

Π.Μ.



«...η συνεργασία μας δε μπορεί να συνεχιστεί».

Αυτό είναι το ψυχρό «δια ταύτα» για πολλούς εργαζόμενους μέχρι πρότινος στην **EUROBANK PROPERTY SERVICES** (μέλος του τραπεζικού ομίλου Eurobank).

Η ενημέρωση **απόλυσης (συγνώμη, η διακοπή συνεργασίας!)** του εργαζόμενου, ήταν απλή, συνοπτική και σύντομη. Δεν χρειάστηκε καν συνάντηση με τον προϊστάμενο, αλλά ανακοινώθηκε **με email!**

Πιθανόν, αυτό είναι ένα δείγμα του «πρότυπου τρόπου που η εταιρεία είναι οργανωμένη και λειτουργεί», όπως ισχυρίζεται σχετικά η **EUROBANK PROPERTY SERVICES**.

Η έκφραση είναι τυποποιημένη σε όλες τις σχετικές ανακοινώσεις απόλυσης που στάλθηκαν με e-mails:

«στο πλαίσιο της ετήσιας αξιολόγησής σας που ολοκληρώθηκε για το έτος 2015, (...) η απόδοσή σας κυμαίνεται σε μη αποδεκτά επίπεδα σε σχέση με τις απαιτήσεις της εταιρείας»

Τώρα το ποιες είναι οι απαιτήσεις της εταιρείας, πως καθορίστηκαν και με ποια κριτήρια καθορίζεται η «μη συμμόρφωση», είναι ερωτήσεις που δεν πρέπει να γίνονται από τους εργαζόμενους που πετιούνται **σταυμμένες λεμονόκουπες**. Η EUROBANK ούτε καν μπαίνει στον κόπο να επικαλεστεί προηγούμενες προειδοποιήσεις της διοίκησης προς τους εργαζόμενους σχετικά με τα «συνεχόμενα λάθη», μιας και αυτές κατά βάση δεν υπάρχουν.

Κατά τα άλλα ο χίλιες φορές σωσμένος με κρατικό χρήμα τραπεζικός οργανισμός, ισχυρίζεται ότι «δημιουργεί ένα **γόνιμο εργασιακό περιβάλλον**». Ίσως να προσιδιάζει σε αυτό που ο Υπουργός Εργασίας **Γ. Κατρούγκαλος** θα ονόμαζε εύχχα «εναρμόνιση με τις βέλτιστες ευρωπαϊκές εργασιακές πρακτικές». Πάντα στο πλαίσιο παλιών και νέων μνημονίων, δεξιο-ΠΑΣΟΚικής ή ΣΥΡΙΖικής κοπής.

Τη **«γονιμότητα»** δεν την αμφισβητούμε. Στα **τερατάκια** της εργασιακής ζούγκλας που διαμορφώνεται ειδικά για τους νέους ανθρώπους αναφερόμαστε. Γεννιούνται με Ευρωπαϊκό ρυθμό και Γερμανική ακρίβεια.

Δεν εκπλησσόμαστε από τις σαθρές δικαιολογίες που προβάλλονται: «Μα όλα αυτά είναι προϊόν μιας διαδικασίας αξιολόγησης, που δεν μπορεί να αμφισβητηθεί. Άλλωστε, όλες οι μεγάλες εταιρείες έτσι δουλεύουν».

Μάλιστα. Τι είναι όμως η **«αξιολόγηση»**;

Όταν η απόλυση είναι δεδομένη (και εν πολλοίς με το νέο μνημονιακό πλαίσιο όλο και πιο «ελεύθερη»), σε αναζήτηση όλο και φθηνότερων και ακόμη πιο φοβισμένων εργαζόμενων, τότε η «αξιολόγηση» δεν είναι τίποτα άλλο παρά ακριβώς η δόλια μεταφορά της ευθύνης για την απόλυση από τον **θύτη** (τη διοίκηση της εταιρείας που αποφασίζει), στο **θύμα** (τον εργαζόμενο που δεν έχει περιθώρια να αντιδράσει). Ας

σημειωθεί εδώ ότι πολλές μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις, στο πλαίσιο επικοινωνιακής εταιρικής τακτικής, προσλαμβάνουν **εξωτερικούς οίκους** για την αξιολόγηση, «δείχνουν» αυτούς ότι δήθεν αποφασίζουν για τις απολύσεις, κρατώντας έτσι και το δικαίωμα για μια υποκριτική έκφραση συμπαράστασης στους «άτυχους».

«Θα μπορούσε όμως να είχε αξιολογηθεί θετικά, αν ίσως τα είχε καταφέρει καλύτερα», αντιλέγει το συνηθισμένο εταιρικό επιχείρημα.

Πρόκειται για ένα ψέμα ντυμένο με αληθοφανή στοιχεία.

Η αληθοφάνεια υπάρχει στο επίπεδο του μεμονωμένου εργαζόμενου, μιας και πράγματι κάποιοι θα συνεχίσουν να δουλεύουν και κάποιοι όχι.

Αν όμως το πράγμα κριθεί στο επίπεδο του «συλλογικού εργαζόμενου», αυτός, μέσα από τη διαδικασία της λεγόμενης αξιολόγησης, είναι στα σίγουρα χαμένος, καθώς και κάποιοι θα χάσουν τη δουλειά τους (ανεξάρτητα ποιοι θα είναι σαν συγκεκριμένα άτομα) και κάποιοι άλλοι θα συνεχίσουν με χειρότερους όρους εργασίας από πριν.

Αντικειμενικά λοιπόν, δεν υπάρχει κάποια αδέκαστη δήθεν αξιολόγηση, παρά μόνο μια διπλή διαδικασία **απόρριψης** και **υποβιβασμού**.