



# ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО

Ленинград

Вставай, подымайся, рабочий народ!

№ 1 (185) 2008 г.

## КАК НАМ ВЫЙТИ ИЗ КРИЗИСА?

Закончился 2007 год, начался следующий — 2008, и любая организация, будь то коммерческая или профсоюзная, или какая-либо другая общественная организация, должны подводить итоги проделанной работы и анализировать причины, которые способствовали решению поставленных задач и те, которые мешали их решить. Сегодня, убежден, и нашей Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга необходимо сделать такую работу.

Считаю, что главным итогом прошедшего 2007 года, к сожалению, явилось то, что профсоюзная организация не решила задачу повышения уровня реального содержания заработной платы работников группы стивидорных компаний ОАО «Морпорт СПб».

А поскольку раньше решение таких задач было вполне по силам нашей профорганизации и, как показывает опыт, и сегодня по силам двум локальным профорганизациям, то напрашивается вопрос: может быть, в организации профсоюзной работы локальных профорганизаций, действующих в ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» наступил кризис? Может быть, руководство профсоюзной организации — Портовый комитет профсоюза в кризисе? И может быть, администрация группы компаний извлекла опыт из коллективных действий 2005 года и воспользовалась ситуацией, которая сложилась в руководстве нашей профорганизации?

А не начался ли этот кризис в 2005 году, в период тех самых коллективных действий по заключению новых коллективных договоров, когда вроде бы самая активная, боевая и передовая локальная профорганизация Вто-

рой стивидорной компании в лице новых руководителей Ломтадзе и Захарова на совместном заседании забастовочной комиссии высказалась за то, чтобы в спешном порядке пойти побыстрее на любой компромисс, а то работники якобы уже устали бастовать? Не был ли признаком кризиса тот момент, когда тот же Ломтадзе, как

«сходил к Челябину», который его «убедил» в том, что дальнейшие коллективные действия приведут якобы к тому, что уйдут грузы и работники останутся без работы? Может быть, кризис проявился тогда, когда под натиском тех же деятелей вместо того, чтобы совершенствовать структуру профсоюзной организации и развивать объединение профкомов ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ВСК», была проведена работа по ликвидации Объединенного профкома с молчаливого согласия председателя Портового комитета, который, вроде бы, должен отвечать за единство в профсоюзной организации?

И разве не было проявлением кризиса выселение Портового комитета профсоюза из помещения на Двинской, дом 6, и когда, вместо того, чтобы организовывать и проводить мероприятия по отставанию помещения, на членские взносы докеров спешно была куплена квартира в другом доме на той же улице? И при этом остаётся без ответа вопрос, почему до сих пор нет таблички на этом зда-

нии, указывающей на то, что там находится Портовый комитет?

Разве не углублением кризиса было, когда вместо того, чтобы усилить работу в Портовом комитете экономического и юридического отделов, под нажимом всё тех же отдельных представителей профактива ЗАО «ВСК» был протаранен вопрос о ликвидации



Фот. В. Курочкин, «Российский рабочий»

этих отделов и увольнении К.В. Федотова — того человека, который возглавлял юртелд и организовывал наш профсоюз? Причём делалось это под надуманным предлогом, что специалистов можно нанять и на стороне, а средства надо экономить, и одновременно с этим решая вопрос с повышающими коэффициентами к своим зарплатам.

И не является ли кризисом то, что руководство нашей профсоюзной организации не смогло организовать работу таким образом, чтобы стоящие перед работниками задачи были воплощены, реализованы?

В апрельском за 2006 год спецвыпуске «Докер» газеты «За рабочее дело» председа-

тель Портового комитета профсоюза А.Н. Моисеенко опубликовал свою статью «Наши задачи». В ней он очень правильно раскрыл те задачи, которые необходимо решить профорганизации в интересах работников. В своей статье он писал: «Одна из основных задач — подготовка профактива к возможной ре-

организации и групп компаний ОАО «Морпорт СПб». Серьезная проблематика для работников и профсоюзной организации — добиться сохранения и развития условий заключенных коллективных договоров. Любая реорганизация — это встряска для работников. Поэтому в оперативном порядке необходима выработка в ближайшем будущем проекта Соглашения о сохранении и развитии отношений социального партнерства. Затем нам предстоит добиваться заключения такого соглашения, не исключено и посредством коллективных действий». Однако при этом чуть позже происходит развал Объединенного профкома и ликвидация социально-экономического и консалтингово-правового отделов Портового комитета. То есть то, что подрывает решение обозначенных задач. Разве это не кризис, когда говорят и даже пишут одно, а делают не просто другое, а прямо противоположное? Или Александр Николаевич может

похвастаться тем, что противодействовал развалу Объединенного профкома и ликвидации отделов, которые до этого обеспечивали фундамент деятельности профорганизации? И разве не свидетельствует о кризисе то, что руководству профорганизации потребовалось более полугодия для того, чтобы вспомнить о задачах, которые необходимо решать, по настоянию конференции профорганизации ЗАО «ПерСтиКо», которая была созвана по инициативе рядовых членов профсоюза? На той конференции был представлен проект постановления о мерах и задачах по сохранению и улучшению социальной защищенности при реорганизации. Однако председателю Портового комитета при поддержке иных профактивистов удалось внести в это постановление изменения, которые сводили постановление к исполнению и этих задач в пустоту. И разве не является кризисом, когда именующие себя профлидерами бывшие докеры забыли о докерах и очень долгое время вообще пытались делать вид, что решают вопрос повышения зарплат «низкооплачиваемой категории работников», относя тем самым докеров к «высокооплачиваемой категории», то есть тормозя решение вопроса? А когда под давлением докеров снизу вопрос о необходимости повышении заработной платы для всех работников всё-таки был поставлен, то «умелые» действия тех же руководителей привели к тому, что забастовку признали незаконной. Это ли не кризис руководства профорганизации? Нам всем надо подумать, как выйти из кризиса и что для этого нужно сделать.

**М.Ю. БЕЛЯЕВ, докер-механизатор ЗАО «Первая стивидорная компания»**

## ПРИЧИНЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ЗАО «ПЕРСТИКО», ЗАО «ВСК» И ЗАО «ЧСК» НЕ УСТРАНЕНЫ

За время существования нашей профсоюзной организации (более 15 лет), конечно, были успехи и неудачи, но, пожалуй, такого серьезного поражения как неутешительные итоги прошедшей забастовки, еще не было!

Для того, чтобы провести полноценный анализ прошедшей забастовки и извлечь уроки из этих событий, а также наметить меры для восстановления нормальной работы профорганизации, необходимо выявить корни произошедшей неудачи и вспомнить, с чего все начиналось.

### Задачи не нужны?

После того, как закончился достаточно сложный период активных коллективных и забастовочных действий, проводимых профорганизацией за заключение коллективного договора и повышение заработной платы, встал вопрос, что же делать профорганизации дальше. Для нормального функционирования любой организации, а в особенности такой, какой является профсоюзная организация, призванная защищать интересы работников, необходимо поставить задачи. Эти задачи должны быть поставлены, исходя из интересов и нужд работников. И летом 2006 года вышли два номера «Докера» со статьями председателя портового комитета Моисеенко, посвященных этой теме. В этих статьях он изложил основные направления деятельности организации на ближайший период. В частности, были обозначены такие задачи, как

подготовка профактива к возможной реорганизации группы компаний ОАО «Морской порт СПб», необходимость добиваться при реорганизации сохранения и развития условий коллективных договоров; ряд задач, связанных с вопросами охраны труда, таких как обеспечение профсоюзного контроля за проведением в компаниях аттестации рабочих мест, обеспечение должного уровня охраны труда, перспектива доплат работникам за условия труда, обоснование компенсационных гарантий, организация и обучение уполномоченных по охране труда, осуществление профактивом контроля за медицинскими осмотрами; немаловажная задача наращивания численности и совершенствования структуры профорганизации; ну и, наконец, одна из важнейших задач любой профорганизации — это задача совершенствования (увеличения) оплаты труда работников.

Однако необходимо вспомнить, с какими трудностями уже тогда столкнулась профорганизация докеров и редакция газеты «За рабочее дело» в связи с подготовкой этих номеров. На заседаниях портового комитета при обсуждении этих задач началось активное противодействие части профактива (в основном со стороны профактива ЗАО «ВСК») постановке этих (да и вообще каких-либо) задач, а также ставилась под сомнение и целесообразность выпуска вообще профсоюзной

газеты. Кроме того, вызвало особое недовольство печатание частей брошюры автора статьи, да и вообще ее появление на свет. С огромным трудом здоровой части профорганизации удалось убедить Моисеенко поставить задачу о заработной плате работников и осветить ее в прессе.

### Знающие люди не нужны?

Дальше — больше. Осенью того же 2006 года началось гонение со стороны части профактива ЗАО «ВСК» и части профактива других компаний на консалтингово-правовой отдел профорганизации в лице К.В. Федотова, которого профактивисты пытались уволить путем сокращения отдела. К сожалению, не остался в стороне от этого «благородного» дела и Моисеенко, который твердого мнения не имел, переходя на сторону кричащего большинства. Особенно в этом пошине усердствовали представители ЗАО «ВСК» в лице председателя Ломтадзе и сотоварищей. Ломтадзе, который в приватном порядке ходил даже к г-ну Челябину (директору ОАО «Морпорт СПб»), а потом и к Ершову (зам. ген. директора ОАО по персоналу), видимо советоваться, как лучше уничтожить юридический отдел профсоюза, да и вообще свести профсоюзную деятельность в порту к нулю.

### Профорганизация не молчала

Пришлось создавать инициативный комитет по созыву внеочередной конференции профсоюза с тем, чтобы попытаться отстоять консалтингово-пра-

вовой и экономический отделы профсоюза от штрейкбрехерских нападков околопрофсоюзных деятелей и попытаться вынудить функционеров от профсоюза поставить перед организацией и начать реализовывать хоть какие-то первоочередные задачи. Этим комитетом была проведена большая работа с бригадами докеров Организации по инициированию сначала профсоюзных конференций в компаниях, а потом и внеочередной конференции портовой организации. Были разработаны, обсуждены и поддержаны на собраниях в бригадах докеров и вынесены на обсуждение профкомов компаний новые задачи профорганизации, поскольку старые, напечатанные в двух номерах газеты «За рабочее дело» — спецвыпусках «Докер» были спешно забыты и засунуты под сукно. В то же время в портовом комитете активно обсуждался и решался вопрос о распределении портфелей, а также о повышающих коэффициентах к зарплате профлидеров, и в этом как раз околопрофсоюзные функционеры преуспели особенно.

Инициативный комитет подготовил и обсудил в бригадах проект постановления «О необходимых мерах по усилению социально-правовой защиты работников в связи с предстоящей реорганизацией компании». Этот проект включал в себя: во-первых, вопрос о повышении уровня реального содержания заработной платы; во-вторых, — вопрос о проекте Соглашения о сохранении социальных гарантий работникам при реорганизации,

Окончание на с. 2

# ПРИЧИНЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ЗАО «ПЕРСТИКО», ЗАО «ВСК» И ЗАО «ЧСК» НЕ УСТРАНЕНЫ

Окончание. Начало на с. 1

выработанного консалтинго-правовым отделом портового комитета профсоюза уже давно и также спрятанного Моисеенко под сукно; в-третьих, — постановление о подготовке работников к проведению коллективных и, если понадобится, забастовочных действий в соответствии с Трудовым законодательством России, в-четвертых, о начале переговоров с администрацией по этим вопросам и освобождении от работы наиболее активных членов профсоюза для участия в переговорной комиссии; в-пятых, — предложение конференции портовой организации заслушать доклад консалтинго-правового отдела «О необходимых мерах по усилению социально — правовой защиты работников в связи с намеченной реорганизацией группы компаний ОАО «Морпорт С-Пб»; в-шестых, признание объективно вредным решением Портового комитета профсоюза об упразднении консалтинго-правового и социально-экономического отделов. Выдвигалось и требование лишить полномочий голосовавших за это разрушительное решение членов профкомов и провести их переизбрание, предложить конференции портовой организации отменить это позорное решение портового комитета и, в-седьмых, в целях борьбы с отрывом профсоюзных функционеров от работников, карьеризмом и разложением профсоюзных кадров предложить конференции портовой организации отменить скандальные коэффициенты, делающие зарплату освобожденных профсоюзных работников выше, чем у работников в трюме, установить, что первоочередное право голоса на заседаниях портового комитета имеют представители профорганизаций — докеры с освобождением от основной работы для участия в проводимых в рабочее время заседаниях по представлению профсоюзных комитетов, перевести освобожденных представителей профкомов и их заместителей на полусвободную работу с чередованием: три-шесть месяцев освобожденной работы, затем три-шесть месяцев работы докером-механизатором.

Этот проект был обсужден и одобрен на собраниях большинства бригад докеров в ЗАО «ПерстиКо», а также профкомом ЗАО «ПерстиКо».

## Как старались урезать задачи

Следующий этап — это конференция портовой организации докеров морского порта Санкт-Петербурга. На эту конференцию инициативным комитетом был вынесен проект постановления «О задачах Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга», включающий в себя 11 пунктов насущных задач профорганизации, а также проект соглашения о сохранении социальных гарантий работникам в группе компаний ОАО «Морской порт СПб». К сожалению, в проект постановления конференции вошли далеко не все эти задачи, а многие задачи усилиями все той же антипрофсоюзной группы видоизменены и извращены в сторону ослабления. Однако все же было принято решение начать переговоры по основным вопросам: о заработной плате, о гарантиях членов профсоюза при реорганизации и об ограничении привлечения к погрузочно-разгрузочным работам сторонней рабочей силы.

В результате начались переговоры с работодателем. Однако то, что явилось полной неожиданностью, так это странная постановка вопроса по заработной плате! Оказалось, что решением портового комитета был вынесен вопрос о повышении зарплат не всем работникам компаний, а только лишь низкооплачиваемым категориям работников и всего на 20%! А также вопрос о премировании. Естественно, что со столь незначительными требованиями эти переговоры дали в результате полный ноль! Иного результата от подобных переговоров ждать и не приходилось. Те проекты документов, с которыми вышли представители работников на переговоры, были слабыми и не вполне адекватными. Предложение повысить заработную плату не всем работникам, а только лишь низкооплачиваемым категориям, — это уже заведомо был тактический проигрыш. Уж не знаю, в чью «умную» голову пришла идея о том, что будет легче договориться сначала по низкооплачиваемой категории работников и работодатель пойдет в этом вопросе на уступки.

## Доходились

Похоже, некоторые отдельные представители профсоюзных наивно, а, возможно, и намеренно, полагали, что такие важные вопросы можно «порешать» с помощью не санкционированных профсоюзной организацией походов до высшего начальства. Однако практика показала, что работодатель сразу пользуется такой слабостью внутри профорганизации и тут же проводит наступательную тактику в переговорах, перехватывая инициативу в свои руки у несостоятельных профсоюзных «лидеров». На все предложения работников администрация ответила своими совершенно неприемлемыми для работников предложениями: во-первых, убрать из коллективного договора все соглашения и ввести вместо них процедуру учета мнения, что существенно ущемило бы права работни-

ков. Во вторых, оказывается, что по их подсчетам зарплата у низкооплачиваемых работников возросла за этот год и так на «высочайший» по их мнению, уровень, а посему и повышать ничего не надобно. Далее, что предложение по сохранению социально трудовых прав и гарантий работников при структурных изменениях неактуально, так как они их проводить якобы и не собираются (хотя можно провести в течение одного дня полномасштабную реорганизацию!). А вот предложение переподписать положение о премировании осуществимо, но только в обмен на глобальное повышение норм труда в качестве компромисса! (Ничего себе компромисс!). Поэтому, видимо, все-таки единственное правильное решение в этих условиях принял Портовый комитет — закрыть эту пустопорожнюю комиссию и открыть новую с более весомым пакетом документов и предложений со стороны работников.

## О чём коллективные трудовые споры?

В связи с этим профсоюзными активистами «ПерстиКо» был подготовлен пакет документов для переговоров в новой комиссии. Пакет предложений работников для подготовки к переговорам по изменению и дополнению коллективных договоров включает в себя девять документов. Во-первых, это довольно обширный зарплатный блок, включающий прежде всего соглашение о разовом увеличении тарифных ставок и окладов всем категориям работников. Прежде, чем говорить об индексации заработной платы и далее о повышении уровня реального содержания заработной платы согласно ст. 134 ТК РФ, необходимо сначала повысить содержание уже существующих на сегодняшний момент тарифных ставок и окладов работников в разовом порядке.

Проект Положения о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации включал в себя обязательную ежегодную индексацию на величину индекса инфляции за прошедший календарный период (год), а также повышение уровня заработной платы работников в зависимости от прироста производительности труда работников по сравнению с предыдущим периодом (годом).

Также в зарплатном блоке — два проекта положения о премировании работников Организации, улучшенные по сравнению с ранее действовавшим положением.

И последнее предложение работников в зарплатном блоке — это предложение о разделе прибылей компаний пополам между работниками и работодателем в целях укрепления и развития отношений социального партнерства.

Кроме предложений, касающихся заработной платы работников, профсоюзный актив ЗАО «ПерстиКо» в лице М.Ю.Беляева вносил предложения для рассмотрения в комиссии на новых переговорах с работодателем и по другим социально-правовым вопросам.

В частности, было предложено записать в коллективный договор новый пункт, обязывающий работодателя обеспечить всех работников, имеющих личные автомашины, пропусками для проезда до места работы и выделить достаточное количество стояночных мест поблизости от бытовых помещений.

Кроме того, предлагается еще одно существенное изменение в Коллективный договор — изменить верхний предел физической нагрузки на ручном труде с 24 тонн за восьмичасовую смену, как было ранее, на 18 тонн в дневное время и на 12 тонн в ночное время.

И, наконец, последний документ — проект соглашения о мерах по сохранению, реализации и развитию социально-трудовых прав и гарантий работников организаций при проведении в организации структурных и организационных преобразований, включая реорганизацию.

## Первый тормоз — профбюрократы

Однако сколько ни выносились на обсуждение в профкоме и в портовом комитете этот пакет документов, он нигде не обсуждался и замалчивался опять-таки стараниями околопрофсоюзных лоббистов при попустительстве председателя портового комитета. А ведь этот проект составлен с учетом пожеланий докеров в профгруппах, где был обсужден и одобрен. Таким образом, на обсуждение в профкомах, а потом на конференции было вынесено лишь требование повысить заработную плату на 30%, причем в ЗАО «Нева-Металл» это требование касалось тарифных ставок и окладов всех работников, а в группе компаний ЗАО «ПерстиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК» это было прописано как требование повышения **минимальной** оплаты труда в компании! Согласитесь, что есть весьма существенная и принципиальная разница в этих двух формулировках! Опять-таки

подобные вещи наталкивают на мысль, что такие требования, как в «ВСК», «ПерстиКо», и «ЧСК», составлены в интересах работодателя.

## В двух компаниях задача решена

В результате лишь в ЗАО «ПКТ» и в «Нева-Металл», где к постановке и реализации задач подошли правильно, коллективные переговоры закончились повышением тарифных ставок и окладов на 15%, кроме этого, в «ПКТ» был перезаключен действующий Коллективный договор на срок до 2011 года, и не только перезаключен, но и несколько улучшен, что явилось действительно важной победой работников этой компании и нашей первичной портовой профорганизации. По этому поводу беседующая с Моисеенко дама-журналистка высказала неудовольствие на страницах ФНПР-овской газеты «Солидарность». По её мнению это-де помешало успешно провести забастовку в других трех компаниях нашего порта, хотя на самом деле работники ЗАО «ПКТ» и «Нева-Металл» своей борьбой задали тон и масштаб, облепивший борьбу за реализацию аналогичных требований, если бы они были выдвинуты в группе компаний ОАО «Морпорт СПб»!

Тем временем в трех других компаниях решением конференций работников была объявлена бессрочная забастовка с таким достаточно неадекватным требованием повышения лишь **минимальной** зарплаты в этих компаниях на 30%.

## Была ли продумана организация забастовки?

Необходимо отдельно осветить методы организации, юридическое оформление и результаты проваленной забастовки работников этих трех компаний. Ну, во-первых, требования, выставленные к работодателю, явно недостаточные. Например, мы выдвигали предложения выйти с требованием к администрации повысить заработную плату всем работникам в 1,5–2 раза. Перед конференциями, на профкоме «ПерстиКо» было одобрено требование повышения заработной платы на 50%, однако на конференции опять-таки стараниями функционеров вылезла цифра 30, и то только под давлением работников компаний! О механизме повышения уровня реального содержания заработной платы, который наша группа профсоюзных активистов неоднократно предлагала к рассмотрению, вопрос смяли. Хотя в свете опубликованного в профсоюзной прессе и одобренного многими профсоюзными организациями, например, Федерацией профсоюзов России, расчета стоимости рабочей силы, который написали наши коллеги — докеры ЗАО «ПКТ», и этот механизм уже недостаточен. Требование сегодняшнего дня — это последовательное доведение заработной платы работника до уровня стоимости его рабочей силы, необходимого для воспроизводства работника и его семьи! Протвояственно и возмутительно, что на конференцию работников не выносились ни один документ из пакета проектов, который предлагала наша инициативная группа. Таким образом, работники вышли на трудовой спор практически с одним требованием, которое не отражало интересов работников этих компаний в свете сегодняшнего дня!

А как была организована забастовка? Если в прошлом забастовочным действиям предшествовали довольно длительные коллективные действия работников, то на этот раз сразу же началась практически полная забастовка. В прошлый период коллективных действий проводилась частичная забастовка с приостановкой работы всего на 1 час в 8-ми часовых сменах и полтора часа в 12-ти часовых сменах при выполнении норм на 100%. Урон работодателю наносился медленно, но зато постоянно. И работники получали зарплату, хотя и пониженную, но вполне достаточную, чтобы прокормить себя и свою семью. Естественно, что при таком проведении забастовки требуется повышенная мобилизация и боеготовность профактива. Видимо, наши профорганизаторы явно не хотели работать в режиме «нон стоп». Возможно, полный режим забастовки был выбран с подачи администрации, чтобы побыстрее свернуть забастовочные действия. Ведь при таком режиме работники не получают денег и если бы администрации не удалось свернуть забастовку путем судебного определения, то она очень скоро прекратилась бы сама собой из-за необходимости работникам содержать себя и свою семью.

Кроме того, при такой форме забастовки очень легко занять рабочие места работниками сторонних организаций или просто перекинуть груз в другие компании, когда большая часть рабочего времени проводится не на рабочем месте, а в вынужденном простое. Это ли было не знать профсоюзникам со стажем, однако

же выбран был именно этот неудачный режим проведения забастовки! Администрация сумела остановить забастовку в ЗАО «ПерстиКо» судебным определением, так как не были произведены работы на судне со шротом, который занесен в список МОПОГ (как пожароопасный). А в списке обязательных работ при проведении забастовки включена эта категория грузов! Может, кто-то скажет мне, что освобожденные профсоюзные руководители забастовки не знали подобных нюансов? Извините, но это будет выглядеть детским лепетом! Я сам проработал почти двадцать лет в зерновой бригаде и как «Отче наш» знаю, что этот груз в списке МОПОГ. Из этого можно сделать вывод, что это было допущено если не намеренно, по сговору с работодателем, то по неслышанному разгильдяйству. После судебного определения соответственно была приостановлена забастовка в «ПерстиКо», но в других-то двух компаниях этого определения не было, однако в ЗАО «ВСК» тут же ее прекратили без всяких санкций на то работников! А где же было единое профсоюзное руководство забастовкой перед лицом еще одного предательства со стороны уже нам давно и хорошо известного в этом плане Ломтадзе (как-то язык не поворачивается назвать этого деятеля председателем профкома)? В этих условиях ЗАО «ЧСК» ничего не оставалось, как проявить «солидарность» и тоже остановить забастовку. Тут же со стороны профдеятелей ЗАО «ВСК» начались отдельные переговоры с администрацией (естественно, за спиной своих коллег по профсоюзной деятельности из других компаний!) о хотя бы 10-процентном повышении минимальной оплаты труда в компании (надо же как-то попытаться поправить свой упавший ниже плинтуса авторитет среди ранее доверявших им работников, а теперь ими же и обманутых), и этой подкачки от своих хозяев так называемые проффункционеры дождались. Таким образом, поскольку инфляция существенно выше 10%, результатом стало снижение уровня реального содержания заработной платы работников.

Опять-таки все эти действия были вроде бы проведены под «чутким руководством» председателя портового комитета Моисеенко, однако уже давно складывается впечатление, что Моисеенко и некоторыми другими членами портового комитета руководит Ломтадзе с приятелями под водительством представитель администрации ОАО. Таким образом, на сегодняшний день забастовка к радости администрации остановлена, повышения уровня реального содержания заработной платы работникам этих компаний не светит, то есть цели своей администрация с помощью профсоюзных воротил достигла!

