

KADA AUGS AB „ACHEMA“ DARBUOTOJŲ ATLYGINIMAI?

2015 m. gegužės – liepos mėn. buvo atliktas AB „Achema“ darbo užmokesčio ir premijavimo sistemos auditas, kuris išryškino esminių trūkumų. Nustatytas didelis atotrūkis tarp tų patį darbą atliekančių darbuotojų, yra išsigimusi kategorijų sistema, darbuotojai neskatinami tobulėti, bendrovė neturi aiškių etatinių atlyginimų nustatymo principų, neaiški ir išbalansuota skatinimo sistema.

Naujai atlygio sistemai kurti neskyrė lėšų

Audito rezultatams įvertinti buvo sudaryta AB „Achema“ atlyginimų ir skatinimo sistemos peržiūros komisija, kuri konstatavo, kad „dėl dabartinės atlygio sistemos trūkumų kyla darbuotojų vidinis nepasitenkinimas, sudėtinga darbuotojus sudominti keisti darbo vietą perkelti į kitą padalinį, pagrindiniai (tarifiniai)



atlyginimai nustatyti neįvertinant darbo atlikimo kriterijų, pareigybių turinio ir išorės rinkos situacijos“.

Minėta komisija, sudaryta iš darbdavio ir darbuotojų atstovų (darbuotojams atstovavo profesinių sąjungų administracijos vadovė Birutė Daškevičienė), nusprendė bendrovės valdybai siūlyti naujai atlygio sistemai kurti samdyti konsultantus. Komisijos manymu, bendrovės pareigybių vertinimas turi būtų atliktas nešališkai, pagal moksliskai pagrįstą, visame pasaulyje praktiškai taikomą metodologiją. Be to, anot komisijos, sistema negali būti kuriama ją izoliuojant nuo atlyginimų rinkos situacijos.

Komisija taip pat atliko konsultantų paslaugų pirkimo konkursą ir valdybai pasiūlė du galimus naujos atlygio sistemos kūrimo ir diegimo variantus. Deja, bendrovės valdyba nusprendė neskirti tam pinigų. Esą sudėtingą darbo užmokesčio sistemą galima sukurti ir savo jėgomis. Tokiu būdu parodyta, jog keisti darbo užmokesčio sistemos ir padaryti ją skaidresnę bei aiškesnę paprasčiausiai nenorima.

Ginčą nuspręsta baigti taikiai

Sudėtingam ir ilgai trukusiam darbui nuėjus „šuniui ant uodegos“, bendrovės profesinių sąjungų administracija pagalbon pasitelkė teisininkus. Šie, išnagrinę situaciją bei kolektyvinėje sutartyje įtvirtintus darbdavio įsipareigojimus, konstatavo, jog kylant valstybės minimaliai algai (MMA) nekeliami atlyginimai bendrovėje yra sutarties pažeidimas. Argumentus ir prašymą priimti sprendimą visiems AB „Achema“ darbuotojams padidinti pagrindinius (tarifinius) atlyginimus 13 proc. profesinės sąjungos 2015 m. gruodžio 31 d. įteikė bendrovės valdybai ir generaliniam direktoriui Ramūnui Miliauskui.

Rašte teigiama, jog pirmos ir antros kategorijos darbininkų tarifinis atlygis, nustatytas tarifinėse lentelėse, patvirtintose kartu su kolektyvine sutartimi, yra mažesnis nei valstybės nustatytas MMA.

Tuo tarpu darbdavio atstovai atšauna, jog bendrovėje minėtų kategorijų darbuotojai nedirba, todėl jokių pažeidimų nėra.

Profesinės sąjungos sutinka, kad chemijos pramonės bendrovėje dirbantys žmonės neturėtų dirbti nekvalifikuoto arba mažai kvalifikuoto darbo, nes tokių darbo vietų paprasčiausiai nėra, bet darbo užmokesčio sistema vis tiek numato tokių darbuotojų darbo užmokesį. Dokumentuose reglamentuotoje tvarkoje numatytų

kategorijų darbuotojų atlygiai vis tiek neturėtų būti mažesni negu MMA. Tuomet profesinės sąjungos siūlo apskritai keisti visą sistemą ir atsakyti minėtų kategorijų. Juolab kad virš 500 pareigybių bendrovėje iš viso nepatenka į kategorijų tarifines lenteles. Iškilus ginčui, „Achemos“ valdyba pasiūlė sėsti prie derybų stalo, nes bylinėjimasis, kad būtų išsiaiškinta, kas šiuo atveju yra teisius, pakenktų abiems pusėms. Profesinės sąjungos priėmė pasiūlymą susitarti taikiai.

Štai jau pusę metų vyksta derybos dėl naujos kolektyvinės sutarties ir darbo užmokesčio peržiūrėjimo. Pakoreguotos tarifinės lentelės, atsakyta ginčą sukėlusios pirmos ir antros kategorijos ir susitarta visiems darbuotojams atlyginimus kelti 7,7 proc. nuo birželio 1 d.

Vėl sprendimus blokuoja valdyba

Tačiau vilkinimo mechanizmą tuomet įjungė bendrovės valdyba. Argumentuodama tuo, jog metų vi-



duryje esą didinti atlyginimus neparanku, 2016 m. bendrovės planuojami neigiami rezultatai to neleidžia, - reikia atlikti detalesnius paskaičiavimus.

Taigi valdyba sprendimą dėl kolektyvinės sutarties projekto atidėjo iki kito posėdžio. Deja, į liepos 18 d. posėdžio darbotvarkę kolektyvinės sutarties klausimas iš viso neįtraukiamas.

„Argumentas, jog metų viduryje atlyginimus kelti neparanku, yra logiškas, tačiau nesąžiningas.

Kai dėl atlyginimų kėlimo į darbdavį kreipėmės praėjusių metų liepos mėn. ir pakartotinai gruodžio mėnesį, tuo metu bendrovės rezultatai buvo rekordiniai. Per visą „Achemos“ istoriją nebuvo tokių gerų metų kaip 2014-2015 m. Todėl darome išvadą: paprasčiausiai yra demonstruojamas visiškas nenoras, kad darbuotojams augtų atlyginimai. Juolab kad anksčiau

buvo susiklosčiusi praktika, jog pakilus MMA - keliamas ir „Achemos“ darbuotojų atlyginimas“, - komentuoja susidariusią situaciją B. Daškevičienė.

Darbuotojai nesijaučia vertinami

Pastarąjį kartą AB „Achema“ darbuotojų pagrindiniai tarifiniai atlyginimai bendrovės valdybos sprendimu buvo didinti nuo 2014 spalio 1 d. 7 procentais. 2015 metais Lietuvoje įvedus eurą, taip pat dėl tam tikrų išorės veiksmų šalies

ekonomikoje nuolat vyksta pokyčiai, kurie turi įtakos darbuotojų vartojimo poreikiams bei darbo užmokesčio tendencijoms.

Profesinių sąjungų analizuojamos kontrolinės šeimos padėtis rodo, kad būtiniausios reikmės (tokioms kaip maistas, komunaliniai mokesčiai, patarnavimai bei transportas) kontrolinė šeima skiria apie 50 proc. visų savo išlaidų.

Išlaidos maistui, lyginant 2015 metus su 2014 metais, padidėjo 2 proc. Higienos, buities, ūkinės, vaistų, aprangos, baldų, remonto bei švietimo išlaidos sudaro apie 28 proc. ir yra beveik 6 proc. didesnės nei 2014 metais.

Tiesa, profesinės sąjungos neginčija fakto, kad AB „Achema“ darbuotojų faktiniai atlyginimai (išskyrus kai kurias pareigybes) yra konkurencingi, tačiau tai neturi būti traktuojama kaip privilegija. Juk chemijos pramonėje dirbantiems žmonėms yra keliami aukšti kvalifikaciniai reikalavimai, yra reikalinga patirtis. Be to, darbuotojų motyvaciją mažina vidinio teisingumo stoka neturint pareigų atlikimo kriterijų ir pareigybių turinio vertinimo.

AB „Achema“ nuolat prisistatinėja kaip socialiai atsakinga įmonė, pretenduoja į geidžiamiausio darbdavio titulą, tuo tarpu viduje nevykdo kolektyvinėje sutartyje prisiimtų įsipareigojimų, planuojamus nuostolius siekia perkelti ant darbuotojų pečių, nors pabaigus pelningai metus suformuoja atitinkamus rezervus.

Nuotraukose: profesinių sąjungų susitikimų su bendrovės valdybos atstovais akimirkos

Kolektyvinės derybos baigėsi, o kas toliau?

Pusę metų vykusios derybos dėl AB „Achema“ kolektyvinės sutarties 2016 m. baigėsi. Iš profesinių sąjungų jungtinės atstovybės ir darbdavio deleguotų asmenų sudaryta darbo grupė parengė dokumento projektą.

jai kolektyvinei sutarčiai rengti. Ją sudarė po dešimt abiejų šalių atstovų. Komisijai pirmininkauti patikėta generaliniam direktoriui Ramūnui Miliauskui, pirmininko pavaduotoju paskirtas Gitenis Subačius, personalo ir bendrųjų reikalų direktorius.

Darbuotojų pasiūlymai sutarties projektui buvo renkami iki 2016 m. sausio 12 d., o pirmasis derybinis posėdis sušauktas sausio 21 d.

Iš viso įvyko septyni derybininkų susitikimai.

Projekte siūloma, kad kolektyvinė sutartis galiotų dvejus metus (pastaruoju laiku ji pasirašoma tik metams). Taip pat atsirado nauja skiltis „Socialinė partnerystė“, kurioje aptarta administracijos ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimo tvarka, kai kurie profesinių sąjungų veiklos organizavimo niuansai. Įvedamas reikalavimas



2015 m. gruodžio 18 d. AB „Achema“ administracijos ir profesinių sąjungų atstovų susitikime buvo suformuota komisija nau-

buotojų atstovų bendradarbiavimo tvarka, kai kurie profesinių sąjungų veiklos organizavimo niuansai. Įvedamas reikalavimas

MŪSŲ FOTOKRONIKA:

(1) Šeimų spartakiados atidaryme.

(2) Achemos profesinių sąjungų komanda 2016 m. Chemikų šventėje.



darbuotojams tikrintis blaivumą, - nustatomas leistinas 0 promilių alkoholio koncentracijos kiekis. Teikiamas naujas pasiūlymas darbuotojams, įgijusiems teisę į visą senatvės pensiją. Siūlomos padidinti daugelį metų nesikeitusios išmokos jubiliejų proga bei pašalpos mirties atveju. Naujai formuojamas punktas Nr. 3.2.2., aprašantis atlyginimų peržiūros tvarką bendrovėje.

Derybinė grupė ilgai ieškojo kompromisinio varianto dėl bendrovėje taikomų tarifinių lentelių, kuriose I ir II kategorijos atlyginimai nesiekia Lietuvoje nustatytos minimalios mėnesinės algos (I kat. – 310 EUR, II kat. 348 EUR ir 377 EUR). Projekte siūloma iki šiol galiojusias dvi tarifines lenteles sujungti į vieną panaikinant žemiausias kategorijas ir tokiu būdu ateityje išvengiant teisinių ginčų bei padidinant darbuotojams pagrindinius tarifinius atlyginimus 7,7 proc.

Birželio mėn. įvykusiame AB „Achema“ valdybos posėdyje parengtam kolektyvinės sutarties projektui nebuvo pritarta ryšium su darbo užmokesčio didinimu.

Liepos 18 d. Achemos profesinių sąjungų atstovai susitiko su bendrovės valdybos pirmininke L. Lubiene bei valdybos nariais, su kuriais aptarė bendrovės situaciją bei kolektyvinės sutarties projekto nuostatas. Susitikimo metu pavyko susitarti, kad valdyba išreikš savo poziciją dėl viso kolektyvinės sutarties projekto, nes šiuo metu buvo tik išreikšta kategoriška pozicija nedidinti darbuotojų darbo užmokesčio.

Po ilgų diskusijų pavyko susitarti, kad bendrovėje tikslinga būtų peržiūrėti kai kurių darbuotojų grupių darbo užmokestį, kuris dėl vienokių ar kitokių priežasčių yra ženkliai mažesnis nei kitų tos pačios grupės darbuotojų, arba yra atliekamas atsakingas darbas, tačiau mokamas santykinai mažas atlyginimas.

[Laiškas redakcijai](#)

Vargas dėl promilių

Neseniai AB „Achema“ įdiegė naujovę – nulinę alkoholio koncentracijos taisyklę. Taip siekiama kovoti su tais, kurie darbe mėgsta būti neblaivūs. Mintis, žinoma, gera, tačiau tai, kaip ji įgyvendinama, kelia susirūpinimą. Visi į darbą ateinantys darbuotojai turi grumdytis eilėje prie įėjimo į gamyklą, nes juos „aptarnauja“ tik vienas alkotesteris. Vieni darbuotojai 20 minučių į darbą vėluoja, kiti tiek pat priversti užtrukti darbe, nes turi perduoti pamainą tiems, kurie užuot pradėję darbą, trypčioja eilėje.

Taip, buvo „sugauti“ keli darbuotojai, kurie nesilaikė darbo tvarkos taisyklių ir į darbą vyko neblaivūs, tačiau kodėl visi kiti turi dirbti apie valandą per savaitę ilgiau be jokio užmokesčio (o tai daugiau nei viena darbo savaitė per metus)?

Sakysite, tik bumbų ir nieko nesiūlau? Ogi siūlau: **pastatykite šešis alkotesterius.**

Netinka? Tuomet kiekvienai pamainai po pusę valandos pailginkite darbo laiką už tai apmokant. Ir tegu driekiasi tos eilės!

Nepatenkintas darbuotojas