



ЯКІСТЬ У ФОРМУВАННІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ:

*ШВЕДСЬКИЙ ДОСВІД
У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ КОНТЕКСТІ*

ПОСІБНИК
ДІАЛОГ НА РИНКУ ПРАЦІ- УКРАЇНА

Передмова

Цей посібник розроблено для учасників проекту “Діалог на ринку праці України”. Задум полягає в тому, щоб він забезпечив основу для обміну думками під час семінарів. А після семінарів українські партнери одержать цей посібник і використають його у процесі навчання і підготовки фахівців у своїх організаціях.

Досвід, про який піде мова, нагромаджено у рамках шведської системи формування заробітної плати, яка є вельми розвиненою. Своїми міркуваннями про цей досвід ділиться практик. Розглядаються у посібнику і елементи європейської системи, що мають безпосереднє відношення до предмету розмови.

Звичайно, згаданий досвід не можна автоматично перенести на український ґрунт, оскільки історичні передумови є несхожими, а процес переговорів про заробітну плату і системи оплати праці та практика у цій сфері знаходяться на зовсім різних стадіях.

Передбачалося, що зміст посібника буде “нейтральним” з огляду на інтереси сторін, що за своєю природою до певної міри розходяться у галузі формування заробітної плати та встановлення розміру заробітної плати. У посібнику відображено деякі погляди шведських сторін. Це зроблено для того, аби читач побачив реальну ситуацію у цій сфері, що склалась у Швеції.

Ми сподіваємось, що посібник спонукатиме до дискусій щодо того, де і як застосовувати особливі інтереси сторін.

Стокгольм, 11 січня 2008 року

Від імені групи експертів ДРПУ

Йоран Труген



This document has been financed by the Swedish International Development Cooperation Agency, Sida. Sida does not necessarily share the views expressed in this material. Responsibility for its contents rests entirely with the author.

ПЕРЕДМОВА	3
1 Визначення понять	7
1.1 Формування заробітної плати	7
1.2 Встановлення розміру заробітної плати	7
2 Формування заробітної плати	7
2.1 Законодавство	7
2.1.1 Європа	7
2.1.2 Швеція	8
2.2 Рівні формування заробітної плати	9
2.2.1 Національний (міжгалузевий) рівень	9
2.2.2 Галузевий рівень	9
2.2.3 Рівень підприємства	10
2.3 Національна практика і досвід	10
2.4 Чотири моделі формування заробітної плати	11
2.5 Швеція	12
2.5.1 Форми - рівні переговорів	12
2.5.2 Періоди розвитку	12
Доба переговорів на національному рівні (1954–1990)	12
Галузева ера (1990–1997)	13
Доба скоординованих галузевих переговорів – Індустріальна угода	13
Сьогоднішня ситуація	14
2.5.3 Зміст	14
Різні системи оплати праці	15
Різноманітні директиви, що містяться у галузевих угодах	14
3 Встановлення розміру заробітної плати	16
3.1 Загальна інформація	16
3.2 Швеція	16
3.2.1 Початкові зарплати	16
3.2.2 Перегляд заробітної плати	18

1 Визначення понять

1.1 Формування заробітної плати

Під формуванням заробітної плати (заробітку) мається на увазі визначення або перегляд заробітної плати згідно з директивами організацій роботодавців, профспілок, органів влади чи інших установ у рамках законодавства чи колективних угод. Засобами формування є рішення уряду і/або колективні переговори, внаслідок яких укладаються угоди про ставки заробітної плати, що, в свою чергу, можуть мати характер рекомендації або бути зобов'язальними з точки зору права. Формування заробітної плати може відбуватись у межах системи врегулювання конфліктів (в тому числі й промислових конфліктів), яку скеровують урядовці або самі соціальні партнери. На ці процеси можуть впливати й інші інституційні чинники.

На практиці формування заробітної плати розглядається під двома кутами зору: мова йде про ФОРМИ, приміром, про колективні переговори і рівні колективних переговорів, та ЗМІСТ, наприклад, зміст угод про зарплату. Ці ракурси є взаємопов'язаними, оскільки існує тісний зв'язок між рівнем переговорів і змістом угод.

1.2 Встановлення розміру заробітної плати

Говорячи про встановлення розміру заробітної плати (заробітку), маємо на увазі визначення і коригування розміру індивідуальних окладів і зарплат окремих працівників. Ці рішення ухвалюються роботодавцями на рівні підприємства в рамках і з урахуванням законодавства і/або угод між соціальними партнерами. При цьому слід також брати до уваги індивідуальні контракти. Даний процес залежить і від політики в галузі оплати праці (що існує у державі або на окремому підприємстві), систем оплати праці (як правило, визначених підприємствами) або інших настанов.

Таким чином, існує тісний зв'язок між формуванням заробітної плати і встановленням розміру заробітної плати. Визначення розміру зарплати великою мірою залежить від впливу соціальних партнерів. Вони справляють цей вплив здебільшого за допомогою колективних угод.

2 Формування заробітної плати

2.1 Законодавство

2.1.1 Європа

Що стосується форми, то у більшості західноєвропейських країн підґрунтям для вирішення питань ринку праці є законодавство. Візьмімо, наприклад, правове поле, у рамках якого відбуваються колективні переговори, укладаються колективні угоди, розв'язуються конфлікти, здійснюється посередництво і реалізується право на промислові акції протесту.

Що стосується змісту законодавчих актів, то існує ціла низка практичних шляхів. У більшості країн розмір мінімальної зарплати визначається законодавством. У деяких державах, скажімо, Швеції та Німеччині, де

функціонує розгалужена система колективних переговорів, розмір мінімальної зарплати не визначено у законодавстві. У законах також закріплено окремі елементи, пов'язані з зарплатою: відпускні, плата за понаднормову роботу, оплата листків непрацездатності, пенсія і вихідна допомога. Питання дискримінації в оплаті праці, як правило, регулюються законодавством.

Чимало європейських країн – а саме 15 держав-членів ЄС – запровадили правовий механізм, згідно з яким колективні угоди у певній галузі можуть застосовуватись до компаній і працівників, які перебувають поза межами первісної угоди (“поширення дії колективної угоди”).

Навіть якщо законодавство офіційно не пов'язано з механізмом колективних переговорів, а уряд офіційно не залучено до процесу, держава – опосередковано – здатна відігравати у ньому серйозну роль. Існує можливість всіляко підтримати систему переговорів за лаштунками: політики можуть роздавати обіцянки або вдаватися до “погроз”, скажімо, щодо облікових ставок чи податків залежно від результату переговорів. У тих країнах, де розмір мінімальної зарплати визначається законодавством, її регулювання є вагомим політичним чинником. У багатьох країнах Національний банк також впливає на перебіг переговорів.

2.1.2 Швеція

Протягом довгого часу законодавство регламентує основоположні принципи шведської системи колективних переговорів. Закон про спільне ухвалення рішень регулює такі питання, як колективні переговори, колективні угоди і право на участь в акціях протесту. Закон про посередництво поширюється на ті питання, які не регулюються самими сторонами, зокрема – в Індустріальній угоді. Право на участь в акціях протесту зафіксовано навіть у Конституції.

Колективна угода є зобов'язальною для членів організацій, які її підписали, з обох сторін. У ній завжди міститься пункт про збереження миру протягом терміну дії угоди. Порушення положень угоди тягне за собою відшкодування збитків.

Мінімальна зарплата регулюється не законодавством, а лише галузевими угодами про оплату праці. Законодавство не містить положень про поширення дії колективної угоди. Натомість профспілки запрошують компанії, які не є членами організації роботодавців, підписати чинну угоду безпосередньо з ними. При потребі – аби справити тиск на ці компанії – вони послуговуються своїм правом на проведення промислових акцій протесту.

Існує ціла низка законів щодо дискримінації з огляду на стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію, релігію і расу. В законодавстві йдеться і про дискримінацію в оплаті праці. Закон також зобов'язує роботодавців щороку порівнювати зарплати чоловіків і жінок та досліджувати ці питання (це називають “кресленням карти зарплат”).

Політичні структури, уряд і державні органи Швеції взагалі не беруть участь у розгляді питань, пов'язаних з оплатою праці та переговорах про зарплату. Усі сторони вважають недоречним будь-яке втручання політиків, особливо уряду.

2.2 Рівні формування заробітної плати

Колективні переговори щодо формування заробітної плати можуть відбуватися на трьох рівнях.

2.2.1 Національний (міжгалузевий) рівень

Форми:

На цьому рівні діють конфедерації роботодавців і профспілок, що охоплюють усі галузі, представлені відповідними організаціями-членами. “Плодом” їхніх домовленостей може стати угода, яка є в тій чи іншій мірі зобов’язальною для федерацій-членів. На практиці мова йде про рекомендацію або зобов’язальну угоду. У деяких (згаданих нижче) країнах уряд може долучатись до процесу як партнер, що підписує угоду.

Зміст:

Найпростішою формою є угода щодо загального/середнього підвищення заробітної плати, вираженого у відсотках або у певній сумі (у національній валюті) на одиницю часу. Це підвищення має відбуватись у відповідних галузях з певної дати протягом певного проміжку часу. Розподіл надбавок віддається на розсуд галузі або підприємства. Угоди бувають більш або менш детально розробленими. Вони можуть містити вказівки щодо розподілу різних надбавок між різними галузями, положення про регулювання мінімальної зарплати тощо. Найбільш деталізовані національні угоди включають положення про галузі з низьким рівнем оплати праці та низькооплачуваних працівників, гарантовані надбавки, пов’язані з певними обставинами, елементи індексації тощо. Сторони часто використовують статистичні дані, що містять велику кількість нюансів. У тих країнах, де до процесу безпосередньо залучено уряди, врегульовуються також питання податків і цін.

2.2.2 Галузевий рівень

Форми:

Національні галузеві переговори являють собою другий етап після загальнонаціональних переговорів, або перший етап – за умови, що немає національної угоди, яку можна було б застосувати.

На цьому рівні сторонами є представники компаній і працівників у різних галузях. Одна чи кілька організацій роботодавців, які представляють галузь, ведуть переговори з однією або кількома профспілками. Досягнуті домовленості є, як правило, зобов’язальними для членів організацій з обох сторін. Втім іноді вони носять характер “настійних” рекомендацій.

Ці перемови часто відбуваються в межах чергового раунду колективних переговорів – упродовж того самого “сезону”. Вони координуються національними конфедераціями або самими учасниками.

В рамках цієї системи часто виникає питання про те, яка галузь стане “провідною” і буде встановлювати норми витрат на зарплату і підвищення

зарплати. У багатьох країнах перша угода сезону, як правило, є нормативною – на неї орієнтуються представники інших галузей.

Зміст:

У галузевих угодах чільним питанням є регулювання як реальної, так і мінімальної зарплати. Застосовуються різні прийоми – від простої заяви про загальне підвищення зарплати в межах галузі до витончених формул, пов'язаних з різноманітними надбавками (див. подані нижче шведські приклади). Сторони часто мають спільні погляди на політику в галузі оплати праці. Вони знаходять своє відображення у документах. У галузевій угоді також іде мова про місцеві процедури розподілу зарплат і врегулювання спорів.

2.2.3 Рівень підприємства

Форми:

Переговори на рівні підприємства можуть відбуватись і за відсутності “вищої” угоди. У цій ситуації переговори ведуть місцеві партнери. Місцевій профспілці часто надають підтримку регіональна або центральна організація профспілок. Що стосується змісту, то не існує загальноприйнятого взірця. Сторони ведуть переговори, керуючись власними міркуваннями і спираючись на власні достоїнства навіть тоді, коли більш потужні компанії, які вважаються “цільовими”, встановлюють певні стандарти.

Переговори на рівні підприємства можуть набирати ще однієї форми. Тоді вони є заключним етапом, що настає після підписання галузевої угоди. В ході цих переговорів мова йде здебільшого про розподіл зарплат і застосування інших положень угоди, які є в тій чи іншій мірі обов'язковими. Існує можливість для обговорення місцевих умов, пов'язаних з оплатою праці, скажімо систем оплати праці і конкретних елементів платні.

2.3 Національна практика і досвід

Тривають серйозні дослідження щодо рівнів переговорів і формування заробітної плати. Економісти розробили і поширюють кілька “ідеальних” варіантів розв'язання цього питання. Однак у реальному світі, де ринок праці та його незалежні інститути й організації є складовою частиною ринкової економіки, якась одна сторона не вправі визначати згори сценарій і особливості ведення переговорів.

Учасники процесу часто мають суперечливі інтереси та різні підходи до рівня переговорів, оскільки сфера застосування і зміст угоди великою мірою пов'язані з рівнем переговорів. Тому в різних країнах не всі дійові особи погоджуються з тим, що варіанти розв'язання питання є “ідеальними”. У деяких країнах, скажімо, у Норвегії та Фінляндії, перед кожним раундом переговорів точаться суперечки щодо ступеня централізації в процесі перемов про заробітну плату. Втім у більшості країн функціонує усталена модель. Чимало країн застосовують різні сценарії переговорів залежно від різних економічних та інституційних обставин.

2.4 Чотири моделі формування заробітної плати

Коллективні переговори і формування заробітної плати у різних країнах можна розбити на категорії за допомогою наступних критеріїв:

1. Ступінь децентралізації переговорів: національний і галузевий рівні або рівень підприємства.
2. Густота профспілок (кількість працівників, які належать до профспілок) і ступінь організованості роботодавців.
3. Наявність законодавства про оплату і умови праці, а також про поширення дії колективних угод.
4. Право на проведення промислових акцій протесту (страйків, локаутів, бойкотів тощо) і обмеження цього права.

Скандинавська модель

Формування заробітної плати відбувається на національному і/або галузевому рівнях. Густота профспілок є високою (80%). Водночас 80% компаній належать до організацій роботодавців. Високим є і відсоток тих, на кого поширюються колективні угоди (80%). Усі угоди містять положення про збереження миру. Існує небагато обмежень щодо промислових акцій протесту. Лише у Фінляндії застосовується принцип поширення дії угоди.

Приклади: скандинавські країни та Ірландія. У промисловому секторі Данії тільки мінімальні зарплати встановлюються на галузевому рівні, питання про реальну заробітну плату вирішується лише на рівні підприємства. В Ірландії та інколи у Фінляндії уряд відіграє активну роль і є повноправним учасником переговорів.

Континентальна модель

Як правило, формування заробітної плати відбувається на галузевому рівні. У Німеччині це – прерогатива кожної землі. Відсоток великих компаній, які належать до організацій роботодавців, є вищим, ніж відсоток працівників-членів профспілок. Колективними угодами охоплено величезну кількість компаній і працівників. Згідно з законом їхню дію можна поширювати і на інші компанії та працівників. Право на проведення акцій протесту є обмеженим.

Приклади: Німеччина, Австрія і Нідерланди.

Англосаксонська модель

Формування зарплати відбувається лише на рівні підприємства. Тільки незначна кількість компаній і працівників належать до організацій. Колективними угодами охоплено порівняно небагато компаній і працівників. Натомість законодавство містить положення про мінімальну заробітну плату, плату за понаднормову роботу, відпустки, вихідну допомогу тощо.

Приклади: Великобританія, Канада, Сполучені Штати, Австралія та кілька країн, які нещодавно увійшли до ЄС.

Південно-європейська модель

Формування заробітної плати відбувається на рівні галузі та підприємства. Густота профспілок є незначною. Профспілки розколоті. Вони часто ворогують з роботодавцями, які є добре організованими. Колективними угодами охоплено невелику кількість компаній і працівників. Згідно з законодавством застосовується принцип поширення дії колективної угоди. Мінімальний розмір зарплати визначено у законодавстві.

Приклади: Франція, Іспанія, Італія, Португалія і Греція.

2.5 Швеція

2.5.1 Форми

У різні роки переговори у Швеції проходили на різних рівнях:

Кінець 19 століття – 1920/1930 роки	Рівень підприємства
1920/1930 роки – 1954 р.	Галузевий рівень
1954 р. – 1990 р.	Національний рівень
1990 р. – 1997 р.	Галузевий рівень (1991 року в ситуацію втрутилась держава)
З 1997 року (сторонами)	Галузевий рівень (координація здійснюється сторонами)

Рівень переговорів змінювався залежно від інтересів і настроїв соціальних партнерів. Щоб узяти під контроль наслідки економічного процвітання у Швеції у середині п'ятдесятих років минулого століття, роботодавці виступили з ініціативою вивести переговори на національний рівень. Пізніше – наприкінці вісімдесятих – роботодавці зажадали децентралізації переговорів, посиляючись на глобалізацію економіки та зміну характеру й умов праці. З іншого боку, профспілки, аби домогтись справедливого розподілу зарплат, пов'язаного з економічною ситуацією не тільки у певній галузі чи компанії, завжди прагнули до певного ступеня централізації та до укладення національних/галузевих угод.

2.5.2 Періоди розвитку

Доба переговорів на національному рівні (1954–1990)

Перші двадцять років цієї доби вважаються усіма сторонами золотою ерою формування заробітної плати: вони сприяли економічному розвитку та зміцненню добробуту шведів. Цей період також відомий як *“доба Сальчобадена”*. Її характерними ознаками були активна співпраця та взаєморозуміння між усіма дійовими особами на ринку праці.

Завдяки солідним темпам економічного зростання існуюча тоді система нагадувала велетенський, ефективний механізм розподілу надбавок до зарплат і соціальних благ. Соціальні партнери у сфері приватної промисловості й торгівлі – через свої конфедерації – панували на ринку

праці. Вони спромоглися охопити ринок праці сталими національними угодами. На методах організації праці лежав відбиток (товарний знак) Тейлора. Різні роботи ще можна було порівнювати одна з одною. Профспілкам вдалося досягти своїх цілей, зокрема, “однакової оплати за однакову роботу”. Вони також добились значного підвищення заробітної плати низькооплачуваних працівників. Промисловість і торгівля Швеції залишались конкурентоспроможними на світових ринках завдяки регулярному щорічному зростанню продуктивності праці на 7%. Цьому сприяла девальвація крони, до якої кілька разів вдавався уряд Швеції.

Однак під кінець цієї доби роботодавці засумнівались у ефективності системи. Вони стверджували, що парасолькову угоду, яка ставала чимдалі складнішою, все важче і важче пристосувати до потреб різних галузей і компаній. До того ж триступенева система, де слідом за національними відбувались переговори на рівні галузі та підприємства, спричинила відхилення фактичної зарплати від розрахункових ставок. Це відхилення сягнуло рівня узгодженого підвищення заробітної плати. Врешті решт, профспілки погодились вести переговори на галузевому рівні, але рішуче виступили (і зараз виступають) проти ведення переговорів і укладення колективних угод тільки на рівні підприємства.

Галузева ера (1990–1997)

Спочатку перехід на галузевий рівень не приніс позитивних результатів. Оскільки під час раундів переговорів сторони не координували свої зусилля, на початку дев'яностих високі темпи зростання заробітної плати розкрутили маховик інфляції. Разом з істотним погіршенням загального стану економіки витрати на заробітну плату призвели до втрати багатьох робочих місць у промисловому секторі. У 1991 році уряд створив комісію і доручив їй проаналізувати ситуацію та запропонувати заходи, покликані збалансувати рівні підвищення заробітної плати. Взявши за взірець національну угоду, комісія спромоглася на деякий час зменшити витрати на робочу силу. Однак результати двох наступних раундів переговорів – у 1993 і 1995 роках – були негативними. Внаслідок цього відбулись промислові акції протесту. До того ж Швеція готувалась до вступу в Європейський Союз, що накладало на неї обмеження, пов'язані з бюджетом, інфляцією і національною валютою. Уряд вже не міг застосувати засіб девальвації.

Відбулися жваві внутрішні дискусії та серйозний обмін думками між сторонами. Вони були присвячені наведенню порядку на ринку оплати праці. Новій урядовій комісії було доручено запропонувати заходи, спрямовані на поліпшення системи формування заробітної плати. Залучення уряду підштовхнуло соціальних партнерів до ініціативних дій.

Доба скоординованих галузевих переговорів – Індустріальна угода

Саме представники промислового сектору – організації роботодавців і профспілки – у 1996 році виявили ініціативу і провели переговори щодо Індустріальної угоди. Вона являє собою договір про співпрацю між сторонами. Угода складається з двох частин. У першій зафіксовано спільні підходи до першочергових потреб, забезпечення яких дозволить підтримати конкурентоспроможність шведської промисловості. Мова йде про науково-дослідну роботу, освіту, енергоресурси, податки тощо. Друга частина є

угодою щодо процедури ведення переговорів. Тут ідеться про заходи, покликані забезпечити “раціональне” підвищення заробітної плати, подається графік проведення переговорів у певних галузях, запроваджується інститут “незалежних головуючих” для врегулювання конфліктів, визначаються “періоди охолодження пристрастей” та інші виважені, продумані дії в умовах, коли назрівають або відбуваються промислові акції протесту. Угода передбачає безперервну тісну взаємодію між сторонами.

Переговори щодо всіх галузевих угод про заробітну плату і умови праці відбуваються під егідою Індустріальної угоди, термін дії якої є необмеженим. Перша угода, укладена в рамках промислового сектору, містить норми, на які всі орієнтуються при укладенні наступних угод у цьому секторі. Промисловий сектор в цілому являє собою модель для інших галузей, що перебувають поза межами Індустріальної угоди.

Десять років поспіль такі скоординовані переговори увінчувались успіхом. Внаслідок цих переговорів було укладено три угоди. Кожна з них була чинною протягом трьох років. Темпи підвищення заробітної плати були “раціональними” (2,5-3% на рік). Водночас реальне підвищення заробітної плати у цей період виявилось найсоліднішим у Західній Європі (20%). Інфляція була низькою, а продуктивність праці – високою. Упродовж цих літ у промисловому секторі не відбулось жодного конфлікту.

Плодом діяльності вищезгаданої урядової комісії став новий Закон про посередництво. Ми бачимо в ньому чимало ідей, запозичених із положень Індустріальної угоди, які присвячено розв’язанню конфліктів. Цей закон застосовується до сторін, які не досягли домовленості щодо власної системи дій в умовах конфлікту.

Сьогоднішня ситуація

З огляду на міцність шведської економіки після останнього раунду переговорів у 2007 році, що увінчався підписанням чергової трирічної угоди, рівень зростання витрат і збільшення заробітної плати виявився вищим, ніж у попередні роки. Одержаний результат був відносно задовільним для сторін у промисловому секторі. Однак цього разу не всі дійові особи розглядали індустріальні угоди як модель. Отже, роль сектору, що працює на експорт, як творця певних норм поставлено під сумнів профспілками і роботодавцями в інших галузях, скажімо, у сфері послуг.

2.5.3 Зміст

Загальний зміст

У шведських галузевих угодах обов’язковими є наступні елементи, пов’язані із заробітною платою:

- Політика щодо встановлення розміру оплати праці
- Директиви щодо підвищення заробітної плати
- Директиви щодо інших економічних складників угоди, скажімо, плати за понаднормову роботу
- Мінімальна зарплата
- Термін, протягом якого є чинною ставка заробітної плати
- Порядок розподілу заробітних плат на місцях

Врегулювання спорів

Різні системи оплати праці

Що стосується розподілу надбавок до заробітної плати, то зміст цього процесу залежить від структури політики в галузі оплати праці та системи оплати праці в тому чи іншому секторі.

Системи оплати праці, що діють в різних галузях, розсіяні по своєрідній шкалі між двома крайніми точками:

Централізоване встановлення зарплат/тарифів:

у галузевій угоді працівників розбито на певні категорії залежно від обсягу роботи і загальних посадових вимог ("тарифи"). Надбавки до зарплати остаточно визначаються у галузевій угоді. Це виключає можливість подальших переговорів.

Рівень заробітної плати визначається в ході переговорів на підприємстві та індивідуальних переговорів:

зарплата працівника або групи працівників підприємства визначається в ході переговорів на рівні підприємства між адміністрацією та місцевою/регіональною організацією профспілки.

Розмаїття систем оплати праці знаходить своє відображення у різних варіантах директив, включених до галузевих угод.

Різноманітні директиви, що містяться у галузевих угодах

Нижче подано приклади різноманітних директив, сформульованих у галузевих угодах:

Загальне підвищення – усі одержують певну суму без будь-яких переговорів на місцевому рівні (тарифи).

Загальне підвищення плюс "*резервний фонд*" – певна сума, яку можна розподілити в ході місцевих переговорів.

"*Резервний фонд*", в межах якого визначається середня сума надбавки, що розподілятиметься в ході переговорів з певними індивідуальними гарантіями.

Те ж саме (але без гарантій).

Місцева система формування заробітної плати, що ґрунтується на результатах діяльності підприємства і окремого працівника – з наданням або без надання певних гарантій.

В рамках намальованої вище картини немає чітко визначених категорій. Перші директиви найкраще пристосовуються до потреб галузей, де роботи легше піддаються порівнянню. Це послуги з прибирання, роздрібна торгівля, транспорт тощо. Посередині містяться директиви, що поширюються на робочі місця у промисловості. Останні пункти пов'язані з галузями, де працює висококваліфікований персонал – фахівці з інформаційних технологій, цивільні інженери, керівні кадри тощо.

Під час центральних переговорів мова йде здебільшого про “механізми розподілу”. Роботодавці прагнуть до якомога більшої свободи і зазвичай протистоять будь-яким гарантіям. Натомість представники профспілок є прихильниками гарантованих надбавок. Роботодавці, як правило, виступають проти будь-якого підвищення мінімальної зарплати, що є більшим за середнє підвищення заробітної плати. Внаслідок переговорів сторони часто виходять на компромісне рішення.

Перегляду можуть підлягати й інші економічні питання, що містяться в угодах: плата за понаднормову роботу, позмінну роботу тощо. Як правило, відсоток, на який збільшується платня у цих випадках, не відхиляється від рівня середнього підвищення заробітної плати.

Зазвичай сторонам вдається домовитись щодо середнього підвищення зарплат/витрат без особливих труднощів. Вони сходяться у точці, яка лежить приблизно посередині між первісними вимогами. Як ми вже зазначали, перші угоди “сезону” містять певні стандарти й орієнтири. Нині промислові конфлікти рідко виникають через середнє підвищення заробітної плати. Частіше суперечки точаться навколо розподілу надбавок та інших принципових питань.

3 Встановлення розміру заробітної плати

3.1 Загальна інформація

Встановлення розміру зарплати на рівні підприємства значною мірою залежить від змісту вищої угоди та директив, що у ній містяться. Необхідно брати до уваги і чинне законодавство щодо мінімальної заробітної плати.

У різних країнах існують відмінні традиції, пов'язані зі встановленням розміру заробітної плати. У багатьох державах ця процедура (особливо визначення розміру зарплати робітників) є доволі спрощеною. Для них звичайною практикою є загальне підвищення: індивідуальних елементів дуже мало або зовсім немає. У таких країнах, як Швеція, сторони мають широкомасштабні задуми стосовно політики у галузі оплати праці та систем оплати праці.

Розмір заробітної плати визначається здебільшого за двох обставин:

коли людина приймається на роботу (початкова зарплата);
коли зарплати переглядаються (переглянута зарплата).

3.2 Швеція

3.2.1 Початкові зарплати

У галузевих угодах рідко містяться конкретні вказівки стосовно зарплат щойно прийнятих на роботу осіб. Винятки ми знаходимо у тарифних угодах та інших угодах, які включають положення про мінімальні зарплати та заробітну плату певних категорій осіб, скажімо, неповнолітніх, учнів тощо. Мінімальна зарплата, як правило, є нижчою від реальної зарплати. Розмір початкової зарплати визначається згідно з ринковими принципами. Цей процес пов'язано з елементами, про які далі піде мова.

Політика у галузі оплати праці

У шведських компаніях, що мають ефективну систему управління, політика в галузі оплати праці часто пов'язана з програмною заявою та іншими цілями компанії. Наголошуються важливі чинники у діяльності компанії.

Привертається увага до завдань, зусиль та інших показників, за які компанія пропонуватиме винагороду. Місцева профспілка обізнана з політикою в галузі оплати праці. Нерідко роботодавець розробляє цю політику спільно з профспілкою. Для того, щоб розважлива політика у галузі оплати праці дістала визнання, вона має бути зрозумілою, прозорою і добре відомою адміністрації та працівникам. І, перш за все, треба вміло її застосовувати та здійснювати контроль за її реалізацією.

Механізм встановлення заробітної плати ретельно розроблено для всіх категорій шведських працівників. Роботодавці та профспілки поділяють одну важливу ідею. Для роботодавців є принциповим такий підхід: "хто виконує роботу і як вона виконується". Цей підхід поєднується з усталеним поглядом профспілок: "однакова оплата за однакову роботу". Таким чином, роботодавці прагнуть винагороджувати конкретних осіб за результати їхньої діяльності. Профспілки націлені на встановлення плати за виконання певних обов'язків незалежно від того, хто їх виконує. Профспілки також домагаються особливих надбавок для низькооплачуваних працівників та скорочення розриву між зарплатами. На відкритому ринку праці у демократичній країні слід з повагою ставитись до всіх цих інтересів. Під час переговорів необхідно збалансувати і врахувати чимало елементів. Отже, і в цьому контексті рішення часто є компромісними.

Елементи заробітної плати

Як правило, розмір заробітної плати визначається з урахуванням наступних трьох елементів:

1. обсяг посадових обов'язків і відповідальність роботи;
2. компетентність працівника (відповідна освіта, професійна підготовка, досвід);
3. продуктивність/результати діяльності працівника.

Зазвичай роботодавці наголошують на другому і третьому елементах. Для профспілок найважливішими є перший і другий елементи. Профспілки можуть підтримати процедуру визначення зарплати, що ґрунтується на 2 і 3 елементах – за умови, що буде застосовано об'єктивний і прозорий метод оцінки. Чимало компаній приділяють серйозну увагу опрацюванню саме таких методів. На базі підприємств розробляються системи, що передбачають безпосередній діалог між адміністрацією і працівниками щодо оцінки складності роботи і результатів діяльності, а також впливу цих показників на заробітну плату.

Системи оплати праці

Система відрядної роботи, що упродовж десятиліть панувала в усьому промисловому секторі, існує сьогодні лише у будівельній галузі. Натомість працівники одержують тверду погодинну або місячну зарплату. Найбільш поширеною формою є місячна зарплата. Окрім неї нерідко виплачується і додаткова винагорода, розмір якої залежить від результатів діяльності –

окремого працівника чи групи працівників. Ці результати витлумачуються і вимірюються, вони можуть бути пов'язані, зокрема, з виробленими одиницями продукції, ефективністю виробництва, якістю, обсягом продажу, а також з фінансовими чинниками.

3.2.2 Перегляд заробітної плати

Перегляд розміру заробітної плати відбувається, як правило, щороку відповідно до галузевої угоди. Переговори ведуть підприємство, представлене департаментом людських ресурсів і дирекцією, та місцева профспілка.

Ще до переговорів сторони уважно вивчають галузеву угоду. В основі процесу переговорів – пропозиція роботодавця щодо розподілу зарплат. Сторони обґрунтовують свої міркування й пропозиції, керуючись директивами, що містяться в угоді, та власними інтересами. Якщо центральна угода надає можливість розподілити кошти з “резервного фонду”, роботодавці прагнуть винагородити конкретних працівників, а профспілки наполягають на тім, щоб більша частка дісталась низькооплачуваним працівникам або певним групам.

У великих компаніях дискусії можуть тривати кілька тижнів. Зазвичай сторонам вдається домовитись без особливих ускладнень. Якщо переговори заходять у глухий кут, до діла беруться центральні організації: вони допомагають сторонам розв'язати спірні питання. На цьому етапі не дозволяється проводити промислові акції протесту. Якщо сторони не в силі подолати розбіжності, пов'язані з тлумаченням галузевої угоди, це зробить Трудовий суд як остання інстанція. Однак таке трапляється дуже рідко.