

# ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΙΟΥΛΙΟΣ 2019



# 10

## τρόποι για να αλλάξεις σελίδα στην ασφάλεια

ΘΕΜΑΤΑ ▶ ΠΕΡΙ ΗΛΙΘΙΟΤΗΤΑΣ ▶ ΟΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ▶ ΣΥΜΒΑΣΗ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΣΥΜΦΩΝΙΑ



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|         |   |
|---------|---|
| 03      | ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ                       |
| 04 - 05 | ΑΝΤΙ ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ                    |
| 06 - 07 | ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ                             |
| 08 - 09 | ΘΕΜΑ: ΟΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ                      |
| 10 - 13 | ΤΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΑΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ |
| 14 - 15 | ΘΕΜΑ: ΣΥΜΒΑΣΗ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΣΥΜΦΩΝΙΑ         |
| 16 - 19 | ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ                      |
| 20 - 21 | ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΘΕΜΑ: ΠΕΡΙ ΗΛΙΘΙΟΤΗΤΑΣ...      |
| 22 - 23 | ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ                   |
| 24 - 25 | ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ                        |
| 26      | ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ        |
| 27      | ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ                           |



«ΑΥΤΟΙ ΠΟΥ ΑΡΠΑΝΕ ΤΟ ΦΑΪ ΑΠ' ΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙ  
κηρύχνουν τη λιτότητα.

Αυτοί που παίρνουν όλα τα δοσίσματα  
ζητάν θυσίες.

Οι χορτάτοι μιλάν στους πεινασμένους  
για τις μεγάλες εποχές που θα 'ρθουν.»

Μπέρτολτ Μπρέχτ



## Το Σημείωμα της Σύσταξης



# ΑΛΛΑΖΟΥΜΕ ΣΕΛΙΔΑ

**Ε**υχής έργον σε κάθε περίπτωση είναι να μπορείς να προβλέψεις μια άσχημη κατάσταση είτε σε προσωπικό επίπεδο είτε σε μια ομάδα.

Η πρόληψη άλλωστε είναι η καλύτερη μορφή επένδυσης όταν στοχεύεις σε ένα καλύτερο μέλλον.

Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις που, παρ' όλη την προσπάθεια, για κάποιους λόγους χάνεις –που λέμε– τον δρόμο σου.

Σε εκείνη την στιγμή το σοφότερο που μπορείς να κάνεις, όπως έχει αποδειχτεί, είναι ριζοσπαστικές λύσεις. Δηλαδή να μη χάσεις άλλο χρόνο ψάχνοντας τους λόγους που σε οδήγησαν στον στραβό δρόμο, αλλά να βρεις τον ίδιο.

Εν ανάγκη, να τον κατασκευάσεις.

Αυτό όμως προϋποθέτει να μη

βρεθείς σε μια μη αναστρέψιμη κατάσταση, κάτι το οποίο γίνεται συνήθως με δυο τρόπους:

Ο πρώτος είναι να ξυπνήσεις λίγο πριν βρεθείς σε μη αναστρέψιμη θέση και μπορεί να γίνει αυτό όταν, έστω και την ύστατη στιγμή, λειτουργήσει το σύστημα αφύπνισής σου –που συνήθως αφορά στο background σου, στα εφόδια που σου δίνουν αλλά δεν τα έχεις χρησιμοποιήσει, στη βοήθεια του κοινού αν έχεις κ.λπ.

Ο δεύτερος είναι να βρεθείς σε μια δύσκολη κατάσταση που όμως, κατά τύχη, δεν είναι ακόμα αυτή που χαρακτηρίσαμε πριν ως **μη αναστρέψιμη**, οπότε λειτουργεί αυτή η κατάσταση σαν αφύπνιση.

Τότε είναι που πρέπει να αναθεωρήσεις τα πάντα. Τότε είναι που λέμε πως πρέπει να αλλάξεις σελί-

δα.

Όταν όμως ανήκεις στην δεύτερη κατηγορία, δηλαδή στον δεύτερο τρόπο της **κατά τύχη μη αναστρέψιμης κατάστασης**, είναι σχεδόν σίγουρο ότι η αλλαγή της σελίδας δεν μπορεί να γίνει καθόλου μα καθόλου εύκολα.

Τώρα είσαι πια υποχρεωμένος να κάνεις όλα εκείνα που πριν, αδιαφορώντας, δεν έπραττες.

Ενώ ξέρεις πολύ καλά ότι ακόμα και αυτό δεν θα είναι ποτέ πια αρκετό να σου εξασφαλίσει ότι δεν θα διακυβευεται με το παραμικρό στο εξής το κύρος σου και η ικανότητα να επιλέγεις τον σωστό δρόμο.

Άρα αν η αλλαγή σελίδας αφορά σε γεγονότα και πράξεις, τότε σίγουρα η αναθεώρηση αφορά σε πολύ αυστηρή αυτοκριτική.

Ή κατευθείαν αυστηρή κριτική... από άλλους;



Σκίτσο από την εφημερίδα της ΠΟΕΔ & ΧΒ «Η φωνή των εργαζομένων»

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΙΟΥΛΙΟΣ 2019

• **ΕΚΔΟΤΗΣ:**  
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΣΤΗΝ MOTOR OIL

ΤΗΛ.: 27410 48094  
E-mail: sommohellas@yahoo.com  
[www.semohellas.gr](http://www.semohellas.gr)

• **ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:**  
ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ  
Συντάσσεται από Επιτροπή

• **ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:**  
ΣΤΕΛΛΑ ΔΑΠΕΡΓΟΛΑ  
E-mail: sdapergola@gmail.com

• **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ:** Α. Η. ΚΡΙΘΑΡΟΥΛΑΣ

• **ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** [www.brightmedia.gr](http://www.brightmedia.gr)

## ΑΝΤΙ ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ

**Ε**να εκπληκτικό φαινόμενο που παρατηρούμε στην εταιρεία όλα αυτά τα χρόνια, είναι η αέναη προσπάθεια εξεύρεσης «πυροσβεστικών» λύσεων σε πολλά θέματα από κάποιους, χωρίς όμως να θέλουν να κρατήσουν... την μάνικα!

Έτσι μια συνήθης τακτική είναι να επικαλούνται άλλους, όταν κάτι αδυνατούν να το κάνουν μόνοι τους και έτσι θεωρούν ότι έχουν και την πίτα ολόκληρη και τον σκύλο χορτάτο.

Με την έννοια ότι και η **δουλειά γίνεται** και δεν το **παίρνουν επάνω τους**.

Στα χαμηλότερα στάδια της ιεραρχίας αυτό δεν είναι ιδιαίτερα επικίνδυνο, μάλλον αθώο θα το χαρακτηρίζαμε, αλλά φυσικά άξιο να περιληφθεί στη μετέπειτα αξιολόγηση του «**πονηρούλη**».

Όταν όμως γίνεται αυτό από προϊστάμενους σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας, τότε είναι ιδιαίτερα επικίνδυνο σαν τακτική και ικανό να βάλει βόμβα στα θεμέλια της λειτουργίας της εταιρείας, τόσο από άποψη δομής της ιεραρχίας, όσο και από άποψη φυσικά ασφάλειας.

Είναι απόλυτα σίγουρο ότι διαβάζοντας παρακάτω το κείμενο, όλοι, μηδενός εξαιρουμένου, θα πουν από μέσα τους

# «ΕΙΣ ΤΟ ΟΝΟΜΑ ΤΟΥ ΠΑΤΡΟΣ»

**«ναι, ρε φίλε, έτσι είναι».**

Αλλά δεν πρέπει να μας παραξενεύει το γεγονός αυτό, αφού έχουμε βαρεθεί να γράφουμε για τα αυτονόητα.

Και εξηγούμαστε!

Ακόμει πολλές φορές την ατάκα **«εντολή Γενικού»**.

Αν το δει κανείς επιφανειακά θα πει «εντάξει, τόσο τρομερή φράση είναι, που βάζει βόμβα στα θεμέλια της λειτουργίας της εταιρείας;»

Στο κάτω κάτω αν δεν παίρνει απόφαση στα κρίσιμα θέματα ο Γενικός, ποιος θα πάρει;

Άμα δούμε λίγο προσεκτικά όμως αυτήν τη φράση και αναλύσουμε καλύτερα την τακτική, θα καταλάβουμε ότι δεν είναι έτσι τα πράγματα.

Γιατί προφανώς δεν αναφερόμαστε στη χρήση του ονόματος του Γενικού για απόφαση... επί της εκκένωσης του διυλιστηρίου για παράδειγμα (!), αλλά για απλά καθημερινά θέματα.

Όταν λοιπόν για ένα απλό θέμα (τουλάχιστον ως προς την αντίληψή του) ένας προϊστάμενος επικαλείται το όνομα του Γενικού, τότε πραγματικά είμαστε για γέλια.

Γιατί η απλή ερώτηση είναι:

Γιατί πρέπει να δώσει την εντολή ο Γενικός;

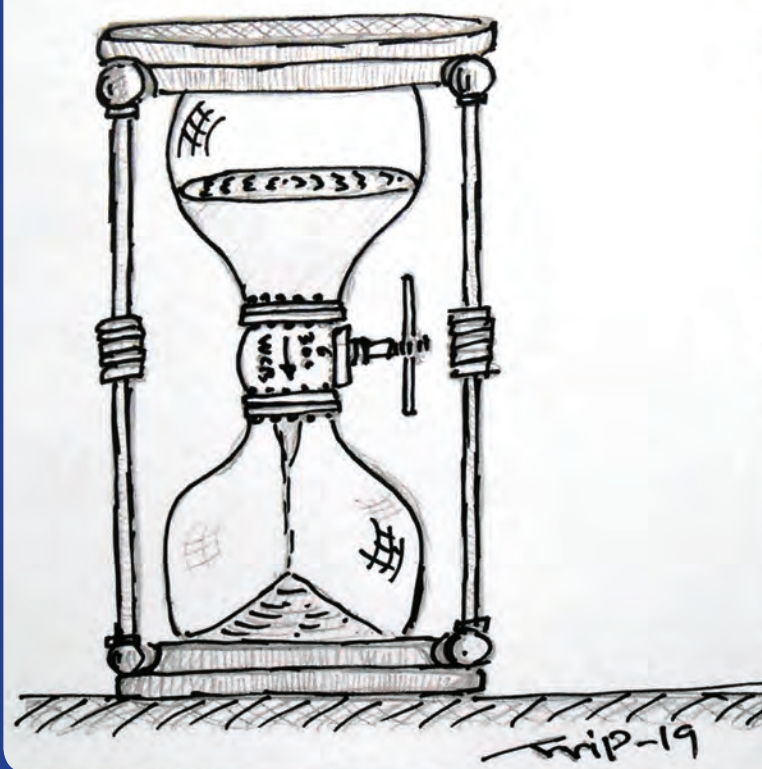
Ο ίδιος ο προϊστάμενος δεν αρκεί;

Και δεν είναι απίστευτα χαζό να αυτοαναιρείται και να αυτοπαρακάμπεται με το επικαλείται τον όνομα του Γενικού επί ματαίω;

Ή μήπως αυτό το κάτι που πρέπει να γίνει δεν είναι ασφαλές και άρα, για να το επιβάλει ο προϊστάμενος, επικαλείται τον

Διαχείριση χρόνου με οργάνωση

Διαχ



Γενικό;

Επί της ουσίας μήπως αυτό που λέει είναι:

☛ Είμαι ανίκανος να επιβάλω την εντολή από μόνος μου ...ή

☛ Είναι ανασφαλές αυτό που ζητώ και, αν και δεν συμφωνώ, δεν μπορώ να το αρνηθώ κι αφήνω σ' εσένα της χαμηλότερης βαθμίδας την καυτή πατάτα

**...άρα!**

☛ Αν το κάνεις, εσύ και ο Γενικός λειτουργείτε ενάντια στους κανόνες ασφαλείας

**...αλλά**

☛ Αν το αρνηθείς επειδή δεν μπορώ να σε τιμωρήσω (μιας και μιλάμε για μη ασφαλή εργασία) θα αποδεχτώ την ανικανότητά μου **και για την επιβολή** της εντολής, αλλά και **για την κρίση μου** στα θέματα ασφαλείας.

Και το κερασάκι στην τούρτα είναι ότι ως προϊστάμενος, έχω προβάλει με τον τρόπο μου προς όλους ότι ο Γενικός δίνει εντολές που παρακάμπουν τους κανόνες ασφαλείας.

Εκπληκτική δουλειά, άξια σεμιναρίου μάνατζμεντ.

Ας γράψουμε και ένα παράδειγμα για να γίνει ακόμα πιο κατανοητό.

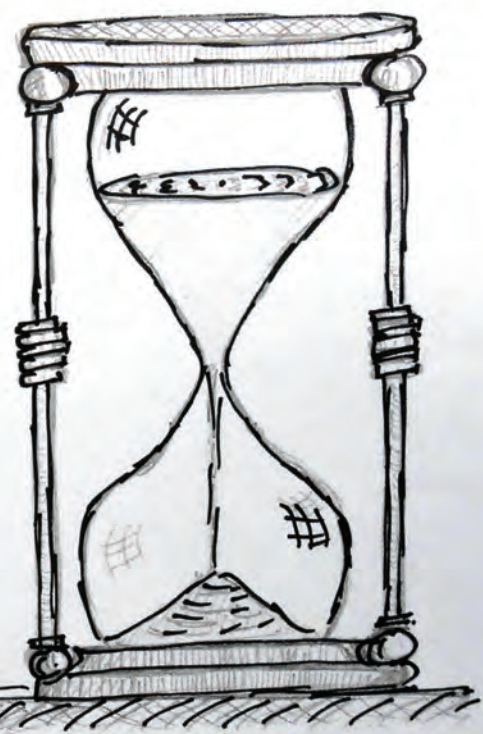
Έχουμε ακούσει πολλές φορές την ατάκα **«εντολή Γενικού να συνεχιστεί η εργασία και κατά την αλλαγή βάρδιας»**.

Φυσικά ο Γενικός θα σου εξηγήσει ότι η εντολή είναι: «να συνεχιστεί η εργασία και κατά την αλλαγή βάρδιας επειδή αφορά σε κρίσιμο εξοπλισμό, αλλά να παρθούν όλα εκείνα τα μέτρα που θα μας το επιτρέψουν αυτό».

Δηλαδή, να έχουν έρθει υπερωρία άτομα σε όλα τα πόστα για να μην είμαστε «γυμνοί» σε περίπτωση συμβάντος κατά



Χειρση χρόνου χωρίς οργάνωση



την αλλαγή βάρδιας. (Υπογράφοντας την άδεια, νοσοκόμοι, πυρασφάλεια, κτλ).

Επειδή όμως τίποτα από αυτά δεν γίνεται, εύκολα κατανοητό είναι πως η αρχική εντολή μεταφράζεται στο... **«εντολή Γενικού να συνεχιστεί η εργασία και κατά την αλλαγή βάρδιας –τελείως ανασφαλές χωρίς καμία προστασία σε περίπτωση που γίνει κάποιο συμβάν (ενοείται κατά την εργασία αυτή)»...** και επειδή εγώ ως προϊστάμενος δεν ήμουν ικανός να το κάνω αυτό, (δηλαδή την απαραίτητη προετοιμασία) επικαλούμαι τον Γενικό Διευθυντή, ελπίζοντας ότι στο άκουσμα του ονόματός του ο χειριστής ή ο τεχνίτης θα φοβηθεί και θα εκτελέσει την ανασφαλή εργασία και έτσι θα φύγει από πάνω μου η καυτή πατάτα –που έτσι και αλλιώς δεν τη θεωρώ και πολύ καυτή γι' αυτό και εξαρχής δεν έφερα καμία αντίρρηση... σε ελεύθερη μετάφραση!

Βάζεις δηλαδή σε ένα καζάνι Δ.Ε.Π, κανόνες Υ/Α, οργανογράμματα, διαδικασία αδειών εργασίας, ονόματα, ιδιότητες, διαχείριση προσωπικού κ.λπ. και δεν τα μαγειρεύεις... όχι... αν τα μαγειρεύεις, θα ήταν καλά τουλάχιστον κάτι θα έλεγε αυτό για την ευφυΐα σου, εσύ απλά... **τα καις!**

Τώρα αν αυτό με το καζάνι σαν παρομοίωση σας αρέσει περισσότερο από το «ανάβω φωτίλι σε βόμβα»... ε δεν θα τα χαλάσουμε!

## ΑΔΙΚΟΧΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ

Οι πρώτοι μήνες του έτους δυστυχώς ήταν γεμάτοι κακά μαντάτα για τρεις εν ενεργεία συναδέλφους. Έφυγαν από κοντά μας ο Θωμάς ο Χαρίσης, ο Κώστας ο Σοϊμοίρης και ο Δημήτρης ο Ρέμματος. Πολύ καλοί συνάδελφοι και φίλοι. Εξαιρετικοί χαρακτήρες και εργαζόμενοι που, δυστυχώς, το νήμα της ζωής τους κόπηκε πολύ γρήγορα.

Ο Θωμάς, φέρελπις εργοδηγός, πολύ αγαπητός στην βάρδια του, αλλά και σε όλους όσους τον γνώριζαν. Ο Κώστας, ήρεμος και αγαπητός, τυπικός, στην 600, ο κύριος Δημήτρης χαρούμενος πάντα, αλλά λίγες μέρες πριν συνταξιοδοτηθεί...! Κρίμα, πραγματικά κρίμα!

Αδέρφια, δε θα σας ξεχάσουμε ποτέ και θα είμαστε δίπλα στις οικογένειές σας γιατί και εσείς είστε οικογένειά μας. Υπάρχει πρόταση συναδέλφων να διοργανώνουμε κάθε χρόνο έναν ποδοσφαιρικό αγώνα εις μνήμην των αδικοχασμένων συναδέλφων και τα χρήματα από τα εισιτήρια να πηγαίνουν σε φιλανθρωπικούς σκοπούς. Θα φροντίσουμε να γίνει αυτό. Είναι το λιγότερο που μπορούμε να κάνουμε για τα αδέρφια μας!



## S/D U-1100

Στο τελευταίο T/A της U-1100 ήταν προγραμματισμένο να αλλάξει το v=1102.

Όντως, όταν ήρθε η ώρα για να αλλάξει η μονάδα πήρε όλα τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας για να σηκωθεί το δοχείο από το γερανό και να τοποθετηθεί σε πλατφόρμα.

Η εργασία ξεκίνησε στις 11:00, αλλά λόγω και άλλων προβλημάτων που δημιουργήθηκαν, η εργασία καθυστέρησε.

Στις 15:35, και ενώ η ενημέρωση που

υπήρχε ήταν πως η ανύψωση θα συνεχιστεί στην επόμενη βάρδια, με προτροπή του προϊσταμένου πυρ/ειας και ενώ ο κόσμος είχε φύγει για αλλαγή της βάρδιας, όπως και το άγημα του Π/Ο 3, δόθηκε εντολή η ανύψωση να ξεκινήσει, ενώ το v=1102 κρεμόταν από το γερανό ψηλά και η ώρα ήταν 16:00. Σημειωτέον, στα 20m και η μονάδα με υδρογόνο U-1500 δούλεψε κανονικά! Για την εντολή, διατυμπάνιζε πως υπεύθυνος ήταν αυτός και μόνο αυτός. Κύριοι, πρώτα από όλα η ασφάλεια.

