Становление и современное состояние социального партнёрства в скандинавских странах

1.Генеральные соглашения.

Что делает скандинавское общество всеобщего благосостояния работоспособным? Можно выделить шесть основополагающих принципов. Во-первых, это гармонизация отношений между трудом и капиталом. Впервые они были конституированы «Генеральным соглашением между трудом и капиталом» в Дании в 1899 году. После жесточайших классовых битв, аналогичные соглашения были достигнуты в Норвегии (1935) и Швеции (1937). С тех пор установлен четкий и функциональный механизм решения классовых конфликтов путём компромиссов. Важную роль играет то, что решение конфликтов происходит в пользующихся доверием обеих сторон государственных учреждениях. За сто лет накоплен достаточный опыт, чтобы уверенно заявить, что такая система работает.

Второе – это национальное планирование человеческих ресурсов, которое обеспечивает конкурентоспособность в глобальном масштабе, индустриальное новаторство, коллективные договора и общественное благосостояние, а ещё то, что в СССР когда-то называлось социалкой, только куда более качественную и богатую. Скандинавские общества отличаются широкой координацией между государством, организованным капиталом и интересами трудящихся. Дело здесь не столько в законодательных мерах, на которые напрасно полагаются американцы. Куда больше здесь политической воли минимизировать число тех, кто не вписался в производство, то есть находящихся на пособии, и улучшить возможности для заработка для маргинализированной рабочей силы. Практически это означает качественное и бесплатное всеобщее образование, уход за детьми, субсидированные детсады и ясли, государственное пенсионное обеспечение и субсидии на уход за стариками, профилактическая медицина, профилактика преступности. Всё это помогает людям не только выжить, но и стать полезными членами общества.

Третье – это справедливая и разумная система налогообложения. Индивидуальные и деловые налоги в Скандинавии не такие высокие, как принято считать. Самое главное, система налогообложения спланирована для поощрения производительности. Доходы бизнеса и прибыли на капитал облагаются налогом в размере 28-30%. В США – 35%. Однако в отличие от США, где запутанное и политизированное налогообложение оставляет множество лазеек, в Скандинавии фискальная дисциплина на высоком уровне и налоги платятся исправно. Корпорации в отличие от США не субсидируются, но им позволяют эмигрировать. Главное, что требуется от бизнесов, – это платить хорошие зарплаты и 28% налога на приемлемый уровень прибыли.

По мнению нескольких международных аудиторов, которых я опросил для написания материала, скандинавская налоговая система бизнеса весьма благоприятна для инновации и рационализации производства, что позволяет деловому сектору развивать высокий динамизм и передовые технологии. Эксплуатация естественных ресурсов облагается налогом в зависимости от добычи, что диаметрально противоположно регрессивным скидкам на истощение недр, которые принято давать в США нефтедобывающему бизнесу.

Основные доходы от налогов, как и в США, в Скандинавии получают от индивидуального налогообложения, но поскольку уровень доходов населения довольно высок, и нет имущественной пропасти в тысячи процентов, то не надо, как в США, бояться, что немногочисленные миллионеры уедут и оставят свои города и штаты с дыркой в кармане.

2.Парламентская комиссия по заработной плате.

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).

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.

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».

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. Основной принцип 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.

3.Профсоюзы в скандинавских странах

Роль профсоюзов в странах северного региона Европы была традиционно весьма высока. Это проявилось главным образом в том, что профсоюзы остаются как важным «партнером» социального диалога, так и стороной, выполняющей важные общественные функции «социального государства». В этой связи государство всячески поддерживает профсоюзы, например, в финансовом, налоговом и других отношениях.

Профсоюзы в Скандинавии имеют ярко выраженный «отраслевой» характер: рыбный, аграрный, журналистов, спортсменов или, скажем, сталелитейный. Но есть и другого плана профсоюзы: государственных служащих, женский, начинающих предпринимателей, ремесленников и т.д. В принципе, может быть организован любой «союз профессиональных интересов»: правда, нужно для начала регистрации иметь не менее трех-четырех сотен граждан, выразивших свое желание, а также показать социальную значимость сектора интересов. Только в последнем случае ему обеспечена поддержка государства.

Членство, конечно, важная сторона работы профсоюза и государство «доплачивает» профсоюзу за каждого нового члена; плюс к тому, что из госбюджета каждый профсоюз (в зависимости от членства в нем) получает ежегодные дотации. Могут представляться на льготных условиях административные помещения, компьютеры, канцтовары и др.

Многие «сильные» профсоюзы состоят из двух частей: так сказать, регулярной — для тех кто активно участвует в его жизни (как правило, в виде регулярной уплаты членских взносов) и пенсионной (эти взносы значительно меньше, но, и уходя на пенсию, люди не остаются забытыми).

Еще одно замечание. В скандинавских странах как-то не прийто «выделяться»: если уж создан какой-то отраслевой профсоюз, то вступить в него считается делом обычным. И если в конце дня все идут на профсоюзное собрание (такие собрания крайне редки), а кто-то идет домой — реакция будет крайне отрицательная; в случае сокращения штатов, такой будет уволен в числе первых.

○

- **Мотивации профсоюзного членства**

В скандинавских странах стимулирование членства в профсоюзах идет по ряду направлений. Рассмотрим лишь некоторые их них, например, **социальную защищенность**. Несмотря на высокие членские взносы (многих именно это обстоятельство и останавливает — так, датский служащий платит в квартал около 200 долларов; взносы варьируются в различных профсоюзах), главным стимулом остается уровень обеспеченности в случае потери занятости. Здесь могут быть варианты: профсоюз выплачивает пособие по безработице в размере от 70 до 80% от предшествующего заработка в течение 2--4 лет, либо оплачивает курсы переквалификации, либо вообще помогает подыскать новую работу. Конечно, без поддержки не останется и «внепрофсоюзный» рабочий, он получит государственное пособие, но оно будет почти в два раза меньше.

Другая составляющая мотивации — **«профсоюзная защита» по месту работы**. Эта мотивация — часть более общей концепции коллективного договора, которым оформляются все «отраслевые» отношения рабочих/служащих и работодателей. Например, все более или менее крупные издательские компании (газетные, журнальные, книжные и др.) обязуются соблюдать такие договоры. Это означает не только гарантированный уровень оплаты труда и защиту от произвольного увольнения, но также возможность повысить квалификацию, отдохнуть в доме отдыха на очень льготных условиях и многое другое. Именно поэтому профсоюз журналистов один их самых больших и влиятельных в Скандинавских странах; как правило, нет работников журналистского фронта вне профсоюза.

Среди других мотиваций можно отметить получение льготного жилья, определенные налоговые скидки, культурно-оздоровительные мероприятия (естественно, за счет профсоюза).

- **Профсоюзная бухгалтерия**

Финансовая составляющая профсоюзной работы — дело довольно сложное. Надо сделать общее замечание: экономика любого отраслевого профсоюза развивается по законам «рядового бизнеса» — эта активность должна быть прибыльной (или вернее сказать — выгодной для члена профсоюза). Остановимся лишь на самых общих вопросах такой «прибыльности». Бюджет профсоюза состоит из членских взносов, дотаций государства и различных налоговых и материальных гарантий.

Важным аспектом бюджета является то, что все накопления аккумулируются в фонды, которые делятся на инвестиционные «пакеты», в зависимости от риска и прибыльности инвестиций. Так образуются накопления ординарного члена профсоюза, которые составляют часть его будущего пенсионного обеспечения (наравне с «рядовой» государственное пенсией). Часто за 20-30 лет в профсоюзе такое обеспечение может обеспечить благополучную старость.

Профсоюзные взносы, выплачиваемы его членами, находятся в постоянном обороте и приносят прибыль (порою — весьма ощутимую), которая ежегодно аккумулируется и по индивидуальному желанию может либо переводится на увеличение пенсионных накоплений, либо на последующие членские взносы.

Если член профсоюза решит «снять» свои накопления, то надо будет заплатить налог, который в странах Скандинавии составляет около 40% (рассчитывается как налог на «прибавочную стоимость», полученную, так сказать, с государственной помощью).

Скандинавская профсоюзная модель основана на «трех китах»: социальной роли государства, «договорным отношениям» с союзами предпринимателей и «деловым характером» деятельности самих профсоюзов. Конечно, есть и другие нюансы, связанные с культурными и историческими традициями развития северных стран.

Однако без вышеназванных «трех китов» такая модель вряд ли бы сохранила свою жизненность и стойкость в современных, довольно не простых для профсоюзов условиях выживания.

Что касается последнего, то у профсоюзов есть все основания для беспокойства. Во-первых, социальная модель, утвержденная в ЕС, способствует «переносу» бремени социальной ответственности трудящихся в паритетном ключе — на государство (вменяя именно ему такую функцию) и на ЕС (которое оперирует финансовыми фондами, выделенными на эти цели для всех стран ЕС). Во-вторых, развитие единого экономического пространства ЕС налагает на функцию свободы передвижения людей (а значит и трудоустройства) формирование определенных гарантий трудящихся в других странах. Профсоюзное движение постепенно выходит за рамки государственных границ. И с этим уже нельзя не считаться.

-

4.Процесс формирования двустороннего партнёрства.

Модель социального партнерства в Швеции представляет значительный интерес для стран, ориентированных в своем развитии на построение социально-рыночной экономики. В шведской экономике, основанной на рыночных отношениях, с преобладающей частной собственностью и обобществлением потребления, активно используется государственное регулирование.

В плане формирования системы социального партнерства и механизма реализации, шведы находятся в авангарде этого процесса. Становление шведской модели социального партнерства связывают с деятельностью первого социал-демократического правительства, образованного в 1920 г. лидером Социал-демократической рабочей партии Швеции К.Я. Брантингом. В 1928 году здесь принимается Закон о коллективных договорах, с 1930 года значительно расширяются права профсоюзов. В 30-е гг. были проведены значимые социальные реформы, включающие страхование по безработице, повышение пенсий по старости, пособия на детей, оплаченный отпуск, стимулирование жилищного строительства и другие. В 1938 году было заключено Основное «Сальтшебаденское соглашение» между Центральным объединением профессиональных союзов Швеции и Шведским объединением предпринимателей, принципы которого до сих пор используются при регламентации отношений государства, предпринимателей и профсоюзов. Этот договор открыл новую страницу в социальной политике Швеции и ознаменовал собой официальный переход к политике «социального партнерства». Отныне регулирование социально-трудовых отношений между профсоюзом и объединением предпринимателей осуществляется при посредничестве государства. Этот договор выработал политику компромисса между хозяевами предприятий и наемными работниками (так называемый мир в промышленности) и затруднил возможность открытого противостояния труда и капитала. Для регулирования трудовых отношений был создан Комитет рынка труда, в рамках которого заключались отдельные соглашения между профсоюзами и предпринимателями по таким конкретным вопросам, как охрана труда, профессиональное обучение, хронометраж рабочего времени, промышленная санитария. Создание в 1946 году фабрично-заводских комитетов способствовало реализации на практике идей производственной демократии, т. е. достижению влияния трудящихся на управление и развитие предприятий. В Швеции существует закон, по которому предприниматели обязаны делиться необходимой информацией с профсоюзами. Это, безусловно, способствует тому, что представители наемного труда ведут переговоры со знанием дела. Кроме того, в Швеции механизм ведения переговоров носит централизованный характер, т. е. национальное профсоюзное объединение имеет право заключать коллективное соглашение, которое обладает обязательной силой для всех профсоюзных организаций Швеции. Особенностью шведской модели социального партнерства являются ее социальная направленность. За счет перераспределения общественных благ устранены бедность и массовая безработица (менее 2 %), эффективно функционирует всеобщая система социальной защищенности граждан. Швецию считают самой льготонасыщенной страной в мире, не имеющей ни нефти, ни газа, ни плодородных земель. Трудолюбивым шведам удалось усилиями многих поколений создать в своей стране своего рода «социализированный рай». Этому в немалой степени содействовало то, что во главе правительства здесь многие десятилетия находились социал-демократы, которые, опираясь на профсоюзы, перенимали и переносили на шведскую почву все лучшее из социального опыта других стран, в том числе и из бывшего Советского Союза. И этот «льготный рай» создан для простого народа, для тех, кто трудится или трудился в прошлом, приумножая национальное богатство страны.

С конца 60-х гг. ключевым направлением, поддерживаемым социал-демократической партией Швеции, являлось направленность на полную занятость и выравнивание доходов, для чего использовалась централизованная система переговоров о заключении коллективных договоров в области заработной платы с участием организаций профсоюзов и предпринимателей. При этом обеспечивался высокий уровень социальной защиты безработных. Активный прирост занятости происходил за счет расширения государственного сектора.

Швеция раньше всех пришла к необходимости и начала осуществлять активную политику на рынке труда; ввела запрет на строительство АЭС; выработала курс на построение общества всеобщего благоденствия, перераспределяя через государственный бюджет огромные средства.

Система «нового социального партнерства» получила свое развитие как система функционального представительства, в которой интересы трудящихся представляют «новые социальные движения».

В Швеции социальное партнерство является двусторонним. Как правило, такой социальный диалог устанавливается между двумя сторонами: работодателями и организациями, представляющими интересы рабочих. В результате социального диалога принимаются так называемые пакетные договоренности, т. е. обсуждаются не только размер заработной платы, но и размер налогообложения, а также инвестиционная и экономическая политика. Успешность социального диалога возможна только в результате проведения честных переговоров на трех уровнях (уровень компании, отраслевой и национальный уровни). В Швеции действует так называемое отраслевое соглашение, которое было подписано в 1997 г. Благодаря этому значительно улучшилась экономическая обстановка в стране и на рынке труда, в частности. Отраслевое соглашение основывается на двух принципах: рост заработной платы должен быть адекватен экономическому росту и международной конкурентоспособности шведских предприятий; взаимное уважение к партнерам, взаимная ответственность. С момента подписания отраслевого соглашения в стране не было зафиксировано ни одного трудового конфликта. Кроме того, в Швеции работает институт Трудового суда, основанный еще в 1928 г. Он решает споры, касающиеся трудового законодательства, коллективных соглашений и индивиду.

Модель социального партнерства Швеции характеризуется активным вмешательством государства в трудовые отношения и их регулирование. Кроме того, в этой модели считается важным трехуровневость партнерства: уровень общенациональный, затем отраслевой и, наконец, уровень предприятия. Роль государства сводится к урегулированию не согласий, проявляющихся между организациями работодателей и профсоюзов, которые проводят переговоры.

Таким образом, в процессе трехстороннего взаимодействия верховенство имеет правительство, а каждой стороне переговоров отвечает альтернативная сторона представителям национальных объединений работодателей – национальные профсоюзы, региональным союзам работодателей – отраслевые профсоюзы, предприятию и каждому работодателю – профсоюзы предприятия или представители трудового коллектива. Социальное партнерство строится на принципах равноправия сторон, соблюдения норм законодательства, добровольности принятия обязательств, обязательности исполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства, взаимного информирования сторон переговоров об изменении ситуации и т.д.

5.Совместные организации работников и работодателей.

Профсоюзы в Норвегии объединены в различные федерации. Одна из них – Fellesforbundet. К нам относятся работники строительной сферы, промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного дела и целого ряда других отраслей.Fellesforbundet является членом LO (Норвежской Конфедерации профсоюзов), крупнейшего профсоюзного объединения страны. Оно насчитывает в общей сложности около 900000 членов и примерно 40000 избранных самими работниками местных представителей на предприятиях.

Федерации и LO проводят переговоры с конфедерациями работодателей по поводу заработной платы, условий труда, отпуска и других положений. Часть этих условий затем приобретает статус закона. Поэтому члены профсоюзов во многом ответственны за то, какими будут трудовые отношения в Норвегии, в том числе и для тех людей, которые не состоят в профсоюзах.

Профсоюз – это объединение работников, занятых в одной и той же отрасли, профессии или сфере, созданное для продвижения их интересов во взаимоотношениях с работодателями. На предприятии, где есть профсоюз, у работников есть право на большее вознаграждение (регулируемое так называемым коллективным договором), они могут выбирать своих представителей для переговоров с руководством предприятия. При необходимости работники могут получить помощь от профсоюза.

Профсоюзы – это демократические организации, лидеры которых избираются их членами.
Более половины работников в Норвегии объединены в профсоюзы. Именно благодаря такому объединению работники в Норвегии добились:

хороших трудовых взаимоотношений
высокого уровня заработной платы
хороших и безопасных условий труда

В странах, где профсоюзы слабы, уязвимы и работники. Членство в профсоюзе означает уверенность для отдельных работников и вклад в улучшение сферы труда для всех.

Цель профсоюза – не зарабатывать деньги, а помогать своим членам, если они в этом нуждаются. Люди, занятые в профсоюзной деятельности – это сами работники, которых коллеги выбрали для представления своих интересов.

Нельзя купить страховку уже после того, как дом сгорел. Точно так же нельзя обратиться в профсоюз за помощью уже после того, как у Вас возникли трудности. При вступлении в профсоюз Вы становитесь частью сообщества. Оно окажет вам помощь, если у Вас появятся проблемы. Если же Вам повезет и лично у Вас трудностей не возникнет, то Вы сможете помочь тем, кому это необходимо.

Это называется солидарностью. Это выгодно каждому из нас в отдельности, это выгодно всем нам вместе.
Кто может вступать в профсоюз?

Любой человек, работающий в Норвегии, может стать членом профсоюза вне зависимости от того, трудоустроен ли он в норвежской или иностранной фирме, является ли он гражданином Норвегии или иностранного государства. Fellesforbundet насчитывает несколько тысяч членов из других стран.
Членские преимущества

Прежде всего, как член профсоюза Вы получаете помощь в случае возникновения проблем с работой. Помимо этого, Вам положен и ряд других страховок.

Все они действуют во время Вашего пребывания в Норвегии (но не в Вашей родной стране, если только она не принадлежит Скандинавии).

Страхование домашнего имущества (покрывает, помимо прочего, случаи пожаров, взрывов и затоплений, квартирные кражи, а также кражу велосипедов).

Страхование от несчастных случаев в свободное от работы время (распространяется на несчастные случаи, произошедшие в свободное от работы время и покрывает затраты на услуги врачей и стоматологов, включая лечение и пребывание в частных пунктах экстренной медицинской помощи и клиниках, согласно предварительной договоренности со страховой компанией).

Базовое страхование (распространяется на Вас, Вашего супруга или супругу/супруга или супругу в гражданском браке и проживающих вместе с Вами не состоящих в браке детей до 21 года) на случай смерти вне зависимости от ее причины и страны, в которой она наступила.

.

Что такое коллективный договор?

Коллективный договор – это соглашение между объединениями работников и работодателей. В Норвегии коллективные договоры заключаются на национальном уровне, т.е. их действие распространяется на всю территорию страны.

Коллективный договор дает Вам право на лучшие условия по сравнению с теми, что приняты в отрасли, в том числе оплату праздничных дней, право на более длительный оплачиваемый отпуск, более высокую доплату за сверхурочную работу и улучшенную систему пенсионного страхования. Договор также дает больше свободы, чем это определено законом, при переговорах по поводу распорядка рабочего времени, устраивающего работников, которые приезжают издалека. Вот некоторые различия:

Предмет	Работники, не состоящие в профсоюзе и не имеющие коллективного договора (действуют только норвежские законы)	Работники, состоящие в профсоюзе на предприятиях, где имеется коллективный договор
Заработная плата	Нет определенных правил	Положения о заработной плате, определенные соглашением (включая ее минимальный размер). Право на ежегодный пересмотр на местном уровне
Рабочее время	9 ч в день/40 ч в неделю	7,5 ч в день/37,5 ч в неделю
Оплата труда в выходные дни и в ночное время	Нет доплаты	Доплата, установленная договором
Оплачиваемые праздничные дни	Оплачиваются лишь 1-е и 17-е мая	Оплата за все официальные праздничные дни
Действующие нормы	Положения Закона об акционерных обществах и Трудового кодекса	Право на заключение совместных соглашений
Неправомерные увольнения	Не предоставляется помощи, работник должен самостоятельно нанимать адвоката	При необходимости помощь со стороны представителя профсоюза и адвоката
Отпуск	4 недели и 1 день, отпускные в размере 10,2%	5 недель, отпускные в размере 12%
Повышение квалификации	Поддержка не оказывается	Финансирование через фонд образования. Собственный учебный центр. Профсоюзы или ассоциация организуют курсы и конференции.