

Докер



РОССИЙСКИЕ ГРУЗЫ — В РОССИЙСКИЕ ПОРТЫ!



Работники портов России уже не раз обращали внимание Правительства РФ на дискриминационный характер тарифной политики, ставящей в невыгодное положение российские морские порты по отношению к портам сопредельных государств. Министерство транспорта наметило ступенчатое повышение железнодорожных тарифов на грузы, идущие через российские порты, при том, что тарифы на грузы, следующие по железной дороге за границу, предполагается оставить неизменными. Это привело бы к тому, что обеспеченность работой иностранных портов повышалась бы, а отечественных — снижалась.

Проведённая по призыву Российского профсоюза докеров акция призвана привлечь внимание Президента, Правительства, Федерального Собрания Российской Федерации, широкой патриотической общественности к этой проблеме, чтобы добиться ее решения в интересах российских производителей и российского государства.

Акция прошла 24 ноября во всех морских портах России, в том числе и у нас в порту в виде кратковременных остановок производства с включением стационарных сирен, гудков, сигналов перегрузочной техники.

ПРОФСОЮЗ ДОКЕРОВ В РАБОТЕ ПО ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В МОРСКОМ ПОРТУ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Работа, направленная на обеспечение наличия в организациях добротных коллективных договоров в интересах Работников, является для нашей профорганизации приоритетной и стоит в центре всей профсоюзной деятельности.

В принципе любая работа начинается, как минимум, с определения задач и возможных вариантов решения тех проблем, которые могут возникнуть при реализации задуманного. Мы, исходя из необходимости самого серьезного отношения к коллективным договорам, решили, что в связи с введением нового Трудового кодекса нам следует особо внимательно, более сконцентрированно отнестись к перспективе заключения новых договоров. И раньше, начиная работу по коллективным договорам с разработки их проектов, мы учитывали изменяющиеся экономические условия, но тут кардинально изменился Трудовой кодекс — та законодательная база, которую игнорировать нельзя. И очень непростой задачей было составить типовой проект для всех стивидорных компаний, охватываемых нашей организацией, причём такой, чтобы положение работников не только не ухудшилось, но и улучшилось.

Исходя из того, что в коллективном договоре, согласно закону, могут содержаться нормы, улучшающие положение работников по сравнению с тем, что предусмотрено законодательством, мы такой проект подготовили и первый раз издали его в 2002 году брошюрой в таком количестве, чтобы у каждого работника был проект нового коллективного договора. А если учесть, что наша профорганизация непосредственно участвовала в процессе подготовки нового Трудового кодекса и активно влияла на становление его содержания, в том числе через выдвижение и отстаивание альтернативного проекта, то вполне можно считать, что подготовка коллективных договоров, заключённых в 2005 году, началась нами даже не в 2001 году, а еще в 1996 году, после публикации первого проекта Трудового кодекса.

Сама поставленная задача и новые, более трудные условия заставляли нас тщательно готовиться к её решению. Поскольку по нормам нового Трудового кодекса коллективный договор может заключаться на три года и продлеваться только один раз, общий срок его действия — максимум 6 лет. Но мы не могли исключить такой ситуации, что перезаключение договоров могло состояться еще в 2002 году, когда заканчивался первый трехлетний срок действия коллективных договоров в стивидорных компаниях, на которые разделили наш порт. Поэтому уже к концу 2001 года мы подготовили документально, то есть имели проект коллективного договора к возможному официальному переговорам по его перезаключению. В январе 2002 года состоялся большой семинар для профактива с привлечением юристов-трудовиков по проблемам нового коллективного договора. И, может быть, в силу этой нашей готовности нам удалось вместо официальных переговоров по перезаключению коллективных договоров договориться с администрациями компаний о продлении их действия ещё на три года — до 2005 года

и получить время для ещё более тщательной проработки решения этой очень сложной проблемы.

Результат нашей работы показывает, что тот типовой проект коллективного договора, который был разработан и издан в 2002 году, лёг в основу, как минимум четырёх проектов, которые рассматривались на переговорах в компаниях, в том числе и в 2005 году. Сегодня можно с уверенностью сказать, что эта основа обеспечила определённое единство позиций и действий всех работников, участвовавших в переговорном процессе или оказывающих своими коллективными действиями поддержку позиции стороны работников на переговорах по перезаключению новых коллективных договоров.

Чтобы не быть скованными официально установленным трёхмесячным сроком переговоров по коллективному договору, профсоюз предложил администрациям компаний создать рабочие группы, чтобы в них заранее обсудить и попытаться разрешить возможные спорные моменты содержания новых коллективных договоров. Такие рабочие группы были созданы в четырёх компаниях — ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания», ЗАО «Первый контейнерный терминал» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания». Переговоры в рабочих группах начались с 1 февраля 2003 года и проводили мы их совместно, а протоколы оформлялись раздельно по каждой стивидорной компании. С самого начала переговорный процесс освещался в спецвыпусках «Докер» газеты «За рабочее дело», чтобы за ходом этой работы следил и в ней сознательно участвовал коллектив работников.

На определённом этапе в связи с перспективой выхода из холдинга ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» участники переговоров по ЗАО «Первый контейнерный терминал» решили продолжить диалог отдельно и в конечном итоге довели его, правда, не без объявления коллективного трудового спора и не без коллективных действий, до перезаключения в начале 2005 года коллективного договора на условиях, как минимум, сохранения норм ранее действовавшего договора, а в мае 2005 года включили уже в новый коллективный договор согласованное сторонами Положение о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников компании, включающее механизм компенсации инфляции и стимулирования роста производительности труда работников.

В ЗАО «НЕВА-МЕТАЛЛ», компании, пожелавшей не участвовать в заседаниях рабочих групп, стороны просто использовали норму нового Трудового кодекса по второму трехгодичному сроку действия Коллективного договора — короче говоря, продлили период его действия еще на три года.

Переговоры же в рабочих группах по коллективному договору ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания», начавшиеся 1 февраля 2003 года, закончились 10 июня 2004 года и продолжались чуть менее 17

месяцев. В целом за период с 1 февраля 2003 по 1 апреля 2005 года наш проект вырос по объёму примерно на четверть благодаря учёту предложений по его улучшению, сделанных работниками. Появились и новые приложения, например такое, как Приложение 34 «Соглашение о гарантиях деятельности уполномоченных и доверенных лиц по охране труда».

Вместе с тем весной 2004 года, еще в период работы рабочих групп по коллективному договору, профсоюз параллельно начал переговоры с администрациями компаний по повышению заработной платы (тарифных ставок и окладов) работников группы стивидорных компаний, включая индексацию зарплаты. Данные переговоры проходили в довольно таки сложной обстановке.

20 июня 2004 года состоялась смена собственника в Первой, Второй и Четвертой стивидорных компаниях, и в переговорах с новым собственником сторонам не удалось договориться по увеличению тарифных ставок работников и, как следствие, переговоры перешли в стадию коллективного трудового спора. О том, что работникам и профсоюзу в ходе разрешения спора пришлось предпринимать, надо бы рассказать подробно. Но пока остановимся на этом вкратце. В сентябре 2004 года, после коллективных действий работников в виде работы по правилам и иных законных мер воздействия на администрации компаний, было заключено Соглашение о поддержании определенного уровня заработной платы работников. В процессе этих переговоров была достигнута еще одна договоренность по Первой стивидорной компании. В связи с окончанием 31 декабря 2004 года шестилетнего срока действия коллективного договора в компании, стороны заключают с 01.01.2005 года по 30.06.2005 года коллективный договор, по содержанию идентичный ранее действовавшему, с целью совмещения сроков окончания шестилетних периодов действия коллективных договоров в ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания».

Продолжив переговоры по выработке механизма индексации заработной платы работников в ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания», стороны 18 февраля 2005 года заключили Соглашения по трем компаниям о повышении тарифных ставок и окладов докерам на 15%, а всем остальным категориям работников — на 20%, что способствовало сплочению коллектива. Однако из-за противодействия представителей работодателя выработать сам механизм индексации заработной платы работников вновь не удалось. Стороны согласились приостановить работу совместных комиссий, сформировать рабочую группу из представителей сторон, поручив ей подготовку совместного варианта механизма индексации и возобновить переговоры в декабре 2005 года.

Не забывая о том, что 30 июня 2005 года за-

канчиваются сроки коллективных договоров в ЗАО «Первая стивидорная компания» и «Четвертая стивидорная компания», а официальные переговоры по заключению новых договоров ограничены трехмесячным периодом (для нас начало официальных переговоров — 1 апреля 2005 года), профсоюз направил администрациям трех компаний предложение провести предварительные рабочие переговоры по проектам коллективных договоров в компаниях с 1 февраля по 31 марта. Эти рабочие переговоры прошли в течение двух месяцев — в феврале и марте 2005 года. Закончились они тем же, что и на предыдущих переговорах (2003—2004 годы) — 11 страниц «пустого» текста и ни одного пройденного Приложения к коллективному договору.

С первого апреля 2005 года стороны по инициативе работников приступили к официальным переговорам по заключению новых коллективных договоров в ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания». Работники внесли на рассмотрение совместных комиссий проект коллективного договора на 48 листах и более трех десятков Приложений, работодатель — уже известные всем работникам 11 страниц текста и существенно измененные в сторону ухудшения положения работников старые приложения.

Перезаключение коллективных договоров в ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания» шло драматично при громком сопротивлении работодателей, при использовании средств массовой информации для давления на работников и потребовало от профорганизации мобилизации и напряжения сил для организации коллективных действий, включая работу по правилам, проведение предупредительных и бессрочных забастовок в компаниях, входящих в ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» и отстаивание позиций работников в средствах массовой информации, в том числе путём издания спецвыпусков «Докер» газеты «За рабочее дело», газеты «Народная правда», организации пресс-конференций и проведения большой разъяснительной работы в государственных, профсоюзных структурах и даже в структурах работодателей.

Представители работников предложили работодателю в ходе трудных официальных переговоров нулевой вариант — заключение новых коллективных договоров с сохранением в них всех условий действовавших ранее коллективных договоров и с внесением в них согласованных изменений. Работодатель колебался.

В середине июня 2005 года докеры-механизаторы приступили сначала к «работе без энтузиазма» — то есть с выполнением норм, но без сверхурочных работ и работ в выходные дни.

Когда 24 июня наметился был прогресс в достижении соглашения о заключении коллективных договоров, коллективные действия, проводимые работниками («работа строго по правилам»)

(Окончание на стр. 4)

В пяти стивидорных компаниях — ЗАО «ВСК», ЗАО «ПКТ», ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ЧСК» и ЗАО «Нева-Металл» успешно прошли переговоры по заключению новых Коллективных договоров на новый срок как это предписано законодательством. И только в одной стивидорной компании, а именно в ЗАО «ПКТ», этот вопрос решен полностью — новый коллективный договор улучшает положение работников, включая в себя механизм повышения уровня реального содержания заработной платы. В ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК» этот вопрос до конца не решен.

В августе — сентябре прошлого 2004 года у нас был трудовой спор по поводу повышения заработной платы. Мы смогли совместно с администрацией придти к компромиссному соглашению, согласно которому администрация компаний обязуется поддерживать определенный уровень заработной платы (кстати, в современных условиях явно недостаточный для высокопроизводительного труда работников). В феврале 2005 года удалось договориться о повышении гарантированной заработной платы путем повышения тарифных ставок и окладов работников на 15%, что тоже не дало полной индексации за предыдущий период, когда повышение заработной платы не производилось или производилось в недостаточной мере. Но в этом соглашении мы договорились с администрацией о том, что выработаем механизм повышения уровня реального содержания заработной платы, проведя переговоры с 1 по 31 декабря 2005 года. Ещё было решение о том, что будут проведены предварительные переговоры в рамках рабочей группы по этому вопросу. Работники ЗАО «ПСК», «ВСК» и «ЧСК» учли эти обстоятельства при решении коллективного трудового спора и, достигнув договоренности о заключении нового коллективного договора, немедленно приостановили забастовку, в очередной раз сделав шаг навстречу администрации в рамках социального партнерства.

В рабочую группу со стороны работников был предоставлен проект механизма повышения уровня реального содержания заработной платы. В этом проекте сторона работников учла интересы в большей степени администрации, чем свои собственные. Это можно рассматривать как шаг к укреплению социального партнерства с представителями администрации.

Мы предложили механизм, который включает в себя: индексацию, то есть повышение минимальных тарифных ставок и окладов на индекс инфляции по Санкт-Петербургу, который ежегодно объявляет Государственный орган статистики и коэффициент от темпа прироста производительности труда работников, причем далеко не в равных долях по отношению к работнику и работодателю.

Предполагаемое увеличение заработной платы в текущем году на 0,3 величины прироста производительности труда в сравнении с предшествующим (базовым) периодом — это очевидная выгода предприятию в целом, работодателю, собственникам. Остальные 0,7 от величины прироста производительности труда пойдут на снижение себестоимости услуг. В этом проекте учитывается одна из важнейших экономических закономерностей — опережение роста производительности труда по сравнению с заработной платой работников. В результате благодаря

этому успешно решаются сразу несколько экономических задач:

- 1) стимулирование роста производительности труда работников;
- 2) снижение себестоимости продукции и услуг предприятия;
- 3) повышение конкурентоспособности предприятия;
- 4) повышение рентабельности предприятия.

В ответ на наш проект администрация выдвинула свой проект Положения о механизме повышения уровня реального содержания заработной платы работников. Схема построения механизма взята из нашего проекта и вроде соответствует Законодательству. Пункт 3.3.1 проекта говорит о том, что он разработан в соответствии со ст.134 ТК РФ. Но при внимательном прочтении этого документа начинаешь замечать, что оно не соответствует этой статье ТК РФ, а как раз наоборот направлено на то, чтобы не выполнить требование законодательства. Стоит остановиться на этом документе подробно, чтобы определить, работающий ли механизм нам предлагают или неработающий.

В проекте администрации вроде бы тоже берется за основу индексация заработной платы в связи с индексом роста цен на товары и услуги по Санкт-Петербургу. А вот второй показатель — это чистая прибыль предприятий. Давайте разберемся, каким же образом чистая прибыль предприятия влияет на заработную плату основной производительной силы Морского порта — докера, тальмана, работника технического отдела, работника группы хозяйственного обеспечения? За чистую прибыль предприятия отвечают менеджеры компаний. Именно они и обеспечивают ее повышение. Они обеспечивают условия финансово-хозяйственной деятельности организации. А вот докеры, тальманы, работники технического отдела и группы хозяйственного отдела обеспечивают производительность труда, то есть основу роста прибыли. Но мы, докеры, не занимаемся продажами или финансовой деятельностью предприятия. Это дело других категорий работников.

Пункт 4.3 — при расчете используются консолидированные данные работников группы компаний ОАО «Морской порт СПб» (приложение №1). В это приложение включены почему-то все компании, даже не имеющие к погрузочно-разгрузочным работам, а тем более к трудовому спору, никакого отношения. У нас Коллективные споры за заключение новых Коллективных договоров, улучшающих положение работника, проходят в трех компаниях: ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК», ЗАО «ПерСтиКо». Какое отношение имеют к этому остальные компании, такие, например, как ЗАО «Дельта» или ООО «Балтийская оздоровительная компания»? У этих компаний совершенно другая специфика работы и, как мы подозреваем, далеко не все компании из этого списка имеют приемлемую рентабельность. А вопрос рентабельности предприятия весьма тесно связан с показателями по прибыли! Как же можно заработную плату работников наших стивидорных компаний ставить в зависимость от показателей работы, например «Охранного предприятия Морского порта СПб»? Цель подобных консолидаций понятна —

это попытка со стороны руководства уменьшить рост заработной платы работников, уменьшая показатель чистой прибыли. Согласно закону, все отчеты по налогам составляются только по одной конкретно организации, нет никаких консолидированных показателей. А поэтому и проверить хозяйственно-финансовую деятельность этих организаций представителям работников невозможно! Зато уж финансистам скрыть, перекачивая основную прибыль, размазывая, растворяя ее в убыточных компаниях легко и просто, что и делается сплошь и рядом! Поэтому представители работников считают, что, использовать нужно данные только конкретной организации. И составлять положение о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников по конкретной организации, где эти работники работают.

Мы не против того, чтобы это положение вводилось в других компаниях. Пусть даже по возможности оно будет улучшено. И всё же целесообразно позитивно решить про-

ВМЕСТО

блему тех стивидорных компаний, в которых проходит коллективный трудовой спор, в соответствии с

РАБОТАЮЩЕГО МЕХАНИЗМА

действующим Законодательством. Причём Положения могут несколько различаться, исходя из специфики

НАМ ХОТЯТ ВСУЧИТЬ

работы компаний.

Перейдем к рассмотрению п.4.4 этого положения, который перечер-

ТЕЛЕГУ БЕЗ КОЛЕС

кивает и индексацию, и надбавку сверху. Он гласит: повышение минимального размера оплаты труда осуществляется при условии, что ухудшения финансово-хозяйственного положения Организаций по данным бухгалтерского, статистического, управленческого учета за расчетный период не произошло. Сразу напрашивается вопрос: значит, администрация ставит выполнение закона в зависимость от каких-то там условий? Профсоюз считает, что индексация должна быть безусловной для всех, а вот надбавка может быть, а может и не быть. Совершенно другой разговор, для кого и каким образом ее рассчитывать.

В п.3.3.2 говорится о том, что все вопросы, касающиеся повышения уровня реального содержания заработной платы работников, решаются Администрацией Организаций. Значит ни Профкомы, ни Портовый комитет как законные представители работников не вправе принимать участие в решении вопросов повышения уровня реального содержания заработной платы? А как же подписанный Коллективный договор, где говорится, что все вопросы, касающиеся заработной платы работников, администрация решает по согласованию с Профсоюзом?

Далее в проекте положения администрация предлагает использовать любопытный показатель с целью оценки использования труда работников — индекс рентабельности работника. За основу расчета этого показателя берется чистая прибыль Организаций. В трактовке администрации этих расчетов, из показателя чистой прибыли вычитаются не только налоговые выплаты Органи-

заций, как это и положено, но и расходы, связанные с финансированием Коллективного договора, социальных программ, каких-то резервных фондов Организаций и просто «прочие расходы». Расчет чистой прибыли Организаций в действительности не предполагает изъятия расходов на Коллективный договор и социальные программы, все это входит в чистую прибыль Организаций. Нет консолидированной чистой прибыли, есть чистая прибыль отдельных Организаций, причем берется она без учета потерь на инфляцию. Если вычитать индекс инфляции из показателя чистой прибыли, то и индекс рентабельности, который предлагает нам учитывать администрация, с ростом инфляции будет снижаться, сокращая тем самым уровень повышения реального содержания заработной платы работников Организаций. В этом проекте администрация лукавит, делая ставку на предполагаемую ею неграмотность работников. Манипуляция с чистой прибылью некорректны и направлены на понижение любыми путями этого показателя! Подобным образом сравнивать величину чистой прибыли расчетного года с величиной чистой прибыли базового года неправильно. В рассматриваемом нами проекте положения величины чистой

прибыли Организаций, искусственно уменьшенная по сравнению с предыдущим периодом, делится на среднесписочную численность Организаций. Администрация имеет возможность увеличивать в следующем году среднесписочную численность, раздувая штат управленческого аппарата. Тогда одни работники будут увеличивать производительность своего труда, а другие за счет роста своей численности, будут снижать индекс рентабельности, уменьшая реальную заработную плату. Следовательно, снижается и заинтересованность работников в результатах труда.

Формула уровня рентабельности работника, где в числителе показатель чистой прибыли, а в знаменателе среднесписочная численность Организаций, напоминает экономическую формулу К.Маркса из его работы «Капитал». Похоже, взята она именно оттуда, но в несколько измененном виде. У Маркса в числителе тоже прибыль, а в знаменателе — численность работников, только умноженная на заработную плату. Это называется степень эксплуатации работников. Оказывается, грамотные у нас экономисты. Пожелаем им успехов в благородном деле эксплуатации чужого труда! Хорошо бы еще научиться называть вещи своими именами. И формулы выводить поизящнее, как у Маркса, где нет трехэтажных дробей и диких нечитаемых значений, похожих на нецензурную брань. Поучиться бы автору этого экономического чуда у К.Маркса.

Наконец, мы подошли еще к одному подводному камню, заложенному автором проекта положения. Это условие в п.11.1 — если индекс рентабельности работника меньше или равен нулю, то и зарплату повышать не надо. Это дикое ограничение, вводимое нашими финансовыми гениями в одностороннем порядке для ст.134 Трудового кодекса Российской Федерации. Не может понять наша администрация, что никто не вправе ставить условия или ограничения четкому выполнению Законодатель-

ства. Так и хочет его обойти тем или иным способом.

Необходим работающий механизм повышения реального содержания заработной платы на время действия Коллективного договора. А нам пытаются подсунуть неработающий механизм. Да еще предлагают при этом нарушить действующее Законодательство. Мошенничество! А ведь у нас с Администрацией конструктивно решен вопрос с новым Коллективным договором. Так зачем же ломать наши договоренности и опять вступать на тернистый путь конфликта?

Рассмотрим еще одно приложение к проекту Положения. Это приложение №3, где дана форма расчета чистой прибыли Организаций (отчет о прибылях и убытках). Я-то, наивный, полагал, что моя заработная плата зависит от результатов моего труда. Оказывается, она зависит, например, от прочих операционных расходов какого-то «Конвейер плюс» или от внебюджетных расходов какой-то ООО «Дельта», лично к которой я не имею никакого отношения. Они не входят в ЗАО «ПерСтиКо», но ведь можно их включить консолидировано, то есть свалить в общую кучу и взять чохом. Потом вычислить консолидированную чистую прибыль, выяснит, что она в сравнении с предыдущим годом на 2 копейки уменьшилась и на этом основании не повышать мне заработную плату.

Еще более изощренно составлено приложение №7. Там в качестве примера предложен расчет повышения уровня реального содержания заработной платы работников группы компаний ОАО «Морской порт СПб» за восемь месяцев расчетного года по сравнению с тем же периодом базового года. Из этой группы компаний в противоречии с проектом Положения взяты всего четыре компании, занимающиеся основным видом деятельности. Процент повышения тарифных ставок и окладов выведен примерно в соответствии с уровнем инфляции по СПб, это около 11,3%. Тогда позволите поинтересоваться, куда делись остальные 15 компаний, во главе с ОАО «Морской порт Санкт-Петербург», с помощью которых, согласно проекту администрации, эффективно «разводняется» прибыль?

В проекте администрации есть и разумные вещи, если выкинуть подводные камни и индексацию заработной платы сделать безусловной для всех работников. Тогда можно ввести механизм повышения заработной платы для административного аппарата по тому положению, если группа этих работников согласится с коэффициентом 0,1 от чистой прибыли, который весьма низок при подобном подходе к расчетам. Ведь именно эти работники и отвечают за чистую прибыль Организации.

А вот тем, кто непосредственно участвует в производительном процессе, нужно оставить проект Положения о повышении уровня реального содержания заработной платы на основе роста производительности труда. Такой проект Положения представители работников и передают представителям администрации в каждой из компаний, где ещё не завершён коллективный трудовой спор. И этот проект будет рассматриваться на официальных переговорах с 1 декабря. Осталось только его согласовать, и трудовой конфликт будет исчерпан.

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

Экспертное заключение на проекты

Положения о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников

В современной экономике ключевым фактором конкурентоспособности предприятия выступает повышение производительности труда, которое предполагает заинтересованное отношение работников к своему труду. Формирование такой заинтересованности требует поощрения эффективной работы повышением уровня реального содержания заработной платы работников. Поэтому вполне обоснованно намерение сторон трудовых отношений в компаниях группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» принять положение о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

К настоящему времени имеется два проекта соответствующего положения. Представители работников подготовили свой проект. Сторона работодателя предложила альтернативный проект. В создавшихся условиях необходим анализ каждого проекта, что позволит сделать заключение, какой из проектов адекватен обеспечению конкурентоспособности предприятия на основе заинтересованного отношения работников к своему труду.

Проект, предложенный представителями работников, ставит повышение уровня реального содержания заработной платы работников в зависимости от темпа прироста производительности труда докеров-механизаторов. Включение в формулу расчета минимальных размеров увеличения тарифных ставок и должностных окладов работников в качестве одного из слагаемых итогового индекса инфляции способно компенсировать работникам потери от роста потребительских цен. Отсутствие такой компенсации означает, что при одной и той же и даже растущей производительности труда реальная зарплата работников под влиянием инфляции падает, что у работников подрывается заинтересованность поддерживать достигнутый уровень производительности труда. Вот почему действительное поощрение роста производительности труда имеет место лишь при условии, что гарантировано восстановление уровня реального содержания зарплаты.

То, что одному проценту прироста производительности труда соответствует 0,3% прироста заработной платы, согласуется с экономической закономерностью опережающего роста производительности труда по сравнению с зарплатой. Соблюдение этой закономерности, при прочих условиях, ведет к снижению себестоимости продукции и услуг и росту рентабельности предприятия.

Существенно, что согласно проекту, подготовленному представителями работников,

повышение уровня реального содержания заработной платы работников будет зависеть от роста производительности труда именно в их организации.

То, что в данном проекте рост производительности труда докеров-механизаторов способствует повышению реальной зарплаты всех работников, безусловно, нацеливает управленческий персонал на создание условий для реализации ключевого фактора конкурентоспособности организации. Однако с повышением уровня управления влияние менеджера на обеспечение высокопроизводительного труда докеров-механизаторов становится все более опосредствованным. Это делает целесообразным введение специальных систем поощрения для менеджеров высшего звена, например, в зависимости от динамики чистой прибыли.

Подытоживая, следует отметить, что предложенный представителями работников порядок повышения уровня реального содержания заработной платы работников экономически обоснован, отличается наглядностью и лаконичностью, согласуется с принципами социального партнерства. Он, безусловно, способен задействовать материальную заинтересованность докеров-механизаторов, всех работников данных стивидорных компаний в высокопроизводительном труде, эффективной работе. Такой проект соответствует заинтересованности акционеров в устойчивом функционировании организации, в росте ее конкурентоспособности.

Проект, предложенный представителями работодателя, предусматривает существенно иной порядок изменения уровня реального содержания заработной платы работников. Подобное изменение связывается в этом, альтернативном проекте с индексом так называемой «рентабельности работника».

Числителем данного, нетипичного для организации оплаты труда показателя выступает, по утверждению составителей проекта, чистая прибыль. Однако, указанный термин используется в проекте не корректно, так как, в действительности расчет чистой прибыли не предполагает изъятия из общей прибыли расходов на социальные программы для работников и т.д.

Главное, что «чистая прибыль» может изменяться вследствие факторов, не зависящих от труда работников, непосредственно связанных с обработкой грузов: из-за роста управленческих и коммерческих расходов, изменения портфеля заказов и т.д. Уже в силу этого увязка роста реальной зарплаты с индексом «рентабельности работника» лишена стимулирующего эффекта.

Ситуация усугубляется использованием чистой прибыли, консолидированной по группе компаний, то есть еще более оторванной от результатов труда работников определенной организации.

В знаменатель индекса «рентабельности работников» помещена их среднесписочная численность. Следовательно, игнорируется различие между теми работниками, кто непосредственно выполняет перегрузки, и теми, кто должен создавать условия для эффективной работы докеров-механизаторов. В итоге возможна ситуация, когда несмотря на рост производительности труда докеров-механизаторов «рентабельность работников» будет снижаться вследствие необоснованного увеличения численности управленцев. В этом еще одно несоответствие подобного показателя задаче поощрения эффективного труда работников.

При расчете «рентабельности работника» «чистая прибыль» уменьшается на величину индекса потребительских цен. Отсюда следует, что с ускорением инфляции индекс «рентабельности работника» будет снижаться, сокращая прирост зарплаты. Такое сокращение — не что иное, как введение проектом дополнительных потерь работников от инфляции.

Рост производительности труда создает условия для одновременного повышения реальной зарплаты, увеличения работникам социальных льгот и возрастания чистой прибыли. Однако в альтернативном проекте обязательства по коллективному договору необоснованно рассматриваются как сокращающие чистую прибыль, и, следовательно, негативно влияющие на динамику реального содержания заработной платы работников.

Существует множество факторов, в результате действия которых показатель, называемый в проекте приростом «чистой прибыли», станет равным нулю или примет отрицательное значение. Тогда и индекс «рентабельности работника» будет равен нулю.

На этот случай в проекте зафиксирован отказ не только от повышения реального содержания заработной платы работников, но даже и от компенсации работникам потерь от инфляции.

Реализация отмеченного подхода разрушит систему материального поощрения эффективного труда в стивидорных компаниях группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».

Причиной такого разрушения выступает не только нулевая величина прироста «чистой прибыли». Как оговаривается в пункте 4.4 альтернативного проекта, «повышение мини-

мального размера оплаты труда осуществляется при условии, что ухудшения финансово-хозяйственного положения Организаций по данным бухгалтерского, статистического и управленческого учета за отчетный год не произошло». Между тем, круг показателей, характеризующих финансово-хозяйственное положение в организации, не исчерпывается чистой прибылью даже в ее общепринятом понимании. Кроме того, одна и та же экономическая ситуация на предприятии может интерпретироваться неодинаково в зависимости от специфики бухгалтерского, статистического и управленческого учета. Следовательно, приведенная норма позволяет работодателю выдвигать бесконечное число поводов для отказа от компенсации работникам инфляционных потерь, а также от повышения уровня реального содержания зарплаты.

Альтернативный проект предлагает и процедуру решения вопросов об оплате труда, игнорирующую трудовые права работников. В пункте 3.2 указывается, что «все вопросы, касающиеся повышения уровня реального содержания заработной платы работников, решаются администрацией Организации». Подобная трактовка принципиально не совместима с коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений.

Анализ проекта, предложенного представителями работодателя, свидетельствует, что он не соответствует принципам социального партнерства, не решает задачу повышения уровня реального содержания заработной платы работников, не нацелен на поощрение высокопроизводительного, эффективного труда. В таком качестве он противоречит интересам акционеров в обеспечении конкурентоспособности организации.

Сопоставление анализируемых проектов показывает, что из двух рассматриваемых проектов требованиям, предъявляемым к Положению отвечает проект, предложенный представителями работников. Он создает предпосылку для повышения уровня реального содержания заработной платы на основе эффективной организации производства, роста производительности труда и тем самым делает возможной устойчивую конкурентоспособность стивидорных компаний группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».

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

ПРОЕКТ, ПРЕДЛОЖЕННЫЙ В КОМИССИЮ РАБОТНИКАМИ СТОРОНЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Положение о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации

Приложение к Протоколу № заседания Согласительной комиссии от «___» _____ 2005 г.

Приложение № к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: на заседании ПК РПД МП СПб Протокол № от «___» _____ 2005 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор ЗАО « стивидорная компания»

Председатель Портового комитета РПД Морского порта Санкт-Петербурга

_____/А.Н. Моисеенко/

_____/

2003 году;

J – итоговый индекс инфляции за предыдущие календарные годы, начиная с 2004 года по данным Санкт-Петербургского комитета государственной статистики;

g – темп прироста производительности труда по отношению к 2003 году, рассчитываемый по приведенной в пункте 2 настоящего Положения методике;

$TCm(O)_{03}$ – размер тарифной ставки (должностного оклада) Работников определенной профессии или должности по состоянию на 31 декабря 2003 года (руб).

Расчет минимальных размеров увеличения тарифных ставок и должностных окладов Работников каждой профессии или должности по штатному расписанию Организации производится по следующей формуле.

$$p = (J + 0,3g) \times TCm(O)_{03}$$

2. Расчет динамики прироста производительности труда

Расчет динамики прироста производительности труда производится по общему объему выполненных докерами-механизаторами работ, приведенному к объему перегруженного профилирующего, то есть основного по объему грузообработки в Организации, груза — _____ (в тоннах), на 1 докера-механизатора Организации по следующим формам.

2.1. Форма расчета общего объема выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке профилирующего груза

	T_1	T_2	T (T_1+T_2)	Q_1	t (T_1/Q_1)	Q_2	Q (Q_1+Q_2)
прошлый год							
2003 год							

T_1 – рабочее время докеров-механизаторов, затраченное на перегрузку профилирующего груза за год (в часах);

T_2 – рабочее время докеров-механизаторов, затраченное на выполнение других работ за год (в часах);

T – сумма рабочего времени докеров-механизаторов за год (в часах);

Q_1 – фактическое количество перегрузки профилирующего груза (тонн);

t – удельная трудоемкость одной тонны профилирующего груза (часов на одну тонну);

Q_2 – другие выполненные докерами-механизаторами работы, приведенные к работе по перегрузке профилирующего груза (тонн);

Q – общий объем выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке профилирующего груза (тонн).

2.2. Форма расчета производительности труда

	Q	L	P (Q/L)
прошлый год			
2003 год			

Q – общий объем выполненных докерами-механизаторами работ, приведенных к работе по перегрузке профилирующего груза (тонн);

L – численность докеров-механизаторов Организации (чел);

P – производительность труда (тонн/чел).

2.3. Форма расчета темпа прироста производительности труда

$P_{п1}$ производительность труда в прошлом году	$P_{п2}$ производительность труда в 2003 году	G ($P_{п1}/P_{п2}$)		g ($G-1$)	
		по абсолютной величине	%	по абсолютной величине	%

P – производительность труда (тонн/чел);

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

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

3. Заключительные положения

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 Профком руководствуются условиями действующего законодательства, Коллективного договора, настоящего Положения.

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

В целях стимулирования высокопроизводительного труда Работодатель — ЗАО « стивидорная компания» 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 2003 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, премий и выплат за сверхурочную работу и работу в выходные дни, предусмотренные графиками выхода Работников на работу.

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

Далее применяются следующие обозначения необходимых для расчетов величин:

p – минимальный размер увеличения тарифной ставки или должностного оклада Работников определенной профессии или должности (руб) по сравнению с уровнем, имевшемся в базовом

(Окончание. Начало на с.1)

были приостановлены и продолжались только после 30 июня, когда стало окончательно ясно, что работодатель пока не хочет воспринимать силу аргументов и ожидает, видимо, аргументов силы. И такую проверку на силу коллективам компаний и всей нашей профсоюзной организации пришлось в 2005 году пройти.

30 июня на последнем заседании совместных комиссий, ознакомившись с итоговым документом официальных переговоров, который означал беспрецедентное и всеохватывающее урезание прав и завоеваний трудовых коллективов, представители работников на переговорах с одобрения работников и профорганизации отказались его подписывать. По всем трём компаниям были оформлены протоколы разногласий, насчитывающие 160 страниц машинописного текста. Они стали юридическим основанием для начала масштабных коллективных трудовых споров в ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания».

Работа Примирительных комиссий по инициативе профсоюза, проходившая более 5 дней — с 6 по 20 июля, не дала практически никаких положительных результатов. Инициированные профсоюзом докеров как представителем работников компаний конференции работников приняли решение о проведении предупредительной забастовки по 1 часу в каждой смене и пока только силами докеров-механизаторов. Такая предупредительная забастовка была проведена. Руководители забастовочные комитеты, работе которых профсоюзная организация всячески содействовала и помогла координации их действий.

Поскольку и после проведения предупредительных забастовок администрация не пошла навстречу работникам и категорически отказывалась сохранить в коллективных договорах согласование с профсоюзом норм, затрагивающих положение работников, профорганизация и работники стали готовиться к проведению бессрочной забастовки.

Работодатель же, к сожалению, не гнушался в этот период ничем, в том числе затратил очень большие деньги, чтобы попытаться опорочить профсоюз, отделить его от работников, расколоть единство профсоюза. Он провёл массивную атаку в печати против профсоюзов как таковых, против профсоюза докеров и его Санкт-Петербургской организации, против конкретных профсоюзных организаторов. Профсоюзу докеров пришлось приложить немалые усилия, чтобы сорвать эту антипрофсоюзную кампанию и показать законность и справедливость борьбы докеров, объединённых в свой профессиональный союз.

12 августа 2005 года прошли конференции

работников в каждой из компаний, принявшие решения о проведении бессрочных забастовок с 30 августа 2005 года с передачей всех полномочий Портвому комитету на представление интересов работников по всем социально-трудовым отношениям между работниками и работодателями компаний, включая ведение переговоров в ходе бессрочной забастовки.

При выборе формы коллективных действий в период коллективных трудовых споров за заключение коллективных договоров,

ПРОФСОЮЗ ДОКЕРОВ В РАБОТЕ ПО ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ В МОРСКОМ ПОРТУ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

улучшающих положение работников, профорганизация докеров вполне учитывала задачу сохранения производства. Поэтому работа по правилам предполагала непременно выполнение установленных норм труда на 100%. Форма бессрочной забастовки на первом этапе предусматривала не полное прекращение работы, а прекращение на 1 час в сменах 7,5 часов и 1,5 часа в сменах 11,5 часов.

Подписание соглашения о перезаключении коллективных договоров произошло после приостановки забастовки и уведомления администраций компаний, что с 14 сентября в сменах по 7,5 часов прекращение работы составит 3 часа, а в сменах по 12,5 часов работы будут прекращаться на 4,5 часа. Именно 14 сентября согла-

шения были подписаны.

В условиях, когда работодатель вёл беспрецедентную кампанию лжи и клеветы на профорганизацию докеров, мы очень признательны за ту поддержку, которую нам оказали другие организации Российского профсоюза докеров и Совет профсоюза, решение которого в поддержку нашей забастовки было опубликовано. Мы благодарны также всем другим профсоюзам, депутатам, организациям и гражданам, журналистам, объективно освещавшим ход забастовки. Без этой поддержки достижение основного результата — перезаключение коллективных договоров на прежнем уровне социальных гарантий по соглашениям от 14 сентября 2005 года достичь было бы значительно тяжелее. И хотя с принятием этих соглашений забастовки не прекращены, а только приостановлены, главную задачу можно считать в основном решённой. Обеспечено сохранение условий прежних коллективных договоров и созданы предпосылки для улучшения коллективных договоров, прежде всего путём включения в них механизмов повышения уровня реального содержания заработной платы. Тем самым созданы предпосылки для стимулирования производительного труда, сохранения и дальнейшего развития производства.

А.Н.Моисеенко,
председатель Портвого комитета
Российского профсоюза докеров морского порта
Санкт-Петербурга, первый заместитель
председателя Российского профсоюза докеров

О НАШЕМ ЦЕЛЕВОМ ФОНДЕ

Интервью с Максимом Владимировичем ГАЛУШКО, докером-механизатором Второй стивидорной компании, председателем комиссии по распределению средств Целевого фонда Организации для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы



— Как появился данный Целевой фонд?

— Прежде всего надо оглянуться назад и посмотреть, как аналогичные задачи решались в прежнем Коллективном договоре. Тогда сумма в размере 1% от фонда заработной платы членов профсоюза перечислялась на счёт профсоюза, и эти средства использовались для лечения, отдыха и оздоровления работников. Это и спартакиады, и выезды, и помощь тем, кто вынужден нести большие затраты на лечение. Практика была очень хорошая и поэтому никто из работников не поддержал настойчивые предложения администрации, не раз повторявшиеся в ходе коллективного трудового спора, которые сводились к тому, чтобы такой фонд ликвидировать, просто поделить на всех и раздать составляющие его средства. Мы добились сохранения фонда для культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, хотя теперь эти средства не перечисляются на профсоюзный счёт, а остаются у работодателя. Так что и он теперь отвечает вместе с нашей комиссией за то, чтобы средства из этого фонда не только справедливо и целесообразно распределялись, но чтобы это проходило достаточно оперативно, без бюрократизма. Фактически срок от подачи работником заявления до получения средств при наличии положительного решения комиссии весьма удлинился.

— Кто наделил Вашу комиссию необходимыми полномочиями?

— Наша комиссия выбрана на конференции работников организации в соответствии с Соглашением с работодателем и работает согласно утверждённому конференцией работников Положению.

— Как изменилась работа по сравнению с тем, что предусматривалось прежним Коллективным договором?

— Как позитив можно отметить, что если

раньше средства фонда складывались из однопроцентного отчисления от заработной платы членов РГД и ПРВТ, то теперь фонд расширился на всех работников и формируется в размере 1% от заработной платы всех работников. Соответственно, и пользоваться средствами из этого фонда могут все работники компании.

— Расскажите, пожалуйста, о принятии конференцией работников компании Положений о распределении средств Целевого фонда.

— Конференция, утвердившая Положение о Целевом фонде, состоялась 21 октября. Работники ознакомились с проектом Положения, признали его отвечающим их интересам и единогласно приняли. Положение, действительно, хорошее, можно даже сказать — отличное. Мы полностью учли предыдущий опыт и усовершенствовали прежнюю практику. Несколько больше стал процент на лечение работников, поскольку затраты на медицину особенно высоки. Если раньше на лечение шло 50% средств фонда, то теперь утверждено 60%. При представлении отчётных документов работник может получить на лечение до 6 тысяч рублей. Может оказываться материальная помощь на поправку здоровья с представлением рекомендации врача — до 4 тыс. рублей. Средства предоставляются на основании решения, принятого большинством членов комиссии. Контроль за правильностью расходования средств осуществляет ревизионная комиссия, работники и генеральный директор, который утверждает решения комиссии. Члены комиссии строго руководствуются сметой, причем доли расходов по статьям могут корректироваться, но в ограниченных размерах и при сохранении общей суммы. Комиссия работает по поручению коллектива, поэтому действует гласно, открыто, каждый член коллектива может познакомиться с нашей работой и внести свои предложения.

— Какая стратегия у Вашей комиссии — оздоравливать людей или ждать, когда они заболели?

— Разумеется, лучше предупредить болезнь, чем потом её долго лечить. Вот почему мы с самого начала сделали акцент

на оздоровительные мероприятия. Например, бесплатные абонементы в бассейн получили 120 человек. Можно сказать, что культурно-массовая работа, проводимая за счёт средств фонда, раз она поднимает настроение людей, жизненный тонус, способствует их отдыху и развитию, тоже положительно сказывается на укреплении здоровья. Предполагается предоставлять работникам путевки на санаторно-курортное лечение. При этом оплачивается до 50% стоимости путёвки и максимальная сумма выплаты на приобретение путевки — около 10 тыс. рублей. Планируя свой отдых и лечение, работники могут рассчитывать на помощь из Целевого фонда организации. Предполагается приобретение спортивного инвентаря для коллективного использования работников компании с учётом их пожеланий. Мы будем внимательно рассматривать предложения по работе комиссии и совершенствовать её работу. Нужно, например, решить проблему сокращения времени прохождения документов на оплату. Уж слишком длинной является административная цепочка и слишком медленным движение бумаг из кабинета в кабинет. Раньше такого бюрократизма не было. В целом же мы с администрацией компании работаем конструктивно. И она идет навстречу просьбам и пожеланиям работников. Пример — оперативное решение проблемы абонементов в бассейн нашим генеральным директором.

— Как Вы расцениваете публикацию в газете «Наша компания» проекта Положения о Целевом фонде Организации после того, как Положение утверждено конференцией коллектива и работает?

— Как попытку вернуть нас к пройденным этапам коллективного трудового спора, как противоречащую принципу социального партнерства заявку на конфронтацию. Тем более, что опубликованный проект не лучше, а хуже того, который утверждён конференцией работников. Достаточно обратить внимание на то, что доля расходов на медицинские нужды в новоявленном проекте ниже, чем в утверждённом Положении. А получение материальной помощи на лечение при наличии заключения врача бюрократически заблокировано. Антидемократичным является и определение структуры избираемой комиссии, в котором сквозит недоверие к воле коллектива, который уже решил, кого избрать в комиссию.

БОРЬБЯ БУДЕМ ВМЕСТЕ

Очень хорошо, что перезаключили Коллективный договор. Это дало всем работникам чувство определенной стабильности и уверенности в завтрашнем дне. Теперь необходимо контролировать его выполнение. Конечно, в первую очередь всех волнует вопрос увеличения заработной платы. Сейчас тальман получает в среднем 8000 рублей. При нынешних ценах в магазинах этого явно недостаточно, чтобы обеспечить терпимый уровень жизни. Как говорится, концы с концами не свести. Но если, например, докер имеет возможность заработать дополнительные деньги за перевыполнение задания, то тальман, обеспечивающий перевыполнение докерами сменных норм, не получает дополнительно ни копейки. При этом резко возрастает интенсивность труда, а следовательно, и вероятность брака в работе, за который тальман сам же и несет ответственность. Если тальман отработал на 2 хода, то это не означает, что ему в обязательном порядке будет произведена доплата в соответствии с Коллективным договором.

Администрация зачастую под разными предлогами старается не оплачивать дополнительно произведенную работу. Так, например, мне за октябрь не доплатили ни копейки, хотя все справки сданы своевременно. Уверена, что у каждого тальмана накопилось много копий неоплаченных справок. Да и размер данной доплаты мизерный, его надо увеличивать.

Не всегда администрация полностью выполняет свои обещания. Очень долго мы просили поставить на причалах будки, чтобы укрыться в них от дождя и ветра. Будки поставили, но они без дверей и не отапливаются. К тому же их мало. Начнутся морозы посильнее и тальманы по-прежнему будут замерзать. Обещали отремонтировать бытовые помещения, но пока ничего не делается. Есть и еще одна проблема. Администрация стала все чаще привлекать докеров к счёту грузов. При этом нам говорят, что скоро докеры будут считать вообще все грузы и тальманы будут не нужны. Впору задуматься о сохранении своих рабочих мест не только докерам, но и тальманам.

С 1 декабря продолжается переговоры по увеличению уровня реального содержания заработной платы. Тальманы готовы поддерживать коллективные действия, если механизм индексации не будет принят и заработная плата останется на прежнем уровне. Независимо от членства в профсоюзе бороться будем все вместе.

Т.Е.Тараскина, тальман
ЗАО «ПерСтиКо»