

Нужно вместе  
смотреть  
в одном  
направлении



стр. 2

Профсоюзы  
активизируют деловой  
диалог с работодателями

стр. 2-3

Без драки в выигрыше  
обе стороны –  
успешные примеры  
сотрудничества

стр. 4



Издание  
Союза  
свободных  
профсоюзов  
Латвии

# ПРОФСОЮЗНАЯ газета

В единстве – сила!

№ 5 (7) 2006

ISSN 1691-3124

## Социальный диалог – основа развития нашей страны



За одним столом переговоров (слева направо): председатель Союза свободных профсоюзов Латвии Петерис КРИГЕРС, президент Латвийской конфедерации работодателей Виталий ГАВРИЛОВ и премьер-министр Айгарс КАЛВИТИС. 9 октября Национальный Совет трёхстороннего сотрудничества обсуждал вопрос о поддержке изменений, внесенных правительством в бюджет этого года. Петерис Кригерс подчеркнул, что в изменениях к бюджету учтены все соглашения и обещания в отношении различных категорий работающих, поэтому у профсоюзов нет возражений по поводу изменений в бюджете

**Петерис КРИГЕРС**  
Председатель Союза свободных профсоюзов Латвии

**С**оциальный диалог – один из важнейших вопросов, на которые Союз свободных профсоюзов Латвии (ССПЛ) все эти годы обращает особое внимание. В повседневной работе диалог происходит на разных уровнях. ССПЛ отвечает за наивысший – национальный уровень. Мы со своими социальными партнерами – работодателями и правительством – работаем в Национальном Совете трёхстороннего сотрудничества в рамках созданных сообща подсоветов – сейчас их семь. Подсоветы связаны с решением как социальных вопросов, так и с основными направлениями развития народного хозяйства в целом.

Наши отраслевые профсоюзы тесно сотрудничают с организациями своих работодателей. Те профсоюзы, чьими партнерами являются министерства, заключают договоры о сотрудничестве или генеральные соглашения непосредственно с министерствами.

В основе – диалог между профсоюзом и работодателем на самом предприятии. Там заключаются трудовые колдоговоры.

Вся эта система должна быть сбалансирована таким образом, чтобы ни на каком уровне ни один из социальных партнеров не действовал только в своих интересах. На любом уровне – мы партнеры. На предприятии профсоюз и коммерсант – равноценные партнеры, у них одна цель – чтобы производство работало на перспективу, у людей была хорошо оплачиваемая работа, соответствующие условия труда и доброжелательные взаимоотношения. Эта модель сотрудничества обеспечивает социальный мир. Работодатель знает, что ему не стоит опасаться неприятных коллизий с коллективом, потому что он улаживает спорные вопросы с профсоюзом, потому что разрабо-

тан, подписан и утвержден обеими сторонами колдоговор. И работникам хорошо, и работодатель спокоен. Если возникает проблема – работодатель может решить ее с председателем профсоюза. Ему не надо искать, с кем бы ее обсудить. Хорошо и работникам – профсоюз для них как зонтик. Если где-то наверху сверкают молнии – профсоюз примет огонь на себя: встретится с работодателем, договорится, может, заключит дополнительный договор. И опять в доме мир и покой. Важно, чтобы не страдала работа.

Я очень рад, что в Латвии много предприятий, на которых заключены колдоговоры. Это означает, что между работодателями и профсоюзами налажено нормальное сотрудничество. Разумеется, я не могу назвать поименно всех, но некоторые предприятия назову, потому что там традиции соци-

**Профсоюз для работников как зонтик. Если где-то наверху сверкают молнии – профсоюз примет огонь на себя.**

ального диалога имеют долгую историю. Это «Latvijas Dzelzceļš», «Latvijas finieris», «Aldaris», «Rīgas Piena kombināts», «Lauma», «Liepājas metalurģis», «Rebir», «Valmieras stikla šķiedra». Теперь вот и «Rimi».

Если говорить о бюджетных организациях, то почти во всех школах и дошкольных учебных заведениях заключены колдоговоры и отношения между работодателями и работниками урегулированы. На отраслевом уровне происходит очень серьезная работа. Там заключаются генеральные соглашения. К примеру, заключено генеральное соглашение между Профсоюзом строителей Латвии и Ассоциацией строителей Латвии, в котором зафиксирована сумма, меньше которой не должен зарабатывать человек, занятый в отрасли. В стране заключено около 30 генеральных соглашений между профсоюзами и объединениями работодателей отрасли. Это, безусловно, один из факторов, стабилизирующих ситуацию в стране. И это позволяет говорить о социальной ответственности за предпринимательство. Потому что чем больше в стране подобных примеров, тем легче ра-

ботать, тем стабильнее и эффективнее народное хозяйство страны.

Мы много говорим об оттоке людей в Ирландию, спорим о причинах, вызывающих этот процесс. Определяющий фактор, вне сомнения – оплата труда. Вторая серьезная причина – условия труда. Третья – взаимоотношения работодателя и работника, психологический климат на рабочем месте.

Анализируя итоги выборов в 9-й Сейм, мы ужасаемся низкой активности латвийских граждан в Ирландии. Но профсоюзы уже давно обращали внимание и правительства, и средств массовой информации, и работодателей на то, что многие люди уезжают с обидой на унижения, которые им приходится терпеть от самоуправления работодателей, на неспособность и нежелание государственных институтов защитить их. Это говорит о проблемах в социальном диалоге, о том, что многие работодатели не несут ответственности за предпринимательство, для них наемный работник по-прежнему остается «винтиком» в сложном механизме, а не полноценным партнером по бизнесу.

Продолжение на стр. 2 ►

## Профсоюз «Montāžnieks D» – за честную конкуренцию

Катрина ВИДЕ

Летом члены профсоюза ООО «Montāžnieks D», которое занимается монтажом и производством окон, обратились к председателю Профсоюза строителей Латвии Маре Томсоне с письмом, в котором было высказано опасение, что не все работодатели отрасли честно платят налоги за своих сотрудников.

За работников данного предприятия работодатель корректно выплачивает все предусмотренные законом налоги. А вот на многих других предприятиях поступают иначе. Конкуренция между производителями окон весьма острая, рынок перенасыщен. Честная выплата налогов увеличивает расходы, повышает себестоимость товара и услуг, что, естественно, затрудняет конкуренцию.

В письме, которое подписали более 100 членов профсоюза, в частности, сказано, что «участники рынка, которые честно платят налоги, оказываются в менее выгодной ситуации, что угрожает уровню нашей заработной платы и стабильности рабочих мест».

Одновременно с констатацией этого факта, члены профсоюза просили использовать все имеющиеся у отраслевого профсоюза средства для упорядочения ситуации в целях создания единой системы оплаты налогов всеми участниками рынка. Это обеспечило бы равные условия конкуренции, стабильность и достойную оплату.

Оценивая ситуацию, работники предприятия высказали мнение, что у занятых в сфере производства и монтажа окон средний минимальный уровень зарплат должен составлять 350 латов после уплаты налогов, а в сети продаж окон – 300 латов.

Работники предприятия считают, что значительно более низкие официальные оклады в других местах свидетельствуют о недовыплате налогов. Поэтому сотрудники «Montāžnieks D» предложили принять рассчитанную величину оплаты труда за базовую, одновременно оценив честность конкуренции и критерии оплаты налогов в отрасли.

Эта ситуация и была поводом для разговора с председателем профсоюза «Montāžnieks D» **Марисом БАРИНОВЫМ**, мастером цеха.

**- Чего вы хотите добиться?**

- Речь идет всего лишь о честной конкуренции на рынке труда. Раз в стране есть законы, которые надо соблюдать, и мы это делаем – пусть их соблюдают и другие. Конечно, нам хорошо – работодатель платит за нас налоги. Но неплательщики портят и разрушают рынок. Если одни налоги платят, другие – нет, плательщики рискуют потерять рынок. Окна производят многие, люди ищут, где дешевле. А дешевле у тех, у кого ниже себестоимость, снизить которую позволяет неуплата налогов.

**- Представьте ситуацию на предприятии, где работодатель не платит налогов. Работники получают зарплату «в конверте» и, возможно, всем довольны. У них есть деньги.**

- Но неуплаченные налоги обернутся против самого работника. Он не сможет получить ни за больничный лист, ни пособие по безработице, ему не насчитывается пенсионный капитал...

