



ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО

Ленинград

Вставай, подымайся, рабочий народ!

№ 3(183) 2007 г.



ПОСТАНОВЛЕНИЕ Президиума Центрального Совета Федерации профсоюзов России от 14 апреля 2007 г.

1. Активизировать работу по созданию новых профсоюзов, используя ресурсы членских организаций ФПР.
 2. Учитывая поступающие заявления от профсоюзов, входящих в другие профобъединения, провести встречу руководителей профобъединений ФПР, КТР, ВКТ и СОЦПРОФ.
 3. Предоставить возможность вступления в ФПР профсоюзов независимо от их членства в других профсоюзных объединениях.
 4. Членским организациям ФПР обеспечить постоянный информационный обмен опытом по защите прав членов профсоюзов в рамках изменяющегося трудового законодательства.
 5. Принять за основу проект Программы ФПР «Задачи коллективных действий» (прилагается). Предложить его членским организациям для обсуждения и подготовки Программы на утверждение съезда ФПР.
 6. Обратиться к профсоюзным объединениям, общественным организациям и политическим партиям с предложением о поддержке законопроекта «О внесении изменений и дополнений в ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» в части увеличения предельного размера трудовых пенсий для работников, занятых на работах, входящих в Списки № 1 и №2, а также в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- Председатель ФПР С.А.Ковалев,
Нижний Новгород

ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ О СОВМЕСТНОМ ЗАСЕДАНИИ ПРЕЗИДИУМА ЦЕНТРАЛЬНОГО СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

В Нижнем Новгороде 14–15 апреля 2007 г. состоялось совместное заседание Президиума Центрального Совета Федерации профсоюзов России, объединяющей реально действующие, боевые, рабочие профсоюзы, и Российского комитета рабочих. В работе приняли участие представители следующих профсоюзных организаций: Федерального профсоюза авиадиспетчеров, Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, профсоюзные организации Объединения рабочих профсоюзов «Защита труда» ОАО «Невинномысский Азот», ВНИИЭФ (г. Саров), АМО «Зил» (Москва), Ленинградского металлургического завода, Санкт-Петербургского завода «Электросила» и Нижегородского «Красное Сормово», профорганизация Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности ЗАО «Форд Мотор Компани» (г. Всеволожск Ленинградской области), профорганизации ОАО «Сестрорецкий хлебозавод», завода «Точмаш» (г. Владимир), Нижегородского завода «Электромаш», Нижегородского ГУП «Водоканал» и других. Присутствовали также представители Совета Союза рабочих Москвы и Всемирной Федерации Профсоюзов.

Президиум Центрального Совета Федерации профсоюзов России выдвинул на открытое обсуждение входящих в Федерацию профсоюзов программу единых действий профсоюзов «Задачи коллективных действий».

Центральной темой заседания Российского комитета рабочих была выработка тактики борьбы за заключение коллективных договоров. Приняты постановления «О борьбе с вытеснением штатных работников предприятия посредством аутсорсинговых компаний», «Об опыте решения в интересах развития работников проблемы сверхурочных работ и работ в выходные дни», «О тактике борьбы за заключение коллективного договора», «Об участии в выборах».

Следующее заседание состоится в Нижнем Новгороде 27–28 октября 2007 года.



Постановление Российского комитета рабочих «О БОРЬБЕ С ВЫТЕСНЕНИЕМ ШТАТНЫХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПОСРЕДСТВОМ АУТСОРСИНГОВЫХ КОМПАНИЙ»

Привлечение работодателем аутсорсинговых компаний, отбирая работу у штатных работников, сокращая их численность и вводя на их место работников сторонних организаций, усложняет и затрудняет борьбу работников за свои интересы.

Российский комитет рабочих в целях защиты достигнутых работниками социальных гарантий рекомендует первичным профсоюзным организациям, используя право профсоюзов на самостоятельное построение структуры организации:

- сохранять членство в профорганизации работников, переводимых в другие предприятия;
- при создании первичных профсоюзных организаций во вновь создаваемых структурах (дочерних предприятиях и т.п.), сохранять членство в первичной профсоюзной организации предприятия, из которого выделяется часть производства;

- используя право профсоюзов, необходимо заключать соглашения с работодателями на любом из уровней для сохранения льгот и гарантий работникам, переводимым (принимаемым) в новые предприятия.
15.04.07 Нижний Новгород



Представитель Бюро Всемирной федерации профсоюзов в России Тамара Георгиевна Казанджиду

Постановление Российского комитета рабочих «ОБ УЧАСТИИ В ВЫБОРАХ»

Российский комитет рабочих считает необходимым на выборах поддерживать политические партии, стоящие на позициях рабочего класса.

В случае, если правящий политический режим не допустит такие партии к участию в выборах, РКР считает возможным в тактических целях, используя существующие противоречия между различными буржуазными группами, поддержать те политические партии, которые не только включают в свои предвыборные программы обещания поддержать рабочие профсоюзы, но и на деле поддерживают программу «Задачи коллективных действий», выдвинутую Федерацией профсоюзов России.

15.04.07 Нижний Новгород



Постановление Российского комитета рабочих «ОБ ОПЫТЕ РЕШЕНИЯ В ИНТЕРЕСАХ РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ ПРОБЛЕМЫ СВЕРХУРОЧНЫХ РАБОТ И РАБОТ В ВЫХОДНЫЕ ДНИ»

Российский комитет рабочих отмечает, что в условиях оживления экономики наниматели расширяют практику сверхурочных работ и работ в выходные дни, превознося ее как способ увеличения зарплаты. На самом же деле, в результате подобной практики, ведущей к непомерным трудовым нагрузкам и конкуренции между работниками, величина зарплаты в расчете на единицу затрат труда понижается.

Для решения в интересах развития работников проблемы сверхурочных работ и работ в выходные дни следует, по опыту профсоюзной организации ЗАО «Первый контейнерный терминал» (морской порт Санкт-Петербурга), включать в коллективный договор норму, предусматривающую согласование с профкомом привлечение работников к подобным работам. Целесообразно также добиваться, как на заводе

«Электромаш» (Нижний Новгород), такой организации производства и оплаты труда, которая дает возможность работникам обеспечить требуемый ими уровень заработка в рамках нормальной продолжительности рабочего времени.

Сокращая сверхурочные работы и работы в выходные дни, работники высвобождают время для свободного развития, а также для работы в профсоюзной организации, чтобы добиться дополнительных социальных гарантий, прежде всего, повышения заработной платы за работу в основное время.

15.04.07 Нижний Новгород



Общероссийское объединение профсоюзов «Федерация профсоюзов России», учрежденное реально действующими профсоюзными организациями 24 апреля 2004 года, ставит своей основной целью защиту гражданских, социально-трудовых, профессиональных, экономических и других законных прав и интересов работников.

Профсоюзные организации, входящие в Федерацию профсоюзов России, добиваются всеми доступными формами коллективных действий принятия и реализации коллективных договоров и соглашений, предусматривающих повышение уровня реального содержания зарплаты работников, улучшение условий их труда, сохранение занятости. На ряде предприятий эта борьба уже принесла успех.

Федерация профсоюзов России, имея свой, прогрессивный, проект Трудового кодекса, разработанный специалистами Фонда Рабочей Академии, поддерживает передовую законодательную инициативу в сфере трудового права и препятствует урезанию прав работников.

Опираясь на опыт борьбы за права и интересы трудящихся, Федерация профсоюзов России выдвигает Программу действий, осуществление которой обеспечит развитие работников как главной производительной силы общества, а, следовательно, — прогресс всех сфер общественной жизни, процветание России.

Задачами коллективных действий работников, организуемых и поддерживаемых Федерацией профсоюзов России, являются:

В области трудовых отношений:

- установление цены рабочей силы (зарплаты) российских работников на уровне ее стоимости (для квалифицированных рабочих в среднем 45–50 тыс. руб. в месяц при ценах 2007 года);
- индексация зарплаты по мере роста цен и повышение уровня реального содержания заработной платы, стимулирующее рост производительности труда;
- установление минимальной оплаты труда на уровне не ниже 40% от уровня средней по народному хозяйству (в любом случае не ниже научно определенного прожиточного минимума);
- доведение доли зарплаты в издержках производства продукции до уровня развитых стран;
- установление доли постоянной части зарплаты (тариф и связанные с ним выплаты) на уровне не менее 80%;
- повышение оплаты сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное и вечернее время;
- установление гарантий оплаты труда в денежной форме;
- увеличение свободного времени работников путём сокращения продолжительности рабочего дня до 7 часов и введения 35-часовой рабочей недели без понижения заработка, а также за счет роста времени оплачиваемых отпусков;

- обеспечение реальных экономических гарантий полной занятости за счёт создания новых высокопроизводительных рабочих мест с благоприятными условиями труда, использование роста производительности труда не для увольнения работников, а для сокращения их рабочего и увеличения свободного времени, развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки;

- ограничение практики заключения срочных трудовых договоров;
- согласование работодателем с профсоюзом решений, затрагивающих интересы работников;
- признание права работников на приостановку работы при невыплате зарплаты и нарушении правил охраны труда, аттестация рабочих мест по условиям труда;
- наделение каждого профсоюза правом на заключение коллективного договора в интересах

своих членов, действие коллективного договора до заключения нового;

- заключение профессиональных тарифных соглашений;
- свободный доступ профсоюзов к информации, в том числе составляющей коммерческую тайну, касающейся экономического положения организаций, и право контроля профсоюзов за хозяйственной деятельностью организаций;
- осуществление права профсоюзов на ведение коллективных трудовых споров и забастовок, включая забастовки солидарности, политические и общенациональные экономические забастовки;
- принятие разработанного Фондом Рабочей Академии Трудового кодекса, воплощающего передовые отечественные и зарубежные достижения в развитии трудовых прав граждан;
- сокращение имущественного разрыва между богатыми и бедными;
- реализация активных мероприятий по охране труда;
- развитие системы независимых инспекторов труда, введение уголовно-правовых санкций за невыполнение судебных решений по вопросам трудовых отношений;
- равная зарплата за равный труд;
- согласование с профсоюзами дифференциации заработков;
- защита трудовых прав мигрантов и лиц без гражданства, в том числе путем приема их в единые с местными работниками профсоюзные организации;
- привлечение к уголовной ответственности работодателей в случае дискриминации при приеме на работу, незаконном увольнении;

В области национальной экономики, налогов и финансов:

- обращение природной ренты в пользу всего населения страны;
- национализация крупнейших корпораций;
- введение прогрессивного подоходного налогообложения;
- увеличение налогов на сверхприбыль компаний-монополистов;
- ликвидация оффшорных зон;
- распределение налогов между федеральным центром и регионами по системе 50 на 50;
- налоговые льготы для наукоемких отраслей, стимулирование наукоемких отраслей и фундаментальных исследований;
- развитие системы государственных программ и заказов в городе и закупок на селе;
- увеличение пошлин на импортируемую продукцию, аналогичную той, которая производится отечественными производителями, невступление (выход)

при расчете пенсий;

- возврат в трудовой стаж отнятых государством работодателем лет (декретные, служба в армии, льготный стаж за работу на Севере и т.д.);
- снятие ограничительного коэффициента в соотношении заработков при начислении пенсии, то есть учет реального вклада работников в развитие общества;
- индексация пенсий и пенсионных накоплений по мере роста цен на товары первой необходимости;
- установление бюджетных гарантий пенсионных накоплений и государственных гарантий отчисления средств работодателями на пенсионные счета граждан;
- ликвидация льготных пенсий депутатов и чиновников; установление единого для всех пенсионного закона.

В области жилищной политики:

- развитие жилищно-коммунального хозяйства в интересах

населения;

- обеспечение финансовой прозрачности и подотчетности коммунальных монополий перед потребителями;
- сохранение и восстановление государственной (муниципальной) собственности на коммунальные монополии — предприятия, поставляющие электроэнергию, теплоэнергию, воду и газ;
- установка за бюджетные средства приборов учета в жилых домах в целях предотвращения перекачивания необоснованных затрат коммунальных предприятий на население;
- снижение платежей при некачественной поставке коммунальных услуг;
- государственное финансирование капитальных затрат в жилищно-коммунальное хозяйство, включая развитие жилищного строительства для малоимущих;
- свободный обмен жилья независимо от формы собственности на него;
- развитие государственных программ строительства жилья.

В области национальных отношений:

- осуществление подлинного равноправия людей независимо от национальности;
- борьба с проявлениями расизма, национализма и расовой дискриминации;
- утверждение в трудовых коллективах духа патриотизма и пролетарского интернационализма;
- развитие международных связей с профсоюзами и рабочим движением других стран мира.

В области прав женщин и молодежи:

- создание общественной атмосферы для установления под-

линного равноправия между мужчинами и женщинами в распределении свободного времени, заработной плате и политическом представительстве;

- социальная поддержка семьи как ячейки общества, повышение детских пособий до прожиточного минимума;
- государственная программа обеспечения бесплатных, доступных услуг в области спорта и культуры.

В политической сфере:

- расширение прав трудящихся России;
- принятие закона об ответственности государства и его чиновников перед гражданами, в том числе за бездействие и волюнтаризм;
- осуществление права отзыва депутатов на основе принципа выборов через трудовые коллективы, который делает отзыв осуществимым практически;
- формирование Совета Федерации путём выборов его членов гражданами соответствующего региона и расширение полномочий Федерального Собрания, особенно в сфере контроля за финансами государства;
- укрепление системы реального местного самоуправления (включая полную

финансовую прозрачность бюджета перед гражданами, общественное обсуждение распределения бюджетов, возможность отзыва должностных лиц и депутатов населением);

- снижение барьера для прохождения политических партий в законодательные органы, вплоть до введения пропорциональной системы представительства политических партий;
- свободный доступ каждого человека к объективной и достоверной информации, использование трудящимися средств современной связи, государственная финансовая поддержка сельской прессы, доступность разных точек зрения на обсуждаемые общественно важные вопросы, свобода прессы;
- предоставление бесплатных помещений общественным организациям;
- сохранение светского характера государства и системы образования;
- соблюдение права на проведение митингов и демонстраций;
- содействие развитию общественных, в том числе профсоюзных, организаций.

Решая эти задачи, трудящиеся создадут условия для того, чтобы целью общественного производства стало обеспечение благосостояния и свободного всеобщего развития всех членов общества.

Товарищи! Программа будет выполнена активными общими действиями. Все, кому дороги интересы работников, — время действовать!

Программа коллективных действий выдвинута Президиумом Центрального Совета Федерации профсоюзов России 14 апреля 2007 года

К СЪЕЗДУ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Проект

России (из) ВТО;

- сохранение некоммерческого характера социальной сферы, восстановление и развитие социальных льгот и гарантий населения;
- отказ от политики выплаты внешних долгов и накопления золотого валютных резервов в ущерб социальным программам.

В области образования и здравоохранения:

- развитие всеобщего бесплатного образования, доступного качественного здравоохранения;
- установление зарплаты бюджетников не ниже средней по промышленности;
- сохранение всех федеральных и региональных надбавок;
- рост зарплаты специалистов при росте квалификации;
- сохранение льгот сельских бюджетников;
- предоставление права на пенсию по выслуге лет;
- федеральное финансирование всей системы образования и здравоохранения — от сельской школы и амбулатории до столичных учреждений образования и здравоохранения;
- включение в специальный трудовой стаж работы в любом учреждении образования, здравоохранения и воспитания, независимо от его ведомственной принадлежности;
- отказ от перекачивания средств фонда медицинского страхования через частные страховые компании.

В области пенсионного обеспечения:

- переход к солидарной пенсионной системе, добровольный характер накопительной пенсии;
- установление минимальной пенсии на уровне выше прожиточного минимума;
- усиление значения стажа

Председатель Федерации профсоюзов России,
Президент Федерального профсоюза авиадиспетчеров С.А. КОВАЛЁВ:
«МЫ УСТУПИЛИ РАБОТОДАТЕЛЮ ДАЖЕ МЕНЬШЕ, ЧЕМ ДОПУСКАЛИ»

26 марта 2007 года **Федеральный профсоюз авиадиспетчеров России** подписал с **Федеральным государственным унитарным предприятием «Госкорпорация по организации воздушного движения» коллективный трудовой договор. Это значительное событие комментирует президент профессионального объединения авиационных диспетчеров Сергей Анатольевич Ковалев.**

— **Федерация профсоюзов авиадиспетчеров России существует с 1991 года, Госкорпорация — с 1996-го, а на дворе уже 2007 год. Что-то мешало придти к соглашению раньше?**

— Дело в том, что соглашений было ровно столько, сколько в начале 90-х самостоятельных региональных государственных предприятий по организации воздушного движения, в которых профсоюзы и подписывали договоры со своими работодателями. Российская служба организации воздушного движения прошла целую цепь преобразований, прежде чем обрела теперешний статус Госкорпорации с региональными филиалами. Все эти 26 филиалов имели свои коллективные договоры, которые мы и пролонгировали до последнего времени. В апреле нынешнего года срок большинства из них заканчивается. Второго марта мы — профсоюз авиадиспетчеров России и профсоюз авиарботников радиолокации, радионавигации и связи России (ПАРРис) — завершили переговоры с Госкорпорацией по подготовке единого договора. Как положено, был составлен протокол разногласий, работала примирительная комиссия, и в результате всех процедур мы получили документ, который только что подписали.

— **Насколько активно участвовали в этой работе рядовые члены профсоюза? У них была возможность оперативного влияния на сам процесс переговоров?**

— Разумеется. Вся промежуточная информация о ходе процесса абсолютно прозрачна и немедленно идет на места через электронные средства связи, и мы знаем реакцию оттуда на наши действия. Обсуждался в организациях и проект договора, оттуда прислали предложения. Авиадиспетчеры — активный контингент. У нас работа коллективная, в отличие от некоторых профсоюзов. А наши профлидеры, от которых зависит осведомленность и «боевая готовность» работников, могут общаться с ними ежедневно до или после смены.

— **В свой проект договора Вы, вероятно, закладывали степень уступок работодателю, своеобразную границу, за которую не станете отступать?**

— Ну, конечно, это было. Но мы уступили даже меньше, чем допускали. Договор улучшит гарантии каждому работнику. Сегодня средняя зарплата у авиадиспетчеров 21 тысяча рублей без учета северных регионов. По договору она поднимется у кого-то поменьше, у кого-то побольше, но в среднем на 30 процентов. В последний раз мы добивались такого повышения в 2002 году очень жесткой акцией. По закону нам бастовать нельзя вообще, что, конечно же, несправедливо в принципе. Работники должны иметь право проявлять себя. Авиадиспетчерам запрещены забастовки только в США, но там они являются госслужащими, а это уже совсем иные социальные гарантии, с нашими совершенно не сопоставимые. После запрета забастовки судом сургутские авиадиспетчеры собрались 29

ноября 2002 года, чтобы обсудить ситуацию, но их в помещение не пустили. Тем самым была спровоцирована акция протеста. Люди начали голодовку в аэровокзале. Четвертого декабря, понимая, что без солидарности коллег ничего не добиться, я обратился ко всем региональным организациям с призывом поддержать северян. И акция стала общероссийской. Участие приняли около 1500 человек, пятьдесят центров, работа десятка из которых была парализована. Согласитесь, такое выступление замолчать невозможно. Если голодает учитель или инженер, правительство или местные власти могут делать вид, что ничего экстраординарного не происходит — и делают это, как мы знаем, сплошь и рядом. Но когда в нескольких регионах не летают самолеты, возникает эффект домино — аэропорты начинают один за другим блокироваться несмотря на все попытки руководства разрядить обстановку.

— **То есть, несмотря на штрейкбрехеров?**

— А что вы думаете, в Ростове, например, когда бастовали 80 процентов авиадиспетчеров, руководство платило очень приличные деньги тем, кто согласился занять их места. Но штрейкбрехеры тоже не могут работать без отдыха, они просто физически начинают выбывать. Так вот, акция 2002 года, несмотря на признание ее незаконной, заставила работодателя пойти на переговоры, на треть поднять зарплату и гарантировать некоторые льготы. Хочу подчеркнуть, что необоснованных требований мы не выдвигали. Тогда у нас пошел такой отток работников, что не решать проблему стало опасным. Это сейчас удалось провести переговоры без каких-либо «военных действий», так как работодатель видит ситуацию и вынужден согласиться с нашими требованиями.

— **А какие последствия судебных решений были для участников той акции?**

— Никаких. Они выразились в исключительно политической форме, хотя вначале против профсоюзов были возбуждены уголовные дела. Самое главное в том, что народ увидел: активными действиями можно многого добиться. Признание же голодовки незаконной стало беспрецедентным случаем в юридической практике: работникам запретили отказываться от еды! Мы обжаловали этот вердикт во все суды, включая Конституционный и Европейский. Надо сказать, что Конституционный суд четырежды уворачивался от принятия решения о нашем праве на забастовку. А Европейский тоже, в конце концов, жалобу не принял к рассмотрению, сославшись на то, что в Конвенции Международного авиационного комитета отсутствует норма о праве на голодовку протеста. Но мы со своей стороны предприняли все возможные юридические действия по защите прав работника.

— **Какие меры по охране здоровья предусмотрены в нынешнем договоре и как работник защищен в случае списания, ухода на пенсию?**

— Не надо объяснять, какова степень нервной нагрузки авиадиспетчера — она чрезвычайно высока. Как и мера его ответственности. Диспетчеры проходят регулярные медицинские освидетельствования на местах и иногда в Москве, в Центральной врачебно-летной экспертной комиссии, куда направляются за счет предприятия. При списании им по договору медицинского страхования полагается единовременная выплата 350

тысяч рублей. При увольнении на пенсию — на Севере в 45 лет, на Большой земле в 50 — работники получают шесть среднемесячных заработков. Но, конечно, пенсии и у нас, как везде в России, невелики. У северян, например, 4 тысячи рублей. Чтобы поправить положение, с 2006 года у нас учрежден негосударственный пенсионный фонд «Авиаполис», куда Госкорпорация платит взносы. Из этого фонда работники с прошлого года получают добавку к государственной пенсии от тысячи до полутора тысяч рублей. А с 2007 года работник по договору с фондом сам платит туда взносы и такую же сумму вносит Корпорация. Сумма может быть какой угодно — сто, двести тысяч или больше рублей. Исползовать ее в зависимости от договора тоже можно будет по-разному: в течение пяти лет, например, десяти или бессрочно. Те, кто сегодня заключили договоры, смогут получать, через пару лет выйдя на пенсию, уже очень приличную с учетом накоплений добавку к госпенсии.

Есть и другие гарантии. По оплате больничного листа сейчас предусмотрен потолок — 12700 рублей, какова бы ни была зарплата. Нашим же работникам больничный оплачивается полностью. Корпорация оплачивает путевки на лечение авиадиспетчеров, а с 2007 года также инженеров и техников, в пятигорском санатории. Правда, договор заключили всего на 500 путевок, но филиалы и сами тоже выдают работникам льготные путевки. Есть у авиадиспетчеров и право на бесплатный авиабилет один раз в год, а у членов их семей — на пятидесятипроцентную скидку. У северян есть еще и один раз в два года дополнительный авиабилет, либо право на бесплатный проезд другим видом транспорта, в том числе и личным — оплачивается бензин. И половина стоимости — для семей. За эту льготу, упраздненную законом № 122 в 2005 году, нам пришлось побороться в свое время. В нынешний договор мы ее тоже внесли.

— **Сергей Анатольевич, все острее вырисовывается проблема старения кадров авиадиспетчеров, их нехватки. Не стала ли медицина в этой связи лояльнее относиться к состоянию их здоровья?**

— Нисколько, хотя мы и неоднократно выходили на органы власти с вполне разумными предложениями снизить требования, чтобы не терять специалистов. Почему, например, с нестабильным давлением водителям автомобилей можно работать, а нас списывают? Диспетчер сидит не один, в крупных центрах на пять-десять человек есть старший, есть руководитель, ситуация под контролем, человека всегда можно подменить. Но требования остаются прежними. В медицинских правилах много явно перестраховочных норм, вписанных после разовых происшествий. Например, зафиксирован такой постулат: авиадиспетчер не допускает нарушения режима отдыха перед выходом на смену, обязан питаться своевременно и в полном объеме. Появился он, когда профсоюз диспетчеров провел голодовку в палатке возле кладбища. Такой черный юмор: «чтобы недалеко было нести». С юмором у нас, к слову, все в порядке, просто кладбище рядом с аэропортом, куда люди и отправлялись на работу из палатки. Вот работодатель и перестраховался... А пошутить наши могут весьма изобретательно. Когда в Ростове проиндексировали зарплату на тринадцат

ать рублей, диспетчеры как один выстроились на почте в очередь и перевели эту надбавку на имя директора предприятия, чем поставили его в очень неловкое положение. А сургутский профлидер в годовщину голодовки купил участникам по тарту, назвав это «акцией переадресации».

— **Предусматривает ли колдоговор льготы для молодежи, чтобы привлечь ее в профессию?**

— И очень неплохие, хотя и меньше того, что задумывали. Работодатель не согласился доплачивать молодым диспетчерам 30 процентов вне зависимости от квалификации, как мы предлагали. Они будут в первый год получать пять процентов годовой зарплаты, во второй — десять, в третий — пятнадцать. И до 80 процентов компенсации за наем жилья, оплаченный проезд всей семьи и провоз багажа к месту работы. Молодые специалисты — очень большая проблема в нашей службе. В прошлом году пополнение составило всего пять человек, остальные выпускники вузов, как и колледжей, ушли кто куда, где больше платят и ответственность поменьше.

Хочу отметить и еще один раздел нашего коллективного договора — о дополнительных отпусках. В тех договорах, что ранее подписывались в регионах, было прописано по 18, 28 дней — как сумел уговорить работодатель. На наших теперешних переговорах работодатель предлагал ограничить дополнительный отпуск для районов с малой интенсивностью движения 10 днями, а с наибольшей — 33-мя. И при этом учитывать только фактически отработанное время, вычитая дни болезни или учебы. Нам однако удалось вместо десяти установить двадцать четыре, а для самых загруженных полетами районов 39 дней и без учета отработанного времени. Это очень хороший компромисс. Кроме того, там, где дополнительный отпуск меньше, люди получают больше прибавки к зарплате.

— **Понятно, что коллективный договор — главный инструмент защиты работника, но предугадать в нем все возможные коллизии, возникающие в жизни, невозможно...**

— Мы защищаем людей в судах от незаконных увольнений или наказаний, и абсолютное большинство исков выигрываем. У нас был один юрист, теперь два, я тоже получил второе, юридическое, образование. Но должен сказать, что нынешнее трудовое законодательство абсолютно не на стороне работника. И если не получается отстоять права своих людей, то исключительно по этой причине. Вот в аэропорту Радужный наших коллег сначала отправили на простой с выплатой части зарплаты, а через год аэропорт вовсе был закрыт, а люди уволены. Мы доказывали, что работу им предоставить могли — самолеты и вертолеты в пространстве над тем районом летали. Наши подразделения обслуживают воздушные суда и без аэропортов. Но обжаловать действия руководства аэропорта, отправившего людей на простой, нам не удалось.

Но вот другой случай. Раньше с работников не брали налог за бесплатный авиабилет. Один из местных работодателей проявил иници-



ативу: решил выяснить в налоговой службе, правильно ли это. И налоговики обрадовано ответили: «Конечно, неправильно!» И с людьми стали брать налог, очень приличные деньги. Вот здесь суд был на нашей стороне, поскольку советский закон еще никто не отменил. И право военнослужащих, которые к нам приходят работать, на надбавку за выслугу лет отстояли через суд.

— **Ну, и почему, по-Вашему, законодательство, Трудовой кодекс, в частности, больше поддерживает работодателя, чем человека труда?**

— А кто у нас сидит в Госдуме, кто председательствует в Комитете по труду и социальным вопросам? Господин Исаев. Если сидишь при кормушке, возникает уже ответственность перед тем, кто кормит. Это абсолютно не «свой человек в Думе», хоть он и числится одним из лидеров Федерации независимых профсоюзов России. Исаев и протолкнул Трудовой кодекс, который лишил нас многих прав. Отсюда и отсутствие у нас права на забастовку, и полная невозможность их провести законно даже тем, у кого такое право есть. ФНПР, наследница советских профсоюзов, совершенно не представляет наших интересов, хотя и в ее структуре есть отдельные активные и инициативные профсоюзные. Но сама структура живет не за счет членских взносов, как мы, а эксплуатируя оставшуюся ей в наследство собственность — здания, санатории, пансионаты, туркомплексы. А это значит, что живой связи с членами профсоюзов нет. Поэтому я в свое время был инициатором создания свободного, независимого от ФНПР профсоюза авиадиспетчеров.

— **Но не все авиадиспетчеры вошли в ваш новый — хотя он тоже существует уже 17 лет — профсоюз.**

— Не все. Не вошли пулковские авиадиспетчеры и московские. Они создали свои, и москвичи вошли в ФНПР-овский профсоюз авиарботников. Но вот вам интересная деталь. С работодателем, Корпорацией по организации воздушного движения, вели переговоры и подписали договор мы. Но распространяться его действие будет на всех без исключения — и на москвичей, и на пулковских, и даже на тех, кто ни в каких профсоюзах вообще не состоит. Такая вот казуистика нашего законодательства. Государство в лице думских творцов законов прекрасно понимало, что если бы колдоговор подписывался только от лица тех, кто уполномочил переговорщиков на переговоры с работодателем, членство в профсоюзах было бы стопроцентным, сознательным и активным.

Интервью брала
Ольга БОГУСЛАВСКАЯ

Постановление Российского комитета рабочих «О ТАКТИКЕ БОРЬБЫ ЗА ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА»

Переговоры по коллективному договору являются одним из элементов коллективной борьбы работников за его заключение. Тактика переговоров является лишь звеном в общей системе коллективных действий, призванных принудить работодателя заключить коллективный договор, улучшающий положение работников.

Прежде всего профсоюзная организация, не вступая в официальные переговоры, должна составить свой проект коллективного договора, выражающий

интересы работников.

Профсоюзный проект коллективного договора должен быть напечатан в газете или брошюрой и доведен до каждого работника, которому предстоит сознательно за него бороться.

Содержание проекта должно быть широко обсуждено в первичных трудовых коллективах (бригадах), на собраниях и конференциях подразделений, в том числе по сменам, с принятием решений в его поддержку и составлением соответствующих протоколов. Эти решения призваны служить



наказами тем, кто будет проводить переговоры. Организация обсуждения может способствовать выделению основных положений проекта, выражающих его суть.

Если профсоюзная организация не охватывает большинства работников, профсоюзной организации следует заручиться письменными доверенностями от членов коллектива на ведение от их имени переговоров и коллективных трудовых споров за заключение коллективного договора.

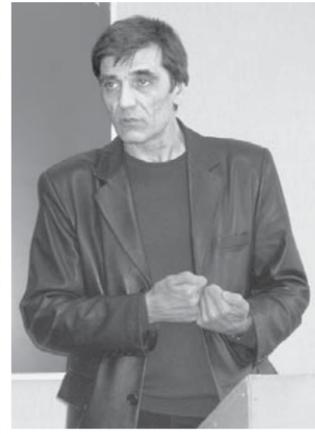
После того, как большинство коллектива поддержало профсоюзный проект, можно направлять администрации письмо с предложением начать переговоры по заключению коллективного договора.

Очень важно добиться от администрации в соответствии с Трудовым кодексом освобождения членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора от основной работы с оплатой по среднему, желательное из числа рабочих, которые будут отстаивать профсоюзный проект на переговорах с администрацией и сообщать о ходе и содержании переговоров работникам, получая их поддержку в ходе пере-

говоров. Полезно пригласить для участия в переговорах консультантов профсоюзной стороны.

В результате переговоров, поддержанных коллективными действиями работников, может быть выработан коллективный договор, несколько худший, чем профсоюзный проект, но он должен быть непременно лучшим по условиям, чем действующий коллективный договор или просто фактически сложившиеся условия труда и его оплаты.

При отказе работодателя по итогам переговоров заключить коллективный договор, улучшающий положение работников, составляется протокол разногласий, и профсоюзная организация приступает к непосредственной



подготовке коллективного трудового спора за заключение коллективного договора.

На профсоюзной конференции выработывается и на конференции трудового коллектива принимается требование заключить коллективный договор в редакции профсоюзной организацией.

Затем в ходе коллективного трудового спора переговоры с работодателем ведутся уже в согласительной комиссии под угрозой забастовки или уже в ходе забастовки, посредством которых профсоюз и коллектив добиваются заключения коллективного договора, улучшающего положение работников.

Нижний Новгород 15.04.07

НАСУЩНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ДОКЕРОВ

Любая профсоюзная организация должна ставить и коллективными действиями решать задачи улучшения положения работников.

Недавно завершившиеся в группе стивидорных компаний ОАО «Морпорт СПб» переговоры, которые по умолчанию (официальное решение не принималось) имели цель улучшить положение работников, имеют одно достоинство — в процессе переговоров членам комиссии от профсоюза удалось не ухудшить положение работников.

Большее трех месяцев шли переговоры. За этот срок удалось прийти к решению переподписать Положение о премировании в двух из трёх компаний. Это можно назвать положительным результатом. Отчасти. Но переподписание не решило главной задачи, не улучшило положение работников.

Причины того, почему так произошло, лежат на поверхности. Неправильно были сформулированы цели, не была проведена подготовка профорганизации к решению поставленных задач. Не была продумана тактика переговоров и т.д.

А что же делать дальше?

Прежде всего необходимо обдумать, проанализировать результаты прошедших переговоров. Вся история существования нашего профсоюза, а также других профсоюзов, которые смогли улучшить положение работников, показывает, что добиться этого возможно лишь тогда, когда работники готовы к отстаиванию своих требований.

Действующее сегодня трудовое законодательство позволяет работникам не втягиваться в долгие и зачастую «пустые» переговоры, а сформировать четкие и обоснованные требования и выдвинуть их на конференции работников, заставив тем самым администрацию сесть за стол переговоров и конструктивно решать поставленные работниками вопросы

Как бы я как докер-механизатор сформулировал свои требования к работодателю? Я формулирую их следующим образом и предлагаю своим товарищам поддержать их.



1. Заключить соглашение о повышении минимальных тарифных ставок и окладов до уровня, обеспечивающего нормальное существование работников.

Сегодня минимальная сумма для простого производства рабочей силы составляет 40–50 тыс. рублей в месяц. Эта сумма взята не с потолка, а научно обоснована.

2. Заключить соглашение о механизме повышения уровня реальной заработной платы.

Такие механизмы уже действуют. Например, на ПКТ и у ребят на Дальнем Востоке. Но прежде, чем добиться принятия такого механизма, необходимо решить задачу повышения минимальных тарифных ставок и окладов. Иначе, при их низком уровне, действие такого механизма будет недостаточным.

Опыт наших коллег с Дальнего Востока показывает, что действующий у них механизм индексации при низком уровне тарифных ставок не обеспечивает необходимого повышения уровня зарплаты.

3. Улучшить Положение о премировании.

Действующие условия премирования при сохранении уровня загрузки стивидорных компаний работой неизбежно приведут к уменьшению размеров премирования. Необходимо поменять не просто некоторые позиции данного Положения, а сам подход к премированию. За критерии оценки труда надо взять те, которые реально зависят от самого работника, а не от того, обеспечит ли его работой начальство или нет. Я бы предложил рассмотреть в качестве такого критерия выполнение работниками комплексных норм труда.

4. Включить в Коллективный договор пункт о разделе прибыли поровну между социальными партнерами.

Сегодня закон о труде определил, что в трудовом процессе есть две стороны социального партнерства. Одной из сторон является работодатель, который на практике присваивает себе 100% прибыли, а другой — большое число работников, которые эту прибыль фактически и создают. Ведь без труда работников не может быть вообще никакой прибыли.

Опираясь на понятие «партнер», считаю, что было бы справедливым и правильным распределение прибыли между партнерами по принципу 50 на 50. 50% — работодателю (в нашем случае это на данном этапе господин Лисин) и 50% — работникам компании, которые бы сами коллективно определили, куда и на какие цели направить полученные средства.

5. Заключить Соглашение об ограничении привлечения сторонних лиц к погрузочно-разгрузочным работам.

Выдаваемая работодателем под новомодной маркой «аутсорсинг» проблема привлечения заемного труда через так называемое «кадровое агентство» всё больше накаляет атмосферу в стивидорных компаниях. Работодатель стремится увеличить свои прибыли путем фактического уменьшения заработной платы тем работникам, которые выполняют ту же работу, что и докеры, но за меньшую зарплату. Реализуется этот замысел через посредство «кадрового агентства».

И если мы не хотим потерять свои рабочие места, понижения зарплаты и урезания социальных гарантий, нам нужно решать у себя в компании эту проблему. Тем более, что в нашей профорганизации есть положительный опыт решения этой проблемы, например, в ПКТ действует соглашение, ограничивающее «привлеченку» и использующее её в позитивном направлении отбора вновь принимаемых на работу.

6. Обеспечить всех работников, имеющих личный транспорт, пропусками для проезда к месту работы.

Здесь, по-моему, вообще комментарии излишни. И работодателю, у которого на практике реализуется иной принцип, должно быть только стыдно за своих доверенных представителей.

7. Установить научно обоснованный верхний предел физической нагрузки на одного докера-механизатора не более 18 тонн в дневную и вечернюю смену и 12 тонн в ночную смену.

Пределы физической нагрузки необходимо приводить к медицинским нормам (в настоящее время максимально это 6,5 тонн), иначе будет продолжаться рост профзаболеваний у докеров-механизаторов как основной производительной силы стивидорных компаний.

8. Заключить Соглашение о мерах по сохранению, реализации и разви-

тию социально-трудовых прав и гарантий работникам при реорганизации.

Практика показывает, что у работодателя есть возможность ухудшить положение работников, уменьшить уровень заработной платы, урезать социальные льготы и гарантии путем проведения реорганизации, если работники ничего не противопоставят этому.

Действующий сегодня Коллективный договор недостаточно препятствует ликвидации рабочих мест и снижению социальных льгот и гарантий в случае реорганизационной ликвидации структурных подразделений компаний, а тем более компаний в целом.

В профкоме докеров ПерСтиКо на согласовании находится приказ о сокращении работников отдела кадров в связи с ликвидацией данного отдела. Работники ОК, преодолев большое морально-психологическое давление, не согласились перейти на работу в структуру кадровой службы ОАО «Морпорт СПб» без гарантий сохранения уровня заработной платы и социальных льгот и гарантий, который обеспечивает Коллективный договор, действующий в ПерСтиКо. Администрация, не сумев договориться с женщинами, вознамерилась их уволить по сокращению штатов.

Мы, разумеется, будем помогать их справедливой борьбе за рабочие места. Однако косвенно ответственность за то, что предпринимается попытка ликвидировать отдел кадров ПерСтиКо и уволить работниц, ложится и на профактив ПерСтиКо. К сожалению, наш профактив не смог ни в рамках единой Портовой профсоюзной организации, ни в рамках локальной профорганизации ПерСтиКо добиться решения задачи сохранения, реализации и развития социально-трудовых прав и гарантий работникам при реорганизации компании. Решение этого вопроса позволило бы работникам отдела кадров безболезненно перейти в ОАО «Морпорт СПб».

Выдвижение этих требований и последующее решение данных вопросов позволит снять социальную напряженность, которая продолжает нарастать после прошедших переговоров и даст возможность сконцентрировать силы работников на повышении производительности труда, то есть в том числе и росте благосостояния и конкурентоспособности наших компаний в целом.

М.Ю. БЕЛЯЕВ,
докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»