

		ANEXA 3.1
Spania	<p>Perioada de acordare este în funcție de perioadele de activitate din cei 6 ani precedenți intrării în șomaj în care s-a contribuit la Fondul de șomaj (cu un minim de 12 luni).</p> <p>Valoarea alocației este de 70% din salariul de referință, plafonat în funcție de situația familială (1089 EURO cu 2 copii în întreținere), în primele 180 de zile și de 60% în continuare. Prestațiile de șomaj sunt impozabile.</p>	<p>Poate fi acordată la încetarea dreptului la alocație de șomaj, în funcție de vârstă, situație familială și venituri. Pot beneficia de alocație de asistență și lucrătorii care nu au dreptul la alocație de șomaj dar care au contribuit la Fondul de șomaj 3 din ultimele luni sau timp de 6 luni în cazul în care au alte persoane în întreținere. Valoarea alocației de asistență este de 70% din salariul minim din sectorul de activitate, urcând până la 125% în cazul șomerilor care au alte persoane în întreținere.</p>
Suedia	<p>Condiții: beneficiază de alocație de șomaj persoanele care au lucrat cel puțin 80 de zile din 5 luni într-o perioadă de referință de 12 luni și care au fost membre ale unui Fond de șomaj pe o perioadă minimă de 1 an (2 ani în cazul persoanelor care desfășoară o activitate independentă). Cei care nu îndeplinesc condiția de mai sus pot beneficia de un alt tip de alocație de șomaj (KAS) în cazul în care au lucrat cel puțin 75 ore/lună timp de cel puțin 5 luni într-o perioadă de referință de 12 luni.</p> <p>Perioada de acordare: este de 300 de zile pentru persoanele care au sub 55 de ani și de 450 de zile pentru persoanele care au peste 55 de ani.</p> <p>Valoarea alocației standard de șomaj se ridică la 75% din venitul anterior, cu un plafon de 67 EURO/zi de lucru. Alocația de șomaj KAS se ridică la 27 EURO/zi de lucru.</p>	
	ALOCAȚIE DE SOMAJ	ALOCAȚIE DE ASISTENȚĂ
Austria	<p>Perioada de acordare a ajutorului de șomaj variază în funcție de perioada lucrată și de vârsta persoanei. Durata minimă este de 20 de săptămâni dacă persoana respectivă a lucrat 1 an în ultimii 2 ani, sau de 30 de săptămâni dacă persoana a fost încadrată 3 din ultimii 5 ani. Valoarea alocației variază între 4,10 EURO și 31 EURO/zi și depinde de salariul brut din ultimul an calendaristic, ridicându-se până la valoarea de 56% din venitul net zilnic.</p>	<p>Asistență de urgență: In anumite condiții se acordă anual șomerilor care nu mai beneficiază de alocația de șomaj (pe o perioadă nelimitată, atât timp cât aceștia continuă să fie eligibili).</p>
Belgia	<p>Condiții: de alocație de șomaj beneficiază șomerii care au lucrat între 312 zile (în ultimele 18 luni) și 624 de zile (în ultimele 36 de luni), în funcție de vârstă. Tinerii absolvenți ai unei forme de pregătire și care nu și-au găsit de lucru beneficiază, după o perioadă între 155 și 310 zile (în funcție de vârstă și categorie), de o alocație de tranziție.</p> <p>Perioada de acordare este, în general, nelimitată; excepția o reprezintă șomerii "coabitanti", având mai puțin de 50 de ani, care pierd dreptul la plata alocației de șomaj în cazul în care perioada lor de șomaj depășește de 2 ori media regiunii pentru categoria (de sex și de vârstă) din care fac parte.</p> <p>Valoarea alocației este calculată pe baza salariului de referință (plafonat la circa 1479 EURO). Șomerii singuri beneficiază în primul an de 60% din salariul de referință și de 42% în anii următori. Șomerii care au în întreținere membri ai familiei beneficiază de 60% din salariul de referință. Șomerii "coabitanti" beneficiază, pe o perioadă de 1 an, de 55% din salariul de referință, primind, în continuare, pentru o perioadă egală cu 3 luni pentru fiecare an de vechime, 35% din salariul de referință; după expirarea acestei perioade, șomerii "coabitanti" primesc o sumă fixă. Prestațiile de șomaj sunt în întregime impozabile.</p>	

Danemarca	<p>Condiții: pentru a beneficia de alocație de șomaj șomerii trebuie să fie înscrși (de cel puțin 1 an) la o casă de asigurări de șomaj acreditată de stat și să fi fost angajați cu carte de muncă timp de 52 de săptămâni în ultimii 3 ani.</p> <p>Perioada de acordare este de 5 ani, fiind compusă dintr-o perioadă "pasivă" de 2 ani urmată de o perioadă "activă" de 3 ani (în care șomerul e obligat să participe la diferite măsuri active de combatere a șomajului). Șomerii care au împlinit vârsta de 50 de ani beneficiază de alocație de șomaj până la vârsta de 60 de ani dacă îndeplinesc condițiile pentru pensionare anticipată (să fi fost înregistrați la o casă de asigurări de șomaj pe o perioadă de cel puțin 20 de ani în ultimii 25 de ani).</p> <p>Valoarea alocației reprezintă 90% din salariul de referință (calculat pe baza salariului brut din ultimele 12 săptămâni), fiind plafonată la 354 EURO/săptămână; calculul alocației se face pentru 5 zile/săptămână. După absolvirea unei școli de formare profesională de 18 luni sau a stagiului militar, tineriișomeri beneficiază și ei de o alocație de șomaj de până la 291 EURO/săptămână. Prestațiile de șomaj sunt impozabile.</p>	<p>Nu se acordă</p> <p>Luarea în evidență a șomerilor cărora le-a încetat dreptul de a beneficia de alocație fără să fi reușit să-și găsească un loc de muncă revine autorităților locale.</p>
Finlanda	<p>Condiții: de alocație de șomaj beneficiază șomerii care au lucrat cel puțin 26 de săptămâni în ultimele 24 de luni.</p> <p>Perioada de acordare este de 500 de zile calendaristice pe perioada a 4 ani consecutivi.</p> <p>Valoarea alocației se calculează prin însumarea unei alocații de bază cu diferența dintre salariul zilnic și respectiva alocație de bază.</p>	<p>Sprrijn pentru piața muncii:</p> <p>Este în valoare de 20 EURO/zi și se acordă pe perioadă nelimitată persoanelor singure cu un venit lunar sub 632 EURO și familiilor cu un venit lunar sub 947 EURO.</p>
Franta	<p>Perioada de acordare este între 4 și 60 de luni, în funcție de vârstă și de perioada de contribuție la Fondul de șomaj.</p> <p>Valoarea alocației se calculează prin însumarea unui procent din salariul zilnic de referință cu o sumă fixă. La fiecare 6 luni valoarea alocației este redusă, garantându-se însă o alocație minimă de 101,92 FRF/zi</p>	<p>Dacă există resurse, se acordă pe perioadă nelimitată o sumă de 11 EURO/zi șomerilor cărora le-a încetat dreptul de a beneficia de alocație de șomaj dar care au lucrat 5 din cei 10 ani care a precedat ultima desfacere a contractului de muncă.</p>
R.F. Germania	<p>Condiții: beneficiază de alocație de șomaj persoanele care au fost încadrate în muncă și au contribuit la Fondul de șomaj cel puțin 12 luni în perioada ultimilor 3 ani.</p> <p>Perioada de acordare se calculează în funcție de vârstă și de vechimea în muncă.</p> <p>Valoarea alocației reprezintă 67% din salariul net (60% pentru persoanele fără copii). Realizarea de venituri din activități cu program redus diminuează eligibilitatea pentru a beneficia de alocație. Prestațiile de șomaj nu sunt impozabile.</p>	<p>Se acordă în funcție de resursele din gospodărie, pe durată nelimitată (cu reevaluarea periodică a condițiilor), după încetarea dreptului la alocație de șomaj, fiind în valoare de 57% din salariul net (53% pentru persoanele fără copii). De alocație de asistență beneficiază și persoanele care nu îndeplinesc condițiile pentru a primi alocație de șomaj.</p>
Grecia	<p>Condiții: beneficiază de alocație de șomaj persoanele care au lucrat cel puțin 125 de zile în perioada celor 14 luni care au precedat desfacerii contractului de muncă sau cel puțin 200 de zile în perioada celor 2 ani care au precedat desfacerii contractului de muncă. De alocație de șomaj beneficiază și tinerii între 20 și 29 de ani care nu au lucrat niciodată.</p> <p>Perioada de acordare variază în funcție de vârstă și de vechimea în muncă.</p> <p>Valoarea alocației este de 40% din salariul zilnic pentru muncitorii din producție și de 50% din salariul lunar pentru ceilalți angajați.</p>	

Italia	Beneficiază de alocație de șomaj standard (în valoare de 30% din salariul normal) pe o perioadă de maxim 180 de zile șomerii care au plătit contribuții la asigurări de șomaj timp de minim 2 ani. Șomerii cu minim 12 luni de activitate la ultimul loc de muncă primesc timp de 12-36 de luni (până la 48 de luni în regiunile sudice), în funcție de vârstă, o alocație de șomaj specială .	
Irlanda	Perioada de acordare este de 15 luni. Valoarea alocației se calculează pe baza câștigurilor anterioare, fiind o alocație săptămânală fixă care nu depășește 91 EURO. Se pot acorda sume suplimentare în cazul în care șomerul respectiv are în întreținere alte persoane (adulți, copii). Prestațiile de șomaj sunt ușor impozabile , suplimentele pentru copiii aflați în întreținere nefiind impozitate.	Șomerii cărora le-a încetat dreptul de a beneficia de alocație de șomaj și cei de peste 18 ani care nu au dreptul la alocație de șomaj primesc pe durată nelimitată o sumă (egală cu alocația de șomaj) compusă dintr-o alocație individuală și din prestații suplimentare calculate în funcție de numărul persoanelor întreținute. Este condiționată de veniturile solicitantului.
Luxemburg	Condiții: beneficiază de alocație de șomaj persoanele care au lucrat cel puțin 26 de săptămâni în ultimul an. Perioada de acordare este de 365 de zile calendaristice pe parcursul unei perioade de referință de 24 de luni, la care se pot adăuga 182 de zile pentru persoanele care întâmpină dificultăți deosebite în a-și găsi un loc de muncă. Valoarea alocației este de 80% din salariul de referință.	
Marea Britanie	Condiții: de alocație de șomaj beneficiază șomerii care au contribuit la Fondul de șomaj în cei 2 ani care au precedat cererii de acordare a alocației. Perioada de acordare este de 6 luni. Valoarea alocației variază, în funcție de vârstă, de la 59 EURO/săptămână pentru șomerii de peste 24 de ani la 47 EURO/săptămână pentru șomerii cu vârstă între 18 și 24 de ani. Alocația de șomaj este impozabilă .	Se acordă șomerilor care nu (mai) îndeplinesc condițiile pentru a beneficia de alocație de șomaj sau celor care nu-și pot acoperi cheltuielile din alocația de șomaj. Se ține cont de veniturile : necesitățile șomerului și ale persoanelor aflate în întreținerea acestuia. Alocației de asistență i se adaugă automat și o alocație pentru plata chiriei.
Olanda	Condiții: pentru a beneficia de o alocație de șomaj în sumă fixă (70% din salariul minim statutar), șomerul trebuie să fi lucrat 26 din cele 39 de săptămâni precedente desfacerii contractului de muncă; pentru a beneficia de o alocație de șomaj calculată în funcție de salariu (70% din salariul zilnic), o persoană trebuie să îndeplinească o condiție în plus, și anume aceea de a fi lucrat cel puțin câte 52 de zile în 4 din cei 5 ani calendaristici care au precedat intrării în șomaj. După expirarea perioadei de acordare a alocației de șomaj calculată în funcție de salariu, șomerii pot beneficia pentru o perioadă de la 2 la 3 ani și jumătate de o alocație în sumă fixă reprezentând 70% din salariul minim statutar. Perioada de acordare este între 6 și 60 de luni, în funcție de vârstă și de vechimea în muncă.	
Portugalia	Condiții: beneficiază de alocație de șomaj persoanele care au lucrat și au contribuit la Fondul de șomaj cel puțin 540 de zile în cele 24 de luni anterioare desfacerii contractului. Perioada de acordare depinde de vârstă, minimul fiind de 10 luni (pentru șomerii cu vârstă sub 25 de ani) iar maximum de 30 de luni (pentru șomerii de cel puțin 55 de ani). Valoarea alocației este de 65% din câștigul mediu din perioada ultimelor 12 luni dinaintea intrării în șomaj	Se acordă 70-100% din salariul minim din sectorul de activitate în funcție de numărul de persoane aflate în întreținere, cu condiția ca venitul pentru fiecare persoană din gospodărie să fie sub 80% din salariul minim. Perioada de acordare se reduce la jumătate dacă urmează alocației de șomaj; această prevedere nu se aplică șomerilor între 45 și 54 de ani care primesc alocația de asistență timp de 15 luni.

Spania	<p>Perioada de acordare este în funcție de perioadele de activitate din cei 6 ani precedenți intrării în șomaj în care s-a contribuit la Fondul de șomaj (cu un minim de 12 luni).</p> <p>Valoarea alocației este de 70% din salariul de referință, plafonat în funcție de situația familială (1089 EURO cu 2 copii în întreținere), în primele 180 de zile și de 60% în continuare. Prestațiile de șomaj sunt impozabile.</p>	<p>Poate fi acordată la încetarea dreptului la alocație de șomaj, în funcție de vârstă, situație familială și venituri. Pot beneficia de alocație de asistență și lucrătorii care nu au dreptul la alocație de șomaj dar care au contribuit la Fondul de șomaj 3 din ultimele luni sau timp de 6 luni în cazul în care au alte persoane în întreținere. Valoarea alocației de asistență este de 70% din salariul minim din sectorul de activitate, urcând până la 125% în cazul șomerilor care au alte persoane în întreținere.</p>
Suedia	<p>Condiții: beneficiază de alocație de șomaj persoanele care au lucrat cel puțin 80 de zile din 5 luni într-o perioadă de referință de 12 luni și care au fost membre ale unui Fond de șomaj pe o perioadă minimă de 1 an (2 ani în cazul persoanelor care desfășoară o activitate independentă). Cei care nu îndeplinesc condiția de mai sus pot beneficia de un alt tip de alocație de șomaj (KAS) în cazul în care au lucrat cel puțin 75 ore/lună timp de cel puțin 5 luni într-o perioadă de referință de 12 luni.</p> <p>Perioada de acordare: este de 300 de zile pentru persoanele care au sub 55 de ani și de 450 de zile pentru persoanele care au peste 55 de ani.</p> <p>Valoarea alocației standard de șomaj se ridică la 75% din venitul anterior, cu un plafon de 67 EURO/zi de lucru. Alocația de șomaj KAS se ridică la 27 EURO/zi de lucru.</p>	

ANEXA 3.2.

SERVICII DE OCUPARE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Stat	Servicii de ocupare în Uniunea Europeană		
Austria	Serviciul pentru Piața Muncii (Arbeitsmarktservice-AMS)		
	<ul style="list-style-type: none"> - serviciul de ocupare austriac are responsabilitatea de a furniza servicii de informare, consiliere, orientare și plasare, precum și de a implementa măsurile care au în vedere calificarea, orientarea profesională și ocuparea șomerilor; - din iulie 1994 serviciile asigurate de administrația centrală au căzut în sarcina AMS, acesta fiind transformat într-o organizație tripartită; - este condus de un Consiliu în care sunt reprezentați atât statul cât și partenerii sociali și are 4200 de angajați; - responsabilitățile care nu sunt direct legate de piața muncii, cum ar fi plata unor ajutoare sociale (altele decât ajutorul de șomaj și ajutorul de urgență) au fost transferate altor departamente sau instituții care se ocupă de securitatea socială; - AMS caută să aplice pe viitor o politică mai riguroasă de descentralizare a procesului decizional și de cooperare cu autoritățile locale și regionale. 		
Belgia	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)	Office communautaire et regional de la formation professionnelle et l'emploi (FOREM)	Office regional bruxellois de l'Emploi (ORBEM)
	<ul style="list-style-type: none"> - condus de un Consiliu de Administrație bipartit. - are un număr de 18 centre subregionale - asigură servicii de asistență (psihologică, socială și medicală) și furnizează informații legate de locurile de muncă vacante - asigură servicii de preconcediere (la cererea angajatorului și cu acordul prealabil al lucrătorilor în cauză) - a pus la punct un sistem informatic cu acces liber (WIS) 	<ul style="list-style-type: none"> - condus de un Consiliu de Administrație bipartit. - are un număr de 12 centre subregionale - asigură servicii de asistență psihologică, socială și medicală) și furnizează informații¹ legate de locurile de muncă vacante 	<ul style="list-style-type: none"> - condus de un Consiliu de Administrație bipartit. - asigură servicii de asistență (psihologică, socială medicală) și furnizează informații legate de locurile de muncă vacante - asigură servicii de preconcediere (la cererea angajatorului și cu acordul prealabil al lucrătorilor în cauză)

Italia	<p style="text-align: center;">Oficii regionale, de provincie și locale</p> <p>furnizarea de servicii publice în domeniul ocupării cade în sarcina oficiilor regionale, de provincie și locale; oficiile locale sunt în principal responsabile de furnizarea de servicii de ocupare; oficiile de provincie răspund, printre altele, de procedurile legate de concedierile colective, coordonează activitatea oficiilor locale și ajută la soluționarea conflictelor de muncă; oficiile regionale coordonează activitățile din provincii și evaluează cererile de acordare a ajutoarelor pentru lucrătorii înregistrați la Fondul Special de Compensare a Salarilor (CIGS). Ele administrează și listele privind mobilitatea (realizate în scopul promovării ocupării în anumite grupuri-țintă - femei și lucrători înregistrați la CIGS; există și anumite organisme tehnice care coordonează cererea și oferta de pe piața muncii, încurajează inițiativele de promovare a ocupării, promovează ocuparea în grupurile dezavantajate și elaborează programe în domeniul ocupării destinate armonizării operațiunilor autorităților naționale și regionale pe piața muncii.</p>
Irlanda	<p style="text-align: center;">F.A.S.</p> <p>autoritatea responsabilă cu ocuparea și formarea profesională (FÁS) oferă servicii de ocupare printr-o rețea de 54 de oficii din întreaga țară; aceste oficii asigură interfața dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și posturile vacante, fiind conectate și la sistemul EURES de administrare a locurilor de muncă vacante (al cărui operator este Uniunea Europeană); FAS răspunde de implementarea programelor de formare profesională, recalificare și orientare; responsabilitatea plății ajutoarelor de șomaj revine Departamentului pentru Asistență Socială.</p>
Luxemburg	<p style="text-align: center;">Administrația Ocupării (ADEM)</p> <p>Administrația Ocupării deține monopolul în Luxemburg în furnizarea de servicii de ocupare, oferind și servicii de orientare profesională; este condusă de un Director General, fiind subordonată direct Ministerului Muncii; are trei oficii regionale; are și responsabilități în ceea ce privește furnizarea de servicii de formare profesională, în special pentru tinerii șomeri de lungă durată și pentru persoane cu handicap; răspunde și de administrarea fondului asigurărilor de șomaj, inclusiv de plata ajutoarelor și de verificarea eligibilității.</p>
Marea Britanie	<p style="text-align: center;">Serviciul de Ocupare</p> <p>este o agenție publică ce stabilește împreună cu Secretarul de Stat pe probleme de ocupare obiective de performanță printr-un Acord Anual de Performanță; este responsabil de plata "alocației pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă", trebuind să se asigure de faptul că cei care primesc alocația sunt disponibili și că își caută în mod activ un loc de muncă; are o rețea națională de 1028 de Centre de ocupare (Jobcentres).</p>
Olanda	<p style="text-align: center;">Serviciul de Ocupare</p> <p>conform legii din 01.01.1997, Serviciul de Ocupare are ca sarcini plasarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (în special a celor dezavantajate de îmbunătățirea aptitudinilor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, ocuparea posturilor vacante și furnizarea de informații și de recomandări legat de evoluția pieței muncii și de oportunitățile de formare profesională; Consiliul de Administrație (CBA) este format din 9 membri numiți prin decret regal; guvernul nu este reprezentat în CBA, dar 3 dintre membri (inclusiv președintele) sunt nominalizați pentru acest post de către ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării; la începutul anului 1996, Serviciul de Ocupare și-a încheiat relația statutară cu agenția <u>START</u> de plasare a forței de muncă. Grupul țintă al agenției START a rămas cel al persoanelor cu dificultăți de plasare.</p>

Portugalia	Institutul pentru Ocupare și Formare Profesională (IEFP)
	<ul style="list-style-type: none"> - are în sarcină furnizarea de servicii publice în domeniul ocupării; - beneficiază de independență financiară și administrativă; - este condus de un Comitet Executiv asistat de un Consiliu de Administrație și de un Consiliu de Supervizare (tripartit) cu rol consultativ; - aceeași structură organizatorică se regăsește și la nivel regional, unde există 5 delegații regionale ale IEFP; - la nivel local există 82 de centre de ocupare și 25 de centre de formare profesională, precum și 2 centre de ocupare/formare; - răspunde și de furnizarea de servicii de informare și orientare profesională și de programe și cercetări în domeniul ocupării; - șomerii care doresc să primească ajutor de șomaj trebuie să se înregistreze la un centru de ocupare; - înafara serviciului de ocupare guvernamental, există și unele agenții pentru ocupare temporară și agenții de ocupare private.
Spania	Institutul Național pentru Ocupare (INEM)
	<ul style="list-style-type: none"> - are în sarcină furnizarea de servicii publice în domeniul ocupării; - este un organism administrativ autonom în cadrul Ministerului Muncii și Securității Sociale; - are un Consiliu General (tripartit), un Comitet Executiv (tripartit) și un Director General numit de Consiliul de Miniștri; - are 52 de delegații de provincie (care procesează cererile de acordare a ajutoarelor și administrează plățile) și circa 700 de oficii de ocupare locale; - oferă și servicii auxiliare ca orientare profesională și clasificarea ocupațiilor și răspunde de administrarea sistemului asigurărilor de șomaj.
Suedia	Oficii de ocupare publice administrate de AMS
	<ul style="list-style-type: none"> - în întreaga Suedie sunt 360 de oficii publice de ocupare; - persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au acces agratuit la toate serviciile oferite de oficiile publice și de agenții private; - angajatorii trebuie să informeze serviciul public de ocupare asupra existenței unor posturi vacante.

ANEXA 3.3.

Indicatori-cheie ai ocupării forței de munca (1990-2003)

Indicator	UM	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Populația totală	Mii pers.	23306.7	23185.1	22789.0	22755.3	22730.6	22681.0	22607.6	22545.9	22502.8	22458.0	22435.2	22408.4	21794.8	21733.6
Populația în vârstă de muncă	Mii pers.	15333.4	15377.3	15153.6	15212.8	15271.5	15315.9	15339.4	15338.6	15318.5	15315.3	15351.6	16532,5	17996	18085
Populația activă civilă	Mii pers.	10840.0	11123.4	11387.0	11226.7	11234.9	10491.4	10036.6	9904.4	9838.1	9550.3	11585	11447	10079	9915
Populația ocupată	Mii pers.	10840.0	10786	10458	10062	10111	9493	9379	9023	8813	8420	8629	10697	9234	9223
Salariați	Mii pers.	8156	7574	6888	6672	6438	6160	5939	5597	5369	4761	4623	4850	4568	5715
Șomeri	Mii pers.	0	337.4	929	1164.7	1223.9	998.4	657.6	881.4	1025.1	1130.3	1007.1	827	761	659
Pensionari	Mii Pers.	3679	4131	4292	4476	4995	5258	5417	5583	5755	5941	6145	5250	4210	4200
Rata de activitate a populației totale	%	46.7	48	50	49.36	49.4	46.3	44.4	43.9	43.7	42.5	43	44.2	46.2	45.3
Rata de activitate a populației în vârstă de muncă	%	70.7	72.3	75.1	73.8	73.6	68.5	65.4	64.6	64.2	62.4	62.8	62.2	63.6	62.4
Rata de ocupare a populației totale	%	46.7	46.5	45.9	44.2	44	41.9	41.5	40	39.2	37.5	38.5	39.4	42.3	43.2
Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă	%	70.7	70.1	69	66.1	65.6	62	61.1	58.8	57.5	55	56.2	62.6	58	57.8
Rata șomajului înregistrat	%	0	3	802	10.4	10.9	9.5	6.6	8.9	10.4	11.8	10.5	8.6	8.19	7.25

Sursa: Anuarul statistic al României, INS, 2003; AMIGO, 2004

ANEXA 3.4.**Structura populației ocupate pe sectoare (1990-2003)**

%

	19%	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Primar	29	29,7	32,9	35,9	36,4	34,4	35,4	37,5	38,0	41,2	41,4	42,3	43,2	44,2
Secundar	43,5	39,9	37,1	35,8	34,4	33,6	34,4	3,2	30,7	28,4	27,3	27,5	27,2	26,9
Totul	27,5	30,4	3,0	28,3	29,2	3,2	30,3	30,5	31,3	30,4	31,3	30,9	31,2	32,1

Sursa: Anuarul statistic al Romaniei, INS, 2003 ;AMIGO, 2004

Populația civilă ocupată pe forme de proprietate(1990-2003)**ANEXA 3.5.**

-mii persoane-

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total	10839,5	10785,8	10458	10062	10011,6	9493	9379	9022,7	8812,6	8419,6	8629,3	8639,5	8686,9	8668,7 15133
Sector public	7902,6	6623,6	5664	5194,6	4688,2	4193,6	3829,3	2632,9	2107,4	1753,6	1628	1593,5	1576,2	
Sector privat	23% 9	4143	4609,7	4661,4	5133,3	4994,9	5047,2	5343,9	5587,9	5769,9	6073,6	6095,8	6158,3	6195,2
Mixt	0	192	184,3	206	190	304,5	502,5	1045,9	1117,3	896,1	927,7	950,2	952,4	960,2

Sursa : Anuarul statistic al Romaniei, INS, 2003; AMIGO, 2004

ANEXA 3.6.

Populația ocupată civilă pe activități economice

- mii persoane -

Ani/ activități economice	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
TOTAL	10840	10786		10062	10011	9493	9379	9023	8813	8420	8629
Agricultură și silvicultură	3144	3205	3443	3614	3647	3265	3320	3384	3349	3466	3570
Industrie- total, din care	4005	3803	3301	3030	2882	2714	2741	2450	2317	2054	2004
- extractivă	259	277	272	259	256	250	250	184	169	146	140
- prelucr.	3613	3372	2865	2606	2456	2293	2302	2079	1964	1734	1691
-energie electrică, term, gaze, apă	133	154	164	165	170	171	189	187	184	174	173
Construcții	706	501	579	574	563	479	475	439	391	338	353
Comert	538	699	754	585	636	865	772	802	835	756	776
Hoteluri și restaurante	186	213	175	131	136	123	116	130	98	100	93
Transport și depozitar	667	594	556	497	462	458	448	405	361	310	326
Postă și telecom.	97	96	93	95	94	98	99	100	100	95	93
Activități financiare, bancare, asigur.	39	44	57	66	59	71	71	73	76	69	74
Tranzacții imobiliare	388	421	441	417	438	324	257	199	243	238	271
Administrație publică	88	99	113	117	125	131	125	130	134	141	147
Învățământ	411	426	432	432	437	437	441	426	426	429	421
Sănătate și asistență socială	320	311	306	308	333	333	337	315	317	277	341
Alte activități, ec.	251	374	208	196	199	195	177	170	166	147	160

Sursa: Institutul Național de Statistică - Balanța forței de muncă

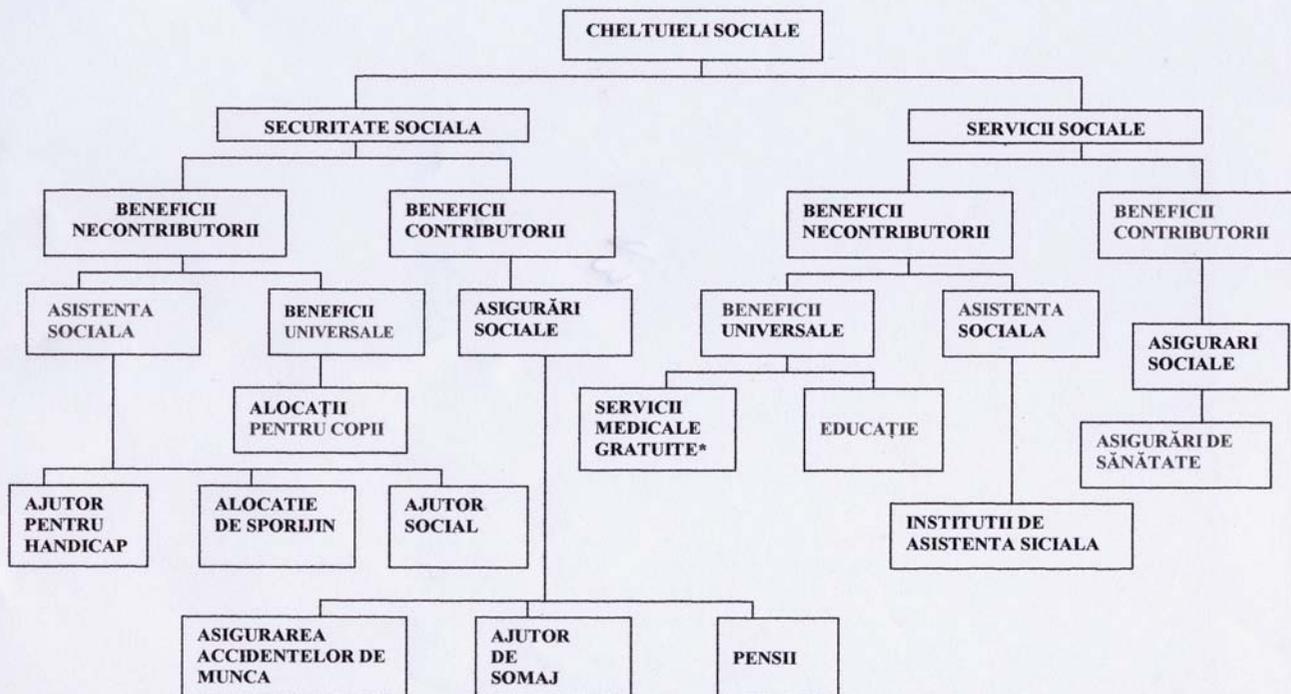
ANEXA 3.7.

Numărul total de șomeri înregistrați și rata șomajului pe țară și pe județe
la data de 31.01.2004

Nr. ctr.	JUDEȚUL	Număr total șomeri	din care femei	Nr. total som. indemnizați	Nr. total som. neindemnizați	Total som. din sector privat	Rata șomajului(%)	Rata șomaj. feminin(%)
0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	ALBA	17893	7731	9649	8244	13128	9.0	7.8
2	ARAD	10043	4318	4399	5644	8938	4.9	4.5
3	ARGEȘ	19724	8548	14265	5459	11495	7.0	6.3
4	BACĂU	19417	8793	10273	9144	10479	7.5	7.2
5	BIHOR	7437	2630	3800	3637	4843	2.6	1.9
6	BISTRIȚA	9565	4159	3939	5626	7368	7.5	6.7
7	BOTOȘANI	17976	6108	5779	12197	8026	9.9	6.6
8	BRAȘOV	29659	14087	16890	12769	16817	10.9	10.9
9	BRĂILA	12310	4471	6880	5430	6654	8.7	6.4
10	BUCUREȘTI	21973	11071	16357	5616	12544	2.7	2.9
11	BUZĂU	15843	6304	8378	7465	5234	8.0	6.6
12	CARAS SEVEF	14170	5903	7556	6614	10212	10.3	9.1
13	CĂLĂRAȘI	9170	3392	4332	4838	4667	8.1	6.2
14	CLUJ	25022	11961	8628	16394	24763	7.5	7.5
15	CONSTANTA	21617	11007	9959	11658	17834	7.2	7.9
16	COVASNA	7713	2911	3083	4630	5102	8.0	6.3
17	DAMBOVITA	12847	5278	7936	4911	8385	5.8	5.0
18	DOLJ	25149	9670	15497	9652	4416	8.5	6.9
19	GALAȚI	26712	10522	9124	17588	3749	11.0	9.4
20	GIURGIU	8300	3165	3781	4519	4520	8.4	6.4
21	GORJ	15173	6254	7276	7897	2275	9.3	8.3
22	HARGHITA	10813	4204	6970	3843	9110	7.6	6.1
23	HUNEDOARA	28510	12544	15640	12870	17676	13.1	12.7
24	IALOMIȚA	13169	5703	5230	7939	12504	11.6	10.5

25	IAȘI	30442	10783	10855	19587	13072	9.1	6.4
26	ILFOV	6170	3539	2266	3904	4571	5.3	6.2
27	MARAMUREȘ	10880	5209	4882	5998	3348	5.1	5.1
28	MEHEDINȚI	12425	4769	4532	7893	5591	9.8	8.0
29	MUREȘ	18102	8191	7108	10994	16178	7.0	6.7
30	NEAMȚ	21103	8180	7524	13579	3214	9.1	7.2
31	OLT	21461	7492	11428	10033	10839	11.0	8.2
32	PRAHOVA	32721	13375	18738	13983	11871	10.2	9.2
33	SATU-MARE	4917	1717	2874	2043	2021	3.2	2.2
34	SĂLAJ	8577	3307	3955	4622	4632	8.2	6.5
35	SIBIU	13493	6147	6769	6724	11021	7.5	7.3
36	SUCEAVA	21312	10224	5495	15817	19397	7.5	7.4
37	TELEORMAN	20079	7266	6590	13489	6124	10.4	7.8
38	TIMIȘ	11101	5395	5650	5451	7052	3.5	3.4
39	TULCEA	8982	3702	4244	4738	8632	9.4	7.8
40	VASLUI	22154	8002	8913	13241	16012	12.5	9.2
41	VĂLCEA	20546	8190	7197	13349	14482	10.9	9.3
42	VRANCEA	8765	3227	2856	5909	5007	5.6	4.1
	TOTAL	693435	289449	327497	365938	393803	7.6	6.7

Structura cheltuielilor sociale in Romania



**Modalitățile de finanțare a protecției sociale
în țările membre U.E.**

ANEXA 5.2.

Pensii (pentru limită de vârstă, de urmaș, de invaliditate)

Finanțare prin impozite și contribuții	Finanțare prin contribuții
<p>- Danemarca - <i>Pensie națională</i>: finanțare prin impozite. <i>Pensie suplimentară</i>: contribuții de 30 Euro/lună, 1/3 angajatul, 2/3 angajatorul. <i>Pensie înainte de termen (de invaliditate)</i> considerată ca pensie socială, finanțată prin impozite și din Fondul Pieței de Muncă.</p> <p>- Franța - Contribuția generală: 14,75% total; 6,55% angajatul; 8,2% angajatorul. Contribuția pentru pensia de urmaș: 0,10% angajatul.</p> <p>- Suedia - <i>Pensia de bătrânețe</i>: 10,21 % angajatorul, 10,21% angajatul pe cont propriu, 7% contribuția generală. <i>Pensia de urmaș</i>: 1,70% angajatorul, 1,7% angajatul pe cont propriu.</p> <p>- Austria - 22,80% total; 10,25% angajatul, 12,55% angajatorul.</p> <p>- Belgia</p> <p>- Germania -19,30% total; 9,65% angajatul, 9,65% angajatorul.</p> <p>- Irlanda</p> <p>- Luxemburg - 24,0% total; 8% angajatul, 8% angajatorul, 8% Statul.</p> <p>- Finlanda - <i>pensii pt. bătrâni</i>: contribuții ale angajatorilor și subvenție de stat - <i>pensii de urmaș</i>: finanțare prin impozite. <i>Pensie de angajare</i>: contribuții (plus subvenție de stat pt. schemele de pensii ale fermierilor, ale angajaților pe cont propriu și ale marinarilor). <i>Pensie pt. bătrâni</i>: Angajatorul: -sectorul privat: 2,4%/4,0%/4,9% din suma din statul de plată în funcție de salariu -municipalități și biserică: 3,15% din statul de plată; -Statul: 3,95% din statul de plată. <i>Pensie de angajare</i>: Angajatorul: în medie 16,8% sectorul privat; 21,4 autoritățile locale, 18,8% statul, 27% biserică. Angajatul: 4,7% din salariu. Fermieri și angajații pe cont propriu: 21,0%.</p> <p>- Grecia - Finanțare tripartită (angajat, angajator, stat). Contribuții: 30%, din care 6,67% angajatul, 13,33% angajatorul, 10% statul. Contribuția este crescută cu 3,6% (2,2% angajatul, 1,4% angajatorul în cazul unei munci grele și insalubre și cu 1% pentru risc profesional).</p>	<p>- Olanda -19,15% angajat, 17,9% fondul de bătrânețe, 1,25% fondul pentru urmași.</p> <p>- Legea Asigurărilor pentru Handicap: contribuția de bază plătită de angajatori este de 6,30%. Contribuție diferențiată în funcție de compania angajatoare (depinde de nr. angajaților ce primesc beneficii sub incidența legii amintite: minimum 1,24% pentru companii mici, maximum 4,17 % pentru companii mici și 5,56% pentru companii mari). Prin Legea Asigurărilor în caz de handicap pentru persoanele angajate pe cont propriu: 8,8% plătită de asigurat.</p> <p>Prin Legea Asistenței în caz de handicap pentru <i>tinere</i>, beneficiile sunt plătite din fondul general.</p> <p>- Italia - 32,70%, din care 8,89% angajat, 23,81% angajator.</p> <p>- Marea Britanic</p> <p>- Portugalia</p> <p>- Spania</p>

ANEXA 5.3.

Indemnizația de șomaj

Finanțare prin impozite și contribuții	Finanțare prin contribuții
<p>- Danemarca - Beneficiile sunt plătite de către stat. Contribuțiile persoanelor asigurate și ale angajatorilor precum și contribuțiile angajaților și ale celor ce lucrează pe cont propriu către Fondul Pieței de Muncă acoperă cheltuielile statului privind aceste beneficii, inclusiv pensionarea înainte de termen. Contribuții către Fondul Pieței de Muncă (din 1.1.1994) plătite și de persoanele neasigurate pentru a acoperi costurile alocațiilor zilnice plătite de stat.</p> <p>- Franța - Pentru salariul sub 2,241 Euro/lună: 6,18% total, 2,21% angajatul, 3,97% angajatorul. Pentru salariul între 2,241 - 8,964 Euro/lună: 6,68% total, 2,71% angajatul, 3,97% angajatorul. <i>Pensie suplimentară:</i> o contribuție de 1,2% din fostul salariu, dacă ajutorul de șomaj este mai mare de 23 Euro/zi. Posibilitate de exonerare în funcție de resurse.</p> <p>- Suedia - Contribuții: 5,84% patronul, 3,30% lucrătorul pe cont propriu.</p> <p>- Austria - Contribuții: 6% total: 3% angajator, 3% angajat.</p> <p>- Belgia</p> <p>- Germania - Asigurare de șomaj: contribuții. Ajutor de șomaj: finanțare prin taxe. Contribuții: 6,50% total; 3,25% angajatul; 3,25% angajatorul.</p> <p>- Finlanda - Protecția de bază: taxe (23%) și contribuții ale angajaților salariați care nu sunt membri ai fondurilor de șomaj (77%). Protecția în funcție de venituri: contribuții (finanțare tripartită: angajat, stat, angajator). Suma este divizată între protecția de bază și protecția în funcție de venituri. Taxa de membru al fondului de șomaj (fondul plătește 5,5% din alocația zilnică), contribuția adițională a angajatului: 1% din salariu.</p> <p>- Irlanda</p> <p>- Luxemburg - Fondul de șomaj este finanțat prin taxe de solidaritate de către indivizi și persoane juridice și printr-o contribuție anuală a statului.</p> <p>- Marea Britanic</p> <p>- Grecia - 5,41 % total; 1,43%angajatul; 3,98% angajatorul plus subvenție anuală pentru acoperirea deficitelor.</p>	<p>Olanda – Contribuția pentru șomaj consistă din 2 componente: una plătită la Fondul General de Șomaj (Awf) și cealaltă la genția de securitate socială (Wgf).</p> <p>1. Contribuția Awf: 10% total; 6,25% angajator, 3,75% angajat.</p> <p>2. Contribuția Wgf: 0,95% angajator.</p> <p>Este o medie, care poate varia în funcție de ramură: 3,95% agricultură, 0,41% în asigurări, 0,63% industria chimică, 3,02% cultură.</p> <p>- Italia – <i>Industrie</i> peste 50 angajați: 4,71% total, 0,3% angajatul, 4,41% angajatorul. <i>Comerț:</i> 2,51% total, 0,30% angajatul, 2,21% angajatorul.</p> <p>- Portugalia</p> <p>- Spania - Șomaj: 7,55%: 1,55 angajatul; 6% angajatorul. Fondul de garanție salarială: 2,4% angajatorul. Formare profesională: 0,7%, din care; 0,6 % angajatorul; 0,1% angajatul.</p>

ANEXA 5.4.

Indemnizația pentru concedii de boală și maternitate.

Finanțare prin impozite	Finanțare prin contribuții	Finanțare prin contribuții
<p>- Danemarca - începând cu 1 Ian. 1994 toți angajații, cei ce lucrează pe cont propriu și angajatorii plătesc o contribuție la Fondul Pieței de Muncă pentru a acoperi cheltuielile statului pentru alocațiile zilnice. Asigurarea de sănătate publică finanțată prin impozite.</p>	<p>- Franța - Belgia - Finlanda - Asigurare de boală: <u>Asigurat</u>: 1,5% din venitul impozabil plus un procent de 1,7% din venitul provenit din pensie. <u>Angajator</u>: în sectorul privat, municipalitate și biserică: 1,6% din suma prezentă pe statul de plată; în sectorul de stat: 2,85%. - Irlanda - Contribuțiile sunt incluse în rata totală de asigurări sociale. Angajații pe cont propriu sunt eligibili numai pentru beneficiul de maternitate. - Luxemburg - <i>Muncitorii manuali</i>: 4,7%, din care 2,35% muncitorul și 2,35% angajatorul. <i>Funcționari</i>: 2,24%, din care 0,12% angajatul și 0,12% angajatorul. - Marea Britanie - Grecia • Finanțare tripartită (angajat, angajator, stat). Nivelul contribuțiilor se regăsește la componenta de servicii de sănătate</p>	<p>- Suedia - Asigurare de boală: 8,5% angajatorul și 9,23% angajatul pe cont propriu. Asigurare de maternitate / parentală: 2,2% angajatorul și 2,2% angajatul pe cont propriu. - Austria – Plata continuă de către angajator a salariilor. <i>Asigurare de boală</i>: contribuția este inclusă în rata pentru servicii de sănătate. Angajatorii plătesc 2,1%. - Germania - Procentele în medie la 1 Ianuarie 2000: <i>Vechile landuri</i>: 13,51% total, din care 6,76% angajatul și 6,76% angajatorul. <i>Noile landuri</i>: 13,81% total, din care 6,91% angajatul și 6,91% angajatorul. - Olanda - Beneficiile ce decurg din Legea Beneficiului de Boală sunt finanțate din Fondurile Institutului Național de Asigurare Socială și din Fondul General de Șomaj. Legea Cheltuielilor Generale Medicale Excepționale (asigurare pentru riscuri grave): 10,25% plătită de către toți rezidenții. - Italia - Portugalia - Spania</p>

ANEXA 5.5.

Indemnizații pentru concediu datorat accidentelor de muncă și bolilor profesionale

Finanțare prin impozite	Finanțare prin impozite și contribuții	Finanțare prin contribuții
<p>- Marea Britanie</p>	<p>- Austria - Contribuții: 1,40% angajatorii și subvenție de stat</p> <p style="text-align: right;">- Belgia</p> <p>Irlanda - Contribuțiile sunt incluse în rata de asigurări sociale.</p> <p>- Luxemburg - Rate colective după gradul de risc, fixate de asociația de asigurări. Rata variază între 0,62%-6%.</p> <p style="text-align: right;">- Grecia</p>	<p>- Danemarca - Primă de asigurare plătită de angajator, care variază după risc.</p> <p>- Franța - Contribuții sub forma de rate colective, individuale sau mixte, în funcție de numărul de angajați ai firmei și de nivelul de risc. Se calculează din salariul total și sunt plătite de angajat. Contribuția medie: 2,3%.</p> <p>- Suedia - 1,38% angajatorul, 1,38% angajații pe cont propriu.</p> <p>- Germania - Contribuții plătite de angajator, în funcție de risc în diferite sectoare. Contribuțiile sunt stabilite de Fondul de asigurări profesionale și sunt calculate pe baza veniturilor totale brute pentru diferite grupuri de risc.</p> <p>Finlanda - Contribuții plătite de angajator, în funcție de risc. Media este de 1,4% din suma din statul de plată.</p> <p>- Olanda - nu există o asigurare specifică, aceste riscuri fiind acoperite de asigurarea de boală, asigurarea pentru incapacitate de muncă (invaliditate) și asigurarea pentru urmași.</p> <p>- Italia - Rate colective după gradul de risc în diferite sectoare ocupaționale. Rata variază între 0,5%-16% din salariul total. Se plătește exclusiv de către angajator.</p> <p>- Portugalia - <i>Accidente de muncă</i>: prime de asigurare. Variază în funcție de risc, este plătită de angajator. <i>Boli profesionale</i>: contribuție plătită de angajator: 0,5%.</p> <p>- Spania - Contribuții plătite exclusiv de angajator. Ratele sunt fixate prin decret guvernamental în funcție de nivelul de risc al activităților, industriei sau locului de muncă.</p>

Alocații familiale
ANEXA 5.6.

Finanțare prin impozite	Finanțare prin impozite și contribuții	Finanțare prin contribuții
<ul style="list-style-type: none"> - Danemarca - Suedia - Germania - Finlanda - Irlanda - Marea Britanic - Spania - Olanda 	<ul style="list-style-type: none"> - Franța - contribuții 5,4% angajatorul. - Austria - Alocație familială și bonus de plată pe baza carnetului mamă-copil: în principal, finanțare prin taxe; în plus, beneficii directe plătite de către angajatorii de stat. Plata pentru concediul parental și Ajutorul Special de Șomaj: contribuții și subvenție de stat. - Belgia - Contribuții la suma globală plătite de angajatori pentru fiecare muncitor angajat până la 1.1.1999 și care nu plătește contribuții de protecție socială. - Luxemburg - taxa: 1,7% plătită de angajator. Statul acoperă costurile contribuțiilor angajaților și a anumitor categorii de angajați pe cont propriu. - Grecia - 2% contribuții: 1 % angajatul, 1 % angajatorul plus subvenție anuală pentru acoperirea deficitelor 	<ul style="list-style-type: none"> - Italia - 2,48% plătit de către angajator. Contribuții mai reduse pentru anumite tipuri de angajați. - Portugalia - contribuțiile sunt incluse în rata generală.

ANEXA 5.7.

Servicii de sănătate (boală și maternitate)

Finanțare prin impozite	Finanțare prin impozite și contribuții	Finanțare prin contribuții
<p>- Danemarca</p> <p>- Suedia - Serviciile Medicale sunt finanțate și administrate de către consiliile locale.</p> <p>- Finlanda - Servicii medicale publice finanțate de autoritățile locale. Statul plătește o subvenție generală municipalităților.</p> <p>- Marea Britanic - servicii de Sănătate: finanțat de către Guvern și într-o mică măsură din contribuții.</p> <p>- Portugalia</p>	<p>- Franța - Contribuții în caz de boală, maternitate, invaliditate și moarte: 13,55% total, din care 0,75% angajatul și 12,80% angajatorul. Reducere regresivă a contribuțiilor angajatorilor pt. salarii mici până la 130% din salariul minim.</p> <p>- Austria - îngrijire medicală (în afara spitalelor): contribuții și alte resurse (ex. plata de către pacient). În spitale: contribuții și subvenție de stat.</p> <p><u>Asigurare de boală:</u> <i>Muncitori manuali:</i> 7,90% în total, din care 3,95% angajați și 3,95% angajatori. <i>Intelectuali / funcționari:</i> 6,90% în total, din care 3,40% angajați și 3,50% angajatori. <i>Liber profesioniștii:</i> 6,50% în total, din care 3,25% și 3,25% angajatorii.</p> <p>- Irlanda - 2% din toate câștigurile pentru angajați și lucrători pe cont propriu. Nici o contribuție pt. Angajații cu venituri și de 276 Euro pe săptămână sau mai puțin (13.650 pe an pentru lucrătorii pe cont propriu). Persoanele pe deplin eligibile pentru servicii de sănătate, văduvele / ii ce primesc Pensii de Bunăstare Socială (contributorii și non-contributorii) și familiile monoparentale care</p>	<p>- Germania - Asigurare de boală: procentele în medie la 1 Ianuarie 2000: <i>Vechile landuri:</i> 13,51% total, din care 6,76% angajatul și 6,76% angajatorul. <i>Noile landuri:</i> 13,81% total, din care 6,91% angajatul și 6,91% angajatorul.</p> <p>- Olanda - Legea asigurării de sănătate: 8,10% total din care 1,75% angajatul și 6,35% angajatorul. Pensionarii plătesc o contribuție de 8,1% din beneficiul AOW 6,1% din eventualele salarii sau pensii suplimentare.</p> <p>- Italia - <i>Muncitorii manuali:</i> 2,88% este contribuția angajatorului. Inclusiv contribuțiile pt. maternitate (0,66% în industrie, 0,44% în comerț) și contribuția pt. Beneficiile în bani (2,22% în industrie, 2,44% în comerț). <i>Intelectualii:</i> în industrie: 0,66% este contribuția angajatorului; în comerț: 0,44% contribuția angajatorului.</p>
<p>- Spania</p>	<p>primesc o sumă de bani sunt exceptate de la plata contribuțiilor.</p> <p>- Luxemburg - 5,1 % total, din care 2,55% angajatul și 2,55% angajatorul.</p> <p>- Grecia - Finanțare tri-partită (angajat, angajator, stat). Contribuții: 11,45% total, din care: 2,55% angajatul, 5,10% angajatorul, 3,80% statul.</p>	<p>angajatorului. Inclusiv contribuțiile pt. maternitate (0,66% în industrie, 0,44% în comerț) și contribuția pt. Beneficiile în bani (2,22% în industrie, 2,44% în comerț). <i>Intelectualii:</i> în industrie: 0,66% este contribuția angajatorului; în comerț: 0,44% contribuția angajatorului.</p>

ANEXA 5.8.

Îngrijire pe termen lung

Finanțare prin impozite	Finanțare prin impozite și contribuții	Finanțare prin contribuții
<p>- Danemarca</p> <p>- Suedia - finanțată și administrată de municipalități</p> <p>- Austria</p> <p>- Finlanda - Finanțată de autoritățile locale ca parte a îngrijirii medicale și a serviciilor sociale.</p> <p>- Irlanda</p> <p>- Marea Britanic - Nu există o schemă specifică. Serviciile de stat privind asistența la domiciliu a bătrânilor și a persoanelor cu dizabilități sunt asigurate și finanțate de autoritățile locale.</p>	<p>- Luxemburg - Contribuție specială de 1 % a asiguratului, plus subvenție de stat.</p>	<p>- Germania - Asigurare de îngrijire pe termen lung: 1,7%, din care 0,85% angajatul și 0,85% angajatorul. Excepție face Landul Saxonia unde 1,35% plătește angajatul și 0,35% angajatorul.</p> <p>- Olanda - nu există o schemă specifică. Riscul este în principal acoperit de asigurarea de boală. Această componentă este inclusă în rata contribuției pentru beneficiile în caz de boală și maternitate</p>

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

Încheiat și înregistrat sub nr. _____ / _____ din Registrul General de evidență a salariaților

A. PARTILE CONTRACTULUI

Angajator _____ cu sediul în _____ înregistrată la _____ sub nr. _____ telefon _____ reprezentată legal prin _____ în calitate de _____

Și **Salariatul/salariați**DI/D-na _____ domiciliat _____ în _____

Str. _____, Jud. _____, posesor al cărții de identitate/BI seria _____ nr. _____ eliberat(ă) de _____ la data de _____ CNP _____ permis de muncă seria _____ - nr _____ - din data de _____ - _____

B. OBIECTUL CONTRACTULUI _____

C. DURATA CONTRACTULUI

- a) NEDETERMINATA, salariatul _____ urmând să înceapă activitatea din **data de** _____
- b) DETERMINATA de _____ pe o perioadă cuprinsă între data _____

D. LOCUL DE MUNCA

1. Activitatea se desfășoară la _____
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: _____

E. FELUL MUNCHI

Funcția/ meseria _____ conform Clasificării ocupațiilor din România

F. ATRIBUTIILE POSTULUI

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexată la contractul individual de muncă.

G. CONDITII DE MUNCA

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară conform normelor de muncă, potrivit legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. DURATA MUNCII

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 de ore/săptămâna.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează ; 8 ore pe zi
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil .
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare , cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. CONCEDIUL

Durata concediului anual de odihnă este de 20 zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă)

De asemenea , beneficiază de un concediu suplimentar de _____ zile.

J. SALARIUL

1. Salariul de bază lunar brut **2.500.000** lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri _____
 - b) indemnizații _____
 - c) alte adaosuri _____
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă, aplicabil, sau Legii nr.53/2003-C.M.
4. Datele la care se plătește salariul sunt 28 ale lunii în curs și 13 ale lunii următoare.

K.DREPTURI SI OBLIGATII ALE PARTILOR PRIVIND SECURITATEA SI SANATATEA IN MUNCA:

- a) echipament de protecție _____ DA _____
- b) echipament de lucru _____ DA _____
- c) materiale igienico-sanitare _____ DA _____
- d) alimentație de protecție _____ DA _____

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ___ DA ___

L.ALTE CLAUZE:

- a) perioada de probă este de _____ zile
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ___15___ zile lucrătoare, conform Legii 53/2003- C.M. sau CCM
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ___15___ zile calendaristice, conform L.53/2003-C.M. sau C.C.M.
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin(1) din Legea 53/2003-C.M. se vor regăsi și în CIM
- e) alte clauze

M. DREPTURI SI OBLIGATII GENERALE ALE PARTILOR

1. Salariatul are în principal , următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal
- c) dreptul la concediu de odihnă anual
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă
- f) dreptul la formare profesională , în condițiile actelor adiționale

2. Salariatului îi revin, în principal , următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norme de muncă sau, după caz de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare , potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din CCM aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor și condițiilor corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și a elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

N. DISPOZITII FINALE

Prevederile prezentului contract de muncă se completează cu dispozițiile Legii 53/2003-Codul Muncii și ale CCM aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub numărul _____, la _____.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictetele în legătură cu încheierea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

ANGAJATOR

SALARIAT

Pe data de _____ prezentul contract încetează în temeiul art. _____ din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.