

## **Gerbiami IAE darbuotojai, mūsų Nepriklausomos profesinės sąjungos nariai!**

Pastaruoju metu sulaukiame vis daugiau klausimų. Žmonės deda viltis į įmonę, į mūsų profesinę sąjungą laukdami artėjančių pokyčių, t. y. dar vieno organizacinės struktūros pertvarkymo stotyje.

Iš savo pusės, kaip profesinė sąjunga, kaip jau ne kartą sakėme, laikome savo užduotimi – bet kokiomis aplinkybėmis ir situacijoje būti kartu su darbuotojais.

Ir kiek tai įmanoma – būti šalia, eiti lygiagrečiai su darbdavio veiksmais ir strategija. Deja, šiandien tai padaryti kol kas nepavyksta.

### **Pareiginių instrukcijų šablonai. Ką svarbu žinoti?**

Trumpai apie tai, kokias priežastis matome dėl šios situacijos ir kokių veiksmų imamės. Šiandien gavome informaciją, kad pasirošimas struktūros keitimui jau vyksta.

Tai daroma per konkrečių dokumentų pakeitimą. Šiuo metu rengiami pareiginių instrukcijų šablonai. Pareiginė instrukcija yra neatsiejama darbo sutarties dalis.

Todėl, jei keičiasi instrukcija, keičiasi darbo sutarties sąlygos. Tai įmanoma tik su rašytiniu darbuotojo sutikimu. Jei darbuotojas nesutinka – kalbame apie Darbo kodekso 57 straipsnio taikymą.

Kitaip būti negali. Iš savo pusės, kaip darbuotojų atstovai, paprašėme oficialiai pateikti pareiginės instrukcijos šabloną ir inicijuojame konsultacijas šiuo klausimu. Kitas klausimas – valstybinės kalbos reikalavimų taikymas.

### **Valstybinės kalbos reikalavimai. Pagrįstumas**

Mes taip pat kreipėmės į darbdavį, inicijuojame konsultacijas, remdamiesi Valstybinės kalbos įstatymu, poįstatyminiais aktais, taip pat Darbo inspekcijos išaiškinimais. Reikalavimai turi būti pagrįsti – juk mes nekalbame apie švietimo įstaigą. Mūsų įmonėje nedirba nei mokytojai, nei ugdomi vaikai.

Todėl turi būti vietinis aktas – direktoriaus įsakymas, šalių susitarimas, kuriuo būtų patvirtintas aiškus pareigybių ir jų kategorijų sąrašas, kam ir kaip taikomi valstybinės kalbos reikalavimai.

Be to, manome, kad tai naudinga ir darbdaviui. Tokiu būdu lengviau būtų įgyvendinti struktūros keitimą, jei, žinoma, darbdavys iš tikrųjų nori tai daryti įgyvendinant kaip vieną iš strateginių tikslų. Juk anksčiau minėti aktai – pareiginių instrukcijų šablonai, kalbos reikalavimai – yra šio proceso dalis.

### **Partnerių pareigybės. Disfunkcija ar trumparegiškumas?**

Kaip ir anksčiau mūsų keltas klausimas – apie naujų pareigybių įvedimą. Įmonės išoriniame tinklalapyje paskelbta informacija, kad planuojama įvesti bent 8 naujas pareigybes – partnerių, kompanionų – viename skyriuje, kurį buvome įpratę vadinti personalo skyriumi. Mūsų pozicija nesikeičia – informacijos per mažai, kad būtų galima įvertinti, ar šios pareigos būtinos artėjant struktūros pokyčiams. Jei dabar stipriname vieną skyrių, ką ketinama atleisti? Kas vykdys uždarymo darbus?

Todėl dar kartą raginame darbdavį jau dabar sėstis prie derybų stalo, o ne kurti dirbtinių kliūčių, kai prasidės oficialios konsultacijos dėl struktūros keitimo. Taip pat sulaukėme daug klausimų po visuotinio darbuotojų susirinkimo. Žmonės negavo atsakymų apie kolektyvinės sutarties įgyvendinimą už 2024 metus.

### **Darbuotojų klausimai dėl kolektyvinės sutarties vykdymo**

Šiuos klausimus oficialiai pateikėme ir laukiame darbdavio atsakymų, taip pat pažadėtos informacijos paskelbimo įmonės vidiniame tinklalapyje. Laukiame, kad į kiekvieną klausimą bus atsakyta aiškiai ir pagrįstai.

### **Struktūros keitimas ir IAE perspektyvos. Finansavimas**

Už struktūros keitimo slypi konkretūs žmonės, jų šeimos, jų likimai. Žmonės turi nuspręsti – ar jie sieja ateitį su šia įmone. Darbdavys turi tiesiai, sąžiningai ir tinkamai taikyti Darbo kodeksą bei kolektyvinę sutartį, nebijoti derybų su profsąjungomis ir pradėti dialogą dabar.

Per susirinkimą pristatyta būsimos struktūros schema sukėlė daugiau klausimų nei pateikė atsakymų. Paašškėjo, kad schema – tik pirmas žingsnis. Už kiekvieno langelio turi būti aprašymas, modifikacija. Be šito sunku bus suderinti struktūrą su profesine sąjunga, reguliuotoju ir kitomis suinteresuotomis šalimis.

Jei norime judėti į priekį – darbdaviui laikas nustoti manipuliuoti, slėptis už gražių frazių ir partnerių vardų, o vadinti dalykus tikrais vardais. Kviečiame sėsti prie derybų stalo. Prieš akis laukia ir derybos dėl naujos finansinės perspektyvos.

Šiandien įmonė tam nėra pasirengusi. Bendradarbiaujame ir su kitomis institucijomis – žinome, kad įmonė nepadarė savo namų darbų.

Ir šioje situacijoje ignoruoti socialinį dialogą laikome ne tik nepriimtiniu ir nesąžiningu darbuotojų atžvilgiu, bet ir neatsakingu – viso regiono ir Lietuvos mastu. Kalbame apie finansavimą.

### **Personalo strategija. Žinių perdavimas. Apšvytos dozės**

Finansavimas nuo 2028 m. Kokia apimtimi jis bus, kokiais resursais bus vykdomas uždarymo projektas – šiandien personalo valdymo strategijos nėra.

Fragmentiškas partnerių priėmimas įmonės neišgelbės. Darbuotojai, turintys patirties, kvalifikacijos ir galintys perduoti savo žinias – tai ne tik gražūs žodžiai. Tai unikalios žinios, kurias būtina išsaugoti ir perduoti.

Tik tai gali užtikrinti tolimesnę įmonės veiklą. Kiek laiko reikia kvalifikuotam darbuotojui paruošti? Bet kuris patyręs darbuotojas žino – tai gali užtrukti iki metų.

Kodėl tai svarbu? Kodėl pernai buvo įvykdyti rodikliai? Todėl, kad juos vykdė žmonės, žinantys savo darbą. Patyrę, kvalifikuoti, mokantys dirbti efektyviai ir be perteklinių apšvytos dozių.

Tačiau apšvytos dozės padidėjo net 30 %. Per pastaruosius 2024 m. 3 mėnesius šis padidėjimas atiteko būtent patyrusiam personalui! Todėl labai svarbu, kad šios žinios būtų perduotos dabar – kol dar yra kam perduoti.

Tai užtikrins įmonės veiklą, finansavimą ir galutinai – projekto įgyvendinimą laiku.

### **Teisinė pagalba. Darbo ginčų komisija**

Sulaukiame daug klausimų ir prašymų. Norime patikinti – jei prireiks kreiptis į Darbo ginčų komisiją, esame pasirengę teikti teisinę pagalbą savo profesinės sąjungos nariams.

Darbdavys turi žinoti, kad įstatymas nenumato išimčių. Jei keičiasi darbo sutarties būtinosios arba papildomos sąlygos – pavyzdžiui, jei žmogus buvo priimtas į pareigas, kurioms reikalingas 2-os kategorijos valstybinės kalbos mokėjimas, o dabar reikalavimas tampa 3-ios kategorijos, kyla klausimas – kodėl?

Valstybinės kalbos įstatymas šioje dalyje nepasikeitė. Reiškia, pridedamos funkcijos. O jei pridedamos funkcijos – tai jau būtinos darbo sutarties sąlygos.

Vėlgi – būtinas darbuotojo sutikimas. Jei nesutinka – ne „pereinamasis laikotarpis“, kaip buvo sakyta, kad išmoktų atitinkamą kalbos kategoriją, o iš pradžių – darbuotojo sutikimas.

**Jeigu, gerbiami profesinės sąjungos nariai, susidursite su konkrečiomis situacijomis – laukiame jūsų profesinėje sąjungoje. Užtikriname – esame pasiruošę ginti jūsų interesus Darbo ginčų komisijoje.**

Įstatymas leidžia kreiptis darbuotojų grupei dėl darbo ginčo. Esame pasirengę suteikti teisinę pagalbą.

Na, o darbdavį vis dar kviečiame nenuvesti situacijos iki kraštutinumų, neimituoti veiklos, bet sėsti prie derybų stalo ir kalbėtis iš esmės. Kad paskui netektų aiškintis, pavyzdžiui, Seimo audito komitete ar net Europos Komisijoje.