

**GHIDUL
LUCRĂTORULUI ROMÂN
ÎN REGATUL SUEDIEI**

CUPRINS:

I. Informații privind șederea cetățenilor români pe teritoriul Regatului Suediei

1. Informații privind piața muncii
2. Unde se găsesc posturi de muncă vacante?

II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă în Suedia?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea documentului care atestă dreptul de ședere?
6. Care sunt documentele necesare pe care cetățeanul român trebuie să le aibă asupra sa înainte de a pleca în Suedia?
7. Care sunt pașii pe care cetățeanul român trebuie să îi efectueze imediat după sosirea sa în Suediei pentru a se înregistra legal pe teritoriul Suediei?

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea în muncă a persoanelor din cadrul categoriilor speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?
8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Care sunt autoritățile suedeze la care se poate adresa cetățeanul român în cazul concedierii fără temei legal?
12. Măsuri adoptate de guvernul suedez în domeniul muncii și social în contextul COVID19
13. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?
14. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

15. Riscul muncii la negru

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală?
8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul?

E. Asigurări sociale:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Cum este reglementat dreptul la prestații de boală în numerar?
5. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
6. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
7. Cum este reglementat sistemul de prestații pentru urmași?
8. Cum este reglementat dreptul la prestații de invaliditate?
9. Care sunt prevederile privind prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale?
10. Care sunt prevederile privind resursele minime?
11. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
12. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REGATUL SUEDEI

I Informații privind șederea cetățenilor români pe teritoriul Regatului Suediei

În calitate de cetățean al UE aveți dreptul de a munci, studia sau trăi în Suedia fără un permis de ședere. De asemenea, aveți dreptul de a demara o afacere privată în această țară. În cazul în care lucrați, studiați sau dețineți resurse economice suficiente pentru a vă întreține atât pe dumneavoastră cât și, eventual, pe membrii dumneavoastră de familie, aveți dreptul de ședere în Suedia, fără a vă mai înregistra la Consiliul suedez pentru Migrație (www.migrationsverket.se).

Pentru a primi numărul personal suedez (esențial în orice procedură locală, în relația cu autorități, bănci ș.a.) și pentru a beneficia de drepturile legale convenite, se recomandă înregistrarea cât mai rapidă la Agenția Fiscală (*Skatteverket* - <https://skatteverket.se/>). Aceasta va acorda număr personal și drept de ședere cetățenilor români care îndeplinesc următoarele condiții:

- sunt angajați, asigură servicii sau sunt liber-profesioniști în Suedia;
- sunt înregistrați ca studenți într-o instituție aprobată de educație din Suedia și au o asigurare extinsă de sănătate;
- au suficiente fonduri pentru a se întreține, inclusiv familia, precum și asigurare extinsă de sănătate valabilă în Suedia pentru toți membrii familiei;
- caută în mod activ un loc de muncă în Suedia și demonstrează șanse reale de a-l obține.

Pentru a fi înregistrați de Agenția Fiscală în registrul de evidența populației din Suedia este nevoie de a demonstra îndeplinirea condițiilor amintite pentru o perioadă minimă de un an.

În cazul în care doriți să demarați o afacere privată va trebui să vă înregistrați la Agenția Fiscală Suedeză și să vă înscrieți compania la Registrul Comerțului din Suedia, înainte începerii activității propriu-zise.

1. Informații privind piața muncii

Cetățenii statelor membre UE au dreptul la liberă circulație în Spațiul Economic European, **dacă dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii lor de familie, și au o asigurare de sănătate cuprinzătoare.**

Accesul cetățenilor români pe piața muncii suedeze este liber. În general, pentru a putea ocupa un loc de muncă în această țară, cunoașterea limbii suedeze este esențială. O astfel de condiție impusă de angajator nu reprezintă o încălcare a libertății de circulație a lucrătorilor în Spațiul Economic European, conform prevederilor art. 3, paragraful 1 din cadrul Regulamentului UE nr. 492/2011.

Mai multe informații privind munca în Suedia se pot găsi pe site-ul <http://work.sweden.se>

2. Unde se găsesc posturi de muncă vacante?

Străinii care doresc să caute un loc de muncă în Suedia ar trebui să încerce să găsească un angajator dispus să-i angajeze înainte de a intra pe teritoriul statului respectiv. Acest lucru se poate realiza contactând direct societățile care scot la concurs posturi pe propriile site-uri internet, portalurile specializate în găsirea de locuri de muncă, firmele specializate în recrutare (www.randstad.se,

www.adecco.se, www.manpower.se etc. sau în anunțurile publicate în ziare ori autoritățile competente cu plasarea forței de muncă din această țară, precum Agenția Națională de Ocupare sau EURES.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă în Suedia?

În România:

- **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM:** Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.3039839; site web: <http://www.anofm.ro>, oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <http://eures.anofm.ro/>.

În Suedia:

Pentru a găsi un loc de muncă în această țară puteți contacta autoritățile competente cu plasarea forței de muncă din Suedia sau direct firmele în căutare de angajați, accesând următoarele adrese de internet:

- www.arbetsformedlingen.se a Agenției Naționale de Ocupare care furnizează informații cu privire la locurile de muncă vacante, documentele necesare angajării în Suedia precum și alte informații utile în domeniul muncii;
- <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage> (European Job Mobility Portal) care furnizează informații cu privire la locurile de muncă, condițiile de muncă și de viață și piața muncii din Suedia și din alte state membre ale UE;
- cele aparținând diferitelor portaluri private adresate persoanelor în cautarea unui loc de muncă (ca de exemplu: www.jobbsafari.se, www.stepstone.se etc.);
- cele aparținând firmelor specializate în recrutare (ca de exemplu: www.randstad.se, www.adecco.se etc.)

În cazul în care un cetățean român optează pentru o firmă privată de plasare a forței de muncă în străinătate, alegerea acesteia trebuie făcută cu mare atenție, respectiv trebuie să obțină cât mai multe informații despre firma care va asigura serviciile de intermediere pentru a se asigura astfel de seriozitatea, onorabilitatea și, nu în ultimul rând, de legalitatea serviciilor oferite. Pentru a preîntâmpina eventuale situații neplăcute și pentru a evita firmele ce nu respectă prevederile legale, în momentul în care decideți să apelați la un agent de ocupare a forței de muncă vă recomandăm să solicitați de la inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia își are sediul agentul, informații cu privire la îndeplinirea obligației de înregistrare, la activitatea de intermediere propriu-zisă desfășurată și informații despre firmele care nu mai desfășoară activitatea de selecție și plasare forță de muncă.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

Modul de aplicare pentru un loc de muncă vacant poate fi diferit în Suedia în funcție de solicitările angajatorului. Înainte de a aplica pentru un loc de muncă este necesară elaborarea unui Curriculum Vitae (CV) respectând structura indicată de organizația/site-ul care unde sunt publicate

locurile de muncă vacante. În momentul aplicării pentru un loc de muncă trebuie transmis angajatorului CV-ul completat precum și scrisoarea de prezentare care nu trebuie să fie mai lungă de o pagină. Dacă acestea vor fi agreate de către angajator veți fi invitat la un interviu.

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

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

Circulația mărfurilor este supusă aplicării principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

2. Cum se poate obține o locuință?

Se recomandă căutarea și identificarea unei locuințe cât mai rapid, în special dacă veți trăi într-un oraș mare, precum Stockholm, Göteborg sau Malmö. Piața imobiliară poate fi extrem de competitivă, făcând dificilă găsirea unei locuințe. Link-urile utile în identificarea unei locuințe sunt: andrahand.se, blocket.se, bostaddirekt.se, [Business Apartments \(Företagsbostäder\)](http://Business Apartments (Företagsbostäder)), <https://www.hyrenbostad.se/>

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

Pentru grădinițe și școli, va trebui să vă adresați primăriei din localitatea viitoarei reședințe. Lista consiliilor locale se regăsește AICI.

Pentru studii universitare, informațiile disponibile se regăsesc la website <https://www.universityadmissions.se/intl/start>

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

Pentru transferul automobilului, contactați Agenția de Transport la email kontakt@transportstyrelsen.se sau telefon +46 771 503 503. Permisul de conducere românesc este recunoscut în Suedia. Detalii la acest link: <https://www.transportstyrelsen.se/en/road/Vehicles/>

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea documentului care atestă dreptul de ședere?

La intrarea în Suedia cetățenii români au nevoie de un pașaport sau o carte de identitate valabile. Recomandăm ca cei care își caută loc de muncă în Suedia să se asigure că dețin pașaport electronic până la momentul angajării.

Unui cetățean român care își caută de lucru în Suedia îi este permis să se afle în Suedia pentru maxim 6 luni, dar nu se poate înregistra în registrul de evidența populației numai bazându-se pe acest fapt.

Pentru a fi înregistrat ca rezident și pentru a primi numărul personal suedez (extrem de util în orice procedură locală, în relația cu autorități, bănci ș.a.) și pentru a beneficia de drepturile legale cuvenite, se recomandă înregistrarea cât mai rapidă la Agenția Fiscală (*Skatteverket* – <http://www.skatteverket.se/>). Aceasta va acorda număr personal și drept de ședere dacă cetățenii români îndeplinesc următoarele condiții:

- sunt angajați, asigură servicii sau sunt liber-profesioniști în Suedia;
- sunt înregistrați ca studenți într-o instituție aprobată de educație din Suedia și au o asigurare extinsă de sănătate;
- au suficiente fonduri pentru a se întreține, inclusiv familia, precum și asigurare extinsă de sănătate valabilă în Suedia pentru toți membrii familiei;
- caută în mod activ un loc de muncă în Suedia și demonstrează șanse reale de a-l obține.

Pentru a fi înregistrați de Agenția Fiscală în registrul de evidența populației din Suedia este nevoie de a demonstra îndeplinirea condițiilor amintite pentru o perioadă minimă de un an.

6. Care sunt documentele necesare pe care cetățeanul român trebuie să le aibă asupra sa înainte de a pleca în Suedia?

- Pașaport sau document de identitate valabil în UE/SEE (recomandăm pașaport electronic dacă se intenționează șederea pe termen mai lung);
- Card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România sau alte formulare europene care atestă faptul că sunteți asigurat medical la sistemul românesc de sănătate;
- Documente personale cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie. De asemenea, vor fi utile permisul de conducere, diplomele de absolvire, certificate, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă, în traducere autorizată în limba engleză sau suedeză și apostilate cu Apostila de la Haga, etc.;
- În cazul șomerilor, formularele europene E301/U1 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303/U3, dacă se dorește transferul dreptului la prestații de șomaj în Suedia.

7. Care sunt pașii pe care cetățeanul român trebuie să îi efectueze imediat după sosirea sa în Suedia pentru a se înregistra legal pe teritoriul Suediei?

- înregistrarea la registrul suedez al populației prin Agenția Fiscală Suedeză – *Skatteverket*, după obținerea unui loc de muncă sau prin demonstrarea posibilităților de întreținere prin mijloace proprii, respectiv ca student sau ca antreprenor, conform condițiile precizate mai sus;
- înregistrarea la Agenția Națională de Ocupare (www.arbetsformedlingen.se) în termen de șapte zile de la sosirea în Suedia, în cazul șomerilor care se află în posesia formularului E 303 sau U2 care atestă că se află în căutarea unui loc de muncă în spațiul european;
- deschiderea unui cont bancar;
- înscrierea la Agenția Națională pentru Asistență Socială (www.forsakringskassan.se)

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Consiliul Național pentru Învățământ Superior din Suedia (*Universitets och högskolerådet*, www.uhr.se) este organismul competent cu recunoașterea calificărilor obținute în afara teritoriului suedez.

Consiliul Național pentru Educație Superioară din Suedia decide cu privire la eligibilitatea conferită de calificările străine pentru ocuparea unui loc de muncă în această țară dar și în privința echivalării diplomelor obținute în străinătate în vederea continuării studiilor în Suedia.

În cazul profesiilor care nu necesită autorizare (profesii nereglementate), dacă aveți o calificare universitară obținută în afara Suediei, puteți solicita evaluarea acesteia de către Consiliul suedez pentru Învățământul Superior. Acesta va emite o declarație generală ce poate fi folosită în vederea ocupării unui loc de muncă în Suedia. Declarația ajută un potential angajator pentru a înțelege ce studii ați efectuat dumneavoastră prin descrierea calificării obținute și compararea acesteia cu o calificare suedeză echivalentă.

În cazul profesiilor care necesită autorizare (profesii reglementate), pentru care legea suedeză prevede anumite condiții specifice care trebuie îndeplinite în vederea exercitării respectivelor profesii, este necesară recunoașterea studiilor de către autoritatea competentă corespunzătoare.

Dreptul profesioniștilor pentru a exercita o profesie reglementată în statele membre ale Uniunii Europene, Islanda, Liechtenstein, Norvegia și Elveția este reglementat de Directiva 2005/36/CE. Persoanele calificate pentru o profesie în altă țară, care ar dori să-și exercite profesia în Suedia, trebuie să se adreseze autorității competente relevante pentru domeniul de activitate în care acestea vor lucra.

Lista cu profesiile reglementate în Suedia poate fi consultată pe site-ul Consiliului Național pentru Educație Superioară din Suedia (<https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/information-innan-ansokan/Arbeta-i-Sverige/Reglerade-yrken/>). Dintre acestea menționăm: avocat, asistent medical, farmacist, fizioterapeut, medic, radiolog, dentist, profesor, psiholog, veterinar etc.

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Cea mai mare parte a învățământului profesional și a sistemului de formare profesională din Suedia intră în responsabilitatea Ministerului Educației și Cercetării. Sistemul școlar suedez este bazat pe obiective, cu un grad ridicat de responsabilitate la nivel local.

Agencia Națională suedeză pentru Educație (*Skolverket*, <https://www.skolverket.se/>) este autoritatea administrativă centrală pentru sistemul suedez de învățământ de stat pentru copii, tineri și adulți. Acesta dirijează, susține, urmărește și evaluează activitatea municipalităților și școlilor, cu scopul de a îmbunătăți calitatea și rezultatul activităților și pentru a se asigura că toți elevii au acces egal la educație. La următorul nivel Autoritatea pentru Formare Profesională are sarcina de a asigura calitatea formării profesionale.

În ceea ce privește alți actori din sistemul de educație și formare profesională, trebuie remarcat faptul că municipalitățile au un nivel ridicat de autoritate datorită sistemului descentralizat de operare în Suedia, existând un cadrul de cooperare între furnizorii de educație și formare profesională și partenerii sociali.

În mare parte educația și formarea profesională continuă în Suedia este aprobată și finanțată public. Categoriile principale ale educației și formării profesionale suedeze sunt următoarele:

- cea adresată tuturor grupurilor țintă: educația și formarea profesională a adulților, perfecționare profesională post-secundară, formare profesională pe piața forței de muncă și servicii de formare și dezvoltare profesională;
- cea adresată șomerilor și altor grupuri țintă vulnerabile la excluderea socială: formarea profesională pe piața forței de muncă este disponibilă pentru șomeri și poate cuprinde formare de bază sau suplimentară; principiul echității în sistemul de învățământ suedez se asigură prin școli speciale destinate persoanelor cu nevoi speciale;
- cea derulată la inițiativa întreprinderilor private sau promovate de către partenerii sociali: multe locuri de muncă oferă, pe bază de voluntariat, formare cuprinzătoare în serviciu pentru personalul de la toate nivelurile organizației; acest tip de formare poate implica orice, de la abilități profesionale practice la studiu teoretic extins;
- cea desfășurată ca urmare a inițiativei individuale: încă din 1975, toți angajații au dreptul prin lege la concedii fără plată pentru studiu, cu condiția ca aceștia să fi avut același angajator în ultimele șase luni sau în ultimele 12 luni pe parcursul celor doi ani precedenți.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Legislația suedeză a muncii și de sănătate și securitate la locul de muncă se aplică tuturor lucrătorilor angajați de către agenți economici înregistrați în Suedia, indiferent de naționalitatea acestora.

După ce vă angajați, va trebui să vă deschideți un cont bancar în Suedia pentru a putea primi salariul de la angajator.

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

Contactul de muncă este reglementat în Suedia prin Legea fundamentală privind protecția ocupării în muncă, modificată și completată, adoptată în 1982, (<https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/198280-employment-protection-act-lag-om-anstallningsskydd/>).

Un contract de muncă este valabil pe termen nelimitat dacă nu are, pentru un motiv justificat, stabilit un termen specific. În anumite condiții se pot încheia și contracte de muncă pe perioadă determinată.

Contractul de muncă trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente: numele și adresele angajatorului și ale angajatului, sarcina de serviciu, perioada pentru care se încheie contractul, perioada de probă, perioada de preaviz, data de plată a salariului, cuantumul salariului și a altor beneficii, numărul de zile de concediu de odihnă anual, numărul de ore de lucru zilnic sau săptămânal.

Legea menționată are ca scop principal asigurarea protecției angajaților cu privire la concedierea pe nedrept a acestora de către angajator.

În conformitate cu prevederile legislației europene și Legea fundamentală privind protecția ocupării în muncă, modificată și completată, angajatorii sunt obligați să furnizeze angajatului un contract de muncă scris în termen de 30 de zile dacă acesta îl solicită.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea în muncă a persoanelor din cadrul categoriilor speciale?

Conform *Legii privind sănătatea și securitatea în muncă din Suedia*, minorii sub 16 ani și care nu au absolvit învățământul obligatoriu nu pot fi angajați legal în această țară. De asemenea legea specifică faptul că un minor nu poate fi utilizat pentru derularea unei activități care implică un risc de accidente sau de surmenaj sau ar putea avea orice alt efect nociv asupra sănătății sau dezvoltarea acestuia.

Principalele norme privind măsurile de sprijinire a lucrătorilor cu dizabilități în Suedia sunt *Ordonanțele nr. 630/2000* (<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20000630.HTM>) și *nr. 628/2000* (<https://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20000628.pdf>) care stipulează măsurile specifice de angajare și de lucru pentru persoanele cu dizabilități.

Legea privind sănătatea și securitatea în muncă din Suedia (<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/13247/114398/F-303477274/SWE13247SwedishConsolidated.pdf>) adoptată în 1977 și modificată în mai multe etape până în 2015, stipulează că angajatorii din sectorul privat și public trebuie să ia măsurile necesare pentru a îmbunătăți condițiile de muncă. Prevederile includ măsurile de prevenire a riscurilor și adaptarea la locul de muncă în funcție de nevoile fiecărui lucrător, inclusiv a lucrătorilor cu dizabilități.

Serviciul Public de Ocupare suedez are dreptul de a solicita informații cu privire la mărimea și structura forței de muncă (inclusiv în ceea ce privește lucrătorii mai în vârstă și angajații cu dizabilități) - și, în urma transmiterii acesteia, să solicite angajatorului să aibă consultări cu Serviciul Public de Ocupare și cu organizația sindicală în vederea adoptării unor măsuri suplimentare de îmbunătățire a condițiilor de muncă, de asigurare continuă cu privire la ocuparea forței de muncă pentru a asigura și promova noi acțiuni de recrutare a persoanelor în vârstă și/sau cu dizabilități.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Cetățenii UE pot derula liber afaceri în Suedia. În cazul în care doriți să demarați o afacere privată va trebui să vă înregistrați la Agenția Fiscală Suedeză și să vă înscrieți compania la Registrul Comerțului din Suedia, înaintea începerii activității propriu-zise. În funcție de tipul de companie la înregistrare se pot solicita documente diferite.

Dacă urmează să oferiți un serviciu cu titlu temporar, în calitate de consultant sau freelancer, de exemplu, trebuie să furnizați documente justificative, ca de exemplu un certificat sau contract. Documentul trebuie să specifice atât tipul de serviciu precum și durata de timp pentru care va fi oferit respectivul serviciu. Acesta trebuie să fie în scris și semnat de către destinatarul serviciului.

Informații suplimentare în limba engleză pe site-ul Consiliului Suedez de Investiții și Comerț: <http://www.business-sweden.se/en/>

7. Cum este reglementată salarizarea?

În legislația suedeză a muncii nu există stipulat un salariu minim pe economie. Prin contractele colective de muncă de la nivel de sector se stabilesc salarii minime sectoriale. De asemenea, se pot stabili prevederi pecuniare suplimentare cum ar fi acordarea unor beneficii pentru hrană și locuință în plus față de salariul stipulat.

În cadrul contractelor colective de muncă salariile sunt stabilite în funcție de încadrările profesionale și categoriile de personal.

Salariul mediu brut în sectorul privat înregistrat în luna decembrie 2019 este de 42.300 SEK (cca 3900 euro) pe lună în timp ce în sectorul public, la nivelul anului 2018, angajații administrației publice centrale câștigau în medie 38.000 SEK (cca 3500 euro) pe lună. Diferența de venituri între bărbați și femei este semnificativă dar aceasta este, în mare parte, ca urmare a faptului că bărbații și femeile lucrează în diferite profesii și iar numărul femeilor care lucrează în baza unui contract part-time este mai mare ca cel al bărbaților.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Prin *Legea privind orele de lucru 673/1982*, modificată și completată în 2013, (<http://www.government.se/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf>) este garantat faptul că angajatorul nu va abuza de dreptul de a stabili durata și disponerea orelor de lucru.

Legea și contractele colective de muncă diferențiază între orele de lucru în cadrul contractului de muncă pentru normă întreagă de lucru și cel cu timp parțial. Ocuparea forței de muncă cu normă întreagă poate fi de maximum 40 de ore pe săptămână, cu posibilitatea, în anumite cazuri, de a ajunge la 48 de ore pe săptămână/lucrător într-o perioadă de 4 săptămâni, de 50 de ore pe săptămână/lucrător într-o perioadă de o lună sau de 200 de ore pe săptămână/lucrător într-o perioadă de 1 an. În multe contracte colective de muncă aplicabile programul de lucru este mai scurt. Acest lucru este valabil pentru orele de lucru obișnuite. Munca cu timp parțial este reglementată prin contractul individual de muncă.

Orele de lucru care depășesc orele de lucru obișnuite sunt numite ore suplimentare pentru angajați, indiferent dacă aceștia lucrează în baza unui contract full-time sau part-time. Acordurile colective conțin norme cu privire la modul de plată sau de compensare a orelor suplimentare efectuate.

Orele suplimentare lucrate nu pot depăși 200 de ore în timpul unui an calendaristic. Dacă este necesară derularea mai multor ore suplimentare de lucru, angajatorul trebuie să negocieze acest aspect cu organizația sindicală. Dacă nu există nici o organizație sindicală să negocieze acest lucru sau sindicatul și angajatorul nu se pot pune de acord, atunci Autoritatea pentru Sănătate și Securitate la Locul de Muncă va delibera în acest sens.

În multe locuri de muncă se aplică programul de lucru flexibil. Acest lucru înseamnă că angajatul are dreptul de a începe lucrul între 7 - 9 a.m., de exemplu, și să meargă acasă după un număr fix de ore de lucru, respectiv 3 - 5 p.m.

Contractele colective de muncă privind timpul de lucru flexibil de obicei includ norme privind "flexibalances", adică numărul de minute în plus sau minus pe care o persoană poate să le aibă pe lună și să le transfere în luna următoare, fără nici un efect asupra salariilor.

Angajatul are atât dreptul la odihna de noapte, care ar trebui să includă orele între miezul nopții și ora 5 a.m., și la repaus săptămânal, care trebuie să includă cel puțin 36 de ore consecutive pe o perioadă de șapte zile.

Pe perioada timpului de lucru o persoană are dreptul la pauze, de exemplu, pentru masa de prânz. În timpul acestor pauze angajatul nu trebuie să rămână la locul de muncă.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Angajatul are dreptul, în plus față de odihnă de noapte și de repaus săptămânal, și la concediu de odihnă plătit. Acest lucru este reglementat prin *Legea concediului anual*.

Această lege se aplică tuturor angajaților. Legea diferențiază între dreptul la concediu anual și dreptul la concediu plătit. Contractele colective de muncă aplicabile pot conține prevederi suplimentare cu privire la dreptul anual la concediu.

O persoană care se angajează cel târziu la 31 august are dreptul la concediu anual de cinci săptămâni (25 de zile) la o distanță de 1 an de când a început să lucreze. Sâmbăta, duminica și zilele de sărbătoare nu sunt considerate zile de concediu, dacă angajatul nu a lucrat în mod normal în aceste zile.

Angajatul are dreptul de a păstra cinci zile de concediu în fiecare an timp de cinci ani, pentru a fi, astfel, în măsură să ia o vacanță mai lungă într-un an. În vederea conservării acestor zile de concediu anual o persoană trebuie, totuși, să aibă dreptul de a mai mult de 20 de zile de concediu pe an.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Angajatorul poate concedia un angajat doar pentru motive obiective. Legea nu prevede reguli clare privind ceea ce constituie motive obiective, dar există anumite linii directoare precum și o practică restrictivă elaborată de către Tribunalul Muncii. Angajatorul are în primul rând obligația să ofere angajatului un alt loc de muncă.

De exemplu boala sau capacitatea redusă de a lucra nu constituie motive obiective pentru încetarea relației de muncă. În schimb, lipsă de comenzi, de obicei, se încadrează în rândul motivelor obiective pentru concediere.

Conform legii perioada de preaviz dată de angajat este de 30 de zile. Contactele colective de muncă pot stipula perioade diferite de preaviz. Un angajat poate demisiona cu efect imediat, în cazul în care angajatorul nu și-a îndeplinit în mod fundamental obligațiile față de angajat.

Perioadele de preaviz care trebuie respectate de către angajator diferă în funcție de perioada de angajare a angajatului respectiv:

- 1) o luna, în cazul în care raportul de muncă a continuat timp de până la 2 ani;
- 2) două luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat între 2 și 4 ani;
- 3) trei luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat între 4 și 6 ani;
- 4) patru luni în cazul în care raportul de muncă a continuat între 6 și 8 ani;
- 5) cinci luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat între 8 și 10 ani;
- 6) șase luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat peste 10 ani.

Potrivit legii, notificarea preavizului trebuie realizată în scris, înmănată personal angajatului și să conțină anumite informații, în special motivul concedierii și modul în care angajatul ar trebui să procedeze în cazul în care acesta dorește să conteste concedierea.

Notificarea poate fi trimisă și prin poștă recomandată în cazul în care angajatul nu poate fi găsit. Angajatul are dreptul la salariu și toate beneficiile pe parcursul perioadei de preaviz. Ca o alternativă la concedierea formală, un angajator poate ajunge la un comun acord direct cu angajatul în ceea ce privește rezilierea contractului.

Boala sau capacitatea redusă de a lucra nu constituie motive obiective pentru încetarea relației de muncă

Un angajat poate fi demis într-un timp mult mai scurt dacă acesta și-a neglijat în mod grosolan obligațiile către angajator.

Un preaviz de concediere fără motive obiective sau o concediere nedreaptă pot fi declarate nule de către o instanță, astfel încât angajatul își poate păstra locuri de muncă. În aceste cazuri, pot fi acordate și daune. În cazul în care o persoană dorește să conteste o concediere acesta trebuie în primul

rând să informeze angajatorul de acest lucru și să solicite negocieri cu acesta în termen de 14 zile de la notificarea de concediere. Cererile de despăgubiri trebuie să fie prezentate angajatorului în termen de patru luni.

11. Care sunt autoritățile suedeze la care se poate adresa cetățeanul român în cazul concedierii fără temei legal?

Procedura de urmat în cazul în care un lucrător a fost concediat fără respectarea prevederilor legale, nu și-a primit salariul corespunzător muncii depuse ori nu i-au fost respectate alte drepturi în domeniul muncii:

- primul pas constă în contactarea organizației sindicale, dacă persoana respectivă este membru de sindicat;
- dacă nu este membru de sindicat se poate adresa unui avocat membru al Baroului de Avocați din Suedia care să-i reprezinte interesele în tribunal; în cazul în care nu cunoaște un avocat suedez poate alege unul folosind motorul de căutare al Baroului de Avocați din Suedia, respectiv <https://www.advokatsamfundet.se/Advokatsamfundet-engelska/Find-a-lawyer/> ;
- pentru nerespectarea legislației în domeniul sănătății și securității la locul de muncă din partea angajatorului care își desfășoară activitatea în Suedia lucrătorul se poate adresa autorității *Arbetsmiljoverket* (<https://www.av.se/>), respectiv Autoritatea Suedeză pentru Mediul de Lucru, tel: **010-730 90 00** (de luni până vineri, între orele 8.00 și 16.30); de asemenea, pentru cazuri de urgență autoritatea poate fi contactată la numărul de telefon **08 737 15 55**, de luni până vineri, de la ora 16.30 până la ora 8.00, precum și sâmbătă și duminică). Pentru contactele regionale ale autorității trebuie accesat link-ul: <https://www.av.se/om-oss/organisation/vara-regionkontor/> (adresele de e-mail se compun astfel: prenume.numere@av.se);
- dacă patronul nu a plătit corect taxele către statul suedez în relația cu angajatul acesta poate sesiza autoritatea fiscală suedeză *Skatteverket* (tel: **0771 567 567**; alte contacte ale autorității pot fi găsite accesând link-ul: <https://skatteverket.se/omoss/kontaktaoss.4.71004e4c133e23bf6db800079651.html>);
- în cazul în care consideră că a fost discriminat pe motive de sex, naționalitate, apartenență politică, rasă, origine etc., cetățeanul se poate adresa Ombudsmanului pentru combaterea discriminării (e-mail: **do@do.se**; adresa poștală: *Diskrimineringsombudsmannen, Box 4057, 169 04 Solna*, telefon: **08-120 20 700** miercuri și vineri în intervalul orar 9.30 – 11.30).

12. Măsuri adoptate de guvernul suedez în domeniul muncii și social în contextul COVID19

Cele mai importante măsuri în domeniul muncii și social adoptate până la sârșitul lunii martie 2020 de guvernul suedez în contextul răspândirii virusului COVID-19 sunt:

- plata primei zile de boală pentru cei ce se vor afla în concediu medical în perioada 11.03 – 31.05.2020 ca urmare a infectării cu virusul COVID-19 (conform legislației în vigoare prima zi de boală nu era plătită în Suedia);

- evitarea creșterii disponibilizărilor ca urmare a reducerii activității economice, fără a afecta, totuși, în mod semnificativ veniturile angajaților care vor lucra mai puțin; este propusă o schema de plată care să acopere 92% din salariu, pentru un timp de muncă de 80% din cel normal;
- statul suedez va prelua sarcina plății integrale a concediilor medicale pe durata lunilor martie, aprilie și mai a.c.; persoanele fizice autorizate (care au mici afaceri) vor fi, de asemenea, plătite de stat pentru un concediu medical de 14 zile, în caz de necesitate;
- finanțarea progresivă de către stat, prin subvenții către angajator, între 15%-75% din salariul angajaților cărora le este redus timpul de lucru (plătit de angajator) sau intră în șomaj tehnic; măsura conduce la primirea de către angajat a 75%-92,5% din salariu și este plafonată la echivalentul unui salariu brut de aproximativ 4.000 EUR;
- reducerea temporară a contribuțiilor de asigurări sociale și a contribuțiilor individuale ale angajatorilor pentru perioada 1 martie - 30 iunie 2020, astfel încât să se plătească doar contribuția la pensie pentru limită de vârstă; măsura este aplicabilă unui grup de până la 30 de angajați ale căror salarii nu depășesc 25.000 SEK/lună/salariat; aceasta măsură presupune o scutire de impozitare de până la 5.300 SEK/angajat/lună.

13. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

Nivelul de sindicalizare în Suedia este mare, de circa 70%, deși acesta a scăzut de la nivelul maxim de 86% înregistrat în 1995. Există trei confederații sindicale principale, LO, TCO (care organizează muncitorii) și Saco (care organizează lucrătorii cu studii superioare).

Conform Oficiului Național de Mediere densitatea sindicalizării este mai mare în sectorul public (83%) decât în sectorul privat (65%). Relațiile dintre confederațiile sindicale suedeze sunt în general bune și există semnate acorduri de cooperare între LO și TCO pentru rezolvarea potențialelor conflicte probleme care pot apărea pentru proprii membri de sindicat.

Organizațiile sindicale și cele patronale stabilesc prin negociere principalele drepturi și obligații în domeniul muncii stipulate în contactele colective de muncă. În general contractele colective de muncă conțin prevederi suplimentare față de legislația muncii în favoarea lucrătorilor. Există contracte colective de muncă stabilite aproape în toate sectoarele de activitate iar angajatorii sunt obligații să respecte prevederile acestora.

De asemenea sindicatele se implică în sprijinirea propriilor membrii în cazul în care aceștia sunt implicați în conflicte de muncă.

Recomandăm înscrierea în sindicat imediat după angajare în vederea reprezentării intereselor în cazul unor conflicte de muncă.

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

Există peste 650 de contracte colective de muncă aplicabile în Suedia.

Dreptul de a desfășura o acțiune colectivă nu este recunoscut în mod expres în legislația suedeză. Cu toate acestea, libertatea de asociere este consfințită prin Constituție și această libertate include dreptul de a participa la activitățile unei asociații.

Litigiile individuale la locurile de muncă din Suedia sunt rezolvate, în principal prin intermediul medierii bilaterale între partenerii sociali (direct între părți, respectiv prin reprezentanții

sindicali și cei ai organizațiilor patronale). Dacă medierea la acest nivel nu a dat rezultatele dorite, se poate aduce cauza în fața Tribunalului Muncii (în cazul membrilor afiliați organizațiilor angajaților și ale angajatorilor) sau Judecătoriei de sector (în cazul membrilor neafiliați). Acordurile colective și legislația muncii reglementează modul în care un litigiu de muncă trebuie tratat. Prin urmare, în cazul conflictelor individuale de muncă, înainte de a ajunge la tribunal, medierea este obligatorie prin lege.

Legea privind medierea conflictelor de muncă din nr. 371 din 1974 modificată în 2007 (https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1974371-om-rattegangen-i-arbetsvister_sfs-1974-371) reglementează procedura judiciară în litigiile legate de acordurile colective și alte dispute definite ca litigiile de muncă cu privire la relația dintre angajatori și angajați. Alte legi care reglementează conflictele de muncă sunt: *Legea contractului individual de muncă (nr. 580 din 1976 modificată în 2007)*, *Legea privind reprezentanții sindicali (nr. 358 din 1974 modificată în 1990)*, *Legea privind comitetele de întreprinderi europene (nr. 359 din 1996)*, *Legea asociațiilor economice (nr. 667 din 1987)*.

Modalitatea cea mai rapidă și mai eficientă de a rezolva un conflict de muncă este prin medierea acestuia de către reprezentanții sindicali. **Pentru a beneficia de sprijinul unei organizații sindicale, respectiv mediere, în cazul unui conflict individual sau colectiv de muncă trebuie ca persoana/persoanele implicate să fie membru/membri de sindicat.** Cauzele de muncă ale căror salariați sunt membri de sindicat se judecă de Tribunalul Muncii (<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>)

Un litigiu de muncă în Suedia poate dura și câteva luni, în funcție de complexitatea acestuia.

De asemenea, lucrătorul cetățean român se poate adresa pentru sprijin în soluționarea unui conflict individual de muncă și atașatului pentru probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României din Suediei, care acoperă și Estonia, Danemarca și Finlanda.

În Suedia, dreptul de a întreprinde acțiuni colective este garantat în capitolul 2, secțiunea 14 din Constituție. Dreptul constituțional la grevă poate fi limitat atât prin statut cât și prin acordurile colective. Prezumția inițială a legiuitorului din 1930 a fost că în primul rând partenerii sociali trebuie să își asume responsabilitatea de a se asigura că nu se abuzează de dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă.

În Suedia, pentru angajații din sectorul public, Legea angajării în sectorul public conține anumite reguli de restricționare a acțiunilor sindicale în legătură cu exercitarea autorității de către funcționarii publici. Angajații care lucrează în administrația publică nu se pot angaja în greve parțiale sau greve politice. Acțiunile de solidaritate sunt limitate la acțiuni în beneficiul angajaților din sectorul public. De asemenea, participarea la acțiuni colective necesită aprobarea anterioară de către sindicat.

Înainte de începerea unei greve, organizația sindicală care a decis adoptarea acestei măsuri are obligația să notifice în acest sens atât partea opusă (angajatorul/organizația patronală) cât și Biroul Național de Mediere (<http://www.mi.se/other-languages/in-english/>).

Lucrătorii implicați într-un conflict colectiv de muncă care nu sunt membri de sindicat se pot adresa unui avocat care să preia cazul în fața unui tribunal suedez.

15. Riscul muncii la negru

În cazul în care un cetățean străin acceptă să lucreze la negru, acesta se expune următoarelor riscuri:

- dificultăți în obținerea dreptului de ședere;

- imposibilitatea de a obține codul personal de identitate suedez ce este esențial pentru accesul la bancă, sistemul de sănătate, sistemul de asigurări sociale etc.
- retribuții diferite și drepturi reduse față de prevederile stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- imposibilitatea de a beneficia de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocații familiale și de maternitate (în cazul femeilor), ajutor de șomaj, pensie (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate), asistență medicală (în natură) în caz de boală etc.;
- lipsa unei formări corespunzătoare privind protecția muncii, siguranța la locul de muncă fiind periclitată, lucrătorii la negru fiind adesea victimele unor grave accidente de muncă soldate deseori cu deces.

D. Condiții de viață:

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

Suedia este o monarhie constituțională, cu un Parlament unicameral. Reprezentanții în Parlamentul suedez (detalii aici: [Riksdag](#)) - 349 membri - sunt aleși pentru perioade de patru ani, prin vot direct. Primul ministru este propus de către Președintele Parlamentului și aprobat de către Parlament. Guvernul, condus de către Primul ministru, implementează deciziile Parlamentului și are inițiativă legislativă (detalii aici: <http://www.government.se/how-sweden-is-governed/>).

Suedia este împărțită în 21 de regiuni (*län*). În fiecare regiune există un consiliu administrativ (*länsstyrelse*) numit de guvern și un consiliu ales (*landsting*). Fiecare regiune este mai departe divizată în comune (*kommun*). Detalii despre sistemul administrativ aici: <http://skl.se/tjanster/englishpages.411.html>

Sistemul judiciar are scopul expres de a susține procesele legale și drepturile individului. Este un drept fundamental al tuturor rezidenților în Suedia de a avea cazul lor audiat de către o curte independentă și imparțială. Similar pentru cineva acuzat, va fi considerat nevinovat până când "vinovăția sa va fi legal determinată". Detalii despre sistemul judiciar aici: <http://old.domstol.se/Funktioner/English/>

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

În Suedia, oamenii plătesc impozit pe toate tipurile de venituri, cum ar fi salarii, prestații de boală și de pensii. Dobânzile și dividendele, precum și câștigurile din vânzarea de acțiuni, case și chirii de apartamente, sunt, de asemenea, considerate ca fiind venituri și sunt impozitate.

În momentul în care cetățeanul străin sosește în Suedia și intră în posesia contractului de muncă, acesta trebuie să se prezinte la administrația financiară - *Skatteverket* - pentru a obține un card pentru taxe ce trebuie prezentat angajatorului imediat ce începe să lucreze pentru a-i putea fi taxat salariul la nivelul legal.

Dacă locuiți în străinătate și lucrați în Suedia pentru mai puțin de șase luni, puteți alege să plătiți un impozit special pe venit pentru persoanele cu reședința în străinătate, care este de 25%. În acest caz, nu puteți face deduceri de cheltuieli. Informații suplimentare cu privire la această categorie puteți găsi accesând link-ul: <https://www.skatteverket.se/download/18.35c34f651660af3747c191/1537800520372/temporarily-employed-in-sweden-skv315-11b-utgava04.pdf>

Atât persoanele fizice cât și cele juridice au obligația de a depune o declarație de impozit pe venit pentru *Skatteverket* (autoritatea fiscală suedeză) o dată pe an, în jurul datei de 1 mai.

Suedia are un sistem de impozitare pe venituri din muncă în cadrul căruia se combină impozitul pe venit (plătit de angajat) cu contribuții de asigurări sociale (contribuțiilor datorate de angajatori), care sunt plătite de către angajator.

Sistemul fiscal suedez constă dintr-un număr de impozite directe și indirecte și de taxe. Cele mai importante impozite directe sunt cele naționale și municipale aplicate veniturilor. Cele mai importante impozite indirecte sunt TVA-ul și accize pe anumite produse, cum ar fi alcoolul și tutunul. Aproape toate bunurile și serviciile sunt supuse TVA, iar rata de TVA-ul este în mod normal de 25% din preț. TVA-ul la alimente este de 12%.

Veniturile de până la 20.008 SEK pe an nu se impozitează.

Așadar impozitarea în Suedia este progresivă și se aplică în funcție de cuantumul venitului (venituri anuale):

- 0% de la 0 SEK până la 20.008 SEK (cca 1.807 euro);
- circa 32% (respectiv 11% pentru administrația regională and 20% pentru administrația municipală) de la 20.008 SEK la 468.700 SEK (cca 42.330 euro);
- 32% + 20%: de la 468.700 SEK la 675.700 SEK (cca 61.025 euro)
- 32% + 25%: peste 675.700 SEK

Informații suplimentare despre taxarea în Suedia pot fi obținute consultând linkul <https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/individualsandemployees/declaringtaxesforindividuals.4.7be5268414bea064694c5df.html>

3. Care este costul vieții?

Nivelul de trai din Suedia este ridicat, printre cele mai mari din Europa (pentru exemplificare privind costurile cu chiria, transportul, produse de primă necesitate etc: http://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Sweden)

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

Nu există restricții la cumpărarea/închirierea de locuințe.

Se poate închiria în Suedia la ”prima mână”- direct de la proprietarul clădirii sau la „a doua mână”- de la proprietarul unui apartament sau de la cel care are contractul de ”prima mână”.

Pentru a obține un contract de prima-mână, este necesară înregistrarea pe lista municipală de așteptare (*bostadskö*), și poate dura de la câteva zile în unele municipalități până câțiva ani în orașe precum Stockholm până când un contract de prima-mână dezirabil devine disponibil.

Ca nou rezident veți fi probabil în situația de a închiria un apartament de la cineva care subînchiriază. Este extrem de important să vă asigurați că reprezentanții consiliului proprietarilor și chiriașilor din clădire sunt de acord cu contractul dumneavoastră, în caz contrar, riscul este de evicțiune. Pot apărea și alte probleme pe care le puteți evita consultând acest [ghid](http://moving2stockholm.blogspot.se/2015/12/how-to-avoid-frauds-ultimate-guide.html) (<http://moving2stockholm.blogspot.se/2015/12/how-to-avoid-frauds-ultimate-guide.html>).

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Îngrijirea medicală este în mare parte finanțată din taxe, într-un sistem care încearcă să asigure accesul egal la servicii medicale.

Pentru a afla cum să obțineți ajutor medical, consultați acest ghid: <http://www.1177.se/Other-languages/New-in-Sweden---healthcare/English--Engelska/Regler-och-rattigheter/Hitta-ratt-i-sjukvarden/> De asemenea, regăsiți mai multe detalii la punctul E.3 în acest text despre sistemul de îngrijiri medicale.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

De la vârsta de 6 ani, fiecare copil are dreptul la educație gratuită. Sunt obligatorii 9 ani de școală, începând din anul în care copilul împlinește 7 ani. Detalii complete despre sistem aici: <https://sweden.se/wp-content/uploads/2015/06/Education-in-Sweden-low-resolution.pdf>

7. Cum este viața socială și culturală?

Sunt multe posibilități de a savura evenimente culturale, în special în marile orașe. Cu toate acestea, cunoașterea limbii suedeze este aproape indispensabilă. Stilul mai rezervat al suedezilor în contactele obișnuite este o semnalare frecventă din partea românilor care trăiesc în Suedia, mai ales pentru lunile de iarnă.

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

Nașterea și decesul se înregistrează automat, în cazul rezidenților. Căsătoria se poate face în fața autorităților locale. Detalii [aici](#)

9. Cum este reglementat transportul?

Rutier, naval, aerian sau feroviar, transportul în Suedia este relativ sigur și rapid. Detalii despre fiecare ramură [aici](#) (<https://transportstyrelsen.se/en/road/>)

E. Asigurări sociale:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Sistemul general de securitate socială din Suedia include următoarele ramuri:

- asigurare de sănătate;
- prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- prestații de invaliditate;
- pensii pentru limită de vârstă și de urmaș;
- asigurare de șomaj;
- prestații familiale și asigurare parentală.

Regimul general de securitate socială este obligatoriu, cu excepția părții legate de venituri din asigurarea de șomaj.

Sistemul de securitate socială include asigurarea pe baza reședinței, care oferă prestații minime garantate și prestații corelate cu câștigurile, care acoperă pierderea de venit. Sistemul acoperă toate persoanele care au reședința sau care lucrează în Suedia. O persoană care are domiciliul real în Suedia este considerată rezidentă.

În general, toate persoanele care vin să locuiască în Suedia sunt considerate rezidente în țară dacă se presupune că intenționează să rămână mai mult de un an. Toate persoanele care au reședința în

Suedia și părăsesc țara sunt considerate în continuare rezidente în Suedia dacă se presupune că absența lor nu este mai mare de un an.

În Suedia, sistemul de securitate socială se întemeiază pe principiul asigurării naționale. Astfel, grupul de persoane protejate nu este stabilit în funcție de un anumit statut social și nu se face nicio distincție majoră între angajați și persoane care desfășoară activități independente. Persoanele care desfășoară activități independente beneficiază, așadar, de protecția socială a sistemului general.

În cazul anumitor prestații de asigurări sociale există atât perioade de așteptare înainte de plata acestora precum și condiții de calificare pentru unele dintre acestea. Asigurarea parentală și cea de șomaj fac obiectul anumitor condiții privind perioada de asigurare. Prestațiile de invaliditate și pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș sunt fie condiționate de o anumită perioadă de reședință, fie de venit.

Dacă nu sunteți mulțumit de decizia unei instituții de asigurare sau a unei case de asigurări de șomaj, puteți solicita o reevaluare. Dacă nici în urma reevaluării nu sunteți mulțumit de rezultat, puteți depune o contestație la curtea administrativă.

Hotărârile acestei curți pot fi, în anumite condiții, reexamine de curtea administrativă de apel. În anumite cazuri, hotărârile acesteia din urmă pot fi reexamine de Curtea Administrativă Supremă.

Sistemul suedez de securitate socială, cu excepția asigurării de șomaj și a ajutorului financiar pentru studii, este de competența **Ministerului Sănătății și Afacerilor Sociale** (*Socialdepartementet*). Părțile de bază ale asigurării acoperă asigurarea de boală și parentală (*sjuk- och föräldraförsäkring*), pensia pentru limită de vârstă (*ålderspension*), pensia de urmaș (*efterlevandepension*), compensația de boală (*sjukersättning*), compensația de activitate (*aktivitetsersättning*) și asigurarea împotriva accidentelor de muncă (*arbetskadeförsäkring*).

În temeiul *Codului asigurărilor sociale*, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2011, asigurarea socială se împarte într-o asigurare în funcție de rezidență, care oferă quantumuri și prestații garantate și o asigurare împotriva pierderii venitului legată de locul de muncă. Ambele categorii se aplică în mod egal tuturor persoanelor care au reședința și lucrează în mod obișnuit în Suedia. Cetățenia suedeză nu mai constituie una dintre condițiile asigurării.

Agenția de Asigurări Sociale din Suedia (*Försäkringskassan*) este responsabilă pentru administrarea asigurării sociale, cu excepția pensiilor pentru limită de vârstă și pensiilor de urmaș, care sunt în responsabilitatea **Agenției de Pensii din Suedia** (*Pensionsmyndigheten*).

Asistența medicală este responsabilitatea guvernului, consiliilor comitatelor sau regiunilor (într-un singur caz, municipalității) din Suedia, care au dreptul de a stabili quantumul impozitelor percepute. Legea privind asigurările de sănătate și serviciilor medicale reglementează responsabilitățile consiliilor județene și municipalităților și oferă guvernelor locale mai multă libertate în acest domeniu. Rolul guvernului central este de a stabili principii și orientări, precum și de a elabora agenda politică de sănătate și de îngrijire medicală.

Asigurarea de șomaj este jurisdicția Ministerului Muncii (*Arbetsmarknadsdepartementet*). Aceasta este alcătuită din două părți: o asigurare de bază și o asigurare opțională în funcție de venit. Asigurarea de bază acoperă persoanele în vârstă de cel puțin 20 de ani care nu sunt asigurate în mod opțional.

Asigurarea opțională în funcție de venit este voluntară. Casele de asigurări de șomaj administreză asigurarea.

Asistența socială, care nu este considerată o parte a asigurării sociale în Suedia, este de competența Ministerului Sănătății și Afacerilor Sociale. Aceasta este supravegheată de **Consiliul Național de Sănătate și Protecție Socială** (*Socialstyrelsen*). Administrarea la nivel local a asistenței sociale, inclusiv îngrijirea și serviciile pentru copii și familii, îngrijirea pentru persoane în vârstă și cu dizabilități, reprezintă responsabilitatea municipalităților.

Ajutorul financiar pentru studii este administrat de Comisia Suedeză de Asistență pentru Studii (*Centrala studiestödsnämnden, CSN*) persoane în vârstă și cu dizabilități, reprezintă responsabilitatea municipalităților.

Sistemul de asistență socială este finanțat din impozite și contribuții în funcție de venit. Contribuțiile angajatorilor acoperă o mare parte din cost.

Persoanele care desfășoară activități independente plătesc contribuții la casa de asigurări raportate la venitul lor. Contribuțiile persoanelor care desfășoară activități independente pot fi ușor reduse dacă aceștia acceptă o perioadă de așteptare mai lungă pentru asigurarea de boală.

În plus, contribuțiile persoanelor asigurate au fost introduse recent pentru a finanța o parte a regimului de pensii pentru limită de vârstă. Contribuțiile acoperă circa 60% din toate cheltuielile de asigurare. Restul este finanțat prin randamentul fondurilor și prin impozite de la bugetul de stat.

Contribuțiile la fondul de pensii vă sunt deduse din salariu și sunt plătite direct autorităților fiscale. Dacă sunteți afiliat la o casă de asigurări de șomaj, trebuie să plătiți personal contribuția la această casă.

Contribuțiile angajatorilor sunt reduse pentru persoanele cu vârsta peste 65 de ani.

Sistemul regional de asistență medicală este finanțat din impozite regionale și, într-o anumită măsură, din subvenții de stat și taxe de utilizator.

Asistența socială este finanțată în principal din impozite locale.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Asigurările pentru șomaj oferă o compensație financiară persoanelor care și-au pierdut locul de muncă și care se află în căutarea unui nou loc de muncă. Asigurarea este valabilă pentru toți cei care lucrează sau au lucrat în Suedia. Pentru a avea dreptul la prestații de șomaj, trebuie să îndeplinească anumite condiții. În afară de a sprijinii persoanele să găsească un nou loc de muncă, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (*Arbetsförmedlingen*) are, de asemenea, sarcina de a controla și dacă respectivele persoane îndeplinesc aceste condiții. Fondul de asigurări de șomaj investighează și decide dacă o persoană are dreptul de a primi ajutor de șomaj

Există o asigurare de șomaj care este alcătuită din două părți:

- o asigurare voluntară care să compenseze pierderea de venit (*inkomstbortfallsförsäkring*), care asigură o prestație în funcție de venit pentru populația activă, finanțată din contribuțiile angajatorilor și taxele de membru;
- o asigurare de bază (*grundförsäkring*) finanțată din contribuțiile angajatorilor, care acoperă persoanele care nu sunt asigurate în mod voluntar și care oferă o prestație forfetară.

Dacă vă pierdeți locul de muncă, beneficiați, în anumite condiții, de prestația de șomaj de bază sau în funcție de venit. Pentru a avea dreptul la prestația de șomaj în funcție de venit, trebuie:

- să fi fost afiliat la o casă de asigurări de șomaj timp de cel puțin 12 luni (condiția de afiliere) sau

- să fi lucrat minim șase luni (cel puțin 80 de ore pe lună) sau cel puțin 480 de ore într-o perioadă continuă de șase luni (cel puțin 50 de ore pe lună) în ultimele 12 luni anterioare șomajului (condiția de muncă).

Dacă îndepliniți condiția de muncă, însă nu și condiția de afiliere, beneficiați de prestația de asigurare de bază dacă ați împlinit vârsta de 20 de ani.

Condițiile de calificare de bază pentru prestația de șomaj (în cadrul oricărui regim) sunt următoarele:

- aveți capacitate de muncă;
- puteți accepta un loc de muncă (de cel puțin trei ore pe zi și de cel puțin 17 de ore pe săptămână);
- sunteți înregistrat la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă în calitate de solicitant de loc de muncă;
- sunteți dispus să acceptați un loc de muncă adecvat;
- ajutați Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă să elaboreze un plan personal de acțiune pentru dumneavoastră;
- căutați în mod activ un loc de muncă.

Asigurarea de bază este de 320 SEK (30 EUR) pe zi, cu o reducere proporțională pentru persoanele care au lucrat cu fracțiuni de normă. Indemnizația în funcție de venit este de 80% din venitul avut înainte de șomaj, în primele 200 de zile, și de 70% ulterior. Indemnizația maximă este de 910 SEK (90 EUR) pe zi pentru primele 100 de zile și 760 SEK (80 euro) pentru restul. Pensia, prestația de boală etc. sunt deduse din indemnizație.

Indemnizația se plătește cinci zile pe săptămână.

Aceasta este plătită pentru cel mult 300 de zile (perioada de prestație). Solicitanții care au un copil cu vârsta sub 18 ani au dreptul la 150 de zile suplimentare odată încheiată perioada de 300 de zile.

Prestația de șomaj este plătită de casa de asigurări de șomaj la care persoana este afiliată. O persoană care nu este afiliată la o casă de asigurări poate primi prestația de asigurare de bază din Fondul ALFA (și prestația în funcție de venit dacă este afiliată la o casă de asigurări de șomaj).

Dacă sunteți șomer, trebuie să vă înregistrați la serviciul public de ocupare a forței de muncă în calitate de solicitant de loc de muncă în cel mai scurt timp; acesta vă va informa cum să procedați. Serviciul vă va furniza, de asemenea, formularele ce trebuie completate (declarația de șomaj și certificatul angajatorului) și va înștiința casa dumneavoastră de asigurări de șomaj, care vă va trimite informații suplimentare și un card de prestații. Casa de asigurări de șomaj este cea care decide dacă sunteți eligibil pentru prestație de șomaj. În cazul în care contestați decizia, puteți solicita o reexaminare, iar ulterior puteți iniția, dacă doriți, procedura de apel.

Dacă în perioada în care beneficiați de prestație de șomaj găsiți un loc de muncă sau încetați să mai căutați locuri de muncă, trebuie să raportați acest lucru Agenției Publice pentru Ocuparea Forței de Muncă.

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Cetățenii UE care se mută temporar în Suedia vor avea acces la prestații medicale în baza cardului european de sănătate emis de țara de origine.

Toate persoanele care au reședința în Suedia beneficiază de asistență medicală. Nu există nicio durată minimă de afiliere.

Suedia dispune de un sistem regional de asistență medicală care este în mare parte independent de regimul de asigurări sociale. Fiecare consiliu la nivel de comitat (*landsting*) sau regiune (*region*) și într-un singur caz municipalitatea (*kommun*) trebuie să asigure accesul tuturor persoanelor domiciliat în comitat sau în regiune la îngrijire medicală de calitate.

Consiliile comitatelor sau regiunile administrează cea mai mare parte a îngrijirii medicale, însă există și medici privați care au contracte cu consiliile comitatelor.

Autoritățile locale sunt responsabile pentru o serie de prevederi legate de asistența medicală, în principal cu privire la îngrijirea medicală pentru persoanele care locuiesc în aziluri de bătrâni.

Asistența medicală include asistență medicală generală (inclusiv vizite la medic și îngrijire specializată), îngrijire în spital, psihoterapie și orice alte prestații medicale sau stomatologice și medicamente.

Autoritatea responsabilă pentru servicii medicale trebuie să ramburseze cheltuielile de transport suportate pentru anumite tratamente și forme de asistență medicală. Fiecare autoritate își organizează propriul sistem de rambursare.

Consiliile comitatelor sau regiunile oferă aparate (precum proteze, aparate auditive etc.) în anumite condiții.

Asistența medicală. Dacă vă îmbolnăviți și trebuie să consultați un medic, consiliul comitatului va suporta o mare parte din costuri, dar va trebui să plătiți o taxă cuprinsă între 100 SEK (11 EUR) și 250 SEK (26 EUR) [până la 400 SEK (41 EUR) pentru cazuri de urgență].

Pentru îngrijirea specializată, pacientul plătește între 230 SEK (24 EUR) și 320 SEK (33 EUR).

Majoritatea medicilor sunt angajați direct de consiliul comitatului, dar există și mulți medici privați, în special în orașele mai mari. În cazul în care consultați un medic privat atașat serviciului de sănătate publică, vi se va percepe o taxă comparabilă celei din sistemul public.

De asemenea, se percepe o taxă de bază [0-100 SEK (0-11 EUR)] pentru serviciile altor medici, de exemplu, asistentele și psihoterapeuții districtuali.

Pacienții spitalizați plătesc o taxă forfetară per diem, care poate fi variabilă dar nu mai mare de 100 SEK (10 euro). Acestea sunt taxe de bază, reprezintă contribuția pacientului și nu sunt rambursate.

După ce un pacient a plătit între 900 SEK și 1100 SEK (în funcție de municipalitate) pentru consultații în timpul unui an, pentru restul timpului până la încheierea anului calculand de la prima consultație achitată acesta beneficiază de consultații gratuite

Medicamente și alte produse farmaceutice. Pacienții plătesc costul complet al medicamentelor până la 1 100 SEK (115 EUR) în decursul a 12 luni; peste acest prag, rata contribuției este de 50% pentru segmentul de cost între 1 101 SEK (115 EUR) și 2 100 SEK (220 EUR), de 25% între 2 101 SEK (220 EUR) și 3 900 SEK (420 EUR) și de 10% între 3 901 SEK (420 EUR) și 4 400 SEK (450 EUR). Aceasta presupune că, în cazul în care costul total al medicamentelor dumneavoastră, respectiv cheltuielile personale plus subvenția, depășește 4 400 SEK (450 EUR) în decursul a 12 luni, toate medicamentele necesare în perioada rămasă vor fi gratuite. Cu alte cuvinte, se stabilește un plafon, astfel încât costul parțial suportat de pacienți pentru medicamente să nu depășească 2 250 SEK (230 EUR) pe an. Plafonul se aplică și produselor medicale prescrise de un medic în urma unei gastroenterostomii. Nu se percepe nicio taxă pentru dispozitivele necesare pentru administrarea medicamentelor.

Pentru medicamentele care nu sunt acoperite de sistemul de asigurări de sănătate și medicamentele eliberate fără rețetă se achită costul integral.

Se poate aplica o reducere la anumite produse dietetice pentru copii cu vârsta sub 16 ani, de exemplu, pentru alergia la gluten.

Taxa pe care o plățiți la farmacie reprezintă contribuția dumneavoastră și nu se rambursează.

Îngrijiri stomatologice. Dacă aveți nevoie de prestații stomatologice, puteți consulta fie un dentist privat sau un igienist dentar, fie puteți apela la serviciul stomatologic public. Prestațiile stomatologice sunt gratuite pentru copii și tineri (până la inclusiv anul calendaristic în care persoana în cauză împlinește vârsta de 19 ani).

Asigurarea include un regim de protecție pentru costuri ridicate, combinat cu un voucher pentru prestații stomatologice, pentru a încuraja controalele stomatologice periodice. Compensația în cadrul regimului de protecție pentru costuri ridicate se bazează pe „prețurile de referință” – 50% din costurile suportate de pacient care se încadrează între 3 000 SEK (310 EUR) și 15 000 SEK (1 550 EUR) și 85% din costurile suportate de pacient care depășesc 15 000 SEK (1 550 EUR).

Taxa de utilizator plătită de pacient pentru diferitele tratamente poate varia, deoarece practicienii (de exemplu, dentiști, igieniști dentari etc.) își stabilesc propriile tarife.

4. Cum este reglementat dreptul la prestații de boală în numerar?

Prestația de boală în numerar (*sjukpenning*) sau **indemnizația de boală** (*sjuklön*) are scopul de a compensa pierderea de venit, atunci când o persoană nu mai poate lucra din cauza unei boli.

Asigurarea obligatorie este necesară pentru angajați, precum și pentru persoane care desfășoară activități independente care doresc să solicite prestație de boală. Pentru fiecare grup, însă, se aplică reglementări ușor diferite în caz de boală: în timp ce, în cazul angajaților, este necesară o perioadă de așteptare de o zi, prestațiile fiind acordate din a doua zi de boală, persoanele care desfășoară activități independente pot alege între categorii diferite de asigurare care prevăd o perioadă de așteptare de 7, 14, 30, 60 sau 90 de zile.

Un angajat care nu poate lucra din cauza bolii beneficiază de indemnizație de boală; aceasta este plătită de angajator din a 2-a până în a 14-a zi, inclusiv, după care Agenția de Asigurări Sociale din Suedia va plăti o prestație de boală în numerar.

Persoanele neangajate, care sunt înregistrate la Serviciul Public pentru Ocuparea Forței de Muncă din Suedia drept solicitanți de locuri de muncă primesc, în principiu, prestații de boală în numerar de la Agenția de Asigurări Sociale din Suedia din a doua zi a perioadei de boală, iar persoanele care desfășoară activități independente, din prima zi după perioada de așteptare selectată. De asemenea, studenții pot beneficia, în anumite cazuri, de prestații de boală în numerar.

Nu există niciun criteriu de venit minim pentru indemnizația de boală, dar angajații care sunt în prima lună la locul de muncă trebuie să figureze pe statul de plată de cel puțin două săptămâni pentru a beneficia de indemnizație.

Uneori, este necesară furnizarea de servicii de reabilitare pentru persoane care au fost bolnave, pentru a le ajuta să revină la locul de muncă. Diverse autorități publice și organizații sunt responsabile pentru diferitele tipuri de asistență care poate fi solicitată. Agenția de Asigurări Sociale din Suedia coordonează măsurile de reabilitare considerate necesare pentru persoanele cu incapacitate de muncă și poate oferi, de asemenea, indemnizații pentru pierderea venitului în cursul perioadei de reabilitare.

În primă fază, angajatorul este cel responsabil pentru aceste diverse măsuri de reabilitare. Angajatorul trebuie să stabilească împreună cu angajatul măsura de reabilitare necesară.

Persoanele care participă la reabilitare au dreptul la o **alocație de reabilitare** (*rehabiliteringsersättning*) pe parcursul perioadei de reabilitare.

Agencia de Asigurări Sociale din Suedia plătește această alocație în două părți. Prima este indemnizația pentru pierderea venitului pe durata acestei perioade, care poate fi plătită integral sau parțial (1/4, 1/2 sau 3/4 din cuantumul integral); rata este aceeași ca în cazul prestației de boală în numerar. A doua parte este o alocație specială, pentru ajutor la acoperirea cheltuielilor corelate.

Nu se plătește nicio indemnizație pentru prima zi de boală („zi de așteptare”); acest lucru este valabil atât pentru indemnizația de boală plătită de angajator, cât și pentru prestația de boală în numerar, plătită de Agenția de Asigurări Sociale din Suedia.

Persoanele care desfășoară activități independente pot alege o perioadă de așteptare.

Indemnizația de boală se calculează pe baza salariului pe care l-ați fi primit dacă nu erați bolnav, iar cuantumul acesteia este de circa 80% din suma respectivă. Prestația de boală în numerar este calculată în funcție de venitul eligibil pentru prestația de boală în numerar (baza de venit), care este venitul anual în numerar pe care persoanele preconizează că îl vor realiza din munca proprie în decursul a cel puțin șase luni consecutive sau din activități sezoniere obișnuite sau similare, până la o limită anuală maximă, care este de 7,5 ori cuantumul bazei de preț.

Acest venit trebuie declarat Agenției de Asigurări Sociale din Suedia în momentul solicitării.

Ca și șomer, indemnizația de boală nu poate depăși 543 SEK/zi (57 euro).

Prestația poate fi plătită integral sau parțial (1/4, 1/2 sau 3/4), în funcție de măsura în care persoana trebuie să înceteze lucrul din cauza bolii.

Prestația de boală în numerar în cuantum de 80% poate fi plătită pentru 364 de zile în cursul unei perioade de 450 de zile. Această perioadă este denumită „perioada-cadru”. În cazul în care boala continuă și după aceste 364 de zile, puteți solicita o extindere a prestației de boală în numerar. Aceasta poate fi plătită pentru maxim 550 de zile. Prestația de boală în numerar extinsă reprezintă 75% din baza de venit.

Dacă suferiți de o boală gravă, puteți solicita plata continuă a prestației de boală în numerar. Exemple de astfel de boli grave sunt anumite boli tumorale, boli neurologice, sau atunci când sunteți pe lista de așteptare pentru transplantul unui organ vital. Nu există limită de timp pentru plata continuă a prestației de boală în numerar. Indemnizația este aceeași ca în cursul primelor 364 de zile (aproximativ 80%).

După 550 de zile cu prestație de boală în numerar extinsă, o persoană va primi din partea Serviciului public de ocupare a forței de muncă din Suedia o ofertă de participare la un program individual de inserție pentru revenirea pe piața locurilor de muncă. Dacă persoana este prea bolnavă pentru a participa la program, aceasta poate solicita „prestații de boală în numerar extinse în anumite cazuri”. Această prestație poate fi plătită fără o limită de timp, iar indemnizația este de aproximativ 75%.

Dacă trebuie să renunțați la locul de muncă deoarece sunteți purtătorul unei boli contagioase, deși dumneavoastră personal nu sunteți bolnav, sau dacă aveți o boală contagioasă care nu vă împiedică să lucrați, puteți beneficia de „compensație pentru purtători de microbi” în loc de prestație de boală în numerar.

Dacă o persoană a primit **indemnizație de boală temporară** (*tidsbegränsad sjukersättning*) pe numărul maxim de luni și nu are un venit care o califică pentru prestația de boală în numerar ori dacă acest venit este prea mic, poate primi **prestație de boală în numerar în cazuri speciale** (*sjukpenning i särskilda fall*).

Dacă beneficiați de indemnizație de boală, trebuie să înștiințați angajatorul în ziua în care vă îmbolnăviți; dacă beneficiați de prestație de boală în numerar, trebuie să înștiințați Agenția de Asigurări Sociale din Suedia. Din a opta zi de boală trebuie prezentat un certificat medical.

Atunci când un angajat care beneficiază de indemnizație de boală este bolnav pentru mai mult de două săptămâni, angajatorul trebuie să înștiințeze Agenția de Asigurări Sociale din Suedia în cea de-a 15-a zi.

Atunci când revin la locul de muncă, persoanele care beneficiază de indemnizație de boală sau de prestație de boală în numerar trebuie să înștiințeze angajatorul sau Agenția de Asigurări Sociale din Suedia.

5. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

Toate femeile cu reședința în Suedia au dreptul la asistență medicală legată de sarcină și naștere. Îngrijirea preventivă pentru mame și copii și recomandările de planificare familială sunt, în general, gratuite.

O angajată însărcinată are dreptul la prestație în numerar pentru sarcină dacă ocupă un post solicitant din punct de vedere fizic pe care nu îl mai poate ocupa din cauza sarcinii, iar angajatorul nu o poate transfera pe un post mai puțin solicitant. Această prestație poate fi plătită începând cu a 60-a zi înainte de data estimată a nașterii.

Femeile au, de asemenea, dreptul la prestație în numerar pentru sarcină atunci când activitatea pe care o desfășoară este interzisă pentru femeile însărcinate și nu pot fi transferate pe alte posturi. Prestația se plătește pentru fiecare zi afectată de interdicție.

Prestația în numerar pentru părinți este plătită unui părinte la nașterea sau adopția unui copil. Prestația în numerar pentru părinți acordată pentru nașterea unui copil este plătită pentru o perioadă totală de 480 de zile, care este extinsă în cazul nașterilor multiple cu 180 de zile pentru fiecare copil în plus. Primele 390 de zile sunt plătite cu 80% din venit, plafonat la 942 SEK (98 euro) / zi. Pentru restul de 90 de zile se acordă o sumă fixă de 180 SEK/zi.

Pentru a primi prestația în numerar pentru părinți menționată mai sus, în valoare de 180 SEK (20 EUR) pe zi, părintele trebuie să fi fost asigurat la nivelul prestației de boală în numerar, respectiv să fi avut un venit anual de cel puțin 82.300 SEK (8560 euro) timp de cel puțin 240 de zile consecutive înainte de naștere. Prestația nu trebuie primită neapărat pe o perioadă continuă; poate fi împărțită pe mai multe perioade în primii 8 ani de viață ai copilului sau până când acesta a încheiat primul an școlar. Părinții adoptivi pot repartiza plata prestației în numerar pentru părinți pe mai multe perioade în cei opt ani, începând cu ziua în care copilul se află în îngrijirea lor. Nu se plătește nicio prestație pentru copiii adoptați cu vârsta peste 10 ani.

Părinții care îngrijesc împreună copilul au dreptul fiecare la jumătate din perioada totală a prestației în numerar pentru părinți. Oricare dintre părinți poate renunța la dreptul său la prestația parentală în favoarea celuilalt, cu excepția unei perioade de 60 de zile.

Dacă părinții îngrijesc împreună copilul, dar unul dintre ei nu beneficiază de prestație în numerar pentru părinți, celălalt beneficiază de cele 480 de zile integrale.

Mama are dreptul să beneficieze de prestație în numerar pentru părinți începând cu a 60-a zi înainte de data estimată a nașterii. Ambii părinți pot primi concomitent prestații în numerar pentru părinți pentru a participa la un program de educație prenatală sau perinatală. De asemenea, părinții își pot folosi cele 30 de zile de prestație în același timp pentru a avea grijă de copil împreună. Aceste 60 de zile (30 de zile per părinte) pot fi folosite doar în primul an de viață al copilului.

După nașterea copilului, prestația în numerar pentru părinți este plătită părintelui care încetează activitatea profesională pentru a îngriji copilul. Mama, însă, beneficiază în orice situație de prestația în numerar pentru părinți timp de patru săptămâni de la naștere, chiar dacă nu are ea însăși grijă de copil.

În plus, tatăl beneficiază de 10 zile plătite cu ocazia nașterii sau adopției unui copil. Această prestație trebuie primită în termen de două luni din ziua în care copilul este adus acasă de la spital sau este încredințat părinților adoptivi.

În situații speciale, aceste zile pot fi acordate unei alte persoane decât tatăl.

Se plătește o prestație temporară în numerar pentru părinți (*tillfällig föräldrapenning*) în cazul în care copilul este bolnav, iar unul dintre părinți trebuie să absenteze de la serviciu pentru a îngriji copilul. Prestația în numerar pentru părinți temporară poate fi solicitată pentru o perioadă maximă de 120 de zile pe an, până când copilul împlinește vârsta de 12 ani (prestația poate fi extinsă în anumite situații).

Prestația în numerar pentru sarcină este plătită pentru o perioadă de cel mult 60 de zile anterioare datei estimate a nașterii.

Cuantumul este egal cu prestația de boală în numerar care ar fi plătită aceleiași femei, respectiv 80% din venitul în funcție de care se acordă prestația de boală în numerar. Prestația în numerar pentru sarcină este plătită până la un plafon de 754 SEK/zi (75 euro).

Pentru a obține prestații de maternitate și paternitate trebuie să depuneți o cerere la Agenția de Asigurări Sociale din Suedia (*Forsakringskassan*),

6. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

La 1 ianuarie 1999, în Suedia a intrat în vigoare un nou sistem de pensii pentru limită de vârstă, împreună cu anumite dispoziții tranzitorii.

Persoanele născute în sau după 1954 sunt asigurate integral de noul sistem.

Persoanele născute între 1938 și 1953 sunt asigurate parțial de sistemul vechi și parțial de cel nou pe o scală descrescătoare: persoanele născute în 1938 sunt asigurate în proporție de 4/20 de sistemul nou și de 16/20 de cel vechi, persoanele născute în 1939 sunt asigurate în proporție de 5/20 de sistemul nou și de 15/20 de cel vechi, și așa mai departe.

Persoanele născute în sau înainte de 1937 sunt asigurate integral de sistemul vechi.

Există două sisteme care oferă protecție la vârste înaintate: o **pensie în funcție de venit** și o **pensie garantată**.

Pensia garantată are legătură doar cu reședința în Suedia și, astfel, nu face distincție între salariați și persoane care desfășoară activități independente. Aceasta asigură o pensie minimă pentru persoanele care nu au lucrat suficient de mult pentru a beneficia de o pensie adecvată în funcție de venit.

Pensia în funcție de venit, pe de altă parte, este un regim de asigurare suplimentară separată, bazat pe activități lucrative. Este disponibilă atât pentru salariați, cât și pentru persoane care desfășoară

activități independente. Pensia în funcție de venit se bazează pe veniturile realizate pe parcursul vieții raportate la regim. Contribuția care conferă dreptul la aceasta este de 18,5% din venitul anual de bază. Sistemul de pensii în funcție de venit include prestații finanțate în baza unui regim cu plata pe parcurs (pensia pentru limită de vârstă în funcție de venit și pensia suplimentară în funcție de venit) și un regim finanțat cu conturi individuale (pensia din rezerve de prime).

Orice persoană născută în sau după 1938 poate primi două tipuri diferite de pensie în funcție de venit, respectiv o pensie de bază pentru limită de vârstă în funcție de venit și o pensie din rezerve de prime. Persoanele născute între 1938 și 1953 pot primi, de asemenea, o pensie suplimentară, calculată conform normelor vechiului sistem de pensii.

În principiu, toate veniturile impozabile se iau în calcul pentru drepturile la pensie.

Acestea includ toate veniturile din salarii, activități independente și prestații de securitate socială (alocația de boală în funcție de venit, prestația de boală, prestația de șomaj etc.). O contribuție la fondul de pensii pentru limită de vârstă este dedusă din venitul impozabil în scopul calculării pensiei, inclusiv prestațiile de securitate socială.

Există o limită superioară și o limită inferioară pentru venitul impozabil în scopul calculării pensiei.

Pe lângă venitul propriu-zis, există numeroși alți factori care, din motive de obiectivitate, poartă drepturi la pensie, care, în acest caz, se calculează pe baza unui venit ipotetic. Aceste sume sunt luate în calcul pentru:

- părinții copiilor de vârste mici;
- persoanele care efectuează serviciul militar obligatoriu;
- persoanele care urmează o formă de învățământ post-secundar la zi și care beneficiază de o alocație de studii;
- persoanele care primesc o alocație de boală sau invaliditate în funcție de venit.

Toate persoanele care au lucrat în Suedia și au dobândit drepturi de pensie au dreptul la o pensie în funcție de venit, indiferent de locul de reședință.

Nu există nicio durată minimă de afiliere în ceea ce privește pensia pentru limită de vârstă în funcție de venit și pensia din rezerve de prime. În schimb, sunt necesari trei ani de venit eligibil din salarii pentru pensia suplimentară în funcție de venit și trei ani de reședință în Suedia pentru pensia garantată.

Există o opțiune flexibilă de pensionare între 61 de ani (dacă cetățeanul e născut înainte de 1958) și 62 de ani (dacă cetățeanul e născut după 1959) și posibilitatea de a lucra după vârsta de 68 de ani cu acordul angajatorului. Pensia garantată, însă, nu poate fi plătită înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani.

Tipurile de pensii din Suedia pe larg:

a. Pensie pentru limită de vârstă în funcție de venit. Contribuția de bază pentru pensie este de 18,5% din venitul impozabil în scopul calculării pensiei. Capitalul acumulat astfel în contul de pensii al persoanei este ajustat anual în funcție de indexul salariilor din Suedia, partea de „drepturi reziduale de pensie” lăstate de persoanele decedate și la care persoana are dreptul și costurile de administrare a fondului.

Pensia de bază se calculează prin împărțirea capitalului total de pensie acumulat la un coeficient bazat, în principal, pe speranța medie de viață la data pensionării pentru categoria de vârstă

corespunzătoare, conform celei mai recente medii pe cinci ani a statisticilor privind speranța de viață pentru femei și bărbați.

Pensia în funcție de venit poate fi primită începând cu luna în care persoana împlinește vârsta de 61/62 de ani. Cu cât pensionarea este amânată, cu atât cuantumul pensiei plătite ulterior va fi mai mare. În principal, cu cât vârsta de pensionare este mai înaintată, cu atât numărul anilor în care se va plăti pensie va scădea. Amânarea determină un coeficient mai mic și, astfel, o pensie anuală mai mare.

b. Pensie suplimentară în funcție de venit. O parte din pensia persoanelor născute în perioada 1938-1953 se calculează sub forma unei pensii suplimentare, conform vechilor norme. Cuantumul acestei pensii este de 60% din venitul mediu impozabil în scopul calculării pensiei în cei mai favorabili 15 ani de venit. Pentru pensia integrală sunt necesari 30 de ani de asigurare. Aceleași norme privind amânarea se aplică și în cazul pensiei de bază.

c. Pensie din rezerve de prime. Pensia se bazează pe contribuții egale cu 2,5% din venitul impozabil în scopul calculării pensiei plus profitul net din capitalul astfel constituit, care este plasat în fonduri de investiții selectate de persoana în cauză, pentru cei născuți după 1938. Capitalul final depinde de randamentul fondurilor alese, de partea de „drepturi reziduale de pensie” lăsate de persoanele decedate și la care persoana are dreptul și de costurile de administrare. Din motive ce țin de asigurare, cuantumul acestei pensii se calculează, în principiu, la fel ca pensia de bază.

d. Pensie garantată. Acest tip de pensie reprezintă o măsură de siguranță pentru persoanele care au împlinit 65 de ani și nu au dreptul la o pensie în funcție de venit sau a căror pensie este foarte mică. Această pensie este plătită numai persoanelor cu reședința în Suedia ce provin dintr-o altă țară din UE/SEE sau dintr-o țară cu care Suedia a semnat o convenție bilaterală în domeniu. Pentru pensia integrală este necesar ca, între 25 și 64 de ani, să fi acumulat 40 de ani de reședință în Suedia.

Pentru a putea obține prestații de pensii trebuie să vă adresați Agenției de Pensii din Suedia (*Pensionsmyndigheten*, <https://pensionsmyndigheten.se/>).

7. Cum este reglementat sistemul de prestații pentru urmași?

La fel ca în cazul asigurării pentru limită de vârstă, protecția acordată supraviețuitorilor nu variază în funcție de statutul social. În cadrul sistemului de pensii garantate, persoanele care desfășoară activități independente sunt asigurate pe baza reședinței lor în Suedia și, în consecință, se bucură de aceeași protecție prin intermediul regimului de pensii în funcție de venit ca salariații.

Prestațiile de urmaș pot fi sub formă de:

- pensie pentru copii sau o alocație pentru copiii supraviețuitori;
- pensie de ajustare și pensie garantată;
- pensie de văduvie și pensie garantată.

a. Pensie pentru copii sau alocație pentru copiii supraviețuitori. Copiii cu vârsta până în 18 ani beneficiază de o pensie pentru copii sau o alocație pentru copiii supraviețuitori în cazul decesului unuia sau ambilor părinți. Aceste prestații pot fi, de asemenea, plătite copiilor peste 18 ani care urmează o formă de învățământ primar sau secundar la zi, dar nu mai târziu de luna iunie a anului în care împlinesc vârsta de 20 de ani.

Pensia pentru copii este o prestație în funcție de venit care depinde de capitalul acumulat în contul de pensii al persoanei asigurate. Un capital suplimentar ipotetic este calculat pentru anii rămași până la data la care persoana decedată ar fi împlinit 64 de ani. Copilul primește 30% sau 35% din pensia ipotetică pentru limită de vârstă a persoanei decedate. Dacă persoana decedată a avut mai mulți

copii, fiecare primește 20% sau 25%. Cuantumul total se împarte egal între copii. Cuantumul plătit nu poate depăși 100% din pensia ipotetică.

b. Pensie de ajustare și pensie garantată. Se poate plăti o pensie de ajustare și o pensie garantată soțului/soției (partenerului/partenerei) supraviețuitor/supraviețuitoare cu vârsta sub 65 de ani, care, la data decesului asiguratului, locuia permanent cu persoana decedată și care:

- locuia permanent cu un copil minor aflat în custodia unuia sau ambilor soți sau
- a locuit în permanență cu persoana decedată.

Pensia de ajustare reprezintă 55% din pensia ipotetică pentru limită de vârstă a persoanei decedate.

Soțul/soția supraviețuitor/supraviețuitoare care nu poate beneficia de pensie de ajustare deoarece persoana decedată nu a acumulat drepturi la pensie sau i se cuvine o pensie foarte mică poate primi o alocație de urmaș în cuantum egal cu de 2,13 ori cuantumul bazei de preț, dacă persoana decedată a acumulat 40 de ani de asigurare în Suedia; în caz contrar, garanția este redusă cu 1/40 pentru fiecare an în minus din cei 40. Fiecare coroană plătită ca pensie de ajustare se deduce din garanție. Orice pensii de urmaș plătite de orice altă țară, care nu sunt comparabile cu garanția, pot fi, de asemenea, deduse din aceasta.

c. Pensie de văduvie și pensie garantată. Deși pensia de văduvie a fost, în principiu, desființată prin reforma sistemului de pensii de urmaș din 1990, aceasta se plătește în continuare în anumite situații, astfel:

- O persoană născută până în 1944 poate beneficia de pensie de văduvie și de pensie garantată (dacă are mai puțin de 65 de ani) s-a căsătorit cu persoana decedată nu mai târziu de 31.12.1989, dacă la data decesului rezulta a fi căsătorită încă și dacă, la acel moment, îndeplinea condițiile de calificare pentru pensia de văduvie.
- O persoană născută în sau după 1945 poate beneficia de o anumită pensie de văduvie dacă s-a căsătorit cel mai târziu la sfârșitul anului 1989 cu persoana decedată, dacă era căsătorită încă la data decesului acesteia din urmă și dacă, atât la data casatoriei (care nu trebuie să fie mai recentă de sfârșitul anului 1989), cât și la data decesului soțului îndeplinea condițiile pentru pensia de văduvie.

Pentru a putea obține prestații de pensii trebuie să vă adresați Agenției de Pensii din Suedia (*Pensionsmyndigheten*).

8. Cum este reglementat dreptul la prestații de invaliditate?

Conform legislației în vigoare, din 2019 Suedia nu mai acordă indemnizația de invaliditate, putând fi, în schimb, solicitată o indemnizație de costuri suplimentare. Aceasta este o nouă formă de compensare care înlocuiește indemnizația de invaliditate.

Condiții cumulative pentru acordarea indemnizației de costuri suplimentare:

- capacitatea de muncă a beneficiarului este redusă pentru cel puțin 1 an;
- beneficiarul are cheltuieli suplimentare din cauza dizabilității certificate de Agenția de Asigurări Sociale din Suedia (*Forsakringskassan*) care depășesc suma de 11.825 SEK/an;
- beneficiarul are peste 18 ani și mai mai este sprijinit financiar de părinți;
- beneficiarul este asigurat în Suedia.

Dacă în 2020 aveți cheltuieli suplimentare în valoare de:

- 11.825 SEK/an, puteți primi 1.183 SEK/lună;

- 16.555 SEK/an, puteți primi 1.577 SEK/lună;
- 21.285 SEK/an, puteți primi 1.971 SEK/lună;
- 26.015 SEK/an, puteți primi 2.365 SEK/lună;
- 30.745 SEK/an, puteți primi SEK 2.759/lună.

a. Alocație de îngrijire pentru copii cu dizabilități. Dacă sunteți un părinte care îngrijește un copil bolnav sau cu dizabilități, vi se poate acorda alocația de îngrijire pentru copii cu dizabilități (*vårdbidrag*) în cazul în care copilul are nevoie de asistență și îngrijiri speciale pentru o perioadă de cel puțin șase luni și/sau dacă astfel sunteți expus la cheltuieli suplimentare.

Această alocație are scopul de a compensa munca suplimentară determinată de cerințele de asistență constantă și îngrijire specială și/sau cheltuielile suplimentare suportate din cauza bolii sau dizabilităților copilului. Cuantumul îngrijirii necesare și al cheltuielilor suplimentare suportate este luat în calcul pentru stabilirea cuantumului alocației, care poate fi plătită la 25%, 50%, 75% sau 100% din rata integrală, respectiv 2.646 SEK, 4.927 SEK, 7391 SEK și 9854 SEK la nivelul anului 2020.

Această alocație se plătește de la naștere până la finalul lunii iunie a anului în care copilul împlinește vârsta de 19 ani.

b. Alocație de asistență/asistență personală. O persoană cu dizabilitate severă, care necesită asistență zilnică, poate avea dreptul la alocație de asistență (*assistansersättning*) sau la asistență personală (*personlig assistans*). O persoană care are nevoie de asistență pentru îngrijire de bază mai mult de 20 de ore pe săptămână are dreptul la o alocație de asistență, furnizată de stat; dacă sunt necesare mai puține ore, alocația este de responsabilitatea municipalităților, sub numele de asistență personală. La nivelul anului 2020 aceasta este de 304,3 SEK/ora (circa 30 euro).

Asistența pentru îngrijire de bază înseamnă ajutor pentru:

- igiena personală,
- îmbrăcat,
- mâncat,
- comunicarea cu alte persoane
- alte măsuri care implică familiarizarea cu dizabilitatea specifică a persoanei.

Pentru a beneficia de aceste alocații, persoana trebuie să se încadreze într-una dintre următoarele categorii:

- persoane care suferă de o dizabilitate mintală, precum autism sau o afecțiune similară,
- persoane care suferă de o dizabilitate mintală severă pe termen lung din cauza unei leziuni la nivelul creierului la vârsta adultă cauzate de violență extremă sau boală fizică sau
- persoane care suferă de o altă dizabilitate mintală sau fizică care nu constituie o consecință normală a îmbătrânirii, în cazul în care această dizabilitate este severă și provoacă dificultăți majore în viața de zi cu zi a persoanei.

O persoană care beneficiază de alocație de asistență/asistență personală înainte de vârsta de 65 de ani poate continua să primească alocația după împlinirea acelei vârste.

Beneficiarul poate alege modalitatea prin care să primească această asistență, de exemplu, prin:

- angajarea unuia sau mai multor asistenți sau
- solicitarea de asistență prin intermediul autorităților locale sau
- încheierea unui contract cu o societate sau o organizație care furnizează astfel de servicii.

c. Alocație pentru automobil pentru persoane cu dereglări funcționale. Pentru a beneficia de această subvenție, persoana cu dizabilitate trebuie să îndeplinească următoarele condiții cumulativ:

- să fie asigurată în Suedia,
- să aibă o mobilitate redusă considerabil sau o dificultate semnificativă în ceea ce privește utilizarea mijloacelor de transport în comun;
- să aibe o invaliditate care să fie valabilă pentru cel puțin 9 ani.

Persoanele cu dizabilitate cu vârsta de maxim 65 de ani și părinții copiilor cu dizabilitate cu vârsta sub 18 ani au dreptul la o subvenție pentru achiziția și adaptarea unui automobil, a unei motociclete sau a unei motorete.

Alocația trebuie utilizată pentru achiziția unui automobil personal. Se pot obține și sume suplimentare de bani pentru adoptarea automobilului la nevoile fizice ale persoanei cu dizabilități.

Pentru obținerea acestor beneficii pentru dizabilitate trebuie să depuneți o cerere la Agenția de Asigurări Sociale din Suedia (*Forsakringskassan*). Asistența personală este accesată prin intermediul municipalităților.

9. Care sunt prevederile privind prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale?

Sistemul de protecție împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale reprezintă un regim de asigurare socială obligatorie finanțat în principal din contribuții care acoperă populația activă (salariați și persoane care desfășoară activități independente) prin prestații în natură și prestații în numerar în funcție de venit.

Toate persoanele salariate, persoanele care desfășoară activități independente și lucrătorii pe bază de contract cu locuri de muncă permanente sau temporare sunt asigurate împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale. Studenții sunt, de asemenea, asigurați dacă programul la care sunt înscriși prezintă un anumit pericol.

Un accident de muncă/o boală profesională reprezintă orice vătămare rezultată în urma unui accident de muncă sau a oricărui alt factor cu efecte negative asociat ocupației unei persoane, inclusiv accidentele petrecute pe traseul obișnuit spre și dinspre locul de muncă. Pentru a se considera că o vătămare s-a datorat unui astfel de accident sau factor, trebuie să existe dovezi solide pentru această ipoteză decât pentru contrariul ei.

Bolile cauzate de factori cu efecte negative din mediul de lucru pot fi considerate boli profesionale. Acești factori includ munca dificilă și repetată, zgomotul, vibrațiile și diferite substanțe chimice. Pentru a obține prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale capacitatea de muncă trebuie să fi fost afectată cu cel puțin 1/15.

Unele boli contagioase pot fi considerate boli profesionale dacă sunt contractate prin infectare din cauza lucrului într-un spital sau într-un laborator ori un spațiu similar.

Prestațiile pentru accidente de muncă/boli profesionale includ:

- prestații de boală în numerar;
- asistență medicală;
- reabilitare;
- indemnizație de prevenire a accidentului sau bolii;
- rentă;
- ajutor de deces.

Prestația de boală în numerar este plătită în aceleași condiții și în același quantum ca pentru orice altă boală.

Asistența medicală este, de asemenea, asigurată în aceleași condiții ca cele valabile pentru orice altă boală. În plus, toate cheltuielile rezultate în urma unui accident de muncă/boli profesionale sub formă de îngrijire medicală în străinătate, prestații stomatologice și aparate (de exemplu, cârje și proteze) sunt rambursate.

Pentru ca prestațiile stomatologice să fie rambursabile, acestea trebuie furnizate de un medic din sectorul public afiliat la sistemul general de asigurări.

Dacă, în urma unui accident de muncă/boli profesionale, nu mai puteți practica activitatea profesională anterioară, puteți beneficia de tratament de reabilitare și de o indemnizație care să acopere perioada de reabilitare. Dacă trebuie să vă întrerupeți activitatea la locul de muncă pentru o anumită perioadă pentru a evita un accident de muncă sau o boală profesională sau pentru a preveni agravarea unui astfel de accident sau boli, puteți beneficia de o prestație de boală în numerar.

Pierderea capacității de muncă cu cel puțin 1/15 din cauza unui accident de muncă sau unei boli profesionale oferă victimei dreptul la o rentă pentru compensarea oricăror pierderi de venit rezultate din accidentul sau boala respectivă. Quantumul acestei rente este dat de diferența dintre venitul pe care l-ați fi realizat dacă nu ați fi suferit accidentul sau nu v-ați fi îmbolnăvit și venitul pe care îl puteți câștiga în ciuda accidentului sau bolii. Renta poate fi temporară sau permanentă.

Dacă suferiți un accident de muncă sau contractați o boală profesională, trebuie să înștiințați angajatorul, care, la rândul său, trebuie să raporteze acest lucru Agenției de Asigurări Sociale din Suedia. Persoanele care desfășoară activități independente înștiințează personal Agenția de Asigurări Sociale din Suedia. Studenții trebuie să înștiințeze instituția de învățământ, care trebuie să raporteze apoi accidentul sau boala Agenției de Asigurări Sociale din Suedia.

Dacă în urma accidentului de muncă sau a bolii profesionale survine decesul victimei, asigurarea plătește un ajutor pentru cheltuielile de înmormântare și poate plăti, de asemenea, o rentă supraviețuitorilor.

10. Care sunt prevederile privind resursele minime?

Asistența socială este o formă de asistență de ultimă instanță. Se acordă atunci când o persoană (sau o familie) se află temporar (pentru o perioadă mai scurtă sau mai lungă) în situația de a nu dispune de resurse suficiente pentru a acoperi costurile de trai. Dreptul este acordat tuturor persoanelor evaluate ca având nevoie de acest ajutor.

În principiu, acesta este un drept individual. Situația familiei (cupluri căsătorite sau necăsătorite cu copii minori) este luată în calcul în ansamblu. Asistența se acordă familiei atât timp cât părinții sunt obligați să își întrețină copiii. Nu se impun alte condiții cu privire la vârstă.

Nu există cerințe privind naționalitatea; toate persoanele care au drept de ședere în țară sunt eligibile. Nu este impusă reședința permanentă.

Există prestații supuse evaluării resurselor care au scopul de a crește venitul pensionarilor fără resurse suficiente.

Quantumul asistenței sociale depinde de nevoile unei persoane și de componența familiei sale.

Sprrijinul pentru plata chiriei/întreținerii locuinței reprezintă rambursarea unui procent din cheltuielile de chirie/întreținere a locuinței.

Cererea pentru acest beneficiu trebuie adresată responsabilului pentru asistență socială din cadrul autorității locale, care va evalua solicitarea și va desfășura o anchetă socială. Evaluarea se bazează pe o analiză financiară a bunurilor și veniturilor persoanei. Responsabilul pentru asistență socială investighează, de asemenea, modul în care persoana s-ar putea întreține singură. Decizia trebuie adoptată într-un „interval de timp decent”.

11. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Începând cu data de 30.04.2014 vechile formulare europene, aplicabile prin Regulamentul 1408/1971 și 574/1972, au fost înlocuite cu documente electronice structurate (SED), care circulă între instituțiile competente din statele membre, doar în format electronic (conform noilor Regulamente europene nr. 883/2004 și 987/2009).

În perioada de tranziție, până când schimbul electronic de date între instituțiile competente va deveni funcțional, vor circula pe suport de hârtie și în format electronic formularele folosite în aplicarea vechilor regulamente, respectiv cele de tip E și documentele portabile echivalente U1, U2, U3, destinate relației instituție – client – instituție.

12. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate (CEASS)?

Cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate.

Acest document se eliberează la cererea persoanei asigurate și poate fi folosit numai pe teritoriul statelor membre UE/SEE.

Costurile pentru eliberarea acestuia sunt suportate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Toate persoanele asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate din România, aflate în ședere temporară pe teritoriul unui stat membru din motive turistice, profesionale sau pentru studii, pot utiliza Cardul european de asigurări de sănătate eliberat din România. Detalii despre CEASS aici: <http://www.cnas.ro/page/modalitatile-de-eliberare-i-utilizare-a-cardului-european.html>

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România nu este în niciun fel restrânsă, astfel lucrătorii români se pot angaja în aceleași condiții ca și cei suedezi.

2. Detașarea

Un angajat detașat este o persoană pe care angajatorul ei o trimite într-o altă țară să lucreze acolo pe o perioadă de timp limitată.

Conform prevederilor secțiunii 3 a *Legii suedeze privind detașarea lucrătorilor străini nr. 678/1999*, modificată și completată, detașarea se poate referi la trei situații:

- persoană lucrează în contul angajatorului tău și sub conducerea acestuia. Angajatorul are un contract cu o firmă din în Suedia în vederea realizării unui serviciu. Firma suedeză este beneficiarul serviciului.

- persoană a fost trimisă la un loc de muncă sau la o companie în Suedia, care aparține concernului angajatorului său.
- persoană este pusă la dispoziție de către un agent de muncă temporară unei companii care își desfășoară activitatea în Suedia.

Legislația suedeză se aplică tuturor lucrătorilor angajați de către agenți economici suedezi, indiferent de naționalitatea acestora. În cazul lucrătorilor detașați se aplică prevederile conținute în contractele colective de muncă de sector sau de întreprindere cu privire la plata orelor suplimentare, programul de lucru, concediu, plata concediilor de boală sau a salariului minim stipulat etc., în aceeași măsura ca pentru lucrătorii angajați.

Începând cu data de 1 mai 2010, au intrat în vigoare noile dispoziții în materie de legislație aplicabilă lucrătorilor care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, conținute în Titlul II al Regulamentul (CE) 883/2004 (articolele 11-16 dar în special prevederile art. 12) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20130108:RO:HTML>) și în Titlul II al Regulamentul de aplicare 987/2009 (articolele 14-21) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:RO:PDF>

Aceste noi dispoziții (art. 12) au prelungit durata maximă a detașării, de la 12 luni la 24 de luni.

Ca urmare, formularul E101 a fost înlocuit de formularul A1, care are valabilitate de 24 de luni, iar formularul E106 a fost înlocuit de formularul S1.

Practic, în cazul lucrătorilor români detașați, formularul european A1 reprezintă un atestat privind legislația aplicabilă, respectiv confirmă faptul că pentru această categorie de lucrători contribuțiile sociale sunt plătite în România, deși aceștia își desfășoară activitatea pe teritoriul altui stat membru.

Formularul european S1 reprezintă un certificat care atestă lucrătorilor detașați dreptul la asistență medicală în țara în care își desfășoară activitatea, alta decât țara în care aceștia sunt asigurați.

Înainte ca lucrătorii români să fie detașați în Suedia, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

De asemenea, dacă perioada de detașare va dura mai mult de 1 an, angajatorul trebuie să-l informeze pe salariat în scris cel puțin cu privire la următoarele elemente contractuale:

1. perioada de muncă în străinătate;
2. moneda în care se plătește salariul;
3. remunerația în numerar și prestațiile în natură care însoțesc detașarea;
4. condițiile de repatriere;
5. programul de lucru;
6. perioada de odihnă;
7. legislația existentă în țara în care va fi detașat în domeniul sănătății și securității la locul de muncă.

Conform legislației suedeze în vigoare (modificată de o sentință a Curții UE în 2007 în urma cazului Laval-Vaxholm) organizațiile sindicale pot desfășura acțiuni de protest împotriva angajatorilor străini numai în anumite condiții.

IMPORTANT!

Obligația notificării detașării în Suedia

Începând cu data de 1 iulie 2013, angajatorii străini trebuie să anunțe detașarea și să indice o persoană de contact la Agenția Națională pentru Sănătate și Securitate în Muncă din Suedia (www.av.se).

Notificarea se va face cel mai târziu când un angajat detașat începe să lucreze în Suedia. Dacă detașarea se va realiza pentru o perioadă maximă de cinci zile nu este nevoie de notificare. Dacă munca se prelungește, se va face o notificare cel mai târziu în a șasea zi.

Informațiile care vor fi înregistrate sunt:

- nume angajator /firmă și reședință /sediul;
- informații despre persoana de contact desemnată, numărul personal de identificare / data nașterii, adresă și număr de telefon din Suedia, adresa de e-mail;
- ce tip de servicii vor fi oferite în Suedia;
- perioada de timp planificată pentru detașare;
- locul desfășurării serviciilor;
- informații de contact ale unui reprezentant autorizat al angajatorului;
- identitatea angajatului detașat (numele, prenumele și numărul de identificare personală/ data nașterii).

În cazul în care activitățile desfășurate suferă modificări pe parcursul detașării, angajatorul este obligat să notifice Agenția Națională pentru Sănătate și Securitate în Muncă din Suedia cu privire la aceste modificări în termen de cel mult trei zile după ce a avut loc schimbarea.

După anunțarea persoanei de contact Agenției menționate, aceasta devine autorizată să primească înștiințări în numele angajatorului străin. Persoana de contact trebuie, de asemenea, să poată arăta documente care atestă îndeplinirea obligațiilor menționate în cadrul *Legii suedeze privind detașarea lucrătorilor străini nr. 678/1999*, modificată și completată (de exemplu un contract de angajare care arată că angajaților li se respectă drepturile conform legii detașărilor, documentația necesară conform legii mediului precum și jurnale de timp de lucru).

Direcția Condițiilor de Muncă va controla că regulile din registru sunt urmate. Dacă angajatorul nu anunță detașarea și o persoană de contact Agenției menționate în timp corespunzător, Direcția Condițiilor de Muncă va putea aplica o amendă angajatorului.

Direcția Condițiilor de Muncă poate de asemenea să impună angajatorului să corecteze deficiențe când:

- angajatorul nu notifică datele înregistrate la schimbări de activitate;
- persoana de contact nu-și îndeplinește sarcina conform prevederilor legale;
- angajatorul a făcut o notificare incorectă sau deficientă la registru;
- dispozițiile pot fi combinate cu amenzi, dacă angajatorul nu corectează deficiențele.

Informații suplimentare găsiți în cadrul *Legii suedeze privind detașarea lucrătorilor străini nr. 678/1999*, modificată și completată (<https://www.government.se/4ad776/contentassets/56b5432e15164468a9f7d9ea80b4d85c/sfs-1999678-posting-of-workers-act>) și în *Ordonanța nr. 352/2013 privind notificarea detașării lucrătorilor*

(http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Svensk-forfattningssamling-201_sfs-2013-352/)

Pentru informații suplimentare cu privire la procedura de notificare a lucrătorilor detașați în Suedia puteți accesa link-ul: <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/report-a-foreign-posting/>

3. De unde pot obține cetățenii români mai multe informații în domeniul muncii și social?

În România:

Ministerului Afacerilor Externe:

Website: www.mae.ro

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Adresa: Strada Dem. I Dobrescu, nr.2 B, sector 1, București

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: www.mmuncii.ro

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Adresa: Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București

Telefon: 0040 21 303 98 38

Website: www.anofm.ro

Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793

E-mail: petitii.sesizari@cnpp.org sau dpo@cnpp.ro

Telefon: 0040 21 316.94.08

Website: www.cnpp.ro

Agenția Națională de Plăți și Inspecție Socială

Adresa: Bdl. General Gheorghe Magheru nr. 7, sector 1, București, cod poștal 010322

Telefon: 004021/313.60.47

e-mail: secretariat@mmanpis.ro

Website: www.prestatiisociale.ro

Inspecția Muncii

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: 004021/302.70.30, 021/302.70.54

Website: www.inspectiamuncii.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)/Biroul Relații cu Asigurații

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București

Tel. gratuit: 0372.309.262 / Tel-verde: 0800.800.950 Fax. 0040372.309.165

E-mail: relpubla1@casan.ro

Website: www.cnas.ro

În Suedia:

Ministerul Muncii

Adresă: Fredsgatan 8, SE-103 33 Stockholm

Tel: +46 8 405 10 00

Fax: +46 8 411 36 16

<http://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-employment/>

Ministerul Sănătății și Asigurărilor Sociale

Adresă: Fredsgatan 8, SE-103 33 Stockholm

Tel: +46 8 405 10 00

Fax: +46 8 723 11 91

<http://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-health-and-social-affairs/>

Arbetsformedlingen (Agenția de Ocupare în Muncă)

Tel verde: 0771-416 416

<http://www.arbetsformedlingen.se/>

Försäkringskassan (Agenția de Asigurări Sociale din Suedia)

Adresă: SE-103 51 Stockholm

Tel: +46 771 524 524

Fax: +46 8 411 27 89

<http://www.forsakringskassan.se>

Pensionsmyndigheten (Agenția de Pensii din Suedia)

Pentru întrebări privind pensiile pentru limită de vârstă și de urmaș:

Adresă: Box 38190, SE-100 64 Stockholm

Tel: +46 771 776 776

<http://www.pensionsmyndigheten.se>

Inspektionen för Arbetslöshetsförsäkringen, IAF (Consiliul suedez pentru Asigurări de Șomaj)

Adresă: Box 210, SE-641 22 Katrineholm

Tel.: +46 150 48 70 00

Fax: +46 150 48 70 02

<http://www.iaf.se>

Centrala studiestödsnämnden (Comisia Suedeză de Asistență pentru Studii)

Adresă: SE-85182 Sundsvall

Tel: +46771 276 000

Fax: +46 60 18 61 93

<http://www.csn.se>

Socialstyrelsen (Consiliul Național de Sănătate și Protecție Socială)

SE-106 30 Stockholm

Tel: +46 75 247 30 00

Fax: +46 75 247 32 52

<http://www.socialstyrelsen.se>

Arbetsmiljöverket (Agenția pentru Sănătatea și Securitatea la Locul de Muncă)

Adresa: Lindhagensgatan 133, 112 79 Stockholm,

Tel: +4610-730 90 00

Fax: +468 - 730 19 67

e-mail: arbetsmiljoverket@av.se

<http://www.av.se/>

Migrationsverket (Agenția pentru Migrație)

Tel: +46 771 23 52 35

e-mail: migrationsverket@migrationsverket.se

<http://www.migrationsverket.se/>

Ambasada României în Suedia Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale

Adresa: Östermalmsgatan 36, Box 26043, 10041 Stockholm

Telefon: +46 08 10 86 03

Fax: +46 08 10 28 52

E-mail: stockholm.social@mae.ro

Informațiile conținute în acest material sunt actualizate conform legislației în vigoare la 1.04.2020