

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΜΑΪΟΣ 2020

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

JANUARY / GENNAIO
JANUAR / ЯНУАРИЙ
01 | 2020

Ανατ. ηλίου: 07:31
Δύση ηλίου: 17:46
5η εβδομάδα/48
31/335
Σελήνη: ☾

31

Δε	Τρ	Τε	Πε	Σα	Κυ
	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29
30	31				

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

FRIDAY / VENERDI / FREITAG / ПЯΤНИЦА

Κύρου και Ιωάννου των Αναργύρων,
Αρσενίου εν Πάρω

8:00

9:00

10:00

11:00

12:00

13:00

14:00

15:00

16:00

17:00

18:00

19:00

20:00

Όσα φέρνει η ώρα

Το τραγικό ατύχημα
που προκλήθηκε
τον Ιανουάριο
στο χώρο
του Διυλιστηρίου

◀ **3rd RETUNSEE**
MEETING OIL REFINING

◀ **ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ**
Μια άλλη οπτική γωνία

▶ ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ ▶ ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ ▶ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ▶ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ: ΚΟΡΟΝΟΪΟΣ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

03	ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ
04 – 05	ΑΝΤΙ ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ
06 – 07	ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ
08 – 09	ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ
10 – 13	ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ
14 – 15	ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ: ΚΟΡΟΝΟΪΟΣ
16 – 17	ΜΙΑ ΑΛΛΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
18 – 19	ΤΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΑΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ
20 – 21	ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΘΕΜΑ: Όσα φέρνει η ώρα
22 – 23	ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ 2020
24 – 35	3 RD RETUNSEE MEETING OIL REFINING
36 – 37	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ
38 – 39	ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ
40	ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ
42	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ
43	ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



*Ενωμένοι θα επιζήσουμε,
χωρισμένοι θα χαθούμε.*

Αίσωπος, 620-560 π.Χ.

Το Σημείωμα της Σύνταξης



Η Φωτιά Μπορεί Να Κάψει, Αλλά Μπορεί Και Να Φωτίσει



Η 31η Ιανουαρίου ήταν μια μέρα που, δυστυχώς, θα θυμόμαστε για πάντα.

Το πολύ σοβαρό εργατικό ατύχημα στο ιατρείο της U-3700, που είχε ως αποτέλεσμα να υποστούν πολύ σοβαρά εγκαύματα τέσσερις συναδέλφοί μας, θύμισε σε όλους μας με πολύ άσχημο τρόπο την επικινδυνότητα του επαγγέλματός μας.

Εργατικό ατύχημα, χωρίς να εργάζονται εκείνη τη στιγμή οι συνάδερφοι.

Και όμως ενώ θα έλεγε κανείς «τι

να κάνουμε, ήταν η κακιά η ώρα», επειδή ακριβώς είχε αυτήν την ιδιαιτερότητα σαν ατύχημα...

...Εμείς λέμε ότι ακριβώς αυτή η ιδιαιτερότητα πρέπει να μας αφυπνίσει. Γιατί αν, σ' ένα χώρο εργασίας όπως το διυλιστήριο, είχαμε ένα τόσο σοβαρό εργατικό ατύχημα, χωρίς εκτεταμένες εργασίες, χωρίς υπερωρία, χωρίς μεγάλο αριθμό εργαζομένων και με τόσα μέτρα προστασίας, τότε πρέπει μάλλον να αναθεωρήσουμε πολλά πράγματα.

Ήταν μια φωτιά που μπορεί να προκάλεσε πολύ σοβαρά εγκαύ-

ματα στους τέσσερις συναδέλφους, αλλά ταυτόχρονα έμμεσα μας «έκαψε» όλους.

Γιατί έδωσε σε όλους μας να καταλάβουμε πως το υλικό από το οποίο είναι φτιαγμένη η ασπίδα προστασίας μας (όντας εργάτες σε διυλιστήριο), αν δεν είμαστε σε μόνιμη επαγρύπνηση, γίνεται... «εύφλεκτο»!

Το ζήτημα πλέον είναι αν θα αρκεστούμε στην καταγραφή ή στην αποκατάσταση της ζημιάς ή αν θα φροντίσουμε αυτή η φωτιά που μας έκαψε, ταυτόχρονα... να μας φωτίσει!



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΜΑΪΟΣ 2020

• **ΕΚΔΟΤΗΣ:**
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΤΗΛ.: 27410 48094
E-mail: sommohellas@yahoo.com
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

ΑΝΤΙ ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Η φετινή χρονιά ξεκίνησε δυστυχώς για όλους με πολύ άσχημο τρόπο.

Από την μία, το μεγάλο εργατικό ατύχημα με τους τέσσερις σοβαρά εγκαυματίες συναδέλφους μας και από την άλλη, η όλη κατάσταση με τον Covid-19.

Σε τέτοιες δύσκολες καταστάσεις πολλά πράγματα τεστάρονται.

Η ικανότητα αντιμετώπισης κρίσεων, οι σχέσεις μεταξύ Σωματίου και Εταιρείας, οι δεσμοί μεταξύ εργαζομένων κ.λπ.

Όταν μάλιστα έχουν κληθεί να αντιμετωπίσουν την όλη κατάσταση νέοι άνθρωποι στους πρωταγωνιστικούς ρόλους, όλα γίνονται πιο δύσκολα.

Έγινε όμως τελικά έτσι;

Δηλαδή η έλλειψη εμπειρίας έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην αντιμετώπιση των σοβαρών αυτών θεμάτων ή τελικά η εκπαίδευση και η ψυχραιμία –σε συνδυασμό φυσικά με πολλή δουλειά– ήταν αρκετά;

Εμείς ως σωματείο έχουμε τονίσει εδώ και καιρό πως όσο ομαλότερα γίνεται η μετάβαση από την μία γενιά στην άλλη τόσο καλύτερα αποτελέσματα θα έχουμε.

Και έχουμε, επίσης, τονίσει πως αυτό μπορεί να γίνει εύκολα μέσα από την εκπαίδευση, τον ρεαλισμό και την εξάλειψη κάθε είδους εσωστρέφειας.

Το κάναμε εμείς στο σωματείο μας νοικοκυρεύοντας πολλά πράγματα, εκμεταλλευόμενοι στο απόλυτο την κληρονομιά των προηγούμενων διοικήσεων και προσθέτοντας την όρεξη για δουλειά και τις νέες ιδέες.

Και ευτυχώς, το είδαμε να συμβαίνει και στα νέα στελέχη της Διεύθυνσης Διοικητικού με τον νέο Διευθυντή και τους δύο νέους Τμηματάρχες.

Είναι αλήθεια πως μπροστά σε πολύ δύσκολες καταστάσεις-προκλήσεις, όπως αυτές που προαναφέραμε, αλλά και στη Νέα τάξη πραγμάτων (νέο σύ-



στημα αξιολόγησης, νέα συστήματα ασφαλείας κ.λπ.) τα καταφέρνουν πολύ καλά.

Και δεν φημιζόμαστε ως εφημερίδα για την δημοσίευση «ωραίων» άρθρων, όταν έχει να κάνει με τα στελέχη της εταιρείας.

Όχι φυσικά γιατί έχουμε κανένα μίσος για τα στελέχη γενικότερα.

Απλώς γιατί προτιμούμε να είμαστε αρκετά καυστικοί μερικές φορές με σκοπό την ανάδειξη κάθε είδους παθογένειας στον χώρο εργασίας μας.

Επειδή όμως φημιζόμαστε και για τον ρεαλισμό και την ειλικρίνειά μας, δεν μπορούμε να μην αναδείξουμε και το δίκαιο.

Πρέπει να πούμε, λοιπόν, πως στο μεγάλο εργατικό ατύχημα η αντίδρασή τους ήταν άφογη (οργάνωση, ευελιξία, άμεσες και πολύ δύσκολες αποφάσεις για τους συναδέλφους, αλλά και για τις οικογένειές τους και τέλεια συνεργασία με εμάς ως σωματείο).

Όταν δε προστέθηκε στην πολύ άσχημη κατάσταση του ατυχήματος και η





πανδημία, εκεί πια ήταν ακόμα πιο αποτελεσματικοί γιατί έπρεπε να λειτουργήσουν συνδυαστικά.

Σε αυτή την ομάδα πρέπει να εντάξουμε φυσικά και τους δύο γιατρούς, τον γιατρό εργασίας και τον γιατρό της εταιρείας, που έδωσαν πραγματικά ρεσιτάλ επαγγελματισμού και ανθρωπιάς. Ξέρουμε ότι είναι πολλά τα μέτωπα αυτήν την εποχή και ξέρουμε ότι πρέπει να είμαστε όλοι ενωμένοι.

Έχουμε δείξει και στο παρελθόν με την στάση μας ως σωματείο ότι είμαστε ανοιχτοί σε κάθε είδους υγιείς συνεργασίες... για τα πάντα!!!

Βλέπουμε πως υπάρχει ανταπόκριση και όχι προκατάληψη.

Δεχόμαστε κάθε είδους κριτική για εμάς ως Δ.Σ., αλλά και για τους συναδέλφους που εκπροσωπούμε γι' αυτό και είμαστε πολύ αυστηροί κριτές σε όλους όσους παίρνουν λάθος αποφάσεις.

Επικροτούμε όμως πάντα και αυτούς που παίρνουν τις σωστές!



ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΔΙΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
«ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»
ΤΗΛ. & ΦΑΞ : 27410-48094. ΕΣΩΤ : 2359
e-mail : sommohellas@yahoo.com
website: www.semohellas.gr

ΑΡ.ΠΡΩΤ : 1019

ΚΟΡΙΝΘΟΣ : 07 / 05 /2020

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες , Συνάδελφοι

Πέντε χρόνια πέρασαν από το τραγικό εργατικό ατύχημα στα ΕΛΠΕ που κώστισε την ζωή σε 4 συναδέλφους μας .

Πέντε χρόνια και κάθε ώρα εργασίας μας θυμίζει -για την ακρίβεια δεν μας αφήνει να ξεχνάμε - την επικινδυνότητα των χώρων εργασίας μας .

Το σοβαρό εργατικό ατύχημα δε, στις εγκαταστάσεις του «δικού μας» διυλιστηρίου, μας θυμίζει ότι πρέπει να είμαστε πάντα σε επαγρύπνηση ακόμα και όταν δεν... εργαζόμαστε .

Πρέπει να υπάρχει από όλους μας σεβασμός σε ένα και μόνο πράγμα .

Σεβασμός στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας .

Η τραγικότητα των ατυχημάτων αυτών καθορίζεται από την απλότητα του τρόπου αποφυγής τους .

Γι' αυτό και πάντα μένει σε όλους μας η πικρή απορία...

Γιατί?

Αν θέλουμε πραγματικά να τιμήσουμε τους αδικοχαμένους συναδέλφους μας πρέπει να πούμε...

Όχι στην ανασφαλή εργασία .

Όχι στην εντατικοποίηση της εργασίας .

Όχι στην ανειδίκευτη εργασία (που σε χώρους όπως αυτοί που δουλεύουμε ισοδυναμεί με θυσία).

Η εξάλειψη των εργατικών ατυχημάτων πρέπει να γίνει αυτοσκοπός μας

**ΠΡΩΤΑ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ
ΠΡΩΤΑ Η ΖΩΗ**

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΟ MAKE A WISH

✱ Με μεγάλη χαρά το Δ.Σ. του Σωματείου μας δέχτηκε την πρόσκληση του Make-A-Wish (Κάνε-Μια-Ευχή Ελλάδα) στην πιο σημαντική και συμβολική βραδιά τους, στην καθιερωμένη ετήσια γιορτή «Βραδιά του Ευχαριστώ».

Η τελετή έγινε την Τρίτη 25 Φεβρουαρίου, στο Θέατρο Κολλεγίου Αθηνών Ψυχικού, και επρόκειτο για έναν απολογισμό της χρονιάς που πέρασε και μία έκφραση του Ευχαριστώ του MAKE A WISH σε εθελοντές και δωρητές που συνέβαλαν στο έργο τους με έναν ιδιαίτερο τρόπο.

«Σε αυτή τη βραδιά ευγνωμοσύνης και αγάπης κατά τη διάρκεια της οποίας όλοι γινόμαστε ένα. Συγκινούμαστε, γελάμε, τραγουδάμε... ΓΙΟΡΤΑΖΟΥΜΕ», όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο κ. Χάρης Πατούνης, Operations Manager, δόθηκε στο Σωματείο των Εργαζομένων της Μότορ Όιλ μια τιμητική, αναμνηστική πλακέτα για τη συμβολή του στην πραγματοποίηση των σκοπών του οργανισμού με την αγορά του συμβολικού αστεριού του MAKE A WISH, το οποίο έλαβαν όλα τα μέλη μας στη χριστουγεννιάτικη τσάντα-δώρο του Σωματείου.

Ευχαριστούμε για την εξαιρετική τιμή και ευχόμεστε στο MAKE A WISH να συνεχίσει το πολύτιμο έργο του και να υλοποιήσει τις επιθυμίες όλων των παιδιών του κόσμου!



Εθελοντικός Μη Κερδοσκοπικός
Οργανισμός Ειδικής
Μέριμνας και Προστασίας
Μητέρας και Παιδιού



Ζηνοδώρου 3 & Καλλιθέας 10442
Κολωνός- Τηλ. & Fax 210.5141935
Τηλ. 210 5141953
www.kivotastoukousmou.org

Αθήνα, 29/11/2019

Προς: Σωματείο Εργαζομένων Motor Oil

Αξιότιμα μέλη,

Με μεγάλη χαρά δεχθήκαμε από εσάς χρηματική προσφορά, δωρεά 750€ για την ενίσχυση του έργου μας.

Τα παιδιά της «Κιβωτού του Κόσμου», όπως ξέρετε προέρχονται από πολύ φτωχές και δύσμοιρες οικογένειες και περιμένουν τα πάντα από εμάς. Το φαγητό τους, τα ενδύματά τους, τα υποδήματά τους, τα σχολικά τους εφόδια, ο γιατρός και τα φάρμακά τους, τα πάντα παρέχονται από εμάς. Εκείνα δεν έχουν τίποτα άλλο παρά μόνο την Κιβωτό και τη δική σας αγάπη.

Είμαστε σε μία συνεχή προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης των παιδιών και σε αυτό έχετε συμβάλει με τον τρόπο σας θετικά.

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.



Βραβείο Ευρωπαϊκού Ποιότη 2018
στον π. Αντώνιο και την Κιβωτό του
Κόσμου για την κοινωνική τους
προσφορά



Βραβείο Κορυφαίας Επινυμίας στην Ελλάδα
Ως μη κυβερνητική Οργάνωση για το 2018-19

Επισχύστε το σκοπό μας καλώντας από όλα τα σταθερά και κινητά τηλέφωνα στο 1928 (χρέωση 2,48€/κλήση) ή στέλνοντας μήνυμα στο 1928 (2,48€/sms) ή καλώντας στο 901 11 170 170 (3,71€/κλήση εντός δικτύου ΟΤΕ)
Φροντίδα, Αγάπη, Στέγη & Εκπαίδευση για τα άπορα παιδιά και την απροστάτευτη μητέρα

**Από τη
«Κιβωτό
του Κόσμου»**

**Από το
«Χαμόγελο
του Παιδιού»**



ΦΡΟΝΤΙΔΑ,
ΑΞΙΟΠΡΕΤΕΙΑ,
ΙΣΟΤΗΤΑ.



ΕΜΑΣΤΕ
ΣΕ ΟΝΙΑ
ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ
ΑΞΕΥΜΕΤΑ
ΣΤΟ ΣΤΙΧΟ ΤΩ ΣΩΦΡΩ

10 ΧΑΜΩΤΙ ΕΛΑΘ ΠΟΥ ΠΑΙΔΙΩΝ
Ζηνοδωρος Ελεσίου 10
11 22 Μαρούσι Αττικής

☎ 0800 201111 (στην Ελλάδα)

☎ 210 38 43 038

✉ info@hymogelou.gr

🌐 www.hymogelou.gr

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

28-11-2019

Αγαπητοί φίλοι,

Με την επιστολή μας αυτή θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε θερμά για την ευγενική προσφορά ειδών πρώτης ανάγκης. Η κάθε προσφορά είναι για εμάς ένας μικρός θησαυρός που αξιοποιούμε με υπευθυνότητα και σεβασμό.

«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 παιδί 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 Εξαφανίζονται, 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.

*Από το Ημερολόγιο του 10χρονου Ανδρέα Γιαννόπουλου, ιδρυτή του Οργανισμού «Το Χαμόγελο του Παιδιού»

Με την επιστολή μας αυτή θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε θερμά που και φέτος επιλέξατε να στηρίξετε τις προσπάθειές μας για τα παιδιά ανταποκριόμενοι στην πρόσκλησή μας για συμμετοχή της εταιρείας σας στην κινητοποίησή μας για τρόφιμα.

«Το Χαμόγελο του Παιδιού» βασίζεται εξολοκλήρου στις δωρεές των ιδιωτών και επιχειρήσεων και όλοι εσείς είστε 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 παιδί 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 Εξαφανίζονται, 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.

*Από το Ημερολόγιο του 10χρονου Ανδρέα Γιαννόπουλου, ιδρυτή του Οργανισμού «Το Χαμόγελο του Παιδιού»

ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ

Θέλεις να πεις ή να γράφεις κάτι για κάποιον και κολλάς...
Δεν ξέρεις πώς να ξεκινήσεις και ξαφνικά σου έρχονται στο μυαλό
μια δυο στιγμές που έζησες μαζί του και σου δίνουν το έναυσμα.

Ηταν, λοιπόν, περίπου οκτώ (8) η ώρα το πρωί. Το σημαντικότερο ίσως πρωινό στην ιστορία της πορείας του σωματείου και της εταιρείας γενικότερα.

Τόπος, το control των καυσίμων. (Δεν υπήρχε τότε το κεντρικό control) Εκτός από τις δυο βάρδιες (ώρα αλλαγής, βλέπετε) και σύσσωμη η διοίκηση της εταιρείας. Κάτι περίεργο και πρωτόγνωρο συμβαίνει. Τα μέλη του σωματείου γνωρίζουν τι συμβαίνει. Η διοίκηση της εταιρείας το έχει πληροφορηθεί, αλλά δεν γνωρίζει το εύρος της συμμετοχής. Αγωνία και αμηχανία στο κατακόρυφο και στις δύο πλευρές.

Το διυλιστήριο θα μείνει χωρίς χειριστές και εργοδηγούς σε λίγο (σε ορισμένα τμήματα τουλάχιστον). Πηγαδάκια και μισό-λογα.

Ένας συνάδελφος τότε αναλαμβάνει και εξηγεί στη διεύθυνση ότι όλοι οι εργαζόμενοι χειριστές και εργοδηγοί, ανήκουν στο σωματείο και συμμετέχουν στην απεργία.

Στο αδιέξοδο που διαφαινόταν με τα λεγόμενα από τις δύο πλευρές, κάποιος συνάδελφος προτείνει χωρίς να περιμένει απάντηση και με ύφος επιτακτικό: «*Η διοίκηση του Σωματείου είναι έξω από την πύλη, καλέστε την να διαπραγματευτείτε*». Ήταν ο Βασίλης, ο Βασίλης ο Παπαντωνίου.

Σε αυτήν την δύσκολη και κρίσιμη στιγμή για όλους μας, με αυτή τη φράση, την τόσο απλή (όπως ακούγεται σήμερα) αλλά τόσο σημαντική, δινόταν το στίγμα ώστε να μπουν οι βάσεις για την μελλοντική πορεία στις σχέσεις μεταξύ Σωματείου και

Εταιρείας.

Ήταν τόσο σημαντικό; ΝΑΙ, πολύ σημαντικό.

Ακούγεται περίεργο ίσως, αλλά θέλει πολύ κουράγιο για να το πεις. Δημόσια, μπροστά στους συναδέλφους σου και σύσσωμη την διοίκηση της εταιρείας στην τόσο ρευστή και αβέβαιη στιγμή, ως προς το τι θα ακολουθήσει.

Χρειάζονταν κότσια και ο Βασίλης τα είχε. Το απέδειξε από την πρώτη ημέρα που μπήκε στο εργοστάσιο και ζήτησε να εγγραφεί στο Σωματείο παρότι οι συνθήκες δεν ήταν οι ιδανικές. Παρά τις προτροπές των συναδέλφων να περάσει λίγος καιρός, στον δεύτερο μήνα εντάχθηκε στην δύναμη του σωματείου.

Δούλεψε γ' αυτό. Παρών στις πιο κρίσιμες στιγμές. Απόλυτος, συγκρουόταν με τους αντισωματειακούς τότε, αλλά και μέσα στο διοικητικό συμβούλιο υπερασπιζόμενος τις θέσεις του. Έτοιμος όμως να υπηρετήσει την όποια απόφαση ελαμβάνετο δημοκρατικά από την πλειοψηφία.

Ελεύθερο πνεύμα, μερικές φορές έμοιαζε ασυμβίβαστο, στο τέλος όμως επικρατούσε ο ρεαλισμός.

Αψύς μερικές φορές (αρκετές, να πούμε



Ο Βασίλης Παπαντωνίου στο γραφείο του Σωματείου.



Μίχας - Λαζάρου Παπαντωνίου (1984)



1997, Λουξεμβούργο, Πανευρωπαϊκό Συλλαλητήριο. Συμμετείχαν οι κ.κ. Μελικοντζίδης - Λαζάρου - Μπαλασινός - Μίχας - Παπαντωνίου.



την αλήθεια), αλλά μόνο για ένα λόγο, να μην θιγεί το Σωματείο.

Κομματικοποιημένος και ενταγμένος κομματικά δεν παρασύρθηκε ποτέ και όλη η δράση του η συνδικαλιστική ήταν ξέχωρη και αφορούσε το πολιτικοποιημένο του κομμάτι.

Ήταν αγαπητός στον κόσμο (γνωστό σε όλους αυτό) και η όλη δράση του επί σειρά ετών επικροτείτο από τους συναδέλφους. Δεν είναι τυχαίο ότι σε όλες τις εκλογικές διαδικασίες στις οποίες έλαβε μέρος ήταν πάντα στην πρώτη τριάδα επιλογής από τους συναδέλφους.

Γνώστης του αντικείμενου στο επαγγελματικό κομμάτι και γνήσιος επαγγελματίας δεν έδινε ποτέ δικαίωμα σε αμφισβήτηση ή κριτική.

Ενώ είχε τα προσόντα, ποτέ του δεν διεκδίκησε προαγωγή που, δικαιωματικά και αντικειμενικά, του ανήκε. Κακώς, γιατί θα μπορούσε να προσφέρει πολύ περισσότερα από αναβαθμισμένη θέση, αλλά... επιλογές.

Ευθύς και ειλικρινής στις σχέσεις του, ήταν από τους ανθρώπους που δεν σε πουλάνε ποτέ. Νομίζω αυτό τα λέει όλα.

Καλό σου ταξίδι, Βασίλη και χαιρετισμούς στον Πάνο.

Το προξενιό!

Και επειδή είπαμε ότι η ζωή είναι στιγμές, μια απ' αυτές τη συζητούσαμε ευχάριστα και πάντα καλοπροαίρετα και αφορούσε τον Βασίλη βέβαια.

Όσοι (από την διοίκηση του σωματείου) έχουν βρεθεί για συζήτηση με τον πρόεδρο της εταιρείας γνωρίζουν ότι η συζήτηση δεν ξεκινάει και τελειώνει με νούμερα και αιτήματα, επεκτείνεται και σε άλλα θέματα από ποδόσφαιρο ίσως μέχρι κοινωνικοπολιτικά.

Σε μια απ' αυτές τις συναντήσεις λοιπόν, γνωρίζοντας ο πρόεδρος ότι ο Βασίλης ήταν ανύπαντρος, του πρότεινε (αστειευόμενος βέβαια) ένα προξενιό με μια κοπελιά από την Κρήτη με 400 γίδια (αίγες). Γελάσαμε όλοι, όπως ήταν φυσικό. Το θέμα όμως είναι η έκπληξη του Βασίλη κατ' αρχάς και η αντίδραση του στη συνέχεια, με το απότομο ύφος του και ένα διπλό κοφτό «ΟΧΙ – ΟΧΙ», λες και τον πηγαίνανε με το ζόρι για παντρεία.

Έτσι, για την ιστορία και για τις στιγμές που απαρτίζουν το σύνολο της ζωής του καθενός μας και μερικές φορές μένουν κιάλας και τις συζητάμε.

Είναι πολύ καλό ο τελικός απολογισμός να έχει πρόσημο θετικό

«Με τον ερχομό, αρχίζει και ο δρόμος του γυρισμού», αναφέρει ο μεγάλος Καζαντζάκης στην «Ασκητική» του μετά τον καταπληκτικό ορισμό περί ζωής που είναι και το ξεκίνημα του έργου.

