

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

ΕΞΟΔΟΣ

από το σκοτάδι χωρίς παθογένειες

Οραδικότητα

Δημόσια Υγεία

Τηλεκπαίδευση

Προσωπική Ευθύνη

Ανθρώπινες Σχέσεις

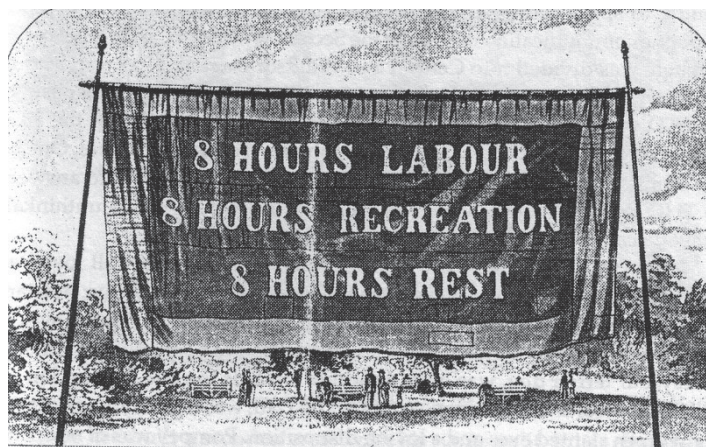
Εργασιακά Δικαιώματα



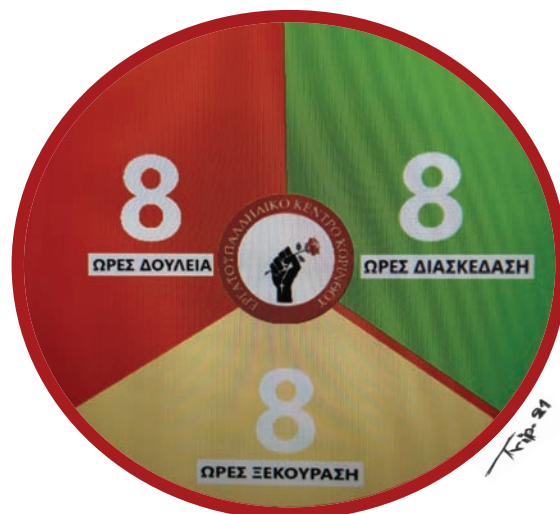
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3	ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ
4 - 5	ΑΝΤΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ
6 - 7	ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ
8 - 11	ΤΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΑΝ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ
12 - 13	ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ Αναμνήσεις μιας άλλης εποχής και μνεία σε όσους συναδέλφους χάθηκαν
14 - 19	ΕΡΕΥΝΑ Εργασιακός μετασχηματισμός & Τηλεργασία
20 - 23	ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ
24 - 28	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΠΟΕ Παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου του Υπουργείου Εργασίας
29	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
33	ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ
34	ΤΑ ΝΕΑ ΜΑΣ
35	ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ
37	ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ
38	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ
39	ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

1886-2021



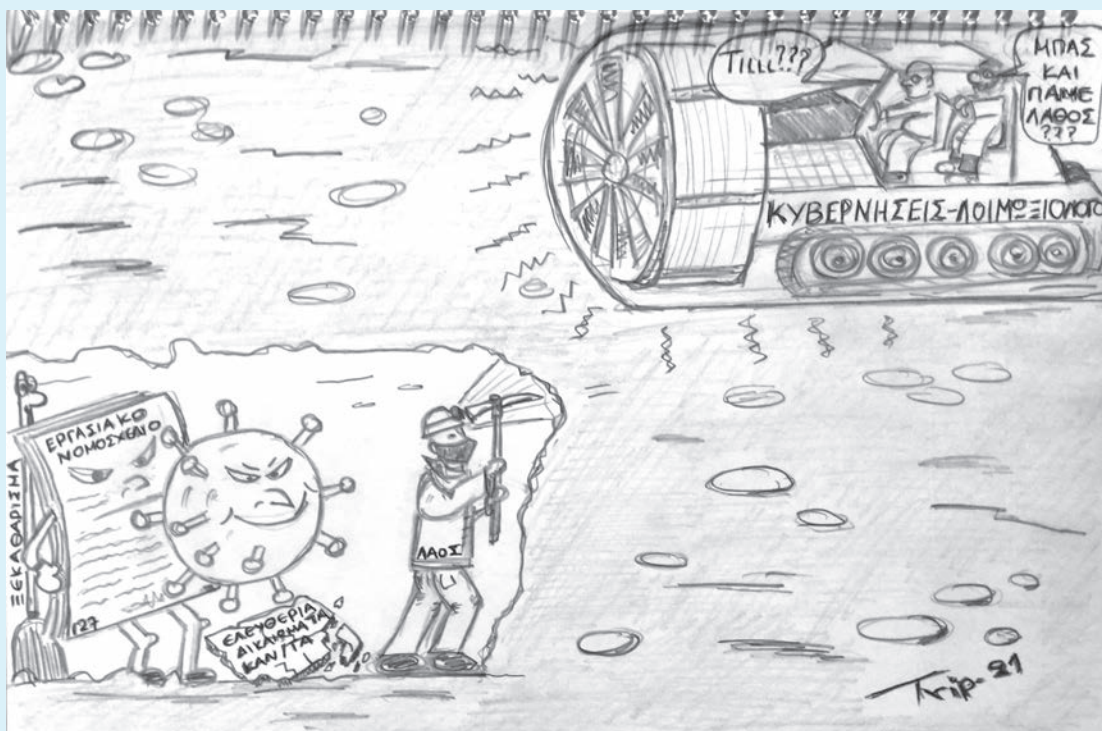
ΤΟΤΕ...



ΤΩΡΑ;

Το Σημείωμα της Σύνταξης

«Σ»



Βγαίνοντας από το τούνελ

Ο τίτλος του άρθρου χρησιμοποιείται ως φράση όταν θέλουμε να δηλώσουμε πως κάτι (άσχημο ως επί το πλείστον) φτάνει στο τέλος του. Αυτό στο οποίο δεν αναφερόμαστε συνήθως είναι **το μετά**. Δηλαδή τι γίνεται μετά την έξοδο. Τι θα συναντήσουμε, τι πλάνο έχουμε, τι «κουσούρια» μας άφησε η παραμονή σε αυτήν την δύσκολη κατάσταση κ.λπ.

Κάτι παρόμοιο θα ζήσουμε και αυτήν τη φορά με μεγαλύτερο πρόβλημα την προσαρμογή μας στις «αλλαγές» που επέφερε η όλη κατάσταση ή επέφεραν κάποιο οπορτουνοιστές!!!

Και είναι πολύ μεγάλη η γκάμα των αλλαγών, με κύριο υπαίτιο του μεγέθους της, την απόλυτη προσήλωση όλων μας στην πανδημία.

Τώρα, αυτή η προσήλωση ήταν σε μεγάλο βαθμό επιτηδευμένη για το καλό μας ή για το κακό μας ή αν απλά «χάθηκε η μπάλα» που λέμε, αυτό θα το δείξει η ιστορία.

Εμείς πρέπει να καθαρίσουμε τα μυαλά μας, **να θωρακιστούμε και να αντιμετωπίσουμε καθετί που θα βρούμε βγαίνοντας από το τούνελ.**

Εύκολα ανιχνεύσιμες θα είναι όλες οι κακές τακτικές που κρύβονταν πίσω από την πανδημία (από τα

κενά στη δημόσια υγεία, εκπαίδευση, εργασιακά νομοσχέδια κ.λπ. ως τις υγειονομικές συνθήκες και τις ανθρώπινες σχέσεις). Οπότε εύκολα πρέπει –κανονικά– να τις αντιμετωπίσουμε.

Ίσως τελικά η κανονικότητα που αποζητούμε είναι η κανονικότητα που πρέπει να «φτιάξουμε» για εμάς αλλά και για τις επόμενες γενιές!

Ας πάνε όλα καλά!

Ενωμένοι θα επιζήσουμε, χωρισμένοι θα χαθούμε.

Αίσωπος



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

• **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



ΠΑΙΔΙΑ & ΚΟΡΙΤΣΙΑ

Στην εκπληκτική ταινία «υπάρχει και φιλότιμο» κάποια στιγμή αγωνιά η έγκυος γυναίκα του αδικημένου αγρότη, που αποκαλύπτει στον Μαυρογαλούρο τις σκευωρίες του χωριού, τι θα γίνει αν γεννήσει κορίτσι. Η πεθερά της, της λέει αρχικά «φάε την γλώσσα μωρή, αγόρι θα είναι». Έπειτα βέβαια της εξηγεί ότι και αν είναι κορίτσι δεν πειράζει θα το αγαπούν και αυτό, μιας και το ίδιο έγινε και με αυτές (ομιλούσες) αφού, αν δεν ήταν αυτές, πώς θα γεννιόνταν τα παιδιά.

Η αγωνία όπως καταλαβαίνουμε είχε να κάνει με την ανάγκη για αντρικά χέρια που θα βοηθούσαν στα χωράφια. Γιατί τα χέρια τους ήταν το μόνο εφόδιο που είχαν στην ζωή για να ζήσουν. Όλα αυτά βέβαια πίσω, στο μακρινό 1960.

Τότε που τα ποσοστά επί τοις εκατό σε αναλφαβητισμό, φτώχεια, ανισότητα των δύο φύλων και χειρωνακτική εργασία, έφταναν σε επίπεδο, τα αντίστοιχα ευστοχίας του Νίκου Γκάλη στις βολές.

Το πρόβλημα είναι ότι ακόμα και σήμερα, μετά από τόσα χρόνια στην Ελλάδα, αυτή η μορφή κοινωνικού ρατσισμού δεν έχει βελτιωθεί. Τουλάχιστον όχι τόσο όσο θα άρμοζε σε μια πολιτισμένη χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο τομέας όμως που συναντάται περισσότερο είναι της εργασίας και με αυτόν θα ασχοληθούμε σε αυτό το κείμενο.

Δεν υπάρχει λόγος να μπούμε στην διαδικασία τεκμηρίωσης, για το αν οι γυναίκες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα (απολαβές, εξέλιξη, συνθήκες εργασίας κ.λπ.) ή για το αν πραγματικά

είναι ικανές να ανταπεξέλθουν σε εργασίες που μέχρι πρότινος ήταν «ανδρικό προνόμιο».

Και αυτό γιατί το θεωρούμε αυτονόητο από την στιγμή που είναι επιστημονικά τεκμηριωμένο.

Θα σταθούμε στους πραγματικούς λόγους για τους οποίους μια εταιρεία (δυστυχώς και η δική μας) δεν «τρελαίνεται», που λέμε, να προσλάβει μια γυναίκα σε σχέση με έναν άντρα.

Υπάρχει θα μου πείτε αυτή η προτίμηση για όλες τις θέσεις στην εταιρεία; Η αλήθεια είναι όχι!

Θα προτιμούσαν στην εταιρεία να εργάζονται μόνο άντρες;

Ίσως και να βολεύει!

Και αν, σε άλλες εταιρείες, οι λόγοι μπορεί να είναι απλά απάνθρωπα πρακτικοί (π.χ. εγκυμοσύνη!!!), στη δική μας, που ευτυχώς δεν υπάρχουν τέτοιες αντιλήψεις, οι λόγοι είναι διαφορετικοί και έχουν να κάνουν κυρίως με τη φύση της εργασίας.

Και αυτό νομίζω δεν χρειάζεται ιδιαίτερη εξήγηση.

Για την ακρίβεια, είναι σε όλους μας τόσο οικείο το να μην έχουμε γυναίκες χειριστές έως και γυναίκες διευθυντές που, τελικά, η βασική αιτία που δεν επιδιώκουμε κάτι διαφορετικό, έγκειται στην αδυναμία μας να προσαρμόσουμε σε μια τέτοια αλλαγή.

Η αλήθεια όμως είναι πως τόσο οι γυναίκες που δουλεύουν στην εταιρεία αυτήν την στιγμή αλλά και όσες έχουν περάσει με την μορφή πρακτικής έχουν δείξει ακριβώς το αντίθετο.

Έχουμε δει κοπέλες να δουλεύουν στους πάγκους εργασίας της συντήρησης (κάνοντας πρακτική) με μεγαλύτερο ζήλο και δυναμική από νεαρούς

των ίδιων σχολών.

Έχουμε δει, επίσης, κοπέλες να δουλεύουν σε εργολάβους και να δίνουν ρεσιτάλ επαγγελματισμού και ανταπόκρισης στις δύσκολες εργασίες πεδίου.

Το βασικότερο όμως κοινό στοιχείο όλων των γυναικών που εργάζονται ή έχουν εργαστεί όλα αυτά τα χρόνια είναι το ήθος.

Γιατί το σημαντικότερο τελικά για μια γυναίκα από ό,τι φαίνεται δεν είναι να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες μιας εργασίας σε ένα χώρο «ανδροκρατούμενο», αλλά σε... άλλες!

Οι οποίες ευτυχώς δεν συναντώνται στην εταιρεία και αυτό οφείλεται στις ίδιες με το ήθος τους, αλλά και στην εταιρεία και στο σωματείο με τη μηδενική ανοχή σε «παράξενα» περιστατικά.

Μήπως, λοιπόν, τώρα, που στο κάτω κάτω και διεύθυνση εκπαίδευσης έχουμε και συστήματα αξιολόγησης μοντέρνα έχουμε, άρα είναι ξεκάθαρο ποιος κρίνει (ή καλύτερα ποιος δεν κρίνει) την ικανότητα για την θέση, πρέπει να αναθεωρήσουμε;

Μήπως και οι εργαζόμενοι με **κορίτσια** (κυρίως όταν αυτά έχουν δώσει τα διαπιστευτήρια τους, όταν εργάστηκαν στην εταιρεία για την πρακτική ή με βιογραφικά ισοδύναμα ή και καλύτερα από άλλους υποψηφίους) είναι καιρός να ελπίζουν πως θα δουν τα **παιδιά** τους να δουλεύουν στην εταιρεία;

Να τονίσουμε κλείνοντας πως δεν υπάρχει καμία επίσημη θέση της εταιρείας σχετικά με το φύλο στις διαδικασίες πρόσληψης. Μια χαρά είναι οι διαδικασίες, ενδεχομένως να έχουμε πρόβλημα με τις νοοτροπίες!!!

Πρόδος σημειώνεται στην ΕΕ, αλλά με πολύ αργούς ρυθμούς. Αυτό είναι το συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει ο επικαιροποιημένος **Δείκτης Ισότητας των Φύλων**, που δημοσιεύτηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης, η ΕΕ καταγράφει σήμερα βαθμολογία 66,2 σε σύνολο 100, τέσσερις μόλις βαθμούς υψηλότερη σε σύγκριση με μια δεκαετία πριν. Η χώρα με την καλύτερη επίδοση είναι η Σουηδία, με βαθμολογία 82,6, ενώ η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση με 50 βαθμούς.

«Σύμφωνα με τα νέα αποτελέσματα του Δείκτη Ισότητας των Φύλων, επικρατεί ανισότητα σε όλους τους τομείς της ζωής. Αυτό σημαίνει ότι η Ευρώπη έχει καθήκον να αναλάβει δράση. Φέτος, θα προτείνω τη λήψη περισσότερων μέτρων με στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών και την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία», δήλωσε σχετικά η Βέρα Γιούροβα, **επίτροπος αρμόδια για τη Δικαιοσύνη, τους Καταναλωτές και την Ισότητα των φύλων**.

Από την πλευρά της, η ΤζοάναΜέικκοκ, **Γενική Γραμματέας του Ευρωπαϊκού Λόμπι Γυναικών** επισήμανε ότι «οι γυναίκες δεν είναι πρόθυμες να

περιμένουν 100 χρόνια για ισότητα» υποστηρίζοντας ότι «είναι πλέον καιρός για την ΕΕ να δράσει αποφασιστικά για να επιταχύνει τον ρυθμό της αλλαγής, για να επιδείξει σοβαρότητα για τα δικαιώματα όλων των πολιτών».

η Ελλάδα πέτυχε σκορ 70,7 σε σχέση με μέσο όρο 79,6 στην ΕΕ.

Στον **τομέα της γνώσης**, που μετρά τις ανισότητες των φύλων στο εκπαιδευτικό επίπεδο, τη συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση κατά

τη διάρκεια της πορείας ζωής και τον διαχωρισμό των φύλων, η Ελλάδα πέτυχε σκορ 55,6 σε σχέση με μέσο όρο 63,4 στην ΕΕ.

Στον **τομέα του χρόνου**, ο οποίος μετρά τις ανισότητες των φύλων στην κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στη φροντίδα και στην οικιακή εργασία και τις κοινωνικές δραστηριότητες, η Ελλάδα πέτυχε σκορ 44,7 σε σχέση με μέσο όρο 65,7 στην ΕΕ.

Στον **τομέα της εξουσίας**, ο οποίος μετρά την ισότητα των

φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλους τους πολιτικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς φορείς, η Ελλάδα πετυχαίνει σκορ μόλις 21,7 σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο που είναι 48,5.

Στον **τομέα της υγείας**, που μετρά την ισότητα των φύλων σε τρεις πτυχές: την κατάσταση της υγείας, την υγιεινή συμπεριφορά και την πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας, το σκορ της Ελλάδας ανέρχεται στο 83,1 σε σχέση όμως με τον επίσης υψηλότερο ευρωπαϊκό μέσο του 87,4.

ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Ε.



Ειδικότερα, οι επιδόσεις της Ελλάδας στους έξι τομείς μέτρησης είναι οι παρακάτω:

Στον **τομέα εργασίας**, ο οποίος μετράει το βαθμό στον οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες μπορούν να ωφεληθούν από την ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση και τις καλές συνθήκες εργασίας, η Ελλάδα πέτυχε σκορ 64, 2 σε σχέση με μέσο όρο 71,5 στην ΕΕ.

Στον **τομέα των χρημάτων**, που μετρά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά την πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους και την οικονομική κατάσταση των γυναικών και ανδρών,



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ*

ΦΙΛΟΘΗΡΑΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΚΕΡΑΤΕΑΣ
"Η ΑΡΤΕΜΙΣ"
ΤΗΛ: 6983687130
E-mail: f.s.kerateas@gmail.com

Κερατέα, 01 Μαΐου 2021

Προς: ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ "ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ"

ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Φιλοθηραματικού Συλλόγου Κερατέας «Η ΑΡΤΕΜΙΣ», αισθάνονται την υποχρέωση με την παρούσα επιστολή να εκφράσουν τις ευχαριστίες τους διότι σε αυτή την δύσκολη οικονομική συγκυρία ανταποκριθήκατε στο αίτημα μας, να συμβάλλετε στην δωρεά τεσσάρων αντυρικών στολών στο σύλλογο μας, όπου συμβάλει ενεργά στην διασποράσασια-δασοφυλάκηση της περιοχής μας.

Σας ευχαριστούμε πολύ για την προσφορά αυτή.

Με εκτίμηση

Η πρόεδρος

Ελένη Δόγκα
Ε. Δόγκα



Ο Γραμματέας

Αθανάσιος Χ. Ρέρας

Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός

Δ/ση Τύπου, Επικοινωνίας, Δημοσίων
Σχέσεων και Μέσων Κοινωνικής
Διακτύωσης
Λυκαβηττού 1, 106 72 Αθήνα
Τηλ: 210 36 09 825
E-mail: pr@redcross.gr

Αθήνα, 9/4/2021
Αριθμ. Πρωτ. 1910

Προς
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ
Διαλιστήρια Κορίνθου "Οι Άγιοι Θεόδωροι"
ΤΚ. 20003 - Κορινθίας

Αξιότιμο κύριο,
Αξιότιμες κυρίες,

Η Διοίκηση του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού επιθυμεί να σας εκφράσει τις θερμές ευχαριστίες της, για την κατάθεση χρηματικής δωρεάς ύψους 2.000,00€, υπέρ των σεισμοπαθών στην Ελασσόνα.

Η συνεισφορά σας αυτή αποτελεί έμπρακτη απόδειξη της εκτίμησής που τρέφετε στο ανθρωπιστικό έργο του Οργανισμού μας και μας ενθαρρύνει να εντείνουμε τις προσπάθειές μας, προκειμένου να ανταποκριθούμε στις αυξανόμενες κοινωνικές προκλήσεις της εποχής μας.

Για το ποσό αυτό εκδόθηκε από την αρμόδια Υπηρεσία μας το υπ' αριθμ. 488/19.3.2021 ΣΠΔΚ.

Το παρόν μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην Οικονομική Εφορία.

Με τιμή,
Για το Κ.Δ.Σ.
Ο Πρόεδρος
Ο Γενικός Γραμματέας
Dr. Αντώνιος Αυγερινός
Φαρμακοποιός, Υποστράτηγος ε.α.
Γεώργιος Ξεκούμας

Από τη Διοίκηση του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού

Από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Φιλοθηραματικού Συλλόγου Κερατέας «Η ΑΡΤΕΜΙΣ»

ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΟ

Μέσα από τα βάθη της καρδιάς μου θα ήθελα να σας ευχαριστήσω όλους και έναν έναν ξεχωριστά. Σε μια τόσο πολύ δύσκολη στιγμή της υγείας μου, εσείς, χωρίς δεύτερη σκέψη, με βοηθήσατε λες και «ήμουν δικός σας άνθρωπος».

Με τη βοήθεια του Θεού κέρδισα την πρώτη μάχη.

Ένα λιθαράκι σίγουρα το βάλατε και εσείς!

Σας είμαι βαθύτατα ευγνώμων.

Εύχομαι σε όλους ΜΟΝΟ ΥΓΕΙΑ.

Τίποτε άλλο πιο σημαντικό.

ΜΕ ΕΚΤΙΜΗΣΗ
ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΤΣΑΜΗ

Από το Χαμόγελο του Παιδιού



ΧΡΟΝΙΩΔΕΣ ΚΕΝΤΡΙΚΑ ΙΣΤΙΝΑ



ΛΑΜΦΕΛΑ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ
Λεωφ. Ελευθέρου 18
23 Μαρτίου Δίκτυος
17040 (Βασιλική Αθήνας)
210 36 42 128
info@harmogeilo.gr
www.harmogeilo.gr

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 αξιολογούμε 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 ζουν Εξοφλητικές Φιτώσεις. Κάθε ένα παιδί είναι μοναδικό και η επισημολογική 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!

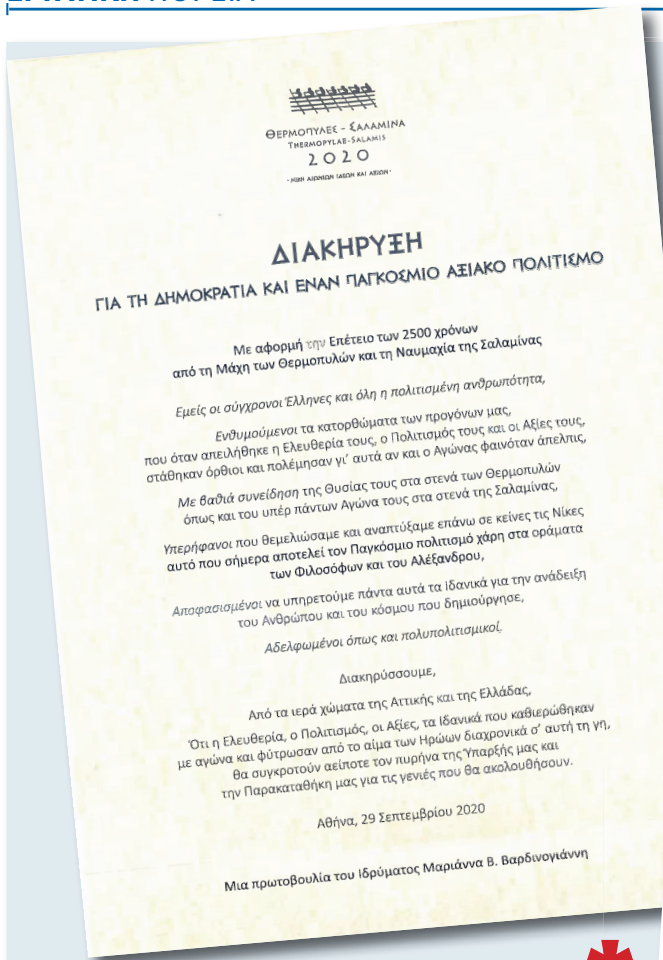
«Αν ενωθούμε όλα θα τα καταφέρουμε»

Με εκτίμηση,

Κώστας Γιαννούτσος

Κώστας Γιαννούτσος
Πρόεδρος Δ.Σ.

*Από το Ημερησίολογιο του 10χρονου Ανδρέα Γιαννούτσου, ιδρυτή του Οργανισμού «Το Χαμόγελο του Παιδιού»

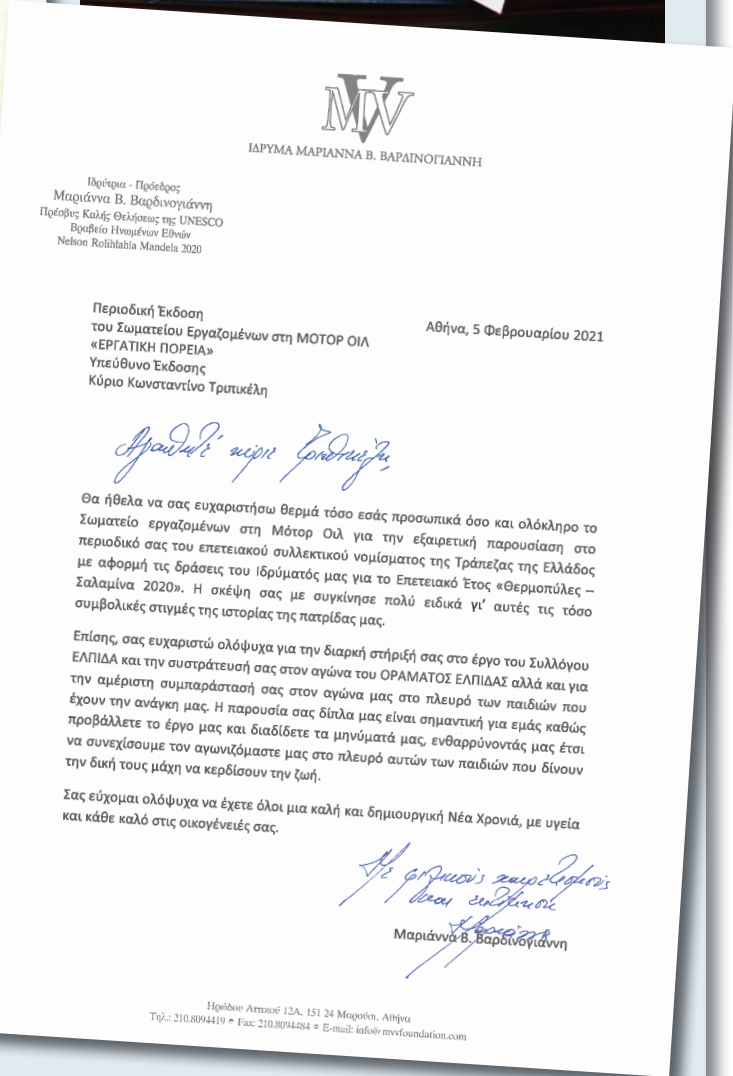


**Από την κυρία
Μαριάννα
Βαρδινογιάννη**

**Από τη Δ.Σ. του Γηροκομείου
«Οίκος Αγίας Ελένης»**



20-06-2021
Θερμὴ εὐχαριστιὰ πρὸς
ὄλους ὑμᾶς, πού πάντοτε μᾶς
ἐνθαρμύεστε καὶ ἐνθαρμύετε εἰς
τὴν ἀπρόσκοπτο λειτουργίαν τοῦ
Γηροκομείου μας. Ὁ Θεὸς σ' ἀγαπᾷ-
ταί πάντοτε ὄψεσθαι εἰς ἑσᾶς καὶ τῆς
οἰκογενεῖές σας. Μετ' ἐγνωμοσύνης
Δια τῆς Δ.Σ.
Χρροβαζάντη Μοιχάκη
ΓΗΡΟΚΟΜΕΙΟ "ΟΙΚΟΣ ΑΓΙΑΣ ΕΛΕΝΗΣ" Γ.Μ. ΠΑΤΑΠΟΥ, ΤΗΛ.: 0744 - 28524



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

Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ

Άδειες Ειδικού Σκοπού

Ένα από τα θέματα που κληθήκαμε να αντιμετωπίσουμε όλο αυτό το χρονικό διάστημα με την πανδημία ήταν οι Άδειες Ειδικού Σκοπού.

Η κυβέρνηση, αλλά ούτε και η ΓΣΕΕ είχαν δώσει οδηγίες για τις περιπτώσεις εταιρειών 24ωρου πυράς (που λέμε).

Έπρεπε, λοιπόν, να δούμε τι μπορούμε να κάνουμε από μόνοι μας (εταιρεία και σωματείο).

Ακόμα δεν έχουμε καταλάβει βέβαια γιατί, σε αυτήν την προσπάθεια, δημιουργούσαν προβλήματα κάποιοι προϊστάμενοι.

Το αποδίδουμε σε παθογένειες (δυστυχώς, κάποια πράγματα δεν αλλάζουν εύκολα).

Για να κάνουμε μια σύντομη περιγραφή της όλης κατάστασης αναφέρουμε τα εξής:

Τα σενάρια που αποδείχτηκαν δύσκολα στην διαχείριση ήταν:

- Όταν η σύζυγος ήταν εργαζόμενη με βάρδιες (π.χ. νοσοκόμος) και δεν υπήρχε λόγω της κατάστασης δυνατότητα να κρατήσει τα παιδιά κάποιος άλλος.

Σε αυτήν την περίπτωση, στο παρελθόν, πριν τον covid-19, φρόντιζε το ζευγάρι να έχει ένα πρόγραμμα τέτοιο που να μπορεί πάντα κάποιος να είναι στο σπίτι αν δεν υπήρχε δυνατότητα να μείνει με τα παιδιά κάποιος συγγενής. Τώρα όπως, με τους ρυθμούς που δούλευαν οι εργαζόμενοι σε νοσοκομεία, αυτό ήταν αδύνατο.

- Όταν η σύζυγος εργαζόταν πρωί και ο συνάδελφος ήταν βραδινός.

Σε αυτήν την περίπτωση για να μπορέσει να κρατήσει τα παιδιά ο συνάδελφος, αν δεν έκανε χρήση της Άδειας Ειδικού Σκο-

πού, έπρεπε να μείνει άγρυπνος ώσπου να σχολάσει η σύζυγος. Κάτι άκρως επικίνδυνο για τον ίδιο και την οικογένειά του.

- Όταν η σύζυγος εργαζόταν μέχρι το απόγευμα (μετά τις 16.00) και τα παιδιά ξεκινούσαν και την τηλεκαπαίδευση στις 14.00.

Στην αντίπερα όχθη είχαμε και τη βοήθεια στην κάλυψη των αναγκών του τμήματος, όταν η σύζυγος είχε ρεπό, οπότε μπορούσε να βοηθήσει ο συνάδελφος το τμήμα εκείνες τις μέρες. Το ίδιο και όταν η σύζυγος εργαζόταν εκ περιτροπής οπότε ο συνάδελφος δεν χρειαζόταν να κάνει χρήση της Άδειας Ειδικού Σκοπού και μπορούσε να συγκεντρώσει μέσα σε ένα διάστημα το σύνολο των ημερών που θα έλειπε, να το διαιρέσει δια του 4 (3+1) και να χρεωθεί μόνο τις μέρες άδειας που προέκυπταν.

Όπως βλέπουμε, επειδή ήταν πολλές οι παράμετροι που προέκυπταν από την ιδιαιτερότητα της κατάστασης (και με την προϋπόθεση φυσικά ότι δεν έκανε χρήση της Άδειας Ειδικού Σκοπού η σύζυγος) έπρεπε να βρούμε έναν κοινό κώδικα επικοινωνίας.

Η πρόταση ήταν **κάθε περίπτωση να εξετάζεται ξεχωριστά και, σε συνεννόηση με το τμήμα, να βρίσκεται μια λύση.**

Τα καταφέραμε και σε αυτό το θέμα τελικά αρκετά καλά.

Και επαναλαμβάνουμε...

Ακόμα δεν έχουμε καταλάβει βέβαια, γιατί σε αυτήν την προσπάθεια δημιουργούσαν προβλήματα κάποιοι προϊστάμενοι.

Το αποδίδουμε σε παθογένειες (δυστυχώς, κάποια πράγματα δεν αλλάζουν εύκολα).

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΑΣ

Νέος τρόπος αξιολόγησης φανταστικών εργαζομένων!

Προϊστάμενος:

-Λοιπόν, φανταστικοί μου υφιστάμενοι εργοδηγοί και προϊστάμενοι βάρδιες, κατ' εντολή της διοίκησης, οι νέοι υποψήφιοι χειριστές Α θα πρέπει να είναι γνώστες πολλών πόστων και όσοι προτείνονται από εσάς θα αξιολογούνται δίκαια, αξιοκρατικά και με διασφάλιση της ατομικής προστασίας του καθενός από αυτούς (λέμε τώρα), αλλιώς δεν θα προάγονται! Κατανοητό;;;

-Ναι!

Αναταποκρίθηκαν όλοι οι υφιστάμενοι (προϊστάμενοι της βάρδιες).

Έτσι, λοιπόν, ξεκίνησε ένας εργασιακός οργανισμός αξιολογήσεων για μανιωδώς επίτευξη του στόχου (λέμε τώρα) και, όταν ήρθε η ώρα της παρουσίασης, οι φανταστικοί προϊστάμενοι των εργοδηγών αντιπρότειναν τα με σύνεση βαθμολογικά κριτήρια των εργοδηγών σε ένα τραγελαφικό παραμύθι εμπαιγμού και παραλογισμού, εκθέτοντας τους υφιστάμενους τους στα μάτια των χειριστών!

Αλλά πάντα υπάρχουν και οι υπέροχοι εργοδηγοί με τους μη πληρούντες των κριτηρίων των πολλαπλών πόστων που χρειάζεται κάποιος για να προαχθεί και να ονομαστεί υπερόπλο, χωρίς να είναι και χωρίς να έχει καμία γνώση των πολλαπλών πόστων!

Αλλά, ας τον κάνουμε χειριστή Α, επειδή πάμε όλοι μαζί για ουζάκια και μεζεδάκια!

Άντε και του χρόνου να 'μαστε καλά ρε, υγεία!

Πάρκινγκ

Έχει τεθεί εδώ και πάρα πολύ καιρό το πρόβλημα με το πάρκινγκ των αυτοκινήτων στο πάνω διυλιστήριο και για το ρίσκο που παίρνουμε να παρκάρουμε τα αυτοκίνητά μας πάνω σε δρόμο ταχείας κυκλοφορίας, ρισκάροντας καθημερινά να γίνει ατύχημα.

Οι προτάσεις υπάρχουν. Δώστε λύση άμεσα με έργο μην περιμένουμε να γίνει συμβάν που θα μας φέρει ερωτήματα γιατί έγινε!

**Προσέχω για να έχω!
Παρακαλώ για άμεση λύση.**



NOT ANOTHER PARKING STORY

Ας ξεκαθαρίσουμε κάτι στο οποίο μάλλον έχει γίνει κάποια παρεξήγηση.

Όταν στο παρελθόν γράφαμε άρθρα σχετικά με το πάρκινγκ τόσο του νότιου, όσο κυρίως του βόρειου διυλιστηρίου, δεν τα γράφαμε έτσι γιατί είμαστε τίποτα κακομαθημένα παιδάκια που δεν έχουν τίποτα να κάνουν και γκρινιάζουν.

Τα γράφαμε για δύο πολύ βασικούς λόγους.

Ο ένας βασιζόταν στην **αναγκαιότητα** και ο άλλος, στις **υποσχέσεις**.

Και προσοχή! Όλα αυτά αντιλαμβάνομενοι τη δυσκολία του εγχειρήματος. Τώρα να μου πείτε τι δυσκολία; Για πάρκινγκ μιλάμε σε μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες, μέρος του ίσως μεγαλύτερου ομίλου της Ελλάδας.

Εμείς όταν λέμε δυσκολία, αναφερόμαστε στο γραφειοκρατικό κομμάτι ένεκα της παλιάς εθνικής οδού και that's all, που λένε και στο χωριό μου. Η **αναγκαιότητα** ως λόγος αφορά το καθαρά πρακτικό κομμάτι.

Δηλαδή στο μεν **νότιο διυλιστήριο** κατασκευή σκίαστρων, διαγράμμισης, ασφαλτόστρωσης κ.λπ. στο δε **βόρειο**... κατασκευή πάρκινγκ.

Γιατί αυτό που παρκάρουμε τα αυτοκίνητα μας δεν είναι πάρκινγκ, είναι παράδρομος.

Να πούμε εδώ πως το κόστος μετακίνησης για όσους χρησιμοποιούν τα αυτοκίνητά τους ανέρχεται με έναν πρόχειρο υπολογισμό στα 800 ευρώ τον χρόνο.

Μαζί με τις φθορές πάει πολύ παραπάνω.

Και θα ρωτήσει κάποιος: Και τι μας το λέτε, ρε συνάδελφοι, αυτό; Υπάρχουν και τα λεωφορεία της εταιρείας.

Εμείς απαντάμε πως αν έμπαιναν έξτρα λεωφορεία για να καλύψουν τις ανάγκες όσων ερχόμαστε με τα αυτοκίνητα, τα χρήματα που θα σπαταλούσε η εταιρεία ήταν απίστευτα περισσότερα (σίγουρα πολύ περισσότερα από την κατασκευή ενός πάρκινγκ) και όχι εφάπαξ, όπως καταλαβαίνουμε.

«Μήπως το κάνουμε πολύ μεγάλο θέμα, ρε συνάδελφοι;»

«Από τη στιγμή που έχουμε αποδεχτεί το γεγονός ότι υπάρχει αδιέξοδος, σχετικά με το νομικό πλαίσιο της κατασκευής ενός πάρκινγκ;» θα ρωτούσε ένας άλλος.

Εδώ κολλάει ο δεύτερος λόγος.

Οι υποσχέσεις.

Σύμφωνα με αυτές και στέγαστρα θα έμπαιναν στο κάτω διυλιστήριο (τουλάχιστον) και ασφαλτος θα έμπαινε στο πάνω διυλιστήριο και δεύτερη έξοδος θα γινόταν και τρόπος να μην περπατάμε κάθε μέρα τουλάχιστον 1000 μέτρα ως το αυτοκίνητό μας κ.λπ. κ.λπ.

Και δεν έγινε τίποτα! (Ακόμα και ως την έκδοση της εφημερίδας παρακαλούσαμε τον υπεύθυνο τμηματάρχη ευπρεπισμού να ρίξει λίγο χαλίκι τουλάχιστον να μην σπάμε τα αμάξια μας). Και να μην έγινε για τους λόγους που είπαμε πριν, καλώς.

Μήπως έγινε για άλλους όμως;;;

Έχουμε πει και στο παρελθόν πως το χειρότερο πράγμα που δεν μπορεί να αντέξει ένας εργαζόμενος και έχει γίνει πολλές φορές αιτία άρθρων και έντονων διαφωνιών με τη διοίκηση της εταιρείας είναι... η σύγκριση!

Όταν δηλαδή εμείς μένουμε «εκτός κάδρου», που λέμε. Και αυτό είναι πολύ άδικο για αυτούς που έχουν κρατήσει το διυλιστήριο όρθιο σε τόσο δύσκολες συνθήκες.

Ποιοι είναι **εντός** θα μου πείτε ;

Α αυτό θέλει μεγάλη κουβέντα !

Αυτό που θέλουμε εμείς είναι να μην πέφτουν κλαριά από τα δέντρα πάνω στα αμάξια μας, να μην τρώνε πάνω στα καπό ή να κάθονται εργαζόμενοι σε εργολάβους, επειδή ο ιδιοκτήτης εργολάβος δεν τους παρέχει μέρος να κάνουν διάλειμμα (υποχρεούται βάσει συμβολαίου), θέλουμε να μην φοβόμαστε να μη σπάσουν τα αμάξια μας από τις λακκούβες, θέλουμε να μην περπατάμε 1 χιλιόμετρο κάθε μέρα μέχρι το αμάξι μας, να μη φοβόμαστε μην τρακάρουμε με κανένα διερχόμενο αμάξι κ.λπ. κ.λπ..

Όπως είπαμε και στην αρχή, το άρθρο δεν είναι για να γκρινιάζουμε γιατί δεν έχουμε τίποτα άλλο να κάνουμε. Είναι για να δηλώσουμε πως η αναγνώριση της αξίας και της προσφοράς είναι σημαντικό πράγμα.

Κυρίως, όταν αυτή μπορεί να γίνει με... εύκολο τρόπο!

Άντε για να μην είμαστε και άδικοι...

...όχι με τόσο δύσκολο τρόπο!!!

ΔΙΑΡΡΟΗ

F 1101

Μέσα από την εφημερίδα, θα ήθελα να συγχαρώ τον συνάδελφο και μέλος του σωματείου **ΝΙΚΟ ΑΓΓΕΛΑΔΑΚΗ**, ο οποίος παρ' όλη την κούραση του 12ωρου, κατά τον έλεγχο διαπίστωσε και ανέφερε την διαρροή του τουμπου στο φούρνο προλαβαίνοντας ένα δυσάρεστο και επικίνδυνο συμβάν.

