

ДОЖЕР



В конце июля генеральный директор ОАО «Морпорт СПб» Челябин С.В., бывший генеральный директор ЗАО «ПерСтиКо» Ослан Б.П. и иже с ними провели ряд встреч с трудовыми коллективами ЗАО «ПерСтиКо». Работники, наученные горьким опытом общения с гендиректором нашей стивидорной компании, с недоверием отнеслись к приходу в коллективы нового гендиректора порта. Ведь подорванное Б.П. Осланом доверие к администрации, которая пытается втемнить работникам тезис о том, что она якобы изо всех сил желает улучшить их положение, а на деле, раз за разом, совершает действия в прямо противоположном направлении, может быть восстановлено лишь долговременной политикой, действительно направленной на улучшение нашей жизни. Однако, увы, пока такая не проглядывается.

Не проявился позитив и в официальной позиции новой администрации порта, изложенной на нескольких набранных на компьютере страницах, которые представители администрации пытались всучить работникам во время встреч г. Челябинца с бригадами докеров-механизаторов нашей стивидорной компании.

Первым в распространяемом представителем работодателя списке значится предложение администрации дополнительно застраховать работников от несчастных случаев на производстве. Оно не ново, есть даже кратковременная практика применения данного предложения. В прошлом году некоторым работникам компании довелось воспользоваться предлагаемым видом страхования. Однако с приходом нового акционера дополнительное страхование работников приказало долго жить и вот теперь преподносится как новшество, как условие перезаключения Коллективного договора на новый срок. Кто же мешает администрации применять данное предложение? Уж только не профсоюз. Носятся администраторы с ним, как с писаной торбой, а практиковать не практикуют. Находятся больше года у руля порта, применили бы свое предложение — был бы какой ни какой, а пример положительного отношения администрации к работникам. Реклама же данного предложения как якобы чего то особенного, да еще на фоне исключения из Коллективного договора пункта, обязывающего работодателя производить выплаты работникам в случае их увольнения из организации по причине профзаболевания или увечья вследствие производственной травмы, ведет лишь к справедливой негативной реакции работников.

Другое предложение работодателя — по установлению минимального размера тарифной ставки в Организации — сформулировано так, что не всякий человек пройдет через проценты, даты и суммы, в нем упоминаемые. На первый взгляд, данное предложение выглядит вроде бы цивильно. Но лишь на первый. Каждый работник, который захочет понять, что же на деле скрывается за данным предложением, разобравшись в нем, приходит к естественному выводу о том, что представители работодателя, вполне в духе гендиректора нашей компании, под видом заботы о работниках посредством данного предложения в случае его принятия взамен пункта 3.5.2 Коллективного договора пытаются смайнить гарантированный уровень размеров заработной платы работников компании. Проверьте. Подсчет не простой, но результат очевидный.

Один процент от Фонда оплаты труда работников в соответствии с пунктом 4.5 Коллективного договора, в свою очередь соответствующего статьям 41 и 377 Трудового кодекса РФ, направлялся профсоюзным комитетам на организацию культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. Из этих денег профкомы оплачивали абонементы в бассейн, экскурсионные путевки, частично компенсировали детские путевки, частично компенсировали работникам затраты за путевки на

санаторно-курортное лечение, затраты на операции, медицинские услуги и т.д. В соответствии с законодательством ни на какие другие цели эти средства не направлялись. Регулярно профсоюз отчитывался перед работниками о расходовании данных средств. Работники, ранее имевшие возможность за счет этих средств снизить бремя расходов для себя и своих семей на вышеперечисленные цели, всегда с удовлетворением пользовались этой предусмотренной законодательством возможностью. Администрация же заявляет, что реальной отдачи от этих инвестиций для себя не видит, что несет якобы ответ-

АДМИНИСТРАЦИЯ В ОППОЗИЦИИ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

ственность за профкомы в части реального направления этих средств на нужды работников. По этим надуманным причинам администрация не хочет продолжать сложившуюся и предусмотренную законодательством практику. Более чем странная логика. Во-первых, администрация пыта-



ется за работников принять решение о прекращении прогрессивной практики, игнорируя тот факт, что проект Коллективного договора, содержащий данный пункт, поддержан конференцией работников и таким образом работники вполне выразили к нему свое отношение, свою волю. Во-вторых, администрация без маломальших на то оснований подвергает сомнению, доходят ли данные средства до работников. Согласие профсоюзных комитетов предоставлять администрации заверенные ксерокопии отчетов профсоюза перед работниками о расходовании данных средств администрация при этом игнорирует. Взамен она предлагает в разовом порядке увеличить фонд оплаты труда работников на 1%. И это в условиях более чем 12% инфляции в год и нежелания администрации индексировать заработную плату. Даже не самому образованному работнику ясно, что означает данное предложение администрации.

Предлагаемый Осланом проект «Положения о премировании Работников за основные результаты хозяйственной деятельности Организации» в случае его принятия взамен действующего, пожалуй, низвел бы на нет возможность когда-либо работникам получить премию. За отправную точку премирования работников администрация предлагает принять не конкретные показатели деятельности работников, а плановые показатели, устанавливаемые самой администрацией произвольно без всякого согласования с представителями работников. То есть в основу данного локального нормативного акта администрация предлагает положить административный произвол, лихой принцип: хочет администрация — дает премию, не хочет — не дает.

Далее в предложениях администрации перечислены шесть пунктов Коллективного договора, в которых администрация желает видеть учет мнения вместо согласования. Таким образом администрация по сути предлагает поставить крест на перспективах спокойной работы коллектива в целом, потому что, если даже при действовавшем Коллективном договоре г.Ослан позволял себе произвольно трактовать предписанные Коллективным договором обязанности работодателя, то каждый работник может себе представить действия, почему-то всегда односторонне направленные на все более изощренное издевательство над работниками.

Ни на одной из встреч руководства компании и порта с коллективами работников ЗАО «ПерСтиКо» работники ни разу не согласились с ложным аргументом администрации о том, что применение процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов работодателем вместо согласования данных актов работодателя с профсоюзом, якобы, не ухудшит положение работников. Коллективы ЗАО «ПерСтиКо» однозначно продолжают настаивать на принятии Коллективного договора, улучшающего, а не ухудшающего положение работников. Для этого в нем, как минимум, должны быть сохранены все пункты, предусматривающие согласование с профсоюзом действий работодателя в отношении работников. Работники это хорошо понимают.

И.Н.ЛЕБЕДЕВ, С.Н.САВЕЛЬЕВ, В.А.СЕМЕНОВ, докеры-механизаторы ЗАО «ПерСтиКо», И.В.СЕМЕНЬКОВ, и.о. бригадира докеров ЗАО «ПерСтиКо», А.А. ЧЕРНОВСКИЙ, и.о. председателя Профкома докеров ЗАО «ПерСтиКо»

быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников».

Таким образом, налицо однозначная трактовка положений Трудового кодекса РФ в части возможности согласования локальных нормативных актов работодателя, содержащих нормы трудового права, с профсоюзом. Что же касается механизма реализации данного положения, то этот вопрос относится к компетенции коллективного договора.

Таким образом, видится, что в данном вопросе Ваша позиция является неаргументированной и ошибочной.

Остальные пункты разногласий являются предметом переговоров между работодателем и представителями работников.

С уважением,
Заместитель председателя
Комитета Государственной Думы
по труду и социальной политике

Шейн О.В.

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

КАК УРЕГУЛИРОВАТЬ КОНФЛИКТ МЕЖДУ РАБОДАТЕЛЯМИ И РАБОТНИКАМИ В ГРУППЕ КОМПАНИЙ ОАО «МОРПОРТ СПБ»

Открытое акционерное общество «Морской порт Санкт-Петербург» возникло в ходе приватизации Ленинградского морского торгового порта и до 1998 года представляло собой единую организацию. В 1998–1999 годах была проведена реорганизация ОАО «Морпорт СПб» путем выделения из него пяти крупных стивидорных компаний, образованных на базе прежних грузовых районов порта: ЗАО «Первая стивидорная компания» (ПерСтиКо), ЗАО «Вторая стивидорная компания» (ВСК), ЗАО «Первый контейнерный терминал» (ПКТ), ЗАО «Нева-Металл» (НМ) и ЗАО «Четвертая стивидорная компания» (ЧСК).

Переходу работников во вновь образованные стивидорные компании предшествовал коллективный трудовой спор, в ходе которого работники добивались сохранения в коллективных договорах компаний условий, предусмотренных Коллективным договором, действовавшим в ОАО «Морпорт СПб». Глубина и острота этого коллективного трудового спора были таковы, что до его разрешения реорганизация порта была полностью парализована: ни один работник не написал заявления о переходе в новые компании, пока не было подписано соглашение о заключении в компаниях коллективных договоров, воспроизводящих уровень социальной защищенности работников.

Отсюда следует, что особенность коллектива работников порта в том, что для него, как и для других социально развитых коллективов, сохранение отношений социального партнерства на достигнутом уровне важнее частных и временных выгод, которые ему могли бы быть предложены работодателями. Работодателями, которые с того времени не единожды менялись в порту, с этой особенностью коллектива приходилось считаться. Данная особенность естественно должна быть учтена и в процессе урегулирования коллективного трудового спора, который развернулся в группе стивидорных компаний ОАО «Морпорт СПб» в текущем году.

К 2005 году в морском порту Санкт-Петербурга в рамках внешне неизменной акционерной формы собственности с изменением структуры акционеров изменилась экономическая структура собственности. Из одного объекта собственности, которым сначала выступало ОАО «Морпорт СПб», а потом в течение некоторого времени все вместе взятые стивидорные компании, выделенные из ОАО «Морпорт СПб», сформировались три разных объекта собственности, принадлежащие трем различным группам акционеров: ЗАО «ПКТ» — собственность, условно говоря, «группы Южилина», ЗАО «НМ» — «группы Мордашова» и, наконец, компании, входящие в холдинг ОАО «Морпорт СПб», а именно: ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК», — «группы Лисина».

Вопреки расхожему представлению о том, что рассматриваемый затяжной коллективный трудовой спор охватил будто бы весь морской порт Санкт-Петербурга, это не так. Первые две группы собственников из трех успешно завершили переговоры с коллективами работников ЗАО «ПКТ» и ЗАО «НМ» перезаключением коллективных договоров с сохранением отношений социального партнерства и уровня социальной защищенности, которые были обеспечены ранее действовавшими коллективными договорами. Коллективные договоры, заключенные в этих стивидорных компаниях на новый срок, содержат, в том числе, и предусмотренное Трудовым кодексом РФ (ст. 8) при наличии соответствующей записи в Коллективном договоре принятие локальных нормативных актов по согласованию с профсоюзом.

Поскольку данные работодатели в целях стимулирования высокопроизводительного труда работников, как подтверждает практика, намерены не ухудшать, а улучшить положение работников, постольку согласование с представителями работников локальных нормативных актов, затрагивающих положение работников, не только не может мешать работодателям в деле развития их организаций, но и оказывает им немалую помощь.

Новейшие теоретические разработки в области экономического институционализма, а также опыт Японии, Германии, Франции и других передовых в экономическом отношении стран доказывают, что участие работников в управлении производством — одно из наиболее современных направлений совершенствования менеджмента, необходимое для успешного внедрения в производство достижений научно-технического прогресса. С того времени, как производство стало технологическим применением науки, рассчитывать на то, что без активного и инициативного участия работников в организации производственного процесса можно успешно руководить современным предприятием, значит, живя в XXI веке, в социально-организационном плане оставаться на уровне даже не прошлого XX, а позапрошлого XIX века. Выступать против согласования с представителями работников издаваемых локальных нормативных актов могут лишь те работодатели, которые уже задумали проводить или предполагают в обозримом будущем начать проведение

(Окончание на стр. 2)

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

КАК УРЕГУЛИРОВАТЬ КОНФЛИКТ
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЯМИ И РАБОТНИКАМИ
В ГРУППЕ КОМПАНИЙ ОАО «МОРПОРТ СПБ»

(Окончание. Начало на с.1)

мероприятий по ухудшению положения работников.

Рассматриваемый в данном экспертном заключении коллективный трудовой спор затрагивает третью группу акционерных собственников — «группу Лисина» и распространяется на ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК». Суть данного коллективного трудового спора сводится к следующему противоречию.

Одна сторона — Работники — добивается заключения нового Коллективного договора, улучшающего их положение.

Другая сторона — Работодатель — настаивает на проекте, ухудшающем положение работников.

Эти противоположности находятся в единстве, поскольку Работники и Работодатель действуют в рамках единого объекта собственности.

Данное противоречие может быть разрешено либо конструктивно, по линии созидания, либо деструктивно, по линии разрушения.

В той ситуации, которая сложилась в группе компаний ОАО «Морпорт СПб», выбор вариантов конструктивного урегулирования коллективного трудового спора невелик. Поскольку, с одной стороны, Работники не допустят ухудшения своего положения и Работодатель это признает, что подтверждается заявлениями Работодателя, и поскольку, с другой стороны, Работодатель, как выясняется из анализа Протокола разногласий Примирительной комиссии, намерен не допустить принятия Коллективного договора, улучшающего положение Работников, постольку единственным реальным решением, позволяющим урегулировать данный коллективный трудовой спор без ущерба для обеих сторон, является перезаключение в компаниях коллективных договоров с сохранением в них прежних условий, в том числе и отношений социального партнерства, которые сложились и были закреплены этими локальными нормативными актами (нулевой вариант).

Разумеется, это компромисс сторон, занимающих противоположные позиции, предполагающий взаимные и взаимообусловленные уступки с обеих сторон. Работники ради урегулирования коллективного трудового спора должны отказаться от требования принять Коллективный договор, улучшающий их положение, но при условии, что Работодатель откажется его ухудшать, а Работодатель ради урегулирования коллективного трудового спора должен отказаться от попыток заключить Коллективный договор, ухудшающий положение Работников, но при условии, что Работники откажутся от попытки заключить Коллективный договор, улучшающий их положение.

Перезаключение коллективных договоров на уровне условий, прав и гарантий, предусмотренных предыдущими коллективными договорами, позволит выйти из ситуации конфликта и решать проблему дальнейшего совершенствования содержания Коллективного договора путем его изменений и дополнений в рамках последующего переговорного процесса.

Этот нулевой вариант, однако, предполагает обоюдную заинтересованность в развитии компаний. Если же работодатель намерен закрыть данный бизнес или сознательно держать его на низком уровне, исходя из выбранной им стратегии взаимодействия с другими частями своего бизнеса, а также если он приобрел данные компании для устранения конкурента в интересах других, в том числе зарубежных, предприятий, что позволило бы ему иметь соответствующую долю дохода, перекрывающую потери от ликвидации компаний, то разрешение противоречия пойдет по деструктивному, разрушительному руслу.

В этом последнем случае конструктивное разрешение противоречия возможно только при условии регулирующего воздействия государства, которое сводится к тем или иным вариантам изменения структуры собственности. Например, путем принудительного выкупа и передачи права собственности на компании другому собственнику, бизнес которого нацелен на развитие производственных процессов на основе внедрения достижений научно-технического прогресса и стимулирования высокопроизводительного труда работников.

Не исключен и позитивный эффект от перехода компаний в собственность государства (на федеральном уровне или на уровне субъекта Российской Федерации).

Стратегическое значение перегрузочных компаний Санкт-Петербургского морского порта, в том числе для внешнеэкономической деятельности государства в связи с предполагаемым вступлением России в ВТО и расширением международных транзитных перевозок, исключает безразличие органов государственной власти к тому, по какому руслу — конструктивному или деструктивному — намерены разрешать рассматриваемое противоречие представители нынешних собственников группы компаний ОАО «Морпорт СПб». Что касается работников наемного труда, то их объективное экономическое положение, непосредственная зависимость этого положения от развития компаний исключают заинтересованность в развитии событий по деструктивному варианту и делает работников и их представителей естественными союзниками органов государственного управления, способствующих конструктивному разрешению коллективного трудового спора.

М.В. ПОПОВ, профессор по кафедре экономики и права (СПбГУ), трудовой арбитр, участник Трудовых арбитражей в ОАО «Морпорт СПб»

Прошло немногим более месяца с того дня как вместо перезаключения Коллективного договора, как это сделали топ-менеджеры соседних компаний, в «ПерСтиКо» был составлен огромный размер Протокол разногласий. Все последующее время, с виду вроде бы продолжая находиться в

твердом уме, теперь уже бывший гендиректор компании, носящий звучную фамилию Ослан, упрямо долдонил о прелестях супер-пупер обалденно прелестительной для всякого даун-менеджера процедуры учета мнения представительного органа работников. Многократно, как заводной механизм или попугай, повторял и повторял, и теперь все еще продолжает повторять бывший гендиректор,



что изумительная процедура, в которую он влюблен чуть ли не больше чем в доллары, ну никак не может по его «сверхчестному» заверению содействовать ему пакостить работникам.

Продолжая изливаться одни и те же фразы про свою излюбленную процедуру, Ослан, конечно же, никак не мог оста-

вить ее незадействованной. И вот уже он представил в профком проект приказа по применению локальных нормативных актов, касающихся условий труда работников. Представил для того, чтобы ожи-

ОСЛАН И ПРОЦЕДУРА

вить свою ненаглядную процедурочку. И что же проталкивает через нее сей деятель в своих изысканиях по усечению действовавшего в компании до недавнего момента Коллективного договора? Что же хочет через нее «посеять разумного» сей неугомон?

Хочет он, например, чтобы работники получали повышенную дозу облечения по сравнению с годовой нормой, дабы крепко их (работников) от этого здоровье на благо и радость бывшего гендиректора, ну а ежели кто и помрет от этого раньше положенного времени, так это судьба, сами выбрали такую профессию, не то, что он, Ослан.

А еще понавыдумывал он исключать кой-чего из списка выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Перебьются, по его умыслу, работники и без полного списка, пока доблестные потрошители колдоговора руки на этом нагревают, ведь те, кто и зимой сидят в кабинетах, не замерзнут без тулупов, а работники, чтоб не мерзнуть, пусть шевелятся быстрее.

Кроме того, кумекает Ослан-радетель о том, как бы не перепили работни-

ки молочка да минералки ненароком, выдаваемых в компенсацию за вредные условия труда. А ну как перепадут, да живот у них заболит у бедных? Нет, такого руками водитель данного ранга до-

пустить никак не может. Надобно ему ограничить несмысленных работников от молочной и минеральной напасти, дабы уберечь желудок их, а заодно, глядишь, и лишнюю копейку в собственном кошелечке.

Еще предполагает Ослан посредством разлужившей процедуры своей уменьшить дополнительные отпуска работникам за вредные условия труда. Ну не кажутся ему вредными условия эти, ведь сколько раз мимо проходил, а вреда не заметил. А кажется ему, что это работники вредные очень и требуют себе отпуска много. Так и подмывает его сократить если пока не работников, то хотя бы отпуска их. Опять же ослановская процедура-любимца подсобить может в сем если и не благородном, то благодатном для него деле. Ну как такую не любить ему, не лелеять?

Пуще же всего с содействия своей любовницы-процедуры отхлпать желает блестящий, как блин масляный, бывший гендиректор ПерСтиКо зарплату всех ниже сидящих и ниже сидящих по должностной лестнице путем неповышения ее реального содержания и путем ее индексации. А то будет у работников больше зарплата, куда же они ее денут? Не знают ведь глупыши-работники, куда деньги девать, не то, что он, всезнающий деньголюбец, благополучно для себя заваливший привлечение грузопотока в компанию, портовый причал и социальное партнерство, бывший гендиректор ПерСтиКо.

Получив изрядную дозу инерции от пинка под зад, данного ему трудовыми коллективами, он катапультировался аж в кресло исполнительного директора ОАО «Морпорт СПб», захватив с собой и несравненную свою процедурину.

Алексей Александров

ЕСТЬ У НЕГО ОДНА МЫСЛЬ, И ТА НЕВЕРНАЯ

Под самокритичным заголовком «Эмоций много, а логики мало» в номере газеты «Метро» за 5 августа отрабатывает свои очередные тридцать серебряников изрядно поднадоевший уже читателям Александр Алексеев. Но одна, хотя и неверная и гнусная, мысль в статье все же имеется: «хвататься за забастовочный кистень у портового профсоюза не было никаких оснований.» Мысль гнусная, потому что кистень — орудие бандитов, и от имени своих заказчиков обвинять профсоюз в бандитизме значит сталкивать работодателей с дороги социального партнерства на губительную для работодателей и производства тропу войны с работниками. Мысль неверная, потому что забастовка — не кистень, а конституционное право работников. Конституция же — это основной закон государства.

Смысл права на забастовку, конкретизируемого Федеральным Законом «О разрешении коллективных трудовых спо-

ров», в том, что труд в XXI веке не имеет принудительного характера, и нельзя заставлять работников продавать рабочую силу по той цене, которая нравится лишь её покупателям — работодателям.

Работники знают цену своей коллективной рабочей силы и по закону вправе за ту цену, которая выражена в предложенном ими проекте коллективного договора, постоять. Это и есть основание для забастовки. И решают вопрос о забастовке работники. Так что напрасно А.Алексеев пытается стравливать работников с твердо и последовательно выражающим их интересы профсоюзом.

Хотя г.Алексеев и пишет: «я себя под Петровым чищу», необидно сравнивая Петрова с Лениным, очиститься «метро-вому писцу» не удастся. Чёрного кобеля не отмоешь добела.

И. Михайлов

НАРОДНАЯ ЧАСТУШКА НА ЗЛОБУ ДНЯ

Мы Колдоговор просили руководство подписать,
Чтоб работать на пределе и две нормы выполнять.
Чтобы жизнь нашу простую по закону охранять.
Чтобы быдлом нас никто и никогда не мог назвать.
Если трудности настанут, если будет горячо,
Наш профком придет на помощь и подставит нам плечо.
Вместе мы большая сила, это нужно всем понять,
И тогда мы не прогнемся, что и нужно доказать.

P.S. Чтобы не было скандалов, чтобы прекратить раздор
Подпишите, вам же лучше, Коллективный договор.

ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОЧИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ,
ТРАНСПОРТА И СВЯЗИ ЛЕНИНГРАДА
СОВЕТ РАБОЧИХ

Совет рабочих поддерживает справедливые требования профсоюза докеров Санкт-Петербургского морского порта, отстаивающих коллективный договор, который улучшает условия труда работников.

Заместитель председателя
Совета рабочих
оператор станков
с программным управлением

С.П. Петров

Пикет солидарности у Смольного



Адреса Совета рабочих и редакции:
193060, Санкт-Петербург, Смольный, комн. 441.
тел. Совета Рабочих: 246-18-40,
редакции: 279-87-17, факс: 272-73-26
E-mail: zrd@rpw.ru

Тираж 4000
Д-45
Цена свободная

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

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:
И.М.Герасимов, А.А.Журавлёв, Г.Л.Казан, А.С.Казеннов,
С.П.Петров, М.В.Попов, Г.И.Титарчук, Е.П.Тимофеев,
К.В.Федотов, Б.Л.Фетисов, К.К.Шабусов
Номер подписан в 17.30 05.08.2005

Фонд Рабочей Академии. 191104, СПб, ул. Белинского, 13.

Изготовление фотоформ и печать тиража ОАО СПб Газетный комплекс. Ленинский пр., 139. Заказ 731