

# ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΜΑΪΟΣ 2022



της Ενισχύσεως  
της ΛΑΡΚΟ  
...ΕΝΩΝ... ΛΑΡΚΟ

ΕΠΙΘΕΣΗ ΣΤΟΥΣ ΛΙΓΟΥΣ  
ΝΑΙ ΕΠΙΘΕΣΗ ΣΕ ΟΛΟΥΣ



## ΜΠΡΟΣΤΑ ΜΑΖΙ

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



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3	ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ
4	ΑΝΤΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ
5	ΗΜΕΡΑ ΜΝΗΜΗΣ
6	ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ
7 - 15	ΚΥΤΙΟ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ
16	ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ
17-23	ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ
24-25	ΕΡΕΥΝΑ Οι κλάδοι με τα περισσότερα και τα λιγότερα εργατικά ατυχήματα
26-31	ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ Έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων
32	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΕΚΛΟΓΕΣ Υγιεινής & Ασφάλειας
34	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΠΟΕ, ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ και ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ Η συμμετοχή μας στις εκδηλώσεις για την Πρωτομαγιά, την Ακρίβεια και τα Εργασιακά Δικαιώματα
40	ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ
41	ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ
42	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ
43	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

# Ο πόλεμος των ανθρώπων



**Ε**ίμαστε εδώ και μέρες» καρφωμένοι στις οθόνες των τηλεοράσεων, των υπολογιστών και των κινητών τηλεφώνων μας. Σε ζωντανή σύνδεση με την τραγωδία που είναι σε εξέλιξη στην Ουκρανία. Δεχόμαστε με αγωνία έναν χείμαρρο πληροφοριών, φιλτραρισμένων ή αφιλτράριστων από προπαγανδιστικές σκοπιμότητες, για την εξέλιξη των στρατιωτικών επιχειρήσεων, τα ανελέητα χτυπήματα των ρωσικών δυνάμεων, τα απαντητικά πλήγματα του ουκρανικού στρατού.

Ακούμε σχοινοτενείς αναλύσεις διεθνολόγων και άλλων ειδικών για κάθε πιθανή πτυχή της ρωσικής στρατηγικής, της τακτικής της ουκρανικής κυβέρνησης, της απάντησης της Ευρώπης και των ΗΠΑ, των συνεπειών στην παγκόσμια οικονομία.

Αλλά ο πόλεμος δεν είναι κυρίως μία παρτίδα στη σκακιέρα του κόσμου, δεν είναι μια άσκηση επικοινωνιακής αποτελεσματικότητας αυτών που έχουν εισβάλει και αυτών που αντιστέκονται, δεν είναι η αναμέτρηση ισχύος των συγκρουόμενων, δεν είναι η βίαιη εκτόνωση αντιτιθέμενων συμφερόντων, δεν είναι καν η συνέχιση της πολιτικής με άλλα μέσα κατά τον Κλάουζεβιτς.

Ο πόλεμος είναι πάνω από όλα η δοκιμασία των ορίων της **ανθρώπινης ύπαρξης**, με απώτατο όριο τον βίαιο θάνατο. Ο πόλεμος είναι **οι αδικοχαμένες ζωές**, αμάχων και στρατιωτών. Είναι τα παιδιά και νέοι άνθρωποι **που δεν θα μεγαλώσουν**. Οι άνθρωποι που **διαμελίζονται από τις βόμβες** και καταπλακώνονται κάτω από ερείπια.

Ο πόλεμος είναι **οι τρομαγμένοι** που κρύβονται στα υπόγεια και καταφύγια, οι γονείς που δεν ξέρουν πώς να **προστατέψουν** τα παιδιά τους. Ο πόλεμος είναι **οι τύψεις** του στρατιώτη που διατάσσεται να ρίξει στο ψαχνό, αλλά και ο κυνισμός εκείνου που σκοτώνει με άγρια χαρά. Ο πόλεμος είναι **η πείνα** και **η δίψα** των ανθρώπων που **ξεσπιτώνονται**, τα μικρά βαλιτσάκια στα οποία προσπαθούν να χωρέσουν

τα ελάχιστα της επιβίωσης.

Ο πόλεμος είναι **οι κατεδαφισμένες πόλεις, τα εγκαταλελειμμένα χωριά, οι παρατημένες σοδειές**, κόποιοι μιας ζωής που γίνονται **στάχτη**. Πόλεμος είναι οι οικογένειες που **χωρίζονται**, είναι τα караβάνια των **προσφύγων** που εγκαταλείπουν τις εστίες τους και συνωστίζονται στα σύνορα. Πόλεμος είναι η **καλοσύνη** των ξένων που σπεύδουν σε βοήθεια, αλλά και η **καχυποψία** και ο **φόβος** τους, όταν τα ποτάμια προσφύγων υπερχειλίζουν τα όρια **ανοχής** και **υποκρισίας**.

**Ο πόλεμος είναι η επιτομή της ανηθικότητας και της απανθρωπιάς, ακόμη και όταν το να γίνεις ένοπλο μέρος του είναι όρος επιβίωσης.**

Χρυσανθος Σαμοίλης



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΜΑΪΟΣ 2022

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

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

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

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

• **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ:** Α. Η. ΚΡΙΘΑΡΟΥΛΑΣ

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



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

## ΑΝΤΙ ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ

# Η Βοήθεια του Κοινού

**Σ**ε πολλά τηλεπαιχνίδια γνώσεων, όταν ο παίχτης δυσκολεύεται να δώσει μια απάντηση, επικαλείται την βοήθεια του κοινού. Αυτό γίνεται για καθαρά στατιστικούς λόγους.

Είτε γιατί την ερώτηση, κάποιος που παρακολουθεί την εκπομπή και του ζητηθεί η βοήθεια μπορεί να τη διαχειριστεί με πιο χαλαρό τρόπο (χωρίς το άγχος του χρόνου, της πίεσης του ανταγωνισμού κ.λπ.) είτε γιατί η πιο δημοφιλής απάντηση από το κοινό, στη συγκεκριμένη ερώτηση, είναι συνήθως η σωστή.

Αυτή η τακτική εφαρμόζεται πολλές φορές στη ζωή μας και φυσικά και στον χώρο εργασίας μας.

Το κοινό σημείο σε όλες τις περιπτώσεις (τηλεπαιχνίδια, καθημερινότητα, εργασία κ.λπ.) είναι ότι την τελική απόφαση την παίρνει πάντα ο... παίχτης!!! Γιατί καλά είναι όλα αυτά, αλλά στο τέλος της ημέρας κάποιος πρέπει να πάρει μια απόφαση.

Εμείς ως θεσμός έχουμε τον ρόλο εκείνου που προβάλλει (αρχικά) τη γνώμη του κοινού.

Έχουμε, βλέπετε, μεγάλη πίστη στο μότο του σωματίου μας «για ό,τι με αφορά έχω λόγο».

Γιατί έχουμε, ευτυχώς, τεράστια εμπειρία και γνώση «κρυμμένη» πίσω από κάθε πρόταση – λύση, για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε όλα αυτά τα χρόνια στο διυλιστήριο.

Το πρόβλημα είναι ότι ενώ η τεχνική αυτή είναι αποδεκτή από την εταιρεία και έχει αποδειχθεί άκρως αποτελεσματική, ενώ από την άλλη και το κίνητρό μας είναι ξεκάθαρο, σε πάρα πολλές περιπτώσεις (δυστυχώς, κυρίως στον τομέα της ασφάλειας) **δεν μας ακούν!**

Αναγκάζοντάς μας να πάμε στο επόμενο βήμα – μετά την πρόταση – που είναι η καταγγελία, με την ελπίδα η καταγγελία να αφορά στην **αποδοχή της πρότασης** και όχι σε **κάποιο ατύχημα!!!**

Γιατί γίνεται αυτό;

Οι λόγοι, δυστυχώς, είναι

πολύ επιφανειακοί και ανόητοι για το επίπεδο της εταιρείας.

Πράγμα το οποίο πραγματικά δημιουργεί πολλά ερωτηματικά.

Ας πάμε σε κάποια πολύ γνωστά παραδείγματα με κατηγορίες προβλημάτων στα οποία κανονικά θα έπρεπε οι προτάσεις μας να θεωρούνται... αξιόματα!!!

### Τεράστιος αριθμός υπερωριών

Έχουμε τονίσει και στο παρελθόν πως ο μεγάλος αριθμός υπερωριών κάνει τεράστια ζημιά στο προσωπικό και αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο φυσικά και στον εξοπλισμό. Και όσοι πιστεύουν πως αυτό δεν ισχύει, μάλλον έχουν την εντύπωση πως, αφενός, ο εργαζόμενος πεδίου στην βαριά βιομηχανία... κάθεται!!! (οπότε τι οκτώ τι δώδεκα ώρες!) αφετέρου, η βασικότερη αιτία εργατικών ατυχημάτων στατιστικώς, δηλαδή η εντατικοποίηση στην εργασία, μάλλον είναι ψεύτικη!

### Σεβασμός στον τρόπο λειτουργίας του εξοπλισμού

Το να δουλεύει πάνω από τα όριά του ο εξοπλισμός με σκοπό την μεγιστοποίηση της απόδοσης των μονάδων ως προγραμματισμός είναι για γέλια. Και αυτό δεν θέλει να έχεις πτυχίο στη μικροοικονομία για να το καταλάβεις. Γιατί έχουμε πει και στο παρελθόν πως στην μηχανική, τίποτα δεν μπορείς να κρύψεις «κάτω από το πατάκι». Και το

αποτέλεσμα στην περίπτωση που το κάνεις είναι χωρίς προειδοποίηση και με πολύ μεγάλο κρότο!

### Η χρήση μη εξειδικευμένου προσωπικού (εργολαβοποίηση)

Αυτό δεν χρειάζεται να το αναλύσουμε και πολύ γιατί αποδεικνύεται και από τον ίδιο τον τρόπο πρόσληψης εργαζομένων στην εταιρεία (μίνιμουμ απόφοιτοι ΤΕΙ, προϋπηρεσία κ.λπ.). Οπότε, όταν πιστεύεις πως μπορείς να αντικαταστήσεις εξειδικευμένο προσωπικό με εργολαβικό **you are sorely mistaken** (που λένε και στο χωριό μου) κοινώς πλανάσαι πλάνην οικτράν. Όλοι να έχουν δουλειά, αλλά δεν μπορούν να κάνουν όλοι όλες τις δουλειές!

### Τμήματα με... άγνωστες νέες λειτουργίες! (νέο M.B. στην διεύθυνση λιμέντος)

Το ότι από την στιγμή κιάλας των σχεδίων του έργου, είχαμε τονίσει πόσο σημαντική είναι η σωστή προετοιμασία για να πάει καλά, κάτι εντελώς νέο για εμάς, λέει πολλά για τον τρόπο που λειτουργούμε σαν σωματείο.

Το ότι φτάσαμε να ξεκινήσει η λειτουργία του M.B. και δεν υπάρχει ένα νορμάλ σχέδιο και όλα γίνονται στον αέρα, αυτό λέει πάρα πολλά για το πόσο λάθος κάνουν αυτοί που δεν μας ακούνε. Όπως και να έχει, παραδείγματα υπάρχουν πολλά δυστυχώς και σε αρκετά τμήματα.

Και η ερώτηση του 1.000.000 ευρώ είναι:

### Καλά και πώς δουλεύει το μαγαζί!!!

Ε δεν νομίζω πως χρειάζεται η βοήθεια του κοινού για αυτήν την ερώτηση.

Και ξέρετε γιατί;

Γιατί απλά το πρόβλημα δεν βρίσκεται στην αναγνώριση της σωστής απάντησης. Βρίσκεται στην αποδοχή της προέλευσης αυτής και πολύ περισσότερο φυσικά στην εφαρμογή της!

Εμείς πάντως θα συνεχίσουμε να λειτουργούμε ως «η βοήθεια του κοινού». Το μόνο που μένει για κάποιους εκ των υπευθύνων είναι να αποδεχτούν ότι το μαγαζί το δουλεύουμε... **από κοινού!!!**







## ΗΜΕΡΑ ΜΝΗΜΗΣ

Φέτος κλείσαμε δύο χρόνια από το μεγάλο δυστύχημα που στέρησε την ζωή του ΦΙΛΙΠΠΑ και άφησε, από θέμα αποκαταστάσεων, σοβαρά προβλήματα στους υπόλοιπους 3 συναδέλφους τον ΚΩΣΤΑ, τον ΧΑΡΗ και τον ΤΑΣΟ.

Ακολούθησε η ανακοίνωση που αφορούσε την θέση της εταιρείας και το τι είχαμε προγραμματίσει και τελικά πράξαμε εκείνη την ημέρα, δηλαδή όπως και πέρσι, την κατάθεση στεφάνου και την τήρηση ενός λεπτού σιγής την ώρα του δυστυχήματος. Σε μια άλλη από τις προτάσεις, που αφορούσε σε αιμοδοσία, και αυτό θα γίνει. Απλώς τώρα, λόγω covid-19, δεν καταφέραμε να το πραγματοποιήσουμε.

31 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ



ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΧΗΜΑΤΩΝ  
ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ  
«ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»  
ΤΗΛ. & ΦΑΞ 2741048094. ΕΞΩΤ. : 2359  
e-mail : [sommohellas@yahoo.com](mailto:sommohellas@yahoo.com)  
website: [www.semohellas.g](http://www.semohellas.g)

ΚΟΡΙΝΘΟΣ : 27 / 01 / 2022

ΑΡ.ΠΡΩΤ : 1069

### ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι

Πέρασαν κιόλας δυο χρόνια από το μεγάλο εργατικό δυστύχημα που μας συγκλόνισε όλους και είχε σαν αποτέλεσμα τρεις συνάδελφοί μας να παλεύουν από τότε κάθε μέρα, για την αποκατάσταση των σωματικών και ψυχολογικών τραυμάτων τους και ένας συνάδελφός μας να χαθεί άδικα, μετά από έναν σχεδόν χρόνο, γιγαντιαίας μάχης.

Δεν έχουμε το **δικαίωμα** να ξεχάσουμε, γιατί το οφείλουμε σε εκείνους! Δεν έχουμε όμως και την **πολυτέλεια** να ξεχάσουμε, γιατί το οφείλουμε σε όλους μας!

Όλους μηδενός εξαιρούμενους όσους εργαζόμαστε σε αυτό το διυλιστήριο και παλεύουμε κάθε μέρα να βελτιώσουμε τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας μας.

Αποκτούν πραγματικό νόημα οι **τιμές** όταν λειτουργούν ως **αφύπνιση!**

Το σωματείο παρέδωσε στην διοίκηση της εταιρίας επιστολή που προέκυψε μετά από μια πρωτοβουλία συναδέλφων για χαρακτηρισμό της ημέρας αυτής ως «Ημέρα μνήμης».

Όπως σας είχαμε ενημερώσει και στην τελευταία συνέλευση αυτή η επιστολή είχε προτάσεις για δράσεις εκείνη την ημέρα. Η διοίκηση της εταιρίας δεν ήταν θετική ως προς τις προτάσεις αυτές, θεωρώντας πως θα έχουν το αντίθετο αποτέλεσμα από αυτό που επιθυμούμε. Παρόλα αυτά εμείς ως θεσμός αν και σεβόμαστε την θέση της εταιρίας, ενημερώσαμε πως επειδή θεωρούμε ότι «η μνήμη» είναι **υποχρέωση** αλλά και **ασπίδα** μας, εφαρμόζοντας μια από αυτές τις προτάσεις, όπως και πέρσι θα καταθέσουμε στεφάνι στον χώρο του δυστυχήματος και θα κρατήσουμε ενός λεπτού σιγή σε όλο το διυλιστήριο, με ενημέρωση μέσω των ασυρμάτων.

**Πότε ξανά μη ζήσουμε τέτοιες στιγμές!**

**ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΟΛΑ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ**

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΒΑΣΙΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ





## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ\*

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

Κερατέα, 05 Μαΐου 2022

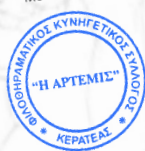
Προς: ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ "ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ"

### ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΡΙΑ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

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

*Σας ευχαριστούμε πολύ για την προσφορά αυτή.*

Με εκτίμηση



Ο Γραμματέας

Αθανάσιος Χ. Φέρας

Η πρόεδρος

Ελένη Δόγκα

## Φιλοθηραματικός Κυνηγετικός Σύλλογος Κερατέας «Άρτεμις»

Προς:  
Σωματείο εργαζομένων Motor Oil  
71 ΧΛΜ Αθηνών- Κορίνθου  
Αγ. Θεόδωροι, Κορίνθος 20003  
Αριθμ.εγγρ. 1997625 / σς

Αγ Παρασκευή, 17 Μαρτίου 2022

Αγαπητοί μας,

Θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε θερμά για την πολύτιμη συνεισφορά σας. Είστε και εσείς συμμετέχοντες στην προσπάθειά μας, κάθε παιδί και οικογένεια να έχει τη φροντίδα που της αξίζει με συνέπεια, συνέχεια και αξιοπρέπεια.

Εμείς θα συνεχίσουμε το έργο μας για κάθε παιδί που ζει και μεγαλώνει στην Ελλάδα και ευχόμεστε να είστε πάντα δίπλα μας.

Μαζί θα συνεχίσουμε να δίνουμε λύσεις σε κάθε πρόβλημα που αντιμετωπίζουν τα παιδιά. Θα είμαστε δίπλα σε κάθε παιδί με πρόβλημα υγείας, κάθε παιδί που εμφανίζεται, κάθε παιδί που ζει στο όριο της φτώχειας, σε κάθε παιδί που υφίσταται οποιαδήποτε μορφή βίας. Θα είμαστε δίπλα σε όλα αυτά τα παιδιά και σε όλα τα άλλα, προλαμβάνοντας αυτά που μπορεί να τα θέσουν σε κίνδυνο. Θα παλεύουμε μέχρι να πετύχουμε τον στόχο μας ... να είναι όλα τα παιδιά ίσα και χαμογελαστά, 25 χρόνια «Το Χαμόγελο του Παιδιού» ... χωρίς εσένα δεν γίνεται.

Με εκτίμηση,

Κώστας Γιαννόπουλος  
Πρόεδρος Δ.Σ.



ΦΡΟΝΤΙΔΑ  
ΑΣΙΟΠΡΕΠΕΙΑ  
ΙΣΟΤΗΤΑ

25  
χρόνια

Από το  
Χαμόγελο  
του Παιδιού

ΤΟ ΧΑΜΟΓΕΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ  
Παρασκευή 154 42  
Αγία Παρασκευή Αττικής  
☎ 11030 (στην 4 η γραμμή)  
☎ 210 36 43 038  
✉ info@hamogelo.gr  
🌐 www.hamogelo.gr



## Κυτίο Παραπόνων

▶ Αγαπητοί μας συναδέλφω, 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.**

## ΑΠΕΛΠΙΣΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

**Α**ναφερόμαστε στην κατάσταση που επικρατεί στο τμήμα καυσίμων, όπου η λέξη απελπιστική, είναι πολύ μικρή για να περιγράψει αυτό που συμβαίνει.

Και βέβαια γι' αυτό δεν ευθύνεται η σχέση μεταξύ προϊσταμένων-υφισταμένων, όπως προσπαθούν να περάσουν οι ανώτεροι διευθυντές που βάζουν και τους επόπτες βάρδιας να μάθουν αν υποβόσκει κάτι.

Σας διαβεβαιώνουμε ότι οι σχέσεις μας είναι πολύ καλές. Οι πραγματικές αιτίες είναι άλλες.

- Προσωπικό που δεν επαρκεί, καθημερινές εργασίες που το s/d μπροστά τους θυμίζει άλλη μια μέρα στη δουλειά και οι υπεύθυνοι να σφυρίζουν αδιάφορα και να μας κοροϊδεύουν μπροστά στα μάτια μας.

- Χειριστές, οι οποίοι κάνουμε το λιγότερο 3 με 4 υπερωρίες την εβδομάδα εδώ και έναν χρόνο τουλάχιστον.

- Εργοδηγοί, οι οποίοι δεν επαρκούν να «τρέξουν» και την καθημερινή λειτουργία των μονάδων, αλλά παράλληλα να επιβλέπουν και αυτό το χάος, αλλά παρ' όλα αυτά γενικός και τμήμα προσωπικού δεν θέλουν να ακούνε για προσλήψεις (Γιατί όμως; Για να είναι αρεστοί στην ιδιοκτησία ή απλώς για να πηγαίνουν κόντρα στη διευθύνση καυσίμων για προσωπικούς τους λόγους;). Τρανή απόδειξη η συνεχής απόρριψη από γενικό και διευθυντή προσωπικού το αίτημα για πρόσληψη-προσθήκη τουλάχιστον 5 νέων χειριστών, που βέβαια και αυτοί θα βοηθήσουν μακροπρόθεσμα, πόσω μάλλον όσο συνέχεια το αναβάλλουν.

Γι' αυτό όμως βρήκανε τη λύση. Έστειλαν δύο συναδέλφους από άλλα τμήματα να παρακολουθούν τις θερμές εργασίες και περιμένουμε τους νέους συναδέλφους (που ΘΑ έρθουν και μέχρι να περάσουν τις «πανελλήνιες» της ΜΟΗ, και αν βέβαια παραμείνουν μετά, καθώς όπως έχουμε δει παραιτούνται ο ένας πίσω απ' τον άλλον), να εγκλιματιστούν και να τους βά-

λουμε άρον άρον να αναλάβουν δράση. Όσον αφορά το αν τουλάχιστον ανασάναμε με την έλευση των δύο συναδέλφων που αναφέρθηκε παραπάνω, η απάντηση είναι **ξεκάθαρα όχι!** Γιατί, ως δια μαγείας, αυξήθηκαν οι εργασίες για τα revamping. Στο θέμα των εργοδηγών όμως η απάντηση είναι ακόμα πιο επιλεκτική. Εκεί αναφέρουν το ηθικό κομμάτι στο αίτημα για προαγωγή για την κάλυψη εργοδηγού, που νοσηλεύτηκε για μήνες στην εντατική και θα αργήσει να γυρίσει στα καθήκοντά του. Στηρίζονται και στη γνωμάτευση του γιατρού της εταιρείας **όχι σε αυτήν του γιατρού εργασίας** (θα αναφερθούμε ενδελεχώς στον συγκεκριμένο κύριο σε άλλο τεύχος, που από γιατρό του χωριού έχει γίνει βασιλικότερος του βασιλέως) που διατείνεται ότι ο συνάδελφος θα επιστρέψει σύντομα οπότε δεν χρειάζεται αναπλήρωση. Εδώ περιμέναν τη γνωμάτευσή του για αντίστοιχο συνάδελφο στα λιπαντικά, που νόσησε βαριά, για να μην κάνουν μια προαγωγή, λες και μετά από τόσο σοβαρή νόσηση υπάρχει περίπτωση να ξαναδουλέψει κάποιος βάρδια. Είναι και αυτό το «δυσβάσταχτο κόστος» της προαγωγής σε εργοδηγό ενός χειριστή, βλέπετε.

