плодотворного труда во всех областях жизнедеятельности государства.

4. Важным шагом в совершенствовании государственного регулирования сферы труда со стороны правительства может стать воссоздание федерального министерства труда.

5. Неизбежно возникающие риски в условиях кризиса необходимо предотвращать или максимально смягчать на всех уровнях социального партнерства – от локального до федерального. Необходимо создать реальные возможности людям труда для накопления денежных запасов под выгодный процент в банках, как говорят в народе, «на черный день». Этому надо учить со школьной скамьи.

Мировой финансово-экономический кризис происходит не первый раз и, вероятно, не последний. Но он закончится, и в свете лучей славы пусть зазвучат имена всех тех, кто не только сохранял рабочие места, но и создавал новые, кто заботился о своевременной выдаче зарплаты, кто проявлял заботу о человеке как главном богатстве и могуществе России.

7,9 млрд руб. задолжали работодатели своим сотрудникам на 1 мая 2009 г.

1,2 млрд руб. задолжали работодатели в сфере транспортных услуг.

По объему долгов лидируют **обрабатывающие производства.**

За апрель общая задолженность **снизилась на 9,5%**

Источник: РОССТАТ

Норберт КЛЯЙН

Ответственность работодателя

Плата работникам за их трудовую деятельность в любой стране – важный элемент социального строя. Для работодателя она является весомым фактором экономики предприятия, а для государства – серьезной величиной, оказывающей влияние на народное хозяйство. Вознаграждение за проделанную работу для большинства занятых представляет собой материальную основу их существования. В свете этого очевидно, что вопрос оплаты труда именно во времена кризиса рассматривается в весьма напряженной плоскости.



Норберт КЛЯЙН – первый секретарь Посольства ФРГ в Москве, руководитель социального отдела

Выплата жалованья включает ряд важных функций.

Занятые на предприятии должны относиться к зарплате не только как к компенсации за свое время, рабочую силу и способности, но и рассматривать ее как мотивацию к постоянно высокой трудовой активности и разделению ответственности за общий результат деятельности. Кроме того, тяжесть труда и особые условия должны также отражаться на оплате.

Важно, чтобы все работники рассматривали выплаченное им вознаграждение как соразмерное в сравнении с зарплатами своих коллег. Однако все большее значение, в том числе и в обществе, в Германии приобретает соотношение между зарплатами работников и руководства предприятий.

Важен не только размер заработной платы, но и надежность, а также способ и момент выплаты.

Работодатели в Германии, которые платят жалованье непунктуально, не полностью или без ясной системы расчета, нарушают закон. Но они и быстро утрачивают репутацию, теряют хороших специалистов, это надолго негативным образом сказывается на качестве их продукции и услуг, в связи с чем они получат меньшую прибыль.

Заработная плата, как зачастую единственный источник доходов занятых, в Германии находится под особой защитой. Так, выданная с задержкой, она может стать основанием для претензий к работодателю на предмет компенсации ущерба и дает работнику право приостановить трудовую деятельность до тех пор, пока заработок не будет выплачен полностью.

Определение размера заработной платы. В Германии переговоры по тарифным соглашениям, основным элементом которых является формирование заработной платы, характеризуются тарифной автономией. Это значит, что переговоры по таким соглашениям должны вести только социальные партнеры при невмешательстве го-

сударства, за исключением тех случаев, когда оно само является работодателем, а значит социальным партнером.

В ходе переговоров о заработной плате и ее структуре самым ярким образом выявляются противоположности интересов работодателей и работников. Работодатели сильно заинтересованы в том, чтобы платить как можно меньшее жалованье, и поэтому пытаются по мере возможности избежать его повышения либо удержать на минимальном уровне. Профсоюзы же, являясь представителями работников, напротив, пытаются добиться как можно более высокой заработной платы. Для этого они должны, прежде всего, со знанием дела проанализировать баланс предприятия, чтобы нащупать возможность для маневра при распределении средств.

Кроме того, на ход переговоров влияют и соображения, не имеющие отношения к деятельности предприятия, например такие, как рост прожиточного минимума.

Тарифные согласования в Германии проходят открыто. Чем значительнее отрасль и чем выше число занятых в ней, тем сильнее общественность интересуется конфликтом и тем важнее для социальных партнеров ясно обозначить свою позицию и агитировать за нее. Они должны войти в положение друг друга и следить за тем, чтобы их требования и аргументы были поняты в том числе и за пределами сферы их интересов. До сих пор в истории Федеративной Республики Германии абсолютное большинство тарифных переговоров приводило к решениям, которые были приемлемы для всех сторон. Мы, конечно, стремимся, чтобы так было и в нынешней кризисной ситуации.

Роль государства. Но какая роль в оплате труда отводится государству? Я назову два важных (в Германии) аспекта.

1. Минимальная оплата труда. В ходе глобализации экономические структуры, в том числе и социальный диалог, сильно видоизменились. Заключение тарифных соглашений представляется возможным уже не во всех сферах. Одновременно в нашей стране работают и предприятия, головные офисы которых находятся за рубежом. Они не обязаны платить своим сотрудникам, работающим в Германии, тарифные зарплаты. В прошлые годы это приводило к тому, что прежде всего в низкооплачиваемых секторах производилось значительное снижение размера оплаты труда. Следствием стало то, что работники, которых это коснулось, получали доходы, не достаточные для достойной жизни. Поэтому Правительство Федеративной Республики Германия приняло решение ввести минимальные размеры оплаты труда, чтобы люди могли собственной трудовой деятельностью полностью обеспечивать себе прожиточный минимум, не нуждаясь в дополнительных государственных пособиях.

Введение минимального размера оплаты труда происходит не повсеместно и не путем прямых законодательных директив, а посредством установленной законом возможности обговаривать минимальную заработную плату в тарифных соглашениях в определенных отраслях, распространяя действие таких соглашений на всех занятых в данной отрасли.

2. Разница в оплате труда между женщинами и мужчинами. Вторым важным аспектом является различная оплата труда мужчин и женщин при сравнимых условиях труда и карьеры. В настоящее время женщины по-прежнему получают на 12 процентов меньше, чем мужчины в том же возрасте, с одинаковым уровнем образования, работающие на этом же предприятии. Для того чтобы достичь здесь справедливой оплаты труда, необходимы обязывающие правовые положения. Правда, существует Закон о равноправии, в котором для этого содержатся основные предпосылки. Но федеральный министр труда и социальных дел предлагает создать службу по вопросам равенства заработной платы. Она должна будет посредством мониторинга оплаты труда на предприятиях определить, имеет ли в конкретных случаях место несправедливость.

Одновременно представителям работников на предприятиях должно быть предоставлено право получать от работодателя статистический анализ оплаты труда на предприятии в зависимости от половой специфики. Таким образом удалось бы эффективно расширить существующие индивидуальные права женщин, в отношении которых были допущены нарушения запрета на дискриминацию.

Еще одним инструментом для обеспечения справедливости в этом вопросе является законодательство о распределении государственных подрядов, в котором установлено, на каких условиях оно происходит. В настоящее время Федеральное правительство размышляет над тем, чтобы сформулировать в законе социальные критерии для выполнения государственных подрядов. В связи с этим можно прописать обязывающее положение об одинаковой оплате труда женщин и мужчин.

Резюмируя, я хотел бы сказать следующее. Что касается оплаты труда в целом, то государство в Германии доверяет способностям, опыту и конструктивному диалогу социальных партнеров. Нужен такой глазомер и такое стремление социальных партнеров к быстрому и сбалансированному заключению тарифных соглашений, которые шли бы на пользу как их интересам и возможностям, так и общему благу государства.

При этом в период нынешнего экономического кризиса важно, с одной стороны, не предъявлять избыточных требований к предприятиям, которые сильно затронул кризис. С другой стороны, желательно, чтобы работники получили прибавки к жалованью, дающие им такую покупательную способность, при которой они, потребляя, увеличивали бы спрос в стране.