Ноябрь 2015
Омск

ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

Издается Межрегиональным профсоюзом Новопроф

СОКРАЩАТЬ НЕЛЬЗЯ ОСТАВИТЬ!

Кто ставит запятую?

Наверное уже каждый работник знает о том, что на нашей фабрике готовятся сокращения. Профсоюзу стало известно о консервации 4-ой производственной линии Ролло.

Под сокращение попадают категории бригадиров-фризерщиков и наладчиков-операторов линии Ролло. Итого будет сокращено 8 рабочих мест, многие работники из тех, кто может потерять работу состоят в профсоюзе.

В группе риска те, кто тратит много своего времени и сил, чтобы улучшить ситуацию для всех работников на фабрике — это оплата простоев, переработок и сама заработная плата.

Работники, входящие в профсоюз, рассказывают о том, что менеджмент предпочитает набирать новых сотрудников, чем оставлять тех, кто уже давно работает. Нам стало известно, что на 13-ую и 6-ую линию уже набрали несколько специалистов.

Управляющий директор на собрании с профсоюзом подтвердил информацию о сокращениях: «Со специалистами будут проведены беседы. Им будут предложены другие вакансии».

Начальник цеха в августе на вопрос операторов-наладчиков по поводу сокращений ответил: «На сегодняшний день у меня для вас мест нет», после этого с улицы были приняты операторы-наладчики.

На предложение начать переговоры по поводу сокращений менеджмент ответил профсоюзу фактическим отказом - «Мы будем переговариваться после того, как объявим о сокращениях».

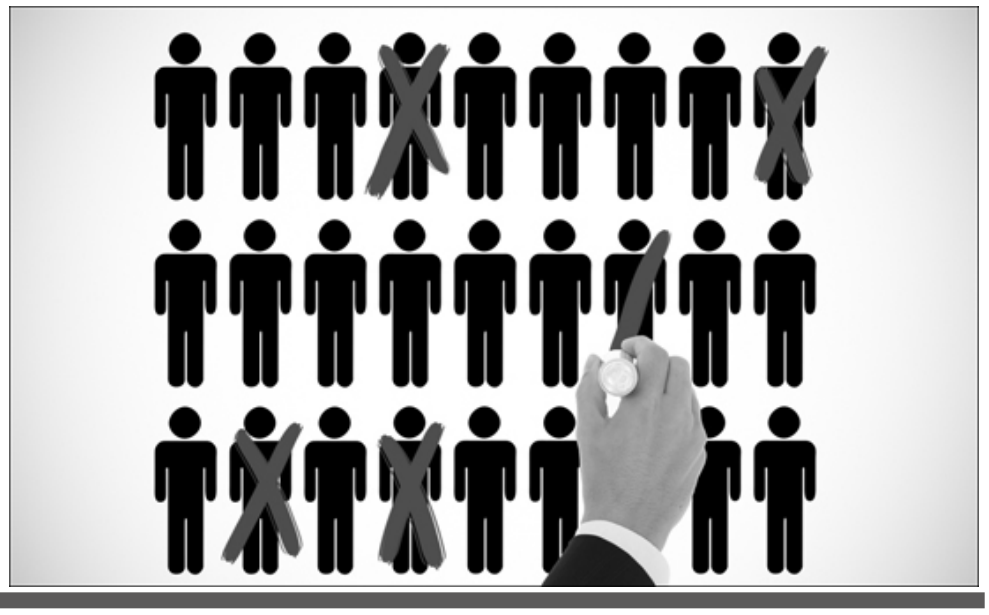
Означает ли это отказ от переговоров — да, для нас это очевидно. Это не отношения социального партнерства, а попытки ослабить профсоюз и убрать с предприятия наших членов.

Главному менеджеру по персоналу фабрики профсоюз адресовал вопрос — «когда всё-таки ожидаются сокращения?», и нам ответили — «какая разница когда вам дадут оповещения о сокращениях в январе или декабре».

По слухам, которые ходят по фабрике, под сокращения могут попасть электрики, наладчики, КИПовцы. Кроме того на линии, которую собираются консервировать работают укладчики-упаковщики — члены профсоюза которые защищают интересы работников фабрики и в мирное время и во время борьбы всегда поддерживают профсоюз.

Новопроф будет следить за ситуацией и вместе с работниками фабрики приложит все усилия, чтобы сохранить рабочие места.

Не стоит бояться сокращений — с ними нужно эффективно бороться, лучшая защита от них — коллективные действия.



Как идут переговоры по заработной плате?

12 октября начались переговоры по заработной плате между профсоюзом и администрацией фабрики.

Профсоюз выдвинул предложение от минимального поднятия заработной платы на 25% для самой высокооплачиваемой категории, входящей в профсоюз, и до 42% для самой низкооплачиваемой.

Если мы берем деньги, реально полученные на руки, то это в среднем семь тысяч рублей для каждой категории работников. Это наше первое предложение, проценты в нем соответствуют нашим лучшим представлениям о том, сколько мы могли бы получить повышения в этом году, и к тому же они не являются чрезмерными.

Сам процент может показаться большим, он бы и был таким, если бы большой была зарплата, которую мы получаем сейчас, но, к сожалению, это не так. Наше первое предложение было оптимистичным и в тоже время довольно скромным.

Менеджмент также предоставил предложение для повышения заработной платы сотрудникам фабрики. Это не конечные цифры, разумеется, но интересно что первое предложение было от 1% и до 4%, и лишь для одной категории, с крайне низкой численностью и зарплатой — 7%.

В этот день профсоюз озвучил, что деньги в регионе уже обесценились на 9,4 % процента с начала года из-за инфляции.

Менеджмент только разводил руками и говорил, что они опираются в первую очередь на «рынок труда» в регионе. То есть платить нужно так же мало, как все остальные, это мы уже проходили.

19 октября представители профсоюза снова встретились с менеджментом, подготовив новое, более низкое предложение повышения зарплаты.

Мы учли компенсацию на питание, как часть дохода и снизили на эту сумму наши требования. Наши требования стали от 19% до 32%, в среднем это увеличит реальный доход, полученный на руки для каждой категории на пять тысяч рублей.

Следующее предложение менеджмента мы ждали до 13 ноября, итог - 4% в среднем по фабрике. А для наших категорий - от 2% до 5% и всё той же малочисленной категории - 8%. Переговоры решено продлить до конца ноября.

Тем временем, профсоюз рассчитал, на сколько поднимется цена на мороженое, если зарплату всем категориям входящим в профсоюз, повысят на процент предложенный профсоюзом на последней встрече (от 19% до 32%).

Согласно нашим данным средняя цена 80 граммов мороженого увеличится на **10 копеек**.

Другими словами, значительное, достойное поднятие заработной платы будет даже незаметным для покупателя мороженого.

И это при том, что фабрика не увеличит объемы производства и продаж, а менеджмент не сочтет нужным поделиться прибылью с работниками фабрики.

Средняя медиана зарплат в регионе или новая форма картельного сговора?

Сейчас работниками, объединенным в профсоюзы, все сложнее и сложнее вести переговоры о заработной плате.

Титанических усилий стоит добиться даже индексации зарплаты. С точки зрения профсоюзов все просто: **индексация – это повышение на процент инфляции, позволяющее сохранить покупательную способность заработка**.

С точки зрения работодателей, «индексация» – это повышение на любой произвольно выбранный коэффициент (или «индекс»). Скажем, при инфляции 13%, предлагаемая компанией «индексация» может составить 1%.

Еще хуже обстоят дела с **реальным повышением оплаты труда, т.е. с таким, которое превосходит инфляцию и позволяет работникам в итоге приобретать больше товаров и услуг, чем прежде**.

Аргументы работодателей во многом традиционны: нет денег, в стране кризис… Но есть и другие аргументы, не предполагающие содержательного спора и блокирующие любой переговорный процесс. К сожалению, к ним работодатели прибегают все чаще и чаще.

Основной из них – т.н. аргумент о сравнительном уровне заработной платы. *«Наши зарплаты являются конкурентными на рынке труда»*. «*Мы платим выше среднего значения по рынку*». Нам не раз приходилось слышать такое. Но вот вопрос: как именно работодатели получают эту информацию? Откуда они могут знать? Как они могут утверждать подобное с такой уверенностью по каждой профессии, по любому региону?

Все знают о существовании гигантских транснациональных корпораций в самых разных секторах: они могут заниматься производством товаров и оборудования, уборкой и транспортом, обеспечением питания, обслуживанием аэропортов, финансовыми спекуляциями и даже предоставлением заёмного персонала.

Такие компании на виду, каждый может заметить результаты их деятельности в своей повседневной жизни. Но есть и другие компании, о существовании которых, да и о той сфере, в которой они работают, известно лишь узкому кругу специалистов, хотя их влияние на жизнь людей не менее велико.

Это – глобальные консалтинговые агентства, предоставляющие «услуги стратегического развития бизнеса». Казалось бы, что такого, ну консультируют и консультируют? Как это отражается на нашей жизни?

Одно из 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 т.н. «зарплатных значений» (возраст, пол, стаж работы в должности, функциональные обязанности, уровень квалификации, размер ставки оплаты труд и т.д).

Не кажется ли удивительным, что **компании предоставляют такую информацию третьему лицу, в то время как в предоставлении ее профсоюзным организациям они же постоянно отказывают**, прикрываясь «коммерческой тайной» или «защитой персональных данных»?

И дело вовсе не в особенностях российских законов: в нашей стране это же консалтинговое агентство функционирует уже 15 лет, охватывая 47 городов и областей, и компании в 20 секторах, включая (по их собственным словам) все крупнейшие пищевые и ресурсные компании, и даже правительства некоторых субъектов федерации. Всего в России у агентства более миллиона зарплатных значений.

Для доступа к информации «зарплатной сети» необходимо предоставить собственный пакет данных, что обеспечивает ее стабильный рост. Что же это за «информационные услуги по вознаграждению», ради которых создана такая гигантская система сбора и обработки данных.

Это агентство работает с огромным количеством корпораций и компаний во всех частях света и выстраивает стратегии их работы. Оно систематизирует информацию, максимально облегчая ее обработку, достигая точности и качества статистического учета, недоступного ни одному государственному органу. К тому же, его информация полностью правдива: ведь компании предоставляют ее, в том числе, и ради собственного блага, «для своих», для «членов клуба».

Существуют десятки и сотни компаний разного масштаба, предоставляющих такие услуги. Вот, что они пишут о себе в собственных рекламных объявлениях: *«Мы стремимся превзойти ваши ожидания и снизить влияние расходов на заработную плату на стоимость ваших услуг»* – читай, «мы поможем вам сократить до предела зарплату сотрудников».

Вот еще показательная цитата: *«Мы работаем на 140 растущих рынках и готовы консультировать вас в вопросах установления заработных плат с учетом местной специфики»* – т.е., дорогой работодатель, с нами ты избежишь угрозы случайно заплатить работнику в Омске московскую зарплату.

По совету агентства и исходя из собственных соображений, компании выбирают для себя одну из трех базовых стратегий. Первая: привлечь лучших специалистов на рынке, а значит – платить больше других. С такой стратегией ТНК приходили в Россию в 1990-х. Вторая – удержать тот персонал, что есть, т.е. платить «среднюю по рынку».

Это характерно для промышленных предприятий, если в отрасли или на определенной территории у работников есть выбор между несколькими работодателями. Наконец, третья – максимально сэкономить, там, где текучесть кадров не важна из-за их предельно низкой квалификации – т.е. платить копейки, пока на них еще можно найти хоть кого-нибудь.

Фактически эти стратегии максимально обезличивают работников, означают их полное превращение для работодателя в биомассу, «человеческий ресурс», который надо приобрести по правильной цене.

Итак, сложно представить себе такой масштаб, но это реальный мир бизнеса и капитала, который скрыт от простого рабочего и профсоюзов. 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 не существует наших прав на переговоры, наших аргументов.

Существование этой системы полностью отрицает базовое право профсоюза на коллективные переговоры. Оно фактически лишает нас возможности торговаться за собственную зарплату. Оно само по себе является попранием прав человека, всякой идеи демократии и даже идеи свободного рынка: ведь все уже определено и решено. Без нас.

Решение работодателя по зарплатам не зависит также ни от прибыли, ни от продаж, потому что оно принимается исключитель-но в рамках рынка труда. Разумеется, если у компании дела плохи, она сократит зарплаты или уволит часть сотрудников – фонд оплаты труда был и остается излюбленным источником экономии для всех менеджеров. Но в остальных случаях никаких точек соприкосновения между зарплатой работников и процветанием компании нет. В идеале для капиталистов, все они должны платить массе рабочих сходной квалификации одинаково мало.

Вопрос о том, является ли такое поведение картельным сговором работодателей открыт. Для работников и профсоюзов сути дела это не меняет.

Мы должны быть готовы и реально оказывать давление на работодателя во время ведения переговоров. Только так мы можем преодолеть силу сговора и заставить нашего работодателя выйти из него.

Контакты профсоюза Новопроф:
Есионов Владимир
т. 8-950-219-5464
vladimir.esionov@novoprof.net

Контакты профкома на фабрике:
Насреддинова Лилия
т. 8-900-673-76-91
lilnasred@mail.ru