

ССПЛ помогает победить  
в схватке с нечестным  
работодателем

стр. 3



Не копите «депозит» вибрации!  
К вибрации, наш организм  
привыкнуть не может.



стр. 4

# Газета

В единстве – сила!



Издание  
Союза  
свободных  
профсоюзов  
Латвии

# ТРУДЯЩИХСЯ

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 2 (10) 2011

Главная ценность –  
человек

**Петерис КРИГЕРС,**  
председатель ССПЛ (LBAS)

Латвия – демократическая страна. Один из признаков демократии – сотрудничество между работодателями, правительством и профсоюзами. Такое сотрудничество называют трехсторонним социальным диалогом. Это инструмент, с помощью которого мы стараемся добиться сбалансированности интересов всех сторон.

Союз свободных профсоюзов Латвии (ССПЛ) совместно с Латвийской конфедерацией работодателей (LDDK), осуществляя социальный диалог на национальном уровне, уделяет большое внимание деятельности Национального трехстороннего совета по сотрудничеству (NTSP) и его подсоветов. Очень важно добиться, чтобы деятельность NTSP была полноценной по содержанию – чтобы он рассматривал действительно важные вопросы, к тому же делал это регулярно и систематически.

Мы заинтересованы в укреплении места и роли профсоюза и нашего партнера – работодателя в социальном диалоге. Нам необходимо и юридическое признание, чтобы профсоюзы и работодатели воспринимали как социальных партнеров на всех уровнях, в том числе, на самом высоком.

Сила профсоюзов в их членах – чем нас больше, тем значительнее наш вес в любых переговорах. Но очень важно и качество социального диалога – от национального до уровня первичной организации. Важно добиться, чтобы в этот диалог включились лучшие работники, лучшие юристы и эксперты по народному хозяйству. Председателями профсоюзов на предприятиях должны становиться те работники, которые являются примером для других и с которыми работодатель может считаться.

Социальный диалог – это разговор между полноценными партнерами, уважающими друг друга. Социальный диалог успешен лишь при условии, когда один из партнеров не считает себя значительнее других и не отмахивается от предложений других партнеров как от назойливых мух только потому, что не желает чего-то делать. Но мы не согласны принять такую модель отношений, поскольку ее нельзя считать сотрудничеством. Корректным можно считать лишь такого партнера, который выслушивает предложения другого и считает, что только после того, как осознал и оценил их, высказывает аргументированное мнение.

Партнеры дискутируют, чтобы прийти к компромиссу или договориться о каком-то конкретном или едином мнении по тем или иным вопросам. К сожалению, до сих пор большинство заседаний NTSP заканчивалось тем, что каждый принимал информацию к сведению и оставался при своем мнении. Если с LDDK мы можем договориться о многих вещах, то с правительством прийти к соглашению нам не удается. Пока таких соглашений нет, невозможно разработать приемлемую для всего общества стратегию экономического развития, не говоря о ее реализации.

Возможно, главная беда в том, что у профсоюзов и правительства – разное мнение о главных ценностях государства. Правительство больше говорит о консолидации, бюджете и международных кредиторах. Мы говорим, что главная ценность – человек.



Работники мотального цеха АО «Valmieras stikla šķiedra» (слева) Валерийс Эглитис, Андрис Юзефович, Райта Сунтажа, Лигита Ванате, Сармите Шведе, Дайга Лиела

## Мир кормит, вражда разоряет

**Илма РУГАЯ**

Думаю, не только я, но и многие люди среднего поколения, помнят о том, как во дворах играли с зеленовато-желтыми прозрачными шариками. Мне очень нравилось бывать на выставке народного хозяйства в Межапарке, откуда разрешали взять домой целую горсть стеклянных шариков – оставалось только выловить их из «бассейна».

Затем пришло время нарядных декоративных занавесей из стекловолокна. Между прочим, Валмиерский завод стекловолокна в свое время был единственным предприятием, производившим декоративные ткани из стекловолокна.

Производимому в Валмиере стекловолокну еще в советское время нашлось применение в космических технологиях.

Уже второй год предприятие оценивается по критериям «Индекса долгосрочной перспективности». В прошлом году АО «Valmieras stikla šķiedra» получило «серебро», в этом году «бронзу», что тоже является серьезным по-

казателем, поскольку критериям индекса отвечали только 50 латвийских предприятий.

В 2007 году предприятие заслужило награду партнера по сотрудничеству ССПЛ – золотой желудь. Такое признание получают только социально ответственные работодатели, которые особо заботятся о работниках своего предприятия. В тот же год награду ССПЛ получил и профсоюз АО «Valmieras stikla šķiedra» и его руководитель Мудите Вирза. Профсоюз АО «Valmieras stikla šķiedra» – участник Латвийского профсоюза промышленных отраслей. То, что на предприятии систематически заключаются коллективные договоры и, несмотря на смену поколений, профсоюзу предприятия удается привлекать все новых членов, – большая заслуга Мудите.

Завод стекловолокна в Валмиере был запущен в 1963 году. Можно сказать, что Мудите начала там работать еще раньше – в 1960 году, будучи одной из учащихся Техникума легкой промышленности, она участвовала в закладке фундамента предприятия. Другие студенты осенью поехали копать картошку, а курс Мудите отправи-

ли на стройплощадку. До того, как предприятие заработало, она вместе с будущими коллегами мыла цеха и помогла монтировать оборудование.

