

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗАМИ ПРОТЕСТНЫХ ВЫСТУПЛЕНИЙ РАБОТНИКОВ

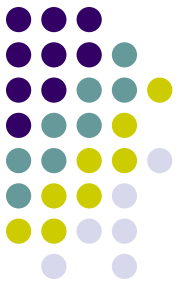


Особенности протестного движения нефтяников:



- Во-первых, недовольство высказывают лишь сотрудники самых богатых отраслей промышленности, а именно, предприятий топливно-энергетического комплекса, где средняя зарплата превышает среднюю по стране более чем в 3 раза, а развитие бизнес-процессов в «олигархических» нефтяных компаниях предполагает сверхжесткую дисциплину.
- Протест организован не отраслевыми и общенациональными профсоюзными объединениями, а низовым профактивом предприятий. Начавшись в традиционных trade-unionistских рамках с выдвижения требований о повышении зарплаты своей администрации предприятий, он потом вылился в общегородские акции протеста.
- Низовые профсоюзные организации из обоймы ФНПР и альтернативных профсоюзов выступили единым фронтом.
- Протестные действия выглядят очень «умеренными». Организаторы движения намерены остаться в профсоюзных рамках и действовать только законным путем. Активисты постоянно подчеркивают, что они не сторонники забастовок, понимая, каковы будут последствия, и не выдвигают никаких политических требований.
- Профсоюзы, организовывающие протестные действия, не идут на компромиссные решения. До этого протестующие работники шли на уступки владельцам: работники компании «Форд» согласились на прибавку в 13–15% (хотели 30%) и обязательство выплатить тринадцатую зарплату, сотрудники петербургской пивоварни Heineken договорились о повышении зарплат на треть против заявленных 50%.

Резолюция митинга работников ОАО «Сургутнефтегаз»

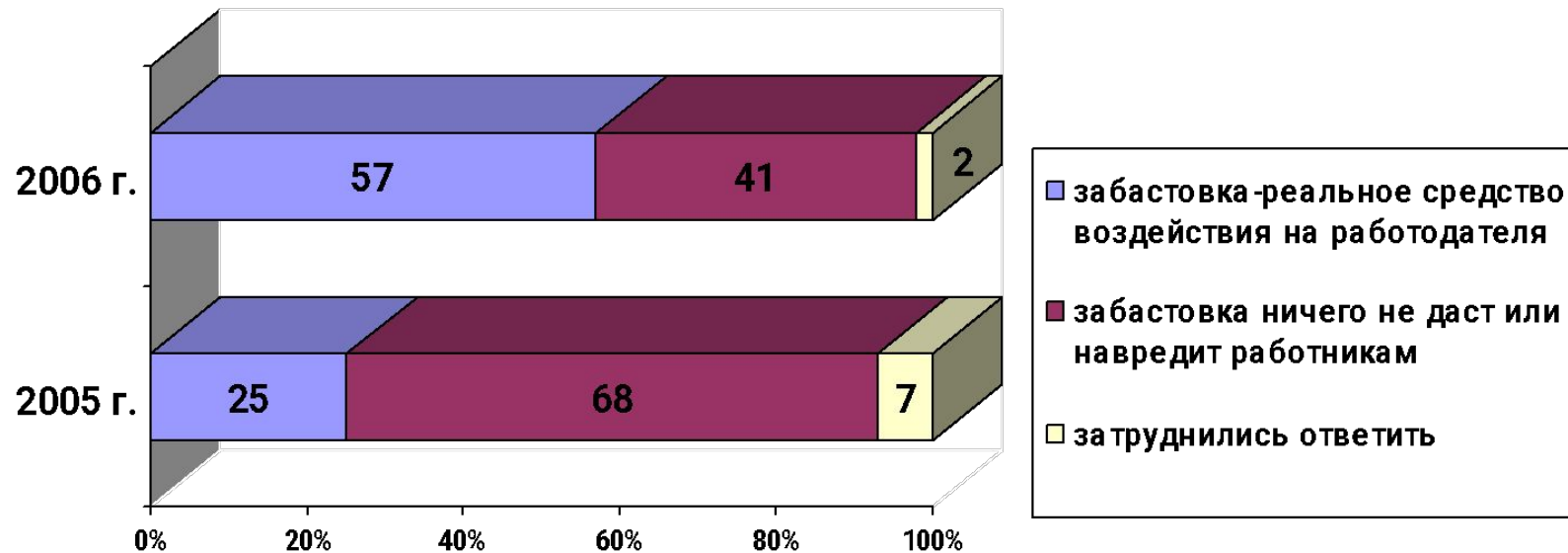


- 1. Обязать работодателей к обязательному заключению и выполнению Отраслевых соглашений. Тем самым обеспечить повышение заработной платы трудящихся в 2 раза.
- 2. Внести в бизнес-планы нефтегазовых компаний формирование фонда оплаты труда с 01 января 2007 г. с учётом повышения заработной платы до европейского уровня.
- 3. Отменить дискриминацию отечественных работников (в оплате, условиях труда и объемах социальных гарантий) по сравнению с иностранными, которые получают за работу в Западной Сибири гораздо больше 10 тысяч долларов в месяц.
- 4. Обеспечить пенсионеров - нефтяников достойным выходом на пенсию – с единовременной солидной выплатой и ежемесячной доплатой не менее прожиточного минимума по ХМАО.
- 5. Отменить порочную практику компаний: выдачу «премии» в составе заработной платы до 80%, которой могут лишить за что угодно. Ввести гарантированную и фиксированную заработную плату.
- 6. Обучить менеджмент корректному отношению с работниками (исключить феодальные отношения), вплоть до сдачи экзаменов на знание Конституции. Обязать Генеральную прокуратуру проверить законность установления постов на дорогах и ограничения движения по ним законопослушных граждан.
- 7. Полное соблюдение норм трудового законодательства, колдоговора, составленного с реальными требованиями трудящихся.
- 8. Наладить снабжение материально - технической базы, исключить приобретение комплектующих, инструментов, расходных материалов за счет работников.
- 9. Прекратить давление и дискриминацию рабочих, требующих соблюдения³ трудовых и гражданских прав.



Повышение уровня социальной напряженности на предприятиях ТНК-ВР

Отношение работников к забастовке (%)

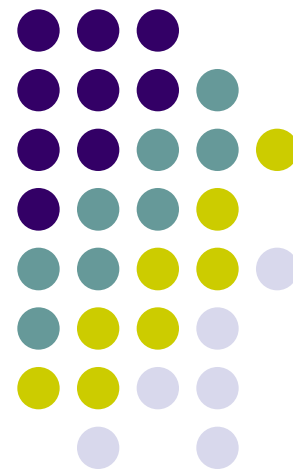


ПРИЧИНЫ И ОБСТОЯТЕЛЬСТВА МАССОВЫХ ВЫСТУПЛЕНИЙ В ХАНТО - МАНСИЙСКОМ ОКРУГЕ



- основная причина - общая низкая зарплата при высокой доходности нефтяных компаний. В то время, когда цены на нефть то достигают исторического максимума, рабочие недовольны тем, что им платят не так много, как могли бы, да и условия труда оставляют желать лучшего.
- появление специфической группы недовольных работников в результате вывода из состава нефтяных компаний сервисных служб, что существенно понижает уровень социальной защищенности работников этих предприятий.
- просчетов менеджмента национальных нефтяных компаний, для которых характерна непродуманная социальная политика, отказ от инвестиций в сферу управления трудом и «социально-ответственной реструктуризации».

ЦЕНТРАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ПРОФСОЮЗЫ В ТНК



централизация управления и стандартизация бизнес-процессов - как меняется роль профсоюзов?



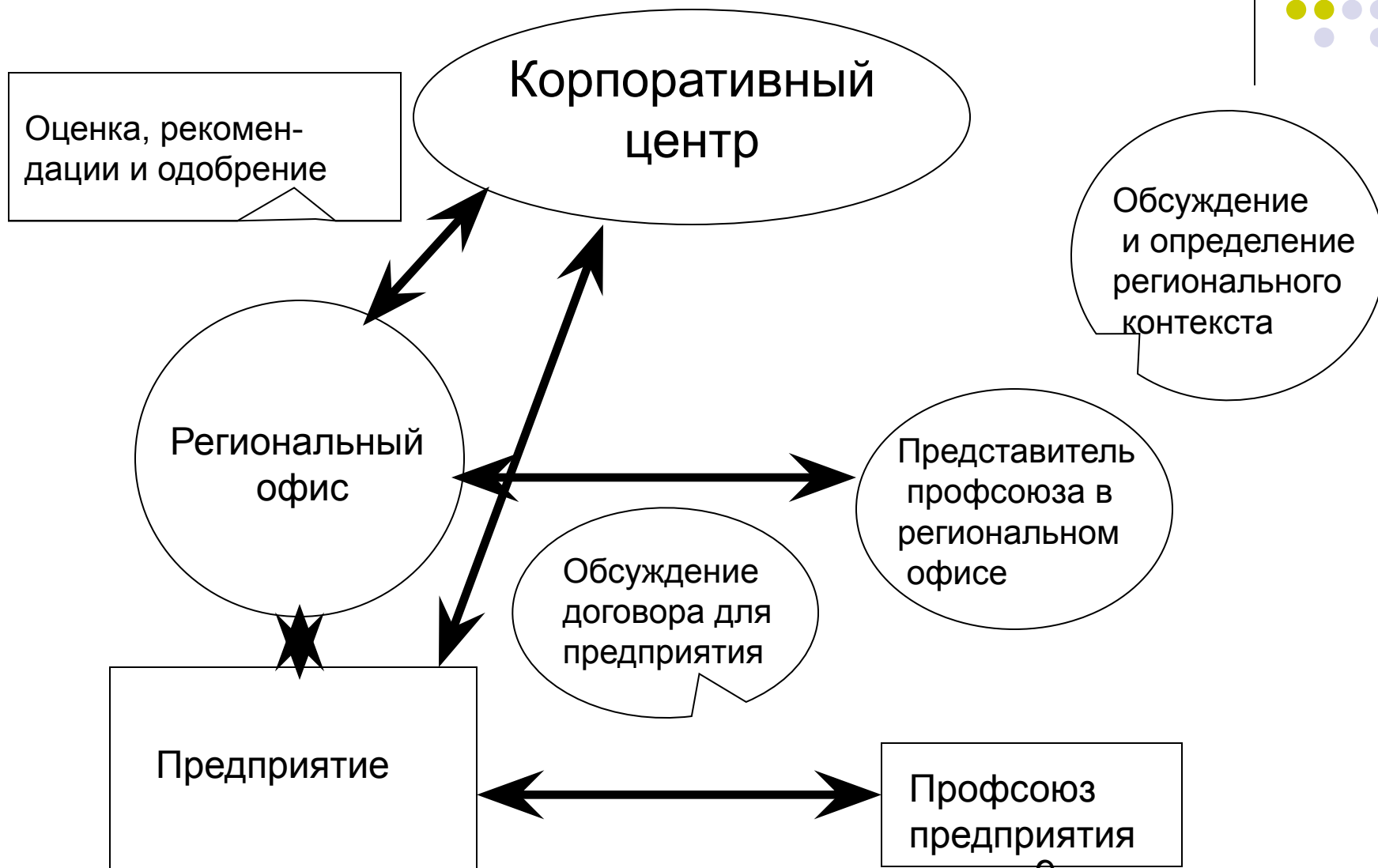
- Для первичных профсоюзных организаций происходит явное сужение их деятельности, поскольку реальный диалог может вестись только на уровне управляющей компании.
- Для трудового законодательства собственник «закрит» и социально-партнерские отношения с ним не предусмотрены.
- Возможные решения:
 - создание единой профсоюзной организации Компании
 - создание структур, обеспечивающих взаимодействие представителей работодателя разных уровней с представителями работников (профсоюзы): например, Корпоративный Координационный Совет с введением в его состав профсоюзов.

Унификация коллективных договоров



- Коллективный договор:
 - Стандартный (типовой) договор - часто не минимальный, а итоговый набор принципов социальной политики для предприятий;
 - Коллективные договора в рамках предприятий, не выходящие за рамки типового коллективного договора.
- Ограничения в рамках бизнес-плана:
 - Разработанные КЦ нормы на работника;
 - Нормы, в основу которых положен уровень заработной платы различных категорий работников
 - Ресурсы, доступные каждому отдельному предприятию. Способностью «торговаться» по поводу коллективного договора в основном обладают добывающие предприятия

Коллективный договор



Вытеснение профсоюзов из сферы социальной политики



- **Факторы:**

- переход от исторически сложившейся модели коллективных льгот к политике индивидуальных льгот для выбранных компанией работников.
- быстрая замена социального пакета на стандартный набор монетизированных льгот. Эти льготы больше не являются правами, они персонифицированы и монетизированы;
- Аутсорсинг социальных услуг.

В результате участие профсоюзов в реализации социальной политики ограничивается выполнением вспомогательных функций технического плана: сбор информации, формирование очереди, осуществление связи с работниками которые выбыли с предприятия, но продолжают получать социальные услуги (пенсионеры) и пр.

Отношение работников Компании к профсоюзам



- В представлениях работников профсоюз все еще остается той организацией, которая не только распределяет, но и обеспечивает социальные льготы и услуги на предприятии.

Что удерживает вас в профсоюзе? (%)

