

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ



ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ • ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021



Καλό Ταξίδι...

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



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3	ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ Αθάνατος!
4 - 5	ΑΝΤΙ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ 2020 Ανασκόπηση – Αναθεώρηση & Γιατί;;;
6 - 7	ΕΡΕΥΝΑ Νυχτερινή εργασία και κίνδυνοι για την υγεία
8 - 13	ΤΙ ΕΠΙΣΗΜΑΝΑΝ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ
14 - 15	ΟΛΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ
16 - 17	ΤΑ ΕΝ ΟΙΚΩ... ΕΝ ΔΗΜΩ
18 - 21	ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΝΕΑ Δραστηριότητες της ΠΟΕ και του Εργατικού Κέντρου, συζητήσεις και διαδικτυακές διασκέψεις
22 - 23	ΕΙΜΑΣΤΕ ΑΝΘΡΩΠΟΙ Συνέντευξη του Παραολυμπιονίκη Νίκου Καπλάνη
24	Από το Ίδρυμα «ΜΑΡΙΑΝΝΑ Β. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ» Επετειακό Συλλεκτικό Νόμισμα στην κορύφωση της δράσης του Έτους «Θερμοπύλες-Σαλαμίνα 2020»
26	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ
27	ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



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

Nicolás Gómez Dávila



Το Σημείωμα της Σύνταξης



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 αυτήν την αντικατάσταση, επειδή ακριβώς... ξέρεις. Και είναι κάτι φορές που προτιμάς να είσαι στην αναμονή

της αλλαγής παρά 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 πάλευε δίπλα του, η αγάπη των γονιών, η λαχτάρα και η αγάπη του παιδιού του, η θετική σκέψη και οι προσευχές όλων μας... Ποιος;;;

Ξέρετε μερικές φορές **Εκείνος** ανταμείβει την ψυχή με ελευθερία.

Και έτσι ένα πρωί, **ο Φίλιππας... ελευθερώθηκε!**



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

ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΜΟΤΟΡ ΟΪΛ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021

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

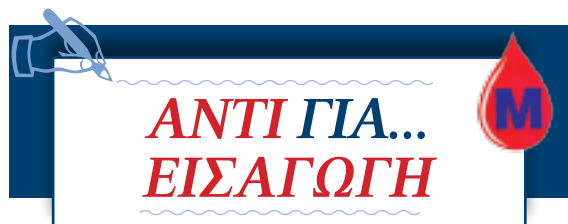
ΤΗΛ.: 27410 48094
E-mail: sommohellas@yahoo.com
www.semohellas.gr

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

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

• **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ:** Α. Η. ΚΡΙΘΑΡΟΥΛΑΣ

• **ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** www.brightmedia.gr



ΑΝΤΙ ΓΙΑ...
ΕΙΣΑΓΩΓΗ



2020

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ



Συνηθίζεται στο τέλος κάθε έτους να γίνεται σε όλους τους τομείς (πολιτική, αθλητισμός, καλλιτεχνικά, κ.λπ.) αυτό που λέμε ανασκόπηση έτους.

Εκεί περιγράφονται οι πιο σημαντικές καλές και κακές στιγμές του έτους που πέρασε (με το ανάλογο μάλιστα soundtrack κάθε φορά).

Η ιδιαιτερότητα του 2020 είναι ότι δεν βρέθηκε κάτι καλό να μπορεί να μπει σε αυτές τις ανασκοπήσεις. Δεν περιμέναμε βέβαια και κάτι διαφορετικό, αφού όλοι παρακαλούσαμε ποτέ θα φύγει αυτή η χρονιά, που λογικά θα μείνει στην ιστορία ως μια από τις χειρότερες όλων των εποχών.

Εμείς, εδώ, στην οικογένεια εργαζομένων στη Μότορ Όιλ, είχαμε φυσικά έναν λόγο παραπάνω.

Γιατί μπορεί το όλο θέμα του covid-19 να το ξεπεράσαμε σχετικά ανώδυνα.

Ως ένα ακόμα επιτυχημένο τεστ ικανότητας **αντιμετώπισης εξτρίμ καταστάσεων**.

Το μεγάλο εργατικό δυστύχημα στις αρχές του χρόνου όμως, έδωσε πραγματικό νόημα στο χαρακτηρισμό «**η χειρότερη**» για τη χρονιά που πέρασε.

Και παλέψαμε την αβεβαιότητα (εν μέσω s/d μάλιστα) να την κάνουμε και πάλι σιγουριά.

Και δουλέψαμε πολύ, και ομαδικά, πάνω στις διορθωτικές κινήσεις για να εξαλείψουμε κάθε πιθανότητα επανάληψης.

Δυστυχώς όμως για μια εκ των περιπτώσεων ήρθαμε αντιμέτωποι με την φράση «κάναμε ότι ήταν ανθρωπίνως δυνατό».

Η οποία είναι συνυφασμένη τις περισσότερες φορές με την απόλυτη απογοήτευση. Γιατί η πίκρα του αποτελέσματος υπερνικά δυστυχώς την ικανοποίηση της υπερπροσπάθειας.

Τι περιμένουμε, λοιπόν, από την νέα χρονιά;

Καλώς ή κακώς, αυτό που περιμένουμε πλέον είναι την επιστροφή στην κανονικότητα.

Το οποίο, από τη μια, αποτελεί και ένα τεράστιο μάθημα για όλους μας, σχετικά με το πόσο πρέπει να εκτιμούμε αυτά που έχουμε και πολύ περισσότερο τον τρόπο με τον οποίο τα αποκτήσαμε.

Προσωπικές ελευθερίες, καθημερινότητα, τρόπος και συνθήκες εργασίας και πολλά άλλα.

Από την άλλη, βέβαια, αν το μοναδικό τίμημα που πρέπει να «πληρώσουμε» για να αποφύγουμε στο μέλλον παρόμοιες καταστάσεις αφορά στην προσωπική ευθύνη, τότε είναι και αυτό ένα μάθημα για το πώς η ομαδικότητα και η εξάλειψη κάθε είδους εγωκεντρισμού –μέσα από την προσωπική ευθύνη– ...θα μας σώσει!

Φυσικά και επειδή πάντα θα υπάρχουν οι oportunistές (με την κακή έννοια) πρέπει να είμαστε σε διαρκή επαγρύπνηση.

Με την λογική του ότι, αν υποθέσουμε πως για την πρώτη περίπτωση (των κεκτημένων) δόθηκαν μεγάλοι αγώνες για να αποκτηθούν, τότε η προσωρινή άρση τους, σίγουρα ανοίγει την όρεξη της μονιμότητας της άρσης στους καλοθελητές.

Ενώ στην δεύτερη περίπτωση, η έννοια της προσωπικής ευθύνης –αν και είναι ξεκάθαρη και αφορά σε βασικούς κανόνες υγιεινής– εύκολα μπορεί να αμφισβητηθεί από κάποιους που δεν θέλουν να επιβαρυνθούν ένα κόστος που πριν δεν είχαν.

Εδώ τώρα που π.χ. υπάρχουν θεσπισμένα μέτρα ατομικής προστασίας και δεν τηρούνται, επειδή δεν παρέχονται λόγω κόστους (βλέπε εργολαβικές εταιρείες).

Όπως και να έχει το να βγαίνει αυθόρμητα από όλους η ίδια απλοποιημένη ευχή για επιστροφή σε μια **«παλιά καλή κανονικότητα»** είναι μια δικαιολογημένη αντίδραση.

Πρέπει όμως το επόμενο βήμα για την ανθρωπότητα, όσο μικρό και να είναι, να αφορά σε βελτίωση του **προηγούμενου** τρόπου ζωής. Αλλιώς, κινδυνεύουμε η λήθη να φέρει οπισθοδρόμηση.



ΓΙΑΤΙ...;

31 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2020

➤ Αυτή η Παρασκευή του Γενάρη ήταν μια μέρα που όλοι απευχόμασταν, αλλά όλοι θα θυμόμαστε.

Η έκρηξη στο ιατρείο της U-3700 μας πάγωσε όλους. Τα πρόσωπα όλων σκυθρωπά, τα συναισθήματα ποικίλα, φαίνεται πως τα λεπτά περνούν δύσκολα, αβάσταχτα... και τότε έρχεται η είδηση.

Ο Χάρης, ο Κώστας, ο Τάσος και ο Φίλιππος φεύγουν με σοβαρά εγκαύματα για το νοσοκομείο, από αυτή την στιγμή ανεβαίνουν τον Γολγοθά τους, δίνουν την μεγαλύτερη μάχη της ζωής τους, την μάχη για την ίδια τους την ζωή.

Όμως περίπου έντεκα μήνες μετά, την μάχη αυτή έχασε ο Φίλιππος. Την Τρίτη 8 Δεκεμβρίου η είδηση του θανάτου του, έπεσε σαν κεραυνός εν αιθρία. Δεν χωράει στο νου κανενός ότι ο Φίλιππος έφυγε.

Δύο μέρες μετά, στην Παναγίτσα στον συνοικισμό, η θλίψη ήταν το κυρίαρχο συναίσθημα. Συγγενείς, συνάδελφοι και φίλοι πήγαμε να

τον αποχαιρετήσουμε στο τελευταίο του ταξίδι.

Τραγικότερη φιγούρα όλων η ΜΑΝΑ.

Στέκεται πάνω από το παιδί της και θρηνεί. Δεν θέλει να το αποχωριστεί, δεν μπορεί να πιστέψει ότι το παλικάρι της έφυγε τόσο άδικα. Θρηνεί χωρίς να βρει κατηγορία και με παράπονο και θυμό ρωτάει: Γιατί; Γιατί; ... Γιατί έφυγες τόσο άδικα;

Μια ερώτηση που, αν για το ΑΔΙΚΑ δεν μπορεί να υπάρξει μια επίγεια απάντηση, ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ να υπάρξει για το ΓΙΑΤΙ.

Ένα ΓΙΑΤΙ που εκτός από την ΜΑΝΑ και την οικογένειά του ΠΡΕΠΕΙ να μάθουμε και εμείς οι εργαζόμενοι.

Ένα ΓΙΑΤΙ που θα είναι όπλο στην φαρέτρα μας. Όπλο που θα μας κάνει προσεκτικότερους και σοφότερους, ώστε να μην δούμε άλλη ΜΑΝΑ, ΣΥΖΥΓΟ και ΠΑΙΔΙ να θρηνεί πάνω από ένα φέρετρο φωνάζοντας **ΓΙΑΤΙ...;**

MIX. ΚΥΠΡΑΙΟΣ

ΕΡΕΥΝΑ

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΙΑΤΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

γράφει ο Αθανάσιος Νταβέλος
ΕΙΔΙΚΟΣ ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εργασία σε βάρδιες που περιλαμβάνει και τη νυχτερινή βάρδια προκαλεί αποσυντονισμό των φυσιολογικών καρδιακών ρυθμών, με ψυχοσωματικές επιπτώσεις και βλαπτικά βραχυχρόνια και μακροχρόνια αποτελέσματα στην υγεία των εργαζομένων.

Η νυχτερινή εργασία είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που μπορεί να μεταβάλει τις φυσιολογικές απαντήσεις του άξονα υπόφυσης –υποθαλάμου–επινεφριδίων με συνέπεια τη διαταραχή της ψυχοσωματικής ισορροπίας και υγείας των εργαζομένων.

Η εργασία σε νυχτερινή βάρδια αποτελεί μια αντικειμενικά στεσογόνο κατάσταση για τον οργανισμό κυρίως:

- Σε βιολογικό επίπεδο μέσω της διαταραχής του κύκλου ύπνου-εγρήγορης, του φυσιολογικού καρδιακού ρυθμού και των βιολογικών λειτουργιών
- Στην ικανότητα προς εργασία μέσω της φυσιολογικής αυξομείωσης της προσοχής και της ετοιμότητας με επακόλουθο το μεγαλύτερο κίνδυνο λαθών και την πρόκληση ατυχημάτων
- Στην κατάσταση της υγείας, κυρίως διαταραχές του ύπνου και των συστημάτων, με μακροχρόνια πιο σοβαρές επιπτώσεις από το καρδιαγγειακό, το γαστρεντερολογικό και το νευρικό σύστημα
- Στην κοινωνική και οικογενειακή ζωή, δυσκολία στη διατήρηση των συνήθων διαπροσωπικών σχέσεων

με επακόλουθες αρνητικές επιδράσεις στην οικογενειακή ζωή και τις κοινωνικές επαφές.⁽¹⁾

Σημαντική συσχέτιση φαίνεται εξάλλου ότι εμφανίζει η εργασία σε νυχτερινή βάρδια με την εμφάνιση μειζόνων στηθαγχικών εκδηλώσεων. Σε μεγάλη μετανάλυση, που προσφάτως δημοσιεύεται στο British Medical Journal και στην οποία συνολικά συμμετείχαν άνω των δύο εκατομμυρίων άτομα, ο κίνδυνος εμφάνισης εμφράγματος και στηθαγχικών επεισοδίων αναφέρεται ότι είναι αυξημένος σε ποσοστό 41%.⁽²⁾

Από παλαιότερες έρευνες επίσης πιθανολογείται η συσχέτιση της νυχτερινής εργασίας με διαφόρους τύπους καρκίνου.⁽³⁻⁴⁾

και κίνδυνοι για την υγεία

Η νυκτερινή εργασία θα πρέπει να θεωρείται ένας ανεξάρτητος παράγοντας κινδύνου για πρόκληση φθοράς της υγείας

Προληπτικά μέτρα

Η πρωτογενής πρόληψη περνά μέσα από μια προσεκτικά διαμορφωμένη οργάνωση της νυκτερινής εργασίας με στόχο την αποφυγή των παθολογικών εκδηλώσεων.

Μέτρα που μπορεί να συντείνουν στο σκοπό αυτό μπορεί να είναι:

1. Ελάττωση των νυκτερινών βαρδίων στις απολύτως αναγκαίες
2. Αποφυγή συνεχόμενων νυκτερινών ωραρίων, χορήγηση ρεπό μετά από νυκτερινή βάρδια
3. Εναλλαγή εργαζομένων σε νυκτερινή βάρδια ώστε να μην υπάρχει πολύ μεγάλη επιβάρυνση σε λίγους
4. Η κατανάλωση γεύματος και ροφημάτων κατά τη διάρκεια της νύχτας

5. Εκπαίδευση του προσωπικού και συνεχείς συστάσεις για τήρηση μέτρων ασφαλείας ώστε να αποφευχθούν τα ατυχήματα – αυξημένη επιτήρηση.

