



ДОКЕР

ПРИДАТЬ ПРЕДСТОЯЩИМ ЗАБАСТОВКАМ КОНСТРУКТИВНЫЙ ХАРАКТЕР

(тезисы доклада Представителя Работников стивидорных компаний группы ОАО «Морпорт СПб» — Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга конференциям Работников ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК»)

1. Конструктивный характер деятельности коллективов работников. Представленные на настоящих конференциях коллективы работников ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» совместно с коллективами работников ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-Металл» с помощью Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга в течение ряда лет осуществляют единство действий работников в достижении общих конструктивных целей — сохранения и развития производства и улучшения на этой основе положения работников.

2. Сохранение производства. Для сохранения и развития производства коллективы работников стивидорных компаний неоднократно проводили единые коллективные действия по привлечению грузов в российские порты. Работники находили и применяли новые способы коллективной обработки грузов, прежде всего на основе бригадной формы организации труда, быстро осваивали и эффективно использовали новую технику по мере ее поступления.

3. Развитие отношений социального партнерства. Особое внимание работники и профсоюз уделяли налаживанию отношений работников и работодателей, в первую очередь путем совершенствования коллективных договоров как важнейших и всеобъемлющих инструментов социального партнерства. В том числе развилась предусмотренный законодательством институт согласования с представительными органами работников локальных нормативных актов как прогрессивная форма участия работников в совершенствовании производства.

4. Конструктивный подход к разработке коллективных договоров на новый срок. Коллективные договоры на новый срок разрабатывались профсоюзом одновременно на базе лучших положений действующих коллективных договоров, предложений работников по их совершенствованию и с учетом изменений трудового законодательства. Одобренные работниками тесты проектов коллективных договоров были изданы в количествах, достаточных для обеспечения каждому работнику возможности сознательно участвовать в процессе заключения новых коллективных договоров.

5. Готовность к компромиссам. Работники и представители работников на коллективных переговорах были готовы к компромиссам с представителями работодателей в отношении степени улучшения положения работников по сравнению с закрепленным в действующих коллективных договорах и проявляют эту готовность в течение всего переговорного процесса. При этом представители работников на коллективных переговорах исходят из того, что коллективы работников в качестве пределов компромисса с работодателями определили уровень социальной защищенности работников, обеспечиваемый действующими коллективными договорами.

6. Перезаключение коллективных договоров в ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-Металл». Конструктивная позиция работников встретила понимание работодателей на коллективных переговорах в ЗАО «ПКТ» и ЗАО «Нева-Металл». Это позволило сторонам социального партнерства в ходе напряженных переговоров урегулировать имевшиеся разногласия бесконфликтно к обоюдной выгоде работников и работодателей. В обеих компаниях коллективные договоры были усовершенствованы. При этом в ЗАО «ПКТ» в Коллективный договор вошел разработанный совместно представителями работников и работодателя механизма повышения реального содержания заработной платы в зависимости от роста производительности труда, включающий и механизм индексации.

7. Деструктивный характер позиции, занимаемой на коллективных переговорах представителями работодателей группы компаний ОАО «Морпорт СПб». Конструктивная позиция представителей работников ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» на переговорах по перезаключению коллективных договоров столкнулась с нега-

тивной позицией представителей работодателей, однозначно направленной на ухудшение положения работников и подрыв производства. С приходом к управлению данными стивидорными компаниями представителя нового собственника — зарегистрированной за рубежом компании Jysk Stalindustrie ApS по существу не происходит расширение грузопотоков, не вкладываются в производство инвестиции, должным образом не обновляется портовая перегрузочная техника, не совершенствуется технология производства погрузочно-разгрузочных работ. Очевидно, собственники данной компании, получившей контрольный пакет акций ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК», рассчитывают получить прибыль лишь за счет ухудшения положения работников или вообще не заинтересованы в развитии стивидорных компаний морского порта Санкт-Петербурга. Тем более, что основные усилия представители данной компании направляют на разрушение годами складывавшихся передовых отношений социального партнерства, противоправное воспрепятствование деятельности профессионального союза, изъятие из коллективных договоров предусмотренного законодательством института согласования с профсоюзом как представителем работников локальных нормативных актов работодателя, изменяющих социальное положение работников.

8. Институт согласования с представительным органом работников локальных нормативных актов работодателя, содержащих нормы трудового права, является одним из основных препятствий разрушению производства. Работодатели, которые намерены развивать производство, заинтересованы в развитии основной производительной силы — работников и, соответственно, в улучшении положения работников. Эти работодатели эффективно используют в своей деятельности по развитию производства такую форму участия работников в управлении как согласование с профсоюзом локальных нормативных актов. Работодатели же, которые по тем или иным причинам наметили разрушение производства, не могут достичь своей цели без ухудшения положения работников. Для таких работодателей институт согласования с профсоюзом является одним из главных препятствий в их разрушительной деятельности. Только такие работодатели будут во что бы то ни стало добиваться изъятия согласования из коллективных договоров.

9. Примерами, подтверждающими негативный характер замены согласования на «учет мнения», являются попытки издания локальных нормативных актов, принятые работодателями ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК». Проекты локальных нормативных актов, переданные в профсоюзные комитеты этих компаний работодателями, однозначно свидетельствуют о нацеленности работодателей на ухудшение положения работников. По результатам проведенных в данных компаниях процедур так называемого «учета мнения» составлены протоколы разногласий, положившие начало новым коллективным трудовым спорам между работниками и работодателями данных компаний. Это подтверждает конфликтный характер процедуры «учета мнения» в противовес многократно положительно зарекомендовавшей себя бесконфликтной процедуре согласования.

10. Защита стивидорных компаний от разрушения — коллективные действия работников. С целью защиты своих экономических интересов работники ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» вступили с работодателями в трудовые споры за заключение коллективных догово-

ров, улучшающих положение работников. Параллельно прохождению процедуры коллективных трудовых споров работники приступили к коллективным действиям, стали работать «без энтузиазма» — строго выполнять все положенные нормы и инструкции, исключив подрывающие здоровье работников и ухудшающие условия развития сверхурочные работы и работы в выходные дни. Работники таким образом не позволяют включать в норму то, что делалось за счет перенапряжения в течение рабочего времени и за его пределами и предполагало постоянный риск для здоровья и жизни. Проведена предупредительная забастовка. И поскольку работодатели продолжают настаивать на ухудшении условий коллективных договоров, постольку работники вынуждены прибегнуть к ре-

ализации своего конституционного права на бессрочную забастовку. При этом работники вправе предполагать, что действия представителей компании Jysk Stalindustrie ApS практически направлены на уничтожение принадлежащих ей стивидорных компаний порта в интересах иностранных государств. Об этом свидетельствуют действия представителей работодателей с момента прихода к управлению стивидорными компаниями группой ОАО «Морпорт СПб» компании Jysk Stalindustrie ApS. Представители данной структуры, реализовывая свой план угнетения и последовательного удушения трех компаний в интересах иностранных государств, провоцируют полную остановку производства. Это надо иметь в виду при избрании формы проведения работниками забастовки.

11. Задача работников в данной ситуации — конструктивно использовать объявляемые забастовки для сохранения производства. Согласно законодательству забастовка — это полная или частичная остановка производства. Работодатели добиваются полной его остановки. Задача работников — частичное прекращение производства с поддержкой привлечения грузов в порт. Полностью заблокировать предлагается только грузы компании Jysk Stalindustrie ApS, добивающейся ухудшения положения работников и развала стивидорных компаний группы ОАО «Морпорт СПб». Кроме того, законодательство позволяет работникам усадить работодателей за стол переговоров и использовать переговорные возможности.

12. Согласно законодательству забастовки в период забастовки принимают меры по обеспечению общественного порядка, сохранности имущества организации и работников, проведению работ, в отношении которых работниками взяты на себя обязательства. Поэтому настрой работников на время забастовки должен быть не «встали и баста», а активное участие в регулировании производства для его сохранения под руководством забастовочных комитетов. Конференции работников поэтому должны наделить забастовки соответствующими правами. Участники забастовки должны исходить из того, что забастовка — это время усиленного порядка, организованности и дисциплины. Нарушители дисциплины должны приравняться к штрейкбрехерам. Коллективы решили не допустить ухудшения жизни работников. Поэтому, прежде всего, мы должны не допустить развала производства, к которому ведут дело деструктивно настроенные собственники.

Конференции призваны принять решения, направленные на придание забастовкам конструктивного характера.

Приняты Портовым комитетом РПД морского порта Санкт-Петербурга 10.08.2005



КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК»

ОБ ОБЪЯВЛЕНИИ БЕССРОЧНОЙ ЗАБАСТОВКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ЗАО «ПерСтиКо»*



нистрации компании заключить на новый срок Коллективный договор, улучшающий положение работников (копия Протокола разногласий Примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора между Работодателем — ЗАО «Первая стивидорная компания» и Работниками Организации

Заслушав и обсудив доклад председателя Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга А.Н. Моисеенко о принятых профсоюзом мерах по урегулированию коллективного трудового спора, возникшего в результате несогласия администрации ЗАО «Первая стивидорная компания» заключить на новый срок Коллективный договор, улучшающий положение Работников компании по сравнению с условиями ранее действовавшего Коллективного договора, а также с учётом того, что присутствовавший на конференции генеральный директор ЗАО «Первая стивидорная компания» В.О. Крашенинников отказался выступить и дать какую-либо информацию по данному вопросу, конференция ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить работу, проведенную Портовым комитетом РПД морского порта Санкт-Петербурга и Профкомом докеров ЗАО «ПерСтиКо» по ведению работниками ЗАО «ПерСтиКо» коллективного трудового спора за заключение Коллективного договора на 2005–2008 годы, улучшающего положение работников по сравнению с прежде действовавшим Коллективным договором. Отметить хорошую подготовку и слаженное проведение часовой предупредительной забастовки как демонстрации настойчивости работников компании в отстаивании своего законного права на улучшение социально-экономического положения.

2. Резко осудить предпринимаемые администрацией ЗАО «ПерСтиКо» действия по ухудшению положения работников, ведущие к разрушению компании, в том числе продолжающийся упрямый отказ администрации ЗАО «ПерСтиКо» от заключения Коллективного договора на новый срок, улучшающего положение работников, демонстративно направленный на ухудшение положения работников, подрыв заинтересованности работников в результатах труда, перспективах развития компании, разрушающий отношения социального партнерства, ставящий под угрозу не только конкурентоспособность, но и дееспособность компании.

3. Ввиду неурегулированного разногласия с администрацией ЗАО «ПерСтиКо», заключающегося в несогласии адми-

от 20 июля 2005 года прилагается), объявить в соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации, статьей 410 Трудового кодекса РФ и статьей 14 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» с 8 часов 00 минут 30 августа 2005 года бессрочную забастовку работников ЗАО «ПерСтиКо» с предполагаемым участием в ней 1000 человек, проводимую с частичной, до 90% рабочего времени, приостановкой работы, конкретная продолжительность которой устанавливается соответствующими решениями Забастовочного комитета работников ЗАО «ПерСтиКо». При этом услуги и работы по перевалке и иной обработке грузов, принадлежащих прямо или косвенно ведущему собственнику ЗАО «ПерСтиКо» компании Jysk Stalindustri ApS, не производить полностью, с учетом пункта 6 настоящего Постановления.

Каждому работнику Организации считать своим долгом участие в отстаивании всеми законными способами трудовых прав и законных интересов в процессе разрешения коллективного трудового спора по заключению в Организации Коллективного договора на новый срок, вплоть до активного и конструктивного использования конституционного права на забастовку.

4. Избрать Забастовочный комитет работников ЗАО «ПерСтиКо» в следующем составе:

Тимофеев Евгений Петрович (председатель) — зам. председателя Профкома РПД ЗАО «ПерСтиКо»;

Беляев Михаил Юрьевич (зам. председателя) — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»;

Василевский Вадим Владимирович — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»;

Изотов Александр Сергеевич — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»;

Макаров Александр Юрьевич — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»;

Санников Игорь Васильевич — электророзварщик ЗАО «ПерСтиКо»;

Филонович Сергей Александрович — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо».

Уполномочить Забастовочный комитет принимать зависящие от него меры, предусмотренные п.п. 2 и 3 ст. 16 Федерального закона «О порядке разрешения

коллективных трудовых споров», ст.ст. 411 и 412 Трудового кодекса РФ и необходимые другие в соответствии с законодательством. В том числе в целях обеспечения в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, предотвращения возникновения угрозы жизни и здоровью людей, а также недопущению штрейкхерства уполномочить Забастком принимать решения о графиках выполнения работниками Организации работ в период проведения забастовки, принимать меры к нарушителям трудовой дисциплины и общественного порядка как к штрейкхерам.

Забастовочному комитету начать подготовку к проведению забастовки и осуществлению деятельности по руководству ею немедленно по принятию настоящего Постановления конференции работников. Свои решения Забастком принимает простым большинством голосов.

5. Организацию и проведение примирительных процедур со стороны работников поручить Портовому комитету РПД морского порта Санкт-Петербурга. Непосредственного для участия в примирительных процедурах делегировать следующих представителей работников ЗАО «ПерСтиКо»:

Моисеенко Александр Николаевич (руководитель делегации) — председатель Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга;

Черновский Александр Анатольевич (зам. руководителя делегации) — и.о. председателя Профкома РПД ЗАО «ПерСтиКо»;

Дериш Олег Николаевич — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»;

Рысев Юрий Львович — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»;

Трайтель Александр Семенович — слесарь ЗАО «ПерСтиКо».

6. Предложить органу местного самоуправления и администрации стивидорной компании согласовать обеспечение следующего минимума работ (услуг), производимых в компании в период забастовки: работы по разгрузке прибывших на судах в порт назначения опасных грузов (в соответствии с номенклатурой, установленной Международным морским кодексом по опасным грузам: взрывчатые вещества и изделия; газы: сжатые, сжиженные или растворенные под давлением; легковоспламеняющиеся жидкости; легковоспламеняющиеся твердые вещества; вещества, способные к самовозгоранию; вещества, выделяющие воспламеняющие газы при соединении с водой; окисляющие вещества; органические пероксиды; токсичные вещества; инфекционные вещества; радиоактивные материалы; коррозионные (едкие) вещества, кроме минеральных удобрений всех видов).

При этом известить орган местного самоуправления и администрацию компании о том, что работники добровольно берут на себя обязанность выполнять в

полном объеме, кроме вышеуказанного минимального объема работ, также следующие работы:

а) погрузочно-разгрузочные работы по перевалке медицинских и продовольственных грузов;

б) погрузочно-разгрузочные работы по перевалке грузов, следующих для потребления жителями Санкт-Петербурга и Ленинградской области;

в) работу, производимую работниками, перечисленными в Перечне работников, обеспечивающих жизнедеятельность ЗАО «ПерСтиКо», приведенном в Приложении 13 к Коллективному договору;

г) работы, производимые по договорам, заключенным с участием представителя работников ЗАО «ПерСтиКо» — Портовой организации РПД морского порта Санкт-Петербурга, в интересах производства и работников.

7. Целью забастовки считать заключение Коллективного договора на новый срок в полном объеме проекта Коллективного договора, подготовленного стороной работников, с учетом внесения в него договоренностей, достигнутых сторонами социального партнерства в Комиссии по заключению Коллективного договора (текст проекта Коллективного договора с указанными изменениями прилагается).

При этом считать возможным заключение Коллективного договора между ЗАО «Первая стивидорная компания» и Работниками Организации на 2005–2008 годы на следующих предельно компромиссных условиях. Коллективный договор на новый срок может быть заключен по содержанию в объеме, не меньшем ранее действовавшего Коллективного договора, с внесением в него изменений и дополнений, полностью согласованных сторонами социального партнерства в Комиссии по заключению Коллективного договора, и дополнением его Соглашением «Об обеспечении условий деятельности представителя работников Организаций группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» — Портовой организации РПД морского порта Санкт-Петербурга» (проект данного Соглашения прилагается).

Приложения:

1. Копия Протокола разногласий Примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора между Работодателем — ЗАО «Первая стивидорная компания» и Работниками Организации от 20.07.2005 с приложениями к нему.

2. Проект Коллективного договора между ЗАО «Первая стивидорная компания» и Работниками Организации на 2005–2008 годы, подготовленный стороной работников, с учетом внесения в него договоренностей, достигнутых сторонами социального партнерства в Комиссии по заключению Коллективного договора.

3. Проект Соглашения «Об обеспечении условий деятельности представителя работников Организаций группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» — Портовой организации РПД морского порта Санкт-Петербурга».

* Аналогичные постановления приняли конференции работников ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК»