

ДОКЕР



ЛОМТАДЗЕ АНЗОР ЗУРАБОВИЧ, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ДОКЕРОВ ОАО «МОРПОРТ СПБ»



Докеры ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» объявили итальянскую забастовку.

В морском порту докеры приступили к коллективным действиям.

Это заголовки газет и интернет-изданий которые освещают события, происходящие сегодня в ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».

Что привело к выступлению докеров сегодня и почему?

Напомню, что в 2010 году акционерами было принято решение о реорганизации Общества путем присоединения к нему ЗАО «ВСК» и ЗАО «ПСК» (протокол № 28 внеочередного общего собрания акционеров открытого акционерного Общества «Морского порта Санкт-Петербург» от 11.10.2010 года). Российским профсоюзом докеров и представителем работодателя было заключено соглашение, в котором стороны берут на себя обязательства:

использовать все формы социального партнерства и предусмотренные законодательством РФ возможности для соблюдения законных прав и интересов Работодателя и сохранения со-

циально-трудовых прав и гарантий Работников в период реорганизации Общества.

Работодатель после прекращения деятельности ЗАО «ВСК» и ЗАО «ПСК» обязуется:

заключить с каждым работником Присоединяющегося общества, с учетом его согласия, дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее сохранение в полном объеме условий Коллективного договора и Приложений к нему (включая систему оплаты труда, премирования, должностные оклады и тарифные ставки, доплаты и надбавки компенсирующего и стимулирующего характера) Присоединяющегося Общества, в котором работал Работник до присоединения, на срок до момента заключения нового Коллективного договора.

В том же соглашении договорились приступить к переговорам по заключению нового коллективного договора Общества после формирования единого представительного органа работников для ведения коллективных переговоров. Для чего уже в 2012 году была созвана конференция работников, на которой большинством голосов представительным органом был избран Российский профсоюз докеров.

Все началось летом 2013 года, когда Профсоюз докеров направил в адрес работодателя предложение по повышению реального содержания заработной платы работников в рамках ст. 134 ТК РФ. Отказав даже в индексации, которая не повышает реальное содержание заработной платы, а лишь немного компенсирует рост цен, работодатель вводит не покрывающую инфляцию «индексационную доплату» работ-

никам как благо. Понимая, что Профсоюз докеров, защищающий права и отстаивающий интересы работников, не изменит своей позиции, работодатель решил, что такой представительный орган работников его не устраивает, так как не позволит без согласия работников ввести иную систему оплаты труда. И осенью 2013 года одновременно с начавшимися коллективными переговорами, представители работодателя приступили к проведению собраний среди работников ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» (кроме докеров), целью которых было под любым предлогом вынудить работников поставить свои подписи в протоколах по выбору делегатов на конференцию работников, чтобы сме-

нить представительный орган Профсоюз докеров на другой подконтрольный и ручной орган. По «случайному» стечению обстоятельств, профсоюз водного транспорта (ПРВТ) подал исковое заявление в Кировской районный суд о признании незаконным решение конференции работников по выбору представительным органом Российского профсоюза докеров.

Прояснилась и антирабочая позиция работодателя на коллективных переговорах по коллективному договору. Своими действиями работодатель заставил работников принять меры по защите своих прав, и докеры приступили к временному снижению производительности труда, протестуя против действий работодателя. В результате коллективных действий докеров 2 декабря 2013 было подписано соглашение:

- о приостановке ведения коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора ОАО «Морской порт Санкт-Петербург»;
- о создании рабочей группы по подготовке проекта «Положения о системе оплаты труда докеров-механизаторов»,
- о внесении согласованного сторонами проекта «Положения о системе оплаты труда докеров-механизаторов» в проект коллективного договора ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».

В 2014 году Кировский районный суд отказал Профсоюзу работников водного транспорта (ПРВТ) в удовлетворении иска о признании незаконным решения конференции работников по выбору представительным органом Российского профсоюза докеров. Но работодатель подстраховался и в мае приступил к созданию ручного профсоюза Портовик в противовес Российскому профсоюзу докеров. Используя административный ресурс, численность профсоюза Портовик росла как на дрожжах. Не желая выполнять ранее достигнутые договоренности и нагнав в профсоюз Портовик около 1000 человек, работодатель дал добро профсоюзу Портовик начинать коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора.

Понимая, что действия работодателя и профсоюза Портовик направлены на ухудшения положения работников, вопреки обещаниям, данным работникам и подписанным соглашениям, докеры провели собрания в своих трудовых коллективах на которых выдвинули требования:

1. Сохранить в новом КД льготы и гарантии действовавшие в организации до момента заключения нового КД, согласно п.4.1 дополнительного соглашения, заключенного с каждым работником при переходе в ОАО «Морпорт СПб», включая дополнительный отпуск докеров не менее 7 дней.
2. Внести в новый КД Системы оплаты труда работ-

ников, Вознаграждение за выслугу лет работникам непосредственно связанным с погрузкой и выгрузкой.

3. Положение об индексации окладов и тарифных ставок.

Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы путем увеличения месячной тарифной ставки (оклада) работника не менее, чем на индекс роста потребительских цен по Санкт-Петербургу за предыдущий год по данным Санкт-Петербургского Госкомстата.

4. Внести в новый КД понятия (согласования, учет мнения) с соответствующим профсоюзом при издании приказов и распоряжений по Организации по вопросам изменения условий труда, применения норм труда, оплаты труда, вынесения дисциплинарных взысканий, социальному обеспечению и сокращению штатной численности.

5. Сохранить в новом КД пункт о доплатах за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, обязанностей отсутствующих работников из расчета не менее 50% оклада (тарифной ставки) совмещаемой профессии.

6. Требуем обязательного рассмотрения предложений, выносимых от нашего имени представителями ППО РПД на заседаниях ЕПОР и комиссии.

7. Поручить Профкому докеров направить принятые решения Управляющему директору и Комиссии по заключению нового КД.

27 октября 2015 года Профком докеров направил требования Управляющему директору и в Комиссию по заключению нового коллективного договора. Направленные требования работников были проигнорированы как Управляющим директором ОАО «Морской порт Санкт-Петербург», так и Комиссией по заключению нового КД.

В очередной раз работники убедились, что обещания работодатель готов раздавать, когда ему что-то нужно, но выполнять данные обещания он не намерен.

Бригады докеров-механизаторов оценили действия управления порта как антирабочую политику и с 30 октября 2015 года приступили к КОЛЛЕКТИВНЫМ ДЕЙСТВИЯМ, работая четко по правилам и требуя подписания нового коллективного договора, отвечающего интересам работников.

Свою поддержку докерам ОАО «Морпорт СПб» выразили профорганизации докеров всех других компаний морского порта Санкт-Петербурга. Одно из таких обращений публикуется ниже.

Профком докеров АО «ПКТ» выражает солидарность с работниками и профсоюзной организацией РПД ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» в вашей справедливой законной борьбе за достойные условия труда и цивилизованный Коллективный договор и готов оказать доступную поддержку!

СОГЛАШЕНИЕ

2013 года

г. Санкт-Петербург

Работодатель – Открытое акционерное общество «Морской порт Санкт-Петербург», являющееся юридическим лицом по законодательству Российской Федерации (ОГРН 1027802712585), в лице Управляющего директора Олейника Павла Павловича, действующего на основании договора о передаче полномочий единоличного исполнительного органа управляющей организации №12-300612/Ю-6 от 30.06.2009 года, доверенности (бланки 77 АА 6802355, 77 АА 6802356, 77 АА 6802357, 77 АА 6802358, 77 АА 6802359, 77 АА 6802360) от 26.06.2012 года, удостоверенной нотариусом города Москвы Муравлевой И.Н. в реестре за № 3д-942, с одной стороны, и

Первичная профсоюзная организация Российского профсоюза докеров ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» (далее по тексту – ППО РПД ОАО «МП СПб»), в лице Председателя профкома ППО РПД ОАО «МП СПб» Ломтадзе А.З., действующего на основании Положения о ППО РПД ОАО «МП СПб», Постановления конференции работников ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» №1 от 01.06.2012 года, с другой стороны, руководствуясь нормами трудового законодательства РФ, заключили настоящее Соглашение (далее по тексту – «Соглашение») о нижеследующем:

1. С момента подписания настоящего Соглашения Стороны приостанавливают ведение коллективных переговоров по подготовке и заключению Коллективного договора ОАО «Морской порт Санкт-Петербург», начатые по предложению ППО РПД ОАО «МП СПб» от 27.08.2013г. (исх. №17).

2. В связи с приостановкой коллективных переговоров, обозначенных в пункте 1 настоящего Соглашения, Работодатель издает приказ о приостановке работы комиссии для ведения коллективных переговоров, созданной на основании приказа № 1010а от 02.09.2013года.

3. Стороны договорились создать рабочую группу по подготовке проекта «Положения о системе оплаты труда докеров-механизаторов», способствующей стимулированию работы каждого докера-механизатора на общий результат, из представителей сторон.

4. После разработки рабочей группой проекта «Положения о системе оплаты труда докеров-механизаторов», способствующей стимулированию работы каждого докера-механизатора на общий результат, по предложению любой из сторон приостановленные коллективные переговоры возобновляются в недельный срок путем издания приказа Работодателя о возобновлении работы комиссии для ведения коллективных переговоров. Комиссия по ведению коллективных переговоров включает согласованный сторонами проект «Положения о системе оплаты труда докеров-механизаторов» в проект Коллективного договора ОАО «Морпорт СПб».

5. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах и вступает в силу с момента его подписания.

Управляющий директор
ОАО «Морской порт Санкт-Петербург»
П.П. Олейник

Председатель Профкома ППО РПД
ОАО «Морской порт Санкт-Петербург»
Ломтадзе А.З.




АЛФЕРОВ ЮРИЙ ВИКТОРОВИЧ, ДОКЕР-МЕХАНИЗАТОР БРИГАДЫ № 3 ОАО «МОРПОРТ СПБ»

Профсоюзную организацию создают работники, чтобы едино высказывать свое мнение и сообщать отстаивать свою позицию, свои общие интересы. Я с 1983 года в порту. Хочу сказать, что понятие коллективный договор — это не только ТК РФ. Закладываемые в него условия не могут быть хуже, чем в законе, а лучше — могут, и в этом смысл коллективного договора. Коллективный договор из года в год складывался и накапливал в себе самое лучшее. В коллективном договоре содержится всё, что не запрещено ТК РФ и всё, что выше ТК РФ. Если в коллективном договоре нет ничего, что выше ТК РФ, то это будет памятка, выдержки из закона.

У нас есть уже определенная история заключения коллективных договоров. Уже сложился определенный уровень. Коллективный договор — это локальный нормативный акт и, можно сказать, конституция предприятия. Уже есть наступления на конституцию предприятия. Коллективный договор становится беззубым, если работодатель вынимает из него всё, что было наработано годами, все привилегии работникам, доплаты. Но ухудшать положение работников — неконституционное действие, противоречащее статье 7 Конституции. По Конституции в РФ государство обеспечивает улучшение положения людей, а сегодня действия представителей работодателя направлены на ухудшение положения. Те, кто ухудшает положение, нарушаются на Конституцию.

Со стороны может показаться, что мы чего-то требуем особого, но мы требуем по закону. По закону зарплата должна повышаться. Если человек гово-

рит: «только индексация», то это не повышение зарплаты, те кто за индексацию, они еще не дотягивают до закона. О зарплате говорится в статьях 130 и 134 ТК РФ: «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы». Повышать этот уровень — обязанность работодателя, а они свои обязанности не только не хотят выполнять, они хотят убеждать от выполнения своих обязанностей. Эта позиция незаконна. У нас администрация взяла курс на обеспечение понижения уровня реального содержания заработной платы. Это противоположно закону, противоправно. А мы отстаиваем законные права трудящихся. Можно сказать, что профсоюз реализует законные требования работников, а администрация, в отличие от предыдущих лет, свои незаконные.

Раньше администрация всегда договаривалась с работниками и брала на себя обязательства не ухудшать положение работников. У нас была договоренность, когда влились две компании в ОАО «Морской порт СПб», что все позиции коллективного договора будут сохранены. Но эту договоренность работодатель нарушил. Была установлена другая оплата труда. Работодатель сказал: «Давайте попробуем вот такую оплату, и если мы по ней договариваемся, то никаких проблем не будет, она автоматически включается в коллективный договор и все этот коллективный договор подписывают без изменений. В итоге повышение зарплат пошло за счет того, что произошло повышение интенсивности труда. Техника осталась старой, роста производительности труда не произошло, произошел рост выработки, то есть, чем больше делаешь, тем больше затраты труда. Это потогонная система, а не научно-технический прогресс. У нас людям просто поставили расценки, показали, сколько это стоит, и начали говорить: «Давай-давай-давай». Причем, чтобы показать, как хороша эта система, пошли на нарушение техники

безопасности. Это также противозаконные действия. Нельзя спустя рукава относиться к технике безопасности. У нас и так много травм.

Здесь хитрость была в том, что надо было заинтересовать человека с позиции работодателя, показать ему, что это хорошо, чтобы всё у него отнять. У нас была сдельно-премиальная система. Было задание, была определенная норма, если ты ее перевыполнишь, получаешь приработок. Эта система себя оправдывала, хотя на некоторые грузы не было расценок, на одних грузах можно было заработать, на других нет. Надо было просто поставить на них расценки. Но работодатель поступил иначе. Он сказал: «Вот на этих грузах мы уменьшим расценки, а вот на эти добавим».

Толкают дело к тому, чтобы работодатель решал все вопросы без докеров-механизаторов, основной силы в порту. Это ни к чему хорошему не приведет. Наша позиция — надо объединяться, и все работники порта должны понимать, что профсоюз докеров отстаивает интересы всех работников. Сейчас люди выходят из профсоюза «Портовик», потому что они начинают понимать, что их интересы не защищаются, а их положение усугубляется. И, выходя из профсоюза «Портовик», они говорят о том, что они против, что их туда завели путем пряника и кнута.

Поскольку профсоюз докеров отстаивает права всех работников порта, а не только права докеров, мы говорим: «Мы в одной связке». Мы выступаем за сохранение всех тех условий, которые сложились в период существования профсоюзной организации, к которым люди привыкли, и мы против ухудшения этих условий. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников. А профсоюз «Портовик» говорит, что он против улучшения условий труда работников, и возникает мысль, что это не настоящий профсоюз. Мы пытались договориться с «Портовиком», предложили ему хотя бы

не ухудшать коллективный договор, они вначале согласились, а потом приходят и говорят, что они против, потому что работодатель недоволен.

Вся история профсоюза докеров, все коллективные действия, в том числе и забастовки, были направлены на улучшение положения всех работников, и сам профсоюз докеров был создан, чтобы объединить работников в единый профсоюз, чтобы требования выносились от всех работников порта. Поэтому я призываю всех работников услышать меня и вступить в ряды рабочего профсоюза докеров и выходить из желтых профсоюзов.

Я обращаюсь не только к нашим работникам морского порта. На нашем примере видно, как разрушают коллективные договоры. Не входите в такие профсоюзы, которые специально созданы администрацией, выходите из таких профсоюзов. На нашем примере можно научиться, как из этих ситуаций выходить. Профсоюз сейчас настроен теснее соединиться с коллективом, призвать всех поддержать докеров и продолжить борьбу за улучшение положения всех работников. Это работодатель пытается убедить всех, что докеры борются только за себя, что остальных они бросят. Мы никого не бросим, если люди разделяют наши взгляды, если они хотят отстаивать свои права, они должны быть с нами.

Если человек идет, не думая, в желтый профсоюз, ему наплевать на свои права. А если не наплевать, тогда ты должен выходить из этого профсоюза и идти в тот, который отстаивает твои права. На данный момент это Российский профсоюз докеров. Другой дороги нет. Есть такая категория людей, которая пытается быть где-то посередине: ни там, ни там, вроде бы я и здесь понимаю, и здесь понимаю, подложу, вдруг обойдется. Сейчас люди поднялись, и они понимают, что такой позиции не может быть, либо ты борешься за свои права, либо останешься совсем бесправным. А администрация я

бы посоветовал вступить в профсоюз докеров, если она хочет развивать производство. Ведь это хорошо для развития производства, если работники будут лучше жить. А те представители администрации, которые все это затеяли, подрывают благополучие своего предприятия. Через некоторое время их начальники поймут это и уволят их за то, что они не нашли общего языка с коллективом. Они все это затеяли, они не дают людям спокойно работать, они будоражат людей, они тормозят работу предприятия, не выполняют договоренностей, хотя за счет интенсификации нашего труда получают результат, просто бьют нас по рукам и этим понижают производительность нашего труда. Как администраторы они показывают свою профнепригодность. Я бы посоветовал им выполнять свои обязательства и думать о тех, кто создает реальные блага.

Главная производительная сила — это докер, и надо думать, чтобы этому докеру было удобно работать и не тормозить его работу. Докеры — это главная сила в перевалке грузов, это ядро рабочего коллектива, но и они не могут без других рабочих обойтись, и управленцы нужны и механизаторы. А нас хотят разделить: докеры вроде бы, механизация вроде то, структуры все разные, да еще по разным профсоюзам хотят растащить. Если это сделать, то произойдет только ухудшение положения, понижение показателей работы. В этом ухудшении показателей работы на 100% виноват работодатель.

Правда, пока администрация своей вины не признает. Она говорит, что она не работодатель, что они только представители работодателя, но затеяли эту возню именно они. Так что они плохие представители работодателя. Они и собственникам делают плохо. Собственник не заинтересован, чтобы здесь были какие-то конфликты. Тем более если есть обещания, что коллективный договор будет подписан. Я бы не хотел давать советы собственникам. Может они сами догадаются.

ЮДИН ДЕНИС ЕВГЕНЬЕВИЧ, ДОКЕР-МЕХАНИЗАТОР ОАО «МОРСКОЙ ПОРТ СПБ», 187 БРИГАДА

Как докер-механизатор я являюсь непосредственным участником коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора. К сожалению, в настоящее время просматривается такая тенденция: постоянно работодатель хочет что-нибудь у рабочего человека отнять. Есть такая политика, она и на государственном уровне просматривается. И этот курс на якобы оптимизацию производства, к сожалению, говорит не о том, что работодатель подходит к производству с научной точки зрения, улучшает это производство для того, чтобы сделать его более эффективным и увеличить производительность труда, повысить зарплату. Политика работодателя направлена сейчас на то, чтобы показать свою якобы эффективность перед собственником, отнимая у рабочего человека его хлеб. Так получилось у нас с внедрением системы оплаты труда, которая называется сдельной.

До этого у нас была другая система оплаты. Она была сдельно-премиальной. Был

минимальный тариф, от которого зависела зарплата всех работников: и механизации, и управления, были соответствующие коэффициенты, на которые он умножался и получалась у каждого своя зарплата. За увеличение этой тарифной ставки мы постоянно боролись и поднятие этой ставки обеспечивало повышение зарплаты всем работникам.

Сейчас мы пришли к тому, что с каждым работником заключен индивидуальный договор, который может пересматриваться в индивидуальном порядке. Работодатель предложил людям подписать договор, пообещав какие-то улучшения, и люди, к сожалению, согласились. Потом они осознали, что они сделали. Они согласились на условия работодателя, и вопрос о заработной плате был изъят из коллективного договора и переведен на уровень индивидуального трудового договора, в котором вообще нет никакой процедуры разрешения споров. Это не было объявлено публично, и этот пункт Коллективного договора

до сих пор не урегулирован. Я настаиваю на том, как член комиссии, чтобы этот пункт был в Коллективном договоре.

Ухудшение происходило постепенно после объединения с 2011 года. Работникам, которые не являются докерами-механизаторами, начали предлагать выслугу лет включать в оплату труда и получилось, что раньше люди получали ее в конце года, а потом разбили по месяцам, и стало казаться, что зарплата увеличилась. На самом деле изменений не произошло. Но люди по тем или иным причинам согласились, что я считаю абсолютно неправильным. Для докеров же осталась эта минимальная часовая тарифная ставка, которую нам платят, когда работы нет совсем. Но она уже не индексировалась, от этой цифры зависит наша выслуга лет, от этой цифры зависят надбавки бригадирам за выполнение своих функций, от нее зависит и классность. Эта минимальная ставка не повышалась с 2011 года.

Работодатель сказал, что не хочет видеть в коллективном до-

говоре вообще никакой системы оплаты труда. Это неправильно. Система оплаты труда — это самое главное, что есть во взаимоотношениях работника и работодателя. Если это изымается из коллективного договора, то коллективный договор превращается в пустышку. В настоящий момент так и получилось. Сейчас все официальные переговоры закончены.

Нам должны были вчера предоставить, но по каким-то причинам не представили, уже окончательный вариант коллективного договора на сверку, и в этом окончательном варианте ничего нет. По условиям труда там все минимизировано, но, самое главное, что на последних переговорах было принято решение, опять же при поддержке организации «Портовик», исключить из коллективного договора предложение об оплате вредности и предоставлении дополнительных отпусков за вредные условия труда. Работодатель открыто говорит, что ждет результатов так называемой специальной оценки условий труда. Наша



позиция однозначна: внести систему оплаты труда и приложения, которые говорят о доплатах за вредность в коллективный договор, потому что они являются его неотъемлемой частью. Если регулирование этой вредной работы или доплаты за вредность изымается из коллективного договора, это означает, что здоровью работника наносится вред, а компенсация ликвидируется. Это приводит к тому, что работник меньше отдыхает, ухудшается его здоровье, он заболевает, а на лекарства ему уже денег не хватает.

Мы прилагали максимум усилий, чтобы донести позицию

Продолжение на с. 3

работников до всех заинтересованных сторон. В настоящий момент мы перешли к коллективным действиям для того, чтобы обратить внимание работодателя, управляющей компании и собственника, а также государства, максимально донести свою программу, свои чаяния до самых широких слоев общества.

Требование улучшить свою жизнь — это законное требование. Согласно закону работодатель обязан обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы. Это 130 и 134 статьи ТК РФ. Так что наша борьба идет просто за неоспоримые льготы и гарантии. Те люди, которые их отнимают, нарушают закон, идут против закона. К сожалению, у нас представители работодателя и представители собственника создали

такой специальный псевдопрофсоюз, который отличается от настоящих профсоюзов тем, что заботится не об улучшении, а об ухудшении положения работников. Этот профсоюз выполняет указания работодателя. Люди, которые в нем состоят — опустим причину, почему они там оказались — поддерживают антизаконные действия.

Уважаемые работники морского порта! Я хочу вас призвать принять активное участие в заключении нового коллективного договора и помочь профсоюзу докеров добиться его улучшения и сохранения льгот, которые должны распространяться и дальше на всех работников ОАО «Морпорт СПб». Поэтому призываю вас выходить из профсоюза работодателя, который называется «Портовик» и который проводит антинародную и анти-

законную политику.

Сейчас очень сложная ситуация. Раньше, когда были стивидорные компании, докеров было большинство. А сейчас получается, что работников красного здания администрации больше, чем основной рабочей силы, которой являются докеры. Нас очень порадовало то, что нам удалось донести до всех крайность этой ситуации. Докеры поднялись в едином порыве.

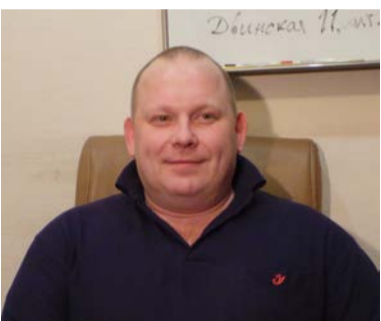
Администрация своими действиями вынуждает докеров на коллективные действия. Поэтому вся ответственность за последствия коллективных действий лежит на администрации. Когда нам предложили перейти на сдельную оплату труда, мне очень понравилось выступление одного из руководителей, который провозгласил партнерские отношения. Давайте, ребята,

работайте, мы партнеры, будем вместе, у нас одно предприятие, мы все вместе будем прекрасно жить, только просто перейдите все на эту оплату труда. Но оказалось, что эти партнерские отношения очень странно выглядят. Если говорят о партнерстве — так партнеры-то на равных. Тогда давайте прибыль пополам поделим. Они партнерство видят совсем иначе. Получается, что мы должны идти им навстречу, а они нам навстречу идти не должны.

Вообще ухудшение положения работников с Конституцией не вяжется, но, к сожалению, происходит на каждом шагу. С попустительством государства это происходит. Конституцию нельзя нарушать, но получается, что ее нарушают. Докеры в своих действиях строго руководствуются Конституцией Рос-

сийской Федерации. А вот администрация предпочитает создавать желтые, липовые, поддельные профсоюзы. Профсоюз сразу видно, настоящий он или нет. Если он предлагает ухудшение положения работников — то, значит, липовый. Но мы-то знали сразу, для чего он создается, а теперь это очевидно всем. Профсоюз — это объединение работников, которые борются за свои права и интересы. А этот профсоюз, получается, борется с работниками за интересы работодателя, штрейкблейхерский профсоюз. Собрали там штрейкблейхеров против тех, кто борется за улучшение положения работников, а кое-кто забрел туда случайно и долг солидарности обязывает его выйти и влиться в настоящий профсоюз, который борется за общие интересы.

ШЕПЕЛЕВ МИХАИЛ АНАТОЛЬЕВИЧ, ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ДОКЕРОВ ОАО «МОРПОРТ СПБ»



Мне приходилось неоднократно участвовать в заседаниях Российского комитета рабочих в Нижнем Новгороде, выступать там с докладами. С высоты и широты этого форума можно, опираясь на опыт других профорганизаций, оценить, что происходит в нашей компании и искать выход из той ситуации, которая имеется в ОАО «Морпорт СПб». До последнего времени, хотя и были разногласия с работодателем по поводу некоторых моментов по оплате труда (имеется в виду повышение уровня реального содержания заработной платы), в целом диалог был налажен. В связи с тем, что работа стабильно есть и зарплата у докеров стабильно была, ничего плохого вроде бы и не предвещалось. Поэтому мы при встречах с работодателем и с учетом его обещаний, что у нас все хорошо, давайте жить дружно и переподпишем коллективный договор, не ожидали, что работодателем будет круто изменен курс.

Мы рассчитывали, что будут выполняться те обязательства, которые взял на себя работодатель при вливании в ОАО «Морпорт СПб» первой и второй стивидорных компаний, публично данные обещания, что будут сохранены те блага и льготы, которые зафиксированы в Коллективном договоре и те условия, которые в нем есть. Поэтому в ходе дальнейшего развития шел конструктивный диалог. И вдруг работодатель решил, что он не будет идти путём диалога и фактически объявил профсоюзу докеров и коллективу войну. Устроил своего рода забастовку, не вникая даже здравому смыслу, плюя на коллектив работников, даже не захотев с ним разговаривать по существу. Он просто взял и решил вероломно менять то, что было прописано много лет и менять в худшую для работников сторону. Это недопустимо само по себе, но оно еще и сопровождается негодной политикой, что проводит работодатель по поводу неугодных ему

людей, неуклюжими попытками запугивать тем, что, дескать, если вы будете много разговаривать, вы будете уволены, будете искать другую работу.

Эти негативные действия работодателя, естественно, привели к тому, что докеры вынуждены были реагировать, и реагировать нельзя было мягко, потому что вопрос стоит очень серьезный. Практически это вопрос выживания работников. У многих семьи, и мы знаем ещё и какую политику ведёт наше государство по кредитам и ипотекам всяким. Очень многие вынуждены были купить жильё, очень многие вынуждены платить за него не маленькие деньги. И ухудшение условий и оплаты труда, которое может привести в дальнейшем к потере такой профессии, как докер-механизатор, и, соответственно, к снижению заработной платы противозаконно и недопустимо. И люди вынуждены были на это отреагировать.

В свете тех обещаний, которые были даны, у людей не было даже в мыслях, что у нас это закончится такими действиями. И возникло это спонтанно, потому что переговоры, которые велись по колдоговору, вроде и показывали, что они хотят что-то забрать, но о том, что будет забрано почти всё, было сказано почти в последний момент, когда осталось до конца переговоров не так много времени. И народ был вынужден срочно реагировать на это, и всё это вылилось в не противоречащие законодательству действия.

Как видится возможность разрешения этой ситуации? На самом деле наше трудовое законодательство ограничивает возможности борьбы за свои права, но с учётом того, что докеры являются одними из основных работников порта, возможности воздействия на работодателя имеются даже без того, чтобы бастовать официально. Хотя у докеров были забастовки официальные и должным образом оформлялись. Сложность в том, что значительная часть работников нашей компании сидит как в крепости в красном здании управления, куда доступ работникам разрешен только в строго отведенные кабинеты. Но мы с вами понимаем, что основная фигура в порту — это докер-механизатор.

