

# GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN BELGIA

## I. Informații privind piața muncii din Belgia

### 1. Unde se găsesc posturi vacante?

Informațiile privind locurile de muncă și formarea profesională sunt gestionate de organizațiile regionale (Flandra, Valonia, Bruxelles-Capitală) sau comunitare (Comunitatea neerlandofonă, Comunitatea francofonă, Comunitatea germanofonă). Aceste servicii publice oferă informații asupra pieței forței de muncă și locuri de muncă. Începând cu ianuarie 2014, accesul cetățenilor români pe piața forței de muncă din Belgia este complet liberalizat, acestora aplicându-li-se integral legislația din domeniul muncii valabilă și pentru cetățenii belgieni.

## II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

### A. Găsirea unui loc de muncă în Belgia:

#### 1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru a veni în Belgia este necesar să aveți o carte de identitate valabilă emisă în România. O dată ajuns în Belgia, dacă sejurul depășește trei luni este necesară înscrierea la comuna de rezidență pentru obținerea unui permis de ședere. Acest demers trebuie realizat în primele opt zile următoare sosirii în Belgia (în afară de cei care locuiesc la un hotel). . Cunoașterea cel puțin a unei limbi din cele trei oficiale (olandeză, franceză, germană) reprezintă un atu extrem de important pentru o integrare rapidă pe piața muncii din Belgia. Având în vedere numeroasele sedii de instituții internaționale din Bruxelles, cunoașterea limbii engleze reprezintă de asemenea un atu important.

#### **În România:**

**Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM:** Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, [www.muncainstrainatate.anofm.ro](http://www.muncainstrainatate.anofm.ro) care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <http://eures.anofm.ro/>.

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

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

*De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax,*

*descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.*

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

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

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

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

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

În Belgia puteți contacta următoarele servicii publice însărcinate cu plasarea și formarea profesională:

- Bruxelles:

**ACTIRIS** este competent în găsirea unui loc de muncă în regiunea Bruxelles-Capitale. Pentru mai multe informații urmați linkul:

<http://www.actiris.be/tabid/173/language/fr-BE/A-propos-d-Actiris.aspx>

**Bruxelles Formation** se ocupă cu formarea profesională a francofonilor din regiunea Bruxelles-Capitale.

Pentru mai multe informații urmați linkul:

<http://www.bruxellesformation.be/index.php?id=1>

**VDAB** este instituția competentă pentru vorbitorii de neerlandeză din Bruxelles.

Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.vdab.be/>

- Valonia:

**FOREM** este responsabil cu găsirea unui loc de muncă și cu formarea profesională în Valonia.

Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.leforem.be/>

- Flandra:

**VDAB** este responsabil cu găsirea unui loc de muncă și cu formarea profesională în Flandra.

Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.vdab.be/>

- Comunitatea germană

[L'Agence pour l'Emploi \(Arbeitsamt\)](#) este responsabil cu găsirea unui loc de muncă și cu formarea profesională în comunitatea germanofonă.

Pentru mai multe informații urmați linkul:

[http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-266/496\\_read-1022/](http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-266/496_read-1022/)

Un alt mod de a căuta de lucru este prin intermediul Interim-urilor. În Belgia, zeci de companii sunt active în domeniul muncii temporare. Agențiile lor oferă toate tipurile de locuri de muncă într-o varietate de domenii de activitate. Acest lucru permite unui număr tot mai mare de lucrători să se integreze pe piața forței de muncă. Munca interimară este o formă de muncă temporară autorizată de lege. Această muncă se face de către un lucrător (interimar), în numele unui angajator (agenția interimară aprobată) pentru o parte terță (clientul-utilizator). Pentru mai multe informații urmați linkul:

[http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=1350](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1350)

## 2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

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

<http://europass.cedefop.europa.eu/fr/home.iehtml>

<http://europass.cedefop.europa.eu/nl/home.iehtml>

<http://europass.cedefop.europa.eu/de/home.iehtml>

## **B. Mutarea în Belgia:**

### 1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

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

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

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

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE. Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

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

## 2. Cum se poate obține o locuință în Belgia?

Prețurile pentru o locuință variază în funcție de regiune și oraș, și chiar între diferite părți ale aceluiași oraș există uneori diferențe mari ale chiriilor. Caracteristicile unei locuințe influențează în mod evident prețul: suprafața, numărul de camere, mobilat-nemobilat, starea, finisajele de calitate, etc.

Pentru mai multe informații privind chiria și plata utilităților urmați linkul: [http://www.belgium.be/fr/logement/location/loyer\\_et\\_charges/](http://www.belgium.be/fr/logement/location/loyer_et_charges/)

Pentru mai multe informații privind durata contractului de chirie urmați linkul: <http://www.belgium.be/fr/logement/location/bail/>

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

Pentru informații privind găsirea școlilor în Belgia consultați siteul: <http://www.belgium.be/fr/formation/>

Pentru lista grădinițelor, școlilor primare și secundare din comunitatea francofonă consultați siteul:

<http://www.enseignement.be/index.php?page=23836>

Pentru lista grădinițelor, școlilor primare și secundare din comunitatea neerlandofonă consultați siteul:

<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/bao/default.htm>

Pentru lista grădinițelor, școlilor primare și secundare din comunitatea germanofonă consultați siteul:

<http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-2016/httpstatus-404/>

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

Există o serie de reglementări europene privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă. În prezent nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre. Pentru mai multe informații legate de echivalarea categoriilor permisului de conducere accesați linkul:

[http://www.mobilit.belgium.be/fr/binaries/Roemeni%C3%AB\\_tcm467-216606.pdf](http://www.mobilit.belgium.be/fr/binaries/Roemeni%C3%AB_tcm467-216606.pdf)

Persoanele care își au domiciliu în Belgia trebuie să își înregistreze mașina la autoritățile belgiene, chiar dacă aceasta este deja înmatriculată în străinătate. Prin "locuiesc în Belgia" se înțelege „înscris în registrul municipal al unei autorități locale belgiene" (art. 3 din Decretul regal din 20 iulie 2001). În termeni practici, aceasta înseamnă că de îndată ce ați primit cartea de identitate belgiană, trebuie să vă înregistrați mașina. Dacă nu se face acest lucru, penalizările aplicate de poliția belgiană sunt importante, de la amenzi până la confiscarea autovehiculului.

## ➤ **Înmatricularea automobilului în Belgia**

### Formalități

- Înainte de a lua orice măsuri în ceea ce privește înmatricularea automobilului în Belgia, trebuie să fiți înscrisi în registrul belgian național și să dețineți o carte de identitate belgiană.
- Apoi luați toate documentele originale ale vehiculului: certificatul european de conformitate, de înmatriculare străină și factura vehiculului (dacă este necesar).
- Mergeți la Biroul Vama pentru a solicita formularul de cerere de înregistrare (roz) cu o " etichetă 705 " (verde) , care include proprietățile vehiculului. Acest formular va fi ștampilat și se va completa în mod corespunzător pe loc.
- Mergeți la inspecția vehiculului. Este vorba despre un simplu control administrativ al vehiculului. Luați documentele descrise la punctele 2 și 3. Astfel nu veți fi obligați să arătați vehiculul.
- Mergeți la brokerul de asigurare sau la compania de asigurare pentru a obține o poliță de asigurare belgiană de "răspundere civilă".
- Depuneți cererea de înregistrare la DIV (Departamentul de înregistrare a vehiculelor). Această aplicație poate fi depusă de către asigurător sau dumneavoastră, fie la sediu fie online.
- Odată ce mașina este înregistrată și o dată ce are 4 ani, va trebui să o duceți la inspecții periodice.

Pentru mai multe informații legate de aplicația WebDIV, procedura de înmatriculare cu taxele ei aferente accesați linkul:

<http://www.mobilit.belgium.be/fr/circulationroutiere/immatriculation/>

## ➤ **Asigurarea mașinii**

În Belgia, toate autovehiculele aflate în circulație trebuie să fie asigurate obligatoriu, cel puțin, cu asigurarea răspunderii civile. Asigurare de răspundere civilă acoperă vătămările corporale, materiale sau morale provocate terților într-un accident în care dumneavoastră sunteți vinovatul.

Asigurare de răspundere civilă intervine doar pentru daunele provocate unei terțe părți. Acesta nu acoperă costurile asociate cu deteriorarea autovehiculului. Dacă doriți ca aceste costuri să fie acoperite, aveți nevoie de o asigurare complementară, cum ar fi asigurarea omnium. Aceasta asigurare complementară nu este obligatorie.

Valoarea primei de asigurare depinde de compania de asigurări, de vârsta dumneavoastră și de puterea vehiculului. Se ia de asemenea în considerare numărul de accidente pe care le-ați avut. Dacă ați provocat deja un accident, veți plăti mai mult decât dacă nu ați cauzat niciunul.

Certificatul de asigurare, numit "cartea verde" trebuie să se afle obligatoriu în vehiculul dumneavoastră . Lipsa asigurării este un act care se pedepsește.

## ➤ **Plata taxelor**

Atenție! Orice posesor de autovehicul este obligat să plătească taxa de înmatriculare și taxa anuală de drum. Plata altor taxe, cum ar fi TVA-ul sau taxe de import, ar putea fi necesare în anumite cazuri, în funcție de țara în care a fost achiziționat autovehiculul și starea acestuia. Taxa de înmatriculare se plătește odată ce placa belgică este achiziționată. Aceasta se calculează cu ajutorul unei scale oficiale de rată fixă pentru fiecare tip de

vehicul. Taxa de drum trebuie plătită anual. Valoarea sa este evaluată în funcție de putere motorului autovehiculului și de masa maximă autorizată a autovehiculului. Serviciul Federal Public de Finanțe este responsabil pentru calcularea taxelor de înregistrare, de drum și Eurovinietai. Pentru suma aferentă taxei de drum accesați siteul: [http://finances.belgium.be/fr/binaries/folder-tarifsTdC-2013\\_tcm307-55751.pdf](http://finances.belgium.be/fr/binaries/folder-tarifsTdC-2013_tcm307-55751.pdf).

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

În cazul șederii de lungă durată cetățenii străini care stau mai mult de trei luni în Belgia sunt considerați "rezidenți". Este necesară deținerea unui permis de ședere valabil. Pentru obținerea acestuia trebuie să se urmeze o serie de formalități. În termen de 3 luni de la intrarea pe teritoriul belgian, cetățeanul UE trebuie să se prezinte la comuna de reședință și să solicite certificatul de înregistrare numit anexa 19 (valabil 3 luni). El va fi înscris în regimul de așteptare și îi va fi atribuit un număr național de înregistrare. Apoi este efectuată o inspecție a reședinței de către un polițist comunitar, după care cetățeanul este înscris în regimul de străini. Intervalul de 3 luni permite îndosărirea tuturor documentelor necesare pentru obținerea certificatului de înregistrare numit Anexa 8. Documentele necesare pentru obținerea permisului de ședere sunt: carte de identitate sau pașaport, poze tip pașaport, documentele aferente stării civile, plata unei taxe mici. Odată ce documentele cerute de Anexa 19, au fost depuse în termen de 3 luni, cetățenii UE vor primi un certificat de înregistrare numit Anexa 8. Acest certificat vine în două forme: format hârtie (valabilitate nelimitată) și format electronic: cardul E (valabil 5 ani și reînnoibil).

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

- **Înainte de a merge în Belgia veți avea nevoie de următoarele documente:**
  - Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
  - Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
  - Formularele E301/U1/U2 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Belgia;
  - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
  - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere;
  - CV-uri și scrisori de intenție, redactate fie în limba franceză, fie în neerlandeză.
  
- **Totodată, este necesar să vă asigurați că:**
  - Aveți un loc de cazare în Belgia;
  - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
  - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
  - Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Belgiei;

- Faceți rost de pașapoarte pentru animalele deținute.
- **După ce sosiți în Belgia:**
  - Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
  - Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă prezentați la Serviciile de Ocupare a Forței de Muncă imediat după ce v-ați făcut cardul de rezidență;
  - Trebuie să semnați în termen de trei luni de la mutarea în Belgia prezența dumneavoastră în țară, autorității de înregistrare responsabilă;
  - Trebuie să vă înregistrați la biroul de asigurări sociale (în special angajații cu timp parțial de lucru, lucrătorii pe cont propriu, membrii de familie): este necesar să obțineți numărul de asigurare socială și formularul electronic.
  - Este recomandat să deschideți un cont bancar în Belgia;
  - Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
  - Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
  - Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
  - Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
  - Înmânați documentul dumneavoastră de ședere autorității administrative dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în Belgia

## **C. Condiții de muncă:**

### **1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?**

Cei care doresc să beneficieze de o formare, de un loc de muncă sau să lucreze ca independenți în Belgia vor trebui, în cele mai multe cazuri, să obțină recunoașterea calificărilor lor din străinătate.

#### ➤ **Învățământul primar și secundar**

În cazul diplomei de școală primară sau secundară, echivalență va fi necesară în cazul în care:

- Doriți să vă înscrieți la liceu în Belgia.
- Doriți să urmați studii superioare în Belgia.
- Doriți să urmați un curs de formare profesională.
- Doriți să lucrați ca independent.

Pentru informații suplimentare sau pentru a aplica pentru echivalență consultați:

Pentru comunitatea franceză: <http://www.equivalences.cfwb.be/>

Pentru comunitatea flamandă:

<http://www.ond.vlaanderen.be/infolijn/faq/gelijkwaardigheid/default.htm>

Pentru comunitatea germană: <http://www.dglive.be/Desktopdefault.aspx/tabid-103/>

#### ➤ **Învățământul superior:**

Belgia aplică decretul de la Bologna din septembrie 2004. Această reformă facilitează recunoașterea diplomelor de studii superioare pe întreg teritoriul european.

## 2. Cum este reglementată formarea profesională?

Există trei tipuri de formare profesională care pot promova șansele de angajare:

- Formarea concentrată pe noi calificări: limbi străine, management, IT, secretariat, muncă manuală, marketing.
- Formarea care se bazează pe dezvoltarea personală: vorbitul în public sau seminarii de căutarea locurilor de muncă.
- Formarea bazată pe dezvoltarea abilităților, care pot ajuta în găsirea unei noi profesii.

Multe organizații publice și private organizează cursuri de formare. Unele sunt gratuite, altele sunt foarte scumpe. Unele permit obținerea unor diplome sau certificate recunoscute, altele nu. Prin urmare, este necesar să evaluați cât mai exact posibil dacă formarea este serioasă și poate umple în mod eficient unele lipsuri ale dumneavoastră.

Formarea profesională este gestionată de organizațiile regionale sau comunitare. Aceste servicii publice vă permit să vă faceți cunoscuți pe piața forței de muncă și să beneficiați de toate serviciile și sprijinul de instruire pentru căutarea unui loc de muncă.

Așadar pentru a beneficia de o formare profesională în Belgia puteți contacta:

- Bruxelles:

[ACTIRIS](#) este competent în găsirea unui loc de muncă în regiunea Bruxelles-Capitală. Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.actiris.be/tabid/173/language/fr-BE/A-propos-d-Actiris.aspx>

[Bruxelles Formation](#) se ocupă cu formarea profesională a francofonilor din regiunea Bruxelles-Capitală. Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.bruxellesformation.be/index.php?id=1>

[VDAB](#) este instituția competentă pentru vorbitorii de neerlandeză din Bruxelles. Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.vdab.be/>

- Valonia:

[FOREM](#) este responsabil cu găsirea unui loc de muncă și cu formarea profesională în Valonia. Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.leforem.be/>

- Flandra:

[VDAB](#) este responsabil cu găsirea unui loc de muncă și cu formarea profesională în Flandra. Pentru mai multe informații urmați linkul: <http://www.vdab.be/>

- Comunitatea germanofonă

[L'Agence pour l'Emploi \(Arbeitsamt\)](#) este responsabil cu găsirea unui loc de muncă și cu formarea profesională în comunitatea germanofonă. Pentru mai multe informații urmați linkul: [http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-266/496\\_read-1022/](http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-266/496_read-1022/)

## 3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Contractul de muncă este un element fundamental în relația dintre angajator și angajat. Tipul de contract variază în funcție de timpul de lucru sau statutul lucrătorului.

Contractul trebuie să conțină următoarele tipuri informații:

- Numele și adresa angajatorului și lucrătorului;
- Data de începerea a muncii ( și eventual sfârșitul );
- Locul de muncă;
- Descrierea sarcinilor de lucru ;



- Remunerarea și metoda de calcul;
- Eventuala durată de probă;
- Durata și programul de lucru.

Mai multe informații despre contractele de muncă găsiți pe site-ul:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=409>

#### 4. Cum este reglementat contractul de muncă?

În Belgia există diferite tipuri de contracte de muncă. Legea face următoarele distincții:

- tipuri de contracte, în funcție de natura muncii: manuală (lucrător) sau intelectuală (angajat).
- tipuri de contracte în funcție de durata: limitat ca perioadă de timp sau nu.
- tipuri de contracte în funcție de cantitatea de beneficii: ea poate fi un full-time sau part-time.

Mai multe informații cu privire la diferitele tipuri de contracte găsiți pe site-ul web al Serviciului federal public al ocupării forței de muncă și al protecției sociale:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3560#AutoAncher1>

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

##### ➤ **Lucrătorii cu dizabilități**

În ceea ce privește persoanele cu dizabilități, există un sistem de intervenție în costul salarial al angajatorului. Este vorba despre o intervenție financiară acordată angajatorului pentru a compensa costul măsurilor necesare pentru a permite lucrătorului cu dizabilități să își exercite sarcinile. Pentru detalii legate de măsurile pentru persoanele cu dizabilități consultați siteul:

<http://www.handicap.fgov.be/sites/handicap.fgov.be/files/explorer/fr/brochure-mesures-en-un-clin-d-oeil.pdf>

##### ➤ **Copiii**

Legea stabilește ca principiu de bază interdicția de a obliga sau de a permite copiilor să lucreze. Aceasta se aplică minorilor sub 15 ani sau care sunt încă supuși obligației școlare full-time. Există două excepții de la această interdicție, activitățile care intră în sfera de aplicare a educației și formării profesionale a copiilor; activitățile foarte limitate pentru care a fost obținută o derogare individuală. Pentru mai multe informații accesați:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=401>

##### ➤ **Tinerii**

Toți lucrătorii sunt protejați de legislația muncii. Cu toate acestea legislația conține o serie de reguli de protecție specifice pentru tineri. Acestea se află în principal în dreptul muncii (16 martie 1971), Legea cu privire la bunăstarea (04 august 1996) și în decretele de implementare a lor. "Tineri lucrători " pot fi lucrători minori (mai puțin de 18 ani), care sunt în vârstă de 15 ani sau mai mult și nu mai au obligație școlară full-time și tinerii lucrători cu vârsta de peste 18 ani. Lucrătorii tineri au acces la procesul de muncă numai dacă sunt luate în considerare diferite măsuri de protecție. În conformitate cu aceste condiții, ei pot lucra, de asemenea, ca voluntari sau pot face un stagiu într-o organizație sau într-o instituție.

Atât pentru tinerii sub 18 ani cât și pentru cei de peste 18 ani semnarea contractului este obligatorie. Pentru mai multe detalii în ceea ce privește contractul de muncă, legislația în vigoare, durata de muncă, pauzele și concediile vă rugăm consultați:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=398>

➤ **Femei:**

Baza juridică ce reglementează lupta împotriva discriminării în contextul egalității dintre bărbat și femeie este Legea din 10 mai 2007. În ciuda tuturor instrumentelor juridice, diferențele salariale persistă între femei și bărbați. În medie, aceasta este de 15%, decalajul scăzând ușor în ultimii ani.

Pentru mai multe informații în ceea ce privește egalitatea dintre sexe la locul de muncă accesați: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486>

## 6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Românii care doresc să se stabilească în Belgia și să lucreze ca un independent ar trebui să aibă un card profesional care să le permită să își desfășoare activitatea. Acest card profesional este permisiunea necesară pentru oricine care nu are cetățenie belgiană.

Cererea cardului profesional trebuie depusă:

- fie la misiunea diplomatică sau consulară belgiană din țara sa de reședință pentru persoana care locuiește în străinătate
- fie de la administrația comunală belgiană din proximitatea casei lui.

Pentru mai multe informații privind demersurile necesare pentru a lucra în calitate de independent accesați linkul:

[http://www.belgium.be/fr/emploi/gestion\\_de\\_carriere/venir\\_travailler\\_en\\_belgique/travailler\\_comme\\_independant/](http://www.belgium.be/fr/emploi/gestion_de_carriere/venir_travailler_en_belgique/travailler_comme_independant/)

## 7. Cum este reglementată salarizarea?

În Belgia salariile și indexarea acestora se stabilesc prin negocieri colective între partenerii sociali (sindicate, patronat sau federații patronale sectoriale). Sindicatele belgiene sunt foarte atașate de principiul indexării salariilor, Belgia fiind singura țară europeană care are un mecanism automat de indexare. În ultimii ani însă, pentru a proteja competitivitatea economică a Belgiei la nivel internațional, legislația a prevăzut o plafonare a creșterilor salariale, în baza unor bareme negociate de partenerii salariați.

Convențiile colective de muncă prevăd baremul minim de salarizare, eventuale avantaje conexe (tipurile de prime, bonuri de masă, timpul de lucru noaptea sau în weekenduri etc.). Există și salarii care sunt fixate în afara convențiilor colective, exclusiv prin contractul de muncă. Mai multe detalii privind salarizarea pot fi consultate la adresa <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=7182>

## 8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Regimul de lucru considerat "normal" este un sistem în care: timpul de lucru este limitat la 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână (38 de ore pe săptămână pe o bază anuală); săptămâna de lucru durează de luni până sâmbătă (cel târziu); nu funcționează pe timp de noapte (între 20h și 6h); concediu în timpul zilelor libere este respectat.

În principiu, este interzis să se lucreze în afara orelor de lucru legale, în afara timpului aplicabil, în zilele de duminică, sărbătorile legale și pe timp de noapte.

### ➤ **Pauzele și perioadele de odihnă**

Durata fiecărei perioade de lucru nu poate fi mai mică de 3 ore. În principiu, durata beneficii un lucrător nu poate fi mai mică decât a treia oară. Astfel fiecare lucrător are dreptul la o întrerupere de muncă de cel puțin 11 ore consecutive în 24 ore. Aceasta înseamnă că cel care oprește lucrul la ora 20, nu îl va putea relua până a doua zi dimineața la ora 7:00 cel mai devreme.

Atunci când lucrul depășește 6 ore, angajatul trebuie să își ia pauză. (articolul 38quater din Legea din 16 martie 1971 privind munca). Pentru mai multe informații privind reglementarea pauzelor accesați: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=394>  
Există zece sărbători legale pe an. Ele sunt fixate la următoarele date:

- 01 ianuarie
- Lunea Paștelui
- 01 mai
- Înălțarea
- Lunea Rusaliilor
- 21 iulie
- Adormirea Maicii Domnului (15 august)
- Toți Sfinții – *Toussaint* (1 noiembrie)
- 11 noiembrie
- Crăciun (25 decembrie).

Aceste zile libere sunt plătite de către angajator. În principiu nu se lucrează pe aceste date. Regulamentul cu privire la sărbători afectează numai angajații din sectorul privat.

### ➤ **Munca cu normă flexibilă**

Legislația permite oricărui lucrător să lucreze de a lucra o durată mai mică decât cea prevăzută în cazul muncii cu normă întreagă. În principiu, lucrătorul cu normă redusă, indiferent de regimul de lucru, este supus sistemului general de securitate socială care se aplică și lucrătorului full-time. Pentru mai multe informații legate de securitatea socială a lucrătorilor part-time consultați:

<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=3600>

### ➤ **Munca în schimburi cu program flexibil**

Articolul 20 bis din Legea Muncii din 16 martie 1971 oferă angajatorilor posibilitatea, sub rezerva respectării anumitor formalități, să modifice programul de lucru în funcție de activitate și de nevoile de afaceri, fără a fi nevoie să plătească de fiecare dată un salariu suplimentar.

Schema de lucru bazată pe programul flexibil permite nu numai depășirea limitele orelor normale de lucru, dar și modificarea programului de lucru în cadrul unui program alternativ (program maxim și minim) cuprins în normele de lucru. Depășirile orelor de lucru sunt limitate la 9 ore pe zi și 45 de ore pe săptămână. Pentru mai multe informații privind reglementările programului flexibil accesați siteul:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=29448#AutoAncher5>

### ➤ **Muncă de noapte**

Munca de noapte este interzisă. Există o serie de excepții de la acest principiu. Pentru o lista completă a excepțiilor accesați siteul:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=391>

➤ **Orele suplimentare**

Depășirea limitelor orelor normale de lucru, zilnice și săptămânale dă dreptul la o remunerație suplimentară.

Două tipuri de plată suplimentară sunt disponibile:

- plată generală de 50% ce se aplică la toate orele suplimentare lucrate în timpul săptămânii (inclusiv sâmbătă);
- o plată specială de 100% ce se aplică la orele suplimentare lucrate în zilele de duminică și de sărbători. Pentru mai multe detalii:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=29448#AutoAncher4>

9. Care sunt prevederile privind concediile?

În sectorul privat, numărul de zile de concediu la care un angajat are dreptul este proporțional cu numărul de zile de muncă prestate anul precedent. Un an de muncă dă dreptul anul următor la: 20 zile de concediu pentru un regim de 5 zile lucrătoare pe săptămână; 24 de zile de concediu pentru un regim de 6 zile lucrătoare pe săptămână.

În Belgia orice muncitor are dreptul la concediu de adopție, la concediu de maternitate/paternitate, concediu în cazul unor circumstanțe deosebite.

➤ **Concediul în caz de boală și remunerația continuă**

În Belgia există concediul în funcție de circumstanțe. Lucrătorii au dreptul de a lipsi de la locul de muncă, fără reduceri din salariu, cu ocazia unor evenimente familiale, pentru îndeplinirea îndatoririlor civice sau a misiunilor civile și în cazul apariției în instanță. Aceasta se numește "mic șomaj."

Dispoziții speciale referitoare la contractele de muncă și convențiile colective de muncă specifică evenimentele vizate, precum și durata absenței acordate pentru fiecare eveniment. Pentru mai multe detalii consultați:

[http://www.belgium.be/fr/emploi/gestion\\_de\\_carriere/conges\\_et\\_interruptions\\_de\\_carriere/conges\\_de\\_circonstances/](http://www.belgium.be/fr/emploi/gestion_de_carriere/conges_et_interruptions_de_carriere/conges_de_circonstances/)

De asemenea există și concediul pe motive imperative. Aceste absențe, mai ales în caz de boală, de accident, de spitalizare nu pot depăși 10 zile pe an și în general nu sunt plătite. Pentru mai multe detalii consultați:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3582#AutoAncher7>

➤ **Concediul de maternitate:**

O angajată care va naște are dreptul la un concediu de maternitate de 15 săptămâni. În cazul nașterilor multiple, concediul de maternitate este în mod normal de 17 săptămâni, dar poate fi prelungit până la 19 săptămâni. Un număr de zile trebuie să fie luat înainte de naștere: concediul prenatal. Concediul de maternitate după naștere este concediul postnatal.

În apropierea nașterii sale, angajata are dreptul și obligația de a-și lua concediu prenatal. Acest concediu poate începe nu mai devreme de 6 săptămâni înainte de data preconizată pentru naștere și este obligatoriu să fie luat cu 7 zile înainte de data estimată a nașterii. Este posibil să se extindă concediul postnatal prin adăugarea zilelor care nu s-au luat

înainte de naștere (prelungirea până la maxim 5 săptămâni). Începând cu ziua nașterii, angajata trebuie să își ia un concediu postnatal de cel puțin 9 săptămâni (până la 14 săptămâni maximum).

În timpul concediului de maternitate, angajata primește de la mutualitate o indemnizație de maternitate fixată în conformitate cu un procent din remunerația ei. În primele 30 de zile, indemnizația este de 82 % din plafonul de salariu. Începând cu ziua 31 și în caz de prelungire, indemnizația este de 75 % din plafonul de salariu. Pentru mai multe detalii accesați: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=546>

➤ **Concediul de paternitate**

Tatăl are dreptul, cu ocazia nașterii copilului său, să absenteze 10 zile de la locul de muncă. El trebuie să își ia acest concediu în termen de patru luni de la naștere. Aceste zile pot fi luate toate de o dată sau în diferite etape.

Tatăl își păstrează salariul integral plătit de angajator în primele 3 zile de concediu. De-a lungul următoarele 7 zile, acesta primește de la mutualitatea sa o indemnizație în valoare de 82% din salariul brut plafonat. Pentru mai multe detalii consultați:

[www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=554](http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=554)

➤ **Concediu educațional și de studii**

Lucrătorii din sectorul privat care doresc să urmeze un curs de formare profesională, pot beneficia de sistemul de concediu de studii plătit. Acest lucru va permite primirea concediului plătit în timpul formării urmate în timpul sau în afara orelor de lucru.

Acest concediu se plătește de către angajator. Angajatorul poate obține rambursarea acestor ore de la Serviciului federal public al ocupării forței de muncă și al protecției sociale în anumite condiții. Pentru mai multe detalii consultați:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=536>

➤ **Îngrijirea unei rude la domiciliu:**

Orice lucrător din sectorul privat are dreptul de a suspenda total sau parțial executarea contractului său de muncă, în scopul de a oferi îngrijire unui membru al familiei grav bolnav. Suspendarea lucrului poate fi completă sau parțială.

Perioadele de întreruper trebuie să fie de cel puțin o lună și până la 3 luni maximum, fie că aceste perioade sunt consecutive sau nu. Cumulate, ele pot totaliza până la un maximum de 12 luni în cazul întreruperii complete și maximum 24 de luni, în cazul de reducere a prestațiilor. Aceste perioade sunt dublate (24 luni și 48 luni) pentru lucrătorul care locuiește singur cu unul sau mai mulți copii în întreținere, în caz de boală gravă a unui copil până la 16 ani maximum.

Lucrătorul are dreptul la protecție împotriva concedierii în perioada de concediu și în cele trei luni care îi urmează. El primește o alocație de la ONEM. Pentru mai multe detalii :

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=555>

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Fiecare dintre părți poate rezilia un contract de muncă, în orice moment, sub rezerva respectării anumitor condiții specificate. Aceste aranjamente pot fi:

- Respectarea unei perioade anume în care contractul de muncă continuă (preavizul).

- Plata indemnizațiilor compensatorii.

Sfârșitul contractului de muncă se poate realiza nu doar prin rezilierea unilaterală de către una dintre părți. Un contract de muncă poate lua sfârșit și:

- la expirarea termenului prevăzut într-un contract pe durată determinată;
- la finalizarea lucrărilor prevăzute în cazul unui contract încheiat pentru o muncă definită prin acordul părților
- prin moartea uneia dintre părți
- prin voința uneia dintre părți (demisie sau concediere) în cazul contractelor permanente
- prin acordul părților (pentru toate contractele)
- în caz de forță majoră, având consecințe permanente (pentru toate contractele)

La sfârșitul unui contract de muncă, angajatorul este obligat să furnizeze angajatului următoarele documente:

- certificatul de lucru (la cererea angajatului) care să ateste data începerii și data terminării contractului și sarcinile îndeplinite;
- dovada lichidării ultimelor plăți;
- fișa fiscală;
- certificatul de vacanță pentru angajați.
- certificatul de șomaj (Formular C4), care permite lucrătorului să aplice pentru ajutorul de șomaj.

#### ➤ **Rezilierea unui contract pe durată determinată**

Nu este posibil să se rezilieze astfel de contracte de muncă printr-un preaviz pentru că aceste contracte expira la sfârșitul perioadei convenite sau la finalizarea muncii asupra căreia s-a convenit, cu excepția cazului perioadei de probă.

Cu toate acestea, legea prevede că partea care reziliază contractul înainte de termen și fără motive justificate, este obligată să plătească celeilalte părți o sumă egală cu valoarea remunerațiilor datorate până la termen, fără ca această sumă să depășească dublul salariului care corespunde duratei perioadei de preaviz care ar fi trebuit să fie dată în cazul în care contractul ar fi fost încheiat pentru o perioadă nedeterminată. Pentru mai multe detalii: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3566#AutoAncher2>

#### ➤ **Rezilierea de comun acord a contractului de muncă**

De comun acord, angajatorul și angajatul pot pune capăt în mod liber și în orice moment, contractului de muncă și pot stabili termenii acestei rupturi, cu sau fără indemnizație. Deși acest lucru nu este obligatoriu, se recomandă să se înregistreze acest aranjament în scris.

#### ➤ **Rezilierea unilaterală a contractului de muncă**

Partea care rupe un contract de muncă, fără motive justificate, fără a anunța o perioadă de preaviz sau cu o perioadă de preaviz insuficient, trebuie să plătească o despăgubire egală cu salariul corespunzător perioadei de preaviz care ar fi trebuit să fi fost notificată. Aceasta se numește plata compensatorie a preavizului.

➤ **Perioada de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajat**

În cazul în care preavizul este dat de către angajat, notificarea se face, sub sancțiunea nulității:

- prin furnizarea unui document scris angajatorului;
- prin scrisoare recomandată trimisă prin poștă. În acest caz, notificarea devine efectivă în a treia zi lucrătoare (toate zilele săptămânii, cu excepția duminicii și sărbătorilor) de la data expedierii;
- fie prin citație.

➤ **Perioada de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator**

În cazul în care preavizul este dat de către angajator, notificarea se face, sub sancțiunea nulității:

- prin scrisoare recomandată (notificarea intră în vigoare în a treia zi lucrătoare după expediere);
- prin citație (notificarea va avea efect imediat după livrarea citației de către executorul judecătoresc).

➤ **Concedierea**

În caz de concediere, primul lucru ce trebuie aflat este dacă aceasta s-a întâmplat din cauza unei abateri grave sau nu. În funcție de caz, situația lucrătorului disponibilizat va fi diferită. În ambele cazuri, preavizul trebuie să fie trimis prin scrisoare recomandată (sau de către un executor judecătoresc) și trebuie să indice începutul și durata preavizului.

În cazul concedierii pentru abatere gravă, contractul dintre lucrător și angajator este reziliat fără preaviz sau indemnizație. Absențele repetate, insubordonarea, furtul, agresiunea sau acte de concurență neloială pot fi considerate motive grave. În cazul în care un angajator invocă o abatere gravă, el trebuie să dovedească realitatea. Notificarea abaterii grave trebuie să fie făcută în scris. În cazul în care nu este vorba despre o concediere pentru abatere gravă și contractul de muncă este încheiat pe durată nedeterminată, lucrătorul are o perioadă de preaviz. În cazul în care perioada nu este respectată, acesta are dreptul la o indemnizație de concediere.

➤ **Demisia**

În caz de concediere sau de demisie trebuie prezentat preavizul. Astfel contractul de muncă încetează, în principiu, după expirarea perioadei de preaviz notificat. În perioada de preaviz, acordul continuă să existe: muncitorul este, în principiu, obligat să continue să efectueze munca sa în această perioadă. La rândul său, angajatorul este obligat să ofere de lucru și să plătească salariul. Cu toate acestea, concediul este definitiv și irevocabil și constituie în sine o reziliere a contractului de muncă.

➤ **Pensionarea**

Dacă aveți rezidența în Belgia și vă apropiați de vârsta legală de pensionare, nu ar trebui să introduceți dumneavoastră cererea de pensionare. Oficiul Național de Pensii (ONP) va întocmi de la sine dosarul de pensionare.

Situațiile în care trebuie să introduceți dumneavoastră personal cererea de pensionare sunt următoarele:

- doriți să vă pensionați după vârsta normală de pensionare;
- doriți să vă pensionați cu anticipare, adică înainte de vârsta de 65 de ani;
- sunteți afectați de regimul special pentru mineri, marinari și personalul navigant al aviației civile. Pe această bază, doriți să vă pensionați la o vârstă diferită de vârsta legală de pensionare;
- aveți rezidența în străinătate.

Dacă aparțineți unuia dintre grupurile de mai sus puteți să introduceți cererea de pensionare cu un an înainte de data la care doriți să vă pensionați.

Pentru mai multe detalii consultați:

[https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional\\_life/PROTH\\_12.xml](https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_12.xml)

#### ➤ **Încetarea contractului de muncă din motive de invaliditate**

Legea prevede că evenimentele de forță majoră cu efect temporar suspendă executarea contractului de muncă. În cazul în care evenimentul de forță majoră are un efect definitiv se va produce rezilierea contractului.

Pentru a exista un eveniment de forță majoră trei condiții trebuie îndeplinite:

- evenimentul nu poate fi atribuit, nici angajatorului, nici lucrătorului;
- evenimentul trebuie să scape oricărei previziuni normale;
- eveniment trebuie să fie un obstacol de netrecut pentru angajator și lucrător pentru continuarea contractului de muncă.

În timpul perioadelor de suspendare a executării contractului de muncă ca urmare a unui eveniment de forță majoră, lucrătorul nu primește salariul său obișnuit. În unele cazuri, acesta poate avea dreptul la o indemnizație, acest lucru ținând de responsabilitatea Oficiului Național de Ocuparea a Forței de Muncă (ONEM), cu condiția ca angajatul să îndeplinească anumite condiții. Pentru mai multe detalii:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=3582#forcemajeure>

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

### • **Sindicatul**

Delegația sindicală este organul reprezentativ al lucrătorilor. Delegația este compusă din reprezentanți ai sindicatelor numiți sau aleși din rândul angajaților unei companii. Delegația este responsabilă pentru reprezentarea și apărarea intereselor membrii personalului afiliați unui sindicat.

Statutul delegațiilor sindicale este reglat de convenția colectivă de muncă (CCT n. 5 din 24 mai 1971). Cu toate acestea, condițiile pentru crearea unei delegații variază de la o comisie la alta. În multe zone, trebuie să existe cel puțin 50 de lucrători și un procent anume din numărul membrilor, în scopul de a crea o delegație sindicală.

Delegația sindicală are ca obiectiv apărarea intereselor lucrătorilor față de angajator. În acest context, ea dispune de următoarele competențe:

- tot ce ține de relațiile de muncă.
- negocierea și încheierea convențiilor colective;



- asigurarea punerii în aplicare a legislației sociale în companie, a convențiilor colective, a legislației muncii și contractelor de muncă.
- posibilitatea de a fi audiată de către angajator cu ocazia oricărui litigiu de natură colectivă.
- asistarea lucrătorilor în caz de reclamație individuală.
- informare ei prealabilă cu privire la modificările care pot afecta condițiile de muncă sau de remunerare.
- asumarea sarcinilor Consiliului companiei și/sau Comitetului pentru prevenire și protecție la locul de muncă în caz de lipsa a unor astfel de organisme.

Pentru mai multe detalii:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=523#AutoAncher2>

- **Autoritățile competente**

În Belgia, nu există prevederi legale care definesc termenul de grevă. Cu toate acestea, există indicii suficiente că "dreptul la grevă" este inclus în dreptul pozitiv. Acestea includ ratificarea Cartei Sociale Europene care recunoaște dreptul la grevă ca drept social fundamental. În plus, dreptul de a nu munci din cauza grevei este, de asemenea, recunoscut de către Curtea de Casație.

Greva trebuie să fie obiectul unui preaviz într-o scrisoare recomandată adresată președintelui comisiei mixte sau angajatorului (sau sindicatelor), implicați în conflict.

Apoi, o perioadă de preaviz trebuie să fie respectată înainte de greva propriu-zisă (de exemplu, o săptămână sau 14 zile). Atât modul cât și perioada de notificare sunt în general definite într-o convenție colectivă de muncă. Pentru mai multe informații:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=518>

## **D. Condiții de viață:**

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

Regatul Belgiei (neerlandeză Koninkrijk België, franceză Royaume de Belgique, germană Königreich Belgien), cunoscut colocvial ca Belgia (neerlandeză België, franceză Belgique, germană Belgien) este unul dintre membrii fondatori ai Uniunii Europene și găzduiește majoritatea instituțiilor acesteia, precum și alte instituții internaționale importante, inclusiv sediul NATO (OTAN).

Șeful statului este regele, care are însă prerogative reduse. El numește prim ministrul, dar acesta trebuie să aibă sprijinul Parlamentului. Prim ministrul este șeful guvernului federal, format dintr-un număr egal de miniștri neerlandofoni și francofoni. Sistemul juridic este bazat pe dreptul civil ce își are originile în Codul Napoleonian. Curtea de Casație este nivelul cel mai înalt al ierarhiei juridice, fiind superioară Curții de Apel. Parlamentul federal este bicameral, format din Senat și Camera Reprezentanților. Datorită faptului că Belgia este una dintre puținele țări cu participare obligatorie la vot, înregistrează una dintre cele mai mari prezențe la vot.

Pe lângă nivelul federal Belgia are încă două niveluri de administrație federală:

- trei comunități lingvistice: Comunitățile flamandă, franceză și germanofonă;
- trei regiuni: Flandra, subdivizată în 5 provincii: Anvers, Limburg, Flandra de Est, Flandra de Vest, Brabantul Flamand ; Valonia, subdivizată în 5 provincii:

Brabantul Valon, Namur, Liège, Hainaut, Luxemburg ; Regiunea Capitalei Bruxelles

Fiecare Comunitate și Regiune are propria adunare legislativă și propriul guvern. Regiunea Capitalei Bruxelles este oficial bilingvă, ambele Comunități majore exersându-și autoritatea pe teritoriul acesteia, existând însă și o Comisie Comunitară Comună.

## 2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Impozitul pe venitul personal este obligatoriu pentru orice persoană, indiferent de naționalitate, care locuiește în Belgia. Veniturile impozabile sunt: salariile, câștigurile de orice fel de natură, pensiile, veniturile imobiliare, veniturile pe proprietate, rentele alimentare.

În fiecare an, trebuie să completați pentru sfârșitul primului semestru al anului declarația dumneavoastră de venituri. Pentru a face acest lucru fie puteți să o completați în format electronic sau în format hârtie. Declarația de impozit pe venitul personal are două părți, prima parte trebuie să fie întotdeauna completată. Partea a doua ar trebui să fie completate de către cei care dețin afaceri și de independenți, precum și de cei care au colectat venituri din capital și din bunuri mobile și/sau alte venituri. Pentru mai multe informații consultați siteul:

[http://www.belgium.be/fr/impots/impot\\_sur\\_les\\_revenus/particuliers\\_et\\_independants/](http://www.belgium.be/fr/impots/impot_sur_les_revenus/particuliers_et_independants/)

## 3. Care este costul vieții?

Costul unei locuințe este în medie de 400€ pe lună per persoană. Costul alimentelor pe săptămână este în medie 100€, în funcție de preferințe.

Costul unui prânz la restaurant poate varia între 10-25€, în funcție de locația aleasă. Prețul unei cafele sau al unei beri într-un bar costă între 1,5-2,5€. Un bilet la cinema costă în jur de 7,5€ per persoană. Un bilet la teatru, spectacol concert costă minim între 8-10€. O gospodărie care utilizează frigider, mașină de spălat, uscător, fier de călcat, calculator, cuptor cu microunde, plită electrică și încălzire electrică ajunge undeva la 100€ pe lună. Costul apei consumate pe an este în medie situat între 200-300€.

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

Trebuie menționat faptul că până nu aveți o locuință oficială în Belgia, în care polițistul comunitar să vă facă vizita aferentă, nu puteți obține cardul de identitate.

### ➤ **Achiziția unei locuințe:**

În mare, odată găsită locuința dorită, veți semna imediat un acord/precontract (compromis de vente/verkoopcompromis) cu proprietarul (nu e nevoie de notar, dar este recomandat să fie semnat la notar), în care vă angajați să cumpărați. În Belgia, semnat înseamnă ca și cumpărați. Deci din momentul în care s-a semnat acordul de vânzare sunteți obligat să vă prezentați la notar cel mai târziu în termen de 4 luni, pentru a semna actul final (acte authentique/authentieke), după ce toate documentele legale și ipoteca au fost puse la punct. Cele 4 luni și contractul final se desfășoară sub patronatul notarului (notaire/notaris). În Belgia există un notar pentru cumpărător și unul pentru vânzător, prețul - onorariul rămânând același.

Înainte de a semna precontractul trebuie să fiți siguri că dispuneți de toate fondurile necesare tranzacției sau să aveți acordul scris al unei bănci. Dacă fondurile nu sunt

suficiente și banca nu a dat încă acordul, va trebui să inserați în precontract/compromis "clauza de împrumut ipotecar". Această clauză vă scoate din încurcătură în momentul în care nu s-au putut strânge banii necesari deoarece banca nu a acordat împrumutul: numai cu acest motiv se poate anula precontractul și se poate recupera avansul plătit.

Prețul proprietății stabilit cu vânzătorul și suma finală pe care trebuie să o plătiți sunt alarmant de diferite! Explicația: taxele pe tranzacții imobiliare în Belgia sunt printre cele mai mari din lume. Un alt lucru de luat în seamă este impozitul cadastral (revenu cadastral/ R.C.sau kadastral inkomen K.I.). Se calculează în funcție de suprafață și valoarea locuinței, de numărul de locatari sub același acoperiș (membri ai familiei, numărul de copii) și de veniturile locatarilor. Pe lângă taxa de înregistrare mai este taxa de notar stabilită de către stat. Taxa diferă în funcție de valoarea proprietății. Dacă luați un împrumut din bancă, mai aveți de plătit 3 taxe: taxa de înregistrare a ipotecii către stat, taxa notarială fixă de înregistrare a ipotecii și o taxă de credit către bancă. În general, agențiile, nu percep comision de la cumpărător, deoarece au semnat deja cu proprietarul o misiune de vânzare care le garantează comisionul.

- **Chiria:**

Mulți oameni închiriază casa pe care o ocupă. Ei încheie un contract de închiriere cu proprietarul casei. În acest contract se regăsesc drepturile și îndatoririle celor două părți, precum și durata acestuia. Contractele de chirie sunt supuse legii. Această lege caută să echilibreze drepturile locatorului și cele ale proprietarului. Legea privind contractele de închiriere se aplică numai caselor care servesc drept reședință principală a chiriașului.

Prețurile pentru o locuință variază în funcție de regiune și oraș, și chiar între diferite părți ale aceluiași oraș există uneori diferențe mari ale chiriilor. Caracteristicile unei locuințe influențează în mod evident prețul: suprafața, numărul de camere, mobilat-nemobilat, starea, finisajele de calitate, etc.

În plus față de chirie, locatarul trebuie să plătească, de asemenea, și utilitățile: apa, electricitatea, gazul, întreținerea spațiului la comun, întreținerea liftului, etc. În acest caz există două posibilități: locatarul plătește o sumă fixă indiferent dacă prețurile utilităților vor crește între timp (forfetară), de exemplu, 75 de euro pe lună sau plătește costurile și cheltuielile reale (non-forfetare).

## 5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Sistemul belgian de îngrijire a sănătății este disponibil pentru marea majoritate a populației. Pentru a beneficia de serviciile medicale puse la dispoziția sa, cetățeanul trebuie să îndeplinească anumite condiții și să efectueze formalitățile necesare pentru a se înscrie la mutualitate (asigurarea medicală). Acesta este un sistem obligatoriu.

În Belgia, îngrijirea sănătății include 7 tipuri de facilități de îngrijire, fiecare cu o ofertă specifică de îngrijire, propria lor infrastructură și propriile mecanisme de funcționare și finanțare, respectând împărțirea administrativă (Flandra, Valonia și Regiunea Bruxelles Capitale):

- Spitale generale (HG) și psihiatrice (HP)
- Case de odihnă și îngrijire medicală (MRS)
- Centre de îngrijire de zi
- Centre de psihiatrie (MSP)
- Inițiative "Locuințe protejate" (IHP)

- Serviciile de urgență
- Servicii medicale de urgență (SMUR)

Portalul sănătății publice în Belgia este: [www.health.belgium.be](http://www.health.belgium.be)

## 6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Învățământul în Belgia este structurat după cum urmează :

### ➤ Grădinița

Se adresează copiilor de 2.5 – 6 ani (3 – 6 ani în Comunitatea germanofonă). Aceasta nu este obligatorie, dar ajută la dezvoltarea abilităților sociale și permite, în unele cazuri identificarea potențialelor dificultăți și dizabilități ale copiilor înainte de a intra școală primară.

Pentru a găsi o grădiniță în limba franceză accesați linkul:

<http://www.enseignement.be/index.php?page=23836&navi=149>

Pentru a găsi o grădiniță în limba neerlandeză accesați linkul:

<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/bao/default.htm>

Pentru a găsi o grădiniță în limba germană accesați linkul:

<http://www.dglive.be/desktopdefault.aspx/tabid-2016/httpstatus-404/>

### ➤ Învățământul primar

Se adresează copiilor în vârstă între 6 și 12 ani și este obligatoriu. Acesta include șase ani de studii și se bazează în principal pe învățarea citirii și matematicii. Învățământul primar este atestat prin "certificat ul de studii de bază" (CEB) pentru Comunitatea franceză, "getuigschrift basisonderwijs" pentru Comunitatea flamandă și "Abschlusszeugnis der Grundschule" pentru comunitatea germană. Acest certificat permite accesul la învățământul secundar.

Pentru mai multe informații privind învățământul primar în Belgia accesați linkul:

[http://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/maternel\\_et\\_primaire/](http://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/maternel_et_primaire/)

### ➤ Învățământul secundar

Face parte din învățământul obligatoriu. Fiecare elev trebuie să meargă la școală până la vârsta de 18 ani. Învățământul secundar este împărțit în patru filiere: învățământul general, învățământul tehnic, învățământul profesional, învățământul artistic.

Pentru mai multe informații cu privire la diferitele tipuri de învățământ secundar și găsirea unei școli accesați linkul:

[http://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/secondaire/offre\\_d\\_enseignement/](http://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/secondaire/offre_d_enseignement/)

### ➤ Învățământul superior

Nu este obligatoriu dar ajută la aprofundarea cunoștințelor și la creșterea semnificativă a șanselor de integrare pe piața muncii.

Pentru mai multe informații privind învățământul superior și găsirea unei universități în Belgia accesați linkul:

[http://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/superieur/offre\\_d\\_enseignement/](http://www.belgium.be/fr/formation/enseignement/superieur/offre_d_enseignement/)

## 7. Cum este viața socială și culturală?

Pentru a afla noutățile în materie de divertisment, cultură, timp liber, accesați siteurile: [www.quefaire.be](http://www.quefaire.be) și [www.365.be](http://www.365.be) - găsiți tot ceea ce vă doriți, de la brocante și evenimente de cartier până la concerte ale starurilor internaționale.

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

### ➤ **Nașterea**

După naștere trebuie informat ofițerul de stare civilă. Fiecare naștere impune o astfel de notificare nu mai târziu de prima zi lucrătoare după naștere.

Această notificare are loc în mod automat dacă nașterea a avut loc la spital. În cazul nașterii la domiciliu, medicul sau moașa sunt responsabile pentru notificare.

Mama, tatăl sau ambii părinți trebuie să declare copilul în termen de 15 zile de la naștere serviciului de stare civilă din comuna în care s-a născut. Sunt necesare următoarele documente:

- certificatul medical de naștere;
- cartea de identitate a dumneavoastră;
- eventual, certificatul de căsătorie sau actul de recunoaștere a copilului.

Pentru mai multe informații, vă rugăm să contactați serviciul de stare civilă al comunei dumneavoastră.

### ➤ **După naștere**

Nașterea dă dreptul la o primă de naștere numită alocație de naștere. Aceasta este valabilă atât pentru angajații, cât și pentru independenți, sumele fiind identice.

Puteți solicita această alocație de la a șasea lună de sarcină. Aproape fiecare copil care locuiește în Belgia, are dreptul la alocații familiale. Plata alocațiilor familiale are loc în fiecare lună și se încheie la data de 31 august a anului în care copilul împlinește 18 ani.

### ➤ **Căsătoria**

Legea belgiană impune mai multe condiții pentru căsătorie. Principalele cerințe de căsătorie sunt:

- Vârsta minimă pentru căsătorie este de 18 ani. Tribunalul pentru minori poate să renunțe la limita de vârstă pentru motive serioase.
- Acordul dintre soți : ambii parteneri trebuie să consimtă în mod liber la căsătorie.
- Nici o relație de rudenie
- Interdicție de bigamie : o persoană care este deja căsătorită nu poate contracta o a doua căsătorie. Această interdicție se aplică și străinilor care se căsătoresc în Belgia, chiar dacă legislația lor națională permite acest lucru. Bigamia este o infracțiune

„Căsătoria albă” este considerată o infracțiune. Este interzis ca cel puțin unul dintre soți să se căsătorească doar pentru a obține un permis de ședere în Belgia. Dacă ofițerul suspectează o „căsătorie albă”, el/ea poate refuza căsătoria.

Din iunie 2003, căsătoria între două persoane de același sex este permisă în Belgia.

În Belgia, o căsătorie poate avea loc atunci când unul dintre soți:

- Are naționalitate belgiană la momentul căsătoriei;
- locuiește în Belgia pentru mai mult de trei luni.

Pentru mai multe informații:

<http://www.belgium.be/fr/famille/couple/mariage/conditions/>

Important!

În Belgia statul permite efectuarea căsătoriilor la Ambasada României doar între cetățenii români și care nu sunt binaționali cu cetățenie belgiană. Aceștia din urmă trebuie să se căsătorească în fața autorităților publice din Belgia.

Pentru mai multe informații:

<http://bruxelles.mae.ro/node/461>

#### ➤ **Decesul**

Decesul trebuie să fie recunoscut oficial. În cazul în care decesul survine la domiciliu, trebuie să informați medicul dumneavoastră de familie sau medicul de gardă. După ce a constatat decesul, el va stabili și semna un certificat de deces. În cazul unui deces în spital, certificatul va fi întocmit și semnat pe loc.

Decesul unei persoane trebuie să fie comunicată de îndată serviciului de stare civilă din comuna în care persoana a decedat.

Pentru declarația de deces trebuie să prezentați următoarele documente:

- certificatul de deces întocmit de medic
- actul de identitate al persoanei decedate
- cartea de identitate a dumneavoastră
- certificatul de căsătorie al persoanei decedate
- permisul de conducere al persoanei decedate
- eventual ultimele dorințe ale persoanei decedate

Pentru mai multe informații: <http://www.belgium.be/fr/famille/deces/>

## 9. Cum este reglementat transportul?

### • **Autostrăzile**

Belgia are peste 149.000 km de drumuri amenajate din care peste 1.700 km de autostrăzi. Marile aglomerații dispun de una sau mai multe centuri ocolitoare. Autostrăzile sunt notate cu litera « A » și urmează traseele drumurilor europene, centurile sunt denumite « ring » și sunt notate cu litera « R », iar drumurile naționale sunt notate cu litera « N ». Este de menționat faptul că intrările și ieșirile de pe autostradă nu se plătesc în Belgia.

### • **Transportul public**

Există trei societăți de transport în comun urban și interurban: De Lijn pentru regiunea Flandra, TEC pentru regiunea Valonia și STIB/MIVB pentru Regiunea Bruxelles Capitale. Bruxelles și Anvers sunt orașele care au sistem de metrou. Sisteme de transport lejer (autobuze, microbuze) și tramvaie există în Bruxelles, Anvers, Charleroi și Gent. Pentru mai multe informații în ceea ce privește traseele, tarifele билетelor, abonamentele și ofertele companiilor de transport în comun accesați linkurile: [www.delijn.be](http://www.delijn.be), [www.infotec.be](http://www.infotec.be), [www.stib.be](http://www.stib.be).

Biletul se poate cumpăra de la orice tonomat de bilete (amplasate în stațiile de transport în comun) sau de la șofer (costa mai mult). Copiii până la 12 ani și persoanele în vârstă de peste 65 de ani călătoresc gratuit pe toate mijloacele de transport, cu condiția eliberării cardului de către companie, card ce poate fi procurat de la agențiile de tip Bootik.

### • **Calea Ferată**

Compania națională de transport feroviar - Societatea Națională de Căi Ferate belgiană (SNCB) – asigură majoritatea legăturilor feroviare în Belgia. Frecvența trenurilor este ridicată și costul transportului este rezonabil, existând și pachete promoționale de

transport. Pentru mai multe informații în ceea ce privește tarifele biletelor, abonamentele și ofertele companiei de transport feroviar accesați linkul : [www.belgianrail.be](http://www.belgianrail.be).

- **Transportul naval și aerian**

Portul Anvers este unul dintre cele mai mari porturi mondiale, mai exact al patrulea ca mărime. Este situat pe estuarul râului Escaut sau Schelde. Alte porturi maritime în Belgia sunt Bruges, porturile Gent și Oostende. Belgia dispune de peste 2.000 km de canale navigabile, din care peste 1.500 km sunt utilizați în mod curent. Principalele porturi interioare sunt cele de la Bruxelles și Liège.

Aeroporturile pentru zboruri România-Belgia : Brussels Airport (BRU), Brussels Airport BE-1930 Zaventem. Tel. BE 0900/700 00 (€ 0,50/min). Tel. non-BE 0032 2 753 77 53. Brussels South Charleroi Airport (CRL), rue des Frères Wright 8 B-6041 CHARLEROI. Tel. BE 0902 02 490 (1€/min) Tel. non-BE 00 32 78 15 27 22.

## **E. Asigurări sociale și asigurări:**

### **1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?**

- **Sistemul de securitate socială din Belgia acoperă următoarele situații:**

Belgia are un sistem de securitate socială bine dezvoltat. Reglementările europene la care Belgia se supune garantează pentru români aceleași drepturi și obligații în ceea ce privește securitatea socială cu ale unui lucrător din această țară. Cele două țări vor lua în considerare perioadele de activitate din Belgia și din România pentru a vă acorda dreptul la prestații de securitate socială. Reglementările europene prevăd norme detaliate pentru acordarea beneficiilor de securitate socială. Beneficiile menționate sunt:

- alocațiile familiale;
- asigurările de sănătate;
- indemnizațiile de boală (inclusiv de maternitate și paternitate);
- beneficiile în caz de invaliditate;
- beneficiile în caz de accidente la locul de muncă;
- beneficiile în caz de boli profesionale;
- indemnizațiile de șomaj;
- pensiile;
- pensiile de urmaș.

- **Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:**

Sistemul belgian de securitate socială poate fi împărțit în trei regimuri de protecție, care corespund în general cu activitatea profesională a individului. Există, de asemenea, o serie de alte beneficii care nu au legătură cu aceasta.

Cele trei regimuri de protecție , care corespund , în general, cu activitatea profesională a individului sunt regimul lucrătorilor salariați, regimul lucrătorilor independenți și regimul funcționarilor.

Există, de asemenea, regimurile de asistență complementară care nu funcționează pe baza de plată a contribuțiilor, ci sunt finanțate din fondurile publice.

Pentru a beneficia de aceste forme de asistență, se aplică cerințe legale foarte stricte. Aceste forme de asistență depind în general de veniturile disponibile. Regimurile de asistență complementară sunt:

- Venitul de integrare
- Garanția de venit pentru persoanele în vârstă
- Prestațiile familiale garantate
- Alocațiile pentru lucrătorii cu handicap
- Alocațiile de ajutor pentru seniori

➤ **Asigurarea de boală (boală, maternitate, îngrijiri)**

În Belgia, trebuie să vă înscrieți la o mutualitate. Numai în acest mod puteți beneficia de boală-invaliditate. Puteți alege între diferite mutualități. Următoarele evenimente sunt acoperite de mutualitate obligatorie prin indemnizații și beneficii financiare:

- Sarcina (indemnizație)
- Boala (rambursul taxelor medicale)
- Spitalizarea (rambursul taxelor medicale)
- Incapacitatea de muncă (indemnizație și despăgubiri la pierderea salariului)
- Decesul (alocații pentru taxele serviciilor funerare).

## 2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

### • **Alocația de șomaj**

Pentru a avea drept la ajutor de șomaj, în Belgia, o persoană trebuie să aibă acumulate (cu dovadă):

- până la 36 ani - 312 zile în ultimele 18 luni
- între 36 - 49 ani: fie 468 de zile lucrate în cele 27 de luni de dinaintea cererii de ajutor de șomaj; fie 624 de zile lucrate în cele 36 de luni de dinaintea cererii de ajutor de șomaj
- peste 50 ani 624 zile în ultimele 36 luni.

Important!

Indemnizația de șomaj se acorda după cum urmează:

- între 2 și 3 luni, dacă persoana a plecat prin demisie unilaterală
- nu se plătește indemnizația de șomaj dacă persoana concediată avea în contract o prevedere privind compensații în cazul întreruperii contractului de muncă (nu se dublează indemnizațiile)
- în celelalte situații de pierdere a locului de muncă, indemnizația de șomaj este acordată degresiv în funcție de vârsta și vechimea în muncă, încurajându-se reintegrarea în muncă cât mai rapid. Nu mai exista șomaj pe întregul parcurs al vieții.

Pe site-ul Oficiului Național de Muncă ONEM există informații despre șomajul complet și cel parțial: <http://www.rva.be>

Aici, intră în calcul FORMULARUL E301/U1/U2 care aduce vechimea dintr-o altă țară, care adăugată la vechimea din Belgia, dă dreptul la șomaj cu indemnizație (adică se ajunge la numărul de zile necesare - în funcție de vârstă). Se aplică și pentru românii care au venit aici:

- cu un contract de muncă pe perioadă nedeterminată;



- care au venit pentru întregirea familiei ca partener de independent și au găsit un job/contract pe perioadă nedeterminată și care au lăsat un job în țară, s-au instalat în Belgia și au muncit cu un contract de muncă și din cauza crizei au fost “trimiși pe tușă”.

Cu foaia de șomaj C4 trebuie mers la sindicat, unde se calculează zilele lucrate în Belgia și, dacă mai lipsesc zile pentru a intra în drepturi la șomaj, se aduce vechimea din țară cu formularul E301/ U1/U2.

Formularul E301/ U1/U2 se obține de la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de muncă (din județul unde ați avut ultimul loc de muncă). Actul reia istoricul activității salariate din țară; se prezintă la sindicatul la care sunteți afiliați în Belgia și care va face plata șomajului. Sindicatul constituie dosarul și-l transmite mai departe la Ministerul Muncii belgian pentru aprobare. Deci, pentru cei trecuți la șomaj, există două demersuri care trebuie făcute rapid:

- înscrierea la sindicat pentru plata eventualei indemnizații de șomaj
- înscrierea la ACTIRIS / FOREM/ VDAB pentru a fi luai în evidență pentru inserțiune profesională, consiliere pentru un nou loc de muncă, punctaj la oficiul de șomaj etc.

- **Cuantumul alocației de șomaj**

Valoarea alocației de șomaj depinde de ultimul salariu, de durata șomajului și de situația familială. Alocațiile de șomaj se acordă pentru fiecare zi a săptămânii, cu excepția duminicilor. Ele se acordă, în principiu, pentru o durată nelimitată.

Pentru detalii privind maximul și minimul sumelor alocate pentru șomaj accesați:

[http://www.rva.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D\\_opdracht\\_VW/&Items=3](http://www.rva.be/frames/Frameset.aspx?Language=FR&Path=D_opdracht_VW/&Items=3)

- **Alocația de sprijin/ajutor**

Sistemul belgian de securitate socială permite solicitarea alocațiilor de șomaj pe baza studiilor, fără să fi lucrat anterior. Pentru a beneficia de acestea trebuie îndeplinite următoarele condiții:

- Finalizarea unui stagiu de inserție profesională (acest stagiu se numește "stagiul de așteptare") de 310 zile.
- Să aveți sub 30 de ani.
- Să nu fiți supuși învățământului obligatoriu.
- Să fi urmat și terminat liceul.

Alocațiile de șomaj acordate pe baza studiilor sunt numite "alocații de inserție profesională". Acestea se acordă pentru o perioadă de 36 de luni, care pot fi reînnoite în anumite condiții. Primul pas pentru a beneficia de alocații este să vă înregistrați ca solicitant al unui loc de muncă la serviciul regional al ocupării forței de muncă competent ( FOREM, Actiris, VDAB sau Arbeitsamt).

### 3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Pașii de urmat pentru afilierea la sistemul de sănătate sunt următorii:

- Înregistrarea la comună, obținerea permisului de ședere cu număr național și apoi înscrierea la mutualitate din proprie inițiativă;

- Asigurarea de sănătate nu este una și aceeași cu asigurarea sw viață; asigurări se pot încheia și la bancă, dar și la agentul de asigurări;
- Ca salariat se plătesc impozite pe salariu de +/-14% care sunt direcționate către RSZ (Fondul pentru securitate socială) - mutualitatea este inclusă în această sumă, însă se mai plătește în plus și cotizația anuală de membru al mutualității.
- Medicul de familie (de casă) este bine să îl căutați în apropierea locuinței dvs., facilitând astfel vizita în situații de urgență.
- Pentru a primi beneficiile în urma asigurării obligatorii de asistență medicală, trebuie să fiți afiliat la un asigurator (o mutualitate) fie ca titular sau ca persoană luată în grijă.
- Apoi, puteți obține printre alte intervenții: rambursarea vizitelor la medic, costurile de spitalizare, plata despăgubirilor în caz de invaliditate sau de maternitate.

Pentru mai multe detalii accesați: [http://www.belgium.be/fr/sante/cout\\_des\\_soins/](http://www.belgium.be/fr/sante/cout_des_soins/)

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

##### ➤ **Alocațiile familiale**

Aproape fiecare copil care locuiește în Belgia are dreptul la alocații familiale. Plata alocațiilor familiale are loc în fiecare lună și se încheie la data de 31 august a anului în care copilul împlinește 18 ani.

Această sumă crește pentru prima dată la a șasea aniversare a copilului, a doua oară la cei 12 ani ai copilului și ultima dată la împlinirea celor 18 ani.

Părintele care este șomer, bolnav sau pensionar urmează aceeași procedură ca și cel angajat. Alocații familiale trebuie solicitate de la : de la casa de alocații familiale a angajatorului, de la casa de alocații a ultimului angajator dacă sunteți șomer, bolnav sau pensionar, de la casa de asigurări sociale dacă sunteți independent, de la Oficiul Național de alocații familiale pentru persoanele angajate în cazul în care nu ați lucrat niciodată sau lucrați în educație sau ca lucrător frontalier.

Pentru întrebări în ceea ce privește alocațiile familiale luați legătura cu casa dumneavăstră de asigurări din Belgia.

##### ➤ **Indemnizația de maternitate**

O naștere dă dreptul la o primă de naștere numită indemnizația de maternitate. Aceasta este valabilă atât pentru angajați, cât și pentru independenți, sumele fiind identice.

Puteți solicita această indemnizație din a șasea lună de sarcină. Părintele care este șomer , bolnav sau pensionar urmează aceeași procedură ca și cel angajat. Indemnizația de maternitate trebuie să fie solicitată: de la casa de alocații familiale a angajatorului, de la casa de alocații a ultimului angajator dacă sunteți șomer, bolnav sau pensionar, de la casa de asigurări sociale dacă sunteți independent, de la Oficiul Național de alocații familiale pentru persoanele angajate în cazul în care nu ați lucrat niciodată sau lucrați în educație sau ca lucrător frontalier.

#### 5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Sistemul de pensii belgian se bazează pe trei piloni principali și delimitează trei regimuri de pensii.

Sistemul de pensii belgian se bazează pe trei piloni:

- Pensiile legale;
- Pensii complementare sau extralegale;
- Asigurare de pensii facultative: economii personale pentru pensie de la o banca sau societate de asigurări, de exemplu, printr-o asigurare de viață, economii de pensii.

Există trei regimuri de pensie bazate pe carieră:

- regimul angajaților salariați;
- regimul funcționarilor publici;
- regimul independenților.

Vârsta de pensionare depinde de natura pensiei: ca angajat, ca independent, ca funcționar sau ca având o carieră mixtă.

➤ **Pensii de limită de vârstă**

Pensionare de limită de vârstă este unul dintre cele patru tipuri principale de pensii legale. Aceasta este determinată pe baza carierei dumneavoastră.

Puteți beneficia de o pensie de limită de vârstă dacă:

- ați exercitat o activitate profesională în Belgia în calitate de angajat, independent sau funcționar;
- ați exercitat o activitate profesională în străinătate ca angajat al unui angajator stabilit în Belgia.

Pentru modul de calculare a pensiilor, principiilor și excepțiile luate în considerare în fiecare caz consultați siteul:

[https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional\\_life/PROTH\\_12/PROTH\\_12\\_1/PROTH\\_12\\_1\\_1/PROTH\\_12\\_1\\_1.xml](https://www.socialsecurity.be/CMS/fr/citizen/displayThema/professional_life/PROTH_12/PROTH_12_1/PROTH_12_1_1/PROTH_12_1_1.xml)

- **Incapacitatea de muncă:**

Autoritățile federale acordă ajutoare financiare pentru persoanele cu handicap care nu au un venit suficient pentru a-și asigura traiul. Distingem următoarele ajutoare: alocația de înlocuire a veniturilor, alocația de integrare, alocația de asistență pentru persoanele în vârstă, alocațiile familiale majorate.

Sistemul de alocații pentru persoanele cu handicap este pentru persoanele defavorizate.

Persoanele cu handicap trebuie să îndeplinească anumite cerințe pentru a fi eligibile pentru aceste alocații. Ei trebuie să îndeplinească anumite condiții medicale, condiții legate de venituri, condiții legate de vârstă. Pentru mai multe informații accesați:

[http://www.belgium.be/fr/famille/aide\\_sociale/handicap/](http://www.belgium.be/fr/famille/aide_sociale/handicap/)

- **Pensia de urmaș:**

Pensia de urmaș este unul dintre cele patru tipuri principale de pensii legale. Aceasta se calculează pe baza carierei soțului/soției decedat/e. În calitate de văduv(ă), aveți dreptul la o pensie de urmaș atunci când partenerul dumneavoastră a decedat dacă : aveți cel puțin 45 de ani, dacă partenerul a desfășurat în Belgia o activitate profesională ca angajat, independent sau funcționar; dacă acesta a lucrat în străinătate la un angajator stabilit în Belgia.

- **Pensia de văduv/văduvă**

În cazul în care, la moartea soțului/soției dumneavoastră, aveți întrebări despre pensia dumneavoastră, contactați Oficiul Național de Pensii:

[info@rvponp.fgov.be](mailto:info@rvponp.fgov.be)

1765 bord Special Issue (apel gratuit).

- 6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

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

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția belgiană va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Belgia.

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

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

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

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv

până la data de 30.04.2014, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

## **Documente portabile**

### **Semnificația documentului portabil A1:**

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității**. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

### **Documente portabile "U":**

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

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

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

## **SED-uri**

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

- **Seria E 100** - pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate; sunt eliberate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS), în funcție de situație;
- **Seria E 200** - pentru calculul și plata pensiilor; sunt eliberate de Casele Județene de Pensii respectiv Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB) după caz;
- **Seria E 300** - pentru dreptul la prestații de șomaj; sunt eliberate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) respectiv a Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, după caz.
- **Seria E 400** - pentru diverse prestații familiale; sunt eliberate, în funcție de conținut, de Agențiile Județene/Municipală pentru Plăți și Inspecție Socială, de Serviciile de evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, de unitățile școlare unde învață copiii lucrătorului, de Direcția Județeană/Municipală de Asistență Socială și Protecția Copilului.

## 7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Cardul european de sănătate există de la 1 iunie 2004. Acesta este utilizat în cazul unei șederi temporare pe teritoriul unei alte țări decât țara emitentă, indiferent de natura șederii (profesională sau non-profesională) sau de calitatea titularului cardului (muncitor, pensionar, șomer). De asemenea cardul este destinat îngrijirii medicale neprevăzute (ex. accidente). Așadar cardul nu acoperă îngrijirile medicale pe care doriți dumneavoastră să le aveți în țara respectivă. În cazul în care cardul nu poate fi eliberat înainte de plecare (este solicitat prea târziu), un certificat provizoriu valabil timp de 3 luni vă va fi furnizat. Cardul este individual, nominal și gratuit. În cazul șederii de lungă durată și pentru îngrijiri medicale personale este necesară asigurarea de sănătate/mutualitatea belgiană.

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

### 1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu 01.01.2014, Belgia a liberalizat total accesul lucrătorilor români pe piața muncii.

Libera circulație a lucrătorilor înseamnă că cetățenii Uniunii Europene, implicit cetățenii României, se pot muta pentru a lucra într-un alt stat membru. Aceasta implică, de asemenea, egalitatea de tratament în domeniul muncii, condițiilor de muncă, precum și condițiilor fiscale și sociale. Dreptul de ședere este extins la membrii familiei muncitorului.

## 2. Detașarea

Detașare permite angajatorilor să trimită lucrători în străinătate pentru a efectua servicii de muncă pentru o perioadă limitată de timp. Relația dintre angajator și lucrătorul detașat este menținută pe întreaga durată a detașării. Angajatorul străin (sau reprezentantul acestuia), care dorește să detașeze unul dintre lucrătorii din Belgia trebuie să introducă o declarație electronică obligatorie, numită Limosa. Anumite categorii de persoane sunt scutite de la această declarație datorită naturii sau a activităților pe termen scurt în Belgia. Acesta este cazul pentru artiști, diplomați, muncitori în sectorul transportului internațional, sau participanți la o conferință științifică.

Biroul de legătură belgian este primul punct de contact pentru angajatorul străin care dorește să detașeze lucrători în Belgia. Acesta informează angajatorii și lucrătorii detașați cu privire la aspectele legate de dreptul muncii și îi direcționează spre serviciile adecvate. De asemenea, acesta este responsabil pentru monitorizarea condițiilor de muncă ale lucrătorilor detașați.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  
Direction générale Relations individuelles du travail  
Rue Ernest Blerot, 1  
1070 Bruxelles  
Téléphone : +32(0)2 233 48 22 ou +32(0)2 233 47 71  
Fax : +32 (0)2 233 48 21  
E-mail : [rit@emploi.belgique.be](mailto:rit@emploi.belgique.be)