Δυστυχώς, σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα, είχαμε μια ακόμα απώλεια από τις τάξεις των συναδέλφων.

Των συναδέλφων, οι οποίοι ουσιαστικά ξεκίνησαν το διυλιστήριο και το σωματείο.

Για τους νεότερους που το διαβάζετε τώρα, ότι ο Τάσος ο Γκαλγκούνης προσλήφθηκε στο εργοστάσιο στις 16/8/1973 ίσως ακούγεται εξωπραγματικό αν υπολογίσουμε ότι αρκετοί από εσάς δεν είχατε καν γεννηθεί τότε.

Χαμηλών τόνων άνθρωπος ο Τάσος, δεν του άρεσε η δημοσιότητα ούτε η προβολή.

Οι παλαιότεροι γνωρίζουν πολύ καλά ποιος ήταν ο Τάσος, αλλά οι περισσότεροι έχουν πλέον συνταξιοδοτηθεί και, όσο και αν ακούγεται βαρύ, καλείται η κλάση μας.

Ότι γράφεται, λοιπόν, είναι για εσάς που είσθε σε απόλυτα ενεργή ηλικία και συνεχίζετε αυτό που σας παρεδόθη για να το παραδώσετε και εσείς στους επόμενους.

Ο Τάσος, λοιπόν, ήταν άνθρωπος αρχών, αυτό που λέμε και «ο λόγος του συμβόλαιου».

Ήταν ένας από αυτούς που στήριξαν το οικοδόμημα που λέγεται Σωματείο, αθόρυβα, χωρίς πολλά πολλά.

Ουσιαστικά όμως και έχοντας επίγνωση του τι κάνει και γιατί το κάνει.

Γνήσιος επαγγελματίας, κατά κοινή παραδοχή, από τους καλύτερους στη δουλειά του, αλλά και προς τους συναδέλφους.

Αρκετές φορές είχε έρθει από το χωριό, παρότι ο δρόμος ήταν κλεισμένος από χιόνι, μόνο και μόνο για να μην αναγκάσει τον συνάδελφο σε 16ωρο.

Χαμηλών τόνων όπως είπαμε, αλλά σταθερός και απόλυτος στις απόψεις του, πάντα επέλεγε πόσα στήριξης του σωματείου και αγωνιζόταν από εκεί.

Σε μια πάρα πολύ κρίσιμη περίοδο, δέχτηκε και ανέ-



ΜΙΧΑΣ ΠΑΝΟΣ- ΓΚΑΛΓΚΟΥΝΗΣ ΤΑΣΟΣ - ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΣ ΓΙΩΡΓΟΣ: ΤΡΕΙΣ ΞΕΧΟΡΙΣΤΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΠΟΥ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΙΑ... (1992, από τη γιορτή για τα 20 χρόνια του Διυλιστηρίου)

λαβε μέλος διοίκησης και βοήθησε ώστε να ξεπεραστούν και να επιλυθούν προβλήματα.

Άλλες εποχές, το έχουμε ξαναπεί, εποχές που όποιος προσπαθούσε να βάλει ένα λιθαράκι στην σταθεροποίηση και πρόοδο του σωματείου, ρισκάρειζε.

Ο Τάσος με τον χαρακτήρα του, την τιμιότητά του, τις δημοκρατικές ιδέες του και την όλη συμπεριφορά του και την ουσιαστική δουλειά που κάνουν οι υπεύθυνοι άνθρωποι και αθέατοι αγωνιστές, άφησε το στίγμα του.

Άνθρωπος εργατικός, ποτέ δεν εγκατέλειψε την ενασχόλησή του με τη γη, αλλά και τα κοινά.

Από της ιδρύσεως του (ιδρυτικό μέλος) ασχολείτο με τον πολιτιστικό σύλλογο της περιοχής του και είχε συνεχές παρόν σε όλα τα δρώμενα, ακόμη και στις θεατρικές παραστάσεις, παρουσιάζοντας ένα ταλέντο μέχρι λίγο πριν το τέλος.

Καλό ταξίδι και σε σένα, Τάσο.



Από τη γιορτή των συνταξιούχων στα γραφεία του Σωματείου μαζί με άλλους συναδέλφους του (2007).



▶ Αγαπητοί μας συναδέλφωι, στο χώρο της δουλειάς μας, στο «σπίτι» μας, συμβαίνουν πολλά που άλλοι τα γνωρίζουμε από πρώτο χέρι γιατί τα ζούμε στη δική μας μονάδα και άλλοι πρέπει να τα μαθαίνουμε μέσα από την εφημερίδα μας. Εδώ, έχετε ένα δικό σας βήμα για να μεταφέρετε όσα πέφτουν στην αντίληψή σας, όσα παρατηρείτε, όσα σας αρέσουν ή όχι, σας ενθουσιάζουν ή απλώς... σας εκνευρίζουν. Περιμένουμε τα σχόλια και τις παρατηρήσεις σας, πάντοτε καλοπροαίρετα.

Ευπαθείς ομάδες ή... συμπαθείς ομάδες;

Μέσα σ' όλον αυτόν τον χαμό λόγω του κορονοϊού, η εταιρεία ευτυχώς σε συνεργασία με το σωματείο πήρε πολύ γρήγορα μέτρα πρόληψης.

Ένα από τα πρώτα μέτρα που πάρθηκαν ήταν η απομάκρυνση των συναδέλφων που ανήκουν στις λεγόμενες ευπαθείς ομάδες.

Το υπουργείο δεν ήταν ιδιαίτερα ξεκάθαρο κυρίως όσον αφορά τον καθορισμό των ομάδων αυτών και ποιοι ανήκουν σε αυτές. Άλλα στον ιδιωτικό τομέα, άλλα στον δημόσιο! Καμία προσαρμογή στο είδος της εργασίας κ.λπ.

Στην εταιρεία μας αποφασίστηκε να διευρυνθεί αυτή η ομάδα ακριβώς επειδή προσπάθησαν να προσαρμοστούν στις συνθήκες τις εργασίας, αλλά και σ' έναν συνδυασμό των εντολών του υπουργείου (δημόσιος και ιδιωτικός τομέας).

Αυτή η προσαρμογή, από πλευράς εταιρείας, έγινε αφενός για να εξαιρεθεί το ρίσκο να μπει κάποιος από αυτούς τους συναδέλφους σε... περιπέτειες, αλλά και για να περιοριστεί ακόμα περισσότερο ο αριθμός των εργαζομένων που θα έμεναν στη δουλειά.

Δημιουργήθηκαν φυσικά κάποια ερωτήματα από πλευράς εργαζομένων κυρίως ως προς την άδειά τους. Γιατί το υπουργείο στον ιδιωτικό τομέα (τουλάχιστον μέχρι την ημέρα που γράφουμε το άρθρο) μιλούσε για κανονική άδεια.

Οπότε εύλογα οι συναδέλφωι αναρωτιούνταν αν τους συνέφερε να μπου στην ομάδα αυτήν, αν δεν «πληρούσαν τις προϋποθέσεις» από τη στιγμή που θα έπρεπε να χυλάσουν όλη τους την άδεια.

Η εταιρεία από την αρχή δεσμεύτη-

κε να καλύψει τις μέρες άδειας που θα έλειπαν από τους συναδέλφους, έτσι ώστε να μην έχουν πρόβλημα με την καλοκαιρινή άδεια για παράδειγμα ή την προγραμματισμένη άδειά τους γενικότερα.

Βέβαια η εταιρεία δεσμεύτηκε να καλύψει κανονικές άδειες αυτών που χαλούσαν την άδεια του τρέχοντος έτους.

Και αυτό γιατί, σε αρκετές περιπτώσεις, υπήρχαν συναδέλφωι που είχαν μεγάλο υπόλοιπο άδειας από το προηγούμενο έτος.

Η αλήθεια είναι ότι, όταν προσπαθείς να βρεις μια φόρμουλα να λειτουργήσεις χωρίς να υπάρχουν ξεκάθαρες οδηγίες από το κράτος, τα πράγματα είναι πολύ δύσκολα.

Θεωρούμε ότι σε γενικές γραμμές εμείς τα πήγαμε καλά.

Υπάρχουν όμως και κάποιες περιπτώσεις, οι οποίες σ' αυτήν την προσπάθεια, (της εταιρείας να μην αδικήσει κανέναν και των συναδέλφων να προσαρμοστούν στο νέο αυτό καθεστώς) έβαλαν... τρικλοποδιά!

Γιατί, για άλλη μια φορά, έβαλαν τον κόσμο να «βρομίξει» το μυαλό του και να μπαίνει σε διαδικασίες σύγκρισης «ευπαθών» και «συμπαθών».

Έτσι βρέθηκαν άνθρωποι με μεγάλο υπόλοιπο άδειας να μην το «χαλάνε» και να τους χρεώνεται τηλεργασία ειδικού σκοπού, εξωτερική εργασία κ.λπ.

Όταν κάποιος προσπαθούν να κρατάνε ισορροπίες (διεύθυνση προσωπικού και σωματείο) και κάποιος άλλοι πετάνε αυτήν την προσπάθεια στα σκουπίδια, πρέπει να ξέρουν πως τις κρίσιμες αυτές ώρες κάνουν μεγάλο κακό... σε όλους!!!

Ο ΝΤΕΛΙΒΕΡΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

▶ Στις βάρδιες, συνήθως ένας χειριστής απ' όλους, μια φορά τη βάρδια, μεταβαίνει στο κυλικείο για να προμηθεύσει την υπόλοιπη βάρδια με καφέ ή ό,τι άλλο επιθυμούν από εκεί οι συναδέλφωι, γιατί, όπως καταλαβαίνετε, είναι η φύση της δουλειάς τέτοια που δεν μπορεί πάντα να συμπίπτει το διάλειμμα με την ώρα που έρχεται η καντίνα.

Σε κάποιες βάρδιες, που η διαδικασία είναι πιο δημοκρατική, δεν είναι κάποιος συγκεκριμένος. Σε κάποιες άλλες βέβαια, ενώ είναι κάτι που οικειοθελώς θα θέσει τον εαυτό του ο υπάλληλος για να μεταβεί στο κυλικείο, λειτουργεί ο «θεσμός» κάπως με την ΠΡΟΣΤΑΚΤΙΚΗ σε κάποιον ή κάποια συγκεκριμένα άτομα, λες και είναι ο προσωπικός Του ή τους ντελιβεράς, βέβαια όχι μόνο μια φορά στη βάρδια, ανάλογα με τις επιθυμίες Του ή των. Και αλλοίμονό του, αν κατά τη μεταφορά λερωθεί το ποτήρι του καφέ ή υποχωρήσει ο αφρός. Πίσω στο δρόμο πάλι για το κυλικείο και σύντομα κιάλας.

Έτσι, αγαπητοί συναδέλφωι, ο εργαζόμενος δεν συγκεντρώνεται, θα χάσει ενέργεια, πώς θα προσφέρει; Οι απαιτήσεις προς αυτόν τρέχουν, το ηθικό με όλα αυτά τα κομπλεξικά τερτίπια του καθενός, πεσμένο.

👉 **Ο αμοιβαίος σεβασμός και η ευγένεια θα μας κάνει πολύ καλύτερους συναδέλφους.**





ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΣ ΚΥΚΛΟΣ

➤ Η ιδιαίτερη σχέση που έχουν οι εργαζόμενοι με την εταιρεία εκδηλώνεται εκατέρωθεν με διάφορους τρόπους. Οι εργαζόμενοι, από την πλευρά τους, χρησιμοποιούν πολλές φορές πρώτο πληθυντικό πρόσωπο όταν αναφέρονται σε αυτήν ή ακόμα και σε εταιρείες του ομίλου.

Η πρακτική πλευρά του θέματος είναι φυσικά ότι το να ενδιαφέρεσαι ή να αγαπάς την εταιρεία όπου εργάζεσαι έχει, λογικά, άμεσο θετικό αντίκτυπο σε εσένα και στην οικογένειά σου.

Γιατί το να προσπαθείς να βελτιώνεσαι ως εργαζόμενος π.χ. (κάτι που ως σωματείο προβάλλουμε με κάθε ευκαιρία) έχει σαν αποτέλεσμα την βελτίωση της εταιρείας άρα η προσπάθεια αυτή θα σου γυρίσει (όταν μιλάμε φυσικά για υγιείς εταιρείες)...πίσω.

Ένας άλλος τρόπος που έχουν επιλέξει χρόνια τώρα οι εργαζόμενοι της εταιρείας για να ενισχύσουν τον όμιλο είναι να προμηθεύονται προϊόντα από τον όμιλο. Και φυσικά αναφερόμαστε σε προϊόντα του κλάδου.

Ρεύμα, πετρέλαιο, θέρμανσης-κίνησης και βενζίνη είναι τα βασικά που μόνο από τους εργαζόμενους στην εταιρεία αγγίζουν περίπου τα 3.000.000 ευρώ ετησίως. Κανένας δεν χαρακτήρισε τα χρήματα αυτά ως επιστροφή μέρους του μισθού στους ιδιοκτήτες, αλλά ως «ανακύκλω-

ση» του μισθού σε εταιρείες του ομίλου. Και το αναφέρουμε αυτό γιατί το κριτήριο της επιλογής εταιρειών του ομίλου για αγορά αγαθών ενεργείας είναι τόσο αληθινό και αγνό όσο ακούγεται.

Εμείς θα προσθέσουμε ότι είναι και άκρως συναδελφικό, καθώς με αυτόν τον τρόπο έμμεσα ενισχύονται και οι συνάδελφοι που εργάζονται σε άλλες εταιρείες του ομίλου στον τομέα των πωλήσεων.

Μερικές φορές όμως, αναρωτιόμαστε: Μήπως θα έπρεπε να υπάρξει κάποιου είδους επιβράβευση (που θα λειτουργήσει και σαν έξτρα κίνητρο και για τις οικογένειες των εργαζομένων) για την στάση μας αυτή;

Αυτός είναι και ένας από τους λόγους που στις φετινές προτάσεις προς την εταιρεία εντάξαμε την παροχή κάρτας βενζίνης.

Επίσης η γενναία έκπτωση (όπως αυτή στα λάδια) που έχει ζητηθεί στο παρελθόν για την εταιρεία ενέργειας ή και για τα πρατήρια του ομίλου θεωρούμε ότι είναι μια πολύ καλή κίνηση επιβράβευσης.

Όπως και να έχει, αυτή η κυκλική πορεία των χρημάτων μεταξύ εργαζομένων και εταιρειών του ομίλου όσο πιο πολύ την ενισχύουμε (με συνέπεια στην επιλογή οι εργαζόμενοι και με δελεαστικές προσφορές οι ιδιοκτήτες) μόνο καλό αποτέλεσμα μπορεί να έχει.

Όπως κάθε προσεγμένο οικογενειακό κύκλος.

ΣΥΝΑΔΕΛΦΙΚΟΤΗΤΑ

➤ Μια πέτρα σπάει με το τελευταίο χτύπημα του σφυριού... Αυτό όμως δεν σημαίνει πως το πρώτο ήταν αδύναμο ή άχρηστο, έλεγαν οι παλιοί!!

Όλες οι ειδικότητες είναι σημαντικές, όλες προσφέρουν. Κανένας υπάλληλος δεν περισσεύει.

Με γνώμονα τη συναδελφικότητα και

τη συλλογικότητα, που οι περισσότεροι από εμάς εκπροσωπούν και προσβέβουν, συνεχίζουμε την προσφορά στην εργασία μας.

Στο διυλιστήριο δεν υπάρχει το «One Man Show» (το Εγώ-Εγώ, αυτό είναι μύθος και κακώς αιωρείται).

Ουδείς αναντικατάστατος, έτσι για να μην ξεχνιόμαστε!!!

SAFETY FIRST

ΒΑΝΟΚΛΕΙΔΑ

➤ Σαν παλιός χειριστής θα ήθελα να συμβουλευτώ τους νέους συναδέλφους για την χρήση των βανόκλειδων.

Κάθε βανόκλειδο έχει διαφορετικό μέγεθος και η χρήση του είναι ανάλογη με το μέγεθος των βανών, γ' αυτό:

- Μην χρησιμοποιείτε μεγάλα βανόκλειδα σε μικρά βανάκια, παθαίνουν ζημιά.
- Μην αφήνετε σε ψηλά σημεία κρεμασμένα βανόκλειδα π.χ. (βάνες ασφαλιστικών), αν πέσουν θα έχουμε ατύχημα.
- Μην σφίγγετε τις βάνες αν δεν υπάρχει λόγος (φίλτρο σε αντλία – εσωτερική διαρροή) χαλάνε οι βάνες.
- Όταν χρησιμοποιείτε βανόκλειδα να τα βάζετε πάλι στην θέση τους (σε κολόνες όπου υπάρχουν οι ειδικές βάσεις για να τα κρεμάμε), έτσι όταν χρειαστεί βανόκλειδο ο συνάδελφος θα το βρει αμέσως.
- Σε ψηλά σημεία, αν υπάρχει ένα βανόκλειδο, για ώρα ανάγκης. Δεν χρειάζεται να αφήνουμε πολλά και ψάχνουμε μετά να τα βρούμε.

Πιστεύω ότι οι καλοπροαίρετες συμβουλές μου θα βοηθήσουν τους συναδέλφους και θα κάνουν πιο εύκολη την καθημερινότητά τους στην εργασία μας.

Γ. Α.

ΑΠΟΡΙΑ, ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ

➤ Γιατί, κύριοι, βάλατε το γνωστό επόπτη να

διαχειρίζεται το συνεργείο απολύμανσης κορονοϊού, πληρώνοντας αυτό με **υπερωρίες**, από τη στιγμή που αυτό το έκανε πάντα φύλακας, **χωρίς υπερωρία**, από την εκάστοτε βάρδια...



ΠΡΩΤΑ Η ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΠΑΙΔΙΑ...



Την εντολή για αυτό το έγκλημα την έχει δώσει στους οδηγούς του εργολάβου προϊστάμενος της Μότορ Όιλ... Να τον χαιρόμαστε!!!

Πριν όμως εμείς οι εργαζόμενοι σταματήσουμε να χαιρόμαστε και αυτόν και τους ανώτερους του, σταματήστε αυτό το έγκλημα τώρα!

Αυτό το λεωφορείο μεταφέρει την βάρδια από Αθήνα στο διυλιστήριο κάνοντας αυτό το έγκλημα για να επιβιβαστούν οι εργαζόμενοι και από Άγιους Θεοδώρους... Μήπως κάποια ημέρα δεν φτάσει ποτέ στον προορισμό του;

Γιατί κάποιος ή κάποιιοι ανίκανοι και επικίνδυνοι το αποφάσισαν...

Σε λίγα μέτρα, στροφή χωρίς ορατότητα! Διπλή διαχωριστική γραμμή! Καθημερινό δρομολόγιο!

ΑΣ ΕΛΠΙΣΟΥΜΕ ΝΑ ΚΑΤΑΛΑΒΑΤΕ ΤΟΝ ΤΙΤΛΟ!

Στο παραπάνω κείμενο είναι απόλυτα δικαιολογημένη η έντονη ανησυχία ακόμα και σε βαθμό έντονης κριτικής του συναδέλφου. Πρέπει όμως να τονίσουμε ότι η συγκεκριμένη αλλαγή στο δρομολόγιο που περιλαμβάνει την εν λόγω αναστροφή σε καθημερινή βάση, είχε προκύψει μετά από συμφωνία προηγούμενου Δ.Σ. Σωματίου - Συναδέλφων από την Αθήνα - Συναδέλφων από τους Άγιους Θεοδώρους - Διεύθυνση Προσωπικού.

Με την λογική της πιο ασφαλούς περιοχής (φούρνος λίγο πριν την είσοδο στο χωριό) για αναστροφή.

Ως εκ τούτου, πρέπει όλοι οι παραπάνω που αναφέραμε να βρούμε από κοινού μια λύση ακόμα ασφαλέστερη.

Έχουμε τονίσει και στο παρελθόν ότι σκοπός μας είναι πάντα να τονίζουμε τα θέματα ασφαλείας γιατί αυτά είναι πάνω από όλα και πάνω από όλους μας. Έχουμε όμως τονίσει επίσης ότι κάθε μορφή καταγγελίας πρέπει να είναι δίκαιη, ακριβώς επειδή η λύση σε κάθε πρόβλημα προϋποθέτει συνεργασία.

ΠΩΣ ΤΑ ΦΕΡΝΕΙ Η ΖΩΗ

Πριν 2.5 χρόνια απολύθηκε ένας συνάδελφος που ακόμα και τώρα που μιλάμε δεν είναι ξεκάθαρος ο λόγος. Γι' αυτό άλλωστε, όπως όλοι θυμάστε, ο συνάδελφος κινήθηκε νομικά εναντίον της εταιρείας (επί της ουσίας, εναντίον των εκπροσώπων αυτής και άμεσων προϊσταμένων του) και αναμένονται τα αποτελέσματα αυτής της δίκης σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Ο συνάδελφος δεν είχε ποτέ κακή αξιολόγηση στην δουλειά του, απλώς είχε πέσει θύμα ανίκανων να τον κρίνουν προϊσταμένων. Αυτοί, λοιπόν, οι κύριοι εκτός του ότι «γιωτά» τον ανέβαζαν (έχει αποδεδειγμένα παθολογικά ευρήματα στο αναπνευστικό) τρελό τον κατέβαζαν (απλώς δεν ήταν σαν αυτούς γλείφτης) τον έλεγαν και γραφικό γιατί έκανε τα παρακάτω:

A. Επειδή δεν κάπνιζε, ζητούσε σε χώρο όπου απαγορευόταν το κάπνισμα να μην καπνίζουν.

B. Ήταν σχολαστικός με την καθαριότητα και την υγιεινή και καθάριζε το γραφείο του κάθε μέρα πριν ξεκινήσει δουλειά.

Γ. Όταν χορηγούσε ρούχα εργασίας, ήταν πολύ τυπικός για να μην

υπάρχει θέμα με το απόθεμα.

Βρε πώς τα φέρνει η τύχη, ε;

Αντικαπνιστής– Πόσο μεγάλο θέμα έγινε φέτος στην εταιρεία για το κάπνισμα.

Καθαρός – Όλοι φοράμε μάσκες και έχουμε από ένα ντετόλ στο χέρι.

Τυπικός με την χορήγηση – Φέτος δεν είχαμε ρούχα να φορέσουμε γιατί οι ίδιοι κύριοι που τον έλεγαν γραφικό «έχασαν» τα μπουφάν και ο κόσμος μέσα στον χειμώνα δεν είχε να φορέσει. Και έψαχναν οι νέοι προϊστάμενοι που έχουν αναλάβει την αποθήκη να βάλουν μια τάξη σε αυτό, αλλά και σε άλλα θέματα.

Ρε πώς τα φέρνει η τύχη...

Και αυτός έχει απολυθεί και οι «άλλοι»;



Instagram/banksy

Αλλάζουν οι εποχές, αλλάζουν και οι ήρωες!

➤ Θα πρέπει να αναθεωρήσουμε όλες τις απόψεις μας και για τους, πριν λίγο καιρό, «τεμπέληδες» γιατρούς και υγειονομικό προσωπικό και για τα δημόσια συστήματα υγείας και για τους πραγματικούς ήρωες.

Ας ανοίξουμε τα μάτια επιτέλους!

• Στο νέο έργο του Banksy, που αποτυπώνει την ευγνωμοσύνη των Βρετανών προς το Εθνικό Σύστημα Υγείας (NHS) της χώρας τους, σούπερ ήρωας είναι μια Βρετανίδα νοσηλεύτρια αντί για τις γνωστές αμερικανόφερτες φιγούρες του Μπάτμαν και του Σούπερμαν.

Τα αποκαλυπτήρια του έργου έγιναν στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο του Σαουθάμπτον, στη Νότια Αγγλία, στις 7 Μαΐου 2020.

Η ΕΞΟΥΣΙΑ ΤΟΥ ΙΣΧΥΡΟΤΕΡΟΥ

Ακούμε, κατά καιρούς, διάφορες περιπτώσεις λάθος συμπεριφοράς, και μεταξύ χειριστών, όπως και μεταξύ προϊσταμένων και χειριστών.

Κυρίως, θέλω να σταθώ στη δεύτερη περίπτωση, στην περίπτωση του προϊσταμένου, γιατί αυτός που έχει επιλεγεί ως κεφαλή πρέπει να λειτουργεί πάντα δίκαια και με κριτήρια που έχουν σχέση με την εργασία, την αποδοτικότητα, την συμπεριφορά και την συναδελφικότητα.

Δεν μπορεί να λειτουργεί εκδικητικά, δεν μπορεί να μοιράζει φόβο και ανασφάλεια



στον υφιστάμενό του.

Πίστευα, λοιπόν, πως τέτοιες συμπεριφορές έχουν ξεπεραστεί και τις πήραν μαζί τους κάποιοι φεύγοντας στη σύνταξη.

Απ' ό,τι φαίνεται, βγαίνουν καινούργια φυντάνια! Είναι κρίμα να χαλάει η διάθεση ενός εργαζομένου για εργασία από τα προσωπικά κόμπλεξ και τα κατάλοιπα του εκάστοτε προϊσταμένου.

Η εποχή που διανύουμε είναι δύσκολη, πρωτόγνωρη για τους περισσότερους από εμάς, όλο αυτό που ζούμε πρέπει να μας κάνει τουλάχιστον καλύτερους ανθρώπους.



'Όλοι Οπωσδήποτε Ίσοι μπροστά στον κορονοϊό!



Στις 25 του Μάρτη, στην Βόρεια Ιταλία, στις περιοχές που χτυπήθηκαν περισσότερο από τον κορονοϊό, εργαζόμενοι σε εκατοντάδες επιχειρήσεις κυρίως του βιομηχανικού τομέα, σταμάτησαν να δουλεύουν και έκαναν απεργία με δύο αιτήματα: να δοθούν άμεσα όλα τα απαραίτητα μέσα προστασίας σε όλους τους εργαζόμενους που συνεχίζουν να εργάζονται και να σταματήσουν άμεσα όλες οι μη απαραίτητες εργασίες και οι εργασίες για την εκτέλεση των οποίων δεν είναι δυνατή η κατοχύρωση της ελάχιστης απόστασης των δύο μέτρων μεταξύ των εργαζομένων σε κάθε στιγμή της παραμονής τους στην εργασία. Τα αιτήματα είχαν κύριο πεδίο εφαρμογής τους εργολαβικούς εργαζόμενους οι οποίοι εργάζονται σε συνθήκες λιγότερο τυπικές από αυτές των μόνιμων εργαζομένων του βιομηχανικού τομέα. Η απεργία είχε τεράστια συμμετοχή (την στήριξαν όλα ανεξαιρέτως τα συνδικάτα παρότι δεν προκηρύχθηκε από κάποια από τις μεγάλες συνμοσπονδίες, αλλά από ένα συνδικάτο βάσης) και η επιτυχία της ήταν καθολική: ο πρωθυπουργός της Ιταλίας Τζουζέπε Κόντε δήλωσε το απόγευμα της ίδιας μέρας ότι τα αιτήματα γίνονται άμεσα αποδεκτά.

Το συγκεκριμένο θέμα είναι ταυτόχρονα πολύ μακρινό, αλλά και πολύ κοντινό στην καθημερινότητά μας. Είναι αλήθεια ότι η διοίκηση της εταιρείας στην οποία εργαζόμαστε πήρε, σχεδόν άμεσα, μέτρα για την προστασία του προσωπικού.

Άμεσα έγινε κάθε δυνατή προσπάθεια για την προμήθεια εξοπλισμού προστασίας και υγιεινής για το προσωπικό, άμεσα έγινε (εν γένει, γιατί υπάρχουν και εξαιρέσεις) προσπάθεια να αραιώσουν οι εργαζόμενοι στη μετακίνηση και στα γραφεία (αν και ο κανόνας ένα άτομο ανά γραφείο δεν τηρείται πλήρως) και δόθηκαν άδειες σε όσο περισσότερους εργαζόμενους είναι δυνατόν. Στο τελευταίο, υπήρξε ίσως μια κατάχρηση, καθώς πολλοί συνάδελφοι έχασαν ημέρες άδειας τσάμπα καθώς θα μπορούσαν και αυτοί να δουλεύουν από το σπίτι τους. Αλλά τέτοια ώρα τέτοια λόγια.

Όμως η δύναμη μιας αλυσίδας είναι η δύναμη του πιο αδύναμου κρίκου της. Δεν έχει νόημα να παίρνουμε τέτοια μέτρα ασφαλείας οι μισοί, όταν οι άλλοι μισοί που βρίσκονται στο ίδιο περιβάλλον με εμάς δεν το κάνουν, όχι επειδή δεν το θέλουν αλλά επειδή δεν μπορούν. Η γενική ιδέα των μέτρων για να σταμα-

σε αυτή τη βάση, κάποιες από τις τρέχουσες πρακτικές στο διυλιστήριο γεννούν σοβαρά ερωτηματικά.

Λέμε ότι ο συγχρωτισμός στο ίδιο περιβάλλον (και η εργασία σε απόσταση μικρότερη του μέτρου) απαγορεύονται. Επίσης, λέμε ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να φοράνε τα κατάλληλα μέτρα προστασίας. Και ότι θα πρέπει να τηρούνται τα κατάλληλα μέτρα υγιεινής. Συνίσταται να μην εκτελούνται οι μη απαραίτητες εργασίες.

Όμως, κάνουμε ότι δεν βλέπουμε ότι στο εργολαβικό προσωπικό αυτά δεν τηρούνται. Οι εργολάβοι είτε δεν ενδιαφέρονται είτε δεν μπορούν (γιατί π.χ. για τις μάσκες υπάρχει και η αντικειμενική δυσκολία προμήθειάς τους) να προμηθεύσουν το προσωπικό τους με τα κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας. Το προσωπικό των εργολάβων δεν έχει πρόσβαση σε καθαρούς χώρους εστίασης και υγιεινής κατά την εργασία του. Το προσω-



τήσει η διάδοση του ιού, είναι ο καθένας μας να φέρεται όχι σαν ο διπλανός του, αλλά σαν ο ίδιος να είναι ασθενής.

κό των εργολάβων δεν έχει πρόσβαση σε καθαρούς χώρους εστίασης και υγιεινής κατά την εργασία του. Το προσω-

πικό των εργολάβων αναγκάζεται εκ των πραγμάτων να μετακινείται ομαδικά και να δουλεύει κάτω από συνθήκες που παραβιάζουν τις ενδεδειγμένες αποστάσεις, είτε λόγω της φύσης της δουλειάς τους (που είναι αναπόφευκτο) είτε απλά επειδή δεν μπορεί να χάσει το μεροκάματο, είτε επειδή ο εργολάβος δέχεται πιέσεις να προχωρήσει τη δουλειά και δεν μπορεί να κάνει αλλιώς.

Όμως αυτά αυξάνουν τον κίνδυνο να δημιουργηθεί μια αλυσίδα μετάδοσης εντός της ΜΟΗ, και τον αυξάνουν για όλους, αφού όλοι ακουμπάμε παντού και όλοι με τον ένα ή άλλο τρόπο συγχρωτιζόμαστε: Μια σωλήνα ή το ντουλάπι μας (ο ιός επιζεί στο μέταλλο τρεις μέρες), ένα έγγραφο που αλλάζει χέρια (24 ώρες στο χαρτί) όπως η ΑΕΕ ή ένα τιμολόγιο, ο αέρας που αναπνεύσαμε όταν επιβλέπαμε μια δουλειά και βγάλαμε για μια στιγμή τη μάσκα ή την ακουμπήσαμε με λάθος τρόπο (από 30 λεπτά ως 3 ώρες).

Έχουν μειωθεί τα έργα στο διυλιστήριο, είναι αλήθεια, αλλά συνεχίζονται όσα αποτελούν προτεραιότητα. Όμως τι σημαίνει προτεραιότητα; Προτεραιότητα, θα έπρεπε να είναι μόνο η ασφάλεια. Στο Μιλάνο και στο Μπέργκαμο, αντίθετα απ' ό,τι πιστεύει η κοινή γνώμη της Ελλάδας, η ταχύτητα μετάδοσης του κορονοϊού δεν οφείλεται στο παιχνίδι της Αταλάντα ή στην αδιαφορία, αλλά είναι πλέον αποδεδειγμένο ότι οφείλεται στον συγχρωτισμό των εργαζομένων στις βιομηχανίες της περιοχής. Στις ανακοινώσεις της κυβέρνησης, γίνεται λόγος για ατομική ευθύνη. Αυτοί που παίρνουν την ευθύνη να πιέσουν εργολάβους ή να επιτρέψουν σε εργολάβους να έρθουν να εκτελέσουν εργολαβίες που δεν αποτελούν έργα ασφαλείας (όπως π.χ. έργα επεκτάσεων, οικοδομικά, νέες γραμμές κ.λπ.), θα πρέπει να αναρωτηθούν αν είναι διατεθειμένοι να αναλάβουν και την ευθύνη αν η Μότορ Όιλ γίνει το Μπέργκαμο της Ελλάδας. Και η ατομική ευθύνη στην περίπτωση αυτή, θα είναι και ηθική και ποινική. Άρα τί πρέπει να γίνει; Να σταματήσουν αμέσως όσα έργα δεν αποτελούν έργα ασφαλείας.

(Και αν κάποιοι μηχανικοί μείνουν προσωρινά χωρίς αντικείμενο, δεν πειράζει, ας πάρουν κάποια μέρα άδεια από το πλεόνασμα

που συνήθως έχουν όλοι οι μηχανικοί ή ας βγάλουν δουλειά γραφείου που όλο και κάποια εκκρεμότητα θα έχουν).

Για τα υπόλοιπα, να γίνει αυστηρός έλεγχος στους εργολάβους και το προσωπικό τους για την τήρηση των κανόνων ασφαλείας (απόσταση μεταξύ των εργαζομένων, κατάλληλα μέτρα ασφαλείας και υγιεινής). Στην ανάγκη να υπάρξει συνδρομή της ΜΟΗ για την παροχή κατάλληλων μέσων ασφαλείας και υγιεινής



προς τους εργολάβους. Δεν έχει νόημα να φοράει το εργολαβικό προσωπικό χιλιοχρησιμοποιημένες μάσκες μόνο για το τυπικό τη στιγμή που αυτό αποτελεί κίνδυνο για τους ίδιους, για τους γύρω τους και τελικά για την κοινωνία ολόκληρη. Αντίστοιχα όμως θα πρέπει να υπάρξει και μέριμνα για να δημιουργηθούν στεγανά στο προσωπικό των γραφείων. Θα πρέπει να διευρυνθεί η χρήση ηλεκτρονικών μέσων και να περιοριστούν τα έγγραφα στα απολύτως απαραίτητα και να γενικευθεί η τηλεεργασία. Επίσης, καθώς δεν υπήρξε πρόβλεψη σχεδιασμού για τέτοιες καταστάσεις, η απομάκρυνση του προσωπικού των γραφείων έγινε τυχαία.

Εφόσον αυτή η υπόθεση θα τραβήξει σε μακρός μάλλον, θα πρέπει η εναλλαγή του προσωπικού να μη γίνεται τυχαία, αλλά δομημένα. Δεν έχει λογική βάση σε κάποιο γραφείο να λείπουν όλοι και σε άλλα να είναι πολλά άτομα μαζί. Επίσης δεν έχει νόημα να απομακρύνονται εργαζόμενοι ανάκατα, με αποτέλεσμα τελικά όλοι να έχουν έρθει σε επαφή μεταξύ τους. Θα πρέπει να δημιουργηθούν ομάδες εργασίας (ένα είδος βάρδιας)

οι οποίες να εναλλάσσονται στο σύνολό τους ανά 15 ημέρες για παράδειγμα, χωρίς τα άτομα της μίας ομάδας να συμπύκνουν χρονικά με αυτά της άλλης, ώστε να υπάρχει περιθώριο ασφαλείας για να εντοπιστεί τυχόν κρούσμα.

Γιατί αν ισχύει αυτό που λέει ο αγαπητός όλων μας κος Τσιόδρας, ότι είμαστε σε πόλεμο, θα πρέπει οι διοικητές να ξέρουν ότι τις μάχες τις κερδίζουν οι εφεδρείες και ο σωστός σχεδιασμός.

Υ.Γ. 1: Αυτό το άρθρο γράφτηκε τέλος Μάρτη. Ελπίζω από την καρδιά μου όταν δημοσιευτεί και φτάσει στα χέρια σας να έχουν τελειώσει όλα, και να γελάτε ειρωνικά διαβάζοντάς το.

Υ.Γ. 2: Αν δεν ισχύει το 1, κάθε φορά που πηγαίνετε στο σουπερμάρκετ, στο βενζινάδικο ή όπου αλλού, πείτε μια καλή κουβέντα στον υπάλληλο που εκτίθεται για να σας εξυπηρετήσει. Βοηθάει. Και αν δείτε ότι δεν του παρέχει ο εργοδότης του μάσκα και λοιπά εργαλεία προστασίας, μην το αφήσετε να περάσει έτσι. Κάντε καταγγελία. Αύριο μπορεί να αρρωστήσει και να μεταβιωθεί που δεν το κάνατε.




 ΘΕΜΑ

Με φόντο την πανδημία του κορονοϊού

ΜΙΑ ΑΛΛΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



Ενώ οι πληροφορίες για τον αριθμό των θυμάτων του κορονοϊού σ' όλο τον κόσμο έρχονται καταγιστικά και μας συγκλονίζουν, ίσως ήρθε η ώρα ν' αναρωτηθούμε αν αυτός ο αριθμός είναι τόσο θλιβερός όσο εκείνος των θυμάτων από την πείνα!

Γνωρίζετε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία που προέκυψαν από έρευνα του Αφρικανικού Φόρουμ για την Πολιτική για τα Παιδιά (ACPF), οι μισοί θάνατοι παιδιών στην αφρικανική ήπειρο οφείλονται στην πείνα, παρά την ουσιαστική ανάπτυξη που έχει επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια;

Όπως τονίζεται στην έκθεση του Αφρικανικού Φόρουμ, που έχει την έδρα του στην Αντίς Αμπέμπα, περίπου **60 εκατομμύρια παιδιά στερούνται το φαγητό και ένα στα τρία παιδιά στην Αφρική κινδυνεύει ή πεθαίνει από πείνα**. Ειδικότερα, όπως αναφέρεται, ένα παιδί πεθαίνει κάθε τρία δευτερόλεπτα εξαιτίας της στέρησης τροφής (περίπου 10.000 την ημέρα) και παρά το γεγονός ότι γενικά στον πλανήτη η κατάσταση έχει βελτιωθεί, στην Αφρική τα πράγματα διαρκώς επιδεινώνονται τα τελευταία 10 χρόνια.

Θεωρείται μάλιστα ότι η λύση του προβλήματος είναι ζήτημα πολιτικής απόφασης.

«Η παιδική πείνα είναι βασικά πολιτικό πρόβλημα», εξηγεί ο Ασέφα Μπεκέλε, στέλεχος του Φόρουμ. «Είναι αποτέλεσμα μιας ανίερης συμμαχίας μεταξύ πολιτικής αδιαφορίας, έλλειψης λογοδοσίας από τους κυβερνώντες και διεφθαρμένης διακυβέρνησης. Όσο προφανής και γυμνή είναι η πραγματικότητα, η τραγωδία αυτή παραμένει

σιωπηλή, κανείς δεν την αναγνωρίζει, όλοι την ανέχονται, ίσως γιατί είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι φτωχοί».

Σύμφωνα με τον Μπεκέλε, «είναι απολύτως απαράδεκτο να πεινούν τα παιδιά στην Αφρική τον 21ο αιώνα. Τα στοιχεία είναι ανησυχητικά. Ο υποσιτισμός των παιδιών οφείλεται στην ακραία φτώχεια, την ανισομερή και άνιση οικονομική ανάπτυξη, στην ανισότητα μεταξύ των φύλων και το διαλυμένο σύστημα διανομής τροφής. Αν και η Αφρική παράγει περισσότερη τροφή από ποτέ, δεν έχει εξασφαλίσει την ασφαλή πρόσβαση των παιδιών σε καλύτερη διατροφή».

Οι αριθμοί είναι συγκλονιστικοί: **εννέα στα 10 παιδιά δεν έχουν πρόσβαση στην ελάχιστη ποσότητα τροφής** όπως αυτή ορίζεται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, ενώ **δύο στα πέντε δεν έχουν τακτικά γεύματα**.

Οι χώρες που βρίσκονται τελευταίες στον κατάλογο των χωρών που εξασφαλίζουν επαρκή τροφή σε παιδιά ηλικίας 23 μηνών έως έξι ετών είναι η **Λιβερία, το Κονγκό και το Τσαντ, ενώ ακολουθούν η Ζιμπάμπουε, η Γουινέα-Μπισσάου, η Γκάμπια**.

Περισσότερα από οκτώ εκατομμύρια παιδιά στην Αιθιοπία, πέντε εκατομμύρια στο Μαλάουι, τέσσερα στη Ζιμπάμπουε και τρία εκατομμύρια στην

Κένυα αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα λόγω έλλειψης τροφής, η οποία σχετίζεται τόσο με τις εμφύλιες συγκρούσεις όσο και την κλιματική αλλαγή.

Η πείνα εμποδίζει την ανάπτυξη, σωματική και γνωστική, των παιδιών, αλλά πλήττει και την οικονομική ανάπτυξη των χωρών από τις οποίες κατάγονται. Μπορεί να κοστίσει σε μια χώρα το 17% του ΑΕΠ τους, σύμφωνα με την έρευνα, ενώ εκτιμά ότι λόγω αυτού του προβλήματος, η αφρικανική ήπειρος έχει απολέσει 10% του ΑΕΠ της.

Όπως αναφέρεται, **μέχρι το 2050 η Αφρική θα έχει ένα δισεκατομμύριο υποσιτισμένα και πεινασμένα παιδιά**, αν δεν αλλάξει κάτι και γρήγορα. Περίπου οι μισές χώρες της Αφρικής είναι πολύ κοντά στο να πληρούν τους στόχους για τη διατροφική ασφάλεια, όπως έχουν τεθεί για την περίοδο 2015-2050, ενώ μόνο εννέα χώρες θα κατορθώσουν να μειώσουν το ποσοστό των παιδιών που πεινούν στο 40%.

Οι χώρες που έχουν πετύχει καλύτερα αποτελέσματα όσον αφορά την αντιμετώπιση της πείνας των παιδιών είναι ο Μαυρίκιος και η Νότιος Αφρική.

Και οι ασθένειες, σημαντική αιτία του θανάτου

Και μάλιστα, ασθένειες που μπορούν

να προληφθούν, σύμφωνα με τα στοιχεία έκθεσης του ΟΗΕ και της UNICEF, που οδηγούν στο θάνατο **καθημερινά, 15.000 παιδιά κάτω των 5 ετών!**

Παρά τη δραματική μείωση στο ποσοστό θνησιμότητας βρεφών και νηπίων, 15.000 παιδιά κάτω των πέντε ετών εξακολουθούν να πεθαίνουν καθημερινά σε ολόκληρο τον κόσμο από ασθένειες που μπορούν να προληφθούν. Και μάλιστα, επειδή κάποιες αφρικανικές και ασιατικές χώρες εξακολουθούν να βρίσκονται πίσω στην παροχή θεραπείας, περισσότερα από 60 εκατομμύρια παιδιά θα πεθάνουν μέχρι το 2030 από ασθένειες που μπορούν να προληφθούν.

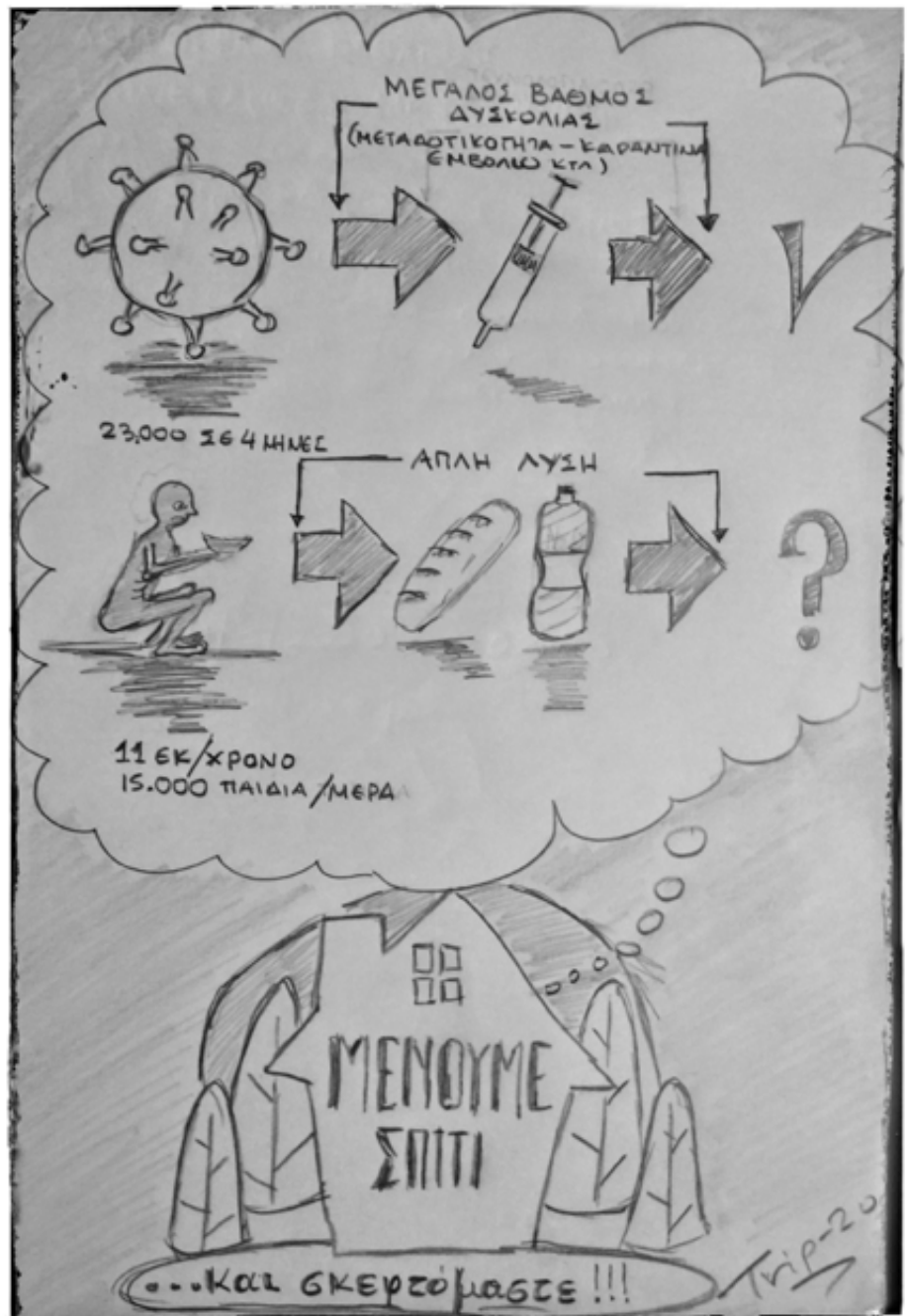
Μπορεί σήμερα να έχει μειωθεί ο αριθμός σε σχέση με το 1990 (Το 2016, 5,6 εκατομμύρια παιδιά πέθαναν πριν από τα πέμπτα τους γενέθλια, ενώ 12,6 εκατομμύρια πριν δεκαπέντε χρόνια), όπως ανακοίνωσαν σε κοινή τους έκθεση η οργάνωση του ΟΗΕ για τα παιδιά και η Παγκόσμια Τράπεζα, ωστόσο παραμένει ένας «ανεπίτρεπτα υψηλός αριθμός».

Πνευμονία, διάρροια και ελονοσία βρίσκονται στην κορυφή της λίστας των ασθενειών που ευθύνονται για την παιδική θνησιμότητα και μπορούν να προληφθούν. Σύμφωνα με την έκθεση, για τους μισούς από αυτούς τους θανάτους ευθύνεται και ο υποσιτισμός που καθιστά τα παιδιά πιο ευάλωτα στις σοβαρές ασθένειες.

Το υψηλότερο ποσοστό βρεφικής θνησιμότητας το έχει η υποσαχάρια Αφρική με 79 θανάτους κατά μέσον όρο για κάθε 1.000 γεννήσεις το 2016. Ωστόσο η Ινδία έχει τον υψηλότερο αριθμό βρεφικών θανάτων με περισσότερους από 850.000, ενώ η Νιγηρία έρχεται δεύτερη με τουλάχιστον 450.000.

Οι μισοί θάνατοι σημειώνονται στην Ινδία, τη Νιγηρία, την ΛΔ Κονγκό, την Αιθιοπία, την Κίνα και τον Νίγηρα.

Η παγκόσμια σύνοδος κορυφής το 2015 έθεσε ως στόχο το 2030 για τη μείωση του αριθμού των θανάτων παιδιών κάτω των πέντε ετών σε λιγότερους από 25 για κάθε 1.000 γεννήσεις. Σήμερα η αναλογία είναι 41 για κάθε 1.000 γεννήσεις από 93 που ήταν το 1990.



Εν μέσω αμφιβολιών για την επίτευξη του στόχου, η έκθεση αναφέρει ότι περισσότερες από 50 χώρες, κυρίως στην Αφρική, υστερούν σε πρόσβαση σε θεραπείες και ιατρικές εγκαταστάσεις και προβλέπουν ότι «αν εξακολουθήσει η παρούσα τάση, πάνω από 60 εκατομμύρια παιδιά κάτω των πέντε ετών θα πεθάνουν από το 2017 ως το 2030, σχεδόν τα μισά εκ των οποίων νεογέννητα». Στις χώρες κυρίως της Νότιας και Δυτικής Ασίας είναι σημαντικά υψηλότερος ο κίνδυνος να πεθάνει ένα κορίτσι πριν φτάσει τα πέντε σε σχέση με το αναμενόμενο με βάση τις παγκόσμιες τάσεις κι αυτό γιατί σε ορισμένες ασιατικές χώρες, η παράδοση θέλει να

πραγματοποιούνται επιλεκτικά αμβλώσεις και τα αγόρια να προτιμώνται και γι' αυτό να χαίρουν καλύτερης σίτισης και ιατρικής φροντίδας.

Μήπως, λοιπόν τώρα, που ευαισθητοποιηθήκαμε περισσότερο ως άνθρωποι μετά την επέλαση του κορονοϊού, στρέψουμε την προσοχή μας και σε κάποιους που περνούσαν και περνούν δύσκολα λόγω πείνας και ασθενειών και δεν «υποφέρουν» επειδή τους υποχρέωσαν να μείνουν 40 μέρες κλεισμένοι στο σπίτι τους για να προστατευτούν;

Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ



Διαδικασίες λειτουργίας και διαδικασίες τιμωρίας

Μερικές φορές είναι να αναρωτιέσαι... Τελικά τηρούμε τις διαδικασίες ή ο καθένας έχει μια δική του κοσμοθεωρία για την λειτουργία του διυλιστηρίου.

Υπάρχουν ΔΕΠ που παραβιάζονται κατά κόρον –και μάλιστα από υψηλά υφιστάμενους– χωρίς καμία επίπτωση πάνω τους.

Έχουμε περιπτώσεις που για το ίδιο θέμα κάποιος υφιστάμενος (εντελώς τυχαία) μπορεί να τιμωρηθεί και κάποιος άλλος προϊστάμενος (...πάλι εντελώς τυχαία) ...όχι!

Και θα μου πείτε «σιγά το παράλογο! Έτσι δεν γίνεται πάντα;»

Θα ήταν ενδιαφέρουσα μια συζήτηση για μια τέτοια μοιρολατρική θέση με άκρως, μάλιστα, συνδικαλιστικές προεκτάσεις.

Αλλά δεν είναι επί του παρόντος!

Γιατί όσον αφορά τον χρόνο...

Ναι! Μπορεί να επιτρέψει η διαχρονικότητα του θέματος μια τέτοια συζήτηση, αλλά για τον... τόπο, δηλαδή το διυλιστήριο των συγκεκριμένων ιδιοκτητών, δεν ενδείκνυται.

Δεν ενδείκνυται γιατί απλούστατα η

γενική αρχή είναι να προβάλλονται και να καταδικάζονται κάθε είδους αδικίες. Και αυτό γιατί η ιστορία μάς έχει διδάξει πως οι αλυσιδωτές αντιδράσεις που προκαλούνται από τέτοιου είδους καταστάσεις είναι άκρως επικίνδυνες για το διυλιστήριο.

Μπορούμε να αναφέρουμε δυο ενδεικτικά παραδείγματα.

Α-ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΤΑ... ΒΟΥΛΗΣΙΝ!

Μέχρι προσφάτως μερικοί εκ των εποπτών βάρδιας αρνούσαν να υπογράψουν το πράσινο έντυπο της Αδείας Εκτέλεσης Εργασίας (αυτό που ενεργοποιεί την άδεια δηλαδή) γιατί διαφωνούσαν με την λογική ότι ο επόπτης βάρδιας πρέπει να υπογράψει σε αυτό το έντυπο, από την στιγμή που, όπως έλεγαν, δεν μπορεί να έχει έλεγχο των εργασιών (αναφορικά κυρίως με την έναρξη και την λήξη της εργασίας). Θα μου πείτε καλά τόσο κακό είναι να διαφωνεί κάποιος με την μορφή ενός εγγράφου όταν μάλιστα αυτό είναι η νέα Α.Ε.Ε. και θέλει ιδιαίτερη προσοχή στην τελική της μορφή.

Ή είναι τόσο κακό να προσέχει κάποιος πού βάζει την υπογραφή του. Φυσικά και όχι είναι η απάντηση.

Το συγκεκριμένο παράδειγμα το αναφέρουμε όμως γιατί η Α.Ε.Ε. αποτελεί μια από τις βασικότερες διαδικασίες λειτουργίας του διυλιστηρίου, άρα η άρνηση υπογραφής της αποτελεί ουσιαστικά άρνηση εργασίας.

Γιατί το αποτέλεσμα ήταν να έχουμε ένα διάστημα αρκετών μηνών άδειες εκτέλεσης εργασίας χωρίς μια πολύ βασική υπογραφή –άρα χωρίς καμία ισχύ.

Με λίγα λόγια λειτουργούσαμε παράνομα βάσει εσωτερικών, αλλά και εξωτερικών κανονισμών.

Το αν είχαν δίκιο οι επόπτες βάρδιας έρχεται σε δεύτερη μοίρα, γιατί η θέση τους δεν τους επιτρέπει να αφήσουν κάτι τόσο σοβαρό στην... τύχη.

Επίσης έπρεπε να γνωρίζουν πως αυτό που «φοβόντουσαν» ότι... **μπορεί να συμβεί...** δηλαδή να βρουν τον μπελά τους επειδή είχαν υπογράψει ένα έντυπο στο οποίο δεν είχαν τον έλεγχο,... **τους είχε συμβεί...** επειδή ακριβώς δεν το είχαν υπογράψει!

Από νομικής άποψης τουλάχιστον!

Γιατί η υπογραφή του επόπτη είναι πολύ «βαριά», ακόμα και με την απουσία της.

Στο τέλος, φυσικά, βρέθηκε η λύση μετά από την προβολή του θέματος από το σωματείο και έγινε κάτι που έπρεπε να είχε γίνει ένα χρόνο πριν.

Το ερώτημα φυσικά είναι:

Τι θα είχε γίνει αν είχε αρνηθεί ένας εργοδηγός ή ένας τεχνίτης-χειριστής να υπογράψει μια άδεια, επειδή... δεν του άρεσε το έντυπο.

Και για να το κάνω πιο λιανά:

Πόσες μέρες θα είχε «φάει»;»;

B-ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΤΑ... ΣΥΝΗΘΕΙΑ (ΜΑΘΗΜΕΝΗ ΣΥΝΗΘΕΙΑ)

Πριν μερικούς μήνες ένας εργοδηγός της παραγωγής τιμωρήθηκε με το μάξιμουμ της τιμωρίας (πριν την απόλυση) γιατί έκανε έναλάθος!

Επειδή όλοι καταλαβαίνουμε για ποια περίπτωση μιλάμε, ίσως βρεθούν κάποιιοι και πουν ότι ως σωματείο χρησιμοποιούμε πολύ ήπια λέξη (απλώς, ένα λάθος) για να χαρακτηρίσουμε τον λόγο της τιμωρίας του συναδέλφου.

Εμείς έχουμε να απαντήσουμε τα εξής:

1. Ναι! Είναι ένα **λάθος** που έγινε από την βάρδια του, το οποίο επωμίστηκε στο απόλυτο, χωρίς να αφήσει κανέναν από τους υφισταμένους του να οδηγηθούν σε απολογία ή τιμωρία.

Αντιθέτως ...

2. Δεν πρέπει να ξεχνάμε πως ένας εργοδηγός με τους διευθυντές του είναι και συνεργάτης πάνω από όλα.

Γιατί δεν τον κάλεσε κανένας να τον ρωτήσει τι ακριβώς έγινε, αλλά κρυφτήκαν όλοι πίσω από ένα χαρτί χωρίς καμία κατ' ιδίαν συνάντηση;

Ούτε καν ο διευθυντής του;

3. Αφορούσε μια διαδικασία που, προφανώς, δεν υπήρχε καμία σκοπιμότητα από πλευράς του συναδέλφου στην λανθασμένη εκτέλεσή της.
4. Κάθε ασφαλιστική δικλείδα που υπήρχε βάσει διαδικασιών, έτσι ώστε να προειδοποιηθεί ο συναδέλφος, ήταν εκτός λειτουργίας (ΚΑΚΩΣ) επειδή έτσι γινόταν και γίνεται η διαδικασία. Είναι ούτως ή άλλως τεράστιο το βάρος που σηκώνουν οι εργοδηγοί της βάρδιας, αφού μετά τις «16:00» αυτοί **ΕΙΝΑΙ** το διυλιστήριο. Δεν μπορούμε, λοιπόν, να απαιτούμε τόσα πολλά και ταυτόχρονα να τιμωρούμε

τόσο αυστηρά.

5. Αν το ύψος της τιμωρίας έχει προέλθει από την κοστολόγηση της ζημιάς επίσης είναι λάθος, γιατί καμία ζημιά σε ένα διυλιστήριο δεν είναι... φτηνή!

6. Τέλος, αυτό που όλοι οι συνάδελφοι αναρωτιούνται είναι:

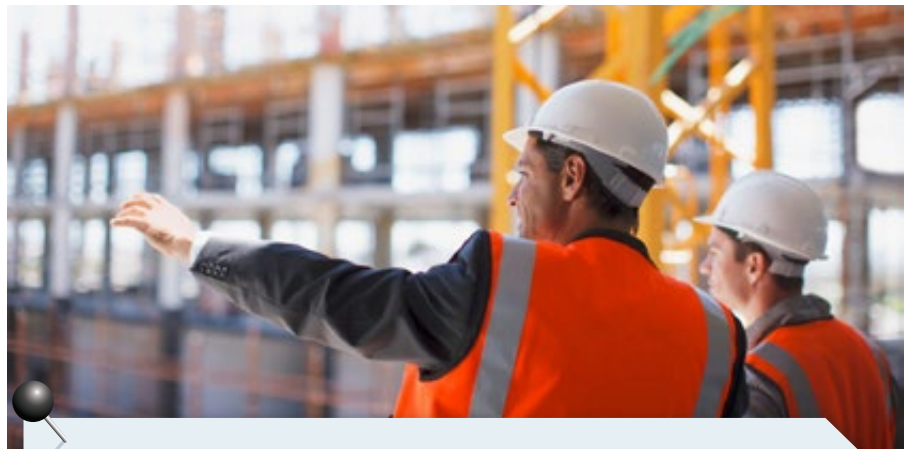
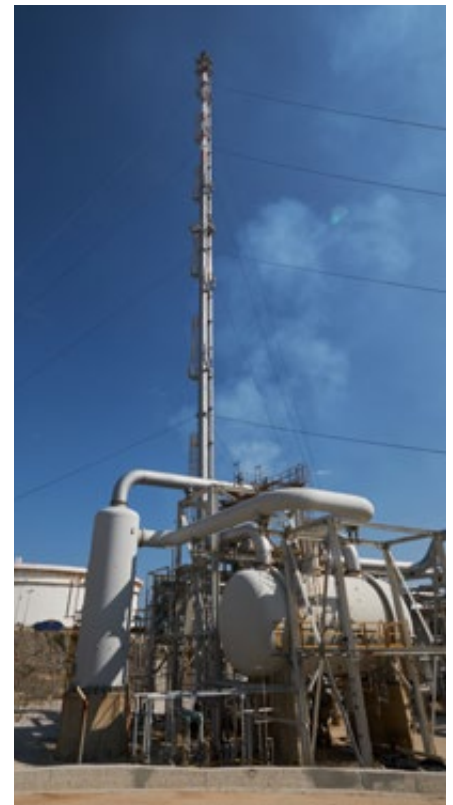
10 μέρες τιμωρία έχουν δοθεί. 10 μέρες τιμητική άδεια έχουν δοθεί ποτέ;»;

Όπως και να 'χει η διαχείριση διαφόρων καταστάσεων, εφόσον γίνεται από ανθρώπους, θα είναι πάντα δύσκολη, γιατί είναι πάρα πολλές οι παράμετροι που πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν.

Η μόνη σωστή τακτική είναι η τήρηση των κανόνων που έχουν φτιαχτεί ακριβώς για να διευκολύνουν τις αποφάσεις.

Η τιμωρία μπορεί να αποτελέσει την λύση στην σωστή εφαρμογή των κανόνων, μόνο αν είναι **απόλυτα δίκαιη** και **για όλους**.

Στην αντίθετη περίπτωση, απλώς λειτουργεί ως βόμβα στα θεμέλια της σωστής λειτουργίας του διυλιστηρίου.



ΤΑ ΤΟΥ ΚΑΙΣΑΡΑ

Στο αρχικό άρθρο της εφημερίδας θα ήθελα να συμπληρώσω, ότι καλά γράφεται ότι η Διεύθυνση Διοικητικού αντιμετώπισε πολύ σωστά τις διάφορες προκλήσεις των τελευταίων μηνών, παρότι δεν είχε εμπειρία. Πρέπει όμως να μην ξεχνάμε ότι νέοι τμηματάρχες υπάρχουν και σε άλλα τμήματα (Συντήρηση, Λιπαντικά, Λιμάνι, κ.λπ.) και αν θέλουμε να είμαστε δίκαιοι πρέπει να αποδώσουμε τα εύσημα και σε αυτούς, για το πολύ δύσκολο έργο που έχουν αναλάβει (διαχείριση προσωπικού – δύσκολα s/d, παλαιότητα του διυλιστηρίου, κ.λπ.).

Και θέλω να συμφωνήσω και με το αρχικό άρθρο στο ότι δεν υπάρχει μεγαλύτερη επιβράβευση από το να τους αναφέρει (**με καλά λόγια**) το περιοδικό του σωματείου.

Γιατί όσους έχει αναφέρει (**με κακά λόγια**) το σωματείο, έχει πέσει μέσα 100% .

Απλά γιατί το σωματείο μπορεί να φιλτράρει πάρα πολλά θέματα (διοίκησης – γνώσης του αντικείμενου κ.λπ.) και μπορεί να το προβάλλει αυτό με ... **απλά λόγια!**

Είναι αυτό που λέμε «η βοήθεια του κοινού».

ΟΣΑ ΦΕΡΝΕΙ Η ΩΡΑ

Θα προσπαθήσω να περιγράψω τις στιγμές του μεγάλου ατυχήματος από την δική μου οπτική γωνιά, από την στιγμή που το έμαθα. Ποτέ να μην ζήσουμε τέτοιες στιγμές ξανά.
Μακάρι να γίνουν γρήγορα καλά τα αδέρφια μας.

...Ωρα 22:50

Μήνυμα από φίλο γιατρό στο νοσοκομείο της Κορίνθου.

- Ρε, Κώστα, φέρνουν συνέχεια άτομα με βαριά εγκαύματα από την Μότορ Όιλ... Κάτι πολύ σοβαρό έχει γίνει.

Παγωμένος, δεν μπορώ να ξεστομίσω τίποτα μόνο ένα...

- Όχι, ρε γαμώτο, τι έγινε;»

Αμέσως παίρνω τηλέφωνο στην βάρδια να μάθω τι έχει γίνει.

- Τι έγινε, ρε παιδιά;
Πού έχουμε συμβάν;
Ποιοι συνάδελφοι είναι εγκαυματίες;

- Κώστα, είχαμε, μεγάλη, φωτιά στην U-3700.

- Τι; Στην 3700; Έγινε εκκένωση; Εσείς πού είστε;

- Όχι, Κώστα, στο ιατρείο έγινε, αλλά ήταν μέσα 4 συνάδελφοι και τους έχουν πάει στο νοσοκομείο. Την φωτιά την σβήσαμε, δεν ξέρω κάτι άλλο.

- Στο ιατρείο; Μα πώς στο ιατρείο; Ποιοι ήταν μέσα;

- Από την Γ' βάρδια, ήταν ο Χάρης, ο Κώστας και ο Φίλιππος και ήταν υπερωρία ο Τάσος, ο νοσοκόμος, από την Δ'.

- Εντάξει, ρε παιδιά, πάω στο νοσοκομείο.

Προσοχή μήπως ήταν τίποτα από την μονάδα.

- Το τσέκαραν, είπαν από το τμήμα και δεν είδαν κάτι. Αν μάθεις για τα παιδιά, πες μας.

- Εντάξει... ρε γαμώτο, τι έγινε;

Έκλεισα το τηλέφωνο και τρομοκρατημένος έφυγα για το νοσοκομείο.

Φθάνοντας στο νοσοκομείο δεν ήξερα τι θα αντικρίσω.

Μιλώντας με τους διασώστες και τον γιατρό εργασίας προσπαθούσα να καταλάβω τι είχε γίνει, αλλά και την κατάσταση των παιδιών.

Ευτυχώς είχαν προλάβει έγκαιρα να τους διασωληνώσουν, μου είπαν, και τώρα τους ετοιμάζαν για μεταφο-

ρά σε νοσοκομεία της Αθήνας.

Έπρεπε να ενημερώσω όσους άμεσους συγγενείς δεν ήξεραν για το συμβάν, αλλά και τα μέλη του Δ.Σ. καθώς και τον πρόεδρο του Εργατικού Κέντρου (που έσπευσε αμέσως στο νοσοκομείο) και τον πρόεδρο της Ομοσπονδίας, που μου είπε ότι ξεκινάει από την Θεσσαλονίκη άμεσα για να είναι δίπλα μας.

Μιλώντας και με τους γιατρούς εκεί, αλλά και με τον πρόεδρο των εργαζομένων στο νοσοκομείο έμαθα ότι είχαν γίνει όλα γρήγορα, όπως έπρεπε, για την διασωλήνωση, αλλά τα πράγματα ήταν σοβαρά.

Εκείνη την στιγμή ο φίλος γιατρός μου φώναξε:

-Κώστα, έλα, σε παρακαλώ, γιατί πρέπει να αναγνωρίσεις έναν από τους συναδέλφους σου. Χρειαζόμαστε τα στοιχεία για την μεταφορά... Μπορείς;

Πηγαίνοντας μέσα στα Έκτακτα προσπάθησα, αλλά δεν μπόρεσα να καταλάβω ποιος ήταν.

Τα πόδια μου ήταν κομμένα γιατί εκείνη την στιγμή συνειδητοποίησα ότι τα πράγματα ήταν πάρα πολύ σοβαρά, γιατί μιλούσαμε για αναπνευστικά εγκαύματα.

Ενώ την ίδια στιγμή, δεν μπορούσα να βγάλω από την σκέψη μου την απορία...

...στο ιατρείο... μα πώς;

Όσο σκεφτόμουν ότι αντιμετώπιζαμε το σοβαρότερο εργατικό ατύχημα εργαζομένων στην Μότορ Όιλ, χωρίς οι συνάδελφοι να εργάζονταν, τόσο μου φαινόταν απίστευτα τραγικό. Στο νοσοκομείο, ήρθαν σχολώντες και άλλοι συνάδελφοι που ουσιαστικά είχαν σβήσει την φωτιά και είχαν βοηθήσει τους εργαζομένους να μπουν στα ασθενο-

φόρα.

Είχαν όλοι μια θλίψη, αλλά και μια απορία ταυτόχρονα στο βλέμμα τους.

- Τι έγινε, ρε πρόεδρε; ήταν τα μόνα λόγια που φέλιζαν οι περισσότεροι.

Μετά από κάποια ώρα άρχισαν να βγαίνουν με το φορείο οι συνάδελφοι εγκαυματίες.

Ένας, ένας μπαταρισμένοι στα πρόσωπα τους και σκεπασμένοι με κουβέρτες εγκαυμάτων έμπαιναν στα ασθενοφόρα για να πάνε στα νοσοκομεία της Αθήνας.

Ξέραμε όλοι ότι, από εκείνη την στιγμή, ξεκινούσε ένας τεράστιος αγώνας και για τους τέσσερις.

Ένας αγώνας που θα ήταν ο μεγαλύτερος ως εκείνη την στιγμή.



Ένας αγώνας που όλοι παρακαλούσαμε να βγουν νικητές.

Που παρακαλούσαμε να είχαμε την δύναμη να τους βοηθήσουμε, όπως κάνουμε όλοι μας ο ένας για τον άλλο στο διυλιστήριο σε καθημερινή βάση.

Ήξερα όμως πως δεν μπορούμε να κάνουμε τίποτα άμεσα!

Ήξερα όμως ότι σίγουρα η προσθήκη αυτής της θετικής μας ενέργειας στον έτσι και αλλιώς δύσκολο αγώνα των γιατρών θα τους βοηθούσε έστω και λίγο. Δεν μπόρεσα φυσικά να κοιμηθώ.

Μόλις ξημέρωσε πήγαμε σε όλα τα νοσοκομεία να δούμε την κατάσταση των συνάδελφων μας.

Δύσκολα τα πράγματα σε όλες τις περιπτώσεις, μας έλεγαν

Πολύ άσχημη και η ψυχολογική κατάσταση των συγγενών.

Όλοι πλέον έκαναν ό,τι μπορούσαν, από όποια θέση βρίσκονταν, και με όποιο τρόπο μπορούσαν.

Ο ίδιος ο ιδιοκτήτης, αλλά και πολλοί εκ των διευθυντών, έσπευσαν στα νοσοκομεία να βοηθήσουν όσο μπορούν ψυχολογικά τους συγγενείς, αλλά και να εξασφαλίσουν ότι θα γίνουν τα πάντα για να έχουν την καλύτερη αντιμετώπιση οι συνάδελφοι.

Το αναφέρω αυτό, γιατί καλό είναι να μην τα θεωρούμε όλα αυτονόητα και όποιος κατάλαβε... κατάλαβε.

Το διάστημα που ακολουθεί, όπως καταλαβαίνουμε, περιλαμβάνει τα... πάντα!

Η σκέψη όμως στα παιδιά!

- ✓ Ένα μεγάλο s/d εν εξελίξει.
- ✓ Συναντήσεις με την Ομοσπονδία και το Εργατικό Κέντρο
- ✓ Διερεύνηση του ατυχήματος
- ✓ Συναντήσεις του σωματείου με την επιτροπή Υ/Α
- ✓ Δηλώσεις στα Μ.Μ.Ε.

...αλλά η σκέψη μόνιμα στα παιδιά.

Η ψυχολογία μας ήταν ανάλογη κάθε φορά με την κατάσταση των παιδιών.

Αλλά η θετική σκέψη όλων και η λαχτάρα για να τα καταφέρουν, έστειλε ένα μόνιμο κύμα

ενέργειας προς τα νοσοκομεία όπου νοσηλεύονταν τα αδέρφια μας.

Στο εκκλησάκι μας, έβλεπες τετράδες από κεριά! Συνεχείς επισκέψεις στα νοσοκομεία και διαρκής ενημέρωση από τους συναδέλφους διασώστες που έκαναν βάρδια στα νοσοκομεία (μεγάλη και η δική τους βοήθεια) μήπως και χρειάζονταν κάτι οι συγγενείς των παιδιών.

Μετά από αρκετό καιρό, το πρώτο πολύ σπουδαίο νέο:

- Ο Κώστας αύριο γυρίζει σπίτι!

Να είναι αυτή η αρχή, είπαμε όλοι, και σύντομα να μπορέσουν και τα υπόλοιπα παιδιά να γυρίσουν σπίτι τους.

Δεν έχει γίνει ακόμα, αλλά όλοι μέσα μας το νιώθουμε και η προσοχή μας και η σκέψη μας δεν αποσπάται από τα παιδιά ούτε από «ιούς» ούτε από την δουλειά ούτε από τίποτα.

Μια τελευταία σκέψη που θέλω να μοιραστώ είναι αυτή...

...Σε πολλούς συναδέλφους είχα πει, όταν ακυρώναμε τον χορό, ότι αυτό που εύχομαι είναι να γίνουν καλά τα παιδιά και να κάνουμε τον χορό προς τιμήν τους, αλλά πάνω από όλα... μαζί τους.

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ «MAKE A WISH»

Make-A-Wish
Κάνε-Μια-Ευχή Ελλάδα

Αθήνα 18 Φεβρουαρίου 2020

Προς Σωματείο Εργαζομένων Motor Oil
Θέμα: Επιστολή συμπαραστάσης σχετικά με το εργατικό ατύχημα

Όπως γνωρίζετε ήδη ο Οργανισμός μας πραγματοποιεί όλα τα παιδικά όνειρα που του εμπιστεύονται παιδιά 3-18 ετών με πολύ σοβαρά και απειλητικά για τη ζωή τους προβλήματα υγείας. Η αέναη προσπάθειά μας να χαρίσουμε στα παιδιά αυτά τη χαμένη τους παιδικότητα και να τους προσφέρουμε την ευκαιρία για μια νέα αρχή, θα συνεχιστεί για όσο είναι απαραίτητο.

Με την παρούσα επιστολή θα θέλαμε να εκφράσουμε την συμπράξή μας στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους που δοκιμάζονται μετά το ατύχημα. Ευχόμαστε καλή ανάρρωση και καλή δύναμη σε όλη την ομάδα των εργαζομένων. Στην οικογένεια του Make-A-Wish (Κάνε-Μια-Ευχή Ελλάδα) αναγνωρίζουμε την σωματική και ψυχική υγεία ως τα πολυτιμότερα δώρα ζωής και σας στέλνουμε την πιο βαθιά μας ευχή να επιστρέψετε σε μια ασφαλή και ασφαλή καθημερινότητα μετά και την ολοκλήρωση των εργασιών. Είμαστε σίγουροι ότι το σωματείο καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να σταθεί δίπλα σε κάθε μέλος του που το έχει ανάγκη. Παρακαλούμε όπως κοινοποιήσετε την επιστολή σε όποιο μέλος κρίνεται σκόπιμο.

Εκ μέρους όλης της οικογένειας του Make-A-Wish (Κάνε-Μια-Ευχή Ελλάδα)



Ελένη Ζαφειρακοπούλου
Γενική Διευθύντρια Make-A-Wish (Κάνε-Μια-Ευχή Ελλάδα)



Κώστας Πατσούνης
Υπεύθυνος Λειτουργικών

Αθήνα
Εθνικής Αντιστάσεως 47
172 37 Δάφνη
Τ. 210 9637660 & 7
E. info@makeawish.gr

Θεσσαλονίκη
Καραϊσκάκη 1
546 26 Κέντρο
Τ. 2310 523978
E. thess@makeawish.gr

makeawish.gr

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ 2020

'Ένα πρωτομαγιάτικο γράμμα

Συνάδελφοι,

Η φετινή απεργία της 1ης Μάη έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και γίνεται κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες. Η υγειονομική κρίση μπορεί να έχει επηρεάσει την κοινωνική συμπεριφορά μας, αλλά δεν πρέπει να επηρεάσει την σκέψη μας και την λογική μας, γι' αυτό η φετινή Πρωτομαγιά αποκτά ιδιαίτερο και σπουδαιότερο ρόλο, άλλωστε πάντα ο αγώνας ήταν περισσότερο εσωτερικός, αφού πρώτα πρέπει να υπερνικηθούν ο φόβος και οι αυταπάτες και μετά να συντελεστεί η συνειδητοποίηση, η εξωτερίκευση, η συμπόρευση και τελικά η πραγμάτωση του αγώνα προς εκπλήρωση των δικαιών αιτημάτων.

Στην χώρα μας έχουμε την θλιβερή παρακαταθήκη των λάθος συνταγών των μνημονίων, των εγκάθετων ιδεοληψιών που μοναδικό στόχο είχαν να διαλύσουν τους τραπεζίτες ντόπιους και

ξένους, και τα φριχτά αποτελέσματα που έφεραν στην ελληνική κοινωνία. Με τεράστια ανησυχία βλέπουμε τις ελίτ, τους τραπεζίτες και τους βιομηχάνους, μέσω των πολύχρωμων και πλέον καταρτισμένων παπαγάλων τους, να θέλουν να επαναλάβουν την ίδια πρακτική, να τα πληρώσουν όλα οι εργαζόμενοι και αυτοί να διατηρήσουν την κερδοφορία τους.

Την στιγμή που έχει καταρρεύσει με τεράστιο πάταγο η δήθεν αυτορρύθμιση των αγορών, την ώρα που πολυεθνικές τρέχουν να ζητήσουν κρατικές ενισχύσεις, την ώρα που έχει γίνει αντιληπτό από το σύνολο της κοινωνίας η ρυθμιστική λειτουργία του κράτους, όπως και το αναντικατάστατο των κρατικών δομών σε παιδεία και υγεία, αυτοί ονειρεύονται μειώσεις μισθών, περαιτέρω λιτότητα και διατήρηση του καθεστώτος της κρατικοδίαιτης ιδιωτικής πρωτοβουλίας με τεράστιες υπόνοιες δια-

σπάθισης.

Οι διαχρονικοί αγώνες της τάξης μας δείχνουν την περπατησιά του μέλλοντός μας, είναι χρέος μας **να μην αφήσουμε να γίνει κανονικότητα η μισή εργασία, η εικοσιπεντάωρη τηλεργασία, η απλήρωτη εργασία**, η ανασφάλιστη εργασία, είναι χρέος μας να ονειρευτούμε και να πραγματώσουμε ένα μέλλον με κέντρο τον άνθρωπο και τις ανάγκες του και όχι τις αγορές και τα κέρδη, είναι χρέος μας να αποτρέψουμε την λαίλαπα που σχεδιάζουν για εμάς. Έχει φτάσει η ώρα να σπάσουμε τις αλυσίδες του φόβου και να παλέψουμε για ζωή και όχι απλώς επιβίωση.

Καλό αγώνα, συνάδελφοι.

ΥΓ. Αυτός που αγωνίζεται μπορεί και να χάσει. Αυτός που δεν αγωνίζεται, ήδη έχει χάσει.

Κατεμής Κωνσταντίνος
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου Κορίνθου

Κατάθεση στεφάνου στην διαφορετική Πρωτομαγιά του 2020

Στις εγκαταστάσεις της παλιάς «Σωληνοουργείας Κορίνθου» έγινε κι εφέτος, όπως και τα τελευταία χρόνια, η κατάθεση στεφάνων για την Εργατική Πρωτομαγιά. Όμως, εφέτος, λόγω της πανδημίας του κορονοϊού, ο εορτασμός περιορίστηκε στην κατάθεση στεφάνου (εδώ, ο πρόεδρος του Σωματείου Εργαζομένων Μότορ Όιλ, κ. Κ. Τριπικέλης), χωρίς την εκφώνηση λόγων και τη συγκέντρωση κόσμου. Παραβρέθηκαν μόνον εκπρόσωποι από τα Σωματεία-μέλη του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου κρατώντας βέβαια τις ανάλογες αποστάσεις ασφαλείας.



Προσαρμόζοντας τον αγώνα (μια άλλη οπτική γωνία)

Ο κορονοϊός παγκοσμίως μπορεί να θέρισε (και να συνεχίζει να θερίζει) χιλιάδες θύματα, όμως απέναντί του δεν είμαστε όλοι το ίδιο. Είτε σε επίπεδο χωρών είτε σε επίπεδο κοινωνικών ομάδων και μεμονωμένων ανθρώπων, η θνησιμότητα έδειξε το ταξικό της πρόσωπο, στην τεράστια διαφορά σε ΜΕΘ αναμεταξύ πλούσιων/φτωχών περιοχών του κόσμου, στην «επιλεκτικά» υψηλότερη θνησιμότητα των αφροαμερικανών στην Αμερική, στην έλλειψη στοιχειωδών μέσων προστασίας και στα εξαντλητικά ωράρια για τους εκτεθειμένους εργαζόμενους. Στις προτεραιότητες που μπαίνουν όταν το ερώτημα είναι «ασφάλεια ή κέρδη».

Το πνεύμα της Πρωτομαγιάς είναι η κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ασφαλή και αξιοπρεπή εργασία. Για όλους. Το δικαίωμα όλων μας να δουλεύουμε ανθρώπινα και με ασφάλεια. Το δικαίωμα όλων μας να μην είμαστε υποκείμενοι στον κίνδυνο, στην ασθένεια, στη μιζέρια, να μην αφήνουμε ορφανά πίσω μας επειδή κάποιος αποφάσισε ότι τον συμφέρει ή τον βολεύει, ή απλά δεν τον νοιάζει.

Προσωπικά, μου δημιουργεί σοβαρά ερωτηματικά και άσχημη εντύπωση η σπουδή της ΓΣΕΕ να προτείνει να γίνει σήμερα κατάθεση στεφάνου από εκπροσώπους των σωματείων και ταυτόχρονα άλλοι συνδικαλιστικοί και πολιτικοί φορείς να εξαγγέλλουν συγκεντρώσεις.

Κατ' αρχάς είναι παράλογο να παραπονιέται κάποιος για την έλλειψη μαζικότητας των διαδηλώσεων/συγκεντρώσεων/απεργιών και από την άλλη, να τις εξαγγέλλει σε περιόδους που είναι αδύνατο τα επιτευχθεί, εκτός αν πραγματικά το μόνο που τον ενδιαφέρει είναι να κάνει επίδειξη της αγωνιστικότητάς του συνέπειας καταχρώντας το προνόμιό του να μπορεί να το κάνει. Η Πρωτομαγιά είναι μια απεργία και μια διαδήλωση και σαν τέτοια πρέπει να αντιμετωπίζεται, να σχεδιάζεται και να υλοποιείται ώστε να είναι παραγωγική για τους σκοπούς τους και να υπάρχουν οι μέγιστες δυνατότητες επιτυχίας. Συνεπώς, ισχύουν στο σχεδιασμό της, οι βασικές αρχές που είναι η συγκέντρωση δυνάμεων και η στρατηγική επιλογή του χρόνου και του τρόπου. Εάν το δούμε ψυχρά, η συγκεκριμένη επιλογή λειτουργεί τελείως αντιπαραγωγικά, εκτός αν κάποιος απλά ενδιαφέρεται να δείξουν ότι υπάρχουν (και ίσως, σε αντιδιαστολή με άλλους). Και σε αυτή τη βάση, το συνδικαλιστικό κίνημα μπαίνει σε μια νέα εποχή και πρέπει να βρει άμεσα μέσα και τρόπους για να ανταπεξέλθει.

Δεν είναι όμως κατά τη γνώμη μου ορθό (και αυτό είναι το σημαντικότερο) εμείς οι ίδιοι, στο όνομα αυτής της Πρωτομαγιάς, να ευτελιζόμαστε την θυσία τόσων και τόσων συναδέλφων μας. Τόσο στις απεργίες όσο και στη δουλειά.

Δεν θεωρώ ότι έχουμε το ηθικό δικαίωμα, τη στιγμή που στην διπλανή μας Βόρεια Ιταλία εν μέσω πανδημίας οι εργαζόμενοι ξεσηκώθηκαν και απαίτησαν να σταματήσει η κυκλοφορία, να σταματήσουν όσες δουλειές δεν είναι αναγκαίες, και να τηρηθούν κατά γράμμα οι αποστάσεις, εμείς να κάνουμε το αντίθετο. Δε γίνεται στην Αμερική νοσηλευτές, που πεθαίνουν σαν τις μύγες από τον ιό (στην Ιταλία 10% των θυμάτων του ιού είναι υγειονομικοί), να κάθονται μπροστά σε οπλισμένους οι οποίοι επέμεναν να διαδηλώνουν για το «δικαίωμά τους» να κάνουν ό,τι γουστάρουν και να τους σταματάνε, και εδώ να γίνεται το αντίθετο. Και να εκθέτουμε με αυτόν τον τρόπο τους εαυτούς μας όσο και συνεπώς και τους συναδέλφους που δουλεύουν στα νοσοκομεία, στα μαγαζιά, στα σουπερμάρκετ, στα ασθενοφόρα και οι οποίοι πρώτοι θα κινδυνεύουν και πάλι. Και όχι βέβαια όσους (από την ασφάλεια του γραφείου τους και με κύριο γνώμονα την «παραγωγικότητα») αποφασίζουν και που αμέσως θα τρέξουν να μας χρησιμοποιήσουν ως παράδειγμα για να κάνουν τη δουλειά τους.



Ως ένας από τους εκπροσώπους του σωματίου, στο οποίο είμαι πολύ περήφανος που μετέχω, θεωρώ ότι θα δημιουργήσει σοβαρό πρόβλημα αυτή η επιλογή: με τι επιχειρήματα θα ζητήσω μεθαύριο να σταματήσουν εργασίες που θα φέρνουν εργαζόμενους δίπλα δίπλα, όταν ο συνδικαλιστικός μου φορέας καλεί σε δημόσια μάζωξη ανθρώπων ακυρώνοντας επί της ουσίας το επιχείρημα του κινδύνου; Εμείς πρέπει, όταν η κυβέρνηση δίνει ένα, να ζητάμε πέντε, όχι ανάποδα.

Ο Αλβέρτος Σπάις θυσιάστηκε λέγοντας «τα λόγια που τώρα πνίγετε, αύριο θα γίνουν κραυγή που δε θα μπορείτε να αγνοήσετε». Μην αγνοείτε αυτή την κραυγή. Προστατέψτε τον εαυτό σας, την οικογένειά σας και τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Αν κάποιος θέλει να αφήσει ένα λουλούδι στο μνημείο της Πρωτομαγιάς, ας το κάνει μόνος του, να πάει και να φύγει. Ή καλύτερα, αντί για λουλούδι, να δώσει ένα χαμόγελο μεθαύριο, στην/στον ταμιά του σουπερμάρκετ, στην/στον κούριερ, στους εργολαβικούς εργαζόμενους που δουλεύουν δίπλα του. Και να τους μαλώσει, αν δεν έχουν τα ενδεδειγμένα μέτρα ασφαλείας, γιατί έτσι δίνουν το δικαίωμα στην εργοδοσία να μην τα δώσει στο συνάδελφό τους που τα θέλει και τα χρειάζεται.

Γιατί το να μπορούμε να μείνουμε ασφαλείς σπίτι μας δεν είναι καταπιεστική υποχρέωση. Είναι δικαίωμα, και δικαίωμα κερδισμένο με αίμα. Και όποιος δεν το καταλαβαίνει αυτό, δεν έχει καταλάβει το νόημα της Εργατικής Πρωτομαγιάς.



3η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΤΗΣ RETUNSEE

Η 3η Συνάντηση του Περιφερειακού Δικτύου Συνδικάτων που διοργανώθηκε από το Σωματείο Εργαζομένων στη ΜΟΗ και την αιγίδα της ΠΟΕ, στο Λουτράκι



Με μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε η **3^η Συνεδρίαση της Γραμματείας Διύλισης της RETUNSEE**, στο συνεδριακό χώρο του Club Hotel Casino στο Λουτράκι. Την οργάνωση της συνεδρίασης είχε αναλάβει το Σωματείο Εργαζομένων της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ υπό την αιγίδα της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Ενέργειας (Π.Ο.Ε.)

Η βασική θεματολογία ήταν σχετική με το κομμάτι της **Υγιεινής και Ασφάλειας**, που αφορά στις **Άδειες Εκτέλεσης Εργασίας**, καθώς επίσης και στην **αναγνώριση του χειριστή μονάδος ως ειδικότητα**, αλλά και στο **συνταξιοδοτικό καθεστώς** στις χώρες των εκπροσώπων της συνεδρίασης.

Επίσημοι καλεσμένοι ήταν οι εκπρόσωποι του Συνδικάτου Διύλισης της Αιγύπτου. Τα μέλη του Δ.Σ. υποδέχτηκαν και φιλοξένησαν τους συναδέλφους τους από τα **Ελληνικά Πετρέλαια**, την **Καβάλα**, την **Αίγυπτο**, τη **Ρουμανία**, τη **Σερβία**, το **Μαυροβούνιο**, τη **Β. Μακεδονία** και την **Τουρκία**, τους ξενάγησαν στην Αρχαία Κόρινθο και το μουσείο της και τους συνόδευσαν σ' ένα ταξίδι στο διά-

πλου του Ισθμού της Κορίνθου.

Όλοι οι σύνεδροι αποκόμισαν πολύ χρήσιμες πληροφορίες για το καθεστώς που επικρατεί σε κάθε χώρα, σχετικά με τα θέματα που αναλύθηκαν, και παράλληλα, μπήκαν στη διαδικασία να συμπληρώσουν ένα λεπτομερές **Ερωτηματολόγιο** με περισσότερα στοιχεία για τις συνθήκες εργασίας στον τόπο τους. Οι **απαντήσεις** τους (που θα βρείτε στις

επόμενες σελίδες) δίνουν μια σφαιρική εικόνα που θα βοηθήσει στην καλύτερη ζωή όλων των εργαζομένων.

Στο κλείσιμο της **3^{ης} Συνεδρίασης της Γραμματείας Διύλισης της RETUNSEE**, όλοι οι φορείς, έδωσαν συγχαρητήρια στο Σωματείο Εργαζομένων της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ για αυτή την πρωτοβουλία, αλλά και την προβολή της περιοχής της Κορίνθου μέσα απ' αυτήν.



3η ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ Ν.Α. ΕΥΡΩΠΗΣ (RETUNSEE) (ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΩΝ)

ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Α.Ε.)










A. Τι είδους άδειες εργασίας υπάρχουν στις εγκαταστάσεις σας;

 ΑΙΓΥΠΤΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	<p>Γενικής χρήσης – περιλαμβάνει διαφορετικούς τύπους άδειας με πολλά τμήματα να περιγράφουν το είδος της δουλειάς, τους σχετικούς κινδύνους, τις απαιτούμενες προφυλάξεις, καθώς και τη συγκατάθεση των υπεύθυνων εργαζομένων.</p>
 Β. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ - ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	<p>Άδειες κλειστού χώρου, Άδεια εργασίας, Άδεια εκσκαφής</p>
 ΕΛΛΑΔΑ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ	<p>Άδειες θερμού χώρου, άδειες κλειστού χώρου, άδειες εκσκαφής, άδειες ηλεκτρικής απομόνωσης, άδειες κλειστού χώρου</p>
 ΡΟΥΜΑΝΙΑ - ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" - FLE	<p>Στο Διυλιστήριο Petromidia έχουμε 5 τύπους αδειών: άδεια φωτιάς, άδεια ψυχρού χώρου, άδεια εκσκαφής, άδεια τυφλού/μη-τυφλού σημείου, άδεια ειδικής πρόσβασης.</p>
 ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	<p>Άδεια θερμού και/ή ψυχρού χώρου, κλειστού χώρου, εκσκαφής.</p>
 ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΕΡΒΙΑΣ ΒΟΣΝΙΑ ΕΡΖΕΓΟΒΙΝΗ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Άδειες για εν εξελίξει εργασίες 2. Άδειες για δραστηριότητες με αυξημένο κίνδυνο (εργασία σε υψηλά μέρη, εκσκαφές, επισκευές, κλειστοί χώροι) 3. Άδειες για τη χρήση φωτιάς σε ανοιχτούς χώρους.
 ΤΟΥΡΚΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	<p>Υπάρχουν ποικίλες άδειες στα διυλιστήρια της Τουρκίας. Η πρώτη είναι το «έντυπο άδειας εργασίας». Οι εργαζόμενοι το συμπληρώνουν για τις καθημερινές εργασίες τους. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν οι άδειες για ηλεκτρολογική απομόνωση, μηχανική απομόνωση, θερμού χώρου (όπως για τη χρήση ξέστρου ή ράσπας ή για κόψιμο, όπου υπάρχει κίνδυνος πυρκαγιάς ή σπινθήρα), άδεια ασφαλούς εισόδου, όπως είσοδος σε καλυμμένους χώρους και μέρη με βάθος μεγαλύτερο του 1,5 μέτρου, άδειες εκσκαφής, άδειες ακτινοβολίας. Οι άδειες χρήσης οχημάτων απαιτούν τη συμπλήρωση φόρμας πιστοποίησης επιπλέον της άδειας γενικής χρήσης. Υπάρχει επίσης η άδεια ταυτόχρονης εργασίας στο διυλιστήριο STAR.</p>
 ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΜΑΥΡΟΒΟΥΝΙΟΥ – ΑΥΤΟΝΟΜΟΥΣ TRADE UNION OF ENERGY	<p>Άδειες «θερμού χώρου» (συγκόλλησης, κοψίματος, τρυπήματος/γεώτρησης, εργασία με μηχανήματα ICS, σπάσιμο σκυροδέματος, με «ζωντανό» ηλεκτρισμό) Άδειες «ψυχρού χώρου» (άλλες εργασίες που δεν εμπίπτουν στην κατηγορία του «θερμού» χώρου ή στις κατηγορίες των εργασιών κλειστού χώρου) Άδειες εισόδου σε κλειστούς χώρους. Σημείωση: Εάν υπάρχει περίπτωση διεξαγωγής «θερμής» εργασίας σε κλειστό χώρο (πχ. συγκόλληση μέσα σε δεξαμενή) είναι απαραίτητο να υπάρχει, εκτός από άδεια κλειστού χώρου, πιστοποιητικό εξαέρωσης που ισχύει για 24 ώρες τουλάχιστον και άδεια θερμού χώρου.</p>












3η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΤΗΣ RETUNSEE

Β. Ποιος είναι ο μέγιστος αριθμός αδειών ανά χειριστή;









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Μέσος όρος είναι 8 άδειες ανά βάρδια, ανά μέρα, ανά χειριστή
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	2 άδειες
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	5
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Δεν υπάρχει συγκεκριμένος αριθμός αδειών, αλλά σύμφωνα με τις διαδικασίες και τις πρακτικές, οι Άδειες Εργασίας εκδίδονται μόνο αν ο χειριστής/εργοδηγός μπορεί να ελέγξει τη δουλειά, τις συνθήκες χώρου και έχει πιστοποιήσει όλες τις απαιτήσεις για τις διαδικασίες της Άδειας Εργασίας.
  ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Εξαρτάται από το είδος της δουλειάς. Εάν η εργασία είναι θερμού χώρου, εκσκαφής ή/και κλειστού χώρου μόνο μια. Διαφορετικά περισσότερες.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Οι άδειες δεν εκδίδονται σύμφωνα με τον αριθμό των εργαζομένων, αλλά με τους κινδύνους και τις ζημιές και σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα των προληπτικών μέτρων προστασίας (ατομικών και ομαδικών μέσων προστασίας).
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Στα διυλιστήρια της Τουρκίας, σε περιοχές με άδειες θερμού χώρου και σε εργασίες που απαιτείται σκάψιμο ή εργασία σε καλυμμένο χώρο οι άδειες περιορίζονται στη μια (1). Αυτές οι εργασίες επίσης απαιτούν επίβλεψη. Αλλά, ανάλογα με τη διάρκεια της εργασίας ο αριθμός των αδειών μπορεί να ποικίλλει.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ο μέγιστος αριθμός ανά χειριστή δεν ορίζεται. Η εταιρεία μας χρησιμοποιεί εργολάβους για αυτού του είδους τις εργασίες και οι δουλειές δεν είναι μεγάλου όγκου, όπως σε άλλους κλάδους, όπως αυτές που έχουν τα διυλιστήρια.

Γ. Ποιος είναι ο μέγιστος αριθμός θερμών εργασιών ανά χειριστή;





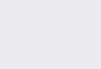



 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Μέσος όρος είναι 2 θερμές δουλειές ανά βάρδια, ανά μέρα, ανά χειριστή
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	1 άδεια εργασίας
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	5
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Ομοίως με την προηγούμενη ερώτηση, δεν υπάρχει μέγιστος αριθμός. Οι Άδειες Εργασίας εκδίδονται ΜΟΝΟ εάν ο χειριστής και ο τεχνίτης Α' έχουν τον ολοκληρωτικό και συνεχή έλεγχο της επισκευής/εργασίας.
  ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Συνήθως μια. Για να κάνει ο εργαζόμενος και άλλη εργασία, θα πρέπει να είναι στον ίδιο χώρο, με τα ίδια ή λιγότερα μέτρα ασφαλείας και με την παρουσία του χειριστή.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Ο αριθμός αδειών εργασίας σε δουλειές με υψηλότερο κίνδυνο εξαρτάται από το εταιρικό πλάνο, το επενδυτικό πλάνο και το πλάνο αναδιαμόρφωσης / αναβάθμισης. Στην πραγματικότητα, τα παραπάνω πλάνα δραστηριοτήτων που εκδίδονται δεν εξαρτώνται από τον χειριστή, αλλά από τους κινδύνους και τις ζημιές, όπως παρουσιάζονται στο Β' μέρος του ερωτηματολογίου.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Ανάλογα με το πόσο σημαντική είναι η εργασία: μόνο μια σημαντική/βασική άδεια εργασίας δίνεται σε χειριστή, του οποίου ο τομέας εργασίας είναι διαφορετικός ή βρίσκεται μακριά από άλλους χειριστές. Εάν ο τομέας εργασίας είναι κοντά με τους άλλους ή η εργασία είναι παρόμοια, σε αυτές τις περιπτώσεις δίνονται 2 διαφορετικά έντυπα αδειών εργασίας σε έναν χειριστή. Και επίσης εξαρτάται από την ποιότητα και την τοποθεσία της εργασίας. Στα διυλιστήρια της Τουρκίας μόνο μια (1) άδεια θερμού χώρου δίνεται ανά χειριστή.

 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΑΥΤΟΝΟΜΟΥΣ Τ. Υ. ENERGY	Δεν έχουμε τέτοιου είδους εργασίες πολύ συχνά, περίπου 1-2 φορές τον μήνα σε όλα τα αντικείμενα/τομείς (σταθμούς πετρελαίου, αεροπορικές υπηρεσίες, υπηρεσίες σκαφών) συμπεριλαμβανομένης και της εγκατάστασης μπάρας, όπου έχουμε εργαστήρια για να κάνουμε αυτού του είδους τις εργασίες μακριά από τους πιθανούς κινδύνους.
---	--

Δ. Έχετε αρχεία ατυχημάτων στη δουλειά εξαιτίας της έκδοσης πολλών αδειών εργασίας;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Δεν έχουμε ατυχήματα στη δουλειά εξαιτίας πολλών αδειών εργασίας
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ “LAZAR EDELEANU” – FLE	Όχι. Στη δική μας πολιτική κατανόησης και ασφάλειας, πιστεύουμε ότι ο οποιοσδήποτε μπορεί να σταματήσει μια εργασία εάν δει μια επικίνδυνη πράξη. Στα στατιστικά μας, η κύρια αιτία ατυχημάτων συνδέεται αυστηρά με το ανθρώπινο λάθος και την υψηλή προσοχή κατά τη διάρκεια της δουλειάς.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - “ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ”	Έχουμε αρχεία ατυχημάτων, αλλά κανένα από αυτά δεν σχετίζεται με τον αριθμό των Αδειών εργασίας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα, ο τομέας δεν έχει εργασιακά ατυχήματα που να προκλήθηκαν από την έκδοση υπερβολικού αριθμού Αδειών Εργασίας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Δεν έχουμε τέτοια δεδομένα.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΑΥΤΟΝΟΜΟΥΣ Τ. Υ. ENERGY	Κρατούμε όλα τα αρχεία των ατυχημάτων στο τμήμα HSSE (σημ. μεταφρ. Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας). Αφού επομένως η εταιρεία δεν έχει μεγάλο όγκο τέτοιων εργασιών, προς το παρόν δεν έχουμε περιπτώσεις ατυχημάτων.









Ε. Με ποιον τρόπο οι άδειες εργασίας εκδίδονται κατά τη διάρκεια περιόδων TURNAROUND;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Οι άδειες κλείνονται στο τέλος κάθε βάρδιας και ανανεώνονται από άλλη βάρδια, εάν η δουλειά είναι ακόμα σε εξέλιξη.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι, ΟΥ ΗΣΕ
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Με βάση το πρόγραμμα
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ “LAZAR EDELEANU” – FLE	Οι άδειες εργασίας κατά τη διάρκεια του T/A είναι υψηλότερες, αλλά οι κίνδυνοι είναι μικρότεροι λόγω των συνθηκών του εξοπλισμού που αδειάζεται, διαρρέει, πλένεται. Λόγω του μεγάλου αριθμού RCA στο T/A, μέρος του προσωπικού δεν εργάζεται σε βάρδιες και δουλεύει σε ημερήσιες βάρδιες για να ελέγχει τους εργολάβους και τους υποεργολάβους.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - “ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ”	Κάθε εργοδηγός κάθε βάρδιας εκδίδει Άδειες εργασίας για τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο και αυτός ή ο χειριστής είναι παρών. Εάν κάτι αλλάξει, καινούρια Άδεια εργασίας εκδίδεται.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Δεν υπάρχει αρχείο τέτοιων ατυχημάτων, ούτε εκδίδονται άδειες εργασίας με τέτοια χαρακτηριστικά αυτή την περίοδο.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Σε κάθε περίοδο TURNAROUND κάθε επόπτης, εργοδηγός ή ειδικός ασφαλείας της εταιρείας, αφού κάνει τους απαραίτητους ελέγχους στον τομέα ευθύνης του, εκδίδει τις άδειες εργασίας.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΑΥΤΟΝΟΜΟΥΣ Τ. Υ. ENERGY	(Η απάντηση είναι στην τοπική γλώσσα, μια μείξη σερβοκροατικής)











3η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΤΗΣ RETUNSEE

ΣΤ. Υπάρχει ξεχωριστό τμήμα για την έκδοση αδειών π.χ. για την είσοδο σε κλειστούς χώρους;









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Όχι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι, ΟΥ ΗΣΕ
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Όχι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Όχι. Κάθε μονάδα/ τμήμα εκδίδει Άδειες Εργασίας γιατί μόνο οι χειριστές μονάδων/εργοδηγοί μονάδων ξέρουν όλους τους κινδύνους που σχετίζονται με κάθε μονάδα. Όμως, οι πυροσβέστες και οι Άδειες Εργασίας με ειδική πρόσβαση καταχωρούνται τηλεφωνικά στους πυροσβέστες για έναν πλήρη κατάλογο των υψηλού κινδύνου RTP και κλήσεις άμεσης ανάγκης.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Υπάρχουν διαφορετικά τμήματα ανάλογα την περιοχή (πχ. offshore / onshore) και διαφορετικά άτομα ως επικεφαλής.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Όλα έχουν καταγραφεί στο Α΄ μέρος του ερωτηματολογίου.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Στα διυλιστήρια της Τουρκίας, οι εργασίες θερμού χώρου, όπως για τη χρήση ξέστρου ή ράσπας ή για κόψιμο όπου υπάρχει κίνδυνος πυρκαγιάς ή σπινθήρα, άδεια ασφαλούς εισόδου, όπως είσοδος σε καλυμμένους χώρους και μέρη με βάθος μεγαλύτερο του 1,5 μέτρου, άδειες εκσκαφής, άδειες ακτινοβολίας απαιτούν μια επιπλέον άδεια από τον ειδικό ασφαλείας της εταιρείας μαζί με τον επόπτη της μονάδας/του τομέα (τμηματάρχης, μηχανικός, αρχιμηχανικός, συντονιστής)
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι, ορίζεται από τις εσωτερικές διαδικασίες, πχ. διαδικασίες εισόδου σε κλειστό χώρο, διαδικασίες για υπεύθυνους εργοταξίου (υπεύθυνος εγκατάστασης/ αποθήκης-τερματικού σταθμού ή υπεύθυνος HSSE για σταθμούς πετρελαίου)

Ζ. Παρακαλώ, επισυνάψτε ένα έντυπο άδειας εργασίας









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	-
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	επισυνάπτεται
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	επισυνάπτεται
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	επισυνάπτεται
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	επισυνάπτεται
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	-
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	επισυνάπτεται
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	-

2. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ









A. Παρέχεται εκπαίδευση στους εργαζομένους και εάν ναι, πόσο συχνά;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Ναι, και σύμφωνα με την εγκεκριμένη εκπαιδευτική πολιτική.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι, η εκπαίδευση είναι υποχρεωτική σύμφωνα με τον νόμο - για θέσεις εργασίας με υψηλό κίνδυνο κάθε 3 χρόνια - για θέσεις με χαμηλό κίνδυνο μια φορά, εφάπαξ
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Μηνιαία
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Ναι, όταν εισέρχονται στην εργασία, γίνεται μια 15λεπτη εκπαίδευση από τον εργοδηγό του χώρου εργασίας. Κάθε χρόνο, μια 8ωρη εκπαίδευση πραγματοποιείται από το τμήμα Υγιεινής και Ασφάλειας.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Ναι. Κάθε χρόνο και, εάν υπάρχει αλλαγή στον εξοπλισμό ή/και στις διαδικασίες, πιο συχνά.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Όλοι οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τον νόμο για την επαγγελματική υγιεινή και ασφάλεια εκπαιδεύονται στην ασφαλή εργασία στους χώρους δουλειάς. Κάθε χρόνο πραγματοποιείται τεστ γνώσεων στους εργαζομένους. Κατά τη διάρκεια μια προσωρινής ανακατανομής εργαζομένων σε άλλη θέση γίνεται εκπαίδευση στα προληπτικά μέτρα και στην ασφαλή εργασία σύμφωνα με τους κινδύνους και τα ρίσκα της νέας θέσης.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Στην Τουρκία, οι εργαζόμενοι στα διυλιστήρια εκπαιδεύονται 2 μέρες στις ενότητες 1 και 2.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι, παρέχεται εκπαίδευση και πραγματοποιείται από τον υπεύθυνο HSE, ανάλογα με το θέμα (FF εκπαίδευση/πρακτική, εκκένωση, λίστες ελέγχου ασφαλείας για σταθμούς πετρελαίου κ.λπ.). Η εκπαίδευση πραγματοποιείται 2-3 φορές τον χρόνο.







B. Παρέχεται εκπαίδευση στα μέλη της επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας και εάν ναι, πόσο συχνά;



 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Ναι, η συχνότητα της εκπαίδευσης είναι σύμφωνη με την εγκεκριμένη εκπαιδευτική πολιτική και σε συμμόρφωση με τους νόμους της χώρας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι, από τρίτους (εταιρία OHS), μια φορά κάθε 3 χρόνια και σύμφωνα με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις, σεμινάρια, συνέδρια, συμπόσια.
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Μηνιαία
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Η εκπαίδευση των μελών της επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας πραγματοποιείται την ώρα του διορισμού τους και λαμβάνουν μια ετήσια περιοδική εκπαίδευση.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Ναι, κάθε φορά που υπάρχει αλλαγή στον εξοπλισμό ή/και στις διαδικασίες.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Τα μέλη της επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας είναι εκπρόσωποι του Σωματείου, προέρχονται από όλους τους τομείς και τις μονάδες εργασίας και εκπαιδεύονται όπως και οι υπόλοιποι.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Στα διυλιστήρια, κανονίζονται μαθήματα μισής ημέρας με τη συμμετοχή ενός εξωτερικού ειδικού στον τομέα Υγιεινής και Ασφάλειας. Στο διυλιστήριο Start δεν παρέχεται δυστυχώς τέτοια εκπαίδευση.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι, τουλάχιστον 1-2 φορές τον χρόνο, από την ομάδα ΗΡ

**3η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΤΗΣ RETUNSEE****Γ. Παρέχεται εκπαίδευση στο εργολαβικό προσωπικό και εάν ναι, πόσο συχνά και από ποιον;**









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Οι εργολάβοι απαιτείται να συμμορφώνονται με το σύστημα διαχείρισης ασφαλείας της εταιρείας μας για να μπορέσουν να συμπεριληφθούν στους εγκεκριμένους καταλόγους εργολάβων.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Το εργολαβικό προσωπικό λαμβάνει μια HSE εκπαίδευση, η οποία είναι υποχρεωτική σύμφωνα με τον νόμο. Εκτός από αυτό, τους δίνεται βιβλίο με τον κανονισμό για ασφαλή εργολαβική εργασία στο ΟΚΤΑ και μια φορά τον χρόνο παρέχεται εσωτερική εκπαίδευση OHS από τον ΟΕΗΣΕ.
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Πολύ συχνά από τον Διαχειριστή Υγιεινής και Ασφάλειας
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" - FLE	Η εκπαίδευση του εργολαβικού προσωπικού γίνεται από το τμήμα Υγιεινής και Ασφάλειας σε κάθε παρέμβαση στο Διυλιστήριο.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Ναι, η εκπαίδευση παρέχεται και είναι υποχρεωτική από το μόνιμο προσωπικό Υγιεινής και Ασφάλειας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Όλοι οι εργολάβοι εκπαιδεύονται υποχρεωτικά πριν εργαστούν στο διυλιστήριο. Τρίτα πρόσωπα που βρίσκονται στο Διυλιστήριο συμμετέχουν σε εισαγωγικές ενημερώσεις, όπου μαθαίνουν γενικά για τους κινδύνους και τα ρίσκα και τους κανόνες διεξαγωγής εργασιών με σκοπό την ασφαλή παραμονή τους στις εγκαταστάσεις.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Ένα 3ήμερο μάθημα θεωρίας και πράξης παρέχεται στο εργολαβικό προσωπικό από τους ειδικούς υγιεινής και ασφάλειας του διυλιστηρίου.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Η εκπαίδευση των εργολάβων παρέχεται και εφαρμόζεται πριν από την πραγματοποίηση της εργασίας. Εκτός από το έντυπο που υπογράφουν οι εργολάβοι (με κωδικό εργολάβου για ασφαλή πρακτική) υπάρχει σύσκεψη και εκπαίδευση για τη σωστή διεξαγωγή της εργασίας. Η εκπαίδευση γίνεται κυρίως από των υπεύθυνο της HSSE.

3. ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ**Α. Διεξάγονται συναντήσεις ανάμεσα στη Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας με τους εκπροσώπους της εταιρείας και εάν ναι, πόσο συχνά;**

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Ναι, σύμφωνα με τους νόμους και τους κανόνες της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι, γίνονται τακτικές συναντήσεις μια φορά τον μήνα από τον ΟΕΗΣΕ, τους εκπροσώπους της εταιρείας και τους εκπροσώπους τους σωματείου.
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" - FLE	Οι συναντήσεις της επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας είναι τακτικές (τουλάχιστον κάθε τέταρτο). Η επιτροπή αποτελείται από εκπροσώπους της διοίκησης και τους εργαζομένους (η εκπροσώπηση είναι μισή-μισή). Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας διορίζονται από τον εκπρόσωπο του σωματείου που έχει υπογράψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Ναι, κάθε χρόνο και/ή πιο συχνά, εάν υπάρχουν θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Όχι, αλλά γίνεται μέσω ενημερωτικών συμβουλίων και μέσω συναντήσεων εργασίας.









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Στα διυλιστήρια, η επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας συνεδριάζει μια φορά τον μήνα. Ο πρόεδρος του Σωματείου και ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων είναι επίσης μέλη της επιτροπής και συμμετέχουν στις συσκέψεις.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι, έχουμε συσκέψεις σε τακτική βάση, κυρίως μια φορά τον μήνα στην σύσκεψη υπευθύνων, όπου αξιολογούμε αναφορές περιστατικών και συμβουλευόμαστε για τη βελτίωση του συστήματος.

Β. Ενημερώνεται το Σωματείο από την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας για οποιαδήποτε θέματα προκύπτουν;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Ναι, κάθε φορά
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Το σωματείο ενημερώνεται μονίμως από την επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας μέσω του διορισμένου του εκπροσώπου.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Το Σωματείο είναι σε συνεχή επαφή με την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας και πάντα καταγράφει τα θέματα υγιεινής και ασφάλειας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Η επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας αποτελείται από εκπροσώπους του Σωματείου, έτσι είναι ενημερωμένοι με όλες τις καινούριες εξελίξεις που προκύπτουν.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Το σωματείο ενημερώνεται για τα θέματα που προκύπτουν στο διυλιστήριο. Αυτή η πληροφόρηση παρέχεται από τα μέλη του σωματείου μας (τα μέλη στην επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας) εάν ο εργοδότης δεν ενημερώσει το σωματείο.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι, φυσικά.

4. ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ









Α. Είναι ικανοποιητική η ποσότητα των Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ);

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Ναι, ατομικός προστατευτικός εξοπλισμός δίνεται ανά χρόνο και εάν είναι αναγκαίο σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας δίνεται πιο συχνά, εάν κάτι τέτοιο έχει συζητηθεί στην επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Ναι, τις περισσότερες φορές.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Έχει υιοθετηθεί κατάλογος και προδιαγραφές για κάθε θέση. Αυτά τα έγγραφα καθορίζουν την ποσότητα, τον τύπο και τη συχνότητα ανά τμήμα για κάθε εργαζόμενο στην εταιρεία.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Αυτό το θέμα λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στο διυλιστήριο. Έτσι, η ποσότητα του ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού είναι ικανοποιητική στα διυλιστήρια.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι, είναι. Η προμήθεια των φορμών εργασίας γίνεται με βάση τους κανονισμούς ασφαλείας, καθώς και προστατευτικά παπούτσια, γάντια, γυαλιά, κράνη, κ.λπ. Η εφαρμογή και η τήρηση των ΜΑΠ ελέγχεται από το τμήμα HSSE











3η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΤΗΣ RETUNSEE



Β. Γίνεται σωστή χρήση των ΜΑΠ;









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Ναι
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Ναι
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	Ναι, διαφορετικά επιβάλλονται κυρώσεις στους εργαζομένους.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Ναι, τις περισσότερες φορές.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Η υποχρέωση κάθε εργαζόμενου είναι να χρησιμοποιεί τον προστατευτικό εξοπλισμό, διαφορετικά επιβάλλονται κυρώσεις.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Τα ΜΑΠ χρησιμοποιούνται σωστά στα διυλιστήρια. Ο (λογιστικός) έλεγχος αυτού του θέματος είναι ευθύνη όλων των μελών του σωματείου στα διυλιστήρια. Οπότε, είναι αδύνατον να σκεφτεί κανείς το αντίθετο.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι, το τμήμα HSSE είναι υπεύθυνο για τον έλεγχο και την εκπαίδευση της σωστής χρήσης των ΜΑΠ, επιτηρώντας το τεχνικό προσωπικό και τους εργοδηγούς.

Γ. Σε τι ποσοστό παρατηρείται συμμόρφωση στους βασικούς κανόνες ασφαλείας από τους εργαζομένους;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Με βάση το ποσοστό συχνότητας περιστατικών, σε μεγάλο βαθμό.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	99%
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	90%
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" – FLE	99%
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	100%, είναι υποχρεωτικό
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Υπάρχουν οι κόκκινες ζώνες: ζώνες απαγόρευσης της πρόσβασης σε μέρη επικίνδυνης εργασίας, περιοχές για καπνιστές και ζώνες μη παραβίασης των προγραμματισμένων μέτρων.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Σχεδόν το 90% των βασικών κανόνων υγιεινής και ασφαλείας επιτηρούνται στα διυλιστήρια της Τουρκίας.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Σε μεγάλο ποσοστό, μεγαλύτερο του 90%, γιατί έχει υιοθετηθεί ποινική πολιτική για όσους δεν τηρούν τη σωστή χρήση των ΜΑΠ, οι οποίοι και λαμβάνουν ποινές για την παραβίαση της διαδικασίας.











Δ. Σε τι ποσοστό υπάρχουν αρχεία καταγραφής ατυχημάτων εξαιτίας της ελλιπούς ή ακατάλληλης χρήσης των ΜΑΠ;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Όλη την ώρα, τα αρχεία είναι πάντα διαθέσιμα και ενημερωμένα
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Καθόλου ατυχήματα.






  Π.Σ.Ε.Ε.Π.	7%
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ “LAZAR EDELEANU” – FLE	Πολύ σπάνια ή καθόλου
  ΚΑΒΑΛΑ OIL - “ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ”	Λιγότερο από 3% (πηγή: Τμήμα Υγιεινής και Ασφάλειας)
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Από το 2016, στο Διυλιστήριο έχει καταγραφεί ένας θάνατος και 11 εργατικά ατυχήματα. Η διαμόρφωση και ανάπτυξη πολιτικής ασφαλούς εργασίας είναι μια από τις προτεραιότητες της εταιρείας που οδήγησε σε αυτό το αποτέλεσμα.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Σε μερικά διυλιστήρια της Τουρκίας, δεν έχουμε πρόσβαση σε αυτά τα στοιχεία. Μερικές διοικήσεις διυλιστηρίων δεν κρατούν αυτά τα αρχεία. Από την άλλη μεριά, στο διυλιστήριο Izmir Turgas, αυτά τα αρχεία είναι στο 50% περίπου.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Είχαμε μερικές περιπτώσεις πριν τη σύσταση του τμήματος HSSE. 4-5 χρόνια πριν, ο έλεγχος της χρήσης των ΜΑΠ ήταν σε χαμηλά επίπεδα. Τώρα καλυτερεύει χρόνο με τον χρόνο με τις συνεχείς βελτιώσεις του τμήματος HSSE που διδάσκει «πολιτική ασφάλειας» σε όλους τους εργαζομένους στο σύστημα.

5. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Α. Πόσο συχνά τα μέλη της επιτροπής Ασφάλειας και Υγιεινής βρίσκονται στον χώρο εργασίας;





 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Συχνά
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Κάθε μέρα
  Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Πολύ συχνά
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ “LAZAR EDELEANU” – FLE	Τα μέλη της επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας είναι παρόντα στους χώρους εργασίας, όταν το απαιτεί η κατάσταση ή πριν από τη συνάντηση με την επιτροπή.
  ΚΑΒΑΛΑ OIL - “ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ”	Κάθε μέρα, γιατί υπάρχουν εργαζόμενοι από διάφορα τμήματα και επαγγέλματα (on shore/ offshore/ βάρδια κ.λπ.)
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Κάθε μέρα αφού είναι και οι ίδιοι εργαζόμενοι.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Τα μέλη της επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας αποτελούνται από εργαζομένους του διυλιστηρίου. Άρα, είναι πάντα παρόντα στον τόπο εργασίας.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Πολύ συχνά, ειδικά κατά τη διάρκεια «θερμών» εργασιών, όπου εξ ορισμού είναι παρών ο υπεύθυνος του HSSE. Σε άλλες περιπτώσεις, είναι πάντα παρόν προσωπικό από το τμήμα χειρισμού/λειτουργίας

Β. Πόσο συχνά παρεμβαίνει η επιτροπή Ασφάλειας και Υγιεινής στο πεδίο εργασίας;









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	Κατά τη διάρκεια επίσκεψης στους χώρους εργασίας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	Όταν είναι απαραίτητο.
  Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Συχνά
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ “LAZAR EDELEANU” – FLE	Όταν προκύπτει ένα πρόβλημα ή ένα περιστατικό στη δουλειά.



3η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΤΗΣ RETUNSEE







	ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Κάθε χρόνο προσπαθούν να βελτιώσουν την εν ενεργεία Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας σε συνεργασία με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους της εταιρείας.
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Εάν υπάρξει ανάγκη, γιατί τα μέλη της επιτροπής βρίσκονται στους χώρους εργασίας.
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Η συχνότητα των παρεμβάσεων στον χώρο εργασίας από τα μέλη της επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας αλλάζει ανάλογα με την εξέλιξη των προβλημάτων.
	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Εάν αυτή η ερώτηση αφορά τη διόρθωση των μέτρων για τις εργασίες, η απάντηση είναι: σπάνια. Στην αρχή των πρακτικών του HSSE, υπήρχαν παρεμβάσεις, αλλά στις μέρες μας οι παρεμβάσεις είναι σπάνιες, αλλά ακόμα γίνονται κάποιες.



Γ. Είναι θετικές οι παρεμβάσεις;

	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	Ναι
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ OKTA	Ναι
	Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Ναι
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" - FLE	Οι περισσότερες είναι θετικές, λαμβάνονται ξεκάθαρα μέτρα.
	ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Ναι, αν και εμείς προσπαθούμε να κάνουμε κάποιες διαδικασίες λιγότερο χρονοβόρες.
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Εάν υπάρχει ανάγκη για παρέμβαση, αυτή θα πρέπει να είναι σε κάθε περίπτωση προς τη θετική κατεύθυνση.
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Αυτές οι παρεμβάσεις για την εξάλειψη των προβλημάτων που αντιμετωπίζονται στο χώρο εργασίας έχουν θετικά αποτελέσματα, εάν δεν μπλοκαριστούν από τη διοίκηση λόγω περιορισμών στον προϋπολογισμό.
	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ AUTONOMOUS T. U. ENERGY	Ναι. Τελικά το πιο σημαντικό είναι να γίνει η δουλειά σωστά και χωρίς αρνητικές επιπτώσεις στους ανθρώπους, τον εξοπλισμό και το περιβάλλον.

6. Η ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΤΟΥ ΧΕΙΡΙΣΤΗ









Α. Ο χειριστής μονάδας είναι ξεχωριστό επάγγελμα ή μια απλή εξειδίκευση;

	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTURW	-
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ OKTA	Επάγγελμα
	Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Εξειδίκευση
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" - FLE	Ο χειριστής μονάδας είναι επάγγελμα.
	ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Προς το παρόν, είναι μια απλή εξειδίκευση, αλλά η Ελληνική Ομοσπονδία Σωματείων Ενέργειας εργάζεται προς την κατεύθυνση για να γίνει επάγγελμα.
	ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Επάγγελμα









 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Οι εργαζόμενοι στα διυλιστήρια χρειάζονται τουλάχιστον 3 χρόνια για να μάθουν καλά το εργασιακό περιβάλλον και τους κανόνες.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΑΥΤΟΝΟΜΟΥΣ Τ. U. ENERGY	Επάγγελμα

7. ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗ

Α. Σε ποια ηλικία και μετά από πόσα χρόνια εργασίας το Διοικητικό Προσωπικό των Διυλιστηρίων δικαιούται να βγει στη σύνταξη;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	-
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	62 οι γυναίκες, 64 οι άντρες
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Με βάση την ελληνική νομοθεσία
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" - FLE	Ανάλογα με τον χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να συνταξιοδοτηθεί μετά από 35 χρόνια εργασίας, δηλαδή μετά το 58ο έτος ηλικίας.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Εξαρτάται από το είδος ενσήμων που πληρώνουν. Συνήθως για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα είναι 40 έτη εργασίας ή 62 χρονών (είτε για γυναίκες είτε για άντρες).
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Σύμφωνα με την Νομοθεσία, το δικαίωμα στη συνταξιοδότηση κατοχυρώνεται με 40 έτη εργασίας, αλλά οι εργαζόμενοι μπορούν να δουλέψουν μέχρι το 65ο έτος της ηλικίας.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Εάν το διοικητικό προσωπικό του διυλιστηρίου δεν φύγει οικειοθελώς από την εργασία ή εάν δεν απολυθεί, υπό κανονικές συνθήκες μπορούν να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 60 ή 65 ετών με συνολική εργασία τα 30 ή 35 χρόνια.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΑΥΤΟΝΟΜΟΥΣ Τ. U. ENERGY	Αυτό το θέμα ρυθμίζεται από το νόμο.

Β. Σε ποια ηλικία και μετά από πόσα χρόνια εργασίας το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό των Διυλιστηρίων δικαιούται να βγει στη σύνταξη;

 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ GTUPW	-
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΟΚΤΑ	62 οι γυναίκες, 64 οι άντρες.
 Π.Σ.Ε.Ε.Π.	Με βάση την ελληνική νομοθεσία.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ "LAZAR EDELEANU" - FLE	Μετά από 35 χρόνια εργασίας.
 ΚΑΒΑΛΑ OIL - "ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟ ΒΑΡΕΛΙ"	Το ίδιο ισχύει και για τους εξειδικευμένους εργαζομένους (όπως το διοικητικό προσωπικό).
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ SURRENERGETIKA	Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση.
 ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ PETROL IS	Οι συνθήκες συνταξιοδότησης του διοικητικού προσωπικού ισχύουν και για το εξειδικευμένο εργατικό προσωπικό. Λόγω της νομοθετικής ρύθμισης του 1999, οι εργαζόμενοι μπορούν να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 60 έως 65 ετών τώρα. Από την άλλη πλευρά, εργαζόμενοι που ξεκίνησαν την εργασία τους πριν το 1999 μπορούν να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 50 ετών.
 ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΤΟ ΑΥΤΟΝΟΜΟΥΣ Τ. U. ENERGY	Αυτό το θέμα ρυθμίζεται από τον νόμο.



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ στο Δ.Σ. της Π.Ο.Ε.

Στο 42ο Εκλογοαπολογιστικό Συνέδριο της ΠΟΕ, που πραγματοποιήθηκε στις 20 & 21/9/2019, και στο νέο Δ.Σ. που εξελέγη, για πρώτη φορά έχουμε στη θέση του Γεν. Γραμματέα το συνάδελφο Παν. Τσώκο. Επίσης, επανεξελέγη στο Δ.Σ. ο επί σειρά ετών Γραμματέας Οικονομικών της ΠΟΕ, συνάδελφος Γ. Μπαλασινός.



ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Στις 20 και 21 Σεπτεμβρίου 2019 πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα (Ξενοδοχείο NOVOTEL, Μιχαήλ Βόδα 4-6) το 42^ο Εκλογοαπολογιστικό Συνέδριο της ΠΟΕ. Οι Αντιπρόσωποι του Συνεδρίου που συμμετείχαν στην ψηφοφορία ήταν 123 και εκπροσώπησαν 25 Σωματεια Μέλη της ΠΟΕ και σύμφωνα με τα πρακτικά αρχαιρείων ο κάθε συνδυασμός έλαβε τους παρακάτω ψήφους και εξελέγησαν ως τακτικά μέλη για το Διοικητικό Συμβούλιο και την Εξελεγκτική Επιτροπή οι παρακάτω συνάδελφοι :

- A. ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ : ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΝΩΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΑΕΣΚΕ)
έλαβε 61 ψηφοδέλτια / 10 ΕΔΡΕΣ
- B. ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ : ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΛΑΔΟΥ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ (ΣΣΕΚΕ)
έλαβε 27 ψηφοδέλτια / 4 ΕΔΡΕΣ
- Γ. ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ : ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΔΥΝΑΜΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ
έλαβε 26 ψηφοδέλτια / 4 ΕΔΡΕΣ
- Δ. ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ : ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΜΕΤΩΠΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ
έλαβε 7 ψηφοδέλτια / 1 ΕΔΡΑ
- Ε.ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΑΓΩΝΑ
έλαβε 2 ψηφοδέλτια / 0 ΕΔΡΑ
- ΑΚΥΡΑ 0 ΛΕΥΚΑ 0

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΠΟΕ

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΑΕΣΚΕ εξελέγησαν :

1. ΚΟΝΤΟΥΣΙΑΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 60
2. ΘΕΜΕΛΙΩΤΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ έλαβε ψήφους 54
3. ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 53
4. ΚΕΛΑΙΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ έλαβε ψήφους 52
5. ΚΟΛΙΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ έλαβε ψήφους 52
6. ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 52
7. ΚΑΡΑΣΤΑΘΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 50
8. ΧΗΡΑ ΜΑΡΙΑ έλαβε ψήφους 50
9. ΖΑΡΚΙΝΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ έλαβε ψήφους 49
10. ΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ έλαβε ψήφους 48

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΣΣΕΚΕ εξελέγησαν :

1. ΛΟΥΔΑΡΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ έλαβε ψήφους 27
2. ΖΟΡΛΟΥ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ έλαβε ψήφους 26
3. ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ έλαβε ψήφους 26
4. ΤΑΣΚΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ έλαβε ψήφους 26

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΔΥΝ. ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ εξελέγησαν :

1. ΣΠΥΡΑΝΤΗΣ ΘΕΟΔΟΣΙΟΣ έλαβε ψήφους 25
2. ΤΖΙΩΤΖΙΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ έλαβε ψήφους 22
3. ΣΥΡΑΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ έλαβε ψήφους 21
4. ΚΑΙΝΑΚΙΔΗΣ ΠΕΤΡΟΣ έλαβε ψήφους 20

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΜΕΤΩΠΟ ΕΡΓΑΖ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ εξελέγησαν :

1. ΜΑΤΑΡΑΓΚΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ έλαβε ψήφους 7

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΑΓΩΝΑ
Έλαβαν 2 ψήφους / ΔΕΝ ΕΞΕΛΕΞΑΝ



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ (Π.Ο.Ε.) PAN HELLENIC ENERGY FEDERATION (P.E.F.)

Αριθμός Απόφασης Τροποποίησης 186/2014 Ειρηνοδικείου Αθηνών

INTERNET: www.poenet.gr Μέλος της ΓΣΕΕ και των IndustriALL (ICEM - EMCEP), RETUN SEE. E-mail: info@poenet.gr

Αριθ.πρωτ. 9673

Αθήνα 23/9/2019

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Στις 20 και 21 Σεπτεμβρίου 2019 πραγματοποιήθηκε το 42ο Εκλογοαπολογιστικό Συνέδριο της Π.Ο.Ε. στην Αθήνα. Το νέο Διοικητικό Συμβούλιο που εξελέγη από το 42^ο Συνέδριο συγκροτήθηκε σε σώμα την Δευτέρα 23/9/2019 όπως παρακάτω :

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΠΟΕ		
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΧΩΡΟΣ
ΚΟΝΤΟΥΣΙΑΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΕΛΠΕ ΒΕΘ
ΖΑΡΚΙΝΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	Α' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΕΛΠΕ ΒΕΑ
ΚΑΡΑΣΤΑΘΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	Β' ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	ΔΕΣΦΑ ΠΑΤΗΜΑ
ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	ΜΟΤΟΡ ΟIL HELLAS
ΘΕΜΕΛΙΩΤΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ	CETRACORE JET OIL
ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΜΟΤΟΡ ΟIL HELLAS
ΚΟΛΙΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΥ	ΕΛΠΕ ΒΕΑ
ΧΗΡΑ ΜΑΡΙΑ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΥΠΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΚΟ ΑΒΕΕ
ΚΕΛΑΙΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΜΕΛΕΤΩΝ	ΚΑΒΑΛΑ ΟIL
ΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΤΥΠΟΥ & ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	ΕΛΠΕ ΒΕΑ
ΛΟΥΔΑΡΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΒΡ ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΖΟΡΛΟΥ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΠΕΤΡΟΚΑΖ
ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΕΔΑ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΤΑΣΚΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΕΚΟ ΑΒΕΕ
ΣΠΥΡΑΝΤΗΣ ΘΕΟΔΟΣΙΟΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΝΤΙΛΑΣΟΝ ΚΟΜΟΤΗΝΗ
ΤΖΙΩΤΖΙΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΕΛΠΕ ΒΕΕ
ΣΥΡΑΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΕΛΠΕ ΒΕΑ
ΚΑΙΝΑΚΙΔΗΣ ΠΕΤΡΟΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΕΛΠΕ ΒΕΑ
ΜΑΤΑΡΑΓΚΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ	ΜΕΛΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	ΕΛΠΕ ΒΕΑ

Η Εξελεγκτική Επιτροπή καθώς και οι Αντιπρόσωποι για το Συνέδριο της ΓΣΕΕ που εξελέγησαν από το 42^ο Συνέδριο είναι όπως παρακάτω:

ΕΞΕΛΕΓΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ		
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ		ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΧΩΡΟΣ
1. ΠΑΝΝΑΚΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ		ΝΤΙΛΑΣΟΝ ΚΟΜΟΤΗΝΗ
2. ΜΙΓΛΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ		CETRACORE JET OIL
3. ΚΑΛΙΓΚΑ ΕΛΙΣΑΒΕΤ		ΔΕΣΦΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
4. ΜΑΛΑΜΑΤΑΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ		ΕΛΠΕ ΒΕΘ
5. ΜΠΑΣΕΒΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ		ΕΛΠΕ ΒΕΘ

ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΙ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΓΣΕΕ		
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ		ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΧΩΡΟΣ
1. ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ		ΕΛΠΕ ΒΕΘ
2. ΚΕΛΑΙΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ		ΚΑΒΑΛΑ ΟIL
3. ΚΟΝΤΟΥΣΙΑΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ		ΕΛΠΕ ΒΕΘ
4. ΝΤΟΚΑΣ ΠΑΥΛΟΣ		ΕΛΠΕ ΒΕΑ
5. ΟΦΘΑΛΜΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ		ΕΛΠΕ ΒΕΑ

Ο Πρόεδρος

Παναγιώτης Κοντουσιάνης



Ο Γενικός Γραμματέας

Παναγιώτης Τσώκος

Γραφεία Αθηνών: ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ 18 & Κ.ΠΑΛΑΙΟΛΟΓΙΟΥ 18, 105236118, 2105244218, FAX 2105233581

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΕΓΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΗΣ ΠΟΕ

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΑΕΣΚΕ εξελέγησαν :

1. ΠΑΝΝΑΚΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ έλαβε ψήφους 58
2. ΜΙΓΛΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ έλαβε ψήφους 49
3. ΚΑΛΙΓΚΑ ΕΛΙΣΑΒΕΤ έλαβε ψήφους 43

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΣΣΕΚΕ εξελέγησαν :

1. ΜΑΛΑΜΑΤΑΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ έλαβε ψήφους 18

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΔΥΝ. ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ εξελέγησαν :

1. ΜΠΑΣΕΒΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ έλαβε ψήφους 21

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΜΕΤΩΠΟ ΕΡΓΑΖ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ :
ΔΕΝ ΕΞΕΛΕΞΕ

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΑΓΩΝΑ
ΔΕΝ ΕΞΕΛΕΞΕ

Αντιπρόσωποι για την ΓΣΕΕ

Οι Αντιπρόσωποι του Συνεδρίου που συμμετείχαν στην ψηφοφορία ήταν 122 και εκπροσώπησαν 24 Σωματεια Μέλη της ΠΟΕ και σύμφωνα με τα πρακτικά αρχαιρείων ο κάθε συνδυασμός έλαβε τους παρακάτω ψήφους και εξελέγησαν ως αντιπρόσωποι για την ΓΣΕΕ οι παρακάτω συνάδελφοι :

A. ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΑΕΣΚΕ εκλέγει 3 αντιπρόσωπους

1. ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ έλαβε ψήφους 56
2. ΚΕΛΑΙΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ έλαβε ψήφους 55
3. ΚΟΝΤΟΥΣΙΑΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 42

B. ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΥΝΑΜΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Ένωσις Συνδυασμός ΣΣΕΚΕ & ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΔΥΝΑΜΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ)

1. ΝΤΟΚΑΣ ΠΑΥΛΟΣ έλαβε ψήφους 27
2. ΟΦΘΑΛΜΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ έλαβε ψήφους 27.

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟ ΜΕΤΩΠΟ ΕΡΓΑΖ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ :
ΔΕΝ ΕΞΕΛΕΞΕ

Από τον ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΑΓΩΝΑ
ΔΕΝ ΕΞΕΛΕΞΕ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΟΥ 42^{ΟΥ} ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΤΗΣ ΠΟΕ

ΚΡΟΚΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ ΚΟΣΜΕΤΟΣ ΚΟΣΜΑΣ ΑΓΑΠΗΤΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΠΡΟΣ Π.Ο.Ε. ΑΠΟ ΤΗΝ PETROL IS

ΠΡΟΣ ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΟΕ

Συνάδελφοι,

Συνημμένη σας αποστέλλουμε την ευχαριστήρια επιστολή του Συνδικάτου της Τουρκίας PETROL IS σχετικά με την οικονομική βοήθεια για τους σεισμοπαθείς.

Γραμματεία Π.Ο.Ε.

Σωνιέρου 18 & Κ. Παλαιολόγου - ΤΚ 104 38 ΑΘΗΝΑ

Τηλ. 210 5236118 /210 5244218 - Φαξ 210 5233581

Email: info@poenergias.gr

**Αγαπητέ Συνάδελφε Παναγιώτη,
Λάβαμε την οικονομική σας στήριξη για τα θύματα του σεισμού Elazığ.**

Η συνεισφορά σας εστάλη στην Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Τουρκίας, για την οικοδόμηση ενός σχολείου στην πόλη Elazığ της Τουρκίας.

Και πάλι, θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για την τόσο πολύτιμη στήριξη.

Και ελπίζω ότι εσείς και όλοι οι φίλοι και οι εργαζόμενοι είστε ασφαλείς σε αυτές τις δύσκολες μέρες κάτω από τα καταστροφικά αποτελέσματα του Κορωνοϊού.

Με Αλληλεγγύη

Πρόεδρος PETROL IS

Suleyman Akyuz

24/3/2020



petrol-is
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

24 March 2020
İstanbul -Turkey

Dear Brother Panogiatis,

We have received your financial support for the victims of Elazığ earthquake. And your valuable contribution was sent to our Confederation, Turkish Trade Union Confederation, to support to build a school in Elazığ city of Turkey.

Once again, I would like to send my thanks to you for such a valuable support.

And I hope that you and all friends and workers are safe in this difficult days under the devastating effects of Coronavirus.

In solidarity,

Süleyman Akyüz
Petrol-İş President



ΗΜΕΡΙΔΑ ΑΠΟ ΤΟ ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Μια πολύ σημαντική ημερίδα οργάνωσε το ΙΝΕ ΓΣΕΕ Πελοποννήσου, πριν λίγο καιρό, στο Αποστολοπούλειο Πνευματικό Κέντρο Τρίπολης με θέμα: «Αναπτυξιακές προοπτικές Περιφέρειας Πελοποννήσου».

Κεντρικοί ομιλητές ήταν οι κ.κ. Παναγιώτης Λιαργκόβας, Καθηγητής Παν/μιου Πελοποννήσου και Θάνος Κριεμάδης, Καθηγητής Παν/μιου Πελοποννήσου. Συντονιστής, ο κ. Γιώργος Αργείτης, Επιστημονικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Καθηγητής στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών ΕΚΠΑ.

Ως εκπρόσωποι του Εργατικού Κέντρου παρέστησαν ο κ. Χρ. Σαμοίλης (Γραμματέας) και ο κ. Κων. Τριπικέλης (Αν. Γραμματέας).

ΗΜΕΡΙΔΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ

Ημερίδα με θέμα το συνταξιοδοτικό οργάνωσε το ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ & ΥΓΡΑΕΡΙΟΥ, με κεντρικό ομιλητή τον γνωστό εργατολόγο κ. Μητρόπουλο και βοηθό στην παρουσίαση τον κ. Τεμπονέρα. Επίσημη πρόσκληση να το παρακολουθήσουν έλαβαν από πλευράς του Σωματείου Εργαζομένων Μότορ Όιλ, ο Πρόεδρος κ. Κ. Τριπικέλης και από πλευράς Ομοσπονδίας, ο Γραμματέας της κ. Παν. Τσώκος και ο Οργανωτικός Γραμματέας κ. Ανδρέας Κολιός.

Το συνταξιοδοτικό για πολλούς από εμάς μπορεί να ακούγεται σαν κάτι το μακρινό, αλλά με την τροπή που παίρνουν τα πράγματα –και στα όρια ηλικίας και στις συντάξιμες απολαβές– πρέπει να μας ταρακουνήσει όλους. Ευχαριστούμε πολύ τους συναδέλφους συνταξιούχους και τον πρόεδρο κ. Κ. Παναγιωτίδη για το κάλεσμα. Η εμπειρία τους πρέπει με κάθε τρόπο να μεταδίδεται σ' εμάς τους νεότερους.



NEWS

Τα Νέα του Σωματίου μας



Η γιορτή για τα παιδιά των εργαζομένων της Motor Oil

Μέσα σε μια χαρούμενη και οικογενειακή ατμόσφαιρα, έγινε η χριστουγεννιάτικη γιορτή για τα παιδιά των εργαζομένων του διυλιστηρίου της MOTOR OIL, στο κέντρο «Αίθριο», με αμέτρητα χαρούμενα πιτσιρικάκια και τους γονείς τους, αλλά και χορό, τραγούδι και πολλά δρώμενα.

Σύμφωνα με το ρεπορτάζ του **ΚΟΡΙΝΘΟΣ TV**, ο κ. Δημήτρης Κανελλόπουλος, Διευθυντής Βιομηχανικών Και Δημοσίων Σχέσεων της Motor Oil, καλωσόρισε τον κόσμο λέγοντας: «Καλησπέρα, εκ μέρους του κ. Βαρδή και Γιάννη Βαρδινογιάννη, σας μεταφέρω τις ευχές του για Χριστούγεννα, νέο έτος και να περάσουμε καλά», ενώ ο κ. Μιχάλης Στειακάκης, Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου της Motor Oil, είπε: «**Η χρονιά που τελειώνει σε λίγο ήταν μια ακόμη επιτυχή χρονιά για εμάς. Οι μονάδες του διυλιστηρίου λειτούργησαν μεγιστοποιη-**

μένες, με αποτέλεσμα να έχουμε ρεκόρ παραγωγής ξεπερνώντας τα 13 εκ. κόμβους με παράλληλο ρεκόρ στις πωλήσεις».

Οι μικροί πρωταγωνιστές της βραδιάς διασκέδασαν με την ψυχή τους. Είπαν στον Αη Βασίλη τι δώρα θέλουν να τους φέρει, έπαιξαν στον παιδότοπο, έφτιαξαν χριστουγεννιάτικες χειροτεχνίες, ενώ τα ζωτικά στόλισαν τα παιδικά προσωπάκια με υπέροχες ζωγραφιές.

Ο περιφερειάρχης, με την ευκαιρία αυτή εξέφρασε προς στελέχη της επιχείρησης –μεταξύ των οποίων ο κ. Μ. Στειακάκης Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου και ο κ. Δ. Κανελλόπουλος, Διευθυντής Βιομηχανικών Και Δημοσίων Σχέσεων – τις ευχαριστίες των κατοίκων της Περιφέρειας τόσο για την προσφορά της σε θέσεις εργασίας, όσο και για τη συνδρομή της στην υλοποίηση έργων υποδομής στην περιοχή.

«**Να ευχαριστήσω εκ μέρους των Κορινθίων την οικογένεια Βαρδινογιάννη, τον Όμιλο Βαρδινογιάννη, γιατί δίνει δουλειά σε πάρα πολλούς εργαζομένους»**, ήταν η δήλωση του κ. Βασίλη Νανόπουλου, δήμαρχου Κορινθίων.

«**Θέλω να δώσω συγχαρητήρια στον κ. Βαρδή και Γιάννη Βαρδινογιάννη που εδώ και τόσες δεκαετίες, κάνει αυτή την καταπληκτική γιορτή για τα παιδιά των εργα-**



ζομένων», είπε ο κ. Γιώργος Γκιώνης, Δήμαρχος Λουτρακίου – Περαχώρας – Αγίων Θεοδώρων.

Η γιορτή γίνεται κάθε χρόνο στην Κόρινθο και δίνει την ευκαιρία στα παιδιά να διασκεδάσουν, αλλά και στους εργαζομένους να έρθουν πιο κοντά και να ανταλλάξουν ευχές. Στην όμορφη γιορτή, ήταν παιδάκια 4ης γενιάς εργαζομένων του διυλιστηρίου, αλλά και εκπρόσωποι φορέων από την περιοχή της Κορίνθου.

Παραβρέθηκαν από πλευράς εταιρείας, οι κ.κ. Μιχάλης Στειακάκης, Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου, Δημήτρης Κανελλόπουλος, Διευθυντής Βιομηχανικών Και Δημοσίων Σχέσεων, Δημήτριος Μαρδίκης, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού και ο Χρήστος Λεγάκης, Τμηματάρχης Προσωπικού.

Και του χρόνου.



Η ΠΙΤΑ ΜΑΣ

> Μετά από το σοβαρό εργατικό ατύχημα του Ιανουαρίου στα διυλιστήρια, το Δ.Σ. αποφάσισε την αναβολή του χορού του Σωματίου μας, όπου εθιμοτυπικά κάθε χρόνο κόβαμε και την πρωτοχρονιάτικη πίτα μας.

Έτσι, φέτος, την κόψαμε μεταξύ μας, μεταξύ των μελών του Δ/Σ δηλαδή, και το φλουρί έπεσε... στο γραφείο μας! Καλός οϊωνός δηλαδή...

Και μια ευχή: του χρόνου, καλύτερα με υγεία, υπομονή, αντοχή και δουλειά!





ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

Για άλλη μια φορά, το Δ.Σ. του Σωματείου των Εργαζομένων στη Μότορ Όιλ υλοποίησε την υπόσχεσή του για σύσφιξη των σχέσεων με τους συναδέλφους και δημιουργία ακόμα στενότερων φιλικών επαφών μεταξύ τους. Έτσι, οι πρωινόι συνάδελφοι είχαν την ευκαιρία να τα πουν και να διασκεδάσουν σε συναντήσεις που έγιναν τόσο στην Κόρινθο, στο χώρο «Θέατρο», όσο και στην Αθήνα, στο «Ένα Και Ένα»!



ΟΙ ΝΕΟΙ ΜΑΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ!

Άλλα 13 άτομα από το εργατικό δυναμικό της Μότορ Όιλ αποχώρησαν το 2019 από το διυλιστήριο για να περάσουν στο καθεστώς της συνταξιοδότησης.

Στην καθιερωμένη γιορτή του αποχαιρετισμού, ανταλλάχθηκαν ευχές και δώρα, με χαρακτηριστικό την εικόνα των Αγ. Θεοδώρων, προστατών του διυλιστηρίου.

Από την πλευρά της εταιρείας, παρόντες ήταν οι κ.κ.: Μιχάλης Στειακάκης, Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου, Δημήτρης Κανελλόπουλος, Διευθυντής Βιομηχανικών Και Δημοσίων Σχέσεων και Ιωάννης Κιούφης, Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου, που ευχήθηκαν στους νέους συνταξιούχους να έχουν μια ήρεμη και ευτυχισμένη πορεία στη νέα σελίδα της ζωής τους, ενώ από την πλευρά του Σωματείου Εργαζομένων της Μότορ Όιλ, τα μέλη του Δ.Σ. Ακολούθησε γιορτή στο κέντρο «Ακρογιάλι», στο Κάτω Διμηνιό, όπου παραβρέθηκε και ο κ. Κανελλόπουλος.

Οι νέοι μας Συνταξιούχοι είναι οι:

ΚΟΝΙΑΡΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ, ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ, ΑΝΔΡΕΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ, ΡΟΜΠΟΡΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ, ΔΗΜΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ, ΜΙΧΑΛΑΡΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ, ΔΡΙΤΣΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ, ΣΑΪΣΑΝΑΣ ΣΠΥΡΟΣ, ΘΥΜΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ, ΛΙΑΣΚΩΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ, ΠΑΝΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ, ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και ΠΡΙΟΒΟΛΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ.

