

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2023



 **Μαριάννα**
Βαρδινογιάννη

«Δεν υπάρχουν **λόγια** να αποχαιρετήσεις εκείνους
που ζουν όλη τους την ζωή με **πράξεις**»



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3	ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΑΥΤΑ ΔΕΝ ΓΙΝΟΝΤΑΙ
4	ΑΝΤΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ Μαριάννα Βαρδινογιάννη
12	ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.
14	ΑΘΟΥΡΥΒΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ
18	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ
20	ΚΥΤΙΟ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ
24	ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ
26	ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ
30	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ
33	38ο ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΓΣΕΕ
36	Η ΝΕΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΓΣΕΕ
40	ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑ
41	ΙΣΧΥΣ ΣΕ ΜΙΑ ΕΝΩΣΗ
44	ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ
47	ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ
48	ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ
50	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ
51	ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



*Το αντίθετο
του θάρρους
στην κοινωνία μας
δεν είναι η δειλία,
είναι το βόλεμα.*

Το Σημείωμα της Σύνταξης



ΑΥΤΑ ΔΕΝ ΓΙΝΟΝΤΑΙ!

Όταν μερικές φορές λέμε υπερβάλλοντας πως «αυτά τα πράγματα δεν γίνονται» έχουμε σαν βάση της «υπερβολής» μας ένα τετελεσμένο γεγονός. Απλά το κάνουμε για λόγους εντυπωσιασμού.

Ε, λοιπόν, αυτό που έκαναν οι εργαζόμενοι στην Μότορ Όιλ τα τελευταία 3 χρόνια ξεπερνά και την όποια προσπάθεια εντυπωσιασμού μέσω υπερβολής.

Γιατί η μόνη «υπερβολή» στην προκειμένη περίπτωση δεν είναι ο τίτλος που μπορεί να δώσει κάποιος, αλλά τα ίδια τα γεγονότα.

Γιατί, συνάδελφοι, το να καταφέρει ένα σύνολο εργαζομένων να βγάλει εις πέρας έναν πραγματικό μαραθώνιο προκλήσεων τριών ετών με τέτοια επιτυχία είναι τουλάχιστον εξωπραγματικό.

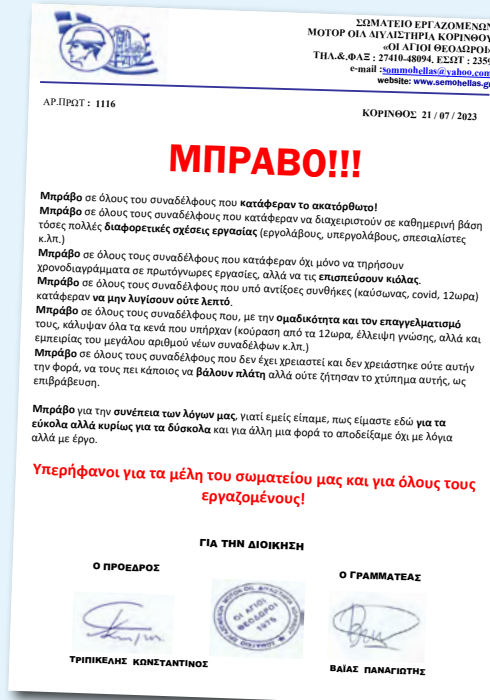
Τεράστια S.D., COVID, ένα από τα μεγαλύτερα revamping Μονάδων, ξεκίνημα νέου διυλιστηρίου, τεράστιος αριθμός νέων εργαζομένων, το μεγάλο δυστύχημα της 3700, εξτριμ καιρικές συνθήκες, αλλά και απίστευτος αριθμός υπερωριών (το 60% των οποίων μας το κλέβει το κράτος άμεσα και άλλο ένα 15% έμμεσα).

Γυρνώντας πίσω την σκέψη μας, τώρα που έκλεισε αυτός ο τριετής κύκλος, μπορούμε μόνο να συνειδητοποιήσουμε το μέγεθος του επιτεύγματός μας.

Και η αλήθεια είναι ότι, όταν κάποιος δίνει και την ψυχή του και εξαντλεί τα όρια επαγγελματισμού και ομαδικότητας σε τέτοιο βαθμό, σίγουρα κάτι άλλο πιο βαθύ κρύβεται από πίσω, δεν είναι μόνο «τα λεφτά».

Για αυτό και αν ευλογούμε τα γένια μας, πραγματικά το δικαιούμαστε, γιατί μεταξύ μας...

...αυτά τα πράγματα δεν γίνονται!!!



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2023

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

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

- **ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:**
ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
Συντάσσεται από Επιτροπή
- **ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:**
ΣΤΕΛΛΑ ΔΑΠΕΡΓΟΛΑ
E-mail: sdapergola@gmail.com
- **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ:** Α. Η. ΚΡΙΘΑΡΟΥΛΑΣ
- **ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** www.brightmedia.gr

**ΑΝΤΙ ΓΙΑ...
ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Μαριάννα Βαρδινογιάννη

ΣΥΖΥΓΟΣ - ΜΗΤΕΡΑ – ΟΡΑΜΑΤΙΣΤΡΙΑ... ΚΥΡΙΑ

Πριν κάποια χρόνια είχαμε επισκεφτεί ως Δ.Σ τις εγκαταστάσεις του «Οράματος – Ελπίδα», με σκοπό να μοιράσουμε κάποια χριστουγεννιάτικα δώρα στα παιδάκια που νοσηλεύονταν.

Η επίσκεψη αυτή για όλους μας ήταν μια εμπειρία από αυτές, που πραγματικά σου μένουν βαθιά χαραγμένες στη μνήμη για πάντα.

Η οργάνωση που είχαν στο ίδρυμα, οι εγκαταστάσεις, το εξειδικευμένο προσωπικό και ο εξοπλισμός, ήταν πραγματικά εντυπωσιακά.

Όλα σου ενέπνεαν μια αίσθηση ασφάλειας και μια σιγουριά ότι όλα τα παιδάκια έδιναν αυτήν την απίστευτα δύσκολη μάχη για τη ζωή τους, αν μην τι άλλο με όλα τα όπλα που θα μπορούσαν να έχουν στη φαρέτρα τους.

Αλλά πάνω από όλα –και αυτό ήταν ξεκάθαρο στα βλέμματα αυτών των παιδιών– έδιναν τη μάχη αυτή με μια μόνη αίσθηση ζέστης αγκαλιάς, η οποία ίσως να μην ήταν ικανή να εξαλείψει τον πόνο, αλλά σιγουρά εξαλείφει το



φόβο.

Τη μεγαλύτερη αγκαλιά από όλους, που ήταν ικανή να χωρέσει όλα τα παιδάκια, την έδινε όμως μια Κυρία, η οποία σου άφηνε την εντύπωση πως ήταν ταυτόχρονα ξαπλωμένη δίπλα στο κρεβάτι του κάθε παιδιού.

Πέρα όμως από την αίσθηση αυτή, σε εμένα προσωπικά είχε κάνει περισσότερη εντύπωση όσο μιλούσαμε και αργότερα, όσο παρατηρούσα τον τρόπο που κινείτο στο χώρο, πως αυτή η Κυρία **είχε κάνει ρουτίνα της τη μάχη με το θάνατο.**

Ήταν σαν να πολεμούσε ταυτόχρονα σε

όλα τα ανοικτά μέτωπα, που προέκυπταν από τις μάχες όλων των παιδιών.

Και το έκανε αυτό ασταμάτητα.

Δε θύμιζε σε τίποτα έναν επικεφαλής στη διαχείριση ενός ιδρύματος, ήταν η ίδια... το ίδρυμα.

Και το εντυπωσιακό ήταν πως, ενώ όλοι ήξεραν πως είναι η **ψυχή** του ιδρύματος, εκείνη αποδεχόταν τον χαρακτηρισμό όχι εγωκεντρικά ή, εν πάση περιπτώσει, με μια πιο ταπεινή προσέγγιση, ως αναγνώριση του έργου της, αλλά νιώθοντας μια ανακούφιση ως προς το βασικό χαρακτηριστικό που έχει ο χαρακτηρισμός... ψυχή!

Την αθανασία!

Όχι όμως για εκείνη, αλλά για το Όραμα!

Δούλεψε όλα αυτά τα χρόνια για την τελειοποίηση στη λειτουργία του ιδρύματος, αλλά πάνω από όλα για τη διάρκεια αυτής.

Και έφυγε ήρεμη γιατί το κατάφερε!

Αυτή η σύζυγος, η μητέρα, η οραματίστρια, η Κυρία,

ΕΙΝΑΙ η Μαριάννα Βαρδινογιάννη!

ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΠΙΣΚΕΠΤΕΤΑΙ ΤΟ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ



Την αγκαλιά τους για τα παιδιά της «ΕΛΠΙΔΑΣ» άνοιξαν οι εργαζόμενοι των Διυλιστηρίων της Motor Oil, οι οποίοι με ειλικρινή ευαισθησία και διάθεση προσφοράς, επισκέφθηκαν την Ογκολογική Μονάδα Παιδιών «Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη – ΕΛΠΙΔΑ», μοιράζοντας δώρα σε όλα τα παιδιά, την Πέμπτη 20 Δεκεμβρίου 2018.

Το Σωματείο των Εργαζομένων Διυλιστηρίων της Motor Oil υποδέχθηκε η Πρόεδρος του Σωματείου «ΕΛΠΙΔΑ-Σύλλογος Φίλων Παιδιών με καρκίνο»

κυρία Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη, η οποία τους ευχαρίστησε για αυτή την πρωτοβουλία αγάπης και τους τίμησε με το «**Μετάλλιο του Υποστηρικτή της ΕΛΠΙΔΑΣ**».

«Με συγκινεί το γεγονός ότι δεν είναι πρώτη φορά που βρίσκεστε στο πλευρό μας. Είμαι πολύ υπερήφανη για την αγάπη και την ευαισθησία που δείχνετε. Εύχομαι σε όλους τους εργαζομένους των Διυλιστηρίων της Motor Oil 'Ευτυχισμένα Χριστούγεννα' και 'Χρόνια Πολλά' γεμάτα υγεία και αγάπη. Ο Θεός να σας ανταποδώσει το κάθε καλό που κάνετε για τα παιδιά της ΕΛΠΙΔΑΣ», είπε η κυρία Βαρδινογιάννη απευθυνόμενη στο Προεδρείο του Σωματίου Εργαζομένων Διυλιστηρίων της Motor Oil.

Από την πλευρά του, ο Διευθυντής Διοικητικού Διυλιστηρίου της Motor Oil, **κ. Δημήτρης Κανελλόπουλος** τόνισε τη σημασία της στήριξης των παιδιών με καρκίνο. «Δεν υπάρχουν λόγια να πούμε πόσο σπουδαία είναι αυτή η δραστηριότητα του Συλλόγου «ΕΛΠΙΔΑ» και πάνω από όλα πόσο σπουδαία είναι η προσφορά της Μαριάννας Β. Βαρδινογιάννη. Είναι πραγματικά πολύ τιμητικό για τους ανθρώπους του Διυλιστηρίου αυτό που αποφάσισαν να κάνουν, να έρθουν στην Ογκολογική Μονάδα και να προσφέρουν δώρα στα παιδιά», ανέφερε χαρακτηριστικά. Εκπροσωπώντας όλους τους εργαζομένους, ο Πρόεδρος του Σωματίου Εργαζομένων Διυλιστηρίων Motor Oil κ. Κωνσταντίνος Τριπικέλης μίλησε για τη μεγάλη σπουδαιότητα του έργου της «ΕΛΠΙΔΑΣ»: «Αυτά που βλέπουμε εδώ δεν περιγράφονται με λόγια, γιατί υπάρχουν έργα.

Αυτό που βλέπουμε εδώ είναι θεόσταλτο και πραγματικά αισθανόμαστε καλύτεροι άνθρωποι. κ. Βαρδινογιάννη σας συγχαιρούμε για το έργο σας».

Παρόντες ήταν ακόμα ο Αντιπρόεδρος του Σωματίου, κ. Μιχάλης Μποζίκης, ο Γενικός Γραμματέας Παναγιώτης Βάϊας, ο Αναπληρωτής Γραμματέας Κωνσταντίνος Τσιλεδάκης, το μέλος του Σωματίου κ. Παναγιώτης Κολτσιδής και η Ειδική Γραμματέας Αγγελική Γκίκα.

Σε ένδειξη αναγνώρισης της κοινωνικής της προσφοράς, οι εργαζόμενοι των Διυλιστηρίων της Motor Oil προσέφεραν στην κ. Βαρδινογιάννη μια εικόνα των Αγίων Θεοδώρων, όπου βρίσκεται και η έδρα των Διυλιστηρίων, καθώς και μια εικόνα της Παναγίας, οι οποίες, όπως δεσμεύτηκε η κ. Βαρδινογιάννη, θα είναι οι πρώτες εικόνες που θα τοποθετηθούν στο υπό ανέγερση εκκλησάκι της Ογκολογικής Μονάδας Παίδων. Επίσης, ο Πρόεδρος των Εργαζομένων στα Διυλιστήρια της Motor Oil αφιέρωσε στην κ. Βαρδινογιάννη ένα βιβλίο με το έμμετρο παραμύθι που έγραψε ο ίδιος για τα παιδιά που υποφέρουν.

Αμέσως μετά οι εκπρόσωποι των εργαζομένων επισκέφθηκαν όλες τις κλινικές της Μονάδας προσφέροντας δώρα και χαμόγελα στους μικρούς ασθενείς, που νοσηλεύονται εκεί.

ΕΝΑ ΠΟΙΗΜΑ - ΕΥΧΗ
ΑΠΟ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΑΣ

Θεού πνοή περίσσια

Αφιερώνω σε εσάς, κ. Μ. Βαρδινογιάννη με αβυσσό και αγάπη. Ένα ελάχιστο "ευχαριστώ" για όσα έχετε προσφέρει τόσα χρόνια στα παιδιά όλου του κόσμου.
Κων. Τριπικέλης

Θεού πνοή περίσσια



Κάποτε σε μια χώρα
ένα αγόρι αντί για δώρα
ήθελε να του χαρίσουν
απ τον χρόνο αλλά μια ώρα

Τα τρενάκια και οι σβούρες
δεν ήταν πλέον αρκετά
να του δώσουν σαν και τα άλλα
τα παιδιά λίγη χαρά.

Ένα καβούρι μια σταλιά
ρουφάγε την πνοή του
και όσο ο χρόνος πέραγε
την έκανε δική του

Ο λιλιπούτειος στρατός
που είχε συγκεντρώσει
δεν ήταν πλέον αρκετός
τον κάβουρα να διώξει

Και έτσι καθώς στο σώμα του
μεινόνταν τέτοια μάχη
ένοιθε άλλη δύναμη
περίσσια να μην έχει

Είπε όμως
όραμα στον ύπνο μου εγώ είδα
πώς να βγώ ακόμα νικητής
υπάρχει η *ελπίδα*

Υπάρχει ξέρετε στρατός
κι αυτό δεν είναι ψέμα
στα σώματα ανθρώπων
είναι εντός
και κρυβετε στο αίμα

λίγη ώρα απ τον χρόνο του
αρκεί κάποιος να δώσει
αίμα γεμάτο νέο στρατό
μέσα μου να εξαπλώσει



Στην μάχη τότε τους στρατούς
αμέσως θα ενόσω
και τον κακό τον κάβουρα
θα τον κατατροπώσω

Έτσι για φέτος σας ζητώ
αντί για δώρα χρόνο
όχι πολύ ελάχιστο
απ την ζωή σας μόνο

Κάποιος εκεί έξω από εσάς
το αίμα που θέλω θα χει
κι αν μου το δώσει σίγουρα
θα πάρο αυτήν την μάχη

Γι αυτό αν δεν το ξέρετε
Θεού πνοή περίσσια
μέσα μας όλοι έχουμε
που αν μοιραστεί στα ίσια

Όλου του κόσμου τα παιδιά
μα κι όλοι ο μεγάλοι
του κάβουρα την απειλή
δεν θα αισθανθούμε πάλι!!!

Νέα Πρόεδρος του Σωματίου «ΕΛΠΙΔΑ-Σύλλογος Φίλων Παιδιών με καρκίνο» εξελέγη η Χριστιάννα Β. Βαρδινογιάννη

«Το Δ.Σ. του Σωματίου «ΕΛΠΙΔΑ-Σύλλογος Φίλων Παιδιών με καρκίνο» ανακοινώνει ότι νέα Πρόεδρος του Σωματίου εξελέγη η κυρία **Χριστιάννα Β. Βαρδινογιάννη**, μέλος του Σωματίου επί σειρά ετών.

Η κυρία Χριστιάννα Β. Βαρδινογιάννη θα συνεχίσει, μαζί με όλα τα μέλη του Συλλόγου, τον ιερό αγώνα στο πλευρό των παιδιών με καρκίνο και των οικογενειών τους, ακολουθώντας το όραμα και τις αξίες της αιώνιας Μαριάννας Β. Βαρδινογιάννη, πάνω στα οποία θεμελιώθηκε το έργο μας», αναφέρει η ανακοίνωση.

Η Χριστιάννα Βαρδινογιάννη είναι το δεύτερο παιδί της Μαριάννας και του Βαρδή Βαρδινογιάννη και η πρώτη τους κόρη. Παντρεύτηκε τον Γιώργο Γουλανδρή την δεκαετία του 1990 και μετακόμισε μαζί του στο Λονδίνο. Απόκτησαν μαζί τρία παιδιά, τον Γιάννη, την Μαριάννα και την Μαριέττα. Η κόρη της Μαριάννα, σχεδιάστρια κοσμημάτων, είναι παντρεμένη με τον Φίλιππο Λαιμό και, ακολουθώντας τον δρόμο της γιαγιάς της, ίδρυσε το ΕΛΠΙΔΑ Youth.



Μαριάννα Βαρδινογιάννη

μια βαριά απώλεια για την κοινωνία...
ένα βαρύ πλήγμα για τη φιλανθρωπία...



Μαριάννα
Βαρδινογιάννη

«Με βαθύτατη θλίψη, η οικογένεια Βαρδή Ι. Βαρδινογιάννη ανακοινώνει ότι η αγαπημένη σύζυγος, μητέρα και γιαγιά, Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη, Πρόεδρος Καλής Θελήσεως της UNESCO, Πρόεδρος του Σωματείου «Ελπίδα-Σύλλογος Φίλων παιδιών με καρκίνο», έφυγε από τη ζωή τη Δευτέρα 24 Ιουλίου 2023. Η εξόδιος ακολουθία και η ταφή θα πραγματοποιηθούν σε στενό οικογενειακό κύκλο», αναφέρει η λιτή ανακοίνωση από το Ίδρυμα Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη δηλώνοντας και επίσημα μια από τις μεγαλύτερες και δυσαναπλήρωτες απώλειες για την ελληνική κοινωνία.

Η Μαριάννα Βαρδινογιάννη, που διατήρησε διακριτικό, ευγενικό και ταπεινό προφίλ στη διάρκεια της ζωής της, νοσηλεύεταν σε ιδιωτικό νοσοκομείο το τελευταίο διάστημα μέχρι που «έφυγε» στα 80 της χρόνια. Η εξόδιος ακολουθία τελέστηκε παρουσία στενών φίλων και συγγενών στο παρεκκλήσι του Αγίου Γεωργίου στην οικία Βαρδή Βαρδινογιάννη στην Εκάλη, ενώ ακολούθησε η ταφή στο Α΄ Νεκροταφείο Αθηνών.

Η **Μαριάννα Βαρδινογιάννη**, που αφιέρωσε τη ζωή της στη φιλανθρωπία γενικά, αλλά και στα παιδιά που νοσούν από καρκίνο ειδικά, ήταν παντρεμένη με τον επιχειρηματία, εφοπλιστή και πρόεδρο της Motor Oil, Αντιναύαρχο Ε.Α. **Βαρδή Ι. Βαρδινογιάννη** με τον οποίο και απέκτησαν 5 παιδιά, τον **Γάλλη** (1962), τη **Χριστιάννα** (1964), που είναι και η συνεχίστρια του έργου της στην «Ελπίδα», τον **Γιώργο** (1967), τον **Νίκο** (1974) και τη **Βαρδιάννα** (1976).

Η σπουδαία φιλάνθρωπος γεννήθηκε το 1943 στην Αθήνα και μεγάλωσε στην Ερμιόνη, τόπο καταγωγής της μητέρας της, Ευαγγελίας. Ο πατέρας της, Γιώργος Μπουρνάκης, καταγόταν από τη Σαμπατική Αρκαδίας. Σπούδασε Οικονομικά στο Πανεπιστήμιο Ντένβερ του Κολοράντο και από πολύ νωρίς, ως μέλος διαφόρων συλλόγων και φιλανθρω-

πικών οργανώσεων, αγωνίστηκε για τη διεθνή ειρήνη και την παγκόσμια αλληλεγγύη, αν και το κύριο μέλημά της ήταν τα προβλήματα των παιδιών: η υγεία, η εκπαίδευση, η κοινωνική πρόνοια και φτώχεια, η παιδική κακοποίηση και εκμετάλλευση.

Το πλούσιο φιλανθρωπικό της έργο

Από το 1999, ήταν **Πρόεδρος Καλής Θελήσεως της UNESCO** σε θέματα που αφορούσαν **τα παιδιά και την προστασία τους**, αλλά και την **πολιτιστική κληρονομιά** και τιμήθηκε, μάλιστα, πρόσφατα για την 25ετή δράση της στον οργανισμό.

Σε μια έμπρακτη προσπάθεια να δείξει την αγάπη της για τα παιδιά και τα προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζουν, ίδρυσε και έγινε Πρόεδρος του «Ιδρύματος για το Παιδί και την Οικογένεια», το οποίο μετονομάστηκε σε **«Ίδρυμα Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη»**, αλλά και του **Συλλόγου Φίλων Παιδιών με καρκίνο «ΕΛΠΙΔΑ»**. Στις 14 Οκτωβρίου 2010, άνοιξε για το κοινό το Ογκολογικό Νοσοκομείο Παίδων «Ελπίδα», στην Αθήνα.

Παράλληλα όμως, η Μαριάννα Βαρδινογιάννη είχε δραστηριοποιηθεί και ως Μέλος του Δ.Σ. της Βιβλιοθήκης της



• Φωτ.: Μαριάννα Βαρδινογιάννη © Αλεξανδρος Μπελτες / 2023 ΑΘΗΝΑΙΚΟ-ΜΑΚΕΔΟΝΙΚΟ ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΟ ΕΙΔΗΣΕΩΝ

Αλεξάνδρειας, της Διεθνούς Κίνησης Γυναικών για την Ειρήνη, του Διεθνούς Κέντρου για τα χαμένα και κακοποιημένα παιδιά (ICMEC) και του Ιδρύματος Mentor κατά των ναρκωτικών. Επίσης, ήταν Ιδρυτικό μέλος του Ιδρύματος «Φως της Αφρικής» με επικεφαλής τον Μακαριότατο Πατριάρχη Αλεξανδρείας Θεόδωρο Β΄ και Μέλος του Προεδρικού Συμβουλίου των «Special Olympics Europe-Eurasia». Έτσι, ανέπτυξε ισχυρές σχέσεις με διάφορες διεθνείς προσωπικότητες, αλλά και με διάφορα δίκτυα και οργανώσεις, όπως ο Παγκόσμιος Συνασπισμός Γυναικών που υπερασπιζόταν την ειρήνη.

Έγραψε το βιβλίο «Προσεγγίζοντας τη γυναικεία ταυτότητα: Αναζητήσεις στη Μινωική Κοινωνία», που κυκλοφορεί από τις Εκδόσεις Λιβάνη.

Τιμήθηκε εν ζωή

Για όλη της την δράση η Μαριάννα Βαρδινογιάννη είχε τιμηθεί από τη Γαλλική Προεδρία ως **Ιππότης της Λεγεώνας της Τιμής**, ενώ το 2015 προήχθη στην τάξη των **Αξιωματικών της Λεγεώνας της Τιμής**. Παράλληλα, είχε λάβει τον **Χρυσό Σταυρό του Τάγματος της Ευεργεσίας** από την Ελληνική Δημοκρατία και το **Βραβείο Nelson Mandela** το 2020, από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών.

Στην απονομή του Βραβείου Nelson Mandela η ίδια, βαθιά συγκινημένη, είχε δηλώσει: «Αυτή η εξαιρετικά σημαντική διάκριση αποτελεί αναγνώριση του αγώνα μου κατά του παιδικού καρκίνου και του έργου του Ιδρύματός μου για την υπεράσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στην εκπαίδευση και την κοινωνία. Πραγματική τιμή για μένα, αλλά και για την πατρίδα μου, την Ελλάδα, και τον ελληνικό λαό, που στήριξαν το έργο και τις ανθρωπιστικές μου προσπάθειες. Αυτό το βραβείο ανήκει στα χιλιάδες παιδιά που έγιναν η πηγή δύναμής μας σε όλους τους αγώνες μας ενάντια στον παιδικό καρκίνο για περισσότερα από 30 χρόνια. Παιδιά από την Ελλάδα, τα Βαλκάνια, τη Μεσόγειο, την Αφρική και όχι μόνο, είναι οι καθημερινοί μας ήρωες. Στα 35

χρόνια δράσης μου προσπάθησα πάντα να προσφέρω υπηρεσία στην ανθρωπότητα, να «κάνω τη διαφορά στις ζωές των άλλων», όπως είπε ο Mandela στα σοφά του λόγια. Ο Nelson Mandela άλλαξε την ανθρώπινη ιστορία, άλλαξε την ανθρώπινη νοστροπία και τις ζωές εκατομμυρίων ανθρωπών. Η δύναμη της ψυχής του, τα οράματά του και οι αξίες του ας καθοδηγήσουν τα βήματά μας. Το οφείλουμε στη μνήμη αυτού του μεγάλου υπερασπιστή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Το οφείλουμε όμως και στα παιδιά μας, στον πολιτισμό μας, στους συνανθρώπους μας και στην ίδια τη ζωή».

Η **Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη** άφησε πίσω της ένα μεγάλο και σπουδαίο έργο, αφού εδώ και τουλάχιστον 30 χρόνια συνέδεσε το όνομά της με δομές υγείας, όπως η πρώτη και μοναδική Μονάδα Μεταμόσχευσης Μυελού των Οστών για παιδιά στην Ελλάδα, η πρώτη Ογκολογική Μονάδα για παιδιά, ο Ξενώνας της «Ελπίδας», η Τράπεζα Εθελοντών Δοτών του Συλλόγου «Όραμα Ελπίδας» με περισσότερους 100.000 εθελοντές και ένα κολλοσιαίο έργο που δύσκολα μπορεί να αποτιμηθεί, έχει όμως συμβάλει να κερδηθούν χιλιάδες ζωές παιδιών που προχώρησαν στη ζωή τους, σπούδασαν και πρόκοψαν.

«Έδωσα μια υπόσχεση ζωής πιστεύοντας πως η ζωή ενός και μόνο παιδιού αξίζει για να αγωνίζεσαι. Και έδωσα αυτή την υπόσχεση τη στιγμή που αντίκρυσα τα δακρυσμένα μάτια μιας μητέρας στο διάδρομο του νοσοκομείου. Στις αρχές ήταν πολύ σκληρό. Πέραναν βράδια ολόκληρα, που δεν μπορούσα να κοιμηθώ γιατί στα μάτια μου έρχονταν εικόνες από τα παιδιά που υπέφεραν. Σκέφτηκα τότε πως, αν δεν κάνω κάτι, όλα αυτά τα παιδιά δεν θα έχουν καμία ελπίδα. Δεν δίστασα μάλιστα στις πρώτες μεταμοσχεύσεις να μπω μαζί με τους γιατρούς στο χειρουργείο, φορώντας την πράσινη ιατρική μπλουζα, για να τους δώσω δύναμη και κουράγιο» είχε πει η ίδια σε συνέντευξή της.

Αντίο, Μαριάννα, αν και θα είσαι πάντα εδώ με το χαμόγελο, τη δύναμη και το πείσμα σου για μια καλύτερη ζωή!

Όμιλος Motor Oil: Τιμά γυναίκες που πρωταγωνιστούν



Mini pod series για την Παγκόσμια Ημέρα Γυναίκας

“Γιατί οι γυναίκες ήταν και παραμένουν το άλλο μισό του πλανήτη, του κόσμου, κάθε πτυχής της ανθρώπινης ύπαρξης”

Ο Όμιλος Motor Oil με αφορμή τη φετινή Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας και σε συνεργασία με το pod.gr στέλνει ένα ηχηρό μήνυμα αναγνώρισης της γυναικείας δύναμης, του γυναικείου πάθους και αισιοδοξίας, αναδεικνύοντας τις ιστορίες 6 γυναικών και εστιάζοντας στη δράση τους.

Κοινός σκοπός, και για τις έξι, είναι να μοιραστούν την ξεχωριστή και ταυτόχρονα απαιτητική επαγγελματική τους καθημερινότητα στον κλάδο της Ενέργειας, και σε όλα τα πεδία δραστηριότητάς τους, αναδεικνύοντας ιστορίες θάρρους, θέλησης και υπέρβασης εμποδίων προς την κατάκτηση κάθε στόχου.

Μέσα από μία σειρά **3 επεισοδίων - podcast** με κεντρικό μήνυμα «Lead the Way», δίνει βήμα σε γυναίκες να μοιραστούν τη μοναδικότητά τους.

Γυναίκες που οδηγούν τις εξελίξεις, γυναίκες δυνατές, δυναμικές, γυναίκες με επιτεύγματα, γυναίκες που εξελίσσονται.

Στο 1° επεισόδιο, η Χριστίνα Γύλου, υπεύθυνη πρατηρίου AVIN, η Ελένη Παπαντωνοπούλου, διαχειρίστρια 2 πρατηρίων Shell, και η Γιώτα Τσιριγώτη, Υπεύθυνη Έρευνας και Ανάπτυξης της Ipc, εργαζόμενες του Ομίλου Motor Oil μας διηγούνται τη δική τους ιστορία, μέσα στον χώρο της Ενέργειας, τις προκλήσεις και όσα κατάφεραν στη διαδρομή. Μας μιλάνε για το πώς βρέθηκαν σε ένα κατεχοχόν αντρικό επάγγελμα, ποιες γυναίκες θαυμάζουν και πώς με την εμπιστοσύνη ενός μεγάλου Ομίλου είναι σήμερα σίγουρες ότι οι γυναίκες έχουν να προσφέρουν και να κερδίσουν πολλά στον χώρο της Ενέργειας.

Στο 2° επεισόδιο, μια νέα κτηνοτρόφος, η Μάγδα Κοντογιάννη, και η Νάσια Γκουβέρου, πρώτη (στην Ευρώπη) μοτοσυκλετίστρια-διασώστρια, διηγούνται την ιστορία μιας διαδρομής προσφοράς, αλλά και ρίσκου. Δύο γυναίκες στην πρώτη γραμμή –σε χώρους που μονοπωλούν μέχρι σήμε-

ρα άντρες– μιλούν για τις δυσκολίες, αλλά τις χαρές που τους προσφέρει ο δρόμος που επέλεξαν και τονίζουν ότι οι γυναίκες δε χρειάζεται να είναι απέναντι από τους άντρες, αλλά δίπλα τους: διαφορετικές, αλλά ίσες.

Στο 3° επεισόδιο, η Πρωταθλήτρια Ξιφασκίας με αμαξίδιο, Κέλλυ Λουφάκη και η Χαρά Τζιουβάρα, Παιδίατρος, Ενεργή εθελόντρια και Πρόεδρος ΔΣ των Γιατρών του Κόσμου, δύο γυναίκες με ξεχωριστή και αξιοθαύμαστη πορεία, η καθεμία στον τομέα της, μιλούν για τη θηλυκή δύναμη στο πεδίο της κοινωνικής προσφοράς και του αθλητισμού. Παραδίδοντας ένα μάθημα αισιοδοξίας για τον τρόπο που προσωπικές και κοινωνικές τραγωδίες μπορούν να μετατραπούν σε θαύματα ζωής.

Ακούστε το εδώ:

<https://pod.gr/lead-the-way/dynamicous-thilikou-sto-koinwniko-pedio-kaiton-athlitiko-xoro/>

Ο Όμιλος εδώ και 50 χρόνια, επιθυμεί διαχρονικά να αποτελεί πρότυπο εργοδότη υιοθετώντας πρακτικές, πρωτοβουλίες και δράσεις που διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες εξέλιξης, ισότιμη επιβράβευση, και δυνατότητες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. **Οι άνθρωποι άλλωστε, αποτελούν το σημαντικότερο κεφάλαιο του Ομίλου Motor Oil** και για αυτό δεσμεύεται να συνεχίσει να μεριμνά για εκείνους, ανεξαρτήτως φύλου.

Με όραμα να ενδυναμώνει καθημερινά τις γυναίκες και να ενθαρρύνει την εξέλιξή τους, διαμορφώνοντας ταυτόχρονα ένα ισότιμο και συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας, ο Όμιλος Motor Oil τιμά τις γυναίκες εργαζόμενες, αλλά και κάθε μία γυναίκα ξεχωριστά για τα δικά της επιτεύγματα.

Όλα τα επεισόδια είναι διαθέσιμα στην **πλατφόρμα του pod.gr**

Μπορείτε να τα ακούσετε εδώ: <https://pod.gr/lead-the-way/>



Μαριάννα Βαρδινογιάννη

«Το μέλλον χρειάζεται τις γυναίκες»

Η Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη, Πρέσβειρα Καλής Θελήσεως της UNESCO, Ιδρύτρια και Πρόεδρος του Συλλόγου Φίλων Παιδιών με Καρκίνο «Ελπίδα» και του Συλλόγου «Οραμα Ελπίδας», γράφει στο ΒΗΜΑgazino με αφορμή την εφετινή Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας

• Πηγή: www.tovima.gr

Η Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας του 2023 είναι αφιερωμένη από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών στις νέες τεχνολογίες και στο πώς αυτές μπορούν να ενδυναμώσουν τη θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία.

«DigitALL: Καινοτομία και τεχνολογία για την ισότητα των φύλων» είναι ο επίσημος τίτλος του εφετινού θέματος που συνοδεύεται από τη σχετική μελέτη για τη θέση της γυναίκας παγκοσμίως τη χρονιά που μας πέρασε, το 2022 (Women's Gender Snapshot 2022 report).

Διαβάζω με προσοχή κάθε αριθμό και κάθε στατιστικό στοιχείο της μελέτης. Παγκοσμίως, 380 εκατομμύρια γυναίκες και κορίτσια ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας, 54% των κοριτσιών που απέχουν από την εκπαίδευση ζουν σε περιοχές σε κρίση ή σε εμπόλεμη κατάσταση, μόνο 2 στις 10 θέσεις εργασίας στον τομέα της τεχνολογίας καλύπτονται από γυναίκες, ενώ μόνο 1 στις 3 διευθυντικές θέσεις σε όλους τους τομείς ανήκει σε γυναίκες. Στο σύνολο των φοιτητών με αντικείμενο σπουδών σχετικό με την τεχνολογία, τις φυσικές επιστήμες, την επιστήμη των μηχανικών και τα μαθηματικά (STEM) μόνο το 35% των φοιτητών είναι γυναίκες, ενώ στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών το ποσοστό των γυναικών είναι εντυπωσιακά μικρότερο, αποτελώντας μόνο το 3%.



Μαριάννα Βαρδινογιάννη

Τα στοιχεία και οι αριθμοί είναι αμελικοί και απογοητευτικοί. Και η λέξη που έρχεται στο μυαλό είναι μόνο μία: «Γιατί;».

Πάντοτε πίστευα και συνεχίζω να πιστεύω πολύ στη δύναμη και στις ικανότητες των γυναικών. Στις ξεχωριστές και μοναδικές εκείνες δυνατότητες που δεν τις καθιστούν ίδιες με το αντίθετο φύλο, τις καθιστούν όμως απολύτως ίσες και προικισμένες με ουσιαστικές αξίες και δεξιότητες, με τις οποίες μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά στη δημιουργία μιας καλύτερης κοινωνίας σε κάθε τομέα. Η τεχνολογία μπορεί να καταστεί ένας σημαντικός σύμμαχος στην προσπάθεια αυτή.

Μεγαλώνοντας στη μικρή επαρχιακή πόλη της Ερμιόνης είχα την ευλογία να έχω μια μητέρα πολύ προσδευτική, με όραμα και σκέψη πολύ μπροστά από την εποχή της. Τη θυμάμαι να επαναλαμβάνει διαρκώς την ίδια φράση, πως «το σημαντικότερο εφόδιο στη ζωή είναι η μόρφωση» και πως «η παιδεία και η καλλιέργεια είναι τα δύο αγαθά που δεν χάνονται ποτέ», φράσεις που αρκετά χρόνια αργότερα επαναλάμβανα κι εγώ μεγαλώνοντας τα παιδιά μου.

Τελειώνοντας το Δημοτικό, η μητέρα μου με έγραψε στο Γυμνάσιο στον Πειραιά, προκειμένου να συνεχίσω τις σπουδές μου. Αποχαιρέτησα τη μικρή μου πατρίδα, για να έρθω στην πρωτεύουσα για καλύτερες σπουδές, με δάκρυα στα μάτια, με μεγάλο φόβο για το άγνωστο, τη μεγάλη πόλη, τη ζωή μακριά από τους γονείς, την αδελφή μου και τους φίλους μου. Αυτό ήταν το πρώτο μεγάλο βήμα της ζωής μου, ενώ τελειώνοντας το Γυμνάσιο, η μητέρα μου υποστήριξε με σθένος την απόφασή μου να πάω στην Αμερική για πανεπιστημιακές σπουδές, οι οποίες αποδείχθηκαν καταλυτικές για ολόκληρη την υπόλοιπη ζωή μου, για τον τρόπο με τον οποίο μπόρεσα κι εγώ αργότερα να βοηθήσω τα παιδιά μου να ακολουθήσουν τον ίδιο δρόμο της μόρφωσης και της παιδείας.

Γυρίζοντας πίσω σε εκείνες τις στιγμές, και με την ωριμότητα της εμπειρίας και της ανατροφής πέντε παιδιών, μπορώ να διακρίνω πια κάτι πολύ σημαντικό. Με την απόφασή της αυτή η μητέρα μου μου έδωσε δύο σπουδαία εφόδια. Ανοιξε για εμένα την πόρτα του κόσμου της γνώσης και της μόρφωσης, κυρίως

όμως μου έδειξε πως με εμπιστεύεται και πως έχω τη δύναμη και τις ικανότητες να τα καταφέρω, χωρίς να έχει σημασία το γεγονός πως είμαι γυναίκα.

Και πραγματικά θεωρώ πως τα δύο αυτά «μαθήματα ζωής» ίσως και να αποτελούν μια έμμεση απάντηση στο «Γιατί;» των απογοητευτικών στοιχείων για τη θέση της γυναίκας στη σύγχρονη κοινωνία, αλλά και στο γιατί η γυναικεία παρουσία στον τομέα των νέων τεχνολογιών είναι τόσο μικρή.

Ο πρώτος λόγος συνδέεται άμεσα με το θέμα της εκπαίδευσης και με την πρόσβαση των γυναικών σε αυτήν, αφού διαχρονικά η πρόσβαση των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες σπουδές, ειδικά στις χώρες με χαμηλότερους δείκτες ανάπτυξης, είναι δυσκολότερη συγκριτικά με εκείνη των ανδρών. Όμως, ακόμα και σε κράτη με μεγάλη οικονομική ανάπτυξη, όπου τα ποσοστά των γυναικών οι οποίες αποκτούν ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση έχουν αυξηθεί σημαντικά, και μπορεί να είναι ακόμα και ίσα με εκείνα των ανδρών, το χάσμα συνεχίζει να υφίσταται σε ό,τι έχει να κάνει με τις νέες τεχνολογίες, τις σχετικές σπουδές αλλά και τη μετέπειτα πορεία των γυναικών, όπου η «γυάλινη οροφή» παραμένει, όπως αποδεικνύουν οι στατιστικές.

Και αυτό ακριβώς το γεγονός οδηγεί τη σκέψη στον ουσιαστικότερο ίσως λόγο για τον οποίο οι γυναίκες δεν στρέφονται στις σπουδές και στα επαγγέλματα που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες, και τα οποία αποτελούν ένα σπουδαίο κομμάτι του μέλλοντος του κόσμου μας. Και ο λόγος αυτός έχει να κάνει με τα στερεότυπα που κυριαρχούν στην κοινωνία μας εδώ και πολλές δεκαετίες, τα οποία υποσυνείδητα μας κάνουν να πιστεύουμε πως μια γυναίκα δεν θα χειριστεί τόσο καλά έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή, δεν θα λύσει τόσο εύκολα ένα πρόβλημα Φυσικής ή δεν θα ασχοληθεί με τον ίδιο ενθουσιασμό με ένα θέμα που αφορά την Τεχνητή Νοημοσύνη και τον προγραμματισμό. Η κοινωνία μας δεν πιστεύει πως οι γυναίκες μπορούν να τα καταφέρουν εξίσου καλά και σε αυτόν τον τομέα. Το γεγονός αυτό συνδέεται με προκαταλήψεις, ιδέες και σκέψεις δεκαετιών και είναι ενδεχομένως ακόμα πιο δύσκολο να καταπολεμηθεί, γιατί δεν απαιτεί μόνο επιπλέον κονδύλια, αλλά κυρίως αλλα-

γή της οπτικής μας στα πράγματα.

Όμως οι νέες τεχνολογίες είναι εδώ, έχουν αλλάξει το παρόν και διαμορφώνουν το μέλλον. Και αν θέλουμε να μιλάμε για έναν κόσμο ίσων ευκαιριών και για τα δύο φύλα, δεν πρέπει να επιτρέψουμε τον αποκλεισμό των γυναικών από τις ραγδαίες εξελίξεις, με τη γνώση και την πεποίθηση πως οι επιπτώσεις αυτές δεν είναι ένας δύσκολος και δυσνόητος τομέας, αλλά ένα αγαθό στο οποίο έχουν δικαίωμα όλοι οι πολίτες του μέλλοντος. Η πρόσβαση στον ψηφιακό κόσμο και στις νέες τεχνολογίες αποτελεί για τις γυναίκες σε ολόκληρο τον κόσμο ένα πολύτιμο εργαλείο, που τους δίνει τη δυνατότητα για καινοτομίες οι οποίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους, όπως, για παράδειγμα, να εργάζονται από το σπίτι, συνδυάζοντας την καριέρα με τη μητρότητα, να έχουν πρόσβαση σε γνώση και πληροφορίες που θα τις βοηθήσουν να εξελίξουν την επαγγελματική τους κατάρτιση μέσα από την εξ αποστάσεως μάθηση, να κάνουν γνωστή την επιχειρηματική ή άλλη δραστηριότητά τους μέσα από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τόσα άλλα που μπορεί ακόμα να μην τα έχουμε καν φανταστεί, αλλά μπορούν να αποτελέσουν τον τρόπο να υπερπηδήσουν εμπόδια και να υλοποιήσουν τα όνειρά τους.

Οφείλουμε λοιπόν να κατανοήσουμε πρωτίστως και εν συνεχεία να διδάξουμε στις νέες γυναίκες, και σε όλες τις γυναίκες που είναι μητέρες, εκπαιδευτικοί, φίλες, συγγενείς, πως δεν υπάρχει τίποτα που δεν μπορούν να καταφέρουν και πως η γυναικεία ματιά και σκέψη μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στην εξέλιξη κάθε τομέα της ζωής και της επιστήμης. Η καθεμιά από εμάς να πιστέψει στις δυνάμεις, στις δυνατότητες και στην αξία της, γιατί αυτό ίσως να είναι ένα από τα πιο σπουδαία εφόδια για την εξέλιξη κάθε γυναίκας.

Γιατί οι γυναίκες ήταν και παραμένουν το άλλο μισό του πλανήτη, του κόσμου, κάθε πτυχής της ανθρώπινης ύπαρξης.

Χρόνια πολλά σε όλες τις γυναίκες! Με αυτοπεποίθηση και με συνείδηση πως το μέλλον χρειάζεται τις γυναίκες. Χρειάζεται τη δύναμη του μυαλού και της ψυχής τους, τη δημιουργικότητα, την ευστροφία και τη φαντασία τους!

Μαριάννα Βαρδινογιάννη

Η Συμβουλή της από ψηλά...

«Οφείλουμε λοιπόν να κατανοήσουμε πρωτίστως και εν συνεχεία να διδάξουμε στις νέες γυναίκες, και σε όλες τις γυναίκες που είναι μητέρες, εκπαιδευτικοί, φίλες, συγγενείς, πως δεν υπάρχει τίποτα που δεν μπορούν να καταφέρουν και πως η γυναικεία ματιά και σκέψη μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στην εξέλιξη κάθε τομέα της ζωής και της επιστήμης. Η καθημιά από εμάς να πιστέψει στις δυνάμεις, στις δυνατότητες και στην αξία της, γιατί αυτό ίσως να είναι ένα από τα πιο σπουδαία εφόδια για την εξέλιξη κάθε γυναίκας».

4 > ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΑΙΔΙΑ & ΚΟΡΙΤΣΙΑ



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

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

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

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

Ο τομέας όμως που συναντάται περισσότερο είναι της εργασίας και με αυτόν θα ασχοληθούμε σε αυτό το κείμενο. Δεν υπάρχει λόγος να μπορούμε στην διαδικασία τεκμηρίωσης, για το αν οι γυναίκες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα (απολαβές, εξέλιξη, συνθήκες εργασίας κ.λπ.) ή για το αν πραγματικά

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

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

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

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

Θα προτιμούσαν στην εταιρεία να εργάζονται μόνο άντρες; Ίσως και να βολεύει!

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

Και αυτό νομίζω δεν χρειάζεται ιδιαίτερη εξήγηση.

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

Η αλήθεια όμως είναι πως τόσο οι γυναίκες που δουλεύουν στην εταιρεία αυτήν την στιγμή αλλά και όσες έχουν περάσει με την μορφή πρακτικής έχουν δείξει ακριβώς το αντίθετο. Έχουμε δει κοπέλες να δουλεύουν στους πάγκους εργασίας της συντήρησης (κάνοντας πρακτική) με μεγαλύτερο ζήλο και δυναμική από νεαρούς

των ιδίων σχολών.

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

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

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

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

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

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

Να τον υπάρχει ρεαλιστικές απαιτήσεις διαδικασίας πρόβλη

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

ΕΡΕΥΝΑ



Με 2.036 ώρες μέσο όρο ωρών εργασίας ανά έτος είμαστε πρώτοι στην Ευρώπη, αλλά...

• Πηγή: in.gr

ΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

Οι Έλληνες δουλεύουν περισσότερο από κάθε άλλον Ευρωπαίο!

Τα στοιχεία από το πανεπιστήμιο του Γκρόνιγκεν μετά από σχετική έρευνα και με δεδομένα από την Eurostat είναι εντυπωσιακά και αποδεικνύουν ότι η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο μέσο όρο ωρών εργασίας ανά έτος με 2.036!

Μας ακολουθούν Πολωνία και Ρωσία με 2.023 και 1.965 κατά μέσο όρο.

Στον χάρτη (δεξιά σελίδα) μπορούμε να δούμε τις συνολικές μέσες ώρες εργασίας ανά έτος. Οι Κάτω Χώρες, η Νορβηγία, η Δανία, η Γερμανία και η Ελβετία έχουν τις χαμηλότερες μέσες ώρες εργασίας. Το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι ένας από τους κύριους λόγους για αυτό, ιδίως στην Ολλανδία και την Ελβετία.

Αντίθετα, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα, την Πολωνία και τη Ρωσία έχουν μα-

κράν τις περισσότερες ετήσιες ώρες εργασίας, σύμφωνα με στοιχεία από οικονομικούς εμπειρογνώμονες όπως ο Robert C. Feenstra ή ο Robert Inklaar.

Η Ισπανία βρίσκεται στη μέση, με 1.686 ώρες εργασίας ετησίως κατά μέσο όρο, σύμφωνα με το Ηνωμένο Βασίλειο (1.668), λίγο περισσότερες από τη Γαλλία (1.505) και τη Γερμανία (1.386) και λιγότερες ώρες από την Ιταλία (1.718 ώρες) ή την Πορτογαλία (1.865).

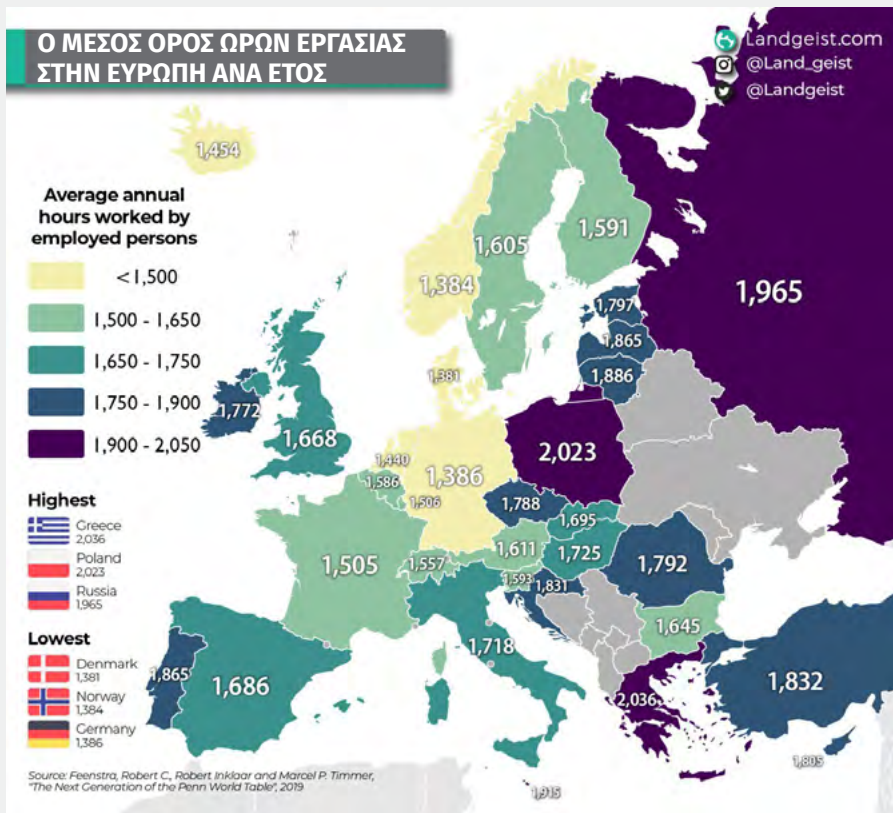
Η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο μέσο όρο ωρών εργασίας και την ακολουθούν Πολωνία και Ρωσία με 2.023 και 1.965 ώρες αντίστοιχα.

Σε αυτόν τον χάρτη μπορούμε να δούμε τις συνολικές μέσες ώρες εργασίας ανά έτος. Αυτό μας δίνει μια καλύτερη εικόνα των ωρών εργασίας όταν λαμβάνεται υπόψη η άδεια μετ' αποδοχών.

Ακόμα κι έτσι, ο αριθμός των ωρών εργασίας δεν σημαίνει απαραίτητα υψηλότερη οικονομική απόδοση. Οι εργαζόμενοι σε χώρες όπως η Δανία, η Ελβετία και η Νορβηγία παράγουν πολύ υψηλότερο ΑΕΠ σε μια ώρα εργασίας.

Το να εργάζεσαι περισσότερες ώρες δεν συσχετίζεται με περισσότερη παραγωγή. Οι Ρώσοι εργαζόμενοι κατατάσσονται στην τρίτη θέση στην Ευρώπη ως προς τον ετήσιο μέσο όρο ωρών εργασίας, αλλά είναι επίσης οι δεύτεροι λιγότερο παραγωγικοί εργαζόμενοι στην Ευρώπη όσον αφορά το ΑΕΠ τους ανά ώρα εργασίας.

Η Ελλάδα είναι στην κορυφή των χωρών και για το πόσες ώρες εργάζονται κατά μέσο όρο οι Ευρωπαίοι την εβδομάδα με 47-51 ώρες στις ηλικίες 20-64.



ωρών εργασίας θα μπορούσε επίσης να προκληθεί από άτομα που εργάζονται σε πολλαπλές εργασίες.

Η μεγαλύτερη μέση εβδομάδα εργασίας συναντάται κυρίως στην Ανατολική Ευρώπη, αλλά ειδικότερα στη Σερβία, την Ελλάδα, το Μαυροβούνιο και την Τουρκία. Οι περισσότεροι άνθρωποι εργάζονται περισσότερες από 42 ώρες την εβδομάδα!

Μπορούμε επίσης να δούμε μερικές πολύ ενδιαφέρουσες περιφερειακές διαφορές.

Η πρώτη που ξεχωρίζει είναι η Γερμανία. Μπορούμε να δούμε μια πολύ σαφή διαφορά μεταξύ της Δυτικής και της Ανατολικής Γερμανίας, με την Ανατολική Γερμανία να εργάζεται περισσότερες ώρες από τη Δυτική Γερμανία. Ένα άλλο είναι η Δυτική Φλάνδρα στο Βέλγιο, όπου οι άνθρωποι εργάζονται λίγο περισσότερο από ό,τι στην υπόλοιπη χώρα. Στο Λονδίνο, οι άνθρωποι εργάζονται επίσης περισσότερο από ό,τι στην υπόλοιπη χώρα, αν και αυτό, για τους Αγγλους, μάλλον δεν προκαλεί έκπληξη.

Στη Σερβία, μπορούμε να δούμε το αντίθετο. Στο Βελιγράδι, οι άνθρωποι στην πραγματικότητα εργάζονται λιγότερο από την υπόλοιπη χώρα.

Η Σικελία είναι επίσης ένα ενδιαφέρον μέρος που ξεχωρίζει, δουλεύοντας λιγότερες εβδομάδες από την υπόλοιπη Ιταλία.

Όπως μπορούμε να δούμε και σε αυτή την κατάταξη, οι Ολλανδοί εργάζονται πολύ λιγότερο από οποιαδήποτε άλλη χώρα, όπου η μέση εβδομάδα εργασίας είναι 30 έως 33 ώρες. Η Ελβετία, η Νορβηγία, η Δανία και μέρος της Γερμανίας και της Ιταλίας έχουν επίσης μια σχετικά σύντομη εβδομάδα εργασίας 33 έως 36 ωρών.

συσχέτιση με τον μέσο αριθμό ωρών εργασίας. Οι αριθμοί της Eurostat για άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση δεν καλύπτουν απλώς την κύρια εργασία τους.

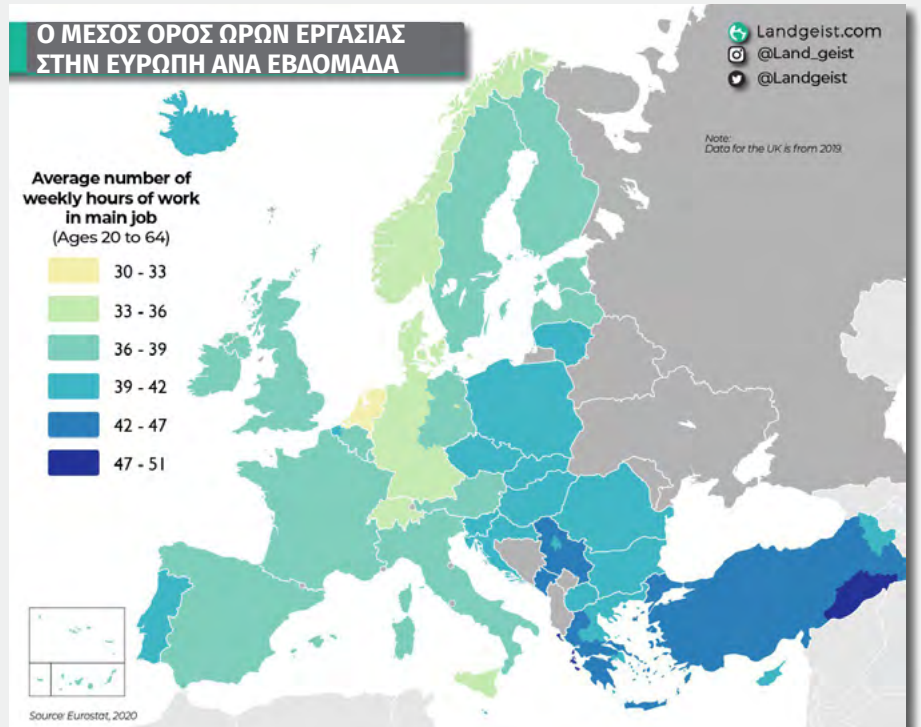
Τα στατιστικά στοιχεία σε αυτόν τον χάρτη επικεντρώνονται μόνο στην κύρια εργασία των ανθρώπων. Αυτό σημαίνει ότι χαμηλότερος αριθμός μέσω

Γιατί αυτός ο αριθμός είναι τόσο χαμηλότερος στην Ολλανδία από άλλες χώρες;

Λοιπόν, υπάρχει μια πολύ σαφής εξήγηση για αυτό: θέσεις μερικής απασχόλησης. Πουθενά στην Ευρώπη δεν υπάρχουν περισσότερες θέσεις μερικής απασχόλησης από ό,τι στην Ολλανδία. Το 47,6% των εργαζομένων στην Ολλανδία εργάζεται με μερική απασχόληση.

Στην Ελβετία αυτό είναι 39,4% και στην Αυστρία 23,9%. Στη Σκανδιναβία και τη Γερμανία είναι μεταξύ 20 και 25%. Στην υπόλοιπη Ευρώπη αυτό είναι κάτω από 20% ή ακόμη και κάτω από 10%. Οι περισσότεροι από αυτούς τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση στην Ολλανδία είναι γυναίκες.

Όταν εξετάζουμε αυτούς τους αριθμούς ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση, φαίνεται να υπάρχει



ΕΡΕΥΝΑ

ΑΘΟΡΥΒΗ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

ILLUSTRATION: JESSE JACOB

Το φαινόμενο που έχει επηρεάσει και τον τουρισμό

• Πηγή: www.travel.gr

Η αθόρυβη παραίτηση είναι σήμερα ένα από τα πιο διαδεδομένα θέματα συζήτησης, διεθνώς, στα μέσα ενημέρωσης και στο εργατικό δυναμικό.

• Από τον **ΣΤΑΘΗ ΚΟΥΣΟΥΝΗ**

Η τάση αυτή ακολούθησε το εξίσου περίπλοκο φαινόμενο της Μεγάλης Παραίτησης και φαινομενικά ανέπτυξε παρόμοιες έννοιες και θεωρίες. Ωστόσο, είναι υπό συζήτηση εάν το λεγόμενο Quiet Quitting, δηλαδή η Αθόρυβη Παραίτηση, είναι πραγματικά μια νέα τάση ή αν είναι κάτι με το οποίο έχει αντιμετωπίσει και στο παρελθόν ο εταιρικός κόσμος, οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων και οι διευθυντές ανθρώπων πόρων.

Ως εκ τούτου, η εν λόγω μελέτη του Πανεπιστημίου της Β. Αριζόνα και των Fred DeMicco, Διευθυντή και Καθηγητή στο School of Hotel and Restaurant Management στο Northern Arizona University και Elisabeth Gutt, MBA Candidate, W.A. Franke College of Business στο Northern Arizona University μέρος της οποίας ακολουθεί παρακάτω, διερεύνησε πόσο διαδεδομένη είναι η αθόρυβη παραίτηση και γιατί ένα άτομο θα συμμετείχε ή δεν θα συμμετείχε σε αυτή.

Η έρευνα επικεντρώνεται σε οποιονδήποτε άνω των 18 ετών, έχει αυτή τη

στιγμή δουλειά ή έχει εργαστεί στο παρελθόν. Η έρευνα χρησιμοποίησε ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο, το οποίο ρωτούσε συγκεκριμένα τους συμμετέχοντες αν θα σκέφτονταν να παραιτηθούν αθόρυβα. Οι απαντήσεις ταιριάζουν σε μεγάλο βαθμό με τα θέματα που προσδιορίζονται στη βιβλιογραφία καθώς και με όσα έχουν δημοσιευτεί σε εφημερίδες και άρθρα, όπως στην έρευνα αγοράς με τίτλο, Υπάρχει Αθόρυβη Παραίτηση;

Η «Αθόρυβη Παραίτηση» και στον Τουρισμό

Σε αυτό το άρθρο, ορίστηκε εν τέλει ότι οι «αθόρυβοι που παραιτούνται» αποτελούν τουλάχιστον το 50% του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ. Αν και η έρευνα αφορά σε εργαζόμενους απ' όλους τους κλάδους της οικονομίας έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τον τουρισμό, που υπήρχαν και συνεχίζουν να υπάρχουν δυσκολίες εύρεσης προσωπικού σχεδόν σε όλους δημοφιλείς προορισμούς.

Ειδικότερα, μέσω της συλλογής δεδομένων και της δευτερογενούς έρευνας, κατέστη δυνατό να αναγνωριστούν ορισμένα κοινά σημεία μεταξύ της βιβλιογραφίας και των ήδη υπαρχουσών εννοιών. Οι επιχειρήσεις και οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να προσαρμόσουν την εταιρική τους κουλτούρα για ένα εργα-

τικό δυναμικό που μπορεί να περιγραφεί ως «το νέο κανονικό». Μια ερώτηση από τη μελέτη, ήταν η εξής: Μειώσατε ποτέ ενεργά τον όγκο της προσπάθειας που αφιερώνετε στη δουλειά σας; Ακριβώς το 50% των ερωτηθέντων απάντησαν «ναι».

Πόσο διαδεδομένη είναι αυτή η φαινομενικά νέα τάση της αθόρυβης παραίτησης;

Πρώτα και κύρια, η αθόρυβη παραίτηση δεν σημαίνει απαραίτητα αυτό που μπορεί να υποδηλώνει ο χαρακτηρισμός. Οι εργαζόμενοι κάνουν τα πάντα, αλλά στην πραγματικότητα παραιτούνται: δεν εγκαταλείπουν εντελώς τη δουλειά τους, αλλά εγκαταλείπουν την ιδέα να προχωρήσουν ένα βήμα πιο πέρα. Η αθόρυβη παραίτηση, ορίζεται, επίσης, ως μείωση του όγκου της προσπάθειας που αφιερώνει κάποιος στην εργασία του, όπως η διακοπή της ολοκλήρωσης οποιωνδήποτε εργασιών που δεν αναφέρονται ρητά στην περιγραφή της εργασίας. Ο όρος έχει επιβιώσει από πολλούς κύκλους ειδήσεων και έχει προκαλέσει εκτεταμένη ανησυχία μεταξύ των ιδιοκτητών επιχειρήσεων και των CEOs, αλλά από πού προήλθε; Η εξέταση δεδομένων όπως το Google Trends δείχνει ότι η αθόρυβη παραίτηση ως όρος αναζήτησης, άρχισε να κερδίζει έδαφος τον Ιούλιο του 2022 και έφτασε στην κο-

ρύφωσή της τον Αύγουστο του 2022.

Σε μια ανθυγιεινή κουλτούρα στο χώρο εργασίας, οι εργαζόμενοι συχνά αισθάνονται υποχρεωμένοι να υπερβούν τα όρια με τρόπους που βλάπτουν την ευημερία τους, όπως με την ανάληψη πρόσθετων έργων που τους κάνουν να χάνουν σημαντικά οικογενειακά ή κοινωνικά γεγονότα. Αλλά όταν υπάρχει ένα κοινωνικό στοιχείο και αυτές οι δραστηριότητες είναι ενεργητικές και όχι επιβαρυντικές, οι εργαζόμενοι μπορεί να θέλουν να αναλάβουν επιπλέον καθήκοντα. Άλλοι μπορεί να παρακινούνται περισσότερο από τη δημόσια αναγνώριση και έτσι να ωφελούνται περισσότερο από την εστίαση σε δραστηριότητες που είναι ορατές μέσα στον οργανισμό. Η δουλειά ενός μάντζερ είναι να ακούσει τους υπαλλήλους του, να τους βοηθά να προσδιορίζουν τις συγκεκριμένες μορφές καθηκόντων που ευθυγραμμίζονται με τα εγγενή τους κίνητρα και να τους ενθαρρύνουν να επικεντρωθούν σε αυτά εάν υπερβαίνουν τα βασικά εργασιακά τους καθήκοντα.

Ενώ η διαταραχή της στην οργανωτική λειτουργία μπορεί να είναι λιγότερο ορατή από αυτή της Μεγάλης Παραίτησης, η αθόρυβη παραίτηση μπορεί στην πραγματικότητα να είναι ακόμη πιο επιζήμια. Για να αντιμετωπίσουν αυτήν την πρόκληση, οι ιδύνοντες πρέπει να επικεντρωθούν στο να παρακινήσουν τους υπαλλήλους να εκπληρώσουν τα βασικά τους καθήκοντα, να ακούσουν τους εργαζόμενους, να αντιμετωπίσουν τις μοναδικές τους ανάγκες και να δημιουργήσουν μια κουλτούρα που προσκαλεί τους εργαζόμενους να δημιουργήσουν τις δικές τους προσεγγίσεις.

Η αθόρυβη παραίτηση δεν είναι το μόνο απίστευτα επιδραστικό φαινόμενο που επηρέασε εργοδότες και επιχειρήσεις από την πανδημία. Η Μεγάλη Παραίτηση, ένας όρος που επινοήθηκε για πρώτη φορά από τον Anthony Klotz, καθηγητή στο Πανεπιστήμιο A&M του Τέξας, ήταν ίσως το αναπόφευκτο αποτέλεσμα μιας τρομερής πανδημίας, οικονομικής αβεβαιότητας και ενός επακόλουθου κύματος εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων.

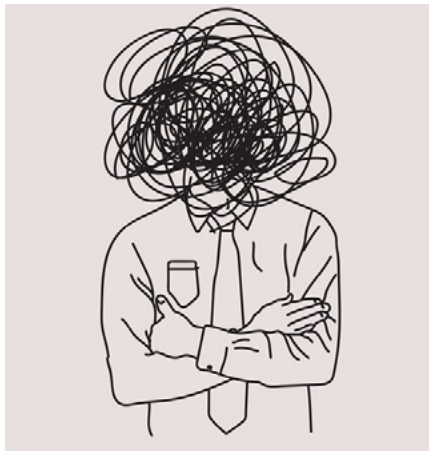
Με την πάροδο του χρόνου, εμφανίστηκαν πολυάριθμες προτάσεις και απόπειρες μετονομασίας της κατάστασης: The Great Reshuffling, The Great Realization, The Great Questioning, και άλλες προσπάθησαν να πάρουν τη θέση της. Ωστόσο, η Μεγάλη Παραίτηση κόλλησε, όπως και οι συνέπειές της. Αυτή η οικονομική τάση σήμαινε ότι οι άνθρωποι παραιτήθηκαν οικειοθελώς από τις δουλειές τους και, κατά κάποιο τρόπο, άφησαν πίσω την εταιρική Αμερική.

Μερικοί από τους κυριότερους λόγους οικειοθελούς παραίτησης ήταν οι εξής:

- Η αμοιβή είναι πολύ χαμηλή
- Δεν υπάρχουν ευκαιρίες για πρόοδο
- Δεν υπάρχει αρκετή ευελιξία στη δουλειά τους
- Τα οφέλη δεν ήταν καλά

Η αθόρυβη παραίτηση θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ο πρόδρομος της εγκατάλειψης του χώρου εργασίας ή ίσως είναι το αποτέλεσμα ενός επακόλουθου που επέτρεψε στους ανθρώπους να επαναξιολογήσουν τη ζωή, την ευημερία και τις προτεραιότητές τους.

Επομένως, η μελέτη διερεύνησε περαιτέρω την τάση της αθόρυβης παραίτησης, προσπαθώντας να δημιουργήσει κοινά κίνητρα και θέματα πίσω από τη διαδικασία. Καθώς ο κόσμος έχει μετα-



τραπεί σε διαφορετικό μέρος ως συνέπεια της πανδημίας, ο εταιρικός κόσμος πρέπει επίσης να αντιμετωπίσει μια νέα κανονικότητα και πρέπει να είναι προετοιμασμένος για ένα εργατικό δυναμικό που μπορεί να μην είναι διατεθειμένο να υπερβεί πια τα όρια.

Το βασικό συμπέρασμα της έρευνας

Το διαδραστικό ερωτηματολόγιο αποτελείται από 14 στοιχεία, 9 εκ των οποίων ήταν ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για να προκύψει μια βαθύτερη κατανόηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και των κινήτρων πίσω από την αθόρυβη παραίτηση.

Το Νο1 κίνητρο που δήλωσαν οι ερωτηθέντες ήταν η μείωση του άγχους και η αποφυγή της εξάντλησης, λόγος κοινός με τους ανθρώπους που συμμετείχαν στη Μεγάλη Παραίτηση και παραιτήθηκαν οικειοθελώς. Το να θέλουν να αυξήσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να λαμβάνουν πολύ μικρή ανταμοιβή και πολύ λίγη αναγνώριση, καθώς και να

αισθάνονται δυστυχισμένοι στη δουλειά ήταν οι ίδιοι λόγοι που αναφέρθηκαν σε όλες τις δημοσιεύσεις και σε αυτήν τη μελέτη. Είναι προφανές ότι αυτό που ακαδημαϊκοί και ερευνητές έχουν σημειώσει εδώ και χρόνια, ότι οι άνθρωποι επαναξιολογούν τις προτεραιότητές τους και δεν θέλουν να ζήσουν μόνο για να εργαστούν, είναι η ίδια δύναμη πίσω από το πρόσφατο φαινόμενο της αθόρυβης παραίτησης.

Από την άλλη πλευρά, αναφέρθηκαν τα κίνητρα που είχαν οι ερωτηθέντες για να μην παραιτηθούν. Ο υπ' αριθμόν ένα λόγος για τους ερωτηθέντες που δεν συμμετείχαν στην αθόρυβη παραίτηση, ακόμη κι αν το είχαν σκεφτεί προηγουμένως, ήταν η ικανοποίησή τους με τη θέση και τον φόρτο εργασίας τους. Εξάλλου η ικανοποίηση αναφέρεται ως μία από τις πιο σημαντικές αιτίες για τη χαμηλή εναλλαγή εργαζομένων.

Η αναγνώριση και η επιβράβευση της επιπλέον εργασίας καθώς και η πίστη στην εταιρεία ήταν οι δύο επόμενοι πιο σημαντικοί λόγοι για τους ερωτηθέντες. Εκτός από το «ψάχνουμε να αυξήσουμε την εργασία/καθήκοντα», όλα τα θετικά κίνητρα κατατάσσονται υψηλότερα από τα αρνητικά συσχετισμένα, «ανησυχούμε για τις επιπτώσεις» και «για την αποφυγή σύγκρουσης». Αυτό δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι ή αισθάνονται αναγνώριση, είναι πιο ισχυροί από εκείνους που παραιτούνται αθόρυβα γιατί θέλουν να αποφύγουν τις συγκρούσεις ή τις αρνητικές συνέπειες.

Τα συμπεράσματα αυτής της ερευνητικής μελέτης υποδεικνύουν ότι εάν οι εταιρείες δεν θέλουν να συνεχίσουν να χάνουν τους ειδικευμένους, καταρτισμένους υπαλλήλους τους, δεν έχουν την πολυτέλεια να μην δίνουν προσοχή στις τρέχουσες τάσεις ή φαινόμενα όπως η «αθόρυβη παραίτηση». Πτυχές όπως η δέσμευση των εργαζομένων, η ικανοποίηση και τα κίνητρα λειτουργούν ως πυλώνες του σύγχρονου εργατικού δυναμικού, ειδικά για τις επιτυχημένες εταιρείες.

Κίνητρα και απόδοση εργαζομένων

Το κίνητρο είναι γνωστό ως η ψυχολογική κινητήρια δύναμη ή δύναμη που ελέγχει τον τρόπο του επιπέδου αποφασιστικότητας ενός ατόμου, μαζί με την τάση του ατόμου να αντιμετωπίζει εμπόδια. Μερικοί από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν τα κίνητρα των εργαζομένων περιλαμβάνουν έναν δίκαιο μισθό και, σχεδόν πιο σημαντικό, ότι ο εργαζόμενος τον αντιλαμβάνεται ως δίκαιο, η ασφάλεια της εργασίας, η αναγνώριση και ένα επίπεδο ευελιξίας.

I QUIT!

Εμείς τι κάνουμε;

Το πρόβλημα με το παρόμοιο φαινόμενο που αντιμετωπίζουμε στον δικό μας χώρο εργασίας, δεν είναι μια κλασική σπαζοκεφαλιά για τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Είναι δυνατόν αυτό;

Πώς γίνεται μια παραίτηση να μην αφορά άμεσα την Δ.Α.Δ. από τη στιγμή που μιλάμε για οικειοθελή διακοπή της σύμβασης από νέους, μάλιστα, εργαζόμενους;

Και όμως το πραγματικό πρόβλημα ξεκινάει από τα τμήματα.

Τα τμήματα, είναι ξεκάθαρο πλέον, δεν διαχειρίζονται σωστά ούτε τις ενδείξεις ούτε και το feedback από τους εργαζόμενους που παραιτούνται.

Τις ενδείξεις μάλιστα σε πολλές περιπτώσεις, με σημαντικότερη αυτήν της διαμαρτυρίας για άδικη αξιολόγηση και φρένο στην εξέλιξη (μισθολογική, αλλά εργασιακή) καλούμαστε να τις διαχειριστούμε το σωματείο με το Η.Ρ. και τον Γενικό κάθε χρόνο.

Και όχι με μορφή χάρης προς το σωματείο, αλλά με συζητήσεις επί συζητήσεων και βασιζόμενοι σε σοβαρή μελέτη και επιχειρήματα. Και εν πάση περιπτώσει, άλλο είναι να μας απαντούν ότι σε κάποιες απ' αυτές τα επιχειρήματά μας δεν είναι σωστά και άλλο ότι όλες οι περιπτώσεις είναι υπερβολή και άρα η αξιολόγηση ήταν σωστή και η ανάγνωση των ενδείξεων από εμάς ήταν λάθος.

Το δε feedback ας μην το συζητάμε.

Σε πολλές περιπτώσεις, ούτε καν ζητείται από τους εργαζόμενους.

Σε άλλες, που γίνεται, μεταφέρεται λάθος (για να μην πούμε εσκεμμένα παραποιημένο με όλως τυχαίως μηδενικούς λόγους παραίτησης προερχόμενους από το τμήμα).

Τι γίνεται τελικά;;;

Να σας πούμε την αλήθεια!

Φοβούνται.

Φοβούνται να πουν την αλήθεια γιατί, αν παραδεχτούν ότι πολλοί από τους λόγους έχουν να κάνουν με λάθος προσέγγιση από το τμήμα, θα τους... μαλώσουν!

Ε, λοιπόν, καλά κάνουν και φοβούνται γιατί δεν υπάρχει μεγαλύτερο «έγκλημα» για έναν προϊστάμενο από την αφέλεια!!!

Αφέλεια ότι δεν θα μαθευτεί τόσο ο λόγος όσο και η αιτία παραίτησης.

Αφέλεια ότι δεν θα φανεί στο τέλος της ημέρας ποιος προϊστάμενος ενημερώνεται για το τι γίνεται γύρω του.

Αφέλεια για το ότι οι εγωκεντρικοί και οι αδιάφοροι μπορούν να επιβιώσουν εργασιακά σε μια εταιρεία σαν και αυτή, έτσι όπως έχει εξελιχθεί και εξελίσσεται τα τελευταία χρόνια.

Κύριοι, ανοίξτε τα μάτια σας, αλλά και τις αγκαλιές σας στον κόσμο με τον οποίο συνεργάζεστε.

Δεν έχουμε την πολυτέλεια να κρυβόμαστε στο καβούκι των προσωπικών φιλοδοξιών μας, γιατί όλες και όποιες και να είναι αυτές έχουν σαν βάση αναγκαστικά την ομαδικότητα και την διαλλακτικότητα.

Τα κίνητρα των εργαζομένων είναι άμεσα συνδεδεμένα με την απόδοση, καθώς ένας εργαζόμενος χωρίς κίνητρα, δεν θα είναι σε θέση να επιτύχει τόσα πολλά όσα θα επιτύχανε εάν είχε κίνητρα. Επομένως, εάν οι εταιρείες δεν είναι σε θέση να παρακινήσουν σωστά τους υπαλλήλους τους, δεν μπορούν να περιμένουν από αυτούς να το κάνουν και να αναλάβουν περισσότερη εργασία που υπερβαίνει την αρχική περιγραφή της θέσης τους και τα πραγματικά καθήκοντά τους.

Ποσοστό δέσμευσης και κύκλου εργασιών

Οι δύο τομείς της δέσμευσης των εργαζομένων και του ποσοστού κύκλου εργασιών μιας εταιρείας είναι τόσο στενά συνδεδεμένοι που η δέσμευση θα μπορούσε να είναι ο μόνος παράγοντας που εμποδίζει έναν εργαζόμενο να παραιτηθεί αθόρυβα. Οι διευθυντές πρέπει να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή σε τυχόν δείκτες που υποδηλώνουν ότι η αφοσίωση των εργαζομένων μειώνεται, ειδικά όταν συνδυάζεται με υψηλότερο από το συνηθισμένο ποσοστό φθοράς.

Η κουλτούρα της εταιρείας

Οι περισσότερες από τις έννοιες που σχετίζονται με την αθόρυβη παραίτηση, μπορούν να θεωρηθούν ως μέρος της κουλτούρας της εταιρείας: ανταμοιβές και αναγνώριση, ηγεσία, ηθικό και στυλ διαχείρισης. Οι άνθρωποι θέλουν να τους φέρονται καλά, ιδιαίτερα στον χώρο εργασίας, όπου περνούν ένα σημαντικό μέρος της ζωής τους. Η δυστυχία και η κακομεταχείριση είναι δύο από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι άρχισαν να παραιτούνται ή να εγκαταλείπουν τη δουλειά τους οικειοθελώς.

Επιπλέον, δεν πρέπει να αναμένεται από κανέναν να υπερβεί τα όριά του. Πρώτον, γιατί παραβιάζει την ψυχολογική σύμβαση που έχουν οι εργαζόμενοι όταν καθορίζονται τα καθήκοντα και οι ευθύνες, αλλά στη συνέχεια γιατί αυτό το «κάτι περισσότερο» γίνεται μέρος της δουλειάς τους. Ενώ ο εμπλουτισμός της εργασίας είναι φυσικά καλό πράγμα, καθώς βελτιώνει τη δέσμευση και την ικανοποίηση των εργαζομένων, πρέπει να συμβεί επειδή ο εργαζόμενος θέλει να το κάνει. Το δεύτερο πρόβλημα με το να περιμένει κανείς απλώς «περισσότερα» ανά πάσα στιγμή, είναι ότι οι εργαζόμενοι δεν αναγνωρίζονται επαρκώς για το ότι εργάζονται σκληρά, και, χωρίς να ανταμειφθούν για τις προσπάθειές τους, δεν θα θέλουν να συνεχίσουν να προσπαθούν.

Οι εργοδότες πρέπει να σέβονται την ισορροπία και τα όρια επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ισορροπία επαγγελματικής και προσω-

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO): «Μειώστε τον χρόνο εργασίας»

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας προτείνει τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, σε όλες τις χώρες, ανάλογα με το μοντέλο που θα επιλέξουν, αφού το τυπικό 8ωρο βαίνει στη δύση του.

Προτροπή προς τις κυβερνήσεις να ενθαρρύνουν τη μείωση του χρόνου εργασίας και τα ευέλικτα σχήματα καταμερισμού του χρόνου σε εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση απευθύνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (*International Labour Organization: ILO*). Με πολυσέλιδη έρευνα που δημοσιεύτηκε στις 6/1/2023 με τίτλο - μότο (motto)¹ «το ευέλικτο ωράριο εργασίας μπορεί να ωφελήσει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις επιχειρήσεις και την παραγωγικότητα» και ξεκινώντας από την αποτίμηση των διευθετήσεων του χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η διεθνής οργάνωση προτείνει τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, σε όλες τις χώρες, ανάλογα με το μοντέλο που θα επιλέξουν, αφού το τυπικό 8ωρο βαίνει στη δύση του. Η μελέτη, η πρώτη που επικεντρώνεται στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, διαπίστωσε ότι ένα σημαντικό μέρος του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού είτε εργάζεται περισσότερες είτε λιγότερες σε σύγκριση ένα τυπικό οκτάωρο. Επισημαίνει ότι η μεγάλης κλίμακας εφαρμογή της τηλεργασίας – σχεδόν παντού στον κόσμο όπου ήταν εφικτό να εφαρμοστεί – άλλαξε... τη φύση της απασχόλησης, πιθανότατα για το άμεσο μέλλον. Όπως δήλωσε ο βασικός συγγραφέας της έκθεσης **Jon Messinger (Τζον Μέσενγκερ)**, το αποκαλούμενο «φαινόμενο της **Μεγάλης Παραίτησης**» συνδέεται με την αναζήτηση ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή θέτοντας τα ζητήματα εργασίας στην πρώτη γραμμή των κοινωνικών ζητημάτων και της αγοράς εργασίας στον κόσμο μετά την πανδημία.

«Αυτή η έκθεση δείχνει ότι εάν εφαρμόσουμε μερικά διδάγματα της κρίσης του **COVID-19** και να κοιτάξουμε πολύ προσεκτικά τον τρόπο δομής των ωρών εργασίας, καθώς και τη συνολική τους διάρκεια, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα win-win αποτέλεσμα, βελτιώνοντας τόσο την επιχειρηματική απόδοση όσο και την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», δήλωσε.

Διαπιστώνοντας από την έρευνα ότι η μείωση του χρόνου εργασίας συνδέεται και με την αύξηση της παραγωγικότητας, η έκθεση προτείνει για τις χώρες όπου κυριαρχεί η 48ωρη εβδομαδιαία εργασία (κυρίως σε Ασία, Ειρηνικό και Λατινική Αμερική) να τεθεί ως στόχος η μείωση στις 40 ώρες.

Αναφέρει ως χαρακτηριστικό παράδειγμα την Κολομβία, η



οποία από χώρα - μέλος του **ΟΟΣΑ** με τις περισσότερες ώρες εβδομαδιαίας εργασίας προχώρησε πρόσφατα στο 42ωρο, ενώ κάνει ιδιαίτερη μνεία στα πιλοτικά προγράμματα της Ισπανίας και του Ηνωμένου Βασιλείου.

Η Ισπανία ξεκίνησε ένα πιλοτικό πρόγραμμα τριετούς διάρκειας ύψους 50 εκατομμυρίων ευρώ, που επιτρέπει στις εταιρείες να δοκιμάζουν μειωμένες ώρες με ελάχιστο ρίσκο. Κατά τη δοκιμαστική περίοδο, το κόστος της εφαρμογής ενός 4ήμερου εβδομαδιαίου προγράμματος μπορεί να επιδοτηθεί κατά 100% για το πρώτο έτος, 50% για το δεύτερο έτος και 33% για το τρίτο έτος. Σημαντική πτυχή του προγράμματος, ότι δεν θα υπάρξει μείωση των θέσεων εργασίας ή μείωση μισθών. Η έκθεση αναφέρεται και στο πιλοτικό πείραμα με μια 4ήμερη εβδομάδα εργασίας σε εξέλιξη στο Η.Β., με συμμετοχή περισσότερων από 70 οργανισμών και με επικεφαλής τη μη κερδοσκοπική ομάδα 4 Day Week Global, σε συνεργασία με τη δεξαμενή σκέψης Autonomy και ερευνητές από το Πανεπιστήμιο του Κέμπριτζ, της Οξφόρδης και το Κολέγιο της Βοστώνης.

«Η μείωση των ωρών εργασίας μπορεί να σημαίνει μικρότερη εργάσιμη ημέρα (όπως μια 6ωρη εργάσιμη ημέρα), μικρότερη εργάσιμη εβδομάδα (όπως, 5ήμερη ή 4ήμερη εβδομάδα εργασίας, ανάλογα με το υπάρχον εθνικό πρότυπο για τις κανονικές ώρες εργασίας) ή μικρότερο εργάσιμο έτος που επιτυγχάνεται μέσω πρόσθετων ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ή αργιών μετ' αποδοχών», επισημαίνει η έκθεση της **ILO**, που προοιωνίζεται αλλαγές στον χρόνο εργασίας εντός του 2023».

Σημειώσεις: 1). μότο (motto): είναι ουσιαστικό ουδέτερο άκλιτο, δηλαδή χαρακτηριστικό σύντομο απόσπασμα πεζού ή ποιητικού λόγου, που γράφεται στην αρχή ενός βιβλίου με το οποίο ο συγγραφέας δίνει το στίγμα του. Προέρχεται από την ιταλική λέξη **motto** με αρχική προέλευση από το λατινικό (**muttum**).

πικής ζωής παίζει προφανώς κρίσιμο ρόλο όσον αφορά τη δέσμευση, την ικανοποίηση και τα κίνητρα. Τόσο στη βιβλιογραφία όσο και στα αποτελέσματα αυτής της μελέτης είναι προφανές ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να επαναξιολογήσουν τη ζωή και τις προτεραιότητές τους, ίσως περισσότερο από ποτέ. Καθώς η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι μια πολύ υποκει-

μενική και προσωπική πτυχή, δεν μπορεί να υπάρξει μια ενιαία λύση για όλους. Φυσικά, μια εταιρεία πρέπει να βεβαιωθεί ότι ικανοποιούνται όλες οι ανάγκες της επιχείρησης και ότι οι εργασίες και τα έργα ολοκληρώνονται.

Ωστόσο, η προσφορά ευελιξίας όπου είναι δυνατόν και η εμπιστοσύνη στους υπαλλήλους να κάνουν τη δουλειά τους ακόμη και όταν μπορεί να είναι απομα-

κρυσμένοι, θα πρέπει να είναι το ελάχιστο που προσφέρεται. Καθώς ο χώρος εργασίας και η ζωή, γενικά, γίνονται όλο και πιο απαιτητικά (πανδημίες, φυσικές καταστροφές, πόλεμος σε ευρωπαϊκό έδαφος, η χειρότερη οικονομική ύφεση από τη Μεγάλη Ύφεση κ.λπ.), ο κίνδυνος για την ψυχική υγεία των εργαζομένων και τη γενική ευημερία είναι μεγαλύτερος από ποτέ.

ΑΣ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑΣ

Κώδικας Δεοντολογίας και Εταιρικής Υπευθυνότητας Ομίλου ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΔΥΜΕΤΗΡΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε.

01 ΣΚΟΠΟΣ

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας και Εταιρικής Υπευθυνότητας (εφεξής «Κώδικας») της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΔΥΜΕΤΗΡΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. (εφεξής «Εταιρεία»), και των υπολοίπων εταιρειών του Ομίλου (εφεξής ο «Όμιλος» ή οι «Εταιρείες του Ομίλου») ενσωματώνει όλες τις αρχές και αξίες, που διέχουν τη λειτουργία μας από το 1972 έως σήμερα και μαζί με τους κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης και τις επιμέρους πολιτικές και θέσεις πρακτικές που έχουν υιοθετήσει και εφαρμόζουν, προσφέρουν το πλαίσιο της επιχειρηματικής μας λειτουργίας.

Σκοπός του είναι να καθορίσει την εταιρική μας δραστηριότητα καθώς και τον καθορισμό της συμπεριφοράς και πρακτική.

Να περιγράψει τις απαιτήσεις που έχουμε από τους ανθρώπους μας στον τρόπο που αφιερώνουμε τη δουλειά μας και συμπεριφέρονται σύμφωνα με τα αξιωματικά τους καθήκοντα στις σχέσεις τους με τους συνεργάτες μας και πολίτες μας.

Η καθιέρωση του Κώδικα αναμένουμε να συμβάλει στην περαιτέρω προώθηση της ηθικής ακεραιότητας, της τριτοπληξίας, της διαφάνειας, καθώς και της υγιούς επιχειρηματικής συμπεριφοράς σε όλες τις βαθμίδες ιεραρχίας του Ομίλου, ώστε αρχής γενηθείς να διασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία μας, αφιερώνοντας τη δέσφση και την επαγγελματική μας δραστηριότητα προς τη σφαιρική των επιχειρηματικών μας δραστηριοτήτων προς τη σφαιρική των εργαζομένων, των πελατών και των μετόχων μας.

02 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Ο Κώδικας απευθύνεται σε όλους τους εργαζόμενους και τις διοικητικές αρχές των Εταιρειών του Ομίλου καθώς και σε οποιαδήποτε τρίτη μέρη ή επιχειρηματικούς συνεργάτες οι οποίοι εκπροσωπούν οποιαδήποτε εταιρεία του Ομίλου ή εργάζονται για λογαριασμό τους. Εφαρμόζεται σε συνδυασμό με τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις καθώς και με τις λοιπές συγκεκριμένες πολιτικές και διαδικασίες του Ομίλου.

Παρόλο που αναμένουμε να ενθαρρύνουμε και από τους λοιπούς συνεργάτες, συμβούλους και άλλους επιχειρηματικούς partners μας να υιοθετήσουν και να καθιερώσουν από τη δική τους παραλαμβάνοντας στον Κώδικα και να τηρούνται αυστηρά.

Όλα όσα αφορούν λαμβάνουν γνώση του Κώδικα, τον παρών κώδικα και αποφεύγουν οποιαδήποτε ενέργεια δε συνάδει με αυτόν.

03 Η ΙΣΤΟΡΙΑ ΜΑΣ

Η ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΔΥΜΕΤΗΡΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε., δραστηριοποιείται στην αγορά ενέργειας από το 1972 και μαζί με τις υπόλοιπες εταιρείες του Ομίλου έχει εδραιωθεί ως ηγετικό γεγονός στην αγορά της βόρειας ηπειρωτικής Ελλάδας, της πώλησης προϊόντων πετρελαίου καθώς και της παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας με τη χρήση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Επίσης, πρωτοπόρη στις καινοτόμες τεχνολογίες ενώ κατέχει σημαντικό μερίδιο αγοράς στην προμήθεια φυσικού αερίου και ηλεκτρισμού τόσο στην Ελλάδα όσο και στην ευρύτερη περιοχή της Ανατολικής Μεσογείου.

Η επιθυμία του Ομίλου, εστιάζει σε μεγάλο βαθμό από την εξειδίκευση και την εμπειροσύνη όλων των ενδιαφερομένων και, ιδιαίτερα, των πελατών και των μετόχων μας.

Στα πλαίσια της εταιρικής μας δραστηριότητας με τρόπο που να ενδυναμώνει την αξιοσύνη του Ομίλου οφείναι σε όλους ενδιαφέροντα για τη δράση του -πρώτους, σύμφωνα βασικώς, πολίτες, προμηθευτές και συνεργάτες καθώς και την τοπική και ευρύτερη κοινωνία. Να εξυπηρετούμε αποτελεσματικά και υπεύθυνα τις ανάγκες των πελατών μας και να λειτουργούμε με ειλικρίνεια, ταπεινότητα και ειλικρίνεια στην συνεργασία μας με το προσωπικό, τους πολίτες, τους προμηθευτές και την κοινωνία γενικότερα, με προτεραιότητα περαιτέρω τόσο από εθνική και ανεκμετάλητη, όσο και από ασφάλεια προς τον άνθρωπο και το περιβάλλον.

Εργατική μας επίσης είναι η επίσημη του εργατικού δυναμικού στα πλαίσια της Ακεραιότητας, Πρωτοσίας του Περιβάλλοντος και Πολιτισμού με εφαρμογή εργατικών, τεχνολογικών, λειτουργικών και οργανωτικών προγραμμάτων και καινοτομιών.



05 ΟΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΜΑΣ

ΧΟΡΗΓΙΕΣ

Στο πλαίσιο προσφοράς της στην ευρύτερη κοινότητα, υλοποιούμε μια σειρά πολύπλευρων χορηγικών δράσεων, είτε συνεχίζοντας σταθερά να στηρίζουμε το έργο κοινωφελών ιδρυμάτων, είτε ξεκινώντας τη χορηγική μας παρουσία σε νέα προγράμματα.

ΠΡΟΛΗΨΗ ΑΠΑΤΗΣ, ΔΥΣΒΕΛΟΔΟΚΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

Ο Όμιλος εφαρμόζει τη υψηλότερη πρότυπα διαφάνειας και λογοδοσίας και υιοθετεί προσέγγιση μηδενικής ανοχής στην απάτη, τη δωροδοκία και τη διαφθορά. Προωθεί κουλτούρα ειλικρινείας και ακεραιότητας και αντιτίθεται πλήρως σε κάθε μορφή απάτης, δωροδοκίας ή διαφθοράς. Δεν επιτρέπουμε καμία μορφή δωροδοκίας ή οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική πρακτική, η οποία θα μπορούσε να δημιουργήσει την εντύπωση ανάρμοστης επιρροής.

Η διαφθορά σε οποιαδήποτε μορφή, δε γίνεται σε καμία περίπτωση ανεκτή από τον Όμιλο και απαγορεύεται ρητά, ενώ έχουμε καθορίσει τους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι και άλλοι συμμετοχικοί μπορούν να εκφράσουν τους προβληματισμούς τους σχετικά με υποψία απάτης ή διαφθοράς.

Για τον σκοπό αυτό έχουμε υιοθετήσει Πολιτική για την Καταπολέμηση της Δωροδοκίας και της Διαφθοράς καθώς και Πολιτική Αναφορών (whistleblowing) με ειδικές προβλεπόμενες προστασίες των προσώπων που αποκαλύπτουν. Στόχος είναι η διασφάλιση της διαφάνειας και της νομιμότητας σε όλα τα επίπεδα με υπευθυνότητα και επιχειρηματική ακεραιότητα..

ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΕΣΟΔΩΝ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δεν ανεχόμαστε κανενός είδους δραστηριότητα που μπορεί να σχετίζεται με νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες ή παράνομη χρηματοδότηση και συμμορφωνόμαστε πλήρως με όλους τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς. Επιπροσθέτως σεβόμαστε πλήρως τις πρωτοβουλίες για τη διεθνή μάχη ενάντια στο ζέξλημα χρήματος.

ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ

Όλα τα απασχολούμενα πρόσωπα αλλά και άλλα πρόσωπα που ενεργούν εκ μέρους του Ομίλου αναμένεται να συμμορφώνονται με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τους κανόνες και να τηρούν τους επιβαλλόμενους περιορισμούς. Όλοι οι εργαζόμενοι είναι προσωπικά υπεύθυνοι για την τήρηση του νόμου και των πολιτικών του Ομίλου. Κύρια προτεραιότητα του Ομίλου αποτελεί ο σεβασμός των νομοθετημένων διατάξεων και εσωτερικών οδηγιών, όπως επίσης και η επακόλουθη νομοταγής και ορθή συμπεριφορά. Σε περίπτωση ύπαρξης τυχόν αντίθεσης μεταξύ του νόμου και των αρχών που περιέχονται στον παρόντα Κώδικα, ο νόμος υπερισχύει.

ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Εργαζόμενοι και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διεξάγουν τις προσωπικές τους αλλά και τις τυχόν άλλες εξωτερικές δραστηριότητές τους με τέτοιο τρόπο που δεν συγκρούεται ή δε φαίνεται να συγκρούεται με τα συμφέροντα του Ομίλου. Σε περίπτωση που προκύψει θέμα σύγκρουσης συμφερόντων, θα πρέπει άμεσα να γίνει αναφορά από το εμπλεκόμενο πρόσωπο στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και στη Διοίκηση. Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης ή/και τη Διοίκηση για ενδεχόμενη σχέση με άτομα ή εταιρείες με τις οποίες ο Όμιλος έχει επαγγελματικές συναλλαγές και θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε σύγκρουση συμφερόντων. Στις σχέσεις αυτές περιλαμβάνονται δεσμοί αίματος ή εξ αγχιστείας, συνεργασία ή επενδύσεις.

ΔΩΡΑ, ΠΡΟΣΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΩΡΕΕΣ

Με εξαιρετική τη σεβαστικότητα δώρα συμβολικής αξίας που μπορεί να προσφέρονται σε συγκεκριμένες περιστάσεις (π.χ. Χριστούγεννα, ονομαστική εορτή), απαγορεύεται αυστηρά η αποδοχή δώρων, δωρεών ή προσφορών με τη μορφή δώρων από τρίτους που μπορούν να αμφισβητήσουν την ακεραιότητά μας ή που θα μπορούσαν να επηρεάσουν ή να φανούν ότι επηρεάζουν την αντικειμενικότητά μας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

06 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΩΝ

Όλα τα απασχολούμενα πρόσωπα έχουν το δικαίωμα να αναφέρουν περιπτώσεις όπου φαίνεται ότι παραβιάζεται το περιεχόμενο του Κώδικα.

Σε περίπτωση που υφίστανται ενδείξεις για τέτοιες περιπτώσεις, τα απασχολούμενα πρόσωπα οφείλουν να ενημερώνουν χωρίς καθυστέρηση την Ομάδα Διερεύνησης κατά τα προβλεπόμενα στην Πολιτική Αναφορών (whistleblowing). Οι αναφορές θα εξετάζονται, και όπου απαιτείται θα αναλαμβάνονται διορθωτικές και κατασταλακτικές ενέργειες.

Η παραπάνω γνωστοποίηση μπορεί να γίνει ανώνυμα και τα πρόσωπα που υποδεικνύουν τις παραβιάσεις προστατεύονται αποτελεσματικά από ενδεχόμενα αντίποινα.

07 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ

Κάθε οργανωτική μονάδα είναι υπεύθυνη για τη συμμόρφωση με τις διατάξεις του Κώδικα όπως και των λοιπών εσωτερικών κανονισμών εντός της περιοχής ευθύνης της. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου έχει το απολύτως δικαίωμα της λήψης πληροφοριών και διεξαγωγής ελέγχων.

Ο Κώδικας επικυρώθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΔΥΜΕΤΗΡΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε. καταργεί κάθε προηγούμενη σχετική πολιτική και μπορεί να τροποποιηθεί ή ακυρωθεί μόνο από αυτό μετά από εισήγηση της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Ενδεχόμενες τροποποιήσεις ή ακυρώσεις γνωστοποιούνται ανάλογα.

➤ Σε έναν τόσο ξεκάθαρο κώδικα είναι λογικό να είναι και ξεκάθαρες οι όποιες παραβιάσεις του. Εμείς, ως θεσμός, έχουμε την υποχρέωση της άμεσης κοινοποίησής τους στους αρμοδίους –κυρίως για θέματα ασφάλειας και συμπεριφορών.

Η πρόταση προς όλους τους συνάδελφους και, κυρίως στους νέους, είναι ότι δεν πρέπει να ξεχνάμε πως...

...για ό,τι με αφορά έχω λόγο!



Κυτίο Παραπόνων

▶ Αγαπητοί μας συνάδελφοι, στο χώρο της δουλειάς μας, στο «σπίτι» μας, συμβαίνουν πολλά που άλλοι τα γνωρίζουμε από πρώτο χέρι γιατί τα ζούμε στη δική μας μονάδα και άλλοι πρέπει να τα μαθαίνουνε 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.**



ΧΗΜΕΙΟ ΥΠΟ Κ.Σ. (Κανονικές συνθήκες)

Και να, άλλη μια καλοκαιρινή σεζόν τελείωσε αναίμακτα για κάποιους, αλλά όχι για όλους.

Χρήματα δεν ξοδεύτηκαν και κανείς εργαζόμενος δε διαμαρτυρήθηκε. Τουλάχιστον εκεί όπου ενδείκνυται.

Χώρος Χημείου. Συνθήκες εργασίας που απαιτούνται για να αποδώσουν οι χειριστές; Σχεδόν ανύπαρκτες από άποψη θερμοκρασίας. Σε έναν κλειστό χώρο, όπως είναι αυτός ενός Χημείου, θα πρέπει να υπάρχει μια ικανή θερμοκρασία έτσι ώστε οι αναλύσεις να διεκπεραιώνονται από τους χειριστές έχοντας πλήρη διαύγεια και όχι με θολωμένο το μυαλό από τη ζέστη. Πρέπει να εργαζόμαστε υπό Κ.Σ., όπως λέμε και στη Χημεία. Μέχρι και το ISO το απαιτεί! Αντ' αυτού, αρκετά χρόνια τώρα η ψύξη δε λειτουργεί σωστά. Οι μονάδες των διαδρόμων, των αποδυτηρίων, των τουαλετών και των γραφείων δε λειτουργούν. Το αποτέλεσμα είναι η ψύξη της κεντρικής αίθουσας να χάνεται, αφού υπάρχουν σημαντικότερες απώλειες.

Η αλήθεια είναι πως οι εργαζόμενοι που έχουν καθιστική εργασία (μηχανικοί και εργοδηγοί) δεν ενοχλούνται τόσο. Όλοι οι υπόλοιποι χειριστές που τρέχουν πάνω κάτω υπό την πίεση της δουλειάς; Η εργασία που κάνουν –εκτός από καλή φυσική κατάσταση– απαιτεί και πεντακάθαρο μυαλό. Συγκέντρωση στην κάθε ανάλυση. Πρέπει οι αναλύσεις να γίνουν σωστά και γρήγορα. Και όχι ζαλισμένος να συνεχίζεις στην επόμενη. Οι γυναίκες στον απαγωγό, που εκτός από την κακή του λειτουργία, έχουν να αντιμετωπίσουν τη ζέστη σε συνδυασμό με τις αναθυμιάσεις; Καθαρίζουν για όλους εμάς σε συνθήκες Αφρικής.

Το ημίμετρο που έχει βρεθεί, η επιλεκτική ψύξη, κάνει κακό και στην υγεία μας. Πόσοι από εμάς πονάμε σε διάφορα σημεία του σώματος μας αφού, ιδρωμένοι καθώς είμαστε, μας χτυπάει αυτή η κάποια ψύξη; Αυτή η εικόνα δε συνάδει με την εικόνα που θέλουμε να έχει το Χημείο της Motor Oil.

Οι συνθήκες αυτές δεν αντιστοιχούν στο επίπεδο που θέλουμε να έχουμε. Και σε αυτά που μας ζητούνται.

Όταν φτιάχτηκε το καινούριο Χημείο, δεν υπήρχαν τόσοι απαγωγοί, αλλά και τόσες συσκευές που εκπέμπουν θερμότητα. Άραγε, με ένα σύστημα ψύξης (ταράτσα) και με μεγαλύτερο αριθμό απαγωγών και συσκευών τι περιμένουμε για να διορθωθεί το πρόβλημα; Μήπως είναι ώρα να σκεφτεί κάποιος πως, εκτός από τα ειδικά βάρη και τα σημεία ανάφλεξης, είναι σημαντικοί και οι άνθρωποι που κάνουν όλες αυτές τις αναλύσεις;

Όταν σκεπάζεις το πρόβλημα κάτω από το χαλί, στο τέλος, μπορεί και να γλιστρήσεις.

ΛΙΠΑΝΤΙΚΑ ΩΡΑ ΜΗΔΕΝ

Πού είναι το ΠΡΩΤΑ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ, όταν οι χειριστές και εργοδηγοί είναι με το κεφάλι κάτω, κουρασμένοι από 12ωρα και συνεχείς αλλαγές βάρδιας; Οι προϊστάμενοι σφυρίζουν αδιάφορα και βάζουν στο κάδρο το οργανόγραμμα πως είναι πλήρες και ζητούν και επιπλέον και εκπαίδευση (από ποιους και με ποιους). Σαν παλιός πλέον χειριστής των λιπαντικών, ερωτώ και απάντηση δεν παίρνω: γιατί το οργανόγραμμα άλλαξε το 2014 και μειώθηκαν 2 άτομα από κάθε βάρδια; Και απάντηση δεν παίρνω από κανέναν προϊστάμενο.

Αναγκαζόμαστε να τσακωνόμαστε ποιος θα κάτσει υπερωρία για προβλήματα έλλειψης προσωπικού της Διεύθυνσης. Κύριοι ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ και ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΕΣ, εσέπτες, αφουγκραστείτε τον κόσμο και τους εργοδηγούς ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ (ΝΕΥΡΑΛΓΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ) γιατί το διυλιστήριο πατάει σε τεντωμένο σχοινί από άποψη ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ, τα άτομα είναι πολύ λίγα γι' αυτό το ΜΕΓΑΘΗΡΙΟ.

Ο κόσμος είναι κουρασμένος και λίγος. Να μην έχουμε δυσάρεστα γεγονότα.

ΥΓ: Στα λιπαντικά, ένας να αρρωστήσει γίνονται αλλαγές βάρδιας και 12ωρο για έναν μόλις! Φανταστείτε για περισσότερους.





ΜΙΣΕΣ ΔΟΥΛΕΙΕΣ

➔ Το πιο στενάχωρο σε μια προσπάθεια κάθε φορά είναι να μην την ολοκληρώνεις γιατί έτσι η πρόθεση επισκιάζεται από το αποτέλεσμα. Στην προκειμένη περίπτωση, βλέπουμε την προσπάθεια που γίνεται για την ανακύκλωση των πλαστικών στο διυλιστήριο από την συλλογή των μικρών κάδων ανακύκλωσης. Την ίδια στιγμή όμως πετάμε τεράστιες ποσότητες πλαστικών κουτιών φαγητού. Το ακόμα μεγαλύτερο πρόβλημα είναι ότι αυτά τα πλαστικά κουτιά τα πετάμε και... με μεγάλες ποσότητες φαγητού! Έχουμε προτείνει την επιστροφή στους δίσκους τουλάχιστον στα εστιατόρια (αφού κάποιιοι ακόμα τρώνε στα γραφεία) και μια πιο σωστή διαχείριση των πλαστικών σκευών.

Είναι κρίμα να υπάρχουν τα μέσα και η θέληση και να μην έχουμε το επιθυμητό αποτέλεσμα.



ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΛΥΣΕΙΣ

➔ Η συγκεκριμένη εικόνα είναι έξω από την συντήρηση, μέσα στον χαμό του s.d.

Αυτό έχει προκύψει λόγω αδυναμίας να ανταπεξέλθει στο έργο του ο εργολάβος και δεν ήταν η πρώτη φορά.

Όταν φωνάζουμε, λοιπόν, πως το τμήμα ευπρεπισμού πρέπει να ενισχυθεί από μόνιμους εργαζόμενους, οι οποίοι θα μπορούν και να επεμβαίνουν, αλλά και να ελέγχουν το έργο των εργολάβων... κάτι ξέρουμε!

Από την άλλη, μην ξεχνάμε πως ο μεγαλύτερος όγκος σκουπιδιών ήταν από πλαστικά κουτιά φαγητού.

Είναι τόσο κρίμα και να σπαταλάμε τόσα χρήματα σε αυτά τα κουτιά, αλλά και να κάνουμε μηδενική ανακύκλωση πλαστικού.

Το housekeeping στις μονάδες είναι για την ασφάλεια ό,τι είναι το housekeeping των κτιρίων για την υγιεινή και δεν πρέπει ποτέ να το ξεχνάμε αυτό.

Αν δεν θέλουμε 10.000 χρόνια πολιτισμού να πάνε χαμένα.

ΠΡΟΣ ΒΡΩΣΙΝ ΚΑΙ ΠΟΣΙΝ

Συνάδελφοι, μέσα από αυτό το άρθρο θα ήθελα να καυτηριάσω δύο θέματα που έχουν κοινά στοιχεία μεταξύ τους. Αναφέρομαι στο θέμα του φαγητού της εταιρείας και στο κυλικείο του Πιέτρη.

Πρώτα, σε ό,τι έχει να κάνει με τα του οίκου μας, ενώ τα προηγούμενα χρόνια το θέμα είχε να κάνει με τον τρόπο μαγειρέματος, τα τελευταία χρόνια το θέμα έγκειται στην ποιότητα του φαγητού που, στην καλύτερη περίπτωση, είναι μετριότατο και σε πολλές άλλες, τραγικό. Καταλαβαίνω ότι σε ό,τι έχει να κάνει με την τροφοδότηση, αυτός που επιλέγεται είναι ο μειοδότης, αλλά θα έπρεπε να υπάρχουν κάποια στάνταρ. Εδώ μιλάμε για κρέατα κάκιστης ποιότητας που πολλές φορές μυρίζουν, παρασκευάσματα κιμά που είτε είναι πέτρα είτε βρίσκεις

μέσα κόκκαλα, ενώ είναι και γεμάτα καρυκεύματα, προφανώς για να κρύβουν τα παραπάνω, με αποτέλεσμα τεράστιες ποσότητες φαγητού να καταλήγουν στα σκουπίδια την ώρα που άνθρωποι δεν έχουν να φάνε και το κυριότερο, η εταιρεία ξοδεύει χρήματα πολλά. Αναρωτιέμαι μάλιστα αν το ίδιο φαγητό τρώνε και οι διευθυντές και ποια είναι η άποψη αυτών. Σε αυτά έρχεται να προστεθεί και η ποιότητα του ψωμιού, το οποίο είναι πάντα μαπαγιάτικο. Καλό θα ήταν, λοιπόν, οι άνθρωποι που ασχολούνται με την προμήθεια του

φαγητού να αναθεωρήσουν τον τρόπο επιλογής του γιατί, όπως είπα και παραπάνω, είναι πολύ κρίμα να πετιέται τόσο φαγητό στα σκουπίδια, ενώ θα μπορούσαν να μειώσουν την ποσότητα, που ούτως η άλλως είναι αρκετή, ώστε να αυξήσουν την ποιότητα.

Τέλος, θα ήθελα να αναφερθώ στο φαινόμενο Πιέτρη, ο οποίος ενώ έχει θησαυρίσει όλα αυτά τα χρόνια χάριν της Μότορ Όιλ, αυτό όχι μόνο δεν εκτιμάται, αλλά χρόνο με το χρόνο η ποιότητα φθίνει σε όλα τα είδη. Καφές που το

χώμα μπροστά του έχει ανώτερη γεύση, κουλούρια είτε φρυγανιές είτε άψητα, σφολιάτες, σνακ και γλυκά με υλικά β' και γ' διαλογής κ.ο.κ. Δεν ξέρω ποιος μπορεί να παρέμβει σε αυτό το θέμα, αλλά πρέπει να του τραβήξουμε το αυτί για να πιάνουν τόπο τα χρήματα που δίνει ο κόσμος.



Το θέμα δεν είναι ότι το κουλούρι από την καντίνα είναι καμένο, αυτά μπορούν να συμβούν. Το θέμα είναι ότι ποτέ στην βιτρίνα των μαγαζιών του ιδιοκτήτη της καντίνας, εκτός ΜΟΗ, δεν θα έμπαινε προς πώληση αυτό το κουλούρι!

ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Αγαπητοί συνάδελφοι, μετά από κάποια ζητήματα που έχουν προκύψει με την κουζίνα και το φαγητό, νιώθω την ανάγκη να παρουσιασθούν ορισμένα θέματα και να δοθούν κάποιες απαντήσεις για την ενημέρωσή σας.

Κάποια πράγματα από αυτά τα είπα και στην τελευταία Συνέλευση του σωματίου, αλλά καλό θα ήταν να τα γράψω κι εδώ ώστε να ενημερωθούν όσο περισσότεροι συνάδελφοι γίνεται.

Ας τα πάρουμε από την αρχή, λοιπόν. Το φαγητό τα τελευταία χρόνια έχει βελτιωθεί αρκετά μετά από κάποιες συντονισμένες προσπάθειες της εταιρείας.

Όσοι συνάδελφοι, λοιπόν, υπήρχαν στην κουζίνα έκαναν σεμινάρια και όσοι νέοι προσλήφθηκαν, έχουν σπουδές στην μαγειρική και υψηλά κριτήρια επιλογής.

Επίσης, έγινε ανακαίνιση στην κουζίνα σε ό,τι αφορά στις υποδομές, για την βελτίωση της παρασκευής του Φαγητού.

Μιλώντας τώρα για την ποιότητα και την προμήθεια των πρώτων υλών.

Η ποιότητα, λοιπόν, σε καμία των περιπτώσεων δεν είναι κακή και με συντονισμένες προσπάθειες της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας Εργαζομένων ελέγχεται.

Πάνω στο κομμάτι της ποιότητας, λοιπόν, έχουμε κάνει αρκετές συζητήσεις και πλέον οι προμηθευτές δεν έχουν αποκλειστικότητα, για παράδειγμα στην προμήθεια κρέατος έχουμε 3 προμηθευτές πλέον, που και οι 3 έχουν πιστοποίηση στην επεξεργασία κρέατος.

Επίσης τα υλικά παρασκευής είναι επώνυμα και υψηλών προδιαγραφών.

Όσον αφορά το οικονομικό κομμάτι των προσφορών, δεν είναι ένα θέμα που απασχολεί την ΕΥΑΕ.

Σαν ΕΥΑΕ μας ενδιαφέρει η ποιότητα των πρώτων υλών και η σωστή διαχείρισή τους από την κουζίνα. Είμαστε, λοιπόν, βέβαιοι ότι η εταιρεία θέτει υψηλές προδιαγραφές στους προμηθευτές, και σίγουρα θα διαλέ-

ξει την πιο συμφέρουσα προσφορά που καλύπτει τις απαιτήσεις των προδιαγραφών αυτών.

Και είναι όλα τέλεια;;; Θα ρωτήσει κάποιος εύλογα.

Όχι, συνάδελφοι, δεν είναι όλα τέλεια. Υπάρχουν αστοχίες στην Κουζίνα, όπως θα υπήρχαν και σε κάθε αντίστοιχη κουζίνα, που καλείται να εργαστεί για την παραγωγή 800 - 1300 μερίδων καθημερινά.

Δεν είναι εύκολο να παραχθεί τέτοιος όγκος σε καθημερινή βάση και νομίζω ότι είναι κατανοητό.

Παρόλα αυτά όμως οι συνάδελφοι στην κουζίνα δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό και σας διαβεβαιώνω για αυτό.



Το τελευταίο διάστημα, σε συζητήσεις που είχαμε, προσπαθούμε να βρούμε λύσεις ώστε να μειωθούν οι τυχόν αστοχίες και αν πάει κάτι στραβά, να υπάρχει ένα plan B ώστε ποτέ να μην μείνουμε χωρίς φαγητό. Από εκεί και πέρα πρέπει να δείξουμε όλοι μια κατανόηση χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν θα αναφέρουμε τυχόν μικροπροβλήματα και αστοχίες. Θα το κάνουμε, λοιπόν, πολιτισμένα και στα πλαίσια της συναδελφικότητας. Οι άνθρωποι στην κουζίνα και οι γυναίκες στα εστιατόρια είναι συνάδελφοί μας και είναι βασικό να μην το ξεχνάμε.

Αυτά, λοιπόν, σε ό,τι αφορά στο φαγητό και να γνωρίζετε ότι καθημερινά υπάρχει επικοινωνία με τους ανθρώπους της κουζίνας, δίνοντάς τους τις γενικές εντυπώσεις του φαγητού ώστε να υπάρχει αλληλεπίδραση και μια βελτίωση όπου

απαιτείται.

Κλείνοντας, θα ήθελα να κάνω και μια μικρή αναφορά σε ζητήματα που αφορούν στην Καντίνα.

Κι εδώ υπάρχουν μικροπροβλήματα. Είδαμε, λοιπόν, τον τελευταίο καιρό διάφορα περίεργα που αφορούν στην καντίνα, αλλά και άλλα παλαιότερα προβλήματα.

Συρρικνώθηκαν οι τυρόπιτες και τα κουλούρια, κάποια Σαββατοκύριακα δεν υπάρχει τίποτα διαθέσιμο για πρόγευμα και ορισμένες φορές, ο καφές όντως δεν είναι καλός.

Έχουν γίνει οι ανάλογες παρατηρήσεις προς τον υπεύθυνο, αλλά τα φαινόμενα επαναλαμβάνονται κατά καιρούς.

Σίγουρα την ευθύνη δεν την έχουν οι εργαζόμενοι, αλλά ο λάθος προγραμματισμός.

Οπότε στην επιτροπή που θα γίνει σε λίγο καιρό, θα ξανασυζητηθεί το θέμα και θα ξαναγίνουν νέες συστάσεις.

Στις προτάσεις μου θα είναι να υπάρχει επάρκεια σε όλες τις βάρδιες σε σάντουιτς (ΜΟΗ), τυρόπιτα τετράγωνη (ΜΟΗ) και κουλούρια.

Να αλλαχθούν επιτέλους οι καφετιέρες με καινούριες (κεντρική καντίνα) και εκτυπωθούν νέοι κατάλογοι με τις νέες αναγραφόμενες τιμές, που δεν θα μπορούν να αλλαχθούν χωρίς ενημέρωση.

Τέλος, σαν μέλος της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας Εργαζομένων, θα ήθελα να σας καλέσω να συνεισφέρετε στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας μας με κάθε τρόπο.

Για οτιδήποτε κρίνεται αναγκαίο, απευθυνθείτε στην ΕΥΑΕ για να βρούμε τις λύσεις.

Συνάδελφοι, δεν υπάρχουν μικρά και μεγάλα ζητήματα στο θέμα της ασφάλειας.

Η ασφάλεια ξεκινάει από εμάς και το μεγαλύτερο «όπλο» μας για την ασφάλεια είναι η πρόληψη.

Ευχαριστώ για την ανάγνωση, αλλά και την φιλοξενία του άρθρου.

Χόνδρος Γεώργιος
Εκλεγμένο Μέλος της ΕΥΑΕ

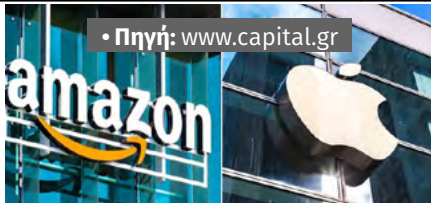
Κολοσσοί τεχνολογίας εναντίον συνδικαλισμού

Οι μεγαλύτερες εταιρείες τεχνολογίας των ΗΠΑ επί δεκαετίες υποστηρίζουν ότι είναι διαφορετικές από τους εταιρικούς κολοσσούς προηγούμενων εποχών: πιο παραγωγικές, ταχύτερες και αντισυμβατικές, πιο εστιασμένες στο να κάνουν τη ζωή των πελατών τους καλύτερη. Οι δομές της παλιάς οικονομίας -ιδίως τα ρυθμιστικά πλαίσια και τα συνδικάτα- ήταν ακατάλληλα για καινοτόμες εταιρείες όπως εκείνες, χτισμένες επάνω στο δίπολο "ταχύτητα-ευελιξία".

Το 2022 τα εργατικά συνδικάτα κατέφθασαν στις Big Tech, σημειώνοντας μάλιστα μερικές εντυπωσιακές νίκες. Καθώς ωστόσο κυλούσε η χρονιά, έγινε σαφές ότι αυτές οι αψιμαχίες -οι οποίες δεν έχουν ακόμη αποδώσει συλλογικές συμβάσεις- ήταν μόνον η αρχή μιας μακράς μάχης στον κλάδο.

Τον Απρίλιο, οι εργαζόμενοι σε τεράστια αποθήκη της Amazon.com στο Staten Island της Νέας Υόρκης ψήφισαν να ενταχθούν στο νεοσύστατο Εργατικό Σωματείο Amazon (ALU), στην πρώτη επιτυχημένη συνδικαλιστική κίνηση σε εγκαταστάσεις του κολοσσού. Η νίκη έκανε τον Chris Smalls, απολυμένο πρώην υπάλληλο και ηγέτη του συνδικάτου "λαϊκό ήρωα", στέλνοντάς τον σε περιοδεία σε άλλες εργατικές οργανώσεις και επίδοξους οργανωτές εργαζομένων, καθώς και σε τηλεοπτικά "παράθυρα". Δύο μήνες αργότερα, οι εργαζόμενοι σε κατάσταση λιανικής της Apple στο Towson του Μέριλαντ, ψήφισαν υπέρ της ένταξης στη Διεθνή Ένωση Μηχανικών, στην πρώτη συνδικαλιστική νίκη έναντι της κατασκευάστριας του iPhone. Εργαζόμενοι σε κατάσταση στην Οκλαχόμα Σίτι έκαναν το ίδιο τον Οκτώβριο, εντασσόμενοι στους Communications Workers of America.

Οι εργαζόμενοι στις δύο εταιρείες είχαν διαφορετικά παράπονα. Οι υπάλληλοι στις άκρας αυτοματοποιημένες εγκαταστάσεις της Amazon δηλώνουν ότι ένιωθαν αναλώσιμοι και μερικές φορές ξεπερνούσαν τα φυσικά τους όρια. Στην περίπτωση της Apple, οι υπάλληλοι ανέφεραν ότι τα καταστήματα λιανικής που χρησίμευαν ως κόμβοι επισκευής και τεχνικής υποστήριξης ωθούνταν ολοένα και περισσότερο στις πωλήσεις, μετατρέποντας έναν χώρο εργασίας με επίκεντρο τις τεχνικές δεξιότητες σε άλλη μια εργασία λιανικής.



Εγχειρίδιο

Υπήρχαν επίσης και κοινά στοιχεία: οι ωρομίσθιοι σημείωσαν ότι δεν μοιράστηκαν τα κέρδη που είχαν οι εργοδότες τους κατά τη διάρκεια της άνθησης της εποχής του Covid. "Η πανδημία ήταν καταλυτική, γιατί αυτοί οι άνθρωποι βρίσκονταν στην πρώτη γραμμή", λέει η Μάργκαρετ Ο' Μάρα, ιστορικός του Πανεπιστημίου της Ουάσινγκτον που μελετά τη Σίλικον Βάλει. "Είναι αυτό το μεγάλο, άορατο εργατικό δυναμικό. Αυτές οι πολύ μεγάλες εταιρείες έγιναν τρομερά κυρίαρχες και απίστευτα κερδοφόρες".

Οι υποστηρικτές του εργατικού κινήματος των ΗΠΑ χαίρτησαν τις νίκες -μαζί με τη φαινομενικά διαρκώς διευρυνόμενη εκστρατεία συνδικαλισμού εργαζομένων στα καταστήματα Starbucks- ως μια εκ νέου αφύπνιση της οργανωμένης εργασίας, κάνοντας συγκρίσεις με τις εκστρατείες συνδικαλιστικής οργάνωσης στην αυτοκινητοβιομηχανία τη δεκαετία του 1930.

Amazon και Apple αντεπιτέθηκαν, αντλώντας πρακτικές από ένα δοκιμασμένο εγχειρίδιο "αποφυγής συνδικατών". Διεξήγαγαν υποχρεωτικές συνελεύσεις εργαζομένων με θέμα την αποφυγή του συνδικαλισμού και έστειλαν διευθυντές και στελέχη να επιχειρηματολογήσουν κατά της συμμετοχής στα συνδικάτα, υποστηρίζοντας ότι τα τελευταία θα εισαγάγουν έναν περιττό "ενδιάμεσο" στις διαπραγματεύσεις εργαζομένων-εργοδοτών. Παρ' όλη τη συζήτηση περί καινοτομίας, οι εκστρατείες "ψηφίστε όχι στο συνδικάτο" ακούγονταν ακριβώς όπως εκείνες που χρησιμοποιούσαν οι εταιρείες εδώ και δεκαετίες για να αποθαρρύνουν τη συνδικαλιστική οργάνωση. Συνδικαλιστές διατείνονται ότι η Apple δημιούργησε ακόμη και ψευδο-συνδικάτο ελεγχόμενο από τη διοίκηση, τακτική που χρησιμοποιείται πριν από έναν αιώνα.

Η Apple δεν απάντησε σε αίτημα για σχόλιο. Εκπρόσωπος της Amazon τόνισε: "Οι υπάλληλοί μας έχουν την επιλογή εάν θα γίνουν μέλη συνδικάτου ή όχι. Πάντα την είχαν. Ως εταιρεία, δεν πιστεύουμε ότι τα συνδικάτα είναι η καλύτερη απάντηση στις ανάγκες των υπαλλήλων μας".

Στις 15 Δεκεμβρίου, οι υπάλληλοι των Starbucks σε κατάσταση στο Μανχάταν

που χρησιμοποιεί τεχνολογία αγορών χωρίς ταμείο της Amazon ψήφισαν με οριακή πλειοψηφία κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η δε Amazon αμφισβητεί τη νίκη του ALU στο Staten Island και δεν ξεκινά διαπραγματεύσεις για συλλογική σύμβαση, με τον διευθύνοντα σύμβουλο Andy Jassy να αναφέρει ότι η εταιρεία είναι πιθανό να προσφύγει σε ομοσπονδιακό δικαστήριο, πιθανώς εκκινώντας μια μακρά μάχη. Δύο εκλογές που προκήρυξε το συνδικάτο σε άλλες αποθήκες στη Νέα Υόρκη έληξαν με τους εργαζόμενους να ψηφίσουν υπέρ της μη συμμετοχής τους στο συνδικάτο, με το ALU να πατά "φρένο" στα σχέδια για περισσότερες ψηφοφορίες.

Κίνητρο

Πριν από τις ψηφοφορίες στο Μέριλαντ και την Οκλαχόμα, οι συνδικαλιστές στην Apple είχαν εγκαταλείψει τα σχέδια για μια ψηφοφορία σε κατάσταση στην Ατλάντα, λέγοντας ότι η πίεση που ασκείτο στους εργαζόμενους είχε καταστήσει αδύνατη τη διεξαγωγή δίκαιων εκλογών. Το Εθνικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων (NLRB) των ΗΠΑ συμφώνησε τελικά ότι η Apple είχε παραβιάσει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η εταιρεία δεν σχολίασε το πόρισμα του συμβουλίου. Μια ξεχωριστή προσπάθεια για συνδικαλισμό σε χώρο εργασίας της Apple σε εμπορικό κέντρο του Σεντ Λούις εγκαταλείφθηκε τον Δεκέμβριο, αφότου ορισμένοι υπάλληλοι δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν εκπροσώπηση.

Το NLRB έχει διαπιστώσει ότι η Amazon παραβίασε επίσης τα δικαιώματα των εργαζομένων στην εκστρατεία της να τους πείσει να αντιταχθούν στα συνδικάτα. Η εξουσία του συμβουλίου, ωστόσο, να τιμωρεί τέτοιες πρακτικές είναι "ψαλιδισμένη": αφορά ασήμαντες ποινές και αιτήματα προς τους εργοδότες να διαπραγματεύονται καλόπιστα. "Όλοι οι εργοδότες, είτε θεωρούν τους εαυτούς τους καλούς είτε κακούς, έχουν κίνητρο να παραβιάζουν τον νόμο και να εμποδίζουν τους εργαζόμενους να σχηματίσουν σωματείο", λέει ο David Madland, ανώτερος συνεργάτης του Center for American Progress, φιλελεύθερης ερευνητικής ομάδας δημόσιας πολιτικής. "Σε Apple και Amazon, οι εργαζόμενοι έχουν κερδίσει ένα συνδικάτο σε τουλάχιστον δύο μέρη, αλλά έχουν ακόμα πολύ δρόμο να διανύσουν. Μπορεί να μην επιτύχουν ποτέ μια συλλογική σύμβαση εργασίας". Οι συνδικαλιστικοί οργανωτές θεωρούν πάντως ότι η πίεση της κοινής γνώμης θα οδηγήσει τελικά τις εταιρείες στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων.

ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΠΑΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ

ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Στην U-4200 DIMERSOL χρησιμοποιείται αμμωνία. Απευθύνομαι σε σας που εργάζεσθε εκεί, ο τρόπος με τον οποίο τοποθετούνται οι φιάλες σας αρέσει; Το τελευταίο περιστατικό που έσκασε φιάλη αμμωνίας ευτυχώς, μέσα στην καρότσα φορτηγού, δεν συγκίνησε κανέναν; Τις συνέπειες, αν σπάσει η κεφαλή της φιάλης, τις έχετε σκεφθεί; Κανένας από σας δεν έχει δει πόσο παίζει η φιάλη, όταν ο χειριστής μόνος του, προσπαθεί να την τοποθετήσει;

Γιατί τόσο ανευθυνότητα; Και εδώ μιλάω για όλους.

Και για τους χειριστές που κάνουν αυτή τη δουλειά, και τους εργοδηγούς που θεωρούν αυτή τη διαδικασία δεδομένη και τους πιο πάνω, όσο ψηλά και αν βρίσκονται, που αδιαφορούν.

Εκτός και περιμένουν, όπως σε κάποιο άλλο τμήμα, να γίνουν 4-5 ατυχήματα για να σκεφθούν ότι κάτι πρέπει να γίνει.

ΓΙΑ ΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΚΛΑΜΑΤΑ

Ένας Β' «απαγόρευσε» στους χειριστές της βάρδιας να συζητούν στο εξής θέματα συνδικαλιστικά (δηλ. θέματα που τους αφορούν) κατά την διάρκεια της βάρδιας.

Πονηρά ποιών ο βλάχος! Καλύτερα, σου λέει, να μάθει η διεύθυνση ότι το θέμα συζήτησης απόψε στην βάρδια ήταν οι επιδόσεις και τα ρεκόρ κτηνοβασίας ή παιδεραστίας, παρά θέματα που αναφέρονται και που καίνε τον κόσμο, δηλ. (κατάργηση υπερεργασίας – 5ης βάρδιας – αυξήσεις κ.λπ.)

Βέβαια, κανένας Α Β Γ Δ δεν μπορεί να σταματήσει τους εργαζόμενους να εκφράζονται ελεύθερα και να προβάλλουν δυναμικά τα προβλήματά τους.

Το πρόβλημα, αν μπορεί να λεχθεί έτσι, είναι εκείνοι που προσπαθούν εναγωνίως να κρατήσουν τη «θέση» που τους έδωσαν και που ο τρόπος που το επιχειρούν φέρνει γέλια, αλλά και κλάματα.

ΔΡΟΜΟΙ

Για να υπάρξει πλήρης εικόνα προτείνω κάτι το πάρα πολύ απλό: Πάρτε ένα οποιοδήποτε όχημα και κάντε μια βόλτα στο διυλιστήριο. Θα διαπιστώσετε ότι οι δρόμοι σε πολλά σημεία θέλουν επισκευή. Χρονίζει το θέμα, γιατί; Δεν υπάρχει λόγος να υπάρχει αυτή η κατάσταση. Τα σημεία είναι αρκετά, αλλά είναι και εύκολη η επισκευή.



...ΕΚΕΙ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ

Θα το πούμε για άλλη μια φορά σε όλους εκείνους τους συναδέλφους που δεν αντιλαμβάνονται την ουσία της έκδοσης του περιοδικού.

Το περιοδικό του Σωματίου μας δεν δημιουργήθηκε για να καταγγέλλουμε το Δ.Σ. του Σωματίου –ακόμα και αν θεωρούμε ότι αυτό λειτουργεί λανθασμένα.

Όταν δε, χωρίς στοιχεία υπερβάλουμε στον τρόπο γραφής των κειμένων μας, κάνουμε τα κείμενα αυτά να λειτουργούν σαν βόμβα στα θεμέλια του Σωματίου.

Όλα εκείνα για τα οποία κάποιοι διαφωνούν, μπορούν να τα πουν εκ του ασφαλούς στις Γενικές Συνελεύσεις ή και στα Δ.Σ., που γίνονται ακόμα πιο συχνά.

Το περιοδικό φτιάχτηκε για να ενημερώνουμε τα μέλη για τα πεπραγμένα του Σωματίου, αλλά και να προβάλλουμε σοβαρά θέματα που μας προβληματίζουν **«στρέφοντας τις πέννες μας» εκεί που πρέπει!**

Τώρα, αν κάποιοι δεν το καταλαβαίνουν αυτό, τα κείμενά τους θα μπαίνουν εκεί που πρέπει (αρχείο κειμένων που έχουν αφαιρεθεί μετά από απόφαση Δ.Σ. από την εφημερίδα)

Αλλά και θα τα διαβάζουμε εκεί που πρέπει (Συνέλευση)!

ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ

Ωρα τσιγάρου. Η παρέα συζητάει γύρω από τη δουλειά. «Θυμάσαι που καθαρίζαμε τον τάδε πύργο και παραλίγο να μας πλακώσει το πλατώ που έπεσε;» «Την άλλη φορά που καθαρίζαμε την τάδε δεξαμενή, θυμάσαι ρε τι κοκκινίλες πετάγαμε σε όλο το σώμα;»

Και κάποιος που, απ' ό,τι φαίνεται, καταλάβαινε κάτι παραπάνω: «Εκείνος ο... (χαρακτηρισμός) θυμάσαι που μας είχε απειλήσει, ότι όποιος πάει στο γιατρό τη Δευτέρα να μην έρθει για δουλειά;»

Αν αυτό αληθεύει, εγώ είμαι σίγουρος, επειδή καταλαβαίνετε για τι πράγμα μιλάω και αφήνετε τα πράγματα όπως είναι, τότε είστε συνυπεύθυνος σε τέτοιες συμπεριφορές, όπως του «κυρίου». Γνωρίζετε πολύ καλύτερα από εμάς τι συμβαίνει.

Γνωρίζετε πολύ καλά, αλλά και αν δεν γνωρίζετε φροντίστε να μάθετε (τον τρόπο τον έχετε) και από ποιους γίνεται, και μη γίνεστε συνένοχοι σε τέτοιες πράξεις που δεν αντέχουν σε κριτική. Σε πράξεις και συμπεριφορές απάνθρωπες. Άκου, «όποιος πάει στο γιατρό, τη Δευτέρα να μην έρθει για δουλειά...»

Ποια δουλειά; Του πατέρα σου «κύριε προϊστάμενε»;

Με ποιο δικαίωμα εκθέτετε σε κίνδυνο την υγεία και τη ζωή των εργαζομένων; Ποιος είσαι εσύ που αποφασίζεις ελέω Θεού; Ποιος σου έδωσε το δικαίωμα να ξεστομίζεις τέτοιο πράγμα;

Ακόμα και οι νταβαντζήδες φροντίζουν για την υγεία αυτών που «προστατεύουν» για να υπάρχει πηγή εσόδων. Εσύ ούτε καν αυτή τη στοιχειώδη λογική έχεις. Ακόμα δεν έχεις μάθει ότι ο εργαζόμενος, για να αποδώσει, πρέπει πρώτα απ' όλα να είναι υγιής. Δεν φταις όμως εσύ. Φταίνει αυτοί που δεν αντέδρασαν ακαριαία τη στιγμή ακριβώς που τους το είπες...

Ο ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΣ ΝΑ ΚΛΕΙΣΕΙ ΤΗΝ ΠΟΡΤΑ

Σε ποιες περιπτώσεις κλείνεις την πόρτα στον άλλον;

Συνήθως σε εκείνους που ξεχνούν να κλείσουν την πόρτα, οπότε τους φωνάζεις: ΠΟΡΤΑΑΑΑΑΑΑΑ!!!

Στις κυρίες, τρέχεις πρώτος!

Στους επισκέπτες σου, από ευγένεια! Στους ανεπιθύμητους, για να τους ξαποστείλεις!

Αλλά όσο και να ψάξω δεν θα βρω κάτι αντίστοιχο για τον κ. προϊστάμενο, ο οποίος αγνοώντας τους κανόνες καλής συμπεριφοράς, ή αν θέλετε την ευγένεια (υποχρέωση) απέναντι στους συναδέλφους του (εκτός κι αν θεωρεί τον εαυτό του κάτι ξεχωριστό) αφήνει επιδεικτικά την πόρτα του καπνιστηρίου (καύσιμα) πάντα ανοιχτή φεύγοντας, ενώ την βρίσκει κλειστή.

Κι από ό,τι δείχνει, μόνον σε βάρκα δεν πρέπει να γεννήθηκε. Κύριε προϊστάμενε, κλείστε παρακαλώ την πόρτα!

θαρίσει σιγά σιγά».

Κύριοι, συγχαρητήρια!

Πιστεύω ότι κάποιος από την ιεραρχία θα διαθέτει την στοιχειώδη λογική, να γίνει κάτι.

Σεις που δείχνετε τόση ευαισθησία, μερικές φορές και ανάλογα με το ποιος βέβαια, για ένα στραβοκατούρημα, να δείχνετε τέτοια αναισθησία για τέτοια γεγονότα; Ξέρετε τι δείχνει αυτό το πράγμα; Καταλαβαίνει κανένας σας τι προμηνύουν τέτοιες ενέργειες; Δεν μπορεί, κάποιος θα καταλαβαίνει. Προσωπικά πάντως, εύχομαι να μην είμαι βάρδια.



Επειδή είναι πολύ σημαντικό, νομίζω ότι πρέπει να επιμείνουμε στην κατάλληλη επιλογή χώρου.

Η συνεχής επιμόρφωση. Η γνώση που προέρχεται απ' αυτήν.

Η εμπειρία που συνεχώς αποκτάται με τον συνδυασμό θεωρίας και πράξης είναι ό,τι καλύτερο μπορεί να προσδοκά για το προσωπικό της η εταιρεία.

Σε καμιά περίπτωση δεν είναι χάσιμο χρόνου.

Είναι ΕΠΕΝΔΥΣΗ.

ΕΜΜΟΝΗ ΣΤΑ ΠΑΛΙΑ

Επειδή ορισμένοι φαίνεται ότι εμμένουν στα παλιά θα ρωτήσω απλά, και όποιος νομίζει ότι είναι αποδέκτης, ας ενεργήσει. Οι εργοδηγοί όλοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις ως προς τη δουλειά κατ' αρχάς. Και έπειτα, ποια θεωρείτε ότι είναι η πλέον αντιπροσωπευτική γνώμη και, κατ' επέκταση, αξιολόγηση για

κάποιον εργαζόμενο:

Εκτός και αν δεν λαμβάνεται καθόλου υπ' όψιν, όποτε δώρον – άδωρον.

Η ερώτηση δεν είναι ρητορική γιατί δυστυχώς, απ' ό,τι άκουσα, άλλοι εργοδηγοί έχουν δικαίωμα αξιολόγησης και άλλοι όχι. Για ποια ισονομία μιλάτε; Για ποιο λόγο γίνεται αυτό αν όχι από στενοκεφαλιά; (Μην πω τίποτε άλλο). Τόσα χρόνια δεν σας προξένησε εντύπωση η απουσία αξιολόγησης του εργοδηγού; Ή μήπως δείχνει αυτό το πόσο πολύ λαμβάνετε υπ' όψιν σας αυτήν την διαδικασία.

Κύριοι, λυπάμαι, αλλά γίνεστε αναξιόπιστοι.

ΑΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΟ

Προ ημερών πέρασε υδροφθόριο στην γραμμή του αζώτου (Σε μια τέτοια δουλειά πολλά μπορεί να συμβούν). Ένας προϊστάμενος, λοιπόν, (δεν ξέρω πώς να τον χαρακτηρίσω) σε συνεργασία με άλλο προϊστάμενο έλεγε στους χειριστές: «Έλα μωρέ, δεν είναι τίποτα, κάντε DRAIN. Θα κα-

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Καθιερώθηκε και είναι πράγματι ουσιαστικό και με μεγάλη συμβολή στην περαιτέρω επιμόρφωση των χειριστών, η ενημέρωση που γίνεται μετά από κάθε άσκηση πυρασφαλείας. Υπάρχει όμως ακόμα ένα προβληματάκι το οποίο πρέπει να λυθεί.

Η επιλογή του χώρου της ενημέρωσης (συνήθως στον χώρο της άσκησης) δεν είναι πάντοτε και η πλέον επιτυχή. Ο θόρυβος δυστυχώς αναπόφευκτος, δεν αφήνει να ακούσουν όσα, τόσα ενδιαφέροντα και ουσιαστικά επαναλαμβάνω λέγονται, στην ανάλυση που ακολουθεί την άσκηση.

ΕΡΓΟΛΑΒΟΙ

Ορισμένοι εργολάβοι φαίνεται ότι είναι υπεράνω όλων εδώ μέσα. Όποιους ενδιαφέρει, ας αντιδράσουν και όσοι νομίζουν ότι πρέπει, ας το ψάξουν.

Πάντως ο τρόπος, που εγώ άκουσα και είδα, ενός από αυτούς προς μηχανικό της εταιρείας είναι απαράδεκτος.

Απαράδεκτος επίσης είναι και ο τρόπος που ο συγκεκριμένος εργολάβος κυκλοφορεί στο εργοστάσιο. Ποιο εργοστάσιο δηλαδή; Στην αυλή του σπιτιού του μάλλον θεωρεί και νοιώθει ότι βρίσκεται.

Αυτός βέβαια από τη σκοπιά του, καλά κάνει. Εσείς τι κάνετε...

ΠΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΧΡΟΝΟΤΟΥΛΑΠΟ...

Τα κείμενα που διαβάσατε (εκτός από ένα!), αν νομίζετε ότι είναι καινούργια, κάνετε λάθος. Είναι από την ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ του 1996. Τα βάλουμε για να δείξουμε πως κάποια προβλήματα δεν παύουν να υπάρχουν στα τμήματα, αλλά εμείς θεωρούμε ότι δεν έχουμε εξαφανίσει τους προβληματικούς (προϊστάμενους ή μη), αλλά έχουμε εκμηδενίσει την δυναμική που νομίζουν ότι έχουν. Με καταγγελίες, με κυνήγι, με αλλαγή νοοτροπίας, με εκπαίδευση, με νέες τεχνικές και όλα μέσα από προτάσεις μας, οι οποίες έχουν βασιστεί σε αυτό ακριβώς που φωνάζουμε ότι πρέπει να σεβαστούμε: στη λειτουργία του περιοδικού μας. Γι' αυτό επιμένουμε πως, αν δεν είναι στραμμένη εκεί όπου πρέπει η πένα μας, μπορεί από πένα να μεταμορφωθεί εύκολα σε... μπουμερανγκ.



▶ 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.

Η ΜΕΛΕΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ Ε' ΒΑΡΔΙΑ

Στο Δ.Σ. της 23ης Μαΐου 2023 μεταξύ των θεμάτων ήταν η χρηματοδότηση για την μελέτη της Ε' βάρδιας με ψήφους 6 υπέρ και 1 κατά (τον δικό μου).

Ψηφίστηκε το σωματείο να πληρώσει 25.000€ + ΦΠΑ για να ενημερωθούν οι συνάδελφοι αναλυτικά τι θα σημαίνει Ε' βάρδια (μισθολογικά - θεσμικά κ.λπ.)



Η ένστασή μου είναι η εξής: λόγω των νέων μονάδων δεν υπάρχουν κοντρόλ-μαν και εργοδηγοί αυτή την στιγμή να στελεχώσουν μια Ε' βάρδια.

Η εταιρεία δεν συμφωνεί και αν οι συνάδελφοι μάθουν ότι θα χάσουν χρήματα και θα δουλεύουν 12ωρα δεν θα συμφωνήσουν.

Άρα θα πληρώσουμε 30.000€ - 40.000€ χιλιάδες ευρώ (χρήματα του κόσμου) για μια μελέτη, η οποία δεν θα υλοποιηθεί μέσα στο 2023 ούτε στα επόμενα 2-3 χρόνια. Μετά θα είναι άχρηστη και θα πρέπει να χρηματοδοτήσουμε άλλη μελέτη.

Λόγω, λοιπόν, ότι το ταμείο του σωματείου δεν έχει πολλά χρήματα (80.000€) σε προθεσμιακή και 15.000€ (περίπου απέξω) θα μειωθούν τα χρήματα στα μισά.

Θα αναγκαστεί έτσι η διοίκηση, για να μείνουν χρήματα για τα έξοδα του σωματείου, να κόψουν (απ' ό,τι έλεγαν, δώρα γάμου - γέννας - πτυχίου και ίσως δώρα μελών Χριστουγέννων, πράγμα που με βρίσκει αντίθετο γι' αυτό δήλωσα την παραίτησή μου από το Δ.Σ.)

Να αναφέρω ότι οι εισφορές μελών του κάθε μήνα είναι γύρω στις 6.000€ για το Ταμείο

του σωματείου, το Ταμείο Αλληλοβοηθείας έχει χρήματα (γύρω στις 300.000€) αλλά είναι μόνο για ασθένεια - ατύχημα και φυσικές καταστροφές και το μόνο για τα μέλη του σωματείου αυστηρά.

Να αναφέρω επίσης ότι οι συνάδελφοι του Δ.Σ. και είπαν ότι η Γενική Συνέλευση του Ιανουαρίου συμφώνησε για την χρηματοδότηση της μελέτης και σε αυτό το σημείο διαφωνώ γιατί δεν έγινε ψηφοφορία επίσημη και δεν αναφέρεται στα θέματα της ημερήσιας γενικής συνέλευσης.

Εύχομαι το σωματείο να συνεχίσει το έργο του, όλοι εμείς να το στηρίζουμε και μακάρι στις παρατηρήσεις μου να έχω άδικο εγώ.

ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Ένα κακό θαλασσινό όνειρο

Τι θλίψη να ξυπνάς μέσα στα όνειρα κάποιου άλλου!

Απαράδεκτες συμπεριφορές, εγωισμοί, μικροπρέπειες, σκοπιμότητες και ακαταλόγιστο, που θυμίζουν ένα κακό όνειρο σε ένα νοσηρό νου κάποιου στα παραθαλάσσια ανάκτορα ενός θαλασσιου βασιλείου με τους αριστοκαλυτερότερους διοικητές, τους κοινούς αυλικούς, αλλά και τους αρεστούς πληροφοριοδότες, που οι τελευταίοι ανεβαίνουν τρία τρία τα σκαλάκια του απόρητου κάστρου της αδιαλλαγίας, για να ενημερώσουν τους αριστοκαλύτερους, που για κάποιον λόγο χρειάζονται «ενημέρωση» για να κάνουν τη δουλειά τους (αφού δεν την ξέρουν αλλιώς να υποθέσω;), και έτσι να κερδίσουν την εύνοιά τους για τους οικονομικούς και ανεξίτητους σκοπούς τους ώστε να κάνουν τους υπόλοιπους κοινούς αυλικούς να φαίνονται ανίκανοι, ανεπαρκείς και άχρηστοι στα μάτια των αρίστων για τα... βασικά!

Για να προωθήσουν με τη σειρά τους τα δικά τους παιδιά, και σαν δεν έφτανε μόνο αυτό, οι μη αρεστοί αυλικοί γίνοντουσαν θύματα κακής αξιολόγησης των αρίστων, με βρισιές, ψέματα, κοροϊδίες, εμπαιγμούς, υποχρεωτικότητες, απειλές, αδιαφορία, σκευωρίες και στρουθοκαμηλισμό, για τον λόγο ότι ου την κάμηλον δια τρυμαλιάς ραφίδος εισελθείν!

Έξαλλοι οι κοινοί αυλικοί με τα ανήκουστα αυτά λεγόμενα, άρχισαν τις διαμαρτυρίες και τις εντάσεις, που έφεραν απαίτηση για τα αυτονόητα, που αναφέρεται και στη διοίκηση απόδοσης!

(Να μην τα ξαναλέμε... δίκαιο, αντικειμενικότητα, διαφάνεια κ.λπ.)

Το παραπάνω θα μπορούσε να ήταν ένα κακό σενάριο κάποιου κακού παραμυθιού που δεν διαφέρει από το παρόν (ούτε ίσως και από το μέλλον) για αυτό σας επιστούμε την προσοχή και την ευταξία να έχετε καλύτερη συμπεριφορά εκεί στο προσωπικό λιμένος, γιατί πλέον ό,τι γίνεται δεν θα μένει εκεί, αλλά θα πηγαίνει προς τα επάνω και μετά θα δίνετε... εξηγήσεις!!!

ΜΠΡΑΒΟ ΣΕ ΟΛΟΥΣ!

Συνάδελφοι, ένα πολύ μεγάλο διάστημα δύο χρόνων και πλέον, με αποκορύφωμα βέβαια τις τελευταίες 75 ημέρες με την ολοκλήρωση του s/d και revamping μονάδων στο τμήμα καυσίμων έφτασε στο τέλος του. Ένα διάστημα με ατελείωτες υπερωρίες, με τεράστια ψυχική και σωματική καταπόνηση ολοκληρώθηκε με απόλυτη επιτυχία. Επιτυχία που επιτεύχθηκε χάρη στις υπεράνθρωπες προσπάθειες των χειριστών παρά τη συσσωρευμένη κούραση αυτών των τελευταίων χρόνων, των πολλών εργατωρών, της πίεσης του χρόνου. Επιτυχία που επιτεύχθηκε χάρη στην κοπιαστική εργασία και της προεργασίας εργοδηγών και εποπτών. Όλοι μαζί βάλουμε πλάτη (ουσιαστική και εθελοντική βέβαια και όχι αχρειαστή για την ικανοποίηση του εγωισμού κάποιων), για να ολοκληρωθεί το δυσκολότερο s/d από καταβολής του τμήματος καυσίμων. Ένα s/d που ολοκληρώθηκε νωρίτερα απ' ό,τι υπολογιζόταν (συμπεριλαμβανομένου και του GSD, και ας το χρεώνουν κάποιοι σε διευθυντές και επόπτες βάρδιας generalιστές), ένα s/d που το κυριότερο και ουσιαστικότερο, ολοκληρώθηκε χωρίς ατύχημα και με ένα ξεκίνημα ιδανικό από κάθε άποψη προς ευχαρίστηση και ικανοποίησή μας.

Και είμαστε σίγουροι ότι ευχαριστημένοι είναι και άλλοι και ας μην έβγαλαν συγχαρητήρια ανακοίνωση, όπως συνθίξεται, μη κρύβοντας την εμπάθειά τους προς το τμήμα.

Συγχαρητήρια, λοιπόν, λέμε εμείς **σε όλους τους συναδέλφους**, ειδικά **τους νεότερους** οι οποίοι αντιμετώπισαν κάτι πρωτόγνωρο, συγχαρητήρια στους **εργοδηγούς** που κατάφεραν να βάλουν μια τάξη σε αυτό το μπάχαλο, συγχαρητήρια στους **επόπτες** για την τεράστια προεργασία που έκαναν και που ήταν παρόντες σε ό,τι χρειαστήκαμε, συγχαρητήρια στους **μηχανικούς** που δούλεψαν ατελείωτες ώρες για την ψυχή της μανούλας τους, και βέβαια και σε **τμηματάρχη, διευθυντή** για την αμέριστη συμπαράστασή τους. Επιβεβαιώσαμε για άλλη μια φορά τους ιδιοκτήτες, που τόσο συχνά αναφέρουν, ότι **η δύναμη της εταιρείας είναι ο κόσμος της**.

Επανερχόμαστε, λοιπόν, σε μια ας πούμε κανονικότητα, στην οποία έχουμε να αντιμετωπίσουμε νέο εξοπλισμό, νέες μονάδες, υποστοιλέχωση τμήματος και το αδικαιολόγητο πείσμα κάποιων να αρνούνται τη δημιουργία νέου οργανογράμματος με επιπλέον χειριστές και εργοδηγούς για ένα τμήμα που, χωροταξικά και μόνο, εκτείνεται σε μια πολύ μεγάλη έκταση. Τους καλούμε να αφουγκραστούν τις δίκαιες και λογικές αιτιάσεις μας, τις νέες ανάγκες του τμήματος, την καταπόνησή μας και να ενισχύσουν το τμήμα για να μπορεί να ανταποκρίνεται στην δύσκολη καθημερινότητα.

Από μεριά μας, θα χρησιμοποιήσουμε κάθε διαθέσιμο μέσο για να το πετύχουμε.



Είχαμε πει πριν μερικά χρόνια ότι πρέπει να αναθεωρήσουμε τον τρόπο αξιολόγησης της πρόσληψης των εργαζομένων.

Να φιλτράρουμε περισσότερο τα εισερχόμενα που λέμε!

Όμως, ρε παιδί μου, το παρακάναμε.

Δεν θέλουμε αδέρφια, δεν θέλουμε παιδιά υψηλόβαθμων στελεχών, δεν θέλουμε γυναίκες (υπάρχει ένας αστικός μύθος ότι μια κοπέλα, κόρη εργαζομένου στελέχους που δούλεψε ο αδελφός της στο διυλιστήριο, την πυροβόλησαν στον Ισθμό καθώς ερχόταν να κάνει αίτηση 😊).

Και δεν χρειάζεται φυσικά να πούμε ότι σε όλες τις περιπτώσεις τα παιδιά (αλλά και τα κορίτσια) έχουν τα απα-

Μαγικά φίλτρα

ραίτητα προσόντα για την θέση (και με το παραπάνω). Και το τρελό είναι ότι και πολλά αδέρφια δουλεύουν μέσα και γυναίκες και παιδιά στελεχών χωρίς να έχουμε κανένα πρόβλημα.

Αλλά και να υπάρξει πρόβλημα, γιατί να είναι διαφορετικό από το πρόβλημα που μπορεί να υπάρξει με τον κάθε εργαζόμενο.

Στο κάτω κάτω για αυτό έχουμε το σύστημα αξιολόγησης κατά την εργασία. Ή μήπως όλα αυτά τα κάνουμε γιατί φοβόμαστε να εφαρμόσουμε τις τακτικές για την αντιμετώπιση μιας πιθανής δυσμενούς αξιολόγησης, όπως περιγράφονται στο σύστημα αξιολό-

γησης, επειδή το αίμα νερό δεν γίνεται.

Μάλλον τα μπερδεύουμε πολύ τα πράγματα!

Και εκπαιδευμένο προσωπικό στο H.R. έχουμε στην αξιολόγηση κατά την πρόσληψη και το δικαίωμα, αλλά και τις τεχνικές έχουμε για να «ελέγχουμε» την πορεία των εργαζομένων και εν πάση περιπτώσει έχουμε και μια πορεία 50 ετών σαν άκρως επιτυχημένη **οικογενειακή** επιχείρηση!

Δεν επιτρέπεται να χάνουμε δυνατά βιογραφικά βασιζόμενοι σε απλές υποθέσεις γιατί οι καιροί έχουν αλλάξει και όσα φίλτρα και να προσθέτουμε αποκλείεται ποτέ να είναι πάνω από τις τεχνικές γιατί αποκλείεται να είναι... **μαγικά !!!**

ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ

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

Κανονάκι της Άρτας προβλήτα Β

Το κανονάκι της Άρτας προβλήτα Β ολημερίς το χτίζανε, το βράδυ δεν γκρεμιζόταν, αλλά έκαναν πως δεν έβλεπαν.

Πέντε ολόκληρα χρόνια πέρασαν μετά την αλλαγή διοίκησης... χρόνος ο οποίος θα μπορούσαν να είχαν γίνει πολλά. Το λόγο θα θέλαμε πολύ να τον μάθουμε αλλά, λίγο-πολύ ξέρουμε.

Όπως πληροφορηθήκαμε, τα τελευταία αυτά χρόνια έγιναν πολλά χωρίς ουσιαστική υλοποίηση του στόχου της Ασφάλειας της εγκατάστασης, αλλά και των εργαζομένων, τα οποία θα προσπαθήσουμε να απαριθμήσουμε με τη σειρά και, αν κάνουμε κάποιο λάθος, σας ζητάμε να μας συγχωρέσετε γιατί εμείς δεν έχουμε το ακαταλόγιστο.

Πάμε να τα δούμε και να κρίνουμε εκ του αποτελέσματος! Ακυρώθηκε το παλαιό σάπιο κανονάκι, απομακρύνθηκε η υδραυλική τοπική μονάδα απομακρυσμένου ελέγχου γιατί εμπόδιζε στην όδευση Νέας γραμμής, στον ήδη φορτωμένο σωληνοδιάδρομο, όπως και την ΒΑΕ αυτού, χωρίς πρώτα να κατασκευαστεί νέα υποδομή πυρασφάλειας αυτού του τύπου, παρά καταφύγαμε για πολλούς μήνες σε τροχήλατα μέσα. Όταν και αφού συνδέθηκαν τα δύο νέα κανονάκια στο embarkation gangway, και αφού άλλαξαν όδευση της γραμμής πυρασφάλειας δύο φορές, δεν συνδέθηκαν υδραυλικά ούτε αυτά αλλά ούτε και η ΒΑΕ κεντρικής παροχής. Παρέμειναν χειροκίνητες για αρκετό διάστημα μετά την άμεση και επιτυχή κατάσβεση από το προσωπικό λιμένος σε ελλιμενισμένο πλοίο –το οποίο συμβάν κατηγοριοποιήθηκε ως μικρό,



ελάσσονος σημασίας από το τμήμα, ενώ το προσωπικό έπραξε τα υπέρ του δέοντος χωρίς επέκταση αυτού από κωλυσιεργία ή εμπάθεια, κ. τμημάτάρχα!

Μήπως θα ήταν προτιμότερο να έχει επεκταθεί σε παρακείμενο σκάφος και να καίγονταν οι εργαζόμενοι και ν' αναλάμβαναν όλοι μας τις ευθύνες τους για να χαρακτηριστεί μεγάλο συμβάν;

Όταν, λοιπόν, κάποια στιγμή τοποθετήθηκαν ΒΑΕ στα κανονάκια και συνδέθηκαν με το multi choice remote control στο control room –το οποίο είχε προταθεί από τον ίδιο στον συνάδελφο που είχε εντοπίσει και την πυρκαγιά στο προαναφερόμενο συμβάν, ο οποίος και τιμήθηκε για το ανδραγάθημα αυτό– η πράξη αυτή θα έπρεπε να ήταν ουραγός, παρ' όλα αυτά δεν ευαισθητοποιήθηκαν οι των διοικητικών καθηκόντων και ούτε μετά από αυτό τοποθετήθηκαν ΒΑΕ της κεντρικής παροχής –που παρέμειναν χειροκίνητες μέχρι και σήμερα!

Το οποίο, σε περίπτωση συμβάντος στην περιοχή των κεντρικών μονάδων παροχής, θα πρέπει να ανοιχθεί θυσιάζοντας έναν χειριστή για να την ανοίξει και άλλον έναν συνάδελφο για να καθοδηγεί μέσω ασυρμάτου τον χειριζόμενο από το control room. Αφού για μία ακόμη φορά δεν τοποθετήθηκαν ξεχωριστές κάμερες αμέσως οπτικής επαφής επάνω στα κανονάκια πυρόσβεσης παρά χρησιμοποιείται το υπάρχον ανεπαρκές close system observation της εγκατάστασης.

Επίσης, όταν επισημάνθηκε το γεγονός στα μέλη της Υγιεινής και Ασφάλειας, μας τόνισαν ότι δεν γνώριζαν το θέμα και πως θα επιληφθούν άμεσα. Έκπληκτοι, όταν ξαναήρθαμε σε επαφή, μας είπαν πως τα διοικητικά μέλη γνώριζαν για αυτό και θα «μεριμνήσουν».

Γιατί όμως; Για ποιο απ' όλα και πότε; Εμείς, οι ταπεινοί συνεργάτες, κλείνοντας θα θέλαμε άμεσα να λυθεί το μείζον θέμα της Ασφάλειας, να αντιμετωπίσουμε τα πράγματα επαγγελματικά και, όπως έλεγε και η κυρά Σοφία, γιαγιά ενός συναδέλφου, πριν έναν αιώνα: **Λίγο σοβαρότητα δεν βλάπτει.**

Ας κλέψουμε και εμείς λίγο σοφία και σοβαρότητα, δεν είμαστε υποδεέστεροι των καταστάσεων.

Απόφοιτος πρωτοβάθμιας με σύνδρομο εγωπάθειας;

Ο παραπάνω τίτλος-ερώτηση-απόφθεγμα πρέπει να μας γεννά απορίες, όχι μίσος και εγωισμό.

Μετά το ατύχημα στο τμήμα λιμένος με την άτυχη αποκόλληση του ταχυσυνδέσμου φόρτωσης ασφάλτου και την επί κυριολεξία περιέλευση του συναδέλφου μας με το ανάλογο προϊόν (που δόξα τω Θεώ θα είναι κοντά μας μετά και την πλήρη ανάρρωσή του) λόγω ΤΙ;;;

Ανεπάρκειας εκπαίδευσης του προσωπικού; Έλλειψης χώρου; Μη ασφαλούς κατασκευής απομόνωσης της περιοχής, αλλά και λόγω έλλειψης γνώσεων; Επαγγελματισμού των αρμοδίων; (θα μάθουμε ποτέ;;).

Ήρθε να μας «αποτελειώσει» η απaráδεκτη και πρόχειρη τοποθέτηση –χωρίς κανένα βίδωμα συγκράτησης– του μεταλλικού κυτίου άνωθεν του ταχυσυνδέσμου αποκόλλησης, το οποίο στερεώνεται επάνω σε ένα... τροχήλατο ράουλο!!!

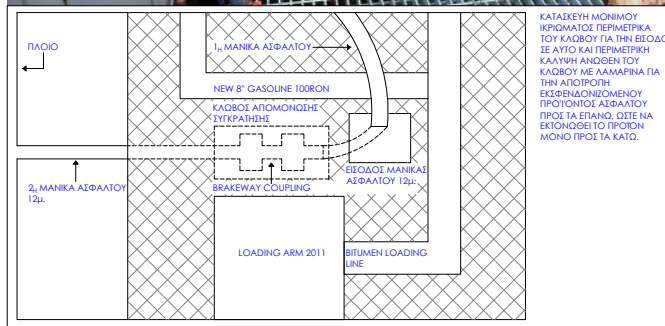
Αναυδοι και έντρομοι όσοι παρακολούθησαν στο κλειστό κύκλωμα παρακολούθησης τη δύναμη εκτόνωσης που δημιουργήθηκε κατά την αποκόλληση του συνδέσμου, ο οποίος –αν πλέον θα διαχωριστεί– θα εκσφενδονιστεί σε

άγνωστη κατεύθυνση το πρόχειρα τοποθετημένο κυτίο ή κομμάτι αυτού πιθανόν καταστρέφοντας εξοπλισμό, αλλά και χειρότερα εκθέτοντας το άμεσα εμπλεκόμενο προσωπικό σε σωματική βλάβη, σε κίνδυνο ακρωτηριασμού ή ακόμα και στο θάνατο.

Μετά από αυτήν την άστοχη και αντιεπαγγελματική επιλογή τοποθέτησης του κυτίου-λαιμητόμου, χωρίς πιστοποίηση, χωρίς επαγγελματισμό, χωρίς μελέτη, και πάνω από όλα, χωρίς σύνεση και σεβασμό προς τον υφιστάμενο, γεννάται ο τίτλος-απόφθεγμα του άρθρου!

Όπως μας έδειξε το συμβάν, όταν θα δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες υψηλής πίεσης, είτε από ανθρώπινο λάθος είτε από τη μεριά του προσωπικού του πλοίου ή από αστοχία εντολής της ηλεκτροβάνας, αλλά και από τη μία μεριά από εμάς, με μη αποστολή e-mail στο αρμόδιο τμήμα εγκαίρως ότι η αντλία παροχής να μην ξεπεράσει το όριο πίεσης αποκόλλησης του συνδέσμου, τότε αυτό το γεμάτο αλληγορία υποθετικό συμβάν θα ξαναγίνει πραγματικότητα.

Εμείς, υφιστάμενοι εργαζόμενοι επί του πεδίου, αφήνοντας πίσω εγωπάθειες και αντιεπαγγελματισμούς, μπορούμε



να προτείνουμε και να υποδείξουμε λύσεις για τη βελτίωση ασφαλούς διαδικασίας φόρτωσης ασφάλτου ταχυσυνδέσμου αποκόλλησης, αλλά και την πρόταση μελέτης (χωρίς να καπηλευτούμε τη μελέτη κάποιου άλλου ως δική μας) όπως κάνουν κάποιοι κύριοι!

Αφήνοντας πίσω ξανατονίζουμε τις εγωπαθείς μικροπρέπειες και τον αντιεπαγγελματισμό με γνώμονα την ασφάλεια και το σεβασμό στο συνάδελφο, αρκεί να μας πάρετε στα σοβαρά και να μας ρωτάτε και όχι μόνο τα «δικά σας παιδιά», όπως κάνουν πρότυπα επιχειρήσεων στο

εξωτερικό, που έχουν κοινή αντίληψη και γλώσσα σεβόμενοι την ασφάλεια και πάνω από όλα, την ανθρώπινη ζωή. Κλείνοντας, θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε το απόσπασμα στο παράρτημα διοίκησης απόδοσης, στο οποίο εκπαιδεύτηκαν **όλοι οι αρμόδιοι**, με δύο φράσεις και με πέντε λέξεις.

«Διασφαλίζει ότι όλοι πράττουν το σωστό, συνδέει στρατηγική και κοινή αντίληψη αντικειμενικά, δίκαια κ.λπ., κ.λπ.»

Ευχόμαστε σε όλους να θυμούνται τις τελευταίες λέξεις και να μην ξαναδούμε τέτοια φαινόμενα.



ΤΟΣΟ ΚΟΝΤΑ!

➔ Οι φωτιές του καλοκαιριού για άλλη μια φορά κατέστρεψαν χιλιάδες στρέμματα δασών, αλλά και κατοικημένων περιοχών. Δεν θα μπούμε στην διαδικασία να σχολιάσουμε τον τρόπο αντιμετώπισής τους από το κράτος γιατί εμείς πρέπει να κοιτάζουμε πρώτα από όλα, όπως κάθε φορά, τα εσωτερικά της μάντρας που λέμε. Υπάρχει, λοιπόν, από όλους μας η απορία γιατί δεν έχει τελειώσει το έργο του περιμετρικού δικτύου πυρασφάλειας και, κάθε φορά που αισθανόμαστε «καυτή την ανάσα» της πυρκαγιάς στις γύρω περιοχές, τρέχουμε να τραβάμε μάνικες; Μήπως αγνοούμε κάτι και κακώς σχολιάζουμε το γεγονός; Μήπως υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες στην επίτευξη του έργου αυτού; ...Ρε, μήπως απλά το ξεχάσαμε;



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ



2023

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

31/1 ΔΕΝ ΕΧΝΑΜΕ

2023

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ



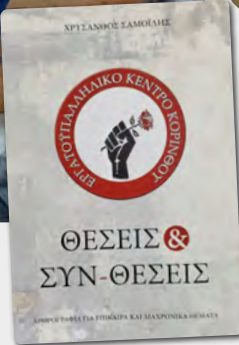
**Καμπάνια
συγκέντρωσης
ειδών πρώτης
ανάγκης για
τον Τουρκικό και Συριακό λαό**

► Το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου μαζί με την οργάνωση «Αλληλεγγύη για Όλους» σε ελάχιστη ένδειξη συμπαράστασης, ξεκινάμε καμπάνια **συγκέντρωσης ειδών πρώτης ανάγκης** για τον **Τουρκικό και Συριακό λαό**, καλούμε όλους τους εργαζόμενους και όλους τους πολίτες της περιοχής μας να ανταποκριθούν σε αυτό το κάλεσμα, προσφέροντας από το υστέρημά τους ό,τι μπορούν, για να απαλύνουμε τον πόνο των συνανθρώπων μας.





ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΤΩΝ ...ΠΑΛΙΩΝ



➤ Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει παρόν και σχεδιάζει το μέλλον, βασική προϋπόθεση όμως είναι οι αγώνες που δόθηκαν στο παρελθόν. Γι' αυτό το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου τίμησε στη Γενική Συνέλευση των Αντιπροσώπων της δύναμής του, τους συναδέλφους που υπηρέτησαν την Διοίκηση του Κέντρου: Μπότζο Γεώργιο και Καλογήρου Παναγιώτη, όπως και τον συνάδελφο Σαμοίλη Χρυσάνθο αποδίδοντας ιδιαίτερη μνεία στην προσφορά του στο Συνδικαλιστικό Κίνημα της περιοχής μας. Να σημειωθεί ότι ο Χρυσάνθος Σαμοίλης συνεχίζει την προσφορά του με τελευταία δράση του τη συγγραφή του βιβλίου ΘΕΣΕΙΣ & ΣΥΝ-ΘΕΣΕΙΣ.

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

Αριθμός Απόφασης Τροποποίησης 186/2014 Ειρηνοδικείου Αθηνών
 INTERNET: www.poenet.gr Μέλος της ΓΣΕΕ και των IndustriALL (ICEM - EMCFF), RETUN SEE E-mail: info@poenet.gr

Αριθ. πρωτ. 10515

Αθήνα 8/2/2023

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισες, Συνάδελφοι,

Σε συνέχεια της ενημέρωσής σας σχετικά με τις απολύσεις στις εταιρείες του φυσικού αερίου αλλά και την προσπάθεια της PETROGAS για μείωσις – τροποποιήσις των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων, η ΠΟΕ αναγκάζεται για πρώτη φορά να απαντήσει σε ανακρίβειες που γράφτηκαν τις τελευταίες δύο μέρες από το πρωτοβάθμιο σωματείο των εργαζομένων στα Ελληνικά Πετρέλαια (ΠΣΕΠ) και από την παράταξη στην Πανελληνία Ομοσπονδία Ενέργειας (ΝΕΑ ΑΡΧΗ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ).

Την 1/2/2023 η ΠΟΕ κλήθηκε να συνδράμει στους εργαζομένους της ΔΕΠΑ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, μετά την κοινοποίηση απολύσεων σε 7 συναδέλφους. Άμεσα η ΠΟΕ βρέθηκε στο πλευρό τους εκδίδοντας (2) δεκτικά τύπου, αλλά και πρωτοστατώντας στην κατάληψη των γραφείων της ΔΕΠΑ ΥΠΟΔΟΜΩΝ στις 2/2/2023, μετά την άρνηση της εταιρείας να συναντηθεί με τα σωματεία των εργαζομένων. Αποτέλεσμα ήταν να ορισθεί συνάντηση για σήμερα 8/2/2023 με την διοίκηση της εταιρείας με την συμμετοχή της ΠΟΕ. Παράλληλα ήδη πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις με πολιτικά κόμματα και θα ακολουθήσουν κι άλλες ώστε να συνδράμουν και αυτά στην ανάκληση των απολύσεων.

Όσο αφορά τον αγώνα των συναδέλφων της PETROGAS για υπογραφή Σ.Σ.Ε (αφού δεν υπάρχει επιχειρησιακό Σ.Σ.Ε) πληροφορηθήκαμε την Πέμπτη μεσημέρι 2/2/2023 ότι προκήρυξαν τα σωματεία απεργία και ότι στις 14:00 εκδικάζεται η αγωγή της εταιρείας ώστε να βγει παράνομη και καταχρηστική. Άμεσα βρεθήκαμε στα δικαστήρια δηλώνοντας την έμπρακτη συμπαράσταση της ΠΟΕ στους συναδέλφους της PETROGAS. Την επομένη (3/2/2023) και αφού η απεργία κηρύχθηκε παράνομη, η ΠΟΕ προκήρυξε ΑΜΕΣΑ 48ωρη απεργία για τις 6 & 7/2 η οποία και πραγματοποιήθηκε με μεγάλη συμμετοχή.

Όσο αφορά τις «επαινήσεις» προς την ΠΟΕ για άσκηση πιέσεων στον ΣΕΒ, σας ενημερώνουμε ότι οι εν λόγω εταιρείες ΔΕΝ είναι μέλη του, κάτι που θα έπρεπε να γνωρίζουν οι συντάκτες των ανακοινώσεων, και όσον αφορά τις πιέσεις προς την δικαστική εξουσία, είμαστε στην διάθεση τους να μας υποδείξουν τον τρόπο.

Προς τους συντάκτες των ανακοινώσεων τους ενημερώνουμε τα εξής:

1^ο Η PETROGAS δεν ανήκε ποτέ στο Ελληνικό Δημόσιο

2^ο Καλό θα είναι να εκπληρώσει το ΠΣΕΠ τις οικονομικές τους υποχρεώσεις από συνδρομές προς την ΠΟΕ που ανέρχονται έως τις 31/12/2022 στο ποσό των 47,529 Ευρώ για να μπορεί η ΠΟΕ να αντιμετωπίσει ακόμη πιο αποτελεσματικά τις προκλήσεις που προκύπτουν από την εφαρμογή του αντεργατικού Νόμου Χατζηδόκη (απολύσεις, μη υποχρεωτικότητα της κλαδικής σύμβασης κ.λπ.)



➤ Άμεσα ως ΠΟΕ, βρεθήκαμε στα δικαστήρια δηλώνοντας την έμπρακτη συμπαράσταση της ΠΟΕ στους συναδέλφους της PETROGAS. Την επομένη (3/2/2023) και αφού η απεργία κηρύχθηκε παράνομη, η ΠΟΕ προκήρυξε ΑΜΕΣΑ 48ωρη απεργία για τις 6 & 7/2, η οποία και πραγματοποιήθηκε με μεγάλη συμμετοχή.



➤ Η ΠΟΕ πρωτοστάτησε στην κατάληψη των γραφείων της ΔΕΠΑ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, στις 2/2/2023

Ο Γενικός Γραμματέας της ΠΟΕ και Αντιπρόεδρος του Σωματείου μας, Τσώκος Παναγιώτης



Τι σημαίνει: «Ευθύνη»

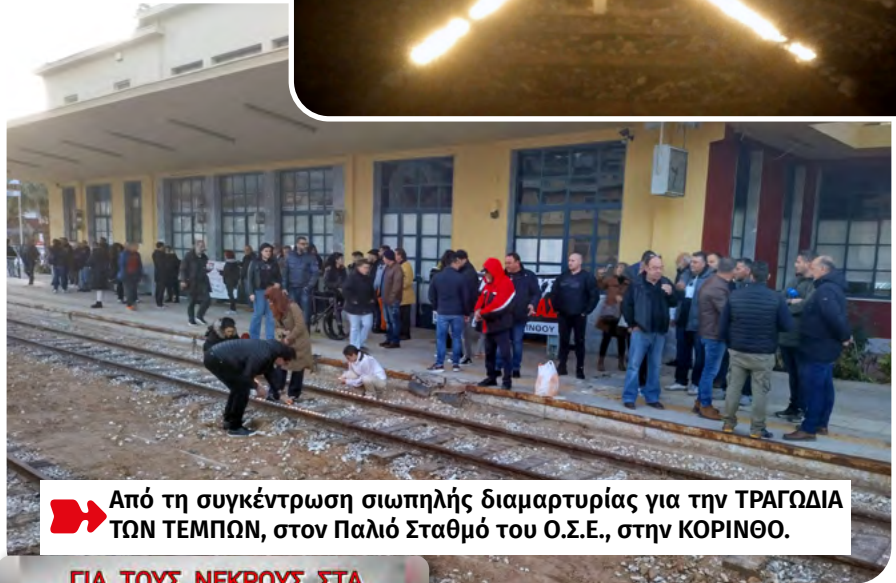
Με την Εθνική Τραγωδία του σιδηροδρομικού δυστυχήματος στα Τέμπη να ρίχνει τη σκιά της στα δημόσια πράγματα, η λέξη που συμπυκνώνει το πνεύμα των ημερών είναι βέβαια η «ευθύνη». Ποιος έχει την ευθύνη για την εκατόμβη, ποιος την αναλαμβάνει, ποιος την αποποιείται, σε ποιους κατανέμεται, ποιοι είναι οι υπεύθυνοι και ποιοι οι ανεύθυνοι.

Ίσως η λέξη «ευθύνη» να είναι η λέξη-κλειδί των ημερών, αλλά και η εννοιολογική λυδία λίθος, που πάνω της δοκιμάζεται η ακεραιότητα των ιθυνόντων στην Ελλάδα διαχρονικά. Άλλωστε, η λέξη είναι αρχαία και ουσιαστικά δημιουργήθηκε για να εκφράσει τη λογοδοσία των δημοσίων αρχόντων για τα πεπραγμένα τους ενώπιον του λαού.

Σύμφωνα με το Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας, «ευθύνη», σημαίνει:

- Πρώτον, την υποχρέωση που έχει κανείς να πραγματοποιήσει κάτι, καθώς και να δώσει λόγο γι' αυτό: μιλάμε για επαγγελματική, κοινωνική, πολιτική, κοινωνικά ηθική, νομική, αστική ή ποινική ευθύνη.
- Δεύτερον, «ευθύνη» σημαίνει οτιδήποτε αναλαμβάνει κανείς υπεύθυνα: λέμε «μην το κάνεις αυτό, είναι δική μου ευθύνη». Και
- Τρίτον, η λέξη σημαίνει το σύνολο των συνεπειών που βαρύνει κάποιον εξαιτίας της πλημμελούς τήρησης των καθηκόντων του ή της παράβασης έννομης ή ηθικής αρχής: ενοχή, υπαιτιότητα. Ποιος, ας πούμε, θα αναλάβει την ευθύνη για το πολύνεκρο δυστύχημα;

Η ετυμολογία της λέξης αφηγείται την ιστορία της: η ευθύνη παράγεται από το αρχαίο ρήμα «ευθύνω» που σημαίνει «κατευσθύνω, οδηγώ κατευθείαν, ισιώνω» από το επίθετο «ευθύς», δηλαδή «ίσιος». Οι αρχαίοι χρησιμοποιούσαν τη λέξη «ευθύνη» και με την κυριολεκτική της σημασία «ίσιωμα, το να κάνεις κάτι ευθύ, να διορθώνεις κάτι», αλλά και με τη μεταφορική, που ήταν η διαχειριστική



➔ Από τη συγκέντρωση σιωπηλής διαμαρτυρίας για την ΤΡΑΓΩΔΙΑ ΤΩΝ ΤΕΜΠΩΝ, στον Παλιό Σταθμό του Ο.Σ.Ε., στην ΚΟΡΙΝΘΟ.



ευθύνη, ο έλεγχος που ασκούσε η πολιτεία σε αυτούς που είχαν αναλάβει δημόσια αξιώματα.

Αυτή η λογοδοσία/ευθύνη των δημοσίων αρχόντων ήταν, προφανώς, κάτι σημαντικό για την αρχαία αθηναϊκή κοινωνία –οι «υπεύθυνοι» αξιωματούχοι απολογούνταν στους «ευθύνους», τους δημόσιους ελεγκτές. Αυτός που δεν είχε τέτοια υποχρέωση ήταν ο «ανεύθυνος».

Βαθμηδόν, συμπληρώνει το Λεξικό, η έννοια της ευθύνης επεκτάθηκε σε οτιδήποτε αναλάμβανε κανείς ως καθήκον ή αρμοδιότητα στον δημόσιο ή ιδιωτικό βίο. Συνέβαινε όμως ο

«υπεύθυνος», ο υπόλογος, να ασκήσει πλημμελώς τα καθήκοντά του, άρα να βρεθεί από την πολιτεία ένοχος –από αυτές τις περιπτώσεις, η λέξη «υπεύθυνος» προσέλαβε και τη σημασία του ενόχου και –αναλόγως– ο «ανεύθυνος» ήταν ο αθώος! Όμως οι λέξεις εξελίχθηκαν σημασιολογικά: σήμερα, ο «υπεύθυνος» είναι και ο υπαίτιος, αυτό που έκανε κάτι κακό, αλλά και ο ευσυνείδητος, αυτός που αναλαμβάνει τις ευθύνες του, ενώ «ανεύθυνο» εννοούμε κυρίως τον αναξιόπιστο, τον ασυνείδητο...

Πράγματι, η **ευθύνη** είναι μια βαριά λέξη, φορτωμένη με σημαντικές έννοιες. Η εκούσια ανάληψη ευθυνών για μια κακή πράξη, παράνομη ή παράτυπη ή ανήθικη γενικώς σπανίζει, στον ιδιωτικό βίο όσο και στο δημόσιο βίο –μόνο οι τρομοκρατικές «ή επαναστατικές, κατ' άλλους» οργανώσεις αναλαμβάνουν με προθυμία την ευθύνη των χτυπημάτων τους, αλλά γενικώς στην Ελλάδα ανθεί η ευθυνοφοβία. Και όσο για τραγικά γεγονότα ή μεγάλες εθνικές καταστροφές είναι ίδιον των εγχώριων πολιτικών να τις πετάνε στο πρόσωπο των αντιπάλων τους σαν χούφτες λάσπη ή –ακόμα χειρότερα– να τις μοιράζουν στον λαό ακριβοδίκαια: κάθε πολίτης κι ένα μερίδιο «ατομικής ευθύνης»...

• **Επιμέλεια κειμένου:** Χρύσανθος Σαμοίλης, 9 Μαρτίου 2023

38^ο ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΓΣΕΕ

2023

ΜΑΡΤΙΟΣ

Στο 38ο συνέδριο της ΓΣΕΕ, που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα από τις 9/3 έως και τις 12/3 2023, το Σωματείο μας εκπροσωπήθηκε (μέσω της ΠΟΕ) από τον πρόεδρο Τριπικέλη Κωνσταντίνο. Είναι μεγάλη τιμή και πολλά τα οφέλη για ένα σωματείο να έχει εκπρόσωπο σ' ένα συνέδριο της συνομοσπονδίας εργαζομένων. Η εμπειρία από τις συνομιλίες, τη θεματολογία και την αλληλεπίδραση με τους εκπροσώπους πάνω από 400.000 εργαζομένων όλης της χώρας είναι τεράστια. Είναι πολύ σημαντικό επίσης το γεγονός του ότι μπορέσαμε να ολοκληρώσουμε με επιτυχία έναν έναν όλους τους στόχους που είχαμε βάλει σχετικά με την τελειοποίηση του συνδικαλιστικού προφίλ του Σωματείου μας (τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο). Σκοπός μας είναι αυτό το έργο να το συνεχίσουμε και να το μεταδώσουμε και στις επόμενες γενιές.

**Έναρξη 38ου Πανελλαδικού Συνεδρίου ΓΣΕΕ**

“ Το 38ο Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ, το οποίο διεξάγεται στο Καβούρι Αττικής, ξεκίνησε με ενός λεπτού σιγή για τα θύματα του σιδηροδρομικού δυστυχήματος στα Τέμπη.



Αριστερά ο Γραμματέας της ΓΣΕΕ Φωτόπουλος Νίκος και δεξιά ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Παναγόπουλος Γιάννης.

Η έναρξη του Συνεδρίου είχε προγραμματιστεί να κηρυχθεί από την Πρόεδρο της Δημοκρατίας, σε επιστολή όμως που απέστειλε προς την Συνομοσπονδία η κυρία Σακελλαροπούλου γνωστοποίησε ότι, λόγω των συνθηκών που προέκυψαν από το τραγικό σιδηροδρομικό δυστύχημα, δε θα παραστεί στην εναρκτήρια εκδήλωση.

Η εκπόνηση πλαισίου θέσεων για τη διερεύνηση και απόδοση ευθυνών και μέτρων για να μην ξαναθρηνήσουμε ανθρώπινες ζωές θα αποτελέσει κεντρικό ζήτημα του Συνεδρίου. Για τα ΓΙΑΤΙ και το ΠΩΣ, έκανε λόγο στην ομιλία του ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ **Γιάννης Παναγόπουλος**, ο οποίος, μεταξύ άλλων, γνωστοποίησε ότι θα επιδιωχθεί ομόφωνη συμφωνία εντός του Συνεδρίου για απεργιακές και άλλες κινητοποιήσεις, ώστε να μην παρουσιαστούν επαναλήψεις φαινομένων του παρελθόντος, δηλαδή αδιαφάνεια, συγκαλυψη μετάθεση ευθυνών και καθυστερήσεις που οδηγούν στη λήθη.

Στο 38ο Πανελλαδικό Συνέδριο της Συνομοσπονδίας μετείχαν περίπου 400 σύνεδροι από 120 δευτεροβάθμιας οργανώσεις. Κάθε σύνεδρος εκπροσωπεί 1000 συνδικαλισμένους-ψηφίσαντες εργαζόμενους σε πρωτοβάθμιο επίπεδο.

Στο συνέδριο παρίστανται και αντιπροσωπείες από Ευρωπαϊκές και Διεθνείς Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

Οι εργασίες του 38ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ συνεχίστηκαν την επομένη με ομιλίες εκπροσώπων, ενώ συζητήθηκε αναλυτικά ο απολογισμός και ο προγραμματισμός δράσης της ΓΣΕΕ. Το Συνέδριο ολοκληρώθηκε την Κυριακή 12/3 με την εκλογή των νέων οργάνων (Διοικητικό Συμβούλιο Εξελεγκτική Επιτροπή και Γενικό Συμβούλιο).

Επισυνάπτεται μέρος της ομιλίας του Προέδρου της ΓΣΕΕ, Γ. Παναγόπουλου.

Εκλεκτοί Προσκεκλημένοι στο 38^ο Συνέδριο της ΓΣΕΕ, Συναδέλφισσες και Συνάδελφοι,

Αποτελεί εξαιρετική τιμή η παρουσία σας στο 38^ο Συνέδριό μας.

Την ώρα της σιωπής, της ανθρώπινης συντριβής, οι ευχές μας είναι για τους συνανθρώπους μας που βιώνουν την άδικη απώλεια των αγαπημένων τους στο αδιανόητο σιδηροδρομικό δυστύχημα.

Στα αυτιά μας όμως ηχεί ένα συνεχές ΓΙΑΤΙ.

ΓΙΑΤΙ πάλι μια τραγωδία;

ΓΙΑΤΙ ο αρχαίος μύθος της Ιφιγένειας παίρνει κατά καιρούς αληθινές διαστάσεις στις μέρες μας;

ΓΙΑΤΙ πρέπει να έχουμε τραγωδίες για να γίνουν –αν γίνουν– με τεράστιες καθυστερήσεις τα αυτονόητα και τα *ΓΙΑΤΙ* διαδέχονται τα *ΠΩΣ*;

ΠΩΣ θα διερευνηθούν σε όλο το εύρος οι αιτίες του δυστυχήματος και θα αποκαλυφθούν οι υπεύθυνοι;

ΠΩΣ οι κομματικές και εκλογικές σκοπιμότητες δεν θα γίνουν αιτία εύκολων καταλογισμών και ανταλλαγής κατηγοριών;

ΠΩΣ θα γίνει πραγματικότητα το **ΟΛΑ ΣΤΟ ΦΩΣ**;

ΠΩΣ δεν θα κυριαρχήσει στην κοινωνία μετά τα δικαιολογημένα αισθήματα οργής για τους αδικοχαμένους, εντέλει και το αίσθημα της ατιμωρησίας;

Με συντριβή και ενσυναίσθηση θέτουμε ερωτήματα που θέτει κάθε συμπατριώτης μας, που ζητά δικαιοσύνη και πράξεις ώστε να μην ξαναζήσουμε τραγωδίες εθνικών διαστάσεων.

Δεν έχουμε έτοιμες λύσεις – Δεν έχουμε εύκολες απαντήσεις.

Θα συμβάλλουμε –εμείς στα συνδικάτα– με τις έρευνες και τις προτάσεις μας ώστε, αν υπάρξει πραγματικό πνεύμα συνεννόησης των πολιτικών δυνάμεων, των φορέων της κοινωνίας των πολιτών, της δικαιοσύνης, των επιστημονικών φορέων και όσων θα εμπλακούν, ώστε και δικαιοσύνη να αποδοθεί και να εξασφαλιστεί ότι τέτοιες τραγωδίες δεν θα επαναληφθούν.

Κυρίες και Κύριοι,

Στα πλαίσια των εργασιών του συνεδρίου μας σας διαβεβαιώνω πως θα δώσουμε ιδιαίτερη προσοχή σε αυτά τα ζητήματα.

Θα ζητήσουμε τη βοήθεια και την τεχνογνωσία από τις Ευρωπαϊκές και Διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις και θα υποβάλλουμε έρευνες και προτάσεις στους αρμόδιους φορείς.

Όμως δεν επαναπαυόμαστε.

Θα εισηγηθώ στο συνέδριο να ληφθεί και απόφαση –και θα επιδιώξουμε *ΟΜΟΦΩΝΙΑ*– για απεργιακές και άλλες κινητοποιήσεις. Είναι αδιανόητο να παρουσιαστούν επαναλήψεις φαινομένων του παρελθόντος, δηλ. αδιαφάνεια, συγκαλύ-

ψεις, μεταθέσεις ευθυνών και καθυστερήσεις που οδηγούν στη λήθη.

ΕΙΜΑΣΤΕ ΕΔΩ – ΘΑ ΕΙΜΑΣΤΕ ΕΔΩ

Να νικήσουμε την αμεριμνησία, την γραφειοκρατία, την κομματική επανάπαυση για να συγκροτήσουμε ένα σύγχρονο και αποτελεσματικό κοινωνικό κράτος και ΚΡΑΤΟΣ δικαίου.

ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟΔΡΟΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ

Να σταματήσουμε το εθνικό μας εκκρεμές στη θέση ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ και να μην ξαναγυρίσει ούτε στην ΤΡΑΓΩΔΙΑ, ούτε στο ΔΙΧΑΣΜΟ.

Οι νέες γενιές που ετοιμάζονται να μας διαδεχθούν δεν έχουν ζήσει στο μεγαλύτερο μέρος της συνειδητής τους ζωής σχεδόν ούτε ώρα κανονικότητας.

Από τη μεγάλη κρίση των δίδυμων ελλειμμάτων στην προηγούμενη δεκαετία, που έφερε τα μνημόνια των περικοπών, της απίσχνασης του κοινωνικού κράτους και των απορρυθμίσεων στην εργασία και χωρίς ούτε ελάχιστη χρονική ανάσα στις δύσκολες εποχές της υγειονομικής κρίσης και αμέσως, στην ενεργειακή και σήμερα, στην κρίση κόστους διαβίωσης, που έφερε η ωμή εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία. Δύο συνάδελφοί μας από τα Ουκρανικά Συνδικάτα θα μας μιλήσουν αύριο για τη δική τους ΧΩΡΙΣ ΤΕΛΟΣ τραγωδία.



Συνάδελφοι, **Γιούρι Κουρίλο** και **Γιάνα Σερμπίνσκα**, είμαστε αλληλέγγυοι στον αγώνα σας. Οι Έλληνες είναι πάντα αλληλέγγυοι στους υπερασπιστές της πατρίδας τους.

Η Ευρώπη και ιδίως οι υπερεθνικοί της θεσμοί δοκιμάζονται. Παρά το όραμα των ιδρυτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για διαρκή ειρήνη, για μια ακόμα φορά η Ευρώπη κινδυνεύει να γίνει θέατρο πολεμικών αναμετρήσεων και να επαληθευτούν κάπιοι που θεωρούν ότι «ο πόλεμος αποτελεί φυσική κατάσταση για την Ευρώπη και τα Βαλκάνια».

Η Ρωσική επέμβαση και η ένοπλη βία για την επαναχάραξη των συνόρων τροφοδοτεί έναν επικίνδυνο αναθεωρητισμό –κυρίως από την Τουρκία– που αποτελεί ορατό κίνδυνο και οδηγεί τη χώρα να δαπανά πολύτιμους πόρους για την άμυνά της, οι οποίοι περιορίζουν τις ροές προς την παιδεία και την υγεία.

Μετά τη σχεδόν 13ετή κρίση, η εργασία έχει υποστεί τα

πάνδεινα: μειώσεις μισθών, κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και αποδόμηση του εργατικού δικαίου, περιορισμό των μισθωτών που απολαμβάνουν συλλογική προστασία και κυρίως ανεργία που, ειδικά στους νέους, έχουμε το θλιβερό προνόμιο να είμαστε οι πρωταθλητές στην Ευρώπη.

**ΟΥΤΕ ΕΝΑΣ
ΝΟΜΟΣ ΥΠΕΡ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ**



ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΟΡΓΑΝΩΝ ΓΣΕΕ

26/4/23



Συνεδρίασε σήμερα η Διοίκηση της ΓΣΕΕ, η οποία προέκυψε από τις εκλογές του 38ου Συνεδρίου και συγκροτήθηκε σε σώμα ως εξής:

Πρόεδρος: ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Αναπλ. Πρόεδρος: ΤΑΧΜΑΤΖΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

Γ. Γραμματέας: ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Αναπλ. Γ. Γραμματέας: ΔΑΝΟΥΣΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

Γ. Οργανωτικού: ΜΟΥΤΑΦΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ

Αναπλ. Γ. Οργανωτικού: ΡΑΥΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ

Γ. Οικονομικού: ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Αναπλ. Γ. Οικονομικού: ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής:

ΠΕΡΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΤΑΣΙΟΥΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΣΥΡΙΓΟΣ ΒΑΣΣΑΜΟΣ

ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΕΥΘΥΜΙΟΣ

ΚΑΡΡΑΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ

ΓΚΙΟΥΛΑΚΗΣ ΗΛΙΑΣ

Η ΝΕΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

η οποία προήλθε από το 38^ο Συνέδριο

Τα αποτελέσματα της εκλογικής διαδικασίας του 38ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ και οι εκλεγέντες στη νέα Διοίκηση, κατά παράταξη, σύμφωνα με την ανακοίνωση της Εφορευτικής Επιτροπής, έχουν ως εξής:

Α) ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ “ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (ΠΑΣΚΕ-Δημοκράτες Συνδικαλιστές)”

- 1 ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
- 2 ΒΟΡΓΙΑΣ ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ
- 3 ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
- 4 ΔΑΝΟΥΣΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
- 5 ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ (ΛΙΛΑ)
- 6 ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 7 ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
- 8 ΚΥΠΡΙΑΝΙΔΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ
- 9 ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ ΣΙΔΕΡΗΣ
- 10 ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ
- 11 ΛΕΒΕΝΤΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
- 12 ΜΟΥΤΑΦΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
- 13 ΠΑΛΛΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
- 14 ΡΑΥΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ
- 15 ΣΙΑΚΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
- 16 ΣΤΟΪΜΕΝΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
- 17 ΤΑΧΜΑΤΖΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
- 18 ΤΣΩΝΗΣ ΣΩΤΗΡΙΟΣ
- 19 ΧΟΤΖΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Β) ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ” ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (Δ.Α.Σ.)”

- 1 ΠΕΡΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
- 2 ΓΚΟΓΚΑΚΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
- 3 ΜΑΥΡΟΚΕΦΑΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 4 ΜΠΕΚΡΗΣ ΜΑΡΚΟΣ
- 5 ΝΙΒΟΡΛΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
- 6 ΠΟΛΙΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
- 7 ΠΟΥΛΙΚΟΓΙΑΝΝΗΣ ΣΩΤΗΡΙΟΣ
- 8 ΣΤΕΦΑΝΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
- 9 ΣΤΟΛΤΙΔΗΣ ΛΕΩΝΙΔΑΣ
- 10 ΣΥΡΙΓΟΣ ΒΑΣΣΑΜΟΣ
- 11 ΤΑΣΙΟΥΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ



Γ) ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ “”Δ.Α.Κ.Ε. ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ”

- 1 ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 2 ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΕΥΘΥΜΙΟΣ
- 3 ΚΑΡΡΑΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ
- 4 ΚΕΛΑΪΔΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
- 5 ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 6 ΜΠΡΟΥΣΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
- 7 ΠΕΠΟΝΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
- 8 ΣΙΟΡΙΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
- 9 ΧΑΡΙΤΟΣ ΕΥΣΤΑΘΙΟΣ

Δ) ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ “ΕΜΕΙΣ – ΑΡΚΙ ΓΣΕΕ”

- 1 ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
- 2 ΑΛΕΞΑΝΔΡΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
- 3 ΑΜΠΛΑΣ ΘΕΜΙΣΤΟΚΛΗΣ

Ε) ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ “ΕΝΩΤΙΚΗ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ Ε.Α.Κ.”

- 1 ΓΚΙΟΥΛΑΚΗΣ ΗΛΙΑΣ
- 2 ΠΕΤΣΑΛΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΣΤ) ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ “ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΥΝΑΜΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ”

- 1 ΓΚΙΑΤΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

• Οι πίνακες των εκλεγέντων είναι με αλφαβητική σειρά, με τους πλειοψηφούντες συμβούλους ανά παράταξη να είναι στην πρώτη θέση.



Αποτελέσματα αρχαιρεσιών 38ου Συνεδρίου ΓΣΕΕ



Ολοκληρώθηκαν οι διαδικασίες του 38ου Τακτικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ με την εκλογή οργάνων διοίκησης. Στις εκλογές πήραν μέρος οκτώ παρατάξεις (8). Τα αποτελέσματα των εκλογών έχουν ως εξής: Ψήφισαν 386, έγκυρα 383, άκυρα 3, λευκά 0. Αναλυτικά ανά παράταξη τα αποτελέσματα έχουν ως εξής:

➔ Α. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΠΑΡΑΤΑΞΕΙΣ	ΨΗΦΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΕΔΡΕΣ Δ.Σ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ — ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (ΠΑΣΚΕ-ΔΗΜΟΚΡΑΤΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ)	156	40,73% από 38,57% το 2020	19 από 17 το 2020
ΔΑΣ	88	22,98% από 19,58% το 2020	11 από 9 το 2020
ΔΑΚΕ	73	19,06% από 23,14% το 2020	9 από 11 το 2020
ΕΜΕΙΣ-ΑΡΚΙ	25	6,53% από 6,82% το 2020	3 από 3 το 2020
ΕΑΚ	23	6,01% από 5,04% το 2020	2 από 2 το 2020
ΕΝΟΤΗΤΑ	14	3,66% από 4,15% το 2020	1 από 2 το 2020
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΤΑΞΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	3	0,78%	—
ΜΑΧΗ	1	0,26%	—

➔ Β. ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΠΑΡΑΤΑΞΕΙΣ	ΨΗΦΟΙ	ΕΔΡΕΣ στο ΓΕΝ. ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ — ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (ΠΑΣΚΕ-ΔΗΜΟΚΡΑΤΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ)	156	10
ΔΑΣ	88	6
ΔΑΚΕ	73	5
ΕΜΕΙΣ-ΑΡΚΙ	25	2
ΕΑΚ	23	2
ΕΝΟΤΗΤΑ	14	—
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΤΑΞΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	3	—
ΜΑΧΗ	1	—

➔ Γ. ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΠΑΡΑΤΑΞΕΙΣ	ΨΗΦΟΙ	ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ — ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (ΠΑΣΚΕ-ΔΗΜΟΚΡΑΤΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ)	156	6
ΔΑΣ	88	4
ΔΑΚΕ	73	3
ΕΜΕΙΣ-ΑΡΚΙ	25	1
ΕΑΚ	23	1
ΕΝΟΤΗΤΑ	14	—
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΤΑΞΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	3	—
ΜΑΧΗ	1	—

➔ Δ. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 30

ΠΑΡΑΤΑΞΕΙΣ	ΨΗΦΟΙ	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ του ΑΡΘΡΟΥ 30
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ — ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ (ΠΑΣΚΕ-ΔΗΜΟΚΡΑΤΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ)	156	3
ΔΑΣ	88	2
ΔΑΚΕ	73	2
ΕΜΕΙΣ-ΑΡΚΙ	25	—
ΕΑΚ	23	—
ΕΝΟΤΗΤΑ	14	—
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΤΑΞΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	3	—
ΜΑΧΗ	1	—





Ο λόγος του Γραμματέα του Ε.Κ.Κ. Τριπικέλη Κωνσταντίνου

Θρήνος, θλίψη, αλλά και πολύ θυμός, συναδέλφισσες, συνάδελφοι και φοιτητές και μαθητές αυτού του τόπου.

Θυμός για εκείνους που αδιαφορούν για την ανθρώπινη ζωή και δεν μπορούν, αλλά και δεν θέλουν, να το κρύψουν, το λένε ξεδιάντροπα και με τα λόγια και με τις πράξεις τους.

Δεν τους αρκούσε που έδιωχναν τους νέους αυτής της χώρας δολοφονώντας τα όνειρά τους, τώρα δολοφονούν και τους ίδιους.

Πολιτικοί και δημοσιογράφοι –που οι γνώσεις τους περιορίζονται στην καλύτερη περίπτωση στην ανάλυση κανενός ριάλιτι– έχουν το θράσος να το παίζουν ειδήμονες και να μας κουνούν το δάκτυλο μιλώντας για ατομική ευθύνη και ανθρώπινο λάθος.

Αλλά συμφωνώ μαζί τους!

Γιατί περί ατομικής ευθύνης πρόκειται!

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης στην ανικανότητα ή σκοπιμότητα στην διαχείριση των στοιχείων στα θέματα ασφαλείας.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης για τα ρεπορτάζ και τις αηδιαστικές εκπομπές με τα ψεύτικα στοιχεία εν είδει ενημέρωσης του ελληνικού λαού.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης για την λογοκρισία και την προσπάθεια φίμωσης των εργαζομένων.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης για την υπογραφή σε κατάπτυστους νόμους.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης για την ανικανότητα διαχείρισης του χρέους.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης για την ανικανότητα **εξασφάλισης της ασφάλειας** στις μετακινήσεις.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης για το ξεπούλημα της κρατικής περιουσίας.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης για την απαξίωση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας αυτού του λαού.

Της δικής τους Ατομικής ευθύνης βέβαια, γιατί

κάθε απόφαση για τα δεινά αυτού του λαού έχει από κάτω μια υπογραφή δική τους!

Γιατί το ψάρι βρομάει από το κεφάλι!

Φταίνε, συνάδελφοι, γιατί απλά χρησιμοποιούσαν τα παπαγαλάκια τους, που είχαν με την σειρά τους την δική τους **ατομική ευθύνη** να τους καλύψουν, μιλώντας για αναγκαίες θυσίες παρουσιάζοντας τον Ελληνικό λαό ως μοντέρνα Ιφιγένεια στον βωμό της βελτίωσης!

Άκουσον! Άκουσον!

Φταίνε, γιατί την μέρα του δυστυχήματος ο καημός τους δεν ήταν άλλος από το να περάσουν με νόμο το ξεπούλημα και της ύδρευσης.

Και φταίνε γιατί το μόνο που τους νοιάζει είναι ότι το δυστύχημα τους χάλασε τα έτσι κι αλλιώς ψευδή ποσοστά στις δημοσκοπήσεις, δημιουργώντας τους πρόβλημα στην οργάνωση του «αγώνα» τους, για την συνέχεια του καταστροφικού τους έργου.

Αυτό το τραγικό δυστύχημα, που δεν πρέπει να ξεχνάμε πως είναι και το μεγαλύτερο εργατικό δυστύχημα των τελευταίων ετών, αποτελεί δυστυχώς την τραγική επιβεβαίωση των όσων λέγαμε για τον κατάπτυστο νόμο και του «κυρίου» Χατζηδάκη.

Γιατί δεν είναι μόνο έργο του «κυρίου» Καραμανλή αυτό που ζούμε...

Όλα όσα τονίζαμε και τονίζουμε για την επικινδυνότητα αυτού του νόμου, δυστυχώς βγήκαν αληθινά.

Ποτέ μα ποτέ δεν έχει γίνει καταγγελία εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας στην εργασία, συνθηκών ποιοτικής και αποδοτικής εργασίας, οργανογραμμάτων, εξοπλισμού και να έχουν πέσει έξω. Ποτέ!

Γιατί εμείς μόνο ξέρουμε και κανένας άλλος!

Και δυστυχώς επιβεβαιωνόμαστε με τον χειρότερο τρόπο:

Καταγγελίες!

Εξώδικα!

Ανακοινώσεις!

Απεργίες!

Και το μόνο που έκαναν ήταν όχι να εξαντλήσουν την ενέργειά τους, αλλά και το χρήμα του Ελληνικού λαού, για να κάνουν το αυτονόητο. Δηλαδή να φτιάξουν και να λύσουν τα προβλήματα που τους κατήγγειλε η εργατική τάξη, που έχει πάντα την πιο ολοκληρωμένη άποψη.

Ξαναλέω: ΠΑΝΤΑ!

Όχι!

Αυτοί εξάντλησαν την ενέργεια και το χρήμα για να φτιάξουν νόμους και να πληρώσουν τα ΜΜΕ και πολλούς άλλους ανίκανους καιροσκόπους, προσπαθώντας να μας ακυρώσουν, να μας φιμώσουν, να μας βγάλουν παράνομους για να μας νικήσουν! Όμως, συνάδελφοι και νέοι αυτής της χώρας, δεν θα τα καταφέρουν.

Ο λαός θα τους συνθλίψει.

Θα τους κάνει να κρυφτούν.

Αλλά δεν θα μπορούν να κρυφτούν πίσω από έδρανα, δημοσκοπήσεις και πάνελ.

Ο λαός δεν θα τους αφήσει.

Και σε αυτό πρέπει να βοηθήσει και η ελληνική δικαιοσύνη, που έχει τα στοιχεία που χρειάζεται. Πρέπει να μην ξεχνάει όμως και η επόμενη κυβέρνηση –όποια και αν είναι αυτή– πως το φορτίο πλέον είναι πολύ βαρύ γιατί ο Ελληνικός λαός βαρέθηκε να συγχωράει.



**Όποιος δεν ακούσει τις φωνές,
θα έχει την ίδια τύχη!**

*Όσες ψυχές κι όσες κραυγές
Κι όσα νεκρά χαμόγελα
Όση ζωή κι όση πνοή
Κι όσο άδικο κι όσα γιατί*

*Να μην πνιγούν στην θλίψη
Να μην χαθούν στην λήθη
Να τα αναστήσει ο θυμός
Κι αυτός θα γίνει ο τιμωρός*

Καλούς αγώνες!



Εργατική Πρωτομαγιά

Ως Εργατικό Κέντρο Κορίνθου γιορτάσαμε την Εργατική Πρωτομαγιά αρχικά με μια εξαιρετική συναυλία στον εξωτερικό χώρο του Δημοτικού Θεάτρου, αλλά φυσικά και με την καθιερωμένη κατάθεση στεφάνων στην παλιά «Σωληνοურγία Κορίνθου».

Η **1η ΜΑΗ** είναι η μέρα γιορτής κάθε μορφής Εργατικού Αγώνα. Είναι όμως η μέρα που πάνω από όλα μας θυμίζει, πόσο επιτακτική είναι η ανάγκη για **διάρκεια** στον αγώνα. Τίποτα δεν πρέπει να θεωρείται σίγουρο!

Τον όρο «κεκτημένα» μπορούμε να τον χρησιμοποιούμε μόνο όταν είμαστε έτοιμοι να τον υπερασπιστούμε.

Γιατί πάντα θα υπάρχουν κάποιοι «υπουργοί» που, με νόμους, θα ανοίγουν τον δρόμο σε όλους εκείνους τους εργοδότες που θεωρούν τους εργαζόμενους σκλάβους, οι οποίοι έχουν την υποχρέωση να υπακούσουν ή να απολυθούν.

Υπάρχουν όμως και εργαζόμενοι, όπως εκείνοι της **ΚΑΒΑΛΑ ΟΪΛ**, των **ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ ΚΑΒΑΛΑΣ**, της **e-food**, της **COSCO**, της **ΛΑΡΚΟ**, της **ΜΑΛΑΜΑΤΙΝΑΣ**, του **Κινήματος των Καλλιτεχνών**, αλλά και πολλοί άλλοι, που δεν έσκυψαν το κεφάλι και έδειξαν και δείχνουν σε όλους μας πως ένας είναι ο τρόπος **ΚΑΙ ΝΑ ΣΕ ΣΕΒΑΣΤΟΥΝ ΚΑΙ ΝΑ ΣΕ ΦΟΒΗΘΟΥΝ...**

...Ο ΑΓΩΝΑΣ!



Ο πρόεδρος του Ε.Κ.Κ. Κ. ΚΑΤΕΜΗΣ και ο συνάδελφος και μέλος του Δ.Σ του Ε.Κ.Κ ΚΩΣΤΑΝΤΕΛΟΣ ΘΑΝΑΣΗΣ.



Μεσοπρόθεσμο Συνέδριο Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας IndustriALL 31 Μαΐου – 01 Ιουνίου 2023

ΙΣΧΥΣ ΣΕ ΜΙΑ ΕΝΩΣΗ

Μια δυνατή φωνή για τους εργάτες στην βιομηχανία της Ευρώπης

Το μεσοπρόθεσμο συνέδριο της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας industriALL, που εκπροσωπεί 7 εκατομμύρια εργαζόμενους στην ενέργεια, στα ορυχεία, και στην βιομηχανική παραγωγή στην Ευρώπη, πραγματοποιήθηκε από την Τρίτη 30 Μαΐου 2023 έως την Πέμπτη 01 Ιουνίου 2023 στη Θεσσαλονίκη, Ελλάδα (Βελλίδειο Συνεδριακό Κέντρο).

Στο συνέδριο συμμετείχαν περισσότεροι από 450 εκλεγμένοι συνδικαλιστές εκπροσωπώντας 84 Ομοσπονδίες από 39 χώρες στην Ευρώπη.

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργει-



Ο γραμματέας, ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος του σωματίου μας και ο Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας IndustriALL, Michael Vassiliadis.



ας (ΠΟΕ), ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας industriALL, και συνδιοργανωτής, εκπροσωπήθηκε από τον Πρόεδρό της συν. Παναγιώτη Κοντουσιάδη και συμμετείχε με τα Σωματεία μέλη της, μεταξύ αυτών και το Σωματείο της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ.

Το συνέδριο καλωσόρισε ο Ελληνικής καταγωγής Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας IndustriALL, Michael Vassiliadis, και απεύθυναν χαιρετισμό ο Γενικός Γραμματέας της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας ETUC, εκπρόσωπος του Δήμου Θεσσαλονίκης.



Ο κ. Παναγιώτης Κοντουσιάδης, μέλος της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας IndustriALL.



Το συνέδριο πραγματοποιήθηκε σε μια χρονική περίοδο που η Ευρώπη βρίσκεται αντιμέτωπη με κρίσεις, που δεν έχουν ξαναζήσει πολλοί Ευρωπαίοι στη ζωή τους, απειλώντας την ενότητα του ευρωπαϊκού κοινωνικοοικονομικού ιστού.

Ο πληθωρισμός βρίσκεται σε επίπεδα ρεκόρ. Η ενεργειακή κρίση απειλεί να οδηγήσει την ευρωπαϊκή βιομηχανία σε αδιέξοδο. Η εκτίναξη του κόστους ζωής οδηγεί εκατομμύρια ανθρώπους στη φτώχεια και υποδαυλίζει τους φόβους για κοινωνική αναταραχή.

Υπό το πρίσμα αυτό, οι εκπρόσωποι των ευρωπαϊκών συνδικάτων συναντήθηκαν στη Θεσσαλονίκη για να αξιολογήσουν το έργο που έχει επιτελέσει η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία από το τελευταίο της συνέδριο, ένα διάστημα που σημαδέυτηκε από την πανδημία και την ανάκαμψή της.

Συζητήθηκαν οι νέες προκλήσεις που βρίσκονται μπροστά μας και θα καθορίσουμε τη στρατηγική μας και τις

προτεραιότητες για τα επόμενα δύο χρόνια.

Η Ελλάδα βρίσκεται αντιμέτωπη με εξαιρετικές προκλήσεις και μεγάλες μεταμορφώσεις από την οικονομική κρίση και μετά, καθώς είναι η πιο πληγείσα χώρα της Ευρωζώνης.

Η ανεργία, ιδίως μεταξύ των νέων Ελλήνων, αποτελεί σοβαρό πρόβλημα. Ωστόσο, παρά την παγκόσμια

αβεβαιότητα, υπάρχει ελπίδα για πρόοδο και συνέχιση της ανάκαμψης τα επόμενα χρόνια.

Στο πλαίσιο αυτών των προκλήσεων, αποφασίστηκε η διεξαγωγή του Μεσοπρόθεσμου Συνεδρίου στην πόλη της Θεσσαλονίκης, μιας πόλης που θεωρείται ένας από τους σημαντικότερους εμπορικούς και επιχειρηματικούς κόμβους στη Νοτιοανατολική Ευρώπη.



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

Αριθμός Απόφασης Τροποποίησης 186/2014 Ειρηνοδικείου Αθηνών

INTERNET: www.poenergias.gr Μέλος της ΓΣΕΕ και των IndustriAll (ICEM - EMCEF), RETUN SEE E mail: info@poenergias.gr

Αριθ.πρωτ. 10605

Αθήνα 3/5/2023

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

8 Μάη ημέρα μνήμης για τους εργαζόμενους στα Ελληνικά Πετρέλαια και στον Κλάδο μας

8 Μάη 2015, 4 συνάδελφοι έδωσαν την ζωή τους για να απατρέψουν τα χειρότερα. 8 χρόνια έχουν περάσει από την ημέρα εκείνη. Τιμούμε την μνήμη τους με τον καθημερινό μας αγώνα στους χώρους εργασίας για ΑΣΦΑΛΕΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Η Ομοσπονδία έχει αποδείξει έμπρακτα ότι ήταν, είναι και θα είναι παρούσα σε όλα τα καλέσματα των ΕΥΑΕ αλλά και των πρωτοβάθμιων σωματείων που αφορούν τα θέματα ασφάλειας και όχι μόνο. Με συλλογική προσπάθεια έχουμε αλλάξει πολλά πράγματα προς το θετικότερο, αλλά και αρκετά ακόμα πρέπει να υλοποιηθούν:

- Κατάρτιση 12ώρων, προσλήψεις, ασφαλή οργανογράμματα.
- Άμεσες παρεμβάσεις σε μονάδες που παρουσιάζουν προβλήματα
- Συνεχής και ουσιαστική εκπαίδευση όλων των συναδέλφων, ιδιαίτερα των νέων.
- Πιστοποίηση, εξειδίκευση και επάρκεια είναι απαραίτητα κριτήρια για τις εργολαβικές εταιρείες και το προσωπικό τους ενόψει των επερχόμενων shut down.
- Συμβάσεις ασπίδου χρόνου στο εργολαβικό προσωπικό που καλύπτει για πολλά χρόνια πάγιες και διαρκείς ανάγκες στον κλάδο.

Καλούμε τους συναδέλφους μας την Δευτέρα 8-5-2023 και ώρα 09:00πμ στο εκκλησάκι Μεταμόρφωσης του Σωτήρος στις ΒΕΑ όπου θα τελεστεί επιμνημόσυνη δέηση. Θα ακολουθήσει τρισάγιο στο χώρο του μνημείου των εγκαταστάσεων των ΒΕΑ & κατάθεση στεφάνων για τους αδικαιημένους συναδέλφους μας.

«Τιμούμε τους νεκρούς, αγωνιζόμαστε για τους ζωντανούς»
Ποτέ ξανά δυστύχημα στους χώρους εργασίας μας.
ΔΕΥΤΕΡΑΙΕ, ΔΕΛΙΛΑΪ, ΑΒΡΑΜΠΟ, ΜΑΓΓΟΥΡΑ δεν σας ξεχνάμε

Για τη Διοίκηση

Ο Πρόεδρος
Παναγιώτης Κοντουσιάνης



Ο Γενικός Γραμματέας
Παναγιώτης Τσώκος





> Στη φωτογραφία, ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος του Ε.Κ.Κ Κατεμής Κ. και Θηβαίος Γ. αντίστοιχα.

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 5 ΜΑΪΟΥ

7:30μ.μ

ΕΚΔΗΛΩΣΗ - ΣΥΝΑΥΛΙΑ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΓΑΘΩΝ

ΣΤΟΝ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ (ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ)

ΠΑΙΔΕΙΑ

ΥΓΕΙΑ

ΡΕΥΜΑ

ΝΕΡΟ

ΑΝΗΚΟΥΝ ΣΤΟΝ ΛΑΟ

ΟΜΙΛΗΤΕΣ: ΓΙΩΡΓΟΣ ΡΑΝΤΙΤΣΑΣ ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ ΕΥΔΑΠ

ΝΙΚΟΣ ΦΩΤΟΠΟΥΛΟΣ Γ.Γ. ΓΣΕΕ

ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΚΑΙ ΤΡΑΓΟΥΔΟΥΝ ΓΙΑ ΜΑΣ: FINAL ACT (acoustic)
GASTARBEITER
Unity
X aire C



ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΓΑΘΩΝ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ - ΟΕΒΕ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ - Α' ΕΛΜΕ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ - ΣΕΠΕ ΚΟΡΙΝΘΟΥ

Εκδήλωση για την προστασία των Δημοσίων Αγαθών

Το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου συνεχίζοντας τις δράσεις πληροφόρησης των συναδέλφων για σοβαρά θέματα, που αγγίζουν τις ζωές όλων μας, διοργάνωσε Ημερίδα Συζήτηση για την ιδιωτικοποίηση του νερού, στην οποία βασικός ομιλητής ήταν ο συνάδελφος **Φωτόπουλος Νίκος**, Γεν. Γραμματέας της ΓΣΕΕ, ο οποίος στην ανάλυση που κατέθεσε, επισήμανε το σύνολο των κινδύνων που συνεπάγεται η ιδιωτικοποίηση του νερού, αλλά και όλες τις αρνητικές επιπτώσεις που θα έχει μια τέτοια εξέλιξη. Τις προτάσεις και θέσεις του για το μέλλον του νερού κατέθεσε και ο συνάδελφος **Ραντίτσας Γεώργιος**, Πρόεδρος Σωματείου Εργαζομένων στον Τομέα της Αποχέτευσης ΕΥΔΑΠ.

Ήταν μια εκδήλωση που αγκαλιάστηκε από τους συναδέλφους της περιοχής μας, αλλά και από όλη την κορινθιακή κοινωνία που σίγουρα βγήκε σοφότερη από τις θέσεις που ακούστηκαν.



Τα ΝΕΑ του ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ μας

1972 - 2022

50 ΧΡΟΝΙΑ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΚΑΙ... ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ!



Σε μια κατάμεστη αίθουσα του Corinthian Palace, στην Κόρινθο πραγματοποιήθηκε η γιορτή του σωματείου μας, του Σωματείου Εργαζομένων της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ. Τα μέλη μας και όλοι οι καλεσμένοι εργαζόμενοι της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ, πλήθος επισήμων καλεσμένων από τους προέδρους και τα Δ.Σ. της ΓΣΕΕ, της ΠΟΕ, του Ε.Κ.Κ., αλλά και οι τοπικοί βουλευτές και δήμαρχοι, καθώς επίσης και διευθυντές και τμηματάρχες τόσο του διυλιστηρίου όσο και των κεντρικών, συναντήθηκαν για να περάσουν μια όμορφη βραδιά κόβοντας την καθιερωμένη πρωτοχρονιάτικη πίτα και διασκεδάζοντας με το πλούσιο μουσικό και καλλιτεχνικό πρόγραμμα, με επικεφαλής την Πέγκυ Ζήνα.

Ωστόσο, η συγκεκριμένη βραδιά ήταν ξεχωριστή και θα παραμείνει στη μνήμη και στην καρδιά όλων όσοι δίνουν και την ψυχή τους για την εταιρεία, αφού όλοι μαζί, υψηλόβαθμα στελέχη, αλλά και εργαζόμενοι, γιόρτασαν τα **50 ΧΡΟΝΙΑ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ!** Όντως, συμπληρώθηκαν **50 χρόνια, μισός αιώνας με όνειρα, οράματα, ιδέες, πάθος και σκληρή δουλειά** για τα Διυλιστήρια Κορίνθου, με έδρα τους Αγίους Θεοδώρους. 50 χρόνια από το 1972, όταν το όραμα της Οικογένειας Βαρδινογιάννη άρχισε να παίρνει ζωή και ως σήμερα οι εργαζόμενοι των διυλιστηρίων εξακολουθούν να τα αγαπούν και τα τιμούν σαν το δεύτερό τους σπίτι. **50 ΧΡΟΝΙΑ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΚΑΙ... ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ!**



Το Δ.Σ του σωματείου μας κατά την διαδικασία της κλήρωσης των λαχνών με έναν σύντομο χαιρετισμό από τον διευθυντή δημοσίων σχέσεων κύριο Κανελλόπουλο Δημήτρη παρουσία του διευθυντή ανθρωπίνου δυναμικού κύριου Μαρδίκη Δημήτρη και της διευθύντριας επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων του ομίλου κυρία Κυπαρίσση Αμαλία.



Το Δ.Σ του σωματείου μας παραδίδει την τιμητική πλακέτα για τα 50 χρόνια Μότορ Οйл στον γενικό διευθυντή του διυλιστηρίου κύριο Στειακάκη Μιχάλη.



Ο πρόεδρος του σωματείου μας ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



Η ΠΕΓΚΥ ΖΗΝΑ γοήτευσε με τα τραγούδια της



Ο πρόεδρος του σωματείου μας ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ, ο πρόεδρος της Π.Ο.Ε ΚΟΝΤΟΥΣΙΑΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ, ο πρόεδρος της Γ.Σ.Ε.Ε ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ ΓΙΑΝΝΗΣ και ο πρόεδρος του Ε.Κ.Κ. ΚΑΤΕΜΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ



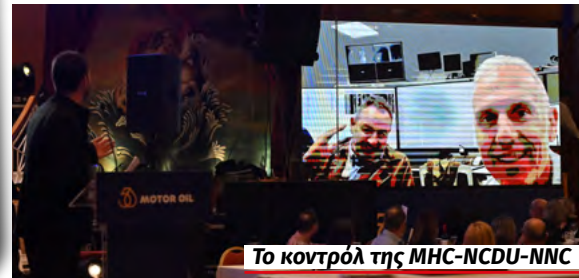
Μια πολύ ωραία ιδέα του προέδρου του σωματείου μας για ζωντανή σύνδεση με το διυλιστήριο, που καταφέραμε να υλοποιήσουμε με την βοήθεια και την τεχνική υποστήριξη από την διεύθυνση δημοσίων σχέσεων και επικοινωνίας του ομίλου με επικεφαλής την κυρία **Κυπαρίσση Αμαλία** και τον κύριο **Ασημακόπουλο Κωνσταντίνο** (ο οποίος είναι πλέον ο νέος τμηματάρχης δημοσίων σχέσεων και επικοινωνίας της Μότορ Οйл).



Λίβε με το κοντρόλ του λιμανιού



DCS



Το κοντρόλ της ΜΗC-NCDU-NNC



Το «νέο κοντρόλ»



Το πανό του σωματείου μας με το σύνθημα-μόττο: **ΜΑΖΙ ΞΕΚΙΝΗΣΑΜΕ ΜΑΖΙ ΦΘΑΣΑΜΕ ΜΑΖΙ ΘΑ ΠΡΟΧΩΡΗΣΟΥΜΕ**

Ευχαριστίες

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

07.12.2022

Προς: Όλο το προσωπικό
Από: Γενική Διεύθυνση Διυλιστηρίου

Με την ολοκλήρωση των εργασιών κατασκευής και την έναρξη λειτουργίας των νέων μονάδων του Συγκρατήματος Νέας Νάφθας, θέλω να εκφράσω τις ευχαριστίες και τα συγχαρητήριά μου προς όλο το προσωπικό για τις ακατάπαυστες και υπεράνθρωπες προσπάθειες που κατέβαλε προκειμένου να ξεπεραστούν οι δυσκολίες της κατασκευής και να υλοποιηθεί αυτό το δύσκολο, σύνθετο και απαιτητικό έργο, το οποίο με την ενσωμάτωσή του στις εγκαταστάσεις μας, ήδη συμβάλλει στην κερδοφορία μας και στην εξέλιξη της Εταιρείας.

Ο επαγγελματισμός και η ευσυνειδησία του προσωπικού μας με γεμίζει υπερηφάνεια και αισιοδοξία για ανάλογες επιτυχίες στις επενδύσεις που έρχονται στο μέλλον.


Μ. Ι. Στειακάκης



Από τα εγκαίνια των νέων μονάδων ΝΝC διακρίνεται από αριστερά ο γραμματέας του σωματείου μας ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ο διευθυντής ανθρωπίνου δυναμικού ΜΑΡΔΙΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ο διευθυντής δημοσίων σχέσεων ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ ο διευθυντής συντηρήσεως ΝΙΚΟΛΑΚΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ

Μέσα από την εφημερίδα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους, τους προϊστάμενους μου, το σωματείο, τον Κον ΛΕΓΑΚΗ και τον Κον ΣΤΕΙΑΚΑΚΗ για την αμέριστη συμπαράσταση που μου πρόσφεραν στην περίπτωση υγείας που βιώνει η σύζυγός μου. Εύχομαι να είστε όλοι καλά, εσείς και οι οικογένειές σας.

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΑΓΓΕΛΑΔΑΚΗΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους και όλες εσάς για τη συμπαράσταση και την αλληλεγγύη που δείξατε κατά τη διάρκεια του προβλήματος που αντιμετώπισα με την υγεία μου.

Ιδιαίτερα τη διοίκηση του Σωματείου για την αδιάκοπη επικοινωνία και επίλυση της όποιας εκκρεμότητας προέκυπτε.

Τον κ. Λεγάκη για την κατανόηση που επέδειξε στα θέματα που ακολούθησαν την επιστροφή μου.

Τον κ. Θεοδώρου για το καθημερινό ενδιαφέρον του και τις ενέργειές του τόσο κατά τη διάρκεια της αποθεραπείας μου όσο και μετά από αυτήν.

Τέλος, ευχαριστώ θερμά τον κ. Στειακάκη, η καθοριστική παρέμβαση του οποίου επέτρεψε στην καθημερινότητα της οικογένειάς μου να παραμείνει αδιατάρακτη.

Με τιμή

ΚΑΛΑΜΑΡΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΥΠΛΟΓΟΣ ΓΟΝΕΩΝ ΚΗΘΕΜΟΝΩΝ & ΦΙΛΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΚΑΙ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ "ΕΙΔΙΚΟΣ ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΚΟΣ"

ΕΥΘΥΜΕΙΟ ΚΕΝΤΡΟ Αποθεραπείας & Αποκατάστασης Α.Μ.Ε.Α. Ημερήσιας Νοσηλείας, Διπρέπειρας & Ημερήσιας Φροντίδας

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



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

ΕΦΘΙΜΙΟ CENTRE Care and restoration PWSN Daily Treatment

Αρχ. Κορίνθος 13 / 2 / 2023
Αρ. Πρωτοκ.

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

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

Η ευαισθησία και η συμπαράστασή σας, μας δίνει δύναμη να συνεχίσουμε το έργο μας, γνωρίζοντας πως έχουμε άξιους συνοδοιπόρους.

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

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.
Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΜΑΓΚΛΑΣΗΣ



Είμαστε Άνθρωποι

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι

Ήταν επιθυμία όλων των μελών του σωματείου μας, η πρώτη αιμοδοσία κάθε χρόνο (αν όχι την ημέρα του δυστυχήματος 31/1) να ονομάζεται «**ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΠΑΠΠΑΣ**» στη μνήμη του αδικοχαμένου συναδέλφου μας. Τη **Δευτέρα 6-3-2023** έχει οριστεί αιμοδοσία στο κεντρικό ιατρείο. Κάνοντας σεβαστή την επιθυμία των συναδέλφων μας, ονομάζουμε αυτήν την αιμοδοσία «**ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΠΑΠΠΑΣ**» και ζητούμε από όλους να τιμήσουν με την παρουσία τους τόσο τη μνήμη του συναδέλφου μας, όσο φυσικά και τον ιερό σκοπό της εθελοντικής αιμοδοσίας.

Επίσης όσοι επιθυμούν μπορούν να ζητούν αιτήσεις «εθελοντή δότη μυελού των οστών».



Οι νέοι μας αιμοδότες

ΑΙΜΟΔΟΤΕΣ 6.12.2022

Α' ΒΑΡΔΙΑ

1. ΜΠΑΡΤΖΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
2. ΠΕΠΠΑΣ ΚΩΝ.
3. ΠΑΠΑΔΟΔΗΜΗΤΡΑΚΗΣ ΔΗΜ.
4. ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
5. ΣΑΛΤΑΣ ΑΝΤ.
6. ΜΠΙΤΖΙΟΣ ΔΗΜ.
7. ΜΠΑΝΙΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
8. ΜΑΝΟΥΤΣΟΓΛΟΥ ΜΙΧΑΗΛ
9. ΚΑΡΟΥΚΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
10. ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
11. ΓΚΙΟΛΗΣ ΠΑΝ.
12. ΔΑΛΑΚΑΣ ΔΗΜ.
13. ΜΑΡΤΙΝΟΣ ΕΥΑΓ.
14. ΞΥΔΟΥΣ ΑΝΤ.
15. ΤΟΥΡΝΑΣ ΕΥΘ.
16. ΜΠΑΤΖΙΟΣ ΣΩΤΗΡΙΟΣ
17. ΔΡΑΚΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ
18. ΑΤΖΑΡΑΚΗΣ Π.
19. ΒΑΣΙΛΕΙΑΔΗΣ ΚΩΝ.
20. ΜΑΖΙΩΤΗΣ Ε.
21. ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ
22. ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝ.
23. ΝΑΝΟΣ ΚΩΝ.
24. ΠΑΠΠΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
25. ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΕΞ.
26. ΦΟΥΣΕΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
27. ΛΑΓΑΝΗΣ Π.
28. ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
29. ΠΛΑΚΙΩΤΗ ΣΤΕΦ.
30. ΚΟΥΦΑΛΗΣ ΕΛ.
31. ΣΟΥΚΟΥΛΗΣ ΧΡΗΣΤ.
32. ΜΠΑΚΙΡΤΖΗΣ Θ.
33. ΜΙΧΑΛΗΣ ΑΡΓΥΡΙΟΣ
34. ΔΙΚΑΙΟΥΛΑΚΟΣ ΑΡ.

35. ΖΗΜΟΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ
36. ΣΟΥΛΗΣ ΔΙΟΝ.
37. ΠΙΠΠΗΣ ΙΩΑΝ.
38. ΒΑΣΣΗΣ Π.
39. ΠΑΤΑΣ ΔΗΜΗΤΡ.
40. ΚΕΦΑΛΑΣ ΧΡ.
41. ΓΚΙΩΝΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
42. ΚΕΦΑΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
43. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ Π.
44. ΣΩΤΗΡΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝ.
45. ΤΣΑΚΑΛΟΥ ΕΛΕΝΗ
46. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΚΩΝ.
47. ΧΑΛΑΡΗΣ ΠΟΘΗΤΟΣ
48. ΛΑΛΑΟΥΝΗΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ
49. ΚΑΡΥΔΑΚΗΣ ΣΠΥΡΟΣ
50. ΛΕΒΕΝΤΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ
51. ΑΓΡΑΦΙΩΤΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
52. ΣΤΕΦΑΣ ΠΑΥΛΟΣ
53. ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΦ.

54. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΣΤΕΛΙΟΣ
55. ΔΑΣΚΑΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΕΞ.
56. ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΟΣ ΑΘΑΝ.
57. ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ
58. ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΑΝΤΩΝΗΣ
59. ΚΑΠΠΗΣ ΜΙΧ.
60. ΓΚΙΚΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ
61. ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
62. ΧΡΙΣΤΟΦΥΛΑΚΗΣ ΕΥΣΤΑΘ.

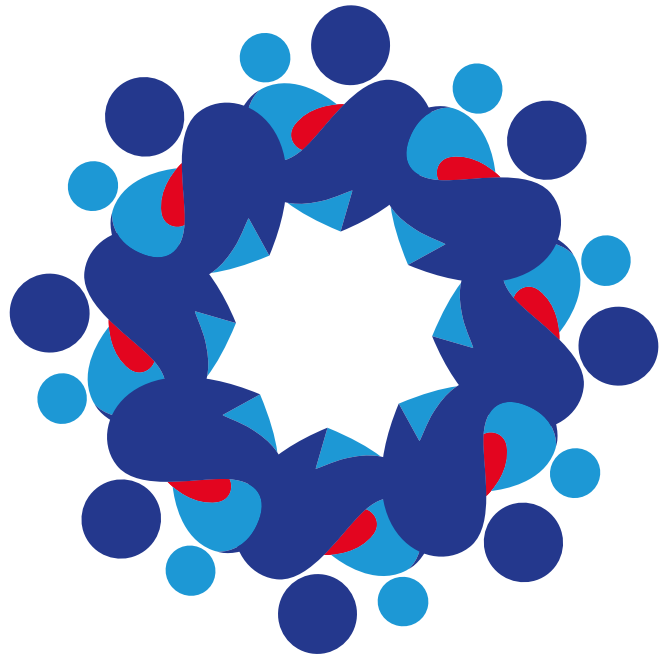
ΑΙΜΟΔΟΤΕΣ 6.3.2023

Α' ΒΑΡΔΙΑ

1. ΓΚΙΟΚΑΣ ΜΙΧΑΗΛ
2. ΠΑΠΟΥΛΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
3. ΤΣΙΑΓΡΗΣ ΜΙΧΑΗΛ
4. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ ΣΠΥΡΟΣ
5. ΠΑΠΑΓΡΗΓΟΡΙΟΥ ΔΗΜ.
6. ΤΖΟΥΑΝΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝ.



7. ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
8. ΠΑΝΟΥΤΣΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜ.
9. ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣ ΓΡΗΓ.
10. ΓΛΥΚΑΣ ΝΙΚ.
11. ΣΚΟΥΡΤΗΣ ΜΙΧ.
12. ΠΟΥΛΒΡΟΧΟΣ ???
13. ΜΕΛΕΤΖΟΣ ΒΑΣΙΛΗΣ
14. ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΑΝΤΩΝ.
15. ΒΟΤΣΗΣ ΝΙΚΟΣ
16. ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΛΟΣ ΑΘΑΝ.
17. ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ ΑΛΕΞ.
18. ΖΑΦΕΙΡΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝ.
19. ΛΕΒΕΝΤΑΚΗΣ ΝΙΚ.
20. ΜΙΧΑΛΑΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
21. ΠΛΙΑΚΟΥΡΑΣ ΧΡ.
22. ΖΑΧΑΡΙΑΣ ΜΑΡΚΟΣ
23. ΦΡΑΓΚΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
24. ΒΑΡΔΑΚΗΣ ΕΠΑΜ.
25. ΚΑΠΠΗΣ Μ.
26. ΜΑΥΡΕΛΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
27. ΜΟΥΣΤΑΚΑΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
28. ΝΑΝΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
29. ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
30. ΣΑΛΤΑΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ
31. ΠΕΠΠΑΣ ΚΩΝ.
32. ΜΠΙΤΖΙΟΣ ΔΗΜ.
33. ΠΑΠΑΚΡΙΒΟΣ ΘΩΜΑΣ
34. ΤΣΙΛΗΣ ΚΩΝ.
35. ΔΗΜΗΤΡΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΚΩΝ.
36. ΠΑΠΠΑΣ ΧΡ.
37. ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤ.
38. ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΤ.
39. ΞΥΔΟΥΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ
40. ΚΑΡΣΙΩΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
41. ΜΠΑΤΣΙΟΣ ΣΩΤ.
42. ΜΑΡΤΙΝΟΣ Ε.
43. ΔΡΑΚΑΚΗΣ ΝΙΚ.
44. ΚΟΥΤΣΟΥΚΟΣ ΑΝ.
45. ΓΚΙΟΛΗΣ Π.
46. ΦΙΛΗΣ ΕΥΘΥΜΙΟΣ
47. ΡΟΥΜΕΛΙΩΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
48. ΦΙΛΤΙΚΑΚΗΣ ΒΑΣ.
49. ΝΙΑΧΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
50. ΒΟΥΔΟΥΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
51. ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΕΞ.
52. ΦΟΥΣΕΚΗΣ Γ.
53. ΦΕΙΔΑΣ ΧΡ.
54. ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΑΝ.
55. ΦΟΛΤΟΠΟΥΛΟΣ ΠΕΡΙΚΛΗΣ
56. ΣΤΕΦΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ
57. ΕΥΑΓΓΕΛΑΤΟΣ ΤΖΑΝΗΣ
58. ΜΠΑΡΤΖΗΣ ΕΥΑΓ.
59. ΤΣΙΑΓΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
60. ΚΕΦΑΛΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
61. ΚΥΡΙΑΚΗΣ Δ.
62. ΑΝΔΡΙΤΣΑΚΗΣ ΚΥΡ.
63. ΣΟΥΚΟΥΛΗΣ ΧΡ.
64. ΣΕΙΡΑΝΙΔΗΣ Β.
65. ΔΙΚΑΙΟΥΛΑΚΟΣ ΑΡ.
66. ΚΑΤΕΧΗΣ Λ.
67. ΓΚΙΚΑ ΑΓΓΕΛ.



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

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

Δίνεις ελάχιστο δείγμα αίματος ή στοματικού επιχρίσματος (σάλιου).
Το δείγμα, αφού τυποποιηθεί, καταχωρείται στο Εθνικό και Παγκόσμιο Αρχείο Εθελοντών Δοτών Μυελού των Οστών (BMDW).
Είσαι εθελοντής δότης!

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

Μάθε περισσότερα στο www.oramaelpidas.gr

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



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ
ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΔΟΤΩΝ
ΜΥΕΛΟΥ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ

Κοινωνικές Εκδηλώσεις Συναδέλφων



ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2022

13 Ο ΚΑΜΜΑΣ ΜΙΧΑΗΛΗΣ και η ΠΟΥΡΤΣΕΛΑΤΖΕ ΣΟΦΙΑ

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2022

3 Ο ΜΠΑΝΤΙΝΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΓΚΑΡΓΚΑΣΟΥΛΑ ΜΑΡΙΑ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2022

7 Ο ΜΑΓΝΗΣΑΛΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ και η ΣΥΓΓΙΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΔΙΚΑΤΕΡΙΝΗ - ΑΡΙΣΤΟΜΕΝΗ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023

24 Ο ΤΣΑΛΙΚΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ και η ΒΑΣΙΛΗ ΓΑΡΥΦΑΛΙΑ

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2023

6 Ο ΔΑΔΙΑΝΗΣ ΖΑΧΑΡΙΑΣ και η ΣΤΑΥΡΟΥ ΔΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

22 Ο ΖΙΩΓΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΒΟΥΓΙΟΥΚΛΑΚΗ ΣΜΑΡΑΓΔΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

10 Ο ΚΑΡΑΪΣΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΓΛΕΝΗ ΔΗΜΗΤΡΑ

24 Ο ΤΖΕΜΠΕΛΙΚΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ και η ΚΑΡΑΝΤΑΝΗ ΓΕΩΡΓΙΑ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2023

6 Ο ΖΙΑΚΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ και η ΜΠΑΛΑ ΑΓΟΡΙΤΣΑ

6 Ο ΜΠΑΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ και η ΒΑΒΒΑ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

23 Ο ΣΚΑΖΑΣ ΔΗΜΟΣΘΕΝΗΣ και η ΚΑΣΚΑΦΕΤΟΥ ΜΑΡΙΑ

Τους ευχόμαστε
Βίον Ανθόσπαρτον



ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2022

29 Ο ΔΗΜΗΤΡΑΚΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΜΑΝΑΡΙΤΣΑ ΙΦΙΓΕΝΕΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2022

8 Ο ΣΠΗΛΙΩΤΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και η ΑΓΓΕΛΑΔΑΚΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

15 Ο ΣΕΣΕΡΑΝΟ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΚΡΙΑΡΑ ΔΙΚΑΤΕΡΙΝΗ - ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

1 8 Ο ΞΑΝΘΑΚΗΣ ΝΙΚΟΣ και η ΣΤΕΦΑΝΑΚΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ - ΘΕΟΔΩΡΑ απέκτησαν ΔΙΔΥΜΑ (αγόρι-κορίτσι)

27 Ο ΠΙΣΚΟΠΙΑΝΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ και η ΦΡΑΓΚΑΚΗ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2023

17 Ο ΛΕΡΟΥΤΣΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ και η ΤΣΙΦΕΤΑΚΗ ΕΛΕΝΗ απέκτησαν ΔΙΔΥΜΑ κορίτσια

23 Ο ΖΟΥΤΑΝΕΛΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η ΠΑΤΑΚΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2023

3 Ο ΦΟΥΦΑΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ και η ΒΑΛΙΜΗΤΗ ΓΕΩΡΓΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΜΑΡΤΙΟΣ 2023

1 Ο ΓΕΩΡΓΙΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και η ΜΠΑΣΤΟΥΝΗ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

3 Ο ΓΚΙΚΑΣ ΜΗΝΑΣ και η ΦΩΛΙΑΔΗ ΚΥΡΙΑΚΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

13 Ο ΝΤΟΝΤΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΚΟΥΜΑΡΕΛΑ ΑΝΝΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

18 Ο ΜΑΓΝΗΣΑΛΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ και η ΣΥΓΓΙΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΔΙΚΑΤΕΡΙΝΗ - ΑΡΙΣΤΟΜΕΝΗ απέκτησαν μια κορούλα

Να μας ζήσουν!

29 Ο ΛΙΝΤΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η ΥΨΗΛΑΝΤΗ ΕΥΦΡΟΣΥΝΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2023

1 Ο ΓΚΙΟΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΕΛΕΝΗ - ΜΑΡΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

7 Ο ΜΠΑΝΤΙΝΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΓΚΑΡΓΚΑΣΟΥΛΑ ΜΑΡΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

21 Ο ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΠΑΥΛΟΣ και η ΜΑΝΤΖΩΡΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ απέκτησαν μια κορούλα

ΜΑΪΟΣ 2023

5 Ο ΖΑΧΑΡΙΑΣ ΠΕΤΡΟΣ και η ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

27 Ο ΘΩΜΟΠΟΥΛΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και η ΜΑΡΚΟΥ ΣΤΕΦΑΝΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΙΟΥΛΙΟΣ 2023

4 Ο ΠΥΡΙΑΚΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ και η ΓΕΡΟΝΙΚΟΛΟΥ απέκτησαν ένα αγοράκι

5 Ο ΑΝΤΩΝΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΚΩΝΣΤΑ ΔΗΜΗΤΡΑ απέκτησαν μια κορούλα

13 Ο ΑΠΟΣΤΟΛΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΚΟΝΤΟΥΛΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ απέκτησαν μια κορούλα

31 Ο ΖΗΜΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ και η ΕΛΕΝΗ ΣΟΦΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2023

22 Ο ΣΟΥΚΟΥΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η ΚΕΦΑΛΑ ΜΑΡΙΑΝΘΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

22 Ο ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ και η ΖΩΓΚΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ - ΑΝΝΑ απέκτησαν μια κορούλα.

☞ ΚΩΝΣΤΑΝΤΗΣ ΣΚΟΥΛΙΚΑΡΙΤΗΣ ΧΡΙΣΤΙΝΑ ~ 30/11/2022

☞ ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΘΕΟΦΥΛΑΚΤΟΣ ΜΑΡΙΑ - ΧΡΙΣΤΙΝΑ ~ 8/10/2022

☞ ΜΠΟΥΛΙΑΡΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ ~ 23/9/2022

☞ ΜΑΓΚΙΡΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΝΙΚΟΛΕΤΑ ~ 23/6/2023

☞ ΜΑΓΚΙΡΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΜΕΛΕΤΙΟΣ ~ 14/7/2023

Συγχαρητήρια!
και Καλή Σταδιοδρομία



ΟΙ
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ
ΜΑΣ

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!

Η διαχρονικότητα των άρθρων μας ίσως με μια τελείως απαισιόδοξη ματιά μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι... «όλα τριγύρω αλλάζουν κι όλα τα ίδια μένουν», που λέει και ο ποιητής. Δεν είναι όμως έτσι.

Απλά, είναι τόσες πολλές οι κατηγορίες προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν σε μια εταιρεία σαν και αυτή εξαιτίας της συνεχούς λειτουργίας, της αλλαγής των εσωτερικών κανονισμών, της αλλαγής των εργαζομένων και φυσικά της αλλαγής των νόμων του κράτους, που η λύση σε ένα πρόβλημα του σήμερα, μπορεί να αποτελεί πρόβλημα για επίλυση... αύριο.

Έτσι και στη συγκεκριμένη περίπτωση του θέματος λειτουργία των βαρδίων. Η πέμπτη βάρδια μπορεί να είχε ακουστεί τόσα χρόνια και να μην είχε γίνει τίποτα ακόμα και αν το βασικότερο επιχείρημα ήταν -και είναι- η ποιότητα ζωής των εργαζομένων, τώρα όμως έρχεται να προστεθεί η αλλαγή στο συνταξιοδοτικό που κάνει (κατά τη δική μας ταπεινή συνδικαλιστική προσέγγιση) επιτακτική την αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας των βαρδίων. Βλέπουμε παλιότερα άρθρα με τους προβληματισμούς της συναδέλφων για την πέμπτη βάρδια.

5η βάρδια

Πρόσφατα ανακαλύφθηκε θέμα της βάρδιας στο εργοστάσιο και οι πρώτες ενδείξεις δείχνουν ότι δεν είναι όλα οι συνάδελφοι συμφορικοί.

Αν αναζητήσουμε τα αίτια της αγνησίας αυτής τάξης θα δομηθεί ότι είναι η οικονομική απόλυση που συνδυάζεται με το πρόγραμμα της 5ης βάρδιας.

Όμως συνάδελφοι κάποτε θα πρέπει να ξεπεράσουμε αυτές τις φοβίες μπροστά στα πλαίσια που περιέχει η δημόσια α' όπου πρόγραμμα κι αν εφαρμόζεται. Είναι νομικά τελείως αναχρονιστικό σε μια εποχή που άλλα εργοστάσια κι εργαζόμενοι έχουν κερδίσει 38ωρο από το δικαστήριο. Ε 61γ 61γκδ στίχισμοσε το 48ωρο από το φόβο της απόλειας χρημάτων.

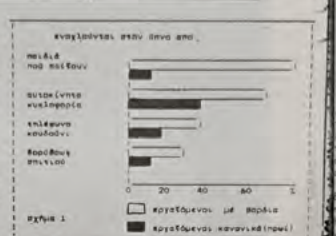
Όλοι οι εργαζόμενοι με βάρ-

δια και ειδικότερα οι παλιότεροι έχουν πολύ καλά τις επιπτώσεις της βάρδιας τόσο σε σημαντικό καταπόνηση όσο και στην κοινωνική απόλυση που δημιουργεί. Και εδώ ακριβώς είναι το Σωματείο, ότι δηλαδή τα πιο πάνω μονετηρία είναι σε σταθερή βάση ενώ η οικονομική απόλυση παρέχει δυνατότητες εξέλιξης της με την πάροδο του χρόνου. Άλλωστε αρχή των διαπραγματεύσεων με την Εταιρεία θα είναι η μικρότερη δυνατή απόλυση εισοδήματος. Παράλληλα το υπό συζήτηση σχέδιο της βάρδιας θα παρέχει τη δυνατότητα τελειότητας του σε θέμα ιατρικών εργασιών που με το κατάλληλο λόγω του οριακού από τη φύση του πρόγραμμα δεν άφηνε καμιά δυνατότητα βελτίωσης των ωρών και ημερών εργασίας.

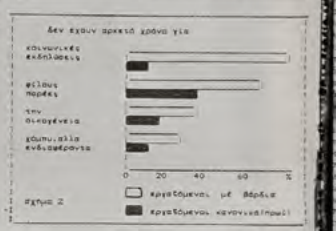
Η πέμπτη βάρδια είναι γεγονός

Πρόσφατα να ανακαλύφθηκε θέμα της βάρδιας στο εργοστάσιο και οι πρώτες ενδείξεις δείχνουν ότι δεν είναι όλα οι συνάδελφοι συμφορικοί.

Αν αναζητήσουμε τα αίτια της αγνησίας αυτής τάξης θα δομηθεί ότι είναι η οικονομική απόλυση που συνδυάζεται με το πρόγραμμα της 5ης βάρδιας.



Ο όρος «5η βάρδια» έχει το περιστασιακό χαρακτήρα και είναι κάπως παρερμηνεύσιμος. Οι βάρδιες είναι πάντα 3 η πρώτη (8 το πρωί με 4 το μεσημέρι), η απογευματινή (4 το μεσημέρι με 12 το βράδυ) και η νυχτερινή (12 το βράδυ με 8 το πρωί). Οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε τρεις ομάδες: κανονιστική, βάρδια και κερσομένη. Η βάρδια είναι η ομάδα που εργάζεται από 8 το πρωί μέχρι 4 το μεσημέρι και η κερσομένη από 4 το μεσημέρι μέχρι 8 το πρωί.



Ο όρος «5η βάρδια» έχει το περιστασιακό χαρακτήρα και είναι κάπως παρερμηνεύσιμος. Οι βάρδιες είναι πάντα 3 η πρώτη (8 το πρωί με 4 το μεσημέρι), η απογευματινή (4 το μεσημέρι με 12 το βράδυ) και η νυχτερινή (12 το βράδυ με 8 το πρωί). Οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε τρεις ομάδες: κανονιστική, βάρδια και κερσομένη. Η βάρδια είναι η ομάδα που εργάζεται από 8 το πρωί μέχρι 4 το μεσημέρι και η κερσομένη από 4 το μεσημέρι μέχρι 8 το πρωί.

Ο όρος «5η βάρδια» έχει το περιστασιακό χαρακτήρα και είναι κάπως παρερμηνεύσιμος. Οι βάρδιες είναι πάντα 3 η πρώτη (8 το πρωί με 4 το μεσημέρι), η απογευματινή (4 το μεσημέρι με 12 το βράδυ) και η νυχτερινή (12 το βράδυ με 8 το πρωί). Οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε τρεις ομάδες: κανονιστική, βάρδια και κερσομένη. Η βάρδια είναι η ομάδα που εργάζεται από 8 το πρωί μέχρι 4 το μεσημέρι και η κερσομένη από 4 το μεσημέρι μέχρι 8 το πρωί.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5η ΒΑΡΔΙΑ
Εργαζόμενοι	Α	Α
Β	Β	Β
Γ	Γ	Γ
Δ	Δ	Δ
Ε	Ε	Ε

Η κερσομένη βάρδια (Α) δουλεύει το Σάββατο και το Κυριακό. Η επίσημη βάρδια (Β) δουλεύει το Δευτεράκι και το Τετάρτικο. Η απογευματινή βάρδια (Γ) δουλεύει το Πέμπτικο και το Σάββατο. Η κερσομένη βάρδια (Δ) δουλεύει το Κυριακό και το Σάββατο. Η κανονιστική βάρδια (Ε) δουλεύει το Δευτεράκι και το Τετάρτικο.

2020 - 2023
ΓΙΑ ΤΗΝ Μ.Ο.Η ΡΕ
ΓΑΜΕΤΟ!!!



Trip 23