CONSIDERAŢII GENERALE

Acordul privind libera circulaţie dintre Elveţia şi Uniunea Europeană (*Freizügigkeitsabkommen)* înseamnă introducerea treptată a liberei circulaţii a persoanelor fizice între Elveţia şi UE şi pot beneficia de acest tratament numai persoanele care:

- au un contract de muncă valabil sau care desfăşoară activităţi independente sau pot demonstra suficiente resurse financiare

şi

- posedă asigurări de sănătate precum şi membrii de familie ai acestora.

Libera circulaţie a persoanelor nu se aplică pentru şomeri, pentru solicitanţi de ajutoare sociale, pentru persoane care nu pot face dovada unui domiciliu şi a unui contract de muncă valabil.
Diplomele şi certificatele profesionale sunt recunoscute reciproc, prin acorduri bilaterale cu statele UE, iar sistemele de securitate socială sunt coordonate.

Atenţie! Se face deosebire între dreptul la şedere şi dreptul la muncă după cum se face deosebire între desfăşurarea unei activităţi lucrative independente şi desfăşurarea unei activităţi lucrative ca şi angajat.

Primul acord s-a încheiat cu primele 15 state membre ale UE, Germania, Franţa, Italia, Austria, Spania, Portugalia, Belgia, Olanda, Luxemburg, Danemarca, Suedia, Finlanda, Marea Britanie, Irlanda, Grecia, plus Malta, Cipru precum şi cu tarile AELS (EFTA), Lichtenstein, Norvegia, Islanda şi a fost votat de câtre elveţieni în 2000 şi a intrat în vigoare la data de 01.06.2002.

Acordul privind libera circulaţie a fost extins pentru celelalte 8 noi state care au aderat la UE la data de 01.06.2004 şi anume Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Republica Cehă, Slovacia, Ungaria, Slovenia a fost votat de către elveţieni în 2005 şi a intrat în vigoare în 2006. Pentru aceste ţări care au parcurs deja etapele anterioare de limitări ale liberei circulaţii, s-a trecut deja la etapa de liberă circulaţie neîngrădită a persoanelor. Aceasta înseamnă că desfăşurarea activităţilor lucrative sau schimbarea locului de muncă în Elveţia sunt posibile fără restricţii. Este necesar doar ca angajaţii din aceste state să se anunţe şi să se înregistreze la autorităţile locale. Până în anul 2014 este în vigoare însă o clauză de protecţie care va permite reintroducerea contingentelor în situaţia unei emigraţii masive.

România şi Bulgaria au aderat la UE în 2007. Acordul privind libera circulaţie a fost extins pentru aceste doi noi state fiind supus referendumului la data de 8.02.2009 si a intrat în vigoare la data de 01.06.2009. Pentru România şi Bulgaria au fost stabilite, de către Elveţia, în cadrul acordului UE-2 convenit cu UE perioade de tranziţie.

- Într-o prima etapă de şapte ani de la intrarea în vigoare a acordului, respectiv până la data de 01.06.2016, va exista, la fel ca şi în cazul statelor membre ale acordurilor anterioare, un control al pieţei de muncă, respectiv limitări ale dreptului de angajare în Elveţia.
- Trecerea în anul 2016 la etapa unei libere circulaţii neîngrădite se va suprapune în primii trei ani, până în anul 2019, cu perioada clauzei de protecţie specială care permite reducerea numărului de permise de rezidenţă,

respectiv reintroducerea contingentelor, în condiţiile unei imigraţii prea puternice.

Aceste dispoziţii tranzitorii sunt menite să asigure o deschidere treptată şi controlată a pieţei de muncă. Limitările dreptului la angajare se referă la:

- **Principiul priorităţii naţionale:** înseamnă prioritatea la angajare a cetăţenilor elveţieni şi ai statelor membre ale UE aderate anterior. Aceasta înseamnă că un angajator elveţian poate angaja un lucrător român sau bulgar numai dacă dovedeşte că pentru locul de munca respectiv nu a găsit un cetăţean elveţian sau din celelalte state membre care au aderat anterior la UE. Angajatorul care doreşte sa angajeze un lucrător roman sau bulgar este obligat să justifice autorităţilor motivul pentru care respectivul loc de muncă nu poate fi ocupat de un lucrător elveţian sau din celelalte state UE. Justificarea se va putea face prin dovada publicităţii postului la RAV, prin organizarea interviului sau a concursului pentru postul respectiv şi prin explicarea necesităţii întrunirii de către persoana angajată a unor calificări sau experienţe specifice (pregătire profesionala sau calificare deosebita, cursuri de specialitate, experienţă de lungă durată, cunoaşterea anumitor limbii, relaţii de colaborare sau afaceri cu anumite state, experienţa de muncă în anumite state etc.)

- **Controlul condiţiilor de munca:** înseamnă că salariile şi condiţiile contractelor de munca vor fi verificate pentru a nu se putea practica niveluri inferioare ale salariilor sau condiţii dezavantajoase de munca in raport cu cele existente pe piaţa forţei de munca. Astfel înainte de a se elibera un permis de muncă, Oficiul de muncă al cantonului va controla nivelul salariului şi condiţiile de muncă astfel încât să prevină angajarea de lucrători români sau bulgari pentru salarii mai mici sau condiţii de lucru inferioare celor prevăzute de normele elveţiene.

Atenţie! În Elveţia desfăşurare unei activităţi lucrative în absenţa unui contract de muncă (aşa-numita „muncă la negru”) este interzisă şi sancţionată.

- **Contingentele:** reprezintă numărul anual maxim de permise de muncă pe care autorităţile elveţiene le vor acorda pentru lucrătorii care provin din România şi Bulgaria. Contingentele au fost stabilite pentru lucrătorii din ambele ţări şi nu pentru fiecare ţară în parte, se împart trimestrial iar permisele de muncă se vor acorda în ordinea solicitării acestora.

Contingentele pentru UE-2: România si Bulgaria, după intrarea in vigoare a acordului privind libera circulaţie la data de 01.06.2009, prezentate de către *Oficiul Federal de Migraţie din Elveţia*:

7 ani (2009 - 2016)	Permise de şedere (tip.**B**)	Permise de scurtă durată (tip.**L**)
Anul 1	**362**	**3.620**
Anul 2	**523**	**4.987**
Anul 3	**684**	**6.355**
Anul 4	**885**	**7.722**

7 ani (2009 - 2016)	Permise de şedere (tip.**B**)	Permise de scurtă durată (tip.**L**)
Anul 5	**1.046**	**9.090**
Anul 6	**1.126**	**10.457**
Anul 7	**1.207**	**11.664**

Cifrele oficiale referitoare la repartizarea permiselor din contingentele alocate sunt publicate lunar:
http://www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/dokumentation/zahlen_und_fakten/auslaenderstatistik/monitor.html

*

PROCEDURA PENTRU OBŢINEREA PERMISELOR DE MUNCĂ

Atenţie! Cetăţenii români trebuie să deţină un permis de muncă începând din prima zi de desfăşurare a unei activităţi lucrative în Elveţia, chiar dacă activitatea lucrativă nu va depăşi 3 luni.

Confederaţia Elveţiană şi Uniunea Europeană au decis cooperarea în materie de distribuire a informaţiilor în vederea ocupării locurilor de muncă. Locurile de muncă vacante vor fi anunţate pe site-urile:

- http://www.treffpunkt-arbeit.ch
- http://europa.eu/eures.

Persoanele care doresc să se deplaseze personal în Elveţia în vederea găsirii unui loc de muncă trebuie să dispună de mijloacele financiare necesare şederii. Se recomandă totodată să posede o asigurare de călătorie. Aceste persoane pot intra în Elveţia fără viză şi pot rămâne pe teritoriul Elveţiei timp de 90 de zile fără a fi necesară solicitarea unui permis de şedere. Este totuşi necesar ca în termen de 8 zile de la intrarea în ţara să se înregistreze la primăria din zona unde vor locui.

Dacă şederea pe teritoriul Elveţiei în vederea căutării unui loc de muncă se prelungeşte mai mult de 90 de zile, persoana în cauză va trebui să solicite autorităţilor cantonului în care locuieşte un permis de şedere pentru încă 90 de zile. Acest permis poate fi prelungit până la un an de zile dacă se face dovada că s-a căutat un loc de muncă şi că sunt şanse reale să se găsească unul. În toată perioada cât o persoană îşi caută un loc de muncă, aceasta beneficiază de consultanţă din partea ***Oficiului Federal pentru Ocuparea Forţei de Muncă*** la fel ca şi cetăţenii elveţieni. Mai multe informaţii se găsesc la: www.rav.ch. Dovada căutării unui loc de muncă se face prin întocmirea unei liste cu firmele care au fost contactate în vederea obţinerii unui loc de muncă.

Este obligatoriu ca în primele 3 luni de la stabilirea în Elveţia, cetăţeanul român sau bulgar să încheie o asigurare de sănătate locală. Alegerea asiguratorului este la latitudinea fiecărei persoane în parte. Mai multe informaţii pot fi accesate pe site-ul ***Oficiului Federal pentru Asigurări Medicale***: www.kvg.org

Angajatorul care doreşte să angajeze un cetăţean român sau bulgar va trebui să prezinte autorităţilor cantonale contractul de muncă pentru a fi verificat sub aspectul respectării nivelului salariului şi a condiţiilor de muncă. Totodată, angajatorul va trebui să facă dovada respectării ***principiului priorităţii naţionale***, respectiv a faptului că a făcut publicitatea postului dar nu a găsit pentru postul respectiv un angajat cetăţean elveţian sau din celelalte 27 de state membre care au aderat anterior la UE sau să explice de ce a fost preferat cetăţeanul roman sau bulgar. Calificările deosebite se dovedesc prin CV, certificate de calificare, diplome si scrisori de recomandare ale viitorului angajat. Mai este necesar ca în momentul depunerii cererii să nu fie epuizate contingentele de permise. Până la primirea permisului nu este autorizată desfăşurarea activităţii lucrative, chiar dacă cererea a fost depusă.

Conform art. 10 (5b) din ***Acordul privind libera circulaţie*** *(Freizügigkeitsabkommen)* dispoziţiile tranzitorii referitoare la prioritate naţională şi controlul salariilor şi al condiţiilor de muncă, nu se aplică pentru angajaţi şi independenţi care la momentul intrării în vigoare a Protocolului la acest Acord privitor la România şi Bulgaria (01.06.2009) erau îndreptăţiţi la exercitarea unei activităţi lucrative în Elveţia, precum şi acelora dintre doctoranzi si postdoctoranzi care erau îndreptăţiţi la desfăşurarea unei activităţi lucrative mai mult de 15 ore pe săptămână.

După primirea primului permis de munca angajatul se bucură de mobilitate geografică şi ocupaţională, adică va putea schimba locul de muncă şi cantonul in care locuieşte fără a mai fi nevoit să îndeplinească procedura obţinerii unui nou permis de muncă. Este necesară totuşi anunţarea autorităţilor din localitatea din care se pleacă şi înregistrarea în localitatea în care se instalează la autorităţile locale după cum este necesar să se informeze oficiul pentru muncă despre schimbarea locului de munca. Noul permis se va elibera automat fără a mai fi necesară desfăşurarea unei alte proceduri.

*

PROCEDURA DE OBŢINERE A PERMISELOR PENTRU DESFĂŞURAREA ACTIVITĂŢILOR INDEPENDENTE

Principala condiţie a acceptării cetăţenilor români şi bulgari să desfăşoare activităţi lucrative independente pe teritoriul Elveţiei, presupune acoperirea activităţii economice din resurse proprii şi pe riscul acestora.

Solicitanţii desfăşurării unei activităţi independente pot solicita un permis de şedere doar în măsura în care vor putea demonstra că sunt capabili să desfăşoare respectiva activitate independentă în Elveţia şi vor obţine un permis de şedere valabil 5 ani. Desfăşurarea activităţii independente este supusă autorizării autorităţilor cantonale şi numai după ce se va obţine acest aviz se va putea obţine si permisul de şedere.

Sunt considerate dovezi ale desfăşurării unei activităţi independente:

- actul de înfiinţare a firmei
- extrasul contului bancar
- certificatul de înregistrare a firmei
- extrasul asigurării sociale

- extrasul plăţii impozitelor şi contractele de parteneriat
- chitanţele eliberate pentru activitatea desfăşurată

Persoanele independente îşi plătesc singure contribuţiile de asigurări sociale şi nu beneficiază de ajutor de şomaj. Totodată trecerea la desfăşurarea unei activităţi lucrative va presupune parcurgerea procedurii privitoare la respectarea ***principiului priorităţii naţionale.***

*

PROCEDURA PENTRU OBŢINEREA PERMISELOR DE STUDIU

Cetăţenii români care doresci să studieze în Elveţia trebuie să dispună de mijloacele financiare necesare pentru a se putea întreţine pe toată durata studiului. Pentru eliberarea permisului pot fi solicitate de către autorităţi extrase de cont sau alte dovezi sau garanţii privind posibilităţile de întreţinere (spaţiul de locuit, rente, burse etc.) precum şi dovada înscrierii la unitatea de învăţământ.

Pentru identificarea şi găsirea formei de învăţământ, de studiu sau de pregătire profesională dorită pot fi consultate paginile de web ale instituţiilor de învăţământ şi se va urmări îndeplinirea condiţiilor solicitate de către acestea, care pot diferi de la o unitate la alta (ex. cunoaşterea limbii de studiu; unele universităţi pretind trecerea unui examen de limba sau prezentarea unor atestate de cunoaştere a limbii). Pentru cei care au urmat o parte a anilor de studii în ţară este posibil să le fie recunoscută această perioadă în funcţie de perioada de studiu şi materiile de învăţământ studiate. Cu privire la îndeplinirea condiţiilor impuse de instituţiile de învăţământ trebuie contactate în mod direct aceste instituţii. Tot instituţiile de învăţământ sunt cele care dispun cu privire la acordarea burselor de studii.

Persoanele aflate în Elveţia la studiu sau pregătire profesională pot munci maxim 15 ore pe săptămână. Persoanele care doresc să lucreze mai mult de 15 ore pe săptămână, vor fi tratate ca şi forţă de muncă şi vor trebui să solicite un permis de muncă şi nu unul de studii. Pentru desfăşurarea practicii obligatorii ca şi pentru doctoranzi se aplică alte dispoziţii.

*

FURNIZAREA DE SERVICII TRANSFRONTALIERE

Acordul privind libera circulaţie a persoanelor prevede şi o liberalizare limitata a furnizării de servicii transfrontaliere. Aceste prevederi se aplică furnizorilor de activităţi lucrative independente şi companiilor înregistrate în România şi care furnizează servicii prin trimiterea angajaţilor în Elveţia şi nu necesită permis de muncă. Este necesară doar desfăşurarea unei proceduri de înregistrare a activităţii şi duratei acesteia cu minim 8 zile înainte de începerea activităţii, la autorităţile cantonale. Perioada acceptată de furnizare a serviciilor este limitată la 90 de zile pe an şi poate să se realizeze într-una sau mai multe tranşe.

Sunt exceptate serviciile din domeniile construcţiilor, grădinăritului, spălătorii industriale şi servicii de securitate care necesită obţinerea unui permis de muncă încă din prima zi de desfăşurare a activităţii.

Vor fi verificate şi în cadrul furnizării acestor servicii: salariul şi condiţiile de muncă precum şi calificările prestatorului de servicii. Salariul chiar dacă se va plăti de către angajatul român va trebui să se ridice la nivelul corespunzător al salariului care se plăteşte în Elveţia.

*

TIPURI DE PERMISE

Tip B (permis de şedere):

- eliberat în baza unui *contract de muncă* pe durată nedeterminată sau pe durată determinată mai mare de 1 an cu **valabilitate de 5 ani**;

sau

- eliberat pentru o *durată de studiu* sau *pregătire profesională* mai mare de 1 an cu **valabilitate de 1 an,** se reînnoieşte anual până la terminarea studiului sau pregătirii profesionale.

La expirarea unui permis de şedere (tip.B), acesta se poate prelungi cu încă 5 ani dacă se poseda in continuare un contract de muncă pe durată nedeterminată sau dacă s-a încheiat un nou contract de muncă pe durată mai mare de un an. Pentru persoanele care s-au aflat în şomaj involuntar o perioadă mai mare de 12 luni, permisul se poate prelungi numai cu un an.

Tip L (permis de scurtă şedere):

- eliberat pe baza unui *contract de muncă* pe durată determinată de până la 1 an, sau pentru perioade de până la 1 an, valabil pe o durată egală cu durata contractului de muncă de **până la un an**;
- eliberat pentru o *durata de studiu* sau de pregătire profesionala de pana la 1 an, valabil pe o durată egală cu durata studiului sau a perioadei de pregătire profesională de **până la un an;**
- eliberat pentru o persoană care doreşte să caute de muncă în Elveţia, se eliberează pe o durată 6 luni, se poate prelungi o singură dată, nu conferă drept de muncă;
- eliberat în locul permisului B după epuizarea contingentelor de permise B.

La expirarea unui permis de scurtă şedere (tip.L), se poate obţine un permis de şedere pe o durată de şase luni în vederea căutării unui nou contract de muncă.

Dacă se obţine un nou contract de muncă pentru o perioadă mai mică de un an, permisul se prelungeşte până la terminarea acestei perioade. Dacă se obţine un nou contract de muncă pe durată nedeterminată sau mai mare de un an, se va putea obţine în continuare un permis de şedere (tip.B).

Tip G (permis pentru activităţi transfrontaliere):

- eliberat pentru lucrătorii transfrontalieri; valabil pe o durată de **până la 1 an**;
-

Tip C (rezidenţă): reprezintă **rezidenţă permanentă** în Elveţia (Art. 34 AuG):

- eliberat în urma unei şederi pe teritoriul elveţian cu permise de scurtă şedere si permise de şedere de cel puţin 10 ani dintre care ultimii 5 ani neîntrerupt cu permis de şedere; sau
- eliberat după o şedere neîntreruptă cu permis de şedere (Tip B) de cel puţin 5 ani dacă există motive importante sau dovezi temeinice de integrare şi bună cunoaştere a unei limbi oficiale.

În ambele situaţii condiţia necesară este ca să nu existe motivele de retragere a permisului prevăzute in Art. 62 AuG (declaraţii false în faţa autorităţilor pentru obţinerea permisului; condamnarea penală; ameninţarea ordinii şi siguranţei naţionale şi internaţionale; neîntrunirea condiţiile prevăzute de lege; sau apelarea la ajutoare sociale).

Perioadele de şedere tranzitorii (cu întreruperi) nu se vor lua în considerare la calcularea perioadelor de şedere neîntreruptă de 5 ani (prevăzute mai sus).

Perioadele de şedere pentru pregătirea profesională - studii se vor lua în considerare dacă imediat după terminarea acestora, persoana va avea o şedere neîntreruptă de 2 ani în baza unui permis de munca (Tip B, de lunga durata).

