

Совместный выпуск

# СЛОВО РАБОЧИМ

## КОЛЛЕКТИВНОЕ ОБРАЩЕНИЕ ДОКЕРОВ-МЕХАНИЗАТОРОВ БРИГАД № 187, 188, 192, 198 КО ВСЕМ РАБОТНИКАМ ЗАО «ПЕРВАЯ СТИВИДОРНАЯ КОМПАНИЯ» МОРСКОГО ПОРТА САНКТ-ПЕТРБУРГА

Товарищи! Обращаемся к Вам с открытым письмом в связи с угрозой нашим рабочим местам, что видно на примере ситуации, которая разворачивается вокруг коллектива бригад № 187, 188, 192 и 198 докеров-механизаторов нашей стивидорной компании.

В конце мая месяца текущего года на досках объявлений ППК-3 появились копии распоряжения директора ЗАО «ПерСтиКо» Ю.Н. Петрова. Из этой информации коллектив наших бригад узнал о намерении администрации компании вслед за сокращением работников отдела кадров начать новое наступление на наши рабочие места: с сентября месяца расформировать бригады 187, 188, 192, 198 с переводом нас в другие бригады, изменением текущего графика работы на ухудшенный и переселением из бытового помещения ППК-3 в другой бытблок.

Коллектив наших бригад возмущён намерением администрации ухудшить наши условия труда и ещё более тем, что этим циничным способом администрация преследует цель выдвинуть собственных работников с рабочих мест, в результате чего собственник мог бы спекулировать на перепродаже части компании, вместо того, чтобы развивать компанию, как это делают добросовестные собственники.

В коллективах наших бригад прошли собрания, на которых нами единодушно выдвинуты требования к администрации ЗАО «ПерСтиКо»:

### 1. Сохранить рабочие места Работников ЗАО «ПерСтиКо».

Это означает в том числе:

– внести в пункт 3.2.1 Коллективного договора величину численности докеров-механизаторов ЗАО «ПерСтиКо», равную численности по состоянию на 1 января 1999 года (дату фактической реорганизации 2-го грузового района ОАО «Морпорт СПб» в ЗАО «ПерСтиКо»);

– закрепить за бригадами №№ 187, 188, 192 и 198 докеров-механизаторов обслуживание причалов: от причала 16 до причала 23 и складских территорий склада 22 и 3 складской группы;

– улучшить бытовые условия в бытовом помещении ППК-3: предоставить докерам-механизаторам согласно Коллективному договору по два шкафчика для хранения чистой одежды и спецодежды и запачканной спецодежды отдельно; обеспечить надлежащим качеством и напором воды в душевых помещениях;

– обеспечить согласно пункту 3.1.4 Коллективного договора загрузку работой бригад № 187, 188, 192, 198.

### 2. Увеличить размер оплаты труда, прежде всего произвести увеличение минимальной тарифной ставки в ЗАО «ПерСтиКо» и тарифных ставок и окладов всех работников компании в 1,5 – 2 раза с 1 сентября 2007 года.

Мы выдвинули кандидатами в Забастовочный комитет Работников ЗАО «ПерСтиКо» следующих своих товарищей: Попова А.И., Постникова С.Н., Погодина Д.Г., Барсукова С.В., Некрасова Д.В., Сидорова Ю.А. и других и призываем всех докеров-механизаторов, все коллективы Работников нашей стивидорной компании поддержать выражающие наши общие интересы требования о сохранении рабочих мест и повышении уровня заработной платы и выдвинуть кандидатов в Забастком.

ДОКЕРЫ-МЕХАНИЗАТОРЫ БРИГАД № 187, 188, 192 и 198

Бр. 198

Бр. 187

Бр. 192

Свои подписи под обращением поставили и докеры 188-й бригады.

## 10 ЛЕТ ОБЪЕДИНЕНИЮ РАБОЧИХ ПРОФСОЮЗОВ «ЗАЩИТА ТРУДА»



### ПОСТАНОВЛЕНИЕ VI СЪЕЗДА ОРП «ЗАЩИТА ТРУДА»

Съезд ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить и поддержать «Программу коллективных действий»\* как основной программный документ профсоюза.
2. Рекомендовать съезду Федерации профсоюзов России (ФПР) принять данную программу как основной руководящий программный документ профсоюзного объединения.

\* см. <http://www.rpw.ru/zadachi.html>

г. Арзамас, 15 сентября 2007 г.

### СОБИРАЕТСЯ РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

27–28 октября 2007 г. в Нижнем Новгороде состоится очередное заседание Российского комитета рабочих — постоянно действующего семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии.

#### Повестка дня

1. Опыт борьбы за приближение цены рабочей силы (зарплаты) к её стоимости.
2. Действия работников по заключению и осуществлению коллективных договоров и соглашений.
3. О ходе обсуждения и реализации программы единых действий профсоюзов «Задачи коллективных действий».

На заседании РКР делегируются представители профсоюзных организаций предприятий, территориальных, отраслевых и центральных органов профсоюзов. Делегаты-рабочие имеют право решающего голоса, остальные делегаты — право совещательного голоса.

Семинар будет проходить 27 октября с 10.00, 28 октября — с 9.00 в Учебном центре «ИНФРАКОМ». Адрес учебного центра: Нижний Новгород, ул. Нартова, д. 23 (проезд от железнодорожного вокзала до остановки «Площадь Нартова» на маршрутных такси № 5, 180). По предварительной заявке (до 20 октября 2007 г.) возможно поселение иногородних участников заседания в общежитии Учебного центра.

Контактный телефон РКР в Нижнем Новгороде: (8312) 25-49-36

E-mail: fra@nevalink.net

Сопредседатель РКР,  
бригадир регулировщиков радиоаппаратуры  
завода «Электромаш» (Нижний Новгород)

В.М. Кудрявцев

### ПРИГЛАШЕНИЕ НА НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКУЮ КОНФЕРЕНЦИЮ

Приглашаем принять участие в международной научно-практической конференции «Задачи коллективных действий работников, организованных в профсоюзы», которая состоится 26 октября 2007 г. в Нижнем Новгороде.

В числе организаторов конференции: Федерация профсоюзов России, Невинномысский институт экономики, управления и права, Фонд Рабочей Академии, Институт теории и практики профсоюзного движения Фонда Рабочей Академии и Федерации профсоюзов России. В конференции предполагается участие ученых, профсоюзных работников, рабочих, представителей органов управления. Планируется выпуск сборника материалов конференции (принимаются статьи объемом до 7 страниц).

Конференция пройдет в конференц-зале Учебного центра «Инфраком» по адресу: Н. Новгород, ул. Нартова, д. 23 (проезд от железнодорожного вокзала на маршрутных такси № 5, 180 до остановки «Улица Нартова»). Начало работы конференции в 10.00.

О намерении участвовать в конференции просьба сообщить в Оргкомитет до 15 октября 2007 г. по e-mail: fra-len@mail.ru, zoav6@uic.nnov.ru.

Председатель Оргкомитета конференции,  
директор Института теории и практики профсоюзного движения  
Фонда Рабочей Академии и Федерации профсоюзов России  
доктор экономических наук, профессор

А.В. Золотов

### ОСУЩЕСТВИТЬ ТРЕБОВАНИЯ ДОКЕРОВ

Сесть за написание статьи меня заставила ситуация, которая начала складываться вокруг четырёх бригад нашей стивидорной компании. У руководства компании появилось намерение расформировать бригады 187, 188, 192 и 198, предварительно переведя нас на 7,5-часовой график и переселив докеров из быткорпуса ППК-3 в бытблок № 1. Эта ситуация — продолжение событий, которые произошли с работниками Отдела кадров, и является следствием нерешённых проблем, о кото-

рых ещё в апреле 2006 года говорил начальник Консалтинго-правового отдела Портового комитета профсоюза К.В. Федотов на заседании комитета и которые позже работниками ЗАО «ПерСтиКо» были поставлены на своей конференции, а потом и на портовой профсоюзной конференции по вопросу «О необходимых мерах по улучшению социальной защищённости работников».

К сожалению, приходится констатировать, что профсоюзом и до сих пор не предпринято

Окончание на стр. 2

Окончание. Начало на стр. 1

мер для необходимого улучшения социальной защищённости работников. До сих пор не заключены соглашения о повышении тарифных ставок и должностных окладов работников до уровня, обеспечивающего нормальное существование и воспроизводство работников и членов их семей и о механизме повышения уровня реальной заработной платы. Не улучшено действующее положение о премировании работников. Нет соглашения о разделе прибыли между социальными партнёрами. Нет соглашения об ограничении привлечения сторонних лиц к погрузочно-разгрузочным работам. Не решён вопрос о включении в Коллективный договор обязательства работодателя обеспечивать работников бесплатными пропусками для въезда на территорию на личных автомобилях и «пешеходными» пропусками. Не внесены необходимые ограничения физической нагрузки при переработке грузов вручную. И не решён очень большой вопрос о сохранении и развитии трудовых прав и гарантий работников при реорганизации.

Всё это является следствием того, что до сих пор не проведён анализ последних событий в профсоюзе и не сделаны необходимые выводы.

Недавно в нашем профкоме состоялось обсуждение вопроса о необходимости повышения заработной платы всех категорий работников, а не только тех, кого относят к «низкооплачиваемым». В дискуссии определились цифры необходимого увеличения заработной платы как минимум на 50% для всех работников. Правда, повышение тарифных ставок и окладов на такую величину ещё не обеспечит достижения уровня стоимости рабочей силы. Сегодня часовая тарифная ставка докеров равна 84 рублям 30 копейкам, соответственно в месяц основная зарплата составляет порядка 14 тысяч 400 рублей (при 171,7 рабочих часах в месяц). Оставшиеся части, такие как доплата за работу в ночное и вечернее время, за вредные и опасные условия труда, за класс квалификации, за особые условия труда в совокупности составляют примерно ещё процентов 50 от «основной» заработной платы. Плюс приработок. Он, как известно, варьируется и может составлять от 30 до 100 процентов так называемой «основной» заработной платы. Это те деньги, которые, как у нас говорят, зарабатываются затратами спинномозговой жидкости, то есть являются платной, компенсацией за отклоняющиеся от нормальных условия труда.

Итак, профком выступил за увеличение тарифной ставки на 50%. Зададимся вопросом, согласится ли работодатель добровольно из собственных побуждений увеличить тарифную ставку докерам? Весь опыт говорит о том, что нет, не согласится. Вся история увеличения заработной платы свидетельствует, что ни одно увеличение не происходило само по себе. Только при угрозе коллективных действий либо даже под воздействием непосредственно самих действий работодателя соглашались с необходимостью повысить заработную плату.

И каждый здравомыслящий человек это понимает. А также то, что забастовка — это мера воздействия работников на работодателя, во время которой, как правило, теряют обе

стороны. Работники — часть заработной платы, а работодатели — часть прибыли.

Долговременные коллективные действия требуют от работников очень много сил и энергии, а также некоторое количество денег в запасе в кармане. Вспомним уроки последних по времени коллективных действий, когда на одном из заседаний отдельные лица из профактива ВСК выразили необходимость скорейшего нахождения компромисса в связи с тем, что, со слов работодателя, «начали уходить грузы» и докеры при этом якобы «устали от забастовки» — тогда выработка была снижена до 100% нормы и была ещё приостановка работы на 1 час в смену. Компромисс был найден. Коллективный договор в основном был принят, но из него был изъят пункт 3.5.2, который привязывал уровень минимальной тарифной ставки к шести МРОТ в РФ. То есть из Коллективного договора был изъят, по сути, скрытый механизм индексации. Если учесть, что в сентябре по стра-



не МРОТ поднимался в два раза, то при сохранении данного пункта можно было бы говорить и о повышении минимальной тарифной ставки в стивидорных компаниях тоже в два раза! И не трудно подсчитать, каков должен был бы быть уровень оплаты труда при данных условиях.

Не сомневаюсь, что нашим профлидером удастся на конференции убедить работников, что 50% — это та величина, на которую надо поднять тарифную ставку. Работники выдвигают требования. Пройдут переговоры. Работодатель скорее всего сначала эти требования отклонит и перед работниками вновь возникнет вопрос: смириться или вновь пойти на коллективные действия, может быть, включая и забастовку.

Если, применяя коллективные действия, удастся повысить тарифную ставку на 50%, то достигнутое повышение компенсирует потери от забастовки.

Убеждён, что сегодня надо добиваться такой гарантированной заработной платы, которая обеспечивала бы достойное существование работников и их семей. То есть надо ставить вопрос как минимум о двукратном повышении тарифных ставок и окладов. Это всего порядка 28 тысяч рублей, тогда как стоимость рабочей силы докера-механизатора составляет более 200 тысяч рублей (см. <http://www.rpw.ru>). И не случайно сегодня президент, правительство и наш губернатор обеспечены уровнем заработной платы работников. Губернатор поставила задачу повысить зарплаты до европейского уровня в ближайшее время.

Однако сведением требований только к одному вопросу повышения заработной платы мы лишили бы себя возможности решения других насущных вопросов. Если мы не сможем решить вопросы ограничения при-

влечения сторонних лиц к погрузочно-разгрузочным работам, о сохранении социальных льгот и гарантий при реорганизации, то судьба докеров 187, 188, 192 и 198 бригад будет предreshена, а за ними последуют и другие.

В наших бригадах по этому поводу прошли собрания, которые показывают, что коллективы осознают: реорганизация наших бригад — это лишь первый шаг по вытеснению работников ПерСтиКо с рабочих мест. То есть на самом деле угроза нависла над всеми рабочими местами ПерСтиКо.

Вопрос сохранения рабочих мест актуален не только для ПерСтиКо и при правильной организации профсоюзной работы нас поддержат и докеры других стивидорных компаний.

## ОСУЩЕСТВИТЬ ТРЕБОВАНИЯ ДОКЕРОВ

Всем нам надо говорить не о согласовании привлечения сторонних лиц к погрузочно-разгрузочным работам (ППР), а об ограничении этого привлечения.

Уместно вспомнить последние события на Автовазе, когда только после проведения коллективных действий работникам удалось улучшить социальную защищённость путём подписания коллективного договора и некоторого увеличения заработной платы. Можно сделать вывод, что главное в достижении обеспечения достойного уровня заработной платы и социальной защищённости — это не особенности предприятия, на котором работают работники, а понимание работниками того, что без коллективных действий существенного улучшения своего положения не добиться. И здесь необходимо умение профсоюзного актива грамотно организовывать действия работников.

Не всеми воспринимается предложение включить в пакет требований вопрос о разделе прибыли. На мой взгляд, это требование коренное. Попытаюсь объяснить почему.

Сегодня невозможно отрицать тот факт, что нашу страну после известных исторических событий повели по капиталистическому пути развития и что основным экономическим законом в капиталистическом обществе является закон стоимости.

За небольшой в историческом масштабе отрезок времени произошло расслоение общества и в стране появились работодатели, которые владеют средствами производства (машинами, станками, кранами и т.д.), и наёмные работники, которые владеют только своими руками, знаниями и опытом работы в той или иной области хозяйства. Между работодателем (в нашем случае — миллиардером Лисиным) и наёмными работниками (в нашем случае — это докеры, рабочие механизации, тальманы, служащие) объективно существуют товарные отношения. Наёмные работники продают свою рабочую силу, знания и опыт работы, а господин Лисин их покупает. Это происходит потому, что объективно средства производства сами по себе, без докеров как главной производительной силы, не способны созда-

вать никакого продукта (в нашем случае — погрузочно-разгрузочные работы) и тем самым создавать прибыль, в которой и содержится тот самый лакомый кусок капиталистов под названием прибавочная стоимость или чистая прибыль. А точнее говоря, стоимость, в том числе и прибавочную стоимость, создают работники, оснащённые средствами производства.

Теперь встаёт вопрос: если в создании этого лакомого куска, прибыли, участвуют две стороны, почему же её присваивает лишь одна сторона? Ведь по законам бизнеса, если в нём участвуют две стороны, два партнёра (а сегодня трудовое законодательство определяет наёмных работников и работодателя как стороны социального партнёрства), то прибыль должна делиться поровну. Причём стороны социального партнёрства по определению равноправны, потому что в капиталистическом обществе работодатель и работники не могут существовать друг без друга.

На нежелание отдельных профлидеров включить в требования работников вопрос о разделе прибыли поровну можно взглянуть и под другим углом.

В капиталистическом обществе неизбежно происходит объединение рабочих в профсоюзы с целью продать свою рабочую силу дороже. Для этого рабочие из своего круга выбирают достойных представителей, грамотных и наиболее образованных людей, перед которыми ставится задача организовать продажу рабочей силы за близкую к стоимости справедливую цену. И вот встречаются за столом переговоров две стороны, одна из которых имеет цель дороже продать, а другая — как можно дешевле купить рабочую силу.

На одной стороне стоят наёмные работники, а на другой стороне — огромные деньги. И сторона, за которой стоят деньги, задаёт себе вопрос: зачем нам платить большие деньги всем работникам, когда можно за меньшие деньги договориться с менеджерами другой стороны, а те смогут объяснить наёмным работникам, почему они продали товар по столь низкой цене. И эта опасность сегодня реально существует, ведь мы живём в эпоху рыночных отношений, где почти всё имеет свою цену.

Сейчас в компании ПерСтиКо поднимается новая волна борьбы за улучшение условий труда работников, прежде всего — за повышение заработной платы. И скорее всего не случайно, что служба по режиму, экономической и технической безопасности ОАО «Морпорт СПб» поднимает новую волну по изъятию у работников ПерСтиКо пропусков для проезда на работу на личном автотранспорте. Сегодня уже работники ПерСтиКо лишены возможности прохода в порт через Динабургские ворота.

Поставим перед собой вопрос: как возможно изменить к лучшему эту ситуацию? Практика показывает, что сегодня работодатель не хочет решать эти вопросы за столом переговоров. Ответ находится в одном: все эти вопросы можно решить путём выдвижения и настойчивого осуществления требований, при желании трудового коллектива добиваться их реализации. Только тогда переговоры могут завершиться позитивно.

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

## ВСТРЕЧА С ДИРЕКТОРОМ

Недавно состоялась встреча коллектива нашей 198-й бригады с директором ПерСтиКо Ю.Н. - Петровым. Юрий Николаевич в беседе с нами рассказал о видении администрацией перспектив развития нашей компании и о предполагаемой реорганизации и структурных изменениях.

Вообще встречи руководства с коллективом — в нашем случае с бригадами докеров, которые непосредственно работают на причалах, — имеют, на мой взгляд, положительный эффект. Ведь зачастую решения, которые принимаются руководством, не всегда способствуют развитию компании. А взгляд коллектива на эти решения, которые отражаются на нашей непосредственной работе,

может помочь в принятии правильных решений.

Директор поведал нам, что руководство компании не может обеспечить необходимую загрузку с 16-го по 23-й причалов и складов группы 3. При этом он отметил, что планируется в ближайшее время заключить договоры на перегрузку 300 тыс. тонн труб большого диаметра и 150 тыс. тонн феррохрома, которые предполагается перегружать на площадке 23 причала. Юрий Николаевич высказал озабоченность уровнем заработной платы бригад 187, 188, 192 и 198 по отношению к остальным бригадам нашей компании, почему-то объявив основной причиной этого отставания 12-ти часовой график

работы наших бригад. По мнению директора, бригады при графике 7,5 часов имеют якобы большую производительность и вообще де сменный график работы по 12 часов якобы более вреден для нашего здоровья. В связи с этими обстоятельствами он считает необходимым провести структурные изменения — расформировать бригады 187, 188, 192, 198 и создать на их основе две бригады общей численностью 50 человек, сохранив для них 12-часовой график работы, но без ночных смен. Остальных докеров наших бригад он предполагает перевести в другие бригады нашей компании и переселить их из бытового корпуса ППК-3 в бытблок №1.

Коллектив нашей бригады

после встречи с директором обсудил изложенную Юрием Николаевичем информацию о планируемой администрацией реорганизации и структурных изменениях и остался при том мнении, что те шаги, которые хочет предпринять руководство, заведомо не будут способствовать развитию нашей компании.

Несогласие докеров с мнением директора компании вызвано несколькими причинами. Во-первых, ссылка директора на незагруженность бригад свидетельствует лишь о том, что администрация не справляется со своей работой, а последствия этого желает возместить на нас. Во-вторых, заявление о том, что «железнодорожный» график работы по

12 часов якобы хуже графика работы по 7,5 часов, не соответствует действительности. Ведь по всем медицинским показателям 7,5-часовой график с ежедневными сессиями по 5 ночных смен подряд официально признан самым вредным для здоровья работников графиком из всех практикуемых в порту. Кроме того, как было, так и остаётся непонятным, почему при имеющемся грузопотоке необходимо расформировывать бригады и переводить нас в бытблок №1.

Когда нет работы на причалах с 16-го по 23-й и на прилегающих к ним складах, наши бригады готовы и зачастую выполняют работу на других причалах и

Окончание на стр. 3

**Окончание. Начало на стр. 2**

складах. Такие работы связаны в основном с креплением грузов или выгрузкой вагонов, оставшихся невыгруженными бригадами, которые работают по 7,5-часовому графику. При таких обстоятельствах, конечно, трудно получить высокий приработок.

Наличие 12-часового графика зачастую даёт диспетчерской службе возможность перекрыть «мёртвое» время с 22 до 00 часов на «горящем», требующем окончания, судне. Опять же 12-часовой график позволяет экономить на подготовительных операциях. По отношению к графику по 7,5 часов, при котором за сутки происходит три пересменки и образуются «мёртвое» время, при 12-часовом графике только две пересменки.

Если вспомнить время, когда наши бригады работали на ППК-3, который тогда возглавлял сегод-

няшний директор Морского кадрового агентства (МКА) А.Г.Резюк, то наши бригады за смену перегружали вагоны зерна более всех других бригад и демонстрировали самую высокую производительность. И сегодня при условии полноценной загрузки показатели наших бригад не ниже показателей других бригад.

В своё время в рамках ПерСтиКо гендиректор Осман провёл удачный эксперимент и перевёл наши бригады на 12 часовую график, по которому мы весьма производительнее работаем более 5 лет. А мы знаем, что Б.П. Осман, при всех его иных недостатках, считать умел.

Поэтому поднятый сегодня администрацией вопрос связан с недостаточной способностью руководства компании влиять на загрузку компании и неумением

или даже нежеланием менеджмента холдинга ОАО «Морпорт СПб» заниматься вопросами перспективного развития ПерСтиКо.

Ведь разве можно назвать перспективным развитием то, что сегодня на наши рабочие места пришли другие компании. Сегодня на причале 16 обрабатывает

грузы «Национальная рефрижераторная компания», которая, работая через 29 склад, существенно снижает возможности обработки грузов нашей компании. На территории бывших складов 30 и 34 создана открытая площадка, на которой перерабатывает металлломом ещё одна компания — «Петромакс». Со слов представителя этой компании, договоры между ней и нашей компанией составлены таким обра-

зом, что при условии отгрузки металллоломом на судно наша компания обязана предоставить 4 крана, что частенько негативно сказывается на перегрузке зерна, которую осуществляет наша компания. Сегодня наши бригады вынуждены обеспечивать постановку вагонов с металллоломом под

выгрузку. Зачастую автопогрузчики со сцепом не могут работать по причальной линии, так как плохо и несвоевременно убираются причалы после выгрузки вагонов с металллоломом, который «рассеивается» по всей линии. При этом высокая производительность вклиненной к нам компании «Петромакс» обеспечивается нашими крановщиками, выдающими суточную погрузку по 5 тысяч тонн металллолома.

До сих пор не начата работа по восстановлению причальной линии

22-го склада, не проводятся ремонтные работы на 15-м причале, через который должен производиться вывод вагонов в сторону Второй стивидорной компании.

Все эти и другие факты говорят о нежелании руководства ОАО «Морпорт СПб» инвестировать в развитие нашей компании и стремлении решать данные вопросы за счёт сдачи в аренду или продажи складских территорий.

При таком подходе работодателя неизбежно возникает угроза нашим рабочим местам.

Обсудив эту ситуацию в бригадах, в целях сохранения наших рабочих мест и в интересах перспективного развития нашей компании мы выдвинули к работодателю необходимые требования. Обращаемся ко всем работникам нашей компании с просьбой поддержать наши справедливые требования.

**А.М. СОЛОЖЕНЦЕВ, докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»**

## ВСТРЕЧА С ДИРЕКТОРОМ

### РАСЧЕТ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДОКЕРА-МЕХАНИЗАТОРА (в ценах по состоянию на 1 августа 2007 года)

Стоимость рабочей силы определяется, как известно, стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника и членов его семьи. Для исчисления стоимости рабочей силы в расчете на месяц её использования необходимо учесть все затраты на воспроизводство работника и членов его семьи за время трудовой деятельности докера-механизатора, исчисляя их в расчете на месяц, и просуммировать.

Полагаемое время трудовой деятельности — 25 лет, состав семьи — 5 человек (трое детей).

Виды затрат	Общая сумма затрат за 25 лет (руб.)	Затраты в расчете на месяц трудовой деятельности (руб.) (Общие затраты/(25×12))
Приобретение 3-х комнатной квартиры в СПб в кредит	7 800 000 (цена) + 18591446 (% по кредиту) = 26 391 346	87 971
Страхование жилья,	468 000 (из расчета 6% в год)	1 560
Стоимость ремонта квартиры, (2 раза)	520 000 = 260 000+260 000	1 733
Оплата коммунальных услуг,	1 350 000	4 500
Оплата интернет, газеты, журналы	240 000	800
Охрана квартиры	75 000	250
Мебель	650 000	2 166
Крупногабаритная техника:		
Холодильник	30 000 = 15 000×2	100
Стир машина	24 000 = 12000×2	80
Телевизор	12 000 = 6 000×2	40
Посудомоечная машина	20 000 = 10 000×2	66
Плита	12 000 = 6 000×2	40
Кухонные принадлежности,	150 000	500
Ванные и туалетные принадлежности	150 000	500
Одежда сезонная, одежда повседневная, обувь	1 875 000	6 250
Личное страхование	375 000	1 250
Страхование 3х детей до 20 лет	900 000	3 000
Стоматологические услуги	150 000	500
Оздоровительно-физкультурные мероприятия	150 000	500
Ясли, садик 6 лет	372 000	1 240
Школа, (отдельные выплаты)	180 000	600
ВУЗ 10 семестров	780 000	2 600
Питание дома	4 500 000	15 000
Питание вне дома	1 428 000	4 760
Отчисления в негосударственный пенсионный фонд для обеспечения старости от 2 до 10%	600 000	2 000
Компьютер	135 000 = 5×27 000	450
Метро, автобус, маршрутка и др.	792000	2 640
Семейный отдых 1 раз в год по путевке	2 250 000	7 500
Подарки на семейные праздники	375 000	1 250
Театр, музей, концерты (зрелища)	3 000 000	10 000
Приобретение автомобиля в кредит (4 за 25 лет)	2 080 000 (520 000×4) (цена) + 7 388 762 (% по кредиту) = 9 468 762	31 562
Страховка, налоги	1300000	4 333
Эксплуатационные расходы:		
- бензин, при пробеге 20 тыс. в год из расчета 10 л. на 100 км	(20 000:100×10×21)×25=1 050 000	3 500
- ТО	500 000	1 667
- стоянка	450000	1 500
<b>Итого:</b>		<b>202 408 рублей</b>

Вывод: для нормального воспроизводства докеров-механизаторов заработная плата должна составлять порядка 200 тысяч рублей в месяц.

## НАШ КОММЕНТАРИЙ

Заработная плата работников — это цена их рабочей силы. А цена — денежное выражение стоимости. Из приведенного расчёта мы видим, какова стоимость рабочей силы докера-механизатора, работающего в морском торговом порту Санкт-Петербурга в ценах по состоянию на 1 августа 2007 года. Здесь приводится стоимость рабочей силы в расчёте на месяц, где учтены основные затраты на нормальное воспроизводство работника и членов его семьи (состав — 5 человек, включая троих детей). Таким образом, сегодня стоимость рабочей силы докера, работающего в морском порту Санкт-Петербурга, составляет 202 408 рублей. Эта стоимость выражает месячные затраты докера, необходимые для нормального воспроизводства его и его семьи. А заработная плата, например, в ЗАО «ПерСтиКо» около 30 000 рублей, что составляет всего 14% от той зарплаты, которая должна быть на сегодняшний день у докера. Кому-то, кто сам имеет очень большие деньги, зарплата рабочего в 200 000 рублей почему-то кажется большой. Но ведь не рабочие ввели платное жильё, образование и лечение, повысили цены на транспорт, продукты, коммунальные услуги и всё остальное до недостижимого уровня.

При этом, естественно, капиталисты никогда сами не повысят зарплату рабочим до уровня стоимости их рабочей силы. Рабочие же как продавцы своей рабочей силы должны стремиться продавать её не ниже стоимости, обеспечивающей нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Если оставить всё так, как есть на данный момент, смертность в нашей стране и далее будет превышать рождаемость, с каждым годом будет увеличиваться количество травм и профзаболеваний в порту и на других производствах. Семьи, воспитывающие троих детей, будут редкостью, а это уровень нормального воспроизводства нации. По-прежнему «нормой жизни» будет нищета. В то же время у олигархов их многомиллиардные состояния увеличиваются за год почти в два раза. А ведь понятно, откуда они берутся и куда деваются.

Если всё это принять во внимание, то сумма в 200 тыс. рублей в месяц не покажется большой. Это совершенно нормальный, должный уровень заработной платы рабочих сегодня. Кстати, и правительство Санкт-Петербурга говорит о том, что необходимо в ближайшее время довести уровень заработной платы до уровня развитых европейских стран. А уровень зарплаты докера в гамбургском порту от 7 до 10 тысяч евро в месяц, что составляет 250–350 тыс. рублей.

Между прочим, в таблице, если посмотреть повнимательнее, более половины суммы уходит на оплату кредита на квартиру, коммунальных услуг, ремонт, мебель, бытовую технику, охрану жилья. То есть, только на обеспечение необходимой крыши над головой. Это в СССР жильё давали бесплатно, а если и покупали в кооперативе, то выплачивали его стоимость безо всяких процентов, а сейчас через ипотеку приобретают одну квартиру по цене трёх. То же самое можно сказать и о затратах на образование детей, которое сейчас требует огромных денежных расходов. А в СССР образование было полностью бесплатным. Причём в приведённом расчёте некоторые расходы занижены. Например, на полноценное питание семьи из 5 человек в месяц должно уходить уж явно не менее 20 000 рублей.

Необходимо всеми доступными средствами добиваться приведения зарплаты в соответствие со стоимостью нашей рабочей силы.

# ОТВЕДЁМ УГРОЗУ ОТ НАШИХ РАБОЧИХ МЕСТ

Некоторое время назад на информационном стенде в бытовом корпусе ППК-3 появился приказ директора ЗАО «ПерСтиКо» г-на Петрова о готовящемся со стороны администрации возможном расформировании бригад докеров-механизаторов №№ 198, 192, 188, 187, а также об изменении графика работы этих бригад и переводе работников этих бригад в бытовую блок №1 с сентября 2007 года. Этот приказ

поверг в шоковое состояние работников этих подразделений!

Во-первых, вместо приемлемого, совершенно законного 12-ти часового графика работы по которому люди работают уже много лет, им навязывают восьмичасовую трехсменку с пятью ночными сменами подряд (попробовал бы поработать в подобном режиме хотя бы несколько месяцев сам г. Петров!). Подобный график работы специалистами НИИ медицины труда уже давно признан особо вредным для здоровья работников!

Во-вторых, интересно, какой это производственной необходимостью можно оправдать расформирование четырех устоявшихся годами, слаженных, сработавшихся трудовых коллективов? Тем что, по мнению директора, эти подразделения стали малочисленными и не хватает людей на выходе? Так тут как раз и просматривается вина администрации, которая многие годы не озабочена пополнением работников в этих коллективах. Благо, что недостатка в кадрах для бригад нет — это и хозяйственное подразделение и бригады швартовщиков и, наконец, кадровое агентство. Людей, жаждающих попасть в бригаду, пруд пруди, причём людей подготовленных, имеющих удостоверение докера-механизатора и опыт работы в данной профессии! Поэтому нет никаких препятствий к тому, чтобы довести численность бригад до необходимого уровня!

И в-третьих, перевод работников из бытового корпус ППК-3 в раздевалки бытблока №1 вообще ничем обосновать нельзя! В бытблоке №1 и так большая скученность людей. Если сюда добавить еще коллективы четырех бригад, то там яблоку негде будет упасть, и возникнут антисанитарные условия.

Для чего же готовятся подобные манипуляции? Я думаю, что не надо быть семи пядей во лбу, чтобы разглядеть коварные замыслы администрации. Одна из главных причин — вовсе не производственная необходимость. Делается это главным образом для того, чтобы освободить место для подразделений Кадрового агентства, которое исподволь расширяется в ЗАО «ПерСтиКо», забирая все больше и больше работы у докеров. Поэтому, кроме освобождения бытовых помещений, видимо, администрация планирует и освободить причалы для работников Кадрового агентства с 16 по 29-й, на которых традиционно работали бригады бывшего ППК-3. Имеет место попытка аутсорсинга, то есть подмены

основных работников подразделения, объединенных в профсоюзную организацию и защищенную действующим Коллективным договором, на более дешевую и совершенно бесправную рабочую силу сторонней организации. Кроме этого, возможно, из этих работников кадрового агентства могут сформировать какую-нибудь новую компанию, которая и будет работать на причалах № 16–29, а потом предложат и всему остальному коллективу ЗАО «ПерСтиКо» перейти в нее, как это было уже в 1998 году. То бишь, если реорганизация не прошла напрямую, в лоб, то ее, по-видимому, готовят исподволь, путем постепенного вытеснения и оттирания работников ЗАО «ПерСтиКо». Судя по всему администрации ОАО сменила тактику прямой реорганизации на более изощренную, хотя и более длительную по времени.

Поэтому совершенно правильное решение приняли коллективы бригад №№198, 192, 188, 187 о выдвижении требований к администрации ЗАО «ПерСтиКо» в связи с предстоящим возможным расформированием этих бригад, изменением графика работы и переводом работников этих бригад в другое бытовое помещение.

Необходимо также, чтобы все остальные коллективы бригад и члены профсоюза докеров одобрили и поддержали выдвинутые этими трудовыми коллективами требования, проявив братскую солидарность и взаимопомощь!

Коллективы бригад также сочли необходимым поручить профкому докеров ЗАО «ПерСтиКо» и Портовому комитету профсоюза подготовить и провести переговоры по данной проблеме и если потребуются подготовить и провести коллективные действия в поддержку этих требований.

На фоне всего вышеизложенного особенно актуальным представляется заключение с администрацией таких важнейших соглашений, как Соглашение об ограничении привлечения сторонних лиц к погрузочно-разгрузочным работам и Соглашение о сохранении социальных льгот и гарантий при структурных и организационных преобразованиях, включая реорганизацию.

Только таким образом можно защитить работников от попыток произвола со стороны администрации, которые мы наблюдаем сейчас в отношении бригад бывшего ППК-3. Естественно, что просто так администрация такое не подпишет, такие блага необходимо добывать путем упорной борьбы с помощью коллективных, а возможно и забастовочных действий.

Кроме того, важнейшая проблема на сегодняшний момент — это заработная плата работников! На сегодняшний день необходимо требовать повышения тарифной ставки как минимум в 2 раза. И

после этого можно вводить механизм повышения реального содержания заработной платы работников, который уже без малого 14 лет наш профсоюз пытается добиться от работодателя! Поэтому предложение — повысить тарифные ставки и оклады на 20–30% недостаточно для работников в настоящий момент!

Актуальным на сегодняшний день является для работников пакет документов, который выдвинули инициативные члены профсоюза на профсоюзной конференции. По заработной плате этот пакет включает в себя:

- проект соглашения о повышении тарифных ставок и окладов на экономически обоснованную величину (на сегодняшний момент повторюсь, это повышение тарифной ставки не менее чем в 2 раза);
- проект соглашения о повышении реального содержания заработной платы (включающий механизм индексации);

- два проекта положения о премировании, один из которых основан на базе действующего, но с внесением позитивных изменений, 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.

Вот за такие весомые, позитивные проекты стоит побороться работникам. В сентябре этого года постановлением правительства повышена минимальная оплата труда в России более чем в 2 раза. Сейчас заработная плата докеров в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК» практически опустилась до средней по городу. Примерно столько же получают приехавшие из различных бывших союзных республик гастарбайтеры, занятые в строительстве.

Профсоюзная организация создана для защиты интересов работников, а один из основных интересов — это заработная плата! Поэтому и профактивам компаний в первую очередь необходимо сосредоточиться на решении именно этой задачи.

Кроме зарплатных и защищающих работника от различных напастей со стороны администрации проектов, в пакете предложений еще два:

- пункт об обеспечении всех работников, имеющих автомобили, автопропусками для проезда на работу;
- проект соглашения об ограничении физической нагрузки до санитарно обоснованной нормы.

Добиваться этого тоже важная задача профорганизации!

Поэтому правильное решение приняли коллективы бригад № 198, 192, 188, 187, проголосовав за выдвижение требований к администрации.

По этому поводу коллективы бригад постановили вынести обсуждение этих требований на заседание Цехкома докеров ЗАО «ПерСтиКо». Они рассмотрены на заседании Профкома и будут предметом обсуждения на конференции работников ЗАО «ПерСтиКо».

Надеемся и ждем, что наши товарищи поддержат выносимые на обсуждение требования, так как эти требования отражают насущные интересы всех работников нашей компании.

Ю.Л. РЫСЕВ

**Поздравляем трудовой коллектив ЗАО «Первый контейнерный терминал» с успешным завершением коллективных переговоров, продлением Коллективного договора до 2011 года и повышением заработной платы.**

## ПЛАН ЗАНЯТИЙ

Университета современного производства  
Фонда Рабочей Академии  
в I семестре 2007–2008 учебного года

- 4.X. Семинар: Политические партии и общественные организации накануне выборов в Государственную Думу. Ведущий — проф. А.С.Казённов.
- 11.X. Семинар: Рабочее движение в 2007 году. Ведущий — проф. М.В. Попов.
- 18.X. Лекция: Использование Трудового кодекса РФ в борьбе за интересы рабочих. Лектор — К.В. Федотов.
- 25.X. Лекция: Финансовое положение России. Лектор — канд. экон. наук В.И. Галко.
- 1.XI. Семинар: Историческая борьба за власть рабочего класса. Ведущие — Ю.Л. Рысев, К.В. Федотов.
- 15.XI. Лекция: Стоимость рабочей силы в современной России и борьба за повышение заработной платы. Лектор — Ю.Л. Рысев.
- 22.XI. Семинар: Профсоюзы в борьбе за заключение коллективных договоров. Ведущий — Ю.Л. Рысев.
- 29.XI. Семинар: Выборы в Государственную Думу и борьба рабочих за свои интересы. Ведущий — проф. А.С.Казённов.
- 6.XII. Семинар: Использование Трудового Кодекса РФ в профсоюзной работе. Ведущий — проф. М.В. Попов.
- 13.XII. Лекция: Роль банков в современном производстве. Лектор — канд. экон. наук В.И. Галко.
- 20.XII. Лекция: Международное положение России. Лектор — проф. А.С.Казённов.
- 27.XII. Семинар: Забастовочное движение в России в 2007 году. Ведущий — канд. экон. наук В.И. Галко.

Занятия проходят по адресу: Санкт-Петербург, ул. Белинского, д.13, 5-й этаж, по четвергам с 19<sup>00</sup>. Тел. 579-87-17.

Ректор кандидат экономических наук

В.И. Галко

## РЕКЛАМА

Книга А.Г.Махоткин. Преодоление капитала. — СПб, Серебряный век, 2006. — 167 с., в которой впервые, с учетом исторического опыта, системно рассмотрены посткапиталистические (коммунистические) производственные отношения, помещена в свободном доступе на сайте <http://leftbooks.narod.ru/a/083.zip>. Книгу в твердом переплете можно заказать наложенным платежом в издательстве [silverage@peterlink.ru](mailto:silverage@peterlink.ru), по цене 122 руб., включая стоимость пересылки.

В соответствии с пунктом 11 статьи 57 Федерального закона РФ от 18.05.2005 №51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» публикуются тарифы на размещение предвыборной агитации по выборам, назначенным Указом Президента Российской Федерации от 2 сентября 2007 года №1144

**За рабочее дело**

Тираж 10000 экз.: 1 полоса — 20000 руб., 0,5 полосы — 10000 руб., 0,25 полосы — 5000 руб.  
При увеличении тиража оплата увеличивается прямо пропорционально.

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

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

Тираж 4000 Цена свободная

Главный редактор Ю.Л. Рысев

Номер подписан в 13 час. 21.09.2007

**превращая труд**

Тираж 10000 экз.: 1 полоса — 20000 руб., 0,5 полосы — 10000 руб., 0,25 полосы — 5000 руб.  
При увеличении тиража оплата увеличивается прямо пропорционально.

Учредитель и главный редактор И.М. Герасимов  
Регистрационное свидетельство ПИ №2-5958 выдано Северо-Западным окружным межрегиональным территориальным управлением Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций от 17 мая 2002 г.

E-mail: [pt@rpw.ru](mailto:pt@rpw.ru) <http://www.rpw.ru/pt>

**Народная правда**

Тираж 20000 экз.: 1 полоса — 10000 руб., 0,5 полосы — 5000 руб., 0,25 полосы — 2500 руб.  
При увеличении тиража оплата увеличивается прямо пропорционально.

Главный редактор М.В. ПОПОВ  
Учредитель — трудовой коллектив редакции  
Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.

E-mail: [np@rpw.ru](mailto:np@rpw.ru) <http://www.rpw.ru/np>