## ΤΟ ΕΚΚΛΗΣΑΚΙ ΤΩΝ «ΑΓΙΩΝ ΘΕΟΔΩΡΩΝ»



Ένα κόσμημα για το διυλιστήριο είναι το εκκλησάκι των «ΑΓΙΩΝ ΘΕΟΔΩΡΩΝ», που μας χάρισαν οι κύριοι ΒΑΡΔΗΣ και ΙΩΑΝΝΗΣ Βαρδινογιάννης.

Μετά από αίτημα του Σωματείου, η αγιογράφηση της εκκλησίας χρηματοδοτείται και από τους ιδιοκτήτες της εταιρείας και από εργαζόμενους και μέλη των οικογενειών τους. Η θέση που διάλεξε ο κος ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ και η διευθέτηση του χώρου

που ανέλαβε ο ίδιος, το κάνει ένα στολίδι δίπλα στην κεντρική πύλη της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ.

Πρόσφατα, από το εκκλησάκι μας πέρασε και η Αγία Ζώνη και έτσι ευλογήθηκε με τη χάρη της! Ας ευχηθούμε οι Άγιοι Θεόδωροι να συνεχίσουν να φυλάνε το διυλιστήριο, τους ιδιοκτήτες της εταιρείας και τις οικογένειές τους καθώς και όλους τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους!



# ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ\*

## Πολιτιστικός Αθλητικός Σύλλογος Αγ. Γεωργίου Κορίνθου

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΚΟΣ  
ΣΥΛΛΟΓΟΣ  
ΑΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΚΟΡΙΝΘΟΥ  
Αρ. Πρωτ. 497

Κόρινθος 08-03-2019

Προς  
Τον πρόεδρο και διοικητικό Συμβούλιο του Σωματείου εργαζομένων  
Motor Oil Hellas

κ. Πρόεδρε,  
Διά της παρούσης επιστολής λαμβάνομεν την τιμή να εκφράσουμε τις θερμές ευχαριστίες μας για την αμέριστη συμπαράστασή σας, προς τον Σύλλογό μας, τα μέλη του και τους αθλητές του.  
Θέλουμε διά της παρουσίας να σας διαβεβαιώσουμε ότι η βοήθειά σας είναι ζωτικής σημασίας διά την συνέχιση της λειτουργίας του Συλλόγου και της μεγάλης και πολύπλευρης προσφοράς του στην νεότητα της πόλεώς μας.  
Ευχόμεθα ο Θεός να σας δίνει υγεία και πάντοτε να στηρίζετε τέτοιες προσπάθειες.

Μετά βαθυτάτου Σεβασμού



Ο Πρόεδρος  
*Ιερέυς Παύλος Στρούμπας*

ο Γραμματέας  
*Λεωνίδα Μέγνος*

## Κιβωτός Του Κόσμου

Εθελοντικός Μη Κερδοσκοπικός  
Οργανισμός Ειδικής  
Μέριμνας και Προστασίας  
Μητέρας και Παιδιού



Ζηνοδότου 3 & Καλλιθέας 10442  
Κολωνάκι - Τηλ. & Fax 210.5141935  
Τηλ. 210 5141953  
www.kivotostoukosmou.org

Αθήνα, 05/03/2019

Προς: Σωματείο Εργαζομένων Motor Oil

Αξιότιμοι,

Με μεγάλη χαρά δεχθήκαμε από εσάς χρηματική προσφορά, διαορέ 1.000€ για την ενίσχυση του έργου μας.

Η σταθερή υποστήριξή σας μας δίνει τη δύναμη και την ελπίδα, πως όσο υπάρχουν Άνθρωποι όπως εσείς θα μπορούμε ξεπερνώντας κάθε εμπόδιο και δυσκολία, να συνεχίσουμε τη θεραπεία και την ενδυνάμωση των παιδιών και των μητέρων που προστρέχουν σ' εμάς.

Παρακαλώ δεχθείτε ένα μεγάλο, θερμό **ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ** από όλους εμάς εδώ στην «Κιβωτό του Κόσμου» για τα ευγενικά σας συναισθήματα και τον ανθρωπισμό σας προς το απροστάτευτο παιδί.

Καθώς η «Κιβωτός του Κόσμου» βρίσκεται σε μια συνεχή αναζήτηση πόρων ελπίζουμε να συνεχίσουμε να έχουμε τη συμπαράστασή σας.

Ο Θεός να έχει καλά εσάς και τους οικείους σας και να γεμίζει τις ψυχές σας με γαλήνη και ευτυχία!



Με εκτίμηση,  
Σπυρίδης Τσορναγής  
Πρόεδρος  
Κιβωτός του Κόσμου

\* Όλα τα χειρόγραφα, οι επιστολές και οι αποδείξεις βρίσκονται στη διάθεσή σας

✳️ **Μαρία Κορτσού**

ΠΡΟΣ  
ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ  
ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ  
44 ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ ΤΤ

28/01/2019

Για την συμπαράσταση και συμμετοχή σας (ηθικά και οικονομικά) στο θεαυ. Πέκυος γας θέλω να σας ευχαριστήσω θερμά και να ευχηθώ από θαύμα καρδιάς ες εσας και τις οικογένειές σας.

ΥΓΕΙΑ - ΕΥΤΥΧΙΑ - ΕΥΗΜΕΡΙΑ

ΚΑΛΗ ΔΥΝΑΜΗ ΣΤΟ ΕΡΓΟ ΣΑΣ

Με τιμή  
Μαρία χίρα Παλαγιωτη Κορτσού

## ✳️ Ιερός Ναός Τιμίου Προδρόμου Λουτρακίου

ΙΕΡΑ ΜΗΤΡΟΠΟΛΙΣ ΚΟΡΙΝΘΟΥ  
ΙΕΡΟΣ ΝΑΟΣ ΤΙΜΙΟΥ ΠΡΟΔΡΟΜΟΥ  
ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ  
ΕΝΟΡΙΑΚΟ ΦΙΛΟΠΤΩΧΟ ΤΑΜΕΙΟ  
ΤΗΛ : 27440 - 22391

Προς  
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ  
" ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ "

Έν Λουτρακίω τη 10 /05 /2019

ΧΡΙΣΤΟΣ ΑΝΕΣΤΗ

Ελάβαμε την απεσταλμένη προπληρωμένη κάρτα **Ticket Compliments** από το σωματείο σας για τις ανάγκες του φιλόπτωχου Ταμείου της Ενορίας του Τιμίου προδρόμου και με την επιστολή μας αυτή Σας ευχαριστούμε από καρδιάς μας.

Η δική σας προσφορά μαζί με τις προσφορές και των άλλων εταιριών ή των ιδιωτών έρχεται να χαρίσει ελπίδα, χαμόγελο και ανακούφιση και παρηγοριά στις άμεσες ανάγκες των συνανθρώπων μας, οι οποίοι ζούν σε μία υπερκαταναλωτική κοινωνία δυστυχώς στερούνται σήμερα και του επισοπίου άρτου

Με την βοήθειά Σας λοιπόν τρέφεται ο πεινασμένος, ντύνεται ο γυμνός, έχει υποδήματα ο Ξυπόλυτος και έτσι εφαρμόζεται ο λόγος του κυρίου μας:

.....**επεινασα γάρ και εδωκατέ μοι φαγείν.....**

**γυμνός ήμην και περιβαλετέ με..... (Ματθ.κέφ. 35).**

Κατόπιν αντών σας παρακαλούμε θερμά να επανέλθετε αρωγοί εις την προσπάθεια του Φιλοπτώχου Ταμείου της ενορίας μας, ώστε το έργο αυτό που ξεκίνησε με αγάπη να συνεχισθεί, η δε ενίσχυση προς τους δοκιμαζόμενους αδελφούς μας να καταστεί, ακούραστα αδιάλειπτη.

Ή ακόμη θέλω να σας διαβεβαιώσω πως η προσφορά σας αυτή θα γίνει πρόξενος ανεξάντλητων ουρανίων ευλογιών. Ο Πανάγαθος Θεός να επευλογεί πλούσια τις οικογένειές σας, όπως και τα έργα σας.

Και πάλι σας ευχαριστούμε και ευχόμεθα κάθε πρόοδο και ευημερία υπό το φως της Αναστάσεως του Κυρίου μας

Διά το φιλόπτωχο Ταμείο

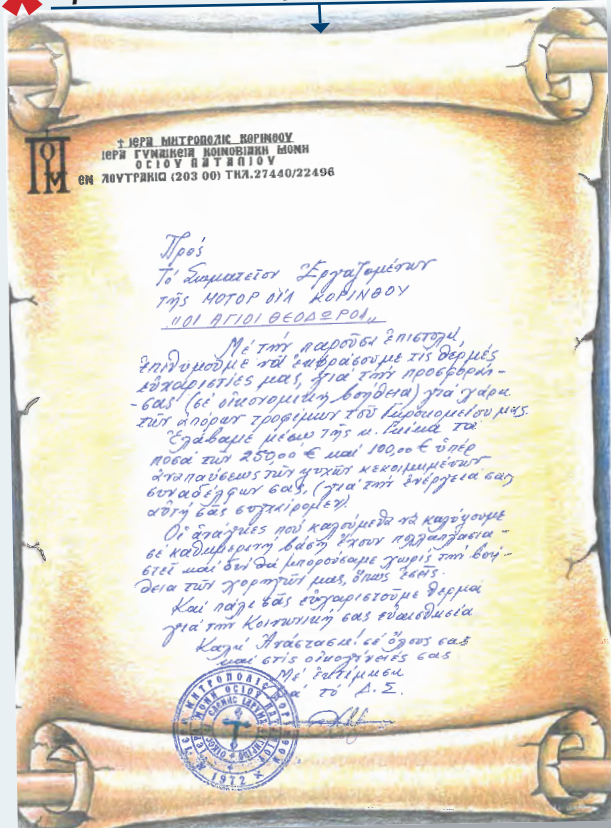
Οπρόεδρος

Δημήτριος Σουσουνης





**✳ Ιερά Γυναικεία Κοινοβιακή Μονή Οσίου Πατάπιου**



**✳ Ευθύμιο Κέντρο**

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΓΟΝΕΩΝ ΚΗΔΕΜΟΝΩΝ & ΦΙΛΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΚΑΙ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΝΟΜΟΥ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ "ΕΙΔΙΚΩΣ ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΚΟΣ"

PARENTS COMMITTEE AND FRIENDS OF CHILDREN AND PEOPLE OF SPECIAL NEEDS OF CORINTHIAN COUNTY "SPECIAL CHARITY"

ΕΥΘΥΜΙΟ ΚΕΝΤΡΟ  
Αποθεραπείας & Αποκατάστασης Α.Μ.Ε.Α.  
Ημερησίας Νοσηλείας, Δημιουργικής & Ημερησίας Φροντίδας

ΕΦΘΗΜΙΟ ΚΕΝΤΡΟ  
Care and restoration PWSN  
Daily Treatment

ΕΦΥΡΑΣ 63 - (Αρχ. Λιμάνι) ΑΡΧΑΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΣ Τ.Κ. 200 07  
Τηλ. 27410 85794 - 27410 21887, Fax: 27410 24282  
email: info@ethimelio.gr  
www. ethimelio.gr

Αρχ. Κόρινθος: 1.3.2019  
Αρ. Πρωτοκόλλου: .....

Η Διοίκηση του Συλλόγου Γονέων Κηδεμόνων και Φίλων Παιδιών και Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες Ν. Κορινθίας σας εκφράζει τις βαθύτατες ευχαριστίες της για την ευγενική πρόσφορά σας, που μας βοήθησε τα μέγιστα στην στήριξη του «ΕΥΘΥΜΕΙΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ» Αποθεραπείας και Αποκατάστασης των Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες στην Κόρινθο.

Με την βαθειά ανθρώπινη προσφορά σας συμβάλλετε στην υλοποίηση του στόχου μας, στέλνοντας μήνυμα ελπίδας και πίστης καθώς εδραιώνεται η ιδέα πως τα Ατομα με Ειδικές Ανάγκες πρέπει να αντιμετωπίζονται ως Ατομα με ίσα δικαιώματα και ίσες ευκαιρίες στην ζωή.

Η εναισθησία σας και η συμπαράστασή σας στις προσπάθειές μας, μας δίνει δύναμη να συνεχίσουμε το έργο μας, γνωρίζοντας πως έχουμε αξίους συνοδοιπόρους.

Εκφράζοντας και πάλι τις θερμές μας ευχαριστίες, πιστεύουμε ότι όσο υπάρχουν άνθρωποι σαν εσάς, μπορούμε πραγματικά να ελπίζουμε.

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.  
Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΑΡΙΣΤΗ ΝΙΚΟΛΟΠΟΥΛΟΥ

**✳ Το Χαμόγελο του παιδιού**

Προς:  
Σωματείο  
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΕΛΛΑΣ-ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ  
ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε.  
Αγ. Θεόδωροι  
20003

Αριθμός 237457 /kb

Αθήνα, 26 Μαρτίου 2019

Αγαπητοί μας

Σας ευχαριστούμε θερμά που για μία ακόμα φορά ανταποκριθήκατε θετικά στις ανάγκες, προσφέροντας 3000 λίτρα πετρέλαιο για το σπτι Αρχαίας Κορίνθου.

Η συμβολή και η άμεση ανταπόκρισή σας μας συγκίνησε και μας προσφέρει τη δύναμη να συνεχίσουμε το δύσκολο έργο μας για το χαμόγελο κάθε παιδιού.

«Το Χαμόγελο του Παιδιού» βασίζεται εθελοντικά στις δωρεές των ιδιωτών και επιχειρησίων και όλα επίσης είναι αυτοί που καθιστάτε εφικτό το να συνεχίσουμε να βρισκόμαστε δίπλα σε κάθε παιδί.

«Το Χαμόγελο του Παιδιού» δεν απευθύνεται σε κάποιους, δεν ανήκει σε λίγους. Απευθύνεται σε όλα τα παιδιά και ανήκει σε όλους αυτούς που μοιράζονται το ίδιο Όραμα και Αξίες: Φροντίδα, Αξιοπρέπεια και Ισότητα για κάθε παιδί στην χώρα μας.

«Το Χαμόγελο του Παιδιού» ανήκει και σε εσάς που συμμετέχετε ενεργά στην προσπάθεια κάθε παιδι να έχει όλα όσα δικαιούται.

Χάρη σε όλους μας, από το 1995 έως σήμερα, «Το Χαμόγελο του Παιδιού» αναγνωρισμένο στην Ελλάδα και διεθνώς, στέκεται κάθε χρόνο δίπλα σε χιλιάδες παιδιά.

Εξειδικευμένα δίπλα σε παιδιά θύματα Βίας, παιδιά που Εξοφονίζονται, παιδιά με προβλήματα Υγείας, παιδιά που ζουν σε συνθήκες Φτώχειας. Κάθε ένα παιδί είναι μοναδικό και η επιστημονική ομάδα του Οργανισμού, του παρέχει όλα όσα αυτό έχει ανάγκη, δίνοντας άμεσα λύσεις σε συνεργασία με κάθε αρμόδιο φορέα.

Σας ευχαριστούμε από καρδιάς για την συμμετοχή και την εμπιστοσύνη!

«Αν ενωθούμε όλοι θα τα καταφέρουμε»

Με εκτίμηση,  
  
Κώστας Γιαννόπουλος  
Πρόεδρος Δ.Σ.

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΙΡΗΙΑ

24 ΏΡΕΣ ΕΜΕΤΕ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΑΓΚΩΝ ΚΑΙ ΒΑΡΕΩΣ

ΤΟ ΧΑΜΟΓΕΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ  
Σπυριδώνος Ελευθίου 13  
115 23 Μαρούσι, Αττικής  
Τηλ: 210 304 13 09

**✳ ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ ΑΜΚΕ**

Με τη συγχρηματοδότηση από το Εθνικιστικό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ  
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ΦΟΡΕΑΣ  
ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ ΑΜΚΕ

Π. Σοφικίτη 1, Τ.Κ. 20006  
Δ.Δ. Ασσος, Δ. Κορινθίων  
Ν. Κορινθίας  
Α.Φ.Μ. : 999266367, Δ.Ο.Υ. Κορίνθου  
Τηλ. :2741039280, fax: 2741039291  
e-mail : evaggelismosamke1@gmail.com

ΔΟΜΕΣ

1. ΟΙΚΟΤΡΟΦΕΙΟ «Ευαγγελισμός»  
2. ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ  
Κέντρα Ψυχολογικής Φροντίδας  
Δ.Δ. Αθικίων Δ. Κορινθίων Ν. Κορινθίας  
Τ.Κ. 20005  
Αρ. Πρωτοκόλλου: 23

Αθήνα, 23/1/2019

ΠΡΟΣ : Σωματείο εργαζομένων ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ HELLAS  
Διυλιστήρια Κορίνθου

**ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΕΠΙΣΤΟΛΗ**

Οι ένοικοι, οι εργαζόμενοι και το Διοικητικό Συμβούλιο του Ιδρύματός σας ευχαριστούμε για την ευγενική και χρήσιμη προσφορά σας (1200,00 ευρώ)  
Κάθε χορηγία που διευκολύνει και καλυτερεύει τις υπηρεσίες του Ιδρύματός μας βελτιώνει την ζωή των ανήμπορων συνανθρώπων που φροντίζουμε.  
Σας ευχαριστούμε και σας ευχόμαστε πάντα υγεία.

Με εκτίμηση  
Σας ευχαριστούμε

Ο Νόμιμος εκπρόσωπος  
ΔΡ. ΚΩΣΤΙΝΟΣ ΠΟΤΗΡΗΣ  
ΠΡΕΣΒΥΤΕΡΟΣ Δ.Σ.  
ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ ΑΜΚΕ  
ΚΕΝΤΡΟ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ  
ΕΡΕΤ. Τ. 20006 Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΩΝ - Τ.Κ. 20006  
ΤΗΛ: 27410 19399, FAX: 27410 19395  
ΑΥΤ. 200060037 - ΔΟΥ: ΚΟΡΙΝΘΟΥ



## ΕΡΕΥΝΑ

## ΟΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ ΒΛΑ

**Σ**ε μια χώρα όπως η Ελλάδα, όπου οι εργαζόμενοι δουλεύουν περισσότερες ώρες απ' όσο σε οποιαδήποτε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το 2018, είναι αναπόφευκτο να προχωρούν και σε πολλές ώρες υπερωρίας. Σύμφωνα όμως με μια ευρύτατη μελέτη, όπου συμμετείχαν περισσότεροι από 10.000 Άγγλοι δημόσιοι υπάλληλοι, οι υπερωρίες επηρεάζουν αρνητικά την καρδιά και όχι μόνο...

Η έρευνα, η οποία διήρκεσε σχεδόν 20 χρόνια και δημοσιεύθηκε στο δίκτυο από την Ευρωπαϊκή Καρδιολογική Εταιρεία, διαπιστώνει ότι, σε σύγκριση με όσους δεν εργάστηκαν υπερωρίες, **όσοι δουλεύουν καθημερινά τρεις ή περισσότερες ώρες παραπάνω από την κανονική επτάωρη εργασία τους διατρέχουν κίνδυνο, αυξημένο κατά 60%, να νοσήσουν από προβλήματα καρδιάς** και αντιμετωπίζουν ακόμα και θάνατο λόγω καρδιακών παθήσεων, καρδιακές προσβολές, μη θανατηφόρες, και στηθάγχη.

Η Δρ. Μαριάννα Βιρτάνεν, επιδημιολόγος του φινλανδικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Υγείας, στο Ελσίνκι (Φινλανδία) και του Πανεπιστημιακού Κολεγίου του Λονδίνου (ΗΒ), δήλωσε: «η συσχέτιση μεταξύ υπερωρίας και καρδιακής νόσου ήταν ανεξάρτητη από μια σειρά παραγόντων κινδύνου που λάβαμε υπ' όψη μας στην αρχή της μελέτης, όπως το κάπνισμα, το υπερβολικό βάρος ή η υψηλή χοληστερόλη. Τα ευρήματά μας υποδεικνύουν μια σύνδεση μεταξύ της μακρόχρονης σε διάρκεια εργασίας και του αυξημένου κινδύνου CHD (στεφανιαία καρδιακή νόσος), αλλά απαιτείται ευρύτερη έρευνα πριν βεβαιωθούμε ότι η υπερωριακή εργασία θα προκαλούσε οπωσδήποτε CHD. Επιπλέον, χρειάζεται ευρύτερη έρευνα για άλλες συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων, όπως κατάθλιψη και διαβήτης τύπου 2».

Η μελέτη του Γουάιτχολ ξεκίνησε το

## • Πιο συχνές οι καρδιαγγειακές παθήσεις

**«Οι υπερωρίες με σκοτώνουν!»** Μια φράση που όλοι μας λέμε συχνά και που πιστεύουμε ότι πρόκειται μονάχα για ένα απλό σχήμα λόγου. Κι όμως, μια νέα έρευνα τονίζει ότι αυτή η φράση μπορεί να έχει κυριολεκτική και όχι μεταφορική σημασία.



1985 και απευθύνθηκε σε 10.308 υπαλλήλους γραφείων, μεταξύ 35 και 55 ετών, από 20 δημόσιες υπηρεσίες που εδρεύουν στο Λονδίνο. Σε μια δεύτερη φάση, μέχρι το 2004, ερωτήθηκαν άλλα 6.014 άτομα (4.262 άνδρες και 1.752 γυναίκες), ηλικίας 39 έως 61, με αποτέλεσμα να υπάρχουν διαθέσιμα εξαιρετικά δεδομένα κλινικών εξετάσεων.

Κατά τη διάρκεια των μελετών τους όλα αυτά τα χρόνια, η Dr. Virtanen και οι συνάδελφοί της στη Φινλανδία, το Λονδίνο και τη Γαλλία διαπίστωσαν ότι υπήρχαν **369 περιπτώσεις θανατηφόρων CHD, μη θανατηφόρων καρδιακών επιθέσεων (εμφράγματα του μυοκαρδίου) ή στηθάγχης.**

Και αφού έλαβαν υπ' όψη τους κοινωνικοδημογραφικούς παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και ο επαγγελματικός βαθμός, διαπίστωσαν ότι η υπερωριακή εργασία (τρεις με τέσσερις και όχι μία έως δύο ώρες την ημέρα) συσχετίστη-

κε μ' ένα 60% υψηλότερο ποσοστό εμφάνισης CHD σε σύγκριση με άτομα που τηρούσαν απλώς το ωράριό τους χωρίς καμία υπερωριακή εργασία.

### Πιθανές αιτίες και εξηγήσεις

Οι ερευνητές λένε ότι θα μπορούσε να υπάρχει μια σειρά από πιθανές εξηγήσεις γι' αυτήν τη συσχέτιση μεταξύ υπερωριών και καρδιακών παθήσεων. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι οι υπερωρίες σχετίζονται επίσης με το μοτίβο **συμπεριφοράς τύπου Α**. Τα άτομα με συμπεριφορά τύπου Α τείνουν να είναι επιθετικά, ανταγωνιστικά, με ένταση στις κινήσεις και τις ενέργειές τους και γενικά, εχθρικά. Η ψυχολογική δυσφορία που εκδηλώνεται από την κατάθλιψη και το άγχος, η έλλειψη ύπνου ή έλλειψη χρόνου για να χαλαρώσετε πριν πάτε για ύπνο επίσης μπορεί να αποτελούν αρνητικούς παράγοντες.

Άλλες πιθανές αιτίες είναι: η υψηλή αρτηριακή πίεση που σχετίζεται με το



# ΠΤΟΥΝ ΣΟΒΑΡΑ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ!

άγχος για την εργασία (πρόκειται για στοιχείο «κρυφό», επειδή δεν εμφανίζεται απαραίτητα κατά τη διάρκεια των ιατρικών εξετάσεων) και η αμέλεια, όπου οι εργαζόμενοι πιθανόν να γνωρίζουν ότι κάτι δεν πάει καλά, αλλά αγνοούν τα συμπτώματα και δεν αναζητούν ιατρική βοήθεια.

## Διακρίσεις... ιεραρχίας

Τέλος, οι άνθρωποι σε υψηλές θέσεις εργασίας με μεγαλύτερη ελευθερία ή εύρος αποφάσεων σχετικών με την εργασία τους διατρέχουν χαμηλότερο κίνδυνο για την εμφάνιση CHD παρά την υπερωριακή εργασία που μπορεί να κάνουν, ενώ το ποσοστό μπορεί να διαφέρει ανάλογα με την ειδικότητα και τον χρόνο εργασίας σε εργάτες και εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο, η Dr. Virtanen είπε ότι τα ευρήματά τους ήταν ανεξάρτητα απ' όλους τους παραπάνω παράγοντες και έτσι δεν μπορούσαν να δώσουν απόλυτες εξηγήσεις στο γιατί οι υπερωρίες συσχετίστηκαν με τον υψηλότερο κίνδυνο καρδιακών παθήσεων. Όπως επίσης ότι η χρόνια εμπειρία του στρες (συχνά συνδέεται με την πολύωρη εργασία) επηρεάζει αρνητικά τις διεργασίες μεταβολισμού.

## Και αγγειακά προβλήματα εκτός από τα καρδιακά

Ο Μίκα Κινιμάκι, καθηγητής κοινωνικής επιδημιολογίας στο Πανεπιστήμιο του Λονδίνου και επιμελητής της μελέτης, δήλωσε ότι αυτήν τη στιγμή δεν υπάρχει έρευνα για το αν η μείωση της υπερωριακής εργασίας μειώνει και τον κίνδυνο CHD. Ανακοίνωσε μάλιστα ότι πρόκειται να ερευνήσουν μελλοντικά αν η υπερωριακή εργασία προβλέπει αλλαγές στον τρόπο της καθημερινής ζωής, την ψυχική υγεία και τους παραδοσιακούς παράγοντες κινδύνου, όπως η αρτηριακή πίεση, η γλυκόζη του αίματος και η χοληστερόλη και κατά συνέπεια, προκαλεί στεφανιαία καρδιακή νόσο. Τέλος, θα εξετάσουν

αν η υπερωριακή εργασία αυξάνει τον κίνδυνο κατάθλιψης, καθώς η πρόσφατη έρευνα δείχνει ότι η κατάθλιψη αυξάνει με τη σειρά της και τον κίνδυνο της στεφανιαίας καρδιακής νόσου. Αν το αποτέλεσμα δικαιώσει τους ερευνητές, η σημασία του είναι πολύ μεγαλύτερη από ό,τι συνήθως αναγνωρίζεται, αφού **το άγχος της εργασίας, που προκαλείται από υπερωρίες, μπορεί να συμβάλει σε σημαντικό ποσοστό καρδιαγγειακών παθήσεων.**

Ωστόσο, η μελέτη των ερευνητών με δείγμα εργαζομένων από το Λονδίνο, δεν είναι η μόνη.

Σύμφωνα με νέα έρευνα που έγινε σε 160.000 εργαζομένους στη Γαλλία και δημοσιεύτηκε στο επιστημονικό περιοδικό Stroke της Αμερικανικής Καρδιολογικής Εταιρείας, οι υπερωρίες



μπορούν σε βάθος χρόνου να προκαλέσουν και αγγειακά προβλήματα! Από τους συμμετέχοντες, οι 1354 είχαν βιώσει ήδη κάποιο εγκεφαλικό επεισόδιο, κάτι απόλυτα συνδεδεμένο με τις εργασιακές τους συνήθειες.

**Οι εργαζόμενοι που δούλευαν δέκα ώρες την ημέρα επί τουλάχιστον 50 ημέρες το χρόνο είχαν 29% περισσότερες πιθανότητες να πάθουν εγκεφαλικό σε σχέση με τους υπόλοιπους. Μάλιστα, αν συνήθιζαν να κάνουν υπερωρίες για περισσότερα από δέκα χρόνια, το ποσοστό επιπλέον κινδύνου αυξανόταν στο 45%!**

«Η σύνδεση των μακροχρόνιων υπερωριών με τα εγκεφαλικά επεισόδια ήταν πιο συχνή στα άτομα κάτω των 50 ετών», σημειώνει ο επικεφαλής

της έρευνας Δρ. Alexis D' Escatha του Πανεπιστημίου των Βερσαλλιών. «Ως γιατρός συστήνω στους ασθενείς μου να εργάζονται λιγότερο και σκοπεύω ν' ακολουθήσω και ο ίδιος τη συμβουλή μου».

Πάντως, μέχρι να βρεθούν απαντήσεις στα εκκρεμή ερωτήματα, ο Rick Nauert, που έκανε το διδακτορικό του πάνω στο θέμα των υπερωριών, είπε ότι οι γιατροί πρέπει να γνωρίζουν τους κινδύνους των υπερωριών και να λαμβάνουν σοβαρά τα τυχαία συμπτώματα (όπως θωρακικό άλγος), να παρακολουθούν και να αντιμετωπίζουν έγκαιρα αναγνωρισμένους παράγοντες καρδιαγγειακού κινδύνου (ιδιαίτερα την αρτηριακή πίεση), και συμβουλεύει ότι πρέπει ν' αλλάξει κατ'άλληλα και ο τρόπος ζωής.

Κι είναι λογικό αφού στο γραφείο, τείνουμε να αναπτύσσουμε ανθυγιεινές συνήθειες, να περνάμε πολύωρη καθιστική ζωή και να αισθανόμαστε υψηλότερο στρες. Όλα τα παραπάνω αποτελούν συνθήκες που αυξάνουν τον κίνδυνο εγκεφαλικών επεισοδίων. Και ο Rick Nauert καταλήγει αναφέροντας τον Άγγλο φιλόσοφο Μπέρτραντ Ράσελ: **«Αν ήμουν ιατρός, θα έπρεπε να συνταγογραφήσω διακοπές σε κάθε ασθενή που θεωρεί ότι η δουλειά είναι σημαντική».**

## Κι εμείς τι κάνουμε για τον εαυτό μας;

Όμως, άσχετα από τις συστάσεις των ειδικών ερευνητών, εσείς είστε εκείνοι που οφείλετε να φροντίζετε τον εαυτό σας, με κατάλληλη διατροφή και άσκηση έστω και στον περιορισμένο ελεύθερο χρόνο σας. Επίσης, αν δε νιώθετε καλά, σωματικά ή ψυχολογικά, απευθυνθείτε σε έναν ειδικό. Το κάνουν χιλιάδες άλλοι συναδέλφοι...

Γιατί η υγεία σας αξίζει περισσότερο από οτιδήποτε άλλο! Ακόμα και από μια προαγωγή!

• Πηγή: Ευρωπαϊκή Καρδιολογική Εταιρεία / Αμερικανική Καρδιολογική Εταιρεία



Είναι εύκολα αντιληπτό, ακόμα και από τον νεότερο εργαζόμενο, πως οι ιδιοκτήτες της εταιρείας δίνουν σε σοβαρά θέματα άμεσες και πανάκριβες απαντήσεις.

Τι εννοούμε!

🔴 **Απαντούν** με προσλήψεις, επειδή πιστεύουν στην άμεση κάλυψη των κενών θέσεων με σκοπό την ασφαλέστερη και αποδοτικότερη λειτουργία της εταιρείας

🔵 **Απαντούν** με πανάκριβες συνεργασίες με εταιρείες παγκοσμίου βεληνεκούς πάνω στα θέματα ασφαλείας στην εργασία

🔴 **Απαντούν** με πανάκριβες επενδύσεις πάνω στα συστήματα αξιολόγησης

🔵 **Απαντούν** με πανάκριβες επενδύσεις πάνω στην εκπαίδευση

προσπαθώντας να εκμοντερνίσουν την εταιρεία με κάθε τρόπο, βασιζόμενοι στην πρόσφατη απόφαση για ανανέωση της λειτουργίας της για άλλα 50 χρόνια

Για να δούμε όμως πώς αντιμετωπίζουν οι υπεύθυνοι διαχειριστές τα παραπάνω... **δώρα!**

## 🔵 **ΔΩΡΟ 2<sup>ο</sup>: Επένδυση πάνω στην υγιεινή και ασφάλεια**

Εδώ πραγματικά, αν και γίνεται μεγάλη προσπάθεια, είναι περισσότερο η τύχη που μας έχει σώσει από το να θρηνήσουμε θύματα.

Το πρόβλημα είναι πλέον εντοπισμένο και ευτυχώς το αντιληφθήκαμε **δια της δια βίου μάθησης**, αλλά με πάρα πολύ μικρό κόστος (σε σχέση με το τι θα μπορούσαμε να είχαμε πάθει).

Γιατί ενώ κάνουμε αρκετά βήματα προόδου τα τελευταία χρόνια πάνω στην κουλτούρα της ασφάλειας, δεν έχουμε καταφέρει ακόμα να δαμάσουμε το θηρίο που λέγετε **«πίεση»**.

Πίεση χρόνου- πίεση μεγιστοποίησης της παραγωγής- πίεση προσωπικών φιλοδοξιών..., κ.λπ. Αλλά είπαμε, **«αλλάζουμε σελίδα»**, αν και το σωστό είναι «μας την αλλάζουν τη σελίδα» ειδικά σε κάποιους που δεν βάζουν μυαλό, λες και το διυλιστήριο είναι δικό τους και ασελγούν πάνω του θρασύτατα.

Ελπίζουμε να φύγουν σύντομα αυτοί και όσοι μείνουν να σταματήσουν να παίρνουν τις αποφάσεις μόνοι τους, αλλά μέσα από ουσιαστικά μίτινγκ, με σταθερές τεκμηριωμένες και κυρίως **υπογεγραμμένες** θέσεις, όπως ορίζουν οι διαδικασίες λειτουργίας της εταιρείας.

## 🔵 **ΔΩΡΟ 4<sup>ο</sup>: Εκπαίδευση**

Εδώ τα πράγματα είναι ακόμα σε πολύ αρχικό στάδιο, αφού μόλις πρόσφατα δημιουργήθηκε αυτό που ζητάμε εδώ και χρόνια, δηλαδή Τμήμα Εκπαίδευσης. Ελπίζουμε τουλάχιστον τα δυο βασικά θέματα που έχουμε θίξει, δηλαδή πρώτον, το πόσο σημαντικό είναι τα άτομα που θα επιλεχθούν για εκπαιδευτές να

έχουν πάνω από όλα **μεταδοτικότητα** και δεύτερον, οι **ώρες** που θα γίνεται η εκπαίδευση (δηλαδή να μη βάζουμε ένα χειριστή να κάνει μάθημα μετά από το οκτώωρό του) να εισακουστούν γιατί αλλιώς θα αποτύχουμε παταγωδώς. Ανακεφαλαιώνοντας, αναφέρουμε πως όλα τα παραπάνω σχόλια δεν είναι για να τονίσουμε την **ανικανότητα** κάποιων

στη διαχείριση αυτών των δώρων, τα αναφέρουμε περισσότερο απορώντας με την **αδιαφορία** τους για την **ορθή χρήση** αυτών των δώρων.

Και καλά, το να απορούμε εμείς μπορεί για αυτούς να έχει λίγη σημασία (αν και αν ισχύει, αυτό είναι **μεγάλο τους λάθος**).

Δεν ξέρω τι θα γίνει όμως αν αρχίσει να απορεί ο... **ΔΩΡΟ-ΔΟΤΗΣ!**



## Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ

### ΑΠΑΝΤΩΝΤΑΣ ΣΕ... ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

#### 🔴 **ΔΩΡΟ 1<sup>ο</sup>: Προσλήψεις**

Κάθε χρόνο γίνεται μια καταγραφή ανά τμήμα και ανά διεύθυνση για τις ανάγκες προσλήψεων. Αυτή η καταγραφή βασίζεται στα κενά του οργανογράμματος του τμήματος, στις επικείμενες συνταξιοδοτήσεις και στον αριθμό των υπερωριών του τμήματος.

Είναι έτσι;

Κανονικά, και επειδή μιλάμε για μια απλή διαδικασία (αν εξαιρέσουμε τις έκτακτες συνταξιοδοτήσεις ή τους θανάτους) θα έπρεπε να έχουμε εκμεταλλευτεί πλήρως το **δώρο Νο1** και να μην είμαστε εκτεθειμένοι απέναντι στην δομή της εταιρείας, αλλά φυσικά και στους... **το δώρο προσφέροντες**.

Έλα μου, όμως, που σε μερικά τμήματα παρακαλάμε να γίνουν προσλήψεις, ενώ αυτά έχουν **και** κενά στο οργανόγραμμα **και** προγραμματισμένες συνταξιοδοτήσεις **και** καταγεγραμμένες παραιτήσεις **και** ανάγκες προσαρμογής στις νέες μονάδες **και** τεράστιο αριθμό υπερωριών. Τι φταίει; θα πείτε.

Κακή καταγραφή, καθόλου καταγραφή ή, ακόμα χειρότερα, κακή τεκμηρίωση της καταγραφής όταν αυτή πρέπει να παρουσιαστεί από την εν λόγω διεύθυνση στη Γενική Διεύθυνση. Και λέμε **«ακόμα χειρότερα»** γιατί αυτός που δεν μπορεί να πείσει δυστυχώς τις περισσότερες φορές απλά δεν ξέρει, οπότε πολύ φοβάμαι πως τελικά ταιριάζει καλύτερα το... **«και μη χειρότερα»**.

#### 🔴 **ΔΩΡΟ 3<sup>ο</sup>: Σύστημα αξιολόγησης**

Μια λέξη μπορεί να χαρακτηρίσει το πώς διαχειρίστηκαν το **δώρο Νο3** οι υπεύθυνοι... **πάρτι!**

Και όχι πάρτι... **«to know us better»**, που έλεγαν και στη γνωστή ταινία – μακάρι να ήταν έτσι, εδώ που τα λέμε, γιατί το εκάστοτε σύστημα αξιολόγησης σε αυτό αναφέρεται – αλλά **πάρτι αδιαφορίας** σε προσβλητικό επίπεδο για τους ιδιοκτήτες.

Και αναφέρουμε:

Άλλα τμήματα δεν πρόλαβαν... έλεγαν, άλλα έβαζαν βαθμούς στην τύχη, άλλα μάθαιναν τον κόσμο τους για πρώτη φορά (και δεν μιλάμε για τους νέους), άλλοι δεν το σύνδεσαν ποτέ με τις προαγωγές, άλλοι έκαναν προαγωγές με κοινωνικά κριτήρια, άλλοι έκαναν προαγωγές με την μέθοδο του αλεξιπτωτιστή ή τις γνωστές «φυτευτές», σε κάποια τμήματα δημιούργησαν κατά χάριν αξιώματα (δηλαδή, εκτός οργανογράμματος), αντ' αυτού αξιώματα και η λίστα δεν έχει τελειωμό.

Και η ερώτηση είναι αυτός ο άμοιρος που θα έπρεπε να πάει τα αποτελέσματα του συστήματος αξιολόγησης στον ιδιοκτήτη τι ακριβώς θα μπορούσε να πει για να δικαιολογήσει αυτό το χάλι;



## ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΛΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θα ήθελα να παρακαλέσω τους συναδέλφους **προϊστάμενους** των τμημάτων να είναι πιο φιλικοί και πιο ουσιαστικοί προς τους συναδέλφους **υφιστάμενους** των τμημάτων τους. Μπορούν να είναι εύκολα αρωγοί στην οποιαδήποτε προσπάθεια γίνεται για να δοθούν λύσεις ως προς την καλύτερη και ασφαλέστερη διαβίωση των χειριστών συναδέλφων και όχι να τους βρίσκουμε απέναντι με διαφορές δικαιολογίες του στίλ:

**«Δεν βρίσκονται στην θέση τους»**

Αυτό, συναδέλφοι, είναι απαράδεκτο! Η δουλειά μας είναι να βελτιώσουμε και να δημιουργούμε ασφαλείς και ιδανικές συνθήκες εργασίας για όλους. Η υγιεινή και η ασφάλεια είναι υποχρέωσή μας και πρέπει να φροντίζουμε όλοι για αυτό.



## ΛΙΜΑΝΙ

Οι συναδέλφοι του λιμανιού δυστυχώς συνεχίζουν να στοχοποιούνται, για κάποια αμαρτήματα που έκαναν κάποιιο στο παρελθόν. Απολογίες για ένα λάθος νούμερο στη σφραγίδα, ειρωνείες από ανωτέρους προϊσταμένους, προσβολές προς τους υφισταμένους, καταστρατήγηση των καμερών και τη χρήση τους λόγω προσωπικών δεδομένων.

Είναι κρίμα για αυτούς τους συναδέλφους, που προσφέρουν ένα πολύ σοβαρό έργο στο διυλιστήριο, να τους βάζουμε όλους στο ίδιο καλούπι.

Υπάρχουν καλοί και άξιοι συναδέλφοι που αγωνίζονται και δουλεύουν για τον κοινό σκοπό. Ας μην τους υποτιμάμε και τους προσβάλλουμε.

Είμαστε όλοι μια αλυσίδα, η οποία κινεί το θηρίο που λέγεται ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ!

## ΣΥΓΧΑΡΗΤΗΡΙΑ



Θέλουμε να συγχαρούμε τον νέο Τμηματάρχη Βενζινών για την προαγωγή του, να του ευχηθούμε καλή επιτυχία στο έργο του και να ελπίσουμε πως δεν θα αλλάξει το ήθος του και η ευγένειά του, όπως δυστυχώς σε άλλες παρόμοιες περιπτώσεις!

## ΕΠΟΠΤΕΥΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΑΠΟΘΗΚΗ

Ένα εκπληκτικό θέμα που αντιμετωπίσαμε τις τελευταίες μέρες είναι σχετικό με τις απέλπιδες προσπάθειες που κάνουν στο Τμήμα της Αποθήκης να μαζέψουν την κατάσταση που επικρατεί σχετικά με τα αποθέματα. Άκουσον άκουσον! Έβαλαν το εργολαβικό προσωπικό να επιτηρεί τους μόνιμους κατά την παραλαβή των υλικών γιατί για την κατάσταση που επικρατεί τόσα χρόνια στην αποθήκη, δεν φταίει η ανικανότητα των προϊστάμενων εκεί, αλλά όλοι εμείς οι υπόλοιποι.

Και για να είμαστε ξεκάθαροι, συναδέλφοι, αυτό που λέμε είναι ότι δεν μπορεί να βάζεις έναν συνάδελφο που δουλεύει σε μια εταιρεία και προσφέρει πολύ συγκεκριμένες υπηρεσίες (μεταφορά υλικών, καθαρισμούς, κ.λπ.) να κάνει τον χωροφύλακα για να μην γίνει τι; Να μην κλέψουμε, να μην χάσουμε ή να μην χαλάσουμε κάτι;

Η εργολαβοποίηση ούτως η άλλως είναι λάθος, κυρίως σε τμήματα που διαχειρίζονται τεράστια μπάτζετ και το έχουμε αποδείξει και στο παρελθόν. Η κατάσταση της αποθήκης –χάρη στην ανικανότητα κάποιων κυρίων τόσο στη διαχείριση υλικών όσο και προσωπικού– δεν είναι εύκολο να μαζευτεί, το καταλαβαίνουμε. Γι' αυτό και από την πλευρά μας ως Σωματείο προσπαθούμε να βοηθήσουμε όσο μπορούμε τόσο στο κομμάτι της επάνδρωσης με έμπειρο προσωπικό όσο και στη διαχείριση των υλικών ενισχύοντας τη διατήρηση των κανόνων λειτουργίας της αποθήκης. Σοφή επιλογή θα ήταν να μην μας έχετε απέναντί σας!



## Η ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΜΟΝΑΔΑ ΘΕΙΑΦΙΟΥ

Πριν καμιά δεκαριά χρόνια, που φτιάχνανε την U-7750, πού να περιμέναμε τι θα έχουμε να τραβήξουμε στο μέλλον.

Ήταν η τρίτη μονάδα θειαφιού η πιο εξελιγμένη, αυτόματη όπως μας είπαν, δε θα χρειάζεται χειριστή. Οι ψηλές τροφοδοσίες όμως και οι συνεχείς πατέντες του Έλληνα έκαναν τον χειριστή της U2500-U2600 να μην τολμά να απομακρυνθεί από τις ταινίες θειαφιού με το φόβο να κολλήσει το θειάφι πάνω και να γίνει τσιμέντο.

Έχετε σπάσει τσιμέντο μ' ένα λοστό; Αν σπάσετε, θα καταλάβετε τι τραβάμε οι χειριστές, η συντήρηση και ο εμπειρισμός στη μονάδα θειαφιού.

Πρέπει να βρεθεί μια λύση γιατί απασχολεί πολλές ώρες τον χειριστή και μένουν οι μονάδες U2500 – U2600 μόνες τους, οι οποίες είναι μονάδες βενζινών και υδρογόνου!

## Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ



### M.M.M. (Μέσα... Μερικής Μεταφοράς)

**➤ Πριν από έντεκα χρόνια η συντήρηση μεταφέρθηκε, όπως γνωρίζουμε, στο βόρειο διυλιστήριο.**

Το πρώτο θέμα που έπρεπε να λυθεί ήταν, όπως είναι κατανοητό, η μεταφορά εργαζομένων και εργαλείων στα διάφορα σημεία του κατά πολύ (ευτυχώς για όλους μας) μεγαλωμένου ως επιφάνεια διυλιστηρίου.

Έτσι, κάποια στιγμή, βρέθηκε η λύση της χρησιμοποίησης των παροπλισμένων αυτοκινήτων της AVIN μαζί με τα ήδη υπάρχοντα αυτοκίνητα και “γερανάκια”.

Δυστυχώς, ως λύση δεν ήταν και η καλύτερη, όπως αποδείχτηκε. Γιατί μπορεί να γλυτώσαμε το κόστος αγοράς ή χρονοχρέωσης των αυτοκινήτων αυτών, αλλά τελικά μας έχουν στοιχήσει οι επισκευές τους πολύ περισσότερο.

Την ίδια τακτική στην αγορά μεταχειρισμένων αυτοκινήτων ακολουθήσαμε δυστυχώς και για το ένα “γερανάκι”, που και αυτό στην πρώτη του επισκευή στοίχησε όσο η αγορά του.

Θα γράψουμε παρακάτω όλα τα αρνητικά στοιχεία που έχουν οι παραπάνω επιλογές, όχι για να βάλουμε σε σκέψεις τους υπευθύνους, για το αν έπρεπε εξ αρχής να μπορούμε σαν συντήρηση στην διαδικασία χρησιμοποίησης ή αγοράς των εν λόγω αυτοκινήτων, γιατί μπορεί να μην έχει νόημα. Θα τα αναφέρουμε όμως γιατί πρέπει άμεσα και σε αυτό το θέμα **να γυρίσουμε σελίδα**, μιας και έχουμε οδηγηθεί εδώ και καιρό σε πολύ επικίνδυνο αδιέξοδο (από πολλές απόψεις, όχι μόνο από άποψη ασφάλειας).

➤ Απαγορεύεται να μπαίνουν, βάσει άδειας, πάνω από δυο άτομα για μεταφορά στα αυτοκίνητα από την AVIN (κλούβες), όταν σε πολλές των περιπτώσεων αναγκαζόμαστε να μην το τηρήσουμε αυτό.

➤ Το ένα από αυτά έχει μόνιμο πρόβλημα στα φρένα (κάποια στιγμή

μάλιστα –μέσα στα πλαίσια της ψυχραιμίας που μας διακρίνει– κατηγορήθηκαν για σαμποτάζ οι συνάδελφοι στην βάρδια της συντήρησης. Ότι δηλαδή είχαν βγάλει αυτοί το σωληνάκι του υγρού των φρένων... Εκείνοι που το οδηγούσαν, δηλαδή λειτουργώντας ως αυτόχειρες επί της ουσίας!

**...Έλεος με τις ασυναρτησίες (οι οποίες επισύρουν μέχρι και αγωγή, αν παρθούν φυσικά στα σοβαρά)**

➤ Έχουμε ξοδέψει πάρα πολλά χρήματα για την επισκευή, αλλά και για τη βαφή αυτών των αυτοκινήτων, που πραγματικά μας βάζουν σε σκέψεις για το πώς είναι δυνατόν να έχουμε φτάσει σε τέτοια ποσά.

➤ Η υποστελέχωση του συνεργείου αυτοκινήτων μάς αναγκάζει να στέλνουμε σε εξωτερικά συνεργεία τα αυτοκίνητα αυτά με πάρα πολύ αμφισβητούμενες υπηρεσίες τόσο στο χρόνο παράδοσης (κανείς δεν ξέρει πόσο σημαντικό ρόλο παίζει αυτό εκτός από τους

μόνιμους εργαζόμενους), όσο και στην ποιότητα επισκευής.

Σε πάρα πολλές των περιπτώσεων τα οχήματα έρχονται πίσω χωρίς να έχει επισκευαστεί το πρόβλημά τους και με τεράστια μάλιστα χρέωση στον βαθμό της ακραίας υπερτιμολόγησης. Η επανάληψη της οποίας θα έπρεπε να συνοδεύεται από ρήτρα για τον εκάστοτε εξωτερικό συνεργάτη... αλλά δεν γίνεται ούτε αυτό.

➤ Όλα αυτά τα οχήματα είναι πλέον των 20 ετών λειτουργίας.

Μήπως θα έπρεπε να αναθεωρήσουν κάποιοι, που έλεγε και μια τελευταία ανακοίνωση τους Σωματείου μας, και... **ο νούν νοεϊτώ.**

➤ Παρόμοια θέματα υπάρχουν και σε άλλα τμήματα της παραγωγής, όπως αυτό της Διακίνησης, που έχουν αντίστοιχες απαιτήσεις με αυτά της Συντήρησης, τουλάχιστον από πλευράς κάλυψης χιλιομέτρων.

## ΚΑΤΙ ΔΕΝ ΠΑΕΙ ΚΑΛΑ

**➤ Τον τελευταίο καιρό στο διυλιστήριο ακούς πολλά να γίνονται.**

Εναλλάκτες –φυσούνες κάνουν κρακ τούμπα, τρυπάνε βάνες (καινούργιες) φρακάρουν βάνες από επισκευή, σταματάμε, ξεκινάμε μονάδες με συνεχόμενα προβλήματα και πολλά άλλα. Ευτυχώς δεν είχαμε ατυχήματα αλλά πόσο ακόμα θα μας φυλάνε οι Άγιοι Θεόδωροι; Ξέρουμε ότι οι ιδιοκτήτες της εταιρείας διαθέτουν πολλά χρήματα για τον εξοπλισμό, την ασφάλεια, τη σίτιση, την ένδυση και την υγεία των εργαζομένων σε αυτά. Δεν έκαναν ούτε κάνουν καμιά περικοπή ποτέ. Μήπως όμως δεν χρησιμοποιούνται κατάλληλα από τους αρμοδίους του διυλιστηρίου; Μήπως θέλοντας να δείξουν ζήλο ή λιγότερα έξοδα (για προσωπικούς λογούς φυσικά) αγοράζουν δεύτερης κατηγορίας πράγματα;

Και καλά να πάρεις σκάρτα γάντια ή αυτά τα πουκάμισα τα χοντρά (που το καλοκαίρι όποιος τα φοράει είναι όλη μέρα μούσκεμα στον ιδρώτα) ή τα παντελόνια που είναι σαν σακιά. Τέλος πάντων, αυτά δεν είναι επικίνδυνα. Αλλά να αγοράζεις σκάρτο εξοπλισμό είναι έγκλημα! Έχουμε πάψει να υπολογίζουμε πια την ανθρώπινη ζωή, όλα τα μετράμε σε κέρδος. Πρέπει, λοιπόν, η εταιρεία να αλλάξει αυτή την τακτική, η οποία θα αλλάξει όμως μόνο αν αλλάξουν οι αρμόδιοι που λέγαμε πιο πάνω.

Πρέπει οι συνταξιούχοι που συνεχίζουν να δουλεύουν –έχοντας πλέον εντελώς άγνοια του κινδύνου– για ευνόητους λόγους να φύγουν, πριν πάρουν στο λαιμό τους και άλλους συναδέλφους

Πρέπει η σελίδα, που ακούμε πως αλλάζει η εταιρεία, να αλλάξει με νέους μορφωμένους ανθρώπους, με υπευθυνότητα και αίσθημα ευθύνης προς την ίδια την εταιρεία και τους εργαζόμενους

Πρέπει η εταιρεία να συνεχίσει να πηγαίνει καλά χωρίς κόστος σε ανθρώπινο δυναμικό. Το «πρώτα η ασφάλεια» που διαβάζουμε παντού πρέπει να γίνει νόμος για όλους, ανώτερους ή κατώτερους!



## ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ = ΕΠΙΤΥΧΙΑ

Ξεφυλλίζοντας μια κυριακάτικη εφημερίδα διάβασα ένα άρθρο το οποίο έλεγε ότι ένα συμβάν σε διυλιστήριο χωρίς «απώλειες» είναι ό,τι «πιο σημαντικό μπορεί να συμβεί», διότι εξάγονται σημαντικά συμπεράσματα.

Το συγκεκριμένο άρθρο μού έκανε μεγάλη εντύπωση και, ορμώμενος από αυτό, θα ήθελα να πω προς όλους τους εργαζόμενους της εταιρείας (και στελέχη και εργαζόμενους) ότι για να πετύχεις το βέλτιστο αποτέλεσμα θα πρέπει να συνεργάζεσαι, ούτε να σιωπάς και να κάνεις τον μετά Χριστό προφήτη ούτε όμως να λειτουργείς παρορμητικά –βιαστικά και αυτόνομα– διότι κανένα από τα δυο δεν είναι καλός οδηγός.

Αυτό είναι ένα μήνυμα προς όλους στην εταιρεία από έναν απλό εργαζόμενο. Ο ΣΤΟΧΟΣ ΕΙΝΑΙ ΚΟΙΝΟΣ!

## ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ

Αυτό που γίνεται στα λιπαντικά δεν είναι καθόλου σωστό —πρωινό να γυρίζουν νύχτα-απόγευμα ή αντίστροφα, δωδεκάωρα συνεχώς— και όλα αυτά χωρίς να ρωτηθούν οι συνάδελφοι αν θέλουν και μπορούν να αλλάξουν το ωράριο και τη ζωή τους. Η δικαιολογία είναι ότι δεν βγαίνουν οι βάρδιες. Ναι, αλλά τη στιγμή που έκαναν καινούργιες προσλήψεις, γιατί διώχνουν άτομα για τη διακίνηση λιπαντικών; Αφού δεν μπορούν να καλύψουν τις βάρδιες είναι απάνθρωπο αυτό που γίνεται με αυτούς τους συνάδελφους. Δεν υπάρχει προγραμματισμός στην προσωπική και οικογενειακή ζωή τους. Αυτό πρέπει άμεσα να αλλάξει και να πάψουν επιτέλους οι συνάδελφοι των λιπαντικών να έχουν λιγότερα δικαιώματα και χειρότερη αντιμετώπιση από τους άλλους εργαζόμενους του διυλιστηρίου.



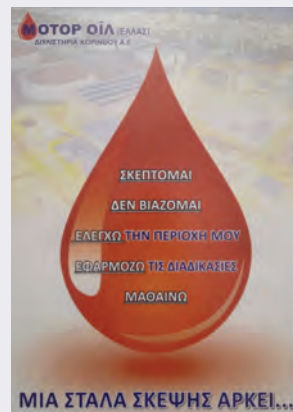
## ΤΟ ΚΤΗΜΑ ΤΟΥ ΠΑΤΕΡΑ ΜΑΣ

Προϊστάμενος τμήματος μετά από άσκηση πυρασφάλειας έδωσε την εξής απάντηση σε υφιστάμενό του, όταν ο τελευταίος που, μετά από επτά ώρες σερί δουλειάς, του παραπονέθηκε ότι: «κουράστηκα προϊστάμενε, μεγαλώσαμε». (Σημειωτέον ο χειριστής έχει 25 χρόνια στο διυλιστήριο.)

Αμέσως ο προϊστάμενος του απάντησε πως «αν κουράστηκε, να αλλάξει τμήμα» και θα τον βοηθήσει αυτός με τις γνωριμίες του να φύγει.

Σημειωτέον, και στο παρελθόν ο ίδιος προϊστάμενος έχει στολίσει με διάφορα επίθετα και άλλους συναδέλφους (τεμπέλης, δεν κόβει κ.λπ.)

Μήπως, συνάδελφοι, ήρθε η ώρα κάποιος να τον μαζέψει γιατί δεν έχει καταλάβει πως δεν δουλεύουμε στο κτήμα του πατέρα του, αλλά στην Μότορ Όιλ του κου ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ;



## ΝΕΑ ΤΑΞΗ ΠΡΑΓΜΑΤΩΝ

Πριν από περίπου έναν μήνα μας είχε επισκεφτεί ο Γενικός Διευθυντής του Ομίλου, ο κος ΚΟΣΜΑΔΑΚΗΣ.

Και σε συζήτηση που έκαναν με την Διοίκηση του Σωματίου μας μίλησαν για την ανάγκη να προσληφθούν νέοι εργαζόμενοι, ακόμα και σε θέσεις που θεωρητικά μπορούν να καλύψουν εργολάβοι.

Και λέμε «θεωρητικά», γιατί στην ίδια συζήτηση αναπτύχθηκε με επιχειρήματα η θέση του σωματίου για το ότι είναι λάθος να καλύπτονται σημαντικές θέσεις από εργολάβους, τόσο για την εμπειρία όσο και για την εκπαίδευση στην οποία υστερούν. Και ότι όλα αυτά έχουν τεράστιο αντίκτυπο στο θέμα της ασφάλειας του διυλιστηρίου. Αντ' αυτού, είδαμε τμήμα –που κάνει πρωτογενή έλεγχο και συντήρηση σε ζωτικό εξοπλισμό του διυλιστηρίου– να νοικιάζει άτομο από εργολάβο, που φυσικά δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις, και με εκπαίδευση μιας ημέρας,

να τον βαφτίζει και ειδικό (!) στα θέματα ελέγχου και συντήρησης.

Συνάδελφοι, νομίζω πλέον ότι σε κάποια τμήματα τα λάθη που γίνονται είναι πολύ μεγάλα και πραγματικά δεν ξέρουμε ποιον προσπαθούν να κοροϊδέψουν: εμάς τους εργαζόμενους, που ξέρουμε την δουλειά, ή τους ιδιοκτήτες, που τους δίνουν δουλειά;

## ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Τι σου είναι η τεχνολογία. Άλλοι την παίζουν στα δάχτυλα και άλλοι την βλέπουν όπως ο διάλογος το λιβάνι.

Όταν όμως κατέχεις το αντικείμενο, στέλνεις και φωτογραφίες μέσω νίβερ για ατύχημα που έγινε στην U- 100 στον τμηματάρχη σου μέσω του μη αντικερηκτικού κινητού σου για να έχει άμεση άποψη για το τι συμβαίνει, αφού είναι και σε Κ.Α. Μεγάλο πράγμα να δουλεύεις βάρδια και στις 3:00, να κάνεις αναρτήσεις στο F/B και να σχολιάζεις την πολιτική κατάσταση της χώρας. Κύριοι, μαζέψτε τους! Κακό κάνουν.

## ΑΔΙΑΦΟΡΙΑ

Τον τελευταίο καιρό διακρίνω μια αδιαφορία από τους αρμοδίους για τη χορήγηση πόσιμου νερού.

Μηχανήματα καφέ — παγάκια, μηχανήματα πρόχειρης σίτισης στα τμήματα, πόσω μάλλον που είναι καλοκαίρι και περίοδος καύσωνα. Δεν μπορεί συνέχεια να πηγαίνουμε στον τμηματάρχη και τον διευθυντή προσωπικού για να μας φτιάξει το μηχανήμα του πάγου και να μας φέρει νερά, υπάρχουν και άλλοι αρμόδιοι!

## ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΟΤΗΤΑ 3

Τρίτη φορά θα γράψω για την συναδελφικότητα κινδυνεύοντας να γίνω γραφικός. Έτσι κι αλλιώς, εμείς οι παλιοί προσπαθώντας να περάσουμε κάποιες αξίες στους νεότερους έτσι χαρακτηριζόμαστε. Είναι νερά στους ψύκτες; Από τους προ-

ϊστάμενους του κάθε κοντρόλ, που δεν φροντίζουν με ένα τηλέφωνο το πρωί να παραγγείλουν νερά, μέχρι τους υφιστάμενους, που αδιαφορούν αν έχουν νερό οι ψύκτες! Είτε είναι στη βάρδιά τους

είτε στην αλλαγή, τα μπουκάλια στους ψύκτες θα είναι άδεια.

Κάπου-κάπου θα φιλοτιμηθεί και κανένας νεότερος βλέποντας εμάς τους παλιούς να βάλει κανένα νερό... Δυστυχώς, δεν υπάρχει το πνεύμα της συναδελφικότητας!

# ΘΕΜΑ

## «ΣΥΜΒΑΣΗ», ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΣΥΜΦΩΝΙΑ

**«Σύμβαση», σημαίνει συμφωνία. Δέσμευση δυο μερών, ότι θα τηρήσουν αυτά που συμφώνησαν. Μια τέτοια δέσμευση, είναι πρωτίστως ηθική. Ανεξάρτητα από το τι λέει ο νόμος, μια συμφωνία λειτουργεί σωστά αν όλα τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν δεσμευτεί συνειδητά ότι θα την τηρήσουν.**

**Έ**χοντας συναίσθηση ότι ανεξάρτητα από το πόσο τους αρέσει, αυτή είναι, και για μπορέσουν να συνεργαστούν και να λειτουργήσουν παραγωγικά, οφείλουν όχι μόνο να την τηρήσουν αλλά και να την υποστηρίξουν, τουλάχιστον για την περίοδο που ισχύει. Η παράβαση της σύμβασης, έχει προφανώς και νομικές προεκτάσεις. Οι βασικές όμως προεκτάσεις είναι οι λειτουργικές. Όταν κλονίζεται η εμπιστοσύνη του ενός συμβαλλόμενου μέλους στο άλλο, η σύμβαση παύει να λειτουργεί σωστά και το κάθε εμπλεκόμενο μέλος, κοιτάζει να «αποκαταστήσει» την αδικία που θεωρεί ότι υφίσταται με αντίστοιχες παραβάσεις, οπότε τελικά δημιουργείται μια δυναμικά ασταθής ισορροπία και κάποια στιγμή το μέτρο χάνεται, τίποτα δεν δουλεύει όπως πρέπει, η αμοιβαία καχυποψία δυναμιτίζει το πνεύμα συνεργασίας και η παραγωγικότητα πάει κατά διαόλου.

Ακραία τέτοια παραδείγματα είναι οι απλήρωτες υπερωρίες, οι οποίες οδηγούν στη λούφα στο κανονικό ωράριο, το mobbing, το οποίο οδηγεί στο reverse mobbing (και σε ακραίες συνθήκες στο σαμποτάζ της παραγωγικής διαδικασίας), ή οι υπερβολικές απαιτήσεις, οι οποίες οδηγούν σε εικονικές υπερωρίες, φαινόμενα τα οποία σε άλλες εταιρείες ήδη υπάρχουν.

Στην δική μας περίπτωση, τα προβλήματα πιθανότατα ξεκινάνε από την πλήρη έλλειψη επιστημονικής ποσοτικοποίησης της δουλειάς και την άγνοια των προϊσταμένων για τη δουλειά των υφισταμένων. Δυστυχώς ή ευτυχώς, οι ακαδημαϊκές γνώ-



σεις που παρέχονται σε ένα Πανεπιστήμιο, δεν επαρκούν για την πλήρη κατανόηση της δουλειάς ενός χειριστή ή ενός τεχνίτη ή ακόμα και ενός σχεδιαστή ή ενός εργάτη. Κανένας δεν μπορεί να μάθει τη δουλειά του μάστορα απλά κοιτώντας τον, όμως η πλειονότητα των στελεχών στο διυλιστήριο δείχνουν να νομίζουν το αντίθετο, αφού σχεδόν στο σύνολό τους, θεωρούν ότι γνωρίζουν την λεπτομέρεια της δουλειάς των υφισταμένων τους καλύτερα από αυτούς (ακόμα και αν η δουλειά των υφισταμένων τους απαιτεί ειδικές σπουδές και γνώσεις τις οποίες προφανώς δεν έχουν). Για κάποιο λόγο δεν τους συμβουλευονται σχεδόν ποτέ όταν πρέπει να πάρουν αποφάσεις ή να σχεδιάσουν διαδικασίες, προγράμματα κ.λπ. (Ενδεχομένως, είναι πολύ συνεσταλμένοι για να μιλήσουν απευθείας μαζί τους ή νιώθουν φόβο στο να ξεστομίσουν την φράση «δεν ξέρω»; Ενδεχομένως, φοβούνται να

παρουσιάσουν την πραγματικότητα στους ανωτέρους τους, όπως πραγματικά είναι;) με συνέπεια να σχεδιάζουν πράγματα μη υλοποιήσιμα και να απαιτούνται συνεχώς διορθωτικά μέτρα (και επιπλέον λεφτά, επιπλέον κόπος κ.λπ.).

Το χειρότερο όμως (και ερχόμαστε στο αρχικό θέμα) είναι ότι κάποια στελέχη, θεωρούν ότι προσφέρουν υπηρεσία στην εταιρεία με το να εφευρίσκουν τρόπους να παρακάμπτουν την συλλογική σύμβαση μεταξύ της εταιρείας και των εργαζομένων της.

Άνθρωποι που οι μισθοί τους, τους επιτρέπουν να έχουν λύσει τα οικονομικά προβλήματα τα δικά τους και των παιδιών τους (τα οποία προφανώς έχουν ήδη εξασφαλισμένο το επαγγελματικό τους μέλλον και δεν θα αντιμετωπίσουν ποτέ τους τέτοια προβλήματα), προσλαμβάνουν με διάφορους πλάγιους τρόπους ανθρώπους με εξαιρετικά χαμηλούς μι-



σθούς, με ανανεούμενες συμβάσεις μηνών και μέσω εργολάβων/εταιρειών ανοικιάσεως ανθρώπων για να «κλείσουν προσωρινές τρύπες» υποτίθεται, στην πραγματικότητα όμως για να καλύψουν θέσεις σημαντικές για τη λειτουργία του διυλιστηρίου. Και όπως είπαμε στην αρχή, αρνούνται να δουν το ηθικό θέμα που υπάρχει (όπως λέει ο λαός, ο χορτάτος το νηστικό δεν τον καταλαβαίνει) και τις συνέπειες που δημιουργεί στη λειτουργία του διυλιστηρίου. Προσωπικά, δεν θα παραξενεύομαι αν οι παρεχόμενες υπηρεσίες των συναδέλφων οι οποίοι αναγκάζονται να δουλεύουν για μισθούς-χαρτζιλίκι, ήταν αντίστοιχες μιας δουλειάς χόμπι. Και δεν θα τους κατηγορούσα καθόλου. Αυτός είναι όμως ο σωστός τρόπος να δουλεύει ένα διυλιστήριο; Με ανθρώπους που άλλο λέει η σύμβαση εργασίας τους και άλλο καλούνται να κάνουν; Με ανθρώπους που λόγω της επισφάλειας και της προσωρινότητας στην οποία βρίσκονται, και της αδιαφορίας των αρμοδίων να επενδύσουν πάνω τους, δεν μπορούν (και ενδεχομένως δεν θέλουν, δεν θα τους αδικούσα, παρότι η εικόνα που έχω είναι ότι υπερβάλλουν εαυτόν για να ανταποκριθούν) να μάθουν να δουλεύουν όπως πρέπει, ή να συντηρήσουν και επεκτείνουν την αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία και ικανότητα; Ακούμε συνεχώς για «εταιρική κουλτούρα». Πώς μπορεί ένας άνθρωπος να αποκτήσει «εταιρική κουλτούρα» και να συνηθίσει να δουλεύει «όπως δουλεύουμε στη ΜΟΗ», όταν νιώθει ότι είναι περαστικός ή, ακόμα χειρότερα, όταν βλέπει πως γι' αυτόν δεν ισχύουν οι κανόνες που ισχύουν για τους μόνιμους υπάλληλους της ΜΟΗ;

Το κενό που δημιουργήθηκε την προηγούμενη δεκαετία, όταν έφυγε ένας τεράστιος αριθμός έμπειρων συναδέλφων με σύνταξη και η μη έγκαιρη αντικατάστασή τους οδήγησε στην απώλεια τεράστιας συσσωρευμένης γνώσης, δεν έγινε μάθημα;

Πέραν του προφανούς λειτουργικού θέματος που προκύπτει (και που μελλοντικά θα έχει σίγουρα άσχημες

**Το να δουλεύεις σε μια εταιρεία όπως η ΜΟΗ, είναι πηγή υπερηφάνειας και ικανοποίησης για τους περισσότερους από εμάς. Σημαίνει ασφάλεια**



συνέπειες, άσχετα αν θα μετριαστούν με διορθωτικές ενέργειες, όπως συνήθως γίνεται), επιμένω στην ηθική διάσταση του θέματος. Το επιχείρημα της τάχα μου προσωρινότητας των αναγκών (που θα ήταν γελοίο αν δεν ήταν τραγικό, δεδομένου ότι μιλάμε για ανθρώπους που από αυτές τις δουλειές συντηρούν οικογένειες) ή της «δοκιμαστικής» πρόσληψης, δεν πείθει κανένα, δεδομένου ότι μιλάμε για ανθρώπους που σε κάποιες περιπτώσεις δουλεύουν συνεχόμενα στη ΜΟΗ ήδη για πάνω από δύο χρόνια. Απλά, προσδίδει αναξιπιστία σε αυτούς που τα επικαλούνται.

Το να δουλεύεις σε μια εταιρεία όπως η ΜΟΗ, είναι πηγή υπερηφάνειας και ικανοποίησης για τους περισσότερους από εμάς. Σημαίνει ασφάλεια. Σημαίνει ότι είμαστε άνθρωποι με ειδικές γνώσεις και ειδικές ικανότητες, με υψηλή επαγγελματική συνείδηση και ότι εργαζόμαστε για έναν όμιλο και έναν εργοδότη που έχει δώσει στο παρελθόν σημαντικά δείγματα κοινωνικής συνείδησης. Σημαίνει ότι συμπληρώνουμε ο ένας τον άλλο, και έχουμε τα μάτια μας ανοιχτά προστατεύοντας και τον διπλανό μας αν του ξεφύγει κάτι, έχοντας συνείδηση (λόγω της εμπειρίας μας και του γεγονότος ότι όλοι θέλουμε αυτό το εργοστάσιο να μας ταΐζει για πολλά χρόνια ακόμα) των προβλημάτων

που μπορεί να εμφανιστούν, πριν ακόμα αυτά εμφανιστούν. Και τη δύσκολη στιγμή, να κάνουμε το κάτι παραπάνω για όλους αυτούς τους λόγους.

Όλοι μας, νιώθουμε περηφάνεια να λέμε ότι και, από τη δουλειά μας, χτίστηκε η Ελπίδα. Όλοι μας, εκτός από την ικανοποίηση, νιώσαμε περήφανοι όταν ο εργοδότης μας, εν μέσω κρίσης, έδωσε αυξήσεις και υπεραμύνθηκε δημόσια αυτής της απόφασης, βάζοντας τα γυαλιά σε όλους τους μίζερους που πήγαιναν να εκμεταλλευτούν την τραγική συγκυρία και να βγάλουν από τη μύγα ξύγκι. Και κυρίως, νιώσαμε περήφανοι από τον τρόπο που το έκανε, γιατί έδειξε μια εικόνα μερακλή, όπως πρέπει να είμαστε και εμείς με την δουλειά μας.

Οποιοσδήποτε από εμάς, μπορεί δυνητικά να αντικατασταθεί από έναν (ή περισσότερους) εργολαβικό εργαζόμενο χαμηλού κόστους, ο οποίος θα δουλεύει για λίγο καιρό εδώ, θα φεύγει και θα έρχεται κάποιος άλλος στη θέση του. Σε οποιαδήποτε στιγμή, μπορεί η ΜΟΗ να μετατραπεί σε ένα άδειο κέλυφος, όπου οι άνθρωποι θα έρχονται και θα φεύγουν, κανένας δεν θα ξέρει τι έκαναν οι προηγούμενοι και θα πηγαίνουν όλοι ψάχνοντας, όλοι θα κοιτάνε να βγει απλώς το μεροκάματο, και το μόνο σταθερό θα είναι τα μηχανήματα. Ενδεχομένως ούτε αυτά, και μέρος της παραγωγικής διαδικασίας να γίνεται outsourced. Αυτό όμως είναι το πνεύμα που έκανε την ΜΟΗ αυτό που είναι σήμερα; Οι επενδύσεις που γίνονται και οι στρατηγικές επιλογές της ιδιοκτησίας, δείχνουν το αντίθετο. Μάλλον όμως, δεν το έχουν καταλάβει όλοι.

*(Ένα μικρό υστερόγραφο για τους συναδέλφους που δουλεύουν δίπλα στους «άλλους» και κάνουν ότι δεν τους βλέπουν. Όποιος βλέπει και σιωπά, είναι συνυπεύθυνος. Και εύχομαι να μην βρεθούν τα παιδιά σας σε αυτήν την κατάσταση αύριο, γιατί θα κληθείτε να απολογηθείτε για μια αδράνεια που δύσκολα δικαιολογείται).*



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ  
ΝΕΑ

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

**ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ 2019**  
Τιμή στους νεκρούς εργαζόμενους  
της Σωληνουργίας

Φόρο τιμής στους αδικοχαμένους του πιο πολύνεκρου εργατικού ατυχήματος της Κορινθίας απέδωσαν από το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου. Το παρόν έδωσε, όπως πάντα, δια εκπροσώπων του το Σωματείο μας. Το παρακάτω κείμενο αναγνώστηκε από τον Γενικό Γραμματέα του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου, Χρύσανθο Σαμοΐλη.

## Η 4η βιομηχανική επανάσταση είναι σε εξέλιξη

**Ο**ι τεχνολογικές εξελίξεις αποτελούν κρίσιμο στοιχείο της κοινωνικής εξέλιξης και, κατά κανόνα, σηματοδοτούν γενικότερες ανατροπές στις **σχέσεις παραγωγής**. Στον καπιταλισμό, οι ως τώρα βιομηχανικές επαναστάσεις, **δεν μετασχημάτισαν την ψυχή του**, αλλά ούτε φυσικά άφησαν ουδέτερο αποτύπωμα. Τα πλεονεκτήματά τους τα καρπώθηκαν κυρίως οι κυρίαρχες ελίτ του κεφαλαίου, εντείνοντας την ανακατανομή εισοδήματος και παράγοντας υψηλή ανεργία. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 2017, **το 1% του πληθυσμού του πλανήτη κατείχε το 82% του παγκόσμιου πλούτου**, σε σχέση με το 50% του πληθυσμού που ζει στην φτώχεια και στην εξαθλίωση.

Η 4<sup>η</sup> βιομηχανική επανάσταση που

**Θα κάνουν τελικά  
τα ρομπότ  
την επανάσταση;**

σηματοδοτεί αύξηση συνολικά του ρόλου της γνώσης (**με τη ρομποτική, την τεχνική νοημοσύνη, την γονιδιωματική, την νανοτεχνολογία, τον κυβερνοχώρο**, κ.α.), δημιουργεί ευκαιρίες και παράγει πλούτο, αλλά εμπεριέχει κινδύνους, ιδιαίτερα στο πεδίο της απασχόλησης, της διεύρυνσης των ανισοτήτων, της ασφάλειας προσωπικών δεδομένων και της προστασίας των δημοκρατικών δικαιωμάτων, **ενώ απειλεί την ίδια**

την **υπόσταση του ανθρώπου**. Ειδικότερα με την ανάπτυξη της **ρομποτικής και της τεχνικής νοημοσύνης**, θα πάψουν πολλές χειρωνακτικές εργασίες και τα αντίστοιχα επαγγέλματα στην βιομηχανία, τις κατασκευές, την εξόρυξη, τον αγροτικό τομέα (οδηγοί μέσω μεταφοράς, πωλητές σε εμπορικά καταστήματα, διοικητικοί υπάλληλοι, λογιστές, εφοριακοί, αναλυτές δεδομένων, κ.α.). Από την άλλη θα αναβαθμιστούν οι εργασίες που απαιτούν δημιουργικότητα, πρωτοβουλία, κοινωνική επαφή κ.α. Ωστόσο σε **15** αναπτυγμένες χώρες, λόγω της αυτοματοποίησης, εκτιμάται ότι θα επέλθει μείωση 7,1 εκατ. θέσεων εργασίας ως το 2021, ενώ θα δημιουργηθούν μόνο 2,1 εκατ. νέες θέσεις σε εξειδικευμένες ειδικότητες. Το κρίσιμο πρόβλημα της





4<sup>ης</sup> –όπως και στις προηγούμενες των βιομηχανικών επαναστάσεων– είναι ότι η ανάπτυξη γίνεται με όρους που τα οφέλη τα καρπώνονται οι μεγάλοι κεφαλαιούχοι, ενώ πολύ λίγα, τα ελάχιστα, οι εργαζόμενοι. Όπως είχε επισημάνει ο Στίβεν Χόκινγκς, «ο καθένας θα μπορούσε να απολαύσει μια πολυτελή ζωή, αν η ευημερία που παράγεται από τις μηχανές, μοιράζονταν δίκαια...». Μέχρι τώρα η τάση δείχνει προς την εκδοχή ότι η τεχνολογία οδηγεί σε αυξημένη ανισότητα! Εκτός από την εκτόπιση εργατικών χεριών, οι ψηφιακές τεχνολογίες οδηγούν σε ακραίες μορφές ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, αύξηση μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, ένταση της εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης. Ειδικότερα το μοντέλο των **mini jobs** έχει γίνει **κανονικότητα** στις αναπτυσσόμενες χώρες. Ο νέος εφιάλτης της εργασιακής ζούγκλας φέρνει στο προσκήνιο μια γενιά εργαζομένων αμειβόμενων με χαρτζιλίκι, με απασχόληση 4 έως 8 ημερών. Επίσης με αυξανόμενο το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων, με μισθό 400 ευρώ το μήνα. Συνολικά οι προοπτικές για τους εργαζόμενους σε ό,τι αφορά τις θέσεις εργασίας, τις αμοιβές, τα εργασιακά, ασφαλιστικά δικαιώματα, τον χρόνο εργασίας, τις συνθήκες ζωής, τις δυνατότητες συνδικαλιστικής οργάνωσης, και άλλα, εμφανίζονται πολύ σκοτεινές.

### Διαφαίνεται βιώσιμη λύση;

Οι απολογητές του συστήματος προβάλλουν τα μέτρα για να αμβλύνουν το πρόβλημα. Ο **Bill Gates**, ιδιοκτήτης της **Microsoft**, πρότεινε επιβολή φόρου στα ρομπότ για την εξασφάλιση



ενός **παγκόσμιου βασικού εισοδήματος** στους εργαζόμενους που εξωθούνται στην ανεργία και την εξαθλίωση! Βαθύτερος λόγος δεν είναι βέβαια η κοινωνική ευαισθησία, αλλά η ανησυχία από τη δραματική πτώση της καταναλωτικής ζήτησης, λόγω συρρίκνωσης μισθών και ανεργίας, τα οποία λειτουργούν ως **μπούμερανγκ** για τη βιωσιμότητα του συστήματος. Παρόμοιες αντιλήψεις δεν προβάλλονται μόνο στη Βόρεια Αμερική και Ευρώπη, ακόμα και από τα συνδικάτα, τις έχουμε πλέον στην Ελλάδα. Σε συνέντευξή του, σε αθηναϊκή εφημερίδα τον Μάρτη του 2018, ο Χάρης Θεοχάρης μίλησε για την υιοθέτηση ενός **καθολικού κοινωνικού εισοδήματος, που θα χρηματοδοτείται όχι από την εργασία αλλά από την τεχνολογία.**

Επίσης το παραπάνω ήταν το κύριο θέμα της ημερίδας (21 Μαΐου 2018) της ΓΣΕΕ στο πλαίσιο των εκδηλώσεων για τα 100 χρόνια από την ίδρυσή της, στην οποία συμμετείχαν Συνδικάτα από την Ευρώπη και άλλες χώρες του πλανήτη, η πλειονότητα ελληνικών Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων της χώρας και αντιπροσωπεία του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO), καθώς και αντιπροσωπείες της ευρωπαϊκής και παγκόσμιας Συνομοσπονδίας εργαζομένων.

Είναι όμως αυτά βιώσιμες λύσεις; Μπροστά μας, υπάρχουν δυο **εναλλακτικά σενάρια για το μέλλον:** είτε

διατήρηση της τάσης συγκέντρωσης εισοδήματος του πλούτου στα χέρια των κυριάρχων ελίτ του κεφαλαίου, ενώ η μεγάλη πλειοψηφία θα ζει στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, είτε ανάδυση ενός νέου υποδείγματος **μετά-καπιταλιστικής** οργάνωσης, που θα αξιοποιεί τις νέες τεχνολογίες, με στόχο την ικανοποίηση των **κοινωνικών αναγκών, υλικών και πνευματικών.** Ο αστροφυσικός **Στίβεν Χόκινγκς** έχει δώσει και πάλι την απάντηση με την γνωστή φράση, «**τον καπιταλισμό να φοβόμαστε και όχι τα ρομπότ.**» Ενώ ο **Καρλ Μαρξ** στην εποχή της 1<sup>ης</sup> Βιομηχανικής Επανάστασης τόνιζε ότι ο **«πραγματικός πλούτος της κοινωνίας είναι ο ελεύθερος χρόνος του ανθρώπου»!** Δηλαδή το δίλημμα μεταξύ **ρομπότ και θέσεων εργασίας,** λύνεται με τη μείωση χρόνου εργασίας και την ορθολογική κατανομή του εισοδήματος. Ταυτόχρονα, χρειάζεται η δίκαιη προγραμματισμένη ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών **με προτεραιότητα την εξυπηρέτηση των κοινωνικών αναγκών.** Ενάντια μιας άδικης ανάπτυξης που μεγιστοποιεί τα κέρδη και την πολυτελή διαβίωση των λίγων κεφαλαιοκρατικών ελίτ. **Αυτό είναι το σύγχρονο νόημα της εργατικής πάλης,** που προϋποθέτει τους εργαζόμενους **εν δράσει.** Κυριολεκτικά και μεταφορικά! Για μία νέα σύγχρονη **«Πρωτομαγιά»** με επανεκκίνηση των εργαζομένων όλης της γης.

**Μια νέα Πρωτομαγιά της τεχνολογίας προς όφελος όλων των κατοίκων αυτού του πλανήτη.**

**Χρυσάνθος Σαμοΐλης**  
Γ.Γ. Εργ. Κέντρου Κορίνθου

## Συγκρότηση σε σώμα του νέου Δ.Σ.

**Σας γνωστοποιούμε ότι το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Κορίνθου, που προέκυψε από το 30ο Εκλογικό Συνέδριο της 17/2/19, συγκροτήθηκε σε σώμα στη πρώτη συνεδρίασή του (20/02/19) ως εξής:**

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1. ΠΡΟΕΔΡΟΣ          | : ΚΩΣΤΑΣ ΚΑΤΕΜΗΣ       |
| 2. ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ      | : ΜΠΟΝΤΖΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ    |
| 3. Γ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ     | : ΣΑΜΟΪΛΗΣ ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ   |
| 4. ΤΑΜΙΑΣ            | : ΛΑΜΠΡΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ      |
| 5. ΟΡΓ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ   | : ΣΚΟΥΡΤΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ     |
| 6. ΕΦΟΡΟΣ            | : ΘΗΒΑΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ     |
| 7. ΑΝΑΠΛ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ | : ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΣΤΑΣ    |
| 8. ΜΕΛΟΣ             | : ΚΑΛΟΓΗΡΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ |
| 9. ΜΕΛΟΣ             | : ΣΠΗΛΙΩΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ |

ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
ΚΩΣΤΑΣ ΚΑΤΕΜΗΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ  
ΣΑΜΟΪΛΗΣ ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ





## ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΧΗΜΑΤΩΝ

## ΕΚΛΟΓΕΣ ΣΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΑΣ

Αυτά είναι τα αποτελέσματα των Εκλογών του Σωματείου μας. Είμαστε πολύ χαρούμενοι γιατί, για άλλη μια φορά, κατεβήκαμε σε ενιαίο ψηφοδέλτιο με αποτέλεσμα να μη διχάσουμε τους ψηφοφόρους και να αφήσουμε την δημοκρατία να δράσει ελεύθερα. Μαζί συνεχίζουμε με τις συμφωνίες μας και τις διαφωνίες μας. Το μόνο στο οποίο σίγουρα συμφωνούμε όλοι είναι ότι **πάνω από όλους και πάνω από όλα, είναι ο θεσμός του Σωματείου.**

## ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚΛΟΓΩΝ

ΚΟΡΙΝΘΟΣ: 19/04/2019

Από τις αρχαιρεσίες στις 16 - 17 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2019 του Σωματείου μας προέκυψαν τα κάτωθι αποτελέσματα { ΕΠΙΚΥΡΩΜΕΝΑ }

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ:** ΨΗΦΙΣΑΝ: 546  
ΕΓΚΥΡΑ : 532  
ΛΕΥΚΑ : 2  
ΑΚΥΡΑ : 12

**ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑΣ:**  
532 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 7 ΜΕΛΗ

Βάσει των αποτελεσμάτων αυτών, εκλέγονται οι Συνάδελφοι:

### ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

1. ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝ/ΝΤΙΝΟΣ έλαβε ψήφους 318
2. ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 211
3. ΤΣΩΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 211
4. ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 201
5. ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ έλαβε ψήφους 161
6. ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 143
7. ΚΥΠΡΑΙΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ έλαβε ψήφους 124

### ΕΞΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

1. ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 118
2. ΛΕΩΝΑΚΗΣ ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ έλαβε ψήφους 91
3. ΚΟΡΙΛΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ έλαβε ψήφους 78

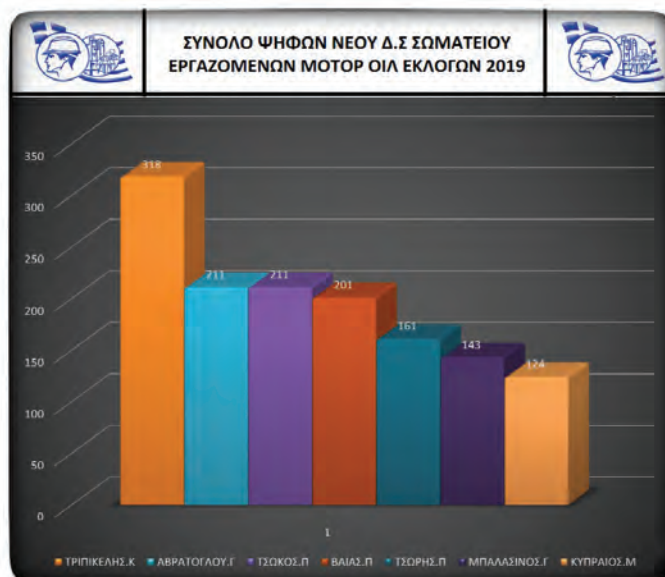
### Η ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ** ΨΗΦΙΣΑΝ : 546  
ΕΓΚΥΡΑ : 519  
ΛΕΥΚΑ : 9  
ΑΚΥΡΑ : 18

**ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑΣ:**  
546 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 14 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ

Βάσει των αποτελεσμάτων αυτών, εκλέγονται οι Συνάδελφοι:

1. ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝ/ΝΤΙΝΟΣ έλαβε ψήφους 302
2. ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 224
3. ΤΣΩΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 218
4. ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 158
5. ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝ/ΝΤΙΝΟΣ έλαβε ψήφους 155
6. ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ έλαβε ψήφους 134
7. ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ έλαβε ψήφους 124
8. ΚΥΠΡΑΙΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ έλαβε ψήφους 117
9. ΓΚΟΤΣΟΥΛΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 94
10. ΧΟΝΔΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 88



11. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ έλαβε ψήφους 78
12. ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ έλαβε ψήφους 76
13. ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΠΑΥΛΟΣ έλαβε ψήφους 60
14. ΚΟΡΙΛΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ έλαβε ψήφους 58

**ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ** ΨΗΦΙΣΑΝ : 546  
ΕΓΚΥΡΑ : 516  
ΛΕΥΚΑ : 11  
ΑΚΥΡΑ : 19

**ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑΣ:**  
546 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 14 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ

Βάσει των αποτελεσμάτων αυτών, εκλέγονται οι Συνάδελφοι:

1. ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝ/ΝΤΙΝΟΣ έλαβε ψήφους 363
2. ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 229
3. ΤΣΩΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 220
4. ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ έλαβε ψήφους 148
5. ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝ/ΝΤΙΝΟΣ έλαβε ψήφους 146
6. ΚΥΠΡΑΙΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ έλαβε ψήφους 130
7. ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ έλαβε ψήφους 108
8. ΓΚΟΤΣΟΥΛΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 106
9. ΣΑΪΣΑΝΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ έλαβε ψήφους 95
10. ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 94
11. ΧΟΝΔΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 93
12. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ έλαβε ψήφους 90
13. ΚΟΡΙΛΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ έλαβε ψήφους 69
14. ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ ΓΙΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 52



ΚΟΡΙΝΘΟΣ: 22/04/2019

# ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ



Στις 22 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2019 και ώρα 9:00π.μ συγκροτήθηκε σε σώμα η νέα διοίκηση του Σωματείου.

Απαρτίζεται από :

ΠΡΟΕΔΡΟΣ : ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ : ΤΣΩΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ : ΒΑΪΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΑΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ : ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ

ΤΑΜΙΑΣ : ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΜΕΛΟΣ : ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΜΕΛΟΣ : ΚΥΠΡΑΙΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

## ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

Σε εκλογές συνήλθε και το Σωματείο Συνταξιούχων Διυλιστηρίου Μότορ Όιλ, με έδρα την Κόρινθο, και τα αποτελέσματα καθώς και η σύνθεση του Νέου Διοικητικού Συμβουλίου είναι τα κάτωθι:

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΟΥ ΜΟΤΟΡ-ΟΙΛ

Έδρα: Εργατικό Κέντρο Κορίνθου( 1<sup>ος</sup> όροφος) Κολοκοτρώνη 54 τ.κ. 20131

Τηλ+fax: 2741080007- email: [pasosydi@gmail.com](mailto:pasosydi@gmail.com)- site: [www.ssdmoi.gr](http://www.ssdmoi.gr)

Αρ. Πρωτ. 26/2019

Αντίγραφο Πρακτικού Δ.Σ Αριθ. 26

Η Διοίκηση του Σωματείου συνήλθε σήμερα 15/05/2019 ημέρα Τετάρτη και ώρα 10:00 σε τακτική συνεδρίαση του, μετά από πρόσκληση τους από τον πλειοψηφών σύμβουλο ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΛΕΩΝΑΚΗ στην οποία έλαβαν μέρος 1) ΛΕΩΝΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ 2) ΜΙΧΑΛΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ 3) ΖΗΣΙΜΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ 4) ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΚΗΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ 5) ΤΣΑΜΠΑΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ 6) ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΜΑΡΙΑ 7) ΜΙΧΑΛΑΡΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ με το παρακάτω θέμα της ημερήσιας διάταξης.

ΘΕΜΑ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΣΕ ΣΩΜΑ

Αφού διαπιστώθηκε η ύπαρξη απαρτίας με την παρουσία όλων του Δ/Σ το ανωτέρω θέμα εισηγήθηκε ο Συνάδελφος ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΛΕΩΝΑΚΗΣ ο οποίος είπε ότι πρέπει να συγκροτηθούμε σε σώμα και μετά την διενέργεια μυστικής ψηφοφορίας όπως ορίζει το καταστατικό και ο Ν. 1264/82.

Έγινε σύγκληση της Διοίκησης ως εξής:

- |                   |                           |
|-------------------|---------------------------|
| 1) ΠΡΟΕΔΡΟΣ       | : ΛΕΩΝΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ     |
| 2) ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ   | : ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΚΗΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ |
| 3) Γ.ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ   | : ΖΗΣΙΜΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ        |
| 4) ΒΟΗΘΟΣ Γ. ΓΡΑΜ | : ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΜΑΡΙΑ          |
| 5) ΤΑΜΙΑΣ         | : ΜΙΧΑΛΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ  |
| 6) ΒΟΗΘΟΣ ΤΑΜΙΑ   | : ΤΣΑΜΠΑΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ      |
| 7) ΜΕΛΟΣ          | : ΜΙΧΑΛΑΡΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ    |

Μη υπάρχοντος άλλου θέματος για συζήτηση λύεται η συνεδρίαση και αναγνωσθέν υπογράφεται ως εξής.

Ακριβές αντίγραφο Πρακτικού

Ημερομηνία 15/05/2019

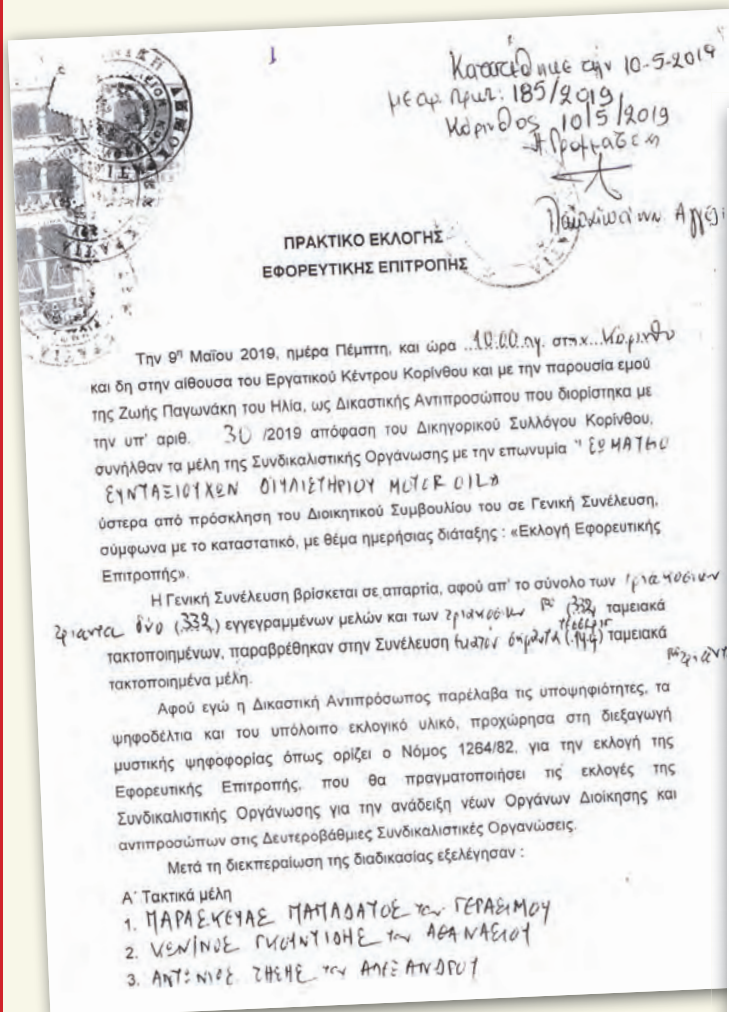
Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Λεωνάκης Παν.



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Ζήσιμος Αντ.



# ΘΕΜΑ



Το δοκίμιο του Ευάγγελου Λεμπέση πρέπει να αναγνωστεί και να κατανοηθεί ως μια βαθιά αλληγορία κοινωνικής κριτικής εναντίον της διαφθοράς και της αναξιοκρατίας.

## Η ΤΕΡΑΣΤΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΒΛΑΚΩΝ ΣΤΟ ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΒΙΟ

Το κείμενο που ακολουθεί αναφέρεται σε ένα υπέροχο δοκίμιο για την ηλιθιότητα (βλακεία), σύμφωνα με τον Έλληνα κοινωνιολόγο - συγγραφέα Ευάγγελο Λεμπέση. Επίσης υπάρχει και ένα άλλο δοκίμιο- μελέτη από έναν Ιταλό ιστορικό, οικονομολόγο και φιλόσοφο, τον Κάρλο Τσιπόλα (Carlo Cipolla). Η μελέτη αυτή έχει τίτλο «Οι βασικοί νόμοι της ανθρώπινης ηλιθιότητας». Οι ηλίθιοι βρίσκονται ανάμεσά μας. Είναι παντού, προέρχονται από όλες τις κοινωνικές τάξεις και είναι πάντα έτοιμοι να προκαλέσουν ζημιά στους άλλους και φυσικά στον ίδιο τους τον εαυτό. Οι ηλίθιοι συνιστούν την πιο επικίνδυνη ομάδα ανθρώπων. Ο Carlo Cipolla έγραψε το σύντομο πνευματώδες δοκίμιο σε μία προσπάθεια να ανιχνεύσει και να κατανοήσει μία από τις ισχυρές δυνάμεις που εμποδίζουν την ανάπτυξη της ανθρώπινης ευμάρειας και ευτυχίας, την ανθρώπινη ηλιθιότητα...

Ένα υπέροχο δοκίμιο που γράφτηκε στην αρχική του μορφή στην καθαρεύουσα, το 1941, έχει τεράστια κοινωνική σημασία για την σύγχρονη Ελληνική κοινωνία. Εκ πρώτης όψεως ο αναγνώστης προβληματίζεται με την θεματολογία και το νόημα αυτής της μελέτης και με την κατηγορία των ανθρώπων με την οποία καταπιάνεται. Οποσδήποτε ο συγγραφέας με τον όρο **βλάκες** δεν εννοεί τους διανοητικώς αναπήρους ή καθυστερημένους, οι οποίοι εμπότουν άμεσα ή έμμεσα στο χώρο της ιατρικής, της ψυχιατρικής και της νομικής επιστήμης.

Για τον Λεμπέση, η βλακεία (**μωρία**), το αντίθετο της ευφυΐας και της σοφίας, είναι θέμα βαθμού και είναι διάχυτο και πολυδιάστατο συστατικό της καθημερινής ζωής. Χαρακτηρίζει ιδιαίτερα ορισμένους τύπους και ομάδες ανθρώπων που μπορεί να ασκούν εξουσία, ή να είναι υποτέλεις σε αυτήν, την οποία όμως πάντοτε βλέπουν ως πηγή εξυπηρέτησής ιδιοτελών συμφερόντων και πελατειακών διασυνδέσεων. Έτσι οι **βλάκες**, εν αντιθέσει προς τους ευφυείς, επιδιώκουν -συνήθως με ανέντιμα, αθέμιτα ή και παράνομα μέσα και διάφορες

ραδιουργίες- την εξυπηρέτηση ιδιοτελών συμφερόντων εις βάρος του κοινού αγαθού. Το πρόβλημα των **βλακών** είναι ότι δεν διαθέτουν την διανοητική ικανότητα να διακρίνουν τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των ενεργειών τους στην κοινωνία και κατά συνέπεια, στον εαυτό τους. Εκείνο που θέλει να δείξει και δείχνει πειστικά ο συγ-



γραφέας είναι ότι η κατηγορία των **βλακών (μωρών)**, υπό την ευρεία έννοια, μεταφορικά και ουσιαστικά, είναι πολυδιάστατη και βαθιά λειτουργική τόσο μέσα στην κοινωνική κινητικότητα και κοινωνική διαφοροποίηση όσο και ως προς τη συμπεριφορά και τις πρακτικές ορισμένων κατηγοριών ανθρώπων στον κοινωνικό και πολιτικό βίο.

Ο κύριος στόχος της μελέτης είναι να αναδείξει ουσιώδεις διατάξεις και όψεις της παθογένειας της νεοελληνικής κοινωνίας, οι οποίες φαίνεται να είναι διαχρονικές και οποσδήποτε, σύγχρονες. Το δοκίμιο, λοιπόν, του Ευάγγελου Λεμπέση πρέπει να αναγνωστεί και να κατανοηθεί ως μια βαθιά αλληγορία κοινωνικής κριτικής εναντίον της διαφθοράς και της αναξιοκρατίας. Εβδομηνταεπτά χρόνια μετά τη συγγραφή της, αυτή η σύντομη αλληγορία θέτει επί τάπητος σύγχρονα προβλήματα και βάζει βαθιά το νυστέρι στις κοντόφθαλμες κομματικό-πελατειακές πολιτικές και πρακτικές της μεταπολεμικής περιόδου και στη συνέχεια, στην σύγχρονη μεταπολιτευτική περίοδο, αναδεικνύοντας τα αίτια και τις **βλακώδεις** αντιλήψεις και συμπεριφορές που επέφεραν την σημερινή παρακμή της ελληνικής κοινωνίας. Ο αλληγορικός και κυνικός τρόπος, με τον οποίο χειρίζεται την έννοια ο συγγραφέας, του επιτρέπει μια βαθιά, ορθολογική, κριτική, αξιολογική προσέγγιση σε διαχρονικά προβλήματα της νεοελληνικής κοινωνίας.

Το μεθοδολογικό πρόβλημα της ανάλυσης και περιγραφής των



**Στα πλαίσια του κοινωνικού διαφορισμού και της κοινωνικής ανισότητας οι μέτριοι και ανίκανοι (βλάκες) βρίσκουν πρόσφορο έδαφος για να προωθήσουν και να εδραιώσουν ένα σύστημα αναξιοκρατίας**

κοινωνικών φαινομένων και της ηθικής αξιολόγησης των υπήρξε πάντοτε έντονα διαφιλονικούμενο στις κοινωνικές επιστήμες. Οι μεγάλοι διανοητές του Διαφωτισμού, όπως οι Καντ (Kant) και Χιουμ (Hume), διέγνωναν ότι οι ηθικές αξίες και διακρίσεις δεν είναι απόρροια του ορθού λόγου (reason). Οι κλασικοί κοινωνιολόγοι επίσης, με πρωτοπόρο τον Μαξ Βέμπερ (Max Weber), επέμειναν στην διάκριση μεταξύ γεγονότων (facts) και αξιών (values) και στην αυστηρή ουδετερότητα του κοινωνικού επιστήμονα. Νεότερες κοινωνιολογικές προσεγγίσεις, όπως εκείνη της σχολής της Φρανκφούρτης, με εκπροσώπους τους Χάμπερμας (Habermas), Αντόρνο (Adorno), Μαρκούζε (Marcuse) κ. α., εισήγαγαν κάποια ηθική κριτική διάσταση στην κοινωνιολογική ανάλυση, χωρίς να εμπλέκουν άμεσα το υποκείμενο.

Ο Λεμπέσης δεν θα μπορούσε να εμπλακεί σε τέτοια θεωρητικά, μεθοδολογικά προβλήματα στον περιορισμένο χώρο ενός δοκιμίου. Όμως με ιδιαίτερη δεξιοτεχνία και ορθολογική προσέγγιση, και με απaráμιλλο κριτικό, σατυρικό ύφος, με τον όρο **βλάκες** και με ανάλυση των ενεργειών τους, κατορθώνει να διασυνδέσει τρόπους σκέψης και πρακτικές υποκειμένων με δομές και παθογένειες της νεοελληνικής κοινωνίας, που έχουν τις ρίζες τους στις απαρχές του νεοελληνικού κράτους.

Είναι πράγματι αξιολόγο ότι, σε ένα τόσο σύντομο δοκίμιο, ο συγγραφέας κατορθώνει να αρθρωσει κοινωνιολογική κριτική σε κάθε είδους ολοκληρωτισμό και στα δικτατορικά καθεστώτα οποιασδήποτε πολιτικής αποχρώσεως. Παράλληλα καυτηριάζει την **«έμφυτον»** και **«αγελαίαν»** τάση των μετρίων και εντός του δημοκρατικού πολιτεύματος, να συνασπίζονται σε παντός τύπου οργανώσεις,

κόμματα, κλίκες, κ.λπ., είτε ως πελάτες είτε προκειμένου να αναρριχηθούν σε θέσεις εξουσίας για τις οποίες είναι εντελώς ακατάλληλοι και ανίκανοι να κατέχουν.

Στα πλαίσια του κοινωνικού διαφορισμού και της κοινωνικής ανισότητας οι μέτριοι και ανίκανοι (**βλάκες**) βρίσκουν πρόσφορο έδαφος για να προωθήσουν και να εδραιώσουν ένα **σύστημα αναξιοκρατίας**. Αυτό βέβαια γίνεται σε βάρος των ικανών και ευφυών, τους οποίους οι **βλάκες** εμποδίζουν να αναδειχθούν και να ανέλθουν με διάφορες ανοικίες μεθόδους και πρακτικές –τις οποίες οι ευφυείς απαξιούν και αρνούνται να μετέλθουν. Έτσι ο Λεμπέσης συνδέει την **αξιοκρατία με**



**ευφυΐα, την ηθική και κοινωνική πρόοδο του συνόλου, την δε αναξιοκρατία με τη βλακεία, τη φαυλότητα και την κοινωνική παρακμή και οπισθοδρόμηση.**

Το δοκίμιο παρέχει μια γλαφυρή εικόνα των διαφόρων τύπων των **βλακών** όσο και των μεθόδων που μετέρχονται στις καθημερινές πρακτικές των. Υπάρχουν οι **σοβαροφανείς βλάκες** και οι λαϊκιστές και δημαγωγοί τους οποίους συναντά κανείς σε διάφορα επίπεδα του δημόσιου βίου, αλλά και παρασιτικοί και γλοιώδεις κόλακες και εκβιαστές και οι κατά τον Λεμπέση, **«ενός βλακός προκειμένου μύριοι έπονται»**. Οι μέθοδοι τις οποί-

ες μετέρχονται οι **βλάκες** για να ανέλθουν ή για την επιδίωξη των συμφερόντων τους γενικότερα είναι συνήθως ανέντιμες ή και παράνομες, βασίζονται κατά κανόνα στην απάτη και το **ψεύδος**. Επειδή είναι εκ φύσεως καχύποπτοι, οι **βλάκες** τείνουν να αναπληρώνουν την διανοητική τους ανεπάρκεια και ανικανότητα με την πονηρία, την οποία μάλιστα **«αυταρέσκως εκλαμβάνουν ως ευφυΐα»**. Η πονηρία δηλαδή είναι ένας αμυντικό-επιθετικός μηχανισμός που χρησιμοποιούν οι πνευματικά και διανοητικά ανεπαρκείς άνθρωποι στη επιδίωξη των σκοπών τους ή και στην αντιμετώπιση των αναγκών και των δυσκολιών της καθημερινής ζωής. Γι' αυτό ο Λεμπέσης ανεπιφύλακτα κατατάσσει στους **βλάκες** σ' αυτούς που ο λαός αποκαλεί **επιτήδειους**, αλλά και στους πάσης φύσεως απατεώνες. Έτσι ο συγγραφέας αγγίζει όχι μόνον ατομικές συμπεριφορές, αλλά και συλλογικά διαχρονικά σύνδρομα στη νεοελληνική κοινωνία, όπως, τον χαρακτηρισμό των δυτικοευρωπαίων ως **κουτόφραγκων** ή –φαινόμενο πρόσφατο– (στην αρχή της κρίσης), δήλωση ψευδών δημοσιονομικών στατιστικών στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Εν κατακλείδι, λοιπόν, στην επανέκδοση αυτού του υπέροχου δοκιμίου, ο αναγνώστης καλείται να στοχαστεί τα αίτια του διαχρονικού προβλήματος της διαφθοράς και έλλειψης αξιοκρατίας στον ελληνικό βίο. Παράλληλα όμως ο συγγραφέας θέτει επί τάπητος το θέμα του εκσυγχρονισμού του ελληνικού κράτους και της ελληνικής κοινωνίας προς μια πολιτισμένη, δημοκρατική κοινωνία δικαίου.

**Χρυσάνθος Σαμοΐλης**

Γεν. Γραμματέας  
Εργατοϋπαλληλικού  
Κέντρου Κορίνθου



## TA EN ΟΙΚΩ... EN ΔΗΜΩ

**Κ**άνοντας πράξη τη δέσμευσή μας ως Δ.Σ για τη διοργάνωση συνεστιάσεων με σκοπό την σύσφιξη των σχέσεων των μελών του Σωματίου μας, κλείσαμε έναν κύκλο συναντήσεων που αφορούσε αρχικά τους συναδέλφους στις βάρδιες. Θα ακολουθήσουν συνεστιάσεις και για τους εργαζόμενους το πρωί μαζί με όσους από τη βάρδια δεν μπόρεσαν τελικά να παραστούν στις συναντήσεις, που έγιναν ήδη.

Θεωρούμε ότι, για πρώτη φορά, τον σκοπό μας τον πετύχαμε. Το ωραίο κλίμα, οι ερωτήσεις πάνω στην δουλειά, οι προβληματισμοί, αλλά και οι συστάσεις μεταξύ των πολλών νέων μελών μας ήταν αυτό που επιθυμούσαμε και έγινε πραγματικότητα. Τη νέα χρονιά, ακόμα πιο οργανωμένα, θα ξεκινήσουμε

πάλι μια σειρά συναντήσεων και επιθυμία μας είναι να το καθιερώσουμε και για τα επόμενα χρόνια.

**Μαζί στην δουλειά μαζί και στη διασκέδαση για όλα τα μέλη του Σωματίου μας, τη δεύτερη οικογένειά μας.**





# Χορός Σωματείου 2019

**Μ**ε μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε η κοπή της πίτας και ο ετήσιος χορός του Σωματείου Εργαζομένων της Motor Oil για το 2019, στο νυχτερινό κέντρο Ιερά Οδός.

Για άλλη μια χρονιά τα μέλη του Σωματείου πέρασαν ένα διασκεδαστικό βράδυ με τα τραγούδια των Νίκου Οικονομόπουλου, Στέλιου Ρόκκου και Αποστολίας Ζώη, Ειρ. Παπαδοπούλου, Μπο και μιας πλειάδας άλλων καλλιτεχνών και είχαν την ευκαιρία να τα πουν και εκτός δουλειάς.

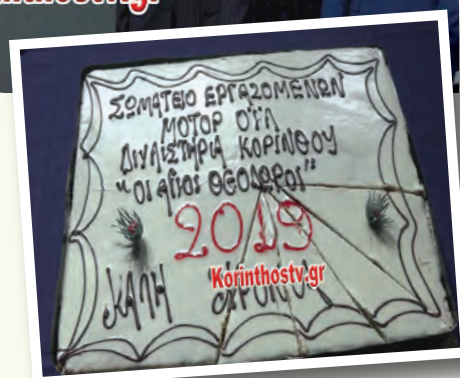
Στην εκδήλωση, η διοίκηση του Σωματείου Εργαζομένων τίμησε τον Διευθυντή Βιομηχανικών και Δημοσίων Σχέσεων Διυλιστηρίου της Motor Oil, **Δημήτρη Κανελλόπουλο**, ο οποίος έβγαλε και λόγο.



Το παρών στην εκδήλωση έδωσαν: ο Γενικός Διευθυντής της Motor Oil Μιχαήλ Στειακάκης, ο Γενικός Διευθυντής διυλιστηρίου της Motor Oil, Πάννης Κιούφης και ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Δημήτρης Μαρδίκης από την διοίκηση της εταιρείας, ενώ από συνδικαλιστικούς φορείς, ο πρόεδρος της ΠΟΕ, Παναγιώτης Κοντουσιάδης και μέλη του Δ.Σ. της Ομοσπονδίας, καθώς και

μέλη του Δ.Σ του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου.

Παράλληλα, από τις τοπικές δημοτικές ηγεσίες, παρέστησαν ο Δήμαρχος Κορινθίων, Αλέξανδρος Πνευματικός και ο Δήμαρχος Λουτρακίου, Περαχώρας και Αγ. Θεοδώρων, Γιώργος Γκιώνης.





## 100 φιάλες αίμα χάρις σ' εσάς!

**Ε**ίμαστε πραγματικά υπερήφανοι ως Σωματείο που καταφέραμε μέσα από τον αγώνα μας, σε συνεργασία πάντα με το ιατρικό τιμ της εταιρείας, να φτάσουμε την τελευταία φορά που έγινε αιμοδοσία στην εταιρεία τις 100 φιάλες αίμα! Και μάλιστα σε έκτακτη αιμοδοσία.

Ελπίζουμε να τα πάμε ακόμα καλύτερα στο μέλλον. Τόσο στο θέμα της αιμοδοσίας όσο και στα θέματα της προληπτικής ιατρικής, αλλά φυσικά και σε αυτό των εθελοντών μυελού των οστών.

Ευχαριστούμε μέσα από την καρδιά μας όλους τους συνάδελφους.



## Συγχαρητήρια στην Ομάδα Φίλων Μότορ Όιλ «Τάσος Ζιώγαλης»

**Σ**υγχαρητήρια στην προσπάθεια των συναδέλφων, και κυρίως στον Λεωνίδα τον Αγγελή, για την δουλειά που κάνουν με την Ομάδα Φίλων Μότορ Όιλ «Τάσος Ζιώγαλης». Έχουμε ξαναπεί πως είναι γύρω στις 70 οικογένειες που έχουμε βοηθήσει όλον αυτό τον καιρό, από τότε που ο αδικοχαμένος συνάδελφος, ο Τάσος ο Ζιώγαλης, ξεκίνησε αυτή την ομάδα. Φυσικά, ασχέτως των χρημάτων

που συγκεντρώνουμε μεμονωμένα, κάθε μήνα στο ταμείο της ομάδας μπαίνει ένα ευρώ από κάθε μέλος του Σωματείου μας, κάνοντας χρήση των χρημάτων που μας έκανε δωρεά ο κύριος Βαρδής. Μακάρι να έχουμε μόνο αποθεματικό σε αυτό το ταμείο και καθόλου ανάγκες. Επειδή όμως η ίδρυση αυτής της ομάδας βασίζεται εξ αρχής στον ρεαλισμό, καλές οι ευχές αλλά η πράξη καλύτερη.

Καλή συνέχεια και καλή δύναμη στους συναδέλφους που είναι όσο το δυνατόν ενεργά μέλη αυτής της ομάδας. Να διευκρινίσουμε τέλος πως, από την αρχή, είχαν επιλέξει οι συνάδελφοι να ψωνίζουν οι ίδιοι τα τρόφιμα για αυτές τις οικογένειες. Το οποίο καταλαβαίνετε πως απαιτεί έξτρα χρόνο κυρίως από τα ρεπό τους, αφού δουλεύουν ως επί το πλείστον στην βάρδια.

## Νέοι δότες – Νέοι Εθελοντές για το Μυελό των Οστών

**Δ**ε χρειάζεται να επαναλαμβάνουμε ξανά και ξανά πόσο σημαντικό είναι για τους συνανθρώπους μας η κάθε εθελοντική προσφορά μας. Πόσω μάλλον όταν η προσφορά μας αφορά στον Μυελό των Οστών, μια συγκινητική πρωτοβουλία που εμπυχώνει η ίδια η κ. Μαριάννα Βαρδινογιάννη στο **ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ!**

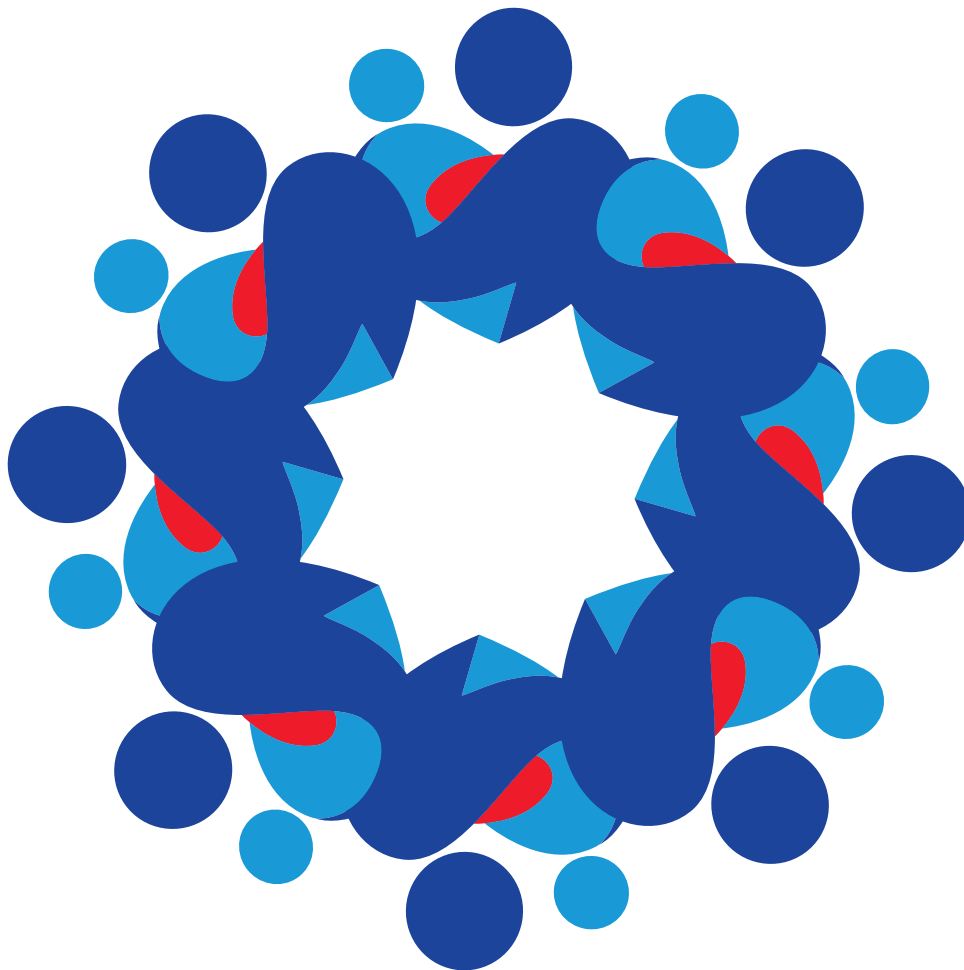
Στην έκκληση του Σωματείου μας στο να γίνουμε **ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΔΟΤΕΣ ΜΥΕΛΟΥ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ**, άλλοι 6 συνάδελφοι ανταποκρίθηκαν στο κάλεσμά μας, ανεβάζοντας έτσι τον αριθμό σε... Είναι οι εξής:

1. ΖΑΦΕΙΡΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
2. ΣΠΗΛΙΩΤΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
3. ΦΡΑΓΓΕΔΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
4. ΠΕΝΘΕΡΟΥΔΑΚΗΣ ΕΠΑΜΕΙΝΩΝΔΑΣ
5. ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
6. ΤΣΟΥΜΑΝΗΣ ΣΠΥΡΟΣ



Συνεχίζουμε την βοήθεια προς το Χαμόγελο Του Παιδιού με τρόφιμα και άλλα είδη πρώτης ανάγκης, όπως κάνουμε όλα αυτά τα χρόνια. Σκοπός μας, να βοηθήσουμε όσο το δυνατόν περισσότερα ιδρύματα και συνανθρώπους μας που έχουν ανάγκη.





## **Γίνε εθελοντής δότης μυελού των οστών!** **Δώσε ελπίδα, δώσε ζωή!**

Αν είσαι μεταξύ 18-45 ετών μπορείς και εσύ να γίνεις Εθελοντής Δότης Μυελού των Οστών στην Τράπεζα Εθελοντών Δοτών Μυελού των Οστών του ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ.

Δίνεις ελάχιστο δείγμα αίματος ή στοματικού επιχρίσματος (σάλιου).

Το δείγμα, αφού τυποποιηθεί, καταχωρείται στο Εθνικό και Παγκόσμιο Αρχείο Εθελοντών Δοτών Μυελού των Οστών (BMDW).

Είσαι εθελοντής δότης!

**Χρειάζεται να γίνουμε χιλιάδες εθελοντές  
για να βρεθεί ένας συμβατός δότης για κάποιον ασθενή.**

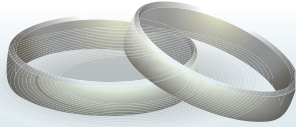
**Μάθε περισσότερα στο [www.oramaelpidas.gr](http://www.oramaelpidas.gr)**

T: 210 7775615-6 • E: [info@oramaelpidas.gr](mailto:info@oramaelpidas.gr) • Facebook & Instagram: @oramaelpidas  
Τράπεζα Πειραιώς 5014-061096-204 (IBAN: GR22 0172 0140 0050 1406 1096 204)



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ**  
ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΔΟΤΩΝ  
ΜΥΕΛΟΥ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ



### ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2017

**23** Ο ΖΑΦΕΙΡΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ  
νυμφεύτηκε την ΛΑΜΠΡΙΝΟΥ  
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ

### ΙΟΥΝΙΟΣ 2018

**9** Ο ΖΕΡΒΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ νυμφεύτηκε  
την ΓΙΑΝΝΑΚΑΡΗ ΙΩΑΝΝΑ

### ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2018

**18** Ο ΖΑΧΑΡΙΑΣ ΜΑΡΚΟΣ νυμφεύτηκε  
την ΒΔΟΥΚΑΚΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ

**27** Ο ΠΙΤΤΕΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ νυμφεύτηκε  
την ΝΤΕΜΑΙ ΝΕΝΤΕΡΑ

**19** Ο ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ  
νυμφεύτηκε την ΠΛΥΤΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ

### ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2018

**8** Ο ΠΑΤΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ νυμφεύτηκε  
την ΤΣΙΜΠΟΥΚΕΛΛΗ ΓΕΩΡΓΙΑ -  
ΣΕΜΕΛΗ

**15** Ο ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ  
νυμφεύτηκε την ΤΡΙΦΥΛΗ  
ΣΑΜΑΝΘΑ ΜΑΡΘΑ ΓΙΑΚΟΜΠΑ

### ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2018

**25** Ο ΤΑΓΑΡΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ  
νυμφεύτηκε την ΠΟΥΤΑΛΗ ΧΡΥΣΗ



### ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2018

**6** Ο ΛΕΙΣΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ νυμφεύτηκε  
την ΠΑΠΠΑ ΕΙΡΗΝΗ

**15** Ο ΚΟΚΟΝΑΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ  
νυμφεύτηκε την ΒΕΛΕΝΤΖΑ  
ΧΡΙΣΤΙΝΑ

### ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2019

**29** Ο ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
νυμφεύτηκε την ΜΑΤΣΟΥΚΑ  
ΒΑΣΙΛΙΚΗ

### ΜΑΪΟΣ 2019

**18** Ο ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
νυμφεύτηκε την ΣΕΙΝΤΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ

**25** Ο ΠΑΓΚΑΣ ΒΛΑΣΙΟΣ νυμφεύτηκε  
την ΜΠΕΛΛΟΥ ΕΥΓΕΝΙΑ

**25** Ο ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΠΑΥΛΟΣ  
νυμφεύτηκε την ΜΑΝΤΖΩΡΟΥ  
ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

### ΙΟΥΝΙΟΣ 2019

**2** Ο ΚΥΖΙΩΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
νυμφεύτηκε την ΝΤΕΡΤΙΛΗ ΜΑΡΙΑ

*Τους ευχόμαστε*

*Βίον Ανθόσπαρτον*



### ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2018

**22** Ο ΚΑΡΑΧΡΗΣΤΟΣ  
ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ και η ΜΑΣΟΥΡΗ  
ΧΡΥΣΟΥΛΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

### ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2019

**2** Ο ΔΑΣΚΑΛΟΠΟΥΛΟΣ  
ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ και η ΓΚΙΩΝΗ  
ΜΑΡΙΝΑ απέκτησαν μια κορούλα

### ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2019

**11** Ο ΑΝΔΡΟΥΛΙΑΔΑΚΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ  
και η ΠΑΝΑΓΟΥΛΗ ΧΡΙΣΤΙΑΝΝΑ  
απέκτησαν μια κορούλα

### ΜΑΡΤΙΟΣ 2019

**12** Ο ΚΑΥΚΟΠΟΥΛΟΣ ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ  
και η ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΥ  
ΣΜΑΡΑΓΔΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

### ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2019

**15** Ο ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ  
και η ΣΑΡΑΝΤΙΔΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ  
απέκτησαν μια κορούλα

### ΜΑΪΟΣ 2019

**7** Ο ΛΑΖΑΡΟΥ ΕΥΘΥΜΙΟΣ και η  
ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΥ ΠΑΓΩΝΑ  
απέκτησαν ένα αγοράκι

**21** Ο ΑΓΓΕΛΗΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ και η  
ΤΟΥΣΟΥΛΗ ΜΑΓΔΑΛΗΝΗ  
απέκτησαν μια κορούλα

**23** Ο ΠΙΤΤΕΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η  
ΝΤΕΜΑΙ ΝΕΝΤΕΡΑ απέκτησαν μια  
κορούλα

### ΙΟΥΝΙΟΣ 2019

**7** Ο ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΚΥΡΙΑΚΟΣ και η  
ΠΕΡΛΗ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ απέκτησαν ένα  
αγοράκι

*Να μας ζήσουν!*



## ΟΙ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΜΑΣ

ΓΕΡΑΡΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ  
(της ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ) 22/1/2019)

ΚΛΕΤΤΑΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ  
(του ΙΩΑΝΝΗ) 19/2/2019

*Συγχαρητήρια!*

*Σας ευχόμαστε ολόψυχα Καλό Καλοκαίρι!*





# ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



Αφιερώσαμε αυτήν τη γωνία του περιοδικού για να βάζουμε παλιότερα άρθρα συναδέλφων για θέματα που, παρά τις τεκμηριωμένες επισημάνσεις μας, έχουν μείνει επικίνδυνα αδικαιολόγητα στο χρονοντούλαπο.

Ευελπιστούμε πως κάποια στιγμή θα καταλάβουν οι διοικούντες πως οι επισημάνσεις αυτές είναι πάντα για το καλό της εταιρείας και πως αν δεν μας απαντούν ή απλά δεν τις λαμβάνουν υπόψη τους κάποια στιγμή θα αντιληφθούν –δυστυχώς δια της βιωματικής μαθήσεως– το λάθος τους.

**Εμείς πάντως θα επιμένουμε!**

**Εργατική Πορεία,  
Δεκέμβριος 2016**

**ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ  
ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ**

## Περί ασφάλειας

### ΘΕΜΑ 2ο

Παραφράζοντας το «τρώγοντας έρχεται η όρεξη» και προσαρμόζοντάς το στον τομέα της ασφάλειας θα έλεγα πως κινδυνολογώντας έρχεται η πρόληψη!

Λάτρης των εξτρίμ σεναρίων, κυρίως όταν πρόκειται για την ασφάλεια, αναρωτιέμαι τι θα γινόταν αν είχαμε κάποιο συμβάν πυρκαγιάς ή και χειρότερο στο Μ.Η.Σ.

Και αυτό γιατί, όπως φαίνεται και στην φωτο, όλοι οι συνάδελφοι του πάνω διυλιστηρίου και κυρίως αυτοί της συντήρησης, της αποθήκης, αλλά και του χημείου θα εγκλωβιστούν και θα πρέπει να πηδούν μάντρες, καθώς -παρά τις τόσες μελέτες- μια πόρτα πίσω από τα γραφεία της συντήρησης δεν φτιάχτηκε ποτέ!!

Οι δυο πύλες που υπάρχουν, δε, βρίσκονται η μια απέναντι από την άλλη, αλλά δυστυχώς τις ενώνει ο εφαιπτόμενος στην επικινδυνότερη μονάδα του διυλιστηρίου δρόμος.

Δεν ξέρω αν είμαι υπερβολικός, ξέρω πάντως ότι είμαι ικανός να πηδάω μάντρες αρκεί να είμαι τυχερός να έχω φτάσει εκεί.

Το σίγουρο είναι ότι δεν επιτρέπεται να βασίζεται η ασφάλεια



των εργαζόμενων στις αθλητικές τους ικανότητες ή στην τύχη τους.

Καλό μάλλον είναι να υπάρχουν και αυτά τελικά!!!

Σημείο 1

Σημείο 2

Σημείο 3

### Παρατήρηση

Να προσθέσουμε πως, αν κατασκευαστεί μια έξοδος κινδύνου στο **Σημείο 2** και όχι στο **Σημείο 1**, που υπάρχει αυτήν τη στιγμή (γιατί, από θέμα λειτουργικότητας, αυτή μάλλον είναι είσοδος κινδύνου) τότε μπορούμε να τη χρησιμοποιούμε και για τη μεταφορά στη συντήρηση βαρέως εξοπλισμού που αυτήν τη στιγμή γίνεται με μεγάλο ρίσκο από την κεντρική πύλη, αλλά μέσω της πολύ απότομης κατηφόρας που υπάρχει μπροστά στην αποθήκη **Σημείο 3**.



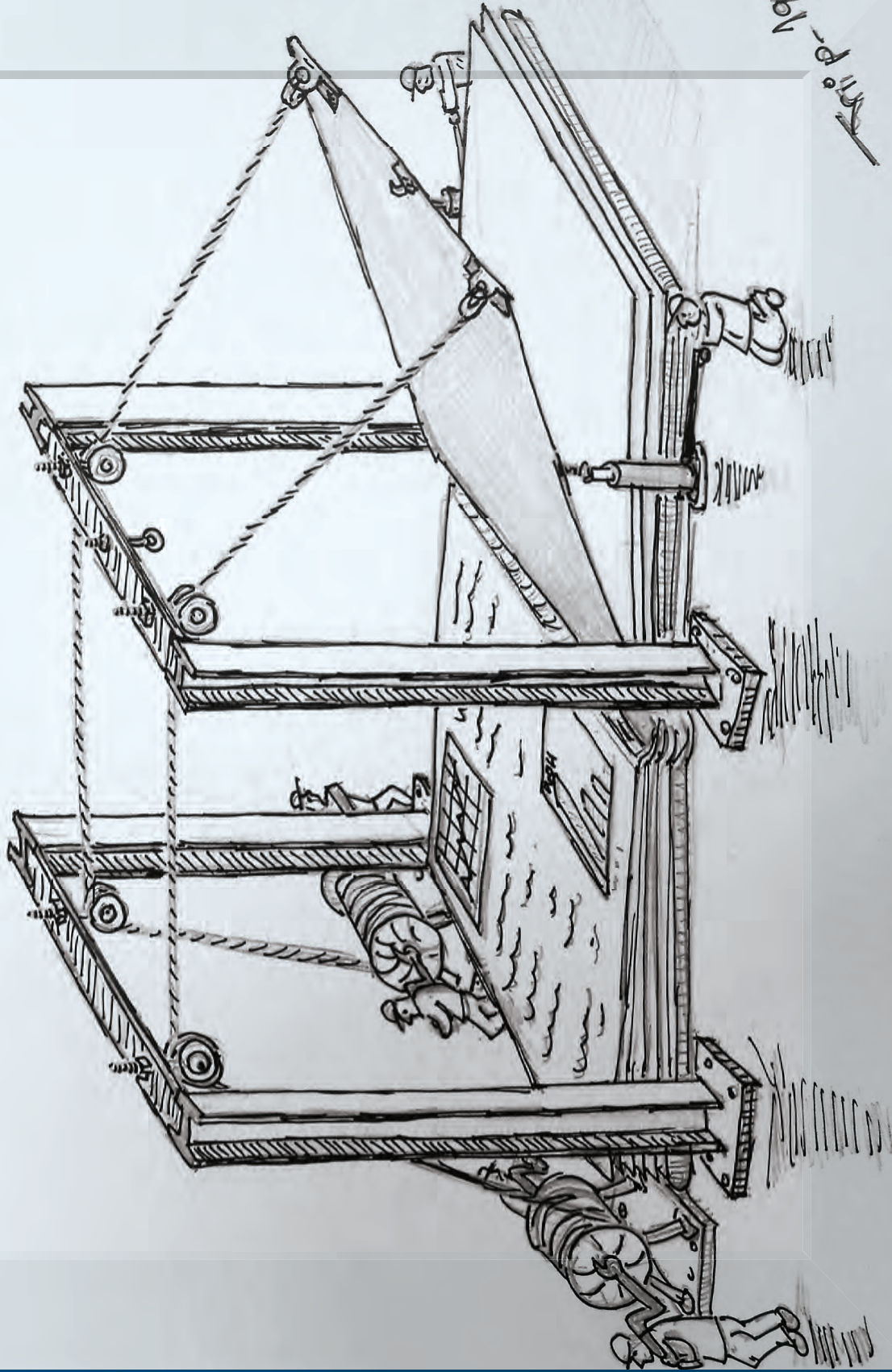
• Αυτές οι φωτογραφίες είναι από άσκηση εκκένωσης του διυλιστηρίου. Μπορούμε να δούμε πόσο στενή είναι η έξοδος διαφυγής, αλλά και ότι βγαίνει κατευθείαν στον δρόμο.



↘ Ε λοιπόν έγινε το συμβάν στην **U-7600**. Στον **F-7601** διαρροή στην **transfer line**, ευτυχώς για όλους δεν ήταν τόσο μεγάλο ώστε να κλαίμε όλοι μαζί! Την επόμενη φορά όμως;



" ΓΥΡΙΖΟΥΜΕ ΣΕΛΙΔΑ "



Νο 1  
Α. Π. Π.