



ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

Октябрь 2018г (№6)

НИЗКИЕ ЗАРПЛАТЫ В РОССИИ

По данным федеральной службы государственной статистики средний доход населения России в 2017 году составил 31475 рублей в месяц, а среднемесячная зарплата — 39085 рублей. Многие рабочие на предприятиях удивляются и недоумевают от этих цифр. Но не будем разбираться кто и как рассчитывает показатели, по этому поводу есть масса информации в интернете.

Вернемся к реальному уровню заработных плат на предприятиях. Большинство работающих людей получают крайне низкие заработные платы. Обычно для низкооплачиваемых работников (их больше всего на наших предприятиях) они составляют (исходя из опроса членов МП «НовоПроф» и дружеских профсоюзов) 16 – 22 тысячи рублей. Нужно отметить, что это заработные платы, которые выплачиваются на крупных прибыльных предприятиях, ведущих «белую» бухгалтерию. Но огромное количество наших соотечественников работают в теневом секторе экономики.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) оценивает количество занятых в неформальном трудовом секторе в нашей экономике примерно в 40%. Если к этому прибавить работников, которым неправильно начисляется переработки, оплата работы в выходные, оплата за простои и так далее (все это тоже части нефор-

Почему у работников в России низкие зарплаты и как с этим бороться?

мальной экономики), то, скорее всего, получится вообще заоблачная цифра. Зарплата же работников в теневом секторе чаще всего оставляет жалеть лучшего.

Причины таких заработных плат различны. Одна из них, самая важная, это нежелание работодателей отдавать больше прибыли на зарплату работников. Для этого они вполне способны удерживать уровень заработных плат на определенном уровне. Обычно эту уловку можно узнать, когда менеджер говорит медиане заработных плат по региону.

Как это работает? Очень просто, специальные консалтинговые агентства помогают в этом подавляющему большинству крупных работодателей.

Представьте себе, что может существовать агентство X (и не одно), оно имеет 84 офиса, в 48 странах. Услугами агентства пользуются 24000 компаний в 110 странах. Агентство X работает с огромным количеством корпораций и компаний, весомая часть которых – известные транснациональные гиганты. Оно работает во всех частях света и выстраивает стратегии работы подавляющего большинства глобальных корпораций в разных частях мира. Оно

имеет колоссальную базу данных по зарплатам по всем должностям. То есть, есть система «грейдов», которая систематизирует специальности и должности таким образом, что, как бы не называлась должность в разных странах, по ее содержанию она попадет в определенный «грейд». При этом Агентство X использует совершенно конкретные зарплатные значения рабочих, работающих во всем мире (настоящие данные людей, за исключением ФИО). Таким образом агентство X обладает базой, включающей 16 млн. настоящих зарплатных значений со всего мира. Сбор информации производится, включая все начисления зарплат, премии, льготы и прочие выплаты, положенные в данном регионе в данной стране. База включает гигантов пищевой, автомобильной, нефтяной, горно-металлургической и пр. отраслей промышленности. Трудно представить, но агентство X может сказать, сколько нужно платить любому рабочему на любой должности в любом регионе, где компания хочет построить или купить предприятие. Пользоваться базой может любой клиент агентства X, при этом клиент должен внести и свои данные в базу. То есть, база постоянно растет и пополняется.

Одна из самых важных причин маленьких зарплат — это нежелание работодателей отдавать больше прибыли на зарплату работников. Средний доход составляет 16-22 тысячи рублей.

Агентство Х рекомендует минимумы и максимумы повышения зарплат в том или ином регионе по той или иной специальности, в зависимости от того, «насколько ценна единица данного промышленного персонала» в настоящий момент.

Это с одной стороны. С другой стороны, государство последовательно потворствует бизнесу, освобождая его от надлежущей социальной ответственности и компенсируя его неконкурентоспособность за счёт трудящихся. Именно это является причиной конфискационного характера социальной политики государства, сдерживания роста и урезания реальных доходов трудящихся.

То есть, заработные платы большинства населения ниже данных официальной статистики. Более или менее понятны механизмы и причины сдерживания заработных плат в нашей стране. Но нормально ли это?

Актив ППО работников занятых на предприятиях ООО «Юнилевер» Русь – «Новопроф» делает ежегодный расчет фактической минимальной потребности в денежных средствах для работающего человека. Данные расчета за 2017 год показывают, что минимально допустимый доход на семью из 4 человек в городе Омске должен составлять 79498,84 руб. Если допустить, что в семье двое взрослых работающих людей, то минимальный чистый доход каждого из них должна составлять 39749,42 руб. Это значит, что при 15 сменах в месяце и при оплате за 11 часов в смену минимальная часовая ставка на предприятии должна составлять 241 р. в час. Нужно учесть, что это именно минимально допустимый заработок, необходимый для жизни семьи, который не включает помощь пожилым родственникам, покупку жилья, кредиты в банках, летний отдых и еще много и много

всего. Реально же по Омску зарплата ниже примерно в 2,5 раза, чем просчитанный профсоюзом показатель.

Ситуация в других городах ничуть не лучше, даже в тех, которые считаются благополучными (Москва, Санкт-Петербург), учитывая многомиллионную армию людей, получающих мизерные зарплаты, сглаживаемые статистическими манипуляциями. О сельской местности и говорить нечего, ситуация с трудовыми отношениями и зарплатами там катастрофическая. Конечно, эта ситуация ненормальная, и должна меняться. Вопрос: если ли выход из сложившейся ситуации? Он есть. Профсоюзы и рабочие не должны попадаться на навязанные им «уловки» и «ловушки», они должны вырабатывать собственные аргументы и добиваться от менеджмента переговоров по заработной плате.

Милых И.А.

Требовать от работодателя достойного заработка могут только те, у кого есть человеческое достоинство и кто организован в надёжный профсоюз

То, что написано в заголовке — это азбука нашей рабочей жизни и азбука профсоюзной борьбы. Если у работника нет чувства человеческого достоинства и нет товарищеской солидарности, то какие у него могут быть требования? Он может надеяться, может мечтать, может просить. Может унижаться и даже пресмыкаться перед мастером, прорабом, перед любым самым маленьким начальником, кланяться, вызывать к себе жалость начальника. Нет, требовать — значит настаивать на справедливости. Настаивать лучше не поодиночке, а сплочённо, солидарно, организованно.

Накопленный опыт показывает, что спланировать требования для отстаивания справедливости можно на разных чувствах.

Можно на чувстве обиды. Это когда работник чувствует несправедливость, обижается за неё на работодателя и пытается организованно взывать к совести работодателя.

Можно, спланировав требования, делать упор на ненависти к работодателю, к произволу работодателя. Оснований для такой ненависти всегда достаточно. Но если всю душу вложить в ненависть, душа дотла выгорает, калечится озлоблением.

Вот почему наши профсоюзы спланировав требования, делают упор на чувствах человеческого достоинства и товарищеской солидарности. Наши профсоюзы решительно отвергают представления о месте трудящегося в обществе как о товаре - рабочей силе. Наши профсоюзы отвергают и разного рода заманивания трудящихся на роли «младшего партнёра», который бы «входил в трудное положение работодателя» и добровольно впрягался бы в унижительную лямку.

Наши профсоюзы спланировав требования, делают упор на том, что трудящийся есть человек, гражданин со всеми неотъемлемыми от человека и гражданина свойствами, правами, свободами, интере-

сами и обязанностями. За каждым человеком в любой ситуации должно признаваться человеческое и гражданское достоинство, уважение его значимости для человеческого сообщества.

Поверьте, это не пустые высокие слова. Это принципы, выработанные поколениями трудящихся и эксплуатируемых во всём мире. Эти принципы всегда лежали в основе побед в борьбе за улучшение условий жизни трудящихся.