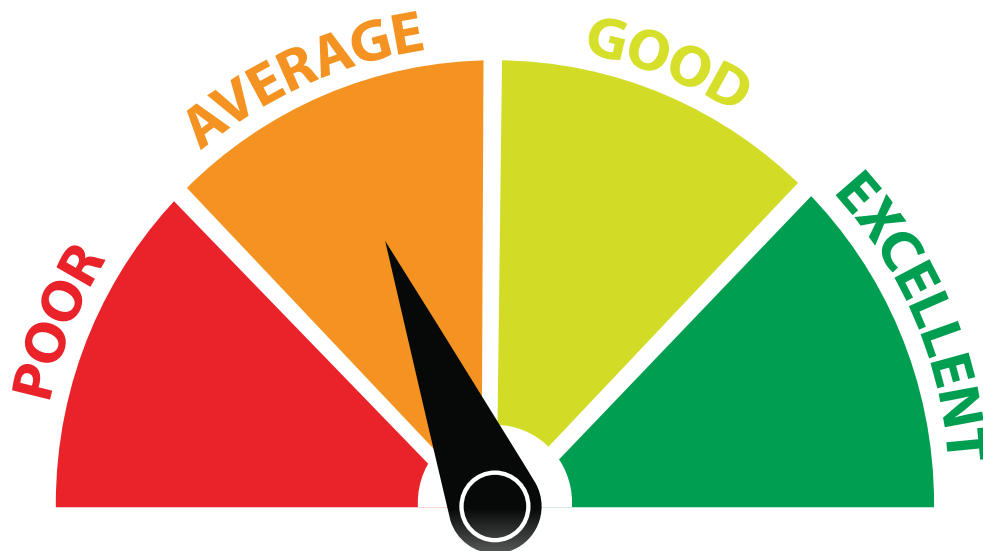
Για τα άτομα που έχουν προσβληθεί από παθήσεις που συσχετίζονται ή που μπορεί να επιδεινωθούν κατά την εργασία σε νυκτερινή βάρδια να εξετάζεται η δυνατότητα εξαιρέσεώς τους. Η νυκτερινή εργασία θα πρέπει να θεωρείται ένας ανεξάρτητος παράγοντας κινδύνου για πρόκληση φθοράς της υγείας και θα πρέπει να διερευνάται η εμφάνιση πρόωρων σημείων ή συμπτωμάτων που υποδηλώνουν πάθηση ή ακόμα και δυσκολία προσαρμογής στο νυκτερινό ωράριο, κατά τον περιοδικό ιατρικό έλεγχο της υγείας των εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΠΗΓΕΣ

1. www.elinyae.gr
2. (<http://www.bmj.com/press-releases/2012/07/26/shift-work-linked-increased-risk-heart-attack-and-stroke>)
3. Megdal SP et al: Night work and breast cancer risk: a systematic review and meta-analysis. Eur J Cancer 2005, 41(13):2023-2032.
4. Davis S, Mirick DK: Circadian disruption, shift work and the risk of cancer: a summary of the evidence and studies in Seattle. Cancer Causes Control 2006, 17(4):539-545

Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ

Κεφάλαιο 1



...Περί αξιολογήσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Για εμάς που γράψαμε αυτό το κείμενο, είναι δύσκολο να καταλάβουμε πώς γίνεται, ενώ εκ του αποτελέσματος (γιατί δεν το λέμε εμείς, το λένε όλοι) εδώ και τρία χρόνια φαίνεται ότι έχουμε υπερβάλλει εαυτόν με συνεχόμενα s/d και βέβαια με τον καθημερινό μας φόρτο, αυτό να μην αντανακλάται στην εξέλιξή μας και στη θέση μας στην εταιρεία.

Για να μην παρεξηγούμαστε, το θέμα δεν είναι κατά βάση μισθολογικό: κανένας δε σώνεται με τριάντα ευρώ παραπάνω το μήνα, αν και η αλήθεια είναι ότι όλους θα μας βόλευαν. Η ουσία είναι ότι η στασιμότητα υποδηλώνει ότι δεν αξιολογούμαστε ως καλοί στη δουλειά μας, αλλά μάλλον ως οριακά επαρκείς.

Η αλήθεια είναι ότι δεν ξέρουμε πώς αξιολογούμαστε. Κανένας δεν μπήκε στον κόπο να μας το πει, και οποιαδήποτε κουβέντα για να δούμε τις αξιολογήσεις μας αντιμετωπίζεται από την ιεραρχία ως αιτία πολέμου. Αξιολογήσεις, οι οποίες βάσει διαδικασίας, θα έπρεπε να βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια απόδοσης και ικανοτήτων, να έχουν στόχους μετρήσιμους οι οποίοι να μας κοινοποιούνται και να ελέγχεται η ικανοποίησή τους ώστε ο βαθμός μας να είναι αντικειμενικός. Πράγμα το οποίο ποτέ δεν έγινε.

Η πολλάκις δεδηλωμένη θέση του τμήματος είναι ότι οι προτάσεις για προαγωγές είναι ανεξάρτητες από τις αξιολογήσεις. Όμως, αν αυτό ισχύει (κατά παράβαση της διαδικασίας που

λέει το εντελώς αντίθετο), με ποια κριτήρια γίνονται;

Κατά καιρούς μας έχουν πει διάφορα:

- Ότι αν δεν κάθεται κάποιος υπερωρία, δε θα δει προαγωγή ποτέ του. Μια καλή ιδέα, λοιπόν, είναι να είμαστε αδιάφοροι στο κανονικό ωράριο και να ζητάμε συχνά υπερωρία. Συνήθως βέβαια στην υπερωρία κάνουμε δουλειά άλλων, αλλά αφού δεν υπάρχουν στόχοι/κριτήρια αξιολόγησης δεν υπάρχει πρόβλημα.

- Ένα άλλο κριτήριο είναι η ύπαρξη σχετικού πτυχίου, θεωρητικά. Άρα όσοι δεν έχετε πτυχίο, ξεχάστε την προαγωγή. Είτε σκοτώνεστε είτε κάνατε καφενείο το ίδιο είναι, πάρτε το απόφαση.

- Ένα άλλο κριτήριο φαίνεται να είναι ο χρόνος διεκπεραίωσης των απαιτήσεων. Άρα, παιδιά, όσοι ασχολείστε με εργολαβίες που μονίμως αργούν (και που ο κύριος όγκος της δουλειάς είναι μετά την ανάθεση) είστε τελειωμένοι.

- Το αντικείμενο και η αξία των συναλλαγών επίσης αναφέρεται συχνά. Όποιος ασχολείται συνεχώς με δουλειές βαβούρικες μεν, αλλά χαμηλής αξίας (ακόμα και αν είναι πολλές και χρειάζονται άμεση ενέργεια) δεν έχει τις ίδιες προοπτικές με κάποιον που κάνει λίγες μεν, αλλά υψηλής αξίας αναθέσεις, ακόμα και αν είναι τυφλοσούρης.

Παρεμπιπτόντως, με τι κριτήρια μοιράζεται δουλειά; Ποτέ δεν το καταλάβαμε. Κάποιοι έχουν συγκεκριμένο αντικείμενο, κάποιοι άλλοι

πελαγώνουν ασχολούμενοι με δουλειές που οι «δυνατοί παίκτες» δεν καταδέχονται ή «δεν έχουν χρόνο» να ασχοληθούν και αναγκάζονται να χαράμισουν άπειρο χρόνο κάνοντας πράγματα που δεν γνωρίζουν και με αμφίβολα αποτελέσματα, καίγοντας την όποια παραγωγικότητά τους και κάθε έννοια οικονομίας κλίμακας.

Η αλήθεια είναι ότι δεν ξέρουμε. Αυτά που λέγονται είναι και αντιφατικά. Ούτε είναι και μετρήσιμα. Πέντε, λέει στην αξιολόγηση, δεν μπορείς να πάρεις με τίποτα. Αν πάρεις πέντε, είσαι Θεός, θα πρέπει να γίνεις γενικός διευθυντής. Πιθανότατα οι προϊστάμενοι ξέρουν ότι κανένας υφιστάμενός τους δεν θα είναι ποτέ τόσο καλός. Το ενδεχόμενο να στερούν από την εταιρεία την δυνατότητα καλύτερης απόδοσης ενός εργαζόμενου που υποαξιοποιείται δεν περνάει καν από το μυαλό τους. Ή, ενδεχομένως αρνούνται να δεχτούν την πιθανότητα κάποιος υφιστάμενός τους να είναι πιο ικανός από τους ίδιους, αφού οι ίδιοι ξέρουν να τον αξιοποιούν μόνο ως χαμάλη, και μεταφράζουν σε ανεπάρκεια του υφιστάμενου την δική τους έλλειψη διοικητικών ικανοτήτων. Άλλωστε, όταν ζητάμε κατευθύνσεις συνήθως, είτε ακούμε υποτιμητικά σχόλια και ειρωνεία (ενίοτε με εκφράσεις με καμία αξιοπρέπεια, χάρη στο απυρόβλητο της θέσης τους και στη βεβαιότητα ότι τελικά ο δικός τους λόγος θα μετρήσει), είτε φεύγουμε με περισσότερα προβλήματα από όσα είχαμε (και τα δύο είναι αποτελεσματικοί τρόποι για να μην ενοχλούμε μάλλον).

Το βέβαιο πάντως είναι ότι εμείς δεν μαθαίνουμε ποτέ τι κάνουμε λάθος, τι σωστά και τι πρέπει να βελτιώσουμε για να είμαστε υποψήφιοι για προαγωγή.

Αλλά θέλουμε να μάθουμε τι χρειάζεται να κάνει κάποιος για να πάρει εκείνο το πέντε στην αξιολόγηση, αν μη τι άλλο από περιέργεια. Γιατί έχουμε πλέον αρχίσει να βεβαιωνόμαστε ότι όχι μόνο το πέντε, αλλά και το τέσσερα είναι φτιαγμένα με τρόπο που ανεξαρτήτως προσπάθειας και ανεξαρτήτως αποτελεσματικότητας, μόνο συγκεκριμένοι άνθρωποι μπορούν να τα πάρουν.

ΠΕΡΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ

Ας θυμηθούμε μερικές από τις εκπληκτικές ατάκες -απαντήσεις που έχουν δοθεί από προϊστάμενους (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 επιπέδου νηπιού...

«Ήθελες 84 και πήρες 83».

3. Το άκυρο...

«Σε πρότεινα. αλλά είπαν να μην γίνουν όλοι φέτος».

4. Το ψυχοπονιάρικο...

«Το ξέρω ότι είσαι καλύτερος, αλλά έκανα τον άλλον, να πάρει κανένα φράγκο, μωρέ».

Όπου ο «άλλος» είχε χαμηλότερη βαθμολογία και χωρίς οικονομικό πρόβλημα και ο «καλύτερος» είναι πολύτεκνος!

5. Το κιμπάρικο...

«Έλα 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».

Το Top 10!

Όπου η βαθμολογία ήταν όχι για προαγωγή, αλλά για απόλυση.

7. Το «σχεδόν σχιζοφρενικό»...

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 συ!»

Στον άλλον υποψήφιο για προαγωγή: «Εσένα θα κάνω, ρε συ!»
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!»

Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ

Κεφάλαιο 2

...Περί αξιολογήσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η δουλειά που έχει γίνει πάνω στην βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης τα τελευταία χρόνια είναι πραγματικά πολύ σημαντική. Όπως έχουμε ξαναπεί –τόσο η εταιρεία αλλά και εμείς ως σωματείο– είχαμε ως μοναδικό στόχο, την όσο το δυνατόν δίκαιη αξιολόγηση των συναδέλφων. Κατανοώντας πως έτσι εξασφαλίζεται η σωστή λειτουργία του διυλιστηρίου.

Παρ' όλα αυτά, και επειδή «είμαστε άνθρωποι» που λέει και ο λαός, είχαμε δεσμευτεί ως σωματείο να εντοπίζουμε και να προβάλλουμε τα τυχόν «αγκάθια» που μπορούσαν να δημιουργήσουν πρόβλημα στην όλη προσπάθεια.

Με τον όρο «αγκάθια» δεν αναφερόμαστε τόσο στο θέμα που προβάλλουμε κάθε φορά, αλλά κυρίως στην **πρόθεση** να το κατανοήσουν οι εμπλεκόμενοι.

Το θετικό είναι πως, απ' ό,τι φαίνεται (και θα φανεί καλύτερα με την εφαρμογή του νέου συστήματος αξιολόγησης), έχουμε βρει κώδικα επικοινωνίας στις περισσότερες των περιπτώσεων. Με αποκορύφωμα της συνεργασίας αυτής, την αποστολή επιστολών στους διευθυντές των τμημάτων, στα οποία είχαμε εντοπίσει κάποια θέματα στην αξιολόγηση και την άμεση απάντηση αυτών.

Η οποία έγινε με μορφή συναντήσεων μέσα από τις οποίες βρέθηκαν λύσεις που μας κάλυψαν στο απόλυτο από πλευράς επιχειρημάτων και

στο μεγαλύτερο ποσοστό από πλευράς προτάσεων.

Ένα πρόβλημα που δεν αποτελεί «προνόμιο» της εταιρείας αλλά το συναντάμε και αλλού (όπως προκύπτει μετά από έρευνα), είναι το κατά πόσο έχει μερικές φορές την γνώση ο προϊστάμενος να κρίνει τον υφιστάμενο.

Θα ρωτήσετε μα πώς μπορεί να γίνει αυτό, όταν εξ' ορισμού οι τίτλοι των εμπλεκόμενων εξασφαλίζουν την ικανότητα αυτή.

Επειδή όμως, όπως έχουμε πει και στο παρελθόν, υπάρχουν κάποιες ιδιαιτερότητες στο διυλιστήριο που δεν μπορεί να τις προβλέψει εύκολα ένα σύστημα αξιολόγησης, έχουμε την υποχρέωση να τις προβάλλουμε.

Υπάρχουν, λοιπόν, δυο κατηγορίες στις οποίες αυτό το φαινόμενο συναντάται.

Δηλαδή να μην έχει αρκετές γνώσεις ο προϊστάμενος να κρίνει τον υφιστάμενο.

Η πρώτη είναι όταν αφορά σε **πεδίο γνώσεων** και η δεύτερη στην γνώση λόγω **εμπειρίας**.

Όταν μιλάμε για το πεδίο των γνώσεων, χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η εξέλιξη της τεχνολογίας σε συνδυασμό με την κατανομή των αρμοδιοτήτων.

Με την πάροδο των ετών πολλά πράγματα εξελίσσονται στο διυλιστήριο πάνω στην οργάνωση, στην διοίκηση, στην λειτουργία του εξοπλισμού κ.λπ.



Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να εξειδικεύονται κάποιοι εργαζόμενοι σε έναν τομέα τον οποίο οι προϊστάμενοί τους δεν γνωρίζουν αρκετά. Και αυτό δεν οφείλεται στην ανικανότητα των προϊστάμενων, αλλά στην κατανομή αρμοδιοτήτων.

Καλείται, λοιπόν, πολλές φορές ο προϊστάμενος να κρίνει τον υφιστάμενο χωρίς να έχει την γνώση στο αντικείμενο για το οποίο εκείνη τη στιγμή αξιολογεί. Για την ακρίβεια, δεν έχει τόσο γνώση όσο και ο υφιστάμενος.

Μπορεί να κρίνει βάσει της αποτελεσματικότητας του υφισταμένου, αλλά δεν μπορεί να θέσει τα όρια στο τι είναι αποτελεσματικό ή όχι. Με συνέπεια, να υπάρχει κίνδυνος να αξιολογηθεί χαμηλά κάποιος επειδή δεν ήταν αποτελεσματικός ως προς τους στόχους, χωρίς όμως να λαμβάνεται υπ' όψιν αν αυτοί οι στόχοι ήταν εφικτοί.

Διότι χωρίς την απόλυτη γνώση του αντικειμένου αυτό δεν μπορεί να γίνει όπως καταλαβαίνουμε.

Ένα κλασικό παράδειγμα είναι αξιολόγηση ενός χειριστή-τεχνίτη, ενός εργοδηγού, ή και ενός επόπτη από τον μηχανικό του τμήματος. Ενώ βάσει οργανογράμματος είναι ξεκάθαρο το ποιος είναι ανώτερος, παρ' όλα αυτά ένας μηχανικός δεν μπορεί εύκολα να κρίνει (κυρίως αν είναι νέος) έναν υφιστάμενο του.

Ως επικοινωνιακό τρικ σε αυτές τις περιπτώσεις προτείνεται, όπως καταλαβαίνετε, το κενό στην γνώση να καλύπτεται από μια πολύ καλή αξιολόγηση ή εν πάση περιπτώσει για να είναι ακόμα δικαιότερη η αξιολόγηση, μια σύμπνοια με την αξιολόγηση του τμηματάρχη. Ο οποίος έχει σαφέστατα καλύτερη εικόνα (τουλάχιστον αυτό είναι το λογικό) λόγω μακροχρόνιας συνεργασίας με τους αξιολογούμενους.

Το μόνο κομμάτι της αξιολόγησης στο οποίο μπορεί να έχει ξεκάθαρη άποψη ο μηχανικός είναι αυτό της συνεργασίας. Οπότε και πάλι το φρόνιμο είναι, αν έχει καλή συνεργασία, να πριμοδοτήσει την πολύ καλή αξιολόγηση, αν όχι τότε του δίνεται μιας πρώτης τάξεως ευκαιρία να αποτυπώσει στο χαρτί το πρόβλημα αυτό.

Το σύστημα αξιολόγησης φυσικά προβλέπει την συνεργασία πάνω στην τελική αξιολόγηση, αλλά η απόκλιση στις αξιολογήσεις είναι πολύ σοβαρό θέμα.

Άλλωστε από αυτή την απόκλιση κρίνονται σε μεγάλο βαθμό και οι ίδιοι οι αξιολογητές.

Όταν δε μιλάμε για αξιολόγηση εργοδηγών ή και εποπτών, ακόμα και η λεπτομέρεια στην απόκλιση παίζει πολύ σημαντικό ρόλο. Γιατί από αυτήν θα προκύψει η μελλοντική υποψηφιότητα για προαγωγή. Άρα όσο πιο περιορισμένος είναι ο αριθμός των θέσεων τόσο σημαντικότερος είναι ο ρόλος της λεπτομέρειας στην απόκλιση.

Το δε κομμάτι της εμπειρίας, όπως καταλαβαίνουμε, θέλει ειδική διαχείριση όταν αυτή πρέπει να αποτυπωθεί στο χαρτί αξιολόγησης.

Θέλει πολλή προσοχή αυτή η αξιολόγηση να περιλαμβάνει όλα εκείνα τα κριτήρια που θα καλύπτουν την γκάμα των απαιτήσεων για την θέση.

Και εδώ όμως είναι πολύ δύσκολο να το κάνει αυτό ένας νέος μηχανικός γιατί είναι πολύ δύσκολο να καταγράψει τον αντίκτυπο της εμπειρίας ενός εργαζομένου στην εργασία του και κατ' επέκταση στο χαρτί της αξιολόγησής του.

Γιατί αυτό προϋποθέτει κυρίως να μην υπάρχει κανενός είδους **προκατάληψη** (στην αντίληψη των νέων τρόπων, στην εκπαίδευση, στην μισθολογική σχέση κ.λπ.).

Για αυτό και στην αρχή είπαμε πως αυτό που θέλουμε να προβάλουμε πάνω από όλα είναι η πρόθεση να κατανοήσουν ένα θέμα οι εμπλεκόμενοι στην αξιολόγηση. Την οποία, ένα σύστημα αξιολόγησης δεν μπορεί ποτέ να προβλέψει.

Όπως και να έχει, αυτά να μην δεν μπορεί να τα προβλέψει ένα σύστημα αξιολόγησης, αλλά εμείς έχουμε το προνόμιο της μέχρι στιγμής πολύ καλής συνεργασίας. Και θεωρούμε πως θα βρούμε λύση γιατί δεν πρέπει να ξεχνάμε πως έχουμε όλοι το ίδιο κίνητρο. Καθώς μέσα από την διαχείριση αυτού του συστήματος κρινόμαστε **όλοι**.





Τι επισήμαναν ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΜΑΣ

Αποδιοπομπαίοι τράγοι και εξιλαστήρια θύματα

Τμήματα παραγωγής, χειριστές και εργοδηγοί. Σε κάποιες περιπτώσεις και επόπτες τμημάτων. Οι κολώνες του οργανισμού που λέγεται διυλιστήριο, το **βασικό γρανάζι** για να δουλεύει αυτός ο μηχανισμός. Αντί όμως να είναι το άλογο που σέρνει την άμαξα, σκόπιμα είναι ο τελευταίος τροχός της.

Πάντα ήταν έτσι και σίγουρα φέρουμε μερίδιο ευθύνης και αυτό γιατί σε πολλές περιπτώσεις δεν καταφέραμε να έχουμε **ομοψυχία και ομοφωνία**.

