

Polska



Jeśli chcesz pracować w Szwajcarii

2015-06-15 17:24:44



Dostęp obywateli polskich do szwajcarskiego rynku pracy jest regulowany przez roczne kontyngenty ściśle limitujące liczbę pracowników. W Szwajcarii pierwszeństwo w zatrudnianiu mają miejscowi, prowadzi się tam też rygorystyczną kontrolę płac i warunków pracy.



Rząd Szwajcarii postanowił w kwietniu 2013 r., wbrew interesom organizacji gospodarczych, ponownie wprowadzić kontyngenty na pozwolenia na pracę długoterminową (od roku do pięciu lat) dla obywateli niektórych państw UE, w tym Polski.

Sytuacja bardziej się skomplikowała po referendum ogólnonarodowym (luty 2014 r.), które niewielką większością głosów zdecydowało o ograniczeniu migracji do Szwajcarii. Wynik referendum zobowiązuje rząd do ograniczenia migracji i uzgodnienia z UE nowych reguł w swobodzie ruchu osób w ciągu trzech lat, w tym prawdopodobnie powrotu do zasad kontyngentowania.

Nie tworzy to dobrej atmosfery we wzajemnej współpracy i może prowadzić do rewizji innych umów z Unią Europejską. W marcu 2014 r. Komisja Europejska wstrzymała negocjacje umowy o przystąpieniu Szwajcarii do programu Erasmus.

Roczne kontyngenty pozwoleń na pracę w Szwajarii ustalono łącznie dla wszystkich nowych członków UE, bez podziału na poszczególne kraje.

Regulacje dotyczą zatrudnienia pracowników, w tym także mniej wykwalifikowanych, osób wykonujących wolne zawody oraz prowadzących samodzielną działalność gospodarczą.

Osoby, chcące być zatrudnione u miejscowego pracodawcy, mają prawo do poszukiwania pracy przez okres do sześciu miesięcy. Podjęcie pracy będzie wiązać się z koniecznością spełnienia wielu warunków. Chronią one rynek przed podejmowaniem tzw. pracy „na czarno”, nadmiernym napływem pracowników zagranicznych, dumpingiem płacowym, wymogami ubezpieczenia, podatkami i warunkami zakwaterowania. Wykonanie przepisów jest kontrolowane przez specjalnie powołanych inspektorów, a ich nieprzestrzeganie zagrożone dotkliwymi sankcjami karnymi.

Pracodawca, składający wniosek o pozwolenie na pracę dla osoby z jednego z nowych państw UE (przyjętych w 2004 r.), musi udowodnić w urzędzie pracy, że na poszukiwane miejsce nie mógł znaleźć Szwajcara ani innej osoby mającej prawo pobytu. Dodatkowo obywatele nowych państw UE mogą podjąć pracę w Szwajcarii wtedy, jeśli zostanie zawarta umowa na piśmie.

Treść umowy może być kontrolowana przez lokalne urzędy pod kątem jej zgodności ze stawkami wynagrodzenia i spełniania warunków pracy obowiązujących w danej branży, jeszcze przed udzieleniem zgody na pracę.

Zgodnie z umową zawartą między Szwajcarią a UE, jest to ostatni rok, w którym Berno mogło skorzystać z opcji jednostronnego uruchomienia mechanizmu kontyngentów. UE wielokrotnie przestrzegała Berno przed niesymetrycznym traktowaniem poszczególnych krajów UE.

Pobyt i podejmowanie pracy przez obywateli krajów Unii Europejskiej w Szwajcarii zostało uproszczone. Docelowo nastąpi pełna swoboda ruchu osób z krajów UE. W 2005 r. społeczeństwo szwajcarskie zaakceptowało w referendum rozszerzenie umowy o swobodnym przepływie osób na nowe kraje członkowskie UE.

Tekst oryginalnej umowy jest dostępny na stronie: www.bfm.admin.ch.

