

Дождер



РАБОТНИКИ — ОСНОВА ПРОИЗВОДСТВА

Если администрация действительно заботится о развитии производства, то крупных конфликтов с трудовым коллективом и выражающим волю этого коллектива профсоюзным активом у неё не будет. У нас на Первом контейнерном терминале перезаключённый колдоговор действует с первого февраля. А с первого июля вступил в действие механизм повышения реального содержания заработной платы, предусматривающий не только индексацию, то есть полную компенсацию потерь, связанных с инфляцией, но и повышение оплаты, увязанное с ростом производительности труда.

По уровню переработки грузов наша компания наиболее передовая не только в Петербурге, но и в России. Иногда приходится слышать, что «компания у вас богатая, оттого и колдоговор хорош». Те, кто так рассуждают, ставят всё с ног на голову. Хорошие условия труда работников, достойная его оплата — не подаяние работодателя, а необходимое условие развития производства. Никому не придёт в голову экономить на дорогом масле для импортного погрузчика, заливать в него М-8Д, купленное в подворотне. И тем более не кончится добром попытка «экономии» на жизни людей. Именно тем, что у нас администраторы ведут себя с работниками, как с людьми, и объясняются наши успехи.

Но в трёх из пяти стивидорных компаний нашего порта возник серьёзный конфликт. Если у нас — в ЗАО «ПКТ» — и в ЗАО «Нева-Металл» колдоговоры подписаны, и работа идёт своим чередом, то владельцы ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерстиКо» и ЗАО «ЧСК», похоже, преследуют цели, далекие от развития отечественного производства. Иначе не объяснить их бешеное нежелание переподписать успешно действовавший много лет колдоговор и стремление низвести работников до уровня бесправных крепостных. Что представляет из себя администрация этих компаний, высветило интервью генерального директора ОАО «Морпорт СПб» г-на Челябинца в газете «Аргументы и факты».

До назначения в порт Челябинца работал директором по управлению недвижимым имуществом и ценными бу-

магами. Но работающее предприятие — не недвижимость. Его основа — работники, которые не согласны, чтобы их считали «ресурсом нескладированного типа». Г-н этого не понимает и начинает своё интервью с нападок на представителя работников — профком. Якобы «мы говорим с профкомом языком цифр, а нам отвечают эмоциями». Будто не было выпусков «Дождер», где в специальных таблицах по пунктам разбиралось, что предлагает профсоюз, а что — администрация. По поводу цифр у работников порта имеется устойчивое мнение, что цифры расценок за погрузочно-разгрузочные работы у нас примерно такие же, как в развитых странах, цифры производительности труда тоже примерно соответствуют, а вот цифры по зарплате раз в 10 меньше. Взял бы Челябинца да и опроверг это цифрами, доказал бы нам, что мы «как работаем, так и получаем». Мог бы привести и цифру, сколько акционеры инвестировали в порт за тот год, что им владеют.

Особую ярость генерального директора от датской компании Jysk Stalindustry вызвали пункты действовавших коллективных договоров, где говорится о согласовании с профсоюзом увольнения работников. Можно подумать, что профсоюз когда-нибудь защищал лентяев или пьяниц! Сама бригадная организация труда ведёт к тому, что нерадивый работник становится обузой для своих товарищей. Они же во главе с бригадиром и проводят «воспитательную работу». Кстати, очень эффективную. Увольнять работников по своему произволу хотят те администраторы, которые хотят выбить профсоюзный актив, которым нужна бессловесная челядь, холопы. Без процедуры согласования можно провести и массовые сокращения, предшествующие ликвидации порта. В 90-е годы благодаря сильному профсоюзу нам удалось этого избежать. Согласование увольнений с профсоюзом было в порту всегда, оно закреплено и сейчас в двух наиболее успешных компаниях — ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-Металл». Хорошим танцорам ничего не мешает.

Демагогией разит от возмущения Челябинца тем, что

профсоюз предлагает не увольнять человека, появившегося на работе в нетрезвом виде, если тот два года до этого не имел взысканий. Можно подумать, что на еле дышащих предприятиях, где нет профсоюза и безраздельно хозяйничают подобные «авторитеты-менеджеры», люди напиваются на рабочем месте реже, чем раз в два года! Ни профсоюз, ни рабочий коллектив никогда не будут отстаивать алкаша. Но дать человеку, отдавшему порту иногда не один десяток лет, шанс реабилитироваться, надо. И никто не возразит против наложения на провинившегося другого, достаточно сурового взыскания, не говоря об отстранении его от работы. А рассматривать эту статью колдоговора как призыв безнаказанно напиваться раз в два года просто глупо.

Так чего же всё-таки хотят годовалые владельцы трёх стивидорных компаний? Челябинца заявляет: «Модернизировать морской порт Санкт-Петербурга, чтобы он ни в чём не уступал лучшим зарубежным портам». И что за истекший год в этом направлении было сделано? В интервью проскальзывает и другое: «с профсоюзами или без них», «акционеры как-нибудь это (разорение компаний — С.Б.) переживут, их бизнес не заклинивается на Морском порту». Не хотят ли новоявленные хозяева сделать с портом то же, что было сделано с Балтийским морским пароходством, предварительно «сломав» профсоюз? Слишком уж странной выглядит их готовность к убыткам, огромные траты на травлю профсоюза в печати «на коммерческой основе». Ведь те пункты, за ликвидацию которых «стоят на смерть» новые хозяева, только способствовали развитию порта всё предыдущее время, способствуют и сейчас у двух собственников стивидорных компаний из трёх.

Порт — не игрушка, которую купил и делаешь, что хочешь, хочешь — играй, хочешь — разломай и выкинь. Если новые владельцы стивидорных компаний не смогут ими эффективно управлять, есть смысл подумать о передаче компаний городу.

С.В. БОГОДИСТ,
докер-механизатор
ЗАО «ПКТ»

Отчитываясь в очередной раз перед бригадами докеров-механизаторов ЗАО «Нева-Металл» я отметил, с каким напряжением работники восприняли информацию о проходящих коллективных переговорах в трёх стивидорных компаниях по перезаключению коллективных договоров и связанных с ними действиях самих работников этих компаний. В ярких выражениях мне были высказаны подозрения об утаивании информации о проходящей в Первой, Второй и Четвертой стивидорных компаниях забастовке. Прошлогодние заявления представителей акционеров этих компаний о намерениях полностью загрузить работой причалы и привести оплату труда работников к достойному уровню оказались пустыми словами.

С трудом удалось убедить в том, что в данный период профкомы компаний ведут переговоры. Причиной же выраженного протеста работников в виде отказа ими выполнять нормы в настоящее время служит отказ работодателя в перезаключении на прежних условиях коллективных договоров в стивидорных компаниях. Какую цель преследует датская компания, ухудшая положение работников?

Необходимо выяснить, в силу каких обстоятельств вышеуказанный работодатель этих трёх стивидорных компаний, а именно компания Jysk Stalindustry, которая, осуществляя в Дании эту же деятельность, без вопросов платила бы за подобный труд работникам не менее, чем в 10 раз больше чем на территории России, здесь ведёт себя с нами, как с туземцами? Может, у наших работников ничтожно низкий квалификационный уровень управления перегрузочной техникой, из-за которого не представляется возможным при той же используемой технологии ни погрузить, ни выгрузить груз при той же производительности? Или же галопирующая российская статистика несчастных случаев на производстве все же свидетельствует о том, что нормы труда на российских причалах запредельные и российские докеры вынужденно идут на смертельный риск в целях обеспечения членов своих семей средствами, необходимыми на образование, жилье, медицину, а семей акционеров — доходами, которые не сняты зарубежным предпринимателям? Или в той же самой Дании стандарты труда устанавливаются без участия работников по принципу: «сегодня рекорд любой ценой — завтра норма»? И при этом полезно было бы знать, какими «пряниками» эти лица собираются заставить датского докера гнуть спину на российских причалах, если такое им вдруг приспичит, уплачивая им за работу во вредных, опасных и тяжелых условиях труда те же 18–24 тыс. рублей?

«Не ладно что-то в Датском королевстве» — вот уж действительно произнес бы принц Гамлет, учитывая, что Россия, войдя в европейское сообщество и т.п., признала европейские ценности, в том числе запрещающие недобросовестную конкуренцию на свободном рынке за счет нарушения стан-

дартов, включающих в себя наряду с ценой на товары и услуги и т.д. достойный уровень заработной платы. Ведь Лукойл, скупивший практически все заправочные станции в Америке, даже не помышляет платить за труд американцам по российским меркам при том, что продажная цена бензина ниже, чем в России и предприятие устойчиво на американском рынке данного вида услуг.

Вышеуказанная датская компания Jysk Stalindustry, придя с прошлого года в ОАО «Морпорт» Санкт-Петербург перенаправила грузы Новолипецкого металлургического комбината, ранее обрабатываемые на российских причалах, в Таллинский порт и, по сути, отмывает там те же деньги, вытесняя и разоряя российские компании и этим инвестируя враждебно настроенное государство с территориальными претензиями к России.

Это мы уже проходили на примере предоставления бывшим вице-премьером Аксёненко льготных железнодорожных тарифов на путях в порты Прибалтики, Финляндии. И по предполагаемому сценарию этот сюжет может закончиться печальной историей крупнейшего в своё время в Европе монополиста — Балтийского морского пароходства, финансового донора страны, почившего в интересах зарубежных судоходных компаний под теми же предлогами. В результате чего вместе с ним оскудела и государственная казна, из которой финансировались социальные задачи, наука, медицина, школа. И эта тенденция, как раковая опухоль, расплзлась по всему телу страны, парализуя отечественную экономику и с особой жадностью грабя российских работников.

В соответствии с чем очевидна цель, стоящая перед этим зарубежным гостем, — минимизировать на территории России портовую деятельность, убирая с пути российские компании, инвестирующие российский экономику, социальную сферу, ведь это не в интересах Дании. А может надо подумать о том, чтобы контрольный пакет акций этих трёх компаний перешёл к Российскому государству?

Отвечая на данный вопрос, смею заверить, что работникам терять, кроме цепей, нечего, поэтому вышвырнут они вас отсюда за ваши навязываемые силой «демократические и рыночные ценности», построенные на командно-административных методах управления по принципу: рабсила — это «винтики» или безмозглые рабы, их задача работать, а не участвовать в разрешении производственных, социальных вопросов.

Обращаясь к докерам Первой, Второй и Четвертой стивидорных компаний, заверяю Вас в том, что докеры ЗАО «Нева-Металл» солидарны с Вами и готовы в любой момент оказать поддержку. Так как за нашими спинами наши семьи и судьба российского порта, который должен работать в интересах российского народа, а не пресмыкаться в «обносках», обслуживая интересы других государств!

В.И. КАРАТАЕВ,
председатель профкома
ЗАО «НЕВА-МЕТАЛЛ»

Профсоюзная организация «ЗАЩИТА ТРУДА»

ОАО «ЗАВОД «КРАСНОЕ СОРМОВО»

Профсоюзная организация «Защита труда» завода «Красное Сормово» возмущена тем, что руководство стивидорных компаний не заключает коллективные договора с работниками. Мы выражаем солидарность с братским профсоюзом докеров и уверены, что ленинградские докеры отстают свои права и интересы.

Председатель профкома «Защита труда»
ОАО «Завод «Красное Сормово» М.А.Игошина

Первичная организация «ЗАЩИТА ТРУДА»

УСТЬ-ИЖОРА

Усть-Ижорская первичная организация рабочего профсоюза «Защита труда» выражает горячую поддержку и братскую солидарность докерам Морского порта Санкт-Петербурга в борьбе за заключение коллективных договоров и за повышение реальной заработной платы работников.

Председатель Шабусов К.К.
Заместители Птицын Ю.П., Исаева Л.К.

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

ОАО «СЕСТРОРЕЦКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»

Наша профсоюзная организация внимательно следит за развитием событий по заключению коллективных договоров в Санкт-Петербургском порту. И мы рады, что некоторые стивидорные компании понимают, что коллективный договор — это «мирный атом», который имеет колоссальную силу. Это и увеличение производительности труда, и повышение благосостояния работников. Люди, которые чувствуют уважение к себе, работают с душой и с удвоенной силой. Но этот атом

может нести и разрушение, если попытаться с его помощью не улучшить, а ухудшить положение работников. Кому нужно разрушение трёх из пяти компаний порта?

Целиком и полностью поддерживаем профсоюз докеров в нелёгком труде по преодолению поставленных перед вами трудностей и желаем вам успехов. Мы прекрасно понимаем, что вам нелегко в вашем деле, но вы являетесь маяком для всех профсоюзных организаций не только в Санкт-Петербурге, но и в России. И мы уверены, что борьба за улучшение жизни работников будет всё шириться и набирать силу.

Председатель профкома Н.П.Француз

В ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

28 июля в Центральном Совете Федерации профсоюзов России рассматривался вопрос о проведении всероссийского Дня единых действий в поддержку заключения коллективных договоров, улучшающих положение работников, снятия ограничения на срок действия коллективных договоров и включения в коллективные договоры механизма повышения реального содержания заработной платы.

Обсуждались формы передачи в государственную собственность петербургских компаний ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвертая стивидорная компания», акционеры которых ведут политику, направленную на разрушение производства и подрыв материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда, наносящую вред стратегическим интересам России.

В начале лета у нас на ПКТ закончились долгие переговоры по повышению уровня реального содержания заработной платы как этап переговоров по Коллективному договору. Переговоры шли длительно и трудно. Привлекались специалисты как Портового комитета, так и со стороны.

Неоднократно переговоры переживали кризис, но ни разу не перешли в стадию конфликта.

Созданная сторонами переговоров Примирительная комиссия работала в напряженном режиме. Вместо положенных пяти дней комиссия действовала месяц. Переговоры медленно, но приближались к фазе забастовки, хотя вопрос забастовки членами комиссии не озвучивался. Тем не менее, стороны нашли главную и основополагающую, по моему мнению, линию выхода из коллективного трудового спора. Это стимулирование деятельности работников, направленной на дальнейшее развитие предприятия. И администрация осознала, что развитие терминала и увеличение грузооборота невозможно без обеспечения нормальных условий работы, наличия социальных гарантий и материальной заинтересованности работников в увеличении производительности труда.

Понимая проблемы терминала и работающих на терминале людей, руководство в конечном счете приняло правильное решение. На фиксированную величину были увеличены тарифные ставки и оклады. И, что самое главное, был разработан и согласован не только перекрывающий рост цен механизм повышения тарифных ставок и окладов. Введен и механизм, обеспечивающий повышение уровня реального содержания заработной платы в размере одной пятой от достигнутого за год прироста производительности труда.

Сегодня терминал по-прежнему работает в своем, привычном, напряженном режиме, перерабатывая такие объемы груза, что постоянно чувствуется нехватка площадей. Работники и менеджмент компании обеспечивают конкурентоспособность терминала в своем секторе рынка.

Параллельно с переговорами на нашем терминале успешно завершились переговоры с собственниками ЗАО «Нева-Металл» и там тоже был

перезаключен Коллективный договор. А вот работники компаний, принадлежащих компании Jysk Stalindustry, а именно ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК», сразу ощутили, что представители их работодателя намерены не только не улучшать положения коллективных договоров, но и действующие положения по максимуму убрать, нанося ущерб работникам.

Работники пытаются поставить в положение рабов, забывая, что именно работники обеспечивают производство работ в компаниях. На предприятиях работают не «гастарбайтеры», а высококлассные специалисты. И увеличивая производительность и объемы переработки грузов, работники не только обеспечивают себе зарплату и акционерам прибыль, но и наполняют городскую казну.

Недальновидная политика администраторов (или, может быть, неумная жадность) уже привела предприятия к забастовкам. Ранее уже предпринимались попытки ухудшить положения коллективных договоров, но здравый смысл до сих пор брал верх, и были согласованы и подписаны вполне приемлемые для сторон договоры.

В.В. КАРЕТНИКОВ,
докер-механизатор ЗАО «ПКТ»

ЗА КОНСТРУКТИВ



У каждого человека, даже самого некудышного, не может не быть положительных поступков. Вот такой «поступок» в очередной «заказухе» сделал платный летописец администрации, выступающий под псевдонимом Александр Алексеев. В статье «Гора правды растет» («Метро» от 29.07.05) Алексеев обильно и почти без искажений цитирует спецвыпуск «Докер».

Он пишет: «У газеты «Докер» сейчас широкий круг авторов... члены профсоюза взяли в руки перо и тут же приравняли его к штыку... они... выдают правду-матку на-гора и гора эта растет из номера в номер. И скоро заслонит собой всю ложь, которая до сих пор еще обитала в Санкт-Петербургском морском порту».

По мнению Алексеева, картина вырисовывается: «Непорядочные люди», из которых состоит администрация, своими неуклюжими действиями пытаются видоизменить коллективный договор в свою пользу». «Это пункты, касающиеся условий труда — раз, заработной

платы — два, сокращения численности работников — три, социальных гарантий — четыре, нормирования труда — пять, увольнения по инициативе работодателя — шесть», четко подсчитал докер-механизатор А.Макаров. То есть наступление ве-

ЧТО ПРАВДА, ТО ПРАВДА

дется по всем фронтам. «В любой стране подобных руководителей хозяева гнали бы взащей, а у нас терпят. Но сколько можно?» — вторит ему зампреда профкома ЗАО «ПерСтиКо» Е.Тимофеев...

Вот что говорит докер-механизатор В.Степанов из этого же ЗАО: «Основную роль в том, что люди держатся за рабочее место, повышают свой профессиональный уровень и работают на одном предприятии по 20, а нередко и 30 лет и более, играет стабильность предприятия. Это надежная сохранность рабочего места, своевременная выплата растущей заработной платы, премии, надежная социальная защищенность, нормальный быт». И все

это обеспечивал Коллективный договор, который администрация даже сохранять не желает, не говоря уж об улучшении.

Но продолжим цитирование. «Председатель цехкома рабочих механизации ЗАО «ПерСтиКо» А.Трайтель, заявив, что «ухудшить нашу жизнь мы не позволим», предложил свой рецепт выхода из кризиса. Цитирую: «Пишут, что рост зарплат должен стимулироваться ростом производительности труда, переворачивая все с ног на голову: на самом деле рост производительности труда должен стимулироваться ростом зарплат».

А.Алексеев этого, конечно, не понимает, потому что марксизм он изучал по Камасутре. Зато он признает, «что еще одно открытие сделал председатель цехкома»: «это вовсе не профкомы «объективно действуют в интересах прибалтийских перегрузочных компаний», а представители работодателя». Что правда, то правда.

И. МИХАЙЛОВ, публицист

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

на Протоколы разногласий Примирительных комиссий по рассмотрению коллективных трудовых споров в Первой, Второй и Четвертой стивидорных компаниях морского порта Санкт-Петербурга, составленный 20.07.2005 г.

Основные тексты Протоколов разногласий сторон коллективных трудовых споров составлены на 42 страницах, состоят из 4 разделов и подписаны от имени сторон: председателем Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга А.Н. Моисеенко и генеральными директорами ЗАО «Первая стивидорная компания» — Б.П. Осланом, ЗАО «Вторая стивидорная компания» — Ю.Н. Григорьевым, ЗАО «Четвертая стивидорная компания» — В.В. Мишиным. Разногласия сторон зафиксированы в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ и Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Предложения Работников находятся в левой части протоколов, а предложения Работодателя — в правой их части.

Работниками сформулированы 303 предложения, направленные на:

- 1) непосредственно соблюдение трудового законодательства — 7;
- 2) повышение роли представителей работников в управлении персоналом и производственным процессом — 11;
- 3) экономическое развитие организации — 20;
- 4) гармонизацию отношений между работодателем и работниками, укрепление социального партнерства, в том числе посредством разрешения коллективных трудовых споров — 27;
- 5) рост производительности труда и прибыли организации — 38;
- 6) повышение эффективности работы компании — 117 и др.

Из 303 предложений работников представители работодателя по существу принимают во внимание лишь 30. По ним они сформулировали свою позицию. Остальные предложения работников представителями работодателя отвергаются по разным поводам и мотивам, в том числе:

- поскольку «стивидорные компании отраслевое соглашение не подписали» — 1;
- поскольку «процедура принятия локальных нормативных актов предусмотрена ТК РФ» — 27;
- «предусматривает Трудовой кодекс» — 36;
- «законодательством не предусмотрено» — 85 и др.

Представители работодателя отрицают те пункты коллективных договоров, которые их улучшают, заявлениями, что такого нет в Трудовом кодексе. А те пункты, которые конкретизируют Трудовой кодекс применительно к данному производству, они отрицают ввиду того, что положения данных пунктов есть в Трудовом кодексе.

Таким образом, представители работодателя не ищут возможностей лучше организовать работу, сделать хозяйство более эффективным, а выступают, по сути дела, вообще против коллективного договора как института законодательства о труде. Закон о коллективных договорах и соглашениях прямо указывает, что положения коллективных договоров не должны ухудшать положение работников по сравнению с тем, что предусмотрено законом. А улучшать — закон позволяет. В этом и смысл такого локального нормативного акта, как коллективный договор.

Представители работодателя выразили свою позицию, часто противоположную позиции работников, содержание только по 10% предложений работников. Остальные 90% целиком отрицаются, причем по формальным мотивам. Такое объяснение как «не предусмотрено законом», даже формальным по существу не является, поскольку коллективные договоры между работниками и работодателями призваны, по трудовому законодательству России и в соответствии с Международным правом, утверждать и внедрять прогрессивные и эффективные способы взаимодействия сторон и условия труда работников. Это вытекает, кроме того, из особенностей производства и доброй воли сторон, стремящихся к развитию производства и к увеличению своих доходов.

Из анализа Протоколов разногласий Примирительных комиссий по рассмотрению коллективных трудовых споров в упомянутых выше компаниях можно сделать вывод о том, что представители работодателя, в силу сугубо отрицательной позиции по отношению к содержанию проекта Коллективного договора, не достаточно дальновидны и поэтому не могут эффективно управлять персоналом и производством в целом. По-видимому, это и является причиной предусмотренных законодательством забастовочных действий работников, направленных на разрешение коллективных трудовых споров.

Учитывая большую важность подразделений морского порта для экономической жизни Санкт-Петербурга и России в целом, было бы целесообразно рассмотреть вопрос о передаче указанных ЗАО в управление Правительства Санкт-Петербурга. Это и спасет данные компании, и увеличит бюджет города.

А.С. КАЗЕННОВ, профессор
Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина