



ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

(№6) 2020 г.

РЕШАЕМ СЛОЖНЫЕ ЗАДАЧИ

СТАБИЛЬНАЯ ЗАЩИЩЁННАЯ ЗАНЯТОСТЬ ИЛИ "РАБОТА НА СЕБЯ" С "ГИБКОСТЬЮ" И "ПЕРСПЕКТИВАМИ"?

Сегодня люди всё чаще и чаще сталкиваются с тем, что на работе им предлагают перейти в другую фирму, но оставаться на том же рабочем месте (аутсорсинг, аутстаффинг, заёмный труд и т. д.); оформить индивидуальное предпринимательство (ИП) и продолжать работать якобы на себя или заключить краткосрочные договора на оказание услуг (договора гражданско-правового характера или договора ГПХ). Всё это происходит на различных условиях, в различные сроки и под соусом разного рода возможностей и перспектив для работников. Такие же условия могут предлагать и тем, кто только пришёл устраиваться в организацию.

Всё это не имеет никакого отношения к развитию, перспективам или улучшению жизни и благосостояния работников. Все эти формы занятости через подрядчика или по договорам ГПХ призваны лишь обеспечить компании экономию на налоговых и социальных отчислениях, переложить риски и ответственность с работодателя на работника и усложнить людям процесс защиты своих прав и интересов, в том числе – усложнить объединение в профсоюз.

Вот лишь несколько примеров для сравнения:

Постоянный прямой трудовой договор		Работа через третью сторону или агентство, договор ГПХ, переход на ИП	
Ответственность работодателя за безопасность рабочего места	✓	Ответственность работодателя за безопасность рабочего места	✗
Ответственность работодателя за графики	✓	Ответственность работодателя за графики	✗
Ответственность работодателя за соблюдение трудового законодательства России	✓	Ответственность работодателя за соблюдение трудового законодательства России	✗
Ответственность работодателя за оплату переработок и работы в выходной день	✓	Ответственность работодателя за оплату переработок и работы в выходной день	✗
Ответственность работодателя за оплату больничных	✓	Ответственность работодателя за оплату больничных	✗
Ответственность работодателя за предоставление работы и оплаты простоев	✓	Ответственность работодателя за предоставление работы и оплаты простоев	✗
Ответственность работодателя за выплату социальных, пенсионных и налоговых сборов	✓	Ответственность работодателя за выплату социальных, пенсионных и налоговых сборов	✗
Возможность планировать личную жизнь и управлять своей жизнью	✓	Возможность планировать личную жизнь и управлять своей жизнью	✗

Если вам интересно узнать больше или узнать способы защититься от перевода, свяжитесь с представителями профсоюза «НовоПроф».

КАК Я РАБОТАЛ ЧЕРЕЗ АГЕНТСТВО "РАБОТА ЭТО ПРОСТО"

Подходил к концу очередной год, оставляя меня с чувством безнадежности в сердце и чувством пустоты – в кошельке и карманах. Денег не было совсем. За спиной сутки сёрфинга по сайтам поиска работы, десятки заполненных резюме и бесконечные часы ожидания в надежде на то, что кто-нибудь откликнется. Но безуспешно.

В один из таких тревожных дней я наткнулась на вакансию «работник торгового зала», проваливаюсь в неё и читаю «без опыта работы, свободный график, рассмотрим студентов». Позвонил по указанному номеру, тёплый женский голос пригласил явиться по адресу такому-то. В офисе компании на одной из стен

НОВОСТИ НОВОПРОФ

Члены профсоюза в ресторане Tutto Bene начали получать долги по зарплате.

Конфликт произошёл в бизнес-комплексе «Город столиц», расположенном в Москва-Сити. Члены профсоюза, работающие в ресторане, пожаловались на задержки и невыплаты большей части заработка, не входившего в белые расчёты. Профсоюз обратился в прокуратуру с заявлением, которое было поддержано депутатом Московской городской думы Сергеем Митрохиным. В данный момент большинство членов профсоюза, работающих в ресторане, получили заработанные деньги.

В Нижегородской области на сельхозпредприятии «Оборона страны» создана профсоюзная организация.