Samozatrudnienie

Nowe regulacje dotyczą także osób podejmujących samodzielną działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnienie). Strona szwajcarska spodziewa się w tym segmencie największej liczby fikcyjnych przedsięwzięć, będących „przykrywką” dla pracy najemnej i omijania taryf płacowych.

Osoby, pracujące w tym charakterze, muszą udowodnić w ciągu sześciu miesięcy, że z działalności tej w pełni się utrzymują, jak również dowieść spełnienia wszystkich przepisów (opłacanie świadczeń ubezpieczeniowych, socjalnych, posiadanie lokalu, klientów). Chętnym do korzystania z tej możliwości sprawę komplikuje brak jednolitej listy warunków prowadzenia samodzielnej działalności.

Każdy wniosek o rejestrację jest rozpatrywany w poszczególnych kantonach indywidualnie.

Podstawowe warunki rejestracji to kwalifikacje, zdolność prowadzenia działalności zgodnie ze sztuką handlową, obowiązek prowadzenia księgowości, posiadanie siedziby, własnego personelu, zdolności do podejmowania ryzyka finansowego i odpowiedzialności cywilnej, przestrzeganie przepisów korporacyjnych i ekologicznych.

Od roku 2007 dla samozatrudnienia nie stosuje się już kontyngentów ilościowych, ale pozostaje obowiązek meldunku odnośnym władzom, które taką działalność mogą obserwować.

Osoby i przedsiębiorcy świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia podlegają innym ograniczeniom (ale nie w zakresie kontroli warunków płacy i pracy ani wymogów pierwszeństwa zatrudniania miejscowych, jak to ma miejsce przy zatrudnianiu obcokrajowców).

Przy zakładaniu działalności gospodarczej, będą wymagane m.in. dokumenty dotyczące posiadania określonych kwalifikacji, wcześniejsze wykonywanie samodzielnej działalności w kraju. Należy też spodziewać się kontroli, czy rzeczywiście chodzi o samodzielne wykonywanie zadań, czy też jest to działalność, która nie może być zakwalifikowana jako samodzielna.

W sektorze usługowym Szwajcarija zagwarantowała sobie prawo wprowadzenia ograniczeń w dopuszczaniu obywateli i przedsiębiorców z nowych krajów UE do świadczenia następujących usług: budownictwo (branża główna oraz pokrewne), budowa i pielęgnacja ogrodów, usługi sprzątnia (czyszczenia), ochrona mienia i bezpieczeństwo.

Ograniczenia te polegają na wprowadzeniu pierwszeństwa w zatrudnianiu Szwajcarów i obcokrajowców legalnie tutaj przebywających. Kontrolowane są płace, sprawdzane kryteria wykształcenia oraz kwalifikacje. Dostęp do wykonywania większości zawodów – przez wymóg spełnienia określonych kwalifikacji – jest regulowany przez

poszczególne kantony. Nie podlega kontyngentowaniu zatrudnienie do 4 miesięcy, jednakże tu także obowiązuje wymóg spełnienia wysokich kwalifikacji dla osób, które o takie zatrudnienie się ubiegają oraz pierwszeństwo dla pracowników miejscowych. Zatrudnienie do czterech miesięcy osób, niespełniających wymogu wysokich kwalifikacji, będzie traktowane jak skorzystanie z rocznych kontyngentów pozwoleń, które tym samym ulegną zmniejszeniu.

Członkowie rodzin pracownika z nowych krajów UE mogą uzyskać prawo pobytu, o ile pracownik może zapewnić im warunki godziwego zamieszkania. Pozostają jednak bez prawa do świadczeń socjalnych i zasiłków. Wszystkich pracodawców, zarówno z krajów UE, jak i miejscowych, obowiązuje przestrzeganie ostrych przepisów dotyczących warunków pracy i płacy, uprawnień socjalnych, wypoczynku, urlopu, BHP i ochrony zdrowia.



INNOWACYJNA GOSPODARKA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO
ROZWOJU**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego