



РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

8

8.1	Занятость и безработица	2
8.2	Расходы на оплату труда	3
8.3	Трудовой договор и представление интересов работников	4
8.4	Рабочее время и отпуск	6
8.5	Увольнение и неполная занятость	7
8.6	Социальное страхование	8
8.7	Поиск персонала	12

По производительности труда Швейцария входит в число мировых лидеров. Рынок труда характеризуется в Швейцарии либеральным трудовым законодательством, малым числом правовых ограничений и высочайшей социальной стабильностью. Трудовые споры разрешаются в рамках социального партнерства. Забастовок практически не бывает. В основу системы социального обеспечения работников положен принцип солидарности и личной ответственности. Высокий уровень заработной платы привлекает квалифицированный персонал. Низкий уровень расходов на социальное страхование обеспечивает хорошую конкурентоспособность удельных трудозатрат, что приносит выгоду и преимущества работодателям.

8.1 ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА

Численность экономически активного населения Швейцарии составляет примерно 4,7 млн человек (по состоянию на 4 квартал 2019 года), из них около 2,2 млн – женщины. Уровень безработицы, рассчитанный по методологии Международной организации труда (МОТ), равен 3,9 % и является одним из самых низких в Европе.

Доля иностранцев в общей численности экономически активного населения составляет 26 %. В режиме неполного рабочего дня работают 37 % всех занятых. Из 2,2 млн работающих женщин примерно 60 % трудятся неполный рабочий день, тогда как для 2,5 млн работающих мужчин этот показатель равен всего лишь 18 %. Уровень безработицы в Швейцарии традиционно низок.

Трудовые кадры Швейцарии имеют высокую квалификацию, более 40 % имеют высшее образование. Швейцарские работники славятся во всем мире хорошим владением иностранными языками, а швейцарские руководящие кадры обладают богатым международным опытом – выше среднего уровня.

Международный опыт руководящих кадров, 2019

1 = низкий, 10 = высокий

(ТАБЛ. 24)

1	Объединенные Арабские Эмираты	7,91
2	Швейцария	7,73
3	Нидерланды	7,55
4	Катар	7,53
5	Швеция	7,47
6	Ирландия	7,47
7	Гонконг	7,45
8	Люксембург	7,32
9	Сингапур	7,29
10	Бельгия	6,75
13	Австрия	6,40
21	Германия	6,03
28	Соединенное Королевство	5,61
29	США	5,57
34	Индия	5,29
40	Канада	5,13
43	Италия	5,12
45	Китай	5,07
48	Франция	4,94
52	Республика Корея	4,76

Источник: IMD World Competitiveness Center 2019

По мотивации к труду швейцарцы занимают четвертое место в мире после Дании, Австрии и Ирландии. Отождествление себя с предприятием у сотрудников выражено очень ярко; это связано, среди прочего, с тем, что большая часть компаний – это малые и средние предприятия.

Мотивация к труду по сравнению с другими странами, 2019

1 = низкая, 10 = высокая

(ТАБЛ. 25)

1	Дания	7,86
2	Австрия	7,82
3	Ирландия	7,55
4	Швейцария	7,47
5	Нидерланды	7,44
8	Швеция	7,30
10	Германия	7,07
14	Гонконг	6,97
16	Китай	6,88
18	США	6,67
20	Сингапур	6,49
21	Канада	6,39
22	Люксембург	6,36
27	Япония	6,03
34	Италия	5,67
35	Индия	5,57
38	Соединенное Королевство	5,46
41	Республика Корея	5,32
46	Франция	5,08

Источник: IMD World Competitiveness Center 2019

8.2 РАСХОДЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА

8.2.1 Зарботная плата

Уровень заработной платы в Швейцарии относительно высок. Он отражает большее количество отработанного времени, высокий уровень производительности и благосостояния. Высокая заработная плата является свидетельством успеха и привлекает в страну квалифицированные кадры. Ввиду того, что различные отчисления (налоги, взносы в фонды социального страхования) в Швейцарии ниже, чем в других странах, она занимает первое место и по уровню чистого дохода.

Регулярно обновляемые официальные данные об уровне и структуре заработной платы отображают значительные различия в зарплатах как между отраслями экономики, так и внутри самих отраслей, а также между городом и сельским сектором.

www.lohnrechner.bfs.admin.ch

Калькулятор индивидуальной заработной платы

www.bfs.admin.ch > Statistiken finden > 03 Arbeit und Erwerb

Зарботные платы, трудовые доходы и расходы на оплату труда

8.2.2 Дополнительные расходы на персонал

Для работодателя решающее значение имеет не размер выплаченной заработной платы, а удельные трудозатраты, то есть издержки на рабочую силу в расчете на единицу продукции. И хотя уровень заработной платы в Швейцарии высок, но иные расходы на персонал, которые работодатель несет дополнительно помимо выплаты заработной платы (взносы работодателя в фонды социального страхования), составляют всего около 15 %. Благодаря этому, а также с учетом высокой производительности труда, умеренного уровня налогов и низких затрат на капитал работодатель в конечном итоге платит в определенных случаях меньше, чем в других европейских странах.

8.2.3 Производительность труда

Еще один важный аспект труда – это его производительность. В рамках международного сравнительного анализа она рассчитывается как объем валового внутреннего продукта на один отработанный час или на одного занятого. И здесь видно, что Швейцария – это страна, где производительность труда одна из самых высоких в мире.

