



ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

Июнь 2018г (№2)

ЗАРПЛАТА РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ, ПОЧЕМУ ЕЕ НЕ ПОВЫШАЮТ И ЧТО ДЕЛАТЬ?

Мы каждый день слышим массу аргументов от работодателя, почему нельзя повысить нашу заработную плату. Менеджеры не устают нам говорить о том, что «Наша производительность труда слишком низкая, мы не можем поднять заработную плату», «На дворе кризис, как нам поднимать зарплату? К отдельной категории относятся аргументы типа: «Наши зарплаты являются конкурентными на рынке труда», «Мы платим выше среднего значения по рынку», «Зарплаты в нашей компании выше, чем на 75% предприятий области», «Мы не можем платить выше медианы зарплат по вашей специальности», назовем такие аргументы «про медиану зарплат». Разберемся со всем по очереди.

Про производительность труда

Что касается низкой производительности труда, то действительно, производительность труда в России часто ниже, чем в других странах. Работодатели, ссылаясь на это, говорят о невозможности повышения зарплат. Если посмотреть на определение производительности труда в интернете, то мы увидим. Производительность труда — показатель, характеризующий результативность труда. Показатель эффективности труда, отображающий численное значение количества продукции за единицу времени.

Чтобы поднять производительность, работодатели увеличивают интенсивность труда. Но производительность труда состоит не только из интенсивности, а еще из применения техники и ее обновления (модернизации) и современных технологий. Люди же могут трудиться все с большей интенсивностью, но производительность вырастит незначительно. Интенсивность же — это то, что можно выжать из работника, остальное зависит только от работодателя. Большинство из них в России практически не вкладывают в модернизацию и автоматизацию, а предпочитают «выжимать» людей и старое оборудование.

То есть производительность повышается, но если так происходит, то очевидно, что производство остается прибыльным, несмотря на производительность. Скорее всего так происходит как раз из-за недооцененного труда ра-



бочих. И если работодатель уходит от вопросов по поводу прибылей предприятия, то значит, именно этот параметр в порядке, а значит, ресурс на повышение зарплат есть.

При этом по данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Россия входит в шестерку самых работающих государств мира. Мы проводим на работе больше времени, чем немцы, британцы или американцы.

Не исключено, что упреки в плохой производительности работники слышат даже там, где она таковой не является. Многочисленными примерами являются российские филиалы различных транснациональных компаний (ТНК), зарплаты работников которых в разы отличаются от зарплат работников Западной Европы, трудящихся на совершенно аналогичном оборудовании с одинаковой производительностью труда. Работодатель не стесняется заставлять работника сокращать время на выполнение операций, принуждая работать быстрее, с большим напряжением. А зарплата при этом остается на прежнем уровне или незначительно индексируется.

Таким образом, если вам говорят, что производительность низкая, и доходов нет, то это не обязательно так. Организуйтесь в профсоюзы, требуйте честных переговоров с предоставлением информации и повышения своих заработных плат.

Про кризис

Кризис как аргумент для непо-

вышения зарплат — это старая манипуляция работодателей. Мы почти не видим компаний, которые открыто и честно обсуждают положение своих дел и влияние экономического кризиса на прибыль, продажи, заказы и т.д. со своими работниками. Логика работодателей крайне проста: получить прибыль или минимизировать потери ценой экономии на работниках.

Если компания действительно несет потери из-за сложившейся экономической ситуации, то их можно частично компенсировать за счет работников, например, не индексировать заработную плату, снизить ее, отменить премиальные выплаты, которые часто составляют большую часть заработка работника или уволить часть сотрудников. Еще более тяжелая ситуация у работников, получающих часть или всю заработную плату «в конверте», потому что «конверт» можно отменить или существенно уменьшить его содержимое. Так работники заплатят за убытки предприятия и неправильное поведение менеджмента в кризис.

Если же ситуация складывается так, что компания от кризиса не теряет своих доходов или теряет только их незначительную часть, то кризис — это также удобный механизм для увеличения чистой прибыли. Под предлогом плохого экономического положения работодатели сокращают издержки и вынуждают работников работать больше за ту же самую или за меньшую зарплату, что позволяет увеличить прибыли.

Возможно ли нейтрализовать или смягчить последствия кризиса для простых работников? Да, возможно. Необходимо, чтобы работодатели открыто вели диалог с работниками, предоставляя информацию, показывающую положение дел, убытки, прибыли, меры, принимаемые менеджментом для выхода из кризиса и т.д. Но такой диалог возможен только в одном случае — если его стороны равноправны. Если позиции работодателя укрепляют деньги и юристы, то работники могут противопоставить только профсоюз, работники могут уравнивать весы объединившись, только так можно на равных вести диалог с работодателем как терпящего убытки предприятия, так и остающегося прибыльным.

Про медиану зарплат

Аргументы типа: «Наши зарплаты являются конкурентными на рынке труда»; «Мы платим выше среднего значения по рынку»; «Зарплаты в нашей компании выше, чем на 75% предприятий области»; «Мы не можем платить выше медианы зарплат по вашей специальности» мы назвали «про медиану».

Медиана, это всего на всего среднее число в числовом ряду. По сути, этот показатель никак не связан с рентабельностью, прибылями предприятия, продажами их продукции, модернизацией производства и т.д. Работодатели говорят о связи этого аргумента с рынком труда. Может быть, но что, если представить у них возможность договариваться о цене работы определенного вида и держать эту самую медиану на том уровне, который сами и выбирают? Думаете это невозможно? Давайте посмотрим на работу международных консалтинговых агентств, предоставляющих услуги «стратегического развития».

Есть корпорации или агентства, о существовании которых, да и о той сфере, в которой они работают, известно лишь узкому кругу специалистов, хотя их влияние на жизнь людей довольно велико. Это — глобальные консалтинговые агентства, предоставляющие «услуги стратегического развития бизнеса». Одно из таких крупнейших глобальных консалтинговых агентств предоставляет компаниям «информационные услуги по вознаграждению» уже более 60 лет. В

созданной им «зарплатной сети» 24 000 компаний из 110 стран мира и 16 миллионов так называемых «зарплатных значений».

«Зарплатное значение» — это единица информации, включающая в себя полные данные о конкретном сотруднике компании: возраст, пол, стаж работы в должности, функциональные обязанности, уровень квалификации, размер ставки оплаты труда, система ее начисления, льготы, доплаты, коэффициенты, социальный пакет, включая и выплаченные сверхурочные, средний заработок, то есть все, кроме имени. Пакет данных, передаваемый каждым участником «зарплатной сети» консультантам, включает зарплатные значения по всему штатному расписанию.

В нашей стране это же консалтинговое агентство функционирует второй десяток лет, охватывая 47 городов и областей, его клиенты — компании в 20 секторах, включая

все крупнейшие пищевые транснациональные корпорации, ресурсные компании, национальных производителей и даже правительства некоторых субъектов федерации. Всего в России у агентства свыше миллиона зарплатных значений. Это более чем репрезентативная выборка для российской промышленности.

Для доступа к информации «зарплатной сети» необходимо предоставить собственный пакет данных, что обеспечивает ее стабильный рост. То есть агентство работает с огромным количеством корпораций и компаний во всех частях света и выстраивает стратегии работы глобальных корпораций. Оно владеет всеми их стратегиями, систематизирует и стандартизирует информацию, максимально облегчая ее обработку и достигает неимоверной детализации и качества статистического учета. К тому же, его информация полностью правдива: ведь компании предо-

ставляют ее, в том числе, и ради собственного блага.

В результате такого подхода подавляющего числа крупных работодателей «медиана по зарплатам в регионе» становится фактически установленной величиной, которая может испытывать незначительные колебания в ту или иную сторону, но не претерпевает существенных изменений. То есть этим можно управлять по средствам такого агентства. Сложно представить себе такой масштаб, но это реальный мир бизнеса и капитала, который скрыт от рабочих. И именно в этом мире определяется размер нашей зарплаты, динамика ее повышения, формула премирования — фактически, определяется, как и на что мы будем жить. Это абсолютно закрытая и непрозрачная «кухня», для которой нас не существует, есть только прибыли и прибыли.

Сложность переговоров в такой ситуации заключается в том, что

никакие аргументы, даже самые правильные, обоснованные и справедливые, не подействуют на большинство работодателей. Никто не будет вести честных переговоров по зарплате с оппонентом, который заведомо слабее. Реальных уступок можно добиться, только демонстрируя силу. Это говорит нам о том, что профсоюзы должны наращивать численность и активность своих членов; члены профсоюза должны определять его цели, задачи и приоритеты. Рабочие должны организоваться в профсоюзы на своих предприятиях и коллективно защищать свои интересы, в том числе — финансовые. Тогда мы сможем говорить и о реальном повышении заработной платы, а не о «подачках», которые спускает нам работодатель, и сможем сломать все «медианы» и «средние по рынку», навязываемые нам корпорациями и обслуживающими их агентствами.

Верховный суд РФ отменил решение о ликвидации МПРА



22 мая Верховный суд РФ отменил решение Санкт-Петербургского городского суда о ликвидации Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация» (МПРА). «Судебная система Российской Федерации справилась с тем вызовом, который был ей брошен неправосудным решением Санкт-Петербургского городского суда. Мы вполне удовлетворены принятым решением и в ближайшее время примем меры для нормализации работы организации и расширения ее рядов», — заявил президент Конфедерации труда России (КТР) Борис Кравченко.

«Однако история не закончилась, — подчеркнул лидер КТР. — В на-

стоящее время жалоба Конфедерации труда России, поддержанная Международной конфедерацией профсоюзов (МКП) и Глобальным союзом «IndustriALL», принята к рассмотрению Комитетом по свободе объединения Международной организации труда (МОТ). Мы не намерены ее отзывать и добьемся четких рекомендаций МОТ о необходимости изменения закона о некоммерческих организациях таким образом, чтобы его положениями нельзя было злоупотреблять в отношении профсоюзов в дальнейшем».

Подробнее на сайте: <http://novoprof.net>

Председатель ППО "Новопроф" в Твери восстановлен на работе

После ряда судебных заседаний профсоюзу удалось восстановить председателя Первичной профсоюзной организации Твери и Тверской области — «Новопроф» Андрея Грицкова. Решением суда были сняты все возложенные на него взыскания и присуждена существенная денежная компенсация.

Андрей был уволен за активную профсоюзную деятельность, организацию людей на рабочем месте для борьбы за свои права и интересы. В отношении него были сфабрикованы взыскания за неисполнение невыполнимых заданий, на основании которых можно было бы легко уволить.

Профсоюз «Новопроф» принял все необходимые меры для восстановления незаконно и несправедливо уволенного председателя первички. Все взыскания и само увольнение были обжалованы в судебном порядке.

Судебный процесс обернулся для очень работодателя полным разгромом. Все противоправные действия были разоблачены. Помимо вопросов, заявленных в исках, был выявлен целый шлейф нарушений и противоправных действий, сложившихся на предприятии под руководством генерального директора Чурового Павла Михайловича.

Подробнее на сайте: <http://novoprof.net>

Омский областной суд признал факт дискриминации в отношении профсоюзной активистки "Новопроф"

Из-за активной деятельности в профсоюзе работницу не пропустили через проходную завода в ночные смены, ссылаясь на то, что якобы производственная линия, к которой она прикреплена, сломалась, и предлагали вернуться на проходную через два часа. Через два часа история повторялась, а потом еще и еще. Поскольку она жила далеко от завода, ей приходилось всю ночь проводить на улице, возле проходной и каждые два часа «отмечаться», чтобы работодатель не зафиксировал ей прогул.

Профсоюз «Новопроф» совместно с юристами Центра социально-трудовых прав (ЦСТП) подготовили иск в суд, и Ленинский районный суд г. Омска удовлетворил искомые требования, признал простои незаконными, а также постановил

выплатить активистке утраченный заработок и компенсацию морального вреда.

Представители работодателя (ОАО «Сладонез») обжаловали решение суда первой инстанции в Омском областном суде. В итоге, к удивлению представителей работодателя, Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда не только не отменила решение суда первой инстанции, но и признала, что активистка стала жертвой дискриминации со стороны «Сладонеза». Впервые в России подобные действия работодателя признаны дискриминацией, что позволяет в некотором смысле назвать решение суда прецедентом.

Подробнее на сайте: <http://novoprof.net>

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

Более подробную информацию и последние новости вы можете посмотреть на нашем сайте novoprof.net