

ЖИЗНЬ НАДО УЛУЧШАТЬ

ДОКЕР

ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО №3(150), 2005



О СИТУАЦИИ НА ПЕРЕГОВОРАХ ПО ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Заявление Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга

Представители Работодателей в Комиссиях по перезаключению Коллективных договоров в ЗАО «ВСК», «ПерСтиКо» и «ЧСК» на новый срок передали представителям Работников документ, озаглавленный как «Предложения по изменению и дополнению действующего Коллективного договора», и сообщили, что при принятии Работниками данных предложений Работодатели готовы подписать Коллективные договора в такой редакции.

Портовый комитет РПД морского порта Санкт-Петербурга констатирует, что при ознакомлении с данными предложениями в целом очевидна их нацеленность на низведение условий действующих Коллективных договоров до уровня даже ниже законодательно установленных норм, не говоря уже об отсутствии предложений по дальнейшему развитию содержания Коллективных договоров. А это противоречит сути Коллективного договора как особого нормативного правового акта, направленного на установление льгот и преимуществ для Работников, а также условий труда, более благоприятных по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. И, по меньшей мере, не только не свидетельствует о стремлении представителей Работодателей к улучшению положения Работников, а является документальным подтверждением стремления представителей Работодателей к ухудшению положения как самих Работников, так и законных представителей Работников, что противоречит Конституции РФ, подрывает стимулы к высокопроизводительному труду и конкурентоспособность компаний.

Портовый комитет профсоюза также отмечает, что предложение представителей Работодателей рассматривать существенно ухудшенный вариант действующего Коллективного договора в качестве единственного проекта Коллективного договора на новый срок грубо противоречит законодательству и

принципам социального партнерства, так как принятие данного предложения заранее отменяло бы рассмотрение вообще каких-либо предложений Работников по совершенствованию содержания Коллективного договора. Данное предложение свидетельствует также о противоправной попытке представителей Работодателя игнорировать Постановления I этапа Конференций Работников «О ходе переговоров по перезаключению Коллективного договора» от 25 — 27 апреля 2005 года.

Исходя из вышеизложенного, Портовый комитет профсоюза констатирует, что нынешние представители работодателей в Комиссиях по заключению Коллективных договоров продемонстрировали свое нежелание вести конструктивное согласование содержания Коллективных договоров на новый срок на базе действующих Коллективных договоров, а также представленных в Комиссию сторонами проектов.

Портовый комитет РПД морского порта Санкт-Петербурга убежден, что в интересах Работников и производства в целом недопустимо ухудшение положения работников, в противном случае неизбежно составление протокола разногласий по результатам работы комиссий по перезаключению коллективных договоров в группе стивидорных компаний, чреватое масштабным коллективным трудовым спором. Учитывая вышеизложенное и возможные последствия коллективного трудового спора, Портовый комитет профсоюза не снимает предложения к Работодателям в соответствии с законодательством и принципами социального партнерства заключить Коллективные договоры в ЗАО «ВСК», «ПерСтиКо» и «ЧСК» на новый срок, по содержанию идентичные действующим договорам с внесением в них пунктов, полностью согласованных в Комиссиях по их заключению.

26 мая 2005 года

С 1 апреля 2005 года начались официальные переговоры по перезаключению Коллективных договоров в трех стивидорных компаниях: ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК». Со стороны работников переговоры ведут представители Российского профсоюза докеров всех трех стивидорных компаний. Право подписания Коллективных договоров со стороны работников передано Портовому комитету докеров морского порта Санкт-Петербурга.

Сразу хочу подчеркнуть, что представители РПД в морском порту Санкт-Петербурга официально представляют на данных переговорах интересы всех работников компаний, т.к. более половины из них состоят в профсоюзных организациях докеров. К тому же полномочия на ведение переговоров подтвердили и проведенные во всех трех компаниях конференции работников. На первом же заседании комиссии по переговорам представителями работодателя все-таки был затронут вопрос о статусе Портового комитета докеров. И это несмотря на то, что им прекрасно известен этот статус, который полностью согласуется с Трудовым кодексом России. Но после представленных документов, а также, после проведенных конференций работников вопрос о статусе больше не возникает.

На рассмотрение в комиссию были предоставлены два проекта Коллективных договоров: первый проект — это проект, подготовленный Портовым комитетом РПД и

представляющий интересы работников, второй проект подготовлен представителями работодателя, якобы представляющий интересы акционеров стивидорных компаний. Наш проект был одобрен на конференциях работников в стивидорных компаниях, прошедших 25, 26 и 27 апреля 2005 года. Проект же работодателя, по объему представляющий из себя лишь одну треть от нашего проекта, а по сути — и того меньше, практически, полностью повторяет Итоговый протокол Рабочей группы 2005 года, которая лишь предваряла официальные переговоры. Эта рабочая группа работала 2 месяца с 1 февраля

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ИЛИ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР?

текущего года, согласовав к началу апреля лишь четверть пунктов проекта Коллективного договора. Вместе с тем с нашей стороны было предложено заключить новый Коллективный договор, идентичный действующему, с внесением изменений, наработанных в Рабочих группах. Это предложение Портового комитета докеров было одобрено на конференциях работников и представлено работодателю в качестве альтернативного варианта.

Со стороны работодателя нам было предложено предоставить проект действующего коллективного договора с внесенными туда изменениями. Это было сделано незамедлительно. В ответ представители работодателя обещали представить свое видение данного проекта к 12 апреля. Обещание было исполнено, но не к указанному сроку, а гораздо позднее — к 4 мая текущего года, что привело к неоправданной задержке переговорного процесса. При ближайшем рассмотрении выяснилось, что «видение» администрацией нового Коллективного договора совершенно не соответствует законным интересам работников. Из него предложено выкинуть даже пункты, согласованные в Рабочих группах и являющиеся обязательными для включения в новый Коллективный договор. А также в большей степени, по сравнению с действующими коллективными договорами, ущемляются интересы трудовых коллективов как докеров, так и других работников всех трех стивидорных компаний. Из этого следует, что администрация не только не желает улучшить социально — экономическое положение работников на нашем крупном, в масштабах города, предприятии, но и стремится существенно его ухудшить.

Такая позиция администрации ведет, как минимум на данном этапе, к социальному напряжению в коллективах работников компаний. Время идет вперед неумолимо. Три месяца, предписанные нам Трудовым кодексом на заключение нового Коллективного договора, истекают — срок уже перевалил за середину. И к началу июля этого года мы рискуем остаться со значительно урезанным коллективным договором и с огромным протоколом разногласий, и, соответственно, с масштабным трудовым спором.

В данном случае непонятна позиция администрации. Ведь заключение нового Коллективного договора, идентичного действующему, — это есть бесконфликтное решение проблемы. Этот договор действует уже много лет. Он просчитан неоднократно, и наверняка затраты по нему включены в финансовый план. Никакой дополнительной, обременительной для акционеров, нагрузки он не несет.

Другое дело — коллективный трудовой спор, который при нынешней позиции администрации не может не вылиться в полномасштабные коллективные действия. Такой путь явно не добавит престижа компаниям и их акционерам, а принесет лишь одни финансовые потери, которые в свою очередь негативно скажутся, конечно, и на работниках, и на кармане акционеров.

Каждый работник должен понимать важность и значимость для него Коллективного договора. Этот документ является основополагающим во взаимоотношениях между работниками и работодателем и урезать права работника, по сравнению с достигнутым уровнем, работодатель не имеет никакого морального права. Поэтому, я думаю, что каждый работник должен будет всеми доступными средствами отстаивать свои права, социальные гарантии, в том числе и достигнутый уровень заработной платы.

Хочу надеяться, что здравый смысл у нашей уважаемой администрации все-таки будет преобладать над хищническим желанием сиюминутно сэкономить на собственных работниках. И мы найдем взаимоприемлемый вариант решения этой проблемы.

Началась подготовка ко второму этапу конференций работников в трех компаниях. И возможно на них будет принято решение о начале совместных коллективных действий.

**М.Ю. БЕЛЯЕВ, докер-механизатор, зам. председателя
Первого цехкома РПД ЗАО «ПерСтиКо».**



КТО ПРОТИВ УЛУЧШЕНИЯ НАШЕЙ ЖИЗНИ

В конце апреля текущего года в трех стивидорных компаниях группы ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» — ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК» прошли конференции Работников в данных коллективах. Состоявшиеся конференции однозначно подтвердили доверие Работников на проведение подготовки и заключение новых коллективных договоров в стивидорных компаниях Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга.

На этих конференциях было принято Постановление, которое включало в себя следующие три основных вопроса:

Одобрить проект КД, сформированный на базе единого проекта Первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров морского порта СПб.

Подтвердить полномочия Первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров морского порта СПб на проведение коллективных переговоров от имени всех Работников.

Считать возможным заключение КД на новый срок, идентичного по содержанию действующему КД, с внесением в него изменений и дополнений, полностью согласованных сторонами в рабочих группах.

Делегаты конференций заявили представителям работодателя, что считают возможным перезаключить новый КД, идентичный по содержанию действующему. В ответ представители работодателя сообщили, что возможен такой вариант, но с внесением небольших изменений, о которых они известят дополнительно. Через некоторое время данные предложения в количестве 59 пунктов были переданы в официальную комиссию по заключению КД. Эти предложения возмутительно своей направленностью на существенное ухудшение положения и прав Работников.

Естественно, такой вариант КД не мо-

жет отвечать интересам Работников, не может быть принят к серьезному рассмотрению и подписанию. Мы не собираемся идти на поводу у работодателя и будем продолжать отстаивать интересы всех Работников стивидорных компаний.

Очевидно, что представители работодателя пытаются добиться «справедливости»



для себя. Но это может выйти боком им больше, чем всем работникам стивидорных компаний. При переподписании КД на новый срок представители работников сталкиваются с одной и той же проблемой, а именно — администрация пытается ущемить права и социальные гарантии работников. Поэтому весь рабочий коллектив должен осознать, что работники, организованные в Профсоюз, могут и должны защитить и отстоять свои законные права.

Боишься потребовать заключения трудового договора при устройстве на работу — получи полное бесправие. Боишься сказать лишнее слово супротив работодателя — получи пустой кошелек и голодную семью. Боишься быть членом профсоюза — получи незащищенность от произвола администрации.

М.В. ГАЛУШКО,
докер-механизатор ЗАО «ВСК»

Вот, наконец, завершились переговоры по заключению Коллективного договора в ЗАО ПКТ. И, честно говоря, ощущения радости и подъема у меня нет. Дело в том, что переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективный договор идут крайне трудно.

Любые пункты, касающиеся нормирования труда и заработной платы, оставляются «на потом». Любая копейка в разделе социальных гарантий зависит на длительное время и, в конце концов, откладывается «на потом». Предлагаемые формы изменения заработной платы Работников, неоднократно представляемые администрацией, после проведенного анализа в лучшем случае оказываются обыкновенной перекачкой заработной платы от одной категории Работников другой при неизменной конечной величине — фонде заработной платы.

Предложения представителей Работников по увеличению заработной платы отдельным категориям Работников, в частности, специалистам и тальманам, работникам механизации, через изменение коэффициентов в тарифной сетке, оставлены без внимания. Зато упорно ведется работа по расчету повышения заработной платы этих категорий лишь за счет явного уменьшения заработной платы докеров.

Желая поднять планку объема переработки контейнеров для премирования, администрация пока ничего эквивалентного не хочет дать взамен. Красивые слова о необходимости стимулирования труда Работников после рассмотрения оказываются пустышкой. Ведь производительность труда у нас с 2000 года возросла почти в три

раза, а реальная зарплата не в 2,5 не в 2, а менее чем в 1,3 раза. Красиво расписанные на втором этапе конференции Работников ЗАО перспективы развития Термина-

СОКРАТИТЬ РАЗРЫВ МЕЖДУ ТЕМПАМИ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

ла не предусматривают улучшения благосостояния Работников. Постоянный «плач» по постоянным финансовым проблемам ЗАО вызывает непреодолимое желание собрать денег и купить для бедного Терминала хотя бы колесо для Валмета, дабы окончательно не разорить предприятие. Но куда же предприятие с многомиллионными доходами (в долларах) девает деньги?

Четко просматривается желание поссорить на почве повышения заработной платы Работников Терминала, тальманов и специалистов — с докерами и докеров разных бригад — между собой. Утверждение, что докеры добиваются повышения заработной платы только для себя, является, мягко сказать, дезинформацией. Расчеты, предоставленные Профкомом, предусматривают максимальный процент увеличения заработка как раз специалистам и тальманам. А заявления о том, что индексация якобы увеличивает разрыв между категориями, является откровенной спекуляцией. Мы не против любого увеличения заработной платы любым категориям Работников и уменьшения разрыва в зарплате между категориями, более того, мы целиком и полностью за, и в этом рады будем поддержать администрацию. И не собираемся требовать аналогичный процент увеличения за-

НОВЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ ХУЖЕ ДЕЙСТВУЮЩЕГО

Я пришел в порт почти 33 года назад, когда ЛМТП звучал гордо не только в Ленинграде, но и по всей стране. Вспоминая время, когда и государство, и администрация Порты заботились о своих работников. Эта забота проявлялась и в

наличии ведомственных яслей и детского сада, ведомственной больницы и поликлиники, ведомственной базы отдыха и пионерского лагеря, ведомственной стоматологической поликлиники и санатория-профилактория, а Коллективный договор ЛМТП не только защищал работника, но и помогал чувствовать себя Человеком. Это было время, когда каждый работник каждый квартал получал премию до 40%. Это было время, когда можно было обратиться к Начальнику порта с

личной просьбой, проблемой, не опасаясь вооруженных телохранителей VIP-персоны.

Ну, да ладно. Ведь живем-то мы уже не в такой стране и не в то время, а во время бурного подъема цен и «дальнейшего развития демократии» — вокруг банкиры, политики, бизнесмены. А как же большинство — простые рабочие и служащие?

Вспомним недавнее прошлое — заключение Коллективного договора ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» на базе Коллективного договора ЛМТП в 1993 году. Это было, когда порт уже стал чужей-то собственностью и, тем не менее, из того Коллективного договора четко просматривались забота работодателя о работниках, социальное партнерство. Тот Коллективный договор значительно улучшал положение работни-

ков по сравнению с КЗоТом РФ, хотя и тот кодекс был более совершенным по отношению к ныне действующему Трудовому кодексу. В КЗоТе были ответы практически на все вопросы, возникавшие в производственных отношениях работника и руководителя, а Трудовой кодекс РФ заставляет работников бороться за свои права, бороться с произволом работодателя, который, в свою очередь, старается потуже «затянуть гайки».

При сильнейшем психологическом и моральном давлении на работников и профсоюз в 1999 году был заключен новый Коллективный договор, который отличается от предыдущего, к сожалению, в худшую сторону. Но и с этим Коллективным договором мы жили и работали 6 лет, имея значительную защиту и определенные права. Теперь же работодатель, в лице нового собственника, считает, что это слишком много для нас. Он хочет, чтобы мы приносили немалый доход владельцам компаний, для себя довольствуясь лишь тем, что соизволят с барского плеча «подкинуть» новые хозяева. А где же стимул, господа работодатели? Ведь это получается работа ради работы, или, как говорил персонаж одного мультфильма, «твой труд для моей пользы».

Во всем мире существует практика стимулирования работников — улучшение правового, экономического, трудового положения. Их работодателей беспокоит, с каким настроением их работник выполняет свои производственные обязанности, так как от этого, в конечном итоге, зависит и его доход. За «бугром» понимают, что от этого зависит и укрепление экономики страны.

А что у нас? Цены практически европейские, а то и выше, а оплата труда — азиатская!

Господа работодатели! Не надо пытаться отнять то, что у нас есть! Жизнь надо улучшать, а не ухудшать. Давайте стараться жить дружно.

А.В. МАКАРОВ, бригадир шестой бригады докеров-механизаторов ЗАО «ВСК»

работка для докеров. Нас устроит расчетная фиксированная сумма для всех категорий работников, что и сократит разрыв в их зарплатах. И увеличение не за счет коэф-

фициента к тарифам, которые действуют только при условии перевыполнения плана (предложение администрации), а за счет непосредственного увеличения самого тарифа. Почему Работники должны терять в зарплате, если их не обеспечили работой или неправильно организовали погрузку-выгрузку теплохода.

Мне кажется, что кто-то желает провести эксперимент на Работниках Терминала, а затем провести его в жизнь на других объектах порта. Нехороший получается эксперимент. Докеры уже не один раз доказывали, что являются единым, сплоченным, упорным коллективом. И при не обходимости отстоять свои права коллектив применит адекватные меры. Вот только вопрос, который я задаю уже не в первый раз

— кому это нужно?

Сокращается время до окончания переговоров (неоднократно откладываемых) сначала по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор, затем по индексации заработной платы, по повышению её реального содержания. Хотя, по взаимному согласию, мы имеем все шансы подписать взаимоприемлемые решения. Надеемся всё же, что мы сойдемся во мнениях и отдадим коллективу должное — необходимую прибавку к зарплате.

В.В. КАРЕТНИКОВ, докер-механизатор 19 бригады ЗАО «ПКТ»

