



Знай трудовые права!
Будь уверен!
www.darbatiesibas.lv **стр. 2-3**

Шум вызывает наиболее распространённое профессиональное заболевание в Европейском Союзе



стр. 4

Газета

В единстве – сила!



Издание
Союза
свободных
профсоюзов
Латвии

ТРУДЯЩИХСЯ

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 4 (8) 2010

Расслабляться мы не собираемся

Ливия МАРЦИНКЕВИЧА,
заместитель председателя ССПЛ (LBAS)

Профсоюзы всегда выступали за деловое сотрудничество и с политиками, и с правительством. Потому перед выборами в Сейм мы подробно и детально оценили требования работников разных отраслей и заключили с политиками соглашения.

Но как только утих вызванный выборами ажиотаж, а до новых выборов так далеко, что политики о них пока не думают, многие идеи, в том числе очень хорошие, незаметно исчезли из повестки дня. Это камень в огород не только политиков. Быть может, и мы были недостаточно последовательны и настойчивы в своих требованиях. И, возможно, этим создали иллюзию, что все спокойно и хорошо.

До сих пор после каждых выборов у политиков было несколько сравнительно спокойных лет. Профсоюзы время от времени собирались и шли в Сейм и Кабинет министров, чтобы напомнить о не сделанных депутатами и правительством делах. Но нередко профсоюзы чувствуют себя Сизифом, который катит и катит свой камень...

На этих выборах мы очень тщательно анализировали, как выполняли политики свои прошлые обещания. Мы не хотим кого-то судить, а желаем сделать как можно больше и лучше на благо общества сейчас. Для нас важны те законы, которые разрабатывает Сейм.

До выборов профсоюзы подписали соглашения почти со всеми политическими силами, представителями которых сейчас работают в Сейме. Эти документы не одинаковые. Мы с этим считались и были готовы выслушать и уважать даже отличные от наших мнения, конечно, не отказываясь при этом от своих требований. Единственная из попавших в Сейм партий, с которой нам так и не удалось наладить деловой диалог, это «Центр согласия».

Через несколько дней после выборов, когда представители ССПЛ встретились с председателем Сейма Солвита Аболтиней, чтобы передать ей более тысячи открыток с пожеланиями работников разных отраслей депутатам 10 Сейма, мы получили также подтверждение желания сотрудничать, ведь только так можно истолковать слова спикера о том, что двери Сейма для профсоюзов всегда открыты. Это нам следует напоминать самим себе изо дня в день, чтобы не упустить такую возможность и целесообразно ее использовать.

Профсоюзы будут присутствовать на обсуждении госбюджета. Мы подчеркиваем, что приоритет профсоюзов – повышение минимальной зарплаты и налогооблагаемого подоходным налогом с населения минимума. Самое главное сейчас – удержать уровень зарплат работающих, воспрепятствовать попыткам нарушить стабильность налоговой системы и социальной безопасности, чтобы консолидация бюджета не произошла за счет незащищенной части общества. Важно не допустить повышения налогов, чтобы предприниматели не искали путей отступления в зону серой экономики.

Мы не собираемся делать за политиков их работу, но считаем, что необходимо работать вместе с ними, причем не эпизодически, а систематически, конструктивно и целенаправленно ●



фото – Арнис Ругаис

В середине ноября профорганизация муниципального предприятия «Ventspils reiss» получила ежегодную награду ССПЛ «Лучшая профорганизация 2010». В начале года в этой организации было всего 18 членов, а сейчас в ней задействовано уже 58 человек из 160 работников предприятия. Водитель автобуса Инга Уйбо, которая в этом году стала «19-й» в своей профорганизации, немедленно была избрана ее председателем.

Надо говорить!

Илма РУГАЯ

Теперь председатель Латвийского профсоюза работников общественных услуг и транспорта «LAKRS» Юрис Калниньш не скрывает радости, что профорганизация предприятия «Ventspils reiss», в большей мере именно благодаря инициативе Инги, стала намного сильнее, и добавляет: «Много зависит от человека, который эту работу делает, как он заинтересовывает и привлекает других».

Когда на автовокзал прибывает бирюзовый автобус «Ventspils reiss», за рулем которого сидит хрупкая и милая светловолосая женщина, возникает ассоциация с эпизодом из романтического кино. То, что женщины – прекрасные водители, подтверждает даже статистика. И все же стереотип, что работа шофера больше подходит сильному полу, укоренился на удивление сильно. Поэтому женщину на водительском месте воспринимают скорее как исключение нежели как само собой разумеющееся явление. Если добавить, что Инга получила два диплома Латвийского университета, которые подтверждают, что она... бака-

лавр филологии и педагог с квалификацией учителя религии и этики, полученной на Теологическом факультете, ее «портрет» обретает новые нюансы, которые делают его еще красочнее.

В день нашей встречи Инге предстоит рейс из Вентспилса в Ригу и обратно – три часа в каждый конец с часовой передышкой на Рижском автовокзале. А потом еще туда и обратно в Кулдигу. За рулем Инга – в белой блузке:

– В «ватнике» мне неудобно, а простуды я не боюсь. На междугородних рейсах не надо так часто открывать двери автобуса, как во время рейса по городу.

– В «Ventspils reiss» вы единственная женщина за рулем?

– Нас четверо, но я единственная, кто ездит на междугородних рейсах.

– Во сколько приходится вставать утром, когда запланированы ранние рейсы из Вентспилса?

– Я не из тех, кто на работу приходит намного раньше. Стараюсь рассчитать все очень точно и долго не вожусь. Если из Вентспилса должна выехать в 7.20, встаю сразу после пяти. Кофе дома выпиваю параллельно другим утренним де-

лам. Мой особый утренний ритуал – стакан свежевыжатого грейпфрутового сока. Могу даже сказать, что это стало зависимостью. На дорогу от дома до автовокзала выделяю примерно 45 минут. И всегда надеюсь, что меня не задержит дорожная полиция.

– За превышение скорости?

– Да! Признаюсь честно, что в шесть-семь утра очень трудно

Первое, с чего начали, – с формирования внутреннего единства коллектива.

ехать с разрешенной скоростью до 50 км в час. Мне нравится быстрая езда. Потому некоторые коллеги зовут меня ракетой.

– Как давно вы работаете в «Ventspils reiss»?

– Уже седьмой год. Я родилась и выросла в Вентспилсе, а студенческие годы провела в Риге. Тогда у меня были права на вождение

транспортных средств только категорий В и С. Глядя на троллейбусы, думала, что пока живу в Риге, было бы интересно научиться водить и их. Знала, что жить в Риге не останусь, а в Вентспилсе сесть за руль троллейбуса негде. Поэтому поступила в профучилище №10. Покаталась на учебном троллейбусе и поняла, что мне это дело очень нравится. А за это еще и деньги платят! Так, все пять лет, пока была рижанкой, ездила по маршруту 7-го троллейбуса. Тогда и поняла, что перемещаться на большом транспортном средстве по улицам Риги даже легче, чем на маленьком. К большим габаритам быстро привыкаешь. Сидя высоко, водитель видит дальше, а значит, может быстрее принять решение об одном или другом маневре. За рулем комфортнее тому, кто лучше может предугадать ситуацию.

– Учитывая ваше педагогическое образование, вы могли бы работать в школе.

– Мне нравится работа за рулем, а педагогические знания мне очень помогают в отношениях с коллегами и руководством.

Продолжение на **стр. 2** ➤



ФОТО – ИЗ МНОГОГО АРХИВА ИЛГИ УЙО

Коллектив «Ventspils reiss» на экскурсии.

Продолжение. Начало на стр. 1.

Когда в начале года на одном большом собрании начались разговоры об очередном урезании зарплат, работодатель пытался избежать ответов на прямые интересующие всех вопросы. Я поняла, что таким образом используется незнание работников. И тогда коллеги меня немного «подтолкнули» в профсоюз, мол, иди и действуй.

Важно было решить вопрос об учете рабочего времени водителей. По-моему, это некорректно, что рабочим временем водителя считаются лишь те три часа, которые он проводит в пути. Даже в правилах нашей работы предусмотрено, что водитель должен приходить заблаговременно и готовить автобус к рейсу. Из парка надо выехать с таким расчетом, чтобы на автовокзале быть как минимум за 10 минут до рейса, чтобы пассажиры успели сесть. До этого надо забрать и запрограммировать кассовый аппарат. Когда привожу пассажиров в Ригу, до рейса в Вентспилс у меня примерно час времени, который обычно провожу на парковке автовокзала. Если интервал больше часа, для стоянки я должна найти другое место, так как дольше часа на территории автовокзала автобус стоять не может. Добраться до другой стоянки – это тоже время. Я «привязана» и ничего другого делать не могу. Если же моим рабочим временем считается лишь то время, пока работает двигатель автобуса, получается, что в Вентспилсе из автобуса я могу выйти вместе с пассажирами, сказать «пока!» и ни о чем больше не думать. Но я должна еще рассчитаться с кассой, заполнить и сдать документы, сдать кассовый аппарат, съездить на автозаправку, затем – в гараж, проехать сквозь мочечную линию... Это все требует еще примерно час моего времени. Говоря о рабочих часах, за которые рассчитывают зарплату шоферов, их трудно «накопить». По сути, их не хватает. Самый дальний рейс – в Ригу. Туда и обратно получается шесть часов. Маленьким автобусам в этот день можно еще запланировать ближний рейс, а большим – нет. График работы – неблагоприятный. Дней отработано много, а часов сравнительно мало. Получается мало выходных.

Внутреннее беспокойство в коллективе и недовольство действиями руководства, которые напрямую касаются законных интересов работников, не возникают в один день. Ведь каждый человек хочет, чтобы с ним считались и относились к нему справедливо. Но сказать об этом начальству в лицо и требовать конкретных ответов трудно. Чтобы говорить публично, следует собраться и решить-ся. Скажу сразу, что у меня лично нет причины жаловаться или говорить, что руководство предприятия ко мне, как к работнику, относится плохо.

– И эта ситуация побудила вас согласиться стать руководителем профсоюзной организации предприятия «Ventspils reiss»?

– По сути, да. Кто-то ведь должен делать эту работу! Профсоюзная организация на предприятии формально существовала, но фактически ее не было. Постепенно она становилась все меньше – старые члены со временем

уходили, а новые не приходили. Год назад профсоюзная организация почти развалилась. Специфика работы шоферов такова, что собраться вместе не так уж просто. Чтобы сделать что-то для общего блага, нам с коллегой из бригады маршрутных такси Яной Андерсоне пришлось действовать. В профсоюзной сфере это были мои первые шаги, но очень помог прошлый опыт работы с людьми. Первое, с чего начали – с формирования внутреннего единства коллектива, поскольку до этого люди держались в основном сами по себе. Взялись за организацию совместных мероприятий. И даже не надеялись, что люди так охотно откликнутся. В апреле участвовали в Большом субботнике – ездили вместе с семьями приводить в порядок очень красивое место – обрыв Сталдзенес у моря. Некоторые из наших шоферов даже попросили, чтобы им изменили график работы, чтобы высвободить день для субботника. Люди хотят быть вместе со своими. За проделанную в Курземе работу мы этим летом удостоились переходящей награды «Zelta grābeklis» («Золотые грабли»). Мы ею очень гордимся, потому и выставили в такое место, где ее видят и другие – в билетных кассах Вентспилского автовокзала. Каждому из пяти регионов Латвии было вручено всего по одной такой переходящей награде.

Каждый хочет, чтобы к нему относились справедливо. Но сказать об этом начальству в лицо и требовать конкретных ответов трудно.

Спустя пару месяцев после субботника мы нашли еще одну возможность сделать что-то хорошее – высадили в лесу три гектара саженцев сосен. Решили и впредь участвовать в субботниках, ведь удовлетворение от проделанной работы фантастическое.

– За год руководимая вами профсоюзная организация численно выросла втрое. Что побудило людей стать членами профсоюза?

– Мне кажется, определяющим стало чувство, что вместе мы сильнее, чем каждый сам по себе. Приятно сознавать, что в проблемных ситуациях можешь рассчитывать на поддержку коллег. Стоит добавить, что поначалу работодатель не совсем был готов прислушиваться к нашим требованиям, но теперь дела пошли на лад.

– Зачастую работники не задают вопросов и не спорят с работодателем, так как боятся потерять работу.

– А надо говорить, чтобы находить решения и договариваться. Конечно, работникам следует учиться говорить с работодателем, ведь не каждая администрация привыкла прислушиваться к мнению или возражениям своих работников ●

В ноябре в рамках информационной кампании ССПЛ «Знай трудовые права! Будь уверен!» в разных городах по всей Латвии проходят консультации о трудовых правоотношениях. В поддержку кампании организована интернет-страничка www.darbatiesibas.lv, которая будет работать и после окончания акции. На ней обобщена широкая информация, полезная для каждого работающего, а также размещены ответы на разные вопросы, с которыми работающие чаще всего обращаются к консультантам ССПЛ.

Если ответ на какой-либо вопрос, связанный с решением конкретной актуальной ситуации, найти не удастся, можно задать свой вопрос в письменной форме в специальном разделе www.darbatiesibas.lv. В таких случаях консультанты ССПЛ готовят и дают индивидуальные ответы.

Статистика, которой располагают профсоюзы, говорит о том, что число нарушений трудовых отношений на рынке труда Латвии растет.

Чаще всего работники консультируются с юристами ССПЛ о взыскании заработной платы и увольнении, не соответствующем нормам закона.

Каждый пятый житель Латвии экономически активного возраста сталкивался с ситуацией, когда работодатель не платит пособие по увольнению и другие полагающиеся денежные компенсации, или вынуждает написать заявление об уходе «по собственному желанию» или «по согласию сторон».

Наиболее частые вопросы работников комментирует консультант ССПЛ по трудовым правоотношениям Каспарс РАЦЕНАЙС.



ФОТО – АРНИС РУГАЙС



Трудовой договор или договор предприятия?

В последнее время, оформляя новые трудовые отношения, работодатели все чаще предлагают заключить не трудовой договор, а договор предприятия. Но пока не хватает доступной разъяснительной информации и знаний о том, какие новые обязательства ложатся на работника и каких прав он лишается, соглашаясь на заключение договора предприятия. Очень существенная разница состоит в том, что в случае заключения договора предприятия отношения между работником и работодателем больше не регулируются Законом о труде. Например, это значит, что работник теряет право на отпуск, не действуют разные ограничения на увольнение и т. д.

Подробное разъяснение особенностей такого договора и комментарии опубликованы в 135 номере издания «LBAS Vēstis». Упомянутая публикация доступна и на интернет-страничке ССПЛ www.lbas.lv/resources/lbas_vestis

Документы, которые следует взять с собой, идя на консультацию

- Трудовой договор
- Справку из VSAA о социальных взносах
- Распечатку с банковского счета, подтверждающую выплаты (неуплату) работодателем зарплаты
- Зарплатный листок

Если трудовые отношения окончены, с собой следует взять также

- Налоговую книжку
- Сообщение о налоге на зарплату
- Справку от работодателя о работе

Работник должен знать и доказать

- Число отработанных дней за последние шесть месяцев
- Оплату труда за последние шесть месяцев
- Объем неиспользованного ежегодного отпуска

Если какой-либо из упомянутых документов работодатель не выдает, работник должен отправить заказное письмо (с подтверждением содержания) работодателю с просьбой выдать необходимые документы. Квитанцию об отправке письма следует сохранить.

Отправляясь на консультацию, следует подготовить копии всех документов, так как в суд подаются оригиналы документов или заверенные копии.

Начало трудов

Что такое трудовой договор?

Трудовой договор – это документ, который работник в письменной форме заключает с работодателем при вступлении с ним в трудовые правоотношения. Он регулирует взаимоотношения между работником и работодателем – определяет права и обязанности, обязательные для выполнения обеими сторонами. Каждый, кто вступает в трудовые правоотношения, вправе требовать от работодателя письменного трудового договора. Закон о труде предусматривает, что трудовой договор должен быть заключен в письменной форме до начала работы. Работодатель обязан зарегистрировать каждого работника в Госслужбе доходов (VID) не позже одного дня до того, как человек приступит к работе.

Какие преимущества обеспечивает заключение трудового договора?

Трудовой договор придает уверенности в трудовых правоотношениях и работодателю, и работнику.

Работнику он дает возможность стать полноправным членом трудового коллектива предприятия и гарантирует, что ему будет обеспечена оплата труда, надежные и безопасные для здоровья условия труда, социальные гарантии, а также то, что и на него будут распространяться условия Коллективного договора, предусматривающего для работников дополнительные, более выгодные, нежели это определено в тру-

Знай т

Завершение

В каком случае работодатель имеет право уволить работника?

Работодатель вправе отстранить работника от работы, если этот работник, выполняя работу или находясь на рабочем месте, пребывает в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в других случаях, когда неотстранение работника от выполнения обязанностей может нанести вред безопасности или здоровью его самого или третьих лиц, или обеспокоившим интересам работодателя или третьих лиц.

Как расторгается трудовой договор? Можно ли сделать это в устной форме?

Если трудовой договор заключен в письменной форме, и один его экземпляр находится у работника, увольнение с работы не может произойти в устной форме. Закон о труде определяет, что работодатель может расторгнуть трудовой договор только в письменной форме, с упоминанием определенной, предусмотренной Законом о труде причины увольнения.

Что включает в себя сообщение об увольнении?

Сообщая о расторжении трудового договора, работодатель обязан в письменной форме известить работника о тех обстоятельствах, которые послужили причиной увольнения. 101 статья Закона о труде предусматривает 11 случаев, когда работодатель вправе письменно сообщить о расторжении трудового договора, к тому же для каждой причины опре-

ОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

домов договоре, как трудовые, так и социальные условия. Он также обеспечивает юридическую защиту от самоуправства работодателя.

Работодателю заключенный трудовой договор дает защиту от необоснованных жалоб работника и судебных процессов. Работодатель обеспечивает себе законное основание требовать, чтобы работник выполнял возложенные на него работодателем обязанности и распоряжения.

В скольких экземплярах должен быть подготовлен трудовой договор?

Трудовой договор должен быть подготовлен в двух экземплярах. Один из них хранится у работника, другой – у работодателя. При заключении трудового договора важно потребовать, чтобы работодатель один экземпляр договора выдал работнику. Если один экземпляр трудового договора хранится у работника, это дает больше шансов в конфликтной ситуации избежать разногласий или односторонней интерпретации трудового договора.

Какие социальные гарантии теряет работник, работая без письменного трудового договора?

Работая без письменного трудового договора, работник теряет социальные гарантии на случай болезни, материнства, отцовства, ухода за ребенком, потери работы, несчастного случая на рабочем месте или профессионального заболевания, возраста, инвалидности, а также смерти соци-

ально застрахованного лица или лица, находящегося на его попечении.

Что делать, если договоренность о работе была только устной?

Если работник или работодатель, или хотя бы одна из сторон приступила к выполнению возложенных обязательств, трудовой договор, не имеющий письменной формы, обладает такой же правовой силой, как и трудовой договор, заключенный в письменной форме. Однако на практике в таких случаях, когда соглашение было только устным, работнику очень трудно доказать, к примеру то, что работодатель обещал за работу платить 200 латов, а не уплаченные 80 латов. Или, например, доказать факт договоренности сторон о четырехчасовом, а не восьмичасовом рабочем дне. Нередко в конфликтной ситуации работодатель вообще отрицает, что с конкретным работником у него были трудовые отношения, отрицая, таким образом, свои обязанности выплатить ему зарплату, больничные и т. д. Таким образом, застраховать себя в трудовых отношениях возможно только, заключив письменный трудовой договор.

Почему людей порой принимают на работу без трудового договора?

В случаях, когда работника принимают на работу без трудового договора, работодатель главным образом преследует цель уклониться от уплаты налогов в госбюджет. О нелегальном работнике работодатель не подает в государственные учреждения ника-

ких данных. Работодатель не ведет также никакого учета отработанного работником времени, а зарплату платит «в конвертике», за что работник нигде не расписывается. Потому нередко для работника единственной возможностью доказать наличие трудовых отношений и взыскать свою зарплату становится иск в суд. Это довольно долгий процесс. В большинстве случаев единственным доказательством наличия трудовых отношений становятся свидетельские показания коллег. Правда, нередко они отказываются давать показания против своего работодателя.

Каково наказание за нелегальный прием на работу?

Согласно статье № 41 Кодекса административных правонарушений Латвии, наказание за незаключение трудового договора в письменной форме для физического лица – 100-350 латов (если нарушение констатировано повторно в течение года – 400-500 латов), а наказание для юридического лица составляет 750-5000 латов (если нарушение констатировано повторно в течение года, штраф составляет от 5000 до 10 000 латов).

К тому же, если нет письменного трудового договора, а работодатель и работник не могут доказать срок существования других трудовых правоотношений, определенное время работы и размер зарплаты, считается, что работник работает уже три месяца, и для него установлено нормальное время работы и минимальная зарплата.

На какие вопросы на интервью при поступлении на работу отвечать не надо?

Во время рабочего интервью недопустимы такие вопросы, которые не имеют отношения к предстоящей работе или не связаны с соответствием претендента этой работе, а также вопросы, которые напрямую или косвенно дискриминируют претендента, особенно вопросы о:

- беременности;
- семейном положении и браке;
- национальном или этническом происхождении;

- прежней судимости, за исключением случаев, когда это может иметь важное значение в связи с будущей работой;

- религиозных убеждениях или принадлежности к какой-либо религиозной конфессии;

- принадлежности к какой-либо политической партии, профсоюзу работников или иной общественной организации.

Наказывают ли работника за работу без трудового договора?

Штрафные санкции применяются только к работодателю, поскольку его обязанность – обеспечить заключение письменного трудового договора.

Может ли трудовой договор включать различные наказания?

Не может, поскольку Закон о труде не предусматривает никаких наказаний.

Вправе ли работник работать в нескольких местах?

Работник вправе заключать трудовой договор с несколькими работодателями, если в трудовом или коллективном договоре не указано иначе. Право работника работать у другого работодателя можно ограничить в той мере, насколько это оправдано обоснованностью интересов работодателя и их защитой. То есть, работник имеет право работать в нескольких местах.

Отличаются ли условия для работников, которые трудоустроены на определенный или на неопределенный срок?

Разницы нет. Одинаковые условия относятся к работникам, которые трудоустроены и на определенный, и на неопределенный срок.

На какой срок может быть заключен сезонный трудовой договор?

Сезонный трудовой договор может быть заключен на срок не более 10 месяцев в течение одного года.

Каковы наиболее частые случаи самоуправства работодателей, против которых трудовой договор обеспечивает юридическую защиту?

Работодатель не оплачивает труд (зарплата, доплата и т. д.), незаконное расторжение трудовых правоотношений с работником ●

ТРУДОВЫЕ ПРАВА! БУДЬ УВЕРЕН!

О ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ И УВОЛЬНЕНИИ

делен свой срок предупреждения об увольнении, в течение которого работник имеет право работать. Так, к примеру, об увольнении предупреждают за 10 дней, если трудовой договор прерывается из-за того, что работник без уважительной причины серьезно нарушил трудовой договор или определенный трудовой порядок; если, выполняя работу, работник действовал в нарушение норм морали, и эти действия несовместимы с продолжением трудовых правоотношений, или грубо нарушил правила защиты труда и поставил под угрозу безопасность и здоровье других лиц, а также, если работник не способен выполнять свои обязанности из-за состояния здоровья, и это подтверждено заключением врача, или если работник из-за временной нетрудоспособности не выполняет свои обязанности более шести месяцев, если нетрудоспособность непрерывна или длится один год в течение трехгодичного периода, если нетрудоспособность повторяется с перерывами.

Предупреждение за месяц должно быть сделано, если трудовой договор прерывают из-за отсутствия у работника необходимых профессиональных способностей для выполнения порученной работы; возвращается работник, который ранее выполнял эту работу; сокращается число работников или ликвидируется работодатель.

И только в случае, если работник, выполняя работу, действовал противозаконно и потому потерял доверие работодателя, или выполнял работу

в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель вправе уволить его незамедлительно.

И только в одном случае работник может письменно предупредить об увольнении, не указывая причину, – если тот не выдержал испытательный срок. Срок предупреждения в этом случае – три дня.

Что должен делать работодатель, если хочет предупредить работника об увольнении в связи с нарушением, допущенным работником?

Если работодатель хочет предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с нарушением, которое допустил работник, он обязан потребовать от работника письменную объяснительную и, принимая решение о возможном расторжении трудового договора, работодатель обязан оценить степень тяжести нарушения, условия, при которых оно было допущено, а также личные качества работника и то, как он работал до этого.

До расторжения трудового договора работодатель обязан выяснить, является ли работник членом профсоюза. Члена профсоюза нельзя уволить без согласия соответствующего профсоюза, за исключением тех случаев, когда трудовой договор прерывается на основании того, что работник не прошел испытательный срок, находился на работе в состоянии опьянения, восстановления на работе другого работника или ликвидации работодателя.

В каком случае работодатель не может расторгнуть трудовой договор?

Работодатель не вправе уволить работника, если тот заболел или по каким-то другим причинам отсутствует на работе, например, находится в отпуске.

В случае сокращения числа работников, работодатель не имеет права увольнять беременных, женщин в послеродовой период до одного года, женщин, кормящих ребенка грудью, – в течение всего периода кормления. Кроме того, в таких случаях запрещено увольнять людей с инвалидностью.

Когда выплачивают компенсацию по увольнению?

При увольнении работника все денежные средства, которые полагаются ему от работодателя, должны быть выплачены в день увольнения. Если человек уволен, а деньги ему так и не выплатили по вине работодателя, работодатель обязан возместить работнику ущерб. В случаях увольнения, оговоренных пятым параграфом 100 статьи, 6, 7, 8, 9, 10 или 11 параграфами первой части 101 статьи Закона о труде, работодатель обязан выплатить работнику пособие по увольнению за время, проработанное у этого работодателя. По требованию работника, работодатель обязан выдать работнику справку о работе, в которой указан срок трудовых правоотношений между работником и работодателем, работа, которую выполнял работник, а также сведения об уплате налогов и обязательных выплатах государственного соцстрахования.

Что делать, если работник считает, что уволен необоснованно?

Обратиться в суд с иском о признании недействительным полученное от работодателя предупреждение об увольнении можно в течение одного месяца с момента получения предупреждения об увольнении.

В других случаях, когда нарушены права работника на продолжение трудовых правоотношений, иск в суд о восстановлении на работе мож-

но подать в течение месяца после увольнения.

Если предупреждение об увольнении с правовой точки зрения не обосновано, то на основании решения суда его признают не имеющим силу, и работника восстанавливают в должности. Работнику, который был уволен незаконно и восстановлен на работе решением суда, должны выплатить среднюю зарплату за все время вынужденного пропуска работы ●

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; 29 41 62 46
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.petersone@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. Бруниньеку, 29/31
Консультанты по вопросам трудового права

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

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

www.darbatiesibas.lv

Коварный шум

Вызванное шумом понижение слуха - наиболее распространенное профессиональное заболевание в Европейском Союзе. В трудовой среде, шум, за исключением отдельных специфических ситуаций, почти неизбежен. Потому очень важно наряду с другими рисками трудовой среды оценить также шум и устранить его вредное воздействие.

Илма РУГАЯ

Руководитель Лаборатории гигиены и профессиональных заболеваний Института безопасности труда и здоровья среды Рижского университета Страдина **Жанна МАРТИНСОНЕ** подчеркивает, что шум, как фактор риска трудовой среды, коварен, поскольку вред, который он наносит человеку, ощущается не сразу. Проблемы могут возникнуть со временем, порой спустя несколько лет после постоянного воздействия шума.



Фото - Арнис Ругайс

Что подразумевается под словом «шум»?

Шумом называют раздражающий или нежелательный звук. Шум может быть постоянным или прерывающимся. Постоянный шум - долговременный, с неизменной интенсивностью, например, звук пилы для пилок дров. У прерывающегося шума - высокий уровень интенсивности, но он быстро снижается и пропадает. К постоянному шуму, если он не слишком сильный и специфический, легко привыкнуть. Прерывающийся шум мешает больше.

Какая работа считается «шумной»?

С большим шумом сталкиваются люди, работающие в такой трудовой среде, где с помощью механизмов обрабатывают другие материалы, например, на металлообрабатывающем или деревообрабатывающем производстве. Очень шумная среда также в строительстве, на стройплощадках.

Какие признаки указывают на то, что шум в рабочей среде может нанести вред здоровью работающих?

Каждый человек может почувствовать это сам, но в нормативах в качестве предела указаны 80 децибел (dB). Ежедневно работая по восемь часов в среде с таким уровнем шума, вы подвергаетесь риску обрести профессиональ-

ное заболевание - снижение слуха. Но 80 dB, что является довольно значительным шумом, оценивается как уровень шума с низким риском. При 85 dB шум оценивается уже как опасный, поскольку создает серьезную угрозу здоровью. В среде с таким уровнем шума следует обязательно использовать индивидуальные средства защиты, например, наушники. Но надо отдавать себе отчет в том, что разные люди на шум могут реагировать по-разному - это зависит и от субъективных факторов, и от индивидуальной чувствительности к шуму. Если работник считает, что ему приходится проводить свое рабочее время в слишком шумной среде, он может обратиться к работодателю или доверенному лицу работников и выяснить, измерялся ли и оценивался ли уровень шума. Если это не делалось, работник может предложить провести замеры уровня шума.

Разница всего в пять децибел настолько существенна?

Шкала децибел не линейная, а логарифмическая. При повышении уровня звука на три децибела, интенсивность шума удваивается. Но важна не только интенсивность звука, но также время - как долго происходит воздействие шума.

В чем проявляется коварство шума?

Первые признаки ухудшения слуха не проявляются сразу, а лишь через какое-то время, возможно даже через несколько проведенных в шумной трудовой среде лет. Именно по этой причине люди не всегда достаточно оценивают шум как один из рисков трудовой среды.

На какие признаки следует обязательно обратить внимание?

При выходе из помещения, где проведен рабочий день, в более тихую среду, у человека возникает ощущение, что он хуже слышит. Это значит, что еще продолжает работать ушной за-

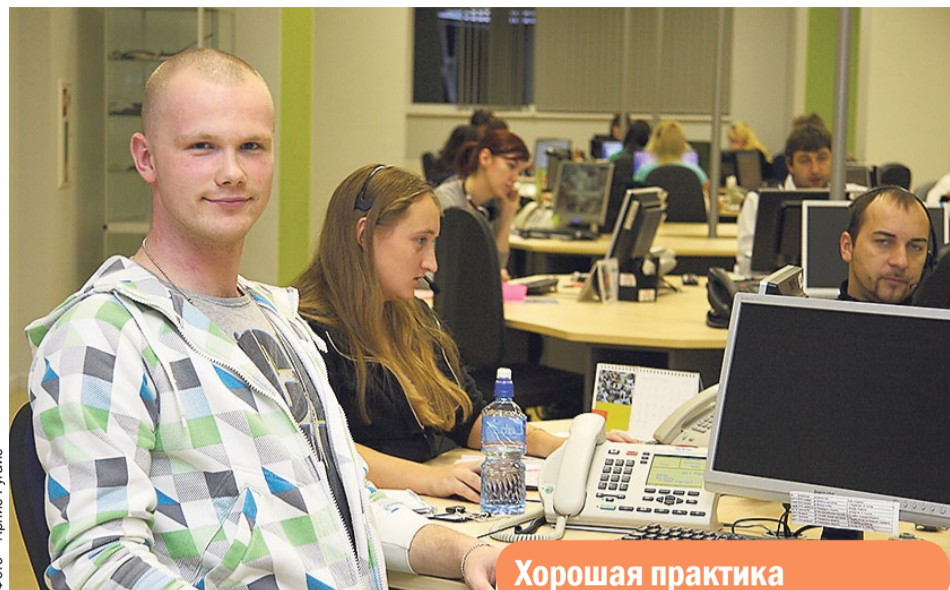


Фото - Арнис Ругайс

Хорошая практика

Старший руководитель группы операторов Центра звонков ООО «Lattelecom BPO» Ринголдс Розенталс подтверждает, что шум, царящий в помещении, ни ему, ни коллегам проблем не создает.

щитный механизм, который во время работы старался предохранить уши от большего шума. О нарушениях, вызванных шумом, может свидетельствовать и то, что человек часто переспрашивает и сам говорит, повышая голос. После шумного дня на работе человек дома звук телевизора делает погромче, так как прежний уровень звука уже кажется ему слишком низким. О более серьезных проблемах свидетельствует звон, шум, треск в ушах. Это сигнал о нарушениях, которые возникли в результате того, что слуховой аппарат был подвержен воздействию большого шума. Тогда необходимо время, чтобы уши адаптировались и их работа пришла в норму. Ушам нужен отдых от шума.

От шума страдают только уши?

Не только. От шума страдает нервная система. Из-за шума может участиться дыхание и повыситься кровяное давление, шум может стать причиной обострения язвы желудка и вызвать ухудшение зрения. Шум может вывести из равновесия эндокринную систему. Важно добавить, что большой шум в рабочей среде повышает риск несчастных случаев, поскольку ухудшает слышимость и ограничивает коммуникацию. Шум и стресс - опасная комбинация в рабочей среде. Еще следует считаться с тем, что шум очень редко бывает единственным фактором риска в рабочей среде. Чаще всего он связан с вибрацией.

Как избежать повышенного шума, если это возможно?

Самый простой способ - использовать наушники. Или организовать ротацию работников, чтобы не подвергать одного человека долгому воздействию сильного шума. Но случается и так: работодатель обеспечил работников наушниками, но люди их не используют, даже зная о повышенном уровне шума в трудовой среде. Технику безопасности многие по-прежнему воспринимают как формальность.

В нашей практике случались и курьезы. Например, приходишь на предприятие, а все работники в цехе сидят... как инопланетяне - с оранжевыми «морковками» в ушах. Вид такой, что трудно сдержать смех, но в то же время ясно, что люди затычками для ушей раньше никогда не пользовались и не обучены, как правильно их вставлять, поэтому часть затычки торчит из ушей. Между прочим, правильно вставить затычки вовсе не так просто. Их принято считать альтернативой наушникам, но лучше, все-таки, использовать наушники, ведь они защищают все ухо, к тому же наушники практически невозможно надеть неправильно. Затычки для ушей, к примеру, нельзя использовать, если в ходе работы руки становятся грязными - вставляя и вынимая затычки грязными руками, можно инфицировать уши.

В этот просторный, но уютный операционный зал ООО «Lattelecom BPO» звонок клиента поступает, если составлен номер 177. Здесь звонки могут принимать одновременно 80 операторов. Заходя в зал в послеобеденный «час пик», замечаешь, что тут царит довольно громкое бормотанье, но разговоры это не мешает и голос повышать не приходится. Сколько децибел?

Примерно 60, потому шум в этой рабочей среде не относится к категории повышенного риска, но он всегда оценивается в комплексе с другими рисками трудовой среды, - поясняет старший специалист по охране труда Отдела охраны труда ООО «Lattelecom» Гунтис Калниетис.

Уже через короткое время уши привыкают к этому фоновому шуму, и он не кажется ни навязчивым, ни мешающим. Его даже можно назвать «комфортным шумом». Пол покрыт специальным, поглощающим шум линолеумом. Предприятие отказалось от прежнего мягкого напольного покрытия, поскольку тот собирал много пыли. На предприятии регулярно проводятся замеры и оценки разных факторов риска трудовой среды, в том числе - уровня шума, чтобы по возможности устранить их вредное воздействие на здоровье работников.

В этих проверках наряду со специалистами по охране труда всегда участвуют и представители профсоюза. Регулярно проходят проверки здоровья работников. И ежегодно каждый работник проходит специальное обучение по безопасности труда. А затем каждый должен продемонстрировать усвоенное. У нас безопасность труда - не формальность ради галочки. Администрация предприятия строго следит за тем, чтобы работники трудились в безопасной среде. Но и сами работники должны нести ответственность за выполнение требований безопасности, - добавляет Г. Калниетис.

Операторы в работе используют в основном односторонние наушники, поэтому рекомендуется регулярно менять их нахождение на правом или левом ухе, чтобы сбалансировать звуковую нагрузку на оба уха. У каждого оператора - свои индивидуальные наушники, которые использует только этот конкретный работник.

Старший руководитель группы операторов Центра звонков **Ринголдс Розенталс**, который сам два года назад начал работать здесь оператором, подтверждает, что шум, царящий в помещении, ни ему, ни коллегам проблем не создает.

Поначалу казалось немного непривычно, что рабочие места операторов не разделены перегородками. Но быстро стало ясно, что без них работать приятнее. К тому же, без перегородок шум не отражается и лучше рассеивается в помещении, что подтверждается измерениями. У наших операторов стресс может вызвать не столько шум, сколько сложность найти правильный ответ на вопрос клиента. Поэтому очень важно в случае необходимости связаться с коллегой.

На столах на местах работы операторов можно заметить маленькие бутылочки питьевой воды или закрытые термоскружки. И ничего больше, поскольку открытую посуду или еду возле компьютеров держать нельзя.

Строго определено, что в зале звонков оператор на своем рабочем месте только работает. Через каждые полтора часа у операторов предусмотрен 15-минутный перерыв, который они могут использовать по своему усмотрению. Для отдыха есть специальное помещение. Там можно и перекусить, - поясняет Г. Калниетис.

Приходишь на предприятие, а все работники в цехе сидят... как инопланетяне - с оранжевыми «морковками» в ушах.

Себе на заметку!

Консультант ССПА по вопросам охраны труда **Мартиньш ПУЖУЛС:**

Согласно правилам Кабинета министров №66 «Требования к охране труда для защиты работающих от риска трудовой среды», если слух работника подвержен шуму, уровень которого превышает 80 dB, работодатель обязан обеспечить обязательные проверки здоровья в предусмотренном нормативными актами порядке, чтобы как можно скорее диагностировать любые нарушения слуха, вызванные шумом, и защитить слух работающих.

Уровень шума на рабочих местах не должен превышать верхней границы 87 dB или достигать пикового уровня - 140 dB. (Шум в 140 dB создает двигатель реактивного самолета. Такой уровень шума вызывает боль в ушах и может привести к необратимым нарушениям слуха). Обязанность работодателя - устранить риск, создаваемый шумом, или снизить его до минимума.

Уровень шумового давления, dBA