Σας ευχαριστούμε για τα χρόνια που περάσατε κοντά μας, ως εργαζόμενοι στο διυλιστήριο, και σας ευχόμαστε να έχετε μια υπέροχη καινούρια ζωή.





100 ΦΙΑΛΕΣ ΑΙΜΑ, ΧΑΡΙΣ Σ' ΕΣΑΣ!

Είμαστε 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.



ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
«ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»
ΤΗΛ.&ΦΑΞ : 27410-48094. ΕΞΩΤ : 2359
e-mail : sommoellas@yahoo.com
website: www.semohellas.gr

ΑΡ.ΠΡΩΤ : 998

ΚΟΡΙΝΘΟΣ : 25 / 11 / 2019

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι ελάτε να συνεχίσουμε την προσπάθεια ενίσχυσης της τράπεζας αίματος των εργαζομένων στην ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ. Δείξαμε στις τελευταίες αιμοδοσίες πως είμαστε ικανοί για εκπληκτικά αποτελέσματα. Και μην ξεχνάτε πως η μια μέρα άδεια δεν πρέπει να λειτουργεί ως **κίνητρο**, αλλά ως **επιβράβευση!**

450ml αίμα
μπορούν
να σώσουν
3 πολύτιμες
ζωές



ΤΕΤΑΡΤΗ 11 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2019 ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΙΑΤΡΕΙΟ ΩΡΑ 9π.μ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

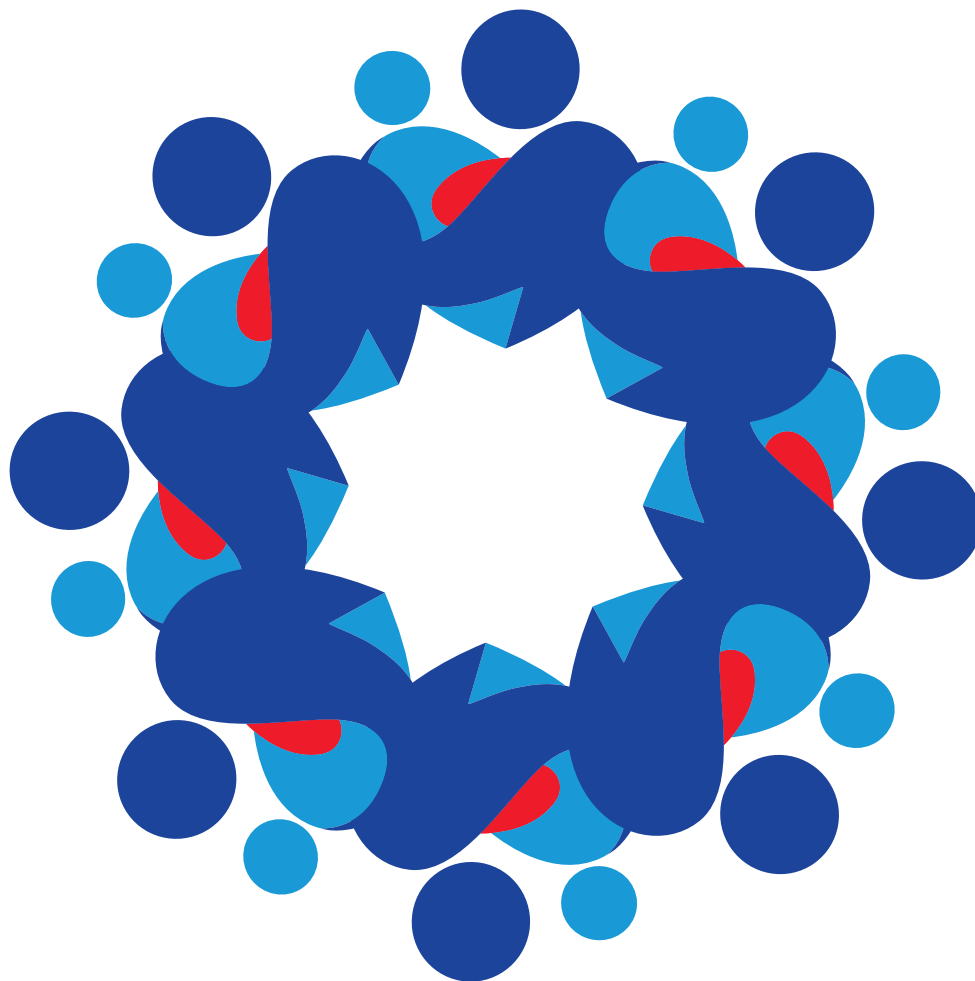
ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



ΒΑΣΙΛΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΑΙΜΟΔΟΤΕΣ 12/11/2019

1	ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
2	ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ	ΑΛΞΑΝΔΡΟΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
3	ΒΟΤΖΗΣ	ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
4	ΚΟΚΟΛΗΣ	ΛΑΖΑΡΟΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
5	ΚΑΡΚΑΣΙΝΑΣ	ΣΠΥΡΙΔΩΝ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
6	ΚΑΝΑΛΙΩΤΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
7	ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ	ΑΝΤΩΝΙΟΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
8	ΚΙΜΙΩΝΗΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
9	ΣΚΛΙΑΣ	ΚΥΡΙΑΚΟΣ	ΠΑΡ.ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
10	ΠΑΠΠΑΣ	ΦΙΛΙΠΠΟΣ	ΠΑΡ.ΒΕΝΖΙΝΩΝ
11	ΤΖΟΥΑΝΑΚΗΣ	ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΠΑΡ.ΒΕΝΖΙΝΩΝ
12	ΠΑΠΑΓΡΗΡΟΡΙΟΥ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΠΑΡ.ΒΕΝΖΙΝΩΝ
13	ΒΑΞΕΒΑΝΗΣ	ΑΛΞΑΝΔΡΟΣ	ΔΙΑΚ/ΚΑΥΣΙΜΩΝ
14	ΚΟΚΟΝΑΣ	ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ	ΔΙΑΚ/ΚΑΥΣΙΜΩΝ
15	ΛΕΒΕΝΤΑΚΗΣ	ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΔΙΑΚ/ΚΑΥΣΙΜΩΝ
16	ΜΠΑΤΣΗΣ	ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΔΙΑΚ/ΚΑΥΣΙΜΩΝ
17	ΜΑΝΕΤΑΚΗΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΔΙΑΚ/ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
18	ΚΟΝΤΟΓΙΑΝΝΗΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΔΙΑΚ/ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
19	ΚΑΛΟΓΕΡΑΚΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΔΙΑΚ/ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
20	ΜΑΖΙΩΤΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΔΙΑΚ/ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ
21	ΘΕΟΧΑΡΟΠΟΥΛΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΠΑΡ/ΚΑΥΣΙΜΩΝ
22	ΤΣΙΑΗΣ	ΕΥΘΥΜΙΟΣ	ΠΑΡ/ΚΑΥΣΙΜΩΝ
23	ΒΑΡΒΑΡΕΣΟΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	FC
24	ΔΙΠΛΟΣ	ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΜΗC
25	ΣΟΛΩΜΟΣ	ΝΕΟΚΛΗΣ	ΜΗC
26	ΚΑΠΠΗΣ	ΜΙΧΑΗΛ	ΠΡΟΒΛΗΤΑ
27	ΖΑΦΕΙΡΟΠΟΥΛΟΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΠΡΟΒΛΗΤΑ
28	ΤΑΥΛΑΣ	ΑΓΓΕΛΗΣ	ΓΡ.ΚΙΝΗΣΗΣ
29	ΜΠΑΡΤΖΗΣ	ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ	ΓΡ.ΚΙΝΗΣΗΣ
30	ΤΣΙΑΓΡΗΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΓΡ.ΚΙΝΗΣΗΣ
31	ΣΑΛΤΑΣ	ΑΝΤΩΝΙΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
32	ΣΠΑΝΟΣ	ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
33	ΚΟΥΦΗΣ	ΙΕΡΘΕΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
34	ΠΑΠΑΔΟΔΗΜΗΤΡΑΚΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
35	ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ	ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
36	ΒΟΤΖΑΚΗΣ	ΠΑΥΛΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
37	ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΣ	ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
38	ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΣ	ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
39	ΠΕΠΠΑΣ	ΚΥΡΙΑΚΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
40	ΜΗΤΣΟΠΟΥΛΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
41	ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ	ΣΤΑΥΡΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
42	ΖΑΧΑΡΙΑΣ	ΠΑΥΛΟΣ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
43	ΛΑΖΑΡΑΚΗΣ	ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ
44	ΜΑΡΤΙΝΟΣ	ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ	ΟΡΓΑΝΑ
45	ΑΤΖΑΡΑΚΗΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΟΡΓΑΝΑ
46	ΤΣΙΑΗΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ
47	ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ
48	ΤΣΩΡΗΣ	ΠΑΝΤΕΛΗΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ
49	ΒΟΥΛΓΑΡΑΚΗΣ	ΜΗΝΑΣ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟ
50	ΓΑΒΑΛΑΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΜΑΘ/ΝΟΣ
51	ΜΠΟΗ	ΑΝΝΑ	ΜΑΘ/ΝΟΣ
52	ΚΟΛΟΤΟΥΡΟΥ	ΜΑΡΙΑ	ΜΑΘ/ΝΟΣ
53	ΜΠΕΤΟΣ	ΧΡΗΣΤΟΣ	ΜΑΘ/ΝΟΣ
54	ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ	ΜΑΡΙΟΣ	ΜΑΘ/ΝΟΣ
55	ΚΑΝΤΑΡΕΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΜΑΘ/ΝΟΣ
56	ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ	ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
57	ΦΟΥΣΕΚΗΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
58	ΜΑΓΚΙΡΙΔΗΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
59	ΤΣΙΜΠΟΥΚΛΗΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
60	ΛΑΓΑΝΗΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
61	ΦΕΙΔΑΣ	ΧΡΗΣΤΟΣ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ
62	ΠΑΡΑΣΚΑΚΗΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΧΗΜΕΙΟ
63	ΦΙΛΤΙΚΑΚΗΣ	ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΧΗΜΕΙΟ
64	ΓΚΙΩΝΗΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ
65	ΚΕΦΑΛΑΣ	ΙΩΑΝΝΗΣ	ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ
66	ΚΥΡΙΑΚΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ
67	ΚΑΤΕΧΗΣ	ΛΥΣΣΑΝΔΡΟΣ	ΤΜ.ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
68	ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΜΕΛ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ
69	ΒΑΤΙΣΤΑΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΜΕΛ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ
70	ΤΣΑΚΑΛΟΥ	ΕΛΕΝΗ	ΜΕΛ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ
71	ΛΑΖΑΡΗΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΤΤΥ
72	ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	ΤΤΥ
73	ΒΑΣΣΗΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΕΥΠΡΕΠΙΣΜΟΣ
74	ΖΗΜΟΣ	ΠΑΝΤΕΛΗΣ	ΕΥΠΡΕΠΙΣΜΟΣ
75	ΧΑΡΑΛΑΜΠΙΔΗΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΕΥΠΡΕΠΙΣΜΟΣ
76	ΔΙΚΑΙΟΥΛΑΚΟΣ	ΑΡΙΣΤΟΔΗΜΟΣ	ΕΥΠΡΕΠΙΣΜΟΣ
77	ΕΥΑΓΓΕΛΑΤΟΣ	ΤΖΑΝΗΣ	ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ
78	ΣΕΙΡΑΝΙΔΗΣ	ΒΑΣΙΛΗΣ	ΑΠΟΘΗΚΗ
79	ΣΟΥΚΟΥΛΗΣ	ΧΡΗΣΤΟΣ	ΑΠΟΘΗΚΗ
80	ΚΟΥΦΑΛΗΣ	ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ	ΑΠΟΘΗΚΗ
81	ΜΠΑΚΙΡΤΖΗΣ	ΘΕΟΔΩΡΟΣ	ΑΠΟΘΗΚΗ
82	ΚΑΖΑΚΟΥ	ΤΡ	ΓΡ.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
83	ΛΑΜΠΑΡΔΑΚΗΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΟ
84	ΓΚΙΚΑ	ΑΓΓΕΛΙΚΗ	ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ
85	ΚΑΣΚΑΦΕΤΟΥ		ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ
86	ΜΠΙΝΙΑΡΗΣ	ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ
87	ΠΑΠΑΖΟΓΛΟΥ	ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ	ΕΡΓΟΛΑΒΟΣ



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.**

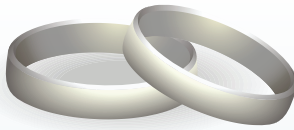
Μάθε περισσότερα στο www.oramaelpidas.gr

T: 210 7775615-6 • E: 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



ΙΟΥΛΙΟΣ 2019

- 05** Ο ΠΟΥΛΙΟΣ ΘΩΜΑΣ και η ΓΚΙΟΥΛΗ ΣΟΦΙΑ
- 06** Ο ΚΑΡΑΧΡΗΣΤΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ και η ΜΑΣΟΥΡΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ
- 28** Ο ΤΡΑΓΟΥΣΤΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και η ΤΣΟΜΠΑΝΑΚΟΥ ΜΑΡΙΑ
- 29** Ο ΔΗΜΗΤΡΑΚΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΜΑΝΑΡΙΤΣΑ ΙΦΙΓΕΝΕΙΑ

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2019

- 23** Ο ΒΛΑΧΟΣ ΜΑΡΙΟΣ και η ΠΑΝΤΑΖΕΛΟΥ ΕΛΕΝΗ
- 24** Ο ΠΙΣΚΟΠΙΑΝΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ και η ΦΡΑΓΚΑΚΗ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΑ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2019

- 07** Ο ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΚΩΝΣΤΑ ΔΗΜΗΤΡΑ
- 10** Ο ΣΤΕΦΗΣ ΑΡΙΣΤΕΙΔΗΣ και η ΚΟΝΙΔΑΡΗ ΜΑΡΙΑ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2019

- 19** Ο ΚΑΡΑΜΠΕΛΛΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και η ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ
- 28** Ο ΑΤΖΑΡΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

Τους ευχόμαστε

Βίον Ανθόσπαρτον



ΟΙ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΜΑΣ

∞ ΒΕΝΕΤΑ -ΜΑΡΙΑ
ΛΟΥΚΟΓΙΑΝΝΑΚΗ του ΧΡΗΣΤΟΥ
(5/07/2019)

Να μας ζήσουν!

ΙΟΥΝΙΟΣ 2019

- 13** Ο ΠΕΝΘΕΡΟΥΔΑΚΗΣ ΕΠΑΜΕΙΝΩΝΤΑΣ και η ΚΑΛΛΙΑ ΕΛΕΝΗ - ΙΩΑΝΝΑ απέκτησαν μια κορούλα
- 16** Ο ΚΟΥΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και η ΚΑΚΑΡΙΚΟΥ ΜΑΓΔΑΛΗΝΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΙΟΥΛΙΟΣ 2019

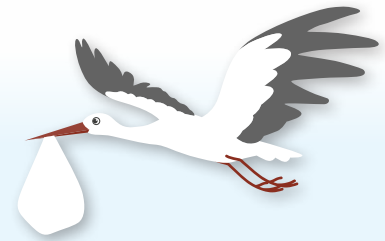
- 04** Ο ΖΕΡΒΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΓΙΑΝΝΑΚΑΡΗ ΙΩΑΝΝΑ απέκτησαν μια κορούλα
- 12** Ο ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και η ΣΤΑΜΟΥΛΗ ΜΑΡΙΑΝΘΗ απέκτησαν ένα αγοράκι
- 19** Ο ΜΠΕΚΟΣ ΠΕΤΡΟΣ και η ΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι
- 22** Ο ΧΑΙΡΕΤΗΣ ΤΗΛΕΜΑΧΟΣ και η ΝΤΟΥΡΜΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ απέκτησαν μια κορούλα
- 30** Ο ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ και η ΚΑΣΑΠΟΓΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ απέκτησαν μια κορούλα
- 31** Ο ΚΑΤΟΥΦΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΑΣΠΡΟΥΔΗ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2019

- 09** Ο ΒΛΑΧΩΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΤΕΤΡΑΔΗ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι
- 13** Ο ΧΡΥΣΙΚΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η ΤΕΡΖΗ ΜΑΡΙΝΑ απέκτησαν μια κορούλα
- 16** Ο ΣΤΑΜΑΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΤΣΑΝΤΗΛΑ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ απέκτησαν μια κορούλα
- 30** Ο ΚΟΥΔΟΥΝΑΣ ΓΙΑΝΝΗΣ και η ΤΣΙΟΥΡΤΣΗ ΒΙΟΛΕΤΤΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2019

- 05** Ο ΚΟΝΤΟΓΙΑΝΝΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΔΙΔΑΣΚΑΛΟΥ ΧΡΥΣΑΝΘΗ απέκτησαν μια κορούλα
- 11** Ο ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η ΠΛΥΤΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ απέκτησαν μια κορούλα



- 27** Ο ΜΠΑΚΟΛΑΣ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΣ και η ΣΟΥΛΙΩΤΗ ΕΛΕΝΗ απέκτησαν ένα αγοράκι
- 29** ΡΕΜΜΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ και η ΜΠΕΤΣΟΥ ΕΛΕΝΗ απέκτησαν μια κορούλα

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2019

- 05** Ο ΚΥΖΙΩΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΝΤΕΡΤΙΛΗ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν μια κορούλα
- 10** Ο ΓΚΙΚΑΣ ΜΗΝΑΣ και η ΦΩΛΙΑΔΗ ΚΥΡΙΑΚΗ απέκτησαν μια κορούλα

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2019

- 11** Ο ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ και η ΜΠΕΚΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι
- 14** Ο ΜΑΥΡΟΘΑΛΑΣΣΙΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΒΕΝΕΤΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2020

- 21** Ο ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ και η ΚΑΡΑΜΠΑΤΣΗ ΓΕΩΡΓΙΑ -ΦΑΙΔΡΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2020

- 09** Ο ΚΟΚΚΟΛΗΣ ΛΑΖΑΡΟΣ και η ΚΑΤΕΜΗ ΠΑΝΑΓΟΥΛΑ απέκτησαν ένα αγοράκι
- 24** Ο ΚΟΚΟΤΣΑΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ και η ΠΕΡΛΑΛΑ ΝΤΙΛΟΡΕ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΜΑΡΤΙΟΣ 2020

- 03** Ο ΚΕΦΑΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΧΡΙΣΤΟΠΟΥΛΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗ απέκτησαν μια κορούλα
- 26** Ο ΚΟΥΤΣΟΥΜΠΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και η ΒΡΕΝΤΖΟΥ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

Συγχαρητήρια!

∞ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΑΜΠΑΛΙΩΤΑΚΗΣ του ΧΡΗΣΤΟΥ
(9/01/2020)

∞ ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ
του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ (18/7/2019)

∞ ΧΡΥΣΟΒΑΛΑΝΤΗΣ ΣΑΒΒΙΔΗΣ
του ΝΙΚΟΛΑΟΥ (21-11-2019)

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Αυτήν την φορά αποφασίσαμε να κάνουμε μια αναδρομή, στα τελευταία πέντε χρόνια που έχουμε καθιερώσει την σελίδα ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ στο περιοδικό μας. Το κάνουμε αυτό γιατί θέλουμε να τονίσουμε πως η αδιαφορία στο «να γίνει κάτι» με αυτά τα θέματα είχε ως αποτέλεσμα, ένα ατύχημα –τουλάχιστον, για κάθε περίπτωση!


Το ίδιο φυσικά ισχύει και για άλλες περιπτώσεις, που έχουν προβλέψει το... κακό!!!

Γνωρίζουμε φυσικά ότι, σε όλες τις περιπτώσεις, η επίλυση του θέματος προϋποθέτει συνεννόηση αρκετών τμημάτων και εκεί έχουμε εντοπισμένο και κοινώς αποδεκτό πρόβλημα.

Αυτό όμως δεν μπορεί να αποτελεί για πάντα δικαιολογία.

Η διαχρονικότητα στα λάθη έρχεται σε αντιπαράθεση με τη βελτίωση και χωρίς βελτίωση δεν υπάρχει πρόοδος.

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ



«Πρέπει να μάθουμε να ζούμε μαζί ως αδέρφια ή θα χαθούμε μαζί ως ανόητοι»

Δρ. Μάρτιν Λούθερ Κινγκ Τζούνιορ
Αμερικανός πολιτικός φρονιμητής, ηγέτης των Αφροαμερικανών βραβευμένος με Νόβελ Ειρήνης, Δεκεμβρίου το 1968

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2015

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Αφερίματε αυτήν τη γωνιά του περιοδικού για να βρούμε καλύτερα άρθρα συναδέλφων για θέματα που, παρά τις τεκμηριωμένες επισημάνσεις μας, έχουν μείνει επείγουσα αδιακρίβητα στο χρονοτύπλο.

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 τη λαμβάνουν υπόψη τους, κάποια στιγμή θα αντιληφθούν –βυστροχίς δια της βιωματικής μαθήσεως– το λάθος τους. Εμείς πάντως θα επιμένουμε!

ΑΝΟΙΞΗ 2009
7 χρόνια πριν και όμως τόσο επίκαιρο

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

ΙΣΤΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Μετά τις προηγούμενες ιστορίες που δημοσιεύσαμε, η ιστορία αυτή είναι η τελευταία που δημοσιεύουμε στο περιοδικό μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας.

ΜΑΪΟΣ 2016

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Αφερίματε αυτήν τη γωνιά του περιοδικού για να βρούμε καλύτερα άρθρα συναδέλφων για θέματα που, παρά τις τεκμηριωμένες επισημάνσεις μας, έχουν μείνει επείγουσα αδιακρίβητα στο χρονοτύπλο.

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 τη λαμβάνουν υπόψη τους, κάποια στιγμή θα αντιληφθούν –βυστροχίς δια της βιωματικής μαθήσεως– το λάθος τους. Εμείς πάντως θα επιμένουμε!

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Περί ασφάλειας



ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2016

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Αφερίματε αυτήν τη γωνιά του περιοδικού για να βρούμε καλύτερα άρθρα συναδέλφων για θέματα που, παρά τις τεκμηριωμένες επισημάνσεις μας, έχουν μείνει επείγουσα αδιακρίβητα στο χρονοτύπλο.

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 τη λαμβάνουν υπόψη τους, κάποια στιγμή θα αντιληφθούν –βυστροχίς δια της βιωματικής μαθήσεως– το λάθος τους. Εμείς πάντως θα επιμένουμε!

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ



Εργατική Πορεία, Δεκέμβριος 2016

ΑΝΤΙΑ 059

Μετά τις προηγούμενες ιστορίες που δημοσιεύσαμε, η ιστορία αυτή είναι η τελευταία που δημοσιεύουμε στο περιοδικό μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας.

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Αφερίματε αυτήν τη γωνιά του περιοδικού για να βρούμε καλύτερα άρθρα συναδέλφων για θέματα που, παρά τις τεκμηριωμένες επισημάνσεις μας, έχουν μείνει επείγουσα αδιακρίβητα στο χρονοτύπλο.

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 τη λαμβάνουν υπόψη τους, κάποια στιγμή θα αντιληφθούν –βυστροχίς δια της βιωματικής μαθήσεως– το λάθος τους. Εμείς πάντως θα επιμένουμε!

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Β. ΑΝΤΑΙΕΣ SLOP ΣΤΟ ΑΙΜΑΝΙ



Εργατική Πορεία, Δεκέμβριος 2016

ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΙΕΣ SLOP

Μετά τις προηγούμενες ιστορίες που δημοσιεύσαμε, η ιστορία αυτή είναι η τελευταία που δημοσιεύουμε στο περιοδικό μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας.

ΙΟΥΝΙΟΣ 2018


ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Αφερίματε αυτήν τη γωνιά του περιοδικού για να βρούμε καλύτερα άρθρα συναδέλφων για θέματα που, παρά τις τεκμηριωμένες επισημάνσεις μας, έχουν μείνει επείγουσα αδιακρίβητα στο χρονοτύπλο.

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 τη λαμβάνουν υπόψη τους, κάποια στιγμή θα αντιληφθούν –βυστροχίς δια της βιωματικής μαθήσεως– το λάθος τους. Εμείς πάντως θα επιμένουμε!

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Περί ασφάλειας



Εργατική Πορεία, Δεκέμβριος 2016

ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΝΤΑΙΕΣ SLOP

Μετά τις προηγούμενες ιστορίες που δημοσιεύσαμε, η ιστορία αυτή είναι η τελευταία που δημοσιεύουμε στο περιοδικό μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας. Είναι η ιστορία που αφορά τον χώρο εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία μας.

ΙΟΥΛΙΟΣ 2019