## Извлечь уроки

Из этих горьких уроков здоровая часть профорганизации должна сделать выводы и предпринять ряд мер, в том числе кадрово-организационных, для оздоровления профорганизации. Также и в локальных профорганизациях, в первую очередь в ЗАО «ВСК», необходимо сделать соответствующие оргвыводы. Неплохо, кстати, вернуться и к седьмому пункту проекта постановления «О мерах по усилению социальной защищенности работников в связи с предстоящей реорганизацией», опротестовать отвергнутого в 2006 году на конференции профорганизации ЗАО «ПерстиКо» — в целях борьбы с отрывом профсоюзных функционеров от работников, карьеризмом и разложением профсоюзных кадров предложить конференции портовой организации отменить коэффициенты, делающие зарплату профсоюзных работников превышающей среднюю зарплату докеров, установить, что первоочередное право голоса на заседаниях портового комитета имеют представители профорганизаций — докеры с освобождением от основной работы для участия в проводимых в рабочее время заседаниях по представлению профсоюзных комитетов, перевести освобожденных представителей профкомов и их заместителей на полусвободную работу с чередованием: три-шесть месяцев освобожденной работы, затем три-шесть месяцев работы докером-механизатором.

## Коллективные споры продолжаются

Хотя забастовка и прекращена, коллективные трудовые споры как непреодоленные разногласия в связи с тем, что требования работников не удовлетворены, продолжают продолжаться. Поэтому можно, во-первых, формулировать условия урегулирования коллективного трудового спора, благо, что проекты предлагаемых соглашений давно уже имеются в наличии. Можно также обосновывать выдвинутые требования расчетом стоимости рабочей силы докера, необходимой для воспроизводства работника и членов его семьи, выдвинув условием урегулирования спора увеличение тарифных ставок и окладов всех работников организации.

**Надеюсь, что наша профсоюзная организация докеров встанет на прежние надежные рельсы по защите интересов работников и добьется реализации стоящих перед работниками задач.**

Ю.Л.РЫСЕВ



Практика профсоюзного движения убедительно подтвердила, что для принятия полноценных коллективных договоров неизбежен коллективный трудовой спор. Провести его с успехом для работников можно только путём хорошо продуманных и организованных профсоюзом единых коллективных действий.

Поэтому необходимо обсудить препятствия выполнению этой главной профсоюзной работы. Эти препятствия в организации проведения работниками коллективных акций могут быть как внешние, то есть со стороны работодателя, так и внутренние, как то: неумение их организовать или непродуманность их организации.

В период коллективного трудового спора работодатель будет препятствовать проведению забастовки или попытается оттянуть сроки её начала. Затем он сделает все возможное, чтобы объявить её незаконной. Поэтому важно заранее предусмотреть все возможные меры по соблюдению процедуры ведения коллективного трудового спора и строгому, может быть, даже особо строгому соблюдению законодательства при подготовке и проведении забастовки и любых иных коллективных акций работников. На протяжении всего времени с момента создания нашей профорганизации мы всегда обеспечивали скрупулёзное соблюдение законодательства. Это позволяло нам добиваться поставленных задач. Профактив должен быть готов к неустанным разъяснениям работникам важности таких мер, как оперативная приостановка забастовки по команде возглавляющего забастовку органа, необходимое выжидание и спокойное отношение к возможным провокациям работодателя.

Однако наибольший вред коллективным действиям работников наносит не работодатель, а допущение штрейкбрехерства. Не случайно поэтому во всем мире рабочие презирают и преследуют штрейкбрехеров — тех, кто уклоняется от участия в единых коллективных действиях.

Понятно, что штрейкбрехерство не обязательно проявляется лишь в виде официального перехода на сторону работодателя. Если работникам, которые совершают прорыв на определенном участке профсоюзной работы, вовремя не оказать поддержку, то это тоже будет предательством.

Отказ от общих требований, бездействие одного отряда работников в то время, когда другие ведут настойчивую борьбу, существенно влияет на настроение наступающих и развязывает руки работодателю. И если администрация одной из стивидорных компаний для оказания давления на работников вознамерится перенаправить груз в другую компанию, а ее работники этот груз обработают, то это тоже будет штрейкбрехерством с их стороны, если они извещены о том, что груз перенаправлен. Или возьмём ситуацию, при которой одна профорганизация обращается к другой за поддержкой, а профком второй профорганизации примет решение воздержаться от солидарных действий — это были бы действия против своих товарищей, а в конечном счете и против всей профорганизации.

Нежелание участвовать в доступной форме в необходимом бойкоте грузов, перенаправлен-

ных из другой компании, отклик на просьбу работодателя остаться сверхурочно или выйти в выходной день, проявление рвения в перевыполнении норм, в том числе и за счет скрытых нарушений правил охраны труда, в тот период, когда в соседней стивидорной компании разворачивается борьба за заключение Коллективного договора или, к примеру, Соглашения по повышению уровня реального содержания зарплаты, — всё это проявления штрейкбрехерства. Когда работники какой-либо стивидорной компании или нескольких компаний ведут борьбу с работодателем, интерес работодателей в перенаправлении грузов, привлечении работников к «внеплановым» работам и в повышении интенсивности их труда будет возрастать. И работодатель будет стремиться стимулировать стяжательские интересы как у отдельных работников, так и у групп работников в то время, как их товарищи борются за их же коренные интересы.

Разумный работник понимает приоритет своих коренных интересов и пагубность низменных попыток предать их ради интересов побочных и сиюминутных. Он отдает себе отчет в том, что реализация коренных интере-

сов возможна только в совместной борьбе, которой погоня за сиюминутными интересами препятствует. И горе тому профсоюзу, лидеры

которого ориентируются на реализацию сиюминутных интересов в ущерб коренным. Поддержка рваческих устремлений со стороны

профсоюзных функционеров является предательством товарищей. Таким образом, неэффективное проведение или вовсе непроведение профлидерами компаний, не участвующих в забастовке, разъяснительной работы и последующей организации бойкота грузов (запрета на сверхурочные работы и работу в выходные дни, уклонение от организации работы по правилам и других необходимых профсоюзных акций) является не просто уклонением профлидеров от выполнения добровольно взятых на себя обязательств, а прямым штрейкбрехерством с их стороны.

