

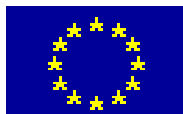


Коллективные переговоры и  
социальный диалог  
в отраслях общественного обслуживания

Пути решения проблемы  
**низкой оплаты труда**

Документ о политике ЕФПРО  
**В ОТНОШЕНИИ НИЗКОЙ оплаты труда**

EPSU Policy Document: Tackling low pay – August 2006



## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Введение</i> .....	3
<i>Дискуссия в ЕФПРОО</i> .....	3
<i>Низкая оплата труда как европейская</i> .....	4
<i>и глобальная проблема</i> .....	4
“Достойная” заработная плата – взгляды Организации Объединенных Наций и Международной Организации Труда .....	4
Европейская Комиссия и Европейский Парламент .....	5
Совет Европы .....	6
<i>Определения низкой оплаты труда</i> .....	7
Пороговые цифры Совета Европы и Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР) .....	7
Меры ЕВРОСТАТ .....	8
Определения низкой оплаты труда и прожиточной заработной платы.....	8
<i>Распространение низкой заработной платы</i> .....	9
Связь неравенства в заработной плате с низкой оплатой труда.....	10
Общественное обслуживание .....	12
<i>Факторы, удерживающие заработную плату на низком уровне</i> .....	12
Приватизация / аутсорсинг и рыночное тестирование.....	12
Программы “реформ” или “модернизации” .....	13
Разрушение системы охвата коллективными переговорами .....	13
Рост “случайной” занятости.....	13
<i>Минимальная заработная плата</i> .....	13
Как минимальная заработная плата соотносится со стандартом ЕВРОСТАТ.....	14
Дискуссии о закреплённой в законе минимальной заработной плате.....	14
<i>Низкая заработная плата и коллективные переговоры</i> .....	17
Недавние результаты коллективных переговоров по вопросам низкой заработной платы....	17
Цели коллективных переговоров.....	19
<i>Политика ЕФПРОО: Сделать низкую оплату труда приоритетным вопросом</i> .....	19

## **Введение**

Несмотря на устойчивый долгосрочный экономический рост и повышение уровня жизни, низкая оплата труда ставит серьезные задачи перед профсоюзами. По данным ЕВРОСТАТ,<sup>1</sup> статистического органа Европейской Комиссии, почти 20 миллионов наемных работников получают низкую заработную плату. Бедность все еще остается серьезной проблемой для всей Европы. Результаты самого последнего анализа ЕВРОСТАТ указывают на то, что около 72 миллионов граждан Европейского Союза в 2003 году рисковали оказаться в бедности.<sup>2</sup>

Об общественном обслуживании можно утверждать, что оно имеет сносные показатели в отношении низкой оплаты труда с тенденцией к применению большего, чем в частном секторе, числа структур, вводящих равную оплату труда. Однако эти структуры оплаты труда часто оказываются под давлением политики, связанной с аутсорсингом и управлением людскими ресурсами и делающей упор на более ориентированные на рынок и индивидуализированные ставки заработной платы.

Европейская Федерация Профсоюзов Работников Общественного Обслуживания (ЕФПРОО) считает, что низкая заработная плата является центральным приоритетом как для Федерации в целом, так и для всех ее членских организаций. Низкая оплата труда плоха уже сама по себе, но обычно она оказывает негативное влияние и на другие стороны жизни, как отдельного человека, так и его семьи. На работе низкооплачиваемые трудящиеся с меньшей вероятностью могут воспользоваться возможностями профессионального обучения и другими преимуществами, например, получением оплаты по больничным листам и пенсии. Вне работы они также с большей вероятностью, чем люди с более высокими доходами, могут страдать от ухудшения здоровья.

Как одна из главных активно проводящих кампании организаций и как самая крупная из отраслевых профсоюзных федераций в Европейской Конфедерации Профсоюзов (ЕКП), ЕФПРОО считает, что, если ее членские организации мобилизуются, как на политическом уровне, так и в отношении их колдоговорной политики, то у ЕФПРОО будет необходимый потенциал для обеспечения реальных изменений в интересах тысяч низкооплачиваемых работников по всей Европе.

Имея в виду, что женщины составляют громадное большинство среди низкооплачиваемых работников, большим шагом вперед к сокращению гендерного разрыва в оплате труда также была бы успешная кампания с этой целью, проведенная вместе с другими профсоюзными организациями и активистами.

## **Дискуссия в ЕФПРОО**

Генеральная ассамблея ЕФПРОО в 2000 году согласовала политическое заявление<sup>3</sup> по вопросам коллективных переговоров, где содержится ряд важных положений о заработной плате, а также говорится о необходимости большей координации в связи с колдоговорной деятельностью:

*“ЕФПРОО рассмотрит вопрос о разработке европейской политики по проблемам заработной платы, основанной на солидарности и нацеленной на противодействие растущему неравенству в доходах.”*

Внимание было сосредоточено также на равенстве в оплате труда, так как на женщин низкая оплата труда влияет гораздо сильнее:

*“Многие женщины работают в общественном обслуживании и пользуются его услугами. Те органы власти, которые ограничивают государственные бюджеты и удерживают заработную плату на низком уровне и/или не дают ей догнать заработную плату в частном секторе, рискуют нанести женщинам несоразмерный вред. Аспект равных возможностей станет составной частью колдоговорной политики ЕФПРОО.”*

Согласованное заявление разъяснило необходимость:

*“Координировать цели политики по вопросам заработной платы, обмениваться информацией о коллективных переговорах и разработать европейскую программу действий для отраслевого и межотраслевого уровней.”*

Резолюция о коллективных переговорах<sup>4</sup>, принятая на седьмом Конгрессе ЕФПРОО в 2004 году, отмечает, что:

*“В некоторых странах законодательно закреплённая минимальная заработная плата внесла важный вклад в решение проблем низкой оплаты труда и гендерного разрыва в оплате труда. Скоординированная стратегия должна обеспечить, чтобы коллективные договоры и соглашения от уровня к уровню сближались и не подрывали друг друга.”*

Эта резолюция также обязала ЕФПРОО заниматься проблемой низкой оплаты труда как одним из нескольких ключевых приоритетов в течение всего периода вплоть до очередного Конгресса ЕФПРОО в 2009 году.

Первая дискуссия по вопросам низкой заработной платы состоялась на третьей конференции ЕФПРОО по вопросам коллективных переговоров в октябре 2004 года; в ходе дискуссии были обсуждены сообщения членских организаций ЕФПРОО из Великобритании, Германии и Норвегии о том, как этот вопрос решался этими организациями. Прозвучало также сообщение Европейского профсоюзного института исследований, образования и охраны труда и здоровья (ETUI-REHS), продемонстрировавшее положение в странах Центральной и Восточной Европы. Эти новые государства-члены ЕС имеют законодательно закреплённую заработную плату, которая является для них очень важным фактором в поддержании уровней заработной платы в условиях слабого охвата колдоговорными отношениями.

Вслед за этой конференцией секретариат ЕФПРОО подготовил краткое изложение содержания этого проекта документа о политике в области низкой оплаты труда, который был обсужден и доработан в апреле 2005 года Рабочей группой по вопросам коллективных переговоров. Этот документ будет затем обсужден в декабре 2005 года на конференции ЕФПРОО по проблемам коллективных переговоров, и, в зависимости от ее итогов, предложение и соответствующей политике будет затем внесено на рассмотрение Исполнительным Комитетом ЕФПРОО в начале 2006 года.

## **Низкая оплата труда как европейская и глобальная проблема**

### **“Достойная” заработная плата – взгляды Организации Объединённых Наций и Международной Организации Труда**

На глобальном уровне, как ООН, так и МОТ приняли Конвенции и Резолюции, призывающие к “достойной” оплате труда.

Так, “Всеобщая декларация прав человека“ ООН (1948 год) в Статье 23 (3) заявляет :

*“Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.”*

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 году, в Статье 7 тоже подтверждает:

*“право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:*

*(a) вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся:*

*(i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной оплатой за равный труд;*

*(ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта.”*

Международная Организация Труда как трехсторонний орган, принимающий Конвенции, под которыми подписываются государства-члены МОТ, приняла две Конвенции о минимальной заработной плате, ратифицированные некоторыми европейскими странами (смотри список в приложении).

## Европейская Комиссия и Европейский Парламент

В Европейском Союзе в 1989 году была принята “Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся”, в которой утверждается, что все работники имеют право на справедливую оплату труда:

*"Все виды труда должны справедливо вознаграждаться. С этой целью и согласно мерам, принимаемым в каждой отдельной стране:*

*(i) трудящимся должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т.е. зарплата, достаточная для того, чтобы они могли обеспечивать себе приличный жизненный уровень."*

В документе “Мнение Европейской Комиссии” от 1993 года<sup>5</sup> говорилось, что стремление к достижению справедливой заработной платы следует рассматривать в связи с целью достижения роста производительности труда и занятости, а также содействия хорошим отношениям между социальными партнерами.

Государства-члены призывались к принятию политики, направленной на достижение справедливой заработной платы и включающей определенные обязательства в отношении большей прозрачности в вопросах заработной платы на рынке труда. Социальные партнеры были также призваны внести свой вклад в этот процесс.

“Мнение...” обязало Комиссию проводить исследования с целью сближения различных форм политики по вопросам справедливой заработной платы, и их результаты были опубликованы в 1997 году. Лишь немногие государства-члены предприняли действия в ответ на “Мнение...”, при этом показалось, что большинство из них не приветствовало вмешательство в их политику по вопросам заработной платы. В нескольких странах – в Австрии, Франции, Германии, Италии, Нидерландах, Португалии и Великобритании – были обнаружены свидетельства того, что в течение периода с 1993 по 1997 годы неравенство в заработной плате возросло<sup>6</sup>.

В “Сообщении” Комиссии от 2001 года по вопросам занятости и социальной политики<sup>7</sup> основное внимание было уделено в более общем плане качеству работы, а не конкретным уровням заработной платы. В нем говорилось об общего характера цели обеспечения того, чтобы:

*"работа была по своему содержанию приносящей удовлетворение, совместимой с профессиональными трудовыми навыками и способностями человека, а также предоставляла бы ему соответствующие уровни дохода."*

“Сообщение” Комиссии этого года по вопросам социальной программы действий<sup>8</sup> косвенно касается вопросов заработной платы. В нем скорее говорится о качестве занятости и о схемах минимальных доходов (то есть, о системах, в рамках которых налоговые кредиты и пособия или другие меры комбинируются в целях обеспечения минимального дохода), чем непосредственно о низкой оплате труда и минимальной заработной плате.

Но качество работы тесно связано с уровнями заработной платы. Низкооплачиваемые виды работы также ассоциируются с плохими условиями труда, связанными с ними недостаточными пособиями, например, пенсиями, а также с недостаточными или полностью отсутствующими профессиональной подготовкой и развитием.

Европейский Парламент играет определенную роль, проводя мониторинг и призывая к действиям по вопросам низкой оплаты труда. В его резолюции 2002 года<sup>9</sup> оценивается положение в государствах-членах с соблюдением основных трудовых прав. В ней подчеркивается необходимость противостоять дискриминации с помощью установления справедливой минимальной заработной платы и конкретно указывается на Ирландию, Испанию и Грецию как страны, не делающие этого, показателем чего являются их ставки минимальной заработной платы, упавшие ниже 50 процентов от размера средних доходов.

## Совет Европы

Совет Европы не является институтом Европейского Союза. Он был создан в 1949 году, и одной из его главных целей является защита прав человека, а также деятельность в направлении стандартизации юридической и социальной защиты во всех его 46 государствах-членах.

В 1965 году вступила в силу “Европейская Социальная Хартия”<sup>10</sup>. Ее Статья 4, параграф 1, говорит о “Праве на справедливое вознаграждение” и просит подписавшиеся под ней государства:

*“признать право трудящихся на вознаграждение, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни”.*

Совет Европы может изучать системы оплаты труда государств-членов и оценивать, обеспечивают или не обеспечивают они справедливое вознаграждение за труд на основе своего “порога достойности” (смотри ниже). Например, Совет Европы пришел к выводу, что в 2002 году уровень национальной минимальной заработной платы в Великобритании (на основе ставки, имевшей силу в 2000 году) был слишком низким для того, чтобы соответствовать Статье 4. Он также сказал, что не смог должным образом оценить положение в Великобритании, так как она оказалась не в состоянии предоставить данные о чистой минимальной заработной плате несемейного работника.

Но Великобритания в этом не одинока. В недавней сводке решений, принятых в рамках параграфа 1 Статьи 4, Европейский Комитет Совета Европы по вопросам социальных прав тоже пришел к выводу, что Австрия, Греция, Нидерланды, Словацкая Республика и Испания не выполнили директиву о достаточном вознаграждении за труд. При этом он воздержался от окончательного вывода о положении в Дании, Германии, Исландии и Норвегии в ожидании дополнительной информации.

Если страна не может действовать в соответствии с “Социальной Хартией”, ей следует представить график и объявить процесс, показывающие, как и когда она сможет выполнить требования Хартии. Европейский Комитет делает ряд предупреждений, рекомендаций и дополнительных рекомендаций, добиваясь, чтобы эта страна действовала в соответствии с “Социальной Хартией”.

Удивительно, что такие регулярные оценки состояния соблюдения социальных прав во всей Европе остаются столь сдержанными. Отчеты о них перечисляют случаи невыполнения Статьи 4, параграфа 1, а также содержат сведения о невыполнении многими странами других положений “Социальной Хартии”, однако сомнительно, что многим профсоюзным организациям всей Европы известно об этом.

Похожим образом дело обстоит и с вопросом о “пороге достойной оплаты” (смотри ниже): очевидно, что дискуссия вокруг этого “порога” и решение о его изменении рассматриваются в очень большой мере как внутренние вопросы Европейского Комитета Совета Европы по вопросам социальных прав, и не распространяются шире.

### Солидарные коллективные переговоры

Главной целью коллективных переговоров является защита заработной платы работников от инфляции и завоевание для них, по крайней мере, какой-то доли выгод от любого повышения производительности труда. Это лежит в основе руководящих рекомендаций, принятых ЕКП и несколькими европейскими отраслевыми профсоюзными федерациями в целях колдоговорной координации. При этом внимание фокусируется на повышении национальной средней производительности, а не на изменениях в производительности труда в конкретных секторах экономики. Объясняется это тем, что отрасли с низкой производительностью не должны отставать от отраслей промышленности, демонстрирующих высокий рост производительности.

Это - особенно важный вопрос для сферы общественного обслуживания, где проблемой является даже достижение широко принятой меры роста производительности труда. Именно в этом секторе заняты работники большого числа очень важных профессий, таких, как социальное обслуживание, которые, однако, рассматриваются как низкопроизводительные, если применять к ним стандартные инструменты измерения.

Солидарные коллективные переговоры за последние годы оказываются под давлением в условиях, когда правительства и работодатели добиваются более локализованных элементов коллективных переговоров в рамках централизованных национальных и отраслевых переговоров. В общественном обслуживании дерегулирование и приватизация тоже внесли свой вклад в эту тенденцию к проведению большего числа переговоров по вопросам заработной платы на местном уровне или к подрыву коллективных переговоров в связи с тем, что работники, занятые на предприятиях, которые подвергаются аутсорсингу, оказываются работающими по найму в организациях, применяющих коллективные договоры с худшими условиями оплаты и труда, либо вообще избегающих выполнения каких-либо коллективных договоров.

В целом, начиная с 1970-х годов, долгосрочной тенденцией является сокращение доли заработной платы в национальном доходе в связи с тем, что повышение заработной платы во многих европейских странах отставало от роста производительности труда<sup>11</sup>.

Это, в свою очередь, оказывает влияние на экономику в целом и, в частности, стало особой темой для дискуссий по вопросам низкой оплаты труда и минимальной заработной платы в Германии. Поддерживаемые профсоюзами исследователи в Германии, Франции и Швейцарии особо подчеркивают экономическую роль заработной платы в своих *“Тезисах для европейской политики по вопросам минимальной заработной платы”*<sup>12</sup>. Они отмечают, что бизнес все более рассматривает заработную плату просто как *“фактор издержек производства и переменную величину в международной конкуренции за места расположения компаний.”* Это: *“отодвинуло на задний план экономическую функцию заработной платы как значительной составной части национального экономического спроса, без которого невозможна процветающая экономика.”*

Есть еще вопрос, связанный с получением *“достойного дохода”* и с тем, что работники – не товар, и что их заработки не должны попросту оставаться на произвол рынка. Неолиберальный аргумент заключается в том, что рынкам должно быть позволено работать, и он доводится до своей логической крайности на германском вебсайте (<http://jobdumping.de>) созданном для того, чтобы поощрять людей к размещению заявок на получение работы, перебивая ее у других работников.

Даже некоторые работодатели сектора общественного обслуживания признают, что установление размеров заработной платы не может быть просто предоставлено рынку. Серьезное исследование двусторонней Комиссии по вопросам местных органов власти и управления,<sup>13</sup> рассмотревшее состояние оплаты труда в муниципальных органах Великобритании, заявляет, что: *“любое сравнение с “рыночной ставкой” необходимо предпринимать щепетильно. То, что может оказаться возможным наем рабочей силы по ставке ниже той, которая предлагается, не является по необходимости указанием на то, что предлагаемые ставки слишком высоки.”*

Международная Организация Труда также подчеркивает причины того, почему работодатели могут поддерживать введение минимальной заработной платы как *“путь для повышения производительности труда посредством мотивации работников”* и как фактор *“сокращения текучести рабочей силы”*, которая может быть очень дорогостоящей для фирм<sup>14</sup>.

## **Определения низкой оплаты труда**

### **Пороговые цифры Совета Европы и Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР)**

Для того, чтобы Совет Европы смог разобраться с тем, являются ли достаточными уровни вознаграждения за труд в какой-либо конкретной стране, его Европейский Комитет по вопросам социальных прав (ЕКСП) предложил считать нормой 68% от валовых средних заработков. Это напоминало определения, использовавшиеся Организацией Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР), а именно – две трети средних заработков работников, занятых на полную ставку.

Определение Совета Европы получило некоторое распространение и, конечно, стало ключевой целью для участников кампаний по вопросам низкой оплаты труда в Великобритании.

Однако, по мнению Совета Европы, речь никогда не шла лишь об оценке, например, того, была ли национальная минимальная заработная плата на уровне или выше уровня этого порога. Комитет Совета Европы по вопросам социальных прав (ЕКСП) заявил, что он хотел принят во внимание и

другие факторы, такие, как налоги и социальные пособия. Это оказалось невыполнимой задачей, и ЕКСП объявил, что он не смог определить, обеспечивали ли государства достаточные доходы, или нет. Этот Комитет затем подготовил другой ориентир – 60% от чистых средних заработков. Решение об этом изменении подверглось в Великобритании нападкам участников кампаний по вопросам низкой оплаты труда. Кэрол Мёррей из Шотландской Группы по вопросам низкой оплаты труда заявила:

*"Эта Группа считает, что такое изменение определения не только служит сокрытию общей эффективности порога достойной оплаты как средства, с помощью которого более бедные европейские граждане могли бы заставить свои правительства отвечать за свою политику, но и хоронит полезность определения, как орудия анализа, среди ненужных сложностей, распутать которые могут надеяться только статистики, находящиеся на службе государств-членов."<sup>15</sup>*

Такими образом, ключевой характеристикой любой поставленной цели должна быть ее понятность и легкость в оценке при проверке уровней заработной платы. Это особенно важно, если задачей является введение цели или целей для коллективных переговоров, лоббирования и проведения кампаний по всей Европе.

### **Меры ЕВРОСТАТ**

ЕВРОСТАТ как статистическая служба Европейской Комиссии<sup>16</sup> оценивает низкую заработную плату двумя путями – как, во-первых, являющуюся меньшей, чем 60% от национальной средней ежемесячной заработной платы, и, во-вторых, как составляющую 60% от национального среднего вознаграждения за труд.

Первое измерение не учитывает рабочие часы, и поэтому многие частично занятые работники попадают в эту категорию. По данным ЕВРОСТАТ около двух третей наемных работников заняты частично из-за обязанностей по дому и в семье или потому, что они не могут найти работу с полной занятостью. В этом смысле законно пользоваться одним измерением оплаты труда, которое включает таких работников, невольно остающихся частично занятыми.

Однако важно также знать об уровнях низкой оплаты труда независимо от отработанных часов, чтобы устанавливать, что требуется сделать для повышения почасовых ставок оплаты труда.

В связи с этим имеются два основных ответа политического характера. Один связан с попыткой предложить работу на условиях полной занятости наемным работникам, которые не хотят работать на неполную ставку, а другой рассматривает уровни низкой оплаты труда и то, как можно было бы реформировать структуры оплаты труда.

### **Некоторые из основных определений**

Совет Европы (в настоящее время) - 60% от чистых средних заработков

Совет Европы (ранее) - 68% от валовых средних заработков

ЕВРОСТАТ - 60% от национального среднего вознаграждения за труд

ОЭСР - 2/3 от средних заработков

### **Определения низкой оплаты труда и прожиточной заработной платы**

Изучение положения с низкой оплатой труда, осуществленное в 2002 году Европейской обсерваторией по вопросам промышленных отношений (EIRO)<sup>17</sup>, показало, что определение “двух третей” применяется в нескольких государствах Европейского Союза, включая Австрию, Францию, Грецию, Ирландию, Италию и Португалию. В Дании используется определение ЕВРОСТАТ (60%), а в ряде стран применяются их собственные мерки – в Германии низкой оплатой труда считается оплата, составляющая 75% от национальной средней заработной платы; при этом “заработная плата бедности” составляет менее 50% от среднего размера заработной платы. В Норвегии соответствующей меркой определены 85% от почасовой оплаты на промышленном производстве.

Эти определения фокусируются на распределении платы за труд и устанавливают меру низкой оплаты по отношению к заработкам во всей экономике. Альтернативным подходом является попытка установить, какой уровень оплаты труда нужен для достижения достойного уровня жизни.

В Великобритании профсоюз работников общественного обслуживания ЮНИСОН в течение длительного времени проводит кампании по вопросам низкой оплаты труда и минимальной



заработной платы. При этом в целях определения меры "прожиточной заработной платы"<sup>18</sup> он использует информацию, предоставляемую независимыми исследователями из Группы Семейного Бюджета. Другими словами – определения не низкой оплаты по отношению к заработкам в остальной части экономики, а меры того, что нужно людям заработать для обеспечения себе "базового уровня жизни", характеризуемого этой Группой как "низкорасходный, но приемлемый". Эта мера соответственно изменяется по отношению к несемейным людям, одиноким родителям или семейным парам с детьми, и т.д.

В 2004 году Группа Семейного Бюджета предложила национальные цифры 5 фунтов 69 пенсов в час для одинокого человека и 7 фунтов 74 пенса в час для одного работающего с партнером (мужем, женой) и двумя детьми. Эти цифры должны были обеспечить "базовый уровень жизни" без связанных с работой дополнительных пособий. Цифра 7 фунтов 74 пенса представляла собой 75% от средней национальной заработной платы.

В США идея "прожиточной заработной платы" была поддержана профсоюзным движением, и в результате проводившихся ими с 1997 года кампаний более чем в 100 крупных городах приняты постановления о "прожиточной заработной плате"<sup>19</sup>. Кампании нацелены на муниципальные органы власти, а принятие постановлений означает, что все работающие непосредственно на муниципалитет или любого его подрядчика должны получать "прожиточную заработную плату". Ее расчет основывается на официальных статистических данных США о стоимости жизни для семьи из четырех человек. В настоящее время национальный уровень прожиточной заработной платы сводится к почасовой ставке заработной платы в размере 8 долларов 20 центов, намного превышающей ставку федеральной минимальной заработной платы в США, которая составляет 5 долларов 15 центов.

## **Распространение низкой заработной платы**

Последнее исследование ЕВРОСТАТ о положении с низкой оплатой труда во всей Европе было опубликовано в 2000 году<sup>20</sup>, но основывалось оно на частично относившихся к 1995 году статистических данных различных стран. Поэтому к цифрам нужно относиться с осторожностью, если рассматривать их как современное руководство по вопросам низкой оплаты труда. Отсутствие сопоставимых данных о нескольких странах означало, что в докладе были охвачены только 13 стран. На основе мерки 60% от ежемесячной заработной платы ЕВРОСТАТ выявил, что в категорию низкооплачиваемых работников попадают 15% работающих на протяжении 15 или более часов в неделю. Однако с поправкой на количество отработанных часов процент падает до 11, чему соответствовали более 20 миллионов работников.

По данным ЕВРОСТАТ масштабы распространения низкой оплаты труда в конкретных странах значительно разнятся – от 6% в Португалии до 21 % в Великобритании. С поправкой на учет рабочего времени эта разница составляет от 4% в Бельгии и Дании до 16% в Греции.

Проведенное ЕВРОСТАТ исследование выявляет наиболее общие характеристики низкооплачиваемых работников, при этом его результаты получают подтверждение и в национальных исследованиях по вопросам низкой оплаты труда. С большей вероятностью низкооплачиваемыми работниками оказываются женщины, молодежь, мигранты, частично занятые работники, работающие по срочным контрактам и/или работающие в секторе обслуживания - либо сочетающие несколько из этих признаков.

Проведенное ЕВРОСТАТ исследование также рассматривало вероятность оказаться низкооплачиваемым в каждой отрасли, в сравнении с положением во всей экономике в целом. Цифры различаются от 0,1 (в десять раз меньшая вероятность оказаться низкооплачиваемым, чем в отношении ко всей экономике) до 0,9 (на девять десятых менее вероятно стать низкооплачиваемым работником). В 13 охваченных исследованием странах не оказалось ни одного случая, когда работники общественного сектора были бы с большей вероятностью низкооплачиваемыми, чем работники всей экономики в целом.

Исследование, проведенное ЕВРОСТАТ, наряду с многими другими, подтвердило, что именно профессии, в которых преобладают женщины, наиболее низкооплачиваемы, в частности, это работы, связанные с уходом за детьми, людьми старшего возраста и инвалидами, а также работы в службах

по уборке. Эти связанные с уходом за людьми виды работ обычно либо являются частью общественного обслуживания, либо приватизированы. Чаще всего не считается, что такие работники принадлежат к признанной профессии, и обычно они не охвачены формальной профессиональной структурой оплаты труда. В некоторых странах такого рода работы нередко являются частью неформального сектора, и для их выполнения привлекаются работники-мигранты.

Исследование ЕВРОСТАТ добавляет:

*“преимущество, связанное с общественным сектором, представляется значительно более заметным, если рассматривать ставку вознаграждения, а не заработной платы.”*

И продолжает: *“Риск низкой заработной платы в общественном секторе кажется особенно малым в “южных” странах и в Ирландии; показатели концентрации (0.2 или 0.3) свидетельствуют, что в этих странах наемные работники общественного сектора от трех до пяти раз менее затрагиваются низкой заработной платой, чем наемные работники в целом.”*

Данные ЕВРОСТАТ о средних заработках мужчин и женщин в различных секторах дают некоторое указание на уровни оплаты труда в общественном обслуживании, а также на степень того, насколько они могут быть высоко или низко оплачиваемыми по отношению к остальной части экономики.

Например, коммунальные службы (электро-, газо-, водоснабжение) обычно являются отраслями с высокой оплатой труда, и согласно цифрам ЕВРОСТАТ,<sup>21</sup> средняя оплата труда мужчин выше в коммунальных службах, чем в целом во всей экономике во всех 13 странах, охваченных исследованием ЕВРОСТАТ. В большинстве стран эта разница составляет, по крайней мере, 10%, но она намного больше в Бельгии (61%), Греции (65%) и Португалии (67%).

Сравнение средней женской оплаты труда показывает, что и здесь коммунальные службы платят работникам больше, хотя, по данным ЕВРОСТАТ, в Финляндии средняя оплата труда женщин в этом секторе такая же, как и в целом во всей экономике.

Картина более смешанная в государственном управлении, где средняя оплата труда, как в Бельгии, Франции и Великобритании, представляется чуть более низкой, чем ее национальные средние показатели для каждой страны. Контрастом этому является то, что работники государственного управления Кипра, Греции, Венгрии и Швейцарии получают среднюю заработную плату на 20% превышающую ее средний национальный уровень.

В здравоохранении и социальном обслуживании более широко распространенной является проблема низкой оплаты, а у женщин в этом секторе заработная плата ниже, чем ее национальный средний размер, в 10 из 13 стран, охваченных исследованием ЕВРОСТАТ.

### **Связь неравенства в заработной плате с низкой оплатой труда**

Исследование ЕВРОСТАТ сравнивает оплату труда самых низкооплачиваемых 10% работников со средней оплатой труда для каждой страны и отмечает, что *“обычно страны, где наиболее заметны такие диспаритеты, имеют наиболее высокую пропорцию низкой заработной платы.”* Eurostat делает вывод: *“Чем больше разрыв в заработках, тем больше растет доля низкой заработной платы.”* Например, в Греции, где 16% работников оказываются в группе работников с низким вознаграждением за труд, средняя заработная плата в 2,6 раза превышает заработную плату самых низкооплачиваемых 10% работников. В качестве контраста: в Дании это соотношение составляет 1,5 - при том, что там лишь 4% работников оказались в категории трудящихся с низкой заработной платой.

Что верно в отношении стран, представляется верным и для конкретных отраслей. Исследования высветили разброс в оплате труда в общественном секторе в контрасте с частным сектором:

*“... эмпирические данные подтверждают, что общественный сектор является “справедливым работодателем”, который не только сокращает разницу в оплате труда мужчин и женщин, но и сжимает разброс в оплате труда в отношении частного сектора.”<sup>22</sup>*

Это было отмечено Комиссией по вопросам оплаты труда в органах местного управления Великобритании, созданной для изучения структуры оплаты труда в этом секторе и опубликовавшей свой отчет в 2004 году. В нем говорится:

*"Внутри органов местного управления мы отмечаем наличие большей компрессии заработной платы, чем в некоторых других секторах. Это относится к разрыву между зарплатами в верхней и нижней частях профессиональной иерархии. В большей степени относившаяся к нижней ее части договоренность по вопросам заработной платы, достигнутая в 2002 году, еще более способствовала этой солидарности в отношении оплаты труда. Органы местного управления следует похвалить за такие шаги на фоне продолжающегося роста неравенства в распределении заработной платы в частном секторе."*

Соглашение с органами местного управления является, наряду с соглашением о заработной плате в Национальном здравоохранении (Программа перемен), подтверждением того, что это – один из немногих секторов, где все еще ведутся национальные отраслевые коллективные переговоры в Великобритании. В большинстве других отраслей стали нормой коллективные переговоры на уровне компаний, и представляется, что они будут значительным фактором в Великобритании, которая становится одной из наиболее заметных в ЕС стран с точки зрения неравенства в распределении заработной платы.

В качестве контраста: в большинстве других стран ЕС, где преобладают национальные или отраслевые коллективные переговоры, поддерживается более равномерное распределение заработной платы на основе идеи "солидарной заработной платы", в результате чего широкие слои работников получают выгоду от роста производительности труда в рамках всей экономики, даже если они работают в считающихся низкопроизводительными секторах.

Финляндия является хорошим примером в этом отношении. Отраслевые коллективные переговоры проводятся вслед за национальными переговорами о заработной плате; последнее заключенное в их результате соглашение вступило в силу в феврале 2005 года и будет действовать до 2007 года. Это соглашение включает общее повышение заработной платы, нашедшее выражение как в минимальном размере 18 евроцентов в час, так и в процентном росте. Но оно также применяет формулу, которая предусматривает конкретные повышения там, где сосредоточены низкооплачиваемые работницы. Недавние национальные соглашения привели к сужению разрыва в заработной плате неквалифицированных и высококвалифицированных работников. В 1998 году имевшие лишь базовое образование работники получали в среднем 53%-56% от средних окладов работников с высшим образованием. К 2002 году они стали получать больше - 59%-60%<sup>23</sup>.

В Словении соглашение в общественном секторе конкретно касается вопроса соотношения между высокими и низкими зарплатами. Действующее соглашение утверждает, что наиболее высокие уровни заработной платы в этом секторе должны быть не более, чем в 10 раз выше наиболее низких ставок заработной платы к 2008 году, снизившись с 12,3 раз, наблюдавшихся в 2004 году<sup>24</sup>.

В качестве контраста: сейчас имеются некоторые свидетельства о росте количества низкооплачиваемых и неравенства в оплате труда в Австрии, где в 1990-х годах у одной пятой самых низкооплачиваемых работников заработная плата выросла лишь на 1,6 %, в то время как заработная плата 5% наиболее высокооплачиваемых взлетела на 23%<sup>25</sup>.

Другим важным требующим здесь учета фактором является справедливость в оплате труда мужчин и женщин; тенденция же такова, что в экономиках с ведущими к неравенству в заработной плате структурами оплаты труда (с точки зрения высокой или низкой оплаты труда) велик и разрыв в оплате труда мужчин и женщин.

В докладе "*Занятость в Европе*"<sup>26</sup>, опубликованном в 2005 году и подготовленном Генеральным Директоратом Европейской Комиссии по вопросам занятости, социальным проблемам и равным возможностям, говорится, что нет четко выявляемой тенденции к росту неравенства по всей Европе. В некоторых случаях – в Великобритании, Польше и Дании – неравенство увеличилось, а, например, во Франции и Швеции проявились противоположные изменения.

Хотя и заявляя, что нет какой-то явной связи между неравенством в зарплатах, состоянием рынка труда и экономики, этот доклад утверждает: "*Тем не менее, скандинавские страны, в которых наблюдается самая низкая степень неравенства в зарплатах, одновременно являются странами с хорошими экономическими и рыночно-трудовыми показателями.*"

## Общественное обслуживание

Объяснение, почему низкая оплата труда остается в относительно меньшей степени проблемой в общественном обслуживании по сравнению с остальной частью экономики, заключается в том, что обычно для него характерны:

- более высокая степень охвата профсоюзным членством и коллективными переговорами;
- работодатели более справедливы – сильна этическая сторона обслуживания в общественном секторе – больше делается акцент на вопросе равенства, и работодатели общественного сектора выступают как пример для остальных работодателей; а также
- меньший разрыв между высоко- и низкооплачиваемыми и меньший разрыв (как правило) между средней заработной платой мужчин и женщин.

Но, тем не менее, проблема все еще сохраняется, и особенно в секторах, где низкая заработная плата остается серьезным вопросом уже в течение долгого времени – сбор и переработка отходов, уборка и чистка, социальное обслуживание, - и которые более уязвимы с точки зрения аутсорсинга. Эта проблема заключается не просто в том, чтобы заниматься вопросами низкой оплаты труда как таковой, но также и другими характеристиками низкооплачиваемых видов работы: если низкооплачиваемый труд рассматривается как менее ценный, то тогда с этим связаны и определенные последствия для других пособий, особенно пенсий, а также профессионального обучения.

Другой требующей решения проблемой для профсоюзов является обеспечение того, чтобы работодатели сферы общественного обслуживания сохраняли или вновь утверждали свою роль “примерных работодателей”. С этим может быть связано сопротивление давлению в пользу принятия мер, направленных на применение подходов, более свойственных частному сектору, при установлении размеров заработной платы.

Ортодоксальный экономический аргумент заключается в том, что рынок труда является точно таким же, как и любые другие рынки товаров, и поэтому любая мера, которая мешает этому рынку работать, будет рассматриваться как неэффективная. А “низкопродуктивные” виды работы, такие, как уборка, чистка и социальное обслуживание, всегда будут “заслуживать” более низких уровней заработной платы, чем другие виды работы.

Ответ на это, в первую очередь, заключается в том, что труд не является товаром, точно таким же, как и любой другой товар, а профсоюзы и законы существуют для того, чтобы обеспечивать минимальные стандарты. Кроме того, дело заключается и в том, что, когда речь заходит об основных видах деятельности в общественном секторе, стандартные методы измерения производительности труда являются просто недостаточными; и поэтому попросту не верно характеризовать эти виды занятости как “низкопроизводительные”.

## Факторы, удерживающие заработную плату на низком уровне

### Приватизация / аутсорсинг и рыночное тестирование

Перевод в частный сектор или даже передача в подряд служб и работ из уже приватизированных организаций общественного обслуживания часто ведут к понижению заработной платы и/или к росту неравенства в оплате труда. Воздействие приватизации и тестирование заработной платы в общественном обслуживании путем сравнения ее с “рыночными ставками” может также означать, что ставки заработной платы “у себя” удерживаются на низком уровне.

Более тесная привязка оплаты труда к рынку может также привести к увеличению региональных или местных вариаций в том, что иначе было бы национальной ставкой заработной платы. В Великобритании государственная служба децентрализовала коллективные переговоры по более чем 200 колдоговорным группам, и уже это означает, что оплата похожих видов работы значительно различается по правительственным департаментам. Это, однако, не помешало правительству заявить о возможности того, чтобы заработная плата была также в большей мере привязана к региональным

рынкам труда. Это соответствовало бы его стратегии, направленной на децентрализацию рабочих мест за пределы столицы.

Недавнее изучение результатов приватизации в Швеции, проведенное профсоюзами Финляндии, является одним из многих подтверждений этого. Приватизация оказала противоречивое воздействие на заработную плату рабочих и служащих. На технических и других традиционно “мужских” видах работы она заложила основу для повышения заработной платы работников. На работах, где преобладают женщины, таких, как предоставление ухода, медицинское обслуживание, уборка и общественное питание, заработная плата рабочих и служащих остается неизменной или даже уменьшается. Работники высшего и среднего административного звена после приватизации в основном стали получать повышенные оклады<sup>27</sup>.

### **Программы “реформ” или “модернизации”**

Правительства все больше хотят перемен в практике занятости, реформ в системах заработной платы, а также введения стратегий в отношении персонала, применяемых в частном секторе. Заработная плата, ставящаяся в зависимость от эффективности работы (ЗЗЭ), является примером таких намерений; но, несмотря на факты, подрывающие многие аргументы в пользу такого подхода, многие работодатели и правительства все же видят в нем систему, которая должна быть принята в общественном секторе. Риск явно заключается в том, что на низкопроизводительных, низкооплачиваемых видах работы люди вряд ли получают какие-либо выгоды от привязки к эффективности, а для работников других видов занятости возникает разрыв в уровнях их заработной платы.

Такая практика может также привести к увеличению размеров повышений в заработной плате или к появлению особых премий и надбавок для уже и так более высоко оплачиваемых работников для решения проблемы трудностей в привлечении кадров. Меньшее повышение заработной платы на среднем и низком уровнях оплаты труда лишь усилят затем неравенство в заработной плате.

### **Разрушение системы охвата коллективными переговорами**

Приватизация и аутсорсинг могут стать серьезной угрозой сохранению широты охвата коллективными переговорами. В Германии, например, рост приватизации в службах здравоохранения и подрыв уровней заработной платы в общественном секторе привели к тому, что профсоюзы и работодатели федерального и местного уровней были вынуждены договариваться о новой, более низкой ставке в структуре заработной платы в общественном секторе. Аргументы при этом сводятся к тому, что лучше добиться от работодателей частного сектора подписания такого соглашения, чем создать ситуацию, когда они откажутся подписать соглашение с целью установления собственных систем заработной платы с худшими условиями.

### **Рост “случайной” занятости**

В ряде европейских стран все больше расширяется частичная или временная занятость. Временная занятость является важным вопросом, например, в Испании – как в частном, так и в общественном секторах, - где уровни временной занятости превышают 20%. При этом также наблюдается явная связь между низкой заработной платой и частичной занятостью: как показывает статистика, в то время, как занятые полный день работницы зарабатывают 80% заработка своих коллег-мужчин, работающие неполный рабочий день женщины зарабатывают меньше – лишь 50%. Правительство социалистов признает наличие этой проблемы, которая является в общественном секторе важным вопросом для социального диалога, в ходе которого была согласована цель – сократить временную занятость до 10% от общей занятости в общественном секторе.

Опубликованный в прошлом году Генеральным Директоратом Европейской Комиссии по вопросам занятости, социальным проблемам и равным возможностям доклад “*Занятость в Европе*”<sup>28</sup> содержит данные исследований, показывающие, что низкооплачиваемая работа не обязательно является временным явлением для многих работников, которые могут провести много лет на работах с низкой оплатой.

### **Минимальная заработная плата**

Восемнадцать из 25 государств-членов Европейского Союза и три страны-кандидата на членство в ЕС (Болгария, Румыния и Турция) имеют закрепленную в законе минимальную заработную плату<sup>29</sup>. Страны-члены ЕС без законодательно закрепленной минимальной заработной платы: Австрия, Кипр, Дания, Финляндия, Германия, Италия и Швеция.

Хотя Кипр и не имеет общей законодательно закреплённой минимальной заработной платы, у него есть закреплённые в законе минимумы заработной платы, применяемые в отношении работников шести конкретных видов занятости: торговый персонал, конторские служащие, вспомогательный медицинский персонал и вспомогательный персонал детских садов, яслей и школ.

Несколько из других шести стран характеризуются высоким уровнем охвата коллективными переговорами, и поэтому минимальные ставки заработной платы, по договорённости включаемые в коллективные договоры по отраслям, функционируют вместо минимальной заработной платы. Снижение уровня коллективных переговоров в Германии, однако, заставляет некоторых исследователей, профсоюзы и активистов кампаний по вопросам минимальной заработной платы заявлять, что сегодня есть сильные основания для введения закреплённой в законе минимальной заработной платы<sup>30</sup>.

Национальная минимальная заработная плата устанавливается различными путями<sup>31</sup>, часто объединяющими своего рода формулы, консультации социальных партнеров и даже переговоры. Например, в Греции и Ирландии это является частью переговоров об основном национальном соглашении. В Португалии и Испании правительства оценивают минимальную заработную плату в связи с ценами, заработками и производительностью труда, а затем после консультаций с социальными партнерами принимают решения об уровне ее повышения.

Во Франции эта “формула” связана с ценами и средней заработной платой, но там правительство также имеет возможность по своему усмотрению повышать минимальную заработную плату в любой время. Правда, в этой стране нет никакого признанного процесса для консультаций.

### **Как минимальная заработная плата соотносится со стандартом ЕВРОСТАТ**

Обнародованные в октябре 2004 года результаты исследований ЕВРОСТАТ<sup>32</sup> содержат информацию о закреплённой в законе минимальной заработной плате и сравнивают ее со средними месячными валовыми заработками в промышленности и в сфере обслуживания. Все ее размеры оказываются меньшими по сравнению с определением низкой оплаты труда, предложенным ЕВРОСТАТ, а именно - 60% от средних заработков. Лишь Ирландия с уровнем в 50% и Мальта с ее 54% приближаются к порогу ЕВРОСТАТ (смотри схему на странице 26).

В этом году литовское правительство согласилось на 10%-ное повышение минимальной заработной платы, что подняло ее до уровня 38% от средней заработной платы. В Эстонии повышение оказалось несколько меньшим - 8.5%. Там работодатели и профсоюзы договорились в качестве цели о достижении уровня 41% от средних заработков к 2008 году<sup>33</sup>. В Польше правительство тоже согласилось на новую формулу, в соответствии с которой размер минимальной заработной платы будет ежегодно повышаться на процент роста инфляции с добавлением двух третей от процента увеличения валового национального продукта (ВНП) – до тех пор, пока минимальная заработная плата не достигнет 50% от средних заработков<sup>34</sup>.

В Испании правительство решило разорвать связь между национальной минимальной заработной платой и рядом государственных пособий. Эта связь в прошлом означала, что любое решение о повышении минимальной заработной платы имело бы стимулирующий эффект в отношении этих пособий. Правительство социалистической партии при этом имеет обязательство по партийному предвыборному манифесту – повысить минимальную заработную плату до 600 евро в месяц к 2008 году с нынешних 490 евро. Повышение в 2004 году минимальной заработной платы составило 6.6% и имело целью дополнить то, чего недодали меньшие, чем рост инфляции, повышения между 1996 и 2004 годами.

Правительство Кипра тоже определило для себя на 2008 год цель повышения минимальных ставок заработной платы для шести видов занятости – по крайней мере, до 50% от национальной средней заработной платы<sup>35</sup>.

### **Дискуссии о закреплённой в законе минимальной заработной плате**

Германия является ключевой страной, где сегодня идет обсуждение вопроса о закреплённой в законе минимальной заработной плате. Оно активизировалось в прошлом году в связи с объявлением реформ в области социального обеспечения, поменявших правила выплаты пособия по безработице и

означающих усиление давления на безработных с целью принудить их соглашаться на низкооплачиваемую работу. Внутри профсоюзного движения в настоящее время законодательно закреплённая минимальная заработная плата поддерживается профсоюзом Ver.di<sup>36</sup>, объединяющим работников общественного обслуживания, и профсоюзом NGG<sup>37</sup>, объединяющим работников гостиниц и учреждений общественного питания. Эти профсоюзы привлекают в свои ряды и организуют низкооплачиваемых работников тех секторов общественного обслуживания, которые затронуты приватизацией и аутсорсингом и где трудно вести организационную работу.

В своем недавно выпущенном дискуссионном документе<sup>38</sup> Объединение немецких профсоюзов (ОНП), как федерация профсоюзов, подчеркнуло увеличение количества низкооплачиваемых работников в Германии, где примерно 2.5 миллиона человек получают сегодня заработную плату “бедных” – меньше, чем 50% от средних заработков. Документ также подчеркивает, что даже в случаях, когда работники охвачены коллективными договорами и соглашениями, они все же могут, в конце концов, получать очень низкую заработную плату. Цифры Федерального министерства экономики показывают наличие 670 коллективных соглашений, в которых согласованы самые низкие ставки заработной платы в размере менее шести евро в час. ОНП также считает, что возрастающее давление на заработную плату в результате более интенсивной конкуренции со стороны фирм новых государств-членов ЕС внесло изменения в дискуссию о минимальной заработной плате.

Однако ОНП и другие отдельные профсоюзы Германии продолжают возражать против закреплённой в законе минимальной заработной платы, так как они считают, что государство не должно вмешиваться в процесс коллективных переговоров. Они также утверждают, что лучше добиться, чтобы существующие отраслевые коллективные соглашения были усилены путем их превращения в применимые ко всем работодателями в промышленности, даже тем, которые не являются членами предпринимательских объединений, но при этом подписали конкретный договор/соглашение.

На самом деле, основной аргумент в настоящее время направлен на то, чтобы закон о “присланных” работников, который действует в строительной отрасли, был распространён и на другие отрасли. По существу, это – закон, нацеленный на работников, приезжающих из-за границы, и обеспечивающий, чтобы все работники конкретной отрасли промышленности получали плату за свой труд согласно касающемуся их конкретному коллективному соглашению. Германские профсоюзы добиваются этого, потому что это означает, что размер заработной платы все еще определяется в ходе коллективных переговоров, а не устанавливается государством.

Дискуссия в Германии также охватывает и более общие аргументы против закреплённой в законе минимальной заработной платы, при этом представители правительства и правой оппозиции выступают против введения законодательно закреплённой минимальной заработной платы потому, что, как они настаивают, это, якобы, приведет к потере рабочих мест. И это несмотря на то, что нет никаких четких свидетельств того, что введение и последующие повышения минимальной заработной платы имеет сколько-нибудь значительное влияние на занятость.

В действительности самые недавние и существенные примеры – в Великобритании и Ирландии, где закреплённая в законе минимальная заработная плата была не только впервые введена, но также и росла, опережая темпы роста средних заработков – похоже, не предотвратила и не замедлила быстрый рост занятости в обеих этих странах<sup>39</sup>.

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

Таково влияние, которое национальная минимальная заработная плата имеет в Великобритании, но имеются также доказательства и из других стран, что коллективные договоры и соглашения будут иметь тенденцию стремиться к тому, чтобы согласованные в них ставки оставались на определенном уровне выше закреплённого в законе минимума.

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

В Бельгии, где охват коллективными договорами т соглашениями остается на уровне более 80%, минимумы, закрепленные в коллективных договорах, на 15%-30% превышают минимум, закрепленный в законе.

В Венгрии в начале 2004 года национальная минимальная заработная плата была повышена до 53 000 венгерских форинтов в месяц. А в соглашениях о заработной плате, заключенных в первой половине этого года и охватывавших 137 000 работников, были установлены минимумы для их компаний в среднем размере 55135 венгерских форинтов.

Даже некоторые работодатели хотят поддерживать уровень оплаты труда в своих отраслях, превышающий законодательно закрепленную минимальную заработную плату. В Великобритании организация работодателей, представляющая работодателей сектора органов местного управления на переговорах, охватывающих около одного миллиона муниципальных работников, заявила, что она "не желает устанавливать мерки, привязанные к "минимальной заработной плате" или "бедным" работодателям."

Последствия для Франции были другими. При относительно слабых колдоговорных процессах в некоторых отраслях национальная минимальная заработная плата (НМЗП) догнала или даже превзошла минимальные ставки заработной платы, закрепленные в некоторых отраслевых соглашениях.

Французские профсоюзы в общественном секторе пытаются восстановить нормальные коллективные переговорные отношения в этом секторе после того, как на протяжении последних лет им навязывались такие повышения заработной платы, которые приводили к сокращению реальной заработной платы. В течение длительного времени самые низкие ставки в структуре заработной платы в этом секторе упали до уровня ниже национальной минимальной заработной платы (НМЗП). За 20 лет, вплоть до 2002 года, например, ставки разряда "С" по второй тарифной сетке сократились с уровня, превышавшего НМЗП на 15%, до уровня, ниже НМЗП на 6%, а ставки разряда "С" по четвертой тарифной сетке сократились с уровня на 25% выше НМЗП до уровня на 45% ниже него<sup>40</sup>.

В качестве контраста: минимальная заработная плата в Испании, которая за последние годы сохранялась по отношению к средним заработкам, теперь оказалась настолько ниже, чем минимумы, закрепленные в коллективных договорах, что теперь она либо мало, либо совсем не влияет на результаты коллективных переговоров. Такое же положение в Чешской Республике, где этот минимум составляет примерно 34% от средних заработков, но охватывает лишь 2.0% всех наемных работников и менее чем 50% от средних заработков работников, имеющих только базовое образование<sup>41</sup>.

Обсуждение этого вопроса не достигло такого же уровня в северных европейских странах, Италии или Австрии, где коллективные договоры все еще обеспечивают защиту для громадного большинства их населения. Однако есть свидетельства о том, что профсоюзы в Австрии и Швейцарии, например, озабочены уровнем минимальных ставок заработной платы в коллективных договорах и соглашениях и намечают цели для их изменения.

В Австрии, например, где нет закрепленной в законе минимальной заработной платы, профсоюзная федерация Объединение австрийских профсоюзов (ОАП) наметила цель достичь равных размеров минимальной заработной платы на уровне 1000 евро в месяц для их включения в коллективные договоры.

Подобно этому и в Швейцарии профсоюзная федерация Объединение швейцарских профсоюзов (ОШП) обивается на коллективных переговорах ежемесячной минимальной ставки заработной платы



в размере 3000 швейцарских франков. В ходе кампании за достижение этой цели федерация добивается осуществления идеи о том, что каждый должен иметь возможность жить в достойных условиях на свои заработки и, по мнению самого ОШП, это стало реальным вкладом в укрепление авторитета профсоюзного движения среди всех групп населения.

## **Низкая заработная плата и коллективные переговоры**

Имеется много свидетельств тому, что низкая заработная плата является ключевым элементом на коллективных переговорах, которые ведут многие членские организации ЕФПРОО. Наиболее заметны в этом отношении профсоюзы северных стран – Дании, Швеции, Финляндии и Норвегии, где в коллективных договорах и соглашениях отражены либо более высокие надбавки для наименее оплачиваемых, либо отмена самых низких ставок в структуре заработной платы. Эти изменения показательны, ибо происходят они в странах, где проблема низкой заработной платы не столь остра, как в других странах. Во всех четырех северных странах охват коллективными переговорами все еще очень широк, а самые низкие размеры заработной платы уже либо близки к цифрам в определении низкой заработной платы, предлагаемом ЕВРОСТАТ, либо уже превышают их.

Профсоюз ЮНИСОН в Великобритании выдвигает целевые ставки минимальной заработной платы как на переговорах о заключении коллективных договоров, так и в ходе кампаний за повышение закрепленной в законе минимальной заработной платы. Профсоюзы PCS и “Prospect”, объединяющие работников государственных учреждений, в этом году выдвинули совместное требование о национальном повышении заработной платы в попытке добиться решения проблем, возникающих в связи с децентрализацией коллективных переговоров и, в частности, значительно улучшить положение с заработной платой для тех, кто получает ее по самым низким ставкам.

### **Недавние результаты коллективных переговоров по вопросам низкой заработной платы**

#### **Соглашения Шведских муниципальных работников 2003 и 2005 годов**

Меры, направленные на решение вопросов низкой оплаты труда, занимали видное место в ходе двух колдоговорных кампаний по вопросам заработной платы в шведском секторе органов местного управления. В 2003 году профсоюз “Коммунал” - крупнейший профсоюз работников физического труда - принял решение использовать “пункт о возобновлении”, содержащийся в документе, который изначально был трехлетним соглашением, охватывавшим примерно 380 000 работников муниципалитетов и городских советов, подавляющее большинство которых – женщины. После пяти недель забастовочных действий – одного из самых крупных трудовых споров в Швеции за последние 10 лет – профсоюз согласился на повышение заработной платы на 3.95% в 2003 году и на 2.45% в 2004 году в рамках новой двухгодичной договоренности, действительной с 1 апреля 2003 года по 31 марта 2005 года.

Однако больший процент от фонда заработной платы был выделен в пользу низкооплачиваемых групп работников. В 2003 году это означало рост фонда заработной платы на 5% для работников детских учреждений, медобслуживания и ухода за людьми старшего возраста и инвалидами, а фонд заработной платы для других работников этого сектора возрос на 2.6%. В 2004 году 5%-ное повышение фонда заработной платы было применено к работникам центров дневного ухода, а для остальных работников его рост составил 2%.

Результатом этого нового соглашения стало то, что самая низкая ставка заработной платы для работников с одногодичным стажем возросла до 1420 евро с 1310 евро в месяц в октябре 2003 года и затем до 1530 евро в апреле 2004 года.

В связи с необходимостью возобновления договора в 2005 году “Коммунал” вновь включил в свои требования меры, предполагавшие оказание помощи наиболее низко оплачиваемым работникам. Он хотел добиться, чтобы все частично занятые работники получили право на полную занятость, чтобы все работники получили общее повышение заработной платы плюс заработную плату в размере 15 000 шведских крон в этом секторе для имеющих одногодичный стаж.

Эти переговоры переросли в трудовой спор, который был затем успешно разрешен в результате вмешательства посредников. С 2006 года будет введена ставка в размере 15000 шведских крон для всех работников с одногодичным стажем. Фактический минимум заработной платы,

зафиксированный в коллективном соглашении, касается работников в возрасте 19 лет, которые должны получать 13400 шведских крон в 2005 году, а затем 13800 шведских крон в 2006 году.

По данным Европейской обсерватории по вопросам промышленных отношений (EIRO) “Коммунал” объединяет наименее оплачиваемых работников по сравнению со всеми другими профсоюзами, входящими в ЦОПШ. Среднемесячная заработная плата членов “Коммунала”, относящихся к работникам физического труда (“синим воротничкам”), в 2003 году составляла 16300 шведских крон, тогда как строительные рабочие получали 22500 шведских крон, а металлисты в промышленности - 19100 шведских крон.

#### **Датский государственный сектор, 2005 год**

В ходе переговоров о действующем соглашении, которое продлится до конца марта 2007 года, профсоюзная федерация StK, объединяющая работников государственного сектора, добилась отмены трех низших разрядов в структуре заработной платы.

#### **Органы местного управления Великобритании, 2002-2003 годы**

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

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

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

Профсоюзы работников органов местного управления также добивались еще одного существенного повышения заработной платы для низкооплачиваемых в рамках трехлетнего требования на период с апреля 2004 года по конец марта 2007 года. В этом случае не удалось добиться предлагавшейся отмены трех самых низких пунктов в схеме заработной платы.

#### **Государственная служба Великобритании**

Совместное требование о национальной заработной плате, выдвинутое профсоюзами PCS и “Prospect”, было нацелено на ликвидацию различий в заработной плате между правительственными департаментами и на установление новых минимальных размеров заработной платы для всей государственной службы. Распад национальной схемы коллективных переговоров в государственной службе создал около 200 колдоговорных групп и привел к существенным различиям в заработной плате людей, по существу выполняющих одинаковую работу, но в разных департаментах. Минимальные ставки заработной платы для работников с наиболее низкими разрядами варьируются от 8834 до 13715 фунтов стерлингов в год. Совместное требование о повышении заработной платы предполагало минимальную ставку в размере 14000 фунтов стерлингов в год.

Самый большой департамент государственной службы Великобритании – Департамент по вопросам работы и пенсий, где заняты более 100 000 человек. Последнее трехгодичное соглашение о заработной плате включало гарантии твердых ставок для того, чтобы подкрепить общее процентное повышение заработной платы. Это означало, что работникам с самой низкой заработной платой было гарантировано повышение в сумме 1850 фунтов стерлингов к их годовой заработной плате в течение трех лет. Это было достигнуто после длительной кампании, включая забастовочные действия.

## **Цели коллективных переговоров**

Для решения вопросов низкой оплаты труда может потребоваться выдвижение ряда колдоговорных задач. Наиболее непосредственными мерами являются выдвижение конкретной задачи добиться более высоких добавок к заработной плате для низкооплачиваемых работников или переговоры об отмене наиболее низких ставок заработной платы.

Более сложной задачей является осуществление процесса переоценки “низко оплачиваемых видов работы“. Это особенно относится к видам занятости, где преобладают женщины, в частности, в сферах по уходу за детьми и людьми старшего возраста, а также на других связанных со здравоохранением работах, которые недооценивались в прошлом и где повышение заработной платы может быть оправдано с помощью применения недискриминирующей оценки содержания и характера труда. Как соглашение “Программа перемен” в здравоохранении Великобритании, так и соглашение в общественном секторе Германии связаны с полностью новыми структурами заработной платы, которые предполагают попытку заняться ранее осуществлявшимся снижением значения “женских“ видов работ.

Частичная или временная работа может быть важным фактором в низкой оплате труда, особенно там, где работники прибегали к атипичной занятости в связи с недостатком постоянных рабочих мест с полной занятостью. Последнее требование от имени “синих воротничков“, занятых в органах шведского местного управления, было связано с тем, чтобы добиться для занятых на неполный рабочий день возможности работать полное время. А переговоры между профсоюзами сектора общественного обслуживания и испанским правительством привели к прогрессу в сокращении временных контрактов в государственной администрации.

Кроме изменения содержания низкооплачиваемых работ профсоюзы могут также работать в направлении оказания помощи работникам с целью их высвобождения с низкооплачиваемых работ, и в этом ключевую роль должно играть их профессиональное обучение. Осенью прошлого года правительство и социальные партнеры Дании объявили начало осуществления проекта, направленного на улучшение профессионального обучения работников, которые имели лишь короткий период формального обучения<sup>42</sup>.

Во Франции в секторе домашней прислуги прошли дискуссии о переводе этой службы на профессиональную основу с улучшением оплаты труда и качества предлагаемых услуг. Подписанное в марте 2002 года коллективное соглашение<sup>43</sup> установило новую схему заработной платы и разрешило повышение заработной платы на 24% в течение трех лет.

## **Политика ЕФПРОО: Сделать низкую оплату труда приоритетным вопросом**

Обеспечение достойной заработной платы для наиболее низкооплачиваемых работников общественного обслуживания могло бы быть в центре живой и позитивной кампании. Это было бы связано не просто с координированными действиями в ходе коллективных переговоров, но также с политическими кампаниями и лоббированием с целью добиться повышения закреплённой в законе минимальной заработной платы.

Статистические данные по всей Европе подтверждают, что женщины составляют большинство низкооплачиваемых работников, а внутри общественного обслуживания они массово превосходят количество мужчин в таких наиболее низкооплачиваемых видах занятости, как уборка и социальное обслуживание. Успешные кампании по вопросам низкой оплаты труда будут особенно полезны для женщин и внесут существенный вклад в дело сокращения гендерного разрыва в оплате труда.

Кампания вокруг законодательно закреплённой минимальной заработной платы ускорит повышение заработной платы для более широкой, чем только работники общественного обслуживания, группы трудящихся, а также сможет помочь особенно тем, кого затронула приватизация и кто сейчас может оказаться за пределами защиты, обеспечиваемой коллективными договорами и соглашениями общественного сектора.

Достойная заработная плата для работников общественного обслуживания была бы связана с идеей качества общественного обслуживания. Как сказал Марк Сервотка, Генеральный секретарь профсоюза PCS, объединяющего государственных служащих в Великобритании: *"PCS хочет предоставления качественных услуг, а низкая оплата труда часто создает проблемы мотивации и обязательств, ведущие к худшему качеству обслуживания. Низкая оплата труда часто означает высокую текучесть персонала, ведущую к росту издержек на профессиональное обучение, а также к неэффективности в результате низких уровней квалификации и опыта."*

Это также отражалось в проводившейся в США кампании по вопросам прожиточной заработной платы, которая была направлена на местные органы власти с целью заставить их добиваться достойной заработной платы для непосредственно нанимаемых ими работников, а также тех, кого нанимают на работу подрядчики. Это касалось не просто коллективных переговоров, но также и необходимости убедить местных налогоплательщиков в важности того, чтобы каждому работнику платили не только минимальную заработную плату, но заработную плату, на которую могла бы жить семья без помощи со стороны государства.

Дело заключается также в том, что достижение прогресса по вопросам низкой оплаты труда поможет также и в решении проблемы рабочего времени. В некоторых отраслях и в некоторых странах работники по-разному относятся к сокращению рабочего времени. Если они получают низкую основную заработную плату, то прожиточную заработную плату они смогут получить, только работая дольше и сверхурочно по особым повышенным ставкам. Поэтому обеспечение прожиточной заработной платы как базового уровня оплаты труда является важной задачей.

Давление на работодателей с целью добиться выплаты ими достойной заработной платы будет также и давлением на них, направленным на изменение ими политики по вопросам человеческих ресурсов, а также на принятие ими другого подхода к вопросам профессионального обучения, найма на работу и сохранения персонала, находящегося на самом низком уровне тарифной схемы.

Многие профсоюзные организации Европы разработали свои стратегии улучшения положения с заработной платой самых низкооплачиваемых работников с помощью своих коллективных договоров и соглашений. Скоординированная кампания ярче покажет уже предпринимаемые действия и уже осуществляемые стратегии.

Между 1998 и 2002 годами профсоюзная федерация ОШП в Швейцарии провела успешную кампанию, направленную на достижение по коллективным договорам минимальной ставки заработной платы в размере 3000 швейцарских франков. Эта федерация выделила три ключевых элемента своей кампании:

- высокого уровня пропагандистская кампания, сфокусированная на направлениях, где низкая оплата труда является проблемой и где низкая заработная плата оказывает негативное влияние и на жизнь работников, и на качество обслуживания;
- проведение подготовительных исследований, результаты которых бросали бы вызов устоявшимся идеям о том, что более высокая заработная плата приведет к росту безработицы; а также
- координирование коллективных переговорных процессов с тем, чтобы намечаемый уровень заработной платы становился частью требований по вопросам заработной платы во всех секторах.

В документе ОШП, содержащем оценку ее кампании за повышение заработной платы, в частности, отмечается, что: "Кампания по вопросам минимальной заработной платы вызвала очень позитивную реакцию в целом со стороны многих людей" и "благодаря постановке вопроса о положении самых слабых на рынке труда эта кампания помогла улучшить имидж профсоюзов среди населения."

В профсоюзе ЮНИСОН в Великобритании было проведено сравнение минимальных ставок заработной платы по коллективным договорам и соглашениям, которые заключал этот профсоюз, со ставками других ключевых соглашений в секторе общественного обслуживания. Используя полученную информацию вместе с другими более общего характера данными о средних заработках во всей экономике, этот профсоюз получил в результате целевую ставку почасовой минимальной заработной платы, которую ЮНИСОН рекомендует своим переговорщикам для использования на очередном этапе коллективных переговоров.

Кампания ЕФПРОО могла бы сосредоточиться на специфических целях в отношении закреплённой в законе минимальной заработной платы и её минимальных ставок в коллективных договорах и соглашениях.

В основном задачей здесь является установление цели или ряда целей, которые подходили бы для большинства, если не всех 36 стран, где действуют членские организации ЕФПРОО. Такая цель затем станет частью очередных, и вытекающих, требований по заработной плате и будет объявлена в качестве европейской цели.

В странах, где имеется закреплённая в законе минимальная заработная плата, членские организации ЕФПРОО могут использовать свои ресурсы и влияние в зависимости от процесса установления уровня заработной платы, чтобы попытаться добиться улучшений, но опять же, памятуя о конкретной цели. В таком случае эта цель должна была бы учитывать значительно более низкие уровни минимальной заработной платы в большинстве стран в их сравнении с минимумами, содержащимися в коллективных договорах, в результате чего и само целевое повышение будет более низким. При широком разбросе в ставках минимальной заработной платы во всей Европе может также иметь смысл устанавливать первоначальную краткосрочную цель (например, 50% от средних заработков), а затем – более амбициозную долгосрочную цель.

Дополнительным элементом в координации колдоговорного процесса является, где это окажется возможным, организация кампании с целью сохранения и даже расширения масштабов действия коллективных договоров и соглашений, чтобы охватить все секторы экономики.

### **Программа действий**

На своем заседании 20 февраля 2006 года Исполнительный комитет ЕФПРОО поддержал идею о проведении кампании с целью содействия решению вопросов низкой оплаты труда.

Эта кампания состояла бы из политической кампании по вопросам закреплённой в законе минимальной заработной платы, а также скоординированной кампании по особому выделению вопросов минимальной заработной платы в коллективных договорах и соглашениях на коллективных переговорах.

Первыми шагами в рамках такой кампании были бы:

- разослать всем членским организациям документ по вопросам политики в области низкой оплаты труда;
- обновить и расширить информацию от членских организаций, относящуюся к существующим инициативам, направленным на решение вопросов низкой оплаты труда, а также подтвердить содержащиеся в каждом коллективном договоре и соглашении данные о самых низких ставках заработной платы и наиболее низкооплачиваемых видах занятости;
- связаться с группами, выступающими за борьбу с бедностью, и с членами Европейского Парламента, чтобы убедиться, что они будут поддерживать кампанию против низкой оплаты труда, а также запланировать митинг, объявляющий о начале кампании;
- направить документ о политике по вопросам низкой заработной платы в комитет ЕКП по вопросам коллективных переговоров и узнать, будет ли ЕКП разрабатывать политику по вопросам низкой заработной платы.

Исполнительный комитет пришел к ясно выраженному мнению, что такая кампания не будет направлена ни на пропаганду, ни на достижение европейской минимальной заработной платы.

Задачей обоих элементов такой кампании будет определение целей повышения ставок минимальной заработной платы (закреплённой в законе или коллективно согласованной), которые должны быть актуальными для каждой отдельной европейской страны.

Исполнительный комитет также подчеркнул, что эта кампания не будет направлена на содействие каким-либо изменениям в национальных системах минимальной заработной платы или в процессе коллективных переговоров. Она не будет поддерживать требование введения закреплённой в законе минимальной заработной платы там, где ее нет.

Там же, где закреплённые в законе ставки минимальной заработной платы уже существуют, целью будет рассмотрение возможности проведения кампании, направленной на ее повышение до уровня 60% от национальных средних заработков в каждой стране.

В отношении коллективно согласованных минимальных ставок в общественном обслуживании, установленная цель была бы более высокой. Эта кампания также должна быть сосредоточена на расширении охвата коллективными договорами и соглашениями.

*В каждом случае и в каждой стране следовало бы оценивать действующие минимальные ставки заработной платы в связи с подобными целями и ввести график, разработанный для попыток достичь эти цели.*

Национальным членским организациям придется так приспособлять эту кампанию, чтобы она подходила к их конкретным условиям, как в отношении коллективных переговоров, так и в отношении практики установления размеров минимальной заработной платы. В некоторых случаях эти задачи могут намечаться на длительный период, при этом более скромные цели должны осуществляться в течение короткого периода.

И опять, в каждой стране и на европейском уровне ЕФПРОО и ее членские организации в ходе своих кампаний могут добиваться установления связей с другими профсоюзами, а также с организациями населения и сторонников ликвидации бедности.

При этом целью будут также расширение кампании за счет вовлечения в нее европейских организаций, выступающих против бедности, а также перенесение ее аргументации в Европейский Парламент и в Европейскую Комиссию, чтобы потребовать от них ответ на вопрос о том, что ими делается для обеспечения работникам “справедливого вознаграждения” за труд, как того требует “Хартия об основных социальных правах трудящихся”.

Ход и результаты этих кампаний будут регулярно оцениваться, по крайней мере, один раз в год с представлением обобщенных данных о достигнутом прогрессе на рассмотрение Конференцией ЕФПРО по вопросам коллективных переговоров и на заседании Исполнительного комитета, а отчеты об этом будут распространяться через колдоговорную сеть [ersucob@](mailto:ersucob@) и включаться в бюллетень [ersucob@NEWS](mailto:ersucob@NEWS), регулярно распространяемый по электронной почте.

**Примеры самых низких ставок оплаты труда из соглашений, заключенных в общественном секторе**

Здесь приводятся минимальные ставки заработной платы на основе образцов низкооплачиваемых рабочих мест, названных членскими организациями ЕФПРОО в анкетах прошлогоднего опроса о заработной плате и условиях труда, проведенного ЕФПРОО. Средние данные о заработной плате для каждой страны основаны на результатах исследования ЕВРОСТАТ за 2004 год. Во всех случаях вид работ, о котором идет речь – уборщик, за исключением муниципалитета г. Грац, где говорится о “разнорабочем”.

Страна	Соглашение	Ставка минимальной месячной заработной платы	Средняя месячная оплата труда в стране	Минимальная оплата как процент от средней заработной платы в стране
Австрия	Муниципалитет г. Вена	1054	2400	44
Австрия	Муниципалитет г. Грац	1312	2400	55
Бельгия	Местные власти	1447	2453	59
Бельгия	Интерэлектра	1455	2453	59
Чешская Республика	Электроснабжение	244	539	45
Чешская Республика	Газовая отрасль	176	539	33
Финляндия	Местные власти	1417	2443	58
Германия	Федеральные и местные власти	1595	2885	55
Германия	AVEU (электроснабжение)	1659	2885	57
Германия	EON (электроснабжение)	1592	2885	55
Италия	Отрасль электроснабжения	1134	2062	55
Люксембург	CEGEDEL (электроснабжение)	1844	2918	63
Словакия	Отрасль электроснабжения	145	415	35

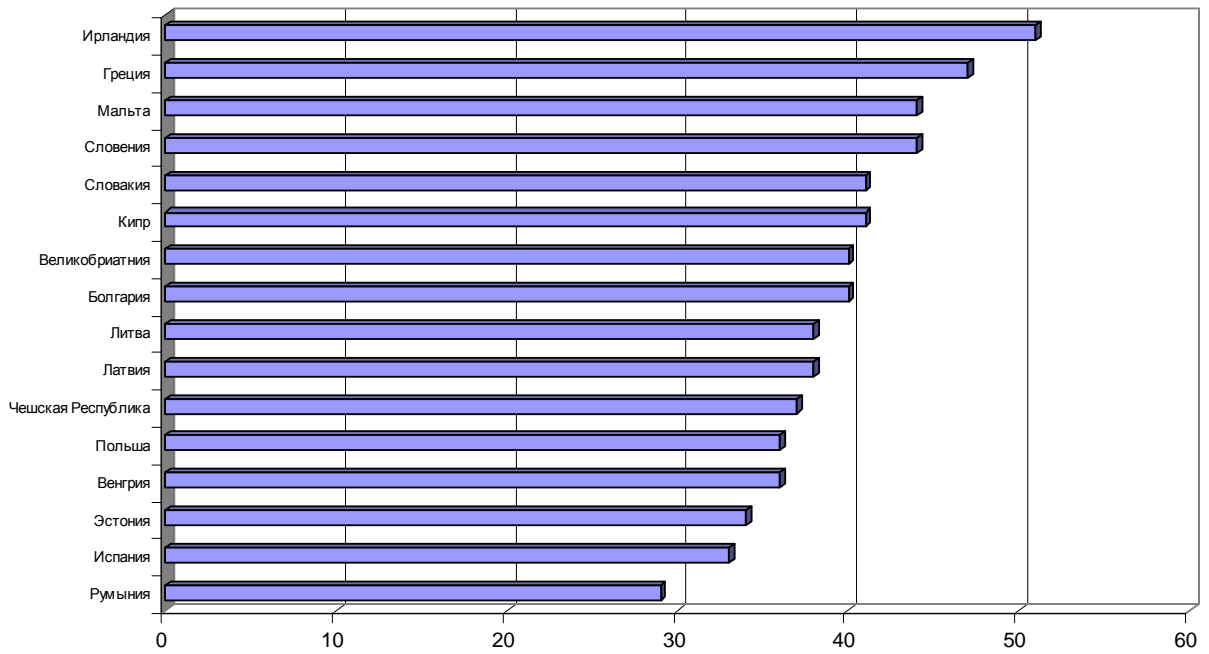
**Европейские страны, подписавшие Конвенции МОТ о минимальной оплате труда**

Европейские страны, подписавшие Конвенции Международной Организации Труда №№ 26 (1928 г.) и 131 (1970 г.) о минимальной заработной плате.

Страна	26	131
Албания	Y	Y
Австрия	Y	
Бельгия	Y	
Босния и Герцеговина		Y
Болгария	Y	
Хорватия		
Кипр		
Чешская Республика	Y	
Дания		
Эстония		
Финляндия		
Франция	Y	Y
Германия	Y	
Греция		
Венгрия	Y	
Исландия		
Ирландия	Y	
Италия	Y	
Латвия		Y
Литва		Y
Люксембург	Y	
Македония / Югославия		Y
Мальта	Y	Y
Нидерланды	Y	Y
Норвегия	Y	
Польша		
Португалия	Y	Y
Румыния		Y
Сербия и Черногория		Y
Словакия	Y	
Словения		Y
Испания	Y	Y
Швеция		
Швейцария	Y	
Турция	Y	
Великобритания	Y	



Минимальные ставки заработной платы как процент от средних зарплаток



Источники: Евростат, EIRO

## Примечания

- <sup>1</sup> Фокус на статистику: *Низкооплачиваемые работники в странах Европейского Союза*, Eurostat, ноябрь, 2000
- <sup>2</sup> *Бедность из-за доходов и социальная исключенность в 25 странах ЕС*, Anne-Catherine Guio, Фокус на статистику: *Население и социальные тенденции*, 13/2005, Eurostat
- <sup>3</sup> Политическое Заявление ЕФПРОО: профсоюзы общественного обслуживания и коллективные переговоры в условиях Европы, Генеральная Ассамблея ЕФПРОО, Лиссабон, 2000
- <sup>4</sup> Резолюция о коллективных переговорах, Конгресс ЕФПРОО, Стокгольм, 2004
- <sup>5</sup> Подробнее об этом см.: EIRO report: <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- <sup>6</sup> Подробнее об этом см.: EIRO report: <http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- <sup>7</sup> Политика по вопросам занятости и социального развития: рамки для инвестиций в качество, Сообщение от Комиссии по социальным вопросам, 20.6.2001, COM(2001) 313 final
- <sup>8</sup> Сообщение от Комиссии по социальным вопросам, (COM(2005) 33 final), февраль 2005
- <sup>9</sup> Резолюция Европейского Парламента о положении в отношении основных прав в Европейском Союзе (2002) (2002/2013(INI)), 4 сентября 2003
- <sup>10</sup> <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=035&CL=ENG>
- <sup>11</sup> “Европейская солидарная политика по вопросам заработной платы?”, Thorsten Schulten, *Европейский журнал промышленных отношений*, Vol.8, No.2, июль 2002
- <sup>12</sup> Тезисы о европейской минимальной заработной плате, Апрель 2005  
[http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_2005\\_thesen\\_mindlohn\\_en.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf)
- <sup>13</sup> Доклад Комиссии по вопросам заработной платы в органах местного управления, Октябрь 2003
- <sup>14</sup> “Как извлечь максимум из минимальной заработной платы”, Catherine Saget, Департамент по вопросам стратегии обеспечения занятости, MOT
- <sup>15</sup> *Радикальная статистика*, No.85, 2004
- <sup>16</sup> *Работники с низкой заработной платой в странах ЕС*, Eurostat, Фокус на статистику, ноябрь 2000, Eric Marlier (Eurostat) and Sophie Ponthieux (DARES)
- <sup>17</sup> *Работники с низкой заработной платой и работающие бедные*, Европейская Обсерватория Промышленных Отношений, сентябрь 2002 (английский, французский и немецкий тексты)  
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/index.html>
- <sup>18</sup> *Справедливость, а не благотворительность – почему работникам нужна прожиточная заработная плата*, ЮНИСОН и Группа по вопросам низкой заработной платы, представление в Комиссию по вопросам низкой заработной платы, 2002
- <sup>19</sup> <http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>
- <sup>20</sup> Фокус на статистику: *Низкооплачиваемые работники в странах Европейского Союза*, Eurostat, ноябрь, 2000.
- <sup>21</sup> Статистические данные, предоставленные по просьбе ЕФПРОО, 2004
- <sup>22</sup> “Разрыв в заработной плате общественного сектора во Франции, Великобритании и Италии”, Claudio Lucifora, Dominique Meurs, февраль 2004
- <sup>23</sup> *Неквалифицированные рабочие*, из обзора по Финляндии, EIRO, 2005
- <sup>24</sup> *Программа сближения*, Республика Словения, Любляна, май 2004
- <sup>25</sup> *Исследование обнаруживает растущий разрыв в структуре заработной платы*, EIRO, 2005
- <sup>26</sup> *Занятость в Европе, 2005 – последние тенденции и перспективы*, Европейская Комиссия, Генеральный директорат по вопросам занятости, социальным проблемам и равным возможностям, сентябрь 2005
- <sup>27</sup> *Selvitys julkisten palvelujen yksityistämiskokemuksista Ruotsissa*, [Обзор опыта приватизации в общественном секторе Швеции], Suvi Savolainen, KTV 2004
- <sup>28</sup> *Занятость в Европе, 2004 – последние тенденции и перспективы*, Европейская Комиссия, Генеральный директорат по вопросам занятости, социальным проблемам и равным возможностям, сентябрь 2004
- <sup>29</sup> *Минимальная заработная плата – государства-члены ЕС, страны-кандидаты и США*, 2004, Eurostat, октябрь 2004, Anne Paternoster
- <sup>30</sup> *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005
- <sup>31</sup> EIRO опубликовала подробное исследование минимальной заработной платы в Европе в августе 2005. Оно содержало сравнительное изучение и отдельные отчеты по странам. Сравнительное исследование доступно на английском и французском языках: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>
- <sup>32</sup> *Минимальная заработная плата – государства-члены ЕС, страны-кандидаты и США*, 2004, Eurostat, октябрь 2004, Anne Paternoster
- <sup>33</sup> Комитет ЕКП по вопросам коллективных переговоров, обзор за полгода, 2005

<sup>34</sup> <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/pl0507104f.html>

<sup>35</sup> *Неквалифицированные рабочие*, из обзора по Кипру, EIRO, 2005

<sup>36</sup> *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005

<sup>37</sup> *NGG-Initiative für existenzsichernden Mindestlohn – gegen Armut trotz Arbeit*, NGG, 2004

<sup>38</sup> Fragen und Antworten zu Mindestlöhnen, DGB, 2004

[http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn\\_fragen.htm](http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn_fragen.htm)

<sup>39</sup> Национальная минимальная заработная плата. Доклад Комиссии по вопросам низкой оплаты труда, февраль 2005

<sup>40</sup> “Pouvoir d’achat des salaries des fonctionnaires – toujours moïn”, *Fonction Publique*, no.106, 2004, CGT

<sup>41</sup> *Неквалифицированные рабочие*, из обзора по Чешской Республике, EIRO, 2004

<sup>42</sup> *Неквалифицированные рабочие*, из обзора по Дании, EIRO, 2005

<sup>43</sup> <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/fr0408109f.html>