Уважаемые коллеги, здравствуйте!

Благодарю организаторов форума за возможность участия в данном мероприятии. Считаю, что это очень важно и актуально, а в данный момент особенно!

Начну с того, что всю свою трудовую жизнь я прошла в системе, регулируемой трудовым законодательством.

Чуть больше года назад, абсолютно случайно я столкнулась с совершенно новой системой трудовых отношений, в информацию о которой очень трудно поверить. Ощущение, что ООО «Вайлдберриз» это отдельное государство в Государстве. И о котором сложилось общее мнение, что это некая электронная платформа … и всё… На самом деле – это огромная корпорация, имеющая все виды занятости, но почему-то гребущая всех под один гребень и на одних и тех же условиях, причём, не соответствующих полностью никаким отраслям законодательства.

Наше предприятие – складской комплекс ООО «ВБ Невинномысск» (учредитель ООО «Wildberries»).

Немного о ситуации:

- Благодаря маркетинговым уловкам ООО «Wildberries» привлекает для работы на складах огромное количество соискателей работы, которые попадают в специально созданную «систему рабской организации труда» и не имеют понятия за что, почему и куда списываются автоматически их заработанные деньги, между работниками называемые «ШТРАФАМИ». Фактически используется принудительный труд. Умышленное отсутствие технологических инструкций для рабочих мест, которые помогли бы избежать брака в работе, а так же оформить наказание сотрудника в соответствии с нормами законодательства РФ, позволяет вводить в заблуждение не только работников, но и проверяющих.

Ни на один запрос контролирующих, надзорных органов, судов, а так же работников, со стороны работодателя ООО «ВБ Невинномысск» не предоставлены внутренние локальные нормативные акты компании, в которых было бы чётко прописана используемая и достоверная понятная всем СИСТЕМА УЧЁТА И КОНТРОЛЯ результатов трудовой деятельности. Такая ситуация способствует, на наш взгляд, уходу от налогов и социальных отчислений, что наносит вред не только работникам, но и Государству в целом.

Расчётные листки предоставляются только при проверках в прокуратуру , трудовую инспекцию или суд. Но и в них стоит ТОЛЬКО общая сумма к выплате.

Трудовые договоры оформлены с нарушением трудового законодательства. Трудоустройство у нас происходит только по трудовому договору. На складе работают и исполнители по ГПХ, которые оформили договор в других городах. Но их очень мало.

Огромное количество вопросов было к организации охраны труда и пожарной безопасности. Не было питьевой воды. Даже аптечек не было. До сих пор: нет душевых, нет медпункта, недостаточное обеспечение средствами труда.

При входе на склад и выходе работников принуждают раздеваться до нижнего белья, заглядывают даже в трусы. Но в ответах надзорным органам руководство всегда пишет, что работники раздеваются ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО по собственной инициативе. Как ни грустно , но у нас бесплатный стрептиз-клуб для 3-х тысяч работников, а совсем скоро будет пятитысячный коллектив.

За спецодежду с первой зарплаты удерживают деньги, смывающих средств не выдают. Контроль за производственной средой не вёлся. Зимой холодно, летом нестерпимая жара.

Не предусмотрена информация кто же является руководством на складе, всем процессом управляют некие «старшие». Кто они на самом деле никакой информации нет. Если коротко – то складом руководят неустановленные работниками лица.

Подать заявление можно только почтой России заказным письмом с курьером. Но ответы , как правило, не поступают.

На наши обращения, жалобы, заявления в Гострудинспекцию, прокуратуру, ОМВД, налоговые органы, ФСБ, управление СК по Ставропольскому краю даются отписки со ссылкой на Постановление Правительства РФ от 10.03.2022 N 336 о моратории на проверки бизнеса. А так же мы понимаем, что ответы даются исключительно на основании ОТПИСОК представителей работодателя, в нашем случае ООО «ВБ Невинномысск».