Эти принципы должны лежать и в основе современной борьбы за улучшение условий вознаграждения за труд.

Эта борьба сильно осложнена тем, что главный фактор неблагоприятного положения в области оплаты труда — политика государства, проводимая вот уже почти 30 лет.

В новой России, начиная с 1990-х годов, грубо подорваны устойчивые нормальные социально-трудовые отношения, в том числе и устойчивые нормальные процессы и отношения по поводу формирования трудовых доходов. Соединёнными усилиями государства и предпринимательства в рамках «шоковой терапии» реальная заработная

плата трудящихся была урезана в 1992-1993 гг. в 8-10 раз, затем чуть приподнялась и окончательно рухнула после «дефолта» 17 августа 1998 г. После 2000 г. уровень реальных доходов стал подрастать и даже восстанавливаться, но не у большинства трудящихся, а у собственников и у наёмных управляющих. Реальные заработки трудящихся застыли или приподнимались, как в очень замедленной киносъёмке. До сих пор примерно 70% трудящихся не восстановили уровень покупательной способности заработной платы дореформенного 1991 г.

Это означает, что государственная политика в области заработной платы строится из расчёта, что урезанная «шоковой терапией» зарплата должна стать базовой, нормальной и что любое повышение реальных зарплаток должно быть «заработано» увеличением продолжительности рабочего времени, дополнительной работой или интенсификацией труда.

Это – во-первых. Во-вторых, государство устранилось от выполнения своей конституционной обязанности устанавливать федеральным законом минимальный размер оплаты труда. Оно МРОТ устанавливало, но на издевательски заниженном уровне. Неоснованно заниженный уровень МРОТ государство заложило и нормой ТК РФ (но и эта заниженная норма долгое время не выполнялась).

В-третьих, государство не исполняет своей конституционной обязанности не допускать недобросовестную конкуренцию. Начиная с 1990-х годов, резко расширился теневой сектор экономической деятельности. В разное время на этот сектор приходилось от 40 до 60% фактических трудовых затрат и, соответственно, доходов трудящихся. Это означало допущение государством недобросовестной конкуренции между трудящимися,



что явилось одним из существеннейших фактором деформированности социально-трудовых отношений и всего дела оплаты труда в стране.

Профсоюзные права в России существенно урезаны в сравнении с международными принципами и нормами. Законодательно установлена монополия корпоративистских объединений, называемых профсоюзами, на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Государство последовательно потворствует предпринимательству, освобождая его от надлежащей социальной ответственности и компенсируя его неконкурентоспособность за счёт трудящихся. Именно это является причиной конфискационного характера социальной политики государства, сдерживания роста и урезания реальных доходов и зарплаток трудящихся.

Всё это необходимо иметь в виду, вырабатывая профсоюзные подходы к постановке и реше-

нию проблем заработной платы в России. Корень неблагополучия в сфере оплаты труда — прежде всего политика государства в области доходов. На изменение этой политики должны быть направлены главные требования профсоюзов, что ничуть не умаляет необходимости требований к конкретным работодателям.

Злободневным сегодня является практически полный круг «зарплатных» требований — от уровня МРОТ и нормального среднего заработка до компенсации инфляции и девальваций рубля.

Для примера приведу назревшие требования по проблеме, которая обычно как-то ускользает от внимания.

Необходимо требовать от государства и от работодателей принятия мер, способных защитить работников от унижительных порядков начисления зарплаток.

Порядок формирования (начисления) индивидуального заработка имеет для трудящихся существенное и принципиальное значение. Отношения эксплуатации унижительны для трудящихся и в целом, и во множестве конкретных отношений. В частности, начисление заработка постоянно держит наёмного эксплуатируемого работника в унижительном, зависимом положении от пред-

«Корень неблагополучия в сфере оплаты труда — прежде всего политика государства в области доходов. На изменение этой политики должны быть направлены главные требования профсоюзов, что ничуть не умаляет необходимости требований к конкретным работодателям».

ставителя работодателя (мастера, прораба, начальника). Обычно эта проблема описывается как проблема понятности или непонятности начисления заработка. Но на самом деле тут именно проблема униженного положения работника в отношениях с работодателем.

Все сходятся на том, что решающая (до 70-80%) доля всего начисленного заработка должна образовываться на твёрдых, заранее определённых условиях (оклад, тарифная ставка и т.п.). Все хитромудрости «выводиловки», произвола работодателя не должны распространяться более, чем на 20-30% заработка. Это — для начала. А в принципе униженного произвола не должно быть вообще.

«Необходимо требовать от государства и от работодателей принятия мер, способных защитить работников от унижительных порядков начисления зарплаток».

Ну, а в конце надо повторить то, с чего начали. Чтобы требовать — надо быть людьми с человеческим и гражданским достоинством и действовать сплочённо, настойчиво и солидарно. Наши профсоюзы пока что слабые. А могут и должны стать сильными. Это в наших интересах. И в наших силах. Но для этого каждому надо что-то делать для усиления профсоюза каждый день. Даже в выходные.

Ракитский Б.В.



Мнение членов профсоюза «НовоПроф» о низких зарплатах



ППО работников Москвы и МО - Александра Паршина:

Низкие зарплаты - это, в первую очередь, результат слабости всех трудящихся. А также это результат того, что не все работники хотят разбираться в своих проблемах. Нам говорят, что наша зарплата это результат нашего труда. Часто низкие зарплаты цинично объясняют "низкой производительностью труда". Но производительность труда зависит от работников в последнюю очередь. В первую очередь она определяется используемой техникой и технологиями. А как внедрение передовой техники и технологий, это прямая забота работодателей. Именно они, не желая вкладываться в развитие производства и тратя средства на

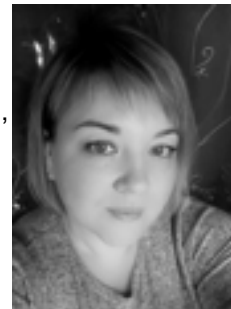
личное потребление и роскошь, делают производительность труда низкой.

Но дело даже не в производительности труда. Для примера можно сравнить зарплаты работников транснациональных компаний, использующих одинаковое оборудование, одни и те же технологии, но в разных странах или регионах. Работники стран с более организованными рабочими получают значительно больше рабочих таких стран, как Россия. Достойная зарплата зависит от высокого уровня активности работников, от их организованности, сплоченности, солидарности. Только объединившись в сильную и независимую организацию, люди смогут добиться всех тех благ, которые необходимы для достойной жизни.

ППО работников, занятых на предприятиях ООО «Юнилевер Русь» в Омской области - Елена Орлова: Конечно же я не считаю, что у работников на сегод-

няшний день достойная зарплата. Та, на которую можно не только выживать, но и ЖИТЬ. По моему мнению достойная зарплата - это та, которая не заканчивается в конце месяца. Зарплата, при которой человек может полностью оплатить счета, купить ту одежду, которая нравиться, купить те продукты, которые хочется, а не жить в кредит. А с такими зарплатами, как у нас, большинство людей живут в кредит, тем самым, загоняя себя в долги.

Чтобы это изменить, в первую очередь не стоит сидеть сложа руки, необходимо действовать. Донести до работодателя свою точку зрения. А это можно сделать только все вместе. Объединившись, мы гораздо сильнее. Это показал мне наш опыт, опыт борьбы на Инмарко.



СВЯЗЬ С ПРОФСОЮЗОМ:

Группы в соцсетях: vk.com/novoprofunion, facebook.com/novoprofunion, ok.ru/novoprof

эл.почта: novoprof@novoprof.net

Телефон горячей линии:

8-977-688-59-57