Άσε και το άλλο τραγελαφικό που, ενώ είχαν γυρίσει εργοδηγό μόνιμα πρωί για να παρακολουθεί το revamping, αργότερα τον έκριναν αχρείαστο και μετά από 3-4 μήνες, που είδαν ότι δεν προχωρούσαν τα έργα, αποφάσισαν να ξαναγυρίσουν κάποιον άλλον πρωί.

Με αυτά και με αυτά οι εργοδηγοί για τη βάρδια, που θα έπρεπε να ήταν 3 σε κάθε βάρδια, δεν είναι καν δύο με ό,τι συνεπάγεται αυτό στο θέμα της παραγωγικότητας και κυρίως της ασφάλειας. Για όλα αυτά βέβαια φταίμε ξεκάθαρα εμείς που δεν αντιδράμε και δεχόμαστε οι μεν χειριστές να κάνουμε τόσες πολλές υπερωρίες (ζούμε για να δουλεύουμε δηλαδή) και οι δε εργοδηγοί, που δέχονται να καλύπτουν τη βάρδια μόνοι τους την ώρα που θα έπρεπε όχι να είναι μόνο δύο, αλλά τρεις, όπως άλλα τμήματα πολύ μικρότερα σε έκταση και σε αριθμό μονάδων.

## ΕΞΟΔΟΛΟΓΙΑ

**Α**ς μιλήσουμε για τη νέα νοοτροπία που επικρατεί τώρα τελευταία.

Βλέπεις, το νέο οργανόγραμμα δημιούργησε νέες θέσεις και νέους τεχνοκράτορες, οι οποίοι νομίζουν ότι η εταιρεία τους ανήκει και όχι ότι είναι και αυτοί εργαζόμενοι.

Τους εδόθη αυτοκίνητο, κάρτα καυσίμων, ενώ για τους υπόλοιπους εργαζόμενους των πιο κάτω βαθμίδων εξακολουθεί η διαδικασία του εξοδολόγιου και δεν λείπει κάτι αυτό γιατί πάντα έτσι ήταν, αλλά τώρα τελευταία έγινε πολύ χειρότερο.

Δεν φθάνει που περιμένουμε αρκετό καιρό μέχρι να εκδοθεί, υπάρχει και ένα σχετικό δούλεμα ότι τάχα δίνουμε το 1<sup>ο</sup> π.χ. 15μερο του τάδε μήνα, ενώ κάτι τέτοιο πολλές φορές δεν ισχύει, τα παίρνουμε και σε είδος δηλ. σούπερ μάρκετ (το αρκετό) και καύσιμα (το λίγο).

Λες και αυτοί λαμβάνουν με τον ίδιο ακριβώς τρόπο.

Εξοδολόγιο κάνουμε γιατί η εταιρεία, για λόγους δικής της «εξυπηρέτησης», μας ζήτησε να αλλάξουμε βάρδια με την υποχρέωση να μας πληρώνει τη μεταφορά σε καύσιμα, και όχι από δικό μας όφελος.

Το αυτοκίνητό μας και οι βενζινα/πετρέλαιο και όχι μαρούλια/καρότα κ.ά. από σούπερ μάρκετ. Ακούστηκε ότι η εταιρεία τα δίνει έτσι λόγω εφορίας. Πόσο εφορία έχουν τα 100-150 € τον μήνα; Εάν είναι τόσο το βάρος να το πληρώνουμε εμείς.

Τα γράφω λίγο συγκεχυμένα και μπορεί να είναι λίγο ανακατεμένα.

*Υ.Γ.: Για τα λάθη με τα διπλά εξοδολόγια δεν φταίμε όλοι εμείς που έγινε.*

*Άλλωστε οι συναδέλφω που τα έκαναν περίπου είναι γνωστοί.*

*Μη μας βάζουν όλους στο ίδιο καλάθι!*



Τον τελευταίο καιρό υπάρχουν αναρτημένες στο χώρο των εστιατορίων των τμημάτων κάποιες σελίδες «τύπου ενημερωτικών οδηγιών», οι οποίες είναι γραμμένες στην αγγλική γλώσσα, όπως μια που περιγράφει τα εξής:

1. People who have been in high risk covid-19 area or in contact with an infected person are not permitted to visit
2. People with fever, cough, sore throat or other flu like symptom are not permitted to visit
3. Wear mask
4. Wear gloves
5. Keep a safe distance of at least 2 meters

Και αναρωτιέμαι γιατί αυτή η ενημέρωση να γίνεται στην αγγλική γλώσσα από την στιγμή που στο χώρο εργασίας μας όλοι μιλάμε Ελληνικά και προς το παρόν, δεν έχουμε αλλοδαπούς ή αγγλόφωνους χειριστές παραγωγής για να τα διαβάσουν. Ας υποθέσουμε ότι δεν ξέρω αγγλικά, πώς θα το διαβάσω;

Επίσης υπάρχει και το νέο φαινόμενο της αποστολής ε-μπαϊλ προς τα τμήματα και στη συνέχεια προωθούνται στους εργοδηγούς και οι οποίοι στην συνέχεια θα τα προωθήσουν στους χειριστές, τα οποία περιλαμβάνουν οδηγίες ή ενημέρωση και πάλι στην αγγλική γλώσσα.

Αλήθεια, πώς εξυπηρετεί όλο αυτό και πώς βοηθά στην καλύτερη λειτουργία του διυλιστηρίου;

Έχει σκεφτεί κανείς ότι τα αγγλικά κάποιου εργοδηγού ή κάποιου χειριστή, ο οποίος θα το διαβάσει, να μην είναι τόσο καλά ώστε να μπορέσει

## Ενημερωτικός οδηγός + 6 βήματα

να μεταφράσει σωστά ή ακόμα και να καταλάβει λάθος μια οδηγία;

Μια άλλη σελίδα ενημέρωσης οδηγίας είναι αυτή που περιγράφει τα 6 βήματα για να καταναλώσεις σωστά το φαγητό σου!!

1. Ξεκίνα το φαγητό σου μόλις πεινάσεις πραγματικά
2. Πιες 1-2 ποτήρια νερό πριν το γεύμα σου
3. Ξεκίνα με τη σαλάτα σου
4. Μάσησε αργά και απόλαυσε το φαγητό σου
5. Σταμάτησε μόλις νιώσεις χορτάτος και όχι φουσκωμένος
6. Μόλις τελειώσεις με το γεύμα σου, περίμενε 20 λεπτά πριν φας κάτι επιπλέον.

Σε αυτό το σημείο να ευχαριστήσουμε εκείνον που σκέφτηκε να μας παρέχει αυτές τις οδηγίες και τις πληροφορίες για τη σωστή κατανάλωση

του γεύματός μας, όμως είμαι σχεδόν σίγουρος ότι αυτός ο άνθρωπος δεν πρέπει να δουλεύει σε αυτό το διυλιστήριο.

Στην αρχή νόμιζα ότι το έβαλε κάποιος συνάδελφος για να μας κάνει πλάκα... αλλά βλέποντας να παραμένει μετά από πολύ καιρό στο ίδιο σημείο ο ενημερωτικός οδηγός, κατάλαβα ότι αυτά τα 6 βήματα τα θεωρεί δεδομένα και εφικτά για να γίνουν, επιβεβαιώνοντας την άποψή μου ότι πρέπει να δουλεύει κάπου άλλου.

1. Όταν πεινάει ο χειριστής πραγματικά, δεν μπορεί να πάει για φαγητό, γιατί εκείνη την ώρα κάποιο συνεργείο που δουλεύει ή παρακολουθεί μια θερμή εργασία ή είναι μόνος του για να καλύψει 2 μονάδες.

2. Αν ο χειριστής πιει 1-2 ποτήρια νερό πριν το γεύμα του, δεν θα μπορεί να φάει τη σαλάτα, αλλά ούτε το φαγητό του.

3. Αν ξεκινήσει με τη σαλάτα του, θα περάσουν 10-15 λεπτά, ιδιαίτερα αν μασήσει αργά και απολαύσει τη σαλάτα του.

4. Αν συνεχίσει αργά και απολαυστικά το φαγητό του, θα περάσουν άλλα 15-20 λεπτά.

5. Το να σταματήσεις μόλις νιώσεις χορτάτος και όχι φουσκωμένος δεν είναι εφικτό γιατί δεν προλαβαίνει να καταλάβει τη διαφορά με την ταχύτητα που τρώει.

6. Το να περιμένει 20 λεπτά πριν φάει κάτι άλλο, ούτε αυτό μπορεί να γίνει αφού πολλές φορές όχι μόνο δεν τρώει κάτι άλλο, αλλά δεν τρώει και καθόλου.

Τελειώνοντας να σας πω ότι σε ένα εστιατόριο τμήματος, που το πρωί υπάρχουν 40-45 άτομα, για να μπορέσουν να φάνε με ρυθμούς αργούς απολαμβάνοντας το φαγητό τους με μέσο όρο 30-40 λεπτά και στο εστιατόριο υπάρχουν 3 τραπέζια και 6 καρέκλες, υπολογίστε μόνοι σας τον χρόνο που χρειάζεται για να φάνε 40-45 άτομα. Για να ξέρετε την αλήθεια, λοιπόν, ο χειριστής παραγωγής τρώει σε **10 λεπτά χωρίς σαλάτα, χωρίς φρούτο και** πολλές φορές δεν τρώει καθόλου!

Ευχαριστούμε πολύ για τους ενημερωτικούς οδηγούς, αλλά την επόμενη φορά να είναι στην ελληνική γλώσσα ο ένας... Και ο άλλος να είναι μόνο αναρτημένος στο κεντρικό εστιατόριο.



Ένας τυπικός τρόπος συνεύρεσης για φαγητό των χειριστών



**Η** πλήρης ανοχή είναι αρετή. Η ισότιμη όμως αποδοχή των πάντων δεν είναι παρά υπεκφυγή και υποκρισία.

Η σκέψη αυτή, χρήσιμη γενικώς στον χώρο εργασίας μας όπου κυριαρχεί το βόλεμα τής ακρισίας, γίνεται επιτακτικά αναγκαία.

Η πρόσφατη πρόσκληση της γενικής διεύθυνσης στο παλιό χημείο των τμημάτων παραγωγής τολμώ να πω πως ήταν αναμενόμενη, όχι όμως και αυτά που μας είπε.

Αν και δεν ήθελε να επιρρίψει ευθύνες ο κύριος Γενικός, εμμέσως πλην σαφώς το έκανε.

Μας ζήτησε να είμαστε επαγγελματίες και, όταν ερχόμαστε στο διυλιστήριο, να έχουμε μόνο αυτό στο μυαλό μας.

Επίσης είπε πως νοιάζεται οι εργαζόμενοι να έρχονται και να φεύγουν υγιείς από την εργασία τους γι' αυτό πρέπει να είμαστε ιδιαίτερος προσεκτικοί και να λειτουργούμε πάντα με γνώμονα το «ΠΡΩΤΑ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ».

Όλα αυτά τα ανέφερε, αφού πρώτα μας παρέθεσε κάποια συμβάντα που σημειώθηκαν στο διυλιστήριο το τελευταίο διάστημα και αφού τιμωρήθηκαν –όχι απαραίτητα οι πραγματικά υπεύθυνοι– και θέλοντας να καταλάβουμε τους πραγματικούς κινδύνους που καιροφυλαχτούν στην εργασία μας, μίλησε και για το οδυνηρό δυστύχημα που συνέβη στο ιατρείο με αποτέλεσμα να χάσουμε έναν συνάδελφο και τρεις με σοβαρά προβλήματα να ανεβαίνουν τον δικό τους Γολγοθά, λέγοντας –ούτε λίγο ούτε πολύ– ότι

## Οὐαὶ ὑμῖν...

το τσιγάρο που ίσως άναψαν ήταν η αιτία.

Δεν μας είπε όμως για το μερίδιο ευθύνης εκείνου που είναι υπεύθυνος για το ιατρείο της U-3700 και αν έπρεπε να έχει εκεί φιάλες οξυγόνου, μη αντιεκρηκτικές συσκευές (aircondition, πρίζες, φώτα κ.λπ.) ή αν ακόμα και ο ίδιος ο υπεύθυνος κάπνιζε εκεί.

Δεν μας είπε για εξοπλισμό που, ενώ πρέπει να αντικατασταθεί εννοείται κάνοντας s/d, παραμένει σε λειτουργία για προφανείς λόγους.

Δεν μας είπε γιατί σε προβληματικούς εξοπλισμούς (μεγάλη κατηγορία είναι και οι παχυμετρήσεις των σωληνώσεων) που, αντί να βρεθεί λύση για ασφαλή λειτουργία, αναθεωρούνται τα όριά τους πάντα προς τα πάνω.

Δεν μας είπε για τα υποστελεχομένα τμήματα που ο υπερβολικός όγκος υπερωριών μόνο σε «ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ» και επιβάρυνση της «ΥΓΕΙΑΣ» μας μπορεί να οδηγήσει.

Δεν μας είπε για όλα τα συμβάντα που αντιμετωπίστηκαν από τους εργαζομένους με τη συνέπεια, τη συστηματικότητα, την υπευθυνότητα και το υψηλό αίσθημα ευθύνης που τους διακρίνει.

Δεν μας είπε για τα υψηλόβαθμα στελέχη, που βολεύονται από την ακρισία των ανωτέρων τους (κουμπάρους, κολλητούς, κ.λπ.), και, αντί να αναλαμβάνουν το μερίδιο των ευθυνών τους, το επιρρίπτουν απλόχερα και χωρίς ίχνος ντροπής στους υφισταμένους τους.

Και τέλος, δεν μας είπε τι βαθμό έβαλε η DNV στον τομέα της επικοινωνίας, τόσο στην πρώτη όσο και στην δεύτερη αξιολόγηση. Και θα μου πείτε γιατί όλα αυτά τα ερωτήματα δεν τα κάναμε εκείνη τη στιγμή, όταν ρωτηθήκαμε αν έχουμε να σχολιάσουμε κάτι; Μα γιατί ούτε ο χρόνος (στο σχόλασμα από τη βάρδια) ούτε ο τόπος ήταν κατάλληλοι.

Άλλωστε, κατά την άποψή μας, πραγματικές απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα (που μπορούν να δώσουν λύση σε πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε) όπως έχει γίνει στο παρελθόν και όπως συνεχίζεται να γίνεται, εύκολα μπορούν να βρεθούν αρκεί να μην παραμένουμε μόνο στην καταγραφή τους (μέσω των τμημάτων με γνωστοποιήσεις, της Ε.Υ.Α., της DNV και φυσικά, του θεσμού του σωματείου).

Τώρα όμως ήρθε η στιγμή να σας πούμε εμείς, αγα-

πητοί κύριοι Διευθυντές, Υπερδιευθυντές, Τμηματάρχες την άποψή μας για την πραγματική αιτία που γίνονται όλα αυτά.

Για τις περισσότερες αστοχίες ή συμβάντα στον χώρο μας, δυστυχώς, κύριοι, υπεύθυνη πάνω από όλα είναι η αλαζονεία σας.

Η έπαρση, ο εγωισμός σας, η εθελουφλία σας, η τάση για μηδενισμό, **ο άκρατος μεταξύ σας ανταγωνισμός.**

Αγαπητοί κύριοι, η αλαζονεία της εξουσίας γεννά και σπέρνει διχόνοιες, προκαλεί μικρές ή μεγάλες επαναστάσεις, αμαυρώνει το προφίλ της εταιρείας.

Οι αιτιολογήσεις σας συνήθως καθησυχάζουν, συχνά όμως εξαπατούν και πάντοτε αποκαλύπτουν ένα μέρος μόνον της αλήθειας.

Αντί να μετασχηματίζεστε και να συναλλάσσετε, **να λειτουργείτε αποτελεσματικά, να εξελίξεστε.**

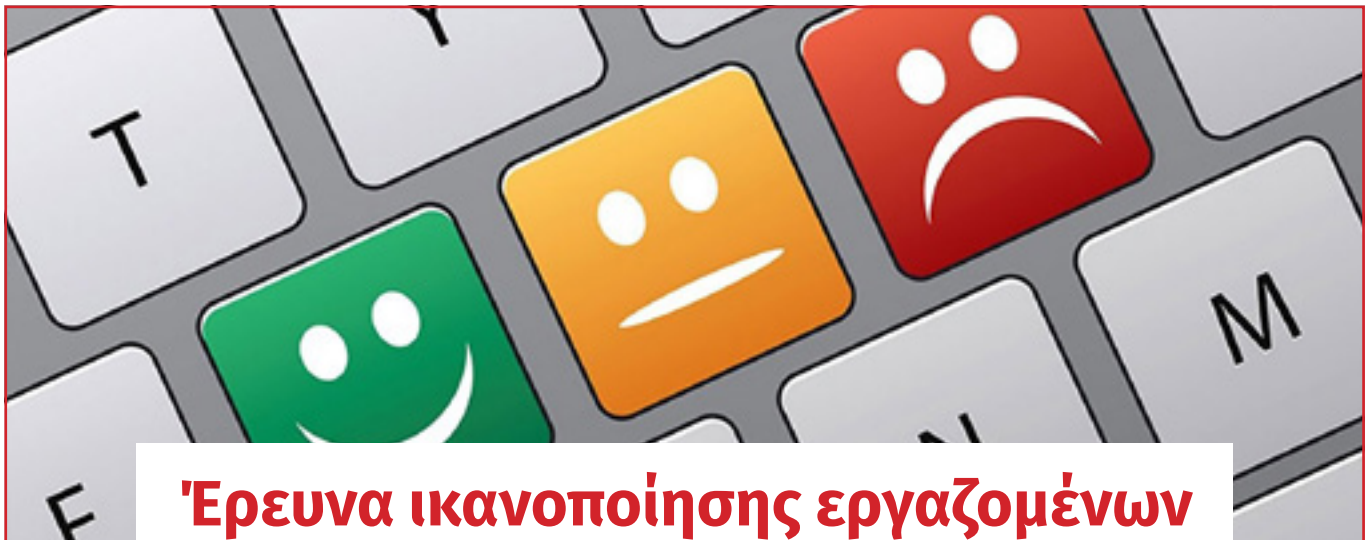
Στροβιλίζεστε γύρω από το «εγώ» σας, κατευθυνόμενοι από τα πάθη σας αντί των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων σας.

Και προσοχή, δεν έχουμε καν την πολυτέλεια να πούμε ότι «δεν είναι όλοι το ίδιο» γιατί έτσι παραδεχόμαστε το πρόβλημα και μένουμε παθητικά μόνο στην διαπίστωση, πράγμα το

οποίο για το επίπεδο «διοίκηση» που αναφερόμαστε είναι άκρως επικίνδυνο!

Οὐαὶ ὑμῖν, γραμματεῖς καὶ φαρισαῖοι ὑποκριταὶ ὀδηγοὶ τυφλοὶ, οἱ διυλίζοντες τὸν κώνωπα, τὴν δὲ κάμηλον καταπίνοντες!





## Έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων

Έχουν περάσει 20 μήνες από το πρώτο lock down και ακόμα προσπαθούμε να συνέρθουμε και να απαριθμήσουμε τις πληγές που έχει αφήσει και που θα συνεχίσει να αφήνει ο COVID -19. Είκοσι μήνες που πίσω τους έχουν αφήσει μαγαζιά κλειστά, χιλιάδες άνεργους, χιλιάδες νοσήσαντες, δεκάδες νεκρούς, οικογένειες στα πρόθυρα διάλυσης και όλος ο κόσμος να είναι σε μόνιμη ανασφάλεια.

Να κάνω εμβόλιο; Να μην κάνω; Θα νοσήσω; Θα ζήσω; Θα πεθάνω; Θα έχω δουλειά; Θα μπορέσω να ζήσω την οικογένειά μου; Θα μπορέσω να πληρώσω τις υποχρεώσεις και τους λογαριασμούς μου; Και ένα σωρό ακόμα από σκέψεις που μπορεί να απασχολούν τον καθένα από εμάς. Μια ανασφάλεια, η οποία μετατρέπεται σε ένα συνεχόμενο άγχος και stress, τόσο στην προσωπική μας ζωή και καθημερινότητα, αλλά περισσότερο ακόμα στον χώρο εργασίας μας, μια ψυχολογική και σωματική καταπόνηση συγχρόνως.

Μέσα σε όλο αυτό το ψυχολογικό και σωματικό track που δημιουργούμε στον εαυτό μας, καλούμενοι να αντιμετωπίσουμε και να ανταπεξέλθουμε στις ανάγκες της εταιρείας και της εργασίας μας, με ατέλειωτα 12ωρα, αυτό που ήρθε για να δέσει το κεράσακι στην τούρτα ήταν το e-mail από το γραφείο προσωπικού για την συμμετοχή των εργαζομένων στις εταιρίες του ομίλου σε μια έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων.

Πάντα με «ανωνυμία», όπως λέει και το e-mail, προβάλλοντας τα ονόματα

δυο μεγάλων εταιρειών στον χώρο αυτό, θέλοντας με αυτόν τον τρόπο να καθησυχάσει τους εργαζόμενους για την πλήρη ανωνυμία της συμμετοχής, αλλά και των απαντήσεων που θα δοθούν από τους εργαζόμενους.

Αλήθεια, με ποια λογική ζητά κάποιος από έναν εργαζόμενο να απαντήσει χωρίς φόβο και πάθος, τη στιγμή που δεν ξέρει τι του ζημερώνει αύριο. Απορώ πόσο αντικειμενικές και αληθινές περιμένετε ότι θα είναι οι απαντήσεις των εργαζομένων; Σας ενδιαφέρει η αληθινή άποψη των εργαζομένων ή απλώς θέλετε να χρησιμοποιηθούν οι απαντήσεις για κάποιο άλλο σκοπό; Σίγουρα κάπου χρειάζονται, αλλά σίγουρα δεν θα είναι αντιπροσωπευτικές, αληθινές, αντικειμενικές.

Είμαι σίγουρος ότι υπάρχουν και άλλοι τρόποι για να γίνει αυτή η έρευνα. Θα μπορούσε να γίνει ας πούμε με τον παραδοσιακό τρόπο του έγγραφου, να παραλάβει ο κάθε εργαζόμενος τα χαρτιά του, να απαντήσει και να προωθηθούν μέσω της βάρδιας και του τμήματος στο γραφείο προσωπικού και στη συνέχεια στις εταιρείες που διενεργούν την έρευνα. Ένας τρόπος 100% ανωνυμίας και σίγουρα 100% χωρίς φόβο και πάθος, γεμάτος αλήθειες!

Αλήθεια, πώς γίνεται μια μεγάλη εταιρεία σαν την δική μας να την ενδιαφέρει μόνο μια έρευνα ικανοποίησης εργαζομένων και να μην την ενδιαφέρουν οι απόψεις των εργαζομένων της σε θέματα ασφάλειας και αξιολόγησης τόσο των εργαζομένων, όσο και η άποψή τους για τους προϊστάμενους τους. Ποιος θα τολμούσε να

κάνει μια έρευνα ικανοποίησης των εργαζομένων από τους προϊστάμενους τους όσο αφορά τη συμπεριφορά και τον τρόπο αντιμετώπισης των χειριστών, αλλά και τον τρόπο διαχείρισης καθημερινών προβλημάτων μέσα στη διάρκεια του 8ωρου;

Προσπαθώ να καταλάβω πώς γίνεται μια εταιρεία σαν την δική μας μέσα σε όλη αυτή την οικονομική κρίση, με όλη την ανασφάλεια για το αύριο της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο, την ίδια στιγμή να μετράει έναν μεγάλο αριθμό ατόμων οι οποίοι δήλωσαν παραίτηση μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία πρόσληψής τους.

Αλήθεια, πώς γίνεται και κανείς δεν αναρωτήθηκε γιατί γίνεται αυτό; Μήπως ρωτήσατε το λόγο παραίτησής τους; Μήπως ρωτήσατε τι τους ενόχλησε και τι δημιούργησε αυτή την απόφαση να δηλώσουν παραίτηση;

Επειδή πάντα είναι καλύτερο το να προλαμβάνει κανείς μια κατάσταση από το να προσπαθεί να τη γιατρέψει ή να κάνει ότι δεν την βλέπει, καλό θα ήταν να κάνετε μια έρευνα και να ξέρετε τους λόγους αυτούς πριν χρειαστεί κάποιος να δηλώνει παραίτηση.

Πάντως, το μόνο σίγουρο είναι ότι κάτι δεν πάει καλά τα τελευταία 2 χρόνια και καλό θα ήταν να αρχίσετε να ψάχνετε λίγο για την ικανότητα αυτών που επιλέγετε και ορίζετε διευθυντές, τμηματάρχες, εργοδηγούς.

**Σημ.: Τα αποτελέσματα της έρευνας θα τα βρείτε στη σελίδα 26**



## ΠΑΘΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΟΓΙΣΜΟΣ - ΜΟΗ

Πραγματικά είναι να απορεί κανείς, ειδικά αν έχει κάποια χρόνια στην εταιρεία, για την απίστευτη παθογένεια που διακατέχει την Μότορ Όιλ. Παθογένεια που όχι μόνο δεν κατάφεραν οι διοικούντες αυτήν να την εξαλείψουν, αλλά σε αυτήν προστέθηκε και ο παραλογισμός. Πώς αλλιώς να εξηγήσει κανείς καταστάσεις όπως, την υποστελέχωση τμημάτων και την καθυστερημένη πρόσληψη προσωπικού για αναπλήρωση συναδέλφων που συνταξιοδοτούνται, με συνέπεια την απογύμνωση και δυσλειτουργία των τμημάτων που μένουν μήνες με μειωμένο προσωπικό, ενώ αντιθέτως θα έπρεπε να είχαν προνοήσει να γίνουν οι προσλήψεις και έναν χρόνο πριν για να προλάβουν οι νέοι χειριστές (αφού περάσουν βέβαια απ' την Ιερά εξέταση του τμήματος εκπαίδευσης) να εγκλιματιστούν. Αποτέλεσμα αυτού, η καταπόνηση των ήδη υπαρχόντων χειριστών απ' τις πολλές υπερωρίες κάτι που φαίνεται και απ' τα πολύ συχνά ατυχήματα.

Γιατί, κύριοι της διοίκησης, (Γενικός, υπερδιευθυντές, διευθυντής προσωπικού και λοιποί), είναι γνωστή η καραμέλα ότι για όλα φταίνε χειριστές, εργοδηγοί και επόπτες, αλλά πάντα τα αίτια είναι βαθύτερα. Και το ψάρι βρομάει απ' το κεφάλι. Όταν δουλεύεις ατελείωτες ώρες επί πολύ καιρό και κάτω από τεράστια πίεση, θα γίνουν και ατυχήματα. Βέβαια οι κύριοι αυτοί, νίπτουν τα χέρια τους, μετακυλύουν τις ευθύνες στους από κάτω και ευθύνη καμιά δεν έχουν. Και πάλι ευχαριστώ να λέμε που δεν μας απολύουν, όπως ειπώθηκε απ' τον διευθυντή προσωπικού. Όταν βέβαια ζητάνε τα τμήματα παραπάνω προσωπικό, αναφέρουν κάτι φτηνές δικαιολογίες του τύπου κάτι οργανογράμματα περασμένης δεκαετίας. Το ότι το μαγαζί έχει βέβαια διπλασιαστεί είναι άσχετο.

Το ίδιο βέβαια και ακόμα χειρότερο ισχύει και στις θέσεις των εργοδηγών. Συναδέλφοι συνταξιοδοτούνται και ανα-

πληρώνονται, αφού έχουν πάρει και έναν χρόνο τη σύνταξη. Άλλοι που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα υγείας δεν αναπληρώνονται γιατί είναι ηθικό το θέμα (άλλη μια φτηνή δικαιολογία) και φτάνουμε στο σημείο, εργοδηγοί να κάνουν μόνοι τους βάρδια έχοντας να κουμαντάρουν τμήματα που έχουν πολλαπλασιαστεί και σε μονάδες και σε όγκο. Αναρωτιέται κανείς, λοιπόν, που αποσκοπούν όλα αυτά; Γιατί οι άνθρωποι που παίρνουν αυτές τις αποφάσεις συνεχίζουν αυτές τις παθογένειες και τι συμφέροντα εξυπηρετούν; Τα δικά τους, της εταιρείας ή απλώς για να είναι αρεστοί βάζουν σε κίνδυνο τους ανθρώπους και τον εξοπλισμό;

Ο παραλογισμός βέβαια δεν τελειώνει στα τμήματα παραγωγής. Βλέπεις το τμήμα πυρασφάλειας να αποτελείται από έναν ασηματάρχη (ενώ, ειδικά τώρα, που το διυλιστήριο μεγάλωσε τόσο πολύ θα έπρεπε να υπήρχε ένα άγημα του τμήματος αυτού σε κάθε βάρδια), και να μην είναι καν εργοδηγός β' (με τη δικαιολογία ότι δεν προβλέπεται τέτοια θέση στο οργανόγραμμα, ασχέτως αν ήδη ένας συνάδελφος έχει αυτόν τον βαθμό –ο παραλογισμός που αναφέρουμε-) απ' την στιγμή που

τρέχει ένα τμήμα μόνος του. Αλλά βέβαια οι διευθυντής-τμηματάρχης του τμήματος δεν έχουν χρόνο να ασχοληθούν με αυτά. Ασχολούνται και προβληματίζονται για προβλήματα άλλων τμημάτων και με τα ατυχήματα που συμβαίνουν στα οποία, αφού έρχονται με τα χέρια στις τσέπες και από μακριά να γνωματεύσουν, μετά βγάζουν τα πορίσματα με γνώμονα να επιρρίψουν τις ευθύνες στο προσωπικό.

Και είναι και άλλα τμήματα υποστελεχωμένα τεχνηέντως, όπως οι ηλεκτρολόγοι που, όταν ένας απ' τους δύο έχει άδεια, μένει μόνος του ο άλλος για να δείχνουν οι εκεί διευθύνοντες ότι κάνουν οικονομία στην εταιρεία.

Όλα αυτά, λοιπόν, για να φαίνονται αρεστοί και οικονομολόγοι οι διοικούντες το διυλιστήριο, στα ανώτερα στελέχη στα κεντρικά, την ώρα που έχει χαθεί το μέτρημα στον αριθμό των τμημάτων και τμηματάρχων. Εκεί δεν κάνουμε οικονομία.

Και αν τα προηγούμενα χρόνια αυτά γινόντουσαν χωρίς συνέπειες, πλέον στα επόμενα χρόνια θα τα βρούμε μπροστά μας αν συνεχιστεί αυτή η πολιτική. Αυτό έχει να κάνει και με την πολιτική της εταιρείας στο θέμα προσλήψεων και συμβάσεων, κάτι που φαίνεται και απ' τις πολλές παραιτήσεις νεοπροσλαμβανόμενων και οσονούπω και παλαιότερων. Κάτι που μας φέρνει συνέχεια όλο και πιο πίσω και απογυμνωμένους, όσο και να μας αποπροσανατολίζει η τωρινή κερδοφορία του οργανισμού.

Εκτός αν έχουμε βαλθεί να το «κλείσουμε το μαγαζί», οπότε είσαστε σε καλό δρόμο, κύριοι.



**Οπισθόφυλλο παλιάς έκδοσης της ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ, γιατί «δυστυχώς» μπορούμε να κάνουμε και διαπιστώσεις και προγνώσεις!!!**



## ΚΟΥΖΙΝΑ & ΒΑΡΔΙΑ

**Π**ολλές φορές όλοι μας στο χώρο εργασίας μας κάνουμε λάθη και παραλείψεις ή για κάποιο λόγο ξεχνάμε να κάνουμε κάποια πράγματα. Τον τελευταίο καιρό παρατηρείται ότι γίνονται κάποιες παραλείψεις από το χώρο της κουζίνας και θα θεωρήσω ότι δεν υπάρχει πρόθεση ή σκοπιμότητα.

Θέλω να αναφέρω το τελευταίο γεγονός, το οποίο έγινε στις 3/3/2022 και αφορά το μενού της ημέρας, το οποίο είναι ψάρι τηγανητό – μαρούλι iceberg – φρούτο + ένα έξτρα πιάτο που φτιάχτηκε το πρωί (σαλάτα παντζάρια).

Ερχόμενοι οι συνάδελφοι της βάρδιας το απόγευμα για δουλειά και, αφού έχει φτάσει η ώρα του φαγητού, οι εργαζόμενοι στο χώρο του εστιατορίου του νέου κοντρόλ αντικρίζουν μόνο ένα ταψί με ψάρι τηγανιτό, ούτε σαλάτα ούτε φρούτο ούτε ψωμί, πόσω μάλλον το έξτρα πιάτο (σαλάτα παντζάρια) που είχε φτιαχτεί το πρωί.

Κατόπιν επικοινωνίας με την κουζίνα, η απάντηση ήταν ότι έχει τελειώσει και δεν έφτασε για να φάει η απογευματινή και νυχτερινή βάρδια. Αυτό

δεν ξέρω αν έγινε μόνο στο εστιατόριο του νέου κοντρόλ ή και στα υπόλοιπα τμήματα.

Αυτό που δεν καταλαβαίνω είναι, πώς γίνεται να φτιάχεται ένα φαγητό και να μη φτάνει για όλες τις βάρδιες. Μήπως ο σεφ έδωσε λάθος οδηγίες; Μήπως αυτοί που έλαβαν τις οδηγίες δεν κατάλαβαν και έκαναν λάθος τις αναλογίες; Μήπως οι ανάγκες των πρωινών συναδέλφων και της πρωινής βάρδιας για φαγητό είναι μεγαλύτερες από αυτές της απογευματινής και της νυχτερινής; Ή μήπως γίνεται ένας διαχωρισμός των ημερήσιων από τους βαρδιούχους; Αυτό το τελευταίο δεν θέλω να το πιστέψω ότι συμβαίνει. Γι' αυτό το καλό θα ήταν να υπάρχει λίγο περισσότερη προσοχή όσον αφορά το θέμα του φαγητού και της ποσότητας η οποία διατίθεται στα εστιατό-

ρια των μονάδων και αυτό γιατί δεν είναι η πρώτη φορά που το φαγητό δεν έφτασε για όλους τους συναδέλφους. Γιατί μην ξεχνάτε, συνάδελφοι εκεί στην κουζίνα... και ειδικά αυτούς που έχει τον πρώτο λόγο για τη διάθεση των μερίδων και του φαγητού, ότι τα τμήματα πλέον δουλεύουν με πολλά άτομα παραπάνω από αυτά που έχει μια βάρδια σε φυσιολογικές συνθήκες, κι αυτό γιατί υπάρχουν παραπάνω άτομα λόγω των συνεχόμενων 12ωρων, που δουλεύουν πλέον οι συνάδελφοι στη βάρδια παραγωγής.

Εξ άλλου, πόσο δύσκολο είναι να υπολογίσει κάποιος 5-10 μερίδες παραπάνω; Ελπίζω να ήταν η τελευταία φορά που συμβαίνουν παραλείψεις πάνω στο φαγητό της βάρδιας και εύχομαι να συνεχίσει ακόμα καλύτερα το προσωπικό της κουζίνας στην προσπάθεια που κάνει για την καλύτερευση της ποιότητας του φαγητού.

## Ρε, πού τους βρίσκετε;;;

Όσοι είμαστε βάρδια, όπως καταλαβαίνετε, γνωρίζουμε πολύ καλά ότι τις περισσότερες γιορτές θα εργαζόμαστε. Όταν βέβαια το πρόγραμμα της βάρδιας που ακολουθούμε μας έχει ρεπό τις αγαπημένες γιορτές, όπως και όλων των Ελλήνων –Πάσχα, Χριστούγεννα, Πρωτοχρονιά– καταλαβαίνετε τι προγραμματισμός πέφτει από πολύ νωρίς κιάλας για τις συγκεκριμένες ημέρες. Βέβαια, τα τελευταία δύο χρόνια έχουμε να συνυπολογίσουμε και τον covid19.

Με την ευκαιρία αυτή θέλουμε να αναφερθούμε και σ' ένα ακόμα άσχημο περιστατικό εργοδηγού προς χειριστή. Έτσι, λοιπόν, ο υπάλληλος που ακολουθεί βάρδια, η οποία Πρωτοχρονιά θα έβγαινε σε ρεπό, τόλμησε να νοσήσει με Covid19 τρεις ημέρες πριν το ρεπό, βέβαια ο νοσούντας δεν είχε να σκεφτεί μόνο στο πώς θα αντιμετωπίσει τον κορονοϊό ή στο ότι θα ακυρώσει όλες του τις εκδηλώσεις ούτε και το πώς θα περάσει τις γιορτές μόνος του, απομονωμένος, μακριά από σύζυγο και παι-

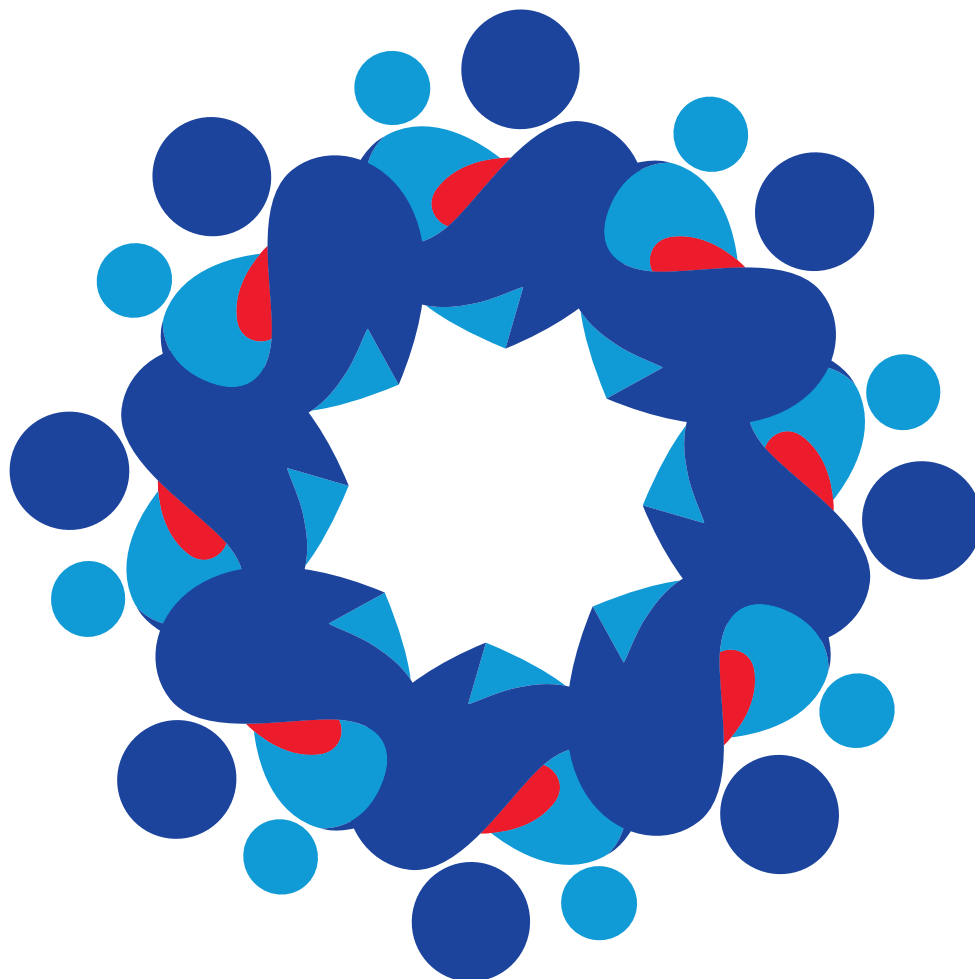


διά. Είχε να μαθαίνει και τα νέα από την εργασία του πως ο εργοδηγός του διατυμπάνιζε περιφερόμενος από γραφείο σε γραφείο, όπου βρεθεί και όπου σταθεί, πως ο εργαζόμενος –άκουσον, άκουσον!– **κόλλησε επίτδες κορονοϊό** για να μεγαλώσει το ρεπό του, και το πόσο κακός συνάδελφος είναι, και όχι μόνο.

Τώρα, αγαπητοί συνάδελφοι, για να έχουμε καλό ερώτημα: ο εργοδηγός αυτός αξιολογεί υπαλλήλους; Βέβαια γνωρίζουμε ότι μία προαγωγή ενός εργοδηγού μπορεί να αποτύχει, αλλά, κύριοι συνάδελφοι, **τόσο** πολύ όμως;

Όπως έλεγε και ένας παλιός και, κατά κοινή ομολογία, πολύ έμπειρος συνάδελφος για κάποιον «επιστήμονα εργοδηγό», γνώσεις στο αντικείμενο... ούτε Β' χειριστή! Αυτά!!





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

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

Δίνεις ελάχιστο δείγμα αίματος ή στοματικού επιχρίσματος (σάλιου).

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

Είσαι εθελοντής δότης!

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

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

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



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ**

ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΔΟΤΩΝ  
ΜΥΕΛΟΥ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ

# Ελευθερία λόγου VS Ελευθεροτυπία

Συνάδελφοι, στις 29/4/2022 που έγινε η Γενική Συνέλευση του σωματείου και λόγω του ότι δούλευα βάρδια δεν μπορούσα να είμαι παρών, έστειλα μια επιστολή να διαβαστεί. Παρ' όλα αυτά η ανάγνωσή της διακόπηκε για λόγους που δε υφίστανται, είτε από το προεδρείο της συνέλευσης είτε από τον πρόεδρο του σωματείου έμμεσα, αφού θα έπρεπε να έχει πάρει το λόγο και να έχει διευθετήσει τα πράγματα.

1<sup>ον</sup> Δεν περιείχε ύβρεις

2<sup>ον</sup> Κάθε ένας συνάδελφος μπορεί να μεταφέρει το γραπτό του λόγο, εφόσον δεν μπορεί να είναι παρών στην συνέλευση

3<sup>ον</sup> Το προεδρείο κακώς διέκοψε την ανάγνωσή της εφόσον αυτό που ακούστηκε και θεωρήθηκε «κακώς κείμενο» και το οποίο απευθυνόταν αποκλειστικά και μόνο στο Δ.Σ. και όχι στο σώμα της συνέλευσης (προς επιβεβαίωση υπάρχει ηχογραφημένη η διαδικασία της συνέλευσης για όποιον θέλει να την ακούσει) δεν ήταν λόγια μου, ήταν ο γραπτός λόγος του συναδέλφου σας και εκπροσώπου του σωματείου μέσα από το άρθρο της εφημερίδας «Το άλλο σωματείο», που αποδίδει αυτούς τους χαρακτηρισμούς σε συναδέλφους (όποιος δεν το έχει διαβάσει, υπάρχει στην εφημερίδα 11<sup>ος</sup> 2020).

4<sup>ον</sup> Θα έπρεπε ο πρόεδρος του προεδρείου, πριν διακόψει την ανάγνωσή της ισχυριζόμενος ότι αποδίδει χαρακτηρισμούς στο ανώτατο όργανο της Συνέλευσης που είναι το Δ.Σ., να έχει διαβάσει πρώτα το άρθρο «Το άλλο σωματείο» και να έχει αντιδράσει και να έχει πάρει θέση με κάποιον τρόπο τότε!!!

Αλλά μάλλον, πρόεδρε του προεδρείου, δεν το έχεις διαβάσει!

5<sup>ον</sup> Σε ποιο άρθρο του καταστατικού του σωματείου γράφεται ότι το εκάστοτε Δ.Σ. είναι στο απυρόβλητο και εξαιρούμενο από τους υπόλοιπους συναδέλφους όσον αφορά τις υποχρεώσεις του τόσο στο σωματείο όσο και απέναντι στους συναδέλφους;; Πού γράφεται ότι μπορεί το Δ.Σ. να αποδίδει χαρακτηρισμούς στους συναδέλφους και αντίθετα, οι συνάδελφοι να μην μπορούμε να κάνουμε κριτική και να αποδίδουμε χαρακτηρισμούς;;

Το εκάστοτε Δ.Σ. εκλέγεται για να εκπροσωπεί τους συναδέλφους, και όχι να αποδίδει χαρακτηρισμούς, όπως και έγινε!

Αναρωτιέμαι γιατί όλη αυτή την αναστάτωση και την αντίδραση που εσκεμμένα και με πρόθεση κάποιιοι δημιουργήσατε έτσι ώστε να μην διαβαστεί το υπόλοιπο κείμενο της επιστολής δεν την κάνατε όταν εκδόθηκε η εφημερίδα με το επίμαχο άρθρο; Τότε δεν σας ενόχλησε καθόλου ή δεν το διαβάσατε το άρθρο αυτό; Γιατί, όταν ζήτησα εγγράφως (το έγγραφο υπάρχει στο γραφείο του σωματείου) να ζητήσει συγγνώμη και να ανακαλέσει ο αρθρογράφος, αλλά και να πάρει θέση ο εκδότης της εφημερίδας, ο πρόεδρος και τα υπόλοιπα μέλη του Δ.Σ., δεν μίλησε κανείς και δεν υπάρχει επίσημη θέση ακόμα και σήμερα;\* Πού ήσασταν όλοι εσείς τότε και πώς αντιδράσατε; Και γιατί δεν ζητάμε να πάρει θέση το Δ.Σ. έστω και τώρα, 18 μήνες μετά, με μια ανακοίνωση;

**Τηλέμαχος Χαιρέτης**



**Επίσημη απάντηση από τον πρόεδρο του σωματείου δόθηκε άμεσα!**

Με μορφή προσωπικής επιστολής προς το συνάδελφο αρθρογράφο του συγκεκριμένου άρθρου. Η επιστολή αυτή είναι στην διάθεση των μελών προς ανάγνωση με αριθμό πρωτοκόλλου: 1034, 5/01/2021. Δεν την παραθέτουμε στο περιοδικό

μας, γιατί όπως έχουμε τονίσει και στο παρελθόν, σκοπός μας είναι να εξαλείψουμε επιτέλους τις αντιπαραθέσεις που πολύ λανθασμένα κάποιιοι συνάδελφοι συνεχίζουν να προβάλλουν μέσα από αυτό το ιερό για το σωματείο μας μέσο ενημέρωσης των μελών, αλλά προβολής μόνο σοβαρών και επίκαιρων θεμάτων.





**Αγαπητέ συνάδελφε.**

Θεωρώντας ότι δεν κατάλαβες καλά (ή δεν σου μεταφέρθηκαν καλά) τόσο τα γεγονότα όσο και τη θέση μας ως προεδρείο απέναντι στα γεγονότα αυτά, σου στέλνουμε αυτήν την επιστολή.

Πρόσεξε όμως: δεν στην στέλνουμε **ως απολογία, αλλά ως ηθική υποχρέωσή μας** να διευκολύνουμε τη συμμετοχή σου στη σημαντικότερη (τουλάχιστον κατά την άποψη και των δυο μας) διαδικασία του σωματείου μας, τη Γενική Συνέλευση, δεδομένης της αντικειμενικής αδυναμίας, έστω και με αυτό τον τρόπο.

Η ομόφωνη πρότασή μας προς το σώμα για να διαβαστεί η επιστολή σου, δεν είχε να κάνει με το θέμα της (το οποίο υποψιαζόμασταν προφανώς, αλλά δεν γνωρίζαμε) ούτε και με το ακριβές περιεχόμενό της (το οποίο, προφανώς, επίσης δεν γνωρίζαμε): είχε να κάνει με το αναφαίρετο δικαίωμα καθενός μέλους να εκφραστεί και κάθε μέλους να ακούσει. Γι' αυτό και επιμείναμε να διαβαστεί, και γι' αυτό και προτεινάμε στο Σώμα, όταν τέθηκε προς ψηφοφορία το ζήτημα, να ψηφίσει θετικά, ακόμα και αν δεν προβλέπεται από τη διαδικασία, καθώς αυτά τα δικαιώματα δεν είναι μόνο κατοχυρωμένα στο Καταστατικό, αλλά είναι και η ίδια η ουσία της συνέλευσης.

Αυτό το δικαίωμα όμως, δεν νομιμοποιεί κανέναν ούτε να χαραμίζει το χρόνο των συναδέλφων και τον πολύτιμο χρόνο της συνέλευσης, ούτε να σπαταλάει πόρους του σωματείου για θέματα είτε ήσσονος σημασίας είτε που έχουν συζητηθεί και ξανασυζητηθεί στο παρελθόν και τίποτα νέο δεν υπάρχει να ειπωθεί,

είτε, **κυρίως**, να ευτελίζει τη διαδικασία **είτε λέγοντας είτε αναπαράγοντας** εκφράσεις και θέσεις που απλά δυναμιτίζουν τη διαδικασία.

Δυστυχώς και οι δυο μας, έχοντας από παλιά εμπειρία σε συνελεύσεις τόσο εντός όσο και εκτός του σωματείου μας, έχουμε δει πολλές συνελεύσεις να διαλύονται είτε από το πείσμα ανθρώπων που επιμένουν να ξαναγυρίζουν στα ίδια (δευτερεύοντα συνήθως) θέματα τα οποία έχουν εξαντληθεί και το κάθε μέλος έχει καταλήξει σε άποψη επ' αυτών, είτε από προσωπικές αντιδικίες, είτε από ανταλλαγή ύβρων που ευτελίζουν τη διαδικασία (και ναι, ακόμα και αν ήταν παράθεση του άρθρου, ύβρεις στην επιστολή σου υπήρχαν). Θεωρούμε ότι έχουμε πλέον τόσο την ηλικία όσο και την εμπειρία να μπορούμε να σταματάμε αυτά τα φαινόμενα (που διεθνώς περιγράφονται με την έκφραση obstructionism, η οποία σημαίνει «να θέτεις συνεχώς ανούσια θέματα και να δυναμιτίζεις τη διαδικασία με αποτέλεσμα να εμποδίζεται και τελικά να εκφυλίζεται/καταστρέφεται η συνέλευση»). Πιστεύουμε ότι δεν ήταν αυτός ο σκοπός σου, παρ' όλα αυτά, αυτό θα ήταν το αποτέλεσμα. Γι' αυτό και διακόψαμε την ανάγνωση, ανεξάρτητα από το ποιανού λόγια ήταν, δικά σου ή αναφορά σε λόγια άλλου. Είχαμε ως προεδρείο την εξουσία από το Σώμα της συνέλευσης να το κάνουμε, και δεν διστάσαμε στιγμή να το κάνουμε γιατί ήταν καθήκον μας.

Κανένας και πουθενά δεν λέει ότι το Δ.Σ. ή οποιοδήποτε μέλος του σωματείου είναι στο απυρόβλητο για όσα λέει ή γράφει. Μην θεωρείς όμως δεδομένο ότι συμφωνούν όλοι μαζί

σου αναφορικά με τη συγκεκριμένη αρνητική θέση που έχεις για το συγκεκριμένο άρθρο. Μην θεωρείς δεδομένο ότι όλοι θεωρούν ότι πρέπει να διαθέσουν χρόνο στη συνέλευση για να συζητήσουν ένα θέμα το οποίο μπορεί είτε να κρίνουν δευτερεύον, είτε ασήμαντο, είτε ότι πρέπει να λυθεί με τον τρόπο που δημιουργήθηκε (με άρθρο στην εφημερίδα) είτε ότι έχει εξαντληθεί, είτε ότι πρέπει να τα βρείτε μεταξύ σας, είτε οτιδήποτε άλλο μπορείς να φανταστείς. Και αν θεωρείς ότι δεν ισχύει τίποτα τέτοιο και ότι το θέμα είναι όντως σημαντικό και εμείς οι δύο μεθοδεύσαμε την διακοπή για να θάψουμε το θέμα, αναρωτήσου γιατί κανένας δεν αντέδρασε όταν το κάναμε, και κανένας δεν επέμενε να συνεχιστεί η ανάγνωση, εκτός από τους άμεσα θιγόμενους (οι οποίοι πιθανότατα θα έδιναν συνέχεια στο θέμα με τη σειρά τους κ.ο.κ.).

Γιατί το ζήτημα δεν είναι ποιος είχε δίκιο στη μεταξύ σας διαμάχη (γι' αυτό το θέμα το κάθε μέλος έχει σχηματίσει τη δική του άποψη), αλλά το πόσο σημαντικό είναι η συνέλευση να παραμείνει το κύριο όργανο αποφάσεων του σωματείου και τόσο η διαδικασία όσο και οι αποφάσεις αυτές να έχουν κύρος.

Δε θα επανέλθουμε σε αυτό το θέμα, καθώς κρίνουμε ότι σου εξηγήσαμε επαρκώς το σκεπτικό μας. Αν θεωρείς ότι λειτουργήσαμε λάθος, την επόμενη φορά μπορείς να ζητήσεις να μπει στο προεδρείο κάποιος άλλος.

**Με εκτίμηση,  
Κώστας Καλαμάρης και  
Γιώργης Παπαγιάννης**



**"ΤΟΤΕ ΚΑΙ ΤΩΡΑ"**

# 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.

Από τις πρώτες ημέρες ίδρυσης του σωματείου, το 1975, φάνηκε και η ανάγκη επικοινωνίας μεταξύ των μελών. Η ανάγκη ενημέρωσης και πληροφόρησης για ό,τι συνέβαινε. Έπρεπε να βρεθεί κάποιος πιο απλός τρόπος και όχι οι συνωμοτικές συναντήσεις στα όργανα, στο ηλεκτρολογείο ή ανάμεσα στους εναλλάκτες.

Ξεκίνησε λοιπόν δειλά-δειλά, σε κόλλες διαστάσεων Α4, σε κομμένα χαρτόνια, χειρόγραφα πάντοτε, να γράφονται και να τοιχοκολλούνται για ενημέρωση των συναδέλφων.

Στην πορεία, με την καθοριστική συμβολή του συναδέλφου του Κώστα Καρυστινού, με τη βοήθεια του Γιώργου του Σπανόπουλου και άλλων συναδέλφων, άρχισαν να διαμορφώνονται και τυπώνονται τα πρώτα φύλλα.

Τεράστια επιτυχία, δεδομένων των συνθηκών, (σχεδόν τρομοκρατία) αλλά και οικονομικού κόστους.

**Η αλήθεια** όλων όσων αναφέρονταν, η ακρίβεια περιγραφής των περιστατικών ή καταστάσεων, ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ.

**Η ανωνυμία** των συναδέλφων, που είχαν το θάρρος να γράψουν κάποιο άρθρο, δεδομένη και απαραίτητη. Οι λόγοι γνωστοί και κατανοητοί. Ποτέ, ούτε πρόεδρος ούτε γραμματέας ούτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου έγραψε υπογράφοντας. Η εφημερίδα είναι του σωματείου και εμείς δεν είμαστε επαγγελματίες δημοσιογράφοι.

**Το ύφος** και το ήθος της εφημερίδας, της έδωσε και τη θέση που της πρέπει στην εταιρεία.

Διαπιστώνεται δε από ένα απλό γεγονός. Μας είχε μεταφερθεί, αλλά επιβεβαιώθηκε και από τις συζητήσεις, ότι κάθε φύλλο που εκδίδετο είχε μια θέση στο γραφείο του προέδρου και για πάρα πολλά αναφερόμενα-καταγγελλόμενα, εξητύντο εξηγήσεις και προωθούντο λύσεις.

**Η ανωνυμία** «παραβιάστηκε» μια μόνο φορά. Στην επετειακή έκδοση των είκοσι (20) χρόνων του 1992, όταν, και επωνύμως, κατατέθηκαν οι απόψεις του σωματείου για το εργοστάσιο, και την προδι-αγραφόμενη πορεία. Μεταξύ όλων όσων

εξέφρασαν την άποψή τους και υπήρξε και του προέδρου του ομίλου του κου ΒΑΡΔΗ ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ.

Κάποιο και νυν εν ενεργεία στέλεχος, σίγουρα θυμάται την τεράστια προσπάθεια και αγωνία του προέδρου ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΜΙΧΑ για το τελικό αποτέλεσμα, γιατί είχε τον πολύ δύσκολο ρόλο του ενδιάμεσου μεταξύ σωματείου και εταιρείας.

«Τι έγινε; Τι λέει ο πρόεδρος;»

«Περίμενε».

«Τι έγινε; Πρέπει να βγει η εφημερίδα».

«Περίμενε, θα γίνει».

Προσπάθεια μέχρι το πάρα ένα, μέχρι το και ένα.

Σε μια από τις επόμενες συναντήσεις, έπεσε στο τραπέζι και η πρόταση να γράφεται ένα άρθρο από την εταιρεία σε

Διοικητικό Συμβούλιο και το ανώτερο όργανο, την Γ. Συνέλευση. Εκεί γίνονται οι συζητήσεις. Εκεί παρουσιάζονται και αναλύονται οι απόψεις.

Εκεί επιλύονται οι διαφωνίες και επέρχεται σύνθεση.

Τα πάντα συζητούνται και τελικά βγαίνει ένα αποτέλεσμα που αντιπροσωπεύει την πλειοψηφία. Αυτό υπαγορεύει η δημοκρατία για όλες τις διαδικασίες του σωματείου.

Καλή η θεωρία, καλή και η κριτική. Στα όργανα όμως.

Ενώπιος ενωπίω. Ο καναπές σημαίνει αργία και αργία μήτηρ πάσης κακίας. Δεν υπάρχουν οι αλάνθαστοι παντογνώστες, αλλά ούτε και αυτοί που ποτέ δεν έχουν δίκιο. Τρία πράγματα, λοιπόν:

Α. Συμμετοχή στις συνελεύσεις για πλήρη ενημέρωση ώστε να μην υπάρχει λόγος να γίνεται αυτό μέσω της εφημερίδας σαν κουτσομπολιό.

Β. Ο κάθε ένας να αναλάβει τις ευθύνες του. Μεγάλα παιδιά είμαστε, πολλά χρόνια στην εταιρεία. Την

εμπειρία μας ας την χρησιμοποιούμε για καλό.

Γ. Προσωπικές φιλοδοξίες, και πικρίες ίσως, καλό θα ήταν να παραμεριστούν για το καλό του σωματείου.

ΥΓ: Σε κάποια εκλογική διαδικασία είχε διαπιστωθεί προσπάθεια αλλοίωσης αποτελέσματος.

Αποδεδειγμένα, με μαρτυρίες.

Βαρύτατο αδίκημα, συνδικαλιστικό και ποινικό. Η λύση που δόθηκε, καθαρά συνδικαλιστική. Ούτε δικαστήρια ούτε διωγμοί και βέβαια λύθηκε μέσα στο Δ/Σ. Καμιά αναφορά πουθενά –ούτε στην εφημερίδα βέβαια.

**Όσοι ενδιαφερόμαστε, το θυμόμαστε και πρέπει να παραδειγματιζόμαστε από αυτό.**

**Έτσι δεν είναι;**

**Η εξέλιξη της εφημερίδας από την αρχική της μορφή στη σημερινή έχει προκύψει με πολλή δουλειά, ώρες αφοσίωσης και σημασία στη σπουδαιότητα της αντικειμενικής και πολύπλευρης πληροφόρησης.**



κάθε φύλλο και να αναλάμβανε η εταιρεία τα έξοδα έκδοσης. Κάτι το οποίο, όπως ήταν φυσικό, δεν έγινε δεκτό.

Αυτά πιθανόν να ακούγονται μικρά και από μερικούς, ίσως και ανούσια.

Πιστέψτε με, χρειάζεται τεράστιος αγώνας αδιάλειπτη συνέπεια και συνεχής απόδειξη των όσων πιστεύουμε για να δημιουργηθεί τέτοια σχέση αμοιβαίου σεβασμού και τελική συγκομιδή καρπών.

Ο αντίκτυπος και η συμβολή της εφημερίδας μας στα πράγματα του σωματείου παραμένει πολύ μεγάλος. Χρειάζεται όμως πάρα πολύ μεγάλη προσοχή. Ο κίνδυνος να διολισθήσει σε κουτσομπολίστικη, «κίτρινη» φυλλάδα πάντα παραμονεύει και να είστε σίγουροι, είναι πάρα πολύ αυτοί, που θα το χαίρονταν ιδιαίτερα...

Τα προσωπικά «σου είπα»-«μου είπες» δεν είναι για την εφημερίδα. Είναι για το





► 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.

## Προς γνώση... και εύχομαι, συμμόρφωση

Προς ενημέρωση, λοιπόν, του προσωπικού και όχι μόνο, θα ήθελα να γράψω δυο πραγματάκια για μια από τις μονάδες που ανήκουν στο τμήμα παραγωγής βενζινών, την U-4200.

Πολύ συνοπτικά, η μονάδα αυτή παράγει μια βενζίνη από το προπάνιο του FCC και το κάνει με την παρουσία δυο καταλυτών, τον LC-1252, ή πράσινο όπως τον αναφέρουμε, και τον LC- 1201 ή αλλιώς EADC ή αλλιώς κόκκινο.

Ο καταλύτης LC-1201 είναι λίγο πιο ιδιαίτερος σε σχέση με τους άλλους καταλύτες που έχουμε στο διυλιστήριο, διότι όταν έρθει σε επαφή με το ΝΕΡΟ ή ακόμα και με την ΥΓΡΑΣΙΑ της ατμόσφαιρας κάνει ΕΚΡΗΞΗ.

Η ΕΚΡΗΞΗ που κάνει με το ΝΕΡΟ είναι τόσο βίαιη και επικίνδυνη και δεν μπορούμε να επέμβουμε με αφρό ή ΝΕΡΟ.

Οπότε καταλαβαίνουμε όλοι μας πως ο έλεγχος και η μη ΔΙΑΒΡΩΣΗ των γραμμών διακίνησης EADC είναι τα μέσα που μας διαφυλάσσουν από αυτό το εξαιρετικό κακό σενάριο.

Δεν θα ήθελα να σας κουράσω άλλο με αυτό το θέμα, μιας και απευθύνομαι ξεκάθαρα για τους καλοκαιρινούς μήνες του χρόνου – και γράφω καλοκαιρινούς μήνες γιατί λόγω, προφανώς, και υψηλών θερμοκρασιών που έχουμε στην περιοχή μας, έχουμε στα αερόφυκτα της μονάδας εξωτερική ψύξη με ΝΕΡΟ.

Έχουμε δηλαδή ολόκληρο σύστημα με αντλία, μπεκ, με αποτέλεσμα όλα τα νερά να ΔΙΑΒΡΩΝΟΥΝ τις γραμμές που είναι από κάτω και, όπως προανέφερα, εκεί είναι και οι γραμμές διακίνησης LC- 1201 ή EADC ή του κόκκινου καταλύτη, πράγμα πολύ-πολύ επικίνδυνο για ΟΛΟΥΣ μας.

## Εμπρός - πίσω

Μιλώντας στο παραπάνω άρθρο για την μονάδα διαμερισμού (U-4200) και τον καταλύτη της θα ήθελα να αναφέρω και έναν άλλο προβληματισμό μου.

Τον Σεπτέμβριο του 2019, έγινε ένα μεγάλο και πολλών ημερών s/d.

Ήρθε καινούργιος εξοπλισμός, πολλές γραμμές άλλαξαν, ώστε να πάει η μονάδα ένα βήμα παρακάτω στην εξέλιξη της για τις απαιτήσεις και ανάγκες της εποχής. Να γίνει πιο σύγχρονη και ασφαλής.

Το ζήτημα είναι ένα όμως. Τι από αυτά που έχουν έρθει δουλεύουν;;;

Δεν θα πάω σε πολλά πράγματα, παρά μόνο σε ένα και ΠΟΛΥ βασικό για την υγεία μας και την ασφάλεια μας. Την αποστράγγιση των αντιδραστήρων...

Είναι μια καθημερινή διαδικασία που γίνεται 3 φορές στη βάρδια, όπου απομακρύνουμε παράπλευρες αντιδρά-

σεις που σχηματίζονται στους αντιδραστήρες. Και πού τους πάμε;;;

Στην ατμόσφαιρα... Δηλαδή, ο κάθε χειριστής εισπνέει 3 φορές στη βάρδιά του ένα κάρο αναθυμιάσεις και βρόμες, αλλά είναι και επικίνδυνο καθώς τα προϊόντα που βγαίνουν είναι εξαιρετικά εύφλεκτα.

Το 2019 αυτό άλλαξε. Έγιναν καινούργιες γραμμές, όπως προανέφερα, για να γίνεται η διαδικασία αυτή σε κλειστό κύκλωμα.

Από την ημέρα, λοιπόν, που έγινε το έργο δεν έχει χρησιμοποιηθεί ούτε μια φορά.

Δηλαδή τόσος κόπος. Χρήματα, μελέτες... για το τίποτα...

Καλό θα ήταν, λοιπόν, στο κοιντό μέλλον να βγει μια καινούργια διαδικασία για την αποστράγγιση και να σταματήσουμε να βγάζουμε έξω προϊόντα όπου είναι χειρότερα για την υγεία μας και την ασφάλειά μας.



## ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

Ποτέ «μην πουλάς τον εαυτό σου για λίγα χρήματα». Οι ώρες εργασίας σου κοστίζουν πολλές μέρες από τη ζωή σου.

Χάλασε η μηχανή ενός γιγάντιου πλοίου και δεν μπόρεσε κανείς να το επισκευάσει, έτσι προσέλαβαν μηχανικό με εμπειρία πάνω από 40 χρόνια.

Επιθεώρηση του κινητήρα πολύ προσεκτικά, από πάνω μέχρι κάτω. Αφού είδε τα πάντα, ο μηχανικός ξεφόρτωσε την τσάντα και έβγαλε ένα μικρό σφυρί.

Χτύπησε τα στρατηγικά σημεία χωρίς προβλήματα. Σύντομα η μηχανή επανεκκίνησε. Η μηχανή έχει φτιαχτεί!

7 ημέρες αργότερα, ο μηχανικός είπε ότι η συνολική εκτίμηση της χειρουργικής επέμβασής του (επισκευή του τεράστιου πλοίου) ήταν 20.000. «20.000; Τι διάολο!» είπε ο ιδιοκτήτης.

«Δεν έχεις κάνει σχεδόν τίποτα. Δώστε μας μια αναλυτική εκτίμηση».

«Η απάντηση είναι απλή: Σφυρίτιδα βολή: 2 €. Ξέρεις πού να χτυπήσεις και πόσο να χτυπήσεις: 19.998 €».

Η σημασία της ανάδειξης της γνώσης και της εμπειρίας σου... γιατί είναι αποτέλεσμα πολλών αγώνων, εμπειριών, ανησυχιών, νύχτες κενές και ακόμη και δακρύων.

«Αν κάνω δουλειά σε 30 λεπτά, είναι επειδή πέρασα 20 χρόνια μαθαίνοντας πώς να το κάνω σε 30 λεπτά. Μου χρωστάς χρόνια, όχι λεπτά».

Ποτέ «μην πουλάς τον εαυτό σου για λίγα χρήματα». Οι ώρες εργασίας σου κοστίζουν πολλές μέρες από τη ζωή σου.

## ΜΑΛΙΣΤΑ, ΚΥΡΙΕ

**Ν**έα μονάδα 6300 και νομίζω πως μπορούμε να σταθούμε στον στίχο «Όλα τριγύρω αλλάζουν και όλα τα ίδια μένουν».

Μια μονάδα που σκοπός της ήταν να διορθώσει την κακή λειτουργία της παλιάς και να σταματήσει αυτό το χάλι με την έντονη δυσοσμία στις γειτονικές μονάδες.

Τα μεγάλα κεφάλια της εταιρείας πήραν μια μονάδα, που ήταν απομακρυσμένη, και πήγαν και τη φύτεψαν μέσα στην καρδιά των μονάδων βενζινών & καυσίμων.

Δεν φτάνει που έχουμε γεμίσει αδιάφορους σε επίπεδο σχεδιασμού, έχουμε και τους επικινδύνους της παραγωγής.

Ποιος σας είπε πως μπορείτε εσείς, με τις αποφάσεις σας, να βάζετε σε κίνδυνο τις ζωές τους συναδέλφων μας;

Η μονάδα ξεκίνησε άρον-άρον χωρίς να ξέρουμε τον λόγο, αλλά βιώσαμε στο πετσί μας το αποτέλεσμα.

Ξεκίνησε μια μονάδα η οποία δεν είχε τα βασικά, όπως φωτισμός, δάπεδα, σύστημα πυρόσβεσης (πυροσβεστήρες, μπουτόν σήμανσης συμβάντος). Προσωπικό των βενζινών ανέβαινε τρία επίπεδα παταριών χωρίς φωτισμό.

Εκτός από όλα αυτά, η μονάδα επί τρεις μέρες δούλευε προς πείσμα των προϊσταμένων, χωρίς να γνωρίζουν τι κάνουν, με καμία ενημέρωση στο προσωπικό των βενζινών & καυσίμων. Ο κόσμος να κάνει παράπονα για έντονες οσμές και έκλυση H2S στην ευρύτερη περιοχή, αλλά κανείς δεν έδινε σημασία.

Κρίμα, γιατί νομίζαμε πως οι νέοι άνθρωποι –όταν θα αναλάβουν τις τύχες των τμημάτων– θα είχαν μια διαφορετική προσέγγιση των πραγμάτων, που θα είχε ως πυλώνα την ασφάλεια του προσωπικού και του εξοπλισμού και όχι την υποχρέωση προς κάποιον μεγάλο. Αν ρωτήσεις, η απάντηση θα είναι «εμείς δεν σας πιάσαμε, σας είπαμε να την ξεκινήσετε και ποτέ δεν μας παρουσιάσατε τα προβλήματα».

Για να μην είμαστε άδικοι. Όλοι έχουμε ευθύνες για την συγκεκριμένη μονάδα, όπως και για παρόμοιες καταστάσεις.

Διευθυντές, Τμηματάρχες, Επόπτες, Εργοδηγοί, Χειριστές, όσο σιωπούμε, συναινούμε σε αυτή την άρρωστη κατάσταση.

«Όλα τριγύρω αλλάζουν και όλα τα ίδια μένουν».

## ΚΑΝΕ SOC, ΘΑ ΦΑΣ ΚΑΛΑ

Εδώ και αρκετό καιρό έχουμε να αντιμετωπίσουμε μια νέα κακή κατάσταση που αφορά την διχόνοια που σπέρνουν στο προσωπικό πρόσωπα που νομίζουν πως κάνουν καλό στην εταιρεία. Βέβαια δεν γίνεται να καταλάβουν ότι κάνουν λάθος γιατί οι ίδιοι αποφάσισαν ότι είναι ο σωστός τρόπος να προωθήσουν την διαδικασία των SOC, χωρίς να πάρουν την άποψη των ανθρώπων που εργάζονται.

Ας το δούμε με λεπτομέρεια παρακάτω.

Ένας συνάδελφος πρέπει μέσα σ' έναν μήνα ή εξάμηνο να έχει ξεπεράσει τους υπόλοιπους σε SOC, χωρίς να έχει ο ίδιος υποπέσει σε κάποιο παράπτωμα, για να μπορεί να κερδίσει το έπαθλο.

Δυστυχώς οι άνθρωποι της παραγωγής, της συντήρησης και όσοι ακόμα έχουν αντικείμενο επειδή εργάζονται και είναι καθημερινά εκτεθειμένοι σε επικίνδυνες εργασίες και εργασίες ρίσκου θα κάνουν κάποιο λάθος ή θα τους τύχει κάποια ανωμαλία. Να προστεθεί πως σε μεγάλο αριθμό συναδέλφων δεν περισεύει ο ελεύθερος χρόνος που έχει κάποιος συνάδελφος και κάνει μόνο SOC στο καθημερινό του ωράριο.

Διαπιστώσαμε –και εκ του αποτελέσματος αυτούς τους μήνες– πως όλο αυτό είναι φωτογραφικό για το προσωπικό του ΤΥΑ, το οποίο δεν έχει κάποιο άλλο

αντικείμενο και έχει άφθονο χρόνο για να κάνει βόλτες στο διυλιστήριο να κόβει SOC. Στο τέλος του μήνα οι συγκεκριμένοι συνάδελφοι μοστράρουν στους πίνακες των νικητών του επάθλου. Εντελώς τυχαία, ένας συγκεκριμένος **Φίλος** είναι συνέχεια πρώτος στις λίστες. Να του δώσουμε μια φανέλα να αλλάξει.

Κύριοι, μη μας δουλεύετε, σας έχουμε πάρει χαμπάρι. Το διυλιστήριο δεν θέλει ανθρώπους που **γράφουν προβλήματα** σε λίστες και νίπτουν τα χέρια τους, αλλά θέλει ανθρώπους να **λύνουν προβλήματα**.

Ακούστε τον κόσμο και μπίετο στο πετσί του ρόλου σας, να είστε δίπλα στο προσωπικό που με τον ιδρώτα του σας εξασφαλίζει τον μισθό σας.



## TA EN OIKΩ... EN ΔΗΜΩ

**Δ**υστυχώς, αυτή είναι η εικόνα της εταιρίας στα τελευταία δυσάρεστα συμβάντα.

Ο μα...ας της φωτογραφίας είναι ο άνθρωπος που εργάζεται και είναι εκτεθειμένος να κάνει λάθος. Στην δική μας περίπτωση, κάποιες φορές το λάθος αυτού του ανθρώπου οδήγησε σε συμβάντα τα οποία και αντιμετώπισε μόνος του.

Σαν κλασικό δημόσιο εμφανίζεται το ΤΥΑ στο σημείο του συμβάντος, από το οποίο και βγαίνει αλέρωτο, αλέκιαστο, σαν να μην πήγε ποτέ. Βέβαια με τα μπλοκ ανά χείρας για να σημειώσει τα λάθη, που θα τα καρφώσει σαν καρφιά στο φέρετρο του άτυχου συναδέλφου που έκανε το λάθος. Αν δεν το έχετε καταλάβει όλοι εσείς –από το Διευθυντή μέχρι τον τελευταίο χειριστή του τμήματος ασφαλείας– αν δεν υπάρχει μαγαζί να σας εξασφαλίζει τον μισθό σας είναι επειδή και εσείς είστε αδιάφοροι και δεν σας ενδιαφέρει επί της ουσίας η ασφάλεια.

Είναι αδιανόητο σε όλα τα θέματα ασφαλείας να είναι υπεύθυνη και υπόλογη η παραγωγή και εσείς να έχετε τον ρόλο του επιβλέποντος και του δικαστή.

Στο τελευταίο συμβάν, στα λιπαντικά, να ξέρετε έκανε άσχημη εντύπωση σε όλους τους ανθρώπους της παραγωγής η στάση του τμήματος πυρασφάλειας, που ήρθαν στεγνοί και έφυγαν χωρίς ίχνος ιδρώτα, αλλά με σημειώσεις. Δεν θα ήταν κακό να βοηθούσατε ρίχνοντας κανέναν πυροσβεστήρα ή βοηθώντας να σύρουμε κανένα κανονάκι από αυτά που όλο συντηρούμε και όλο έχουν πρόβλημα. «Να πάρουμε και κανέναν καινούργιο».

Έχουμε αρχίσει να αμφιβάλουμε αν πολλοί από εσάς μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τον εξοπλισμό πυρασφάλειας.

Δεν μπορεί να γίνεται επέμβαση από τα γειτονικά τμήματα σε συμβάντα και εσείς να μη δίνετε πενιά.

Έχουμε διαπιστώσει όλοι μας πλέον πως τα περισσότερα συμβάντα τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει στην πρωινή βάρδια λόγω του μεγάλου όγκου εργασιών.

Πρότασή μας είναι να εκπαιδεύεται το προσωπικό σας να

## και Κερατάς και Δαρμένος

μπορεί να επέμβει άμεσα σε κάποιο από αυτά τα συμβάντα. Άρα, στο σύνολό του, το διυλιστήριο θα έχει μεγαλύτερο αριθμό εκπαιδευμένου προσωπικού.

Εναλλακτικό πλάνο είναι να αναλάβετε εξ ολοκλήρου την επάνδρωση των αγημάτων και να φέρετε εις πέρας αυτό το δύσκολο έργο, που δεν μπορεί το προσωπικό της παραγωγής.

Αν δε συμφωνείτε με αυτά που λέει το άρθρο, θα μπορείτε, φαντάζομαι, να δείτε την αδιαφορία σας στα βίντεο που έχετε στα χέρια σας για όλα τα συμβάντα.



## ΜΠΑΝΙΑ ΝΕΟΥ ΚΟΝΤΡΟΛ

**Μ**έσα από την εφημερίδα μας, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους όσους συνέβαλαν για να ολοκληρωθούν τα νέα μπάνια και οι τουαλέτες του νέου κοντρόλ.

Ειδικά τον κων ΚΙΟΥΦΗ, τον κων ΚΙΣΣΑ για την μελέτη και τον κων ΣΤΕΙΑΚΑΚΗ που με την τελική του παρέμβαση ολοκλήρωσε το έργο.

Ήταν ένα αίτημα του σωματείου και της υγιεινής και ασφαλείας, που εκκρεμούσε αρκετό καιρό.

Θερμή παράκληση να γίνει ανακαίνιση και σε άλλους χώρους του διυλιστηρίου, όπως στα λιπαντικά, που τα μπάνια τους είναι παλιά και σε πολύ άσχημη κατάσταση!!

Συνάδελφοι, σε προηγούμενα τεύχη της εφημερίδας μας, έχουμε διαβάσει άρθρα τα οποία κατακρίνουν την διοίκηση του σωματείου για διάφορα θέματα, όπως και τις απαντήσεις εκ μέρους της διοίκησης για κάποια απ' αυτά.

Η αλήθεια είναι ότι τα τελευταία χρόνια, και δεν μιλάω μόνο για την τωρινή διοίκηση αλλά και τις προηγούμενες, το σωματείο μόνο αντάξιων προσδοκιών δεν έχει φανεί. Οι λόγοι έχουν αναφερθεί σε προηγούμενα τεύχη. Και πώς θα μπορούσε άλλωστε να γίνει αυτό απ' την στιγμή που όλοι οι υποψήφιοι των εκάστοτε εκλογών κοιτάνε μόνο τη δική τους προβολή, ενδιαφέρονται μόνο για να υλοποιήσουν τις δικές τους απόψεις και ότι ενέργεια κάνουν, επί το πλείστον είναι για ψηφοθηρικούς λόγους; Το αποτέλεσμα; Ανούσιες διαμάχες και αντιπαραθέσεις, αποστασιοποίησης των μελών, καμιά συνοχή και άρα, παιχνιδάκι στα χέρια της εταιρείας (που όχι μόνο το επιθυμεί, αλλά ίσως και να το επιδιώκει), να μπορεί να επιβάλει οτιδήποτε θέλει.

Βλέπουμε, λοιπόν, στις συνελεύσεις ή στα άρθρα, οι «αντιπολιτευόμενοι» να κατηγορούν τη διοίκηση του σωματείου για άρθρα που έχουν γραφτεί από μέλος της (άποψη μου είναι ότι ο συγκεκριμένος συνάδελφος θα έπρεπε να είχε παραιτηθεί ώστε και απ' την δύσκολη θέση να βγάλει τα υπόλοιπα μέλη, αλλά και να μην αποτελεί αιτία αντιπαραθέσης), για το ότι ο πρόεδρος δεν εμφανίζεται στην παραγωγή (λες και μπορεί ένας άνθρωπος να γυρνάει συνέχεια όλο το διυλιστήριο. Εκτός, αν του ζητήθηκε κάτι και δεν ασχολήθηκε, πράγμα αμφίβολο), για τις συνεσιτιάσεις που επέλεξε να κάνει, για το ότι δεν έχουμε τις εκπτώσεις που θα έπρεπε κατά αυτούς σε καταστήματα που συνεργάζεται το σωματείο και διάφορα άλλα, το ίδιο και περισσότερο ανούσια θέματα που στόχο έχουν απλώς να βάλουν κατά της διοίκησης.

Για τι θα έπρεπε να κατηγορούν τη διοίκηση του σωματείου;

Για απολύσεις συναδέλφων που έγιναν. Για ποινές συναδέλφων που επιβλήθηκαν. Για

# ΟΙ ΔΙΚΕΣ ΜΑΣ ΕΥΘΥΝΕΣ

τις συνθήκες εργασίας που εργαζόμαστε (πίεση, μειωμένο προσωπικό, υπερωρίες). Για την αντιμετώπιση που έχουμε από τις διευθύνσεις. Για τις οικονομικές παροχές (αυξήσεις, πριμ). Και βέβαια, προσωπικά τον πρόεδρο, για την λογοκρισία άρθρων της εφημερίδας. Για αυτά και για άλλα σοβαρά θέματα που μας απασχολούν και θα μας απασχολήσουν ακόμα περισσότερο τα χρόνια που έρχονται, θα έπρεπε να συζητάμε και όχι για τα ανούσια παραδείγματα που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Όπως και να έχει, συνάδελφοι, το σωματείο θα πρέπει να αποκτήσει το κύρος και τη σοβαρότητα που του αρμόζει. Τα χρόνια που πέρασαν βρεθήκαμε αντιμετώπι με πρωτόγνωρες καταστάσεις (οικονομική κρίση, πανδημία) και όλα δείχνουν πως πολύ πιθανό είναι να αντιμετωπίσουμε και ακόμα δυσκολότερες. Αν θέλουμε να τις αντιμετωπίσουμε, θα πρέπει να έχουμε κοινό σκοπό. Και αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της συνοχής. Καλό είναι, λοιπόν, στις επερχόμενες εκλογές, όσοι ενδιαφέρονται μόνο για την ματαιοδοξία τους να μείνουν στην άκρη. Καλό είναι οι υποψήφιοι να έχουν στο μυαλό τους μόνο το συλλογικό καλό, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας καθώς και την επαγγελματική ασφάλεια όλων των συναδέλφων.

Με γνώμονα αυτό, όποια και να είναι η διοίκησή του, δεν θα μπορέσει τίποτα να καταφέρει χωρίς την υποστήριξη των μελών. Γιατί ένα σωματείο δυνατό είναι αυτό που έχει μέλη πολλά, αλλά και κυ-

ρίως ενεργά. Και οι λέξεις που μπορούν να χαρακτηρίσουν τα μέλη, είναι οι λέξεις «ανύπαρκτοι» και «αδιάφοροι».

Πώς αλλιώς θα μπορούσαμε να χαρακτηριστούμε όταν στις συνελεύσεις μαζευόμαστε 50 άτομα, παρ' όλο που μας εξασφαλίζεται η μεταφορά (θα πρέπει κάποια στιγμή να εφαρμοστεί η διαγραφή μετά από 3 συνεχόμενες απουσίες, κάτι που καμιά διοίκηση δεν το έχει εφαρμόσει) και κυρίως, όταν το θέμα είναι το οικονομικό.

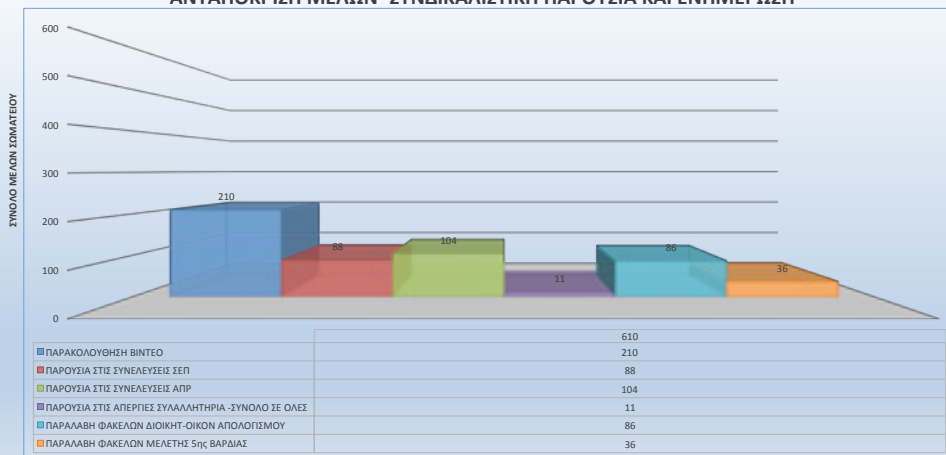
Πώς αλλιώς μπορούμε να χαρακτηριστούμε όταν στην τελευταία ενημέρωση του προέδρου μέσω 'you tube', οι προβολές δεν ξεπερνούν τις 2, με τις περισσότερες εξ αυτών στο κομμάτι που αναφέρεται στα οικονομικά αιτήματα;

Πώς αλλιώς μπορούμε να χαρακτηριστούμε όταν νοιαζόμαστε μόνο για το οικονομικό κομμάτι και μόνο για τον εαυτό μας, όταν τα περισσότερα προβλήματα έχουν να κάνουν με τις συνθήκες εργασίας; Και μιας και αναφέρομαι στο οικονομικό κομμάτι και την πάρτη μας, πόσο γνωρίζουν ότι οι συνάδελφοι που προσλαμβάνονται στην ασφάλεια (και στους οποίους απαγορεύουν να είναι μέλη του σωματείου), προσλαμβάνονται σαν υπάλληλοι γραφείου, χωρίς τα ειδικά επιδόματα, χωρίς τα εκάστοτε πριμ; Και αν για τον μισθό τους υπάρχει δικαιολογία (για να προλάβουμε και την σίγουρη απάντηση του αρμόδιου διευθυντή), για τα υπόλοιπα δεν υπάρχει καμία. Μήπως δεν εργάζονται στον ίδιο χώρο μ' εμάς; Μήπως δεν εισπνέουν τον ίδιο αέρα; Ενδιαφέρθηκε κανείς για αυτούς; Ή μήπως αφού δεν θίγει εμάς, δεν ασχολούμαστε; Αύριο μεθαύριο θα έρθει και η σειρά μας.

Για αυτό, συνάδελφοι, ας αφήσουμε τα λόγια, ας μην περιμένουμε απ' τους άλλους να καθαρίζουν για εμάς και επιτέλους, ας δείξουμε ότι είμαστε πολλοί και

ενωμένοι. Βγάλτε τις παρωπίδες και ασχοληθείτε ενεργά με το σωματείο. Και το λιγότερο που έχουμε να κάνουμε είναι να δίνουμε βροντερό «παρών» στα καλέσματα της διοίκησης. Αλλιώς είμαστε άξιοι της μοίρας μας για ό,τι θα έρθει.

ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ ΜΕΛΩΝ - ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ





# Ούτε μύγα στο σπαθί

**Μ**ια ακόμα αλήθεια που δεν χωράει αμφισβήτηση και αφορά τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργαζόμαστε έχει να κάνει με τη διαφορά θερμοκρασίας του πεδίου στο σύνολο του έτους. Από τους 40°C το καλοκαίρι στους -4°C τον χειμώνα. Και δεν μιλάμε φυσικά για την θερμοκρασία με στολή στην U-3700 ούτε φυσικά για θερμοκρασία σε εργασία χωρίς σκιά (π.χ. στα off side) ούτε φυσικά για τις συνθήκες αυτές από θέμα θερμοκρασίας, αλλά και με αέρα στο λιμάνι. Γιατί απλώς σε αυτές τις περιπτώσεις τα νούμερα είναι... άλλα! Γ' αυτό δεν σηκώνουμε μύγα στο σπαθί μας πολλές φορές, όταν αμφισβητούν κάποιοι το ότι το «τιμάμε το ένσημο». Γιατί απλώς, έτσι για να καταλαβαίνουμε τι λέμε, **στους -4°C δωδεκάωρο με σφοδρή χιονόπτωση και ταυτόχρονα συμβάν διαρροής στη μονάδα!** Δεν νομίζω να έχουν βρεθεί να δουλεύουν και πολλοί σε τούτον τον πλανήτη!!!



## “Περί ονομάτων και διευθύνσεων”

Που, όμως, ονόματα δεν βρέθηκαν, μια (1) ή 2 (δυο) διευθύνσεις, ένα (1) τμήμα και, το κυριότερο όλων, οι ΕΠΟΠΤΕΣ ΒΑΡΔΙΑΣ που, κατά τον αρθρογράφο, είναι χωρίς ουσιαστικό ρόλο.

Ερώτηση: Να καταργηθούν οι φερόμενοι ως εντολοδόχοι; (Όλοι στην ΜΟΗ

κατόπιν εντολών λειτουργούμε).

ΕΝΗΜΕΡΩΤΕΣ επίσημοι θα έλεγα εγώ (να φοβάστε τους κρυφούς), βασιλικότεροι του βασιλέως (αλήθεια, έχει γνωρίσει τους παλαιότερους επόπτες βάρδιας;) που γυρνούν το διυλιστήριο και ανακαλύπτουν θέματα που δεν υπάρχουν; Και τα μεταφέρουν πού; Στα ΚΟΡΙΝΘΙΑΚΑ ΝΕΑ, στα κανάλια ή στα κινητά τους για προσωπική χρήση. Ας σοβαρευτούμε λίγο εντέλει. Η

απαξίωσή μας, η διχόνοια, ο αποκλεισμός, τα επαναστατικά καλέσματα και οι δυναμικές αντιδράσεις απέναντί μας θα βοηθήσουν στην επίλυση των προβλημάτων;

**Μετά τιμής**  
Επόπτης βάρδιας  
(Επί 35 χρόνια μέλος  
του ίδιου σωματείου)

**ΥΓ: ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΧΕΡΙ ΣΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙ**

**ΕΠΟΠΤΗΣ Τζουβελέκης Μάριος**

### 1ον Δειγματοληψία

Δειγματοληψία για ανίχνευση Covid τοποθετώντας την μπατονέτα βαθιά στο στόμα και μετά με την ίδια μπατονέτα στη μύτη μαζί βέβαια με σάλιο βλέννα, σοκολάτα, και ότι άλλο είχε στο στόμα ο άνθρωπος είναι επιστημονικά σωστή;

Παραθέτουμε μέρος της παρακάτω έρευνας στις 7 Ιανουαρίου 2022, που δημοσιεύθηκε στο επιστημονικό περιοδικό "Journal of the American Medical Association - JAMA", που προσδιορίζει το ποσοστό των ψευδώς αρνητικών αποτελεσμάτων των αντιγονικών rapid τεστ.

