



Education and culture

**Socrates**  
Grundtvig

Proiect realizat cu sprijinul financiar al  
Comisiei Europene prin programul Socrates /  
Grundtvig 2. Această publicație (site Web,  
material etc.) reflectă doar opinia autorului și  
nu reprezintă în mod necesar poziția oficială  
a Comisiei Europene.



**FOREM**  
EXTREMADURA

FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO  
Comisiones Obreras



FUNDATIA  
ROMANO - GERMANA SIBIU

# PIAȚA MUNCII ÎN GERMANIA

# PIAȚA MUNCII ÎN SPANIA



# PIAȚA MUNCII ÎN GERMANIA

# PIAȚA MUNCII ÎN SPANIA





# PIAȚA MUNCII ÎN GERMANIA

## GENERALITĂȚI

Republica Federală Germană este situată în inima Europei, fiind flancată de nouă state vecine. După reunificarea celor două state germane în 1990, și-a asumat rolul de centru major între în nord și regiunea Mediteranei în sud, ca și între Atlantic în vest și țările din centrul și estul Europei.

Cea mai dens populată țară din Europa, Germania este flancată de cele mai multe state vecine, nouă.

Republica Federală Germană ocupă o suprafață de 357.022 kilometri pătrați, având de la vest la est 450 de kilometri și de la nord la sud 640 de kilometri. Există circa 82,6 milioane de oameni care locuiesc în Germania; țara se mândrește cu o mare diversitate culturală și regiuni specifice cu calități specifice, orașe încântătoare și peisaje atractive.

Comparată cu alte țări industrializate, economia Germaniei are o orientare internațională fără precedent. Companiile generează aproape o treime din profituri din exporturi, și aproape una din patru slujbe sunt dependente de comerțul exterior. Pe locul trei ca

economie globală, Germania este una din națiunile importante.

În Germania, ca și în alte țări, există o mutație ca importanță a sectoarelor afacerilor individuale în ultimii ani. Sectorul serviciilor a devenit considerabil mai relevant, iar rolul lui este de acum aproape la egalitate cu cel al industriei. Sectoarele germane ale IT și biotehnologiei sunt ambele lideri, la fel ca tehnologiile pentru folosirea și regenerarea energiilor și a protecției mediului. Profesiile meșteșugărești continuă să fie o excepțională trăsătură germană și vor rămâne și în viitor în centrul vieții economice rurale.

Economia germană a ajuns după faza de stagnare de trei ani ca în 2004 să aibă o creștere de 1.7% în produsul intern brut (PIB), prima întoarcere semnificativă la creștere economică.

Însănătoșirea economică, oricum, nu a fost suficient de puternică pentru a avea un impact benefic pe piața muncii. Șomajul a continuat să crească. Valoarea medie națională a ratei șomajului în 2004 a fost de 10.5%. considerabila creștere a șomajului la începutul anului 2005 se datorează în mare măsură faptului că foștii beneficiari de sprijin financiar care acum primesc indemnizații



de șomaj de clasa a II-a sunt înregistrați ca șomeri. Aceasta înseamnă că persoanele care se obișnuia să fie socotite în rezerva latentă sunt acum înregistrate ca șomeri. În februarie 2005, rata șomajului a rămas la 12.6%. Există diferențe regionale considerabile ale ratei șomajului în Germania. Rata șomajului în Germania de est este aproape de două ori mai mare decât cea din vest.

## INDICATORI

### CEREREA DE FORȚĂ DE MUNCĂ

- Vândători cu amănuntul
- Ingineri mecatroniști în domeniul auto
- Funcționari
- Zugravi/Vopsitori
- Bucătari
- Tâmplari mobilă fină
- Instalatori
- Ingineri electroniști
- Tehnicienii IT
- Asistenți medicali
- Asistenți stomatologie
- Coafeze
- Personal hotelier

## CONDIȚIILE DE MUNCĂ

### ANGAJAREA

În principiu, toți cetățenii EU au dreptul la a muncii în țările EU la alegerea lor. Libertatea de circulație, așa după cum se știe, este un drept foarte important în EU, dar care se aplică deasemenea și altor țări din Zona Economică Europeană. Restricționarea la acest drept pentru cetățenii din noile țări membre este un aranjament de tranziție pentru o perioadă limitată. Oricum, implementarea principiului de găsim liberă a locului de muncă implică o serie de obstacole: oricine își caută de lucru în Germania necesită suficiente cunoștințe de limbă. În mod tradițional, și serviciul public și marile companii solicită aplicanților să trimită certificate academice sau de calificare vocațională. Mai mare este implicarea în accesarea la profesii sau slujbe care sunt reglementate prin lege, incluzând lucrul ca avocat sau lucrul ca profesor într-o școală de stat, de exemplu. În asemenea cazuri, instituțiile publice în general solicită aplicanților să participe la examinări suplimentare prin care să dovedească cunoștințele lor de limba germană.

### MEDIA

Cele mai cunoscute website-uri unde se oferă locuri de muncă:

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

[www.monster.de](http://www.monster.de)

[www.jobpilot.de](http://www.jobpilot.de)

[www.meinestadt.de](http://www.meinestadt.de)

[www.jobsintown.de](http://www.jobsintown.de)

[www.jobrobot.de](http://www.jobrobot.de)

[www.jobs.de](http://www.jobs.de)

[www.jobscout24.de](http://www.jobscout24.de)

[www.backinjob.de](http://www.backinjob.de)

[www.stellenboersen.de](http://www.stellenboersen.de)

### APLICA IILE (SOLICITĂRILE DE LOCURI DE MUNCĂ)

În prezent, concedierile și șomajul fac dificilă găsirea unui loc de muncă nu numai pentru germani dar și pentru solicitanții străini. Ceea ce solicitanții trebuie să facă în aceste situații este de a găsi o nișă pe piață sau a sublinia aptitudinile lor. Este la fel de dificil să găsești metode folositoare la solicitarea locurilor de muncă ca și căutarea locurilor de muncă. Când solicitarea locului de muncă este luată în considerare, conținutul pregătirii profesionale și experiența profesională sunt la fel de importante ca și personalitatea solicitantului – care poate fi reflectată în ceea ce scrieți.

Liniile directe detaliate despre cum să scrii o aplicație sunt în general fără folos. Ele conduc adesea la urmări un format care este evident pentru angajator.

Deci sfatul este de a vă încuraja să gândiți pentru voi și a fi creativi:

- Într-o scrisoare, arătați motivele pentru care solicitați în special acest post;
- evitați să folosiți șabloane;
- este important să vă referiți la aptitudini adiționale sau activități care nu apar în mod evident din pregătirea profesională sau CV. Menționând orice activități voluntare pe care le-ați avut, sau orice hobby pot spune la fel de mult despre voi ca și cunoștințele de limbă, călătoriile în locuri neobișnuite și timpul petrecut în străinătate, aceasta fiind o cale discretă de a demonstra cum gestionați stresul, cât de deschis sunteți la nou, aptitudinile sociale și flexibilitatea voastră;
- dați angajatorului datele voastre de contact exacte. Dacă el are un număr mare de solicitări, probabil că va încerca să vă contacteze o singură dată;
- în zilele noastre aptitudinile de operare PC sunt o cerință standard;
- ca regulă de bază, trebuie să țineți minte că ceea ce spuneți despre aptitudinile și abilitățile voastre trebuie să fie credibile.

## RECUNOA TERA D I P L O M E L O R I CALIFIC RILOR

Pentru cele mai multe locuri de muncă calificările profesionale sau diplomele de studii superioare sunt recunoscute în Germania. Un angajator va studia solicitarea voastră și va decide dacă pregătirea și calificările îi satisfac cerințele. Oricum, trebuie să fiți siguri că un potențial angajator nu știe cu precizie care este pregătirea voastră sau ce se află în spatele titlului vostru. Scrisorile de referințe și confirmare prin care sunt recunoscute calificările voastre pot fi folositoare în acest sens.

Trebuie să aveți certificatul de absolvire tradus în limba germană de către un traducător autorizat. Dacă este necesar solicitați ajutorul experților. Aceștia pot fi găsiți prin autorități sau instituții publice ce lucrează în folosul statului, de exemplu:

- Camera de Comerț și Industrie este responsabilă de toate calificările în sectoarele industrial/tehnice și comerț care provin din cursurile mai mici de trei ani.
- Camera Meșteșugarilor este responsabilă pentru calificările meșteșugărești.
- Ministerul Agriculturii sau Camera Agricultorilor este responsabilă pentru calificările în profesiile agricole.
- Ministerul Educației sau

autoritatea școlară este responsabilă pentru profesiile din educație.

- Ministerul Sănătății sau autoritățile pe care le împuternicește, de ex. Asociațiile medicale, sunt responsabile pentru profesiile din sănătate.
- Ministerul Educației sau autoritatea pentru învățământul superior sunt responsabile pentru diplomele de învățământ superior (licență și masterat).

Datorită mării varietăți de calificări, la Bruxelles, EU face demersuri pentru recunoașterea reciprocă a lor. “Europass-ul” pentru calificările vocaționale este primul pas în această direcție. O abordare diferită va fi luată pentru organizarea învățământului

superior, care și în Germania se dezvoltă oferind licențe și masterat.

## CONTRACTELE DE MUNCĂ

Este adevărat că atunci când cineva se angajează permanent un contract verbal este inițial valid, dar pe de altă parte termenii contractuali trebuie să fie înregistrați în scris la cel mult o lună după începerea relațiilor contractuale. Angajatorul trebuie să semneze acest contract și să i-l dea angajatului. Deci, de la începutul relației contractuale, aveți un document care se referă la înțelegeri colective și specifice companiei. Contractul trebuie, de asemenea, să detalieze natura postului, salariul și orele de lucru, durata concediului anual și





perioada de notificare pentru încetarea contractului. Dacă vreodată veți avea vreo dispută cu angajatorul, veți putea face referire la acest contract.

Regulile au fost prevăzute în legislație atât pentru a proteja angajații, cât și pentru a face piața muncii mai flexibilă. Protejarea maternității și condițiile de angajare pentru persoanele tinere care urmează cursuri vocaționale sunt scopul legislației. Este concepută să faciliteze intrarea voastră în câmpul muncii.

Ca regulă, angajatorul va stabili de comun acord cu voi o perioadă de probă, usual de șase luni. În timpul acestei perioade angajatorul vă poate demite cu un preaviz de 14 zile fără a vă da o explicație. Odată ce ați trecut de perioada de probă, va deveni mai dificil, de ambele părți, să termine relațiile contractuale. Cu cât se stă mai mult în companie, lungimea perioadei de preaviz va fi mai mare pentru fiecare parte.

### ALTE TIPURI DE ANGAJARE

**Au pair**  
Stând într-o familie pentru o perioadă mai lungă de timp este un mod foarte ușor de ați dezvolta cunoștințele de limbă străină, iar pentru asta o angajare au pair este ideală. Cât timp ținta este învățarea unei limbi tinerii nu sunt considerați ca angajați. Mai degrabă decât salariu, ei primesc

bani de buzunar, aproximativ 250 euro/lună. În completare la aceasta, familia gazdă le oferă o cameră și mâncare gratuit. Pentru a se asigura destul timp liber, numărul maxim de ore lucrătoare pe săptămână este de 30 (cinci ore pe zi, adică o zi liberă în fiecare săptămână). În general, acești tineri stau în familii când ambii părinți lucrează iar copiii au nevoie să fie supravegheați. Ei ajută la lucrurile casnice și supraveghează copiii pentru a ușura sarcina părinților. Chiar dacă acest tip de “angajare” nu constituie subiectul unei asigurări sociale obligatorii, există un număr de formalități ce trebuie îndeplinite, cum ar fi:

- un contract scris trebuie încheiat între tânăr și familie
- familia gazdă trebuie să obțină o asigurare care să acopere îmbolnăvirea, maternitatea și nașterea și accidentele
- o cerere pentru “permis de rezidență” trebuie făcută în primele trei luni.

**Angajare pe perioada vacanței**  
Există regulamente speciale care protejează nu numai copiii dar și tinerii de la 15 la 18 ani, iar ele trebuie să fie respectate în perioada lucrului din timpul vacanțelor.

Următoarele condiții de bază se aplică săptămânii de lucru:

- cinci zile de lucru (weekend-urile libere)

- opt ore pe zi, adică 40 de ore pe săptămână
- pauze de 60 de minute în total pe zi, cu o pauză de minim 15 minute oricând
- timp de lucru numai între orele 6-20.

Cu puține excepții, când studenții au deja 18 ani, aceste reguli generale nu li se aplică.

Angajarea pe perioada vacanței oferă o bună oportunitate de a combina “afacerile” cu plăcerea: vă dă o șansă să cunoașteți țara și poporul și în plus să câștigați câțiva euro. Elevii de școală și studenții ar trebui să-și amintească, oricum, să solicite în timp util formularele necesare (“E forms”) de asigurare socială.

## REMUNERAREA

Apariția euro a ușurat o serie de lucruri. Dar salariile pentru muncitori ca și salariile pentru funcționari au scăzut, în general, în contractele colective de muncă. La intervale regulate, părțile contractuale, cum ar fi asociațiile patronale și sindicatele, ajustează și renegociază aceste contracte ținând seama de schimbările condițiilor de muncă și viață.

Dacă angajatorul vostru este membru al unei asociații patronale, n-ar trebui să fie dificilă întocmirea unui contract de angajare sau stabilirea salariului.

Aici, contractele colective de muncă au caracter obligatoriu. Pot fi modificate numai dacă se cade de acord să se asigure angajaților condiții mai bune.

Ca regulă, contractele colective stabilesc nu numai remunerația dar și sarcinile angajaților în diferitele categorii salariale. Asta înseamnă că puteți căuta locul unde puteți câștiga salariul corespunzător. Puteți afla, deasemenea, care este timpul de lucru, cât durează concediile anuale și cât sunt primele, cum ar fi cele de concediu sau de Crăciun. În unele cazuri, contractele pot conține acorduri de protecție împotriva măsurilor de restructurare.

Aceste acorduri colective sunt specifice ramurilor industriale, sunt clar destinate unor grupuri profesionale din diferitele regiuni ale Germaniei. În numai câteva cazuri, Ministerul Federal al Muncii poate stabili un acord colectiv de muncă general valabil în toată Germania. În acest caz, contractul se aplică tuturor angajaților și angajatorilor din acea ramură a industriei, incluzându-i și pe cei care nu sunt cuprinși în organizații. Stabilirea unui salariu minim național a fost foarte importantă în industria constructoare. Dar și alte sectoare trebuie să implementeze asemenea contracte colective universal obligatorii, cum ar fi în pază, coafură și curățenie. Se

intenționează garantarea unui salariu minim în aceste sectoare foarte prost plătite.

