

Οι θέσεις της ΔΑΣ για μισθολογικό/αξιολογήσεις/προαγωγές

Εισαγωγικά

Συνάδελφοι/συναδέλφισσες,

Τα ζητήματα του μισθολογικού, των αυξήσεων και της αξιολόγησης αποτελούν κεντρικά ζητήματα, που υποχρεωτικά πρέπει να αναλυθούν μαζί, ώστε να καταλήξουμε σε μια ολοκληρωμένη και λεπτομερή πρόταση κατά την σύνταξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Το παρόν κείμενο δεν έχει ως στόχο να συντάξει μια λεπτομερή πρόταση με ακριβή νούμερα, ποσοστά κτλ. αλλά να θέσει το κύριο σκεπτικό με το οποίο, κατά την άποψη μας, θα πρέπει αυτή να διαμορφωθεί. Πριν προχωρήσουμε στο δια ταύτα είναι σημαντικό να γίνει απολύτως σαφές τί είναι η συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ), γιατί είναι σημαντική και γιατί πρέπει να είναι στο επίκεντρο των διεκδικήσεων μας.

Η ΣΣΕ αποτελεί νομική συμφωνία, μετά από διαπραγμάτευση, μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης που ως στόχο έχει την ενοποίηση και διασφάλιση των ελαχίστων δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε μια ΣΣΕ πρέπει να καλύπτονται θέματα όπως οι μισθοί, οι αυξήσεις, η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, το ωράριο εργασίας, οι υπερωρίες, η χορήγηση διαλλειμάτων, οι άδειες, τα επιδόματα, η τηλεργασία κτλ. Σε όλες τις ΣΣΕ ισχύει η **αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης**. Συγκεκριμένα, σε περίπτωση που κάποιος νόμος ή κάποια άλλη ισχύουσα σύμβαση (π.χ. κλαδική ή εθνική) προβλέπει κάτι διαφορετικό σε κάποιο θέμα, τότε ισχύει πάντα η ευνοϊκότερη πρόβλεψη ανά περίπτωση. Η αρχή αυτή διασφαλίζει ότι η ΣΣΕ που υπογράφεται αποτελεί το ελάχιστο, την βάση πάνω στην οποία στοιχειοθετούνται τα εργασιακά δικαιώματα σε κάποιον χώρο εργασίας, ορίζει δηλαδή τα κατώτερα και σε καμία περίπτωση δεν περιορίζει το παραπάνω και το καλύτερο. Η ΣΣΕ είναι καθολική και καλύπτει όλους τους εργαζομένους της εταιρείας, ανεξαρτήτως ειδικότητας, εργασιακής σχέσης και μορφής απασχόλησης. Θεωρούμε λοιπόν εξαιρετικά κρίσιμο ζήτημα τα ελάχιστα δικαιώματα μας να είναι εξασφαλισμένα και να μην εναποτίθενται στην ευχέρεια και στην καλή πρόθεση της εκάστοτε διοίκησης και ο μόνος τρόπος να επιτευχθεί αυτό είναι να κατοχυρωθούν νομικά μέσω μιας σύμβασης.

Πριν καταλήξουμε στην πρόταση μας θα πρέπει να αναρωτηθούμε τα εξής:

- Μας καλύπτουν οι συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματα που μας παρέχονται;
- Από τα δικαιώματα αυτά ποια είναι κατοχυρωμένα και ποια δίνονται με την μορφή παροχής που ανά πάσα στιγμή μπορεί να αλλάξει ή και να κοπεί πλήρως;
- Ποια δικαιώματα θεωρούμε εμείς ως εργαζόμενοι ότι πρέπει να είναι πλήρως κατοχυρωμένα και αδιαπραγμάτευτα;

Βασικό Σκεπτικό

Το μισθολογικό εντάσσεται στους οικονομικούς όρους της σύμβασης μαζί με τα διάφορα επιδόματα, τα εκτός έδρας, τα δώρα κτλ. Η τωρινή πολιτική της εταιρείας για μισθούς και αυξήσεις συνοψίζεται στα παρακάτω:

- Μηνιαίος μισθός με μεγάλη διαβάθμιση και σχετιζόμενος με την ειδικότητα (developer/tester/supporter, φύλαξη, καθαριότητα, κουζίνα κτλ) και την εργασιακή σχέση (4ωροι, πρακτικάριοι, υπό δοκιμή, μόνιμοι). Δεν υπάρχει άλλη κατοχύρωση ελάχιστου μισθού εκτός από τον εθνικό κατώτατο. Με άλλα λόγια το μοναδικό κατοχυρωμένο κομμάτι του μισθού μας είναι ο εθνικός κατώτατος μισθός και αυτό ισχύει για όλες τις ειδικότητες στην εταιρεία.
- Μπόνους με βάση την αξιολόγηση που σε αποτελεί τεράστιο ποσοστό της συνολικής ετήσιας αμοιβής και σε περιπτώσεις φτάνει μέχρι και το 30%.
- Μικρές ετήσιες αυξήσεις μισθών με βάση την αξιολόγηση.
- Αραιές αυξήσεις μισθών με βάση την αξιολόγηση (προαγωγή).
- Σπάνιες οριζόντιες αυξήσεις μισθών όπως έγινε πρόσφατα για junior και senior.

Παρατηρείται απευθείας ότι ένα τεράστιο μέρος των ετήσιων χρημάτων που λαμβάνει ο εργαζόμενος έχουν άμεση εξάρτηση με την αξιολόγηση και δίνονται με την μορφή παροχής χωρίς καμία κατοχύρωση και με μοναδική “δικλείδα” διασφάλισης την διάθεση της διοίκησης. Μόνο ο μηνιαίος μισθός είναι σχετικά διασφαλισμένος, υπό την έννοια ότι απαιτεί αλλαγή ατομικής σύμβασης για να μειωθεί, αλλά ακόμα κι αυτός δεν περιορίζεται από τίποτα άλλο πέρα του εθνικού κατώτατου μισθού.

Στους εργαζόμενους της BETA είναι ήδη γνωστή η «ρευστότητα» των παραπάνω παροχών. Οι πιο καινούριοι εργαζόμενοι λαμβάνουν αρκετά μικρότερα μπόνους σε σχέση με παλαιότερες γενιές στο ίδιο χρονικό διάστημα φτάνοντας σε περιπτώσεις τα ποσά να είναι πολύ μικρά. Οι αυξήσεις, και του μπόνους και του μισθού, εξαρτώνται πλήρως από το σύστημα αξιολόγησης οδηγώντας σε φαινόμενα πολλοί εργαζόμενοι να παραμένουν στον ίδιο μισθό για πάρα πολλά χρόνια, την ίδια στιγμή που η ακρίβεια μειώνει συνεχώς τον πραγματικό μισθό, οι οικονομικές απαιτήσεις της ζωής τους αυξάνονται και η ποιότητα της εργασίας τους αντικειμενικά ανεβαίνει. Σαν αποτέλεσμα, οι ετήσιες απολαβές του εργαζομένου εξαρτώνται σε συντριπτικό βαθμό από την καλή διάθεση της εταιρείας, από την αξιολόγηση άρα και από τις σχέσεις του με τους αξιολογητές και άλλους αστάθμητους παράγοντες, από την περίοδο πρόσληψης κτλ.

Πολλές βελτιώσεις θα μπορούσε να σκεφτεί κανείς ώστε να επιτύχει μια “λύση” ή μια “εξομάλυνση” στο μισθολογικό ζήτημα. **Η δική μας πρόταση βασίζεται πάνω σε πέντε κεντρικούς άξονες:**

1. Τα χρήματα που λαμβάνει ο εργαζόμενος, είτε μέσω του μισθού, είτε μέσω του μπόνους, είτε μέσω της συνεισφοράς στο TEA κτλ., δεν είναι χρήματα που του χαρίζονται αλλά αποτελούν μέρος αυτών που έχει παράξει μέσω της εργασίας του.
2. Ο μισθός θα πρέπει να επαρκεί για να καλυφθούν οι διευρυνόμενες ανάγκες των εργαζομένων και να διασφαλίζει την σταθερή βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Για να επιτευχθεί αυτό οι αυξήσεις στον

μισθό θα πρέπει να είναι ικανές να αντιμετωπίσουν και εξωγενείς παράγοντες όπως αλλαγές στον πληθωρισμό, αυξήσεις λογαριασμών ενέργειας, αυξήσεις στα ενοίκια κτλ.

3. Η μισθολογική πολιτική της διοίκησης δεν χαράσσεται με κριτήριο τις δικές μας ανάγκες και το δικό μας συμφέρον. Επίσης, η διοίκηση έχει την απόλυτη ευχέρεια να προσαρμόσει την μισθολογική της πολιτική όπως νομίζει αναλόγως με την συγκυρία και την στρατηγική της. Οι εργαζόμενοι πρέπει να διεκδικούν με βασικό κριτήριο τις δικές τους ανάγκες.
4. Οι δυνατότητες για να καλυφθούν οι ανάγκες μας υπάρχουν και με το παραπάνω. Η εταιρεία τα τελευταία χρόνια δηλώνει κύκλο εργασιών περίπου 30εκ. ευρώ το 2012, 60εκ. το 2017 και 80εκ. το 2023. Στην ουσία, την τελευταία δεκαετία η εταιρεία σχεδόν τριπλασίασε τον κύκλο εργασιών της με την δουλειά όλων μας.
5. Οι αξιολογήσεις δεν πραγματοποιούνται ούτε για να διασφαλίσουν την αξιοκρατική λειτουργία, ούτε για να λειτουργήσουν απλώς ως κίνητρο για τους εργαζόμενους αλλά αποτελούν μελετημένα συστήματα κομμένα και ραμμένα στα μέτρα των διοικήσεων με πολλαπλές στοχεύσεις.

Ειδικά τελευταία με την αλλαγή του συστήματος αξιολόγησης το τελευταίο bullet φαίνεται ακόμα πιο καθαρά. Η αξιολόγηση σήμερα από τη μία στοχεύει να παρουσιάσει ως επιβράβευση και παροχή χρήματα που ούτως ή άλλως έχει παράξει και δικαιούται ο εργαζόμενος και από την άλλη να δικαιολογήσει την άρνηση αύξησης του μισθού μέσω της κακής αξιολόγησης. Επίσης, βάζει τον εργαζόμενο σε ένα παιχνίδι ανταγωνισμού με άλλους συναδέλφους που δεν έχει απολύτως καμία σχέση με το δικό του συμφέρον. Η αξιολόγηση αποφασίζεται και ελέγχεται εξ' ολοκλήρου από την διοίκηση και λειτουργεί πάντα και μόνο με βάση τα δικά της κριτήρια. Ότι "βελτίωση" και να γίνει η βασική της στόχευση δεν είναι υπό διαπραγμάτευση. Το πρόβλημα δεν εντοπίζεται στο ότι δεν γνωρίζει ο εργαζόμενος γιατί πήρε 3 και όχι 4 αλλά ότι από το 3 και το 4 εξαρτάται το τί ποσοστό θα πάρει από τα χρήματα που δικαιούται. Θεωρούμε λοιπόν, ότι η όποια βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης δεν μπορεί να λύσει το πρόβλημα, ότι οι εργαζόμενοι ούτε πρέπει ούτε μπορούν να προσπαθήσουν να την φέρουν στα μέτρα τους και ότι τα αιτήματά μας πρέπει να είναι πλήρως αποκομμένα από αυτήν.

Προτάσεις-Αιτήματα για το μισθολογικό

Με βάση τους παραπάνω άξονες οι προτάσεις μας είναι οι εξής:

1. Ετήσια μισθολογική ωρίμανση
 - Ετήσια προσαύξηση, που να κατοχυρώνει την μέση μισθολογική εξέλιξη και αποτελεσματικά να την αποσυνδέει από τις αξιολογήσεις και τις προαγωγές (ενδεικτικά περίπου 5-10%)
 - Επιπλέον ετήσια αναπροσαρμογή με βάση τον πληθωρισμό και άλλους εξωγενείς παράγοντες
2. Κατοχύρωση ελάχιστου μισθού ανάλογη με την ειδικότητα, την προϋπηρεσία, το επίπεδο σπουδών κτλ.
3. Το μεγαλύτερο μέρος των μπόνους να μεταφερθεί στον μισθό και να μετατραπεί σε σταθερό κατοχυρωμένο κομμάτι του.

Συμμετοχή στην απεργία στις 28 Φεβρουαρίου

Στην πορεία διεκδίκησης των παραπάνω αιτημάτων, ή όποιων άλλων αποφασίσουμε, ο πρώτος σημαντικός σταθμός είναι η επερχόμενη απεργία στις 28 Φεβρουαρίου, στην οποία ήδη καλούνε δεκάδες σωματεία, εργατικά κέντρα και ομοσπονδίες της χώρας. **Πρόκειται για την μαύρη επέτειο του εγκλήματος στα Τέμπη**, όπου 57 νέοι άνθρωποι, ανάμεσα τους και ένας συνάδελφος μας, έχασαν τραγικά τη ζωή τους επειδή τα μέτρα ασφαλείας θεωρήθηκαν περιττό κόστος και οι δεκάδες προειδοποιήσεις των εργαζομένων αγνοήθηκαν επιδεικτικά και επανηλλειμένα. **Η συμμετοχή των εργαζομένων της εταιρείας στις απεργίες και τις κινητοποιήσεις εκείνης της περιόδου ήταν συγκινητική φτάνοντας μέχρι και τους 60 απεργούς.** Παρόμοια, και μεγαλύτερη ακόμα, θα πρέπει να είναι και τώρα, ώστε το έγκλημα να μην ξεχαστεί, να μην θυσιαστεί άλλη ανθρώπινη ζωή στην λογική του κόστους-οφέλους.

Έναν χρόνο μετά η κατάσταση παραμένει τραγική. **160 εργαζόμενοι έχασαν τη ζωή τους τον τελευταίο χρόνο** και χιλιάδες άλλοι τραυματίστηκαν ή επιβάρυναν την υγεία τους, λόγω υπερεργασίας και σοβαρών ελλείψεων στα μέτρα ασφαλείας. Η ακρίβεια στα σουπέρ μάρκετ, στα ενοίκια, στην ενέργεια κτλ. έχει χτυπήσει κόκκινο και ο πραγματικός μισθός των εργαζομένων μειώνεται διαρκώς. Οι δαπάνες για την συμμετοχή μας στους διάφορους πολέμους αυξάνονται και αναβαθμίζεται ο ρόλος μας σε αυτούς αγνοώντας τους τεράστιους κινδύνους για τον ελληνικό λαό. Μάλιστα, **ο υπουργός εθνικής άμυνας της χώρας δήλωσε ότι θα προτείνει να αναλάβει η Ελλάδα την διοίκηση της επιχείρησης της ΕΕ στην Ερυθρά θάλασσα και θα προσφέρει το Στρατηγείο της Λάρισας ως επιχειρησιακό κέντρο.**

Στις 28 Φεβρουαρίου απεργούμε μαζικά, ενώνουμε την φωνή μας με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και διεκδικούμε:

- Ουσιαστικές αυξήσεις στους μισθούς
- Υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε κλάδο και επιχείρηση με εξασφάλιση των δικαιωμάτων μας και επαναφορά των κατακτήσεων μας
- Κατάργηση του ΦΠΑ στα είδη πρώτης ανάγκης και πραγματική μείωση τιμών στην ενέργεια τις μεταφορές και τα ενοίκια
- Ολόπλευρη ενίσχυση με ευθύνη του κράτους της Υγείας, της Παιδείας, της Πολιτικής προστασίας
- Κατάργηση των νόμων που πετάνε τον κόσμο έξω από το σπίτι του και επιτρέπουν τη διακοπή ρεύματος και νερού
- Να σταματήσουν οι εργασίες για το fly over μέχρι να ενισχυθεί ουσιαστικά ο ΟΑΣΘ και να λειτουργήσει το ΜΕΤΡΟ
- Άμεση απεμπλοκή της χώρας από κάθε είδους συμμετοχή στους πολέμους

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΣΠΕΙΡΩΣΗ