

Зайдите
в безопасный
дом ToDo



стр. 4

Как говорить,
чтобы быть
услышанным?



стр. 2-3

Освещение
на твоём
рабочем месте



стр. 4

Газета

В единстве – сила!

ТРУДЯЩИХСЯ



Издание
Союза
свободных
профсоюзов
Латвии

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 4 2009

Каждому свой ToDo!

Санита ЛОРЕНЦЕ,
руководитель общественных отношений ССПЛ

ToDo – теплая красочная перчатка – образ, который дети придумали для кампании по безопасности, которая в конце этого года проходит в нескольких школах Видземы и Латгалии, а в следующем году продолжится в других регионах Латвии. Уютный и безопасный дом ToDo, созданный для того, чтобы обучать и радовать не только детей, но и взрослых, появился благодаря проекту Европейского социального фонда (ESF) "Практическое применение нормативных актов о трудовых отношениях и безопасности труда в отраслях и на предприятиях".

То, насколько важен этот проект ESF, при поддержке которого выходит и "Газета трудящихся", постепенно оценивает все большая часть общества. Региональные консультативные центры Союза свободных профсоюзов Латвии, открытые в Елгаве, Даугавпилсе, Лиепаяе, Риге и Валмиере, оказали важную поддержку многим людям. Наши консультанты приходят на помощь, когда необходимо решать проблемы трудовых правоотношений, а также чтобы взыскать невыплаченные работодателями зарплаты и выходные пособия.

Чтобы обсудить актуальные проблемы трудового права и защиты труда в регионах, руководство, консультанты и специалисты ССПЛ побывали в рамках информационной кампании в разных городах, стараясь посетить те места, откуда до консультативных центров добраться сложнее, а проблем в трудовых правоотношениях хватает. За последнее время информационные мероприятия прошли в Гулбене, Добеле, Тукумсе, Бауске, Резекне и других городах. Беседы с работниками самоуправлений, Госагентства занятости, Государственной инспекции по труду и представителями профсоюзов показали, что во многих местах работники оказались бесправными только потому, что у них не хватает знаний о трудовом праве и безопасности труда. А там, где арбитром и "подушкой безопасности" в отношениях с работодателем выступили профсоюзы, интересы работающих были представлены и защищены.

Различные аспекты безопасности труда, в том числе те, которые поясняются на 4-й странице этой газеты, – важная часть организованного ССПЛ конкурса для учащихся профессиональных школ Profs. В этом году в первом этапе конкурса участвовало рекордное число учащихся. Полуфиналы конкурса в ноябре проходили в пяти регионах Латвии, а 11 декабря победители из всех регионов встретятся в финале Profs, который пройдет в средней школе Булдурского садоводства.

Все кризисы рано или поздно кончаются, потому важно, чтобы то время, когда Латвии будет нужен каждый работник, мы встретили, зная свои трудовые права.

С приближением окончания года от имени ССПЛ хочу пожелать каждому быть уверенным и чувствовать себя защищенным. Пусть у каждого из нас будет свой ToDo – свой надежный дом!



Фото – Эрикс Пилтернечс

Каждый день в семь утра автобус предприятия Aldaris везет людей на работу, а в одиннадцать ночи развозит по домам тех, у кого смена заканчивается в этот поздний час. Это одна из традиций, которой Aldaris следует до сих пор, поддерживая своих людей. Сохранение этого ежедневного ритуала – заслуга профсоюза работников предприятия, которым руководит Инга ОЗОЛА. Она понимает, как важно именно сейчас заботиться не только о законных правах людей, их зарплатах и безопасности, но также поддерживать их эмоциональный комфорт.

Кризис не меняет основные ценности

Джоанна ЭГЛИТЕ

Также как почти каждое латвийское предприятие, Aldaris за последний год был вынужден сокращать число работников. С работы в три смены летом, когда производство шло круглосуточно, осенью Aldaris перешел на две смены. Сейчас на предприятии проходят реструктуризация и оптимизация работы, чтобы избежать непопулярных решений.

Теперь работники намного серьезнее осознают, что предприятие, на котором они работают, не только место, где зарабатывают на жизнь, а единая команда, которой в этих условиях необходимо совместно преодолеть трудности. И работники, и руководство знают, как важно обеспечить взаимную коммуникацию. Профсоюз в этом процессе играет важную роль. Руководство считается с мнением профсоюза, не считая его источником лишней проблем, а представителем работающих, который на профессиональном уровне представляет желания, идеи и пред-

ложения людей, а также защищает их права. Из 300 с небольшим работников предприятия Aldaris в профсоюзе состоят 190. Инга Озола рассказывает, что сейчас самая важная задача профсоюза – быть вместе с работниками предприятия и мотивировать их говорить, а также стараться совместно с работодателем решать проблемные ситуации.

Руководство предприятия Aldaris поддерживает разработанный профсоюзом коллективный договор, который заключен на два года, в то же время это открытый документ, изменения которого может в любой момент предложить и работодатель, и работники.

В этом коллективном договоре не цитируются статьи ни Закона о труде, ни правила Кабинета министров – коллективный договор включает в себя только порядок, относящийся именно к Aldaris и его работникам. Например, в коллективном договоре оговорено, что значит работа в особых условиях, а также то, что за выполнение такой работы человеку полагаются

дополнительные дни к отпуску. Они полагаются и за трудовой стаж на предприятии. В коллективном договоре обозначен и порядок расчета суммированного рабочего времени. Раньше он начислялся за три месяца, но с осени этого года суммированное рабочее время считают уже за шестимесячный период. Чтобы люди в течение всего года получали полноценную зарплату, а не большую летом и маленькую зимой, в коллективном договоре сказано, что суммированное рабочее время складывается из общего числа отработанных рабочих часов за три сезонных и три несезонных месяца.

Мы стараемся сохранить все хорошее, что организовано раньше, хотя придется считаться с меньшими финансовыми ресурсами.

– Мы стараемся сохранить все хорошее, что организовано раньше, хотя приходится считаться с меньшими финансовыми ресурсами, – поясняет Инга Озола. – Работники Aldaris ценят важность внимания со стороны предприятия, особенно сейчас.

Инга признает, что самая большая проблема – неуверенность в завтрашнем дне, страх и замыкание в себе, вызванные кризисом. Потому, оценив ситуацию совместно с руководством, решено предложить работникам возможность раз в неделю посещать консультации психолога за счет предприятия.

Теперь в заключенный на предприятии коллективный договор включен также протокол о намерениях, в котором обобщены предложения работников Aldaris, призванные еще больше сплотить коллектив и увеличить мотивацию работать именно на этом предприятии. Предложения, перечисленные в протоколе о намерениях, решено реализовывать постепенно, как только в экономике Латвии наметятся положительные тенденции ●

Худой мир лучше доброй ссоры – это древняя и давно известная истина. Ссора не лучшая форма диалога, поскольку горячие головы и упреки, высказанные горяча, не всегда помогают разрешать сложные ситуации. Но когда чаша проблем переполнена, о каком мире может идти речь! Если кому-то делают больно, неправильно было бы терпеть и делать вид, что ничего не происходит. Так можно охарактеризовать и то, что происходит в стране, что вынуждает учителей, медиков и представителей других профессий думать о забастовках и прочих формах протеста, чтобы быть услышанными и понятыми.



Как говорить, чтобы быть услышанным

В беседе участвовали:

Роберт КИЛИС, социал-антрополог, асоц. профессор Рижской высшей школы экономики,

Валдис КЕРИС, председатель профсоюза работников здравоохранения и социального ухода,

Янис КРАСТИНЫШ, председатель профсоюза работников образования и науки,

Гунтис ЗЕВАЛДС, вице-президент Латвийского объединенного профсоюза полицейских.

– В последнее время о забастовке говорили учителя. Однако забастовка, скорее всего, не произойдет. Протокол о разногласиях, подписанный между профсоюзом и министерством, предусматривает, что хотя бы часть выдвинутых профсоюзом требований будет исполнена.

Я. Крастиныш: Забастовка для нас ни в коем случае не является самоцелью. Забастовки и другие формы протеста возникают не на ровном месте, а там, где нет качественного социального диалога. Я работаю в профсоюзе работников образования с 1995 года. И за эти годы всегда, когда принимался бюджет, учителя шли к Сейму бороться за свои зарплаты – ведь у наших учителей зарплаты самые низкие во всем Европейском союзе. Знаете, как происходит? После принятия бюджета в первом чтении все депутаты выходят и, улыбаясь, говорят: "Мы вам поможем, мы все сделаем". Но после второго чтения, когда мы снова стоим у дверей Сейма, с нами говорят уже только оппозиционные депутаты. Остальные бегут через другие двери.

Р. Килис: Перед этой беседой я детально просмотрел новые исследования о 13 государствах Центральной и Восточной Европы, в том числе Латвии, – о том, как жители оценивают нынешнюю ситуацию, чего они хотят в своей жизни достичь и какие методы готовы применить для достижения этих целей. И обнаружил кое-что весьма интересное. В числе других был и вопрос: "Что для вас важнее всего, чтобы жизнь была успешной и соответствовала вашим желаниям?" Три наиболее часто упомянутых приоритета – здоровье, образование и жилье. Работа не была столь важной, как эти три элемента, которые были оценены как жизненно необходимые. И ясно, что когда затрагиваются самые важные для человека вещи, в обществе неминуемо растет беспокойство. К тому же это связано не только с кризисом – так может быть даже в благополучный период. Затронуты эмоции, которые сами по себе не утихнут.

В. Керис: Государство может быть очень благодарно за это молчание ягнят. Может, именно это создает у государства уверенность в том, что следует продолжать в том же духе. В хартию основных прав Европейского союза включены и право на коллективный договор, и право на забастовку для защиты своих прав. В Латвии закон "О забастовке" называют антизабастовочным законом, поскольку генеральная забастовка запрещена, забастовка солидарности тоже запрещена, хотя она позволила бы поддержать представителей тех профессий, которые не могут бастовать. Забастовки медиков – это

как мертвому припарки, ведь мы не имеем права не оказывать неотложную помощь. То же самое можно сказать и о полицейских. В развитых странах существует практика, когда в знак солидарности бастует какая-либо другая отрасль, чтобы защитить ту отрасль, которая бастовать не может. В Латвии это запрещено. Потому забастовки медиков, которые мы организовывали в прошлом году, играли скорее символическую роль. Мы могли только предупреждать о том, что случится, если правительство продолжит в том же духе – плановая медицинская помощь станет доступна только за деньги, к тому же под угрозой окажется и неотложная помощь. Теперь мы видим, что эти прогнозы оказались верными. Разве теперь мы гордимся и радуемся? Конечно же, нет! Медикам так же больно, как и всем остальным.

Мы ни разу не просили таких зарплат, какие приняты в развитых европейских странах, но зарплаты тех, кто работает в сфере здравоохранения, должны быть конкурентоспособными в народном хозяйстве Латвии. Правительство само способствует образованию заколдованного круга, ведь ничто так не мотивирует человека не платить налоги, как убежденность в том, что налоги расходуются неправильно. Грустно, но приходится признать, что фактически все годы независимости правительство не направляло в достаточном количестве выплаченных людьми в виде налогов средств на здравоохранение.

– Медикам запрещено бастовать. Полицейские, по сути, тоже не могут это делать...

Г. Зевалдс: Да, закон однозначно говорит, что мы не имеем права это делать. Потому было бы хорошо, если бы в отдельных случаях можно было предусмотреть забастовки солидарности. У нас и профсоюз еще совсем молодой – нам разрешили его создать всего три года назад. За это время мы успели убедиться, что шествия и пикеты – это лишь возможность публично выразить свое мнение. Ситуацию они не разрешат. К примеру, осенью прошлого года прошла акция протеста полицейских, когда мы предъяви-

ли свои требования правительству. Затем мы встречались с тогдашним премьером Иваром Годманисом. Он нас выслушал и согласился, что следует стараться не увольнять работников и не сокращать зарплаты. Прошло всего пару дней после этого разговора, и полицейские получили 11 ноября "подарок" – распоряжение об увольнении работников. Реального диалога между работодателем и работником, если мы представляем в этих ролях государство и профсоюзы, не существует. По сути, каждый говорит свое. В этих монологах право высказаться имеет

которые теперь приняли огромные масштабы.

Почему от жителей скрывали важные вопросы? Может, в нашей стране возродилась старая добрая традиция, когда ошибки и глупость чиновников прячут под печатью "секретная информация"? Даже ответы правительства Латвии Европейской комиссии по поводу здравоохранения квалифицируются как секретная информация. Что там может быть секретного?! Да, в старые советские времена все было секретным, включая смертность от инфекционных заболеваний и дет-

Ситуация настолько острая, что нельзя равнодушно стоять в стороне и говорить, что все равно ничего не изменить.

Социал-антрополог, асоц. профессор Рижской высшей школы экономики **Роберт КИЛИС**



Фото – Нора Крейнева / A.F.I.

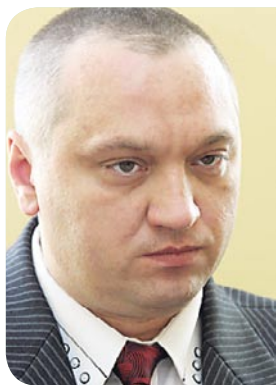
каждая из сторон, но решение принимает только государство.

В. Керис: От того, насколько развиты отрасли, обеспечивающие безопасность, образование и здравоохранение, зависит безопасность общества в целом. Это предусмотрено и планом ООН по борьбе с кризисом. Одна из рекомендаций – обеспечить стабильный и деятельный общественный сектор, поскольку только когда люди чувствуют себя уверенно, они могут всю энергию посвятить тому, чтобы успешно решать экономические вопросы, что помогает преодолеть кризис. У этого плана было дополнение, что те страны, которые учитывают эти рекомендации, получают помощь в нахождении выгодных финансовых доноров. Вместо того чтобы правительство Латвии нас проинформировало хотя бы о том, что такой план существует, нас кормят тезисами, что единственный план – предложенный правительством Годманиса, хаотичный и несущий в себе ростки тех проблем,

ский травматизм. Теперь мы пришли к тому же? Такая чрезмерная секретность не служит развитию демократического общества.

Я. Крастиныш: В 2007 году Всемирный банк прислал документ об образовании с рекомендациями, что в этой системе следует изменить. На документ поставили гриф "Информация с ограниченным использованием". По-моему, если бы не произошел такой абсурд и у педагогов была бы возможность с ним ознакомиться и подумать, какие проблемы в нашем образовании видны со стороны, сейчас ситуация в этой области не была бы столь трагичной.

Р. Килис: В документе, о котором вы упомянули, речь идет и о реформе в здравоохранении, и о пенсионной системе, и об организации высшего образования. Но этот документ по-прежнему является "Информацией с ограниченным использованием". Но такая секретность не в интересах Всемирного банка и не в интересах какой-либо другой организации.



Мы успели убедиться, что шествия и пикеты – это лишь возможность публично выразить свое мнение. Ситуацию они не разрешат.

Вице-президент Латвийского объединенного профсоюза полицейских **Гунтис ЗЕВАЛДС**

Фото – Нора Крейнева / A.F.I.



Фото - Инга Курдзиня / A.F.I.

ННЫМ?

Это решение только латвийского правительства. Это странное засекречивание можно объяснить лишь недоверием к жителям – видимо, их считают глупыми или опасными, если их запрещено знать о том, что их касается.

Часть государственных решений принимается в краткосрочных интересах, чтобы никого не раздражать возможными последствиями. К сожалению, в Латвии нет политической партии, которая защищала бы интересы работающих. Фактически профсоюзы одиноки. Поэтому следует позволить профсоюзам влиять на процессы. В свою очередь, профсоюзам надо подумать о том, как работать, чтобы общество было активным, а акции протеста, если их организуют, приносили свои плоды. Забастовка – экстремальная форма протеста в рамках Сатверсме, но ею следует пользоваться крайне обдуманно. Бастовать каждую неделю было бы бессмысленно, это не имело бы никакого эффекта. Значит, упор надо делать на другие формы диалога.

Есть одна вещь, о которой нам, возможно, стоит подумать при поддержке международных ресурсов, а именно – о создании "совещательной палаты" для работающих, чтобы они могли формулировать свое видение – в том числе долгосрочное – и участвовать в переговорах с разными цифроголовыми. Чтобы не пришлось выбирать из двух зол – смириться с решениями правительства или бастовать. Должны быть и другие пути! Сейчас стоит использовать предвыборное время. (Смеется.)

– Наобещают и учителям, и медикам...

Р. Килис: Поэтому и тот, кому обещают, должен подумать, насколько этим обещаниям можно верить. Например, если кто-то постоянно вам изменяет и, вернувшись домой, в очередной раз говорит, что это был его последний поход налево, поверите ли вы снова?

В. Керис: Если говорить о сотрудничестве правительства с работающими, то формально такой механизм существует. Есть Национальный трехсторонний совет по сотрудничеству (NTSP), в котором представлены представи-

Фото - Нора Кревнева / A.F.I.

Большинство педагогов думают в первую очередь не о себе, а о детях. Это хорошо, но в то же время грустно.

Председатель профсоюза работников образования и науки
Янис КРАСТИНЬШ



тели профсоюзов, отраслевых министерств и работодателей. Но беда в том, что решение, принятое NTSP, имеет только рекомендательный характер. Правительство спокойно может закинуть его на дальнюю полку. И в такой момент у всех, кто участвовал в разработке решения, опускаются руки. Когда правительство до последнего момента не могло найти средств на неотложную помощь, мы начали подготовку акций протеста, чтобы поднять на ноги всю страну. Только когда процесс подготовки акции перешел в серьезную фазу, деньги наконец нашлись. И тут следует сказать о культуре взаимоотношений. Мне хочется понять, почему правительство не умеет разговаривать с обществом, с профсоюзами цивилизованно. Мне не кажется нормальным, что понимания можно достигнуть, только показав кулак.

Р. Килис: В Латвии всегда были неписанные приоритеты – регрессивная система налогов и ультралиберализм в отношении развития экономики. Мягко говоря, работодатели всегда находятся в лучшем положении, чем работающие. То, что происходит сейчас, – это не вопрос интересов только конкретной профессиональной группы. Понимая, что фискальное напряжение будет, важно создать механизм, который позволит согласовать интересы различных групп общества так, чтобы наша страна не развалилась. Чтобы не пришлось все проблемы решать с помощью забастовки.

Я. Крастиньш: Нам не хватает нормального социального партнера. Перед нами министерство образования и науки. Но могу ли я говорить с отраслевым министерством о финансах, если бюджет образования определяет министерство финансов? До принятия бюджета мы боремся с правительством, потом – с Сеймом. И так каждый раз.

Р. Килис: Было бы нормально, если бы обсуждение шло между работодателями и работниками, а правительство взяло бы на себя роль арбитра. В Латвии правительство на одной стороне, а на другой стороне арбитра нет вообще. Поэтому самым действенным становится язык силы.

– Это как будто крик отчаяния: если меня не хотят понять, единственный выход – забастовка. Но разве забастовка – это то, чего вы хотите?

Я. Крастиньш: Мы, к сожалению, еще не умеем активно защищать свои права. Следует признать, что большинство педагогов думают в первую очередь не о себе, а о детях.

Это хорошо, но в то же время грустно. Хорошо с точки зрения родителей и детей, но плохо с точки зрения защиты своих профессиональных и человеческих прав.

В. Керис: О медицинской отрасли можно сказать то же самое. Пациент обращается к медику тогда, когда нуждается в помощи. Как врач может отвернуться и сказать, что ему самому плохо?! Поэтому наш профсоюз считает, что забастовка – это крайняя мера.

Р. Килис: Этим можно объяснить, почему в Латвии так спокойно. Ведь больше всего затронуты интересы тех профессиональных групп, которые ориентированы на заботу об остальных; будь то полицейский, учитель или медик, суть их профессии – помогать.

Я. Крастиньш: Учителя не хотят бастовать, но такая возможность не исключается. Если Сейм не утвердитдуманный правительством бюджет, думаю, забастовка будет.

– Может, забастовка имеет смысл тогда, когда смиренное молчание усыпляет бдительность общества и создает иллюзию, что все в порядке?

Р. Килис: Забастовка – это риск. Если многие группы общества начинают обращать на себя внимание забастовками, повышается общий уровень шума. Чтобы в этом шуме быть услышанным, надо шуметь еще больше – выбирать более радикальные или экстремальные формы протеста. Предвыборное время надо использовать. Политикам нужны голоса избирателей. Надо выдвинуть свои требования, требуя от политиков думать долгосрочно.

Я. Крастиньш: Видимо, для профсоюзов пришло время оценить обещания партий и их реальную работу. Если какая-то партия свои обещания не выполняла и, сидя в Сейме, голосовала совсем за другое, мы можем призвать наших членов не голосовать за нее. Это наша возможность не поддерживать тех политиков, которые легко раздают обещания, а потом так же легко их не выполняют.

Р. Килис: Конечно. Ситуация настолько острая, что нельзя равнодушно стоять в стороне и говорить, что все равно ничего не изменится.

В. Керис: Экс-премьер Гунтарс Крастс сказал: "Деньги как навоз – там, где его нет, ничего не растет, а там, где его слишком много, – воняет". Видимо, следует искать золотую середину, ведь нельзя позволить, чтобы нас забывали как гвозди в стену, требуя, чтобы мы поверили, что это хорошо ●

Материал для публикации подготовила Гюна РОЗЕ.

Забастовки медиков – это как мертвому припарки, ведь мы не имеем права не оказывать неотложную помощь.

Председатель профсоюза работников здравоохранения и социального ухода
Валдис КЕРИС



Фото - Нора Кревнева / A.F.I.

Учимся набираться смелости

Консультационный центр Союза свободных профсоюзов Латвии (ССПЛ) в Елгаве работает уже почти год. Там каждый может получить бесплатную консультацию по вопросам трудового права и защиты труда. Центром руководит Лигита БРАХМАНЕ, которая до этого 15 лет проработала на предприятии Lattelecom, где по-прежнему исполняет обязанности председателя профсоюза.



Фото - Гюна РОЗЕ

Гюна РОЗЕ

– У нас налажено хорошее сотрудничество не только с руководителями местных профорганизаций, но также с Елгавским филиалом Государственной службы занятости и Земгальской региональной госинспекцией по труду. Организуем совместные информационные мероприятия и ездим на предприятия и в волости, где встречаемся с людьми, чтобы рассказывать и объяснять об их трудовых правах.

На консультации к нам приходят в основном люди, не состоящие в профсоюзе, поскольку обычно там, где есть профсоюз, работники лучше разбираются в своих правах, чувствуют себя увереннее. Невыплата зарплат или задержка выплаты чаще всего происходит именно там, где нет профсоюза.

Частных предприятий, на которых есть профсоюз, немного, поэтому мы стараемся убедить и предпринимателей, и их работников, что все-таки есть смысл создать свою профорганизацию. А заодно и объясняем, что главная задача профсоюза – не организация экскурсий и Рождественских елочек для детей, а защита прав работников. Раньше единственным учреждением, где работающие могли искать помощь, была Государственная инспекция по труду (VDI). Но поддержка в судопроизводстве не входит в обязанности VDI. А людям нередко необходимо именно это, однако мало кто умеет составлять заявку в суд самостоятельно. Многим услуги юриста по карману. В консультационном центре ССПЛ мы помогаем готовить заявки в суд бесплатно.

Я заметила, что многие, придя к нам на консультацию, не хотят называть ни свое имя, ни место работы, так как боятся, что работодатель узнает о визите к нам и уволит за жалобу. Но случается, что и спрашивать, с какого предприятия человек, не приходится, поскольку, если есть проблемы, к нам приходит не один, а несколько человек с одним и тем же «диагнозом». За последнее время я уже научилась распознавать такие случаи.

Если договориться с работодателем не удастся, помогаю работнику написать заявку в суд. Примерно в 30–40 % случаев они о невыплаченных зарплатах и выходных пособиях. Каждую пятую заявку приходится составлять за необоснованное увольнение. Расскажу один случай.

Парень честно работал в одной строительной фирме. И вдруг работодатель начал составлять на него различные акты об его нарушениях, пока не дошло до увольнения. Мы помогли парню написать заявку в суд о признании предупреждения об увольнении недействительным, поскольку акты были составлены необоснованно и лишь с одной целью – работодатель нечестным образом

Себе на заметку

- В заявлении не надо писать «прошу освободить меня от работы по соглашению сторон».
- Один экземпляр договора обязательно должен оставаться у работника.
- Невыплата зарплат или задержка выплаты чаще всего происходит именно там, где нет профсоюза.

хотел избавиться от своего работника. Суд постановил, что парня следует восстановить на работе, что и было сделано. Обычно похожие случаи кончатся тем, что позже трудовые отношения расторгнутся по соглашению сторон или собственному желанию, ведь человеку психологически трудно работать, осознавая, что его воспринимают как зубную боль. Но я радуюсь каждому выигранному судебному процессу, после которого человек, которого мы поддержали в его законных правах, звонит со словами благодарности.

Наша практика показывает, что в последнее время все более частым явлением становится босинг, который сейчас чаще всего связан с желанием начальника или работодателя освободить место, чтобы потом на эту вакансию устроить своего родственника.

Часто приходится консультировать людей в ситуациях, когда планируется сокращение штата. Если работники чувствуют, что предприятие готовится увольнять сотрудников, важно сразу выяснить, как правильнее действовать и с какими, выдвинутыми работодателем, условиями согласиться, а с какими – нет. Всегда напоминаю, что в заявлении не надо писать «прошу освободить меня от работы по соглашению сторон», поскольку такую формулировку работодатель может трактовать как инициативу к увольнению со стороны работника. Эту формулировку следует писать той стороне, от которой исходит эта инициатива. Если такое предложение высказывает работодатель, пусть он это и пишет. Тогда работник вправе претендовать на выходное пособие. В противном случае можно остаться ни с чем.

Поддержки у нас просят и люди, работавшие без трудового договора. В этом случае помочь действительно очень трудно, так как нет главного документа, на котором основывать свои требования. Я от всей души советую работникам ни в коем случае не полагаться на обещания работодателя, что подписанный трудовой договор у него будет в большей сохранности. Следует помнить, что один экземпляр договора обязательно должен оставаться у работника. И никакие исключения тут не предусмотрены ●



Фото - Инга Кунцаина/А.Е.И.

В начале ноября команда ToDo гостила учеников младших классов рижской средней школы "Ханзас".

ToDo учит детей жить безопасно

Джоанна ЭГЛИТЕ

ToDo очень разумный и рассудительный, потому оборудовал себе безопасный дом. И теперь перчатка безопасности ToDo вместе с командой поддержки, захватив с собой свой дом, путешествует по Латвии, чтобы встретиться с детьми и рассказывать, как жить так, чтобы избежать несчастных случаев и травм.

ToDo – герой кампании по безопасности, организованной Союзом свободных профсоюзов Латвии в сотрудничестве с министерством образования и науки. В ходе кампании ToDo задумал встретиться с 5000 учениками младших классов во всех областях Латвии. К проекту также подключились Институт безопасности труда и здоровья окружающей среды, Latvijas Gāze, Latvenergo, Государственная пожарно-спасательная служба и компания по безопасности Grifs AG. Проект создан при поддержке Европейского социального фонда.

В этом году ToDo намерен посетить 11 городов Видземе и Латгалии. А в следующем году он отправится к детям других регионов Латвии. ToDo и его команда помогают закрепить имеющиеся и освоить новые знания о безопасности в разных ситуациях, с которыми в повседневной жизни может столкнуться любой ребенок.

Дом ToDo – четыре мобильные учебные игрушечные комнаты – создала художник Марта Гайле-Эглите. Вместе с перчаткой безопасности ToDo и его помощниками, в роли которых выступают будущие актеры, дети учатся распоз-

навать опасные предметы и ситуации, а также сразу получают советы, как поступать, чтобы предотвратить несчастные случаи и уберечь себя, а по возможности – и других.

Символ кампании ToDo позаимствован из подобной кампании по безопасности, организованной в Испании. Но имя нашей перчатке придумали латвийские дети. Слово берет начало от английского "to do" – "делать, действовать". Но каждый из цветных пальчиков ToDo символизирует один из аспектов безопасности. Команда ToDo обращает внимание детей на то, какие риски могут создать огонь, газ, электричество и химические вещества, а также учит больше думать о личной безопасности. Детям важно распознавать тревожный сигнал детектора дыма и знать, что означает тот или другой знак безопасности, чтобы не растеряться, увидев в помещении информативные указатели о том, где находится огнетушитель или аптечка для оказания первой медицинской помощи. Команда ToDo учит детей и тому, как распознать опасные ситуации за пределами дома – например, как реагировать, если с ними во дворе или на улице неожиданно заговаривает незнакомый человек. А в кухне ToDo детей учат обходиться с различными электрическими и газовыми устройствами, а также напоминают о предупредительных знаках на упаковках химических веществ, которые обычно находятся на нашей кухне, в ванной комнате, гараже.

В середине декабря начинается работу интернет-страничка ToDo: www.drosaistodo.lv

Хорошее освещение позволяет хорошо работать

Свет оказывает влияние на психические функции организма и на физиологические процессы. Недостаточное освещение может вызвать усталость и не только снизить производительность труда, но также стать причиной несчастного случая на работе или причиной ухудшения зрения. Слишком яркое освещение тоже нежелательно, поскольку и излишний свет способствует усталости.

Мартиньш ПУЖУЛС,
консультант по вопросам защиты труда ССПЛ

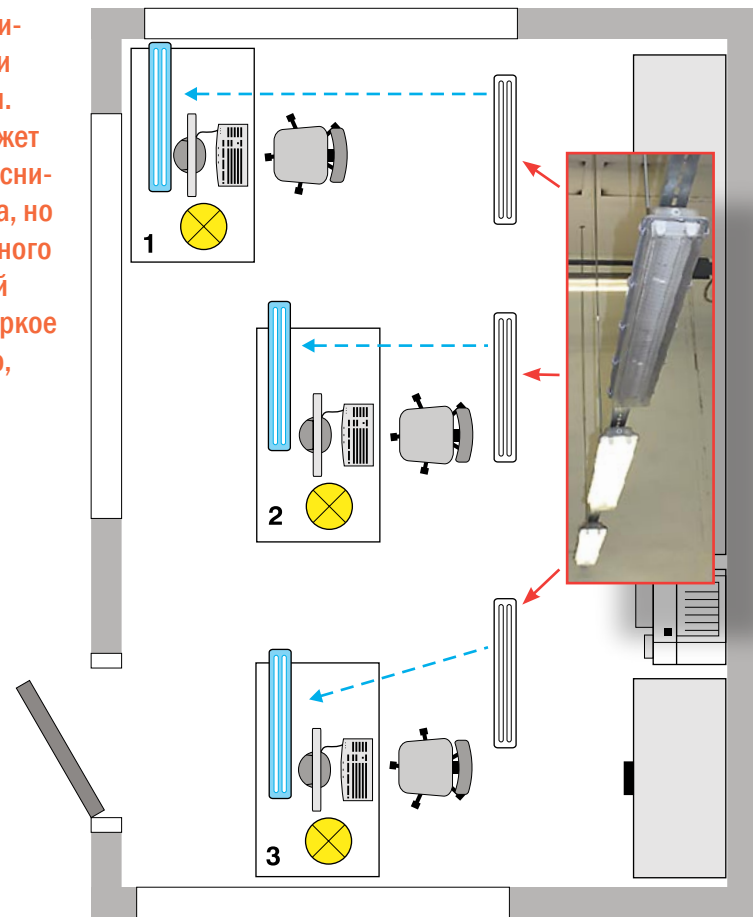
На складских помещениях одного предприятия, где есть только искусственное освещение, выделили отдельное помещение, оборудованное стеклянными панелями, где расположили три рабочих места. Требования к освещению складов были совсем скудными – от 100 до 120 lx на поверхность пола. Чтобы достичь большего освещения, были добавлены три лампы дневного света (см. фото) без проведения предварительных расчетов. Когда освещение замерили, оказалось, что на первом рабочем месте оно составляло 130 lx, на втором рабочем месте – 139 lx, а на третьем рабочем месте – 152 lx. Работникам выдали и настольные лампы, но у них не регулировались высота и угол наклона.

Проблему создавало и то, что свет от потолочных ламп падал со спины, отражаясь на экране монитора и создавая тени. В свою очередь, настольные лампы только усложняли ситуацию, поскольку находились на таком уровне, что свет светил в глаза – это не помогало, а только мешало работать. Поэтому работники этими настольными лампами практически не пользовались.

После замеров решено было изменить освещение этих рабочих мест. По сути изменения были небольшими, но оказались очень эффективными – только благодаря изменению конструкции креплений осветительных приборов (на это ушло около часа) удалось достичь того, что освещение каждого рабочего места существенно изменилось. Теперь на первом рабочем месте было уже 312 lx, на втором – 330 lx, а на третьем – 320 lx.

При проведении этой реконструкции с ламп также стерли всю скопившуюся пыль. Дополнительно работникам выдали настольные лампы, которые регулировались вертикально и горизонтально. Благодаря выбранной удобной для каждой работницы комбинации освещения теперь на первом рабочем месте освещение составляет 398 lx, на втором – 427 lx, а на третьем – 419 lx.

На рабочем месте освещение может быть естественным, искусственным или комбинированным. Освещение, или интенсивность падающего на поверхность света, имеет большое значение на рабочем



Расположение верхних осветительных приборов на приведенных в качестве примера рабочих местах до реконструкции (белого цвета) и после (синего цвета). Настольные лампы – желтый цвет.

месте. Характеризуя освещение, его оценивают в люксах (lx); 1 люкс – это освещение 1 кв. м, которое создает поток света в 1 люмен. Легче представить это на примере – в полнолуние освещение составляет примерно 0,25 lx, а в солнечное время может быть даже 100 000 lx.

Если у человека нормальное зрение, достаточным считается освещение в диапазоне от 50 до 1000 lx. При работе, которая не требует особого напряжения для глаз, обеспечивает необходимую остроту зрения и не способствует усталости освещение от 300 до 500 lx. Работа, связанная с мелкими объектами и проведением точных операций, требует повышенной нагрузки на зрение – таковой считается и работа за компьютером. Если эта работа еще и интенсивная, глаза устают, возникает общая усталость. О перегрузке глаз могут свидетельствовать резь в глазах и ухудшение зрения, разные функциональные помехи зрения, а также головная боль. Следует учесть, что из-за недостаточного освещения может развиться близорукость.

При выборе света для помещения надо учитывать то, какие работы там будут проводиться, а также индивидуальные особенности зрения работающих. Рекомендуется интенсивность освещения от 200 до 500 lx. В случае необходимости рабочее место можно оснастить источником локального искусственного освещения. Источники света следует расположить так, чтобы они находились вне прямого поля зрения работающего. Чтобы достаточно осветить рабочую площадь, рекомендуется использовать лампы с регулируемым потоком света. При освещении ра-

бочего места за компьютером источник света следует расположить так, чтобы свет не падал прямо на дисплей. Свет не должен также светить работающему в глаза.

Свою роль в выборе освещения имеет и возраст работника. Люди постарше чувствуют себя комфортнее при более ярком освещении. Германский институт света в 2005 году провел исследование, результаты которого показали, что люди в возрасте от 30 до 40 лет хотят работать при освещении, которое на 10–18 процентов ярче, чем работники более молодого возраста. А в возрасте от 40 до 50 лет комфорт создает освещение, которое ярче уже на 20–30 процентов.

Сейчас во многих местах используются осветительные приборы с экономическими лампочками, которые позволяют снизить потребление электроэнергии. Но при смене освещения следует обязательно его измерить, чтобы убедиться в том, что оно оптимально.

С 1 января 2010 года в силу вступят правила Кабинета министров №359 "Требования по оборудованию рабочего места", в которых оговорены определенные требования к освещению помещений. Предусматривается, что рабочие места обеспечивают естественным освещением и оборудуют искусственным освещением так, чтобы общего освещения было достаточно для безопасности и здоровья работника. Правила также оговаривают и то, что осветительные приборы следует не только содержать в порядке, но также регулярно чистить – ведь пыльные и закопченные лампы "съедают" те ценные люксы, которые должны попасть на рабочее место.

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 охраны труда Мартиньш ПУЖУЛС
(прием: понедельник и среда 16.00–18.00, пятница – 9.00–12.00)
Тел. 67 03 59 59
Эл. почта: martins@lbas.lv