## TIMPUL DE LUCRU

Țimpul de lucru – programarea timpului de lucru și al pauzelor – sunt reglementate prin Legea Timpului de Lucru (Arbeitszeitgesetz). Alte detalii sunt stipulate în contractile colective de muncă, care sunt adesea mai favorabile decât cele prevăzute legal.

În alegerea locului de muncă, ar fi important ca acesta să fie acoperit de un contract colectiv, dar nu trebuie să fie un factor decisiv. Trebuie menționat că angajații

permanenți lucrează 40 de ore pe săptămână.

Există un număr de reglementări care vă protejează sănătatea și capacitatea de lucru despre care ar trebui să știți:

- după 6 ore de muncă, trebuie să luați o pauză de 30 de minute. După 9 ore de muncă, aveți dreptul la o pauză totală de 45 de minute.
- ziua de muncă poate fi extinsă până la 10 ore dacă pentru o perioadă de 6 luni calendaristice, nu ați depășit o medie de 8 ore de muncă pe o zi lucrătoare.
- dacă se lucrează pe timp de noapte sau în schimburi în companie, acest lucru este



permis atât bărbaților cât și femeilor. Dacă din cauze medicale nu puteți lucra noaptea, sau dacă sunteți singurul susținător al unui copil sub 12 ani sau a unei rude care trebuie îngrijită, angajatorul este obligat să vă mute în schimb de zi.

Ca regulă generală, vă puteți aștepta să lucrați 5 zile pe săptămână, cu sâmbăta și duminica libere. Această regulă nu poate fi totdeauna respectată datorită orelor suplimentare, unor servicii în timpul weekend-ului și a timpului de lucru flexibil.

Legea Timpului de Lucru permite să se lucreze 48 de ore pe săptămână: distribuite pe 6 zile de lucru, aceasta însemnând 8 ore pe zi. Se aplică în special serviciilor din sectoarele hotelier și catering, sănătate, cultură și transport. Pentru acestea sunt reglementări specifice bazate pe legislația Uniunii Europene și/sau acordurilor colective de muncă.

## PREGĂTIREA PROFESIONALĂ

### ÎNVĂȚĂMÂNTUL VOCAȚIONAL

Învățământul vocațional se bazează pe sistemul “dual”. Se compune din două componente

complementare: training în companie și perioada de studiu în școala profesională. În companiile industriale mari, cursanții urmează un training practic în ateliere separate îndrumați de instructori calificați. Învățământul teoretic și practic din școlile vocaționale se desfășoară în așa fel încât să se potrivească cu training-ul din companii. La sfârșitul celor trei sau trei ani și jumătate de pregătire, se dă un examen recunoscut de instituții, cum ar fi Camera de Comerț și Industrie sau Camera Meșteșugarilor. Odată cu certificatul de absolvire, tinerii primesc și o diplomă comercială (Kaufmannsgehilfenbrief) sau diplomă de ucenicie (Gesellenbrief). Odată ce curricula este reglementată național, aceste calificări reprezintă o bază universală de acceptare la locurile de muncă. Cei doi actori ai industriei, angajatorii și sindicatele, aprobă conținutul cadru al programelor de training, iar acestea sunt apoi publicate ca regulamente de către Ministerul Federal al Muncii. Regulamentele curente acoperă aproximativ 350 de ocupații. Angajatorii din industrie și sectorul meșteșugăresc își școlarizează personalul prin sistemul dual, formând noi generații de muncitori.

Într-o Europă unită în creștere, cursanții pot să treacă granițele și să-și completeze training-ul făcut

în altă parte a Europei. Din ianuarie 2000, Europass-ul a certificat calificările obținute. Pentru a se asigura că acești tineri nu părăsesc sistemul în acest timp, companiile și instituțiile de învățământ din țările de proveniență și din țările gazdă supervizează training-ul în străinătate. Ele stabilesc curricula, obiectivele și perioada de training în companie și oferă sprijin și asistență cursanților.

### ÎNVĂȚĂMÂNTUL VOCAȚIONAL SUPLIMENTAR

Angajatorii oferă învățământ vocațional suplimentar pentru dezvoltarea carierei pentru cei care tocmai au început munca după un training inițial ca și pentru cei cu ceva experiență profesională. Într-o oarecare măsură, oricum, angajații trebuie să urmeze cursuri de pregătire suplimentare în timpul lor liber pe care și le finanțează singuri. În marile companii cursurile dau o șansă celor cu pregătire superioară să învețe despre toate aspectele companiei oferindu-le calificarea pentru un post acolo. Există cursuri de pregătire antreprenorială pentru meșteșugari care oferă posibilitatea doritorilor să-și deschidă propria afacere. Camerele reglementează învățământul suplimentar pentru aproximativ 370 de ocupații care sunt recunoscute de stat. Acestea includ, de exemplu,

calificări pentru tehnicieni sau contabili.

Agenția Centrală pentru Învățământul la distanță (Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht) validează cursuri oferite de organizațiile din sectoarele private și publice. Reglementările legale permit Camerelor să autorizeze furnizorii de cursuri care pregătesc cursanții pentru învățământul suplimentar.

Este bine prețuită atenția dată pregătirii suplimentare pentru care se investește timp. Angajatorul vostru nu numai că vă va mulțumi pentru asta, dar ca regulă va răsplăti calificările voastre suplimentare cu o creștere de salariu. În unele cazuri, angajatorul dă angajatului timp liber pentru perfecționări. Asta înseamnă că vă puteți dedica complet cursurilor de perfecționare continuând să primiți salariul lunar.

### CONCEDIUL

Legea federală a concediilor (Bundesurlaubsgesetz) oferă pentru concedii 24 de zile lucrătoare. Asta înseamnă 4 săptămâni dacă sâmbăta este zi lucrătoare. Acesta este un minimum pentru lucrătorii cu normă completă sau parțială, dar unele categorii de angajați beneficiază de concedii mai mari:

- tinerii sub 18 ani beneficiază de un concediu între 25 (până la 18 ani) și 30 de zile lucrătoare (până la 16 ani).
- persoanele cu dizabilități primesc adițional cinci zile de concediu.

## SFÂRȘITUL PERIOADEI DE LUCRU

### *Perioada de probă*

S-ar putea ca la interviu voi, sau angajatorul vostru, să vă fi înșelat. Puteți să vă dați seama dacă noul vostru serviciu este ceea ce v-ați imaginat numai după ce ați lucrat ceva timp. Este posibil să fiți bine primit de colegi iar lor să le placă accentul vostru deosebit, dar pe voi să nu vă satisfacă serviciul în mod deosebit. Dacă se întâmplă asta, trebuie să luați o decizie rapidă și să anunțați conducerea cât sunteți în perioada de probă – în caz că ați găsit alt loc de muncă. Oricine poate să facă o greșală: trebuie să o recunoașteți, însă, repede. În timpul perioadei de probă – care adesea durează 6 luni – voi sau angajatorul vostru puteți notifica despre încetarea contractului cu două săptămâni înainte fără o motivare a alegerii.

### *Angajarea pe perioadă determinată*

Angajarea pe o perioadă determinată printr-un contract de muncă scris se termină în mod automat la expirarea termenului.

În acest caz, angajatorul nu trebuie să vă anunțe în prealabil.

