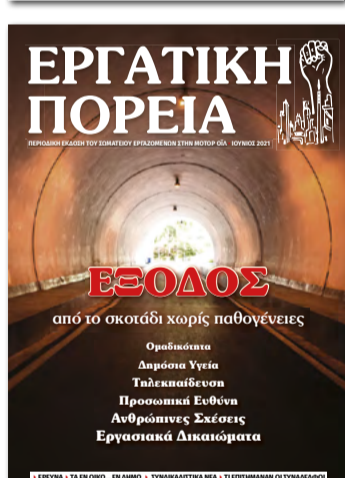


ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΧΡΟΝΙΑ

...και συνεχίζουμε!



ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 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

40
ΧΡΟΝΙΑ

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



3



Πέρασαν κιόλας 40 χρόνια από την πρώτη έκδοση της εφημερίδας μας «ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ» και 45 χρόνια από την προηγούμενη μορφή της ως «ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΑΓΩΝΑΣ».

Ένας ολόκληρος εργασιακός βίος (βαρέων και ανθυγιεινών) τόσων εργαζομένων στο διωλιστήριο έχει καταγραφεί σε αυτές τις σελίδες.

Και μάλιστα, έχει γράφει από τα ίδια τα χέρια των εργαζομένων.

Αυτά τα ίδια χέρια ήταν και είναι, που έφτασαν την εταιρία εδώ όπου βρίσκεται.

Αυτά τα ίδια χέρια ήταν που παρέδιδαν στο σωματείο τα κείμενά τους, τις περισσότερες φορές γραμμένα πάνω σε λερωμένα χαρτιά (από όλων των ειδών τα παράγωγα του πετρελαίου).

Πατι ήξεραν πως τους προβληματισμούς τους, αλλά ακόμα και τις καταγγελίες τους, θα τις διάβαζαν παίρνοντας την εφημερίδα στα δικά τους χέρια οι κατάλληλοι άνθρωποι.

Η επιτυχία της εφημερίδας μας ήταν αυτό ακριβώς.

**Η υγιής δυσαρέσκεια είναι
προάγγελος της προόδου.**

Μαχάτμα Γκάντι

Πως κατάφερε, μέσω αυτής, το σωματείο να «εκμεταλλευτεί» στο έπακρο την αμεσότητα με τους ιδιοκτήτες.

Στην προηγούμενη επέτειό μας, αυτή των 30 ετών, μέσα από μια εξαιρετική δουλειά του τότε γραμματέα του σωματείου μας, του Δημήτρη του Ξενογιάννη, είδαμε τα πιο χαρακτηριστικά κείμενα (ως προς την θεματολογία, αλλά και τον αντίκτυπο που είχαν) των εφημερίδων από το διασωθέν αρχείο μας από την πρώτη εφημερίδα ως και το 2013.

Σε αυτό το σπέσιαλ τεύχος, θα κάνουμε κάτι αντίστοιχο από το 2013 ως σήμερα.

Θα φιλοξενήσουμε και άρθρα παλιών υπευθύνων έκδοσης, αυτών που έβαλαν τις βάσεις για την έκδοση αυτής της εφημερίδας, όσο και αυτών που μέσα από πολλή δουλειά φρόντισαν να την συνεχίσουν.

Νιώθω προσωπικά πολύ περήφανος που ανήκω σε αυτήν την ξεχωριστή ομάδα και υπόσχομαι να συνεχίσω αυτήν την δουλειά, όσο μπορώ, μέχρι να παραδώσω την σκυτάλη στον επόμενο.

Η έκδοση κάθε εντύπου, ακόμα και αν αυτό δεν γίνεται από επαγγελματίες, πρέπει για να είναι επιτυχημένο, να είναι γεμάτο από αγάπη για την δημιουργία του, αλλά και γεμάτο από αγάπη για την αλήθεια.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω προσωπικά μέσα από την καρδιά μου την δασκάλα μας, την δημοσιογράφο και υπεύθυνη επιμέλειας της εφημερίδας μας για τα τελευταία 10 χρόνια, την Στέλλα την Δαπέργολα, καθώς και τον γραφίστα μας τον Αργύρη τον Κριθαρούλα, που πραγματικά μας βοήθησαν να εξελιχουμε σε απίστευτο επίπεδο το «στήσιμο» του περιοδικού μας.

Μετά από αγώνες, θυσίες και πόνους, όλοι μας θρυσκόμαστε στην ευχάριστη θέση να απολαμβάνουμε την δημοκρατία σ' όλο της το μεγαλείο. Η έκφραση αυτή της πανάρχαιας λαϊκής κατάκτησης από το οικοδόμημα του συνδικάτου μας είναι υγιέστατη, γεμάτη ενδιαφέρον και αγύστη για το συνάδελφο, γεμάτη δύναμη και λογική για την βελτίωση των όρων διαβίωσής μας.

Το έντυπο αυτό είναι η τελευταία έκφραση των δημοκρατικών δικαιωμάτων των ανθρώπων αυτών που η ευτυχημένη μας επέλευσε. Είναι το μέσο προσέγγισης τόσο των μελών με την διοίκηση όσο —και αυτό είναι ακόμα σπουδαιότερο— των συναδέλφων μεταξύ τους. Είναι μία προσπάθεια γεφύρωσης στο ΧΑΣΜΑ, που πα-

Η ΕΚΔΟΣΗ ΜΑΣ

στεύουμε ότι μπορεί να φέρει αποτελέσματα και ακόμα μία πληροφόρηση για τις επιτυχίες και τους προβληματισμούς συναδέλφων της περιοχής μας και της υπόλοιπης Ελλάδας. Είναι το μέσο ΚΡΙΣΗΣ εννοικής ή αυστηρότης, αλλά οπωσδήποτε πάντα επικοινωνιακής. Τέλος είναι ένα ακόμα σήριγμα για την ικανοποιητική διοίκησή μας και για κάθε μελλοντική διοίκηση, στην προσπάθεια για την ολοκλήρωση του δύσκολου έργου της.

Εμείς που αναλάβαμε το δύσκολο έργο αυτής της έκδοσης υποσχόμαστε μία πολιτική καλής πίστης, συνεργασίας και δημιουργικότητας. Θά είμαστε δε συνο-

δοκίμοι σε κάθε δραστηριότητα της διοίκησης. Προς όλους τους συναδέλφους έχουμε να δώσουμε λόγο αφοσίωσης, πιστής ενημέρωσης και αδιάκοπης συνεργασίας και συμπαράστασης. Όπως σε όλες τις δραστηριότητες έτσι και στην εφημερίδα έχουμε σαν αρχή να μην κατευθυνόμαστε από την γραμμή οποιουδήποτε πολιτικού κόμματος (ή παρατάξεως). Μπορεί να ζητήσουμε συμπαράσταση από τα κόμματα, δεν δεχόμαστε όμως ποτέ να καθορίσει κανένα κόμμα τη γραμμή που πρέπει να ακολουθήσουμε για να πετύχουμε τους σκοπούς μας, τη γραμμή αυτή μας την υπαγορεύουν οι εργαζόμενοι που εκπροσωπούμε. Ξεκι-

νώντας την δραστηριότητά μας αυτή υποσχόμαστε η εφημερίδα να γίνει ακόμα ένα αξιόλογο ΒΗΜΑ ΜΑΧΗΣ και ολοκλήρωση της Συνδικαλιστικής ιδέας.

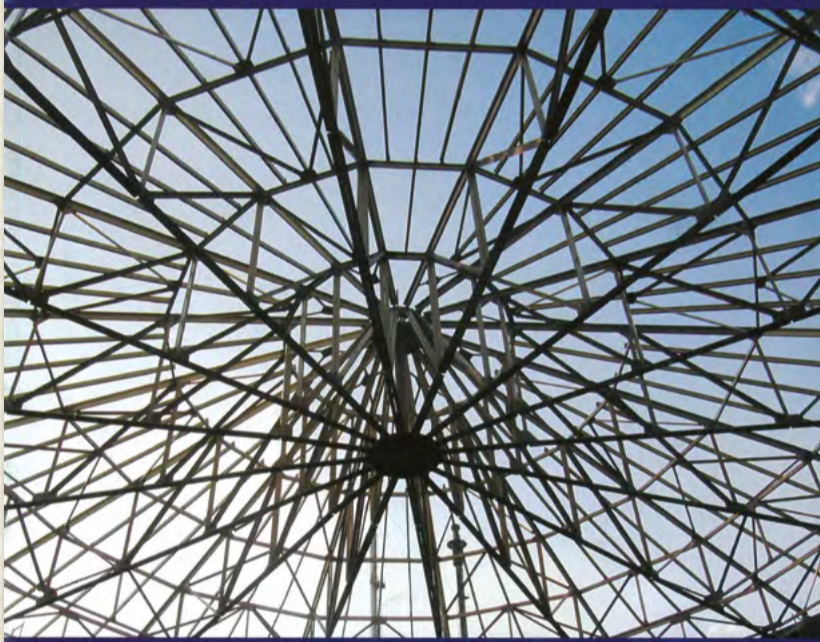
Έτσι όλοι μαζί θα συμβάλλουμε στην εξύψωση της συνδικαλιστικής μας συνείδησης, στην διαφύλαξη της ενότητας και της αλληλεγγύης στο χώρο μας, στην καλύτερη οργάνωση του σωματίου μας και τέλος στην σύσφιξη των σχέσεων μεταξύ μας με την διοργάνωση εκδηλώσεων που θα μας φέρουν πιο κοντά.

Τέλος ζητάμε την ανταπόκρισή σας σ' αυτή μας την προσπάθεια, καθώς και τη γνώμη σας σε κάθε τι που μπορούμε να βελτιώσουμε από τα λάθη της απειρίας μας.

Η Συντακτική Επιτροπή

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2013



30 Χρόνια Ζωής

30 Χρόνια Έμδοσης

2

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ

Ας δούμε εμείς τι μπορούμε να κάνουμε

Καθημερινά εκθέτουμε τους οργανισμούς μας σε διάφορου τύπου αέρια που διαχέονται σε μικρές ποσότητες στην ατμόσφαιρα και κυμαίνονται σε ανεκτά για την διαχείριση της υγείας επίπεδα. Πράγμα λογικό, αν αναλογιστεί κανείς το μέγεθος του Διυλιστηρίου και την δυναμικότητά του.

Ας αφήσουμε όμως στην άκρη τέτοιου είδους αερίσματα που είναι φυσικό επακόλουθο λειτουργίας μιας υψηλής χημικής βιομηχανίας και σε μεγάλο ποσοστό ανεκτές και ως κατάζουμε τι μπορούμε να κάνουμε σε περιπτώσεις όπου η εμπλοκή μας καλύτερη είναι τα πράγματα σε σημαντικό βαθμό.

Αναφέρουμε συνάδελφοι συγκεκριμένα στα δειγματοληπτικά αερίων. Έχω διαπισώσει πως διάσπαρτα σε μονά-

δες δεν υπάρχει η κατάλληλη πρόβλεψη γραμμής προς Flare για καθαρισμό των φιαλών δειγματοληψίας με αποτέλεσμα αυτός (α καθαρισμός) να γίνεται προς ατμόσφαιρα. Η κατάσταση αυτή οδηγεί στην καθημερινή εισροή ανεπιθύμητων ουσιών πρώτων και δευτέρων δημιουργεί προϋποθέσεις ατυχήματος όπως λ.χ. (ανάφλεξη των αερίων από στατικό ηλεκτρισμό ή ακόμα και έκσπασμα ψυχρού τύπου του χειριστή σε τυχόν επαφή του αερίου με το δέρμα).

Αν και η ασφάλεια του καθεστώτος μας αλλά και του Διυλιστηρίου δεν κοστολογείται, νομίζω πως με μία αρκετά μικρή οικονομική δαπάνη, το πρόβλημα θα αιολοκατασθεί. Αν υπήρξε άλλο, πρακτικές που μας οδηγούν σε απαράσιμους τρόπους χειρισμού και λειτουργίας, δεν συνάδουν με την ανάπτυξη της εταιρείας, δεν εγγυώνται ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και στερούν πολύτιμους πόρους για την επίτευξη των στρατηγικών μας στόχων.

Επιτέλους ας ασχοληθεί κάποιος με το θέμα. Υ.Γ. Αλήθεια οι ταχυσύνδεσμοι των οιαλών αποτελούν είδη προς εξορίαση; Όσες φορές χρειάστηκε να χρησιμοποιήσω κάποιον, έκανα ταξίδι πολλών χιλιομέτρων από μονάδα σε μονάδα, βρίσκοντας μόνο έναν αειδωμένο ταχυσύνδεσμο που φυσικά αδυνατούσε να κάνει φραγή.



Ας μην κάνουμε την ζωή μας πιο δύσκολη...

Αναρωτιόμαστε ενίοτε πώς και γιατί μερικοί «προσπαθούν» να κάνουν τη ζωή μας στο Διυλιστήριο δυσκολότερη χωρίς λόγο και αιτία. Κι αυτό διότι εργαζόμαστε σε μια υγιή εταιρεία χωρίς άμεσα ζητήματα και προβλήματα η οποία μας προσφέρει αίσθημα εμπιστοσύνης.

Κι όμως συνάδελφοι, κάποιος δεν το έχουν επιμεδώσει ως θα έπρεπε.

Ακούσουν... άκουσουν!!! Ζητάμε να κάνουμε αμοιβαία αλλαγή με συνάδελφο (από πρώι σε απόγευμα ή το αντίστροφο) και μας λένε ότι έχουμε κάνει κι άλλες το τελευταίο δίμηνο και απογορεύεται από την εταιρεία!!!

Ζητάμε άδεια μισή ή και δύο ημερών και μας ρωτούν τι την θέλουμε και που θα πάμε!!! Και όλα αυτά χωρίς να

μας καλύπτουν με 12ωρα επιβαρύνοντας εταιρεία και συναδέλφους. Και μόλις μετά βασάνων και διαβουλεύσεων μας την δίνουν πρέπει λείπει να αισθανόμαστε υπόχρεοι για μας «εξυτηρήσεων». Είμαστε πρώι ή απόγευμα και εργαζόμαστε μισά νύχτα-μισό πρωί και το κατανοούμε και βοηθάμε το τμήμα χωρίς αντιρρήσεις.

Κύριοι, γνωρίζουμε και κατανοούμε τις υποχρεώσεις μας και έχουμε εσάς που συχνά πικνάμε τις υπενθυμίζετε. Έχουμε όμως κι δικαιώματα και οικογένειες και παιδιά όπως κι εσείς!!! Άλλωστε μην ξεχνάτε ότι δουλεύουμε βάρδια. Βοηθήστε να κάνουμε την ζωή μας στο Διυλιστήριο πιο εύρυθμη, ελαστικότερη και επικοινωνιακή και θα το εισπράξετε κι από εμάς.

Μου ζητήθηκε να γράψω ένα κείμενο, αφού διετελέσα και εγώ υπεύθυνος της εφημερίδας του σωματίου μας για 4 χρόνια.

Μετά από τόσα χρόνια αναρωτιέμαι πώς κατάφερα να ανταπεξέλθω έχοντας τόσο μικρή εργασιακή και συνδικαλιστική εμπειρία. Σήμερα μου δίνεται η ευκαιρία να μιλήσω περισσότερο ως αναγνώστης.

Το αν θεωρώ την εφημερίδα μας ένα πολύ σημαντικό όπλο, εργαλείο για γνωστοποίηση προβλημάτων, θα απαντήσω σαφέστατα.

Ανέκαθεν, οι συνάδελφοι, συγγραφείς των άρθρων, θεωρούσαν ότι η εφημερίδα θα τους δώσει τη δυνατότητα να μιλήσουν και να εκφραστούν και μάλιστα, χωρίς να εκτεθούν. Άρθρα για βελτιώσεις,

υπάρχοντα προβλήματα, κακές συμπεριφορές κ.λπ. Άρθρα που κάποιες φορές ήταν υπέροχα, επικοινωνιακά, αλλά δυστυχώς και κάποιες άλλες, λίγα, κακόβουλα, μονόπλευρα και απλά δεύτερα.

Πρέπει να φιλτράρουμε πάντα. Να συνειδητοποιούμε ότι ούτε ο υπεύθυνος της εφημερίδας είναι αρχισυντάκτης ούτε εμείς οι συγγραφείς που απαιτούμε να συμπεριληφθούν αβίαστα τα άρθρα μας, ικανοί για συγγραφή μόνο εξαιρετικών άρθρων.

Η ζυγαριά της σημαντικότητας της εφημερίδας μας γέρνει τόσο πολύ προς την αναγκαιότητα και χρησιμότητα της παρουσίας της. Συνεπώς αν, ενίοτε, γίνονται και λάθη, εσείς κοιτάξτε τα καλά, το φως. Και τα καλά είναι πολλά.

Παντελής Τσώρης

Τα μέλη μας γράφουν

Πολλοί συνάδελφοι μας έστειλαν με γράμματά τους, μόλις δόθηκε η έκδοση της «Ε.Π.», την ικανοποίησή τους και την αμέριστη συμπαράστασή τους στην προσπάθειά μας. Όλους αυτούς τους ευχαριστούμε, από έλλειψη όμως χώρου δεν μπορούμε να δημοσιεύσουμε όλα τα γράμματα. Σε κάθε μας φύλλο θα δημοσιεύουμε από ένα ή δυο γράμματα με επίκαιρο θέμα. Στους υπόλοιπους αναγνώστες μας θα δίνουμε απαντήσεις σε ερωτήματά τους από αυτή τη στήλη.

«Συνάδελφοι, Η είδηση της έκδοσης της «Ε.Π.» με βρήκε απόλυτα σύμφωνο, όπως και κάθε συνάδελφο νομίζω, αφού μας δίνει την δυνατότητα να εκφράσουμε ότι μας προβληματίζει, όποτε αυτό συμβεί, με την σιγουριά ότι κάποιος έξω από το χώρο μας θα το διαβάσει, εκκληρώνοντας έτσι την ανάγκη επικοινωνίας μας με τον έξω κόσμο.

Η κατάσταση των αποδυτηρίων, που μόνο αποδυτήρια δεν είναι, νομίζω ότι απασχολεί όλους μας. Είναι τελείως ακατάλληλα από πλευράς χώρου και επικίνδυνα από απόψης υγιεινής. Η καθαριότητα ανύστακτη, ο χώρος μη διαμυός, η ύπαρξη μόνο μιάς ντουλάπας για κάθε άτομο όπου τα ρούχα της δουλειάς θρηνίζονται άλλα μας ρούχα, η θέρμανση ανίπαρκτη, το νερό θραστό το καλοκαίρι και παγωμένο το χει-

μώνα, μιά κατάσταση δηλαδή κάθε άλλο παρά ανθρώπινη.

Είναι νομίζω αναγκαίο να βελτιωθεί η κατάσταση τυ συντομώτερο με παροχή θέρμανσης, σωστή καθαριότητα χώρου, δύο ντουλάπες κατά άτομο, οποιαδήποτε περισσότερο ωφέλιμο χώρο, πόρτες στα ντους, αιτήματα σαφώς δίκαια και αναγκαία.

Ευχαριστώ για την φιλοξενία. Θ.Σ.»

Σ.Σ.: Η εταιρεία ανέλαβε την υποχρέωση να βελτιώσει την κατάσταση των αποδυτηρίων του διυλιστηρίου. Σε συνάντηση δε με την διοίκηση του σωματείου μας ο διευθυντής κ. Τότσικας δήλωσε ότι εγκρίθηκε το απαιτούμενο ποσό γι' αυτό το σκοπό. Οι βελτιώσεις προβλέπονται δύο ντουλάπες για κάθε άτομο καθώς και τον απαραίτητο αριθμό νιττήρων, ντους κλπ.



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



Επικυρώθηκε η απόφαση για το πενθήμερο 40ωρο στη βιομηχανία

Επικυρώθηκε απόφαση του Πρωτοδικείου Αθένας που καθιερώνει και νομοθετικά το 40ωρο στον ιδιωτικό τομέα. Η επικύρωση έγινε στις 5 Σεπτεμβρίου από το Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Διαιτητικό Δικαστήριο Αθένας. Με βάση την απόφαση κάθε ώρα εργασίας άνω των 40 θα πληρώνεται υπέρωριακά προς 1,25.

Στις βιομηχανίες πενθήμερης λειτουργίας καθιερώνεται το διπλό ρεπό, με την μία μέρα Κυριακή, ενώ στις συνεχούς πυράς θα ισχύει το διπλό με μία Κυριακή κάθε τρίτη εβδομάδα.

Ε.Κ. Κορίνθου

Έληξε στις 31/8/83 η προθεσμία υποβολής αιτήσεων για στεγαστικά δάνεια στον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας. Για τον νομό μας ο αριθμός των αιτήσεων πλησίασε τις χίλιες.

Όπως όμως διαπιστώσαμε πολλές από αυτές δεν πληρούν κάποιες από τις προϋποθέσεις, γεγονός που περιορίζει τις πιθανότητες εγκρίσεώς τους.

Ανέλαβε τα καθήκοντά του ο νέος Επιθεωρητής Εργασίας Μετατάξης Παναγιώτης στις 16/8/1983.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2014



Χαιρετίζω την επέτειο της εφημερίδας «Εργατική Πορεία» του σωματείου εργαζομένων της εταιρίας «Motor Oil Hellas». Η εφημερίδα όλα αυτά τα χρόνια προσέφερε κέρδη οικονομικά, ηθικά και ψυχικά. Τα χρόνια της θητείας μου στην εταιρεία, διαπίστωσα ότι πολλά θέματα και προβλήματα, που δεν λύνονταν με πολυήμερες απεργίες, κατάφεραν να λυθούν μέσω της εφημερίδας του σωματείου. Εύχομαι από καρδιάς, να συνεχίσει την πορεία της, όπως και η εταιρεία. Πάντα να προάγει τη συνεργασία, να είναι έμπιστος σύμμαχος των εργαζομένων όλων των βαθμίδων -συμμετεχόντων και μη στο σωματείο- μακριά από ψεύδη και ανακρίβειες. Ευχαριστώ για την τιμή που μου έγινε.

Τσάμης Δημήτριος

ΝΕΟ ΚΟΝΤΡΟΛ

Παλιά και θλιβερή ιστορία οι κοινόχρηστοι χώροι του νέου κοντρόλ. Πρέπει να παραδεχτούμε ότι η εταιρεία σε συνεργασία με το σωματείο, μεγάλωσε το χώρο των αποδυτηρίων και έφτασε ένα ακόμα ντουζ (τρία δηλαδή) και τρεις τουαλέτες. Όμως, για τριάντα περίπου άτομα δεν επαρκούν. Ο χώρος μάλιστα με τις ντουζιέρες, είναι πάρα πολύ στριμωγμένος. Για να περάσει κάποιος, πρέπει να περμένει να ντυθεί ο συνάδελφος, ή να κάνει στην άκρη ημίγυμνος.

Η εταιρεία εκσυγχρονίζεται. Το διυλιστήριο είναι το καλύτερο της Ευρώπης. Πρέπει λοιπόν, τέτοιοι χώροι να αναβαθμιστούν. Ίσως ένα καινούργιο κτίριο, με άνετους χώρους και αρκετά μπάνια και τουαλέτες, να είναι μια πολύ καλή λύση. Ξέρουμε όλοι ότι υπάρχουν δυσκολίες, αλλά θα συνεχίσουμε να προσπαθούμε και να ελπίζουμε για κάτι τέτοιο!

ΑΜΕΣΣΕΣ ΛΥΣΕΙΣ

Μήπως πρέπει οι διευθυντές, να πουν στους τμηματάρχες μηχανικούς να βγαίνουν και λίγο από τα γραφεία τους, για να βλέπουν τα προβλήματα που υπάρχουν και να δίνουν άμεσα λύσεις και όχι να τα βάζουν όλα στο πενταστές;

Από το γραφείο κάνουν οικονομία στο τμήμα, χωρίς να έχουν ιδαν γνώμη;

ΦΑΚΟΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η εταιρεία κάνει οικονομία στην ασφάλεια; Δεν νομίζω!!!

Σ' όλο το διυλιστήριο κυκλοφορούν, από χειριστές και εργοδηγούς, φακοί αμφιβόλου ποιότητας που δεν είναι ασφαλείς.

Συνάδελφοι προσοχή!!!

Απαιτήστε να πάρετε από το τμήμα σας φακούς ασφαλείας, γιατί υπάρχει κίνδυνος για όλους.

ΕΡΓΟΛΑΒΙΕΣ

Μια φορά και έναν καιρό, υπήρχε ένας νερόλακκος και οι άνθρωποι πήγαιναν και πότιζαν εκεί τα ζώα τους. Το καλοκαίρι το νερό λιγόστευε και για να το βρουν οι άνθρωποι έπρεπε να σκάψουν λίγο.

Κάποια μέρα, κάποιος που βαριόταν να σκάψει, θεώρησε έξυπνο να βάλει ένα φουρνέλο, για να κάνει την δουλειά του πιο γρήγορα.

Έτσι, η φλέβα καταστράφηκε. Το πηγάδι ξεράθηκε, τα ζώα

ψόφησαν και ο τεμπέλης έμεινε χωρίς τίποτα, παίρνοντας στο λαμό του και όλους τους υπόλοιπους.

Είναι, εκ πρώτης όψεως, πολύ ωραία ιδέα το να μπει κάποιος εργολάβος να κάνει τη δουλειά μας.

Και εμάς μας μειώνεται η δουλειά και οι ευθύνες και ο εργολάβος την κάνει φτηνότερα (η ποιότητα, οι μισθοί του προσωπικού του, η

ΜΕ ΤΗΝ ΠΕΝΑ ΤΩΝ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ



ΠΟΔΗΛΑΤΑ

Μια καλή λύση μεταφορικού μέσου στο διυλιστήριο, είναι το ποδήλατο. Όμως τα υπάρχοντα ποδήλατα δεν επαρκούν για όλους.

Μέχρι τώρα ποδήλατα δικαιούνται μόνο οι εργοδηγοί και πάνω. Ίσως η εταιρεία θα έπρεπε να χρεώνει σε όποιον εργαζόμενο ζητά ένα ποδήλατο, όπως χρεώνει ρούχα, παπούτσια και άλλα υλικά απαραίτητα για την εργασία του.

Έτσι νομίζω θα διευκολυνθεί ακόμα η μετάβαση του προσωπικού μέσα στο διυλιστήριο και θα πάψει και το φαινόμενο, ο ένας να «δανείζεται» την ρόδα, την σέλα, ή το τιμόνι του άλλου!

ασφάλεια δεν είναι δικό μας πρόβλημα. Μήπως όμως θα έπρεπε;)

Ίσως όμως θα πρέπει κάποιος που συμφωνεί με την παραπάνω θέση, να σκεφτεί ότι αν ένας εργολάβος κάνει μέρος της δουλειάς του, τότε ενδεχομένως κάποιος στιγμή να κάνει και όλη τη δουλειά του;

Και τότε τι, αυτός θα πληρώνεται για να κάθεται;

Όπως ελεγε και η γνωστή διαφήμιση, δεν το νομίζω Τάκη...

Αρχαιρεσίες στο Σωματείο μας

Στις 12 - 13 ΜΑΪΟΥ 2014 διεξήχθησαν οι εκλογές του Σωματείου μας για την ανάδειξη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των μελών που θα εκπροσωπήσουν στα διοικητικά συμβούλια της Ομοσπονδίας και του εργατικού κέντρου. Τα αποτελέσματα είναι τα εξής:

ΤΟ ΝΕΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ: ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ: ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
 ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ
 ΤΑΜΙΑΣ: ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
 ΑΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: ΚΩΛΤΣΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
 ΜΕΛΟΣ: ΛΥΓΚΟΥΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
 ΜΕΛΟΣ: ΣΙΔΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΙ ΓΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ

ΚΑΖΙΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΟΣ ΑΛΣΥΛΑΤΙΩΝ U. 3700)
 ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ)
 ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Η/Σ)
 ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΒΕΝΣΙΝΩΝ)
 ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΒΕΝΣΙΝΩΝ)
 ΠΑΝΟΥΣΗΣ ΠΕΤΡΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Η/Σ)
 ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΘΕΟΦΥΛΟΣ (ΕΡΓΟΔ. ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ)
 ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Τ. Π. Α.)
 ΣΑΒΒΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΧΗΜΕΙΟΥ)
 ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝ. ΛΩΣ (ΕΡΓΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ)
 ΤΣΩΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ (ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ)
 ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ (ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ)
 ΧΩΝΔΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (ΤΕΧΝΙΤΗΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ)

ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΙ ΓΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ

ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΒΕΝΣΙΝΩΝ)
 ΘΩΜΑΪΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΛΙΠΑΝΤΙΚΩΝ)
 ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ (ΕΙΡΙΣΤΗΣ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ)
 ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Τ. Π. Α.)
 ΛΥΓΚΟΥΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (ΕΡΓΟΔΗΓΟΣ F. C. C.)
 ΜΑΖΙΩΤΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ U. 600)
 ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Η/Σ)
 ΜΙΚΑΛΑΡΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ (ΕΥΠΡΕΠΙΣΜΟΣ)
 ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΑΛΕΞΙΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΚΑΥΣΙΜΩΝ)
 ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΒΕΝΣΙΝΩΝ)
 ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΘΕΟΔΩΡΟΣ (ΧΕΙΡ. ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ)
 ΣΙΔΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΚΑΥΣΙΜΩΝ)
 ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝ. ΝΙΝΟΣ (ΕΡΓΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ)



ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

ΨΗΦΙΣΑΝ: 501. ΕΓΚΥΡΑ: 474. ΛΕΥΚΑ: 8. ΑΚΥΡΑ: 18
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑ:
 442 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 7 ΜΕΛΗ
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ:
 32 ΨΗΦΟΥΣ ΔΕΝ ΕΚΛΕΓΕΙ ΜΕΛΗ
ΕΚΛΕΓΟΝΤΑΙ:
 ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (179 ψήφοι)
 ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ (157 ψήφοι)
 ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (153 ψήφοι)
 ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝ. ΝΙΝΟΣ (109 ψήφοι)
 ΚΩΛΤΣΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ (104 ψήφοι)
 ΣΙΔΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (81 ψήφοι)
 ΛΥΓΚΟΥΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (86 ψήφοι)

ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ

ΨΗΦΙΣΑΝ: 501. ΕΓΚΥΡΑ: 445. ΛΕΥΚΑ: 19. ΑΚΥΡΑ: 37
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑ:
 337 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 11 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ:
 66 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 2 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ
Εκλέγονται οι Συνάδελφοι:
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑ:
 1. ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (166 ψήφοι)
 2. ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ (161 ψήφοι)
 3. ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ (110 ψήφοι)
 4. ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ (104 ψήφοι)
 5. ΛΥΓΚΟΥΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (101 ψήφοι)
 6. ΣΙΔΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (101 ψήφοι)
 7. ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ (87 ψήφοι)
 8. ΘΩΜΑΪΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ (78 ψήφοι)
 9. ΣΑΒΒΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ (74 ψήφοι)
 10. ΠΑΠΑΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥ ΘΕΟΦΥΛΟΣ (64 ψήφοι)
 11. ΚΑΖΙΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (63 ψήφοι)
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ
 12. ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ (47 ψήφοι)
 13. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ (37 ψήφοι)

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΥΓΙΕΙΝΗΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

ΨΗΦΙΣΑΝ: 354. ΕΓΚΥΡΑ: 350. ΛΕΥΚΑ - ΑΚΥΡΑ: 4
Εκλέγονται οι εξής πρώτοι:
 1. ΜΑΓΚΡΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ (164 ψήφοι)
 2. ΜΠΕΡΝΙΔΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (152 ψήφοι)
 3. ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ (134 ψήφοι)
 4. ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ (114 ψήφοι)
 5. ΚΑΡΟΥΚΗΣ ΣΩΤΗΡΙΟΣ (88 ψήφοι)
 6. ΣΟΥΚΟΥΛΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ (79 ψήφοι)
 7. ΘΩΜΑΪΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ (77 ψήφοι)
 8. ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΠΑΥΛΟΣ (65 ψήφοι)

ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ

ΨΗΦΙΣΑΝ: 501. ΕΓΚΥΡΑ: 445. ΛΕΥΚΑ: 21. ΑΚΥΡΑ: 35
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑ:
 394 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 12 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ:
 51 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ: 1 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ
Εκλέγονται οι Συνάδελφοι:
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑ:
 1. ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ (157 ψήφοι)
 2. ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (152 ψήφοι)
 3. ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΑΛΕΞΙΟΣ (141 ψήφοι)
 4. ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝ. ΝΙΝΟΣ (118 ψήφοι)
 5. ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ (109 ψήφοι)
 6. ΣΙΔΕΡΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (99 ψήφοι)
 7. ΛΥΓΚΟΥΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (98 ψήφοι)
 8. ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ (81 ψήφοι)
 9. ΘΩΜΑΪΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ (78 ψήφοι)
 10. ΜΙΚΑΛΑΡΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ (75 ψήφοι)
 11. ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ (72 ψήφοι)
 12. ΣΑΒΒΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ (70 ψήφοι)
ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ
 13. ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ (45 ψήφοι)

ΓΙΑ ΕΞΕΛΕΓΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΑΛΕΞΙΟΣ (22 ψήφοι)
 ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ (21 ψήφοι)
 ΡΙΖΟΓΙΑΝΝΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ (12 ψήφοι)

ΣΕΜΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΗΘΟΣ

Συνήθως το ιεραδικό του σωματείου, παρουσιάζει τα λάθη και τα στραβά μέσα στο Διυλιστήριο. Στο άρθρο αυτό, θα ήθελα να επαινέσω κάποιους από τους καινούργιους εργοδηγούς. Οι μεν γιατί βγαίνουν στην μονάδα κρατώντας βανόκλειδο, δίπλα στους χειριστές (και όχι με τα χέρια πίσω σαν τους παλιούς χωροφύλακες να διατάζουν), οι δε γιατί λόγω σεμνότητας ακόμα δεν έχουν φορέσει πράσινη φόρμα. Κρατούν συγχρόνως και μονάδα όταν υπάρχει ανάγκη.

Αντίθετα με άλλους που από την πρώτη μέρα φόρεσαν την πράσινη φόρμα (την είχαν έτοιμη φαίνεται) και αν και Β' εργοδηγοί ξεπερνούν των Α' και τον επόπτη, φτιάχνοντας ακόμα και το πρόγραμμα των υπερωριών!



ΣΕΒΑΣΜΟΣ

Στο Διυλιστήριο μας οι πιο πολλοί εργαζόμενοι είναι νέοι. Λογικό είναι αρκετοί από αυτούς να πάρουν θέσεις εργοδηγών.

Οι πιο πολλοί αξίζουν την θέση αυτή, είναι εργατικοί, εκτιμούν και αξιολογούν. Είναι και κάποιοι όμως, που ενώ δεν ξέρουν την δουλειά (δεν έχουν δουλέψει όλες τις μονάδες), προσπαθούν θεωρητικά και πέζοντας τους εργαζόμενους να δικαιολογήσουν το μεροκάματο τους. Δουλεύουν από το κοντρόλ βγαίνοντας σπάνια έξω και μη κάνοντας σωστά έλεγχο στις μονάδες!

Το χειρότερο όμως είναι, ότι δεν σεβονται τους παλιούς συναδέλφους.

Όλοι ξέρουμε πόσα έχουν προσφέρει οι παλιοί στο Διυλιστήριο. Όταν όμως έχεις 25-30 χρόνια στην δουλειά, οι ανταχές σου μειώνονται. Έχεις όμως εμπειρία.

Μπορεί να μην αντέχεις να ανέβεις δέκα φορές τη βάρδια σε ένα ψηλό σημείο, μπορείς όμως να δώσεις λύσεις, ή να βρεις μια διαδρομή, ή άλλους τρόπους που θα ωφελήσουν την εταιρεία.

Οι νέοι λοιπόν αυτοί εργοδηγοί, αγνοούν αυτούς τους παλιούς, αδιαφορώντας για την ψυχολογία τους και την μελλοντική τους εξέλιξη.

Όταν κάποιος σε αποξενώνει, μοιραία και συ θα πάψεις να ενδιαφέρεσαι για την δουλειά σου και το μόνο που θα σε νοιάζει, είναι πότε θα κάνεις διάλειμμα, πότε θα σχολάσεις και πότε θα φύγεις σε σύνταξη. Πρέπει λοιπόν συναδέλφω, να μην αγνοείται τους παλιούς, να τους σεβαστεί, να ακούτε την γνώμη τους, γιατί αυτή η δουλειά όσα χρόνια και να περάσουν δεν μαθαίνεται και οι παλιοί συνάδελφοι μέχρι να φύγουν, έχουν ακόμα πολλά να δώσουν.

ΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ ΥΛΙΚΩΝ

Οι πιο παλιοί στο Διυλιστήριο, ξέρουμε ότι εκτός των αρβύλων και των ρούχων που παίρνουμε δύο φορές το χρόνο, αδιόβροχα και τζάκετ δικαιούμαστε με την πάροδο κάποιων ετών.

Όμως η χρονική περίοδο αυτή είχε καθοριστεί πριν πολλά χρόνια. Τότε δεν υπήρχαν τέτοια μετεωρολογικά φαινόμενα (κασάνες-πλημμύρες-ψύχος). Πρέπει λοιπόν η εταιρεία να μειώσει το χρονικό διάστημα που δικαιούται κάποιος χορήγηση τέτοιων υλικών. Άλλωστε τα πιο πολλά καταστρέφονται πάρα πολύ εύκολα.

Γι' αυτό, καλό θα ήταν να ελέγχεται με κάποιο τρόπο και η ποιότητά τους. Έτσι κι αλλιώς στοιχίζουν στους εργοδηγούς μας κάποια χρήματα. Ας πάσουν τόπο!

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2014

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ)
 ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε.

ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ 1975

ΕΡΓΟΛΑΒΟΙ

Το έχουμε δει πάλι το έργο. Δεν πέτυχε όμως την προηγούμενη φορά, όπως δεν θα πετύχει τώρα. Κάποτε ήθελαν να αντικαταστήσουν την συντήρηση με εργολάβους. Τώρα θέλουν να καταργήσουν την βάρδια της συντήρησης και να βάλουν εργολάβους. Δεν πέτυχε τότε, δεν θα πετύχει και τώρα. Ξέρετε γιατί; Ο έλληνας εργολάβος με τους αλλοδαπούς εργάτες (γιατί τεχνίτες δεν είναι σίγουρα, ούτε πτυχίο έχουν), θα κοιτάξουν να τα αρπάξουν και να φύγουν.

Οι τεχνίτες όμως, όπως και όλοι οι εργαζόμενοι στο Διυλιστήριο, την πονάνε την δουλειά τους. Στενοχωριούνται και αγχώνονται να τα προλάβουν όλα. Ούτε καφέ, ούτε φαγητό πολλές φορές δεν προλαβαίνουν. Και ποια είναι η ανταμοιβή τους; Να κοπούν κάποια χρήματα από το μισθό τους για να γλυτώσει η εταιρεία. Πόσα άραγε; Αν έφυγε ο συνταξιούχος μηχανικός της συντήρησης, ο μισθός του θα κάλυπτε τις προσαυξήσεις των συναδέλφων; Αλλά βέβαια, εμείς είμαστε παιδιά ενός κατώτερου Θεού. Αυτό αποδεικνύεται.

Κύριοι να μην γελιόμαστε... Η Motor Oil πάει καλά, από το φιλότιμο των εργαζομένων. Γιατί όλοι, κάνουν κάτι παραπάνω από την δουλειά τους. Ξέρετε πόσοι συνάδελφοι τεχνίτες και χειριστές, αγοράζουν απ' έξω



πράγματα που θα τους φανούν χρήσιμα στην εργασία τους; Γάντια-ρούχα-αρβύλες-φακούς-γαλλικά-καβουρια-κλειδιά-εξαρτήματα για τα ποδήλατα, ακόμα και βίδες και παξιμάδια...

Πρέπει λοιπόν αυτούς τους εργαζόμενους, να μην τους απογοητεύσετε.

Μην τους κάνετε αδιάφορους για την δουλειά τους και να κοιτούν το ρολόι πότε θα έρθει η ώρα να σχολάσουν. Μην χάσετε αυτό το πλεονέκτημα των εργαζομένων που λέγεται ΦΙΛΟΤΙΜΟ. Θα είναι πολύ μεγάλο λάθος...

ΝΤΡΟΠΗ

Μεγάλη Παρασκευή. Ημέρα θρησκευτικής ευλάβειας για μας τους χριστιανούς. Αργία για τους πιο πολλούς, εργάσιμη για τους βαθιούχους. Κάνοντας λοιπόν τον έλεγχο στην μονάδα U 2200 απογευματινή βάρδια, βλέπω δίπλα στα λιπαντικά δύο συναδέλφους νέους να κουβαλούν αυτό το δοχείο που χρησιμοποιούν για χημικό καθαρισμό στους φούρνους.

Αργότερα ρώτησα και έμαθα ότι κάποιος (Διευθυντής, Τμηματάρχης-Επόπτης;) έδωσε τηλεφωνική εντολή να κάνουν χημικό καθαρισμό στον φούρνο (F 101) για να ανεβάσουν ένα βαθμό!

Όποιος και να έδωσε την εντολή, ήταν στο σπιτάκι του, στην οικογένειά του και αν είναι χριστιανός στην εκκλησία του. Αυτούς όμως τους χειριστές που αναγκάζονται Μεγάλη Παρασκευή να κάνουν δουλειές που δεν είναι δικές τους, τους σκέφτηκε κανένας; Δεν είπαμε να μην κάνουμε τίποτα, αυτή είναι η δουλειά μας, αλλά μια τέτοια μέρα να κάνουμε δουλειές εργολάβων, είναι ντροπή!

Για να ανέβουν στην ιεραρχία χρησιμοποιούν και εκμεταλλεύονται τον καθένα που έρχεται να βγάλει ένα μεροκάματο να ζήσει την οικογένειά του.

Αυτά δεν πρέπει να γίνονται σε μια εταιρεία σαν την MOTOR OIL.

Η «ΜΑΡΙΚΑ» ΚΑΙ Η ΛΕΡΝΑΙΑ ΥΔΡΑ

Πριν πολλά χρόνια, μέσα στα καθήκοντα των νέων χειριστών σε μονάδα παραγωγής, ήταν, εκτός της μεταφοράς των δεγμάτων (τρεις φορές την βάρδια, χειμώνα-καλοκαίρι) με ένα παλιό ποδήλατο, να μαζεύουν τα αποφάγια από το εστιατόριο, για να τα μεταφέρουν στο αυτοκίνητο προϊσταμένου τους. Είχε βλέπετε μια γουρούνα που την έλεγαν «Μαρίκα»!

Μερικοί τυχεροί, πήγαιναν όταν σχολάγαν και την τάζαν κιάλας. Μετά από είκοσι χρόνια, τα καθήκοντα των νέων χειριστών εκτός των άλλων (που δεν είναι και λίγα), είναι να μεταφέρουν από την καντίνα του «Πιέτρη» καφέδες και άλλα καλούδια για μερικούς πολυσχολούς προϊσταμένους.

Βλέπετε λοιπόν, ότι η Λερναία Ύδρα, συνεχίζει να βγάζει κεφάλια! Κόβεις ένα, φυτρώνουν δύο. Κουράγιο συνάδελφω...



Το Σημείωμα της Σύνταξης

...VERBA VOLANT, SCRIPTA MANENT

...Τα λόγια πετούν, τα γραπτά μένουν

Τα τελευταία τριάντα χρόνια, πολλά έχουν αλλάξει γύρω μας και μπορεί στην καθημερινότητά μας, οι προσωπικές πρωτοβουλίες για βελτίωση της ζωής μας να μην είναι αρκετές γιατί το τελικό λόγο τον είχαν, τον έχουν και δυστυχώς θα τον έχουν και στο μέλλον, οι κατά καιρούς κυβερνήσεις, αλλά στον εργασιακό μας χώρο, αυτές οι πρωτοβουλίες έχουν αποβεί καθοριστικές.

Με τον όρο «πρωτοβουλίες» εννοούμε τον τρόπο με τον οποίο κάθε είδους προβληματισμός (από τον οποιονδήποτε εργαζόμενο) να βρίσκει λύση.

Με αυτόν τον τρόπο τα τελευταία τριάντα χρόνια θέματα ασφαλείας, συμπεριφορών, συνθηκών εργασίας, δικαιωμάτων, κ.λπ. έχουν λυθεί.

Ο τρόπος είναι απλός και είναι και το μόττο του σωματείου μας άλλωστε... «για ό,τι με αφορά έχω λόγο».

Εκ των πραγμάτων όμως, πάντα υπήρχε ένα χάσμα μεταξύ του εργαζομένου και της μεταφοράς του προβληματισμού του στο κατάλληλο «αυτί».

Και μπορεί το σωματείο από μόνο του να έχει παίξει καθοριστικό ρόλο σε αυτό το θέμα, παρ' όλα αυτά μερικές φορές η ανωνυμία ήταν όλα αυτά τα χρόνια αρκετά μεγάλο κίνητρο για κάποιον να πει αυτά που ήθελε χωρίς φόβο και χωρίς πάθος.

Πριν τριάντα χρόνια και κάτι, λοιπόν, και μέσα σε καιρούς «παράξενους» γεννήθηκε το δεύτερο πιο

ιερό βιβλίο μετά από τη συλλογική σύμβαση, η Εφημερίδα των Εργαζομένων, η Εργατική Πορεία.

Σε αυτό το έντυπο λοιπόν, μπορούσε ο καθένας εντελώς ανώνυμα να μεταφέρει τη σκέψη του, το πρόβλημά του, την ιδέα του, ελεύθερα και «εκ του ασφαλούς».

Μπορούσε να μεταφέρει κάτι πολύ «ψηλά» χωρίς να φοβάται μη χαθεί κάτι... στη μετάφραση!

Μπορούσε να δώσει στο σωματείο ένα χαρτάκι με μια σκέψη του και να το δει ως κείμενο στην εφημερίδα και έτσι να μοιραστεί αυτήν τη σκέψη του ταυτόχρονα με όλους τους συναδέλφους του και όχι μόνο.

Μπορούσε, τέλος, μέσω της εφημερίδας να βλέπει την καθημερινότητά του να βελτιώνεται και να μην παγιώνονται προβλήματα χωρίς λόγο.

Τριάντα τόσα χρόνια μετά, λοιπόν, μπορούμε όλοι να δούμε την αναγκαιότητα της εφημερίδας αλλά και το πόσο σημαντικό είναι να την κρατάμε ζωντανή με τα κείμενά μας. Αν αναλογιστούμε δε πόσο ανάγκη έχουμε όλοι μας από αληθινή ενημέρωση, τότε καταλαβαίνουμε ότι είναι ξεχωριστό προνόμιο να μπορείς να γράφεις και να ελέγχεις ή να διαβάζεις και την ίδια στιγμή να ελέγχεις, και όλο αυτό το φιλτράρισμα με σκοπό την αλήθεια να γίνεται... από **συναδέλφους**.

Δεν σταματάει ποτέ, φυσικά, η προσπάθειά μας για βελτίωση στον τομέα της ενημέρωσης γι' αυτό και

κάνουμε μια προσπάθεια -ξεκινώντας από αυτήν την έκδοση- για αλλαγή της δομής της με σκοπό να γίνει πιο ευαγάνωστη και λειτουργική.

Αυτός ήταν ένας από τους λόγους που καθυστερήσαμε την έκδοσή της.

Οι άλλοι λόγοι είχαν να κάνουν με τη θεματολογία της.

Βλέπετε, τα περισσότερα θέματα έχουν να κάνουν με την ασφάλεια.

Τους τελευταίους μήνες, δυστυχώς, είχαμε πολλά και σημαντικά

Τριάντα τόσα χρόνια μετά, μπορούμε όλοι να δούμε την αναγκαιότητα της εφημερίδας αλλά και το πόσο σημαντικό είναι να την κρατάμε ζωντανή με τα κείμενά μας

ατυχήματα στη χώρα θρηνώντας συναδέλφους.

Έπρεπε, λοιπόν, να προσαρμόσουμε τη θεματολογία μας για να είμαστε καυστικοί μεν αλλά ταυτόχρονα επίκαιροι και δίκαιοι.

Ελπίζουμε να πετύχαμε το σκοπό μας.

Τέλος, θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε πως σε λίγο καιρό θα λειτουργεί και το web site του σωματείου μας, ο ρυθμός επισκεψιμότητάς του οποίου ελπίζουμε να είναι μεγάλος.

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2015

ΕΚΔΟΤΗΣ: ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΤΗΛ: 27410 48094
E-mail: sommoHELLAS@yahoo.com
www.sommoil.gr

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



Εκτίπιο από την εφημερίδα της ΠΟΕ & ΧΒ «Η φωνή των εργαζομένων»



Λίγα λεπτά αρκούν για να χαρίσεις...



ΕΛΠΙΔΑ ΚΑΙ ΖΩΗ!

Προσπαθώντας να γράψω δυο λόγια σχετικά με τον εθελοντισμό στην εξεύρεση συμβατού δότη για μυελό των οστών, άρχισα να ψάχνω στο ίντερνετ σχετικά άρθρα, σε site και σε φόρουμ. Μετά από μια ώρα περίπου στον υπολογιστή, είχε πραγματικά «μαυρίσει» η καρδιά μου. Εκκλήσεις γονιών, μαρτυρίες ασθενών, ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ, καταστάσεις που σε κάνουν να κλαίς.

Κατάλαβα τι θα πει απόγνωση διαβάζοντας εκκλήσεις γονιών σε φόρουμ που παρακαλούσαν τον Θεό, αλλά ταυτόχρονα θα πουλούσαν και τη ζωή τους στον διάβολο για έναν συμβατό δότη για να καταφέρουν να σώσουν το παιδί τους.

Διάβασα στατιστικές και ποσοστά πιθανοτήτων εύρεσης συμβατού δότη (κυρίως στην Ελλάδα) και πραγματικά απόρησα που βρισκουν το κουράγιο και συνεχίζουν τον αγώνα τους αυτοί οι άνθρωποι.

Έπειτα διάβασα και περιπτώσεις που είχε βρεθεί δότης και όλα είχαν πάει καλά και συνεидητοποιήσα πόσο σημαντικό είναι να γίνει κάποιος εθελοντής και έτσι μόνο να καταλάβει την πραγματική έννοια του όρου «παγκοσμιοποίηση».

Αξίζει, λοιπόν, να μάθετε κι εσείς, όπως κι εμείς, ότι:

➤ Στην Ελλάδα οι εθελοντές δεν ξεπερνούν τις 25.000, όταν στην Κύπρο φθάνουν τις 120 χιλιάδες, για έναν πληθυσμό

➤ Ο εθελοντισμός με τις δράσεις του συνιστά μια επιμορφωτική λειτουργία η οποία συνδυάζει «τον έρωτα του ερασιτέχνη, τη συνέπεια του επαγγελματία, την πειθαρχία του στρατιώτη και την ανιδιότητα του ανώτερου ανθρώπου»



λιγότερο του εκατομμυρίου, ενώ παγκοσμίως οι δότες μυελού των οστών αγγίζουν τα 19 εκατομμύρια.

➤ **Ακόμη και 8 μήνες μπορεί να χρειαστεί να περιμένουν ασθενείς που χρειάζονται μεταμόσχευση μυελού των οστών**, εξαιτίας της έλλειψης κλινών και προσωπικού, θέτοντας σε κίνδυνο τις ζωές των ασθενών με λευχαιμία ή λέμφωμα. Αυτό τονίζουν οι επιστήμονες, την ώρα που οι συγκεκριμένες μορφές καρκίνου έχουν υψηλά ποσοστά ίασης.

➤ **Κάθε 5 λεπτά, παγκοσμίως, ένας συνάνθρωπός μας -μεταξύ αυτών και παιδιά- μαθαίνει ότι πάσχει από κάποιας μορφής καρκίνο του αίματος**, όπως η λευχαιμία. Γι' αυτούς η μόνη τους ελπίδα είμαστε ΕΜΕΙΣ!

➤ Στην Ελλάδα πραγματοποιείται, σε ετήσια βάση, ανάλογος αριθμός αλλογενών μεταμοσχεύσεων από μη συγγενείς συμβατούς δότες, με τις αναπυγμένες χώρες. Δυστυχώς όμως, η Ελληνική Δεξαμενή είναι πολύ ισχνή (μόλις 25.000 δότες) με αποτέλεσμα η συντριπτική πλειοψηφία των μοσχευμάτων για τους Έλληνες ασθενείς να προέρχεται από το εξωτερικό. Να σημειώσουμε ότι η ανεύ-

ρεση ενός δότη συμβατού με τον άρρωστο είναι πιθανότερη μέσα στην εθνική δεξαμενή, γιατί η διαδικασία είναι ταχύτερη και βεβαίως υπάρχει οικονομικό όφελος για τη χώρα.

