

SPIS TREŚCI

1.	Informacje ogólne o Szwajcarii	3
1.1.	Informacje geograficzne	3
1.2.	Cechy charakterystyczne Szwajcarii	3
1.3.	Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy	3
1.4.	Telefony alarmowe i informacyjne	3
1.5.	Adresy polskich placówek dyplomatycznych	4
1.6.	Adres informacyjnej strony internetowej o Szwajcarii w języku angielskim	4
1.7.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	4
2.	Praca w Szwajcarii	5
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Szwajcarii	5
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do szwajcarskiego rynku pracy	5
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Szwajcarii	5
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	8
2.1.4.	Staże zawodowe	8
2.1.5.	Stypendia	8
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Szwajcarii	9
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	9
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	9
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	9
2.2.4.	Prasa	10
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	10
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty - CV, list motywacyjny i inne).	10
2.2.7.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	11
2.3.	Warunki pracy	11
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	11
2.3.2.	Czas pracy	12
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	13
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	13
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	13
2.4.	Podatki	13
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	14
2.4.2.	Podatek VAT	14

2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	14
2.4.4.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	15
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	15
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	15
2.5.1.1.	Emerytura	15
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby	17
2.5.1.3.	Świadczenia z tytułu macierzyństwa	17
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	18
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	18
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	19
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	19
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	20
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	21
3.	Warunki życia	21
3.1.	Zakwaterowanie	21
3.2.	Prawo jazdy	23
3.3.	System edukacji	24
3.4.	Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych	26
3.5.	Kursy języka narodowego	27
3.6.	System opieki zdrowotnej	27
3.6.1.	Ogólne zasady dostępu do opieki medycznej	27
3.6.2.	Jak uzyskać opiekę zdrowotną	28
3.6.3.	Opłaty za świadczenia zdrowotne	28
3.6.4.	Transport sanitarny	29
3.6.5.	Leczenie prywatne	29
3.6.6.	Dokumenty niezbędne do uzyskania zwrotu kosztów leczenia	29
3.6.7.	Miejsca, gdzie w razie wątpliwości można uzyskać informację	29

1. Informacje ogólne o Szwajcarii

1.1. Informacje geograficzne

Szwajcaria, Schweiz, Suisse, Svizzera, Svizera, Helvetia, Konfederacja Szwajcarska, Schweizerische Eidgenossenschaft, Confédération Suisse, Confederazione Svizzera, Confederaziun Svizera – państwo w centralnej części Europy, bez dostępu do morza. Graniczy z: Niemcami (na północy), Austrią i Liechtensteinem (na wschodzie), Włochami (na południu) oraz Francją (na zachodzie). Jej powierzchnia wynosi 41.293 km.²

Szwajcaria leży w strefie klimatu umiarkowanego, aczkolwiek ze względu na duże różnice wysokości charakteryzuje się znacznymi anomaliami. W zimie średnia temperatura wynosi 0°C, a w lecie od 18 do 20°C. Roczne opady wahają się od 1000 do 2000 mm (większość to śnieg). Kraj górzysto-wyżynny. Środkową i pld. część Szwajcarii (ok. 60% pow.) zajmują Alpy.

1.2. Cechy charakterystyczne Szwajcarii

Ustrój polityczny: wielopartyjna republika związkowa z dwuizbowym parlamentem

Stolica: Berno (123 tys., 1998)

Większe miasta: Zurych (351 tys. mieszkańców, 2003), Bazylea (168 tys., 1998), Genewa (172 tys., 1998), Lozanna (125 tys., 2001), Winterthur (92 tys., 2003), Lucerna (62 tys., 2002)

Podział administracyjny: 26 kantonów

Oficjalne języki: niemiecki, francuski, włoski i retoromański (Rumantsch grischun). Językiem dominującym jest niemiecki, którym posługuje się 65% ogółu ludności. Język francuski używa 18% Szwajcarów, włoski – 12%, a język retoromański zaledwie 1%.

Liczba ludności: 7,5 mln

W Szwajcarii zamieszkują także – oprócz rodowitych Szwajcarów – Hiszpanie (1,7%), Jugosłowianie (1,5%), Turcy (1,3%), Retoromanie (0,8%).

Główne wyznania to: katolicyzm (47,2%), protestantyzm (43,5%), islam (1,5%), judaizm (0,3%), pozostałe (7,5%).

Waluta: frank szwajcarski = 100 rappów (centymów).

1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy

Każdy kanton w Szwajcarii jest autonomiczny, dlatego w poszczególnych kantonach są indywidualnie ustalane dni wolne od pracy i święta. Jedynym wspólnym świętem jest Święto Narodowe 1 sierpnia – rocznica uchwalenia konfederacji.

Kantony mogą ponadto ogłaszać jeszcze 8 dni wolnych od pracy, najczęściej są to: 1 stycznia – Nowy Rok, Wielki Piątek, Poniedziałek Wielkanocny, Wniebowzięcie NMP, Poniedziałek po Zielonych Świątkach, 25–26 grudnia (Boże Narodzenie i Dzień Św. Szczepana), jak również 1 maja – Święto Pracy i 1 listopada – Wszystkich Świętych. Każdy kanton może wyznaczyć sobie także dni wolne od pracy obowiązujące tylko na jego terenie.

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Telefony alarmowe

Policja – 117

Pogotowie – 144

Straż pożarna – 118

Pomoc drogowa TCS (nieosiągalna z zagranicy) – 140

Szwajcarskie Pogotowie Helikopterowe, Zurych – 1414

Informacja automatyczna (wewnątrz Szwajcarii)

Informacja o numerach krajowych – 111

Informacja o stanie dróg – 163

Informacja o pogodzie – 162

Informacja o miejscach występowania lawin zimą – 187

Informacja turystyczna, zimą informacja dla narciarzy – 120

1.5. Adresy placówek dyplomatycznych

Ambasada Konfederacji Szwajcarskiej

Al. Ujazdowskie 27, 00-540 Warszawa
tel.: (022) 628-04-81, fax: (022) 621-05-48
E-mail: vertretung@var.rep.admin.ch

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Bernie

Elfenstraße 20a, CH-3000 Bern 15
tel. (0-041 31) 358 02 02
fax 0041 31 358 02 16
e-mail: polishemb@dial.eunet.ch

Stałe Przedstawicielstwo RP przy Biurze Organizacji Narodów Zjednoczonych w Genewie

Ancienne Route 15
1218 Grand Saconnex Genewa
Tel. +41-22-710-97-97 / 98
Fax . +41-22-710-97-99
e-mail: mission.poland@ties.itu.int
mission.pmsz@ties.itu.int
office.poland@ties.itu.int
<http://www.genewa.polemb.net/>

1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Szwajcarii w języku angielskim

<http://www.europa.admin.ch>

1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.unia.gery.pl>

<http://www.tui.pl>

<http://www.eures.ch>

http://www.pro-tran.com/pl/Laender-Information/Schweiz.html#Laender-Daten_Szwajcaria

<http://www.eures.ch/laender/bereiche/rubriken/00255/index.html?lang=de>

<http://www.helwecja.com>

<http://www.ch.ch/>

<http://www.swisspolitics.org/de/index.php>

2. Praca w Szwajcarii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Szwajcarii

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do szwajcarskiego rynku pracy

Dokumenty wymagane do uzyskania wizy z prawem do pracy:

- paszport ważny min. 3 miesiące,
- 3 kopie umowy o pracę,
- 3 fotografie,
- 3 formularze wizowe, (wypełnione dokładnie w jęz. niemieckim, francuskim, włoskim lub angielskim).

Udzielanie wizy następuje po otrzymaniu zezwolenia Biura Federalnego dla Obcokrajowców w Bernie (ca. 2 miesiące).

Pozwolenie na pracę musi być odnawiane co roku. Wyróżnia się cztery rodzaje pozwoleń: A, B, C i F. Przykładowo pozwolenie typu A jest przyznawane pracownikom sezonowym i praktykantom.

Każdy kanton (jeden z 26 regionów administracyjnych) i organizacja dysponuje określoną liczbą pozwoleń na pracę przyznawanych obcokrajowcom.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Szwajcarii

Szwajcarskie prawo gwarantuje prowadzenie działalności gospodarczej w zróżnicowanych formach zarówno przez osoby będące obywatelami tego kraju, jak i przez cudzoziemców. Jako najbardziej powszechne występują spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (GmbH), spółki akcyjne (AG); mogą być też tworzone oddziały spółek.

Spółki osobowe i kapitałowe

Wyżej wymienione formy spółek najlepiej rozróżnić, porównując ich zalety i wady. Zaletami spółki osobowej wobec kapitałowej są:

proces założenia jest krótszy i jego koszty są niższe; dotyczy jej mniejsza liczba przepisów; członkowie mogą przejąć samemu funkcję organów;

podwójne (gospodarcze) opodatkowanie zysku w Szwajcarii można pomniejszyć (w AG zysk jest podwójnie opodatkowany: po raz pierwszy na poziomie samej spółki i po raz drugi jako dywidenda akcjonariuszy);

spółki osobowe nadają się dla bardzo małych przedsiębiorstw.

Wadami spółki osobowej wobec kapitałowej są:

odpowiedzialność spółki jest nieograniczona, a udziały są trudno przenośne;

udziałowcy muszą być imiennie wpisani do rejestru handlowego (brak anonimowości);

utrudniony jest dostęp do rynku kapitałowego;

spółka osobowa jest zobowiązana do zabezpieczenia socjalnego;

spółka kapitałowa nadaje się do przedsiębiorstw z większym kapitałem, w których większą rolę odgrywa wkład kapitału akcjonariuszy i ich odpowiedzialność ma być ograniczona.

Firma-córka i oddział

Zagraniczna spółka-matka stoi przed decyzją, czy założyć w Szwajcarii firmę-córkę, czy też oddział.

Zalety oddziału wobec prawnie samodzielnej firmy-córki:

nie jest wymagany kapitał własny: wystarczy oddanie do dyspozycji nieokreślonej w przepisach dotacji zagranicznej firmy-matki;

utworzenie jej jest nieco prostsze i tańsze niż spółki kapitałowej: nie ma opłaty skarbowej (Stempelsteuer) ani podatku obrachunkowego (Verrechnungssteuer) przy transferze zysku;

nie jest wymagany partner szwajcarski, jeśli zagraniczna spółka osobowa powstaje w formie oddziału.

oddział jest interesujący głównie ze względów podatkowych.

Wady oddziału wobec firmy-córki:

kierownictwo zagranicznej spółki-matki współodpowiada za interesy oddziału.

nie istnieją prawno-zobowiązaniowe (dłużne) związki między firmą-matką i oddziałem.

Spółka-córka nadaje się do prowadzenia interesów, w których spółka-matka chciałaby być tylko zaangażowana finansowo i dla której ważny jest szwajcarski charakter siedziby.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna

Zalety sp. z o.o. wobec spółki akcyjnej:

niewielki minimalny kapitał założycielski i nieduże koszty strukturalne;

upoważniony jednoosobowo do podpisu kierownik musi być mieszkańcem Szwajcarii, ale niekoniecznie jej obywatelem;

fakultatywne jest stałe korzystanie z usług firmy rewizyjnej.

Wady sp. z o.o. wobec spółki akcyjnej:

kapitał zakładowy nie może przekroczyć 2 mln CHF;

brak anonimowości spółki jako reguła;

utrudnione przenoszenie udziałów.

Inne, podstawowe informacje nt. szwajcarskich spółek akcyjnych i spółek z o.o. zawiera zestawienie:

Wyszczególnienie	Sp. akcyjna	Sp. z o.o.
Min. kapitał zakładowy	100.000 CHF	20.000 CHF
Akcje/udziały na okaziciela	Tak	Nie
Min. liczba akcjonariuszy/udziałowców	Trzech	Dwóch

Min. liczba członków zarządu	Jeden	Jeden
Dyrektorzy miejscowi	Obowiązkowo	Obowiązkowo
Miejscowe zebrania zarządu	Obowiązkowe	Obowiązkowe
Czas czynności rejestrowych	1–2 tygodnie	1–2 tygodnie

Zasadą jest, że zakładaniem spółek zajmują się wyspecjalizowani prawnicy bądź kancelarie adwokackie.

Przeciętny czas założenia spółki akcyjnej od momentu powzięcia decyzji do rozpoczęcia działalności wynosi ok. 6 tygodni i rozkłada się następująco:

Do zarejestrowania spółki z o. o. potrzebne są następujące informacje i dokumenty:

- dane personalne założyciela (jego przedstawiciela), kierownika i innych osób upoważnionych do reprezentowania spółki,
- wniosek do rejestru handlowego zaopatrzone w urzędowo poświadczone podpisy wszystkich członków zarządu spółki oraz osób upoważnionych (2-stronicowy, 12-punktowy formularz do otrzymania w urzędzie rejestrującym lub internecie),
- notarialny akt założycielski,
- odpowiadający przepisom ustawowym statut,
- dowód świadczący, że ustawowo albo w statucie określony kapitał zakładowy został opłacony albo pokryty w inny zapisany tam sposób. Należy przedłożyć dowód, że wpłaty pieniężne i aporty są do swobodnej dyspozycji spółki jak również informację kto wpłacił jaką kwotę,
- wyciąg z rejestru handlowego spółki (albo osoby prawnej), która jest współzałożycielem sp. z o.o. – o ile spółka ta ma swą siedzibę w innym kantonie,
- adres spółki z jej domicylem,
- tzw. „oświadczenie Stampa” będące deklaracją spełnienia wymogów ustawowych (głównie kodeksu zobowiązań). Jest to jednostronicowy urzędowy druk podpisywany przez upoważnione osoby, gdzie wpisuje się jedynie nazwę i siedzibę firmy.

Obok ww. dokumentów należy dołączyć tzw. ”oświadczenie Lex-Friedrich”, o ile spółka zamierza nabyć nieruchomości, które nie będzie służyły jej jako miejsce zakładu/ów. (Jednostronicowy urzędowy formularz do wypełnienia i podpisania przez osoby składające wniosek rejestrowy.)

W zależności od wymogów może być konieczne też dołączenie innych dokumenty takich jak: protokół zarządu o udzieleniu upoważnienia do podpisów przez inne osoby; umowy o wkładach rzeczowych z załącznikami (spis z natury, bilans przejęcia); tłumaczenia i inne.

Protokół z zebrania założycielskiego spółki oraz wyboru jej organów musi być sporządzony i poświadczony przez notariusza. (Dokumenty te przedkłada się przy wniosku o wpis do rejestru handlowego, jako załącznik).

Spółki rejestrowane są w poszczególnych (26) urzędach kantonalnych, które prowadzą ich rejestry handlowe (Handelsregisteramt – urząd rejestru handlowego). W spółkach akcyjnych połowa członków zarządu musi posiadać obywatelstwo szwajcarskie i na stałe mieszkać w Szwajcarii.

Pozostali członkowie zarządu, aby podjąć swoje funkcje muszą wykazać się co najmniej zgodą na pobyt i pracę.

W Szwajcarii jest możliwe podjęcie działalności gospodarczej na podstawie samozatrudnienia (Einzehlunternehmung, sole proprietorship). Ta forma działalności podlega również wpisowi do rejestru handlowego. Prowadzący działalność jest osobiście i bez ograniczeń odpowiedzialny za wszystkie zobowiązania firmy. Aby obywatel polski mógł w Szwajcarii podjąć tego rodzaju działalność, musi mieć zgodę na pobyt z prawem do pracy.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.forum-jobline.ch>

<http://www.success-and-career.ch>

<http://www.locationswitzerland.ch>

<http://www.recruiting.ch>

<http://www.treffpunkt-arbeit.ch>

<http://www.europa.eu.int/eures>

2.1.4. Staże zawodowe

Między Szwajcarią a Polską obowiązuje umowa w sprawie wymiany stażystów zawodowych zawarta w dniu 11 czerwca 1993 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 100 poz. 485).

Dotyczy ona pracowników, którzy:

- podejmują pracę w drugim kraju, w wyuczonym zawodzie na czas określony w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i językowych,
- mają ukończone 18 lat i nie przekroczyli 30 lat,
- ukończyli co najmniej zasadniczą szkołę zawodową,

Zezwolenie na pracę udzielane jest na okres 1 roku z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy. Roczny limit stażystów wynosi 150 osób. W Polsce za realizację umowy odpowiada Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy <http://www.ohp.pl>, w Szwajcarii Federalny Urząd ds. Migracji <http://www.swissemigration.ch>.

2.1.5. Stypendia

Istnieje kilka możliwości pozyskania wsparcia finansowego na pokrycie kosztów studiów w Szwajcarii:

- Stypendia rządowe

Pomiędzy Szwajcarią a Polską obowiązuje umowa międzyrządowa przewidująca coroczną wymianę 4 stypendystów na okres 9 miesięcy na zasadzie wzajemności. **Termin składania podań dla obywateli polskich mija 31 października każdego roku** (dla obywateli szwajcarskich jest to 1 marca). Dokumenty należy składać za pośrednictwem własnej uczelni do Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej, która następnie przesyła je do Ambasady Szwajcarii w Warszawie. Tutaj przeprowadzane są rozmowy kwalifikacyjne. Stypendia skierowane są w pierwszym rzędzie do studentów uczelni artystycznych, ale mogą występować o nie również studenci innych kierunków studiów. Okres wsparcia nie przekracza okresu dwóch semestrów.

Można jednak starać się o przedłużenie okresu wsparcia finansowego. Miesięczna kwota stypendium to ok. 2000 franków szwajcarskich. Stypendiści samodzielnie pokrywają koszty zakwaterowania, wyżywienia i przejazdów środkami komunikacji (dla przykładu: miesięczny koszt wynajmu pokoju w akademiku wynosi ok. 500 franków szwajcarskich; karnet na komunikację miejską w Bernie to wydatek 90 franków).

Więcej informacji na stronach internetowych:

<http://www.buwiwm.edu.pl/wym/szwajc.htm>

<http://www.buwiwm.edu.pl/wym/informacje.htm>

- Stypendia ERASMUS-SOCRATES

Od kilku lat Szwajcaria uczestniczy w europejskim programie wymianie studentów ERASMUS-SOCRATES. Studenci krajów Unii Europejskiej, w tym Polacy, mają dzięki temu możliwość studiowania przez okres 1 do 2 semestrów na jednej z uczelni szwajcarskich, która ma podpisaną umowę o wymianie studentów ze szkołą macierzystą studenta. Wysokość stypendium w Szwajcarii w ramach programu ERASMUS-SOCRATES wynosi ok. 300 franków szwajcarskich na miesiąc. Studenci otrzymują wizę pobytową z prawem do podejmowania pracy w wymiarze nie dłuższym niż 15 godzin tygodniowo (stawka godzinowa za pracę niewykwalifikowaną waha się w przedziale 20-30 franków).

- Wewnętrzne systemy stypendialne szwajcarskich uczelni

Uczelnie szwajcarskie dysponują własnymi systemami wspierania finansowego studentów. Część z nich uzależniona jest od osiągnięć naukowych studentów, część od przedstawionych dokumentów potwierdzających zasoby finansowe rodziny.

Dokładne informacje umieszczone są na stronach internetowych poszczególnych uczelni:
<http://www.crus.ch/deutsch/Aus/stip/index.htm>

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Szwajcarii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Jeśli akurat znajdujemy się w Szwajcarii, możemy zgłosić się do Regionalnego Pośrednictwa Pracy w miejscu zamieszkania (pobytu) i skorzystać z bezpłatnego pośrednictwa pracy.

Przydatna może okazać się strona: <http://www.treffpunkt-arbeit.ch>, gdzie zamieszczane są oferty pracy szwajcarskich urzędów pracy.

Również na stronach Ministerstwa Gospodarki <http://www.seco.admin.ch> można zasięgnąć informacji nt. możliwości podjęcia pracy.

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Strona internetowa Europejskich Służb Zatrudnienia EURES w Szwajcarii <http://www.euresinfo.ch> lub <http://www.eures.ch>.

Również w swoim kraju zamieszkania można korzystać z pomocy doradców EURES, których dane teleadresowe znajdują się m.in. na stronie internetowej: <http://www.europa.eu.int/eures> (menu: doradcy EURES).

2.2.3. Prywatne agencje pośrednictwa pracy

Prywatne agencje pośrednictwa pracy pomagają poszukującemu pracy znaleźć ofertę pracy. Jeśli poszukiwanie powiedzie się (miedzy poszukującym pracy a pracodawcą zostanie podpisana umowa), pośrednik może pobrać od osoby poszukującej pracy opłatę, tzw. prowizję. Jeśli pośrednictwo jest płatne, należy z klientem zawrzeć pisemną umowę. Na pośrednika nałożone są jednak limity wysokości opłat za usługę, których przekroczyć nie można. Nie ma natomiast żadnych ograniczeń dotyczących wysokości opłat pobieranych od zainteresowanego pracodawcy.

Prywatne agencje pośrednictwa pracy muszą posiadać zezwolenie na prowadzenie pośrednictwa pracy wydane przez właściwy Kantonowy Urząd Pracy. Niezbędne jest również pozwolenie Ministra Gospodarki (seco) – jeśli pośrednictwo ma dotyczyć obcokrajowców bądź obejmować ma pośrednictwo poza granice Szwajcarii.

2.2.4. Prasa

Liczne dzienniki szwajcarskie i gazety są wyposażone w rubryki bądź wkładki, w których zamieszczane są oferty pracy; do niektórych dołączane są regularnie periodyki nt. wolnych miejsc pracy w regionie, np.:

- ogłoszenia o pracę gazety „Tages-Anzeiger” (wydawanej we wtorki i czwartki),
- „Der Stellen Anzeiger des Bundes” (wychodzi we środy),
- dodatek „Emploi et formation” gazety „Le Temps” (wychodzi w piątki),
- dodatek «Emploi» gazety „24heures” (wychodzi we czwartki).

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Innym sposobem poszukiwania pracy w Szwajcarii jest przeglądanie ofert pracy zamieszczanych w internetowych portalach pracy.

2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne).

Wskazówki dotyczące sporządzania CV:

- CV może mieć strukturę chronologiczną, odwrotnie chronologiczną lub funkcyjną,
- szwajcarscy pracodawcy przywiązują szczególną uwagę do doświadczenia zawodowego, które powinno być udokumentowane;
- połącz nacisk na wszelkiego rodzaju prace (dorywcze, wakacyjne) podejmowane przez Ciebie,
- dowiedz się, jakiego języka (niemieckiego, francuskiego czy włoskiego) używa się w danej firmie i napisz swoje CV w tym języku.

Wskazówki dotyczące sporządzenia listu motywacyjnego:

- list motywacyjny kierowany do szwajcarskiego pracodawcy powinien być krótki (maksymalnie 1 strona A4), treściwy i napisany odręcznie,

- używaj formalnego stylu,
- nawiąż w treści listu do ogłoszenia o pracę, na które odpowiadasz.

Świadectwa pracy

Wymagane jest dołączenie kserokopii wszystkich świadectw pracy. Dużą rolę przypisuje się także dyplomom.

Procedura rekrutacyjna:

- przygotuj odpowiedzi na pytania dotyczące danej firmy i Twoich motywów ubiegania się o pracę w niej,
- będziesz musiał poprzeć swoje osiągnięcia konkretnymi przykładami z życia,
- w większości przypadków Twój przyszły szef będzie obecny podczas rozmowy kwalifikacyjnej,
- czasami podczas rekrutacji stosuje się testy psychologiczne i psychometryczne.

2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.swiss-medical.ch> -portal z ofertami pracy dla branży medycznej

<http://www.fmhjob.ch> -oferty pracy dla lekarzy i branży medycznej

<http://www.jobs-ohne-grenzen.org>

<http://www.afa.sg.ch>

<http://www.ch.ch>

Na stronie internetowej <http://www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis> znajduje się rejestr wszystkich firm zajmujących się pośrednictwem pracy.

<http://www.treffpunkt-arbeit.ch> – oferty pracy szwajcarskich urzędów pracy

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Umowa o pracę pociąga za sobą różne prawa i obowiązki, m.in. obowiązek świadczenia pracy, obowiązek wypłaty wynagrodzenia i świadczeń socjalnych. Porozumienie może zostać także zawarte w sposób milczący, co oznacza, iż umowa jest ważna również w sytuacji, kiedy strony nie nadały jej formy pisemnej. W przypadku niektórych umów ich forma pisemna jest obligatoryjna. Dotyczy to w szczególności umów o naukę zawodu z pracodawcą, umów o zatrudnieniu komiwojażerów i marynarzy. Osoby niepełnoletnie oraz osoby pozostające pod opieką do zawarcia umowy o pracę potrzebują zgody swego przedstawiciela prawnego.

Indywidualna umowa o pracę opisana jest w OR 319 w następujący sposób:

1. Wskutek zawarcia indywidualnej umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy przez czas określony lub nieokreślony, a pracodawca zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia obliczanego wg okresów czasu (płaca za czas pracy) lub wg wykonanej pracy (płaca akordowa).

2. Jako indywidualna umowa o pracę traktowana jest także umowa, w wyniku której pracodawca zobowiązuje się do regularnego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w wymiarze godzinowym, na pół etatu lub w określone dni (praca w częściowym wymiarze godzin).

Ustawa nie wymaga stosowania jakiejś specjalnej formy umowy o pracę, a więc w zasadzie istnieje możliwość zawierania umów o pracę w formie ustnej. Praktyka jednak nakazuje stosowanie formy pisemnej przy umowach o pracę. Zachowanie formy pisemnej może być jednak ustawowo przewidziane w przypadku zbiorowej umowy pracy (GAV) oraz w odniesieniu do poszczególnych form umów (np. umowa o naukę zawodu z pracodawcą, umowa o pracę w ramach wypożyczania personelu). Warunki podjęcia pracy są często uregulowane w zbiorowej lub normalnej umowie pracy.

Zbiorowa umowa pracy (GAV)

Zbiorowe umowy pracy zawierane są pomiędzy pracodawcami (lub związkami pracodawców) a związkami pracowników. Określają one relacje pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Ponadto zbiorowa umowa pracy bliżej określa zarówno warunki zawarcia względnie rozwiązania umowy, a także reguluje warunki pracy. Postanowienia zbiorowej umowy pracy stosuje się w sytuacji, gdy pracodawca podpisał taką umowę lub jest członkiem związku pracodawców, który to związek zbiorową umowę pracy podpisał. Państwo lub kanton może uznać stosowanie danej zbiorowej umowy pracy za wiążące dla całego danego sektora zawodowego.

Normalna umowa pracy (NAV)

Normalne umowy pracy wydawane są przez urzędy dla określonych sektorów zawodowych. Regulują one sprawy związane z zawieraniem i rozwiązywaniem takich umów oraz ogólne warunki pracy. Adresatami normalnych umów pracy są wszystkie osoby zatrudnione w danym sektorze zawodowym (np. państwowa normalna umowa pracy dla wszystkich asystentów medycznych, kantonalna normalna umowa pracy dla zatrudnionych w rolnictwie i w usługach domowych, etc.). Normalne umowy pracy wydawane są przez odpowiednie szczeble administracji: przez Bundesrat, jeżeli normalna umowa pracy odnosi się do kilku kantonów (dotyczy to głównie sektora ochrony zdrowia i sektora społecznego) lub przez właściwy urząd kantonalny, jeżeli adresatem danej normalnej umowy pracy jest tylko jeden kanton (dotyczy to np. sektora rolniczego i usług domowych). Normalna umowa pracy tak długo zachowuje swoją ważność, jak długo nie zostanie zawarta inna pisemna umowa o pracę. Dlatego też w umowie o pracę można zamieścić regulacje odbiegające w treści od tych zawartych w normalnej umowie pracy.

Umowa o pracę zawarta na czas określony

Ten rodzaj umowy, którego okres ważności jest określony i przyjęty przez obie strony umowy (pracodawcę i pracownika), traci swoją ważność po upływie okresu, na który umowa została zawarta, co niekoniecznie musi automatycznie oznaczać wypowiedzenie umowy. Jeżeli umowa o pracę po upływie jej okresu ważności milcząco zostaje przedłużona przez obie strony, wówczas traktowana ona jest jako umowa na czas nieokreślony. W zasadzie nie można jej wcześniej wypowiedzieć!

Umowa o pracę na czas nieokreślony

Ten rodzaj umowy, którego okres ważności jest nieokreślony, może być rozwiązany przez jedną ze stron z zachowaniem okresu i terminu wypowiedzenia. Strona wypowiadająca umowę musi na żądanie drugiej strony uzasadnić wypowiedzenie w formie pisemnej. Ponadto pracodawca i pracownik w dowolnym czasie mogą podjąć decyzję o zakończeniu stosunku pracy. W takiej sytuacji mówi się o sporządzonej za obopólnym porozumieniem stron umowie wypowiedzenia.

2.3.2. Czas pracy

Prawo szwajcarskie ustanawia maksymalny tygodniowy czas pracy dla zatrudnionych w zakładach przemysłowych, dla personelu biurowego, personelu technicznego i zatrudnionych w innych branżach, wliczając w to personel zatrudniony przy sprzedaży w dużych przedsiębiorstwach handlu detalicznego, na 45 godzin. Wszystkich innych zatrudnionych nie wykonujących samodzielnej działalności zarobkowej obowiązuje górna granica wynosząca 50 godzin tygodniowo.

W zasadzie określenie czasu pracy leży w gestii pracodawcy; musi on jednakże stosować się do ustawowo przyjętych kryteriów (okresy odpoczynku, przerwy, urlop, czas wolny w weekendy, zakaz pracy w porze nocnej i w niedziele), a także musi przed określeniem harmonogramu czasu pracy zasięgnąć opinii zatrudnionych w celu uwzględnienia w ramach istniejących możliwości osobistych potrzeb pracowników. W myśl kodeksu pracy za nadgodziny traktuje się godziny wykraczające poza maksymalny czas pracy w tygodniu wynoszący 45 lub 50 godzin. Pracodawca jest zobowiązany do zapłaty za nadgodziny wynoszącej 125% normalnego wynagrodzenia lub – jeżeli pracownik wyraża na to zgodę – zamianę nadgodzin na czas wolny, którego długość jest co najmniej równa sumie nadgodzin.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Ustalony ustawowo minimalny czas trwania urlopu wynosi:

- cztery tygodnie dla pracowników i dla uczących się zawodu powyżej 20-go roku życia;
- pięć tygodni dla pracowników i dla uczących się zawodu do ukończonego 20-go roku życia.

Taki minimalny czas trwania urlopu może być zwiększony wskutek uzgodnień zawartych w umowie. I tak zbiorowe umowy pracy przewidują często dłuższe urlopy, a mianowicie dla pracowników, którzy mają określoną ilość lat wysługi i/lub osiągnęli określony wiek. Z drugiej strony czas trwania urlopu może zostać obniżony, jeżeli dana osoba nie pracowała przez długi okres czasu, czy to wskutek przewlekłej choroby uniemożliwiającej jej świadczenie pracy i zmuszającej do wzięcia dużego bezpłatnego urlopu, czy też z innych powodów.

Inne rodzaje urlopów

W Szwajcarii obowiązuje cały szereg różnych rodzajów urlopu gwarantowanych z mocy ustawy lub na podstawie zbiorowych umów pracy mających stworzyć zatrudnionym przyjemniejsze ramy funkcjonowania w świecie pracy. Mianowicie zatrudnionym i uczącym się zawodu w wieku poniżej 30 lat, angażującym się nieodpłatnie na rzecz młodzieży, przysługuje raz w roku w ramach urlopu młodzieżowego pięć dodatkowych dni wolnych od pracy. Ponadto pracodawca jest obowiązany przyznać swoim pracownikom dni i godziny zwyczajowo wolne od pracy, np. na okoliczność ślubu, urodzin dziecka/dzieci, zgonu bliskich krewnych lub znajomych lub w przypadku zmiany miejsca zamieszkania.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

W chwili obecnej pensje w Szwajcarii ciągle jeszcze określane są wg zasady wysługi lat. Tymczasem pracodawcy w sektorze publicznym i prywatnym coraz częściej przechodzą do systemu płacy w zależności od wydajności pracownika. Pensje kobiet – niezależnie od poziomu kwalifikacji zawodowych – ogólnie mówiąc są niższe niż pensje mężczyzn. Politycy i partnerzy społeczni pracują jednakże wytrwale nad zniwelowaniem tych różnic. Stosownie do artykułu 12 nowej konstytucji (wejście w życie od 1 stycznia 2000) obowiązuje prawo do otrzymania pomocy w sytuacjach kryzysowych: jeżeli ktoś znalazł się w ciężkiej sytuacji i nie jest w stanie

zapewnić sobie środków do życia, przysługuje mu prawo do pomocy i opieki oraz do środków niezbędnych do godnego życia.

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.treffpunkt-arbeit.ch>

<http://www.seco-admin.ch>

2.4. Podatki

W Szwajcarii, obok podatków określonych w konstytucji dla federacji, każdy kanton ustala własne podatki. Również gminy (jest ich ok. 3000) w ramach przepisów kantonalnych określają własne stawki podatków.

Na szczeblu centralnym podatki bezpośrednie to: podatek dochodowy, podatek od zysku, podatek obrachunkowy (Verrechnungssteuer), opłata skarbową (Stempelabgaben), a podatki pośrednie to: podatek od wartości dodanej VAT, podatek od tytoniu, podatek od piwa, podatek od wyrobów spirytusowych, podatek od oleju mineralnego, podatek samochodowy, cła.

W 26 kantonach pobierane są następujące podatki: podatki dochodowe, majątkowe i inne opłaty – podatek dochodowy i majątkowy, podatek pogłówny, osobowy i od gospodarstwa domowego, podatek od spadków i darowizn, podatek od zysku z nieruchomości, podatek od kupna-sprzedazy, podatek od nieruchomości, podatek od wygranych na loterii oraz podatki od posiadania i wydatków – podatek od samochodów, od psów, od rozrywek, opłata skarbową, podatek od reklamy, od budowli wodnych, inne.

W 3000 gmin pobierane są również podatki dochodowe, majątkowe i inne opłaty (9 rodzajów) oraz podatki od posiadania i wydatków (3 rodzaje). Nazwy podatków gminnych pokrywają się w dużej mierze z podatkami kantonalnymi.

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Kwota wolna od podatku wynosi 9600 CHF bądź 18.800 CHF (dla osób mających na utrzymaniu dzieci albo osobę wymagającą opieki).

Dla przykładu osoba bezdzietna pozostająca w związku małżeńskim zapłaci w zależności od kantonu podatek w wysokości:

przy przychodach do 50.000 CHF – 3,7–9 %

„ 100.000 CHF – 8,0–16,3 %

„ 200.000 CHF – 15,0–26,1 %

Zagraniczni pracownicy traktowani są pod względem podatków jak obywatele szwajcarscy. Cudzoziemcy mają prawo do zwrotu podatku od odsetek, którego to prawa nie mają Szwajcarzy.

2.4.2. Podatek VAT

Podatek VAT w wysokości 7,6% zawarty jest w cenach. Niższa stawka 3,6% stosowana jest przy pobytach w hotelu (łącznie z wynajmem pokoju i śniadaniem). Zwrot podatku VAT można otrzymać w przypadku rachunków na kwotę co najmniej 400 CHF. Odnośnie procedur turyści powinni poradzić się sprzedawcy. Formularz zwrotu podatku VAT musi być podstemplowany przez służby celne przy wyjeździe ze Szwajcarii, a następnie odesłany do sklepu. Zwrot podatku VAT w przypadku rachunków hotelowych nie jest możliwy.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Podatek dochodowy w Szwajcarii pobiera zarówno państwo (podatek federalny), jak również kantony i gminy (podatki państwowe i gminne). Ze względu na to, iż każdy z 26-ciu kantonów posiada swoją własną ustawę podatkową, obciążenie podatkowe w poszczególnych kantonach jest różne. Zasadniczo osoby objęte obowiązkiem płacenia podatków muszą raz w roku wypełnić deklarację podatkową. Na podstawie tych deklaracji określa się czynniki podatkowe (dochód i majątek) i określa wysokość podatków.

Większość kantonów nie stosuje tej zasady samodeklarowania podatkowego w odniesieniu do osób zamieszkałych za granicą lub do zatrudnionych w Szwajcarii cudzoziemców nie posiadających zgody na osiedlenie się; w odniesieniu do tego kręgu osób obowiązują podatki dochodowe (nakładane przez państwo, kantony i gminy) potrącane przez pracodawcę bezpośrednio z ich pensji (opodatkowanie źródełowe). Tym samym podatek jest odprowadzony.

Jeżeli przy zawieraniu umowy o pracę strony uzgadniają określoną wysokość wynagrodzenia, wówczas kwota ta jest kwotą brutto, która będzie pomniejszona o kwoty z tytułu odliczeń socjalnych. Takie odliczenia to:

- ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (ALV), 1,25% za pensje do CHF 106'800. – 0,5% za elementy składowe pensji pomiędzy 106'801 a 267'000 franków,
- ubezpieczenie na starość i ubezpieczenie najbliższych na wypadek śmierci (AHV), ubezpieczenie na wypadek inwalidztwa (IV), ubezpieczenie na wypadek niemożności wykonywania pracy (EO), 5,05%,
- emerytura zawodowa (BVG), ok. 7,5%,
- ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków (UV), ok. 0,8%.

W odniesieniu do ALV, AHV/IV i EO obowiązują stałe, ustalone przez ustawodawcę stawki procentowe. Inne odliczenia mogą się różnić pod względem ich wysokości w zależności od ubezpieczenia pracodawcy.

Kolejnym odliczeniem może być podatek źródłowy, w zależności od kantonu kwoty te mogą się bardzo różnić od siebie.

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.steuerrevue.ch>

<http://www.baselland.ch/docs/fkd/steuern/main-steuern.htm>

<http://www.steuer.bs.ch/>

<http://www.fin.be.ch/site/sv-steuerverwaltung.htm>

<http://www.drntax.ch>.

<http://www.dr-fischer-partner.ch/>

<http://www.droit-fiscal-suisse.com>

<http://www.economiesuisse.ch>

<http://www.geneve.ch/impots/welcome.html>

<http://www.mwst.ch/>

<http://www.steuerkonferenz.ch>

<http://www.steuern.ch/>

<http://www.pax.ch/01-toolsservices/tss-index/tss-steuersystem.htm>

<http://www.zug.ch/tax/>

<http://www.teledata.ch>

2.5. Zabezpieczenia społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Państwowy podstawowy system ubezpieczeń na starość i najbliższych krewnych na wypadek zgonu (AHV, 1. filar), fundusz emerytalny zawodowy (BV, 2. filar) oraz fundusz emerytalny indywidualny (3. filar) zapewniają świadczenia z tytułu ubezpieczenia na starość.

Państwowy podstawowy system ubezpieczeń na starość i najbliższych krewnych na wypadek zgonu (AHV, 1. filar)

Mężczyźni, którzy ukończyli 65 lat oraz kobiety, które ukończyły 63 lata (od 2005 r. 64 lata) mogą starać się o przyznanie im emerytury z pierwszego filaru (AHV), jeżeli okresy opłacania przez nich składek zaliczone zostaną na co najmniej jeden pełny rok.

Emeryturę wylicza się w oparciu o właściwy średni dochód i liczbę lat, w których opłacana była składka. Dochód składa się z całościowego dochodu z tytułu pracy i ze świadczeń uzyskiwanych z tytułu wychowywania dzieci i opieki. Dochód, jaki uzyskali małżonkowie podczas trwania małżeństwa, jest dzielony na pół i po połowie zapisywany na konto każdego z nich. Składki płacone przez osoby niepracujące przelicza się na dochód.

Pełne emerytury płacone są w przypadku pełnego okresu opłacania składek, tzn. jeżeli dana osoba przez tyle samo lat opłacała składki, jak to robiły osoby ubezpieczone z jej rocznika. Pełna emerytura wynosi co najmniej 1055, a maksymalnie 2110 franków szwajcarskich miesięcznie. Obie emerytury współmałżonków nie mogą przekraczać łącznie kwoty 3165 CHF. Jeżeli składki nie były opłacane przez cały wymagany okres, wówczas przysługuje prawo do emerytury częściowej.

Możliwe jest przejście na wcześniejszą emeryturę o jeden lub dwa lata wcześniej, co prowadzi do zmniejszenia kwoty emerytury o 6,8% za każdy rok wcześniejszej emerytury (do 2009 r. stawka obniżenia emerytury w przypadku kobiet wynosi 3,4% za każdy rok wcześniejszej emerytury). Przewidziane jest także odroczenie momentu przejścia na emeryturę o 1 do 5 lat pociągające za sobą dopłatę emerytalną w wysokości pomiędzy 5,2 i 31,5%.

Ponadto, jeżeli spełnione są określone warunki, emerytom mogą przysługiwać renty na dzieci i renty dodatkowe dla współmałżonka.

AHV przyznaje osobom, które trwale na co dzień wymagają pomocy osób trzecich oraz osobistego nadzoru, odszkodowania z tytułu niemożności samodzielnego wykonywania czynności życia codziennego. Wysokość tych świadczeń mieści się, w zależności od stopnia uzależnienia danej osoby od pomocy innych, w przedziale 211–844 CHF miesięcznie.

Jeżeli świadczenia wypłacane przez AHV są niewystarczające do pokrycia potrzeb związanych z utrzymaniem, wówczas osoba zainteresowana może domagać się świadczeń uzupełniających. Świadczenia te są uzależnione od wysokości dochodu.

Fundusz emerytalny zawodowy (2. filar)

Osobom ubezpieczonym w funduszu emerytalnym zawodowym (BV) przysługuje prawo do odpowiednich świadczeń emerytalnych. Obowiązkowe składki na rzecz tego funduszu są wymagalne w przypadku rocznego wynagrodzenia mieszczącego się w granicach 25.320–75.960 CHF. Instytucje odpowiedzialne za ten fundusz (kasy emerytalne) mogą przewidzieć dalsze świadczenia z tego tytułu.

Mężczyźni, którzy ukończyli 65 lat oraz kobiety, które ukończyły 62 lata mogą starać się o przyznanie im emerytury z drugiego filaru BV (fundusz emerytalny zawodowy).

Emerytury z funduszu zawodowego obliczane są w procentach (w chwili obecnej 7,2%) zgromadzonych środków osoby ubezpieczonej. Środki te składają się ze składek i odsetek. Prawo do otrzymywania pełnej emerytury posiada ten, kto od 25-go roku życia do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego opłacał składki emerytalne. Wcześniejsze przejście na emeryturę jest możliwe, jeżeli regulamin właściwej instytucji emerytalnej to przewiduje. Świadczenia kapitałowe w miejsce emerytur muszą być stosowane w przypadku minimalnych emerytur lub jeżeli jest to dopuszczalne w świetle regulaminu kas emerytalnych, a osoba ubezpieczona dokona odpowiedniego wyboru.

Ponadto, jeżeli spełnione są określone warunki, emerytom mogą przysługiwać renty na dzieci.

Fundusz emerytalny indywidualny (3. filar)

Zawierając umowy emerytalne z towarzystwami ubezpieczeniowymi lub funduszami bankowymi, względnie towarzystwami ubezpieczeń na życie, można indywidualnie zaoszczędzić środki na rzecz dodatkowej emerytury (3. filar). Wiązany system indywidualnych funduszy emerytalnych pociąga za sobą ulgi podatkowe. Warunki świadczenia takiej emerytury, wysokość świadczeń, itp. uzależnione są od wybranego produktu emerytalnego (bank, towarzystwo ubezpieczeniowe).

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Ubezpieczenie na wypadek choroby jest obowiązkowe dla wszystkich osób zamieszkałych w Szwajcarii. Osoby dorosłe oraz dzieci są ubezpieczone indywidualnie. Każda osoba, która osiedla się w Szwajcarii ma 3 miesiące czasu na ubezpieczenie się. Umów ubezpieczenia nie zawiera się za pośrednictwem pracodawcy. Zainteresowana osoba musi sama nawiązać kontakt z wybranym towarzystwem ubezpieczeniowym i w nim się ubezpieczyć. Ubezpieczyć można się w szeregu publicznych lub prywatnych towarzystw ubezpieczeniowych. Wszystkie towarzystwa oferują takie same świadczenia, natomiast różnią się one od siebie wysokością składek. Zainteresowana osoba dowolnie wybiera swoje towarzystwo ubezpieczeniowe.

Każdy ubezpieczony opłaca indywidualną składkę ubezpieczenia. Składka ta nie jest uzależniona od dochodu, lecz o jej wysokości decyduje wybrana firma ubezpieczeniowa, miejsce zamieszkania i wybrana forma ubezpieczenia.

Ubezpieczenie zapewnia świadczenia w związku z chorobą, nieszczęśliwym wypadkiem (jeżeli nie leży to w gestii ubezpieczyciela od następstw nieszczęśliwych wypadków) i z macierzyństwem. Ubezpieczenie przejmuje koszty ambulatoryjnej i stacjonarnej opieki medycznej oraz koszt leków przepisanych przez lekarza. Takie ubezpieczenia zasadniczo nie pokrywają kosztów zabiegów dentystycznych. Ubezpieczony może swobodnie wybierać sobie lekarza.

Ubezpieczony partycypuje w kosztach, wpłacając raz w roku maksymalną kwotę.

Zasiłek chorobowy

Ubezpieczenie na wypadek choroby w celu uzyskania zasiłku chorobowego jest dobrowolne.

Obowiązek ubezpieczenia może wynikać z indywidualnej umowy o pracę lub ze zbiorowej umowy pracy. W tym drugim przypadku ubezpieczenie może zostać zawarte w formie umowy zbiorowej.

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Mimo iż przewidziane to zostało w szwajcarskiej konstytucji, państwo szwajcarskie na szczeblu federalnym właściwie nie zna czegoś takiego, jak ubezpieczenie na wypadek macierzyństwa. Jak dotychczas jedynie kanton Genewy wprowadził na szczeblu kantonalnym ubezpieczenie na wypadek macierzyństwa. Na straży ochrony macierzyństwa stoją natomiast inne ustawy federalne. I tak kodeks pracy zawiera przepisy zabraniające zatrudniania matki przez okres 8 tygodni po urodzeniu dziecka. Jednakże zakaz ten nie jest jednocześnie połączony z płatnym urlopem macierzyńskim. W myśl ustawodawstwa dotyczącego umów o pracę pracodawca ma obowiązek wpłacania wynagrodzenia przez określony czas uzależniony od czasu trwania zatrudnienia. Taki obowiązek kontynuacji wypłacania pensji w przypadku macierzyństwa obserwujemy także w przypadku choroby pracownika. Określona ilość kobiet jest zatrudniona na podstawie zbiorowych umów pracy, co jest o tyle korzystne, iż umowy te zawierają korzystniejsze regulacje w przypadku macierzyństwa. Obowiązkowe ubezpieczenie na wypadek choroby zapewnia świadczenia na wypadek macierzyństwa. Świadczenia te obejmują badania kontrolne w czasie ciąży i po rozwiązaniu, poród, doradztwo laktacyjne i opiekę poporodową oraz pobyt w szpitalu zdrowego nowo narodzonego dziecka, jak długo w szpitalu musi pozostać jego matka.

Osoby zatrudnione mogą zawrzeć dobrowolne ubezpieczenie na wypadek konieczności wypłaty dniówek, które to ubezpieczenie zastępuje wynikający z prawa pracy obowiązek pracodawcy do płacenia wynagrodzenia na wypadek choroby lub macierzyństwa osoby zatrudnionej. W takim przypadku, jeżeli spełnione są warunki ustawowe (ubezpieczenie do dnia porodu na okres co najmniej 270 dni bez przerwy trwającej dłużej niż trzy miesiące), matce przysługuje dniówka przez okres 16 tygodni, z czego co najmniej osiem tygodni musi przypadać na okres po porodzie.

Pracodawcy, zbiorowe umowy pracy lub ustawodawca danego kantonu mogą wprowadzić regulacje, na podstawie których ojciec po urodzeniu dziecka może otrzymać kilka dni urlopu.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Państwowy podstawowy system ubezpieczeń na wypadek inwalidztwa (IV, 1. filar), fundusz emerytalny zawodowy (BV, 2. filar) oraz fundusz emerytalny indywidualny (3. filar) zapewniają świadczenia z tytułu ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa.

Świadczenia na wypadek inwalidztwa przewidziane są także w ramach ubezpieczenia od skutków nieszczęśliwych wypadków.

Państwowy podstawowy system ubezpieczeń na wypadek inwalidztwa (IV, 1. filar)

Inwalidom lub osobom bezpośrednio zagrożonym inwalidztwem przysługuje prawo do objęcia ich działaniami integracyjnymi w ramach ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Ubezpieczenie wypadkowe obejmuje wypadki przy pracy, choroby zawodowe oraz wypadki nie związane z pracą z tym, że te ostatnie pod warunkiem, że osoby objęte tym ubezpieczeniem zatrudnione są w wymiarze co najmniej 8 godzin tygodniowo.

Ubezpieczeni

Osoby nie prowadzące samodzielnej działalności gospodarczej muszą się obowiązkowo ubezpieczyć. Dla osób pracujących na własny rachunek ubezpieczenie się ma charakter dobrowolny.

Ubezpieczyciele

Osoby zatrudnione, w zależności od kategorii, ubezpieczają się w Szwajcarskim Zakładzie Ubezpieczeń od Skutków Niezszczęśliwych Wypadków lub w innych autoryzowanych towarzystwach ubezpieczeniowych.

Finansowanie

Składki opłacane są w tysięcznych częściach ubezpieczonego wynagrodzenia (maksymalne wynagrodzenie objęte ubezpieczeniem: 106.800 CHF/rocznie), a ich wysokość jest zróżnicowana w zależności od ryzyka. Część składki ubezpieczenia dotycząca wypadków przy pracy i chorób zawodowych obciąża pracodawcę. Pracownik pokrywa natomiast tę część składki, która dotyczy wypadków nie związanych z pracą.

Świadczenia rzeczowe

Ubezpieczenie przejmuje koszty opieki medycznej i farmaceutycznej w przypadku wypadków przy pracy i wypadków nie związanych z pracą oraz w przypadku chorób zawodowych.

Świadczenia pieniężne

Rekompensata na wypadek niezdolności do pracy: w przypadku pełnej niezdolności do pracy osoba ubezpieczona otrzymuje dniówkę w wysokości 80% ubezpieczonego wynagrodzenia; w przypadku częściowej niezdolności do pracy rekompensata z tego tytułu jest odpowiednio zmniejszona. Prawo do rekompensaty na wypadek niezdolności do pracy wygasa w momencie przyznania renty. Wysokość ubezpieczonego wynagrodzenia odpowiada wysokości ostatnio otrzymanej pensji przed wypadkiem, jednakże maksymalnie 106.800 CHF rocznie.

Renta inwalidzka: W przypadku trwałej niezdolności do pracy ubezpieczonemu przysługuje renta. Jeżeli mamy do czynienia z inwalidztwem całkowitym, wówczas renta stanowi 80% ubezpieczonego wynagrodzenia; w przypadku inwalidztwa częściowego wysokość renty jest odpowiednio mniejsza. Wysokość ubezpieczonego wynagrodzenia odpowiada wysokości ostatnio otrzymanej pensji przed wypadkiem, jednakże maksymalnie 106.800 CHF rocznie.

Renta dla najbliższych na wypadek śmierci: w takim przypadku najbliższym zmarłego ubezpieczonego przysługuje renta. Stanowi ona 40% ubezpieczonego wynagrodzenia dla owdowiałego współmałżonka, 15% dla półsierot i 25% dla pełnych sierot.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Na szczeblu federalnym:

- **dotatki na dzieci dla osób zatrudnionych w sektorze rolniczym oraz dla gospodarzy małorolnych, jeżeli ich dochód netto nie przekracza 30.000 CHF rocznie**

Dodatki na dzieci na obszarach nizinnych wynoszą 170 CHF miesięcznie na głowę za pierwsze dwoje dzieci oraz 175 CHF na głowę miesięcznie za trzecie i każde następne dziecko. Na obszarach górskich kwoty te są każdorazowo powiększane o 20 CHF za dziecko miesięcznie.

Dodatek na dziecko przysługuje z pierwszym dniem miesiąca, w którym dziecko się urodziło, a wygasa wraz z osiągnięciem przez nie 16-go roku życia, względnie z ukończeniem 25-go życia w przypadku dzieci uczących się.

▪ **dodatki dla gospodarstw domowych osób zatrudnionych w sektorze rolniczym**

Osoba zatrudniona w sektorze rolniczym otrzymuje dodatek na prowadzenie gospodarstwa domowego w wysokości 100 CHF miesięcznie, jeżeli wraz ze współmałżonkiem i dziećmi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe.

Na szczeblu kantonalnym:

▪ **dodatki na dzieci** (wszystkie kantony)

Dodatki na dzieci w zależności od kantonu wahają się pomiędzy 150 a 344 CHF za dziecko miesięcznie. Zasadniczo wypłacane one są do 16-go roku życia, względnie do 25-go roku życia w większości kantonów w przypadku dzieci uczących się.

- **dodatki edukacyjne** (Bazylea-Landschaft, Bazylea-Miasto, Fryburg, Graubünden, Jura, Lucerna, Neuenburg, Nidwalden, St. Gallen, Schaffhausen, Waadt i Wallis)
Dodatki porodowe (Fryburg, Genewa, Jura, Lucerna, Neuenburg, Schwyz, Solothurn, Uri, Waadt i Wallis)

Miesięczne dodatki na dziecko uczące się, które nie osiągnęło 25-go roku życia, wahają się w zależności od kantonu pomiędzy 190 a 444 CHF.

▪ **dodatki porodowe**

Wysokość dodatków porodowych w zależności od kantonu waha się pomiędzy 600 a 1500 CHF.

- **dodatki adopcyjne** (allocation d'accueil; Fryburg, Genewa, Jura, Waadt i Wallis),

Dodatki adopcyjne odpowiadają kwotom dodatków porodowych w odnośnych kantonach.

- **dodatki na utrzymanie gospodarstwa domowego** (dodatkowo do dodatków na dzieci lub dodatków szkoleniowych; Jura)

Utrzymanie gospodarstwa domowego: kanton Jura przyznaje osobom pobierającym dodatki na dzieci lub dodatki edukacyjne dodatkowo jeszcze kwotę w wysokości 132 CHF miesięcznie na utrzymanie gospodarstwa domowego.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Wszystkie osoby wykonujące w Szwajcarii niesamodzielną działalność zarobkową i które nie osiągnęły zwykłego wieku emerytalnego muszą być obowiązkowo ubezpieczone na wypadek bezrobocia. Składki na to ubezpieczenie pokrywają po połowie pracodawca i pracownik.

Aby móc uzyskać prawo do odszkodowania z tytułu bezrobocia, należy:

- w okresie dwóch ostatnich lat przed utratą pracy i przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy jako bezrobotny wykonywać przez okres co najmniej dwunastu miesięcy pracę objętą obowiązkiem opłacania składki ubezpieczeniowej;
- zgłosić się do biura pośrednictwa pracy, a także poszukiwać pracy na własną rękę;

- być gotowym do podjęcia pracy i być w stanie pracę podjąć.

Jeżeli zrezygnowałeś z pracy bez zaistnienia uzasadnionego powodu, wówczas Twoje prawo do otrzymania odszkodowania dla bezrobotnych może zostać zawieszona na określony czas. Taka sama regulacja obowiązuje, jeżeli za mało się starasz o znalezienie nowej pracy lub jeżeli odrzucasz oferty pracy proponowane przez urząd pracy.

Odszkodowanie z tytułu bezrobocia stanowi 70% średniego dochodu uzyskanego przez ostatnich sześć miesięcy i objętego obowiązkową składką ubezpieczenia. Osoby zobowiązane do opieki nad dziećmi lub których dniówka jest mniejsza od określonej kwoty minimalnej, otrzymują 80% dochodu ostatnio uzyskanego i objętego obowiązkową składką ubezpieczenia.

Odszkodowanie z tytułu bezrobocia wypłacane jest w postaci dniówek. Tygodniowo wypłaca się bezrobotnemu pięć dniówek. Prawo do tego świadczenia rozpoczyna się po upływie okresu oczekiwania wynoszącego pięć dni kontrolowanego bezrobocia.

W okresie dwóch lat od utraty pracy i zarejestrowania się w urzędzie pracy jako bezrobotny otrzymasz:

- 400 dniówek;
- osoby, które osiągnęły 55-ty rok życia i są w stanie udowodnić opłacanie składek ubezpieczenia przez okres co najmniej 18 miesięcy, otrzymują przez okres dwóch lat 520 dniówek.

Jeżeli uwarunkowania rynku pracy pociągają za sobą utrudnienia w znalezieniu Ci nowego miejsca pracy przez urząd pracy, wówczas za zgodą urzędu pracy możesz wziąć udział w kursach doszkalających i kontynuować pobieranie dniówek.

Kto chce uzyskać odszkodowanie z tytułu bezrobocia, ten musi się zarejestrować we właściwym ze względu na swoje miejsce zamieszkania urzędzie pracy jako bezrobotny najpóźniej pierwszego dnia po utracie pracy. Po zarejestrowaniu się musisz z reguły dwa razy w miesiącu stawić się na rozmowę doradczo-kontrolną w swoim właściwym Regionalnym Centrum Pośrednictwa Pracy (RAV).

Wypłaty odszkodowania z tytułu bezrobocia dokonuje kasa bezrobotnych, którą można sobie dowolnie wybrać w momencie rejestrowania się w urzędzie pracy jako bezrobotny. Szczegółowych informacji na ten temat udziela urząd pracy, w którym osoba bezrobotna się rejestruje.

E-Formularze

Szwajcaria stosuje formularze państw EOG, jednakże z pewnymi modyfikacjami specyficznymi dla Szwajcarii. Górna część formularzy różni się każdorazowo w formie w zależności od tego, czy mamy do czynienia z umową z UE czy z państwami EFTA. Jednakże pod względem treści niczym się one od siebie nie różnią.

Formularze można otrzymać u właściwego ubezpieczyciela. On też wystawia takie formularze.

Ministerstwo Gospodarki i Pracy RP wraz z Ministerstwem Polityki Społecznej RP zajmują stanowisko, że nie ma możliwości stosowania przepisów zawartych między Wspólnotą Europejską a Konfederacją Szwajcarską w sprawie swobodnego przepływu osób. Oznacza to, że do czasu podpisania przez Polskę tzw. protokołu adaptacyjnego dotyczącego przystąpienia nowych państw członkowskich UE do tej umowy, postanowienia rozporządzenia Rady (EWG) nie mogą być stosowane w stosunkach między Polską a Szwajcarią.

Nie ma możliwości transferowania zasiłku z ani do Szwajcarii.

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.zus.pl/mapaser.htm>

<http://www.bsv.admin.ch/kv/beratung/f/index.htm>

<http://www.ahv.ch/Home-F/Generalites/Caisses/caisses.htm>

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie

Wysokość czynszów w zależności od dzielnicy oraz położenia i wielkości mieszkania waha się w znaczący sposób. Nijżej zamieszczona tabela w ogólnym zarysie przedstawia średnie kwoty czynszów (we frankach szwajcarskich) różnych pod względem wielkości mieszkań (stan na maj 2003 r.):

mieszkanie 1 pokój	600
mieszkanie 2 pokoje	820
mieszkanie 3 pokoje	970
mieszkanie 4 pokoje	1220
mieszkanie 5 pokoi	1550

W celu uzyskania kwot w euro należy liczby te pomnożyć przez 0.65 (stosując kalkulator dewizowy szwajcarskich Raiffeisen-Banken można te kwoty na bieżąco aktualizować).

Pamiętaj, iż ceny mogą się znacznie różnić od tych podanych wyżej w zależności od tego, czy szukasz mieszkania w centrum miasta czy na terenach wiejskich.

Mimo małej ilości ofert na aktualnym rynku mieszkaniowym Twoje szanse na znalezienie czegoś we właściwym okresie czasu, co by Ci odpowiadało, mogą być znaczne, jeżeli przy poszukiwaniu mieszkania wykazesz się cierpliwością i uporem. Masz do dyspozycji różne możliwości skutecznego szukania właściwego lokum. Możesz na przykład:

- śledzić oferty mieszkań i nieruchomości publikowane w gazetach lokalnych, regionalnych lub ogólnokrajowych;
- zasięgnąć pomocy wyspecjalizowanych w zakresie poszukiwania mieszkań stron internetowych; niektóre z nich znajdziesz na niżej zamieszczonej liście linków;
- nawiązać kontakt z gminą, na terenie której zamierzasz zamieszkać (większość gmin szwajcarskich prowadzi uaktualniane listy wolnych mieszkań na swoim obszarze);
- nawiązać bezpośredni kontakt z biurami zarządów nieruchomości działającymi na interesującym Cię obszarze.

Nabycie nieruchomości

Jako obywatel państwa członkowskiego UE lub któregoś z państw EFTA przysługują Ci w zasadzie takie same prawa w zakresie nabywania nieruchomości, jakimi cieszą się Szwajcarzy. Musisz jednakże posiadać legalne pozwolenie na pobyt.

Zakup drugiej nieruchomości stanowiącej dodatkowe miejsce zamieszkania w pobliżu miejsca pracy samo w sobie, jeżeli chodzi o osoby z państw UE/EFTA przekraczające granice ze Szwajcarią nie jest objęte obowiązkiem posiadania pozwolenia. Szersze informacje na ten temat

znajdziesz w informatorze Federalnego Urzędu Wymiaru Sprawiedliwości o zakupie działek gruntowych przez cudzoziemców.

Przy zakupie nieruchomości w Szwajcarii przez cudzoziemców obowiązuje konieczność uzyskania stosownego zezwolenia władz kantonalnych.

Wcześniej obowiązujące prawo „Lex Friedrich” wymagające szczególnych pozwoleń zostało w ostatnich latach złagodzone przez tzw. „Lex Koller”.

Z obowiązku tego zwolnione jest:

- nabywanie działek i nieruchomości służących wykonywaniu działalności gospodarczej. Działki takie – traktowane również jako lokata kapitału – mogą też być nabywane przez cudzoziemców zamieszkałych za granicą celem ich wynajmu lub dzierżawy dla firm produkcyjnych lub usługowych,
- posiadanie udziałów w firmach zajmujących się handlem ww. działkami i nieruchomościami,
- zakup domu mieszkalnego przez cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pobyt. Mieszkania mogą też być kupowane jeśli spełniają funkcję miejsca wykonywania zawodu.

Stosowanie w praktyce „Lex Koller” leży w dużej mierze w gestii władz kantonalnych, na terenie których położone są nieruchomości mające być przedmiotem transakcji kupna z udziałem cudzoziemca.

Zezwolenie jest bezwzględnie potrzebne w przypadku chęci zakupu domu letniskowego.

Również zakup ziemi rolniczej jest dopuszczony po uzyskaniu pozwolenia.

Należy zaznaczyć, że w każdym przypadku ważną funkcję spełniają również władze gminne, bez zgody których transakcja nie może być dokonana.

Przepisy nie dopuszczają zakupu przez cudzoziemców mieszkań na terenie Szwajcarii. Można natomiast starać się o zgodę na kupno domu letniskowego – rocznie wydawanych jest łącznie kilkadziesiąt tego rodzaju pozwoleń przez władze kantonalne.

* * *

Szwajcaria jest jednym z najdroższych państw w Europie. Z badań Eurostatu wynika np., iż szwajcarska gospodyni domowa, kupując codziennie określone produkty płaci 26% więcej niż Francuzka i aż o 63% więcej niż płaci Hiszpanka za te same produkty. Te wysokie koszty dóbr konsumpcyjnych po części wynikają ze stosunkowo wysokiego poziomu dochodów Szwajcarów. Tymczasem specjaliści żywią nadzieje, iż zawarte umowy bilateralne pomiędzy Szwajcarią a UE zainicjują spadek tych cen.

Więcej informacji: <http://www.swissportail.ch>

3.2. Prawo jazdy

Jeżeli jesteś już posiadaczem prawa jazdy, to w przeciągu pierwszych dwunastu miesięcy od momentu wjazdu na terytorium Szwajcarii musisz się zgłosić do urzędu komunikacji właściwego dla kantonu na terenie którego mieszkasz (adres dostępny jest na stronie internetowej Związku Urzędów Komunikacji) celem złożenia wniosku o dokonanie zamiany swojego macierzystego prawa jazdy na prawo jazdy szwajcarskie. W związku z tym powinieneś przedstawić następujące dokumenty:

- wniosek (prawidłowo wypełniony i podpisany) o wydanie prawa jazdy na podstawie cudzoziemskiego prawa jazdy (stosowny formularz można otrzymać w urzędzie komunikacji właściwym dla Twojego kantonu lub „ściągnąć“ sobie z jego strony internetowej),
- dowód osobisty (paszport lub kartę identyfikacyjną),
- oryginał prawa jazdy (w niektórych przypadkach urząd może zażądać przedłożenia tłumaczenia przysięgłego),
- dwa aktualne zdjęcia (kolorowe i w formacie paszportowym),
- pozwolenie na pobyt lub na osiedlenie się,
- zaświadczenie od optyka (dowiedz się w swoim urzędzie komunikacji, czy taki dokument jest wymagany).

Jeżeli nie zamierzasz przebywać w Szwajcarii przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, nie masz obowiązku starania się o wydanie szwajcarskiego prawa jazdy.

Jeżeli nie jesteś jeszcze posiadaczem prawa jazdy, to możesz, jeżeli ukończyłeś 18 lat, złożyć w urzędzie komunikacji właściwego ze względu na Twoje miejsce zamieszkania kantonu wniosek o wydanie wstępnego prawa jazdy (adres znajdziesz na stronie internetowej Związku Urzędów Komunikacji). Takie prawo jazdy wydawane jest na podstawie zaliczonego „egzaminu z podstawowej teorii”. Zgłaszając się na taki egzamin musisz przedłożyć dokument, z którego będzie wynikać, iż zaliczyłeś kurs z zakresu udzielania pierwszej pomocy; zaświadczenie to musi być wydane przez organizację autoryzowaną przez Federalny Urząd Dróg.

Jeżeli już jesteś w posiadaniu wstępnego prawa jazdy – tak drogiej Ci „karty wstępu” do świata kierowców – to możesz zasiadać za kierownicą, o ile jesteś w towarzystwie innej osoby, która ukończyła 23 lata i sama jest od co najmniej trzech lat w posiadaniu prawa jazdy odpowiedniej kategorii (wyjątek: motocykle). Stosownych informacji co do okresu ważności wstępnego prawa jazdy udzieli Ci właściwy urząd komunikacji.

Po zaliczeniu egzaminu teoretycznego, a następnie po uczęszczaniu na kurs z zakresu teorii ruchu drogowego prowadzony przez autoryzowanego instruktora oraz po „wyjeździe” kilku godzin (mimo iż „jazdy” pod nadzorem instruktora nie są obowiązkowe, tym niemniej zdecydowanie zaleca się korzystanie z nich) możesz przystąpić do egzaminu praktycznego. Jeżeli nie uda Ci się zdać tego egzaminu, wówczas możesz go powtórzyć. Jeżeli zaliczysz egzamin za pierwszym podejściem, wówczas otrzymasz swoje prawo jazdy w możliwie najkrótszym terminie.

Od 1 kwietnia 2003 r. w miejsce starego „niebieskiego” prawa jazdy obowiązuje nowe prawo jazdy w formie karty kredytowej. Nowe prawo jazdy – w odróżnieniu do poprzedniego formatu – nie zawiera adresu; zwalnia to posiadaczy praw jazdy od obowiązku zastępowania dotychczasowego dokumentu nowym w przypadku przeprowadzki do innego kantonu. Wystarczy jedynie zgłosić do właściwego urzędu komunikacji fakt zmiany miejsca zamieszkania. Nowe prawo jazdy wystawia się jedynie w sytuacji, kiedy jego posiadacz zmienia nazwisko lub jeżeli zmieniają się kryteria wydawania praw jazdy. Nowe prawo jazdy w formie karty kredytowej jest zgodne z normami europejskimi i odpowiada też aktualnie obowiązującym normom ISO. Kategorie praw jazdy odpowiadają kategoriom praw jazdy w krajach sąsiednich.

3.3. System edukacji

Szkoła podstawowa

Do szkoły podstawowej dzieci zaczynają chodzić najwcześniej w wieku 6 lat. Chodzenie do szkoły podstawowej jest dla wszystkich dzieci obowiązkowe i bezpłatne.

Organizacja nauki i finansowanie szkół podstawowych leży w gestii kantonów, które współpracują w tym zakresie z gminami. Zasadniczo dzieci uczęszczają do szkoły znajdującej się w miejscu ich zamieszkania.

W 20 kantonach nauka w szkole podstawowej trwa 6 lat, w pozostałych 4 lub 5 lat. W odróżnieniu od szkoły średniej I stopnia szkoła podstawowa nie dokonuje rozróżnienia wśród dzieci wg kryterium wykazywanych predyspozycji.

Szkoła średnia I stopnia

Po ukończeniu szkoły podstawowej uczniowie kontynuują naukę w szkole średniej I stopnia. Szkoła średnia stanowi drugą fazę obowiązkowej edukacji. Zadaniem tego szczebla edukacji jest ogólne podstawowe kształcenie uczniów. Szkoła średnia przygotowuje do kształcenia zawodowego lub do kontynuacji nauki na szczeblu gimnazjalnym (gimnazja, szkoły średnie dyplomowe, itp.).

Szkoły średnie I stopnia utrzymywane są przez gminy i kantony. Kanton określa cele nauki i sporządza plany nauczania. W 20 kantonach szkoła średnia I stopnia rozpoczyna się od 7-ej klasy, w 6 kantonach od 5-ej lub 6-ej klasy. W szkole średniej I stopnia uczą się uczniowie w wieku 12–16 lat.

Typ szkoły z podstawowymi wymaganiami

Typ szkoły z podstawowymi wymaganiami w większości niemieckojęzycznych szwajcarskich kantonów określa się mianem „szkoły realnej (Realschule)”, a także „szkoły średniej (Oberschule)”, „szkoły wyboru zawodu (Berufswahlschule)”, „szkoły zakładowej Werkschule”. W zachodniej Szwajcarii dominują określenia „section pratique”, „section moderne”, „section préprofessionnelle” lub „classes à options”. Szkoły te rozwijają praktyczne predyspozycje i ogólną wiedzę uczniów, przygotowując ich do nauki zawodu.

Typ szkoły z rozszerzonymi wymaganiami

Typy szkół z rozszerzonymi wymaganiami w zależności od kantonu określane są mianem „szkoły sekundarnej (Sekundarschule)”, „szkoły okręgowej (Bezirksschule)”, „szkoły średniej (Mittelschule)”, „wydziałem progimnazjalnym (progymnasiale Abteilung)”, „podgimnazjum (Untergymnasium)”, „section moderne”, „division supérieure”, „division gymnasiale”. Poszerzają one zakres wykształcenia ogólnego i przygotowują do kontynuowania nauki w gimnazjach, szkołach średnich dyplomowych, w szkołach zawodowych w pełnym wymiarze godzin lub do wymagających szkół specjalistycznych.

Edukacja w szkole średniej II stopnia

Po zakończeniu obowiązkowego etapu edukacji, a więc po 9 latach spędzonych w szkole, rozpoczyna się szkoła średnia II stopnia.

Szkoła średnia II stopnia dzieli się na szczebel ogólnokształcący i zawodowy. Szczebel ogólnokształcący stanowią gimnazja i szkoły średnie dyplomowe. Szczebel zawodowy to szkoły zawodowe i szkoły zawodowe w pełnym wymiarze godzin.

Nauka w szkole średniej II stopnia trwa z reguły 3–4 lata. 83% młodych Szwajcarów kończy tę fazę kształcenia. Otrzymują oni wówczas świadectwo ukończenia lub szwajcarski dyplom dojrzałości.

Dalsza edukacja

Ukończenie nauki w szkole średniej II stopnia uprawnia do kontynuowania nauki na trzecim szczeblu edukacji – albo na uniwersytetach, w państwowych politechnikach (ETH) albo w wyższych szkołach zawodowych, na państwowych egzaminach zawodowych i wyższych egzaminach specjalistycznych oraz w wyższych szkołach specjalistycznych (FH).

Trzeci szczebel edukacji

Trzeci szczebel edukacji obejmuje wyższe szkolnictwo zawodowe, wyższe szkoły zawodowe, włączając w to wyższe szkoły zawodowe (PH) oraz uniwersytety kantonalne i państwowe politechniki (ETH). W latach 1999/2000 w Szwajcarii na trzecim szczeblu edukacji kontynuowało naukę 156.100 studentów.

Wyższe szkolnictwo zawodowe

W zakres wyższego szkolnictwa zawodowego wchodzi wyższe szkoły zawodowe, państwowe egzaminy zawodowe i wyższe egzaminy specjalistyczne. W chwili obecnej funkcjonuje około 70 szkół technicznych i około 30 innych wyższych szkół zawodowych uznawanych przez państwo. Egzaminy zawodowe i wyższe egzaminy specjalistyczne leżą w gestii organizacji zawodowych i są przez nie organizowane. Podlegają one kontroli państwa. Państwo zatwierdza też regulaminy tych egzaminów. Na chwilę obecną licencję państwową posiada ponad 150 egzaminów zawodowych i ponad 150 wyższych egzaminów specjalistycznych.

Wyższe szkoły uniwersyteckie i wyższe szkoły zawodowe

Szkoły wyższe w Szwajcarii można podzielić na dwie grupy: uniwersytety i państwowe politechniki z jednej oraz wyższe szkoły zawodowe z drugiej strony. W latach 1999/2000 około 16% osób w wieku 25–34 lat ukończyło studia wyższe, a w roku 2001 w szkołach wyższych studiowało około 123.000 studentów (99.569 na uniwersytetach i państwowych politechnikach, 23.499 w wyższych szkołach zawodowych).

Państwo odpowiada za dwie politechniki (wraz z ich filiami) oraz za wyższe szkoły zawodowe w zakresie techniki, gospodarki i wzornictwa. Kantony odpowiadają natomiast za uniwersytety i część wyższych szkół zawodowych. Uniwersytety kantonalne otrzymują dotacje z budżetu federalnego.

Wszystkie uniwersyteckie szkoły wyższe i wyższe szkoły zawodowe muszą opracować strategię reform i wprowadzić ją w życie do 2010 roku. Realizacja tego celu odbywa się w związku z realizacją deklaracji bolońskiej zmierzającej do stworzenia wspólnego europejskiego obszaru szkolnictwa. Niektóre uniwersytety i państwowe politechniki wprowadziły już w życie dwustopniowy model studiów licencjackich i magisterskich przynajmniej w odniesieniu do niektórych dyscyplin.

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

W kontekście kwestii związanych z uznawaniem dyplomów rozróżniamy nostryfikację dla celów akademickich i dla celów zawodowych.

Nostryfikacja dla celów zawodowych oznacza uznanie dyplomów niezbędne dla wykonywania zawodu lub dopuszczenia do wykonywania zawodu. W przypadku nostryfikacji dla celów zawodowych należy dokonać rozróżnienia pomiędzy zawodami regulowanymi i nieregulowanymi. W pierwszym przypadku trzeba wiedzieć, jaki zawód jest regulowany przez dany urząd, gdyż przyjęta jest zasada, iż urząd regulujący dany zawód odpowiada też za nostryfikację cudzoziemskich dyplomów. Jeżeli dany kierunek nauczania lub kształcenia zawodowego nie jest

uregulowany, wówczas kwestia nostryfikacji dla celów zawodowych leży w gestii pracodawcy. Pracodawca decyduje o tym, czy kwalifikacje osoby ubiegającej się o pracę spełniają kryteria danego miejsca pracy. Dotyczy to zarówno Szwajcarów, jak i cudzoziemców. Zastrzeżony pozostaje jednakże ustalony przez Ministerstwo Gospodarki procentowy udział cudzoziemskich pracowników regulujący udzielanie pozwoleń na pracę. W odniesieniu do osób pracujących na własny rachunek w zawodach nieregulowanych nostryfikacja nie obowiązuje; osoby te obowiązuja wyłącznie mechanizmy wolnego rynku.

W sprawach związanych z uznaniem zaliczonych przedmiotów i okresów studiów na kierunkach medycznych przyznających dyplom państwowy (zwolnienie z egzaminów) nie decyduje uniwersytet, lecz Federalny Urząd Zdrowia. Informacje można uzyskać w **sekretariacie naczelnej komisji państwowych egzaminów medycznych** przy Federalnym Urzędzie Zdrowia (BAG), sekcja egzaminów medycznych.

Trzeba pamiętać, iż po otrzymaniu dyplomu także na kierunkach nie medycznych można się doktoryzować. Tytuł doktora w takich przypadkach zwykle jest nadawany przez uniwersytet (a nie np. przez państwo). Dyplomy uznawane na terytorium całej Szwajcarii w niżej wymienionych zawodach medycznych przyznaje państwo, tzn. sprawy w tym zakresie regulowane są na szczeblu federalnym:

- lekarz,
- stomatolog,
- weterynarz,
- aptekarz (farmaceuta).

Nadawanie tytułów akademickich i ochrona tytułów w Szwajcarii

Państwo nie reguluje w pełni spraw związanych z uzyskiwaniem i stosowaniem nazw zawodów i tytułów. Z tego też względu nie jest zadaniem urzędów szczebla federalnego sprawdzanie zasadności posługiwania się tytułami akademickimi i innymi tytułami, a tym samym wystawianie posiadaczom takich tytułów zezwoleń na posługiwanie się nimi. Federacja jedynie wydała przepisy chroniące uznawane przez państwo certyfikaty specjalistyczne i dyplomy w zakresie szkolenia zawodowego (przemysł, rzemiosło, handel, bankowość, ubezpieczenia, transport, gastronomia i inne usługi oraz usługi domowe), dyplomy wyższych szkół techniczno-rolniczych i innych szkół wyższych (tylko politechniki państwowe i wyższe szkoły zawodowe) lub pociągające generalnie do odpowiedzialności karnej wykorzystywanie nazw zawodów i tytułów, jeżeli spełnione są znamiona takich czynów karalnych, jak **nieuczciwa konkurencja** (Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji UWG z dnia 19.12.1986: art. 3c. i art. 23), **oszustwo** (szwajcarski kodeks karny z dnia 21.12.1937, stan na dzień 17.3.1998, art. 146), lub **podstępna szkoda majątkowa** (szwajcarski kodeks karny z dnia 21.12.1937, stan na dzień 17.3.1998, art. 151). Prywatne posługiwanie się tytułami, mianowicie na płaszczyźnie towarzyskiej, nie jest uregulowane w prawie federalnym. Dlatego też w nie biznesowym obrocie trudno jest uniknąć sytuacji, gdy osoby w nim uczestniczące posługują się nieprawdziwymi tytułami.

Jednakże w niżej wymienionych kantonach obowiązują przepisy skierowane przeciwko posługiwaniu się nieprawdziwymi tytułami w sferze prywatnej; w myśl tych przepisów posługiwanie się nieprawdziwymi tytułami ma charakter wykroczenia i jest karalne, jeżeli nie reguluje tego prawo federalne. Ściganie sprawców tego typu wykroczeń leży więc w gestii kantonów.

W Szwajcarii w związku z brakiem regulacji państwowych przyjęł się zwyczaj, iż zagraniczne tytuły akademickie przyznane przez uznawane przez państwo uniwersytety w ramach regularnych programów naukowo-badawczych mogą być stosowane w formie oryginalnej z dodatkowym wskazaniem na uniwersytet, który taki tytuł nadał.

<http://www.crus.ch/deutsch/enic> – uznawanie dyplomów

3.5. Kursy języka narodowego

Kursy języka niemieckiego, francuskiego i włoskiego, które są językami urzędowymi Szwajcarii, znajdują się w ofercie wielu prywatnych szkół językowych w Polsce.

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do opieki medycznej

Szwajcarski system opieki zdrowotnej – odpowiednio do liczby kantonów i półkantonów – podzielony jest na 26 mniej lub bardziej różniących się od siebie systemów. Federacja z reguły uchwała ustawy ramowe przekazując ich realizację kantonom i gminom.

Ambulatoryjną opiekę medyczną świadczą przeważnie lekarze zatrudnieni w prywatnych gabinetach lekarskich, a także ambulatoria szpitali państwowych lub klinik prywatnych. Pacjenci w zasadzie mogą swobodnie wybierać sobie lekarzy oraz mają nieograniczony, bezpośredni dostęp do specjalistów.

Kantony i gminy organizują opiekę medyczną w szkołach. W regularnych odstępach czasu w szkołach publicznych przeprowadzane są badania kontrolne, sprawdzany jest status odpornościowy uczniów, realizowane są programy szczepień, itp.

Opieka dentystryczna leży przede wszystkim w gestii prywatnych gabinetów stomatologicznych oraz publicznych klinik dentystrycznych. Obowiązkowe podstawowe ubezpieczenie zdrowotne zwraca tylko koszty określonych, przede wszystkim chirurgicznych zabiegów. Szkolne gabinety dentystryczne sprawdzają wielokrotnie w czasie trwania edukacji obowiązkowej stan zdrowia uzębienia wszystkich uczniów oraz proponują w razie potrzeby wykonanie zabiegów, których koszty z reguły jednak pokrywają ich adresaci.

W ostatnich latach przywiązuje się coraz większą wagę do znaczenia domowej, tzw. pozaszpitalnej (Spitex) opieki nad chorymi. Podstawowe ubezpieczenie przejmuje w ograniczonym zakresie koszty świadczeń pielęgnacyjnych i pomocy domowej. Obowiązek udostępnienia tych świadczeń spoczywa na gminach, które często powierzają to zadanie do wykonania organizacjom prywatnym.

Niecała jedna trzecia dopuszczonych do obrotu lekarstw figuruje na tzw. liście środków medycznych – liście lekarstw dostępnych tylko na receptę, których koszty pokrywane są z obowiązkowego podstawowego ubezpieczenia zdrowotnego do poziomu udziału własnego wynoszącego 10%. Koszty lekarstw nie wyszczególnionych na tej liście ponosi sam pacjent lub pokrywane są one z dodatkowego ubezpieczenia pacjenta.

3.6.2. Jak uzyskać opiekę zdrowotną

Można zgłaszać się bezpośrednio do lekarza. Lekarze, którzy praktykują poza systemem ubezpieczenia zdrowotnego, mają obowiązek poinformować o tym fakcie przed rozpoczęciem leczenia.

Jeśli stan zdrowia pacjenta wymaga leczenia szpitalnego, lekarz skieruje go do szpitala. W nagłych przypadkach można bezpośrednio zgłaszać się do szpitala. W ramach ubezpieczenia zdrowotnego zostanie pokryty koszt pobytu na zwykłym oddziale zatwierdzonego szpitala. Informacji o tym, czy

dany szpital jest zatwierdzony, można zasięgnąć w *Institution commune LAMal* lub w samym szpitalu.

W Szwajcarii obowiązuje Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego, którą należy przedstawić lekarzowi lub personelowi szpitala. Kartę można uzyskać w oddziale Narodowego Funduszu Zdrowia

3.6.3. Opłaty za świadczenia zdrowotne

W większości przychodni, aptek i w niektórych szpitalach należy opłacić rachunek z góry. Następnie można zwrócić się do instytucji łącznikowej *Institution commune LAMal* lub do Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia, przedstawiając dowody zapłaty i recepty.

Otrzyma się wtedy zwrot poniesionych kosztów, pomniejszony o udział własny pacjenta.

Większość szpitali i niektórzy lekarze nie obciążają pacjenta pełnymi kosztami, lecz rozliczają je z *Institution commune LAMal*. W takiej sytuacji otrzymamy rachunek opiewający wyłącznie na udział własny pacjenta.

Za każdy okres leczenia trwający do 30 dni należy wnieść zryczałtowaną stawkę, która wynosi obecnie:

92 CHF w przypadku dorosłych

33 CHF w przypadku dzieci i osób do 18 roku życia

Obowiązuje także opłata za każdy dzień pobytu w szpitalu (10 CHF).

Co do zasady leczenie dentystyczne jest w pełni odpłatne (chyba że ma miejsce w związku z wypadkiem).

3.6.4. Transport sanitarny

Transport sanitarny na terytorium Szwajcarii jest częściowo odpłatny. Z ubezpieczenia zdrowotnego pokrywane jest 50% kosztów transportu, w przypadku zagrożenia życia - do granicy 5000 CHF rocznie, natomiast w przypadku przewozu na badania - do 500 CHF rocznie. Pozostałe koszty opłaca pacjent.

Koszty transportu powrotnego do Polski są płatne w całości przez pacjenta.

3.6.5. Leczenie prywatne

Jeśli skorzystamy ze świadczeń lekarza praktykującego poza systemem ubezpieczenia zdrowotnego lub z opieki niezatwierdzonego szpitala, poniesiemy pełen koszt leczenia. Nie przysługuje zwrot tych kosztów.

3.6.6. Dokumenty niezbędne do uzyskania zwrotu kosztów

Oryginały rachunków, dowodów zapłaty, recepty.

3.6.7. Miejsca, gdzie w razie wątpliwości można uzyskać informacje

Instytucja łącznikowa:

nstitution commune LAMal

Gibelinstrasse 25, CH-4503 Soleure

Tel. +41 32 625 30 30

Fax +41 32 625 30 29

e-mail : info@kvg.org

www.kvg.org

lub kasy chorych (*Krankenkassen*)



Data przygotowania informacji:

Sierpień 2007 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Edyta Rakowska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze