

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2020



Προστατεύοντας Ζωή & Δικαιώματα



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3	ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ
4-7	ΑΝΤΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ Μισθοί και επίδομα πτυχίου, Ρεαλιστές
8	ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ
9	ΜΑΡΙΑΝΝΑ ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ Οι τιμητικές βραβεύσεις της κ. Μαριάννας Βαρδινογιάννη για την κοινωνική προσφορά της
10 - 11	ΕΡΕΥΝΑ: ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΟΥ ΚΟΡΟΝΟΪΟΥ
12 -13	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ Σύμφωνα με μια μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
14-15	ΤΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΑΝ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ
16-19	ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ
20 -22	ΕΡΕΥΝΑ ΓΣΕΕ: Νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας
23	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ
24-25	ΤΑ ΝΕΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΜΑΣ Οι νέοι συνταξιούχοι
26 -27	ΟΛΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ
28	ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ
30	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ
31	ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



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

Nicolás Gómez Dávila

Το Σημείωμα της Σύσταξης



Εναλλακτικές λειτουργίες

Όταν κάτι αναπάντεχο συμβαίνει στην ζωή μας, τότε είναι που κρίνεται κατά πολύ η ικανότητά μας για άμεση προσαρμογή και όσο το δυνατόν μικρότερη απομάκρυνση από την κανονικότητα. Αυτό φυσικά ισχύει και σε ατομικό, αλλά και σε ομαδικό επίπεδο.

Η συγκεκριμένη πανδημία όμως, όπως απεδείχθη, τελικά βρήκε πολύ λίγους, ακόμα και σε παγκόσμιο επίπεδο, έτοιμους να ενεργοποιήσουν ένα αξιόλογο plan -b.

Όμως, στην δική μας περίπτωση, θα έλεγα, ότι τόσο η εταιρεία όσο και εμείς ως σωματείο λειτουργήσαμε (και λειτουργούμε) σωστά από την άποψη της εύρεσης εναλλακτικών τρόπων λειτουργίας.

Η εταιρεία έπρεπε να βρει τρόπους να λειτουργήσει, σεβόμενη τις οδηγίες του κράτους και προσαρμόζοντας αυτές, στις ανάγκες και ιδιαιτερότητές της.

Ενώ εμείς έπρεπε να λειτουργήσουμε σεβόμενοι και τις εντολές του ανώτερου συνδικαλιστικού μας οργάνου.

Και στις δυο περιπτώσεις όμως, το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίσαμε ήταν το κατά πόσο ήταν ξεκάθαρες αυτές οι εντολές και το αν μπορούσαν να μας βοηθήσουν να βγούμε από το



Ενημέρωση μελών για τις εξελίξεις (λόγω συνθηκών με COVID19)

αδιέξοδο.

Γι' αυτό, λοιπόν, έπρεπε να βρούμε έναν κοινό κώδικα επικοινωνίας με την εταιρεία μέσα από διάλογο, διαπραγματεύσεις κ.λπ., μπας και καταφέρουμε και βρούμε από κοινού την ευκολότερη, ανά περίπτωση, λύση.

Και τα καταφέραμε.

Ένα βασικό μας πρόβλημα που αφορούσε καθαρά το σωματείο και έναν από τους βασικότερους τρόπους που εξασφαλίζουν την σωστή λειτουργία του, ήταν η διεξαγωγή γενικών συνελεύσεων.

Τουλάχιστον όσον αφορά την ενημέρωση μέσα από τις τακτικές Γενικές Συνελεύσεις, όπως ορίζει άλλωστε και το καταστατικό.

Η αλήθεια είναι ότι από μόνοι μας είχαμε ψάξει και είχαμε βρει λύσεις για εναλλακτικούς τρόπους ενημέρωσης των εργαζομένων, τους οποίους και εφαρμόσαμε.

Επειδή όμως, όπως είπαμε, σε τέτοιες περιπτώσεις κρίνεται η ετοιμότητα των υπευθύνων, αυτό που τελικά καταλάβαμε είναι πως οι υπεύθυνοι δεν είναι ιδιαίτερα έτοιμοι, για να μην πούμε ότι ήταν ιδιαίτερα ανεύθυνοι.

Μπορεί, θα μου πείτε, ένα σωματείο βάσης να κρίνει έτσι ελαφρά τη καρδιά το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο της χώρας;

Το σίγουρο είναι ότι η δημοκρατία μας το επιτρέπει!

Άλλωστε αυτοί, όπως και εμείς, θα κριθούμε στην πορεία!

Βλέπετε, το βασικό χαρακτηριστικό σε μια τόσο δύσκολη κατάσταση όπως αυτή της πανδημίας είναι πως από μόνος του ο χαρακτηρισμός (πανδημία) ξεπερνάει κάθε μορφής σύνορα (στον χώρο δράσης, στην κατηγοριοποίηση των εργαζομένων, στους τομείς εργασίας {δημόσιος ή ιδιωτικός}, στις βαθμίδες συνδικαλιστικής εκπροσώπησης κ.λπ.)

Άρα σωστά προετοιμασμένος είναι σίγουρα αυτός που έχει βρει τον τρόπο να λειτουργεί και υπό αυτές τις συνθήκες. Αρκεί να υπάρχει η ικανότητα, αλλά πάνω από όλα η θέληση.

Και ευτυχώς εμείς αποδείξαμε ως σωματείο ότι και θέλουμε και μπορούμε να λειτουργούμε σωστά και «εντός» και «εκτός» των συνόρων.



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2020

• **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



Πολλές φορές έχουμε ξεκαθαρίσει τον ρόλο του समाτείου 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 περιοριστεί 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... ψάχνοντας.

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.

Επιμείναμε, λοιπόν, πολύ πάνω στα συστήματα αξιολόγησης κατά την εργασία, αλλά και κατά την πρόσληψη, 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 διυλι-

στήριο είχαμε μείνει πίσω.

Θα μπορούσαμε να σκεφτούμε μόνο αυτό που λέμε πολιτικό κόστος και να μην ασχολούμαστε με κάτι που, όπως λέμε, κάνει «τζίτζ».

Αλλά όπως είπαμε ποτέ δεν έχουμε κρυφτεί πίσω από σκοπιμότητες 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.

Γ' αυτό και το επόμενο βήμα από

ΡΕΑΛΙΣΤΕΣ



πλευράς μας ήταν να τονίσουμε τις ιδιαιτερότητες του χώρου μας.

Ένα κλασικό παράδειγμα ήταν η διαδικασία πρόσληψης των νέων χειριστών και η επιλογή της βελτίωσης 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 υπάρξει μια ακόμα πιο λεπτομερής προσέγγιση του θέματος. Πώς θα μπορούσαμε δηλαδή να εξασφαλίσουμε ότι ο υποψήφιος

για πρόσληψη θα έχει το ιδανικότερο προφίλ εργαζόμενου ως χειριστή μονάδων.

Το ΤΕΙ Καβάλας έχει αυτήν την στιγμή θεωρητικά το καλύτερο πακέτο γνώσης του αντικειμένου. Μπορεί να βελτιωθεί ακόμα περισσότερο αν έχει κάνει πρακτική σε διυλιστήριο.

Δεν ισχύει όμως αυτό για όλα τα ΤΕΙ. Επειδή, λοιπόν, το μάξιμουμ της γνώσης μπορεί να το αποκτήσει κάποιος μέσα στον χώρο, προτείνουμε τη δημιουργία ΙΕΚ διετούς φοίτησης που θα «βγάζουν» αποκλειστικά χειριστές πεδίου. (παρακάτω μπορούμε να δούμε και την πρότασή μας με λεπτομέρειες).

Ο στόχος κατά την άποψή μας πρέπει να είναι με την παρακάτω σειρά προτεραιότητας:

1-ΤΕΙ Καβάλας (με ιδανική την πρακτική σε διυλιστήριο)

2- ΑΕΝ Μηχανικών (μεγάλο μέρος της γνώσης τους αφορά σε operation όχι μόνο συντήρηση μηχανημάτων π.χ. στους λέβητες, παραδοσιακά, προσλαμβάνονται από ΑΕΝ Μηχανικών)

3- ΑΕΝ Πλοιάρχων (για την προβλήτα)

4- ΙΕΚ Χειριστών (για το μέλλον)

5- ΙΕΚ Φυσικού Αερίου (έχουν αρκετά καλό θεωρητικό επίπεδο γνώσης πάνω στο αντικείμενο)

6- ΤΕΙ Μηχανολόγων (Είναι σε αυ-

τήν την σειρά γιατί η πρακτική τους αφορά σε συντήρηση και όχι σε παραγωγή)

7- ΕΠΑΛ (με κατεύθυνση σχετική, π.χ. Μηχανολογικό)

8- Υπόλοιπα ΤΕΙ (μόνο επειδή υπάρχει ένα καλύτερο επίπεδο μόρφωσης που εξασφαλίζει θεωρητικά την καλύτερη αφομοίωση των τρόπων λειτουργίας του διυλιστηρίου).

Υπάρχει φυσικά μια τελευταία κατηγορία που αφορά τα παιδιά των εργαζομένων.

Όταν φυσικά δεν ανήκουν σε καμία από τις παραπάνω κατηγορίες γιατί, σε κάθε κατηγορία, το ότι είναι παιδί εργαζόμενου την ενισχύει, είναι αυτονόητο.

Τι γίνεται, λοιπόν, με ένα παιδί εργαζόμενου που δεν ανήκει σε καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις;

Όταν αυτός (ο εργαζόμενος) έχει δώσει την ψυχή του τόσα χρόνια στην εταιρεία και περιμένει να του αναγνωριστεί αυτή η προσπάθεια, με το να προσληφθεί το παιδί του σε αυτή;

Η αλήθεια είναι ότι οι εργαζόμενοι στην εταιρεία είναι αυτοί που έχουν την απόλυτη εικόνα **εκ των προτέρων**, του τι ζητάει η εταιρεία από έναν χειριστή πεδίου. Και απ' ό,τι φαίνεται, αυτό που θεωρούν ορισμένοι ότι είναι αρκετό (δηλαδή να είναι παιδί εργαζόμενου) δεν είναι πλέον.

Επειδή, όπως είπαμε, κάθε φορά πρέπει να αναζητούμε το καλύτερο δυνατό σενάριο και από την στιγμή που τόσα χρόνια έχουμε δει πως η διατήρηση του οικογενειακού κλίματος στην εταιρεία έχει πετύχει, θα επικαλεστούμε την στατιστική.

Έχουμε παρατηρήσει όλα αυτά τα χρόνια πως στο μεγαλύτερο ποσοστό τα παιδιά εργαζομένων (απόφοιτοι λυκείου) έχουν αποδώσει τα μέγιστα.

Μήπως τελικά μια μέση λύση είναι αυτή που θα μας εξασφαλίσει το απολυτό σενάριο;

Δηλαδή, να υπάρχουν αυτές οι παραπάνω απαιτήσεις για πρόσληψη, αλλά να υπάρχει και ένα ποσοστό που θα αφορά σε παιδιά εργαζομένων αποφοίτους λυκείου. (π.χ. 80-20).

Άλλωστε, έχουμε πλέον αρκετές ασφαλιστικές δικλείδες που μας επιτρέπουν να κάνουμε μια **μικρή** αλλά πραγματικά πολύ **χρήσιμη εξαιρέση** (αρχική συνέντευξη, εξάμηνο δοκιμής, σύστημα αξιολόγησης, διορθωτικές παρεμβάσεις από τον γονέα εργαζόμενο, ταυτόχρονη φοίτηση για θωράκιση της γνώσης κ.λπ., κ.λπ.).

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΙΕΚ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΔΙΥΛΙΣΤΗΡΙΟΥ

Η βασική ιδέα αφορά στον τρόπο εκπαίδευσης και προετοιμασίας **«χειριστών μονάδων διυλιστηρίου»**.

Στους δυο μεγάλους ομίλους στον τομέα της διύλισης εργάζονται τουλάχιστον 1000-1500 χειριστές πεδίου.

Άμεση εμπλεκόμενη σχολή που μπορεί να ανταπεξέλθει – από άποψη γνώσης του αντικειμένου – είναι τα **ΤΕΙ Καβάλας: «Τμήμα Τεχνολογίας Πετρελαίου και Φυσικού Αερίου»**

Η πρότασή μας είναι η δημιουργία ΙΕΚ διετούς φοίτησης με απολυτή εξειδίκευση πάνω στο επάγγελμα του χειριστή μονάδων διυλιστηρίων, στα οποία μάλιστα ο αριθμός των εισαχθέντων να προκύπτει από τις ανάγκες προσλήψεων των διυλιστηρίων της χώρας.

Οι ανάγκες αυτές μπορούν εύκολα να προκύψουν από τον προγραμματισμό της κάθε εταιρείας (οργανογράμματα, προγραμματισμός συνταξιοδοτήσεων, νέα projects, κ.λπ.).

Η πρόταση προκύπτει από δυο βασικούς παράγοντες:

Α- Προετοιμασία μέσω της εκπαίδευσης εργαζομένων σε ένα πολύ δύσκολο και επικίνδυνο

επάγγελμα, του οποίου μάλιστα η γνώση αποκτάται (λόγω της φύσης του επαγγέλματος) μόνο εκ της «δια βίου μάθησης» μέσα στους χώρους των μονάδων.

Β- Υπάρχει η γνώση για το καθαρά εξειδικευμένο θεωρητικό μέρος (από επαγγελματίες στον χώρο) έτσι μπορεί εύκολα να προκύψει εκπαιδευτικό προσωπικό. Άλλωστε υπάρχουν διευθύνσεις εκπαίδευσης στους ομίλους.

Αλλά και η πρακτική εφαρμογή μπορεί να γίνει με πολύ εύκολο τρόπο στους χώρους του διυλιστηρίου.

Τέλος, οι συγκεκριμένοι σπουδαστές –για να υπάρχει διαφοροποίηση και με τους φοιτητές των ΤΕΙ Καβάλας– μπορούν να έχουν αυτό που λέμε **«ταβάνι»** στη βαθμολογική εξέλιξη τους στον χώρο μέχρι, π.χ. τον βαθμό του **εργοδηγού β'.**

ΑΝΤΙ ΓΙΑ...
ΕΙΣΑΓΩΓΗ



ΜΙΣΘΟΙ & ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΤΥΧΙΟΥ

Οι νέες τεχνολογίες και οι αλλαγές που συνδέονται με την 4η βιομηχανική επανάσταση έρχονται (πρώιμα ίσως, λόγω της πανδημίας) να αλλάξουν το τοπίο στην εκπαίδευση και στην εργασία.

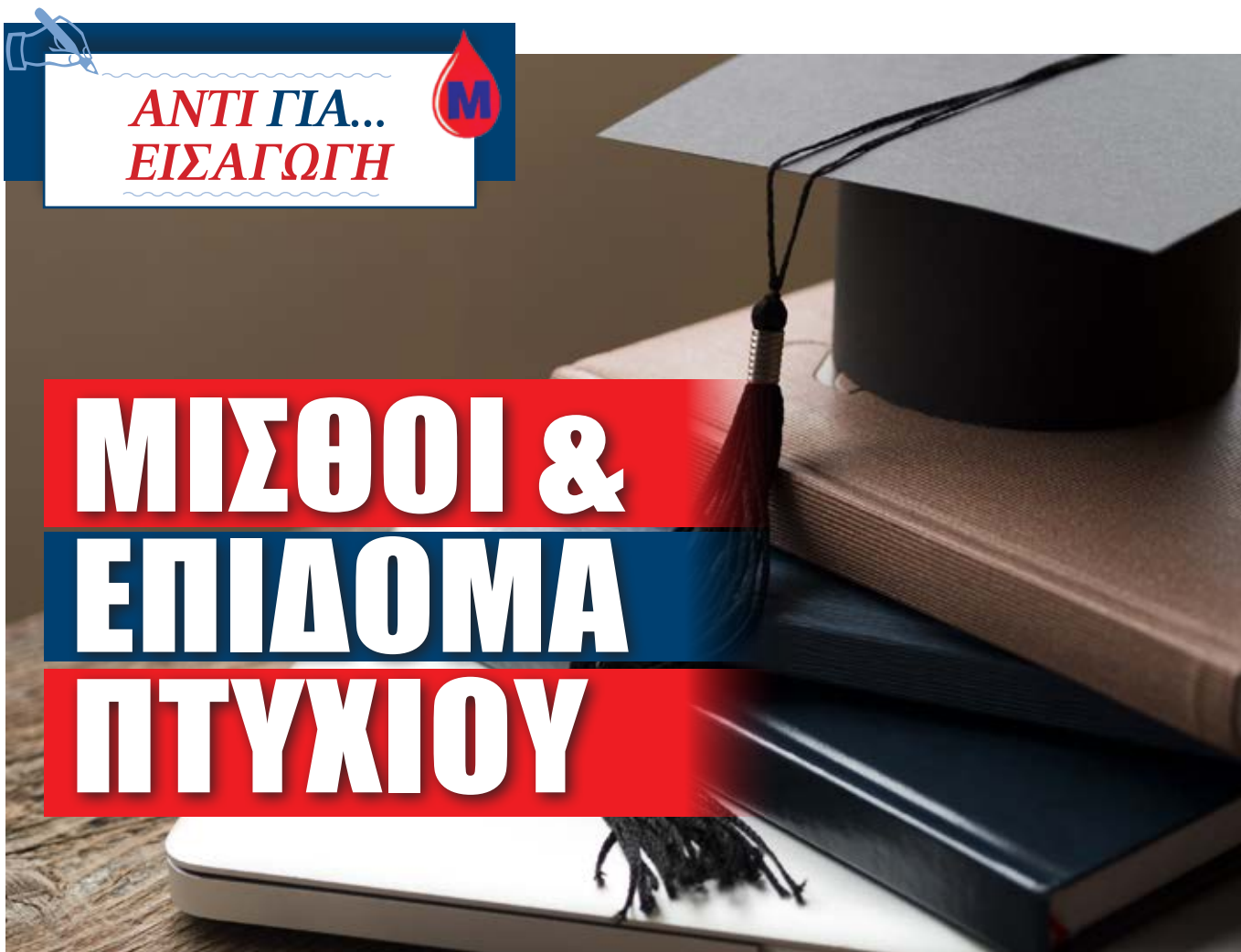
Η ελληνική οικονομία και κοινωνία θα πρέπει να είναι έτοιμες να αντιμετωπίσουν πλήθος προκλήσεων και να αξιοποιήσουν τις νέες ευκαιρίες, επενδύοντας στην παιδεία, που καθίσταται πρωταρχικός παράγοντας ανάπτυξης και ευημερίας. Σήμερα οι επιχειρήσεις που λειτουργούν βασιζόμενες στην κοινωνία της γνώσης και της καινοτομίας, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στον ανθρώπινο παράγοντα για την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μέσω των γνώσεων και των δεξιοτήτων που διαθέτουν οι εργαζόμενοι. Όλοι πλέον αναγνωρίζουν την σημασία του ανθρωπίνου παράγοντα ως στοιχεία δημιουργίας συγκριτικού πλεονεκτήματος μιας επιχείρησης, αλλά και το γεγονός ότι, ανεξάρτητα

από την τεχνολογία ή τον εξοπλισμό που διαθέτει, θα πρέπει να επενδύει συνεχώς στην αποτελεσματικότητα και στην επάρκεια του προσωπικού της.

Και ενώ οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται και διαλαλούν την σημασία των εργαζομένων, εντούτοις, κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, οι εργαζόμενοι είδαν τους μισθούς τους να υφίστανται δραματικές μειώσεις. Τις μεγαλύτερες μάλιστα τις είδαν οι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Κατά μ.ο. έχασαν το 37,3% των αποδοχών τους, με αποτέλεσμα να φτάσουν στα αντίστοιχα χαμηλά επίπεδα χωρών όπως η Ρουμανία και η Βουλγαρία. Επιπλέον, η Ελλάδα έχει να επιδείξει μια ακόμη θλιβερή πρωτιά σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που αφορά τον δείκτη κοινωνικής και υλικής αποστέρησης πτυχιούχων Ανώτατης Εκπαίδευσης. Αυτό οδηγεί σε έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, που τείνει να εξελιχθεί σε από τα σημαντικότερα προβλήματα των

ελληνικών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τον Σ.Ε.Β., το 45% των μεγάλων επιχειρήσεων του παραγωγικού τομέα της οικονομίας ήδη αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Και μπορεί ο Σ.Ε.Β. να αποδίδει ως αιτία του προβλήματος ότι η ελληνική οικονομία παραμένει εγκλωβισμένη σε ένα στρεβλό αναπτυξιακό πρότυπο χαμηλής προστιθέμενης αξίας, που οδηγεί ιδιαίτερα νέους με υψηλά μορφωτικά προσόντα να στρέφονται στο εξωτερικό, όμως αυτό που δεν λένε είναι ότι επίσης βασικός λόγος για την έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού και την μετανάστευση νέων επιστημόνων είναι οι χαμηλοί μισθοί, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και οι ευέλικτες μορφές εργασίας.

Δεν θα πρέπει να μας διαφεύγει ότι, σε κάθε έρευνα και μοντέλο διοικητικής επιστήμης, η αμοιβή της εργασίας είναι ο σημαντικότερος παράγοντας προσέλκυσης και κίνησης ενός υπαλλήλου. Αναγνωρίζεται δε, ότι





η προσέλκυση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού, των εργαζόμενων δηλαδή που θα ταιριάξουν στην κουλτούρα της επιχείρησης, αποτελεί το κλειδί της επιτυχίας και στοιχείο που μπορεί να επηρεάσει το μέλλον μιας επιχείρησης, ειδικότερα όταν δραστηριοποιείται σε ανταγωνιστικό περιβάλλον. Είναι σαφές πως η αμοιβή της εργασίας έχει πολλούς ρόλους. Είτε ως μέσο προσέλκυσης και διατήρησης εργαζομένων είτε ως κίνητρο συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας, συμμετέχει στην διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας, προσφέρει βοήθεια για την υλοποίηση των εταιρικών στόχων. Γι' αυτό και κάθε πολιτική αμοιβών θα πρέπει να διαπνέεται από μια αίσθηση δικαιοσύνης, δίκαιης δηλαδή ανταμοιβής για αυτό που προσφέρεται από τον εργαζόμενο. Μόρφωση, δεξιότητες, εμπειρία, συνέπεια, αφοσίωση.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο και εφόσον όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς όντως επιθυμούν την ανάσχεση του brain drain, όπως τουλάχιστον διατείνονται, επιβεβλημένη θα ήταν η έμπρακτη απόδειξη του πόσο το επιθυμούν. Για παράδειγμα, η υιοθέτηση ενός επιδόματος σπουδών ή πτυχίου για κάθε πτυχιούχο εργαζόμενο (χωρίς εξαιρέσεις) θα ήταν ένα μέτρο σε αυτή την κατεύθυνση, αλλά σίγουρα όχι το μοναδικό. Θα ήταν όμως η έμπρακτη αναγνώριση όλων των φορέων ότι όντως θέλουν η πιο μορφωμένη γενιά της Ελλάδας να ζήσει και να δημιουργήσει στην χώρα μας.

Προφανώς, η επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα πρέπει να ενισχυθεί και να βοηθηθεί ποικιλοτρόπως, ώστε να υπάρξει βιώσιμο μέλλον, αλλά αυτό δεν μπορεί να γίνει με εργαζομένους που ζουν μέσα σε ένα καθεστώς μόνιμης αγωνίας και ανασφάλειας για την επόμενη μέρα. Το κοινό μας μέλλον θα πρέπει να εξασφαλίζει ασφάλεια και αξιοπρέπεια για όλους.

JOB DESCRIPTION



Μιας και έχει πολυφορευθεί ο όρος του τίτλου, ας δούμε ένα παράδειγμα. Τα παρακάτω είναι τα καθήκοντα, όπως έχουν προκύψει ανά τα έτη, των **χειριστών λιμένος-λεμβούχου**.

Ο οποίος κάνει όλα τα παρακάτω χωρίς να βρεθεί ένας άνθρωπος τόσα χρόνια να τους αναγνωρίσει:

- Την ειδικότητα στο οργανόγραμμα με την ανάλογη αμοιβή, π.χ. μισθολογικά, στον βαθμό του εργοδηγού Β' από την στιγμή που μόνοι τους λύνουν και δένουν (εντός και εκτός εισαγωγικών) μέσα στην θάλασσα.
- Το ότι δεν είναι όλοι καν Α' χειριστές και πως ό,τι έχουν πάρει το έχουν πάρει με τα χρόνια και με την σύμβαση.
- Το ότι κάποιιοι δεν έχουν καν δίπλωμα, κ.λπ.

Το παρακάτω πακέτο αρμοδιοτήτων όμως το ζητούν (άλλες φορές το απαιτούν) ελαφρά τη καρδιά, όλοι οι προϊστάμενοί τους τόσα χρόνια.

1. Χειριστής λιμένος

2. Κυβερνήτης των πλωτών μέσων

- α) Καβοδετικό «ΛΑΔΟΜΙΧΑΛΗΣ»
- β) Καβοδετικό «ΜΕΡΩΝΑΣ»
- γ) Σκάφος εργασίας «ΚΟΡΙΝΘΙΑ»
- δ) Αντιρρυπαντικό σκάφος «ΘΕΟΔΩΡΟΣ»

3. Καθήκοντα λεμβούχου

- α) Ασφαλή δεσίματα όλων των πλοίων
- β) Ασφάλεια των χειριστών επάνω στα σκάφη
- γ) Τοποθέτηση πλωτών φραγμάτων προ – μπούμιγκ
- δ) Υπεύθυνοι επάνω στα σκάφη για τις απορρυπάνσεις
- ε) Υπεύθυνοι γενικώς σε ό,τι αφορά οποιαδήποτε εργασία επάνω στο νερό.

Οι νέοι προϊστάμενοι μήπως θα έπρεπε σιγά σιγά να αναθεωρήσουν όσον αφορά στα **δικαιώματα** αυτών των συναδέλφων, αφού είναι τόσο σίγουροι για τις... **υποχρεώσεις** τους;



*** Από το Γηροκομείο «Οίκος Αγίας Ελένης»**



Από το Ενιαίο Ειδικό Επαγγελματικό Γυμνάσιο, Λύκειο Λουτρακείου - Περαχώρας - Αγ. Θεοδώρων



1-8-2020

*Αγαπητοί μου,
 Λάβαμε από την κ. Γκίκα Φηφερινή
 όπως πάντα, την προσφορά της αγά-
 πης σας, προς επίσκεψη του Γηροκομεί-
 ουσυ Έθρύματός μας, (Γηροκομείο)
 για τα οποία και θερμά σας ευχαριστούμε.
 Εύχόμεθα εις όρους σας, υγείας, δύναμης,
 ευσυχίας και χάρης Θεού, πρόσδοσ και
 εφάρμοσ αποκτάσθαι τωσ τέκνων σας.
 Κύριος δε ο Θεός ἀνηπαύει εν χαράσ
 ζώστων τωσ μακαριστώσ γυναικ τωσ
 κατά σάρκα σφιστών σας.
 Με εκτίμησιν διὰ τὸ Δ.Σ
 ΓΗΡΟΚΟΜΕΙΟ «ΟΙΚΟΣ ΑΓΙΑΣ ΕΛΕΝΗΣ» Γ.Μ. Ο. ΠΑΠΑΪΟΥ, ΤΗΛ.: 0744 - 28524*

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
 ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ Δ/ΝΣΗ Α/ΘΜΙΑΣ & Β/ΘΜΙΑΣ
 ΕΚΠ/ΣΗΣ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
 Δ/ΝΣΗ Β/ΘΜΙΑΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ Ν. ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ
 Ενιαίο Ειδικό Επαγγελματικό Γυμνάσιο-
 Λύκειο Λουτρακίου- Περαχώρας-Αγ.
 Θεοδώρων
 Πληροφορίες: Αριστεά Καλογεροπούλου
 Ταχ. Δ/ση: Τ.Θ. 24 Ιωθμια Κορινθίας,
 Περιοχή «Άρη», Τ.Κ. 200 10
 Τηλ. : 27410 38383
 Email: mail@gym-ee-loutr.kor.sch.gr

Ιωθμία 05-06-2020

ΠΡΟΣ:
 Πρόεδρο και Σωματείο
 εργαζομένων ΜΟΤΟΡ-ΟΙΛ
 ΕΛΛΑΣ

Ευχαριστήρια επιστολή

Σας εκφράζουμε τις θερμές μας ευχαριστίες για την άμεση και αποτελεσματική μέριμνα σας ώστε να ενισχυθεί το σχολείο μας με απαραίτητο εξοπλισμό για την διευκόλυνση της μαθησιακής διαδικασίας.

Ο ψηφιακός αλφαριθμητικός των μαθητών και των μαθητριών μας και η απόκτηση ψηφιακής πολιτεότητας είναι πολύ σημαντικό στοιχείο για την Κοινωνία της Πληροφορίας και της Γνώσης του 21^{ου} αιώνα.

Η ευαισθησία σας και η μέριμνα σας ιδιαίτερα για τους μαθητές και μαθήτριες μας με ιδιαίτερες δεξιότητες και ικανότητες μας έχει συγκινήσει βαθύτατα.

Με ευγνωμοσύνη και εκτίμησιν

Αριστεά ΜSc ΠΕ88.2

Προς:
 Σωματείο εργαζομένων Motor Oil
 «Οι Άγιοι Θεόδωροι»
 Υπ'όψιν: κ. Τριτκέλη Κωνσταντίνου
 71 ΧΛΜ Αθηνών- Κορινθού
 Αγ. Θεόδωροι, ΤΚ: 20003
 Αριθμός 460450 /ατ

Κέρνθος, 16 Ιουλίου 2020

Αγαπητοί μας όλοι,
 Αγαπητέ κ. Τριτκέλη,

Θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε θερμά που και αυτή την κρίσιμη για όλους στιγμή στήριξε το ενδιαφέρον και την προσοχή σας στα παιδιά που μας έχουν ανάγκη. Η συμμετοχή σας σήμερα λαμβάνει ακόμα μας το τελευταίο διάστημα λόγω του κορωνοϊού που απειλεί κάθε μας και θετικά στη έκκλησή μας προσφέροντάς μας 12 λαττήρες led για τους εξωτερικούς προβολείς του Σπυριού μας στην Ασχάλα Κόρινθος. Με αυτή σας την προσφορά «φωτισάτε» περισσότερο το χαμόγελο των 33 παιδιών που μεγαλώνουν εκεί.

«Το Χαμόγελο του Παιδιού» βασίζεται εξολοκλήρου στις δωρεές των ιδιωτών και επιχειρήσεων και όλοι εσείς είστε αυτοί που καθιστάτε εφικτό το να συνεχίσουμε να βρισκόμαστε δίπλα σε κάθε παιδί.

«Το Χαμόγελο του Παιδιού» δεν απευθύνεται σε κάποιους, δεν ανήκει σε μορφώνονται το ίδιο Όραμα και Αξίες: Φροντίδα, Αξιοπρέπεια και Ισότητα για κάθε παιδί στην χώρα μας.

«Το Χαμόγελο του Παιδιού» ανήκει και σε εσάς που συμμετέχετε ενεργά στην προσπάθεια κάθε παιδί να έχει όλα όσα δικαιούται.

Χάρη σε όλους μας, από το 1995 έως σήμερα, «Το Χαμόγελο του Παιδιού» αναγνωρισμένο στην Ελλάδα και διεθνώς, στέκεται κάθε χρόνο Εξειδικευμένα δίπλα σε παιδιά θύματα Βίας, παιδιά που Εξαφανίζονται, παιδιά με προβλήματα Υγείας, παιδιά που ζουν σε συνθήκες Φτώχειας, που παλεύει όλα όσα αυτό έχει ανάγκη, δίνοντας άμεσα λύσεις σε συνεργασία με κάθε αρμόδιο φορέα.

Σας ευχαριστούμε από καρδιάς για την συμμετοχή και την εμπιστοσύνη!
 «Αν ενωθούμε όλοι θα τα καταφέρουμε»
 Με εκτίμησιν,
 Κώστας Γιαννόπουλος
 Πρόεδρος Δ.Σ.



*** Από το «Χαμόγελο του Παιδιού»**

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

*Από το Ημερολόγιο του 10χρονου Ανδρέα Γιαννόπουλου, Ιδρυτή του Οργανισμού «Το Χαμόγελο του Παιδιού»

Τιμητικές βραβεύσεις για την κ. ΜΑΡΙΑΝΝΑ ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ

Η κ. Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη, Πρέσβης Καλής Θελήσεως της UNESCO και ψυχή της «Ελπίδας» και του «Οράματος Ελπίδας», τιμήθηκε με δυο

εξαιρετικής σημασίας και βαρύτερης βραβεία, το ένα διεθνές.

Συγκεκριμένα, ο Πρόεδρος της Γενικής Συνέλευσης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών της απένειμε το **Βραβείο Nelson Mandela** τονίζοντας τη σημαντική δράση και τη φιланθρωπική προσφορά της όχι μόνο στην πατρίδα μας, αλλά και στο εξωτερικό.

Αξίζει να πει κανείς ότι το Βραβείο Nelson Mandela καθιερώθηκε τον Ιούνιο του 2014 από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών και αποτίει φόρο τιμής στην ζωή του μεγάλου ανθρωπιστή πολιτικού και αγωνιστή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, Nelson Mandela, και στην κληρονομιά που άφησε για τη συμφιλίωση, την πολιτική αλλαγή και τον κοινωνικό μετασχηματισμό. Απονέμεται, κάθε πέντε έτη, σε δύο εκλεκτές προσωπικότητες, μία γυναίκα και έναν άνδρα, που έχουν αφιερώσει τη ζωή τους στην υπηρεσία της ανθρωπότητας, ενσαρκώνοντας τις υψηλότερες αξίες και προ-

ωθώντας τους σκοπούς και τις αρχές των Ηνωμένων Εθνών.

Η άκρως τιμητική αυτή διάκριση περιποιεί εξαιρετική τιμή, φυσικά στην τι-

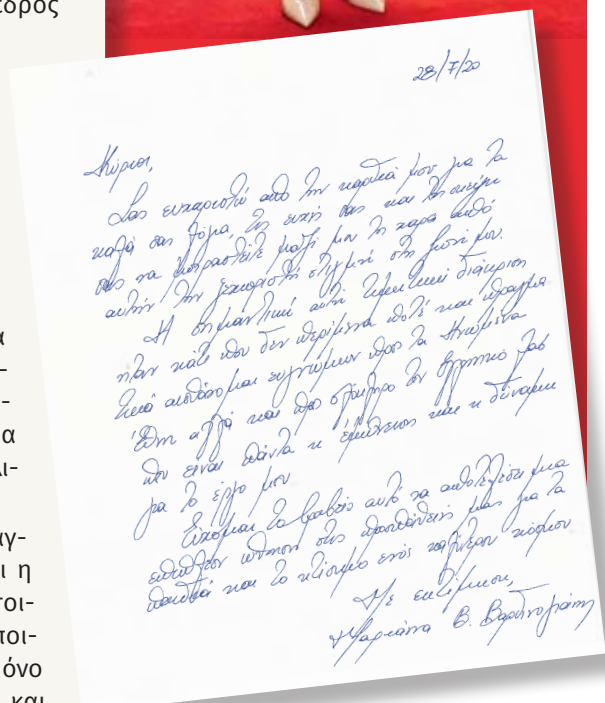
μηθείσα, την κα Βαρδινογιάννη, αλλά και στη χώρα μας, την Ελλάδα, όπως είπε χαρακτηριστικά ο Υπουργός Εξωτερικών, Νίκος Δένδιας.

Από την πλευρά της Ελλάδας, η **Πρόεδρος της Δημοκρατίας, κ. Κατερίνα Σακελλαροπούλου**, επέδωσε στην **κ. Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη τον Μεγαλόσταυρο του Τάγματος της Ευποιίας** για την σπουδαία προσφορά της στην κοινωνία.

Με τον τρόπο αυτό, η Πρόεδρος της Δημοκρατίας τίμησε την κ. Βαρδινογιάννη, για τις εξαιρετες υπηρεσίες της προς την πατρίδα και τις πράξεις φιλανθρωπίας, οι οποίες αναγνωρίστηκαν και διεθνώς **από τον ΟΗΕ** με το Βραβείο Nelson Mandela 2020.

Να σημειωθεί ότι η κυρία Βαρδινογιάννη είναι η μοναδική Ελληνίδα η οποία λαμβάνει αυτή την κορυφαία αναγνώριση από την Πολιτειακή Ηγεσία.

Ο Μεγαλόσταυρος του Τάγματος της Ευποιίας είναι η ύψιστη τάξη του αντίστοιχου Τάγματος της Ευποιίας και απονέμεται μόνο σε γυναίκες, Ελληνίδες και αλλοδαπές, για εξαιρετικές υπηρεσίες που προσέφεραν στην Πατρίδα, για πράξεις φιλανθρωπίας και για άριστες επιδόσεις στα γράμματα και τις τέχνες.



ΣΕΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ ΚΟΡΣΙΝΩΟΥ
«ΟΙ ΛΕΙΤΟΙ ΘΕΣΜΟΙ»
ΤΗΛ. & Φ.Α.Σ. : 27410-48094. ΣΣ.Ε.Τ. : 2259
e-mail : semmot@theoil.com
www.theoil.com

ΑΡ. ΠΡΩΤ. : 1028
ΚΟΡΙΝΘΟΣ 23/7/2020
Προς : Πρόεδρο του Σεματείου «ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ»
Κυρία Μαριάννα Βαρδινογιάννη

Η Διοίκηση αλλά και όλα τα μέλη τους σεματείου μας, θα θέλαμε να σας συγχαρούμε για την βράβευσή σας με το βραβείο "Nelson Mandela".

Η τεράστια αυτή βράβευσή τόσο για εσάς όσο και για την χώρα μας, αποτελεί το δικαιο επιστάγασμα του αγώνα που δίνετε όλα αυτά τα χρόνια.

Είμαστε πολύ περήφανοι σαν σεματείο που έχουμε συμβάλει (όσο μπορούμε) και εμείς σε αυτόν τον αγώνα.

Γνωρίζουμε πολύ καλά πως είστε οπέρ των έργων και όχι των λόγων, παρόλα αυτά κλείνοντας αυτήν την επιστολή θα αναφερθούμε σε μια φράση σας, η οποία πρέπει να λειτουργεί σαν κίνητρο έμπρακτης συνεισφοράς στον αγώνα σας...για όλους μας!!

«Ακόμα και ένα παιδί να σωθεί αξίζει να αγωνιζόμαστε»

Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ

✳ Το Διοικητικό Συμβούλιο των Εργαζομένων στη Μότορ Οйл, **απέστειλε στην κ. Βαρδινογιάννη με την ευκαιρία της βράβευσής της από τον ΟΗΕ με το Βραβείο Nelson Mandela 2020**, σχετική επιστολή κι εκείνη, φυσικά, έστειλε τις ευχαριστίες της.

ΕΡΕΥΝΑ

Εργασία και ανισότητες την εποχή του κορονοϊού

γράφει ο
ΑΝΔΡΕΟΥ
ΙΩΑΝΝΗΣ



Αν και είναι άγνωστο πότε θα

τελειώσουμε με την περιπέτεια του κορονοϊού, είναι βέβαιο πως η επόμενη μέρα θα είναι διαφορετική. Το τοπίο που διαμορφώνεται χαρακτηρίζεται από προβλέψεις για βαθιά οικονομική ύφεση και ευρεία εισαγωγή της ψηφιακής τεχνολογίας της 4ης βιομηχανικής επανάστασης (4BE) στην εργασιακή καθημερινότητα.

Η πανδημία βρίσκει την χώρα μας να βγαίνει μετά από μια δεκαετία λιτότητας και δημοσιονομικών περιορισμών, με επιχειρήσεις και εργαζομένους να έχουν υποβληθεί σε μεγάλες θυσίες και χάνοντας μεγάλο μέρος του εισοδήματός τους. Παρά την επικοινωνιακή διαχείριση της πρώτης φάσης της πανδημίας, στην οποία έδωσε ιδιαίτερη έμφαση η κυβέρνηση, η επόμενη μέρα βρίσκει την οικονομία μας σε αδιέξοδο με τις συνέπειες της πανδημίας να εμφανίζονται δυσσιώπες. Η ελληνική οικονομία, που ήδη από το α' τρίμηνο του 2020 κινήθηκε οριακά σε ύφεση, είδε την ύφεση να εκτοξεύεται στο 15,2% στο β' τρίμηνο. Πέρα όμως από τα νούμερα, η καθημερινότητα για πολλές μικρομεσαίες και οικογενειακές επιχειρήσεις είναι δυσβάστακτη καθώς αντιμετωπίζουν έντονες δυσκολίες στην επάνοδο

μετά το lockdown. Οι επιχειρήσεις που έχουν πληγεί ξεπερνούν τις 800.000 και οι θέσεις εργασίας που κινδυνεύουν να χαθούν ανέρχονται σε 1.700.000. Η κατάσταση επιβαρύνεται από τα αργά αντανακλαστικά της κυβέρνησης και το υποτονικό πακέτο στήριξης επιχειρήσεων και εργαζομένων, αλλά και από την απουσία ενός ολοκληρωμένου σχεδίου υπέρβασης των επιπτώσεων της πανδημίας.

Κατά την διάρκεια του lockdown, η τηλεργασία επεκτάθηκε και καθιερώθηκε ως αναγκαιότητα και οδήγησε σε ευρεία εφαρμογή της, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών. Πέρα από τα οφέλη και για τον εργαζόμενο από την εξ αποστάσεως εργασία, δεν είναι αμελητέα τα προβλήματα που αναδύονται. Σε πρόσφατη έρευνα, το 35% όσων εργάστηκαν με τηλεργασία απάντησε ότι εργάστηκε περιο-



σότερες ώρες από το προβλεπόμενο ωράριο. Υπήρξαν επίσης καταγγελίες για απλήρωτες υπερωρίες. Επιπλέον, γεννώνται ερωτήματα περί διάκρισης εργασιακού και ελεύθερου χρόνου, αλλά και του κόστους που επωμίζεται ένας εργαζόμενος για να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του από το σπίτι. Την ίδια στιγμή, αμέσως μετά την άρση του lockdown, με πρόσχημα την αποφυγή ενός νέου, η κυβέρνηση, κατά παράβαση της εργατικής νομοθεσίας, προσπάθησε να θεσμοθετήσει την απλήρωτη εργασία και τις απλήρωτες υπερωρίες για όσους εργαζομένους τίθενται σε καραντίνα. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο δεν λείπουν και οι προτάσεις για «μείωση του εργατικού κόστους» με μοίρασμα του εργαζόμενου σε δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις, αλλά και την διευθέτηση του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, με ταυτόχρονη αλλαγή του τρόπου πληρωμής υπερωριών και υπερεργασίας.

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας τείνουν να εδραιωθούν και να επικρατήσουν έναντι της σταθερής απασχόλησης. Αυτό όμως που αναμένεται είναι η μείωση της απασχόλησης και των αμοιβών, παράλληλα με την αύξηση των

επισφαλών μορφών εργασίας, να επιτείνουν ακόμη περισσότερο την ύφεση.

Μέσα σε αυτό το τοπίο που αναδύεται, οι κοινωνικές ανισότητες αναμένεται να ενταθούν περαιτέρω, με το βάρος να πέφτει δυσανάλογα στις πιο ευάλωτες ομάδες του εργατικού δυναμικού. Η μεγέθυνση των κοινωνικών ανισοτήτων σε συνδυασμό με την εκτίναξη της ανεργίας, την οικονομική ύφεση και την υγειονομική κρίση, δημιουργούν ένα δυσοίωνα κλίμα και κάνουν επιτακτική την ανάγκη διαμόρφωσης μιας μακρόπνοης στρατηγικής για την επόμενη μέρα.

Οι συνέπειες της πανδημίας στην αγορά εργασίας και στην οικονομία δεν είναι δυνατό να αξιολογηθούν στην πλήρη τους έκταση. Αν όμως κάτι πρέπει να σημειωθεί είναι ότι το μοντέλο που πρότασε τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως λύση για την υπέρβαση της ύφεσης και την διάσωση της εργασίας, θεωρείται και είναι πλέον ξεπερασμένο. Οι θιασώτες αυτών των λύσεων αδυνατούν να δώσουν πειστικές απαντήσεις για τα χαμένα εισοδήματα, για την απουσία ενός εισοδήματος αξιοπρεπούς διαβίωσης για όλους, τις συνέπειες για τα ασφαλιστικά συστήματα και τις χαμένες θέσεις

εργασίας λόγω της εισαγωγής των τεχνολογιών της 4BE (αυτοματοποίηση, τεχνητή νοημοσύνη, ρομποτική).

Οι λύσεις αντίθετα θα μπορούσαν να βρεθούν στην αντιμετώπιση διαρθρωτικών αδυναμιών της οικονομίας, στον παραγωγικό μετασχηματισμό της χώρας, στην ανακατεύθυνση του εκπαιδευτικού μας μοντέλου και στην αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Δεν θα πρέπει να διαφεύγει της προσοχής μας ότι μόνο το 14% των εργαζομένων καταρτίζεται από τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζεται, με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο να είναι στο 24%, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις είναι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που χρηματοδοτούν την κατάρτισή τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα εργαζόμενοι (περίπου το 34%) να απασχολούνται σε θέσεις που υπολείπονται των προσόντων τους (στοιχεία ΙΝΕ ΓΣΕΕ). Με βάση τις επερχόμενες αλλαγές που συνδέονται με την 4η Βιομηχανική Επανάσταση, η υιοθέτηση εξειδικευμένων πολιτικών απασχόλησης σε συνδυασμό με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο κρίνεται ως απολύτως αναγκαία.

Το ζητούμενο πλέον είναι, τι μέλλον θέλουμε για τον κόσμο της εργασίας. Ένα μέλλον εργασιακής αβεβαιότητας και ανασφάλειας ή ένα μέλλον ασφάλειας και αξιοπρέπειας;


 ΘΕΜΑ

Τόσο Σημαντικό και τόσο Αδικαιολόγητα... Διαχρονικό!



Ειδικότητα Χειριστής!



Το παρακάτω θέμα αφορά σε μια μελέτη του ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ με το εξής τίτλο:

“ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ, ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ” (Έρευνα 2003)

Το απόσπασμα που παραθέτουμε αφορά στο πολύ σοβαρό θέμα της **αναγνώρισης και της κατοχύρωσης επαγγελματικών δικαιωμάτων** για τους χειριστές παραγωγής.

Το γεγονός του ότι σε ένα τόσο σοβαρό θέμα δεν έχει βρεθεί λύση (από την οποία μάλιστα όλοι κερδίζουν) πρέπει να μας προβληματίζει όλους.

Ελπίζουμε κυρίως μέσω της ομοσπονδίας αυτήν την φορά να βρούμε την άκρη του νήματος.

Το κύριο θέμα που έχουν ως τώρα θέσει τα συνδικάτα του κλάδου των λιπασμάτων, αλλά και του κλάδου της διύλισης πετρελαίου, στον τομέα των ειδικοτήτων είναι αυτό της αναγνώρισης (Μελέτες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ 105) και κατοχύρωσης επαγγελματικών δικαιωμάτων για τους χειριστές παραγωγής. Η υλοποίηση αυτού του αιτήματος από το κράτος θα σήμαινε στην πράξη, αφενός ότι αυτή η αναγνώριση είναι προϊόν μιας συγκεκριμένης εργασιακής εμπειρίας και ότι, αφετέρου, οι επιχειρήσεις μπορούν να απασχολήσουν σ' αυτές τις θέσεις μόνο άτομα με αυτά τα επαγγελματικά δικαιώματα.

Αν και δεν αναγνωρίζεται αυτή η επαγγελματική ιδιότητα στους χειριστές παραγωγής, δεν παύει να αναγνωρίζεται από την επιχείρηση η ικανότητά τους να

ανταποκριθούν στις ανάγκες της θέσης εργασίας, χωρίς όμως να συγκροτείται μια κατηγορία εξειδικευμένων εργατών που έχει επισήμως το **δικαίωμα** (αναγνωρισμένο από το κράτος και τις επιχειρήσεις, ή αναγνωρισμένο στην πράξη από τις επιχειρήσεις) **άσκησης** αυτού του **επαγγέλματος** ανεξαρτήτως επιχείρησης.

Το αίτημα έχει προφανώς διατυπωθεί από τα συνδικάτα σε αναλογία με την αντίστοιχη αναγνώριση επαγγελματικών δικαιωμάτων στους «πρακτικούς μηχανικούς» (Π. Λίτσας, 1999), σύμφωνα με μια διαδικασία που προβλέπει την απόκτηση επαγγελματικών αδειών με κριτήρια τα πτυχία και την εργασιακή εμπειρία. Γι' αυτό δεν έχει συνδεθεί η διεκδίκηση αναγνωρισμένων επαγγελματικών δικαιωμάτων με ένα συγκεκριμένο πτυχίο τεχνικής εκπαίδευσης.