**Работники понимают, что средства нужны не только на зарплаты, но и на развитие предприятия. Ведь это гарантия, что оно продолжит работать, и у людей будет работа**

– В свое время на предприятии работало около 3500 человек. Изменения в обществе, экономике, процессе производства, а также модернизация существенно повлияли и на число работающих – сейчас АО «Valmieras stikla šķiedra» обеспечивает работой 800 человек,

из которых две трети – члены профсоюза. И все-таки мы – самое большое предприятие во всем Видземе, – гордится Мудите.

В декабре 1996 года предприятие переняли немецкие инвесторы, и завод стал акционерным обществом.

Можно сказать, что предприятие успешно пережило смену экономических формаций в стране. До 1991 года это было предприятие всеобщего значения:

– И все же мы были вполне самостоятельными. Можно сказать, предприятию повезло с сильными руководителями, которые всегда интересовались новыми технологиями и современной техникой – мы не отставали от мирового уровня. Вероятно поэтому предприятие заинтересовало и зарубежных инвесторов – как завидная невеста. На нас смотрел не один «жених». Нам повезло, ведь мы продолжаем работать и развиваться.

При упоминании стеклянных шариков Мудите смеется – это в прошлом. Сейчас стекловолокну вытягивают сразу из стеклянной массы.

Продолжение на стр. 2



Фото – Арнис Ругайс

**Руководитель профсоюза АО "Valmieras stikla šķiedra" Мудите Вирза.**

Продолжение. Начало на стр. 1.

Новая технология позволяет экономить электроэнергию, что в производстве стекла – очень энергоемком процессе, немаловажно.

Песок для плавления стекла в Валмиеру привозят из Литвы. Поначалу хотели использовать белый песок из находящегося поблизости карьера Балес, но в нем оказалась слишком много окиси железа. Создатели скульптур из песка говорят, что для них песок Балес – лучший материал, но для производства стекловолокна он не годится.

До встречи с руководством предприятия спрашиваю Мудите, хорошее ли здесь начальство? На это она отвечает:

– У нас приличный начальник. Такой, с которым можно говорить. Если человек сам много лет проработал на предприятии, он не только очень хорошо знаком с производством, но знает и то, как живут работники, понимает их нужды. С точки зрения бизнеса, это не обязательно. Но по-человечески – руководитель должен это знать. Бизнесмену вряд ли будет интересно, к примеру, есть ли тебе где оставить малыша, когда идешь на работу. Но социально ответственный предприниматель спросит, как ты живешь, где учатся твои дети... Это темы, которые мы с руководством предприятия обсуждаем и находим понимание. Я считаю, что на предприятии ведется сбалансированный социальный диалог. Конечно, мы могли бы хотеть

многого, но работники понимают, что с неба просто так ничего не падает – средства нужны не только на зарплаты, но и на вложения в развитие предприятия. Ведь это гарантия, что оно продолжит работать, и у людей будет работа. Новая техника стоит огромных денег, но она нам нужна.

Средний возраст работающих на предприятии около 40 лет, но в последние годы пришло много молодых работников – произошла смена поколений.

– Теперь часто приходится слышать – главное, что у нас есть работа. Но люди разные. Может, кто-то ждет от профсоюза более громких и агрессивных действий, которые были бы направлены на конфликт. Но мы не можем перепрыгнуть через те условия, в которых находимся. И работодатель вправе сердиться на новые тарифы на электроэнергию, которые стали для нас серьезным ударом... От этого можно сойти с ума. Мы должны удерживать свои позиции на Европейском и мировом рынке. Трудно выдержать конкуренцию, если газ у нас стоит дороже, чем в Германии. На Востоке есть Китай с огромными мощностями в производстве стекловолокна. Что делать? Предприятие вынуждено искать, на чем сэкономить. На сырье нельзя, на электроэнергии тоже, иначе остановится весь процесс. Единственное, на чем можно сэкономить – на человеческих ресурсах. В такой ситуации находятся и производители лекарств, и хлебопеки... Но зарплату на предприятии в последние годы не снижали. Есть люди, которые ощущают усталость и подавленность, особенно те, кто несколько лет назад оптимистично брали кредиты.

**– Каков режим работы на предприятии?**

– Смена у нас длится 12 часов. Такой режим был введен по просьбе работников, ведь если график делят на четыре смены по восемь часов, у человека нет возможности ни как следует отдохнуть, ни провести время с семьей. У нас так – отработал четыре смены по 12 часов, полагаются три выходных. В первый выходной человек может хорошенько выспаться и отдохнуть. У него остается еще два свободных дня – можно провести время с детьми, заниматься огородом, поехать в Ригу, делать что хочешь. Работа на стеклопроизводстве тяжела физически, потому необходимо время на восстановление сил.

Обучение работников АО "Valmieras stikla šķiedra" происходит регулярно. В каждом отделе предприятия трудятся доверенные лица работников – всего 15 специально обученных людей, которые следят за выполнением правил техники безопасности. Эти люди дополнительно освоили и навыки оказания первой медицинской помощи.

– Шум в ткацком цеху основательный, а наушники или затычки для ушей – кому что нравится – достаточно эффективно защищают слух. Дыхательные пути следует защищать от мелких стеклянных волокон. В последнее время мы чаще сталкиваемся с болезнями мышц и костей, так как работа физически тяжелая – катушки, которые приходится поднимать, весят более десяти килограммов. Поэтому членам профсоюза мы предлагаем возможность бесплатно посещать бассейн, а в конце каждого месяца оплачиваем счет за бассейн из членских взносов. Делаем это по совету врачей, ведь плавание – один из лучших способов релаксации в случае проблем с мышцами и костями. Предлагаем работникам также приобретать полисы страхования здоровья. Доплаты за них зависят от того, сколько человек проработал на предприятии. Если он трудился у нас десять и больше лет, предприятие покрывает расходы на стандартный полис полностью. Если человек хочет больше, он за это доплачивает.

**– Какое значение на вашем предприятии имеет коллективный договор?**

– У нас это почти непреложное понятие – коллективный договор с руководством предприятия заключаем всегда. Но его составление – серьезная работа, в которой принимают участие многие люди, в том числе администрация предприятия. Можно сказать, что все работники внимательно следят за тем, что им предлагается. Но мы хотим также, чтобы каждый работник понимал – ничто не дается просто так. Почему те, кто покупает билет в автобусе, должны доплачивать за безбилетников, которые хотят кататься просто так!

**– Способно ли руководство поставить себя на место работников?**

– Мы стараемся понять друг друга, не пытаемся добиться чего-либо назло или любой ценой. Решаем, что можем сделать общими силами. По сути, коллективный договор упорядочивает отношения между работодателем и работниками. Мы также договорились – будут времена получше, будет всего больше и лучше. Но очень трудно угадать, когда же эти «лучшие времена» наступят, ведь в этом году планируется переоборудование одной из ванн для плавки стекла. Это значит, стекло из старой ванны придется вылить, саму ванну убрать, а на ее месте оборудовать новую. До того, как все процессы возобновятся с прежней мощностью, пройдет два месяца. Мы сами заинтересованы, чтобы ремонт был сделан как можно скорее.

**– Какие моменты для вас наиболее тяжелые?**

– Когда передо мной человек, потерявший веру во все. Когда человек в отчаянии, и я не могу ему ни помочь, ни убедить. Многие обижены нежеланием политиков услышать их. Мы действительно хотим говорить спокойно. Но возникает чувство, что к некоторым слух возвращается только тогда, когда камень летит в окно. Я тоже ездила в Ригу для участия в акциях и скажу, что мне как гражданке Латвии больно. Меня лично задает игнорирование и цинизм, когда какой-нибудь политик даже не считает нужным выйти к пикетчикам, а затем с улыбочкой спрашивает: «Ну и чего вы этим пикетом добились?»

**– А чему вы радуетесь?**

– Тому, что на предприятии царит взаимопонимание. Это то, что называют успешным социальным диалогом. Мы думаем о том, что полезно было бы организовать трехсторонний совет по сотрудничеству на уровне регионов, чтобы привлечь самоуправление и других предпринимателей. После первых переговоров создалось впечатление, что валмиерские предприниматели не очень-то этого хотят. Представители профсоюзов и сейчас

могут приходиться в думу и слушать, что там решают руководители самоуправления и представители предпринимателей, но нам бы хотелось быть полноправными партнерами. Пока в совете предпринимателей мы лишь гости и слушатели. На словах социальное партнерство афишируется направо и налево, а когда приходит время браться за дело, получается, что это важно лишь для профсоюзов. Да, я как представитель профсоюза в самоуправлении хотела бы ощущать, что со мной считаются так же, как с предпринимателями. Вот это была бы настоящая демократия.

**– Вы руководите профсоюзом предприятия уже примерно 20 лет. Это работа сама по себе многому учит.**

– Я всегда руководствуюсь старой истиной – мир кормит, вражда разо-

С 1 января этого года мы платим за электроэнергию на 30 % больше, чем в прошлом. Это ежемесячно дополнительные расходы в размере 40 000 латов. И это ли не удавка на шею!? Какое-то время назад полтора года проработали на эстонской энергии. Потом "Latvenergo" все-таки смогло предложить нам лучшие условия.

**– Как бы вы поступили, будь вы не в бизнесе, а у власти?**

– Зная то, что капитал всегда стремится туда, где ресурсы дешевле, я бы подумал о государственной поддержке экспортирующим предприятиям. Не могу сказать, что сейчас в Латвии очень благоприятный климат для инвестиций.

**– Есть ли на вашем предприятии те, кто когда-то ушел ради заработка зарубежом, а теперь вернулся?**

**Мудите просто хорошо знает, чего и сколько у нас можно просить. Она умеет требовать и требует максимум возможного**

**Андрис Оскарс БРУТАНС**  
Президент АО "Valmieras stikla šķiedra"



Фото – Арнис Ругайс

рют. У нас общая цель – чтобы предприятие хорошо работало и работники были довольны.

Президент АО "Valmieras stikla šķiedra" Андрис Оскарс БРУТАНС, говоря о размахе инвестиций на предприятии, называет внушительную цифру – с 2001 года в развитие предприятия вложено 100 миллионов евро.

– Мы продаем свою продукцию индустриально развитым странам, потому развитие производства главное, что обеспечивает наше существование и конкурентоспособность. В производстве некоторых продуктов нам удалось даже обогнать некоторых западников. Мы как завод хотим работать надежно, непрерывно развиваться и существовать вечно. Этим летом переоборудуем печь, чтобы можно было производить новые продукты. Только в нее вложим 4,5 миллионов евро. Мне приятно, что многие валмиерчане хотели бы работать на нашем предприятии. Конечно, не все у нас так гладко – повышение цен на энергоносители – тяжелый удар. Я бы еще понял, если бы рост был не таким резким – если бы это было 4 % или чуть больше каждый год. Такой рост можно было бы считать пошлой инфляцией. Но если это 20 %, 30 % и даже 40 % – куда нам деваться?

– Некоторые возвращаются. Недавно один работник вернулся после восьми лет работы в Ирландии. Сейчас его сыну четыре года. Семья вернулась, так как хочет, чтобы ребенок ходил в латышский детский сад, а потом учился в латышской школе. Но есть и те, кто уезжает. Движение происходит в обоих направлениях.

**– Не на каждом предприятии между руководством и профсоюзом столь уважительные отношения, как у вас.**

– Мудите просто хорошо знает, чего и сколько у нас можно просить. Она умеет требовать и требует максимум возможного (смеется).

– На рынке всегда следует просить чуть больше, чтобы потом было, куда отступать, – с улыбкой добавляет Мудите.

– Мы друг друга понимаем и хорошо сработались. Мудите – борец, но нам всегда удается прийти к реальным решениям. Случается, конечно, спорим. Но цели у нас общие. Для руководства это полезно, когда профсоюз находится слегка в оппозиции. Это способствует развитию. Я в ответе за то, чтобы на производстве все шло гладко, а Мудите должна думать, что еще следует сделать, чтобы люди работали и чувствовали себя еще лучше ●

**Справка**

● Валмиерское стекловолокно в наши дни используется для разных целей – в строительстве, судостроительстве, медицине, сельском хозяйстве, химической промышленности, бытовой технике и по-прежнему в авиации и космосе.

● Акционерное общество "Valmieras stikla šķiedra" – единственный производитель стекловолокна в Балтии. В прошлом году предприятие было признано самым успешным в сфере экспорта среди больших и средних коммерческих обществ Латвии – таковой была оценка Министерства экономики и Латвийского агентства инвестиций и развития.

● АО "Valmieras stikla šķiedra" свою продукцию отправляет в Европу и США, ее покупают Япония, Канада, Австралия, Россия и Украина. Она востребована в Эстонии и Литве. Предприятие реализует стекловолокно и изделия из него в 31 стране. 75 % продукции валмиерчане продают в другие страны Европейского Союза, а в целом на экспорт уходит 96 % произведенной продукции.

**Консультационные центры по вопросам трудового права и охраны труда**

**Приемное время региональных консультантов**  
Понедельник . . . . . 10.00–14.00  
Вторник . . . . . 14.00–18.00  
Четверг . . . . . 10.00–14.00

**ЕЛГАВА**, ул. Электрибас, 10  
Консультант Лигита БРАХМАНЕ  
Тел. 20 22 29 45  
Эл. почта: ligita.brahmane@ibas.lv

**ЛИЕПАЯ**, ул. Целтниеку, 19  
Консультант Гунтис ГУТМАНИС  
Тел.: 63 42 30 95; 29 41 62 46  
Эл. почта: guntis.gutmanis@ibas.lv

**ВАЛМИЕРА**, ул. Ригас, 10  
Консультант Линда ПЕТЕРСОНЕ  
Тел.: 20 22 23 26; 64 23 32 21  
Эл. почта: linda.petersone@ibas.lv

**ДАУГАВПИЛС**, ул. Саулес, 5а  
Консультант Ингрида ГРАДКОВСКА  
Тел.: 26 52 45 04; 65 42 44 54  
Эл. почта: ingrida.gradkovska@ibas.lv

**РИГА**, ул. Бруниниеку, 29/31

Консультанты по вопросам трудового права

Каспарс РАЦЕНАЙС  
Тел. 67 03 59 05 (прием по записи)  
Эл. почта: kaspars@ibas.lv

Марис СИМУЛИС  
Тел. 67 03 59 24 (прием по записи)  
Эл. почта: maris.simulis@ibas.lv

Консультант по вопросам охраны труда  
Мартиньш ПУЖУЛС  
(прием: понедельник – 14.00–18.00, вторник – 15.00–19.00, пятница – 10.00–14.00)  
Тел. 67 03 59 59  
Эл. почта: martins@ibas.lv

# История одного парикмахера

## ССПЛ помогает победить в схватке с нечестным работодателем

Эта история вроде бы очень простая, но в то же время необычная. Простая потому, что похожие трудовые отношения, какие были у парикмахера Инесе (имя изменено), позволю себе утверждать, существуют у большинства работающих в этой профессии. Разница только в том, что Инесе хватило предприимчивости, самоуважения и смелости защитить свои права.

Инесе не скрывает свое настоящее имя, мы знаем и ее работодателя, к тому же салон, в котором она работала и который находится на одной из центральных улиц города, обслуживает клиентов до сих пор. Инесе там больше не работает. Но у нее есть уникальный опыт, который может быть полезен и другим.



### Илма РУГАЯ

Инесе 38 лет. Парикмахером и визажистом она в целом проработала 14 лет. Шесть лет назад, когда сын пошел в детский сад, Инесе после отпуска по уходу за ребенком вернулась в профессию. Парикмахерский салон, который Инесе выбрала в качестве своего нового места работы, заключил с ней трудовой договор. Правда, упомянутые в нем условия, были формальными и толком не отвечали требованиям работодателя. В договоре значилось, что Инесе работает на полставки, получая за это половину от минимальной зарплаты, в то время – 45 латов, хотя фактические требования и соглашение с работодателем были совсем другими. Инесе согласилась на выдвинутые условия, поскольку работодатель объяснил, что так происходит почти во всех салонах. И у Инесе не было причины спорить, ведь на предыдущем месте работы было то же самое.

– Мне было определено рабочее время с 9 до 20 часов. В таком режиме надо было работать не менее четырех дней в неделю. Мне все время следовало находиться в салоне. Работодатель обещал, что «на руки» я буду получать 45 % от суммы, заплаченной каждым клиентом за услугу, а 55 % останется владельцу салона. Я использовала материалы салона, а инструменты – свои. Были и такие дни, когда я обслуживала в салоне одного или двух случайных клиентов. Связываться с клиентами приходилось по моему личному телефону, за который сама и платила, поскольку в салоне телефон работал лишь на входящие звонки. В трудовом договоре было написано, что у меня есть право на ежегодный 30-дневный оплаченный отпуск, но о нем вообще можно было забыть, – рассказывает Инесе.

– Были также дни с полной записью, когда клиенты шли один за другим. Иногда не было времени пообедать. Но в 2009 году поток клиентов иссяк, работы стало меньше. Тогда мы и ощутили кризис. Работодатель предложил всем работницам салона расторгнуть старые трудовые договоры и стать самозанятыми лицами, пояснив, что он больше не в состоянии платить налоги. К тому же нам придется делать это самим. Но все остальные условия – и режим работы, и пропорции выплачиваемых за работу денег, – остались прежними.

Это означало еще больше ухудшить свою ситуацию. Другие коллеги, в конце концов, согласились, но для меня эти условия были неприемлемы.

В конце апреля 2010 года в салоне прошла проверка Службы госдоходов (VID). Лишь тогда я узнала, что формально уже больше года там не работаю – владелец салона подделал документы так, будто я уволилась по собственному желанию. Он прислал мне на телефон короткое сообщение с «инструкцией», что говорить инспектору VID. Да, он хотел принудить меня лгать – сказать, что я самозанятое лицо. И все-таки я сказала правду. Представьте мое положение – работаю в салоне, обслуживаю клиентов, а должна рассказывать, что зашла туда случайно. Моя ситуация была незавидной – получается, что более года я работала нелегально, и за меня не заплачен ни один сантим налогов. То есть, я потеряла все социальные гарантии. К тому же, работодатель сказал, что на следующий день на работу могу не приходиться. Но у меня была еще запись клиентов на неделю вперед. В конце концов, договорились, что эту неделю смогу поработать. И все.

Уходя с работы, я не планировала обращаться в суд или искать помощи в других инстанциях. Я лишь просила, чтобы мне выплатили выходное пособие в размере двух зарплат. Когда мне в этом отказали, я отправилась за советом в Государственную инспекцию по труду. Первое, что мне посоветовали – не тянуть с подачей иска в суд – у меня был всего месяц с того дня, как VID проверил салон, и меня действительно уволили. Тогда мне и посоветовали обратиться в Союз свободных профсоюзов Латвии, чтобы проконсультироваться, как подготовиться к суду – это надо было сделать для получения выходного пособия.

Чтобы подготовить все необходимые документы, я проконсультировалась с юристом ССПЛ Каспаром Раценайсом. В середине мая подала

исковое заявление в суд Зиёмельского района. В августе состоялось заседание суда, на котором было решено, что работодатель должен выплатить мне выходное пособие в размере двух месячных зарплат и компенсацию за моральный ущерб в размере 1000 латов, а также восстановить меня на работе. Размер пособия был определен на основании фиктивного трудового договора, на котором была подделана моя подпись. В этом «документе» значилась зарплата в размере 80 латов. В суде с бывшим работодателем мы не встретились, туда пришел лишь его адвокат. Добавлю, что работодатель в этом процессе подал встречную жалобу, требуя у суда обязать меня оплатить услуги его адвоката. Это требование суд отклонил.

Затем работодатель обжаловал решение суда первой инстанции в окружном суде. Суд состоялся в январе, но ни владелец салона, ни его адвокат на заседание не пришли, и о причине отсутствия суду не сообщили. Окружной суд оставил решение суда первой инстанции без изменения – бывший работодатель должен выплатить мне моральную компенсацию в размере 1000 латов. Это решение работодатель не обжаловал. Назначенная судом компенсация была перечислена на мой счет примерно через неделю. Конечно, я могла судиться дальше за восстановление на работе, но это уже не имело смысла. Эмоционально это было бы невыносимо.

Мою ситуацию осложняло и то, что работодатель ли к в и д р о в а л журнал записи клиентов. Потому, мне пришлось просить своих клиентов прийти в суд, чтобы дать свидетельские показания о том, что я все-таки работала в этом салоне и их обслуживала.

В ходе суда я поняла, что знания трудового законодательства пригодились бы мне и раньше, тогда ситуация не зашла бы так далеко. Еще поняла, что будь я членом профсоюза, это гарантировало бы мне более крепкий законный тыл. Меня бы не смогли так

просто уволить с работы без согласия профсоюза. Поддержка Каспара для меня была очень важна – его советы воодушевили меня защищать свои интересы. Я не обращалась к адвокату, поскольку на него у меня просто не было денег, да и не было гарантии, что решение суда будет в мою пользу. Стресс был основательный, пройти через судебный процесс было нелегко, но сейчас я признаю, что для меня это была хорошая школа жизни. Конечно, теперь я намного лучше разбираюсь в законах и очень высоко ценю поддержку, которую, по сути, авансом получила от профсоюза.

Знаю, что мне очень повезло. Дело было рассмотрено довольно быстро. Важно было и то, что за возможность защищать себя в суде мне не пришлось платить – за трудовые иски не взимают даже госпошлину. Я смогла со всем справиться благодаря компетентной поддержке юриста профсоюзов и клиентов. За это я всем очень благодарна – я не одна.

Сейчас Инесе без работы.

– Ищу новую работу. В каком салоне ни спрошу, меня готовы взять на работу. Только условия очень похожи на те, какие были на прежнем рабочем месте, откуда была вынуждена уйти. Так трудиться я больше не хочу. Мне нравится профессия, которую освоила. Я достаточно долго в ней проработала. Но для меня важны и социальные гарантии. Работа парикмахера тяжела физически. Уже знаю, что такое боли в спине, уже пришлось оперировать вены на ногах, стараюсь беречь руки, но я очень уважаю свою работу.

Возможно, попробую освоить другую профессию. Еще одна возможность, которую я не исключаю – это работа за границей. Моя сестра работает в Германии. Я спросила у нее, как там обстоят дела у моих коллег. Парикмахер, которую посещает моя сестра, зарабатывает в месяц 1500 евро, плюс чаевые, оставленные клиентами. Работодатель платит за нее все налоги – она не может даже представить, что возможно иначе.

Когда работала в салоне, мои клиенты в месяц в кассе оставляли внушительную сумму из четырех цифр. Конечно, у владельца много расходов, но этих денег, по-моему, хватило бы и на нормальную зарплату, и на налоги. В конце концов, я пришла со своей клиентурой. Клиент приходит в салон не из-за интерьера, а к своему мастеру ●

### Комментарий юриста

#### Каспарс РАЦЕНАЙС

Консультант ССПЛ по вопросам трудового права

Проблемы, с которыми по-прежнему чаще всего сталкиваются работающие:

- невыплата зарплаты;
- незаконное увольнение;
- реальная неплатежеспособность предприятия.

#### Что делать работнику, чтобы получить невыплаченную работодателем зарплату?

Для начала работнику стоит постараться добиться своего путем переговоров. Требование желательно сформулировать в письменном виде, с просьбой к работодателю выплатить задержанную зарплату. Копию этого документа с подписью работодателя о получении следует забрать себе.

Для того, чтобы работник мог доказать размер своей зарплаты, необходим трудовой договор и расчеты оплаты труда или так называемые расчетные листочки, которые работодатель работнику должен выдавать каждый месяц. В них должна быть указана не только подсчитанная денежная сумма, но и отработанные часы, а также вычисленные налоги. Также необходимо уточнить в Агентстве государственного социального страхования (VSA), получило ли оно информацию о ваших налогах от работодателя.

Пытаясь добиться справедливости путем переговоров, работник должен считаться с тем, что в его распоряжении – ограниченное время. Взыскать зарплату можно в течение двух лет. К примеру, если работодатель не выплатил зарплату за январь и февраль 2010 года, работник может на нее претендовать, подав иск в суд до 31 декабря 2011 года. Если иск будет подан 1 февраля 2012 года, возможность получить невыплаченную зарплату за январь 2010 года будет потеряна. В случае если работодатель не выдавал расчеты оплаты труда, иск можно подавать в течение трех лет.

Когда все доказательства собраны, следует обратиться к консультантам ССПЛ, которые помогут подготовить исковое заявление в суд.

Хочу напомнить, что работники могут также обращаться в Государственную инспекцию по труду (VDI), в распоряжении которой есть эффективный механизм издания распоряжений. Если VDI, посетив предприятие с проверкой, констатирует, что работодатель не выплатил работнику определенную сумму, инспектор издает постановление о том, что работодатель должен выплатить эту сумму.

Если работодатель это решение не обжалует, VDI издает распоряжение, с которым работник может обратиться к судебному исполнителю. Судебный исполнитель на основании этого распоряжения может опечатать имущество работодателя или заблокировать его счета и взыскать деньги в пользу работника.

Существенное преимущество в совместном с VDI решении проблем оплаты труда заключается в том, что обычно в этом случае результата удается добиться быстрее, чем в суде.

Консультанты ССПЛ по вопросам трудового права обычно дают советы людям, которые уже столкнулись с проблемами. Во многих случаях проблемы не были бы столь серьезными, если бы работник был членом профсоюза. Профсоюзы своевременно контролируют случаи невыплаты зарплат. Как только появляются первые проблемы, работник сообщает об этом профсоюзу. И тогда профсоюз незамедлительно перенимает на себя переговоры или борьбу по защите прав работников.

Узнать о вступлении в профсоюз можно, связавшись с отраслевым профсоюзом. Информацию об отраслевых профсоюзах можно найти на интернет-страничке: [www.arodbiedribas.lv](http://www.arodbiedribas.lv) ●



Фото из архива "R Grupa"

Хорошая практика

**ООО "R Grupa"** – одно из ведущих предприятий по обслуживанию лесов в Латвии, способное развиваться даже в нынешних сложных экономических условиях, расширяя свою деятельность, принимая новых работников и находя возможности для сотрудничества с зарубежными партнерами. Специалисты предприятия работают в латвийских лесах в Земгале и Курземе, а также в странах ЕС. Большая часть работающих на предприятии – операторы форвардеров и харвестеров. Операторы харвестеров пилят лес, а операторы форвардеров доставляют спеленные деревья на лесосклад. Предприятие также занимается транспортировкой лесоматериала.

– Конечно, условия работы в лесу тяжелые. У лесозаготовительной техники много подвижных узлов и элементов, поэтому полностью погасить создаваемую машинами вибрацию и ее влияние на организм человека невозможно, – рассказывает старший специалист по защите труда "R Grupa" **Наталья ОРБИДАНЕ**. – Вибрации, как одному из факторов риска трудовой среды, мы уделяем большое внимание. Чем новее и современнее машины, тем меньшую вибрацию они создают, но обновлять парк техники предприятие может только постепенно. Проводя лабораторные измерения вибрации, мы особое внимание уделили старым машинам, так как сознаем, что именно они создают наибольший риск. Измерения показывают, что наше предприятие эксплуатирует технику, которая не превышает допустимый уровень вибрации. Но мы прекрасно знаем, что один ненадежный образец отрегулированный узел может серьезно повлиять на работу других узлов, повреждая их и повышая вибрацию всей машины. Потому, мы постоянно следим за тем, чтобы своевременно проводилось техническое обслуживание и ремонт машин и механизмов. Мы прекрасно понимаем то, что работа, связанная с вибрацией и другими факторами риска, может навредить здоровью человека, потому по возможности стараемся их снизить.

Все работники, которые сталкиваются с вибрацией, проходят обязательную проверку здоровья в соответствии с нормативными актами. Боли в спине или руках возникают не только из-за вибрации, однако это – один из самых серьезных факторов риска трудовой среды, воздействие которого проявляется не сразу, а через какое-то время.

Работая на лесозаготовке необходимо использовать индивидуальные средства защиты. Водителям форвардеров и харвестеров в кабине каска не нужна. Но как только человек выходит из кабины, он должен надеть и каску, и отражающий жилет. Операторы бензопил должны работать в полной экипировке – каска с наушниками и защитной маской, специальные штаны с защитой от порезов бензопилой, особые антивибрационные перчатки, яркая одежда, чтобы человек был заметен издалека, а также специальные защитные сапоги. При работе с бензопилой человек не может избежать создаваемой инструментом вибрации рук и ладоней, потому большое внимание уделяется продолжительности работы, чтобы рабочая смена не длилась больше четырех часов. А также следим за техническим состоянием бензопил. Прежде чем закупить рабочую технику, мы консультируемся, в том числе, и с мастерами бригад, учитываем их оценку преимуществ или недостатков того или иного инструмента.

Сравнивая правила техники безопасности при лесозаготовках в Латвии и ЕС, Н. Орбидане признает, что у нас они даже немного строже:

– Я знаю, что наши работники им следуют. За строгий надзор следует поблагодарить предприятие "Latvijas Valsts meži" (LVM), инспекторы которого проводят проверки регулярно и часто, причем – без предупреждения. В соответствии с договором с LVM, мы должны делать свое дело не только качественно, но и безопасно. Если все в порядке, информация о проверке до руководства предприятия может и не дойти. Но если обнаружат какие-то нарушения, мы об этом узнаем обязательно ●

Работодатель должен информировать работников о риске вибрации!

У каждого вида вибрации есть определенные предельные значения и значения экспозиции действий. Если на работе существует риск вибрации, работодатель должен проводить соответствующие замеры вибрации и информировать о них работников, стараясь по возможности устранять и снижать вибрацию в месте ее возникновения, например, выбирая другие методы работы, если технологический процесс это позволяет.

Вибрацию, которую производственное оборудование создает в зданиях, можно снизить при помощи изоляции основной конструкции от остальных частей здания. Чтобы защитить обслуживающий персонал, можно настелить полы, поглощающие вибрацию.

Обслуживающий персонал должен находиться как можно дальше от оборудования, создающего вибрацию. В таких случаях одно из оптимальных решений – обслуживание вибрирующей техники при помощи пульта дистанционного управления.

Вибрацию можно снизить при помощи соответствующего рабочего оборудования, выбирая инструменты с эргономической конструкцией.

Работников следует обучить, как правильно и надежно пользоваться рабочим оборудованием, чтобы снизить воздействие вибрации.

Если работник подвержен вибрации, необходимо следить за продолжительностью и интенсивностью вибрации. Работника нельзя подвергать такой вибрации, которая превышает предельные значения. Если все-таки эти предельные значения превышены, следует незамедлительно провести мероприятия по снижению вибрации хотя бы до предельного уровня. Надо определить и проанализировать причины, по которым вибрация превысила максимально допустимый уровень. В этих случаях важно провести мероприятия по повышению безопасности труда.

Важно выбрать эффективные защитные средства! Вибрацию ладоней можно устранить, используя защитные перчатки, внутри которых есть прокладка из материала, поглощающего вибрацию. Доступны и такие перчатки, внутри которых находятся амортизирующие подушечки, наполненные воздухом. Но их нельзя считать эффективным защитным средством, поскольку эти перчатки осложняют работу с оборудованием и иногда могут даже усилить вибрацию.

# Не копите «депозит» вибрации!

**Вибрация – один из тех факторов риска трудовой среды, который современным технологиям понемногу удается вытеснить с «почетного пьедестала» главных рисков. Но во многих профессиях она остается проблемой, которую в обозримом будущем вряд ли удастся искоренить. Специалист по гигиене труда Лаборатории гигиены и профзаболеваний Института безопасности труда и здоровья окружающей среды Светлана ЛАКИША подчеркивает, что вибрация влияет на человека так же, как шум – она накапливается. И «депозит» вибрации серьезно вредит организму человека.**



Фото из личного архива С. Лакиши

**Илма РУГАЯ**

**К**огда начинаются боли в руках и спине, причиной этого обычно является целая совокупность факторов. Трудно различить, в какой степени боль вызвана неправильным поднятием тяжестей, в какой – природным старением организма, а в какой – «дозой» вибрации, полученной в течение жизни.

– В каких отраслях, и в каких профессиях риск воздействия вибрации выше?

– Вибрация – один из наиболее опасных факторов риска в таких отраслях, как деревообработка, лесозаготовка, металлообработка, транспортные перевозки, ремонт транспортных средств, строительство, перерабатывающая промышленность, например – в производстве продуктов, и других отраслях. Риску вибрации подвержены также зубные врачи, зубные техники и физиотерапевты, работающие с различным оборудованием. В 2009 и 2010 годах было проведено исследование условий труда и рисков в Латвии. 29,9 % респондентов ответили, что на предприятии, где они работают, работники подвержены вибрации, вызываемой ручными инструментами. Речь идет о высокочастотной вибрации ладоней и рук (до 1000 Hz или 1000 колебаний в секунду), которая передается в руки человека от инструментов, назначение которых связано с ударами или вращением.

– Что происходит, если ладони и руки из-за работы с вибрирующими инструментами накопили слишком большой «депозит» вибрации?

– Серьезным предупреждением можно считать так называемый синдром белых пальцев, когда сужаются сосуды и ухудшается кровообращение в пальцах. Во время такого приступа, который может длиться от нескольких минут до часа, пальцы

становятся бледными и снижается их чувствительность. Когда кровообращение восстанавливается, в пальцах ощущается неприятное покалывание. С развитием вибрационной болезни возникают повреждения костей и суставов, появляется онемение и боль, возникают кисты костей и изменения в суставах локтей и плеч. Такие проблемы нередко появляются у людей, которые работают, например, в строительстве с отбойными молотками. Следующий «шаг» вибрационной

**К вибрации, как и к шуму, наш организм привыкнуть не может.**

болезни – нарушения работы нервной системы – нечувствительность ладоней и рук. Затем обычно следуют изменения в мышцах и появляются другие нарушения в организме, в их числе – головные боли, а также боли в области плеч и шеи.

– Какие инструменты создают самую большую вибрацию ладоней и рук?

– Перфораторы, трамбовки, пневматические отвертки, а также пневматические молотки и степлеры.

– Правда ли, что, проезжая по неровной дороге, шоферу стоит беспокоиться не только о машине, но и о своем здоровье?

– Да! Об этом особенно должны думать водители как общественного, так и грузового транспорта, водители кранов, электрокаров, тракторов и бульдозеров, а также экспедиторы. Выбоины, колдобины и ямы на дорогах значительно повышают вибрацию транспортного средства. В этом случае речь идет о вибрации всего тела, наиболее распространенные последствия которой – повреждения позвоночника с дегенеративными

изменениями. Следует добавить, что проблемы со здоровьем, вызванные вибрацией, трудно отличить от нарушений, связанных с другими факторами. Свое влияние оказывает поднятие тяжестей и неправильное сидение. Следует помнить, что вибрация тела может стать одной из причин болей в животе, нарушений пищеварения, болезней мочевых путей, простатита, нарушений равновесия и зрения, а также головных болей и бессонницы.

– Когда эти нарушения могут появиться?

– У каждого человека свой «лимит» выносливости. У одного серьезные проблемы могут возникнуть через три года, у другого, возможно, только через 15 лет.

– Может ли организм человека постепенно со временем привыкнуть к вибрации, обретя своего рода иммунитет?

– К вибрации, как и к шуму, наш организм привыкнуть не может. Это факторы, которые постепенно подрывают здоровье человека.

– Вибрация бывает разной. Случается, что вибрацию очень низкой частоты, при колебаниях реже одного раза в секунду, мы даже не воспринимаем как вибрацию, например, качку на корабле.

– «Покачивание» машины на дороге мы тоже не воспринимаем как вибрацию, знаем только, что такая езда может вызвать у человека тошноту и рвоту. Это связано с тем, что вибрация очень низкой частоты воздействует на лабиринт среднего уха и вызывает нарушения центральной нервной системы. Вибрация низкой частоты (до 20 Hz или 20 колебаний в секунду), которая характерна для пассажирского и грузового транспорта, тракторов и другой сельхозтехники, а также машин, используемых в строительстве, может стать причиной, к примеру, грыжи или разрывов спинных межпозвоночных дисков ●