



6^η Περίπτωση

Αξιολόγηση απόδοσης;

Σε μια ευρωπαϊκή πολυεθνική εταιρία, ένα από τα αντικείμενα πληροφόρησης που παρείχε η κεντρική διοίκηση κατά την διάρκεια της συνάντησης του ΕΣΕ ήταν ένα σχέδιο αξιολόγησης της απόδοσης. Σύμφωνα με αυτή την πληροφόρηση το σύστημα, που προτάθηκε θα κατατάσσει το προσωπικό σε επτά κατηγορίες απόδοσης. Τα επιδόματα παραγωγικότητας που θα δίνονται επιπρόσθετα στους μισθούς, που καθιερώνονται από τη συλλογική σύμβαση ή την ατομική σύμβαση εργασίας θα χορηγούνται αναλόγως με τις διάφορες βαθμίδες κατατάξης. Σύμφωνα με την κεντρική διοίκηση, το ύψος αυτών των επιδομάτων θα αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε κάθε θυγατρική εταιρία.

Ένας από τους εκπροσώπους του ΕΣΕ, που είναι επίσης μέλος του τοπικού σωματείου, βρήκε μια ενδιαφέρουσα πληροφορία στο εσωτερικό δίκτυο επικοινωνίας (intranet) της εταιρίας του: οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα μπουν στην κατηγορία 7, που είναι η λιγότερο αποδοτική κατηγορία, ‘θα ενθαρρυνθούν, ώστε να παραιτηθούν’.

Στόχος

Προσπάθεια καθορισμού:

- Τι θα πρέπει να κάνει ο εκπρόσωπος με την πληροφορία
- Τι ρόλο θα μπορούσε να παίξει το ΕΣΕ και
- Υπό ποιες προϋποθέσεις θα μπορούσε να παίξει αυτόν τον ρόλο;