Поводом для создания послужили действия нового директора по понижению уровня зарплаты. Председателем профсоюза был избран Алексей Свистунов. На данный момент профсоюз с помощью прокуратуры возвращает прежний уровень зарплаты.

Завершились ежегодные переговоры по заработной плате на омской фабрике «Юнилевер».

Итогом переговорного процесса стало среднее по предприятию повышение заработной платы на 5,5% (прогнозируемый уровень инфляции 3,5%). С января 2020 года работники начали получать проиндексированную зарплату.

Руководство Банка России подало в суд на «НовоПроф».

Чтобы уволить членов профкома, Банку России нужно согласование от «НовоПроф». С 2016 года периодически происходят попытки сократить члена профсоюза Евгения Вайсберга. «НовоПроф» согласование не даёт. В 2019 году было предпринято еще две попытки сократить сотрудника, на что вновь поступили отказы, которые работодатель теперь пытается оспорить в суде.

большими буквами: «Работа это про-СТО». Девушка-менеджер сообщила: «Есть несколько позиций – грузчики, разнорабочие, работники торгового зала. Оплата от 65 до 75 рублей в час, оформляем по действующему законодательству, но без записи в трудовую книжку, минимальное количество смен – три в неделю, спецодежда выкупается вами самостоятельно. Просматривать свою зарплату будете в личном кабинете, получать деньги после того как принесёте акт сдачи-приёмки оказанных услуг».

Первую смену предложили взять сегодня же в «Ленте», которая в амурском посёлке... Я согласился, смена начиналась через два часа, и мне надо было успеть. Приехав на адрес и нацепив кофту с бейджем, я, разумеется, попытался узнать, что же, собственно, мне нужно делать, так как эту информацию мне не дали в офисе, а на мои вопросы отвечали «там всё расскажут».

И вот я метаюсь по складу «Ленты» и жду распоряжений, но сотрудники выглядят ужасно занятыми, и никто толком не мог ответить на мой вопрос. Оставалось ждать. Прошёл час из девятичасовой смены, а я так и не понял, зачем меня сюда пригласили и что мне делать, когда какой-то мужик в офисном костюме крикнул: «Эй, тебе делать нечего, что-ли?? Лариса, б**ть, найдите ему работу! Ты чё стоишь?!» Тогда зашуганная Лариса повела меня в торговый зал и велела раскладывать на полки собачий корм. Остаток часов я провёл, помогая остальным сотрудникам что-то погрузить, где-то поддерживать и так далее. По окончании рабочего дня мне расписались в акте и отпустили.

Аналогичным образом прошла смена и в «Окее». Смена начиналась в 10:00 и заканчивалась в 19:00. Все эти 9 часов я занимался тасканием ящиков с мандаринами, мешков с картошкой, всю самую трудную и грязную работу, которую не хотели делать штатные грузчики\продавцы и работники зала, поручали делать мне. Там же я узнал, что обед мне не положен, и по умолчанию я девять часов должен беспрерывно работать. Однако благодаря лояльности штатных сотрудников мне удавалось выкроить полчаса, чтобы поесть. Примерно так прошли последние дни года.

Утром первого января меня будит звонок, и девушка настаивает, что мне надо срочно взять смену хотя бы на семь или четыре часа в «Меге» в «Детском мире». Я попытался сопротивляться, ведь первое января, все отдыхают, и у меня были планы. Но мягкий женский голос становился настойчивее, требовательнее. Звучал как призыв, как обязанность исполнить долг. И мне пришлось выйти с 10 до 17 часов.

На следующий день мне вновь позвонили и предложили поработать дворником в производственных помещениях «Победы», которая на улице Дианова. Я приехал на место и услышал, что работать мне предстоит не в помещении, нужно убирать прилегающие территории на улице. А там мороз -35. Деваться некуда, пришлось отрабатывать.

Затем был завод «Сибхолод» – смена 13 часов – помощник варщика мороженого, работа начиналась в 7 вечера и заканчивалась в 8 утра. Прибыть нужно заранее (за 40 минут до начала смены). Как оказалось, в дальнейшем работать

мне пришлось не варщиком, а грузчиком, при этом, как я ни пытался узнать причину такого несоответствия, сделать это так и не удалось. Работа на холодном складе, нужно с конвейера брать коробки с мороженым и раскладывать их по соответствующим местам на складе. Примечательно, что ни при звонке, ни непосредственно на заводе никто и не подумал предупредить, что склад будет холодным и нужно взять с собой тёплые вещи. Мои надежды, что в процессе работы я согреюсь, не оправдались: уж больно тяжело согреться, когда ты двигаешься в летних кедах, тонких джинсах и спортивной кофте. Таким образом, уже через час, несмотря на всю интенсивность работы, я потерял чувствительность отдельных частей тела, при этом со склада не выйти, так как коробки с мороженым ехали на конвейере одна за другой, и стоило отлучиться хоть на минуту, как они валились на пол. Через полтора часа я уже не мог выполнять возложенную на меня трудовую функцию. Меня спасла солидарность, проявленная другими грузчиками (штатными сотрудниками): один из них попытался найти в цехе тёплую куртку, а когда понял, что свободных курток нет, побежал в соседние цеха и через 20 минут вернулся с тёплой рабочей курткой. Она была грязной, немного драной, но для меня это было настоящее спасение. Безмерно благодарный, я доработал оставшиеся 10 часов смены и ушел спать. Надо сказать, что я всё-таки схватил нехилое воспаление и последующие дни провалялся с температурой... В «Работу это проСТО» больше не возвращался.

АННА, РАБОТНИЦА МЯСОКОМБИНАТА ИЗ МОСКВЫ: ВЕЗДЕ ХОРОШО, ГДЕ НАС НЕТ

Анна: Я работаю на Останкинском мясоперерабатывающем комбинате в городе Москва. Выпускает он все виды мясной продукции: колбасы, сосиски, полуфабрикаты, пельмени, котлеты... То есть довольно крупное предприятие для Москвы, счёт идет на тысячи... Работают в основном приезжие, не только из бывших советских республик, но и из местностей поближе – разных регионов России, где не функционирует местная промышленность. Например, из текстильного района Иваново, есть народ из Краснодарского края, Ульяновской области (в основном из колхозов, которые уже не существуют), с Вологодчины, много приезжает из Мордовии, из Рязанской области, то есть не все, строго говоря, гастарбайтеры, но приезжие почти все. Москвичей очень небольшое количество, это старые кадры комбината, в основном предпенсионного возраста.

Живут в общежитии на территории комбината, которое было создано года три тому назад. Это такое сборное сооружение из вагончиков-бытовок с лесенкой, этаж – мужчины, другой – женщины. В общежитие желающих много, всегда есть очередь, какое-то место освобождается – следующий человек, подавший заявление, туда зачисляется.

Общежитие бесплатное, чем оно и ценится. Но условия там такие, что в одном блоке-вагончике 8 человек – вменяются двухэтажные металлические кровати и больше ничего не вмещается, между кроватями небольшой проход.

- Расскажи про само производство.

Везде конвейер. Есть участки более интенсивные, есть менее интенсивные. Но наш участок по производству пельменей – пельменный цех – пожалуй, в этом смысле самый «крутой» на весь комбинат. У нас работа идёт практически без пауз, в хорошем темпе, и самый большой тоннаж. Есть места, где небольшую партию прогоняют, потом там на неё клеят этикеточки, укладывают в коробки, потом пошла следующая партия. У нас же работа идёт непрерывно, так что при переходе, допу-

стим, от ночной к дневной смене, человек из предыдущей смены просто делает шаг в сторону, и на его место становится второй.

Тоннаж в последние годы растёт, мы делали раньше меньше, но работали большим количеством, было 8 – 9 человек на участке, не считая грузчиков и наладчиков. То есть на основной операции, которая даёт продукцию на выходе. Сейчас порой обходятся шестером. Если кто-то заболевает или уходит в отпуск, иногда человека дают, иногда не дают... Вообще, комбинат балансирует между нехваткой кадров и попыткой на этом сэ-

кономить. То есть в последние годы приём сокращается, но иногда администрация доводит ситуацию до такого положения, что начинает действительно не хватать, и тогда объявляется приём. Вплоть до того, что нас завлекают по методу сетевого маркетинга – если приведёте человека и он проработает не меньше трёх месяцев, вы получите за него тысячу рублей.

А вообще, потихоньку численность работников сокращается при том же или даже большем объёме работы. Как это достигается? Путём подработок, то есть при нормальной нагрузке по трудовому кодексу (40



рабочих часов в неделю) зарплата реальная идёт в пределах 22 – 23 тысяч. Этого тем, кто приехал на заработки, становится всё меньше и меньше, потому что люди кормят семьи, достраивают дома, учат детей в институтах, оплачивают учебу. Им, кормильцам, приехавшим в Москву, нужно не меньше сорока тысяч получать. Иначе нет смысла жить в Москве, половина этой суммы тратится на проживание и еду. Поэтому люди стараются выходить вне своей смены, это называется подработка. Сейчас в газетах объявлений о вакансиях так и пишут: «Возможны подработки». Подразумевается именно это – можно работать больше положенного, если есть желание, то практически без выходных. Если года четыре назад, когда я начинала работать на этом комбинате, люди выходили подрабатывать всё-таки в свой выходной день, но хотя бы имели возможность спать между сменами, в последнее время практикуется, чтобы зря не ездить, не тратить деньги на дорогу, и вообще, выходить подряд и отрабатывать дневную и ночную смены. На некоторых участках это 12+8, итого 20 часов, а есть участки, где ночная смена тоже по 12, итого 24 часа непрерывной работы на конвейере. За это время у людей только в сумме 2 часа перерыва: одна смена – перерыв обеденный, другая смена, если она ночная, короткая, то 45 минут перерыв, если она полная, 12-часовая, – там тоже час-два перерывчика. Сидеть во время смены запрещается, фактически люди не должны ни минуты находиться без дела. Зарплата в последнее время работников удовлетворяет всё меньше...

- Сколько получают в основном?

Если работать, сколько положено, примерно 22 – 23 тысячи. Если хочешь больше, выходи кроме своей смены. Есть те, кто до 40 с лишним догоняет свой заработок. Но они практически не отдыхают. Как

это сказывается на здоровье, можно себе представить. У нас было несколько случаев инсультов на рабочем месте у людей ещё не старых и не гипертоников, все они работали сверх положенного. Вообще, данных о травматизме по комбинату нет, но на охрану труда администрация смотрит сквозь пальцы. Раз в квартал все расписываются в соответствующем журнале о прохождении инструктажа, но инструкции, конечно, никто не читает. Их дают почитать, только когда устраиваешься на работу, когда знакомишься с рабочим местом. Люди просматривают эти инструкции, не понимая, о какой машине, специфике идёт речь. А потом просто приносят на рабочее место журналы по технике безопасности, их подписывают не глядя, чтоб не отвлекаться от работы. А на самом деле бывают замечания по технике безопасности серьёзные. Например, электрический провод, кое-как заматанный изоляцией. С такими приборами работают годами – вилка разбитая, там напряжение 220, а у нас оборудование металлическое. Добиться, чтобы подставки у машин деревянные ремонтировались – это нужно примерно полгода, напоминать нужно очень часто, чтобы поломанные от старости планочки заменили на новые. Эта ситуация порой работать мешает. Когда устанавливается новая машина, вводится новый вид продукции, где-то в течение недели-двух рабочие оптимально, методом проб устраивают рабочее место, входят в ритм, а администрация, когда им хочется проявить какую-то деятельность и почувствовать, что они чем-то здесь вообще распоряжаются, устраивает мелочные нововведения, которые ломают рабочий порядок. Вынуждают к лишним движениям, перемещениям, создают для рабочих лишнюю, ненужную нагрузку, которую те сами уже своей стихийной рационализацией исключили. Поэтому всякие обходы директора или какого-нибудь другого руководства для нас очень нежелательное

явление, которое мы просто терпим, рассчитывая на то, что кто-то пройдет, просто посмотрит, а на следующий день нас оставят в покое и не будут мешать работать.

Если говорить про самоорганизацию какую-то и попытки отстаивать свои интересы – народ отличается очень заметно по «происхождению», важно, где люди работали раньше. Хотя с советского времени прошло уже более 20 лет, всё равно можно заметить, что критичнее и осмысленнее воспринимают своё положение, с большим достоинством себя держат, демонстрируют более широкий круг интересов помимо работы люди, работавшие когда-то на крупных советских заводах – на шинном, АЗЛК и тому подобных. А вот те, кто совершенно бессловесен, те, кто работает, как приказуют, даже если прикажут очень неудобно и грубо, бездумные и покорные абсолютно – это люди с другой биографией, чьё достоинство не сформировалось вообще...

Массового отстаивания своих нормальных интересов нет в принципе.

Принимаются распоряжения, ущемляющие права. Пытаются перекраивать время перерывов, так что человек просто не успевает дойти до столовой, если перерыв немножко сократили. Комбинат очень большой, столовая находится в одной его части, а цехов много, некоторым людям идти туда минут 15, и, если сократить перерыв до получаса, то поесть они не успеют.

Зарплатой недовольны, ощущают ежемесячно, что, как ни бейся, как ни уставай, как ни выходи на подработки, как ни мучай себя недосыпанием, зарплата что-то никак не растёт. А администрация ссылается на то, что у вас тоннажа нету. Дело в том, что прежде была система оплаты почасовая. Всё можно было проверить, разобраться в платёжном листочке, подсчитать, какие у нас доплаты там за ночь, что у нас за выходные, и, в общем, ошибок там не было в основном. А вот когда ввели совмещённую систему оплаты, где идёт

тарифная ставка почасовая и, кроме того, сдельно-премиальная система... Причём, что здесь премиального, мы так и не поняли, а сдельная... Спустя несколько месяцев, со скрипом и неохотой нам наконец показали расценки. Показали и тут же убрали.

Другая часть заработной платы идёт от тоннажа. Тоннаж считается по каждой машине отдельно, а у нас машины разных типов на участке. С тех пор одну машину 80-х годов вообще демонтировали, поставили две новых, современных, то есть те расценки уже не имеют значения...

В любом случае во время смены бывают разные виды работы, поэтому считать просто по количеству выпущенных тонн продукции и делить её на количество людей – это будет не совсем точно. А подсчитать точно невозможно, потому что, чтобы снять фактор монотонности, чтобы мышечную нагрузку сделать поразнообразнее, собрав один поддон, мы переходим с операции на операцию. Скажем так, по кругу чередуемся, поэтому вся выработка идет, что называется, в общий котел. При этом бывает, что одного-двух человек в случае необходимости во время смены могут отозвать в другой участок, где не хватает людей. И подсчитать корректно в течение месяца день за днём чёткую выработку, как она оплачивается, практически невозможно. Чисто математически задача не решается, потому что невозможно собрать вводные данные. Но, во всяком случае, если мы день за днём гоним приличное количество продукции, значит, надо ждать дня за свой счёт. То есть затовариваются склады, торговля что-то там не берёт, и, чтобы не выпускать лишнее, объявляют смену нерабочую. Причём нам не оплачивают как положено хотя бы две трети тарифа, об этом нет и речи. Раньше вынуждали писать каждого заявление за свой счёт «по семейным обстоятельствам».

- Как, на твой взгляд, можно попытаться решить эти проблемы?

Думаю, что другого пути у нас нет, кроме как снова создавать профсоюзную организацию. Я пыталась выяснить у ветеранов, у старожилков, до каких лет она существовала и куда делась. Ну где-то до середины 90-х хотя бы фиктивный профком был, я даже застала ещё комнатку с надписью «Профком». Потом её при очередном ремонте переоборудовали в кабинетик. Но в период акционирования комбината профком, как мне удалось выяснить, занял позицию на стороне администрации. То есть у рабочих выудили положенные им в обязательном порядке акции, сосредоточили их в немногих руках, и на этом деятельность профкома прекратилась. Последнее воспоминание, что вот, вроде была какая-то женщина, но она уволилась. По-видимому, даже официального роспуска профсоюза не было оформлено как следует, как это делалось в других предприятиях, когда все подписывали согласие о том, что профсоюзная организация им не нужна.

Если бы у нас был коллективный договор, то администрация не посмела бы вводить новые расценки, не увольняла бы людей без санкции профкома, у нас бы не существовала позорная система штрафов. Штрафные санкции, то есть удержание части зарплаты как мера наказания за прегрешения, вообще запрещены трудовым кодексом. Человеку можно объявить выговор, при троекратном нарушении можно уволить за систематическое нарушение трудовой дисциплины, но при этом он должен получить расчёт в полном объёме и вычитать из заработной платы можно только в качестве возмещения ущерба, если действия работника нанесли ущерб предприятию. Допустим, когда человек мог бы выпускать нормальную продукцию, но нагнал брак. А когда за съеденную в перерыв сосиску из ящика с бракованной продукцией у человека вычитают тысячу рублей – это неадекватно. Одна сосиска стоит не тысячу, а несколько рублей всего-навсего. То есть эти меры применяются не столько чтобы возмещать реальный ущерб, а чтобы регулярно людей унижать, держать в страхе. Я помню, что свою продукцию всё-таки иногда кушали, был даже какой-то такой азарт, типа «ели, едим и будем есть». Но в результате штрафов людей запугали настолько, что они действительно перестали своё кушать на рабочем месте. Можно сказать, эффективная мера.

- Что можешь сказать про непосредственных руководителей, мастеров смен?

Наша мастер смены не очень-то компетентна. Она может рассчитать сменное задание приблизительно, но когда она вмешивается, пытается расставлять людей или командовать оперативно, получается всегда хуже. При этом апломб, начальственный тон, хамство по отношению к рабочим, в том числе и старшим. Никогда не принято к старшим обращаться по имени-отчеству, как было всегда на наших предприятиях прежде, спокойно могут обзывать рабочего-узбека, допустим, обезьяной.

- Их зарплата зависит от вас, вашей работы?

Ещё как! Они так и заявляют: «Вы что-то недовыпустите, переделаете брак, а вот меня за это оштрафуют, у меня за

это вычтут». Какие они получают в реальности зарплаты? Ну они нам свои листочки расчёта не демонстрируют, я думаю, что от 40 тысяч и выше за руководящие должности. Была надежда, когда пришёл выпуск молоденьких девушек-мастеров после окончания института, и я думала: «Ну вот, хотя бы этих мы воспитаем так, как надо, в уважении к рабочим». Как бы не так. Старые кадры мастеров их моментально воспитали. Эти девчонки, которые чувствовали себя очень неуверенно, задавали наивнейшие вопросы, стоя у нас за спиной во время практики, превратились в откровенных хамов. Они совершенно не чувствуют возрастного барьера, они уверены, что они – другая каста. Притом, что компетентности они особой не набрались за это время. Но их сразу посвятили, что самой главной вашей задачей является держать вот этот социальный барьер. При этом они искренне не представляют, что наш уровень жизни другой совершенно, что ту колбаску, которую мы выпускаем, мы её сами уже не покупаем, нам это не по карману. То есть они строят дачи, покупают автомобили, заключают договоры об ипотеке – для нас эта сфера недоступна. У нас уровень потребления совершенно другой. Минимальное выживание. Это не значит голод, но это значит, что никакого улучшения, никаких накоплений у нас не происходит. Мы еле-еле удерживаемся от сползания в бедность уже явную.

- Чем бы ты занималась, если бы не было необходимости работать на этом комбинате?

Тогда я бы работала с металлом, например, на ЗИЛе, и поставила бы себе задачу добраться до возможно высшего разряда как токарь. Это мне интересно. Станок мне интересен. А пищевое производство я воспринимаю как... Ну, конечно, эта работа нужна, мы кормим людей, это всё-таки не кустарное, а именно индустриальное производство, но всё-таки пищевая промышленность это что-то примитивное. Металлисты – это выше. Может быть, это представление прошлого века, но всё-таки металл – это металл, машина – это машина.

Опубликовано на сайте
"СИЗИФ ОФ ТРУД": sizifof.net

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ



[HTTP://NOVOPROF.NET](http://NOVOPROF.NET)

СВЯЗЬ С ПРОФСОЮЗОМ

ТЕЛЕФОН КООРДИНАТОРА В ОМСКЕ:

ОЛЕГ МАРЧЕНКО: 8-999-470-84-84

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ МП «НОВОПРОФ»:

ИВАН МИЛЫХ: 8-926-375-79-12

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ:

8-977-688-59-57