**- Если работодатель все же предпочитает не платить налогов, как действовать наемным работникам, если они хотят добиться соблюдения закона и защиты своих интересов?**

- В одиночку ничего не добиться. Люди должны объединиться и потребовать уплаты налогов. Если коллектив в один голос заявит – мы согласны работать, но платите за нас налоги, потому что хотим иметь предусмотренные законом социальные гарантии, вряд ли работодатель сможет проигнорировать это требование. Мы рассчитываем в этом вопросе на поддержку государства – не поверю, что государство не знает про «конвертируемые зарплаты». Раз это существует – значит, нарушается закон. Мы просто хотим соблюдения закона. Потому что это в наших интересах. Как и в интересах тех людей, которые по тем или иным причинам соглашаются на условия работодателя. Работодатель, не желающий платить налоги, втягивает в свои сети и работника. Они оба становятся мошенниками. Только работник обкрадывает себя самого.

То, что подозрения сотрудников «Montāžnieks D» полностью обоснованы, подтверждают и высказывания работодателей, что рабочие на строительных предприятиях получают от 600 до 800 латов. Даже неквалифицированных рабочих на вспомогательные работы трудно нанять, обещая им зарплату в 300 латов. Но у официальной статистики совсем другие цифры. К примеру, данные Статуправления свидетельствуют, что средняя зарплата в строительстве после уплаты налогов составляет 173,49 лата.

В Союзе свободных профсоюзов Латвии противоречие в этих цифрах комментируют однозначно – «конвертируемые зарплаты» и неуплата налогов. И эта ситуация стимулирует отток строителей за границу, где им платят больше.

На этом фоне все чаще звучит мнение, что работники сами предпочитают «синицу в руках журавлю в небе», соглашаясь получать зарплату побольше за счет неуплаты налогов. На первый взгляд – а ну их, эти налоги, когда деньги в кармане. Но это только видимая привлекательность. Если оценивать ситуацию прагматично – с синицей в руках работник проигрывает сейчас и останется проигравшим в будущем.

Об этом свидетельствует исследование Министерства благосостояния «Заработная плата и влияющие на нее факторы», которое проводилось с июля 2005 до сентября этого года. Министр Дагния Стаке, комментируя его результаты, пришла к выводу, что мнение о том, что работники, работающие без договоров, получают более высокую зарплату за счет неуплаты налогов, ошибочно. В то же время реальность такова, что зарплаты «в конвертах» составляют не менее пятой части от зарплат в стране. В значительной мере это обусловлено тем, что работники просят по возможности большее вознаграждение «на руки».

В Министерстве благосостояния считают, что одним из путей искоренения «конвертов» могло бы стать определение минимальной зарплаты по отраслям, заключение генерального соглашения между работодателем и наемным работником. Министр также считает, что упорядочить ситуацию могли бы сильные социальные партнеры. Поэтому стоит задуматься о поднятии роли профсоюзов и укреплении организаций работодателей **AV**

# Нужно всем вместе смотреть в одно

Чуть больше двух лет назад – 1 октября 2004 года – был подписан исторический документ – Трехстороннее соглашение о социально-экономическом партнерстве. В этом документе Кабинет Министров Латвийской Республики, Союз свободных профсоюзов Латвии (ССПЛ) и Латвийская конфедерация работодателей (ЛКР) договорились о сотрудничестве в сфере решения социально-экономических вопросов.

Соглашение предусматривает обмен мнениями по совершенствованию и реализации государственной политики в различных сферах. Одна из сфер, в которой удалось сделать немало – снижение уровня бедности и социальной напряженности.

Начиная новый этап работы после выборов в 9-й Сейм, заместитель председателя Союза свободных профсоюзов Латвии **Ливия МАРЦИНКЕВИЧ** и **Эгилс БАЛДЗЕНС** оценивают, как выполняется это соглашение и какие основные задачи стоят перед новым правительством.

**Э. БАЛДЗЕНС:** - В этом году произошел перелом: реальный рост заработной платы существенно опережает рост инфляции. Появилась также возможность приблизить пенсии к уровню прожиточного минимума. В этом есть и заслуга профсоюзов. Но нам надо работать над тем, чтобы большая часть заработанных денег оставалась в кармане работающего. Это значит, надо снижать размер налога с населения, повышать величину необлагаемого минимума за работника и находящихся на его иждивении лиц. Надо думать, как улучшить условия жизни малообеспеченных людей. Не будем забывать, что оплата труда в Латвии все еще самая низкая из стран Евросоюза.

В качестве позитивного фактора следует отметить решение об увеличении минимальной нетто-зарплаты с 69,42 латов в 2006 году до 94,40 в 2007 и дополнительные необлагаемые налогом 8,73 лата за каждого иждивенца в 2007 году. Если сейчас человек получает минимальную зарплату и у него один ребенок – «на руки» он получает 74,92 лата. В следующем году эта сумма составит 103,13 лата в месяц. Но это все еще слишком мало. Опрос свидетельствует, что реальный прожиточный минимум составляет от 145 до 150 латов на члена семьи.

Говоря о необлагаемом минимуме, следует отметить, что правительство хотело увеличить его на 8

латов, но мы вместе с самоуправлениями и работодателями добились увеличения на 18 латов. Правда, просили мы еще больше. Почему согласились на компромисс? Мы видим, что есть категории работников – и в госучреждениях, и в других местах, где и при этом повышении надо изыскивать средства, чтобы повысить зарплаты тем, у кого она совсем незначительно превышает минимальную. На эти цели только самоуправлениям нужно 28 миллионов латов, из которых 8 миллионов нужны на оплату труда сотрудников дошкольных учреждений.

Планируется, что средняя пенсия в 2007 году вырастет до прожиточного минимума. Работая вместе с представителями правительства над распределением социального бюджета, нас больше всего тревожило, что в отношении зарплат работающих пенсионеров не применяется необлагаемый минимум. Поэтому мы настаиваем на прекращении дискриминации пенсионеров. В качестве

яет на бюджет любого работника и предпринимателя. Инфляция – это не только повышение уровня бедности, но и тенденция к приближению уровня цен в Латвии к европейским ценам. Это один из факторов, вызывающих как рост цен, так и рост зарплат. К примеру, цены на газ и электричество у нас пока немного ниже, чем в Литве, Эстонии, а также в других странах ЕС. В этой ситуации монополисты стараются добиться, чтобы мы платили столько, сколько, как им кажется, им положено. И европейское экономическое пространство оказывает на нас давление.

**Л. Марцинкевич:** - Может возникнуть вопрос, почему мы не протестуем против повышения тарифов. Отвечу! Эти тарифы объективны и вне сферы нашего влияния. То, чего мы хотим добиться – рост благосостояния за счет повышения зарплат, социальных гарантий. Есть вещи, которые мы не в состоянии изменить. Экономически обоснованные тарифы – из их числа.

**Э. Балдзэнс:** - Помимо пенсионеров есть еще одна сфера сотрудничества, где взаимодействие происходит медленно – это дети. Эта проблема актуальна для многих работодателей. Чем больше в семье детей, тем более ты дискриминирован в смысле доходов. Разумеется, каждый сам решает, сколько детей рождать. Но мы понимаем, что обществу нужны дети – это новые мозги, новые рабочие руки. Это будущее нашего народа.

Согласно статистическим данным, Латвия теряет ежегодно около 12000 жителей. Наши люди уезжают и на заработки в другие страны. Это вызывает сложности на рынке труда. Еврокомиссар по вопросам занятости **Владимир Шпилда** в июне этого года отметил, что, по имеющимся

Порой нас упрекают, что мы выступаем против либерализации рынка труда. Да, мы против неразумной и общедоступной либерализации рынка.

Заместитель председателя ССПЛ **Ливия МАРЦИНКЕВИЧ**



## Социальный диалог – основа развития нашей страны

Окончание. Начало на стр. 1.

Если работодатель отказывается от сотрудничества с профсоюзом или представителями коллектива, от предоставления информации, от разработки и принятия трудового договора, это говорит о том, что на предприятии не все ладно, что-то там прячут, что-то там не так.

Мы стараемся избегать экстремальных методов в диалоге со своими партнерами, договариваемся за столом переговоров, но в отдельных случаях, когда появляются сомнения в добросовестности предпринимате-

лей, мы обращаемся в Госинспекцию по труду и просим проверить то или иное предприятие. И тогда обнаруживается, что условия труда не соответствуют минимальным нормам закона, что «хромает» учет, люди работают без трудовых договоров. И становится понятным, почему руководство предприятия уклоняется от заключения колдоговора – в этом случае пришлось бы устранять недочеты.

Надо сказать, что число предприятий, выбирающих успешный социальный диалог, все увеличивается. Некоторые я уже назвал. Хочу

упоминать еще несколько. На предприятии ООО «Кнауф» заботятся о своих работниках. То же можно сказать и об ООО «Montāžnieks D». 1 октября 2005 года мы организовывали на Домской площади митинг «Мы против нищеты». Работники «Montāžnieks D» были единственными, кто пришел туда со своим логотипом, открыто протестуя против неуплаты налогов на других предприятиях. Важно, что работников волнует развитие отрасли и они не боятся говорить о существующих проблемах, пытаются решать их **AV**

# сте М направлении



в его распоряжении данным, в Ирландии официально и неофициально работают около 60000 латвийцев, в Англии официально – около 30000, в Бельгии – 28000.

Искоренение нелегальной занятости и снижение уровня безработицы – еще один круг вопросов, решаемых в рамках Трехстороннего сотрудничества. Мы должны последовательно решать эти вопросы и прекращать думать, что мы станем страной дешевой рабсилы. С повышением зарплат прекратилась бы вынужденная эмиграция в Ирландию. Чаше всего туда отправляются от безвыходности, чтобы семья могла свести концы с концами и что-то подсобить на будущее.

**Л. Марцинкевич:** - Уезжают в основном селяне. В сельской местности не хватает рабочих мест. Значит, необходимо развитие регионов, о котором пока только говорят, но ничего не делают. В местах, где не думают о предпринимательстве и производстве, уровень безработицы подскочил на 20%. В последние два года ощущается инициатива самоуправления, направленная на сдерживание оттока людей из деревни как в столицу, так и в другие страны. Но из-за первоначальной неадекватности и вялости самоуправления приходится нести колоссальный социальный груз.

## СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Социальный диалог – это процесс переговоров, где на равных правах участвуют социальные партнеры – работодатели и работники. Социальный диалог предполагает всевозможные переговоры, консультации или просто обмен информацией по общим вопросам экономической и социальной политики.

Цель социального диалога – сотрудничество между социальными партнерами для достижения договоренностей, обеспечивающих социальную стабильность и развитие экономики в стране.

### Виды социального диалога:

#### 1. Трехсторонний социальный диалог (Работодатели-Государство-Профсоюзы).

В Латвии трехсторонний социальный диалог налажен хорошо и происходит между представителями государства, ССПЛ и ЛКР. В ходе трехстороннего социального диалога важна сбалансированность власти и влияния партнеров.

#### 2. Двухсторонний социальный диалог (Работодатели - Профсоюзы).

Главная нагрузка в этом виде социального диалога ложится на сам процесс, а главным результатом традиционно считается договоренность (генеральное соглашение, коллективный договор), что свидетельствует о том, что интересы партнеров согласованы. По сути - это обязанность каждой из сторон исполнять условия колдоговора и ответственность за его несоблюдение.

трудничества. Так как от государства никогда не поступало госзаказа на специалистов в той или иной области, высшие и средние специальные учебные заведения готовят тех специалистов и в таких количествах, как сами считают нужным. К тому же и качеством – в рамках своих возможностей. С нашей точки зрения, надо отслеживать реальную потребность рынка труда, предприниматели должны участвовать в этой координации. Недавно, к примеру, «Liepājas metalurģis» попросил разрешения ввезти 70 рабочих, потому что в Латвии нет специалистов соответствующей квалификации. «Lauma» оценивает возможность перемещения своего производства в Китай, чтобы не искать работников здесь. Это неправильно. Система образования должна быть эластичной.

**Э. Балдзис:** - Есть схема решения этих вопросов: предоставлять деньги из европейских структурных фондов не только учебным заведениям, но и предпринимателям, способным обучить соответствующих специалистов на своих рабочих местах. Еще пару лет назад предприниматели категорически отказывались принимать на производственную практику школьников и студентов, мотивируя это невозможностью обеспечить надзор и безопасность труда.

**Л. Марцинкевич:** - Порой нас упрекают, что мы выступаем против либерализации рынка. Да, мы против неразумной и общедоступной либерализации рынка, именно поэтому и надо обращать на отдельные отрасли особое внимание.

**Э. Балдзис:** Иногда для достижения результата необходимы забастовки, пикеты и другие демократические акции. Надо действовать так, как действовали учителя, медики и полицейские. Представители Профсоюза работников здравоохранения и социального обеспечения Латвии и Союза свободных профсоюзов Латвии тоже обратились во фракцию Сейма и добились, чтобы в парламенте было создано внеочередное заседание и рассмотрен вопрос о повышении зарплат медикам. Но не каждый шаг столь результативен.

Педагоги, медики и полицейские, работники культуры больше других приобрели от социального диалога. Дел, разумеется, еще много. Надо продолжать борьбу за регулярное повышение минимальной зарплаты и необлагаемого минимума. Надо говорить об эластичных, взаимовыгодных взаимоотношениях между работодателями и работниками, об эффективном налогообложении, если мы хотим жить и зарабатывать здесь, в Латвии **AV**

## Профсоюз должен внимательно следить за изменениями на предприятии

Несмотря на колоссальные перемены в «Latvenergo», Латвийский профсоюз «ЭНЕРГИЯ», который объединяет людей, занятых в сфере электроэнергетики и родственных отраслях, продолжает работать, защищая интересы членов профсоюза. О переменах – уже произошедших и грядущих – рассказывает заместитель председателя профсоюза «Энергия» Янис Гарайссилс.



### Илзе КРУМИНЯ

**В** течение 2006 года полностью изменилась структура «Latvenergo». Перемены ощутимо коснулись работников – их число существенно уменьшилось, за счет чего появилась возможность увеличить зарплаты оставшимся. Профсоюз считает, что в данный момент реструктуризация экономически не обоснована, в результате чего потребителям не может быть обеспечена качественная поставка энергии.

Одновременно со структурными изменениями в «Latvenergo» должна будет измениться и структура профсоюзов. Предусмотрено создание отраслевых региональных центров, которые, по сути, будут выполнять те же функции, которые ранее выполняла разветвленная сеть профсоюзных комитетов. Главное, что нужно сделать в этом году – закончить разработку нового коллективного трудового договора, чтобы подготовить его к подписанию, – рассказывает Янис Гарайссилс.

Главным достижением предыдущей деятельности профсоюза Янис Гарайссилс считает отмену приватизации латвийской энергосистемы. Для решения этой задачи в соответствии с латвийским законодательством было необходимо собрать 80 000 нотариально заверенных подписей в 1-3 лата. Эти расходы покрыл профсоюз «Энергия».

- В течение двух недель мы собрали более 83 000 подписей, которые передали в Центральную избирательную комиссию. Комиссия объявила референдум. Народ был на нашей стороне. Мы победили, - с гордостью вспоминает Я. Гарайссилс.

Кроме работников «Latvenergo» в профсоюзе «ЭНЕРГИЯ» состоят работники «Rīgas siltums» и других предприятий электроэнергетики. На всех предприятиях действуют коллективные трудовые договоры.

- Считаю, что именно коллективные трудовые договоры вызывают рост числа членов профсоюза. 65% людей, занятых в нашей отрасли – члены профсоюза. Профсоюз «Энергия» заключил колдоговор с «Latvenergo», который обязателен для всех дочерних предприятий. Упомянутые условия должны сохраниться и в проекте следующего колдоговора, - подчеркивает Я. Гарайссилс.

Новый колдоговор вступит в силу в 2007 году и будет действовать три года. В нем жестко оговорены условия по предоставлению социальных гарантий – по оплате труда, отпускам, увольнению. К примеру, ухода в отпуск, каждый работник получает доплату в размере 50% от основного оклада.

- Профсоюз «Энергия» внимательно следит за процессом реструктуризации АО «Latvenergo», чтобы, в случае необходимости, мы могли защитить интересы своих членов в это время перемен. Нам, к большому изумлению руководства «Latvenergo», удалось добиться того, что большая часть людей, вынужденных оставить предприятие, были уволены «по соглашению сторон». Хотя формально в этих случаях у профсоюза нет повода вмешиваться.

Наша задача – продолжать отслеживать ситуацию и помогать тем, у кого появляются проблемы в связи с неисполнением администрацией условий соглашения, - полон решимости Я. Гарайссилс. **AV**

## У сотрудников системы внутренних дел в следующем году зарплата повысится

4 октября между правительством страны и Латвийским объединенным профсоюзом полицейских подписано соглашение о повышении заработной платы.

объединенного профсоюза полицейских Агрис Суна.

Премьер-министр подчеркнул, что до сих пор система оплаты в структуре внутренних дел не была отрегулирована, что породило много вопросов.

- Подписание данного соглашения – существенный шаг к упорядочению системы оплаты труда в структуре правоохранительных органов. Это позволит увеличить заработную плату уже с 1 января 2007 года, - пояснил значение документа А. Калвитис.

Соглашение предусматривает, что в следующем году зарплата должностных лиц в системе внутренних дел увеличится в среднем на 160, а в Управлении мест заключения – на 120 латов в месяц на одного работающего. Соглашение предусматривает, что до 1 ноября 2006 года Кабинет Министров примет постановление об оплате труда должностных лиц, занятых в системе правоохранительных органов **AV**

Соглашение предусматривает повышение окладов и предоставление дополнительных социальных гарантий должностным лицам, занятым в системе Министерства внутренних дел и Управления мест заключения, что обеспечит большую стабильность в работе сотрудников правоохранительных органов.

Со стороны правительства соглашение подписали: премьер-министр Айгарс Калвитис, министр внутренних дел Дзинтарс Яунджейкарс, министр юстиции Гунтарс Гринвалдс и министр финансов Оскар Спурдзиньш. От имени полицейских соглашение подписал председатель Латвийского

# Хорошо работать с понимающим работодателем

«Scandinavian Tobacco» – крупнейший производитель и распространитель табачных изделий в Латвии, который всегда напоминает, что курение вредит здоровью. Но в этом материале – ни слова о курении. На рижском предприятии, входящем в международную группу – более 300 сотрудников. Это один из крупнейших налогоплательщиков в стране. А еще здесь могут гордиться успешным ведением социального диалога. Работодатели, заботясь о своих работниках, внимательно выслушивают мнения профсоюзов и уважают его.

**Лайла ВАРПИНЯ**

Э то и стало поводом для разговора с председателем Профсоюза работников индустриальных отраслей Латвии **Ритой ПФЕЙФЕРЕ** и председателем профорганизации предприятия **Илгой СКУЛИНЕЦ**, которая работает на предприятии оператором линии сигарет.

Стоит добавить, что ситуация на данном предприятии несколько необычна – здесь действует и профорганизация, которая, хоть и создана недавно, уже набрала полные обороты, и специальный представитель, работающий в Европейском совете по труду (*European Work Council*). Этот человек может представлять работников предприятия и вести переговоры уже на европейском уровне.

Почти половина рабочих предприятия уже являются членами профсоюза. Среди них и рядовые работники, и мастера.

- Люди, вступающие в вашу организацию, наверняка спра-



**Нас приятно удивило отношение руководства. Они сами были заинтересованы в более правильном разрешении ситуации.**

Председатель ПРИОЛ  
**Рита ПФЕЙФЕРЕ**

шивают – какая мне польза от профсоюза?

- Самое главное – чувство единения. Есть вещи, которые человек не может решить в одиночку. Если возникают проблемы – на помощь приходит профсоюзный юрист.

- И уже возникла такая необходимость?

- Да. Профсоюз тогда еще не был создан. Поэтому мы обратились за помощью в отраслевой профсоюз, рассказывает И. Скулинец.

- Ситуация такова. Одну из работниц собирались незаконно, с ее

точки зрения, уволить с работы, – продолжает Р.Пфейфере. – Она обратилась к нам за советом. Замечу сразу – нас приятно удивило отношение руководства. Они сами были заинтересованы в более правильном разрешении ситуации. И это позволило решить проблему на законных основаниях, корректно и без излишней конфронтации. Если совсем коротко – почти идеальная модель сотрудничества.

- Руководство предприятия на самом деле было в восторге от того, что создается профсоюз?



Илга Скулинец: «Крупные проблемы у нас и не возникают, потому что руководство раз в месяц садится за один стол с профсоюзом и обговаривает актуальные вещи.»

- Мне кажется, отношение дирекции лучше всего можно охарактеризовать словом – настороженность. Но это совершенно нормально, – вспоминает И. Скулинец.

- Они же еще не знали, как мы себя будем вести. Но, говоря честно, нам нечего делить. У нас есть работа. Мы ее умеем делать и делаем. Нам за это платят. Нам ни разу ни на день не задержали зарплату. У нас есть все социальные гарантии, застраховано здоровье, к тому же в этом году на еще более выгодных условиях.

- На данный момент есть какие-нибудь актуальные проблемы, которые надо решать с руководством?

- Они и не возникают, потому что руководство раз в месяц садится за один стол с профсоюзом и обговаривает актуальные вещи – охрану и условия труда, технику безопасности. Если вдруг необходимо какое-то оперативное решение – не надо бежать к директору – для нас всегда открыты двери у менеджеров, – улыбается И. Скулинец.

- На предприятии упорядочена система оплаты. Дважды в год на собраниях руководство информирует работников о том, что сделано, сколько предприятие заработало и как распределена прибыль. Тогда же говорится и о прибавках к жалованью.

- Приходится ли работникам работать сверхурочно?

- Да. Случается работать и ночью в случае необходимости. Но это оплачивается в соответствии с законом.

- На предприятии действует двухстороннее соглашение с работодателем по вопросам, которые интересуют работников. Коллективный трудовой договор пока в стадии разработки. Но и без него диалог с работодателем может служить примером успешного сотрудничества. Но мы все равно будем заключать колдоговор, потому что все может измениться. К примеру, в случае смены владельцев, новые владельцы должны будут считаться с требованиями колдоговора. А это очень важно, – объясняет Р.Пфейфере **AV**

## Лояльный персонал и работает лучше

### Опыт ведения социального диалога в универсаме «Rimi»



В стране не хватает рабочих рук. В торговом секторе утечка рабсилы за границу ощущается особенно остро. И для отдела кадров универсама «Rimi» текучесть кадров – актуальная проблема. Для разговора о диалоге между работодателем и членами профсоюза мы пригласили председателя профсоюза предприятия **Сандру ДИЦМАНЕ** и председателя Профсоюза работников торговли Латвии **Майру МУЦЕНИЦЕ**.

**Илзе КРУМИНЯ**

До 2002 года попытки представителей Профсоюза работников тор-



говли Латвии (ПРТЛ) наладить контакты с работниками «Rimi» были не очень успешными. Но когда в Профсоюз вступили первые работники из «Rimi» – ситуация стала улучшаться стремительно.

говли Латвии (ПРТЛ) наладить контакты с работниками «Rimi» были не очень успешными. Но когда в Профсоюз вступили первые работники из «Rimi» – ситуация стала улучшаться стремительно.

Получив полноценную информацию о своих правах и возможностях профсоюза, работники заинтересовались. В 2004 году в «Rimi» был организован профсоюз, не прошло и года, как был подписан колдоговор, – коротко пересказывает Майра Муценице историю создания профорганизации в «Rimi».

В Латвии 85 магазинов «Rimi». И почти в каждом из них есть члены профсоюза. Всего в «Rimi» около 600 членов профсоюза.

- Но в сети магазинов «Rimi» работает более 4100 человек, так что резервы для привлечения новых членов в профорганизацию значительны, – добавляет Майра Муценице.

В трудовом колдоговоре оговорены взаимоотношения с работодателем, определено, что оплата труда пересматривается дважды в год, гарантированы доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, а также в праздничные дни. Предусмотрена компенсация оплаты медицинской оптики для людей, которые хотя бы два часа в день работают с компьютером. Работники получают пособие в случае рождения ребенка. Пособие выплачивается и в случае смерти

члена их семьи. В комнатах отдыха можно бесплатно выпить чашку чая или кофе, есть питьевая вода. Все работники застрахованы от несчастных случаев. Работникам, проработавшим не менее трех лет, оплачивается страхование здоровья. Профсоюз хочет добиться, чтобы страхование здоровья было обеспечено и для сотрудников с меньшим стажем работы.

- Разумеется, колдоговор был компромиссом между нашими желаниями и возможностями работодателя. Он не был вполне совершенен. Но надо отметить позитивное отношение и поддержку руководства «Rimi». Работникам важно это знать. Дальнейшее зависит от умения вести переговоры.

Оплата труда, социальные гарантии, введение премиальной системы – вот те моменты, которые работники считают самым ценным приобретением от членства в профсоюзе.

Следующим шагом могли бы стать бесплатные обеды для сотрудников. Такая возможность пока существует лишь в нескольких магазинах, так как для подготовки соответствующих помещений требуются дополнительные средства.

Работники новых магазинов сети «Rimi» уже могут использовать это преимущество.

Не все магазины сети находятся в местах, куда легко добраться общественным транспортом. Их работникам оплачиваются дорожные расходы.

- Работники очень ценят подобные вещи, это делает их лояльнее и снижает такую болезненную нынче проблему, как текучесть кадров. С нашей точки зрения, нужно повышать оплату труда, чтобы привлекать новых работников и удержать тех, кто есть. Работникам стоило бы предоставлять и другие бонусы, к примеру, карточки скидок на приобретение товаров, – добавляет председатель профорганизации «Rimi» **Сандра ДИЦМАНЕ**.

Профсоюз «Rimi» устраивает для своих членов семинары и развлекательные мероприятия в рамках своих возможностей.

Деятельность этого профсоюза – хороший пример социального диалога, когда в выигрыше обе стороны. Работник приобретает чувство надежности и стабильности, а работодатель – лояльного сотрудника **AV**