

В стивидорных компаниях морского порта Санкт-Петербурга, в которых не перезаключены коллективные договоры, 25, 26 и 27 июля по сменам проходит часовая предупредительная забастовка с требованием повысить в коллективных договорах уровень защищенности работников

ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО №8(155), 2005

Докер



Генеральному директору ЗАО «Вторая стивидорная компания»

Получили Ваш ответ на конструктивные предложения забасткома. Вы отклоняете предложенный компромисс и подтверждаете свою позицию снижения уровня социальной защищенности работников по отношению к действовавшему Коллективному договору. Эта позиция провокационна и глубоко конфликтна. Предлагаем Вам рассмотреть и принять предложенный работниками проект Коллективного договора в полном объеме, стимулирующий высокопроизводительный труд работников и обеспечивающий конкурентоспособность компании.

Забастовочный комитет
ЗАО «Вторая стивидорная компания»
25 июля 2005 года

Постановление Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга О поддержке позиции забастовочных комитетов

Портовый комитет Российского профсоюза докеров поддерживает конструктивные предложения забасткомов и жалеет, что руководство компаний не приняло компромисс и по сути дела пытается возратить стороны на позиции, с которых начались переговоры. Работники вправе добиваться не просто сохранения существующего положения, а улучшения его, что будет содействовать налаживанию отношений социального партнёрства, стимулированию высокопроизводительного труда работников и повышению конкурентоспособности компаний.

25 июля 2005 года

Решение Совета Российского профсоюза докеров О солидарности с Санкт-Петербургскими портовиками

Совет Российского профсоюза докеров приветствует перезаключение коллективных договоров на основе сохранения и улучшения социальных условий работников в ЗАО «Первый контейнерный терминал» и ЗАО «Нева-металл». Всецело поддерживаем предпринимаемые работниками ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания» коллективные действия за заключение коллективных договоров на новый срок, улучшающих положение работников.

Совет Российского профсоюза докеров готов оказать Санкт-Петербургской организации профсоюза солидарную помощь для успешного разрешения коллективного трудового спора в интересах работников и производства.

25 июля 2005 года

Как всем известно, в этом году в пяти компаниях порта проходили переговоры по перезаключению коллективных договоров на новый срок.

В двух компаниях — ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-Металл» они благополучно завершены. Коллективные договоры там переподписаны в полном объеме с улучшениями. В ЗАО «ПКТ» при этом Коллективный договор улучшен весьма существенно — согласован и введен в действие механизм повышения уровня реального содержания заработной платы работников компании в зависимости от роста производительности труда. И работники могут быть довольны, и работодатель может быть спокоен.

В наших же трех стивидорных компаниях — ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» переговоры по перезаключению коллективных договоров администрациями компаний сорваны. Со стороны работников на переговоры был представлен проект Коллективного договора, подготовленный Портовым комитетом профсоюза на основе нескольких сотен предложений работников. Этот проект был обсужден на собраниях, на заседаниях профкомов и после доработки опубликован с помощью Фонда Рабочей Академии. Этот проект более наполнен и уточнен по сравнению с ранее действовавшим Коллективным договором. В нем в значительной степени расширены права и социальные гарантии работников.

Однако сторона администрации на переговорах с самого начала воспротивилась принимать наш проект под предлогом того, что он якобы превышает возможности компании, что, конечно же, неправда. Ведь старый вариант Коллективного договора, который был заключен еще в 1999 году, к настоящему времени стал дешевле почти втрое из-за инфляции. За счет отсутствия компенсации инфляции администрация выиграла, а работники — проиграла. Ведь за 6 лет, что прошли с момента его заключения, он ни разу существенно не пересматривался. Подготовленный профсоюзом проект Коллективного договора на новый срок и экономически, и в правовом отношении как раз соответствовал нашим нуждам и чаяниям, современным условиям социальной и пра-

вовой сферы трудовых взаимоотношений.

Но, видимо, в погоне за прибылью, за ложно понятым стремлением угодить акционерам любым способом в противовес необходимости что-то сделать положительное для людей, улучшить жизнь работников, у администрации возобладало желание выдавить буквально каждую копейку с работников. В результате администрация на переговорах выставила проект, значительно ухудшающий положение работников по сравнению с действовавшим Коллективным договором. Выставила пресловутые 11 страниц своего проекта — ко-

роне и начали обсуждать с администрацией, насколько можно ухудшить Коллективный договор.

Администрация ошалела от такой удачи, ухватилась за это, и, потирая руки, стала предлагать все новые и новые варианты того, как урезать права работников, а профком пошел у них на поводу. Как грибы в лесу, рождались все новые и новые компромиссные варианты соглашений.

Однако мы считаем, что это была ошибка. Ведь можно и нужно компромисс находить с теми, кто к компромиссу готов. А ведь представители наших рабо-

вполне можем отличить наветы от критики. Да и не вам, господа горе-администраторы, критиковать профсоюз. Этот вопрос мы и раньше решали сами, и впредь без вас справимся.

Так вот, господа, докерский коллектив заявляет, что не отдаст завоеванные права никогда, и будет бороться за них до победы. И профсоюз как своего коллективного адвоката тоже в обиду не даст. Вы смеете заявлять, что согласование локальных нормативных актов нужно-де профсоюзу, а не работникам. Ошибаетесь. Ведь профработнику, если он только не настоящий защитник работников, а формалист, выгоднее было бы как раз бегать по судам и отбивать пресловутый учет мнения. Красуясь, при этом, как много судов он обежал.

Наши же ребята не красуются, а дело делают. Все они бывшие докеры и в прямом смысле слова на собственном горбу знают, что такое докерский труд. Как нормальные люди они иногда могут и ошибаться. Но это ошибки другого плана, чем ваши, господа. Мы за них строго спросим, и если надо будет, направим снова в трюм. Такое уже бывало. Не раз.

А сейчас мы должны дать своим профсоюзным представителям наказ добиваться заключения Коллективного договора не на основе прежде действовавшего договора, а на основе проекта, подготовленного работниками и для работников. Добиваться бескомпромиссно. Потому что наши администраторы на компромиссы не способны. Они не умеют налаживать производство на основе заинтересованности работников в результатах труда. Они умеют выкачивать прибыль лишь за счет эксплуатации работников. На наш взгляд, необходимо прекратить всякие разговоры о компромиссных вариантах с привязкой к ранее действовавшим коллективным договорам, а требовать принятия нормального Коллективного договора на основе нашего проекта. Именно такую задачу должны поставить перед собой профкомы и Портовый комитет профсоюза, именно ее должны утвердить конференции работников.

С.В.БАРСУКОВ, В.В.ПАШКОВ,
Ю.Л.РЫСЕВ, А.М.СОЛОЖЕНЦЕВ,
докеры-механизаторы ЗАО «ПерСтиКо»

ЗА УЛУЧШЕНИЕ ЖИЗНИ

ч е -
р ы ж к и
против 38 страниц действовавшего Коллективного договора и против 45 страниц проекта, подготовленного профсоюзом.

То есть администрация с самого начала подготовки к перезаключению Коллективного договора продемонстрировала свое стремление ухудшить положение работников, опустить нас, урезать зарплату, повысить нормы, низвести нас до уровня рабочей скотины, отнять социальную защищенность. Поэтому мы считаем, что предлагать администрации, внесшей такой проект Коллективного договора, какой бы то ни было компромисс было ошибкой. То есть предлагать администраторам, изо всех сил демонстрирующим стремление ухудшить Коллективный договор, заключить Коллективный договор на новый срок на основе действующего договора, то есть идентичного действующему Коллективному договору, с самого начала было бессмысленно.

Ведь что из этого получилось? Предлагаемая администрации в качестве альтернативы заключить соглашение о том, чтобы переподписать Коллективный договор с теми незначительными правками, которые были внесены рабочими группами, мы постепенно скатывались к тому, что оставили наш полноценный проект в сто-

тода-
телей не-
двусмысленно
демонстрировали свои истинные намерения, от которых пахло чем угодно, только не компромиссом.

Члены Портового комитета профсоюза, председатели профкомов и представители работников в рабочих группах, в комиссии по перезаключению Коллективного договора и даже в Примирительной комиссии тоже хороши. Тоже, как и вышеупомянутые вроде бы многоопытные профсоюзные работники все уповали на компромисс. В конце концов, видимо, приняв стремление к поиску компромисса за нерешительность, администраторы наших компаний, похоже, решили ни на какой компромисс вообще не идти, а идти напролом, чтобы отнять у нас те права и гарантии, которые были завоеваны с помощью профсоюза в течение многих лет.

Прежде всего, чтобы облегчить себе задачу смайнить права и гарантии работников ниже ватерлинии, администраторы затеяли отделить от работников его законного, заслуженного и в целом верного представителя — профсоюз и профсоюзных активистов. В желтой прессе развязана разнузданная кампания против профсоюза и его лучших представителей. Надо отметить, впрочем, что время геббельсов прошло, народ с тех пор поумнел. Мы

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ЗАБАСТОВКИ



Савельев Сергей Николаевич, докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»:

Мы однозначно требуем сохранения в Коллективном договоре согласования с профсоюзом затрагивающих нас вопросов, и даже обсуждению этот вопрос не подлежит. Если это убрать, то приходящие временщики будут просто всё выкачивать из нас и нагло пользоваться рабочей силой. Нельзя ломать и систему физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы, сложившуюся за долгие годы. И вообще, жизнь надо улучшать, а не ухудшать — она и так плохая, куда же дальше? И не надо выставлять наши требования как личные пожелания профсоюзных руководителей. Они выражают то, что хотим и решаем мы. Это подтвердили ещё раз

и прошедшие недавно конференции коллективов. Я, кстати, был делегатом и могу подтвердить, что требования, о которых я сказал — это наши общие коллективные требования и мы от них не отступим.

То, что представители трёх компаний из пяти отказываются подписать нормальный коллективный договор, говорит о каких-то тайных умыслах, которые ни к чему хорошему ни для работников, ни для наших компаний не приведут. И в любом случае это говорит о неуважении к трудовым коллективам. Мы будем добиваться, чтобы в Коллективном договоре условия нашей жизни и работы улучшались.

Карепин Анатолий Владимирович, докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»:

Я как рабочий хочу, чтобы был использован уже накопленный опыт работы, когда имелось согласование с профсоюзом тех вопросов, которые затрагивают наше положение. Потому что рабочие конкретно, на реальных примерах видят свою защищённость и понимают, что их этой защищённости пытаются лишиться.

Позиция администрации не даёт гарантий на завтрашний день и поэтому она неприемлема. Мы не хотим жить только одним днём.

Очень важными также считаю вопросы нормирования, повышения уровня реального содержания заработной платы и выработки соответствующего механизма, включающего индексацию.

Нас эти вопросы волнуют непосредственно, и неверно представлять, как это делает газета «Метро», что их выдвигают только профсоюзные руководители. А то, что пишет газета «Метро», не соответствует действительности, и представляет собой позицию ложную.



Ходаков Юрий Васильевич, докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»:

Считаю, что спор, в принципе, идёт из-за двух слов: Согласование или учёт мнения. Что такое учёт мнения, мы знаем — учли и сделали вопреки этому мнению. А согласование предполагает, что руководитель сначала подумает, прежде чем какой-либо приказ подписать. Власть должна быть не авторитарной, а демократической. Ведь живём мы не в Гондурасе, а в демократической стране.

Макаров Александр Юрьевич, докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»:

Меня очень раздражает неуступчивость наших администраторов даже по самым мелким вопросам. Невозможно разговаривать с человеком, который не хочет рабочим сделать что-нибудь хорошее. Я сегодня подошёл к начальнику отдела кадров, чтобы попросить увольнительную. Работы по большому счёту нет, а два дня по семейным обстоятельствам за свой счёт он не подписал. И так по всем другим вопросам. А ведь вся жизнь состоит из мелочей. Подписать нормальный коллективный договор, приемлемый для докеров, для наших администраторов, по сути, мелочь. Но из-за непонятного для меня упрямства они не подписывают.

А выход из конфликтной ситуации прост — не хотите подписывать Коллективный договор, улучшающий положение работников, подпишите перезаключение действующего. Во всяком случае ухудшить своё положение мы не дадим и будем бороться за его улучшение.



Маковеев Анатолий Васильевич, докер-механизатор ЗАО «ВСК»:

В нашем проекте Коллективного договора содержатся требования по ряду позиций не производить увольнения работника без согласования с профкомом. Так должно быть однозначно. Иначе квалифицированные кадры просто исчезнут. А ведь чтобы из докера получился классный специалист, ему надо проработать не менее 5–7 лет в порту, да и то не из каждого получится квалифицированный докер. Наши руководители говорят, что вроде бы они это понимают, но на самом деле их действия противоречат сказанному. Иначе бы они не предлагали обкорнать Коллективный договор. Тем самым они закладывают в проект недоверие к ним как к руководителям. Это не способствует налаживанию отношений в коллективе.

Современный труд не может быть из-под палки. Ведь не в рабовладельческие времена живём, хотя, похоже, нас собираются туда вернуть. Ни по одному конкретному вопросу согласование с профсоюзом производству не помешало. Об этом говорит длительный опыт нашей работы.



Заработная плата Работников складывается из различных видов оплаты, одним из которых является «текущая» премия. Эта премия выплачивается на основании и в соответствии с «Положением о премировании работников Организации за основные результаты хозяйственной деятельности».

Премия составляет значительную часть заработной платы Работников. По итогам 2004 года она равна в ЗАО «ЧСК» 20%, в ЗАО «ВСК» и в ЗАО «ПерСтиКо» — 10% всей заработной платы каждого Работника. Премия начислялась в соответствии с «Положениями о премировании...», действовавшими в ЗАО в качестве приложений к Коллективным договорам. По итогам прошедших переговоров по заключению Коллективных договоров на 2005–2008 годы в ЗАО «ВСК», в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ЧСК» «Положение о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности» вошло составной частью в Протокол разногласий, так как сторонам не удалось его согласовать. В чем же состоят разногласия сторон?

Основное отличие проекта «Положения», представленного представителями Работодателя, заключается в ужесточении, по отношению ко всем действующим Положениям (ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК»), основного условия премирования. По действовавшим ранее «Положениям» при выполнении плановой производительности премия начисляется в размере от 5 до 15% (в «Положениях» различных ЗАО). В проекте работодателя преми-

рование при выполнении плановой производительности на 100% не предполагается вообще. По действовавшим «Положениям» за каждый процент перевыполнения размер премии увеличивается на 1,2%. В проекте работодателя не предусматривается увеличения размера премии за перевыполнение основного условия премирования: за один процент перевыполнения начисляется один процент премии. Есть в проекте один положительный момент — предлагается начислять премию на увеличенную (для работников ЗАО «ЧСК» и «ПерСтиКо») сумму заработной платы, включающую в себя доплаты за работу во вредных условиях труда и за ночное время. Для работников ЗАО

навивает, сам изменяет и не думает согласовывать их с представителями профсоюза. Об их изменении с первого февраля этого года, например, работники узнали из приказа генерального директора ЗАО «ЧСК» № 9-а от 01.02.2005г. Изменили коэффициенты, изменилась плановая производительность, изменился процент ее выполнения, уменьшился размер премии всех работников.

Есть еще одна сторона у показателя «плановая производительность», которая не зависит от работников — она определяется соотношением объема грузопереработки (определяемым через коэффициенты приведения) к численности всех работников Организации. За два

или хотя бы не ухудшать условия оплаты труда работников в своем проекте Колдоговора?

Ответ следует из анализа размеров премии Работников ЗАО «ПерСтиКо» за июнь 2005 года.

В соответствии с действовавшим Положением о премировании, являвшимся Приложением № 17 к Колдоговору ЗАО «ПерСтиКо», рассчитана премия за июнь в размере 15,20 %, в том числе за выполнение плановой производительности — 15 % плюс 0,2% за перевыполнение на 0,1647% (с учетом остатка невыплаченной премии за 5 месяцев премия составила 23,69%)

По проекту Положения о премировании, представленного представителями Работодателя в качестве Приложения к проекту Колдоговора, премия за выполнение плановой производительности вообще не полагается, а за перевыполнение — 1% премии за 1% перевыполнения. Следовательно, размер премии по проекту Положения о премировании работников ЗАО «ПерСтиКо» за аналогичные результаты работы, если бы представители Работников с ним согласились, составил бы 0,1647%

Думаю, что из сказанного выше становится понятным, почему представители работников не считают возможным согласовать проект Положения о премировании, представленный администрацией в качестве приложения к Коллективному договору на 2005–2008 годы.

Т.С. ГОЛЬДИНА, начальник социально-экономического отдела Порттового комитета РПД

МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

«ВСК» это не имеет значения, так как премия на эти доплаты начисляется и по действующему Положению. Но этот положительный момент и в ЗАО «ЧСК», и в ЗАО «ПерСтиКо» будет равняться нулю, если премии не будет или она будет мизерной.

Второе, с чем не могут согласиться представители работников, — полное отсутствие возможности контроля за выполнением основного условия премирования — выполнения плановой производительности. Плановая производительность устанавливается работодателем по коэффициентам приведения объема грузопереработки в условные тонны. Коэффициенты эти работодатель сам уста-

последних года, которые администрация предлагает взять за базу, тенденция численности такова: в 2004 году численность докеров-механизаторов уменьшилась в трех ЗАО на 12 человек, численность рабочих механизации, тальманов также уменьшилась, а численность специалистов увеличилась на 30 человек. Таким образом, выполнение показателя премирования — плановой производительности, зависит не столько от непосредственных производителей работы, сколько — от администрации, определяющей величину коэффициентов приведения объема грузопереработки и регулирующей численность всех работников Организации.

Предлагает ли администрация улучшить

ГОВОРЯТ УЧАСТНИКИ ЗАБАСТОВКИ



Гаврилов Андрей Владимирович, докер-механизатор ЗАО «ВСК»:

Настаиваю на сохранении в Коллективном договоре согласования с профсоюзом важнейших условий труда и его оплаты, социального обеспечения. Это позволит нам достойно жить, кормить свои семьи и со временем выйти на тот уровень, который есть в развитых странах. А ведь там при выработке, меньше нашей, заработок намного больше. И обработка судов там дешевле.

Надо поднять заработную плату нашим слесарям, работникам ремзоны, так как мы теряем квалифицированные кадры. И тальманов не забывать — их не хватает, и приходится нам отрываться от своей докерской работы и считать груз, так как на зарплату тальмана люди не идут.

И другие важнейшие вопросы надо согласовывать с профсоюзом. Так для производства только лучше будет. Ведь все мы, работники различных профессий, тесно взаимосвязаны и надо принимать во внимание все обстоятельства.

Зарплата должна быть такой, чтобы не надо было бесконечно выходить сверхурочно и в выходные дни, чтобы переработка не стала образом жизни, когда нет условий и времени для отдыха и воспитания детей.



Нефёдов Александр Васильевич, докер-механизатор ЗАО «ЧСК»:

Я был членом комиссии по заключению Коллективного договора и членом примирительной комиссии и своими глазами видел и своими ушами слышал, как реагируют представители работодателя на наши конструктивные предложения.

С самого начала не просматривалось позитивного с точки зрения улучшения положения работников подхода со стороны представителей работодателя. Такое впечатление, что они своей задачей на переговорах ставили затяжку времени с целью ухудшить в итоге положение людей. И они, естественно, понимали, к чему они тем самым приведут — к нагнетанию напряженности, к конфликту, а не к урегулированию коллективного трудового спора.

Выход я вижу сегодня в одном — если мы требуем улучшить положение работников, а работодатель — ухудшить, то чтобы выйти из тупиковой ситуации, остаётся только одно — перезаключить действующий Коллективный договор, который, к сожалению, не улучшает положения работников, но, по крайней мере, и не ухудшает. С таким компромиссным, по сути, предложением не может согласиться только тот представитель работодателя, который хочет не урегулировать конфликт, а его обострить, разжечь. Работникам обострение конфликта не нужно. Для чего же и в чьих интересах его раздувают представители работодателя?

Шашин Алексей Анатольевич, докер-механизатор ЗАО «ВСК»:

Новый Коллективный договор должен помогать улучшать жизнь, а не заведомо её ухудшать. Это ясно, как день, и другая постановка вопроса просто недопустима. Однако именно ухудшения условий жизни работников добиваются в коллективных договорах наши работодатели. Это идёт вразрез с линией правительства и Конституцией России.

Администрация говорит, что улучшает нашу технику. Но это не так. Мы работаем на старых кранах, слесари увольняются из-за малых заработков и скоро вообще будет некому ремонтировать технику.

Сейчас они набрали в компанию штрейкбрехеров, которые ломают технику, и скоро мы вообще останемся без необходимых технических средств.

Пытаются противопоставить работников и профсоюз, но ведь профсоюз и есть союз работников одной профессии и мы хорошо понимаем роль профсоюзной организации в защите наших интересов и будем отстаивать свои права. Попытку лишить Портовый комитет помещения рассматриваю как выступление против работников. А мы все едины, и расколоть нас не удастся. И едины мы потому, что действуем под руководством профсоюза. Обливание грязью наших лидеров — Моисеенко и Фомичёва к расколу докеров не приведёт. Пусть злопыхатели не надеются. Профсоюзные вожаки — люди опытные, бывалые, не раз сражавшиеся за наши интересы. Мы их хорошо знаем и всегда поддержим.



Котов Владимир Борисович, докер-механизатор ЗАО «ВСК»:

Справедливым является требование работников согласовывать с профсоюзом нормы, чтобы эти нормы не толкали на нарушение техники безопасности и не приводили к травмированию людей.

Я знаю ситуацию в тех стивидорных компаниях, в которых не существует профсоюза. Там уже при приёме на работу выставляется условие в профсоюз не вступать. Колдоговора нет, отпускных нет, больничных нет, оплата по мизеру, чёрный нал. Ничего поэтому в кредит не взять и пенсионные выплаты не идут. Поэтому я хорошо понимаю значение профсоюза и Коллективного договора. Мы бы хотели, чтобы наши условия в Колдоговоре улучшались. Чтобы наши администраторы проводили политику «Российские грузы в российские порты». Такова и линия президента Путина. А владельцы наших трёх компаний, вместо работы по привлечению грузов, ищут, как ухудшить наше положение.

Как показывает опыт ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-металл», работодателям выгодно перезаключить коллективные договоры. Мы сейчас теряем в зарплате, а наши администраторы в зарплате не теряют, а лишь усугубляют конфликт.

Мы боремся законными методами и отстаиваем своё право на человеческую жизнь.



КАК ПОВЫСИТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

В наше время конкурентоспособность как национальных экономик, так и отдельных фирм зависит, в конечном счете, от уровня производительности труда. В этом проявляется действие одного из фундаментальных экономических законов: закона экономии рабочего времени.

Тот, кто считает с действием данного закона, согласует свою деятельность с его требованиями, тот добивается успеха, кто его игнорирует — обречен на провал. Вот почему вызывает такой интерес принятие в ЗАО «Первый контейнерный терминал» морского порта Санкт-Петербурга Положения о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников, предусматривающего повышение зарплаты работников в зависимости от роста производительности труда.

Вообще говоря, для передовых западных фирм такая практика не в диковинку, она применяется не одно десятилетие и, как видим, с весомыми результатами. Там хорошо уяснили, что стратегические интересы компаний неразрывно связаны с повышением производительности труда заинтересованных в этом работников. Отсюда стремление органично увязать рост производительности труда с увеличением реальной зарплаты трудящихся: при опережающем росте производительности труда по сравнению с ростом зарплаты снижаются издержки на выпуск

продукции, следовательно, растет конкурентоспособность предприятия.

Однако в современной России ситуация иная. С одной стороны, далеко не все предприниматели осознали необходимость строить бизнес фундаментально, руководствуясь стратегическими интересами повышения конкурентоспособности на основе роста производительности труда. Многие из них все еще прибегают к допотопной практике давления на работников, урезания зарплаты, социальных льгот и гарантий и т.д., что ведет и их бизнес, и в целом российскую экономику в тупик.

С другой стороны, совсем недавно некоторые «защитники» интересов рабочего класса кричали, что «все начальники — сволочи», делая невозможными нормальные переговоры между сторонами трудовых отношений о путях улучшения организации производства. Да и распространено в некоторых профсоюзах представление: «Рабочую силу интересует только зарплата, а как она обеспечивается — не наше дело», отнюдь не способствуя вниманию работников к проблеме производительности труда.

На этом фоне соглашение, заключенное в ПКТ, дает надежду на то, что у российских предприятий есть перспектива выстоять в условиях глобальной конкуренции. Как показывает историческая практика, при заинтересованном отношении российских работников к делу становятся разрешимыми са-

мые сложные экономические задачи.

Хочется отметить, что произошло не просто заимствование передового опыта стимулирования роста производительности труда у западных фирм, но его приспособление к отечественным условиям.

В экономически развитых странах уровень инфляции в несколько раз ниже, чем в России. Поэтому там стимулирующий эффект сочетания роста производительности труда и повышения зарплаты достигается куда проще.

Если же уровень инфляции превышает 10% в год, как это происходит в России, то, например, рост номинальной зарплаты на 10% при росте производительности труда на 25%, никак не будет стимулировать работников к дальнейшему прогрессу производительности труда. Работники справедливо будут считать себя обманутыми: несмотря на более эффективный труд, они в лучшем случае лишь сохранили реальное содержание зарплаты на прошлогоднем уровне, их эффективность фактически не получила поощрения.

И напрасно собственник предприятия будет кивать на государство, не желающее обуздать инфляцию. Рабочие-то обеспечили предпринимателю рост прибыли, значит, и он со своей стороны должен не только осуществить индексацию зарплаты, но и затем реально поощрить эффективный труд.

Вот почему по-настоящему стимулировать рост производительности труда в на-

ших условиях можно, лишь предварительно обеспечив индексацию зарплаты, то есть, сохранив ее реальное содержание на прежнем уровне. Только после этого реализуется зависимость роста благосостояния работников от роста производительности их труда. И это обстоятельство нашло свое отражение в соглашении.

Разумеется, соглашение, заключенное в ПКТ, безупречно. Очевидно, что собственник добился больших уступок от работников, так как рост производительности труда на 1% приведет к росту тарифных ставок всего лишь на 0,2%. Это означает, что львиная доля эффекта от повышения производительности труда пойдет на увеличение прибыли и на индексацию зарплаты.

И все же шаг в правильном направлении сделан. Он давно напрашивался. О его необходимости говорят и в науке, и в кругах предпринимателей, и во многих профсоюзных организациях, прежде всего, входящих в Федерацию профсоюзов России и сотрудничающих с ней. После первого шага последуют другие. Тогда российская экономика обретет тот динамизм, который необходим для экономического лидерства в современном мире.

А.В. ЗОЛОТОВ, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории Нижегородского государственного университета имени Н.И. Лобачевского

Есть такой Александр Алексеев. То есть зовут его, на самом деле, может, и не так, но именно под таким псевдонимом он «косит» под марксиста в газете «Метро».

Больше всего его интересует ответ на извечный марксистский вопрос «Кому выгодно?». При рассмотрении этого вопроса выясняется, что прежде всего выгодно публиковать статьи против докеров в газете «Метро» — как-никак 195 тысяч за полосу! И выгодно Александру Алексееву, получающему за исполнение заказов свои сребреники.

Статьи этого Алексеева, за исключением одной, за которую редакция несёт ответственность впрямую, объявлены как рекламные.

И что же, собственно, рекламируют с помощью борзописца Алексеева заказчики лихих статей в газете «Метро»? Может быть, профсоюз докеров рекламируют? Тогда действительно, успехи есть. Теперь весь город узнал, что есть коллективы и профорганизации, которые не плачут и не жалуются, а добиваются улучшения своей жизни, используя предусмотренные законом средства. Глядишь, и другие эти способы используют.

Но вернёмся к волнующему г. Алексеева марксистскому вопросу «Кому выгодно?». Выгода, как известно, бывает краткосрочная и долгосрочная. Выгодно хапнуть, наплевав на работников, невзирая на последующий развал компании. И этому же предпринимателю выгодно материально заинтересовать работников в росте производительности труда и развитии производства. Мелкие люди гонятся за мелкой и ближайшей выгодой, крупные — добиваются крупной и долгосрочной. Это нашему записному «марксисту», как и его заказчикам, полезно было бы знать. Так вот, прибалтам, столь полюбившимся господину Алексееву, выгодна твердолобая позиция тех, кто, погнавшись за ближайшей выгодой, готов ввергнуть морской порт Санкт-Петербурга в пучину конфликта, разрушить сложившиеся за долгие годы отношения социального партнёрства и довести три компании порта из пяти до ликвидации.

Вообще-то Маркс, имея в виду таких, как г.Алексеев, говорил так: «Если это марксисты, то я не марксист». Зато у г. Алексеева в статье присутствует весь «р-р-революционный антураж», весь набор «р-р-революционных атрибутов» — и «Аврора», и призыв «Вставай, поднимай-

ся, рабочий народ! Иди на врага», и «Из искры возгорится пламя», и «Грянет пролетарская, а, может быть, и «оранжевая» революция», и «Вперёд, заре навстречу!», и «Буржуинов разгоним по оффшорным зонам» и даже «президента с семьёй отправим в дом наподобие Ипатьевского». Короче — дальше уже ехать некуда. Куда только смотрят заказчики, которые оплачивают публикацию таких лозунгов и призывов тиражом аж в 400 тысяч экземпляров?

Но самозванный «марксист» на лозунгах не удержался,

ЖЁЛТО-ОРАНЖЕВЫЙ «МАРКСИСТ-Р-Р-РЕВОЛЮЦИОНЕР»

и вскрылось, что учился он не на «Капитале» К.Маркса, а на «Камасутре» и позы он выбирает в зависимости от размера оплаты. Поэтому и заголовки у него сомнительного свойства, вроде «Нет у революции конца». И, похоже, когда г.Алексеев писал статью, случился у него «профсоюзный оргазм». То-то дамочки сильно разбирали номер. Правда, тут же и кидали.

«Марксист-камасурист» пишет, что акционеры ОАО НЛМК вкладывают громадные средства в принадлежащие им предприятия. Но вот в Санкт-Петербургском морском торговом порту этих средств что-то не видно. Уже больше года НЛМК является основным акционером трёх стивидорных компаний — ЗАО «ПерСтиКо»,



Прочтя статьи в рекламной газетке «Метро», начинаем убеждаться, что некоторые журналисты из-за денег могут пойти на любую лажу. По информации, полученной от редакции газеты, публикация статьи размером в одну страницу стоит около 200 000 рублей. Может быть, поэтому некто, скрывающийся под псевдонимом Александр Алексеев (дальше будем называть его просто АА), за такие деньги готов изрыгать накопившиеся в нем мерзости.

Но если задумаемся, из каких средств представители работодателя оплачивают писанину АА, клеветующего на докеров, то получается, что из тех, что заработали работодателю те самые докеры. За месяц на пасквиле выложили где-то миллион. Если же учесть еще и то, что газетенка «Метро» отказалась за деньги (!) печатать подготовленное Портовым комитетом профсоюза опровержение, то получается, что проплачено не только печатание заказов, но и непечатание опровержений! Вот и считайте, так как сумма, вероятно, умножается, может быть, вдвое, а может и того больше. Дорого же готова заплатить администрация, представляющая «хозяев» наших компаний, за то, чтобы приручить профсоюз и усмирить докеров.

Задумаемся: насколько суммы, направляемые администрацией на информационную войну с работниками, сопоставимы, например, с суммами, которые, как пишет АА, работодатель готов направить на страхование работников от несчастных случаев на производстве — АА называет 18 миллионов в год. Получается, что примерно столько же, сколько на еженедельное в течение этого самого года печатание залепух!

Администрация предлагает в Коллективном договоре, заключаемом на новый

с р о к ,
примерно на 100 000 рублей увеличить сумму компенсации, выплачиваемой работнику за получение первой группы инвалидности или семье работника за его смерть. При этом администрация настаивает, чтобы профсоюз эту сумму считал компенсацией морального вреда, то есть не поддерживал бы работника или его семью в суде, когда там будет рассматриваться дело о справедливой компенсации. Но 100 000 рублей докер, оставаясь не покалеченным, заработал бы своим тяжким трудом за несколько

УЙМИТЕСЬ, ГОСПОДА!

месяцев. Кроме того, например, в связи с получением первой группы инвалидности по травме еще в 2000 году докер-механизатор ЗАО «Первая стивидорная компания» Виктор Евгеньевич Баранов с помощью профсоюза в качестве компенсации морального вреда получил по суду 500 000 рублей. С тех пор только по официальным данным рубль обесценился более чем на 80%. То есть по сегодняшним ценам полученная семьей В.Е. Баранова сумма была бы эквивалентна по крайней мере 900 000 рублей. Вот и получается, что ушлый администратор предлагает почти в десять раз меньшую сумму в компенсацию утраченного здоровья считать обалденным благом и охрененной благотворительностью. Так что г. неуважаемый АА, называя громкую, на первый взгляд, сумму в 18 миллионов рублей, на самом деле вводит общественность в заблуждение.

Впрочем, для АА морочить общественности голову как раз, видимо, и есть по-

ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК». За это время было приделано лишь 20 новых колёс к погрузчикам, да и то лишь после того, как докеры в ходе работы строго по правилам отказались нарушать нормы техники безопасности, работая на изношенных до предела машинах.

Но вот в отдельные питерские издания с желтоватым оттенком господина собственники инвестируют куда более активно. Судите сами. Официально полоса рекламы в газете «Метро» стоит под 200 тыс. рублей. Опубликовано было 2 материала на полосу и 2 материала на половину полосы. Уже почти 600 тыс. рублей. Коль скоро господина из «Метро» отказались помещать материалы докеров, есть основания полагать, что им была выплачена некоторая дополнительная «премия». А аппетиты у хозяев подобных изданий, как известно, немалые. Плюс публикация на всю полосу «на коммерческой основе» в газете «Аргументы и факты». На эти средства, истраченные на поливание грязью собственных рабочих и их профсоюзных лидеров, можно было бы приобрести неплохую новую технику.

Нет, видимо, у господ собственников понимания того, что владеют стратегически важным предприятием, имеющим огромное значение для экономики как Санкт-Петербурга, так и России в целом, что купили они не железки, которые сами ездят по причалам, а предприятия с теми производственными отношениями, в том числе отношениями социального партнёрства, которые сложились исторически. А враз менять производственные отношения, как, наверное, знает г. Алексеев из Маркса и Камасутры, — это или революция или контрреволюция, и в данном случае с оранжевым или жёлтым оттенком. Можно было бы подумать, что скоро Алексеев влезет на танк и поедет. Потому что ломать те социальные отношения, которые исторически сложились, могут только или революционеры или контрреволюционеры. И ломать не иначе, как насильем. Вперед на танке... Но на революцию камасуристы не способны, впрочем, и на контрреволюцию тоже. Они способны только напакостить и сбежать. Урвать кусок и ждаться следующего случая... на кого бы еще грязь вылить. Пакоствники.

И. МИХАЙЛОВ, публицист

нимание
г у с т о
пропла-
ченного журналистского долга. Ведь при таких расценках за свою борзопись раз в неделю он может получить больше, чем докер за каждодневную тяжелую, вредную для здоровья и опасную работу в течение месяца. Например, АА много расписывается про «хорошие бытовые условия» докеров. Но так ли это? Приехать и убедиться самому АА, видимо, недосуг, особенно если заказуху проплачивают в нескольких газетах. Вот и генеральному директору нашей стивидорной компании Ослану Б.П.,

быть, ему было страшно туда зайти. Ведь тогда бы он мог воочию убедиться, что душевые давно проржавели, в том числе металлические перегородки, что вода идет грязная и тонкой струйкой, что окна в душевых не закрываются даже зимой. Между прочим, это после ремонта. Интересно, почему гендиректор принял халтуру у строителей без осмотра объекта? Может быть, он получает информацию лишь от подобных АА? Ведь тот все талдычит о «социальной эффективности».

Да, администрации деваться, видимо, некуда, раз она пошла на явный поклев на профсоюз. Хочет посорить коллектив с профсоюзными комитетами. Похоже, она рассчитывает на то, что докеры дураки, и не распознают умысла плутоватой администрации. Во дает! Ведь работники-то работают здесь и сами все видят, а не по писулькам АА судят. Ведь профсоюз работников никогда не подводил, а вот гендиректор обманывал многократно. Так что ваши заказухи в желтой прессе, господа, только учат нас быть более сплоченными и не давать профсоюз в обиду.

В последней заказухе наскок на председателя Профкома докеров ЗАО «Вторая стивидорная компания» Станислава Алексеевича Фомичева. Уж не та ли это самая рука сует деньги недобросовестному журналисту, которая подсовывала в 2001 году Станиславу Алексеевичу наркотики? Тогда тоже рассчитывали опорочить честное имя заслуженного человека, да и самого человека сгубить. Работники порта Фомичева отстояли. И он добросовестно и самоотверженно продолжает нам служить, как и весь профсоюзный актив.

С.А. ДАРГЕЛЬ, Ю.А. ДЕВЯТКИН,
И.Г. ЗУЕВ, Н.Д. КОНОШЕНКО
докеры-механизаторы ЗАО «ПерСтиКо»