

Сила солидарности
стр. 2-3

У консультантов LBAS полно работы
стр. 3-4

Не стоит рисковать на рабочем месте
стр. 4

Газета ТРУДЯЩИХСЯ

В единстве – сила!



Издание Союза свободных профсоюзов Латвии

Трудовые отношения и безопасность труда № 5 2010

Капитал лояльности следует копить именно сейчас!

Ливия МАРЦИНКЕВИЧА,
заместитель председателя ССПА (LBAS)

Говорят, что общество настолько сильно и счастливо, насколько сильны и счастливы женщины, которые в нем живут. А женщине хорошо, когда она может проявить себя и на работе, и в семье.

Статистика безработицы сейчас выглядит печально – хотя темпы роста уже не такие большие, абсолютные цифры пугающе высоки. В последнее время среди новых безработных снова доминируют женщины – из-за закрытия учебных учреждений без работы остаются учителя. Банкротство предприятий легкой промышленности, маленьких швейных мастерских и магазинчиков отражается в основном на женщинах.

Многие женщины говорят, что счастливы только потому, что у них есть работа. Они терпят различные нарушения трудовых прав, верят бесчисленным пустым обещаниям и успокаивают себя тем, что задержанная зарплата когда-нибудь будет выплачена. Во многих семьях, где мужчины остались без работы, а женщины, оставшись единственным кормильцем, ищут любую возможность добыть средства к существованию, соглашаясь на работу без трудового договора и получая зарплату в конвертике, лишь бы потянуть груз семейных обязанностей, в числе которых – кредиты на жилье.

Работодатели, которым теперь тоже нелегко, осознавая свою доминирующую ситуацию, нередко выбирают позицию силы. Все чаще, обычно тогда, когда человек уже уволен с работы, выясняется – все началось с того, что одновременно с сокращением зарплаты, увеличили и объем обязанностей, поскольку только согласие на такие условия позволило еще на какое-то время сохранить работу... Тогда и становится ясно, как велико было терпение человека.

Во многих странах, которые, как и мы, испытывают трудности, работодатели, понимая проблемы работников, вводят гибкое время работы. Латвийские работодатели на такую возможность смотрят скептически, даже если такая схема рабочего времени полностью бы себя оправдала и дала бы возможность достичь желаемых результатов. Чаще работодатели выбирают другую политику, выдвигая унизительные требования. Не нравится? Пиши заявление об уходе и уходи!

Конечно, со временем начнется оздоровление экономики. Но, скорее всего, те отрасли, где в основном работают женщины, оправятся позже. И срок женской безработицы может затянуться. Но в любом случае, кризис не будет длиться вечно. И именно потому работодателю, даже в столь сложное время, стоит подумать, насколько лояльным будет тот работник, которому он предложит работу, когда производство можно будет расширить. Тогда в выигрыше останутся те работодатели, которые и сейчас способны думать о будущем, понимая своих работников и поддерживая их, насколько это возможно. Ведь лояльность работников – высшая добавленная стоимость бизнеса ●



В трудные времена о людях следует заботиться особо

Илма РУГАЯ

Предприятие по производству цемента «СЕМЕХ» в прошлом году было признано Латвийским агентством развития и инвестиций вторым в Латвии по экспортному потенциалу в группе больших и средних предприятий. Именно «СЕМЕХ» в прошлом году стал первым предприятием в Латвии, получившим шведскую бизнес-награду года в категории «Корпоративная социальная ответственность», которую присуждают не только за успешное развитие бизнеса, но и за поддержку общества. Газета «Dienas Bizness» в прошлом году назвала новый Броденский цементный завод, в который инвестировано 270 миллионов евро, «Постройка года». И еще, «СЕМЕХ» был одним из тех предприятий, которые получили награду Союза свободных профсоюзов Латвии «Партнер по сотрудничеству 2009».

Об этом мы говорим с председателем правления «СЕМЕХ» Хосе Луисом Сейхо ГОНСАЛЕСОМ (Jose Luis Seijo Gonzalez) и директором отдела персонала Иветой БУКАНЕ.

– Ваше предприятие даже в такой сложной экономической ситуации обеспечивает работников не только работой и зарплатой, но предлагает и дополнительные блага.

Х.Л.С.Гонсалес: Надеюсь, что в своей жизни узнаю еще много нового, но одна важная вещь мне, как руководителю, ясна уже сейчас – независимо от того, каковы времена, я должен хорошо относиться к работникам. Более того, чем сложнее времена, тем больше следует заботиться о своих людях. Ведь это единственный путь выхода из кризиса.

– Вы обеспечили работникам хорошие условия труда. Что это значит?

Х.Л.С.Гонсалес: Мы еще не идеальны. Но хотим такими стать. Это единственно правильный путь, по которому мы собираемся идти. По сути, это бизнес – насколько хорошо мы будем относиться к людям, которые у нас работают, настолько хорошим будет и наш бизнес. Если я вкладываю средства, то рассчитываю, что это вложение себя оправдает.

– Что людей держит в «СЕМЕХ»? Зарплата?

И.Букане: В первую очередь мы заботимся о том, чтобы у людей была возможность успешно трудиться и полностью посвятить себя работе. Благодаря ежегодному участию в различных исследованиях зарплат, мы можем ска-

зать, что заработная плата наших работников конкурентоспособна на общем рынке труда. Но людям важны и социальные гарантии. На предприятии заключен коллективный договор, предусматривающий дополнительные блага для работников.

Х.Л.С.Гонсалес: Для человека очень важна стабильность. Порой она важнее денег.

И.Букане: У нас принято, чтобы руководители регулярно – несколько раз в месяц – отправлялись на завод к работникам. Люди знают, что могут задать любой вопрос, связанный с работой. Еще недавно люди спрашивали, когда им будут платить такие же зарплаты, как в Ирландии. Сейчас, когда спрашиваем, что надо улучшить и есть ли еще какие-либо пожелания, работники отвечают: «Главное, чтобы у нас была работа».

– В ноябре прошлого года был заключен новый коллективный договор. Пришлось ли в нем что-то существенно поменять в связи с изменением экономической ситуации?

И.Букане: По позициям, которые пришлось урезать, мы постарались предложить взамен что-то другое.

Мы еще не идеальны. Но хотим такими стать. Насколько хорошо мы будем относиться к людям, настолько хорошим будет и наш бизнес.

Хосе Луис Сейхо ГОНСАЛЕС



Фото – Арнис Ругаяс

СИЛА солидарности

Перед встречей с президентом Латвийского профсоюза мореходов торгового флота Игорем ПАВЛОВЫМ, в фойе у дверей одного помещения замечаю группу мужчин и пару представительниц прекрасного пола. Ожидая своей очереди, люди коротают время в беседах. Первое, что приходит на ум, – наверное, стоят за зарплатой... Когда упоминаю об увиденном, шеф профсоюза уже знает, что его слова будут для меня неожиданностью, поскольку... люди пришли, чтобы перерегистрироваться в профсоюзе. Так чем же живет профсоюз, который настолько необходим людям?

Каждый член LTFJA своей подписью в декларации о солидарности моряков подтверждает готовность к сплоченным действиям.



Фото – Арнис Ругайс

отвечают оба – муж и жена, но в результате оказывается, что женщине это удается лучше. А потому на флоте и впредь, наверное, доминировать будет сильный пол. Но это не значит, что женщина на корабле менее важный работник. Мы, как и международная профсоюзная организация ГТФ в состав которой входим, уделяем особое внимание правам и равноправию женщин. У наших дам надежные тылы. Как и у нас всех.

Я часто сравниваю профсоюз с большой семьей. Чтобы семья была крепкой, в ней должны быть очень хорошие отношения, к тому же эти отношения должны основываться на дисциплине, субординации и коммуникации. Именно поэтому мы не только с каждым новичком, но со всеми, кто приходит на перерегистрацию, говорим о том, как человек сам оценивает свою роль в этой организации. То, что за участие в профсоюзе следует платить членский взнос – 1% от своей зарплаты – многие воспринимают как само собой разумеющееся. Но этого недостаточно, чтобы организация стала сплоченной и способной на действия. Люди обычно спрашивают, какая польза им будет от профсоюза. По-моему, вопрос следует формулировать по-другому: подумай и скажи, что ты можешь дать этой организации!

Если станем просто стоять и ждать манны небесной, профсоюзы будут слабыми. Одним из критериев, которые определяют силу профсоюза как организации, является число людей, которые в него вступили. Большому профсоюзу всегда легче добиться результата. И свою силу профсоюз не растеряет, пока он в своей работе реализует главную цель – защищает экономические интересы своих членов. Что делать маленьким профсоюзам? Искать способ объединиться. Особенно сейчас, когда уровень безработицы высокий и людей нередко увольняют без соблюдения установленного законом порядка.

Конечно, и один в поле – воин. У каждого свой ум и свои мускулы в качестве аргументов. Но у профсоюзов есть и 108 статья Сатверсме, которая предусматривает: «У рабочих есть право на коллективный договор, а также право на забастовку. Государство защищает свободу профсоюзов». Забастовка не носовой платок, чтобы вытаскивать его из кармана каждый раз, как подхватится насморк. Это серьезное оружие. И порой достаточно того, что противник знает – у тебя есть это оружие, и в случае необходимости ты можешь его применить. По-моему, забастовка – очень демократическое проявление, если ее используют в предусмотренном за-

Илма РУГАЯ

В Латвийском профсоюзе мореходов торгового флота (LTFJA), созданном в 1991 году, сейчас числится более 10 000 членов.

– Но я не могу сказать, что все они – активные члены профсоюза. Часть уже не ходит в море, люди постарше успели выйти на пенсию... Потому в сентябре прошлого года мы и затеяли перерегистрацию, которую планируем завершить к концу этого года. Параллельно продолжаем регистрацию новых членов – люди приходят каждый день. Работнику нужна организация, которая о нем думает

и заботится. А мне, как руководителю профсоюза, надо действовать так, чтобы обеспечить людям необходимую поддержку, – рассказывает Игорь Павлов, который в свое время сам ходил в море электромехаником. Он также один из инициаторов создания и основателей LTFJA.

Как в большой семье

– В Латвии около 15 000 моряков. И примерно 65% из них вступили в наш профсоюз, к тому же это число постепенно растет. Если сравнить, сколько у нас мужчин и женщин, дам у нас очень мало – пара десятков. Потому

стараясь о них заботиться особо, и весной организуем празднование Международного женского дня. Женщины на судах в основном работают коками, но одна из наших дам – Вия Лиепина – старший помощник капитана. Не считите меня мужским шовинистом, но все же думаю, что профессия моряка мужчине подходит больше. Это очень тяжелая работа, которая требует долгого пребывания вне дома. Мы стараемся убедить себя в том, что за тепло в семье

В трудные времена о людях следует заботиться особо

Продолжение. Начало на стр. 1.

Раньше юбилярам преподносили подарки в виде денег. Теперь дарим какую-нибудь полезную вещь с логотипом предприятия, не тратя на это много денег. Зато больше думаем о родителях с детьми – теперь на поддержку предприятия могут рассчитывать родители не только учеников первых трех классов, но и те, чьи дети учатся в четвертом и пятом. Стараемся идти навстречу, если у человека есть причина использовать отпуск в определенное им время.

Х.Л.С. Гонсалес: На нашем предприятии работают и семьи – муж и жена, родители и дети... Стараемся по возможности помочь, если люди ради работы переезжают поближе к производству. Если до переселения на предприятии работал один член семьи, ищем возможность предложить работу и другому, конечно, если у людей есть такое желание и соответствующие знания.

– Какие социальные гарантии работникам сейчас обеспечить особенно трудно, но вы их все же сохранили?

Х.Л.С. Гонсалес: В этом году болезненным был рост премий полисов страхования здоровья – наши платежи выросли примерно на 30%. Получилось дорого, но мы их все же приобрели, так как смогли договориться со страховщиками о том, что

теперь обеспечим нашим людям возможность более широкого выбора медицинских услуг.

– Много внимания вы уделяете охране труда и безопасности.

Х.Л.С. Гонсалес: Здоровье и безопасность работников – наш приоритет.

И. Букане: Мы даже стимулируем соревнование между отделами по безопасности труда предприятия. В последнее время работники сами стали более ответственно относиться к безопасности на рабочем месте.

– Чему вы уделяете больше всего внимания в области безопасности труда?

Х.Л.С. Гонсалес: Очень строго следим, чтобы люди использовали индивидуальные средства защиты – защитную рабочую одежду и каски, подходящую обувь и защитные очки, а также наушники или затычки для ушей, если на рабочем месте повышенный уровень шума. Предприятие из своего бюджета оплачивает чистку и стирку рабочей одежды. И каждый руководитель обязан несколько раз в месяц обходить производство, чтобы определить, нет ли на территории каких-либо рисков, угрожающих безопасности труда.

– Пытался ли кто-нибудь из работников доказать, что использование индивидуальных средств защиты – дело не важное?

Х.Л.С. Гонсалес: – На эти темы мы не спорим. Если кого-то поймали на неиспользовании необходимых средств защиты, ему делают предупреждение. Это означает и потерю квартальной премии. Если кто-то за год получил два предупреждения, ему грозит увольнение. Есть еще одна вещь, которая несовместима с работой в «СЕМЕХ», – это алкоголь. В этом случае уже первое предупреждение может стоить человеку работы. Мы призываем и самих работников своевременно выявлять потенциальные риски и говорить о них до того, как случится несчастие.

И. Букане: Мы установили специальный почтовый ящик, в котором работники могут оставить свои предложения по безопасности труда. И ни одно из них не остается без внимания, а недочеты устраняются как можно скорее.

Х.Л.С. Гонсалес: Даже перегоревшая лампочка – это не мелочь. Важно как можно скорее вернуть новую. Мы просим, чтобы работники сами внимательно следили за рабочей средой, ведь они первые, кто может за-

метить недостатки или дефекты на своем рабочем месте.

– Как вы сотрудничаете со своим профсоюзом и его руководством?

Х.Л.С. Гонсалес: Я бы назвал это дружеской борьбой. Руководитель профсоюза Агита Осе – отличный лидер работников. Она заботится о наших людях. И люди ей доверяют. Она знает все и знакома со всеми. Агита не стесняется критиковать и меня, и любого другого из руководства, если заметит какие-то недостатки. Мне кажется, она на предприятии информирована лучше всех, благодаря доверию людей. Как только замечен какой-либо риск, Агита незамедлительно ставит нас в известность.

И. Букане: Она не только выслушивает и обобщает пожелания работников, но и сама замечает возможные риски.

Х.Л.С. Гонсалес: Было бы неплохо, если бы у нас работало больше таких людей, как Агита. Наша философия проста – когда миллионы вложены в технику, мы не можем себе позволить

не заботиться о людях, которые с этой техникой работают. Человек – самое дорогое, что у нас есть. Он должен быть сыт, обеспечен подходящей для работы одеждой и находиться в хорошей трудовой среде.

– Вы знаете, как заводы «СЕМЕХ» работают в других странах. В чем особенность нашего «СЕМЕХ», если оценивать его на международном фоне?

Х.Л.С. Гонсалес: Большой потенциал Латвии кроется в рабочей силе. В Латвии люди умеют подстраиваться под ситуацию, хорошо знают языки и трудолюбивы.

И. Букане: «СЕМЕХ» раз в два года на каждом из своих предприятий организует опрос работников – о том, насколько они довольны. В прошлом году опрос показал, что 90% работников нашего предприятия своей работой довольны.

Х.Л.С. Гонсалес: Мы радуемся, когда нас хвалят, но не зазнаемся, так как знаем, что можем быть еще лучше. Речь идет об обоюдном и успешном сотрудничестве. Конечно, нам еще многое предстоит сделать, поскольку ситуация сейчас непростая. И потому мы поощряем внутреннюю коммуникацию на предприятии. Люди хотят знать о стратегии развития предприятия, об экспорте, обо всем. Наша открытость и доверие до сих пор себя оправдывали ●

Когда миллионы вложены в технику, мы не можем себе позволить не заботиться о людях, которые с этой техникой работают.

коном порядке и если все другие инструменты оказались неэффективны. Я обеими руками за социальный диалог, но считаю, что если с помощью этой мирной коммуникации добиться результата не удастся, следует принимать радикальные меры.

Эгоизм – в сторону

Не побоюсь сказать, что, вступив в профсоюз, человек теряет какую-то часть своего суверенитета и вынужден отказаться от личного эгоизма. Именно поэтому необходима беседа с каждым, кто хочет к нам вступить.

Проблема Латвии – в слабых профсоюзах. Если мы хотим, чтобы профсоюзы стали сильными, надо думать, как этого достичь. И первое, что следует сделать, – добиться солидарности и быть готовыми бороться за свои права и интересы. Когда одному платят зарплату, а десяти другим – нет, тогда эти десять протестуют. А что произойдет, если десять человек зарплату получают, а один – нет? Пойдут ли десять защищать одного? Именно поэтому одному следует идти вместе с десятком.

И у работодателя, и у рабочего – своя сила. У работодателя это юристы и деньги, у рабочего – профсоюз, солидарность и дисциплина.

Меня спрашивают, есть ли гарантии, что после протеста не лишиться работы, не последуют ли угрозы или репрессии? Нет, таких гарантий нет! Но ясно и то, что если люди не будут действовать, ничего не изменится.

Морским офицерам безработица не грозит

Безработица затронула и морскую отрасль. Однако не всех. У офицеров нашего флота работы хватает. Они востребованы во всем мире. Можно сказать, что нам на пользу идет нежелание людей из благополучных стран ходить в море, ведь это тяжелый труд,

способный решить материальные проблемы, но одновременно и нанести вред семье. Рядовым морякам сравнительно тяжело найти работу, так как конкуренция очень высока – многие выходцы из азиатских и африканских стран готовы работать за значительно меньшую зарплату. Есть моряки, которые с радостью выйдут в море за 700 долларов в месяц. А нам такая зарплата не подходит. Когда моряк рассказывает, сколько он получает, надо учитывать, что на заработанные за полгода деньги он должен прожить год – в том числе, те месяцы, которые проводит на берегу между рейсами.

Между прочим, кризис не только создает трудности, но и учит новому. Он заставляет задуматься о возможностях на будущее. В Латвии у профессионально подготовленных морских офицеров очень хорошие перспективы на международном рынке труда. Чтобы у наших людей было больше возможностей роста, профсоюз поддерживает всех моряков, которые учатся.

Свою силу профсоюз не растеряет, пока он реализует главную цель – защищает экономические интересы своих членов.

Социальные гарантии и поддержка

Моряки, работающие на иностранных судах, социальный налог со своих зарплат не платят, потому им приходится самим полностью брать на себя заботу и о старости, и о накоплениях – из госбюджета им ни пособие по болезни, ни пенсия не полагаются. Одно из решений – моряки могут пользоваться услугами кооперативного ссудо-сберегательного общества LTFJA.

Мы и сами стараемся заботиться о своих людях – в этом году LTFJA планирует реализовать большой социальный проект, который предусматривает приобретение особой медицинской аппаратуры для всесторонней проверки здоровья женщин и будущих мам. Это наша дополнительная забота не только о женщинах, которые ходят в море на судах, но и о женах наших моряков ●

В Рижском центре консультаций Союза Свободных профсоюзов Латвии (LBAS) принимают посетителей уже три консультанта. И работы хватает всем. Каспарс РАЦЕНАЙС и его коллега Инга СВИРСКА консультируют по вопросам трудового права, а в ведении Мартиньша ПУЖУЛСА – консультации по вопросам защиты труда.



Фото – Арнис Ручанс

У консультантов LBAS полно работы

Ивета ЛАУДЕ

– О чем люди, которые приходят к вам за советом, спрашивают чаще всего?

К.Раценайс: Доминируют две проблемы – как взыскать деньги за выполненную работу и как восстановиться на работе. «Денежные вопросы» тоже бывают разными. Люди хотят знать, как действовать в ситуации, когда зарплату задерживают, хотя трудовые отношения еще не закончены. Чаще, правда, случается, что зарплату не удалось получить, а трудовые отношения уже прерваны. И еще одна характерная ситуация, когда трудовые отношения как будто продолжают, но предприятие практически не функционирует и подает признаки неплатежеспособности.

– Если трудовые отношения прерываются, работодатель должен выплатить работнику все полагающиеся деньги в день увольнения.

К.Раценайс: Это так, при условии, что человек в день увольнения еще работает. Но бывает, в день увольнения человек не работал – такая ситуация может возникнуть, если человек трудится посменно, находится в отпуске, болеет или у предприятия – простой... Тогда зарплату должны выплатить не позднее, чем на следующий день после того, как работник потребовал расчет. Это предусмотрено в 128 статье Закона о труде.

Нередко проблемы возникают во время так называемого простоя. К примеру, человека не могли обеспечить работой, затем его увольняют, но не выплачивают зарплату. Тогда, как правило, оказывается, что в день увольнения человек не работал и формально зарплату не запрашивал. Возникает спорная ситуация – кто виноват в простое – работодатель или работник.

– Простой каким-то специальным образом оформляется?

К.Раценайс: Законом это не предусмотрено. Но важно доказать, с какого по какое число был простой, поскольку от этого будет зависеть размер компенсации. Реже простой бывает по вине работника, например, из-за того, что он вообще не явился на работу. Чаще простой случается, когда человек не обеспечен работой, предусмотренной в договоре, из-за того, что у предприятия нет заказов, а зарплату невозможно заплатить из-за отсутствия денег... Если работодатель не может обеспечить человека работой, он должен его уволить или оплатить простой. В 57 статье Закона о труде говорится, что в случае простоя работодатель вправе поручить человеку работу, не предусмотренную в его трудовом договоре не более, чем на два месяца в течение одного года,

сохранив на это время ему прежнюю среднюю зарплату.

– О чем говорят наиболее распространенные жалобы работников?

К.Раценайс: О том, что конкуренция между работниками возрастает, а у работодателя появляются все большие возможности выбора. В целом это неплохо. А плохо то, что работодатели пользуются этим. Например, работников увольняют без их ведома.

– Как это можно сделать?

К.Раценайс: Отправив в Службу госдоходов (VID) информацию, что такой человек на предприятии больше не работает.

– Человек, не зная, что его уволили, продолжает работать...

К.Раценайс: – ... тогда постепенно задерживается выплата официальной зарплаты, которую до сих пор перечисляли на банковский счет. Когда человек начинает спрашивать, работодатель отвечает, что нет денег... Свои схемы для сокрытия незаконного увольнения работников разработали те работодатели, которые платят зарплату наличными. Например, деньги платят, не выдавая работнику никакого документа, подтверждающего выплату денег. Эта «ненужная бумажка» – листок заработной платы – может служить человеку доказательством, что он получал жалование, а значит, состоял в трудовых отношениях. Если возникает подозрение, что не все в порядке, работнику стоит об-

– Что вас в ходе консультаций удивило больше всего?

И.Свирска: Меня неприятно поразила творческая фантазия работодателей и цинизм, который они используют, чтобы любыми средствами избавиться от работника, на чье место планируется взять знакомого или родственника. В одном из сетевых магазинов кассира, выбранного в качестве жертвы, «поймали» и уволили за то, что она, сканируя расфасованный другим продавцом товар с уже приклеенным штрих-кодом, не заметила, что в упаковке не полукопченая колбаса, как было указано на товаре, а колбаса твердого копчения. Был составлен акт с указанием, что кассир работала невнимательно и не следовала указаниям в трудовом договоре требованиями. Ко всему прочему начался психологический террор с регулярными угрозами, что она будет уволена в любом случае, что свою правоту ей доказать не удастся, а если будет упрямиться – ей подложат что-то в шкафчик... Обсуждая ситуацию в поисках разумного решения, мы говорили и о том, захочет ли девушка вообще продолжать работу в этом магазине, если ей удастся доказать свою правоту. Было ясно, что ничего хорошего из этого не выйдет. Но позволить руководству магазина праздновать победу тоже не хотелось. Мы обратились в Госинспекцию по труду (VDI) с просьбой провести проверку, в ходе которой оказалось, что акт о странном случае с колбасой в качестве свидетеля подписал человек, который в тот день не был на работе. По этому случаю в суд было подано исковое заявление о незаконном увольнении...

Проблемы возникают и у молодых мам, которые возвращаются на прежнюю работу после отпуска по уходу за ребенком. Нередко оказывается, что на это место уже принят новый работник. Работодатель предлагает, к примеру, работу уборщицы. Если не согласишься, останешься без работы... Чтобы унижить человека, в его адрес регулярно звучат неприятные замечания. И такое психологическое давление практически невозможно доказать.

Еще один циничный прием – не давать человеку работу, но требовать, чтобы он все время находился на месте. За это «ничего не сделав» работодатель платит зарплату, но чувство невостребованности очень угнетает. И как только один раз человек не приходит «отсиживать», работодатель фиксирует прогул, который может стать поводом для прекращения трудовых отношений.

Поражает творческая фантазия работодателей и цинизм, который они используют, чтобы избавиться от работника.

ратиться в Службу госдоходов или Государственное агентство социального страхования и узнать, платят ли за него налоги и сколько.

– Приходят ли к вам люди, работавшие без трудового договора?

К.Раценайс: Приходят, но в этом случае крайне сложно доказать, что человек вообще работал и вправе претендовать на оплату труда. Единственный путь, которым можно достичь результата в этом случае – судиться. Но следует отдавать себе отчет в том, что суд – не слишком приятный процесс.

«Labi! Un kā jums?» Он сразу переспросил переводчика, что я сказала. Его простота в общении с людьми очень приятна.

Мы всегда приглашаем представителей администрации участвовать в заседаниях профсоюза. Это позволяет обсудить проблемы не только в своем кругу, но также сразу задать вопросы и получить ответы от руководства.

Каждый работник «CEMEX» сознает, как важна реализация произведенной продукции и ее экспорт. В марте возобновится производство, которое на время было приостановлено. Те, кто мог на это время уйти в отпуск, использовали эту возможность. Другие принимали участие в ремонтных работах. Без денег людей не оставили.

О нас говорят, что в такое время живем, как в раю. На это я отвечаю, что всегда может быть лучше.

Действительно, жаловаться грех. Еще совсем недавно на круглые юбилеи каждый работник получал приличную сумму денег – это раньше было предусмотрено и в коллективном договоре. Сейчас времена другие, и подарки стали другими. Но одна из работниц мне недавно сказала: «Не надо большого подарка. Главное, чтобы был сюрприз». А приятные сюрпризы есть всегда ●



Фото – LBAS

Агита ОСЕ руководит профсоюзом предприятия уже более 20 лет – с тех пор, когда на месте «CEMEX» был Броценский цементно-шиферный завод. Рассказывая о своей работе и диалоге с руководством предприятия, Агита с улыбкой признается, что ее упорство руководству порой может и действует на нервы, но она не обещает быть уступчивее:

– В последнее время больших споров с руководством не было. Если речь идет о какой-либо проблеме, касающейся интересов работающих, начальство не спрашивает, кто мне об этом сказал, а думает, как решить ситуацию по существу. Если сделать это сразу невозможно, знаю, что в любом случае сказанное мной не будет забыто. И то, что можно было сделать, делалось.

В конце прошлого года был перезаключен коллективный договор. Он уже не так хорош, как раньше. Заранее все обговорили. Руководство пояснило, что в их силах, а что – нет. Большим достижением для работников стало то, что и в этом году предприятие обеспечило всех страхованием здоровья.

Но самое главное – у людей есть работа и приличная зарплата. Если приходится работать по ночам или в праздники, за это начисляется отдельная плата. Важно и то, что все налоги тоже уплачиваются.

Хорошо помню тот день, когда в начале 2008 года председателем правления «CEMEX» стал Хосе Луис Сейхо Гонсалес. Он приехал на производство в Броцены, встретился с людьми. Пожав мне руку, сказал: «Labdien! Kā iet?» Я ответила:

В прошлом году, несмотря на падение объемов строительства, именно в этой отрасли произошло больше всего трагических происшествий. От несчастных случаев пострадали и работающие в деревообрабатывающей, лесной, транспортной отраслях, и занятые на перевозках, а также работники мелкооптовой торговли и складов, получившие травмы, в основном, поскользнувшись и упав или, невнимательно обращаясь с острыми предметами. Выросло число нападений на продавцов маленьких магазинов. Снежное начало года тоже привело к жертвам.

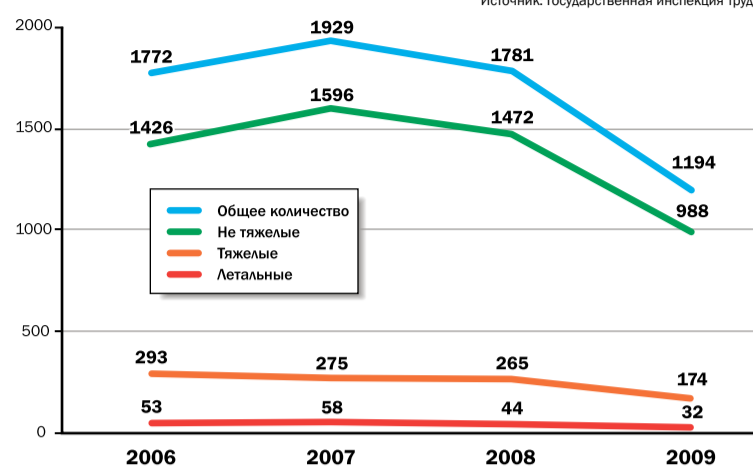
Заместитель директора Государственной инспекции труда Ренарс ЛУСИС подчеркивает, что главная причина несчастных случаев – несоблюдение правил техники безопасности, а также невнимательность.



ФОТО – А.Е.И.

Количество несчастных случаев на рабочем месте

Источник: Государственная инспекция труда



Не стоит рисковать

Ивета ЛАУДЕ

Несоблюдение правил техники безопасности – камень в огород работников?

– Это вина работников лишь отчасти. До сих пор для Латвии очень характерно, что работники видят инструкции лишь в момент, когда расписываются в журнале техники безопасности. Основательного ознакомления с правилами безопасности труда не происходит, а об обучении я вообще не говорю – человек подписался, но фактически он не знает, как правильно работать. Когда происходит несчастный случай и начинается расследование, оказывается, что не соблюдались те нормы, которые следовало соблюдать, поскольку ранее не было соответствующего обучения. Человек просто не знал, как работать безопасно. И это – ответственность работодателя.

Что же делать работнику, если работодатель не обеспечил необходимого обучения технике безопасности?

– Не быть легкомысленным и не лениться, а прочесть правила техники безопасности и запомнить, что в них написано. А затем, хотя бы раз в год их перечитывать. Когда я начал работать в Государственной инспекции труда, где риск несравнимо ниже,

чем, к примеру, в деревообрабатывающей мастерской, я все равно поинтересовался, какие правила безопасности мне следует соблюдать. И меня основательно проинструктировали, что мне можно, а что нельзя делать на своем рабочем месте.

И что вам нельзя делать?

– Например, сидеть у компьютера с кружкой чая или кофе, чтобы случайно не залить клавиатуру. Закончив работу, компьютер следует выключить, чтобы не создавать электроопасную ситуацию. За компьютером нельзя сидеть восемь часов подряд, непрерывно глядя в монитор – необходимы паузы. Ненадолго можно заняться чем-то другим, чтобы дать глазам отдохнуть. В идеале – сделать соответствующие упражнения. К примеру, в Скандинавии люди в небольших перерывы выходят из своих кабинетов в коридор или вестибюль и выполняют упражнения под руководством одного из своих активных коллег. Люди знают, что делают это во имя своего здоровья. В Латвии такая культура труда еще не сформировалась. Мы к своему здоровью относимся куда более невнимательно. Но любая традиция формируется постепенно. И мы к этому придем.

С 1 января этого года в силу вступили новые правила Кабинета министров № 950 о порядке расследования и учета несчастных

случаев на рабочем месте, согласно которым о случаях потери пострадавшим трудоспособности до трех суток теперь не надо сообщать в Госинспекцию труда. Что изменилось?

– Со вступлением в силу новых правил, мы приблизили расследование и классификацию к тому порядку, который существует в Европе. В ЕС несчастным случаем уже давно считается тот случай, когда человек теряет трудоспособность на три или более дней. До сих пор в статистику Латвии включались и те несчастные случаи, после которых человек был нетрудоспособен всего день или два. Конечно, эти случаи, после которых человек не может работать до трех дней, и впредь будут квалифицироваться как несчастные случаи на работе, но их больше не станут включать в официальную статистику, и работодателю не придется сообщать о них в Госинспекцию труда. Но и в случае потери трудоспособности до трех дней работодатель обязан расследовать и регистрировать несчастный случай в журнале учета труда – факт должен быть зафиксирован, поскольку следует считаться с тем, что любое происшествие может оставить последствия и повлиять на дальнейшее состояние здоровья потерпевшего. Новые правила направлены на то, чтобы лишь сократить бюрокра-

тические формальности, но не ответственность работодателя. Причины несчастного случая все равно необходимо устранить, чтобы они впредь не угрожали безопасности людей.

– Всегда ли работодатели поступают честно и не пытаются ли скрыть то, что несчастный случай произошел на работе?

– Эксперты считают, что в Латвии – большое число скрытых несчастных случаев – до 90%. Такие выводы можно сделать, если посмотреть пропорции между тяжелыми и легкими травмами на работе в европейских странах, а также учитывая число погибших при исполнении служебных обязанностей. По сути, эта статистика должна выглядеть примерно одинаково. Но это не так.

– Это можно объяснить страхом наказания.

– Наказание предусмотрено за сокрытие несчастного случая, а не за то, что он произошел. Если работодатель боится расследования несчастного случая, значит нет дыма без огня. Если работодатель не позаботился о необходимом обеспечении безопасности, в ходе расследования это, скорее всего, обнаружится. Когда вина работодателя доказана, за что действительно предусмотрено наказание. Но несчастные случаи происходят и из-за невнимательности или легкомыслия работников.

– Со вступлением в силу новых правил будут ли каким-то образом затронуты интересы работников?

– Ни в коем случае! Мы надеемся, что впредь работодатели эти несчастные случаи легализуют и будут чаще указывать, ведь это связано с возможностью работника получать социальные гарантии.

– А если работодатель при несчастном случае говорит работнику: «Иди к врачу, болей, сколько надо, только не говори, что это случилось на работе».

– Между прочим, так бывает и в случае тяжелых травм, когда работодатель по дороге в больницу просит, чтобы пострадавший сказал, будто несчастие произошло дома. Такие случаи были и, скорее всего, еще будут. Но в этом случае изменились методы Госинспекции труда – мы более тесно сотрудничаем с больницами. Если у медиков возникают подозрения, что травма получена на работе, они должны сообщить об этом в инспекцию. В инспекции даже разрабатывается новая система, благодаря которой медики смогут передать нам эту информацию автоматически.

– Существует ли универсальный совет – как работать без риска?

– Просто надо помнить о своем здоровье и безопасности. Не надо делать опасных вещей! И на работе не стоит рисковать.

Продолжение. Начало на стр. 3.

– Как вы оцениваете правила Кабинета министров о порядке расследования и учета несчастных случаев на работе, в которых предусмотрено, что работодатель не должен сообщать в Государственную инспекцию о случаях, когда нетрудоспособность длится до трех дней?

М. Пужулс: Работодатель должен расследовать и зарегистрировать в своем журнале и такой случай. Эти три дня пройдут в любом случае, пока происшествие расследуют и оформят документы, независимо от того, идет речь о вывихнутой руке, из-за которой человек пару недель будет «сидеть на больничном», так как не сможет выполнять свои трудовые обязанности, или об ушибе головы, когда боль пройдет уже через пару

дней. Фактические последствия этих травм для здоровья человека сразу определить невозможно.

Правила предусматривают и то, что о произошедшем на работе несчастном случае пострадавший или свидетель должен незамедлительно сообщить работодателю, напрямую руководителю работ или специалисту по защите труда, которые обязаны обеспечить пострадавшему первую помощь или вызвать «скорую». А что делать, если человек работает один, и вдруг происходит несчастие, например, нападение грабителя. Именно в такую ситуацию попал один человек, который обратился к нам потому, что работодатель не желает признать, что полученная работником травма с последующей нетрудоспособностью – несчастный случай на работе. Пострадавший сразу после нападения

Себе на заметку!

● Суд – последнее оружие, к которому прибегают, когда все другие попытки добиться справедливости оказываются неэффективными.

● Если есть подозрение, что что-то не так, работнику стоит обратиться в Службу госдоходов или Госагентство социального страхования и узнать, платят ли за него налоги и сколько.

в пятницу вечером, не подумав о формальностях, в травмпункт отправился сам, но сообщив об этом работодателю, который в конкретной ситуации все равно не смог бы оказать ему оперативную помощь. О нападении пострадавший сообщил в полицию.

Субботу он отработал, а в понедельник, когда почувствовал себя хуже, пошел к семейному врачу. Врач дал заключение, что полученные травмы следует серьезно лечить и оформил больничный. Работодатель был тверд как скала – мне сразу не сообщили, потому не требуйте, чтобы я взял на себя какие-либо обязательства. И, следуя букве закона, он вооружился формальными аргументами. Когда пострадавший выздоровел, оказалось, что травма не считается тяжелой, поэтому уголовное дело было закрыто. Тогда пострадавший отправился в Госинспекцию труда, где определили, что произошедшее было несчастным случаем на работе, который надо было расследовать, что не было сделано, к тому же в инспекцию о нем тоже не сообщили, за что на работодателя наложился штраф, который он оспорил.

Директор VDI прежнее решение отменила... Сейчас пострадавший судится, защищая свою работу.

– Так как же не стать без вины виноватым?

М. Пужулс: Приступая к работе, человек должен получить ясное представление о том, как функционирует система защиты труда на предприятии и куда обращаться по разным вопросам. Затем проходит инструктаж на рабочем месте. Потом работник должен расписаться в журнале регистрации инструктажа по безопасности. Своей подписью работник подтверждает, что он освоил безопасные способы труда и обязуется их выполнять. И есть смысл хотя бы раз в год перечитывать эти инструкции, чтобы освежить в памяти те требования, которые надо выполнять, чтобы чувствовать себя в безопасности.

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@lbas.lv

ЛИЕПАЯ, ул. Целтниеку, 19
Консультант Гунтис ГУТМАНИС
Тел. 63 42 30 95
Эл. почта: guntis.gutmanis@lbas.lv

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

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

РИГА, ул. Бруниниеку, 29/31

Консультант по вопросам трудового права Каспарс РАЦЕНАЙС (прием по записи)
Тел. 67 03 59 05
Эл. почта: kaspars@lbas.lv

Консультант по вопросам трудового права Инга СВИРСКА (прием по записи)
Тел. 67 03 59 24
Эл. почта: inga.svirska@lbas.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@lbas.lv



Газета издается в рамках проекта Европейского социального фонда «Практическое применение нормативных актов по трудовым отношениям и трудовой безопасности в отраслях и на предприятиях». (IDP/1.3.1.3.2./08/PIPA/NVA/001). ISSN 1691-5666. Рег. № 000703313. Отпечатано в "Poligrāfijas grupa MŪKUSALA". Тираж: 100 000

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

СОЮЗ СВОБОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ ЛАТВИИ

Ул. Бруниниеку, 29/31, Рига, LV-1001, Латвия
Тел. 67 27 03 51. Эл. почта: lbas@lbas.lv
Редактор издания: Илма Ругая

www.lbas.lv