



## 2. Кадры и стоимость рабочей силы

### Содержание

2.1	Производительность, мотивация и международный опыт	2
2.2	Правовые нормы труда	2
2.3	Наем на работу	3
2.4	Уровень зарплат	3
2.5	Стоимость расходов на социальное обеспечение	4
2.6	Разрешение на работу и вид на жительство	5
2.7	Свободное передвижение лиц между Швейцарией и Европейским союзом	5
2.8	Пребывание и трудовая деятельность граждан стран, не входящих в ЕС/ЕАСТ	6

**Высокомотивированная и квалифицированная, многоязычная, надежная и эффективная — вот только несколько эпитетов, которые применяются к швейцарской рабочей силе. Помимо либерального трудового законодательства, регион располагает конкурентоспособными человеческими ресурсами. Годовое количество рабочих часов в Швейцарии составляет 1844, по сравнению с 1601 в Германии и 1562 во Франции.**

Благодаря свободе передвижения лиц, гарантированной в Европейском союзе, предприятия получают резервуар рабочей силы в 380 млн человек, в котором они могут набирать кадры. Двусторонние соглашения II принесли большую гибкость для найма жителей пограничной зоны. Высокий уровень жизни, который предлагает Швейцария, объясняет, почему иностранные граждане ценят работу и жизнь в регионе. Зарплаты могут казаться высокими, но они совершенно конкурентоспособны, учитывая более высокое количество рабочих часов и низкий показатель невыходов на работу, помня при этом невысокие расходы на социальное обеспечение. Один час стандартной работы в промышленности стоит €34,78 в Швейцарии, по сравнению с €35,22 во Франции и €33,23 в западной части Германии.



## 2.1 ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ, МОТИВАЦИЯ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

Швейцарский рынок труда отличается либеральным законодательством и чрезвычайной социальной стабильностью. Отношения между руководителями предприятий и профсоюзами основываются главным образом на сотрудничестве, а забастовки почти отсутствуют. Больше рабочих часов (40–42 часа в неделю), меньше каникул (4–5 недель в год) и менее дорогостоящие расходы на социальное обеспечение по сравнению с соседними странами объясняют производительность швейцарской рабочей силы, что подтверждено многочисленными международными исследованиями.

Работники, как правило, владеют двумя или тремя языками (французский или немецкий и английский, часто итальянский или испанский). Растущее число предприятий принимает английский как официальный язык. В промышленности всегда есть требуемые менеджеры высокой квалификации, свободно владеющие несколькими языками и знакомые с культурой зарубежных рынков. Исследования IMD World Competitiveness Center показывают, что региональные кадры имеют солидный опыт в области международной торговли и работы за границей.

Университеты Берна, Фрибурга, Женевы и Лозанны, так же как высшие школы и Федеральная политехническая школа Лозанны (EPFL), формируют кадры высокой квалификации на всех уровнях. Чтобы получить более обширную информацию по этой теме, посмотрите документацию, относящуюся к образованию.

## 2.2 ПРАВОВЫЕ НОРМЫ ТРУДА

Швейцарское трудовое право определяет права и обязанности работодателей и работников. Их значительно меньше, чем в Европейском союзе, они оговариваются в различных законодательных актах, в частности в кодексе обязательств для индивидуальных трудовых договоров, коллективных договоров и типовых трудовых договоров. Федеральный закон о труде в промышленности, индивидуальном производстве и торговле (Ltr) устанавливает, в частности, защиту здоровья, режим работы, защиту молодежи, беременных женщин и кормящих матерей. Закон о страховании от несчастных случаев (LAA) объединяет положения относительно здоровья и безопасности.

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

#### Еженедельные рабочие часы

40–42 (максимум 45)

Ежегодно в среднем: 1844 часа

#### Сверхурочная работа

Часы, не входящие в нормальный ежедневный режим работы

#### Компенсация

Сверхурочная работа компенсируется отпусками или доплатой 25% к обычной зарплате

#### Компенсация сверхурочной работы

Сверхурочная работа (начиная с 46-го часа рабочего времени) компенсируется отпусками или доплатой 25% к обычной зарплате, за исключением работников, занимающих руководящие посты

#### Ночная работа и в праздничные дни

Предлагается с согласия

Женщины, отработавшие по меньшей мере 5 месяцев до родов, имеют право на пособия по рождению. Декретный отпуск составляет 14 недель, в течение которых женщина получает 80% средней зарплаты, которую зарабатывала до рождения ребенка.

Работодатель в Швейцарии может легко избавиться от наемного работника в силу экономических причин или по причине несовместимости без оплаты крупных выходных пособий.

#### Предварительное извещение для расторжения трудового договора:

- испытательный срок: 7 дней;
- 1-й год работы: 1 месяц;
- от 2-го до 9-го года работы: 2 месяца;
- более 9 лет работы: 3 месяца.

Работодатель может нарушить период предварительного извещения, если контракт работника расторгнут из-за серьезной вины.



© Canton of Berne



### 2.3 НАЕМ НА РАБОТУ

В Швейцарии уровень безработицы обычно ниже, чем в соседних странах. В течение последних лет, он колебался между 3 и 5%. Этот показатель может казаться очень низким. Однако число людей в поисках нового места работы значительно выше. Предприятия, имеющие возможность набирать персонал из любой европейской страны, находить квалифицированных работников — это является легким делом. Европейские граждане могут свободно жить и работать в Швейцарии, граждане не европейских стран должны получить соответствующие разрешения на работу и виды на жительство.

Западная Швейцария насчитывает многочисленные национальные и международные рекрутинговые агентства, которые могут вам найти людей, которые лучше всего соответствуют потребностям вашего предприятия. Кроме этого, кантональные агентства по трудоустройству не имеют себе подобных для поиска необходимого персонала, так как они располагают данными относительно квалификации людей на национальном уровне.

В Швейцарии набор работников обычно осуществляется публикацией предложений в национальных газетах, в Интернете или обращением к специалистам сектора. Многочисленные рекрутинговые агентства свои услуги. Общая информация о работе в Швейцарии доступна на сайте [www.travailer-en-suisse.ch](http://www.travailer-en-suisse.ch).

#### Некоторые из самых популярных сайтов:

- [www.jobscout.ch](http://www.jobscout.ch);
- [www.jobup.ch](http://www.jobup.ch) (для романдской Швейцарии);
- [www.monster.ch](http://www.monster.ch) (любые уровни и любые сектора);
- [www.topjobs.ch](http://www.topjobs.ch) (для кадровых работников и руководителей).

Адреса рекрутинговых агентств доступны на сайтах [www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch) и [www.hrtdoday.ch](http://www.hrtdoday.ch) (в том числе агентства, специализированные в наборе кадровых работников).

### 2.4 УРОВЕНЬ ЗАРПЛАТ

Зарплаты не зависят только от образования, опыта работы и возраста работников, они меняются также в зависимости от размера предприятия, характера работы и других различных факторов.

Чтобы получать больше деталей по этой теме, обратитесь к сайту: [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch).

#### Ориентировочная сетка зарплат

##### Должность

Годовая зарплата без вычетов налогов (13-я зарплата включена)

**в швейцарских франках**

##### Руководство

Младший менеджер (опыт работы 0–2 года)	70 000 и выше
Менеджер (опыт работы 2–5 лет)	85 000 и выше
Старший менеджер (опыт работы более 5 лет)	110 000 и выше

##### Финансы и бухгалтерия

Младший бухгалтер (опыт работы 0–2 года)	50 000 и выше
Старший бухгалтер (опыт работы более 5 лет)	75 000 и выше
Ответственный за контроль зарплат (опыт работы 2–5 лет)	75 000 и выше
Аналитик финансовый/коммерческий (опыт работы 2–5 лет)	80 000 и выше
Контролер производства (опыт работы 2–5 лет)	80 000 и выше
Управляющий финансами (опыт работы более 5 лет)	110 000 и выше

##### Административный персонал

Двуязычный секретарь (опыт работы 2–5 лет)	55 000 и выше
Ассистент дирекции, говорящий на трех языках (опыт работы более 5 лет)	75 000 и выше

##### Инженеры

Начинающий инженер (опыт работы 0–2 года)	65 000 и выше
Опытный инженер, двуязычный (опыт работы более 5 лет)	90 000 и выше

##### Рабочие

Неквалифицированный рабочий (опыт работы 2–5 лет)	45 000 и выше
Квалифицированный рабочий (опыт работы более 5 лет)	70 000 и выше



## 2.5 СТОИМОСТЬ РАСХОДОВ НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Швейцарская система социального обеспечения финансируется равными частями работодателями и работниками, за исключением страхования по несчастным случаям, пособий семьям с детьми и необязательной кассы взаимопомощи по старости. Часть за счет работодателя доходит до 15,3% зарплаты работника без вычетов налогов, который должен вносить свой вклад, достигающий 12%. Подоходный налог, так же как и личное медицинское страхование, которое обязательно, напрямую оплачивается работниками.

### Общий вид стоимости расходов на социальное обеспечение (в процентах от дохода)

Страхование	Работодатель	Работник
Страхование по старости и по случаю потери кормильца и страхование по инвалидности: первая защита	5,05	5,05
Страхование по безработице (вплоть до зарплаты CHF126 000)	1,0	1,0
Профессиональное страхование: вторая защита (от 5 до 10% зарплаты без вычетов налогов в соответствии с возрастом работника и его трудового стажа)	5	5
Страхование от несчастного случая	2	1,4
Пособия семьям с детьми	2,25	—
<b>Итого</b>	<b>15,3</b>	<b>12,45</b>

Пример:	CHF
Годовая зарплата без вычетов налогов	66 300
Месячная зарплата без вычетов налогов	5 100 (× 13)
Месячная заработная плата за вычетом взносов и отчислений (после вычета 12,45%)	4 465
Месячная чистая стоимость для предприятия (после прибавления 15,3% расходов на социальное обеспечение)	5 880

В Швейцарии взносы на социальную защиту разделяются на три части, называемые «защитами».

Первая защита: страхование по старости и по случаю потери кормильца (assurance vieillesse et survivants — AVS) и страхование по инвалидности (assurance invalidité — AI). Она состоит из двух страховых программ, которые покрывают существенные потребности работников, и обязательна для любого лица, живущего или работающего в Швейцарии.

Вторая защита: закон о профессиональном страховании (loi sur la prévoyance professionnelle — LPP) (обязательный пенсионный фонд предприятия).

Цель этого страхования — гарантия, что бенефициар (работник) сможет сохранить свой уровень жизни при выходе на пенсию. Оно касается любого лица, чья годовая зарплата превышает CHF 25 320. Некоторые предприятия имеют более щедрые пенсионные фонды и вносят более 50% страхового взноса.

Третья защита: индивидуальное страхование. Помимо гарантий, обеспечиваемых первым двумя защитами, индивидуумы могут использовать свои средства на текущих счетах и вносить деньги для своей пенсии. Эти отчисления подлежат вычету из налогов до определенной суммы. Эта часть плана страхования не обязательна, однако она обеспечивает более широкое страховое покрытие для индивидуума.

Для получения более подробной информации о системе швейцарского социального обеспечения обращайтесь к сайтам: [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) (Федеральное ведомство социального страхования), [www.taxation.ch](http://www.taxation.ch) или [www.justlanded.com](http://www.justlanded.com).



## 2.6 РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ И ВИД НА ЖИТЕЛЬСТВО

Доступ на рынок труда для иностранных граждан отличается согласно их национальности. Двусторонние соглашения, относящиеся к свободному передвижению лиц, позволяют гражданам стран — членов Европейского союза и ЕАСТ (Европейской ассоциации свободной торговли) получить легкий доступ на рынок труда, в то время как гражданам третьих стран требуется специальное разрешение.

Иностранные граждане, легально въезжающие в Швейцарию на период визита, не превышающего три месяца, и которые не занимаются никакой прибыльной деятельностью, не нуждаются в виде на жительство или разрешении на работу. Такие удостоверения необходимы только для лиц, желающих работать в Швейцарии или проживать здесь более трех месяцев.

## 2.7 СВОБОДНОЕ ПЕРЕДВИЖЕНИЕ ЛИЦ МЕЖДУ ШВЕЙЦАРИЕЙ И ЕВРОПЕЙСКИМ СОЮЗОМ

Свободное передвижение лиц претворяется в жизнь с последовательным открытием рынка труда между Швейцарией и Европейским союзом. Оно касается работников, индивидуальных предпринимателей и любого лица без оплачиваемой деятельности, который располагает средствами для собственного обеспечения.

Граждане первых 15 стран — членов Европейского союза<sup>1</sup> и ЕАСТ<sup>2</sup>, а также Мальты и Кипра, не нуждаются больше в виде на жительство или в разрешении на работу для Швейцарии. Работодатель ответственен за регистрацию в соответствующем кантональном офисе.

Запись может также делаться бесплатно онлайн на соответствующем кантональном сайте (например, в кантоне, где предприятие установило свое швейцарское местопребывание).

Трудовые договоры на срок менее 3 месяцев в календарный год не требуют разрешения. Работодатель должен тем не менее заявить о новом работнике, используя процедуру онлайн, в Федеральное миграционное ведомство ([www.meweb.admin.ch](http://www.meweb.admin.ch)).

- Трудовые договоры продолжительностью от 3 месяцев до 364 дней (ЕС/ЕАСТ) требуют краткосрочного вида на жительство (вид на жительство L), который выдается на срок действия договора и может быть возобновлен.
- Трудовые договоры на один год или более (в том числе договоры на неопределенный срок) требуют вид на жительство ЕС/ЕАСТ (вид на жительство B), который выдается на начальный период 5 лет.
- Лица, живущие в ЕС/ЕАСТ и работающие в Швейцарии, должны обладать удостоверением жителя пограничной зоны (вид на жительство G) и возвращаться домой по меньшей мере один раз в неделю. Если они остаются в Швейцарии, они должны зарегистрироваться в администрации своей коммуны проживания.

Граждане стран, вступивших в ЕС недавно (Польша, Венгрия, Чешская Республика, Словения, Словакия, Эстония, Литва и Латвия), подчиняются переходным ограничениям до 2011 года и до 2019 года для польских и болгарских граждан, которым требуется всегда, кроме того, разрешение на работу. Разрешения на работу выдаются в зависимости от экономических потребностей, контроля зарплат, условий труда и квот. Заявки на разрешение на работу для лиц из вышеупомянутых стран должны подаваться работодателем ответственным должностным лицам рынка труда кантона, в котором работник желает работать.

Для большей информации относительно правовых форм занятости иностранных граждан обращайтесь к разделам «Свободное передвижение лиц Швейцария-ЕС/ЕАСТ/Libre circulation des personnes Suisse-UE/AELE» и «Работа/Разрешения на работу/Travail/Autorisations de travail» сайта [www.bfm.admin.ch](http://www.bfm.admin.ch).

<sup>1</sup> Франция, Германия, Италия, Нидерланды, Бельгия, Люксембург, Ирландия, Великобритания, Дания, Греция, Испания, Португалия, Финляндия, Швеция и Австрия.

<sup>2</sup> Исландия, Норвегия, Лихтенштейн.



## 2.8 ПРЕБЫВАНИЕ И ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРАЖДАН СТРАН, НЕ ВХОДЯЩИХ В ЕС/ЕАСТ

Граждане стран, не входящих в ЕС/ЕАСТ, могут получить разрешение на работу, только если их работодатель в состоянии доказать, что он не смог заполнить соответствующую должность швейцарским или европейским гражданином. Существуют несколько исключений для высококвалифицированного и специализированного персонала, а также для руководящих постов. Количество разрешений на работу и видов на жительство, предназначенных гражданам стран, не входящих в ЕС/ЕАСТ, ограничено.

Работодатель должен передать официальное предложение наема на работу будущему иностранному работнику. Если он с ним согласен, работодатель подает заявку разрешение пребывания («Demande d'autorisation de séjour» по-французски, «Zusicherung der Aufenthaltsbewilligung» — по-немецки) в службу иностранцев кантональной полиции. Если разрешение дано, работодатель передает его будущему работнику с трудовым договором. При его прибытии в Швейцарию иностранный работник должен присоединить этот документ к своему официальному запросу вида на жительство.

Процедура для получения разрешения на работу может длиться два-три месяца, и никто не может гарантировать, что она закончится успешно. Работодатель может обещать, что он будет в состоянии получить удостоверение, однако решение принадлежит швейцарским федеральным властям.

### Исключения

Граждане третьих стран, которые приняты на работу иностранным предприятием (из стран ЕС/ЕАСТ) на срок менее 90 рабочих дней в календарный год, не нуждаются в разрешении на работу. Они должны все-таки зарегистрироваться заранее, заполнив формуляр, доступный онлайн. Обычно работник должен быть законно допущенным на рынок труда страны ЕС/ЕАСТ уже, по крайней мере, 12 месяцев.

### GREATER GENEVA BERNE area агентство экономического развития

World Trade Center  
Avenue de Gratta-Paille 2  
PO Box 252  
1000 Lausanne 22

Tel. +41 21 644 00 90  
Fax +41 21 644 00 99

info@ggba-switzerland.ch  
www.ggba-switzerland.ch



GREATER GENEVE BERNE area (GGBa) —  
инициатива 6 кантонов Западной Швейцарии  
Берн, Фрибург, Во, Невшатель, Женева и Вале

V.A. Altoukhov: responsable de la traduction/  
В. А. Алтухов: ответственный за перевод