



ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО

Ленинград

Вставай, подымайся, рабочий народ!

№ 2(181) 2007 г.



Переговоры в совместной комиссии по блоку вопросов, которые вынес на рассмотрение комиссии Портовый комитет и утвердила внеочередная профконференция, созванная по инициативе рядовых членов профсоюза, должны были закончиться ещё до марта.

Главная причина созыва внеочередной конференции была в том, что в стивидорных компаниях порта не решена задача обеспечения достойного уровня заработной платы. К концу прошлого года каж-

дый работник стал ощущать, как инфляция облегчает его кошелек, и это при том, что работники ПерСтиКо имели более высокий по сравнению с другими периодами уровень премирования. Для каждого работника стало очевидным, что отсутствие реального механизма повышения зарплаты будет нагнетать социальную напряженность в трудовом коллективе. Напряженность к концу года поднялась дополнительно ещё и потому, что работники не знали, будет ли действовать положение о премировании.

Профактив ПерСтиКо, понимая важность решения этих вопросов, начал подготовку к возможному проведению переговоров с работодателем заблаговременно. На одном из профкомов ещё в ноябре месяце в числе прочего была поставлена задача добиться переподписания положения о премировании. В процессе обсуждения профактив пришел к выводу о том, что решить вопрос о премировании в отрыве от зарплатного блока будет затруднительно, неэффективно и такая попытка, скорее всего, не принесет ожидаемых работниками результатов. В лучшем случае положение о премировании останется в том не удовлетворяющем работников виде, в каком оно было и прежде. И поэтому было принято решение на предстоящие переговоры вынести зарплатный блок в целом. То есть повышение минимальной тарифной ставки, действующей в компании, введение

действенного механизма повышения реального содержания заработной платы и продление действия положения о премировании.

Это решение было единодушно поддержано членами профсоюза на конференции локальной профорганизации ПерСтиКо. Один из пунктов постановления конференции гласит: «Провести обсуждения в профсоюзных группах подготовлен-

ного Консалтинго-правового и Социально-экономическим отделами Портового комитета профсоюза проекта Положения о механизме повышения уровня реального содержания заработной платы работников одновременно с предложением повышения тарифных ставок и окладов работников, про-

Перед началом переговоров был избран состав комиссии. Первоначально предполагалось, что в комиссию от работников войдут 4 представителя от бригад докеров-механизаторов и один представитель от технического отдела. Предварительный состав комиссии был утвержден профкомом. Но зампред профкома ПерСтиКо на последующем заседании профкома предложил вывести из состава комиссии двух не освобожденных от работы докеров-механизаторов. В итоге в составе комиссии остались два докера-механизатора.

Такое решение о составе комиссии принято вразрез с решением конференции локальной профорганизации ПерСтиКо от 10 ноября, постановившей: «Профкому докеров ПерСтиКо и Портовому комитету профсоюза использовать предоставленные законодательством и Коллективным договором возможности для час-

мулированы задачи, которые необходимо решить стороне работников в комиссии. В профгруппах не обсуждены вынесенные на переговоры проекты соглашений. Не были они и опубликованы для обсуждения в газете. Не произведена подготовка профорганизации к возможному коллективным действиям.

Портовый комитет от имени работников инициировал переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективные договоры, безосновательно полагая, что со стороны администрации не будет других предложений. Вопросы, связанные с зарплатой, не были объединены в зарплатный блок. Не поставлена задача существенного увеличения зарплаты всем категориям работников. Не предложен к рассмотрению профсоюзный проект механизма повышения уровня заработной платы. Не предложены к рассмотрению улучшенные варианты положения о премировании, а

работниками законных коллективных действий. Отсюда вытекает задача руководителей профорганизации, профактива и членов комиссий обеспечить возможность проведения работниками коллективных действий, подготовить органы, которые будут этими действиями руководить.

Задача переговорщиков со стороны работников — тщательно и профессионально разработать пакет профсоюзных предложений. Обсудить этот пакет в трудовых коллективах. Внести после обсуждения необходимые поправки и вынести его на переговоры.

Инициативными членами профсоюза вариант такого пакета предложений подготовлен. Данный пакет на портовой профсоюзной конференции публично передан в рабочие органы конференции и представителям профсоюзных комитетов. Разумеется, выносятся он и на рассмотрение профгрупп. В этот пакет входят следующие проекты документов:

- проект соглашения о повышении тарифных ставок и окладов всем категориям работников компании на экономически обоснованную величину;

- проект соглашения о повышении реального содержания заработной платы (включая механизм индексации);

- два проекта положения о премировании, один из которых основан на базе действующего, но с внесением изменений, улучшающих условия премирования, а другой предлагает новый подход к установлению оценочных критериев премирования;

- проект соглашения об участии работников в прибылях компаний в целях укрепления и развития отношений социального партнерства;

- проект соглашения об ограничении привлечения сторонних лиц к погрузочно-разгрузочным работам;

- проект соглашения об обеспечении всех работников, имеющих автомобили, автопропусками для проезда на работу;

- проект соглашения об ограничении физической нагрузки до санитарно обоснованной нормы;

- проект соглашения о сохранении социальных льгот и гарантий при структурных и организационных преобразованиях, включая реорганизацию.

Профорганизации необходимо провести квалифицированную подготовку, о которой сказано выше, и приступить к реализации интересов работников и, соответственно, интересов производства в целом.

М.Ю. БЕЛЯЕВ,
докер-механизатор
ЗАО «ПерСтиКо»

КАК ДОБИТЬСЯ УСПЕХОВ НА ПЕРЕГОВОРАХ

длением действия Положения о премировании и других вопросов уровня и динамики повышения доходов работников и вынести утвержденные проекты на коллективные переговоры с работодателем». Причем делегаты конференции отмечали, что зарплату следует повысить не на процент инфляции, а существенно выше, в 1,5–2 раза!

К сожалению, председателю профкома Карелину и его заместителю Черновскому не удалось убедить на заседании Портового комитета представителей других локальных профорганизаций в необходимости сформулировать и поставить задачи так, как они были сформулированы на конференции в ПерСтиКо.

Дабы профорганизация не втянулась в заведомо непродуктивный, имитирующий профсоюзную деятельность процесс переговоров по положениям о премировании, трезвые головы предлагали направить директорам компаний предложения продлить действие приложений № 17 к коллективным договорам в их нынешней редакции с продлением действующих коэффициентов приведения объема грузопереработки к условным тоннам. И добиваться этого в рабочем порядке. Официальные же переговоры по этому поводу не проводятся ввиду их бесперспективности, а направить силы на квалифицированную подготовку по всему блоку вопросов, животрепещущих для работников.

тичного освобождения от основной работы членов профсоюза, ведущих под руководством профкома и на основе методических материалов, разрабатываемых Консалтинго-правовым и Социально-экономическим отделами, профсоюзную работу по социально-правовой защите работников».

Ознакомившись в качестве члена комиссии с пакетом проектов документов, вынесенных на согласование с представителями работодателя, я пришёл к выводу, что необходимо внести изменения и дополнения в эти проекты. И в письменной форме обратился с этим к членам комиссии ПерСтиКо и председателю Портового комитета.

По моему убеждению, в частности, главный недостаток проекта соглашения о разовом увеличении тарифных ставок и должностных окладов работников в том, что речь в нём идёт лишь о низкооплачиваемой категории работников, а не о всех работниках ПерСтиКо. А ведь на деле потребность в повышении базовой составляющей заработной платы испытывают все работники. К тому же повышение тарифных ставок и окладов только ограниченной категории привело бы к ещё большему ослаблению стимулирующей роли заработной платы.

По сути профсоюзная организация вошла в переговоры неподготовленной. Не обозначена цель, которую необходимо достичь профорганизации в интересах работников, нечётко сфор-

предложено лишь переподписать действующие.

Следствием допущенных ошибок явилось то, что итогом работы комиссий к середине марта фактически стал нулевой результат. Три месяца были потрачены на бессмысленный обмен мнениями.

Чтобы не повторять ошибок и достичь положительных результатов, прежде всего необходимо ясно сформулировать цель профсоюзных действий, чётко поставить задачи перед представителями работников в комиссиях на переговорах с работодателем.

По моему убеждению, приоритетной целью профорганизации на ближайший период по вопросу оплаты труда должно стать существенное повышение заработной платы всех работников ПерСтиКо, ВСК и ЧСК. Следует учитывать, что повышение зарплаты является необходимым условием роста производительности труда. И это совпадает с действительным интересом работодателя, хотя это или не хотят признать его представители.

Так как мы увидели воочию, что вопрос повышения зарплаты работников не встречается должного понимания у представителей работодателя, то решить его можно будет лишь при условии готовности трудового коллектива отстаиванию своих интересов, к проведению коллективных действий. Поэтому базовая задача профсоюзной организации — это именно подготовка к проведению

ЧТО НАМ НАДО ПРЕДЛАГАТЬ НА ПЕРЕГОВОРАХ

Подошла к завершению работа комиссии по переговорам по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор. Результат работы этой комиссии — полный ноль! Иного результата от подобных переговоров ждать и не приходилось, поскольку проекты документов, с которыми вышли представители работников на переговоры, были слабыми. Предложение повысить заработную плату не всем работникам, а только лишь низкооплачиваемым категориям — заведомо тактический проигрыш! Уж не знаю, в чью «умную» голову пришла идея о том, что будет легче договориться сначала по низкооплачиваемой категории работников. Однако практика показала, что работодатель пользуется любой слабинкой внутри профорганизации и начинает проводить наступательную тактику на переговорах, перехватывая инициативу в свои руки.

На все предложения работников администрация ответила своими совершенно неприемлемыми предложениями. Во-первых, убрать из коллективного договора все соглашения и ввести вместо них процедуру учета мнения, что существенно ущемило бы права работников. Во-вторых, по подсчетам администрации оказывается, что зарплата у низкооплачиваемых работников и так за этот год поднялась на «высочайший», по их мнению, уровень, а посему и повышать ничего не надо. Также представители администрации считают, что предложение по сохранению социально-трудовых прав и гарантий работникам при структурных изменениях неактуальны. А вот предложение переподписать положение о премировании они считают осуществимым, но только в обмен на глобальное повышение норм труда в качестве «компромисса». Ничего себе компромиссик!

Поэтому правильное решение в этих условиях принял Портовый комитет — закрыть эту пустопорожнюю комиссию и открыть новую с более весомым пакетом документов и предложений со стороны работников.

В связи с этим инициативные члены профсоюза подготовили пакет документов для переговоров в новой комиссии. Пакет предложений работников для подготовки к переговорам по изменению и дополнению коллективных договоров включает в себя девять документов.

Во-первых, это довольно обширный зарплатный блок. Первый документ зарплатного блока — проект соглашения о разовом увеличении тарифных ставок и окладов всем категориям работников. Дело в том, что в трех компаниях, проводящих переговоры с работодателем по этому вопросу, низкий уровень тарифных ставок и окладов у всех категорий работников. Поэтому прежде, чем говорить об индексации заработной платы и далее о повышении уровня её реального содержания согласно ст. 134 ТК РФ, необходимо сначала повысить размер уже су-

ществующих на сегодняшний момент тарифных ставок и окладов работников в разовом порядке, а уж потом вводить в действие механизм повышения уровня реального содержания заработной платы. В проекте соглашения стоит, на мой взгляд, более чем скромная сумма в одну тысячу рублей, однако эту цифру можно обсуждать и, соответственно, поменять на более приемлемую.

Следующий документ зарплатного блока — проект Положение о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации. Он включает в себя обязательную ежегодную индексацию на величину индекса инфляции за прошедший календарный год, а также повышение уровня заработной платы работников в зависимости от прироста производительности труда работников по сравнению с предыдущим годом. Подобный проект положения мы уже предлагали на переговорах по зарплате в прошлом году, однако, не сумев его отстоять тогда, согласились на никуда не годный проект работодателя, от которого отказались в этом году. Предлагаемый ныне проект Положения улучшен по сравнению с нашим же прошлогодним. Например, в нынешнем проекте для расчета прироста производительности труда берется предыдущий год, что более понятно и просто, в прошлогоднем же брался некий базовый год, что создавало определенные неудобства в расчетах.

Далее в зарплатном блоке следуют два проекта Положения о премировании. Первый проект предлагает рассчитывать ежемесячную премию, во-первых по результатам планово-производственных и экономических показателей работы за месяц, второй же критерий расчета — выполнение и перевыполнение комплексных норм выработки по результатам работы за прошедший месяц. На мой взгляд, подобный расчет премии позволяет более точно и объективно оценить работу трудового коллектива, чем по ныне действующему Положению.

Второй же проект Положения о премировании в принципе такой же, как действующий, но имеет ряд существенных дополнений. Согласно этому проекту генеральный директор имеет возможность увеличивать величину расчетной премии с учетом финансовых результатов компании. Кроме того, в сумму заработной платы, учитываемой для начисления премии Работникам, включаются оплата по тарифным ставкам и должностным окладам, оплата за перевыполнение нормированного задания, доплаты за руководство бригадой, звеном, надбавки за классность и профмастерство, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, а также персональные надбавки. Таким образом, и этот проект Положения о премиро-



вании существенно улучшает его по сравнению с ныне действующим.

И ещё одно предложение работников в зарплатном блоке — о разделе прибылей компаний пополам между работниками и работодателем в целях укрепления и развития отношений социального партнерства. Было бы более логичным, если бы работники как социальные партнеры принимали участие в распределении прибыли компании. Принятие работодателем такого предложения отражало бы стремление к развитию социального партнерства.

Таким образом, мы видим, что проект зарплатного блока значительно улучшен и усовершенствован по сравнению с предложениями, которые обсуждались в предыдущей переговорной комиссии.

Кроме проектов, касающихся заработной платы работников, предлагается для рассмотрения в новой комиссии и ряд других проектов. Во-первых, это проект соглашения о порядке ограничения привлечения сторонних лиц к погрузо-разгрузочным работам. Подобный проект уже рассматривался на предыдущей комиссии, однако он изначально не ограничивал, а наоборот поощрял привлечение сторонних лиц и организаций к погрузо-разгрузочным работам. Никому не понравится, если на его рабочее место придёт посторонний человек и отберёт работу, которой, кстати, сейчас и так не хватает. Не говоря о том, что в случае забастовки сторонние лица могут привлекаться в качестве штрейкбрехеров, что мы наблюдали в прошлом. Для притока молодых кадров в предлагаемом работниками проекте прописан механизм включения в штат сторонних работников. Подобное соглашение успешно действует в ЗАО «ПКТ». Пора этот положительный пример подхватывать и нам!

Следующее предложение для внесения изменений в Коллективный договор — записать в него пункт, обязывающий администрацию обеспечить всех работников, имеющих личные автомашины, пропусками для проезда до места работы и выделить достаточное количество стояночных мест вблизи бытовых помещений. Не надо создавать здесь проблем. Ведь работник едет работать!

Еще одно существенное предложение в Коллективный договор — изменить верхний предел физической нагрузки на ручном труде с 24 тонн за восьмичасовую смену, как сейчас, на 18 тонн в дневное время и на 12 тонн в ночное время. Большого объема ручного труда в наших компаниях нет. Однако число профессиональных заболеваний докеров, связанных с позвоночником, возрастает из года в год. Поэтому такие изменения в коллективный договор более чем актуальны.

И, наконец, проект Соглашения о мерах по сохранению, реализации и развитию социально-трудовых прав и гарантий работникам Организаций при проведении в них структурных и

организационных преобразований, включая реорганизацию. Какие неприятности может принести нам как работникам реорганизация? Во-первых, в связи с возможной ликвидацией ЗАО возможно увольнение оттуда всех работников, а вот в новое предприятие поступить на работу могут предложить далеко не всем. Такое возможно, если не будет участия профсоюза в этом процессе. Отстаивать свои рабочие места можно только сплоченным, коллективным путем под руководством профорганизации и никак иначе. Возможен и приём работников в новое предприятие с заключением срочных трудовых договоров. Этого также никак нельзя допустить, так как это — почва для последующего увольнения работника, сокращения его рабочего места. Опять же только коллективно и солидарно можно сохранить свои бессрочные договоры.

Коллективный договор при реорганизации будет действовать только до её завершения, поэтому необходимо добиваться сохранения всех норм ныне действующего Коллективного договора до конца его действия. То же касается и сохранения заработной платы работников. Вполне возможно, что в новую компанию предложат перейти с уменьшением размера тарифной ставки.

На предыдущей комиссии нечто подобное уже обсуждалось с работодателем. Однако из того проекта по совершенно непонятным причинам было выкинуто слово реорганизация и вставлены некие понятия структурных изменений, полностью искажающие смысл и значение для работников такого Соглашения. Предложенный же проект Соглашения защищает права и интересы работников от посягательств со стороны работодателя.

Таким образом, мы рассмотрели пакет предложений работников. Необходимо отметить, что такие предложения в полной мере защищают интересы работников не сами по себе. Переговоры показывают, что без коллективных и, весьма вероятно, забастовочных действий их отстоять невозможно. Но они того стоят!

Ю.Л. РЫСЕВ, докер-механизатор

УМЕНЬШИТЬ ФИЗИЧЕСКИЕ ПЕРЕГРУЗКИ



Медицинский документ «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» (Руководство Р 2.2. 2006-05) указывает предел нормального физического воздействия на организм здорового мужчины. В смену продолжительностью 7,5 часов рекомендуется ограничить нагрузку 6,5 тоннами на человека, а в смену, продолжительностью 11,5 часов — 10 тоннами. Только в этом случае условия труда будут не опасными для здоровья. У тех же работников, кто будет пренебрегать данным ограничением, с течением времени неизбежно будут развиваться различные профессиональные заболевания опорно-двигательного аппарата.

Для того чтобы получить более конкретное представление о фактическом влиянии запредельных физических нагрузок на организм докеров-механизаторов Профком докеров Ленинградского морского торгового порта привлек к участию в периодическом медицинском осмотре специалистов-профпатологов.

Проведенные медицинские осмотры показали удручающую картину последствий воздействия на организм запредельных физических нагрузок. Однако медосмотр сам по себе не может ответить на вопрос: каковы же все-таки должны быть разумные пределы физической нагрузки, чтобы реально снизить риск заболеваний при напряженном физическом

труде. Для этого Профком докеров ОАО «Морпорт СПб» пригласил для участия в аттестации рабочих мест специалистов НИИ Медицины труда Российской академии медицинских наук.

Комплексные физиологические исследования по оценке изменений состояния организма докеров-механизаторов показывают, что работу со сменным грузооборотом выше 12 тонн следует отнести к категории очень тяжелых и вредных работ. В динамике рабочего дня выявлены неблагоприятные изменения в различных системах организма докеров-механизаторов (центральной нервной системы, нервно-мышечной, сердечно-сосудистой, терморегуляторной), глубина которых существенно зависит от уровня физической нагрузки (сменного грузооборота). Глубина изменений (в течение рабочего дня) и последующий процесс восстановления (за период межсменного отдыха) изученных физиологических функций свидетельствуют о том, что суммарный грузооборот, равный 12 тоннам, является предельно допустимым уровнем физической нагрузки, выполняемой докерами-механизаторами вручную, независимо от продолжительности смены.

Физическая нагрузка при выполнении погрузочно-разгрузочных работ вручную в объеме до 18 тонн за смену по сравнению с нагрузкой, равной 12 тоннам, вызывает большие изменения в организме докеров-механизаторов: более высокий уровень энерготрат, частоты сердечных сокращений, тремора, падение выносливости и максимальной мышечной работоспособности и т.д. Однако при производственной необходимости, такую нагрузку можно допустить в качестве временной меры. При условии разработки режима труда и отдыха, позволяющего рационально распределить уровни и интенсивность физических нагрузок в течение всего рабочего дня.

Грузооборот, равный 24 тоннам и выше, является недопустимой, чрезмер-

но тяжелой физической нагрузкой, приводящей к состоянию перенапряжения организма. На это указывают повышенный уровень энерготрат, снижение функциональных возможностей физиологических систем и неудовлетворительная адаптация организма докеров-механизаторов в конце рабочего дня. Кроме того, отмечается кумуляция развивающегося утомления, что проявляется отсутствием полного восстановления параметров центральной нервной системы, нервно-мышечной системы, регуляторных про-

тируем: «Проведенные комплексные физиолого-эргономические исследования труда докеров-механизаторов позволяют сделать вывод: предельный грузооборот за смену как временная мера не должен превышать 18 тонн. При этом в целях оптимизации и оздоровления труда докеров-механизаторов необходимо решать следующие вопросы:

1) разработка рационального режима труда и отдыха, позволяющего с физиолого-эргономических позиций оптимально распределять уровни физических нагрузок, равных 18 тоннам, в течение всей рабочей смены;

2) необходимо осуществлять меры по механизации процесса погрузки и разгрузки груза для снижения сменного грузооборота вручную до 12 тонн.

Конкретизируя вышеприведенный вывод, предлагаю сформулировать пункт 3.3.12 Коллективного договора следующим образом:

«Соблюдать научно обоснованный верхний

ДОПУСТИМЫЕ СООТНОШЕНИЯ
расстояния, на которое переносится груз,
и суммарного количества груза

| Расстояние, м | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Количество единиц груза | 360 | 338 | 316 | 298 | 282 | 268 | 256 | 244 | 232 |
| Среднесменная нагрузка, т (с 6 до 22 час.) | 18,0 | 16,9 | 15,8 | 14,9 | 14,1 | 13,4 | 12,8 | 12,2 | 11,6 |
| Количество единиц груза | 240 | 225 | 210 | 198 | 187 | 178 | 170 | 162 | 154 |
| Среднесменная нагрузка, т (с 22 до 6 час.) | 12,0 | 11,3 | 10,6 | 10,0 | 9,5 | 13,4 | 9,1 | 8,7 | 8,3 |

цессов и адаптационных функций после межсменного отдыха.

При выполнении вручную погрузочно-разгрузочных работ докерами-механизаторами предельно-допустимая масса груза при разовом подъеме с уровня пола не должна превышать 19,8 кг, а рабочей поверхностью (80–100 см.) — 22,6 кг.

Изученная работа докеров-механизаторов по увязыванию и раскреплению грузов различных габаритов на пирсе и в трюмах (провоолокой диаметром в 6 мм.) вызывает различный уровень функционального напряжения организма: увязывание груза в две нити соответствует тяжелой категории труда, а закрепление груза в 6 нитей — очень тяжелой работе.

Заключение, сделанное специалистами НИИ Медицины труда РАМН по результатам изучения воздействия тяжести трудового процесса на организм докеров-механизаторов, определило предельно-допустимые уровни физических нагрузок на работающих однозначно. Ци-

предель физической нагрузки на одного докера-механизатора, в течение рабочей смены, независимо от её продолжительности, перекладывающего груз вручную на расстояние не далее 1 метра, величиной не более 18 тонн (в смену приходящуюся на ночное время — не более 12 тонн).

При увеличении расстояния переноса груза нагрузку уменьшать согласно «Допустимому соотношению расстояния, на которое переносится груз и его суммарного количества».

Обеспечить Работникам, достигшим установленного предела физической нагрузки и возможность последующего отдыха в течение смены с правом покидать территорию Организации на период времени, составляющий в сумме со временем выполнения погрузочно-разгрузочных работ вручную 8 часов».

Е.П.ТИМОФЕЕВ, зам. председателя
Портового комитета РПД
морского порта Санкт-Петербурга

НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ АРГУМЕНТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО ВОПРОСАМ, СОДЕРЖАЩИМСЯ В ПИСЬМЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФКОМА ПРВТ ТУАПСИНСКОГО ПОРТА СЕФИРБИЯ СЕФИРОВИЧА ШХАЛАХОВА

Во время переговоров по заработной плате, особенно для работников, занятых на погрузо-разгрузочных работах администрацией поднимается (озвучиваются) ряд моментов, характеризующих объективные причины, по которым повышение заработной платы проблематично.

Прежде всего не стоит без тщательного анализа принимать за объективные причины то, что выдается за них администрацией.

Неверно, что повышение заработной платы повлечет за собой увеличение тарифных ставок. Скорее верно обратное — увеличение тарифных ставок повлечет за собой повышение заработной платы. Повышение заработной платы может идти и чаще всего идет без повышения тарифных ставок, если администрация не желает брать на себя ответственность за гарантированный более высокий уровень зарплаты.

Но давайте возьмем сформулированную администрацией мысль целиком: «Повышение заработной платы повлечет за собой увеличение тарифных ставок, что потянет за собой снижение конкурентоспособности в основном с портами Украины и Прибалтики, что в свою

очередь приведет к уходу грузов из российских портов».

От чего зависит конкурентоспособность? От цены. Цену можно снизить за счет сокращения прибыли — не будет такой бешеной. Но на это работодатель идти не хочет. Другой путь снижения цены при фиксированной прибыли в единице продукции (в данном случае перегрузка) — снижение затрат. Снижение затрат сводится к снижению материальных затрат и затрат на заработную плату в единице продукции. Оба эти фактора снижаются, если администрация будет осуществлять научно-технический прогресс, внедрять новую технику и на этой основе снижать материальные затраты и повышать производительность труда более высокими темпами, чем повышается зарплата. Если производительность труда растет быстрее заработной платы, то доля зарплат в единице продукции сокращается. Значит, по-прежнему объективная возможность снизить цену при сохранении прежней величины прибыли в расчете на единицу продукции и на этой основе потеснить кон-

курентов. Администрация же хочет победить конкурентов не за счет внедрения научно-технических достижений, а за счет замораживания заработной платы работников, составляющих главную производительную силу. Она и далее может пойти по этому пути, применяя заемный труд (аутсорсинг), дешевый труд мигрантов и т.п. Но путь этот — реакционный, и на этом пути при вхождении в ВТО временный выигрыш обернется общим проигрышем. В мире выигрывает не «жадный» капиталист, а внедряющий достижения НТП.

Понижение курса доллара проводимое Соединенными Штатами Америки сознательно и планомерно в целях удешевления американских товаров, идущих на экспорт, и завоевания таким образом рынка. Темпы этого понижения намного ниже темпов роста производительности труда в США и бьет опять-таки лишь по тем, кто не желает интенсивно внедрять достижения научно-технического прогресса, совершенствуя средства производства, технику, улучшая организацию труда.

Фиксирование и повышение

тарифных ставок в рублях возможно и необходимо. К доллару привязывать тарифные ставки имело смысл лишь тогда, когда курс доллара по отношению к рублю повышался.

Снижение расценок при внедрении новой техники возможно при условии, что это снижение значительно перекрывается ростом производительности труда, что обеспечит дальнейший рост заработной платы и на этой основе заинтересованность работников в освоении и успешной эксплуатации новой техники. Кстати, то, что нынешние краны и погрузчики в несколько раз производительнее предшествующих, зависит от поступления средств в государственный бюджет на развитие науки и техники. При этом работодатели прибыль прячут в офшорах, регистрируя предприятия за границей, и единственно надежными поступлениями в госбюджет являются налоги, связанные с заработной платой. С ростом зарплаты вырастут и доходы госбюджета, а значит, и вложения в научно-технический прогресс на уровне государства.

Как относиться к замене трудовых договоров на неопределенный срок срочными договорами?

