



Дождер

ПОЗАБОТИМСЯ О БУДУЩЕМ

Средний возраст докеров-механизаторов в порту приближается к 50 годам. А это уже много. Эти ребята пришли в порт в 70-е и 80-е годы, когда в основном выполнялись ручные работы. Из автотехники тогда использовались автопогрузчики серии 4003–4005 (УПМы) и электропогрузчики 1-тонные (марки ЭП) и 3-тонные (Балканкары). Мешковые, ящичные и бочковые грузы чаще всего выгружались вручную на площадки, а



сравнению с прежней ныне действующая в порту норма труда более чем в

три 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 уменьшенная по сравнению с прежней ныне действующая в порту норма труда более чем в

три 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.

С учетом того, что кроме тяжести трудового процесса на организм докеров-механизаторов одновременно действуют также и другие вредные факторы условий труда — такие, как напряженность трудового процесса, шум, вибрация, запыленность, климатические воздействия жары, стужи и дождя, а также многосменный режим работы, неудивительно, что большинство докеров-механизаторов, проработавших в порту многие годы, зачастую жалуются, что периодически чувствуют себя инвалидами. Результаты эксперт-

ря качественному проведению медосмотров у работников вовремя выявляются признаки профессиональных заболеваний и им своевременно выдаются направления на обследование в Городской профцентр.

Это свидетельствует о том, что специалисты кадровой службы и службы охраны труда ЗАО «ПерСтиКо» признают важность для работников оформления наличия у них профессиональных заболеваний и высококвалифицированно выполняют свои должностные обязанности. Документы, которые, исходя из нормативных государственных требований по надлежащему оформлению профзаболеваний, работодатель обязан предоставлять врачам-профпатологам, санитарным врачам и специалистам фонда социального страхования, предоставляются без проволочек и в установленные сроки.

Работникам ЗАО «ПерСтиКо», оформившим профессиональные заболевания, своевременно выплачиваются предусмотренные Коллективным договором единовременные пособия. При установлении III группы инвалидности данные выплаты составляют более 60 тысяч рублей, а при установлении II группы — более 120 тысяч рублей. Кстати, работники, оформившие профзаболевания в 2005 году, выражали благодарность профсоюзу за то, что отстоял эти выплаты, а руководству стивидорных компаний — за то, что вняло доводам профсоюза и пошло навстречу работникам.

Работники, которые оформляют профессиональные заболевания, делают это вынужденно. Ввиду потери здоровья им приходится увольняться на пенсию по инвалидности. Поэтому ежемесячные выплаты порядка 7–12 тысяч рублей в связи с профзаболеванием, которые выплачивает им фонд социального страхования в дополнение к мизерной пенсии, являются существенной поддержкой им и их семьям. Конкретный размер этих выплат зависит от степени утраты трудоспособности и среднего заработка работника.

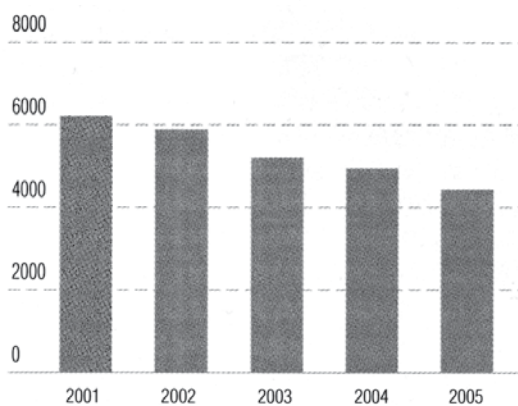
Работникам предпенсионного и пенсионного возраста следует знать о вышеизложенном и заблаговременно позаботиться об оформлении профзаболеваний. Консультации по этому вопросу можно получить в профкоме. Молодым работникам я бы посоветовал учесть опыт старшего поколения и не доводить свой организм до инвалидности. Сохранение же здоровья на работе определяющим образом зависит от того, насколько работники прислушиваются к мудрым рекомендациям профсоюза и совместными усилиями отстаивают свои законные интересы.

Е.П. ТИМОФЕЕВ, докер-механизатор с более чем 20-летним стажем, заместитель председателя Портового комитета РПД морского порта СПб

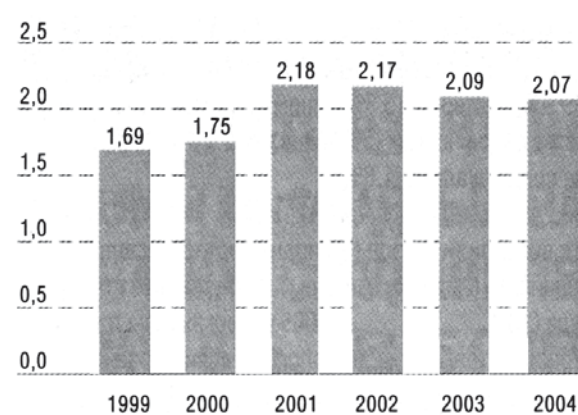
«Коммерсант» 14.03.06

РАБОТА ДО ПОСЛЕДНЕГО ВЗДОХА

Причиной смерти 0,1% занятого населения является трудовая деятельность — такова мировая статистика. В России этот показатель несколько ниже — 0,07%, но у нас четко учитывается только гибель от несчастных случаев, тогда как мировая статистика включает и смерть от профзаболеваний



ДИНАМИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА В РОССИИ СО СМЕРТЕЛЬНЫМ ИСХОДОМ (КОЛ. СЛУЧАЕВ) ИСТОЧНИК: РОСТРУД



ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ ПО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА 1999–2004 ГОДЫ (КОЛИЧЕСТВО СЛУЧАЕВ НА 10000 РАБОТНИКОВ) ПО ДАННЫМ РОСТРУД

Когда я пришел в 1973 году портовым рабочим на 2-ой район Ленинградского морского торгового порта, на районе шло много мешковых грузов: сахар-сырец, кофе, какао-бобы, белый сахар, цемент. Кроме того, зачастую шли бочковые грузы, тюки с хлопком, шерстью и их приходилось катать вручную. Встречаясь с ребятами после работы в общежитии, ежедневно приходилось слышать сетования на непомерные физические нагрузки и на других районах порта. На 1-м районе шли почти те же грузы, что и на нашем, только в еще больших объемах.

Докер 3-го района мучил баланс (короткие бревна), он зачастую был мокрым и поэтому многие часто болели. У ребят с 4-го района руки были в мозолях от лопат, которыми они шкивали уголь из полувагонов.

В то время, к сожалению, многие из нас не задумывались о том, что чрезмерные физические нагрузки весьма неблагоприятно отразятся на нашем здоровье. Тогда средняя выработка грузов вручную за 7,5-часовую смену на человека составляла 36 тонн и выше. В 1991 году мы объединились в докерскую профсоюзную организацию и нам при поддержке специалистов Санкт-Петербургского НИИ Охраны Труда и Московского НИИ Медицины Труда удалось добиться введения ограничения физической нагрузки на одного человека, вручную перегружающего грузы, до 24 тонн за смену при перемещении груза до 1 метра.

Теперь многим из нас под и за 50 лет и перенесенный нами тяжелый труд сказывается профессиональными заболеваниями. Это не случайно. Согласно методическому документу Министерства здравоохранения «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Крите-

3 раза превышает максимальную величину, предусмотренную гигиеническими критериями условий труда.

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 степени.

Вредный труд 3-ей степени, как правило, вызывает развитие профессиональных болезней с потерей профессиональной трудоспособности в период трудовой деятельности рабочего, рост хронической профессионально обусловленной патологии.

Труд докеров-механизаторов — водителей автотехники, сигнальщиков и стропальщиков относится к вредному классу условий труда 2-ой степени.

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, ко-

рых медицинских обследований, проведенных по инициативе профсоюза, показывают, что более чем у 70% докеров-механизаторов со стажем работы по профессии 10 и более лет обнаруживаются признаки профессиональных заболеваний.

В нынешних условиях жизни, когда для работника, потерявшего здоровье и не имеющего возможность продолжить работу, каждое хотя бы небольшое материальное вспомоществование имеет существенное значение, работники чаще задумываются о том, чтобы оформить наличие профзаболеваний и получать соответствующее пособие. Начиная с 1995 года профзаболевания официально подтверждены более чем у 160 докеров-механизаторов. В 2005 году их оформили 30 докеров ЗАО «ПерСтиКо», 5 докеров ЗАО «ВСК», 4 докера ЗАО «ПКТ» и 1 докер ЗАО «Нева-Металл».

В ЗАО «ПерСтиКо» уже несколько лет подряд периодические медицинские осмотры работников проводит Медико-санитарная часть № 18 совместно с Городским центром профпатологии и реабилитации профессиональных больных. Работники ЗАО «ПерСтиКо» таким образом находятся под постоянным наблюдением опытных врачей. Благода-

ОСНОВНАЯ ПРИЧИНА КОНФЛИКТОВ

Результат коллективного трудового спора был вполне ожидаем. Уже в начале конфликта стало ясно, что придется искать какой-то компромисс и он, в конце концов, найден. Несмотря на явное затягивание стороной работодателя коллективных переговоров нам удалось заключить коллективный договор, который по своим параметрам не хуже предыдущего, а кое в чем и превосходит его. Конечно, по заработной плате нам не удалось добиться желаемого. Совсем неясно, будет ли работать Положение об индексации, поскольку объективных и субъективных причин, влияющих на его жизнеспособность множество. Хуже всего то, что в течение ряда лет администрация не может решить вопрос по загрузке работой в достаточных объемах, что лишает работников возможности хорошо заработать. Именно в этом я вижу основную причину прошедшего конфликта. Вместе с тем наше предприятие считается успешным, прибыль ежегодно растет и снижение уровня жизни работников недопустимо. Впрочем, проблема роста заработной платы всегда актуальна и решается, зачастую, в очень напряженной борьбе.



нельзя судить отрицательно, тактически все было сделано верно. Возможно, в соответствии с пожеланиями ряда работников, нашим лидерам нужно было жестче отстаивать свои позиции на переговорах, предлагать работникам более радикальные действия. Обязательно нужно провести анализ эффективности предпринятых коллективных действий и на его основе продолжить разъяснительную работу в профгруппах. Думаю, если работодатель не приведет дополнительные грузопотоки, обеспечивающие достаточную загрузку, то в конце года нам снова придется проводить переговоры по увеличению заработной платы и мы должны быть к ним готовы.

Ятаев Станислав Адиевич,
докер-механизатор 210
бригады ЗАО «ПерСтиКо».

Завершился продолжавшийся почти восемь месяцев коллективный трудовой спор в группе стивидорных компаний ОАО «Морпорт СПб». Не думаю, что стороны полностью удовлетворены его исходом. Работникам удалось отстоять у работодателя хороший коллективный договор и небольшое повышение тарифных ставок и окладов, работодателю, в свою очередь, удалось навязать работникам Положение об индексации, которое вряд ли будет соответствовать своему назначению. Но именно в такой форме был найден компромисс, и прошедшие в компаниях конференции профорганизаций и работников узаконили его. Конечно, всем было понятно, что в ходе конфликта не избежать существенных материальных потерь. Работодатели недосчитались своих прибылей, у работников сократилась заработная плата. По-другому почти никогда не бывает, и стороны, сопоставляя текущие потери с будущей маржой, действовали в своих интересах вполне сознательно.

Однако некоторые представители администрации, которым кажется, что работники добились слишком многого, до сих пор пытаются представить урегулированный конфликт не обычным столкновением интересов, а как некие «политические интриги» профсоюза, приведшие к «потере грузопотоков», «нанесению серьезного ущерба деловой репутации и финансовому состоянию группы компаний, Большому порту Санкт-Пе-

тербург а также и городу». А раз «согласие было найдено», то уж, конечно, «жаль, что из-за неконструктивной позиции профкома докеров это случилось так поздно». Вся эта, давно набившая оскомину галиматья, в очередной раз опубликована в пятом номере газеты работодателей «Наша компания» за этот год в статье под громким названием «Да будет мир!».

Нужно отметить, что попытки выдать желаемое за действительное, перевернуть все с ног на голову были начаты в газете «Метро» еще летом прошлого года и продолжают до сих пор. Об истинных причинах забастовки работодатели вмес-

КАК ИЗБЕЖАТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ?

те с автором всех последних антипрофсоюзных публикаций Ю.Романовым по-прежнему помалкивают, чай, не унтер-офицерские вдовы, сами себя сечь не будут. А людям эти причины давно известны и главная из них — неспособность работодателя привлечь объемы работ, достаточные для обеспечения возможности хорошо заработать всем участникам трудового процесса.

Наверное, работодателям что-то в мышлении менять нужно. Но для этого необходимо спуститься с небес на землю и, вместо попыток переложить вину с больной головы на здоровую начинать серьезно учиться управлять таким сложным производством, каким является порт. А поучиться есть у кого, грамотные и опытные специалисты,



слава богу, пока еще не все разбежались. Да и людей убеждать в своей правоте нужно не с помощью пустых фраз в газете, а своими же делами.

Впрочем, быть может, не так уж все безнадежно. В опубликованном поздравлении портовиков с Днем защитников Отечества генеральный директор ОАО Морпорт СПб С.В.Челядин наконец-то признал, что «нам в наследство достались традиции трудолюбия, стойкости». Традиции коллектива — дело серьезное, их надо знать, с ними необходимо считаться и понимание этого может стать одним из позитивных итогов прошедшей забастовки.

В подзаголовке вышеупомянутой статьи утверждается, что «в трудовом споре поставлена точка». Так то оно так, но надо устранить причины споров. Дело за работодателем.

В.А.ПЕТРОВ, зам. председателя
Портового комитета РПД

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 более 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 хо-

зьяин 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 большой 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

Докер-механизатор Ю.Л. Рысев

КАК РАБОЧЕМУ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОИ ИНТЕРЕСЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

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 торгует 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 будут

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 работодатель. То есть собственник, который владеет средствами производства, пользуется трудом рабочих, берет их труд для увеличения своей прибыли.

Можно рассмотреть, каким образом защищаются и отстаиваются 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 руб-

лей 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 блокированы, 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), не 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.

Продолжение в следующем выпуске