

Данный файл представлен исключительно в ознакомительных целях.

Уважаемый читатель!

Если вы скопируете данный файл,

Вы должны незамедлительно удалить его сразу после ознакомления с содержанием.

Копируя и сохраняя его Вы принимаете на себя всю ответственность, согласно действующему международному законодательству .

Все авторские права на данный файл сохраняются за правообладателем.

Любое коммерческое и иное использование кроме предварительного ознакомления запрещено.

Публикация данного документа не преследует никакой коммерческой выгоды. Но такие документы способствуют быстрейшему профессиональному и духовному росту читателей и являются рекламой бумажных изданий таких документов.

Елена Жулина

Европейские системы оплаты труда

Елена Геннадиевна Жулина, Наталья Алексеевна Иванова

Европейские системы оплаты труда

Глава 1. Общая характеристика оплаты труда в европейских странах

1.1 Государственное регулирование оплаты труда в европейских странах

Правовые и законодательные акты европейских стран, регулирующие оплату труда, носят, главным образом, локальный характер. Ими устанавливаются ставки и оклады заработной платы, регламентируются формы и системы оплаты труда, различные поощрительные выплаты. Государством централизованно определяется заработная плата (должностные оклады) лишь для чиновников государственной службы и частично для работников бюджетных отраслей.

В большинстве европейских стран по основной части трудящихся осуществляется регулирование оплаты труда в следующих основных направлениях:

- установление минимума заработной платы и определение ее структуры;
- внедрение определенных форм оплаты рабочей силы;
- индексация заработной платы и осуществление мер для предотвращения ее чрезмерного роста.

В ряде стран устанавливается государственный минимум заработной платы в масштабах страны или в отдельных отраслях, осуществляется ее индексация либо ограничение роста или «замораживание» на определенное время. Провозглашается равная оплата труда мужчин и женщин, определяются периодичность и место выплаты заработной платы, ее защита, платежные документы, регулируются натуральные выплаты в счет заработной платы, порядок взыскания невыплаченных сумм заработной платы, в частности при банкротстве предприятий, оплата при отклонении от нормальных условий труда, гарантийные и компенсационные выплаты¹.

Вопросы оплаты труда находят отражение в системе отношений индивидуального трудового найма, в виде трудового договора. В Бельгии, Португалии, Люксембурге, Финляндии в 60-80-е годы прошлого века приняты законы о трудовых договорах. Суть трудового договора состоит в том, что работник берет на себя обязательство трудиться на определенного нанимателя в обмен на заработную плату. При этом особое внимание отводится добровольности трудового договора в части свободы соглашаться или не соглашаться на сверхурочную работу.

В коллективных или индивидуальных трудовых договорах фиксируется основная часть заработной платы (тарифные ставки и сетки рабочих и должностные оклады служащих). При этом решающее воздействие на уровень основной части заработной платы оказывает государственный общенациональный минимум заработной платы. Государственный общенациональный минимум заработной платы существует во многих европейских странах, таких, как Франция, Испания, Бельгия, Португалия.

Наряду с этим в ФРГ, Италии, Швейцарии, Австрии, Норвегии, Дании, Ирландии

общенациональный минимум заработной платы не устанавливается. Величина минимальной заработной платы фиксируется на уровне отдельных отраслей, чаще всего при заключении отраслевого коллективного соглашения между профсоюзами и работодателями. В некоторых странах решение об изменении уровня минимальной заработной платы принимается специальными отраслевыми советами. В настоящее время в эту группу входят Германия, Италия, Австрия, Швейцария, Великобритания, а также Скандинавские страны (Дания, Финляндия, Испания, Норвегия и Швеция). В двух странах, а именно Бельгии и Греции, действует промежуточная модель, по которой минимальный размер заработной платы определяется в общенациональных коллективных соглашениях, заключаемых ежегодно. Однако при этом достигнутые договоренности о размере минимальной заработной платы распространяется не только на членов профсоюза, но и на всех занятых в экономике (в Греции – только на частный сектор)².

Таким образом, трудовое законодательство или (и) коллективные договоры устанавливают низший предел заработка работника, либо уровень, ниже которого установление заработной платы недопустимо. Размер и дифференциация тарифных ставок и окладов устанавливается путем переговоров, и закрепляются в коллективных договорах.

Более гибким является установление размеров и условий назначения тарифных надбавок, выплат и др. В трудовом законодательстве чаще всего определяется основной принцип повышенной оплаты сверхурочных работ и определяются минимальные размеры увеличения тарифных ставок за сверхурочное время.

В ряде стран трудовым законодательством (а реже в коллективных договорах) устанавливаются:

правила оплаты отпусков и праздничных дней, простоев, брака и другие выплаты гарантийного и компенсационного характера;

правила порядка и периодичности выплат заработной платы, способов защиты зарплаток работников от чрезмерных вычетов;

правила, ограничивающие выплаты вознаграждений натурой в пределах заработной платы;

индексация заработной платы, то есть установление «подвижной шкалы» в виде периодического повышения ставок в соответствии с ростом официально исчисляемого индекса цен на потребительские товары либо единовременных надбавок в соответствии с ростом цен³.

На европейских предприятиях предприниматели имеют полное право самостоятельно устанавливать методы вознаграждения работников, они разрабатывают и применяют любые формы и системы заработной платы, виды премиальных и прочих выплат, используя необязательные рекомендации и методические консультации государственных органов и научных учреждений. Только в небольшом числе стран законы содержат конкретные нормы, которые касаются либо коллективных систем заработной платы, либо отложенных выплат.

Например, во Франции законодательство рекомендует вводить системы коллективной заинтересованности в результатах хозяйственной деятельности, в росте производительности труда, в увеличении прибылей путем стимулирования особых соглашений. Заключившим их предприятиям предоставляются налоговые льготы. Французское законодательство предусматривает возможность введения «рабочих акций» на любом предприятии, что является типичной практикой и для многих крупных европейских предприятий.

Законодательством многих стран регулируется и система отложенных выплат работников, которые накапливаются в течение ряда лет. Так, законодательством ФРГ установлено, что рабочие и служащие могут часть заработной платы положить на особый сберегательный счет, который блокируется на срок до 7 лет, после чего работник может воспользоваться накопленной суммой (так как устанавливается процент накоплений в

размере 30%). Цель этих мер – заинтересовать работников в деятельности предприятия.

Особого внимания заслуживает такое направление государственного регулирования оплаты труда, как реализация мер по оказанию давления на заработную плату с целью предотвращения ее чрезмерного роста. Большое распространение эти меры получили в 50-70-е годы прошлого века, когда государствами ряда стран проводилась политика доходов, сущность которой состояла в установлении жесткого контроля над повышением трудовых доходов. В настоящее время развитие рыночных отношений привело к отказу государства от проведения таких мер.

В трудовом законодательстве ряда стран установлена специальная ответственность предпринимателей за задержку выплаты заработной платы. Например, в Португалии при запаздывании выплаты заработной платы более чем на 30 дней, а размеры задержанной заработной платы равны месячному заработку работника, дают ему право либо приостановить трудовой контракт, либо потребовать его прекращения с выплатой соответствующих компенсаций (задержанная заработная плата выплачивается при этом с процентами). Кроме этого работникам устанавливаются следующие дополнительные выплаты:

- приостановка процедуры взыскания некоторых налоговых платежей;
- приостановка судебного решения о взыскании квартирной платы, если будет доказано, что просрочка платы за жилье вызвана задержкой выплаты заработной платы.

В целом, можно отметить, что в развитых странах четко прослеживается сочетание двух тенденций в формировании заработной платы: с одной стороны, сходные методы и показатели установления заработной платы на базе широкой самостоятельности работодателей, а, с другой стороны, – национальные особенности. Так, практически во всех развитых странах исходной базой величины заработной платы служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифной сетки и надбавок к ней. Тарифный заработок совместно со сверхурочными выплатами формирует месячный заработок. Месячный заработок дополняют премии и другие выплаты, вручаемые работнику с определенной периодичностью в течение года.

1.2. Системы оплаты труда за рубежом

Мировой опыт организации оплаты труда выделяет три основные модели – американскую, японскую и западноевропейскую. В зарубежной практике широко используется индивидуальная и коллективная системы оплаты и стимулирования труда. Наряду с этим, известно, что различают сдельную и повременную формы оплаты труда.

Сдельная форма предусматривает выплаты в зависимости от количества и качества произведенной продукции, гарантируя, при этом, минимальную заработную плату. Определение сдельного заработка предусматривает формирование норм выработки на основе изучения движений, действий работника и определения времени их выполнения, и установления на этой основе сдельной расценки за единицу продукции. В результате устанавливается основная заработная плата, которая рассчитывается исходя из нормы выработки и ставки заработной платы с учетом их выполнения. В расчетах применяются фиксированные, увеличивающиеся или уменьшающиеся размеры ставок.

Повременная форма оплаты труда устанавливается исходя из определения норм времени на выполнение каждой работы или задачи путем нормирования. После внедрения повременной ставки оплаты труда проводится мониторинг ее эффективности и влияния на качество работы.

В зарубежных странах в системе оплаты труда выделяется ее основная и дополнительная части. Результаты обследований крупнейших корпораций мира, проведенных в 1990-х гг., выявили следующие тенденции в системе оплаты труда наемных работников:

- возрастание масштабов систем переменной заработной платы, и ее доли в общем доходе работников;
- возрастание доли групповых форм заработной платы и увеличение их доли в общем доходе работников;
- широкое распространение систем платы за знания и компетенцию;
- развитие гибких систем льгот работникам предприятий.

Поэтому считается, что получают развитие нетрадиционные для стран с рыночной экономикой методы оплаты труда. Важно отметить, что они не замещают традиционные системы, а дополняют их. Так, нетрадиционные методы на 73% зарубежных компаний используют систему должностных окладов для определения базовой заработной платы; причем эти методы охватывают не всех работников, а только отдельные их категории или подразделения (гибкие льготы распространяются в среднем на 50% работников, участие в прибылях – на 21-40%, системы платы за знания – на 1-20%)⁴.

В целом данные тенденции повышают стимулирующую роль оплаты труда в достижении высоких конечных результатов деятельности работников предприятий. Выделяют следующие основные формы материального стимулирования и оплаты труда (таблица 1)⁵.

Таблица 1.

Перечень материальных стимулирующих систем в организации

Все эти стимулирующие выплаты в той или иной мере, с различными модификациями используются в практике оплаты труда на зарубежных предприятиях.

Особо хотелось бы отметить участие государства в организации оплаты труда в зарубежных странах. Установление минимального размера оплаты труда возлагается на государство, осуществляющего таким образом политику доходов населения (таблица 2)⁶. Однако далеко не во всех странах производится индексация минимальной заработной платы.

Таблица 2.

Минимальная заработная плата за один рабочий час, в \$ США

Законодательное регулирование заработной платы возникло в 1896 г. в Австралии, где были созданы советы по вопросам заработной платы из представителей предпринимателей, рабочих и общественности. Эти советы были уполномочены устанавливать справедливую минимальную заработную плату для всех отраслей. Затем законы о минимальной заработной плате принимаются в Великобритании (1909 г.), Франции (1915 г.), Австрии (1918 г.), Германии (1923 г.) и других европейских странах.

В современной зарубежной практике имеют место два подхода к установлению минимальной заработной платы. Первый – это установление «потребительской корзины» жизненно важных товаров и услуг в стоимостном выражении. Второй подход основан на

4

5

6

предположении о том, что удовлетворению на гарантированном минимальном уровне подлежат не только основные физические потребности в продуктах и жилище, но и социальные, порождаемые социально-культурным развитием общества. Поэтому второй подход предполагает соотношение уровня минимальной заработной платы с уровнем сложившейся заработной платы. Так, в Японии она составляет около 44%, в США – около 50%, во Франции – около 60%, а в Нидерландах доходит до 75% средней заработной платы⁷.

В западноевропейских странах практика установления минимальной заработной платы разнообразна: законодательное регулирование, регулирование на основе трехсторонних коллективных соглашений, регулирование исполнительными органами государственной власти⁸. Так, общегосударственный минимум заработной платы устанавливается в Великобритании, Франции, Испании, Бельгии, Португалии. В Бельгии и Греции минимум заработной платы устанавливается в результате соглашения правительства, профсоюзов и предпринимателей. Существует и дифференциация минимальной заработной платы. Так, в Великобритании, Франции, Бельгии, Норвегии, Нидерландах, Люксембурге, Испании законодательством установлен пониженный минимум заработной платы для молодых работников.

Кроме того, государственное регулирование минимальной заработной платы предусматривает и ее индексацию. Так, во Франции она индексируется всякий раз, когда месячный индекс цен в течение двух месяцев достигает 2% уровня последнего корректива. При этом используется адресная индексация. Полностью индексируется, как правило, минимальная заработная плата, а сравнительно высокий уровень доходов индексируется частично. Такая (автоматическая) индексация заработной платы сохранилась только во Франции. В других западноевропейских странах проблемы индексации заработной платы решаются на уровне общенациональных трехсторонних соглашений (Австрия, Бельгия, Дания, Греция и др.), либо на уровне отраслевых (тарифных) соглашений (Германия), либо на уровне коллективных договоров.

Для западноевропейских компаний характерны три модели оплаты и стимулирования труда:

- беспремиальная, в которой функции стимулирования труда выполняет заработная плата;
- премиальная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;
- премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

В целом западноевропейские страны при организации оплаты труда исходят из Женевской схемы⁹, применяемой для установления тарифной системы оплаты труда. Эта схема предусматривает необходимость учета следующих факторов при установлении тарифных разрядов:

- специальные знания и умения (квалификационные требования), это профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям;
- нагрузка, то есть степень влияния работы на организм человека, на его работоспособность и здоровье;
- ответственность – материальная, за персонал в процессе производства, за сохранность коммерческой тайны и др.;
- условия труда, представляющие собой воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места.

Реальные различия в заработной плате работников могут довольно значительно превышать диапазон тарифной сетки, в результате получения доплат, надбавок и премий.

7

8

9

Премиальные модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях, в капитале.

Что касается оплаты труда руководящего состава предприятий западноевропейских стран, то здесь подход практически одинаков. При формировании должностного оклада руководителя по контракту принимаются во внимание личные качества, профессионально-квалификационный уровень, умение быстро решать производственно-технические вопросы, инициативность и настойчивость в принятии решений.

Зарубежные фирмы регулярно проводят так называемое «сканирование» уровня оплаты труда у своих конкурентов, а затем определяют базовые оклады по основным категориям управленческого персонала, обычно в диапазоне $\pm 3\%$ к средней величине окладов конкурентов. На каждом уровне индивидуальные оклады в зависимости от результатов труда могут быть установлены в пределах 70-120% средних окладов¹⁰.

Как видим, опыт развитых зарубежных стран по оплате и стимулированию труда представляет для России большой интерес. Многие из него стоит реализовать уже сейчас, а что-то для нас совсем не приемлемо. Изучая накопленный опыт и адаптируя его к российской действительности можно достичь высоких экономических результатов в трудовой деятельности.

1.3 Оплата сверхурочных работ в странах Евросоюза

Сверхурочной считается работа за пределами нормальной (законодательно установленной) продолжительности рабочего дня. Во всех европейских странах допускается сверхурочная работа, которая регламентируется главным образом в коллективных договорах и в правилах внутреннего трудового распорядка. Наиболее распространенным стандартом для экономически развитых стран является 40-часовая рабочая неделя по законодательству и 35-40-часовая неделя по коллективным договорам.

Работа в сверхурочное время, то есть сверх нормальной его продолжительности, как правило, носит добровольный характер и лишь в случаях, предусмотренных законом, обязательна. В ряде стран установлено, что сверхурочная работа обязательна, если иное не оговорено в коллективном договоре или в индивидуальном трудовом договоре.

В некоторых странах законодательство устанавливает систему «возмещения рабочего времени», то есть обязанность работать сверх нормального рабочего времени за обычную оплату, чтобы компенсировать рабочее время, потерянное в связи с коллективным прекращением работы, неблагоприятными погодными условиями, форс-мажором.

В 90-е годы Европейским Союзом были приняты две директивы, определяющие правила взаимодействия работника и работодателя в ситуации дополнительного труда¹¹. Первая директива предписывает, чтобы период рабочего времени за неделю в странах ЕС был ограничен законами, обязательными постановлениями и административными мерами или же коллективными договорами. Среднее рабочее время для семидневного периода,

10

11

включая сверхурочную работу, не должно превышать 48 часов, а за базовый период – 4 месяцев. При этом все работники имеют право на:

- ежедневный непрерывный отдых, минимум 11 часов;
- еженедельный непрерывный 24-часовой отдых, который должен быть реализован в течение 2 недель;
- обеденный перерыв, если рабочий день превышает 6 часов.

Вторая директива защищает работника в ситуации неполной занятости. Его стандартные рабочие часы рассчитываются за недельный период или за средний период занятости продолжительностью до одного года.

В настоящее время понятие сверхурочных часов работы дополняется таким термином, как «дополнительные часы» (additional hours)¹². Обычно рассматриваются следующие виды дополнительных часов:

- сверхурочное рабочее время (overtime) – это рабочее время, который полностью занятый сотрудник отработывает сверх установленного законом времени, регулируется формально (в некоторых странах оплачивается по более высокой ставке), оно включено в рабочее время на предприятиях;
- добавочные часы (extra hours) – это часы, которые частично занятый работник отработывает сверх своих обычных часов, не превышая при этом стандарта рабочей недели полной занятости, составляющей основу рабочего времени предприятия;
- продленное рабочее время (extended hours), которое устанавливается самим работником и не включается в рабочее время на предприятии, как правило, оно не оплачивается. Например, это задержка после рабочего дня для завершения начатой работы.

В большинстве стран законодательство устанавливает два пограничных уровня, необходимых для определения сверхурочной работы.

Первым является граница, с которой начинается сверхурочная работа. За часы, отработанные сверх этой границы, законодательным путем утверждается минимальная ставка доплаты или предоставляется нерабочее время.

Второй уровень устанавливает наибольший уровень допустимой законом сверхурочной работы или недельную границу рабочих часов, которая не может быть превышена.

В этих рамках работодатель и работник (представитель коллектива) в ходе переговоров составляют график рабочего времени, который также предусматривает доплату или предоставление нерабочего времени. Роль государства при этом состоит в установлении норм и границ, регулирующих сверхурочную работу, а также в установлении правил и порядка заключения договоров, в том числе относительно проблем сверхурочной работы.

Почти во всех странах Европейского Союза (кроме Великобритании, Германии и Дании) государство само устанавливает норму занятости и методы контроля за их соблюдением.

Норма рабочего времени устанавливается законодательством, предоставляющим возможность в ходе переговоров выбирать число рабочих часов (как правило, оно должно быть ниже этой нормы). Законодательно установленная норма (часто называемая максимальным рабочим временем) – это граница, за которой начинается предоставление повышенной оплаты или нерабочего времени. Дополнительные часы, отработанные свыше установленной договоренности, что ниже установленной законом границы, не классифицируются как сверхурочная работа (оплачиваются как обычные рабочие часы в Австрии, Италии, Испании и Швеции). Законодательство также устанавливает максимальный уровень суммарного числа отработанных часов, включая и сверхурочные.

В ряде стран процесс заключения коллективных договоров может, как снижать границы, с которых начинается сверхурочная работа (в Финляндии), так и повышать их (в Италии) и даже увеличивать установленный законодательно максимум допустимого числа сверхурочных часов работы (в Италии и Швеции). Кроме того, возможно и снижение

установленного законом максимума рабочего времени (в Нидерландах).

Таблица 3. Регулирование сверхурочной работы посредством правовых актов и договорных отношений

Регулирование рабочего времени, сверхурочной работы, ее обоснование и компенсация посредством правовых актов и договорных отношений ряда европейских стран представлено в таблице 3.

В Великобритании законодательно введен максимум рабочего времени. Кроме того, сверхурочная работа жестко ограничена договорами вплоть до местного уровня. Максимальное рабочее время установлено в размере 48 часов в неделю, а за сверхурочную работу полагается надбавка к зарплате или нерабочее время по договору.

1.4. Выплаты в случае увольнения работника

В случае увольнения работника, в соответствии с принципом соразмерности в регулировании увольнений по инициативе работника и нанимателя, работник, не предупредивший, согласно действующим правилам, нанимателя, обязан выплатить ему сумму, равную заработной плате за период предупреждения (таблица 4).

Таблица 4. Продолжительность срока предупреждения при увольнении работника по собственному желанию в странах Европы¹³

При увольнении по инициативе работодателя в большинстве европейских стран требуется подтверждение уважительных причин, приведших к расторжению трудового договора. Понятие «уважительная причина» трактуется в странах Европы по-разному. Однако все разнообразные «уважительные причины» увольнения, установленные в законодательстве подразделяются на три условные группы:

причины, вызванные поведением работника, такие как дисциплинарные поступки, которые в свою очередь могут быть серьезными, дающими право работодателю уволить работника без предупреждения, и менее серьезными, требующими предупреждения при увольнении;

причины, связанные с личностью работника, но не с его виной. Это может быть недостаточная квалификация, отсутствие необходимых способностей для выполнения конкретной работы или срок отсутствия по болезни¹⁴, достижение пенсионного возраста;

причины, вызванные экономическими и производственными факторами, то есть сокращение численности персонала по техническим и социально-экономическим (производственным) основаниям.

Продолжительность предупреждения об увольнении со стороны работодателя также

13

14

регламентируется законодательством европейских стран (таблица 5)¹⁵.

Таблица 5. Продолжительность срока предупреждения при увольнении работника по инициативе работодателя в странах Европы

Выходное пособие при увольнении работников, имеющих трудовой договор на неопределенный срок, выплачивается почти во всех странах. Размер выходного пособия зависит от заработной платы, трудового стажа, иногда от возраста работника (таблица 6). Выходное пособие – это разновидность отложенной заработной платы, составная часть расходов предпринимателей на оплату рабочей силы. Как разновидность заработной платы денежные суммы, предназначенные для выплаты выходного пособия, должны иметь статус заработной платы и, в частности, выплачиваться работникам в первоочередном порядке, как и заработная плата при банкротстве предприятия. Выплата этого пособия не исключает необходимости выплаты уволенному работнику пособия по безработице.

Таблица 6. Размеры выходного пособия при индивидуальных увольнениях по инициативе работодателя в странах Европы¹⁶

Типичным для трудового законодательства на Западе является выплата возмещения ущерба необоснованно уволенному работнику. Размеры компенсаций за незаконное увольнение постоянно увеличиваются (таблица 7)¹⁷, но конкретные размеры компенсаций определяет суд с учетом возраста работника, его трудового стажа, степени нанесенного увольнением ущерба работнику и т.п.

Таблица 7. Размеры компенсации за незаконное увольнение в странах Европы

1.5 Факторы, влияющие на оплату труда

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и вне рыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда. Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие (рис. 1.).

1. Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд. Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

15

16

17

Рис. 1. Факторы формирования заработной платы

2. Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как долго предприниматель может использовать экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия. Иначе говоря, как долго будет экономически эффективным привлечение дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторов производства, в частности технической оснащенности.

3. Эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки предпринимателя, ведет к снижению спроса на труд, а следовательно, к ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цены труда) не всегда одинакова и зависит от:

- характера динамики предельного дохода. Так, если предельный доход снижается медленно (трудоемкие отрасли с высоким удельным весом ручного труда), то рост цен на ресурс труда вызывает медленное снижение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. Напротив, если возможности получения отдачи от дополнительного привлечения работников исчерпываются быстро (резкое снижение предельного дохода), то повышение ставки заработной платы вызовет резкое падение спроса на труд, т.е. в этом случае спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен;

- доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы. Чем выше доля затрат на труд в общих издержках производства товара, тем более спрос на труд зависит от цены труда, так как изменение издержек на оплату труда будет во многом определять динамику общих издержек;

- эластичности спроса на товары, при производстве которых используется данный труд. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, соль, мало зависит от цены на них, потому и спрос на труд, используемый при их производстве, в меньшей степени будет зависеть от его цены.

4. Взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снижать, издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены. Дело в том, что в цене труда присутствует так называемый *эффект храповика*. Иными словами, ставка заработной платы, будучи вполне подвижной, в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В этом случае встает вопрос о возможности *замещения живого труда более производительной техникой*.

Такая взаимозаменяемость ресурсов, наличие на рынке более производительной техники может оказать двоякое воздействие на условия найма и конъюнктуру рынка труда в зависимости от того, какой эффект будет предпочтительнее для работодателя. Возможны два варианта: первый – так называемый *эффект замещения*, т.е. сокращение кадров при неизменном или возрастающем выпуске продукции в результате внедрения новой техники. Спрос на рынке труда сокращается, высвобождающиеся работники увеличивают предложение труда, что в совокупности ухудшает условия найма и возможности повышения заработной платы. Второй вариант – так называемый *эффект роста объема выпуска* в результате применения высокопроизводительной техники, который значительно снижает средние издержки производства и повышает его выгодность. В этом случае спрос на рабочую силу не будет иметь четкой тенденции к снижению.

5. Изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. При понижении цен на потребительские товары и услуги такой прямой зависимости не будет, если учесть уже упоминавшийся *эффект храповика*.

Нерыночные факторы:

1. Меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат.
2. На ставку заработной платы и условия найма существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения.
3. Конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника – данный фактор связан прямой зависимостью с величиной заработной платы.

Глава 2. Общая характеристика оплаты труда в Великобритании

2.1. Минимальная заработная плата

В Великобритании общенациональный минимум заработной платы не устанавливается. Величина минимальной заработной платы устанавливается при заключении отраслевого коллективного соглашения между профсоюзами и работодателями. В Великобритании и в ряде развивающихся стран, которые ранее входили в Британское содружество наций вопрос о размере минимальной оплаты труда решается специальными советами по заработной плате (wage councils), которые создаются по отраслевому принципу. Таких советов может быть множество. Например, в настоящее время в Великобритании их не менее 60. Хотя эти советы создаются на паритетных началах представителями профсоюзов и работодателей, важное место в них занимает независимый член, роль которого в процессе принятия решений в разных странах различна¹⁸. Чаще всего им является представитель общественности, не связанный непосредственно ни с одной из договаривающихся сторон.

В Великобритании независимый член совета не обладает правом вносить свои предложения, но поскольку его голос решающий в момент голосования, обе стороны вынуждены идти на уступки, чтобы предложения противной стороны на прошли в полном объеме. При этой системе установления минимального размера заработной платы, для того, чтобы решение вступило в силу, требуется подпись одного из государственных чиновников, чаще всего министра труда. Но, как правило, министр автоматически подписывает принятое решение.

В Великобритании профсоюз работников общественного обслуживания ЮНИСОН в течение длительного времени проводит кампании по вопросам низкой оплаты труда и минимальной заработной платы. При этом в целях определения меры «прожиточной заработной платы» он использует информацию, предоставляемую независимыми исследователями из Группы Семейного Бюджета. Другими словами – определения не низкой оплаты по отношению к заработкам в остальной части экономики, а меры того, что нужно людям заработать для обеспечения себе «базового уровня жизни», характеризуемого этой группой как «низкорасходный, но приемлемый». Эта мера соответственно изменяется по отношению к несемейным людям, одиноким родителям или семейным парам с детьми, и т.д.

В 2004 году Группа Семейного Бюджета предложила национальные цифры 5 фунтов 69 пенсов в час для одинокого человека и 7 фунтов 74 пенса в час для одного работающего с

партнером (мужем, женой) и двумя детьми. Эти цифры должны были бы обеспечить “базовый уровень жизни“ без связанных с работой дополнительных пособий. Цифра 7 фунтов 74 пенса представляла собой 75% от средней национальной заработной платы.

Остро стоят и вопросы дифференциации заработной платы. Комиссией по вопросам оплаты труда в органах местного управления Великобритании, созданной для изучения структуры оплаты труда в этом секторе, в отчете 2004 года говорится, что внутри органов местного управления отмечается наличие большей компрессии заработной платы, чем в некоторых других секторах. Это относится к разрыву между заработками в верхней и нижней частях профессиональной иерархии.

Соглашение с органами местного управления является, наряду с соглашением о заработной плате в Национальном здравоохранении (в рамках Программы перемен), подтверждением того, что это – один из немногих секторов, где все еще ведутся национальные отраслевые коллективные переговоры в Великобритании. В большинстве других отраслей стали нормой коллективные переговоры на уровне компаний, решающие проблемы неравенства в распределении заработной платы.

На деле в Великобритании закрепленная в законе минимальная заработная плата, как представляется, действует в большей мере как низшая ставка, которая подталкивает вверх минимальные ставки заработной платы, согласованные в коллективных договорах и соглашениях, в связи с тем, что профсоюзы настаивают, чтобы самые низкие размеры заработной платы по их коллективным договорам и соглашениям оставались на определенный процент выше закрепленного в законе минимума заработной платы.

В рамках требований профсоюзов по вопросам заработной платы в 2002-2003 годах ставился вопрос о ее повышении на 6%, а также о конкретной сумме ее минимального увеличения на 1750 фунтов стерлингов (на 90 пенсов в час для работающих по 37 часов в неделю) как дополнительной помощи для низкооплачиваемых работников.

Профсоюзы организовали национальную забастовку в поддержку этих требований и, в конце концов, добились общего повышения заработной платы до 52 пенсов в час для тех, кто получал заработную плату в соответствии с самым низким разрядом (по пункту 4) тарифной схемы, что означало рост почти на 11% за два года. Те, кто относился к пунктам 6 и выше по тарифной схеме, получили повышение на 6%.

В результате заключения соглашения минимальная заработная плата составила 5 фунтов стерлингов в час для работников, относящихся к пункту 4 тарифной схемы, что с 1 апреля 2002 года составило ее рост на 4,1%, а для других с 1 апреля до 30 сентября 2002 года – 3%; дополнительные 2% для работников, подпадающих под пункты 4 и 5 тарифной схемы, – с 1 октября 2002 года; еще 1% добавки – для работников пунктов 6 и выше тарифной схемы; повышение на 3.5% для всех наемных работников с 1 апреля 2003 года; а также дополнительное повышение заработной платы на 1 % для тех, кто получал ее на основании пунктов 4 и 5 тарифной схемы.

Совместное требование о национальной заработной плате, выдвинутое профсоюзами PCS и «Prospect», было нацелено на ликвидацию различий в заработной плате между правительственными департаментами и на установление новых минимальных размеров заработной платы для всей государственной службы. Распад национальной схемы коллективных переговоров в государственной службе создал около 200 колдоговорных групп и привел к существенным различиям в заработной плате людей, по существу выполняющих одинаковую работу, но в разных департаментах.

Минимальные ставки заработной платы для работников с наиболее низкими разрядами варьируются от 8834 до 13715 фунтов стерлингов в год. Совместное требование о повышении заработной платы предполагало минимальную ставку в размере 14000 фунтов стерлингов в год.

Самый большой департамент государственной службы Великобритании – Департамент по вопросам работы и пенсий, где заняты более 100 000 человек. Последнее трехгодичное соглашение о заработной плате включало гарантии твердых ставок для того, чтобы

подкрепить общее процентное повышение заработной платы. Это означало, что работникам с самой низкой заработной платой было гарантировано повышение в сумме 1850 фунтов стерлингов к их годовой заработной плате в течение трех лет. Это было достигнуто после длительной кампании, включая забастовочные действия.

В 2006 году минимальный размер оплаты труда в Великобритании составлял 5 фунтов 35 пенсов для взрослых, 4 фунта 45 пенсов для молодежи в возрасте от 18 до 21 года и 3 фунта 30 пенсов для подростков 16 – 18 лет. Уровень минимальной заработной платы в Великобритании является достаточно высоким, например, по сравнению с США, где сейчас он составляет примерно 7,5 долл. в час. Если перевести британские фунты в доллары, то получится, что британские работники получают на 2,5 доллара больше, то есть примерно 10 долл¹⁹.

Впервые минимум почасовой оплаты труда был установлен в Великобритании в 1999 г., тогда он составлял для работников старше 22 лет 3 фунта 60 пенсов в час. В то время это было существенным достижением в сфере защиты интересов наименее обеспеченных слоев населения. Повышение минимального размера почасовой оплаты касается в первую очередь тех тружеников, которые не имеют постоянной работы или работают на условиях неполной занятости. В основном это матери-одиночки, которым не хватает времени, чтобы одновременно работать и воспитывать детей. Сейчас такую заработную плату получают более миллиона британцев.

Британский конгресс профсоюзов (TUC) выразил удовлетворенность решением правительства, однако со стороны работодателей последовало немало критических замечаний. Председатель TUC Брендан Барбер отмечал, что повышение минимальной заработной платы помещает дополнительные фунты в карманы тысяч семей с низким доходом и ее увеличение критикуется предпринимателями как невозможное и ненужное. Любые замечания боссов о том, что минимальная заработная плата должна быть заморожена, должны игнорироваться Парламентской комиссией по зарплате и правительством. Лидер британских профсоюзов считает, что экономика легко может позволить новое увеличение зарплатного минимума и нет никакой причины, по которой Великобритания не может иметь минимальной заработной платы больше чем шесть фунтов в час к 2008 году.

Не решенным пока остается вопрос с систематическими нарушениями установленного законом минимального размера почасовой оплаты со стороны недобросовестных работодателей. Сейчас, по официальной статистике, зарплату ниже установленного правительством минимума получают около 170 тысяч человек.

С 1999 г. повышение минимального размера оплаты труда в Великобритании превышает темпы инфляции. Однако, по сравнению с показателями 1970-х годов, когда была введена ныне действующая денежная система, уровень зарплат британцев все равно еще является низким. Если тогда монеты минимального номинала в 1 и 2 пенса являлись ходовым платежным средством, нынешний уровень цен фактически привел к тому, что металл, из которого они сделаны, стоит дороже их номинала.

Около двух фунтов (более ста рублей) стоит в Лондоне проезд в метро или автобусе. Два с половиной фунта – обычная цена за банку колы в уличных киосках. А двухпенсовики используются в настоящий момент разве что для проверки качества темного пива: его пена должна выдерживать вес двухпенсовой монеты (кстати, достаточно массивной – тяжелее, чем наши пять рублей) в течение нескольких секунд.

При таком уровне цен увеличение минимального размера оплаты труда на 30 пенсов в час (или примерно на два с половиной фунта в день) не даст возможности лондонскому рабочему позволить себе даже лишнюю кружку пива, поскольку, в отличие от российских тружеников, британцы предпочитают пить пиво не на улице и не дома, а в пабах, где оно стоит, разумеется, в несколько раз дороже, чем в киоске.

Заработные платы по трудовым договорам в Великобритании выросли в январе 2007

года до самой высокой отметки за 8 лет. Тем не менее, аналитики считают, что не следует переоценивать то влияние, которое эти данные могут оказать на процентные ставки в Великобритании. Согласно данным агентства Industrial Relations Services, срединный показатель роста заработных плат повысился за период с ноября 2006 года по январь 2007 года до 3,5% по сравнению с 3% за предыдущие три месяца. Январский показатель является самым высоким с ноября 1998 года, а его рост стал самым значительным с октября 1997 года. «Последние данные свидетельствуют о значительном росте показателя с индикативного уровня 3%, на котором он держался с апреля 2003 года, исключая кратковременный рост до 3,1% в декабре 2004 года», – говорится в сообщении агентства. Данные Industrial Relations Services основаны на 78 договорах, в которых обговаривалось повышение заработной платы. Это составляет примерно треть от ожидавшегося числа таких договоров. Рост индекса розничных цен в январе замедлился до 4,2% после роста в декабре на 4,5%, что является самым высоким показателем за 15 лет. Этот фактор должен уменьшить обеспокоенность Банка Англии инфляцией, однако «временной разрыв между данными по розничным ценам и их влиянием на договоры по заработной плате означает, что рост инфляции в предыдущие периоды, скорее всего, продолжит сказываться на заработных платах, которые были оговорены в договорах на первые четыре месяца 2007 года. Обычно за этот период заключаются менее чем три четверти от общего объема договоров на повышение заработной платы», – сообщает агентство. Банк Англии повысил свою процентную ставку на 75 базисных пунктов, начиная с августа, но в феврале ставка была оставлена без изменений. Экономисты предупреждают, что не следует интерпретировать опубликованные данные как свидетельство того, что рост заработных плат может выйти из-под контроля. «Мы ожидаем, что рост заработных плат в 2007 году будет скорее умеренным, чем значительным», – говорит Говард Арчер, экономист в Global Insight. «Мы считаем, что возможности сотрудников отстаивать свои интересы относительно ограничены, поскольку на рынке труда все еще отмечается нехватка предложения рабочих мест, а многие компании испытывают серьезное давление, пытаясь ограничить расходы ввиду снижения маржи». Агентство также сообщило, что срединное значение роста заработных плат, средневзвешенное по числу работников, выросло за период с ноября до 3,9% по сравнению с 2,8% за предыдущий период. Тем не менее, эти данные рассчитывались на основании незначительного количества крупных договоров, что делает данные менее репрезентативными. Более того, два самых крупных договора бы лишь обновлением заключенных ранее договоров сроком на несколько лет, и повышение заработной платы в них было оговорено еще до того, как инфляция превысила целевой уровень. Таким образом, эти данные не могут свидетельствовать о вторичных эффектах инфляции, говорит Карен Уард, экономист в HSBC. «Умеренный рост заработных плат на фоне высокой производительности труда может не оказать такого значительного инфляционного давления, как ожидали финансовые рынки», – говорит Уард. Основной рост заработных плат на уровне 3,5%, скорее всего, будет соответствовать установленному Банком Англии целевому уровню инфляции 2%, считает аналитик. «После коррекции на искажения ускорение роста заработных плат, как ожидается, будет намного меньше, чем рост индекса розничных цен», – говорит Уард. «Это означает, что сокращение реальной заработной платы должно ограничить потребление и инфляционное давление в этом году²⁰.

2.2. Определение размера и условий оплаты труда в государственном

секторе в Великобритании

Минимальный размер оплаты труда²¹ является одним из основных индикаторов при определении размера и условий оплаты труда в государственном секторе в Великобритании. За последние пять лет соглашения по оплате труда, и структурные изменения тарифных сеток привели к повышению минимальных размеров оплаты труда. Хотя минимальный размер оплаты труда в октябре 2004 года был установлен на уровне 4,85 фунта стерлингов в час, все минимальные ставки в государственном секторе в настоящее время превышают этот уровень. Например. В 2004 году минимальные ставки оплаты труда в органах местного самоуправления, в Национальной службе здравоохранения и в органах образования в основном были в диапазоне от 5,30 до 5,70 фунтов в час. В Государственной гражданской службе минимальные ставки оплаты труда варьировались от 5,51 до 6,91 фунтов в час. В 2006 году минимальный размер оплаты труда в большинстве отраслей государственного сектора должен был достичь почти 6 фунтов стерлингов в час.

В Великобритании коллективные переговоры (между работодателями и профсоюзами) по-прежнему остаются преобладающим методом при определении размера заработной платы в государственном секторе. Как правило, тарифная сетка и повышение заработной платы на общенациональном уровне определяются в ходе переговоров на централизованном уровне. Однако, даже после согласования общенациональных рамок, на местном уровне могут проводиться переговоры относительно характера их внедрения (например, для Национальной службы здравоохранения, органов местного самоуправления и университетов).

