

Докер



Несмотря на то, что с проектом Положения «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников» трех стивидорных компаний ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК» представители администрации были ознакомлены еще в начале октября (а именно тогда этот проект был передан в Рабочую группу, и опубликован в газете «Докер» для всеобщего ознакомления), свой ответ на этот проект они представили только сейчас. Смысл этого ответа, если внимательно разобраться в том, что администрация вроде как не хочет повышать реальное содержание заработной платы работников этих Организаций. Чем руководствуется работодатель, ставя в зависимость даже обыкновенную индексацию (которая лишь позволяет сохранить реальное содержание заработной платы на прежнем уровне по сравнению с предыдущим периодом) от финансово-экономического положения девятнадцати компаний? Не похоже, что по принципу социального партнерства!

Как трактуется в этом проекте существенное ухудшение финансово-экономического положения Организаций? А вот как: если в расчетном году по сравнению с базовым годом прирост чистой прибыли равен нулю — то это неустойчивое финансово-хозяйственное положение. А если хотя бы на один рубль меньше, то это уже кризисное. При этом прибыль может быть сколь угодно большой. И — никакой индексации. Неужели не хочет работодатель сохранять заработную плату работников даже на прежнем уровне (кстати, весьма спорная вещь этот уровень, ведь реальная инфляция, по крайней мере, раза в два выше той цифры, которую выдает нам из года в год государственный комитет по статистике, но, к сожалению, мы вынуждены ориентироваться только на этот индекс)?

Согласно проекту администрации, если у уважаемых акционеров прибыль

такая же большая, как в прошлом году, то индексация не производится, а если меньше хоть на копейку, то тем более — так как это уже «кризис».

И это даже в том случае, когда у акционера прибыль не только имеется, но и такая, которая нам и во сне не приснится!

Получается, что если работник в прошлом году на 100 рублей мог, к примеру, купить: батон, кило крупы и пакет молока, то в этом году он сможет, по мнению все того же акционера вполне обойтись и без батона, хватит ему и крупы с молоком, не отощает!

Зато некоторые уважаемые акционеры в рейтинге самых богатых россиян, возможно, смогут перескочить с третьей позиции на вторую, но вот догнать г-на Абрамовича так с ходу, на-

ки», которой овладело большинство предпринимателей.

Нашим работодателям пока не очень хочется принимать и прописывать положение «О повышении уровня реального содержания заработной платы работников», которое на самом деле давало бы это самое повышение. Вот и придуман «их» проект для того, чтобы ничего не повышать, а наоборот, понижать ежегодно реальную зарплату работников.

При этом в проекте соглашения предлагается отменить п. 3.5.3 действующего Коллективного договора, в котором говорится о том, что работники, через своего законного представителя — Профсоюз докеров имеют право пересматривать ежеквартально размер тарифных ставок и окладов.

Совершенно понятно, что когда на

го комитета», то оно не пристегнуто к «Соглашению об урегулировании трудового спора», а вытекает из того, что работники каждой из бастующих компаний избрали своим представителем на переговорах портовую организацию РПД в лице Портового комитета. Поэтому речь идет не просто о некорректных действиях администрации по отношению к Портовому комитету, а о неуважении к воле трудовых коллективов компаний. Ретивые чиновники администрации ОАО «Морской порт Санкт-Петербурга» попросту пытаются выгнать представителей работников на улицу, видимо так понимая социальное партнерство! Много лет предыдущие акционеры предоставляли и помещения, и средства связи, и водителя с автомобилем, а кто-то теперь решил отобрать. Проще всего взять

да и отобрать, испортить, сломать, а намного сложнее что-то со-

здать, сделать, выстроить, наладить. Или еще один способ — за то, что раньше было бесплатным заломить непо-

следующий год работники поймут, что их обманули, то согласно п.3.5.3 Коллективного договора они могут инициировать переговоры по повышению уровня реального содержания заработной платы.

Интересна и трактовка подхода к взаимоотношениям с профсоюзным органом работников. Оказывается что ОАО не состоит, видите ли, с Портовым комитетом в каких бы то ни было юридических отношениях! А с кем же мы тогда ведем переговоры? Почему представители ОАО заседают в наших совместных комиссиях, если они никто и звать их никак? Мы то думали что как представители работников разговариваем с представителями собственника, а судя по редакционной статье «Их компании», мы говорим с какими-то самозванцами!

Что же касается статуса Объединенного профкома ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ВСК», то вот это вообще никакого отношения ни к ОАО, ни тем паче к газете ОАО не имеет. Это внутреннее дело нашего Профсоюза, и мы его как-нибудь решим сами.

На последнем заседании стороны работников были переданы заключения на проект работодателя. Сделана попытка соединить предложения работодателя и работников в один проект, чтобы переговоры не зашли в тупик.

Хотелось бы верить, что компромисс возможен. Он необходим обеим сторонам и он будет достигнут. Почему? Да потому, что ни одной стороне не выгодно затягивать подписание коллективных договоров.

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

НИКОМУ НЕ ВЫГОДНО ЗАТЯГИВАТЬ ПОДПИСАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ



верное, не получится (придется еще пошарить в карманах у своих работников, глядишь — и на первом месте окажутся).

С подобным подходом можно столет уменьшать на 1 рубль каждый год показатель чистой прибыли (потеряешь всего 100 рублей за 100 лет), зато как нагреешься на зарплате рабочих!

А уж как спрятать реальную прибыль, развести ее (причем исходя из законодательства нашей страны, которое формируют «народные избранники» в Государственной Думе) совершенно «законным» образом — это уже вообще «дело техни-

уровня реального содержания заработ-

Из Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) № 87:

«1. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право ... свободно организовывать свой аппарат и свою деятельность и формировать свою программу действий.

2. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению».

ной платы только за этот год. А в отношении дальнейшего продолжать решать этот вопрос совместно путем переговоров. Я думаю, что это — возможный выход из забастовочного состояния, устраивающий на данном этапе и администрацию и работников, бесконфликтный способ решения проблем. Но в этом случае п.3.5.3 действующего Коллективного договора необходимо оставить в покое, это обязательное условие Соглашения.

Что же касается «Соглашения об обеспечении условий деятельности представителя работников — Портово-



РОССИЙСКИЕ ГРУЗЫ — В РОССИЙСКИЕ ПОРТЫ

НАША ОБЩАЯ ПРОБЛЕМА

Ещё не завершился коллективный трудовой спор в трёх стивидорных компаниях — ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК». Переподписаны коллективные договоры, но ещё не проиндексированы тарифные ставки и оклады, не заключены соглашения о премировании и об обеспечении деятельности представителя работников. Но уже сейчас надо думать о решении наших общих проблем, которые волнуют и работников, и работодателей и которые надо решать совместно.

Главная проблема — отсутствие достаточных объёмов грузов из-за продолжающегося роста тарифов на железнодорожные перевозки. Производителям становится выгоднее отправлять грузы через иностранные порты, нежели российские. Рост тарифов на перевозку грузов по железной дороге через морские порты чуть ли не стал уже государственной программой, а на самом деле это — государственное преступление. Так, по словам заместителя руководителя департамента Федеральной службы по тарифам РФ В.М.Евдокименко, на 2006 год планируется увеличение железнодорожных тари-

фов на 12,8%, в 2007 году — на 10,4%, в 2008 году — на 8,8%. Если раньше всё валили на железную дорогу и её хитрых руководителей, имевших свои личные интересы в Прибалтике, то теперь уже новый круг государственных чиновников пытается задуть отечественные порты. Можно предполагать, что такое благоволение к недружественным странам продиктовано сильнейшим желанием определённых кругов во что бы то ни стало втянуть Россию в ВТО, а для этого необходимо умягчить наших постоянных недругов. Убеждён, что если поступить наоборот и увеличить тарифы на грузы, следующие через сопредельные порты, что явилось бы нормальным протекционистским действием, предпринимаемым многими странами для защиты своей экономики, Россия бы только выиграла.

Естественно, что

от нынешней «политики» убытки несут как работодатели, так и работники. Работодатель в портовом бизнесе вроде бы пытается при 12-процентной годовой инфляции взять на себя обязательство компенсировать работникам потери в заработной плате. Государство же, обдирая налогами одних и непомерными тарифами других, делает вид, что оно тут ни при чём и предлагает заинтересованным сторонам порешать эти проблемы между собой, через Трудовой кодекс. Например, работодателю, чтобы сохранить уровень доходов, даётся право свободно повышать нормы труда, изменять систему оплаты, систему премирования, а работник, чтобы сохранить уровень заработной платы, имеет

право побастовать. Демократические права и тех, и других соблюдены. Воюйте, господа, на здоровье! Но нам надо совместно повоевать за привлечение грузов. Работники такую акцию «Российские грузы в Российские порты» 24 ноября провели. Хорошо бы, чтобы работодатели через свои союзы промышленников и предпринимателей пролоббировали бы свои и наши общие интересы в отношении тарифов. Хочется надеяться, что г. Лисин В.С. нанес визит в Санкт-Петербург не для выселения из занимаемых помещений представителя работников — Портового комитета, а для решения важных производственных задач, и прежде всего задачи привлечения грузов в приобретенные им компании. Тем более, что возможности для этого у него есть. Решим эту проблему, тогда и многие наши внутренние проблемы будут решаться легче.

В.А.ПЕТРОВ,
заместитель председателя
Портового комитета РПД
морского порта Санкт-Петербурга

С ЗАСЕДАНИЯ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

Исходя из опыта наших организаций, даже малочисленные профсоюзы, если они активны, способны оказывать существенное влияние на ход переговорного процесса и отстаивать интересы работников.

Активность самих работников — залог успеха переговорного процесса. И эта активность активизирует остальных работников.

В любом случае при несговорчивости работодателя реализовать свои интересы рабочие могут сегодня одним способом — остановкой производства. Как бы этот метод ни был плох, в конечном счете, для работников это — единственный способ их защиты от произвола работодателя.

Когда профсоюзная организация имеет активных лидеров, способных увлечь за собой других членов профсоюза и членов других профсоюзов, она может существенно расширяться.

Это будет способствовать усилению профсоюза. Методы работы по привлечению новых членов в профсоюз могут быть различными, от призыва до дружеских бесед. Важен конечный результат как итог переговоров между лидерами формальных и неформальных групп в коллективе.

Если говорить об акциях протеста, то основной смысл проводимых работниками по инициативе профсоюзов акций протеста — сделать их ощутимыми для руководства. Так, например, недостаточная индексация заработной платы может быть проигнорирована работниками. В этом отношении показателен пример ростовских авиадиспетчеров, делавших почтовые переводы на имя директора предприятия в сумме индексации своей заработной платы, составившей в соответствии с изменением прожиточного минимума 13 рублей. Этот вариант представляется ярким и действенным. К совести не призовет, но заставит задуматься о том, каковы будут дальнейшие действия работников. В следующий раз индексация заработной платы составила уже 10%.

При ведении переговоров по коллективным договорам один из возможных вариантов — привлечение к работе профсоюзов ФНПР, работа с лидерами этих профсоюзов с целью объединения усилий. Такие факты также имеются в нашей практике, когда другие профсоюзные организации также входят в единый советательный орган. Мы считаемся также с другими профсоюзами, которые существуют в тех организациях, где большинство принадлежит нашему профсоюзу.

ИЗ ОПЫТА ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ

В рамках коллективно-договорных отношений сила всегда за той организацией, которая способна сплотиться. Если мы будем ждать, пока что-то решат за нас, то это напрасные ожидания. В любом случае, от организации, которая непосредственно взаимодействует с работодателем, зависит положение работников, а возможность работников зависеть от личностей профсоюзных лидеров. Главная задача лидеров профсоюзов — доводить информацию о всех проблемах в организации и предлагать пути их решения, а не только критиковать. Предложения нужно доводить до сведения работодателя и работников, убеждать работников в том, что за эти предложения стоит бороться, вплоть до объявления забастовки.

Есть различные уровни оснащения, различные уровни организации производства, но в любом случае информирование работников — это двигатель их интересов. Если в своё время, когда у нас не было компьютеров, которые мы видели только на западных картинках, то взаимодействие осуществлялось на

уровне переписки и телефонных переговоров. Это существенно осложняло взаимодействие на всероссийском уровне, но, несмотря на это мы координировались и проводили забастовки, и проводили их достаточно успешно. С наступлением компьютерного века это стало ещё проще.

Организации могут оперативно объединяться, их лидеры могут оперативно информировать коллектив о принятых решениях. Это помогает организациям быть более

мобильными и боевыми в защите прав работников. Если организация всё-таки локальная и действует на уровне завода, то это ещё проще. Не нужно никакое техническое вооружение, кроме газет и листовок. Самый оптимальный и эффективный вариант — собрание смены. Конференции также эффективны. Но в этом случае представительство рабочих на конференции должно быть максимальным. Для того, чтобы каждый работник в цехе имел необходимую информацию из первых уст, профсоюзные лидеры должны лично заниматься информированием в рабочее и в нерабочее время. Должна проводиться работа по разъяснению принятых решений и последствий того или иного предпринятого действия профсоюза.

Одним словом, надо проявлять инициативу, и тогда реально действующий профсоюз раньше или позже добьётся успеха.

С.А.КОВАЛЁВ,
президент Федерального профсоюза авиадиспетчеров,
председатель Федерации Профсоюзов
России, Москва



Наследники Форда изворачиваются

ЗАО «Форд Мотор Компани» (ФМК) импортирует 2 тыс. «Фокусов» из Европы, чтобы уменьшить дефицит и урезонить своих рабочих. Немецкое и испанское качество продадут по Всеволожским ценам.

Сейчас уже 30 тыс. человек стоят в очереди за новым Ford Focus II. Дилеры, принимающие заказы только на май, приветствуют решение компании. Возможность приобрести машины европейской сборки по российским ценам подхлестнет и без того ажиотажный спрос на легковушку. В комплектацию «немцев» и «испанцев» входят некоторые опции, недоступные покупателю отечественного «Фокуса». Впрочем, самых дешевых вариантов исполнения автомобиля в партии импортируемых иномарок не будет: 1,6 литровые седаны и универсалы поступят в самой роскошной комплектации — Ghia. Соответственно, цена европейских Ford не опустится ниже \$15 тыс.

В очередь!

В самой ФМК объясняют свое решение импортировать автомобили тем, что завод во Всеволожке не успевает удовлетворить спрос на Focus II, и потому компания теряет покупателей, которые не готовы ждать заказанную машину по 6-9 месяцев. С другой стороны, 2 тыс. иномарок проблему не решат — слишком много желающих их приобрести. Уже сейчас дилеры ФМК гадают, каким салонам достанутся автомобили из европейской партии. Скорее всего, это будут те продавцы, у которых образовались самые большие очереди на машины.

Трудовая копейка

Аналитики полагают, что ФМК идет на очень большие убытки не только для того, чтобы удержать покупателей. На одних таможенных пошлинах за ввоз автомобилей из Европы Форд потеряет 25%. Основная причина, скорее всего, кроется в конфликте между руководством российского представительства компании и рабочими завода во Всеволожке. Напомним, не так давно все рабочие завода провели так называемую «итальянскую» забастовку. Они работали исключительно по производственным нормам, чтобы снизить выпуск продукции. Профсоюз требует увеличения заработной платы на треть. При этом сейчас рабочий на Ford получает от 10 до 17 тыс. рублей в месяц, а с учетом сверхнормативной работы — до 20 тыс. рублей в месяц. Требования основаны на том, что завод увеличивает свою производительность вдвое, на 2006 год запланирован выпуск 60 тыс. автомобилей, а зарплаты остаются прежними.

С сайта газеты «Деловой Петербург»

Адреса Совета рабочих и редакции:
193060, Санкт-Петербург, Смольный, комн. 441.
тел. Совета Рабочих: 492-18-40,
редакции: 579-87-17, факс: 272-73-26
E-mail: zrd@rpw.ru

Тираж 4000
Д-54
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, М.В.Галушко, А.Н.Захаров, А.С.Казеннов,
А.З.Ломтадзе, М.В.Попов, Г.И.Титарчук, Е.П.Тимофеев,
К.В.Федотов, Б.Л.Фетисов, К.К.Шабусов
Номер подписан в 17.00 14.12.2005