



Алексей Зотиков

Может ли оплата труда быть справедливой?

Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики (НАСТиС), Фонд имени Фридриха Эберта (Германия) и Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации провели заседание международного «круглого стола» на тему «Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия». Обсуждение насущных вопросов проходило на фоне резких изменений в социальной сфере. Зарегистрированная безработица в стране перевалила за 2,2 млн человек, снижается заработная плата наемных работников, переведенных на неполную неделю. Не выплачиваются средства тем, кого отправили в административные отпуска, растет, как снежный ком, просроченная задолженность.

Основой для конструктивной дискуссии стали доклады профессоров РАГС **Н.А. Волгина** по проблемам оплаты труда в реальном секторе экономики; **Ю.П. Кокина** по новой отраслевой системе оплаты труда в бюджетной сфере и тенденциях ее развития, **Л.В. Вагиной** по оплате труда государственных служащих. Об опыте оплаты труда в Германии рассказали первый секретарь Посольства Федеративной Республики Германия в Москве, руководитель социального отдела **Норберт Кляйн** (его выступление публикуется в этом же номере журнала – *ред.*) и **Райнхард Крумм** – руководитель филиала Фонда имени Фридриха Эберта в Российской Федерации.

Дискуссия показала сложную зависимость оплаты труда от многих факторов: уровня экономического развития страны, состояния производства и сбыта продукции на потребительском рынке в условиях кризиса.

Депутат Государственной думы, председатель Горно-металлургического профсоюза России **М.В. Тарасенко** привел такой пример. Черная металлургия 50% своей продукции, а цветная – 80% поставляли на экспорт. Сейчас в таком объеме продукция не востребована. Что делать в этом случае и как платить?Самый простой выход, которому следует работодатель, – сокращение производства и массовые увольнения. В результате миллионы людей получают статус безработных и пособие в размере 4 900 рублей. Их платежеспособность резко снижается и, как следствие, многие товары и услуги становятся невостребованными и тем самым оказываются не рычагом развития экономики, а ее тормозом.

По мнению участников дискуссии, заработная плата является не только конституционным правом вознаграждения за труд, но и тестом на социальную справедливость в обществе, индикатором благосостояния страны, а также мощным рычагом развития экономики.

Алексей Зотиков – кандидат педагогических наук, доцент кафедры труда и социальной политики РАГС

По данным Роскомстата, в 2005 году средняя зарплата в стране выросла на 8 процентов и составила 7,5 тыс. рублей, инфляция за тот же период – 10,9%. В то же время говядина подорожала на 23%, бензин – на 18%, значительно выросли цены на овощи и фрукты.

Если перевести зарплату в 7,5 тыс. рублей, которую россиянин получал в 2006 году, на доллары по тогдашнему курсу за 1 доллар – 29 рублей, получится 258 долларов в месяц. На эти деньги в тот период нельзя было купить ни дом, ни квартиру, ни машину, ни отдохнуть с семьей.

В 2008 году заработная плата одного работника в месяц уже была значительно выше и равнялась 17 226,3 тыс. рублей. В переводе на доллары и евро по плавающим курсам это примерно 500 долларов или 400 евро. По сравнению с 2005 годом произошел значительный рост, но реальная покупательная способность зарплаты практически не повысилась. При каждом ее увеличении взлетают цены на потребительские товары, растут тарифы на коммунальные услуги, транспорт и инфляция. Получается замкнутый круг...

Вывод, к которому пришли участники дискуссии: в стране занижена оплата труда. Заработная плата в ВВП западных стран – 50 и более процентов, в России – только 26%. Минимальная зарплата в государствах Западной Европы давно уже составляет 68% национальной средней оплаты труда.

В нашей стране минимальный размер оплаты труда искусственно привязан к величине прожиточного минимума, который представляет стоимостную оценку потребительской корзины. Прожиточный минимум – это чисто российское изобретение. Он вводился в условиях экономического кризиса конца прошлого века и в настоящее время входит в противоречие с основными демократическими нормами. Заниженный минимальный размер оплаты труда (сейчас он составляет 4 330 рубля) является тормозом экономического развития и может выступать только в качестве объективного порога бедности. Ниже может быть только нищета.

В сложившейся системе оплаты труда пока не находит отражения социальная справедливость. В средствах массовой информации то и дело появляются сообщения о ее нарушении. Так, 12 членов правления АвтоВАЗа, которому оказывается весомая государственная поддержка, получили более 50 миллионов рублей в качестве дивидендов по прошедшему году. А Газпромбанк поступил еще круче, выделив каждому члену своего правления по 72 млн рублей.

Как можно соотнести эти суммы с минимальным размером оплаты труда?!

Участники дискуссии предлагали: если государство на законодательной основе вводит минимальный размер оплаты труда, то в условиях кризиса следовало временно ввести и ее максимальный размер. Правда, реализация этой идеи – скорее не экономическая, а социальная и политическая проблема.

Анализ реального сектора экономики показывает, что существует неоправданно высокий разрыв соотношения оплаты между высшим менеджментом и наемными работниками, между высококвалифицированными и низкоквалифицированными работниками – в 10 и более раз. В то время как в Европе он не превышает 1,7.

Заместитель министра культуры РФ **А.Е. Бусыгин** в своем выступлении отметил и такой факт социальной несправедливости, как разная оплата за равный труд. В 1992 году в соответствии с Указом Президента РФ несколько десятков объектов были включены в «Свод особо ценных объектов истории и культуры Российской Федерации». В них оплата труда в два раза выше, чем в иных. Например, Казанский университет и Московский педагогический университет.

Участники дискуссии выделили ряд положительных процессов. Так, носит прогрессивный характер новая отраслевая система оплаты в бюджетной сфере. Вместе с тем пока не разработана методика определения сложности работ, единая система оплаты труда находится в процессе становления. Отмечены позитивные тенденции к индивидуализации оплаты труда: заработок хирурга, учителя и артиста связан с индивидуальными особенностями их профессий.

В выступлениях участников «круглого стола» нашла отражение проблема оплаты труда в соотношении с такими категориями, как рост производительности, неуклонное повышение стоимости жизни человека, его реальные жизненные интересы и потребности.

Анализ зарплат гражданских служащих в системе оплаты труда по отрасли народного хозяйства «Государственное управление» показал, что в органах исполнительной власти имеет место десятикратный разрыв, а то и более. Кроме того, произошла деформация тарифной и надтарифной ставки. Доля должностного оклада в годовом фонде оплаты труда не превышает 19%. Все остальное – это различные надбавки. При переходе к инновационной модели оплаты труда по показателям эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности основной акцент будет сделан на разработке объективных критериев оценки работы государственных служащих.

Подводя итоги, участники «круглого стола» сделали следующие выводы.

1. Требуется дальнейшее совершенствование законодательства о труде и принятие давно назревшего в обществе закона о фонде оплаты труда в реальном секторе экономики.

2. МРОТ носит явно заниженный характер и не исходит из реальной стоимости жизни в современных условиях.

3. Нуждается в разработке система морального стимулирования добросовестного, эффективного,

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-