

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Τ... υπαλλήλου ΟΤΕ, με ΚΑΜ

ΠΡΟΣ

- 1) Τον Πρόεδρο του Δ.Σ. και Διευθύνοντα Σύμβουλο του ΟΤΕ.
- 2) Το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος.
- 3) Κάθε άλλο αρμόδιο όργανο του Οργανισμού.

(Μέσω των Ιεραρχικά Προϊσταμένων)

1) Είμαι εργαζόμενος στον ΟΤΕ τα τελευταία χρόνια και παρέχω την εργασία μου σύμφωνα με τις συμβατικές μου υποχρεώσεις και τις οδηγίες των Προϊσταμένων μου. Είμαι πάντα συνεπής και καταβάλω ευσυνείδητα κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να εξελίξω την εργασία μου και τον ίδιο τον Οργανισμό. Επιθυμία μου είναι να εργάζομαι κατά τον αποτελεσματικότερο τρόπο και η εργασία μου να φαίνεται και να αποφέρει καρπούς. Άλλωστε στόχος του ΟΤΕ και των εργαζομένων του, είναι η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και προς αυτήν την κατεύθυνση κινούνται και οι δικές μου προσπάθειες. Τα τελευταία χρόνια όμως, οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ υφιστάμεθα συνεχή επιδείνωση τόσο της εργασιακής μας καθημερινότητας όσο και του θεσμικού πλαισίου αυτής. Μέσω των μεθόδων, των διαδικασιών και των βαθμών αξιολόγησης των τελευταίων ετών, θίγεται τόσο το αποτέλεσμα της εργασίας μας, όσο και η προσωπικότητά μας.

2) Το νέο πλαίσιο αξιολόγησης, **το οποίο ισχύει και εφαρμόζεται αναδρομικά από την 01.04.2018**, προβλέπει τρόπο αξιολόγησης, ο οποίος **στηρίζεται σε στόχους** – ατομικούς και ομαδικούς – που τίθενται από τους Προϊσταμένους κατά την κρίση τους και χωρίς να βασίζονται σε πραγματικά δεδομένα και δυνατότητες, ενώ εξαρτώνται από εξωγενείς παράγοντες που δεν είναι στον έλεγχο των εργαζομένων. Επίσης, οι στόχοι αυτοί είναι στην διάθεση του κάθε Προϊσταμένου, ενώ δεν υπάρχει καμία καθοδήγηση ούτε εξειδίκευση ανά ειδικότητα, έτσι δεν λαμβάνεται υπόψη η διαφορετικότητα της κάθε θέσης εργασίας. Ειδικά δε οι στόχοι που

εξαρτώνται από τις πωλήσεις προϊόντων της εταιρείας αποτελούν απόλυτη μετακύλιση του επιχειρηματικού κινδύνου που θα έπρεπε να φέρει αποκλειστικά ο εργοδότης, στους εργαζόμενους. Δηλαδή αντί να αξιολογείται ο τρόπος παροχής της εργασίας μας, αξιολογείται το αποτέλεσμα αυτής, για το οποίο όμως εμείς ως εργαζόμενοι δεν έχουμε κανέναν έλεγχο και δεν θα έπρεπε να μας επιρρίπτεται καμία σχετική ευθύνη.

3) Το νέο σύστημα, **εισάγει την συλλογική ευθύνη** και ανεπίτρεπτα εξαρτά τον βαθμό μας από την απόδοση του συνόλου του τμήματος, αφού από το σύνολο της αξιολόγησης το 35% εξαρτάται και προσμετρείται από την απόδοση του κάθε τμήματος. Ταυτόχρονα, **δεν προβλέπει κανενός είδους δυνατότητα ένστασης** ή επαναληπτικής κρίσης της απόδοσης εργασίας μας, ενώ η γνωστοποίηση της αξιολόγησης είναι τυπική και η κοινοποίηση της αξιολόγησης ισοδυναμεί με λήψη γνώσης αυτής. Μάλιστα, ούτε το νέο αξιολόγιο προβλέπει ασφαλή και μετρήσιμο τρόπο εκτίμησης της απόδοσης του κάθε εργαζομένου κατά την διάρκεια του χρόνου, ενώ για μια ακόμα φορά δεν εισάγει υποχρεωτικές ενδιάμεσες προειδοποιήσεις και προσπάθειες βελτίωσης της απόδοσης. Έτσι η αξιολόγηση αποτελεί στην πραγματικότητα αποτέλεσμα της τυχαίας, συγκυριακής και μη αντικειμενικής σχέσης εργαζομένου με τον Προϊστάμενό του.

4) Η συμμετοχή του αξιολογητή Προϊσταμένου και του αξιολογούμενου Εργαζομένου στην ενημερωτική συνάντηση, στη συμπλήρωση των ηλεκτρονικών εντύπων αξιολόγησης, καθώς και στην ηλεκτρονική εγκριτική ροή της εφαρμογής είναι υποχρεωτική. Η πρόβλεψη αυτή όμως, τίθεται επιπλέον των μέχρι σήμερα υποχρεώσεών μας και μας αναγκάζει, να λαμβάνουμε υποχρεωτικά μέρος σε μία διαδικασία στην οποία στην πραγματικότητα δεν έχουμε καμία δυνατότητα έκφρασης γνώμης, με αποτέλεσμα να θίγεται βάνουσα η προσωπικότητά μας. Εν τέλει το νέο αξιολόγιο οδηγεί σε χειροτέρευση της εργασιακής θέσης και μάλιστα χωρίς να προηγηθεί οποιαδήποτε ουσιαστική διαβούλευση και επεξεργασία του τρόπου αξιολόγησης από τα σωματεία των εργαζομένων ή την Ομοσπονδία μας, ώστε να διασφαλισθεί η εργασιακή μας κατάσταση, όπως έχει γίνει για άλλους

όρους εργασίας μας μέχρι σήμερα, ακόμα και δυσμενείς, όπως για παράδειγμα η μείωση των μισθών μας.

5) Η υποχρέωση αξιολόγησης είναι προφανές ότι βρίσκεται σε πρόδηλη αντίθεση με τις αρχές της αξιοπρέπειας και του σεβασμού της προσωπικότητας μας. Μας ζητείται η σύμπραξη στη μετατροπή μας σε εμπορεύματα, των οποίων θα πρέπει να διαβεβαιώνεται περιοδικά η «διασφάλιση ποιότητας», καθιερώνει τον ανταγωνισμό και αναπτύσσει στο έπακρο την διχόνοια και την σύγκρουση μεταξύ των εργαζομένων.

6) Ο ΟΤΕ υποχρεούται να σέβεται την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα των εργαζομένων, τυχόν δε αξιολόγηση την οποία αξιώνει να διενεργεί στα πλαίσια της διευθυντικής και του εργοδοτικής θέσης του, δεν νομιμοποιεί άνευ ετέρου το δικαίωμά του να υποβάλλει τους εργαζομένους σε πράξεις οι οποίες είναι ασυμβίβαστες με την προσωπικότητα τους και θίγουν το βασικό πυρήνα, της προσωπικής τους ελευθερίας και εργασιακής τους υπόστασης.

7) Σε κάθε περίπτωση η υποχρεωτική συμμετοχή στην διαδικασία αξιολόγησης δεν υπάγεται στα εργασιακά μας καθήκοντα όπως αυτά καθορίζονται από της συμβάσεις εργασίας μας, τον Εσωτερικό Κανονισμό Προσωπικού ΟΤΕ, τις ΣΣΕ και τις λοιπές συλλογικές ρυθμίσεις και τις μέχρι τώρα εργασιακές συνήθειες στον ΟΤΕ. Δεδομένου δε ότι δεν προβλέπει διαδικασία ενστάσεων και νέας αξιολόγησης, οδηγεί σε χειροτέρευση της θέσης μας.

8) Η απαίτηση της εταιρείας να καθορίζει σύστημα αξιολόγησης των εργαζόμενων δεν μπορεί να εκτείνεται σε καμία περίπτωση στη θέσπιση ρυθμίσεων αυθαίρετων και εκτός του πλαισίου των εργασιακών υποχρεώσεων, ιδίως δε να επιτάσσει την υποταγή στοιχειωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων στα συμφέροντα της εταιρείας, τα οποία ανάγει σε υπέρτατο αγαθό και κριτήριο.

9) Διατηρείται στο νέο αξιολόγιο η κλίμακα αξιολόγησης πέντε (5) επιπέδων στην οποία προβλέπεται ότι σε περίπτωση που το αποτέλεσμα της συνολικής αξιολόγησης είναι του επιπέδου «Χρειάζεται βελτίωση» ή «Μη ικανοποιητική απόδοση», ήτοι κατώτερο του επιπέδου 2,65 (και όχι 2,50 όπως θα έπρεπε), αυτόματα ο εργαζόμενος αποκλείεται από το σύστημα επιβράβευσης της εταιρείας

ενώ ταυτόχρονα δε λαμβάνει την προβλεπόμενη μισθολογική προαγωγή. Συγχρόνως, όπως έχει διαμορφωθεί έως τώρα η πρακτική (μετά και την από 28.02.2012 επιστολή της κας Γενικής Διευθύντριας Ανθρωπίνου Δυναμικού), η συντριπτική πλειοψηφία των συναδέλφων, ακόμα και αν είναι συνεπείς και καλύπτουν πλήρως την στοχοθεσία, άρα παρέχουν απόλυτα επαρκή και αποτελεσματική εργασία, η αξιολόγησή τους δεν ξεπερνάει τη βαθμίδα 3, με χαρακτηρισμό «Καλύπτει Πλήρως», με ανώτατη βαθμίδα το 5. Συνεχίζει να ισχύει δηλαδή η διαμορφωθείσα κατάσταση κατά την οποία, ανεξάρτητα από την απόδοσή μας, θα βαθμολογούμαστε με βαθμό μικρότερο από ότι θα έπρεπε, με όποιες αρνητικές συνέπειες μπορεί αυτό το γεγονός να έχει για τη θέση μας μέσα στην εταιρεία μετά την αξιολόγηση, αφού μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά το δοκούν προκειμένου να γίνουν μειώσεις μισθών, δυσμενείς μετακινήσεις, ακόμα και απολύσεις.

10) Το νέο αξιολόγιο, όπως και το προηγούμενο, καταστρατηγεί κάθε έννοια αντικειμενικής και αμερόληπτης αξιολόγησης και προσβάλλει βάνουσα την προσωπικότητα και την αξιοπρέπειά μας, ενώ μας δημιουργεί εύλογες υπόνοιες για τις σκοπιμότητες που ενδεχομένως βρίσκονται πίσω από αυτή την απόφαση.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Δηλώνουμε ότι δεν αρνούμαστε να προσφέρουμε την εργασία μας, προς όφελος του Οργανισμού και του κοινωνικού συνόλου, όμως θεωρούμε το σύστημα αξιολόγησης, άδικο, μη αντικειμενικό, επισφαλές για τα δικαιώματά μας και την εργασιακή μας θέση, αποτέλεσμα επιβολής που τέθηκε μονομερώς χωρίς ουσιαστική συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων που μας εκπροσωπούν. Εν όψει των ανωτέρω, σας καλούμε να ανακαλέσετε άμεσα το νέο σύστημα αξιολόγησης και κάθε σχετική απόφαση, πράξη και εγκύκλιο.