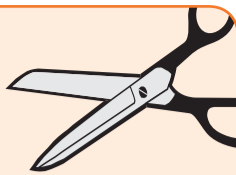


Может ли работодатель
односторонне снизить
зарплату?

стр. 3

Как правильно
сократить число
работников?



стр. 3

"Умное" бюро
помогает
работать



стр. 4

Газета

В единстве – сила!



Издание
Союза
свободных
профсоюзов
Латвии

ТРУДЯЩИХСЯ

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 1 2009

Надежное будущее можно построить только с умом

Мы живем в реальном мире, где происходят реальные вещи – это развитие, предпосылки которого возникают в прошлом, влияя на будущее. У этой «посеянной» в прошлом обусловленности есть своя инерция, определяющая нашу сегодняшнюю жизнь. То, как каждый из нас ощущает себя в ней, в значительной мере зависит от подхода каждого человека к жизни: направлен ли он на обсуждение плохого или на поиск позитивного. Об этом наш разговор с академиком, доктором экономических наук Райтой КАРНИТЕ.

Бригита ГРИНБЕРГА

– Как бы вы охарактеризовали время, в котором мы сейчас живем?

– Это политический и экономический кризис, который сопровождается довольно односторонней ориентацией на негатив. И это создает депрессивную среду. Но если все анализируешь без эмоций и с умом, даже учитывая то, что для каждого из нас эта ситуация различна, все же можно сказать, что это момент возможностей. И подчеркну, что этот момент вовсе не трагичен.

– Видимо, у вас есть обоснование этого.

– Трагедии действительно нет. Да, мы подскочили очень высоко. А теперь съезжаем вниз. Важно понять, что столь высокое положение для Латвии не было экономически

обоснованно. Ведь благосостояние не падает с неба. Благосостояние – это то, что дает наша жизнь, наша работа, наша экономическая ситуация. Наша экономика была очень далека от того, кажущегося очень высоким, уровня благосостояния, которым еще не так давно наслаждалось наше общество. Его создавали деньги в долг. Нормально, когда человек может купить столько, сколько он заработал. И, в соответствии с доходами, формируется и его стандарт жизни. История о строителе, который может позволить себе возить кирпичи в джипе BMW – анекдот вчерашнего дня. Мы могли недолго порадоваться этому. Конечно, возврат к реальности слегка напоминает болезненный въезд в стену.

– И в то же время вы говорите, что это время богато на возможности.

– У нас был раздутый рынок недвижимости, слишком стремительный рост зарплат, форсированная торговля, которые создавали впечатление благополучия. Но иллюзии – очень нестабильный фундамент, на котором ничего нельзя построить. То, что сегодня снижаются цены на многие ресурсы, идет на пользу предпринимательской деятельности. По-моему, это действительно хороший момент для планирования и, возможно, даже начала предпринимательской деятельности. Пока трудно сказать, упали ли мы до нижней отметки кризиса. Возможно, мы еще будем какое-то время ощущать движение вниз.



© AKS - Fotolia.com

Продолжение на стр. 2

У надежной работы – стабильный фундамент



Петерис КРИГЕРС,
председатель ССПА (LBAS)

Если человек раз наступил на грабли и получил по лбу, мы гадаем, случилось ли это по невнимательности или из-за недостатка опыта. Но если тот же человек на том же месте наступает на грабли

снова, становится ясно, что это просто глупость.

Древняя мудрость учит сначала семь раз отмерить, а лишь потом отрезать. Ведь если резать как попало, испортишь то, что было, да и новой вещи не получишь. Мы заботливо берем ребенка за руку и лишь тогда переходим улицу. Отправляясь в путь, прежде, чем включить мотор, мы пристегаемся, поскольку знаем, что так сможем себя уберечь, если в пути что-то случится. Даже народная песня предупреждает, что горячую головешку ногой лучше не пинать.

Если все это обобщить и сформулировать совсем просто и рационально, то, по сути, речь идет о безопасности, о надежности – де-

лай, что надо, думай о результате. Нам нужна работа, чтобы себя содержать, но только надежная работа ведет к благополучию и той особой ценности, которую мы зовем удовлетворением. А о надежной работе можно говорить, если о ней думает не только работник и его работодатель. Это ответственность в более широком смысле, здесь не обойтись без государственной мудрости и поддержки.

Выполняя работу, мы, конечно, думаем и о ее плодах, независимо от того, процветает экономика или испытывает кризис. Мы переживаем новые времена, которые заставляют нас меняться.

Только надежная работа ведет к благополучию и той особой ценности, которую мы зовем удовлетворением.

Как отмерить, на сколько в такой момент можно позволить себе «урезать» зарплату? Некоторые говорят, что можно взять и сократить всем зарплату на 20% и даже больше. В этой ситуации профсоюзам ничего больше не остается, как заявить, что для

многих профессий уменьшение зарплат на 20% недопустимо. Это не то решение, чтобы целыми и невредимыми выйти из кризиса. И непонятно, почему так громко с высоких трибун звучит мнение, что лучший способ побороть кризис – снизить маленькие зарплаты, но так деликатно замалчивается вопрос о тех, кто может себе позволить более толстый слой масла на хлебе, чем остальные?

Это время требует очень серьезной поддержки предпринимательской деятельности. Ей необходима и лояльность каждого работника, и поддержка со стороны государства как фундамент для надежной, безопасной работы, которая является основой нашего благополучия.

В поисках решений

Валдис КЕРИС, председатель Латвийского профсоюза работников здравоохранения и социального ухода

„Мы воспользовались советом Райты Карните выдвинуть свои конкретные требования и обратиться в соответствующие учреждения Европейского Союза. Мы написали открытое письмо, в котором изложили свои требования. К ним присоединились также Латвийское общество врачей и Латвийское общество больниц, которые в секторе здравоохранения представляют сторону работодателей. Это письмо было опубликовано в газете „Latvijas Avīze“. Резонанс был неожиданным. Уже сейчас мы получили примерно 7500 подписей в поддержку наших требований. Мы ощущаем серьезную поддержку общества. И благодаря этому смогли достичь и известного понимания со стороны правительства – урезание в сфере здравоохранения и социального ухода было менее болезненным, чем обещали ранее. Я воспринимаю это как шаг к возобновлению социального диалога. Рассмотрев наше открытое письмо, комиссия ЕС признала, что указанные нами проблемы должны решаться на национальном уровне. И именно поэтому нам так важен полноценный диалог между правительством и социальными партнерами.“

Агрис СУНА, президент Латвийского объединенного профсоюза полицейских

„После первой встречи с министром внутренних дел Линдой Мурнице у меня возникла уверенность, что нас поняли. Но в ходе разговора я открыто сказал, что как только будут затронуты зарплаты полицейских, особенно те, которые меньше 400 латов после уплаты налогов, или будут снова понижаться социальные гарантии служащих в полиции, последуют акции протеста. Мы также ни за что не согласимся с повышением возраста выхода на пенсию по выслуге лет – сейчас работники полиции могут выходить на пенсию по выслуге лет с 50 лет. Со своей стороны, мы обещали искать любые возможности экономии. Кроме того, договорились о том, что постоянный диалог надо поддерживать с обеих сторон.“

Астрида ХАРБАЦЕВИЧА, председатель Латвийского профсоюза работников образования и науки

«Правительство приняло решение снизить финансирование образования и науки на 46 миллионов латов. Министрство образования и науки, выполняя это требование, намерено повторно понизить педагогам в этом году зарплату за одну ставку в среднем на 70 латов. Мы считаем это непомерно большим «урезанием». Учитывая то, что финансирование дошкольного и профессионального образования, ВУЗов и науки уже и так драматически снижено, мы считаем это «урезанием» недопустимым. Поэтому мы приняли решение 2 апреля устроить шествие протеста, не исключая возможности организации в апреле или мае еще и забастовки. Подобные акции ни в коем случае не являются нашей самоцелью, а лишь способом громче заявить, что финансирование образования, даже в сложные для страны времена, уменьшать нельзя. Да, мы не согласны на понижение зарплат педагогов на 20%. Предложенные министерством возможные решения – целевые стипендии и поддержка из структурных фондов ЕС для компенсации снижения зарплат – не касаются всех педагогов, ими смогут воспользоваться лишь некоторые из учителей.»

Надежное будущее можно построить только с умом

Продолжение. Начало на стр. 1.

Но с ним приближается и момент для нового старта. Да, для некоторых видов предпринимательской деятельности в этой экономике теперь не хватает места, возможно, оно не появится и в будущем, поскольку пропала огромная масса денег, создававшая неразумный спрос. Но таким образом освободилось место для более серьезных отраслей, например, тех, которые я называю производственными услугами.

– По-вашему, в Латвии создана надежная и стабильная база для предпринимательской деятельности, которая необходима, чтобы успешно стартовать и полноценно развиваться?

– Такую базу поддержки может создать только государство и государственная политика. Мне очень не хотелось бы снова критиковать правительство, но, к сожалению, я вынуждена сказать, что за то, что в Латвии произошло хорошее, хвалить надо не правительство. Это в основном заслуга свободного экономического развития. Но в период перемен, в котором сейчас живем и мы, от государства и его учреждений очень ждут сигналов и знаков, которые свидетельствовали бы о надежной поддержке. Но именно этого-то мы еще не видим, не слышим и не ощущаем. У государства, с одной стороны, вроде бы нет денег, а значит, ему трудно обществу эту надежность дать, гарантировать, а также финансировать. Поэтому для государства очень важно общаться с обществом, причем намного больше, чем в благополучные времена – объяснять и обосновывать свои действия.

– Именно на это сейчас указывают учителя и многие другие работники общественного сектора. Насколько обоснованны, по-вашему, требования «не резать» зарплаты?

– Отрасли, финансируемые из госбюджета, важны для всего общества. Сказать, что в них только и будут делать, что резать, означает нанести вред обществу и его развитию в будущем. И я не могу одобрить отношение государства, скажем, к медикам. Снижая им зарплату, государство, по сути, говорит, что поддерживает «зарплаты в конвертиках». Так же дело обстоит и с другими областями. А это не на пользу развитию государства в целом. Что доказывает и наш исторический опыт. В периоды после войны или кризиса, когда обществу трудно, во имя будущего развития на первое место выходит укрепление доверия к государству, государственному строю и правительству. Поскольку это делает общество более податливым и прибавляет энергии для работы, дает толчок предпринимательской деятельности. А именно сейчас в Латвии для предпринимательской деятельности наступают «правильные времена». Если же общество государству не доверяет, начнутся проблемы – налоги платить не будут и ситуация только ухудшится. Если государство станет ориентироваться только на раздел бюджета, это приведет к тупику. Мы не сможем говорить о свете в конце туннеля. Там даже сияния не будет.

– Но ведь еще совсем недавно мы жили хорошо, даже очень хорошо.



Фото – Инга Кунцавина / А.Г.

– Между прочим, благосостояние последних лет не было нашей заслугой. Мы его пережили благодаря тому, что шведские банки хотели заработать. И заработали. И только на основе этого желания банков заработать люди на короткое время могли чувствовать себя как богатеи. То была очень приятная и усыпляющая критическое мышление иллюзия. Даже предупреждение о том, что следует подумать о стоимости взятых займы денег, в одно ухо влетало – в другое вылетало. Неразумная трата денег оправдывалась потребностями и желаниями, которые мы так долго сдерживали. Думая о сегодняшнем, забывали о завтрашнем. Но мы были и остаемся страной со слаборазвитой экономикой. Мы просто отгоняли от себя аксиому, что все взятое займы придется когда-нибудь отдавать сторицей.

И вот благополучные, благодаря деньгам извне, времена прошли. И все же нельзя сказать, что все деньги просто испарились. Если они останутся и будут работать в Латвии, мы сможем сделать рыбок.

Надежная рабочая среда – это никакая не роскошь. Это нормально.

Но это произойдет только тогда, когда государство вернет доверие предпринимателей. Больше приходится слышать, что самое важное – вернуть доверие к банковской системе. Но нет, поначалу самое важное – добиться, чтобы люди начали доверять этому государству, так как только в этом случае можно ожидать, что кто-нибудь будет заинтересован инвестировать здесь свои средства. И только тогда мы сможем сказать, что продуманно создавали фундамент для нашего будущего благополучия.

– Похоже, мы все с нетерпением ждем хороших новостей, ведь они всегда дают надежду.

– Хорошая новость состоит в том, что ни один из глубоких кризисов Латвию не затрагивал слишком сильно. Причина этого многим покажется парадоксальной – у нас

особо не на что влиять, поскольку у нас очень слабое народное хозяйство. Представьте: если у кого-то есть 100 латов, то у него нельзя отнять 1000. И хотя наше народное хозяйство очень слабое, у него – хороший потенциал для развития.

– Было приятно узнать, что после годового перерыва производства возобновила Лиепайская ковровая фабрика. Это значит, что предприятие дает возможность нескольким десяткам человек снова вернуться на работу. И все же похоже, что перемены в экономике заставили многих иначе посмотреть на себя как на рабочую силу.

– Это правда. Люди должны осознать свою реальную ценность на рынке труда. Одна из проблем заключается в том, что наши люди бывают излишне самоуверенны, амбициозны и необоснованно требовательны по сравнению со своим вкладом. Вместо того, чтобы спросить себя, что я могу дать, человек в первую очередь пытается выяснить, что он получит.

Ситуация на рынке труда меняется. Если еще совсем недавно работник мог диктовать, а работодатель просил, то теперь ситуация поменялась кардинально. Однако на то, в каких условиях трудиться, работник может влиять. Обычно, правда, люди об этом особо не задумываются, так как главным требованием всегда была и остается зарплата побольше. И тогда именно профсоюзы выдвигают требования о создании безопасной и удобной рабочей среды. Теперь работодатель становится более требовательным к своим работникам. Но требования о рабочей среде должны поддерживать сами работающие – это в их интересах. Если работник позволит ухудшить свою рабочую среду, это произойдет. Надежная рабочая среда – это никакая не роскошь. Это нормально. О хорошем работнике работодатель заинтересован позаботиться, поскольку хороший работник ему нужен. Следует также помнить, что здесь не благотворительное общество, чтобы платить человеку деньги только за то, что он голоден или хочет одеться. За это работодатель платит не обязан. Платят за то, что заработано в ходе совместной работы. Обоюдное уважение абсолютно необходимо. Это и есть фундамент для социального диалога.

На фабрике „Laima” – гибкий график

Потребление сладостей традиционно циклично: в декабре мы досыта отъедаемся конфетами и шоколадом, а в январе-феврале покупаем этот сладкий продукт значительно реже. Потому и снижаются сбыт и объемы мелкооптовой торговли нашего самого крупного производителя сладостей, предприятия „Laima”, как в Латвии, так и в других странах, куда экспортируются сладости с маркой „Laima”.

Поэтому предприятие ввело гибкий график производства, организуя четыре-пять рабочих дней в неделю – по необходимости.

Председатель правления Нормунд Озолиньш рассказал, что такое решение принято для более эффективного реагирования на изменение спроса на рынке, сохранив в то же время рабочие места для постоянных работников предприятия. Решение о продолжительности каждой рабочей недели принимается на регулярных собраниях по планированию производства.

„Lauma Fabrics” – в экономичном режиме

Производящая текстильные изделия ООО „Lauma Fabrics” с февраля работает в экономичном режиме – три рабочих дня в неделю. С сотрудниками заключено соглашение о таком режиме работы до начала апреля. Полную рабочую неделю трудятся только продавцы Отдела продаж и маркетинга, а также отдельные производственные цеха, обеспечивающие производство согласно заказам на продукцию, которая пользуется наибольшим спросом.

Генеральный директор предприятия Андрус Седмалис пояснил, что возникшую ситуацию нельзя назвать только финансовым кризисом. Из-за снижения объема работы пришлось снизить и зарплаты работникам, а также уменьшить штат, чтобы обеспечить лучшим работникам предприятия как можно большую трудовую нагрузку.

Предприятие старается действовать как можно более продуманно, чтобы продолжить работу в условиях кризиса и чтобы сотрудники не остались без работы и средств к существованию. Чтобы способствовать сбыту продукции, идет интенсивный поиск новых каналов рынка.

В конце февраля „Lauma Fabrics” посетила ежегодную международную текстильную выставку „Textillegrom 2009” в России. Выставка показала, что по сравнению с прошлыми годами спрос на заказы заметно снизился. Однако предприятие с оптимизмом смотрит в будущее и работает над новыми образцами продукции. „Lauma Fabrics” даже удалось перенять часть рынка конкурентов на Западе. Хотя перемены и небольшие, они есть, и это приятно.

В Лиепае текстильные изделия производят около 80 предприятий, на которых в общем работает примерно 2500 жителей этого города. Большая часть из этих малых и средних предприятий покупает исходные материалы у „Lauma Fabrics”. Готовая продукция, в основном женское белье, экспортируется главным образом в Эстонию, Россию, Украину и Белоруссию, а также западноевропейские страны.



Фото - Мартинаш Пужус

Если раньше на консультации к юристу ССПЛ (LBAS) Каспарсу РАЦЕНАЙСУ люди шли по одному, по двое, то теперь, случается, что приходит целая группа обеспокоенных коллег. В последнее время значительно выросло и число прошений, подготовленных для суда – если в декабре прошлого года таковых было всего 2, то в феврале – уже 25. Значит, во всех этих случаях другие возможности, которые позволяют разрешить отношения путем переговоров, исчерпаны. К. Раценайс подчеркивает, что судиться – это всегда шаг отчаяния. В этой статье мы объясняем те нормы закона, по поводу которых чаще всего приходят на консультацию.

Как правильно сократить число работников?

Что такое сокращение числа работников?*

Сокращение числа работников – это разрыв трудового договора по причинам, не связанным с поведением и возможностями работника, но достаточно обоснованными необходимостью провести на предприятии хозяйственные, организаторские, технологические или другие подобные мероприятия. (1 ч. 104 ст. Закона о труде.)

Когда можно применить сокращение числа работников?

Разрыв трудового договора по причинам сокращения штата разрешен, если работодатель не имеет возможности занять работника, с его согласия, на другой работе на том же или другом предприятии. (4 ч. 101 ст.)

Оцените, кто из работников имеет преимущество продолжать трудовые отношения

- В случае сокращения штата преимущество продолжают трудовые отношения имеют те работники, у которых результаты труда лучше, а квалификация выше.
- Если результаты труда и квалификация существенно не отличаются, преимущество (ни одно из них не приоритетно по отношению к остальным) остаются на работе имеют работники:
 - проработавшие у конкретного работодателя дольше;
 - пострадавшие при несчастном случае на работе или заболевшие профессиональной болезнью у конкретного работодателя;
 - воспитывающие ребенка младше 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет;
 - у которых на попечении – два или более человек;
 - у членов семьи которых нет постоянного дохода;
 - инвалиды или больные лучевой болезнью;
 - участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС;
 - которым до достижения пенсионного возраста осталось менее пяти лет;
 - которые, без помех для работы, осваивают в каком-либо учебном заведении профессию (должность, ремесло);
 - которым присужден статус политически репрессированных. (108 ст.)

Перед увольнением выясните, является ли работник членом профсоюза (6 ч. 101 ст.)

I. Если работник НЕ является членом профсоюза

- Проинформируйте работника об увольнении. (9 п. 1 ч. 101 ст.)
- Увольнение должно быть обоснованным. Это значит, что недостаточно указать в уведомлении об увольнении только его правовое обоснование, упомянутое в одном из параграфов первой части 101 статьи, но следует также сообщить конкретные фактические обстоятельства, создающие правовую основу для увольнения. Обосновывая увольнение, обстоятельства следует указывать в таком объеме, чтобы обоснованность увольнения можно было проверить. (102 ст.)
- Срок уведомления об увольнении – 1 месяц. (3 п. 1 ч. 103 ст.)

- Дополнительно работодатель должен сообщить в Госагентство занятости (NVA) о том, что число работников сокращается. (2 ч. 104 ст.)

II. Если работник ЯВЛЯЕТСЯ членом профсоюза

- Работодатель обращается в профсоюз за согласием на увольнение работника.
- Профсоюз должен дать ответ в течение 7 дней.
- Если ответ отрицательный – работодатель в течение одного месяца должен обратиться в суд для увольнения работника.
- Если профсоюз согласен на увольнение или вообще не отвечает, работодатель может расторгнуть трудовой договор в течение одного месяца с момента получения согласия профсоюза.

Работник вправе требовать время на поиск новой работы

О времени и оплате договариваются в трудовом договоре или коллективном договоре. (111 ст.)

Все деньги выплачивают в последний рабочий день (128 ст.)

- Выходное пособие зависит от срока работы у работодателя. Если в коллективном договоре или трудовом договоре не определен больший размер выходного пособия, при увольнении по сокращению штата работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в следующем объеме, если человек работал у конкретного работодателя (112 ст.):
 - меньше пяти лет – в размере среднего заработка за один месяц;
 - от 5 до 10 лет – в размере среднего заработка за два месяца;
 - от 10 до 20 лет – в размере среднего заработка за три месяца;
 - более 20 лет – в размере среднего заработка за четыре месяца.
- Компенсацию за неиспользованный отпуск (не более чем за 2 года). (149, 31 ст.)
- Расчет по авансу.
- Работодатель вправе также удержать часть денег. (78, 79, 80 ст.)

Работодатель обязан по требованию работника выдать ему письменную справку

О сроке трудовых правоотношений между работодателем и работником, проделанной работе, удержанных налогов и проведении обязательных выплат государственного социального страхования. (129 ст.)

В случае сокращения штата работодатель не может расторгнуть трудовой договор: (109 ст.)

- В период временной нетрудоспособности работника.
- Во время отпуска работника.
- Когда человек не работает по другим уважительным причинам.
- С беременной женщиной, а также в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью, – во время всего срока кормления.
- С работником, если он признан инвалидом (кроме испытательного срока).

Об изменениях трудового договора и одностороннем снижении зарплат

В приложении к газете "Latvijas Avīze" от 19 января "Izglītība.Karjera" был приведен ответ юриста на вопрос «На сколько можно снижать зарплату?» В нем поясняется, что об изменениях в оплате труда работодатель должен сообщить письменно, однако это одностороннее решение, и согласие работника не обязательно. С одной стороны – мнение работающего следует спрашивать, с другой – у него нет возможности «сопротивляться». Действительно ли у работника нет никакой возможности себя защитить?

- В приложении к газете "Latvijas Avīze" от 19 января "Izglītība.Karjera" был приведен ответ юриста на вопрос «На сколько можно снижать зарплату?» В нем поясняется, что об изменениях в оплате труда работодатель должен сообщить письменно, однако это одностороннее решение, и согласие работника не обязательно. С одной стороны – мнение работающего следует спрашивать, с другой – у него нет возможности «сопротивляться». Действительно ли у работника нет никакой возможности себя защитить?

ВНИМАНИЕ! 1 часть 98 статьи ЗТ не является основанием для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. В этой норме лишь определен порядок, по которому работодатель, основываясь на каком-то из условий, описанных в 1 части 101 статьи ЗТ, может разорвать трудовой договор, предложив одновременно работнику продолжать трудовые правоотношения в соответствии с поправками.⁴

• Если у работника, который соглашается на предложенные изменения, снижается средний заработок, работодатель обязан заплатить ему среднюю зарплату еще за один месяц после изменения договора.

• Если работник не согласен продолжать трудовые отношения в соответствии с предложением работодателя об изменении трудового договора, решение работодателя вступает в силу, и работника увольняют.

• Если работник считает, что решение работодателя не обосновано с правовой точки зрения или нарушен определенный в трудовом договоре порядок увольнения, он может обратиться в суд с требованием о восстановлении на работе. Однако в этом случае работник, отказавшись продолжить трудовые правоотношения на условиях работодателя, рискует лишиться рабочего места вообще, если его иск будет отклонен. Поэтому, если работник считает, что разрыв трудового договора незаконен, но в то же время не желает рисковать потерей рабочего места, он может согласиться продолжить трудовые правоотношения в соответствии с изменениями в трудовом договоре, не теряя права в течение одного месяца с момента получения уведомления об увольнении обратиться в суд по поводу восстановления на работе.⁴

• В это экономически напряженное время особенно важно, чтобы работники вступили в профсоюз. Согласно 11 статье Закона о труде, профсоюз вправе своевременно получать информацию и консультироваться с работодателем до того, как он примет решение, которое может задеть интересы работников (особенно зарплату), а также участвовать в определении условий оплаты труда. Кроме того, работодатель не может уволить работника без согласия профсоюза.⁸

Таким образом профсоюз – первый помощник, к которому следует обратиться, если работодатель собирается снизить зарплату!

- Оплата труда – важная часть договора, ее в трудовом договоре оговаривают в письменной форме уже в начале трудовых отношений (ст. 39 и 40, ч. 1, 2 и 6 Закона о труде ЛР).

- Трудовой договор (значит, и оплату труда) можно менять только по соглашению сторон (ст. 97.)¹.

- Все же надо отметить, что условия трудового договора, которые, вопреки нормативным актам и коллективному трудовому договору, ухудшают правовое положение работника, не имеют силы (ст. 6). Например, если в 68 статье Закона о труде определено, что доплата за сверхурочные должна быть не меньше, чем 100 %, то в трудовом договоре стороны не могут договориться о меньшей оплате. Нельзя также назначить зарплату, объем которой меньше утвержденной в стране минимальной зарплаты (ст. 61, ч. 1.).

- Потому работодатель не имеет права в одностороннем порядке снижать зарплату!²

- Работодатель не вправе также ставить ультиматум – «либо ты соглашаешься с изменениями в договоре о снижении зарплаты, либо будешь уволен!»³ Отказ работника продолжать трудовые правоотношения по измененным правилам сам по себе не может быть основанием для прерывания этих отношений.⁴

- В случае, если работодатель не может или не хочет (но только в связи с хозяйственными, организационными, технологическими или другими подобными мероприятиями на предприятии)⁵ или на основе обстоятельств, связанных с поведением работника⁶ или его возможностями⁷ продолжать с ним трудовые правоотношения на основе прежнего трудового договора, но готов продолжать эти отношения на новых условиях, он на основании 1 части 98 статьи вправе разорвать трудовой договор на основании предложенных поправок.

1. Исключения, когда трудовой договор надо изменить обязательно, определены в 99 статье Закона о труде.
2. Иное мнение было высказано 19 января в приложении к газете "Latvijas Avīze" – "Izglītība.Karjera", где автор указывает, что «решение снизить работнику зарплату – единичное решение работодателя и согласия работника спрашивать для этого не надо».
3. 4 статья Международной конвенции трудовых организаций Nr.158 "О прекращении трудовых правоотношений по инициативе предпринимателя" определяет, что трудовые правоотношения с работником не прекращаются, если нет законных оснований для такого прекращения, связанных с возможностями или поведением работника или вызванными рабочими нуждами предприятия, организации или учреждения.
4. E.Kalniņš. Privāttiesību teorija un prakse. Raksti privāttiesībās. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2005, 292–294. стр.
5. Например, сокращается число работников.
6. Например, работает в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
7. Например, не способен исполнять свои обязанности из-за состояния здоровья, и это подтверждено заключением врача.
8. Работодателю запрещено разрывать трудовой договор с работником – членом профсоюза без предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением случаев, которые описаны в первой части 47 статьи и 4, 8 и 10 частей 101 статьи этого закона.

* **ВНИМАНИЕ!** Если сокращение касается большего числа работников, следует применять процедуру коллективного увольнения (106, 107 ст.). Коллективным увольнением называется, к примеру, ситуация, когда количество увольняемых в течение 30 дней работников составляет по меньшей мере пять работников в коллективе из 20–50 человек (подробнее в 105 ст.).

"Умное" бюро помогает работать

Учителя каждое утро становятся перед классом, продавцы – за прилавком, кассиры садятся в «гнезда» своих касс, а шоферы – каждый за свой руль... А целая армия людей разных профессий начинает свой день деловым свиданием с компьютером. По бюро, его устройству и оборудованию можно судить, насколько хорошо или не очень хорошо чувствуют себя работающие там люди.

Линда ЗАРИНЯ

Тот, кому работа в бюро незнакома, возможно, скажет, что сидеть за столом, смотря в экран компьютера и стуча клавишами клавиатуры – это не работа, а сплошное развлечение. Но стоит помнить, что у каждой медали – две стороны. Если не видеть обе, складывается неверное впечатление.

Вместе с консультантом по вопросам защиты труда ССПЛ (LBAS) Маргитиньшем ПУЖУЛСОМ мы приоткрываем дверь в виртуальное среднестатистическое бюро.

Помещение и освещение

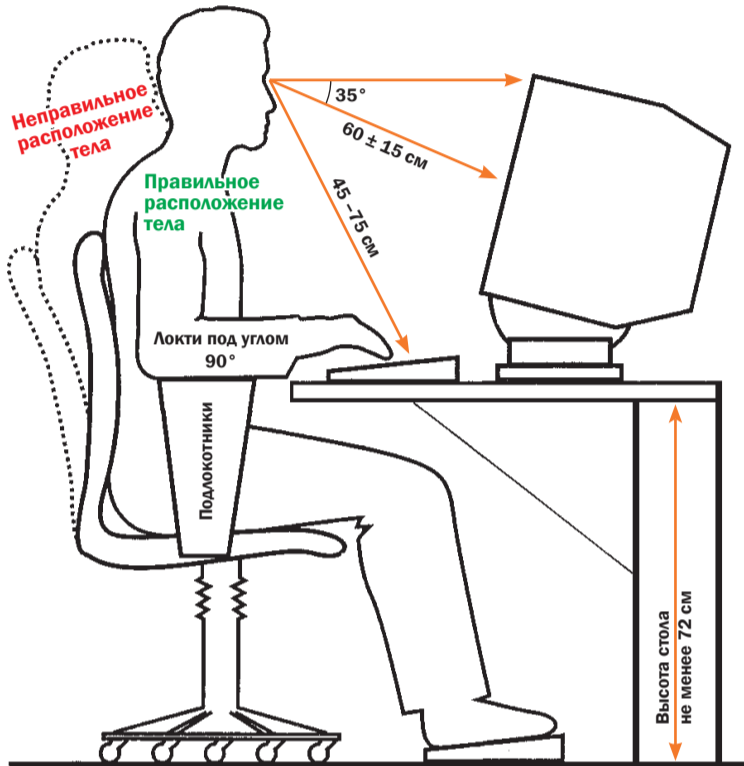
У больших и не очень больших начальников во все времена были свои кабинеты. Но большинство рядовых сотрудников свое рабочее время проводят в бюро открытого типа. По мнению экспертов в области рабочей среды, открытое бюро хоть и имеет свои плюсы, вовсе не является лучшим местом для работы, поскольку там неизбежно возникают мешающие факторы, например, большой шум, который мешает концентрироваться, сквозняк и другие факторы риска. Важна и психологическая совместимость работающих вместе. Но даже если рабочая среда не идеальна с разных точек зрения и ситуацию невозможно изменить радикально, надо стараться найти оптимальное решение.

Насколько близко мы хотим ощущать плечо своего коллеги и сколько рабочих мест можно оборудовать в одном помещении? Согласно нормативам, площадь рабочего помещения должна быть не меньше 4,8 м². Правильно поступают те дизайнеры по интерьеру, которые предлагают окрашивать стены в светлые матовые тона и приобретать мебель матовую и светлую, чтобы избежать дополнительных бликов.

При работе в бюро лучшим для глаз является естественное освещение, но при нашем климате осенью, зимой и даже ранней весной возникает необходимость в искусственном освещении. Утомительно и вредно для глаз не только слишком слабое, но и излишне яркое освещение.

Стол

Казалось бы, просто и понятно – если в помещении предусмотрено место для четырех человек, надо внести туда четыре стола – и дело сделано. Но вполне возможно, что здесь будут работать и невысокая женщина, и двухметровый мужчина, который в свободное время иг-



рает в баскетбольной команде предприятия. Потому важно, чтобы стол можно было приспособить к росту и длине ног работника. Высота стола должна быть не менее 72 см. Желательно, чтобы поверхность стола регулировалась и ее можно было приспособить в зависимости от роста каждого сотрудника. Согласно нормативам, минимальные размеры стола – 1,2 x 0,8 м, а оптимальный размер – 1,6 x 1,0 м, чтобы было место и для компьютера, и для других необходимых вспомогательных средств и документов. Величина поверхности стола должна зависеть от производимой за ним работы. Его углы должны быть закруглены во избежание случайных травм. Вокруг стола тоже должно быть достаточно места, чтобы работающие за ним люди могли без проблем попасть к своему рабочему месту, как и выбраться из него.

Кресло

Значение кресла для того, чтобы сидевший в нем человек после рабочего дня чувствовал себя не усталым, а удовлетворенным от проделанной работы, лучше других могут оценить именно те, кто хотя бы раз в своей жизни испытывал муки из-за неудобного кресла.

Чтобы выяснить, насколько нам подходит рабочее кресло, следует оценить все его преимущества и недостатки. К примеру, если у него пять колес – именно такие кресла рекомендованы нормативами – надо удостовериться, что все колеса целы, и кресло не потеряло часть своей функциональности.

Хорошее кресло должно быть оснащено регулирующими механизмами, которыми легко воспользоваться в сидячем положении. Спинка кресла должна создавать поддержку для спины также в районе поясницы, для этого регулируют высоту и наклон спинки. Если у спины нет поддержки или она недостаточна, очень скоро появится боль в нижней части спины, которая говорит об излишней нагрузке на мускулатуру. Похожие проблемы могут возникнуть и если рабочее кресло слишком высокое или слишком низка поверхность стола, и для ног под столом не хватает места.

Мебель на рабочем месте – и кресло, и стол – должны соответствовать человеку, к тому же они должны «совпадать» между собой.

Компьютер

Дисплей компьютера должен находиться перпендикулярно окну, чтобы свет из окна не падал прямо на экран компьютера и не создавал блики. Если обеспечить такую перпендикулярную позицию невозможно, в любом случае угол поворота экрана к окну не должен быть меньше 45°. Если в помещении, где люди работают за компьютерами, днем светит яркое солнце, окна обязательно надо оснастить не пропускающими солнечный свет жалюзи или шторами, которые позволят регулировать поток лучей. Если окна направлены на восток или запад, больше подойдут вертикальные жалюзи, а если они выходят на север или юг, эффективнее будут



Удобное рабочее место является основной предпосылкой для эффективной и безопасной работы.

жалюзи горизонтальные. Жалюзи или шторы могут разрешить проблему и в том случае, если монитор компьютера пришлось разместить задней частью к окну.

Дисплей должен легко регулироваться, чтобы менять расстояние и угол зрения относительно глаз человека. Желательно, чтобы экран находился не ближе 45 см от глаз, но и не дальше 75 см. Верхняя часть монитора должна располагаться на высоте глаз или чуть ниже.

Главные помощники при введении данных – клавиатура и мышка, их качество напрямую влияет на рабочий процесс, важно также их удобно расположить. Клавиатура и мышка нуждаются во вспомогательных средствах, например, в коврик, который обеспечивает во время работы эргономическое положение ладони, снижая таким образом риск развития производственных заболеваний. Если человек, работающий за компьютером, нуждается в очках, желательно заказать их с линзами, у которых есть специально предназначенное для этого покрытие.

Работай, работай, отдохни...

Поза сидя создает для тела, и особенно для позвоночника, большую нагрузку. Эта поза осложняет кровообращение, она может провоцировать боль, напряжение и усиливает усталость. Чтобы человек, работая сидя, чувствовал себя удобно, важны все факторы – и оборудование помещения, и стол, и кресло, и компьютер и даже коврик для мышки. А еще не мешает время от времени вставать из-за стола для разминки.

Лучше всего после каждого проведенного за компьютером часа подвигаться минут 5–10. Если за компьютером прошло два часа, необходимо не менее 15 минут отдыха. И это должен быть отдых активный. Не помешает размять пальцы и ладони, плечи, спину и ноги.

Холодно или тепло?

Входя в помещение, человек интуитивно оценивает, насколько легко или сложно будет ему работать в этой среде. Во многих бюро установлены кондиционеры. Один из факторов риска – слишком мощное кондиционирование, способное создать эффект сквозняка. Кроме того, такая техника нуждается в регулярном техническом обслуживании, например, следует менять фильтры.

У каждого из нас свои привычки, в том числе в отношении температуры в помещении. Если в одном помещении работают несколько человек, желания которых отличаются, надо искать золотую середину. Вряд ли часто случается, чтобы один человек открывал окно, чтобы проветрить помещение, а другой тут же демонстративно закрывал бы его. Но мысленно многие из нас поступали именно так.

Хотя все чаще люди говорят, что согласны на любую работу, по сути, никому не все равно, в каких условиях им придется трудиться. Если в рабочей среде возможные риски оценены и устранены или снижены до разумного предела, выигрывают все – сотрудник работает в безопасной и здоровой среде, а у работодателя – лояльная команда, которая не только хочет, но и может работать эффективно.

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, LV-3001
Консультант Лигита БРАХМАНЕ
Тел. 20 22 29 45
Эл. почта: ligita.brahmane@lbas.lv

ЛИЕПАЯ
ул. Целтниеку, 19, LV-4601
Консультант Янис НЕЙМАНИС
Тел. 63 42 30 95
Эл. почта: janisn@lbas.lv

ВАЛМИЕРА
ул. Ригас, 10, LV-4201
Консультант Линда ПЕТЕРСОНЕ
Тел.: 20 22 23 26; 64 23 32 21
Эл. почта: linda.petersone@lbas.lv

ДАУГАВПИЛС
ул. Саулес, 5а, LV-5401
Консультант Ингрида ГРАДКОВСКА
Тел.: 26 52 45 04; 65 42 44 54
Эл. почта: ingrida.gradkovska@lbas.lv

РИГА
ул. Бруниниеку, 29/31, LV-1001
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 Маргитиньш ПУЖУЛС
(прием: понедельник и среда – 16.00–18.00, пятница – 9.00–12.00)
Тел. 67035959
Эл. почта: martins@lbas.lv