Αν υπήρχε η δυνατότητα σύνδεσης της ειδικότητας με ένα πτυχίο τεχνικής εκπαίδευσης, το ζήτημα της αναγνώρισης από το κράτος των επαγγελματικών δικαιωμάτων θα είχε κατά πάσα πιθανότητα τεθεί διαφορετικά.

Διαπιστώνουμε επομένως ότι μπορούμε να αναφερθούμε στην **διαφορά ανάμεσα στην ειδικότητα και την δεξιότητα**, όπου η **ειδικότητα** αφορά ικανότητες για κάλυψη θέσεων εργασίας, ικανότητες που είναι αναγνωρισμένες σε επίπε-

δο κλάδου και θεωρούνται απαραίτητες για την κάλυψη μιας κατηγορίας θέσεων εργασίας.

Ενώ η **δεξιότητα** αφορά την ικανότητα κάλυψης μιας θέσης εργασίας λόγω της εμπειρίας που έχει αποκτηθεί στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Η ειδικότητα έχει οριστεί με διαφορετικούς τρόπους που συνθέτουν τον παραπάνω ορισμό. Όπως αναφέρει η Lucie Tanguy (Traite de Sociologie du Travail, p.186-7), ο Georges Friedmann έγραψε ότι “η ειδικότητα συμπίπτει... με την δομή του καταμερισμού της εργασίας, η οποία εξαρτάται με ουσιαστικό τρόπο από την τεχνολογία που χρησιμοποιείται ή τις καπιταλιστικές σχέσεις.” Ο Pierre Naville είχε σημειώσει ότι “...η ειδικότητα είναι μια κοινωνική σχέση και είναι το προϊόν ενός συσχετισμού δύναμης και συγκρούσεων.” Ο Mateo Alaluf επισημαίνει ότι “παρ’ όλο που η ειδικότητα ορίζεται εκτός της εργασίας, ειδικότερα στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος, δεν μπορεί να εκδηλωθεί και να επιβεβαιωθεί παρά σε σχέση με την εργασία”. Από τις παρατηρήσεις μας προκύπτει πράγματι ότι η ειδικότητα είναι συνάρτηση του καταμερισμού εργασίας, η αναγνώρισή της είναι αποτέλεσμα ενός συσχετισμού σε ένα συγκρουσιακό περιβάλλον, ενώ λόγω του βάρους που έχει η εργασιακή εμπειρία για την κά-

Στη φωτογραφία της αριστερής σελίδας, Χειριστής στο κοντρόλ.

λυση των αναγκών της κάθε θέσης εργασίας, πρέπει η ειδικότητα να υπάρξει στο πλαίσιο της εργασίας.

Παρ' όλο που η ειδικότητα είναι εξ ορισμού ένα συλλογικό χαρακτηριστικό το οποίο αναγνωρίζεται ως τέτοιο από το κράτος, τις επιχειρήσεις και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν σημαίνει ότι η έμφαση στην δεξιότητα ισοδυναμεί με την εξατομίκευση της σχέσης του εργαζόμενου με την επιχείρηση.

Ο **ορισμός της δεξιότητας** που δίνει ο Philippe Zarifian (Travail et Communication p.20-21) επικαλείται την συλλογική της διάσταση και την σύνδεση δεξιοτήτων και συνεργασίας στο επίπεδο της παραγωγής. "Με δεξιότητα, γράφει, εννοούμε την ατομική και συλλογική κατανόηση των καταστάσεων όπου συμβαίνουν διάφορα γεγονότα, τα οποία γίνονται κατανοητά ως σύνολο και σε όλη την συνθετότητά τους.

Ό,τι μας επιτρέπει να επικαλούμαστε την συνεργασία με την 'ισχυρή' έννοια της λέξης, και ό,τι μας επιτρέπει να χρησιμοποιούμε όλο και περισσότερο την λέξη 'δεξιότητα', είναι το ίδιο πράγμα... Από μια άλλη σκοπιά, από τη στιγμή που η δεξιότητα είναι αντιμέτωπη με καταστάσεις εν μέρει απρόβλεπτες και αβέβαιες, πρέπει να είναι αυτοδιαχειριζόμενη και αυτοαναπυσσόμενη απ' αυτούς που είναι ή πρέπει να είναι κάτοχοι των δεξιοτήτων." Αυτή η προσέγγιση αφορά με έναν εύστοχο τρόπο την οργάνωση της παραγωγής στις επιχειρήσεις όπου πραγματοποιήθηκε η επιτόπια έρευνα.

Το γεγονός ότι εμποδίστηκε ή δεν αντιμετωπίστηκε η αναγνώριση ορισμένων ειδικοτήτων – με την έννοια που αντιπαραθέσαμε στην δεξιότητα – δεν σημαίνει ότι δεν συγκροτήθηκε μια ισχυρή συλλογικότητα μέσω της συνεργασίας, που αποτελεί χαρακτηριστικό της οργάνωσης της εργασίας και της εξασφάλισης των συνθηκών της συσσώρευσης της εργασιακής εμπειρίας.

Πρέπει εδώ να διαπιστωθεί ότι η άρνηση (Μελέτες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ) ως τώρα της εργοδοσίας και του κράτους να εκχωρήσει επαγγελματικά δικαιώματα σε αυτή τη κατηγορία εργαζομένων, έχει άμεση σχέση με την άρνηση να δεχθεί την αλλαγή του συσχετισμού δύναμης στο εσωτερικό των επιχειρή-



Χειριστής στην μονάδα

σεων. Η δυνατότητα των επιχειρήσεων να διαχειριστούν μια κατηγορία εργαζομένων με ισχυρή συγκρότηση, ήταν και είναι συνάρτηση της απουσίας επαγγελματικών δικαιωμάτων για αυτούς τους εργαζόμενους. Κατά την σημερινή περίοδο, **το αίτημα για την αναγνώριση της ειδικότητας του χειριστή παραγωγής, συνυπάρχει, λόγω των συνεχιζόμενων τεχνολογικών μεταβολών, με την ανάγκη ουσιαστικής αναβάθμισης των γνώσεων των εργαζομένων στις μονάδες παραγωγής**, που δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά **απαιτεί την σύνδεση**

πλέον της ειδικότητας αυτής με πτυχίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Μια στρατηγική κατοχύρωσης της ειδικότητας αυτής περνάει από το εκπαιδευτικό σύστημα, από τη στιγμή μάλιστα που το θεσμικό πλαίσιο απομακρύνεται από την λογική της επαγγελματικής κατοχύρωσης μέσω της αναγνώρισης της επαγγελματικής εμπειρίας.

Τη μελέτη στο σύνολο της μπορείτε να την βρείτε στον παρακάτω σύνδεσμο, σε μορφή pdf.

www.inegsee.gr > [ekdosi](#) > [Nees-technologies-organwsh-...](#)



Παιδιά και παραπαίδια

Το ότι δεν είμαστε στα μάτια της εταιρείας όλοι το ίδιο, το υποψιαζόμαστε από καιρό (έχουμε γράψει άλλωστε πολλά άρθρα κυρίως για το θέμα των τιμωριών). Υπάρχουν παιδιά και παραπαίδια.

Παιδιά που τα αγαπάει και τους αγοράζει λάμπρο για να δουλεύουν από τον καναπέ, ωραίες τσάντες για να τα κουβαλάνε και κινητά τελευταίας γενιάς. Παιδιά που τους νοικιάζει ωραία αμάξια και τους πληρώνει και τις βενζίνες για να μη χαλάνε λεφτά από τους (υψηλούς) μισθούς τους.

Και παραπαίδια. Που ζητάνε να τους αγοράσει ανιχνευτές τεσσάρων αερίων για να είναι ασφαλείς. Ανιχνευτές που ο καθένας κάνει όσο ένα λάμπρο, ή όσο το ένα δέκατο (ή και πιο λίγο;) από τα λεφτά που δίνει κάθε χρόνο για να νοικιάζει αμάξια για τα ταλαίπωρα τα στελέχη που δεν μπορούν να μπαίνουν στα λεωφορεία σαν τους κοινούς θνητούς.

Και περιμένουν... περιμένουν... και αναρωπιούνται: μα καλά, τόσο μεγάλο είναι το κόστος;

Μην ξεχνάμε ότι η ίδια η εταιρεία προβάλλει ότι τα θέματα ασφαλείας έχουν προτεραιότητα και δεν έχουν και περιορισμό κόστους.

Και άντε όταν έγινε το κακό, λέμε

ότι έφταιγαν **όλοι** (και η εταιρεία και τα στελέχη και οι εργαζόμενοι) και πληρώθηκε «χρυσό» απ' **όλους** (σε κτίρια, σε έξοδα επισκευών σε ιατρικά έξοδα που ακόμα δεν τελειώσανε από πλευράς εταιρείας και φυσικά πολύ χειρότερα από τους ίδιους τους συνάδελφους θύματα).

Αλλά τώρα; Μετά;

Έχουν περάσει τόσοι μήνες και ακόμα αυτοί οι κωλοανιχνευτές 4 αερίων να έρθουν;

Δεν είναι εύκολο να πιστέψει κανείς ότι αυτή η απόφαση είναι αμέλεια ενός υπαλλήλου που θεώρησε το θέμα δευτερεύον, τη στιγμή που το σωματείο απευθύνθηκε γραπτώς **(και με ομόφωνη απόφασή γεν. συνέλευσης)** απευθείας στον ιδιοκτήτη. Άρα, δύο τα ενδεχόμενα: ή δεν καταλάβανε τη σημασία του προβλήματος ή υπάρχει αδιαφορία.

Σε κάθε περίπτωση αν (ο μη γένοιτο) έχουμε πάλι ένα ατύχημα που θα μπορούσε να αποφευχθεί με την ύπαρξη ανιχνευτών 4 αερίων, αυτή τη φορά δε θα μιλάμε για ατυχία, άγνοια ή κακιά ώρα. Αυτή τη φορά θα μιλάμε για «βαριά αμέλεια».

Και ο νομοθέτης, συνήθως, δίπλα στην πρόταση «βαριά αμέλεια» βάζει και άλλη μια που ούτε να την γράψουμε δεν θέλουμε!



ΒΑΡΔΙΟΥΧΟΙ

Κυκλοφορεί το νέο πως κάποιιοι προϊστάμενοι θεωρούν ανανέωση (φρέσκο αέρα) το να αλλάξουν βάρδιες τους χειριστές και όχι μόνο.

Αυτό που πρέπει να τους θυμίσουμε, εάν ισχύουν βέβαια όλα αυτά, είναι πως οι χειριστές είναι και αυτοί άνθρωποι, έχουν προγραμματίσει την προσωπική τους ζωή σύμφωνα με την βάρδια που ήδη ακολουθούν, είναι συνεργάτες και συνάδελφοι.

Ξέρετε, το να εγκλιματιστείς στη βάρδια δεν είναι μόνο να συνηθίσεις τα νυχτερινά, είναι και να νιώθεις οικείο το περιβάλλον και σε αυτό βοηθάνε οι συνάδελφοι και συνεργάτες σου, είναι τα άτομα της βάρδιάς σου.

Και για να κλείσουμε, οι βαρδιούχοι δεν είναι υπάλληλοι-πιόνια, ούτε υπάλληλοι κακής ποιότητας για να τους συμπεριφέρονται αναλόγως, είναι αυτοί που βρίσκονται στο διυλιστήριο νύχτα, απόγευμα, γιορτές, όταν οι υπόλοιποι (και πολύ καλά κάνουν βέβαια) απολαμβάνουν όλα τα παραπάνω.

Και μη μας πει κάποιος πως πληρώνεστε για την βάρδια, γιατί αυτό έχει ξεπεραστεί, άσε που αρκετοί είναι αυτοί που θα γύριζαν πολύ άνετα μόνιμα πρωί.

Αν θέλετε να αλλάξετε κάτι, λοιπόν, εσείς οι νέοι επιστήμονες να διευκολύνετε το έργο του χειριστή σε ό,τι αφορά τις διαδικασίες στον χώρο εργασίας και όχι μόνο να του φορτώνετε.

ΣΤΟΛΕΣ



Οι στολές τύπου Nomex, που σαν σωματείο είχαμε ζητήσει και τελικά φοράμε τα τελευταία χρόνια, στην κυριολεξία έσωσαν τους συνάδελφους του σοβαρού εργατικού ατυχήματος τον χειμώνα που πέρασε. Θα θέλαμε όμως να τονίσουμε πως προτάσεις μας για βελτίωση αυτών των στολών, δεν έχουν προχωρήσει.

Επειδή, δυστυχώς, κάθε φορά που επιβεβαιωνόμαστε το πληρώνουμε ακριβά, καλό θα ήταν

να κάνουμε αυτές τις αλλαγές άμεσα.

Τις παραθέτουμε για άλλη μια φορά.

1. Έρευνα και αγορά καλοκαιρινών στολών Nomex (έστω τα πουκάμισα)
2. Αλλαγή της θέσης των ανακλαστήρων (ή και κατάργηση αν δεν χρειάζονται)
3. Αφαίρεση των κορδονιών στην άκρη των παντελονιών
4. Μικρότερες τσέπες στα παντελόνια.



Ο νέος «παλιός»!!!

Τα πράγματα άλλαξαν, τα χρόνια πέρασαν, ήρθαν οι νέοι, πέρασαν λίγο οι καιροί, έφυγαν οι περισσότεροι παλιοί και τις θέσεις τους τις πήραν υπάλληλοι 12 και 15 χρόνων στο διυλιστήριο με τις ίδιες, ίσως και πολύ παραπάνω αρμοδιότητες και ευθύνες. Τους έχει δοθεί βέβαια, μη το ξεχνάμε, και αυτός ο ρόλος του εκπαιδευτή για τις πιο νέες φουρνιές.

Σε άτομα της σειράς έχει εμπιστευτεί η εταιρεία τη θέση του εργοδηγού και καλώς έγινε έτσι.

Το ερώτημα είναι, πώς αυτοί οι υπάλληλοι που λειτουργούν τις μονάδες μόνοι τους, προσφέρουν υπηρεσίες Α' χειριστή και τους εμπιστεύεστε ώστε να εκπαιδεύσουν νέους, παραμένουν στο βαθμό του Β' χειριστή;;

Το ίδιο βέβαια ισχύει και για τους υπαλλήλους με ειδικότητα!!

Το μόνο σίγουρο είναι πως η στασιμότητα αυτή αργά η γρήγορα θα οδηγήσει στη ρουτίνα και στην αμφιβολία εάν τελικά η προσφορά σου αναγνωρίζεται και αν εκτιμάται.

Γιατί όπως λένε και οι ειδικοί «δεν υπάρχει τίποτα χειρότερο από το να αισθάνεσαι άορατος στο χώρο εργασίας σου».

ΦΑΟΥΛ

Η αποτυχημένη προσπάθεια ενός προϊσταμένου να φανεί δίκαιος, συζητήσιμος και προσιτός συνάδελφος...

Έστειλε, λοιπόν, στους υφισταμένους του εντολή να γράψουν δυο θετικά και δυο αρνητικά σχόλια που τον χαρακτηρίζουν σε ό,τι αφορά τις διοικητικές του ικανότητες (αμφιβάλλουμε βέβαια αν κάποιος έγραψε κάτι αρνητικό).

Καθώς και να τοποθετηθούν σε φάκελο κλειστό ώστε να μη διαρρεύσουν τα γραφόμενα.

Αυτό όμως κάπως απέτυχε και οι φάκελοι ανοίχτηκαν από κάποιους «έμπιστους».

Και κάπως έτσι άρχισαν τα κουτσομπολιά και τα σχόλια στην γειτονιά, τόσο από τον ίδιο όσο και από κάποιους άλλους «επιστήμονες», ποιος έγραψε τι και ποιος αρνήθηκε να γράψει και γιατί ;

Γιατί, προφανώς, είναι πολύ μικρό το χρονικό διάστημα που ο κύριος προϊστάμενος βρίσκεται στη θέση αυτή.

Και εννοείται πως πολύ δύσκολα θα τον κρίνει κάποιος αρνητικά, γιατί όπως καταλαβαίνετε θα έρθει η ατάκα μετά από το «κονκλάβιο», ποιος είσαι εσύ που κρίνεις;;

Αυτό, θα λέγαμε, ήταν μια αποτυχημένη προσπάθεια γνωριμίας!!!

ΦΟΒΟ - ΚΡΑΤΙΑ

Η τρομοκρατία και ο φόβος είναι το πιο ισχυρό και άσχημο συναίσθημα στο χώρο εργασίας που δεν νομίζω πως βοηθάει πολύ στην αποδοτικότητα του εργαζόμενου, αντιθέτως και πολλαπλασιάζεται όλο αυτό όσο αυξάνονται οι υποχρεώσεις και τα μέλη της οικογένειας!

Μη μας υπενθυμίζετε, λοιπόν, πως πρέπει να φοράμε τα ΜΑΠ για να μην τιμωρηθούμε!

Αλλά για να φτάσουμε σώοι και αβλαβείς στις οικογένειές μας.

Τηρούμε τους κανονισμούς κατά γράμμα, φοράμε τα ΜΑΠ, γνωρίζουμε τους κινδύνους, τους έχουμε δει. Και τη μάσκα μιας χρήσης, τις αποστάσεις.

Δίνουμε και εμείς καθημερινά τον αγώνα μας, έξι μήνες τώρα, τα έχουμε πάει περίφημα.

Δύσκολα όμως δε θα ξεχάσουμε και κάτι, είναι η φύση της δουλειάς τέτοια που θα τύχει και αυτό, μη μας περιμένει και η δεκάρα στη γωνία.

Όταν άλλοι δεν φορούν ούτε τα βασικά!!!

ΠΑΡΚΙΝΓΚ

Πόσο δύσκολο είναι να γίνει ένα σωστό παρκινγκ στην συντήρηση τελικά;; Κάθε μέρα βρίσκουμε χτυπημένα αυτοκίνητα και το πρωί και το μεσημέρι γίνεται συνωστισμός.

ΕΞΟΔΟΛΟΓΙΑ

Άπειρες δικαιολογίες για τα εξοδολόγια και υπάρχει κόσμος που δεν έχει λεωφορείο της γραμμής. Πληρώνονται εξοδολόγια και άλλοι που δεν υπάρχει λεωφορείο για να πάνε στη δουλειά τους, δεν παίρνουν τίποτα!

Είναι παροχές που η εταιρεία τις προσφέρει.

Τις δίνουν εκεί που θέλουν! Ή όλοι ή κανείς!

Μη γίνονται διακρίσεις. Έχει γίνει έλεγχος;



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

Πρόωρη φθορά

Η παρακάτω εντυπωσιακή φωτογραφία (που δεν είναι και η χειρότερη σαν εικόνα) είναι από αυτές που δεν μιλάνε από μόνες τους. Θέλουν και δυο λογάκια... κόσμια πάντα!

Ως τίτλος θα λέγαμε «μια τυπική μέρα στο πεδίο».

Και ποιος άνθρωπος στον πλανήτη δεν καταλαβαίνει από αυτήν την φωτό, αλλά και από μια μικρή περιγραφή της εργασίας στο πεδίο, ότι οι πιθανότητες να μην λερωθεί κάποιος ή να μη φθείρει τα ρούχα εργασίας του σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα είναι ελάχιστες.

Και όμως υπάρχουν κάποιοι οι οποίοι διαχρονικά είναι ιδιαίτερα δύσπιστοι ως προς την συχνότητα καταστροφής των ρούχων εργασίας.

Τους δικαιολογούμε, βέβαια, γιατί δεν ξέρουν τι θα πει εργασία στο πεδίο.

Ας κάνουμε ένα μικρό μαθηματάκι, λοιπόν, μιας και εμείς πάντα προβάλουμε την βελτίωση μέσα από την εκπαίδευση.

Δουλειά στο πεδίο, κύριοι, σημαίνει άμεση επαφή με όλα τα παράγωγα του πετρελαίου.

Δουλειά στο πεδίο, κύριοι, σημαίνει κρύο, ζέστη, αέρας, βροχή, χιόνι, κ.λπ. κ.λπ.

Δουλειά στο πεδίο, κύριοι, σημαίνει ανεβοκατέβασμα σε πύργους, αερόψυκτα, αντιδραστήρες, κ.λπ.

Και... δουλειά στο πεδίο, κύριοι, σημαίνει έκθεση σε κίνδυνους όπως φωτιά, διαρροή χημικών κ.λπ.

Και τώρα που σας μάθαμε δυο πράγματα για την δική μας δουλειά ας δούμε αν ξέρετε την δική σας δουλειά.

Όταν, λοιπόν, κύριοι, επικαλείστε μια ΔΕΠ για να αιτιολογήσετε μια εντολή προς τα τμήματα, καλό θα είναι να γνωρίζετε σε τι αναφέρεται αυτή η ΔΕΠ και κυρίως (για να έχει νόημα η ενέργειά σας) ποιος είναι ο σκοπός ύπαρξής της.

Και για να μην μακρηγορούμε, αναφερόμαστε στην ΔΕΠ σχετικά με την πρόωρη φθορά των ρούχων και των υποδημάτων ασφαλείας.

Σύμφωνα με την παρακάτω εντολή – διαδικασία

{ΠΡΟΩΡΗ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΛΟΓΩ ΦΘΟΡΑΣ - ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΗΣ Ή ΑΠΩΛΕΙΑΣ

α. Στην περίπτωση πρόωρης φθοράς ή καταστροφής –λόγω φύσεως εργασίας ή σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης – πρέπει να γίνονται τα εξής:

- Ο ενδιαφερόμενος αιτείται την αντικατάσταση του είδους στον Επόπτη ή Προϊστάμενό του.
- Ο Επόπτης ή Προϊστάμενος εξετάζει τις αιτίες φθοράς ή καταστροφής και συμπληρώνει σημείωμα, όπως το Ε01 “Σημείωμα Πρόωρης Φθοράς / Καταστροφής ή Απώλειας” και εισηγείται την αντικατάσταση.
- Κατόπιν εγκρίσεως του οικείου Τμηματάρχη ο ενδιαφερόμενος προσκομίζει το σημείωμα και το φθαρμένο ή κατεστραμμένο είδος στην αποθήκη για αντικατάσταση (τήρηση αρχείου από Κ. Αποθήκη) HRM 9700/021-Ε01 “ Σημείωμα Πρόωρης Φθοράς / Καταστροφής ή Απώλειας ”}

Η διαδικασία αυτή, κύριοι, όπως καταλαβαίνετε, γίνεται για κάποιον λόγο και πολύ σοβαρό μάλιστα, γιατί αφορά σε βασικούς κανόνες Υ/Α.

Αποσκοπεί σε σημαντικά στατιστικά στοιχεία πάνω στην ποιότητα κατασκευής σε συνδυασμό με την κατανάλωση και στην εικόνα των φθαρμένων υλικών σε συνδυασμό με την χρήση τους.

Και όχι για το αν οι εργαζόμενοι στο πεδίο είναι... **σπάταλοι.**

(Για αυτό κανονικά πρέπει γίνεται δειγματοληπτικά και διακριτικά).

Γιατί όταν τα προς αντικατάσταση παπούτσια π.χ. που ζητούσαν από τον κόσμο οι προϊστάμενοι στην αποθήκη, να επιστρέφουν (γιατί αλλιώς δεν θα τους έδιναν καινούργια), έμεναν σωριασμένα απλά σε ένα γραφείο, ενώ από την άλλη στην εντολή το μόνο στατιστικό στοιχείο ήταν, πόσα παπούτσια έχουν χρεωθεί, ε τότε το πράγμα καταντάει προσβλητικό.

Ναι! Να μας συγχωράτε, κύριοι, αλλά είναι προσβλητικό.

Ίσως να μην ήταν τόσο προσβλητικό, αν το χειμώνα είχαμε μπουφάν να φορέσου-



με και να μη δουλεύαμε σε s/d μέσα στο κρύο.

Ή αν πλήρωνα, επιτέλους, καμία ρήτρα οι ιδιοκτήτες των εργολάβων που τους εργαζόμενούς τους, τους ντύνει η Μότορ Όιλ.

Ή αν είχατε έστω και μια φορά (όχι παραπάνω) σωστό αριθμό ρούχων (που εύκολα μέσα από τις καταναλώσεις των υλικών μπορείτε να τον φτιάξετε) και να μην έπαιρνε ο κόσμος XXXL πουκάμισα κ.λπ., κ.λπ.

Ίσως τότε, λοιπόν, κύριοι να μην το θεωρούσαμε προσβλητικό, το να πρέπει ο κάθε χειριστής να φεύγει από τη μονάδα του και να πηγαίνει στην αποθήκη, να βγάζει τα παπούτσια του **για να τα δουν και να πειστούν**, ότι είναι αληθής η αίτηση πρόωρης φθοράς (χωρίς να είναι σίγουρος φυσικά αν υπάρχει το νούμερό του).

Επειδή όμως αυτό δεν συμβαίνει, τότε μάλλον δικαιολογημένα είναι θυγμένοι όλοι οι εμπλεκόμενοι στην αίτηση πρόωρης φθοράς.

Και ο επόπτης και ο τμηματάρχης που υπογράφει την αίτηση, αλλά και ο «ενδιαφερόμενος» (όπως τον γράφει μέσα).

Μπορεί, φυσικά, να σας αδικούμε και εσείς απλά να είστε τυπολάτρες ή να είστε θύμα των κενών του συστήματος.

Όπως και να το κάνουμε όμως, ε δεν θέλει και να εξαντλήσετε την ευελιξία σας θυσιάζοντας την τυπολατρία σας, επιλέγοντας ως λύση, πρόταση για αλλαγές στις διαδικασίες για να αποφύγουμε...

...το στριπτιζ του χειριστή!!!



ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΑ

Τελικά, μερικές φορές είναι να απορείς πώς ένα φαινομενικά απλό θέμα μπορεί να σε οδηγήσει στο απόλυτο αδιέξοδο. Έχουμε αναφερθεί και στο παρελθόν στο πρόβλημα με τα περιστέρια και τα περιττώματα αυτών. Παγκοσμίως χαρακτηρίζονται ως υγειονομικές βόμβες.

Η οικειότητα που έχουν με τους ανθρώπους σε συνδυασμό με το πόσο επικίνδυνα είναι από υγειονομικής άποψης τα περιττώματά τους είναι ο λόγος που τους αποδίδουν αυτόν τον χαρακτηρισμό.

Όταν από την άλλη, υπάρχει τεράστιο και πολύ αυστηρό νομικό πλαίσιο σχετικά με την διαχείρισή τους, τα πράγματα περιπλέκονται πολύ περισσότερο.

Επειδή, λοιπόν, όλες τις λύσεις που μπορούν να εφαρμοστούν τις έχουμε δοκιμάσει, αλλά συνεχίζεται αυτή η κατάσταση, μήπως να δοκιμάσουμε και μια τελευταία; Αναφερόμαστε στην αναζήτηση εταιρείας που να περισυλλέγει και να απομακρύνει τα περιστέρια.

Γιατί, ό,τι και να λέμε, το πρόβλημα όπως φαίνεται και στις παρακάτω φωτο, παραμένει και είναι πολύ σοβαρό.



ΚΑΨΟΝΙΑ

Καψόνι λέγαμε στο στρατό κάθε δύσκολη δουλειά, την αγγαρεία που μας έβαζαν και μας δυσκόλευε τη ζωή.

Καψόνι είναι οι οδηγοί να φοράνε αρβύλες, ενώ οδηγούν μικρά αυτοκίνητα εκτός διυλιστηρίου.

Καψόνι είναι να φοράνε οι καθαρίστριες μέσα στο εστιατόριο αρβύλες.

Καψόνι είναι τα χοντρά πουκάμισα που φοράμε το καλοκαίρι και λιώνουμε από τη ζέστη και τη δυσωδία και γενικά, όπως έγραφα πριν.

Καψόνι είναι κάθε δουλειά που μας δυσκολεύει τη ζωή και δεν υπάρχει σοβαρός λόγος μα την κάνουμε. Έλεος!!!

ΜΠΟΤΙΛΙΑΡΙΣΜΑ ΣΤΗΝ ΑΠΟΘΗΚΗ

Είναι πολύ συχνό φαινόμενο να μην μπορούμε να περάσουμε μπροστά από την αποθήκη και ο λόγος είναι προφανής.

Από τους μεταφορείς που φορτώνουν και ξεφορτώνουν έχει φράξει ο εξωτερικός χώρος της αποθήκης.

Για να περάσουμε, περιμένουμε κάποιες φορές και είκοσι λεπτά.

Τις περισσότερες φορές τσακνόμεσθε με τους μεταφορείς.

Για να μην πούμε πως αναγκάζονται οι οδηγοί κλαρκ να φεύγουν καθυστερημένα, επειδή πολλές φορές η εκφόρτωση γίνεται πάνω στο σχολασμά.

Τέλος, σε περίπτωση συμβάντος τι θα γίνει;

ΡΟΥΧΑ

Τελευταία, τα ρούχα που προσφέρει η εταιρεία στους εργαζόμενους είναι πολύ χοντροκομμένα, τα παντελόνια φαρδιά και σήκωτα σαν τσουβάλια και τα πουκάμισα, χοντρά και εντελώς ακατάλληλα για το καλοκαίρι. Ο εργαζόμενος λιώνει από την ζέστη και η δυσωδία είναι αφόρητη.

Βέβαια μας είπαν ότι είναι βραδύκαυστα {ΝΟΜΕΞ} ασφάλειας, αλλά θα μπορούσαν να βρούμε κάποια άλλα εναλλακτικά που να φοριούνται χωρίς να υποφέρει ο εργαζόμενος. Άλλωστε δεν είμαστε πυροσβέστες. Σε διυλιστήριο δουλεύουμε.



«ΟΙ ΦΙΛΟΙ ΤΟΥ ΤΑΣΟΥ ΖΩΓΑΛΗ»

Σχεδόν οκτώ χρόνια πέρασαν από τα Χριστούγεννα του 2012, όταν ο εκλιπών φίλος και συνάδελφος Τάσος Ζώγαλης ανέφερε τα σοβαρά οικονομικά προβλήματα που αντιμετώπιζε μια γνωστή του οικογένεια.

Χωρίς δεύτερη σκέψη αποφασίστηκε από όλη την Δ' βάρδια - Δ/ Καυσίμων να βοηθήσουμε την συγκεκριμένη οικογένεια βάζοντας ο καθένας από 10€ και με αυτό το ποσό φωνίσαμε σε σουπερ μάρκετ είδη πρώτης ανάγκης, τα οποία και δόθηκαν.

Η χαρά και η συγκίνηση της οικογένειας, αλλά και η δικιά μας ήταν μεγάλη. Η κίνηση αυτή έδωσε ώθηση και σε άλλους συναδέλφους να αναφέρουν οικογένειες με παρόμοια προβλήματα.

Έτσι οι δυο οικογένειες έγιναν πέντε (5), οι 5 έγιναν 20, με αποτέλεσμα μέχρι σήμερα να έχουμε βοηθήσει λίγο πάνω από 100 οικογένειες.

Εννοείται πως με την αύξηση των οικογενειών που είχαν βρεθεί σε πολύ δυσχερή θέση αυξήθηκαν και τα μέλη της ομάδας, επειδή από στόμα σε στόμα μαθεύτηκε γρήγορα στο διυλιστήριο.

Αρκετά άτομα από τις μονάδες, τα γραφεία και εκτός ΜΟΗ, ευαισθητοποιήθηκαν θέλοντας να συνδράμουν σ' αυτή την σημαντική προσπάθεια.

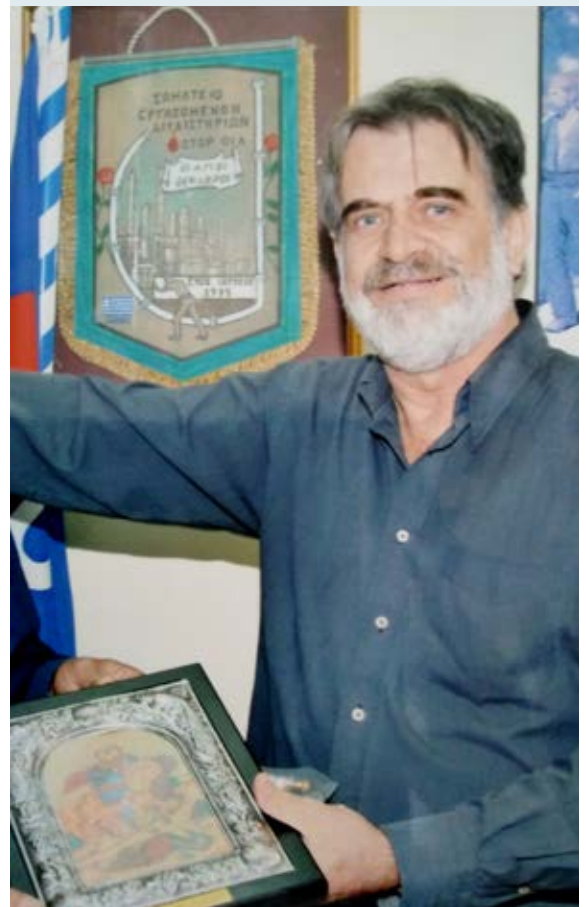
Έτσι καθιερώθηκε να μαζεύουμε από 10€ το μήνα ανά μέλος με αποτέλεσμα να συγκεντρώνεται ένα σημαντικό ποσό και να καλύπτει τις ανάγκες (σουπερμάρκετ) για αρκετές οικογένειες το μήνα.

Στο άκουσμα αυτής της κίνησης δε θα μπορούσε να λείπει η συνεισφορά του σωματίου ΜΟΗ που, μετά από διαβουλεύσεις, αποφασίστηκε να συνδράμει με ένα (1) ευρώ ανά μέλος του, δηλαδή 600€ το μήνα.

Κρατώντας αρχεία με τα έσοδα -έξοδα και όλες τις αποδείξεις από τα σουπερμάρκετ, ο απολογισμός όλων αυτών των χρόνων είναι ότι έχει μαζευτεί ποσό 60.000€ που έχει καταναλωθεί σε αγορά τροφίμων (σουπερμάρκετ), κρεάτων, παιδικές τροφές και φαρμάκων.

Το όνομα της ομάδας αυτής είναι «Οι φίλοι του ΤΑΣΟΥ ΖΩΓΑΛΗ», που μας βλέπει από ψηλά και είναι σίγουρα περήφανος για τη συνέχεια του έργου του.

ΑΓΩΝΙΣΤΗΣ



ΒΑΣΙΛΗΣ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ

Δεν πρέπει να τους ξεχνάμε ανθρώπους που αγωνίστηκαν για το σωματείο.

Ανθρώπους που παρ' όλα τα προβλήματά τους (υγείας κατά το πλείστον) δεν σταμάτησαν να αγωνίζονται.

Μιλώ για τον **ΒΑΣΙΛΗ ΠΑΠΑΝΤΩΝΙΟΥ** - αγωνιστής -ακέραιος -μαχητής - συνδικαλιστής από τους λίγους.

Μέχρι να φύγει, δεν έπαψε ποτέ να ενδιαφέρεται και να αγωνίζεται για το σωματείο.

Είναι, λοιπόν, καθήκον μας, ελάχιστος φόρος τιμής για τον ΒΑΣΙΛΗ, δυο λόγια στο περιοδικό του σωματίου και μια τιμητική πλακέτα στην οικογένειά του.

Αντίο φίλε ΒΑΣΙΛΗ. «ΑΘΑΝΑΤΟΣ»



ΤΑ ΝΕΑ ΤΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ

Έρευνα ΓΣΕΕ: Νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας

ΠΡΟΣ ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΜΕΛΗ ΠΟΕ

Συνάδελφοι,

Για ενημέρωσή σας το Δελτίο Τύπου της ΓΣΕΕ για την έρευνα σε εργαζόμενους του Ιδιωτικού Τομέα σχετικά με τις αλλαγές που φέρνει η περίοδος της πανδημίας και τις επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις.

Ένα πολύ ενδιαφέρον θέμα για την κατάσταση που διαμορφώνεται στα εργασιακά θέματα του ιδιωτικού τομέα κατά και μετά την περίοδο της πανδημίας, διενήργησε η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας μας έστειλε τα αποτελέσματα της ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, τα οποία και σας παραθέτουμε.

Γ.Σ.Ε.Ε.
ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
Μέλος της ITUC και της ETUC



Δείκτες ΓΣΕΕ
Σεπτέμβριος 2020

alco
The pulse of society

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ 6/10/20

Δείκτες Κλίματος Αγοράς Εργασίας: η Εργασιακή Ανασφάλεια εντείνεται

Πάνω από 7 στους 10 εργαζόμενους: η πανδημία θα αποτελέσει αφορμή για διακινδύνηση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων
Αρνητικά αξιολογούν την ραγδαία ανάπτυξη της τηλεργασίας

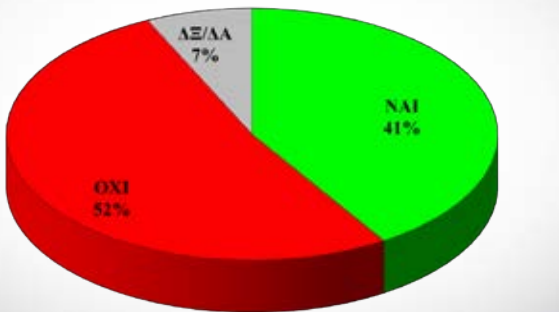
Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας δίνουν στη δημοσιότητα τα αποτελέσματα ειδικής θεματικής έρευνας κοινής γνώμης, η οποία απευθύνεται σε εργαζόμενους ιδιωτικού τομέα, για την καταγραφή-μέτρηση και συγκριτική αποτίμηση δεικτών κλίματος αναφορικά με την αισιοδοξία, την εξέλιξη των αμοιβών και την ασφάλεια της θέσης εργασίας.

Στοχεύοντας στη διεξοδική διερεύνηση των συνθηκών απασχόλησης και την παρακολούθηση των μεσοπρόθεσμων τάσεων και εξελίξεων στην αγορά εργασίας και σε συνέχεια ανάλογης έρευνας τον Ιούνιο του 2020, καταγράφονται οι επιπτώσεις της δύσκολης οικονομικής επανεκκίνησης κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού, αλλά και της επισφάλειας που προκαλείται από ένα πιθανό δεύτερο επιδημικό κύμα.

Διερευνήθηκαν οι απόψεις των εργαζομένων σε σχέση με τις επιπτώσεις της πανδημίας σε θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα, καθώς και η αξιολόγησή τους επί των πιθανών επιπτώσεων της ταχείας ανάπτυξης της τηλε-εργασίας ως προς την ποιότητα των σχέσεων εργασίας, της επαγγελματικής και προσωπικής εξέλιξής τους.

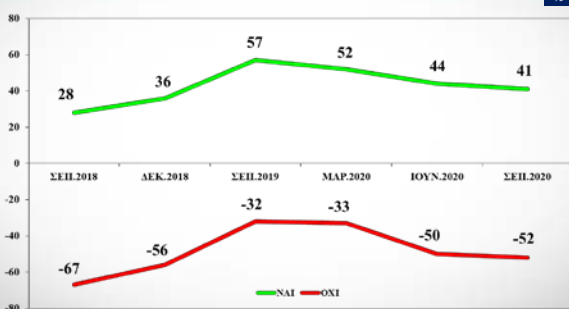
ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑΣ

(Είστε ή όχι αισιόδοξοι για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται; - Εργαζόμενοι Ιδ. τομέα)

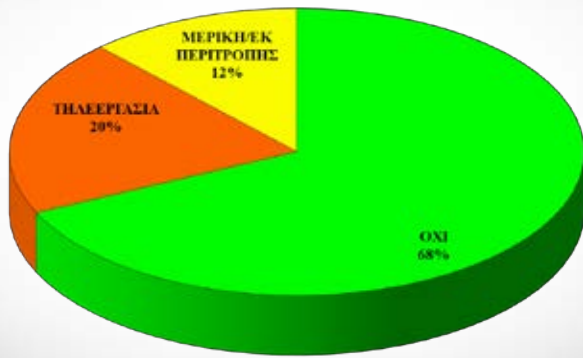


ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑΣ

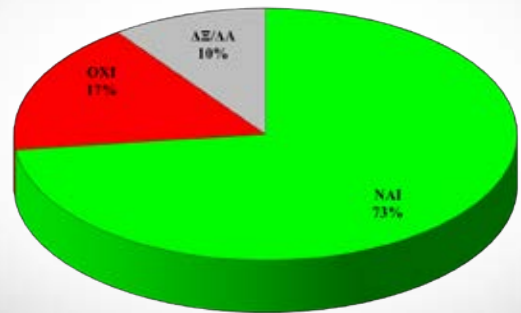
(Είστε ή όχι αισιόδοξοι για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται; - Εργαζόμενοι Ιδ. τομέα)



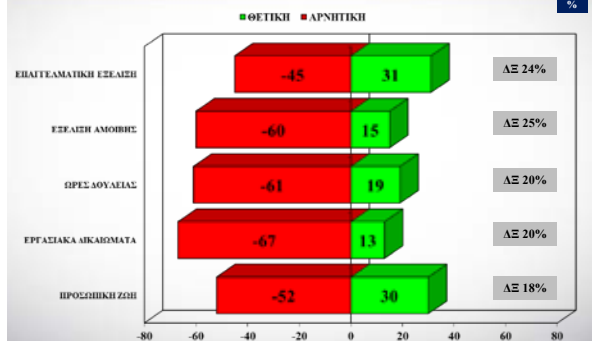
Έχει μεταβληθεί και πως η σχέση εργασίας σας μετά την πανδημία;
Εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα



Θεωρείται ότι η πανδημία θα αποτελέσει αφορμή προκειμένου να κινδυνεύσουν θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα;
Εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα



Θεωρείτε τη γρήγορη ανάπτυξη της τηλεργασίας θετική ή αρνητική εξέλιξη για τους εργαζόμενους σε κάθε τομέα που θα σας διαβάσω;
Εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα



Στα βασικά ευρήματα συμπεριλαμβάνονται:

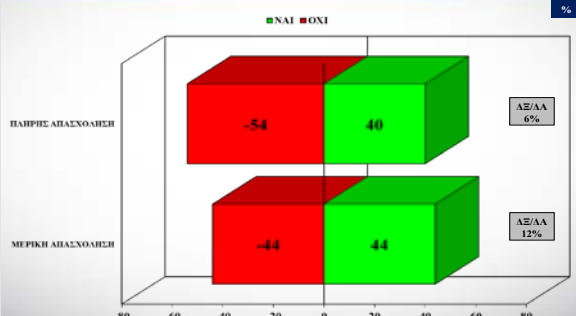
- ◊ Το 73% των εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα θεωρεί ότι η πανδημία θα αποτελέσει αφορμή να κινδυνεύσουν θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα.
- ◊ Μεγάλη επιφύλαξη των εργαζομένων καταγράφεται απέναντι στην ανάπτυξη της τηλεργασίας, ως προς μια σειρά παραμέτρων: Το 67% των ερωτηθέντων την αξιολογεί αρνητικά ως προς την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων του, το 61% την θεωρεί αρνητική εξέλιξη ως προς τις ώρες εργασίας του, το 60% την θεωρεί αρνητική εξέλιξη ως προς την εξέλιξη της αμοιβής του, το 52% την αξιολογεί αρνητικά ως προς την προσωπική ζωή του και το 45% την αξιολογεί αρνητικά ως προς την επαγγελματική εξέλιξή του.

Τα υπόλοιπα ευρήματα της έρευνας καταγράφουν ανάλογες απόψεις με αυτή του Ιουνίου του 2020. Συγκεκριμένα:

- Το 32% των εργαζομένων δήλωσε ότι έχει μεταβληθεί η σχέση εργασίας τους μετά την πανδημία.
- Το 20% των εργαζομένων δήλωσε ότι μετά την πανδημία συνεχίζει να εργάζεται με τηλεργασία και το 12% με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση.
- Ο δείκτης αισιοδοξίας παρουσιάζει μείωση: 52% των ερωτηθέντων εκφράζει απαισιοδοξία για την πορεία της χώρας (+2% σε σχέση με τον Ιούνιο), ενώ απαισιοδοξία εκφράζεται και στο θέμα της εξέλιξης των αμοιβών, με το ποσοστό όσων δηλώνουν αισιόδοξοι για τον μισθό τους να παρουσιάζει πτώση 3 ποσοστιαίων μονάδων και να διαμορφώνεται στο 32%.
- Αντίστοιχη μείωση παρατηρείται και στον δείκτη ασφάλειας της απασχόλησης, με το 54% των εργαζομένων να δηλώνουν αισιόδοξοι για τη διατήρηση της θέσης τους στην αγορά εργασίας (-2% σε σχέση με τον Ιούνιο).

ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑΣ

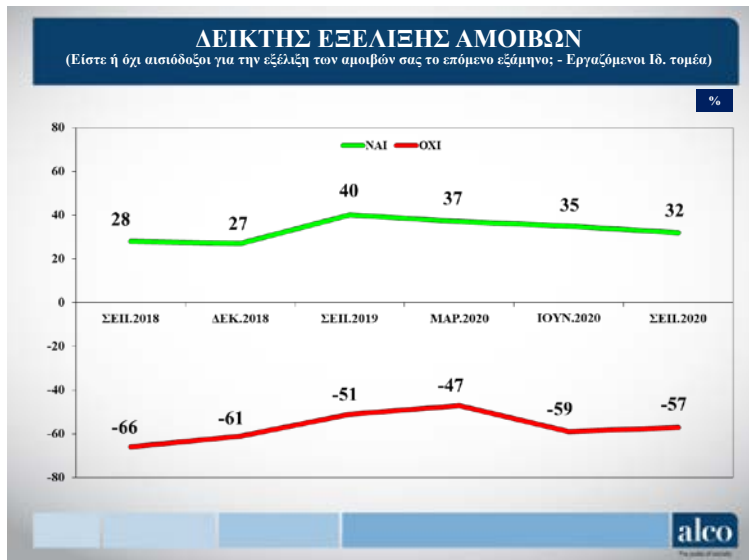
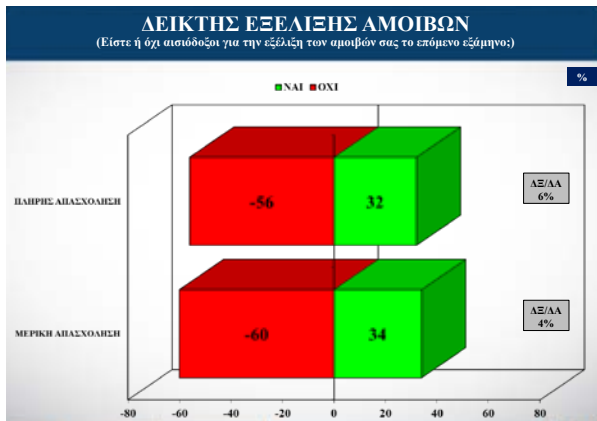
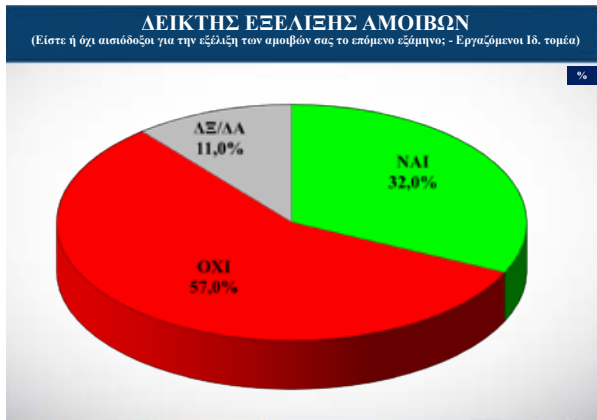
(Είστε ή όχι αισιόδοξοι για την πορεία της χώρας στους μήνες που έρχονται; - Εργαζόμενοι Ιδ. τομέα)



Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΤΑΙΡΕΙΑ:	alco ΜΕΛΟΣ ΣΕΛΕΑ - ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ Ε.Σ.Ρ. 12
ΕΝΤΟΛΕΑΣ:	ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ΤΥΠΟΣ:	ΠΟΣΟΤΙΚΗ (ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΧΩΡΙΣ ΧΡΗΣΗ ΚΑΛΗΣ)
ΔΕΙΓΜΑ:	1500 ΑΤΟΜΑ, ΗΛΙΚΙΑΣ 17+ ΕΤΩΝ, ΣΕ ΟΛΟΚΛΗΡΗ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ:	ΤΥΧΑΙΑ, ΣΤΡΩΜΑΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ
ΣΤΑΘΜΙΣΕΙΣ:	ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑ
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΣΦΑΛΜΑ:	+/- 2,6%, ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΒΕΒΑΙΟΤΗΤΑΣ 95%
ΧΡΟΝΟΣ:	24 - 30 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2020
Η ΕΡΕΥΝΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΥΣ ΚΩΔΙΚΕΣ ΛΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ESOMAR ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΣΕΛΕΑ	

ΤΑ ΝΕΑ ΤΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ

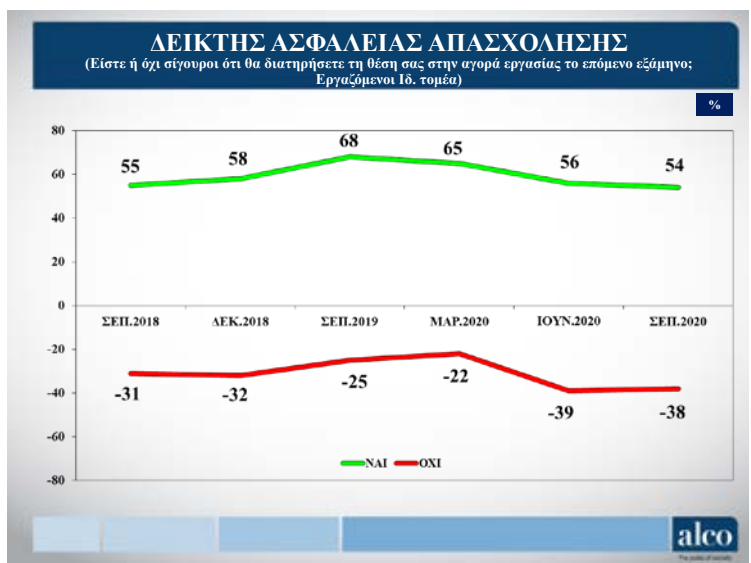


Η Έρευνα αποτυπώνει με ξεκάθαρο τρόπο την ένταση του κλίματος επισφάλειας και τον αυξανόμενο προβληματισμό των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα για τις αλλαγές που φέρνει η περίοδος της πανδημίας και τις πιθανές επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις.

Ήδη από τον Ιούνιο είχε επισημανθεί η ανάγκη ανάπτυξης ουσιαστικού θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της τηλεργασίας, μετά από εξειδικευμένο κοινωνικό διάλογο, με στόχο την ανάδειξη των θετικών και των «γκρίζων» περιοχών της. Τρεις μήνες μετά, έχουμε πλέον τη σαφή αποτύπωση αυτών των προβληματισμών και η ανάγκη πλήρους θεσμικής παρέμβασης μοιάζει επιτακτική. Τέλος, επαναλαμβάνουμε πως όσο η εργασία και οι εργαζόμενοι δε λαμβάνουν την υποστήριξη και την ενδυνάμωση που τους αναλογεί, οι σοβαρές στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας θα εντείνονται. Σε αυτή την δύσκολη - από κάθε άποψη - συγκυρία, η πλήρης επαναφορά και ενεργοποίηση του κοινωνικού διαλόγου και των Ελεύθερων Συλλογικών Διαπραγματεύσεων αποτελεί περισσότερο από ποτέ πλέον επιβεβλημένη κοινωνική αναγκαιότητα.

** Επισυνάπτεται σε μορφή PowerPoint η παρουσίαση των δεικτών της έρευνας κοινής γνώμης που διενήργησε η ALCO για λογαριασμό της ΓΣΕΕ*

ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Υγεία & Ασφάλεια της Εργασίας



Για τα εκλεγμένα μέλη των Επιτροπών Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων σε επιχειρήσεις-μέλη της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενέργειας.

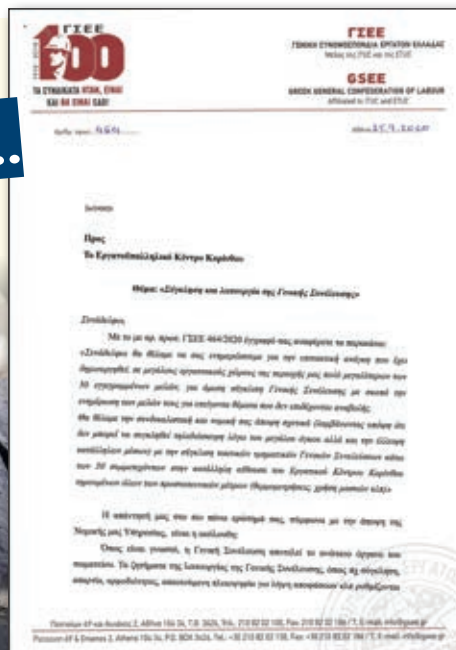
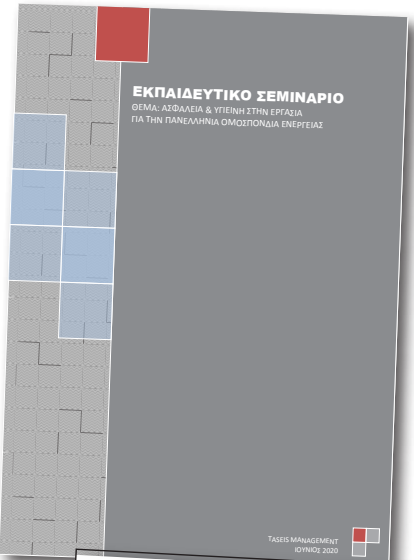
Κάθε εργαζόμενος είναι εκτεθειμένος σε πλήθος κινδύνων που απειλούν την υγεία και τη σωματική του ακεραιότητα ή ακόμα και την ίδια του τη ζωή. Πρωταρχικό μέλημα των επιχειρήσεων θα πρέπει να αποτελεί η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις με αριθμό εργαζομένων άνω των 50 ατόμων έχουν δικαίωμα σύστασης Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας των Εργαζομένων (ΕΥ.Α.Ε.), αποτελούμενη από εκλεγμένους εκπροσώπους τους στην επιχείρηση.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Ασφάλεια & Υγιεινή της Εργασίας» απευθύνεται στα εκλεγμένα μέλη των Επιτροπών Υγείας και

Ασφάλειας Εργαζομένων σε επιχειρήσεις - μέλη της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ενέργειας.

Σκοπός του προγράμματος είναι η προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων μέσω ενός πλήρους εκπαιδευτικού προγράμματος που θα ενημερώσει βάσει των διεθνών εξελίξεων και εμπειριών για κάθε βλαπτικό παράγοντα και κίνδυνο που μπορεί να εμφανιστεί στον εργασιακό χώρο καθώς και για την αντιμετώπιση αυτών σε ένα ευρύ πεδίο πιθανών συμβάντων.

Το σεμινάριο έγινε την Πέμπτη 25/6/2020 (Β Ομάδα), από ώρα 12.00 έως 19.15 στα Γραφεία της «Taseis Management ΕΠΕ» και συμμετείχαν από πλευράς Σωματείου Εργαζομένων Μότορ Όιλ, οι: Τριπικέλης Κων/νος, Τσώκος Παναγιώτης και Παπαγιάννης Γιώργος.



NEWS

Τα Νέα του Σωματίου μας

ΟΙ ΝΕΟΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ

Άλλη μια γενιά συναδέλφων συνταξιοδοτήθηκε!



Μπορεί να μην είχαμε ενωμένα τραπέζια, μπορεί να έλειπαν οι υπόλοιποι από την παρέα (μέλη του σωματίου συνταξιούχων και παλιά μέλη του σωματίου μας), αλλά ένα κρασάκι με τα «νεοϋδία» το ήπιαμε!

Και μάλιστα, για να είμαστε συνεπείς με τους κανόνες ασφάλειας και προστασίας λόγω Covid-19, έγιναν δυο συναντήσεις, στις 9 και 16 του Οκτωβρίου.

Άντε και του χρόνου με υγεία και... κανονικότητα!

Καλή νέα ζωή, συνάδελφοι και πάνω από όλα, υγεία!

Στην πρώτη φωτό, από τις 9/10/2020, οι συνάδελφοι:

ΚΑΨΑΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΒΟΥΛΙΜΙΩΤΗΣ ΣΥΜΕΩΝ
ΚΙΣΣΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΚΑΚΑΡΙΚΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΦΙΛΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
ΜΠΑΣΙΩΤΗΣ ΧΡΗΣΤΟΣ
ΘΕΟΔΩΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
ΑΓΓΕΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Στη δεύτερη φωτό, από τις 16/10/2020, οι συνάδελφοι:

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ
ΦΑΛΛΙΕΡΑΣ ΛΥΚΟΥΡΓΟΣ
ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΛΙΝΤΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ
ΝΑΚΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
ΔΗΜΟΥ ΑΡΓΥΡΙΟΣ
ΚΟΥΣΟΥΛΗΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ
ΖΗΣΙΜΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ
ΧΑΣΟΥΡΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ





ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ MOTOR OIL, ΑΡΩΓΟΣ ΣΤΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΚΟΡΙΝΘΟΥ



> Ο πρόεδρος του Δ.Σ., Κ. Τριπικέλης, με τον Διοικητή του νοσοκομείου Κορίνθου κ. Γρηγόρη Καρπούζη.



> Με τον πρόεδρο του Σωματείου Εργαζομένων του νοσοκομείου Κορίνθου κ. Παντελή Αρβανιτάκη.

Για άλλη μια ακόμη φορά, το Σωματείο εργαζομένων Motor Oil έδειξε την αλληλεγγύη του προς τους εργαζομένους του Νοσοκομείου Κορίνθου, εκφράζοντας ταυτόχρονα τις ευχαριστίες και την ευγνωμοσύνη του προς τους γιατρούς και τους νοσηλευτές.

Όπως δήλωσε χαρακτηριστικά ο πρόεδρος του Δ.Σ., Κ. Τριπικέλης, το Σωματείο έκρινε πως έπρεπε να βρει έναν έμπρακτο τρόπο για να ευχαριστήσει τους ανθρώπους που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή, και όχι απλώς με παλαμάκια. Άλλωστε, είχε δυο βασικούς λόγους για να το κάνει, «που καλύτερα να μην τους ζούσαμε φέτος, το 2020». Ο πρώτος αφορά στο πολύ σοβαρό ατύχημα στα διυλιστήρια. Γιατροί και νοσηλευτές χειρίστηκαν άμεσα και σωστά την κρίσιμη κατάσταση των τεσσάρων εγκαυματιών συναδέλφων, ενώ ο τρόπος που λειτουργήσαν καθώς και η ταχύτητα της διασωλήνωσής τους είχαν θετική έκβαση, όπως απο-

δεικνύεται τώρα. Ο δεύτερος αφορά στην πανδημία.

Έτσι το Σωματείο εργαζομένων Motor Oil, το οποίο εκπροσωπήθηκε από τον Κ. Τριπικέλη και Μιχ. Κυπραίο, δώρισε 35 στολές Cherokee, υψηλής προστασίας στους επαγγελματίες υγείας, οι οποίοι τους ευχαρίστησαν με την ελπίδα ότι θα παραμείνουν αρωγοί και φίλοι και σε άλλες προσπάθειες του νοσηλευτικού ιδρύματος. Επίσης, χάρισαν μια εικόνα των Αγίων Θεοδώρων, προστατών του Σωματείου, και μια πλακέτα με το λάβαρο-σύμβολο του Σωματείου.

Από την πλευρά του, ο Διοικητής ευχαρίστησε το Σωματείο και τη Μότορ Όιλ διαχρονικά τονίζοντας ότι το Νοσοκομείο της Κορίνθου «εφημερεύει 365 μέρες και διανυκτερεύει 365 νύχτες και καταφέρνει χάρη στις άοκνες προσπάθειες των εργαζομένων» να βρίσκεται στις επάλξεις. Επίσης, δεν παρέλειψε να συστήσει ψυχραιμία και λήψη μέτρων για να μην επεκταθεί ο Covid-19.



ΟΛΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ

Αν, πριν από μερικά χρόνια, αρκετά για να είμαστε ακριβείς, (περνάνε 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, κάνοντας τη δουλειά του, αλλά και το σωματείο και μέσω αυτού όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους, θα αποτελούσε ανοσιούργημα χείριστου βαθμού. Κακούργημα και μάλιστα, με τους όρους της παλαιότερης 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 σωματείου 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 υπηρετούσαν την στρατιωτική τους θητεία στα Ο.Υ.Κ. Πρόκειται για τον κύριο ΔΗΜΗΤΡΗ ΚΑΝΕΛΛΟΠΟΥΛΟ.

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

Πολύ νωπές ακόμα οι μνήμες στελέχους το οποίο, σε συνάντηση με τη διοίκηση του σωματείου, καθόταν αναπαυτικά



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

(η αναφορά αυτή μόνο σαν εξιστόρηση γεγονότος 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 ρετουσαρισμένες και ελλιπείς. Ήταν γεγονός ότι, με τόσους ενδιαμέσους που υπήρχαν πιο μπροστά, το πράγμα έμπλεκε. Αλλά οι

πιο χαμηλά ίσως εκφοβούνται. Άλλοι οι πιο ψηλά, αναλαμβάνοντας ευθύνες που δεν ήταν στην δικαιοδοσία τους, πεσόκοβαν τα αιτήματα ή και τα απέκρυβαν. Η άμεση επαφή, λοιπόν, υποκαθιστούσε τις επαφές του σωματείου με τα υψηλότερα κλιμάκια. Η ΣΩΣΤΗ και ΑΜΕΣΗ μεταφορά των αιτημάτων αλλά και προβλημάτων που φυσιολογικά υπήρχαν (δεν σταματάνε ποτέ αυτά) συζητούντο και ή εύρισκαν λύση ή δρομολογούντο.

Οι προσωπικές (ανθρώπινες) σχέσεις του με την ηγεσία της διοίκησης έδιναν και δίνουν μια μεγαλύτερη άνεση στην προώθηση των δικαιών αιτημάτων μας, αλλά και ανάληψη πρωτοβουλιών.

Η εμπιστοσύνη που υπήρχε και υπάρχει





στο πρόσωπό του βοήθησε ώστε το αίτημα του σωματείου –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 σωματείου) το κάνεις αμέσως και ό,τι σου λέω εγώ όχι;» Η απάντηση «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, έπεσαν πολύ οι εντάσεις και όλο το κλίμα έγινε πολύ 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 (χοντρικά) οι εργαζόμενοι. Πόσες χιλιάδες οι γύρω...

Άμεση επαφή με το υψηλότερο επίπεδο της εταιρείας.

Άμεση επαφή με τους εργαζομένους.

Μεταξύ σφύρας και άκμονος και πρέπει να ισορροπήσεις, να σεβαστείς το πλαίσιο και τους κανόνες του παιχνιδιού.

Χρειάζονται ικανότητες, κότσια, ενσυναίσθηση και Ήθος.

Κύριε Κανελλόπουλε, τα διαθέτετε και τα τέσσερα, σας το 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.



ΟΙ ΠΟΡΤΕΣ ΕΙΝΑΙ ΑΝΟΙΚΤΕΣ...

Ένας πολύ παρεξηγημένος όρος στην χώρα μας είναι η «αμεσότητα».

Πώς, δηλαδή, αντιλαμβάνεται ο μέσος Έλληνας την αμεσότητα στις σχέσεις του με δημόσια πρόσωπα, προϊστάμενους, αυτοδιοίκηση, τοπικούς βουλευτές, ακόμα και με τον δάσκαλο του παιδιού του.

Και θεωρεί απόλυτη επιτυχία π.χ., όταν σε τρίτους, αυτό το δημόσιο πρόσωπο το αποκαλεί με το μικρό του όνομα (ασχέτως τι γίνεται όταν τύχει και βρεθεί απέναντί του) ή όταν περηφανεύεται πως η πόρτα του γραφείου του γι' αυτόν είναι ανοικτή κ.λπ. κ.λπ..

Στην Ελλάδα βέβαια αυτό δεν μας έχει βγει σε καλό γιατί είναι αποδεδειγμένο (μετά από καταγραφή στοιχείων πολλών ετών) ότι απλούστατα οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια στον γκρεμό με την επωνυμία... «ρουσφέτι».

Ίσως γιατί αποτελεί απλά άλλη μια bypass κατάσταση σχετικά με τον ρόλο του καθενός στην κοινωνία, στην εργασία, στην εκπαίδευση κ.λπ..

Το τελικό αποτέλεσμα μάλιστα είναι οι μεν «από κάτω» να προσπαθούν με κάθε κόστος να «φτιαχτούν», οι δε «από πάνω» να τους εκμεταλλεύονται για να «φτιαχτούν».

Η θεωρία της αμεσότητας και των ανοικτών πορτών είναι κάτι που έχει απασχολήσει σε πολύ μεγάλο βαθμό και τον χώρο εργασίας μας.



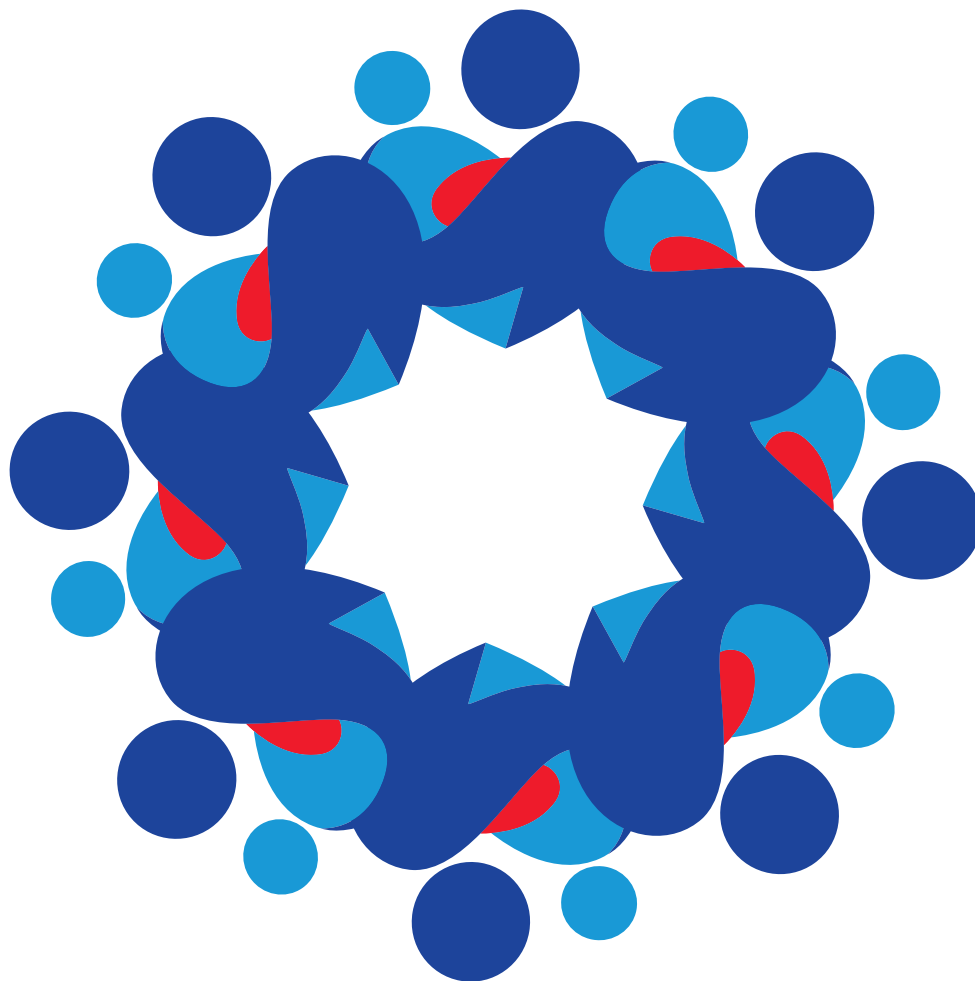
Έτσι στα πλαίσια των αλλαγών σε καιρίες διοικητικές θέσεις, φάνηκε κομματάκι δύσπεπτο το κοντράστ «ανοικτή και κλειστή πόρτα γραφείου».

Εμείς θεωρούμε πως το ξεμπέρδεμα του κουβαριού που έχει προκύψει (από παράγοντες όπως συνήθεια, παλιός τρόπος σκέψης, προσαρμογή του τρόπου διαχείρισης στον τρόπο σκέψης και το ανάποδο, χάσμα γενεών, σκοπιμότητας κ.λπ.) μπορεί να γίνει μόνο αν αφήσουμε την «μηχανική» να κάνει την δουλειά της. Βλέπετε, η πόρτα έχει μεντεσέδες, πόμολο και κλειδαριά για ν' ανοιγοκλείνει ή και να κλειδώνει.

Και την ενεργοποίηση των λειτουργιών της, καλό είναι να την κάνει το σύστημα λειτουργίας της εταιρείας και οι θεσμοί.

Έτσι δεν θα είναι παρεξηγήσιμες ούτε οι ανοικτές ούτε οι κλειστές πόρτες (για διαφορετικούς λόγους κάθε φορά!)

Και έτσι θα έχουν νόημα και η ιεραρχία στον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας, αλλά και ο θεσμός του σωματείου.



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

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

Δίνεις ελάχιστο δείγμα αίματος ή στοματικού επιχρίσματος (σάλιου).

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

Είσαι εθελοντής δότης!

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

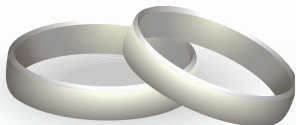
Μάθε περισσότερα στο www.oramaelpidas.gr

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



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ
ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΔΟΤΩΝ
ΜΥΕΛΟΥ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ



ΜΑΪΟΣ 2020

21 Ο ΡΕΜΜΑΣ ΑΝΔΡΕΑΣ και
η ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ

ΙΟΥΝΙΟΣ 2020

17 Ο ΒΑΣΙΛΕΙΑΔΗΣ ΚΩΝ/ΝΟΣ
και η ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΥ ΕΥΤΥΧΙΑ

ΙΟΥΛΙΟΣ 2020

02 Ο ΞΑΝΘΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
και η ΣΠΛΕΤ ΚΑΤΑΡΖΥΝΑ
ΛΟΥΤΣΙΝΑ

18 Ο ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ ΙΩΑΝΝΗΣ
και η ΜΑΝΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ

19 Ο ΓΕΡΟΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ και η
ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ ΜΑΡΙΑ

23 Ο ΔΡΑΚΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και
η ΠΑΡΣΑΝΟΥ ΕΛΕΝΗ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2020

05 Ο ΡΩΤΙΔΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ και
η ΡΙΖΟΓΙΑΝΝΗ ΣΤΑΜΑΤΙΑ

12 Ο ΣΤΕΦΑΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ και
η ΓΟΥΜΕΝΗ ΑΘΗΝΑ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2020

01 Ο ΚΑΡΣΙΩΤΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και
η ΜΠΟΥΡΑΕΣΣΑ ΕΥΣΤΡΑΤΙΑ

Τους ευχόμαστε

Βίον Ανθόσπαρτον



Να μας ζήσουν!

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2020

14 Ο ΚΟΚΟΝΑΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ και
η ΒΕΛΕΝΤΖΑ ΧΡΙΣΤΙΝΑ
απέκτησαν μια κορούλα

ΜΑΪΟΣ 2020

12 Ο ΒΛΑΣΣΟΠΟΥΛΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ και
η ΗΛΙΑΔΗ ΕΛΕΝΗ
απέκτησαν μια κορούλα

18 Ο ΓΚΙΩΝΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και
η ΣΕΝΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ απέκτησαν
ένα αγοράκι

20 Ο ΚΑΡΑΧΡΗΣΤΟΣ ΠΑΝΤΕΛΕΗΜΩΝ
και η ΜΑΣΟΥΡΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι

21 Ο ΖΕΡΒΟΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ και
η ΚΑΡΣΙΩΤΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ
απέκτησαν μια κορούλα

22 Ο ΚΟΥΦΑΛΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ και η
ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι

ΙΟΥΝΙΟΣ 2020

06 Ο ΣΠΥΡΙΔΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και
η ΣΕΪΝΤΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ
απέκτησαν ένα αγοράκι

08 Ο ΑΓΟΡΟΣ ΜΙΧΑΛΗΣ και
η ΜΑΡΑΓΚΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι

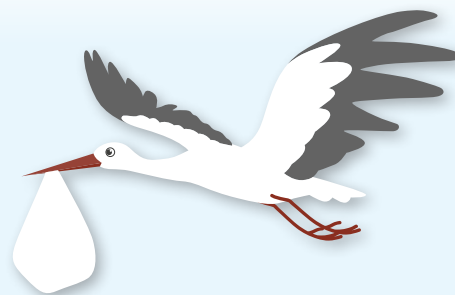
12 Ο ΠΑΤΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και
η ΤΣΙΜΠΟΥΚΕΛΛΗ ΓΕΩΡΓΙΑ -
ΣΕΜΕΛΗ απέκτησαν ένα αγοράκι

ΙΟΥΛΙΟΣ 2020

01 Ο ΚΟΛΤΣΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και
η ΜΟΥΡΟΥΤΣΟΥ ΣΤΑΜΑΤΙΝΑ
απέκτησαν ένα αγοράκι

03 Ο ΤΑΪΓΑΡΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ και η
ΠΟΥΤΑΛΗ ΧΡΥΣΗ απέκτησαν μια
κορούλα

28 Ο ΠΕΤΜΕΖΑΣ ΑΡΓΥΡΙΟΣ και η
ΣΑΓΙΑ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΝΙΚΗΦΟΡΟΥΛΑ
απέκτησαν μια κορούλα



ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2020

07 Ο ΚΑΒΒΑΔΙΑΣ ΣΤΕΦΑΝΟΣ και
η ΤΡΥΦΩΝΟΣ ΒΑΛΕΝΤΙΝΑ
απέκτησαν μια κορούλα

10 Ο ΖΑΧΑΡΙΑΣ ΜΑΡΚΟΣ και
η ΒΛΟΥΚΑΚΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ απέκτησαν
ένα αγοράκι

26 Ο ΤΡΑΓΟΥΣΤΗΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και
η ΤΣΟΜΠΑΝΑΚΟΥ ΜΑΡΙΑ
απέκτησαν μια κορούλα

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2020

17 Ο ΒΕΝΕΤΣΑΝΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ και
η ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ
απέκτησαν μια κορούλα

30 Ο ΤΣΙΡΙΝΔΑΝΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και
η ΓΚΙΟΥΛΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ
απέκτησαν μια κορούλα

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2020

06 Ο ΖΑΦΕΙΡΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ και
η ΠΡΩΤΟΠΑΠΑ ΠΑΓΩΝΑ
απέκτησαν μια κορούλα

Διόρθωση

Ο ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
και η ΚΑΡΑΜΠΑΤΣΗ ΓΕΩΡΓΙΑ -
ΦΑΙΔΡΑ απέκτησαν ένα αγοράκι
στις 21 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2020 και
όχι κορίτσι όπως εκ παραδρομής
γράφτηκε στο προηγούμενο τεύχος μας

ΟΙ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΜΑΣ

∞ ΒΑΡΒΕΡΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ του
ΙΑΚΩΒΟΥ - (27/07/2020)

∞ ΓΕΝΝΑΔΙΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ του
ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ - (31/07/2020)

Συγχαρητήρια!

∞ ΠΑΠΑΪΩΑΝΝΟΥ ΣΤΑΜΑΤΙΑ
του ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ - (31/07/2020)

ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



Αυτήν την φορά αποφασίσαμε να κάνουμε μια αναδρομή, στα τελευταία πέντε χρόνια που έχουμε καθιερώσει την σελίδα ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ στο περιοδικό μας. Το κάνουμε αυτό γιατί θέλουμε να τονίσουμε πως η αδιαφορία στο «να γίνει κάτι» με αυτά τα θέματα είχε ως αποτέλεσμα, ένα ατύχημα –τουλάχιστον, για κάθε περίπτωση!

Το ίδιο φυσικά ισχύει και για άλλες περιπτώσεις, που έχουνε προβλέψει το... κακό!!!

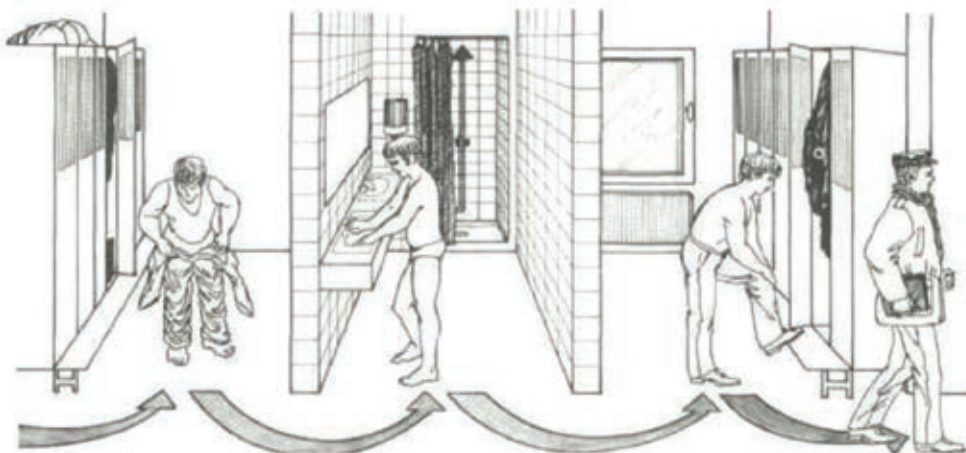
Γνωρίζουμε φυσικά ότι, σε όλες τις περιπτώσεις, η επίλυση του θέματος προϋποθέτει συνεννόηση αρκετών τμημάτων και εκεί έχουμε εντοπισμένο και κοινώς αποδεκτό πρόβλημα.

Αυτό όμως δεν μπορεί να αποτελεί για πάντα δικαιολογία.

Η διαχρονικότητα στα λάθη έρχεται σε αντιπαράθεση με τη βελτίωση και χωρίς βελτίωση δεν υπάρχει πρόοδος.



ΝΕΟ ΚΟΝΤΡΟΛ → ΣΩΣΤΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΑΠΟΔΥΤΗΡΙΩΝ



Από το βιβλίο Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας για τους κανόνες Προσωπικής Υγιεινής που πρέπει να τηρούνται.

Παλιό και άλυτο πρόβλημα αλλά όσο υπάρχει Σωματείο θα συνεχίσουμε να προσπαθούμε να το λύσουμε. Για περίπου 30 άτομα τη βάρδια, υπάρχουν μόνο 3 τουαλέτες και 3 μπάνια. Για να προλαβαίνουμε να κάνουμε μπάνιο ούτε οι μισοί δεν γίνεται, δυο – τρεις τυχεροί. Επίσης στο νέο κοντρόλ, γιατί σε αυτό αναφέρομαι, ο χώρος των αποδυτηρίων είναι πολύ στριμωγμένος, πολλοί ντύνονται σε διαδρόμους και ούτε ένα τετραγωνικό μέτρο, μαζί με την ντουλάπα στον καθένα δεν αναλογεί. Μια λύση που έχουμε να προτείνουμε είναι να μπει ένα κοντέινερ, πάνω στο οποίο θα μεταφερθούν τα γραφεία τμηματαρχών –εποπτών – μηχανικών που είναι δίπλα. Έτσι θα ελευθερωθεί ο χώρος για μπάνια και αποδυτήρια. Θα συνεχίσουμε να προσπαθούμε και να ελπίζουμε για καλύτερες συνθήκες στο χώρο εργασίας μας!!!

...Και δεν είναι το μόνο τμήμα που έχει πρόβλημα στα αποδυτήρια. Το ίδιο ισχύει και στην συντήρηση π.χ. που το κτίριο είναι και καινούργιο (ανάθεμα στον λεβέντη που το σχεδίασε).

Και εμείς δεν λέμε να γίνουν τα αποδυτήρια έτσι όπως ορίζουν οι κανόνες Υ/Α και φαίνεται στην φωτό (σιγά το δύσκολο δηλαδή, αλλά τέλος πάντων), αλλά όχι και να έχουμε σάπιες ντουλάπες, ποντίκια στα αποδυτήρια και να είμαστε ο ένας πάνω στον άλλο (εν μέσω covid-19), όταν στα γραφεία το... redecoration... των τουαλετών έγινε σε χρόνο ρεκόρ!

Καταλαβαίνουμε πόσο δύσκολο είναι σε ένα παλιό κτίριο να κάνεις αλλαγές από την στιγμή που θα πρέπει να αλλάξει άρδην ο σχεδιασμός του για να είναι πιο λειτουργικό.

Τελικά όμως αυτό που παρατηρούμε είναι πως και πάλι το πρόβλημα για τις αλλαγές είναι το γνωστό. Δεν είναι ο σχεδιασμός, το κόστος, ή ακόμα και η διάθεση, αλλά η επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκομένων.

Τουλάχιστον έτσι ήταν μέχρι πρότινος ελπίζουμε με τις πρόσφατες αλλαγές να βελτιωθεί η κατάσταση.

ΞΕ-ΚΑΘΑΡΙΣΜΑ

ΔΙΚΟΙΩΜΑΤΩΝ!!!



TRIP-20