

Докер



ТЕЗИСЫ ДОКЛАДА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПОРТОВОГО КОМИТЕТА РПД А.Н. МОИСЕЕНКО О РАБОТЕ ПО ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

С начала своего основания Портовая организация Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга последовательно вела работу по развитию содержания коллективных договоров как локальных нормативных актов, обеспечивающих развитие портовых организаций и возможность эффективно реализовывать права работников на гарантированные рабочие места и работу без простоев, на здоровые условия труда и достойную его оплату, на полноценный отдых и справедливую социальную поддержку, на свободную профсоюзную деятельность и расширение прав.

Содержание коллективных договоров, поэтапно заключаемых профсоюзом РПД в ЛМТП, ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» и в стивидорных компаниях порта, совершенствовалось в основном с сохранением и развитием данными коллективными договорами уровня социальных гарантий работников компаний. Конфе-

ренции профорганизации последовательно, особенно после введения в действие Трудового кодекса РФ, в числе первоочередных задач профсоюзной организации как законного представителя работников ставили задачу обеспечения перезаключения в стивидорных компаниях морского порта коллективных договоров на основе единого проекта, разработанного с учётом предложений работников и утвержденного Портовым комитетом профсоюза, с сохранением и развитием достигнутого уровня социально-трудовых гарантий.

Подготовка к перезаключению на новый срок действующих в стивидорных компаниях порта коллективных договоров началась заблаговременно. В ноябре 2002 года Портовый комитет РПД морского порта Санкт-Петербурга с помощью Фонда Рабочей Академии издал брошюрой единый проект Коллективного договора для группы стивидорных компаний. При составлении этого проекта был

учтен опыт применения коллективных договоров и соглашений, действовавших в порту в течение 1991–2002 годов. Их тексты были включены в него с уточнениями и дополнениями, основанными на более чем 300 предложениях работников стивидорных компаний. Проект Коллективного договора был составлен в соответствии с требованиями конвенций МОТ, положений Трудового кодекса РФ и законов «О коллективных договорах и соглашениях» и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также иных законов и правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Опираясь на большой опыт проведения переговоров по заключению коллективных договоров, Портовый комитет РПД морского порта Санкт-Петербурга в январе 2003 года договорился с работодателями о создании Рабочей группы по выработке единых положений,

(Окончание на стр. 2)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ЗАО «ПерСтиКо»* О МЕРАХ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ТРУДОВОГО СПОРА ЗА ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, УЛУЧШАЮЩЕГО ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Заслушав и обсудив доклад председателя Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга А.Н. Моисеенко о принятых профсоюзом мерах по урегулированию коллективного трудового спора, возникшего в результате несогласия администрации ЗАО «Первая стивидорная компания» заключить на новый срок Коллективный договор, улучшающий положение Работников компании по сравнению с условиями ранее действовавшего Коллективного договора, а также с учётом заявления представителей работодателей, сделанного директором по персоналу и общим вопросам ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» А.Э.Ершовым и сообщений по данному вопросу, сделанных генеральным директором ЗАО «Первая стивидорная компания» Б.П.Осланом и генеральным директором ЗАО «Вторая стивидорная компания» Ю.Н.Григорьевым, конференция ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Одобрить работу, проведенную Портовым комитетом РПД морского порта Санкт-Петербурга и Профкомом докеров ЗАО «ПерСтиКо» по подготовке к перезаключению Коллективного договора на новый срок, по проведению переговоров о заключении Коллективного договора на 2005–2008 годы и по ведению коллективного трудового спора за заключение Коллективного договора, улучшающего положение работников ЗАО «ПерСтиКо» по сравнению с обеспечивавшимся прежде действовавшим Коллективным договором.

2. Осудить отказ администрации ЗАО «ПерСтиКо» от заключения Коллективного договора на новый срок, улучшающего положение работников, как упрямую и недальновидную позицию представителей работодателя, направленную на ухудшение положения работников, подрывающую заинтересованность работников в результатах труда, перспективах развития компании, ставящую под угрозу конкурентоспособность компании, разрушающую отношения социального партнерства.

3. Ввиду неурегулированного разногласия с администрацией ЗАО «ПерСтиКо», заключающегося в несогласии администрации компании заключить на новый срок Коллективный договор, идентичный по содержанию действующему в Организации по состоянию на 30.06.2005 Коллективному договору, с внесением в него пунктов, полностью согласованных в Комиссии, созданной для ведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора в соответствии с Протоколом сторон от 31.03.2005, объявить в соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации, статьей 410 Трудового кодекса РФ и статьей 14 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» часовую предупредительную забастовку с предполагаемым участием в ней 1000 человек, проводимую по следующему графику:

25.07.2005 с 9 часов 00 минут до 10 часов 00 минут бастуют, то есть полностью приостанавливают выполнение работы (за исключением выполнения согласованного минимума работ (услуг)) с нахождением на своих рабочих местах, работники, работающие в смены, начинающиеся с 8 часов 00 минут, а с 21 часов 00 минут до 22 часов 00 минут бастуют работники, работающие в смены, начинающиеся с 16 часов 00 минут и с 20 часов 00 минут;

26.07.2005 с 9 часов 00 минут до 10 часов 00 минут бастуют не выходявшие на работу в соответствии с графиком работы 25.07.2005 работники, работающие в смены,

начинающиеся с 8 часов 00 минут, а с 21 часов 00 минут до 22 часов 00 минут бастуют не работавшие 25.07.2005 работники, работающие в смены, начинающиеся с 16 часов 00 минут и с 20 часов 00 минут.

27.07.2005 с 9 часов 00 минут до 10 часов 00 минут бастуют не выходявшие на работу в соответствии с графиком работы 25.07.2005 и 26.07.2005 работники, работающие в смены, начинающиеся с 8 часов 00 минут, а с 21 часа 00 минут до 22 часов 00 минут бастуют не работавшие 25.07.2005 и 26.07.2005 работники, работающие в смены, начинающиеся с 16 часов 00 минут и с 20 часов 00 минут.

4. Избрать Забастовочный комитет в следующем составе:

ПЕТРОВ Владимир Александрович (председатель) — заместитель председателя Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга;

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

РЫСЕВ Юрий Львович (зам. председателя) — докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»;

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

ТРАЙТЕЛЬ Александр Семенович — слесарь ЗАО «ПерСтиКо».

Уполномочить Забастовочный комитет на период проведения забастовки участвовать в примирительных процедурах, принимать зависящие от него меры, предусмотренные п.п. 2 и 3 ст. 16 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», ст.ст. 411 и 412 Трудового кодекса РФ и необходимые другие в соответствии с законодательством.

5. Предложить администрации ЗАО «ПерСтиКо» согласовать обеспечение следующего минимума работ (услуг), производимых в компании в период забастовки:

а) работы по разгрузке прибывших на судах в порт назначения опасных грузов (в соответствии с номенклатурой, установленной Международным морским кодексом по опасным грузам: взрывчатые вещества и изделия; газы: сжатые, сжиженные или растворенные под давлением; легковоспламеняющиеся жидкости; легковоспламеняющиеся твердые вещества; вещества, способные к самовозгоранию; вещества, выделяющие воспламеняющие газы при соединении с водой; окисляющие вещества; органические пероксиды; токсичные вещества; инфекционные вещества; радиоактивные материалы; коррозионные (едкие) вещества, кроме минеральных удобрений всех видов);

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

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

г) работу, производимую работниками, перечисленными в Перечне работников, обеспечивающих жизнедеятельность ЗАО «ПерСтиКо», приведенном в приложении 13 к Коллективному договору, действовавшему в компании до 01.07.2005.

6. Потребовать от работодателя освободить Ослана Б.П. от обязанностей генерального директора как не справившегося с задачей обеспечения роста грузооборота, подрывающего стимулы к производительному труду работников, разрушающего отношения социального партнерства, создающего социальную напряженность в коллективе ЗАО «ПерСтиКо», наносящего ущерб развитию компании.

7. Портовому комитету РПД морского порта Санкт-Петербурга как полномочному представителю работников в течение месяца организовать проведение II этапа настоящей конференции работников ЗАО «ПерСтиКо».

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

ТЕЗИСЫ ДОКЛАДА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПОРТОВОГО КОМИТЕТА РПД А.Н. МОИСЕЕНКО О РАБОТЕ ПО ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

(Окончание. Начало на с.1)

которые будут в обязательном порядке признаваться сторонами социального партнерства при предстоящем заключении коллективных договоров в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ПКТ» и ЗАО «ЧСК». Подготовленный профсоюзом единый проект Коллективного договора был вынесен на рассмотрение данной Рабочей группы. Таким образом, при конструктивном подходе к согласованию содержания новых коллективных договоров как со стороны представителей работников, так и со стороны представителей работодателей работа по их перезаключению в стивидорных компаниях могла быть завершена позитивно в срок, предусмотренный законодательством.

Однако, к сожалению, представители работодателей с начала коллективных переговоров повели деструктивную политику. На рассмотрении Рабочей группы с их стороны был представлен заведомо неприемлемый для работников вариант проекта Коллективного договора, который не предусматривал улучшения положения работников по сравнению с условиями, гарантированными действующими коллективными договорами. Более того. Проект договора, вынесенный на обсуждение сторон от имени Работодателей, содержал положения, ведущие к ухудшению положения работников по сравнению с действующим законодательством. При этом несмотря на указание вопиющих недостатков данного проекта, исключающих его принятие, представители работодателей упрямо продолжали пытаться навязать его представителям работников.

Это свидетельствует о том, что с самого начала подготовки к перезаключению коллективных договоров представители работодателей намеревались существенно ухудшить положение работников. Они не могли не понимать, что такая позиция не будет принята работниками. То есть представители работодателей уже с самого начала подготовки к переговорам по перезаключению коллективных договоров толкали работников на коллективный трудовой спор и забастовку.

Невзирая на деструктивный подход представителей работодателей, профсоюз как представитель работников продолжал работу, направленную на совершенствование коллективных договоров. В частности, поскольку существенным недостатком действовавших договоров было отсутствие в них механизма повышения уровня реального содержания заработной платы Работников, профсоюз вел неустанный труд по разработке такого механизма и включению его в коллективные договоры. Кроме прочего, эта работа была направлена на предотвращение коллективных трудовых споров, которые регулярно возникали в стивидорных компаниях порта по вопросу повышения заработной платы работников из-за отсут-

ствия согласованного механизма повышения уровня реального содержания заработной платы, то есть из-за уклонения администрации стивидорных компаний от выполнения требований статьи 134 Трудового кодекса РФ.

По договоренности с представителями ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» в текущем году разовым порядком были повышены тарифные ставки и должностные оклады работников. Эта договоренность смогла состояться

лишь после проведения работниками коллективных действий, едва не доведенных до забастовки. С представителями данных компаний также удалось договориться о продолжении в декабре текущего года переговоров по заработной плате. Однако переговоры по заключению в этих стивидорных компаниях коллективных договоров на новый срок представителями

работодателей к началу июля были заведены в тупик. С учетом вышеизложенного можно сделать вывод о преднамеренных действиях представителей данных компаний, направленных на конфронтацию с работниками в стремлении снизить социальные гарантии работников и извлечь прибыль не на основе активного внедрения достижений научно-технического прогресса и социального партнерства, а за счет усиления эксплуатации работников.

В то же время здравомыслящее руководство ЗАО «ПКТ» предусмотрительно не стало проводить конфронтационную с работниками линию, а повело самостоятельную политику в направлении поддержания и улучшения социального положения работников компании, в направлении развития социального партнерства. В январе текущего года в этой компании был перезаключен Коллективный договор в полном объеме и достигнута договоренность о его дальнейшем взаимовыгодном совершенствовании. Благодаря этому возникший в данной компании по вине отдельных, поначалу экстремистски настроенных, представителей ее администрации коллективный трудовой спор по заработной плате прошел в обстановке напряженной, но по большей части дружественной, и завершился позитивно существенным дополнением Коллективного договора к обоюдной вы-

годе работодателя и работников. В Коллективный договор между Работодателем — ЗАО «Первый контейнерный терминал» и Работниками организации на 2005–2008 годы в качестве приложения включено Положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников ЗАО «Первый контейнерный терминал», обеспечивающее работникам компании защиту от инфляции и стимулирующее высокопроизводительный труд работников в интересах развития производства.

Для администраций других стивидорных компаний должно было бы быть показательным то, что перезаключение в ЗАО «ПКТ» Коллективного договора позволило работникам не прибегать к коллективным мерам воздействия на работодателя в период работы в компании Примирительной комиссии. Более того, в течение месяца рассмотрения Примирительной комиссией коллективного трудового спора работники этой компании поставили новый трудовой рекорд, существенно повысив производительность труда. Такое стало возможным благодаря перезаключенному в компании Коллективному договору, на деле демонстрирующему работникам стремление руководства данной компании улучшить положение работников в целях стимулирования работников к высокопроизводительному труду.

В преддверии окончания переговоров по перезаключению Коллективного договора в ЗАО «ПерСтиКо», «ВСК» и «ЧСК» на новый срок представители работников предложили включить в новый Коллективный договор следующее обязательство: «Условия вновь заключаемого в Организации Коллективного договора и изменений и дополнений в действующий Коллективный договор устанавливать такими, чтобы положение Работников по сравнению с условиями ранее действовавшего Коллективного договора улучшалось». Отказ представителей работодателей включить данный пункт в новый Коллективный договор может дополнительно свидетельствовать о намерении руководителей данных компаний ухудшить положение работников. Подобная политика не может не отбивать у работников всякое желание производительно трудиться.

Надеюсь, участники конференции работников оценят действия администрации и профсоюза, дадут наказ профсоюзной организации как своему представителю и выработают действия, направленные на заключение коллективного договора, улучшающего положение работников.



В БУДУЩЕЕ — С ХОРОШИМ ДОГОВОРОМ

С апреля 2005 г. в механизации ЗАО «ВСК» сложилась ситуация непонимания между администрацией и рабочими. Суть дела заключается в том, что рабочие обоснованно предлагают администрации ввести доплаты за недостающих людей, расширенную зону обслуживания и другое, что предусмотрено коллективным договором, а администрация отказывается. Такое отношение администрации к работникам привело к тому, что люди начали искать работу в других местах. В крановой группе уже уволились на данный момент несколько человек. Техника изнашивается, возрастает объем работ, а заработная плата остается прежней, несмотря на растущую инфляцию.

Рабочие механизации активно поддерживают курс, выбранный Портковым комитетом, понимая, что без Коллективного договора, улучшающего положение работников, у нас нет гарантий и нет будущего.

А.В. ФРОЛОВ,
слесарь механизации ЗАО «ВСК»

Что делать? В нашей компании сложилась неблагоприятная ситуация. Отношения между работниками компании и работодателем переживают кризис. Объявлен коллективный трудовой спор. 6 июля начала работу примирительная комиссия. Работодатель не желает, чтобы у работников компании был Коллективный договор, улучшающий положение работников. Более того, по сути дела его представители не хотят, чтобы был какой-нибудь коллективный договор вообще. Это ясно видно из тех семи пунктов, которые представители работодателя, участвующие в работе комиссии, не желают рассматривать в том виде, в котором они уже существуют в Коллективном договоре и предлагаются представителями работников к переподписанию. Это основополагающие пункты, в которых предусмотрено согласование с профсоюзом, а значит, с работниками, таких вопросов, как изменение условий труда, нормирование труда, оплата труда, соцобеспечение, увольнение и сокращение и т.д. Взамен

предлагается лишь учет мнения, который, хотя и предусматривает какую-то процедуру, но всем известно, что учитывать мнение работодатель может и будет, но делать будет так, как посчитает нужным, учитывая только практически свое мнение и свои узко понятые интересы.

Позиция представителей работодате-

ОТСТОИМ ЗАКОННЫЕ ПРАВА!

ля на переговорах говорит только о том, что вопрос о социальном партнерстве работодателем игнорируется. Все чаще ведутся разговоры о привлечении к работе в порту сторонних организаций и выдается это за вариант решения проблемы, искусственно созданной самим работодателем. На самом же деле такое решение вопроса приведет к еще большей напряженности. Кому это надо? Кто заинтересован в этом? О каком, в таком случае, социальном партнерстве может идти речь, если уже сегодня работникам отступать абсолютно некуда. Не остается больше

ничего, кроме как защищать свои жизненно важные интересы любыми законными способами. В противном случае все, что уже было достигнуто раньше, будет перечеркнуто и придется все начинать сначала. Зачем? На попытку отнять наши завоевания мы должны ответить дружными и совместными действиями. В каких условиях мы будем работать дальше, зависит только от нас самих.

В газете «Метро» были опубликованы заведомо лживо сфабрикованные материалы, направленные на раскол рабочей солидарности. Желание работников работать и быть уверенными в завтрашнем дне, в социальной защищенности выставляются в желтых газетах как вредительство и продажность. Кто-то хочет все решать за нас и без нашего участия. Не хочется обращаться с особыми призывами, но только вместе с осем коллективом можно отстоять свои права, которые прописаны в Коллективном договоре.

А.З. ЛОМТАДЗЕ,
докер-механизатор ЗАО «ВСК»

Очень хочется администрации увеличить нормы труда. Норма труда — это объем работ, который может выполнить работник, не нарушая требований безопасности труда и не подвергая риску здоровье и жизнь. По идее, коллективные действия сводятся к тому, что работник должен делать ежедневно, выполняя свои обязанности и получая за это достойную заработную плату. Именно такие трудовые отношения в большинстве западных портов. Там нет сдельно-премиальной оплаты труда, там повременная оплата труда. Наши же деятели очень хотят ввести голую сдельщину и, если бы не профсоюз и коллективный договор, уже сделали бы это давно. Вот тогда, чтобы заработать гарантированную зарплату, которая у нас на сегодняшний день существует, пришлось бы выходить помимо основных смен еще и сверхурочно и в выходные дни. Об этом спит и видит сны администрация. Яркий пример — это те полубрабладельческие компании, которые сегодня арендуют у нас причалы. Людям там не платят больничных, если произошла травма, работника выносят за проходную, вызывают скорую, и строго-настроено ему говорят, чтобы он забыл о том, что травмировался на работе. Человека могут выкинуть за ворота по любой причине, контрактов нет, а есть просто срочные трудовые договоры. Заработную плату дают «черным налом» в конвертах и зачастую «кидают» рабочих (обещают одно, а дают гораздо меньше денег). Такое будущее готовит нам администрация?

Но опять вернемся к нормированию труда. Возьмем в качестве примера норму на ручном труде, пресловутые 24 тонны на человека в смену (на 7,5 часов). В свое время администрация отменила доплату за ручной труд, разово повысив тарифную ставку докера и мотивируя это тем, что «ручника» у нас в компании не будет, тогда люди «купились» на повышение тарифной ставки, которое кстати со вре-

НЕ СПЕКУЛИРУЙТЕ, ГОСПОДА

Почему у докера зарплата немаленькая? Труд докера тяжкий, условия труда — вредные и опасные, после ряда лет работы в таких условиях работник становится инвалидом, а зачастую не доживает до пенсии. А по поводу оплаты труда профсоюзных функционеров, о которой так злобно выражался автор статьи в «Метро», она у них привязана к среднедокерской, и если в результате коллективных действий заработная плата у докеров падает, то соответственно уменьшается заработная плата профсоюзников.

А как зарплата у генерального директора? Космическая — и это за безответственность, которая привела к падению грузооборота, а также к серьезнейшей аварии в ЗАО «ПерСтиКо» на 22 причале. Там в погоне за сверхприбылью администрация дала указание выгружать сотни тонн чугуна на аварийный причал, под которым проходит туннель, соединяющий город и Канонерский остров. Почти 40 лет причал не имел капитального ремонта. И когда начали выгружать чугун, то ребята сразу сказали, что причал может осыпаться, да еще вместе с туннелем. А администрация делала вид, что об этом не знала, пока не произошла авария. Сначала попытались все свалить на докеров и складских работников, но «фокус» не удался. Тогда нашли крайних — это строителей причала, которые сорок лет назад его строили. Вот так-то планируют и координируют работу в порту наша сильно озабоченная о благах работников администрация. В любой другой стране подобных руководителей хозяева гнали бы взащей, а у нас терпят. Но сколько можно?

Е.П. ТИМОФЕЕВ,
зам. председателя профкома РПД
ЗАО «ПерСтиКо»

менем съела инфляция. А потом пошел серьезный грузопоток коробок с курой в рефрижераторных трюмах. Эти трюмы — почти замкнутое пространство с температурой воздуха минус 18–20°C. Кроме того там работают дизельные погрузчики, выхлопной газ которых превышает норму предельно допустимой концентрации в 2–2,5 раза. Таким образом, люди травят-

ПО КАКИМ НОРМАМ РАБОТАЕМ

ся в этих трюмах, да еще на фоне запредельной физической нагрузки, ведь санитарная норма физической нагрузки — 6,5 тонн на 7,5 часов, а максимальная норма, рекомендованная для докеров соответствующими медицинскими учреждениями, в том числе НИИ медицины труда — 12 тонн на 7,5 часов. Вот и выходит, что люди теряют здоровье на этом грузе, да еще и за «здорово живешь».

И такую жизнь хочет ещё ухудшить администрация нашей



В одной из газет, которая, к сожалению, показала себя представительницей «туалетной» прессы, воспроизводятся слухи, распространяемые широкоизвестным, но малоуважаемым в коллективе работников генеральным директором одной из трех стивидорных компаний. Как раз в ней по всем показателям далеко не все в порядке, даже если сравнивать ее с другими. Если уж начинать сравнивать бытовые условия, в которых трудятся работники этой компании, а именно, ЗАО «ПерСтиКо», то по сравнению с ЗАО «ВСК» и ЗАО «ПКТ» они довольно убогие и далеко не притязательные. В «ВСК» и «ПКТ» действительно бытовые условия на должном уровне, но никак не в «ПерСтиКо». По поводу зарплаты один докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо», читая статью в газете «Метро», удрученно сказал: «Теперь жена, если ей попадет эта статья, будет спрашивать где 26–28 тыс. рублей, что-то я не вижу».

Да и насчет оборудования и новых технологий, внедряемых в ЗАО «ПерСтиКо», автор статьи явно погорячился. Пожалуй, только парк колесной техники обновляется, да и то покупаются самые дешевые модели погрузчиков, так как администрация жадничает, экономя на том, на чем экономить нельзя.

Автор сетует на то, что от работников очень мало отдачи, в смысле того, что якобы не наблюдается рост производи-

тельности этой производительности нет, так как из года в год администрация не только не перевооружает должным образом работников новой техникой, но и не обеспечивает компанию грузооборотом в полном объеме. Достаточных стимулов к росту производительности нет: рост реальной заработной платы за предыдущие несколько лет не наблюдался совсем, пока в прошлом году не вспыхнул по этому поводу трудовой конфликт с нашими «социальными партнерами».

Газета «Метро» нападает на наших профсоюзных руководителей за то, что они якобы подстрекают работников к активным действиям. На деле же работники недовольны как раз недостаточной активностью и слабой наступательностью профсоюзных организаторов, их чрезмерной склонностью к компромиссам. Профкомы во многом пока ещё плетутся в хвосте у работников. Профлидерам надо учесть обстановку коллективного трудового спора. Ведь для них это пора самой активной и напряженной работы.

А теперь я хочу обратиться к заказчикам статей в газетке «Метро». Вы ведёте дело к развалу одного из крупнейших стратегических портов страны, после чего России можно будет называть великой державой разве что в насмешку. Хватит того, что пароходство развалили. Там вам профсоюз не противодействовал.

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

КТО ДОШЕЛ ДО «ТУАЛЕТНОЙ ПРЕССЫ»

ЧЕГО ЖДАТЬ ОТ ЖЁЛТОЙ ПРЕССЫ

Автор статьи в подметном листке «Метро», представитель которого не явился на пресс-конференцию 12 июля, которую наша профсоюзная организация провела в Доме журналистов, возмущается позицией профсоюза. Он, дескать, требует сохранить 6 минимум (кстати этот пункт профсоюз предлагал вынести за рамки переговоров, но естественно при условии заключения договора, полностью

идентичного предыдущему), но совершенно «забывает» о других кардинально важных для работника пунктах, которые администрация пытается видоизменить в свою пользу. Это пункты, касающиеся: условий труда — раз, заработной платы — два, сокращения численности работников — три, социальных гарантий — четыре, нормирования труда — пять, увольнения по инициативе

работодателя — шесть. То есть это пункты, которые и составляют всю суть трудовых отношений работника и работодателя.

Именно это и составляет причину сегодняшнего трудового конфликта. Очень хочется администрации в единичном порядке увольнять и сокращать нас (это в первую очередь). Об этом мы уже не один год слышим от многоуважаемого генерального ди-

ректора «ПерСтиКо» — «что вас — дармоедов и бездельников слишком много, надо бы подсократить. Да хорошо бы еще, чтобы вы стояли все за воротами с шапками, а я, как барин, набирал бы вас, тыкая пальцем, сегодня ты, ты и ты, а остальные по домам, ждите, когда будет для вас работа». Не выйдет.

А.Ю. МАКАРОВ,
докер-механизатор ЗАО
«ПерСтиКо»

компании ЗАО «ПерСтиКо», а ведь это самая крупная компания в порту, которая могла бы стать при грамотном руководстве и нормальном отношении к коллективу людей, в ней работающих, одной из ведущих на рынке морских перевозок и одной из рентабельнейших компаний, наряду с ЗАО «ПКТ», которая вышла на европейский уровень. В ЗАО «ПКТ» грамотное и целеустремленное на прибыль руководство сумело и внедрить новые технологии, и закупить новую технику, и урегулировать взаимоотношения с коллективом работников, заключив Коллективный до-

говор, который действительно улучшил положение работников по сравнению с предыдущим, а также и выработать не только нормальный механизм индексации (надо оговориться, что механизм индексации сам по себе не увеличивает реальное содержание заработной платы, а лишь сохраняет ее на прежнем уровне в связи с инфляцией), но и смогло выработать механизм повышения реального содержания заработной платы в зависимости от роста производительности труда. Это особенно важно и для работника, который получил стимул увеличивать эту производительность, и для администрации компании, которая получит существенную прибыль от этого увеличения. Вот где действительно проявляется прогрессивный подход. У нас же в компании пока наблюдается прямо противоположная, реакционная тенденция, где даже высокотехнологичное производство администрация стремится низвести до уровня шарашкинской которы или примитивной шабашки. Я думаю, что акционерам компании стоит серьезно задуматься о смене руководства компании ЗАО «ПерСтиКо». Ведь слезы наворачиваются, когда видишь, что родное производство ведут к развалу и в прямом, и в переносном смысле по вине менеджмента компании, который, видимо, прежде всего озабочен собственным карманом. И это в ущерб интересам и акционеров как собственников, и работников стивидорки.

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



Уважаемые члены Российского профсоюза докеров!
Братья Питерцы!

Нашей профсоюзной организации поступила через Исполком нашего профсоюза и непосредственно от Вашей организации информация о возникшем при заключении Вами коллективных договоров в ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания» коллективном трудовом споре и начатых Вами коллективных действиях.

Из этой информации видно, что руководство этих стивидорных компаний, по нашему мнению, неконструктивно ведет переговоры, пытаясь игнорировать вполне законные и обоснованные требования работников, снизить уровень Вашей социальной защищённости по сравнению с тем, который был достигнут ранее и закреплён в ранее действующих колдоговорах, и что самое печальное, разрывая отношения социального партнёрства. Нашей организации эта проблема близка и знакома, так как наш работодатель последние полтора — два года ведёт себя подобным же образом.

На этом фоне наше искреннее возмущение вызывают различные оскорбительные статьи в газете «Метро», направленные против Ваших представителей, которых Вы воспитали и которым Вы же в Ваших интересах доверили организацию Вашей профсоюзной работы. А значит, это прямое оскорбление всех Вас.

Нас не надо убеждать, что раздуваемая этой «прессой» кампания дискредитации Вашей профсоюзной организации носит явно заказной характер. Нам также не сложно догадаться, что заказчики этой «агитки» — Ваши же работодатели. Странно то, что они не понимают бездарной противоречивости своих «агиток», с одной стороны, пытаясь Вас убедить в «пагубности» Ваших действий, а, с другой стороны, обливая Вас же грязью из лжи, комплиций и оскорблений. Такой путь не ведёт к «храму» социального партнёрства, а переводит конфликт, возникший из объективных противоречий между работниками и работодателем, в субъективную плоскость взаимных обид.

Явная ложь пытаясь ридиться в правды одежды. Однако, правда заключается в том, что Российский профсоюз докеров на протяжении последних десяти лет настойчиво заявлял и добивался от государства прекращения льгот, обеспечивающих преференции для направления российских грузов в порты прибалтийских государств, добивался при непосредственном Вашем участии разворота этих грузов в наши порты. Что тут можно сказать авторам антипрофсоюзных пасквилей? У нашей организации есть желание встретиться с ними в суде, где мы готовы будем сказать все, что мы думаем об их творчестве. Ведь пытаясь дезинформировать общественное мнение и дискредитировать Вас, они опорочили достоинство и деловую репутацию всего нашего профсоюза.

Наша организация уверена, что заказные статьи, направленные, по мнению заказчиков и исполнителей этих пасквилей, на то, чтобы вбить «клин» между работниками и их же братьями, которых они избрали в профсоюзные органы, приведёт на практике к противоположному результату и сплотит Вас для защиты Ваших же интересов. Наша уверенность основана на том, что Ваша профсоюзная организация всегда была одним из флагманов нашего с Вами профсоюза докеров, воспитавшим в своих рядах грамотных и высокопрофессиональных лидеров, сила которых, в свою очередь, всегда была в Вас же, в уверенности в Вашей взаимной солидарности. Такую организацию нельзя «ломать» подобными действиями, предпринятыми против Вас.

А наша организация, все наши братья по профсоюзу с Вами солидарны и выражают Вам слова искренней поддержки в Ваших законных и обоснованных действиях.

С уважением,
Председатель

Г.М.Клюев

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ
АВИАЦИОННЫХ ДИСПЕТЧЕРОВ РОССИИ**

125993, ГСП-3, Москва, Ленинградский пр-т, 37, комн. 472. тел/факс: (095)355-57-01, 355-59-17
FEDERAL UNION OF AIR TRAFFIC CONTROLLERS OF RUSSIA (FUATOR)
Иск. № 182 от 17 июля 2005 г.

Руководителям ЗАО
«Первая стивидорная компания»,
«Вторая стивидорная компания»,
«Четвёртая стивидорная компания»
морского порта Санкт-Петербурга

Копия: Председателю Портового комитета
РПД морского порта Санкт-Петербурга,
Первому заместителю председателя
Российского профсоюза докеров
А.Н. Моисеенко

Федеральный профсоюз авиационных диспетчеров России (ФПАД России) выражает удовлетворение действующими принципами социального партнёрства между представителями работников и работодателями ЗАО «Нева-Металл» и ЗАО «Первый контейнерный терминал», которые перезаключили коллективные договоры на взаимоприемлемых условиях, улучшающих положение работников относительно достигнутого уровня.

При этом, ФПАД России считает позицию руководителей ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания» в процессе переговоров с профсоюзами неконструктивной и недальновидной.

Предложения профсоюзов, представляющих интересы работников, безусловно имеют цель сохранить и улучшить уровень социальной защищённости работников по сравнению с тем уровнем, который был закреплён в ранее действовавших коллективных договорах. Однако стимулирование и заинтересованность работников в повышении производительности труда позволяет обеспечить конкурентоспособность стиви-

дорных компаний, увеличить объёмы перевозок через морской порт.

Действия работодателей, направленные на разрушение имевшихся ранее отношений социального партнёрства между работодателями и профсоюзами, принесет убытки прежде всего работодателям.

В настоящее время ФПАД России проходит примирительные процедуры со своим работодателем — руководством ФГУП «Госкорпорация по ОрВД». Предмет спора — повышение заработной платы. Вероятно, работодатели оказывают организационную помощь всем профсоюзам — объединить усилия и провести акцию протеста российских профсоюзов или общенациональную забастовку в день единых действий.

Президиум Центрального Совета ФПАД России проводит свое заседание 14 июля 2005 года. В этот день будет рассматриваться вопрос о формах и сроках проведения солидарных действий с другими российскими профсоюзами.

ФПАД России поддерживает предложения РПД морского порта Санкт-Петербурга в отстаивании интересов работников наемного труда и готов к совместным действиям для достижения данной цели.

Президент ФПАД России **С.А. Ковалев**

Профессиональное объединение
Работников
Российского Социального Профсоюза
Курский региональный отдел
СООСПРОФ
почтовый адрес:
г. Курск, Курский район
ул. Молодежная д.11
т. 4 17 12, е-мэйл:
info@ksp.ru
для писем: 307 230 г. Курск
Курский район №4 40

Руководителям
ЗАО «Первая стивидорная компания»
ЗАО «Вторая стивидорная компания»
ЗАО «Четвёртая стивидорная компания»

07.07.2005 г. 03:01/2

на № _____ от _____

Уважаемые руководители!

На сколько нам известно, в новых коллективных договорах, о заключении которых Вами ведутся переговоры, резко снижен уровень социальной защищённости работников по сравнению с тем уровнем, который был закреплён в ранее действовавших коллективных договорах. При этом подрывается заинтересованность работников в перспективах работы стивидорных компаний, ставится под угрозу конкурентоспособность компаний, разрушаются отношения социального партнёрства.

Это происходит на фоне положительного опыта по заключению коллективного договора в ЗАО «Нева-Металл» и ЗАО «Первый контейнерный терминал». Здесь работодатели и работники, действуя конструктивно, в соответствии с принципами социального партнёрства перезаключили коллективные договоры на условиях улучшения положения работников, стимулируя таким образом высокопроизводительный труд.

В Вашей компании началась трудовая спор за лучшее положение работников по коллективному договору. Работники приступили к необходимому коллективному действию в защиту законного права на улучшение жизни.

Призываем Вас изменить свою позицию и поступить так, как сделали это руководители ЗАО «Нева-Металл» и ЗАО «Первый контейнерный терминал».

Председатель КС

Карпов И.В.

07.07.2005 г.

Солдатов Александр Иванович (Иванович) В.А.

МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОЧИХ ПРОФСОЮЗОВ «ЗАЩИТА ТРУДА»

В Портовый комитет
Российского профсоюза
докеров МП С-Пб

Уважаемые товарищи!

Мы получили вашу информацию о проведении коллективных действий в защиту социально-трудовых прав работников ЗАО «ПЕРСТИКО», ЗАО «ВСТ» и ЗАО «ЧСТ».

Полностью поддерживаем вашу борьбу и готовы оказать любую солидарную поддержку, которая может от нас потребоваться.

Мы распространили полученную от вас информацию по всем имеющимся у нас адресам профсоюзных организаций России.

Уверены в скорой и безоговорочной победе рабочих-докеров стивидорных компаний.

С братским приветом,

По поручению Исполкома ОРП «Защита Труда»

О.Б. Бабич

НАШЕ КОМПРОМИССНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

ОТКРЫТОЕ ПИСЬМО Акционерам группы компаний ОАО «Морпорт СПб», господину Лисину В.С.

Уважаемые господа!

Проанализировав ситуацию с заключением коллективных договоров в ЗАО «ПерстиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК», считаем необходимым обратиться к Вашей заинтересованности в развитии наших компаний.

Для развития производства необходимо повышение заинтересованности работников в росте производительности труда. Однако представители работодателя вознамерились подорвать эту заинтересованность, отказавшись перезаключить действующие коллективные договоры и настаивая на проектах договоров, ухудшающих, а не улучшающих положение работников.

Представители работодателя довели ситуацию до конфликта и продолжают его усугублять, демонстрируя свою неспособность к руководству коллективами. Работники ставят вопрос о замене менеджеров компаний.

Просим употребить свой авторитет для преодоления кризиса на основе заключения публикуемого ниже компромиссного проекта Соглашения.

Портовый комитет
Российского профсоюза докеров
морского порта Санкт-Петербурга

ПРОЕКТ СОГЛАШЕНИЯ О ПРОДВИЖЕНИИ В УРЕГУЛИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Санкт-Петербург

« _____ » июля 2005 года

Работодатель — ЗАО «Первая стивидорная компания» (далее — Организация), с одной стороны, и представитель Работников Организации — Портовый комитет Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, действующий на основании Положения о первичной профсоюзной организации и решений соответствующих профсоюзных органов, с другой стороны (далее именуемые Стороны), настоящим согласовали следующие меры, направленные на урегулирование коллективного трудового спора между Работодателем и Работниками о заключении Коллективного договора на 2005–2008 годы:

1. Стороны признают, что условия вновь заключаемого в Организации Коллективного договора и изменений и дополнений в действующий Коллективный договор необходимо устанавливать такими, чтобы положение Работников по сравнению с условиями ранее действовавшего Коллективного договора улучшалось. В соответствии с данным принципом Стороны заключают на 2005–2008 годы Коллективный договор, идентичный по содержанию действующему в Организации по состоянию на 30.06.2005 Коллективному договору с внесением в него пунктов, полностью согласованных в Комиссии, созданной для ведения коллективных переговоров по заключению Коллективного договора в соответствии с Протоколом сторон от 31.03.2005, и в Примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора,

Генеральный директор
ЗАО «Первая стивидорная компания»

сформированной сторонами в соответствии с Протоколом от 05.07.2005.

2. Стороны приостанавливают с 01.07.2005 действие пункта 3.5.2 Коллективного Договора на 2005–2008 годы, а также абзаца 2 пункта 4 Приложения № 18 к данному Коллективному договору до окончания работы Совместной комиссии для ведения коллективных переговоров, сформированной в соответствии с пунктом 3 Соглашения «О повышении уровня реального содержания заработной платы Работников ЗАО «Первая стивидорная компания» от 10.09.2004.

3. Стороны взаимно снимают разногласия по Протоколу разногласий от 30.06.2005 по заключению Коллективного договора на 2005–2008 годы за исключением разногласий по пунктам 3.1.4, 3.4.1 и 3.4.15 Коллективного договора и пунктов 1.7, 1.12 и 3.7.14 проекта Коллективного договора, переданного на рассмотрение сторон представителями Работников, рассмотрение которых стороны продолжают в предусмотренном законодательством порядке, для чего, в частности, деятельность Примирительной комиссии стороны продлевают до 01.08.2005.

Приложение: Копия Коллективного договора между Работодателем — ЗАО «Первая стивидорная компания» и Работниками Организации на 2005 — 2008 годы (с приложениями) — на _____ л.

Председатель Портового комитета РПД
морского порта Санкт-Петербурга

Адреса Совета рабочих и редакции:
193060, Санкт-Петербург, Смольный, комн. 441.
тел. Совета Рабочих: 246-18-40,
редакции: 279-87-17, факс: 272-73-26
E-mail: zrd@rpw.ru

Тираж 10 000
Д-40

Учредитель: Совет рабочих Ленинграда
Регистрационное свидетельство №80
Выдано мэрией С.-Пб 15.01.92 г.
Верстка И. Герасимова

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:
И.М. Герасимов, А.А. Журавлёв, Г.Л. Казан, А.С. Казеннов,
С.П. Петров, М.В. Попов, Г.И. Титарчук, Е.П. Тимофеев,
К.В. Федотов, Б.Л. Фетисов, К.К. Шабусов
Номер подписан в 20 час. 15.07.2005