



ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

Июль 2018г (№3)

Заемный труд. Названий много – суть одна.

Для наемных работников в наше время появились новые, «современные» способы устройства на работу, оформления трудовых договоров и форм занятости. А работодатели все более охотно пользуются услугами многочисленных фирм-посредников по подбору персонала и агентств, которые занимаются консалтингом по трудовым вопросам.

Множество фирм, оказывающих «услуги» по предоставлению персонала, в прекрасных выражениях расписывают «механизмы высвобождения скрытых резервов и возможностей», «эффективной организации всего трудового комплекса предприятия», которые, по сути, скрывают под словесной шелухой основную цель – экономии на средствах оплаты труда и других связанных с персоналом

Работники займы и напрокат

Аутстаффинг («заемный труд») – схема управления персоналом, согласно которой в распоряжение работодателя предоставляется определенное количество работников, которые не вступают со своим фактическим работодателем в трудовые отношения и выполняют работы от имени кадрового агентства, с которым у работника заключен трудовой договор. При этом они выводятся за штат предприятия и оформляются в качестве сотрудников у фирмы-посредника, но трудятся на своих рабочих местах и выполняют свои привычные обязанности.

издержек. Таким образом, все эти «современные схемы управления персоналом», которые во всем мире уже давно называют неустойчивыми видами занятости, несмотря на разную форму, все же имеют общее содержание.

Названия, которыми при этом оперирует работодатель, звучат очень похоже, их не всегда легко отличить друг от друга. Например, «аутсорсинг» и «аутстаффинг» («заемный труд») несмотря на кажущуюся схожесть, обозначают совершенно разные услуги, предоставляемые кадровыми агентствами, к тому же постоянно возникают и другие обозначения для тех же самых понятий. Как в них не запутаться и научиться отличать друг от друга, мы попробуем разобраться.

Обычно при этом на тех, кто работает через агентство и на тех, у кого постоянный трудовой договор, распространяются одни и те же условия труда – установленный режим работы, определенные рабочие места, а также начисляется зарплата каждый месяц с уплатой отчислений в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования. Но, конечно, бывали и такие случаи, когда фирма-посредник годами не производит выплат, и выяснялось это только уже при оформлении пенсии. И тогда уже было поздно искать каких-либо концов – фирма объявляла себя банкротом и прекращала свое существование.

Аутсорсинг (от англ. «внешний ресурс») – схема, принципиально отличающаяся от предыдущей тем, что работодатель не нанимает персонал через посредника, а заключает с фирмой договор на выполнение каких-либо услуг. То есть, в договоре аутсорсинга персонала о трудовых отношениях нет ни строчки – лишь положения о выполнении услуг, сроках, расчетах и взаимной ответственности двух организаций. Соответственно, раз нет трудовых отношений, то нет и регулярной оплаты труда – деньги поступают на счет фирмы-посредника после оказания услуг в полном объеме, и только тогда оплата через посредника уходит к сотрудникам. Нет ни определенного рабочего места, ни четко установленного графика работы, есть лишь объем услуг, которые необходимо выполнить.

Часто работодатели вынуждают своих сотрудников получать статус индивидуальных предпринимателей (ИП), чтобы заключать с ними такие договоры. При такой

схеме человек, соглашаясь на это, сам должен думать об отчислении страховых взносов и налогов, полностью освобождая работодателя от трудовых отношений и связанных с ними обязанностей.

Итак, разница между аутсорсингом и заемным трудом заключается не только в статьях расходов для работодателя. Главная разница заключается в положении работников при этих схемах, и обе они резко его ухудшают по сравнению с привычной нам схемой оформления по трудовому договору, которая постепенно отмирает в нашей стране.

И работник, занятый через аутсорсинг или аутстаффинг, всегда может видеть различия в условиях работы и оплаты труда между ним и его коллегой с постоянным трудовым договором. Предприятие, на котором он работает, в обоих случаях не является его работодателем, и не обязано как выплачивать ему зарплату в срок, так и обеспечивать спецодеждой, а также следить за безопасностью труда.

Мнение профсоюза – посредники не нужны!

Таким образом, ответ на вопрос «Зачем же тратиться на кадровые агентства?» заключается в том, что это очень выгодно! Используя все эти схемы, работодатель пытается не только скинуть с себя ответственность и как можно больше сэкономить на «издержках», но и избавиться от единственного фактора, что мешает ему в полной мере распоряжаться прибылью – от самих работников. Вроде бы, заключил договор с агентством – и они как бы и не нужны, прибыль как бы получается сама собой, без лишних хлопот по поводу трудового коллектива, расходов на спецодежду и прочие социальные выплаты. А в случае возникновения трудового конфликта эти схемы позволяют фактическому работодателю с легкостью перевести стрелки на фирмы-посредники или подставные юрлица. Казалось бы, в таком случае работники остаются совершенно беспомощными перед волей работодателя, и с формальной точки зрения так оно и есть – если в

случае конфликта человек захочет попытаться искать справедливости при помощи трудовой инспекции, прокуратуры или суда. Государственные органы при этом просто разведут руками – все законно, нарушений не выявлено. Опасность таких схем для работников как раз и заключается в их формальной прозрачности, а также в привлекательности и выгоде для работодателя, который будет стремиться все имеющиеся у него рабочие места тем или иным образом вывести за штат. Поэтому тем, кто трудится с постоянным трудовым договором, не стоит расслабляться и, организовавшись в сильный профсоюз вместе со своими коллегами, работающими по схемам аутсорсинга и аутстаффинга, быть готовым не только защищать свое право на достойный труд, но и требовать оформления в штат всех работников, занятых на предприятии. Если ничего не делать, то в скором времени нас может ожидать полное разрушение постоянной занятости в стране.



Можно ли бороться с трехсторонними формами занятости? И насколько это успешно?

Вообще, профсоюзы всего мира уже много лет ведут борьбу с разными формами трехсторонних трудовых отношений и/или неустойчивыми формами занятости. Как мы уже убедились, таких форм огромное множество, и предстают они в разнообразных видах. Цели таких трудовых отношений не всегда очевидны, но они всегда нацелены на увеличение прибыли как реальной, так и той, которая не выражается деньгами. Различные формы таких трудовых отношений дают возможность все меньше и меньше обращать внимание на потребности работников и их мнение.

Не имеет смысла долго расписывать негативные последствия трехсторонних форм занятости в любом их проявлении. Все эти последствия любой работник любого предприятия знает и много раз испытал на себе. Вопрос, который мы хотели бы затронуть, возможно ли с ними бороться и, если возможно, то как? Мы постараемся

кратко рассмотреть несколько механизмов борьбы с трехсторонними формами занятости в России и в Мире.

Сценарий первый.

Многие профсоюзные организации в России имеют опыт ограничения использования трехсторонних трудовых отношений через соглашения, коллективные договоры и так далее. Есть опыт, когда работники берут на предприятие через кадровое агентство или путем аутсорсинга, но профсоюз добивается того, чтобы через определенный срок (например, после того как работник проработает полгода) человек получает прямой контракт с компанией - работодателем.

Сценарий второй.

Профсоюз может добиваться ограничения численного соотношения работников с прямыми контрактами и работников, занятых через посредников. Например, на

предприятии не должно использоваться более 10% работников с трехсторонними трудовыми отношениями.

Сценарий третий.

Некоторые профсоюзы при сокращении штата добиваются, в первую очередь, сокращения неустойчивых рабочих мест. Одновременно добиваясь сохранения постоянных рабочих мест.

Сценарий четвертый.

Есть как мировой, так и российский опыт борьбы работников, объединенных в профсоюз, который показывает, как вернуть работников из системы неустойчивой или трехсторонней занятости в нормальные трудовые отношения, и тем самым обеспечить их прямыми контрактами с работодателем.

Можно по-разному судить о всех четырех сценариях. Некоторые из них приемлемы для одного профсоюза, а некоторые для другого.

Оценивать и применять их - это дело и право работников, которые решат бороться с трехсторонними трудовыми отношениями. Но нужно всегда помнить, что любой из предложенных сценариев требует в первую очередь желания и стремления работников бороться с такими формами занятости. Во-вторых, серьезных усилий и слаженной работы объединенных в профсоюз рабочих, поскольку лишь самоорганизация работников и создание своего профсоюза дает более широкие возможности для такой борьбы. В-третьих, четкого понимания и видения того, что именно такой профсоюз должен делать.

Если вам нужна помощь или поддержка в борьбе с трехсторонними формами занятости или с другими проблемами на предприятии, то вы можете связаться с нами по электронной почте novoprof@novoprof.net или по телефону [+79776885957](tel:+79776885957)

Заявление Совета профсоюза «НовоПроф» по поводу пенсионной реформы



Правительство Российской Федерации приняло решение о повышении пенсионного возраста для работников нашей страны. На данный момент законопроект отправлен на рассмотрение в региональные парламенты, а далее будет рассматриваться в Государственной думе.

Сейчас правительством предлагаются такие параметры повышения пенсионного возраста, согласно которым, пенсионный возраст мужчин должен подняться с текущих 60 лет — до 65, а женщин с текущих 55 лет — до 63. Это решение было принято вопреки мнению огромного количества российских граждан. Российские профсоюзы также против повышения пенсионного возраста. Свою позицию они подтвердили на заседании Российской трехсторонней комиссии.

Аргументы, используемые сторонниками новой пенсионной реформы, делятся на демографические и финансовые. По нашим данным ситуация в этом смысле не катастрофична. На данный момент положение даже лучше, чем в позднем СССР. В 1989-м на тысячу работников приходилось 750 неработающих, а в 2015 году — 713.

Что касается финансового аспекта, то и тут есть другие возможности, не приводящие к повышению пенсионного возраста.

По данным департамента актуарных расчетов пенсионного фонда

России, он получает взносы с 43,5 млн человек. Но граждан трудоспособного возраста в России — 77 млн человек. Разница в 34,5 млн. Это как раз люди, которые вынуждены трудиться в теневом секторе экономики. По оценке же Росстата, теневой фонд оплаты труда составляет 10 трлн в год. Потери Пенсионного фонда — 22%, или 2,5 трлн рублей. То есть очевидной альтернативой является вывод из тени трудовых отношений в нашей стране.

Другой альтернативой является прекращение раздачи налоговых льгот крупному бизнесу. 10 трлн рублей роздано Думой и Правительством РФ в качестве налоговых льгот крупному бизнесу. Если бы не эти послабления, доходы федерального бюджета составили бы 25 трлн рублей, а не 15

Кроме того, в нашей стране по-прежнему один из самых высоких в мире показателей смертности от сердечнососудистых заболеваний. В 62 субъектах РФ мужчины не доживают до 65, в трех — до 60 лет. По словам вице-президента Конфедерации труда России и депутата Госдумы Олега Шеина, ежегодные экономические потери из-за преждевременной смертности достигают 15 трлн рублей. Если правительство хочет снизить демографическую нагрузку, пусть вкладывает средства в здравоохранение.

О негативных последствиях позднего выхода на пенсию людей и говорить нечего. Уже после сорока лет очень сложно найти хорошую работу. Сейчас, в период от 40 лет до выхода на пенсию заработок снижается до 20%. О поиске работы в 60 лет и говорить нечего. Добавим к этому фактическое упразднение многих профессий (вахтеры, лифтеры, сторожа и т.д.). В ближайшем будущем такая же судьба ждет и другие профессии.

Мы в профсоюзе «НовоПроф» считаем, что сейчас борьба против повышения пенсионного возраста является приоритетом для рабочего движения.

«НовоПроф» - членская организация Конфедерации труда России призывает всех своих членов и всех работников в России принять участие в кампании против повышения пенсионного возраста.

Что можно сделать?

1. Чтобы подписать заявление от лица организации и присоединиться к общественной кампании в вашем городе, пишите запрос по этому поводу на почту ktr@ktr.su или звоните по телефонам 8 903 140-96-22.

2. Также можно подписать петицию на сайте [Change.org](https://change.org) по ссылке <https://bit.ly/2sJsoM5>

3. Для информирования и получения основной информации по кампании вы можете присоединиться к группам в социальных сетях Вконтакте: <https://vk.com/pensioncampaign> Одноклассниках: <https://ok.ru/group/55423878561797> Фейсбуке: <https://www.facebook.com/pensioncampaign/>

4. Также можно: а) найти депутатов от правящей партии "Единая Россия", представляющих ваш регион в Государственной Думе (список депутатов ЕР, избранных в Госдуму по партийным спискам и одномандатным округам, тут: https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_депутатов_Госуда..);

б) направить им обращение по электронной почте (список адресов тут: <http://deputat.ru.com/> электронная-почта-депутатов-рос..) с критикой планов повышения

пенсионного возраста и требованием голосовать против законопроекта Правительства в случае его рассмотрения в Государственной Думе;

в) выяснить местонахождение приемной депутатов и прийти непосредственно к ним на прием, высказать критику планов повышения пенсионного возраста и потребовать голосовать против законопроекта Правительства в случае его рассмотрения в Государственной Думе.

5. Можно относить оригиналы бумажных обращений в отделения партии «Единая Россия» в вашем городе.

6. Принимать участие или организовывать коллективные акции против повышения пенсионного возраста в вашем городе.

7. Мы также наладим информирование профсоюзов о прошедших и планирующихся акциях против повышения пенсионного возраста в разных регионах России. Также материалы по возможностям проведения акций будут распространяться через сети.

Возникло более сотни инициатив о проведении митингов по всей России, уведомления поданы в 70 городах. Часть акций уже согласована. Для удобства и оперативного информирования граждан в разных регионах о запланированных акциях мы создали всероссийскую интерактивную карту, на которой в оперативном режиме отслеживаем и фиксируем все запланированные акции и статус их согласования: <https://yandex.ru/maps/-/CBueAPQMpC>.

Только вместе мы сможем отстаивать наши права и интересы!

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