В многочисленных чатах и группах в телеграмме и в вотсапе, которые создают для общения работники склада, всегда есть провокаторы от руководства, которые «льют грязь» на профсоюз, заклёвывают несогласных со штрафами, насаживают пессимизм и смирение с ситуациями.

В результате у работников создаётся убеждение, что получить помощь в защите прав, предусмотренных Конституцией и законодательством Российской Федерации никаким образом невозможно. А так же что права есть только у имеющих деньги и власть. Падает доверие к руководству страны.

Вот такую ситуацию мы увидели попав на склад ВАЙЛДБЕРРИЗ.

Имея опыт создания и работы профсоюзных организаций, поняли, что без профсоюза здесь ничего не изменить. Посоветовались с активными работниками, с бывшими профсоюзными коллегами, с теми, кто помогал нам раньше в защите трудовых прав работников химкомбината ООО «Невинномысский Азот» и, 9 января 2023 года была создана первичная профсоюзная организация «ООО «ВБ Невинномысск». На профобслуживание встали в Территориальное объединение организаций профсоюзов города, входящее в КТР. С ними у нас давние хорошие деловые отношения.

Актив сформировался в большей части из старшего поколения, но присоединились и молодые активные работники, желающие научиться защите своих прав. Кое-чему мы у них тоже учимся, и очень благодарны им за это. А так же важно, что молодёжь лучше разбирается в интернет ресурсах, и в наших условиях работы это очень хорошо.

Отдельно нельзя не сказать о поддержке в нашей работе со стороны Храмова Сергея Владимировича. В течение года у нас идет активный обмен информацией и опытом в различных мероприятиях. И очень важно, что Сергей Владимирович всегда подпитывает нас знаниями и документами, необходимыми для полноценной и грамотной работы по защите трудовых прав работников. Вот именно так должны работать со своими первичками все вышестоящие организации всех профсоюзов. Благодарим Сергея Владимировича!!!

Основные задачи нашей профорганизации:

1. Создание работодателем безопасных комфортных условий труда в соответствии с законодательством РФ
2. Заработную плату работодатель обязан платить в полном объёме

Как видите, ничего сверхестественного.

За год было подано 221 заявление, обращение, жалоба, требование, иски и т.д. к работодателю и во все контролирующие и надзорные органы. В результате удалось инициировать 4 внеплановые выездные прокурорские проверки с привлечением Гострудинспекции, МЧС, Роспотребнадзора. В первую проверку допустили и представителей профсоюза.

Что же мы увидели в первый же месяц обращений к работодателю?

Полное нежелание со стороны работодателя признавать какой-то непонятный профсоюз. Контакт заключался в попытках административного давления на меня, как на председателя. Игнорирование моих личных обращений с просьбой ознакомить с внутренними локальными актами предприятия, с просьбой выдать расчетные листки, с просьбой оплатить больничные листки и другое. Даже отказали на заявление об увольнении. Пришлось увольняться, подав иск в суд и с помощью прокуратуры. Уволилась в связи с переходом на освобождённую выборную должность.

Так как нам всё-таки было привычно понимание трудовых отношений и социального партнёрства в рамках законодательства, то мы и действовали по привычке – доброжелательно и соблюдая все правила общения с работодателем.

НО ! очень быстро поняли, что «новый» работодатель пытается вывести реальные трудовые отношения из под действия трудового законодательства Российской Федерации, применяя методы психологического и финансового давления через унижение человеческого достоинства работающих, пользуясь правовой безграмотностью населения. Ждать и надеяться не стали, сразу начали обращаться в прокуратуру и Гострудинспекцию. А затем в налоговую, в МЧС, в Роспотребнадзор, к мэру города, в МВД, в ФСБ, в Следственный комитет. Стали ездить на приёмы не только к прокурору города, но и в прокуратуру Ставропольского края.

То есть – работодатель «новый» с новыми формами ведения бизнеса, соответственно и профсоюз должен быть «новый» с новыми методами профсоюзной защиты. И главное – работать в рамках законов! Но стремительно и творчески)) Наш метод работы хорош ещё и тем, что он позволяет решать вопросы не набирая большой численности профорганизации. Так проще и легче. Человек 20-30 действительно активных и желающих действовать вполне мобильная и удобная группа, способная реально решать все вопросы.

А для инициирования внеплановых выездных проверок достаточно более 10 заявлений или жалоб в прокуратуру и трудинспекцию, в которых написано об угрозе жизни и здоровью или о выплате зарплаты в неполном объёме. Ну а профсоюз, естественно, помогает готовить тексты и распечатки материалов для обращений в органы. Сами работники в основном не умеют, да и не знают как это делать. Как и раньше было, всё зависит от организаторов.

Стараемся всегда идти на приёмы с несколькими работниками. Таким образом они получают не только информацию, но и навыки обращений, оформления документов, поведения на приёмах, уверенности в общении с представителями контролирующих органов. Ходят с нами не только активисты, приглашаем и заинтересованных работников.

Сейчас удобно общаться в группах и каналах в телеграмме и в вотсапе. Информация быстро распространяется, можно оперативно реагировать. Легко управлять ситуациями и обмениваться документами. И очень важно, что постепенно работники получают правовое обучение. Мы выставляем и локальные акты работодателя, и статьи из отраслей права, которые интересны в моменте. Интернет – большой помощник.

Дважды предлагали представителям работодателя провести переговоры для выработки регламента взаимодействия и социального партнёрства. Получили в ответ какую-то смешную отписку. И, под девизом «чем хуже - тем лучше», спокойно продолжаем действовать в новом стиле профсоюзной работы. Работодатель сам подтолкнул нас к таким методам решения любого вопроса: если бы мы встряли в переговоры, совещания – пришлось бы подписывать соглашения, договорённости и …. Ждать пока работодатель созреет что-то выполнять…. Это как минские соглашения – никто ничего исполнять не собирается, а только теряем время. А в нашей ситуации – мы сразу обращаемся с жалобами и заявлениями в соответствующие органы, они обязаны контролировать, заставлять и наказывать. Получается гораздо быстрее, эффективнее и от них работодатель не может ни отмахнуться, ни проволокитить.

 А вот действия всех «надзорных» мы можем контролировать. Каждый раз, через недельку после подачи очередной жалобы или любого другого обращения, я несу свои заявления с просьбой ознакомиться с фотофиксацией с материалами по моему заявлению. То есть, я получаю всё что есть в материалах дела, вижу все действия , допустим, прокуратуры: их запросы во все инстанции, вижу все ответы и документы, которые предоставили по запросам представители работодателя и другие организации связанные с нашим обращением; вижу материалы по принятым мерам и соответственно нам легко дальше готовить наши следующие действия. Ну, а накопленные материалы позволяют обратиться, допустим, с жалобой на бездействие или по другим ситуациям в вышестоящие органы: в Генеральную прокуратуру, в приёмную Президента и так далее. Мы не будем делать голословные заявления. У нас в руках достаточное количество подтверждающих материалов, которые мы вполне официально можем прикладывать, так как получили их официально, законным способом.

Отдельно надо поговорить о молодёжи.

Зайдя на склад, мне сразу бросилось в глаза, что основная часть работников – молодые люди, девушки и парни.

Трудовой процесс происходит очень оживлённо, нет праздно болтающихся, все работают с энтузиазмом. В общении доброжелательны. Помогают и подсказывают если надо. Да и работа особого интеллекта не требует. Всё просто. Если честно, то мне очень понравилось. И идея хорошая. Но процесс оказался в руках мошенников.

99% трудового коллектива числятся кладовщиками. На самом деле это простые разнорабочие склада: приёмщики, сборщики, сортировщики, упаковщики и т.д. Но только совсем никакие не кладовщики.

Через несколько дней моего пребывания на складе, когда картина всего трудового процесса стала понятна, появилось чувство … что тут что-то очень серьёзное в плане нарушений трудовых прав работников.

Дело в том, что мы – старшее поколение, знаем как должно быть на нормальном предприятии, какие должны быть условия труда и как работодатель обязан оплачивать труд. А тут!... Никаких тебе утверждённых расценок на сдельный труд. И кроме того в положении о сдельно-премиальной системе оплаты труда написано, что работодатель НЕ МОЖЕТ платитить заработную плату ВЫШЕ чем МРОТ по региону, а вот всё что заработано сверху МРОТ – выплачивается на усмотрение работодателя. Это как? Какая же это сдельная оплата труда? Но есть кто действительно ПОЛУЧАЕТ достаточно высокий доход. Это отдельная «каста»: «старшие» , «свои» люди, руководители , и так далее.

Простые же работники могут заработать много, а получают только остатки после удержаний ШТРАФОВ. Все удержания и штрафы происходят абсолютно без всякого основания, просто в единственно доступном источнике информации – в мобильном приложении «WB Job» кроме суммы оказанных услуг, как из рога изобилия сыпятся цифры с минусом, которые и «съедают» зарплату.

Те работники, которые понимают, что это мошенничество и рабский труд, быстро увольняются. Текучка огромная. Но много и таких, которые смиренно трудятся на благо хозяйки Вайлдберриза – Бокальчук ТВ. Отрабатывая штрафы 50, 100, 150 тысяч рублей. То есть работают месяцами бесплатно. И среди них много молодых людей. Печально, что такие люди в разговоре уверенно доказывают, что так и должно быть, что они готовы отрабатывать сколько надо будет, что они сами виноваты потому что «старшие» им так говорят. Доказывают что раздевание на проходной – это правильно, чтобы предотвращать воровство. Что спецодежду им не сложно оплатить. Что веники, ветошь, медикаменты для аптечек они тоже готовы оплачивать. И перечислять можно ещё многое – а короче, всё для блага любимого предприятия)))

Молодёжь зажигательна, им нужна движуха, но кроме движухи очень нужны средства чтобы жить – оттуда страх потерять работу. Поэтому и в общественной жизни молодёжь участвует чаще всего с опаской, просто «играясь в подпольщиков», но не решаясь подписывать обращения и требования.

Это очень страшно, что молодые люди , попав на такие предприятия получают уверенную внутреннюю установку, что именно так должны строиться трудовые отношения работодателя с работниками. Это морально искалеченные люди. А далее из них взращиваются руководители разного уровня : так называемые «старшие», руководители отделов и подразделений, девочки в отдел персонала, работники службы безопасности, начальники складов и другие, то есть поколение «новых эффективных менеджеров».

Ещё один очень важный момент – это якобы свободный график работы. Он практически почти основной стимул для работы молодёжи на складе. То есть когда хочешь, тогда и приходи, сколько хочешь, столько и работай, на каком рабочем месте есть свободное местечко, туда можешь и стать. На самом деле в трудовом договоре чётко прописано: график работы с 9 до 21ч и 2 через 2.

Официально работодатель не утверждает никакого графика. Так проще – ночные 20% платить не надо. Несчастные случаи произошедшие ночью расследовать не надо, ведь работник не мог быть на работе, он же с 9 до 21 ч работает. Да и в дневное время трудно доказать что травма связана с производством. В этот день у работника может оказаться просто выходной день по графику, который он в глаза не видел. И попробуй доказать, что травма связана с производством. Скорую не вызывают, просто делают вид, что вызвали, долго предлагают отвезти домой.

Из-за свободного графика и свободного перемещения по рабочим местам, трудовой коллектив не объединён никак. Это на руку работодателю. Меньше смуты и разных группировок по защите прав.

Про коллективный договор и говорить не стоит. Профсоюз не сможет набрать больше половины численности коллектива. Текучка ежедневно вносит свои коррективы в численность организации. А так же большую роль играют «страхи» потерять работу и впасть в немилось начальства, неуверенность в себе и в возможностях иметь что-то лучшее, «внутренние установки» навязанные окружением, рабское мышление. Это печальная ситуация. Здесь очень нужна работа профсоюза не только с целью правового обучения, но и точки зрения психологической поддержки.

В нашем современном мире в последние лет 15 появилось огромное количество новых технологий, позволяющих не только качественнее работать , но и иметь постоянную поддержку специалистов во всех сферах нашей жизни. Этим тоже надо пользоваться и делиться.

Как пример приведу свою ситуацию:

Наша профорганизация работает, как и большинство других первичек, на общественных началах. Нет штатного юриста, врача, психолога, финансового советника.

Тем не менее у меня круглосуточно в любой ситуации все эти специалисты есть на связи, при чём для всей моей семьи. Я 13 лет пользуюсь услугами нашей российской компании «Европейской юридической службы».

В первые несколько месяцев после создания профсоюза, мне приходилось до полусотни только юридических консультаций получать, юристы за меня делали звонки руководству склада, растолковывали нормативные документы, присылали письменные консультации, поддерживали на связи в моменты разбирательств с руководством. Это очень много значит в любых жизненных ситуациях. Нам надо учить работников пользоваться современными сервисами поддержки. Ведь далеко не каждый имеет возможность иметь личного юриста круглосуточно, да и правильно воспользоваться поддержкой. Это как лет 20 назад мало у кого был сотовый телефон. А теперь все умеют ими пользоваться. Вот и сервисами надо научиться пользоваться и жизнь будет спокойнее и увереннее.

Теперь о платформенной занятости.

Тем, кто пишет законы и вносят в них изменения, не мешало бы сначала побывать на предприятиях платформенной занятости, а так же посмотреть конкретно на трудовую функцию исполнителей по ГПХ, разобраться в разнице трудовой деятельности и в чём они одинаковы.

Почему-то труд работников складских комплексов, пунктов выдачи заказов Вайлдберриза, Озона и других «маркетплейсов» путают с работой менеджеров маркетплейсов и специалистов, сидящих на горячей линии, с работой репетиторов, фрилансеров.

У наших работников обычные трудовые отношения. Причем, все вместе выполняя одну и ту же работу, под руководством одних и тех же «старших», на одних и тех же рабочих местах, в одно и то же время – одни работают по Трудовым договорам, другие по ГПХ, третьи как самозанятые….

Понятно, что работодатель старается иметь как можно меньше официально устроенных по трудовому договору. Они ведь защищены трудовым законодательством.

И немаловажный момент – налоги разные.

За исполнителей по ГПХ – НДФЛ уходит в Москву. И все остальные налоги предприятия не касаются.

А вот за работающих по трудовому договору, часть НДФЛ остаётся в региональном бюджете, и очень важно, что предприятие обязано оплачивать налоги и отчисления на фонд заработной платы. А это уже из кармана предприятия.

Кроме того, для исполнителей по ГПХ можно не создавать никаких условий для безопасного труда.

Поэтому всех подряд стараются оформлять по ГПХ. А соискатели работы вынуждены, в основных случаях, соглашаться на условия компании, потому что необходимо зарабатывать на хлеб насущный.

Заканчивая своё выступление, хочу выразить своё мнение:

В случае с Вайлдберриз, мы столкнулись с социально-трудовыми отношениями «новых» работодателей основанными на тотальной лжи и полном сокрытии информации о результатах трудовой деятельности работников.

Методы деятельности таких фирм способствуют разрушению экономики Государства.

Самостоятельно работникам с этой серьёзнейшей проблемой не справиться. Да и первичкам тоже не потянуть. Нужна консолидация профсоюзов.

Нужен специальный законопроект о трудовых отношениях работников связанных отношениями с маркетплейсами, а так же зарабатывающих с использованием интернеттехнологий, различных платформ.

Председатель ППО «Защита» работников ООО «ВБ Невинномысск» Л.Н.Цареградская