

Συνάδελφοι/Συναδέλφισσες

Όπως ήδη γνωρίζετε, τις προηγούμενες μέρες ανακοινώθηκε σε όλους τους εργαζομένους από μια βαθμίδα και πάνω (specialist/supervisor+) ότι θα λάβουν ένα εφάπαξ χρηματικό ποσό, σταδιακά και σε βάθος τριετίας, μέσω του employee retention program. Η συγκεκριμένη τακτική είναι αρκετά συνηθισμένη σε περιπτώσεις εξαγοράς και την χρησιμοποιούν οι αγοραστές στην προσπάθεια να αποτρέψουν την υποβάθμιση της αγοράς τους από μαζικές αποχωρήσεις εργαζομένων που θεωρούν “key persons”. Η απόφαση να θεωρηθούν “key persons” και να λάβουν χρήματα μόνο οι εργαζόμενοι από μία βαθμίδα και πάνω (περίπου το 25% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων), προκάλεσε την πολύ έντονη δυσαρέσκεια των υπολοίπων και όχι μόνο. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συναδέλφων που έλαβαν το μπόνους, εξέφρασαν και αυτοί την αντίθεση τους με την συγκεκριμένη απόφαση. Κατά την άποψη μας, η αναγνώριση της καίριας και πολυετούς προσφοράς των εργαζομένων από μια βαθμίδα και πάνω, δεν δικαιολογεί σε καμία περίπτωση την πλήρη υποτίμηση της προσφοράς των υπολοίπων. Η τιμή εξαγοράς, μέρος της οποίας είναι και το retention bonus, αντικατοπτρίζει στην πραγματικότητα την αξία της συλλογικής εργασίας που έχει παραχθεί από την εταιρεία όλα αυτά τα χρόνια και σε αυτή τη συλλογική εργασία συμμετείχαν όλοι οι εργαζόμενοι. Ξεκινώντας λοιπόν με το σκεπτικό πως η βασική κλιμάκωση που αναγνωρίζουμε, μεταξύ εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας, είναι η εργασιακή ωρίμανση με βάση τα χρόνια εργασίας, η συγκεκριμένη απόφαση μας βρίσκει κάθετα αντίθετους και θεωρούμε απολύτως δίκαιο το αίτημα να λάβουν όλοι οι συνάδελφοι το συγκεκριμένο μπόνους.

Βέβαια, η συγκεκριμένη απόφαση δεν είναι μεμονωμένο γεγονός ούτε κεραυνός εν αιθρία, αλλά αποτελεί την συνέχεια μιας μισθολογικής πολιτικής που βασίζεται πλήρως στην αξιολόγηση και τις βαθμίδες χωρίς να λαμβάνει ουσιαστικά υπόψη την εργασιακή ωρίμανση και την πραγματική αξία της πολυετούς εργασίας. Μιας μισθολογικής πολιτικής που έχει σαν αποτέλεσμα κάθε νέα γενιά εργαζομένων να έχει μικρότερες ετήσιες αποδοχές από τις προηγούμενες στα ίδια χρόνια, παρά το γεγονός ότι τα κέρδη της εταιρείας αυξάνονται συνεχώς. Την ίδια ώρα που οι διαδικασίες πρόσληψης γίνονται όλο και πιο απαιτητικές, που η ζωή λόγω πληθωρισμού και ακρίβειας γίνεται όλο και πιο δύσκολη, που τα κέρδη και τα περιθώρια κέρδους της εταιρείας εκτοξεύονται, οι εργαζόμενοι πληρώνονται όλο και λιγότερο.

Το θέμα των μπόνους αποδοτικότητας αποτελεί πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα. Εδώ και πολλά χρόνια, η εταιρεία παρουσιάζει τα μπόνους αποδοτικότητας ως κάτι σταθερό και ως αντίβαρο στο γεγονός ότι ο μισθός μας δεν αυξάνεται επαρκώς και με την απαιτούμενη συχνότητα. Με απλά λόγια μας λέει ότι μπορεί να έχουμε πραγματική αύξηση μισθού μόνο όταν παίρνουμε προαγωγή, δηλαδή κάθε 5-10 χρόνια, αλλά το μπόνους είναι κάτι σταθερό που καλύπτει αυτό το κενό. Η πραγματικότητα είναι ότι η πολιτική των μπόνους μόνο ζημιογόνα μπορεί να είναι για την μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων. Από την μία τα μπόνους συνεχώς μειώνονται στις νεότερες γενιές, φτάνοντας μέχρι το “κωμικό” σημείο να δοθούν 200-300 ευρώ ετήσιο μπόνους αποδοτικότητας σε ολόκληρη γενιά εργαζομένων, και από την άλλη διατηρείται ένα πολύ σημαντικό κομμάτι των ετησίων εισοδημάτων πολλών συναδέλφων (ακόμα και πάνω από το 50% του ετήσιου εισοδήματος σε περιπτώσεις) απολύτως ευέλικτο ώστε να μπορεί να μειώνεται ή και να κόβεται ανά πάσα στιγμή χωρίς καν προειδοποίηση. Ακόμα και οι ετήσιες αυξήσεις, που προσφάτως εισήγαγε η εταιρεία, είναι πολύ μικρές (περίπου 1-2% τον χρόνο στις περισσότερες περιπτώσεις) και εξαρτώνται και αυτές πλήρως από την αξιολόγηση.

Η μισθολογική στρατηγική της εταιρείας είναι πλέον ξεκάθαρη:

1. δεν δίνεται ποτέ απολύτως καμία αύξηση χωρίς πλήρη εξάρτηση από την αξιολόγηση
2. ένα τεράστιο μέρος των αυξήσεων δίνεται με την μορφή ευέλικτων μπόνους, χωρίς όμως να γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι στην ουσία μειώνεται το συνολικό ετήσιο εισόδημα για την ίδια θέση και τα ίδια χρόνια, από γενιά σε γενιά.

Το σωματείο εντόπισε εγκαίρως αυτά τα ζητήματα, τα συζήτησε διεξοδικά και επανειλημμένα στα ανοιχτά διοικητικά του συμβούλια και στις γενικές του συνελεύσεις και τα αποτύπωσε πλήρως στην πρόταση για το μισθολογικό σκέλος της συλλογικής σύμβασης εργασίας που θα διεκδικήσουμε το επόμενο διάστημα.

Η συγκεκριμένη πρόταση:

- Κατοχυρώνει μισθούς και μισθολογική ωρίμανση σε πλήρη ανεξαρτησία από τις αξιολογήσεις και τις βαθμίδες, χρησιμοποιώντας μόνο αντικειμενικά κριτήρια (την εκπαίδευση, την ειδικότητα, την προϋπηρεσία, την θέση ευθύνης, τον πληθωρισμό, την οικογενειακή κατάσταση κτλ.).
- Διεκδικεί οι ετήσιες απολαβές να είναι κυρίως κομμάτι του σταθερού μισθού και όχι ευέλικτο μπόνους που εξαρτάται πλήρως από την αξιολόγηση.

Πολλοί εργαζόμενοι εξέφρασαν την ανησυχία ότι οι αναφορές στην σύμβαση υποτιμούν και αποδυναμώνουν την διεκδίκηση του retention bonus και το θέτουν σε δεύτερη μοίρα. Θεωρούμε πως ισχύει ακριβώς το αντίθετο. Οι αποφάσεις του σωματείου, όπως είναι το μισθολογικό σκέλος της σύμβασης και το σκεπτικό που το ακολουθεί, αποτελούν όπλο στα χέρια μας και όχι εμπόδιο. Το σκεπτικό και τα βασικά σημεία της σύμβασης είναι πλήρως εναρμονισμένα με το αίτημα της αναλογικότητας και της καθολικότητας του retention bonus, το ενδυναμώνουν και το βάζουν στην πραγματική του διάσταση. Βγάζουμε, λοιπόν, μπροστά τα προβλήματα και τις λύσεις που ήδη έχουμε εντοπίσει και αποφασίσει μέσα από τις δημοκρατικές μας διαδικασίες και με βάση αυτά **διεκδικούμε**:

- Καθολικότητα και αναλογικότητα στο retention bonus με ακριβώς την ίδια λογική που διεκδικούμε την ωρίμανση των μισθών μας, δηλαδή εφαρμογή για όλους, ανεξαρτήτως της βαθμίδας και της ειδικότητας, με αναλογικότητα αντίστοιχη αυτής που προβλέπει η σύμβαση.
- Επέκταση και όχι αναδιανομή του αρχικού ποσού, με την ίδια λογική που αποφασίσαμε πως δεν θα επιτρέψουμε καμία μείωση αποδοχών στους συναδέλφους που πληρώνονται πανω απο την σύμβαση για να ικανοποιηθούν τα αιτήματα των υπολοίπων. Διεκδικούμε από την εργοδοσία και όχι από άλλους εργαζόμενους.

Ακούγεται, επίσης, η άποψη ότι η υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι ένα αίτημα στην καλύτερη περίπτωση μακροπρόθεσμο και στην χειρότερη περίπτωση ανέφικτο. Θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε με βάση κάποια οικονομικά στοιχεία. Στην Ελλάδα η εταιρεία δηλώνει εδώ και πολλά χρόνια τζίρο κοντά στα 30 εκατομμύρια ευρώ και σχεδόν μηδενικό κέρδος, δηλώνει δηλαδή μόνο το κομμάτι του τζίρου που απαιτείται για να καλύψει τα διάφορα έξοδα και όλα τα υπόλοιπα κέρδη δηλώνονται στο εξωτερικό. Λόγω αυτού του γεγονότος δεν είναι εύκολο να έχουμε πρόσβαση στα πραγματικά νούμερα, παρόλα αυτά έχουμε μια αρκετά καλή εικόνα. Το 2016 η εταιρεία ανακοίνωσε, σε εσωτερική εκδήλωση, τζίρο περίπου 60 εκατομμύρια ευρώ, το 2018 περίπου 70 εκατομμύρια και στην ανακοίνωση της εξαγοράς αναφέρεται το ποσό των 90 εκατομμυρίων (περίπου 50% αύξηση σε λίγα χρόνια αν θεωρήσουμε ότι αυτά τα νούμερα προσεγγίζουν την πραγματικότητα). Από το 2017 μέχρι το

2023 η εταιρεία προχώρησε σε 7 εξαγορές και ιδρύσεις παραρτημάτων στο εξωτερικό. Επίσης, το αστρονομικό ποσό της εξαγοράς από την Cadence αποδεικνύει πέραν πάσης αμφιβολίας ότι εκτός από σημαντικά κέρδη υπάρχουν και τεράστια περιθώρια κέρδους τα οποία και θα προσπαθήσει να εξαντλήσει ο νέος αγοραστής. Αν θεωρούμε ανέφικτη την σύμβαση εργασίας τότε θεωρούμε ανέφικτο και το retention bonus καθώς το ποσό των 62 εκατομμυρίων ευρώ που μοιράστηκε στο employee retention program, αρκεί για να καλύψει την πρόταση της σύμβασης για περίπου 2 χρόνια! Πιστεύουμε ακράδαντα ότι έχουμε την δυνατότητα να πείσουμε και να εξασφαλίσουμε τα αιτήματά μας, γιατί είναι και δίκαια και εφικτά!

Η δύναμη του σωματείου δεν βρίσκεται στο να βρούμε τα “σωστά” επιχειρήματα ώστε να “πείσουμε” την διοίκηση. Αν ήταν αυτή η λύση τότε δεν θα χρειαζόταν μαζικό σωματείο με δημοκρατικές διαδικασίες, αλλά θα αρκούσε ένας “ικανός” συνδικαλιστής. Η δύναμη του σωματείου είναι τα μέλη του, η συλλογικότητα και η συσπείρωση τους. Για να μπορεί όμως να επιτευχθεί ουσιαστική συσπείρωση, απαιτείται πρώτα απ’ όλα να υπάρχει ένα ενιαίο και συνεκτικό πλαίσιο αιτημάτων, που θα πείθει τον καθέναν από εμάς, ότι αξίζει να παλέψει για αυτό. Ένα πλαίσιο, που πρέπει να διεκδικηθεί στο σύνολό του. Είναι φυσιολογικό και αναμενόμενο, να μην έχουν όλα τα αιτήματα την ίδια αξία για όλους, η ενότητα και η δύναμή μας όμως, κρίνεται στο αν θα καταφέρουμε να παλέψουμε συλλογικά για όλα, παρά τις επιμέρους διαφορές, χωρίς να διαχωρίζονται τα αιτήματα σε αυτά που μας καίνε προσωπικά και σε αυτά που καίνε τους άλλους.

Σε αυτήν την κατεύθυνση αποφασίζουμε, σαν πρώτο άμεσο βήμα, την πραγματοποίηση στάσης εργασίας και συγκέντρωσης έξω από την εταιρεία την Παρασκευή 12/7/2024, 12μμ-1μμ., εξουσιοδοτώντας το ΔΣ να αποφασίσει για ακριβή μέρα και διάρκεια μετά την συνάντηση με την εταιρεία, με αιτήματα:

1. Την καθολική επέκταση (και όχι αναδιανομή) του retention bonus, με αναλογικότητα αντίστοιχης αυτής που προβλέπει η σύμβαση.
2. Την άμεση και επίσημη αναγνώριση του σωματείου, ως επίσημου συνομιλητή σε κάθε απόφαση που αφορά τα εργασιακά ζητήματα στην εταιρεία.
3. Την εκκίνηση διαπραγματεύσεων συλλογικής σύμβασης, μέσα στο 2024.

Αποφασίζουμε επίσης την σύγκλιση γενικής συνέλευσης την ερχόμενη εβδομάδα, εξουσιοδοτώντας το ΔΣ να καθορίσει την ημερομηνία και ώρα.

**Σωματείο εργαζομένων
BETA CAE Systems
8/7/2024**