### *Perioada de preaviz*

Perioadele legale de preaviz sunt stabilite în Codul Civil German, în care Articolul 622 reglementează perioadele de preaviz:

Relațiile de angajare ale muncitorilor sau funcționarilor angajați se pot încheia cu preaviz de 4 săptămâni până la data de 15 sau de sfârșit a lunii calendaristice. Când preavizul este dat de angajator, perioadele de notificare sunt în funcție de mărimea perioadei cât a durat contractul de muncă:

- 2 ani = o lună până la sfârșitul lunii calendaristice;
- 5 ani = două luni până la sfârșitul lunii calendaristice;
- 8 ani = trei luni până la sfârșitul lunii calendaristice;
- 10 ani = patru luni până la sfârșitul lunii calendaristice;
- 12 ani = cinci luni până la sfârșitul lunii calendaristice;
- 15 ani = șase luni până la sfârșitul lunii calendaristice;
- 20 ani = șapte luni până la sfârșitul lunii calendaristice.

Dacă situația devine serioasă, nu ezitați să contactați un avocat care să vă reprezinte.

### *Scopul protecției împotriva concedierii*

Protecția împotriva concedierii protejează angajații împotriva concedierii nejustificate. Oricum,

concedierea este justificată dacă angajații sau conduitele lor sunt criticabile, sau sunt motive urgente legate de companie.

Micile companii recrutează în mod usual angajați numai pentru completarea comenzilor pe care le-au primit. Pentru a face piața muncii mai flexibilă în această zonă și a asigura protecția împotriva concedierii care nu trebuie să obstrucționeze noile angajări, Legea pentru Protecția Concediaților (Kündigungsschutzgesetz) a fost modificată în acest sens de la 1 ianuarie 2004. Până atunci, această protecție împotriva concedierii nu se aplica companiilor cu mai puțin de 10 angajați.

### **Disponibilizarea**

Orice antreprenor poate decide să-și reorganizeze compania, care poate fi cerută, de exemplu, dacă balanța companiei este în roșu. Dacă aceasta se datorează numărului de angajați, consiliul muncitorilor acceptă concedierile necesare. Dacă cifra de afaceri scade vizibil, iar pierderile nu pot fi oprite de măsuri organizatorice și tehnice și nu este posibil să reangajezi personalul cu salarii mai mici, atunci disponibilizările sunt necesare. Este evident că angajatorul nu ia decizia ușor. În plus, în înțelegere cu consiliul muncitorilor, candidații pentru disponibilizare trebuie să fie selectați pe baza criteriului social.

Aceia care sunt angajați de mult timp, sunt în vârstă, au persoane în întreținere sau au dizabilități ar trebui protejați. Cei cu performanțe deosebite pe care compania este justificat să-I rețină se pot, deasemenea, bucura de protecție.

### **Concedierea din motive întemeiate**

Concedierea din motive întemeiate este reglementată de Articolul 626 din Codul Civil German. Dacă angajații sau conduitele lor sunt criticabile, ei pot fi concediați fără preaviz. Oricum, abaterile trebuie să fie serioase: de exemplu fraudele evidente sau hoțiile dovedite la locul de muncă. Deasemenea nerespectarea obligațiilor fiscale față de autoritățile publice constituie motiv de concediere.

Angajatul poate, deasemenea, să-și exercite dreptul de a părăsi serviciul, fără o perioadă de preaviz dacă compania îl plătește cu întârziere sau oprește plata contribuției la asigurările sociale. Abuzul de alcool la serviciu și refuzul de a se trata de alcoolism, în ciuda repetatelor avertizări, poate constitui baza desfacerii contractului de muncă fără preaviz.

### **Protecția specială împotriva concedierii**

Membrii consiliului muncitorilor, angajații în concediu de maternitate, femeile însărcinate,

cei cu dizabilități, ucenicii și cei care își satisfac serviciul militar obligatoriu se bucură de protecție împotriva concedierii. În plus, angajatorii pot să concedieze numai angajații pe termen lung, cu anumite condiții.

### **Scrisori cu referințe**

Când serviciul vostru ia sfârșit, sunteți îndreptățiți să primiți referințe. Există dificultăți dacă doriți să trimiteți referințele voastre pentru solicitarea unui serviciu în altă țară. Dacă întâmpinați probleme serioase, căutați sfatul profesioniștilor.

La terminarea serviciului, angajatorul vostru trebuie să vă returneze neîntârziat documentele de securitate socială, certificatul de angajare și E 301. Certificatul de angajare și E 301 sunt esențiale dacă vreți să solicitați ajutoarele de șomaj. Dacă întâmpinați orice problemă în privința asta, solicitați ajutorul personalului de la agențiile de șomaj.

### **Implicarea consiliului muncitorilor**

Când un angajator dorește să vă dea preaviz – pentru orice motiv și în orice fel – ei trebuie să solicite întotdeauna în scris acceptul consiliului muncitorilor. Angajatorul trebuie nu numai să declare numele angajatului, dar și motivele obiective pentru preavizul concedierii. Dacă el nu procedează astfel, preavizul de concediere nu are efect legal.

## **REPREZENTAREA LUCRĂTORILOR**

### **Sindicatele**

Una din sarcinile principale ale sindicatelor este încheierea acordurilor colective cu federațiile angajaților și asociațiile meșteșugarilor. Aceste contracte colective stabilesc nu numai salarizarea, ci și timpul de lucru și condițiile de lucru.

Este în natura acestor contracte colective ca părțile să ajungă la acorduri colective fără implicarea directă a statului și uneori după extrem de laborioase și controversate negocieri. În acest context, ambele părți sunt îndreptățite să acționeze, cu toate că grevele și încetările de lucru sunt strict reglementate.

Asta nu înseamnă, oricum, că cele două părți sunt într-o continuă confruntare. Mai degrabă, este în interesul lor să formeze un parteneriat puternic. Numai cu o bună organizare este posibil, pe de o parte, să se încheie acorduri colective pentru anumite zone geografice și un bun impact, și să păstreze pacea industrială pe de alta. În zonele unde este dezvoltată o puternică cultură a grevelor, cu mișcări regulate, membrii trebuie să adopte o poziție comună. Pentru a realiza asta, sindicatele folosesc metoda democratică a votării grevelor. Puteți să vă alăturați oricând unui sindicat. Membrii au



beneficii evidente – diferite de cele legale. Libertatea de asociere, așa cum este ea numită, este protejată de legile germane.

În afară de un număr de mici sindicate, există două organizații mari: the Deutscher Gewerkschaftsbund (Federația Germană a Sindicatelor, DGB) and the Deutscher Beamtenbund (Federația Germană a Funcționarilor Publici, DBB). Un număr de peste nouă milioane de angajați sunt membri de sindicat. DGB are 7,7 milioane de membri (2002), adunând 27% din forța de muncă.

### **Consiliul muncitorilor**

Consiliul muncitorilor este un for democratic ales reprezentând angajații unei companii. Înființarea, drepturile și datoriile acestui organism sunt prevăzute în Legea de Înființare a Firmelor (Betriebsverfassungsgesetz), iar pentru aso-

ciațiile funcționarilor din servicial public în Legea Federală a Asociațiilor Funcționarilor (Bundespersonalvertretungsgesetz). În completare, există și reprezentanți ai persoanelor cu dizabilități, ai tineretului se preocupă de păstrarea intereselor acestor grupuri.

Un consiliu al muncitorilor care lucrează confidențial va prelua sugestiile forței de muncă și va negocia cu angajatorul pentru luarea lor în considerație. Consiliul muncitorilor este uzual implicat în deciziile majore de personal și are cunoștințe și experiență solidă la care puteți apela când aveți dubii. Oricum, ar trebui să știți că un consiliu al muncitorilor nu este întotdeauna de partea voastră: de ex. dacă aduceți dovezi insuficiente împotriva concedierii. În final, consiliul muncitorilor trebuie să respecte legea și ar trebui să contribuie la instaurarea păcii sociale în companii.

# PIAȚA MUNCII ÎN SPANIA

## GENERALITĂȚI

Economia Spaniei a crescut în 2004 cu 2.7%, mai mult decât anul anterior. Acesta a fost în general rezultatul cererii interne, cu un înalt nivel al consumului privat și al investițiilor în construcții.

Cheltuielile consumului domestic în 2004 au crescut ca rezultat al șomajului scăzut, al dobânzilor scăzute și a creșterii investițiilor în echipament, în principal în a doua parte a anului.

Encuesta de Población Activa (Organismul de Supraveghere a Populației Active) a arătat un trend pozitiv al pieței muncii în ultima parte a anului 2004.

Populația rezidentă a Spaniei la 1 ianuarie 2004 a fost de 43.197.684 persoane, din care 3.034.326 persoane, sau 7,02%, au fost străini. Comunitățile autonome cu cele mai mari creșteri absolute a numărului de rezidenți străini au fost Catalonia, Valencia, Madrid și Andaluzia. Cea mai mare creștere pe naționalități în 2004 a fost a românilor (cu peste 100.000 de sosiri înregistrate), urmați de

marocani (mai mult de 80.000), englezi (50.000) și bolivieni (aproximativ 44.500). Populația activă în al patrulea trimestru al anului 2004 a fost de 19.330.400 persoane. Numărul total al angajaților a fost de 17.323.300 persoane, în timp ce 2.007.100 au fost șomeri, o scădere cu 120.000 de persoane față de anul anterior.

Dintre aceștia, 41,65% au fost bărbați și 58,35% femei. Rata femeilor șomere în Spania este una dintre cele mai ridicate din UE.

Rata șomajului în trimestrul patru al anului 2005 a fost de 8,70%.

Servicio Público de Empleo Estatal (Serviciul Public de Șomaj) a avut 16.350.800 contracte înregistrate în 2004, cu o creștere de 11,5% față de 2003. Dintre acestea, 1.419.700 au fost pe termen nedeterminat iar 14.931.100 au fost temporare.

În decembrie 2004, 17.161.900 persoane au fost înregistrate în programul de protecție socială, o creștere cu 3.5% în comparație cu aceeași perioadă a anului anterior.

## INDICATORI

### CEREREA DE FORȚĂ DE MUNCĂ

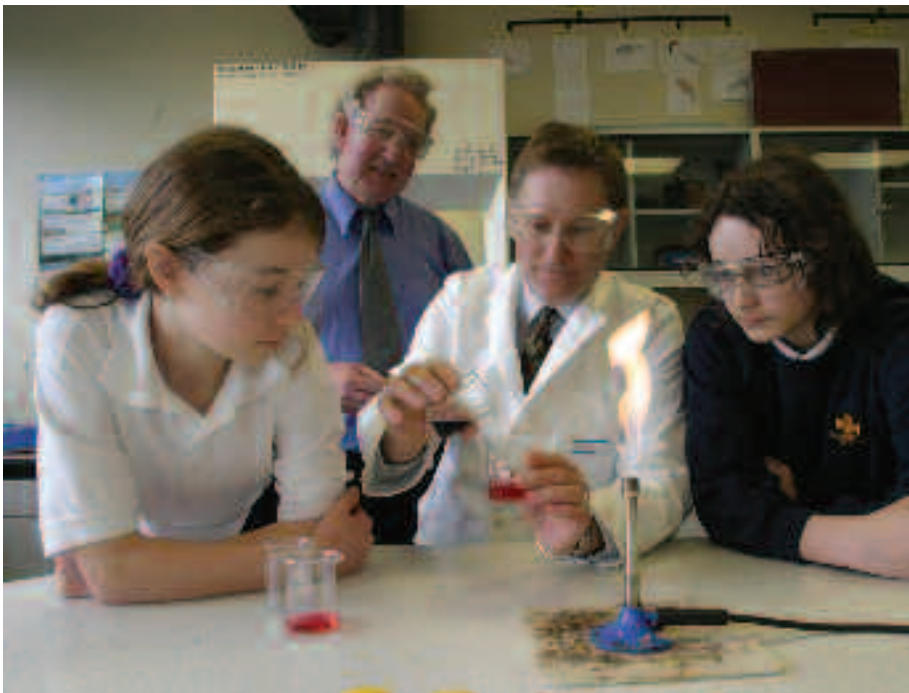
- Lucrători agricoli
- Șoferi camioane mici și mari
- Ajutor casnic și de curățenie
- Electricieni în construcții
- Sudori
- Mecanici auto
- Bucătari
- Chelneri și barmani
- Zidari, pietrari
- Dulgheri
- Reprezentanți tehnici și comerciali
- Profesori de liceu
- Învățători
- Muncitori în construcții
- Montatori
- Hamali

- Croitori industriali
- Personal curățenie în birouri, hoteluri și alte clădiri
- Îngrijitori de copii
- Îngrijitori persoane
- Vanzători
- Grădinari
- Casieri, vânzatori bilete

### CONDIȚIILE DE MUNCĂ

#### Angajarea

Este bine de știut că trebuie să aveți cunoștințe de spaniolă pentru a lucra în Spania. Pe lângă rețeaua EURES (Portalul european al mobilității forței de muncă), principalele sisteme de căutare de locuri de muncă sunt:



## SERVICIILE PUBLICE DE ANGAJARE

Serviciul național spaniol de angajare (INEM) și cele regionale ale Comunităților Autonome au o rețea de birouri de angajare care oferă servicii pentru toți angajații.

Populația peste 16 ani poate fi înregistrată la prezentarea unui document de identitate sau pașaport, ei trebuind să dovedească că au o adresă în Spania. Pentru a accede la un anumit post este necesară o calificare specifică pe care trebuie să o dovedești.

Serviciile oferite includ locurile de muncă disponibile, îndrumarea în carieră, măsuri de promovare, pregătire profesională și gestionarea ajutoarelor de șomaj.

Adresele oficiilor de angajare pot fi găsite în cărțile de telefon sau pe site-ul INEM care are legături cu toate serviciile publice de angajare ale Comunităților Autonome. Câteva din site-urile lor oferă informații despre locurile de muncă vacante. Multe dintre ele au informații utile și adrese pentru găsirea de locuri de muncă.

## COMPANII DE ANGAJARE TEMPORARĂ

Spre deosebire de alți intermediari ai pieței forței de muncă, firmele de angajare temporară recrutează direct personal pe care-l pun la dispoziția companiilor interesate prin mijlocirea contractelor de plasare. Sunt utile îndeosebi căutării serviciilor temporare.

### MEDIA

Toate ziarurile provinciale, regionale și naționale au o secțiune zilnică cu locurile de muncă vacante, cu toate că majoritatea ofertelor de lucru sunt publicate în ziarurile de duminică.

Internet (site-urile web ale companiilor): din ce în ce mai multe companii își formează site-uri publicitare care includ și secțiuni de căutare de resurse umane. Căutați link-urile intitulate “trabaja con nosotros” (lucreți pentru noi) sau “empleo” (angajări).

Site-uri web specializate: acestea oferă locuri de muncă vacante clasificate după sectorul de activitate sau provincie, cu descrierea postului, data inserării anunțului și adresa și numărul de telefon ale companiei care a dat anunțul. Cele mai folosite site-uri sunt:

[www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)  
[www.infoempleo.com](http://www.infoempleo.com)  
[www.monster.es](http://www.monster.es)  
[www.oficinaempleo.com](http://www.oficinaempleo.com)  
[www.jobpilot.es](http://www.jobpilot.es)  
[www.todotrabajo.com](http://www.todotrabajo.com)  
[www.redempleo.com](http://www.redempleo.com)  
[www.trabajos.com](http://www.trabajos.com)  
[www.laboris.net](http://www.laboris.net)  
[www.ofertaseempleo.com](http://www.ofertaseempleo.com)  
[www.servijob.com](http://www.servijob.com)  
[www.canalcv.com](http://www.canalcv.com)  
[www.tecnoempleo](http://www.tecnoempleo)  
[www.hacesfalta.org](http://www.hacesfalta.org)

### **APLICAȚIILE (SOLICITĂRILE DE LOCURI DE MUNCĂ)**

În Spania, cei interesați completează formularele de solicitare oferite de companii și de asemenea trimit CV-uri, împreună cu o scrisoare de intenție.

Dacă faceți personal solicitarea unui loc de muncă trebuie să stabiliți tipul companiei pe care o doriți și să căutați să o găsiți înainte de a solicita postul. Scrisoarea de intenție și CV-ul trebuie să arate clar ce fel de loc de muncă doriți și pentru care sunteți calificat și ce fel de companie doriți să vă angajeze.

### **RELAȚIILE**

Relațiile sunt foarte folositoare când căutați un loc de muncă. Dacă aveți prieteni sau familie în Spania este o idee bună să le spuneți că sunteți în căutarea

unui loc de muncă, deoarece multe locuri vacante sunt ocupate folosind acest tip de contact și recomandare.

### **CONTRACTELE DE MUNCĂ**

Contractul de muncă este o înțelegere între angajator și angajat și cuprinde serviciile pe care le veți efectua pentru angajator și sub conducerea lui, în schimbul unei remunerații.

### **FORMALITĂȚI**

Un contract de muncă poate fi formulat verbal sau în scris. Este întotdeauna obligatoriu să fie în scris atunci când se referă la condiții legale și în următoarele tipuri de contracte:

- Școlarizări;
- Pentru scopuri precise;
- Parțiale, cu discontinuități, pe perioadă nedeterminată;
- Lucrul la domiciliu;
- Muncitori angajați în Spania pentru companii spaniole din străinătate;
- Pe perioadă determinată cu durata mai mare de patru săptămâni.

Fiecare parte poate solicita contractul în formă scrisă oricând pe perioada validității lui. Angajatorul trebuie să dea o copie a contractului reprezentanților angajatului de la biroul de angajare.

## PERIOADA DE PROBĂ

Nu este obligatorie. Dacă este stabilită, trebuie prevăzută în scris. Perioada maximă este de șase luni pentru personalul tehnic și de două luni pentru ceilalți angajați.

În perioada de probă relațiile de muncă pot fi încheiate de fiecare parte, fără motivație și fără preaviz, dacă nu s-a stabilit altfel. Perioada de probă este inclusă în perioada de angajare, iar în această perioadă lucrătorii au aceleași drepturi și obligații ca și cei angajați permanent.

## PERIOADA CONTRACTULUI

Contractele de muncă pot fi pe perioadă nedeterminată, sau pot

să aibă o anumită perioadă determinată (temporare). Uzual, toate contractele de muncă sunt pe perioadă nedeterminată și cu program complet, dacă nu se prevede altfel.

Conținutul contractului de muncă Contractul de muncă trebuie să conțină minim următoarele date:

- Identitatea semnatarilor (angajat și companie);
- Data începerii relațiilor contractuale și perioada, dacă este temporar;
- Sediul companiei și/sau locul de muncă unde lucrătorul își va desfășura în mod obișnuit serviciul;
- Categoria sau grupa profesională a muncii depusă de lucrător sau o descriere



- sumară a atribuțiilor postului;
- Salariul de bază, avantajele în plus și periodicitatea plății salariului;
- Perioada de lucru și distribuirea orelor;
- Durata concediilor și, atunci când este aplicabil, mijloacele de determinare a perioadelor lor;
- Perioadele de preaviz, când este aplicabil, pe care angajatorul și angajatul trebuie să le respecte în cazul încetării contractului de muncă sau, cel puțin, modul în care se determină acestea;
- Contractele colective de muncă aplicabile relațiilor de muncă, care prezintă detaliile specifice.

## REMUNERAREA

Remunerarea este stabilită fie prin contractul colectiv de muncă, fie prin cel individual, și se bazează pe două concepte fundamentale:

- Salariul de bază;
- Beneficiile: participare la profit, bonusuri pentru transport, sporuri ale locului de muncă (pentru dificultate, toxicitate, pericol, lucrul în schimburi, lucrul de noapte, etc.), bonusuri de producție pentru cantitate sau calitate, întreținere, rezidența în provinciile insulare Ceuta și Melilla, etc.

Remunerarea trebuie efectuată în perioade care nu depășesc o lună, angajatorul trebuind să-i dea angajatului o situație scrisă cu calcularea salariului, cu diferitele impozite și deduceri corespunzătoare lunii respective. Angajatul o semnează după ce primește suma corespunzătoare; dacă plata se face prin transfer bancar angajatorul îi oferă angajatului o copie. Angajatorul se asigură că taxele statutare și contribuțiile pentru protecția socială sunt deduse.

Lucrătorii sunt îndreptățiți la cel puțin două plăți suplimentare anual: mărimea lor este agreată de contractul colectiv sau de acordul dintre angajator și reprezentantul lucrătorilor; una este plătită de obicei de Crăciun și alta în luna stabilită de acordul colectiv sau de acordul dintre angajator și reprezentantul lucrătorilor. Ele pot fi deasemenea plătite pe baza unei repartizări lunare dacă este convenit în acordul colectiv.

Salariul minim este stabilit anual de către guvern, după consultări cu sindicatele și reprezentanți ai asociațiilor oamenilor de afaceri. Pentru 2005, mărimea salariului minim pentru orice activitate era de 17,10 euro pe zi sau 513,00 euro pe lună cu zi de muncă completă, cu mențiunea că salariul nu include adausurile pentru duminici sau concedii. Nivelul anual pentru 2005, incluzând



plățile suplimentare, era la minimum 7182,00 euro pentru lucrătorii cu zi completă de lucru, iar pentru zilele scurte, nivelul se va calcula proporțional. Nivelul indicat mai sus crește în corespondență cu beneficiile.

## TIMPUL DE LUCRU

Timpul de lucru (numărul maxim de ore de muncă pe zi sau săptămână, zilele de repaus, concediile anuale, sărbătorile naționale, plata timpului suplimentar lucrat) este stabilit prin lege (Statutul Drepturilor Muncitorilor), numărul de zile

lucrătoare fiind stabilit prin înțelegerea dintre organizațiile muncitorilor și ale angajatorilor sau prin contract.

## DURATA

Durata maximă a timpului normal de lucru este în prezent de circa 40 de ore pe săptămână, calculat pe bază anuală.

Numărul actual de ore normale de lucru nu trebuie să fie mai mare de nouă pe zi, dacă nu se specifică altfel în contractul colectiv de muncă sau în înțelegerea dintre reprezentanții muncitorilor și ai companiei, dar care în orice caz



trebuie să respecte timpul de repaus dintre zilele de lucru. Angajații sub 18 ani au stabilit alt timp de lucru.

### **TIMPUL DE REPAUS**

Un minim de 12 ore trebuie să existe între sfârșitul unei zile de lucru și începutul următoarei zile de lucru.

Când durata unei zile continue de lucru depășește 6 ore, trebuie stabilită o perioadă de odihnă de minim 15 minute în timpul zilei.

Lucrătorii sunt îndreptățiți la cel puțin un repaus săptămânal (de

o zi și jumătate neîntrerupte), pentru perioade de până la 14 zile, care în general include sâmbăta dupăamiază sau, când este cazul, lunea dimineața și întreaga duminică.

### **REDUCEREA ZILEI DE LUCRU DIN MOTIVE FAMILIALE**

Femeile sunt îndreptățite la o oră liberă pentru alăptarea copilului sub nouă luni.

Lucrătorii sunt îndreptățiți la o reducere, de la o treime și nu mai mult de jumătate, a timpului de lucru, cu o reducere proporțională a retribuei, dacă



sunt direct responsabili de îngrijirea unui copil sub șase ani, a unei persoane cu dizabilități sau membru al familiei în anumite circumstanțe.

### **TIMPUL DE LUCRU SUPLIMENTAR**

Timpul de lucru suplimentar este considerat numărul de ore de lucru efectuate peste timpul maxim normal de lucru. Efectuarea lor este voluntară, dacă nu se precizează altfel în contractul individual sau colectiv de muncă.

Este interzis timpul de lucru suplimentar pe timpul nopții, cu excepția locurilor unde este necesar și la activități autorizate în mod special. Este interzis deasemenea persoanelor sub 18 ani.

Timpul de lucru suplimentar poate fi remunerat sau compensat cu timp echivalent de odihnă.

### **PREGĂTIREA PROFESIONALĂ**

Angajații pot participa la cursuri de pregătire profesională organizate de companie sau instituții specializate și sindicate. Pregătirea se face atât pentru dezvoltarea abilităților și a calificării cât și pentru recalificarea lucrătorilor, pentru a fi permanent adaptate dezvoltării profesiei și cerințelor postului,

aceasta ducând la dezvoltarea competitivității companiei și a lucrătorilor ei. Pregătirea continuă este organizată de Fundația Tripartită pentru Trainingul Angajaților, care include reprezentanți ai administrației, sindicatelor și organizațiilor profesionale.

Lucrătorii au dreptul să participe la cursuri de pregătire profesională și perfecționare legate de postul lor.

### **PREGĂTIREA PROFESIONALĂ PENTRU ȘOMERI**

Aceasta este organizată prin Planul Național pentru Training și Angajare.

Scopul lui este de a oferi șomerilor calificările necesare în economie, pentru a-i ajuta să-și găsească un loc de muncă.

Cursurile sunt planificate anual de către Institutul Național al Angajării (INEM) sau de către instituții ale Comunităților Autonome cu asemenea competențe.

Cursurile sunt oferite direct sau prin companii private de training, organizații profesionale sau sindicate, organizații publice de training ale căror cursuri au fost în prealabil autorizate oficial.

Cursurile au o parte practică, care se poate desfășura în săli de clasă sau ateliere ca și în

companii cu care s-au stabilit contracte de colaborare.

Ajutoare bănești: Cursanții neangajați ai acestor cursuri pot avea dreptul la diferite ajutoare pentru transport, hrană, cazare, asistență, în acest caz sau altele.

## CONCEDIUL

**Durata:** agreată individual sau colectiv, niciodată mai puțin de 30 de zile calendaristice. Concediile nu pot fi înlocuite de compensații financiare. Când concediul minim legal nu poate fi luat pentru că timpul de lucru pentru companie nu permite, lucrătorii cu contracte permanente sau temporare vor primi împreună cu salariul o compensare bănească proporțională cu concediul neefectuat.

**Programarea concediilor:** aceasta este stabilită prin înțelegerea dintre angajator și lucrător în concordanță cu prevederile stabilite în contractele colective. Programarea concediilor este stabilită de fiecare companie.

### Zile libere plătite

În urma unor solicitări justificate către companie, lucrătorii pot primi zile libere plătite în unele din următoarele cazuri și pentru timpul menționat:

- Căsătorie, 15 zile calendaristice;

- Nașterea sau decesul unui copil, accident sau rănire gravă sau în legătură cu participarea la o căsătorie până la ruda de gradul doi, două zile calendaristice sau patru zile dacă este necesară deplasarea în altă localitate;
- Mutarea în altă casă, o zi;
- Îndeplinirea unei datorii publice obligatorii;
- Femeile sunt îndreptățite la o oră liberă/zi pentru alăptarea sugarului sub nouă luni, care poate fi împărțită în două părți, sau ziua de lucru poate fi redusă în același scop. Acest timp liber poate fi luat ori de mamă ori de tată dacă ambii lucrează.
- În cazul copiilor născuți prematur sau a celor care trebuie să rămână în spital după naștere (din orice motiv), mama sau tatăl sunt îndreptățiți la o oră liberă. Ei sunt deasemenea îndreptățiți să-și reducă ziua de lucru cu maximum două ore, cu o reducere proporțională a salariului;
- Susținătorul legal care este direct responsabil pentru o persoană sub șase ani, sau pentru una cu dizabilități fizice sau psihologice, sau parțial nevăzătoare, sau cu dificultăți auditive, care nu-și pot găsi de lucru este îndreptățit la o reducere a timpului de lucru (între o treime și nu mai mult de jumătate) cu o reducere proporțională a salariului.



- Îndeplinirea serviciului de jurat este considerată similară cu îndeplinirea unei datorii publice obligatorii.
- Timpul folosit de membrii comitetelor de lucru și ai reprezentanților companiei poate fi considerat drept timp liber lunar pentru performanță în rezolvarea sarcinilor.

#### **CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ (BOALĂ, MATERNITATE, ...)**

Se referă la întreruperea temporară a lucrului fără desfacerea contractului dintre companie și angajat.

Suspendarea contractului duce la întreruperea obligațiilor de ambele părți: lucrul și remunerarea lucrului. Lucrătorii sunt îndreptățiți a fi reînstați în postul pe care l-au avut în momentul în care motivul care a dus la întreruperea contractului a dispărut.

**Cauzele suspendării:** invaliditate temporară, maternitate sau paternitate, sarcină cu risc la femei, supravegherea copiilor sub 6 ani (la cerere), exercitarea unei funcții publice, exercitarea dreptului la grevă, suspendarea lucrului din motive disciplinare.

**Invaliditate temporară:**

protejarea lucrătorului care nu poate lucra fiind sub asistență medicală pentru unul din următoarele motive: a) boală obișnuită sau datorată muncii, b) accident, de muncă sau nu, c) perioadă sub observație din cauza unei boli profesionale. Pentru a primi ajutor bănesc în caz de invaliditate temporară sau în caz de boală obișnuită, lucrătorul trebuie să aibă plătită contribuția pentru 180 de zile anual pe o perioadă de cinci ani imediat premergătoare datei concediului medical.

**Maternitate și paternitate:**

contractul de muncă al unei femei poate fi suspendat din

motive de maternitate pentru 16 săptămâni neîntrerupte, care poate fi extins cu două săptămâni pentru sarcină multiplă pentru fiecare copil începând cu al doilea. Această perioadă este distribuită la alegerea persoanei în cauză, dovedind că șase săptămâni au fost imediat după nașterte. Independent de aceste obligații de concediu fără plată post natal, dacă ambii părinți lucrează se poate opta ca tatăl să-și întrerupă serviciul imediat după naștere.

**Supravegherea copiilor:** în cazul supravegherii copilului până la șase ani, concediul fără plată poate fi de 16 săptămâni



neîntrerupte, care poate fi extins cu două săptămâni pentru fiecare copil, începând cu al doilea.

**La cerere:** în situația când contractul angajatului este suspendat la cererea lui, și poate fi:

Obligativ: compania trebuie să acorde acest concediu fără plată și trebuie să păstreze postul, perioada respectivă fiind considerată ca fiind lucrată la luarea în calcul a timpului total de lucru. Cauze: numirea sau

alegerea într-un serviciu public, sau lucrul într-un sindicat de provincie sau mai mare.

Voluntar: cerința este de a fi lucrat în companie cel puțin un an.

Dreptul de a păstra postul nu este recunoscut, dar se poate reangaja dacă postul este vacant. Durata este între doi și cinci ani. Acest drept poate fi folosit încă odată de același lucrător dacă a lucrat cel puțin patru ani de la precedentul concediu fără plată acordat.

### **Concediu fără plată suplimentar pentru îngrijirea membrilor familiei:**

perioada maximă este de trei ani de îngrijire pentru fiecare copil socotit de la data nașterii sau, unde este aplicabil, în urma unei hotărâri administrative sau judecătorești.

Angajații sunt deasemenea îndreptățiți să-și extindă concediul fără plată la un an, care poate fi extins prin accord reciproc, pentru

a avea grijă de o rudă sau o rudă prin căsătorie până la gradul doi, care din motive de vârstă, accident sau îmbolnăvire nu pot să-și poarte singure de grijă și nu pot presta o muncă plătită.

## SFÂRȘITUL PERIOADEI DE LUCRU

Asta înseamnă încetarea relațiilor de muncă între companie și angajat pentru una din următoarele cauze:

- a) Cu acordul ambelor părți;
- b) Datorită clauzelor contractuale;
- c) Expirarea termenului stabilit prin contract;
- d) Demisia lucrătorului;
- e) Deces, invaliditate permanentă gravă, invaliditate totală ale lucrătorului;
- f) Pensionarea lucrătorului;
- g) Deces, retragerea sau invaliditatea angajatorului sau terminarea perioadei de personalitate juridică;
- h) Caz de forță majoră;
- i) Concediere colectivă bazată pe cauze economice, tehnice, organizaționale sau de productivitate;
- j) Dorința lucrătorului din motive justificate;
- k) Concediere din motive disciplinare;
- l) Cauze obiective legale.

La sfârșitul contractului, notificând angajații, angajatorul trebuie să

ofere o notă cu suma restantă de plată.

Angajatul poate solicita să fie însoțit de reprezentantul lui legal când semnează nota de lichidare, notând în ea faptul că semnătura lui a fost dată având ca martor reprezentantul legal al lucrătorului, sau că angajatul nu s-a folosit de această opțiune. În cazul în care angajatorul împiedică reprezentantul să participe în timpul semnării, angajatul poate consemna acest lucru pe nota de lichidare.

Acțiuni cu ocazia concedierii: unui angajat căruia contractul de angajare i-a fost încheiat unilateral de către angajator și care nu este de acord cu această decizie poate proceda în felul următor:  
Decizia de conciliere: aceasta este necesară pentru a completa procedura de concediere adusă în fața instanței de judecată. O cerere de conciliere este trimisă într-o perioadă de 20 zile lucrătoare (excluzând sâmbetele și sărbătorile legale) de la concediere, Comitetelor Comunităților Autonome (cu excepția Ceuta și Melita) pentru Mediere, Arbitrare și Conciliere. Procedurile care necesită o plângere administrativă anterioară sunt derogate de la aceste cerințe. Când cererea de conciliere a fost trimisă, Autoritatea de Angajare cheamă părțile, pentru:

- un acord

- plângere de trimis în fața instanței de judecată. Când decizia de conciliere fără acord a fost semnată, lucrătorul trebuie să introducă aplicația corespunzătoare la instanța de judecată în perioada de 20 de zile lucrătoare de la concediere.

Lucrătorul poate face plângerea la instanța de judecată independent sau reprezentat de un avocat, reprezentant legal, consultant sau sindicat.

## REPREZENTAREA LUCRĂTORILOR

Toți lucrătorii, cu excepția membrilor forțelor armate și instituțiilor forțelor armate, judecătorilor, magistraților și procurorilor publici sunt îndreptățiți să se alăture unui sindicat pentru a-și apăra interesele lor economice și sociale.

### CELE MAI REPREZENTATIVE ORGANIZAȚII SINDICALE

- La nivel național  
Acestea cuprind 10% sau mai mult din totalul reprezentanților personalului membrilor consiliilor lucrătorilor din companii și organizațiilor administrației publice.
- La nivelul Comunităților Autonome



Aceste sindicate numără cel puțin 15% din reprezentanții personalului, reprezentanților lucrătorilor din consiliile lucrătorilor din companii și organizațiile administrației publice, dovedind că au un minim de 1 500 reprezentanți.

### **REPREZENTAREA LUCRĂTORILOR ÎN COMPANII**

Dreptul lucrătorilor de a reprezenta și a fi reprezentați în companie este realizat prin

înțelegerile dintre reprezentanții personalului și Comitetele lucrătorilor, fără a prejudicia alte forme de participare.

Reprezentanții personalului: aceasta este o formă de reprezentare a personalului în companie sau la locul de muncă, cu condiția ca ultima să aibă între 10 și 50 de lucrători. Se poate, deasemenea, să fie un reprezentant al personalului în companie sau la locul de muncă chiar dacă aceasta are între 6 și



10 lucrători dacă majoritatea celor de la locul de muncă a decis astfel.

Până la 30 de lucrători vor fi reprezentați de o singură persoană, iar între 31 și 49 lucrători vor fi reprezentați de trei persoane.

Comitetul lucrătorilor este organul reprezentativ al tuturor lucrătorilor dintr-o companie sau loc de muncă cu 50 sau mai mulți lucrători.

Constituirea și modul de lucru al unui comitet al locului de muncă

poate fi stabilit prin acordul colectiv, cu un număr maxim de 13 membrii.

Toți lucrătorii autohtoni sau străini dintr-o companie sau loc de muncă care au peste 16 ani, care au cel puțin o lună de serviciu, pot alege prin vot reprezentanți.

Lucrătorii autohtoni sau străini pot fi aleși ca reprezentanți dacă au cel puțin 18 ani și cel puțin șase luni de serviciu în companie, cu excepția serviciului în care, datorită deplasărilor de serviciu, o perioadă mai scurtă este acceptată de acordul colectiv (minim trei luni).



## SOURCES

[www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures)  
<<http://www.europa.eu.int/eures>>

Instituto Nacional de Empleo:  
[www.inem.es](http://www.inem.es)  
<<http://www.inem.es>>

FOREM EXTREMADURA  
counselling department

Bundesagentur für Arbeit, Zentrale für Arbeitsvermittlung (ZAV), Arbeitsmarkt-Informationsservice (AMS) (Publisher) (2005).  
Living and working in Germany.  
Bonn:  
Arbeitsmarkt-Information ZAV -  
115 - 0064 - 04/05."