

# **Захист доходів найманих працівників у період фінансової кризи: досвід Німеччини**

**В. КУЗЬМЕНКО,  
ДУ НДІ соціально-трудових відносин  
Міністерства праці та соціальної політики України  
м. Луганськ**

*У статті проаналізовано досвід Німеччини щодо збереження рівнів зайнятості населення країни та оплати праці в умовах світової фінансово-економічної кризи. Зокрема розглянуто заходи щодо подолання її негативних наслідків для ринку праці, а саме досвід державної підтримки як найманих працівників, які опинилися у скрутних обставинах, так і роботодавців, які обрали замість скорочення працівників застосування схеми їх неповної зайнятості («Kurzarbeitgeld»).*

*В статье проанализирован опыт Германии по сохранению уровней занятости населения страны и оплаты труда в условиях мирового финансово-экономического кризиса. Рассмотрены мероприятия по преодолению негативных последствий на рынке труда, а именно опыт государственной поддержки как наемных работников, которые оказались в сложных обстоятельствах, так и работодателей, которые выбрали вместо сокращения работников применение схемы неполной занятости («Kurzarbeitgeld»).*

*The article analyses the experience of Germany on maintaining levels of employment of the country population and of labour remuneration under conditions of the world financial-economic crisis. The measures on the overcoming of negative consequences in the labour market, namely the experience of state support of both employed workers, which found themselves under complicated conditions, and employers, which chose schemes of partial employment («Kurzarbeitgeld») instead of dismissal of personnel.*

Ключові слова: доходи найманих працівників, заробітна плата, чиста заробітна плата, робоча сила, світова фінансово-економічна криза, підприємства-роботодавці, виробнича рада підприємства.

**П**остановка проблеми. Нині ми є свідками поглиблення європейської інтеграції. Загалом це явище, попри всі суперечливі моменти, має значні позитивні наслідки як для економік країн об'єднаної Європи, так і для фінансово-економічної стабільності всього Європейського Союзу, яка, у свою чергу, є основою гарантованих його громадянам добробуту та миру. Завдяки Європейському Союзу та Римським угодам саме економічна складова інтеграції була пріоритетною, але не шкодила соціальному захисту громадян, якому також завжди приділялась значна увага керівництва європейських країн. Закономірним результатом такої політики стало утворення та зміцнення моделі сучасної європейської ринкової економіки, яка повною мірою може вважатись «соціальною». На загальноєвропейському рівні соціальна політика включає питання соціального права, соціального захисту, охорони праці, гендерної рівності, охорони материнства та дитинства тощо. Економічні та соціальні цілі, охорона довкілля є пріоритетни-

ми для європейської стратегії розвитку. Надійне майбутнє ЄС пов'язується із подальшою реалізацією цієї стратегії шляхом вирішення питань повної зайнятості, соціального прогресу, забезпечення соціальної справедливості, солідарності поколінь, розвитку соціального партнерства тощо. Але вирішення цих проблем можливе лише за умов застосування виваженої політики доходів населення європейських країн, збалансованої політики їх захисту. Криза, що охопила світову економіку, суттєво вплинула і на країни ЄС з високим рівнем добробуту. Відповіді на питання збереження високих стандартів життя та доходів громадян європейські країни шукають як разом, розробляючи плани скоординованих дій, так і окремо, з урахуванням специфіки національних економік. Деякі моменти цих антикризових програм можуть бути не тільки цікавими, а й корисними для України, яка також прагне знайти власні оптимальні рецепти боротьби з наслідками світової фінансово-економічної кризи, крім того, вони є вельми актуальними через європейський вибір нашої країни.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Ситуація, яка виникла внаслідок світової фінансово-економічної кризи у країнах Європейського Союзу, неодноразово висвітлювалася у засобах масової інформації, розглядалися різні її аспекти, але вони, на наш погляд, носили більш загальний характер або характеризували події та антикризові заходи у фінансовій, банківській сфері, сфері валютно-кредитних операцій. Питання ж захисту доходів найманих працівників, тобто недопущення зниження рівня оплати праці в умовах кризи у європейських країнах, на жаль, не можна вважати повною мірою висвітленими, до того ж вони вимагають постійної актуалізації. Саме це, на наш погляд, визначає невирішену частину загальної проблеми, а саме — донесення до широкого кола читачів — науковців, політиків, державних діячів — останніх надбань країн європейської спільноти у сфері державних заходів щодо вирішення питань захисту доходів найманих працівників взагалі і недержавного сектора економіки зокрема.

**Метою статті** є висвітлення заходів державної політики Німеччини щодо збереження рівнів доходів громадян, що працюють у недержавному секторі економіки, захисту їх заробітних плат і збереження робочих місць в умовах фінансово-економічної неспроможності підприємств-роботодавців.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Досить часто вітчизняні дослідники роблять висновок, що всі складності української економіки зумовлені значною мірою надмірно обтяжливими соціальними зобов'язаннями, виконання яких державою неможливе через обмежені ресурси Державного бюджету. Саме тому, на наш погляд, цікавим є досвід Німеччини, країни, яка неодноразово стикалася зі складнощами, що їх було спричинено високим рівнем соціальних гарантій та оплати праці найманих працівників. Наприкінці 90-х рр. XX століття це призвело до того, що близько 40,0% чистого прибутку німецьких компаній спрямовувалося на оплату праці та соціальні гарантії найманих працівників. На сьогодні, за оцінками фахівців, на 100,0 євро чистої заробітної плати у середньому на відрахування роботодавців до соціальних фондів припадає 78,0 євро. Німецька робоча сила є найдорожчою у світі та оплачується на рівні 18,5 євро на годину<sup>1</sup>. Але нині особливої гостроти і без того складній ситуації додає світова фінансово-економічна криза, яку повною мірою відчула і економіка Німеччини. Огляд економічного життя цієї країни за останнє півріччя свідчить, що уряд усвідомлює серйозність ситуації та робить все можливе, щоб підтримати існуючий рівень економічного розвитку, зберегти доходи громадян та забезпечити їх зайнятість. Незважаючи на складну ситуацію, у

Німеччині на державному рівні затверджено, що головна цінність країни — народ, і буде зроблено все для недопущення зниження рівня його життя. Про це свідчить і заклик, з яким звернувся до підприємств Олаф Шольц — федеральний міністр праці та соціальної політики Німеччини, — триматися за працівників, зберегти персонал, оскільки саме він є одним із важливих (а у багатьох випадках — головним) чинником конкурентоспроможності підприємства. Крім того, як зауважив міністр, «...коли криза мине і попит на робочу силу знову збільшиться, ті роботодавці, які сьогодні прагнуть утримати досвідчених працівників і навіть підвищити їх кваліфікацію, будуть у вигаді, адже висококваліфіковані працівники є основою успіху підприємства». Саме тому нині заходи державної політики країни спрямовані на підтримку рівня доходів працюючого населення та збереження робочих місць. Наприклад, за програмою «Kurzzeitgeld», ті роботодавці, які вибрали замість звільнення працівників їх неповну зайнятість, отримують грошову допомогу. Тобто «Kurzzeitgeld» фактично є платою підприємству за неповну зайнятість, що була обрана роботодавцем як альтернатива звільненню працівників.

На державному рівні «Kurzzeitgeld» (далі — «плата за неповну зайнятість») розглядається як засіб швидкої допомоги і для роботодавців, і для найманих працівників, адже заходи цієї програми та розгорнута інформація щодо змін в економіці і на ринку праці, що доступна кожному підприємцю в Німеччині, є нині важливими стабілізаційними чинниками як національної економіки, так і ринку праці. Ці заходи особливо важливі для підприємств недержавного сектора економіки. Вони допомагають їм витримати різке зниження попиту на продукцію та скорочення обсягів виробництва без звільнення найманих працівників. При цьому головний капітал будь-якого підприємства — людський — буде збережено, а коли ситуація зміниться на краще, роботодавець не потерпить від нестачі кваліфікованих кадрів, не займатиметься їх пошуком. До того ж йому не доведеться чекати, поки нові працівники здобудуть необхідних робочих навичок та зможуть «влитися» до трудового колективу. На сьогодні застосування підприємствами «плати за неповну зайнятість» надає, перш за все, фінансові зиски, оскільки витрати на робочу силу відразу суттєво зменшуються. Для найманих працівників переваги застосування «плати за неповну зайнятість» також вагомі, адже зберігаються їхні робочі місця, вони отримують грошові виплати і, крім того, мають можливість підвищити власну кваліфікацію або взагалі здобути нову професію (пройти перенавчання). Наймані працівники

<sup>1</sup> Михайлов Г. Г. Современная экономика Германии: проблемы и перспективы / Г. Г. Михайлов. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.ifrc.ru/index>.

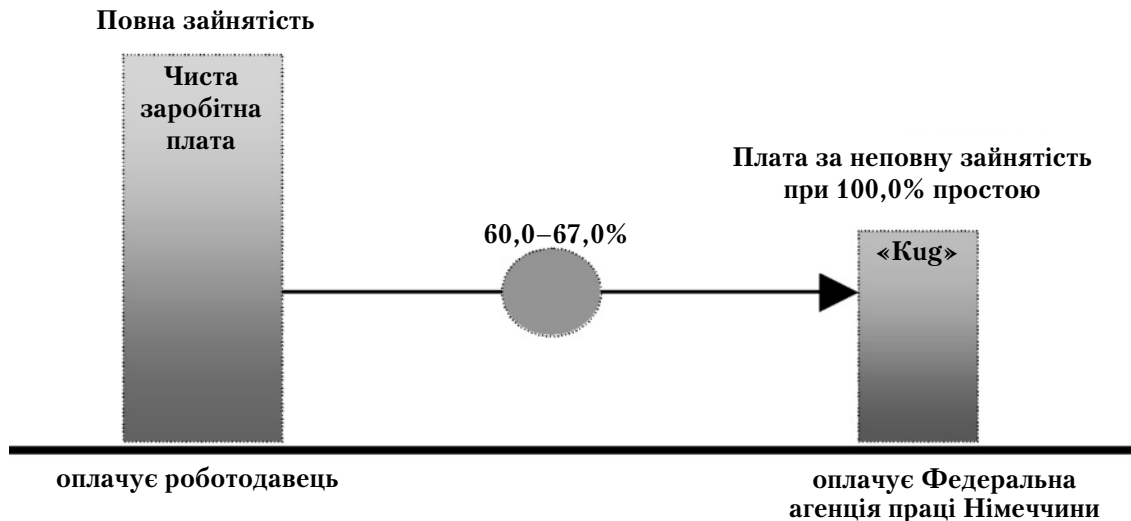


Рис. 1. Функціонування схеми «Плата за неповну зайнятість» у Німеччині\*

\* Джерело: Офіційні інформаційні матеріали Федерального міністерства праці та соціального захисту Німеччини («Неповною зайнятістю можна подолати кризу. Раціональне використання праці»).

тих підприємств, що застосовують «плату за неповну зайнятість», отримують 60,0% їх попередньої чистої заробітної плати («Kug»). У випадку, коли найманий працівник має хоча б одну дитину, він отримує 67,0% платні, яку він отримував до введення «плати за неповну зайнятість» (рис. 1).

Безпосередньо виплати зайнятим неповний робочий час здійснюють роботодавці. Вони також ведуть необхідний облік праці (бухгалтерський, фінансовий), але кошти для цього їм надає місцеве відділення Федеральної агенції праці.

Внески на соціальне страхування найманих працівників за перші шість місяців застосування «плати за неповну зайнятість» на 50,0% також будуть оплачуватися Федеральною агенцією праці, а починаючи із сьомого місяця<sup>2</sup> застосування «плати за неповну зайнятість» — на всі 100,0%. Нові умови регулювання виплат заробітної плати найманим працівникам поширюються на всі підприємства будь-якого роботодавця, якщо він хоча б на одному зі своїх підприємств запровадив «плату за неповну зайнятість» на 6 місяців, починаючи з 01.01.2009 р. Тим найманим працівникам, які із самого початку застосування підприємством-роботодавцем програми «плати за неповну зайнятість» підвищували свою кваліфікацію або здобували новий фах, внески на соціальне страхування повністю (на всі 100,0%) із самого початку неповної зайнятості оплачує Федеральна агенція праці. Підставою для подання заяв від найманих працівників будь-якого підприємства про застосування щодо них «плати за неповну за-

йнятість» є наявність документів, які підтверджують, що їх винагорода за працю знизилася більше ніж на 10,0%, і в таку ситуацію потрапило не менш 1/3 трудового колективу підприємства. Роботодавець самостійно має право вирішувати — застосовувати йому нову систему регулювання оплати праці найманих працівників чи залишити чинний підхід.

Роботодавці у своїх заявах можуть також пропонувати Федеральній агенції праці (згідно із чинним законодавством, вони мають на це право) можливість переривати дію програми «Плата за неповну зайнятість» на 3 або більше місяців у межах вже встановленої для них тривалості дії «Kurzarbeitgeld». Для продовження дії програми по завершенні такої перерви не потрібно буде повторно подавати заяву. Крім того, згідно з останніми роз'яснювальними документами, «плата за неповну зайнятість» може застосовуватися і до найманих працівників.

Для роботодавців неповна зайнятість працівників та підвищення їх кваліфікації — найкраща альтернатива звільненням, адже основне фінансове навантаження щодо витрат на утримання найманої робочої сили у цьому випадку несе Федеральна агенція праці. Роботодавець за кошти підприємства оплачує найманим працівникам лише відпустки та роботу у святкові дні. Як вже зазначалося вище, за перші шість місяців застосування «плати за неповну зайнятість» Федеральна агенція праці сплачує внески на соціальне страхування найманих працівників разом із роботодавцями порівну, а з сьомого місяця — всі 100,0%. У випадку, коли наймані працівни-

<sup>2</sup> У зв'язку з тим, що фінансово-економічна криза та її наслідки виявилися більш глибокими та серйозними, ніж це прогнозувалося, Федеральним урядом було прийнято рішення збільшити термін дії «Kurzarbeitgeld» до 24 місяців. Це стосується всіх працівників, заяви яких буде подано до 31.12.2009 р. включно (взагалі «Kurzarbeitgeld» діє до кінця 2010 р.).

ки у період застосування «плати за неповну зайнятість» підвищують кваліфікацію або набувають нової професії (перенавчаються), Федеральна агенція праці бере на себе 100,0% соціальних виплат із самого початку перекваліфікації (рис. 2).

Брати участь у програмі «Плата за неповну зайнятість» та отримувати грошову допомогу від Федеральної агенції праці можуть будь-які за розміром і галузевою приналежністю підприємства.

Головною умовою застосування на підприємстві «плати за неповну зайнятість» є прийняття виробничою радою підприємства постанови щодо введення цієї програми<sup>3</sup>.

На підприємствах без виробничих рад та без регулювання заробітної плати найманих працівників за тарифною угодою та без офіційного введення неповного робочого тижня «плату за неповну зайнятість» може бути застосовано у випадку, коли всі без виключення працівники підприємства погодяться підтримати цю ініціативу.

Слід також зазначити, що процедуру подання заяв до місцевих відділень Федеральної агенції праці для участі у програмі «Плата за неповну зайнятість» зараз максимально спрощено. Головна мета цього заходу — швидко, без бюрократичних зволікань здійснити необхідну дієву допомогу підприємствам, які потрапили у скрутні фінансово-економічні об-

ставини, та сприяти збереженню (або мінімальним витратам) доходів найманих працівників.

Як наголошує Федеральна агенція праці, участь у програмі «Плата за неповну зайнятість» можуть брати підприємства будь-якої галузі та будь-якого розміру, якщо:

- простої у роботі підприємства є наслідком дії економічних або будь-яких надзвичайних (форс-мажорних) обставин;
- щонайменше 1/3 колективу підприємства почала отримувати заробітну плату не менш ніж на 10,0% нижчу, ніж у попередній період;
- простої, втрати робочого часу на підприємстві неминучі, адже вичерпано всі інші засоби їх усунення;
- керівництво підприємства розраховує на те, що не пізніше ніж через 24 місяці настане поліпшення фінансово-економічного стану підприємства і воно (разом з його найманими працівниками) повернеться до нормального режиму діяльності, ритму праці та повного робочого тижня;
- про факти виникнення простоїв та складних фінансових обставин Федеральну агенцію праці (її місцеве відділення) буде поінформовано завчасно.

Варто розглянути випадок, коли робочий час на підприємстві скоротився і роботодавець платить за фактично відпрацьований час. За цих умов, якщо наймані працівники замість 40-годинного робочого тижня відпрацювали 20 годин, їхня заробітна плата

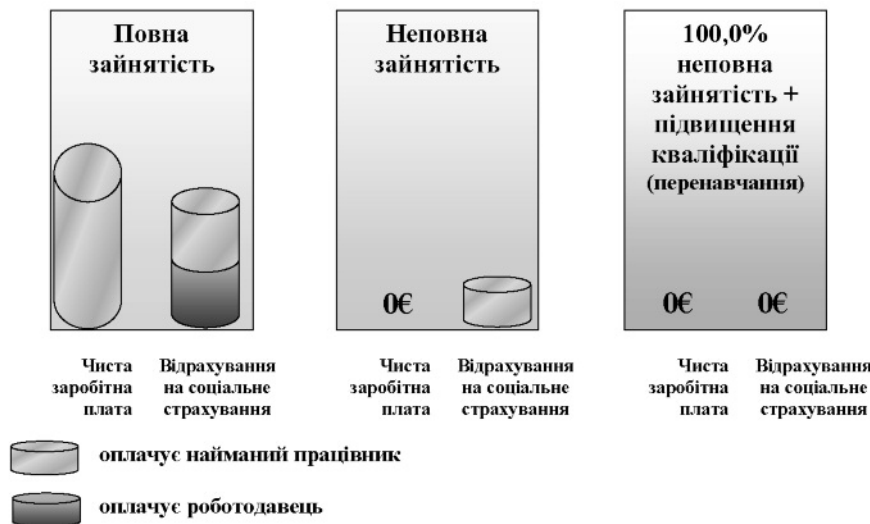


Рис. 2. Витрати на робочу силу роботодавців та відрахування із заробітної плати найманих працівників за умов застосування програми «Плата за неповну зайнятість»\*

\* Джерело: Офіційні інформаційні матеріали Федерального міністерства праці та соціального захисту Німеччини («Неповною зайнятістю можна подолати кризу. Раціональне використання праці»).

<sup>3</sup> Як зауважують фахівці, виробничі ради підприємств завжди відігравали значну роль у реалізації трудових відносин у Німеччині. Сучасним виробничим радам передували трудові комітети, які сформувалися перед Першою світовою війною. Спочатку вони були впливовою силою лише у добувній галузі, а потім поширилися і в інших галузях. Пройшовши період заборони (1934 р.) та повернення (1946 р.), сьогодні вони є впливовою силою регулювання соціально-трудої сфери Німеччини. Сердюк В. А. Трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах / В. А. Сердюк. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <http://www.kapr.ru/articles/2003>.

