



# Дождер

## РАБОТОДАТЕЛЬ БЛОКИРУЕТ ВВЕДЕНИЕ МЕХАНИЗМА ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заключение коллективных договоров в ЗАО «Первая стивидорная компания», ЗАО «Вторая стивидорная компания» и ЗАО «Четвертая стивидорная компания» позволило в главном и основном разрешить идущие в данных компаниях коллективные трудовые споры. Для прекращения забастовок, казалось, осталось совсем немного — принять приложения к коллективным договорам, в которых бы формулировался механизм повышения реального содержания заработной платы, включающий механизм индексации зарплаты, компенсирующий инфляцию. Однако, как это ни прискорбно, позитивный процесс натолкнулся на неконструктивную позицию представителей работодателя.

В начале ничто этого не предвещало. Начали работу совместные комиссии. Эти комиссии создали Рабочую группу для выработки механизма повышения заработной платы работников. В Рабочую группу сторона работников внесла проект Положения о повышении уровня реального содержания заработной платы, учитывающий уже имеющийся опыт и специфику компаний, в которых идет коллективный трудовой спор. Примерные расчеты, проведенные в Рабочей группе, показали применимость предложенного механизма. Оставалось только подписать по сути дела готовый текст. Но тут вдруг в стане работодателей верх взяло неконструктивное крыло, и рассмотрение предложенного работниками проекта было положено под сукно. При этом никаких замечаний на него от представителей работодателей не поступило. Он просто блокируется, и, как теперь выясняется, именно потому, что обеспечивает работу механизма повышения уровня реального содержания заработной платы.

Несмотря на наличие Рабочей группы через весьма большой промежуток времени вдруг в официальном порядке в Портовый комитет профсоюза поступил проект Положения о повы-

шении уровня реального содержания заработной платы, предложенный администрацией. Его анализ показал, что весь смысл этого документа в том, чтобы не только не было повышения уровня реального содержания заработной платы, но и ее индексации. В заключениях профессора по кафедре экономики и права М.В. Попова (Санкт-петербургский государственный университет), доктора экономических наук профессора, заведующего кафедрой Нижегородского государственного университета А.В. Золотова, начальника социально-экономического отдела Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга Т.С. Гольдиной, профессора Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина В.И. Гаврилова, переданных представителям работодателя, было убедительно доказано, что из двух проектов только проект работников обеспечивает действие механизма повышения уровня реального содержания заработной платы, а проект работодателей только имитирует этот механизм, на самом деле не обеспечивает реального повышения заработной платы работников.

Представители работников обратились к представителям работодателей с просьбой дать реальный расчет по всем упомянутым в проекте работодателя компаниям. И этот расчет, сделанный, правда, с ошибками, показал, что проект работодателя не только не обеспечивает реального повышения заработной платы работников, но даже индексации заработной платы не дает.

А ведь представители работников внесли в совместные комиссии еще один проект механизма повышения уровня реального содержания заработной платы, более простой и снимающий ненужные ограничения, подрывающие заинтересованность работников в высокопроизводительном труде. Ответа от представителей

работодателя на этот проект — никакого. Он тоже положен под сукно и делается попытка заблокировать принятие механизма повышения реального содержания заработной платы.

В ходе работы совместных комиссий представители работников постоянно предпринимали попытки найти компромиссное решение. Суть одного из таких решений, выработанных в ходе рабочих контактов, — в разовом порядке проиндексировать тарифные ставки и оклады по итогам 2005 года на величину, перекрывающую инфляцию, принять на 1 год проект работодателей, чтобы через год на основе имеющегося опыта вернуться к рассмотрению проблемы. Этот компромисс представители работодателей отвергают, настаивая на принятии своего проекта, исключающего механизм реального повышения заработной платы. Последнее очень ясно и конкретно показано в переданном представителям работодателей документе, подготовленном председателем Забастовочного комитета ЗАО «Вторая стивидорная компания» доктором-механизатором А.Н. Захаровым. В этом документе предложено и такое изменение, которое могло бы предлагаемое представителями работодателя ограничение на проведение индексации из негативного превратить в позитивное в случае принятия компромиссного варианта с пробным введением проекта работодателя сроком на 1 год и разовой индексацией зарплаты по итогам 2005 года.

Такая возможность еще не упущена, если только представители работодателя не ставят своей целью вместо привлечения грузов, увеличения грузооборота и стимулирования высокопроизводительного труда работников сознательно заблокировать принятие необходимого для такого стимулирования механизма повышения уровня реального содержания заработной платы.

*Заявление единогласно принято Портовым комитетом Российского профсоюза дождеров морского порта Санкт-Петербурга 2 февраля 2006 года*

В Совместную комиссию по согласованию механизма индексации заработной платы Работников ЗАО «ВСК» от представителей Работников

При детальном рассмотрении проекта Положения «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников группы компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» (далее — Проект), переданного представителями Работодателя в Совместную комиссию 19.01.2006 (Протокол № 30 от 19.01.2006), помимо ранее изложенных в ходе заседаний комиссии замечаний касательно недостатков Проекта (Протоколы № 24 от 09.12.2005, № 28 от 27.12.2005, № 31 от 22.01.2006), выявилось следующее существенное обстоятельство.

Проведение проверочных расчетов ограничения на повышение размеров тарифных ставок и должностных окладов работников, предусматриваемого подпунктом 11.2 Проекта, выявило необоснованность данного ограничения в представленном в Проекте виде.

Данное ограничение в Проекте представлено в следующем виде:

«11.2. Если  $\frac{СрЗПр}{СрЗПб} \geq (ИПЦ(СПб) + 0,1) \times ИРП$ ,

где  $СрЗПр$  — среднемесячная заработная плата работников Организаций расчетного года по состоянию на 1 января текущего года;

$СрЗПб$  — среднемесячная заработная плата работников Организаций базового года по состоянию на 1 января расчетного года, то повышение Ставки работников Организаций не производится».

Из подпункта 10.3 Проекта следует, что  $ИПЦ(СПб)$  — индекс потребительских цен на товары и услуги по г. Санкт-Петербургу в расчетном году;

$ИРП$  — индекс изменения рентабельности работников Организаций в расчетном году.

Проведем для примера следующий простой расчет для определения ограничения на повышение Ставки работников Организаций, к примеру, с 1 января 2007 года.

Примем за величину среднемесячной заработной платы работников Организаций по итогам базового 2005 года —  $СрЗПб$  — некоторую величину «X» и предположим, что объем выполненных работниками работ в течение последующего расчетного 2006 года будет на прежнем уровне, а также условия оплаты работников останутся неизменными.

Далее примем во внимание, что по итогам 2005 года, то есть с 1 января 2006 года заработная плата работников будет проиндексирована, к примеру, на 13,4%. В этом случае среднемесячная заработная плата работников Организаций расчетного года (в нашем случае это 2006 год) —  $СрЗПр$  — будет равна «1,134×X».

Далее примем за величину индекса потребительских цен на товары и услуги по Санкт-Петербургу в расчетном (в нашем случае — 2006) году —  $ИПЦ(СПб)$  — 8%, что соответствует прогнозируемой величине. Индекс изменения рентабельности работников Организаций в расчетном году —  $ИРП$  — примем за 10%, что при определенных условиях может быть вполне реальным.

Теперь подставим принятые нами обоснованные величины в формулу, предлагаемую в подпункте 11.2 Проекта, и непосредственно произведем расчет:

$\frac{1,134 \times X}{X} \geq (1,08 + 0,1 \times 0,1)$ , то есть  $1,134 \geq 1,09$ .

Вышеприведенный расчет показывает, что, несмотря на необходимость индексирования заработной платы с 1 января 2007 года по итогам расчетного 2006 года, как мини-

мум, на индекс роста потребительских цен в расчетном году, приведенная в подпункте 11.2 формула в случае ее применения налагала бы на повышение Ставки работников Организаций необоснованное ограничение.

Для исправления ситуации предлагается рассматриваемое ограничение привести в Проекте с учетом индексации по результатам базового года в следующем виде:

«11.2. Если  $\frac{СрЗПр}{СрЗПб \times \%ИРП} \geq (ИПЦ(СПб) + 0,1) \times ИРП$ , где

$СрЗПр$  — среднемесячная заработная плата работников Организаций расчетного года по состоянию на 1 января текущего года;

$СрЗПб$  — среднемесячная заработная плата работников Организаций базового года по состоянию на 1 января расчетного года,

$\%ИРП$  — выраженный в форме индекса процент увеличения Ставки работников Организаций, фактически примененный в расчетном году;

то повышение Ставки работников Организаций в текущем году не производится».

Без внесения в Проект такого изменения он был бы заведомо неприемлемым.

По поручению представителей Работников А.Н. Захаров 30.01.2006

К сожалению, далеко не все профсоюзы в нашей стране защищают права работников. Есть организации, действительно стоящие на стороне работника, стремящиеся заключать полноценные коллективные договоры с работодателем, а есть продажные профсоюзы, кормящиеся с рук работодателя.

Что же такое профсоюзная организация вообще, и какие возможности есть у нее для защиты прав работника?

Профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав (Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ст.2, п.1). Как известно, основой для полноценного регулирования прав работников является Коллективный договор, заключаемый представителями работников с представителями работодателя. Право на заключение Коллективного договора имеют представители работников в лице профсоюзной организации, представляющей

большинство работников организации или же единого представительного органа, в котором могут участвовать две или более профсоюзных организации работников. Это право закрепляется решением, принятым на Конференции работников большинством голосов.

Коллективный договор включает в себя регулирование и осуществление трудовых прав работника по таким основным вопросам трудовых отношений как гарантии сохранения рабочих мест, гарантии занятости, заработная плата, нормирование труда, условия труда, охрана труда, социальные гарантии и льготы, а также гарантии деятельности профсоюзной организации. Но заключить полноценный Коллективный договор, как показывает опыт, можно только путем организованной профсоюзом борьбы. Профсоюзная организация докеров в морском порту Санкт-Петербурга и была создана для решения этой основной задачи — борьбы рабочих-докеров и других работников порта.

В 2004 году в порту Санкт-Петербурга, в трех стивидорных компаниях, а именно ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» разгорелся коллективный трудо-

вой спор. Работники требовали повышения заработной платы. Зарплата за предыдущий период не индексировалась. В результате инфляция отъела из зарплаты у рабочих порядка 40%. Если два года назад, например, на 100 рублей можно было купить батон, литр молока, полкило докторской колбасы и пачку чая, то спустя два года от колбасы «предлагают» отказаться, да и молока купить не литр, а только пол-литра. По поводу повышения зарплаты профсоюз проводил официальные переговоры. Эти переговоры начались еще при старом собственнике, но за время проведения переговоров компании продали другим хозяевам. Ни на какие компромиссы «новые» идти не хотели, и рабочим пришлось начать коллективные действия, предполагающие строгое выполнение норм труда, принятых в компаниях, отказ от сверхурочных работ и работы в выходные дни. Почти полтора месяца продолжалось противостояние между рабочими-докерами и ад-

министрацией. Только за первые две недели забастовки на станции Новый порт скопилось более 600 вагонов, все железнодорожные пути к порту были заблокированы, собственники порта стали терять клиентов и нести значительные убытки. В конце концов удалось выработать компромиссное соглашение, которое гарантировало определенный уровень заработной платы. Поэтому переговоры по повышению уровня реального содержания заработной платы были отложены на более поздний срок, а точнее на конец 2004 года. В конце года эти переговоры возобновились. И хотя сам механизм повышения уровня реального содержания заработной платы выработать тогда не удалось (переговоры снова были отложены на декабрь 2005 года), но удалось проиндексировать

заработную плату с февраля 2005 года на 15% для докеров и на 20% для всех остальных категорий работников, у которых уровень зарплаты ниже.

## КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ ОТСТОИМ СВОИ ИНТЕРЕСЫ



заработную плату с февраля 2005 года на 15% для докеров и на 20% для всех остальных категорий работников, у которых уровень зарплаты ниже.

Что мы наблюдали в порту во время коллективных действий летом 2004 года? Тогда администрация порта привлекала к погрузочно-разгрузочным работам работников сторонних организаций, тем самым нарушая действовавший на тот момент Коллективный договор и, соответственно, трудовое законодательство.

И сейчас подобные компании арендуют причалы в порту, зани-

маясь выгрузкой куриных окороков в кобках. Если у докера, защищенного Коллективным договором, существует норма выработки, закрепленная в нем — 24 тонны на человека за 7,5 часов рабочего времени (кстати, она и так завышенная по сравнению с санитарными нормами, принятыми на ручном труде, в несколько раз), то там никаких норм нет. Рабочие выгружают по 50–60 тонн за смену на человека! Условия труда на данном виде груза очень суровы. Приходится работать в рефрижераторном трюме, где температура воздуха доходит до –20 градусов по Цельсию. Кроме того, в замкнутом пространстве трюма работает дизельная техника и предельно допустимая концентрация угарного газа превышает в 2–2,5 раза, в результате чего происходит отравление работающих в трюме докеров. Несколько лет работы в подобных условиях приводят к инвалидности даже молодых рабочих.

Мы интересовались у рабочих этих компаний, как они зарабатывают. Нам ответили, что платят меньше, чем у нас, причем со сверхурочными и выходными, которые оплачивают в одинарном размере, а не вдвойне, как это положено по закону. Однако за любую поломку техники высчитывают в полном объеме с учетом ремонта. Будешь возмущаться — выкинут за ворота. Большинство при приеме на работу подписывали срочные трудовые договоры, а не как у нас бессрочные. Эти компании работают по «черным» финансовым схемам, обходя налоговое законодательство и заработную плату выдают в конвертах. Кроме того, частенько набирают туда иногородних рабочих, из бывших союзных республик. Рабочие жаловались, что зачастую работодатели их обманывают при расчете, выплачивают не все заработанные деньги. В некоторых компаниях администрация при приеме на работу требует не участвовать ни в каких общественных организациях. Это является грубым нарушением Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Этот закон гласит: «Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Граждане Российской Федерации, проживающие вне её территории могут состоять в российских профсоюзах. Иностранцы граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральным законом или международ-

ными договорами Российской Федерации» (ст.2). «Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других объединений, им не подотчетны и не подконтрольны» (ст.5). Вот такие права у трудящихся по закону, а какие «права» у рабочих в компаниях, где нет профсоюзных организаций?

Профсоюзная организация рабочих посредством и через Коллективный договор контролирует исполнение работодателем положений этого договора, тем самым защищая права рабочих.

Профсоюз согласовывает с работодателем размер и порядок оплаты труда, нормы труда на выполнение работ, режим рабочего времени и внутренний трудовой распорядок на предприятии, нормы выдачи спецодежды и спецобуви, охрану труда на предприятии, порядок начисления и выплаты премий, порядок снижения размера премий, условия премирования, смету и порядок расходования средств на трудовые и социальные льготы, смету и порядок расходования средств на социальное развитие, порядок и производственную деятельность рабочих подразделений трудового коллектива (бригад, звеньев и т.п.), контролирует занятость рабочих на предприятии, согласовывает численность рабочих мест, а также контролирует выполнение администрацией Коллективного договора в целом.

Все это возможно только в том случае, если положения Коллективного договора приняты по согласованию с профсоюзом. Только тогда это позволяет защищать права рабочих в полном объеме. Но, чтобы добиться от собственника подписания и в дальнейшем выполнения такого полноценного Коллективного договора необходима в современных условиях, сплоченная, солидарная борьба всего коллектива рабочих, в том числе и путем коллективных действий, включая использование конституционного права на забастовку, если работодатель уклоняется от решения назревших проблем.

Вот сейчас в рамках приостановленной, но не законченной забастовки на нашем предприятии проводятся переговоры по выработке механизма повышения уровня реального содержания заработной платы работников. И мы все отчетливее начинаем понимать, что без коллективной борьбы ничего не добьемся. Не хочет идти работодатель даже на компромиссные соглашения с работниками. Не желает устанавливать механизм повышения уровня реального содержания заработной платы, предлагая за разовую подачку подписать документ, исключающий не только механизм повышения уровня реального содержания заработной платы, но и простую её индексацию. Причём пытается переложить вину с больной головы на здоровую, заявляя в своей газете, что работники и их представители якобы не торопятся «с подписанием соглашения, решающего все спорные вопросы и дающего порту шанс встать на ноги». А это уже прямой обман коллектива.

Видимо, придется начинать второй этап забастовки, чтобы достойно увеличить свою заработную плату, добившись от работодателя возмещения убытков работника от инфляции, как это предусмотрено ст. 134 Трудового кодекса РФ.

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

### Администрация саботирует переговоры

Давайте посмотрим на зарплату простого тальмана, которая составляет семь тысяч рублей, и проиндексируем её на 12 %, как это предложил работодателю. Картина не радостная, оклад составил 7 840 рублей. И это при том, что расчеты, представленные в Совместную комиссию стороной работодателя показывают в табличном варианте, что индексация за 2005 год не производится, так как уровень зарплаты 2005 года по отношению к 2004 году якобы вырос на 19%. Но добрая воля работодателя дает нам своей милостью 12 %, если мы, конечно, подпишем их «распрекрасный» механизм на весь срок коллективного договора. Тогда, дескать, конфликт будет исчерпан. Но будет наш работодатель утихим и лбезным в 2006 году, если над ним не будет висеть угроза забастовки? Наверно, ответ мы все знаем.

Я думаю, если и подписывать документ, поднимающий зарплату работников, так он должен хотя бы соответствовать уровню инфляции в СПб, независимо от ограничений, который ставит работодатель. Это минимальная планка, на которую могут согласиться работники. Наверно, у всех возник вопрос: кто такие работодатели? Это те люди, которые пользуются нашим трудом, а взамен нам дают денежные знаки, не соответствующие нашему профессиональному умению. А кто же тогда работники? Они и являются по сути работодателями, которые продают свою рабочую силу, дают свою работу и хотят получать за нее достойную зарплату.

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