

Leidžia

ACHEMOS
IR NAFTININKŲ
PROFESINĖS
SAJUNGOS

Globalios tendencijos ir išimties, į kurias privalu atsižvelgti socialiniame dialoge

NAF TININKŲ PROFESINĖ SAJUNGA įsisuko į kolektyvinių derybų maratoną, AB „Achema“ profsajungoms taip pat tik po aštuonių mėnesių intensyvių derybų pavyko parengti bendrovės kolektyvinės sutarties projektą. Kuo toliau, tuo sunkiau yra susiderėti dėl daugelio darbuotojams palankių punktų: jaučiamas vis didesnis pramonės objektų savininkų spaudimas, jau antri metai Premjeras verslui žada „laisvesnius“ darbo santykius.

Pasaulio rinkos tendencijos, deja, taip pat nėra palankios darbuotojams. Tarptautinės profsajungos IndustriALL generalinis sekretorius Jyrki Raina, dalyvavęs neseniai įvykusiame Davoso pasaulio ekonomikos forume, sako, kad naujajame pasaulio kontekste darbo žmonės vis labiau atskiriami nuo verslo struktūrų ir korporacijų. „Darbo užmokestis mažėja, o įmonių pelnai ir generalinių direktorių atlyginimai toliau sparčiai kyla. Tai kelia nepasitikėjimą daugianacionalinėmis kompanijomis ir vyriausybų galimybėmis jas kontroliuoti“, - pabrėžė jis. Todėl reikia kaip niekad susitelkti, kad atlaikytume didėjantį kapitalo spaudimą. Jo viešpatavimo vaisius neseniai patvirtino labdaros grupės „Oxfam“ atliktas tyrimas: VIENAM PROCENTUI pasaulio turtingiausiųjų tenkanti turto dalis tuoj aplenks visų likusių gyventojų turimas lėšas!

Nepaisant to, kartais pasigirsta abejonių dėl kolektyvinių sutarčių ir net profesinių sąjungų reikalingumo. Tad akivaizdu, jog atėjo laikas priminti keletą esminių dalykų, į kuriuos privalu atsižvelgti socialiniame dialoge.

DARBO KODEKSO NEUŽTENKA

Pirma, kolektyvinė sutartis sulygina visų darbuotojų teises ir pareigas. Įsivaizduokite, jeigu jūs pats vienas turėtumėte derėtis su viršininku dėl savo dar-

pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas“. Tačiau darbdavys informavimu gali laikyti pranešimą metų pradžioje, jog šiemet, pvz., dėl blogos ekonominės situacijos per du mėnesius bus atleista 90 darbuotojų, o konsultacijomis – nieko neįpareigojantį susitikimą su darbuotojų atstovais priekavos. Beje, daugelyje įmonių, ypač ten, kur darbuotojai nėra susibūrę į organizaciją, nebūna nė to.

Tuo tarpu kolektyvinėje sutartyje numatomos konkrečios informavimo ir konsultavimo procedūros, sąlygos ir tvarka. Pats parašu sutartį patvirtinęs darbdavys nedrįs jos pažeisti, nes taip užprogramuos darbuotojų nepasitenkinimą ir protestus.

Be to, dabartiniame Darbo kodekse yra numatyta nemažai straipsnių, kurie nurodo darbdaviui ir darbuotojų atstovams dėl tam tikrų dalykų susitarti kolektyvinėje sutartyje. Žinoma, jeigu tokios nėra, darbdavys darys taip, kaip jam patogiau, į darbuotojų interesus ir poreikius jis greičiausiai neatsižvelgs.

DARBO SANTYKIŲ LIBERALIZAVIMAS – NE UŽ KALNŲ

Antra vertus, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos mokslininkams užsakytas socialinis ir darbo santykių modelis, jau dabar aišku, kuriamas gerokai palankesnis darbdaviams. Ketinama leisti lengviau ir plačiau taikyti terminuotas darbo sutartis, sudaryti žodines darbo sutartis, sutrumpinti įspėjimo dėl atleidimo iš darbo laiką bei sumažinti išėitines išmokas, pailginti darbo savaitę bei sutrumpinti kasmetinių atostogų laiką. Viena ekspertų grupėje dirbanti teisininkė modelio pristatymo renginyje net prasitarė, jog tai, kokį įdirbį profesinės sąjungos padarys iki naujojo Darbo kodekso priėmimo, tiek ir turės. Realiai rengiama dirva susitarimų kultūrai vystyti, nepaisant pasigirstančių abejonių, ar darbdaviai ir darbuotojai tam yra pasirėngę.

