

# До́кер



В стивидорных (перегрузочных) компаниях морского порта Санкт-Петербурга идёт работа по перезаключению коллективных договоров. Наша профорганизация на коллективных переговорах твёрдо и последовательно отстаивает принцип улучшения положения работников при заключении договоров на новый срок.

В двух компаниях порта — ЗАО «Нева-Металл» и ЗАО «Первый контейнерный терминал» работодатели и работники, действуя конструктивно, в соответствии с принципами социального партнёрства, перезаключили коллективные договоры на условиях улучшения положения работников, стимулируя таким образом высокопроизводительный труд. Причём в ЗАО «Первый контейнерный терминал» Коллективный договор значительно усовершенствован посредством дополнения его предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 134) механизмом повышения уровня реального содержания заработной платы, включающим механизм индексации.

К сожалению, представители работодателей ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания» вознамерились в новых коллективных договорах снизить уровень социальной защищённости работников по сравнению с тем уровнем, который был закреплён в ранее действовавших коллективных договорах, подрывая таким образом заинтересованность работников в перспективах работы стивидорных компаний, ставя под угрозу их конкурентоспособность, разрывая отношения социального партнёрства. Представители работодателей этих компаний спровоцировали трудовой спор за заключение улучшающих положение работников коллективных договоров, и работники, естественно, приступили к необходимым коллективным действиям в защиту законных права на улучшение жизни.

Докеры своей борьбой отстаивают законные права и интересы, которые есть у каждого работника, к какой бы профессии он ни принадлежал. Поэтому можно приветствовать внимание, которое проявила газета «Метро» к конфликту в морском порту Санкт-Петербурга. В опубликованной 1 июля текущего года на правах рекламы статье с подзаголовком «Кому выгоден конфликт в Морском порту?» есть немало верных выводов и положений. Хотелось бы на них остановиться.

Прежде всего правда то, что докеры на плохой быт не жалуются. Вместо того, чтобы писать жалобы, они сообща, коллективно отстаивают свои интересы.

Правда то, что среди докеров зарплата выше в ЗАО «Первый контейнерный терминал», то есть там, где перезаключен и усовершенствован Коллективный договор и где он дополнен механизмом повышения уровня реального содержания заработной платы. Ра-

ботники данной стивидорной компании могут работать свободно, не опасаясь того, что инфляция съест их зарплату.

Правда и то, что динамика роста зарплаты не соответствует темпам роста производительности труда. Во всех компаниях порта рост реальной заработной платы отстает от роста производительности труда, поэтому от научно-технического прогресса в обществе выигрывают больше работодатели чем работники.

Абсолютная правда то, что коллективно организованные и возглавляемые настоящим профсоюзом «люди никогда не отдадут того, что уже завоевали». В частности, потому, что люди, возглавляющие проф-

ботников, являются настоящими подстрекателями коллективных трудовых споров и забастовок.

И наконец, читателям необходимо сообщить, что отнюдь не во всех компаниях порта события стали развиваться по конфликтному пути, а только в тех, где работодатель задался целью отобрать у работников завоеванное. И прав автор статьи, подчеркивая: «люди никогда не отдадут то, что завоевали».

В целом верен и лейтмотив статьи, выделенный жирным шрифтом в ее начале: «успех любого предприятия определяют люди, в нем работающие. И чем лучше организован их быт и

технически оснащен производственный процесс, тем больше трудовая отдача». Вот из этого и исходят докеры в справедливой и для всех работников близкой и понятной борьбе.

**В.А. ПЕТРОВ,**  
заместитель председателя  
Портового комитета  
Российского профсоюза докеров  
морского порта Санкт-Петербурга

## РАБОТНИКИ БОРЮТСЯ ЗА УЛУЧШЕНИЕ ЖИЗНИ

союзную организацию, и в том числе её председатель А.Н. Моисеенко, «бьются за счастье трудящихся, не щадя живота своего», «беззаветно».

Автор опубликованной в газете «Метро» статьи по ряду позиций не согласен с этими лидерами, но он честно говорит: «не будем бросать камни в огород профсоюзных лидеров. На их месте каждый из нас поступил бы, пожалуй, так же».

Согласны мы с автором статьи и в том, что «есть что обсудить и о чем спорить». Например, «если исполняет кто-то обязанности отсутствующего — и получает за это 50 процентов прибавки, а почему не 60 или скажем, 70?». Действительно, если работник дополнительно к своей работе делает 100 процентов работы отсутствующего работника, то почему он получает не 100 процентов прибавки, а только 50?

С позиции поддержки принципа социального партнёрства, может быть, не стоило автору статьи называть работодателей «кровососами», «кровопийцами» и «хищниками», хотя бы и в кавычках, и профсоюзным лидерам приписывать нелепицы, которые автор осторожно сформулировал в предположительной форме и которые ни в одном суде не смог бы доказать, а просто передает как слухи. А вот о той ранее широко освещавшейся в средствах массовой информации конструктивной роли, которую сыграла профорганизация докеров для привлечения в российские порты грузов, уходящих в Прибалтийские и иные порты, в данной статье уместно было бы вспомнить.

Но тут уж, видимо, действуют законы жанра, да и статья заказана на правах рекламы, так что автор, вероятно, не вполне свободен в своей позиции. Да и стоило ли нападать на профсоюзных лидеров, если, по мнению автора статьи, «роль же профсоюзов в решении социальных вопросов весьма ничтожна». Причём автор утверждает, что «это относится не только к профсоюзу докеров, а к профсоюзным организациям вообще». Непонятно, зачем и кому понадобился такой выпад против союзов, в которые работники объединяются для защиты своих законных профессиональных прав и интересов. Ведь во всем мире понимают роль профсоюзов, и если бы автор статьи этой роли совсем не понимал, то вряд ли стал писать про них статью.

Считать, что некие плохие профсоюзные лидеры подстрекают хороших работников на коллективные действия против заботящихся об улучшении жизни работников замечательных работодателей, значит не знать и не понимать работников, которых на коллективные действия профсоюзные лидеры никак толкнуть не могут. А вот такие работодатели, которые упорствуют в своем стремлении ухудшить жизнь ра-



### ОТ РЕДАКЦИИ

Публикуемый текст был предложен в качестве отклика непосредственно в газету «Метро». Главный редактор г. Коношенко пообещал его оперативно опубликовать на платной основе. Был даже заключен договор и статья должна была выйти 6 июля. Однако в согласованный срок статья не была напечатана, а из редакции пришло письмо со ссылкой на то, что в июле газета якобы редко выходит, да и работники будто бы в отпусках, так что напечатать, дескать, смогут только в августе. Однако господам, заказавшим гнусный материал, клеветующий на работников и профсоюз докеров, был дан зеленый свет. Уже 8 июля в газете «Метро» появился очередной пасквиль про «Безумство храбрых».

В этой очередной фальшивке, направленной против работников, почти все изложенное — сплошная ложь с единичными исключениями.

Верно например, что в порту «за некоторыми нюансами, повторяется ситуация прошлого года, когда докеры проводили так называемую «итальянскую забастовку». Они выполняли нормы на 100%. Тогда «образцово-показательные усилия докеров привели к тому, что грузооборот порта сократился» и это «повлекло за собой убытки».

Верно процитировано из предыдущего спецвыпуска «До́кер»: «Плюнешь на коллектив — коллектив урется, коллектив плюнет на тебя — утонешь».

Так вот, трудовые коллективы докеров компании неоднократно предлагали и предлагают работодателям ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвертая стивидорная компания» принять разработанные с учетом всех правовых норм и стимулирующие развитие производства коллективные договоры. Однако представители работодателей, наплевав на эти предложения, отказались подписать коллективные договоры, даже просто не ухудшающие положение работников, и продолжают отказываться, игнорируя нужды работников и интересы производства. Они пытаются протолкнуть проекты коллективных договоров, ухудшающие положение работников, тщетно надеясь грязными обвинениями в печати в адрес профсоюзных работников, выражающих интересы коллективов, посеять рознь среди работников.

Работники, однако, на ухудшение своего положения ни за что не пойдут. И представители работодателей об этом знают. Значит, они заведомо провоцируют конфликт и убытки компаний. Они поэтому и являются виновниками конфликта в порту. Более того, своими неуклюжими действиями они показали себя непорядочными людьми, склонными к защите низменных интересов грязными методами, что может привести только к разрастанию конфликта и нанесению еще большего ущерба группе стивидорных компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».

# СОХРАНИМ ТРАДИЦИИ

В трех стивидорных компаниях, ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК», идет коллективный трудовой спор за заключение коллективных договоров на 2005–2008 годы. Конфликту предшествовало проведение, в соответствии с процедурой, установленной Трудовым кодексом РФ, переговоров между представителями работников и работодателя, результатом которых стал текст важных, но только в общем контексте согласованных пунктов договора, уложившийся на 10 страницах, Протокол разногласий разместился на 162 страницах. Практически стороны не договорились о содержании коллективных договоров. Теперь представители работодателя громко обвиняют Портовый комитет, представляющий интересы работников, в нежелании договариваться. Так ли это?

Чтобы правильно оценить позиции сторон, необходимо понять, какие цели преследовались ими на переговорах. Работники справедливо считают, что коллективный договор оправдывает свое назначение только тогда, когда в нем согласованы нормы, развивающие и улучшающие трудовое законодательство, закрепленные сложившиеся в коллективе традиции. Именно на это направлено большинство предложений работников в профсоюзном проекте коллективного договора и именно эти предложения отстаивали наши товарищи в комиссии. Судя по работе представителей работодателя, отвергавших все подряд, им была поставлена четкая задача по выхолащиванию коллективных договоров, как минимум, до уровня Трудового кодекса, а при возможности и еще ниже. Конечно, инициаторы такого подхода к переговорам предвидели ответные действия профсоюза, поскольку процедура проведения коллективного трудового спора тщательно прописана в Трудовом кодексе и любое отступление от нее чревато серьезными последствиями. Заблокировав переговорный процесс и доведя ситуацию до конфликта, эти горе-работодатели предприняли попытку нейтрализовать влияние профсоюзной организации среди работников, используя для этого старые, проеденные молью и, мягко говоря, неприличные для использования в приличном обществе методы, в надежде на то, что люди поверят всей той ахинее, которую надо полагать не безвозмездно разност сомнительного свойства «журналисты». Впрочем, открытого и честного обсуждения сложившейся ситуации от этих господ ожидать, по-видимому, не приходится.

Чем же наша профсоюзная организация вызвала такой гнев у руководства компаний? Почему, например, многолетняя традиция согласования с работниками условий их труда стала одним из камней преткновения на переговорах? Попробуем разобраться. В прошлом году, перед подписанием известного Соглашения, стороны много времени посвятили обсуждению проблемы изменения норм труда, которые по мнению работодателя, нуждались в пересмотре. Достигли принципиального понимания того, что некоторые нормы могли бы быть повышены, а некоторые снижены. Важно было найти такой баланс в изменении норм, который обеспечил бы взаимные интересы. Работа, прямо скажем сложная и кропотливая, по ряду причин, прежде всего связанных с подготовкой Коллективного договора, пока не начата и не профсоюз в этом виноват. Теперь же я уверен, что работодатель и не собирался начинать данную работу. Зачем, если в отсутствие соответствующей записи в коллективном договоре можно было бы повышать любые нормы насколько угодно и без профсоюзной организации?

То, что все это обернется конфликтом, г-да Ослан, Григорьев и Мишин не могли не понимать, но желание «повоевать» пересилило. Наша позиция по этому вопросу неизменна и состоит в следующем. Нельзя увеличивать нормы труда на основе только данных из нарядов. Необходимо проведение сравнительного анализа результатов обработки грузов в течение продолжительного периода времени на различных типах судов, кранами различной грузоподъемности и при работе в течение полной рабочей смены. Увеличение норм не должно привести к снижению заработной платы докеров, для чего необходимо произвести увеличение тарифных ставок и привлечение дополнительных грузопотоков. При этом занятость докеров на погрузочно-разгрузочных работах должна достигнуть 80–85% (в настоящее время редко достигает 65%).

Администрация, по одной ей известным причинам, не в состоянии обеспечить выполнение этих, вполне разумных, условий. Прибыль же акционерам гарантировать хочется, иначе можно и работу потерять. Проще всего увели-

чение прибыли достигается за счет снижения заработной платы работников, а для этого, по мнению администрации, все способы хороши. В ЗАО «ЧСК», например, с работой все в порядке и заработная плата повыше, нежели в других компаниях, а потому есть, что урезать.

Не долго думая, троица генеральных директоров, вопреки требованию коллективного договора о согласовании, в одностороннем порядке издала приказы по своим компаниям об изменении так называемых коэффициентов введения на нужную им величину, что уже послужило причиной снижения размера премии в ЗАО «ЧСК» почти наполовину. При этом «генералы» заявили, что данную норму Коллективного договора согласовывать с профкомом нет нужды, поскольку приложение, в котором указаны размеры коэффициентов, являющееся, в свою очередь, приложением к Приложению № 17 к Коллективному договору, не является приложением к Коллективному договору. Вот такой пассаж.

Еще один мотив неприятия согласования у работодателя в том, что профсоюз постоянно стремится, якобы необоснованно, увеличить работникам заработную плату. А так ли велика заработная плата даже самого высокооплачиваемого рабочего в порту, докера-механизатора? Тариф — 11000 рублей, плюс приработок за перевыполнение норм, остальное — доплаты за условия труда, установленные законодательством. А условия труда таковы, что, например в ЗАО «ПерСтиКо» за предыдущие полтора года, около 100 докеров, а это почти 15% всего состава, вынуждены были уволиться по состоянию здоровья, заработав профессиональные заболевания. Вот насколько высока цена не такой уж и высокой заработной платы.

Урезание коллективных договоров дало бы работодателям право одностороннего принятия решений по вопросам, касающимся условий труда работников. А ведь Трудовой кодекс РФ закрепил за работниками право добиваться в коллективном договоре согласования этих условий, что сейчас и происходит. Работники на собственном опыте знают, что работодатели пока далеко не всегда способны принимать объективные решения, касающиеся трудовых отношений. К сожалению, и государство не стимулирует ответственность руководителя за нарушение коллективного договора и трудового законодательства, оставляя его практически безнаказанным. В этой ситуации работники обязаны оградить себя от возможного административного произвола, в том числе и сохранением процедуры согласования локальных нормативных актов.

Существует еще целый ряд не менее важных проблем, по которым у работодателя и работников различные точки зрения. Вот здесь и необходим коллективный договор, в котором эти спорные проблемы можно урегулировать. Но для этого нужно иметь желание договариваться. Я бы предложил господам работодателям не нервничать попусту. Убежден, что данный коллективный трудовой спор вполне можно урегулировать к взаимной выгоде.

Впрочем, из каждого подобного конфликта профсоюзная организация докеров, на деле отстаивающая интересы работников стивидорных компаний, выходит все более профессионально зрелой, сильной и сплоченной.

**О.Н. ДЕРИШ,**  
докер-механизатор ЗАО «ПерСтиКо»



Ни для кого не секрет, что из всех независимых профсоюзов страны одни из самых сильных и прогрессивных всего два — профсоюзы авиадиспетчеров и докеров. За последние годы русскому человеку пытаются привить негативный стереотип профсоюзного работника,

сформировать отрицательное отношение к профсоюзам вообще. Там, где профсоюзы находятся под пятой работодателя, простым работягам — ни социальных льгот, никакой защищенности, хочу плачу заработную плату — хочу не плачу, хочу уволью, хочу — нет.

Главная задача профсоюзов была и есть — сохранение рабочих мест, улучшение условий труда и борьба за повышение заработной платы работников. Не мудрено, что работодатели ожесточенно препятствуют развитию профсоюзного движения в стране и конкретно на нашем предприятии, очерняя и клеветая на профлидеров. Им не нужен организо-

ванный рабочий коллектив, способный «горы свернуть». Негодный представитель работодателя в работниках видит «стадо безмозглых баранов», эксплуатируя труд которых, набивает свои карманы звонкой монетой, а уж «бараны»

— как-нибудь, на подножном корму. Поэтому так труден и тернист был путь развития профсоюзов. Рачительный хозяин знает: чтобы вырастить хороший урожай, надо хорошо кормить, поить и лелеять лошадку, которая пашет.

А нашим «хозяевам», кажется, нужен только кнут.

В сложившейся ситуации работников можно сравнить с волком, загнанным в угол, которому больше ничего не остается, как оскалить клыки и нападать. Уступим сейчас, завтра мы превратимся в то самое «безмозглое стадо баранов». Давайте сплотим ряды, наконец заставим уважать себя!

**ЗАХАРОВ А.Н.**  
докер-механизатор ЗАО «ВСК»

## СПЛОТИМ РЯДЫ

### ОБРАЩЕНИЕ

## Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга к братским профсоюзным организациям

Дорогие товарищи!

В стивидорных компаниях морского порта Санкт-Петербурга с большими трудностями идёт работа по перезаключению коллективных договоров. Наша профсоюзная организация на коллективных переговорах твёрдо и последовательно отстаивает принцип улучшения положения работников при заключении договоров на новый срок.

В двух компаниях порта — ЗАО «Нева-Металл» и ЗАО «Первый контейнерный терминал» работодатели и работники, действуя конструктивно, в соответствии с принципами социального партнёрства перезаключили коллективные договоры на условиях улучшения положения работников, стимулирования таким образом высокопроизводительного труда. Причём в ЗАО «Первый контейнерный терминал» Коллективный договор усовершенствован путём дополнения его механизмом повышения уровня реального содержания

заработной платы, включающего механизм индексации, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 134).

К сожалению, работодатели ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвёртая стивидорная компания» вознамерились в новых коллективных договорах резко снизить уровень социальной защищённости работников по сравнению с тем уровнем, который был закреплён в ранее действовавших коллективных договорах, подрывая заинтересованность работников в перспективах работы стивидорных компаний, ставя под угрозу их конкурентоспособность, разрывая отношения социального партнёрства. В этих компаниях начался трудовой спор за улучшение положения работников коллективных договоров, и работники приступили к необходимым коллективным действиям в защиту законного права на улучшение жизни.

Дорогие братья! Просим Вашей солидарной поддержки, необходимой в справедливой борьбе за общее дело.

О возможных солидарных действиях Вашей организации в поддержку коллективной борьбы докеров Санкт-Петербурга просим нас сообщить.