Pentru doctoranzi şsi postdoctoranzi care în desfăşurarea activităţii ştiinţifice deţin şi un contract de muncă pentru o activitate lucrativă care depăşeşte 15 ore pe săptămâna, fiind consideraţi angajaţi acest termen se calculează retroactiv de la data la care au început activitatea lucrativă dacă la terminarea activităţii ştiinţifice încheie cu un angajator un contract de muncă cu o durată mai mare de un an.

Pentru ceilalţi doctoranzi si postdoctoranzi se aplică condiţiile celor aflaţi la pregătire profesională - studii.

În aprecierea dovezilor de integrare trebuie aduse argumente şi dovezi determinante.

*

SITUAŢII CARE POT SA INTERVINĂ ÎN DERULAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Şomajul involuntar, boala sau accidentul nu afectează dreptul de şedere.

Persoanele care şi-au pierdut permanent capacitatea de muncă au drept de şedere încă 2 ani.

Persoanele care se pensionează pot să rămână în Elveţia dacă au locuit în Elveţia cel puţin trei ani consecutiv şi au lucrat cel puţin 12 luni consecutiv înainte de a ieşi la pensie.

Persoanele care după data de 01.06.2009 se vor afla în posesia unui permis de şedere (tip B), după care vor părăsi Elveţia, vor putea reveni pentru a lucra în Elveţia încă 6 luni de la plecare.

Persoanele care îşi schimbă domiciliul sau locul de muncă au obligaţia de a înştiinţa autorităţile locale (primăriile) atât la venirea cât şi la plecarea din localitate.

Lucrătorii independenţi care decid să renunţe la activitatea independentă beneficiază de dreptul de a ocupa un loc de muncă doar cu respectarea condiţiilor pentru permisele de muncă.

Persoanele care se afla în posesia unui permis de şedere au dreptul la reunificarea familiei (aducerea familiei în Elveţia) dacă deţin suficiente mijloace financiare pentru întreţinerea acestora şi au o locuinţă corespunzătoare. Membrii de familie sunt consideraţi pentru studenţi doar soţul/soţia, copiii până la vârsta de 21 de ani aflaţi in întreţinere iar pentru cei cu permis de munca şi părinţii şi socrii aflaţi în întreţinere. Membrii de familie vor obţine un permis de şedere de aceeaşi durată cu titularul dreptului şi au la rândul lor dreptul de a munci în Elveţia indiferent dacă sunt la rândul lor cetăţeni ai unor state membre UE sau nu. Copiii au dreptul de a urma o unitate de învăţământ. Învăţământul este obligatoriu iar învăţământul public este gratuit începând cu cei doi ani pregătitori anterior începerii şcolii.

*

RECUNOAŞTEREA DIPLOMELOR SI A PROFESIILOR

Tot în baza acestui acord există o recunoaştere reciprocă a diplomelor profesionale. Pentru ţările membre ale UE sunt recunoscute, în principiu, calificările profesionale dacă acestea corespund unor standarde minime. Informaţii privind recunoaşterea diplomelor se pot obţine de la ***Federal Office for Professional Education and Technology Berne*** www.bbt.admin.ch iar cu privire la recunoaşterea gradelor universitare de la ***Swiss ENIC Berne*** www.crus.ch/deutsch/enic**.**

Uniunea Europeană a emis recomandări speciale pentru recunoaşterea câtorva activităţi profesionale precum: medic, dentist, farmacist, chirurg veterinar, soră medicală, avocat şi arhitect. Aceasta înseamnă că aceste persoane pot să-şi exercite profesia şi în Elveţia.

Mai multe informaţii se pot obţine de la organizaţiile profesionale ale fiecăreia dintre aceste profesii în parte, din cantonul în care se doreşte exercitarea profesiei (condiţiile şi procedurile pot să difere de la un canton la altul).