Нужно понимать, что точно так же, как и у каждого докера, рабочего механизации и работника обеспечивающих служб есть мелкий интерес, нередко проявляющийся в рвачестве, есть он и у профсоюзных работников. Получить приличную зарплату за профсоюзный счет, прилагая для её отработки как можно меньше сил и нервов, уклониться от взятия на себя «дополнительных» обязательств, спрятать за бюрократической вознёй своё бездействие и боязнь навлечь «лишний» гнев работодателя — таково проявление рваческого интереса освобожденного профработника. И если охваченному низменным интересом горе-профорганизатору «посчастливилось» укрыться за бездействием членов профсоюза, войти в порочный замкнутый круг, когда для взаимного удобства не ставят друг перед другом напряженных обязательств и тем более не требуют должного отчета о проделанной работе, то он сможет долго изображать бурную бесплодную деятельность. Тем более, если до этого совместными усилиями выстроено основательное сооружение, участок за участком которого можно сдавать работодателю за уступку, порой мнимые. Гладких объяснений подобному бездействию найдется множество, только вот оправданий ему нет.

Борьба за преобладание основных, коренных, главных интересов против выживания во главу угла мелких, индивидуалистических, «шкурных» интересов, можно только совместными усилиями, в обстановке гласности. Проблему борьбы за преобладание коренных интересов необходимо открыто обсуждать

на собраниях, заседаниях профсоюзных комитетов и на профсоюзных конференциях всех уровней и принимать необходимые для её реализации меры. И лишь достигнув согласия в достижении общих целей, можно, руководствуясь общими коренными интересами, приступить к организации коллективных действий. После осознанно принятого коллективного решения те, кто не готов к солидарной борьбе за общие интересы, останутся на её обочине, в том числе вне её организационных рамок, и относиться к ним необходимо, как к штрейкбрехерам.

В этой связи очень ценным является предложение о подготовке и заключении специального Соглашения между локальными профсоюзными организациями о единых совместных действиях в период работы Портовой организации профсоюза по заключению коллективных договоров в стивидорных компаниях порта, который будет достаточно длительным. Проект такого Соглашения неплохо было бы обсудить до его подписания на конференции всей нашей единой профорганизации.

Действующий ныне Трудовой кодекс Российской Федерации существенно ухудшил условия для работников по заключению коллек-

тивных договоров, что единодушно отмечают даже многие представители ФНПР. Защитниками действующего Трудового кодекса расхва-

ливается положение о том, что Коллективный договор должен быть в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров под-

писан на согласованных условиях. Это, де, обязывает работодателей подписать много коллективных договоров. Но на деле такая «новелла» Трудового кодекса даёт возможность работодателю попытаться взять работников врасплох, проволынив установленные кодексом три месяца и подписав пустышку. А за тот период, пока будет раскручиваться коллективный трудовой спор, воспользоваться отсутствием содержащихся в прежнем Коллективном договоре обязательств работодателя по отношению к работникам и отчекоржить в свою пользу долю средств, которые полагались бы при действии прежнего Коллективного договора.

Это ставит работников и профсоюз, как коллективного организатора, перед необходимостью не дожидаться выхолащивания Коллективного договора, а организовать согласованное давление на работодателя ещё до формального объявления коллективного трудового спора. Задача профсоюза грамотно организовать коллективные действия с учётом того, что коллективный трудовой спор фактически начинается и идёт задолго до его формального объявления и оформления. Цель — подвигнуть работодателя к заключению полноценного Коллективного договора и помочь ему избежать перерастания разногласий в открытый конфликт с работниками.

Основными законодательно допустимыми формами дозаставочных коллективных действий, проверенными на практике нашего профсоюза и других профсоюзов, ведущих действительно борьбу за интересы работников, являются следующие:

- отказ работников от сверхурочной работы и работы в выходные дни;
- ограничение выполнения объемов работы её нормой;
- бойкот работ, которые могут оказать влияние на исход спора с работодателем работников соседней стивидорной компании;
- полное использование больничных листов в случае болезни, использование работниками права на трёхдневную болезнь без предоставления подтверждающих документов;
- проведение постоянного профсоюзного собрания и другие.

Причем в преддверии проведения переговоров по заключению коллективных договоров целесообразно провести семинары профактива с приглашением представителей профсоюзов железнодорожников, авиадиспетчеров и авиаторов, так как у них накоплен большой опыт проведения профсоюзных акций в условиях запрета на забастовки.

Следует отметить, что, по отзывам многих профсоюзов, одной из эффективных и к тому же полезных для организации производства коллективных акций является согласованная работа по правилам. Данная форма не только позволяет оказывать эффективное вполне законное давление на работодателя, но и является массовым обучением работников теории охраны труда и практике её применения. Правильно примененная работа по правилам является хорошей профилактикой производственного травматизма и поднимает уровень обучения работников, что позволяет работникам с большей лёгкостью проходить ежегодную аттестацию.

Важным аспектом эффективности давления на работодателя является его массовость, демонстрация единства работников и поэтому следует, видимо, сделать вывод о том, что организацию дозаставочного давления на работодателя необходимо строго координировать.

Зачастую бытует ошибочное мнение о том, что при забастовке якобы следует как можно больше «наказать» работодателя с тем, чтобы он понёс значительный убыток. Но на деле это не так. Как показывает опыт профсоюзов, добивающихся поставленных целей, долговременная осада работодателя при «среднем» нажиме на него чаще оказывается более эффективной. Именно поэтому процедура ведения коллективного трудового спора и объявленная забастовка более значимы для успеха, чем сама забастовка, даже реальная. Поэтому, перефразируя крылатое выражение, можно выразиться так: хочешь социального партнёрства — готовься к действительной, а не блефовой забастовке. Нанесение вреда производству при этом не должно быть целью профсоюза — нам же на этом производстве далее и работать. А вот работодатель, точнее выражаясь, собственник, как раз может и поменаться, как это уже произошло не единожды с некоторыми компаниями. Хотя нельзя исключать из арсенала профсоюзной борьбы и особые моменты, на случай если работодатель начнёт злобствовать.

Анализ, проведенный западноевропейскими профсоюзами, показывает, что наиболее эффективными забастовками оказывались те, где работники не разрушали производство, а наоборот, брали его под свой жёсткий контроль. При этом и производство сохранялось, и даже иногда налаживалось лучше, чем прежде, и работодатель становился более отзывчивым. Ведь никогда не нужно забывать, что забастовки возникают только у нерадивых менеджеров, у таких, которые не могут своевременно решить проблемы работников. И если работники сумеют это продемонстрировать собственникам, то те вынужденно, а то и с охотой заменят ир-менеджеров на топ-менеджеров. Поэтому настоящий профсоюзный работник просто обязан быть менеджером самой высокой квалификации и гибко организовывать коллективные акции, ориентируясь на конечный позитивный результат.

При решении вопросов коллективных действий конференция членов профсоюза является предпочтительной, поскольку в большей мере обеспечивает единство действий работников разных специальностей и профессий. От того, как будут подготовлены и проведены коллективные действия в поддержку требований работников, отстаиваемых на официальных переговорах по заключению коллективных договоров, зависит содержание каждого Коллективного договора и, следовательно, перспектива нашей дальнейшей жизни. Сила работников — в единстве действий.

К.В. ФЕДотов

Очередное заседание Российского комитета рабочих состоится 15–16 марта 2008 года в Нижнем Новгороде. Главный вопрос — тактика борьбы за повышение уровня реального содержания заработной платы.

ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ XXIX КОНФЕРЕНЦИИ ПОРТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РПД МОРСКОГО ПОРТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
**ОБ ИТОГАХ РАБОТЫ ПОРТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА В 2005–2007 ГОДАХ  
 И О ЗАДАЧАХ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА 2008–2011 ГОДЫ  
 ПО НЕОБХОДИМОМУ УСИЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ\***

Основу целостной системы социально-правовой защиты работников составляют продуманные коллективные действия по подготовке, заключению и реализации коллективных договоров и соглашений, обеспечиваемые соответствующим профессиональным обслуживанием, в первую очередь — социально-экономическим и юридическим.

Коллективные договоры и соглашения как инструменты социально-правовой защиты работников дают возможность обеспечить защиту работников по условиям труда, в том числе и прежде всего — сохранение рабочих мест, гарантии необходимого уровня заработной платы и повышения её реального содержания, гарантии профсоюзной деятельности в интересах работников.

Стоящая перед Портовой организацией Российской профсоюзной организации докеров морского порта Санкт-Петербурга важная постоянная задача перезаключения коллективных договоров как основных инструментов социально-правовой защиты работников в стивидорных компаниях порта в 2005–2007 годах выполнена отчасти. Социально-правовая защита сохранения и повышения достигнутого уровня реального содержания заработной платы работников ЗАО «ПерСтиКо», «ВСК» и «ЧСК» по итогам коллективного трудового спора 2005–2006 годов в необходимой мере не обеспечена. Уровень реального содержания заработной платы снижается. Готовность к предстоящему перезаключению коллективных договоров на настоящий момент не достигнута.

Последовательно тихой сапой проводимая работодателями реорганизация стивидорных компаний группы ОАО «Морпорт СПб» грозит прекращением действия защищающих работников коллективных договоров. Работа по заключению Соглашения о сохранении социальных гарантий работникам при реорганизации фактически застопорена.

В то же время работодатели, исходящие из интересов извлечения прибыли за счет усиления эксплуатации работников, стремятся разрушить ранее созданную в профсоюзной организации систему социально-правовой защиты работников и последовательно её ослабляют.

При этом у профорганизации имеется достаточно резервов для полноценного решения насущной задачи обеспечения социально-правовой защиты работников. В этих условиях Портовой организации РПД морского порта Санкт-Петербурга необходимо восстановить потенциал социально-правовой защиты, опделить стоящие перед профорганизацией перспективные и текущие задачи по усилению системы социально-правовой защиты работников, выработать и реализовать для этого дополнительные меры.

Заслушав и обсудив доклад председателя Портового комитета Российской профсоюзной организации докеров морского порта Санкт-Петербурга об итогах работы комитета и профорганизации в 2005–2007 годах и о задачах профсоюзной организации на 2008–2011 годы, Конференция Портовой организации профсоюза ПОСТАНОВИЛА:

Деятельность Портового комитета профсоюза по представлению и защите социально-трудовых прав членов профсоюза и всех работников стивидорных компаний порта за отчетный период в целом признать неудовлетворительной.

Приоритетными для Портового комитета профсоюза, Профкомов РПД стивидорных компаний и Портовой профорганизации на 2008–2011 годы считать следующие задачи:

1. Обеспечить перезаключение в стивидорных компаниях порта коллективных договоров на очередной трёхлетний период.

Добиться при этом увеличения размеров тарифных ставок и ок-

ладов работников с целью приближения заработной платы к уровню, обеспечивающему нормальное воспроизводство работников и их семей, в том числе заключения эффективного Соглашения о механизме повышения уровня реального содержания заработной платы работников, включения в коллективные договоры дееспособных положений о премировании и решения других вопросов необходимого повышения уровня доходов работников.

Добиться включения в коллективные договоры положений или заключения специальных соглашений для обеспечения надлежащего решения набравших текущих вопросов — обеспечение работников автопропусками, ограничение физической нагрузки, а также отказ от привлечения к погрузочно-разгрузочным работам сторонних лиц, возобновление ранее предоставлявшихся работникам дополнительных дней к отпуску, доплаты за ручной труд и других положений.

2. Коллективно доработать проект Соглашения «О сохранении социальных гарантий работникам при реорганизации в группе компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург» и провести коллективные переговоры с руководством ОАО «Морпорт СПб», ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» по его заключению с целью обеспечить сохранение условий коллективных договоров и заключенных соглашений при реорганизациях в группе компаний.

3. Для усиления позиции работников на проводимых переговорах поручить Портовому комитету РПД морского порта Санкт-Петербурга, профкомом докеров локальных профорганизаций подготовить профорганизацию к возможному проведению работниками коллективных действий и коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством и Конституцией РФ, вплоть до организации и прове-

дения забастовки. Для обеспечения коллективных действий по усилению социально-правовой защиты работников считать долгом каждого члена профсоюза укрепление единства и сплоченности Портовой профорганизации в осуществлении стоящих перед профорганизацией задач, пресечение предательства интересов работников, штрейкбрехерства. Считать обязанностью профсоюзного актива обеспечение слаженной, квалифицированной работы всей Портовой профорганизации в целом по реализации поставленных задач.

4. Разъяснять членам профсоюза и другим работникам содержание действующих коллективных договоров и соглашений, а также проектов новых договоров и соглашений. Обеспечить написание профорганизаторами статей об этом и о проводимой профорганизацией работе по реализации стоящих перед работниками задач и печатание данных статей в спецвыпусках ДОКЕР, возобновив их публикацию в газете «За рабочее дело» как верном и надёжном помощнике в квалифицированной профсоюзной работе.

5. Изучить профактивом на специальных семинарах изменения в трудовом законодательстве и практику работы передовых профсоюзов с позиции выработки практических мер по обеспечению социальных гарантий работникам, в приоритетном порядке — при реорганизациях и иных структурных изменениях в компаниях группы ОАО «Морпорт СПб».

Провести подготовительную работу с коллективами работников, проводимых в ОАО «Морпорт СПб», с принятием коллективами необходимых решений по сохранению уровня социальных гарантий. Создать в ОАО «Морпорт СПб» локальную первичную профорганизацию.

6. Обеспечить квалифицированный контроль профсоюзного

актива за проведением в стивидорных компаниях порта аттестации рабочих мест по условиям труда работников. Не реже, чем ежегодно проводить обучение профактива участию в работе комиссий по аттестации рабочих мест по условиям труда работников на семинарах, проводимых специализированными организациями (ИвНИИОТ, СПбЦОТ) и уполномоченных по охране труда и контролю за обеспечением безопасных и здоровых условий труда работников.

7. Осуществлять контроль профактивом за медицинскими осмотрами (обследованиями) работников, оформлением профессиональных заболеланий и реабилитацией работников.

8. Увязать подготовку к пересмотру норм труда работников с решением задачи повышения уровня реального содержания заработной платы. Вести соответствующее обучение членов рабочих групп от работников. Добиться упорядочения оформления наряд-заданий бригад докеров-механизаторов, проводить семинары с бригадирами с участием профгруппиров.

9. Добиваться увеличения численности профсоюзной организации для обеспечения необходимой полноты представительства профорганизацией работников. Обеспечивать единство действий членов профсоюза, в том числе путем такого совершенствования структуры портовой профорганизации, которое направлено на решение стоящих перед профорганизацией задач. К следующей конференции профорганизации подготовить проект соответствующего постановления и провести его коллегиальное обсуждение в профгруппах.

10. Обеспечить солидарную поддержку профорганизации другими профорганизациями Российской профсоюзной организации докеров, иными профсоюзами и общественными объединениями.

\* Вносится заместителем председателя цехового комитета рабочих механизации ЗАО «ПерСтиКо» слесарем А.С.Трайтелем

## РАСЧЁТ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ РАБОТНИКА ОАО «СЕСТРОРЕЦКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»

Стоимость рабочей силы — это величина затрат, необходимых для нормального воспроизводства работника и его семьи. Заработная плата — это цена его рабочей силы. А цена — денежное выражение стоимости. Для исчисления стоимости рабочей силы в расчете на один месяц ее использования необходимо учесть все затраты на воспроизводство работника и его семьи за время трудовой деятельности работника, исчисляя их в расчете на месяц, и просуммировать.

Для нормального воспроизводства населения России необходимо, чтобы в средней семье было не менее трёх детей. Проведём расчёт среднемесячных расходов, необходимых для воспроизводства такой семьи (двое работающих, трое детей) в ценах 2007 года. Предполагаемое время трудовой деятельности — 25 лет. Примем во внимание, что один из членов семьи в течение 9 лет не работает по причине ухода за детьми и вместо зарплаты получает пособия.

Расходы семьи (рублей)	за 25 лет	за месяц
1. На приобретение трехкомнатной квартиры в кредит на 25 лет — 7 800 000 + 18 591 446 (% по кредиту) =	26 391 346	89 971
2. На страхование жилья из расчета 6% в год	468 000	1 560
3. На ремонт квартиры 2 раза 260 000x2 =	520 000	1 733
4. На оплату коммунальных услуг	1 350 000	4 500
5. На охрану квартиры	75 000	250

6. На покупку книг, газет, журналов, оплату интернета	240 000	800
7. На приобретение мебели	450 000	1 500
8. На покупку крупногабаритной техники: холодильников	15 000x2 = 30 000	100
стиральных машин	12 000x2 = 24 000	80
телевизоров	6 000x2 = 12 000	40
кухонных плит	6 000x2 = 12 000	40
9. На кухонные принадлежности	90 000	300
10. На ванны и туалетные принадлежности	90 000	300
11. На одежду и обувь	1 875 000	6 250
12. На стоматологические услуги	150 000	500
13. На оздоровительно-физкультурные мероприятия	150 000	500
14. На ясли и детский сад	372 000	1 240
15. На отдельные выплаты в школе	120 000	400
16. На обучение в вузе одного ребенка	360 000	1 200
17. На домашнее питание	4 500 000	15 000
18. На питание вне дома	954 000	3 180
19. На отчисления в негосударственные пенсионные фонды	300 000	1 000
20. На покупку трёх компьютеров	81 000	270
21. На общественный транспорт	792 000	2 640
22. На семейный отдых по путевке 1 раз в год	1 350 000	4 500

23. На подарки в семье и другим родственникам	375 000	1 250
24. На посещение театров, музеев, концертов и т. п.	1 500 000	5 000
25. На приобретение трёх автомобилей в кредит	7 101 571	23 671
26. На страхование автомобиля и налоги	975 000	3 250
27. На эксплуатационные нужды: бензин	600 000	2 000
техобслуживание	300 000	1 000
оплату стоянки	450 000	1 500
<b>Итого</b>	<b>175 525</b>	

Таким образом, затраты семьи на нормальное воспроизводство без учета компенсаций составляют свыше 175 тысяч рублей в месяц. С учетом компенсаций различного рода — примерно на 4 тысячи меньше, то есть около 171 тысячи рублей. Затраты, приходящиеся на одного работающего, в предположении, что один из супругов работает 25 лет, а другой 16 лет, так как ухаживает за малолетними детьми, составляют около 105 тысяч рублей в месяц. Эта сумма 105 000 рублей в месяц и составляет рассчитанную стоимость рабочей силы работника ОАО «Сестрорецкий хлебозавод»

Н.П. ФРАНЦУЗОВ, водитель, председатель профкома ОАО «Сестрорецкий хлебозавод»

Адреса Совета рабочих и редакции: 193060, Санкт-Петербург, Смольный, комн. 441. тел. Совета Рабочих: 492-18-40, редакции: 579-87-17, факс: 272-73-26

Тираж 2 500  
Д-70  
Цена свободная

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

Главный редактор Ю.Л. Рысев  
Верстка И. Герасимова  
Номер подписан в 12 час. 18.01.2008