



# РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

# 8

8.1	Трудовая деятельность и безработица .....	85
8.2	Расходы на оплату труда .....	86
8.3	Трудовой договор и представительство работников .....	87
8.4	Рабочее время и отпуск .....	89
8.5	Увольнение и неполная занятость .....	90
8.6	Социальное страхование .....	91
8.7	Подбор персонала .....	95

По производительности труда Швейцария входит в группу мировых лидеров. Рынок труда характеризуется в Швейцарии либеральным трудовым законодательством, незначительными правовыми ограничениями и чрезвычайной социальной стабильностью. Трудовые споры разрешаются социальными партнерами. Забастовок почти не бывает. В основе социального обеспечения работников лежит принцип солидарности и личной ответственности. Высокий уровень заработной платы привлекает квалифицированный персонал. Работодатели пользуются преимуществами более низких социальных отчислений при конкурентоспособных затратах на оплату труда.

## 8.1 ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА

Швейцария насчитывает приблизительно 4,6 миллионов трудоспособного населения (по состоянию на 2 квартал 2017 года), из них около 2,1 миллиона – женщины. Согласно данным Международной организации труда (МОТ) уровень безработицы составляет 4,4 % и является одним из самых низких в Европе. Доля иностранцев в общей численности занятых составляет 26 %. 37 % занятых работают в режиме неполного рабочего дня. Показатель неполной занятости среди женщин (27 %) значительно превышает данный показатель у мужчин (9 %). Уровень безработицы в Швейцарии традиционно низок.

Персонал в Швейцарии является высококвалифицированным, около 40 % имеют высшее образование. Швейцарские работники славятся хорошим владением иностранными языками. Руководящее звено обладает богатым международным опытом.

### Международный опыт руководителей, 2017 год

1 = низкий 10 = высокий

(илл. 28)

1	Гонконг, Административный регион Китая	8,10
2	<b>Швейцария</b>	<b>8,04</b>
3	ОАЭ	7,98
4	Нидерланды	7,42
5	Люксембург	7,32
6	Сингапур	7,30
7	Катар	7,25
8	Ирландия	6,85
9	Швеция	6,71
10	Бельгия	6,66
11	Германия	6,62
12	Великобритания	6,38
13	Дания	6,36
16	Австрия	6,14
27	США	5,54
41	Индия	5,01
47	Италия	4,72
49	Россия	4,66
52	Китай	4,64
53	Бразилия	4,64

Источник: IMD World Competitiveness Center 2017

По трудовой мотивации швейцарцы занимают третье место в мире после Норвегии и Дании (см. илл. 29). Отождествление себя с предприятием у сотрудников ярко выражено; это связано в том числе с тем, что большая часть компаний – это малые и средние предприятия.

## Трудовая мотивация по сравнению с показателями других стран в 2017 году

1 = низкий 10 = высокий  
(илл. 29)

1	Норвегия	8,07
2	Дания	8,06
<b>3</b>	<b>Швейцария</b>	<b>7,83</b>
4	Австрия	7,57
5	Нидерланды	7,33
6	Гонконг, Административный регион Китая	7,28
7	Ирландия	7,23
8	ОАЭ	7,21
9	Швеция	7,15
10	Германия	7,09
14	Люксембург	6,85
15	Сингапур	6,84
17	Япония	6,78
20	США	6,42
21	Великобритания	6,36
27	Китай	6,20
32	Индия	6,00
39	Бразилия	5,47
45	Италия	5,20

Источник: IMD World Competitiveness Center 2017

## 8.2 РАСХОДЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА

### 8.2.1 Зарботная плата

Уровень заработной платы в Швейцарии относительно высок. Он отражает высокий уровень производительности и благосостояния. Высокая заработная плата является свидетельством успеха и делает страну привлекательной для квалифицированных специалистов. Ввиду низких ставок отчислений (налогов, взносов в фонды социального страхования) Швейцария занимает первое место и по уровню чистого дохода.

Регулярный официальный сбор данных об уровне и структуре заработной платы свидетельствует об ощутимых различиях как между отраслями, так и в пределах отдельных отраслей.

[www.lohnrechner.bfs.admin.ch](http://www.lohnrechner.bfs.admin.ch)

Калькулятор индивидуальной заработной платы  
Языки: немецкий, французский, итальянский

[www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Look for statistics > 03 Work and income

Зарботная плата, доход и расходы на оплату труда  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

### 8.2.2 Дополнительные расходы на персонал

Для работодателей значение имеет, в первую очередь, не размер выплачиваемой заработной платы, а удельные затраты на оплату труда. Несмотря на высокий уровень заработной платы в Швейцарии, дополнительные расходы на персонал, оплачиваемые работодателем помимо заработной платы без удержаний, (взносы работодателя в фонды социального страхования) составляют всего около 15 %. С учетом высокой производительности труда, умеренных налогов и низких затрат на капитал многие работодатели платят меньше, чем в других европейских странах.

### 8.2.3 Производительность

Следующим важным аспектом работы является производительность. При сравнении с другими странами она измеряется как показатель внутреннего валового продукта за отработанный час. Швейцария представлена здесь как одна из наиболее продуктивных стран в мире.

### Производительность на 2016 год

ВВП на одного работника, в долларах США  
(илл. 30)

1	Ирландия	143 574
2	Люксембург	143 279
<b>3</b>	<b>Швейцария</b>	<b>141 082</b>
4	Норвегия	140 429
5	США	122 597
12	Франция	92 581
13	Австрия	91 604
14	Нидерланды	86 255
17	Гонконг, Административный регион Китая	84 099
18	Великобритания	82 795
19	Сингапур	80 849
20	Германия	79 641
21	Япония	76 392
23	Италия	74 552
49	Бразилия	19 891
52	Россия	17 691
55	Китай	14 431
63	Индия	4 305

Источник: IMD World Competitiveness Center 2017

### 8.3 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ

Швейцарский рынок труда признается одним из самых либеральных в мире (см. илл. 31). Трудовое право Швейцарии включает права и обязанности как работников, так и работодателей. Оно содержит гораздо меньше положений, чем нормы государств ЕС. Большое значение имеют, прежде всего, нормы обязательственного права (индивидуальный трудовой договор, коллективный трудовой договор, типовой трудовой договор), трудовое законодательство (общие положения об охране здоровья, времени работы и отдыха, подростках, беременных и кормящих женщинах) и закон о страховании от несчастных случаев (безопасность труда).

Обязательное законодательство конфедерации и кантонов имеет преимущество перед положениями коллективного трудового договора, однако могут быть приняты иные положения в пользу работника, если из обязательного законодательства не следует иное. С другой стороны, если положения законодательства не носят обязательного характера, то соглашения, заключенные между сторонами, будут иметь приоритет. Некоторые обязательные положения трудового законодательства могут быть изменены коллективным договором, но они не могут быть изменены индивидуальным трудовым договором.

Заработная плата устанавливается в индивидуальном порядке путем переговоров между работодателем и работником или в рамках коллективных трудовых договоров. В этом вопросе законодатель также воздерживается от строгих правил в соответствии с либерализацией экономической системы. Это дает возможность социальным партнерам свободно заключать прямые соглашения.

#### 8.3.1 Индивидуальный трудовой договор

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

Крупным предприятиям рекомендуется разработать правила трудового распорядка, содержащие важнейшие положения трудовых договоров. Сам индивидуальный трудовой договор содержит только договоренности о заработной плате, сроках расторжения договорных отношений и важные специальные положения (напр., запрет конкуренции, сверхурочная работа, изобретения и т. д.). Трудовые договоры и правила трудового распорядка должны соответствовать императивным нормам обязательственного права Швейцарии, трудовому законодательству и всем положениям применимого коллективного трудового договора. Не следует путать правила найма с распространенными в странах ЕС производственными соглашениями, заключаемыми между работодателем и производственным советом (которые в этой форме отсутствуют в Швейцарии). Промышленные предприятия Швейцарии, напротив, должны иметь правила трудового распорядка. Эти правила содержат предписания об охране здоровья и предотвращении несчастных случаев. Перед разработкой этих правил необходимо выслушать мнение сотрудников.

В трудовом договоре можно зафиксировать запрет конкуренции, действующий как в период действия трудового договора, так и после его окончания. За счет запрета конкуренции работодатель может предотвратить применение бывшим наемным работником специальных знаний, полученных им во время работы на предприятии, в целях создания конкуренции своему бывшему работодателю

после увольнения. К формулировке таких запретов и применению их на практике предъявляются высокие требования. Обязательная выплата компенсаций

#### Дерегулирование рынка труда, 2017 год

Предпринимательская деятельность 1 = сильно ограничена, 10 = совсем не ограничена (илл. 31)

1	Дания	8,54
2	<b>Швейцария</b>	<b>8,06</b>
3	Сингапур	7,61
4	Исландия	7,32
5	Новая Зеландия	7,22
6	ОАЭ	7,17
7	Гонконг, Административный регион Китая	7,00
8	Казахстан	6,90
9	США	6,68
10	Великобритания	6,64
15	Ирландия	6,13
20	Люксембург	5,66
21	Россия	5,56
23	Япония	5,39
26	Китай	5,32
32	Нидерланды	4,91
34	Германия	4,71
38	Австрия	4,51
40	Индия	4,39

Источник: IMD World Competitiveness Center 2017

«Швейцарский рынок труда считается одним из самых либеральных в мире.»

работнику в связи с соблюдением запрета конкуренции не предусмотрена. К требованиям о запрете конкуренции относятся, например:

- Письменная форма.
- Четкое описание (местность, отрасль, круг клиентов); всеобщего запрета недостаточно.
- Указание срока: обычно не более трех лет.
- Запрет на работу, штрафные санкции и их последствия.

### 8.3.2 Коллективные трудовые договоры

Коллективный договор заключается между объединениями работодателей и работников. Данные социальные партнеры определяют в нем минимальные условия (напр., минимальный размер оплаты труда, отпуск, время работы, сроки расторжения договора или пенсионный возраст), которые не должны нарушаться в индивидуальных трудовых договорах. При заключении коллективного трудового договора обычно оговаривается определенный срок его действия. На протяжении данного срока обе стороны обязаны стремиться к разрешению споров мирным путем.

В рамках административного акта о нормах трудового соглашения область применения коллективного трудового договора распространяется на всех работников и работодателей соответствующей отрасли. Минимальный размер оплаты труда, который был установлен в рамках такого коллективного трудового договора, должны учитывать все работодатели отрасли. Около 600 (2014 год) коллективных трудовых договоров, не объявленных общепринятыми, следует соблюдать только в том случае, если стороны по договору являются членами соответствующих объединений. В Швейцарии существует 42 коллективных трудовых договора, признанных в качестве общеобязательных Национальным советом, и 39 признанных кантонами (2016 год).

Если между работодателем и персоналом возникают разногласия, то стороны, как правило, стремятся урегулировать их путем переговоров еще на уровне предприятия. Этот принцип основывается на т. н. «Мирном соглашении» швейцарских организаций работодателей и наемных работников, принятом в 1937 году. В соответствии с согласованным взаимным обязательством разрешения споров мирным путем социальные партнеры стремятся к урегулированию конфликтов путем переговоров. Отношения между работодателем и работником, ориентированные на конструктивный поиск решений, являются в Швейцарии нормой (см. илл. 32).

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeit > Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen

Коллективные трудовые договоры

Языки: немецкий, французский, итальянский

### 8.3.3 Содействие и представительство работников

Закон о содействии регламентирует содействие работников на предприятии. Его действие распространяется на все частные предприятия Швейцарии с наемными работниками независимо от размера предприятия. Содействие проявляется, прежде всего, в информировании и учете мнения наемных работников. В перечисленных ниже сферах работодатель обязан предоставлять работникам информацию обо всех важных событиях, нововведениях и/или изменениях. Сотрудники, в свою очередь, вправе обращаться к работодателю с вопросами и/или инициативами и вносить предложения. Кроме того, законом регулируется порядок выбора представителей работников. На предприятиях численностью не менее 50 человек существует право на образование представительства работников. Необходимо информировать или консультировать представительство работников или самих работников в следующих сферах:

- По всем вопросам безопасности и охраны труда.
- При переходе собственности предприятий.
- При массовых увольнениях.
- При вступлении в программу трудового страхования.

В дополнение к этому работодатель должен, по крайней мере, раз в год информировать работников о влиянии хозяйственной деятельности на занятость и персонал.

### Соглашение между работником и работодателем, 2017 год

1 = полная конфронтация, 7 = полное сотрудничество

(илл. 32)

1	Швейцария	6,2
2	Сингапур	6,2
3	Норвегия	6,1
4	Дания	6,0
5	Нидерланды	5,9
6	Новая Зеландия	5,8
7	Япония	5,7
8	Швеция	5,7
10	Гонконг, Административный регион Китая	5,6
11	Люксембург	5,6
14	США	5,4
19	Великобритания	5,3
21	Германия	5,3
27	Ирландия	5,1
50	Китай	4,6
56	Индия	4,5
90	Россия	4,1
102	Италия	4,0
106	Бразилия	4,0

Источник: WEF, The Global Competitiveness Index 2017 – 2018



Производственные советы в Европе обладают, по сравнению с представительствами работников согласно законодательству Швейцарии, значительно большими полномочиями. Основное различие состоит, прежде всего, в том, что швейцарское представительство работников, в отличие от производственного совета, не имеет возможности продвигать свою собственную точку зрения и требовать от работодателя принять то или иное решение. Они обладают только правом получения информации, заслушивания и совещательного голоса.

## 8.4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТПУСК

### 8.4.1 Нормированный рабочий день, максимальный рабочий день и модели рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего дня согласно трудовому договору или коллективному трудовому договору составляет в Швейцарии 40-44 часа в неделю. Максимальная продолжительность рабочего дня установлена законом и остается неизменной уже в течение нескольких десятилетий. Максимальная продолжительность рабочей недели на промышленных предприятиях составляет 45 часов в неделю (эта норма распространяется также на офисных работников, технический персонал и продавцов на крупных предприятиях розничной торговли). На других коммерческих предприятиях продолжительность рабочей недели ограничена 50 часами. Различие между нормальным и максимальным рабочим временем имеет значение для расчета сверхурочного времени.

На практике существует множество возможностей сделать так, чтобы график рабочего времени соответствовал нуждам предприятия. В качестве примера можно привести: скользящий график работы, конвейерную модель, работу в две или несколько смен или непрерывный график (7 \* 24 часа \* 365 дней). Особенно при непрерывном графике работы предприятия можно увеличить дневные и недельные нормы максимального рабочего времени, а время отдыха распределить иначе.

### 8.4.2 Сверхурочные часы и сверхурочная работа

Разность между максимальной и нормальной продолжительностью рабочей недели называется сверхурочным временем. Работник обязан работать сверхурочно в той степени, насколько он способен на это физически и насколько такая сверхурочная работа является объективно адекватной для соответствующего работника. По закону сверхурочные часы оплачиваются с надбавкой 25 %. Однако от надбавки можно отказаться в письменной форме. При этом вместо оплаты сверхурочная работа может быть компенсирована свободным временем как минимум в том же объеме. Это предполагает согласие работодателя и работника. Сверхурочная работа руководителей может быть компенсирована регулярной заработной платой.

Время, превышающее максимальное недельное рабочее время, называется дополнительным рабочим временем. В соответствии с законодательством о труде дополнительное рабочее время для одного работника не должно превышать двух часов в день. В течение календарного года оно не должно превышать 170 (при 45-часовой рабочей неделе) или 140 (при 50-часовой рабочей неделе) часов. Дополнительное рабочее время, если оно в течение определенного периода не будет компенсировано свободным временем, должно быть в обязательном порядке оплачено с надбавкой 25 %.

