

Докер



СПОР ЗА УЛУЧШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Когда люди приходят на работу в порт, их знакомят, наряду с другими документами, также и с условиями действующего Коллективного договора. Это документ, который характеризует трудовые отношения работников и организации, в которой они работают. Когда-то в Ленинградском морском торговом порту действовал неплохой Коллективный договор. В нём содержались гарантии по всем основным направлениям взаимоотношений работников с работодателем, которым в то время было государство.

С течением времени содержание Коллективного договора должно развиваться. И развиваться, как все нормальные люди понимают, оно должно в целом в сторону улучшения положения работников с тем, чтобы заинтересованность работников в развитии производства не снижалась, а возрастала. Это закон трудовой жизни. Ведь если условия труда будут ухудшаться, то у работников и интерес к такому труду будет пропадать.

История заключения коллективных договоров на новый срок иллюстрирует это очень наглядно. Всякий раз, когда условия коллективных договоров улучшаются, улучшается и отношение работников к труду, растёт производительность труда, растут объёмы производства. За примерами далеко ходить не надо. В январе текущего года в ЗАО «Первый контейнерный терминал» был перезаключён Коллективный договор на новый срок, перезаключён в полном объёме с некоторыми улучшениями. В ходе его перезаключения отдельные представители работодателя проявили излишнее рвение и попытались ухудшить условия Коллективного договора. Работники вынуждены были принять коллективные меры воздействия на работодателя. К чести руководителей ЗАО «ПКТ» разумный подход возобладал и переговоры проходили в русле неухудшения условий труда работников. Ввиду того, что тем самым было снято опасение относительно ухудшения условий труда, работники стали работать ещё более производительнее.



Однако вновь заключённый Коллективный договор, как и прежний, имел существенные недостатки. В частности, в нём отсутствовали предусмотренные законодательством гарантии повышения реального содержания заработной платы работников. По этому вопросу из-за неготовности администрации ЗАО «ПКТ» его решить возник коллективный трудовой спор. В соответствии с законодательством была сформирована Примирительная комиссия. Переговоры представителей работников и работодателя в этой комиссии проходили весьма напряжённо в течение месяца вместо положенных пяти дней.

При этом несмотря на напряжённые переговоры, основываясь на перезаключённом Коллективном договоре, работники продолжали трудиться в прежнем ритме и даже заметно наращивать его. Они надеялись, что их представители и представители работодателя урегулируют очень важный вопрос роста реального содержания заработной платы. Так же, как ранее был решён вопрос по перезаключению в ЗАО «ПКТ» Коллективного договора, являющегося пакетом социальных гарантий для работников и основой социального партнёрства. Так и произошло. Коллективный трудовой спор был урегулирован без непосредственного вовлечения в него всего коллектива работников, без доведения до необходимости применять коллективное воздействие на работодателя и прибегать к забастовке.

В ЗАО «ПКТ» представители работников и работодателя разработали, согласовали и включили в действующий Коллективный договор публикуемое на стр. 2 данного выпуска газеты Положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников ЗАО «Первый контейнерный терминал». Этот нормативный акт обеспечивает работникам гарантии повышения реального содержания заработной платы, стимулирует работников к высокопроизводительному труду. Он ещё более укрепляет фундамент социального партнёр-

ства — Коллективный договор. С начала октября текущего года в этой компании возобновляются переговоры по внесению в действующий Коллективный договор дополнений и изменений. В том числе администрация компании декларирует необходимость внести изменения в систему оплаты труда работников. Можно предположить, что эти переговоры пойдут непросто, но вполне можно надеяться, что они завершатся позитивно.

В трёх компаниях группы ОАО «Морпорт СПб» — ЗАО «ВСК», «ПерСтиКо» и «ЧСК» переговоры по перезаключению коллективных договоров на новый срок проходили с 1 апреля по 30 июня текущего года. Представители работодателя, ведя переговоры с представителями работников более года, пока никак не могут прийти к простой и естественной мысли о том, что условия вновь заключаемого Коллективного договора необходимо устанавливать такими, чтобы положение работников по сравнению с условиями ранее действующего Коллективного договора улучшалось, а уж никак не ухудшалось. Поэтому работникам приходится применять некоторые законные меры коллективного воздействия на работодателя. Работодатель, видимо, хочет повторить ситуацию прошлого года, когда работникам на законном основании пришлось довольно долго коллективными действиями убеждать работодателя проиндексировать заработную плату в связи с ростом инфляции.

В конечном итоге мы уверены, что и в ЗАО «ВСК», «ПерСтиКо» и «ЧСК» будет перезаключён Коллективный договор как важнейший инструмент социального партнёрства. Перезаключён в интересах работников и производства в целом. А в декабре текущего года продолжатся приостановленные переговоры по повышению реального содержания заработной платы работников. В случае успеха этих переговоров решится и частный вопрос индексации заработной платы.

По вине работодателя ЗАО «ВСК», «ПерСтиКо» и «ЧСК» работникам для решения животрепещущих проблем приходится прибегать к предзабастовочным действиям, а исходя из умышленной созданной работодателем обстановки, не исключена и забастовка. Однако и в ходе коллективного трудового спора работники готовы к результативным переговорам с позиции улучшения, а не ухудшения жизни людей.

А.Н.МОИСЕЕНКО,
председатель Портового комитета РПД
морского порта Санкт-Петербурга,
первый заместитель председателя РПД

Вследствие того, что в нашей стивидорной компании — ЗАО «ПКТ» — благополучно завершились коллективные переговоры и был перезаключён Коллективный договор на новый срок, возникли предпосылки для решения и других волнующих работников и руководство компании вопросов в конструктивном ключе.

Нерешённым оставался вопрос о включении в Коллективный договор механизма повышения реального содержания заработной платы. Этот вопрос шире её индексации, так как предполагает не только сохранение того объёма благ и услуг, который можно приобрести на заработную плату, но и повышение реального содержания заработной платы в зависимости от роста производительности труда.

В компании возник коллективный трудовой спор по трём пунктам. Первый — это хотя бы частичное разовое преодоле-

ние разрыва между темпами роста производительности труда и его оплаты. Второй — индексация заработной платы. Третий — повышение реального содержания заработной платы в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса России.

Надо отдать должное представителям

В ЗАО «ПКТ» КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПЕРЕЗАКЛЮЧЁН И УСОВЕРШЕНСТВОВАН

работодателя — генеральному директору Е.В.Южилину, директору по экономике и финансам С.В.Медведеву и юриконсульту ЗАО «ПКТ» О.В.Буториной — они не уклонились от рассмотрения самого сложного — третьего вопроса и с самого начала продемонстрировали понимание того, что заинтересовать работников в росте производительности труда путём соответствующей привязки к нему повышения реального содержания заработной платы — залог укрепления конкурентоспособности компании за счёт лучшего освоения и использования техники, лучшей организации труда и использования инициативы работников. Руководство компании понимает, что нельзя добиться более высоких показателей производства, если не будет соответственно возрастать реальное содержание заработной платы работников.

Представители работников также подошли к переговорам экономически обоснованно. Они согласились на меньшие темпы прироста заработной платы, чем темпы прироста производительности труда, что гарантирует постоянное снижение доли оплаты труда в единице продукции.

Предстояло, во-первых, выработать сам механизм повышения реального содержания заработной платы и, во-вторых, принять решение о включении его в Коллективный договор, который у нас перезаключён. Сложным оказалось установление методики определения темпов роста производительности труда с учётом того, что докеры-механизаторы, кроме перегрузки контейнеров, выполняют и другие работы, которые надо было привнести к перегрузке контейнеров и исчислять производительность труда по приведённым объёмам выработки. При этом по предложению представителей работодателя за базу был взят 2004 год, а форму расчёта производительности труда, приемлемую для работодателя, предложили работники.

Исчисление темпов роста заработной платы решено осуществлять по категориям

работников. Однако у нас в 19 и 20 бригадах докеров-механизаторов темпы роста зарплаты отличаются, так что решено брать средневзвешенную величину с учётом численности докеров в каждой из бригад.

Учесть надо было и то, что руководство нашей компании по настоянию профсоюза в целях создания заинтересованности работников в росте производительности труда регулярно осуществляет повышение заработной платы, так что механизм повышения реальной заработной платы должен это также учитывать.

Все эти обстоятельства учтены в выработанной в ходе работы примирительной комиссии методике, причём, конечно, потребовались неоднократные рабочие встречи, позволившие уточнить, полнее учесть и сблизить позиции сторон. Методика публикуется на 2-й странице данного выпуска газеты. Это точный текст того Положения, которое соглашением сторон включено в Коллективный договор в качестве Приложения 24.

Стороны договорились о механизме, согласно которому по окончании каждого года проводится проверка, достигает ли заработная плата величины, которая покрывает индекс инфляции с 2004 года и даёт прибавку в 0,2 темпа прироста производи-

(Окончание на стр. 2)



(Окончание. Начало на с.1)

тельности труда за этот же период. Если зарплата оказалась меньше, то она увеличивается путём повышения с 1 января каждого года размеров тарифных ставок и окладов каждой категории работников на соответствующий коэффициент.

Стороны договорились, что с 1 июля 2005 г. включают в Коллективный договор дополнительный пункт следующего содержания и соответствующее ему Положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников»:

«В целях стимулирования высокопроизводительного труда обеспечивать увеличение реального содержания заработной платы Работников путем повышения с 1 января каждого текущего года тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и должностям Работников согласно штатному расписанию Организа-

ции в соответствии с Положением «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников» (Приложение № 24 к настоящему Коллективному договору)».

Договорившись о механизме повышения реальной заработной платы работников, профсоюз и работодатель тем самым обеспечили и урегулированность п.2 разногласий — об индексации. А наличие договорённостей по пунктам 2 и 3 позволило работникам согласиться на предложение администрации по первому пункту — с 1 апреля сего года тарифные ставки и оклады повышаются на 480 рублей. Тем самым коллективный трудовой спор у нас в компании урегулирован в интересах работников и производства в целом. Коллективный договор усовершенствован и продолжает служить основным средством социального партнёрства.

Следует поблагодарить за колоссаль-

ную работоспособность, принципиальность и выдержку членов Примирительной комиссии от Работников В.А.Ремизова, В.В.Каретникова, С.В.Богодиста и ранее участвовавших в переговорах А.И.Максимова и А.И.Флёрова, а также отметить колоссальную роль в разрешении коллективного трудового спора и детальной проработке и согласовании с представителями Работодателя механизма повышения реального содержания заработной платы Работников консультантов представителей Работников в Примирительной комиссии профессора по кафедре экономики и права М.В.Попова (СПбГУ) и начальника отдела Портового комитета РПД К.В.Федотова.

Отдельное спасибо хочется выразить представителям бригадирского корпуса П.Ф.Шарову, В.В.Дубовскому, А.М.Алексееву, Н.А.Леоненко, В.И.Куранову и всем, кто участвовал в этой ра-

боте — за плодотворное и конструктивное участие, а также консультацию представителей Работников на переговорах.

А.И. САРЖИН,
председатель Единого представительного органа работников, председатель профкома РПД ЗАО «ПКТ»



Приложение № 24 к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЗАО «ПЕРВЫЙ КОНТЕЙНЕРНЫЙ ТЕРМИНАЛ»

В целях стимулирования высокопроизводительного труда Работодатель — ЗАО «Первый контейнерный терминал» в соответствии с настоящим Положением обеспечивает увеличение реального содержания заработной платы Работников путем повышения с 1 января каждого года размеров тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и должностям Работников согласно штатному расписанию Организации на величину, определяемую в соответствии с настоящим Положением по отношению к базовой величине заработной платы, достигнутой в 2004 году.

Расчеты увеличения тарифных ставок и должностных окладов Работников производятся в нижеизложенном порядке с точностью до четырех знаков после запятой. Конечные результаты расчетов по месячным тарифным ставкам (окладам) округляются до рублей, по часовым тарифным ставкам — до десятков копеек.

Расчет средней заработной платы Работников в целях настоящего Положения производится в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором с учетом всех выплат, производимых Организацией по заработной плате Работников, включая выплаты из прибыли Организации, за исключением персональных надбавок к должностным окладам Работников.

Размер месячной тарифной ставки определяется путем умножения размера часовой тарифной ставки на среднемесячную норму рабочего времени в Российской Федерации на год, в котором действует данная ставка, и обратно: размер часовой ставки определяется путем деления размера месячной ставки на среднемесячную норму рабочего времени в Российской Федерации на текущий год.

1. Расчет размера увеличения тарифных ставок и должностных окладов.

1.1. Расчет минимального размера увеличения тарифной ставки докеров-механизаторов производится по следующим формулам.

Средневзвешенный по бригадам рост заработной платы докеров-механизаторов по итогам предыдущего года обозначим $K_{срвз3Пбр_n}$

$$K_{срвз3Пбр_n} = \frac{ч19бр \times ср3П_{19бр} + ч20бр \times ср3П_{20бр}}{\sum_{чд} ср3П_{19бр} + \sum_{чд} ср3П_{20бр}}, \text{ где}$$

$ч19бр$ — среднесписочная численность докеров-механизаторов 19 бригады в предыдущем году;

$ч20бр$ — среднесписочная численность докеров-механизаторов 20 бригады в предыдущем году;

$\sum_{чд}$ — суммарная среднесписочная численность докеров-механизаторов 19 и 20 бригад в предыдущем году;

$ср3П_{19бр}$ — размер средней месячной заработной платы докеров-механизаторов 19 бригады за предыдущий год (руб);

$ср3П_{20бр}$ — размер средней месячной заработной платы докеров-механизаторов 20 бригады за предыдущий год (руб);

$ср3П_{0419бр}$ — размер средней месячной заработной платы докеров-механизаторов 19 бригады за 2004 год (руб);

$ср3П_{0420бр}$ — размер средней месячной заработной платы докеров-механизаторов 20 бригады за 2004 год (руб).

Тогда:

1.1.1) если $K_{срвз3Пбр_n} \geq J+0,2g$,

то повышения размера тарифной ставки не требуется;

1.1.2) если $K_{срвз3Пбр_n} < J+0,2g$,

то повышение размера тарифной ставки производится по формуле

$$P_{д} = (J + 0,2g - K_{срвз3Пбр_n}) \times TCM_{дn}, \text{ где}$$

$P_{д}$ — минимальный размер увеличения месячной тарифной ставки докеров-механизаторов (руб);

J — итоговый индекс инфляции за предыдущие календарные годы, начиная с 2005 года;

g — темп прироста производительности труда, рассчитываемый по приведенной в пункте 2 настоящего Положения методике;

$TCM_{дn}$ — размер месячной тарифной ставки докеров-механизаторов по состоянию на 31 декабря предыдущего года (руб).

1.2. Расчет минимальных размеров увеличения тарифных ставок и должностных окладов Работников каждой другой профессии или должности по штатному расписанию Организации, кроме докеров-механизаторов, производится следующим образом:

1.2.1) если $\frac{ср3П_{н}}{ср3П_{04}} \geq J + 0,2g$,

то увеличения тарифных ставок или должностных окладов Работников данной профессии или должности не требуется;

1.2.2) если $\frac{ср3П_{н}}{ср3П_{04}} < J + 0,2g$,

то увеличение тарифных ставок или должностных окладов Работников данной профессии или должности производится по следующей формуле:

$$p = \left(J + 0,2g - \frac{ср3П_{н}}{ср3П_{04}} \right) \times TCM(O)_{п}, \text{ где}$$

p — минимальный размер увеличения тарифной ставки или должностного оклада Работников определенной профессии или должности (кроме докеров-механизаторов) (руб);

J — итоговый индекс инфляции за предыдущие календарные годы, начиная с 2005 года;

g — темп прироста производительности труда, рассчитываемый по приведенной в пункте 2 настоящего Положения методике;

$ср3П_{п}$ — размер средней месячной заработной платы Работников определенной профессии или должности (кроме докеров-механизаторов) за предыдущий год (руб);

$ср3П_{04}$ — размер средней месячной заработной платы Работников определенной профессии или должности (кроме докеров-механизаторов) за 2004 год (руб);

$TCM(O)_{п}$ — размер тарифной ставки (должностного оклада) Работников определенной профессии или должности (кроме докеров-механизаторов) по состоянию на 31 декабря предыдущего года (руб).

2. Расчет динамики прироста производительности труда производится по общему объему выполненных докерами-механизаторами работ, приведенному к объему перегруженных контейнеров (в TEU's-ax), на 1 докера-механизатора Организации по следующим формам.

2.1. Форма расчета общего объема выполненных до-

керами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке контейнеров

	T (T ₁ +T ₂)	T ₁	T ₂	Q ₁	t (T ₁ /Q ₁)	Q ₂ (T ₂ /t)	Q (Q ₁ +Q ₂)
2004 год							
прошлый год							

T — сумма рабочего времени докеров-механизаторов за год фактически (в чел.-часах);

T₁ — рабочее время докеров-механизаторов, затраченное на перегрузку контейнеров за год фактически (в чел.-часах);

T₂ — рабочее время докеров-механизаторов, затраченное на выполнение других работ за год фактически (в чел.-часах);

Q₁ — фактическое количество перегруженных контейнеров (TEU's-ов);

t — удельная трудоемкость одного TEU's-a (часов на один TEU's);

Q₂ — другие выполненные докерами-механизаторами работы, приведенные к работе по перегрузке контейнеров (TEU's-ов);

Q — общий объем выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке контейнеров (TEU's-ов).

2.2. Форма расчета производительности труда

	Q	L	P (Q/L)
2004 год			
прошлый год			

Q — общий объем выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке контейнеров (TEU's-ов);

L — число докеров-механизаторов Организации (чел);

P — производительность труда (TEU's-ов/чел).

2.3. Форма расчета темпа прироста производительности труда

P ₀₄ производительность в 2004 году	P _п производительность в прошлом году	G (P _п /P ₀₄)		g G-1	
		по абсолютной величине	%	по абсолютной величине	%

P — производительность труда (TEU's-ов/чел);

G — темп роста производительности труда (по абсолютной величине, в процентах);

g — темп прироста производительности труда (по абсолютной величине, в процентах).

3. При проведении в Организации мероприятий по изменению системы оплаты труда или размеров тарифных ставок и должностных окладов отдельных категорий Работников в течение года Работодатель и Профкомы руководствуются условиями действующего законодательства, Коллективного договора, настоящего Положения.

4. В целях проводимого в соответствии с законодательством контроля за выполнением Коллективного договора Работодатель по сроку выплаты заработной платы за январь текущего года представляет Профкомам копии расчетов, на основании которых в соответствии с настоящим Положением производится увеличение тарифных ставок и должностных окладов Работников, с копиями исходных данных.

Как известно, Коллективный договор является основным документом, в котором отражены все стороны взаимодействия между администрацией и Работниками: производственные отношения, охрана труда, заработная плата, социальные льготы и так далее.

Поэтому с 1 апреля 2005 года проходили официальные переговоры между представителями Работников и администрацией Организации. Переговоры по заключению нового коллективного договора проводились в комиссиях трех компаний ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК». Как известно, в принятом Трудовом кодексе сокращены права работников, не записанные в коллективных договорах. А наши работодатели со ссылкой на Трудовой кодекс старались эти права и льготы урезать в Коллективном договоре. Это четко проявилось в процессе обсуждения проектов Коллективных переговоров в Рабочих группах, действовавших в течение 2003–2005 годов, да и на самих официальных переговорах. Например, там, где в действующем Коллективном договоре требуется согласование с профсоюзом тех или иных вопросов, представители администрации настаивают только на учете мнения профсоюза, а это далеко не одно и то же. Работодатель пока не идет на согласие и по таким важнейшим вопросам, как оплата труда и социальные льготы.

В том, какое большое значение имеет заключение полноценного Коллективного договора, работники ЗАО «ЧСК» могли убедиться на примере премирования работников компании в первом квартале 2005 года. С 1 февраля 2005

года, после увеличения тарифных ставок и окладов работникам компании, администрация компании в одностороннем порядке пересмотрела таблицу коэффициентов пересчета объема грузопереработки в физических тоннах в условиях, хотя эта таблица является составной частью Положения о премировании работников компании и должна быть согласована с Профсоюзом. В результате этого размер премирования в первом квартале значительно уменьшился. Профком докеров ЗАО «ЧСК» неоднократно обращался к администрации компании с предложением о согласовании коэффициентов, однако администрация так и не представила обоснованного ответа по данному вопросу. Такой негативный подход к трактовке положений коллективного договора со стороны администрации может быть изменен только совместными действиями Профкома и всего коллектива работников компании.

Тем более, что со стороны Профсоюза докеров на переговорах по заключению нового Коллективного договора, во избежание трудового конфликта в коллективах, было сделано предложение по подписанию нового коллективного договора, идентичного по содержанию действующему коллективному договору с внесением в него пунктов, полностью согласованных в Рабочих группах в 2003–2005 годах и на официальных переговорах. Однако ответ, полученный от представителей администрации, свидетельствует не о стремлении Работодателей к социальному партнерству, а скорее всего о нагнетании социальной напряженности в коллективах.

А.В. НЕФЕДОВ, докер-механизатор ЗАО «ЧСК»

С самого начала создания в 1999 году ЗАО «ВСК» в коллективах компании сложились дружеские, сплоченные взаимоотношения. И этим стоит гордиться. Но жизнь есть жизнь: белая полоса вдруг сменяется черной, потом опять белой. Очередная черная полоса в отношениях между работниками и администрацией компании возникла при перезаключении Коллективного договора на новый срок, на 2005–2008 годы.

На этой почве стал разворачиваться конфликт, дошедший до открытого противостояния. Коллективы работников компании, возглавляемые профсоюзом докеров, дружно встали на защиту своих законных прав, достигнутого социального положения, будущности компании.

Никому не хочется чувствовать себя ущемленным. В такое смутное время проявляются сильные и слабые места в коллективах. Здесь отводится важная роль профгруппам и бригадам бригад работников. Под бригадами надо подразумевать и звеньевых как бригадиров подразделений бри-

гад. В нашей компании профлидеров и администраторов первичного производственного звена выбирают люди и доверяют им. Опыт показывает, что в напряженные моменты у большинства профорганизаторов и бригадиров преобладают сознательность и чувство собственного достоинства. Однако не у всех. Некоторые пасуют и занимают по-

ВМЕСТЕ С КОЛЛЕКТИВОМ

зицию «моя хата с краю — я ничего не знаю». Некоторые персонлы в напряженные моменты проявляют свою трусость и жадность, неуважение к своим товарищам и безразличие к происходящему. А ведь надо задумываться и о будущем, ведь каков ты сам — такое будет и отношение к тебе! Один в поле воин, только сообща можно добиться справедливой цели.

Чего греха таить: в напряженные моменты взаимоотношений работников и работодателя недобросовестные администраторы порой пытаются вбить клин между докерами и бригадами бригад докеров. Это порочная и,

в конечном счете, бесперспективная практика. Однако, к сожалению, отдельные звеньевые, а то и бригадиры, поддаются давлению администраторов и начинают противодействовать работникам в общей справедливой борьбе. Они забывают мудрую народную поговорку: «Плюнешь на коллектив — коллектив утрется, коллектив плюнет на тебя — утонешь». Настоящий бригадир, звеньевой и профлидер в трудные моменты должен быть с коллективом и должен быть готовым первым взять на себя ответственность. А тем, кто идет против коллектива, в коллективе не место!

Только атмосфера дружбы и взаимопонимания ведет к успеху в коллективных действиях и к высокопроизводительному труду. Так будем едины в справедливой борьбе и в труде!

Н.И. МАМЕДОВ, бригадир 5 бригады докеров-механизаторов, председатель Совета бригадиров ЗАО «ВСК»

В течение трех месяцев в трех стивидорных компаниях велись переговоры по перезаключению коллективных договоров, как это предписано представителям работников и работодателя Трудовым кодексом РФ. В столь короткий срок необходимо заключить такой объемный и объемлющий нормативный правовой акт. Предвидя это, подготовку к перезаключению коллективных договоров в стивидорных компаниях порта стороны начали еще в позапрошлом году. За прошедшее время большую работу провели две совместные Рабочие группы и затем напряженно работали комиссии по заключению коллективных договоров. И, тем не менее, в полном объеме весь текст с приложениями представителям сторон обсудить не удалось физически. В том числе и по этой причине представители работников предложили новые коллективные договоры заключить по содержанию идентичными действующим договорам с внесением в них всех согласованных наработок сторон за прошедшие более чем два года.

Одним из камней преткновения для реализации этого конструктивного предложения явилось предложение администрации в нескольких пунктах Коллективного договора вместо согласования применить процедуру учета мнения. Однако учет мнения — это длительная и сложная юридическая процедура, которая подразумевает,

что в конечном счете администратор мнение профсоюза учет, но так, как считает в данный момент для себя подходящим. При этом все мы хорошо знаем, что зачастую администраторы принимают решения вопльках и с эмоциональным накалом. А потом результаты таким образом принятых решений приходится долго и болезненно выправлять. Процедура учета мнения по сравнению с процедурой согласования — весьма конфликтная процедура, ведущая к коллективным трудовым спорам. Особенно если это относится к сокращению численности или штата работников, изменению условий труда, нормированию, размерам премирования, социальным гарантиям инвалидам труда и многим другим вопросам.

Например, мы помним, что почти каждый раз, когда в компании падает грузопоток, администрация пытается затеять сокращение численности работников. В случае применения процедуры согласования она должна была бы запросить мнение профсоюза. Профком, вероятнее всего, дал бы мудрый совет. Однако администрация, как мы ее знаем, рассматривая лишь узкую понятую финансовую сторону вопроса и пренебрегая главной для производства че-

ловеческой стороной, вероятнее всего приступила бы к необоснованному сокращению. Часть работников оказались бы за воротами без работы, денег и перспектив на будущее. Работники это дело так не оставят и Профком тоже с стороне не останется. Разразится конфликт. И, скорее всего, жестокий конфликт, который неизбежно скажется на производительности труда и благосостоянии компании.

Спрашивается: кому нужны такие проблемы? Ведь Трудовой кодекс (статья 8) предусматривает возможность процедуры согласования, если она предусмотрена Коллективным договором. Это то, что, собственно, и есть у нас сейчас. И этот способ регулирования трудовых отношений никогда не приводил к трудовым конфликтам.

А в условиях регулярных конфликтов работа не может быть ритмичной и высокопроизводительной. Составляющими роста производительности труда являются не только нормальный грузопоток, когда работы хватает на всех. Рост производитель-

ЗА ЦИВИЛИЗОВАННЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Прошел III этап конференции работников ЗАО «ВСК». Общий итог таков. Очередное обещание администрации о том, что Коллективный договор «все равно будет подписан», ею не выполнено. Создается впечатление, что затягивание переговоров было создано специально, чтобы попытаться внести раскол в ряды работников, видимо, делая ставку на тех, кто не понимает, что, идя на вынужденные меры, мы должны действовать, как в шахматах: отдать пешку, чтобы выиграть всю партию. Бастуя, мы, может, и потеряем в зарплате, но это по сравнению с тем, что мы потеряли бы, если бы Коллективный договор не был бы перезаключен в полном объеме — ничто! И это надо понимать каждому работнику.

В связи с событиями последней недели администрации ЗАО «ВСК» призывает работников к цивилизованным действиям. Да, уважаемая администрация, своими действиями вы сами вынуждаете нас к таким мерам, толкаете на предусмотренную Конституцией РФ забастовку. Согласившись на ваши условия, работники оказались бы далеко не в цивилизованных условиях, а почти что в феодализме, где большинство вопросов решается в одностороннем порядке и, как все понимают, чаще всего не в пользу работников и, в конечном итоге, в ущерб производству.

Тот проект соглашения, который с визой г. Ослана передан работникам 29-го июня, вызывает, по меньшей мере, грусть и стыд за администраторов, которые хотят видеть в нас не людей, а роботов, которым «работу давай, а хлеба не надо».

Ответственность за то, что происходит в компании, вы, господа, хотели бы переложить на нас. Вот мы и чувствуем свою ответственность. Вам не стыдно обвинять человека в том, что он хочет быть уверенным в завтрашнем дне, в том, что он хочет обеспечить будущее своим детям и достойную старость себе, а потому и заботится о своей компании?

И все-таки будем надеяться, что, глядя на позитивный опыт переговоров работников ЗАО «ПКТ» со своей администрацией, и наша поймет, что чем больше отдаешь, тем больше получаешь.

И.М. БОСИНЗОН, старший тальман 20 склада ЗАО «ВСК»



УЛУЧШИМ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ности труда в значительной степени зависит также и от удовлетворенности работников уровнем заработной платы, социальной защищенности. Если же эти условия не выполняются, если материальное положение работников ухудшается в связи с отсутствием необходимой индексации заработной платы, не говоря уже об отсутствии увеличения реального содержания зарплаты, то роста производительности труда не жди. Кстати, в нашем Коллективном договоре механизма повышения реального содержания заработной платы пока нет, как нет даже механизма ее индексации. А ведь необходимость этого предписана Трудовым кодексом. То есть наш Коллективный договор непременно нужно дополнить. Да и работодатель отказался просто перезаключать договор. Будем бороться, следовательно, за такой Коллективный договор, который улучшает нашу жизнь.

Ю.Л. РЫСЕВ, докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ III ЭТАПА КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ЗАО «ПерСтиКо» О МЕРАХ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ПОДРЫВА АДМИНИСТРАЦИЕЙ ЗАО «ПерСтиКо» СТИМУЛОВ К ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ РАБОТНИКОВ

Конференция работников заслушала и обсудила доклад и.о. председателя Профкома докеров ЗАО «ПерСтиКо» Черновского А.А. и информацию генерального директора ЗАО «ПерСтиКо» Ослана Б.П. о ситуации с заключением Коллективного договора между Работодателем — ЗАО «Первая стивидорная компания» и Работниками Организации на 2005–2008 годы. Конференция констатирует, что представители Работодателя в противоречии с Конституцией России и Трудовым кодексом РФ на коллективных переговорах по заключению Коллективного договора на новый срок продемонстрировали устойчивое стремление ухудшить положение работников компании по сравнению с тем, которое обеспечивается действующим Коллективным договором.

Отказываясь заключить на новый срок Коллективный договор, который улучшает положение работников, не удовлетворительно выполняя свои обязанности по привлечению грузопотоков и росту объемов грузооборота, администрация компании тем самым подрывает стимулы к росту производительности труда и наносит ущерб конкурентоспособности компании.

Исходя из вышеизложенного Конференция ПОСТАНОВИЛА:

1. Считать отказ представителей работодателя от заключения Коллективного договора, улучшающего положение работников компании, умышленным подрывом ад-

министрацией компании стимулов к повышению производительности труда, наносящим ущерб конкурентоспособности ЗАО «ПерСтиКо».

2. Поручить Профкому докеров ЗАО «ПерСтиКо» и Портовому комитету РПД морского порта Санкт-Петербурга для заключения Коллективного договора на новый срок, улучшающего положение работников, принять все необходимые законные меры вплоть до использования конституционного права на организацию и проведение забастовки.

Каждому работнику считать своим долгом участие в отстаивании всеми законными способами трудовых прав и законных интересов в процессе разрешения коллективного трудового спора по заключению в Организации добротного Коллективного договора.

3. Предложить работодателю рассмотреть вопрос о принятии необходимых мер в отношении работников администрации ЗАО «ПерСтиКо», не справившихся с задачей обеспечения роста грузооборота, подрывающих заинтересованность работников в росте производительности труда, разрушающих отношения социального партнерства, создающих социальную напряженность в коллективе ЗАО «ПерСтиКо», наносящих ущерб развитию компании.

КОНСТРУКТИВНО РЕШАТЬ ВОПРОСЫ

Неоднократно в зале заседаний совместной комиссии по заключению Коллективного договора на 2005–2008 годы, членом которой я являюсь, звучал вопрос, адресованный представителям работодателя: «Каковы ваши полномочия?». В ответ — закатанные вверх глаза, пожатие плечами и многозначительные жесты пальцем в потолок. В сурдопереводе с глухонемого на русский это, можно предположить, означает: «Решают они». Удручающее впечатление.

Хорошо, что законом предусмотрено хотя бы некоторые вещи решать самим работникам. Свежий пример такого решения — Постановление № 6 I этапа Конференции работников ЗАО «ПерСтиКо» от 26 апреля 2005 года «Об утверждении требований Работников ЗАО «ПерСтиКо» к Работодателю». Выражаю огромную благодарность делегатам Конференции, которые с пониманием отнеслись к проблемам работников технического отдела нашей стивидорной компании, оказали солидарную поддержку и проголосовали за данное Постановление.

Результатом двухнедельного напряженного поиска справедливого решения поставленных в нем вопросов явилось Соглашение, которое было заключено 10 июня. По нему работники каждой бригады рабочих механизации с июня месяца текущего года начнут получать доплаты за увеличенный объем работ в связи с отсутствием в бригаде работника, предусмотренного штатным расписанием организации. Кроме того, семь работников технического отдела будут также получать доплаты за высокое профессиональное мастерство. Полагаю, что впоследствии высокопрофессиональными работниками будут признаны еще ряд работников из состава бригад по техническому обслуживанию и ремонту перегрузочных машин.

Перед началом, в ходе работы состоявшегося 22 июня сего года III этапа Конференции работников ЗАО «ПерСтиКо», во время десятиминутного перерыва в ее работе и по ее окончании участники Конференции — представители работников и администрации компании горячо обсуждали различные вопросы. В том числе и такие, решение которых откладывалось годами. Это был диалог, в котором не предполагались победители и побежденные, в котором представители сторон заинтересованно выслушивали друг друга, делали соответствующие выводы, готовились принять и принимали адекватные решения. Это вселяло надежду на то, что «лед тронулся», что представители работодателя сумеют так же, как и представители работников, ответственно подходить к решению вопросов, конструктивных ответов на которые ожидают работники, исходя из своих профессиональных интересов и интересов производства в целом. Однако, надежда эта пока не оправдывается. Представители работодателя решили толкнуть коллектив на забастовку. Что ж, теперь они вовлекли в спор весь коллектив, и коллектив должен будет за свои интересы постоять. Ухудшить нашу жизнь мы не позволим.

А.С.ТРАЙТЕЛЬ, слесарь, председатель Цехкома РПД рабочих механизации ЗАО «ПерСтиКо»

ПОВЫШАТЬ УРОВЕНЬ ЗАЩИЩЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

Улучшение взаимодействия представительного органа работников — Профкома с работодателем, повышение уровня защищенности работников организации, совершенствование сложившихся трудовых отношений, усиление роли профсоюзной организации и трудового коллектива в управлении производством, определение условий труда — это и есть прогрессивная линия развития спектра трудовых отношений, охватываемых Коллективным договором.

Практически в течение 6 лет в нашей компании действовал зак-

ры в целом устраивал и работников, и работодателя, если не по всем, то по большинству условий. Одно из самых первых условий — это достойный размер оплаты труда. Для нормального развития производства заработная плата работников должна соответствовать стоимости их рабочей силы. Ведь тогда работник, приносящий прибыль, социально защищенный, полностью компенсирует затраченную энергию, имеет возможность повышать квалификацию и полноценно отдыхать.

При достойной оплате труда сокращается почва для возникновения на предприятии трудовых конфликтов, складываются предпосылки для ответственного отношения к работе, для стабильного сотрудничества работодателя с работниками в лице профсоюза в целях эффективной организации производства. И действующий на протяжении многих лет в

ЗАО «ВСК» Коллективный договор тому подтверждение.

Работники нашей компании — это люди, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки, обладающие всеми гражданскими, в том числе профессиональными правами. Выражение и отстаивание своих интересов, создание благоприятных условий труда — их собственное дело, осуществляемое с помощью профсоюзной организации, прежде всего через Коллективный договор. Сегодня все острее проявляется необходимость сохранения стабильности в компании, обеспеченной заключением на новый срок полноценного, добротного Коллективного договора между работниками и работодателем. И мы всеми доступными средствами будем за это бороться.

А.И.ХАРЛАНОВ,
докер-механизатор ЗАО «ВСК»



ДОБЬЕМСЯ СТАБИЛЬНОСТИ

Для большинства докеров работа в порту является по большому счету смыслом жизни, так как большую часть времени мы проводим на работе, зарабатывая деньги на свою жизнь и жизнь наших семей. И основную роль в том, что люди держатся за рабочее место, повышают свой профессиональный уровень и работают на одном предприятии по 20, а нередко и по 30 лет и более, играет стабильность предприятия. Это надежная со-

хранность рабочего места, своевременная выплата растущей заработной платы, премии, надежная социальная защищенность, нормальный быт.

Гарантией этого на предприятии является Коллективный договор, который регламентирует отношения работников и администрации и не позволяет в погоне за сиюминутной прибылью сокращать рабочие места, взвинчивать нормы, произвольно менять рабочий график и по своей прихоти реорганизовывать предприятие в ущерб для работников и производства в целом.

Порт — это одно из предприятий, где существует сильный Коллективный договор и потерять его означало бы потерять достигнутое за почти 15 лет нашей борьбы за улучшение условий труда и заинтересованность в работе. Администрация тянула с подписанием пусть не нового, но хотя бы действующего Коллективного договора с теми поправками, которые уже приняты двухсторонней комиссией, и вынудила нас пойти на законные коллективные меры воздействия на работодателя. Думается, что дружное применение этих мер подтолкнет администрацию к ускорению принятия правильного решения к общему удовлетворению сторон.

В этой ситуации правильную политику ведут Портовый комитет Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга и Профкомы докеров стивидорных компаний, своевременно и уверенно поддерживающие инициативу работников. На профсоюзные органы организации Российского профсоюза докеров ложится основная нагрузка по поиску компромисса с представителями работодателя.

Коллективный договор распространяется как на членов профсоюза докеров, так и на всех работников наших стивидорных компаний. Сплоченнее, ребята!

В.А.СТЕПАНОВ,
докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»