➤ Είναι καιρός να συνεидητοποιήσουμε και στη χώρα μας ότι, **μπροστά στην αρρώστια, εμείς και οι άλλοι είμαστε όλοι μέρος μιας αλυσίδας**. Προσφέρουμε εθελοντικά για κάποιον άλλον προσφέρει τελικά στον δικό σου άνθρωπο ή στον εαυτό σου. Ο εθελοντισμός δεν είναι φιλανθρωπία αλλά μια έμπρακτη έκφραση κοινωνικής αλληλεγγύης, μιας έννοιας που στους σημερινούς χαλεπούς καιρούς, που ο ατομισμός και η ιδιώτευση έχουν αναχθεί σε αξίες της εποχής, γίνεται ιδιαίτερα επίκαιρη.

Γι' αυτό, λοιπόν, κι εμείς ως Σωματείο Εργαζομένων της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ καλούμε όλους συναδέλφους μπορούμε, να γίνουμε εθελοντές και να αποδείξουν για άλλη μια φορά πόσο συνεидητοποιημένοι είναι σχετικά με τον εθελοντισμό σε όλες του τις μορφές.

Το πιο όμορφο πράγμα άλλωστε δεν είναι να βλέπεις ένα πρόσωπο που υποφέρει να χαμογελά; Και ακόμα πιο όμορφο δεν είναι να ξέρεις ότι ΕΣΥ είσαι ο λόγος πίσω από αυτό;

Σωματείο Εργαζομένων ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ



πάρε μέρος στην αλυσίδα γίνε και εσύ εθελοντής δότης

**ΕΙΚΟΣΙΕΠΤΑ ΧΡΟΝΙΑ
«ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ»**



Η Διοίκηση του Σωματείου,
εύχεται στα μέλη του
και στις οικογένειές τους,
κάθε ευτυχία και πρόοδο
με υγεία
και ψυχική ηρεμία
το νέο έτος.
Χρόνια σας Πολλά

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΕΚΔΟΣΗΣ:
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ
www.sommail.gr
e-mail: sommail@sommail.gr
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:
Σταύρος Λαζάρου
Συντάσσεται από Επιτροπή
Επιμέλεια έκδοσης:
ΜΕΔΙΑ ΠΡΕΣΣ Χατζηδάκη 28 - Ελευσίνα.
Τηλ.: 210 55.60.157

Από την σόφρα...

Εικοσιεπτά χρόνια. Ξεκίνησε όπως όλα τα έντυπα από την ανάγκη της επικοινωνίας και ενημέρωσης. Μία σελίδα στην αρχή από χέρι σε χέρι γραμμένη στο χέρι και μετά στον πολύγραφο. Δειλά - δειλά αλλά σταθερά ανοδικά μετεξελίχθηκε στο σημερινό έντυπο του σωματείου μας. ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ.

Η ιστορία του σωματείου μας αποτυπωμένη στις σελίδες της. Στα πρώτα της βήματα εκτός από τους συναδέλφους που με τα άρθρα τους εμπλούτιζαν την όλη της σημαντική συνεισφορά είχε ο Πάργος ο Σπανόπουλος που με τις ευφείς προσεγγίσεις και το χιούμορ του έδινε μία άλλη νότα. Επόμενος ο οποίος πήρε την σκυτάλη ήταν ο Κώστας ο Καρυστινός που και αυτός με την επιμονή του και το πείσμα του να ενημερώνεται διατήρησε την εφημερίδα στο επίπεδο που της αρμόζει.

Τα χρόνια περνούν, οι εντάσεις που κάνουν την επικοινωνία και ενημέρωση πιο επιτακτική πέφτουν. Οι συνθήκες αλλάζουν και ορισμένα πράγματα τα θυμόμαστε όταν τα χάσουμε ή όταν για κάποιο λόγο, κατά βίση προσωπικό, θεωρούμε ότι μέσω αυτού θα επιτύχαμε το σκοπό μας. Το ίδιο δυστυχώς έγινε και με την ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ. Όλοι θέλουν να γράφεται, να τυπώνεται, να εκδίδεται. Ποιός θα τα κάνει αυτά;

Η εφημερίδα είναι ευθύνη ΟΛΩΝ μας. Σε μία από τις πολλές συνελεύσεις στην οποία για άλλη μία φορά εθίγη το θέμα της εφημερίδας όλοι ανεξαιρέτως υπερθεμάτιζαν για την αναγκαιότητα και χρησιμότητα της.

Οι προτάσεις ήσαν μάλιστα για έκδοση πολύ περισσότερων φύλων σε συντομότερα διαστήματα. Ένας συνάδελφος, πολλοί ήσαν αυτοί, αλλά ένας ειδικά ανέλαβε δημοσίως και δεσμεύσεις για άρθρα και βοήθειες ως προς αυτό. Μη ρωτάτε τι έγινε. Απλά σκεφτείτε τι πόλεμος γίνεται σε παγκόσμιο επίπεδο για τον έλεγχο των μέσων ενημέρωσης.

Η εφημερίδα μας, η εφημερίδα του σωματείου θέλει πολύ μεγαλύτερη φροντίδα, προσοχή και σεβασμό.

Όπως τόσα χρόνια συνεχώς είναι το μέσο έκφρασής μας, λέγοντας πάντα την αλήθεια προς όλες τις κατευθύνσεις και δίνοντας το στίγμα του σωματείου μας, έτσι πρέπει να παραμείνει και θα παραμείνει. Με τη βοήθειά σας στην πράξη όκι στα λόγια.

Με ενημέρωση της διοίκησης του σωματείου για τα προβλήματα σε κάθε τμήμα ξεχωριστά και την ανάδειξή τους και μέσω της εφημερίδας.

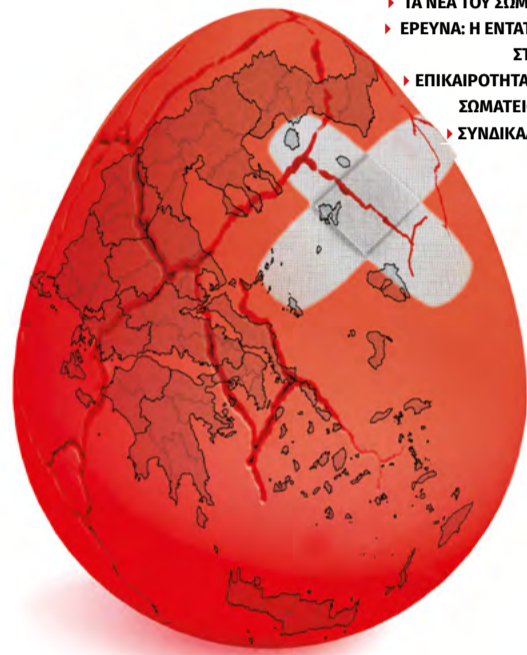
Δεν υπάρχει καλλίτερος τρόπος να προωθηθεί η λύση ενός προβλήματος από την δημοσιοποίησή του. Σταθείτε δίπλα στην ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ μαζί με το σωματείο είναι η μεγαλύτερη δύναμή μας.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΜΑΪΟΣ 2016

- ▶ ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ
- ▶ ΕΡΕΥΝΑ: Η ΕΝΤΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
- ▶ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ: 40 ΧΡΟΝΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΟ 1975-2015
- ▶ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ



Καλή Ανάπτυξη

ΒΑΡΔΗΣ Ι. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗΣ
ΗΡΩΔΟΥ ΑΤΤΙΚΟΥ 12Α
151 24 ΜΑΡΟΥΣΙ

ΤΗΛΕΦΩΝΟ: 210 80 94 401

ΠΡΟΣ
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
«ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»

26 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2016

Με την ευκαιρία των σαράντα χρόνων ζωής και λειτουργίας του Σωματείου του Διυλιστηρίου της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ εύχομαι σε όλους σας υγεία και συνέχιση του παραγωγικού σας έργου.

Στην ιστορία των 40 χρόνων υποστηρίξατε καθαρές και εποικοδομητικές προτάσεις για το προσωπικό και την εταιρία μας - μακριά από κομματικές θέσεις και επιρροές - προς όφελος των εργαζομένων αλλά και της λειτουργίας του διυλιστηρίου μας.

Εργαζόμενοι και Εταιρία πάρα πολλά χρόνια έχουν συνεννόηση και αρμονική συνεργασία και έχουν αποδείξει έμπρακτα την αλήθεια ότι χωρίς τον έναν δεν υπάρχει ο άλλος.

Έχω δηλώσει και πιστεύω ότι χωρίς τους εργαζόμενους δεν υπάρχει εταιρία αλλά και χωρίς εταιρία δεν υπάρχουν εργαζόμενοι. Γι' αυτό πρέπει να συμπαριστάται ο ένας στον άλλο κατά τον τιμότερο και υγιέστερο τρόπο.

Πάντοτε πιστεύω ότι είναι ανάγκη το προσωπικό να εκπροσωπείται από το Σωματείο και να συνεργάζεται με την εταιρία για το καλό όλων.

Η εταιρία δε πρέπει ποτέ να ξεχνά και τις οικογένειες των εργαζομένων, τις οποίες θα πρέπει να εκτιμάμε και να συμπαρυστούμε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Εύχομαι να συνεχίσουμε να συνεργαζόμαστε με την εκτίμηση και την συμπαράσταση ο ένας στον άλλο γιατί έχουμε κοινή αποστολή.

ΒΑΡΔΗΣ Ι. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗΣ

ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ)
ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ Α.Ε.

ΗΡΩΔΟΥ ΑΤΤΙΚΟΥ 12Α, 151 24 ΜΑΡΟΥΣΙ, ΤΗΛ.: 210.80.94.000, FAX: 210.80.94.444
ΤΕΛΕΞ: 2182 45 ΜΟΤΟ GR., ΤΗΛΕΓΡ.: "MOTOROILA" ΑΘΗΝΑ

ΠΡΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ
ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
«ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»

26 Φεβρουαρίου 2016

Με την ευκαιρία της συμπλήρωσης 40 ετών λειτουργίας του Σωματείου σας, σας ευχόμαστε συνέχιση του παραγωγικού σας έργου και πραγματοποίηση των σκοπών σας επ' ωφελεία του προσωπικού και της εταιρίας.

Σε αναγνώριση των προσπαθειών σας η εταιρία σας ενισχύει με το ποσόν των € 200.000 προς υποβοήθηση του έργου σας.

Επ' ευκαιρία ευχόμαστε σε εσάς και σε όλο το προσωπικό, καθώς και στις οικογένειές τους, υγεία κι ευτυχία.

ΒΑΡΔΗΣ Ι. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ Β. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗΣ



NEWS
Τα Νέα του Σωματίου μας

«Να ζεις με τέτοιο τρόπο ώστε όταν τα παιδιά σου σκέφτονται για δικαιοσύνη, φροντίδα και ακεραιότητα, να σκεφτούνται εσένα»

H. Jackson Brown, Jr.
(1940-), Αμερικανός συγγραφέας»



ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΠΡΟΣ ΤΙΜΗΝ ΤΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΜΙΧΑ

Με ταπεινότητα, αλλά και σεβασμό όπως αξίζει στον άνθρωπο που έγραψε ιστορία με την αγωνιστική παρουσία και το έργο του στο Σωματίο μας, η διοίκηση του σε συνεργασία με τη διοίκηση του Σωματίου Συνταξιούχων οργάνωσαν τιμητική εκδήλωση που έκανε ακόμα λαμπρότερη η επιθυμία του προέδρου, κυρίου ΒΑΡΔΗ ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ και του αντιπροέδρου, κυρίου ΓΙΑΝΝΗ ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ να καλύψουν εξ ολοκλήρου τα έξοδά της.

Παρουσία όλης της όμορφης οικογένειας του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΜΙΧΑ, από τη σύντροφό του, κυρία ΦΑΝΤΩ και τις κόρες του, ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ, ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ, ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ, ΙΩΑΝΝΑ και ΜΑΡΙΝΑ, τους γαμπρούς μαζί με τα δέκα πανέμορφα εγγόνια του, έγινε η απονομή αναμνηστικής πλακέτας από τον πρόεδρο του Σωματίου, ΓΙΩΡΓΟ ΜΠΑΛΑΣΙΝΟ, όπως και από τον πρόεδρο του Σωματίου Συνταξιούχων, ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΛΕΩΝΑΚΗ.

Επίσης, ο αντιπρόεδρος ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ παρέδωσε στην κυρία ΦΑΝΤΩ ένα αναμνηστικό φωτογραφικό άλμπουμ που μέσα του ζωντάνευε το μεγαλύτερο κομμάτι της ιστορίας του Σωματίου μας. Τους τρεις προαναφερθέντες συναδέλφους, που ήταν και ομιλητές της εκδήλωσης, πλαισίωσαν με προσωπικές τοποθετήσεις ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας, κύριος ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΣΜΑΔΑΚΗΣ, ο Γενικός Διευθυντής, κύριος ΜΙΧΑΛΗΣ ΣΤΕΙΑΚΑΚΗΣ και ο αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΙΟΥΦΗΣ, όπως και ο Διευθυντής Προσωπικού, κύ-

ριος ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΚΑΝΕΛΟΠΟΥΛΟΣ, έχοντας όλοι τους να θυμηθούν πολλά από την πολύχρονη συνύπαρξη μαζί του. Παρούσα επίσης όλη η διοίκηση του Σωματίου Εργαζομένων, όπως και Σωματίου Συνταξιούχων, αλλά παρόντες και πολλοί αγαπητοί στενοί συνάδελφοι, συνεργάτες και φίλοι του έδωσαν το κάτι παραπάνω με τις αναμνήσεις τους αφού είχαν να πούνε πολλά που



Ο πρόεδρος και ο αντιπρόεδρος του Σωματίου Εργαζομένων και ο πρόεδρος Συνταξιούχων μαζί με τη σύζυγο του Παναγιώτη Μίχα, κυρία Φάντω.

τους ένωναν μαζί του από αγώνες για ένα καλύτερο αύριο των εργαζομένων. Φίλε, όλοι μας σου χρωστάμε και θα κλείσουμε λέγοντας πως, αν ο άνθρωπος πεθαίνει όταν τον ξεχνούν, εσύ θα είσαι πάντα ανάμεσά μας γιατί έτσι απλά... ΔΕΝ ΞΕΧΝΙΣΑΙ.



Από την εκδήλωση προς τιμήν του Παναγιώτη Μίχα, με όλη την οικογένειά του παρούσα.

για ό,τι με αφορά έχω λόγο...

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

ΕΚΛΟΓΕΣ 12 ΜΑΗ

ΑΡ.ΠΡΩΤ.: 902 ΚΟΡΙΝΘΟΣ: 12 / 05 / 2016

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Από τις αρχαιρείσις στις 10 - 11 ΜΑΪΟΥ 2016 του Σωματίου μας προέκυψαν τα κάτωθι αποτελέσματα (ΕΠΙΚΥΡΩΜΕΝΑ)

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ:

ΨΗΦΙΣΑΝ:.....518
ΕΓΚΥΡΑ:.....512
ΛΕΥΚΑ:.....1
ΑΚΥΡΑ:.....5

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑ:
512 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ : 7 ΜΕΛΗ

Βάσει των αποτελεσμάτων αυτών, εκλέγονται οι Συνάδελφοι:

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

- | | |
|----------------------------|------------------|
| 1. ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ | έλαβε ψήφους 198 |
| 2. ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ | έλαβε ψήφους 187 |
| 3. ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ | έλαβε ψήφους 155 |
| 4. ΒΑΪΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ | έλαβε ψήφους 118 |
| 5. ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ | έλαβε ψήφους 116 |
| 6. ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ | έλαβε ψήφους 107 |
| 7. ΚΩΛΤΣΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ | έλαβε ψήφους 106 |

ΕΞΕΛΕΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

- | | |
|--------------------------|-----------------|
| 1. ΣΑΪΣΑΝΑΣ ΝΙΚΟΛΑΣ | έλαβε ψήφους 79 |
| 2. ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ | έλαβε ψήφους 77 |
| 3. ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ | έλαβε ψήφους 65 |

Η ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι του ΣΩΜΑΤΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ (ΕΛΛΑΣ) ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΟΡΙΝΘΟΥ «ΟΙ ΑΓΙΟΙ ΘΕΟΔΩΡΟΙ»

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΣΩΜΑΤΙΟΥ 2016

- ΠΡΟΕΔΡΟΣ: ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ: ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: ΒΑΪΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΤΑΜΙΑΣ: ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΑΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΜΕΛΟΣ: ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ
ΜΕΛΟΣ: ΚΩΛΤΣΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

- ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΤΟΥ ΑΛΕΞΙΟΥ
- ΒΑΪΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ
- ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
- ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΟΥ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
- ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΤΟΥ ΛΕΩΝΙΔΑ
- ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΤΟΥ ΛΟΥΚΑ
- ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ ΤΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ
- ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
- ΘΩΜΑΪΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ ΤΟΥ ΑΝΑΓΡΥΡΟΥ
- ΖΙΟΓΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ
- ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ
- ΚΑΖΙΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΟΥ ΣΠΥΡΙΔΩΝΑ
- ΜΠΕΡΝΙΔΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ

ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΙ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ 2016

- ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ
- ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
- ΒΑΪΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ
- ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΑΛΕΞΗΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ
- ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΤΟΥ ΛΕΩΝΙΔΑ
- ΣΑΪΣΑΝΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΤΟΥ ΓΡΗΓΟΡΙΟΥ
- ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
- ΘΩΜΑΪΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ ΤΟΥ ΑΝΑΓΡΥΡΟΥ
- ΖΙΟΓΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ
- ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΤΟΥ ΙΩΑΝΝΗ
- ΧΟΝΔΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΤΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΥ
- ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΤΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ
- ΤΣΟΥΜΑΝΗΣ ΣΠΥΡΟΣ ΤΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ:

ΨΗΦΙΣΑΝ:.....518
ΕΓΚΥΡΑ:.....502
ΛΕΥΚΑ:.....8
ΑΚΥΡΑ:.....8

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΝΟΤΗΤΑ:
502 ΨΗΦΟΥΣ ΕΚΛΕΓΕΙ : 13 ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΟΥΣ

Βάσει των αποτελεσμάτων αυτών, εκλέγονται οι Συνάδελφοι:

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ | έλαβε ψήφους 176 |
| 2. ΒΑΪΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ | έλαβε ψήφους 153 |
| 3. ΜΠΟΖΙΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ | έλαβε ψήφους 151 |
| 4. ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ | έλαβε ψήφους 145 |
| 5. ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ | έλαβε ψήφους 128 |
| 6. ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ | έλαβε ψήφους 103 |
| 7. ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ | έλαβε ψήφους 99 |
| 8. ΜΑΡΚΟΥΣΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ | έλαβε ψήφους 93 |
| 9. ΘΩΜΑΪΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ | έλαβε ψήφους 88 |
| 10. ΖΙΟΓΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ | έλαβε ψήφους 80 |
| 11. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ | έλαβε ψήφους 80 |
| 12. ΚΑΖΙΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ | έλαβε ψήφους 79 |
| 13. ΜΠΕΡΝΙΔΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ | έλαβε ψήφους 76 |

Η ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2016

ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΙΟΥ ΜΑΣ

- ΕΡΕΥΝΑ: Η επαφή με τους συναδέλφους είναι τέχνη!
- ΕΙΜΑΣΤΕ ΤΕΜΠΕΛΗΔΕΣ; ΟΧΙ ΒΕΒΑΙΑ!
- ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ: ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ - Γιατί;
- ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΟ... ΕΝ ΔΗΜΩ >>> CONTRAST



Καλή Χρονιά

...ΜΕ ΤΗΝ ΕΛΠΙΔΑ Ν' ΑΦΗΣΟΥΜΕ ΠΙΣΩ ΤΑ ΔΥΣΚΟΛΑ

Το Σημείωμα της Σύνταξης «Σ»

Στοχεύοντας

“Τι θέλεις να επιτύχεις ή να αποτύχεις; Για να πετύχεις, η απάντηση είναι στόχοι. Πώς θα ενεργήσεις για να πετύχεις τα επιθυμητά αποτελέσματα; Η απάντηση είναι: στρατηγική.”

William E. Rothschild



Καθετί καλό για τη βελτίωση της λειτουργίας της εταιρείας φαντάζει από όλους μας ως αυτό που λέμε «κοινός στόχος».

Δηλαδή κάτι για το οποίο επιβάλλεται από κοινού, Σωματείο και Διεύθυνση να συνεργάζονται για την επίτευξή του.

Τα τελευταία χρόνια, μεγάλα ζητήματα, όπως η **ασφάλεια στην εργασία** ή η **σωστή αξιολόγηση των εργαζομένων** από κοινού, επανεξετάστηκαν με σκοπό τη βελτιώσή τους.

Πολλές φορές τέτοιου είδους επαναξιολογήσεις -εξαιτίας της οπτικής γωνίας της κάθε πλευράς- μπορούν να προκαλέσουν ρήξη στις σχέσεις των δυο πλευρών.

Πάραυτα, και με την καταλυτική παρέμβαση των ιδιοκτητών στις εκάστοτε συζητήσεις, το αποτέλεσμα είναι το ακριβώς αντίθετο.

Έτσι βλέπουμε πως σταθερά,

τόσο στο θέμα της ασφάλειας όσο και στο θέμα των αξιολογήσεων, υπάρχει πλάνο βασισμένο σε στόχους που αρμόζουν σε κάθε μεγάλη εταιρεία παγκοσμίως.

Πολύ σύντομα θα έχουμε, κατά κοινή πεποίθηση, τα επιθυμητά αποτελέσματα και στα δυο αυτά μεγάλα ζητήματα εξασφαλίζοντας τη σωστή λειτουργία της εταιρείας για τα επόμενα χρόνια.

• Ένα άλλο **ζήτημα** που θα προβάλλουμε σύντομα είναι αυτό της **διαφάνειας** στο feedback.

Δηλαδή, πώς κάθε είδους πληροφορία για ό,τι αφορά στο διυλιστήριο (ανθρώπινο δυναμικό, εξοπλισμός, κ.λπ.) πρέπει να έχει πρόσβαση από όλους. “All informations must be available for anyone at anytime”.

Είναι ένα μόντο που, κατά τη γνώμη μας, θα μας βοηθήσει να λύσουμε ευκολότερα και **από κοινού** ζητήματα τόσο μεγάλα όσο και τα δυο προαναφερθέντα.

Μπορεί ο ίδιος ο όρος **feedback -αναπληροφόρηση** να ακούγεται λογικό να έχει ως βάση τη διαφάνεια, παρ’ όλα αυτά και εξαιτίας παλαιότερων ταμπού μάλλον η **παρπληροφόρηση** ήταν αυτή που ευδοκίμωσε αρκετές φορές.

Έτσι σοβαρές αποφάσεις πάνω σε θέματα ασφάλειας, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, λειτουργίας ή επισκευής εξοπλισμού κ.λπ. έμελε να βασίζονται σε ελλειπίες ή λανθασμένες πληροφορίες κάνοντας το έργο των άμεσα αρμοδίων για αυτές τις αποφάσεις πολύ δύσκολο.

Όλα αυτά όμως αλλάζουν μέρα με τη μέρα.

Το μόνο που πρέπει να καταλάβουμε όλοι είναι πως απλά **πρέπει να κοιτάζουμε προς την ίδια κατεύθυνση με το ίδιο όραμα, χωρίς σκοπιμότητες, χωρίς προκατάληψη.**

Για να πάμε έτσι ακόμα πιο ψηλά και για πολλά χρόνια ακόμα.



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017

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

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

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

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2017



- ▶ ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ
- ▶ Στην οικογένεια της MOTOR OIL
- ▶ ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ
- ▶ Ιατρική της Εργασίας

ΣΕΡΕΥΝΑ:
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Τα Νέα του Σωματείου μας



«ΟΜΑΔΑ ΦΙΛΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΤΑΣΟΣ ΖΩΓΑΛΗΣ»

«Non omnis moriar»

Οράσιος, 65-8 π.Χ., Λατίνος ποιητής
μφορ: δεν θα πεθάνω ολόκληρος (κάτι από μένα θα παραμείνει ζωντανό)

νοντας τη δουλειά του, αφιέρωνε χρόνο που έκλεβε από την οικογένειά του για να βοηθήσει ανθρώπους που είχαν ανάγκη.

Δεν τον άκουσα ποτέ να πει «κουράστηκα». Αντιθέτως, ερχόταν και μου έλεγε το πώς τους βλέπουν οι άνθρωποι αυτοί κάθε φορά που χτυπούν την πόρτα τους προσφέροντας τρόφιμα και είδη πρώτης ανάγκης και αυτό που έβλεπα στο πρόσωπό του ήταν πέρα από συγκινητικό, και άξιο θαυμασμού...

Κατάφερε να δημιουργήσει μια όμορφη οικογένεια με δυο κόκκλες κόρες και μια άδεια κυρία δίπλα του, η οποία στάθηκε με απίστευτη δύναμη και αφοσίωση κοντά του έχοντας συγχρόνως αυτά τα έξι χρόνια όχι μόνο να μεγαλώνει αυτές τις κόκκλες, αλλά να τις κάνει να πιστέψουν πως, όσο μεγάλη και αν είναι η απώλεια, δεν μπορεί να είναι το τέλος.

Η κυρία αυτή, η ΝΙΚΗ, σήμερα εργάζεται στη ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ, χάρη στην ευαι-

Χηταν ένα συνηθισμένο απόγευμα πριν από αρκετά χρόνια, όταν πάραυτα το αυτοκίνητο των διευθυντών έξι από το ΑΛΚΥΛΑΤΙΟΝ και μας συστήθηκε με ένα συγκρατημένο χαμόγελο ως **ΤΑΣΟΣ ΖΩΓΑΛΗΣ**. Δεν ήθελα και πολύ βλέποντας πως είναι «κουμπωμένος» να τον πειράξω κοιτώντας τον φαρωκτικά από πάνω μέχρι κάτω, πως αυτή η φάτσα ή πολύ ξύλο θα φάει ή μεγάλη φίρμα θα γίνει και μάλιστα γρήγορα.

Αφησε το χαμόγελό του να ακουστεί δυνατά σε όλην τη χώρα και από εκείνη τη στιγμή έγινε ένα με όλους μας, λες και γνωρίζαμε χρόνια, αλλά μεταξύ μας υπήρχε κάτι πολύ πιο δυνατό που κράτησε μέχρι την τελευταία ώρα.

Δεν με διέψευσε στην αρχική κρίση μου.

Ανθρώπος πανέμφυτος, με όρεξη για δουλειά, άνθρωπος με άπιστευτο χιούμορ, πειραχτήρι από αυτά που θέλεις να τα σπάσεις στο ξύλο αλλά σου λεί-

πουν όταν δε σε πειράζουν, έγινε πολύ γρήγορα φίρμα ανεβαίνοντας με την αξία του σκαλοπάτι σε όποιο πόστο του ανέθεσε η εταιρεία και που έφτασε πολύ νέος μέχρι τη θέση του εργοδηγού στην Διακίνηση.

Ασχολήθηκε πολύ έντονα με το Σωματείο και τα προβλήματα στους χώρους δουλειάς, ήταν από τους ανθρώπους που, στις δέκα λέξεις του, οι εφτά ήταν ιδέες και προτάσεις που κατέβαζε το ανήσυχο μυαλό του.

Αυτό όμως που δεν ξέρουν πολλοί συνάδελφοι και συναδέλφισσες είναι ότι ο ΤΑΣΟΣ ήταν ένας από τους τρεις τέσσερις ανθρώπους στην Διακίνηση που σκέφτηκαν, έστησαν αυτή την παρά που σήμερα ονομάζουμε «ΦΙΛΟΙ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ», την οποία αγκάλιασε με θέρμη το Σωματείο όταν μας το έκανε γνωστό, προσπαθώντας μέχρι σήμερα να την κάνουμε μεγαλύτερη.

Δεν άντεχε να βλέπει γύρω του δυστυχία, πείνα, εξαθλίωση και, τελειώ-

σθησία και την παρέμβαση των κυρίων διευθυντών ΣΤΕΙΑΚΑΚΗ -ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟΥ, που θα τους ευχαριστήσουμε δημόσια και φωναχτά, όπως θα ευχαριστήσουμε το ίδιο και τους γιατρούς, με τον κύριο ΜΑΡΔΙΚΗ, ακόμα και τον αρχιφύλακα της Βάρδιας για την άμεση βοήθειά τους τις τελευταίες στιγμές του ΤΑΣΟΥ.

Επίσης, η διοίκηση του Σωματείου μετά από πρόταση μέλους της, αλλά και τη συγκατάθεση των συνιδρυτών, αποφάσισε όπως ο **«ΦΙΛΟΙ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ»** από εδώ και το εξής να αναφέροται ως **«ΟΜΑΔΑ ΦΙΛΩΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΤΑΣΟΣ ΖΩΓΑΛΗΣ»**.

Είναι το λιγότερο που μπορούμε να κάνουμε για ένα παληκάρι που, πολύ άδικα, το στέρησε η ζωή πρώτα από τα παιδιά του και την οικογένειά του και μετά από όλους εμάς.

Ενας παληκάρι που έδωσε χωρίς να προλάβει να πάρει...
Μας λείπει πολύ, ρε φάτσα...

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ



RETUN - SEE
ΕΚΛΟΓΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΣΤΗΝ ΚΡΟΑΤΙΑ

Μόνιμος αντιπρόσωπος της Ομοσπονδίας, από την ίδρυσή του μέχρι και σήμερα, και μέσω Π.Ο.Ε., του Σωματείου μας είναι ο **Γιώργος Μπαλασάνος**, ο οποίος έχει παρευρεθεί σε πολλές συνεδριάσεις-συμβουλία του οργάνου σε διάφορες χώρες της Ευρώπης και πρόσφατα, στο **Εκλογικό Συνέδριο στην Κροατία, 22-24/5/17**. Εκεί, ήρθε σε επαφή και αντάλλαξε απόψεις με συναδέλφους διαφορετικών χωρών, με άλλες συνδικαλιστικές κουλούρες, διαφορετικές πολιτικές, καθεστώτα κρατών κ.λπ. αποκτώντας εφόδια και εμπειρίες χρήσιμα για την αντιμετώπιση εργατικών θεμάτων, αλλά περισσότερο για μετάδοση αυτών των εμπειριών σε νεότερους συναδέλφους...



Με αφορμή, το συγκεκριμένο Εκλογικό Συνέδριο, ας θυμηθούμε τις αρχές που διέπουν το Περιφερειακό Δίκτυο Συνδικάτων Ενέργειας Ν.Α. Ευρώπης (RETUN SEE), την ίδρυση και Διακήρυξή του, τον Σεπτέμβριο του 2006, καθώς και ποιες είναι οι 25 Ομοσπονδίες-μέλη του.

Ξεκάθαρη εικόνα ξεκάθαρος ρόλος



Συνάδελφοι, είναι αλήθεια πως υπάρχουν κάποια κείμενα που δεν έχουν μπει στην εφημερίδα μας αυτά τα χρόνια. Αυτά είναι πολύ λίγα. Είναι πολύ βαριά λέξη η λογοκρισία για να τη χρησιμοποιήσουμε ως περιγραφή αυτού του γεγονότος. Πρέπει να τονίσουμε όμως ότι το σημαντικότερο είναι να μη χάνει η εφημερίδα μας το ύψος της αλλά και τον σκοπό της.

Παρ' όλα αυτά, όποιος συνάδελφος επιθυμεί να διαβάσει κείμενο που δεν μπήκε στην εφημερίδα για τον παραπάνω λόγο, αυτό είναι στην διάθεσή του ανά πάσα στιγμή μέσα από το αρχείο του Σωματείου μας.

Πρέπει να παρέχουμε δι-αφάνεια στην ενημέρωση (άλλωστε φροντίζουμε η εφημερίδα μας να μην είναι η μόνη πηγή ενημέρωσης), αλλά πρέπει να προσέχουμε πολύ την δημοσιοποίηση.

Το πρώτο φύλλο της νέας εφημερίδας, που εκδίδεται με πρωτοβουλία και ευθύνη του Σωματείου Εργαζομένων στο Διυλιστήριο Μότορ Όιλ Ελλάς, με τίτλο **ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ**, κυκλοφορεί την **1η Σεπτεμβρίου του 1983**. Στόχος της, η ενημέρωση των μελών του Σωματείου και η ανταλλαγή απόψεων.



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



15 Σεπτεμβρίου 2018

ΕΙΚΟΣΙΟΚΤΩ ΧΡΟΝΙΑ «ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ»



Το σωματείο μας εύχεται σε όλους τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους Χρόνια Πολλά και ευτυχισμένους ο καινούργιος χρόνος

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΕΚΔΟΣΗ:
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ
www.somtoiil.gr
e-mail: somtoiil@somtoiil.gr
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:
ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ
Συμπόρευται από Επιτροπή
Επιμέλεια έκδοσης:
ΜΕΡΙΑ ΡΗΣΣ Χαρτζιδάκη 28 - Ελευσίνα,
Τηλ.: 210 55.60.157

Από την ούρταξη...

Αγαπητοί συνάδελφοι,
Με χαρά βλέπουμε τη συνέχιση της εφημερίδας και αυτό το τετράμηνο.

Η ύπαρξη της υποδηλώνει ένα ανοικτό διά-λογο και μια ελευθερία λόγου που μας έλειπε τόσο καιρό. Είναι πολύ σημαντικό σε μια μεγάλη εταιρία όπως η ΜΟΗ να διακινούνται ελεύθε-ρες ιδέες, γνώμες και κρίσεις.

Σκοπός της εφημερίδας είναι η ενημέρωση των περί ου ο λόγος.

Αυτοί υπάγονται σε δυο κατηγορίες. Οι μεν γίνονται γνώστες των περισσότερων πεπραγμέ-νων στους κόλπους του διυλιστηρίου (έχει μεγαλώσει τόσο που είναι αδύνατο να υπάρχει πλήρης ενημέρωση), αλλά και οι δε, μπορούν να επισμαίνουν προβλήματα των πρώτων και να προσφεύγουν σε λύση αυτών.

Με την εφημερίδα έχουμε μια αλήθη προβο-λή εργασιακών προβλημάτων και θεμάτων, αλλά και προτάσεων.

Άνθρωποι που μέχρι τώρα δεν έβρισκαν το θάρρος να επισμαίνουν παραλήψεις και λάθη τώρα έχουν ένα ισχυρό μέσο προς τη κατεύθυν-ση αυτή.

Πομπές και δέκτες πρέπει να γίνουν ένα και η εφημερίδα αρωγός για την επίλυση αυτών.

Τέλος, η επισήμανση των προβλημάτων σκοπό δεν έχει σε καμία περίπτωση να πλήξει την εταιρία. Είναι ευχής έργων οι ανώτεροι να γνωρίζουν τα προβλήματα των εργαζομένων γιατί μόνο έτσι θα υπάρξει λύση. Ακόμα και στους κόλπους της οικογένειας όταν οι γονείς επισμαίνουν κάποια λάθη - παραλήψεις στη συμπεριφορά των παιδιών τους, δεν το κάνουν για προσωπικό όφελος αλλά για τη βελτίωση και εξέλιξη των παιδιών τους.

Η εφημερίδα δεν έχει καρακίτσα καταγγελ-τικό. Είναι η φωνή στο στόμα των εργαζομένων.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ • ΙΟΥΝΙΟΣ 2018

ΕΡΕΥΝΑ

ΕΝΑ ΗΘΙΚΟ ΠΑΡΑΔΟΞΟ ...mobius



ΣΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ...mobbing

▶ ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ ▶ ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΟ... ΕΝ ΔΗΜΩ ▶ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ▶ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗ ΙΑΤΡΙΚΗ

ΑΝΤΙ ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ρόλος ενός σωματείου, και κατ' επέκταση της διοίκησης αυτού, είναι πάνω απ' όλα η διατήρηση της **εργασιακής ει-**

ρήνης. Αυτό μεταφράζεται στην ουσιαστική εξι-σορρόπηση των σχέσεων του εργοδότη με τους εργαζόμενους.

Με τον όρο ουσιαστική, εννοούμε την διατήρηση απόλυτης ισορροπίας μετα-ξύ των δικαιωμάτων και των υποχρεώ-σεων των δυο πλευρών.

Το έργο αυτό γίνεται πολύ δύσκολο όταν το γενικότερο εργασιακό καθεστώς της χώρας είναι σε άσχημη κατάσταση.

Γιατί πλέον πρέπει να μπορεί το σωμα-τείο, να βρει φόρμουλες που μερικές φορές να είναι ισχυρότερες και από το οποιοδήποτε νομικό πλαίσιο υπάρχει, σχετικά με το Εργατικό Δίκαιο, τις Συμ-βάσεις Εργασίας, τους Διεθνείς Κανονι-σμούς Ασφάλειας κ.λπ.

Φυσικά το έργο αυτό του σωματείου διευκολύνεται παρά πολύ όταν έχει να κάνει με **εργοδότες δίκαιους** με όλη την σημασία της λέξης.

Όπως ακριβώς στην περίπτωση μας. Υπάρχουν όμως, σε καθημερινή βάση, δεκάδες θέματα που -αν δεν λυθούν- είναι ικανά να βάλουν πολύ μεγάλα εμπόδια στην προσπάθεια του σωμα-τείου, αλλά και των εκπροσώπων της εταιρείας για διαφύλαξη της εργασια-κής ειρήνης.

Θέματα όπως τήρηση των κανονι-σμών ασφαλείας, διαχείρισης του προσωπικού κ.λπ.

Ο ασφαλέστερος τρόπος για την άμεση επίλυση των θεμάτων αυτών είναι το να ακολουθούν και οι δυο πλευρές (Σωμα-τείο και Εκπρόσωποι της Εταιρείας) τις βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου που προβέβουμε ως Σωματείο, αλλά και τις βασικές αρχές των ιδιοκτητών για την επίλυση των πιθανών προβλημάτων ανά κατηγορία.

Και μιλάμε φυσικά για τους συγκεκριμέ-νους ιδιοκτήτες και για φιλοσοφία τους στον τρόπο διαχείρισης-Λειτουργίας της εταιρείας.

Οι οποίοι μας λύνουν πραγματικά τα χε-ριά όταν π.χ σε θέματα ασφαλείας δεν κάνουν ούτε κατά διάνοια σκόντο τόσο στην τήρηση των κανονισμών όσο και



ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΩΝΤΑΣ

στο κόστος.

Αλλά και στη διαχείριση του προσω-πικού, η αρχή της συγχώρεσης των λαθών, της δεύτερης ευκαιρίας, της ευσυνειδησίας στην αντιμετώπιση συναδέλφων με προβλήματα υγείας, είναι άξια θαυμασμού.

Μας κάνει, λοιπόν, να αναρωτιόμαστε τι είναι αυτό που κάνει μερικούς εκ των προϊσταμένων να λειτουργούν αντίθετα σε αυτήν την φιλοσοφία.

Όταν μάλιστα γνωρίζουν ότι, με τον τρό-πο που λειτουργούν, διακυβεύεται η δι-απάραξη αυτής της ισορροπίας.

Το κακό είναι πως σε πολλές των περι-πτώσεων λόγιοι καθαρά εγωιστικοί, όσο παιδίστικο και να ακούγεται αυτό, κρύ-βονται πίσω από τέτοιου είδους θεωρη-τικά αδιέξοδα των σχέσεων προϊσταμέ-νων και Σωματείου.

Δουλειά μας είναι να προσπαθούμε να πείσουμε τη Γενική Διεύθυνση για τους φόβους δημιουργίας σοβαρού προβλήματος πολύ πριν δημιουργη-θεί αυτό.

Αυτό μπορούμε να το κάνουμε, δηλαδή

από πολύ νωρίς να ενημερώσουμε τη Γε-νική Διεύθυνση για την εξέλιξη ενός θέ-ματος, απλώς γιατί σαν όπλο μας έχουμε το φιλητάρισμα του θέματος αυτού από **600 διαφορετικά ζευγάρια μάτια.** Οι διαφορετικές οπτικές γωνίες, η εμπειρία μας, αλλά πάνω από όλα η πρόθεσή μας για διατήρηση των ισορροπιών είναι τα εφόδια που έχου-με για να... πείσουμε!

Στις περισσότερες περιπτώσεις τα κα-ταφέρνουμε.

Υπάρχουν όμως μερικές περιπτώσεις, ευτυχώς λίγες, που τελικά φτάνουμε σε αδιέξοδο.

Δεν καταφέρνουμε δηλαδή να πείσουμε με τα επιχειρήματά μας για την άσχημη εξέλιξη που μπορεί να έχει ένα θέμα.

Θα έλεγε κάποιος εντάξει, αν ποσοστι-αία τα έχουμε πάει καλά, δηλαδή λίγες είναι οι περιπτώσεις που έχουμε ολικώς ή μερικώς «χάσει», τότε το **επιτύχημα το έργο μας.** Άλλωστε στα πλαίσια της εξισορρόπησης των καταστάσεων είναι δικαιολογημένες και κάποιες ήττες. Εν μέρει, αυτό έχει μια λογική -όχι όμως



Από την σύνταξη.....

Συνάδελφοι πολλοί από σας ρωτούσατε στο χρονικό διάστημα που πέρασε τι έγινε με το περιοδικό και γιατί αργεί η έκδοσή του.

Πρέπει να καταλάβουμε όλοι, ότι το περιοδικό μας δεν εκδίδεται από επαγγελματίες δημοσιογράφους, ούτε από έμμισθους υπαλλήλους, αλλά από εμάς τους ίδιους.

Η ύλη αντλείται από το χώρο του εργοστασίου και είναι συγκεκριμένη και περιορισμένη.

Είναι απαραίτητο λοιπόν να συμβάλουμε όλοι για την τακτική του έκδοσης. Προβλήματα μικρά ή μεγάλα υπάρχουν στο χώρο, πρέπει όμως να γνωστοποιούνται και να εκφράζονται και γι' αυτό υπεύθυνοι είμαστε όλοι μας.

Τα προβλήματα της προβλήτας για παράδειγμα δεν μπορεί να τα γνωρίζει ένας συνάδελφος του FCC.

Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ είναι γνωστό σε όλους, πόσο πολύ έχει βοηθήσει στο ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΜΑΣ.

Είναι στο χέρι μας να διατηρήσουμε το επίπεδό της και είναι στο χέρι μας και ευθύνη όλων μας (και όχι ενός ή δύο συναδέλφων) η τακτική της έκδοσης σε πιο σύντομα χρονικά διαστήματα.

Η Διοίκηση του Σωματείου και η «Εργατική Πορεία» εύχεται σε όλους τους εργαζομένους και τις οικογενειές τους, Υγεία - Ευτυχία - Ευημερία, Καλά Χριστούγεννα, Ευτυχισμένο και Ειρηνικό το 1999.



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2019

Οργάνωση
Ασφάλεια
Συναδελφικότητα
Επαγγελματισμός
Αλληλεγγύη
Ισότιμες συνθήκες εργασίας
Εργασιακή ειρήνη

Ρατσισμός
Ανασφαλής εργασία
Διχόνοια
Mobbing

Καλή Χρονιά

Τα Νέα του Σωματείου μας

Καλωσορίσματα και Αποχαιρετισμοί

Μετά την ολοκλήρωση των συναντήσεων με τους εργοδηγούς-μέλη μας πραγματοποιήθηκαν και οι συναντήσεις με τα νέα μέλη του Σωματείου μας ανά βάρδια.

Πριν λίγο καιρό ολοκληρώθηκαν και αυτές με πολύ καλά αποτελέσματα πιστεύουμε.

Σκοπός ήταν η ενημέρωση για τα δικαιώματα αλλά και τις υποχρεώσεις των νέων μελών.

Δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση πάνω στα θέματα ασφαλείας και ακούστηκαν οι απόψεις και οι βάσιμοι προβληματισμοί των νέων συναδέλφων.

Τονίσαμε πως το σωματείο είναι εδώ για ό,τι τους προβληματίζει.

Με όπλο τον επαγγελματισμό τους και τη συναδελφικότητα σε συνδυασμό με τη δυναμική του Σωματείου μπορούν να πατούν γερά στα πόδια τους.

Σκοπός του εκάστοτε Δ.Σ. είναι να έχει ανοιχτές τις πόρτες του σε όλα τα μέλη - και κυρίως τα νεότερα - με διαρκή ενημέρωση και έμπρακτη συμπαράσταση.

Το επόμενο στάδιο της σύφιξης των σχέσεων των μελών του Σωματείου μας, μετά τις συναντήσεις με εργοδηγούς και νέα μέλη, περιλαμβάνει συσζητήσεις όλων των μελών ανά βάρδια.

Ελπίζουμε με τη νέα χρονιά να ξεκινήσουμε την εφαρμογή και αυτού του πλάνου.

«ΜΑΖΙ ΣΤΗΝ ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΑΖΙ ΣΤΗΝ ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ!»



Σε κλίμα εμφανούς συγκίνησης και συναδελφικότητας, το Δ.Σ. των Εργαζομένων Διυλιστηρίου Μότορ Οйл αποχαιρέτησε από την ενεργό δράση πέντε εργαζομένους μέλη του.

Στην καθιερωμένη τελετή, στα γραφεία του Σωματείου, οι νέοι συνταξιούχοι - ΝΙΑΓΚΟΣ ΒΛΑΣΙΟΣ, ΓΚΙΟΚΑΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ, ΚΕΦΑΛΑΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ, ΚΟΡΟΠΟΥΛΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ, ΜΟΥΡΤΖΟΥΚΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ και ΔΗΜΗΤΡΑΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ - έλαβαν ως δώρο την εικόνα των Αγ. Θεοδώρων, με την ευχή να τους προστατεύει στην καθημερινή ζωή τους.

Από την πλευρά της εταιρείας, ευχές έδωσαν ο Διευθυντής Διοικητικού Διυλιστηρίου της Motor Oil, κ. Δημήτρης Κανελλόπουλος, ο Γενικός Διευθυντής της Motor Oil, κ. Μιχαήλ Στεθακάκης και ο αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής της Motor Oil, κ. Πάνης Κιούφης.

Ακολούθησε συσπείρωση για τη «μετάβαση» των μελών μας από το



Την εκδήλωση χαιρέτισαν, τόσο ο Πρόεδρος του Σωματείου Εργαζομένων κ. Κώστας Τριπικέλης όσο και ο Πρόεδρος του Σωματείου Συνταξιούχων κ. Παναγιώτης Λεωνάκης και στη συνέχεια έλαβε το λόγο ο Διευθυντής Διοικητικού Διυλιστηρίου της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ, κ. Δημήτρης Κανελλόπουλος, τα λόγια του οποίου ήταν, όπως πάντα, πολύ συγκινητικά.

Προς τιμήν του κύριου Κανελλόπουλου



Στις 16 Νοεμβρίου, το Δ.Σ. του Σωματείου μας παραβρέθηκε στην εκδήλωση προς τιμήν του κύριου Δ. Κανελλόπουλου που διοργάνωσε το Σωματείο των Συνταξιούχων της Μότορ Οйл.

Ήταν πραγματικά μια συγκινητική εκδήλωση σε κλίμα που δηλώνει και επιβεβαιώνει αυτό που χαρακτηρίζουμε ως «αληθινή οικογένεια».

Ευχαριστούμε πολύ το αδελφό Σωματείου των Συνταξιούχων της Μότορ Οйл για την πρόσκληση και ευχόμεστε και στο μέλλον να διοργανώσουν παρόμοιες εκδηλώσεις με την ίδια επιτυχία.

Ευχαριστούμε τον κύριο Κανελλόπουλο για τη βοήθειά του μέσα από τον ρόλο του ως διευθυντή διοικητικού όλα αυτά τα χρόνια. Και προαναγγέλλουμε μέσα από την εφημερίδα μας πως, στο χορό του Σωματείου μας φέτος, θα βραβεύσουμε και εμείς με τη σειρά μας τον κύριο Κανελλόπουλο. Άλλωστε, αυτό είναι το λιγότερο που μπορούμε να κάνουμε...



4^η -όπως και στις προηγούμενες των βιομηχανικών επαναστάσεων- είναι ότι η ανάπτυξη γίνεται με όρους που τα οφέλη τα καρτώνονται οι μεγάλοι κεφαλαιούχοι, ενώ πολύ λίγα, τα ελάχιστα, οι εργαζόμενοι. Όπως είχε επισημάνει ο Στίβεν Χόκινγκς, «ο καθένας θα μπορούσε να απολαύσει μια πολυτελή ζωή, αν η ευημερία που παράγεται από τις μηχανές, μοιράζονταν δίκαια...». Μέχρι τώρα η τάση δείχνει προς την εκδοχή ότι η τεχνολογία οδηγεί σε αυξημένη ανισότητα! Εκτός από την εκτόπιση εργατικών χεριών, οι ψηφιακές τεχνολογίες οδηγούν σε ακραίες μορφές ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, αύξηση μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, ένταση της εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης. Ειδικότερα το μοντέλο των **mini jobs** έχει γίνει **κανονικότητα** στις αναπτυσσόμενες χώρες. Ο νέος εργαζόμενος της εργασιακής ζούγκλας φέρνει στο προσκήνιο μια γενιά εργαζομένων αμειβόμενων με χατζιλίκι, με απασχόληση 4 έως 8 ημερών. Επίσης με αυξανόμενο το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων, με μισθό 400 ευρώ το μήνα. Συνοδικά οι προοπτικές για τους εργαζόμενους σε ό,τι αφορά τις θέσεις εργασίας, τις αμοιβές, τα εργασιακά, ασφαλιστικά δικαιώματα, τον χρόνο εργασίας, τις συνθήκες ζωής, τις δυνατότητες συνδικαλιστικής οργάνωσης, και άλλα, εμφανίζονται πολύ σκοτεινές.

ενός παγκόσμιου βασικού εισοδήματος στους εργαζόμενους που εξωθούνται στην ανεργία και την εξαθλίωση! Βαθύτερος λόγος δεν είναι βέβαια η κοινωνική ευαισθησία, αλλά η ανησυχία από τη δραματική πτώση της καταναλωτικής ζήτησης. Λόγω συρρίκνωσης μισθών και ανεργίας, τα οποία λειτουργούν ως **μυούμερα** για τη βιωσιμότητα του συστήματος. Παρόμοιες αντιλήψεις δεν προβάλλονται μόνο στη Βόρεια Αμερική και Ευρώπη, ακόμα και από τα συνδικάτα, τις έχου- με πλέον στην Ελλάδα. Σε συνέλευση- ξή του, σε αθηναϊκή επιμερίδα τον Μάρτη του 2018, ο Χάρης Θεοδόσης μίλησε για την υιοθέτηση ενός **καθολικού κοινωνικού εισοδήματος, που θα χρηματοδοτείται όχι από την εργασία αλλά από την τεχνολογία.**

Επίσης το παραπάνω ήταν το κύριο θέμα της ημερίδας (21 Μαΐου 2018) της ΓΣΕΕ στο πλαίσιο των εκδηλώσεων για τα 100 χρόνια από την ίδρυση της, στην οποία συμμετείχαν συνδικάτα από την Ευρώπη και άλλες χώρες του πλανήτη, η πλειονότητα ελληνικών Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων της χώρας και αντιπροσωπεία του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO), καθώς και αντιπροσωπείες της ευρωπαϊκής και παγκόσμιας Συνομοσπονδίας εργαζομένων.

Είναι όμως αυτά βιώσιμες λύσεις; Μπροστά μας, υπάρχουν δύο **εναλλακτικά σενάρια για το μέλλον:** είτε

διατήρηση της τάσης συγκέντρωσης εισοδήματος του πλούτου στα χέρια των κυριάρχων ελίτ του κεφαλαίου, ενώ η μεγάλη πλειοψηφία θα ζει στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, είτε ανάδυση ενός νέου υποδείγματος **μετά-καπιταλιστικής** οργάνωσης, που θα αξιοποιεί τις νέες τεχνολογίες, με στόχο την ικανοποίηση των **κοινωνικών αναγκών, υλικών και πνευματικών.** Ο αστροφυσικός **Στίβεν Χόκινγκς** έχει δώσει και πάλι την απάντηση με την γνωστή φράση, **«στον καπιταλισμό να φοβόμαστε και όχι τα ρομπότ».** Ενώ ο **Καρλ Μαρξ** στην εποχή της 1^{ης} Βιομηχανικής Επανάστασης τόνιζε ότι ο **«πραγματικός πλούτος της κοινωνίας είναι ο ελεύθερος χρόνος του ανθρώπου»!** Δηλαδή το δίλημμα μεταξύ **ρομπότ και θέσεων εργασίας,** λύνεται με τη μείωση χρόνου εργασίας και την ορθολογική κατανομή του εισοδήματος. Ταυτόχρονα, χρειάζεται η δίκαιη προγραμματισμένη ανάπτυξη των ψηφιακών τεχνολογιών με **προτεραιότητα την εξυπηρέτηση των κοινωνικών αναγκών.** Ενάντια μιας άδικης ανάπτυξης που μεγιστοποιεί τα κέρδη και την πολυτελή διαβίωση των λίγων κεφαλαιοκρατικών ελίτ. **Αυτό είναι το σύγχρονο νόημα της εργατικής πάλης,** που προϋποθέτει τους εργαζόμενους **εν δράσει.** Κυριολεκτικά και μεταφορικά! Για μία νέα σύγχρονη **«πρωτομαγιά»** με επανεκκίνηση των εργαζομένων όλης της γης.

Μια νέα Πρωτομαγιά της τεχνολογίας προς όφελος όλων των κατοίκων αυτού του πλανήτη.

Χρύσανθος Σαμούλης
Γ.Γ. Εργ. Κέντρου Κορίνθου

Διαφαίνεται βιώσιμη λύση;

Οι απολογητές του συστήματος προβάλλουν τα μέτρα για να αμβλύνουν το πρόβλημα. Ο **Bill Gates**, ιδιοκτήτης της **Microsoft**, πρότεινε επιβολή φόρου στα ρομπότ για την εξασφάλιση

Συγκρότηση σε σώμα του νέου Δ.Σ.

Σας γνωστοποιούμε ότι το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του Εργατοπαλητικού Κέντρου Κορίνθου, που προέκυψε από το 30ο Εκλογικό Συνέδριο της 17/2/19, συγκροτήθηκε σε σώμα στη πρώτη συνεδρίασή του (20/02/19) ως εξής:

- | | |
|----------------------|------------------------|
| 1. ΠΡΟΕΔΡΟΣ | : ΚΩΣΤΑΣ ΚΑΤΕΜΗΣ |
| 2. ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ | : ΜΠΟΝΤΖΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ |
| 3. Γ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ | : ΣΑΜΟΪΛΗΣ ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ |
| 4. ΤΑΜΙΑΣ | : ΛΑΜΠΡΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ |
| 5. ΟΡΓ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ | : ΣΚΟΥΡΤΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ |
| 6. ΕΦΟΡΟΣ | : ΘΗΒΑΙΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ |
| 7. ΑΝΑΠΛ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ | : ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΣΤΑΣ |
| 8. ΜΕΛΟΣ | : ΚΑΛΟΓΗΡΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ |
| 9. ΜΕΛΟΣ | : ΣΠΗΛΙΩΤΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ |

ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΚΩΣΤΑΣ ΚΑΤΕΜΗΣ
Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΣΑΜΟΪΛΗΣ ΧΡΥΣΑΝΘΟΣ

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΙΟΥΛΙΟΣ 2019



10

τρόποι για να αλλάξεις σελίδα στην ασφάλεια

ΘΕΜΑΤΑ > ΠΕΡΙ ΗΛΙΘΙΟΤΗΤΑΣ > ΟΙ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ > ΣΥΜΒΑΣΗ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΣΥΜΦΩΝΙΑ

Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ

ΑΠΑΝΤΩΝΤΑΣ ΣΕ... ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

ΔΩΡΟ 1^ο: Προσλήψεις

Κάθε χρόνο γίνεται μια καταγραφή ανά τμήμα και ανά διεύθυνση για τις ανάγκες προσλήψεων. Αυτή η καταγραφή βασίζεται στα κενά του οργανογράμματος του τμήματος, στις επικείμενες συνταξιοδοτήσεις και στον αριθμό των υπερωριών του τμήματος. Είναι έτσι; Κανονικά, και επειδή μιλάμε για μια απλή διαδικασία (αν εξαιρέσουμε τις έκτακτες συνταξιοδοτήσεις ή τους θανάτους) θα έπρεπε να έχουμε εκμεταλλευτεί πλήρως το **δώρο Νο1** και να μην είμαστε εκτεθειμένοι απέναντι στην δομή της εταιρείας, αλλά φωνάει και στους... **το δώρο προσφέροντες.** Έλα μου, όμως, που σε μερικά τμήματα παρακαλάμε να γίνουν προσλήψεις, ενώ αυτά έχουν και κενά στο οργανόγραμμα και προγραμματισμένες συνταξιοδοτήσεις και καταγεγραμμένες παραιτήσεις και ανάγκες προσαρμογής στις νέες μονάδες και τεράστιο αριθμό υπερωριών. Τι φταίει; θα πείτε. Κακή καταγραφή, καθόλου καταγραφή ή, ακόμα χειρότερα, κακή τεκμηρίωση της καταγραφής όταν αυτή πρέπει να παρουσιαστεί από την εν λόγω διεύθυνση στη Γενική Διεύθυνση. Και λέμε **«ακόμα χειρότερα»** γιατί αυτός που δεν μπορεί να πείσει δυστυχώς τις περισσότερες φορές απλά δεν ξέρει, οπότε πολύ φοβάμαι πως τελικά ταίριαζει καλύτερα το... **«και μη χειρότερα».**

ΔΩΡΟ 3^ο: Σύστημα αξιολόγησης

Μια λέξη μπορεί να χαρακτηρίσει το πώς διαχειρίστηκαν το **δώρο Νο3** οι υπεύθυνοι... **πάρτι!** Και όχι πάρτι... **«to know us better»**, που έλεγαν και στη γνωστή ταϊνιά - μακάρι να ήταν έτσι, εδώ που τα λέμε, γιατί το εκάστοτε σύστημα αξιολόγησης σε αυτό αναφέρεται - αλλά **πάρτι αδιαφορίας** σε προσβλητικό επίπεδο για τους ιδιοκτήτες. Και αναφέρουμε: Άλλα τμήματα δεν πρόλαβαν... έλεγαν, άλλα έβαζαν βαθμούς στην τύχη, άλλα μάθαιναν τον κόσμο τους για πρώτη φορά (και δεν μιλάμε για τους νέους), άλλοι δεν το σύνδεσαν ποτέ με τις προαγωγές, άλλοι έκαναν προαγωγές με κοινωνικά κριτήρια, άλλοι έκαναν προαγωγές με την μέθοδο του αλεξίπτωτιστή ή τις γνωστές «φρυτέτες», σε κάποια τμήματα δημιούργησαν κατά χάριν αξιώματα (δηλαδή, εκτός οργανογράμματος), αντ' αυτού αξιώματα και η λίστα δεν έχει τελειωμό. Και η ερώτηση είναι αυτός ο άμοιρος που θα έπρεπε να πάει τα αποτελέσματα του συστήματος αξιολόγησης στον ιδιοκτήτη τη ακριβώς θα μπορούσε να πει για να δικαιολογήσει αυτό το χάλι;

ΔΩΡΟ 4^ο: Εκπαίδευση

Εδώ τα πράγματα είναι ακόμα σε πολύ αρχικό στάδιο, αφού μόλις πρόσφατα δημιουργήθηκε αυτό που ζητάμε εδώ και χρόνια, δηλαδή Τμήμα Εκπαίδευσης. Ελπίζουμε τουλάχιστον τα δυο βασικά θέματα που έχουμε θέσει, δηλαδή πρώτον, το πόσο σημαντικό είναι τα άτομα που θα επιλεχθούν για εκπαιδευτές να

έχουν πάνω από όλα **μεταδοτικότητα** και δεύτερον, οι **ώρες** που θα γίνεται η εκπαίδευση (δηλαδή να μη βάζουμε ένα χειριστή να κάνει μάθημα μετά από το οκτάωρό του) να εισακουστούν γιατί αλλιώς θα αποτύχουμε παταγωδώς. Ανακεφαλαιώνοντας, αναφέρουμε πως όλα τα παραπάνω σχόλια δεν είναι για να τονίσουμε την **ανικανότητα** κάποιων στη διαχείριση αυτών των δώρων, να αναφέρουμε περισσότερο απορώντας με την **αδιαφορία** τους για την **ορθή χρήση** αυτών των δώρων. Και καλά, το να απορρίψουμε εμείς μπορεί για αυτούς να είναι λίγη σημασία (αν και αν ισχύει, αυτό είναι **μεγάλο τους λάθος**). Δεν ξέρω τι θα γίνει όμως αν αρχίσει να απορεί ο... **ΔΩΡΟ-ΔΟΤΗΣ!**



3η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΤΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΤΗΣ RETUNSEE



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

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

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

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

πλου του Ισθμού της Κορίνθου.

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

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

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



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΜΑΪΟΣ 2020

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ

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

31

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

FRIDAY / VENDREDI / FREITAG / FRITZNEIJA

Κύριος και Ιωάννου των Αναργύρων, Αρσενίου εν Πάρω

8:00
9:00
10:00
11:00
12:00
13:00
14:00
15:00
16:00
17:00
18:00
19:00
20:00

Όσα φέρνει η ώρα

Το τραγικό ατύχημα που προκλήθηκε τον Ιανουάριο στα χώρα του Διυλιστηρίου

3rd RETUNSEE MEETING OIL REFINING
 ΠΡΟΤΟΜΑΓΙΑ Μια άλλη οπτική γωνία
 ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ > ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΟ... ΕΝ ΔΗΜΩ > ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ > ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ: ΚΟΡΟΝΟΪΟΣ

ΟΣΑ ΦΕΡΝΕΙ Η ΩΡΑ

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

...Όρα 22:50
 Μήνυμα από φίλο γιατρό στο νοσοκομείο της Κορίνθου.

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

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

- Όχι, ρε γαμώτο, τι έγινε;» Αμύους παρών τηλεφώνω στην βάρδια να μάθω τι έχει γίνει.

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

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

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

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

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

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

- Εντάξει, ρε παιδιά, πάω στο νοσοκομείο. Προσοχή μήπως ήταν τίποτα από την μονάδα.

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

- Εντάξει... ρε γαμώτο, τι έγινε;

Έκλεισα το τηλέφωνο και τρομοκρατημένος έφυγα για το νοσοκομείο. Φθάνοντας στο νοσοκομείο δεν ήξερα τι θα αντικρίσω.

Μιλώντας με τους διασωστές και τον γιατρό εργασίας προσπαθούσα να καταλάβω τι είχε γίνει, αλλά και την κατάσταση των παιδιών. Ευτυχώς είχαν προλάβει έγκαιρα να τους διασωληνώσουν, μου είπαν, και τώρα τους ετοιμαζαν για μεταφο-

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

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

Εκείνη την στιγμή ο φίλος γιατρός μου φώναξε: -Κώστα, έλα, σε παρακαλώ, γιατί πρέπει να αναγνωρίσεις έναν από τους συνάδελφούς σου. Χρειάζομαστε τα στοιχεία για την μεταφορά... Μπορείς;

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

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

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

...«στο ιατρείο... μα πώς;» Όσο σκεφτόμουν ότι αντιμετωπίζαμε το σοβαρότερο εργατικό ατύχημα εργαζομένων στην Μότορ Οίλ, χωρίς οι συνάδελφοι να εργάζονται, τόσο μου φαινόταν απίστευτα τραγικό.

Στο νοσοκομείο, ήρθαν σχολώτσας και άλλοι συνάδελφοι που ουσιαστικά είχαν βοηθήσει την φωτιά και είχαν βοηθήσει τους εργαζομένους να μπουκν στα ασθενοφόρα.

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

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

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

Ένας, ένας μπαταρισμένοι στα πρόσωπα τους και σκεπασμένοι με κουβέρτες εγκαυμάτων έμπαναν στα ασθενοφόρα για να πάνε στα νοσοκομεία της Αθήνας. Ξέραμε όλοι ότι, από εκείνη την στιγμή, ξεκινούσε ένας τεράστιος αγώνας και για τους τέσσερις.

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

Ένας αγώνας που όλοι παρακαλούσαμε να βγουν νικητές. Που παρακαλούσαμε να είχαμε την δύναμη να τους βοηθήσουμε, όπως κάνουμε όλοι μας ο ένας για τον άλλο στο διυλιστήριο σε καθημερινή βάση. Ήξερα όμως πως δεν μπορούμε να κάνουμε τίποτα άμεσα!

Ήξερα όμως ότι σίγουρα η προσθήκη αυτής της θετικής μας ενέργειας στον έτοιμο και αλλιώς δύσκολο αγώνα των γιατρών θα τους βοηθούσε έστω και λίγο.

Δεν μπόρεσα φυσικά να κοιμηθώ. Μόλις ημίωρα πήγαμε σε όλα τα νοσοκομεία να δούμε την κατάσταση των συνάδελφων μας. Δύσκολα τα πράγματα σε όλες τις περιπτώσεις, μας έλεγαν.

Πολύ άσχημη και η ψυχολογική κατάσταση των συγγενών.

Όλοι πλέον έκαναν ό,τι μπορούσαν, από όποια θέση βρίσκονταν, και με όποιον τρόπο μπορούσαν. Ο ίδιος ο ιδιοκτήτης, αλλά και πολλοί εκ των διευθυντών, έπευσαν στο νοσοκομείο να βοηθήσουν όσο μπορούν ψυχολογικά τους συγγενείς, αλλά και να εξασφαλίσουν ότι θα γίνουν τα πάντα για να έχουν την καλύτερη αντιμετώπιση οι συνάδελφοι.

Το αναφέρω αυτό, γιατί καλό είναι να μην τα θεωρούμε όλα αυτονόητα και όποιας κατάλαβε... κατάλαβε. Το διάστημα που ακολουθεί, όπως καταλαβαίνουμε, περιλαμβάνει τα... πάντα!

Η σκέψη όμως στα παιδιά!

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

...αλλά η σκέψη μόνιμα στα παιδιά.

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

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

ενέργειας προς τα νοσοκομεία όπου νοσηλεύονταν τα αδέρφια μας.

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

Μετά από αρκετό καιρό, το πρώτο πολύ σπουδαίο νέο:

- Ο Κώστας αόριο γυρίζει σπίτι!

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

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

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

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

ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ «MAKE A WISH»





ANTI ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΡΕΑΛΙΣΤΕΣ

Πολλές φορές έχουμε ξεκαθαρίσει τον ρόλο του σωματίου προς όλους τους αναγνώστες αυτού του ιστορικού εντύπου. Το μόνο σίγουρο συμπέρασμα που μπορεί να βγάλει διαχρονικά κάποιος είναι η αλήθεια. Ότι δηλαδή ποτέ δεν έχουμε πει κάτι αναληθές ούτε καν έχουμε εκμεταλλευτεί ένα γεγονός παρουσιάζοντας την αλήθεια... «εν μέρει».

Αυτά τα κάνουν άλλοι! Το σημαντικότερο όμως είναι πως όλα αυτά τα χρόνια δεν έχουμε περιηγηθεί στην προβολή ή ακόμα και καταγγελία γεγονότων, πάνω σε θέματα ασφαλείας, κατάχρησης εξουσίας, λειτουργιών κ.λπ. Αντιθέτως, έχουμε πάρα πολλές φορές παρουσιάσει και πρόταση επίλυσης.

Πολλές, μάλιστα, από αυτές τις προτάσεις έχουν δώσει λύση στο εκάστοτε πρόβλημα.

Σαν μοναδικό αλλά πολύ σημαντικό όπλο σε αυτή μας την προσπάθεια για προβολή αλλά και πρόταση για επίλυση του προβλήματος, είναι η εμπειρία.

Όταν όμως η εμπειρία δεν είναι αρκετή, έχουμε δείξει πως μπορούμε να την πλαισιώσουμε με γνώση που έχουμε αποκτήσει... φράζοντας.

Άλλωστε αυτό στις μέρες μας δεν είναι και ιδιαίτερα δύσκολο... αρκεί να υπάρχει θέληση.

Ένας από τους τομείς πάνω στους οποίους προσπαθήσαμε να βοηθήσουμε να βελτιωθεί η κατάσταση είναι αυτός της λειτουργίας του διυλιστηρίου από πλευράς διαχείρισης των εργαζομένων.

Επιμεναιμε, λοιπόν, πολύ πάνω στα συστήματα αξιολόγησης κατά την εργασία, αλλά και κατά την πρόληψη, αλλά και στο κομμάτι της εκπαίδευσης.

Και αυτό γιατί πολύ απλά είδαμε πως πάρα πολλά προβλήματα ήταν άμεσα συνυφασμένα με τους τομείς αυτούς, που η αλήθεια είναι πως σαν



διυλιστήριο είχαμε μείνει πίσω. Θα μπορούσαμε να σκεφτούμε μόνο αυτό που λέμε πολιτικό κόστος και να μην ασχολούμαστε με κάτι που, όπως λέμε, κάνει «κτίζ».

Αλλά όπως είπαμε ποτέ δεν έχουμε κρυφτεί πίσω από ακομμητόνους γιατί τότε δεν θα είχε κανένα νόημα κανενός είδους καταγγελία από την πλευρά μας.

Ευτυχώς, κυρίως οι νέες διοικήσεις, έχουν φροντίσει να δουν με απόλυτη σοβαρότητα τις θέσεις μας.

Φυσικά κάθε πρόταση πρέπει να προσαρμόζεται στα δεδομένα του διυλιστηρίου.

Γι' αυτό και το επόμενο βήμα από

πλευράς μας ήταν να τονίσουμε τις ιδιαιτερότητες του χώρου μας.

Ένα κλασικό παράδειγμα ήταν η διαδικασία πρόσληψης των νέων χειριστών και η επιλογή της βελτιστοποίησης του επιπέδου μόρφωσης ως προαπαιτούμενο.

Οι οδηγίες από την εταιρεία ήταν να υπάρχει σαν **μίνιμουμ** προαπαιτούμενο το πτυχίο ΤΕΙ (ουσιαστικά πανεπιστημίου πια).

Η θέση μας ήταν, βασιζόμενοι στην γνώση των ιδιαιτεροτήτων του διυλιστηρίου, να υπάξει μια ακόμα πιο προσαρμοσμένη διαδικασία του θέματος. Πώς θα μπορούσαμε δηλαδή να εξασφαλίσουμε ότι ο υποψήφιος



ΟΛΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ

Αν, πριν από μερικά χρόνια, αρκεί να είμαστε ακριβείς, (περνόνε τα ρημάδια και δεν το καταλαβαίνεις) σκεπτόταν κάποιος, σκεπτόταν, όχι εξέφραζε και μάλιστα μέσα από ένα συνδικαλιστικό έντυπο, ότι ένα στέλεχος της εταιρείας με την παρουσία του στο χώρο και την συμπεριφορά του θα βοηθούσε την εταιρεία βέβαια, κόνοντας τη δουλειά του, αλλά και το σωματείο και μέσω αυτού όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους, θα αποτελούσε αναστατήρημα χριστού βαθμού. Κακούργημα και μάλιστα, με τους όρους της παιδαγωγικής νομοθεσίας.

Ο χρόνος όμως περνάει όπως είπαμε, «ΠΑΝΔΑΜΑΤΩΡ» αναφέρεται από τον Όμηρο, τα αμβλύνει όλα και σου επιτρέπει να κρίνεις (αν έχεις την διάθεση) με πιο καθαρό μυαλό και πιο αντικειμενικά.

Ήρθε, λοιπόν, μια στιγμή, στα πραγματικά δύσκολα χρόνια του σωματίου αλλά και της εταιρείας ως προς τις σχέσεις μας και γίνεται αλλαγή στη θέση του υπεύθυνου για το προσωπικό και τη θέση του διευθυντή αναλαμβάνει ένα νέο πρόσωπο.

Άγνωστο σε εμάς. Οι πρώτες πληροφορίες που διαρρέουν και «ψαρεύουμε» και εμείς, είναι από τα παιδιά στην πύλη, τους φύλακες. Ήταν, βλέπετε, εκπαιδευτής τους και διοικητής τους, όταν υπηρέτησαν την στρατιωτική τους θητεία στα Ο.Υ.Κ. Πρόκειται για τον κύριο ΔΗΜΗΤΡΗ ΚΑΝΕΛΟΠΟΥΛΟΥ.

Φυσιολογικά ξεκίνησαν οι «διερευνητικές» επαφές. Επιφυλακτικά, αλλά πάντα με τη σταθερή στάση του σωματίου, ως προς τη φιλοσοφία του και τις θέσεις του πώς θα πάει.

Πολύ νωπές ακόμα οι μνήμες στελλέχους του οποίο, σε συνάντηση με τη διοίκηση του σωματίου, καθόταν αναπαυτικά



στην πολυθρόνα του, με τα πόδια επάνω στο γραφείο κοιλώντας τα δεξιά-αριστερά, ανάλογα με το πού έγερνε το κεφάλι του ο συνομιλητής.

(η αναφορά αυτή μόνο σαν εξιστόρηση γεγονότων και τίποτε άλλο, κλείνει η παρένθεση).

Με την ανάληψη, λοιπόν, των καθηκόντων αρχίζει μια αλλαγή. Κατ' αρχάς είναι σε καθημερινή βάση σε επαφή με τον πρόεδρο. Διαθέτει την εξουσία και υπευθυνότητα και μεταφέρει τις συζητήσεις με το σωματείο αυτούσιες προς την διοίκηση της εταιρείας και όχι ρετινισμένες και ελλιπείς. Ήταν γεγονός ότι, με τόσους ενδιάμεσους που υπήρχαν πιο μπροστά, το πράγμα έμπλεκε. Αλλά οι



στο πρόσωπό του βοήθησε ώστε το αίτημα του σωματίου - να υπάρχει ένας συνομιλητής - να γίνει πράξη και να παραγκωνιστούν ορισμένα άτομα στο χώρο του διυλιστηρίου που έπαιζαν ανασταλτικό ρόλο στην όλη πορεία και περιορίστηκαν στα καθήκοντά τους.

Χαρακτηριστική στιχομυθία με διευθυντικό στέλεχος «γιατί ό,τι σου λέει ο (αναφέρεται το όνομα συναδέλφου στη διοίκηση του σωματίου) το κάνεις αμέσως και ό,τι σου λέω εγώ όχι;» Η απάντησή «γιατί όσες φορές έχει περάσει την πόρτα μου ο δεν έχει ζητήσει τίποτα για τον εαυτό του αφενός, αλλά γιατί να μην το κάνω, αν τελικά είναι σωστό;» Ένα δείγμα γραφής...

Η συμπεριφορά αυτή βοήθησε πολύ στην ηρεμία στο χώρο, έπλεον πολύ οι εντάσεις και όλο το κλίμα έγινε πιο θετικό.

Η συμβολή του στην εξέλιξη του προσωπικού, προαγωγές, ειδικά στην αποκατάσταση αδικιών έχει θετικό πρόσημο, άσχετα αν εμείς ζητούσαμε περισσότερα. Η συμβολή του στην καθιέρωση της παροχής δανείων στο προσωπικό καθοριστική (θα αναφερθούμε σε αυτό το θέμα σε άλλο φύλλο για να γνωρίζετε).

Η παρουσία ενός ανθρώπου σε μια τέτοια θέση-κλειδί είναι πάρα πολύ σημαντική. Ας μην ξεχνάμε, η μεγαλύτερη εταιρεία στη χώρα, χίλια άτομα (χοντροκά) οι εργαζόμενοι. Πόσες χιλιάδες οι γύρω...

Άμεση επαφή με το υψηλότερο επίπεδο της εταιρείας.

Άμεση επαφή με τους εργαζομένους. Μεταξύ σούρας και άκμονος και πρέπει να ισορροπήσεις, να βεβαιωθείς το πλαίσιο και τους κανόνες του παιχνιδιού. Χρειάζονται ικανότητες, κότσια, ενσυναίσθηση και ήθος.

Κύριε Κανελλόπουλε, τα διαθέτεις και τα τείσερα, σας τα αναγνωρίζουμε.

Για την άμεση, αλλά και έμμεση βοήθειά σας, σας ευχαριστούμε και εμείς, η παλαιότερη φρουρά που τα ζήσαμε πιο έντονα, αλλά και οι νεότεροι που απολαμβάνουν τους καρπούς αυτών των προσπαθειών.

Υ.Γ. : «Είναι παντελονάτος», ένας από τους χαρακτηρισμούς που σας εδόθη κατά τις «διερευνητικές». Να είστε καλά.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



Προστατεύοντας Ζωή & Δικαιώματα

Το Σημείωμα της Σύνταξης

Αθάνατος



Η αντικατάσταση μιας λέξης σε μια φράση δεν μπορείς μερικές φορές να ξέρεις πόσο αλλάζει την σημασία της. Είναι κάποιες φορές όμως που τρέμεις αυτή την αντικατάσταση, επειδή ακριβώς... ξέρεις. Και είναι κάτι φορές που προτιμάς να είσαι στην αναμονή

της αλλαγής πάρα στην πραγματοποίησή της. Ζεις με την ελπίδα. Όλοι ζούσαμε με την ελπίδα, πως η φράση «**εργατικό ατύχημα**» που αποτελούσε τον τίτλο περιγραφής του γεγονότος που στιγμάτισε την οικογένεια της Μότορ Όιλ στις αρχές του έτους που πέρασε, θα έμενε ως έχει.

