



ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРИМЕНЕНИЕ СПРАВЕДЛИВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Контрольный перечень требований ЕФПОО для обработки информации о переговорах по вопросам заработной платы и систем оплаты труда в государственном секторе и сфере местного и регионального самоуправления

Итоговая версия, октябрь 2009 г.

Введение

Текущий экономический кризис заставил нас обратить внимание на ряд вопросов в области оплаты труда в секторе общественного обслуживания. Так, Европейский центральный банк (ЕЦБ) отметил, что оплата труда в общественном секторе имеет большое влияние на оплату труда в частном секторе. Как показывает анализ коллективных переговоров, проведенный Европейской конфедерацией профсоюзов (ЕКП), реальная ситуация такова, что и общественный, и частный сектор в Европе уже в течение более 10 лет испытывают замедление темпов роста заработной платы. Однако ЕЦБ делает акцент на ожиданиях работников в вопросах систем оплаты труда, на том, каким образом общественный и частный сектор взаимосвязаны, и какими должны быть основные характеристики системы оплаты труда в общественном секторе.

Цели

Основные цели данного контрольного перечня требований:

- анализ развития уровней оплаты труда в рамках обмена информацией в ЕФПОО по поводу координации коллективных переговоров, направленных на повышение заработной платы на национальном уровне;
- укрепление нашей позиции и достижение более равноправных условий в контексте европейского отраслевого социального диалога и взаимодействия с Европейским центральным банком, Европейской комиссией и Экономическим и финансовым советом (ЭКФИН); и
- внесение вклада в Кампанию ЕКП, направленную на поддержку справедливой оплаты труда и более справедливое распределение доходов, в рамках поиска путей выхода из международного кризиса. В этом отношении также может быть целесообразным возрождение понятия справедливой оплаты труда¹ в общественном и частном секторах и при взаимодействии между ними;
- обеспечение рамочной основы для обсуждения конкретных вопросов оплаты труда.

Более справедливая система оплаты труда

Главной целью коллективных переговоров в сфере общественных услуг должно быть достижение справедливой, способствующей социальному сплочению, прогрессивной, прозрачной и независимой от пола работника системы оплаты труда.

¹ Перефразируя заключение Европейской комиссии 1993 г., борьба за справедливую оплату труда должна рассматриваться как стремление к росту производительности и уровня занятости и способствовать установлению эффективных взаимоотношений между социальными партнерами.

Системы оплаты труда, способствующие социальному сплочению

Системы оплаты труда в общественном секторе традиционно были более сбалансированными, чем многие структуры оплаты труда в частном секторе, отличаясь меньшей разницей между самым низким и самым высоким уровнем заработной платы. Влияние рыночного подхода в некоторых случаях привело к изменению в системе оплаты труда общественного сектора: некоторые работодатели утверждали, что им приходится корректировать заработную плату в соответствии с «рыночными факторами», что привело к увеличению разницы между самым низким и самым высоким уровнем оплаты. Еще один вопрос — насколько верно уровни оплаты труда отражают характер работы и насколько они сравнимы при сопоставлении общественного и частного сектора, а также в рамках общественного сектора или даже его определенных областей.

Повышение оплаты труда

Согласно руководящим указаниям ЕКП/ЕФПОО по коллективным переговорам (2000 г.), повышение оплаты труда должно как минимум компенсировать инфляцию плюс долю средней производительности в стране.

Роль коллективных переговоров и их уровень

Проведение коллективных переговоров — одно из основных прав, и оно должно применяться на практике, в том числе обеспечивать надлежащий процесс переговоров между работодателями и профсоюзами. Коллективные переговоры все больше проводятся на различных уровнях — национальном, региональном и местном, однако необходима координация между всеми этими уровнями в целях обеспечения режима равноправия.

Гендерные различия в оплате труда

ЕФПОО призывает своих членов к сокращению различий в оплате труда мужчин и женщин на 2-5% в течение следующих пяти лет. Механизмы достижения этой цели включают в себя разработку законодательства, а также проведение коллективных переговоров. Для этого может потребоваться принятие мер по ряду вопросов, например: развитие карьеры, декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, прозрачность систем оплаты труда, увеличение заработной платы низкооплачиваемых работников, повышение уровня оплаты труда в профессиях, в которых заняты главным образом женщины, а также проблема «штрафа за материнство». Как свидетельствует исследование равной оплаты труда, проведенное в 2007 г., только немногие страны смогли достигнуть целевого показателя за предыдущие пять лет.

Индивидуализация заработной платы и ее зависимость от производительности труда работника

ЕФПОО не имеет определенной политики в отношении зависимости заработной платы от производительности труда работника, но в докладе ЕФПОО за 2005 г. подчеркивалось, что в этом вопросе необходима прозрачность и что любые договоренности о зависимости оплаты от производительности должны заключаться в ходе переговоров и регулярно анализироваться на предмет соответствия критериям справедливости и равноправия.

Приватизация, выведение на внешний подряд (аутсорсинг) и государственно-частное партнерство (ГЧП)

Приватизация, аутсорсинг и ГЧП часто приводят к снижению уровня заработной платы и ухудшению условий труда. Необходимо стремиться к тому, чтобы в договоры оказания общественных услуг включались положения об условиях труда и обеспечении

Контрольный перечень требований ЕФПОО для обработки информации о переговорах по вопросам заработной платы и систем оплаты труда в государственном секторе и сфере местного и регионального самоуправления.

равноправия в соответствии с принципами ЕФПОО в отношении общественных закупок и сокращения гендерной разницы в оплате труда.

U:\08 - NEA\Standing Committee\finalized material