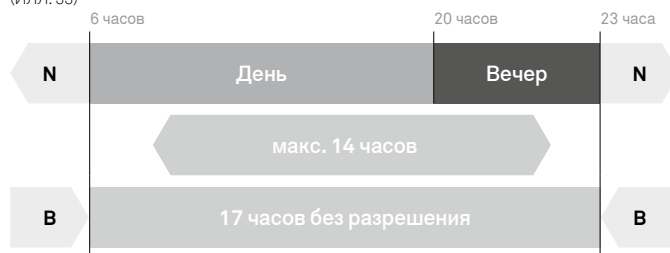
В отличие от многих других европейских стран, в Швейцарии согласие представительства работников на сверхурочную или дополнительную работу не требуется. Если дополнительное или сверхурочное время не превышает вышеназванных границ, то не требуется и согласие органов власти.

### 8.4.3 Дневная и вечерняя работа

Работой в дневное время считается работа с 6 до 20 часов, работой в вечернее время – с 20 до 23 часов. Дневную и вечернюю работу можно осуществлять без согласования с органами власти. Но вечерний режим работы можно ввести, только заслушав мнение представительства работников, при наличии такового, после заслушивания мнения соответствующих работников. Таким образом, разрешается работать в две смены без предварительного согласования с органами власти. Рабочее время каждого отдельного работника не должно превышать 14 часов с учетом перерывов и дополнительного времени работы.

#### Дневной, вечерний и ночной промежуток времени

N = ночной промежуток времени, В = требуется разрешение (илл. 33)



Источник: Государственный секретариат по вопросам экономики (SECO)

«По сравнению с другими странами, трудовое право Швейцарии выгодно для инвесторов.»

#### 8.4.4 Ночная работа, работа в воскресные и праздничные дни

При необходимости работы в ночное время, как правило, требуется официальное разрешение (исключением являются компании, для которых действуют особые условия). При временной ночной работе выплачивается надбавка в размере 25 % от заработной платы. При постоянной или периодической работе в ночное время работник имеет право на компенсацию 10 % рабочего времени, отработанного ночью. Эти отгулы должны быть предоставлены в течение одного года. Право на компенсацию не возникает, если средняя продолжительность смены, включая перерывы, не превышает семи часов, или количество ночных смен в неделю не превышает четырех.

Воскресным рабочим временем считается время с 23 часов в субботу до 23 часов в воскресенье. За исключением особых положений, распространяющихся на определенные предприятия, на работу в воскресные дни требуется разрешение органов власти. К воскресным дням в Швейцарии приравнивается только один праздничный день – 1 августа (национальный праздник). Кантональные власти могут приравнивать к воскресным дням дополнительно до восьми праздничных дней. От праздничных дней следует отличать признанные законодательством государственные дни отдыха. Хотя на эти дни и распространяются те же правила, что и на праздничные дни, приравнивающиеся к воскресеньям, законодательные нормы для них устанавливаются кантоном или муниципалитетом. Поэтому отдельные нюансы могут отличаться от норм, действующих для воскресных дней.

#### 8.4.5 Отпуск и выходные

В Швейцарии каждый работник имеет право на оплачиваемый отпуск не менее четырех недель в год (подростки в возрасте до 20 лет: пять недель), причем не менее двух недель должны быть предоставлены одновременно. Работающие в режиме неполной занятости также имеют право на оплачиваемый отпуск в соответствии с отработанным временем. Отпуск необходимо использовать и нельзя компенсировать денежным вознаграждением. Более длительные отпуска законодательством не предусмотрены. Но в коллективных трудовых договорах могут быть предусмотрены более длительные отпуска. Как правило, отпуск сотрудников старше 50 лет составляет 25 рабочих дней. Во время отпуска заработная плата выплачивается так же, как и в рабочее время. Дополнительных отпускных, зачастую предусмотренных тарифными договорами в странах ЕС, в Швейцарии нет.

Кроме того, как правило, нерабочими являются девять праздничных дней. Кантоны могут установить несколько дополнительных нерабочих дней, поэтому в некоторых кантонах праздничных дней может быть больше. По всей Швейцарии отмечают только 1 августа, новый год, вознесение и первый день рождества (25 декабря), все остальные праздники установлены в разных кантонах по-разному. Кроме того, работники имеют право на свободное время в случае свадьбы, смерти, переезда, посещения зубного врача и т. д. Продолжительность отсутствия сотрудников в таких случаях законодательством не определена.

[www.feiertagskalender.ch](http://www.feiertagskalender.ch)

Список праздничных дней  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

#### 8.5 УВОЛЬНЕНИЕ И НЕПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Трудовой договор может быть расторгнут в любое время обеими сторонами при отсутствии существенных причин как в письменной, так и устной форме. Трудовое законодательство Швейцарии не предусматривает согласования увольнения с представительством работников. Только в случае массовых увольнений представительство работников обладает консультационным правом. Работники должны иметь возможность вносить предложения о том, как избежать или сократить число увольнений и как смягчить последствия таких увольнений. Уволенный сотрудник может потребовать изложения причин увольнения в письменной форме. Выяснение причин, является ли увольнение несправедливым с социальной точки зрения, т. е. связанным с личностью сотрудника, или оно было необходимо по производственным причинам, не проводится. Причиной прекращения трудовых отношений могут быть:

- Увольнение
- Увольнение в связи с изменением договора (заключение нового трудового договора при измененных условиях)
- Договор об аннулировании трудовых отношений (двустороннее обоюдное прекращение трудового договора)
- Окончание срока договора (при срочных трудовых отношениях)
- Выход на пенсию
- Смерть работника

##### 8.5.1 Сроки расторжения договора и защита прав при увольнении

Как правило, сроки расторжения договора определяются индивидуально, типовым (для определенного рода профессий) или коллективным трудовым договором. Если сам договор или соответствующий пункт в нем отсутствует, то применяются нормы обязательственного права:

- Во время испытательного срока (максимум три месяца) семь дней.
- В первый год трудовых отношений – один месяц.
- В период от двух до девяти лет трудовых отношений – два месяца.
- Через десять лет трудовых отношений – три месяца.

Срок расторжения договора может быть изменен на основании письменной договоренности, но он не может составлять менее одного месяца (за исключением коллективного трудового договора в первый год работы). Для руководящих работников часто уже в начале трудовых отношений устанавливается срок увольнения до шести месяцев. Если не оговорено иное, трудовые отношения заканчиваются после испытательного срока в конце соответствующего месяца. Извещение об увольнении имеет силу только в том случае, если увольняемый сотрудник получил его до начала срока расторжения договора. При безоговорочном освобождении от обязанностей работа прекращается немедленно (за исключением обязанности по соблюдению лояльности и других обязательств), однако заработная плата выплачивается до окончания срока расторжения договора.

Досрочное расторжение трудовых отношений возможно лишь при определенных ограничительных условиях: продолжение индивидуальных трудовых отношений становится недопустимым (напр., мошенничество, отказ от работы или конкурентирование с работодателем). В большинстве случаев требуется сначала вынесение выговора. При наличии веской причины досрочное расторжение трудового договора должно быть осуществлено немедленно (т. е. в течение нескольких дней), в противном случае это право утрачивается.

## Гибкость при приеме на работу и увольнении, 2017 год

1 = ограничено законом, 7 = гибкость решений для работодателей

(илл. 34)

1	Гонконг, Административный регион Китая	5,8
2	<b>Швейцария</b>	<b>5,6</b>
3	Сингапур	5,6
4	ОАЭ	5,5
5	США	5,4
6	Исландия	5,4
7	Дания	5,2
8	Великобритания	5,1
18	Германия	4,6
19	Индия	4,6
24	Китай	4,5
34	Нидерланды	4,2
44	Ирландия	4,1
46	Россия	4,0
75	Люксембург	3,7
101	Норвегия	3,4
113	Япония	3,2
127	Италия	2,8
133	Франция	2,4
136	Бразилия	1,8

Источник: WEF, The Global Competitiveness Index 2017 – 2018

Например, увольнение является злоупотреблением, если его причиной является, напр., возраст, цвет кожи или религиозная принадлежность сотрудника. Кроме того, запрещается увольнять сотрудника из-за его принадлежности к партии или профсоюзу. Неправомочное увольнение является действительным. Однако его можно опротестовать и получить возможную компенсацию (в размере не более шести месячных зарплат по усмотрению суда). В течение определенного периода, т. н. срока запрета, сотрудник не может быть уволен. К таким периодам относятся болезнь, несчастный случай, беременность, военная служба, служба в подразделениях гражданской обороны, гражданская служба или работа в организациях по оказанию гуманитарной помощи за границей. Увольнение в один из таких периодов не имеет юридической силы (т. н. несвоевременное увольнение). По сравнению с другими странами, трудовое право Швейцарии выгодно для инвесторов. Предприятия могут относительно легко принимать сотрудников и снова увольнять и таким образом гибко реагировать на экономическую ситуацию.

### 8.5.2 Неполная занятость и массовое увольнение

Сокращение количества заказов или иные причины могут вынудить предприятие принять меры по сокращению расходов на персонал. В целях сокращения избыточных производственных мощностей деятельность может быть временно ограничена или полностью свернута. В случае регистрации неполной занятости в целях сохранения рабочих мест, работодатель в течение определенного периода времени получает из кассы страхования по безработице 80 % от суммы уменьшаемой заработной платы сотрудников. Это позволяет избежать увольнений в результате краткосрочных

и неизбежных простоев. Тем не менее, сотрудники имеют право отказаться от получения вознаграждения за неполную занятость и продолжать получать полную зарплату. Поступая таким образом, однако, они рискуют быть уволенными. Увольнение – это последнее средство, которым предприятие может отреагировать на изменения степени занятости. Нормы обязательственного права (кодекс обязательственного и торгового права 335d-335g) предусматривают, что в случае запланированных массовых увольнений работодатель должен:

- проконсультировать и проинформировать сотрудников,
- письменно уведомить об увольнении кантональную биржу труда.

[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) > Employers > Insurance benefits

Short-time working compensation: Брошюры, формуляры, адреса  
Языки: немецкий, французский, итальянский

## 8.6 СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Социальная и страховая система Швейцарии сочетает в себе государственное, корпоративное и индивидуальное страхование и согласовывает их друг с другом. Большое значение придается личной ответственности. Поэтому налоговая нагрузка и нагрузка, связанная с уплатой социальных взносов, по сравнению с другими странами остается умеренной. Швейцарская система социального обеспечения состоит из трех уровней:

1-й уровень: Основные жизненные потребности обеспечиваются из государственных фондов обеспечения в старости и в случае потери кормильца (AHV) или инвалидности (IV). Оба вида страхования являются обязательными и финансируются отчислениями работодателя и наемного работника в форме процента от заработной платы, а также налогами.

2-й уровень: Профессиональное страховое обеспечение (BVG) является дополнением к уровню 1, направленным на поддержание привычного благосостояния после прекращения трудовой деятельности. Этот вид страхования обязателен для всех наемных работников в Швейцарии. Финансирование осуществляется путем отчисления взносов (процентов от заработной платы) работодателя и работника.

3-й уровень: Индивидуальные добровольные взносы трудящихся должны обеспечивать личные потребности. Финансирование осуществляется прежде всего путем банковских и страховых накоплений. Меры социального обеспечения третьего уровня позволяют отчасти получить налоговые льготы.

Основные части системы социального обеспечения дополняются страхованием на случай безработицы (ALV), выплатой компенсации в период военной или гражданской службы (EO), сохранением заработной платы в случае материнства, а также семейными пособиями, которые устанавливаются в соответствии с кантональным законодательством.

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)

Федеральное ведомство социального страхования (BSV)  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Informationen für > Unternehmen/KMU

Руководство по социальному страхованию для малых и средних предприятий  
Языки: немецкий, французский, итальянский

[www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch) > Praktisches Wissen > Personal > Personalmanagement

Социальное страхование для малых и средних предприятий  
Языки: немецкий, французский, итальянский



## Обзор обязательных взносов социального страхования

(ИЛЛ. 35)

СТРАХОВАНИЕ	РАБОТНИК	РАБОТОДАТЕЛЬ	САМОЗАНЯТЫЕ ЛИЦА	НЕЗАНЯТЫЕ ЛИЦА
<b>Обеспечение по старости и на случай потери кормильца</b>	4,2 % от трудового дохода	4,2 % от трудового дохода	макс. 7,8 %	мин. 392 CHF макс. 19 600 CHF
<b>Страхование на случай инвалидности</b>	0,7 % от трудового дохода	0,7 % от трудового дохода	макс. 1,4 %	мин. 65 CHF макс. 3 250 CHF
<b>Возмещение дохода и компенсация в связи с материнством</b>	0,225 % от трудового дохода	0,225 % от трудового дохода	макс. 0,45 %	мин. 21 CHF макс. 1 050 CHF
<b>Несчастные случаи на производстве</b>	нет	0,74 % (премия зависит от риска)	застрахован по программе обязательного медицинского страхования	-
<b>Непроизводственные травмы</b>	1,35 % (от 8 ч. в неделю)	нет	застрахован по программе обязательного медицинского страхования	-
<b>Медицинское страхование</b>	на одного человека	отсутствует (максимум добровольно)	на одного человека	на одного человека
<b>Страхование по безработице</b>	1,1 % для доходов в размере до 148 200 CHF; 0,5 % для заработной платы в размере свыше 148 200 CHF	1,1 % для доходов в размере до 148 200 CHF; 0,5 % для заработной платы в размере свыше 148 200 CHF	(не страхуется)	-
<b>Трудовое страхование</b>	7,73 % (оценивается в % от застрахованного заработка, макс. 842 400 CHF) Размер в зависимости от страхового регламента	10,43 % (оценивается в % от застрахованного заработка, макс. 842 400 CHF) Размер в зависимости от страхового регламента	добровольно	-
<b>Семейные пособия</b>	только в кантоне Вале (0,3 % от суммы зарплаты)	0,3 – 3,63 % от суммы зарплаты (в зависимости от кассы выплаты пособий многодетным семьям)	0,3 % – 3,4 %	-

Источник: Федеральное ведомство социального страхования, 2017 год

### 8.6.1 Обеспечение в старости и на случай потери кормильца

Средства из Фонда страхования по старости и на случай потери кормильца выплачиваются пенсионерам (пенсия по возрасту) или членам семьи умерших (пенсия для вдов и сирот). Размер выплат зависит от размера прежнего дохода и срока уплаты взносов. Все лица, проживающие и работающие в Швейцарии, в обязательном порядке застрахованы в Фонде страхования по старости и на случай потери кормильца. Взносы в обязательном порядке выплачиваются всеми работающими в Швейцарии мужчинами и женщинами, при этом половину взноса оплачивает работник, половину – работодатель. Неработающая часть населения, а именно: студенты, инвалиды, пенсионеры или домохозяйки, живущие в Швейцарии, тоже платят взносы. Страхование основывается на системе выплаты пенсий из текущих доходов: поколение, работающее в данный момент, финансирует нынешних пенсионеров.

### 8.6.2 Страхование на случай инвалидности

Целью этого вида страхования является трудоустройство или профессиональная реабилитация инвалидов с рождения, вследствие болезни или несчастного случая. Выплата пенсий производится только в том случае, если социализация или ресоциализация в трудовую деятельность невозможна. Этот вид страхования является обязательным, взносы взимаются вместе с взносами в Фонд страхования по старости и на случай потери кормильца.

### 8.6.3 Страхование от несчастных случаев

Все работающие по найму в Швейцарии застрахованы на случай профессиональных травм, профессиональных заболеваний и непрофессиональных травм. Страховое возмещение включает в себя как оплату ухода, лечения, необходимых вспомогательных средств, транспортных расходов, так и денежные выплаты (суточные, пенсия по инвалидности, единовременная компенсация, компенсация за телесное повреждение и необходимость в уходе, пенсия вдовам и сиротам). Взносы в систему страхования на случай профессиональных травм и заболеваний оплачивают работодатели. Страховые премии по страхованию от несчастных случаев, не связанных с производством, возлагаются, как правило, на наемного работника. Работодатель оплачивает страховой взнос полностью, вычитая при этом долю работника из зарплаты работника. Размер премии зависит от суммы застрахованного дохода. Максимальная сумма страхового дохода составляет 126 000 швейцарских франков в год.

[www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch) > Topics > Insurances

Информация Федерального ведомства здравоохранения (Федеральное ведомство здравоохранения) о страховании от несчастных случаев  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

### 8.6.4 Страхование на случай болезни и суточные больничные

Обязательное медицинское страхование возмещает расходы в случае болезни, материнства и травм, если они не покрываются из системы страхования несчастных случаев. Страховую компанию можно выбрать по желанию. Каждый, независимо от состояния здоровья и возраста, имеет право на базисное страхование. По желанию можно заключить договор дополнительного страхования (как правило, после медицинского обследования). Страховые взносы взимаются вне зависимости от дохода. Размер страхового взноса зависит от размера долевого участия в расходах (от 0 до 2 500 швейцарских франков), выбранной модели и места проживания. Работодатели, как правило, медицинское страхование не оплачивают.

В Швейцарии нет законов, которые бы обязывали работодателей предоставлять работникам ежедневное пособие по болезни. Если работодатель не заключил договор коллективного страхования своих сотрудников, то, в случае невозможности выполнения сотрудником своих обязанностей не по его вине, он обязан в течение определенного периода времени (в зависимости от стажа) выплачивать работнику заработную плату в полном объеме. То же самое распространяется и на беременных сотрудниц, которые оставляют работу по состоянию здоровья.

Поэтому многие работодатели заключают для своих сотрудников договор страхования по оплате периода нетрудоспособности. Расходы зависят от объема покрытия (болезнь, материнство, несчастный случай). Согласно закону о компенсации за потерю дохода, материнское пособие имеет преимущественную силу над ежедневным пособием по болезни. Ежедневное пособие выплачивается в качестве дополнения к материнскому пособию при условии, что размер допустимой компенсации не превышает.

[www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch) > Topics > Insurances

Информация Федерального ведомства здравоохранения о страховании на случай болезни  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

[www.priminfo.ch](http://www.priminfo.ch)

Сравнение взносов больничных касс (Федеральное ведомство здравоохранения)  
Языки: немецкий, французский, итальянский

### 8.6.5 Компенсация в период военной или гражданской службы (ЕО) и компенсация в период материнства

В соответствии с положением о выплате компенсации лицам, находящимся на военной или гражданской службе, выплачивается часть упущенного за время прохождения службы дохода. На основании данного положения также компенсируется упущенный доход в случае материнства (материнское пособие). Страхование является общеобязательным, взносы на страхование по старости и на случай потери кормильца оплачивают все лица (поровну между работодателем и работником).

В течение четырнадцати недель женщины получают 80 % от своего среднего дохода до рождения ребенка, максимально 196 швейцарских франков в день. Главным требованием является обязательное страхование в Фонде страхования по старости и на случай потери кормильца на протяжении девяти месяцев непосредственно до рождения ребенка, они должны проработать, по крайней мере, пять месяцев во время беременности и по-прежнему быть признаны работоспособными после родов. Во время беременности и в течение шестнадцати недель после рождения ребенка увольнять женщину запрещено. Женщинам, в свою очередь, запрещено работать в течение восьми недель после рождения ребенка.

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Sozialversicherungen > EO/Mutterschaft

Информация Федерального ведомства социального страхования (BSV) о компенсации упущенного дохода  
Языки: немецкий, французский, итальянский

### 8.6.6 Страхование по безработице

Задачей страхования на случай безработицы является частичная и ограниченная по времени компенсация заработной платы в период безработицы и содействие профессиональной реабилитации безработных. Она является для работников обязательной. Взносы выплачиваются всеми наемными работниками. Половина взноса выплачивается работодателем, половина – работником (каждый по 1,1 %). Предприниматели на случай безработицы застраховаться не могут, даже по собственному желанию. Для получения пособия по безработице необходимо в течение последних двух лет до наступления безработицы не менее двенадцати месяцев выплачивать страховые взносы, т. е. работать по найму. Для жителей ЕС/ЕАСТ также позволено осуществлять взносы в их родной стране, если работа, по которой необходимо было осуществлять взносы, осуществлялась за пределами Швейцарии. Другое требование заключается в том, что человек должен быть в состоянии заниматься данной работой, т. е. он/она готов(а) и имеет разрешение выполнять соответствующую работу или участвовать в интеграции. Регулярный поиск работы обязателен. Размер пособия составляет, как правило, 70 % средней заработной платы за шесть или за двенадцать месяцев до наступления безработицы, 80 % – если на иждивении безработного находятся другие лица (дети), при инвалидности или доходе менее 3 797 швейцарских франков. Максимальная сумма страхового заработка составляет 10 500 швейцарских франков в месяц. Как правило, возможно получение суточного содержания до 520 раз в течение двух лет.

[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) > Are you already or about to become unemployed — What now?

Информация для безработных  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

### 8.6.7 Трудовое страхование

Целью производственных пенсионных касс является обеспечение привычного жизненного уровня. Основанием является федеральный закон о профессиональном обеспечении (BVG), который с 1985 года предусматривает обязательное страхование всех работающих по найму старше 18 лет (от рисков) и старше 25 лет (накопительное страхование). Условием является получение минимальной заработной платы в настоящее время в размере от 21 150 швейцарских франков (2015 год). Максимальный уровень страхуемого дохода составляет 84 600 швейцарских франков. Работодатель выплачивает страховую премию в том же размере, что и сотрудник. Некоторые работодатели добровольно выплачивают более высокие взносы. Размер страхового взноса зависит от возраста и пола и может составлять от 7 % до 18 % дохода (чем старше, тем выше). Выплата пенсий основывается на установленной законом ставке конвертации, которая не должна опускаться ниже (6,8 % ставка конвертации с 2014 года). Роль пенсионных касс выполняют фонды, товарищества или учреждения публичного права. Они контролируются кантональными или федеральными органами надзора. Малые предприятия часто присоединяются к объединенному фонду или союзу.

[www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Sozialversicherungen > Berufliche Vorsorge und 3. Säule

Информация Федерального ведомства социального страхования (BSV) о профессиональном страховании  
Языки: немецкий, французский, итальянский

### 8.6.8 Семейные пособия

Семейные пособия предназначены для частичной компенсации расходов родителей на содержание детей. Помощь, которая распространялась только на служащих, с 1 января 2013 года стала распространяться и на самозанятое население. Право на ее получение в некоторых кантонах зависит от дохода. Несамозанятое население обычно может претендовать на получение такой помощи только в том случае, если его совокупный годовой доход не превышает 42 300 швейцарских франков. Особые правила действуют в отрасли сельского хозяйства. На каждого ребенка можно получать только одно пособие.

Семейные пособия включают в себя детские пособия и пособия на образование, в отдельных кантонах – пособия по родам и усыновлению. Во всех кантонах минимальные пособия на ребенка в месяц составляют:

- Детское пособие в размере 200 швейцарских франков на детей до 16 лет.
- Пособие на образование в размере 250 швейцарских франков на детей от 16 до 25 лет.

Семейные пособия финансируются исключительно работодателем, за исключением кантона Вале, где они частично финансируются работником.

[www.ch.ch](http://www.ch.ch) > A-Z > Family allowances

Исчисления семейных пособий по кантонам  
Языки: немецкий, французский, итальянский

## 8.7 ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

Для поиска кандидатов существует множество способов:

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

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

### 8.7.1 Социальное бюро трудоустройства

Региональные центры трудоустройства (RAV) являются общественными учреждениями и специализируются на услугах по трудоустройству. К услугам работодателей около 130 RAV, где они могут получить личную консультацию консультанта RAV по вопросам подбора персонала. В RAV зарегистрированы многие квалифицированные специалисты, готовые сразу же приступить к постоянной или временной работе. По желанию работодателя RAV предлагают услуги предварительного отбора персонала по критериям работодателя, облегчая, таким образом, процедуру выбора. RAV также может опубликовать объявление о вакансии на внутреннем рынке труда, на собственном сайте и/или в телетексте. Сайт социального бюро трудоустройства представляет собой самую крупную биржу вакансий Швейцарии. Преимущество: все услуги центров трудоустройства бесплатны.

[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) > Für Arbeitgeber

Региональные центры трудоустройства (RAV)  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

### 8.7.2 Частные кадровые агентства

В поиске высококвалифицированных специалистов или руководящих работников неоценимую услугу могут оказать консультанты по подбору персонала. Они берут на себя основную часть работы по подбору персонала: составление газетного объявления, планирование подачи информации в средства массовой информации, выбор подходящих кандидатов. Сотрудничество с кадровыми консультантами рекомендуется и в том случае, если название фирмы нежелательно афишировать по причинам, связанным с данной отраслью, или по внутренним причинам компании. Так или иначе, этот способ подбора персонала дорогостоящий, и гонорар может составлять от одного до нескольких месячных окладов, предусмотренных для данной открытой вакансии.

### 8.7.3 Рекрутеры

Хэдхантеры или консультанты-рекрутеры являются важным звеном, обеспечивающим связь между потребностью предприятий в квалифицированных специалистах и руководителях и желанием данных квалифицированных специалистов и руководителей получить престижную и привлекательную должность. Они специализируются на подборе персонала методом прямого обращения и личных контактов. Помимо фирм, специализирующихся на определенных отраслях, на рынке представлены крупные известные фирмы, работающие на международной арене, а также фирмы премиум-сегмента, способные решить глобальные проблемы, выполнить сложные задачи и найти нетрадиционные решения. Нанимать таких рекрутеров имеет большой смысл, если обычные пути поиска и подбора персонала, такие как внутренний поиск или объявления в Интернете и газетах, не принесли результата.

### 8.7.4 Агентства временного трудоустройства / временная работа

Привлечение персонала на ограниченный период времени через посредников выгодно при временном увеличении количества заказов или во время отсутствия постоянных сотрудников. Агентства временного трудоустройства договариваются с предприятием о почасовой ставке, которая обычно в 1,4-2 раза превышает обычную ставку за этот род деятельности. При этом необходимо учитывать, что оплачиваются только действительно отработанные часы и все дополнительные расходы по заработной плате уже включены в почасовую ставку. Заработную плату работнику выплачивает агентство, выступающее в качестве временного работодателя, оно же несет ответственность за оплату социальных и страховых отчислений. Применяются те же меры защиты в рамках трудового законодательства, как и при традиционных формах найма.

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

[www.hrswiss.ch](http://www.hrswiss.ch)

HR Swiss – Швейцарское общество управления персоналом  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский

[www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch)

Ассоциация кадровых агентств  
Языки: немецкий, английский, французский, итальянский