Заработная плата шести основных групп работников государственного сектора основывается на рекомендациях, сделанных Правительству специальными «Органами по пересмотру заработной платы» («Pay Review Bodies»). Эти органы были созданы для минимизации риска конфликтов между работодателем и работниками:

Комитет по пересмотру заработной платы в вооруженных силах (Armed Forces Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы для государственных служащих высшего звена (госслужащие высшего звена, работники высшего звена судебной сферы, старшие офицеры вооруженных сил) (Senior Salaries Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы врачей и стоматологов (Doctors and Dentists Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы медицинских сестер и других профессиональных работников медицинской сферы (Nurses and other Health Professionals Pay Review Body);

Комитет по пересмотру заработной платы служащих исправительных учреждений (Prison Service Pay Review Body)

Комитет по пересмотру заработной платы школьных учителей (School Teachers Pay Review Body).

Эти комитеты по пересмотру заработной платы охватывают около 40 % платежей государственного сектора и пересматривают заработную плату примерно двух миллионов служащих. Комитеты по пересмотру заработной платы независимы от Правительства, работодателей и служащих. В их состав входят опытные эксперты, которые обладают опытом в вопросах заработной платы и условий труда. Они посещают рабочие места, учитывают мнение служащих. Но рекомендации комитетов по пересмотру заработной платы

не внедряются автоматически.

Рассмотрим некоторые схемы оплаты труда работников государственного сектора Великобритании. Платежи по формуле (полиция и служба пожарной охраны) (Payment by Formula (Police and Fire Service) согласовываются между работодателем и профсоюзами и используются при определении заработной платы служащих полиции и пожарной службы.

Для работников полиции устанавливается базовая тарифная ставка. Повышение базовой тарифной ставки для работников полиции определяется на основании среднего повышения заработной платы «белых воротничков» в частном секторе, отслеживаемого Офисом экономики людских ресурсов (Office of Manpower Economics).

Для службы пожарной охраны существующая формула расчета заработной платы была введена в июле 2005 года. Она основана на движении доходов профессионального и технического персонала ассоциированных групп согласно Ежегодному отчету о временных затратах и доходах (Annual Survey of Hours and Earnings), выпускаемому Офисом национальной статистики (Office of National Statistics).

Системы оплаты труда в Великобритании реформируются, начиная с 2000 года. Многие из изменений, вступивших в действие в 2005 году, обсуждались на переговорах в течение нескольких лет. Новая система возникла в результате процесса консультаций Центрального правительства и переговоров с профсоюзами. Основными направлениями новой системы оплаты труда работников государственного сектора являются:

1. Упрощение и гармонизация сетки «категорий» (Simplification and harmonization of «grade structures»). Под «категорией» понимается уровень заработной платы за определенный вид работы, например, технический специалист первой категории, технический специалист второй категории и т.д. В настоящее время для уменьшения сложности сетки категорий применяются методики оценки труда, которые являются обязательными в Национальной службе здравоохранения, или «рекомендательными», как для органов местного самоуправления и университетов.

2. Создание «единой тарифной основы» (The creation of single “pay spines”). Национальная система «единой тарифной основы» для конкретной государственной организации представляет собой единый набор надбавок (тарифных пунктов), используемый при определении размера заработной платы всех сотрудников одной организации и применяемый в общенациональном масштабе. Одной из задач, стоящей перед организациями, является создание «тарифной сетки» в рамках единой тарифной основы для различных категорий сотрудников. Другая задача – обеспечение региональной дифференциации при сохранении национальной системы.

3. Политика «единого статуса» (A policy of “single status”). Применяемая в основном в отношении органов местного самоуправления, и состоит в интеграции ранее отдельных структур оплаты труда для «голубых воротничков», с одной стороны, и «белых воротничков» (административный и технический персонал, специалисты и клерки), с другой стороны, в единую общенациональную тарифную основу.

4. Политика «равной стоимости» (A policy of “equal value”). Задача политики «равной стоимости» состоит в том, чтобы обеспечить, чтобы люди, выполняющие сходную работу в рамках одного и того же государственного института, имели сходный размер заработной платы и условия труда. Эта политика также занимается вопросами дискриминации по половому и национальному (этническому) признакам.

5. Сокращение тарифных шкал (Shortening of pay scales) направлено на то, чтобы стимулировать работников и заинтересовать их в том, чтобы они не увольнялись и оставались в должности. Например, в школах основная тарифная шкала для учителей уменьшена с 9 пунктов до 6, а в органах местного самоуправления снижено количество «категорий» в рамках определенных видов работ.

6. Уточнение системы «прогрессивной шкалы оплаты труда» (Clarifying the system of “Pay Progression”) состоит в том, чтобы работники могли рассчитывать на «нормальное» ежегодное повышение годового оклада на 5 или 6 пунктов. Кроме этого определяется

«порог» оценки эффективности деятельности, при котором работник вправе рассчитывать на переход к следующей категории ежегодных повышений. Такие «пороги» или «шлюзы» смогут успешно выступать в качестве «карьерных целей», к достижению которых в принципе должен стремиться компетентный специалист.

Долгосрочные соглашения по оплате труда (Long Term Pay Settlements). В 1990-х годах только около 10 % повышений заработной платы были частью долгосрочных соглашений, и большинство их относилось к частному сектору. Такие соглашения преобладают в Национальной службе здравоохранения, органах местного самоуправления, школах, колледжах и университетах.

В 2004 году согласно рекомендациям Министерства образовательных навыков Комитет по пересмотру заработной платы школьных учителей заключил соглашение о заработной плате учителей. Это соглашение охватывает примерно 500 000 учителей в Англии и Уэльсе. В Шотландии около 51000 учителей охвачено 4-летним соглашением.

Большинство работников Национальной службы здравоохранения (около 1 миллиона человек) также охвачено трехлетним соглашением об оплате труда.

В Государственной гражданской службе существует много долгосрочных соглашений. К ним относятся, например, 4-летнее соглашение по оплате труда в Министерстве обороны и 3-летнее соглашение в Министерстве труда и пенсионного обеспечения (это самое крупное министерство в составе Государственной гражданской службы с более чем 100 000 работников).

С точки зрения работодателя, многолетние соглашения об оплате труда обеспечивают стабильность планирования в государственном секторе и позволяют создать структуру, в рамках которой легче провести реформу оплаты труда.

С точки зрения работников, долгосрочные соглашения представляют собой приемлемый компромисс между предсказуемостью доходов и меньшими ежегодными повышениями (в настоящее время примерно 2,5 – 3 % в год).

В ноябре 2005 года Канцлер Казначейства (т.е. министр финансов) написал письмо в Комитеты по пересмотру заработной платы, в котором отметил, что повышение заработной платы работникам государственного сектора необходимо снизить до уровня 2 % в год с учетом инфляционных ожиданий (на этот период индекс роста потребительских цен в течение четырех месяцев подряд превышал плановый показатель Банка Англии в 2 %).

Если величина ежегодного повышения оплаты труда в рамках долгосрочных соглашений будет ниже инфляционной составляющей, измеряемой в соответствии с индексом роста потребительских цен, то вполне вероятно, что долгосрочные соглашения станут менее приемлемыми для работников государственного сектора.

Региональная оплата труда (Regional Pay – “Zoning” – «Зонирование»). В Инструкции по оплате труда Казначейства Ее Величества на 2004 год всем министерствам, департаментам и ведомствам Государственной гражданской службы было рекомендовано рассмотреть возможность географической дифференциации оплаты труда (за исключением вооруженных сил). Казначейство имело в виду применение региональных коэффициентов, отражающих местные затраты, местный уровень цен и т.д.

Наряду с этим большинство новых схем оплаты труда позволяют учитывать местные особенности в структуре тарифной сетки, тем не менее, в большинстве случаев, в рамках общенациональной сетки. Например:

– национальная служба здравоохранения – принятие общенациональной квалификационной структуры означает, что зонирование отдается на усмотрение одной стороне (тем не менее, «надбавки на привлечение и удержание персонала», составляющие до 30 % базовой ставки оплаты труда, могут быть использованы в целях регулирования нехватки рабочей силы на местном уровне);

– центральная государственная гражданская служба – зонирование не было принято. Вместо этого проводится политика из Лондона в «провинцию» (где стоимость инфраструктуры и проживания ниже). Например, основные службы Министерства труда и

пенсионного обеспечения были переведены в города Лидс и Ньюкасл на севере Англии. Располагая рабочие места в регионах, Правительство может достичь существенной экономии на лондонских надбавках

– университеты – в новой системе оплаты труда разрешаются региональные различия, однако в рамках общенациональной структуры, как работодатели, так и профсоюзы предложили «модель» тарифной сетки для общенационального внедрения, и наоборот. В 2004 году Комитет по пересмотру заработной платы школьных учителей внес предложения о введении «тарифных зон» в Англии и Уэльсе. Центральный Лондон, Большой Лондон и так называемые «центральные графства» теперь имеют более высокую тарифную основу, чем остальные районы Англии и Уэльса. Однако, в зонах с более низкой тарифной основой конкретные школы, испытывающие конкретные трудности с привлечением рабочей силы, могут подать заявку на повышение тарифной основы. Это один из немногих примеров применения политики региональной дифференциации оплаты труда Правительства.

В органах местного самоуправления, несмотря на наличие общенациональной тарифной основы, структурирование тарифных сеток на местном уровне привело к возникновению существенных региональных различий начальных и максимальных ставок оплаты труда. В общем, средняя заработная плата на юго-востоке Англии (за исключением Лондона) обычно выше, чем средняя заработная платы в Англии, Уэльсе и Северной Ирландии.

В государственном секторе получило довольно широкое распространение прогрессивная шкала оплаты труда (повышение оплаты) (Pay Progression (advancement in pay)). Применяются следующие схемы прогрессивной оплаты труда (имеются в виду критерии продвижения от одной ступени к другой):

1. Карьерные категории (Career Grades). Профессиональные (карьерные) категории позволяют работникам постепенно продвигаться по карьерной лестнице по ряду последовательных карьерных ступенек (категорий) и соответствующих тарифных ставок, отражающих сложность выполняемой работы, старшинство, полномочия и ответственность. Например, технический специалист первой категории, второй категории, старший технический специалист и так далее. Переход из одной категории в другую, как правило, зависит от достижения определенной квалификации в процессе обучения и (или) оценки компетентности работника для получения более высокого статуса.

2. Надбавки (приращение) (Incremental Pay). Это один из вариантов системы категорий. Работник движется в своей категории ежегодно от стартовой ставки до максимальной ставки в данной категории. Несмотря на управленческую простоту с точки зрения планирования расходов и административного управления, продвижение путем применения ежегодных приращений не увязывает оплату труда с эффективностью деятельности работника или продуктивностью его труда.

3. Оплата по компетентности (Competency Based Pay). Система подтверждения компетентности позволяет работнику продвигаться в своей категории или переходить из одной категории в другую только в том случае, если они соответствуют конкретным объективным требованиям. Такая система призвана стимулировать тех работников, которые вносят свой положительный вклад в выполнение целей и задач организации в целом и показывают стремление к продвижению по карьерной лестнице.

4. Оплата по эффективности (Performance Related Pay). Система оплаты по фактической эффективности привязывает оплату труда к эффективности деятельности конкретного работника, группы работников или всей организации в соответствии с установленными целями. Такая система может включать оплату, сделанную работу, оплату по результатам (бонусы и комиссионные от продаж), привязанную к прибыли.

Однако, организации государственного сектора испытывают существенные трудности при определении четких критериев эффективности деятельности. Считается, что такая система может быть слишком зависимой от субъективной оценки управленцев вышестоящего звена. По этим причинам система оплаты по фактической эффективности

редко используется в государственном секторе за исключением высшего звена управленцев.

В недавно заключенных Центральным правительством соглашениях об оплате труда Государственной гражданской службы от необходимости регулярной и частой оценки эффективности труда индивидуальных работников отказались. Диапазоны оплаты труда были сокращены (меньшее количество ежегодных надбавок), а также была введена концепция «карьерных целей». Это означает, что работники могут быть уверены, что они достигнут максимума оплаты труда в своей категории за 4 при нормальных условиях могут или 5 шагов (ступеней). Затем эффективность их деятельности будет подвергнута оценке, и при нормальных условиях работники смогут перейти в следующую категорию. За исключительную эффективность деятельности возможно получение так называемого неконсолидированного бонусного платежа (т.е. выплачиваемого только однократно).

В школах так называемый элемент эффективности деятельности в прогрессивной шкале оплаты труда стал скорее элементом системы квот. Это означает, что школа переводит на следующий уровень школы столько учителей, сколько школа может себе позволить, если, конечно, они выполняют минимальные требования к эффективности деятельности.

В Национальной службе здравоохранения ступени оплаты труда рекомендуется рассматривать как своего рода «шлюзы», то есть как бы «ворота», через которые работники проходят при нормальных условиях, если демонстрируют необходимый уровень компетентности. При этом предполагается, что работодатель должен обеспечить работников возможностями для обучения, которые позволят им пройти через «шлюзы». Таким образом, акцент переносится с «оценки эффективности деятельности», ориентированной на прошлые достижения и результаты, к системе «карьерного развития», ориентированной на будущий потенциал.

5. Равенство оплаты (Equal Pay). В соглашении с органами местного самоуправления в 2004 году был установлен крайний срок введения «единого статуса» (т.е. единой тарифной основы для голубых и белых воротничков) и равенства оплаты труда (стандартизация оплаты труда в соответствии с характером работы и без дискриминации по национальному или половому признакам) – март 2007 года.

В Национальной службе здравоохранения установлена и действует Единая тарифная основа (таблица 4) (Common Pay Spine). Она состоит из девяти тарифных диапазонов, причем каждый диапазон соответствует конкретному перечню работ. Каждый тарифный диапазон разделен на различное число тарифных пунктов. Для каждого тарифного пункта существует соответствующая тарифная ставка – ежегодная, месячная, недельная и почасовая.

Обращает на себя внимание, что продвижение по прогрессивной шкале (критерии перехода от одной ступени к другой) должно быть не автоматическим, а зависеть от компетентности. Оценка компетентности проводится в соответствии с Рабочими рамками знаний и навыков, которые согласованы совместно управляющим звеном и профсоюзами. Рабочие рамки знаний и навыков перечисляют набор квалификационных требований, навыков и опыта («компетентность»), определяющих каждый вид работы, обладание которыми необходимо для соответствия продвижению по прогрессивной шкале.

В Национальной службе здравоохранения установлена и действует система надбавок (бонусов) для набора и удержания кадров (Recruitment and Retention Premiums (Bonuses)). Комитеты по пересмотру заработной платы и национальный совет по переговорам также могут порекомендовать надбавки за определенные виды занятий. Величина надбавки ограничивается 30 процентами от заработной платы. Финансирование таких надбавок осуществляется из местных бюджетов.

Раньше условия трудовых договоров в сфере здравоохранения достаточно сильно различались, но теперь они стандартизированы, а именно:

1. Установлена продолжительность «стандартной рабочей недели» в 37,5 часов.
2. Установлены ставки за сверхурочные в размере, полутора кратном основной тарифной ставке, и за работу в праздничные дни – в двукратном размере.
3. Установлен стандартный размер надбавок за работу в так называемые

«несоциальные часы» (после 19-00 и до 7-00 в рабочие дни, в выходные и праздничные дни).

4. Установлен стандартный размер надбавок за работу по вызову.

5. Продолжительность ежегодного отпуска установлена в 27 дней, с увеличением продолжительности отпуска до 33 дней после 10 лет стажа, плюс 8 общих праздничных дней.

6. Персонал в районах с высокой стоимостью жизни (Центральный Лондон, Большой Лондон, «пригородные» графства вокруг Лондона) получают надбавки к заработной плате (20 % и 15 %, соответственно, с минимальными и максимальными платежами в каждом случае).

Оплата труда в сфере высшего образования Великобритании характеризуется следующими особенностями. Финансирование высшего образования в Великобритании (университетах и колледжах с эквивалентным статусом) производится отдельно от финансирования начального и среднего образования и без привлечения органов местного самоуправления. Органом, распределяющим бюджетное финансирование Центрального правительства по университетам, является Совет по финансированию высшего образования (СФВО), (Higher Education Funding Council, HEFC). Однако, СФВО не определяет количество персонала в отдельных университетах и не финансирует напрямую оплату труда персонала. Эти решения принимаются университетами и колледжами самостоятельно.

Вопросы оплаты труда в системе высшего образования решаются на основе переговоров. Полномочиями по ведению переговоров относительно заработной платы работников сферы высшего образования обладает Объединенный переговорный комитет по работникам сферы высшего образования (Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff, JNCHEs), в который входят Ассоциация работодателей университетов и колледжей (Universities and Colleges Employers' Association, UCEA) и профсоюзы – Ассоциация университетских учителей (Association of University Teachers, AUT), Институт образования Шотландии (Educational Institute for Scotland, EIS), Национальная ассоциация учителей дополнительного и высшего образования (National Association of Teachers in Further and Higher Education, NATFHE), Союз транспортных и общих рабочих (Transport and General Workers Union, TGWU).

Таблица 8. Тарифные диапазоны Национальной системы здравоохранения Великобритании согласно «Повестке перемен»

Начиная с 2003 года действует рамочное соглашение и новая общенациональная тарифная основа (Framework Agreement and new National Pay Spine). Согласно рамочной структуре оплаты труда университетский персонал (рабочий, технический и академический, но не медицинский персонал медицинских факультетов университетов) был переведен (так называемая «ассимиляция») на новую единую тарифную основу с 1 августа 2004 года. Работа медицинского университетского персонала оплачивается по системе Национальной системы здравоохранения. Основными характеристиками рамочного соглашения являются:

1. Введение 51-ступенчатой тарифной основы для всего персонала, за исключением медицинского университетского персонала, к августу 2006 года (это положение удовлетворяет требованиям профсоюзов, которые считают необходимым сохранить связь между академической и неакадемической оплатой).

2. Тарифная основа разделена на ряд тарифных диапазонов.

3. Должны быть проведены оценка работ и анализ функций для обоснования распределения конкретных работ по конкретным тарифным диапазонам, а конкретных работников – по конкретным ступеням в диапазонах.

4. Персонал при нормальных условиях может рассчитывать на продвижение к высшей ступени каждого диапазона с последующим проведением аттестации для перевода на следующий более высокий диапазон.

5. Прогрессивное продвижение до порога перехода с одного диапазона на другой не должно занимать больше времени, чем при предыдущей структуре.
6. Ставка оплаты по тарифным ступеням должна пересматриваться в ходе общенациональных переговоров с 1 августа каждого года.
7. Предусмотрены дополнительные тарифные пункты в качестве вознаграждения за опыт работы и «вклад».
8. Возможности обучения и развития для всего персонала.
9. Механизмы, обеспечивающие равенство и прозрачность прогрессивной шкалы.
10. Гармонизация продолжительности стандартной рабочей недели (это применимо в основном к работникам ручного труда) к августу 2005 года.
11. Университеты имеют право назначать надбавки в целях решения местных проблем с привлечением и удержанием персонала.
12. Внедрение на местном уровне должно базироваться на принципе «равенства оплаты за работу равной стоимости».

Университеты имеют право использовать собственные системы оценки работ. В настоящее время университеты отказались от концепции оплаты работ по эффективности деятельности. Вместо этого они приняли следующий принцип: чтобы добиться дополнительного прироста (т.е. ускоренного продвижения по тарифному диапазону) или пройти через каждый порог оплаты («шлюз»), работники должны пройти аттестацию – оценку их опыта и вклада в работу университета. Было решено, что на национальном уровне будет разработано руководство по порядку оценки такого «вклада».

В системе оплаты труда университетского персонала никогда не существовало методики применения региональных коэффициентов для получения дифференцированных систем оплаты труда в соответствии с региональными различиями в стоимости жизни. Единственным исключением является Лондон, где университеты обычно применяли повышающий коэффициент (так называемое «взвешивание») для своей тарифной шкалы относительно национальной тарифной шкалы в целях компенсации более высокой стоимости жизни в Лондоне. Величина повышающих коэффициентов была различной в разных университетах.

2.3. Системы оплаты труда различных категорий работников

Формы и системы оплаты труда в Великобритании определяются условиями коллективных и индивидуальных договоров. При этом положения коллективного договора о заработной плате и условиях труда включаются в индивидуальный трудовой договор как обязательные к исполнению («подразумеваемые условия»).

Большинство коллективных договоров в промышленности предусматривают лишь минимальные (базисные) повременные ставки заработной платы для мужчин, женщин и подростков, нормальную продолжительность рабочей недели (количество часов и число рабочих дней в неделю) и условия оплаты сверхурочных работ, надбавки за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за сменную и опасные работы, продолжительность и условия оплаты ежегодных отпусков. Также коллективные договоры часто предусматривают основу для исчисления сдельных ставок заработной платы; устанавливают надбавки к

заработной плате; определяют принципы ведения премиальных систем за повышение производительности труда.

Консалтинговая компания Deloitte проанализировала систему вознаграждений, выплачиваемых менеджерам в Великобритании. Аналитики сделали вывод, что сегодня все большая доля в общей сумме дохода руководителя приходится на поощрительные бонусы, определяемые по результатам работы компании. В общей сумме зарплат управленцев оклад теперь составляет в среднем примерно 20%, тогда как несколько лет назад его доля достигала 50%. Таким образом, около 80% заработной платы руководителя зависит от результатов компании и, в конечном итоге, от эффективности его работы.

По данным Deloitte, объем бонусов, выплачиваемых исполнительным директорам компаний, входящих в состав индекса FTSE 350, за последние три года увеличился вдвое. В большинстве отраслей в прошлом году руководители в среднем получили не менее 75% от максимального уровня предлагаемых работодателями бонусов. Максимальный размер премии варьирует от 50% оклада в малых компаниях до 150% в крупных. Deloitte отмечает, что доля поощрительных премий в объеме компенсационных пакетов директоров неуклонно увеличивается ввиду того, что компании все больше внимания уделяют эффективности работы сотрудников и мотивации.

В банковском и финансовом секторе Великобритании доля выплат, зависящих от результатов работы, в структуре вознаграждений управленцев самая значительная, а в компаниях коммунального сектора, на транспортных предприятиях и в сегменте недвижимости и розничной торговли – самая малая. Основным критерием при оценке результатов деятельности является прибыль, однако компании могут также учитывать изменение в стоимости чистых активов, уровень обслуживания клиентов, показатели безопасности.

Ежегодное исследование в области заработной платы граждан Великобритании, проводимое Chartered Management Institute (CMI) показало, что женщины-руководители в ИТ-среде, в среднем, зарабатывают больше и взбираются по карьерной лестнице гораздо быстрее, чем их коллеги-мужчины.

Согласно полученным в результате исследования данным, средний возраст женщины-руководителя в ИТ-среде на четыре года меньше, чем у мужчины, и равен 37 годам, а уровень заработной платы составляет, в среднем, 45869? в год. Это на 779? больше, чем у коллег-мужчин.

В региональном же масштабе, работающие на северо-западе и юго-востоке Англии в ИТ-среде женщины-руководители получают более высокий после Лондона доход, чем их коллеги, занимающие аналогичные позиции в Северной Ирландии и центральных графствах Великобритании.

Несмотря на падение среднего уровня заработной платы на 1 446? в прошлом году, ИТ-руководители прекрасного пола занимают четвертое место по уровню оплаты труда среди женщин-руководителей из других отраслей экономики страны.

Очевидно, что доля женщины-руководителей в совете директоров компаний Великобритании год за годом увеличивается. За последние 10 лет число исполнительных директоров утроилось, и сейчас женщины занимают уже 14,4 % от существующего на сегодняшний день в стране топ-менеджмента в ИТ-среде.

На уровне правления компании, заработная плата женщин всячески подкрепляется разными бонусами и надбавками, которые в сумме значительно больше, чем те, что получают их коллеги сильного пола.

В соответствии с порядком обеспечения по болезни, работник имеет право на получение пособия по болезни, если он не достиг пенсионного возраста; платил страховые взносы соответствующего класса²² в течение любого года, предшествующего наступлению периода нетрудоспособности, и сумма этих взносов достигла определенного размера.

Пособия выплачиваются с 4-го дня болезни в течение 28 недель, а в случае стойкой утраты трудоспособности может быть назначена пенсия по инвалидности.

Обязанность по защите работников в случае болезни возлагается на работодателя, который должен обеспечивать материальную помощь работникам в течение 6 месяцев болезни. С 1 апреля 1995 г. пособие по болезни по социальному страхованию и выплаты по инвалидности было заменено единой выплатой на случай нетрудоспособности. Установлены три ставки данной выплаты, которые должны постепенно увеличиваться. Выплата в максимальном размере предоставляется по истечении 52 недель. Лицам, страдающим тяжелыми заболеваниями, а также инвалидам этот срок сокращается до 28 недель.

Работник лишается права на получение пособия по болезни: если нетрудоспособность наступила по его собственной вине; либо он без уважительных причин не прошел обязательный медицинский осмотр; либо без уважительной причины не прошел курс лечения; либо работник сознательно препятствует своему быстрейшему выздоровлению).

В законе о правах в области занятости 1996 г. в ст. 88 и 89 определяется оплата труда работников, занятых нормальное и неполное рабочее время в период предупреждения о прекращении трудового договора.

Если работник в период предупреждения о прекращении трудового договора занят нормальное рабочее время, то работодатель обязан оплачивать его по среднему заработку в том числе, если:

- работник может и желает трудиться, но работодатель не предоставляет ему работу по обусловленной трудовой функции;
- работник не может трудиться в связи с болезнью или несчастным случаем на производстве;
- работница отсутствует на работе в связи с пребыванием в отпуске по беременности и родам;
- работник находится в отпуске.

Если работник в период предупреждения о прекращении трудового договора занят неполное рабочее время, работодатель обязан оплачивать его работу каждую неделю в размере не менее средненедельной заработной платы. Работодатель обязан платить работнику эту сумму, если последний готов, и желает работать.

2.4. Системы стимулирования труда

В Великобритании в 1978 г. был принят закон «О системах финансового участия работников предприятий», предусматривавший для кадровых работников предприятий возможность стать владельцами так называемого «доверительного фонда», который формируется из прибыли, не облагаемой налогами.

Участие рабочих в прибылях в разных странах регламентируется государственным законодательством. В Англии традиционно сложилась не регламентированная форма участия в прибылях, которая характеризует слабое государственное вмешательство в дела фирмы.

Многочисленные английские системы участия в прибылях характеризуются простотой, что облегчает доступ к ним рабочих всех уровней. К тому же в Англии необходимый для участия в прибылях стаж определен в 5 лет (хотя законом 1980 г. предусмотрена возможность участия для лиц, занятых неполное рабочее время). В Англии рабочие накопления формируют специальные фонды трудящихся (тресты), которыми руководят смешанные советы, представляющие рабочих и администрацию.

В Англии существует гибкая система создания рабочих фондов, предполагающая варианты схемы передачи акций и капитала рабочим. Как правило, размер и способы отчислений определяются произвольно: одни компании делают отчисления с учетом размера дивидендов, другие - на основе добавленной стоимости, третьи - применяя коэффициент производительности.

Рабочие фонды английских предприятий пользуются налоговыми льготами, к тому же существуют льготные условия предоставления акций. Вклады рабочих в трестах на весь период блокирования освобождаются от налогов. Продажа акций происходит со скидкой с биржевого курса (до 37%). В Англии по истечении довольно короткого срока блокирования акции облагаются налогом по прогрессивному курсу в зависимости от времени их хранения: по истечении 5 лет налог составляет 100 %, 7 лет - 25 %. Все средства английских компаний, выделенные на участие, не облагаются налогом.

Однако внедрение систем участия в прибылях не всегда является побудителем к трудовой активности. Вот что говорят данные опроса работников-акционеров в Великобритании относительно участия в прибылях. 67% менеджеров, 64% служащих и 77% рабочих не считают, что участие в прибылях побуждает их экономить ресурсы, т. е. относиться по-хозяйски к ним. 80% менеджеров, 71% служащих и 77% рабочих не считают, что улучшилось их отношение к труду. 56% менеджеров, 59% служащих и 80% рабочих хотели бы получать большую заработную плату, а не дивиденды²³.

В качестве инструмента материального стимулирования может также использоваться система участия работников в прибыли предприятия. Она предусматривает разделение между работниками и фирмой дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности труда, улучшения качества продукции. При этом всегда рассматривается производительность всего предприятия.

Существует несколько систем участия в разделении прибыли. Многие из них связаны не с конечными результатами деятельности предприятия, а с отдельными показателями, отражающими факторы повышения конкурентоспособности.

В качестве примера одной из таких систем участия в прибыли можно привести систему Ракера, разработанную в 50-х гг. Эта система базируется на премировании работников за повышение объема чистой продукции в расчете на единицу заработной платы и применяется на предприятиях капиталоемких отраслей.

Применение данной системы предусматривает три этапа:

1) определяется объем условно чистой продукции: из объема продаж вычитаются проценты за кредит, изменение товарных запасов, стоимость сырья и материалов, а также другие выплаты внешним организациям;

2) определяется стандарт Ракера, т.е. доля фонда заработной платы в объеме условно чистой продукции (средняя величина за ряд лет). Этот стандарт устойчив во времени;

3) определяется объем премиального фонда: фактический объем условно чистой продукции умножается на стандарт Ракера, и вычитается фактически выплаченная работникам заработная плата.

Целью использования подобных систем является увеличение заинтересованности работников в повышении эффективности своего труда.

Премиальные системы оплаты труда – системы индивидуальных поощрительных доплат – характерны для Великобритании.

Эти системы имеют в своей основе сдельную оплату, но почти исключают недостатки повременной и сдельной систем оплаты труда. Основная идея всех систем премиального вознаграждения заключается в выплате нормативной повременной расценки и дополнительной оплате за сэкономленное (по сравнению с согласованной и допустимой нормой) время. Примерами такой оплаты являются методы Хелси и Роуана.

Метод Хелси. Работник получает 50% сэкономленного времени, то есть:

Премия = Нормативное время – Фактическое время x Часовая ставка

2

Например, если нормативное время на производство одной единицы составляет 20 минут, а рабочий произвел 40 деталей за 13 часов, при этом за каждую единицу выплачивается ?0,06, а премия составляет 50% сэкономленного времени, то его зарплата составит:

- основная зарплата = 40 дет. x ?0,06 = ?2,4;
- нормативное время = 40 дет. x 20 мин. = 800 мин.;
- сэкономленное время = 800 мин. – 13 ч ? 60 мин./ч = 20 мин.;
- часовая ставка = 60 мин./20 мин. (норма времени на единицу) x ?0,06 (оплата за единицу) = ?0,18;
- премия по методу Хелси = 20 мин. x 50% x ?0,18 = ?1,8;
- всего зарплата = ?2,4 + ?1,8 = ?4,2.

Метод Роуана. Размер премии определяется отношением затраченного времени к допустимому, то есть:

Премия = Фактическое время/Нормативное время X Сэкономленное время X Час. ставка

В рассмотренном случае премия будет следующей:

$((780 \text{ мин.} / 800 \text{ мин.}) \times 20 \text{ мин.}) / 60 \times ?0,18 = ?0,06$.

Рассмотренные методы премиальных вознаграждений в действительности предназначены только для квалифицированных мастеров. На непрерывном же производстве производительность отдельно взятого работника во многом определяется скоростью производственной линии, в этом случае, однако, вышеописанные системы могут применяться для специальных работ, как например, установка радиоприемника в процессе сборки автомобиля.

Премиальные вознаграждения, выплачиваемые прямым работникам и работникам вспомогательного производства, рассматриваются как часть обычных производственных затрат и должны быть отнесены на счет производственных накладных расходов, а затем посредством распределения включены в себестоимость продукции. Премиальные, заработанные всеми остальными косвенными работниками, учитываются аналогично их заработной плате и начисляются на счет расходов периода за тот период, к которому они относятся.

Системы группового материального поощрения. Все системы, о которых говорилось выше, могут быть задействованы как системы группового материального поощрения. Это ближе к реальности в том смысле, что повышение производительности является скорее результатом усилий группы, нежели отдельно взятых работников.

Введение системы материального стимулирования имеет смысл при условии, что увеличившаяся в объеме продукция может быть продана по цене, превышающей ее себестоимость.

Преимущества и недостатки систем индивидуальных поощрительных доплат (премий) представлены в таблице 8.

Таблица 8. Преимущества и недостатки систем индивидуальных поощрительных доплат (премий)

Метод стимулирования труда, основанный на надбавках к выплатам отражает тот факт, что распределение прибыли тесно связано с текущими пособиями по каждому контракту. Этот термин используется для Британской системы распределения прибыли между страхователями в форме реверсивных и конечных бонусов, в соответствии с которой (обычно годовые) добавляемые к каждому полису бонусы определяются, как доля от текущего размера пособия по полису. Вычисляемые таким образом бонусы добавляются к пособиям, выплачиваемым по каждому контракту. Следовательно, распределенная прибыль выплачивается вместе с исходной страховой суммой при наступлении страхового случая по

контракту, например смерти или дожития.

Следует отметить, что на самом деле этот метод не является единственным, который может давать надбавки к пособиям: оба других метода также могут это делать, однако они имеют конкретные черты, отличающие их от данного метода и друг от друга.

В соответствии с (определенным выше) методом «надбавок к выплатам», начальная гарантированная страховая сумма («базовое пособие») может быть увеличена за счет трех типов бонусов:

- регулярных реверсивных бонусов, прибавляемых в течение всего срока контракта;
- специальных реверсивных бонусов, прибавляемых, время от времени, в особых случаях;
- заключительных бонусов, прибавляемых по истечении срока контракта, а также, возможно, в случае смерти или расторжения.

Регулярные реверсивные бонусы – реверсивные бонусы, декларируемые на регулярной основе, обычно ежегодно, в течение всего срока контракта. Однажды продекларированный, бонус присоединяется к страховому обеспечению и не может быть изъят обратно. Предоставление регулярного реверсивного бонуса рассматривается как распределение излишка в пользу страхователя, хотя он не получит этот бонус до получения «основного» страхового обеспечения.

Размер бонуса может вычисляться тремя способами:

- 1 – Простой – бонус выражается как процент от базового пособия по контракту;
- 2 – Сложный – бонус выражается как процент от базового пособия плюс уже начисленные бонусы;
- 3 – Суперсложный – бонус выражается через две процентные ставки: одна применяется к базовому пособию, а вторая – применяется к уже начисленным бонусам. Если используется данный метод, то вторая процентная ставка обычно выше первой.

Структура суперсложных бонусов также известна как двухъярусная система бонусов. Нижеприведенная таблица показывает примеры простой, сложной и суперсложной схем бонусов, применяемых в настоящее время (или применявшихся в недавнем прошлом) в Великобритании.

Таблица 7. Структура бонусов

При заданном, на конец срока страхования, суммарном размере реверсивных бонусов для смешанного страхования жизни, суперсложный подход отсрочивает распределение излишка в качестве бонусов в большей мере, чем сложный. Сложный, в свою очередь, отсрочивает распределение излишка в большей мере, чем простой.

В первые годы действия контракта, начальная гарантированная страховая сумма намного больше начисленных бонусов. Поэтому, суперсложный метод, который предусматривает меньший процент бонусов на начальную страховую сумму, дает, в первые годы, меньший размер бонусов.

Когда накопится существенный объем бонусов (ближе к истечению срока страхования), начисляемый на бонусы более высокий процент, становится значимым. Поэтому, бонусы, начисляемые в поздние сроки действия контракта, будут, при прочих равных, выше, чем при простой и сложной системах.

При заданном, на конец срока страхования, суммарном размере реверсивных бонусов для смешанного страхования жизни, суперсложный подход отсрочивает распределение излишка в качестве бонусов в большей мере, чем сложный. Сложный, в свою очередь, отсрочивает распределение излишка в большей мере, чем простой.

В первые годы действия контракта, начальная гарантированная страховая сумма намного больше начисленных бонусов. Поэтому, суперсложный метод, который предусматривает меньший процент бонусов на начальную страховую сумму, дает, в первые годы, меньший размер бонусов.

Когда накопится существенный объем бонусов (ближе к истечению срока страхования), начисляемый на бонусы более высокий процент, становится значимым. Поэтому, бонусы, начисляемые в поздние сроки действия контракта, будут, при прочих равных, выше, чем при простой и сложной системах.

Следовательно, ставки, используемые для простого, сложного и суперсложного методов, могут быть установлены таким образом, чтобы дать одинаковый суммарный размер бонусов на конец срока страхования. Однако отсрочивание начисления бонусов по договору удерживает гарантии на более низком уровне. Это, в свою очередь, приводит к более низкому размеру предписанных резервов. Поэтому суперсложная система является, с точки зрения капитала, более эффективной, чем сложная система, которая, в свою очередь, эффективнее простых бонусов.

Важно отметить две другие черты приведенного выше примера. Во-первых, предположение о постоянстве ставки бонуса в течение всего срока страхования на практике нереалистично, если только инвестиционные и экономические условия не будут очень стабильны во времени. Во-вторых, мы предположили, что в каждом случае базовая страховая сумма будет одинакова. На практике компании, использующие разные бонусные системы, вероятно, предложат разные гарантированные страховые суммы по эквивалентным во всех прочих отношениях контрактам.

Предложение меньшей базовой страховой суммы дополнительно снижает резервы на начало срока действия контракта, что еще больше повышает эффективность контракта с точки зрения капитала.

Определение ставок регулярных реверсивных бонусов. Одной из черт данной системы распределения бонусов является то, что ставки регулярных реверсивных бонусов стремятся к стабильности во времени и мало изменяются от года к году. Если же они действительно меняются, то это изменение обычно происходит постепенно в течение нескольких лет, а не внезапно в течение одного года. Люди, покупающие такие полисы, привыкли к данной практике (которая стала частью резонных ожиданий страхователей).

Поэтому компании стремятся, если только это возможно, декларировать постоянные от года к году регулярные бонусы, что легко сделать, если инвестиционные условия остаются неизменными. В реальной жизни это не так. Поэтому, компания должна заглядывать далеко в будущее и оценивать уровень регулярных бонусов, которые она, с разумной долей уверенности, сможет продолжать выплачивать в будущем, в соответствии с ее оценкой будущего опыта. Это и есть способность зарабатывать бонусы, которая определена следующим образом.

Способность блока бизнеса зарабатывать бонусы, это ставка (или ставки) бонусов, которую данные контракты могут поддерживать в течение будущего срока действия, на базисе набора предположений в отношении будущего опыта.

Специальные реверсивные бонусы. Компания может объявить часть или все реверсивные бонусы как «специальные», т.е. дополнительные к начисляемым регулярным бонусам. Специальные бонусы предназначены для однократного увеличения страхового обеспечения без формирования ожидания того, что аналогичные бонусы будут назначены в будущем.

Хотя будущие ставки регулярных реверсивных бонусов обычно не гарантированы, существует ожидание, что компания будет продолжать их выплату, и ставки не будут меняться слишком сильно и быстро. Поэтому, специальные бонусы удобны для распределения разовой прибыли, а также в иных ситуациях, которые вряд ли повторятся.

Заключительные бонусы. Большим достоинством заключительного бонуса является то, что он отсрочивает распределение излишка до истечения срока действия контракта, и, таким образом, замедляет процесс роста гарантий по договору. Кроме всего прочего, это полезно для снижения потребности в капитале. Это также удобно для распределения прибыли, получаемой из подверженных большим колебаниям источников, таких как рост стоимости капитала по инвестициям в акции. Размер заключительного бонуса определяется при

наступлении страхового случая.

В теории это подразумевает возможность постоянного изменения бонусов. На практике этого не происходит, но, тем не менее, компания не гарантирует поддержание бонуса на конкретном уровне. Компании обычно устанавливают размер заключительного бонуса ежегодно, но могут его уменьшить в случае, например, падения рынка в течение года.

Допустимый размер заключительного бонуса по дожитию можно рассматривать как разницу между долей активов по полису и гарантированной страховой суммой, увеличенной за счет реверсивных бонусов. Страховые компании отслеживают доли активов для образцов полисов (представляющих, например, разные типы полисов), чтобы определить допустимый размер заключительного бонуса.

В большей или меньшей степени компании сглаживают выплаты, чтобы уменьшить воздействие флуктуаций на инвестиционном рынке на страхователей. Это означает, что заключительные бонусы для конкретных полисов могут быть больше или меньше величины, необходимой для того, чтобы выплата равнялась доле активов. Компания может также назначить заключительный бонус в случае смерти застрахованного или расторжения договора.

Назначаемый на конкретный контракт заключительный бонус может быть специфицирован разными способами, например: как процент, возможно зависящий от срока действия договора, от всех начисленных реверсивных бонусов, включая специальные реверсивные бонусы; как зависящий от срока действия договора процент от полного размера страховой выплаты (до назначения заключительного бонуса).

Форма представления заключительного бонуса не очень существенна. Один и тот же фактический объем заключительного бонуса для заданного срока, может быть получен при любом подходе. (Хотя не зависящий от срока процент от реверсивного бонуса может ограничивать возможности компании).

Например. Смешанное страхование жизни с участием в прибыли, сроком на 25 лет, срок страхования истекает сейчас. В этом случае:

- гарантированная страховая сумма (базовое пособие): ?5000;
- начисленные реверсивные бонусы: ?5950;
- заключительный бонус как процент только от реверсивных бонусов: 58%;
- заключительный бонус как процент от страховой суммы и реверсивных бонусов: 31,5%;
- заключительный бонус в обоих случаях: ?3450;
- полная выплата: ?14400.

Акционеры и излишек. В случае акционерных компаний, разделяется возникающий в связи с договорами с участием в прибыли излишек между акционерами и страхователями, желательно к их общему удовлетворению. Распространенным в Великобритании подходом является отнесение 90% (полученного из любых источников) излишка на счет страхователей и 10% – на счет акционеров.

Право на излишек, возникающий по не участвующему в прибыли бизнесу, меняется от компании к компании в зависимости от устава компании, принятой практики и структуры. Этот излишек может быть разделен в той же пропорции (90/10), или акционеры могут получить весь излишек, возникающий по не участвующему в прибыли бизнесу.

В Великобритании широкое распространение получили так называемые договоры о производительности, заключаемые между менеджментом фирмы и профсоюзами. Правительство способствует этому, не ограничивая повышение зарплаток, финансируемое за счет роста производительности труда. В частности на заводах корпорации «Крайслер» договором о производительности были охвачены все 22 тыс. работающих. В основу премиальной системы здесь было положено снижение доли заработной платы во вновь созданной стоимости. Администрация завода заранее определяет этот показатель, и в случае его достижения весь персонал завода получает премиальные в размере 2 % от базовой ставки заработной платы; за каждое превышение е запланированного показателя на 10 %

выплачивается премия в размере 4 % от базовой заработной платы²⁴.

Но нужно помнить, что область применения таких систем стимулирования роста эффективности производства имеет определенные границы, связанные с колебаниями рыночной конъюнктуры. Так. Положительные результаты стимулирования могут складываться в обстановке общеэкономического подъема, когда нет проблем с ростом производства и реализации продукции и услуг, а значит с ростом производительности труда.

В Великобритании широко применяется система дополнительных льгот и выплат натурой (*benefits in kind*). Льготы и дополнительные выплаты, предоставляемые в Великобритании человеку или членам его семьи его работодателем и рассматриваемые налоговыми органами как подлежащие налогообложению. В число таких дополнительных льгот и выплат для директоров и других служащих с доходом свыше 8500 ф. ст. в год входят пользование персональными служебными автомобилями, беспроцентные или низкопроцентные ссуды, возмещение расходов (за исключением таких расходов, возмещение которых не подлежит обложению подоходным налогом) и оплата за счет фирмы жилья. Расписки на получение денег, пособия по болезни и т.д. также облагаются налогом как дополнительные льготы и выплаты, независимо от категории работника.

Глава 3. Система оплаты труда в Германии

3.1. Немецкая система правового и договорного регулирования заработной платы в Германии²⁵

Организация оплаты труда основывается на регулирование трудовых отношений и предусматривает равные права работодателя и работника, а также в повышении заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности своего труда, совершенствование нормирования труда.

Основными формами регулирования зарплаты в Германии являются:

– колдоговорное регулирование на общенациональном и отраслевом уровне – на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы, размеры разовых повышении ее уровня, социальных выплат и льгот (в том числе пособий по безработице);

– фирменные колдоговоры – фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, утверждают систему участия в прибылях и т. д.;

– влияние на установление минимальной зарплаты, предельных размеров ее роста в период инфляции,

– рынок рабочей силы – определяет среднюю заработную плату и др.

Все перечисленные формы тесно взаимосвязаны, взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая единый механизм регулирования заработной платы. Рассмотрим подробнее

особенности и конкретные инструменты регулирования и организации оплаты труда в некоторых предприятиях Германии.

Таблица 2. Уровни регулирования системы трудовых отношений в Германии

При этом важно, чтобы каждый работник ощущал, что оплата его труда правильно соотносится с оплатой соответствующих видов деятельности на других предприятиях. Таким образом, проблема состоит в установлении соотношений, за которыми признается статус относительной справедливости в оплате труда. В качестве критериев определения соотношений в оплате труда отдельных работников среди других используются, в частности: степень сложности труд и выработка труда. Поскольку показатель выработки непосредственно характеризует производительность труда, в повышении которой особенно заинтересован работодатель, политика руководства предприятия в сфере оплаты труда предусматривает создание стимулов повышения производительности труда путем выбора наиболее подходящих форм и систем оплат труда.

Вопросы оплаты труда регулируются германским законодательством в тарифных договорах. В целом по своему содержанию тарифные договоры делятся на:

договоры об общих условиях труда (регламентируют продолжительность рабочего времени, оплату сверхурочных работ, отпусков и т.п.);

договоры о заработной плате (устанавливают заработную плату и оклады, классы заработной платы по регионам и т.п.).

Кроме того, заключаются специальные соглашения о продолжительности рабочего времени, об оплате труда учеников и др.

Таким образом, в Германии роль регулирования заработной платы на основе коллективных договоров также весьма значительна. Как видно из таблицы 2, характер трудовой жизни Германии определяется взаимодействием двух влиятельных социальных сил – профессиональных союзов и союзов работодателей. Именно эти две коллективные стороны и устанавливают в форме тарифных договоров, являющихся результатом переговоров, минимальный размер заработной платы, рабочее время и многие условия, и способы действий, имеющие значение для формирования трудовых отношений. Тем самым они задают общие рамки для принятия решений на уровне руководства фирм (при участии совета работников фирм и отдельных работников) причем эти рамки могут в конкретных случаях дополняться и расширяться. Но в этих рамках менеджеры фирм проводят затем самостоятельную политику в области управления персоналом и оплаты его труда.

Таким образом, в Германии государство не устанавливает минимальный уровень заработной платы. Его функции заключаются, прежде всего, в установлении правил и определения сфер компетенции всех участников системы трудовых отношений на всех уровнях (в частности, закон «О тарифных договорах»; закон «О конституции предприятия»). Устанавливая рамки для двух остальных уровней (коллективные стороны, фирмы), государство, в свою очередь, само оказывается под влиянием этих уровней, представители которых отстаивают свои интересы в процессе принятия решений в государственной сфере.

Государство устанавливает также многочисленные нормы, с помощью которых оно создает социальные стандарты правовые нормы регулирования продолжительности рабочего времени, правовые положения об охране труда, правовые нормы, устанавливающие социальные гарантии). Так, например, законодательная власть, исходя из того, какие последствия появятся для работника в случае нетрудоспособности, вызванной заболеванием или обусловленной возрастом, создала необходимые учреждения медицинского и пенсионного страхования.

Что касается повышения заработной платы, то задача решается в ходе коллективных переговоров об изменении тарифных условий оплаты. При этом немецкие профсоюзы ориентируются на рост цен и изменение стоимости жизни, сведения о которых ежемесячно публикует федеральное статистическое управление. Ежегодное повышение тарифных ставок

рабочих и должностных окладов служащих, практикуемое с конца 80-х гг. в большинстве отраслей экономики, помимо функции компенсатора роста цен выполняет и стимулирующие функции.

В Германии существует государственная регламентация финансового участия трудящихся.

Отличительной чертой систем финансового участия трудящихся ФРГ, является сильное влияние профсоюзов, выразившееся в договорных формах участия и широком представительстве персонала в органах управления рабочими фондами. В стране системе соучастия предшествовала серия законодательных актов, которыми были отклонены обязательные формы участия и выработаны меры поощрения добровольных режимов.

На германских предприятиях оказывается содействие созданию имущества у работников. В соответствии с Законом об образовании имущества работодатели могут создавать специальные фонды накопления для наемных работников. Средства фонда чаще всего находятся в распоряжении работодателя, который помещает их в кредитные учреждения. На сумму накопленных средств работодатель может выдать работникам акции предприятия. Закон ограничивает право распоряжения этими акциями: работник не вправе в течение пяти лет их продать.

Накопленные средства могут быть оформлены как заем, который работник предоставляет работодателю. В течение пяти лет работник не может требовать его возврата (за исключением смерти работника или полной утраты работоспособности).

При этом работодатель не вправе заменить внесение средств в указанные фонды соответствующим повышением размера заработной платы работника.

Фонды накопления могут складываться не только из средств работодателя, но и из средств самих работников. Это осуществляется с их согласия путем удержания из заработной платы. Указанные фонды являются собственностью работников.

Существенную роль в осуществлении политики социального партнерства на предприятии имеет система социальных выплат. В Германии она является традиционной формой социального обеспечения работников. В нее входят выплаты и услуги, которые предоставляются работодателем работникам дополнительно к заработной плате: оплата питания на производстве, денежные премии по случаю Рождества, доплаты к отпуску, производственные пенсии и др.

Добровольность социальных выплат обуславливает полную свободу действий со стороны работодателя. Закон 1987 г. устанавливает лишь минимальные нормы, соблюдение которых является для работодателя обязательным, если он примет решение о введении системы социальных выплат на своем предприятии.

Вопросы оплаты труда отражаются также в трудовых договорах, заключаемых между наемным работником и работодателем. Основными нормативными актами, регулирующими вопросы, связанные с отражением в трудовых договорах организации оплаты труда наемных работников, являются:

1. Закон о продолжительности оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам от 8.01.1963 г. В соответствии с Законом общая продолжительность отпуска составляет 18 рабочих дней. Но есть и исключения: инвалиды имеют право на оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью 6 дней (§ 44 Закона об инвалидах); подростки в возрасте до 16 лет – продолжительностью не менее 30 рабочих дней в году; от 16 до 17 лет – не менее 27 рабочих дней в году, от 17 до 18 лет – не менее 25 рабочих дней в году (§ 19 Закона о защите работающей молодежи).

2. Закон о выплате заработной платы в праздничные дни от 2.08.1951 г. (все работники имеют право на оплату нерабочих праздничных дней).

3. Закон о продолжении выплаты заработка в случае болезни от 2.07.1969 г. В соответствии с Законом выплата осуществляется в течение не более шести недель болезни (аналогично и для служащих).

4. Закон о стимулировании занятости от 25.06.1961 г. и др.

При заключении трудового договора, если стороны договорились лишь о сроке начала работы и виде работы, но не указали в договоре подлежащее к выплате вознаграждение, договор считается заключенным и работодатель обязан осуществлять выплату вознаграждения в установленном законом размере.

В соответствии с Законом «О профессиональном образовании» от 14.08.1969 г. по окончании первого года обучения заработок работнику увеличивается на 4 %.

3.2. Формы и системы оплаты труда на предприятиях Германии

При разработке систем оплаты труда на многих предприятиях Германии исходят из следующих положений:

Системы оплаты труда ориентируются на рынок, отрасль, функцию, производительность труда и результат (распространяется как на тарифный, так и на нетарифный сектор).

Система оплаты труда должна, с одной стороны, оптимально мотивировать сотрудников, с другой – удерживать на разумном уровне объем и структуру издержек.

При установлении общей величины распределяемых среди сотрудников сумм в рамках программ участия в результатах хозяйственной деятельности предприятия последние являются определяющим фактором.

Степень выполнения функций и достижение согласованных в индивидуальном порядке целей служит основой для оценки трудового вклада и тем самым базой для ежегодных мероприятий по регулированию оклада и определению доли участия в успехе.

В заработную плату входит оклад (включая участие в результате) и небольшое число основных дополнительных выплат (например, дополнительное обеспечение старости).

Переменная составляющая заработной платы по своей тенденции должна возрастать, в то время как постоянная составляющая уменьшаться.

Структура системы оплаты труда должна быть прозрачной.

К тенденциям, развивающимся в системах заработной платы на предприятиях Германии, можно отнести следующие:

- построение заводских тарифных систем для конкретных предприятий в рамках допускаемых отклонений от тарифных соглашений союзов работодателей отраслевыми профессиональными союзами;

- применение единых тарифных сеток для рабочих и служащих на базе должностных месячных окладов;

- учет в оплате труда следующих факторов: повышение требований рабочих мест к образованию работников, рост умственных и нервно-психических нагрузок; снижение удельной значимости физических нагрузок и санитарно– гигиенических условий труда в структуре оценки тяжести труда;

- интегральная оценка трудового вклада работников на основе балльных систем, для расчета коэффициентов трудового участия.

Также на немецких предприятиях реализуется система программа поощрения сотрудников за участия в успехе. Помимо степени сложности и интенсивности труда, квалификации работников при определении размера оплаты учитывается поведение

работников на предприятии и, следовательно, такие факторы, как сознательное отношение к труду, солидарность, взаимовыручка, отстаивание интересов предприятия, то есть поведенческие установки. В решении проблем оплаты труда все большее значение приобретают социальные факторы. Что находит отражение в тарифных соглашениях, законах, производственных договорах и индивидуальных трудовых соглашениях. К социально-ориентированным видам оплаты труда в своей книге «Теория управления кадрами в рыночной экономике» Й. Хентце и Й. Метцнер относят, в частности:

- право на оплачиваемый отпуск;
- гарантии минимальной оплаты сдельной работы, в том числе в случае недостаточной выработки;
- определение ставок и расценок в зависимости от возраста, соответствующего стажа работы на данном предприятии;
- увязывание оплаты труда с семейным положением (семейное пособие);
- выплата заработной платы в случае болезни;
- оплачиваемый учебный отпуск;
- надбавки за сверхурочную, ночную работу и т.д.;
- допуск к распределению прибыли;
- социальные услуги;
- выплаты по случаю рождества.

Формы и системы оплаты труда на предприятиях Германии представлены в таблице 1.

Формы и системы оплаты труда на предприятиях Германии

Для обеспечения эффективной трудовой и производственной деятельности работодатель учитывает значимость каждого элемента в организации заработной платы, своевременно вознаграждает работников, не нарушая законодательство и гарантии государства в сфере оплаты труда. Применяемые формы, системы, состав заработной платы, прежде всего, должны соответствовать основным функциям оплаты труда.

Последние десятилетия характеризуются все более широким применением повременной заработной платы и соответствующими сокращениями сдельной. В Германии 60-70% промышленных рабочих оплачивается повременно. Распространение повременной заработной платы обусловлено двумя важнейшими причинами:

1) изменениями в технике и организации производства. В современном массово-поточном производстве выработка рабочих и темп их работы определяются скоростью движения конвейера, ритмом поточной линии. В этих условиях применение сдельной системы заработной платы оказывается нецелесообразным. Еще в большей степени это относится к автоматизированному производству;

2) проникновение нормирования труда в организацию повременной заработной платы. Современные методы нормирования труда позволяют фирме устанавливать меру интенсивности труда и для рабочих, оплачиваемых повременно. Повременная заработная плата сочетается с принудительным темпом труда, с его нормированием и премированием. Все это придает повременной заработной плате черты сдельной оплаты труда.

3.3. Тарифная система оплаты труда

Основной элемент системы оплаты труда в Германии – Единая тарифная сетка (ЕТС) которая утверждается в рамках коллективного договора.

Коллективный договор заключается на один год или на несколько лет (при этом более длительный срок предприятию предпочтительнее, так как дает возможность планировать расходы) и имеет две формы:

Единый коллективный договор, заключаемый между профсоюзом и союзом работодателей. Данный договор предусматривает 14-разрядную ЕТС.

Индивидуальный коллективный договор отдельного работодателя и профсоюзом, договор включает в себя 10-разрядную ЕТС, более простую и дешевую для предприятия.

Приведем примеры основных договоренностей по оплате труда в ряде отраслевых соглашений Германии.

Тарифный договор об оплате труда в системе ресторанов и гостиниц Свободного и Ганзейского города Гамбург²⁶ предусматривает:

В соответствии с параграфом 2 («разряды») устанавливаются следующие размеры месячных зарплат (окладов) в немецких марках при определенной продолжительности рабочего времени (таблица 3).

Таблица 3. Размеры месячных зарплат (окладов) в немецких марках при определенной продолжительности рабочего времени

Кроме этого, подсобные рабочие, работающие с процента выработки, должны получать не менее установленной для их профессиональной группы тарифной ставки/оклада. Подсобным рабочим в обязательном порядке гарантируется оплата не менее 5 часов в будние дни, не менее 6 часов в воскресные дни, не менее 3 часов при обслуживании собраний и клиентов в саду, не менее 2 часов при обслуживании перерывов во время проведения мероприятий. Все подсобные рабочие, работающие на предприятиях сферы действия тарифного договора и постоянно проживающие вне сети городского транспорта, имеют право на возмещение подтвержденных транспортных расходов (2 класс). Организация необходимой ночевки является заботой работодателя.

В параграфе 4 Тарифного договора об оплате труда в системе ресторанов и гостиниц Свободного и Ганзейского города Гамбург установлено, что молодые работники получают: младше 17 лет – 65 %; старше 17 лет – 75 % ставки соответствующего разряда, в котором они заняты 40 часов в неделю.

При выполнении работником/работницей в течение действия договора по оплате труда более высоко оплачиваемых работ он/она имеют право на оплату по данному разряду. При замещениях в связи с отпуском или болезнью на одном предприятии работники должны оплачиваться по более высокому тарифу уже по прошествии четвертой недели.

Тарифный договор об оплате труда «ETV Systemgastronomie»²⁷ для всех работников и обучающихся предприятий и компаний общественного питания, входящих в Федеральный союз общественного питания, заключенный между Федеральным союзом общественного питания (ФСОП), с одной стороны, и Профсоюзом работников пищевой, пищевкусовой промышленности, гостиниц и ресторанов Германии (NGG), с другой стороны предусматривает:

- создания тарифных групп работников (Приложение 1);
- с вступлением в силу и применением тарифного договора по оплате труда запрещается производить какое-либо сокращение налогооблагаемого брутто-заработка, а

также при переводах в какую-либо другую тарифную группу запрещается производить начисления не предусмотренных тарифом индивидуальных надбавок за сложность работы;

– работники классифицируются по группам оплаты в соответствии с выполняемыми ими основными работами. Работники, занятые в системе ротации, классифицируются в группы оплаты в соответствии с фактически выполняемыми ими работами согласно критериям «умение, ответственность и нагрузка». Решающим фактором для определения группы оплаты является не профессиональное или производственное название, а исключительно только деятельность работника/цы;

– заработная плата работающих неполный рабочий день исчисляется соответственно доле отработанного рабочего времени, предусмотренного тарифным договором;

– в течение испытательного времени производится полная оплата по соответственной тарифной группе;

– работников, работавших в качестве обученных специалистов в сфере гостиниц и ресторанов, следует классифицировать не ниже тарифной группы 4 при условии, что они действительно выполняют работу в соответствии с родовыми понятиями и примерами деятельности;

– работников с законченным профессиональным образованием в сфере гостиничного и ресторанного хозяйства следует классифицировать не ниже тарифной группы 5 при условии, что они действительно выполняют работу в соответствии с родовыми понятиями и примерами деятельности;

– работники, занятые в системе ротации, начиная с первого дня своей деятельности, зачисляются в тарифную группу 1. По истечении времени обучения эти работники переводятся в тарифную группу 2 (стандартная классификация);

– тарифная ставка вновь принятых на работу. На действующую тарифную ставку тарифных групп 1 и 2 (отклонение от параграфа 7 пункта 1 настоящего договора) может быть отдельным договором с обоюдного согласия согласована скидка до 10 процентов. Скидка ограничивается максимальным сроком на 18 месяцев. Это тарифное положение распространяется на работников, принятых или принимаемых на работу с 01 июля 1996 года;

– для установленных параграфом 2 настоящего договора тарифных групп согласованы следующие брутто-ставки (таблица 4):

Таблица 4. Брутто-ставки тарифных групп Тарифного договора об оплате труда «ETV Systemgastronomie»²⁸

– установлена оплата обучающихся. Ученики получают ежемесячно следующее денежное вознаграждение брутто:

С01.08.1997 г.:

в 1-й год обучения 1.102,00 нем. марок;

во 2-й год обучения 1.241,00 нем. марок;

в 3-й год обучения 1.375,00 нем. марок;

С01.08.1998 г.:

в 1-й год обучения 1.120,00 нем. марок;

во 2-й год обучения 1.261,00 нем. марок;

в 3-й год обучения 1.397,00 нем. марок.

В тарифном договоре об оплате труда рабочих фирмы Р. Дж. Рейнолдс табаккл ГмБХ заключенном между Союзом работодателей табачной промышленности, г. Гамбург, и Профсоюзом работников пищевой и пищевкусовой промышленности, ресторанов и гостиниц Германии – NGG, Главное правление, штаб-квартира в г. Гамбург, устанавливается 29 групп тарифных разрядов (Приложение 2)²⁹.

Основные положения об оплате труда в тарифном договоре об оплате труда рабочих фирмы Р. Дж. Рейнолдс табаккл ГмбХ состоят в следующем.

1. При приеме на работу или при переходе из категории ученичества заработная плата составляет в соответствии с тарифными группами договора:

1-6 до 3 месяцев 93% заработной платы по тарифному договору

затем до 3 месяцев 97% заработной платы по тарифному договору

7-13 до 6 месяцев 93% заработной платы по тарифному договору

затем до 6 месяцев 97% заработной платы по тарифному договору

14-24 при профессиональном опыте

до 12-ти месяцев 80% заработной платы по тарифному договору

затем еще до 12-ти

месяцев профессионального

опыта 85% заработной платы по тарифному договору

затем до 6 месяцев 89% заработной платы по тарифному договору

затем до 6 месяцев 93% заработной платы по тарифному договору

затем до 6 месяцев 95% заработной платы по тарифному договору

затем до 6 месяцев 97% заработной платы по тарифному договору

25-29 при опыте работы на

предприятии до 12 месяцев 80% заработной платы по тарифному договору

затем еще до 12 месяцев

опыта работы на предприятии 85% заработной платы по тарифному договору

затем до 9 месяцев 89% заработной платы по тарифному договору

затем до 9 месяцев 93% заработной платы по тарифному договору

затем до 9 месяцев 95% заработной платы по тарифному договору

затем до 9 месяцев 97% заработной платы по тарифному договору

Профессиональным опытом считается время работы по квалификации, полученной в результате профессионального обучения или другим путем. Опыт работы на предприятии есть время принадлежности предприятию после профессионального обучения.

2.а) При переводе на выше квалифицированное рабочее место производится перегруппировка:

для тарифной группы 1 – 6 не позднее, чем через 1 месяц

для тарифной группы 7 – 13 не позднее, чем через 3 месяца

для тарифной группы 14 – 16 не позднее, чем через 6 месяцев

для тарифной группы 17 – 23 не позднее, чем через 9 месяцев

б) Если новое рабочее место относится к тарифной группе 24 или 25, то заработная плата составляет:

до 6 месяцев после перевода 92% заработной платы по тарифному договору (1-я ступень),

до последующих 6 месяцев 95% заработной платы по тарифному договору (2-я ступень),

до последующих 6 месяцев 97% заработной платы по тарифному договору (3-я ступень),

Если новое рабочее место относится к тарифной группе, начиная с 26-й, то заработная плата составляет:

до 2-х лет после перевода 85% заработной платы по тарифному договору (1-я ступень),

до последующих 6 месяцев 92% заработной платы по тарифному договору (2-я ступень),

до последующих 6 месяцев 95% заработной платы по тарифному договору (3-я ступень),

до последующих 6 месяцев 97% заработной платы по тарифному договору (4-я ступень),

но не менее ступени тарифной ставки, следующей по возрастающей за его прежней группой тарифной оплаты.

Время замещения новой функции за последние два года перед переводом на нее засчитывается.

с) При переводе на другую работу во время процесса освоения профессии после приема на работу оплата производится согласно пункту 1 по той тарифной группе, в которую осуществлен перевод. Время, проработанное в предыдущей тарифной группе, может быть засчитано. Это не касается наладчиков тарифной группы 20 и руководителей групп/руководителей бригад техобслуживания тарифной группы 23. Они получают не больше, чем 24 месяца 97% этой тарифной группы.

3. При замещениях выплачивается ставка группы замещения; это действительно только в том случае, если замещающий полностью выполняет задания на данном рабочем месте. При замещениях наладчиков тарифной группы 20 и руководителей групп/руководителей бригад техобслуживания тарифной группы 23 ставка замещения составляет 97% соответствующей тарифной группы.

При замещениях рабочих мест, начиная с тарифной группы 24, работник получает должностную доплату в размере 12% тарифной ставки замещаемой должности, но не более ставки замещаемой тарифной группы. При замещениях рабочих мест вне тарифных групп работник получает должностную доплату в размере 12% тарифной группы 29, но не более запланированного оклада замещаемой тарифной группы для служащих.

4. Компенсационная надбавка к внутризаводскому соглашению «АТ-Administration». Для работников, на которых до 31.12.1989 г. распространялось действие внутризаводского соглашения «АТ-Administration» и чьи должностные оклады перенесены в тарифный договор по заработной плате, действуют следующие временные правила:

а) Работники, чей должностной оклад 1 января 1990 г. не достиг 97% их прежнего должностного оклада, получают денежное вознаграждение по тарифной группе договора, находящейся выше их фактического должностного оклада.

б) Работники, чей должностной оклад 1 января 1990 г. составлял свыше 102,5% их прежнего должностного оклада, получают компенсационную надбавку. Для расчета размера компенсационной надбавки прежний должностной оклад увеличивается на сумму, соответствующую 2/3 прежнего должностного оклада. Из полученной таким образом суммы вычитается новый должностной оклад по тарифному договору.

Компенсационная надбавка не участвует в тарифных повышениях. Она может быть уменьшена или ликвидирована при переводе работника на более оплачиваемое рабочее место, либо при классификации его рабочего места в более высокой тарифной группе договора.

Рамочный (отраслевой) тарифный договор для рабочих табачной промышленности³⁰ между Союзом работодателей табачной промышленности, Гамбург, и Профсоюзом пищевой и пищевкусовой промышленности, гостиниц и ресторанов (NGG), главное управление в г. Гамбурге, для его членов, предусматривает следующие основные положения по оплате труда работников.

1. Нормальным вознаграждением за труд считается тарифная плата, определяемая для наемного работника в тарифном договоре, включая тарифные, производственные и предусмотренные индивидуальными договорами прибавки, но без оплаты за сверхурочную работу и добавок. При работе неполный рабочий день нормальное вознаграждение за труд делится на количество часов тарифного рабочего времени в неделю и умножается на согласованное в индивидуальном договоре количество часов в неделю.

2. Производственная рабочая неделя может превышать тарифную путем включения соответствующего пункта в коллективный договор без выплаты надбавок за сверхурочную работу.

3. Если предоставление отгулов невозможно, рабочее время должно быть компенсировано путем выплаты соответствующих надбавок за сверхурочную работу.

4. Если после ежедневного рабочего времени назначается сверхурочная работа продолжительностью не менее 1 часа, или если вследствие сверхурочной работы непрерывное рабочее время превышает 4 часа, предоставляется оплачиваемый перерыв продолжительностью 1/4 часа.

5. Сверхурочная работа, выполнение которой не связано с ежедневным рабочим временем (например, в ночное время, в нерабочие дни), компенсируется выплатой вознаграждения как минимум за 3 часа и соответствующих надбавок за сверхурочную работу.

6. Вознаграждение за труд регулируется тарифными договорами. При наличии положений тарифных договоров стороны, заключающие тарифный договор, оставляют за собой право вводить сдельную оплату и другие методы оплаты.

Если для расчета необходима почасовая ставка заработной платы, она составляет 1/162,5 нормальной платы за труд.

Сверхурочная работа, если за нее не предоставляются отгулы, должна компенсироваться почасовой ставкой и надбавками.

При работе неполный рабочий день дополнительная работа, не являющаяся сверхурочной, компенсируется почасовой ставкой.

7. При работе неполный рабочий день плата уменьшается без расторжения трудовых договоров на соотношение работы неполный рабочий день к согласованному рабочему времени. Работодатель начисляет надбавку без вычетов к заработной плате работающего неполный рабочий день в размере до 90% чистой заработной платы, начисленной из нормального вознаграждения за труд. Эта надбавка исключается, если она зачисляется в счет работ, произведенных в соответствии с законом о стимулировании труда.

8. Годовой специальный платеж производится за каждый календарный год вместо денежного поощрения к рождеству и дополнительных отпускных наряду с нормальным вознаграждением за труд. Годовой специальный платеж за каждый полный календарный месяц календарного года, в который имели место трудовые отношения, составляет 2/12 нормального вознаграждения за труд. На предприятии, в котором работают менее 600 наемных работников, годовой специальный платеж производится в размере не менее 1/12 нормального вознаграждения за труд за каждый календарный месяц; его размер оговаривается в специальном тарифном договоре отдельно для каждого предприятия. При начислении годового специального платежа не учитываются периоды, в течение которых трудовые отношения прерывались более чем на 1 месяц. Притязания на получение годового специального платежа уменьшаются до 1/12 нормального вознаграждения за труд за каждый полный календарный месяц календарного года, в котором сохранялись трудовые отношения, если работа по найму заканчивается по заявлению об увольнении со стороны наемного работника; это не касается тех случаев, когда трудовые отношения заканчиваются в связи с уходом на пенсию или рождением ребенка.

9. При начислении годового специального платежа определяющим является нормальное вознаграждение за труд за октябрь календарного года, а в случае выплаты в более ранние сроки – за последний расчетный календарный месяц (налоговый месяц). Годовой специальный платеж производится в размере нормального вознаграждения за труд в ноябре календарного года, а оставшаяся часть – в апреле или мае следующего года, но не ранее, чем через 6 месяцев работы на данном предприятии. Если трудовые отношения заканчиваются или прерываются до этих сроков, годовой специальный платеж переводится вместе с последней выплатой заработной платы. Налоговый месяц и срок выплаты могут регулироваться по согласованию между работодателем и производственным советом.

10. Работникам предприятий устанавливаются надбавки:

– за сверхурочную работу 40%;

– за сверхурочную работу в нерабочие дни (не праздничные дни) 50%;

– за работу в ночное время 60%;
– за работу в воскресные и праздничные дни 80%;
– за непрерывную сменную работу в день Нового года, в первый день пасхи, троицы или рождества 50%.

Надбавка начисляется исходя из нормального вознаграждения за труд; несколько причитающихся видов надбавок должны выплачиваться совместно.

11. Работникам предприятий устанавливаются прибавки за регулярную работу в ночное время или работу в третью смену в размере 40%. Прибавка начисляется исходя из нормального вознаграждения за труд без данной прибавки.

12. В случае потери трудоспособности из-за болезни, а также прохождения курса лечения за счет социальных выплат, включая предписанное время освобождения от работы, продолжает выплачиваться нормальное вознаграждение за труд сроком до 6 недель в соответствии с законодательными положениями.

По истечении предусмотренных законом 6 недель при наличии законных предпосылок для продолжения выплаты вознаграждения за труд выплачивается прибавка в размере разницы между наличным расчетом носителя социальных выплат и чистым вознаграждением за труд, начисленным из нормальной заработной платы, из расчета до трех недель за каждый год работы на данном предприятии, в общей сложности до 78 недель со времени наступления нетрудоспособности.

13. Продолжительность полного отпуска составляет 30 рабочих дней. Отпускные начисляются исходя из средней заработной платы за последние три месяца. Повышение заработной платы, производимое перед или во время отпуска, должно быть доплачено, начиная со дня вступления в силу распоряжения о повышении.

14. Если работодатель переводит пожилого наемного работника на нижеоплачиваемую работу на основании производственной необходимости или снижения работоспособности из-за состояния здоровья, последний получает компенсационную надбавку, соответствующую разности между его новым тарифным разрядом и разрядом на день до его перевода, в течение всего времени работы по найму, однако максимально до того момента, когда он сможет претендовать на получение страхового вознаграждения из средств предусмотренного законом пенсионного страхования.

Рамочный тарифный договор для рабочих промышленности пищевых жиров³¹ между Союзом работодателей в промышленности пищевых жиров, Гамбург, и Профсоюзом работников пищевой, пищевкусовой промышленности, гостиниц и ресторанов, главное правление Гамбург содержит следующие условия оплаты труда.

1. Заработная плата и оклады регулируются в отдельных тарифных договорах.

2. Как правило, оплате подлежит только согласованная в трудовом договоре деятельность и фактическое рабочее время, если настоящий тарифный договор не предусматривает ничего другого.

3. Детали выплаты заработной платы, окладов и вознаграждений, а также расчетное время регулируются внутризаводским соглашением.

4. Классификация технических рабочих по группам оплаты в соответствии с предписаниями тарифного договора об оплате труда осуществляется через внутризаводское соглашение.

5. В рамках гибкого распределения рабочего времени регулярная продолжительность рабочего времени в неделю может быть сокращена до 32 часов и увеличена до 48 часов без выплаты надбавок за сверхурочную работу. При этом необходимо обеспечить, чтобы в рамках устанавливаемого режима продолжительности рабочего времени до 12 месяцев гарантировалась средняя регулярная продолжительность рабочего времени, установленная тарифным договором.

6. За время работы, превышающее 40-й час недели, в рамках гибкого распределения

рабочего времени работники получают дополнительную компенсацию времени (компенсация нагрузки). Такая компенсация нагрузки, начисляемая на счет рабочего времени работника, составляет:

- 10% (6 минут) за 41-й час недели;
- 15% (9 минут) за 42-й – 45-й час недели;
- 20% (12 минут) за 46-й – 48-й час недели.

Это правило не касается соглашения о скользящем графике работы.

7. Работники, работающие посменно, имеют право на оплачиваемый перерыв в течение нормального рабочего времени смены:

- 30 минут при работе в три смены;
- 15 минут при работе в две смены.

8. Сверхурочная работа оплачивается в форме почасовой оплаты труда или 1/165 месячного оклада, включая надбавки. Оплата сверхурочной работы и надбавки могут быть с согласия работника заменены предоставлением соответствующего свободного времени.

Оплата с надбавками за сверхурочную работу служащего может с согласия служащего производиться частями. Договоренность о такой компенсации должна быть подтверждена служащему в письменной форме, и заново согласовываться при изменениях оклада/зарплаты.

9. Если работник по производственным причинам и без временной привязки был занят сверхурочно на другой работе, что в результате означало для него две работы в один день, то наряду с оплатой произведенной им сверхурочной работы осуществляются следующие выплаты, округленные до полных часов:

- дорожные деньги в размере основной ставки за три часа для рабочих и в размере 3/165 месячного оклада/зарплаты для служащих;
- подтвержденные дополнительные транспортные расходы за обычно используемый работником общественный транспорт.

10. Если сверхурочная работа без временной привязки к другой работе длится менее 7 часов, то рабочему сверх фактически отработанного рабочего времени оплачивается еще один час по основной ставке, а служащему 1/165 месячного оклада/зарплаты с соответствующими отработанному времени надбавками. Оплате, однако, подлежат не менее 3 часов.

11. Если в исключительных случаях по производственным обстоятельствам работник в результате смещения или распределения его рабочего времени выполняет в тот же день дополнительную работу, то ему наряду с оплатой подтвержденных дополнительных транспортных расходов за обычно используемый работником общественный транспорт отдельно выплачиваются дорожные деньги в размере основной ставки за 3 часа для рабочих и 3/165 месячного оклада/зарплаты для служащего.

12. Если сокращения производятся в режиме неполного рабочего дня, то предназначенные для увольнения работники в течение предупредительного срока об увольнении должны быть либо заняты полный день, либо получать полную заработную плату или полный оклад.

13. За сверхурочную, сменную, ночную работу и работу в воскресные и выходные дни выплачиваются следующие надбавки:

- а) за сверхурочную работу
 - за два первых сверхурочных часа в день 25%;
 - начиная с третьего сверхурочного часа в день 50%;
- б) за сменную работу
 - за позднюю смену (вечерняя смена, если более 7,5%;
 - половины регулярного рабочего времени приходится на время после 14.00 часов
 - за сменную работу, выполняемую в ночное время 25%;
 - с 22.00 до 6.00 часов

- в) за ночную работу с 22.00 до 6.00 часов, если 40%;
речь идет не о работе в ночную смену
- г) за ремонтные работы с 20.00 до 6.00 часов, 40%;
необходимые для обеспечения нормального
производственного процесса, и которые невозможно
провести во время работы смены
- д) за работу в выходные дни и официальные праздники 75%;
- е) за работу в Новый год, в оба дня Рождества, Пасхи, 200%;
Троицы, 1 Мая, Страстной пятницы и Вознесения Христова,
а также в следующие официальные праздники: День
немецкого единства, День покаяния, Праздник тела Христова,
День всех святых и День трех святых королей.

14. За сверхурочную работу, выполняемую сразу после ночной смены или ночной работы, дополнительно к надбавке за сверхурочную работу выплачивается надбавка за работу в ночную смену (25%) или за ночную работу (40%).

15. Если предприятием не предусмотрено никакого другого способа выплаты надбавок, то вахтерам и сторожам выплачиваются надбавки:

- за работу в выходные и праздничные дни от 50%;
- за работу по большим праздникам (Новый год, 150%;
Пасха, Троица и Рождество).

16. Размер надбавок рассчитывается:

– от установленной тарифным договором почасовой оплаты или от 1/165 тарифной месячной заработной платы для рабочих;

- от 1/165 тарифного месячного оклада/зарплаты для служащих.

17. При наложении нескольких надбавок к выплате принципиально подлежит только одна надбавка, и именно самая высокая. Исключение составляют надбавки за ночную и сменную работу, которые выплачиваются даже при наложении с другими надбавками.

18. Для рабочих слесарных профессий устанавливается компенсация за грязную работу и работу, выполняемую в особо тяжелых условиях. Выплата этой компенсации может производиться по согласованию между руководством предприятия и производственным советом как в форме добавки к тарифной заработной плате/окладу, так и в любой другой форме. То же самое касается обеспечения спецодеждой, а также предоставления оплачиваемого времени для мытья после выполнения подобных работ.

19. В случае выполнения техническим рабочим в течение 4 часов работы, обычно выполняемой рабочим более высокого разряда, оплата за время выполнения этой работы производится по более высокой тарифной ставке/зарплате замещаемого.

При выполнении служащим в течение более 3 недель работы другого служащего более высокой тарифной группы оплаты первый получает более высокую тарифную зарплату/оклад замещаемого, начиная с 4-й недели замещения. Неоднократное время замещения в календарном году суммируется.

Перевод работника в более низкую тарифную группу оплаты труда не допускается, если работник:

а) не менее 3 лет проработал по установленному для его деятельности разряду и не может дальше выполнять свою работу из-за телесного увечья;

б) достиг 50-летнего возраста и сумма лет его жизни и стажа работы составляет не менее 65 лет.

20. Работники, которые, начиная с 01 декабря календарного года непрерывно проработали 11 месяцев на предприятии, и находящиеся на этот день в не расторгнутых трудовых отношениях, получают специальное единовременное пособие по итогам года. Оно составляет 100% месячной тарифной заработной платы/оклада или 165-кратное тарифной ставки. Расчетной базой должна служить действующая на 01 ноября соответствующего календарного года тарифная ставка или действующая тарифная месячная зарплата/оклад или

месячное ученическое пособие, установленное тарифным договором.

21. Занятые неполный рабочий день получают специальное единовременное пособие по итогам года пропорционально оговоренному в тарифном договоре регулярному рабочему времени.

Работники, имеющие право на получение специального единовременного пособия по итогам года, но прервавшие свои трудовые отношения в календарном году в силу закона, договоренности или по каким-либо другим причинам, не получают специального единовременного пособия по итогам года. Если в календарном году трудовые отношения прерывались частично, то в этом случае работники имеют право на получение части специального единовременного пособия по итогам года.

22. Наряду с общими условиями выплат допускается регулирование через внутривозвратное соглашение:

– выплата специального единовременного пособия по итогам года в случае продолжительной болезни работника,

– лишение права на получение специального единовременного пособия по итогам года и наложение обязательства возврата денег в случае окончания трудовых отношений в результате нарушения трудового договора, а также при бессрочном увольнении работника.

К специальному единовременному пособию по итогам года можно начислять в полном объеме также такие выплаты предприятия, как единовременное денежное вознаграждение, рождественская премия, тринадцатая зарплата и другие подобные специальные выплаты.

При несчастном случае на производстве в результате заболевания не по вине работника, последний имеет принципиальное право на выплату ему в течение максимально 6 недель зарплаты в размере 100% причитающейся ему заработной платы при регулярном рабочем времени.

Право на продолжение выплаты зарплаты в размере 100% имеют:

– постоянно нанятые работники, начиная с 5-й недели их работы на предприятии,
– временно нанятые работники, начиная с 6-го месяца работы на предприятии, причем несколько сроков найма суммируются.

Если условия для выплаты зарплаты в размере 100% еще не выполнены полностью, то в этом случае работнику выплачивается пособие по болезни или зарплата в размере, установленном законом.

Размер отпускного пособия рассчитывается по среднему заработку, который работник имел за последние три месяца перед началом отпуска за исключением оплаты сверхурочных.

При расчетах отпускного пособия не учитываются далее: особые единовременные выплаты, денежные вознаграждения, премии за верность предприятию и другие подобные выплаты, надбавки, оплата по счету рабочего времени (включая компенсацию за нагрузку), надбавки за тяжелый труд, пособие по болезни, а также выплачиваемые по особым случаям премии, как например, премия за рационализацию, новаторская премия и т.п.

Дополнительно к отпускному пособию работники, проработавшие на предприятии не менее одного года, получают отпускную премию. Отпускная премия составляет:

– для рабочих: 30,0 немецких марок за каждый день отпуска,

– для обучающихся:

1-й год обучения 150,0 немецких марок;

2-й год обучения 200,0 немецких марок;

3-й год обучения 250,0 немецких марок.

3.4. Оплата труда государственных служащих Германии

Почти во всех зарубежных странах система оплаты труда государственных служащих, стоящих, как правило, в особых правовых отношениях к государству, отличается от системы оплаты труда работников, стоящих к государству в частноправовых отношениях (негосударственных служащих)³². Такая дифференциация в оплате труда связана с требованиями, предъявляемыми к государственным служащим, видом их деятельности, а также со значимостью возложенных на них государственных функций. Конечно же, нельзя сказать, что оплата труда на государственной службе, даже в таких развитых странах как США, Великобритания, Германия и др., превышает уровень оплаты труда на аналогичных должностях частного сектора экономики.

Вместе с тем, в развитых странах с образцовой системой государственной службы, государство стремится обеспечить финансовую и социальную независимость и соответствующий социальному статусу государственного служащего достойный уровень жизни. В тоже время, существуют некоторые отличия в оплате труда государственных служащих в разных странах. Эти отличия зависят в большей степени от того, какая из систем государственной службы функционирует в стране, карьерная или позиционная. То есть для каждой из этих моделей характерна определенная система оплаты труда.

Система оплаты труда в карьерной системе государственной службы. Государственная служба в странах с карьерной системой основывается, как правило, на принятых несколько столетий назад традиционных принципах чиновничества. В оплате труда чиновников в этих странах также сохранились традиционные принципы алиментирования чиновников и обязательство государства в социальном и материальном обеспечении своих служащих, стоящих в долге службы и верности к государству. Одной из классических стран с карьерной системой государственной службы является Германия.

В Германии существенным фактором при определении оплаты труда чиновников является его образование и квалификация. То есть, от того, каким образованием обладает гражданин (среднее, средне специальное, высшее) зависит, на какую из категорий может он претендовать, и соответственно какую заработную плату он будет получать.

В Германии существуют 4 ранга должностей государственной службы:

1. Ранг простой службы. Требование: успешное завершение основной школы (8 или 9 классов).
2. Ранг простой повышенной службы. Требование: успешное завершение средней школы (10 классов).
3. Ранг повышенной службы. Требование: диплом о среднем специальном образовании (техникум).
4. Ранг высшей службы. Требование: Университетский диплом.

Внутри рангов существуют две группы категорий – группа категорий «А» (должности простой, простой повышенной и повышенной служб) и группа категорий «В» (должности повышенной и высшей служб), которые включают в себя несколько категорий. Так, группа «А» состоит из 16 категорий, группа «В» – из 11 категорий.

Принципиальным различием этих групп является то, что в группе категорий «А» существует *влияние выслуги* лет на государственной службе на должностной оклад. В группе категорий «В» устанавливаются *фиксированные*, относительно высокие, оклады.

Оплата труда чиновников основывается на том, что она должна быть адекватной общественному статусу чиновника, чтобы он был в состоянии вести соответствующий его

положению образ жизни. В целом оклады чиновников ниже, чем оклады служащих в частном секторе. Однако эта разница компенсируется тем, что на государственной службе чиновник более защищен от безработицы, чем работники частных компаний. Его практически нельзя уволить.

Таким образом, заработная плата чиновника зависит не от объема выполненной работы, а от уровня его образования и статуса, то есть к какой из категорий относится занимаемая им должность, или присвоенный ему чин.

Из-за такой системы вот уже долгое время на государственную службу в Германии идут менее квалифицированные работники, так как высококвалифицированные работники предпочитают работать в частном секторе экономики, где оплата труда зависит от объемов выполняемой работы. С другой стороны, государство не может конкурировать с рынком и не может предлагать более высокую оплату труда.

Заработная плата чиновников в условиях карьерной системы складывается из нескольких составляющих.

Важнейшим элементом заработной платы является «основной оклад» (85% совокупного дохода чиновника).

Наряду с основным окладом чиновникам выплачивается «местная надбавка». Ее размер зависит от семейного положения чиновника. Женатые получают больше чем холостые. Также увеличивается размер надбавки от количества детей в семье. Данная надбавка устанавливается не в процентной величине, а в абсолютных денежных размерах (то есть для всех должностей внутри одного ранга он одинаков). Для каждого из четырех рангов устанавливается своя величина этой надбавки.

Важнейшей надбавкой является «министерская надбавка». Она выплачивается всем чиновникам, работающим в министерствах и администрации Федерального Президента. Остальные виды надбавок в заработной плате чиновника являются незначительными. В этой связи сейчас обсуждается вопрос об их исключении.

Ежегодно чиновникам выплачиваются новогодние премии в размере месячной заработной платы (в декабре).

При уходе в отпуск (обычно летом) выплачиваются отпускные в размере, зависящим от семейного положения чиновника. Чиновникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 недель. Тем чиновникам, которые работают регулярно более чем 5 дней в неделю (в праздники, выходные, ночью), к отпуску могут добавлять еще до 8 дней отдыха с выплатой заработной платы.

Также существует, не имеющая особого значения, надбавка для сбережений (13 марок в месяц каждому чиновнику).

При пользовании медицинским обслуживанием, гражданским чиновникам выплачивается до 50% расходов. Остальные 50% чиновник оплачивает сам, либо должен быть застрахован. Военные чиновники (полиция, армия) и члены их семей обслуживаются бесплатно в государственных клиниках.

На государственной службе в Германии нет каких-либо специальных надбавок за военные чины и звания, за особый вид службы (полиция, военные) и т.д. Такой категории чиновников предоставляются иные льготы. Например, дополнительный отпуск, право более раннего выхода на пенсию.

Необходимо отметить, что в карьерных странах размеры должностных окладов, а также всех предусмотренных надбавок в заработной плате чиновников устанавливаются законом и являются достаточно прозрачными для общества. Установление же руководителем каких-либо персональных надбавок, либо индивидуальных премий является нетрадиционным для карьерной системы государственной службы, хотя в последние годы ученые по административным наукам отмечают, что для повышения эффективности государственного управления необходимо вводить гибкие инструменты материального стимулирования чиновников.

3.5. Системы стимулирования работников

Направленность стимулирования работников компаний смещается с ориентацией на текущие результаты деятельности к долговременной эффективности, что проявляется, в частности, в системе опционов, предусматривающей предоставление в качестве поощрения права на приобретение в будущем определенного количества акций компании по действующей на момент вознаграждения цене. Такая система целесообразна для стимулирования высшего и среднего звена руководителей, ответственных за долговременные результаты.

Значительную роль играет премирование за рационализаторскую и изобретательскую деятельность, которая ведет к увеличению прибылей фирм. Соотношение общей суммы выплаченных премий за рационализаторские предложения с прибылями, полученными благодаря их внедрению в Германии – 1:10.

Стимулирование перспективных специалистов осуществляется посредством не только денежного вознаграждения, но также льгот и бесплатных услуг из фондов социального потребления. Крупные компании выплачивают своим сотрудникам премии к праздникам в размере 25-50% месячной заработной платы, 13-ю зарплату; производят выплаты к очередным отпускам; предоставляют в личное пользование автотранспорт с оплатой бензина; полностью или частично компенсируют стоимость жилья; покрывают расходы на отдых с семьей; устанавливают гибкий рабочий график. Для стимулирования талантливых специалистов применяется система "двух направлений в карьере": либо административно-должностной рост, либо работа в прежнем качестве с постепенным повышением оклада до уровня оплаты труда руководителей. Эти меры способствуют сохранению в компании наиболее ценных кадров.

Для немецких компаний характерны три модели стимулирования труда:

- беспремиальная (функции стимулирования труда выполняет заработная плата);
- премиальная, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия;
- премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

Премиальные модели оплаты труда реализуются путем привлечения работников к участию в прибылях (они получают дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли компании); в доходах (из сумм дохода каждому работнику выплачивается вознаграждение, размер которого определяется по результатам оценки выполнения им производственного задания и не зависит от прибыли фирмы); в капитале (работники получают премии в виде акций по их номинальной цене).

На некоторых промышленных предприятиях Германии заключаются договоры, по которым работник обязуется с максимальной отдачей использовать свой потенциал, намечая определенные показатели результативности, при этом он имеет право распоряжаться своим рабочим временем по личному усмотрению. В итоге повышается трудовая мотивация – человек не просто выполняет поставленные перед ним задачи, но и привлекается к участию в управлении своей деятельностью.

В системе материального стимулирования, применяемой за рубежом, все более

широкое распространение получают различные формы участия в прибылях или «в успехе предприятия».

В литературе нередко системы участия в прибылях отождествляют с системами коллективного премирования, что объясняется, по всей вероятности, внешней схожестью форм и методов предоставления трудящимся соответствующих выплат, а также зависимостью последних от конечных результатов работы коллектива. Однако между двумя этими формами стимулирования есть существенное различие.

В системах коллективного премирования начисление премий персоналу осуществляется за показатели, непосредственно связанные с результатами производственной деятельности коллектива организации, например, за рост производительности, снижение издержек и т.п. Источником премирования является добавочная внутриорганизационная прибыль или, точнее говоря, экономия, получаемая благодаря снижению издержек производства. В ФРГ в начале 60-х годов был принят закон «О содействии созданию собственности у рабочих и служащих», а в 1983 г. – «О долевом участии в капитале», расширивший возможности участия работников в прибылях.

В системах участия в прибылях вознаграждение работникам начисляется за результаты как производственной, так и коммерческой деятельности. Источником вознаграждения является общая или балансовая прибыль организации, размер которой зависит не только от производственных показателей персонала, но и от общих результатов деятельности организации, зависящих, в свою очередь, от конъюнктуры рынка, уровня цен и т.п.

Цели внедрения систем участия в прибылях заключаются в создании атмосферы приобщения работников к интересам своих компаний, улучшении социально-психологического климата на производстве, снижении напряженности в трудовых отношениях. По мнению специалистов, системы участия в прибылях оказывают положительное влияние на уровень производительности труда.

Деятельность организаций по привлечению персонала к участию в акционерном капитале и распределении прибыли находит активную поддержку государства, выражающуюся в соответствующей системе законодательного регулирования.

К началу 80-х годов в стране получило распространение следующая форма участия в собственности – «образования собственности у рабочих» путем отчислений заработной платы, рабочее накопление в акционерство персонала.

В последнее время в Германии получили распространение планы рабочего накопления, предусматривающие начисление на счета рабочего определенного максимума средств, помещенных в акции компании или в различные процентные бумаги. В ФРГ рабочий имеет право на государственное субсидирование своих вкладов через премиальные выплаты. В ФРГ они составляют от 30 до 40 % годового вклада (в зависимости от числа иждивенцев). Ссуду рабочим могут выплачивать и сами предприятия, а также местные и федеральные органы власти. В рассматриваемых странах законодательно закреплены налоговые льготы для режимов участия. Во-первых, вклады рабочих в фонды полностью в ФРГ освобождаются от налогов на период блокирования.

Доли финансового участия трудящихся очень различны по предприятиям и отраслям. В ФРГ, например, в большинстве случаев процент социального капитала и суммы вкладов более высоки в мелких и средних компаниях, чем в крупных (10-20% против 5%).

Глава 4. Система оплаты труда во Франции

4.1. Основные формы представительства трудящихся³³

Формирование и развитие трудовых отношений во Франции происходит в рамках хорошо структурированных отношений между представителями трудящихся и предпринимателей, при участии государства. Однако содержание, формы и методы ведения переговоров менялись в зависимости от объективных и субъективных факторов.

Ныне, в условиях развития интеграционных процессов, структурных и технологических преобразований в экономике внедрения современных систем организации труда и методов управления, установление новых акцентов в договорных отношениях социальных партнеров рассматривается как объективная необходимость и для повышения эффективности экономической деятельности, и для учета интересов работников.

Новая система организации труда должна предусматривать расширение сферы участия наемных работников в управлении трудовым процессом, как на уровне рабочего места, так и в масштабах предприятия, компании. Кроме того, в ее рамках присутствует разделение властных полномочий, контроля и ответственности между администрацией и рядовыми работниками. В настоящее время на отдельных предприятиях уже введены гибкие формы организации труда, которые включают ротацию работ, автономные или полуавтономные рабочие группы (бригады, кружки качества), а также мероприятия в рамках программы повышения качества трудовой жизни. Это новые системы оплаты труда (отказ от практики жесткого фиксированной заработной платы, ее индексации), предоставление работникам информации о положении дел на предприятии. В результате профсоюзы столкнулись с целым комплексом экономических проблем и с необходимостью решить их без ущемления основных интересов лиц наемного труда.

Так, чрезмерный учет профсоюзами экономических факторов, способствующих увеличению эффективности производства, приводит к ухудшению условий труда и оплаты занятых работников.

В настоящее время такое положение наблюдается практически во всех развитых странах. С осуждением подобной тенденции выступила Международная организация труда. В конечном итоге корпоративные интересы и эффективность не могут быть единственным ориентиром на коллективных переговорах – главное должно быть гуманных условий труда и уважению человеческого достоинства.

Во Франции отношения предпринимателей и профсоюзов достаточно жестко регулируются законодательными нормами, которые постоянно корректируются, а также коллективными договорами. Однако при решении возникающих проблем по-прежнему многое зависит от положения данной профсоюзной организации на предприятии, от поддержки ее рядовыми членами профсоюза. До настоящего момента французские профсоюзы не смогли выдвинуть такие платформы требований и действий, которые способствовали бы улучшению положения трудящихся в условиях проходящих структурных и технологических преобразований. Утратив традиционную социальную базу на крупных предприятиях обрабатывающей, добывающей и машиностроительной промышленности, профсоюзы не смогли в полной мере адаптироваться в высокотехнологических секторах и в быстроразвивающейся сфере услуг. В высокотехнологических секторах антипрофсоюзная политика части патроната находит опору у занятых здесь работников, довольных содержанием и оплатой труда. Парадоксально, но спад профсоюзного движения отчасти стал результатом значительных успехов в формировании детально проработанного трудового

законодательства и возможности представителей профсоюзов участвовать в принятии решений на высшем уровне. Произошедшие политические изменения в Европе – Падение Берлинской стены и развал СССР – нанесли значительный удар по идеологической платформе крупнейшего профсоюза Франции – Всеобщей Конфедерации труда.

В 90-х годах французские профсоюзы насчитывали лишь половину состава середины 70-х годов. В то же время проводимые в стране опросы общественного мнения постоянно показывают, что трудящиеся по-прежнему видят в профсоюзах защитников своих интересов. По данным опроса 1996 г. 49% французов были убеждены, что по ряду вопросов позиции трудящихся и предпринимателей прямо противоположны. Более половины опрошенных (52%) считают, что профсоюзы должны иметь больше влияния на предприятия, по мнению 18% это влияние ограничено, по мнению 23% его не должно быть во все. Усилия влияния профсоюзов требуют работники государственного сектора (59%), рабочие (57%), служащие (53%) и молодые люди (53%). Основные задачи профсоюзов в работе на предприятиях они видят в защите занятости (57%), в улучшении условий труда (44%), в повышении покупательной способности (35%) и в профессиональном образовании (30%). Вместе с тем 70% опрошенных работников готовы откликнуться на призывы профсоюзов начать забастовку, но только 40% из них готовы стать членами профсоюза.

В настоящее время во Франции на национальном уровне выступают пять представительных профсоюзов: Всеобщая конфедерация труда (ВКТ), Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ), «Форс увриер», Французская конфедерация христианских трудящихся (ФКХТ), Всеобщая конфедерация кадров (ВКК). В число ведущих профцентров входит профсоюз служащих – Федерация национального образования (ФНО). Кроме перечисленных, на уровне отдельных предприятий и отраслей действовали до 90-х годов профсоюзы: Национальная конфедерация руда (профорганизация левацкого направления), автономная конфедерация труда, конфедерация профсоюзов, например профсоюзы на предприятиях автомобильных компаний «Ситроен» и «Тальбо».

В начале 90-х годов в результате раскола крупных профобъединений (ФНО, ФДКТ и ВКТ) образовались многочисленные автономные профсоюзы – Конфедерация профсоюзов французских медиков, Всеобщая федерация профсоюзов работников полиции, Всеобщая федерация работников транспорт и обслуживающего персонала, Профсоюз преподавателей, Всеобщий профсоюз работников национального образования, Национальный профсоюз преподавателей физики, Национальный профсоюз преподавателей 2-й ступени, Национальный профсоюз высшего образования, национальный профсоюз учителей, Национальный профсоюз журналистов, Национальный профсоюз таможи и др. В 1993 г. некоторые вновь появившиеся профсоюзы объединялись и организовывали Национальный союз автономных профсоюзов, а некоторые из них сблизились с крупными профобъединениями (Всеобщий профсоюз национального образования с ФДККТ, Всеобщая французская конфедерация работников сфер управления с ВКК и т.д.), что позволило им приобрести статус представительного профсоюза, иметь возможность вести коллективные переговоры с администрацией и участвовать в выборах в другие представительные рабочие органы от имени трудового коллектива. Следует отметить, что большинство образовавшихся в последние годы автономных профсоюзов нельзя отнести к «хозяйским», т.е. зависимым от администрации или предпринимателей.

Появление множества мелких профсоюзов. Представляющих чаще всего отдельные категории трудящихся, свидетельствует о серьезном кризисе профсоюзного движения во Франции, о несостоятельности ведущих профобъединений, их неспособности разрабатывать контрпроект происходящим изменениям в социальной области. Противостоят массовым сокращениям персонала и влиять на условия увольнения работников (не удовлетворяющие их размеры предоставляемых пособий, неиспользованная возможность переквалификации).

Отношения ведущих представительных профобъединений далеки от согласия. До начала 90-х годов главная линия размежевания профдвижения лежала между ВКТ, находившейся под сильным влиянием компартии, и остальными профцентрами, прежде

всего ФДКТ и «Форс увриер».

В последние годы наметившийся поворот практически всех ведущих профсоюзов в сторону реформизма (в том числе и ВКТ) не привел к разработке общих программ решения возникающих проблем как на национальном уровне (например, проблема безработицы), так и на уровне предприятий (увеличение индивидуальных контрактов, возможность объединений различных категорий работников и др.). По-настоящему крупных выступлений на национальном уровне, которые поддержали бы большинство ведущих профсоюзов, было немного. Наиболее заметны массовые действия трудящихся против реформы социального страхования. Они состоялись в 1995 г.

Отсутствие общих программ действий привело к падению популярности средств трудящихся практически всех профобъединений. По данным самих конференций, численность членов профсоюзов с середины 70-х до конца 90-х годов, как было сказано выше, сократилась: в ВКТ с 1 млн. 800 тыс. до 647 тыс. чел., в ФНО с 237 тыс. до 184 тыс., в ВКК с 165 тыс. до 135 тыс., в ФДКТ с 737 тыс. до 701 тыс. Увеличение наблюдалось лишь в «Форс увриев» с 458 тыс. до 1 млн. 45 тыс. и в ФКХТ с 96 тыс. до 250 тыс. человек. Однако, по данным опроса общественного мнения, действия профсоюзов находят понимание у трудящихся. Так, ВКИ, ФДКТ и «Форс увриер» поддерживает каждый третий занятый работник, ФКХТ и ВКК – один из пяти. Каждый профсоюз имеет свою зону влияния. ВКТ пользуется большой популярностью в государственном секторе и среди отдельных категорий работников, ФДКТ – среди научно-технических рабочих и служащих, «Форс увриер» – среди относительно небольших групп всех категорий занятых. Опрос также выявил стремление трудящихся к совместным действиям профсоюзов. Так, на уровне предприятий 70% опрошенных работников считают, что профсоюзам следует выдвигать единые требования, 72% полагают. Что требования должны быть на национальном уровне, а 58% опрошенных выступили за объединение всех профсоюзов.

Французское законодательство в достаточной мере обеспечивает возможности действие профсоюзов, которые они в состоянии реально увеличить совместной деятельностью. Принятые в 1982 в период пребывания у власти правительства социалистов законы создавали благоприятные юридические основы для развития деятельности профсоюзных секций на предприятиях независимо от их масштабов. Кроме того, были расширены права самих профсоюзов. Среди них право контракта с представителями вышестоящих органов на самом предприятии без предварительного согласования с администрацией, право собирать профсоюзные взносы в рабочее время, свобода в выборе материалов для профсоюзной печати. Возможность приглашать на собрания работников, не состоящих в профсоюзах.

Каждый профсоюз, создавший свою секцию на предприятии с числом занятых не менее 50 человек, назначает одного или нескольких профсоюзов делегатов, которые представляют эту секцию руководству предприятия. В их обязанности входит ведение переговоров и заключение коллективных договоров. Для осуществления своих полномочий профделегаты могут вступать в контакты со своими работниками (при условии, что они не мешают им выполнять работу). Каждый профделегат располагает определенным временем для осуществления своих функций: 10 часов в месяц на предприятиях и учреждениях, в которых работает от 50 до 150 человек; 15 часов в месяц на предприятиях. Где занято от 151 до 500 работников; 20 часов – на предприятиях с числом работающих более 500 человек. В некоторых случаях это время может быть увеличено. Время, отведенное на профсоюзную работу, рассматривается как рабочее и оплачивается в обычном порядке.

Принятые законы предусматривают проведение ежегодных переговоров на предприятиях с числом занятых более 50 человек по вопросам, касающимся оплаты труда и продолжительности рабочего времени. Профсоюзы, собирающиеся на выборах более 505 голосов трудового коллектива, получают право вето в тех случаях, когда предприниматель нарушает положения коллективного договора. В конце 90-х годов наиболее сильные позиции в ведущих отраслях среди представительные профобъединений занимали в

промышленности: ВКТ – 40, 7% Всех секций; ФДКТ – 22,3%, «Форс увриер» – 21,3 %; в торговле: ВКТ – 32,8 %; ФДКТ – 24,7 % и «Форс увриер» – 23,3%.

Во Франции существуют еще две формы представительства трудящихся. Это делегаты персонала и комитеты предприятий. Делегаты персонала избираются всем трудовым коллективом на предприятиях и учреждениях, где заняты свыше 10 работников. Выборы проводятся по спискам, составленным представителями профсоюза предприятия сроком на один год. В функции делегатов персонала входит доведение до сведения администрации индивидуальных и коллективных требований трудящихся по ряду вопросов (охрана труда, продвижение по службе, улучшение условий труда и т.д.), а также передача в инспекцию по труду жалоб и замечаний относительно соблюдения законов и правил. Кроме того, они могут участвовать в переговорах с администрацией по определенным вопросам. Для выполнения предусмотренных обязанностей делегатам персонала предоставляется не менее 15 оплачиваемых часов в год. Администрация предприятия обязана предоставлять им помещение для работы и проведения собраний.

Комитеты предприятий создаются на промышленных, торговых предприятиях и учреждениях с числом занятых не менее 50 человек. Они действуют на двусторонней основе и возглавляют их руководители предприятий или его представители. Трудящиеся в совет предприятия избираются по спискам профсоюзов сроком на два года. Каждая профсоюзная организация на предприятии может назначить своего представителя в комитет из числа профсоюзных делегатов, которые присутствуют на заседаниях комитета с правом совещательного голоса. В 1995 г. на выбор в комитет предприятия наибольшее число мандатов получила ФДКТ – 20,5 %, ВКТ – 19,7%. «Форс увриер» – 12,3 %, но почти треть (29, 9%) мандатов досталось работникам, не состоящим в профсоюзе.

Комитет предприятия выражает коллективные интересы всех занятых в нем работников. Администрация обязана предоставить в его распоряжение экономическую информацию, консультироваться с ним по вопросам организации труда и управления, а также по общей деятельности предприятия. Комитет имеет право на получение информации по общим вопросам условий труда, связанным с изменениями организации производства. Он создает комиссии по гигиене труда и технике безопасности.

В ведении комитетов предприятия находятся все социальные и культурные учреждения. По закону 1982 г. администрация обязана была выплачивать комитету сумму равную 0,2 % общего фонда заработной платы, что существенно укрепило его финансовую базу. Закон предусматривает также пятидневный отпуск членам комитета для повышения экономического образования. Они могут быть уволены только с разрешения государственного инспектора по труду. Однако в случае серьезных нарушений администрация имеет право временно отстранять их от работы.

В рамках всей компании функционируют объединенные комитеты предприятий компании. В случае необходимости члены комитетов могут обращаться за консультацией к экспертам, в особенности по вопросам увольнений и технологических нововведений. Законы принятые 80-х годов в период пребывания у власти социалистов, значительно расширили полномочия всех органов рабочего представительства. В результате комитеты предприятий получают от администрации достаточно большой объем информации. Однако консультации с ними на многих предприятиях часто носят формальный характер. Проведенное в 90-х годах обследование около 1 тыс. комитетов предприятий показало, что их мнение не имел существенного значения для администрации в 60 % случаев.

С середины 90-х годов во Франции предпринимаются попытки усилить влияние комитетов предприятий. Так, в 1995 г. в результате соглашения, подписанного тремя профобъединениями страны и национальной организацией французских предпринимателей, комитетам разрешается вести переговоры и подписывать коллективные соглашения на предприятиях. Где отсутствуют профсоюзные секции. Однако эти соглашения должны быть одобрены отраслевой комиссией по коллективным договорам.

Среди органов рабочего представительства все большее значение приобретает

деятельность экономических комиссий. Последние создаются комитетами на предприятиях с числом занятых более 2 тыс. человек. По существу это единственная структура в рамках компании. Где предприниматели (администрация) и наемные работники могут вместе обсуждать экономические проблемы и их социальные последствия, т.е. вопросы. Входящие в компетенцию органов экономического управления предприятием. Однако на практике она становится консультативно-информационным органом, главная задача которого сводится к гласности и улучшению качества информации. Что касается участия трудящихся в работе высших органов управления компании – административных советов, то оно развито слабо и основном. По мнению французских исследователей, сводится к получению большей информации.

В целом во Франции ее звенья рабочего представительства стали неотъемлемым элементом системы отношений трудового коллектива с предпринимателями (администрацией).

В настоящее время организации французских предпринимателей имеют разнообразную структуру и всесторонне учитывают профессиональную деятельность своих членов, что позволяет успешно защищать экономические интересы всех предпринимателей во время переговоров с правительством. Добиваться принятия необходимых законов и постановлений, а также проводить свои решения в сфере социальной политики через систему коллективных договоров. Которые во Франции являются одной из основных форм взаимоотношений предпринимателей (администрации) и профсоюзов. Становление коллективных отношений началось в стране в 1918 г. Однако становление их современной структуры произошло во второй половине 60-х годов, когда под влиянием конкуренции как в внутри страны. Так и вне ее, прежде всего в рамках Общего рынка, началась перестройка всей экономики. В этот период остро встали проблемы переобучения рабочих устаревших профессий, трудоустройства молодежи, работников старших возрастов. Вместе с тем сравнительно высокие темпы роста промышленного производства обеспечивали постепенное повышение жизненного уровня трудящихся. В последующие годы под ударами экономических кризисов, нарастающей инфляции, массовой безработицы положение трудящихся явно ухудшилось. По стране прокатилась волна забастовок. Выступления рабочих создали благоприятную почву для принятия новых законов в этой области. Законы (1982-1983 гг.) значительно упростили практику заключения договоров, создали возможность вовлечения в сферу их действия большого числа трудящихся.

На национальном уровне за деятельностью предпринимателей и профсоюзов в системе коллективно-договорной практики наблюдает национальная комиссия по коллективным договорам. Законодательство устанавливает возможность распространения министром труда договоров по вопросам прав профсоюзов и других рабочих. Условий найма и увольнения, оплаченных отпусков. Профессиональной подготовки, особых условий труда женщин. Подростков, частично занятых и временных работников, а также процедур рассмотрения коллективных конфликтов. Порядка внесения изменений и расторжения коллективных договоров. Вместе с тем, министр труда имеет право исключать из договора некоторые пункты по соображениям «экономической конъюнктуры», например «замораживание» заработной платы и др.

Ныне в действующем законодательстве о коллективно-договорной практике окончательно определены уровни. На которых могут заключаться договоры: национальный (включая межпрофессиональный), региональный, локальный (в пределах департамента или района), отраслевой, заводской. Национальные, региональные и отраслевые коллективные договоры заключаются Национальным советом французских предпринимателей с федерациями представительных профсоюзов. Переговоры и подготовку текста договора осуществляют отраслевые паритетные комиссии из представителей предпринимателей и профсоюзов. Эти же комиссии следят за выполнением договора и разбирают конфликты, возникающие вследствие нарушения обязательств той или иной стороной. На уровне предприятия коллективный договор заключается предпринимателями (администрацией) и

делегатами профсоюзов (в отдельных случаях членами комитета предприятия). Так, в 1998 г. делегаты профсоюзов подписали 88,8% всех колдоговоров на предприятиях. ВКТ в ходе переговоров часто вносит свои предложения и не идет ни на какие компромиссы. В результате ее представители не визируют около 41% всех договоров в отличие от профсоюзных делегатов ФДКТ, которые ставят свою подпись более под 60% договоров.

По данным Министерства занятости и социальных дел, 1998 г. колдоговоры были подписаны на 7592 предприятиях и регламентировали условия труда 3,5 млн. работников (против 3,3 млн. в 1993 г.). Увеличение числа работников, охваченных действием колдоговорной системы, связано с тем, что в колдоговорной процесс больше вовлечено работников мелких и средних предприятий. Подавляющая часть вопросов коллективных переговоров касалась оплаты труда, режима рабочего времени, занятости, прав профсоюзов, профессиональной подготовки и условий труда.

Наиболее непреклонны позиции отдельных профсоюзов по вопросам занятости и системы оплаты труда. Например, если, ФДКТ и ВКК разделяют стремление предпринимателей улучшить количественный и качественный состав работников, отзываются на нужды предприятия и лишь пытаются смягчить последствия потери работы для увольняемых работников, то ВКТ, как правило, выступает против сокращений или требует трудоустройства увольняемых работников, подчеркивая неблагоприятную ситуацию в стране с занятостью. Действительно, по данным национальной статистики в течение последних лет уровень безработицы в стране составлял 10-11% и только в начале 2002 г. снизился 7,6 %.

В настоящее время важной тенденцией в регулировании условий труда и его оплаты предприниматели считают внедрение трудовых контрактов индивидуального характера, последние отражают условия труда и нормы, зафиксированные в национальных законах и декретах. Коллективные договоры и соглашения могут их улучшать в пользу работников за счет средств предпринимателей, поэтому последние предпочитают более широкое применение индивидуальных контрактов. Однако отметить, что не все индивидуальные контракты ухудшают социальный и материальный статус работника по сравнению с общим коллективным соглашением, но они, безусловно, создают трудности для подписания колдоговора на предприятии.

Во Франции процесс перехода к новым системам организации труда и управления в разные годы проходил с разной степенью интенсивности, но всегда инициатива исходила от предпринимателей. К 90-м годам были заложены основы политики предпринимателей по управлению человеческими ресурсами. Ныне она представляет развернутую программу действий, которая включает следующие стратегические направления: основные моменты ее развития (производственное обучение, должностной рост создание атмосферы доверия как между работниками, так и последних с администрацией); комплексную систему мер по активизации человеческого фактора (улучшение условий труда, повышение его содержательности, материальное стимулирование); поощрения инициативы трудящихся в решении производственных задач, особенно на рабочем месте; развитие заинтересованности трудящихся в успешной работе предприятия в целом (система социальных бенефиций, продажа акций предприятия по льготным ценам).

Основные законы во Франции, обеспечивающие функционирование системы финансового участия. Были приняты в 1959-1967 гг. последующие законы (1986, 1990, 1993, 1994 гг.), которые расширили масштабы охвата новых категорий трудящихся. По закону 1994 г. реализация системы участия в прибылях стала обязательной для предприятий с числом занятых свыше 50 человек, в то время как ранее охватывались предприятия, на которых работали более 100 человек. При этом система участия в доходах осуществляется только на основе соглашения, заключенного администрацией с профсоюзами или комитетом предприятия.

Вместе с тем в программе достаточно четко прослеживается линия ограничения сферы участия трудящихся в управлении, особенно в экономической области, при этом акцент

всему трудовому коллективу делается на расширение информации о положении дел на предприятии. В целом процесс перехода к новой системе организации труда и управления с участием представителей органов рабочего коллектива проходит крайне неравномерно по отдельным отраслям и компаниям ввиду неоднородности технической оснащенности производства и сохраняющей оппозиции со стороны части предпринимателей и менеджмента, стремящихся ставить за собой абсолютное право управления во всех звеньях производства.

4.2. Роль государства в регулировании трудовых отношений³⁴

В большинстве европейских стран формирование социальной политики происходит при непосредственном участии государства. Однако степень его вмешательства различна. В 90-е годы в европейской общественной мысли появились теории, отстаивающие необходимость уменьшения регулирующей роли государства. Тем не менее, многие ученые и общественные деятели, особенно во Франции, подчеркивают, что отход от «всепроницающей» роли государства не означает отказа от его контролирующих функций, базирующихся на законе. Трудности с принятием нового понимания роли государства во французском общественном сознании связаны с традиционной его активностью, которую оно играло в социальной политике на протяжении XX века. Изучение различных этапов формирования многоступенчатой и разносторонней социальной инфраструктуры, включающей систему социальной помощи наиболее неимущим слоям, а также весь обширный комплекс социальных услуг (здравоохранение, общее и профессиональное образование, пенсионное обеспечение и т. п.) показывает, что эта инфраструктура в значительной степени является результатом целенаправленной деятельности государства, привлекающего к решению социальных проблем представителей ведущих профсоюзных объединений и предпринимателей.

В основе социальной политики во Франции лежит принцип партнерства, который предполагает постоянный диалог социальных партнеров. Механизм его реализации на высших уровнях власти – это активное сотрудничество трех сторон: представителей предпринимателей, профсоюзов и государства, которое стремится быть не столько участником переговоров, сколько его инициатором. На практике это выражается в личных встречах руководителей профцентров и ассоциацией предпринимателей с государственными чиновниками, в подписании ими различных общенациональных пактов. Консультативная система современного трипартизма предусматривает привлечение профсоюзов и предпринимателей к решению проблем, возникающих в кризисных фазах развития общества. На современном этапе такой проблемой стала безработица. Так, после согласования позиций с представителями предпринимателей и профсоюзов были приняты законодательные меры по защите увольнений, оказана финансовая поддержка отдельным отраслям и компаниям, отказавшимся от увольнений, выделены субсидии на досрочный выход на пенсию и частичную занятость, а также на переподготовку и предоставление безработным новых мест.

Одним из путей создания рабочих мест государство видит постепенное сокращение продолжительности рабочего времени. По проведенным расчетам продолжительность рабочего времени за последние 100 лет в стране сократилась наполовину. В развитие этой тенденции с 1 января 2002 г. на всех предприятиях Франции установлена 35-часовая рабочая неделя. Правда, французские специалисты подсчитали, что ее введение при условии уменьшения зарплаты и реорганизации производства сократит не более одного процентного пункта безработицы, на предприятиях в первую очередь пострадают наименее

квалифицированные работники.

С начала 90-х годов государство активно использовало налоговую политику как инструмент для распространения частичной или неполной занятости. С 1992 г. предпринимательский налог в случае занятости работников менее 32 часов в неделю был сокращен на 30%, в результате 16 % из них имели неполный рабочий день. В последующие годы занятость при неполном рабочем дне повысилась до 40%. По мнению Ж. Буассона (председатель рабочей группы «занятость и труд до 2015 г» генеральной плановой комиссии Франции), предпочтительнее иметь растущую долю занятых в течении неполного рабочего времени, чем сохранять нынешнее деление на немногих работающих (но полную рабочую неделю) и большое число безработных.

Впрочем, обсуждение содержания законов и постановлений может происходить и без участия представителей профсоюзов. Так, 1995 г. предполагаемая реформа социального обеспечения разрабатывалась в высших эшелонах власти в тайне от профсоюзов. Обнародованный проект закона встретил бурную реакцию протеста со стороны профсоюзов, поддержанных выступлениями трудящихся. Реализация закона в тот период была отложена.

Важной формой социального партнерства являются специально созданные государственные институты. Во Франции один из наиболее значимых органов трипартизма – Экономический и социальный совет, функции которого закреплены Конституцией. Совет состоит из 230 человек, в числе которых 31,1% представителей от предпринимательских кругов, 30 % от наемных работников (профсоюзы) и других общественных организаций. Президент Республики назначает 40 экспертов в состав Совета. В работе Совета участвуют и приглашаемые правительством специалисты, но без права голоса. Совет дает свои заключения правительству по проекту программных законов и планов экономического и социального характера и может по своей инициативе высказываться по поводу входящих в его компетенцию проблем, отмечать необходимость проведения реформ в экономических и социальных областях.

Представители предпринимателей и профсоюзов участвуют также в работе Комиссии по планированию, в работе Центрального совета по предупреждению опасностей на производстве, в Национальном агентстве по улучшению условий труда. Особая роль в формировании трудовых отношений принадлежит Национальной комиссии по коллективным переговорам. В состав Комиссии входят по одному представителю от Министерства экономики, финансов и бюджета, Министерства сельского хозяйства и департамента социальных вопросов Государственного совета Франции, а также равное число делегатов от представительных профцентров и предпринимателей, включая представителей от фермеров, ремесленников и государственных предприятий. Главная задача Комиссии следить за тенденцией развития в области оплаты труда, обобщать годовые результаты коллективных договоров, давать рекомендации министру труд о распространении действий коллективных соглашений на другие секторы и предприятия.

Практически с самого своего становления французская коллективно-договорная система развивалась при непосредственном участии государства, которое тесно сотрудничало с представителями предпринимателей и профсоюзов. К середине 90-х годов становится очевидной необходимость внесения изменений в систему коллективных договоров. Это связано с трансформацией структуры экономики, появлением большого числа средних и малых предприятий, где профсоюзные секции просто отсутствуют. Представительные профсоюзы не могут в полном объеме защищать интересы трудящихся отдельных отраслей экономики, где появились новые профсоюзные организации. Закон от 12 ноября 1996 г. открывает путь ведения переговоров во всех профессиональных сферах, предусматривает возможность заключать коллективный договор на предприятиях с одним или несколькими «специально уполномоченными работниками».

В настоящее время во Франции продолжается обсуждаться проблема индивидуальных трудовых контрактов. В печати раздаются голоса за отмену всего Кодекса законов о труде и предоставления возможности каждому работнику самостоятельного заключать договор о

найме со своим работодателем. Профсоюзы проявляют вполне обоснованную озабоченность по поводу подобных высказываний. Они выступают также против стремления предпринимателей добиться запрета любых коллективных актов протеста во время действий коллективных договоров.

Во Франции минимальный размер заработной платы устанавливается путем трехсторонних переговоров и закрепляется коллективными договорами. Там она служит базой для отсчета зарплатных ставок и жалования служащих. Французское законодательство предоставляет правительству право самостоятельно принимать поправки к межпрофессиональному уровню заработной платы. Однако сделать это оно может. Только имея заключение Комитета по трудовым соглашениям – постоянного консультативного органа, включающего представителей трудящихся, работодателей, семейных ассоциаций и правительства. Столь демократичная процедура, учитывающая широкий спектр интересов, позволяет находить эффективные решения по повышению минимальной заработной платы.

В целом, оценивая роль государства во Франции, трудно не согласиться с мнением Ж. Буассонна, который считает, что «вопреки» предсказаниям сторонников минимального вмешательства государства, ему будет по-прежнему принадлежать важная роль – оно остается определяющим фактором, так как структуру рынка формирует закон.

Таким образом, несмотря на серьезные трудности, стоящие перед субъектами трудовых отношений, наблюдается достаточно высокая их способность к новым условиям. Идея социального партнерства остается стержнем социального консенсуса, и ее главная цель – защита интересов трудящихся, разрешение конфликтных ситуаций и консолидация усилий всех участников на решение производственных проблем с помощью централизованных консультаций и диалога социальных партнеров между собой или с привлечением государства.

4.3. Организация оплаты труда во Франции³⁵

Начиная с 50-х годов XX века, благодаря, прежде всего, экономическому развитию, а также техническому и социальному развитию во Франции произошли глубокие изменения, которые ознаменовали этап перехода к обществу потребления и разнообразных видов досуга. Население может в действительности гордиться одним из самых высоких уровней жизни на планете по классификациям Организации Объединенных Наций. За период с 1975-1998 гг. в стране наблюдалось повышение ВВП на душу населения. За рассматриваемый период этот показатель вырос на 49%.

Одновременно с этим система социального страхования была распространена на все население страны, включая малообеспеченные слои. Таким образом, сегодня все обеспечены «социальным минимумом», т.е. базовой суммой, например денежным минимумом, выплачиваемым на приобретение к жизни общества пособие на трудоустройство, специальным пособием солидарности, которое выплачивается безработным по окончании права на пособие в рамках страхования по безработице, или социальным пособием, предназначенных для людей, не имеющих трудового стажа. В целом на длительную перспективу социальное неравенство уменьшается, хотя за последние 20 лет проявляется тенденция расслоения общества: 10 % представителей населения Франции (беднейшие слои) владеют 2,3 % национального дохода, а 10 % граждан (самые состоятельные слои) распоряжаются 27% национального дохода, в том числе происходят изменения в уровне заработной платы. Однако, несмотря на этот разрыв, французское общество остается однородным и наименее несправедливым. В среднем доходы семьи, имеющей работающих

членов, колеблются между 15 000 (2 500 долл. США) и 16000 франко (2 660 долл.) за месяц, предшествующей уплате налогов, при среднем размере семьи 2,5 человека.

В общем, заработная плата французов составляет половину дохода, а социальные выплаты – треть, остальная часть доходов приходится на доходы от капитала и от собственности. За последние 30 лет диапазон зарплат уменьшился, и в 1996 г. «ножницы» в зарплате составили соотношение 1:3, от 20760 франков (3 460 долл.) для наиболее высокооплачиваемых административно-управленческих работников до 7 020 франков (1 170) для малоквалифицированных низкооплачиваемых работников (в эти суммы не включены возможные премиальные выплаты). В 1997 году в среднем наемные работники за полный рабочий день получали после уплаты налогов и других обязательных платежей ежемесячно 10 685 франков (1 780 долл.), причем в эту сумму не включены возможные премиальные выплаты. В 1950 г. Франция была первой европейской страной, установившей минимальный уровень межпрофессиональной заработной платы, СМИК (межпрофессиональный уровень межпрофессиональной возрастающей минимум заработной платы). На 1 июля 1999 г. уровень месячного СМИК составил 6 881, 68 франка (1049, 11 евро) при уровне почасовой оплаты, составляющем 40, 72 франка, и эта сумма была выплачена 1,5 млн. трудящихся, что составляет 11,2% наемных работников. Эти выплаты касаются, в основном, молодежи, женщин и неквалифицированных рабочих-мужчин, занятых на малых и средних предприятиях. В 1997 г. покупательная способность заработной платы наемных работников после уплаты налогов и других обязательных выплат возросла на 2,5 % и достигла рекордной отметки за семилетний период. Однако 4,5 млн. человек или 1 из 6 человек среди экономически активного населения, не получает заработной платы и живет на социальные выплаты: 1,8 млн. безработных получают пособие по безработице, 2,7 млн. человек живут на минимальные социальные выплаты.

Уровень жизни французов различается не только размерами доходов, но и размерами имущества, большую половину средней оценочной стоимости которого составляет недвижимость и земельные владения (жилые постройки, здания, земельные участки). Остальная часть стоимости приходится на финансовые ценности среди которых стоит отметить возрастающую роль страховых полисов и биржевых бумаг: за последние 20 лет их удельный вес в собственности французов увеличился в пять раз. Средняя номинальная стоимость собственности семьи превышает 1 млн. франков. Однако по различным социально-профессиональным группам разброс составляет 1:8 – от чуть менее 500000 франков для семей рабочих и служащих до примерно 4 млн. франков для семей представителей свободных профессий.

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется по трем направлениям: через налоговую систему, законодательство и соглашения по труду, а также установление зависимости роста фонда оплаты труда от динамики инфляции. Одним из элементов, образующих базу исчисления местных налогов, служит фонд оплаты труда (18% его величины). С фондом оплаты труда связаны и некоторые другие налоговые платежи предприятий. Так 2,6 % фонда перечисляется государственным организациям, занимающимся переподготовкой кадров (если предприятие не имеет такого центра), и 1%-специализированным организациям, строящим жилье (если нет своего строительства). Это означает, что даже небольшое увеличение средств на оплату труда может привести к заметному снижению чистого дохода, остающегося в распоряжении предприятия. Избежать этих потерь можно, улучшая использование имеющихся трудовых ресурсов, внедряя прогрессивную технологию, современные методы организации и управления производством.

Центральным звеном регулирования роста фонда оплаты труда служат кодекс о труде и договорные отношения по вопросам оплаты труда между профсоюзами, министерствами, предприятиями и конкретными работниками. Кодексом о труде, принимаемым парламентом, устанавливаются основные социальные гарантии трудящихся: минимальный уровень заработной платы, условия назначения пособий по безработице, размер пенсии и необходимый трудовой стаж для ее получения, продолжительность оплачиваемого отпуска,

принципы найма на работу, на его основе решаются и другие вопросы, прямо или косвенно влияющие на формирование фонда оплаты труда и расходы социального характера.

В соглашениях отраслевых профсоюзов с министерствами (национальные трудовые договоры) устанавливаются единые для отраслей экономики тарифные системы с достаточно широким диапазоном оплаты в рамках каждого разряда. В национальных трудовых договорах определяется также стаж работы для повышения заработной платы. Например, через два года зарплата работнику может быть увеличена на 2% ставки при условии ежегодной положительной аттестации.

Соглашения по вопросам оплаты труда, заключаемые на уровне предприятий, оформляются в форме коллективных и трудовых договоров. Коллективный договор заключается между предприятиями и наемными работниками по согласованию с местным профсоюзом. В договоре предусматриваются размеры тарифных ставок и окладов, действующих на предприятии, и другие условия оплаты труда (оплата отпусков, годовое вознаграждение, различного рода доплаты).

Трудовой договор (контракт), заключается между работником и администрацией предприятия. В нем указываются конкретный размер заработной платы и другие условия оплаты труда.

В зависимости от качества и эффективности труда на многих предприятиях работникам выплачивается ежегодная премия (тринадцатая зарплата). Один раз в три года им на основании особого соглашения о заинтересованности в доходах выплачивается премия за полученный доход, как правило, не более 1,5 тарифной ставки. Годовое вознаграждение выдается работникам на руки через пять лет. В течение этого времени сумма вознаграждений зачисляется на специальный счет в банке, проценты по которому не облагаются налогом, что создает заинтересованность в работе на предприятии.

Во Франции есть и механизм регулирования фонда оплаты труда в зависимости от инфляции. Конфедерации предприятий и финансовая администрация договариваются и фиксируют сумму фонда оплаты труда на предстоящий год, но прирост фонда оплаты труда не должен опережать прироста инфляции.

4.4. Порядок выплаты заработной платы во Франции³⁶

Франция в числе других развитых стран имеет многолетнюю устоявшуюся практику правового регулирования трудовых отношений.

Порядок начисления и выплаты заработной платы во Франции определяется Трудовым кодексом и строго контролируется органами, ответственными за соблюдение законов. Основные аспекты, связанные с порядком выплаты во Франции:

Юридическое лицо, ответственное за начисление и выплату заработной платы. Им является работодатель, подписавший трудовой договор с наемным работником. Это не обязательно работодатель, который непосредственно пользуется услугами данного работника (имеется в виду субподряд). В случае изменения юридического положения работодателя (например, при смене юридического лица) обязанность выплачивать заработную плату переходит к новому работодателю, причем последний обязан соблюдать все пункты, связанные с выплатой заработной платы (включая премии, 13-ю зарплату и т.д.),

которые зафиксированы в действующем трудовом договоре.

Формы выплаты заработной платы: деньгами, чеком, банковским или почтовым переводом. Законом ограничивается сумма, выплачиваемая в качестве заработной платы в виде наличных. Так, по требованию работника наличными может быть выплачена сумма, не превышающая определенного ежемесячного лимита, установленного специальным постановлением правительства. Сейчас такой лимит определен в 10 тыс. франков в месяц (имеется в виду только постоянная часть оплаты труда; сюда, например, не включается оплата сверхурочного времени, а также непостоянные виды премий). Этот лимит определяет размер чистой заработной платы (т.е. после всех вычетов). Необходимо уточнить, что правительством устанавливается обычно не один, а два порога: один, при котором наемный работник может потребовать, чтобы заработная плата ему выплачивалась наличными, и другой – при превышении которого оплата чеком или переводом становится обязательной. Форма выплаты между этими двумя порогами устанавливается по усмотрению работодателя. При несоблюдении данного регламента работодателя могут быть наложены санкции.

При выплате заработной платы наемным работникам с помесечной оплатой труда превышение порога выплаты наличными, определенного в 10 тыс. франков, влечет за собой наложение фискального штрафа в размере 5% от начисленной суммы. При выплате с периодичностью менее одного месяца каждая выплачиваемая часть заработной платы рассматривается отдельно, т.е. порог наличной выплаты в 10 тыс. франков применяется для каждой отдельной части заработной платы. Для работников, получающих заработную плату с периодичностью свыше одного месяца оплата переводом или чеком обязательно, если размер их заработной платы в пересчете на один месяц превышает десяти тысячный порог.

Представляется важным вопрос не только о том, в каком виде выплачивается заработная плата, но и где конкретно она может быть получена наемным работником. Общее правило – получение заработной платы по месту фактической работы.

3. Регулярность оплаты труда. общим и непререкаемым правилом является регулярный характер выплаты заработной платы в достаточно приближенные друг другу периоды времени.

Наемным работникам, ежемесячный характер оплаты труда которых зафиксирован в трудовых договорах или соглашениях о менсудализации (помесечной оплате труда), заработная плата должна выплачиваться не реже одного раза в месяц.

Из поля действия менсудализации исключаются, как правило, надомные, сезонные, временные работники, работники агентств временного найма, а также работники общественных организаций, чьи условия труда определяются специальным законодательным статусом или регламентом. Этим категориям заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц, интервал между двумя выплатами не может превышать 16 дней.

Для категории коммивояжеров, торговых представителей и агентов по сбыту, получающих заработную плату в виде процента от продаж или комиссионных, предусматривается, что периодичность получения ими заработной платы не может быть реже одного раза в квартал (если в трудовом договоре не оговаривается более частая периодичность). Если же у этой профессиональной категории имеется ежемесячная ставка оплаты (всей или части заработной платы), то она должна выплачиваться ежемесячно.

Особый случай представляет собой сдельная форма оплаты труда. Трудовой кодекс предусматривает: если продолжительность сдельной работы превышает пятнадцать дней, то даты выплаты могут назначаться работодателем произвольно, но при этом:

если не имеется договора о менсудализации, то каждые 15 дней должен выплачиваться аванс, а вся оставшаяся сумма оплаты должна быть предоставлена не позднее 15 дней после окончания работы;

если имеется договор о менсудализации, то ежемесячно работникам должен выплачиваться аванс, а не позднее чем через месяц после окончания работы – вся оставшаяся заработная плата.

4. Контроль за соблюдением законодательных положений, касающихся периодичности

выплат заработной платы, возлагается на трудовую инспекцию. Любое отклонение от принципов регулярности и периодичности, оговоренных в Трудовом кодексе, влечет за собой наложение штрафа на работодателя в размере от 600 до 1300 франков за каждого наемного работника. Если в течение года после предыдущего нарушения возникает рецидив, то размер штрафа составляет от 1300 до 3000 франков. При этом работодателю оправданием невыплаты не могут послужить ни общее прекращение всех выплат, ни переход на автоматизированную систему бухгалтерских расчетов, ведущих к экстремальным случаям задержек с выплатой заработной платы.

Гражданское право позволяет работнику, не получившему вовремя заработную плату, требовать возмещения ущерба в виде процентов за все время отсрочки, не прибегая при этом к процедуре предварительной подачи требования об оплате в суд. В случае же если будет доказан злой умысел работодателя при задержке с выплатой заработной платы, может быть потребована и большая сумма возмещения ущерба, нежели просто проценты с каждого дня задержки. Кроме того, наемный работник имеет право прервать исполнение своего контракта: работодатель признается в этом случае лицом, виновным в разрыве контракта, и обязан в соответствии с этим оплатить выходное пособие без ссылок на то, что должно быть подано предварительное уведомление об увольнении по собственному желанию. Если в случае задержки с выплатой заработной платы работник не имеет намерения уволиться, он может прекратить работу, а за все время простоя, вплоть до момента выплаты причитающейся ему заработной платы, получать заработную плату в качестве компенсации за ущерб.

Глава 5. Системы оплаты труда стран Бенилюкса (Бельгия, Нидерланды, Люксембург)

5.1. Нидерланды

В Нидерландах коллективные соглашения частично содержат стандартные, вводные и целевые уровни заработной платы, из которых последний нацелен на группы работников, находящихся в наиболее невыгодном положении на рынке труда. Обзор коллективных соглашений, проведенный в 2002 году, выявил, что стандартные минимумы примерно на 10% превышали минимум, закрепленный в законе; вводные ставки в среднем на 4% превышали этот минимум, в целевые ставки превышали минимум на 2%.

В практике западных стран применяются разнообразные формы индексации заработной платы. Обычно применяется индексация основных ставок заработной платы, определенных в колдоговоре, либо, когда надбавки к зарплате установлены в процентах от основных ставок заработной платы, индексации подлежат полные заработки работников. Индексация полных заработков или основных ставок заработной платы может содержать одинаковый прирост заработной платы в абсолютном или процентном выражении для всех работников. Возможен также дифференцированный подход в зависимости от величины заработков. В этом случае применяется принцип так называемой ограниченной индексации (*limited indexing*), предусматривающий высокую компенсацию роста стоимости жизни для самых низких

зарплата и, соответственно, меньшую – для заработков более высоких (например, в Голландии в колдоговорах работников металлургической промышленности). При этом определяется верхняя граница (величина) заработной платы, сверх которой зарплаты не индексируются. Важно, что абсолютная сумма повышения уровня индексации для низко- и среднеоплачиваемых категорий должна быть не менее суммы удорожания потребительской корзины.

В этом случае индексации подлежит только определенная часть заработной платы, например, основная ставка, либо устанавливается предел заработка, сверх которого индексация исключена. Так, в металлургической промышленности Голландии с 1973 г. действовал принцип индексации заработной платы, согласно которому компенсировались: весь рост стоимости жизни – среднеоплачиваемым работникам, половина этой суммы – тем, чьи заработки выше средних и одна четверть – для высокооплачиваемых работников.

Иногда индексация касается только части заработной платы на определенный процент или сумму, которая называется надбавкой. Эта надбавка, как правило, устанавливается в абсолютной величине и имеет одинаковый размер для всех групп работающих. Зачастую верхний размер надбавки определяется на год или на весь период срока колдоговора.

При подготовке индексационных решений очень важным является определение границы изменения стоимости жизни, т.н. порога, превышение которого запускает (приводит в действие) механизм индексации. Порог индексации обычно определяется в процентах или процентных пунктах индекса роста цен. Чаще всего этот порог устанавливается в пределах от 1 до 3% или процентных пунктах индекса.

Наблюдается достаточно высокая дифференциация в периодичности индексации заработной платы. Как правило, происходит её определенное запаздывание, связанное с ожиданием статистической отчетности. Индексационные решения при этом бывают двух основных видов:

- индексация заработной платы в установленный срок;
- подвижная, скользящая индексация (*sliding wage scale*), основанная на достижении определенного порога или установленного числа пунктов показателя роста цен.

Приведем пример того, как регулируются в коллективных соглашениях вопросы оплаты труда. В Коллективном соглашении для гостиниц, ресторанов, кафе (*hogesa*) и аналогичных предприятий с 1 июля 1998 по 1 июля 2000 г. устанавливаются следующие основные положения об оплате труда работников.

1. Заработная плата устанавливается согласно шкале заработной платы: общая сумма, определяемая с учетом продолжительности стажа. Это шкала заработной платы в рабочей группе, куда относятся полностью профессионально пригодные служащие.

Недельная заработная плата – это реальная заработная плата, зарабатываемая в денежных единицах и подсчитываемая на еженедельной основе. Ежемесячная заработная плата – это реальная заработная плата, зарабатываемая в денежных единицах и подсчитываемая на ежемесячной основе. Почасовая заработная плата: недельная заработная плата, разделенная на 38, или ежемесячная заработная плата, разделенная на 164, для найма на полный рабочий день.

В течение периода, на который заключено коллективное соглашение, непременно производится индексирование заработной платы. Следовательно, при регулировании заработной платы учитывается процент, на который увеличились розничные цены для семей с низким доходом.

2. Сверхурочная работа и компенсация за сверхурочную работу и сверхурочные нормы. Рабочее время, превышающее нормальную продолжительность рабочего времени, составляющую 494 часа в календарный квартал, согласованное с работодателем, рассматривается как сверхурочное время.

Рабочее время, превышающее 494 часа в календарный квартал, рассматривается как сверхурочное. Если невозможно компенсировать все сверхурочное время в течение месяца отгулами, оставшиеся сверхурочные часы должны быть оплачены не позднее, чем в течение

месяца того календарного квартала, в котором было отработано сверхурочное время, за каждый сверхурочный час или его часть должны быть выплачены 150% почасовой заработной платы.

3. Шкала заработной платы. Полностью профессионально пригодные служащие получают заработную плату по шкале с учетом стажа, относящейся к группе работ, куда причислена занимаемая ими на предприятии должность. Работодатель может назначить более высокую заработную плату, чем зарплата по шкале с учетом стажа, в силу «ноу-хау» и/или опыта.

Еженедельная заработная плата служащих, занятых неполный рабочий день, должна составлять минимум заработной платы по шкале еженедельно, разделенный на 38 и умноженный на количество часов, которое служащий должен проработать в течение недели согласно договору с ним. Этот служащий в любом случае имеет право на заработную плату за минимум 4 рабочих часа в неделю.

4. Полностью профессионально пригодные служащие после минимум года работы имеют право на увеличение заработной платы, основанное на продолжительности стажа, до достижения максимальной продолжительности стажа в группе работ.

Сезонные служащие, достигшие возраста полной профессиональной пригодности, которые привлекаются работодателем минимум на 20 недель в сезон, и которые в следующем сезоне работают на того же работодателя на протяжении сезона (минимум 20 недель), занимая ту же должность, имеют право на повышение заработной платы за годы работы до достижения максимальной продолжительности стажа в группе работ.

5. Работодатели могут отказаться от повышения заработной платы с учетом стажа работы, как только общая продолжительность стажа служащего превышает максимальную продолжительность стажа для группы работ, куда относится его должность, если на основании конкретных фактов доказано, что служащий плохо выполнял свои обязанности или вел себя предосудительно. Работодатель должен переслать служащему зарегистрированным письмом минимум два письменных предупреждения с указанием причин и конкретных примеров, с промежутком 6 месяцев между двумя предупреждениями.

Работодатели получают также право отказаться от повышения заработной платы с учетом стажа работы, если в указанный год служащий не был способен выполнять свои обязанности на протяжении периода более 6 месяцев из-за отсутствия на работе по болезни, за исключением случая, когда болезнь явилась результатом производственной травмы.

6. Служащий, заменяющий другого служащего, чья должность на предприятии отнесена к более высокой категории работ, имеет право на дополнительную выплату, если это замещение длилось более двух последовательных недель. Эта дополнительная выплата должна быть как минимум равна разнице между заработной платой по шкале для должности, которую он временно занимал, и заработной платой, определенной для его собственной должности на предприятии, с учетом его возраста и с учетом стажа (за исключением замены служащего, находящегося в отпуске).

7. Зарплаты для несовершеннолетних служащих. На 1 июля 1998 года и 1 января 2000 года применяются следующие правила:

8. Заработная плата учеников:

– не выплачивается за дни, в течение которых ученик не делает никакой работы, но посещает школу, исполняя свои обязанности согласно закону, или в рамках своего курса обучения;

– во время школьных каникул за те шесть часов, в течение которых ученик обычно посещает школу, и которые включены в настоящий договор, должна выплачиваться, если ученик присутствует в это время на работе;

– оговоренная в договоре о найме, выплачивается ученику в течение всего периода действия договора, если получаемые учеником курсы теоретического и практического обучения тесно взаимосвязаны. В случае временного прерывания найма производится расчет

заработной платы, на которую имеет право ученик, и заработная плата будет выплачена на основе реальной продолжительности рабочего времени, отработанного учеником; реальная продолжительность рабочего времени фиксируется письменно работодателем. Если есть разница между заработной платой, на которую ученик имеет право на основе реальной продолжительности его рабочего времени, и реально осуществленной выплатой, она должна быть компенсирована.

9. Временные рабочие получают определенную законом минимальную зарплату.

10. Если поденный служащий отработывает менее 4 часов подряд, его заработная плата в любом случае начисляется из расчета, как если бы он проработал 4 часа. Часть часа, составляющая минимум 15 минут или более, учитывается как один час. Время менее 15 минут не учитывается.

11. Натуральные пособия работникам: каждый служащий имеет право бесплатно получить минимум две чашки кофе или чая в течение рабочего дня.

12. Система «заработал и скопил» [SAYE (save-as-you-earn)]. Работодателям рекомендуется поощрять участие работников в схемах «заработал и скопил». Информация о возможностях и финансовых выгодах системы SAYE может быть получена от сторон, заключивших настоящее коллективное соглашение.

13. Доплаты и возмещение расходов:

– служащие получают надбавку в размере 50% их обычной почасовой оплаты труда за часы, отработанные с 2.00 часов воскресенья по 2.00 часа понедельника;

– оплата отработанных в праздники часов, не компенсированных отгулами, производится в виде надбавки в размере 50% от обычной почасовой оплаты труда за каждый отработанный час или часть часа не позднее, чем через пять месяцев после праздника;

– служащий, отработывающий полную ночную смену (с 22.00 часов по 8.00 часов следующего дня), должен получить надбавку в размере минимум 10% от обычной почасовой оплаты труда за каждый отработанный час или часть часа. Служащий не должен получать эту надбавку или ее часть, если в договоре о найме оговорено, что компенсация за ночную работу входит в его заработную плату;

– служащий, нанятый на техническую должность, который вынужден быть на рабочем месте по вызову вне графика, должен получать надбавку за работу по вызову. Если служащий вызван на работу работодателем на период как минимум в 24 часа, он должен получать надбавку за 24 часа в размере:

1% недельной заработной платы при работе по вызову в период с понедельника по пятницу включительно;

2% недельной заработной платы при работе по вызову в период с субботы по воскресенье включительно, или в дни официальных праздников.

14. Если работодатель отправляет служащих на курсы, он обязан возместить им (транспортные) расходы, связанные с посещением курсов, и разрешить посещение курсов в рабочее время. Время, проведенное на курсах, засчитывается как отработанное.

15. Почасовая заработная плата поденных служащих увеличивается на 25%. 25%-ная надбавка не выплачивается, если служащий выполняет свою работу не на профессиональной основе, и/или его работа сопряжена с посещением общеобразовательных заведений с дневной формой обучения, например лица, работающие по выходным дням, школьники и студенты.

16. В дополнение к заработной плате, сохраняемой за служащим, не способным выполнять положенную работу по причине болезни в соответствии с законодательством и формулировкой статьи 7:629 Гражданского кодекса Нидерландов, за ним сохраняется право на получение средней заработной платы, увеличенной до 100% с учетом требования, изложенного в пункте 1 относительно дней ожидания, на период не более 52 недель. Согласно Акту о координации социального страхования, установленная законом сохраненная заработная плата и надбавка к ней не должны в сумме превышать максимальной дневной заработной платы.

Размер заработной платы служащих, работающих непостоянное количество часов, должен определяться из отношения среднего количества отработанных часов за период в 13 недель к минимальному количеству часов, установленному в договоре о найме. Если очевидно, что период в 13 недель не дает возможности объективно определить размер заработной платы, следует взять за основу период в 13 четырехнедельных периодов или период в 12 месяцев.

В Нидерландах, как и в Швеции, ФРГ, Франции получили распространение *планы рабочего накопления*, в соответствии с которыми на счета рабочего начисляется определенный максимум средств, помещенных в акции компании (другие процентные бумаги). Рабочее накопление и акционерство пополняются при деятельном участии компании и даже государства. В Нидерландах рабочий имеет право на государственное субсидирование своих вкладов через премиальные выплаты. Ссуду рабочим могут выплачивать и сами предприятия, а также местные и федеральные органы власти. В Нидерландах в рамках системы премиального накопления выплата премий приурочена к отчислениям в рабочие фонды. Практикуются также взносы предпринимателей и начисление дополнительной заработной платы. Последняя начисляется на счета рабочих в виде акций, облигаций или сертификатов участия, но не выше 20 % общих фондов вложения. В Нидерландах также законодательно закреплены налоговые льготы для режимов участия. Вклады рабочих в фонды полностью освобождаются от налогов на период блокирования. В Нидерландах по истечении срока блокирования оставление вклада на счету предприятия поощряется премией (размером в 50 % вклада по истечении обычного срока, 100%-по истечении 7 лет и 200% по истечении 10 лет).

Покупка акций в рамках социального акционерства также поощряется льготами. Покупная цена акции, как правило, колеблется между номинальной стоимостью и биржевой ценой акции, а фирма освобождается от уплаты налога на разницу между продажной и биржевой ценой акции.

Акционирование. В Нидерландах рабочий имеет право на государственное субсидирование своих вкладов через премиальные выплаты. В Нидерландах в рамках системы премиального накопления выплата премий приурочена к отчислениям в рабочие фонды. Практикуются также взносы предпринимателей и начисление дополнительной заработной платы. Последняя начисляется на счета рабочих в виде акций, облигаций или сертификатов участия, но не выше 20 % общих фондов вложения. В Нидерландах акции также освобождаются от налогов на период блокирования. В Нидерландах по истечении срока блокирования оставление вклада на счету предприятия поощряется премией (размером в 50 % вклада по истечении обычного срока, 100%-по истечении 7 лет и 200% по истечении 10 лет).

5.2. Бельгия и Люксембург

По данным Евростата, среди 25 стран-членов ЕС самые высокие минимальные зарплаты установлены в странах Бенилюкса. Минимальная зарплата в Люксембурге составляет 1403 евро, в Нидерландах – 1265 евро и в Бельгии – 1186. В Ирландии, Франции и Великобритании минимальный уровень оплаты труда выше 1 тыс. евро. В Португалии,

Испании, Греции он варьируется в пределах 471-605 евро.

В Люксембурге один час стоит около 10 евро, в Бельгии и Голландии – 7 евро. По состоянию на 1 января 2005 г. самая высокая минимальная зарплата была в Люксембурге – 1467 евро.

Механизм индексации заработной платы существует и в Бельгии, Люксембурге и Нидерландах, он носит общенациональный характер и закреплен в общенациональных трехсторонних соглашениях между предпринимательскими объединениями, профсоюзами и государством. Такой механизм гарантирует повышение заработной платы либо на периодической основе (ежеквартально или ежегодно), либо при достижении заранее установленного предела («порога») индекса цен (свыше 3%).

Организация оплаты труда государственных служащих. Заработная плата государственных служащих в Бельгии состоит из следующих трех частей:

1. Основной оклад.
2. Социальные выплаты: пособие на детей, пенсия, премия в конце года, отпускные.
3. Иные выплаты и премии.

Основной оклад определяется на основе тарифной сетки, где каждой категории государственных служащих соответствует определенный масштаб оклада. Он состоит из трех частей:

1. Минимальный оклад – начальное жалование для госслужащего данной должности.
2. Интервалы оклада (salary steps) – приращения оклада, которые рассчитываются на годовой или двухгодовой базе в соответствии с принципом старшинства. Так, например, помощник консультант (категория 10А) в первые три года пребывания в должности получает 24.933 франков в качестве приращения. В течение каждого последующего двухлетнего периода его основной оклад увеличивается еще десять раз.
3. Максимальный оклад данного масштаба.

Тарифная сетка в отношении помощника-консультанта представлена в таблице 1.

Таблица 1. Тарифная сетка помощника-консультанта (уровень заработной платы указывается в бельгийских франках)

Тарифная сетка утверждается Королевским декретом после переговоров с профсоюзами. При этом в расчет берется не только уровень в должностной иерархии, но и оценка важности выполняемой функции. Поэтому инженер, занимающий должность 10С получает основной оклад, превышающий основной оклад помощника-консультанта (10А) того же уровня, так как осуществление технических функций считается более важным, чем административных.

К недостаткам бельгийской системы оплаты труда исследователи относят формальность переговоров с профсоюзами (что подтверждается тем, что уровень окладов остается неизменным в течение долгого времени) и невозможностью применять различные компенсаторные политики в отношении различных департаментов.

Надбавки и косвенные выплаты. В дополнение к окладу государственный служащий получает различные доплаты и надбавки. Они отличаются большим видовым разнообразием и насчитывают порядка тридцати типов. Сюда входят: выплаты на повышение квалификации, транспортные расходы, доплаты за знание двух языков (в Бельгии три официальных языка – нидерландский, французский и немецкий), доплаты на приобретение одежды, канцелярских принадлежностей. Разветвленная система косвенных выплат объясняется тем, что с их помощью отдельные ведомства преодолевают ригидность Тарифной сетки. В данном случае косвенные выплаты используются для привлечения дорогостоящей, высокопрофессиональной рабочей силы.

Межуровневые различия. Как показывают статистические отчеты, бельгийская система заработной платы отличается большими межуровневыми различиями. В среднем

коэффициент межуровневых различий составляет 4,87.

Межсекторные различия в заработной плате. В Бельгии традиционно оплата труда в бизнесе всегда отличалась от оплаты в государственном секторе в лучшую сторону. При этом госслужащий острее ощущает это отличие в начале своей карьеры, чем на ее закате.

В заключение, для сравнения хотим привести некоторые данные по оплате труда работников (в месяц) фармацевтической отрасли в Бельгии. Представленные данные основаны на экспертной оценке и были получены от партнера «Компании GRP» в Бельгии, Старшего консультанта компании «Drouot-Consultants Belgium» госпожи Нины Карре (Nina Carree).

Medical representative/Sales representative

2000 – 3500 + % + company package

Sales manager 3800 – 5000 + bonus + company package

Regional manager 3500 – 4000 + bonus +company package

Sales Director / Sales amp; marketing Director

5500 – 7500 + bonus +company package

Product manager 3500 – 4500 + bonus +company package

Marketing manager 5000 – 7000 + bonus +company package

Компания GRP 2000 – 3500 + bonus +company package

Фиксированная величина оплаты труда, размер бонуса, периодичность его выплаты, а также объем «компенсационного пакета» по одной и той же позиции в одной и той же компании могут быть разные в зависимости от возраста работника, предыдущего профильного опыта работника и продолжительности работы в данной компании.

С учетом того, что в Бельгии налог на оплату труда составляет 30-50%, а в России 13%, можно констатировать, что уровень оплаты труда некоторых специалистов фармацевтической отрасли в России вплотную приблизился к европейскому, а иногда даже превышает его.

В Бельгии работодатели искусственно тормозят рост заработной платы, объясняя это потребностями рынка. Так, президент ассоциации Febelplast переработчиков пластмасс призвал производителей не повышать заработную плату, что бы бельгийские товары остались конкурентоспособными. Сообщается, что заработная плата в бельгийском секторе пластмасс с 1995 по 2003 увеличилась на 28 %. Для примера, за аналогичный период заработная плата в немецком секторе пластмассовой промышленности повысилась только на 9 %.

Глава 6. Системы оплаты труда в Италии и Испании

6.1. Особенности оплаты труда в Италии и Испании

Фабричное законодательство на Западе носит соответствующее название «законодательства в защиту рабочих» (Arbeiterschutzgesetzgebung), или «трудового законодательства» (le gislation du travail). Фабричное законодательство получило начало в Италии в 1886 году. Кроме того, следуя примеру Германии и Австрии, Италия 17 марта 1898

года ввела у себя обязательное страхование рабочих за счет предпринимателей.

В Италии установлена минимальная почасовая оплата труда. Минимальная оплата в день составляет 15 евро.

В 2006 году наблюдался рост почасовой оплаты труда в Италии, причем темпы роста повысились. Годовой рост почасовой оплаты труда в Италии в июле 2006 года оказался самым высоким за предыдущие восемь месяцев. При этом показатель роста в значительной степени превысил уровень инфляции потребительских цен³⁷.

По данным Istat, в июле 2006 года почасовая оплата труда в Италии выросла на 0,5% по сравнению с предыдущим месяцем и на 3,0% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. В основном это объясняется продлением срока действия трудовых договоров в сельскохозяйственном секторе и ростом заработной платы в здравоохранении. В июне почасовая оплата труда в Италии выросла на 0,3% по сравнению с маем и на 2,9% по сравнению с июнем 2005 года. Темпы роста заработной платы превышал темпы роста потребительских цен.

Повышение заработной платы рабочих основано на росте специального индекса цен, рассчитываемого центральными статистическими органами ежеквартально. Каждый пункт изменения индекса цен оценивается в 6800 лир. Кроме этого, существует индексация заработной платы руководящих кадров, основанная на обычном индексе потребительских цен. Цена пункта изменения этого индекса оценивается в 300 лир за один год.

Наиболее масштабный годовой рост заработной платы отмечался в сфере здравоохранения, местных органах власти и транспортном секторе экономики страны. Росту заработной платы также способствовала компенсация за задержку в продлении федерального контракта.

В Испании индексация заработной платы осуществляется без участия государства на уровне фирм или отраслей путем заключения коллективных соглашений между работодателями и профсоюзами. Здесь основой для индексации заработной платы является достижение «порога» индекса цен (5-7%).

В Италии основным законодательным источником коллективно-договорного регулирования трудовых отношений является глава третья книги пятой Гражданского кодекса Италии 1942 г. В коллективных договорах определяются размеры и порядок оплаты труда. Система коллективных договоров строится на трех уровнях:

- национальном (соглашения между национальными профцентрами и национальными объединениями предпринимателей);
- отраслевом (договоры между отраслевыми федерациями профсоюзов и соответствующими отраслевыми ассоциациями предпринимателей);
- заводском (соглашения между профсоюзами и владельцами, либо администрацией отдельных предприятий).

Содержание различных видов коллективных договоров имеют различия. Так, особенностью коллективных договоров, заключаемых аграрными ассоциациями, является отсутствие норм о заработной плате.

Например. 7 мая 2003 г., после четырех месяцев напряженной совместной работы сторон, завершились переговоры по обновлению коллективного соглашения в отрасли металлопромышленности Италии на период с 2003 по 2006 г. Соглашение в отрасли металлопромышленности имеет особое значение для сферы трудовых отношений Италии, так как оно рассматривается как наиболее важное отраслевое соглашение (охватывает 1,3 миллиона работников, 60 % из которых – синие воротнички).

Проект обновленного соглашения был подписан стороной работодателей – Объединением работодателей металло-машино-строительной промышленности Италии (*Federmeccanica*), основным объединением работодателей в данной отрасли, и Национальной ассоциацией подрядчиков (*Assistal*), оба эти объединения входят в

национальную ассоциацию работодателей Италии *Confindustria*. Со стороны профсоюзов соглашение подписали Итальянская федерация машиностроителей (*FIM*), входящая во Конфедерацию работников профсоюзов Италии (*CISL*), а также Союз итальянских металлистов-машиностроителей (*UILM*), входящий в Союз работников Италии (*UIL*).

Одним из разделов договора является раздел о заработной плате. Новое соглашение предусматривает повышение заработной платы в среднем на 90 евро в месяц. Оно будет производиться в три этапа: на 45 евро с июля 2003 г., на 24 евро с февраля 2004 г. и на 21 евро с декабря 2004 г. Последний этап повышения заработной платы отражает разрыв между ожидаемым темпом инфляции, который можно предвидеть заранее и который берется в расчет при обновлении раздела оплаты труда соглашения на период 2005-06 гг., и реальной инфляцией. Соглашение также предусматривает единовременную выплату (*una tantum*) в размере 220 евро в качестве компенсации за задержку обновления соглашения и отсутствие повышения оплаты труда в период с января по июнь 2003 г. Эта выплата будет производиться в два этапа: 115 евро в 2003 г. и 105 евро в 2004 г.

Кроме этого, постоянно происходит развитие коллективных договоров путем подписания дополнительных к ним соглашений. Так, в июне 2004 г. «дополнительное» соглашение на уровне компании было подписано в «Piaggio», итальянской компании, занимающейся производством мотороллеров. В результате было дополнено положение об оплате труда работников компании. А именно. Дополнительное соглашение устанавливает схему оплаты труда в соответствии с эффективностью работы компании, которая связана с тремя основными показателями эффективности – производительностью, рентабельностью и степенью удовлетворения потребителей продукцией компании (уровень которого оценивается на основе исследований, проводимых внештатными экспертами компании). В зависимости от эффективности работы компании всем работникам, занятым на предприятиях компании на основе бессрочных трудовых договоров, выплачивается премия, которая варьируется в пределах от 700 до 1800 евро в год. Работникам, занятым на предприятиях компании на основе срочного трудового договора, будет дополнительно выплачиваться ежемесячно сумма в 25 евро в 2005г., 27 евро в 2006 г. и 30 евро в 2007 г.³⁸.

Максимальные ставки оплаты труда отдельных категорий работников устанавливаются правительством; а положения заключенных ранее коллективных договоров должны быть приведены в соответствие с этими ставками. Министерство труда и социального вспомоществования проверяет соответствие положений договоров нормативам по оплате труда.

По законодательству Италии в соответствии со ст. 2099 Гражданского кодекса, работодатель обязан выплатить работнику справедливое вознаграждение, размер которого определяется в зависимости от положений коллективного договора. Кроме этого, в трудовой договор также включаются положения о праве работника на получение возмещения в случае болезни, несчастного случая.

В Италии минимальные единые тарифные системы вводятся по основным отраслям экономики на уровне отраслевых (тарифных) соглашений.

В коллективных договорах устанавливается, что работникам, посещающим курсы повышения квалификации, выплачивается 2/3 причитающегося им совокупного заработка из расчета от 24 до 40 рабочих часов в неделю. Кроме того, за каждый день посещения курсов работникам выплачивается небольшое пособие.

Постепенный переход промышленности Италии от выплат коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке и надбавками связан с ростом стоимости жизни.

Одной из проблем, которую приходится решать руководству компаниями при разработке тарифной системы, является выделение из общего состава персонала «нетарифных» работников, которым чаще всего относится руководящий состав высшего и

среднего звена. В практике построения тарифных систем есть предприятия, на которых доля «внетарифных» работников составляет до 10-14% от общего состава персонала.

Целесообразность выделения «внетарифных» работников, прежде всего, из числа высших руководителей и ведущих специалистов на предприятии объясняется тем, что для тарификации работ этой категории персонала необходимо использовать нетрадиционные методы оценки рабочих мест.

В последние годы многие компании внедряют гибкую модель тарифной системы, при которой оклады в установленных пределах корректируются как в сторону увеличения, так и уменьшения в зависимости от оценки результатов труда и уровня квалификации и способностей работника.

В соответствии со Статутом прав трудящихся Испании, правительство по предварительной консультации с наиболее представительными профсоюзными организациями и объединениями предпринимателей ежегодно устанавливает минимальный уровень заработной платы, учитывая:

- индекс потребительских цен;
- достигнутую среднюю национальную производительность труда;
- рост доли труда в национальном доходе;
- общую экономическую конъюнктуру³⁹.

В Испании правительство решило разорвать связь между национальной минимальной заработной платой и рядом государственных пособий. Эта связь в прошлом означала, что любое решение о повышении минимальной заработной платы имело бы стимулирующий эффект в отношении этих пособий. Правительство социалистической партии при этом имеет обязательство по партийному предвыборному манифесту – повысить минимальную заработную плату до 600 евро в месяц к 2008 году с нынешних 490 евро.

В Испании все больше расширяется частичная или временная занятость – как в частном, так и в общественном секторах экономики, – где уровни временной занятости превышают 20%. При этом также наблюдается явная связь между низкой заработной платой и частичной занятостью: как показывает статистика, в то время, как занятые полный день работницы зарабатывают 80% заработка своих коллег-мужчин, работающие неполный рабочий день женщины зарабатывают меньше – лишь 50%.

В Испании оплата труда одна из самых низких в Европейской союзе. По данным Евростата, труд рабочего в странах ЕС в среднем оценивается (с учетом заработной платы, взносов на социальное страхование и других выплат) в 5,4 млн песет (33 тыс. евро) ежегодно. В Испании – 3,9 млн песет (23.638 евро).

По этому показателю она опережает лишь Грецию (19.080 евро) и Португалию (11.298 евро). Что же касается других государств Евросоюза, то наиболее благополучное положение в этом плане в Бельгии – 41.553 евро. Далее следуют Германия, Франция, Люксембург, Великобритания.

В Испании имеют место различия в размерах и порядке установления оплаты труда различным категориям работников.

Так, нижняя палата испанского парламента приняла решение опубликовать данные о зарплате законодателей на своей странице в интернете. Зарплата испанского депутата составляет 2 тысячи 819 евро. Для иногородних законодателей, не являющихся жителями Мадрида, полагается надбавка в тысячу шестьсот евро. Еще тысячу получает тот, кто занимает должность, к примеру, представляет свою фракцию в одном из парламентских комитетов. Подоходный налог – 27 %.

Действующая в Испании система «convenio» (официальная тарифная сетка окладов) предусматривает для домработницы с 40-часовой недельной занятостью минимальную «планку» заработной платы: 540.90 евро в месяц. «Однако работодатели очень часто в контракте попросту указывают „Условия „convenio“ не применяются“. В подобных случаях

„за бортом“ остаются и прочие права домработницы, такие как две экстравыплаты в размере оклада (в июне и декабре), оплачиваемый месяц отпуска. Что касается медицинской страховки, здесь контроль строже – работодатель обязан оформить её, если количество рабочих часов в месяц выше 120.

На практике самыми распространёнными считаются «почасовые» трудовые договоры, оговаривающие до 120 рабочих часов в месяц и оплату 7-10 евро в час. Работодатели в этом случае избегают каких-либо обязательств, а домработница при наличии нескольких «клиентов» может заработать больше определённой законом «минималки», хотя и будет должна самостоятельно позаботиться об отчислениях в государственную систему медицинского страхования.

Таблица 12. Данные об испанских зарплатах

Самая крупная испанская газета «Que!» распространила данные об испанских зарплатах. Приводится таблица по профессиям – кто и сколько зарабатывает за один час работы. Так как, по мнению газеты, зарплата из расчета за один час не особо воспринимается, то она представлена как месячные зарплаты по профессиям, умноженные на 164 рабочих часа в месяц (таблица 12).

6.2. Оплата труда в Австрии

В Австрии существуют коллективные договоры на предприятиях, являющихся членами Экономической палаты страны⁴⁰. Они регулируют рабочее законодательство, зарплату и ее повышение на предприятиях по отраслям промышленности. Эти договоры подписываются Экономической палатой Австрии, представляющей интересы предприятий, и Австрийским профсоюзом служащих. В них, в частности, указываются и минимальные зарплаты рабочих и служащих, которых обязаны придерживаться все предприятия отрасли.

Австрийское государство проводит политику роста доходов населения, в частности и заработной платы, о чем свидетельствуют данные таблицы 13.

Таблица 13. Средняя месячная австрийская зарплата до вычета налогов (брутто)

Для расчета годовой зарплаты надо умножить суммы на 12 (а не на 14 по числу выплачиваемых в Австрии зарплат).

Точкой отсчета для роста заработной платы, являются размеры оплаты труда выпускников австрийских вузов, которые не имеют длительного стажа работы и широко развитых производственных навыков (таблица 14). Средняя начальная годовая зарплата (до вычета налогов) выпускников университетов Австрии, чуть выше ее среднеевропейского уровня.

Таблица 14. Средняя начальная годовая зарплата (до вычета налогов) выпускников

университетов Европы

Заработная плата австрийских работников является основным источником их совокупного дохода (таблица 15). Кроме того, размеры оплаты труда зависят от множества факторов, в частности от местонахождения компании и фирмы, в которой трудится работник.

Таблица 15. Зарплата менеджеров в 2002 году (в зависимости от места нахождения фирмы)

Приведем для примера минимальные зарплаты согласно коллективному договору служащих и учеников торговых предприятий по состоянию на 1 января 2003 года. Эти зарплаты закреплены в коллективном договоре служащих торговых предприятий и, можно сказать, имеют законодательный характер. Это означает, что фирмы могут платить своим работникам большую зарплату, но не имеют права платить меньше, чем это обозначено в таблице.

Таблица 16. Минимальные зарплаты (до вычета налогов) для предприятий общей оптовой и розничной торговли, независимо от специализации

Таблица 17. Средние зарплаты работников со стажем работы от 3 до 5 лет

Таблица 18. Начальные зарплаты молодых специалистов

К торговым предприятиям относятся все фирмы, занимающиеся оптовой и розничной торговлей. Тарифная сетка содержит следующую классификацию зарплат.

1. По отраслям для торговых предприятий:

- а) тарифная сетка А (Gehaltstafel А) – общая оптовая и розничная торговля;
- б) тарифная сетка В (Gehalts-tafel В) – торговля фототоварами;
- в) тарифная сетка С1 – оптовая торговля парфюмерно-галантерейными и аптекарскими товарами;
- г) тарифная сетка С2 (Gehaltstafel С2) – розничная торговля парфюмерно-галантерейными и аптекарскими товарами;
- д) тарифная сетка D (Gehaltstafel D) – торговля книгами, газетами и журналами, художественными и музыкальными изданиями;
- е) тарифная сетка Е (Gehaltstafel Е) – оптовая торговля железом и изделиями из железа, металлами и изделиями из металлов, трубами, санитарно-техническим оборудованием;
- ж) тарифная сетка F – торговля в универмагах;
- з) тарифная сетка G – оптовая торговля;
- и) тарифная сетка H – торговля в газетных и табачных киосках.

2. По областям распространения тарифных сеток (Gehaltsgebiet):

- а) А (Gehaltsgebiet А) – распространяется на предприятия, находящиеся на территории всех федеральных земель Австрии, кроме Зальцбурга и Форарльберга;
- б) В (Gehaltsgebiet В) касается предприятий Зальцбурга и Форарльберга.

3. По так называемым группам занятости (BeschKftigungs-gruppe). Распределение работника в ту или иную группу зависит от его должности и порученных ему функций.

Таблица 19. Тарифная сетка А – общая оптовая и розничная торговля

В первую группу входят служащие с соответствующим законченным образованием, служащие без соответствующего образования, но имеющие трехлетний опыт работы в фирме и т. д.

Во вторую группу входят служащие, исполняющие простые обязанности, например,

продавцы, складские работники, сотрудники бухгалтерии, выполняющие простые расчеты, сотрудники регистратур, технический вспомогательный персонал компьютерных фирм, телефонисты и т. д.

В третью группу входят служащие, самостоятельно выполняющие сложные поручения, например, продавцы, использующие в работе знание иностранных языков, руководители филиалов, сотрудники бухгалтерии, которым поручено вести бухгалтерские статьи или расчет зарплаты, кассиры, программисты, техники, операторы компьютерных фирм, декораторы, сотрудники службы технического сервиса и т. д.

В четвертую группу входят служащие, выполняющие самостоятельную работу, например, старшие продавцы, имеющие право самостоятельно делать закупки; руководители филиалов, самостоятельно принимающие решения о продаже товаров и ведении склада, презентации товаров и расчете полученных денег; заведующие складом; самостоятельные бухгалтеры; главные кассиры; переводчики; секретари директоров фирм, системные аналитики, проблемные аналитики, самостоятельные программисты, редакторы издательств и т. д.

В пятую группу входят служащие, осуществляющие руководящие функции, самостоятельно выполняющие сложную и ответственную работу, использующие при этом специальные знания и практический опыт, например, руководители крупных отделов, заведующие фирмой по лицензии (Gewerberechtlicher GeschKftsfYhrer), главные бухгалтеры и т. д.

В шестую группу входят служащие с обширными знаниями и многолетним практическим опытом работы, занимающие руководящие должности в фирме.

Глава 7. Система оплаты труда стран Северной Европы (Финляндия, Швеция, Норвегия)

7.1. «Шведская модель» социально-экономического развития

Каждая социально-экономическая модель преследует и создана для определенных целей. В шведской модели первостепенную роль играет социальная политика, которая призвана создавать нормальные условия воспроизводства высококвалифицированной рабочей силы.

В шведской модели социальная политика способствует преобразованию общественных отношений в духе социальной справедливости, уравниванию доходов, сглаживанию классовых неравенств и в итоге построению нового общества демократического социализма на базе государства благосостояния.

Уровень жизни в Швеции считается одним из самых высоких в мире и наивысшим в Европе. Уровень жизни определяется комплексом различных показателей. По ВВП и потреблению на душу населения Швеция занимает одно из первых мест в Европе. По степени выравнивания доходов Швеция опережает все остальные страны мира. Отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин в Швеции самое высокое в мире.

В области заработной платы в Швеции сложилась своеобразная система, получившая наименование «солидарной политики зарплат». Она основана на ряде принципов, из которых наиболее важными являются: справедливое распределение доходов пропорционально тяжести труда и его результативности; равное вознаграждение за равный труд для мужчин и женщин, различных возрастных категорий работников, трудящихся предприятий одной отрасли, но разных форм собственности (работник не должен страдать из-за низкой рентабельности своего предприятия); уменьшение вилки зарплат по отраслям экономики между рабочими и служащими. Базовая же цель – общее повышение жизненного уровня в стране.

Определенные результаты в этом, несомненно, достигнуты. Так, дифференциация средней оплаты труда в отраслях обрабатывающей промышленности по сравнению с Германией здесь меньше в два раза и в три раза – по сравнению с США. Зарплата работающих шведок составляет в среднем почти 90% фактического заработка мужчин (хотя в стране формально провозглашен принцип равной оплаты за равный труд, практически его не всегда придерживаются).

Система определения уровня заработной платы в промышленности и сфере услуг в Швеции представляет собой один из элементов довольно сложной «шведской модели» социально-экономического развития. Основой этой системы является периодически проводимая кампания по перезаключению коллективных трудовых соглашений, в ходе которой между представителями работодателей и профсоюзов проводятся переговоры о содержании нового трудового соглашения, в частности, об оплате труда. С начала 50-х годов шведские профсоюзы на переговорах о перезаключении коллективных договоров проводят политику солидарной заработной платы, основой которой являются следующие принципы: равная оплата за равный труд и сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы⁴¹. Принцип равной оплаты за равный труд предусматривает сквозные по народному хозяйству тарифные условия для работников, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью. При этом важно отметить, что эта система не исключает дифференциацию заработков в зависимости от конкретных трудовых результатов.

Политика солидарной заработной платы направлена на решение ряда целевых задач. Прежде всего, она наряду с рыночной конкуренцией дополнительно стимулирует процесс постоянного обновления производства на основе последних достижений науки и техники. При этом соблюдается принцип равной оплаты за равный труд, который в шведской трактовке означает, что работники разных предприятий, имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую зарплату вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. Если из десяти предприятий одной отрасли три работают высокорентабельно, пять – на среднем уровне, а два – убыточно, то рабочие на любом из этих предприятий получают одинаковую плату за одинаковый труд, а именно на среднем уровне, зафиксированном в отраслевом соглашении.

В результате шведские профсоюзы не дают возможности хозяевам низко рентабельных предприятий снижать заработную плату против установленного на переговорах по перезаключению коллективных трудовых соглашений общего уровня. На практике это реализуется через принципиальную позицию профсоюзов на переговорах с предпринимателями, которая заключается в том, что профсоюзы стремятся к установлению одинакового роста зарплаты на соответствующий период (в %) для всех предприятий, исходя из возможностей средних по рентабельности. Речь идет о таком уровне оплаты труда, когда предприятиям со средней рентабельностью обеспечивается нормальная норма прибыли, позволяющая им при прочих равных условиях поддерживать необходимую конкурентоспособность.

Установленный таким образом уровень зарплаты оказывается слишком высоким для

низкорентабельных предприятий. И перед руководством встают довольно трудные вопросы. Конечно, в условиях рыночных отношений у предпринимателя есть возможность договориться с работниками таких предприятий и установить более низкую, чем по коллективному соглашению, заработную плату или повысить интенсивность труда без соответствующей компенсации «в обмен» на сохранение их рабочих мест. Но тогда это позволило бы отсталым в техническом отношении предприятиям держаться на плаву за счет сокращения издержек на заработную плату, что в свою очередь тормозило бы обновление технологий и не обеспечивало конкурентоспособности. Да и социальная справедливость в оплате была бы нарушена.

Это побуждает предпринимателей осуществлять модернизацию производства или закрывать предприятия. Таким образом, политика солидарной заработной платы способствует ускорению процесса ликвидации низкорентабельных предприятий.

В Швеции организация оплаты труда базируется на принципе равенства заработной платы в рамках политики «солидарной заработной платы». Смысл проводимой политики заключался вначале в установлении равной оплаты за равный труд, однако впоследствии профсоюзы стали активно бороться за «равную оплату за любой труд», то есть за полное равенство в заработной плате. В результате работники разных профессий и разного уровня образования стали получать практически одинаковую заработную плату. Поэтому представляется, что такой подход к оплате труда демотивирует работника к профессиональному росту, самосовершенствованию и росту трудовой активности.

Со стороны работодателей в переговорах о заработной плате и о других условиях труда участвуют Шведский союз работодателей, который объединяет в основном предприятия и фирмы частного сектора, а также другие организации работодателей, представляющие государственные, муниципальные, кооперативные организации и частные фирмы. В результате этих переговоров между профсоюзами и организациями работодателей, заключаются коллективные договоры, которые определяют рамки зарплаты и иные условия труда.

Переговоры, как правило, трехэтапные. На первом этапе в них участвуют центральные профобъединения и организации работодателей. Главное тут – достичь соглашения об общих размерах повышения зарплаты для всех работников того или иного профобъединения. На следующем этапе переговоры ведут уже соответствующие отраслевые профсоюзы и организации работодателей с целью конкретизировать условия общей договоренности применительно к данной отрасли. Последний этап переговоров проводится непосредственно на предприятиях между администрацией и профсоюзными комитетами.

Для проведения переговоров и разрешения возникающих споров и противоречий соответствующим законодательством установлена специальная процедура, причем по взаимному соглашению зарплата может быть установлена и выше уровня, определенного центральным соглашением, но не ниже его.⁴²

Такой принцип установления единого уровня зарплаты для исполнителей одинаковых видов работ на предприятиях различных отраслей промышленности и непромышленной сферы не только способствует ликвидации низкорентабельных предприятий в рамках данной отрасли, но и через политику заработной платы стимулирует структурные изменения в экономике. Эти изменения весьма существенны. Так, практически ликвидирована одна из металлоемких отраслей – гражданское судостроение; примерно вдвое сократились низкорентабельные горнодобыча, производство стали и выпуск продукции легкой промышленности. В то же время быстрыми темпами развивались машиностроение, и в частности такие высокорентабельные отрасли, как автомобилестроение, производство средств связи, электроника и энергетическое машиностроение.

Политика единого уровня солидарной заработной платы оказывает позитивное воздействие и на структуру доходов и расходов высокорентабельных производств, их

распределение и использование. Здесь работники не имеют формальных оснований требовать использования той части прибыли, что получена сверх нормального среднего уровня, на повышение заработной платы. В результате предприниматели получают возможность направить ее на расширение и модернизацию производства, что, безусловно, способствует ускорению научно-технического прогресса и укреплению конкурентоспособности этих фирм.

При реализации политики солидарной заработной платы большую роль играют профсоюзы, которым приходится убеждать коллективы передовых предприятий в необходимости отказываться от требования более высокого уровня оплаты труда, чем это предусмотрено общенациональным соглашением в интересах всех трудящихся и поступательного развития экономики страны. Частично удовлетворению интересов передовых коллективов помогает создание так называемых фондов трудящихся, которые формируются как раз за счет части сверхприбыли. Полученные таким образом средства используются на приобретение акций и других ценных бумаг. Однако следует отметить, что шведские предприниматели оказывают сопротивление такой практике, усматривая в создании фондов трудящихся покушение на частную собственность. Это одна из причин того, что роль таких фондов в экономике страны очень ограничена.

Особенно важные задачи приходится решать профсоюзам в условиях конъюнктуры и дефицита рабочей силы, когда предприниматели ведут борьбу за работников, пытаясь привлечь их более высокой заработной платой. На третьем этапе переговоров о перезаключении коллективных договоров профсоюзные организации высоко rentабельных предприятий иногда попадают в ситуацию, вынуждающую их соглашаться на более значительное повышение зарплаты, чем это было предусмотрено на первом этапе – на общих переговорах. Это может привести к выдвиганию аналогичных требований со стороны персонала предприятий со средней или низкой рентабельностью, не имеющих для такого повышения достаточных ресурсов. Такое же положение не исключено и на отраслевом уровне. В масштабах всей экономики это грозит опережающим ростом зарплаты по сравнению с ростом эффективности производства, что в свою очередь подхлестывает инфляцию и, в конечном счете, оказывает негативное воздействие на уровень жизни населения.

Следование политике солидарной заработной платы, стимулирующей постоянное обновление производства и структурную перестройку экономики, безусловно, могло бы привести к массовой безработице. Но этого не происходит благодаря уникальной практике обеспечения занятости населения. Государство осуществляет высокоэффективную систему мер по профессиональной переподготовке, перераспределению трудовых ресурсов, социальной поддержке временно незанятых.

Еще одна характерная особенность так называемой солидарной зарплаты – сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной зарплаты. Сама система определения единого уровня повышения зарплаты действует в направлении его выравнивания: поднимая зарплаты низкооплачиваемых и сдерживая рост высокооплачиваемых работников. Кроме того, в ходе переговоров о перезаключении коллективных договоров профсоюзы, как правило, добиваются включения в них специальных пунктов об опережающих темпах роста зарплаты низкооплачиваемых категорий трудящихся. Самые низкооплачиваемые рабочие получают 90-95 тысяч крон в год, самые высокооплачиваемые (строители и рабочие, занятые в непрерывном производстве) – до 180 тысяч крон в год. И налоги отчисляются по такой шкале, что соотношение доходов после их уплаты между любыми категориями населения не превышает 1:2.⁴³ Ни в одной стране мира нет столь малой дифференциации.

Система организации зарплаты довольно сложная. Она включает:

– оплату проработанного времени, в том числе нерабочих дней и периода отпуска

(иные формы оплаты, кроме повременной, применяются довольно редко, скорее как исключение);

- премиальные;
- оплату сверхурочных;
- нередко частичное покрытие расходов на питание на производстве, напитки, полагающиеся по условиям труда;
- дотации на жилье;
- оплату проезда на городском транспорте или бензина для собственной машины работника.

Неотъемлемая часть системы урегулирования трудовых отношений – специальные трудовые суды, государственные органы посредничества, арбитража и т.п.

Тем не менее, в последние годы возник ряд проблем, представляющих угрозу для всей этой отлаженной системы. Из-за усилившегося влияния транснациональных компаний профсоюзы вынуждены вести с ними отдельные переговоры, вне рамок централизованных, общенациональных, причем результаты, достигнутые на высшем национальном уровне, не всегда удается «закрепить» на предприятиях, входящих в ТНК.

И если раньше, до вступления Швеции в ЕС, профсоюзам в основном удавалось противостоять попыткам ТНК вводить на своих предприятиях в этой стране среднеевропейские социальные стандарты (например, несколько лет назад, после обращения профсоюзов в МОТ, был принят закон, обязывающий зарубежных работодателей руководствоваться шведским социальным законодательством на предприятиях, расположенных в Швеции), то теперь предпочтение все чаще отдается социальным директивам ЕС. А они не обеспечивают защиту шведов от «социального демпинга».

Угроза сложившейся системе коллективных переговоров видится и в осуществлении положений Директивы ЕС 1994 г. «О европейском предприятии». Согласно этому документу производственные советы должны быть созданы на всех фирмах, имеющих не менее чем в двух европейских странах предприятия, численность персонала которых превышает 1 тыс. А это, по мнению профсоюзов, в перспективе чревато тем, что в частном секторе экономики коллективные переговоры все больше будут приобретать «европейскую окраску» и прежняя стройная колдоговорная система попросту отомрет. Это означало бы конец «солидарной политике зарплат», поскольку централизованные переговоры по ним станут возможными только в общественном секторе. Пока что производственные советы на европредприятиях играют консультативную роль, но вряд ли кто-либо поручится, что они не станут субъектом переговоров.

Еще в 60-х годах в Швеции, как уже отмечалось, начали использовать новые формы организации труда, прежде всего групповую форму («teamwork»). Тогда же был опробован и соответствующий вид оплаты труда – выделение на группу общей суммы зарплаты за произведенную работу с предоставлением ее членам права самим определять конкретный трудовой вклад каждого и его денежное выражение. Такой порядок под названием «гибкая система заработной платы» применяется в стране очень широко.

Таким образом, на шведских предприятиях обычно одновременно применяются различные системы заработной платы в зависимости от условий, организации и содержания труда. На шведском металлообрабатывающем предприятии корпорации «Атлас Копко» в Стокгольме на сдельной оплате (в основном на сборке) занято 15-20 % рабочих, на повременной – 35 %, остальные 45-50 % получают фиксированную ставку в сочетании с премиальными доплатами (доплаты составляют около 5 % чистого заработка). На заводе автомобильных двигателей шведской компании «Сааб – Скания» 55 % рабочих получают заработную плату на основе соглашения о производительности (доплата до 10 % за превышение установленной выработки), 26 % – находятся на почасовой оплате, 12 % – получают недельную зарплату, 6 % – фиксированную месячную ставку и премиальную

доплату (от 25 до 50 % заработка) и менее 1 % – групповую поощрительную оплату⁴⁴.

В целом в Швеции переменная часть зарплаты, связанная с общими результатами деятельности, увеличилась, традиционные формы сдельщины утратили свое значение, упор делается на премиальные системы и поощрение успехов в производственной отдаче на уровне групп.

7.2. Особенности организации оплаты труда государственных служащих Швеции

В шведской системе государственного управления за прошедшие десятилетия произошли значительные изменения. За последние 15 лет количество государственных служащих значительно сократилось. Значительная часть шведской системы рынка труда основывалась на взаимоотношении сторон – работодателей и профсоюзов. В Швеции существовал высокий уровень членства в профсоюзах, особенно в рамках государства. Профсоюзы осуществляли переговоры с работодателями об условиях найма. Результатом этих переговоров являлся коллективный трудовой договор, имеющий обязательную силу для обеих сторон⁴⁵.

Важным изменением в условиях найма госслужащих явилась децентрализация переговоров по заработной плате, происходившая в течение последних 30 – 40 лет. В условиях прежней системы величина заработной платы госслужащих регулировалась на центральном уровне, и система действовала в отношении всех госслужащих. В настоящее время применяется индивидуальная система установления заработной платы. Распространение этой системы произошло одновременно с проведением реформы бюджетной системы. Госучреждения получили право устанавливать заработную плату своих работников, но одновременно с этим на них была возложена материальная ответственность за величину расходов на оплату труда.

На протяжении истории госслужащие в Швеции имели высокий уровень гарантий. Однако в 1970-е годы началось их выхолащивание. Это вызвало необходимость создания такой системы социального обеспечения госслужащих, которая могла бы облегчить ситуацию того, кто оказывался без работы. Созданная в 1970-е годы система оказалась недостаточной с учетом крупных изменений, произошедших в государстве в 1980-е годы. Поэтому в 1989 году государство как работодатель и профсоюзы договорились о системе социального обеспечения для госслужащих. Основой этой системы стал Фонд социального обеспечения. Система социального обеспечения для госслужащих в Швеции состояла из двух частей. Существовала основная нормативная база в области социальных гарантий и перемещения на рынке труда для всех наемных работников во всех секторах. Помимо этого, некоторые секторы могли договориться о введении дополнительной системы социального обеспечения.

Общую нормативную базу составляли, в частности, Закон «О гарантиях наемных работников» (LAS), Закон «Об участии наемных работников в управлении производством», закон о праве на освобождение от работы для учебы и закон, регулирующий условия для

профсоюзных доверенных лиц. Немаловажной частью системы всеобщего социального обеспечения являлась политика в области рынка труда. Она осуществлялась государственным административным органом, Управлением рынка труда, имевшим около 11 000 работников в 400 отделениях по всей стране. Основная задача Управления рынка труда состояла в создании более легких условий для перехода на новую работу. Третий элемент системы всеобщего социального обеспечения представлял собой страхование по безработице. Данная сфера регулировалась Законом «О страховании по безработице», по которому безработный получал пособие по безработице, составлявшее до 80% от его заработной платы, но не свыше 580 крон в день.

Согласно договору о социальном обеспечении госслужащие имели некоторые права сверх тех, которые следовали из общей нормативной базы, а именно:

- продленный срок предупреждения об увольнении
- право на отпуск в период действия предупреждения об увольнении
- дополнительная гарантия сохранения дохода
- выходное пособие
- пенсионное обеспечение
- социальная защита родственников покойного

Государственная система социального обеспечения финансировалась госслужащими. Работодатели и профсоюзы приняли решение о переводе 0,7 процента суммы заработной платы на деятельность Фонда по социальному обеспечению. Таким образом, каждый госслужащий платил в Фонд в среднем 1500 крон в год. Уволенный госслужащий стоил Фонду 4500 крон.

В государственном секторе работодатель и профсоюзы достигли договоренности в отношении коллективных договоров, являвшихся дополнением к общей нормативной базе. Эти коллективные договоры регулировали такие вопросы, как сверхурочное время, возмещение командировочных расходов, дата выплаты заработной платы, нормирование рабочего времени, отпуск, срок предупреждения об увольнении, пенсионные правила и государственный договор социального обеспечения.

В Швеции не существовало закона, регулировавшего заработную плату как таковую. Парламент создал нормативно-правовую базу формирования заработной платы. В ее рамках стороны на рынке труда принимали затем решение об уровне оплаты.

В государственном секторе ежегодно происходили ревизии заработной платы. Существовало три аспекта такой ревизии, важные для понимания того, как устанавливались заработные платы госслужащих:

- система переговоров
- принципы установления размера заработной платы
- бюджетное финансирование

Государственная система заработной платы была сформирована на основе взаимодействия сторон – государства как работодателя, в виде Управления государственных работодателей, и трех профсоюзов. На этом уровне заключались генеральные соглашения как основа местных договоров на уровне госучреждений. На период действия договоров существовал запрет на принятие сторонами каких-либо мер для разрешения коллективных трудовых споров. Эта система возлагала большую ответственность на руководителей различного уровня, а также на профсоюзы.

До начала 1970-х годов государство осуществляло политику в области оплаты труда через посредство выполнения своей роли как работодателя. Низкооплачиваемым профессиям отдавалось предпочтение для достижения равного распределения доходов в обществе. Этот принцип установления заработной платы сейчас более не используется. В отношении госслужащих действовал принцип индивидуального установления заработной платы. Основным принципом при установлении заработной платы состоял в обеспечении необходимого уровня компетентности.

Система оплаты труда в государстве была тесно связана с системой бюджетных

ассигнований. Швеция совершила отход от системы установления заработной платы на центральном уровне. Госучреждения получили полную компенсацию за повышение заработной платы. Сдерживающим фактором этой системы было осуществление контроля над уровнем оплаты труда со стороны центральных органов государства. Когда контроль над установлением заработной платы был делегирован госучреждениям, возникло требование осуществления реформы системы бюджетного финансирования. Сегодня размер ассигнования корректируется с учетом уровня цен и динамики заработной платы в действующем в условиях конкуренции секторе. Госучреждения получили полную свободу действий при установлении заработной платы в пределах выделенного ассигнования.

Фонд социальных гарантий проводит обучение (переквалификацию). На новой работе (если меньший заработок) доплачивают до среднего заработка, который имел сокращенный на старом месте (в течение 2 лет).

7.3. Система участия в прибылях

На предприятиях Швеции, по приблизительным подсчетам, действуют около тысячи систем материального поощрения, в которых предусмотрено участие работников в прибылях предприятия. Лишь 20% шведских предприятий ввели унифицированный порядок премирования, предполагающий вознаграждение всех служащих. Остальные разработали подобные системы лишь для определенных групп персонала, обычно руководства.

Функционирование систем участия в прибылях в Швеции определяется не законом, как в других странах, а положением о начислении налогов, которое предусматривает два вида премиальных выплат из прибыли: ежегодные, выдаваемые немедленно, и «отложенные», переводимые на банковский счет не ранее чем через пять лет. Премиальные отчисления от прибыли рассматриваются как часть дохода и облагаются налогом.

Одной из первых ввела систему участия в прибылях компания по производству землеройных механизмов «Акерман». Система начала функционировать еще в 1946 г. Она представляет собой сочетание обоих вариантов, предусмотренных положением о налогах: половина причитающихся работнику отчислений от прибыли выплачивается сразу, вторая поступает в кредитный фонд. В настоящее время фонд регулирует около 5% акций компании. Предельный размер премии не установлен. Система охватывает все категории работников.

В компании «Вольво» порядок премирования за счет прибыли введен в 1982 г. Система охватывает 54 тыс. работников компании. Руководство считает, что внедрение облегчает модернизацию и рационализацию производства. Премии отчисляются в кредитный фонд, которым распоряжается объединенный комитет, где представители работников составляют большинство. Половина средств вкладывается в акции «Вольво», но доля акций, принадлежащих фонду, не может превышать 5% от их общего числа. Работники имеют также право приобретать акции своей компании в частном порядке, причем по достижении определенного числа их можно изъять, если с момента покупки прошло пять лет. Если деньги вложены в акции, они не облагаются налогом.

В последние годы в Швеции получила практика создания рабочей собственности. Опыт свидетельствует, что в течение двух лет внедрение такой системы приводит к росту

производительности труда в среднем на 10– 15 %. Это достигается за счет более тесной «привязки» работников к результатам работы фирмы, формирования чувства причастности и вовлеченности, включения мощных резервов мотивации собственника.

Участие работников в прибылях происходит в форме отчислений в «фонды рабочих» доли прибыли текущего года с использованием льготного налогового режима. Создание рабочей собственности осуществляется посредством вложения в производство на льготных условиях накоплений от отчислений заработной платы.

В Швеции получили распространение планы рабочего накопления, предусматривающие начисление на счета рабочего определенного максимума средств, помещенных в акции компании или в различные процентные бумаги. Например, существует три формы рабочего накопления: первая ограничивает число акций своей компании (10-25%); вторая включает акции только своей компании; третья состоит из денежных начислений персоналу для индивидуальной закупки акций. Рабочее накопление и акционерство пополняются при деятельном участии компании и даже государства.

7.4. Оплата и стимулирование труда в Финляндии

По данным Статистического центра, в 2004 году заработная плата в Финляндии в среднем выросла на 3,4% по сравнению с 2003 годом. В частном секторе рост составил 3,2%, в коммунальном – 3,7%, в государственном – 4,2%. С учетом поправки на изменение потребительских цен реальный рост заработной платы составил в среднем 2,6%.

В Финляндии сумма минимальной оплаты труда оговаривается в трудовом договоре отдельно для каждой сферы. Но, тем не менее, есть общие минимальные нормы. С начала 2006 года размер минимальной зарплаты за месяц составляет 940 евро, за день – 43,72 евро, за час – 5,46 евро.

Ставки заработной платы в Финляндии определяются «Централизованным соглашением о политике доходов». Оно заключается сроком на 2 года между Союзом промышленников и предпринимателей, с одной стороны, и тремя профсоюзными объединениями – с другой.

«Централизованное соглашение» обязательно к исполнению для всех без исключения работодателей и лиц наемного труда, причем как входящих, так и не входящих в профсоюзы во всех отраслях и сферах деятельности. Соглашение не только устанавливает тарифные сетки по специальностям, регулирует оплату сверхурочных, проценты отчислений в социальные фонды и т.п., но и фиксирует минимальный уровень почасового заработка, ниже которого наниматель опускаться не имеет права. По действующему соглашению это 5 евро в час. Нижняя планка ежемесячного налогооблагаемого дохода обозначена в 866 евро. Получатель этой суммы, если он (или она) не имеет на содержании иждивенцев, не может претендовать на социальную помощь от государства. Неумищим считается тот, чей месячный доход не достигает этого уровня. Средний же месячный доход граждан Суоми, включая младенцев и пенсионеров, приближается к 2 тысячам евро.

Тормозом для роста заработной платы в Финляндии являются налоги, которые уплачивают как работники, так и работодатели. Если предприятие имеет двух (и более) постоянных работников или пять (и более) временных работников, то оно обязано быть

внесено в регистр работодателей. В этом случае не позднее 15 числа следующего месяца предприятие обязано также известить налоговые органы о выплаченных в предыдущем месяце заработных платах. В налоговое управление подается информация об удержанном с работников подоходном налоге, а также социальном налоге, который платит работодатель.

С заработной платы работника удерживается подоходный налог, пенсионное страхование и страхование по безработице.

Подоходный налог удерживается работодателем перед выплатой заработной платы.

Размер (процентная ставка) подоходного налога определяется исходя из предполагаемого в календарном году дохода по прогрессивной шкале («налоговая карточка работника»).

Работодатель перечисляет сумму подоходного налога налоговым органам.

С работника также удерживается:

1) пенсионное страхование, размер которого в 2006 году для работника составляет:

– 4,3% от заработной платы (брутто), если работник не старше 53 лет;

– 5,4% от заработной платы (брутто), если работнику 53 года и старше;

2) страхование по безработице, размер которого в 2006 году для работника составляет 0,58% от заработной платы (брутто).

Работодатель уплачивает обязательные выплаты налоговым органам и страховым компаниям. Налоговым органам выплачивается социальный налог, размер которого в 2006 году составляет в большинстве случаев: 2,958% от заработной платы брутто; а в ряде случаев: 5,158 или 6,058%.

Страховым компаниям работодатель выплачивает:

– пенсионное страхование, которое составляет для работодателя 17,2% от заработной платы (брутто, если работник не старше 53 лет и 16,1%, если работнику 53 года и более;

– страхование от безработицы – 0,17%;

– страхование от несчастного случая 0,35-7,7% в зависимости от вида трудовой деятельности;

– страхование жизни 0,083%, минимальная ставка – 8,10 евро.

Если заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц, то социальный налог уплачивается налоговым органам ежемесячно, не позднее 10 числа следующего месяца (одновременно с перечислением, удержанного с работника подоходного налога).

Для разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им зарплаты на многих финских предприятиях используется система «Pay for Performance» – «плата за исполнение» (PFP)⁴⁶. Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Это конкретно выражается в системе гибкой оплаты труда, системе переменной оплаты, системе «fat cat». Практика показывает, что в настоящее время процент средств, которые компании направляют на PFP-программы, увеличился на 50%.

Существует множество типов гибких схем оплаты труда.

1. Комиссионные схемы оплаты труда самые простые PFP-схемы. Суть ее в том, что сотрудник (чаще всего агент по продаже) получает определенный процент от сумм, которые ему платят клиенты при покупке у него товаров. Комиссионные могут использоваться как в сочетании с базовым окладом, так и независимо от него, полностью составляя заработную плату сотрудника.

2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей – это наиболее распространенный тип PFP-планов (считается, что вознаграждения такого рода использует 61% компаний, применяющих PFP). Такие выплаты-премии в целом осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами.

Каждая компания устанавливает собственные критерии оценки. В настоящее время идет полемика о целесообразности введения PFR-схем при оплате труда учителей в зависимости от успеваемости их учеников.

3. Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Во-первых, это могут быть специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, остро необходимыми компании в настоящий момент. Во-вторых, это могут быть премии за верность компании, которые получают сотрудники, проработавшие в организации определенное (длительное и непрерывное) количество времени. Такие премии могут выплачиваться и специалистам, уход которых очень нежелателен для компании.

4. Программы разделения прибыли. При такой схеме сотрудники получают определенный процент прибыли компании. Нужно иметь в виду, что такие программы могут применяться как индивидуальные вознаграждения, и в таком случае при хорошем выполнении своей работы сотрудник получает заранее оговоренный процент прибыли. Но с другой стороны, компания может установить схему разделения прибыли для всех сотрудников (или для отдельного подразделения), что будет способствовать еще и росту сплоченности коллектива.

5. Акции и опционы на их покупку. При такой схеме формально сотрудник никаких выплат за высокие трудовые достижения в форме «живых» денег не получает. Вместо этого совет директоров компании принимает решение о безвозмездном предоставлении сотруднику в собственность определенного числа акций, либо о предоставлении ему права приобрести пакет акций оговоренного размера по льготной цене.

Таким образом, использование PFR является одним из комплексных методов стимулирования труда работников компаний. Тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику и компании. По некоторым данным, типичная PFR-программа повышает организационную продуктивность на 5 – 49%, а доходы сотрудников – на 3 – 29%. Работник получает возможность заработать большее количество денег при условии хорошей работы, а также ориентиры для оценки своей эффективности. Компания же получает мотивированных сотрудников: люди стараются сделать больше, чтоб заработать больше, а тех, кто не выдерживает конкуренции, заменяют новые сотрудники с подходящей философией.

Для эффективного применения таких методов оплаты и стимулирования труда необходимы знания среднерыночной зарплаты специалистов, и оперативное поощрение сотрудников, обладающих навыками, остро необходимыми в данный момент. Кроме того, сотрудники должны чувствовать, что PFR – это не единовременный способ повышения мотивации, а долгосрочные инвестиции в человеческий капитал.

Ярким примером творческого подхода к реализации системы PFR является схема «оплата против риска», которую используют сотрудники компании Хегох, занимающиеся информационными технологиями. Для того чтобы получать бонусы за свою работу, они отказываются от определенного процента своей заработной платы, но при эффективной работе они получают сумму как минимум вдвое большую, чем та, от которой они отказались.

В практике стимулирования труда применяют вознаграждения, не касающиеся непосредственно оплаты труда. Например, *льготы, связанные с графиком работы*, а именно, оплата нерабочего времени сотрудника (праздничные дни и отпуск, период временной нетрудоспособности, перерывы на обед и отдых, оплата декретного отпуска). Кроме того, это предоставление сотруднику гибкого графика работы. Довольно популярной в последнее время является система «банка нерабочих дней», суть которой в том, что сотруднику предоставляется некоторое количество дней в году, которые он может не работать (обычно это количество складывается из нормы отпуска и разумного количества отгулов), и он получает возможность воспользоваться нерабочими днями по своему усмотрению. Компании также предоставляет особо отличившимся работникам различные финансовые «ослабления» сотрудникам. Например, оплата медицинской страховки, ссуды

по льготной программе и скидки на приобретение продукции компании.

Финский институт зарплатополучателей провел исследование, которое выявило, что среди нынешних стран-членов ЕС почасовая оплата труда в Финляндии находится на среднем уровне, однако покупательная способность остающейся на руках чистой зарплаты не велика.

Неблагоприятно обстоит дело в Финляндии у людей с высоким уровнем образования. По этому показателю Финляндия находится на последнем месте в ЕС по покупательной способности⁴⁷. Если по уровню брутто-зарплаты Финляндия находится на среднем уровне в ЕС, то жесткое налогообложение и высокий уровень цен значительно уменьшают покупательную способность. Этому факту есть простое объяснение, в Финляндии с высоким уровнем налогообложения, образование и здравоохранение являются главным образом бесплатными, а во многих других странах, полно или частично, оплачиваются самим населением.

Одним из основных направлений работы профсоюзов Финляндии, является регулирование оплаты труда работников. Приведем данные брошюры профсоюза работников гостиничного и ресторанного обслуживания (HRHL), в котором и отражаются основные положения об оплате труда, которые должен знать работник⁴⁸.

В брошюре декларируется, что существует договоренность по заработной плате на 1 января 1999 года (в финских марках), в которой предусмотрены следующие положения.

1. Тарифная сетка для работников на 1 января 1999 года.

2. Установлена следующая классификация ставок для работников:

Подсобные рабочие.

Официант кафе, обслуживающий работник кафе, продавец/раздатчик, работник, занимающийся приготовлением кофе, повар кафе, работник прачечной, уборщик.

Работник склада, кастелян/бельевщик.

4.Раздатчик, коридорный, повар рабочей столовой.

5.Оператор телефонной сети, помощник регистратора.

6.Официант, повар, готовящий на гриле, повар, шеф-повар и заведующий буфетом холодных закусок, мясник, кассир, привратник, гардеробщик, работник техобслуживания, заведующий складом.

7.Главный повар, главный заведующий буфетом холодных закусок, портье, регистратор гостиницы и т.п.

Стороны рекомендуют, чтобы секретарь отдела по продажам получал одинаковую зарплату с метрдотелем.

3. Тарифная сетка для административных работников (супервайзеров) с 1 января 1999 года.

4. Классификация ставок для административного персонала (супервайзеров).

1.Начальница смены/помощник супервайзера кафе, столовой или недорогой гостиницей. Заведующие столовыми/ресторанами для сотрудников получают зарплату по классу 1 + 10%.

2.Супервайзер ресторана.

3.Бармен или женщина-менеджер ресторана, кухни, ресторана гостиницы, мотеля или клуба.

4. Метрдотель, главный портье или главный регистратор.

5.Менеджер кухни (мужчина или женщина). В ресторанах, имеющих полную лицензию на продажу алкогольных напитков, старший администратор должен получать зарплату по классу 5 + 5%.

Базовая ставка старшего супервайзера должна быть как минимум на 10% выше ставки по тарифной сетке для соответствующей категории супервайзеров.

5. Надбавки за работу в вечерние и ночные часы с 1 января 1999 года.

Надбавка за вечернюю работу (с 18.00 до 24.00) составляет 4,50 финских марок в час.

Надбавка за ночную работу (с 00.00 до 6.00) составляет 8,70 финских марок в час.

6. Гарантированная (минимальная) заработная плата официантов, получающих чаевые, с 1 января 1999 года.

9. Классификация городов по стоимости жизни, необходимая для определения размера оплаты труда.

Муниципалитеты класса I по стоимости жизни

Остальные муниципалитеты относятся ко II классу по уровню жизни.

Рассмотренные положения договоренностей профсоюза работников гостиничного и ресторанного обслуживания (HRHL) позволяют отметить, что основные положения оплаты труда в Финляндии увязываются и с уровнем жизни в стране, и различными категориями работников. Таким образом реализуется принцип социальной справедливости.

7.5. Проблемы организации оплаты труда в Норвегии

В Норвегии все граждане состоят членами государственных фондов страхового и пенсионного обеспечения, охватывающих предоставление медицинской помощи, получение пенсии по старости и инвалидности, улучшение условий жизни семей, имеющих детей. Более 90% детей в Норвегии посещают государственные школы, обучение в которых бесплатное. Норвегия традиционно характеризуется равномерно распределенной среди ее населения собственностью и в течение многих лет остается эгалитарным и относительно однородным обществом. Так, соотношение между наиболее высоким и минимальным уровнями оплаты труда составляет 2:1 (наиболее высокооплачиваемая категория работающих, рабочие-нефтяники, получают в среднем 290 тыс. крон в год, наименьший заработок, в среднем 151 тыс. крон в год, у работников сферы обслуживания). В среднем, норвежские рабочие и служащие получают около 212 тыс. крон в год.

Схема государственного страхования, система обязательных пенсий, охватывающая всех норвежских граждан, была введена в 1967. Медицинское страхование и помощь безработным были включены в эту систему в 1971. Все норвежцы, включая домашних хозяек, по достижении 65 лет получают основную пенсию. Дополнительная пенсия зависит от доходов и трудового стажа. Средний размер пенсии примерно соответствует 2/3 заработка в наиболее высокооплачивавшиеся годы. Пенсии выплачиваются из фондов страхования (20%), за счет отчислений работодателей (60%) и из государственного бюджета (20%). Потеря доходов во время болезни компенсируется пособиями по болезни, а при длительном заболевании – пенсиями в связи с утратой трудоспособности. Медицинское обслуживание платное, но из фондов социального страхования оплачиваются все расходы на лечение, превышающие 187 долл. в год (услуги врачей, пребывание и лечение в государственных

больницах, родильных домах и санаториях, приобретение лекарств при некоторых хронических заболеваниях, а также, при полной занятости – двухнедельное ежегодное пособие в случае временной потери трудоспособности). Женщины получают бесплатную дородовую и послеродовую медицинскую помощь, а работающие женщины при полной занятости имеют право на оплаченный 42-недельный отпуск по беременности и родам. Государство гарантирует всем гражданам, включая домохозяек, право на четырехнедельный оплачиваемый отпуск. Кроме того, лица старше 60 лет имеют дополнительный недельный отпуск. Семьи получают пособия в размере 1620 долл. в год на каждого ребенка моложе 17 лет. Каждые 10 лет все трудящиеся имеют право на годовой отпуск с сохранением полной заработной платы для обучения в целях повышения квалификации.

Норвегия традиционно характеризуется равномерно распределенной среди ее населения собственностью и в течение многих лет остается эгалитарным и относительно однородным обществом. Соотношение между наиболее высоким и минимальным уровнями оплаты труда составляет 2:1 (наиболее высокооплачиваемая категория работающих, рабочие-нефтяники, получают в среднем 290 тыс. крон в год, наименьший заработок, в среднем 151 тыс. крон в год, у работников сферы обслуживания). В среднем, норвежские рабочие и служащие получают около 212 тыс. крон в год.

В Норвегии, как и в Швеции общегосударственного размера минимальных гарантий оплаты труда нет. Минимальная ставка определяется в коллективных соглашениях в разных секторах экономики. Причем в некоторых странах эти гарантии поддерживают только предприятия, подписавшие договор, а в остальных – все предприятия отрасли, независимо от того, участвовали они в соглашении или нет. В таком государстве как Норвегия говорят о минимальной зарплате в строительной отрасли, в здравоохранении, у транспортников, но не о минимальной зарплате в целом по стране⁴⁹.

Норвегия в течение 6 последних лет лидирует по уровню жизни в глобальном списке Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), и это значит, что благосостояние страны реально идет на пользу людям. Как Норвегии удалось использовать свои шансы?

Трудовые отношения в Норвегии регулируются законодательством и коллективными договорами между представителями работников и предпринимателями либо их объединениями. Согласно Закону о производственной демократии 1976 года, на предприятиях с количеством работников более 200 человек должны создаваться объединенные советы предприятия, включающие представителей администрации и профсоюза, если в него входит более 2/3 работников, Закон о защите рабочих и производственной среды 1977 г. требует, в частности, производить увольнение работников лишь «по справедливой причине». Действующее законодательство предписывает выплату «семейных надбавок» к заработной плате в зависимости от количества детей.

Норвежское законодательство определяет минимум сведений, которые должны включаться в любой трудовой договор. В числе этих сведений: величина заработной платы, в том числе надтарифные надбавки; заводские пенсии; нормальная продолжительность рабочего дня и ежегодно оплачиваемого отпуска и др.

Ярким примером демократичных социально-трудовых отношений является завод компании «Кока-Кола». Заработная плата руководящих работников (менеджеров) завода превышает минимальную зарплату на заводе максимум в 3-4 раза, делая более понятными экономические и социальные уровни работников друг для друга, сближает их в сопричастности к результатам труда. Размер оплаты труда и порядок стимулирования труда за высокие трудовые достижения определяются в ходе заключения тарифного соглашения (два раза в год). Независимо от социального статуса каждый человек такой же, как и все остальные, наделен одинаковыми правами. Нет подчеркнутого доминирования между людьми по социальному, национальному, возрастному и другим статусам. Активное участие

в управлении работы компании принимают профсоюз и работники предприятия. Все изменения в работе предприятия – реконструкции, обновления и замена оборудования, графики сменности, оплата труда, архитектура и отделка предприятия и прилегающей зоны – согласовываются и дорабатываются совместной комиссией. Реализуется и прямое участие в совладении предприятия – представители работников в лице профсоюза входят в совет директоров. Из девяти членов совета директоров – 4 профсоюзных представителя, 2 из них – с правом голоса.

В Норвегии в соответствии с действующим законом о равноправии «соискатель вакантной должности, получивший отказ, имеет право потребовать от работодателя письменное разъяснение о том, какие образование, опыт работ и другие подтвержденные профессиональные качества имеются у получившего должность соискателя другого пола».

Если имеет место различный подход к женщинам и мужчинам при приеме на работу, продвижении по службе, увольнении или временном увольнении, работодатель в Норвегии должен доказать, что такой подход не обусловлен полом соискателей или работников.

Следует отметить, что в Норвегии большое внимание уделяется вопросу равноправия мужчин и женщин на производстве. В Генеральном соглашении между Центральным объединением профсоюзов Норвегии и Союзом промышленников и предпринимателей Норвегии в части «В» «Дополнительные договоры» заключен рамочный договор по равноправию мужчин и женщин на производстве. Цель указанного договора – «добиться того, чтобы каждый трудящийся независимо от пола получал бы одинаковые возможности для работы и профессионального развития, имел равные права по стажу, заработной плате, обучению и продвижению по службе». При заключении данного рамочного соглашения стороны ссылаются на Конвенцию МОТ N 111 о дискриминации по вопросам найма на работу и профессионального образования.

Отдельный параграф 3-9 «Равноправие» включен в отраслевое тарифное соглашение между Союзом предпринимателей Норвегии, Ассоциацией предприятий рыбообработывающей промышленности и рыболовства и Центральным объединением профсоюзов Норвегии, Норвежским профсоюзом работников пищевой промышленности.

При проведении работы, направленной на соблюдение закона о равноправии, стороны тарифного соглашения обязуются обращать внимание на следующие моменты:

- равноправие – ответственность руководителей;
- равноправие между полами – это больше чем только заработная плата;
- равноправие – это также вопрос взглядов и норм, и он требует большого внимания и участия со стороны профсоюзных работников;
- работа по равноправию должна обсуждаться и проводиться в рамках широкого сотрудничества на предприятии.

Согласно подписанному тарифному соглашению, стороны на отдельном предприятии также должны, в период действия договора, рассмотреть свои местные договоры с тем, чтобы обеспечить их соответствие положениям и целям закона о равноправии.

В зарубежной строительной практике сдельная оплата применяется мало. Наиболее популярна она в Великобритании, где составляет в строительстве 14% (для сравнения, в обрабатывающей промышленности 42%). В Норвегии и Дании применяется «модифицированная сдельная оплата», в которой предусматривается некоторый гарантированный минимум. Чаще всего применяется оплата за конечный результат или повременная.

В Норвегии все же существуют проблемы оплаты труда. Норвежский профсоюз работников ресторанного и гостиничного обслуживания HRAF проводил 33-дневную забастовку, добившись существенного увеличения надбавок за работу в выходные дни и в ночное время. Профсоюз предпринял эту акцию, когда все другие попытки согласовать новые ставки для работы в «неудобное время» были отвергнуты работодателями. Эти ставки оставались неизменными вот уже более десяти лет. Начав с забастовки, в которой приняли участие члены профсоюза из 20 отелей и ресторанов, профсоюз неуклонно наращивал

давление, вызвав в конечном итоге закрытие 75% всех отелей и ресторанов в Осло. В целом, в забастовке приняли участие 4000 работников из 122 отелей и ресторанов.

Забастовка HRAF рассматривалась профсоюзным движением как борьба за интересы всех низкооплачиваемых работников, многие из которых женщины.

Хотя новые ставки оплаты неудобных рабочих часов ниже тех, которых добивался профсоюз, 90% членов проголосовали за новое соглашение, что HRAF рассматривает как прорыв. Надбавка за ночную работу, которая теперь отсчитывается с полуночи, а не с часа ночи, как ранее, была повышена до 35 норвежских крон (4,60 доллара США), а надбавка за работу в выходные дни теперь составляет 19 норвежских крон и начисляется с 14:00 субботы, вместо предыдущих 16:00. Новый тарифный договор также предполагает общее повышение зарплаты, с дополнительными надбавками за выслугу лет и квалификацию. Повышение пенсии, которого удалось добиться, поднимает пенсионное обеспечение в гостиничном и ресторанном секторе до уровня, преобладающего в других секторах. Развивая успех проведенной забастовки, HRAF подготовил широкую кампанию по вовлечению в свои ряды новых членов.

7.6. Некоторые вопросы оплаты труда в Финляндии

Данные о самых внушительных доходах за каждый прошедший год обнаружены Налоговой службой Финляндии. Согласно установленной практике, налоговые итоги за прошедший год в Финляндии всегда подводятся в конце следующего.

По этим данным, обладателем самой большой зарплаты в 2004 году стал бывший исполнительный директор компании по производству медицинского оборудования Instrumentarium Олли Риккала (Olli Rikkala), заработавший 5,3 миллиона евро – на 2,1 миллиона евро больше, чем в 2003 году. В 2003 году американский концерн General Electric Healthcare купил Instrumentarium, и Риккала занял место советника в правлении.

На втором месте по величине зарплаты – исполнительный директор телекоммуникационной компании Fonetca Oy Хейкки Ямсянен (Heikki Jamsanen), который за прошлый год заработал 3,8 миллиона евро.

На третьем месте расположился глава концерна Nokia Йорма Оллила (Jorma Ollila) с 3,7 миллионами евро, до этого занимавший первую строчку в списке граждан Финляндии с самой высокой зарплатой.

По итогам 2004 года, обладателем самого большого дохода с капитала в Финляндии стал владелец крупнейшего финского медиа-концерна Sanoma-WSOY Аатос Эркко (Aatos Erkko). Его налогооблагаемый доход с капитала составил 44 миллиона евро, что на 26,3 миллиона евро больше, чем в 2003 году.

Кроме того, по данным Налоговой службы, Аатос Эркко вообще является самым богатым человеком Финляндии. Его налогооблагаемая собственность в прошлом году была оценена в 192 миллиона евро – на 16 миллионов евро больше, чем в 2003 году.

Второе место по доходам с капитала занял бизнесмен Юсси Салонья (Jussi Salonoja) с 40,5 миллионами евро, а третье – глава финансового концерна Sampo Бьерн Вахлроос (Bjorn Wahlroos) с 24,4 миллионами евро.

Вахлроос также занимает третье место в списке самых богатых людей в Финляндии.

Его налогооблагаемая собственность оценивается в 83 миллиона евро⁵⁰.

У наемных работников заработки значительно скромнее. При вступлении в трудовые отношения заключается трудовой договор. Таким образом, работник обязуется выполнять определяемый работодателем объем работы на условиях выплаты заработной платы и иных компенсаций. Трудовой договор может быть заключен как в письменной, так и в устной форме, но в последнем случае работодатель должен, тем не менее, предоставить работнику справку об основных условиях договора в письменном виде.

В Финляндии размер минимальной заработной платы, как и уровень зарплаты в целом, указывается в отраслевых коллективных трудовых договорах. Универсального и единого для всех минимального размера зарплаты не существует. Определенный коллективным договором уровень зарплаты распространяется как на финского, так и на иностранного работника. В дополнение к основной зарплате могут производиться, например, доплаты за работу в воскресный день и предоставляться иные предусмотренные коллективным трудовым договором компенсации.

В Финляндии каждый работающий платит налоги государству и коммуне, в которой он проживает. Коммунальный (муниципальный) налог составляет определенный процент от дохода и определяется каждой коммунной самостоятельно. Государственный налог зависит от размера доходов. С каждого работающего удерживаются также взносы на трудовую пенсию и взносы по страхованию на случай безработицы. Удержание из зарплаты производится автоматически. Однако основная сумма отчислений для обеспечения работника пенсией и гарантий на случай безработицы взимается с работодателя. И размер страховых взносов, и выплаты связаны с уровнем зарплаты.

В итоге со среднего уровня зарплаты в Финляндии (2 200 евро в месяц) размер удерживаемых налогов и взносов составляет примерно 33,5 %. Одна половина от полученной суммы налога поступает коммуне, а другая государству и на финансирование социального обеспечения (например, на выплаты пенсий, пособий по болезни и безработице). Работодатели тоже выплачивают взносы на социальное страхование. В Финляндии в ведении коммун находятся обучение, дошкольное образование и здравоохранение (например, средняя школа, лицеи, детские сады, детские и женские консультации, больницы и поликлиники).

Нормы, касающиеся с ежегодного отпуска, содержатся как в законе, так и в коллективных трудовых договорах. Законодательство устанавливает минимальные гарантии, но коллективные договора часто предусматривают более выгодные условия. По закону о ежегодном отпуске при работе в течение менее 12 месяцев (начиная с 1 апреля) за каждый месяц трудового стажа начисляется два дня оплачиваемого отпуска. При трудовых отношениях свыше указанного срока за каждый отработанный месяц начисляется 2,5 дня отпуска. В период ежегодного отпуска выплачивается зарплата. Помимо этого некоторыми коллективными договорами предусмотрена выплата работнику специальных отпускных, сумма которых, как правило, составляет 50% от выплачиваемой в период отпуска зарплаты.

Законом и коллективными трудовыми договорами предусмотрена выплата работнику зарплаты в период болезни. В течение какого времени за работником сохраняется зарплата зависит от продолжительности его трудовых отношений. Обычно, если работник находился в трудовых отношениях менее одного месяца, то размер выплат в связи с болезнью составляет 50% зарплаты. Когда истекает срок, в течение которого работодатель обязан сохранять зарплату, работник начинает получать пособие в связи с болезнью из средств социального страхования, которое назначает Ведомство по народным пенсиям (Kela). Пособие составляет приблизительно 70 % от зарплаты.

В период родительского отпуска Ведомство по народным пенсиям (Kela) выплачивает работнику компенсации в размере, зависящим от его доходов. В некоторых коллективных трудовых договорах содержится условия, по которому в течение определенного срока отпуска по беременности и родам зарплата выплачивается полностью. Важно заметить, что

вышеперечисленные льготы предоставляются только тем лицам, которые рассматриваются как проживающие в Финляндии на постоянной основе (учитывается также срок проживания в стране до родов)⁵¹.

Глава 8. Отличия европейской и российской систем оплаты труда

В трудовых законодательных актах ООН, Европейской социальной хартии, Хартии ЕС основных социальных прав работников содержатся общие основополагающие положения относительно права работника на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и запрета дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы. Провозглашенные положения лежат в основе организации оплаты труда европейских и российских работников. Однако специфика гражданского устройства и трудового законодательства вносит особенные черты установления вознаграждения за труд.

Практика законодательного регулирования минимальной заработной платы имеет длительную историю. Она возникла, как отмечалось выше, в 1896 г. в Австралии, где были созданы советы по вопросам заработной платы из представителей предпринимателей, рабочих и общественности. Эти советы были уполномочены устанавливать справедливую минимальную заработную плату для всех отраслей. Затем законы о минимальной заработной плате принимаются в Великобритании (1909 г.), Франции (1915 г.), Австрии (1918 г.), Германии (1923 г.) и других европейских странах.

Во многих европейских странах устанавливается общенациональный минимум заработной платы, размер которого определяется по-разному (с учетом прожиточного минимума или индекса потребительских цен и др.). Основой установления зарплатного минимума для ряда стран Европы является, ратифицированная ими Конвенция МОТ N 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран». В соответствии с Конвенцией МОТ N 131, при определении уровня минимальной заработной платы необходимо учитывать не только потребности работников и их семей, но и принимать во внимание экономические аспекты, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокой занятости в стране⁵².

Каждая европейская страна должна разработать специальную процедуру, позволяющую устанавливать и при необходимости пересматривать минимальную заработную плату. Рекомендация МОТ N 135 предлагает проводить пересмотры ставок минимальной заработной платы с учетом стоимости жизни и других экономических условий.

В современной зарубежной практике зарплатный минимум устанавливается либо на основе определения «потребительской корзины», либо уровень минимальной зарплаты соотносится с уровнем фактически сложившейся заработной платы в стране. Так, во Франции она составляет около 60%, а в Нидерландах доходит до 75% средней заработной платы.

51

52

В европейских странах процедуры установления минимальной заработной платы имеют специфические национальные особенности. В одних странах минимальная зарплата устанавливается законодательными органами. В других странах, таких, как Нидерланды, законом предусматривается не национальная минимальная зарплата, а минимальная плата по отраслям экономики или профессиям. В настоящее время общегосударственный минимум заработной платы существует во многих странах: Великобритании, Франции, Испании, Бельгии, Португалии и др.

Наряду с законодательным способом установления минимальной заработной платы в зарубежной практике широко применяются согласительные процедуры, основанные на принципе «трипартизма». Так, в Бельгии минимум заработной платы устанавливается в результате общенационального соглашения правительства, профсоюзов и предпринимателей (работодателей). Во Франции минимальная заработная плата устанавливается исполнительными органами власти, нередко на основе рекомендаций трехсторонних представительных комитетов. Таким образом, с учетом национальных традиций практика установления минимальной заработной платы разнообразна: законодательное регулирование, регулирование на основе трехсторонних коллективных соглашений, регулирование исполнительными органами государственной власти. При этом минимальная заработная плата может устанавливаться как на общегосударственном, так и региональных и отраслевых уровнях.

В России⁵³ установление минимального размера оплаты труда регламентируется Трудовым кодексом РФ. В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета – за счет средств федерального бюджета;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов;
- другими работодателями – за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размеры тарифных ставок, окладов, а также базовых окладов, базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда⁵⁴. Многие европейские страны определяют минимальную заработную плату в виде часовой тарифной ставки.

В европейских странах наметились тенденции к дифференциации минимума заработной платы. В некоторых странах минимальный размер заработной платы для молодежи был понижен. В Великобритании, Франции, Бельгии, Норвегии, Нидерландах, Люксембурге, Испании, Португалии законодательством установлен пониженный государственный минимум заработной платы для молодых работников. Так, в Великобритании он составляет для лиц в возрасте 18 – 22 лет 3,5 фунта стерлингов в час.

Согласно ст. 133 ТК РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом для всех работников (относящихся к трудоспособному населению, т.е. в возрасте от 16 лет до 55 и 60 лет для женщин и мужчин соответственно).

53

54

Рыночные условия приводят к необходимости индексации заработной платы с целью обеспечения благосостояния работников и их семей. Вопросы индексации заработной платы решаются по-разному в разных странах, и в основном в коллективных договорах. Если мы обратимся к зарубежной практике, то найдем немало примеров удачного сочетания централизованного и коллективно-договорного методов индексации заработной платы.

В соответствии со степенью охвата граждан индексацией развитые страны можно подразделить на четыре категории:

– страны, где практически все население охвачено индексацией (Бельгия, Дания, Исландия, Италия и др.);

– страны, где индексация применяется лишь по отношению к определенным социальным группам (как правило, на основе соответствующего пункта в коллективных договорах) (Канада, Франция, Швейцария, США и др.);

– страны, где индексация практически не применяется (Австрия, ФРГ, Япония, Швеция и др.);

– страны, где курс на осуществление индексации подвергается значительным колебаниям в контексте общей политики доходов, направленной на борьбу с инфляцией (например, Нидерланды, Норвегия и Финляндия).

В государствах, относящихся к первой группе, широкое распространение индексации в значительной степени связано с существованием хорошо отлаженной системы коллективных договоров, которая находится под постоянным контролем профсоюзных объединений. Любые прецеденты и формы социального партнерства становятся в этих странах предметом общенациональной политики. Благодаря этому индексационные меры обуславливают здесь значительную долю прироста номинальной заработной платы.

В странах второй группы, где индексацией охватывается лишь часть рабочей силы. Во Франции индексация сверх прожиточного минимума была запрещена специальным постановлением правительства. Во Франции она индексируется всякий раз, когда месячный индекс цен в течение двух месяцев достигает 2% уровня последнего корректива. При этом используется адресная индексация. Полностью индексируется, как правило, минимальная заработная плата, сравнительно высокий уровень доходов индексируется частично. Между тем в настоящее время автоматическая индексация минимума заработной платы сохранилась только во Франции. Отличительная особенность данной группы стран – большое разнообразие применяемых механизмов индексирования, вплоть до внутриотраслевого.

В странах третьей группы, где индексация практически не применяется, подавляющее число представителей предпринимательских и рабочих кругов считает, что автоматический регулирующий механизм индексации существенно ограничивает права и возможности социальных партнеров при заключении коллективных договоров.

К четвертой группе относятся страны, в которых осуществляются жесткие ограничительные меры по отношению к политике индексации. Эти меры могут предусматривать, в частности, установление верхнего предела роста заработной платы, предельный коэффициент ее индексационного прироста и др.

Во Франции, Испании осуществляется индексация только государственного минимума заработной платы. Автоматическая индексация общих размеров заработной платы в связи с ростом цен нередко запрещается в законодательном порядке (Германия, Италия). Во многих странах проблемы индексации оплаты труда решаются на уровне общенациональных трехсторонних соглашений (Австрия, Бельгия, Дания и др.) либо отраслевых (тарифных) соглашений (Германия) или – на уровне коллективных договоров предприятия. В последние годы индексация заработной платы в странах Запада проводится, как правило, на коллективно-договорном уровне.

Важнейшим элементом формулы выплаты компенсаций является так называемый «порог» индексации, т. е. заранее установленный государством (или закрепленный в коллективном договоре) уровень роста цен, по достижении которого осуществляется индексация. Так, например, в Швейцарии ряд договоров зафиксировал «порог» на уровне

четырёх-пяти процентов, что было значительной величиной⁵⁵.

Ограниченное распространение индексации заработной платы в европейских странах объясняется тем, что такая индексация – сильнейший инфляционный фактор, ведущий к резкому росту производственных издержек. Кроме этого считается, что последовательная индексация заработной платы неизбежно приводит к гиперинфляции и даже к экономическому краху.

В российском трудовом законодательстве установлено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы должно проводиться в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги⁵⁶. В ст. 421 ТК РФ отмечено, что порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в индексированном размере, устанавливаются федеральным законом (который, как правило, принимается ежегодно с учетом финансовых возможностей федерального бюджета). В результате автоматической индексации минимальной заработной платы в России не производится.

В трудовом законодательстве ряда европейских стран, например Италии, содержатся самые общие декларативные положения и определения, касающиеся форм и систем заработной платы и поощрительного вознаграждения. Только в ряде стран законы содержат конкретные нормы, которые касаются либо коллективных систем заработной платы, либо отложенных выплат. В европейских странах тарифные ставки и оклады устанавливаются путем переговоров и фиксируются в коллективных договорах (отраслевых или предприятия) и индивидуальных контрактах.

Несмотря на национальную разницу и наблюдаемую тенденцию по направлению к децентрализации переговорного процесса, можно сказать, что в большинстве стран ЕС в настоящее время существуют довольно централизованные системы.

Если взять такую основную проблему, как определение оплаты труда, то таблица 10 показывает те уровни, на которых ведутся переговоры в странах-членах ЕС⁵⁷.

Таблица 10. Уровни переговоров по заработной плате в Европе

X = существующий уровень переговоров по заработной плате; XX = важный, но не доминирующий уровень переговоров по заработной плате; XXX = доминирующий уровень переговоров по заработной плате.

Источник: по «старым» странам ЕС – исследование EIRO 2000 г. по вопросам оплаты труда с обновлениями и корректировками автора; по новым странам-членам ЕС – исследование EIRO 2002 г. по трудовым отношениям в ЕС и странах-кандидатах.

В таких странах, как Бельгия, межотраслевой уровень является в настоящее время доминирующим уровнем для ведения переговоров по заработной плате. В Германии, Италии, Голландии, Испании и Швеции отраслевой уровень остается наиболее важным уровнем для ведения переговоров по заработной плате, тогда как в Люксембурге не существует никакого преобладающего уровня при ведении переговоров по данному вопросу. И только во Франции и Великобритании уровень компаний является основным для ведения переговоров по зарплате. Важен он также и для Люксембурга. Что касается других вопросов, помимо заработной платы, таких как рабочее время и занятость, то они во многих странах определяются путем ведения переговоров на уровне компаний, но в ряде случаев подлежат рассмотрению и на более высоких уровнях.

На общероссийском национальном уровне исполнительные органы власти активно взаимодействуют со сторонами социального диалога в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Целью Комиссии является

55

56

57

согласование интересов сторон, разработка и подписание Генерального Соглашения. Соответствующие комитеты (по труду и социальной политике) Федерального Собрания Российской Федерации (Государственной Думы и Совета Федерации) активно взаимодействуют с социальными партнерами в том, что касается различных аспектов трудового законодательства.

В ст. 135 ТК РФ регламентируется установление заработной платы. В России заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. И далее. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права⁵⁸.

В законодательстве и коллективных договорах европейских стран устанавливаются правила порядка и периодичности выплат заработной платы, а также способов защиты заработков от чрезмерных вычетов. В настоящее время действуют юридические правила, касающиеся запрета или ограничений выплаты вознаграждения натурой. В ряде стран работодатели обязаны выплачивать заработную плату целиком деньгами, а в других странах – определенная часть заработной платы может быть выплачена натурой.

В ст. 131 ТК РФ установлено, что выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях). Наряду с этим, в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах (не противоречащих законодательству). Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы. Таким образом, российское законодательство допускает натуральную форму оплаты труда, устанавливая ее максимальный предел. Такое положение соответствует Конвенции МОТ N 95 «об охране заработной платы», в соответствии с которой частичная выплата заработной платы натурой допускается в тех отраслях, где такая выплата является обычной и желательной, при этом должны быть приняты меры для правильной оценки денежной стоимости натуральных платежей.

В трудовом законодательстве России и европейских стран устанавливается специальная ответственность работодателей за задержку выплаты заработной платы. Например, в Германском гражданском уложении декларируется, что вознаграждение должно быть выплачено после исполнения работы, а если вознаграждение исчисляется по определенным периодам времени, то оно должно выплачиваться по истечении каждого периода времени⁵⁹. В России работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы. При этом он обязан выплатить задержанную заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя⁶⁰. Таким образом, российское государство реализует одну из основных гарантий по оплате труда работников – обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.

58

59

60

Еще одна международно-правовая норма относится к удержанию из заработной платы ущерба, причиненного имуществу работодателя. Рекомендация МОТ N 85 устанавливает, что сумма таких удержаний не должна превышать стоимости причиненного ущерба. В ряде европейских стран установлено, что минимальная заработная плата ни при каких условиях не подлежит взысканию. В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Кроме того, установлено, что общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральным законом – 50 % заработной платы, причитающейся работнику⁶¹. Таким образом, работнику гарантируется минимум средств для поддержания собственной жизнедеятельности. Предусмотренные ТК РФ государственные гарантии по оплате труда являются открытым перечнем гарантий, они могут быть дополнены на коллективно-договорном, локальном и индивидуально-договорном уровнях правового регулирования трудовых отношений.

Общей чертой организации оплаты труда в России и странах Европы является дифференциация оплаты труда. Соотношения размеров оплат труда не совпадает с пропорциями производительности труда в различных странах. К сожалению, международные пропорции заработной платы не поддаются достаточно точному определению, поскольку измеряются в разных валютах и коэффициенты их покупательной способности весьма сложно определить: в статистике они отсутствуют.

Представляет интерес поддающиеся измерению коэффициенты *оплаты труда работников различных профессий*, в частности, соотношения уровней оплаты труда, занятых в разных отраслях хозяйства (таблица 6).

В данных этой таблицы обращает на себя внимание весьма различная дифференциация оплаты труда в странах. В ряде государств она объясняется сравнительно невысоким развитием промышленности с преобладанием легкой, заработная плата в которой принята за 100%. В равной мере в отдельных странах сравнительно высок уровень оплаты труда в строительстве в силу его специфичности, относящемуся к тяжелой индустрии, например, в России, в том числе добывающей и к отдельным северным регионам. Имеются и региональные особенности транспорта и связи, характеризующиеся сравнительно тяжелыми и требующими высокой квалификации условиями труда. Вместе с тем трудно объяснить существенно повышенный уровень оплаты труда финансовых работников в России и ряде других стран и столь же существенно пониженный уровень оплаты труда в образовании и здравоохранении.

Таблица 6. Отраслевая дифференциация оплаты труда
(в процентах к промышленности)

Наименьшей отраслевой дифференциацией заработной платы среди стран ЕС отличаются Швеция, Великобритания, Франция и Италия (по Германии данных нет). Для этих стран характерна сравнительно высокая оплата медицинских работников – 91,3-104,8% по отношению к занятым в промышленности, а также занятых в образовании от 86,9% – в Швеции до 119,6% к промышленности – в Великобритании, против 63,6% – в России.

Не смотря на то, что дискриминация в оплате труда по половому признаку не допускается, наличие таких факторов является темой научных исследований как в России, так и за рубежом. Уровень оплаты женского труда во всех странах Европейского Союза ниже, чем мужского. Наименьшие различия по уровню оплаты наблюдаются в Португалии и Италии (на 5-9%), наибольшие – в Великобритании, Ирландии, Австрии и Нидерландах (на 20-22%). При этом в общественном секторе гендерные различия в оплате труда ниже, а в

частном секторе – выше (таблица 14)⁶².

Таблица 14. Некоторые характеристики экономической занятости мужчин и женщин в 2001-2002, %

** ЕС15, Германия, Люксембург, Австрия – 2001г.*

За рубежом в качестве критериев для установления оплаты труда руководителя используют такие показатели, как обязанности руководителя и уровень его ответственности, возможности и способности руководителя, объем и сложность производства, конкурентоспособность и объем продаж продукции, условия труда, перспектива развития; образование, профессиональная подготовка и опыт работы, личный вклад руководителя в эффективность работы предприятия; численность персонала.

В целом, как в России, так и за рубежом личные доходы руководящего состава складываются из следующих источников:

- официального должностного оклада;
- премий, выплачиваемых из прибылей;
- вознаграждений в виде акций, покупаемых у компании по цене значительно ниже биржевого курса;
- различного рода выплат из страховых фондов, значительно больших, чем те, которые получает рядовой состав;
- разнообразные льготы в виде оплачиваемых компанией полностью или частично личных услуг.

Рассчитываются также суммы, которыми распоряжаются руководители в связи с исполнением должностных обязанностей⁶³.

Заработная плата руководителей за рубежом, как и у нас в стране, делится на две части: постоянную, гарантированную, которая зависит от квалификационного уровня работника (тариф), и переменную часть, связанную с индивидуальными результатами труда.

Постоянная часть заработной платы состоит из основной части и индивидуальной надбавки к ней, устанавливаемой в зависимости от занимаемой должности, проявленных способностей, потенциальных возможностей работника, а также от его возраста и стажа работы. Большинство этих факторов носит по существу постоянный характер.

Начисление переменной части прямой заработной платы, включающей различные премии и доплаты, производится в виде как индивидуальных, так и коллективных выплат. Как правило, переменная часть заработной платы имеет тенденцию расти прямо пропорционально занимаемому на служебной лестнице положению. Так, по материалам одного из обследований во Франции переменная часть к основной гарантированной части заработной платы составляет: у генерального директора – 20-25%, у специалистов по маркетингу – 15-20%, у директора отделения фирмы – 12-15%, у руководителей служб – 10-12%, у инженеров и среднего звена управления – 8-10%, у техников, мастеров, бригадиров – 7-8%, у квалифицированных рабочих – 5-7%, у неквалифицированных рабочих – 2-5%⁶⁴.

Крупная торговая фирма «Каррефур» (19 тысяч работающих только во Франции), владеющая сетью супермаркетов, наряду с коллективными надбавками, которые выплачиваются по результатам работы за год, начисляет полностью индивидуализированную заработную плату своим управленческим работникам (они составляют около 6% персонала). Размер этой заработной платы устанавливается в начале каждого года с учетом степени ответственности профессионального опыта и трудовых

62

63

64

показателей за прошедший год. По каждому уровню ответственности устанавливается минимальный и максимальный размеры заработной платы. Амплитуда этой «вилки» может достигать 40%. Общее повышение заработной платы осуществляется и при минимальном, и при максимальном размере оплаты внутри «вилки». Уровень оплаты определяется методом оценки заслуг. Результатом подобной политики является повышение производительности труда⁶⁵.

Все предоставляемые управленческим кадрам дополнительные выплаты и услуги, а также их оклады не бесконтрольны. Разработан механизм, регулирующий их уровень и условия предоставления, препятствующий злоупотреблениям в этой сфере. В свою очередь, существует комплекс мер, защищающий руководителей в трудных ситуациях, связанных с рискованым характером их деятельности.

Четкая система оплаты руководителей во многом определяет эффективность деятельности компании, социально-психологический климат в ней. Поэтому при ее разработке во внимание обязательно принимаются следующие социально-экономические факторы:

- общий климат бизнеса и планы развития компании;
- конкуренция в данной отрасли;
- соответствие представлениям акционеров кредиторов о справедливости вознаграждения руководителей компании;
- соотношение с уровнем заработной платы других работников компании.

Также, важное значение придается тщательному анализу ситуации на рынке труда, оценке деятельности компаний-конкурентов в использовании так называемых «человеческих ресурсов». Международная корпорация «Minnesota Mining amp; Manufacturing» проводит, например, регулярное «сканирование» уровней оплаты труда у своих 16 конкурентов, А среди них компании IBM, «Kodak», «General-electric», «Hewlett-Packard». В этих целях делаются прямые запросы конкурентам. На основе полученной информации устанавливаются базовые оклады по основным категориям управленческого персонала с возможным отклонением в диапазоне от одного до трех процентов от средней величины оплаты у конкурентов. В свою очередь, на каждом уровне в зависимости уже от эффективности труда определяются индивидуальные оклады. Их соотношения составляют от 80 до 120 процентов от средних окладов.

Нередко для создания обоснованной системы вознаграждения руководителей создается специальная группа разработчиков. Она может привлекать любых специалистов для экспертизы по вопросам правовой, финансовой, инвестиционной и кадровой политики. Группа выясняет требования рынка труда, готовит механизм вознаграждения: уровень окладов, опционы, бонусы, виды социального страхования, порядок уплаты взносов в страховые фонды, другие формы вознаграждения руководителей. Важно, чтобы они отвечали интересам компании, учитывали ее финансовые возможности, обеспечивали руководителям достаточно высокий уровень мотивации труда. При этом должно быть обязательно учтено налоговое законодательство страны.

Ограничений в установлении окладов руководителям фирм и предприятий в странах с рыночной экономикой нет. Но существует требование обоснованности заработной платы для руководителей. За этим следят две организации: налоговое управление и собрание акционеров данной компании.

Необоснованную заработную плату руководителей налоговое управление рассматривает как дивиденды, а к ним применяются иные правила налогообложения, несоблюдение которых карается со всей строгостью закона.

Что же касается владельцев акций данной компании (предприятия), за ними закреплено право обращения в суд, если они считают завышенной заработную плату руководителей⁶⁶.

Наиболее выгодные условия оплаты труда управленческих работников высшего звена отмечаются во Франции. Другими словами во Франции больше, чем в других странах разница между средней заработной платой высших руководящих кадров и средней заработной платой рабочих: 3,6 раза. В ФРГ она составляет 2,4 раза, в Италии – 2,5, в Нидерландах – 3,2, в Бельгии – 3,1, в Люксембурге – 2,8.

Регулируемая и организованная рыночная экономика не допускает произвола в установлении вознаграждения руководящему звену корпораций, фирм, предприятий. Профсоюзы, собрания акционеров, налоговая служба, в определенных рамках, и судебная система являются теми инстанциями, которые могут воздействовать на установление и регулирование вознаграждения управленческим кадрам. Все эти субъекты действуют в системе, обеспечивающей равные условия в конкурентной борьбе, социальную стабильность, эффективность развития.

Вместе с тем система обеспечивает определенные гарантии управленческим кадрам в их социальном статусе, материальной обеспеченности, формируя устойчивый контингент профессионалов-руководителей.

Система оплаты труда в позиционной системе государственной службы ряда зарубежных стран также имеет определенные специфические черты.

В отличие от стран с карьерной системой государственной службы, в странах с позиционной системой государственной службы, таких как: США, Канада, Великобритания и некоторые страны ЕС, система оплаты труда государственных служащих является более гибкой.

Если в карьерной системе единые должностные оклады устанавливаются законодателем, то в позиционной размеры должностных окладов, исходя из возможностей выделенных государственному органу бюджетных средств, в большей мере, определяются самими ведомствами на основе коллективных договоров, которые заключаются при участии профсоюзов, как представителей государственных служащих и представителями соответствующего государственного органа (Великобритания).

В странах, где произошел или происходит полный переход к позиционной системе, преобладают более индивидуальные и гибкие формы системы оплаты труда государственных служащих, аналогичные частному сектору.

В Швеции политика оплаты труда на государственной службе, носившая более централизованный характер, постепенно изменялась, и в восьмидесятые годы шведское правительство ввело новые методы для достижения более высокого уровня гибкости системе оплаты. Они основывались на таких методах как:

- приспособленность к рыночным инструментам;
- децентрализованное установление окладов и выплат;
- индивидуализация окладов государственных служащих.

В результате оплату труда служащих все чаще определяли сами органы.

Заработные платы правительственных работников и другие условия труда постепенно были приравнены к рыночным условиям оплаты труда. Теперь органы рассматривали оплату труда как средство достижения желаемых организационных результатов, нежели как инструмент социальной политики или распределение доходов. Результатом этого процесса стало то, что сегодня 90% государственных служащих в Швеции имеют индивидуальные оклады.

Система политики оплаты труда, направленная на увеличение гибкости системы и ее реформирование, принимается все большим числом государств ЕС и имеет следующие цели:

- платить лучше, если работа выполнена лучше;
- платить в соответствии с выполненной работой, а не в соответствии с уровнем должности;
- платить в соответствии с уровнем зарплаты в частном секторе на аналогичных должностях;
- платить путем гибкого определения факторов оценки оплаты труда, а не за счет

автоматического ежегодного прироста в зарплате;

- децентрализовать систему оплаты посредством разрешения агентствам или министерствам вводить собственные системы градации и оплаты.

Следует отметить, что наряду с использованием гибких методов в оплате труда на государственной службе в позиционной системе, развивается тенденция внедрять систему оплаты по труду и в карьерных странах. В Германии подобное уже планируется, и на уровне местных органов уже используются соответствующие пилотные проекты. В Италии, Люксембурге, Португалии и Испании выплачиваются сверхурочные пособия и дополнительные выплаты за инициативу в работе. В Австрии система оплаты была полностью реформирована в 1994 году, и были введены специальные надбавки для улучшения качества деятельности государственных служащих.

Во многих странах существуют различные надбавки к основной зарплате. В Бельгии, Франции, Германии, Греции, Италии, Люксембурге и, если оговорено контрактом, в Дании, Нидерландах и Швеции существуют семейные надбавки, праздничные и/или рождественские выплаты. Всегда выплачивается надбавка, если работа выполняется в экстраординарных условиях, например за границей или с риском для здоровья. В некоторых странах выплачивают ежегодный прирост в зарплате. В Бельгии, Ирландии, Нидерландах, Люксембурге, Испании такой прирост выплачивается в соответствии с повышением. Такое возможно и в Дании, Италии и Швеции, если оговорено контрактом. В Бельгии такие приросты с 1997 года напрямую связаны с личной оценкой работника. Приросты в зарплате в Австрии частично зависят от выслуги лет, профессионального опыта, возможностей работника и специальных условий работы. Во Франции государственные служащие получают ежегодный прирост в зарплате; сумма определяется различными положениями разных министерств и агентств. В Италии, например, основной оклад составляет всего 40% от общей суммы зарплаты. Дополнительные пособия различаются в соответствии с географическим положением государственного служащего, семейным статусом, индивидуальным опытом, продуктивностью работы и т. п. Размер пособий достигает 50 % от общей зарплаты. Оставшиеся 10 % приходятся на выплаты в связи с особыми условиями работы или особой специальностью. В Испании система подобная.

Обобщая изложенное, можно отметить, что Великобритания и северные страны (страны Скандинавии) достигли наибольших изменений в политике оплаты труда и переходе к системе оплаты по труду и заслугам. Чаще всего, при замене старых систем на новые, происходит увеличение зарплаты. В этих странах, с целью установления дифференцированных уровней зарплаты, широко используются методы оценки и поощрения персонала.

Вместе с тем, и в тех странах, где система оплаты труда государственных служащих основана на традиционных системах, происходит тенденция продвижения к новым системам, предназначенным для того, чтобы сделать государственную службу более привлекательной и эффективной, а систему оплаты труда более стимулирующей и справедливой⁶⁷.

На размер заработной платы зарубежных стран оказывают влияние множество факторов, основными из которых являются факторы, приведенные в таблице 13⁶⁸.

Стаж работы как фактору уделяется внимание в большинстве стран; только Германия стоит здесь особняком. Все страны, за исключением Испании, вполне единодушны в отношении значимости круга профессиональных обязанностей. В то время как в Финляндии, Франции, Японии, Словакии, Чешской республике, в Словении и Корее более 90 % респондентов считают, что составляющие работу обязанности являются существенным основанием для расчета заработной платы, в Испании только около 2/5 респондентов разделяют эту точку зрения.

67

68

Таблица 13. Факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда в разных странах, %

Производительность труда или достижение целей – это центральный фактор определения заработной платы во всех странах. Существует также практически полное единодушие во мнении, что условия труда являются важным фактором, оказывающим влияние на оплату труда. Образование также играет важную роль в определении уровня заработной платы.

Размер семьи применительно к системам оплаты труда получил достаточно сильную поддержку в Японии, Корее, Испании и Китае, но другие страны не рассматривают его как значимый. Франция практически полностью отрицает уместность данного фактора.

Представленные в таблице 13 результаты, могут свидетельствовать о том, что производительность труда заняла место наиболее значимого критерия при расчете заработной платы в пяти странах: Чешской республике, Японии, Словакии, Испании и Финляндии. Важность профессиональных обязанностей была также подчеркнута Францией, Германией, Италией и другими странами.

Во всех странах, за исключением Испании, важность гендерного признака в определении компенсации получила наименьшую поддержку среди факторов, оказывающих влияние на расчет заработной платы.

Если рассмотреть материал в целом, то можно показать, что производительность труда со всей очевидностью оказывается наиболее важным основанием для систем оплаты труда. Профессиональные обязанности занимают второе место и тяжелые условия труда – третье. Оставшийся фактор образования и обучения занимает четвертое место. Респонденты в указанных странах сходятся во мнении относительно значимости данных четырех факторов. Этим названные факторы значительно отличаются от остальных. Трудовой стаж, размер семьи и возраст занимают соответственно пятое, шестое и седьмое место. Пол, последний из рассмотренных выше признаков, занимает последнее место.

Хорошо образованные люди имеют преимущество, получая высокую начальную заработную плату, по сравнению с теми, кто менее образован и обычно начинает трудовую жизнь гораздо раньше. Различия в зарплате между образованными и необразованными людьми начинают возрастать с 30-летнего возраста и далее. Качество образования – важный фактор, влияющий на оплату труда. Как отмечалось выше, на оплату влияет образование. Однако, как показывают результаты факторного анализа, это не так очевидно для Германии, Франции и Италии. В соответствии с ним данные страны располагаются позади других, сравниваемых здесь.

В Испании демографические факторы оплаты труда имеют большее значение, чем в других странах. Это коренным образом отличается от Франции, Германии и Финляндии, в которых считается, что демографические факторы не являются значимыми.

Выполнение задания, профессиональные (должностные) обязанности и условия труда формируют еще одну группу факторов, влияющих на оплату. В Испании эти аспекты не достигли такой значимой позиции, как можно было бы ожидать в условиях рыночной экономики: “Каждый должен зарабатывать свою зарплату ежедневно”.

Согласно результатам социологических опросов. При ответе на вопрос: “Насколько Вы удовлетворены заработной платой и дополнительными выплатами?” были получены разные данные. Согласно рис. 1⁶⁹, респонденты из Германии, Франции, Испании, Швеции и Финляндии удовлетворены больше других, но даже в этих странах оплатой труда удовлетворены менее одной трети опрошенных. Люди из бывших социалистических стран высказали наибольшее неудовлетворение. Что касается удовлетворенности заработной платой и дополнительными выплатами, мнение респондентов из Японии, Италии располагается между отмеченными двумя группами.

В России исследования подтверждают, что большинство работающего населения недовольны своей заработной платой, ее размером и порядком индексации.

Рис. 1. Степень удовлетворенности заработной платой и дополнительными выплатами, %.

Таким образом, оплата труда была и остается одним из наиболее сложных вопросов изучения трудовой жизни, особенно когда приходится затрагивать проблему справедливости системы оплаты. Другая серьезная проблема состоит в том, чтобы найти подход к оплате, который бы создавал трудовую мотивацию и делал практически реализуемой политику равенства между полами.

В европейских странах большое внимание уделяется внедрению и использованию гибких систем оплаты труда, социальных выплат и т.п. В компании “гибкая” часть социальных выплат, позволяет лучше учесть индивидуальные особенности и потребности работника путем перевода части “гибких выплат” в те программы, в которых он наиболее заинтересован.

Все больше внимания в последнее время уделяется программам помощи работникам, имеющим пристрастие к алкоголю, наркотикам, курению, носителям вируса СПИДа, а также столкнувшимся с иными проблемами: семейными неурядицами, психическими отклонениями, проблемами общения на работе, стрессами, физической неполноценностью и т.п. Впервые такая помощь была оказана в 1947 г. фирмой “Du Fount”, организовавшей систему помощи алкоголикам. Затем и другие фирмы, осознавая все увеличивающуюся ценность человеческих ресурсов, стали вкладывать средства в этом направлении. По оценкам Национального института по алкоголизму (США), каждый доллар, вложенный в программу помощи работникам, дает отдачу в 5,38 долл. Серьезную опасность для предприятий, особенно со сложными технологическими процессами, представляет употребление работниками наркотиков. Именно поэтому, несмотря на достаточно высокие затраты (на проведение одного теста требуется 40-50 долл.), большинство фирм при приеме на работу обязательно проводят медицинское тестирование на употребление наркотиков. Каждая из программ целенаправленно решает одну из проблем работника, но многообразие программ позволяет выработать дифференцированную относительно каждого гибкую социальную политику стимулирования и мотивации. Интегрирование различных программ в общую систему управления человеческими ресурсами направлено на достижение стратегических целей предприятия путем глубокого изучения потребностей работников и предоставления возможности решить их проблемы с помощью самого предприятия. На реализацию социальных программ в рамках рынка труда во многих западных странах ежегодно выделяются средства в объеме Ведущее место по этому показателю занимает Швеция, в которой за счет государства и частного капитала финансируются: дошкольное, школьное, среднее специальное, высшее и научное образование – на 80-90%, пожизненная подготовка и переподготовка кадров – на 90%, пособия по безработице и различные виды социального вспомоществования – на 75-80%, пенсионное обеспечение – на 90-100%, расходы на восстановление, укрепление здоровья и культурное развитие – на 70-80%. Политика активной социальной защиты населения на рынке труда, включающая переподготовку безработных, иммигрантов, молодежи, женщин-домохозяек, оплату рабочих мест инвалидов, поощрение мелкого и семейного предпринимательства, предоставление полной информации о вакансиях и т.п., позволяет Швеции удерживать самый высокий уровень занятости населения: даже для возрастной группы 60-65 лет он у мужчин превышает 60%, а у женщин – 50%⁷⁰.

Социальные выплаты и льготы, предоставляемые помимо прямого материального поощрения, играют важную роль в стимулировании трудовой активности персонала в

зарубежной практике управления. Примером социальной активности предприятий в этом могут служить оплаченное, но неотработанное рабочее время (ежегодные отпуска, праздничные дни, время болезни, некоторые виды отпусков по личным вопросам); страховка за счет компании; пенсии по старости, по инвалидности, в случае потери кормильца; оплата компанией всевозможных услуг персоналу; питание в кафетериях и др.

По мнению зарубежных специалистов, такие льготы и выплаты перестали носить временный, дополнительный характер и превратились в жизненно важную потребность не только самих работников, но и членов их семей. По данным социологических обследований (в 1988 г.) в США доля выплат так называемого социального плана в общих издержках на рабочую силу достигла в некоторых фирмах 27%.

В последние годы находят развитие гибкие системы социальных выплат и льгот, суть которых в том, чтобы работник мог выбирать из набора дотаций, предлагаемых ему на предприятии то, что ему больше подходит. В обиходе такие системы образно называют «меню кафетерия», откуда работники по своему «вкусу» могут подобрать набор соответствующих выплат и льгот.

На каждого работника фирма резервирует определенную денежную сумму для оплаты установленного объема социальных льгот. Во многих фирмах сами работники из своей зарплаты могут делать отчисления на данный счет. Это способствует увеличению счета и обеспечивает работнику возможность приобретения других льгот, в том числе и выходящих за рамки установленных фирмой.

Создание для каждого работника специального счета под социальные льготы и выплаты позволяет фирме строго контролировать этот вид издержек на рабочую силу. С другой стороны, «меню кафетерия» является действительно очень гибким для работников. Большой популярностью пользуются так называемые банки отпусков, которые объединяют оплаченные дни отпусков, «больничные» дни и т.п. Когда работнику требуется дополнительно взять один или несколько дней для своих нужд, он может пользоваться запасом из банка отпусков, «выкупить» какое-то количество дней в счет будущих отпускных или взять в обмен на другие льготы.

На многих фирмах, если работник не желает получить льготы в натуральной форме, он может получить их стоимость в деньгах. Однако обмен всех имеющихся льгот и выплат на эквивалентную денежную сумму не допускается.

В современных условиях западные компании большое внимание уделяют стимулированию нововведений.

На многих западноевропейских фирмах создаются на долговременной основе (например, на 5 лет) премиальные фонды за освоение и выпуск новой продукции. Их размер непосредственно зависит от прибыли, полученной от продажи новинки.

В отдельных компаниях устанавливается норматив на долю новой продукции в общем объеме продаж. С ним связывается и формирование премиальных фондов. В фирме «Сименс» для всех отделений установлено, что не менее 25% объема продаж должно приходиться на новую продукцию, которая не производилась 5 лет назад.

Премирование подразделений за создание новой продукции широко использует компания «Фиат». Так, в середине 80-х годов здесь под лозунгом «риск – ответственность – вознаграждение» значительно увеличили премии за эффективность работы подразделений по созданию новой продукции. Перестройке подверглась система премирования 300 высших управляющих, причем доля премий в общей сумме денежных выплат была тем больше, чем выше ранг. При этом расширилось применение так называемых «отложенных премий». Это означает, что за создание новой продукции устанавливаются высокие премии для управляющих, вовлеченных в процесс нововведений, но выплата их откладывается на фиксированный срок, например, на один или два года. По истечении срока предварительно установленный размер премии корректируется на коэффициент от 0 до 1,4 в зависимости от коммерческих успехов новшеств, от «поведения» новой продукции на рынке и ее оценки потребителем.

Российские компании постоянно изучают, модифицируют и успешно используют различные европейский опыт организации оплаты и стимулирования труда работников.

Приложение 1

Тарифная группа 1:

Род деятельности, не требующий предварительных знаний, например, рабочие, выполняющие простую работу:

уборщики столов;

прачки;

уборщики/цы;

дворники;

раздатчики;

курьеры;

рабочие в системе ротации в первые 12 месяцев работы;

необученный обслуживающий персонал с несложным родом деятельности;

рабочие складов/хранилищ;

подсобные рабочие кухни (мойщики посуды и т.п.).

Тарифная группа 2:

Род деятельности, предполагающий знания или навыки, для которых необходимо время обучения, например:

работники в системах ротации, которые могут попеременно выполнять все виды заданий, а также самостоятельно и регулярно их выполняют и/или глубоко специализируются на выполнении отдельных работ;

основные и ночные уборщики/цы;

рабочие/тницы сервиса в первые 12 месяцев их работы;

курьеры после исполнения этой работы в течение не менее 12 месяцев;

рабочие с простым родом занятий в управлении (работа с картотекой, заполнение формуляров, сортировочные работы и т.п.);

обученный обслуживающий персонал в первые 12 месяцев работы;

обученные продавцы в первые 12 месяцев их работы;

обученные кассиры;

рабочие буфета и гарниров с несложным родом деятельности;

рабочий по подготовке пиццы;

грилеры в первые 12 месяцев их работы;

рабочие складов/хранилищ с повышенными требованиями;

подсобные рабочие кухни с повышенными требованиями;

уборщики/цы с повышенными требованиями.

Тарифная группа 3:

Деятельность, требующая углубленных знаний и/или навыков, например:

тренер бригады без права отдавать распоряжения;

рабочие/работницы с правом надзора на отдельных участках системы ротации без права отдавать распоряжения;

рабочие/цы в системе ротации, которые могут попеременно выполнять все отдельные задания, а также выполнять их самостоятельно и регулярно, после 30 месяцев работы (время

ротационной работы 33 месяца);

- рабочие сервиса после не менее 12 месяцев работы в этой должности;
- рабочие в управлении с родом деятельности, выходящим за рамки тарифной группы 2;
- обслуживающий персонал после первых 12 месяцев их работы;
- продавцы после первых 12 месяцев их работы;
- кассиры с повышенными требованиями;
- рабочие буфета и гарниров;
- грилеры после первых 12 месяцев их работы;
- повара пиццы;
- рабочие по подготовке пиццы с повышенными требованиями;
- рабочие складов/хранилищ со специальными требованиями;
- водители.

Тарифная группа 4:

Деятельность, требующая знаний и/или навыков, выходящих за рамки тарифной группы 3, например:

- рабочие с правом надзора на отдельных участках ротационной системы без права отдавать распоряжения после 12 месяцев работы в этой должности;

- бригадиры и начальники вспомогательных смен в первые 12 месяцев работы в этой должности;

- работник в приемной, телефонист/ка;
- машинисты/ки, фонографисты/ки, стенографисты/ки, секретари/ши;
- управляющий/ая казино;
- обслуживающий персонал с повышенными требованиями;
- продавцы с повышенными требованиями;
- кассиры со специальными требованиями;
- второй повар, младший повар;
- рабочие буфета и гарниров с повышенными требованиями;
- грилеры с повышенными требованиями;
- повара пиццы с повышенными требованиями;
- рабочие по подготовке пиццы со специальными требованиями;
- водители с повышенными требованиями.

Тарифная группа 5:

Деятельность, предполагающая основательные и/или многосторонние знания и навыки, получаемые, как правило в результате законченного профессионального обучения или обучения на предприятии с соответствующим опытом работы в системном ресторане, например:

- бригадир и начальник вспомогательной смены после отработки в должности не менее 12 месяцев;

- тренеры в первые шесть месяцев обучения на предприятии;

- машинист/ки, фонографист/ки, стенографист/ки, работники бюро с повышенными требованиями;

- секретари/ши;

- управляющий/ая казино после отработки в этой должности не менее 12 месяцев;

- рабочие в управлении с повышенными требованиями;

- обслуживающий персонал со специальными требованиями;

- продавцы со специальными требованиями;

- рабочие буфета и гарниров со специальными требованиями;

- грилеры со специальными требованиями;

- повара пиццы со специальными требованиями;

- повара, кондитеры, мясники;

ассистенты по диетическому питанию;
специалист по продуктам, готовым к употреблению (ресторанный повар).

Тарифная группа 6:

Деятельность, предполагающая углубленные основательные и многосторонние знания, а также принятие самостоятельных решений при их использовании в ограниченном объеме, например:

ассистент/ка ресторана в первый год своей деятельности;
бригадиры со стажем работы в этой должности не менее 3 лет;
делопроизводитель в бухгалтерии, вычислительном центре, отделе кадров, в отделе строительства и недвижимости, в отделе закупок и других отделах;
секретарь/ша с повышенными требованиями;
повар, кондитер, мясник с повышенными требованиями;
шеф-грилер/ша;
ассистент/ка по диетическому питанию с повышенными требованиями;
специалист (ресторанный повар) по продуктам, готовым к употреблению.

Тарифная группа 7:

Деятельность, предполагающая обширные знания и осуществление которой требует, в основном, принятия на себя собственных решений и ответственности, например:

ассистент/ка ресторана после первого года работы в этой должности;
секретарь/ша со специальными требованиями;
делопроизводитель в бухгалтерии, вычислительном центре, отделе кадров, отделе строительства и недвижимости, отделе закупок и других отделах с повышенными требованиями;
повар, кондитер, мясник со специальными требованиями;
шеф-грилер с повышенными требованиями;
специалист (ресторанный повар) по продуктам, готовым к употреблению, со специальными требованиями.

Тарифная группа 8:

Деятельность, предъявляющая специальные требования к профессиональному мастерству и/или связанная с повышенной ответственностью, например:

первый ассистент/ка ресторана, заместитель руководителя ресторана;
ассистент/ка управления (начальник/ца специализированного участка);
начальник/ца группы в управлении;
шеф-повар небольших кухонь, там же главный кондитер, главный мясник.

Тарифная группа 9:

Деятельность, требующая знаний всего производственного процесса, и при которой степень сложности и ответственности выходит за рамки тарифной группы 8, например:

руководитель ресторана в первые три года работы в этой должности;
ассистент/ка управления с повышенными требованиями в первые три года работы в этой должности;
начальник группы в управлении с повышенными требованиями;
шеф-повар, там же главный кондитер и главный мясник.

Тарифная группа 10:

Деятельность, требующая знаний всего производственного процесса, и при которой степень сложности и ответственности выходит за рамки тарифной группы 9, например:

руководитель ресторана после работы в этой должности не менее трех лет;
ассистент/ка управления с повышенными требованиями после работы в этой

должности не менее трех лет;

начальник группы в управлении со специальными требованиями;

руководитель отдела в управлении;

шеф-повар больших кухонь, там же главный кондитер и главный мясник.

Тарифная группа 11:

Деятельность, связанная с оперативными, товароснабженческими, а также кадрово-экономическими задачами, предъявляющими высокую степень сложности и ответственности, например:

руководители выше уровня руководителя ресторана;

руководитель ресторана после работы в этой должности не менее пяти лет;

окружной руководитель;

руководители в администрации.

Тарифная группа 12:

Деятельность, связанная с оперативными, товароснабженческими, а также кадрово-экономическими задачами, предъявляющими высокую степень сложности и ответственности и выходящими за рамки тарифной группы 11, например:

руководители выше уровня руководителя ресторана;

руководители в администрации.

Приложение 2.

Группы тарифных разрядов в тарифном договоре об оплате труда рабочих фирмы Р. Дж. Рейнолдс табаккл ГмбХ ⁷¹

Ежемесячная плата за труд составляет
с 01.10.1996 г.

Тарифная группа 13.528 нем.марок
– вспомогательные рабочие, выполняющие простую работу (W)
– уборщики (W)

Тарифная группа 23.581 нем.марок
(в настоящее время не занято)

Тарифная группа 33.688 нем.марок
– вспомогательные рабочие с повышенной ответственностью (W)

Тарифная группа 43.799 нем.марок
– в настоящее время не занято

Тарифная группа 53.913 нем.марок

- табачные работники(цы)(W)
- вспомогательные работники с повышенной ответственностью, обслуживающие машины (W)
- транспортные работники(цы)(W)
- складские работники(цы) (W)

Тарифная группа 64.030 нем.марок

- вспомогательные рабочие типографии (W)
- контроль продукции (W)

Тарифная группа 74.151 нем.марок

- станочник(ца)(W)
- контролер качества (W)

Тарифная группа 84.276 нем.марок

- вспомогательные рабочие ремонтно-технических служб (W)
- квалифицированный(ая) табачный работник(ца) (W)
- ответственный(ая) за комбинирование (W)
- охранник фабрики (W)
- обслуживающий персонал печатных и штамповочных машин (W)
- складские работники(цы), материальное снабжение (W)

Тарифная группа 94.404 нем.марок

- водитель (W)
- котельщик(ца) (W)
- Вспомогательный(ая) работник(ца) на производстве добавочных средств (W)
- водитель доставки (V)

Тарифная группа 104.536 нем.марок

- сотрудник(ца) домоуправления (W)
- дневной вахтер(ша) (W)

Тарифная группа 114.672 нем.марок

- медсестра/санитар (W)
- повар/повариха (W)

Тарифная группа 124.812 нем.марок

- персонал надзора (W)

Тарифная группа 134.957 нем.марок

- конторщик(ца) (W)

Тарифная группа 145.106 нем.марок

- этикетчик(ца) (W)
- конторщик(ца) (W)

Тарифная группа 155.259 нем.марок

- технический(ая) чертежник(ца)(W)

Тарифная группа 165.416 нем.марок

- кладовщик(ца)(V)
- делопроизводитель с повышенной ответственностью (W)
- хим.лаборант(ка) (H)

Тарифная группа 175.579 нем.марок

- слесарь-ремонтник(ца)(W)
- электрик (W)
- формовщик(ца) для штамповочных машин(W)
- квалифицированный рабочий типографии (W)
- делопроизводитель особой квалификации (W,H,V)
- секретарь(ша), делопроизводитель (H,V)

Тарифная группа 185.746 нем.марок

- финансовый бухгалтер(ша) (H)
- делопроизводитель особой квалификации и повышенной ответственности (W,H)
- хим.лаборант(ка) с повышенной ответственностью(H)
- сдавшие экзамен медсестра/санитар (W)

Тарифная группа 195.919 нем.марок

- делопроизводитель службы баланса и отчетности (H)
- электроник установок (W)

Тарифная группа 206.096 нем.марок

- наладчик(ца) (W)
- ассистент(ка) (H,W)
- печатник(ца) оффсетной печати (W)

Тарифная группа 216.279 нем.марок

- секретарь(ша) правления (H)
- руководитель группы знакового управления (W)
- программист(ка) (H)

Тарифная группа 226.468 нем.марок

- руководитель участка (V)

Тарифная группа 236.662 нем.марок

- руководитель группы (W)
- руководитель службы техобслуживания(W)

Тарифная группа 246.861 нем.марок

- в настоящее время не занято

Тарифная группа 257.279 нем.марок

- руководитель отдела транспорт/здания (W)
- график (W)
- специалист(ка) по подготовительным работам в типографии (W)

Тарифная группа 267.732 нем.марок
– бухгалтер по балансу (Н)
– программист(ка) по организации (Н)
– руководитель отдела бухгалтерского учета/закупок (W)
– руководитель отдела, цех по прокатке фольги (W)
– младший начальник отдела продукции (Н)

Тарифная группа 278.193 нем.марок
– специалист(ка) по финансовому планированию
и управлению (Н)

Тарифная группа 288.692 нем.марок
– системный аналитик (Н)
– младший табачный эксперт(Н)
– начальник отдела, предприятие (W)
– руководитель региона распределения (V)

Тарифная группа 299.221 нем.марок
– закупщик(ца) производственных/рекламных средств (Н)
– руководитель отдела энергетика/электроника/электричество(W)
– руководитель отдела подготовительные работы (W)
– руководитель отдела, графическая студия (W)

Пояснения:

Н – правление

V – сбыт/разъездная работа, доставка

W – предприятия

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – 4-е изд. – М.: Ось-89, 2006.
2. Асп Э., Ухмаваара Х. Факторы, определяющие заработную плату // Журнал социологии и антропологии. 1999. том ??, выпуск 4.
3. Бонвичини Роберто. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? – М.: «Права человека», 2005.
4. Вишневская Н.Т. особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. 2006. N1.
5. Войтенкова Г.Ф. Основные принципы установления минимальной заработной платы в мировой практике // Общество и экономика. 1993. N 6.
6. 270 рублей в час – только этого мало! Солидарность. 2006. N 37.
7. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США. www.iteam.ru.
8. Дюков С. П., Яковлева Е. П., Майоров А. Л., Коробутов А. В. Нормативно-правовая

база деятельности государственных служащих в Швеции. Отчет по материалам поездки делегации Федерального казначейства в Швецию с 11 по 15 апреля 2005 года.

9. Ежеминутная интернет-газета ОБОЗРЕВАТЕЛЬ 26.01.2006. 11:27.
10. Информация для иностранцев о работе в Финляндии. www.faror.com/faro/pdf/tyoelama_rus.pdf.
11. Испания: Конституция и законодательные акты. М., 1982.
12. Капаров С.А. Оплата труда на государственной службе зарубежных стран и казахстанский опыт. http://www.kyzmet.kz/?id_1=3&type=news&lang=ru&nid=115.
13. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999.
14. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во проспект, 2005. С. 191.
15. Киселев И. Я. Новый опыт трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) – М.: ЗАО «Бизнес-школа „Интел-Синтез“ совместно с ООО „Журнал «Управление персоналом“, 2003.
16. Лазарева Н.В. Возможности использования зарубежного опыта регулирования заработной платы. Материалы X региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». СевКавГТУ, 2006. с. 14. Северо-Кавказский государственный технический университет. <http://www.ncstu.ru>.
17. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции / Трудовое право – 2005. N 1.
18. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001.
19. Мазманова Б. Г. Соотношение рыночного и социально-политического факторов в механизме образования заработной платы / Менеджмент в России и за рубежом, 2001 . N 4 .
20. Никифорова А.А. Оплата труда руководителей фирм (предприятий) в странах с развитой рыночной экономикой //Труд за рубежом. 1995, N1.
21. Островская Т.Г. Организация и стимулирование труда (зарубежный опыт) // Пищевая промышленность. 2005. N 7.
22. Перспективы развития систем оплаты труда в государственном секторе Великобритании в 2004-2006 гг., ARCADIS, 2005.
23. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции//Социалистический труд. 1990.N 7. С. 106.
24. Политика доходов и качество жизни населения / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003.
25. Рамочный (отраслевой) тарифный договор для рабочих табачной промышленности. <http://www.iuf.ru/index.php?start=80&ss=3>.
26. Рамочный тарифный договор для рабочих промышленности пищевых жиров. <http://www.iuf.ru/index.php?start=80&ss=3>.
27. РИА «Новости» (<http://rian.ru>). 01.11.2005.
28. Роговина О.М. Труд и социальное развитие Франции в канун XX века / Труд за рубежом – 2001. N3.
29. Роик В. Регулирование заработной платы – центральный вопрос социальной политики государства // Человек и труд. 2005. N 1.
30. Рочко А.В. Организация заработной платы во Франции // Труд за рубежом. 1995. N3.
31. Сидорова Ж. **Мировой опыт индексации доходов населения // Отечественные записки** <http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=527>.
32. Сорокин Д. Мифология приватизации: социальные ожидания и экономическая реальность // Проблемы теории и практики управления. – 1992. – N5.
33. Тарифный договор об оплате труда в системе ресторанов и гостиниц Свободного и Ганзейского города Гамбург. IUF. Москва, 1999. <http://www.iuf.ru/index.php?start=80>

amp;ss=3.

34. Тарифный договор об оплате труда «ETV Systemgastronomie». IUF. Москва, 1999. <http://www.iuf.ru/index.php?start=80> amp;ss=3.

35. Тарифный договор об оплате труда рабочих фирмы Р. Дж. Рейнолдс табакко ГмбХ. Москва, 1998 г. <http://www.iuf.ru/index.php?start=80> amp;ss=3.

36. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. – М.: Юристъ, 2002.

37. Цыганов М.Е. Регулирование сверхурочной работы: опыт стран Европейского Союза // Трудовое право. 2004. N 10.

38. Шлихтер А.А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран // Труд за рубежом. 2004. N 1.

39. HRNL – ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ РЕСТОРАННОГО И ГОСТИНИЧНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ФИНЛЯНДИИ. <http://www.iuf.ru/index.php?start=80> amp;ss=3.

40. Dow Jones Newswires, ПРАЙМ-ТАСС, 2007.

41. http://www.russianvienna.com/sb/sb9_2003sarplata.htm

42. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/dashop/printproduct/EN?catalogue=Eurostat> amp;product=3-01042003-EN-AP-EN amp;mode=download.

43. http://nwapa.spb.ru/ftxt/0029/chapter_8.html

44. Yearbook of labour statistics 2001. International Labour Office Geneva. 2001.