

Докоер



В настоящее время в России процветает сырьевой и теневой бизнес, а также разнообразная сфера обслуживания власть имущих и их холуёв. В отношении же трудящихся при попустительстве коррумпированных чиновников применяются наряду с нещадной эксплуатацией и административным произволом различные «доильные установки»

от игровых автоматов до финансовых пирамид. Практически повсеместно нарушается и без того кучее законодательство о труде, чинятся препятствия нормальному функционированию профсоюзных органов, особенно действующих непосредственно на производстве. Социальное партнерство зачастую только декларируется на бумаге.

После дефолта 1998 года профсоюзы в основном погрузились в лихорадочную работу за возвращение уровня «обвалившихся» социальных гарантий и погрязли в этой работе, не поднимая головы, не заглядывая вперед.

Уровень социальных гарантий работников в России на порядок ниже, чем в других цивилизованных странах, в отличие от уровня цен. Алчности работодателей в погоне за прибылью нет предела.

Например, в строительном бизнесе вместо механизации и автоматизации производственного процесса процветает дешевый, в основном ручной, труд гастарбайтеров. Цены же на жилье завышены в разы, от этого страдает качество и все более отдалается возможность для рядового труженика приобрести жилье.

Да и в сырьевом секторе, где сверхприбыль зашкаливает за все мыслимые пределы, работодатели «не спешат» достойно оплачивать труд работников и обеспечивать достойные условия труда и быта.

Профсоюзное движение в России на сегодня, за редким исключением, представляет собой печальную картину. Многие профсоюзные лидеры ведут себя или как статисты, или как польская шляхта позапрошлого века, в результате которого Польша потеряла государственную независимость.

ботанное работникам, чтобы работодатель и думать забыл об этом.

Необходимо всем отраслевым профессиональным союзам искать пути взаимодействия в своей работе по заключению значительно улучшающих положение работников коллективных договоров на предприятиях всех форм собственности.

Необходимо добиваться узаконивания права работников на забастовки солидарности и создание реальных рычагов воздействия на работодателей — нарушителей трудового законодательства и волокитчиков, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

Необходимы такие правила игры в социальном партнерстве, когда нарушители правил удаляются с «поля», с поля социального партнерства.

В зачет работодателю может идти только такая политика в социально-трудовых отношениях, когда разрыв между верхней и нижней планкой социально-трудовых гарантий, включая заработную плату, постоянно сокращается, рост зарплаты опережает инфляцию, отводя угрозу социального взрыва и возможность появления «оранжевых» и иных кукловодов на фоне накапливающегося недовольства рядовых тружеников.

В зачет работодателю может идти только такая политика в социально-трудовых отношениях, когда разрыв между верхней и нижней планкой социально-трудовых гарантий, включая заработную плату, постоянно сокращается, рост зарплаты опережает инфляцию, отводя угрозу социального взрыва и возможность появления «оранжевых» и иных кукловодов на фоне накапливающегося недовольства рядовых тружеников.

А.И. САРЖИН, председатель Профкома докеров ЗАО «Первый контейнерный терминал», первый заместитель председателя Портового комитета РПД морского порта Санкт-Петербурга по координации взаимодействия с другими профорганизациями и профсоюзами, включая международные, иными общественными организациями, с органами государственной власти и местного самоуправления, органами объединений работодателей

ПРОФСОЮЗНАЯ РАБОТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В чем же причина такого положения в профсоюзном движении... Каков выход? Выход может быть только один — целенаправленная работа на реальное улучшение положения труженика, работника в современном обществе. Не судорожное цепляние за стремительно тающие социальные гарантии, не лихорадочное приспособление под все сужающуюся удавку трудового законодательства, а мощное давление трудовых коллективов на обнаглевших и алчных хозяев собственности и сговорившихся с ними коррумпированных государственных чиновников всех рангов и мастей.

Государственная политика должна быть повернута лицом к своему народу-труженику.

Первое, что должно быть сделано профессиональными союзами, — это установление МРОТ на уровне прожиточного минимума, а сам этот минимум должен быть рассчитан не по лагерным нормам прошлого века, а по физиологическим и духовным потребностям современного человека.

Вторая задача — ликвидация такой дикости, как «задолженность по зарплате», этого «ну-хау» современных нуворишей, ошалевших от сверхприбылей. Необходимо навсегда отбить охоту не платить зара-

ЗА УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Практически большую часть жизни мы проводим в порту. Люди работают, как правило, здесь по много лет, давно знают друг друга. Работа стала второй семьей — рабочей семьей. Встречаем юбилеи, поздравляем с днем рождения, скорбим, утешаем в горе своих коллег. Большое спасибо из нас являются членами профсоюза и понимают, что в одиночку ничего не добьешься. Только объединившись, мы можем защитить свои права и улучшить условия труда. Именно поэтому в профсоюзе создаются комиссии, рабочие группы и в результате обсуждения с представителями администрации происходит улучшение положения всех работников. Итогом работы одной из таких комиссий стало подписание соглашения и внесение изменений в Коллективный договор по доплатам за работу в вечерние и ночные смены. С 1 июля работники будут получать соответствующие доплаты.

Ни для кого не секрет, что работодатель всегда ищет возможность сократить расходы и увеличить прибыль. С этой целью и была создана бригада 201 вроде бы для обучения молодых специалистов, которые не состоят в штате компании. Под видом обучения их перевели работать по 12 часов, не согласовав график работы таких специалистов с профсоюзом.

Возможно, численность работников

в этой бригаде будет увеличиваться, но в штат компании их переводить не собираются. Работники этой бригады, получив необходимые навыки в управлении техникой, увольняются из компании, не видя будущего, так как за свой труд они получают низкую заработную плату и не могут повлиять на улучшение своих условий труда из-за угрозы быть уволенными. Используя таких работников как дешевую рабочую силу (беспрекословных рабов) администрация получает прибыль, но не улучшает условия труда работников компании.

Не закупая новую технику большой грузоподъемности, облегченные захваты для выгрузки броневой стали, современные грузозахватные приспособления, невозможно добиться увеличения производительности на погрузо-разгрузочных работах, не нарушая технику безопасности.

Чтобы работники могли полноценно восстанавливать свои силы и сохра-



нить своё здоровье, надо сокращать сверхурочные работы, а в выходные отдыхать с семьей.

Не решая все вышеперечисленные вопросы, очень сложно привлечь в порт новые грузопотоки, а следовательно, — достойно конкурировать с прибалтийскими портами.

Вместо улучшения условий труда работников компании администрация пытается экономить на стирке полотенец, сокращении численности шкафчиков для работников. Отказывается выдавать пектиносодержащие продукты тем работникам, которые работают на перегрузке и перетарке, а также на подработке пылящих грузов, тем самым нарушая положения Коллективного договора, действующего в компании.

Чтобы противостоять таким попыткам, необходимо всем работникам объединиться и контролировать выполнение положений Коллективного договора. Борис Петрович Ослан однажды сказал: «если называть вещи своими словами, то вы

здесь все гости, не гость Я». Время показало что его уже нет в компании, а мы как работники и полноправные участники Коллективного договора остались как прежде трудиться в тех условиях, которые сумели сохранить и которые мы можем улучшить.

Для того чтобы наша компания стала стабильной и крепкой, чтоб мы зарабатывали достойную заработную плату и с уверенностью смотрели в завтрашний день, нам необходимо объединить свои усилия.

Надо изменить свою психологию и понять, что не придет добрый дядя, который будет о нас заботиться. Что только от нас зависит, в каких условиях мы будем работать.

Только сплотившись в дружный коллектив единомышленников, ставящий перед собой общие цели и задачи, мы можем изменить сложившуюся ситуацию.

Сейчас необходимо ещё не состоящим в РПД объединяться в профгруппы, выбирать грамотных и активных профгруппиров, доверять им и помогать отстаивать свои права.

Если все члены коллектива объединятся в наш профессиональный союз, мы станем сильнее и сможем ещё более успешно отстаивать свои интересы.

А.В. КАРЕПИН, председатель профкома ЗАО «ПерСтиКо»

ЕДИНЫЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН ДЕЙСТВУЕТ ГОД

11 мая 2006 года исполнился год с момента утверждения Конференцией работников ЗАО «Первый контейнерный терминал» Положения «О Едином представительном органе Работников ЗАО «ПКТ».

Юридически и организационно было оформлено фактически сложившееся и продуктивно работающее единство профсоюзных организаций Российского профсоюза докеров и Профсоюза работников водного транспорта, действующих в ЗАО «Первый контейнерный терминал». Закреплен многолетний опыт совместной работы профкомов РПД и ПРВТ на контейнерном терминале.

Одним из важнейших итогов совместной работы профсоюзных организаций и профкомов является вступивший в

действие с 1 февраля 2005 года Коллективный договор. В том числе оформленное Приложением № 24 к нему Положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы Работников ЗАО «Первый контейнерный терминал», вступившее в действие и реально продемонстрировавшее свои преимущества с 1 июля прошлого года.

Работа над Коллективным договором, практика подведения итогов его выполнения за каждое полугодие на совме-

стных заседаниях профкомов, работа над его совершенствованием, а также другие действия по защите интересов

Работников получили логическое продолжение формированием Единого представительного органа Работников ЗАО «ПКТ» в составе профкомов РПД и ПРВТ.

Совместная работа двух профкомов в составе Единого представительного органа Работников ЗАО «ПКТ» еще более оздоровила психологический климат в трудовом коллективе.



Она позволяет оперативно решать возникающие проблемы с соответствующими службами работодателя в интересах работников и производства в целом, плодотворно вести переговоры с работодателем по изменению и дополнению Коллективного договора и другим жизненно важным для всех работников вопросам.

А.И.САРЖИН, председатель Единого представительного органа Работников ЗАО «Первый контейнерный терминал», председатель Профкома РПД
Б.М.АБАРБАНЕЛЬ, заместитель председателя Единого представительного органа Работников ЗАО «Первый контейнерный терминал», председатель Профкома ПРВТ

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. РОССИЙСКИЕ ЧИНОВНИКИ ПЛАНИРУЮТ УПОРЯДОЧИТЬ СБОР ДАННЫХ О СИТУАЦИИ С БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА В СТРАНЕ. НЕ ИСКЛЮЧЕНО, ЧТО В РЕЗУЛЬТАТЕ КАРТИНА СТАНЕТ ГОРАЗДО МЕНЕЕ РАДУЖНОЙ, ЧЕМ СЕГОДНЯ.

ДВА ПОТЕРЯННЫХ МИЛЛИОНА В ГОД

По данным Международной организации труда (МОТ), ежегодно регистрируется 270 млн несчастных случаев производственного характера и 160 млн профзаболеваний. В каждом третьем случае болезнь приводит к потере трудоспособности на четыре и более рабочих дня. А около 2 млн людей в год от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний погибают — это 0,07% экономически активного населения мира, почти 0,1% от общего числа занятых.

«И это лишь неполные цифры, — констатируют в МОТ. — Сбор такой информации — нелегкая задача. Большая часть травм и случаев со смертельным исходом на производстве не регистрируются. Даже когда такая статистика имеется, учет данных ведется с применением разных методик. Кроме того, в странах с более высоким уровнем производственного травматизма и профессиональных заболеваний вряд ли хорошо развиты службы инспекции труда и органы учета».

Возможно, именно поэтому в своем последнем обзоре по безопасности труда, опубликованном в апреле прошлого года, МОТ оперирует статистикой 2001 года и подчеркивает оценочный характер своей информации. «Обобщенные показатели смертности, связанной с производственной деятельностью, были получены путем анализа долей распределения случаев со смертельным исходом на производстве, приходящихся на те или иные классификационные категории заболеваний и травм, — поясняют в организации. — Доли определяются на основании данных о выявленных производственных факторах, вызывающих профзаболевания, а также их доказанного влияния на уровень смертности, в частности, в промышленно развитых странах».

Четырьмя главными убийцами рабочей силы в МОТ называют раковые заболевания, возникновение которых связано с условиями трудовой деятельности (32%), сердечно-сосудистые заболевания, возникающие по той же причине (23%), несчастные случаи на производстве (19%), инфекционные заболевания, возникновение которых связано с условиями трудовой деятельности (17%).

Выявленные МОТ тенденции обнаруживают достаточно контрастные явления. «В целом показатели смертности, несчастных случаев и заболеваний вследствие

производственных факторов в промышленно развитых странах падают, в то время как в развивающихся странах и в некоторых других странах, достигших в последнее время определенного уровня промышленного развития, эти показатели остаются неизменными или даже растут, — подчеркивают в МОТ. — Причины такого различия имеют сложную природу. Разумеется, в промышленно развитых странах эффективная профилактика и своевременный уровень неотложной медицинской помощи сыграли важную роль в деле снижения вышеуказанных показателей. Можно также упомянуть и «экспорт» рабочих мест с опасными условиями труда». По данным МОТ, большая часть опасных и вредных производств уже выведена за пределы промышленно развитых стран, и характер профессиональных заболеваний в них меняется. Физических травм стало меньше, но увеличивается число случаев расстройства здоровья по причинам, связанным с ростом напряженности труда и перегрузок на работе.

«В странах же, проводящих индустриализацию своих экономик, кривая роста сначала идет вверх, переходя в горизонтальную линию, — отмечают в МОТ. Затем положение постепенно меняется к лучшему как результат проведения политики и профилактических программ сокращения рисков и структурной переориентации экономики на сферу услуг».

СТАТИСТИЧЕСКАЯ НЕДОСТОВЕРНОСТЬ

Доля России в мировых трудовых потерях невысока — если брать за основу показатели 2001 года, на которые ориентируется МОТ, на нашу страну приходится лишь 1,63% смертей от несчастных случаев на производстве, тогда как экономически активное население России составляет 2,66% от такового в мире. Однако очевидно, что и статистические данные, которыми располагают российские ведомства, неполны, а иногда и недостоверны.

«В последние годы основной показатель — общий производственный травма-

тизм — снизился на 30%, — отмечают в Минздравсоцразвития, — хотя необходимо учитывать, что по-настоящему достоверной статистикой мы не располагаем. В целом у нас есть сегодня три источника показателей по ситуации с безопасностью труда, и они очень разнятся. Больше всего мы доверяем нашей инспекции по труду (Роструд — Business Guide). Но, к сожалению, не по всем показателям она располагает данными. Наиболее точной можно считать их информацию по смертельному травматизму».

По мнению специалистов министерства, Федеральная служба государственной статистики (Росстат) отслеживает показатели по охране труда достаточно полно, но эти данные появляются с задержкой в полгода и охватывают всего 20-30% предприятий. Третий источник — Фонд социального страхования (ФСС). «У них хорошая система, но также не совсем полная, — поясняют в Минздравсоцразвития. — Наиболее объективный и реалистичный

гибших на производстве женщин и в четыре раза — работников в возрасте до 18 лет.

По данным Минздравсоцразвития, наивысший уровень производственного травматизма на тысячу работающих регистрируется в организациях сельского хозяйства, добыче полезных ископаемых и строительстве. «В последние годы увеличивается доля погибших от несчастных случаев на производстве по причине неудовлетворительного состояния зданий, сооружений, территории, неприменения средств индивидуальной защиты, нарушения требований безопасности при эксплуатации транспортных средств, неудовлетворительной организации производства работ, — отмечают в министерстве. — Не способствует дальнейшему снижению производственного травматизма высокая численность работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности, сокращение внедрения новой техники и технологий, сокращение объемов капитального и профилактического ремонтов зданий, сооружений, машин и оборудования, отсутствие служб охраны труда».

В Роструде уточняют, что в прошлом году практически каждый третий российский работник пострадал или погиб в результате падения с высоты, каждый четвертый — в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин. Более 12% работников получили тяжелые травмы или погибли в результате транспортных происшествий, примерно столько же — в результате падения, обрушения, обвалов предметов, материалов.

В общей структуре причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями, происшедших в России в 2005 году, более 67% занимают типичные причины организационного характера (нарушения требований безопасности, неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины и тому подобное). Так, только по причине неудовлетворительной организации производства работ в 2005 году произошел практически каждый четвертый несчастный случай на производстве с тяжелыми последствиями.

Р. ЯМБАЕВА
(Коммерсант GUIDE №43, 2006 г.)



показатель — летальный травматизм, поскольку его очень трудно скрыть. По нему обычно самые низкие цифры у Росстата, затем идет ФСС, а максимальное количество случаев регистрирует Роструд».

СМЕРТЬ ОТСТУПАЕТ

По данным Роструда, в 2005 году в организациях всех отраслей экономики произошло 16 332 групповых несчастных случая, тяжелых несчастных случаев (сопровожденных увечьями и получением инвалидности) и несчастных случаев со смертельным исходом (в 2004 году — 23 381). Погибло на производстве в прошлом году 4418 человек (на 20% меньше, чем в 2004 году). В 2005 году отмечено снижение количества погибших на производстве в 65 субъектах Российской Федерации (в 2004 году — в 61 субъекте), при этом наблюдается уменьшение на 16,9% количества по-

Продолжение. Начало в предыдущих выпусках

Материалы ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда свидетельствуют о том, что труд докеров-механизаторов, занятых переработкой вручную тарноштучных 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.

Труд 1-ой степени вредности вызывает функциональные изменения в организме рабочего, приводящие к большей длительности восстановления нормального состояния организма, превышающей 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 трудоспособности 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. Работодателю 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 пакетируемые 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-

Докер-механизатор Ю.Л. Рысев

КАК РАБОЧЕМУ РЕАЛИЗОВАТЬ СВОИ ИНТЕРЕСЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

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 некультурный работодатель пытается увеличивать выработку рабочего за счет увеличения интенсивности труда, а не за счет материального стимулирования производительности труда, то он добивается, 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 (то есть 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, скрывает его или свалит вину за случившееся на рабочего.

Охрана труда на предприятии осуществляется представителями администрации (инженерами по охране труда). Некоторые стремятся 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 случа-

ев 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 обширным и наполненным, 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 охра-

здоровье, ничего не получают взамен.

В Коллективном договоре, которого добились профсоюзные организации докеров, записана обязанность администрации выдавать на работах с вредными условиями труда бесплатно по установленным нормам, соответственно, молоко (кисломолочные продукты) или пектиносодержащие продукты.

Также, согласно Коллективному договору, администрация обязана обучить уполномоченных по охране труда в учреждениях, имеющих сертификат Международной организации труда (МОТ), согласно спискам, представленным Профсоюзом. 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°C . 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.

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, оформить 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.

Продолжение в следующем выпуске