Производительность труда, 2018

ВВП в расчете на одного занятого, в USD

(ТАБЛ. 26)

1	Ирландия	343'380
2	Саудовская Аравия	304'536
3	Норвегия	227'516
4	Катар	187'469
5	Швеция	185'030
8	Швейцария	146'508
10	Канада	139'156
12	США	137'893
14	Нидерланды	133'687
16	Республика Корея	122'433
17	Австрия	120'085
18	Германия	118'230
24	Франция	102'305
25	Япония	99'966
29	Соединенное Королевство	96'047
30	Италия	96'042
32	Люксембург	94'155
37	Гонконг	76'530

Источник: IMD World Competitiveness Center 2019

8.3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Швейцарский рынок труда в целом считается одним из самых либеральных в мире (см. табл. 27). Трудовое право Швейцарии регулирует права и обязанности как работников, так и работодателей. Оно содержит гораздо меньше нормативных предписаний, чем право государств ЕС, и регулируется разными законами - центральное значение имеют, в особенности, нормы обязательственного права (индивидуальный трудовой договор, коллективный трудовой договор, типовой трудовой договор), трудовое законодательство (общие положения об охране здоровья, времени работы и отдыха, о трудовых правах несовершеннолетних граждан, а также беременных и кормящих женщин) и закон о страховании от несчастных случаев (безопасность труда).

Нормативно-правовые акты на уровне конфедерации и кантонов носят императивный характер и имеют приоритет перед положениями коллективного трудового договора; однако в интересах работников могут быть разработаны иные по содержанию предписания, если из императивных норм не следует иное. И наоборот, если речь идет о нормах закона, которые не имеют императивного характера, приоритет имеют соглашения, заключенные между сторонами. Некоторые императивные нормы трудового законодательства могут быть изменены в рамках коллективного договора, но не в рамках индивидуального трудового договора.

Заработная плата устанавливается путем переговоров либо в индивидуальном порядке непосредственно между работодателем и работником, либо в рамках коллективных трудовых договоров. И здесь законодатель, в контексте либеральной модели экономики, также воздерживается от излишнего регулирования и сознательно дает возможность социальным партнерам свободно заключать прямые соглашения.

8.3.1 Индивидуальный трудовой договор

Работодатель обязан не позднее чем через один месяц после начала трудовых отношений зафиксировать существенные условия трудового договора в письменном виде и предоставить их работнику.

Крупным предприятиям рекомендуется разработать Общие условия найма и труда, содержащие важнейшие положения трудовых договоров. Сам индивидуальный трудовой договор содержит тогда только договоренности о заработной плате, сроках расторжения договора, а также важные специальные положения (например о запрете на конкуренцию, сверхурочной работе, изобретениях и т. д.). Трудовые договоры и Общие условия найма и труда должны соответствовать императивным нормам обязательственного права Швейцарии, трудовому законодательству и соответствующим положениям применимого коллективного трудового договора. Общие условия найма и труда не следует путать с распространенными в странах ЕС коллективными соглашениями, заключаемыми между работодателем и советом трудового коллектива (подобного совета в такой форме в Швейцарии не существует). Зато промышленные предприятия Швейцарии обязаны разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка. Данные правила содержат предписания по охране здоровья и предотвращению несчастных случаев. При подготовке этих правил необходимо сначала выслушать мнения работников компании.

Предприятия могут предусмотреть в трудовом договоре запрет на конкуренцию, действующий как во время существования трудовых отношений, так и после их прекращения. Посредством запрета на конкуренцию работодатель исключает возможность применения увольняющимся наемным работником специальных знаний, полученных им во время работы на предприятии, в целях конкуренции со своим бывшим работодателем. К формулированию таких запретов и применению их на практике предъявляются высокие требования.

Дерегулирование рынка труда, 2019

Предпринимательская деятельность 1 = сильно ограничена, 10 = совсем не ограничена

(ТАБЛ. 27)

1	Сингапур	8,27
2	Гонконг	7,90
3	Объединенные Арабские Эмираты	7,83
4	Нидерланды	7,39
5	Швейцария	7,21
6	Дания	7,16
7	Люксембург	7,15
9	Ирландия	7,02
11	Соединенное Королевство	6,90
13	Катар	6,79
15	Австралия	6,60
16	США	6,58
17	Канада	6,55
22	Саудовская Аравия	6,00
24	Китай	5,71
30	Германия	5,29
31	Индия	5,26
36	Австрия	4,84
48	Франция	4,10
49	Япония	4,02

Источник: IMD World Competitiveness Center 2019

Швейцарский рынок труда считается одним из самых либеральных в мире.

Выплата компенсации работнику за соблюдение запрета на конкуренцию в обязательном порядке не предусмотрена. Среди требований, предъявляемых к порядку оформления запрета на конкуренцию, можно назвать, например, следующие:

- письменная форма;
- четкое и конкретное описание (место и сфера применения, круг клиентов); общих формулировок запрета недостаточно;
- указание срока действия запрета; обычно не более трех лет;
- изложение принципа реального исполнения обязательств по запрету на конкуренцию, неустойка и последствия ее применения.

8.3.2 Коллективные трудовые договоры

Коллективный договор заключается между объединениями работодателей и объединениями работников. Данные социальные партнеры определяют в нем нижние пределы условий труда (например, минимальный размер оплаты труда, отпуск, время работы, сроки расторжения договора или пенсионный возраст), которые не должны нарушаться в индивидуальных трудовых договорах. Коллективный трудовой договор обычно заключается на определенный срок. В течение этого срока обе стороны обязаны стремиться к разрешению споров мирным путем.

Административные органы на федеральном и кантональном уровне могут принять Акт об общеобязательном характере коллективного трудового договора, которым действие такого договора будет распространено на всех работников и работодателей соответствующей отрасли. Минимальный размер оплаты труда, согласованный в рамках этого коллективного трудового договора, обязателен для всех работодателей отрасли. Нормы примерно 600 коллективных трудовых договоров, не объявленных общеобязательными (данные на 2018 год), следует соблюдать только в том случае, если стороны договора являются членами соответствующих объединений. В Швейцарии существует 46 коллективных трудовых договоров, признанных в качестве общеобязательных Федеральным советом Швейцарии, и 39 договоров, признанных общеобязательными на уровне кантонов (данные на 2019 год).

Если между работодателем и его персоналом возникают разногласия, то стороны, как правило, стремятся урегулировать их путем переговоров еще на уровне предприятия. Этот базовый принцип был заложен в так называемом «Мирном соглашении», заключенном в 1937 году между швейцарскими организациями работодателей и наемных работников. В соответствии с закрепленным в этом соглашении взаимным обязательством разрешать споры мирным путем социальные партнеры стремятся к урегулированию конфликтов путем переговоров. Такие отношения между работодателем и работником, когда в основу взаимодействия сторон заложен поиск конструктивных решений, являются в Швейцарии нормой (см. табл. 28).

www.seco.admin.ch > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen
Коллективные трудовые договоры

8.3.3 Участие работников в управлении предприятием и представление их интересов

Участие работников в управлении предприятием регулируется специальным законом (das Mitwirkungsgesetz). Его действие распространяется на все частные предприятия Швейцарии, использующие наемный труд, - причем независимо от их размера. Участие в управлении предприятием осуществляется, главным образом, в форме информирования сотрудников и учета их мнения.

В сферах деятельности, указанных ниже, работодатель обязан предоставлять работникам информацию обо всех важных событиях, нововведениях и/или изменениях. Сотрудники, со своей стороны, вправе обращаться к работодателю с вопросами и/или инициативами и вносить предложения. Кроме того, закон регулирует порядок выборов в представительный орган работников. Право на формирование такого представительного органа имеется на предприятиях с численностью работников 50 человек и более. В императивном порядке обязанность информирования представительных органов работников или самих наемных сотрудников и/или проведения консультаций с ними возникает в следующих сферах деятельности:

- по всем вопросам безопасности и охраны труда;
- при переходе прав собственности на предприятия;
- при массовых увольнениях;
- в случае присоединения к какой-либо программе корпоративного социального страхования.

Кроме того, работодатели должны по крайней мере один раз в год информировать работников о том, какое влияние оказывает хозяйственная деятельность компании на занятость и персонал.

Взаимодействие между работодателями и работниками, 2017

1 = полная конфронтация, 7 = полное сотрудничество
(ТАБЛ. 28)

1	Швейцария	6,2
2	Сингапур	6,2
3	Норвегия	6,1
4	Дания	6,0
5	Нидерланды	5,9
6	Новая Зеландия	5,8
7	Япония	5,7
10	Гонконг	5,6
11	Люксембург	5,6
14	США	5,4
15	Канада	5,4
19	Соединенное Королевство	5,3
21	Германия	5,3
27	Ирландия	5,1
50	Китай	4,6
56	Индия	4,5
102	Италия	4,0
109	Франция	3,9
130	Республика Корея	3,5

Источник: WEF, The Global Competitiveness Index 2017–2018

Советы трудовых коллективов в Европе обладают, по сравнению с представительствами работников, организованными по законам Швейцарии, значительно большими полномочиями. Основное различие состоит, прежде всего, в том, что швейцарские представительные органы работников, в отличие от советов трудовых коллективов, не имеют возможности продвигать свою собственную точку зрения и требовать от работодателя принять то или иное решение. Они обладают только правом получения информации, заслушивания и совещательного голоса.

8.4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТПУСК

8.4.1 Нормальная и максимальная продолжительность рабочего времени, режимы рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени на предприятии в соответствии с индивидуальным или коллективным трудовым договором составляет в Швейцарии 40-44 часа в неделю. Максимальная продолжительность рабочего времени в Швейцарии установлена законом и остается неизменной уже в течение многих десятилетий. Для промышленных предприятий максимальная продолжительность рабочего времени составляет 45 часов в неделю (эта норма распространяется также на офисных работников, технических специалистов и торговых сотрудников крупных предприятий розничной торговли). На других коммерческих предприятиях продолжительность рабочей недели ограничена 50 часами. Такое разделение понятий «нормальная» и «максимальная» продолжительность рабочего времени имеет значение для понимания различия между сверхурочной работой и переработкой.

На практике существуют самые разные возможности адаптации режима рабочего времени под нужды предприятия. В качестве примеров следует назвать следующие: скользящий график работы, режим гибкого рабочего времени, работу в две или несколько смен либо непрерывный режим производства (7 * 24 часа * 365 дней). В частности, при непрерывном режиме работы предприятия можно увеличить дневную и недельную максимальную продолжительность рабочего времени, а время отдыха распределить иным образом.

8.4.2 Сверхурочная работа и переработка

В случае, если продолжительность рабочего времени превышает нормальное значение, но не выходит за пределы установленного законом максимально допустимого показателя, речь идет о сверхурочной работе. Работник обязан работать сверхурочно лишь в той степени, насколько он может выполнить это физически и насколько он с объективной точки зрения в состоянии справиться с такой работой. По закону сверхурочные часы оплачиваются с надбавкой 25 %. Однако от надбавки можно отказаться в письменной форме. При этом вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может быть компенсирована дополнительным временем отдыха как минимум той же продолжительности. Но на это требуется согласие работодателя и работника. Компенсация сверхурочной работы руководителей может быть, к тому же, изначально заложена в должностной оклад.

О переработке речь идет в том случае, когда превышена установленная законом максимальная продолжительность рабочего времени в неделю. В соответствии с законодательством о труде переработка (дополнительное рабочее время) для одного работника не должна превышать двух часов в день. В течение календарного года она не может быть более 170 (при 45-часовой рабочей неделе)

или 140 (при 50-часовой рабочей неделе) часов. Такое дополнительное рабочее время, если оно в течение определенного периода не будет компенсировано дополнительным временем отдыха, должно быть в обязательном порядке оплачено с надбавкой 25 %.

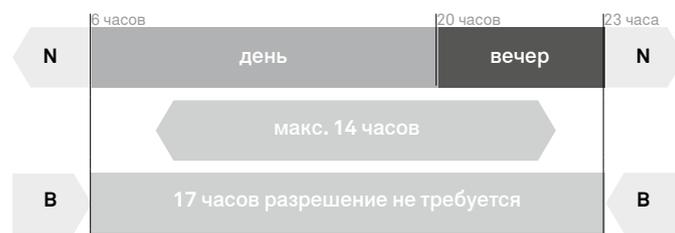
В отличие от многих других европейских стран, в Швейцарии согласие представительного органа работников на сверхурочную работу или переработку не требуется. Если продолжительность сверхурочной работы или переработки не превышает значения, указанные выше, то не нужно и согласие органов власти.

8.4.3 Работа в дневное и в вечернее время

Работой в дневное время считается работа с 6 до 20 часов, работой в вечернее время – с 20 до 23 часов. Дневную и вечернюю работу можно осуществлять без согласования с органами власти. Но вечерний режим работы работодатель вправе вводить только после того, как он заслушал мнение представительного органа работников, а при отсутствии такового – мнения работников, которых затрагивает этот режим работы. Данные нормы позволяют без согласования с органами власти устанавливать режим работы в две смены, рабочее время каждого отдельного работника, включая перерывы и переработку, не должно превышать 14 часов.

Дневное, вечернее и ночное время

N = ночное время, B = требуется разрешение на труд
(ТАБЛ. 29)



Источник: Государственный секретариат Швейцарии по экономике (SECO)

По сравнению с другими странами трудовое законодательство Швейцарии очень выгодно для инвесторов.

8.4.4 Работа в ночное время, воскресные и праздничные дни

На работу в ночное время, как правило, требуется разрешение от органов власти (исключение составляют предприятия, в отношении которых действуют особые условия). Если работа в ночное время имеет временный характер, за нее выплачивается надбавка в размере 25 % от заработной платы. Когда работа в ночное время выполняется в течение длительного времени или периодически, работник имеет право на компенсацию 10 % рабочего времени, отработанного ночью. Такое дополнительное время отдыха должно быть предоставлено в течение одного года. Право на компенсацию в форме дополнительного времени отдыха не возникает, если средняя продолжительность смены, включая перерывы, не превышает семи часов, или если количество ночных смен в неделю не превышает четырех.

Воскресным днем считается время с 23 часов в субботу до 23 часов в воскресенье. На работу в воскресные дни также требуется разрешение органов власти; исключение составляют определенные предприятия, для которых установлены особые правила. К воскресным дням в Швейцарии приравнивается только один праздничный день – 1 августа (Национальный праздник). Кантональные власти могут приравнивать к воскресным дням дополнительно до восьми иных праздничных дней в году. От праздничных дней следует отличать юридически признанные официальные нерабочие дни. Хотя в большинстве случаев на эти дни и распространяются те же правила, что и на праздничные дни, приравниваемые к воскресеньям, но законодательные нормы для них устанавливаются кантоном или муниципалитетом и могут поэтому в чем-то отличаться от правил, действующих для воскресных дней.

8.4.5 Отпуск и праздничные дни

Каждый работник в Швейцарии имеет право на оплачиваемый отпуск не менее четырех недель в год (20 рабочих дней), молодые люди в возрасте до 20 лет - пять недель (25 рабочих дней). При этом не менее двух недель из них должны быть предоставлены одновременно. Работающие в режиме неполного рабочего дня также имеют право на оплачиваемый отпуск в соответствии с отработанным временем. Отпуск необходимо использовать и нельзя компенсировать денежным вознаграждением. Более длительные отпуска законом не гарантированы. Но в коллективных трудовых договорах они могут быть предусмотрены. Как правило, сотрудники в возрасте 50 лет и старше имеют право на отпуск продолжительностью 25 рабочих дней. Во время отпуска заработная плата выплачивается так же, как и в рабочее время. Дополнительные отпускные, вводимые зачастую в странах ЕС тарифными договорами, в Швейцарии не предусмотрены.

Кроме того, как правило, нерабочими являются девять официальных праздничных дней. Поскольку кантоны вправе устанавливать кантональные нерабочие дни, в некоторых кантонах праздничных дней может быть больше. По всей Швейцарии отмечают только 1 августа, Новый год, Вознесение и первый день Рождества (25 декабря), все остальные праздники установлены в разных кантонах по-разному. Также работники имеют право на свободное время по случаю свадьбы, смерти, переезда, посещения зубного врача и т. д. Продолжительность предоставляемого в таких случаях времени законом на определена.

8.5 УВОЛЬНЕНИЕ И НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

В общем случае трудовой договор может быть расторгнут в любое время обеими сторонами и без уважительных причин - как в письменной, так и устной форме. Законодательство Швейцарии не предусматривает согласование увольнения с представительным органом работников. Только в случае массовых увольнений представительные органы работников или, соответственно, сами работники имеют право на проведение консультаций. Работники должны иметь возможность вносить предложения о том, как избежать увольнений или сократить число увольняемых и как смягчить последствия таких увольнений. В общем случае уволенный сотрудник может потребовать изложения ему причин увольнения в письменной форме. Процедура выяснения вопроса о том, является ли увольнение несправедливым с социальной точки зрения, то есть, связанным с личностью сотрудника, или оно было необходимо по производственным причинам, не проводится. Прекращение трудовых отношений возможно по следующим основаниям:

- увольнение;
- увольнение в связи с изменением договора (заключение нового трудового договора с изменением его условий);
- договор о прекращении трудовых отношений (двустороннее обоюдное прекращение трудового договора);
- истечение срока договора (при срочных трудовых отношениях);
- выход на пенсию;
- смерть работника.

8.5.1 Сроки расторжения договора и защита прав при увольнении

В общем случае сроки уведомления о расторжении договора устанавливаются индивидуальным, типовым (для определенного рода профессий) или коллективным трудовым договором. Если договора нет или в договоре не предусмотрено соответствующее условие, применяются нормы обязательственного права:

- во время испытательного срока (макс. 3 месяца) - 7 дней;
- в течение первого года работы - 1 месяц;
- при стаже работы от двух до девяти лет - 2 месяца;
- при стаже работы десять лет и более - 3 месяца.

Срок уведомления о расторжении договора может быть изменен на основании письменной договоренности, но он не может составлять менее одного месяца (за исключением коллективного трудового договора в первый год работы). Для руководящих работников часто уже с начала трудовых отношений согласовывается срок уведомления об увольнении - до шести месяцев. Если не оговорено иное, после испытательного срока трудовые отношения прекращаются в конце соответствующего месяца. Для вступления уведомления об увольнении в силу необходимо, чтобы увольняемый сотрудник получил его до начала течения срока уведомления. В случае безусловного и немедленного отстранения от выполнения должностных обязанностей работа прекращается немедленно (за исключением обязанности по соблюдению лояльности и других обязательств), однако заработная плата выплачивается до истечения срока уведомления о расторжении договора.

Увольнение без уведомления возможно лишь при определенных ограничительных условиях: продолжение трудовых отношений с конкретным работником становится неприемлемым (например, в случае обмана, отказа от работы или конкурирования с работода-

Гибкость при приеме на работу и увольнении, 2017

1 = ограничено законом,

7 = гибко решается работодателями

(ТАБЛ. 30)

1	Гонконг	5,8
2	Швейцария	5,6
3	Сингапур	5,6
4	Объединенные Арабские Эмираты	5,5
5	США	5,4
6	Исландия	5,4
7	Дания	5,2
8	Соединенное Королевство	5,1
10	Канада	4,9
15	Новая Зеландия	4,6
18	Германия	4,6
19	Индия	4,6
24	Китай	4,5
34	Нидерланды	4,2
44	Ирландия	4,1
75	Люксембург	3,7
88	Республика Корея	3,5
113	Япония	3,2
127	Италия	2,8
133	Франция	2,4

Источник: WEF, The Global Competitiveness Index 2017–2018

телем). В большинстве случаев требуется сначала вынесение предупреждения. При наличии веской причины увольнение без уведомления выполняется немедленно (то есть, в течение нескольких дней), в противном случае это право утрачивается.

Не допускается увольнение по причине, например, возраста, цвета кожи или религиозных верований сотрудника. Кроме того, запрещается увольнять сотрудника из-за его принадлежности к какой-либо партии или профсоюзу. Незаконное увольнение вступает в силу, но можно его обжаловать, и есть вероятность получения компенсации (максимально шесть месячных зарплат по усмотрению суда). Нельзя увольнять сотрудника в течение определенных периодов времени, так называемых запретительных сроков, а именно: в случае болезни, несчастного случая, беременности, военной службы, службы в войсках гражданской обороны, альтернативной службы или работы в рамках акций по оказанию гуманитарной помощи за рубежом. Увольнение в один из таких периодов не имеет юридической силы (так называемое увольнение в ненадлежащее время).

По сравнению с другими странами трудовое законодательство Швейцарии очень выгодно для инвесторов. Предприятия могут относительно легко нанимать сотрудников и снова увольнять и таким образом гибко реагировать на конъюнктуру рынка.

8.5.2 Неполная занятость и массовые увольнения

Ухудшение положения с заказами или иные причины могут вынудить предприятие принять меры по сокращению расходов на персонал. Путем временного ограничения или полного прекраще-

ния работы можно уменьшить избыточные производственные мощности. В целях сохранения рабочих мест работодатель в Швейцарии в случае выполнения им официальной регистрации перехода на режим неполной занятости получает в течение определенного срока из кассы страхования по безработице 80 % суммы, на которую сотрудникам будет уменьшена заработная плата. Это позволяет избежать увольнений в случае краткосрочных и неизбежных простоев. Вместе с тем, сотрудники имеют право отказаться от получения компенсации за неполный рабочий день, и тогда они будут и дальше получать полную зарплату. Но, поступая таким образом, они рискуют быть уволенными, потому что увольнение – это последнее средство, которым предприятие может отреагировать на колебания уровня занятости. Нормы обязательственного права (ст.ст.335d-335g Obligationenrecht) предусматривают, что в случае запланированных массовых увольнений работодатель:

- информирует сотрудников и проводит с ними консультации;
- письменно уведомляет кантональный центр занятости населения.

www.treffpunkt-arbeit.ch > Für Arbeitgeber > Versicherungsleistungen

Неполная занятость: брошюры, формуляры, адреса

8.6 СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Система социального обеспечения и страхования Швейцарии сочетает в себе государственное, корпоративное и индивидуальное страхование и согласовывает их друг с другом. Большое значение придается личной ответственности граждан. Поэтому налоговая нагрузка и нагрузка, связанная с уплатой социальных взносов, по сравнению с другими странами остается очень умеренной.

Швейцарская система социального обеспечения состоит из трех уровней:

1-й уровень: Обеспечение основных жизненных потребностей осуществляется за счет государственных фондов страхования по старости и на случай утраты кормильца (AHV), а также на случай инвалидности (IV). Оба вида страхования являются обязательными и финансируются за счет взносов (процентов от заработной платы) работодателей и наемных работников, а также из налоговых поступлений.

2-й уровень: Корпоративное социальное страхование (BVG) является дополнением к уровню 1 и направлено на поддержание привычного уровня жизни после прекращения трудовой деятельности. В рамках этого вида страхования должны быть застрахованы все наемные работники в Швейцарии. Финансирование осуществляется за счет взносов (процентов от заработной платы) работодателя и работника.

3-й уровень: Индивидуальные добровольные взносы работающих граждан должны обеспечивать удовлетворение дополнительных личных потребностей. Финансирование осуществляется прежде всего путем банковских и страховых накоплений. Меры по социальному обеспечению третьего уровня частично подпадают под налоговые льготы.

Указанные выше три составные части системы социального обеспечения дополняются страхованием от безработицы (ALV), выплатами компенсации в период военной службы или службы в войсках гражданской обороны (EO), сохранением заработной платы

Обзор обязательных взносов в фонды социального страхования

(ТАБЛ. 31)

ВИД СТРАХОВАНИЯ	РАБОТНИК	РАБОТОДАТЕЛЬ	САМОСТОЯТЕЛЬНО ЗАНЯТЫЕ ЛИЦА	НЕРАБОТАЮЩИЕ ЛИЦА
Страхование по старости и на случай утраты кормильца (АНВ)	4,35% от трудового дохода	4,35% от трудового дохода	макс. 8,1%	мин. CHF 496 макс. CHF 24'800
Страхование по инвалидности (IV)	0,7% от трудового дохода	0,7% от трудового дохода	макс. 1,4%	мин. CHF 65 макс. CHF 3'250
Компенсация потери дохода и материнское пособие	0,225% от трудового дохода	0,225% от трудового дохода	макс. 0,45%	мин. CHF 21 макс. CHF 1'050
Несчастные случаи на работе	отсутствует	0,74% (ставки страховой премии зависят от рисков)	застрахованы по программе обязательного медицинского страхования	–
Несчастные случаи, не связанные с профессиональной деятельностью	1,35% (от 8 ч. в неделю)	отсутствует	застрахованы по программе обязательного медицинского страхования	–
Медицинское страхование	на каждого человека	отсутствует (максимум добровольно)	на каждого человека	на каждого человека
Страхование от безработицы	1,1% от доходов до суммы CHF 148'200; 0,5% от суммы заработной платы свыше CHF 148'200	1,1% от доходов до суммы CHF 148'200; 0,5% от суммы заработной платы свыше CHF 148'200	(страхование не предусмотрено)	–
Корпоративное социальное страхование	7,73% (оценочно в % от застрахованного заработка, макс. CHF 842'400) Размер выплаты зависит от Правил страхования	10,43% (оценочно в % от застрахованного заработка, макс. CHF 842'400) Размер выплаты зависит от Правил страхования	добровольно	–
Семейные пособия	только в кантоне Вале (0,3% от суммы заработной платы)	0,3%–3,63% от суммы заработной платы (в зависимости от конкретной Кассы выплаты пособий семьям)	0,3%–3,4%	–

Источник: Федеральное ведомство социального страхования, 2020

в связи с материнством, а также семейными пособиями, которые устанавливаются в соответствии с кантональными законами.

www.bsv.admin.ch

Федеральное ведомство социального страхования (BSV)

www.bsv.admin.ch > Informationen für > Unternehmen/KMU

Справочник по социальному страхованию для малых и средних предприятий

www.kmu.admin.ch > Praktisches Wissen > Personal > Personalmanagement

Социальное страхование для малых и средних предприятий

8.6.1 Страхование по старости и в связи с утратой кормильца

Средства из Фонда страхования по старости и на случай утраты кормильца выплачиваются по достижении гражданами определенного возраста (пенсия по возрасту) или лицам, утратившим кормильца (пенсии для вдов и сирот). Размер выплат зависит от размера прежнего дохода и продолжительности периода внесения страховых взносов. Все лица, проживающие или работающие в Швейцарии, в обязательном порядке застрахованы в Фонде страхования по старости и на случай утраты кормильца. Взносы обязаны уплачивать, с одной стороны, все работающие в Швейцарии мужчины и женщины, при этом половину взноса оплачивает работник, половину – работодатель. Но и неработающие граждане, такие как студенты, инвалиды, пенсионеры или домохозяйки, живущие в Швейцарии, тоже платят страховые взносы. В основу социального страхования положен метод выплаты пенсий из текущих поступлений: поколение, экономически активное на данный момент, финансирует нынешних пенсионеров.

8.6.2 Страхование по инвалидности

Целью данного вида страхования является социальная интеграция или ресоциализация лиц, являющихся инвалидами с рождения или получивших инвалидность вследствие болезни или несчастного случая. Выплата пенсий производится только в том случае, если интеграция или ресоциализация в трудовую деятельность невозможна. Этот вид страхования является обязательным; взносы взимаются вместе со взносами в Фонд страхования по старости и на случай утраты кормильца.

8.6.3 Страхование от несчастных случаев

Все лица, работающие по найму в Швейцарии, застрахованы от несчастных случаев на работе, профессиональных заболеваний, а также от несчастных случаев, не связанных с профессиональной деятельностью. Страховое возмещение включает в себя как оплату услуг по уходу и социальной помощи (лечение, необходимые вспомогательные средства, путевые и транспортные расходы), так и денежные выплаты (суточные, пенсия по инвалидности, компенсация за физические и моральные страдания, пенсия по утрате кормильца). Взносы по страхованию от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний уплачивают работодатель. Взносы по страхованию от несчастных случаев, не связанных с профессиональной деятельностью, возлагаются обычно на работников. Работодатель уплачивает всю сумму взносов полностью, а долю, которую в рамках этого вида страхования должен внести работник, удерживает из его зарплаты. Размер премии зависит от суммы застрахованного заработка. Максимальный размер такого заработка составляет 148 200 швейцарских франков в год.

www.bag.admin.ch > Themen > Versicherungen

Информация Федерального ведомства здравоохранения (BAG) по социальному страхованию от несчастных случаев

8.6.4 Медицинское страхование и оплата дней нетрудоспособности

Обязательное медицинское страхование возмещает расходы в случае болезни, в связи с материнством и несчастным случаем, если он не покрывается выплатами из фонда страхования от несчастных случаев. Страховую компанию можно свободно выбирать по своему усмотрению. Каждый гражданин, независимо от состояния здоровья и возраста, имеет право на базовое страхование. По желанию можно заключить договор дополнительного страхования (как правило, после медицинского обследования). Страховые взносы взимаются с каждого лица (а не в зависимости от дохода). Размер страхового взноса зависит, среди прочего, от размера долевого участия в расходах (от 0 до 2 500 швейцарских франков), выбранной модели страхования и места проживания. Работодатели, как правило, взносы в фонд медицинского страхования не уплачивают.

В Швейцарии закон не обязывает работодателей заключать договор страхования на оплату дней временной нетрудоспособности для своих сотрудников. Если работодатель не заключил договор коллективного страхования в отношении своих работников, то в случае невозможности выполнения работником своих обязанностей не по своей вине работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату в полном объеме в течение определенного периода времени (в зависимости от стажа). Такие же правила действуют в отношении беременных сотрудниц, которые отсутствуют на рабочем месте по состоянию здоровья.

Поэтому на практике многие работодатели заключают для своих сотрудников договор страхования по оплате дней нетрудоспособности. Расходы зависят от объема покрытия (болезнь, материнство, несчастный случай). Согласно Закону о компенсации за потерю дохода, материнское пособие имеет приоритет перед страховыми выплатами по временной нетрудоспособности. Предусмотренная по договору оплата временной нетрудоспособности может предоставляться дополнительно к материнскому пособию при условии, что компенсация не примет чрезмерный характер.

www.bag.admin.ch > Themen > Versicherungen

Информация Федерального ведомства здравоохранения (BAG) по медицинскому страхованию

www.priminfo.ch

Сравнение страховых премий больничных касс (BAG)

8.6.5 Компенсация потери дохода и материнские пособия

В соответствии с Положением о компенсации потери дохода (Erwerbersatzordnung - EO) лицам, проходящим военную, альтернативную службу или службу в войсках гражданской обороны, выплачивается часть упущенного за время прохождения службы дохода. Действие данного Положения распространяется также на возмещение утраченного заработка в связи с материнством (материнское пособие). Страхование является обязательным, взносы обязаны уплачивать все те лица, которые подпадают также под обязательное страхование по старости и на случай потери кормильца (половину суммы вносит работодатель, половину – работник).

Работающие женщины с момента рождения ребенка получают на протяжении 14 недель 80 % от среднего дохода, который они имели до рождения ребенка, максимум 196 швейцарских франков в день, – при условии, что они в течение девяти месяцев непосредственно

перед рождением ребенка были в обязательном порядке застрахованы в Фонде страхования по старости и на случай утраты кормильца, во время беременности работали на протяжении как минимум пяти месяцев и на момент родов все еще числились в штате предприятия. Во время беременности и в течение шестнадцати недель после рождения ребенка увольнять женщину запрещено. Женщинам, в свою очередь, не разрешается работать в течение восьми недель после рождения ребенка (запрет на трудовую деятельность).

www.bsv.admin.ch > Sozialversicherungen > EO/Mutterschaft

Информация Федерального ведомства социального страхования по компенсации утраченного дохода

8.6.6 Страхование от безработицы

Фонд страхования от безработицы обеспечивает в случае потери работы частичное сохранение заработной платы на определенный период времени и оказывает безработным содействие в их реинтеграции на рынке труда. Для работников это вид страхования является обязательным. Взносы уплачиваются всеми наемными работниками. Половина взноса вносится работодателем, половина – работником (каждый по 1,1 %). Лица, работающие самостоятельно, не по найму, от безработицы застраховаться не могут – даже по собственному желанию. Для получения пособия по безработице необходимо в течение последних двух лет до момента регистрации в качестве безработного выплачивать в течение не менее двенадцати месяцев страховые взносы как наемный работник. Гражданам стран ЕС/ЕАСТ засчитываются также подобные платежи, совершенные в их родной стране, если работа, при которой необходимо было уплачивать такие страховые взносы, выполнялась после прибытия в Швейцарию. Еще одно требование заключается в том, что человек должен быть настроен на поиск работы, то есть, он должен быть готов и быть в состоянии приступить к выполнению приемлемой для него работы, а также иметь право на выполнение того или иного вида деятельности и участвовать в мероприятиях по интеграции. Регулярная подача заявлений о соискании вакансий обязательна. Размер пособия составляет, как правило, 70 % заработной платы, с которой выплачивались страховые взносы в Фонд страхования по возрасту и на случай утраты кормильца (средняя зарплата за последние шесть или, если это более выгодно, двенадцать месяцев внесения страховых взносов до момента потери работы), 80 % – если на иждивении безработного находятся дети, в случае инвалидности или при доходе менее 3 797 швейцарских франков. Максимальная сумма застрахованного заработка составляет 12 350 швейцарских франков в месяц. Как правило, возможно получение суточного пособия не более 520 раз в течение двух лет.

www.treffpunkt-arbeit.ch > Arbeitslos – was tun?

Информация для безработных

8.6.7 Корпоративное социальное страхование

Производственные пенсионные кассы должны обеспечивать застрахованным лицам поддержание их привычного уровня жизни. Правовым основанием данного вида социального страхования является Федеральный закон о корпоративном социальном страховании (BVG), который предусматривает с 1985 года обязательное страхование всех работающих по найму в возрасте от 18 лет и старше (от рисков) и от 25 лет и старше (накопительное страхование). Непременное условие участия в программе – текущий заработок не менее 21 330 швейцарских франков (данные на 2020 год). Верхний предел застрахованного заработка ограничен суммой в 85 320 швейцарских франков. Работодатель уплачивает страховую премию как минимум в том же размере, что и сотрудник. Некоторые работодатели добровольно платят более высокие взносы. Размер страхового взноса зависит от возраста и пола и может составлять от 7 % до 18 % от дохода (чем старше человек, тем выше взнос). В основу расчета выплаты пенсий положен специальный коэффициент, установленный законом в качестве предельно допустимого минимума (с 2014 года этот коэффициент составляет 6,8 %). Функции пенсионных касс выполняют фонды, кооперативные или публично-правовые организации. Их деятельность контролируют кантональные и федеральные органы надзора. Небольшие предприятия часто присоединяются к пенсионным программам какого-либо коллективного фонда или ассоциации.

www.bsv.admin.ch > Sozialversicherungen > Berufliche Vorsorge und 3. Säule

Информация Федерального ведомства социального страхования (BSV) о корпоративном социальном страховании

8.6.8 Семейные пособия

Семейные пособия предназначены для частичной компенсации расходов родителей на содержание детей. Помощь, которая ранее предназначалась только для лиц, работающих по найму, с 1 января 2013 года стала распространяться и на граждан, работающих самостоятельно. Право на ее получение в некоторых кантонах зависит от дохода. Неработающие лица могут, как правило, претендовать на получение такой помощи только в том случае, если их совокупный годовой доход не превышает 42 660 швейцарских франков. Особые правила действуют в аграрном секторе. На каждого ребенка можно получать только одно пособие.

Семейные пособия включают в себя детские пособия и пособия на образование, в отдельных кантонах есть еще и пособия в связи с родами и при усыновлении ребенка. Во всех кантонах минимальные выплаты на одного ребенка в месяц составляют:

- детское пособие на детей до 16 лет – CHF 200
- пособие на образование для детей от 16 до 25 лет – CHF 250

Семейные пособия финансируются исключительно работодателем, за исключением кантона Вале, где работники вносят дополнительные взносы.

www.ch.ch > Familienzulagen

Расчет семейных пособий по кантонам

8.7 ПОИСК ПЕРСОНАЛА

Для поиска нового персонала имеются разные возможности:

1. Объявления в газетах или специализированных журналах
2. Предложения в Интернете
3. Контакты с вузами (Интернет-платформы/ярмарки вакансий)
4. Привлечение внешних консультантов
5. «Переманивание» у конкурентов (headhunting)
6. Сотрудничество с региональными центрами по трудоустройству
7. Запросы в адрес третьих лиц

Какой вариант выберет работодатель, зависит от его потребностей и его бюджета.

8.7.1 Публично-правовые учреждения по трудоустройству

Региональные центры занятости (RAV) являются публично-правовыми учреждениями, которые специализируются на консультировании соискателей работы и поиске рабочих мест для них. Около 130 таких центров предлагают работодателям услуги персонального консультанта по подбору персонала. В центрах зарегистрировано много квалифицированных специалистов, которые готовы сразу же приступить к постоянной или временной работе. По желанию работодателя центры проводят целевой предварительный отбор персонала по критериям работодателя, упрощая таким образом процедуру выбора. Также центр может опубликовать по просьбе работодателя объявление о вакансии на внутреннем рынке вакансий, на собственном сайте в Интернете и/или в телетексте. Интернет-сайт центров занятости является одновременно самой крупной биржей труда Швейцарии. Важным преимуществом является то, что все услуги таких центров бесплатны.

www.treffpunkt-arbeit.ch > Für Arbeitgeber
Региональные центры занятости (RAV)

8.7.2 Частные агентства по подбору персонала

В случае поиска высококвалифицированного специалиста или руководящего работника безусловно стоит обратиться к услугам консультантов по подбору персонала. Они берут на себя основную часть работы по рекрутингу: составление объявлений для печати, планирование подачи информации в СМИ, отбор подходящих кандидатов. Сотрудничество с такими консультантами рекомендуется и в том случае, если название фирмы нежелательно афишировать по внутриотраслевым или внутрикорпоративным причинам. В любом случае это дорогостоящий способ подбора персонала, и гонорар за услуги агентства может составлять от одного до нескольких месячных окладов, предусмотренных для данной открытой вакансии.

8.7.3 Рекрутеры

Консультанты-рекрутеры или хэдхантеры являются важным связующим звеном между потребностями предприятий в квалифицированных специалистах и руководителях и желанием данных квалифицированных специалистов и руководителей получить престижную и привлекательную должность. Они специализируются на подборе персонала методом прямого обращения и личных контактов. Спектр предлагаемых услуг широк: есть компании, специализирующиеся на определенных отраслях, есть крупные известные фирмы, работающие на международном рынке, а также нишевые (бутиковые) фирмы, способные решить универсальные проблемы, выполнить сложные задачи и найти нетрадиционные решения. Обращение к рекрутерам приносит всегда большую пользу в том случае, когда обычные пути поиска и подбора персонала, такие как внутренний поиск или размещение объявлений о вакансии в Интернете и газетных изданиях, не принесли результата.

8.7.4 Аренда персонала/временная работа

Найм работников на ограниченный период времени через агентства по аренде персонала выгоден в случае, когда в течение некоторого времени нужно выполнить большее, чем обычно количество заказов или когда требуется временно найти замену для постоянного сотрудника. Агентства по аренде персонала договариваются с предприятием о почасовой ставке, которая обычно в 1,4-2 раза превышает обычную ставку за выполнение такого рода деятельности. При этом необходимо учитывать, что оплачиваются только действительно отработанные часы и все дополнительные расходы по заработной плате уже включены в почасовую ставку. Заработную плату временному работнику выплачивает агентство по аренде персонала, выступающее в качестве работодателя, и оно же несет ответственность за оплату всех социальных и страховых отчислений. Здесь применяются те же меры по защите прав и интересов работника в рамках трудового законодательства, как и при традиционных формах найма.

Агентства по аренде персонала должны получить разрешение на ведение деятельности у кантональных властей. Кроме того, они должны внести значительную сумму в качестве гарантии выплаты денежных средств, причитающихся работникам. При сотрудничестве с зарубежными фирмами требуется, кроме того, получить разрешение на федеральном уровне и внести более высокую сумму залога. Аренда временного персонала из-за границы запрещается (кроме случаев привлечения персонала в рамках концерна при соблюдении очень строгих условий).

www.hrswiss.ch
HR Swiss – Швейцарское общества по управлению персоналом

www.swissstaffing.ch
Ассоциация кадровых агентств