Pastaruju metu iš aukščiausių valdžios postų pasipylė kritika dėl milijoninių lėšų, skirtų sukurti minėtam modeliui, kurį turėtų sudaryti darbo santykius, užimtumo skatinimą, skurdo mažinimą ir socialinį draudimą reglamentuojantys teisės aktai. Premjeras Algirdas Butkevičius teigė nepritariaš kai kurioms naujovėms, ypač dėl numatomų naujų mokesčių įvedimo, tačiau pabrėžė, kad Darbo kodeksas bus liberalizuotas bet koku atveju.

„PKN ORLEN“ VADOVYBĖS POŽIŪRIS KEIČIASI

Vis didėjantį spaudimą iš darbdavių – koncerno „PKN Orlen“ – jaučia ir Naftininkų profesinė sąjunga. Jos pirmininkės Virginijos Vilimienės teigimu, jeigu nuo seno kolektyvinėmis sutartimis nebūtų įtvirtinti bendradarbiavimo tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų principai, šiandien būtų dar sunkiau. Žinoma, šiuo metu AB „Orlen Lietuva“ galiojanti sutartis nėra tokia, kokia buvo geriausiais gamyklos laikais, tačiau jos atsisakyti būtų tolygu sunaikinti daugelio metų profsajungos įdirbį. Dabartiniame Lietuvos ir pasaulio kontekste tai būtų pražūtis.

„Šį kartą suderėta mažiau darbuotojams, bet sutartyje įtvirtinome galimybę nuolat grįžti prie tų socialinių garantijų, kurias teko įšaldyti dėl sunkios ekonominės situacijos. Vasario mėnesį kaip tik tai ir darysime. Kaip darbuotojų atstovai gauname informaciją apie gamyklos būklę ir pagal ją galime spręsti, dėl ko papildomai galime derėtis. Asmeniškai kiekvienas darbuotojas tokios galimybės neturėtų“, - dėsto V. Vilimienė.

Ji apgailestauja, kad tas darbas, kuris atliekamas susitikimuose su darbdavio atstovais ir reikalaujantis be galo daug psichinių ir dvasinių pastangų, deja, nematomas.

„Darbuotojai, matydami mažėjančias socialines garantijas, pagrįstai pyksta, deja, kai kurie mano, kad kaltinti dėl to reikia profesinės sąjungos darbuotojus. Tačiau jie nežino, kiek jėgų reikia atiduoti, kad apskritai darbuotojų atstovai būtų toleruojami. Jeigu ne įdirbis, kurį turime, per gamyklą, jos darbuotojus „pervažiųotų buldozeris“.

Tokias išvadas darome matydami, kaip profsajungų atžvilgiu pasikeitė koncerno vadovybės pozicija. Šiame pasaulyje viskas yra orientuota į pelną bet kokia kaina“, - svarsto profsajungos pirmininkė.

MOBILIZUOS DARBUOTOJUS KONCERNO MASTU

Achemos darbuotojų profesinių sąjungų administracijos vadovė Birutė Daškevičienė taip pat sako, jog vis sunkiau laikytis esminės derybų nuostatos, kad naujoji kolektyvinė sutartis būtų geresnė už ankstesniąją.

„Šį kartą, - nors pakeitimai ir nėra labai ženklūs, - džiugu, kad ši nuostata išliko. Pagrindinis dalykas, dėl ko buvo susiderėta, - per 2015 m. atlikti AB „Achema“ esminę atlyginimų ir skatinimo sistemos peržiūra ir pakeitimą įvertinant pareigybių sudėtingumą, atsakomybę, kvalifikaciją, darbuotojų sugebėjimą dirbti keliose darbo vietose, darbo stažą ir kt.“, - dėsto B. Daškevičienė ir priduria, kad tokiam darbui atlikti profsajungos turėsiančios būti ypač gerai „pasi-kausčiusios“.

Lietuviškojo kapitalo valdytojai neatsilieka nuo didžiųjų tarptautinių bendrovių, kurios nuolat spaudžia savo darbuotojus esą tik susiveržus diržus įmanoma išsaugoti darbo vietas.

NUKELTA



bo sąlygų, pradėdant darbo laiką, atostogomis, baigiant atlyginimu. Jums pasisekė, jeigu jūs esate išskirtinių gabumų, nepakeičiamas specialistas arba tiesiog vadovo numylėtinis (o gal giminaitis). Tačiau jeigu esate tarp daugybės tų kitų, kurie paprasčiausiai dirba savo darbą ir niekuo ypatingu neišsiskiria, jūsų darbo sąlygos bus prastesnės, nes dauguma resursų bus skiriama „išrinktiesiems“. Norint išvengti dėl to kylančių pykčių tarp darbuotojų (pvz., dirbančių tik dienomis ir dirbančių pamainomis, ir pan.), užbėgti už akių piktnaudžiavimui „patogesne“ tarnybine padėtimi, ir yra susitariama dėl visiems vienodų sąlygų kolektyvinėje sutartyje.

Kartais pasigirsta kalbų, esą Darbo kodeksas reglamentuojas pakankamai daug niuansų, tad ir susitarti daugiau dėl nieko nereikia. Tačiau imkime, pvz., darbuotojų informavimą ir konsultavimą. Kodekse parašyta: „Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas –

„PASLAUGOS TAU“ KOLEKTYVINĖS SUTARTIES VIS DAR NETURI

Sausio 29 d. antrinėje „Orlen Lietuva“ bendrovėje „Paslaugos tau“ įvyko ant-rasis darbuotojų susirinkimas kolektyvinės sutarties klausimu. Sutarties projektui, kaip ir pirmą kartą sausio 14 d., vieningai nepritarė, nes darbdavio atstovai nesutiko jį įtraukti 20 proc. dydžio priemokos. Šalys įpareigos derėtis toliau.

Susidarius tokia situacija, darbuotojai ir jiems atstovaujanti Naftininkų profesinė sąjunga pradėjo įtarti, kad šimta-

procentinė bendrovės akcininkė nori „tyliai numarinti“ savo įmonę. Nes kaip kitaip paaiškinti, kodėl savininkai mažina įkainius, daugiau negu dvigubai padidino valymo plotą vienam darbuotojui, iš bendrovės reikalauja didžiulės nuomos už patalpas ir dar siekia sumažinti ir taip varganus atlyginimus.

Spalio mėnesį prasidėjusios derybos dėl „Paslaugos tau“ kolektyvinės sutarties pateko į aklavietę, kai darbdavio atstovai pasiūlė atsisakyti 20 proc. priemokos prie atlyginimo už rezultatus, o profesinė sąjunga su tuo nesutiko.

Tuo tarpu tik metus galiojusi kolektyvinė sutartis nebuvo pratęsta pasibaigus terminui, nors profesinė sąjunga siūlė palikti ją galioti iki kol bus pasirašy-



GLOBALINĖS TENDENCIJOS IR IŠIMTYS, Į KURIAS PRIVALU ATSIŽVELGTI SOCIALINIAM DIALOGE

ATKELTA

„Achemos profesinės sąjungos nepritaria šiuo metu plačiai aptarinėjama optimizavimui, išlaidų karpymui, nes siekiama, kad bendrovė dirbtų ne vienerius metus. Kaip tik manome, kad šiuo metu yra poreikis kurti naujas darbo vietas“, - įsitikinusi profsąjungininkė. Tačiau tam reikia, kad ir patys žmonės aktyviau įsitrauktų į darbuotojų judėjimą, o ne vien tik stebėtų, ką daro (arba, jų nuomone, - nedaro) profsąjungų vadovai ir etatiniai darbuotojai. Anot B. Daškevičienės, iš darbuotojų laukiama aktyvesnių diskusijų, pasiūlymų, juolab kad Achemos profesinės sąjungos šiuo metu rengiasi platesniam darbuotojų atstovavimui. Artimiausiu metu ketinama užmegzti glaudžius ryšius su visomis koncerno „Achemos grupė“ profsąjungomis ir rengtis deryboms viso koncerno mastu.

„LIFOSA“ – GERA IŠIMTIS?

O štai Kėdainiuose veikiančios fosforo trąšų gamyklos „Lifosa“ darbuotojai, pasak jos profesinės sąjungos pirmininko Antano Lazdausko, kol kas jokio spaudimo iš bendrovės savininko nejaučia. Bendrovėje 2012 m. gruodžio 28 d. priimta nauja kolektyvinė sutartis, kuri pasirašyta neterminuotam laikotarpiui. „Ji galioja jau dvejus metus, mes sekame jos vykdymą ir kol kas padarėme tik vieną pakeitimą, t.y. viską, kas buvo numatyta litais, atskiru protokolu apvalinome į didėjančią pusę eurais“, - sako pirmininkas.

Atlyginimai bendrovėje nekrenta, priešingai – kasmet auga maždaug po 3 proc. „Taip jau yra įprasta“, - teigia A. Lazdauskas ir tam neprireikia kokio nors darbuotojų spaudimo ar profsąjungų akcijų. „Lifosa“ priklauso Rusijos koncerno „Eurochem“, o jo savininkas – fizinis asmuo. Kiekvienų metų pradžioje gamyklos vadovybė suderina su juo mokos fondą. Atlyginimas, pasak pirmininko, susideda iš trijų dalių: pagrindinė dalis, kuri paprastai nesikeičia, ir pagal premijavimo nuostatus numatyti priedai. Tam tikrą premijų fondą turi ir cechai, o jų viršininkai naudoja jį už papildomus darbus mokėti ir pan.

Žinoma, rinkos sąlygomis bendrovės veikla nebūna visada pelninga. A. Lazdausko teigimu, 2013 m. gamykla net baigė nuostolingai, tačiau galingas koncernas (be „Lifosos“, jam priklauso dar trys didžiulės azotinių trąšų gamyklos) nuostolius padengė iš pelningai dirbusių bendrovių. „Mūsų darbuotojams tai neturėjo jokios įtakos, net nebuvo keliamas klausimas dėl tryliktojo atlyginimo, - jis buvo išmokėtas kaip įprasta. Taigi esame patenkinti akcininko požiūriu“, - pasakoja profsąjungos pirmininkas.

Apie darbo optimizavimą, darbuotojų mažinimą jokių kalbų nesigirdi, priešingai – galvojama apie papildomas investicijas. Nors bendrovės gyvenimas stabilus, tačiau, nepaisant to, darbuotojai neramiai laukia Darbo kodekso liberalizavimo.

„Žmonės labai jaudinasi dėl ateities, - ne kiek dėl savo, kiek dėl artimųjų, kurie dirba ne tokiomis geromis sąlygomis. Dėl to stipriname ir savo profsąjungą, bet kovai ne su administracija, o su aukščiausią respublikos valdžia. Pastaruoju metu daugėja narių, darbuotojai supranta, kad reikia matyti ir visą šalies kontekstą, reikia remti centrinę profsąjungą nacionalinėse derybose“, - dėsto AB „Lifosa“ profesinės sąjungos pirmininkas Antanas Lazdauskas.

tas naujos redakcijos dokumentas. Taip bendrovė „Paslaugos tau“ nuo sausio 1 d. „gyvena“ be kolektyvinės sutarties.

Sausio 14 d., nepritarę sutarties projektui be priedų, darbuotojai surengė įspėjamąją akciją (nuotr.) dėl nuolat blogėjančių darbo sąlygų ir užmokesčio mažėjimo bei pažadėjo, jog, nesikeičiant bendrovės savininkų pozicijai, bus rengiami ir efektyvesni protestai, neatmetant ir streikų.

„Darbuotojai ir su minėta priemoka gauna vos daugiau nei minimalią mėnesio algą, todėl prarasti jie beveik neturi ko“, - komentuoja Naftininkų profesinės sąjungos vadovė Virginija Vilimienė, apie šią situaciją informavusi ir šalies žiniasklaidą.

Naftininkų lyderės teigimu, darbuotojai tikrai stengėsi suprasti įmonės situacijos sudėtingumą, kada buvo sumažinta etaty, valymo plotai padidinti nuo 700 iki 1500 kvadratinų metrų vienam žmogui per dieną. 2013 metus bendrovė net baigė pelningai, tačiau, užuot pasidalinusi pelnu su darbuotojais arba bent jau jį reinvestavusi į įmonės stiprinimą, įmonė savo uždirbtą pelną atidavė akcininkei AB „Orlen Lietuva“.

Vadinamoji motininė bendrovė, atro-

do, net siekia apskritai palikti savo įmonę be užsakymų, mat organizuojami konkursai, kuriuose dalyvaujančios įmonės iš visos respublikos siūlo tokius mažus įkainius, kad profsąjunga spėja, jog tai įmanoma tik mokant darbuotojams nelegalias algas.

Maža to, naftos perdavimo įmonė nėra paprastas biuras ar gyvenamasis namas. Pasak V. Vilimienės, čia dirbančios valytojos turi išmanyti tam tikrus normatyvus, kada ir kaip valyti ypatingų įrenginių patalpas. Tam tikrai reikia specialių žinių. „O kur dar kenksmingos darbo sąlygos? Žinoma, leidžiamos užterštumo normos neviršijamos, tačiau nuolat būti aplinkoje, kurioje sklinda visa Mendelejevo lentelė, nėra labai į sveikatą“, - ironizuoja Naftininkų profsąjungos vadovė.

Darbuotojams įpareigojus derybų komisiją derėtis toliau, profesinė sąjunga pasiūlė kompromisą: 5 proc. iš 20 perkelti į pagrindinę atlyginimo dalį, o likusius 15 procentų skaldyti į 7 (jei įmonės EBIDTA teigiama) ir 8 proc. (pagal veiklos rodiklius) taip, kaip numatyta ir pagrindinėje įmonėje.

Deja, šiam pasiūlymui darbdavio atstovai taip pat nepritarė.

naftininkų kronika

BAIGIANTIS 2014-IESIEMS AB „Orlen Lietuva“ personalo direktorė Birutė Jedlinski informavo Naftininkų profesinę sąjungą apie numatomą darbuotojų skaičiaus mažinimą 2015 metais. Per metus planuojama sumažinti 90 darbuotojų, nors šis skaičius, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes, dar gali būti patikslintas.

Personalo direktorė darbuotojų atstovams pateikė identifiкуotą darbuotojų kiekio sumažinimo planą pagal veiklas ir padalinius.

Darbuotojų atstovai pasiūlė, kad pagal galimybę pirmiausia būtų atleisti tie darbuotojai, kurie patys pareikš norą nutraukti darbo sutartį, tokiu būdu sušvelninant atleidimo pasekmes.

Susitarta, kad mažinant darbuotojų darbdavio atstovai paskiruose padaliniuose konsultuosis su profesine sąjunga kolektyvinėje sutartyje numatyta tvarka.

SAUSIO 8 D. UAB EMAS darbuotojų konferencijoje delegatai atmetė pateiktą kolektyvinės sutarties projektą, todėl darbdavio ir darbuotojų atstovai grįžo prie derybų stalo svarstyti nuostatų, kurioms nebuvo pritarė.

Sausio 15 ir 20 dienomis UAB EMAS administracijos atstovai surengė informacinius susitikimus darbuotojams. Daugiausia dėmesio buvo skirta skatinimo sistemai. Kadangi diskusijose darbuotojų nuomonės išsiskyrė, buvo nuspręsta surengti dar vieną darbuotojų konferenciją, joje pateikti tris skatinimo sistemų projektus.

Sausio 22 d. įvykusioje bendrovės EMAS konferencijoje darbuotojai pritarė pateiktam kolektyvinės sutarties projektui ir pasirinko tokią skatinimo sistemą, kokia taikoma pagrindinėje bendrovėje „Orlen Lietuva“. Konferencijos delegatų pasirinkto projekto pagrindu bus parengtos skatinimo sistemos nuostatai, kurie privalės būti suderinti su profesine sąjunga.

DAR 2010 M. BALANDŽIO 28 D. Naftininkų profesinės sąjungos tarybos posėdyje buvo priimtas sprendimas skirti lėšų padaliniams, pamainoms įvairiems projektams vykdyti. Tai gali būti ekskursija, žygis ar kitas renginys, o jų tikslas – bendruomeniškumo skatinimas, narių pritraukimas.

Per 2014 metus šia galimybe pasinaudojo 91 proc. Naftininkų profesinės sąjungos narių. Nariai patys suorganizavo arba dalyvavo įvairiuose kultūrinuose, pramoginiuose, sportiniuose renginiuose. Iš viso per metus surengta daugiau nei 50 renginių.

PADALINIuose VYKSTA RINKIMAI į AB „Orlen Lietuva“ darbuotojų saugos ir sveikatos komitetą. Sausio 22 d. įvykusiame Naftininkų profesinės sąjungos inicijuotame susirinkime administracijos darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai išrinkta Personalo skyriaus personalo specialistė Daiva Razmuvienė. Anksčiau šias pareigas ėjusį Genovaitę Malakauskienę bendrovėje nebedirba.

Inžinieriams atstovauti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitete išrinktas Ovidijus Blaževičius.

SAUSIO 27 D. Naftininkų profesinės sąjungos vyr. atstovo Manto Puzino iniciatyva profesinės sąjungos patalpose „Orlen Lietuva“ direktoriaus pavaduotojas gamybinės veiklos valdymui Viktoras Vasilavičius susitiko su Gamybinio padalinio Nr. 3 Prekių – žaliavų cecho profsąjungos atstovais. Atstovai buvo supažindinti su planuojamais pertvarkymais jų padaliniuose bei bendrovės situacija.

VYKSTA KONSULTACIJOS su AB „Orlen Lietuva“ administracija dėl darbuotojų pavėžėjimo į darbą. Naftininkų profesinė sąjunga siekia, kad darbdavys atsisakytų minties sutaupyti darbuotojų saugumo sąskaita. „Keleri metai garsiai deklaruojama, kad bendrovėje svarbiausia darbuotojų sauga ir sveikata, o dabar panašu, kad svarbiausia tik pinigai“, - sako profsąjungos pirmininkė Virginija Vilimienė.