Администрация решила начать битву по отношению к докерам так, как не действовали даже на начальных этапах разви-

тия капитализма, вообще не считаясь с рабочими. Но ведь сейчас эпоха научно-технического прогресса, и в эпоху научно-технического прогресса можно ли на запугивании построить благополучие предприятия? Разве у кого-либо из успешных предпринимателей, капиталистов производство развивается за счёт запугивания работников? Запугиванием, может, можно ускорить работу тех, кто землю копает лопатами. Но такую сложную работу, которую выполняют докеры-механизаторы, можно ли на запугивании построить? Если брать наше производство — это практически невозможно. Докер будет отторгать всякое насилие над собой.

Можно сказать, что позиция администрации не только незаконная. Она антисоциальная. Причем говорит еще о низкой квалификации тех кто на такую позицию переходит. Может быть, даже личные амбиции у кого-то, кто занимает руководящие посты. Это люди, которые не понимают, как должен работать в современных условиях руководитель. Руководитель должен сделать так, чтобы рабочий развернул свои способности на работе. А если я буду вас запугивать — что я могу от вас ожидать?

Если в прошедшие времена работать на руководящих постах приходили производственники, то теперь нами руководят в основном вроде как математики. Для них люди — это цифры, а не конкретные личности. Есть директор, который практически не появляется на самом производстве. Что это за директор, который не выходит из своего кабинета? Это человек, который не понимает или просто игнорирует работников. У таких людей, можно сказать, прослеживается нехитрый план добиться, чтобы профсоюз докеров был в меньшинстве, чтобы тем самым он не смог бы использовать свое право на забастовку. Ну, это люди опять-таки неквалифицированные, они не понимают, что у нас очень много прав, которые мы можем совершенно спокойно применять.

Во-первых, у нас есть право не выходить в выходные дни. Это очень эффективная форма воздействия. У нас есть право не выходить сверхурочно. У нас есть право не выполнять больше, чем 102%. Ретивые представители работодателя сами создали такую систему оплаты труда, при которой можно действо-

вать, никаких забастовок не объявляя. Они поставили работников в такое положение, что те будут вынуждены соответственно реагировать. Пусть не удивляются тогда, если люди не будут выходить сверхурочно, не удивляются, если они не будут выходить в выходные дни, пусть не удивляются, если они не будут напряженно работать, если они будут медленно работать, потому что норм нет. То есть раньше резонно рассчитывали на то, что мы при улучшении нашего положения будем лучше работать. А сейчас они ухудшают наше положение, то есть добиваются того, чтобы мы стали хуже работать. Они подрывают не просто благополучие работников, они подрывают благополучную работу предприятия. Так и хочется обратиться к собственникам и сказать, что вот эти руководители, которые взяли такой вредный курс, подрывают не только наши, но и ваши интересы, интересы собственников предприятия.

На данный момент политика руководства ОАО — это политика работодателя, это политика представителя, им назначенного. Она может привести к тому, что грузы будут уходить. Потому что попытка заставить докеров работать так, как работают рабы, очень не нравится работникам и у предприятия будут очень большие потери, за которые менеджерам придется отчитаться перед хозяином.

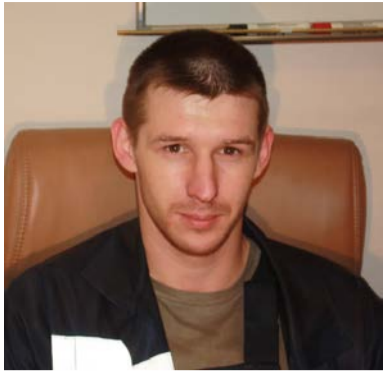
Нынешние представители работодателя проводят губительную политику для предприятия. Они в своей псевдоэкономии заходят слишком далеко. И загонять человека в угол настолько серьезно нельзя. Когда терять уже нечего, люди всегда находят в себе силы идти вперед. Если нас сейчас не услышат, то будет очень плохо для всех. И для работников, и для представителей работодателя. Мы уже давно тут работаем, а сколько уже сменилось этих представителей работодателя — несть числа. А формулировка может быть и такая, что не смогли найти общий язык с работниками. И с этой формулировкой и убирают. Причём если у докеров есть процедура, есть договор на неопределенный срок, то у публики, которая затеяла эту всю возню, всё прощай — сегодня вы не то сделали, а завтра вас уволили.

Я ещё хочу, чтобы наши представители работодателя проанализировали, что происходит и в других портах. И не

езде они могут сказать, что они победили. Статистика бывает очень грустная для них и в будущем не известно, как это всё для них повернется. Рабочие хотят просто работать и зарабатывать деньги, которые должны им быть заплачены. А некоторые представители работодателя не хотят работать, а хотят получать. Они почему-то думают, что раз у них работа сокращать издержки, то можно вместо внедрения достижений научно-технического прогресса, повышения умелости работников и стимулирования их высокопроизводительного труда ухудшать положение рабочих. Так некоторые, поджигая дом, думают, что хотели погреться у костра. Не надо поджигать свой дом. И все разговоры представительней работодателя о том, что докеры своими действиями якобы ведут к тому, что грузы будут уходить из порта, лишь прикрывают, за тушевывают ту истину, что это именно действия работодателя доводят до того, что грузы будут уходить из наших портов.

Работники своё конституционное право на растущую оплату своего труда и достойное существование имеют право отстаивать всеми законными средствами. Это относится и к докерам, и к другим работникам морского порта и не только к ним. Хочу обратиться ещё и к работникам кадровых агентств. Многие из вас придут в порт, и придя в порт, вы всё-таки будете работать в хороших социально-экономических условиях, и поэтому ребята, которые сейчас пытаются отстоять свои права, они отстаивают права и для вас, когда вы придёте. А для всех остальных работников Морского порта хочу сказать, что, поддерживая то, за что борются сейчас рабочие, объединенные в Российский профсоюз докеров, вы поддерживаете свое личное благосостояние и возможность работать в хороших комфортных условиях, а не постоянно хвататься за сердце от мысли что вас могут сократить.

Обращаясь к истории, хочу напомнить, что тот колдоговор, который был у нас, написан профсоюзом докеров в 90-е годы. Что-то там терялось, но основной текст был написан тогда. Тогда нас было большинство и мы могли добиться многого. И на данном этапе, если нас будет большинство — кто вам сказал что мы не сможем добиться ещё большего? Подумайте над этим!


САВИЦКАС ЕВГЕНИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ, ДОКЕР-МЕХАНИЗАТОР БРИГАДЫ № 5

этом ещё взять и слепить липовый заведомо профсоюз! Всем ясно, что это не действительный профсоюз. Лишь по бумагам он законный. А как определить, липовый или не липовый? Очень просто: если он заботится о работниках — значит не липовый. Если старается ухудшить положение работников — значит липовый.

Когда вливались в ОАО «Морпорт СПб» Первая и Вторая стивидорные компании, администрация обещала сохранить все прогрессивные пункты, которые были на тот момент в Коллективных договорах. А что мы имеем? Люди нарушили свои обещания, и они не должны удивляться, что работники на это как-то реагируют теперь. Представители работодателя сами это затеяли.

Всегда, когда подводятся итоги каких-то коллективных действий, ставится вопрос «Кто виноват?». А то пытаются говорить, что это рабочие виноваты. Нет, управленцы виноваты, придерживайтесь обещанного, и никто с вами не будет конфликтовать. Это во-первых. Во-вторых, мы, докеры, люди грамотные будем действовать строго законными методами. Какие у нас строго законные средства? Вот может быть нам не хочется так быстро работать, как раньше, при таком отношении к работникам, лишний раз надрываться, лишний раз суетиться, и вот сейчас мы будем работать согласно регламенту, согласно всем правилам РТК и техники безопасности. То есть администрация свои обещания нарушила, и это не может остаться без последствий, потому что мы не крепостные крестьяне у этой администрации, а свободные докеры, которые имеют своё достоинство.

Такого раньше не было, чтобы взять и нарушить обещания. Ну, было, что люди спорили долго, но чтобы так грубо, и при

Мы на законных основаниях имеем право выражать свою позицию и через средства массовой информации её доносить до всех работников. Спецвыпуск «Докер» мы издаем таким образом, что каждый получит в руки. Мы можем во всеуслышание сказать, что попытка создавать недействительные профсоюзы ничего хорошего не только докерам, не только другим работникам, но и предприятию в целом ничего хорошего принести не может. Это вносит в слаженную работу ненужный диссонанс. Поэтому, раз вы вносите диссонанс, работники, естественно, отреагируют. Если вы предлагаете нам разбавленную зарплату, то и не ожидайте от нас неразбавленной работы.

Позиция администрации и формально противозаконна. Разве ухудшение положения докеров и других работников законно? Нет. Вот по Конституции наше государство должно улучшать жизнь людей? Об этом гласит статья 7 Конституции. А если мы Трудовой кодекс откроем, там тоже есть статьи, где написано, что нужно обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы. В 130 и 134 статьях ТК. В 130 статье написано, что государство гарантирует обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Если инфляция сейчас 14%, то зарплата должна подняться непременно больше, чем на 14%. Ну хоть на сколько-нибудь. Это во-первых.

Во-вторых, у нас же падала реальная зарплата целый год, и

когда нам индексируют на уровень инфляции, то это будет только возвращение к уровню прошлого периода. И ценами опять будут у нас реальную зарплату отнимать, и мы никогда не выберемся из той ямы, в которой находимся. А у нас записано в законе: «**обеспечение повышения уровня**». Причём государство гарантирует. Как же оценивать прикажете с этой точки зрения позицию администрации — государственная она или антигосударственная? Антигосударственная. Представители работодателя «бузят» против государства. Статья 134 прямо для работодателя. 134 статья Трудового кодекса гласит: «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы». А что мы видим? Реальное содержание зарплаты у нас падает. Ну, и, кроме всего прочего, есть и другие параметры, прежде всего — условия труда. Вредность у нас есть? Да. И как с вредностью теперь предлагает бороться администрация, чем хочет порадовать представитель работодателя работников? Будут на бумаге уменьшать вредность и, соответственно уменьшать размер компенсации.

Обратите внимание, что из Коллективного договора вопрос о зарплате вообще изымается и таким образом потихоньку из Коллективного договора хотят убрать все ключевые пункты. Ну, а что тогда Коллективный договор? Он лишается главного. Коллективный договор должен урегулировать работу, условия труда и оплату. Они это убирают и тем самым разрушают коллективный договор. Докеры, объединенные в свой профсоюз, будут с этим бороться и обращаются ко всем работникам за солидарной поддержкой. Я обращаюсь ко всем работникам не только порта, но и к работникам других предприятий, чтобы все боролись за свои права, чтобы

все знали, как их отстаивать и никогда не сдавались, потому что если ничего не делать, то и ничего и не будет. Ведь докеры бьются за интересы всех работников. Мы всей историей профсоюза докеров можем это подтвердить. Когда докеры какие-либо совершали коллективные действия, они всегда заботились о том, чтобы было улучшено положение не только докеров. Я даже помню такие данные, что вот у докеров на 10% повысится зарплата, а у работников механизации на 15%. Более того, когда начинают повышать зарплату докерам, то, естественно, потом чтобы выравнять соотношение между докерами и другими работниками начинается повышение у всех. Не секрет, что потом приходили люди и спрашивали: «а когда вы, докеры, начнете?» Потому что они знают, что мы скорей добьемся. Да сейчас-таки опять очень много людей из механизации понуждали перейти в лже-профсоюз. А что, их били по рукам? Нет, не били. Их обманули. Я хочу к ним обратиться, чтобы они вернулись в профсоюз. Там вы ничего не добьетесь, только будете участвовать в ухудшении своей жизни. Поэтому мы совершенно справедливо и законно будем бороться за повышение уровня реального содержания зарплаты, как гласит закон, и к этому призываем и предлагаем принять в этом участие. Если вы будете в одиночку действовать — ничего не получится, успешно можно действовать только через профсоюз в едином коллективе, поэтому мы и зовем в Российский профсоюз докеров. А если вы ещё не вошли в профсоюз, ну помогите делом — не поддерживайте такие действия, которые разрушают Коллективный договор. Не помогайте разрушению профсоюза. Это ведь предательство интересов своих товарищей.

Настрой у докеров нормальный, оптимистичный. Все знают и уверены, что добьемся. Этот настрой основан на чём? Какова основная фигура, на которой держится порт? Порт состоит, прежде всего из тех, кто перегружает грузы, то есть основная фигура — это докер-механизатор, а все остальные обслуживают, обеспечивают его работу, включая всё руководство и тех, кто пишет бумаги, и тех, кто разговаривает по телефону, и тех кто на складах работает. Тот, кто понимает, как устроен порт, тот поймет, что не надо воевать с главной производительной силой порта, что это приведет к ухудшению всей работы порта и может быть к снятию и увольнению руководителей, тех, которые не воспринимают нашу работу, которые забыли, что мы не крепостные и они не дворяне. Вот я работаю докером почти десять лет. А много ли таких руководителей, которые просидели десять лет? А с какой формулировкой они обычно уходят после коллективных действий? Они уходят с формулировкой: «не нашли общего языка с коллективом». Не надо ссориться с коллективом, если коллектив сплоченный и это основная сила. Докеры — основной костяк. И тот слаб умом, кто хочет с основным костяком бодаться. Значит, таких гнать надо людей из руководства. Полагаем, что собственники средств производства подумают и через некоторое время их сменят. Им дали возможность порулить, ну, порулили и всё. Они все на контрактах. Сегодня придумали, и завтра его уже нет. И все, до свидания.

Наше дело справедливое, законное, перспективное, правое. А борьба с улучшением жизни работников — дело незаконное, бесперспективное и особенно для некоторых деятелей это скорей всего закончится их увольнением. Вообще всегда после таких волнений их меняли.

БЕЛЫЙ АЛЕКСАНДР НИКОЛАЕВИЧ, ДОКЕР-МЕХАНИЗАТОР 5-Й БРИГАДЫ

Я считаю, что нарушение публично взятых на себя обязательств — это и несерьезно со стороны работодателя и непорядочно.

Мир был у нас деловой. Были споры, разногласия, но они разрешались в соответствии с законом, были коллективные действия, даже были забастовки, но всегда было какое-то взаимное уважение, а тут вот работодатель вдруг решил пойти иным путем, по большей части — обманом. Создали другой профсоюз, инициированный работодателем и действующий в его интересах. То есть он участвует в ухудшении положения рабочих. Фактически этот псевдопрофсоюз стал орудием разрушения сложившихся партнерских отношений. Они создали МК, причем так, чтобы условия в них были заведомо хуже. Поставили рабочих в неравные условия. Хотите новые кадры — так учите их, обучайте. Так что с точки зрения подхода к этой ситуации — неодинаковое положение у профсоюза докеров и тех, кто затеял эту бузу.

Если предприниматель затеял ухудшение положения основной производительной силы порта — к чему это может привести? Ни к чему хорошему. К ухудшению работы порта. Пока мы работали по новому соглашению, они помимо этого создали ещё соревнование, чтобы бригады между собой соревновались, кто больше переработает груза. Оплату труда они фактически вывели, изъяли из колдоговора. То есть они разрушают колдоговор, главный документ, который обеспечивает социальное партнерство. Чтобы можно было заниматься производом — хочу сделать так, хочу сделать эдак. Сейчас напишем, что у вас не вредная работа, тем более, что нынешняя так называемая специальная оценка труда это позволяет. Давайте напишем, что вы на свежем воздухе работаете и ещё и недовольны. Морским воздухом дышите. Соответственно за что вам платить? За удовольствие? К тому же, другие люди пешком ходят, а вы катаетесь на погру-

зочной технике. А ведь мы не катаемся, мы трудимся на ней, мы за нее отвечаем. Это связано со сложностью и опасностью, это требует и умственных, и физических сил и сноровки, это квалификация высоченная, никто не скажет, что ленинградские докеры хуже докеров западных портов. Работодатель не хочет платить больше, дескать, докеры и так себя хорошо чувствуют. А ведь у нас дети, мы хотим, чтобы дети ещё лучше жили, а нам говорят — вы будете жить всё хуже и хуже. Даже индексация зарплаты не проводится, не говоря уже о предусмотренном законом обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы. У многих семьи, дети, кредиты, а надежности нет никакой, если работодатель не дает нам уверенности.

Мы выступаем за стабильные отношения, нам стабильность очень важна. Пусть будет не очень быстрое повышение реальной зарплаты, но будет, а нам не просто не гарантируют

повышение, а организуют понижение. Наше требование обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы прописано в 134 статье Трудового кодекса, в 130 статье оно зафиксировано как одна из важнейших государственных гарантий. Так что наши требования вполне законны, не говоря уже о том, что они справедливы.

А что такое реальное содержание зарплаты? Чтобы я на денежные бумаги мог все время больше приобрести, а я на эти бумаги приобретаю все меньше. Сколько инфляция сейчас? Огромная. Говорят, 14%, а если взять по предметам потребления, то и 20, и до 40!

Профсоюзная организация докеров отражает требования всех работников и помогает отстаивать свои интересы. Мы будем бороться для того, чтобы всё было хорошо. Эта борьба продолжается уже не один год и будет продолжаться. Как только перестанешь, скажешь, что устал бороться, ну хорошо, тебя



выкинут на обочину. Жизнь уже это показала. Пока будем бороться — жизнь будет улучшаться, как перестанем бороться, всё поедет вниз. Хочу обратиться к товарищам, к коллективу порта, чтобы люди отстаивали свои права, не пускали все на самотек, это их жизнь и она не настолько большая, чтобы просто плевать на нее. И думали, в каком профсоюзе надо состоять для успеха общей борьбы! Советую выйти хотя бы из тех профсоюзов, которые являются недействительными, обманными и вступили в профсоюз докеров для улучшения своей жизни, своих семей, своих детей.