2010-12-16 **Профсоюз против дискриминации**

Цены растут. Зарплата «замерзает»

Профсоюз «Право» раскрывает механизм обмана трудящихся работодателями.

Как известно, дискриминация в оплате труда запрещена в России Конституцией (ст.37, п.3), Трудовым Кодексом (ст. 132), не говоря о запрещении дискриминации Конвенцией № 111 МОТ и Всеобщей декларацией прав человека.

Однако в нашей стране (увы!) запрещённая дискриминация в оплате труда внедряется в виде законов по инициативе Комитета по труду Госдумы РФ (председатель комитета, член Политсовета партии "Единая Россия" Исаев А.К.), при поддержке депутатов "Единой России", за подписью нынешнего и предшествующих Президентов РФ.

Трудовой Кодекс РФ (№197-ФЗ от 30.12.2001 г.) в ст. 133, п.1 чётко определяет: "Минимальный размер оплаты труда... не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека".

Однако все Федеральные законы до сих пор устанавливают этот минимальный размер оплаты труда именно ниже прожиточного минимума. Это первый факт дискриминации. .

Второй факт: в законе №54-ФЗ от 20.04.2007г. в ст.2 признаны утратившими силу части 2, ст. 129 и части 4, ст. 133 ТК РФ. Тем самым минимальный размер оплаты труда (МРОТ) уже не равен тарифу (окладу) первого разряда, а является суммой всевозможных доплат сверх этого тарифа (оклада). Тем самым тариф (оклад) первого разряда не меняется, "замерзает", вместе с ним "замерзает" вся тарифная сетка. Вот почему в течение трёх лет на предприятиях и в учреждениях при повышении МРОТ по РФ зарплата не повышается.

Десятилетиями советское законодательство о труде, КЗоТ РФ от 25.09.1992 до 2002 г., затем 5 лет Трудовой Кодекс РФ провозглашали: "Доплаты не включаются в МРОТ", а Исаев и "Единая Россия" взяли и разрушили проверенное жизнью правило. И Президент РФ Путин его не поправил.

Третий факт: в ст. 143 ТК РФ (видимо, умышленно) не указаны максимальные тарифные коэффициенты. Европейский цивилизованный уровень давно установлен - 4,5. Есть такой уровень и в Постановлении Правительства РФ №256 от 29.04.2006 г. Однако отсутствие такого указания в ст. 143 ТК РФ позволяет работодателям произвольно снижать до абсурда эти коэффициенты, тем самым снижая зарплату.

Четвёртый факт: в ст. 134 не обозначен (также умышленно) порядок индексации зарплаты, и этим в целях наживы тоже пользуются работодатели, устанавливая индексацию раз в год или вообще не индексируют её. Тем самым при повышении цен (ежемесячно) реальная зарплата "проваливается", становится ниже, а прибыли растут.

Есть и другие факты дискриминации работников при установлении и изменении условий оплаты труда. Например, задержка выплаты зарплаты. СМИ то и дело публикуют сообщения о миллионных долгах работодателей перед работниками. По нашему мнению, причина долгов по зарплате находится в ст.236 ТК РФ. Слишком ничтожна штрафная санкция: уплатить проценты за каждый день задержки не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ. Работодателю выгоднее задержать выплату и прокрутить эти деньги в банке. Санкция должна быть серьёзно ужесточена.

Наш примерный расчёт показывает, что каждому наёмному работнику России указанная дискриминация обходится в тысячи, а то и десятки тысяч рублей ежегодно.

Предлагаем фракции КПРФ в Госдуме поднять проблему дискриминации в оплате труда, добиваться отмены позорных исаевских инициатив. Грамотное развитие этой темы коммунистами усилит поддержку партии со стороны трудящихся масс. Необходимо также предложить поправки в ТК РФ. Указать в ст. 134: "Индексация должна проводиться ежемесячно по ежемесячным сообщениям статуправлений об индексе потребительских цен на товары и услуги».

Внести в п. 3 ст. 374 ТК РФ дополнения "для исполнения профсоюзных обязанностей в интересах трудового коллектива", как главное содержание профсоюзной работы.

Внести в п. 1 ст. 358 ТК РФ дополнение: после слов "обязаны соблюдать

законодательство РФ, права и законные интересы" - слово "работников" и далее по тексту.

Включить пункт "Гарантии профсоюзной деятельности». Мы предлагаем принцип: при дисциплинарном взыскании или увольнении работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, необходимо согласие не вышестоящих органов профсоюза, а самой профсоюзной организации. Это будет шаг в развитии демократии.

Ну и, конечно, мы будем всеми силами бороться против новой людоедской задумки буржуазии – установления 60-часовой рабочей недели.

Л.К. Рыжов,

председатель координационного совета профсоюза работников аэрокосмических организаций Воронежской области «ПРАВО»