Работа в порту не относится к сезонной. Это не сбор мандаринов, и срочные договоры здесь должны быть исключены, поскольку являются формой давления на работников и профсоюзы, причем незаконной. Это относится и к привлечению работников других фирм (заемный труд, аутсорсинг). Через коллективные договоры срочные трудовые договоры должны быть устранены, а аутсорсинг строго ограничен долей, не подрывающей занятость и заработок основных работников. Точно так же через коллективные договоры надо противодействовать вычлениению из состава комплексных бригад работников отдельных специальностей, что ослабляет единый фронт борьбы работников за повышение заработной платы. Наших капиталистов, в значительной части ставших капиталистами криминальным путем, надо заставлять заниматься техническим прогрессом, а не тем, чтобы обирать рабочих.

М.В. ПОПОВ, президент Фонда
Рабочей Академии, профессор по
кафедре экономики и права

МИТИНГ РАБОЧИХ ПРОФСОЮЗОВ

Долго мы ждали, когда же наконец проснется «его величество» рабочий класс, одурманенный демократическими сказками о прекрасном капиталистическом будущем, когда же в полную силу, как в недавнем прошлом, зазвучит его голос-набат, сзывая трудящийся люд на борьбу «за счастье, за волю, за лучшую долю». И вот эти дни настают! 18 марта, в день Всероссийской акции в защиту прав трудящихся, на митинги, в пикеты пришли рабочие профсоюзы Питера, Москвы, Нижневартовска, Омска, Оренбурга, Тюмени, Мегиона — двадцати городов России!

Восемнадцать рабочих профсоюзов пришли в Питере на митинг на Пионерскую площадь, чтобы предъявить властям и работодателям свои требования: Дашь повышение зарплаты! Долой репрессии против рабочих активистов! Работодатель, считайся с коллективом! Рабочий профсоюз — на каждом заводе! Плечом к плечу с транспарантами и флагами в руках стояли рабочие Ленинградского Металлического завода и «Электросилы», докеры Санкт-Петербургского морского торгового порта и авиадиспетчеры, машиностроители завода «Форд» и рефрижераторщики депо «Предпортовая»... У многих из собравшихся за плечами годы борьбы за права рабочих, победы, поражения. Вроде бы всё против них — продажные «шмаковские» профсоюзы, представляющие по сути вторую партию власти, против них суды, против



них работодатели, защищенные драконовским Трудовым кодексом. Но ничто не испугает людей, если они чувствуют себя людьми, а не рабами новоявленных «хозяев».

— Мы пришли сюда, чтобы обратиться к нашим товарищам-рабочим: хватит терпеть произвол работодателей и властей! — заявил, открывая митинг, председатель профкома Всеволожского завода «Форд» А. Этманов, — По одиночке с нами легко расправиться, но если объединимся — нас не победить!

Рабочие завода «Форд» делом доказали это. В ответ на усиление эксплуатации они потребовали повысить зарплату и улучшить условия труда, закрепив это в коллективном договоре. Но заморский хозяин и слышать об

этом не хотел. В ответ рабочие создали свой профсоюз, независимый от начальства, от ФНПР. Умело используя опыт рабочего профсоюза докеров, который в упорной многолетней борьбе с администрацией порта заставил ее считаться с собой, «фордовцы» повели планомерное наступление на своих хозяев, прибегнув к эффективному оружию — забастовке. На срочном собрании трудового коллектива это решение поддержало подавляющее большинство, несмотря на то, что накануне суд первой инстанции объявил забастовку незаконной (это решение суда в законную силу не вступило). Всего один день продолжалась забастовка, которую объявили бессрочной, но администрация, потеряв 6 миллионов долларов, пошла на

попятную. Требования забастовщиков были частично удовлетворены и они намерены добиваться их полного выполнения.

Но далеко не всегда удается добиться поставленной цели. Работодатели, поддерживаемые фэзмпээровцами, не хотят считаться с законными требованиями рабочих. В ход идут подкуп, запугивание, шантаж. Если и это не помогает, затевается так называемая реструктуризация производства, чтобы раздробить коллектив, избавиться от активистов. Именно это задумали в рефрижераторном депо станции «Предпортовая», где слишком уж активничает, по мнению начальства, профсоюз рефрижераторщиков. Сейчас здесь рабочие думают, как сохранить профсоюз в новых условиях.

Очень нелегко идет создание рабочего профсоюза на Ленинградском Металлическом заводе, где, казалось бы, многолетние трудовые традиции, семейные династии должны способствовать этому. Но работа продолжается, заслону административному произволу будет поставлен.

Все выступавшие на митинге выражали такую уверенность. «Мы должны стать хозяевами жизни, — говорили ораторы, — а не эти мерзавцы, которые разграбили народное добро и пытаются сделать нас рабами». Призывая к созданию независимых профсоюзов, предупреждали не увлекаться слишком переговорами с работодателями. Поверить администрации — значит проиграть,

надо решительнее переходить к забастовке, даже если суд попытается объявить ее незаконной. Пример «Форда» должен воодушевлять коллективы, которые ведут длительные трудовые споры, надо смелее переходить к решительным действиям.

Митингующие горячими аплодисментами приветствовали телеграммы солидарности, полученные от рабочих профсоюзов Сургута и города Каменск-Уральского, где в этот день тоже состоялась акция протеста. В борьбе рождается рабочая солидарность. После митинга профсоюзы, их добровольные помощники собрались, чтобы обсудить планы дальнейших действий. Митинг — только начало. Но многообещающее. Все больше становится независимых профсоюзов, создаваемых именно для защиты интересов рабочих. Без сомнения, их число и численность и дальше будут расти, за ними будущее. Настораживает прозвучавшее на митинге неприятие всех партий, нам, мол, нужна своя, рабочая партия. Правильно, но то же самое я слышал на собрании борющихся советов рабочих, которое происходило в Выборге лет десять назад. Тоже говорили: мы, рабочие, сами по себе, нам никто не нужен. И что же? Рабочие все так же, в основном, разобщены, у них по-прежнему нет своей партии. А без нее процесс объединения рабочих может затянуться надолго, это только на руку их противникам. Так что и тут есть над чем серьезно подумать.

Г.ТИТАРЧУК

Фото с сайта dspsa.info

Первая ежегодная международная научно-практическая конференция на базе историко-культурного музейного комплекса в Разливе «В.И. ЛЕНИН В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ»

Конференция проводится при участии Комитета по культуре Правительства Санкт-Петербурга, Администрации Курортного района Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургского государственного учреждения культуры «Историко-культурный музейный комплекс в Разливе» и Российской общественно-политической газеты «Народная правда».

Цель ежегодных конференций — осуществлять регулярное обсуждение места и роли основателя первого в мире Советского социалистического государства В.И.Ленина в историческом процессе при сопоставлении различных оценок в разные исторические моменты и с различных политических позиций.

В конференции принимают участие крупные ученые, государственные и политические деятели, музейные работники и музейеведы. Аудитория — все,



кто интересуется историей, культурой и перспективами развития нашего государства.

На конференции представлены доклады по следующей тематике:

- Ленин — наш современник.
- Из истории российско-финских отношений.
- Ленин и Балтийский флот.
- Актуальность ленинской работы «Империализм как высшая стадия капитализма».
- Ленин против капитала.
- Ленин и актуальные проблемы борьбы с коррупцией.
- Ленин и политические партии 1917 г.
- В.И.Ленин как экономист.
- Советы — главный результат деятельности Ленина.
- Ленин в апреле 1917-го: гонка за лидерами.
- Ленин — диалектик.
- В.И.Ленин как политик.
- Родословие Ульяновых.

Предполагается публикация тезисов докладов.

Конференция проводится в Каменном павильоне музея «Шалаш» (Разлив, Дорога к Шалашу Ленина, д.3 литера А) 20 апреля 2007 года, начало в 11 часов.

Доставка участников и гостей конференции от станции метро «Черная речка» к павильону Музейного комплекса и обратно осуществляется автобусом.

Конференция проводится при финансовой поддержке ОАО «Третий парк» и Российской общественно-политической газеты «Народная правда».

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

| | |
|---------------|---|
| 10:00 | Выезд участников и гостей в музей «Шалаш В.И.Ленина» на автобусе со станции метро «Черная речка» (ул. Савушкина). |
| 11:00 | Открытие конференции. |
| 11:00 – 11:10 | Вступительное слово директора Историко-культурного музейного комплекса в Разливе Елены Владимировны Гладковой. |
| 11:10 – 11:20 | Вступительное слово доктора философских наук профессора кафедры философии и культурологии Санкт-Петербургского государственного университета члена Президиума Петровской академии наук и искусств Михаила Васильевича Попова. |
| 11:20 – 13:50 | Доклады участников конференции. |
| 14:00 – 14:20 | Перерыв. |
| 14:20 – 14:50 | Экскурсия по экспозиции «От весны до осени 1917». |
| 15:00 – 16:00 | Фуршет. |
| 16:00 | Отъезд участников конференции. |

Адреса Совета рабочих и редакции: 193060, Санкт-Петербург, Смольный, комн. 441. тел. Совета Рабочих: 492-18-40, редакции: 579-87-17, факс: 272-73-26

Тираж 4000
Цена свободная

Учредитель: Совет рабочих Ленинграда
Регистрационное свидетельство №80
Выдано мэрией С.-Пб 15.01.92 г.

Председатель Редакционного совета М.В. Попов
Верстка И. Герасимова
Номер подписан в 14 час. 22.03.2007