«Διακεκριμένοι Αμερικανοί επιδημιολόγοι πιστεύουν ότι εν όψει της διασποράς της μετάλλαξης Όμικρον που μολύνει και πολλαπλασιάζεται 70 φορές ταχύτερα από τη μετάλλαξη Δέλτα και τον ιό της Wuhan, η πιθανότητα ανίχνευσης της Όμικρον σε δείγμα από το στόμα είναι πολύ μεγαλύτερη. Μάλιστα ήδη στον Καναδά και το Ηνωμένο Βασίλειο προτείνεται η σύγχρονη χρήση επιχρίσματος και από τη μύτη και από το στόμα στα αντιγονικά rapid τεστ.

Παρ' όλα αυτά, η ανακοίνωση του FDA των ΗΠΑ είναι αυστηρά αντίθετη: τα κυκλοφορούντα αντιγονικά rapid τεστ δεν έχουν αξιολογηθεί και επικυρωθεί σε στοματικά επιχρίσματα και οποιαδήποτε παρέκκλιση από τις εσω-

# ΣΩΣΤΕΣ διαδικασίες ή ΛΑΘΟΣ πρωτοβουλίες;

κλειόμενες οδηγίες των rapid τεστ προς το παρόν δεν συστήνεται. Επιπλέον, ο FDA εστιάζει τον προβληματισμό του σε δύο σημεία:

- Στην επικινδυνότητα λήψης στοματικού επιχρίσματος από μη επαγγελματίες Υγείας, τονίζοντας ότι η διαδικασία αυτή μπορεί να προκαλέσει σοβαρό τραυματισμό στο ελεγχόμενο άτομο όταν προσπαθεί να κάνει μόνο του τη λήψη.

- Στην πιθανότητα ψευδών αποτελεσμάτων, γνωρίζοντας ότι η στοματική κοιλότητα είναι ιδιαίτερα πλούσια σε μικροοργανισμούς (πχ. βακτήρια, ιούς) που μπορεί να αλλοιώσουν το αποτέλεσμα του αντιγονικού rapid τεστ.

Συμπερασματικά, ο έλεγχος με αντιγονικό rapid τεστ είναι αξιόπιστος και σε ποσοστό 99,95% δίνει σωστό αποτέλεσμα, με την προϋπόθεση ότι έχει γίνει σύμφωνα με τις οδηγίες του κατασκευαστή και στο σωστό χρόνο.

Για τη μικρή πιθανότητα ψευδώς θετικού αποτελέσματος που οφείλεται σε λάθος της εταιρείας

παραγωγής ή λάθος δειγματοληψία, συστήνεται η επανάληψη του τεστ μετά από 2 ημέρες χρησιμοποιώντας αντιγονικό rapid τεστ άλλης εταιρείας που και πάλι, πρέπει να εκτελείται σύμφωνα με τις αναγραφόμενες οδηγίες της εταιρείας παραγωγής και διάθεσης».

Πηγές: ΕΚΠΑ

### 2ον Μεταφορά ασθενή

Είμαστε πολύ τυχεροί που έχουμε στο διυλιστήριο πέντε ασθενοφόρα εκ των οποίων τα τέσσερα μπορούν να μεταφέρουν μέχρι και δύο ασθενείς. Όταν όμως αυτά τα πολύ σημαντικά εργαλεία δεν χρησιμοποιούνται ΣΩΣΤΑ, τότε μπορεί να πάνε όλα πολύ ΛΑΘΟΣ. Όταν λοιπόν ο ασθενής που βρίσκεται εντός του ασθενοφόρου δεν συνοδεύεται από γιατρό νοσηλεύτη ή διασώστη, όπως και έγινε με έναν υπάλληλο εγκαυματία, ο οποίος μάλιστα νοσηλεύτηκε στο Λάτσειο, τότε οι κίνδυνοι έχουν ως εξής: ο τραυματίας μπορεί να λιποθυμήσει με ό,τι συνεπάγεται αυτό, μπορεί να πέσει από το φορείο και να μείνει αβοήθητος, μπορεί να πάθει κρίση πανικού και να ανοίξει την πόρτα του ασθενοφόρου εν κινήσει με κίνδυνο να χάσει τη ζωή του. Για ποιο λόγο έδωσε ο κύριος την εντολή να μη συνοδευτεί ο ασθενής;





## TA EN OIKΩ... EN ΔΗΜΩ

# Τα σίδερα ξαναφτιάχνονται, ο άνθρωπος και συνάδελφος όχι!

### Συνάδελφοι, οι εποχές έχουν αλλάξει πλέον στο χώρο εργασίας μας.

Αυξημένος όγκος εργασιών, υπερωριών, σταμάτημα μονάδων πλέον, s/d σαν να κάνουμε start/stop σε αντλίες με κίνδυνο πάντα, λόγω πίεσης χρόνου, και κέρδος να έχουμε και σοβαρά, αλλά ευτυχώς όχι τραγικά συμβάντα.

Όλα αυτά βέβαια γίνονται με τις ευλογίες «όλων», όταν πηγαίνουν όλα καλά. Όταν γίνεται η στραβή, γυρίζει η 'μπιφτέκα' και αρχίζουν μετά οι τιμωρίες και οι αργίες.

Συνάδελφοι, πρέπει να καταλάβουμε εμείς, στην Παραγωγή, τη δύναμη που έχουμε και επιτέλους να λέμε όταν πρέπει και ένα «όχι» σε εργασία που ξέρουμε ότι υπάρχει κίνδυνος κάποιου σοβαρού συμβάντος στη διάρκειά της. Το γνωστό σλόγκαν «βάλτε πλά-

τη», που ακούγεται πάρα πολύ τον τελευταίο καιρό, πρέπει να μείνει μόνο στα λόγια.

Γιατί, όπως έχει αποδειχτεί από τα σοβαρά συμβάντα που έχουν γίνει, κανείς μετά δεν καλύπτει την παραγωγή.

Ξαφνικά μετά από τόσα χρόνια και, ενώ γνωρίζουν όλοι πως γεμίζουμε εναλλάχτες και επικοινωνούμε, απότομα πέφτουν από τα σύννεφα.

Οι ευθύνες αμέσως φεύγουν από αυτούς που έδιναν τόσα χρόνια την εντολή και πάνε σε αυτούς που τόσα χρόνια το έκαναν με την κούρασή τους από τα συνεχόμενα 12ωρα και με κίνδυνο να καούμε κιόλας.

Έρχονται δύσκολες μέρες και μή-

νες, συνάδελφοι, και πρέπει να κοιτάζουμε και λίγο να προστατευτούμε.

Έχουμε πέσει μέσα στη φωτιά στα 2 πρόσφατα συμβάντα (U-1100/λιπαντικά) και αυτό συνεχίζουμε να κάνουμε γιατί αυτοί είμαστε και αυτό γύρισε μπούμερανγκ σε εμάς με τιμωρίες και αργίες.

Αυτό οπότε μας βάζει σε σκέψεις για το γνωστό «βάλτε πλάτη» και άλλωστε πρέπει να σκεφτούμε επίσης ότι έχουμε οικογένειες πίσω που μας περιμένουν να γυρίσουμε και σπίτι μετά από βάρδια και όχι κάποιο «πόρισμα» συμβάντος 1 χρόνο μετά.

Και μην ξεχνάμε ότι τα σίδερα ξαναφτιάχνονται, ο άνθρωπος και συνάδελφος, όχι!

Τα τελευταία χρόνια το διυλιστήριο έχει μεγαλώσει πολύ. Καινούργιες μονάδες, νέα μηχανήματα, νέες προβλήτες και άλλες δεξαμενές, όλα αυτά είναι ευχάριστα γιατί η εταιρεία πάει καλά, ανοίγουν καινούργιες θέσεις εργασίας και γενικά υπάρχει μεγάλη ανάπτυξη.

Το πρόβλημα το μεγάλο είναι όμως ότι αντί να πληθαίνουν οι εργαζόμενοι, λιγοστεύουν.

Πιο πολλοί είναι οι εργολάβοι παρά οι μόνιμοι εργαζόμενοι.

Ειδικά οι χειριστές, που είναι η καρδιά του διυλιστηρίου, λιγοστεύουν συνέχεια. Συνταξιοδοτήσεις - αλ-

## Χειριστές... σπάνιο είδος

λαγές θέσεων - παραιτήσεις - παραγωγές έχουν κάνει τους χειριστές πλέον σπάνιο είδος.

Οι χειριστές δεν έρχονται από κάποια σχολή, εκπαιδευμένοι, εδώ μαθαίνουν την δουλειά. Η εμπειρία των χρόνων τους εκπαιδεύει και το ίδιο το διυλιστήριο είναι ο δάσκαλος. Όσα βιβλία και να διαβάσεις, άλλο θεωρία και άλλο πράξη.

Οι διοικούντες, λοιπόν, αντί να δώσουν κίνητρα να παραμένουν οι χει-

ριστές στις θέσεις τους, γιατί είναι λιγαστοί, τους παροτρύνουν να φύγουν πριν την ώρα τους ή να γυρίσουν πρωινό σε άλλες θέσεις, αδυνατίζοντας έτσι πάρα πολύ τις μονάδες παραγωγής. Δωδεκάωρα συνέχεια στους υπάρχοντες, κοντρόλμαν δεν υπάρχουν, αυτοί που είναι θα γίνουν εργοδηγοί και δυστυχώς, θα έρθει η ώρα που δεν θα υπάρχουν άτομα να καλύψουν τις βάρδιες.

Ευτυχώς όμως έχουμε διευθυντές - τμηματάρχες και μηχανικούς που ίσως σηκώσουν τα μανίκια και δώσουν ένα χέρι στο **σπάνιο είδος των χειριστών που θα έχουν μείνει!!!**

## ΕΡΕΥΝΑ

# Οι κλάδοι με τα περισσότερα και τα λιγότερα εργατικά ατυχήματα

Τα αποτελέσματα της Ειδικής Έρευνας που διενεργήθηκε αναφορικά με τα ατυχήματα και τα προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία ανακοίνωσε η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ). Η έρευνα διεξήχθη παράλληλα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του Β' τριμήνου του 2020.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, εκτιμάται ότι το 1,9% των ατόμων που εργάζονται ή εργάστηκαν τους τελευταίους 12 μήνες, ανέφεραν ότι είχαν τουλάχιστον ένα ατύχημα στο χώρο εργασίας κατά τους τελευταίους 12 μήνες.

Το ποσοστό των ατυχημάτων φαίνεται να είναι υψηλότερο στους άνδρες παρά στις γυναίκες (2,6% και 1,1%), αντίστοιχα, ενώ αυξάνεται στις ηλικίες από 45 ετών και άνω (2,3%). Επίσης, το 8,4% των ατυχημάτων είναι τροχαία, τα οποία επίσης αφορούν συχνότερα στους άνδρες παρά στις γυναίκες (8,7% και 7,6% αντίστοιχα), ενώ εμφανίζονται περισσότερο στην ηλικιακή ομάδα 15-34 (11,1%).

Οι κλάδοι με το υψηλότερο ποσοστό

ατυχημάτων στην εργασία αφορούν στην πρωτογενή και τη δευτερογενή παραγωγή. Το υψηλότερο ποσοστό απαντάται στις κατασκευές (6,0%) ενώ ακολουθούν η γεωργία, δασοκομία και αλιεία (3,8%), και η βιομηχανία και ενέργεια (3,3%).

Οι κλάδοι με τα χαμηλότερα ποσοστά ατυχημάτων είναι η εκπαίδευση (0,2%) και οι χρηματοπιστωτικές και επιχειρηματικές δραστηριότητες (0,5%). Η επαγγελματική ομάδα με το υψηλότερο ποσοστό ατυχημάτων στην εργασία είναι οι ειδικευμένοι τεχνίτες (5,1%), ακολουθούμενη από τους γεωργούς, κτηνοτρόφους, δασοκόμους και αλιείς (4,0%). Οι επαγγελματίες ομάδες με τα χαμηλότερα ποσοστά ατυχημάτων είναι οι επαγγελματίες (0,6%) και οι υπάλληλοι γραφείου (0,7%).

Περίπου οι μισές περιπτώσεις (47,5%) των ατυχημάτων οδήγησαν σε απώλεια λιγότερο της μίας ημέρας εργασίας. Όσον αφορά στις υπόλοιπες περιπτώσεις, η πλειονότητα (34,8%) αφορά σε

απώλεια εργάσιμων ημερών από μία ημέρα έως τρεις ημέρες, ενώ περίπου το 10,9% περιλαμβάνει περιπτώσεις ατυχημάτων οι οποίες κατέληξαν σε απώλεια εργάσιμων ημερών από τέσσερις ημέρες έως δύο εβδομάδες. Η διάρκεια απουσίας είναι μικρότερη για τις γυναίκες, αφού το 59,5% επέστρεψαν στην εργασία τους την ίδια ημέρα (το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 43,6%), όπως και για τις ηλικίες 15-34 ετών (65,7%).

Οι κλάδοι της υγείας και των ξενοδοχείων-εστίασης είναι αυτοί που παρουσιάζουν τα μικρότερα ποσοστά απώλειας εργάσιμων ημερών (78,7% και 67,6%, αντίστοιχα, επέστρεψαν στην εργασία τους την ίδια ημέρα).

Αντίθετα, ο κλάδος με τα μεγαλύτερα ποσοστά απώλειας εργάσιμων ημερών είναι οι κατασκευές, όπου το 71,9% απουσίασε τουλάχιστον μία ημέρα. Τα επαγγέλματα που παρουσιάζουν τα μικρότερα ποσοστά απώλειας εργάσιμων ημερών αφορούν στους εργαζόμενους

Πίνακας 1. Εμφάνιση ατυχημάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους τελευταίους 12 μήνες κατά φύλο και ηλικία

Ποσοστά (%)	ΣΥΝΟΛΟ	ΦΥΛΟ		ΗΛΙΚΙΑ			
		Άνδρες	Γυναίκες	15-34	35-44	45-54	55+
Είχαν τουλάχιστον ένα ατύχημα*	1,9	2,6	1,1	1,3	1,9	2,3	2,3
Τροχαίο**	8,4	8,7	7,6	11,1	7,7	8,0	8,1
Άλλο**	91,6	91,3	92,4	88,9	92,3	92,0	91,9
Δεν είχαν κανένα ατύχημα*	89,2	89,1	89,3	89,5	89,9	89,4	87,4
Δεν απάντησαν*	8,8	8,3	9,6	9,2	8,1	8,3	10,3

\*Το ποσοστό εμφάνισης ατυχημάτων αφορά στα άτομα που εργάζονται ή εργάστηκαν τους τελευταίους 12 μήνες

\*\*Τα ποσοστά για το είδος του ατυχήματος (τροχαίο ή άλλο) αφορούν στα άτομα που είχαν ατύχημα



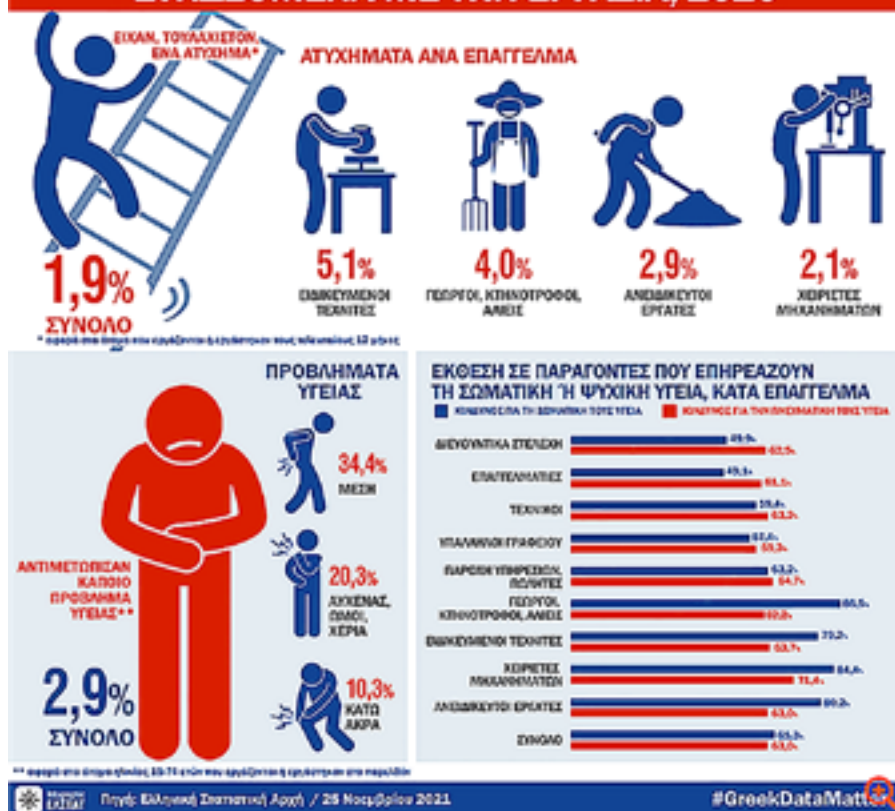
στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, τους τεχνικούς-τεχνολόγους, και τους υπαλλήλους γραφείου (ποσοστό επιστροφής την ίδια ημέρα: 63,1%, 60,1% και 59,0% αντίστοιχα). Αντίθετα, οι χειριστές μηχανημάτων και οι ειδικευμένοι τεχνίτες είναι οι επαγγελματικές ομάδες στις οποίες παρατηρούνται τα μεγαλύτερα ποσοστά απώλειας εργασιμων ημερών (τα ποσοστά απουσίας τουλάχιστον μίας ημέρας είναι 68,1% και 65,2%, αντίστοιχα).

### Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία

Η ύπαρξη προβλημάτων υγείας που προκλήθηκαν ή επιδεινώθηκαν από την εργασία τους τελευταίους 12 μήνες, αναφέρθηκε από το 2,9% των ατόμων που εργάζονται ή εργάστηκαν στο παρελθόν. Τα πιο κοινά προβλήματα υγείας αφορούν στα οστά, τις αρθρώσεις ή τους μύς, και επηρεάζουν τα άνω, τα κάτω άκρα και κυρίως τη μέση (20,3%, 10,3% και 34,4% , αντίστοιχα, σε όσους ανέφεραν πρόβλημα υγείας). Το δεύτερο πιο κοινό είδος προβλήματος υγείας αφορά στην καρδιά ή το κυκλοφορικό σύστημα γενικότερα (6,7%).

Ακολουθούν το στρες, κατάθλιψη ή άγχος και τα προβλήματα στους πνεύμονες ή το αναπνευστικό (6,3% και 4,3%, αντίστοιχα). Τα υπόλοιπα είδη προβλημάτων βρίσκονται σε χαμηλότερα επίπεδα που κυμαίνονται από 4,2% (λοιμώξη) έως 0,4% (ακοή), ενώ το 4,8% των ερωτώμενων αναφέρει άλλα είδη προβλημάτων. Επίσης, το ποσοστό εμφάνισης κάποιου προβλήματος υγείας που σχετίζεται με την εργασία είναι περίπου το ίδιο μεταξύ

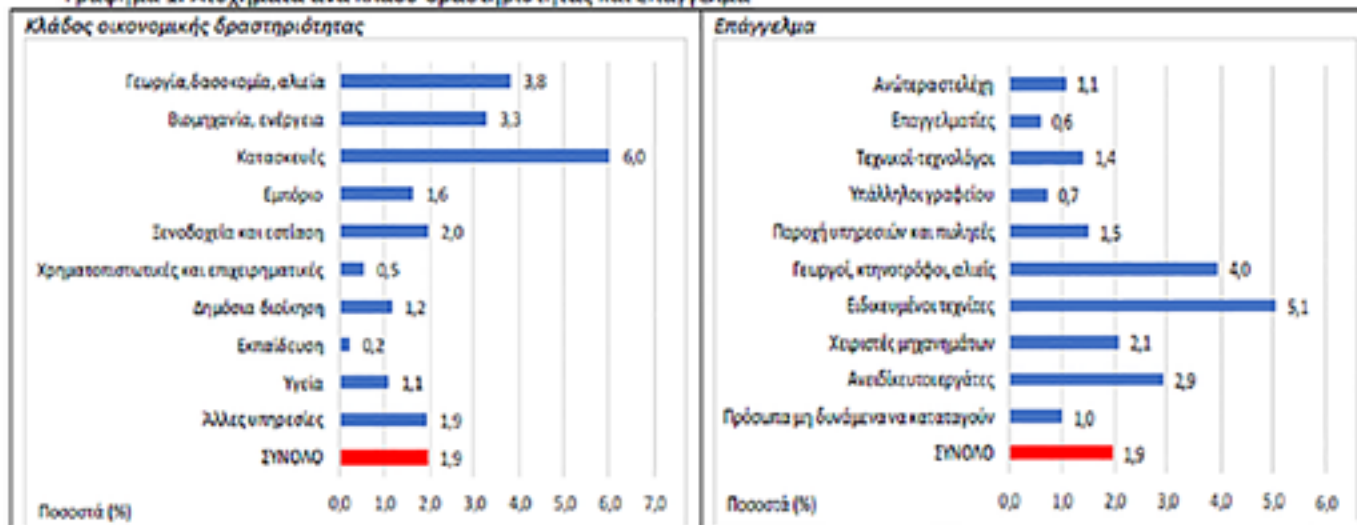
## ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ ΣΥΝΔΕΟΜΕΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, 2020



ανδρών και γυναικών με τα προβλήματα στη μέση να αποτελούν το σημαντικότερο πρόβλημα και στα δυο φύλα (38,7% για τους άνδρες και 29,4% για τις γυναίκες). Οι αναφορές των προβλημάτων διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα. Έτσι, οι γυναίκες αναφέρουν συχνότερα προβλήματα στον αυχένα, τους ώμους ή τα χέρια (27,6% έναντι 14,0% για τους άνδρες), ενώ οι άνδρες αναφέρουν περισσότερο προβλήματα του κυκλοφορικού (10,4% έναντι 2,5% για τις γυναίκες). Τέλος, το ποσοστό των ατόμων που

αντιμετώπισαν προβλήματα υγείας αυξάνεται σε μεγαλύτερες ηλικίες ενώ το είδος του προβλήματος διαφέρει ανάλογα με την ηλικία: λοιμώξεις (22,0%), στρες, κατάθλιψη ή άγχος (12,7%) εμφανίζονται περισσότερο στα άτομα ηλικίας 15- 34 ενώ προβλήματα στα οστά, στις αρθρώσεις και στους μύς σε αυχένα, κάτω άκρα ή μέση (18,1%, 11,0 και 37,8% αντίστοιχα), καθώς και καρδιολογικά προβλήματα (10,4%) εμφανίζονται περισσότερο στα άτομα ηλικίας 55 ετών και άνω.

Γράφημα 1. Ατυχήματα ανά κλάδο δραστηριότητας και επάγγελμα



## ΕΡΕΥΝΑ με μια ματιά

### Συνάντηση με τον κ. Θεοφάνη Βουτσαρά



Την Δευτέρα 15 Νοεμβρίου 2021, πραγματοποιήθηκε συνάντηση στο γραφείο του σωματείου μας μεταξύ του Δ.Σ. του σωματείου και του Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου, κυρίου **Θεοφάνη Βουτσαρά**, παρουσία των κύριων **Δ. Μαρδίκη** και **Χ. Λεγάκη**.

Μετά από τις συναντήσεις στα κεντρικά γραφεία του ομίλου, ήμασταν στην ευχάριστη θέση να υποδεχτούμε τον κύριο Βουτσαρά και στο γραφείο του σωματείου μας.

Συζητήσαμε πολλά θέματα και προσπαθήσαμε να μεταφέρουμε τις ιδιαιτερότητες του διυλιστηρίου ως χώρου εργασίας, σε τομείς όπως η ασφάλεια, αλλά και η διαχείριση του προσωπικού.

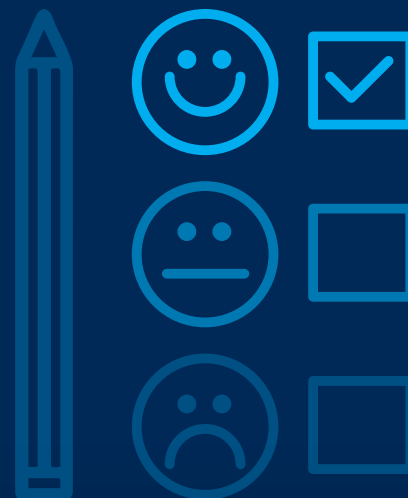
Τέλος, έγινε ανάλυση από τον κύριο Βουτσαρά της προσπάθειας του ομίλου να βγάλει πολύτιμα συμπεράσματα μέσα από την διεξαγωγή ενός ερωτηματολογίου προς τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά, σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι από την εταιρεία.

Όπως μας τόνισε πριν από λίγες μέρες, έμειναν πολύ ικανοποιημένοι από την συμμετοχή του κόσμου, αλλά και από τις πληροφορίες που έλαβαν μέσα από αυτήν την έρευνα.

Στις αμέσως επόμενες σελίδες του περιοδικού μας, ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ, θα μπορείτε να διαβάσετε και να ενημερωθείτε για τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, με μια ματιά.

20 | ΕΡΕΥΝΑ  
21 | ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ





# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ



## ΜΗΝΥΜΑ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε, όλες και όλους, για τη συμμετοχή σας στην **1<sup>η</sup> Έρευνα Εργαζομένων του Ομίλου ΜΟΗ**, στην οποία συνεισφέρατε με καλή διάθεση και την ειλικρίνεια σας.

Τα αποτελέσματα της **Έρευνας** που πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο στις εταιρείες μας είναι πλέον διαθέσιμα στο intranet. Σας προτρέπω να τα διαβάσετε για να ενημερωθείτε για όσα καταγράψαμε.

Σκοπός μας είναι και παραμένει να είμαστε πρωταγωνιστές, και ηγέτες στον τομέα της Ενέργειας, που αλλάζει διαρκώς, με το βλέμμα στραμμένο στο μέλλον. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η αगाστή συνεργασία, η καλή επικοινωνία και το καλό μας κλίμα.

Διατρέχοντας και μελετώντας τα αποτελέσματα διαπιστώνουμε ότι έχουμε πολλούς λόγους για να είμαστε υπερήφανοι.

Ταυτόχρονα εστιάζουμε και στους τομείς που μπορούμε να επιφέρουμε βελτιώσεις.

Η έρευνα επιβεβαιώνει τη δέσμευση και την αφοσίωση των εργαζομένων μας, αλλά και την εμπιστοσύνη όλων μας στα προιόντα και τις υπηρεσίες του Ομίλου.

Είναι χαρακτηριστικό ότι **οκτώ στους δέκα εργαζομένους μας νιώθουν περήφανοι** που εργάζονται στον Όμιλο. Εξίσου υψηλό ποσοστό εκτιμά την **κοινωνική υπευθυνότητα που επιδεικνύει ο Όμιλος** καθώς και την προσήλωση στην **υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων**. Προτεραιότητά μας είναι να διατηρήσουμε και να ενισχύσουμε αυτά τα πλεονεκτήματα.

Οι περιοχές, τις οποίες καλούμαστε να δούμε στο μέλλον με κριτική ματιά αφορούν στη λήψη αποφάσεων, στους όγκους εργασίας, καθώς επίσης και στη διαχείριση της απόδοσης των εργαζομένων, το σύστημα αμοιβών αλλά και τις ευκαιρίες ανάπτυξης για τους εργαζόμενους.

Το επόμενο διάστημα, τόσο η Διοίκηση του Ομίλου όσο και τα Management Teams των θυγατρικών εταιρειών, **θα αφιερώσουμε ποιοτικό χρόνο για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της Έρευνας**. Με το σχεδιασμό συγκεκριμένων διορθωτικών ενεργειών και επιτεύξιμων πλάνων δράσης.

Κάναμε μια εξαιρετική αρχή.  
Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας.

Φιλικά,

**Φάνης Βουτσάρης**  
Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου



*Σκοπός μας είναι και παραμένει να είμαστε πρωταγωνιστές, και ηγέτες στον τομέα της Ενέργειας, που αλλάζει διαρκώς, με το βλέμμα στραμμένο στο μέλλον. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η αगाστή συνεργασία, η καλή επικοινωνία και το καλό μας κλίμα.*



# Η ΕΡΕΥΝΑ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΠΟΡΕΙΑ



Οι ερωτήσεις που τέθηκαν ομαδοποιούνται σε κατηγορίες / παράμετρους που επηρεάζουν την δέσμευση των εργαζομένων και την διευκόλυνση της εργασίας. Έχει αποδειχθεί ότι υψηλά αποτελέσματα στη δέσμευση και τη διευκόλυνση οδηγούν σε μια επιτυχημένη πορεία.



## Η ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ

### Στην έρευνα συμμετείχαν...



... περισσότεροι από **1.700 εργαζόμενοι**



... από **όλες τις θυγατρικές εταιρίες** του Ομίλου



... από **όλες τις εγκαταστάσεις μας** στην Ελλάδα

**14** 🔍

γενικές **κατηγορίες** ερωτήσεων

**~100** 📄

διαφορετικές **ερωτήσεις**



## Οι Κατηγορίες των ερωτήσεων

Δικαιοδοσία & Ενδυνάμωση 	Ξεκάθαρη & Ανοδική Πορεία 	Συνεργασία 	Εμπιστοσύνη στη Διοίκηση 
Ευκαιρίες Ανάπτυξης 	Διευκόλυνση Εργασίας 	Δέσμευση 	Αμοιβές & Παροχές 
Διαχείριση Απόδοσης 	Ποιότητα & Πελατοκεντρική Προσέγγιση 	Διαθέσιμοι Πόροι 	Σεβασμός & Αναγνώριση 
	Εκπαίδευση 	Οργάνωση Εργασίας & Διαδικασίες 	

## ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ

### Τα σημεία που μας ξεχωρίζουν



Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν πολλούς λόγους που επιβεβαιώνουν ότι κινούμαστε στη **σωστή κατεύθυνση**. Οι άνθρωποί μας...



... ξεχωρίζουν την **ποιότητα** & την **πελατοκεντρική** προσέγγιση του Ομίλου



... πιστεύουν ότι η πορεία του Ομίλου είναι **ξεκάθαρη & πολλά υποσχόμενη**



... αισθάνονται **υπερήφανοι** που εργάζονται στον Όμιλο



... αναγνωρίζουν την **κοινωνική υπευθυνότητα** που επιδεικνύει ο Όμιλος



... υποστηρίζουν ότι η **υγεία** και η **ασφάλεια** είναι ψηλά στις προτεραιότητες του Ομίλου

## Τα σημεία προς περαιτέρω διερεύνηση

Παράλληλα, μέσα από την έρευνα, ανεδείχθησαν και τα παρακάτω σημεία στα οποία υπάρχει **περιθώριο βελτίωσης**:



διαδικασία **λήψης αποφάσεων**



**φόρτος εργασίας** & διαθέσιμοι πόροι



**σύνδεση αποδοχών και απόδοσης** & ανοχή της χαμηλής απόδοσης



ευκαιρίες **ανάπτυξης** και καριέρας



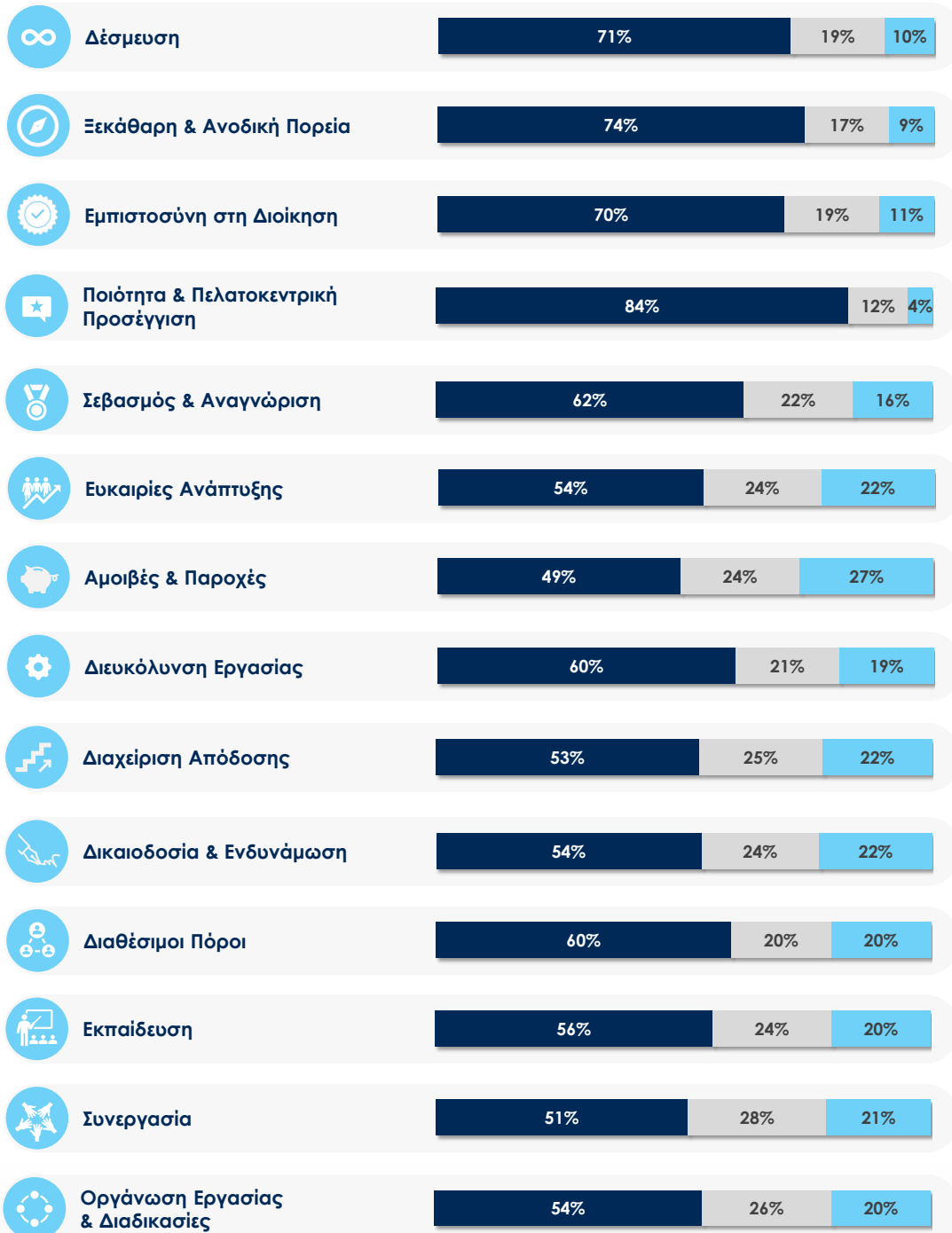
**συνεργασία**

by group **HR**





# ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ





# ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

## ΕΚΛΟΓΕΣ Υγιεινής & Ασφάλειας

Προς: ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΟΡΙΝΘΟΥ  
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ-ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ)  
ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε

ΚΟΙΝ: ΓΕΝΙΚΟ Δ/ΝΤΗ Δ/ΡΙΟΥ – ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗ ΓΕΝΙΚΟ Δ/ΝΤΗ  
Δ/ ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ – ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ - ΤΥΑΠ

**ΘΕΜΑ: ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΝΕΩΝ ΜΕΛΩΝ ΕΥΑΕ**

ΚΟΡΙΝΘΟΣ 13 / 12 / 2021

Η εφορευτική επιτροπή, μετά την διεξαγωγή των εκλογών για την ανάδειξη νέων μελών επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας του διυλιστηρίου, που πραγματοποιήθηκαν από 6 έως 10 / 12 / 2021 σας γνωστοποιεί:

Επήφισαν: 502

Άκυρα: 3 - Λευκά: 2

Έγκυρα: 497

Οι υποψήφιοι έλαβαν με σειρά:

1). ΤΣΩΚΟΣ	ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ	του ΛΟΥΚΑ	έλαβε ψήφους: 233
2). ΜΠΙΝΤΖΙΟΣ	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ	του ΧΡΗΣΤΟΥ	έλαβε ψήφους: 220
3). ΛΙΝΤΑΣ	ΝΙΚΟΛΑΟΣ	του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ	έλαβε ψήφους: 181
4). ΤΣΩΡΗΣ	ΠΑΝΤΕΛΗΣ	του ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ	έλαβε ψήφους: 172
5). ΧΟΝΔΡΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	του ΝΙΚΟΛΑΟΥ	έλαβε ψήφους: 154
6). ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ	ΘΕΟΦΙΛΟΣ	του ΙΩΑΝΝΗ	έλαβε ψήφους: 145
7). ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	του ΣΤΑΜΑΤΙΟΥ	έλαβε ψήφους: 142
8). ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΟΣ	ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	του ΙΩΑΝΝΗ	έλαβε ψήφους: 140

**Εκλέγονται οι πρώτοι (6).**

### Η ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΦΡΑΓΓΕΔΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ  
ΜΑΚΡΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ  
ΚΕΦΑΛΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ



**Η Εφορευτική  
Επιτροπή στις  
Εκλογές  
Υγιεινής &  
Ασφάλειας**

# ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ 2021

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΟΥ ΜΟΤΟΡ-ΟΙΛ  
 Έδρα: Εργατικό κέντρο Κορίνθου Κολοκοτρώνη 54 τ.κ. 20131  
 Τηλ+fax: 2741080007-email: [pasosydi@gmail.com](mailto:pasosydi@gmail.com)- site: [www.ssdmoi.gr](http://www.ssdmoi.gr)  
 Αρ. Πρωτ. 33/2021

Αντίγραφο Πρακτικού Δ/Σ Αριθ.33

Η Διοίκηση του Σωματείου συνήλθε σήμερα 13/12/2021 ημέρα Δευτέρα και ώρα 10:00 σε τακτική συνεδρίαση του, μετά από πρόσκληση τους από τον πλειοψηφών σύμβουλο ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΛΕΩΝΑΚΗ στην οποία έλαβαν μέρος 1) ΛΕΩΝΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ 2) ΜΙΧΑΛΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ 3) ΖΗΣΙΜΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ 4) ΤΣΑΜΠΑΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ 5) ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΜΑΡΙΑ 6) ΜΙΧΑΛΑΡΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ 7) ΠΡΑΣΙΝΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ με το παρακάτω θέμα της ημερήσιας διάταξης.

## ΘΕΜΑ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΣΕ ΣΩΜΑ

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

Έγινε σύγκληση της Διοίκησης ως εξής.

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

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

Ακριβές αντίγραφο Πρακτικού

Κόρινθος 13/12/2021

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Λεωνάκης Παν.



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Ζήσιμος Αντ.





# ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ



## 27/1 ΣΥΛΛΑΛΗΤΗΡΙΟ ΣΤΗΝ ΚΑΒΑΛΑ

Στην Καβάλα, στις 27 Γενάρη, έγινε μεγάλο συλλαλητήριο συμπαρατάσης για τις απολύσεις των συναδέλφων στην Καβάλα Όιλ και διαμαρτυρίας για την ανήθικη στάση της εταιρίας Energiian.

«Καβάλα Όιλ, εργατιά, όλοι ενωμένοι σαν γροθιά» ήταν ένα από τα συνθήματα. Το προμήνυμα για την τρομερή συμμετοχή στο συλλαλητήριο συμπαρατάσης στους εργαζόμενους στην Καβάλα Όιλ φάνηκε στο ότι έφτασαν μέσα σε μια βδομάδα πάνω από 80 σωματεία και σύλλογοι για να δώσουν το παρόν στον δίκαιο αγώνα των συναδέλφων.

Η συγκέντρωση ξεκίνησε με χαιρετισμούς από πολλούς συνδικαλιστές –ανάμεσά τους από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας, το τοπικό συνδικάτο επισιτισμού-τουρισμού, τα Λιπάσματα και την Καβάλα Όιλ– και έλαβε χώρα στην πλατεία Καπνεργατών. Καθόλου τυχαίο το μέρος, καθώς το 1896, έγινε στην Καβάλα η πρώτη και μεγαλύτερη εργατική απεργία των Βαλκανίων από πέντε χιλιάδες καπνεργάτες.

Με πανό συμμετείχαν επίσης η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας (ΠΟΕ) μαζί με το σωματείο μας της Motor Oil και του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου.

Στις φωτό διακρίνουμε τον Πρόεδρο του σωματείου μας και Γραμματέα του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου, Τριπικέλη Κωνσταντίνο, τον Αντιπρόεδρο του σωματείου μας και Γραμματέα της ΠΟΕ, Τσώκο Παναγιώτη, τον Ταμία της ΠΟΕ και μέλος του Δ.Σ. του σωματείου μας, Μπαλασινού Γιώργο και τον Αναπληρωτή Γραμματέα του σωματείου μας, Τσώρη Παντελή.

**«Η ΕΠΙΘΕΣΗ ΣΤΟΥΣ ΛΙΓΟΥΣ  
ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΘΕΣΗ ΣΕ ΟΛΟΥΣ»**





# 15/2

## ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΤΟΥ Ε.Κ.ΚΟΡΙΝΘΟΥ

Παράσταση διαμαρτυρίας πραγματοποιήθηκε στην Κόρινθο, στις 15-2-2022, από το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου και από την Ομοσπονδία Επαγγελματικών Βιοτεχνικών & Εμπορικών Σωματείων Κορινθίας (ΟΕΒΕ). Κύριο θέμα της κινητοποίησης ήταν οι ανατιμήσεις στην ενέργεια τους τελευταίους μήνες. Ακολούθησε πορεία μετά τις ομιλίες, που κατέληξε στο Διοικητήριο της ΠΕ Κορινθίας, όπου παραδόθηκε ψήφισμα στην Αντιπεριφερειάρχη κ. Αθηνά Κόρκα.





# 26/2 Συλλαλητήριο για τα εργασιακά δικαιώματα και για την Ακρίβεια



Με κεντρικά ζητήματα το θέμα της ακρίβειας, τη διεκδίκηση ικανοποιητικών ΣΣΕ και την προστασία των θέσεων εργασίας, συνδικαλιστικές οργανώσεις από τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, πραγματοποίησαν συγκεντρώσεις σε πολλές πόλεις της χώρας.

Στην Αθήνα, η συγκέντρωση ξεκίνησε στις 10 στην Ομόνοια ακολούθησε μεγάλη πορεία ως το Σύνταγμα.

Οι εξελίξεις στην Ουκρανία, οδήγησαν αρκετές συνδικαλιστικές οργανώσεις στη συμπλήρωση του πλαισίου της κινητοποίησης με αντιπολεμικά συνθήματα. Στην Αθήνα βρέθηκαν και έδωσαν βροντερό παρών οι εργαζόμενοι της ΛΑΡΚΟ των ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ ΚΑΒΑΛΑΣ των ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ ΚΑΒΑΛΑΣ και της COSCO με την υποστήριξη των αντίστοιχων ομοσπονδιών ΟΕΧΒΕ, ΠΟΕΜ και φυσικά της ομοσπονδία μας ΠΟΕ.







# ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ



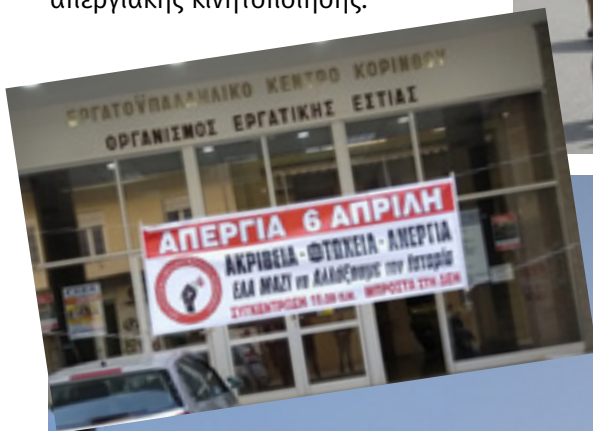
6/4/22

ΑΠΕΡΓΙΑ

ΚΟΡΙΝΘΟΣ

Μεγάλη απεργιακή κινητοποίηση έγινε στην Κόρινθο, όπως και σε όλη την Ελλάδα, στις 6/4/22.

Μπροστά από το κτίριο της ΔΕΗ, κάναμε ως Εργατικό Κέντρο την συγκέντρωση και τις ομιλίες της απεργίας. Ακολούθησε πορεία ως τα γραφεία της Περιφέρειας, όπου και παραδόθηκε το ψήφισμα της απεργιακής κινητοποίησης.





# ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ



## ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ 2022

Στο Εργατικό Κέντρο Κορίνθου έγινε η απεργιακή συγκέντρωση της Εργατικής Πρωτομαγιάς και, μετά από τις ομιλίες, ακολούθησε η καθιερωμένη κατάθεση στεφάνων από τους εκπροσώπους εργαζομένων του νομού, στον χώρο της παλιάς σωληνουργίας Κορίνθου.



Ακολουθεί η ανακοίνωση του σωματίου μας.





**ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ  
«ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»  
ΤΗΛ.&.ΦΑΞ : 27410-48094. ΕΣΩΤ : 2359  
e-mail : [sommohellas@yahoo.com](mailto:sommohellas@yahoo.com)  
website: [www.semohellas.gr](http://www.semohellas.gr)**

**ΑΡ.ΠΡΩΤ : 1077  
04 / 2022**

**ΚΟΡΙΝΘΟΣ : 30 /**

## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

### Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι

Οι συνθήκες κάτω από τις οποίες ζούμε και εργαζόμαστε –όσοι έχουμε αυτό το «προνόμιο»– σε αυτήν την χώρα, γίνονται όλο και πιο δύσκολες.

Έχουμε κληθεί να αντιμετωπίσουμε:

-Μια κατά μέτωπο επίθεση -με νόμο- εναντίον των εργασιακών μας δικαιωμάτων.

-Ένα δυσβάσταχτο φορολογικό καθεστώς.

-Μια ενεργειακή κρίση, που δεν δείχνει να έχει κανένας την διάθεση να την αποκλιμακώσει, μάλλον το αντίθετο συμβαίνει.

-Ένα μόνιμο καθεστώς φόβου, για μια πιθανή μη αναστρέψιμη εξέλιξη, στη γενίκευση σε παγκόσμιο επίπεδο, του πολέμου στην Ουκρανία.

- Ένα μόνιμο καθεστώς φόβου για την εξέλιξη και την διάρκεια του COVID-19.

Και όλα αυτά τα αντιμετωπίζουμε μόνοι, χωρίς καμία βοήθεια από αυτούς που πληρώνουμε και περιμένουμε να δώσουν λύσεις...

Τα μόνα μας όπλα είναι αυτά που οι πρόγονοί μας μας άφησαν, μέσα από τους αγώνες τους.

Είναι καιρός να καταλάβουμε ότι αυτά είναι η μόνη μας ελπίδα!

**ΕΙΝΑΙ ΚΑΙΡΟΣ ΝΑ ΤΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΟΥΜΕ!**

**Να αντιδράσουμε, να απαιτήσουμε, να μην αφήσουμε να παίζουν με τις ζωές μας, εκείνοι, που ξεκάθαρα μας δείχνουν πια, πως μόνο η δική τους ζωή τους ενδιαφέρει, γιατί η δική μας για αυτούς δεν έχει καμία αξία!**

Το έχουμε κάνει και στο παρελθόν ως εργατική τάξη, πρέπει να το κάνουμε και τώρα, αν θέλουμε να δώσουμε **νόημα στους αγώνες των προγόνων μας** και αν θέλουμε να δώσουμε **ελπίδα στις ζωές των απογόνων μας!!!**

**Η ΕΝΟΤΗΤΑ ΜΑΣ, Ο ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΣ ΦΟΒΟΣ ΤΟΥΣ !**

**ΟΛΟΙ ΣΤΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ, ΣΤΙΣ 11.00**

**-ΖΗΤΩ Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ-**

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ**

**ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ**



**Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ**

**ΒΑΪΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**





## Τα ΝΕΑ του ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ μας

### Συνάντηση με

### κ. Γιάννη Βαρδινογιάννη



Την **Τετάρτη 20/4** στην αίθουσα του Παλιού Χημείου πραγματοποιήθηκε συνάντηση μεταξύ του Δ.Σ. του σωματείου μας και του κύριου Ι.Β. Βαρδινογιάννη, παρουσία των κύριων Ι.Κοσμαδάκη, Μ.Στειακάκη, Δ.Μαρδίκη Δ.Κανελλόπουλου. Η συνάντηση έγινε σε πολύ καλό κλίμα.

Τα βασικά θέματα της συζήτησης ήταν:

- **Οι εξελίξεις** στον παγκόσμιο χάρτη, κυρίως **στο κομμάτι της ενέργειας** και το πώς αυτές επηρεάζουν την εταιρεία.
- **Ο τρόπος διαχείρισης**

των βελτιωμένων διαδικασιών, **στους τομείς της ασφάλειας, της εκπαίδευσης, των προσλήψεων και των αξιολογήσεων** και πιθανά εντοπισμένα κενά στις διαδικασίες αυτές.

- Και φυσικά, **ανάλυση επί των φετινών οικονομικών και θεσμικών προτάσεων του σωματείου μας.**

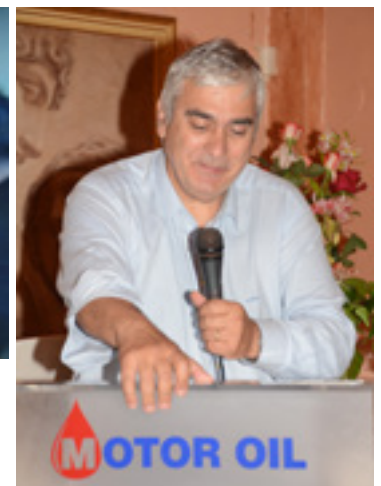
Σχετικά με τις οικονομικές και θεσμικές προτάσεις μας, μπορούμε να ανακοινώσουμε σε πρώτη φάση τα εξής: **παροχή ενός μπόνους με μορφή μερίσματος** όπως είχε αποδοθεί τα τελευταία χρόνια (μικτός μισθός με φορολόγηση

5%), αναμονή αποτελεσμάτων εξαμήνου για **εξέταση έξτρα οικονομικής παροχής** το φθινόπωρο και περαιτέρω ανάλυση για τις υπόλοιπες θεσμικές και οικονομικές προτάσεις με σκοπό την **σύντομη ολοκλήρωση των απαντήσεων** αυτών.

Η αμεσότητα στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και ιδιοκτητών σε αυτήν την εταιρεία, αποτελεί διαχρονικά το βασικό συστατικό

της επιτυχημένης συνταγής στον τρόπο λειτουργίας της.

Ευχαριστούμε τον κύριο Ι. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ για την αναγνώριση του έργου μας ως θεσμός, αλλά πάνω από όλα για την αναγνώριση του έργου (κάτω από ομολογουμένως εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες) όλων των εργαζομένων του διυλιστηρίου.



### Συνάντηση με κ. Ι. Κοσμαδάκη

Την **Τετάρτη 13/4/2022**, στα κεντρικά γραφεία του ομίλου, πραγματοποιήθηκε συνάντηση μεταξύ του Δ.Σ. του σωματείου μας και του Αναπληρωτή Διευθύνοντα Σύμβουλου του ομίλου κύριου Ι. Κοσμαδάκη.

Η συνάντηση έγινε σε πολύ καλό κλίμα και συζητήθηκαν μεταξύ άλλων πάρα πολλά από τα θέματα που προβληματίζουν τους εργαζομένους στο διυλιστήριο, όπως:

- **Ο μεγάλος αριθμός υπερωριών** και το αντίκτυπο αυτών στην υγεία, στην ζωή, αλλά και στην απόδοση των

συναδέλφων.

- **Διαχείριση του προσωπικού** (προσλήψεις, παραιτήσεις, οργανογράμματα τμημάτων κ.λπ.)
- **Τρόπους διαχείρισης των εκτάκτων ή μη καταστάσεων από τα τμήματα.**
- **Εξελίξεις στον χώρο της ενέργειας** και πώς η παγκόσμια τάση πραγμάτων επηρεάζει τον κλάδο και κατ' επέκταση την εταιρεία.



## 30 Καρκινοπαθή παιδάκια από την Ουκρανία στην Ογκολογική Μονάδα Παιδών «ΜΑΡΙΑΝΝΑ Β. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ-ΕΛΠΙΔΑ»

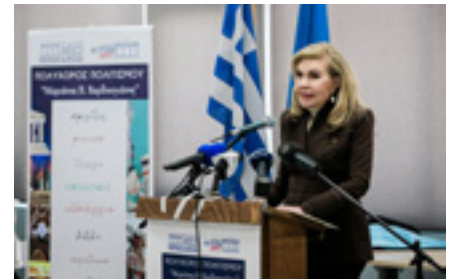
Την υποδοχή περίπου 30 παιδιών με ογκολογικά νοσήματα από την εμπόλεμη ζώνη της Ουκρανίας αναλαμβάνει η **Ογκολογική Μονάδα Παιδών «Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη-ΕΛΠΙΔΑ»**, με προσωπική παρέμβαση της **Πρόεδρου του Σωματείου «ΕΛΠΙΔΑ-Σύλλογος Φίλων παιδιών με καρκίνο», κ. Μαριάννας Β. Βαρδινογιάννη** στον **Πρέσβη της Ουκρανίας στην Ελλάδα, Σεργκέι Σουτένκο**, και εκπροσώπους του **Υπουργείου Εξωτερικών και Υγείας της Ουκρανίας** ώστε να μπορέσουν να συνεχίσουν με τις θεραπείες τους, ενώ οι γονείς τους θα φιλοξενηθούν στον **«Ξενώνα της ΕΛΠΙΔΑΣ»**.

«Το ανθρώπινο δράμα που εκτυλίσσεται στην Ουκρανία προκαλεί αβάσταχτο πόνο. Οι εικόνες καρκινοπαθών παιδιών σε υπόγεια Ογκολογικών Νοσοκομείων αποτυπώνουν με τον πιο σκληρό τρόπο τη φρίκη κάθε εμπόλεμης σύρραξης. Με κάθε τρόπο θα σταθούμε στο πλευρό των μικρών ασθενών και των οικογενειών τους για να

μην κινδυνεύσει η ζωή κανενός παιδιού ή καθυστερήσει η θεραπεία του. Κάθε παιδί σε κάθε γωνιά της γης έχει δικαίωμα στη ζωή», δήλωσε η **κυρία Βαρδινογιάννη**.

Από την πλευρά του ο **Κοινός Διοικητής των Νοσοκομείων Παιδών «Η ΑΓΙΑ ΣΟΦΙΑ» και «Π.&Α. ΚΥΡΙΑΚΟΥ» κύριος Μανώλης Παπασάββας** δήλωσε: «Το **Ογκολογικό Νοσοκομείο «Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη – ΕΛΠΙΔΑ»**, είναι το μοναδικό στη χώρα μας για παιδιά με νεοπλασματικές ασθένειες. Ακολουθώντας πιστά το όραμα της **Πρόεδρου του Σωματείου «Σύλλογος Φίλων Παιδιών με Καρκίνο – ΕΛΠΙΔΑ» κυρίας Μαριάννας Β. Βαρδινογιάννη**, από την ίδρυσή του λειτουργεί ως ένα Νοσοκομείο για κάθε παιδί που νοσεί από καρκίνο της παιδικής ηλικίας χωρίς λίστες αναμονής και χωρίς σύνορα. Το Ογκολογικό μας Νοσοκομείο δεν θα μπορούσε να μείνει αμέτοχο στις δύσκολες στιγμές που βιώνει ο Ουκρανικός λαός».

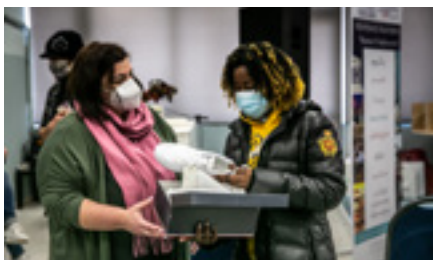
**Παράλληλα, η Πρέσβης Καλής Θε-**



**λήσεως της UNESCO κ. ΜΑΡΙΑΝΝΑ Β. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ** άνοιξε την αγκαλιά της για γυναίκες που ήρθαν στην χώρα μας από την εμπόλεμη ζώνη της Ουκρανίας και για άστεγες γυναίκες που φιλοξενοούνται στις **Δομές Κοινωνικής Ένταξης του Ομίλου για την UNESCO Πειραιώς και Νήσων στον Πειραιά**.

Με αφορμή την **Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας**, η **κυρία Βαρδινογιάννη** θέλησε να σταθεί στο πλευρό τους προσφέροντας τους προσωπικά δώρα, ξεχωριστά για την κάθε μια, με βάση τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους έτσι ώστε να τους δώσει ελπίδα και δύναμη.

Σε μια σεμνή και συγκινητική εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε την **Τετάρτη 9 Μαρτίου 2022** στον **«Πολυχώρο Πολιτισμού και Κοινωνικής Αλληλεγγύης Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη»**, ο **Πρόεδρος των Δομών, κ. Ιωάννης Μαρωνίτης** παρέδωσε σε όλες τις γυναίκες τα δώρα τους.



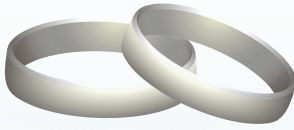
# iasis

**Η** Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία **ΙΑΣΙΣ** ιδρύθηκε το 2005. Από το 2005 έως σήμερα στο **επίκεντρο της Α.μ.Κ.Ε. ΙΑΣΙΣ βρίσκεται ο άνθρωπος**. Βασικοί στόχοι του φορέα αποτελούν η

παροχή ψυχοκοινωνικής στήριξης, η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, η παροχή ψυχολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών, η δημιουργία ίσων ευκαιριών και νέων προοπτικών για τις ευπαθείς ομάδες του πλη-

θυσμού, η προαγωγή της ψυχικής υγείας, η παροχή ψυχιατρικής φροντίδας στην Κοινότητα με βάση τις αρχές της Κοινωνικής Ψυχιατρικής και της Ψυχοκοινωνικής Αποκατάστασης, παροχή εξειδικευμένων ψυχιατρικών υπηρεσιών και ψυχοεκπαιδευτικών παρεμβάσεων στα πρότυπα της Ψυχιατρικής Μεταρρύθμισης και του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας. Ο συνολικός αριθμός ωφελούμενων του φορέα υπολογίζεται από το 2006 έως σήμερα σε 500.000+ άτομα.

## Κοινωνικές Εκδηλώσεις Συναδέλφων



## ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2021

- 26** ΣΟΛΩΜΟΣ ΝΕΟΚΛΗΣ και η  
ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΙΔΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ -  
ANNA

## ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

- 23** Ο ΦΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ  
και η ΠΑΝΑΓΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ

## ΜΑΡΤΙΟΣ 2022

- 16** Ο ΚΟΥΤΣΟΥΒΕΛΗΣ  
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η  
ΣΑΣΣΑΡΗ ΕΥΓΕΝΙΑ



*Τους ευχόμαστε  
Βίον Ανθόσπαρτον*



*Να μας  
ζήσουν!*

## ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2021

- 16** Ο ΓΚΡΟΥΤΣΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και  
η ΣΟΥΚΕ ΕΙΡΗΝΗ απέκτησαν  
ένα αγοράκι
- 20** Ο ΚΟΛΛΙΑΣ ΠΑΥΛΟΣ και  
η ΡΕΠΠΑ ΧΡΥΣΟΥΛΑ - ΜΑΡΙΑ  
απέκτησαν μια κορούλα
- 20** Ο ΝΑΚΟΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ και  
η ΜΠΑΚΟΛΙΑ ΑΡΓΥΡΩ  
απέκτησαν ένα αγοράκι
- 26** Ο ΠΟΥΛΕΡΕΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η  
ΚΑΛΛΙΑΝΤΑΣΗ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ  
απέκτησαν ένα αγοράκι

## ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2021

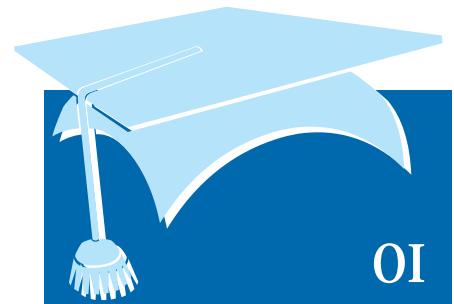
- 03** Ο ΜΠΙΚΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η  
ΣΙΑΡΜΠΑ ΕΛΙΣΑΒΕΤ  
απέκτησαν μια κορούλα
- 16** Ο ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και  
η ΓΚΕΡΓΚΗ ΑΛΕΞΙΑ  
απέκτησαν ένα αγοράκι
- 20** Ο ΚΟΥΤΣΟΠΟΔΙΩΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και  
η ΜΟΥΤΑΛΗ ΧΡΙΣΤΙΝΑ  
απέκτησαν μια κορούλα
- 25** Ο ΓΚΙΩΝΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και  
η ΣΕΝΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ  
απέκτησαν ένα αγοράκι

## ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2022

- 03** Ο ΣΤΕΦΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και  
η ΚΩΣΤΟΥΡΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ  
απέκτησαν ένα αγοράκι

## ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2022

- 02** Ο ΠΕΝΘΕΡΟΥΔΑΚΗΣ ΕΠΑΜΕΙΝΩΝΔΑΣ  
και η ΚΑΛΛΙΑ ΕΛΕΝΗ - ΙΩΑΝΝΑ  
απέκτησαν μια κορούλα
- 18** Ο ΠΑΠΑΦΙΛΗΣ ΜΙΧΑΛΗΣ και η  
ΠΑΙΝΕΣΗ ΣΟΦΙΑ - ΜΑΡΙΑ  
απέκτησαν μια κορούλα
- 27** Ο ΓΚΟΥΜΑΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και η  
ΦΟΥΡΛΗ ΕΛΠΙΝΙΚΗ  
απέκτησαν μια κορούλα



ΟΙ  
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ  
ΜΑΣ

- ∞ ΤΣΙΑΓΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ  
(ΜΙΧΑΛΗΣ 30/6/2021)
- ∞ ΨΥΧΟΓΙΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ  
(ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ 2/7/2021)
- ∞ ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ  
(ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ 5/8/2021)
- ∞ ΒΑΡΒΕΡΗΣ ΙΑΚΩΒΟΣ  
(ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ 1/4/2022)

*Συγχαρητήρια!  
και Καλή  
Σταδιοδρομία*





# ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



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

Εμείς πάντως θα επιμένουμε!



## Ο ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΠΡΟΧΩΡΑΕΙ, ΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ... ΑΚΟΜΑ ΝΑ ΕΡΘΟΥΝ

03-06-2021



28-03-2022



## 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.

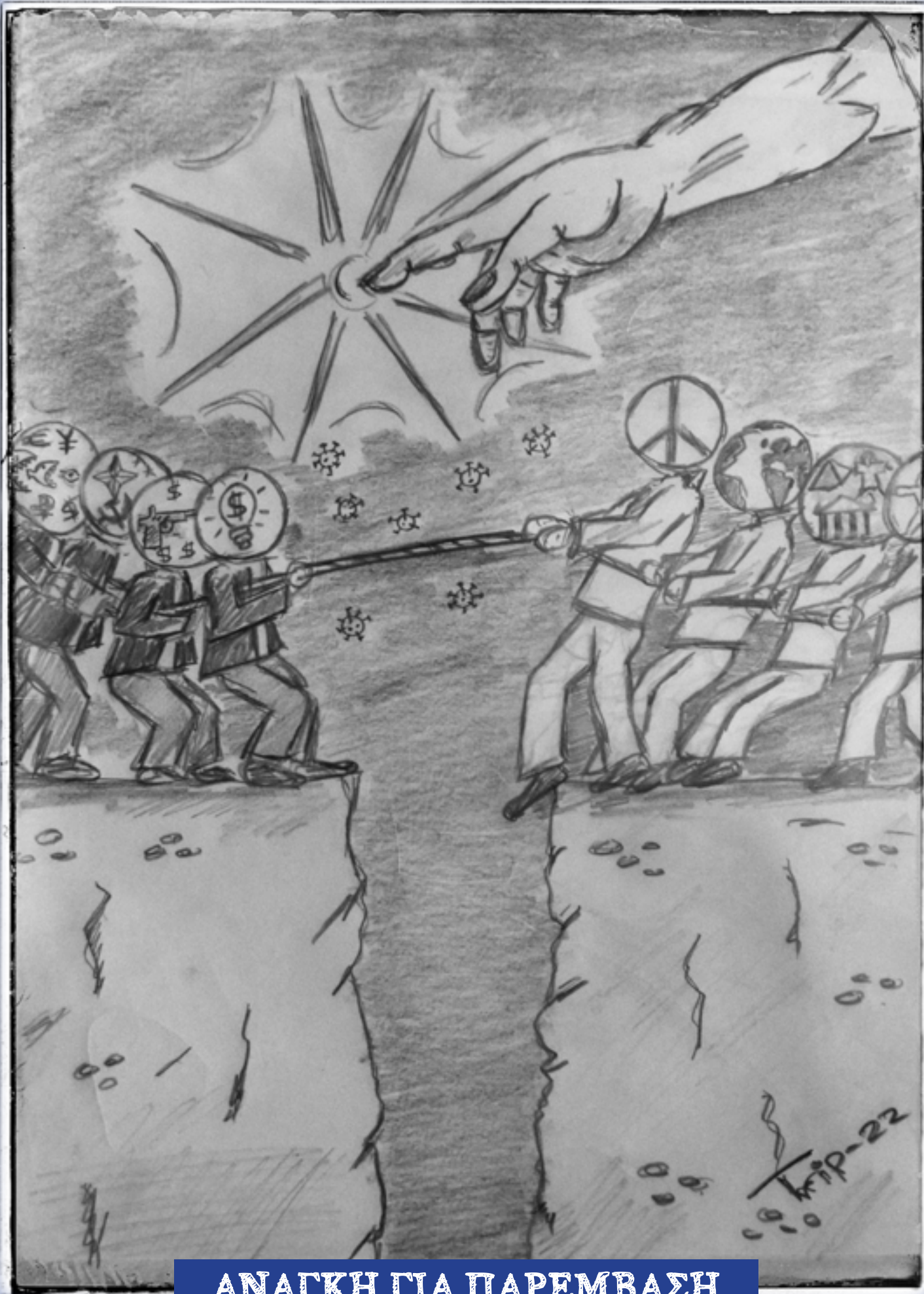
Σε όλες τις ειδικότητες της συντήρησης έχουν προκύψει βασικές ανάγκες όμοιες με αυτές που υπήρχαν και πριν από το ξεκίνημα των προη-

γουμένων 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!!!

**Για να είμαστε απόλυτα δίκαιοι, στο T.M.S. (MHC-NCDU-NNC) έχουν ενταχθεί δυο νέοι τεχνίτες τις τελευταίες ημέρες.**



**ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ**