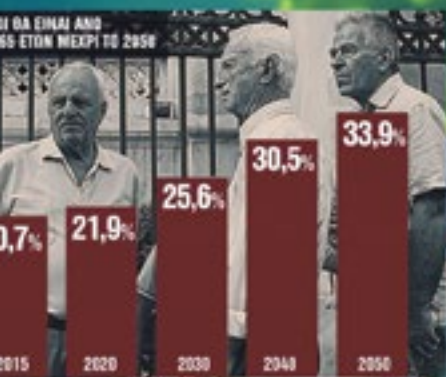


ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021



ΚΙ ΟΜΩΣ, ΑΝΤΕΧΟΥΜΕ!

► ΕΡΕΥΝΑ ► ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ ► ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ► ΚΥΤΙΟ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3	ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ
4 - 5	ΑΝΤΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ
6	ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ
7	ΗΜΕΡΑ ΜΝΗΜΗΣ
8 - 19	ΚΥΤΙΟ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ
20 - 21	ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ
22 - 23	ΕΡΕΥΝΑ Για ένα νέο μοντέλο ποιοτικής ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς
24	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΠΟΕ 22ο Γενικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας
25 - 30	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Συνέδριο Εργατικού Κέντρου και Εκλογές
31	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ
32 - 34	ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ
35	ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ
36	ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ
37	ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ
38	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ
39	ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



Ο σύγχρονος άνθρωπος
είναι ένας φυλακισμένος
που νομίζει ότι
είναι ελεύθερος επειδή
αποφεύγει να αγγίξει
τους τοίχους του κελιού του

Nicolás Gómez Dávila



Το Σημείωμα της Σύνταξης



...ROLL PLAY

τα μέτρα που πήραμε ήταν, σε πολλές περιπτώσεις, διαφορετικά από το κράτος (με όμως καθαρά λογική βάση και ξεκάθαρα θετικό αποτέλεσμα) σε συνδυασμό με τον επίσης ξεκάθαρο ρόλο των αρμοδίων, τα πράγματα πήγαν άψογα. Όταν δε, εντοπίσαμε –ως θεσμός– παραβατικές συμπεριφορές από κάποιους αρμοδίους που «μπερδεψαν» τους ρόλους τους (θεωρούμε από υπερβάλλοντα ζήλο για την εξασφάλιση της υγείας των συνάδελφων, γιατί διαφορετικά μιλάμε για ανόητες σκοπιμότητες που δεν συνάδουν με το μορφωτικό τους επίπεδο) κάναμε ουσιαστικές παρεμβάσεις με συστάσεις και ανακοινώσεις.

Έτσι, το τελικό αποτέλεσμα μετά από ενάμιση χρόνο πανδημίας ήταν πάρα πολύ καλό σε όλα τα επίπεδα: λειτουργία του διυλιστηρίου, μέτρα πρόληψης, επίπεδα εμβολιασμού κ.λπ.

Και αποδεικνύεται περίτρανα πως το «**έκαστος στο είδος του**», κυρίως όταν αναφερόμαστε σε επαγγελματίες, είναι το “motto” που σου εξασφαλίζει την ιδανική αντιμετώπιση ακόμα και εκτάκτων καταστάσεων χωρίς να σε περιορίζει σε ένα ανούσιο και άχαρο... **roll play!**

Όταν χαλάνε οι ισορροπίες, εξ αιτίας κάποιου δυσδιαχειρίστου γεγονότος, το πρώτο πλήγμα που δέχονται οι εμπλεκόμενοι, αφορά στους ρόλους.

Και αυτό γιατί η ισχύς του πλήγματος είναι αντιστρόφως ανάλογη με το μέγεθος της σταθερότητας που επικρατούσε πριν.

Η σταθερότητα βέβαια σε ένα σύνολο αφορά στη λειτουργία του, χωρίς να σου εξασφαλίζει τη σωστή αντιμετώπιση μιας έκτακτης κατάστασης. Ούτε μπορεί, φυσικά, να σου εξασφαλίζει την απόλυτη πειθαρχία στους ρόλους των μελών αυτού του συνόλου.

Η πανδημία, εκτός από τον άμεσο αντίκτυπο που είχε στην ανθρωπότητα (ασφυκτική πίεση στα νοσοκομεία, αδυναμία αντιμετώπισης κρουσμάτων χωρίς συγκεκριμένη φαρμακευτική αγωγή και φυσικά, τεράστιος αριθμός θανάτων), δημιούργησε σε πολύ μεγάλο βαθμό πρόβλημα στους ρόλους των υπευθύνων διαχείρισης της κρίσης.

Σε χώρες που οι ρόλοι αυτοί δεν ήταν ξεκάθαροι, το κοινωνικό σύνολο μπερδευόταν σε βαθμό που τα φαινομενικά απλά πράγματα τελικά έμοιαζαν Γολγοθάς, με αποτέλεσμα και η ουσία να χάνεται και να επέρχεται ένας ανούσιος διχασμός.

Στον μικρόκοσμο του διυλιστηρίου όπου εργαζόμαστε και



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 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

ANTI ΓΙΑ...
ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Οι γέροι χωριστά...
οι νέοι άλλο πράμα...

και όποιος τους θέλει αντάμα...
πληρώνει ακριβά;



Το χάσμα γενεών ήταν πάντοτε σε όλους τους τομείς ένα δύσκολο στη διαχείριση φαινόμενο.

Γιατί, στην προσπάθεια εξισορρόπησης των δύο πλευρών, οι παράγοντες που πρέπει να συγκεράσει ο διαχειριστής της κατάστασης αυτής, είναι πολλοί και πολύπλοκοι.

Σε κάθε περίπτωση διαχείρισης ανθρώπων, αυτό είναι δεδομένο πόσω μάλλον όταν μπαίνει και ο παράγοντας ηλικία!

Στην δική μας περίπτωση, το φαινόμενο αυτό είναι εντονότερο όταν βρισκόμαστε σε περιόδους *lifting* προσωπικού που λέμε.

Γιατί εκεί αυξάνεται σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα ο αριθμός των εργαζομένων που θα κληθούν να συνυπάρξουν (έστω και για μια περίοδο).

Γιατί η μετάβαση από τη μια γενιά στην άλλη περνάει αναγκαστικά από αυτήν την συνύπαρξη.

Και δεν γίνεται πάντα ομαλά!

Ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι όταν προκύπτει κενό στο οργανόγραμμα (σε όλες τις βαθμίδες) και υπάρχουν υποψήφιοι και από τις δύο... «πλευρές» (νέοι και παλιοί).

Και θέλει πολλή προσοχή η τεκμηρίωση της επιλογής των «νικητών» αλλά, κατά την άποψή μας, είναι δεδομένη και η αναγκαιότητα της ενημέρωσης των «χαμένων» σ' αυτή την ηλικιακή «κόντρα».

Ας σταθούμε λίγο στο δεύτερο.

Γιατί να είναι αναγκαίο, θα μου πείτε, να ενημερωθεί αυτός που **δεν** πήρε την προαγωγή;

Οι λόγοι είναι τόσο πρακτικοί όσο και ηθικοί.

Πρακτικοί γιατί η μη επιλογή του έγινε, λογικά, από εντοπισμένα κενά στις γνώσεις του (διοίκηση, λειτουργικά, ασφάλεια κ.λπ.) οπότε το φυσιολογικό είναι να ενημερωθεί για αυτά τα κενά και να εκπαιδευτεί.

Οι **ηθικοί** λόγοι όμως είναι αυτοί που

έχουν το μεγάλο ενδιαφέρον.

Γιατί ίσως ακούγεται ακραίο, αλλά μπορούν να επηρεάσουν τα πάντα, αναφορικά με το μέλλον του εργαζόμενου.

Πρόσφατο παράδειγμα τέτοιας απόφασης είχαμε κατά την επιλογή των νέων εποπτών βάρδιας, αλλά και των νέων εργοδηγών Α, του Βόρειου Διυλιστηρίου.

Εκεί, λοιπόν, που η επιλογή ήταν ξεκάθαρα υπέρ των νέων, σίγουρα δημιουργήθηκαν απορίες από την πλευρά των παλιών.

Και είναι εύλογες φυσικά.

Οι απορίες, όπως όλοι καταλαβαίνουμε, επικεντρώνονται στο «γιατί;;;»

- Γιατί η εμπειρία τόσων ετών δεν αναγνωρίζεται;
- Γιατί δεν είχα ενημερωθεί για τα κενά μου;
- Γιατί αφού είχα πολύ καλή αξιολόγηση δεν έγινα;
- Γιατί με πέρασε αυτός που εγώ είχα εκπαιδεύσει;

• Γιατί να πληρώσω την όποια «αλλαγή πλεύσης» της εταιρείας από την στιγμή που εγώ τόσα χρόνια έκανα ό,τι μου έλεγαν;

...κ.λπ., κ.λπ., κ.λπ.

Εδώ, λοιπόν, είναι που επιμέναμε στο ότι ήταν επιτακτική η ενημέρωση αυτών των συναδέλφων γιατί, με έναν σωστό, έγκαιρο και με απτά επιχειρήματα διάλογο, οι απορίες τους θα είχαν απαντηθεί.

Και να είχε γίνει μάλιστα αυτό πολύ πριν την τελική επιλογή για να έχουν και χρόνο να το επεξεργαστούν.

Δυστυχώς όμως αυτό δεν έγινε ποτέ!

Ή, αν έγινε, δεν έγινε έγκαιρα.

Το πιο άδικο απ' όλα όμως ήταν πως τα βασικά επιχειρήματα που τους παρουσίασαν –**αν** τα παρουσίασαν και **όταν** τα παρουσίασαν– αφορούσαν σε «λάθη του παρελθόντος».

Ότι δηλαδή ο λόγος που δεν είχαν προαχθεί αφορούσε στο «λερωμένο» εργασιακό τους προφίλ.

Θα έπρεπε όμως να έχουν λάβει υπ' όψιν τους το αυτονόητο: Ότι οι μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι και περισσότερα χρόνια εκτεθειμένοι στην πιθανότητα λάθους.

Πόσω μάλλον όταν βρίσκονταν σε πρωταγωνιστικούς ρόλους.

Αν αναλογιστούμε δε ότι τα περισσότερα λάθη είχαν να κάνουν με κακές πρακτικές του παρελθόντος, τότε γίνεται ακόμα πιο αντιληπτό το μέγεθος της αδικίας που βιώνουν.

Η εύλογη ερώτηση βέβαια είναι: “τι θα πει αδικία; Εδώ υποτίθεται ότι μιλάμε για επαγγελματίες που, αν μη τι άλλο, έχουν απόλυ-

τη γνώση του τι κάνουν.”

Ναι! Αυτή είναι η αλήθεια με τη μόνη διαφορά της ιδιαιτερότητας της θέσης.

Απλά γιατί, όταν αναφερόμαστε σε εργοδηγούς, είναι δεδομένη η έξτρα πίεση και από «πάνω» και από «κάτω» οπότε καταλαβαίνουμε πως στη συγκεκριμένη βαθμίδα της ιεραρχίας τα πράγματα είναι πολύ διαφορετικά σχετικά με τις εντολές που τους δίνονται ή που πρέπει να δώσουν.

Δεν είναι δηλαδή η ίδια κατάσταση με το αντίστοιχο φαινόμενο της πρόσφατης επιλογής προαγωγής νέων στελεχών αντί παλιότερων, για θέσεις πολύ ψηλά στην ιεραρχία. Γιατί σε εκείνη την περίπτωση και η πίεση (αν υπήρχε) υπήρχε μόνο από «πάνω», αλλά και αυτός που θα εκτελούσε την εργασία και θα είχε την απόλυτη ευθύνη –καταγεγραμμένη και υπογεγραμμένη μάλιστα πάνω στο έντυπο Α.Ε.Ε– δεν ήταν το στέλεχος αλλά ο εργοδηγός.

Όπως και να έχει, εμείς ποτέ δεν είμαστε υπέρ των άκρων.

Γιατί η επιλογή **νέων** δεν εξασφαλίζει την **καινοτομία**, όπως η επιλογή παλιών δεν εξασφαλίζει την **εμπειρία**.

Το μόνο πράγμα που σου εξασφαλίζει την όσο το δυνατόν καλύτερη κρίση, είναι η όσο το δυνατόν **καλύτερη γνώση**.

Από ό,τι φαίνεται όμως, η διαχείριση των εργαζομένων, ως γνωστικό αντικείμενο, μάλλον σε πολλές περιπτώσεις έχει αισθητά κενά.

Ίσως γιατί το **μορφωτικό επίπεδο** από μόνο του χωρίς **εκπαίδευση** δεν σου εξασφαλίζει την **εξειδίκευση**!!!

Και ένα παράδειγμα...

Απειρία ή Λάθος

Τώρα, τι έγινε πάλι;

Τι να πούμε τώρα; «Τίποτα»!

Άλλο μεγάλο συμβάν σε σύντομο χρονικό διάστημα. «Χαιρόμαστε» όμως γιατί δεν ήταν θανατηφόρο. Πού φτάσαμε!!

Στο προηγούμενο συμβάν δεν πρόκειται να μάθουμε τι ακριβώς έγινε. Μόνο λίγοι και εκλεκτοί. Εδώ; Τι να πεις; **Μικρή εμπειρία ή μεγάλη απειρία, σιγουριά ή λάθος εκτίμηση, λάθος διεργασία; Τι απ' όλα;**

Θα μου πεις, όποιος δουλεύει, μπορεί να κάνει και λάθος. Εδώ όμως έγινε ένα πολύ σοβαρό λάθος, που ευτυχώς έμεινε σε επίπεδο εξοπλισμού.

Βλέπεις, λοιπόν, ότι η **εμπειρία παίζει ρόλο και μάλιστα πολύ σοβαρό**, άρα η επιλογή αυτών που πρέπει να παίρνουν κάποιες αποφάσεις πρέπει να είναι πολύ προσεκτική και όχι του τύπου... «να έχει πολλά χρόνια ακόμα εργασία και βίου». Πρώτα αυτό και ύστερα, οι εργαζόμενοι του πεδίου να γνωρίζουν καλά την μονάδα και τα προϊόντα της πολύ καλά, αλλά λόγω μη έγκαιρης πρόσληψης προσωπικού, παπαγαλία και γρηγοράδα, θα περάσουν απ' όλες τις μονάδες.

Πολλά ακόμα μπορείς να γράψεις, αλλά ως περιμένουμε να αποκτήσουμε εμπειρία και σοβαρότητα.

Μικροί είμαστε ακόμα και όχι να ερχόμαστε μετά Χριστό προφήτες και να αναφέρουμε λάθη που μπορεί να είναι και όλων μας λόγω απειρίας.

ΥΓ: Τα γερασμένα άλογα ξέρω ότι τα πυροβολούν και όχι τους έμπειρους εργαζόμενους.

ΥΓ 2: Ίσως χρειάζεται να περνάμε από SOC και οι κύριοι που αποτελούν την επιτροπή προαγωγών. Μπορεί και αυτοί να είναι άπειροι...





Κυτίο Παραπόνων

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

Συνάδελφοι, ότι είμαστε μια μικρογραφία της σύγχρονης κοινωνίας που ζούμε, με ό,τι συνεπάγεται αυτό, σίγουρα το ξέρουμε όλοι.

Τα τελευταία 2 χρόνια περίπου όλοι μας έχουμε ζήσει δύσκολες καταστάσεις με αφορμή τον COVID-19, είτε στην προσωπική μας ζωή νοσήσαντες οι ίδιοι ή οι δικοί μας άνθρωποι.

Αλλά ακόμα και με ανθρώπινες ζωές να χάνονται, είτε στο χώρο εργασίας μας, με έκτακτες άδειες, αναρρωτικές, με 12ωρα, και κάποιες φορές χρειάστηκε συνάδελφοι να δουλέψουν σε μέρα που ήταν σε ρεπό ή σε κανονική άδεια βοηθώντας συναδέλφους και εταιρεία για να αντιμετωπίσουμε αυτή την πρωτόγνωρη κατάσταση για όλους μας.

Έτσι, κάποιοι συνάδελφοι αποφάσισαν να εμβολιαστούν, ο καθένας για τους δικούς του λόγους, και πολύ καλά έκαναν.

Κάποιοι άλλοι, όχι και αυτοί για τους δικούς τους λόγους, που και αυτοί πολύ καλά έκαναν.

Αυτό που θέλω να σας πω είναι ότι μην παραπλανιέστε και μην προσπαθείτε να διαχωριστείτε σε εμβολιασμένους και ανεμβολίαστους.

Σταματήστε να σκέφτεστε ατομικά και με γνώμονα το ατομικό συμφέρον. Μην ξεχνάτε ότι ο χώρος που εργαζόμαστε και οι συνθήκες είναι πολύ δύσκολες, μην ξεχνάτε τις λέξεις συναδελφικότητα και ομαδικότητα, αυτές

Μικρή Κοινωνία

οι λέξεις πρέπει να είναι γνώμονας των κινήσεών μας και των αποφάσεών μας στο χώρο της δουλειάς μας, γιατί μόνο με αυτόν τον τρόπο θα έχουμε την δύναμη να αντιμετωπίσουμε προβλήματα και δυσκολίες που έρχονται, όλοι μαζί, μια ομάδα.

Με έχει ενοχλήσει το γεγονός ότι αρκετοί συνάδελφοι στο άκουσμα της ανακοίνωσης ότι μπορούν να γίνουν πάλι εκδρομές, έτρεξαν να δηλώσουν τη συμμετοχή τους. Φυσικά στις εκδρομές συμμετέχουν μόνο πλήρως εμβολιασμένοι, και βέβαια ανά τμήμα και όχι σαν διεύθυνση που μπορεί να περιλαμβάνει και αλλά τμήματα και αυτό προσποιούμενοι και παραπλανώντας σας, συνάδελφοι, ότι γίνεται μόνο και μόνο λόγω COVID-19 αλλά και για την ασφάλεια των τμημάτων, μην τυχόν και κολλήσουν όλοι μαζί COVID-19.

Εδώ θα έπρεπε το σωματείο να έχει πάρει θέση και να έχει επιλύσει το θέμα, αλλά δυστυχώς δεν υπάρχει σωματείο!!! Και λέω δεν

υπάρχει γιατί, αν υπήρχε, θα έπρεπε να έχει λύσει και άλλα προβλήματα που αφορούν την καθημερινότητα μας στην εργασία.

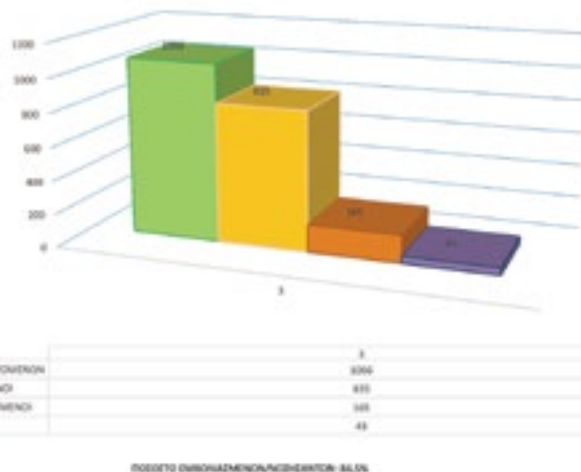
Όμως, συνάδελφοι, από την στιγμή που βλέπετε ότι δεν υπάρχει σωματείο θα έπρεπε να ενεργήσετε με γνώμονα την συναδελφικότητα και την ομαδικότητα και να υποστηρίξετε τους συναδέλφους σας και να μην αφήσετε να γίνει αυτός ο διαχωρισμός που προσπαθούν κάποιοι κύριοι να επιβάλουν χωρίς κανένα σοβαρό λόγο.

Γιατί αν, όντως προσπαθούν να προστατεύουν το τμήμα από ομαδικό αριθμό κρουσμάτων COVID-19, τότε θα έπρεπε η εταιρεία να έχει μεριμνήσει έτσι ώστε να υπάρχει άλλο λεωφορείο για τους εμβολιασμένους και άλλο για τους ανεμβολίαστους και όχι να χρησιμοποιούμε το ίδιο μέσο μεταφοράς, θα έπρεπε να έχει άλλο χώρο εστίασης για εμβολιασμένους και άλλο για ανεμβολίαστους, θα έπρεπε να έχει άλλο εντευκτήριο για εμβολιασμένους και άλλο για ανεμβολίαστους, θα έπρεπε να έχει βάρδιες με εμβολιασμένους και βάρδιες με ανεμβολίαστους.

Αλήθεια, γιατί δεν γίνονται όλα τα παραπάνω...

Συνάδελφοι, μην παραπλανιέστε και μην αφήσετε να χαθεί η συναδελφικότητα, η αλληλεγγύη, η ομαδικότητα μέσα από το λεξιλόγιό μας και την συνειδησή μας, αυτή είναι η δύναμή μας, όλοι μαζί μια ομάδα για να μπορέσουμε να συνεχίσουμε!

Ποσοστά Εμβολιασμού Διυλιστηρίου





Καλοί & Άξιοι

Συνάδελφοι, 21 μήνες έχουν περάσει από το δυστύχημα στην U -3700, που είχε ως αποτέλεσμα τον θάνατο του συναδέλφου ΦΙΛΙΠΠΑ ΠΑΠΠΑ και τον πολύ σοβαρό τραυματισμό ακόμα τριών, αφήνοντας μόνιμες αναπηρίες.

Θυμάμαι λες και ήταν χθες που, τις επόμενες μέρες, περνούσαν από την U-3700 πολλοί συνάδελφοι για να δουν ό,τι απόμεινε από το χώρο του ιατρείου και του Change House, εκτός από συναδέλφους χειριστές και εργοδηγούς, περνούσαν τμηματάρχες και διευθυντές από όλα τα τμήματα, φυσικά και άνθρωποι της πυροσβεστικής υπηρεσίας και εμπειρογνώμονες και άνθρωποι από την ΓΣΣΕ.

Αυτό που μου έκανε εντύπωση ήταν όταν συνεργεία εργολάβων να έρχονται και να ξεκινούν τον καθαρισμό και την αποκατάσταση του χώρου, εργολάβοι μηχανικοί αλλά και δικόι μας, που έπαιρναν μέτρα για να φτιάξουν καινούργιους χώρους και αλλαγές που θα γίνονταν αργότερα στο κτίριο. Θυμάμαι όταν ρωτήσαμε τι θα γίνει και πώς θα είναι η τελική του μορφή τόσο εσωτερικά αλλά και εξωτερικά, η απάντηση του τμήματος ήταν ότι 'Ο κύριος Γιάννης το έχει πάρει προσωπικά το θέμα!!!... Εδώ θα γίνει ένας χώρος πρότυπο με αντιεκρηκτικούς μηχανισμούς, πρίζες, φώτα A/C, ψυγείο και κτίριο θα επενδυθεί

με διάφορους τρόπους, μέσα και έξω» (λέγοντας κύριος Γιάννης εννοούσαν το αφεντικό και πρόεδρο της εταιρείας, κύριο ΙΩΑΝΝΗ Β. ΒΑΡΔΙΝΟ-ΓΙΑΝΝΗ).

Αλήθεια, πώς μπόρεσαν κάποιοι κύριοι να κατάλαβαν λάθος; Γιατί όταν ακούς ότι θα γίνει χώρος πρότυπο περιμένεις να δεις κάτι «πρότυπο» και όχι ένα κτίριο με τέσσερις τοίχους και αντιεκρηκτικά φώτα, πρίζες και A/C, και ψυγείο, μέσα σε ένα χώρο που δεν έχει ούτε τραπέζι για να ακουμπήσεις να υπογράψεις την άδεια ή για να γράψεις μια σημείωση, με ένα μπάνιο που η πόρτα ανοίγει οριακά ακουμπώντας πάνω στην λεκάνη και η ντουζιέρα που, μόλις κάνεις μπάνιο, γεμίζει όλος ο χώρος με νερά.

Μια ντουζιέρα που, όταν κάνει μπάνιο ο ένας χειριστής, ο άλλος δεν μπορεί να πάει στην τουαλέτα γιατί η ντουζιέρα δεν έχει ούτε πόρτα και ο χειριστής είναι σε δημόσια θέα!! Κάπως έτσι πρέπει να είναι οι χώροι «πρότυπο», φαντάζομαι!!

Πάντως νομίζω τα κατάφεραν και έφτιαξαν ένα χώρο «πρότυπο», που σίγουρα δεν υπάρχει όμοιος σε παγκόσμιο επίπεδο, όπου υπάρχουν μονάδες Alkylation.

Από την άλλη πάλι, σκέπτομαι ότι μήπως αυτοί οι κύριοι

που ανέλαβαν να φτιάξουν αυτό το χώρο «πρότυπο» προσπάθησαν να γλιτώσουν κάποια έξοδα για την εταιρεία και έτσι να μπορέσουν να φανούν «καλοί και άξιοι» προς τους προϊστάμενους τους τμηματάρχες, διευθυντές και κατά συνέπεια στον πρόεδρο της εταιρείας και θεωρήθηκε μια καλή ευκαιρία εξέλιξης, με αποτέλεσμα να παρακάμψουν κάποιες εργασίες που θα έπρεπε να έχουν γίνει!

Αλήθεια, συνάδελφοι, αυτό το βλέπω μόνο εγώ;

Δυστυχώς όμως αυτοί οι κύριοι δεν σταμάτησαν μόνο σε αυτό, έτσι σκέφτηκαν και άλλο τρόπο για να μειώσουν τα έξοδα της εταιρείας και έτσι να φανούν ακόμα πιο «καλοί και άξιοι» στα μάτια των ανωτέρων τους... Αναρωτιέστε με ποιον τρόπο; Μα φυσικά με το να κόψουν τις ώρες των χειριστών που δουλεύουν στην μονάδα! Μια μονάδα που μέτρα ένα νεκρό και τρεις αναπήρους, χωρίς να ξέρουμε ακόμα το γιατί.

Εάν, λοιπόν, κύριοι, νομίζετε ότι κάνετε οικονομικό έργο για την εταιρεία να σας πω πως θα έπρεπε να ντρέπεστε γιατί αυτές οι 10-15 ώρες που κόβετε κάθε μήνα από τους χειριστές, που μπαίνει να δουλέψει με 40 βαθμούς θερμοκρασία το καλοκαίρι και δεν μπορεί να αναπνεύσει, ενώ το χειμώνα με μια στολή παγω-

μένη και πετρωμένη απάνω του, ενώ εσείς κάθεστε στο κλιματιστικό, είναι λεφτά που τα έχει δουλέψει, είναι το σουπερ μάρκετ που θα πάει, είναι οι πάνες και το γάλα των παιδιών του, είναι οι βενζίνες που θα κάψει για να πάει να πάρει το λεωφορείο των υπερωριών για να έρθει να καλύψει τη βάρδια που έχει ανάγκη, είναι η βενζίνη που θα κάψει όταν θα τον πάρτε τηλέφωνο στις 3:00 να έρθει γιατί κάτι έγινε.

Καλό θα ήταν να ξεκινήσετε από τον εαυτό σας και να κόψετε 150 -200 ευρώ από τα λεφτά που σας παρέχει η εταιρεία για να έχετε αυτοκίνητα Leasing, τότε σίγουρα θα φανεί το οικονομικό έργο σας άμεσα και σίγουρα θα είστε «καλοί και άξιοι» για την εταιρεία.

Τελειώνοντας, να σας πω ότι, επειδή δεν ακούτε μάλλον τον παλμό του κόσμου... σε λίγο καιρό θα ψάχνετε χειριστές να μπουν να δουλέψουν και να κάνουν Shut Down.

Εδώ το σωματείο να δώσει μια λύση άμεσα σε όλο αυτό που γίνεται εδώ και ένα χρόνο περίπου και να ενημερωθεί το τμήμα που είναι αρμόδιο μέσω του γραφείου προσωπικού και να πάψουν να ρίχνουν το μπαλάκι και την ευθύνη ο ένας στον άλλον (τμήμα - γραφείο προσωπικού, γραφείο προσωπικού - τμήμα).

Το φυλακισμένο γερανάκι

Υπάρχει ένας αστικός μύθος, εκεί στο λιμάνι, που λέει πως «το γερανάκι της Β πάλι με χρόνια με καιρούς, πάλι λεύτερο θα' ναι».

Μέχρι τότε, ας είναι καλά οι μεσοσπονδύλιοι δίσκοι των ατίθασων (κατά τα άλλα) χειριστών!!!



ΣΥΜΒΑΝ Ε - 7113

Τετάρτη 19/5/2021, περίπου 11:30, ακούγονται σειρήνες πυρασφαλείας. Κοιταζόμαστε με τον συνάδελφο και έχουμε την ίδια απορία, είναι άσκηση πυρασφαλείας ή ένα πραγματικό συμβάν; Και αυτό γιατί ευτυχώς δεν έχουμε πολλά πραγματικά συμβάντα όπως της ημέρας εκείνης.

Αυτό βέβαια οφείλεται στις συνεχείς και επαναλαμβανόμενες ασκήσεις πυρασφαλείας, αποδεικνύοντας με αυτόν τον τρόπο την ετοιμότητα, τον επαγγελματισμό και την τεχνική κατάρτιση των χειριστών, τηρώντας πάντα όλα τα μέτρα ασφάλειας που χρειάζονται για τις όποιες εργασίες γίνονται είτε από την μηχανολογική συντήρηση είτε είναι από εξωτερικά συνεργεία εργολάβων.

Εκείνη την ημέρα ήμουν και εγώ μέλος του αγήματος που πήγε στο συμβάν. Φτάνοντας εκεί υπήρχε πολύς κόσμος, ο οποίος προσπαθούσε να βοηθήσει στην διέλευση πυροσβεστικού οχήματος για την προσέγγιση της φωτιάς από θέση ασφάλειας. Φθάνοντας, λοιπόν, στο σημείο που έπρεπε το πυροσβεστικό, ο χώρος γέμισε με ανθρώπους της πυρασφαλείας και μηχανικούς οι οποίοι άρχισαν να ουρλιάζουν νομίζοντας ότι δίνουν οδηγίες για το πού θα συνδεθούν οι μάνικες που θα τροφοδοτούν το πυροσβεστικό υποδεικνύοντας τους κρουνοί πυρασφαλείας, ουρλιάζοντας στους χειριστές γρήγορα γρήγορα! Οι μάνικες δεν φθάνουν! Μανικόκλειδα!... Συστολικά!...

Σε αυτό το σημείο θα σταθώ και να αναφέρω τα εξής:

1ov. Σε ένα συμβάν φωνάζει κάποιος και ουρλιάζει όταν έχει χάσει την ψυχραιμία του, τον έχει κυριεύσει ο φόβος, και πολύ

απλά δεν ξέρει τι να κάνει για να βοηθήσει στην αντιμετώπιση του συμβάντος.

2ov. Εσείς, κύριοι μηχανικοί, και εσείς, κύριοι της πυρασφαλείας, να σας ενημερώσω αν δεν το γνωρίζετε ότι οι χειριστές που είναι ταυτόχρονα και μέλη του αγήματος (που κανονικά δεν θα έπρεπε, αλλά ας μην το συζητούμε τώρα... ας το αφήσουμε γιατί δεν είναι του παρόντος), γνωρίζουν πολύ καλά τι πρέπει να κάνουν και αυτό αποδείχτηκε για μια ακόμα φορά με την ταχύτητα και την ετοιμότητά τους!

3ov. Καλό θα ήταν, την επόμενη φορά που θα έχουμε πραγματικό συμβάν, που μακάρι να μην έχουμε ποτέ ξανά, εσείς που στεκόσασταν και κοιτάζατε τους χειριστές να τρέχουν και να κουβαλάνε μάνικες συστολικά και να ενώνουν μάνικες, και εσείς ουρλιάζοντας να νομίζετε ότι βοηθάτε στην κατάσβεση της φωτιάς με τα σάλια σας, καλό θα είναι την επόμενη φορά να έχετε μάθει σε ποιο μέρος του πυροσβεστικού είναι οι μάνικες, τα συστολικά και τα μανικόκλειδα. Επίσης πολύ καλό θα ήταν να κουβαλήσετε καμιά μάνικα, έτσι θα έχετε καταφέρει πραγματικά να βοηθήσετε τους χειριστές, αλλά και στην κατάσβεση και αντιμετώπιση του συμβάντος.



ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Από τη στιγμή που ανακοινώθηκε η επέκταση του διυλιστηρίου με αποτέλεσμα να φτάσουμε να έχουμε ουσιαστικά ένα νέο διυλιστήριο πάνω από την παλιά εθνική, είχαμε προτείνει στην διοίκηση του διυλιστηρίου την αύξηση των ατόμων σε νευραλγικές θέσεις (εκτός φυσικά από τους εμπλεκόμενους στις νέες μονάδες (παραγωγή και συντήρηση).

Είχαμε πει, λοιπόν, πως θα έπρεπε πλέον να υπάρχουν ζευγάρια των βασικών ειδικοτήτων που μέχρι στιγμής ήταν μόνοι τους. Δηλαδή, **επόπτης, loading master, αγηματάρχης, νοσοκόμος και μάγειρας βάρδιας.**

Οι λόγοι, φυσικά, είναι εύκολο να γίνουν αντιληπτοί από τη στιγμή που και ο αριθμός των εργαζομένων και ο εξοπλισμός, αλλά φυσικά και η επιφάνεια του διυλιστηρίου θα αυξηθεί κατά πολύ.

Στην περίπτωση των **εποπτών** αυτό έγινε.

Στην περίπτωση των **loading master** προστέθηκε προς το παρόν, βοηθός loading master.

Στην περίπτωση των **νοσοκόμων** ίσως η προσθήκη των διασωστών να είναι αρκετή (αν τους αφήνουν να κάνουν την δουλειά τους).

Στην περίπτωση των **αγηματάρχων** είναι επιτακτική και πρέπει να γίνει άμεσα σε συνδυασμό με το παλαιότερο αίτημά μας για αναγνώριση της ειδικότητας και αντίστοιχη μισθολογική αναθεώρηση.

Για την περίπτωση του **μάγειρα βάρδιας** επίσης (που είναι έτσι κι αλλιώς μεγάλος ο φόρτος εργασίας τους ακόμα και τώρα) θεωρούμε ότι ένας βοηθός είναι αναγκαίος.

Θεωρούμε ότι οι παραπάνω προτάσεις είναι δίκαιες και θα δώσουν μεγάλη ώθηση στην λειτουργία της βάρδιας όταν, με το καλό, ξεκινήσουν και οι νέες μονάδες.

Ακριβοί στα πίτουρα και φθηνοί στο αλεύρι

Το διυλιστήριο την τελευταία 15ετία έχει τουλάχιστον διπλασιαστεί και αναμένεται να μεγαλώσει και άλλο. Οι απαιτήσεις σε ανθρώπινο δυναμικό, κατά συνέπεια, έχουν αυξηθεί, αλλά παρ' όλα αυτά οι προσλήψεις γίνονται με το σταγονόμετρο και κυρίως πολύ αργά.

Στα τμήματα παραγωγής η κατάσταση είναι χαώδης. Συνάδελφοι συνταξιοδοτούνται, άλλοι με απόφαση γιατρού γυρίζουν πρωί, αλλά την ίδια ώρα οι προσλήψεις γίνονται ετεροχρονισμένα.

Την ώρα που μονάδες στις οποίες απαιτούνται τουλάχιστον 2 χειριστές είναι με έναν.

Την ώρα που μονάδες είναι χωρίς χειριστές και παρακολουθούνται από κάμερες, ηλεκτρολόγοι –σε απουσία συναδέλφου– κάνουν βάρδια μόνοι τους, την ίδια ώρα απορρίπτονται αιτήματα τμημάτων για προσλήψεις και προαγωγές.

Σε κάποια τμήματα παραγωγής (ΜΗC, ΚΑΥΣΙΜΑ), έχει κάθε μέρα s/d με αποτέλεσμα οι χειριστές να δουλεύουν κάθε μέρα υπερωρία, ενώ και προαγωγές που απαιτούνται κολλάνε στα καπρίτσια κάποιων. Τα παραδείγματα σε όλα τα τμήματα είναι πολλά. Παρά τις συνταξιοδοτήσεις και τις προαγωγές κάποιων συναδέλφων, οι αντίστοιχες προαγωγές έγιναν με καθυστέρηση μπας και γλιτώσει η εταιρεία κανά έξοδο.

Καταλαβαίνουμε ότι κάποιοι θέλουν να φαίνονται αρεστοί στη ιδιοκτησία την

ώρα που απολαμβάνουν παχυλούς μισθούς και παροχές, ξεχνώντας πως όλα αυτά τα απολαμβάνουν χάρις σε εμάς, τους εργατές. Γιατί, συνάδελφοι, διυλιστήριο χωρίς διευθυντές μπορεί να λειτουργήσει, χωρίς εργατές όμως, όχι.

Για να καταλάβει, λοιπόν, η διοίκηση ή ακόμα και να πιεστεί να κάνει το αυτονόητο πρέπει και το σωματείο να φανεί αντάξιο του ρόλου του. Να απαιτήσει και να πιέσει για προσλήψεις. Ενώ και εμείς οι ίδιοι πρέπει να το διεκδικήσουμε.

Πώς;

Αρνούμενοι να έχουμε μονάδες και παράλληλα θερμές εργασίες. (Ούτως η άλλως αυτή είναι και η εντολή της γενικής διεύθυνσης μετά και τη φωτιά στο τούνελ της 1100 και μέχρι να ξεχαστεί το θέμα λίγο. Γιατί μετά θα αρχίσουν οι πιέσεις να τρέχουν τα έργα και οι δουλειές, αλλά πάντα με «ασφάλεια». Για την ώρα, για άλλη μια φορά, τα εξιλαστήρια θύματα βρέθηκαν στα ονόματα που σχετίζονται με την σχετική άδεια).

Αρνούμενοι να κάνουμε δεκάδες υπερωρίες κάθε μέρα, ακόμα και αυτοί οι λίγοι φιλοχρήματοι συνάδελφοι που παρακαλάνε για αυτές.

Πρωταγωνιστικό ρόλο σε αυτό πρέπει να παίξουν οι συνάδελφοι εργοδηγοί, οι οποίοι πρέπει να υψώσουν ανάστημα και να πάψουν πια να είναι ο σάκος του μποξ όλων αυτών που τους χρησιμοποιούν σαν πιόνια τους.

ΚΟΥΜΠΟΥΡΑ SOC

Αλλαγή προς το καλύτερο, δηλαδή ανεβήκαμε επίπεδο στον τομέα της ασφάλειας του τρόπου σκέψης, επίλυσης προβλημάτων στο χώρο εργασίας μας και σε διάφορα άλλα πράγματα.

Ωραία μέχρι εδώ, καλή η σκέψη, αλλά βλέπεις πάντα υπάρχει αυτό το «αλλά».

Πού και πώς να λειτουργήσει ένας μηχανισμός που συνέχεια καταγραφείται; Και αυτό το βλέπεις από τις καταγραφές στο αρχείο που κρατάει η εταιρεία.

Ο μηχανισμός αυτός θα ήταν σωστός όταν οι καταγραφές έτειναν προς το μηδέν.

Εδώ γίνεται το ανάποδο.

Απλά με την αλλαγή αυτή το μόνο που πετύχαμε είναι τα διάφορα προβλήματα που υπάρχουν στο χώρο να τα βάλουμε κάτω από το χαλάκι, όχι στην επιφάνεια δηλαδή.

Οπότε τώρα πρέπει να βρούμε έναν μηχανισμό για να τα μαζέψουμε από κάτω για να καθαρίσει ο χώρος και να δουλέψει με ασφάλεια.

Προσλήψεις συντήρησης N.N.C.

Σε μερικούς μήνες, οι νέες μονάδες στο βόρειο διυλιστήριο θα ξεκινήσουν. Είχαμε τονίσει πως πρέπει να γίνουν έγκαιρα οι προσλήψεις βάσει των αναγκών που θα προκύψουν.

Στην παραγωγή, έγιναν κανονικά και έτσι μπορούν στο τμήμα να προετοιμαστούν κατάλληλα για το start up. **Γιατί στην συντήρηση δεν έχει γίνει τίποτα απολύτως**, είναι απορίας άξιο.

Σε όλες τις ειδικότητες της συντήρησης έχουν προκύψει βασικές ανάγκες όμοιες με αυτές που υπήρχαν και πριν από το ξεκίνημα των προηγούμενων projects.

Γιατί, λοιπόν, κάτι που στο παρελθόν μάς βοήθησε να κάνουμε εκ του ασφαλούς, αλλά και σε χρόνο ρεκόρ, τα προηγούμενα start up (εντοπισμός κατασκευαστικών λαθών, επέμβαση σε εργασίες commissioning και φυσικά σε εργασίες start up) τώρα έχει παγώσει;

Σε έργο ύψους 310.000.000€, επιχειρήματα του τύπου «αδικαιολόγητη αύξηση του μισθολογικού budget πριν το start up» είναι όπως καταλαβαίνουμε για... γέλια !!!

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έχουμε αναφερθεί και σε προηγούμενα τεύχη, αρκετές φορές θα έλεγα, για άσχημες, απρεπείς και προσβλητικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας. Τέτοιου είδους συμπεριφορές όμως συνεχίζουν και υπάρχουν. Αυτό που δεν μπορούμε να κατανοήσουμε είναι το ΓΙΑΤΙ;

Μήπως φταίμε εμείς; Δεν καταφέρνουμε να πείσουμε με τα άρθρα μας; Ή μήπως είναι άγραφος κανόνας του και καλά Νεοτεχνοκρατισμού πως με ύβρεις και προσβολές φέρνεις το καλύτερο αποτέλεσμα;

Τον πολιτισμό του ο «προϊστάμενος» τον δείχνει με το πώς συμπεριφέρε-

ται στον υφιστάμενό του, πόσω μάλλον όταν είναι γυναίκα, γιατί στους προϊστάμενους του ξέρουμε πολύ καλά πώς φέρεται. Δεν μπορεί να λες σε μια υπάλληλο «δεν κάνεις, είσαι χοντρή ή το ξ..ν.ς όλη μέρα (ζητούμε συγνώμη, αλλά πρέπει να σας πείσουμε πως όλο αυτό είναι πολύ λάθος), θα σε διώξω κ.λπ., και αυτό να γίνεται επανειλημμένα εδώ και πολύ καιρό. Ερώτηση: Ο «κύριος» αυτός έτσι μιλάει στη σύζυγό του; Λοιπόν... Ξέρουμε ότι γνωρίζετε, άρα δεν έχετε δικαίωμα να λέτε πως δεν γνωρίζετε.

ΟΙ ΟΜΟΡΦΟΙ ΦΟΥΡΝΟΙ ΟΜΟΡΦΑ ΠΕΦΤΟΥΝΕ

Τελικά με τους φούρνους δεν το πολυέχουμε! Μετά τον φούρνο της U-1100 ένας νεότερος φούρνος αυτός της U-7100 ξεγυμνώνεται (εσωτερικά) κάθε μέρα μπροστά μας. Έχουμε βαλθεί να τρελάνουμε τους κατασκευαστές όλου του κόσμου με τον τρόπο που τον δουλεύουμε και, ακριβώς όπως και στην περίπτωση του νότιου διυλιστηρίου, όλοι έχουν την απορία τι θα πούμε



στην ΝΑΣΑ όταν εντοπίσει την τροχιά αυτού του Α.Τ.Ι.Α. και διαβάσει κάπου εκεί στην στρατόσφαιρα ένα nameplate που θα λέει F-7101.

Στην δική μας περίπτωση, ως

εργαζόμενοι σε διυλιστήρια, ο χαβαλές για θέματα ασφάλειας είναι σε καθημερινή βάση γιατί έχουμε απομυθοποιήσει τον κίνδυνο εδώ και πολλά χρόνια.

Δεν τον έχουμε όμως εξλείψει!!!

Τμήματα παραγωγής

Τμήματα τα οποία τα τελευταία χρόνια είναι σε ένα μόνιμο s/d. Τμήματα τα οποία περισσότερο θυμίζουν εργοτάξιο παρά εργοστάσιο. Revamping έχουν σχεδιαστεί να γίνουν σχεδόν σε όλες τις μονάδες καυσίμων (1100, 1200, 1400, 1500, 6700, 6750, 7700). Στο βόρειο διυλιστήριο φτιάχνεται ένα καινούργιο τμήμα. Καθημερινά, οι εργασίες είναι τόσες πολλές που θυμίζουν s/d. Εργοδηγοί και επόπτες βγάζουν άδειες όλη μέρα και τρέχουν ασταμάτητα (βέβαια για κάποιους, όταν πηγαίνουν στα κοντρόλ, τους βλέπουν μόνιμως μέσα, άρα προφανώς οι δουλειές γίνονται στο αυτόματο), χειριστές που εκτός από τις μονάδες τους, αναγκάζονται να παρακολουθούν και τουλάχιστον 5 εργασίες (βέβαια, αν χτύπα ξύλο, γίνει κάτι, θα βρεθούν με τη πλάτη στο τοίχο γιατί δέχτηκαν... αλλά και αν δεν το δεχτούν μπαίνουν σε δυσμένεια).

Και όλα αυτά την ώρα που μετά και τις τελευταίες συνταξιοδοτήσεις συναδέλφων καθώς και τις ασθένειες κάποιων άλλων, αναγκάζονται να δουλεύουν υπερωρία σχεδόν κάθε μέρα.

Την ίδια ώρα, οι νέοι συνάδελφοι που προσλαμβάνονται (μόνο πτυχιούχοι, μην ξεχνάμε) με συμβάσεις φτώχειας, αναγκάζονται να περνάνε από εξετάσεις δυσκολότερες των πανελληνίων, δημιουργήματα του νεοσύστατου τμήματος εκπαίδευσης και του τμηματάρχη του (με εντολή προφανώς κάποιου άλλου απ' τα κεντρικά που, ανάθεμα και αν γνωρίζει κατά πού πέφτει το διυλιστήριο, όχι να ξέρει και τη λειτουργία του), ο οποίος αφού άνοιξε κάθε κιτάπι του διυλιστηρίου τους εξετάζει σε κάθε απίθανο θέμα που το πιο πιθανό και αυτός ο ίδιος να το αγνοούσε παντελώς.

Και αφού τους πήξουν με ένα σωρό πληροφορίες, στο τέλος, **το μέλλον τους εξαρτάται απ' τον κάθε τμηματάρχη και τη διεύθυνση προσωπικού που, χωρίς να έχουν προσωπική και άμεση επαφή μαζί τους**, αποφασίζουν αν είναι επαρκείς ή όχι.

Αν τύχει και είναι και ανεμβολίαστος, οι πιθανότητες είναι ελάχιστες.

Βέβαια, το καμπανάκι ήδη θα έπρεπε να ηχεί στην ιδιοκτησία και διεύθυν-

ση του οργανισμού και αυτό δεν είναι άλλο απ' τις παραιτήσεις νέων εργαζομένων. Γιατί μπορεί να ποντάρουν στην έλλειψη θέσεων εργασίας και να σκέφτονται ότι υπάρχουν και άλλοι από πίσω, αλλά με την πρώτη ευκαιρία οι άνθρωποι αυτοί θα φύγουν για αλλού, με καλύτερες συνθήκες και απολαβές.

Και έτσι τα λάθη του παρελθόντος δεν φαίνεται να γίνονται μάθημα. Αντί να γίνουν προσλήψεις με γνώμονα τις ρεαλιστικές ανάγκες του διυλιστηρίου και κυρίως τώρα, ώστε να είναι έτοιμοι να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις που θα έρθουν, δεν καλύπτονται καν οι θέσεις που μένουν κενές. Και όχι μόνο αυτό, αλλά και προσλήψεις που είχαν εγκριθεί, μειώνονται στο δρόμο προκειμένου να καλυφθούν άλλα τμήματα.

Αναρωτιόμαστε γιατί όλα αυτά; Μήπως για το καπρίτσιο κάποιων να το παίζουν οικονομολόγοι και να κάνουν περικοπές σε σημαντικές θέσεις; Μήπως για να φαίνονται αρεστοί στα ανώτερα κλιμάκια;

Πρώτα η ασφάλεια

Νομίζω πως όλοι στην εταιρεία συμφωνούμε πως το βασικότερο στην εργασία μας είναι η ασφάλεια. Πρωτίστως η δική μας και έπειτα του εξοπλισμού.

Η εταιρεία έδωσε μεγάλη βαρύτητα στην ασφάλεια τα τελευταία 2 χρόνια με ενέργειες όπως το DNV και δημιουργία διεύθυνσης ασφαλείας.

Δυστυχώς, από ό,τι φαίνεται, δεν είναι ακριβώς έτσι τα πράγματα.

Η ιεραρχία του διυλιστηρίου όσα με κόπο και χρήμα μετέδωσε στον κόσμο μέσω του DNV τα αναιρεί στην καθημερινότητά της. Το ίδιο γίνεται και με την νέα διεύθυνση ασφαλείας.

Αυτοί οι δυο μηχανισμοί, που θα έπρεπε να αλλάξουν φιλοσοφία στον τρόπο λειτουργίας του διυλιστηρίου, και όχι όλα να ισχύουν στα χαρτιά και στην θεωρία.

Όταν φτάνει η καθημερινότητα σε αδιέξοδα του τύπου «δεν έχουν χρόνο ή είναι μεγάλο το κόστος», όλα τα παραπάνω τα βάζουμε στο περιθώριο απλά με μια εντολή από «πάνω».

Μετά την εντολή, όλα γίνονται υπό τον φόβο του να μην έχω πρόβλημα με την δουλειά μου και να μην είμαι ο κακός υπάλληλος της ημέρας που ζητώ να τηρηθούν τα μέτρα ασφαλείας και καθυστερώ την εργασία ή ανεβάζω το κόστος.

Στο συγκεκριμένο ψευδοδίλλημα ασφαλείας ή εφαρμογή της εντολής, θα πρέπει να λύνει τα χέρια του κάθε εργαζομένου η περιβόητη αλλαγή φιλοσοφίας (DNV) και η νέα διεύθυνση ασφαλείας. Σε αντίθεση όμως, το μπαλάκι πάει στον εργαζόμενο ο οποίος κάνει την δουλειά με ρίσκο.

Βλέπουμε εικόνες με όλους τους «από πάνω» να κάνουν παρέλαση από τα τμήματα παραγωγής ώστε να ασκηθεί η κατάλληλη πίεση στους εργαζόμενους για

10 ΧΡΥΣΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

1. **ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΚΑΙ ΠΕΙΡΑΦΧΙΑ**
Ακολουθούμε πιστά τις οδηγίες και τις διαδικασίες, αναζητούμε και ενημερώνουμε για οποιαδήποτε αναγκαία κατάσταση αναληφθεί.
2. **ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
Προστούμε και εκδίδουμε την άδεια εργασίας ακολουθώντας τις διαδικασίες του δικαστηρίου.
3. **ΕΚΣΑΒΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΕΙΔΟΤΗΤΕΣ**
Εκπαίδευομαστε συνεχώς, ώστε να έχουμε τις ικανότητες για την ασφαλή ολοκλήρωση της εργασίας που εκτελούμε.
4. **ΚΛΕΙΣΤΟΙ ΧΩΡΟΙ**
Εισόδος σε κλειστά χώρα μόνο εφόσον είναι κλεισμένοι, οι τελεστές επαγγελματίες και αφού έχουν ληφθεί όλα τα μέτρα.
5. **ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ**
Φορούμε πάντα τα προδιατεταμένα Μέσα Ατομικής Προστασίας για την εργασία που εκτελούμε.
6. **ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
Βεβαιωνόμαστε ότι ο εξοπλισμός που χρησιμοποιούμε είναι κατάλληλος και αξιόπιστος.
7. **ΠΙΣΤΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΙΘΜΟΝΟΣΗ**
Πριν ξεκινήσει οποιαδήποτε εργασία, βεβαιωνόμαστε ότι ο εξοπλισμός είναι κατάλληλος και αξιόπιστος και όλες οι πιστές ενέργειες έχουν απομονωθεί.
8. **ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΑΛΛΑΓΩΝ & ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΗΛΟΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ**
Διατηρούμε τις αλλαγές στην εργασία. Έχουμε πάντα σφίχτα έδραση σε περίπτωση που "κάνει πλάι στραβά".
9. **ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**
Εκτελούμε την εργασία μόνο όταν πραγματικά μπορούμε, δεν υπερβαίνουμε ποτέ τα όριά μας.
10. **ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ**
Όλες οι διαδικασίες και οι εντολές ασφαλείας είναι αναγκαίες, δεν υπερβαίνουμε τις συνθήκες ασφαλείας του εξοπλισμού.



να γίνει η εργασία στον ελάχιστο δυνατό χρόνο για να μη χάνει δηθεν η εταιρεία χρήματα.

Διευθυντής μπροστά και υποτακτικοί από πίσω σαν σκυλάκια να συμφωνούν σε κάθε παραλογισμό που δεν έχει καμία σχέση με το μόττο της εταιρείας.

-ΠΡΩΤΑ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ-

Αν όλα πάνε καλά, είμαστε όλοι ευχαριστημένοι και απλά έκαναν άπαντες την δουλειά τους.

Αν κάτι πάει στραβά γιατί κάναμε μια εργασία με ρίσκο (ο βαθμός ρίσκου αλλάζει ανά εργασία) τότε όλοι βγάζουν την ουρά τους απ' έξω και ζητούν τα ρέστα από τον εργαζόμενο γιατί έκανε την εργασία

και δεν πάτησε πόδι ώστε να γίνει με ασφάλεια η εργασία ή να μην γίνει καθόλου.

Από το σημείο του συμβάντος και μετά, ξεκινά ο παραλογισμός και η υποκρισία.

Εμφανίζονται όλοι αυτοί που έκαναν τα στραβά μάτια στην διάρκεια της εργασίας με ρίσκο και σαν άλλοι Πόντιοι Πιλάτοι ζητούν ευθύνες από τον εργαζόμενο.

Γιατί δεν τήρησε τις διαδικασίες τις οποίες οι ίδιοι τον πίεσαν να παραβεί. Σε πολλές περιπτώσεις υπάρχουν κακογραμμένες διαδικασίες ή δεν υπάρχουν και καθόλου, αλλά δεν είναι πρόβλημα αυτό.

Πάλι ο κακός εργαζόμενος φταίει που δεν έχει προβλέψει και αυτήν την περίπτωση.

Δυστυχώς για τον εργαζόμενο, όλοι αυτοί δεν φαίνονται πουθενά και μόνο ο ίδιος έχει την ευθύνη των πράξεών του. Αυτοί είναι άνευ ευθυνών και επικριτές όλων. Όταν δυσκολεύουν τα πράγματα, ελίσσονται και βγάζουν την ουρά τους απ' έξω.

Έτσι ξέρω και εγώ να είμαι προϊστάμενος και να δίνω εντολές.



Καιρός να μιλήσουμε με... ονόματα και διευθύνσεις!

Συνάδελφοι, ζούμε σε μια εποχή που οι προκλήσεις και οι δυσκολίες είναι πολλές και πρωτόγνωρες. Καλούμαστε να ζήσουμε τις οικογένειές μας έχοντας να αντιμετωπίσουμε εμπόδια οικονομικά, ψυχολογικά και προσφάτως, ιατρικής φύσεως. Μέσα σε αυτά, λοιπόν, τα κοινωνικά προβλήματα, προστίθενται και οι δυσκολίες στον χώρο εργασίας μας. Ένας χώρος που πέρασε απ' την παλιά εποχή και το οικογενειακό κλίμα στη νέα εποχή και το απρόσωπο στοιχείο. Με την τεχνοκρατία να είναι γνώμονας για κάθε απόφαση. Με διευθυντές και τμηματάρχες περισσότερους από χειριστές.

Ένας χώρος που, από την φύση του, είναι πολύ δύσκολος και επίπονος και που έρχονται να τον κάνουν ανυπόφορο οι διοικούντες αυτόν, που κοινό μυστικό είναι ότι έχουν μάλλον πρόβλημα επικοινωνίας μεταξύ τους.

Αν βέβαια το μόνο θέμα ήταν οι προσωπικές τους σχέσεις, θα αδιαφορούσαμε πλήρως. Αλλά επειδή όταν τσακώνονται οι ελέφαντες, αυτοί που την πληρώνουν είναι τα «μυρμήγκια» (χειριστές, εργοδηγοί, επόπτες) πρέπει να αντιδράσουμε δυναμικά. Γιατί στη «νέα σελίδα» του διυλιστηρίου, το περίφημο σλόγκαν «πρώτα η ασφάλεια», μένει μόνο στα λόγια και τις υποδείξεις.

Ποιος μπορεί να ισχυριστεί το αντίθετο όταν τα παραδείγματα είναι πολλά.

Ταχυμετρήσεις που, την μία μέρα βγαίνουν «προς αντικατάσταση», και την επόμενη και μετά από πιέ-



σεις, βγαίνουν καλές.

Εξοπλισμός που πρέπει άμεσα να επιδιορθωθεί απαιτώντας s/d μονάδων, να κωλυσιεργείται στα όρια του ατυχήματος εξαιτίας των παραπάνω πιέσεων.

S/d που συρρικνώνεται σε μέρες αφήνοντας εξοπλισμό, που χρήζει αντικατάστασης/επιδιόρθωσης, για τα επόμενα s/d με όποιες συνέπειες αυτό έχει.

S/d που γίνονται εν μέσω του χειρότερου καύσωνα των τελευταίων ετών, με μειωμένο προσωπικό σε συνεχόμενα 12ωρα.

Τα παραδείγματα είναι πολλά, συνάδελφοι, τα ξέρουμε όλοι και δεν χρειάζεται ΠΡΟΣ ΤΟ ΠΑΡΟΝ να επεκταθούμε. Η ουσία είναι ότι πρέπει να αντιδράσουμε. Και αντίδραση μόνο στα λόγια και με την κουβεντούλα στα καφενεία δεν υπάρχει. Όλοι για τα χρήματα δουλεύουμε και όχι για την ψυχή της μάνας μας. Και εμείς θέλουμε το διυλιστήριο να είναι όσο πιο επικερδές γίνεται και να δουλεύει στο maximum, **αλλά να μπορέσουμε να γυρίσουμε σπίτι μας.**

Αν θέλουν να παίρνουν υπέρμετρα και άκρως επικίνδυνα ρίσκα (αντλίες με κρακ που δεν σταμάτάνε για να μη μειωθεί η τροφοδοσία, εξοπλισμός που δεν επισκευάζεται ή αυτό γίνεται μετά

από πολλή πίεση για να μην αυξηθεί ο χρόνος των s/d, απορρίψεις ή μη εγκρίσεις προσλήψεων ή προαγωγών με αποτέλεσμα τμήματα να δουλεύουν με πολύ μειωμένο προσωπικό που αναγκάζε-

ται να δουλεύει μόνιμα σε 12ωρα) εμείς πρέπει να αντιδράσουμε.

Αν ένας διευθυντής θέλει να φαίνεται αρεστός, αναθεωρώντας συνεχώς τα όρια του εξοπλισμού (πάντα προς τα πάνω εννοείται), και βέβαια ρίχνοντας πάντα την ευθύνη στους άλλους, αν έχει ξαμολήσει τους μηχανικούς του να βρίσκουν εξοπλισμούς που έχουν να χρησιμοποιηθούν 40 χρόνια για να το παίξει έξυπνος στους ανωτέρους του και να ψάχνουν αν χάνεται κανένας ατμός για να τους παρουσιάσει την απώλεια χρημάτων που υπάρχει ενώ την ίδια ώρα, βανάκια και ατμοπαγίδες είναι β' και γ' διαλογής, εμείς πρέπει να αντιδράσουμε.

Αληθεύει ότι στο πολύπαθο τούνελ της 1100, που τείνει να γίνει μεγάλη πληγή μετά την πρόσφατη φωτιά, υπάρχει αντλία μη λειτουργική για την οποία διατεινόταν ότι θα βρει τρόπο να λειτουργεί; Για αυτό έχει ευθύνη; Του έχει αποδοθεί; Ή, για άλλη μια φορά, οι μόνιμοι που φταίνε είναι οι συνάδελφοι της παραγωγής;

Αν όλοι μαζί αποφασίζουν για εκκρεμότητες με γνώμονα την σχέση που έχουν σε κάθε τμήμα με εκάστοτε διευθυντή, εμείς είμαστε εδώ για να αντιδράσουμε.

Αν κάποιος θέλει να δημιουργήσει

συνθήκες εργασίας Μεσαίων, που να επικρατεί ο φόβος και να παρακολουθούνται τα πάντα στο όνομα της ασφάλειας, εμείς πρέπει να αντιδράσουμε.

Αν κάποιος η μόνη έννοια που έχουν είναι πώς θα πιέσουν τον κόσμο εμμέσως μέσω ανακοινώσεων για διάφορα ζητήματα (εμβόλια, άδειες, εκπαιδεύσεις κ.λπ.), εμείς πρέπει να αντιδράσουμε.

Γιατί, συνάδελφοι, **όταν γίνει το ατύχημα όλοι κρύβονται πίσω απ' το δάχτυλό τους** και κοιτάνε να επιρρίψουν ευθύνες σε όλους τους άλλους εκτός απ' αυτούς.

Πρωτοστατεί σε αυτό βέβαια το τμήμα ασφαλείας που, στην καθημερινότητα, το πολύ πολύ να υποδείξει καμία σκαλωσιά ή κανά εργολάβο που δεν φοράει ζώνη, την ώρα που δεκάδες εργασίες γίνονται με ρίσκο και την βοήθεια του Θεού, αλλά δεν επισημαίνονται γιατί αυτό θα σήμαινε αργοπορία και κόστος. Όταν όμως γίνει η στραβή ξαμολιούνται όλοι σαν εισαγγελείς να βρουνε και την παραμικρή παράλειψη για να δικάσουν. Βέβαια σε όλες αυτές τις περιπτώσεις τα εξιλαστήρια είναι σχεδόν πά-

ντα οι χειριστές εργοδηγοί (νωπό το παράδειγμα στο συμβάν στα καύσιμα, αφού πλέον θα πρέπει να κάνουμε και τους φύλακες των εργολάβων) οι οποίοι στα νέα ήθη και έθιμα του διυλιστηρίου διαπομπεύονται με βίντεο. Αλήθεια ο διευθυντής των βόρειων μονάδων του διυλιστηρίου, στα χρόνια του οποίου σαν τμηματάρχης ή διευθυντής έχουν γίνει μεγάλα ατυχήματα, έχει πουθενά ευθύνες; Του έχουν αποδοθεί; Ή λόγω πάλι συγγενειών είναι στο απυρόβλητο; Σαν τον συγγενή του και αυτός όμως επιρρίπτει πάντα τις ευθύνες σε όλους τους υπόλοιπους, ενώ αυτός με ύφος χιλίων καρδινάλιων που έχει θεωρεί ότι, ό,τι πει αυτός είναι το σωστό και όλοι οι άλλοι είναι μ@/@&\$? (Θα αναφερθούμε σε άλλο άρθρο αποκλειστικά σε αυτόν και τον τρόπο που δρα).

Σε όλους αυτούς μην ξεχάσουμε να αναφέρουμε και τους επόπτες βάρδιες. Οι οποίοι λειτουργούν σαν απλοί εντολοδόχοι τους χωρίς ουσιαστικό ρόλο, οι οποίοι γυρνούν το διυλιστήριο προσπαθώντας να ανακαλύψουν «θέματα» για να τους τα μεταφέρουν. Επόπτες βάρδιες που έγιναν ξαφ-

νικά βασιλικότεροι του βασιλέως και που νομίζουν ότι το διυλιστήριο τους ανήκει.

Απέναντι σε όλους αυτούς, συνάδελφοι, η λύση είναι η δυναμική αντίδραση. Αντίδραση που να μην αφήνει περιθώρια αμφισβήτησης, που να έχει ενότητα και ομοψυχία. Μιλήστε μεταξύ σας, οργανωθείτε να βγούμε μπροστά να τους αντιμετωπίσουμε.

Τεχνητά και προσχεδιασμένα μας ευνούχισαν τόσα χρόνια ποντάροντας στις δυσκολίες της εποχής και τον φόβο μας. Με φόβο όμως δεν μπορείς να διεκδικήσεις τίποτα. Πρωταγωνιστικό ρόλο σε αυτό βέβαια πρέπει να παίξει το σωματείο. Ένα σωματείο που ως ώρας δεν έχει φανεί αντάξιο των προσδοκιών μας, σωματείο χωρίς πυγμή και βούληση. Σωματείο που αναλώνεται σε ανούσιες διαφωνίες και σκύβει το κεφάλι απέναντι στους διοικούντες.

Πρέπει να βγει μπροστά, να χτυπήσει το χέρι στο τραπέζι και τότε θα μας έχει όλους συμπαραστάτες. Αν δεν μπορεί ή δεν θέλει (πράμα ύποπτο), ας παραιτηθεί, να βρεθούν άλλοι να κάνουν.



Ασφάλεια και κατά τη μετακίνηση

Έχει παρατηρηθεί τον τελευταίο καιρό κάποιοι νέοι, αλλά και παλαιότεροι συνάδελφοι, οι οποίοι εργάζονται στο Τμήμα Ασφάλειας του διυλιστηρίου κατά την προσέλευση, αλλά και κατά την αποχώρησή τους από το διυλιστήριο και χρησιμοποιώντας τα λεωφορεία της εταιρείας να φορούν τις φόρμες και τα υποδήματα εργασίας τους.

Εδώ, συνάδελφοι, τίθεται θέμα υγιεινής για όλους τους συναδέλφους που χρησιμοποιούμε τα λεωφορεία.

Θα ήταν φρόνιμο κάποιος υπεύθυνος να πάρει θέση και να μας πει γιατί γίνεται αυτό. Μήπως δεν υπάρχει χώρος για να έχουν ντουλάπες και να αλλάζουν όπως όλοι οι εργαζόμενοι; Μήπως είναι μια πρωτοβουλία που παίρνουν μόνοι τους οι εργαζόμενοι; Σε ένα χώρο όπως το δικό μας, όπου όλοι μιλάμε για υγιεινή και ασφάλεια, δεν γίνεται να μπαίνουμε στα λεωφορεία με τα ρούχα και τα υποδήματα εργασίας.



Νέες ειδικότητες στην εταιρεία

Δυστυχώς τον τελευταίο καιρό ανακαλύψαμε πως έχουμε προϊστάμενους με ειδικότητες, οι οποίες δεν μας ήταν γνωστές.

Γιατρέ τι έχω;

Διευθυντής (Χημικός Μηχανικός / Μηχανολόγος – Ιατρός)

Τμηματάρχης (Χημικός Μηχανικός / Μηχανολόγος – Ιατρός)

Επόπτης Τμήματος (Ανειδίκευτος Εργάτης – Ιατρός)

Εδώ και αρκετό καιρό οι κύριοι που προαναφέραμε έχουν ξεκινήσει μια καινούργια ιστορία με την ανοχή της εταιρείας μάλλον. Ασκούν, με την εξουσία που τους δίνει η θέση τους γιατί δεν έχουν άλλον τρόπο, πίεση στους συναδέλφους υφιστάμενους ώστε να εμβολιαστούν.

Δεν μπορούμε να καταλάβουμε ποιος ο λόγος για κάτι που δεν είναι υποχρεωτικό.

Αν δεν το γνωρίζουν, δεν υπάρχει νόμος για υποχρεωτικό εμβολιασμό.

Είναι κριτήριο αξιολόγησης στην απόδοση του εργάτη πλέον το εμβόλιο;

Δεν ικανοποιεί την εταιρεία το κριτήριο της απόδοσης του εργαζομένου στα καθήκοντα του;

Ποιος είναι ο σκοπός τους;

Μήπως να παρουσιάσουν στους προϊ-

στάμενους τους **νούμερα (ποσοστά)** με τους εμβολιασμένους υφισταμένους και να καμαρώνουν στους διαδρόμους με τους ομοιοβαθμούς τους για το πόσους πίεσαν /έπεισαν να εμβολιαστούν.

Αυτό θα τους κάνει αρεστούς στους προϊσταμένους τους και θα νιώσουν οι ίδιοι ικανοί σε ένα από τα νέα καθήκοντά τους, το οποίο δεν έχει σχέση με την εργασία –γιατί μάλλον σε αυτήν δεν είναι και τόσο καλοί.

Ιατρικά δεδομένα πλέον κάνουν βόλτα σε όλα τα γραφεία της εταιρείας. Ο κάθε εργαζόμενος στην εταιρεία μπορεί να δει τα προσωπικά δεδομένα του υφιστάμενου του, που παλαιότερα ούτε για αστείο δεν το έλεγαν.

Γνωρίζει κανείς ότι όλα τα παραπάνω ελέγχονται...;

Αν εσείς νιώθετε ότι ανήκετε σε κάποιον άλλον δικαίωμά σας. Δεν ισχύει για τους υπόλοιπους.

Κύριοι, δεν σας ανήκει κανείς!

Είμαστε απλά μέρος του συστήματος, που του έχουν δώσει εξουσία και δεν ξέρει να την διαχειριστεί.

Πολλές φορές η ανικανότητά σας και η ανεπάρκειά σας κρύβεται πίσω από παιχνίδια εξουσίας, που είναι επικίνδυνα και για εσάς τους ίδιους.

Συνάδελφοι, με χρόνιες παθήσεις

Η καθημερινότητα ενός ανθρώπου με χρόνιες παθήσεις και χρόνια νοσήματα είναι δύσκολη, έχει σκαμpaneβάσματα, υπάρχει το αίσθημα της αβεβαιότητας, το άγνωστο, και οι νέες συνθήκες αυτές έρχονται να αλλάξουν ριζικά τη ζωή του. Θέλουμε με την ευκαιρία να αναφερθού-

με και στους δικούς μας συναδέλφους, που δίνουν τον καθημερινό αγώνα αυτόν και να πούμε πως είμαστε δίπλα τους, – όπως και η εταιρεία βέβαια έχει δείξει πως στηρίζει τους υπαλλήλους της.

Στην αντίθεση βέβαια με κάποιον «νεοτεχνοκράτη», που είχε πει πως «εδώ δεν είμαστε και ίδρυμα».

Ξέρετε, κανείς δεν έχει υπογράψει συμβόλαιο καλής υγείας με τον Θεό.

Γ' αυτό καλό κουράγιο και καλή δύναμη στους συναδέλφους.

ΚΑΜΙΑ ΕΛΠΙΔΑ

Θα ήθελα να δώσω τα θερμά μου συγχαρητήρια στους ανθρώπους της εταιρείας, που αποφάσισαν ότι οι ανεμβολίαστοι εργαζόμενοι αποκλείονται από τις εκδρομές, αλλά οι ανεμβολίαστοι/ες σύζυγοι των εμβολιασμένων εργαζομένων μπορούν να συμμετέχουν σε αυτές με αρνητικό rapid test!

Επίσης, συγχαρητήρια και στο Σωματείο μας, που φροντίζει για την ενότητα των εργαζομένων!

Ζούμε στην εποχή του παραλογισμού, οπότε, κύριοι, μπορείτε να βασιλέψετε.

**Από ΜΠΑΛΑΣΙΝΟ ΓΙΩΡΓΟ,
ΜΕΛΟΣ Δ.Σ. ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ
ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ**

Προς Δ.Σ.

Συνάδελφοι, για άλλη μια φορά, πολύ σοβαρή απόφαση που αφορά στην λειτουργία και αξιοπιστία του σωματείου δεν εγκρίνεται από την φυσική παρουσία του 7μελούς (όπως ορίζει το καταστατικό που χρησιμοποιείται όταν, όπως, και εάν σας βολεύει), αλλά από τηλεφωνικές κατ' ιδίαν συζητήσεις κάποιων από τους 7 που, αφού τα βρείτε, γράφεται στο viber... Συμφωνώ με την πρόταση του πρόεδρου....

Γιατί τόση βιασύνη, συνάδελφοι, για απόφαση μέσω viber καταστρατηγώντας το καταστατικό από την στιγμή που στις 7/7/2021 θα γίνει, όπως πάλι πήρατε απόφαση, έκτακτο Δ.Σ.; Μήπως γιατί μέσα από διάλογο με επιχειρήματα στο Δ.Σ. έχουν απορριφτεί προτάσεις που δεν είχαν καμιά λογική; Να σας θυμίσω ότι και τις προηγούμενες συνεστιάσεις, που η πρότασή μου ήταν ΟΧΙ με επιχειρήματα, αποφασίσατε να τις πραγματοποιήσετε και μάλιστα χωρίς τελική απόφαση του Δ.Σ. (κάποιοι από τους 7, πάλι με τηλεφώνω) ποιο ήταν το αποτέλε-

σμα; ΑΠΟΤΥΧΙΑ...

Από τα 120 μέλη ή 140 των βαρδίων, αλλά και των πρωινών, παρουσία μέσο όρο μόνο 30 μέλη.

Σπατάλη χρημάτων χωρίς κανένα λόγο χωρίς κανένα όφελος για το σωματείο.

Η δικαιολογία του άρθρου του καταστατικού δεν έχει καμία βάση γιατί σας είχα εξηγήσει τους λόγους για τους οποίους είχε γραφτεί τότε και καμία διοίκηση δεν έκανε πολύ σωστά χρήση εκτός από τη σημερινή... Και θα σταθώ λέγοντας ότι αν οι συνεστιάσεις είχαν επιτυχία από παρουσία μελών, σήμερα θα μιλούσαμε για μεγάλο χρηματικό ποσό που θα έλειπε από το ταμείο.

Αλήθεια, συνάδελφοι, εσείς οι ίδιοι δεν είστε (όχι εγώ) που ψηφίσατε μείωση του δώρου του σωματείου στην γέννα από 500€ σε 300€ γιατί το ταμείο δεν αντέχει; Εσείς οι ίδιοι δεν ψηφίσατε μεταφορά χρημάτων από την μια κατάθεση στην άλλη γιατί δεν υπήρχαν χρήματα (δεν έχουν επιστραφεί, αν δεν κάνω λάθος)...

Αλήθεια, συνάδελφοι, ποιοι από τους 7 του Δ.Σ. θα μπορούν να παρευρεθούν σε όλες τις συνεστιάσεις, όταν οι 5, λόγω βάρδιας, απόγευμα ή νύχτα θα είναι απόντες. Μόνο

ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ

σε μια ή το πολύ δύο θα μπορούν να έχουν παρουσία. Για ποια διοίκηση, λοιπόν, μιλάτε; Για ποια ενημέρωση μιλάτε μεταξύ μπριζόλας και μπύρας; Θα μπορούσα να γράψω και να πω πολλά, αλλά δεν θα το κάνω.

Αυτό που θα κάνω είναι προτάσεις λογικής για την λειτουργία του σωματείου στις δύσκολες καταστάσεις που βρισκόμαστε.

1) Ανακοινώσεις στους πίνακες, 5 σελίδες, 6 σελίδες, να διαβάσουν όλα τα μέλη κατά γράμμα την ίδια ενημέρωση...

2) Έκδοση έκτακτης εφημερίδας αναλύοντας όλα τα θέματα που θα τα διαβάσουν όλοι ή όσοι ενδιαφέρονται να τα μάθουν, με πολύ μικρό κόστος σε σχέση με τις συνεστιάσεις.

3) Αυτή η πρόταση είναι και ερώτηση μαζί: Γιατί δεν γίνεται πάλι μέσω site, όπως τις προηγούμενες φορές, και που τόσο πολύ διαφημίζετε; Μήπως απέτυχε γιατί τα μέλη δεν ενδιαφέρονται;

Συνάδελφοι, έχετε την ευ-

**Από τον
Γιώργο
Μπαλασινό**



καιρία να αλλάξετε την απόφασή σας στο Δ.Σ. 7/7/2021 γιατί για άλλη μια φορά είναι λάθος που, εκτός από αποτυχία, θα φέρει και μεγαλύτερο οικονομικό πρόβλημα στο ταμείο.

Ο λόγος που έγραψα την επιστολή είναι γιατί θα είμαι απών από το Δ.Σ. στις 7/7/2021, λόγω νυχτερινής βάρδιας και εν συνεχεία, δεύτερης δόσης εμβολίου.

Τέλος, αν η απόφασή σας παραμείνει όπως έχει η ανακοίνωση, να γράφει «η πλειοψηφία της διοίκησης» και όχι η διοίκηση...

Η επιστολή αυτή θα κριθεί από τα μέλη στην επόμενη έκδοση της ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ...

**Καλή συνέχεια.
29/06/2021**



Τότε



Η συγκεκριμένη επιστολή διαβάστηκε στους συναδέλφους τόσο στις συνεστιάσεις όσο και στη Γενική Συνέλευση.

Τώρα



Από τον Μιχάλη Κυπραίο

Αξιότιμο διοικητικό συμβούλιο.

Το τελευταίο διάστημα, έχω γίνει αποδέκτης κριτικών και παραπόνων, για τον τρόπο που το διοικητικό συμβούλιο χειρίζεται τα καθημερινά θέματα και προβλήματα που ταλανίζουν τον χώρο εργασίας μας.

Κριτικές οι οποίες τις περισσότερες φορές είναι επιθετικές και προσβλητικές, θέλοντας να τονίσουν την **ΔΥΣΑΡΕΣΚΕΙΑ** και την **ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ** τους από το συγκεκριμένο Δ.Σ.

Πιστεύω πως μέχρι και σήμερα εκτέλεσα τα καθήκοντα μου παράλληλα με τις επαγγελματικές μου υποχρεώσεις καταβάλλοντας υπέρμετρη προσπάθεια και λειτουργώντας πάντα νομότυπα και με γνώμονα το κοινό καλό.

Δυστυχώς όμως υπέρτεροι των δυνάμεων μου οι παραπάνω λόγοι, καθιστούν αδύνατη την συνέχιση της υπηρετήσής μου στο Θεσμό του Σωματείου μας.

Εν κατακλείδι με την παρούσα επιστολή σας γνωρίζω την παραίτησή μου από τα καθήκοντα μου για λόγους **ΕΥΘΥΣΙΑΣ** και μόνο.

Με εκτίμηση
Μιχάλης Κυπραίος



Από τον Γιώργο Μπαλασινό

Για άλλη μία φορά, συνάδελφοι, κανείς, όπως φαίνεται εκ του αποτελέσματος, από τους έξι της διοίκησης δεν έλαβε σοβαρά υπ' όψιν του τις επισημάνσεις που έστειλα εγγράφως στην επιστολή μου.

Το κανείς άλλος όμως το γράφω με επιφύλαξη γιατί ίσως κάποιος να είδε σοβαρά τις προτάσεις μου, αλλά να υποχώρησε στις πιέσεις των υπολοίπων.

Δεν υπάρχει όμως πουθενά γραμμένο, καμία απόφαση στα πρακτικά που να το αποδεικνύει. Μόνο ένα μήνυμα του Τριπικήλη στο νίβερ που λέει ότι τα τραπέζια ανά βάρδια θα γίνουν κανονικά όπως έχουμε αποφασίσει, αγνοώντας όλα όσα έγραψα στην επιστολή μου.

Δεν θα κουράσω:

602 μέλη στο σωματείο, τέσσερις (4) βάρδιες συν οι πρωινόι. Πέντε (5) τραπέζια σε διαφορετικούς τόπους το κάθε ένα για την καλύτερη και πιο ξεκούραστη προσέλευση των μελών.

Αποτέλεσμα:

Ούτε (100) μέλη σύνολο και στα πέντε (5)...

Το πιο ανησυχητικό όμως και σοβαρό είναι το τραπέζι της Α' βάρδιας. Τρία (3) μέλη της διοίκησης του σωματείου εργάζονται στην Α' βάρδια. Και όμως: μόνο τέσσερα (4) μέλη παρευρέθηκαν στο τραπέζι... ούτε τα μέλη της διοίκησης που είχαν πάρει την απόφαση για την πραγματοποίησή τους δεν ήταν παρόντα. Αυτό από μόνο του, συνάδελφοι, δείχνει το λάθος των αποφάσε-

ων αλαζονείας, αμάθειας, ξεροκεφαλιάς, και μειωμένης αντίληψης λειτουργίας του σωματείου από την διοίκηση. Οι αποφάσεις, συνάδελφοι, μιας διοίκησης πρέπει να είναι αυτές που θα προστατεύουν το κύρος του θεσμού του Σωματείου όχι μόνο απέναντι στους εργοδότες, αλλά πρωτίστως στα μάτια των μελών του. Και δυο φορές το ίδιο λάθος, με πολύ χειρότερο το δεύτερο, μόνο κακό του κάνουν. Πολύ κακό για να ακούμε και να διαβάζουμε πολλούς συναδέλφους να φωνάζουν και να γράφουν ότι δεν έχουμε, ότι δεν υπάρχει Σωματείο.

Εγώ, συνάδελφοι, θα διαφωνήσω φωναχτά με όλους εσάς.

Σωματείο έχουμε και θα έχουμε όσο όλοι εμείς, τα μέλη του, το θέλουμε.

Σωματείο είμαστε όλοι εμείς και εμείς επιλέγουμε την διοίκηση που θα μας εκπροσωπήσει.

Δεν είναι η διοίκηση το Σωματείο, συνάδελφοι, αλλά εργαλείο του Σωματείου που έρχεται και παρέρχεται.

Το Σωματείο είναι εδώ και θα είναι εδώ, γιατί είμαστε όλοι εμείς που το θέλουμε για το κοινό καλό και όχι για προσωπικά οφέλη.

Θα διαφωνήσω φωναχτά και για όσα από τα μέλη μας βάζουν στο ίδιο τσουβάλι και τους επτά (7) της διοίκησης για τις αποφάσεις της.

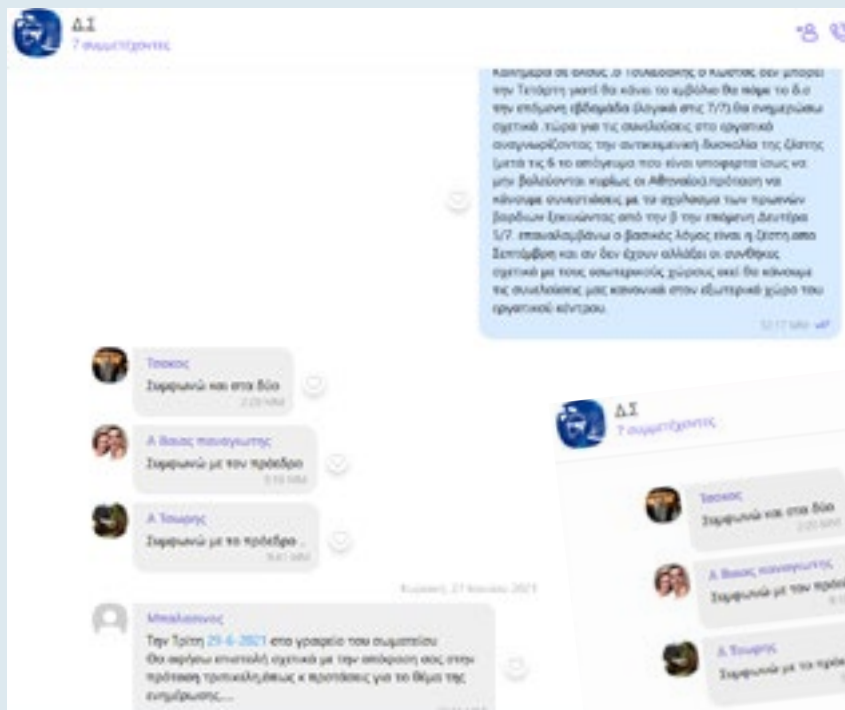
Όποιος συνάδελφος ενδιαφέρεται να μά-

θει για την όποια απόφαση το ποιος από τους επτά ψηφίζει υπέρ ή κατά μπορεί να ζητήσει τα πρακτικά του Δ.Σ. μαθαίνοντας όλη την αλήθεια και όχι αυτά που ο καθένας θέλει να σας περνάει.

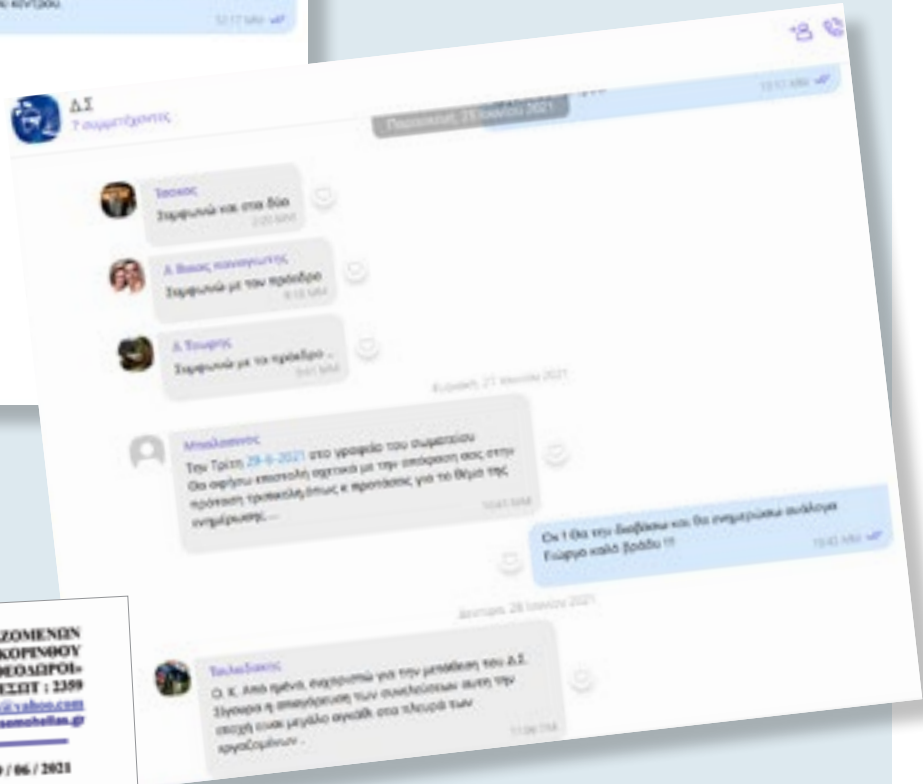
Αφήνοντας στην άκρη την υποχρέωση της όποιας διοίκησης, θα αναφερθώ μόνο από ηθικής πλευράς λέγοντας στους συναδέλφους ότι αποφάσεις που δεν είναι ομόφωνες στην ανακοίνωση γράφεται ότι «η διοίκηση κατά πλειοψηφία αποφάσισε» και όχι «η διοίκηση αποφάσισε» για να γνωρίζει το κάθε μέλος για το τσουβάλι που λέγαμε και από ποιους θα ζητήσει εξηγήσεις. Κάτι ακόμα πολύ σημαντικό που πρέπει να γνωρίζετε, συνάδελφοι, είναι ότι έχουν παρθεί σημαντικές αποφάσεις με την παρουσία μόνο τεσσάρων μελών του Δ.Σ. που νομικά έχει βάση, αλλά ηθικά μάς ρίχνει κατηγορία.

Η ανακοίνωση όμως έγραφε: «η διοίκηση αποφάσισε»... Ο νόυν νοεϊτο...

Γιώργος
Μπαλασινός



*** Προς ενημέρωση των μελών παραθέτουμε τους διαλόγους του Δ.Σ**



ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΔΙΝΑΜΙΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ «ΟΙ ΛΙΘΟΙ ΘΕΩΜΩΡΟΙ»
 ΤΗΛ.Δ.Φ.ΑΣ : 27419-8894. ΕΣ.ΠΤ : 2389
 e-mail : www@oilworkers.gr
 website: www.oilworkers.gr

ΑΡΧΙΒΙΟΤ : 1647
 ΚΟΡΙΝΘΟΣ 29 / 06 / 2021

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι

Η Διοίκηση του Σωματείου σε συνέχεια της δέσμευσής της για ενημέρωση των μελών με φυσική παρουσία και, μετά την αντικειμενική δυσκολία πραγματοποίησης συνελεύσεων στον εξωτερικό χώρο του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου, (όπως αρχικά είχε προγραμματιστεί) λόγω των υψηλών θερμοκρασιών, προσκαλεί τα μέλη του σωματείου σε συνεστιάση, με σκοπό την ενημέρωση αλλά και την επιτακτική (λόγω της όλης κατάστασης με τον covid-19) σύσφιξη των σχέσεων (**Κεφάλαιο Α άρθρο 3 του καταστατικού**).

Την Δευτέρα **05-07-2021** και ώρα **16.30** θα πραγματοποιηθεί η πρώτη συνεστιάση (στην ταβέρνα...), που θα αφορά την **Β' ΒΑΡΔΙΑ**.

Παρακαλούμε, οι συνάδελφοι να δηλώσουν το όνομά τους στο γραφείο του σωματείου ή στα μέλη του Δ.Σ .

Αν κάποιος συνάδελφος δεν μπορούν να παραβρεθούν, μπορούν να δηλώσουν το όνομά τους στις συνεστιάσεις που θα γίνουν για τους συναδέλφους που εργάζονται το πρωί.

Για την μετακίνηση των μελών, αν χρειαστεί, μετά το πέρας της συνεστιάσεως θα φροντίσει η Διοίκηση του Σωματείου.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ	Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΒΑΣΙΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
--	--

*** Μετα την ανάγνωση της επιστολής από τα μέλη του Δ.Σ. έγινε χρήση της αρχικής απόφασης και ακολούθησε η παρακάτω πρώτη ανακοίνωση συνεστιάσεων**

TA EN ΟΙΚΩ... EN ΔΗΜΩ

▶ **Αγαπητοί μας συνάδελφοι, αυτές οι σελίδες του περιοδικού μας είναι ο δικός σας χώρος για να γράφετε τη γνώμη, τις απόψεις και τις προτάσεις σας με στόχο την πιο εύρυθμη λειτουργία του Σωματείου μας. Εδώ, στο δικό σας βήμα, περιμένουμε τα σχόλια και τις παρατηρήσεις σας, πάντοτε με καλή πρόθεση, ευγένεια και σεβασμό.**

Συνάδελφοι, το τελευταίο (μεγάλο) διάστημα βλέπουμε τον θεσμό του σωματείου να απαξιώνεται και να αποδυναμώνεται. Υπεύθυνοι για αυτό είμαστε όλοι εμείς, τα μέλη του.

Μέλη των οποίων ο αριθμός φαίνεται μόνο στη λίστα και όχι στη παρουσία τους στις συνελεύσεις. Παρουσία απογοητευτική και αποκαρδιωτική (Αν περιμένουμε με την παρουσία 50 μελών στις συνελεύσεις να καταφέρουμε τίποτα και να μας πάρουν στα σοβαρά, είμαστε γελασμένοι).

Δεν υπάρχει καμία δικαιολογία να μην παριστάμεθα μια φορά στο τόσο που γίνεται συνέλευση, όταν μάλιστα η διοίκηση του σωματείου μεριμνάει για την μεταφορά μας. Μέλη που για το μόνο που ενοχλούν τη διοίκηση είναι για ότι έχει να κάνει με το οικονομικό κομμάτι, αδιαφορώντας για όλα τα άλλα που ίσως είναι σημαντικότερα.

Προφανώς και όλοι για τα χρήματα δουλεύουμε, αλλά αν μας ενδιαφέρει μόνο αυτό το θέμα, δείχνουμε και πόσο ευάλωτοι και αδύναμοι είμαστε. Όλοι μας έχουμε υποχρεώσεις που τρέχουν αλλά όσα «πριμ» και να πάρουμε, δεν λύνουμε παρά μόνο παροδικά τα προβλήματά μας.

Πόσω μάλλον όταν μιλάμε για bonus της πλάκας, σαν το πρόσφατο. Αλλά δείχνουμε και στους διοικούντες την εύκολη λύση για να μας κλείσουν το στόμα και τα μάτια σε σοβαρότερα και σημαντικότερα θέματα.

Πώς;

Μόλις αντιληφτούν ότι ξεκινάν μουρμούρες και δυσαρέσκεια για σοβαρά εργασιακά θέματα, μας πετάνε το «τυράκι» (πριμ, μέρισμα κ.λπ.) και τα ξεχάσαμε όλα. Την φάκα όμως την βλέπουμε μετά. Τα εργασιακά προβλήματα συνεχίζονται και επιδεινώνονται. Το βλέπουμε καθημερινά και σε έντονο βαθμό. Μειωμένο προσω-

Περί σωματείου

πικό που καλύπτεται με πολλές υπερωρίες – υπερωρίες, βέβαια, που αν είναι για άδειες καλοκαιριού, έκτακτες, εκπαίδευσης, απαγορεύονται, σύμφωνα και με την τελευταία ανακοίνωση του γραφείου προσωπικού (υπενθυμίζουμε ότι στη φωτιά στο τούνελ της 1100, οι συνάδελφοι ήταν στην αίθουσα συσκέψεων για εκπαίδευση όσον αφορά τις ηλεκτρονικές άδειες)–, απόδοση ευθυνών για τα πάντα και με το παραμικρό, πίεση αφόρητη, κ.λπ.

Οι καιροί είναι δύσκολοι, τα εργασιακά χειροτερεύουν και εμείς θα πρέπει πάνω απ' όλα να είμαστε ενωμένοι (πόσο αλγεινή εντύπωση έκανε στην τελευταία συνέλευση, όταν ο πρόεδρος ανέφερε την προσπάθειά του να μην τιμωρηθεί εργοδηγός των βενζινών, που τελικά τιμωρήθηκε, συνάδελφοι του εργοδηγού να τον επιπλήττουν λέγοντάς του ότι έφταιγε και καλά του έκαναν, λες και αυτοί είναι αλάθητοι ή είναι δύσκολο να βρεθούν σε αυτή τη θέση κάποια στιγμή) και να φτιάξουμε πάλι ένα σωματείο που να έχει πυγμή, να διεκδικεί, να απαιτεί και πάνω απ' όλα, να το υπολογίζουν για να μη πω να το φοβούνται.

Φτάσαμε στο σημείο η λέξη «απεργία» να θεωρείται ταμπού ξεχνώντας ότι, ό,τι κερδήθηκε εργασιακά μέσα από αυτή έγινε! Αποδεχόμαστε ψίχουλα, όπως το μπόνους που ανακοινώθηκε και τα μισά θα τα πάρει η εφορία και πρέπει να πούμε και ευχαριστώ και να είμαστε υποχρεωμένοι, όταν λίγο καιρό πριν έχουν ανακοινωθεί τεράστια κέρδη και όταν χάρη σε εμάς έχει εξασφαλιστεί η αδιάκοπη λειτουργία του διυλιστηρίου μέσα στις τόσες αντιξοότητες.

Πρέπει, λοιπόν, το σωματείο να αποκτήσει πάλι κύρος, να μην αποδέχεται μόνο ό,τι του προσφέρει η ιδιοκτησία, αλλά να

απαιτεί συνεχώς και περισσότερα. Και επαναλαμβάνουμε, **δεν εννοούμε μόνο οικονομικά.** Αυτός άλλωστε είναι ο ρόλος του και τίποτα λιγότερο.

Γιατί το επαναλαμβάνουμε ότι **ΜΑΖΙ ΤΑ ΔΟΥΛΕΥΟΥΜΕ!!!**

Για να γίνει όμως αυτό, εκτός απ' τα μέλη που πρέπει να δραστηριοποιηθούν και να ξυπνήσουν, πρώτα απ' όλα πρέπει η ίδια η διοίκηση του σωματείου να αντιληφθεί τον ρόλο της. Ρόλο που απαιτεί πυγμή, ρόλο που απαιτεί να ρίχνει γροθιά στο μαχαίρι και όχι να πηγαίνει με το σταυρό στο χέρι και παρακαλετά. Κάτι το οποίο τα τελευταία χρόνια δεν το βλέπουμε καθόλου.

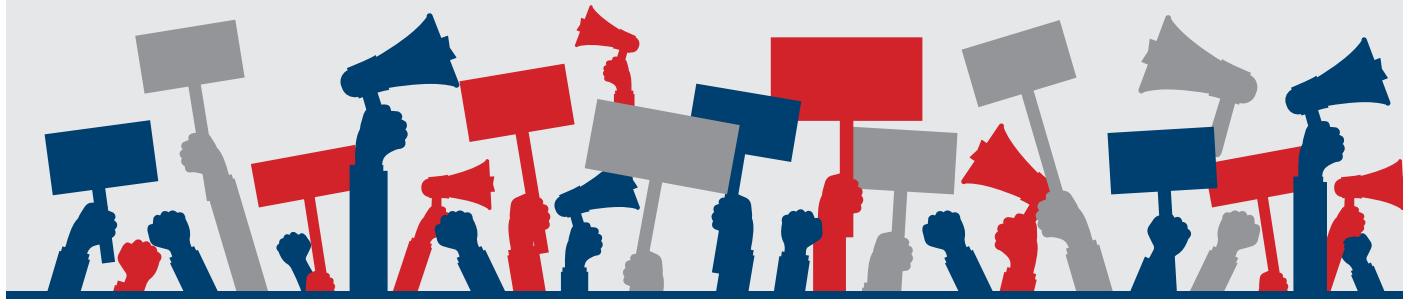
Δεν αρμόζει σε ένα σωματείο εργαζομένων, τα μέλη της διοίκησης να αλληλοκατηγορούνται και να αλληλομηνύονται (άκουσον, άκουσον!)

Δεν αρμόζει σε ένα σωματείο εργαζομένων, μέλος της διοίκησης –και μάλιστα εκ των παλαιότερων– να είναι ικανοποιημένο με ό,τι του παρέχουν και όχι μόνο αυτό, αλλά να κατηγορεί και συναδέλφους που διαμαρτύρονταν ότι δεν τα δουλέψαμε μαζί με τον ιδιοκτήτη.

Δεν αρμόζει σε ένα σωματείο εργαζομένων να υπάρχουν ψίθυροι και υπόνοιες ότι ο πρόεδρος του είναι υποχείριο του γενικού.

Πρόεδρος, ο οποίος στο πρόσφατο s/d της 1500 εν μέσω του χειρότερου καύσωνα των τελευταίων 30 ετών, θυμήθηκε να βγάλει ανακοίνωση, μια μέρα προ της ολοκλήρωσής του, παροτρύνοντας τους συναδέλφους να μη δουλεύουν μετά τις 12. Πρόεδρος, ο οποίος σε παράνομα συναδέλφων όσι επισκέπτεται τη παραγωγή, δικαιολογούνταν ότι έλειπε σε άδεια και ότι, τώρα που γύρισε, δεν υπάρχει προσωπικό και δεν προλαβαίνει. Λες και τόσα χρόνια τον έχουμε δει πολλές φορές.

Πρόεδρος, ο οποίος βγάζει τη μια κατάπυστη ανακοίνωση μετά την άλλη. Τρέχοντας να ευχαριστήσει τον ιδιοκτήτη για



το τίποτα και για να μη στεναχωρηθεί ο γενικός. Αναφερόμενος σε προβλήματα μειωμένου προσωπικού ρίχνοντας την ευθύνη στα τμήματα που δεν προωθούν και πιέζουν για προσλήψεις.

Πρόεδρος που λογοκρίνει άρθρα κατά το δοκούν και βασιζόμενος στις προσωπικές του κρίσεις, λες και η εφημερίδα του ανήκει και όχι απλά είναι υπεύθυνος έκδοσής της.

Δεν αρμόζει σε ένα σωματείο εργαζομένων μέλος της διοίκησης του που εκλέχτηκε στην ομοσπονδία, να είναι εξαφανισμένο απ' το διυλιστήριο. Την ώρα που την περίοδο των εκλογών γύρναγε τα τμήματα ζητώντας τη ψήφο τους, ειρηνεύοντας μάλιστα ορισμένους που είχε την άποψη ότι δεν θα τον ψηφίσουν.

Δεν αρμόζει, τέλος, σε ένα σωματείο εργαζομένων τα μέλη της διοίκησης, μετά από πολυαναμενόμενη αλλά καθυστερημένη συνάντηση με τον ιδιοκτήτη, να αποδέχονται το «τίποτα» που μας προσέφερε χωρίς να έχουν να του αντιπαραθέσουν κάτι και να μην παραιτούνται όλοι ανεξαιρέτως, έτσι για τον ντόρο, ρε παιδί μου. Και όχι μόνο αυτό, αλλά να δηλώνουν και ικανοποιημένοι μέσα από την ανακοίνωσή τους.

Για όλα αυτά και άλλα πολλά, η άποψή μας είναι ότι η παρούσα διοίκηση έχει αποτύχει παταγωδώς και αν είχε λίγο ευθιξία, θα έπρεπε σύσσωμη να είχε παραιτηθεί. Ποτέ δεν είναι αργά βέβαια.

Αν, παρ' όλα αυτά βέβαια, θεωρεί ότι αδικείται απ' τα γράφομενα, ας τιμήσει έστω και τώρα τον ρόλο της, ας βρει σύμπνοια και ενότητα να αντιμετωπίσει κατάματα και με πυγμή τις προκλήσεις.

Και ο δρόμος για να το κάνει αυτό είναι

ΑΠΑΙΤΩΝΤΑΣ ΣΥΝΕΧΩΣ ΚΑΙ ΔΙΕΚΔΙΚΩΝΤΑΣ ΔΥΝΑΜΙΚΩΣ!!!

Γκεμπελισμός

Το να προσπαθείς εκμεταλλευόμενος την εφημερίδα να σπιλώσεις τον τίτλο και το έργο των εκπροσώπων του σωματείου είναι τουλάχιστον άνανδρο. Η δύναμη των μελών για όσα θέματα διαφωνούν με τα μέλη του Δ.Σ. είναι η συνέλευση, όπου υπάρχει ο αντίλογος, όχι η εφημερίδα που υπάρχει το κρυφτούλι της ανωνυμίας. Εμείς, ως πληροφόρηση των αναγνωστών, λέμε πως για όλα υπάρχουν πρακτικά γιατί το σωματείο δεν λειτουργεί με ψιθύρους, ψέματα και κουτσομπολιά. Λειτουργεί με στοιχεία. Όσο για το πώς ο Γενικός Γραμματέας της Ομοσπονδίας, με αρμοδιότητες εντός και εκτός Ελλάδας, μετατρέπεται σε «εξαφανισμένο εκλεγμένο μέλος», ε αυτό λέει πολλά και για τη συνδικαλιστική γνώση, αλλά και για την τακτική γκεμπελισμού των «αγανακτισμένων» αρθρογράφων συναδέλφων.

Συνάδελφοι Επαναστάτες

Διάβασα τα άρθρα σας, σας θυμάμαι και από προηγούμενες διοικήσεις που είχατε αγανακτήσει για την λευκή κόλλα που είχε παραδώσει ο τότε πρόεδρος για τα αιτήματά μας.

Οι τελευταίες δυο διοικήσεις –με την προεργασία της προηγούμενης για να λέμε και το δίκιο, από την στιγμή που υπήρχε κοινό ψηφοδέλτιο, κοινά πρόσωπα, αλλά και κοινές πεποιθήσεις– κατάφεραν να εξασφαλίσει μέσα σε αυτά τα πεντέμισι χρόνια μεταξύ άλλων:

- **4 μόνους με μορφή** μερίσματος που έφταναν και ξεπερνούσαν σε ύψος κάθε χρόνο τις ετήσιες απολαβές του μεγαλύτερου ποσοστού εργαζομένων στη χώρα
- **4 έξτρα μόνους** με κανονική φορολόγηση
- **2% άμεση αύξηση** στον μισθό
- **αύξηση του επιδόματος ειδικών συνθηκών**
- **διπλασίασε** το επίδομα βρεφονηπιακών σταθμών
- **εξασφάλισε λάπτοπ** για τα παιδιά των εργαζομένων που περνούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
- **εξασφάλισε θεσμικές άδειες**, που ποτέ δεν είχαν δοθεί
- **δούλεψε και δουλεύει πάνω στην αξιοκρατία** με αποτέλεσμα να εξασφαλίσει με επιχειρήματα αριθμό **ρεκόρ σε κατ' εξαίρεση προαγωγές**,
- **δούλεψε και δουλεύει πάνω στις αλλαγές στα θέματα ασφάλειας από τα ρούχα μέχρι τις άδειες εργασίας και με εκπροσώπηση στο Δ.Σ. της Ε.Υ.Α. με τουλάχιστον 3 άτομα από το Δ.Σ. του σωματείου**
- φρόντισε το **συνδικαλιστικό προφίλ** του σωματείου μας να είναι ξεκάθαρο και με εκπροσώπηση τόσο στην ΠΟΕ όσο και στο Εργατικό Κέντρο Κορίνθου πρώτη φορά με **τόσο ισχυρές θέσεις** (γενικούς γραμματείς, ταμιά και μέλη με διπλή εκπροσώπηση).
- τέλος, ανέβασε σε άλλο επίπεδο **το κομμάτι της ενημέρωσης** εξαγνλώντας κάθε πιθανό τρόπο που μπορεί να ενημερωθεί ένα μέλος όσο κανένα άλλο σωματείο στην Ελλάδα.

Η «αποτυχημένη διοίκηση», που λέτε ότι είμαστε, περιμένει εσάς τους «επαναστάτες», που είστε ανώνυμοι, να γνωριστούμε και να οργανώσουμε τις απεργιακές κινητοποιήσεις που ζητήσατε!

Θα χτυπήσουμε το χέρι στο τραπέζι στον ιδιοκτήτη παίρνοντας όλοι μαζί το ρίσκο να χάσουμε την ευκαιρία της αμεσότητας στις διαπραγματεύσεις και να μιλάμε πλέον με νομικούς της εταιρείας.

(Σημειωτέον, στην τελευταία στάση εργασίας στο γραφείο του σωματείου ήρθαν 5 άτομα. Στην τελευταία απεργία δε για τον νέο εργασιακό νόμο, ακόμα και μετά από προσωπική ενημέρωση στον καθένα ξεχωριστά με sms, η εκπροσώπηση του σωματείου μας έγινε από 3 άτομα).

Περιμένουμε συμμετοχές, συνάδελφοι επαναστάτες, όταν βγείτε από τα καβούκια σας!

Όσο για αυτά που γράφετε για το μέλος του Δ.Σ. που είπε "ΜΑΖΙ ΤΑ ΔΟΥΛΕΥΟΥΜΕ", **ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΤΟ ΕΙΠΑ!** Είπα μόνο ότι «δεν είμαστε μέτοχοι, είμαστε εργαζόμενοι».





ΕΡΕΥΝΑ

Για ένα νέο μοντέλο ποιοτικής ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς

Η πανδημική κρίση είχε, αδι-
αμφισβήτητα, σημαντικές
επιπτώσεις στην αγορά
εργασίας και στους ερ-
γαζόμενους της χώρας.
Οι μαζικές αναστολές εργασίας και οι
εφαρμογές τηλεεργασίας αύξησαν δρα-
ματικά την επισφάλεια πολλών θέσε-
ων.

Επιπρόσθετα, η Ελλάδα είχε τη χει-
ρότερη επίδοση ως προς την ποιότη-
τα της απασχόλησης στην Ε.Ε. και το
υψηλότερο ποσοστό υποβάθμισης της
εργασίας σε σχέση με το 2010.

Παράλληλα, το ποσοστό απασχόλησης
συνεχίζει να μειώνεται και είναι εξαιρε-
τικά χαμηλό σε σχέση τόσο με τον μέσο
όρο της Ευρωζώνης όσο και με τους
στόχους της Ατζέντας Βιώσιμης Ανά-
πτυξης του ΟΗΕ. Σύμφωνα μάλιστα με
πρόσφατα στοιχεία του Διεθνούς Γρα-
φείου Εργασίας (ILO), οι συνέπειες της
πανδημίας για την αγορά εργασίας εμ-
φανίζονται σημαντικά άνισες σε σχέση
με την ηλικία, το φύλο και το επίπεδο
εκπαίδευσης.

**Ειδικότερα, η πανδημία έπληξε πε-
ρισσότερο τους νέους μέχρι 29 ετών
σε σύγκριση με τις άλλες ηλικιακές
ομάδες. Οι νέοι και κυρίως, εργαζό-
μενοι, οδηγήθηκαν εκτός εργατικού
δυναμικού, ενώ σημειώθηκε σημαντι-
κή άνοδος του ποσοστού όσων δεν**

**εργάζονται, ούτε σπουδάζουν ή παρα-
κολουθούν προγράμματα κατάρτισης.**

Η πανδημία επηρέασε σε μεγαλύτε-
ρο βαθμό και άλλες ομάδες της αγο-
ράς εργασίας, όπως τις γυναίκες και
τα άτομα χαμηλότερης εκπαιδευτικής
βαθμίδας (μέσης, τεχνικής και επαγ-
γελματικής εκπαίδευσης). Είναι ένα
σχέδιο στήριξης, κοινωνικής ενσωμά-
τωσης και προόδου των ανέργων, των
πιο ευάλωτων ομάδων της αγοράς ερ-
γασίας καθώς και των μικρομεσαίων
στρωμάτων. Η ανάπτυξη που αναμέ-
νεται να προκύψει από την αξιοποίηση
των ευρωπαϊκών πόρων φέρνει ξανά
στο προσκήνιο το κρίσιμο θέμα της
κοινωνικής διάστασης. Η ανάπτυξη
πρέπει να υπηρετεί τους στόχους της
μετάβασης σε μια πράσινη ψηφιακή
οικονομία. Ταυτόχρονα, όμως, πρέπει
να είναι βιώσιμη, συνεκτική και κοινω-
νικά δίκαιη, χωρίς αποκλεισμούς.

Ρόλο - κλειδί για τα παραπάνω έχει η
ενίσχυση του διαθέσιμου εισοδήματος
των νοικοκυριών. Γ' αυτό είναι απα-
ραίτητη η δέσμευση της οικονομικής
πολιτικής στην αύξηση της παραγω-
γικής και της ποιοτικής απασχόλησης,
στη θεσμοθέτηση κατώτατου μισθού
αξιοπρεπούς διαβίωσης και στην απο-
τελεσματική ενίσχυση των συλλογικών
διαπραγματεύσεων και συμβάσεων
σε όλα τα επίπεδα. Να σταματήσουν

οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας να
αντιμετωπίζονται ως δήθεν "βαρίδια"
για την ανάπτυξη. Να αντιμετωπιστούν
ως θεμελιώδεις θεσμοί δημοκρατίας,
κοινωνικής ρύθμισης και δικαιοσύνης,
που προάγουν τον διάλογο, την ασφάλεια
και την αξιοπρέπεια στην εργασία
και είναι θεμέλια μιας σύγχρονης, και-
νοτόμας και ποιοτικής ανταγωνιστικό-
τητας για τις επιχειρήσεις.

Απόλυτη προτεραιότητα πρέπει να εί-
ναι η δημιουργία ποιοτικών και βιώ-
σιμων θέσεων πλήρους απασχόλησης
με αξιοπρεπείς αμοιβές, μέσω δημο-
σίων και ιδιωτικών επενδύσεων. Με
τον τρόπο αυτό θα δοθούν ισχυρά
κίνητρα και στους νέους που έφυγαν
στο εξωτερικό να επιστρέψουν στη
χώρα μας. Τόσο αυτοί όσο και όσοι
έμειναν στην Ελλάδα προσβλέπουν σε
μια χώρα σύγχρονη, με υψηλό βιοτικό
επίπεδο, καθώς και με υψηλής ποι-
ότητας υγεία, παιδεία και κοινωνική
πρόνοια. Για τον λόγο αυτό είναι ανα-
γκαία η ταυτόχρονη υιοθέτηση μέτρων
κοινωνικής προστασίας (πρόσβαση σε
υπηρεσίες υγείας, κοινωνική ασφάλιση
κ.ά.). Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση
του ΙΝΕ - ΓΣΕΕ για την ελληνική οικο-
νομία και απασχόληση (2021), τα δεδο-
μένα βασικών κοινωνικών δεικτών της
Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τον κίνδυνο
φτώχειας στην εργασία, την εξέλιξη της

ΟΙ ...ΤΕΜΠΕΛΗΔΕΣ ΕΛΛΗΝΕΣ ΠΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΙ ΕΥΡΩΠΑΙΟΙ



« Ο δρόμος, που πρέπει να καλύψουμε είναι μεγάλος. Η όποια μετάβαση στο νέο οικονομικό υπόδειγμα θα πρέπει να προκύψει από οργανωμένο διάλογο και διαβούλευση χωρίς αποκλεισμούς. »

φτώχειας και της άνισης διανομής του εισοδήματος στην Ελλάδα δεν δείχνουν μετάβαση της χώρας σε ένα υπόδειγμα βιώσιμης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, με άξονα την απασχόληση, την αξιοπρεπή εργασία και την κοινωνική δικαιοσύνη. Αντίθετα, η υστέρηση που εμφανίζει η χώρα μας στους παραπάνω δείκτες είναι αξιοσημείωτα υψηλή.

Ο δρόμος, που πρέπει να καλύψουμε είναι μεγάλος. Η όποια μετάβαση στο νέο οικονομικό υπόδειγμα θα πρέπει να προκύψει από οργανωμένο διάλογο και διαβούλευση χωρίς αποκλεισμούς. Θα πρέπει να ενισχυθούν οι επίσημες διαβουλεύσεις με τους ενδιαφερόμενους φορείς και με τα συνδικάτα σε εθνικό, κλαδικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Μέχρι σήμερα ο διάλογος αυτός, για ένα τόσο κρίσιμο για το μέλλον της χώρας θέμα, είναι πλήρως υποβαθμισμένος, αν όχι ανύπαρκτος.

Τέλος, είναι εξαιρετικά αναγκαία η ενίσχυση του θεσμού και του ρόλου της εκπαίδευσης, κατάρτισης, της επανεκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης για τους εργαζόμενους και τους άνεργους. Στη σύγχρονη εποχή των σημαντικών μεταβάσεων και αλλαγών στα επαγγέλματα και τις ειδικότητες, καμία χώρα δεν μπορεί να θεωρείται σύγχρονη όταν μεγάλο ποσοστό πολιτών

της δεν διαθέτει τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες ή εκείνες τις δεξιότητες που διευκολύνουν την προσπάθειά τους για αναζήτηση, διατήρηση και βελτίωση της θέσης εργασίας τους. Η προστασία των εργαζομένων της νέας ψηφιακής εποχής και της νέας δομής της ελληνικής οικονομίας, που αναμένεται να προκύψει από τον ήδη εξελισσόμενο ψηφιακό μετασχηματισμό, είναι κρίσιμης σημασίας.

Η αντίδραση των συνδικάτων στη νέα πραγματικότητα, με αφορμή τον τεχνολογικό μετασχηματισμό επιχειρείται να διαμορφωθεί σε βάρος της εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, πρέπει να είναι ισχυρή και ανάλογη της δράσης που ανέπτυξαν τα συνδικάτα και τα εργατικά κινήματα στα τέλη του 19ου και στις αρχές του 20ού αιώνα. Τότε τα συνδικάτα κατόρθωσαν να εξανθρωπίσουν τον καπιταλισμό.

Σήμερα είναι αυτά που πρέπει να λειτουργήσουν σαν τροχοπέδη στη εγκαθίδρυση μιας νέας άδικης εργασιακής και κοινωνικής πραγματικότητας. Τα συνδικάτα στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και σε παγκόσμιο επίπεδο πρέπει να προωθήσουν μια νέα οργάνωση της εργασίας, με νέα κατανομή των ωρών και των ημερών εργασίας, του παραγόμενου πλούτου και της αυξημένης πα-

ραγωγικότητας υπέρ των εργαζομένων (π.χ. τη μείωση των ωρών εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών) και να αγωνιστούν για την αύξηση της πλήρους απασχόλησης και την επικράτηση ενός επιπέδου κοινωνικής προστασίας. Να αγωνιστούν για τη μείωση της νέας ανισορροπίας μεταξύ κεφαλαίου και της εργασίας, που δημιουργείται, και των κοινωνικών ανισοτήτων.

Η πραγματοποίηση όλων των παραπάνω προϋποθέτει στήριξη και συμμετοχή των εργαζομένων στους θεσμούς της συλλογικής τους εκπροσώπησης, σύγχρονη, προοδευτική νοσοτροπία και πολιτικές με το βλέμμα στο μέλλον.

Μόνο έτσι θα μπορέσουμε να οικοδομήσουμε ένα νέο μοντέλο ανάπτυξης σε ένα πλαίσιο δίκαιης μετάβασης χωρίς αποκλεισμούς και να θέσουμε βάσεις για μια νέα κοινωνική ευημερία και για ένα καλύτερο αύριο για όλους τους εργαζόμενους και για όλους τους πολίτες της χώρας.

ΓΡΑΦΕΙ Ο
Χρύσανθος Σαμοΐλης,
Γ.Γ. ΕΡΓ. ΚΕΝΤΡΟΥ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
ΚΟΡΙΝΘΟΣ, 4 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2021



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ

NEA

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ



22ο Γενικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας

Πραγματοποιήθηκε, 2 χρόνια μετά το τελευταίο συνέδριο, το **22ο Γενικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας** με φυσική παρουσία τηρώντας όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας λόγω COVID.

Το Πρόγραμμα δράσης της Ομοσπονδίας που, παρουσιάστηκε στο Γενικό Συμβούλιο, με την παρουσία του Διοικητικού Συμβουλίου και των Προέδρων των Πρωτοβάθμιων Σωματείων μελών, είχε ως στόχο να αναδείξει όλα τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην καθημερινή μας δράση και, μέσα από την διαδικασία του διαλόγου, να προσεγγίσουμε τους στόχους και τις επιδιώξεις μας και να δώσουμε απαντήσεις ως συνδικάτα τι είναι αυτό που αδυνατίζει την φωνή και τη δράση μας και τι πρέπει να πράξουμε για την βελτίωση της ζωής μας στην εργασία και στην κοινωνία γενικότερα.

Η 10χρονη μνημονιακή κρίση που ζήσαμε είχε σοβαρές επιπτώσεις τόσο στους εργαζόμενους όσο και στην οικονομία.

Κληθήκαμε μέσα από την δράση μας στα συνδικάτα και στην κοινωνία να αγωνιστούμε κατά των αδικιών που προέκυψαν από τις μνημονιακές δεσμεύσεις, την εποπτεία των δανειστών και τους αντεργατικούς νόμους.

Μέσα σε όλα αυτά, ήρθε να προστε-



θεί και η πανδημία που οδήγησε την παγκόσμια οικονομία σε μια περίοδο αστάθειας, αβεβαιότητας και πρωτόγνωρων σχηματισμών.

Η δράση της Ομοσπονδίας ήταν και είναι πολύπλευρη και συνεχής για τα θέματα που αφορούν τον κλάδο και όχι μόνο.

Τα περισσότερα από αυτά θα μας απασχολήσουν και το επόμενο διάστημα:

- Εργασιακές Ανατροπές
- Συνδικαλιστικές Εξελίξεις
- Πανδημία COVID

- ΒΑΕ (Επανεξέταση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης προς τα κάτω)
- Ειδικότερα θέματα για Σωματεία μέλη μας
- Κλαδική Σύμβαση Πετρελαιοειδών & Υγραερίων & Υποχρεωτικότητα στον Κλάδο
- Επιχειρησιακές ΣΣΕ
- Ρύθμιση Επαγγελμάτων για τις ειδικότητες του «ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ» και του «ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ»
- Υγιεινή και Ασφάλεια
- Διεθνείς σχέσεις-συνεργασίες και δράσεις Κοινωνικής Αλληλεγγύης.





ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

Εργατικό Κέντρο



ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

ΑΡΙΘ. ΑΠΟΦ. ΠΡΩΤ. ΚΟΡΙΝΘΟΥ: 169/1945

ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 54 -20100 ΚΟΡΙΝΘΟΣ

ΤΗΛ. 27410 22081- email:ekkorit@gmail.com

Κόρινθος 1/9/2021

Ανακοίνωση

Σήμερα έρχεται για ψήφιση η νέα ληστεία σε βάρος των εργαζομένων, το νέο ασφαλιστικό, μια προσομοίωση σε ευρωπαϊκά πρότυπα του Χιλιανού μοντέλου του Πινοσέτ, είναι η νέα κανονικότητα που μας επιφυλάσσουν.

Το τέλος των επικουρικών συντάξεων, αλλά και το τέλος της ίδιας της κοινωνικής ασφάλισης θα επέλθει σταδιακά. Με αφετηρία το νέο Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης (ΤΕΚΑ) και το οποίο για τις επόμενες δεκαετίες θα χρηματοδοτείται από τις εισφορές των νέων ασφαλισμένων, από ένα σημαντικό μέρος της φορολογίας των πολιτών, ακόμα και μέσω αποθεματικών που θα συσσωρεύει ο ΕΦΚΑ.

Αυτή η υφαρπαγή του ιδρώτα μας, το ασφαλιστικό με υπογραφή Χατζηδάκη και επιρροές Πινοσέτ, έρχεται με τον ευφάνταστο και πλήρως αποπροσανατολιστικό τίτλο "Ασφαλιστική μεταρρύθμιση για τη νέα γενιά" που η ανεργία της κτυπάει κόκκινο

στο 49%.

Πρέπει όλοι μας να καταλάβουμε τι πραγματικά σημαίνει κεφαλαιοποίηση της επικουρικής ασφάλισης, πώς θα λειτουργεί και για ποιους στήνεται αυτός ο τεράστιος τζόγος με τις εισφορές και τους φόρους των πολιτών:

Συστήνεται νέο ταμείο που θα διαχειρίζεται τις εισφορές, το ΤΕΚΑ (Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης), το οποίο θα λειτουργεί εκτός e-ΕΦΚΑ!

Ο e-ΕΦΚΑ θα διαχειρίζεται τις ζημιές, υπεύθυνος για τις επενδύσεις θα είναι ο ίδιος ο ασφαλισμένος και το ΤΕΚΑ θα τζογάρει τα χρήματα των ασφαλισμένων σε τοποθετήσεις μεσαίου, χαμηλού ή υψηλού ρίσκου (με επιλογή του ασφαλισμένου!) σε ομόλογα, μετοχές και αλλά αμφιβόλου απόδοσης προϊόντα.

Αν τα πράγματα δεν πάνε καλά για τους ασφαλισμένους, ο Κ. Χατζηδάκης εγγυάται ότι θα πάρουν πίσω το αρχικό τους κεφάλαιο. Οι διαχειρι-

στές των επενδύσεων (που θα συνεργάζονται με το ΤΕΚΑ) απλώς θα έχουν τεράστιες αποδόσεις.

Η "ιδιωτικοποίηση" ή η "κεφαλαιοποίηση" της επικουρικής ασφάλισης σημαίνει τη μεταφορά, συσσώρευση και αξιοποίηση (εισφορών) εσόδων ύψους 77 δισ. ή 56 δισ. ευρώ σε βάθος 50 ετών. Εισφορές όμως τις οποίες θα στερηθούν το δημόσιο ασφαλιστικό σύστημα και οι σημερινές συντάξεις.

Η αντιμεταρρύθμιση του ασφαλιστικού παρουσιάζεται ως πανάκεια όχι μόνο για τις μελλοντικές συντάξεις, αλλά συνολικά και για την ελληνική οικονομία.

Σύμφωνα, όμως, με τη μελέτη των πλέον έγκριτων καθηγητών Σ. Ρομπόλη και Σπ. Μέτση, "από το 2040 και μετά η κεφαλαιοποίηση της επικουρικής ασφάλισης θα επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό με ένα ετήσιο κόστος ύψους 2,7 δισ. ευρώ... Επομένως, το κόστος μετάβασης θα επιβαρύνει την αποπληρωμή του δημόσιου χρέους κατά 49%. Έτσι, το κεφαλαιοποιητικό σύστημα των ατομικών λογαριασμών μέχρι το 2040 θα έχει κεφάλαια ύψους μόλις 11 δισ. ευρώ και τα οποιαδήποτε οφέλη θα είναι κατά μέσο όρο στα 200 - 250 εκατ. ευρώ, δηλαδή ούτε το 10% του ετήσιου κόστους μετάβασης".

Δεδομένων των κοινοβουλευτικών συσχετισμών, αυτό το έκτρωμα θα αποτελεί από αύριο την νέα μας κανονικότητα, καλή μας τύχη και καλούς αγώνες αντίστασης και ανατροπής...

Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ





ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ Εργατικό Κέντρο



ΕΡΓΑΤΟΎΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ

ΑΡΙΘ. ΑΠΟΦ. ΠΡΩΤ. ΚΟΡΙΝΘΟΥ 169/1945
ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 54-20100 ΚΟΡΙΝΘΟΣ

ΤΗΛ. 27410 22081
ekkorit@gmail.com

Κόρινθος 15/10/2021

Ανακοίνωση

Σας γνωρίζουμε ότι η Διοίκηση του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Καταστατικού, ομόφωνα **προκήρυξε το 31ο Εκλογοαπολογιστικό Συνέδριο του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου και αποφάσισε τη σύγκλησή του στην Κόρινθο** στο κτίριο του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου Κολοκοτρώνη 54 στις παρακάτω ημερομηνίες:

31 Οκτωβρίου 2021 (θα πραγματοποιηθεί ο Διοικητικός- Οικονομικός Απολογισμός-Εκλογή Εφορευτικής Επιτροπής) και **7 Νοεμβρίου 2021** (Διεξαγωγή Αρχαιρεσιών για την ανάδειξη Δ.Σ., Ελεγκτικής Επιτροπής και αντ/πων στη ΓΣΕΕ). Τηρουμένων όλων των υγειονομικών πρωτοκόλλων και με τεράστια προσοχή στην υγεία την δικιά μας αλλά και των συναδέλφων.

Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ



Από το 31ο Εκλογοαπολογιστικό
Συνέδριο του Εργατικού Κέντρου
Κορίνθου, στις 31/10/2021

Διοικητικός Απολογισμός Ε.Κ. ΚΟΡΙΝΘΟΥ 2019-2021

Στην θητεία που κλείνουμε σήμερα, έχουμε βιώσει πρωτόγνωρες καταστάσεις που δεν έχει ξαναζήσει η ανθρωπότητα, νέες λέξεις μπήκαν στην καθημερινότητά μας, έγιναν μέρος της ζωής μας και καθορίζουν την ύπαρξή μας.

Διοργανώσαμε με μεγάλη επιτυχία την ημερίδα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ «Η τρέχουσα κατάσταση και οι προοπτικές της Ελληνικής Οικονομίας».

Επίσης, ημερίδα με την ευρωβουλευτή Κωνσταντίνα Κούνεβα και θέμα: «Ένα Κοινωνικό Πρωτόκολλο για την Ευρώπη. Μπορούν τα Δικαιώματα των Εργαζομένων να γίνουν Νόμος στην ΕΕ;»

Κάναμε παρεμβάσεις για την αλλαγή του τρόπου εξέτασης των συναδέλφων ηλεκτρολόγων και χειριστών ανυψωτικών μηχανημάτων.

Σταθήκαμε αρωγοί στα σωματεία-μέλη μας για την σύναψη και υπογραφή ικανοποιητικών επιχει-

ρησιακών συμβάσεων

Στο **ΣΕΠΕ**, η παρουσία μας ήταν σχεδόν καθημερινή και αποτελεσματική, με αποκορύφωμα την σταδιακή υποχώρηση της εργοδοσίας σε δίωξη συνδικαλιστή μέλος της Διοίκησης του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου.

Συμμετείχαμε στο συνέδριο των μεσογειακών συνδικάτων ενέργειας για την ασφάλεια στην εργασία.

Ενημερώσαμε τους συναδέλφους για τα δικαιώματά τους κατά την διάρκεια της νέας μόδας με τις «λευκές νύχτες».

Συμμετείχαμε σε εκπαιδευτικό σεμινάριο στο σχολείο δεύτερης ευκαιρίας.

Διαθέσαμε την αίθουσα Κωνσταντίνου Μαλαδρένη για την εκμάθηση της ελληνικής και αγγλικής γλώσσας σε ανήλικους πρόσφυγες.

Επισκεφτήκαμε αρκετές φορές το Νοσοκομείο Κορίνθου και ενημερωθήκαμε για τη υγειονομική

κατάσταση του Νομού.

Οργανώσαμε από τους πρώτους, την συλλογή ειδών πρώτης ανάγκης για τους πυρόπληκτους συνανθρώπους μας.

Συμμετείχαμε σε συνάντηση για την καταγραφή των θέσεων εργασίας σε εργάτες γης, αλιεργάτες, βοσκούς κ.λπ.

Δεν αναστείλαμε επ' ουδενί την αγωνιστική μας διάθεση, η οποία την τριετία που διανύσαμε παρουσίασε την εξής ιδιαιτερότητα: πλην μιας απεργιακής κινητοποίησης, το σύνολο των υπόλοιπων προκηρύχθηκαν ως Πανκορινθιακές από την Διοίκηση του Εργατικού Κέντρου, ξεκινώντας με την απεργία στις 24/9/19, κλιμακώσαμε με νέα απεργία στις 2/10. **Βοηθήσαμε** με όλες μας τις δυνάμεις να πραγματοποιηθεί η μεγαλειώδης απεργία στον ΟΤΕ.

Αντιδράσαμε δυναμικά στην συρρίκνωση των υποκαταστημάτων όλων των πρώην ΔΕΚΟ (ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΤΡΑΠΕΖΩΝ).





Στις **6 ΜΑΗ 2021**, πραγματοποιήσαμε πρωτομαγιάτικη απεργιακή συγκέντρωση, ενωτική όλων των συνδικαλιστικών δυνάμεων.

Προκηρύξαμε απεργία στον κλάδο του εμπορίου 16/5/2021 και 23/5/2021.

Είχαμε Γενική Απεργία στις 10/6/2021 και **Πανκορινθιακή Απεργία** στις 16/6/2021.

Συνεργαστήκαμε με μια σειρά από ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα, όπως με την Ομοσπονδία ηλεκτρολόγων, με κοινοποίηση καταγγελίας που έφτασε μέχρι την Βουλή, αφού περιέγραφε τις ίδιες συνθήκες με το θανατηφόρο ατύχημα στην Εύβοια.

Είχαμε άριστη συνεργασία με το νομικό τμήμα της ΓΣΕΕ και προσωπικά την κα. Έλλη Βαρχαλαμά, κατορθώσαμε, συνάδελφοι, να κρατήσουμε το κέντρο ζωντανό και ανοικτό.

Αυξήσαμε τα σωματεία-μέλη και επαναδραστηριοποιήσαμε άλλα, με αύξηση των μελών της δύναμης του κέντρου, που πιστεύουμε ότι είναι η επιβράβευση

των προσπαθειών όλης της Διοίκησης.

Αποδόθηκαν οι αίθουσες της Εστίας, όπως και όλο το κτίριο στο Εργατικό Κέντρο, ο **αύλειος χώρος** μετατρέπεται σε χώρο θερινών συνελεύσεων, η **αίθουσα Γενικών Συνελεύσεων** απέκτησε οθόνη προβολής και πολύ σύντομα ηλεκτρονική εγκατάσταση προβολών, η **μικρή αίθουσα Κωνσταντίνου Μαλανδρένη** μετατρέπεται πλέον σε σύγχρονη αίθουσα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. **Το υπόγειό μας** είναι στην φάση της ολοκλήρωσης της μετατροπής του. Βρισκόμαστε στην φάση μικρών και μεγάλων αναβαθμίσεων στην ενεργειακή κλάση του κτιρίου.

Επειδή οι αγώνες είναι μπροστά μας, άφησα για το τέλος την τοποθέτηση μας γύρω από το **νόμο Χατζηδάκη**. Καταρχήν **προβήκαμε σε κατάληψη** του ΣΕΠΕ. Ο Νόμος αυτός βάζει κυριολεκτικά τον συνδικαλισμό στον γύψο, εκδικείται την συνδικαλιστική δράση, διαλύει τις υφιστάμενες δομές και αποθεώνει την εργοδοτική αυθαιρεσία και την ατομική ευθύνη, διαλύει τον εμβληματικό 1264/82

και προσθέτει άλλη μια θηλιά στον λαιμό των εργαζομένων, δίπλα στην κατάργηση της αιτιολογημένης απόλυσης, δίπλα στην ιδιωτικοποίηση της επικουρικής ασφάλισης και μια σειρά από μέτρα που το κεφάλαιο προωθεί και εμείς γινόμαστε αποδέκτες.

Συνάδελφοι, σχεδιάζουμε για το αμέσως προσεχές διάστημα, να πραγματοποιηθεί ημερίδα ενημέρωσης από εργατολόγους, έτσι ώστε αφού υπάρξει απόλυτη, ξεκάθαρη και ευκρινέστατη ενημέρωση, το κάθε Σωματείο να προβεί σε Γενικές Συνελεύσεις και λήψεις αποφάσεων, τέτοιες που να προστατεύουν τους συναδέλφους και το κύρος του συνδικαλισμού.

Αυτές ήταν οι δράσεις μας τις οποίες σάς καλούμε να τις εκτιμήσετε και να τις αποτιμήσετε με πραγματικά ανοιχτό μυαλό και καθαρή καρδιά. Δεν μας ενδιαφέρει το πρόσημο, μας ενδιαφέρει να μας καταλογίσετε την ειλικρινή μας διάθεση να προσφέρουμε και τα θετικά στοιχεία που πιστεύουμε ότι δώσαμε.

ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

Κόρινθος 7/11/2021

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Στις 7/11/2021 διεξήχθη το 31ο εκλογικό συνέδριο του Ε.Κ.Κορίνθου, για την ανάδειξη Δ.Σ., Ελεγκτικής επιτροπής και αντιπροσώπων στη Γ.Σ.Ε.Ε., όπου μετά τη διαλογή προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

1. ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΛΟΓΗ Δ.Σ. & ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Είχαν δικαίωμα να πάρουν μέρος στην ψηφοφορία (40) σωματεία, αντιπροσωπευόμενα από (57) αντιπροσώπους και οι οποίοι έλαβαν (55) μέρος στην ψηφοφορία για την εκλογή των παραπάνω οργάνων. Έλαβαν οι συνδυασμοί ψηφοδέλτια και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1264/82 και του Καταστατικού εξέλεξαν υποψήφιους ως εξής:

Α. Συνδυασμός Α.Σ.Κ.Ε.: Ψηφοδέλτια (44) & εκλέγει (8) μέλη για το Δ.Σ. & (3) για την Ελεγκτική Επιτροπή.

Β. Συνδυασμός Δ.Α.Σ.: Ψηφοδέλτια (8) & εκλέγει (1) μέλος για το Δ.Σ. & (0) μέλος για την Ελεγκτική Επιτροπή.

Εξελέγησαν: για τη ΔΙΟΙΚΗΣΗ:

ΚΑΤΕΜΗΣ ΚΩΣΤΑΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΣΤΑΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΣΚΟΥΡΤΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΘΗΒΑΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΛΑΜΠΡΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ ΕΥΘΥΜΙΟΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΣΠΗΛΙΩΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Δ.Α.Σ.

Για την ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

ΚΩΣΤΟΥΡΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΜΠΑΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.
ΚΙΝΝΑΣ ΜΙΧΑΗΛ	ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ Α.Σ.Κ.Ε.

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΛΟΓΗ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ ΣΤΗ Γ.Σ.Ε.Ε.

Είχαν δικαίωμα να λάβουν μέρος στην ψηφοφορία για την εκλογή του ανωτέρω οργάνου (14) σωματεία, αντιπροσωπευόμενα από (27) αντ/πους, ψήφισαν δε (26) αντ/ποι.

Κατά την διαλογή βρέθηκαν (23) έγκυρα ψηφοδέλτια και έλαβαν οι συνδυασμοί ως εξής: Α.Σ.Κ.Ε.: (19) και Δ.Α.Σ. (4). Εκλέγονται οι παρακάτω:

1.ΚΑΤΕΜΗΣ ΚΩΣΤΑΣ από τον συνδυασμό Α.Σ.Κ.Ε

Η ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

1. ΣΑΜΟΪΛΗΣ ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ 2. ΣΚΟΥΡΤΗΣ ΚΩΣΤΑΣ 3. ΘΕΟΔΩΡΟΥ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

ΕΚΛΟΓΕΣ Ε.Κ.Κ 7-11-2021 ΓΙΑ Δ.Σ



ΕΚΛΟΓΕΣ Ε.Κ.Κ 7-11-2021 ΓΙΑ ΤΗΝ Γ.Σ.Ε.Ε



ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΔΣ ΤΟΥ ΕΚΚ

ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

ΑΡΙΘ. ΑΠΟΦ. ΠΡΩΤ. ΚΟΡΙΝΘΟΥ 169/1945
ΚΟΛΟΚΟΤΡΩΝΗ 54-20100 ΚΟΡΙΝΘΟΣ
ΤΗΛ. 27410 22081 email: ekkorit@gmail.com
Κόρινθος 11/11/21 Αριθ. Πρωτ. 155

Συγκρότηση σε σώμα του νέου Δ.Σ.

Σας γνωστοποιούμε, ότι το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Κορίνθου, που προέκυψε από το 31ο Εκλογικό Συνέδριο της 7/11/21, συγκροτήθηκε σε σώμα στη πρώτη συνεδρίασή του (11/11/21) ως εξής:

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. ΠΡΟΕΔΡΟΣ: | ΚΩΣΤΑΣ ΚΑΤΕΜΗΣ |
| 2. ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ: | ΘΗΒΑΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ |
| 3. Γ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: | ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΣΤΑΣ |
| 4. ΑΝΑΠΛ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: | ΣΚΟΥΡΤΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ |
| 5. ΤΑΜΙΑΣ: | ΛΑΜΠΡΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ |
| 6. ΟΡΓ. ΓΡΑΜ/ΤΕΑΣ: | ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ |
| 7. ΕΦΟΡΟΣ: | ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ ΕΥΘΥΜΙΟΣ |
| 8. ΜΕΛΟΣ: | ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΛΟΣ ΘΑΝΑΣΗΣ |
| 9. ΜΕΛΟΣ: | ΣΠΗΛΙΩΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ |

ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

- | | |
|----------------|-------------------|
| Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ | Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ |
| ΚΩΣΤΑΣ ΚΑΤΕΜΗΣ | ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΣΤΑΣ |



ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΥΡΟΠΛΗΚΤΟΥΣ ΣΥΝΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ

Η «Αλληλεγγύη για Όλους» και τα **Εργατικά Κέντρα Κορίνθου, Λουτρακίου, Κιάτου** ευχαριστούμε όλους και όλες όσοι και όσες ανταποκρίθηκαν στο κάλεσμά μας για συγκέντρωση ειδών πρώτης ανάγκης, εκφράζοντας έμπρακτα την συμπαράσταση και την αλληλεγγύη μας στους πυρόπληκτους όλης της χώρας.

Είναι συγκινητική η ανταπόκριση των συμπολιτών μας, των επιχειρήσεων και φορέων της περιοχής μας προς στους συνανθρώπους μας, που είδαν να χάνονται οι περιουσίες τους και να καταστρέφονται οι δουλειές τους.

Συγκεντρώθηκαν συσκευασμένα τρόφιμα, νερά και χυμοί, φαρμακευτικό υλικό, είδη ατομικής υγιεινής, ζωοτροφές κ.ά. Σήμερα, Τετάρτη 18 Αυγούστου σε συνεργασία με το **Εργατικό Κέντρο Αρκαδίας**, το οποίο ανέλαβε την μεταφορά τους, αποστάληκαν στην Αρκαδία για να διανεμηθούν στους

Δήμους, που έχουν πληγεί από τις πυρκαγιές.

Ευχαριστούμε πολύ όλους και όλες τους συμπολίτες μας για τις προσφορές τους.

Αυτές τις δύσκολες ώρες κανένας συνάνθρωπός μας δεν πρέπει να μείνει αβοήθητος και απροστάτευτος. Δείχνουμε εμπράκτως την αλληλεγγύη μας και απλώνουμε χέρι βοήθειας στους πληγέντες συνανθρώπους μας, που είδαν μέσα σε μια στιγμή να χάνονται τα σπίτια και οι περιουσίες τους.



Λίγο πριν την αποστολή των αγαθών στους πυρόπληκτους, μετά τη συγκινητική ανταπόκριση των συμπολιτών μας





ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Στο τέλος του Σεπτεμβρίου, πραγματοποιήσαμε την πρώτη γενική συνέλευση μετά από περίπου ενάμιση χρόνο.

Αυτή η συνέλευση είχε ξεχωριστή σημασία –όχι μόνο γιατί είχε μεσολαβήσει για πρώτη φορά τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα μεταξύ δύο συνελεύσεων– αλλά και γιατί, μετά από πολλά χρόνια, φιλοξενήθηκε στο Εργατικό Κέντρο Κορίνθου.

Εκεί, λοιπόν, στον διαμορφωμένο εξωτερικό χώρο του Εργατικού Κέντρου και με όλα τα απαραίτητα υγειονομικά μέτρα συγκεντρωθήκαμε με σκοπό να ενημερώσει το σώμα για όλα όσα έγιναν το διάστημα που μεσολάβησε, αλλά φυ-

σικά και για να ακουστούν οι προβληματισμοί των συναδέλφων.

Στην συνέλευση ήταν προσκεκλημένος ο εργατολόγος Χρήστος Κιούλος, ο οποίος μας ενημέρωσε σχετικά με τις συνθήκες υπό τις οποίες μπορούμε στο μέλλον να συζητάμε για πέμπτη βάρδια. Επίσης, μας εξήγησε ορισμένα πράγματα σχετικά με το νομοσχέδιο Χατζηδάκη. Ελπίζουμε να μπορέσουμε σύντομα να το επαναλάβουμε αυτό, καθώς, όπως γνωρίζουμε όλοι, η γενική συνέλευση αποτελεί το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο του σωματείου μας και η συνέπεια στις προσκλήσεις για Γενική Συνέλευση είναι ιερό καθήκον όλων μας.



ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΕΡΒΙΑ

Στις 24/09/2021 πραγματοποιήθηκε στο γραφείο του σωματείου μας, συνάντηση με συνάδελφους συνδικαλιστές από την Σερβία, από το διυλιστήριο της Nafta Industrija Srbije (NIS).

Στην συνάντηση παραβρέθηκαν εκ μέρους του Δ.Σ. του σωματείου μας ο πρόεδρος Τριπικέλης Κωνσταντίνος, ο αναπληρωτής γραμματέας Τσώρης Παντελής και ο αντιπρόεδρος και γενικός γραμματέας της Ομοσπονδίας Τσώκος Παναγιώτης. Εκ μέρους της ομοσπονδίας, εκτός από τον γραμματέα, ήταν ο πρόεδρος Κοντουσιάδης Παναγιώτης και ο οργανωτικός γραμματέας Κολιός Αντρέας. Από το συνδικάτο της Σερβίας παραβρέθηκαν οι: MR: TOMIC DUSAN & LOVREN SKIZORAN and MRS GARIC MARIJA & CORICIVANA

Συζητήθηκαν πολλά θέματα σχετικά με την πανδημία και την επίδραση που έχει στους χώρους εργασίας μας

καθώς και αρκετά θέματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας.

Έγινε ξενάγηση των συνάδελφων στους χώρους του διυλιστηρίου και συνάντηση με τον Διευθυντή Δημοσίων Σχέσεων, κύριο Δ. Κανελλόπουλο.

Αυτού του είδους οι συναντήσεις έχουν τεράστιο ενδιαφέρον καθώς ανταλλάσσονται απόψεις για πολλά και σημαντικά κοινά θέματα που μας

απασχολούν.

Την ίδια στιγμή το σωματείο μας μπορεί να προβάλλει το έργο του και εκτός συνόρων ανεβάζοντας το κύρος του.

Ευχαριστούμε την Ομοσπονδία και τον πρόεδρο για την συνάντηση αυτή, ελπίζουμε και στο μέλλον να μας δοθεί η ευκαιρία αντίστοιχων συναντήσεων και με εκπροσώπους εργαζομένων άλλων χωρών.





Τα ΝΕΑ του ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ μας



ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΤΙΜΗΤΙΚΗΣ ΠΛΑΚΕΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΒΑΣΙΛΗ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ

Την 26/10/2021, σε μια σεμνή τελετή απονεύμα- με τιμητική πλακέτα στη σύντροφο του αεί- μνηστου Βασίλη Παπαντωνίου, προς τιμήν του συναδέλφου, συνεργάτη και φίλου μας που έφυγε νωρίς από κοντά μας. Θυμηθήκαμε στιγμές από τη ζωή του, που ήταν απόλυτα ταυτισμένη με το σωματείο και τους συναδέλφους του, καθώς και γεγονότα που δήλωναν το ακέραιο του χαρακτή- ρα του.

Απόλυτα συγκινημένη, η κυρία ΟΛΓΑ ΒΕΝΕΤΗ μας εξέφρασε το πόσο περήφανη ένιωθε για

τον Βασίλη και μας τόνισε πολλές φορές κατά την διάρκεια της συζήτησης πόσο σημαντικό ήταν για εκείνον, η συναδελφικότητα, το σωματείο, αλλά και η δουλειά του, όπως επίσης το πόσο κάθετος ήταν στο ότι δεν έπρεπε σε καμία περίπτωση να μεταφέρουμε τα εν σωματείω στα εν οίκω!

Στην απονομή της τιμητικής πλακέτας, από όπου η αναμνηστική φωτογραφία, παρέστησαν τα μέλη του Δ.Σ. μαζί με την κυρία Ολγα.

Από αριστερά οι: Τσώκος Παναγιώτης - Βάγιας Παναγιώτης - Τριπικέλης Κωνσταντίνος - Όλγα Βενέτη (Παπαντωνίου) - Μπαλασινός Γιώργος και Τσώρης Παντελής.





ΓΙΟΡΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ

Αλλη μια σειρά συνάδελφων μας παρέδωσε την σκυτάλη. Όπως κάθε χρόνο, έτσι και φέτος σε μια σεμνή τελετή κάναμε το λιγότερο που μπορούσαμε να κάνουμε για να τιμήσουμε τους συναδέλφους μας που συνταξιοδοτήθηκαν.

Ακολούθησε ένα τραπέζι προς τιμήν τους, το οποίο –δυστυχώς και φέτος λόγω covid-19– δεν έγινε όπως παλιά για το σύνολο των συνταξιούχων μελών του σωματίου μας. Ελπίζουμε του χρόνου να είμαστε όλοι μαζί και πάλι να θυμηθούν εκείνοι, αλλά να εξιστορήσουν και σε εμάς τους νεότερους τα... παλιά!

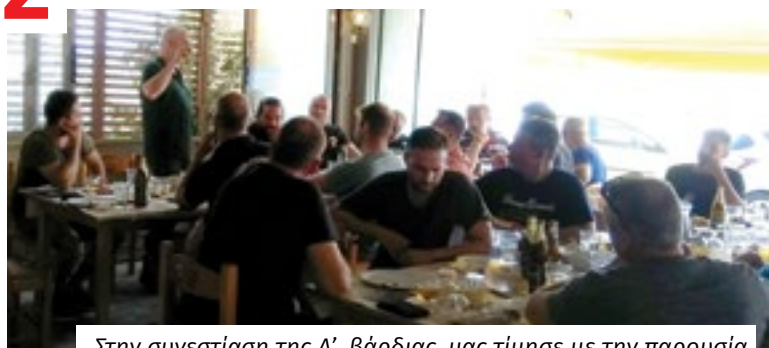
Παρευρέθησαν, από αριστερά, οι κύριοι:
 Δ. Κανελλόπουλος (Διευθυντής Βιομηχανικών & Δημοσίων Σχέσεων) -
 Ι. Κιούφης (Αναπλ. Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου) - Καπογρόσος Πασχάλης - Π. Τσώρης - Λάτσος Απόστολος - Σαββίδης Νικόλαος - Μ. Στειακάκης (Γενικός Διευθυντής Διυλιστηρίου) - Τσώκος Π. - Κλέττας Κυριάκος - Ψυχογιός Ιωάννης - Τριπικέλης Κ. - Γκιόκας Παναγιώτης - Στέφης Δημήτριος - Μποζίκης Μιχάλης και Κρεμμύδας Παναγιώτης.





ΣΥΝΕΣΤΙΑΣΕΙΣ

Το καλοκαίρι κάναμε μια πρώτη προσπάθεια ενημέρωσης με φυσική παρουσία των μελών μέσω συνεστιάσεων. Επιθυμούσαμε μετά από πολύ καιρό να βρεθούμε ανά βάρδιες και να συζητήσουμε διάφορα θέματα που έχουν προκύψει όλο αυτό το χρονικό διάστημα, από την αρχή της πανδημίας. Θέματα που αν και, μέσω της βιντεοενημέρωσης, σε μεγάλο βαθμό είχαν καλυφθεί, ο τρόπος (δηλαδή μέσω βίντεο) ήταν πολύ «άχαρος» για τα δεδομένα ενός συνδικαλιστικού οργάνου. Βέβαια, η προσέλευση ήταν πολύ μικρή λόγω των αδειών, αλλά και των υπερωριών που είχαν προκύψει. Όμως, σαν μια πρώτη προσπάθεια επαναλειτουργίας της ενημέρωσης με φυσική παρουσία, τα πράγματα πήγαν αρκετά καλά γιατί οι παρευρισκόμενοι λειτουργήσαν ως εκπρόσωποι των βαρδιών τους και μετέφεραν τα προβλήματα των τμημάτων. Από την άλλη, λειτούργησαν και ως πυρήνες ενημέρωσης των υπολοίπων στη βάρδια.



Στην συνεστίαση της Δ' βάρδιας, μας τίμησε με την παρουσία του ο πρόεδρος της Ομοσπονδίας, Κοντουσιιάδης Παναγιώτης, απαντώντας σε ερωτήσεις των συναδέλφων και περιγράφοντας ταυτόχρονα την δουλειά που γίνεται στην ΠΟΕ για θέματα, όπως την ειδικότητα του χειριστή, την επίδραση του covid-19, καθώς και τις συμβάσεις εργασίας στον κλάδο.



Στην συνεστίαση των πρωινών βαρδιών, μας τίμησε με την παρουσία του ο Οργανωτικός Γραμματέας της ΠΟΕ, Κολιός Αντρέας.

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.**

Η μεγαλύτερη πηγή γνώσης είναι η ιστορία.

Από αυτήν οφείλουμε όλοι να διδασκόμαστε.

Δεν υπάρχει τομέας της ζωής ο οποίος να μην υπόκειται σε αυτόν τον κανόνα και να μην διδασκεται από αυτόν. Κανένας.

Από τα κύτταρά μας, που προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους, δημιουργώντας αντισώματα, συμμαχίες, τρόπους αντίδρασης, με σκοπό την επιβίωση, μέχρι τα κράτη, τα έθνη και όλους τους ενδιαμέσους μικρούς ή μεγάλους οργανισμούς.

Η εταιρεία είναι και αυτή μέρος του συνόλου. Μεγάλος οργανισμός, με αντίστοιχες μεγάλες υποχρεώσεις από τις οποίες ένα πολύ μεγάλο μέρος αφορά το προσωπικό.

Στο θέμα των συμπεριφορών κυρίως, που έχουν ως αποτέλεσμα, την ψυχολογική ηρεμία ή μη, των εργαζομένων και είναι απόρροια του όλου κλίματος που δημιουργείται κυρίως από τους προϊσταμένους.

Οι εργοδηγοί, η πρώτη βαθμίδα των προϊσταμένων και η ραχοκοκαλιά της ιεραρχίας, είναι αυτοί που δέχονται συνεχή διπλή πίεση. Από τους κάτω, χειριστές τεχνίτες, και τους επάνω, με την συνεχή απαίτηση «να βγει η δουλειά».

Οι επιλεγόμενοι, λοιπόν, για αυτόν τον δύσκολο ρόλο πρέπει να πληρούν κριτήρια και προϋποθέσεις και προσόντα ώστε να ανταπεξέλθουν στον δύσκολο ρόλο.

Πέραν των τεχνικών γνώσεων, που δεν συζητιέται, χρειάζονται και άλλα. Το σημαντικότερο, η ικανότητα δημιουργίας ομάδας και ήρεμου κλίματος μέσα σε αυτήν, νοιάξιμο για τον συνάδελφο κοινωνικότητα, δικαιοσύνη.



Το μήνυμα όμως –εκτός από καταπληκτικά εύστοχο– απευθύνεται σε πολλούς αποδέκτες.

Αυτά λαμβάνονται υπόψη από αυτούς που επιλέγουν;

Οι μεγαλύτεροι ίσως θυμούνται το κλίμα και τη λογική, που επικρατούσε λίγο πιο παλιά.

Για να γίνει κάποιος δεκανέας ή λοχίας στο στρατό η διαδικασία ήταν απλή. Αρκούσε ο υποψήφιος να ήταν αμόρφωτος, τραχύς, ακοινωνήτος και φυσικά να ανήκε σε μια συγκεκριμένη κομματική παράταξη. Για τους χωροφύλακες το ίδιο. Ένας άλλος παράγοντας, που έμπαινε και στις δύο περιπτώσεις, η περίφημη «συλλογική ευθύνη». Ένας συμπέθερος, ενός γνωστού, ενός τρίτου εξαδέλφου, να εθωρείτο ύποπτος για κάτι (κυρίως ιδεολογικό) και ο υποψήφιος αποκλειόταν από όλα. Φυσικά, άλλα χρόνια, άλλες λογικές.

Άλλωστε εδώ είναι επιχείρηση όχι στρατός. (Αυτό ήταν μια παρένθεση, ως την πούμε, πληροφοριακή).

Αρκετά χρόνια πριν, πολλά για την ακρίβεια, επισκέπτεται το εργοστάσιο η ηγεσία του, ανώτερη δεν γίνεται. Η σκηνή, την οποία το πιθανότερο είναι να θυμούνται τουλάχιστον τρία από τα

στελέχη που ακόμη και σήμερα υπηρετούν, διαδραματίζεται στον θάλαμο καυσίμων. Μιλάμε για προ D.C.S. εποχή.

Σε μια μικρή κουβεντούλα που γίνεται, ο ανώτατος επισκέπτης απευθύνεται σε έναν εργοδηγό:

«Δεν μου λες... (το όνομα του εργοδηγού), τι λες εσύ για αυτό το πράγμα;» Και πριν δοθεί απάντηση, ακούγεται το καταπληκτικό: «**Αλλά τι ρωτάω εσένα, εσύ είσαι και με το ΝΑΙ και με το ΟΧΙ**».

Ο κάθε ένας μπορεί να δώσει τη δική του ερμηνεία.

Το μήνυμα όμως –εκτός από καταπληκτικά εύστοχο– απευθύνεται σε πολλούς αποδέκτες. Κυρίως σε αυτούς που επιλέγουν. Βέβαια, είπαμε, άλλα χρόνια, άλλες λογικές, άλλες νοοτροπίες.

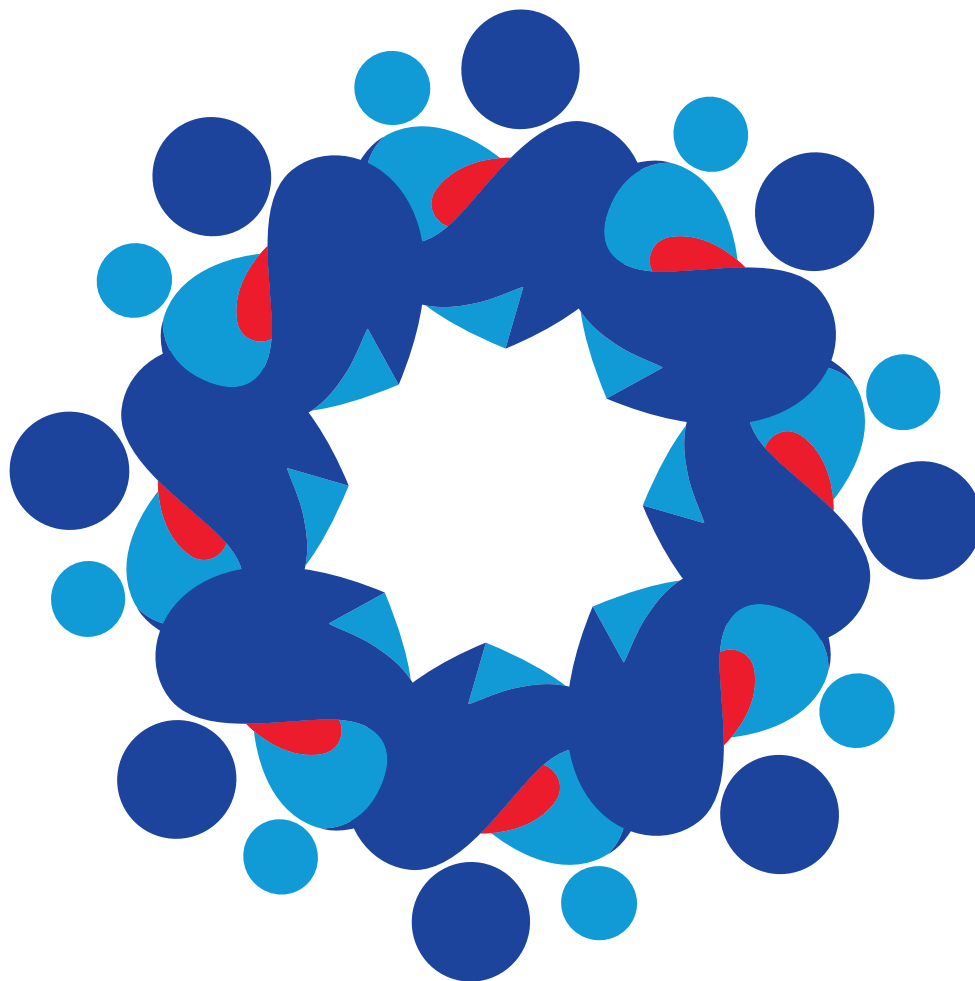
Λάθη τεράστια στην εκτίμηση καταστάσεων και στην αξιολόγησή τους. Το θέμα παραμένει απλό και ξεκάθαρο, όπως και το μήνυμα. Και το ερώτημα επίσης απλό.

Τι διδάγματα άφησε αυτό το μήνυμα σε όσους επιλέγουν; Αξιολογήθηκε σωστά, η παραίνεση- εντολή για αλλαγή τρόπου σκέψης και πρακτικής κατά την διαδικασία επιλογής προϊσταμένων; Γιατί, σίγουρα, αποδέκτης δεν ήταν ο εν λόγω εργοδηγός.

Τα κρούσματα άσχημων (ο πιο ανώδυνος και επεικής ορισμός) συμπεριφορών δυστυχώς πολλαπλασιάζονται. Τι κάνετε;

Ίσως επανέλθουμε στο θέμα και του πρώην, γιατί είναι κραυγαλέο παράδειγμα προς αποφυγή, αλλά και των νυν.

- **Η ψυχική ηρεμία των συναδέλφων, πρώτο αποδέκτη έχει την εταιρεία, το γνωρίζετε πάρα πολύ καλά.**
- **Το μήνυμα δεν ήταν τυχαίο. Ερμηνεύστε το σωστά. Είναι πάντα επίκαιρο.**



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



ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

- 24** Ο ΞΑΝΘΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ και η
ΣΤΕΦΑΝΑΚΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
ΘΕΟΔΩΡΑ

ΙΟΥΛΙΟΣ 2021

- 10** Ο ΘΩΜΟΠΟΥΛΟΣ
ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και η
ΜΑΡΚΟΥ ΣΤΕΦΑΝΙΑ
- 12** Ο ΠΕΡΙΒΟΛΙΩΤΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
και η ΛΕΚΚΑ ΓΕΣΘΗΜΑΝΗ

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2021

- 20** Ο ΠΑΠΑΦΙΛΗΣ ΜΙΧΑΗΛΗΣ και
η ΠΑΙΝΕΣΗ ΣΟΦΙΑ - ΜΑΡΙΑ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2021

- 05** Ο ΠΑΠΑΣΤΕΦΑΝΟΥ
ΧΡΗΣΤΟΣ και η ΒΑΡΔΑΚΑ
ΓΕΩΡΓΙΑ - ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ
- 11** Ο ΣΤΕΦΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η
ΚΩΣΤΟΥΡΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ
- 11** Ο ΜΑΝΤΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και η
ΒΕΡΙΣΟΓΛΑΚΗ ΕΥΤΕΡΠΗ
- 18** Ο ΖΕΡΒΟΣ ΑΛΕΞΙΟΣ και η
ΒΑΒΒΑ ΑΡΕΤΗ - ΑΡΙΑΝΑ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2021

- 04** Ο ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ
ΣΤΑΥΡΟΣ και η ΘΕΟΔΩΡΟΥ
ΑΓΓΕΛΙΚΗ



*Τους ευχόμαστε
Βίον Ανθόσπαρτον*



*Να μας
ζήσουν!*

ΙΟΥΛΙΟΣ 2021

- 16** Ο ΡΩΤΙΔΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ και η
ΡΙΖΟΓΙΑΝΝΗ ΣΤΑΜΑΤΙΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι
- 16** Ο ΓΚΙΟΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η
ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΕΛΕΝΗ - ΜΑΡΙΑ
απέκτησαν μια κορούλα
- 17** Ο ΜΑΡΓΑΡΩΝΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ και η
ΚΟΝΤΟΕ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ
απέκτησαν ένα αγοράκι
- 23** Ο ΛΙΝΤΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η
ΥΨΗΛΑΝΤΗ ΕΥΦΡΟΣΥΝΗ
απέκτησαν μια κορούλα
- 23** Ο ΚΡΑΣΑΔΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η
ΓΙΑΝΝΑΚΗ ΕΛΕΝΗ
απέκτησαν ένα αγοράκι

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2021

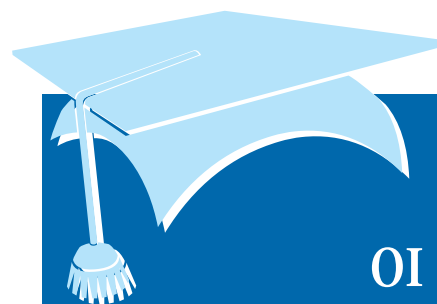
- 06** Ο ΚΟΥΝΤΟΥΡΟΓΙΑΝΝΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
και η ΟΥΝΤΑΤΣΙΝΑ ΑΝΝΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι
- 21** Ο ΤΖΟΥΑΝΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ και η
ΜΠΕΛΕΣΣΑ ΜΑΡΙΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2021

- 06** Ο ΒΛΑΧΟΣ ΜΑΡΙΟΣ και η
ΠΑΝΤΑΖΕΛΟΥ ΕΛΕΝΗ
απέκτησαν ένα αγοράκι στις
- 16** Ο ΜΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ και η
ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2021

- 16** Ο ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ και η
ΜΑΝΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι



ΟΙ
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ
ΜΑΣ

ΨΥΧΟΓΙΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
του ΙΩΑΝΝΗ (2/7/2021)

ΤΣΙΑΓΡΗΣ ΜΙΧΑΗΛΗΣ του
ΙΩΑΝΝΗ (30/6/2021)

ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΥ
ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ
(5/8/2021)

*Συγχαρητήρια!
και Καλή
Σταδιοδρομία*



Η ώρα της Αυτοκριτικής

Αυτήν τη φορά θα φιλοξενήσουμε στην ενότητα «Διαχρονικά» ένα κείμενο που θα αφορά στην διαχρονικότητα όλων αυτών των θεμάτων που αντιμετωπίζουμε κάθε μέρα στον χώρο εργασίας μας.

Θα αναφερθούμε δηλαδή στο πώς τον χαρακτηρισμό «Διαχρονικά» μπορούμε «εκ του ασφαλούς» να τον αποδώσουμε σε κατηγορίες προβλημάτων.

Και λέμε «εκ του ασφαλούς», με την έννοια ότι από μόνες τους οι κατηγορίες των προβλημάτων σε ένα χώρο βαριάς βιομηχανίας είναι διαχρονικές για αυτό και η δουλειά που γίνεται είναι πάνω στα επί μέρους προβλήματα της κάθε κατηγορίας.

Ας το κάνουμε πιο λιανά:

Η κατηγορία π.χ. **«ασφάλεια του προσωπικού και των εγκαταστάσεων»** αποτελεί διαχρονικά το βασικότερο θέμα που μας απασχολεί όλα τα χρόνια της λειτουργίας του διυλιστηρίου.

Η φύση όμως της δουλειάς, αν θέλουμε να είμαστε ρεαλιστές, δεν μπορεί να μας εξασφαλίσει το απόλυτα ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

Ούτε θα πάψουν ποτέ να συγκρούονται οι δυο μεγάλες σταθερές του διυλιστηρίου:

Μεγιστοποίηση του κέρδους εναντίον των απόλυτων συνθηκών ασφάλειας.

Γιατί είναι και τα δύο απολύτως θεμιτά, αλλά και γιατί είναι πάρα πολλοί οι παράγοντες αυτής της εξίσωσης.

Οι κανόνες όμως είναι εδώ για να βοηθήσουν και από μόνι τους είναι ικανοί να απαντήσουν σε όλα μας τα ερωτήματα.

Αν λοιπόν π.χ. ένας υφιστάμενος (σε όλες τις βαθμίδες) παραπονιέται μόνιμως ότι τον πιέζουν να λειτουργεί ανασφαλώς σε καθημερινή βάση και ότι αυτός το κάνει αναγκαστικά για να μην τον αξιολογήσουν άσχημα, τη λύση την δίνουν οι κανόνες.

Γιατί...

• Αν παραδέχεται ότι λειτουργεί ανασφαλώς, τότε μάλλον το πρόβλημα δεν είναι η αξιολόγησή του, αλλά η... **ΖΩΗ ΤΟΥ!**

• Έχουν τιμωρηθεί πάρα πολλοί για κακή τήρηση των κανόνων ασφαλείας γιατί απλά ό,τι και να έχει γίνει (π.χ πίεση από τους ανωτέρους) σε ένα ατύχημα κάποιος θα τιμωρηθεί... **ΣΙΓΟΥΡΑ!**

• Κανένας δεν έχει τιμωρηθεί για τυπικότητα στην τήρηση των κανόνων ασφαλείας... **ΠΟΤΕ!**

Σε μια άλλη κατηγορία, αυτή με τίτλο **«Το σωματείο τι κάνει;»** ή **«το σωματείο να παραιτηθεί γιατί δεν κάνει!»,** που και αυτό αποτελεί ένα διαχρονικό θέμα προς



συζήτηση, μπορούμε να γράψουμε τα εξής:

Αρχικά, σωματείο είμαστε όλοι, και τα 600 μέλη, και το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο του σωματείου δεν είναι το Δ.Σ., είναι η Γενική Συνέλευση άρα:

Η μικρή συμμετοχή σε αυτήν απαντά σε αυτούς που έχουν μάθει να κατακρίνουν χωρίς αυτοκριτική.

Η κριτική επί του σωματείου πρέπει να γίνεται στην Γενική Συνέλευση ή στα Δ.Σ., που είναι ανοιχτά για τους συνάδελφους με τρόπο που περιγράφεται στο καταστατικό.

Η εφημερίδα δεν μπορεί να λειτουργήσει ως τοίχος αντιπαράθεσης όπως στα social media, απλά γιατί αυτό δεν είναι καθόλου λειτουργικό.

Η μη τεκμηριωμένη καταγγελία για το σωματείο εύκολα μπερδεύει και αποπροσανατολίζει τα μέλη-αναγνώστες και σε συνδυασμό με την ανωνυμία αγγίζει επικίνδυνα τα όρια της σκοπιμότητας.

Η μη τεκμηριωμένη καταγγελία για άλλους εύκολα μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα στους υπεύθυνους έκδοσης της εφημερίδας και σε συνδυασμό με την ανωνυμία αγγίζει επικίνδυνα τα όρια της σκοπιμότητας.

Καταλαβαίνουμε πως τα παραπάνω παραδείγματα τα φέρνουμε ως μια προσπάθεια να εξηγήσουμε στους αρθρογράφους κάποιων καυστικών άρθρων της εφημερίδας μας πως και μεν θεωρούμε ως δεδομένο πως σε αυτήν την εφημερίδα δεν αρθρογραφούν δημοσιογράφοι, από την

άλλη όμως δεν παύει αυτό το έντυπο να διαβάζεται από τους πάντες.

Και πως το ότι αυτοί ξύπνησαν μια ωραία μέρα και είδαν πως όλα είναι μαύρα, ενώ πριν ήταν όλα ρόδινα, δηλώνει πολλά για την αντίληψή τους τουλάχιστον ως προς την διαχρονικότητα των κατηγοριών των προβλημάτων που αναφέραμε στην αρχή.

Άρα πρέπει να «εκμεταλλευόμαστε» την ενότητα **«Τα εν οίκω»** ή την ενότητα **«Κυτίο Παραπόνων»** για να προβάλλουμε όπως και στο παρελθόν τα θέματα που μας απασχολούν λαμβάνοντας υπόψιν τα εξής:

• Μπορούμε να διαχειριστούμε ως υπεύθυνοι έκδοσης την **«ανακρίβεια»** στα άρθρα, επειδή ακριβώς δεν είμαστε δημοσιογράφοι, αλλά δεν μπορούμε να διαχειριστούμε το **«ψέμα»**.

• Η **ανακρίβεια**, όσο και αν ακούγεται παράδοξο, μπορεί να λειτουργήσει ως **βάση** για σοβαρή συζήτηση σε μια Γενική Συνέλευση όταν αφορά σε καταγγελία επί του Δ.Σ. Η όταν αφορά σε καταγγελία προς τους διοικούντες. Μπορεί να λειτουργήσει ως βάση για σοβαρή συζήτηση με την έννοια της **ένδειξης** για ένα πρόβλημα.

• Ο **μηδενισμός** ή το **ψέμα** δεν βοηθά καθόλου την λειτουργία της εφημερίδας και πρέπει να αποφεύγεται σαν τακτική.

• Η **εφημερίδα δεν πρέπει να μετατραπεί ποτέ σε πεδίο αντιδικιών**.

• Η εφημερίδα ήταν πάντα **καθαρή** αλλά και **ξεκάθαρη** και έτσι πρέπει να μείνει.

Εμείς, πάντως, σεβόμενοι την παράδοση αλλά και τον αγώνα, που έκαναν οι προκάτοχοί μας για την ίδρυση αυτής της εφημερίδας, θα συνεχίζουμε να **ενημερώνουμε** τα μέλη μας, να **καταγγέλλουμε** με επιχειρήματα, αλλά και να **επαινούμε** όταν πρέπει ακόμα και αυτούς που στο παρελθόν έχουμε καταγγείλει.



ΝΑ ΖΕΙ ΚΑΝΕΙΣ
Η ΖΕΙ
ΝΑ ΜΗΝ ΖΕΙ;

ΟΡΙΑ
ΣΥΝΤΑΞΗΣ
Β.Α.

1988

1988
14/8-21