Δεν θα άλλαζε ποτέ σε «**εργατικό δυστύχημα**». Βλέπετε αυτή η μικρή διαφορά είναι αρκετή για να κάνει τους δυο όρους, να διαφοροποιούνται με πολύ τραγικό τρόπο. Για αυτό και συμβιβάζομαστε με την αναμονή. Γιατί όλοι γνωρίζουμε πως η μεγάλη διάρκεια νοσηλείας στην ΜΕΘ αποδυναμώνει σταδιακά εκείνον που μάχεται, αλλά δυναμώνει αυτή η αναμονή, την ελπίδα να τα καταφέρει. Και ο ανθρώπινος νους πάντα επιλέγει το δεύτερο. Όταν, από την άλλη, ξέρεις ότι στο κρεβάτι είναι ένας γεννημένος μαχητής και έχει φτάσει ως εκεί που λίγοι θα μπορούσαν, τότε ψελλίζεις... **ναι, ρε, θα σηκωθεί.** Θα σηκωθεί γιατί πρέπει να ανταμειφθεί για την μάχη, την αυτοθυσία, το πείσμα, την αγάπη για την ζωή. Και έπειτα αναρωτιέσαι και ποιος είναι αυτός που έχει την δύναμη να τον ανταμείψει. Οι γιατροί, η επιστήμη, ο αδερφός που πάλεψε δίπλα του, η αγάπη των γονιών, η λαχτάρα και η αγάπη του παιδιού του, η θετική σκέψη και οι προσεχές όλων μας... Ποιος;;; Ξέρετε μερικές φορές **Εκείνος** ανταμείβει την ψυχή με ελευθερία. Και έτσι ένα πρωί, **ο Φίλιππας... ελευθερώθηκε!**



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021

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

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

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

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

• **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ:** Α. Η. ΚΡΙΘΑΡΟΥΛΑΣ

• **ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** www.brightmedia.gr

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021



Καλό Ταξίδι...

• ΕΡΕΥΝΑ • ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΟ... ΕΝ ΔΗΜΟ • ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ • ΤΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΑΝ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ

ΠΕΡΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ

Το Top 10!

Ας θυμηθούμε μερικές από τις εκπληκτικές ατάκες -απαντήσεις που έχουν δοθεί από προϊσταμένους (κυρίως ως δικαιολογία) σε συναδέλφους όταν ρωτούσαν «γιατί δεν πήρα προαγωγή», ενώ απλά θα μπορούσαν να απαντήσουν με μια καθαρή βαθμολογία και επιχειρήματα επί της απόδοσης του συναδέλφου. **Ελπίζουμε να αλλάξουν αυτά με το νέο σύστημα αξιολόγησης και επιτέλους να «λαμβάνει γνώση» ο ενδιαφερόμενος!**

Για πάμε να θυμίσουμε μέσα από ένα... best of!!!

- 1. Το κλασικό...**
«Εγώ σε πρότεινα, οι πάνω σε έκοψαν».
Αυτό το έχουμε ακούσει από εργοδηγός μέχρι και τμηματάρχη.
- 2. Το εππέδου νηπίου...**
«Ηθέλες 84 και πήρες 83».
- 3. Το άκυρο...**
«Σε πρότεινα, αλλά είπαν να μην γίνουν όλοι φέτος».
- 4. Το ψυχοπονιρικό...**
«Το ξέρω ότι είσαι καλύτερος, αλλά έκανα τον άλλον, να πάρει κανένα φράγκα, μωρέ».
Όπου ο «άλλος» είχε χαμηλότερη βαθμολογία και χωρίς οικονομικό πρόβλημα και ο «καλύτερος» είναι πολύτεκνος!
- 5. Το κιμπάρικο...**
«Ελα μωρέ, για ένα πενηντάρικο που θα πάρεις παραπάνω κανείς έτσι».
- 6. Το χωρίς αριθμητήρι...**
«Σου έβαλα πολύ καλή βαθμολογία, έπρεπε να την είχες πάρει, δεν ξέρω τι έγινε».

- Όπου η βαθμολογία ήταν όχι για προαγωγή, αλλά για απόλυση.
- 7. Το «αρχέδον σχίζοφρενικό»...**
Στον συνάδελφο: «Εγώ πιστεύω σε εσένα και σε πρότεινα, σου έβαλα και καλή βαθμολογία».
Στον προϊστάμενο του αξιολογητή: «Εγώ με αυτόν δεν μπορώ να δουλέψω άλλο!»
 - 8. Το ποντιακό (εκ του Πιλάτου)...**
«Εγώ απλά θέλω να τον αλλάξεις βάρδια γιατί είναι τεμπέλης, αλλά όχι να τον απολύσεις»
 - 9. Το ποντιακό (εκ του Πόντου)**
Στον έναν υποψήφιο για προαγωγή: «Εσένα θα κάνω, ρε σου»
Στον άλλον υποψήφιο για προαγωγή: «Εσένα θα κάνω, ρε σου»
Για άτομα του ίδιου τμήματος και της ίδιας ομάδας.
 - Και το 10 το καλό ...
 - 10. Το τρεις λαλούν και δυο χορεύουν...**
«Δηλαδή, η βαθμολογία παίζει ρόλο στην προαγωγή; Δεν το ήξερα!»



ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΣΥΣΚΕΨΗ ΜΕ ΘΕΜΑ «Η εργασία στα χρόνια του κορονοϊού και το δόγμα Πισσαρίδη»

Ο Πρόεδρος Κατεής Κώστας, ο Γεν. Γραμματέας Χρύσανθος Σαμοίλης και ο Αναπληρωτής Γραμματέας Κώστας Τριπικέλης του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου συμμετείχαν, μετά από την πρόσκλησή τους, σε διαδικτυακή σύσκεψη που οργάνωσε η τοπική γραμματεία του ΣΥΡΙΖΑ ΠΣ με θέμα «Η εργασία στα χρόνια του κορονοϊού και το δόγμα Πισσαρίδη». Εκεί, εκ μέρους της Διοίκησης του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου, εκτέθηκε η απόλυτη διαφωνία με τις αλλαγές που ονειρεύονται να μας επιβάλουν. Πρόκειται για ένα καλά οργανωμένο σχέδιο που, με πρόσημα την πανδημία, θέλει να εξαφανισθεί ολόκληρος ο εργαζόμενος εραρμόζοντας τις πιο ακραίες ιδεοληψίες, ενώ ονειρεύονται την διευκόλυνση των απολύσεων με μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης και συνταξοδότησης, την εξαφάνιση της επικουρικής ασφάλισης και της παράδοσης των αποθεματικών της στα επενδυτικά τρωκτικά που θα τζογάρουν τον ιδρώτα μας για να μεγαλώσουν τους μισθούς των Γκόλντεν Μπόις που, σε πολλές περιπτώσεις, έχουν χρεοκοπήσει αντίστοιχα ταμεία στις ΗΠΑ και την Χιλή, όπως επισήμανε και ο Εργατολόγος Νίκος Τεμπονέρας, ο οποίος είπε χαρακτηριστικά ότι πρόκειται για ουσιαστική καταστροφή της επικουρικής ασφάλισης. Το πρόσημα της πανδημίας χρησιμοποιήθηκε για να περάσει ο πτωχευτικός κώδικας που βγάξει στο σφυρί το κεραμίδι που βάλαμε πάνω από το κεφάλι μας, να περάσει ο νόμος για καταστράτηγηση του οκτώωρου και για απλήρωτες υπερωρίες και να έρθουν σε εφαρμογή όλες οι ακραίες νεοφιλελεύθερες ιδεοληψίες, όπως επισήμανε και η βουλευτής Μαριλίτσα Ξενογιαννακοπούλου. Στο τέλος της συζήτησης, δόθηκε η υπόσχεση ότι, όταν το επιτρέψουν τα υγειονομικά πρωτόκολλα, να πραγματοποιηθούν δύο ζήσεις, τέτοιες διασκέψεις με το σύνολο του πολιτικού κόσμου, στο αμφιθέατρο του Εργατικού Κέντρου, γιατί μόνο μέσα από τέτοιες πρωτοβουλίες αμβλύεται η σκέψη, σφυρηλατείται η ταχική σκέψη και συνείδηση, που είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για να ανατρέψουμε τις ανεργιακές εμμονές και να μην επιτρέψουμε τα όνειρα των ελίτ να γίνουν οι εριλάτες της τάξης μας.

Την Πέμπτη 29 Οκτωβρίου, Κλιμάκιο του Κινήματος Αλλαγής, αποτελούμενο από τον βουλευτή Βοιωτίας και τομάρχη Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Πύργο Μουλιώτη, το μέλος της ΚΠΕ και αναπληρωτή τομάρχη κοινωνικής συνοχής Γιάννη Ανδρέου, τον Γραμματέα της Ν.Ε. Κορινθίας Δημήτρη Αγγελόπουλο και το μέλος της Ν.Ε. Φάνη Σίτε, συναντήθηκε με εκπροσώπους εργαζομένων στα Εργοταξιακά Κέντρα Κορίνθου και Λουτρακίου-Περαχώρας-Αγ. Θεοδώρων. Στη συνάντηση στο Λουτράκι, συμμετείχαν ο πρόεδρος και μέλη του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου, ο πρόεδρος της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων Τυχερών Παιχνιδιών (ΟΣΕΤΥΠ), ο πρόεδρος και εκπρόσωποι του σωματείου εργαζομένων του **Club Hotel Casino Loutraki** και ο πρόεδρος του σωματείου Τουριστικών και Επισιτιστικών Επαγγελματιών. Στη συνάντηση στην Κορίνθο συμμετείχαν εκπρόσωποι της Διοίκησης του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου και των Σωματείων Εργαζομένων **Motor Oil Hellas, ΟΤΕ (ΠΑΣΕ ΟΤΕ), Landis & Gyr, εποχικών πυροσβεστών και χειριστών ανυψωτικών μηχανημάτων.** Στις παραπάνω συναντήσεις εκφράστηκε από τους εκπροσώπους των εργαζομένων η ανησυχία τους για τις πολιτικές της κυβέρνησης που, εν μέσω υγειονομικής κρίσης, προσπαθεί να νομοθετήσει την απλήρωτη εργασία και να καταστρατηγήσει τα εργασιακά δικαιώματα καταργώντας ουσιαστικά τον νόμο 1264/82. Επίσης συζητήθηκαν τα τεράστια προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κόσμος της εργασίας στο νομό με όλη την αύξηση της ανεργίας, η φτωχοποίηση μεγάλου μέρους των εργαζομένων, το κλείσιμο καταστημάτων και υπηρεσιών, η απουσία ηλεκτρικών μηχανημάτων και ουσιαστικού προστατευτικού πλαισίου της εργασίας. Συζητήθηκε η ανάγκη συνέχισης του προγράμματος «Συνεργασία», τουλάχιστον μέχρι τον Μάρτιο του

Συναντήσεις για τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων στο Νομό Κορινθίας

2021, και η αναγκαιότητα αναστολής δανειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων για το αντίστοιχο διάστημα. Στην Κορίνθο, προτάθηκε από τους εργαζομένους η δημιουργία δημοσίων-δωρεάν σχολών ΟΑΕΔ και η ανάγκη αναγνώρισης επαγγελματικών δικαιωμάτων. Τέλος και τα δύο Εργατικά κέντρα τόνισαν ότι, ενώ έχουν ζητήσει από το υπουργείο ορισμό τριμερούς επιτροπής για εργασιακά θέματα που αφορούν πλήθος εργαζομένων για απολύσεις ή μειώσεις μισθών, το υπουργείο δεν έχει ανταποκριθεί ακόμα στα αιτήματά τους. Εμείς τονίσαμε την ανάγκη να επιδοτηθεί η εργασία (μισθοί-Ασφαλιστικές εισφορές - φορολογικά κίνητρα με ρήτρα εργασίας, κ.λπ.) και όχι η ανεργία και να προστατευτούν οι θέσεις εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η Κυβέρνηση μπορεί να αντλήσει πόρους από το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα SURE, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το απόθεμα «μια-έξω» και προγράμματα ΕΣΠΑ για επιδότηση προλήψεων. Έχει ήδη καθυστερήσει να στρίψει τον τομέα της εργασίας, επιμένοντας στην επιδίωξη της ανεργίας και την άνευ λογικής πολιτική «μισθό δουλειά - μισός μισθός», που «υπονομεύει» ευθέως και το ασφαλιστικό σύστημα. Από το κλιμάκιο του Κινήματος Αλλαγής παρουσιάστηκαν οι ενέργειες στις οποίες έχουν προβεί για την ενίσχυση της εργασίας με ασφάλεια και αξιοπρέπεια, δεσμεύοντας για στήριξη και ένταξη στο πρόγραμμα των προτάσεων που κατατέθηκαν και την υποστήριξη τους εντός και εκτός κοινοβουλίου.



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

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ
Εργατικό Κέντρο



«ΔΕΝ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΠΕΡΑΣΕΙ!»

Έγινε μεγάλη προσπάθεια από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας να μην περάσει αυτό το νομοσχέδιο με συνεχείς απεργιακές κινητοποιήσεις. Προφανώς δεν ήταν αρκετές γιατί το νομοσχέδιο-έκτρωμα, δυστυχώς, ψηφίστηκε! Δεν σταματάει ο αγώνας όμως εδώ, αντιθέτως πρέπει να κλιμακωθεί! Είναι το ελάχιστο που μπορούμε να κάνουμε για το μέλλον των παιδιών μας, αν δεν θέλουμε να ντρέπονται για την παρακαταθήκη που τους αφήσαμε. Είναι η μεγάλη μας ευκαιρία να ανασυνταχθούμε ως συνδικαλιστές και να εξαλείψουμε κάθε είδους παθογένεια σε όποια βαθμίδα συνδικαλιστική την εντοπίσουμε.
Τόσο στα χαμηλά όσο, κυρίως, στα υψηλά!



Επλώνει τις συλλογικές συμβάσεις, με προπομπό την διευθέτηση του χρόνου εργασίας με ατομικές συμβάσεις και, σε μεταγενέστερο χρόνο, πολύ φροβόμαστε ότι θα τους ανοίξει η όρεξη και για τους μισθολογικούς όρους. Αυξάνονται οι ώρες υπερωρίας σε 150 που απλώς σημαίνει μεγαλύτερα κέρδη για τους εργοδότες και λιγότερο εισόδημα για τους εργαζόμενους. Καταργεί την Κυριακή αργία για σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων για όλες τις Κυριακές του χρόνου. Αυτό το εκτρωματικό νομοσχέδιο είναι ότι πιο σκοτεινό και βρόμικο έχει σκεφτεί η νεοφιλελεύθερη ελίτ και έχει δώσει εντολή στην κυβέρνηση να το περάσει, είναι ευθεία επίθεση στους εργαζόμενους, αποτελεί τις αλυσίδες που θα μας μετατρέψουν σε δούλους και κάθε άρθρο του είναι ένα ακόμη καρφί στο φέρετρο της μυθικής εργασίας.

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



40 ΧΡΟΝΙΑ
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ

ΣΥΣΚΕΨΗ ΓΙΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ



Συνάδελφοι,
Η ΠΟΕ σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ προώθησαν τη χρηματοδότηση επικαιροποίησης των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων των ειδικοτήτων του «Χειριστή Μονάδων Παραγωγής Πετρελαιοειδών» και του «Χειριστή Διακίνησης και Εμπορίας Πετρελαιοειδών». Είμαστε στην ευχάριστη θέση να ενημερώσουμε ότι η χρηματοδότηση εγκρίθηκε από το Υπουργείο Ανάπτυξης, μέσω ΕΣΠΑ. Αυτή τη στιγμή έχει ήδη βγει προκήρυξη για την πρόσληψη Επιστημονικών Συνεργατών για την Μελέτη και συγγραφή αναθεώρησης των δύο ειδικοτήτων.

Η ΠΟΕ πραγματοποίησε συναντήσεις με το Σωματείο Εργαζομένων της ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ, το Σωματείο Εργαζομένων στα ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ και το Σωματείο Εργαζομένων στην ΚΑΒΑΛΑ ΟΙΛ. Συμφωνήθηκε από κοινού να οριστούν ομάδες εργασίας, οι οποίες θα αναλάβουν να επεξεργαστούν τα περιγράμματα των δύο ειδικοτήτων και να επιστημονοποιήσουν τα κενά που τυχόν υπάρχουν στα ήδη διαμορφωμένα Επαγγελματικά Περιγράμματα.

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

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

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

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ
ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΙΟΥΝΙΟΣ 2021

ΕΞΟΔΟΣ
από το σκοτάδι χωρίς παθογένειες

Ομαδικότητα
Δημόσια Υγεία
Τηλεκπαίδευση
Προσωπική Ευθύνη
Ανθρώπινες Σχέσεις
Εργασιακά Δικαιώματα

► ΕΡΕΥΝΑ ► ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΟ... ΕΝ ΔΗΜΩ ► ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ ► ΤΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΑΝ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ



Τουρνουά παιδικού ποδοσφαίρου εις μνήμη του Φίλιππα Παππά



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



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

Η συνεισφορά του σωματείου μας αλλά και της εταιρίας στην οργάνωση του τουρνουά ήταν το λιγότερο που μπορούσαμε να κάνουμε. Οι μικροί φίλοι διασκέδασαν με το άθλημα που αγάπησε περισσότερο ο Φίλιππος. Μέσα από την χαρά στα πρόσωπα αυτών των παιδιών θέλουμε να τον θυμόμαστε!!!



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



Ο τιμωτής ασφαλείας Βασίλειος Δούκας παραλαμβάνει εκ μέρους της Μ.Ο.Η. τιμητική πλακέτα από τον δήμαρχο Κορινθίου Νανόπουλο Βασίλειο



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

ANTI ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι γέροι χωριστά... οι νέοι άλλο πράμα... και όποιος τους θέλει αντάμα... πληρώνει ακριβά;



Το χάσμα γενεών ήταν πάντοτε σε όλους τους τομείς ένα δύσκολο στη διαχείριση φαινόμενο. Γιατί, στην προσπάθεια εξασφάλισης των δύο πλευρών, οι παράγοντες που πρέπει να συγκρατήσει ο διαχειριστής της κατάστασης αυτής, είναι πολλοί και πολύπλοκοι. Σε κάθε περίπτωση διαχείρισης ανθρώπων, αυτό είναι δεδομένο πόσω μάλλον όταν μπαίνει και ο παράγοντας ηλικία! Στην δική μας περίπτωση, το φαινόμενο αυτό είναι εντονότερο όταν βρισκόμαστε σε περιόδους **lifting** προσωπικού που λέμε. Γιατί εκεί αυξάνεται σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα ο αριθμός των εργαζομένων που θα κληθούν να συνυπάρξουν (έστω και για μια περίοδο). Γιατί η μετάβαση από τη μια γενιά στην άλλη περνάει αναγκαστικά από αυτήν την συνύπαρξη. Και δεν γίνεται πάντα ομαλά!

Ένα πολύ χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι όταν προκύπτει κενό στο οργανόγραμμα (σε όλες τις βαθμίδες) και υπάρχουν υποψήφιοι και από τις δύο... «πλευρές» (νέοι και παλιοί). Και θέλει πολλή προσοχή η τεκμηρίωση της επιλογής των «νικητών» αλλά, κατά την άποψή μας, είναι δεδομένη και η αναγκαιότητα της ενημέρωσης των «χαμένων» σ' αυτή την ηλικιακή «κόντρα». Ας σταθούμε λίγο στο δεύτερο. Γιατί να είναι αναγκαίο, θα μου πείτε, να ενημερωθεί αυτός που **δεν** πήρε την προαγωγή; **Οι λόγοι είναι τόσο πρακτικοί όσο και ηθικοί.** Πρακτικοί γιατί η μη επιλογή του έγινε, λογικά, από εντοπισμένα κενά στις γνώσεις του (διοίκηση, λειτουργικά, ασφάλεια κ.λπ.) οπότε το φυσιολογικό είναι να ενημερωθεί για αυτά τα κενά και να εκπαιδευτεί. Οι **ηθικοί** λόγοι όμως είναι αυτοί που

έχουν το μεγάλο ενδιαφέρον. Γιατί ίσως ακούγεται ακραίο, αλλά μπορούν να επηρεάσουν τα πάντα, αναφορικά με το μέλλον του εργαζομένου. Πρόσφατο παράδειγμα τέτοιας απόφασης είχαμε κατά την επιλογή των νέων εποπών βάρδιας, αλλά και των νέων εργοδηγών Α, του Βόρειου Διυλιστηρίου. Εκεί, λοιπόν, που η επιλογή ήταν ξεκάθαρα υπέρ των νέων, σίγουρα δημιουργήθηκαν απορίες από την πλευρά των παλιών. Και είναι εύλογες φυσικά. Οι απορίες, όπως όλοι καταλαβαίνουμε, επικεντρώνονται στο «γιατί»;

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

• Γιατί να πληρώσω την όποια «αλλαγή πλεύσης» της εταιρείας από την στιγμή που εγώ τόσα χρόνια έκανα ό,τι μου έλεγαν; ...κ.λπ., κ.λπ., κ.λπ. Εδώ, λοιπόν, είναι που επιμένουμε στο ότι ήταν επιτακτική η ενημέρωση αυτών των συναδέλφων γιατί, με έναν σωστό, έγκαιρο και με απτά επιχειρήματα διάλογο, οι απορίες τους θα είχαν απαντηθεί. Και να είχε γίνει μάλιστα αυτό πολύ πριν την τελική επιλογή για να έχουν και χρόνο να το επεξεργαστούν. Δυστυχώς όμως αυτό δεν έγινε ποτέ! Η, αν έγινε, δεν έγινε έγκαιρα. Το πιο άδικο απ' όλα όμως ήταν πως τα βασικά επιχειρήματα που τους παρουσίασαν –**αν** τα παρουσίασαν και **όταν** τα παρουσίασαν– αφορούσαν σε «λάθη του παρελθόντος». Ότι δηλαδή ο λόγος που δεν είχαν προαχθεί αφορούσε στο «λερωμένο» εργασιακό τους προφίλ. Θα έπρεπε όμως να έχουν λάβει υπ' όψιν τους το αυτονόητο: Ότι οι μεγάλοι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι και περισσότερα χρόνια εκτεθειμένοι στην πιθανότητα λάθους. Πόσω μάλλον όταν βρίσκονταν σε πρωταγωνιστικούς ρόλους. Αν αναλογιστούμε δε ότι τα περισσότερα λάθη είχαν να κάνουν με κακές πρακτικές του παρελθόντος, τότε γίνεται ακόμα πιο αντιληπτό το μέγεθος της αδικίας που βιώνουν. Η εύλογη ερώτηση βέβαια είναι: «τι θα πεα αδικία; Εδώ υποτίθεται ότι μιλάμε για επαγγελματίες που, αν μη τι άλλο, έχουν απόλυτη γνώση του τι κάνουν.»

Ναι! Αυτή είναι η αλήθεια με τη μόνη διαφορά της ιδιαιτερότητας της θέσης. Απλά γιατί, όταν αναφερόμαστε σε εργοδηγούς, είναι δεδομένη η έξτρα πίεση και από «πάνω» και από «κάτω» οπότε καταλαβαίνουμε πως στη συγκεκριμένη βαθμίδα της ιεραρχίας τα πράγματα είναι πολύ διαφορετικά σχετικά με τις εντολές που τους δίνονται ή που πρέπει να δώσουν. Δεν είναι δηλαδή η ίδια κατάσταση με το αντίστοιχο φαινόμενο της πρόσφατης επιλογής προαγωγής νέων στελεχών αντί παλιότερων, για θέσεις πολύ ψηλά στην ιεραρχία. Γιατί σε εκείνη την περίπτωση και η πίεση (αν υπήρχε) υπήρχε μόνο από «πάνω», αλλά και αυτός που θα εκτελούσε την εργασία και θα είχε την απόλυτη ευθύνη –καταγεγραμμένη και υπογεγραμμένη μάλιστα πάνω στο έντυπο Α.Ε.Ε.– δεν ήταν το στέλεχος αλλά ο εργοδηγός. Όπως και να έχει, εμείς ποτέ δεν είμαστε υπέρ των άκρων. Γιατί η επιλογή **νέων** δεν εξασφαλίζει την **καινοτομία**, όπως η επιλογή παλιών δεν εξασφαλίζει την **εμπειρία**. Το μόνο πράγμα που σου εξασφαλίζει την όσο το δυνατόν καλύτερη γνώση. Από ό,τι φαίνεται όμως, η διαχείριση των εργαζομένων, ως γνωστό αντικείμενο, μάλλον σε πολλές περιπτώσεις έχει αισθητά κενά. Τους γιατί το **μορρωτικό επίθετο** από μόνο του χωρίς **εκπαίδευση** δεν σου εξασφαλίζει την **εξειδίκευση**!!!



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΣ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

ΚΙ ΟΜΩΣ, ΑΝΤΕΧΟΥΜΕ!

ΕΡΕΥΝΑ > ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΟ... ΕΝ ΔΗΜΩ > ΣΥΝΔΙΚΑΙΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ > ΚΥΤΙΟ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ

ΣΥΜΒΑΝ Ε - 7113

Τετάρτη 19/5/2021, περίπου 11:30, ακούγονται σειρήνες πυρασφαλείας. Κοιταζόμαστε με τον συνάδελφο και έχουμε την ίδια απορία, είναι άσκηση πυρασφαλείας ή ένα πραγματικό συμβάν; Και αυτό γιατί ευτυχώς δεν έχουμε πολλά πραγματικά συμβάντα όπως της ημέρας εκείνης. Αυτό βέβαια οφείλεται στις συνεχείς και επαναλαμβανόμενες ασκήσεις πυρασφαλείας, αποδεικνύοντας με αυτόν τον τρόπο την ετοιμότητα, τον επαγγελματισμό και την τεχνική κατάρτιση των χειριστών, τηρώντας πάντα όλα τα μέτρα ασφαλείας που χρειάζονται για τις όποιες εργασίες γίνονται είτε από την μηχανολογική συντήρηση είτε από ένα εξωτερικά συνεργείο εργολάβων. Εκείνη την ημέρα ήμουν και εγώ μέλος του αγήματος που πήγε στο συμβάν. Φτάνοντας εκεί υπήρχε πολλός κόσμος, ο οποίος προσπαθούσε να βοηθήσει στην διέλευση πυροσβεστικού οχήματος για την προσέγγιση της φωτιάς από θέση ασφαλείας. Φθάνοντας, λοιπόν, στο σημείο που έπρεπε το πυροσβεστικό, ο χώρος γέμισε με ανθρώπους της πυρασφαλείας και μηχανικούς οι οποίοι άρχισαν να ουρλιάζουν νομίζοντας ότι δίνουν οδηγίες για το πού θα συνδεθούν οι μάνικες που θα τροφοδοτούν το πυροσβεστικό υποδεικνύοντας τους κρουνοί πυρασφαλείας, ουρλιάζοντας στους χειριστές γρήγορα γρήγορα! Οι μάνικες δεν φθάνουν! Μανικόκλειδα!... Συστολικά!...

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

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

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

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

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



ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Από τη στιγμή που ανακοινώθηκε η επέκταση του διυλιστηρίου με αποτέλεσμα να φτάσουμε να έχουμε ουσιαστικά ένα νέο διυλιστήριο πάνω από την παλιά εθνική, είχαμε προτείνει στην διοίκηση του διυλιστηρίου την αύξηση των ατόμων σε νευραλγικές θέσεις (εκτός φυσικά από τους εμπλεκόμενους στις νέες μονάδες (παραγωγή και συντήρηση). Είχαμε πει, λοιπόν, πως θα έπρεπε πλέον να υπάρχουν ευνάρια των βασικών ειδικότητων που μέχρι στιγμής ήταν μόνοι τους. Δηλαδή, **επόπτης, loading master, αγηματάρχης, νοσοκόμος και μάγιστρα βάρδιας.** Οι λόγοι, φυσικά, είναι εύκολο να γίνουν αντιληπτοί από τη στιγμή που και ο αριθμός των εργαζομένων και ο εξοπλισμός, αλλά φυσικά και η επιφάνεια του διυλιστηρίου θα αυξηθεί κατά πολύ. Στην περίπτωση των **εποπών** αυτό έγινε. Στην περίπτωση των **loading master** προστέθηκε προς το παρόν, βοηθός loading master. Στην περίπτωση των **νοσοκόμων** ίσως η προσθήκη των δισασωτών να είναι αρκετή (αν τους αφήνουν να κάνουν την δουλειά τους). Στην περίπτωση των **αγηματάρων** είναι επιτακτική και πρέπει να γίνει άμεσα σε συνδυασμό με το παλαιότερο αίτημά μας για αναγνώριση της ειδικότητας και αντίστοιχη μισθολογική αναθεώρηση. Για την περίπτωση του **μάγιστρα βάρδιας** επίσης (που είναι έτσι κι αλλιώς μεγάλος ο φόρτος εργασίας τους ακόμα και τώρα) θεωρούμε ότι ένας βοηθός είναι αναγκαίος. Θεωρούμε ότι οι παραπάνω προτάσεις είναι δίκαιες και θα δώσουν μεγάλη ώθηση στην λειτουργία της βάρδιας όταν, με το καλό, ξεκινήσουν και οι νέες μονάδες.

Τα ΝΕΑ του ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ μας



ΠΑΡΑΔΟΣΗ ΤΙΜΗΤΙΚΗΣ ΠΛΑΚΕΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΒΑΣΙΛΗ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ

Την 26/10/2021, σε μια σεμνή τελετή απονεύσαμε τιμητική πλακέτα στη σύντροφό του σείμηστο Βασίλη Παπαντωνίου, προς τιμήν του συναδέλφου, συνεργάτη και φίλου μας που έφυγε νωρίς από κοντά μας. Θυμηθήκαμε στιγμές από τη ζωή του, που ήταν απόλυτα ταυτισμένη με το σωματείο και τους συναδέλφους του, καθώς και γεγονότα που δήλωναν το ακεραίο του χαρακτήρα του.

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

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



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

Από αριστερά οι: Τσώκος Παναγιώτης - Βάσια Παναγιώτης - Τριπκέλης Κωνσταντίνος - Όλγα Βενέτη (Παπαντωνίου) - Μπαλασιός Γιώργος και Τσώρης Παντελής.



Σωματείο Εργατοτεχνικού και Διοικητικού Προσωπικού ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ «Άγιοι Θεόδωροι».

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

της Συντακτικής Επιτροπής της «Εργατικής Πορείας»

Συνάδελφοι,

Η Συντακτική Επιτροπή επανέρχεται, επανοαιθάνει και τονίζει σε όλους εσάς περισσότερο συμμετοχή στην έκδοση της εφημερίδας του ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ.

Δεν είναι σωστό η εφημερίδα μας να κυκλοφορεί μονάχα από την προσπάθεια αυτών των λίγων συνάδελφων, σαν να επρόκειτο για επαγγελματίες που τους έχετε προσλάβει και τους πληρώνετε για να εκδίδουν την εφημερίδα σας.

Σε όλους τους χώρους υπάρχουν συνάδελφοι προβλήματα, και ο κάθε ένας μπορεί να γράψει έτσι δύο λόγια πάνω σ' αυτό. Και όχι να το γράψει έτσι για να περνάει η ώρα, αλλά όπως έχει αποδειχθεί και όλοι σας γνωρίζετε, για να λυθούν είναι απαραίτητο να υπάρχουν αλόκληρα τμήματα χωρίς συμμετοχή. Ή δεν έχουν καθόλου προβλήματα, ούτε στο χώρο τους ούτε σαν συνδικαλιστής, πράγμα απίθανο, ή τα θέλουν όλα έτοιμα αεθριζομένα στο πιάτο.

Αλλά αυτά είναι κακά δείγματα και πρέπει να προσέξουμε πολύ.

Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ είναι η ψυχή μας, είναι η ελεύθερη έκφρασή μας στο χώρο της δουλειάς.

ΑΠΟ ΤΗΝ «ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ»

Όγδοος χρόνος

Η ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΜΑΣ είναι αρκετά ευχαριστημένη αλλά και περήφανε, γιατί με την αγάπη όλων σας και τους σκληρούς αγώνες των συντακτών της μπάει με το φύλλο αυτό στον ΟΓΔΟΟ χρόνο από την αρχική της έκδοση.

ΟΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ για την έκδοση είναι συνάδελφοι, είναι εργάτες και δεν είναι επαγγελματίες δημοσιογράφοι.

ΚΑΙ ΟΜΩΣ, μάχονται από τη μια για τη δουλειά ώστε να είναι πάντα εν τάξει στις υποχρεώσεις τους κι από την άλλη φροντίζουν την εφημερίδα μας που είναι η φωνή μας η οποία διαπρατώνει τα δίκαια αιτήματά μας και τα κάνει γνωστά στον ευρύτερο από μας κόσμο.

ΕΙΝΑΙ όπλα μεγάλο και πρέπει να συνεχίσουν οι συνάδελφοι να την υποστηρίξουν με θέρμη όπως μέχρι τώρα.

ΑΠ' ΑΥΤΟ το βήμα θα δίνονται οι μάχες για όλες τις αδίκιες που τυχόν μας γίνονται και θα κερδίζονται.

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ

Η ώρα της Αυτοκριτικής

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

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

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

Ας το κάνουμε πιο λιανά:

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

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

Ούτε θα πάψουν ποτέ να συγκρούονται οι δυο μεγάλες σταθερές του διυλιστηρίου: **Μεγιστοποίηση του κέρδους εναντίον των απόλυτων συνθηκών ασφάλειας.**

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

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

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

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

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

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

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



συζήτηση, μπορούμε να γράψουμε τα εξής:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Μπορούμε να διαχειριστούμε ως υπεύθυνοι έκδοσης την «**ανακρίβεια**» στα άρθρα, επειδή ακριβώς δεν είμαστε δημοσιογράφοι, αλλά δεν μπορούμε να διαχειριστούμε το «**ψέμα**».
- Η **ανακρίβεια**, όσο και αν ακούγεται παράδοξο, μπορεί να λειτουργήσει ως **βάση** για σοβαρή συζήτηση σε μια Γενική Συνέλευση όταν αφορά σε καταγγελία επί του Δ.Σ. Η όταν αφορά σε καταγγελία προς τους διοικούντες. Μπορεί να λειτουργήσει ως **βάση** για **σοβαρή** συζήτηση με την έννοια της **ένδειξης** για ένα πρόβλημα.
- Ο **μηδενισμός** ή το **ψέμα** δεν βοηθά καθόλου την λειτουργία της εφημερίδας και πρέπει να αποφεύγεται σαν τακτική.
- Η **εφημερίδα δεν πρέπει να μετατραπεί ποτέ σε πεδίο αντιδικιών.**
- Η εφημερίδα ήταν πάντα **καθαρή** αλλά και **ξεκαθάρα** και έτσι πρέπει να μείνει.

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

Το σωματείο μας γιορτάζει τα 40 χρόνια έκδοσης της εφημερίδας του. Αυτό αποδεικνύει ότι εμείς, οι εργαζόμενοι στην Μότορ Όιλ, την στηρίζουμε και νιώθω τυχερός που και εγώ συνέβαλα στη δημιουργία της.

Είναι χρέος μας να την παραδώσουμε στα νέα παιδιά γιατί είναι η φωνή τους, η ενημέρωσή τους και πολλές φορές η επίλυση των προβλημάτων τους.

Εύχομαι πολλές επετείους και καλή συνέχεια για πολλά χρόνια ακόμη, με συνέπεια και αληθινή ενημέρωση.

Και μια ευχή: Να κρατηθεί η συνδικαλιστική μας εφημερίδα μακριά από κόμματα!

ΚΟΛΤΣΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΑΓΩΝΑΣ

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΛΑΗ ΜΑΖΙΚΗ

ΕΠΑΓΓΡΥΠΝΟΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

ΑΠΟΜΟΝΩΣΤΕ ΤΟΥΣ ΠΡΟΔΟΤΕΣ ΤΟΥ ΑΓΩΝΑ

ΝΙΚΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εκλογές της ομοσπονδίας ΠΟΠΔ και ΧΒ

Ούτε μύγα στο σπαθί

Μια ακόμα αλήθεια που δεν χωράει αμφισβήτηση και αφορά τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργαζόμαστε έχει να κάνει με τη διαφορά θερμοκρασίας του πεδίου στο σύνολο του έτους. Από τους 40°C το καλοκαίρι στους -4°C τον χειμώνα. Και δεν μιλάμε φυσικά για την θερμοκρασία με σπολή στην U-3700 ούτε φυσικά για θερμοκρασία σε εργασία χωρίς σκιά (π.χ. στα off side) ούτε φυσικά για τις συνθήκες αυτές από θέμα θερμοκρασίας, αλλά και με αέρα στο λιμάνι. Γιατί απλώς σε αυτές τις περιπτώσεις τα νούμερα είναι... άλλα! Γι' αυτό δεν σηκώνουμε μύγα στο σπαθί μας πολλές φορές, όταν αμφισβητούν κάποιοι το ότι το «τιμάμε το ένοσημο».

Γιατί απλώς, έτσι για να καταλαβαίνουμε τι λέμε, στους -4°C δωδεκάωρο με σφοδρή χιονόπτωση και ταυτόχρονα συμβάν διαρροής στη μονάδα! Δεν νομίζω να έχουν βρεθεί να δουλεύουν και πολλοί σε τούτον τον πλανήτη!!!



“Περί ονομάτων και διευθύνσεων”

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

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

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

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

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

ΥΓ: ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΧΕΡΙ ΣΤΟ ΤΡΑΠΕΖΙ
ΕΠΟΠΤΗΣ Τζουβελέκης Μάριος

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ - ΜΑΪΟΣ 2022

ΜΠΡΟΣΤΑ ΜΑΖΙ

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

Βασικοί μισθοί

Οι βασικοί μισθοί, κατά κατηγορία προσωπικού, ορίζονται ως ακολούθως:

Α' ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Τ1	δρχ.	85.000
» Τ2	»	66.000
» Τ3	»	57.000
» Τ4	»	48.000
» Τ5	»	43.000
» Τ6	»	38.000
» Τ7	»	35.000
» Τ3	»	30.050

Β' ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ1	δρχ.	78.000
» Δ2	»	63.000
» Δ3	»	53.000
» Δ4	»	48.000
» Δ5	»	43.000
» Δ6	»	38.000
» Δ7	»	35.000
» Δ8	»	33.000
» Δ9	»	30.050

Γ' ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Ε1	δρχ.	40.000
» Ε2	»	35.000
» Ε3	»	31.500
» Ε4	»	30.050

Στα ποσά βασικών μισθών που ορίζει το άρθρο αυτό συμπεριλαμβάνονται τα ποσά από τις τμηματικές αυξήσεις (ΑΤΑ) που δόθηκαν βάσει κυβερνητικών αποφάσεων μέχρι 30 Απριλίου 84. Το

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ

ΕΚΛΟΓΕΣ Υγιεινής & Ασφάλειας

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

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

ΘΕΜΑ: ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΝΕΩΝ ΜΕΛΩΝ ΕΥΑΕ

ΚΟΡΙΝΘΟΣ 13 / 12 / 2021



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

Εψήφισαν: 502
Άκυρα: 3 - Λευκά: 2
Έγκυρα: 497

Οι υποψήφιοι έλαβαν με σειρά:

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

Εκλέγονται οι πρώτοι (6).

Η ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΦΡΑΓΓΕΔΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΜΑΚΡΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΚΕΦΑΛΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ



Η Εφορευτική Επιτροπή στις Εκλογές Υγιεινής & Ασφάλειας



Εργατική πορεία 40ή επέτειος έκδοσης

👁️ Υπάρχουν στιγμές στην διαδρομή των ανθρώπων και της κοινωνίας που καθορίζουν το μέλλον τους για δεκαετίες, ίσως και για πάντα.

Μια τέτοια στιγμή υπήρξε για το σωματείο εργαζόμενων της ΜΟΗ η έκδοση του πρώτου φύλλου της εφημερίδας «ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ».

Σήμερα, 40 χρόνια μετά, μπορούμε να φέρουμε στην μνήμη μας κομμάτια αυτής της διαδρομής και να κάνουμε έναν μικρό απολογισμό.

Αφήνοντας πίσω τα πρώτα ενημερωτικά δελτία και τις ανακοινώσεις του σωματείου γραμμένα στον πολύγραφο του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου και μοιράζοντάς τα στους συναδέλφους στην πύλη του εργοστασίου. Κάποιοι συνάδελφοι αποφάσισαν την έκδοση της εφημερίδας, η οποία στη συνέχεια και με την συνδρομή της εταιρείας, θα πάρει την σημερινή της μορφή περιοδικού, όπως συνεχίζει μέχρι σήμερα.

Στην αρχή υπήρξαν δυσκολίες και αρκετά προβλήματα, όπως απροθυμία συμμετοχής, αμφισβήτηση και καχυποψία από αρκετούς συναδέλφους.

Αυτά τα προβλήματα ξεπεράστηκαν με δουλειά, πίστη στην χρησιμότητα της έντυπης ενημέρωσης με την βοήθεια και συμμετοχή όλο και περισσότερων συναδέλφων.

Έτσι η εφημερίδα εξελίχτηκε στο μεγαλύτερο σύμμαχο των εργαζομένων στην ανάδειξη προβλημάτων, στην κατάθεση προτάσεων, στην προβολή αιτημάτων και γενικά σε θέματα επικοινωνίας.

Αυτή η μεγάλη προσφορά της «ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ» δεν είναι δυνατόν να καταγραφεί λεπτομερώς, είναι γνωστή σε όλους μας. Σίγουρα όμως έχει καταγραφεί στην συνείδηση των εργαζομένων.

Παρακολουθώντας και σήμερα τα τεκταινόμενα στο χώρο δουλειάς και έχοντας την ενημέρωση κυρίως από την εφημερίδα, βλέπουμε να υπάρχουν προβλήματα.

Στο διλιστήριο, ως ζωντανός οργανισμός που είναι, πάντα θα υπάρχουν προβλήματα. Το θέμα είναι να αναδεικνύονται και να επιλύονται στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό.

Σε αυτό, ο ρόλος της εφημερίδας πιστεύω θα είναι καταλυτικός.

Εύχομαι η έκδοση της εφημερίδας μας να συνεχιστεί για πάντα συμβάλλοντας στην επίτευξη των στόχων της εταιρείας, στην επίλυση προβλημάτων των εργαζομένων και, πάνω απ' όλα, στην ΑΣΦΑΛΕΙΑ του ανθρώπινου δυναμικού και των εγκαταστάσεων.

Θανάσης Μπακαλός
Συνταξιούχος ΜΟΗ

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ - ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2022



Κρυφή ματιά...

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

Μην κρίνεις την ημέρα από τη σοδειά που θέρισες, αλλά από τους σπόρους που έσπειρες.



Η σταγόνα μπήκε στην θέση της



Η επιστολή συνόδευε το δώρο «γλυπτό σταγόνα» για τα 50 χρόνια Μότορ Οйл που λάβαμε σαν σωματείο από τον κύριο Βαρδή και τον κύριο Γιάννη Βαρδινογιάννη



ΚΟΡΙΝΘΟΣ: 01/06/2022

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες - Συνάδελφοι

Για τις εκλογές που διεξήχθησαν στις 31/05 & 01/06 2022 το σύνολο των εδρών ανά ψηφοδέλτιο και των ψήφων ανά υποψήφιο είναι το εξής:

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΡΟΤΟΒΟΥΛΙΑ ΕΠΟΧΗΣ		ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (349 ΨΗΦΟΥΣ 9 ΕΔΡΕΣ)	
ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ (317 ΨΗΦΟΥΣ 4 ΕΔΡΕΣ)		7	ΚΟΡΙΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ του ΝΙΚΟΛΑΟΥ 40
1	ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ του ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 103	8	ΚΡΑΣΑΔΑΚΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ 41
2	ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΔΗΜΟΥ 125	9	ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ του ΙΩΑΝΝΗ 57
3	ΓΚΙΩΚΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ του ΜΙΧΑΗΛ 38	10	ΜΠΕΡΝΙΔΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ 52
4	ΔΕΛΗΣΤΑΘΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ του ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ 54	11	ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ του ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 202
5	ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ του ΛΕΩΝΙΔΑ 76	12	ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΛΟΥΚΑ 163
6	ΚΡΑΣΑΔΑΚΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ 38	13	ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ του ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ 96
7	ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ του ΙΩΑΝΝΗ 49	14	ΧΟΝΔΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ του ΝΙΚΟΛΑΟΥ 58
8	ΜΑΡΚΕΛΟΣ ΜΙΧΑΗΛ του ΔΗΜΟΥ 62	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (316 ΨΗΦΟΥΣ 9 ΕΔΡΕΣ)	
9	ΜΠΕΡΝΙΔΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ 26	1	ΑΝΔΡΕΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ του ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ 85
10	ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ του ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 220	2	ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΔΗΜΟΥ 135
11	ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ του ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ 90	3	ΓΚΙΩΚΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ του ΜΙΧΑΗΛ 48
12	ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΛΟΥΚΑ 144	4	ΔΕΛΗΣΤΑΘΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ του ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ 57
13	ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ του ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ 85	5	ΕΛΕΥΘΕΡΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ 46
14	ΧΟΝΔΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ του ΝΙΚΟΛΑΟΥ 39	6	ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ του ΛΕΩΝΙΔΑ 109
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΕΓΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ		7	ΚΟΡΙΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ του ΝΙΚΟΛΑΟΥ 47
1	ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ 71	8	ΚΡΑΣΑΔΑΚΗΣ ΓΙΩΡΓΟΣ του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ 47
2	ΚΟΡΙΛΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ του ΜΙΧΑΗΛ 40	9	ΚΩΝΣΤΑΝΤΕΛΛΟΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ του ΙΩΑΝΝΗ 61
3	ΛΕΩΝΑΚΗΣ ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ του ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ 42	10	ΜΠΕΡΝΙΔΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ 48
4	ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ του ΘΩΜΑ 41	11	ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ του ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥ 205
ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ (316 ΨΗΦΟΥΣ 9 ΕΔΡΕΣ)		12	ΤΣΙΛΕΔΑΚΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ του ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ 102
1	ΑΝΔΡΕΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ του ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ 74	13	ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΛΟΥΚΑ 163
2	ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΔΗΜΟΥ 137	14	ΤΣΩΡΗΣ ΠΑΝΤΕΛΗΣ του ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ 103
3	ΓΚΙΩΚΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ του ΜΙΧΑΗΛ 49	15	ΧΟΝΔΡΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ του ΝΙΚΟΛΑΟΥ 62
4	ΔΕΛΗΣΤΑΘΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ του ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ 65		
5	ΚΑΛΠΑΚΙΔΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ του ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ 43		
6	ΚΑΡΑΣΤΑΜΑΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ του ΛΕΩΝΙΔΑ 98		

ΕΠΑΝΕΚΚΙΝΗΣΗ	
ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ (199 ΨΗΦΟΥΣ 3 ΕΔΡΕΣ)	
1	ΑΝΤΩΝΙΑΔΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ του ΚΩΝ/ΝΟΥ 35
2	ΓΚΟΤΣΟΥΛΙΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ του ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ 88
3	ΘΩΜΑΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ του ΑΝΑΡΓΥΡΟΥ 85
4	ΚΑΡΑΚΑΣΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ του ΣΤΑΥΡΟΥ 52
5	ΜΑΓΚΙΡΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ του ΚΩΝ/ΝΟΥ (Π/ΚΑΥΣΙΜΩΝ) 121
6	ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ του ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ 45
7	ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΑΛΕΞΙΟΣ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ 34
8	ΠΑΝΟΥΧΗΣ ΠΕΤΡΟΣ του ΙΩΑΝΝΗ 76
9	ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΙΟΥ ΠΑΥΛΟΣ του ΑΛΚΗ 28
10	ΦΡΑΓΚΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ του ΑΡΙΣΤΕΙΔΗ 47
11	ΧΑΙΡΕΤΗΣ ΘΗΛΕΜΑΧΟΣ του ΕΥΔΟΚΙΜΟΥ 76
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΕΓΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	
ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ (191 ΨΗΦΟΥΣ 5 ΕΔΡΕΣ)	
1	ΓΚΟΤΣΟΥΛΙΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ του ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ 93
2	ΘΩΜΑΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ του ΑΝΑΡΓΥΡΟΥ 88
3	ΜΑΓΚΙΡΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ του ΚΩΝ/ΝΟΥ (Π/ΚΑΥΣΙΜΩΝ) 121
4	ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ του ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ 60
5	ΠΑΝΟΥΧΗΣ ΠΕΤΡΟΣ του ΙΩΑΝΝΗ 86
ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ (171 ΨΗΦΟΥΣ 5 ΕΔΡΕΣ)	
1	ΓΚΟΤΣΟΥΛΙΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ του ΑΠΟΣΤΟΛΟΥ 90
2	ΘΩΜΑΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ του ΑΝΑΡΓΥΡΟΥ 75
3	ΚΑΡΑΚΑΣΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ του ΣΤΑΥΡΟΥ 48
4	ΜΑΓΚΙΡΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ του ΚΩΝ/ΝΟΥ (Π/ΚΑΥΣΙΜΩΝ) 120
5	ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ του ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ 58
6	ΜΠΑΛΑΣΙΝΟΣ ΑΛΕΞΙΟΣ του ΓΕΩΡΓΙΟΥ 44
7	ΠΑΝΟΥΧΗΣ ΠΕΤΡΟΣ του ΙΩΑΝΝΗ 81
8	ΦΡΑΓΚΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ του ΑΡΙΣΤΕΙΔΗ 49
9	ΧΑΙΡΕΤΗΣ ΘΗΛΕΜΑΧΟΣ του ΕΥΔΟΚΙΜΟΥ 64
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΟΡΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	



ΚΟΡΙΝΘΟΣ : 3 / 06 / 2022

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,
Στις 3 ΙΟΥΝΙΟΥ 2022 και ώρα 13:00 μ.μ. συγκροτήθηκε σε σώμα η νέα διοίκηση του Σωματείου.

Απαρτίζεται από:

ΠΡΟΕΔΡΟΣ: ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ: ΤΣΟΚΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΑΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: ΓΚΟΤΣΟΥΛΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΤΑΜΙΑΣ: ΑΒΡΑΤΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΜΕΛΟΣ: ΜΑΓΚΙΡΙΔΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
ΜΕΛΟΣ: ΘΩΜΑΙΔΗΣ ΑΝΔΡΕΑΣ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
 Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
 ΤΡΙΠΙΚΕΛΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
 Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
 ΒΑΙΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ



Το Σημείωμα της Σύσταξης «Σ»



**Εμείς
θα είμαστε
εδώ!!!**

Πενήντα χρόνια λειτουργίας του διυλιστηρίου!

Πενήντα χρόνια σκληρής δουλειάς.

Πενήντα χρόνια επαγγελματισμού, αλλά και αγάπης για το διυλιστήριο.

Χιλιάδες διαφορετικοί εργαζόμενοι με τρεις γενιές εργαζομένων ακόμα και από τις ίδιες οικογένειες.

Μπορούμε να γράψουμε κείμενα ολόκληρα για να περιγράψουμε καταστάσεις, συνθήκες εργασίας, συμβάντα, καλές και κακές στιγμές στην διάρκεια των πενήντα ετών.

Μπορούμε όμως να το κάνουμε αυτό και με μια μόνο λέξη!

Την λέξη **συνέπεια!**

Είναι η λέξη που μας έχει δώσει το δικαίωμα όλα αυτά τα χρόνια να περηφανευόμαστε ότι έχουμε καταφέρει να πατάμε γερά στα πόδια μας τόσο ως εργαζόμενοι όσο και ως εταιρεία.

Είναι η λέξη που μας έχει δώσει το δικαίωμα και σαν αμμοπίστο να περηφανευόμαστε ότι, με τον τρόπο που

έχουμε δουλέψει όλα αυτά τα χρόνια, έχουμε συμβάλει στην εύρυθμη λειτουργία του διυλιστηρίου μακριά από σκοπιμότητες και τουφεκίες στον αέρα.

Συνεπείς στον ρόλο μας και συνεπείς στην επιλογή για **τεκμηριωμένες παρεμβάσεις αντί για αόριστες καταγγελίες.**

Αυτές οι βασικές αρχές είναι το μυστικό για την **επιτυχία** και την **διάρκεια.**

Για αυτό και, για τα επόμενα πενήντα χρόνια ως εργαζόμενοι, μπορούμε να υποσχεθούμε πως για τα εύκολα αλλά, πάνω από όλα, για τα δύσκολα...

...Εμείς θα είμαστε εδώ!!!



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2022

ΕΚΔΟΤΗΣ:
ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ

ΤΗΛ: 27410 48094
E-mail: somohellas@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

ΕΡΓΑΤΙΚΗ
ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ • ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2022



στο Μέλλον...

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

40 Χρόνια Εργατική Πορεία

Τα χρόνια περνάνε αλλά οι συνθήκες παραμένουν σε πολλά επίπεδα ίδιες, μα τόσο ίδιες που αμφισβητούν ακόμα και τον Δαρβίνο της εξέλιξης.

Το Εργατικό Συνδικαλιστικό κίνημα με ζωή αιώνων ακόμα προσπαθεί να δώσει λύση στα αυτονόητα προβλήματα της όποιας εργατικής τάξης, που δεν άλλαξαν, που πάντα φοβάμαι θα διεκδικούν τα αυτονόητα. Έτσι τότε, κάπου στο 1983, νέος τότε, ατίθασος και ονειροπόλος, με ένα Πανεπιστημιακό πτυχίο και αναζήτηση δουλειάς, βρέθηκα στο Χημείο, στην πρώτη ουσιαστική προσπάθεια ένταξης στην αγορά εργασίας.

40 χρόνια μετά, ένα τηλεφώνημα, μια συνάντηση και ένα αρχείο μπορούν να ταξιδέψουν ένα μυαλό τόσο πολύ, τόσο πίσω στο χρόνο, σε μια αναζήτηση αποθηκευμένων εικόνων και συναισθημάτων μια άλλης εποχής, που κάθε νέος μετά την στρατιωτική θητεία, ψάχνει έσοδα αυτοσυντήρησης.

Που να φανταστώ τι θα ακολουθούσε, ποιες καταστάσεις θα ξύπναγαν την δημιουργικότητα και την διεκδικητικότητα ενός νέου 25αρη, που δέχτηκε το μπόλιασμα της αγωνίας για καλύτερη ζωή χιλίων και συναδέλφων.

Που να φανταστώ ότι στα διαλείμματα της δουλειάς ανάμεσα στα αντιδραστήρια και τις συσκευές θα στήνονταν η φωνή και θα μετουσιωνόταν σε Εργατική Πορεία η αγωνία για το μέλλον των τότε συναδέλφων.

Που να φανταστώ ότι με άλλους 2-3 θα γινόταν πράξη και θα μακρομέρευε η εφημερίδα του σωματείου, γεννημένη με τον φόβο και την αγωνία να μη γίνει αντιληπτή η δημιουργία της.

Πάντα βρίσκονται τα ανήσυχα μυαλά, οι άνθρωποι που αποφασίζουν να κινηθούν κόντρα στο ρεύμα των συνθηκών της εποχής, συνθηκών που δεν ήταν ευνοϊκές στα σπλάχνα μιας επιχείρησης τέτοιας εμβέλειας και διεύθυνσης στα κοινωνικά στρώματα αλλά και την παγκόσμια οικονομία.

Εργατική Πορεία. Ο Γιώργος και ο γράφων, αλλά τόσοι πολλοί ανώνυμοι τότε, ζήσαμε την δημιουργία, συνεργασθήκαμε και παραδώσαμε ένα τίμιο έντυπο, με διάθεση στήριξης στα προβλήματα των εργαζομένων του διυλιστηρίου, είτε δικαιώματα, είτε ουσιαστικά καθημερινά προβλήματα, πολλά από τα οποία ήταν ιδιαίτερα σημαντικά από την οπτική γωνία των εργαζομένων.

Σημαντική η συμβολή δύο αδελφών, προσωπικών μου φίλων, που μας διέθεταν το τυπογραφείο της Γενικής Δημοπρασιών για μια μέρα, μετά από νυχτερινή μου βάρδια, για να τυπώσουμε το φύλλο που ετοιμάζαμε με ένα σωρό δυσκολίες.

Η συμβολή του εντύπου στον μεγάλο απεργιακό αγώνα ήταν καταλυτική, η προσμονή των συναδέλφων να διανεμηθεί ήταν συγκινητική και πολύ γρήγορα, αστραπιαία θα έλεγα το έντυπο μπήκε στη ζωή όλων και ειλικρινά χαίρομαι που μετά από τόσα χρόνια εξακολουθεί να υπάρχει και άνθρωποι που το αγαπούν να σκέφτονται τον τρόπο και τους συντελεστές που συνέβαλλαν στη δημιουργία του.

Εξαιρετικά σημαντικό το γεγονός ότι 20 χρόνια μετά το έντυπο υπάρχει, άνθρωποι το στήριξαν, φαντάζομαι ότι κινείται στο ίδιο πνεύμα και αξίζουν έπαινοι σε όσους αφιερώνουν χρόνο και κόπο για την υλοποίηση ενός τέτοιου εντύπου. Είναι δυναμικοί οι εργαζόμενοι σ αυτή την επιχείρηση... ανέκαθεν.

Στην πραγματικότητα του 2023 τα ζητούμενα των εργαζομένων δεν άλλαξαν. Οι συνθήκες έχουν ριζικά τροποποιηθεί, τα έντυπα έχουν παραδώσει τη θέση τους στα ηλεκτρονικά κείμενα και τα βίντεο. Τα εργαλεία διεκδίκησης μπορεί να είναι διαφορετικά, όμως το νόημα της Εργατικής Πορείας εξακολουθεί να ισχύει και με την κατάλληλη προσαρμογή της στη σύγχρονη πραγματικότητα μπορεί να προσφέρει σημαντικό έργο, σε μια νέου τύπου τίμια μορφή της.

Ευχή μου να φτάσει τα 100 χρόνια ζωής και ίσως τότε που εμείς δεν θα είμαστε παρόντες, κάποιος άλλος να στηριχτούν στα ίδια του 1983 ερεθίσματα και να λειτουργήσουν ένα εργαλείο που θα στηρίζει τα τότε αιτήματα των εργαζομένων, δηλαδή τα ίδια με το 1983 και τώρα.

Τι κάνει ένα τηλεφώνημα, μια συνάντηση και οι μνήμες που ξυπνάει το αντίγραφο του 1ου φύλλου της Εργατικής Πορείας 40 χρόνια μετά.

Να έχετε υγεία και να αγωνίζεστε για τα δίκαια σας με δύναμη και ατελείωτη θέληση.

Κώστας Καστρινός
Βιολόγος

τέως Υπεύθυνος Έκδοσης της Εργατικής Πορείας



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.

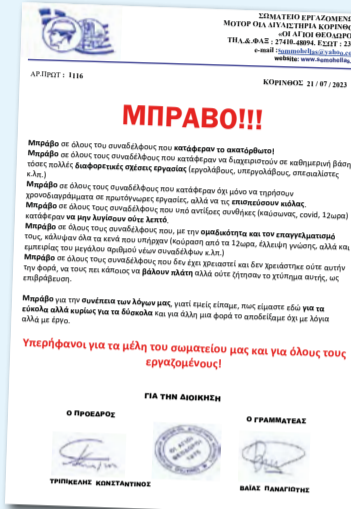
Τεράστια S.D., COVID, ένα από τα μεγαλύτερα reamping μονάδων, ξεκίνημα νέου διυλιστηρίου, τεράστιος αριθμός νέων εργαζομένων, το μεγάλο δυστύχημα της 3700, εξαιρετικές συνθήκες, αλλά και απίστευτος αριθμός υπερωριών (το 60% των οποίων μας το κλέβει το κράτος άμεσα και άλλο ένα 15% έμμεσα).

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 εξαιρεί 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!!!



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ - ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2023



Μαριάννα Βαρديوγιάννη

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

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



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2023

ΕΚΔΟΤΗΣ: ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

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

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

ΑΝΤΙ ΓΙΑ... ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μαριάννα Βαρديوγιάννη

ΣΥΖΥΓΟΣ - ΜΗΤΕΡΑ - ΟΡΑΜΑΤΙΣΤΡΙΑ... ΚΥΡΙΑ

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

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 φαρμάρα τους.

Αλλά πάνω από όλα -και αυτό ήταν ξεκάθαρο στα βλέμματα αυτών των παιδιών- έδιναν τη μάχη αυτή με μια μόνη αίσθηση ζήτησης αγκαλιάς, η οποία ίσως να μην ήταν ικανή να εξαλείψει τον πόνο, αλλά σίγουρα εξάλειφε 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 χαλαρή και αυστηρή, κρεβάτι του κάθε παιδιού.

Πέρα όμως από την αίσθηση αυτή, σε έμενα 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 θυμίζε 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 αναγνωρίσιμη του έργου της, αλλά νιώθοντας μια ανακούφιση ως προς το βασικό χαρακτηριστικό που έχει ο χαρακτήρισμός... 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 Βαρديوγιάννη!**

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. Βαρديوγιάννη - 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 «ΕΛΠΙΔΑΣ» Σύλλογος Φίλων Παιδιών με Καρκίνο»

I QUIT!

Εμείς τι κάνουμε;

Το πρόβλημα με το παρόμοιο φαινόμενο που αντιμετωπίζουμε στον δικό μας χώρο εργασίας, δεν είναι μια κλασική επαγγελματική ή της Διεύθυνσης 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 ξεκάθαρα 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 φρόνο 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 ζητήσεις επί συζητήσεων και βασισμένοι 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 ανάγκωση των ενδείξεων από εμάς ήταν λάθος.

Το δε feedback σε 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 λόγια 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 απείθεια!!!

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 εργαζόμενοι 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 όσες 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.

Ποσοτό δεσμευσης και κύκλου εργασιών

Οι δύο τομείς της δεσμευσης των εργαζομένων και του ποσοστού κύκλου εργασιών μιας εταιρείας είναι τόσο στενά συνδεδεμένοι που η δεσμευση 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: ανταμειβές και αναγνωρίσιμη, 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 δεσμευση 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 ασθενονται την ισορροπία και τα όρια επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
Η ισορροπία επαγγελματικής και προσω-

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ



31/1 ΔΕΝ ΞΕΧΝΑΜΕ



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 περιφέρειας μας να ανταποκριθούν σε αυτό το κάλεσμα, προσφέροντας από το υστέρημά τους ότι μπορούν, για να απαλύνουμε τον πόνο των συνανθρώπων μας.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ
ΤΗΛ. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
2741022001



ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



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 Εργαζομένων



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 απευθύναν χαιρετισμό ο Γενικός Γραμματέας της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας ETUC, εκπρόσωπος του Δήμου Θεσσαλονίκης.



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



Τα ΝΕΑ του ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ μας

1972 - 2022

50 ΧΡΟΝΙΑ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΚΑΙ... ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ!



Σε μια κατάμεστη αίθουσα του Corinthian Palace, στην Κορίνθο πραγματοποιήθηκε η γιορτή του σωματίου μας, του Σωματίου Εργαζομένων της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ. Τα μέλη μας και όλοι οι καλεσμένοι εργαζόμενοι της ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ, 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.

Όστόσο, 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! Οντως, 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 τα όραμα της Οικογένειας Βαρσινογιάννη άρχισε να παίρνει ζωή και ως σήμερα οι εργαζόμενοι των διυλιστηρίων εξακολουθούν να αγαπούν και τα τιμούν σαν το δεύτερό τους σπίτι.

50 ΧΡΟΝΙΑ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ ΚΑΙ... ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ!



Το Δ.Σ του σωματίου 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 Κυπαρίση Αμαλία.



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



Η ΠΕΓΚΥ ΖΗΝΑ γοήτευσε με τα τραγούδια της



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

40 Χρόνια Εφημερίδα

«Πήγανε επάνω;» «Πήγανε», η απάντηση.
«Συναντηθήκανε;» «Συναντηθήκανε».

«Τι ώρα μπήκανε;» «Έντεκα και τέταρτο (11:15)».

«Και τι ώρα βγήκανε;» «Μία και μισή (13:30)».

«Ε, δε μπήκανε!!!» Άμεση όσο και αφοπλιστική η απάντηση όσο και αβίαστο το συμπέρασμα του ερωτώντος.

Τέσσερις ερωταποκρίσεις, ανούσιες και βαρετές ίσως, αν δεν ξέρει κάποιος πότε, πού, σε τι συνθήκες και από ποιους έγιναν.

Είναι η εποχή των πολύ σοβαρών και κρίσιμων διαπραγματεύσεων μεταξύ σωματείου και εταιρείας. Διαπραγματεύσεων που έκριναν το μέλλον και των δύο πλευρών.

Εποχή τελειώς διαφορετική από σήμερα. Αυτοκίνητα λιγοστά, κινητά τηλέφωνα ανύπαρκτα. Η ανάγκη όμως για πληροφόρηση μεγάλη. Η αγωνία για το τι συμβαίνει δεν κράταγε τους συναδέλφους στα σπίτια τους. Επειδή οι συναντήσεις ήταν σχεδόν καθημερινές, άτυπα καθιερώθηκε για άμεση πληροφόρηση να περιμένουμε τα μέλη της διοίκησης στην πλατεία της Κορίνθου (Περιβολάκια) και, όταν επέστρεφαν, μαθαίναμε τι είχε γίνει. Σε μια τέτοια στιγμή, λοιπόν, έγινε και ο πιο πάνω διάλογος μεταξύ ενός συναδέλφου-μέλους και ενός μέλους της διοίκησης. Προσέξτε, η αγωνία για πληροφόρηση πώς φτάνει στα άκρα.

α) χρήση τρίτου προσώπου, ενώ ο απέναντι είναι από τους συμμετέχοντες.

β) καχυποψία έως πλήρη αμφισβήτηση των λεγομένων. Δικαιολογημένης ίσως και ίσως και όχι. Ο καθένας ας συμπεράνει.

Φανταστείτε τώρα την κατάσταση, στο ξεκίνημα του σωματείου, που τα πράγματα δεν είχαν καμία σχέση ούτε με αυτήν που περιγράφηκε πιο πάνω. Το 1975, όταν και ιδρύθηκε το σωματείο, η ανάγκη για ενημέρωση φάνηκε από την πρώτη στιγμή. Απολύτως φυσιολογικά βέβαια γιατί το σπαθί του Δαμοκλή κρεμόταν και πάνω από το κεφάλι του Γιώργου, του Παναγιώτη, του... του... του... και όλων μας γενικά. Οι φήμες οργιάζαν. Αυτό είπε ο τάδε, αυτό είπε ο δείνα. Αυτό έκανε ο ένας, αυτό έκανε ο άλλος.

Η ανάρτηση της πρώτης χειρόγραφης ανακοίνωσης μιας σελίδας στον πίνακα ανακοινώσεων είναι η στιγμή που σφραγίστηκε η πρώτη επικοινωνία ΔΗΜΟΣΙΩΣ του σωματείου με τους εργαζόμενους, αλλά και την εταιρεία.

Και αρχίζουν άλλου είδους προβλήματα. Εμφανίστηκαν οι πρώτοι βασιλικότεροι του βασιλέως. Κάποιοι κατέβαζαν τις ανακοινώσεις από τους πίνακες. Σε ορισμένα τμήματα, έπρεπε να ρισκάρεις για να αναρτήσεις ανακοινώσεις του σωματείου. Άλλοι, από την εταιρεία, δεν δέχονταν να αναρτηθούν οι ανακοινώσεις του σωματείου με το αιτιολογικό ότι οι πίνακες ανήκουν στην εταιρεία. Η λύση βρέθηκε φτιάχνοντας δικούς μας πίνακες (Έχει πλάκα αυτό, αλλά δεν είναι για την ώρα).

Τα γεγονότα όμως τρέχουν. Το σωματείο δυσκολεύεται να ανταπεξέλθει στην ενημέρωση των συναδέλφων.

Δεν υπήρχαν τα μέσα και οι δεξιότητες. Απευθύνεται σε επαγγελματίες δακτυλογράφους για να γραφούν οι ανακοινώσεις.

Τη λύση τότε την έδωσε το Εργατικό Κέντρο Κορίνθου, κυρίως η ΜΑΡΙΝΑ, η γραμματέας του Εργατικού Κέντρου. Ένας υπέροχος άνθρωπος, που δεν υπολόγιζε ώρες εργασίας ούτε ώρες του εικοσιτετράωρου. Η βοήθειά της ήταν καταπληκτική. Για άλλη μια φορά την ευχαριστούμε πολύ.

Ο καιρός όμως περνάει, το σωματείο οργανώνεται. Οι ανακοινώσεις από τον πολύγραφο που μοιράζονται από χέρι σε χέρι δεν επαρκούν πλέον. Απαραίτητη η αλλαγή στον τρόπο επικοινωνίας και ενημέρωσης και αυτός είναι η έκδοση εφημερίδας.

Η υλοποίηση δηλαδή, τρία χρόνια μετά την ίδρυση του σωματείου, μιας ιδέας που ρίχτηκε από την αρχή στο τραπέζι, αλλά... όπως πάντα, βρέθηκαν δυο-τρεις πρωτοπόροι (τρελοί για άλλους) που ξεκίνησαν το εγχείρημα. Ένα εγχείρημα που έμελλε να είναι αφετηρία σημαντικότερων εξελίξεων, να αλλάξει συμπεριφορές, νοοτροπίες και να βοηθήσει να έλθει μια ισορροπία.

«ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΑΓΩΝΑΣ». Ένας τίτλος αντιπροσωπευτικός και απόλυτα αληθινός. Από το πρώτο κιόλας φύλλο του, το 1978, με υπεύθυνο τότε τον ΘΑΝΑΣΗ τον ΔΑΜΟΚΑ, ο οποίος ήταν και πρόεδρος του σωματείου, ΣΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ μια άλλη εποχή (Για σκεφτείτε, πόσοι από εσάς που κρατάτε τώρα αυτήν την έκδοση στα χέρια σας, δεν είχατε καν γεννηθεί τότε;)

Χωρίς υπερβολή, παρότι τα πράγματα ήταν πολύ δύσκολα, κυριολεκτικά πολύ δύσκολα, άλλαξε το όλο κλίμα στο εργοστάσιο.

Ασήμαντο ίσως, αλλά ενδεικτικό. «Ρε συ... (όνομα) γιατί δεν γράφεις ένα άρθρο για την εφημερίδα; Και λόγο έχεις και έκφραση και ιδέες».

Στις αντιρρήσεις του συνομιλητή ότι δεν θα τα κατάφερνε (το αντίθετο αποδείχτηκε αργότερα) και στους φόβους που εξέφρασε, απολαύστε απάντηση: «Και εγώ φοβάμαι, το πολύ-πολύ να πάμε στην Τρίπολη να βάλουμε πατάτες, χωράφια υπάρχουν».

Αυτή ήταν η θέση του Αντώνη. Θέλει σχολιασμό; Αναφορικά με τον φόβο, επειδή ίσως ακούγεται περιεργό.

Κάποτε, αργότερα δημοσιεύτηκε ένα άρθρο, το οποίο προφανώς δεν είχε ελεχθεί, και στο οποίο αναφέρονταν κάποιες ανακρίβειες για τα λεωφορεία.

Κλήθηκε την επομένη η διοίκηση να δώσει εξηγήσεις.

Το θέμα σταμάτησε όταν απεδείχθη ότι συντάκτης του κειμένου ήταν, πώς να το πούμε, κολλητός της διεύθυνσης.

Δεν είναι όμως μόνο αυτή η πλευρά. Ο πρόεδρος της εταιρείας, από το πρώτο φύλλο και σε κάθε έκδοση, το παραλάμβανε στο γραφείο του, το μελετούσε και ζητούσε εξηγήσεις. Αλλάζουν συμπεριφορές, λοιπόν. Κάποτε είχε γραφτεί ένα άρθρο για κάποιον προϊστάμενο, ο οποίος κυκλοφορούσε πάντα με τα χέρια στις τσέπες και έναν βαρύ και αργόσυρτο βηματισμό. Είχε γραφτεί με όμορφο και πολύ χιουμοριστικό τρόπο. Μας είπε, λοιπόν, ένας συνάδελφος με πολύ στενές προσωπικές σχέσεις με τον πρόεδρο και την οικογένεια, λόγω εντοπιότητας, ότι όταν βρέθηκε κάποτε στο γραφείο του, ο πρόεδρος είχε στο γραφείο του την εφημερίδα του σωματείου και είχε σκάσει στα γέλια, διαβάζοντας το συγκεκριμένο άρθρο.

Αυτά είναι στιγμές. Το μεγαλύτερο καλό της εφημερίδας είναι η γενική ενημέρωση. Γίνονται γνωστά πράγματα, καταστάσεις, συμπεριφορές, από όλα τα τμήματα. Συμπεριφορές που, δυστυχώς, μοιάζουν. Σε ένα τμήμα ειδικά, ο φόβος είναι τόσο διάχυτος που οι συνάδελφοι δεν δέχονται να αναφέρουν το παραμικρό. Βλέπουν συνάδελφο-μέλος του σωματείου και από φόβο γυρνάνε το κεφάλι αλλού να μην του μιλήσουν και τους δουν οι προϊστάμενοι. Σιγά-σιγά αυτό αμβλύνθηκε και με την κάλυψη της ανωνυμίας άρχισε να υπάρχει κάποια επικοινωνία και πιο κοινή αντιμετώπιση των προβλημάτων.

Η ανωνυμία είναι τεράστια κατάκτηση και δεν πρέπει για κανένα, πόσω μάλλον προσωπικό, λόγο να χαθεί.

Η γνώση του τι επικρατούσε σε όλο το εργοστάσιο έκανε τον κόσμο να βγει από το καβούκι του και να κοινωνιολογούνται συμβάντα και συμπεριφορές που, στην πορεία, ή μειώνονταν ή γίνονταν προσπάθειες να διορθωθούν.

Παρότι τα έξοδα ήταν τεράστια για το σωματείο, η έκδοση της εφημερίδας μας συνεχίστηκε κανονικά.

Κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης με την εταιρεία (έχει αναφερθεί και πάλι) προτάθηκε να αναλάβει τα έξοδα της έκδοσης η εταιρεία, με μόνο αντάλλαγμα ένα άρθρο από πλευράς της σε κάθε έκδοση.

Όπως ήταν φυσικό, δεν έγινε δεκτό.

Το 1983 τυπώθηκε για πρώτη φορά μετά το 1980 –μια πολυτάραχη εποχή, ίδρυση παρασωματείου, δικαστήρια, σχεδόν κάθε βδομάδα αλλαγή διοίκησης, απεργία– η εφημερίδα μας με τον νέο της τίτλο «ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ», που παραμένει έως και σήμερα.

Μερικές λεπτομέρειες, στιγμές που αναφέρονται, είναι για τους νεότερους συναδέλφους, αλλά και τους πιο παλιούς που ίσως δεν γνωρίζουν τις συνθήκες, αλλά και το πνεύμα της τότε εποχής.

Για τη χρησιμότητα της εφημερίδας μας σε εμάς, την εταιρεία (όσο και αν ορισμένοι ακόμη και σήμερα δεν μπορούν να το καταλάβουν), αλλά και την κοινωνία, τι να πει κανείς; Το εργοστάσιο είναι μια κοινωνία και η εφημερίδα την ενημερώνει, διαμορφώνει γνώμες και απόψεις, στρώνει δρόμους, δημιουργεί προϋποθέσεις για σύμπνοια στους στόχους και την επίτευξή τους. Είναι ευτυχία η ύπαρξη αυτού του έντυπου της «ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ». Είναι ο στυλοβάτης του σωματείου. Ανήκει σε ΟΛΟΥΣ. Όχι μόνο στη διοίκηση ούτε στον εκάστοτε υπεύθυνο έκδοσης. Ένα, όχι πολλά, ΕΝΑ άρθρο αν έγραφε το κάθε μέλος το χρόνο, φανταστείτε για πόσες εκδόσεις ύλη θα υπήρχε. Πόση ποικιλία ιδεών, πόσες γνώμες, πόσες απόψεις. Πρέπει όλοι να την αγκαλιάσουμε, να την αγαπήσουμε και να τη σεβόμαστε.

Ελάχιστη απόδειξη σεβασμού, μια μικρή συμβολή και συμμετοχή στην έκδοσή της.

ΥΓ: Μια πολύ μικρή και περιληπτική αναφορά ήταν αυτή για την ιστορία του τόσο σοβαρού και πολύτιμου για ΟΛΟΥΣ μας εντύπου, της «ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ».

ΛΑΖΑΡΟΥ ΣΤΑΥΡΟΣ



Επίλογος...

👁️ Συνήθως, σε αυτό το σημείο του περιοδικού μας, φιλοξενούμε την στήλη «ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ».

Στην επετειακή εφημερίδα μας, επιλέξαμε να γράψουμε αυτήν την φορά, δύο λόγια για την αναγκαιότητα της διαχρονικότητας της έκδοσης της εφημερίδας μας.

Υπάρχουν πλέον πάρα πολύ τρόποι ενημέρωσης (και όχι μόνο) των μελών.

Και δόξα τω Θεώ, έχουμε την όρεξη, την δύναμη, αλλά και τους πόρους, να τους εξαντλούμε αυτούς τους τρόπους κάθε φορά και ανάλογα με την κατάσταση.

Η επιθυμία όλων μας όμως είναι, στο τέλος της ημέρας, να μην χάσουμε το ξεχωριστό εκείνο συναίσθημα, λίγο πριν την κυκλοφορία της εφημερίδας μας.

Τότε που όλοι, μα όλοι ρωτούν:

- Ήρθε στο σωματείο;
- Τι έγινε; Φέρτε καμία, ρε παιδιά, στο πάνω διυλιστήριο!
- Πρόεδρε, είναι δυνατή;
- Πρόεδρε, μας στόλισες πάλι; (ερώτηση τμηματάρχων και διευθυντών).
- Πρόεδρε τους χαϊδεύεις αυτήν την φορά μου φαίνεται! (διαπίστωση μελών).
- Πρόεδρε, έλα, πες, ποιος είναι αυτός που γράφετε σε αυτό το άρθρο;
- Πρόεδρε, ο Βαρδής την διάβασε; Πρόεδρε, ο Γιάννης την διάβασε;

Και όλοι μα όλοι, την επόμενη μέρα της ανάγνωσης να ξέρουν ότι ουσιαστικά δεν κρατούσαν στα χέρια τους μια απλή εφημερίδα, αλλά έναν καθρέπτη τόσο του καθενός μας ξεχωριστά, όσο της ίδιας της εταιρείας, ακόμα και της κοινωνίας «εκεί έξω».

Και στον καθρέπτη, κανένας δεν θέλει να δείχνει άσχημος.

Αρκεί κάποιος να τον έχει καθαρίσει, να τον έχει ξεθαμπώσει.

Όστε... όλες οι αλλαγές επί του ειδώλου να είναι σωστές.

Αυτήν την διαχρονικότητα επιθυμούμε, την διαχρονικότητα της απόλυτης καθαρότητας και διαφάνειας.

Γιατί αυτή ακριβώς αποτελεί το βασικό συστατικό της επιτυχίας της εφημερίδας μας, δηλαδή (και ναι! τολμούμε να το πούμε αυτό) της επιτυχίας του διυλιστηρίου.

Πάμε για την επόμενη δεκαετία, λοιπόν!