Έχουμε πει πάλι ότι η εμπειρία των παλιών συναδέλφων είναι ανεκτίμητη. Δεν μαθαίνεται σε λίγα χρόνια ούτε υπάρχει βιβλίο να διαβαστεί. Στην εργασία μας κάθε φορά αντιμετωπίζεις καινούργια προβλήματα που μόνο με υπευθυνότητα, γνώση και εμπειρία μπορείς να τα λύσεις.

Όλοι για όλους, αλλά όχι όλοι για όλα!

Θέμα συζήτησης στα πλαίσια των αξιολογήσεων είναι τα τελευταία χρόνια το αν πρέπει να γίνει ένας χειριστής που δεν έχει κάνει θάλαμο T44.

Οι διαφωνίες είναι πολλές σε όλα τα επίπεδα διοίκησης από την στιγμή που κανένα σύστημα αξιολόγησης δεν διευκρινίζει τι πρέπει να γίνεται σε αυτή την περίπτωση.

Έτσι ο καθένας βασίζει την άποψή του στην εμπειρία, στη γνώση, αλλά και στην... ουσία!

Η δική μας θέση είναι πολύ ξεκάθαρη και ακόμα δεν μπορούμε να καταλάβουμε γιατί δεν είναι κατανοητή, σε σημείο που η μη παρουσίαση ικανών επιχειρημάτων από την «απέναντι πλευρά» (κάθε φορά και ανάλογα το τμήμα) αγγίζει τα όρια του... παράξενου!!!

Ας τα πάρουμε από την αρχή. Ζητούμε να γίνονται T44 συνάδελφοι που δεν έχουν κάνει κοντρόλ, όχι από δική τους επιλογή αλλά από ξεκάθαρη επιλογή του τμήματος. Το γιατί το τμήμα δεν τους έβαλε κοντρόλ είναι ξεκάθαρο (σίγουρα, είναι ξεκάθαρο για τις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουμε φέρει ένσταση). Ήθελαν απλά κάποιους να τρέχουν στο πεδίο, επειδή ήταν αυτοί που λέμε... σκυλιά!!! Και αναφερόμαστε φυσικά στην ικανότητά τους να σπαταλούν μέχρι τέλους την χημική τους ενέργεια σε βαθμό που άλλοι δεν μπορούσαν (πάνω κάτω σε πύργους, επέμβαση σε συμβάντα, διαχείριση εργολάβων καθημερινά ή και σε s.d., κ.λπ.). Εμείς δεν διαφωνούμε με την επιλογή αυτή, γιατί **δεν είναι όλοι για όλα**.

Διαφωνούμε με την επιλογή κάποιων να βάζουν ταβάνι στην εξέλιξή τους, επειδή τάχα δεν έχουν ολοκληρωμένη γνώση για τη θέση (χωρίς καν να υπάρχει ακόμα ξεκάθαρο job description).

Σε κάθε τμήμα έχουν και μια τρανταχτή περίπτωση, που την έχουμε δώσει και στο H.R. ως ένσταση αξιολόγησης.

Παρακαλούμε να λυθεί άμεσα αυτό το θέμα καθώς και απλό είναι και άδικο για τους συναδέλφους αυτούς.

Άλλωστε κανένας δεν θα παραπονεθεί αν αυτοί οι συνάδελφοι προαχθούν, γιατί όλοι τους έχουν ανάγκη.

ΑΠΟΔΥΤΗΡΙΑ

Αποδυτήρια -1

Θα ήθελα να θέσω ένα σοβαρό θέμα προς ενημέρωση όλων μας. Κάντε κάτι να δοθεί λύση στο προβλήματα των **αποδυτηρίων του νέου κοντρόλ**.

Το συζητήσαμε, το ξανασυζητήσαμε, αλλά όλο χάνουμε τον στόχο στην συνεννόηση, ήμαρτον.

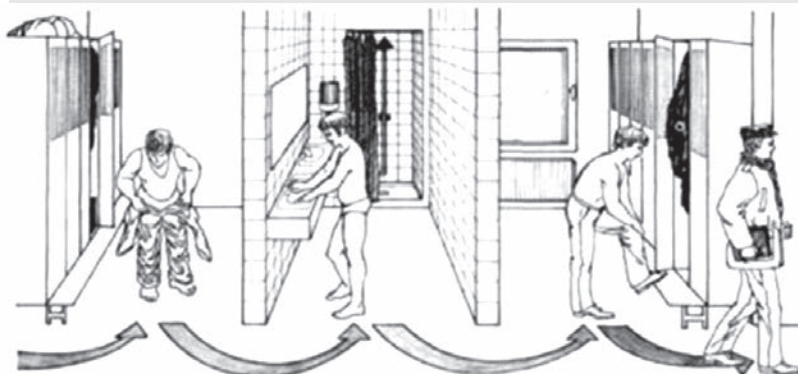
Είναι άδικο για τους χειριστές να μην έχουν συνθήκες όπως αρμόζει σε εργαζόμενους που ιδρώνουν την φανέλα, αλλά πρέπει να έχουν σωστές ντουλάπες, σωστά αποδυτήρια και σωστές συνθήκες υγιεινής. Μη λειτουργούμε με τις κατά το δοκούν προτεραιότητες όλοι οι εργαζόμενοι.

Δικαίωμα στις σωστές συνθήκες διαβίωσης!

Αποδυτήρια -2

Ορμώμενοι από το πρόβλημα των αποδυτηρίων στο νέο κοντρόλ (που από ό,τι έχουμε πληροφορηθεί, λίγο πριν εκδοθεί η εφημερίδα, έχει πάρει ο σχεδιασμός την τελική του μορφή) αναφέρουμε και το αντίστοιχο θέμα με τα **αποδυτήρια της συντήρησης**.

Και σε αυτήν την περίπτωση, μιλάμε για έναν κακό αρχικό σχεδιασμό (αν και τα κτήρια είναι σχετικά νέα, οπότε είναι δύσκολα αντιληπτό πώς γίνεται να υπάρχει τέτοια αστοχία, αλλά αυτό είναι μια άλλη πολεμένη ιστορία). Το αποτέλεσμα είναι να έχουμε σε ένα αχανές κτήριο ελάχιστο χώρο για αποδυτήρια. Το πρόβλημα αναδείχθηκε περισσότερο τον τελευταίο καιρό με τον covid-19. Μελετήσαμε μια λύση για επέκταση του χώρου σε διπλανή αίθουσα και με πολύ χαμηλό κόστος διαμόρφωσης. Παρακαλούμε να γίνει αυτή η διαμόρφωση γρήγορα γιατί είναι απαραίτητο να στοιβάζονται τόσα άτομα σε τόσο μικρό χώρο. Παρουσιάζουμε για άλλη μια φορά τη σωστή διάταξη αποδυτηρίων, σύμφωνα με τους διεθνείς κανονισμούς.



Γιατί;;;

Εκεί, στο παλιό κοντρόλ, κατά καιρούς έχουν κάτι ιδέες που πολύ δύσκολα καταλαβαίνουμε πού αποσκοπούν (από λειτουργικής άποψης).

Βγήκε το άτομο από την bosko, βγήκε ένα άτομο από το κοντρόλ και τώρα ακούγεται ότι θα μείνει ένα άτομο στο powerplant.

Δεν ξέρω αν το έχετε καταλάβει, αλλά μεγαλώνουμε σε έκταση και σε εξοπλισμό και η εξέλιξη προϋποθέτει επάνδρωση.

Γιατί δεν παίρνετε τη γνώμη του κοινού;

Στατιστικώς, πάντα έχει δίκιο! Αντε να δούμε τι θα γίνει!!!

Παρακαλούμε για λίγη ευγένεια

Έχουμε αναφερθεί πολλές φορές για άσχημες συμπεριφορές μεταξύ συναδέλφων στο περιοδικό μας, ο λόγος για τον οποίο το κάνουμε αυτό είναι γιατί ξέρουμε πολύ καλά πως οι καλές συνεργασίες και μόνο μπορούν να φέρουν τα καλύτερα αποτελέσματα.

Για να έχουμε όμως καλή συνεργασία, θα πρέπει να υπάρχει μεταξύ των υπαλλήλων σεβασμός, ευγένεια, καλή συμπεριφορά και όχι ύφος ειρωνικό και απαξιωτικό το οποίο βέβαια σε κάποιους περισσεύει, και αυτοί δεν βρίσκονται μόνον στο πεδίο, το συναντάμε και σε κάποιους υπαλλήλους γραφείου. Καλό, λοιπόν, είναι να επαναπροσδιορίσουν τον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται στους συναδέλφους και να μη λαμβάνουν την αναφορά της κακής τους συμπεριφοράς στις στήλες του περιοδικού ως μια Guest Star εμφάνιση.

Και επειδή τα παράπονα είναι πολλά, την επόμενη θα συνοδεύεται και με ονοματεπώνυμο το άρθρο. Αυτά.

Η λίστα του Σίντλερ

Μάρτυρες σε άλλο ένα εκπληκτικό συμβάν γίναμε πριν λίγο καιρό. Κυκλοφόρησε μια λίστα με τα ΑΦΜ και τα ΑΜΚΑ όλων μας, η οποία δόθηκε στα τμήματα για να συμπληρώσουν σε αυτήν όλους όσους έκαναν ή θα κάνουν το εμβόλιο.

Πρέπει να καταλάβουν κάποιοι τι σημαίνει «προσωπικά και ιατρικά δεδομένα». Γιατί αυτό που για τον γιατρό είναι ένα χρήσιμο εργαλείο (το να μάθει δηλαδή ποιος έχει κάνει ή θα κάνει το εμβόλιο, για λόγους στατιστικής, για να οργανώσει το πλάνο των τεστ, των μετακινήσεων, των απολυμάνσεων στο επόμενο χρονικό διάστημα κ.λπ.) για κάποιους άλλους είναι επικίνδυνο όπλο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί –ξεφτιλίζοντας τον όρο «προσωπικά δεδομένα»– από κουτσομπολιό έως και για ηλίθιο μπουλινγκ.

Έχουμε πει και στο παρελθόν πως θέλει πολλή προσοχή ο καθένας να κάνει την δουλειά του, κυρίως όταν αυτή περιλαμβάνει διαχείριση του κόσμου και των προσωπικών δεδομένων του.

Για το αν, ως κίνηση, θα βοηθούσε στην εξασφάλιση μεγαλύτερου αριθμού εμβολιασμένων (που δεν θέλουμε να πιστέψουμε ότι κάτι τέτοιο είναι αλήθεια) ε αυτό και αν είναι για γέλια.

Άλλωστε, βάσει διεθνών ερευνών, μάλλον το αντίθετο αποτέλεσμα θα είχε.

Εφημερίδες και Φυλλάδες

ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ,

Πήρα αφορμή μετά τα τελευταία γραφόμενα της εφημερίδας του σωματίου μας, και στον μεταξύ μας –ας πούμε– διαπληκτισμό, ευτυχώς λεκτικά, να γράψω κάτι πάνω σ' αυτό.

Κατ' αρχήν, συνάδελφοι, η εφημερίδα μας αν ακολουθήσει τον δρόμο των αντιδικιών τείνει να χάσει τον σκοπό για τον οποίο εκδίδεται, και θα κινείται σε λάθος πεδία.

Η εφημερίδα μας αν γίνει τοίχος, που θα γράφει επάνω του ο καθένας αντιπαραθέσεις που έχουμε μεταξύ μας, αντί να γράφει πράγματα πιο σοβαρά του χώρου όπου εργαζόμαστε, θα καταλήξει να πάρει ένα πολύ επικίνδυνο «κίτρινο» χρώμα.

Πράγματα όπως η ασφάλεια, η καλύτερευση του χώρου, τα προβλήματα των βαρδιών και γενικά τα σοβαρά προβλήματα που πρέπει να ακουστούν μέσω αυτών των γραμμών, διαβάζοντας τες οι παραπάνω από εμάς.

Αυτά που γίνονται και γράφονται με το τι έκανε ο ένας, τι έκανε ο άλλος, γίνονταν, γίνονται και θα γίνονται.

Το ότι υπάρχει μια ανομοιομορφία στον χώρο, πάντα έτσι ήταν και δεν πρόκειται να αλλάξει.

Κάποια χτυπητά πράγματα ασφαλώς πρέπει να γράφονται, αλλά με μέτρο.

Συνάδελφοι, πρέπει να ΠΡΟ-

ΣΕΞΟΥΜΕ γιατί η αίγλη που έχει η εφημερίδα μας με αυτά που διαβάζουμε (αλλά και με όσα γεγονότα έχουν ακολουθήσει) μπορεί εύκολα να τη μετατρέψουν σε κάποιο έντυπο τύπου και, συγγνώμη που θα το πω, «εσπρέσσο» ή «μακελιό».

Πώς θα πάμε σε συνέλευση για να ψηφίσουμε κάποιο σοβαρό θέμα που απαιτεί να είμαστε όλοι μαζί, όταν τον διπλανό συνάδελφο τον έχουμε κρεμάσει στα μανταλάκια;

ΥΓ: Συνάδελφοι, εδώ ολόκληρη ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ άλλαξε την οργανωτική της δομή με νέα ήθη, έθιμα, με νέες διευθύνσεις. Εμείς που έχουμε ένα σωματίο και μια εφημερίδα με τόσο δυνατή βάση δεν μπορούμε να την κάνουμε καλύτερη;

Τα δυνατά μυαλά συζητούν ιδέες

Τα μέτρια, γεγονότα και τα αδύναμα, άλλους ανθρώπους.

ΣΩΚΡΑΤΗΣ

Οι άνθρωποι γενικά κρίνουν περισσότερο απ' τα φαινόμενα παρά απ' την πραγματικότητα γιατί η όραση ανήκει σε όλους, ενώ η αντίληψη σε λίγους.

ΠΛΑΤΩΝ

Προς τη Διοίκηση

Θα σας παρακαλέσω, αν υπάρχει τρόπος και βρεθεί κάποια λύση για το πάρκινγκ των εργαζομένων.

Έχουν εξαφανιστεί οι διαγραμμίσεις, με αποτέλεσμα να παρκάρει ο καθένας όπου θέλει και όπως θέλει.

Πιστεύω ότι είναι εφικτό να βρεθεί κάποιο συνεργείο να αναλάβει το έργο της βαφής των διαγραμμίσεων.

Εδώ, ολόκληρη άσφαλτο έριξαν στο πάρκινγκ των διευθυντών. Λίγο χρώμα δεν θα λείψει.

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.

Έχετε καταλάβει βέβαια όσοι διαβάζετε τη στήλη αυτή ότι αναφέρεται σε στιγμές του παρελθόντος που αφορούν το σωματείο. Στιγμές που καθόρισαν την παραπέρα πορεία και στιγμές που αναφέρονται για γενικότερο προβληματισμό. Να δούμε ποιες και πού είναι οι δικές μας ευθύνες.

Να σκεπτόμαστε και να αποφασίζουμε με πιο καθαρό μυαλό και όχι μόνο συναισθηματικά και παρορμητικά παρασυρμένοι από τη «στιγμή» ή από όμορφα λόγια και αόριστες υποσχέσεις που θέλουμε να ακούσουμε.

Αξίζει να γίνει γνωστή γιατί ουσιαστικά είναι άγνωστη και την γνωρίζουν μόνο οι συμμετέχοντες, την συγκεκριμένη «στιγμή».

Δυο στιγμές για την ακρίβεια τη ίδια ημέρα

Η πιο κρίσιμη ημέρα για την πορεία του σωματείου και στην συνέχεια και της εταιρείας.

Η ώρα περίπου 8 και 20 την..... ΑΠΕΡΓΙΑ!

Εργοδηγός των καυσίμων, μη γνωρίζοντας τι γίνεται γιατί δεν έχει καμία σχέση με το σωματείο, παρά μόνο εναντίον του, ασχολείται με τα δικά του.

Ανεβασμένος στα αερόφυκτα των μονάδων, παρακολουθεί την σταδιακή συγκέντρωση των απεργών συναδέλφων έξω από την κεντρική πύλη.

Χαρούμενος (είπαμε, καμία επαφή με το σωματείο) μπαίνει στο θάλαμο και θριαμβολογεί σε όλους τους συγκεντρωμένους γελώντας σαρκαστικά.

«Καμιά 20αρια μ...ς είναι έξω και... και...»

Την ίδια στιγμή συνειδητοποιεί ότι έχει... χάσει επεισόδια και ότι εργοδηγοί και χειριστές των μονάδων αναχωρούν ήδη για την πύλη συμμετέχοντας στην απεργία.

Ο δισταγμός διήρκεσε μόλις λίγα δευτερόλεπτα.

Σαν τον χαμαιλέοντα που αλλάζει χρώματα, κατευθείαν άλλαξε στρατόπεδο. «Πού πάτε ρε; «Περιμένετε κι εμένα. Περιμένετε να αλλάξω και έρχομαι και εγώ».

Για ντροπή ούτε λόγος. Τα λόγια περιττά. Τι μπορείς να πεις άλλωστε;

Στην πορεία, η μετάλλαξη συνεχίστηκε μέχρι που ζητήθηκε και η ψήφος του κόσμου.

Εδώ, λοιπόν, είναι και η ευθύνη για τις επιλογές μας.

Επιλογές που κρίνουν την πρόοδο μας, του σωματείου και τις τύχες μας.

Η γενικότερη συγκυρία αλλάζει, οι συνθήκες δυσκολεύουν και

οι αποφάσεις που θα κληθούν να πάρουν οι διοικήσεις πολύ σοβαρές και δύσκολες. Ευθύνη μας, λοιπόν, όλων των συναδέλφων για προσεκτική επιλογή των αντιπροσώπων μας. Χρειάζεται σοβαρότητα, υπευθυνότητα, ικανότητα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων. Μυαλό έχουμε, κρίση διαθέτουμε, το παρελθόν και το πιο παλιό και το πρόσφατο μας διδάσκει. Στο χέρι μας, λοιπόν, είναι να προκρίνονται οι πιο άξιοι, τίμιοι και ικανοί. Η θεωρία από την πράξη απέχει πολύ, μην το ξεχνάτε.

Με την ευκαιρία δεν ξεχάστηκε η δεύτερη «στιγμή».

Την ώρα, λοιπόν, που οι εργαζόμενοι βγαίνουν από το εργοστάσιο για να συμμετάσχουν στην απεργία (λίγο αργότερα για την ακρίβεια), από πολύ σημαίνον πρόσωπο στην ιεραρχία το οποίο μονολογώντας αλλά απευθυνόμενος και στους γύρω, από αγανάκτηση μάλλον, ακούστηκε (και μεταφέρθηκε)

το περίφημο «είπαμε όλοι εντάξει, όχι και ο αρχιρουφιάνος ο...»

Δεν χρειάζονται περαιτέρω διευκρινήσεις.

Μια μικρή υπέρβαση μόνο για να κλείσει και ο κύκλος με μια τρίτη στιγμή.

Στην πορεία, ο περί ου ο λόγος άλλαξε πάλι στρατόπεδο. Τότε, λοιπόν, ελέχθη και πάλι από στέλεχος της εταιρείας.

«Δεν μπορώ να καταλάβω με τον..., πώς την τελευταία στιγμή καταλαβαίνει τον δυνατό και πηγαίνει μαζί του».

Ήταν η εποχή που το σωματείο είχε προβλήματα.

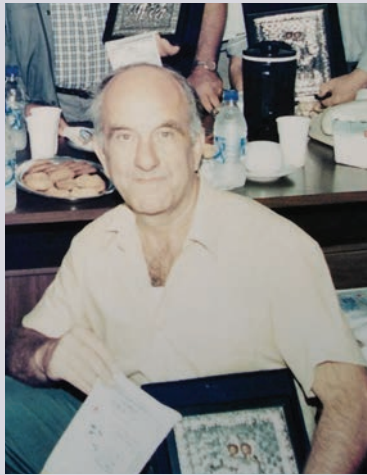
“

Η δύναμη ελκύει πάντα ανθρώπους με χαμηλή ηθική.

Αλβέρτος Αϊνστάιν

”

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ



Η κατάσταση όπως έχει διαμορφωθεί και την ζούμε, με τις συνεχείς αναφορές σε νεκρούς να ανακοινώνονται από όλα ανεξαιρέτως τα μέσα ενημέρωσης, μας έχει φέρει σε σημείο κορεσμού και εξοικείωσης με την ανακοίνωση ενός ακόμη θανάτου.

Έτσι, άλλος ένας χαμός, ακόμα και δικού μας ανθρώπου, να περνάει διαφορετικά απ' ό,τι ένα χρόνο πιο μπροστά.

Λίγες ημέρες πριν, ένας ακόμα συνάδελφος από την οικογένεια της ΜΟΤΟΡ -ΟΪΛ έφυγε από κοντά μας. Κάτι το απόλυτα φυσιολογικό και ανθρώπινο, όσο και αν μας στεναχωρεί μια απώλεια ενός ΑΓΩΝΙΣΤΗ συναδέλφου.

Πρόκειται για τον **ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΤΟΝ ΤΡΙΠΙΚΕΛΗ**, τον **Τάκη** όπως τον φώναζαν όλοι.

Άγνωστος στους περισσότερους νέους συναδέλφους και λόγω της συνταξιοδότησής του, αλλά και λόγω της θέσης εργασίας στο λογιστήριο. Ένας συνεπέστατος εργαζόμενος και υπέροχος συνάδελφος. Με το χαρακτηριστικό κοντομάνικο πουκάμισο ακόμη και στο καταχείμωνο.

Πάντοτε με το χαμόγελο στο στόμα και τον καλό λόγο για όλους. Εξυπηρετικότερος προς όλους τους συναδέλφους. Σε αυτόν απευθύνονταν όλοι για

Άλλη μια απώλεια

μια πληροφορία ή για επίλυση πιθανών προβλημάτων που αφορούσαν τον τομέα του. Στον Τάκη και αυτός πάντα πρόθυμος.

Δεν έβγαине ποτέ κακός λόγος για κανέναν από το στόμα του. Ούτε γι' αυτούς από τους οποίους δεχόταν πόλεμο, επειδή ήταν μέλος του σωματείου.

Μην απορείτε. Είτε το θέλουμε είτε όχι τα χρόνια ήσαν διαφορετικά. Δεν υποτιμώνται σε καμία περίπτωση οι αγώνες του σήμερα, όμως ήταν αλλιώς.

Για να καταλάβετε την διαφορά, πρέπει να αναφερθεί ότι, για να αποφασίσει κάποιος τότε (συνειδητά) να γραφτεί στο σωματείο, έπρεπε να ξεπεράσει τον εαυτό του.

Τότε, λοιπόν, σε αυτές τις συνθήκες, ο συνάδελφος αυτός, ο Τάκης ο Τριπικέλης ήταν πάντα παρών, σε όλους τους αγώνες, τις στάσεις, τις απεργίες και όλες γενικά τις δράσεις του σωματείου.

Μια λεπτομέρεια, στην κρίση του καθενός αν και κατά πόσο είναι σημαντική.

Τότε και για σειρά ετών, από ΟΛΟ το διοικητικό προσωπικό του εργοστασίου ήταν ο ΜΟΝΟΣ, που ήταν μέλος του σωματείου. Ο ΜΟΝΟΣ! Σίγουρα κάτι λέει αυτό. Δε λέει; ΚΑΛΟ ΤΑΞΙΔΙ, ΤΑΚΗ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΛΑΦΡΥ ΤΟ ΧΩΜΑ.

Και ο δυσάρεστος απολογισμός συνεχίζεται...

Δυστυχώς, η οικογένεια της Μότορ Όιλ θρηνεί το χαμό τριών αξιόλογων μελών της και μελών του σωματείου μας, **του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΤΡΙΠΙΚΕΛΗ, του ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΚΑΛΥΒΙΤΗ και του ΕΥΡΥΠΙΔΗ ΚΙΤΣΑΚΗ.**

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΛΥΒΙΤΗΣ

Ο συνάδελφος ο Ντίνος, γεννημένος το 1950, ξεκίνησε να εργάζεται στην Μότορ Όιλ το 1973 και συνταξιοδοτήθηκε το 2006. Διετέλεσε μέλος του Δ.Σ του Σωματείου μας 2002-2004 ως Αναπληρωτής Γραμματέας. Εργάστηκε στο Χημείο στην Γ' βάρδια. Ήταν εξαιρετικός επαγγελματίας και άνθρωπος, όσο και αν δοκιμάστηκε στη ζωή του.

Δυστυχώς, έφυγε από τη ζωή στις 2-2-2021, σε ηλικία 71 ετών.

Καλό ταξίδι, συνάδελφε!



ΕΥΡΥΠΙΔΗΣ ΚΙΤΣΑΚΗΣ

Άλλος ένας συνταξιούχος, μέλος του σωματείου μας, που έφυγε πρόωρα

το 2021. Μη προλαβαίνοντας να ξεκουραστεί και να χαρεί την σύνταξή του.

Ο Σπύρος ή Πίπης, όπως τον ξέραμε εμείς, οι συνάδελφοι και φίλοι του.

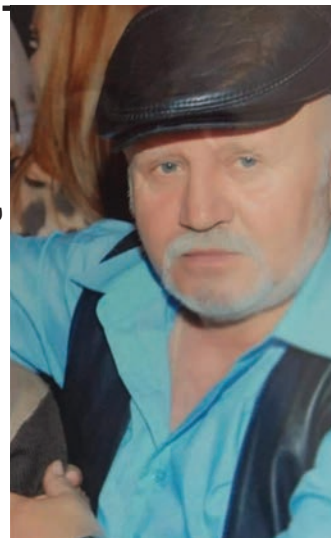
Εργάστηκε ως νοσοκόμος στην Μότορ Όιλ, δουλεύοντας παράλληλα και σε άλλες δουλειές απέξω για να μεγαλώσει τα 4 παιδιά του.

Έξυπνος, δραστήριος, εργατικός με το χαμόγελο πάντα στα χείλια.

Μας άφησε τον γιο του, Άγγελο, για να τον θυμόμαστε στην οικογένεια της Μότορ Όιλ.

Αντίο, φίλε!

Ας είναι ελαφρύ το χώμα που σε σκεπάζει!



ΕΡΕΥΝΑ



Εργασιακός μετασχηματισμός και Τηλεργασία

Ένα από τα βασικότερα, αν όχι το βασικότερο μέτρο που τέθηκε σε εφαρμογή την περίοδο της Πανδημίας είναι η Τηλεργασία. Θυμίζουμε πως για ένα σεβαστό χρονικό διάστημα η τηλεργασία αφορούσε ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα.

Δεν άλλαξε ωστόσο μόνο ο εργασιακός χώρος, αλλά και εργασιακός χρόνος, καθώς πολλές ήταν οι καταγγελίες για παράνομες απλήρωτες

και εκβιαστικές υπερωρίες.

Οι απλήρωτες υπερωρίες δεν είναι ωστόσο απότοκο της Πανδημίας. Θυμίζουμε πως τους προηγούμενους μήνες ακούσαμε προτάσεις για πληρωμένες σε άδεια υπερωρίες καθώς και περαιτέρω επέκταση του ωραρίου κατά το δοκούν. Η ορθότερα **κατά το επιθυμείν της εργοδοσίας**. Στην Ελλάδα, εν αντιθέσει με άλλες χώρες, η τηλεργασία είχε μέχρι πρότινος περιορισμένη εφαρμογή. Η πανδημική συνθήκη φαίνεται να αλλάζει και αυτό το status. Καθώς ήδη

δείχνει να παγιώνεται ως τρόπος εργασίας.

Οι κίνδυνοι από την πανδημία του κορωνοϊού είναι γνωστοί και υπερτονισμένοι. Στην προσπάθεια για τη μείωση της εξάπλωσης του ιού, η τηλεργασία έχει προβάλλει ως **μια ιδιότυπη πανάκεια στα εργασιακά δρώμενα**. Οι κίνδυνοι, ωστόσο που υποκρύπτονται από μια γενικευμένη, ανοργάνωτη και αιφνιδιαστική εφαρμογή της τηλεργασίας στο εργασιακό γίγνεσθαι της χώρας ίσως να εξελιχθούν σε θανάσιμη εργασια-



κή απειλή για σημαντικό αριθμό εργαζομένων, ειδικά αν αναλογιστούμε ότι όλες οι εργασιακές «μεταρρυθμίσεις» των τελευταίων χρόνων στην Ελλάδα –συν αυτών που έρχονται– έχουν προορισμό την πλήρη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, τη μείωση των μισθών, το τέλος των κοινωνικών παροχών, την εξαφάνιση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, τη περαιτέρω αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης με ταυτόχρονη μείωση των συντάξεων.

Την τελευταία δεκαετία, με βραχίο-

να υλοποίησης τα μνημόνια και με επιτελείο προπαγάνδας τα συστημικά μέσα μαζικής «ενημέρωσης», ο μισθός μετατράπηκε τουλάχιστον στο υποσυνείδητο του μέσου πολίτη, από δίκαιη αμοιβή του εργαζόμενου για την απαραίτητη συνεισφορά του στην παραγωγική διαδικασία, σε «κόστος» παραγωγής.

Η τηλεργασία εξυπηρετεί στο μέγιστο βαθμό τις επιδιώξεις του ΣΕΒ, επειδή παρέχει μια σειρά σημαντικών οικονομικών ωφελειών για τις επιχειρήσεις.

Συγκεκριμένα μειώνονται οι δυνατότητες οργάνωσης απεργιών, διατηρείται ανεπηρέαστη η παραγωγική δραστηριότητα από πιθανές στάσεις/απεργίες των μέσων μεταφοράς ή από άσχημες καιρικές συνθήκες ή άλλες απρόβλεπτες καταστάσεις. Επιπροσθέτως, συρρικνώνονται οι δαπάνες της επιχείρησης και το κόστος λειτουργίας (ενέργεια, επικοινωνία κ.α.), μειώνεται το κόστος για real estate (μίσθωση, ανακαίνιση, διαμόρφωση χώρων κ.λπ.), και ελαχιστοποιούνται οι γενικές παροχές που απαιτούνται για την υγεία, την ασφάλεια, αλλά και την καθημερινή εργασία του προσωπικού. Το συνολικό προηγούμενο κόστος μετακινείται στους τηλεεργαζόμενους (π.χ. αυξημένα λειτουργικά κόστη στο νοικοκυριό), οι οποίοι προβλέπεται από το νόμο να λάβουν αποζημίωση για αυτή την επιβάρυνση.

Επιπλέον, με την τηλεργασία η επιχείρηση καταφέρνει να αποδυναμώσει τη διαπραγματευτική ισχύ των εργαζομένων σε μια σειρά από σημαντικούς τομείς: για παράδειγμα, το ποια είναι η «εύλογη» ποσότητα παραγωγής και ποια η αντίστοιχη αμοιβή για την εργασία και αναφέρθηκε σε προηγούμενη παράγραφο για την υπερωρία/υπερεργασία, ποιο το πραγματικό εργασιακό ωράριο και ποια η διαθεσιμότητα του εργαζόμενου, το εάν ο χρόνος αποκατάστασης τεχνικών βλαβών θα προσμετράται στον εργασιακό χρόνο, το κατά πόσο μπορεί να εργαστεί ο εργαζόμενος όταν είναι «λίγο» ασθενής κ.α. Αυτή η κατάσταση **τείνει να μεταβάλλει το εργαζόμενο σε απασχολούμενο και δη αυτοαπασχολούμενο**, καθεστώς που επιθυμούν μετά μανίας οι εκπραστές των νεοφιλελεύθερων οικονομικών πολιτικών.

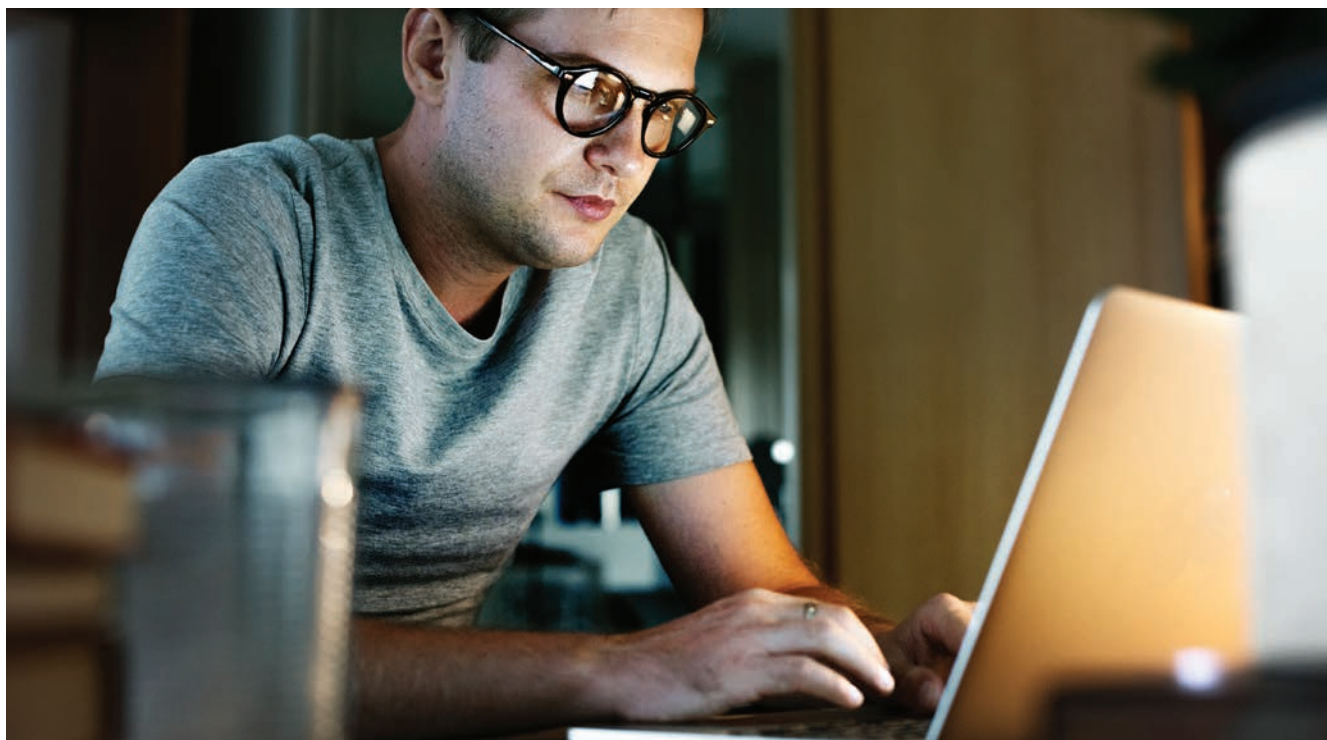
Κατά την περίοδο της καραντίνας τα

συστημικά (μέσα μαζικής ενημέρωσης) υπερδιαφήμισαν τα θετικά της τηλεργασίας, όπως τη μείωση του χρόνου/κόστους μετακίνησης, την προφύλαξη από τον κορωνοϊό, την προστασία περιβάλλοντος, την αύξηση του χρόνου με την οικογένεια, την επίλυση των προβλημάτων φύλαξης των παιδιών, την εξυπηρέτηση των ατόμων με κινητικά προβλήματα κ.λπ. Ωστόσο, ειδικά στην ελληνική αγορά εργασίας, η **υψηλή ανεργία, ο μεγάλος δείκτης μερικής απασχόλησης, το «κυνήγι» συνεχών μειώσεων των μισθών** για τους εργαζόμενους τείνει να εξαλείψει τη λογική της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό και η τηλεργασία φαίνεται να δημιουργεί εξαιρετικούς κινδύνους και σκοτεινό μέλλον για όσους εργαζόμενους την επιλέξουν.

Συγκεκριμένα ο τηλεεργαζόμενος δεν είναι πλέον ορατός για την επιχείρηση και τους συναδέλφους του, με αποτέλεσμα **να μην προωθείται η καριέρα του**, να περιορίζονται οι επαγγελματικές του ευκαιρίες και να διατρέχει μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστεί αρνητικές συνέπειες (π.χ. απόλυση). Η έλλειψη διακριτών διαχωρισμών στο χώρο και στο χρόνο, ο περιορισμός του οικιακού χώρου, οδηγούν συχνά τον τηλεεργαζόμενο σε ανεπιθύμητη εμπλοκή με τον ιδιωτικό του χώρο-χρόνο, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει **ψυχολογικά αδιέξοδα και απογοητεύσεις**. Επίσης, η εργασιακή ένταση που συχνά απαιτείται δεν είναι πάντα εφικτό να επιτευχθεί και γίνεται **παράγοντας φθοράς και αποσταθεροποίησης του οικογενειακού περιβάλλοντος**.

Η Εργονομία του χώρου εργασίας στο σπίτι, ο φωτισμός κ.λπ., δεν μπορεί να έχει την αρτιότητα των γραφειακών χώρων που έχουν επιμεληθεί ειδικοί. Τούτο έχει ως αποτέλεσμα τον **πολλαπλασιασμό και την επιδείνωση των προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. μυοσκελετικές παθήσεις)**.

Το νομικό πλαίσιο για την τηλεργασία στην Ελλάδα ψηφίστηκε το 2010, λίγο πριν τα μνημόνια, γεγονός που αποδεικνύει την πολύ μικρή εμπειρία για την τηλεργασία στο εργασιακό γίγνεσθαι. Η σημερινή κυβέρνηση με την Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου για την τηλεργασία (Α' 55/11-3-20) ενισχύει τους εργοδότες έναντι των τηλεεργαζόμενων (όπως η κατάργηση του βάσιμου λόγου απόλυσης).



Ο περιορισμός της επεκτασιμότητας και της ευνοϊκότερης ρύθμισης στις ΣΣΕ, οι διαγραφές των οφειλών των εργολάβων προς εργαζόμενους –όλα αυτά πριν την πανδημία), **μας έχει αποδείξει ότι βασική προτεραιότητα είναι η περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και όχι η διασφάλιση του εισοδήματος των εργαζομένων.**

Σε αυτή τη συγκυρία ιδιαίτερα καθοριστική θα πρέπει να είναι η στάση της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, κλαδικών και των άλλων Ομοσπονδιών, αλλά και πρωτοβάθμιων σωματείων. Τα συνδικαλιστικά όργανα οφείλουν να αναδείξουν όλα τα προηγούμενα χρόνια, **οι εργαζόμενοι με το αποδεκατισμένο εισόδημά τους ήταν αυτοί που αποτέλεσαν τον βασικό παράγοντα σταθερότητας και φοροεισφορών στην Ελλάδα.** Οι μεγάλοι επιχειρηματίες είτε χρεοκόπησαν και μετέφεραν τα χρέη τους στις τράπεζες, είτε «ταξίδευσαν» τα σωρευμένα κέρδη τους σε πιο επικερδείς προορισμούς.

Ωστόσο, οι συνδικαλιστικοί φορείς στο σύνολό τους δείχνουν να έχουν αιφνιδιαστεί απολύτως. Δεν διαβλέπουν τους κινδύνους για τους εργαζόμενους από μία ευρεία και δίχως κόκκινες γραμμές εφαρμογή της τηλεργασίας και δεν κατανοούν ότι η καθολική εφαρμογή της τηλεργασίας θα τους μετατρέψει σε ναούς δίχως

«πιστούς». Με βάση τα προηγούμενα, προκύπτει ότι με πρωτοβουλία των συνδικαλιστικών οργάνων κατ'ελάχιστον είναι απαραίτητο :

1. Η όποια συμμετοχή του εργαζόμενου στην τηλεργασία να είναι πραγματικά εθελούσια (δίχως καμία μορφή πίεσης από μεριά εργοδότη).

2. Να συνοδεύεται αδιάρρηκτα με το δικαίωμα της ανάκλησης, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος διαπιστώσει οιαδήποτε στιγμή ότι τούτη η επιλογή έγινε σε βάρος της προσωπικής ισορροπίας, της εργασιακής ή μισθολογικής του εξέλιξης, της υγείας ή της ασφάλειάς του.

3. Εκτός από την παροχή και συντήρηση του απαραίτητου υλικοτεχνικού εξοπλισμού, η εταιρεία να δίνει **νόμιμη αποζημίωση** για την κάλυψη του επιπρόσθετου κόστους που επιβαρύνεται ο εργαζόμενος από τηλεργασία (real estate, ενέργεια κ.λπ.).

4. Να υπάρχει η δυνατότητα πρόσβασης ελέγχου σε software και hardware από τους αρμόδιους μηχανισμούς (π.χ. ΣΕΠΕ, ΕΦΚΑ), προκειμένου μα διαπιστώνουν ότι τηρούνται από τους εργοδότες οι όροι εργασίας, το ωράριο και γενικά όσα προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις και την εργατική νομοθεσία.

5. Ο εργαζόμενος –κάποιες ημέρες του μήνα– να εργάζεται υποχρεωτικά σε κτήρια της εταιρείας, όπου

θα του **διασφαλίζεται η δυνατότητα επαφής, επικοινωνίας και ανάδρασης με τους συναδέλφους του.** Καθώς και να του δίνεται η ευχέρεια να διατυπώνει τα όποια αιτήματα στους εκπροσώπους του.

6. Ο εργαζόμενος να **επιμορφωθεί** για τη διαμόρφωση του περιβάλλοντος εργασίας του, για τις αλλαγές που θα επέλθουν στη ζωή του και τους κινδύνους που ενέχει η μετατροπή του σε τηλεεργαζόμενο.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι, αν στη σύμβαση του εργαζόμενου δεν περιέχεται συμφωνία για «τηλε-ετοιμότητα», εκείνος νομιμοποιείται είτε να μην επιλέξει να εργαστεί από απόσταση, είτε να το κάνει προσωρινά και για όσο χρονικό διάστημα υπάρχουν έκτακτες συνθήκες (π.χ. πανδημία). Σε κάθε περίπτωση, **ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικός στην αποδοχή οποιουδήποτε εγγράφου** (ιδιωτικό συμφωνητικό, email, ερωτηματολόγιο κ.λπ.), από τη μεριά του εργοδότη και αν διακρίνει ότι χρειάζεται βοήθεια από συνδικαλιστικά του όργανα.

**Από συνέντευξη του
Ευθύμη Κοντογεώργου,
Δρ. Οικονομολόγου, μέλους της
εκτελεστικής της ΟΜΕ-ΟΤΕ
Επιμέλεια: Χρύσανθος Σαμοΐλης**

Σε δημοφιλή τηλεοπτική σειρά ο δήμαρχος Κολοκοτρωνιτσιού, Περίανδρος Πώποτας, χρησιμοποιεί ως δόγμα, στάση ζωής, αλλά και προεκλογικό σύνθημα την φράση «Εμπρός πίσω». Και μπορεί στην μυθοπλασία κάτι τέτοιο να μας φαίνεται αθώο και διασκεδαστικό, όχι όμως όταν αυτό ενσαρκώνεται στις αλλαγές που προετοιμάζει η κυβέρνηση της ΝΔ και η ηγεσία του Υπ. Εργασίας για τους εργαζομένους, δρομολογώντας πισωγύρισμα σε εποχές που όλοι πιστεύαμε ότι έχουν παρέλθει οριστικά. Εν μέσω πανδημίας, με την δημόσια υγεία και την οικονομία να περνούν μια πρωτοφανή κρίση, η κυβέρνηση Μητσοτάκη αντί της στήριξης εργαζομένων και επιχειρήσεων, επιλέγει την φθηνή και απαξιωμένη εργασία ως απάντηση στα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας και με στοχευμένες διαρροές προετοιμάζει ένα δυστοπικό μέλλον για τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με όσα έρχονται στο φως της δημοσιότητας, η κυβέρνηση είναι έτοιμη να προβεί σε μεγάλες αλλαγές στο οχτάωρο και το πενήνήμερο εργασίας, στις υπερωρίες και στον συνδικαλιστικό νόμο. Δεκάωρη εργασία, εργασία το Σαββατοκύριακο, απλήρωτες υπερωρίες, συμψηφισμός τους με μειωμένο ωράριο ή ρεπό, είναι στον πυρήνα των επιδιωκόμενων αλλαγών. Μια επιχείρηση θα μπορεί δηλαδή να απασχολεί έναν εργαζόμενο 10 ώρες την ημέρα κάποιο χρονικό διάστημα ή το Σαββατοκύριακο, χωρίς επιπλέον αμοιβή και συμψηφίζοντας τις επιπλέον ώρες με ρεπό ή μειωμένο ωράριο. Και όλα αυτά με ατομικές συμβάσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων. Όλοι φανταζόμαστε πόσο δύσκολο είναι, ειδικά σε περιόδους κρίσης και αυξημένης ανασφάλειας, ένας εργαζόμενος να αρνηθεί οποιαδήποτε μετατροπή του εργασιακού του καθεστώτος. Στις παραπάνω αλλαγές επίσης προστίθενται η αύξηση του μέγιστου αριθμού επιτρεπόμενων υπερωριών, η ευέλικτη πλήρους ή εκ περιτροπής τηλεργασία, αλλά και αλλαγές στον συνδικαλιστικό νόμο.

Με τις αλλαγές αυτές η κυβέρνηση επιδιώκει την περαιτέρω υποτίμηση και ελαστικοποίηση της εργασίας, αλλά και της μείωσης της δυνατότητας συλλογικής αντίδρασης των εργα-

ΕΜΠΡΟΣ ΠΙΣΩ



ζομένων. Η ήδη δύσκολη κατάσταση, στην οποία είχαν περιέλθει πολλοί εργαζόμενοι, αναμένεται να επιβαρυνθεί περαιτέρω, μέσω της εξάλειψης της αμοιβής των υπερωριών. Το αποτέλεσμα αυτών των πολιτικών θα είναι η φτωχοποίηση ακόμα και όσων εργάζονται, αλλά και πιθανόν ένα νέο κύμα brain drain. Οι προτάσεις για μείωση του εργατικού κόστους και της ελαστικοποίησης της εργασίας δεν είναι κάτι καινούργιο. Αλλά οι θιασώτες αυτών των λύσεων δεν λένε κουβέντα για τα χαμένα εισοδήματα, την απουσία ενός εισοδήματος αξιοπρεπούς διαβίωσης για όλους, τους χαμένους πόρους για τα ασφαλιστικά ταμεία ή τις χαμένες θέσεις εργασίας λόγω της εισαγωγής των τεχνολογιών της 4BE.

Την τελευταία δεκαετία οι εργαζόμενοι έχουν δει επανειλημμένως τους μισθούς τους να υπόκεινται σε δραματικές μειώσεις πληρώνοντας το μάρμαρο των κρίσεων και μεγεθύνοντας τις κοινωνικές ανισότητες και την ύφεση. Αλλά παρ' όλα αυτά η ελ-

ληνική οικονομία παρέμεινε εγκλωβισμένη σε ένα στρεβλό αναπτυξιακό πρότυπο χαμηλής προστιθέμενης αξίας, χιλιάδες νέοι προτίμησαν την μετανάστευση στερώντας έτσι πολύτιμο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, εξελισσόμενο σε ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των ελληνικών επιχειρήσεων. Αλλά ο βασικός λόγος για τα παραπάνω είναι οι χαμηλοί μισθοί και η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Οι λύσεις στα προβλήματα της ελληνικής οικονομίας θα μπορούσαν να βρεθούν στην αντιμετώπιση διαρθρωτικών αδυναμιών της, στην ανακατεύθυνση του εκπαιδευτικού μας μοντέλου και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Καμία ανάκαμψη δεν πρόκειται να έρθει, καμία λύση δεν πρόκειται να βρεθεί στην φθηνή εργασία ή στις απλήρωτες υπερωρίες.

ΑΝΔΡΕΟΥ ΓΙΑΝΝΗΣ

Γιατί έμειναν χωρίς σωματείο στην Amazon

ΝΤΡΟΠΙΑΖΟΝΤΑΣ ΤΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Όπως διαβάζουμε στον ιστότοπο της «Εφημερίδας των Συντακτών», efsyn.gr και συγκεκριμένα, σ' ένα άρθρο του Μπάμπη Μιχάλη, η μάχη για την ίδρυση του πρώτου αμερικανικού συνδικάτου στην Amazon έληξε τελικά με ήττα των εργαζομένων, διαφεύδοντας τις μεγάλες προσδοκίες που υπήρχαν για την ανατολή μιας νέας εποχής στο εργατικό κίνημα των ΗΠΑ.

Με συντριπτική πλειοψηφία 1.798 κατά και μόλις 738 υπέρ, οι εργαζόμενοι στις εγκαταστάσεις του αμερικανικού κολοσσού ηλεκτρονικού εμπορίου στο Μπέσεμερ της Αλαμπάμα απέρριψαν την πρόταση για τη δημιουργία συνδικάτου. Ακόμη 505 ψήφοι δεν έχουν καταμετρηθεί καθώς έχουν υποβληθεί ενστάσεις. Ωστόσο, δεν αρκούν για να αλλάξει το αποτέλεσμα. Οι ηγέτες του αμερικανικού Συνδικάτου Εργαζομένων σε Λιανικό-Χονδρικό Εμπόριο και

Στρατηγική ήττα των εργαζομένων η απορριπτική ψηφοφορία σε αποθήκη στην Αλαμπάμα

Πολυκαταστήματα (RWDSU) που ξεκίνησαν την εκστρατεία ήλπιζαν ότι οι εκλογές στην αποθήκη του Μπέσεμερ (όπου το 85% των υπαλλήλων είναι Αφροαμερικανοί) θα πυροδοτούσαν την επανεκκίνηση του εργατικού ακτιβισμού στον ιδιωτικό τομέα των ΗΠΑ, όπου σήμερα μόλις το 6,3% των εργαζομένων ανήκει σε κάποιο σωματείο.

Διαφεύσθηκαν –και οι αιτίες είναι αρκετές. Σημαντικότερη όλων –αλλά και αναμενόμενη– ήταν η αντίδραση της Amazon. Η εταιρεία του πλουσιότερου ανθρώπου του κόσμου, Τζεφ Μπέζος, προσέλαβε ειδικούς συμβούλους και πλήρωσε αδρά προκειμένου να «σκοτώσει» την εκστρατεία των συνδικαλιστών και να πείσει τους εργαζομένους της να ψηφίσουν κατά.

Σε αυτήν την προσπάθειά της δεν δίστασε να προβάλει –και τελικά να επιβάλει– ψευδώς ότι η ίδρυση του συνδικάτου έθετε σε κίνδυνο όλα τα κεκτημένα που είχαν οι εργαζόμενοι αλλά και ότι ως μέλη του συνδικάτου θα είναι υποχρεωμένοι να καταβάλλουν κάθε χρόνο εισφορές 500 δολαρίων σε αυτό. Κάτι, ωστόσο, που δεν ίσχυε, αφού, με βάση το δίκαιο της Αλαμπάμα, τα συνδικάτα δεν μπορούν να υποχρεώσουν του εργαζόμενους να καταβάλλουν εισφορές σε αυτά. Στην εκστρατεία της



Η εκστρατεία ίδρυσης σωματείου στην Αλαμπάμα στηρίχτηκε και από γερουσιαστές των Δημοκρατικών
AP Photo/
Bill Barrow



Οι ηγέτες του αμερικανικού Συνδικάτου Εργαζομένων σε Λιανικό-Χονδρικό Εμπόριο και Πολυκαταστήματα (RWDSU), που ξεκίνησαν την εκστρατεία, ήλπιζαν ότι οι εκλογές στην αποθήκη του Μπέσεμερ (όπου το 85% των υπαλλήλων είναι Αφροαμερικανοί) θα πυροδοτούσαν την επανεκκίνηση του εργατικού ακτιβισμού στον ιδιωτικό τομέα των ΗΠΑ, όπου σήμερα μόλις το 6,3% των εργαζομένων ανήκει σε κάποιο σωματείο

AP Photo/
JayReeves, File

η Amazon συγκάλυψε ακόμη υποχρεωτικές προσωπικές συναντήσεις με τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της βάρδιας τους, προκειμένου να τους νουθετεί για τα μειονεκτήματα των συνδικάτων. Επί εβδομάδες τους βομβάρδιζε με ηλεκτρονικά αντισυνδικαλιστικά μηνύματα, προτρέποντάς τους να ψηφίσουν «όχι». Πινακίδες με αυτά τα μηνύματα υπήρχαν σε όλους τους χώρους της αποθήκης, στα εστιατόρια, στις τουαλέτες, στις πόρτες, κάτω από τα ρολόγια, πάνω από τους νιπτήρες και τους ουρητήρες.

Εκφοβισμός

Σαν να μην έφθαναν αυτά και καθώς η ψήφος ήταν επιστολική, πίεσε τα αμερικανικά ταχυδρομεία να εγκαταστήσουν γραμματοκιβώτιο μέσα στις εγκαταστάσεις της λίγο πριν ξεκινήσει η ψηφοφορία (και μετά την απόρριψη του αιτήματός της από τις αρμόδιες αρχές για τοποθέτηση κάλπης). Στόχος ήταν ο εκφοβισμός των εργαζομένων οι οποίοι κατήγγειλαν ότι η Amazon τους προέτρεπε με μηνύματα να χρησιμοποιήσουν το γραμματοκιβώτιο, εξωθώντας τους στην πεποίθηση ότι παρακολουθεί ποιος ψήφισε και ποιος όχι.

Πάνω από όλα, όμως, η Amazon ήταν αυτή που καθόρισε το εκλογικό σώμα, αποφασίζοντας ποιος έχει το δικαίωμα να ψηφίσει. Τον Δεκέμβριο οι δικηγόροι της κατέθεσαν εκτεταμένες αναφορές στις ρυθμιστικές αρχές, από τις οποίες απαίτησε να επιτραπεί η συμμετοχή στην ψη-

φοφορία υπερτριπλάσιου αριθμού εργαζομένων από τους 1.500 που είχε προτείνει αρχικά το RWDSU. Το τελευταίο αιφνιδιάστηκε και προκειμένου να μην μπλέξει σε μακροχρόνιο δικαστικό αγώνα αποδέχθηκε τελικά την αποστολή ψηφοδελτίων σε περισσότερους από 5.800 εργαζομένους χωρίς να το πολυψάξει.

Η λανθασμένη εκτίμηση για τον ακριβή αριθμό των εργαζομένων στο Μπέσεμερ δεν ήταν το μοναδικό λάθος του RWDSU. Το μεγαλύτερο ίσως λάθος του ήταν η επιλογή του πεδίου μάχης. Η Amazon είναι ο δεύτερος μεγαλύτερος εργοδότης στις ΗΠΑ και η ψηφοφορία για τη δημιουργία σωματείου στο Μπέσεμερ ήταν η πρώτη που κλήθηκε να διαχειριστεί μετά από επτά χρόνια. Γι' αυτό και η ψηφοφορία ήταν σημαντική, τόσο για την εταιρεία όσο και για το εργατικό κίνημα. Η επιλογή του RWDSU να δώσει τη μητέρα των μαχών σε μια πολιτεία του αμερικανικού Νότου, όπου παραδοσιακά υπάρχει καχυποψία απέναντι στον συνδικαλισμό και όπου νωρίτερα άλλες αντίστοιχες ψηφοφορίες για την ίδρυση σωματείων σε Nissan, Volkswagen, Boeing είχαν αποτύχει, η επιλογή μιας περιοχής όπου η αποβιομηχάνιση των τελευταίων δεκαετιών δημιούργησε στρατιές ανέργων και εξαθλιωμένων και όπου ο ερχομός της Amazon πριν από δυο χρόνια έφερε μεροκάματα ήταν λάθος. Μια τόσο σημαντική μάχη έπρεπε να δοθεί σε πιο ευνοϊ-

κό πεδίο, σε μια άλλη αποθήκη του κολοσσού στον αμερικανικό Βορρά. Η εκστρατεία του RWDSU εστίασε ακόμη από τα πάνω και προς τα έξω. Λόγω και του Covid-19, οι συνδικαλιστές δεν κατάφεραν να προσεγγίσουν τους εργαζομένους του Μπέσεμερ γυρνώντας από σπίτι σε σπίτι μακριά από το αδιάκριτο βλέμμα του εργοδότη που τρομοκρατεί. Περιορίστηκαν σε πικετοφορίες έξω από την πύλη της αποθήκης και παρεμβάσεις ηγετικών στελεχών του συνδικαλιστικού κινήματος από άλλες Πολιτείες και πολιτικών όπως ο Μπέρνι Σάντερς που κατέβηκε στην Αλαμπάμα αλλά και ο Αμερικανός πρόεδρος Τζο Μπάιντεν που παρενέβη με βιντεομήνυμά του. Απέναντι σε αυτήν την παρουσία των εξωτερικών υποστηρικτών υπήρχε παντελής απουσία εσωτερικών. Υπό τον φόβο της απόλυσης, δεν υπήρξε μια εμφανής οργανωμένη ομάδα εργαζομένων του Μπέσεμερ, η οποία να βγει ανοιχτά υπέρ της δημιουργίας του συνδικάτου. Και αυτή ίσως είναι η μεγαλύτερη αιτία της ήττας, αλλά και το μάθημα ότι δηλαδή ο συνδικαλισμός από τα πάνω δεν έχει μέλλον στο ζοφερό εργασιακό περιβάλλον του 21ου αιώνα, η ισχύς του είναι η βάση. Το RWDSU, πάντως, δεν παραιτείται από τον αγώνα. Προτίθεται να προσβάλει το αποτέλεσμα, κατηγορώντας την Amazon για «αθέμιτες εργασιακές πρακτικές» και είναι αρκετά πιθανό να δικαιωθεί, κερδίζοντας επανάληψη των εκλογών έπειτα από... χρόνια.



Από τον εορτασμό της Εργατικής Πρωτομαγιάς στην Κόρινθο



Από τον εορτασμό της Εργατικής Πρωτομαγιάς στην Αθήνα

Φωτογραφίες: William Faithful



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

ΑΡ.ΠΡΩΤ : 1042

ΚΟΡΙΝΘΟΣ : 28 / 04 / 2021

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι

Είναι η πρώτη φορά μετά από 135 χρόνια που ένας υπουργός καταγράφει τις κατακτήσεις του Σικάγο, με σκοπό όχι να τις βελτιώσει αλλά να τις καταργήσει, με έναν νόμο! Είναι άκρως ανήθικη η προσπάθειά του να μας πείσει, πως η δική του πρόταση για διαίρεση του **δικού** μας 24ωρου, είναι για το καλό μας.

Και είναι τουλάχιστον ανήθικο να πηγαίνει προς ψήφιση στην Ελληνική Βουλή ένας τέτοιος νόμος εν μέσω πανδημίας, εξαιτίας της οποίας, το έτσι κι αλλιώς τεράστιο πρόβλημα της ανεργίας στην χώρα, έχει γιγαντωθεί.

Όποιος δουλεύει πρέπει να πληρώνεται, να ζει αξιοπρεπώς και να ξεκουράζεται.

Κάθε υπουργός εργασίας που σέβεται την θεσμική του θέση πρέπει να αποζητά τρόπους εξασφάλισης αυτών των προσαπαιτούμενων.

Όχι τρόπους εξασφάλισης των προσαπαιτούμενων... «άλλων».

Εκείνων που πιστεύουν πως οι Έλληνες δεν εργάζονται, από επιλογή!

Στην χώρα που βρίσκεται στην κορυφή της Ε.Ε σε εργατούρες, στην κορυφή της Ε.Ε στην ανεργία αλλά με ποσοστά πάνω από 50% σε απλήρωτη υπερωρία στον ιδιωτικό τομέα, δεν φέρουν, κύριε υπουργέ τέτοια νομοσχέδια, φέρνουν ελπίδα!

Εμείς πάντως θα κάνουμε το καθήκον μας.

Το χρωστάμε σε αυτούς που πάλεψαν στο παρελθόν, αλλά και στις γενιές του μέλλοντος.

ΓΙΑ ΜΙΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ

6 ΜΑΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ 10.30

ΠΛΑΤΕΙΑ ΚΛΑΥΘΜΩΝΟΣ 11.00

ΑΥΤΟ ΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΔΕΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΑΣΕΙ!

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



Το Σωματείο μας εκπροσωπήθηκε από τον Αντιπρόεδρο κ. Παναγιώτη Τσώκο και η Π.Ο.Ε. από τον Γραμματέα Οργανωτικού κ. Αντρέα Κολιό



9 Μαΐου 1936: Η μητέρα του Τάσου Τούση θρηνεί τον γιο της, τον πρώτο νεκρό της αιματηρής καταστολής της διαδήλωσης των καπνεργατών της Θεσσαλονίκης.

Εργατική Πρωτομαγιά στην Ελλάδα

ΜΙΑ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗΝ ΞΕΧΝΑΜΕ

Τα πρώτα εργατικά κινήματα στον ελλαδικό χώρο δημιουργήθηκαν ταυτόχρονα με την ανάπτυξη της καπνοκαλλιέργειας τον 19ο αιώνα. Η πρώτη απεργία στον τότε υπό οθωμανική διοίκηση ελλαδικό χώρο, έλαβε χώρα την Πρωτομαγιά του **1888** στην πόλη της Δράμας, από τους καπνεργάτες με κύριο αίτημα τις δέκα ώρες εργασίας, καθώς εκείνη την εποχή οι εργάτες εργάζονταν από δώδεκα έως και δεκατρείς ώρες ημερησίως.

Το **1892** έγινε η πρώτη πρωτομαγιάτικη συγκέντρωση στο νεοελληνικό κράτος, από το Σοσιαλιστικό Σύλλογο του Καλλέργη. Το 1893, 2.000 εργάτες διαδήλωσαν ζητώντας οκτάωρο, Κυριακή αργία και κρατική ασφάλιση στα θύματα εργατικών ατυχημάτων. Το 1894, γίνεται μια μεγάλη συγκέντρωση με τα ίδια αιτήματα που λήγει με 10 συλλήψεις και τον Αύγουστο ακολουθεί η σύλληψη του σοσιαλιστή

Σταύρου Καλλέργη.

Το **1936** κορυφώνονται οι διαδηλώσεις από τους καπνεργάτες της Θεσσαλονίκης. Τα γεγονότα ξεκίνησαν γύρω στον Φεβρουάριο, με κατάληψη ενός εργοστασίου ύστερα από την απόρριψη των αιτημάτων των εργατών και συνεχίστηκε με συμπαρατάση καπνεργατών από άλλα εργοστάσια. Εναντίον τους χρησιμοποιήθηκε τόσο η αστυνομία όσο και ο στρατός. Δεν υπήρχε κεντρική συγκέντρωση, αλλά μικρές συγκεντρώσεις με ομιλητές σε διάφορα μέρη της πόλης.

Οι εργατικές κινητοποιήσεις κορυφώθηκαν στην πόλη τον Μάιο του 1936, με τη μεγάλη απεργία και διαδήλωση των καπνεργατών, που πνίγηκε στο αίμα, με συνολικά δώδεκα νεκρούς ανάμεσα στους οποίους και ο 25χρονος αυτοκινητιστής Τάσος Τούσης, στη διασταύρωση Εγνατία και Βενιζέλου. Η φωτογραφία που απαθανάτισε την μητέρα του να τον θρηνεί μόνη

στο μέσον του δρόμου, στη διασταύρωση των οδών Βενιζέλου και Εγνατία, δημοσιεύθηκε στον Τύπο και αποτέλεσε την έμπνευση του Γιάννη Ρίτσου για την συγγραφή της συλλογής του *Ο Επιτάφιος*.

Στην Καισαριανή, την **1η Μαΐου 1944**, η εργατική Πρωτομαγιά συνέπεσε με την εκτέλεση 200 Ελλήνων πατριωτών, κομμουνιστών και αριστερών αγωνιστών, ως αντίποινα για τον φόνο ενός Γερμανού στρατηγού και των τριών συνοδών του, που έγινε στις 27 Απριλίου 1944 σε τοποθεσία κοντά στους Μολάους Λακωνίας. Οι 200 της Καισαριανής μεταφέρθηκαν απ' το στρατόπεδο Χαϊδαρίου, όπου ήταν κρατούμενοι, στο σκοπευτήριο της Καισαριανής και εκεί εκτελέστηκαν από τις γερμανικές δυνάμεις κατοχής. Η ίδια ημέρα είναι ημέρα ιστορικής τιμής και μνήμης.



ΤΟ ΚΟΥΤΙ ΤΗΣ ΠΑΝΔΩΡΑΣ

Εργατική Πρωτομαγιά στην Ελλάδα:
Οι ματωμένοι σταθμοί μιας πορείας 128 χρόνων



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ

ΝΕΑ

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ



ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 48

Η διάταξη του αρ. 48 § 1 προβλέπει ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μισθωτού, ο οποίος ζήτησε ή έλαβε άδεια ή ευέλικτη ρύθμιση ή επειδή άσκησε κάποιο δικαίωμα από τα προβλεπόμενα στο Μέρος ΙΙΙ του ν/σ.

Η παρ. 2 του εν λόγω άρθρου μετατρέπει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας σε αιτιώδη, με υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί εγγράφως τους λόγους της απόλυσης.

Η διατύπωση της παραγράφου 3 προκαλεί ερμηνευτικά ζητήματα σχετικά με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση άσκησης αγωγής εργαζομένου που απολύθηκε.

Ειδικότερα, η διάταξη απαιτεί από τον εργαζόμενο να «...τεκμηριώνει [...] πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι απολύθηκε γιατί ζήτησε ή έλαβε άδεια ή διευκόλυνση του παρόντος Μέρους...». Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει το βάρος απόδειξης ότι η καταγγελία έγινε για άλλους λόγους.

Φρονούμε ότι η παρούσα διάταξη είναι προβληματική, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του ΚΠολΔ και του δικαίου της απόδειξης στην ειδική διαδικασία των περιουσιακών/εργατικών διαφορών. Συγκεκριμένα, πρέπει να διευκρινιστεί το πώς νοείται δικονομικά η «τεκμηρίωση» από την πλευρά του εργαζόμενου, ώστε να φέρει ο εργοδότης το βάρος της απόδειξης.

Κατά την άποψή μας είναι ορθότερο να προβλεφθεί ότι η επίκληση και όχι η τεκμηρίωση από τον εργαζόμενο των απαιτούμενων πραγματικών περιστατικών αντιστρέφει το βάρος της απόδειξης.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 56 – Παροχής πρόσθετης εργασίας από μερικώς απασχολούμενους

Η προτεινόμενη προσθήκη στη διάταξη του αρ. 38 του ν. 1892/1990 προβλέπει ότι ο μερικώς απασχολούμενος έχει υποχρέωση σε πρόσθετη εργασία, «...εάν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του είναι αντίθετη με την καλή πίστη...».

Η διατύπωση της ανωτέρω διάταξης είναι προβληματική, καθώς μάλλον από παραδρομή αναφέρεται ότι η άρνηση του εργαζόμενου είναι αντίθετη στην καλή πίστη, αντί του «η άρνησή του δεν είναι αντίθετη στην καλή πίστη».

Περαιτέρω, με την προτεινόμενη διάταξη, η παροχή πρόσθετης εργασίας από τον μερικώς απασχολούμενο αφορά και σε χρόνο που δεν είναι συνεχόμενος με το συμφωνημένο ωράριο εργασίας του, κατόπιν συμφωνίας.

Έχουμε την άποψη ότι η ως άνω δυνατότητα πρόσθετης εργασίας σε μη συνεχόμενο χρόνο πρέπει να απαλειφθεί, καθώς θα οδηγήσει σε περαιτέρω καταστρατηγήσεις.



Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 58 – Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Η προτεινόμενη τροποποίηση του αρ. 41 του ν. 1892/1990 προβλέπει την εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης με ατομική συμφωνία, ελλείψει συνδικαλιστικής οργάνωσης ή συμφωνίας με αυτήν, μετά από αίτημα του εργαζόμενου.

Η προτεινόμενη τροποποίηση πρέπει να απαλειφθεί καθώς θα οδηγήσει σε καταστρατήγηση των διατάξεων για το χρόνο εργασίας, εφόσον γίνεται με ατομική συμφωνία.

Η εγγενής διαπραγματευτική ανισορροπία των μερών στο πεδίο της ατομικής σύμβασης εργασίας, δεν μπορεί να αποτελέσει εγγύηση για την εφαρμογή του συστήματος διευθέτησης με ατομική συμφωνία.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 60 – Χρονικό όριο εξάντλησης της άδειας αναψυχής

Με την προτεινόμενη διάταξη επιτρέπεται η μεταφορά της μη χορηγηθείσας άδειας στο επόμενο ημερολογιακό έτος, μέχρι την 31.3.

Έχουμε την άποψη ότι η προτεινόμενη τροποποίηση πρέπει να απαλειφθεί καθώς θα οδηγήσει σε καταστρατήγηση για το χρόνο χορήγησης της άδειας σε περιόδους που δεν θα εξυπηρετούν τις ανάγκες του μισθωτού.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 64 – Απαλλαγή από την υποχρέωση παροχής εργασίας μετά την προμήνυση καταγγελίας

Με την προτεινόμενη διάταξη ο εργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης στην περίπτωση προμήνυσης καταγγελίας της σύμβα-

σης εργασίας του.

Φρονούμε ότι πρέπει να προβλεφθεί ρητά στην παρ. 2 ότι και στην περίπτωση ανάληψης εργασίας σε νέο εργοδότη πρέπει να καταβάλλονται πλήρως και οι αποδοχές για όλο το χρονικό διάστημα της προειδοποίησης και να μην απαλλάσσεται ο εργοδότης από την καταβολή τους.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 65 – Προστασία από απολύσεις

α. Η προτεινόμενη διάταξη της παρ. 2 προκαλεί ερμηνευτικά ζητήματα σχε-

σύμφωνα με την παρ. 1» από την πλευρά του εργαζόμενου, ώστε να φέρει ο εργοδότης το βάρος της απόδειξης ότι η απόλυση είναι έγκυρη.

Κατά την άποψή μας, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι εφόσον ο εργαζόμενος επικαλείται με το δικόγραφο της αγωγής του ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους που απαριθμούνται στην παράγραφο 1, τότε ο εργοδότης πρέπει να φέρει το βάρος απόδειξης.

β. Η παράγραφος 5 προβλέπει ότι η μη τήρηση τυπικών προϋποθέσεων στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας θεραπεύεται εντός προθεσμίας 4 μηνών.

Με την προτεινόμενη διάταξη δημιουργείται ζήτημα εάν η πλήρωση κάποιων προϋπόθεσης εντός του 4μήνου θεραπεύει την καταγγελία αναδρομικά με αποτέλεσμα να μην υφίσταται υπερμερία.

Περαιτέρω, σε περίπτωση πλήρωσης των προϋποθέσεων μετά την προθεσμία των 4 μηνών η αρχική καταγγελία λογίζεται ως ανυπόστατη και όχι ως άκυρη, με αποτέλεσμα να απαιτείται η πραγματική προσφορά των υπηρεσιών για να αξιώσει ο εργαζόμενος μισθούς υπερμερίας.

Φρονούμε ότι η προτεινόμενη διάταξη της παρ. 5 είναι προβληματική, απορρυθμίζει πλήρως το δίκαιο της καταγγελίας με δυσμενείς συνέπειες για τον απολυθέντα μισθωτό, και πρέπει να απαλειφθεί.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 85 – Γενικές Συνελεύσεις συνδ. οργανώσεων

Η προτεινόμενη τροποποίηση της παρ. 3 στ. ε' απαιτεί πλειοψηφία $\frac{3}{4}$ των παρόντων σε περιπτώσεις μυστικής ψηφοφορίας, όπου για την απαρτία αρκεί η παρουσία έως και του $\frac{1}{4}$ των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Η προτεινόμενη διάταξη είναι ιδι-



τικά με την αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση άσκησης αγωγής εργαζομένου που απολύθηκε.

Φρονούμε ότι η παρούσα διάταξη είναι προβληματική, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του ΚΠολΔ και του δικαίου της απόδειξης στην ειδική διαδικασία των περιουσιακών/εργατικών διαφορών. Συγκεκριμένα, πρέπει να διευκρινιστεί το πώς νοείται οικονομικά η απόδειξη πραγματικών περιστατικών ικανών να «στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση είναι άκυρη

αιτέρως προβληματική και πρέπει να απαλειφθεί καθώς ουδείς λόγος υφίσταται να καθιερώνεται τέτοια πλειοψηφία για αποφάσεις της ΓΣ που απαιτείται μυστική ψηφοφορία. Εξάλλου, μυστική ψηφοφορία απαιτείται και για τις αρχαιρεσίες ή για την έγκριση του απολογισμού της διοίκησης, και τυχόν εφαρμογή του ποσοστού πλειοψηφίας των ¾ παραβιάζει την ίδια τη δημοκρατική αρχή και θα προκαλεί αδυναμία διοίκησης.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 87 – Προστασία της συνδικαλιστικής δράσης

Η τροποποίηση της διάταξης του αρ. 14 του ν. 1264/1982 καταργεί ουσιαστικά την συνδικαλιστική ελευθερία και δράση και πρέπει να απαλειφθεί εντελώς.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 94 – Προσωπικό Ασφαλείας και Προσωπικό Ελάχιστης εγγυημένης Υπηρεσίας

Με την προτεινόμενη τροποποίηση, στις επιχειρήσεις του αρ. 19§2 του ν.

1264/1982 προβλέπεται ότι σε περίπτωση απεργίας θα πρέπει να απαγορεύεται προσωπικό που ορίζεται στο 1/3 της συνήθως παρεχόμενης υπηρεσίας.

Η διάταξη αυτή πρέπει να απαλειφθεί και να παραμείνει η διαδικασία καθορισμού προσωπικού εξυπηρέτησης στοιχειωδών κοινωνικών αναγκών, καθώς με τη νέα ρύθμιση περιορίζεται ανεπίτρεπτα το απεργιακό δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου, ενώ με αυτό τον τρόπο ματαιώνεται και ο σκοπός της απεργίας.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 96 – Δέσμευση από σσε

Η προτεινόμενη τροποποίηση αφαιρεί από το περιεχόμενο των εγσσε την οποιαδήποτε ρύθμιση μισθολογικών όρων, ακόμα και για τις περιπτώσεις των δεσμευομένων εργαζομένων και εργοδοτών. Η διάταξη αυτή έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία (22§2 και 23§1 Σ) και πρέπει να απαλειφθεί.

Σχετικά με τη διάταξη του αρ. 98 – Δικαστικός έλεγχος διαιτητικών αποφάσεων

Η προσθήκη της παραγράφου 3 θα πρέπει να απαλειφθεί εντελώς καθώς μόνη η άσκηση αγωγής, ακόμα και अपαράδεκτης, αναστέλλει την ισχύ της εκδοθείσας Διαιτητικής Απόφασης μέχρι την έκδοση αμετάκλητης δικαστικής απόφασης. Ο χρόνος ολοκλήρωσης της διαδικασίας ενώπιον των δικαστηρίων μέχρι έκδοση απόφασης από τον Άρειο Πάγο, αφενός είναι ιδιαίτερα μεγάλος, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μεγάλη ανασφάλεια δικαίου στο πεδίο της συλλογικής διαφοράς, αφετέρου μπορεί να προκαλεί δυσμενείς συνέπειες η τυχόν αναδρομική εφαρμογή της.

Εφόσον ήδη υπάρχει η δυνατότητα αναστολής της ισχύος της δικαστικής απόφασης με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, σε περίπτωση πιθανολόγησης της βασιμότητας της αγωγής, δεν υπάρχει κανένας λόγος αναστολής της ισχύος με την άσκηση αγωγής.





ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ

NEA

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ



ΜΕΡΙΚΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΟ «ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ» ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ

Το 8ωρο και το ύψος της εργατικής αμοιβής κρύβουν μέσα τους μακροχρόνιους αγώνες, μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Το αίτημα για το 8ωρο γεννήθηκε για πρώτη φορά μετά τον Αμερικανικό Εμφύλιο πόλεμο και απαιτήθηκε ανοιχτά και μαζικά στην Απεργία της Πρωτομαγιάς του 1886.

Σταδιακά όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι, όλο και περισσότεροι κλάδοι κατακτούσαν το 8ωρο μέσα από την συνδικαλιστική δράση, τους βίαιους και αιματηρούς αγώνες, τους πρόωρους θανάτους και τα εργατικά ατυχήματα. Το 8ωρο επιβλήθηκε τελικά ως χρόνος αναγκαίος για μόρφωση, πνευματική ανάπτυξη, ψυχαγωγία και κοινωνική επαφή.

Στις 29 Οκτωβρίου 1919, οι κοινωνικοί αγώνες οδήγησαν την διεθνή οργάνωση εργασίας να υιοθετήσει 8ώρες εργασίας ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως.

Η Ελλάδα κύρωσε τη σύμβαση του 1920 και στην συνέχεια με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1975 καθιερώθηκε ως εβδομαδιαίως χρόνος εργασίας οι 40 ώρες που αντιστοιχούν σε πενθήμερη εργασία ή σε 6 ώρες και 40 λεπτά με εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση, με αυξημένη αμοιβή για κάθε ώρα απασχόλησης.

Δυστυχώς, από το 1990 άρχισε η αντίστροφη πορεία για την απορρύθμιση όλων των προστατευτικών διατάξεων κάτω από τις έντονες εργοδοτικές πιέσεις για «ευελξία» και αυξομείωσης των ωρών απασχόλησης ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες.

Σ' αυτή την αντίστροφη πορεία η κυβέρνηση της ΝΔ μέσω του προτεινόμενου σχεδίου Νόμου προχωράει πολλά βήματα παραπέρα. Η σημαντικότερη αντιμεταρρύθμιση πραγματοποιείται στις διατάξεις που προβλέπουν την αύξηση της ημερήσιας εργασίας σε 10 ώρες, χωρίς επιπλέον αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση και χωρίς προηγούμενη συλλογική συμφωνία. Ο εργαζόμενος σε μια εποχή αυξημένης ανεργίας, οικονομικής ανασφάλειας και εκβιαστικών διλημμάτων για τη



διατήρηση της θέσης εργασίας του, καλείται να προτείνει ο ίδιος στον εργοδότη του την επιπλέον απασχόλησή του χωρίς επιπρόσθετη αμοιβή. Να συναινέσει εθελοντικά και με δική του πρωτοβουλία στην αποστέρηση του ελάχιστου χρόνου για ξεκούραση, μόρφωση, οικογενειακές και κοινωνικές επαφές. Σύμφωνα με το νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας, του δίνεται η «δυνατότητα» να φθείρει τη σωματική και ψυχική του υγεία και να μεταβληθεί σε ζωντανό εξάρτημα της επιχείρησης. Η υπερένταση του ανθρώπινου οργανισμού για μεγάλα χρονικά διαστήματα προκαλεί μόνιμη και ανυπολόγιστη φθορά στην σωματική και ψυχική υγεία και δεν αποκαθίσταται με τον συμψηφισμό των μειωμένων ωρών απασχόλησης σε άλλη χρονική περίοδο. Επίσης διευρύνεται το καθεστώς 7ημερης λειτουργίας σε διάφορους κλάδους διότι σύμφωνα με τη λογική της κυβέρνησης «η απαγόρευση λειτουργίας τις Κυριακές εμποδίζει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας».

Στην πραγματικότητα όμως η κατάργηση της Κυριακάτικης εργασίας ωφελεί τις επιχειρήσεις γιατί έχουν τη δυνατότητα να κάνουν χρήση των αυξημένων υπερωριών με τις οποίες θα επιβαρύνουν τους εργαζόμενους για να μεγιστοποιήσουν τα

έσοδά τους.

Η Κυβέρνηση εισάγοντας το νέο νομοσχέδιο διαλαλεί μέσω των τοποθετήσεων του Υπουργού και των στελεχών της ότι καινοτομεί με την εισαγωγή της ψηφιακής κάρτας. Στην πραγματικότητα πρόκειται για συμμόρφωση με την απόφαση του 2019, του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με την οποία έχουν ήδη εναρμονιστεί πολλές Ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο προβληματισμό προκαλεί η επεξεργασία μεγάλου αριθμού προσωπικών δεδομένων που αφορούν όχι μόνο την παρουσία, αλλά και τις συνήθειες των εργαζομένων τα οποία είναι προσβάσιμα στις αρμόδιες αρχές και φυσικά στον εργοδότη.

Η μετατροπή του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σε «ανεξάρτητη» αρχή –ο Διοικητής θα διορίζεται– απλά είναι η επιλογή του Υπουργείου να αποποιηθεί και να μεταβιβάσει τις πολιτικές ευθύνες ελέγχου των εργοδοτικών παραβάσεων στον ΣΕΠΕ, που ουσιαστικά θα έχει διακοσμητικό ρόλο.

Το Υπουργείο Εργασίας παρουσιάζοντας το νομοσχέδιο διαπιστώνει ότι «δεν υπάρχουν εργαζόμενοι χωρίς επιχειρήσεις ούτε και επιχειρήσεις με εργαζόμε-

Η παροχή ενός επιπέδου λειτουργίας μιας επιχείρησης σε ποσοστό 33% δεν συνδέεται με τους παραπάνω σκοπούς, αλλά αποτυπώνει έναν αυθαίρετο και αντισημιατικό νομοθετικό προσδιορισμό του «ανεκτού ποσοστού απεργίας» για το ΚΡΑΤΟΣ, αποκαλύπτοντας ταυτόχρονα την πρόθεση μείωσης της αποτελεσματικότητας του αγώνα των εργαζομένων.

Μετά το 1990, στην αλληλουχία των αντεργατικών και αντισυνδικαλιστικών νομοθετικών παρεμβάσεων –τόσο στην ΕΕ όσο και στην χώρα μας– έρχεται να προστεθεί και το νέο νομοσχέδιο της Κυβέρνησης της ΝΔ. Βρισκόμαστε απέναντι σε μια συνειδητή επιλογή της που εξυπηρετεί τις μακροχρόνιες επιδιώξεις των ολιγαρχών για μεγαλύτερη απομείωση εργασιακών δικαιωμάτων, για κατάργηση προστατευτικών νομοθετικών ρυθμίσεων και θέσπιση περιορισμών που ουσιαστικά ακυρώνουν συνταγματικές διατάξεις που προστατεύουν εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Μετά την περίοδο της 10ετούς μνημονιακής «αιχμαλωσίας» και μετά την κατάθεση του τελευταίου νομοσχεδίου της Κυβέρνησης, γίνεται πια εύκολα αντιληπτό ότι η περίοδος των ισορροπιών και των συμβιβασμών στον χώρο της εργασίας έχει παρέλθει και δεν είναι εφικτή η ταυτόχρονη ικανοποίηση των συγκρουόμενων συμφερόντων των κοινωνικών αντιπάλων. Δεν υπάρχουν πια στην παραγωγική διαδικασία Κοινωνικοί Εταίροι, δεν υπάρχει ούτε καν «ουδέτερο κράτος».

Οι πλειοψηφίες στο Κοινοβούλιο και η Κυβέρνηση έκαναν την επιλογή τους.

Τάχθηκαν απέναντι στους εργαζόμενους και στην συντριπτική πλειονότητα του Ελληνικού Λαού.

Δεν είναι τυχαίες οι «αντιμεταρρυθμίσεις» του Υπουργείου Εργασίας και της Κυβέρνησης που μας πηγαίνουν όχι στον μεσαίωνα, αλλά πριν από αυτόν, στην ΠΡΟΪΣΤΟΡΙΑ.

Όσο πιο γρήγορα το συνειδητοποιήσουμε, τόσο πιο γρήγορα θα οργανωθούμε και θα αντιδράσουμε.

Ο Αγώνας αφορά τις πρωτοβάθμιες, τις δευτεροβάθμιες, τις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και όχι μόνο. Αφορά όλους τους εργαζόμενους και την συντριπτική πλειοψηφία του Ελληνικού Λαού.

ΚΑΛΟΥΜΑΣΤΕ να δώσουμε το αγωνιστικό «παρών» μέχρι να ανασταλούν οι επιδιώξεις των δυνάμεων της οπισθοδρόμησης, των δυνάμεων του ΧΘΕΣ.

ΑΥΤΟΣ Ο ΑΓΩΝΑΣ ΜΑΣ ΑΦΟΡΑ ΟΛΟΥΣ, ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΛΛΗ ΕΠΙΛΟΓΗ.

ΑΓΩΝΑΣ ΜΑΖΙΚΟΣ, ΕΝΩΤΙΚΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ ΤΗΣ ΖΩΗΣ ΜΑΣ, ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.



ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ

Συνάδελφοι, Σικάγο 1886, εργάτες εκτελούνται στις απεργίες από τις τότε δυνάμεις ασφαλείας για να έχουμε εμείς μέχρι και σήμερα οκτώωρο.

Το αίμα των συναδέλφων μας είναι αυτό που μας οδηγεί σήμερα, το νήμα των αγώνων τους συνεχίζουμε. Δεν θα αφήσουμε την κυβέρνηση να διαλύσει την ζωή μας, δεν έχουμε δικαίωμα να παραδώσουμε στα παιδιά μας έναν κατεστραμμένο κόσμο, έχουμε ηθική υποχρέωση να μην τα παραδώσουμε δούλους στο σύγχρονο σκλαβοπάζαρο που συζητείται αυτές τις μέρες στην Βουλή, αυτό το έκτρωμα πρέπει να αποσυρθεί τώρα δεν παίρνει καμία διόρθωση κανένα φτιασίδωμα, το μόνο που επιχειρεί είναι να εξευτελίσει όλον τον κόσμο της εργασίας, οι νοουθεσίες της κυβέρνησης και η επικοινωνιακή λαίλαπα που έχουμε εξαπολύσει όλα τα συστημικά καλοπληρωμένα τους παπαγαλάκια και οι νενέκοι μεγαλοδημοσιογράφοι δεν μπορούν να αποσιωπήσουν τον βόρβορο που βγαίνει από αυτό το νομοσχέδιο.

Η στόχευση του είναι ταξική και απάνθρωπη, η κυβέρνηση ξεπληρώνει γραμμάτια στους πάτρωνες και χρηματοδοτές της και φέρνει αυτήν την λαιμητόμο που έχει γραφεί καθ' υπόδειξή τους, όλες οι μειλίχιες σκέψεις των αιμοσαγών τρωκτικών που θέλουν να λέγονται επιχειρηματίες προβάλλονται σε αυτό το κουρελόχαρτο που θέλουν να κάνουν νόμο. Ότι δεν κατάφεραν να καταστρέψουν τα χρόνια των μνημονίων θέλουν να το κάνουν τώρα.



Ξηλώνουν το οκτώωρο και ουσιαστικά ξηλώνουν όλη την προσωπική και οικογενειακή μας ζωή, μάλιστα με δήθεν επιχειρήματα που εξαγριώνουν όποιον πραγματικά έχει κάνει έστω και ένα μεροκάματο. Θεωρώντας όλους τους εργαζόμενους το λιγότερο μειωμένης διανοητικής δυνατότητας λένε ότι θα έχουμε χρόνο να μαζέψουμε ελιές ή ότι θα έχουμε περισσότερο χρόνο να δούμε τα παιδιά μας –χωρίς να λένε πού θα είναι τα παιδιά μας τον χρόνο που θα δουλεύουμε δεκάωρα και δωδεκάωρα.

Φέρνουν απλήρωτες υπερωρίες που δήθεν θα ζητάει ο εργαζόμενος για να πάρει στο μέλλον ρεπό, μόνο που συνάδελφοι το ρεπό δεν τρώγεται ούτε πληρώνει το σούπερ μάρκετ ούτε την δόση του δανείου και όσο για το ότι θα το ζητάει ο εργαζόμενος... όποιος, έστω, έχει περάσει έξω από φάμπρικα γελάει αν δεν βάζει τα κλάματα.

Χτυπάει το **συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι**, με κανονικό φακέλωμα από το υπουργείο και δεν ξέρουμε ποια άλλη κρατική υπηρεσία, όλων των εργαζομένων που είναι εγγεγραμμένοι σε σωματείο. Κάθε συνδικαλιστής που υψώνει αναστήμα στην εργοδοσία θα απολύεται πλέον με συνοπτικές διαδικασίες, όποιος εργαζόμενος δεν είναι υπάκουος ή έχει αντίθετη άποψη, ο δρόμος προς το λογιστήριο θα αποτελεί μονόδρομο.

Η απεργία σαν τελευταίο όπλο των εργαζομένων να υπερασπιστούν και να διεκδικήσουν ένα καλύτερο μέλλον καταργείται, αφού στις πρώην ΔΕΚΟ υποχρεώνονται οι συνάδελφοι να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και σε όλους τους χώρους δουλειάς να διευκολύνονται οι απεργοσπαστές. Τα μέλη των σωματείων θα έχουν αστική ευθύνη δηλαδή θα τους παίρνουν το σπίτι για μια ακαθόριστη και πονηρά διατυπωμένη άσκηση ψυχολογικής βίας.



Ξηλώνει τις συλλογικές συμβάσεις, με προπομπό την διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομικές συμβάσεις και, σε μεταγενέστερο χρόνο, πολύ φοβόμαστε ότι θα τους ανοίξει η όρεξη και για τους μισθολογικούς όρους. Αυξάνονται οι ώρες υπερωρίας σε 150 που απλώς σημαίνει μεγαλύτερα κέρδη για τους εργοδότες και λιγότερο εισόδημα για τους εργαζόμενους.

Καταργεί την Κυριακή αργία για σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων για όλες τις Κυριακές του χρόνου.

Αυτό το εκτρωματικό νομοσχέδιο είναι ό,τι πιο σκοτεινό και βρόμικο έχει σκεφτεί η νεοφιλελεύθερη ελίτ και έχει δώσει εντολή στην κυβέρνηση να το περάσει, είναι ευθεία επίθεση στους εργαζόμενους, αποτελεί τις αλυσίδες που θα μας μετατρέψουν σε δούλους και κάθε άρθρο του είναι ένα ακόμη καρφί στο φέρετρο της μισωτής εργασίας.

**Δεν πρέπει να το αφήσουμε να γίνει νόμος!
Δεν θα περάσει!**



«ΔΕΝ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΠΕΡΑΣΕΙ!»

Έγινε μεγάλη προσπάθεια από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας να μην περάσει αυτό το νομοσχέδιο με συνεχείς απεργιακές κινητοποιήσεις. Προφανώς δεν ήταν αρκετές γιατί το νομοσχέδιο-έκτρωμα, δυστυχώς, ψηφίστηκε! Δεν σταματάει ο αγώνας όμως εδώ, αντιθέτως πρέπει να κλιμακωθεί!

Είναι το ελάχιστο που μπορούμε να κάνουμε για το μέλλον των παιδιών μας, αν δεν θέλουμε να ντρέπονται για την παρακαταθήκη που τους αφήσαμε.

Είναι η μεγάλη μας ευκαιρία να ανασυνταχθούμε ως συνδικαλιστές και να εξελίξουμε κάθε είδους παθολογία σε όποια βαθμίδα συνδικαλιστική την εντοπίσουμε.

Τόσο στα χαμηλά όσο, κυρίως, στα υψηλά!





ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ

ΝΕΑ

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ



ΣΥΣΚΕΨΗ ΓΙΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ

Με πρωτοβουλία της



Το σωματείο μας εκπροσώπησαν στην τηλεδιάσκεψη ο Πρόεδρος Τριπικέλης Κωνσταντίνος, ο Γραμματέας Βάιας Παναγιώτης και ο Αντιπρόεδρος (και Γ.Γ. της Π.Ο.Ε.) Τσώκος Παναγιώτης.

Συνάδελφοι,

Η ΠΟΕ σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ προώθησαν τη χρηματοδότηση επικαιροποίησης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων των ειδικοτήτων του «Χειριστή Μονάδων Παραγωγής Πετρελαιοειδών» και του «Χειριστή Διακίνησης και Εμπορίας Πετρελαιοειδών».

Είμαστε στην ευχάριστη θέση να ενημερώσουμε ότι η χρηματοδότηση εγκρίθηκε από το Υπουργείο Ανάπτυξης, μέσω ΕΣΠΑ.

Αυτή τη στιγμή έχει ήδη βγει προκήρυξη για την πρόσληψη Επιστημονικών Συνεργατών για την Μελέτη και συγγραφή αναθεώρησης των δύο ειδικοτήτων.

Η ΠΟΕ πραγματοποίησε συναντήσεις με το Σωματείο Εργαζομένων της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ, το Σωματείο Εργαζομένων στα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ και το Σωματείο Εργαζομένων στην ΚΑΒΑΛΑ ΟΙΛ.

Συμφωνήθηκε από κοινού να οριστούν ομάδες εργασίας, οι οποίες θα αναλάβουν να επεξεργαστούν τα περιγράμματα των δύο ειδικοτήτων και να επισημάνουν τα κενά που τυχόν να υπάρχουν στα ήδη διαμορφωμένα Επαγγελματικά Περιγράμματα.

Συνάδελφοι,

Αποδεικνύεται περίτρανα ότι όταν τα Σωματεία Μέλη μας έχουν τη θέληση να συνεργαστούν μεταξύ τους –με αρωγό την ΠΟΕ– ΟΛΟΙ ΜΑΖΙ μπορούμε να στηρίξουμε το πλαίσιο διεκδίκησης και κατοχύρωσης των ειδικοτήτων «Χειριστή Μονάδων Παραγωγής Πετρελαιοειδών» και του «Χειριστή Διακίνησης και Εμπορίας Πετρελαιοειδών», με αποτέλεσμα οι πιθανότητες επιτυχίας να αυξάνονται και μια επιτυχής κατάληξη θα έχει τελικό όφελος για όλους τους εργαζόμενους των συγκεκριμένων ειδικοτήτων.

Συνάδελφοι,

Παρά τις όποιες δυσκολίες αντιμετωπίζουμε λόγω της πανδημίας, η δράση της Ομοσπονδίας συνεχίζεται κανονικά με παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των θεμάτων που απασχολούν τον Κλάδο.



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

Εργατικό Κέντρο



Όταν στις 4 Δεκεμβρίου, ενώ ήταν το δεύτερο κύμα του κορονοϊού σε εξέλιξη, η καθηγήτρια Παιδιατρικής **Βάνα Παπαευαγγέλου** αναφέρθηκε στο φαινόμενο του συνεχιζόμενου «πινγκ πονγκ μεταξύ των εργασιακών χώρων και της ενδοοικογενειακής διασποράς», το πιθανότερο είναι να μην γνώριζε ότι ο υπουργός Εργασίας **Γιάννης Βρούτσης** και η γενική γραμματέας **Άννα Στρατινάκη** έχουν μετατρέψει εδώ και ενάμιση χρόνο το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) σε άδειο κέλυφος, χωρίς δυνατότητες ουσιαστικής παρέμβασης στους χώρους για την πρόληψη από τον ιό.

Χωρίς κατευθύνσεις και σχέδιο δράσης, ο ιστορικός θεσμός του ΣΕΠΕ, έχοντας ήδη υποβαθμιστεί από Ειδική Γραμματεία με προσωπικό 800 στελέχη ανά την Ελλάδα σε απλή διεύθυνση του υπουργείου, όπως αυτές που αποτελούνται από 8-10 άτομα, δεν εισακούστηκε στις τεκμηριωμένες εισηγήσεις των εκπροσώπων του.

Προτάσεις για συντονισμό με τον ΕΟΔΥ και σχέδια δράσης, για δημιουργία ειδικής ομάδας κρούσης σε κλάδους και επιχειρήσεις, πετάχτηκαν στον κάλαθο των αχρήστων από την προϊσταμένη του ΣΕΠΕ, κ. Στρατινάκη, η οποία φέρει την ευθύνη γιατί οι Επιθεωρητές Εργασίας παρεμποδίστηκαν να παίξουν τον ιδιαίτερο ρόλο που επιτάσσει η Διεθνής Σύμβαση 81 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Πατι το θέμα δεν είναι μόνο πόσους ελέγχους έκαναν, αλλά πού, με ποια σχέδια και ποιο συντονισμό με την Πολιτική Προστασία και τον ΕΟΔΥ.

Δυστυχώς, το τμήμα της υποβάθμισης του ΣΕΠΕ, την

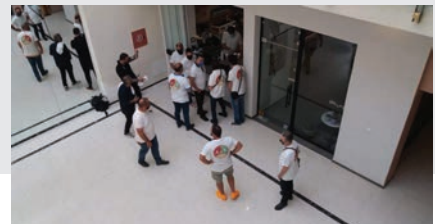
Το τμήμα της εξαφάνισης του ΣΕΠΕ

οποία ο Γιάννης Βρούτσης άρχισε να μεθοδεύει από τη θητεία του στην κυβέρνηση Σαμαρά και συνέχισε την επαύριο της εκλογής του το 2019, καταβάλλεται σήμερα από τους εργαζόμενους της Κοζάνης, της Μάνδρας, του Ασπρόπυργου, της Ελευσίνας που βιώνουν τα σκληρά λοκντάουν. Και όχι μόνο από αυτούς, αλλά από το σύνολο των εργαζομένων.

Το ΣΕΠΕ αποκλείστηκε από τη διαμόρφωσή των ΚΥΑ, τον σχεδιασμό και τον συντονισμό των ελέγχων που διενεργούνται σε εργοστασιακούς χώρους για τον κορονοϊό. Ίσως επειδή η ηγεσία του σκιάζεται ακόμη και στο άκουσμα της λέξης «έλεγχος» στις επιχειρήσεις. Ίσως γιατί έχει εκχωρήσει τον σχεδιασμό της Υγιεινής και Ασφάλειας στον ΣΕΒ. Ίσως οι λόγοι να είναι απλώς η ανικανότητα της ηγεσίας να αντιληφθεί απλώς τη σοβαρότητα της κατάστασης. Ότι και να ισχύει είναι επικίνδυνο για την δημόσια υγεία.

«Η κατάργηση του ελέγχου είναι ο θάνατος της δικαίωσης»

Στις 3/6/21 το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου πραγματοποίησε συμβολική κατάληψη των γραφείων του ΣΕΠΕ.



ΕΠΙΣΚΕΨΗ

Στην Κορινθία βρέθηκε την Παρασκευή 14 Μαΐου ο ευρωβουλευτής ΣΥΡΙΖΑ-ΠΣ **Κώστας Αρβανίτης**, με στόχο τη συζήτηση και ενημέρωση πολιτών και συνδικαλιστικών φορέων για το αντεργατικό νομοσχέδιο της κυβέρνησης Μητσοτάκη και για τις ευρωπαϊκές πολιτικές στα εργασιακά θέματα.

Στη συνέχεια μετέβη στην **Κόρινθο**, όπου πραγματοποιήθηκε συνάντηση στο **Εργατικό Κέντρο Κορίνθου** με τον πρόεδρο **Κώστα Κατεμή** και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά και εκπροσώπους σωματείων της περιοχής.



Τα ΝΕΑ του ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ μας

1821-2021

Όλος ο πλανήτης ντύνεται στα γαλανόλευκα
Για τα 200 χρόνια από την Ελληνική Επανάσταση



Την 25η Μαρτίου, Όλος ο πλανήτης «ντύθηκε» στα γαλανόλευκα τιμώντας την επέτειο των 200 χρόνων από την Ελληνική Επανάσταση.

Εμβληματικά κτίρια και μνημεία φωτίστηκαν στα χρώματα της ελληνικής σημαίας.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, ντύθηκαν σε μπλε και λευκό χρώμα τα ακόλουθα κτίρια: **Λευκός Οίκος**, το **Empire State Building**, το **Δημαρχείο του Σαν Φρανσίσκο**, αλλά και οι διάσημοι πύλώνες έξω από το διεθνές αεροδρόμιο, **LAX**, στην πολιτεία της **Καλιφόρνια**.



να. Στη **Βοστώνη**, τη **Μασαχουσέτη**, το **Πρόβιντενς**, το **Ρόουντ Άιλαντ**, το **Νιού Χαμπσάιρ**, το **Λούουελ**, το **Μάντσεστερ** φωτίστηκαν οι εμβληματικές γέφυρές τους, αλλά και τα δημαρχεία τους, ενώ στον **Καναδά**, ο **Πύργος του Τορόντο**, **CN Tower**, το **Δημαρχείο του Βανκούβερ** και οι **Καταρράκτες του Νιαγάρα**.



Στην **Αυστραλία**, στολίστηκε με την ελληνική σημαία η φημισμένη **Όπερα του Σίδνεϊ**, ενώ ακόμα και στην **Κίνα**, φωτίστηκε το **Σινικό Τείχος**, στην **Ινδία**, το **Taj Mahal** και στη **Νότια Αφρική**, το κτίριο του **Ποχάνεσμπουργκ!**

Ωστόσο, κι όλος ο υπόλοιπος πλανήτης ντύθηκε στα γαλανόλευκα, όπως:



το κτίριο της **Βαρσοβίας** στην **Πολωνία**, το **Πανεπιστήμιο της Ρουμανίας**, ο **Πύργος του Άιφελ** στο **Παρίσι**, ο **Πύργος του Ρήνου** στο **Ντύσσελτοφ**, το κτίριο της **Ομοσπονδίας Βιομηχανιών** στο **Σάο Πάολο** της **Βραζιλίας**, το **Κολοσσαίο** στη **Ρώμη**, το **Δημαρχείο των Βρυξελλών** και φυσικά, το **Μάννεκεν Πις** στο **Βέλγιο**, που έγινε... τσολιάς!



ΕΝΤΥΠΩΣΙΑΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ και στην Ελλάδα

Με πιο ξεχωριστή ίσως τη μεγαλύτερη σημαία στην ελληνική επικράτεια που υψώθηκε στη **Σαντορίνη** και κατασκευάστηκε με πρωτοβουλία ομάδας Σαντορινιών και εθελοντών από το **Σύλλογο Κρητών Σαντορίνης** και το **Σύλλογο Ποντίων Σαντορίνης!**



Η **σημαία είχε βάρος 160 κιλά και μέγεθος 1500 τ.μ.** και στόχος είναι να διεκδικήσει το **παγκόσμιο ρεκόρ Γκίνες!** Για την κατασκευή της, απαιτήθηκαν 7.000€ που βρέθηκαν από χορηγίες, ενώ τα έσοδα που θα συγκεντρωθούν θα έχουν **φιλανθρωπικό σκοπό** και θα προσφερθούν μέσω δωροεπιταγών σε οικογένειες που έχουν πραγματικά ανάγκη.

φωτο:Thanos rivios



ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΜΙΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
«ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»
ΤΗΛ. & ΦΑΞ 274104894 ΣΤ.Τ. 2259
e-mail: scmhellas@yahoo.com
website: www.scmhellas.gr

ΑΡ.ΠΡΩΤ:1039

ΚΟΡΙΝΘΟΣ : 25 / 03 /2021

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι

Σήμερα γιορτάζουμε τα **200 χρόνια** από την Ελληνική Επανάσταση. Την επανάσταση που οι πρόγονοί μας με το αίμα τους τροφοδότησαν για να μπορούμε να είμαστε σήμερα εμείς ελεύθεροι. Για αυτό και δεν πρέπει να αφήσουμε ποτέ, κανέναν να αμφισβητήσει την ελευθερία μας.

Ελεύθερη βούληση, Δημοκρατία, Ομόνοια

Ιδεώδη που τα θεωρούμε σήμερα δεδομένα, αλλά δεν πρέπει να ξεχνάμε εκείνους που πάλεψαν για αυτά και πολύ περισσότερο, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως πάντα θα υπάρχουν κάποιοι που θα προσπαθούν να μας τα στερήσουν.

