

ПОРТОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ДОКЕРОВ
МОРСКОГО ПОРТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
ФОНД РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

Ю.Л. Рысев

**КАК РАБОЧЕМУ РЕАЛИЗОВАТЬ
СВОИ ИНТЕРЕСЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ**

Санкт-Петербург
2006

Рысев Ю.Л. Как рабочему реализовать свои интересы на производстве
Санкт-Петербург, Изд. Фонда Рабочей Академии и ООО «Творческий Центр
«Победа», 2006, 64 с.

В настоящей брошюре, подготовленной докером-механизатором ЗАО «Первая стивидорная компания», председателем цехкома докеров Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга Ю.Л.Рысевым, изложены насущные проблемы рабочих и раскрыты их интересы в современном производстве. Освещены способы реализации интересов рабочих с учётом опыта других профессиональных союзов рабочих в нашей стране и за рубежом.

Брошюра предназначена для членов профессиональных союзов и работников, вступающих или готовящихся к вступлению в профсоюз, для работодателей, их представителей и всех читателей, интересующихся актуальными проблемами социально-трудовых отношений рабочих и работодателей на современном производстве.

I. НАСУЩНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Заработная плата рабочих

Самый важный вопрос трудовых отношений — это заработная плата рабочих. В современном капиталистическом производстве повышение заработной платы рабочих невозможно без объединенных усилий всего коллектива рабочих. Для защиты интересов рабочих (это заработная плата, условия труда, охрана труда, нормы труда, защита рабочих мест, бытовые условия на производстве) необходимо объединение рабочих в союзы по профессиям. Сохранение и повышение заработной платы рабочих, противоречит интересам большинства работодателей в современном капиталистическом производстве России.

К сожалению, работодатель, в большинстве своем, не хочет стимулировать производительность труда рабочих через повышение заработной платы, а как раз наоборот старается как можно меньше заплатить рабочим, как можно меньше вкладывать в развитие производства, как можно больше содрать с тех, кто оплачивает производимые товары и услуги, пытаясь любым путем увеличить свою прибыль. Хотя ведь нормальное развитие производства, а соответственно, и рост прибыли обеспечиваются именно увеличением производительности труда рабочих, путем повышения уровня реального содержания заработной платы, введением на производстве новых технологий, расширением производства, путем увеличения его объемов. За счет всего этого уменьшается себестоимость продукции или оказываемых услуг. Производство становится бо-

лее привлекательным для клиентов или заказчиков, следовательно, увеличивается его конкурентоспособность, растет прибыль предприятия.

Неправ тот из рабочих, кто наивно полагает, что если он будет хорошо работать, то хозяин заметит его старания и индивидуально повысит его заработную плату. Сколько ни ломай шапку перед работодателем, ни заискивай перед ним, зарплату он тебе не повысит никогда индивидуально. А, скорее всего, перестанет с тобой здороваться, проходя мимо. За больший объем выполненной работы тебе, конечно, заплатят. Например, перевыполнишь норму на 100%, тебе прибавят к зарплате 50%, перевыполнишь на 200%, тебе прибавят 75%, и так далее. Работодателю это очень выгодно, так как растет доля его прибыли в общем доходе. Но вот если ты в результате столь интенсивной работы сломаешься и заболеешь, то тебя выкинут вон, так как больной и немощный ты работодателю не нужен.

Зарплата рабочего — это цена его рабочей силы. Таким образом, рабочие продают свою рабочую силу, а собственник предприятия ее покупает. Кто в данном случае устанавливает на нее цену, продавец или покупатель? Я думаю, что устанавливать цену должен продавец! Что будет, если в магазине устанавливать цены будут покупатели? Много тогда наторгует продавец? Наверное, понесет значительные убытки и станет бедным! Так и во взаимоотношениях рабочих и работодателей рабочие должны устанавливать цену на свой товар — рабочую силу, но никак не покупатель — работодатель!

Причем, на рынке цены на товары примерно везде одинаковые. Попробуй кто-то из продавцов на рынке установить цену ниже, чем все остальные! Что сделают с ним другие продавцы, которым сбивают цену на их товар? Я думаю, что, наверное, такого бу-

дут бить! В нашем же случае работодатель стремится всеми силами удешевить цену рабочей силы, изыскать более дешевую, нанимая на работу неквалифицированных работников за пониженную оплату труда. Воспрепятствовать этому можно только организованными, солидарными действиями, через Союзы рабочих по профессиям, а в одиночку ничего не добьешься!

Увеличить заработную плату (повысить цену на свою рабочую силу), можно, тоже, только коллективно выставляя требования к хозяину. Главную роль в этом играют также Союзы рабочих и Коллективный договор, заключаемый, через представителей рабочих от Союза рабочих. Рабочие и являются, по сути, работодателями. Они продают свою рабочую силу, отдают свой труд, свою работу и, естественно, хотят получать за использование своей рабочей силы достойную зарплату. А вот работодатель в современном понимании, как раз и есть работовзятель. То есть собственник, который владеет средствами производства, пользуется трудом рабочих, берет их труд для увеличения своей прибыли.

Можно рассмотреть, каким образом защищается и отстаивается главный интерес рабочих — повышение уровня реального содержания заработной платы Профсоюзом докеров «Морского порта Санкт-Петербурга». В 2004 году в порту Санкт-Петербурга, в трех стивидорных компаниях, а именно ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» разгорелся коллективный трудовой спор. Работники требовали повышения заработной платы. Зарплата за предыдущие два года 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 придется отказаться, да и молока купишь не литр, а только пол-литра.

По поводу повышения зарплаты профсоюз проводил официальные переговоры. Эти переговоры начинались 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, так называемую «итальянскую забастовку». Это 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 администрацией. 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. Но это соглашение работало только в отсутствие большого грузопотока и срабатывало не всегда. Если работы было достаточно, то рабочие и сами могли заработать данный уровень зарплаты. 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.

В декабре 2005 года начались переговоры в рамках совместной комиссии по выработке соответствующего механизма. В эту комиссию со стороны работников был представлен проект меха-

низма повышения уровня реального содержания заработной платы работников на основе прироста производительности труда. Ежегодная индексация заработной платы в этом проекте должна производиться в обязательном порядке, а вот надбавка сверх индексации зависит от того, каков прирост производительности труда по сравнению с базовым периодом.

К сожалению, работодатель не захотел рассматривать этот проект механизма и представил на рассмотрение в комиссию свой проект Положения. В проекте работодателя повышение уровня реального содержания заработной платы ставится в зависимость от наличия прироста чистой прибыли в группе компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург». Если прирост чистой прибыли по сравнению с базовым годом есть, то и повышение уровня реального содержания заработной платы работников возможно, а вот если прибыль не увеличилась в расчетном году, то не только индексации, но и прибавки к зарплате не будет.

Кроме этого работодатель вставил в проект этого положения еще одно условие. Сравняются средние величины заработной платы работников девятнадцати компаний, входящих в группу компаний ОАО «Морской порт Санкт-Петербург», в базовом и расчетном году. Формула уровня рентабельности работника, где в знаменателе показатель чистой прибыли, а в числителе среднесписочная численность Организаций, очень напоминает экономическую формулу К.Маркса из его работы «Капитал». Похоже, что взята она именно оттуда, только в несколько измененном виде. У Маркса в числителе прибавочная стоимость, а в знаменателе переменный капитал, то есть та же численность работников, только умноженная на заработную плату. Это формула степени эксплуатации рабочих. Работодатель считает, что, если эксплуатация не выросла, то есть если индекс рентабельности рабочего по сравне-

нию с базовым периодом меньше или равен нулю, то и зарплату повышать не надо.

Таким образом, мы видим, что проект работодателя не направлен на повышение заработной платы, а как раз нацелен на то, чтобы заблокировать механизм повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

Причем сам же работодатель по просьбе представителей работников в комиссии представил расчет по своему проекту механизма на 2005 год по сравнению с 2004 годом. Из этого расчета следует, что прирост чистой прибыли в 2005 году есть, и довольно значительный, а вот по индексу рентабельности работника (прибыль, деленная на численность работников) индексация за 2005 год не положена! Этим расчетом работодатель и подтвердил, что данный механизм волюнтаристский, то есть целиком зависящий от произвола работодателя!

Кроме того, работодатель заявил, что если работники примут этот проект на весь срок действия Коллективного договора, то он заработную плату за 2005 год проиндексирует, несмотря на расчет.

Естественно ни работникам, ни Портовому комитету докеров как законному представителю работников подобные условия были не приемлемы. Поэтому работники предложили закрыть совместную комиссию и переговоры продолжить в рамках согласительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора. Это и было сделано. Работники в трех стивидорных компаниях начали подготовку ко второму этапу забастовочных действий. Тогда в рамках согласительной комиссии работодатель пошел на другой вариант развития событий. Он предложил принять его положение в качестве эксперимента сроком на один год, и если через год стороны не предъявят к этому положению взаимные претензии, то продлить его действие на следующий договорный период. При этом

продлевается действие соглашения о премировании работников и производится индексация заработной платы работников группы компаний ОАО «Морской порт СПб» за 2005 год по индексу инфляции в Санкт-Петербурге. Вариант, приемлемый для работников, но компромиссный. Ведь необходимо отчетливо понимать, что Положение, которое предлагается стороне работников (хотя бы даже и на годовой период), обязательной индексации не предполагает. Насколько хватит у работодателя желания индексировать заработную плату работников впоследствии, никто не может и предполагать.

Вполне возможен и такой вариант, что работодатель через год проиндексирует зарплату работников, чтобы показать, что механизм, предложенный им, работает. И Портовому комитету можно будет договориться с работодателем еще на один год действия Положения при условии проведения индексации зарплаты. И так далее.

Опыт свидетельствует, что нельзя давать карт-бланш на изменение уровня реального содержания заработной платы работников полностью в руки администрации, полагаясь на ее волю. Да и вообще заработная плата – это цена рабочей силы и устанавливать ее должны продавцы рабочей силы – работники.

Если менеджеры компании сумеют решить проблему грузопотоков в стивидорных компаниях, если грузооборот будет расти, будут модернизироваться и расти производственные мощности компаний, вводиться новые технологические линии, будет расти и чистая прибыль компаний при росте заработной платы работников. Пока же мы видим вместо заявленного в прессе и на телевидении стороной работодателя роста производственных мощностей и увеличения грузопотоков как раз обратную картину. В двух стивидорных компаниях спад грузооборота, это в «ПерСтиКо» и «ЧСК». В

«ПерСтиКо» загрузка непостоянная, нестабильная уже довольно продолжительный период времени. Сейчас администрация пытается решить проблему традиционно, привлечь ручной груз — мясо в коробках. Это, несомненно, здоровья работникам не прибавит. Труд этот очень тяжелый, требующий невероятных физических нагрузок. Как правило, оплачивается он по тарифу, на этом грузе работники выполняют только 100% нормы, в четыре раза превышающую медицински-обоснованную. То есть заработать не в ущерб своему здоровью на этом грузе невозможно.

В «ЧСК» работодатель отдал конкурентам традиционный грузопоток угля, на котором зарабатывали работники и приличный приработок и премии, доходившие порой до 60%. Со стороны акционеров была повышена аккордная ставка на переработку угля, и клиент отказался от услуг «ЧСК». Сейчас работники «ЧСК» не обеспечены в полной мере работой. Только в «ВСК» нормальный грузопоток алюминия. Одна компания из трех имеет нормальную загрузку, а, стало быть, и перспективы к повышению заработной платы работников.

Среди стивидорных компаний большого порта Санкт-Петербурга, принадлежащих другим собственникам, есть и положительные примеры хозяйствования и адекватного отношения к своим работникам со стороны работодателя. Это Первый контейнерный терминал под руководством генерального директора Е.В. Южилина. В ЗАО «ПКТ» Коллективный договор включает механизм повышения уровня реального содержания заработной платы. Он построен на основе роста производительности труда работников. В результате зарплата докеров за прошедший год при росте производительности труда на 35% выросла более, чем на 20%, что значительно перекрыло индекс инфляции. Реальная зарплата выросла у всех работников. Причем генеральный директор из сооб-

ражений стимулирования высокопроизводительного труда предложил увеличить зарплату на величину даже большую, чем та, которая получилась при расчете по Положению о повышении уровня реального содержания заработной платы работников! Естественно, что работники приложат дополнительные усилия, чтобы производительность труда увеличивалась и в дальнейшем. Компания вышла на европейский уровень переработки контейнерных грузов и успешно на этом уровне конкурирует с другими профильными предприятиями.

Хотелось бы надеяться, что и представители наших акционеров внедрят положительный опыт ЗАО «ПКТ» в своих компаниях. Тогда будет расти прибыль акционеров и заработная плата работников. Повысится стабильность предприятий группы ОАО «Морской порт СПб». Необходимо будет и в дальнейшем коллективно побуждать работодателя к позитивным шагам в этом направлении.

Условия труда рабочих

Каковы же условия труда рабочих в современном капиталистическом производстве? Эту проблему можно рассмотреть на примере условий труда докеров-механизаторов в морском порту Санкт-Петербурга. Заработная плата докеров напрямую зависит от перевыполнения норм труда, так как она складывается из минимального гарантированного заработка (часовой тарифной ставки докера), а приработок зависит от того, на сколько процентов рабочие перевыполняют норму труда на данном виде груза. Также и премия рабочих зависит от перевыполнения планового задания за определенный период (в нашем случае это квартальный период текущего года). Выполнить и перевыполнить плановое задание без перевыполнения норм труда невозможно. Таким образом, видно, что рабочие заведомо поставлены работодателем в условия, при

которых, чтобы заработать трудовую копейку, рабочий вынужден перевыполнять нормы труда в несколько раз.

К такой погоне за заработной платой толкают растущая инфляция, повышение цен и отставание зарплаты от уровня этой самой инфляции. Работая без перерывов, перевыполняя нормы, сверхурочно и в выходные, рабочие в порту, как правило, зарабатывают в основном себе на лекарства и не замечают, как постепенно становятся инвалидами. Вследствие такой интенсивной работы увеличивается и возможность получения травм. Ведь работу такой интенсивности, естественно, нельзя выполнять, не нарушая инструкции по технике безопасности, не подвергая свое здоровье и жизнь риску. Кроме того, список вредных факторов по профессии докер-механизатор занимает огромное количество страниц. Это тяжесть и напряженность трудового процесса, задымленность и запыленность воздуха рабочей зоны, шум, локальная и общая вибрация, неблагоприятная климатическая среда, воздействие химических и биологических веществ, недостаточная освещенность, блеклость, электромагнитные поля, многосменный режим работы (работа в ночное время суток) и другие вредные для организма человека факторы.

Все эти вопросы условий труда рабочих необходимо регулировать, естественно улучшая их, через профессиональные союзы рабочих, путем заключения Коллективного договора с работодателем.

Еще пятнадцать лет назад Профсоюзная организация докеров тогда еще Ленинградского морского торгового порта основательно взялась за решение долгое время до этого не решавшегося вопроса об установлении ограничения норм выработки на ручных грузах 24-мя тоннами. И добились закрепления этой нормы в Коллективном договоре. Эта норма казалась тогда большим достижением. Ведь до 1991 года каждому докеру на ручных грузах приходилось

переваливать за смену существенно больше. В то время шло очень много мешкового груза, это — сахар-сырец, какао-бобы, кофе, цемент, дальстроевские грузы, овощи в ящиках, шерсть в кипах, мочевины и др.

Профсоюзная организация докеров уже в то время стала поднимать вопросы о лечении и сохранении здоровья рабочих, о выплате компенсаций за нанесенный ущерб здоровью. В 1991 году удалось включить в первое «Коллективное соглашение докеров и администрации порта на 1992 год» пункты об установлении дополнительных перерывов на погрузочных – разгрузочных работах в зимнее время и при работе в холодильных камерах рефрижераторных судов. В соответствии с этим соглашением администрация оказывала рабочим материальную помощь при уходе в отпуск в размере 20% тарифной ставки докера-механизатора как компенсацию для восстановления здоровья.

Признания наличия у докеров профессиональных заболеваний Профсоюзу докеров удалось добиться лишь в 1996 году. С тех пор и по настоящее время более 160 докеров разных стивидорных компаний порта оформили заболевания, полученные в результате работы в порту, как профессиональные. Сегодня для рабочих в России установление профессиональных заболеваний особенно важно, так как государство постепенно снимает с себя обязательства по сохранению здоровья своих граждан.

Рабочим, страдающим профзаболеваниями, но не имеющими возможность соответствующим образом оформить их как профессиональные и тем самым становящимся инвалидами по так называемым «общим» заболеваниям, приходится особенно туго. Теперь только те, кто оформил профессиональное заболевание, получают ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения с предоставлением бесплатной путевки, а так-

же компенсации за приобретение необходимых медикаментов и за частичную утрату трудоспособности, которое индексируется в связи с инфляцией.

Раньше средства Фонда социального страхования были в руках профессиональных союзов. Из этих денег была возможность покупать и распределять санаторно-курортные путевки рабочим, чтобы они могли подлечиться, восстановить свое здоровье и продолжать работать. Но нынешнее буржуазное правительство отдало средства этого Фонда в руки своих чиновников. Теперь бесплатное санаторно-курортное лечение доступно только людям, уже ставшим инвалидами по профессиональному заболеванию, которые, как правило, уже не работают на производстве.

За последнее время в порту складывается тенденция «омолаживания» инвалидов. Одна из причин — то, что 24 тонны на человека на ручнике слишком большая нагрузка. Согласно методическому документу «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006–05» допустимой средней физической нагрузкой при перемещении груза на расстояние до 1 метра для мужчин признается нагрузка до 5 тонн, а нагрузка свыше 7 тонн относится к высшему вредному классу условий труда по показателям тяжести трудового процесса.

Как видим, даже ограниченная по сравнению с прежней, ныне действующая в порту норма труда, более чем в 3 раза превышает максимальную величину, предусмотренную гигиеническими критериями условий труда. Совершенно ясно, что норматив в 24 тонны совершенно не обеспечивает условия труда такой степени вредности, которую организм может компенсировать без инвалидного исхода!

Материалы ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда свидетельствуют о том, что труд докеров–механизаторов, занятых переработкой вручную тарно-штучных и рефрижераторных грузов, переработкой минеральных удобрений и иных навалочных грузов, а также труд докеров–механизаторов – крановщиков относится к вредному классу 3-ей степени. А труд докеров–механизаторов – водителей автотехники, сигнальщиков и стропальщиков относится к вредному классу условий труда 2-ой степени.

Труд, относящийся по классу вредности к вредному (тяжелому) труду, характеризуется наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и его потомства.

Вредный труд 1-ой степени вредности вызывает функциональные изменения в организме рабочего, приводящие к более длительному восстановлению нормального состояния организма, превышающему продолжительность перерыва между сменами и поэтому к увеличению риска повреждения здоровья.

Вредный труд 2-ой степени вызывает стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению производственно обусловленной заболеваемости. Это проявляется в повышении уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности теми болезнями, которые затрагивают состояние наиболее уязвимых органов и систем организма работника, а также в появлении признаков профессиональных заболеваний, возникающих чаще через 15 и более лет работы в тяжелых и вредных условиях труда.

Вредный труд 3-ей степени, как правило, вызывает развитие профессиональных болезней с потерей профессиональной трудо-

способности в период трудовой деятельности рабочего, рост хронической профессионально обусловленной патологии.

Специалисты Научно-исследовательского института медицины труда Российской академии наук, участвовавшие в проведении аттестации рабочих мест докеров-механизаторов, еще в 2000 году, сделали в своем отчете определенные выводы: «произведенные комплексные физиолого-эргономические исследования труда докеров-механизаторов позволяют сделать вывод: предельный грузооборот за смену как временная норма не должна превышать 18 тонн. При этом в целях оптимизации и оздоровления труда докеров-механизаторов необходимо решать следующие вопросы: разработка рационального режима труда и отдыха, позволяющего с физиолого-эргономических позиций оптимально распределять уровни физических нагрузок, равных 18 тоннам, в течение всей рабочей смены; необходимо решать вопросы по механизации процесса погрузки и разгрузки груза для снижения сменного грузооборота вручную до 12 тонн».

Кроме этого, необходимо добиваться ограничения сверхурочной работы и работы в выходные дни. Допускать это можно только в крайних случаях и за достойную оплату труда. Рабочий должен выходить на работу здоровым и отдохнувшим, а домой приходить не изможденным и усталым. Только тогда сократятся потери рабочего времени из-за болезней, снизятся травматизм и профзаболевания. Работодателя необходимо побуждать к снижению физической нагрузки и созданию нормальных, безопасных условий труда на производстве. Если он хочет увеличить производительность труда на ручных грузах, пусть привлекает пакетированные грузы или меняет технологию обработки грузов на более современную. Мы живем в XXI веке, а пока еще в России работаем методами XIX — начала XX-го веков!

Подобная задача облегчения условий труда рабочих докеров по плечу только сильной организации рабочих, которая существует на сегодняшний день в порту и должна расширяться и развиваться.

Охрана труда рабочих

Еще одна важнейшая проблема трудовых отношений рабочих и работодателя — охрана труда рабочих. Поскольку современный работодатель заинтересован увеличивать выработку рабочего за счет увеличения интенсивности труда, а не за счет материального стимулирования производительности труда, то он заинтересован, чтобы рабочий стремился как можно больше выработать продукции в единицу рабочего времени. Сейчас рабочие на большинстве предприятий в стране поставлены в такие условия, когда чтобы заработать необходимое для достойного существования количество денег, необходимо перевыполнять нормы труда (т.е. увеличивать интенсивность своего труда). Поэтому рабочих вынуждают, увеличивая интенсивность труда, нарушать правила охраны труда и здоровья. Это приводит к травмоопасному производству. Работодатель же, побуждая рабочего к подобным нарушениям, старается свести нормы охраны труда к минимуму, и, как правило, если случится несчастный случай на производстве скрыть его или свалить вину за случившееся на рабочего.

Охрана труда на предприятии осуществляется представителями администрации (инженерами по охране труда), которые и стремятся, в большинстве случаев, скрыть получение травмы на производстве, уговорив рабочего оформить ее как бытовую или полученную по пути на работу или с работы. Иногда это делается даже путем запугивания рабочего. Зачастую стараются взять объяснительную сразу же на месте, когда получивший травму рабочий находится в шоковом от пережитого состоянии, чтобы он под диктовку начальства написал ее в нужном для него плане. А потом

просто сваливают вину на рабочего, чтобы самим избежать ответственности за произошедшее происшествие, будь то несчастный случай на производстве или поломка какого-либо оборудования или техники.

Работодатель стремится урезать средства, отпущенные на охрану труда и здоровья рабочих предприятия, увеличивая тем самым свою прибыль.

Для того, чтобы положения по Охране труда и здоровья действовали и защищали рабочего от травм и несчастных случаев на производстве, необходим контроль за их соблюдением, в том числе, и со стороны рабочих. Это можно осуществить только через профессиональный союз рабочих, когда представители рабочих входят в комиссию по расследованию несчастных случаев и чрезвычайных происшествий на производстве. Также, чтобы положение по охране труда было более обширное и наполненное, чтобы оно наиболее существенно защищало рабочего на производстве (в том числе и от произвола администрации), необходимо, чтобы оно было согласовано администрацией с представителями рабочих и записано в Коллективном договоре.

Можно рассмотреть ситуацию с охраной труда и здоровья рабочих на примере Коллективного договора, заключенного Профсоюзом докеров в компаниях морского порта Санкт-Петербурга. Согласно принятому в этом Коллективном договоре положению по охране труда и здоровья рабочих Организации, администрация обязана по согласованию с профсоюзом и под его контролем обеспечить работников имеющейся у Работодателя достоверной информацией о состоянии условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов. Проводить обучение Работников знанию правил охраны тру-

да, в том числе инструктажи, в рабочее время. Обеспечить регулярный контроль за соблюдением предельных норм запыленности, загазованности и других вредных воздействий на работающих и окружающую среду. Обеспечить Профкому возможность проведения экспертиз условий труда Работников. Создать условия для работы совместной комиссии по аттестации рабочих мест.

Аттестация рабочих мест на предприятии проводится раз в пять лет. Администрация стремится провести ее так, чтобы скрыть действительно существующие вредные факторы и условия труда на предприятии. Например, если в Морском порту аттестация проводилась с участием и под контролем представителей рабочих, то и коэффициент вредности по портовым профессиям рабочих по результатам аттестации выведен достаточно высокий, что позволяет рабочим получать дополнительные доплаты за вредность, дополнительные отпуска в связи с особыми условиями труда на данном предприятии. Естественно собственники стремятся, как можно меньше платить по этим показателям, соответственно уменьшив этот коэффициент вредности, тем самым увеличив себе прибыль. В результате работник теряет здоровье на предприятии, а хозяева не несут за это никакой материальной и моральной ответственности.

На тех предприятиях, где нет Союзов рабочих, или профсоюз работает слабо, не участвуя в мероприятиях по аттестации рабочих мест, соответственно вредные факторы не учитываются. Там администрация не выплачивает рабочим доплату за вредность, не предоставляет дополнительные отпуска и вообще не несет за это никакой ответственности, а на некоторых предприятиях вообще не проводятся эти мероприятия и работники, теряя здоровье, ничего не получают взамен.

В Коллективном договоре Профсоюзных организаций докеров записана обязанность администрации выдавать на работах с

вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам, соответственно, молоко (кисломолочные продукты) или пектино-содержащие продукты.

Также, согласно Коллективному договору, администрация обязана обучить уполномоченных по охране труда в учреждениях, имеющих сертификат МОТ (международной организации труда), согласно спискам, предоставленным Профкомом. В этом случае контроль за соблюдением правил охраны труда и здоровья рабочих осуществляется самими рабочими, через их представителей, выбранных коллективом (цехом, бригадой и т.п.). Уполномоченный по охране труда имеет право остановить производство работ, если видит нарушение правил охраны труда, составить соответствующий акт об этом нарушении и потребовать от администрации устранения нарушения.

Администрация обязана следить за соблюдением верхнего предела физической нагрузки на 1 докера-механизатора в 7,5-часовую рабочую смену, перекладывающего груз вручную на расстояние не далее 1 метра, в размере не более 24 тонн. А в порту пока еще работают компании, где нет профсоюза и Коллективного договора. Они арендуют причалы в порту, занимаясь выгрузкой куриных окороков в коробках. Если у докера, защищенного Коллективным договором, существует норма выработки, закрепленная в нем, это 24 тонны на человека за 7,5 часов рабочего времени (кстати, она и так завышенная по сравнению с международными 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 норму в 2–2,5 раза, в результате происходит отравление работающих в трюме докеров. Несколько лет работы в подобных условиях приводят к инвалидности даже молодых рабочих.

Между тем работодатель обязан выплачивать компенсацию за счет средств предприятия Работникам Организации, получившим увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, а также семьям и иждивенцам, потерявшим кормильца в результате несчастного случая на производстве со смертельным исходом. Представители Профсоюза контролируют данное положение Коллективного договора. Согласно аттестации рабочих мест профессиональные заболевания докеров, как правило, — это заболевания, связанные с поясничным и шейным отделом позвоночника, органами слуха. Профсоюз участвует в профилактике подобных заболеваний, а также помогает тем, у кого уже есть, проблемы со здоровьем в результате профессиональной деятельности, установить эти заболевания официально (участвуя в комиссии по установлению профессионального заболевания). Благодаря этому люди, потерявшие здоровье на производстве и по состоянию здоровья не имеющие возможность продолжать профессиональную деятельность, получают компенсацию по профессиональному заболеванию.

Администрация обязана в полном объеме компенсировать Работникам расходы на дополнительное лечение по рекомендации МСЭК, в том числе и санаторно-курортное, и возмещение вреда от профессиональных заболеваний и заболеваний, связанных с несчастным случаем на производстве, произошедшим по вине Организации.

Кроме этого, в Коллективном договоре записана обязанность администрации под контролем профсоюза устанавливать дополнительные перерывы на обогрев в зимний период, чтобы исключить

случаи обморожения рабочих. То же самое касается и работы в рефрижераторных помещениях в летний период, когда перепады температуры особенно велики и существует угроза получения простудных заболеваний и переохлаждения организма.

Представители работников участвуют в согласовании образцов спецодежды и спецобуви, тем самым препятствуя желанию администрации закупить одежду и обувь подешевле и похуже качеством, сэкономив на этом. Возьмем свежий пример, когда, в самом начале коллективного трудового спора, разгоревшегося в порту за заключение нового коллективного договора летом 2005 года, был период, когда действие старого договора закончилось, а убыточный проект администрации, существенно урезающий права рабочих. Портовый комитет на переговорах подписать отказался. Все рабочие на фоне делящихся коллективных действий (работы по правилам) начали готовиться к забастовке. Администрация предложила Портовому комитету согласовать несколько локальных нормативных актов, в том числе и список выдачи спецодежды и спецобуви. Рассмотрев переданный в портовый комитет проект списка выдачи спецодежды и спецобуви, представители рабочих с удивлением заметили, что он в некоторых позициях сокращен, по сравнению с ранее действовавшим! Налицо была попытка обмана и копеечной экономии на интересах рабочих со стороны администрации. Естественно, что подобный локальный нормативный акт Портовым комитетом одобрен не был и в спецвыпуске «Докер» газеты «За Рабочее дело» была напечатана статья, разоблачающая неблагоприятные действия администрации.

Также администрация обязана согласовывать техническое состояние перегрузочных машин, на которых работают рабочие докеры. Это тоже препятствует аварийности и травматизму на производстве во время проведения погрузочно-разгрузочных работ.

Еще одна из обязанностей администрации при каждом несчастном случае на производстве и в случае профессионального заболевания формировать комиссию для своевременного расследования обстоятельств и причин данного случая с включением в состав комиссии представителя Профкома. Это дает возможность представителям рабочих объективно расследовать обстоятельства произошедшего и существенно ограничивает желание администрации свалить всю вину на работника, уклонившись от ответственности за случившееся.

Если вводятся новые технологии, то администрация обязана согласовывать с Профкомом технологические карты и безопасные условия труда на новом рабочем месте, а также пересматривать и согласовывать с Профкомом применяемые в Организации Инструкции по охране труда.

При производстве погрузочно-разгрузочных работ при температуре воздуха выше $+25^{\circ}\text{C}$ администрация обязана установить дополнительные перерывы на отдых и обеспечить работников в достаточном количестве питьевой водой, в том числе газированной, обеспечивать бытовые помещения рабочих горячей и холодной водой соответствующего качества.

Администрация обязана обеспечить каждое бытовое помещение рабочих аптечкой. Например, на переговорах по заключению нового Коллективного договора дело порой доходило до абсурда! Несколько заседаний комиссии подряд представители работодателя в комиссии не могли решить вопрос об обеспечении аптечкой одного из бытовых помещений ЗАО «ПерСтиКо». У представителей работников, участвующих в переговорах, давно уже сложилось впечатление, что представители работодателя в комиссии не уполномочены без «высочайшего соизволения» сверху решить даже подобный «копеечный» вопрос самостоятельно. Но, видимо, все-

таки «сверху», со стороны представителей миллиардера Лисина, было дано добро на наличие аптечки в бытовке «ППК-3» (стоимость аптечки менее 100 рублей) и вопрос решился благополучно.

Кроме этого, администрация по согласованию с Профкомом обязана обеспечивать проведение медицинской комиссии и соответствующие условия для ее проведения, если рабочий не согласен с результатами медкомиссии — обеспечить возможность проведения альтернативной медицинской комиссии в медицинском учреждении по выбору рабочего. На вредных и пылящих грузах требуется обеспечить выдачу работнику дополнительной защитной одежды и обуви и средств индивидуальной защиты, обеспечить возможность регулярной стирки и просушки рабочей одежды и обуви, по требованию Работников принимать дополнительные, согласованные с Профкомом меры для обеспечения безопасных условий труда.

Администрация обязана налагать взыскания на должностных лиц, пострадавших и других работников, виновных в сокрытии производственных травм, вплоть до увольнения. По требованию Профкома расторгать трудовой договор с должностными лицами, виновными в неоднократном нарушении правил охраны труда. Этот пункт Коллективного договора существенно ограничивает произвол представителей администрации при расследовании несчастных случаев на производстве.

Все эти положения по охране труда рабочих в порту реализуются посредством заключенного Коллективного договора. Рабочие докеры отстаивали Коллективный договор, улучшающий положение рабочего коллективными действиями, и в том числе забастовочными действиями. Работодатель не хотел заключать Коллективный договор с работниками, улучшающий их положение, очень хотелось администрации порта урезать, ущемить интересы работников, и только благодаря согласованным солидарным действиям удалось

отстоять действительно хороший, добротный, защищающий рабочих Коллективный договор.

Нормирование труда рабочих

Еще один из важнейших вопросов, затрагивающий интересы рабочих на производстве и тесно связанный с оплатой труда рабочих, — это вопрос о нормировании труда. Заработная плата рабочих докеров в порту имеет следующую структуру. Во-первых, это гарантированная часть зарплаты — почасовая тарифная ставка докера-механизатора. Во-вторых, это приработок, целиком зависящий от перевыполнения норм труда. В-третьих, это премирование по результатам хозяйственной деятельности (за квартал). Премирование тоже зависит от перевыполнения норм, так как работодатель, составляя план на определенный период, естественно закладывает туда достаточно высокие показатели для выполнения среднесуточного нормированного задания, поскольку заинтересован в досрочной обработке судов. И, в-четвертых, это доплаты на основе тарифной ставки докера-механизатора — за работу во вредных и опасных условиях труда (на каждом виде груза она разная), за класс квалификации (в зависимости от профессионального мастерства докера-механизатора (существует четыре класса профессионального мастерства докера), за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходной и праздничный день.

Как видно из составляющих заработной платы докеров от нормирования труда зависит достаточно большая часть заработной платы докера-механизатора. Работодатель заинтересован повышать нормы труда. В этом случае он экономит на заработной плате, увеличивая свою прибыль, а рабочих заставляя увеличивать интенсивность труда, чтобы снова приспособившись перевыполнять их, зарабатывая деньги. Воспрепятствовать такой тенденции можно только с помощью Коллективного договора, заключаемого рабо-

чими с работодателем, и процедура изменения норм труда согласовывается с представителями рабочих, либо записан иной механизм, ограничивающий желание работодателя изменять нормирование труда в одностороннем порядке.

Например, во время переговоров по заключению нового коллективного договора в трех стивидорных компаниях ЗАО «ПерстиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК» представители работодателя настаивали на учете мнения Профкома по нормированию труда. Записать согласование, как было в предыдущем Коллективном договоре, наотрез отказывались. Тогда представители работников выработали компромиссный вариант по нормированию труда рабочих. Во-первых, если работодатель намерен изменить нормы труда, то за месяц до этого он обязан создать рабочую группу совместно с представителями рабочих (Профкомом) для подготовки рекомендаций по проекту изменения норм. Кроме этого, было выработано Соглашение о том, что если работодатель все-таки намерен повышать нормы труда на отдельных видах грузов, то он обязан изменить тарифную ставку или каким-то другим способом увеличить оплату труда при переработке этого груза докерами. При этом размер повышения оплаты труда на этом виде груза он обязан согласовывать с Профкомом. В этом случае рабочий при повышении нормы получает денежную компенсацию, которая должна покрыть потери в заработной плате рабочих, которые неизбежно произойдут в результате повышения той или иной нормы труда. Это Соглашение было принято сроком на один год как пробный вариант. В случае, если Соглашение не удовлетворит представителей работников, то автоматически будет действовать прежняя норма старого Коллективного договора, которая предполагает согласование при изменении норм труда с Профкомом.

Что же касается норм труда на грузах, которые ранее не обрабатывались на предприятии, то есть новых видов грузов, то здесь создается на паритетной основе совместная комиссия, которая проводит ряд мероприятий по установлению нормы труда. Если норма труда выработана в этой комиссии, то она принимается по согласованию с Профкомом.

Сохранение рабочих мест

Еще один из важнейших вопросов трудовых отношений рабочих и работодателя на современном капиталистическом производстве — это вопрос сокращения численности или штата, увольнений, в том числе и по инициативе работодателя. Этот вопрос — один из важнейших вопросов в современном обществе, так как он затрагивает серьезнейшую проблему рабочих — проблему сохранения рабочих мест. Современный российский капиталист весьма заинтересован в дешевой рабочей силе. Например, в морском торговом порту, кроме наших стивидорных компаний арендуют причалы компании, в которых нет союзов рабочих и Коллективных договоров. Мы интересовались у рабочих этих компаний, на каких условиях они работают? Нам ответили, что платят примерно такие же деньги, как и у нас, но со сверхурочными и выходными, причем оплачивают их 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. Выяснилось, что в основном все рабочие при приеме на работу подписывали срочные трудовые договора, а не как у нас бессрочные. Эти компании работают по «черным» финансовым схемам, обходя налоговое законодательство, и заработную плату выдают в конвертах, то есть не обеспечивают выплаты в пенсионный фонд. Кроме того, набирают туда рабочих иногородних, а частенько и наёмных рабочих из бывших союзных республик.

Рабочие жаловались, что зачастую работодатели их обманывают при расчете, выплачивают не все заработанные деньги. Еще летом 2004 года, во время проведения коллективных действий рабочими в трех стивидорных компаниях за повышение заработной платы работников администрация этих компаний стала привлекать к работам рабочих других компаний в нарушение действовавшего законодательства и Коллективного договора.

В это же время в одной из наших стивидорных компаний заканчивался срок действия Коллективного договора и вставал вопрос о необходимости продления срока его действия еще на один год. В этой компании, а именно в ЗАО «ПерСтиКо», генеральный директор Ослан Б.П. и стал инициатором привлечения сторонней рабочей силы к погрузочно-разгрузочным работам. Он в открытую пытался запугивать докеров тем, что по окончании срока действия тогдашнего Коллективного договора, то есть с января 2005 года, он всех докеров уволит. В ответ на профсоюзный проект Коллективного договора он представил свой проект. В этом проекте не было ни одного пункта согласования с Профкомом ни по численности работников, ни по нормированию труда, ни по заработной плате, ни по многим другим существенным моментам трудовых отношений. Подобный проект, будь он принят, поставил бы рабочих в положение рабов, целиком зависящих от воли г-на Ослана. Вдобавок, Ослан заявлял, что в компании докеры ему не нужны. Он, дескать, обойдется работниками сторонних организаций, лишь изредка привлекая к работе квалифицированных докеров, которые, по его фантазии, в остальное время должны будут бесплатно ожидать работу за воротами порта. Таким образом, рабочие, были предупреждены г. Осланом о картине бесправия, ожидающей их в случае, если коллектив не добьется сохранения своего социального положения путем заключения нового Коллективного договора на

уровне более высоком, чем действующий. Впоследствии вопреки желанию Ослана, действующий Коллективный договор был продлен путем коллективных действий рабочих.

К весне уже следующего 2005 года встал вопрос о заключении нового, улучшающего положение рабочих Коллективного договора во всех трех стивидорных компаниях. В переговорах по заключению нового Коллективного договора администрация в лице своих представителей упорно навязывала вместо согласования по вопросам сокращения численности работников в связи с реорганизацией Организации, при ликвидации предприятия, смене собственника, а также в связи с увольнениями по инициативе администрации по существу ни к чему не обязывающий учет мнения профсоюзного органа.

В новом Трудовом кодексе ст.82 гласит, что увольнение работников по инициативе администрации предприятия предполагает участие профсоюзного органа (и только в том случае, если этот работник член профсоюза) в форме учета мотивированного мнения, это же касается и принятия решений о сокращении численности или штата работников организации. Причем учет мотивированного мнения при увольнении касается только трех параметров: это сокращение численности или штата при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Во всех остальных случаях участие профсоюзного органа не требуется.

Попытаемся теперь рассмотреть, как работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа, согласно Трудовому кодексу, действующего на данный момент в нашей стране. Статья 372 данного Трудового кодекса детально описывает эту процедуру.

Мы же рассмотрим, что произойдет, если работодатель и выборный профсоюзный орган представляющий интересы работника, не пришли к согласию при решении возникших проблем. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Это значит, что законодательство отправляет работника судиться с администрацией предприятия, а трудовой коллектив вынуждает вступить на путь коллективного трудового спора, и, возможно, забастовки. Раньше процедура согласования не предполагала такого развития событий, и разногласия с работодателем решались в большинстве случаев договорным путем. Судебная система предполагает достаточно длительное разбирательство по времени. Например, большинство судебной практики в Санкт-Петербурге по вопросам незаконного увольнения по инициативе администрации заканчивается выигрышем дела работником на районном, городском уровне или в Верховном суде. Работника, незаконно уволенного администрацией, как правило, восстанавливают на работе. Но происходит это через полтора-два, а то и три года судебных тяжб и разбирательств. Естественно, за это время работник уже, как правило, работает в другом месте и на прежней работе в дальнейшем работать не хочет.

Естественно, что Портовый комитет как законный представитель работников на переговорах по заключению нового Коллективного договора не мог согласиться с тем, что положение рабочего в случае сведения положений Коллективного договора к уровню

Трудового кодекса существенно ухудшится, его интересы не будут защищены должным образом. И настаивал на том, чтобы новый Коллективный договор был не только не хуже предыдущего, но и улучшен в соответствии с требованиями того же законодательства по труду, а также в рамках социального партнерства, прописанного в этом же законе.

Кстати, в этом же Трудовом кодексе написано, что согласование может быть принято по договоренности сторон, и это не противоречит законодательству (ТК РФ ст.8), на что и опирались представители рабочих на переговорах. В результате коллективных, а впоследствии и забастовочных действий во всех трех стивидорных компаниях Коллективный договор, улучшающий положение рабочих, к осени 2005 года был заключен.

В результате, согласно новому Коллективному договору, вопросы увольнений и сокращения штатной численности рабочих были записаны по согласованию с Профкомом и вошли в раздел «ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ». В этом разделе была установлена численность докеров-механизаторов и рабочих Службы технического директора в согласованном размере, согласно штатному расписанию. В случае реорганизации Организации (её подразделения) — слияния, присоединения, разделения, преобразования и т.п., смены собственника, перехода в подчинение другого органа управления не прекращать по инициативе Работодателя трудовых отношений с работниками. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации по предварительному согласованию с Профкомом при сокращении фактической численности (штата) работников вновь созданного структурного подразделения.

Прежде чем принимать решение о необходимости сокращения численности, работодатель обязан предпринять следующие

корректирующие меры: обеспечение работникам возможности увольнения по собственному желанию с повышенной компенсацией, переход на неполную рабочую неделю, при значительном снижении объемов или ликвидации отдельных видов деятельности производить обучение высвобождаемых работников другим профессиям и специальностям в организации, имеющей лицензию на ведение образовательной деятельности, при отсутствии работ предоставлять по письменному заявлению работников отпуск без оплаты с гарантией сохранения места и стажа работы на весь период отпуска, а также предоставлять право на работу с неполным рабочим днем и с сокращенным количеством ночных смен работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по их заявлению, освобождать от работы на один день в неделю в течение 2-х месяцев с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы, работников, уволенных из Организации, ОАО «Морпорт СПб», их дочерних или зависимых от них компаний по сокращению численности (штата), принимать на работу в Организацию при наличии вакансий и прочих равных условиях в приоритетном порядке.

Увольнения по своей инициативе работодатель обязан согласовывать с Профкомом, кроме случаев, предусмотренных законом. Все эти гарантии сохранения рабочих мест были бы невозможны без Коллективного договора, улучшающего положение работника, без крепкого союза рабочих в порту и без солидарных коллективных и забастовочных действий рабочих порта!

В одиночку свои интересы не реализовать

Один в поле не воин — гласит мудрая народная пословица. Испокон века люди для защиты своих интересов объединялись, будь то защита Отечества, защита своих прав, защита своих экономических, политических, национальных и других интересов. Оди-

ночке обособленно, как правило, было сложно, или почти невозможно отстаивать свои интересы, а то и выжить в трудные времена. У рабочих на производстве тоже существуют свои интересы, которые зачастую вступают в противоречие с интересами работодателя. Можно попытаться отстаивать свои интересы одному, индивидуально. Куда можно обратиться в таких случаях и что из этого может получиться?

Например, можно обратиться к начальству, допустим с насущным вопросом работников, вопросом повышения заработной платы. Скорее всего «добрый» начальник тебя выслушает, почувствует твоему тяжелому материальному положению, даже может повысить заработную плату или выдать материальную помощь, но, скорее всего, скажет, что у него нет финансовых возможностей к этому, и объяснит это тяжелым кризисом на производстве или найдет еще тысячу подобных причин. Но через некоторое, весьма непродолжительное, время вы, скорее всего, по тем или иным причинам окажетесь за воротами в уволенном состоянии. Так как работник, который по своей инициативе ходит к начальнику просить, а возможно даже и требовать повышения зарплаты, никому не нужен, а нужен работник послушный, который не будет смущать умы других работников такими глупостями как повышение зарплаты! Что будет если каждый пойдет потом просить начальника повысить зарплату, так ведь может «превысится финансовая возможность предприятия» и предприятие, видите ли, может даже «вылететь в трубу». Весьма знакомое словоблудие, можно даже сказать стандартное. Во время переговоров по повышению уровня реального содержания заработной платы в трех стидорных компаниях ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК», именно так отвечала наша администрация по поводу конструктивных предложений работников по повышению уровня реального со-

держания заработной платы. Уволив же такого ходока-одиночку, начальник раз и навсегда отучит других приходить с подобными просьбами.

Теперь можно рассмотреть еще одну возможность решить свои проблемы с работодателем по защите своих интересов. Следующая возможность — это жалоба в «могучую» государственную организацию «грудью стоящую на защите интересов работников» — РосТрудИнспекцию. Попробуйте, если хотите, конечно, такую возможность. Я лично еще не знаю такого человека, которому бы эта Организация помогла в защите своих интересов, и скорее всего никогда так и не узнаю! А если таковые и найдутся, то их будут единицы. Скорее всего, чиновник из этой доблестной Организации свяжется с вашей администрацией, дабы выяснить у нее «суть» дела. Ну а уж реакцию начальства предсказать нетрудно, смотрите второй абзац этой главы. Но вот чиновник от этого ничего не потеряет, а, возможно, даже кое-что приобретет, какой-либо, например, весьма положительной опыт в своей «нелегкой» службе!

Ну и, наконец, третья возможность, не дай вам бог, конечно, если вы вынуждены будете ею воспользоваться. Это обращение в судебные инстанции. Сейчас повсеместно в газетах, на телевидении и других средствах массовой информации, а также в Трудовом законодательстве, говорится, что если с вами случилась какая-нибудь неприятность, например, во взаимоотношениях с вашим работодателем, то не отчаивайтесь — смело обращайтесь в суд, там вам обязательно помогут грамотные специалисты! Так вот если раньше просто посылали на три известные буквы, то теперь тоже посылают на три — в суд. Докеры 192 бригады ППК-3 знают подобную практику. Дело касалось незаконного лишения части вознаграждения за выслугу лет. На районном уровне суд докеры выиграли, а вот городской суд отменил решение районного суда. По-

дали в Верховный суд. Оттуда пришла официальная бумага, что дело принято к производству, примерно эдак уже года два тому назад и до сих пор тишина, или как в автоответчике: «ждите ответа, ждите ответа, ждите ответа.....»! Уже все участники, столь замечательных событий давно забыли про этот инцидент, да и деньги те, благодаря инфляции, давно превратились в копейки!

Тут дело касалось всего лишь лишения части вознаграждения за выслугу лет. А как быть с незаконными увольнениями по инициативе администрации? Работники, как правило, незаконно уволенные администрацией предприятий, судятся годами! Зачастую, районные и городские судебные инстанции признают увольнения законными, и только Верховный суд восстанавливает на работе, а потом администрация сразу же увольняет, так же незаконно, работников снова.

С момента увольнения до момента восстановления на работе проходит полтора-два года и более! Люди, даже восстановленные на работе, уже за это время, как правило, работают в другом месте и обратно возвращаться не хотят! Например, докеры Калининградского морского торгового порта, участвовавшие в полномасштабной, бессрочной забастовке и незаконно уволенные в результате этого, юридически восстановились на работе только через шесть лет, решением Страсбургского международного суда. В России правосудия для них не нашлось! И таких примеров не счесть в нашей стране, где в средствах массовой информации и с высоких трибун говорят одно, а делают и творят совершенно другое, прямо противоположное.

Другое дело, когда рабочие действуют коллективно, сплоченно и солидарно. Поэтому необходимо объединяться в Союзы по профессиям и путем заключения добротного Коллективного договора добиваться от работодателей, конечно, иногда и в результате

нелегкой борьбы с ним, реализации своих интересов на современном капиталистическом производстве!

II. СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕРЕСОВ РАБОЧИХ НА СОВРЕМЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Объединения рабочих в союзы по профессиям

Итак, что же такое профсоюзная организация, 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). Основой 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 организаций 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 заработная плата, нормирование труда, условия труда, охрана труда, социальные гарантии и льготы, гарантии сохранения рабочих мест, гарантии занятости, а также гарантии деятельности профсоюзной организации. Но заключить

полноценный Коллективный договор можно только путем организованной профсоюзом борьбы. Поэтому профсоюзная организация докеров в Морском порту Санкт-Петербурга и была создана для решения основной задачи — борьбы рабочих – докеров и других работников порта, членов профсоюза докеров, за защиту своих интересов.

На тех предприятиях, где профсоюз отсутствует, рабочий не защищен действием Коллективного договора. Соответственно, низкий уровень заработной платы, нет никаких социальных и правовых гарантий у рабочих этих Организаций. Например, в Лесной Стивидорной Компании докеру, выполняющему такую же работу, как в наших компаниях, для того чтобы заработать наш уровень заработной платы, необходимо выйти три, четыре раза в месяц в выходной! Кроме этого, в той же Лесной компании нет профессии докер-механизатор. Там идет подразделение на крановщиков, водителей, грузчиков, соответственно и разные тарифные ставки и оклады у этих категорий рабочих. Например, водителям в конце каждой смены выдают на следующую смену в гараже путевку. Если работодателю необходимо вывести рабочих в выходной день, то просто выдается путевка с указанием даты выходного дня водителя. Рабочий может и не выходить в выходной день, но тогда ему придется искать работу в другом месте! Естественно, работодатель оплачивает время работы в выходной день в одинарном размере (якобы с согласия самого рабочего), а не вдвойне, как это предписано в Трудовом кодексе!

В условиях жесткого, практически не контролируемого работниками капиталистического общества рабочие должны держаться единым фронтом, проявлять солидарность для совместной борьбы за свои права. Налицо сейчас все признаки капитализма оголтелого, хищнического, признающего только прибыль, защи-

щающего, через преданный ему государственный аппарат только интересы своего класса! Мы видим это воочию везде, где есть крупные предприятия: это и повсеместное бесправие рабочего класса, несправедливые законы, экспорт дешевой рабочей силы из ближнего зарубежья, и, как следствие, обнищание наиболее незащищенных социальных слоев общества. На фоне всего этого только профессиональные союзы рабочих могут организовывать борьбу за достойное существование рабочих в современном обществе.

В некоторых компаниях (в частности во все той же Лесной компании), прямо в контракте, при приеме на работу есть обязательство не участвовать ни в каких общественных организациях. Это является прямым, 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 международными 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 граждан по закону и

полное бесправие у рабочих в компаниях, где нет профсоюзных организаций!

Рабочие, объединенные в профсоюзную организацию, посредством и через Коллективный договор контролируют исполнение работодателем положений этого договора, тем самым защищая свои права. 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, график отпусков работников, порядок начисления и выплаты премий, порядок повышения 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 все положения Коллективного договора приняты по согласованию с профсоюзом. Только тогда это позволяет защищать интересы 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 при проведении коллективных действий и забастовок.

Нередко работодатели и их представители трактуют работу со строгим соблюдением норм труда и техники безопасности как саботаж. Стало быть, заставляя работников нарушать технику безопасности на производстве и подвергая жизнь и здоровье людей

рisku, якобы препятствуют саботажу, а кто соблюдает все правила охраны труда – будто бы саботажники! Рабочие, по их мнению, должны быть бессловесной скотиной, работающей за похлебку, а если со скотиной что и случится, то ничего страшного, её у нас в достатке, заменим на более дешевую!

Коллективный договор как способ выражения интересов рабочих

У нас на протяжении почти 15 лет существовала практика заключения коллективных договоров. За это время сменилось несколько собственников, с которыми приходилось заключать коллективные договоры. На основе старого законодательства мы по основным вышеперечисленным вопросам трудового права всегда добивались согласования с нашей организацией положений коллективного договора. В 2000 году изменилось законодательство. Сравним основные критерии трудового права, изменение которых произошло за последние пять лет в нашей стране. Для этого необходимо сравнить несколько основных положений Трудового законодательства, т.е. положения старого КЗоТа и нынешнего Трудового кодекса России. И в том и в другом документе записано что, социально – трудовые отношения между работником и работодателем регулируются с помощью заключения Коллективного договора. Право на заключение Коллективного договора в КЗоТе предоставляется представительному профсоюзному органу или общему собранию работников (конференции). В Трудовом кодексе – работодателям и работникам в лице их представителей. Таким образом, с первых же положений мы видим, насколько различен подход к трудовым отношениям и соответственно к правам рабочих и их интересам в предшествующем и действующем законодательстве. Сравним, например, положение о действии Коллективного договора. В статье 14 КЗоТа, говорится, что по истечении установленного

срока Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. В этом случае такое положение обеспечивает бесконфликтный подход к перезаключению Коллективного договора и более полную гарантию того, что положение рабочего не ухудшится. В новом Трудовом кодексе ведение официальных переговоров ограничено тремя месяцами, по истечении которых если не договорились, старый Коллективный договор прекращает свое действие и взамен у рабочего ничего не остается, за исключением того, чтобы начать реализовывать свое законное право на коллективный трудовой спор и, соответственно, забастовку. Это совершенно противоположное, явно ущемляющее права рабочих положение современного трудового законодательства.

Возьмем теперь один из главных и наиболее актуальных вопросов трудового права – вопрос о заработной плате работников. Согласно ст.83 старого КЗоТа установление системы оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждений по итогам работы за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. В новом Трудовом кодексе в ст.135 говорится, что система оплаты труда и стимулирования труда устанавливается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Следующий, неразрывно связанный с оплатой труда критерий трудовых отношений — это нормирование труда работников. Рассмотрим изменения в законодательстве по нормированию труда. В КЗоТ ст.103 гласит, что введение, замена и пересмотр норм труда производится администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. В новом Трудовом кодексе ст.162 гласит: локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пере-

смотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Еще один из важнейших вопросов трудовых отношений это вопрос об увольнении работника по инициативе работодателя. Старый КЗоТ ст.35 — расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации производится с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. В новом Трудовом кодексе ст.82 гласит о том, что увольнение работников по инициативе администрации предприятия предполагает участие профсоюзного органа (это только в том случае, если этот работник член профсоюза) в форме учета мотивированного мнения, это же касается и при принятии решений о сокращении численности или штата работников организации. Причем учет мотивированного мнения при увольнении касается только трех параметров: это сокращение численности или штата при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Во всех остальных случаях участие профсоюзного органа не требуется.

В свое время в Фонде рабочей Академии, совместно с инициативной группой Портового комитета РПД Санкт – Петербургского морского порта был подготовлен проект нового Трудового Кодекса России, который в 2000 – м году был вынесен на рассмотрение Государственной Думой. Этот проект значительно улучшал положения тогда еще действующего КЗоТа, а также действительно улучшал бы положение работников и защищал бы права работников в полной мере. Однако он не прошел в Государственной Думе, хотя и набрал около 42% голосов. Принят же был ныне действующий Трудовой

кодекс, поддержанный Федерацией Независимых Профсоюзов России, а именно г. Шмаковым. Из этого можно сделать только один вывод, что далеко не все профсоюзы в нашей стране защищают права работников. Есть организации, действительно стоящие на стороне работника, стремящиеся заключать полноценные Коллективные договора с работодателем, а есть продажные профсоюзы, кормящиеся с рук работодателя и буржуазного правительства, которое защищает интересы олигархической верхушки, ограбившей народные массы за последние пятнадцать лет.

Но право устанавливать в Коллективных договорах согласование осталось, и Коллективные договоры в трех стивидорных компаниях ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК» на 1999–2000 гг мы заключили с согласованием. Однако срок действия Коллективных договоров заканчивался в 2005 году. В 2004 году хозяином трех стивидорных компаний (ЗАО «ВСК», ЗАО «ПерСтиКо» и ЗАО «ЧСК») стал в лице оффшорных компаний олигарх Лисин. Поэтому заключать новый Коллективный договор пришлось с представителями этого нового собственника. Представители акционера Лисина не хотели заключать Коллективный договор, улучшающий положение работника на основе социального партнерства, как это предписано новым Трудовым Кодексом. Администрация настойчиво пыталась свести положения Коллективного договора к положениям Трудового кодекса. Все основные статьи нового Коллективного договора предлагали принять с учетом мнения профсоюза, что не улучшает его действия, а только ухудшает.

Кстати, даже в этом Трудовом кодексе написано, что согласование может быть принято по договоренности сторон и это не противоречит законодательству (ТК РФ ст.8). Проблему пришлось решать путем вступления в коллективный трудовой спор с этим работодателем и соответственно проведением забастовки работников

трех компаний. Забастовке работников предшествовало почти двухмесячное ведение коллективных действий, выражающееся в работе по нормам с соблюдением правил техники безопасности, принятых у нас в порту.

Летом 2005 года у нас в трех вышеперечисленных компаниях разгорелся коллективный трудовой спор между работодателем и работниками по заключению нового Коллективного договора. Срок действия старого договора закончился, а проект, представленный работодателем, не выдерживал никакой критики, он значительно ухудшал положение работников. Для того, чтобы заключить Коллективный договор, улучшающий положение работников по сравнению с ранее действующим, работникам пришлось проводить коллективные действия (выполнение норм на 100% и строгое соблюдение правил охраны труда), потом провести сначала предупредительную часовую забастовку и частичную забастовку, заключающуюся в приостановке работы на один час в сменах, работающих в восьмичасовом режиме и полтора часа в сменах, работающих в двенадцатичасовом режиме соответственно. Все эти действия проводились в строгом соответствии с Трудовым Кодексом России. Во время проведения коллективных и забастовочных действий работодатель организовал беспрецедентную травлю в средствах массовой информации профсоюза докеров и лидеров этого профсоюза. Но и профсоюз широко освещал в прессе и других средствах массовой информации ход забастовки. В результате работодатель, со своими миллиардами долларов, вчистую проиграл информационную войну и, по сути, коллективный трудовой спор! Под угрозой принятого на забастовочных комитетах решения о переходе ко второму этапу забастовки, а это приостановка работы в восьмичасовых сменах на три часа, и соответственно, в двенадцатичасовых сменах на четыре с половиной часа, работодатель сумел

проявить добрую волю и здравый смысл и заключил Коллективный договор, улучшающий положение работника, руководствуясь принципами социального партнерства, как это предписывается нам Трудовым кодексом.

Методы борьбы рабочих в отстаивании своих интересов

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Согласно Трудовому законодательству представители рабочих для того, чтобы отстоять свои интересы в современном производстве должны попытаться сначала договориться с работодателем на основе социального партнерства. То есть попытаться наиболее полно охватить круг вопросов, входящих в сферу интересов рабочих предприятия, которые затрагивают социально-трудовые отношения с работодателем. Перед началом переговоров представителям работников в лице Профсоюза необходимо иметь проект Коллективного договора. В этот проект необходимо включать все предложения рабочих по усовершенствованию Коллективного договора по сравнению с законодательством и ранее действовавшими в организации Коллективными договорами или Соглашениями. Поэтому проект по содержанию будет значительно улучшен и более наполнен, а соответственно будет повышена и степень социальной защищенности рабочих.

Добротный Коллективный договор помогает и рабочим, и работодателям наиболее бесконфликтно преодолеть те разногласия, которые неизбежно возникают в процессе социально-трудовых взаимоотношений рабочих и работодателя. Рабочий, защищенный таким договором, чувствует уверенность в своем будущем, а это, в свою очередь, стимулирует рост производительности труда у рабочего, что гарантирует стабильность производства и его конкурен-

тоспособность на рынке, а также заранее предусматривает согласованное регулирование того, что могло бы лихорадить организацию.

Таким образом, первый этап борьбы — это переговоры с работодателями по вопросам, касающимся интересов рабочих. На этом этапе переговоры, как правило, начинаются с каких либо предложений. Инициатором как переговоров, так и предложений может быть любая из сторон.

Например, в переговорах по социальным вопросам рабочих, которые проходили в последнее время в морском торговом порту Санкт-Петербурга между представителями работодателей и работниками инициативу, как правило, проявляла сторона работников. Это были переговоры по повышению уровня реального содержания заработной платы, по заключению нового Коллективного договора, улучшающего положение работников.

Сторона рабочих выдвигала свои предложения (в первом случае это был проект Положения «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организации», во втором случае — проект Коллективного договора, также выдвинутый стороной работников), которые затем рассматривались в совместной комиссии, созданной специально для этого на паритетной с работодателем основе. Оба этих проекта были значительно более наполнены по сравнению с ранее действовавшими договорами или соглашениями, а также и с действующим трудовым законодательством и являлись путеводной звездой для стороны работников в дальнейшем ходе переговоров с работодателем.

Кроме этого, нельзя и просто сохранять условия ранее действовавших договоров и соглашений, поскольку со временем меняются и условия труда рабочих, и их потребности, и их уровень заработной платы, который съедает инфляция. Есть работодатели, которые это понимают (пример, группа работодателей ЗАО

«ПКТ»)), и проводят в отношении интересов работников конструктивную политику. Но бывают и менее цивилизованные и недальновидные работодатели, стремящиеся повысить прибыльность своего предприятия за счет ущемления интересов рабочих и ухудшения социального положения работников организации, а не за счет внедрения новых, современных технологий, повышения объемов производства и повышения конкурентоспособности предприятия. В этом случае между работниками и работодателем неизбежно возникает Коллективный трудовой спор (конфликт), как например, в трех стивидорных компаниях Морского порта СПб ЗАО «Пер-СтиКо», ЗАО «ВСК» и ЗАО «ЧСК».

Так как срок, отведенный законодательством для проведения официальных переговоров очень мал (всего три месяца), и его, как правило, не хватает, чтобы разработать и согласовать с работодателем, например, такой объемный документ, как Коллективный договор. Тогда целесообразно проводить предварительные переговоры с работодателем, и многие вопросы трудовых отношений могут быть урегулированы еще до начала официальных переговоров, останется меньше нерешенных вопросов на официальных переговорах и, если потребуются, в ходе урегулирования Коллективного трудового спора.

Зачастую работодатель ставит перед работниками различные препятствия до начала переговоров, в начале переговоров и в ходе переговоров. Поэтому представители работников должны настаивать на том, чтобы работодатель не уклонялся от нормального хода переговоров, не нарушал законодательство. Все это необходимо для того, чтобы как можно больше приблизиться к уровню социальной защищенности, заданному базовыми документами, будь то проект нового Коллективного договора или проект иного соглашения. В комиссию необходимо включать наиболее активных пред-

ставителей рабочих. Работодатель обязан по закону освободить представителей работников на весь срок переговоров от основной работы, с оплатой по среднему. Все это должно оформляться протокольно, как и дальнейший ход переговоров. Кроме этого, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с законодательством предусмотрено увольнение с работы (ст.399 ТК РФ).

Бывает и так, что работодатель вообще уклоняется от проведения переговоров по заключению коллективного договора или соглашения. Тогда стороной рабочих выставляются требования, на которые работодатель обязан ответить письменно в течение трех рабочих дней со дня их получения представительному органу работников (ст.400 ТК РФ). Если работодатель отклоняет требования рабочих частично или полностью или вообще не отвечает в трехдневный срок, предоставленный ему законом, то начинается коллективный трудовой спор. Моментом его начала является день сообщения решения работодателя об отклонении требований работников или несообщение работодателем своего решения по ним по истечении трех рабочих дней с момента их получения (ст.398 ТК РФ).

Лучше всего, когда к моменту окончания переговоров разногласия снимаются полностью. Ведь любые переговоры — это, в конечном итоге, поиск компромисса, который бы устраивал обе стороны, участвующие в переговорах. Компромисс предполагает обоюдные шаги навстречу обеих сторон, только тогда он возможен. Если же одна из сторон их делает, а другая стоит на месте, то

компромисса, как правило, не получается. Тогда вопросы решаются с помощью коллективного трудового спора и всех вытекающих отсюда последствий. Это мы наблюдали в ходе Коллективного трудового спора по заключению нового Коллективного договора в трех стивидорных компаниях ЗАО «ПерСтиКо», ЗАО «ВСК», ЗАО «ЧСК», возникшего по вине работодателя этих компаний, не сумевшего или не желавшего принимать компромиссные решения по возникшим разногласиям, которые предлагались стороной работников во время официальных переговоров. Работникам пришлось начать совершенно законные коллективные действия, заключающиеся в строгом соблюдении норм и правил охраны труда, а также в строгом соблюдении норм труда, принятых в этих компаниях. А после этого перейти к совершенно законной бессрочной частичной забастовке. Только после этих предпринятых работниками шагов, работодатель сумел прийти к компромиссным решениям, и все действия работниками были приостановлены, а впоследствии, в ходе дальнейшего урегулирования разногласий прекращены.

Неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений в организациях законодательно квалифицируются как коллективный трудовой спор (ст. 2 ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», ст. 398 ТК РФ). В трех стивидорных компаниях работодатель попытался ухудшить положение рабочих и снизить уровень социальных гарантий, предпринимая попытки низведения Коллективного договора только до уровня трудового законодательства, урезая нормы ранее действовавшего Коллективного договора. С этого момента, фактически, и возник коллективный трудовой спор в этих компаниях. По итогам официальных переговоров, на основании отрицательного мнения работода-

теля на конструктивные предложения работников, был составлен протокол разногласий с работодателем. Возникший на основании этого протокола, коллективный трудовой спор был зарегистрирован в законном порядке в Службе по урегулированию трудовых споров путем уведомительной регистрации. Работники выдвинули требования к администрации Компаний, которые были приняты и утверждены на конференции работников Организации, проходившей в несколько этапов. Администрации было предложено сформировать примирительную комиссию по урегулированию и разрешению коллективного трудового спора. Что и было сделано в установленные законом сроки и зафиксировано в соответствующих документах (протоколах о создании комиссии и письмах генеральным директорам этих трех компаний о начале коллективного трудового спора и о предложении, о формировании примирительной комиссии, приказах генеральных директоров о создании этих комиссий). Все копии этих документов были направлены и зарегистрированы в соответствующем отделении Службы по урегулированию трудовых споров.

Примирительная комиссия начала свою деятельность в соответствии с протоколами о регламенте, месте, составе и условиях ее деятельности. После того, как примирительная комиссия не нашла приемлемых решений проблем трудовых взаимоотношений рабочих и работодателя, что тоже было зафиксировано протокольно, в соответствующие закону сроки, был проведен следующий этап Конференции работников. На этом этапе было принято решение о проведении часовой предупредительной забастовки, а в случае продолжения неприятия администрацией конструктивных предложений работников решение о начале первого этапа забастовки и создании Забастовочных комитетов, которые будут руководить проведением забастовки рабочих.

Необязательные этапы разрешения коллективного трудового спора, такие, как приглашение посредника и проведение Трудового арбитража были обсуждены с работодателем, что было запротоколировано, и тем самым пройдены представителями работников. По кандидатуре посредника представители работников и работодатель не пришли к единому мнению. А вот Трудовой арбитраж решено было не проводить, так как решение этого арбитража стороны обязаны выполнять, если подписываются под этим обязательством еще до его проведения. Такое условие естественно, неприемлемо для работников, так как работодатель, обладая значительными финансовыми возможностями, легко может подкупить коррумпированных государственных чиновников, и решение Трудового арбитража может быть принято не в пользу интересов рабочих.

Таким образом, работники приступили к забастовочным действиям на законных основаниях. Работодатель даже не пытался подавать в судебные органы иск о признании забастовки незаконной, так как знал, что проиграет это в суде. Еще перед началом забастовки работники и работодатель согласовали в Комиссии по разрешению трудовых споров минимум работ, которые необходимо проводить работникам в период забастовки.

Забастовочные комитеты начали свою деятельность, и рабочие приступили к проведению первого этапа забастовки. Было принято решение приостанавливать работу в сменах по 7,5 часов на один час, а в сменах по 11,5 часов — на 1,5 часа соответственно. Одновременно с началом забастовки была создана Согласительная комиссия, в соответствии с законодательством и оформлением всех соответствующих документов, для того, чтобы способствовать разрешению Коллективного трудового спора. И только после того как, прошло примерно три недели первого этапа забастовки, и на Забастовочных комитетах рабочих трех стивидорных компаний было

принято решение о переходе ко второму этапу забастовки (в сменах по 7,5 часов приостановка работы на 3 часа, а в сменах по 11,5 часов — на 4,5 часа, соответственно), работодатель сделал компромиссный шаг навстречу работникам и принял конструктивные предложения работников по заключению новых, улучшающих положение работников Коллективных договоров.

Таким образом, можно сделать вывод, что основными методами и средствами борьбы рабочих в современном капиталистическом производстве по защите своих социально-трудовых интересов является правильно юридически оформленный коллективный трудовой спор, правильно проводимые коллективные действия, и как крайний способ побуждения работодателя к конструктивным решениям, грамотно оформленная юридически и правильно организованная забастовка рабочих предприятия. Все эти задачи должно и нужно решать через Союзы рабочих по профессиям на предприятиях страны. И только тогда социально-трудовые интересы рабочих будут защищены в полной мере.

Однако, надо сказать еще и то, что мало только заключить добротный Коллективный договор, необходимо так же и контролировать его выполнение стороной работодателя. Для этого представители работников в лице профкома или цехкомов должны фиксировать все нарушения Коллективного договора и требовать от работодателя устранения этих нарушений, а также развивать и совершенствовать положения Коллективного договора, предлагая работодателю способы его улучшения и изменения в лучшую сторону. Это еще одна задача Союза рабочих на предприятии. Без солидарности рабочих, понимания важности защиты своих интересов невозможно плодотворно бороться за свои права. Поэтому, еще одна задача профессионального союза рабочих — это разъяснение

и пропаганда интересов, прав и необходимости их отстаивания вышеперечисленными методами борьбы рабочих.

III. ОПЫТ ДРУГИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ РАБОЧИХ В НАШЕЙ СТРАНЕ И ЗА РУБЕЖОМ

Опыт союзов рабочих по профессиям в нашей стране, и опыт зарубежных союзов рабочих

Профсоюзы и профсоюзные объединения существуют в нашей стране достаточно давно. На современном этапе один из лидирующих профсоюзов в нашей стране — это профсоюзная организация докеров Санкт-Петербурга. Этот союз имеет огромный накопленный опыт профсоюзной борьбы рабочих докеров за свои интересы на производстве. Этот опыт пропагандируется, и передается другим организациям рабочих, которые готовы его использовать в своей борьбе за защиту интересов рабочих. Например, на основе Коллективного договора докеров СПб создаются и заключаются Коллективные договоры других организациях, в частности на машиностроительном предприятии ЗИЛ в Москве, на Сормовском кораблестроительном предприятии в Нижнем Новгороде, в ряде авиапредприятий России.

В связи с этим интересен также опыт борьбы Федерального профсоюза авиадиспетчеров (ФПАД), входящего в Федерацию профсоюзов России. На авиатранспортных предприятиях, где действует этот профсоюз, законодательно запрещены забастовки. И когда встала необходимость индексации заработной платы работников авиакомпаний, то авиадиспетчеры предприняли оригинальные методы борьбы с работодателем, не противоречащие законодательству, в том числе постоянно действующие профсоюзные собрания в зданиях аэровокзалов и голодовки, после которых медики

не допускали авиадиспетчеров к управлению полетами. В результате было отменено немало вылетов самолетов и хозяева компаний стали нести убытки. Администрация в итоге удовлетворила все требования работников этих компаний.

Авиадиспетчеры четыре раза только за один год поднимали уровень своей невысокой, явно отстающей от уровня инфляции зарплаты за счет этого оригинального метода воздействия на негговорчивого, упрямого работодателя, пожелавшего ущемлять права работников своих компаний.

Методы борьбы авиадиспетчеров и докеров успешно перенимают и на автомобильном заводе «Форд Мотор Компани» в городе Всеволожске Ленинградской области. Там в борьбе за повышение заработной платы молодые рабочие этого предприятия провели коллективные действия по методу докеров. Они стали работать по правилам и снизили интенсивность труда и, соответственно, выработку на сборке автомобилей «Форд», пользующихся повышенным спросом у покупателей, и тогда работодатель согласился на компромиссные, но конструктивные предложения рабочих Форда.

Профсоюзная организация докеров готова помогать молодой, но уже имеющей опыт коллективных действий профсоюзной организации рабочих завода «Форд» и в предстоящем им в недалеком будущем заключении Коллективного договора с администрацией.

Успешно перенимают позитивный опыт борьбы за свои интересы и в других портах России. Например, в портах Владивостока, Находки, Восточном, Туапсинском, профсоюзные организации докеров используют петербургский опыт по заключению Коллективных договоров и повышению уровня реального содержания заработной платы рабочих.

Профсоюзная организация докеров Санкт-Петербурга помогает в становлении профсоюзам «Защита труда» на других предприя-

тиях нашей страны. Совсем недавно на семинаре профсоюзных работников, один из руководителей профсоюза летного состава гражданской авиации рассказал нам случай, который произошел у них на переговорах по заключению Коллективного договора. Переговоры с администрацией шли достаточно тяжело, компромисс с работодателем не получался. Но вдруг в прессе прошла информация, что питерские докеры выиграли тяжелую войну с администрацией в борьбе по заключению Коллективного договора и заключили добротный, улучшающий положение работников Коллективный договор. На следующем заседании комиссии по заключению Коллективного договора летчиков спросили: правда ли что, докеры добились своего. Они ответили администрации — да. Тогда администрация авиапредприятия согласилась на подписание профсоюзного варианта Коллективного договора. Вот так победа докеров помогла профсоюзу летчиков заключить хороший Коллективный договор!

Борьбой за интересы работников занимаются профсоюзы и в других странах мира. Профсоюзное объединение транспортных работников Дании — SID, организованное в 1897 году, насчитывает более 325 тыс. работников. В Объединение входят профсоюз строителей, профсоюз транспортных рабочих (в том числе существует и секция докеров), профсоюз фабричных рабочих, профсоюз лесного и садово-паркового хозяйства. Профсоюз докеров в порту занимается заработной платой, кадровыми вопросами полностью (предоставляют работодателю работников, иностранная рабочая сила также находится под контролем профсоюза). Этот весьма положительный опыт зарубежного профсоюза неплохо было бы взять на вооружение и профсоюзам России. Это важная профсоюзная задача, которая должна решаться профессиональным союзом рабочих и на российских предприятиях. Центр профессиональной переподготов-

ки и обучения находится в ведении профсоюза, работодатель согласует с профсоюзом докеров в порту закупку новой техники.

Это еще один положительный момент в профсоюзной деятельности братьев датчан. Неплохо было бы и нашим профсоюзам заниматься профессиональной переподготовкой рабочих, а не отдавать эту часть работы в руки работодателя!

Положения Коллективного договора, которые действовали на протяжении определенного периода времени, не подлежат изменению в худшую сторону, их можно только улучшать. Довольно часто проводятся и забастовочные действия, причем порядок оформления достаточно прост. Просто предупреждают работодателя за три дня и начинают забастовку. Оплата труда докера повременная, никакой сдельщины. Вообще в большинстве портов Западной Европы оплата труда докеров осуществляется на повременной основе, это тоже значительное достижение профсоюза докеров Дании, которое необходимо в будущем пробивать и в наших Российских портах, да и на других предприятиях России, где еще пока существует, достаточно порочная, сдельная оплата труда. Если рабочий не набрал месячную норму часов в связи с отсутствием работы, то ему доплачивает государство, согласно, трудовому законодательству Дании. Профсоюзные взносы составляют 5% от заработной платы рабочего. В городах Дании существуют районные профсоюзные центры (клубы) с помещениями учебных классов, конференц-залами, оснащенными современной оргтехникой, профсоюзными гостиницами. Руководители Объединения в основном являются членами Коммунистической партии Дании.

Греческое профсоюзное объединение — ПАМЕ. Насчитывает более 415 тысяч работников. В профсоюзное объединение входят профсоюзы строителей, транспортных рабочих (в том числе докеров), врачей, учителей, металлистов, заводских и фабричных рабо-

чих, есть даже профсоюзы менеджеров предприятий. В составе этого объединения за последнее время проведено три всегреческие забастовки. Работники, входящие в объединение, требовали от правительства повышения минимальной оплаты труда в стране и повышения минимальной пенсии и добились своего путем общенациональных забастовок. Немаловажное место в рабочем, профсоюзном движении занимают лидеры Коммунистической партии Греции.

К сожалению, в России профсоюзы и профсоюзные объединения пока еще находятся в стадии становления, но постепенно набирают силу и увеличивают свою численность. Но пока подобные масштабные задачи, как борьба за повышение минимальной оплаты труда в стране и борьба за повышение минимальной пенсии нам еще не по плечу, но стремиться к этому необходимо, перенимая опыт греческих товарищей.

В Соединенных Штатах Америки и Канаде профсоюз докеров Северо-Западного побережья (все порты этого побережья двух стран) проводил несколько лет назад транснациональную забастовку за повышение заработной платы рабочих. Более четырех месяцев рабочие этих портов находились в состоянии локаута (массовых увольнений). Правительства этих стран недополучало только по налогам в казну многие миллионы долларов. И рабочие выиграли забастовку. Все их требования были удовлетворены!

В Финляндии профсоюз докеров успешно провел прошлой весной забастовку по заключению Коллективных договоров.

Забастовки докеров в настоящее время прокатились по всей Европе, и Евросоюз не принял закон об использовании труда моряков на разгрузке судов, ущемляющий права докеров и удешевляющий цену их труда!

Многие из этих профсоюзов, в том числе и Российский профсоюз докеров, входят в крупнейшее транспортное объединение

профсоюзов, включающее в себя профсоюзные организации транспортников в большинстве стран мира — ITF.

На этих примерах видно, что проблемы у рабочих других стран общие с нашими проблемами. Пока у нас в стране нет подобных масштабных профсоюзных объединений, и настолько слаженных коллективных действий в национальном, а зачастую и в транснациональном масштабе. Более того, в несовершенном современном законодательстве России забастовки солидарности, межрегиональные и национальные забастовки запрещены. Но я уверен, это временно. Профсоюзы в нашей стране проходят трудный путь становления, но предпосылки к объединению и проведению совместных коллективных действий в борьбе с эксплуататорами есть! И это дело не столь далекого будущего!

**Классовый характер борьбы рабочих
через союзы рабочих по профессиям за свои интересы
на современном капиталистическом производстве**

Единственный способ в полной мере реализовать свои интересы рабочим, независимо от их местоположения, национальной принадлежности, сферы деятельности можно, только создавая профессиональные союзы рабочих по профессиям на своих предприятиях. При этом необходимо не только пассивно числиться в организации, но, в первую очередь, и это главное, активно и осознанно участвовать в борьбе за свои интересы. Борьба рабочих против угнетения работодателя, собственника давно уже носит классовый характер. Прошло немногим менее двадцати лет с тех пор, как в нашей стране произошли кардинальные перемены в общественном строе. Мы попали из вполне благополучного советского периода в кардинально противоположный капиталистический мир со всей его страшной действительностью. Разве могли мы даже подумать в тот прошедший период, что нам придется бороться за свое рабочее место в первую

очередь, отстаивать свою заработную плату путем забастовок, что почетная старость может обернуться неприглядной нищетой!

В то время мы не понимали что такое классы и классовая борьба. Теперь все понятно — вот капиталист, который стремится тем или иным способом урезать наши права, низвести нас до уровня безмолвного, целиком зависящего от него раба. Он старается при этом заставить нас как можно больше на него работать, а заплатить нам при этом как можно меньше. Мы должны, объединившись, противостоять этому. Бороться за свои права и достойное существование сообща, так как рабочим поодиночке не выжить. Нам противостоят власть имущих, деньги, армия чиновников, состоящая на службе у этих «хозяев жизни» и защищающая интересы своего класса капиталистов.

Поэтому рабочие, объединенные в профсоюз для защиты своих интересов, должны развивать и укреплять свою организацию, создавать с другими подобными организациями национальные и транснациональные объединения для совместной, солидарной борьбы с капиталистами и их объединениями.

Вот что написал полтора века назад великий экономист современности в своей работе «Нищета философии» Карл Маркс, чьи идеи как никогда актуальны во всем мире, а особенно в современной России: «Первые попытки рабочих к *объединению* всегда принимают форму коалиций. Крупная промышленность скопляет в одном месте массу неизвестных друг другу людей. Конкуренция раскалывает их интересы. Но охрана заработной платы, этот общий интерес по отношению к их хозяину, объединяет их одной общей идеей сопротивления, *коалиции*. Таким образом, коалиция всегда имеет двойную цель: прекратить конкуренцию между рабочими, чтобы они были в состоянии общими силами конкурировать с капиталистом. **Если первой целью сопротивления являлась лишь**

охрана заработной платы, то потом, по мере того как идея обуздания рабочих в свою очередь объединяет капиталистов, коалиции, вначале изолированные, формируются в группы, и охрана рабочими их союзов против постоянно объединенного капитала становится для них более необходимой, чем охрана заработной платы. До какой степени это верно, показывает тот факт, что рабочие, к крайнему удивлению английских экономистов, жертвуют значительной частью своей заработной платы в пользу союзов, основанных, по мнению этих экономистов, лишь ради заработной платы. **В этой борьбе — настоящей гражданской войне — объединяются и развиваются все элементы для грядущей битвы.** Достигши этого пункта, коалиция принимает политический характер. Экономические условия превратили сначала массу народонаселения в рабочих. Господство капитала создало для этой массы одинаковое положение и общие интересы. Таким образом, эта масса является уже классом по отношению к капиталу, но еще не для себя самой. В борьбе, намеченной нами лишь в некоторых ее фазах, эта масса сплачивается, она конституируется как класс для себя. Защищаемые ею интересы становятся классовыми интересами. Но борьба класса против класса есть борьба политическая»

СОДЕРЖАНИЕ

I. НАСУЩНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ	
Заработная плата рабочих	
Условия труда рабочих	
Охрана труда рабочих	
Нормирование труда рабочих	
Сохранение рабочих мест	
В одиночку свои интересы не реализовать	
II. СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕРЕСОВ РАБОЧИХ НА СОВРЕМЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ	
Объединения рабочих в союзы по профессиям	
Коллективный договор как способ выражения интересов рабочих	
Методы борьбы рабочих в отстаивании своих интересов	
III. ОПЫТ ДРУГИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ РАБОЧИХ В НАШЕЙ СТРАНЕ И ЗА РУБЕЖОМ .	
Опыт союзов рабочих по профессиям в нашей стране и опыт зарубежных союзов рабочих	
Классовый характер борьбы рабочих через Союзы рабочих по профессиям за свои интересы на современном капиталистическом производстве	



Рысев Юрий Львович

КАК РАБОЧЕМУ РЕАЛИЗОВАТЬ
СВОИ ИНТЕРЕСЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Фонд Рабочей Академии
и ООО «Творческий Центр «Победа»
Лицензия ИД № 03330 от 20.11.2000 г.

Редактор М.В. Попов
Вёрстка И.М. Герасимова

Отпечатано в типографии ООО «Ривьера»

Подп. в печать ??.??.???? Заказ № ????

Бумага офсетная.

Формат 60x84 1/16. Усл. печ.л. 4

Тираж ???? экз.