

Стюарды борются  
за безопасность  
полетов



стр. 2

Попробуй  
признать свою  
квалификацию!



стр. 4

# Газета

В единстве – сила!



Издание  
Союза  
свободных  
профсоюзов  
Латвии

# ТРУДЯЩИХСЯ

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 4 (12) 2011



На снимке слева – кассир-продавец «Supernetto» Инга Скарбовска, заведующий магазином «Supernetto» и председатель профсоюзной организации «Rimi» Андрей Красильников, кассиры-продавцы Алда Эрминя и Александр Запольский и руководитель смены Екатерина Бунчеева.

## Карьера в Латвии – миссия выполнимая

Илма РУГАЯ

**По** всей Латвии имеется 111 магазинов сети «Rimi» – это супермаркеты, гипермаркеты и магазины «Supernetto», в которых трудятся более 4700 работников. Примерно четвертая часть из них являются членами профсоюзной организации «Rimi».

Бренд «Rimi» появился на рынке Латвии 15 лет назад, но профсоюзная организация была организована лишь в апреле 2004 года. Поначалу в ней было всего несколько десятков членов, но за семь лет своей деятельности профсоюзная организация «Rimi», постоянно работая над привлечением все новых работников предприятия, стала самым большим участником Латвийского профсоюза работников торговли.

Уже полтора года этой профсоюзной организацией руководит Андрей КРАСИЛЬНИКОВ. В середине ноября, за пару недель

до своего 27-го дня рождения, Андрей получил награду ССПЛ – профсоюзная организация «Rimi» была признана в этом году одной из лучших организаций Рижского региона.

**– Приятно получить такое признание?**

– Конечно. Каждому человеку приятно осознавать, что его работу заметили и оценили по достоинству. К тому же для меня это первая награда. То, что неполных шесть лет назад начал работать в магазине, – случайность. Моим первым рабочим местом сразу по окончании школы был даугавпилский гипермаркет. Я там работал кассиром-продавцом в отделе электроники. Честно говоря, торговля не была той отраслью, о которой я мечтал и с которой связывал свое будущее. После средней школы я поступил в Латвийский университет и стал изучать психологию – хотелось продолжить учебу. Началась бесконечная езда туда-сюда – из Даугавпилса в Ригу

и обратно. Затем моя подруга стала учиться в Риге и переехала из Даугавпилса в столицу. Я понял, что должен последовать ее примеру, но сначала надо было найти работу. Просмотрев вакансии «Rimi», увидел, что в одном из рижских магазинов «Supernetto» требуется руководитель смены. Ничего не сказав родным и коллегам, отправил свое CV и подал заявку на эту работу. Последующие события развивались стремительно. Уже спустя два дня получил приглашение на рабочее интервью. Еще через четыре дня поехал в Ригу. А спустя два дня уже начал трудиться на новом рабочем месте.

**– Вдруг вырваться из дома...**

– Да, все произошло очень быстро, даже не было времени толком подумать. Когда ехал в Ригу, не знал, где буду жить, где буду ночевать. Это был крутой поворот. В Даугавпилсе у меня есть родительский дом, земля, все. Во время рабочего интервью меня спросили, как я собираюсь наладить свою

жизнь. С учетом того, что, согласно графику работы в магазине, после двух рабочих дней следуют четыре выходных, я мог ездить домой. Но решил остаться в Риге. Поначалу, воспользовавшись предоставленной студентам возможностью, остановился в служебной гостинице и начал искать съемную квартиру. Могу сказать, что с весны 2009 года я наполовину рижанин. Но в Даугавпилс к родителям езжу часто – не реже трех раз в месяц.

За это время Андрей поднялся по карьерной лестнице и сейчас уже стал заведующим магазином «Supernetto», коллектив которого насчитывает полтора десятка работников. Можно сказать, что у них есть известное преимущество – в случае необходимости с Андреем можно поговорить не только как с прямым начальником, но и как с лидером профсоюза.

**– Когда и как вы вступили в профсоюз? Кто-то подошел и пригласил?**

Продолжение на стр. 2 ➤

## Профсоюзы должны расти профессионально

Илма РУГАЯ

**«L**atvijas elektriskie tīkli», дочернее общество «Latvenergo», основано недавно – в результате реорганизации акционерного общества «Augstsprieguma tīkls», а профорганизация предприятия, которой руководит Айвис ДИШЛЕРС, в своем названии «Augstsprieguma tīkla Arodorganizācija» сохранила связь с этой преемственностью.

Айвис – инженер электросистем, магистр по энергетике с 13-летним опытом работы на этом предприятии. Ему часто приходится ездить в командировки по всей Латвии. О своем вступлении в профсоюз Айвис шуточно говорит, что это была «выгодная сделка» – ребята обсуждали, может ли профсоюз помочь с оплатой аренды спортивного зала для тренировок в волейбол. Иммантс Муйжниекс, заместитель начальника Айвиса, будучи членом профсоюзного комитета, сказал, что поможет, если парни вступят в профсоюз.

– Так и сделали, и профсоюз нам помог с арендой, – с улыбкой говорит Айвис, добавляя, что на пути вступления в профсоюз было еще несколько судьбоносных совпадений.

– Я изучал юриспруденцию в «Turība» и для дипломной работы выбрал тему коллективных договоров. Первый, к кому пошел за консультацией, был юрист работодателя. Насколько понимаю, он мне в этом вопросе не мог, да и не хотел помочь. Пришлось самому искать ответы на все вопросы. Защитив первую работу, получил квалификацию помощника юриста. Продолжив учебу, я и для бакалаврской работы выбрал тему коллективных договоров. Могу сказать, что теперь достаточно хорошо ориентируюсь как в юридических аспектах процедуры заключения коллективных договоров, так и в нюансах.

Акционерное общество «Latvijas elektriskie tīkli» трудоустроило около 450 человек. Если еще пару лет назад в профсоюзе этого предприятия были неполные 70 % работников, то теперь в профорганизации, которой руководит Айвис, состоит примерно 80 % работников предприятия.

– Людей трудно убедить. У некоторых устаревшие стереотипы о профсоюзах. Другие в профсоюз не вступают, так как не хотят платить членские взносы – все предусмотренные коллективным договором блага они и так получают, а деньги предпочитают экономить.

**– Каковы наиболее эффективные инструменты, чтобы заинтересовать коллег вступить в профсоюз?**

– В силе профсоюза могут убедить только его хорошие дела – если человек своими глазами видит, что профсоюз делает много важного и полезного для своих членов, защищает их интересы. Наиболее наглядно это проявляется в ситуациях, когда в случае увольнения работника или коллективного увольнения профсоюз встает на защиту своих членов, чтобы достичь справедливого результата. Профсоюз не должен стесняться говорить о своих достижениях.

Продолжение на стр. 2 ➤

## Карьера в Латвии – миссия выполнимая

Продолжение. Начало на стр. 1.

– Нет, когда работал в Даугавпилсе, сам искал контакты – встретил знакомую, которая работала в «Rimi». Она связалась с председателем Профсоюза работников торговли Майрой Муцениеце. Майра позвонила мне и пояснила, как следует действовать. Тогда и написал заявление на вступление в профсоюз.

**– Что вас побудило стать членом профсоюза?**

– Я хотел не только быть причастным к работе и предприятию, на котором тружусь, но также участвовать в организации, способной формировать деловой диалог и сотрудничество между работодателем и работниками. Я вступил в профсоюз не потому, что чувствовал какую-то угрозу. Будучи работником «Rimi», я ни на мгновение не ощущал угрозы.

**– В профорганизацию «Rimi» вступают новые члены?**

– Да! Вступают. Но общее число членов профсоюза растет незначительно, поскольку на предприятии довольно большая текучесть кадров. Правда, в последнее время она снизилась.

**– Что хорошего сделал профсоюз в интересах своих членов?**

– Профсоюз заключил с работодателем уже второй коллективный договор (коллективный договор «Rimi» заключается на три года). При подготовке нового коллективного договора мы его долго согласовывали, думали, как расширить соглашения и включить в него несколько выгодных для работников дополнительных условий, но кризис не позволил реализовать эту задумку в полном объеме. Но хорошо уже то, что условия нового коллективного договора не хуже предыдущих. Работники ничего не потеряли. Очень важно то, что работодатель поддержал предложение профсоюза о страховании работников. «Rimi» оплачивает полисы страхования здоровья всем работникам, которые проработали на предприятии три и более лет, подерживая, таким образом, лояльность персонала. Покрытие полиса зависит как от количества лет, проработанных на предприятии, так и от занимаемой должности. Если человек хочет приобрести полис с более широким страховым покрытием, он может за это заплатить сам. Например, я сам из своего кармана доплатил за то, чтобы мой полис покрывал зуборачебные расходы.

**Трудовые отношения должны быть такими, чтобы каждый человек работал в условиях равноправия и справедливости, но в то же время ощущал и персональное отношение.**

**– Чему вас научила работа заведующего магазином и лидера профсоюза?**

– Во-первых, я расширил свой кругозор. Многие ситуации я могу рассматривать с двух точек зрения – и как руководитель магазина, и как руководитель профсоюза. Опыт обеих работ позволяет мне лучше оценивать проблемы, анализируя их как с позиции работодателя, так и работника. Например, трое работников нашего магазина учатся в ВУЗе. При планировании работы, стараюсь учитывать их график учебы.

**– Работодатель только выигрывает, если работники чувствуют себя хорошо.**

– Да, и когда все хорошо, все равно есть что-то, что еще можно улучшить. Самое главное, чтобы условия труда были надежными и обеспечивали людям чувство стабильности. Работникам «Rimi» зарплату перечисляют всегда точно в определенный срок. Наши работники получают все социальные гарантии. Это тоже хорошая мотивация для работы на предприятии.

*(«Rimi» уже два года подряд участвует в оценке «Индекса перспективности», организованной ССПЛ и Латвийской конфедерацией работодателей, и оба раза предприятию удалось выйти на почетный – серебряный – уровень. Это тоже является подтверждением социальной ответственности предприятия. – Ред.)*

**– Приходилось слышать, что начальство продавцам «не позволяет болеть, угрожая увольнением».**

**Работники жаловались вам на подобное?**

– Мне трудно себе представить, чтобы заведующий одним из магазинов сети «Rimi» угрозами заставлял больного человека приходить на работу. Мне с такой ситуацией сталкиваться не приходилось, и никто со мной об этом не говорил. Как заведующий магазином, я объяснял своим работникам, что если человек болен, он должен лечиться. Если продавец болен, но все же ходит на работу, он вредит не только себе, но подвергает риску также здоровье коллег и покупателей. Если же руководитель какого-то из отделений действительно не дает больному человеку лечиться, угрожая увольнением с работы, эту проблему обязательно следует обсудить с профсоюзом. И обязанность профсоюза в таком случае защитить интересы работника.

**– Изменил ли со временем ваше представление о работе в торговле случайный поначалу выбор места работы?**

– Да! Думаю, я мог бы продолжать свою карьеру в этой отрасли, например, в магазинной логистике. Мне интересен и анализ рынка. Считаю, что у меня в «Rimi» еще достаточно возможностей роста.

**– Учитывая то, что вы не только заведующий магазином, но и руководитель всей профсоюзной организации, ваши работники могут чувствовать себя уверенно.**

– Выбор человека определяет не только работа, но и другие факторы. В магазине, которым я руковожу, довольно большая текучесть кадров – это характерно для всей сферы розничной торговли. Чаще всего это связано с решением ехать на заработки за границу. Было несколько случаев, когда человек вручал мне заявление об уходе со словами, что билеты в дорогу уже куплены. Уезжают по одному и целыми семьями, вместе с детьми. Но некоторые возвращаются и снова приходят к нам работать – в нашем магазине было уже два таких случая.

**– К каким выводам в свои 27 лет вы пришли – в жизни и работе?**

– Жизнь – это искусство приспособливаться. Трудовые отношения должны быть такими, чтобы каждый человек работал в условиях равноправия и справедливости, но в то же время ощущал и персональное отношение ●



Илма РУГАЯ

**З**аметив на улице или в общественном транспорте пилота или стюарда авиакомпании «airBaltic», трудно отвести взгляд – всегда элегантно и подтянуто, как в фильме «Поймай меня, если можешь» с Леонардо ди Каприо в главной роли.

– У нас действительно очень удобная и красивая форма. За это спасибо надо сказать дизайнеру Наталии Янсоне. Между прочим, в общественном транспорте членов экипажей «airBaltic» можно увидеть часто – мы едем в аэропорт как обычные пассажиры, – поясняет старший стюард-инструктор «airBaltic» Дайнис ЛУБАРТС.

У 30-летнего Дайниса шесть с половиной лет опыта работы в «airBaltic». На английском и русском языках он говорит так же свободно,

как и на родном латышском. А вот знания шведского и французского, освоенные в школе, слегка «заржавели». Говорят, счастливы те люди, которые могут делать то, что им больше всего нравится. В этом смысле Дайниса можно считать одним из таких счастливиц.

– Летать мне всегда очень нравилось. Потому и выбрал профессию стюарда. И какое-то время, наверное, еще буду летать. Но вряд ли стану делать это всю жизнь, поэтому учусь в ВУЗе. Осталось немного до защиты бакалаврской работы. Затем планирую сразу поступить в магистратуру по той же специальности – юрист, – поясняет Дайнис, который два года назад принял на себя и обязанности председателя правления профсоюза стюардов «airBaltic».

Профсоюз стюардов – один из участников Латвийской федерации

## Профсоюзы должны расти профессионально

Продолжение. Начало на стр. 1.

**– Если коллектив переживает потрясения, а профсоюз способен их устранить, к тому же коллектив в состоянии оценить старания профсоюза, есть основание надеяться, что появятся и новые члены. А если все спокойно?**

– Тогда получается, что профсоюз не нужен (смеется)! Если работодатель такой хороший, что сам заботится обо всем, если работники трудятся в хорошей и безопасной среде, если им предлагают разные дополнительные блага... Если работники не видят необходимости вступить в профсоюз, силой заставлять нельзя. Знаю, что есть предприятия, где все в порядке, и работодатели достаточно хорошо заботятся о своих работниках. И это замечательно! Все довольны и счастливы до того момента, пока работодателю не трудно обеспечить работникам обещанные блага. А что будет, если настанет день, когда у работодателя дела будут идти не так хорошо? Тогда у его работников никакой защиты не

будет. Между прочим, от риска больших потерь, по сути, не застрахован ни один предприниматель. Вдруг все рухнет, а работники, которые еще вчера были счастливы, оказываются на улице.

**– Чтобы заключить коллективный договор, надо приложить немало труда. Намного проще профсоюзу добиться устного соглашения с работодателем.**

– Конечно, работодатель может давать различные обещания, возможны и устные соглашения, на основании которых работники могут претендовать на какие-либо дополнительные блага. Но коллективный договор имеет силу договора. К тому же в наши времена следует учитывать, что руководители предприятий могут часто меняться. То, что обещал один председатель правления, для другого – не указ.

**– Чему важному вас, как работника, научил профсоюз?**

– Профсоюз, если он добросовестно выполняет свои обязанности,

это стабильная организация, которая думает о работниках в долгосрочной перспективе, о трудовой среде на предприятии или в учреждении, а также об отношениях между работниками и работодателем. В последнее время для предпринимательской среды характерна сравнительно частая смена руководителей разного уровня – приходит один, через короткое время – уже другой, а затем – третий. С руководителями зачастую заключают такие договоры, на основании которых их легко заменить. Руководители приходят и уходят. Это не стимулирует начальника углубляться в проблемы трудового коллектива. Обычно руководитель приходит в коллектив с определенной целью, которую он должен достичь. Когда это удастся, следует вновь ждать перемен, так как на смену приходит другой член правления. В этом причина того, почему многие начальники смотрят на трудовой коллектив, как на механическое образование. Если руководитель должен быстро достичь определен-

ной цели любыми средствами, тогда, к примеру, у него может не быть никакой мотивации учитывать долгосрочные интересы коллектива. Это поле деятельности профсоюза – заботиться о работниках, а в случае необходимости – тормозить амбиции руководства!

**– Какими приоритетами руководствуются люди в оценке трудовой среды при выборе той или иной работы?**

– Во-первых, стабильность. А ее, в большей мере, обеспечивает именно профсоюз, который готов бороться за своих. Но ошибаются те работники, которые считают, что будут пользоваться поддержкой и защитой профсоюза в любой ситуации и при любых условиях. Профсоюз создан не для того, чтобы прикрывать грехи работников, и подобные действия быстро дискредитировали бы организацию. Потому профсоюз и его лидеры должны четко сформулировать, что принадлежность к профсоюзу не индульгенция. Профсоюз может испол-

зовать свое право вето, но это надо делать в пределах разумного. Когда у работодателя была обоснованная причина уволить работника, например, за грубое нарушение, я, как председатель профсоюза, пару раз сам давал согласие на увольнение. Слава богу, такие ситуации редки. И, конечно, каждую из них следует оценивать индивидуально. Был и такой случай, когда, с началом реорганизации, ко мне прибежал человек, желавший поскорее вступить в профсоюз. Цель была ясна – защитить себя от возможного увольнения. Если работник – член профсоюза, работодатель, прежде чем его уволить, должен заручиться согласием профсоюза. В том конкретном случае мы решили, что прием новых членов в профсоюз следует отложить до окончания реорганизации. Если бы мы пошли на принятие новых членов в «аварийном режиме», это было бы некорректно по отношению к работодателю, а также задело бы интересы других членов профсоюза, поскольку новый член формально пользовался

профсоюзов работников авиации. Возможно, именно руководимый Дайнисом профсоюз стюардов – самая «молодая» профсоюзная организация ССПЛ, поскольку 96 % ее членов моложе 35 лет, а 84 % – моложе 25 лет. В профсоюз, которым руководит Дайнис, вступили примерно 70 % стюардов, работающих в «airBaltic», к тому же в последнее время, оценив возрастающую силу профсоюза стюардов, в него стали вступать и пилоты.

ниях других стран. Но нельзя сказать, что все идеально. Часть стюардов – это те члены нашего профсоюза, которых руководство компании хотело уволить, но которых отстоял профсоюз, – оказались в незавидном положении. Они вынуждены терпеть принудительный простой – эти коллеги получают основную зарплату, но их не распределяют на рейсы, им не дают замещать других стюардов, их лишили такого бонуса работников «airBaltic», как возможность путешествовать,

ся, однако моральная поддержка в такой ситуации необходима. Коллеги, которых фактически отстранили от работы, из-за чего они находятся в простое, тоже держатся молодцом. Они не падают духом. 17 ноября мы написали письма во многие профсоюзные организации иностранных коллег и в ССПЛ с конкретной информацией о ситуации. ССПЛ сразу ответил, что готов в случае необходимости нас поддержать. Председатель ССПЛ Петерис Кригерс также связался с руководством «airBaltic» и просил пояснить ситуацию на предприятии.

– Почему, по-вашему, человек должен вступать в профсоюз?

**Тогда я была удивлена, с какой толерантностью вы подчеркнули, что работники должны стараться понять проблемы работодателя, что работники не настаивают на повышении зарплат, поскольку ценят уже то, что зарплаты не снижаются.**

– Думаю, не за горами тот момент, когда надо будет начать дискуссию о повышении зарплат. Тем более что объем трудовых обязанностей в последние месяцы значительно вырос. Мы обеспечиваем сервис высокого уровня за сравнительно низкую цену.

– В середине сентября «airBaltic» из латвийской исто-

сейчас Европейская Комиссия готовит новые поправки к закону, которые драматически ухудшат ситуацию работников авиации – речь идет о том, чтобы стюарды работали даже до 19 часов за один рабочий период. В настоящий момент максимально разрешенный рабочий период для одного экипажа – 14 часов. В сотрудничестве со всеми профсоюзами Европы в рамках Европейской федерации профсоюзов работников транспорта нам удалось блокировать дальней-



## Дайнис Лубартс:

# «Я воспитал в себе сангвиника»

Дайнис признает, что два года назад, когда ему предложили стать кандидатом на должность лидера профсоюза, был повод хорошенько подумать:

– На тот момент я только что закончил первый курс юридического факультета. Опыта мало. Но у меня был свой план, как реорганизовать профсоюз стюардов. Написал новый устав организации. Важно было, чтобы хватило знаний и чтобы коллеги были готовы довериться. На свою кандидатуру смотрел очень самокритично, так как не раз приходилось видеть, как предприимчивые, но некомпетентные люди больше вредят организациям, нежели помогают!

Выбранная тактика оказалась верной, о чем свидетельствует рост организации – за два года число ее членов увеличилось с примерно ста до трехсот, то есть, практически в три раза.

– Число членов нашего профсоюза не сократилось и в последние пару месяцев, когда не только у работников «airBaltic», но и у большей части общества возникли сомнения в жизнеспособности компании. Профсоюз не согласился с желанием работодателя уволить с работы нескольких членов профсоюза, поскольку считал его необоснованным. Во время процесса сокращения числа работников довольно много стюардов добровольно согласились оставить работу в авиакомпании, получив за это компенсацию. В целом из «airBaltic» за последние месяцы ушла пятая часть работников – примерно 200 человек. Большинство из них хотели что-то изменить в своей жизни. Знаю, что некоторые приняли предложения о работе в авиакомпаниях

запретив покупать авиабилеты по льготной цене. Они находятся в так называемом режиме ожидания, но не получают никакой информации от компании. Такой информационный вакуум очень неприятен. Стоит добавить, что в то же самое время многим стюардам, которые в декабре планировали отправиться в отпуск, в такой возможности было отказано, на основании... нехватки работников.

– **Оценив руководимый вами профсоюз стюардов, LBAS признал его одной из лучших организаций этого года в Рижском регионе. Но на церемонию награждения вы не явились.**

– Награде я очень рад. Это мотивирует и вдохновляет не только меня, но любого члена нашего профсоюза.

По-моему, главное в нашей работе – не бояться. Страх мешает человеку решать большие дела. На торжественное мероприятие не пошел, так как в это время находился в Лондоне, где встречался с представителями профсоюзов стюардов со всего мира. Я был единственным представителем Балтийских стран. Мы являемся членами Международной федерации профсоюзов работников транспорта (ITF). Нам нужен как можно более широкий обмен информацией на международном уровне. Несмотря на сложность ситуации, мы никого не призываем вмешивать-

– Принадлежность к профсоюзу – наиболее эффективный способ защитить себя в трудовых отношениях. Это особенно важно в тех случаях, когда в трудовых отношениях возникают проблемные ситуации – если ты не в профсоюзе, начинается борьба один на один, в которой работодатель зачастую оказывается сильнее работника.

Возможно, это покажется немного парадоксальным, но убеждение, что следует вступить в профсоюз, у Дайниса возникло после того, как он пару лет проработал за границей.

– В 23 года я не мог найти работу в Латвии и поехал в Америку, где устроился в одну из самых больших в мире компаний пассажирских судов, менеджером по питанию в ресторане

большого круизного корабля. Правда, корабль ходил под флагом Панамы. И американская компания под флагом другой страны безжалостно эксплуатировала людей. Это меня потрясло. Хотелось вернуться в Латвию. Известный опыт работы я уже накопил и чувствовал, что могу быть полезным дома. Во время отпуска отправил заявление на работу в «airBaltic»...

– **В середине лета, когда в «airBaltic» еще не начались «большие перемены», мы встречались и говорили о зарплатах стюардов.**

– В 23 года я не мог найти работу в Латвии и поехал в Америку, где устроился в одну из самых больших в мире компаний пассажирских судов, менеджером по питанию в ресторане

**рии успеха» превратился в объект сочувствия.**

– Для работников это было очень трудное время. Ажиотаж, поднятый в прессе, стал причиной большого недоверия общества к «airBaltic». Об изменении отношения общества я лично сужу по наблюдениям в автобусе – если раньше другие пассажиры, увидев форму работников «airBaltic», доброжелательно улыбались, то позже в их взглядах появилась жалость и непонимание. Честно говоря, для всех наших работников это было тяжело и психологически.

– **А как обстоят дела теперь?**

– Мне кажется, что отношение общества вновь стало доброжелательным. Во всяком случае, оно стало спокойным. Теперь время покажет, все ли сделано правильно.

– **Какова трудовая нагрузка стюардов?**

– Согласно нормам ЕС, общее рабочее время стюарда в месяц может достигать 190 часов – это ненормально много. Допускается, что минимальное время отдыха между рейсами – всего 11 часов и что ты можешь летать, не видя ни дома, ни семьи. В нашем коллективном договоре полная ставка определена в объеме 160 рабочих часов, а минимальное время отдыха – не менее 12 часов, также оговорено, что между ночными рейсами минимальное время отдыха – 28 часов. Не будь этого дополнительного условия, теоретически было бы возможно, что стюард, который в предыдущий вечер вылетел в шесть часов, а в девять утра вернулся домой, в девять вечера того же дня уже снова был бы направлен на следующий рейс.

**Принадлежность к профсоюзу – наиболее эффективный способ защитить себя в трудовых отношениях.**

## Идеально

**С 2005 года на предприятии прошли три объемные реорганизации. В переговорах с руководством нам удалось добиться такого решения, что трудовые отношения не были расторгнуты ни с одним работником.**

бы теми же привилегиями, что и те, кто состоял в профсоюзе многие годы. Хотя я и заинтересован в численно как можно большей организации,

профсоюз все-таки должен иметь собственное достоинство – организации нужны лояльные члены, которые делают ее сильной, а не такие, которые знают ничего не хотят о профсоюзе до тех пор, пока «жареный петух не клюнет». Не обязан профсоюз защищать и тех, кто потерял доверие работодателя из-за нечестных поступков. У работодателя нет причины упрекать наш профсоюз в том, что мы выступаем в качестве адвоката ленивых и плохих работников.

– **Запланированные или происходящие на предприятии перемены – стресс для работников. На Востоке друг никогда не пожелает другу жить в пору перемен.**

– С 2005 года на предприятии прошли три объемные и тяжелые реорганизации. В переговорах с руководством нам удалось добиться такого компромиссного решения, что из-за реорганизации трудовые отношения не были расторгнуты ни с одним работником.

– **Как вам это удалось?**  
– Мы просили, чтобы еще до начала реорганизации работников информировали обо всех вакансиях, имеющихся в концерне «Latvenergo». Людям предлагали свободные рабо-

чие места, также у них была возможность участвовать в конкурсах на вакансии.

– **Какими вы хотели бы видеть профсоюзы и людей, которые ими руководят?**

– По-моему, профсоюзы должны стараться стать как можно более профессиональными. Руководителями профсоюзов обычно выдвигают и выбирают людей активных, которые пользуются авторитетом в коллективе. Но следует учитывать вероятность того, что лидеру профсоюза однажды придется от имени всех остальных работников решать с работодателем достаточно тяжелые и сложные вопросы, требующие умения вести дискуссию и защищать свои требования. В таком случае желаемого результата можно достичь лишь при условии, что обе стороны одинаково сильны. Лидер профсоюза должен обладать способностью генерировать идеи и реализовывать их, таким образом обеспечивая развитие самой организации. Чтобы работодатель считался с профсоюзом, эта организация должна быть как можно более многочисленной и обладать достаточной интеллектуальной мощью. Все время надо думать о привлечении новых членов,

считаясь с тем, что у людей разных поколений будет разная мотивация – один будет заинтересован получить юридическую консультацию, другой – оговоренное в коллективном договоре пособие, если в семье родился ребенок... Представление молодых людей о профсоюзе зачастую ограничивается увиденным в старом кино – как профсоюз делил путевки в санатории. Молодежи больше приходится рассказывать, как эта организация функционирует и чего она может добиться в интересах своих членов. И делать это надо уже со школьной скамьи.

Важно также побуждать и убеждать работников вступать в профсоюз с первых же дней работы. Чем дольше человек работает, не вступая в профсоюз, тем ниже его интерес и желание туда вступить, особенно если различные социальные блага он получает независимо от того, является ли он членом профсоюза. Видимо, члены профсоюза должны говорить об этом не стесняясь, обращаясь к совести «нечленов», ведь заключение коллективного договора и внесение в него благоприятных для работников условий инициируют именно члены профсоюза, которые затем ведут долгие дискуссии с работодателем, защищая



Фото – Арнис Рубинс

свои позиции. Профсоюзам тяжело тащить за собой повозку, на которой сидят люди, которые сами ничего не хотят делать, а лишь пользуются благами, которых добился профсоюз. Такая ситуация ослабляет профсоюз.

– **Какую задачу вы выдвинули для себя как лидера профсоюза?**

– «Продавать» работодателю рабочую силу по как можно более высокой цене! Это значит, что я всегда буду стараться добиться того, чтобы члены профсоюза были обеспечены наиболее выгодной зарплатой, различными благами и социальными «подушками» ●

# Каждого мастера можно оценить и признать!

**М**астер – золотые руки. Мы так говорим, когда хотим выразить признательность за прекрасно сделанную работу. Нам важен результат – хорошо отремонтированная машина, точно подготовленный бухгалтерский баланс, вкусный торт на День рождения... Если механик автосервиса, бухгалтер или кондитер сделали свою работу как следует, получателю услуги по сути все равно, есть ли у человека, который это сделал, официальный документ, подтверждающий профессиональную квалификацию, или он освоил необходимые знания и навыки самостоятельно.

Нам не нравится быть формалистами. Но в трудовой жизни бывают ситуации, когда «бумажка» может сыграть решающую роль. Чтобы в дальнейшем одинаково умелые претенденты на вакансии на рынке труда могли конкурировать на равных, у тех людей, которые свои профессиональные знания и навыки освоили за пределами формальной системы образования, теперь есть возможность получить документ о признании государством образования.



**Кристине СТРУБЕРГА,**  
директор  
Департамента  
оценки качества  
Государственной  
службы качества  
образования  
Министерства  
образования и

науки, координатор проекта ESF «Создание системы отраслевой квалификации и повышение эффективности и качества профессионального образования»:

– Сдавать или не сдавать экзамен на профессиональную квалификацию, чтобы получить документ о признании государством образования, подтверждающий знания и практические навыки работы, приобретенные за пределами формальной системы образования, личный выбор каждого человека. Чтобы сделать это, должна быть определенная мотивация. Желание или необходимость в по-

лучении этого документа может возникнуть в определенной ситуации, например, при поиске новой работы. Работодатель сначала ознакомится с CV претендентов и только тогда пригласит на собеседование. И именно в ходе первого отбора умелый человек без документа, подтверждающего профессиональную квалификацию, может оказаться в невыгодном положении. Чем лучше будет вакансия и чем больше претендентов на нее, тем меньше шансов будет у потенциального работника без документа, подтверждающего квалификацию. Вероятнее всего, именно его документы первыми будут отложены в сторону, и дело не дойдет даже до собеседования. В связи с этим поиски новой работы для такого человека могут значительно осложниться.

**– Насколько велик интерес к возможности получить официальную оценку профессиональной компетенции?**

– Интерес есть. Но, допуская, что многие, кто мог бы этим заинтересоваться, не имеет информации. Хочу подчеркнуть, что речь идет только об официальном признании 1-го, 2-го и 3-го уровня квалификации, на которые может претендовать человек с любым уровнем образования. На квалификационном экзамене проверяют только профессиональные знания и навыки.

**– Подают ли заявки на сдачу экзаменов люди, которые уже знают об этом, ведь тем, кто это сделает в числе первых, вернут деньги за сдачу квалификационных экзаменов?**

– Пока что довольно мало. На 24 ноября заявки на сдачу квалификационных экзаменов подали 45 претендентов – 15 техников локотивных хозяйств, 5 бухгалтеров, 24 автомеханика и один повар. Нередко люди оправдываются тем, что им «бумажка» не нужна, без нее можно обойтись, мол, работа есть и менять ее они не планируют... Но жизненные ситуации могут меняться. Потому мы стараемся давать как можно больше информации, ведь признанная государством профессиональная квалификация и документ,

который ее подтверждает, – своего рода гарантия надежности. Этот документ точно такой же, какой получают воспитанники профессиональных средних школ после четырех лет учебы. Между прочим, оплатить сдачу квалификационного экзамена может и работодатель или профсоюз, если они готовы поддержать желание своего члена получить документ, подтверждающий признанную государством профессиональную квалификацию. В таких случаях в рамках проекта расходы на экзамен работника будут возмещены соответственно работодателю или профсоюзу.

**– Может, людей пугают бюрократические процедуры?**

– Чтобы подать заявку на экзамен, претенденту не надо идти к нам в Государственную службу качества образования. Они могут сразу пойти в школы, которые вправе оценивать профессиональную компетенцию, выходящую за рамки формального образования. В случае необходимости, дополнительную информацию и об учебных учреждениях, и о специалностях, по которым можно сдать экзамен на профессиональную квалификацию, можно найти на нашей интернет-страничке [www.ikvd.gov.lv](http://www.ikvd.gov.lv). Можно связаться со мной по э-почте [kristine.struberga@ikvd.gov.lv](mailto:kristine.struberga@ikvd.gov.lv) или по телефону 67 38 78 64.

**– На признание квалификации может претендовать человек почтенного возраста?**

– Конечно! Экзамен может сдать любой человек, достигший 18 лет.

**– Чтобы сдать экзамен, за него надо заплатить.**

– Да, это платная услуга. Сумма колеблется от 30 до 250 латов. Если человек сдает экзамен в группе из 12 человек, или вместе с другими воспитанниками профессиональных средних школ, тогда плата ниже. При желании сдать экзамен индивидуально, это обойдется примерно в 250 латов. Но содержание экзамена в любом случае будет таким, какое утвердил Государственный центр содержания образования. Даже приглашенные эксперты работодателей, которые будут оценивать компетенции претендента на групповом или индивидуальном экзамене, те же самые.

**– Сейчас есть возможность пройти оценку компетенции по 88 профессиональным квалификациям. А что делать тем, кто в этом списке не может найти квалификацию, соответствующую его навыкам?**

– В таком случае следует обратиться к нам, в Государственную службу качества образования. Мы будем искать соответствующее учебное заведение, в котором можно сдать экзамен на определенную профессиональную квалификацию. Если интерес будет, мы сделаем все, чтобы помочь и поддержать. Об этом нам могут сообщать также работодатели и профсоюзы. До сих пор не проводились исследования, и неизвестно, сколько людей в Латвии работают без официально признанной профессиональной квалификации. В любом случае наша цель – каждому, кто хочет добиться официального признания своих профессиональных навыков, дать такую возможность ●



## Как бесплатно\* сдать экзамен?



### 1. Найди свою профессию и экзаменатора

На интернет-страничке Государственной службы качества образования имеется список с 88 профессиями, которые сейчас можно признать выходящими за рамки формального образования ([www.ikvd.gov.lv](http://www.ikvd.gov.lv) → *Reģistri* → *Ārpus formālās izglītības profesionālās kompetences novērtēšanas institūcijas*).

Их приобретение обеспечивают следующие учебные заведения:

- PIKC "Rīgas Valsts tehnikums" ([www.rvt.lv](http://www.rvt.lv))
- PIKC "Kandavas Valsts lauksaimniecības tehnikums" ([www.kandavastehnikums.lv](http://www.kandavastehnikums.lv))
- Ziemeļkurzemes PIKC "Ventspils Profesionālā vidusskola" ([www.pikc.lv](http://www.pikc.lv))
- PIKC "Liepājas Valsts tehnikums" ([www.lvt.lv](http://www.lvt.lv))
- Rietumzemgales PIKC "Jelgavas Amatniecības vidusskola" ([www.jav.lv](http://www.jav.lv))
- Daugavpils Tirdzniecības skola ([www.dtskola.lv](http://www.dtskola.lv))
- PIKC "Rīgas Tehniskā koledža" ([www.rtk.lv](http://www.rtk.lv))
- Limbažu Profesionālā vidusskola ([limbazu18avs.lv](http://limbazu18avs.lv))
- VSIA "Rīgas Pārtikas ražotāju vidusskola" ([www.rprv.lv](http://www.rprv.lv))
- Olaines Mehānikas un tehnoloģijas koledža ([www.omtk.lv](http://www.omtk.lv))
- Valmieras profesionālā vidusskola ([www.vpvsk.lv](http://www.vpvsk.lv))
- Priekulu un Jāņmuižas Valsts tehnikums ([www.vplt.lv](http://www.vplt.lv), [www.jpv.edu.lv](http://www.jpv.edu.lv))
- Rīgas Būvniecības vidusskola ([www.rbv.lv](http://www.rbv.lv))
- Austrumlatgales profesionālā vidusskola ([www.apv.lv](http://www.apv.lv))
- Smiltenes Valsts tehnikums – profesionālā vidusskola ([www.smiltenestehnikums.lv](http://www.smiltenestehnikums.lv))



### 2. Прочти стандарт профессии

Чтобы получить представление об общих требованиях для своей профессии, на интернет-страничке Государственной службы качества образования найди и прочти стандарт профессии ([www.visc.gov.lv](http://www.visc.gov.lv) → *Izglītības saturs. Profesionālā izglītība* → *Profesiju standarti*).



### 3. Сходи на консультации

Учебное учреждение обеспечивает как минимум две бесплатные консультации (2 x 60 мин.) о требованиях стандарта определенной профессии и порядке экзамена на профессиональную квалификацию, а также дает необходимую информацию о том, какие документы надо подавать и сколько следует заплатить за экзамен. Консультации можно получить также у отраслевых консультантов ССПА по касающимся работодателей вопросам содержания в рамках проекта ESF ([www.lbas.lv](http://www.lbas.lv) → *Projekti* → *Nozaru kvalifikācijas sistēmas izveide un profesionālās izglītības efektivitātes un kvalitātes paaugstināšana*).



### 4. Заплати деньги

Перечисли на указанный счет учебного заведения плату за экзамен. Сумма колеблется от примерно 30 латов, если сдавать в большой группе (например, вместе с учащимся в школе), до примерно 250 латов, если сдавать экзамен одному и вне очереди. Точная сумма определена правилами КМ Nr. 149 от 22.02.2011. ([www.likumi.lv/doc.php?id=226539](http://www.likumi.lv/doc.php?id=226539)). За экзамен может платить и работодатель или профсоюз. **Сохрани все документы, подтверждающие сделку!**



### 5. Подай документы

Заполни заявление на оценку профессиональной компетенции (бланк находится на [www.likumi.lv/doc.php?id=226788](http://www.likumi.lv/doc.php?id=226788)), приложи документ, подтверждающий оплату экзамена, и подай в учебное учреждение. Не забудь взять с собой паспорт!



### 6. Сдай экзамен

Если сдашь экзамен на оценку не меньше, чем «5 – посредственно», получишь документ, подтверждающий признанную государством профессиональную квалификацию. Если оценка будет ниже, не беда – экзамен можно пересдать. Не забудь взять с собой паспорт.



### 7. Получи назад деньги!\*

В рамках проекта ESF «Создание системы отраслевой квалификации и повышение эффективности и качества профессионального образования» первоначально лицам, которые в оценке экзамена получат отметку не ниже «5 – посредственно», будет обеспечен возврат платы за экзамен\*. Если за него платил работодатель или другая организация, возврат денег полагается ей.

\* Количество лиц, которым будут возвращены деньги, может колебаться от 80 до нескольких сот – в зависимости от того, каким образом люди выберут сдавать экзамен.

## 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](mailto:ligita.brahmane@lbas.lv)

**ЛИЕПАЯ**, ул. Целтниеку, 19  
Консультант Гунтис ГУТМАНИС  
Тел.: 63 42 30 95; 29 41 62 46  
Эл. почта: [guntis.gutmanis@lbas.lv](mailto:guntis.gutmanis@lbas.lv)

**ВАЛМИЕРА**, ул. Ригас, 10  
Консультант Линда ПЕТЕРСОНЕ  
Тел.: 20 22 23 26; 64 23 32 21  
Эл. почта: [linda.petersones@lbas.lv](mailto:linda.petersones@lbas.lv)

**ДАУГАВПИЛС**, ул. Саулес, 15  
Консультант Ингрида ГРАДКОВСКА  
Тел.: 26 52 45 04; 65 42 44 54  
Эл. почта: [ingrida.gradkovska@lbas.lv](mailto:ingrida.gradkovska@lbas.lv)

**РИГА**, ул. Бруниниеку, 29/31  
Консультанты по вопросам  
трудового права

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

Марис СИМУЛИС  
Тел. 67 03 59 24 (прием по записи)  
Эл. почта: [maris.simulis@lbas.lv](mailto:maris.simulis@lbas.lv)

Консультант по вопросам охраны труда  
Мартиныш ПУЖУЛС  
(прием: понедельник – 16.00–18.00,  
среда – 16.00–18.00,  
пятница – 9.00–12.00)  
Тел. 67 03 59 59  
Эл. почта: [martins@lbas.lv](mailto:martins@lbas.lv)

[www.darbatiesibas.lv](http://www.darbatiesibas.lv)