Αθάνατοι είναι οι ήρωες της επανάστασης όταν διατηρούμε ζωντανή την φλόγα της επανάστασης μέσα μας.

*Σε γνωρίζω από την κόμη
Του σπαθιού την τρομερή,
Σε γνωρίζω από την όνη,
Πού με βία μετράει την γή.*

*Απ' τὰ κόκκαλα βγαλμένη
Τὸν Ἑλλήνων τὰ ιερά,
Καὶ σὰν πρῶτα ἀνδρειωμένη,
Χαῖρε, ὦ χαῖρε, Ἐλευθεριά!*

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



Τα ΝΕΑ μας

Συνάντηση του σωματείου μας με τον κύριο Γ. Β. Βαρδινογιάννη



Την Τρίτη 15/6/2021 πραγματοποιήθηκε συνάντηση του Δ.Σ. του Σωματείου μας με τον κύριο Γ. Β. Βαρδινογιάννη παρουσία των κυριών Ι. Κοσμαδάκη, Μ. Στειακάκη, Ι. Κιούφη, Δ. Μαρδίκη, Δ. Κανελλόπουλου.

Η συνάντηση έγινε σε πολύ ωραίο κλίμα και με βασικό θέμα την άψογη αντιμετώπιση από τους εργαζόμενους και από την εταιρεία της όλης κατάστασης του covid-19.

Ο κύριος Γιάννης Βαρδινογιάννης, αναγνωρίζοντας τις προσπάθειες όλων μας για την εξασφάλιση της λειτουργίας του διυλιστηρίου παρά τις πρωτόγνωρες συνθήκες που κληθήκαμε να αντιμετωπίσουμε και παρά τα άσχημα αποτελέσματα στον τομέα των πωλήσεων, εξέφρασε την πρόθεσή του να

ικανοποιήσει όσο το δυνατόν περισσότερο από τα οικονομικά και θεσμικά αιτήματά μας.

Θα χρειαστεί για φέτος να δείξουμε υπομονή, καθώς οι αποφάσεις μετά από μια πολύ άσχημη οικονομική χρονιά είναι πάντα δύσκολες.

Το γεγονός ότι η χρονιά ξεκινάει πολύ καλά στον τομέα των επενδύσεων και στον τομέα των πωλήσεων, ενώ την ίδια στιγμή δεν έχουν μείνει πίσω τα υπόλοιπα θέματα που έχουμε ζητήσει να γίνουν αλλαγές (με όσες δυσκολίες προκύπτουν), όπως στο σύστημα αξιολόγησης, στην εκπαίδευση, στην ασφάλεια, στις προσλήψεις, στα οργανογράμματα κ.λπ., μας γεμίζει ικανοποίηση.

Στις αρχές του φθινοπώρου, θα ακο-

λουθήσει ακόμα μια συνάντηση, όπως μας υποσχέθηκε ο κύριος Γ. Βαρδινογιάννης, και τότε ευελπιστεί πως θα είναι στην ευχάριστη θέση να μας απαντήσει θετικά στα βασικότερα εκ των αιτημάτων μας.

Το πλεονέκτημα της αμεσότητας με τους ιδιοκτήτες όλα αυτά τα χρόνια προκύπτει επειδή τιμούμε με τη συνδικαλιστική μας καθαρότητα, τη σοβαρότητα και τον επαγγελματισμό μας, τόσο το «πιστεύω» της οικογένειας Βαρδινογιάννη, όπως το έχει εκφράσει και ο κύριος Βαρδής, δηλαδή «δεν υπάρχει εταιρεία χωρίς εργαζόμενους και δεν υπάρχουν εργαζόμενοι χωρίς εταιρεία» όσο και το δικό μας ως σωματείο «για ό,τι με αφορά έχω λόγο».

ΑΝΑΔΑΣΩΣΗ ΚΙΝΕΤΑΣ

Ενώ η περιοχή μας μαστίζεται και πάλι από τις φωτιές, που ανεξέλεγκτα καταστρέφουν βιώσιμες, γεωργικές εκτάσεις και περιουσίες απλώνοντας το φόβο στις ψυχές μας ότι πιθανόν να χαθούν άνθρωποι και ζώα, ο Όμιλος MOTOR OIL, με το σύνθημα «Φυτεύουμε μαζί, δίνουμε ζωή» πραγματοποίησε πιλοτική αναδάσωση στην Κινέτα του Δήμου Μεγαρέων.

Αναδάσωση στην περιοχή της Κινέτας από τον όμιλο της Motor Oil

korinthosnews | 05-03-2021

Με το σύνθημα «Φυτεύουμε μαζί, δίνουμε ζωή», ο όμιλος MOTOR OIL πραγματοποίησε πιλοτική αναδάσωση στην Κινέτα του δήμου Μεγαρέων.

Συγκεκριμένα, 6.500 δέντρα τοποθετήθηκαν στον οικισμό του Πανοράματος 3, σε μία έκταση 100 στρεμμάτων που έχει χαρακτηριστεί αναδασωτέα μετά τις καταστροφικές πυρκαγιές του 2018.

Το έργο ολοκληρώθηκε σε 14 ημέρες από την ημέρα της εγκατάστασης του συνεργείου στην περιοχή και κατά τη διάρκεια του φυτεύτηκαν είδη όπως: χαλέπος πεύκη, κυπαρίσσια, βελανιδιές, σχίνι, κοκκουναριές κ.α., σύμφωνα με τις προδιαγραφές των δασικών αρχών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι πριν τη φύτευση έγινε μια μεγάλη προεργασία στην περιοχή για τον καθαρισμό από τον μεγάλο όγκο καμένων δέντρων και απορριμμάτων που είχαν συσσωρευτεί σε αυτήν μετά την πυρκαγιά, τα οποία επιβάρυναν σημαντικά το περιβάλλον. Όλα αυτά συγκεντρώθηκαν και έγινε η απόθεσή τους στην ανακύκλωση.

Η επιλογή της θέσης του έργου έγινε μετά από επίσημες αντοπίες στην περιοχή με τη συνδρομή του Δασαρχείου Μεγαρέων και της Διεύθυνσης Αναδασώσεων Αττικής. Ειδικό επιστημονικό εκπόνησαν μελέτη αναδάσωσης και άρχισε το αναδασωτέο έργο μετά την υπογραφή πρωτοκόλλου εγκατάστασης. Η όλη διαδικασία έγινε και με τη συνδρομή της Γενικής Διεύθυνσης Δασών Αττικής και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Δασών. Η Motor Oil, βάσει του διαχειριστικού σχεδίου, έχει αναλάβει τόσο το πότισμα όσο και τη φροντίδα των δέντρων για δύο έτη.

Ο Γιάννης Β. Βαρδινογιάννης, Αντιπρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος, δήλωσε σχετικά: «Τα δασικά οικοσυστήματα αποτελούν «ενεργή ζωή» και παράλληλα έχουν την ικανότητα να προσφέρουν υγιή σημασία ωφέλειες για τον άνθρωπο και το περιβάλλον. Γι' αυτό και εμείς θέλαμε να συμβάλουμε εμπράκτως στην αποκατάσταση των δασικών εκτάσεων της περιοχής της Κινέτας που καταστράφηκαν από τις πυρκαγιές του 2018. Σε αυτό το πλαίσιο, αναλάβαμε να πραγματοποιήσουμε πιλοτική, σε πρώτη φάση, αναδάσωση στον οικισμό του Πανοράματος 3».

«Παροδίδοντας το έργο είχαμε την ευκαιρία να μιλήσουμε με κατοίκους και φορείς της περιοχής, οι οποίοι εξέφρασαν με τα πιο θερμά λόγια την ικανοποίησή τους γι' αυτήν την πρωτοβουλία. Την ίδια ικανοποίηση αισθανόμαστε και εμείς γιατί πιστεύουμε πως φυτεύοντας μαζί, δίνουμε ζωή. Η επιθυμία των κατοίκων να δουν ξανά πράσινη την περιοχή αρχίζει να γίνεται πραγματικότητα, συνέχεια».



Συναδελφικότητα και αυτοπροστασία

Από την πρώτη στιγμή που «ζόρισε» η κατάσταση με τον covid-19 συμφωνήσαμε να γίνονται όσο το δυνατόν περισσότερα τεστ. Ο σκοπός ήταν φυσικά αυτό το κομμάτι της πρόληψης να το δουλέψουμε περισσότερο από όλα (μετακίνηση, αποστάσεις μεταξύ μας, απολυμάνσεις κ.λπ.).

Μια χαρά τα καταφέραμε αν εξαιρέσουμε κάποια μικρά θέματα που προέκυψαν και συνεχίζουμε με αυτόν τον τρόπο.

Όλα θα πάνε καλά!





Τουρνουά παιδικού ποδοσφαίρου εις μνήμη του Φίλιππα Παππά



Δεν υπάρχει καλύτερος τρόπος να τιμήσεις έναν άνθρωπο από το να κρατάς ζωντανά όλα εκείνα που τον έκαναν να ξεχωρίζει.



Με μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε το 3ο τουρνουά παιδικού ποδοσφαίρου εις την μνήμη του Φίλιππα Παππά. Το σωματείο μας δεν μπορούσε να μην συμμετέχει στην γιορτή προς τιμήν του αδικοχαμένου φίλου και συναδέλφου μας αποδεχόμενο το κάλεσμα του αδερφού του Φίλιππα, Τάκη Παππά. Το σωματείο εκπροσώπησε ο αντιπρόεδρος Τσώκος Παναγιώτης.

Η συνεισφορά του σωματείου μας αλλά και της εταιρίας στην οργάνωση του τουρνουά ήταν το λιγότερο που μπορούσαμε να κάνουμε.

Οι μικροί φίλοι διασκέδασαν με το άθλημα που αγάπησε περισσότερο ο Φίλιππας.

Μέσα από την χαρά στα πρόσωπα αυτών των παιδιών θέλουμε να τον θυμόμαστε!!!



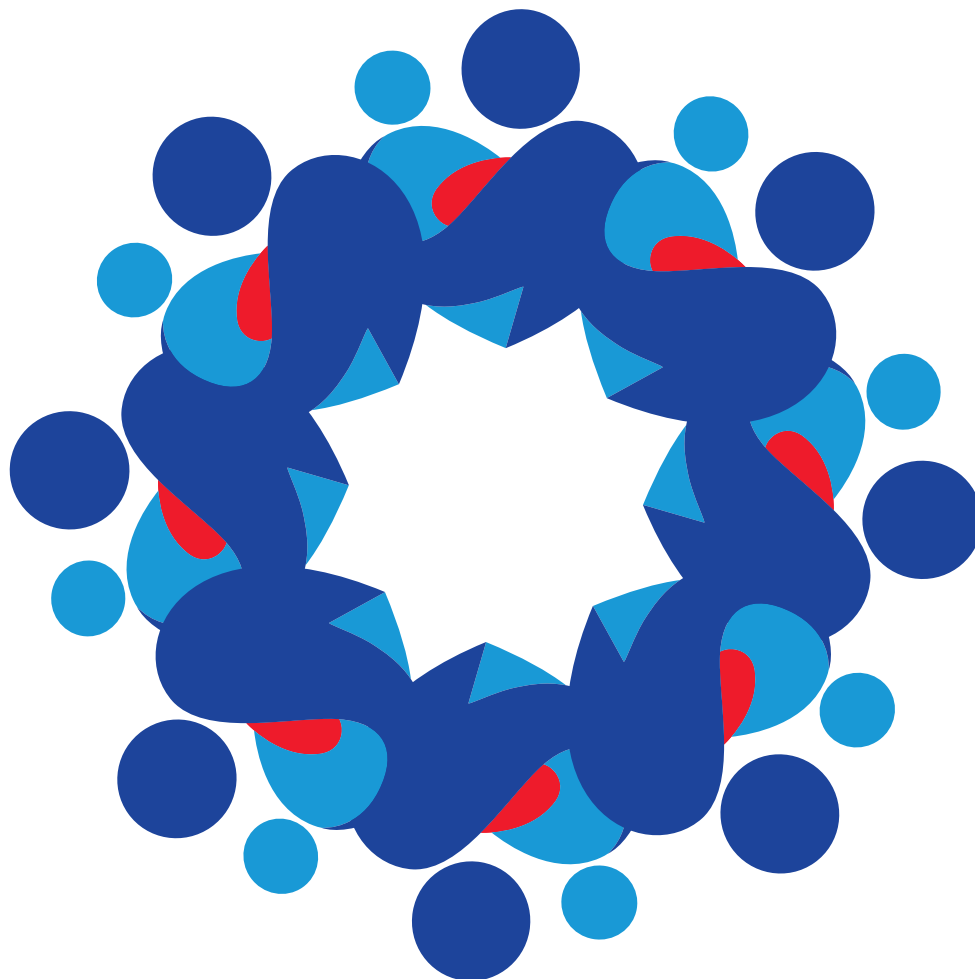
Ο πατέρας του Φίλιππα κ. Σταύρος και ο αδερφός του Τάκης Παππάς παραλαμβάνουν τιμητική πλακέτα από τον κ. Μ. Μαργετή



Ο τμηματάρχης ασφαλείας Βασίλειος Δούκας παραλαμβάνει εκ μέρους της Μ.Ο.Η. τιμητική πλακέτα από το δήμαρχο Κορίνθου Νανόπουλο Βασίλειο



Ο αντιπρόεδρος Τσώκος Παναγιώτης παραλαμβάνει τιμητική πλακέτα από τον αντιδήμαρχο Καρασάββα Γιάννη εκπροσωπώντας το Σωματείο



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)

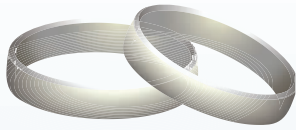


ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ

ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΔΟΤΩΝ

ΜΥΕΛΟΥ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ



ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021

28 Ο ΚΡΑΣΑΛΛΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΓΙΑΝΝΑΚΗ ΕΛΕΝΗ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2021

13 Ο ΜΟΣΧΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΜΠΟΓΓΗ ΕΛΕΝΗ

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2021

15 Ο ΘΕΟΧΑΡΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΖΟΥΜΠΟΥΡΑΗ ΔΗΜΗΤΡΑ

22 Ο ΧΑΡΑΛΑΜΠΙΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΗΣΑΪΑ ΙΩΑΝΝΑ

ΜΑΪΟΣ 2021

09 Ο ΓΚΙΟΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΕΛΕΝΗ -ΜΑΡΙΑ

20 Ο ΠΕΤΡΑΪΝΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ ΜΑΡΙΑΝΘΗ - ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

15 Ο ΚΟΛΛΙΑΣ ΠΑΥΛΟΣ και η ΡΕΠΠΑ ΧΡΥΣΟΥΛΑ -ΜΑΡΙΑ



*Τους ευχόμαστε
Βίον Ανθόσπαρτον*



Να μας ζήσουν!

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2020

26 Ο ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ και η ΜΑΥΡΟΕΙΔΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ απέκτησαν ΔΙΔΥΜΑ (αγοράκι -κορούλα)

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2020

06 Ο ΔΗΜΑΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ και η ΚΑΡΒΟΥΝΤΖΗ ΔΕΣΠΟΙΝΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

21 Ο ΝΤΟΝΤΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΚΟΥΜΑΡΕΛΑ ANNA απέκτησαν μια κορούλα

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021

20 Ο ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ ΑΥΡΗΛΙΟΣ και η ΠΑΠΑΖΑΦΕΙΡΙΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ απέκτησαν μια κορούλα

22 Ο ΣΑΝΙΔΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΦΩΤΙΑΔΗ ΜΑΡΙΑ -ΕΛΕΝΗ απέκτησαν μια κορούλα

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2021

06 Ο ΜΑΝΕΤΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΜΑΜΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ απέκτησαν μια κορούλα

09 Ο ΚΑΡΣΙΩΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΜΠΟΥΡΑΕΣΣΑ ΕΥΣΤΡΑΤΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΜΑΡΤΙΟΣ 2021

05 Ο ΚΟΡΙΛΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ και η ΚΥΡΑΖΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

10 Ο ΚΟΡΝΑΡΟΣ ΠΕΤΡΟΣ και η ΒΕΝΕΤΣΑΝΟΥ ΣΟΦΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

23 Ο ΓΕΡΟΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2021

02 Ο ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΖΩΓΚΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ -ANNA απέκτησαν ένα αγοράκι

06 Ο ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΚΟΡΝΑΡΟΥ ΔΙΚΑΤΕΡΙΝΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

13 Ο ΠΑΠΟΥΛΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ και η ΤΣΙΡΝΟΒΑ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

20 Ο ΤΣΟΝΤΑΚΗΣ ΕΥΣΤΡΑΤΙΟΣ και η ΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗ απέκτησαν μια κορούλα



ΜΑΪΟΣ 2021

11 Ο ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΒΕΝΕΚΑ ΕΛΕΝΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

18 Ο ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΚΩΝΣΤΑ ΔΗΜΗΤΡΑ απέκτησαν μια κορούλα

21 Ο ΜΠΕΚΟΣ ΠΕΤΡΟΣ και η ΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

24 Ο ΚΩΝΣΤΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η ΤΑΜΗΛΙΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

26 Ο ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΣΤΑΜΑΤΗ ΕΛΕΝΗ απέκτησαν μια κορούλα



ΟΙ
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ
ΜΑΣ

∞ ΤΣΙΡΩΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
(ΦΩΤΕΙΝΗ: 29/1/2015)

∞ ΖΙΩΓΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
(ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ: 26/2/2021)

∞ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
(ΔΙΚΑΤΕΡΙΝΗ 10/10/2020)

*Συγχαρητήρια!
και Καλή
Σταδιοδρομία*

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



Αφιερώσαμε αυτήν τη γωνία του περιοδικού για να βάζουμε παλιότερα άρθρα συναδέλφων για θέματα που, παρά τις τεκμηριωμένες επισημάνσεις μας, έχουν μείνει επικίνδυνα αδικαιολόγητα στο χρονοντούλαπο. Ευελπιστούμε πως κάποια στιγμή θα καταλάβουν οι διοικούντες πως οι επισημάνσεις αυτές είναι πάντα για το καλό της εταιρείας και πως αν δεν μας απαντούν ή απλά δεν τις λαμβάνουν υπόψη τους κάποια στιγμή θα αντιληφθούν –δυστυχώς δια της βιωματικής μαθήσεως– το λάθος τους.

Εμείς πάντως θα επιμένουμε!



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΒΙΟΛΟΓΙΚΟΥ



A-ΛΟΓΟΙ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ

«Επικεντρωνόμαστε στις κακές συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων στον υφιστάμενο χώρο».

- 1– Εκτεταμένες φθορές κτηρίου (είσοδος νερών βροχής κτλ).
- 2– Χώρος απόθεσης δίσκων φαγητού (προσβάσιμος σε τρωκτικά, κατσαρίδες κτλ).
- 3– Είναι δίπλα στον εναλλάκτη ζεστού νερού για τα αμμόφιλτρα.
- 4– Είναι δίπλα στην T-4002 (μεγάλες συγκεντρώσεις υδρόθειου σε περίπτωση υπερχειλίσης).
- 5– Έχει μόνο μια έξοδο διαφυγής.
- 6– Εσωτερικά υπάρχει Ηλεκτρολογικός πίνακας Υ/Τ.
- 7– Είναι απέναντι από T-709 (πολλές οσμές από το εξαεριστικό δεξαμενής).
- 8– Όταν λειτουργεί η U-6300 και γίνεται drain στα bullets υπάρχουν πολύ επικίνδυνες οσμές στον χώρο.

B-ΠΡΟΤΑΣΗ

- 1– Τοποθέτηση νέου isobox (με τον κατάλληλο εξοπλισμό) στη νοτιοανατολική πλευρά του βιολογικού.
- 2– Επειδή αυξάνεται με το συγκεκριμένο έργο η απόσταση, για κίνηση των χειριστών στα αμμόφιλτρα, στα αρί αλλά και για την επάνδρωση του πυροσβεστικού σε περίπτωση συμβάντος, παροχή ενός αυτοκινήτου που θα είναι χρεωμένο στο τμήμα (π.χ καθεστώς leasing).

Να τονίσουμε, υπήρχε άρνηση κάποιων συνάδελφων στην διαχείριση του θέματος, όχι όμως για το αν οι συνθήκες είναι ακατάλληλες στον χώρο, αλλά για τις λύσεις που προτάθηκαν (και όχι τις ίδιες κάθε φορά). Η ουσία όμως είναι ότι πρέπει να γίνει κάτι γρήγορα και η λύση που προτείναμε θεωρούμε ότι είναι η πιο ασφαλής.



◦ ΗΡΘΕ Η ΩΡΑ ΤΟΥ ΕΜΒΟΛΙΟΥ ◦
(VACCINE TIME)

Trip-21