знизиться вдвічі. При цьому фінансове навантаження на підприємство також суттєво зменшиться. Якщо підприємство візьме участь у програмі «Плата за неповну зайнятість», співробітники будуть отримувати ці кошти як компенсацію втраченої заробітної плати у розмірі 60,0% своєї чистої заробітної плати (у випадку, коли найманий працівник має хоча б одну дитину, він отримує 67,0%). Слід також зауважити, що ці виплати (компенсації) не оподатковуються, але встановлено їх прогресивне обмеження. Обидві складові доходу найманого працівника — плата за фактично відпрацьований час та плата за неповну зайнятість — видаються найманому працівнику підприємством. Внески на соціальне страхування роблять і роботодавці, і наймані працівники разом. Плату за неповну зайнятість та відрахування на втрачене у зв'язку із цим соціальне страхування здійснює підприємству Федеральна агенція праці півроку на 50,0%, а із сьомого місяця застосування «плати за неповну зайнятість» — на всі 100,0%. При підвищенні кваліфікації найманих працівників або здобутті ними іншої професії (перенавчанні) у період неповної зайнятості соціальні витрати із самого початку компенсуються Федеральною агенцією праці на 100,0%.

Від заходів, які сприяють підвищенню рівня кваліфікації найманих працівників, вигають не тільки роботодавці, а й самі наймані працівники, адже завдяки цим заходам (підвищенню кваліфікації та перенавчанню) оновлюються та розширюються їх професійні можливості. Це, перш за все, підвищує особисті шанси кожного із працівників щодо кар'єрного просування. І для найманих працівників, і для підприємства — це найкраща інвестиція у майбутнє. Адже з висококваліфікованим освіченим персоналом підприємство підвищує власну конкурентоспроможність, одночасно зростає задоволення трудового колективу своїм професійним станом, що безпосередньо впливає на соціально-психологічний клімат підприємства.

Нині Федеральна агенція праці Німеччини пропонує найманим працівникам численні заохочувальні

програми і поза межами програми «Плата за неповну зайнятість». Наприклад, програма WeGebAU, яка має на меті підвищення кваліфікації низькокваліфікованих (неосвічених) працівників та працівників старшого віку. Такі програми можуть бути використані для працівників, які проходили курси підвищення кваліфікації більше 4-х років тому. При цьому Федеральна агенція праці бере на себе всі фінансові витрати на ці заходи та частково формує заробітну плату низькокваліфікованих найманих працівників, які проходять у цей період навчання. Таким чином, програма WeGebAU, як і програма «Плата за неповну зайнятість», може бути використана підприємством (роботодавцем) для зменшення витрат на робочу силу та, водночас, не тільки зберігає рівень доходів найманих працівників, а й готує їх до виконання у майбутньому більш складних та оплачуваних вище завдань, тобто сприяє їх професійному зростанню.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Урядом Німеччини докладається чимало зусиль для мінімізації негативних наслідків світової фінансово-економічної кризи. Державні заходи спрямовано на максимальний захист рівня доходів найманих працівників. Основою цих заходів є як чинне трудове законодавство Німеччини, так і глибоко вкорінені традиції соціально-трудової сфери, адже для цієї країни властивий високий рівень розвитку соціально-трудових відносин та соціального партнерства. Проблема захисту доходів найманих працівників, особливо в умовах подолання наслідків фінансово-економічної кризи, є актуальною і для України. І хоча, на жаль, на сьогодні в Україні застосування подібних механізмів є досить складним, а визначальні чинники соціально-трудової сфери перебувають на іншому рівні розвитку, зарубіжний досвід вирішення подібних проблем взагалі (та досвід Німеччини зокрема) важливий не тільки з пізнавальної точки зору, а й має бути предметом глибокого вивчення фахівцями з метою пошуку механізмів державного регулювання оплати праці в умовах фінансово-економічної кризи.