Το διυλιστήριο έχει αλλάξει σελίδα. Όμως στην αλλαγή αυτή, τα πράγματα έχουν φτάσει στο απροχώρητο. Πλέον η παραγωγή (εργοδηγοί και χειριστές), είναι ο αποδιοπομπαίος τράγος και το εξιλαστήριο θύμα για οτιδήποτε συμβεί.

Στην εποχή της «ΝΕΑΣ ΣΕΛΙΔΑΣ», το διυλιστήριο έχει περισσότερους διευθυντές - τμηματάρχες - μηχανικούς, απ' ό,τι χειριστές, οι οποίοι κάθονται μπροστά σε υπολογιστές βλέποντάς μόνο καταγραφές και, όπου δεν μπορούν να δώσουν λύσεις ή να δικαιολογήσουν δικά τους λάθη και παραλείψεις, αποδίδουν ευθύνες, μοιράζοντας απειλές και τιμωρίες στον «τελευταίο τροχό της άμαξης», χειριστές και εργοδηγούς. Τα παραδείγματα πολλά. Παλιά και πρόσφατα. Πολύ πρόσφατα.

Που, αν χρειαστεί, θα αναφερθούμε σε αυτά σε επόμενο άρθρο αναλυτικά. Και που εκτός της ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΑΣ και του θράσους των ανωτέρω προϊσταμένων, δείχνει και τις πρακτικές που χρησιμοποιούν προκειμένου να αποποιηθούν των ευθυνών τους.

Τους παχυλούς μισθούς, αγαπητοί, τους παίρνετε για να δίνετε λύσεις και μάλιστα ασφαλείς. Δεν είναι κακό κάποιες φορές να παραδέχεστε τα λάθη σας από το να λειτουργείτε με τέτοιου είδους πρακτικές. Πρακτικές που φέρνουν στο μυαλό δύο στίχους του Ν. Γκάτσου.

**«Πάντα στον κόσμο θα έρχεται
Παρασκευή Μεγάλη
και κάποιος θα σταυρώνεται για
να σωθούν οι άλλοι».**

Όμως, προς ενημέρωσή σας, οι φορές που η παραγωγή ανέβηκε στον Σταυρό πέρασαν ανεπιστρεπτή.

Να είστε σίγουροι πως, σε παρόμοιες πρακτικές, θα είμαστε σκόπελοι και οι προσπάθειές σας να μας αμαυρώσετε και να μας επιρρίψετε άδικες ευθύνες θα αποβούν άκαρπες.

Και αν, στην εποχή της νέας σελίδας του διυλιστηρίου, δεν βρούμε ανταπόκριση **ΕΔΩ**, τότε θα φτάσουμε στην **ΚΟΡΥΦΗ**. Και τότε, με απτές αποδείξεις **εμείς**, θα επιρρίψουμε σε **εσάς** τις ευθύνες.

Με αγανάκτηση
και χωρίς καμία επιφύλαξη

Η ΠΑΡΑΓΩΓΗ

Τμήμα κατανάλωσης νερού

Ένα πράγμα που θα έπρεπε εδώ και πολύ καιρό να έχει αλλάξει στις μονάδες είναι η εξωτερική ψύξη των μηχανημάτων και πρέπει να αλλάξει γιατί, στην ουσία, δεν βοηθάμε και πολύ την ψύξη τους, αλλά τα «κοροϊδεύουμε».

Αυτό το θέμα εντοπίζεται κυρίως τους καλοκαιρινούς μήνες του χρόνου, αλλά μέσα στα χρόνια δεν υπήρξε κάποιο καλό αποτέλεσμα, παρά κακό.

Και λέω κακό, γιατί μάλλον σε κάποιους άρεσε η ιδέα και η ευκολία της εξωτερικής ψύξης στα μηχανήματα με αποτέλεσμα να έχουμε και εξωτερική ψύξη στα αερόψυκτα.

Ξεκίνησε δειλά δειλά με διάφορες αυτοσχέδιες πατέντες, αλλά δεν μείναμε εκεί.

Φτιαχτήκαν γραμμές, αντλίες, εργατώρες εργολάβων... οπότε σήμερα να έχουμε ένα μόνιμο σύστημα εξωτερικής ψύξης.

Όχι δηλαδή δεν καταργήθηκε, αλλά φέραμε και την εξέλιξη.

Με όλα τα παραπάνω, λοιπόν, οι μονάδες χάνουν χρόνια ζωής σε μερικούς μήνες.

Υπάρχει ραγδαία διάβρωση του εξοπλισμού, καταστροφή των five proofing στον σκελετό αλλά και των καλωδίων.

Αγαπητέ συνάδελφε, Γιώργο...

Πριν μερικές ημέρες, με ένα ραβασάκι στον πίνακα ανακοινώσεων του σωματείου, αποκάλυψες την ταυτότητα σου λέγοντας ότι εσύ έγραψες το άρθρο με τίτλο «το άλλο σωματείο».

Δεν ξέρω αν το έκανες γιατί ένιωσες την ευθύνη ή αν το έκανες από μαγκιά ή ακόμα και από ΑΝΟΗΣΙΑ. Το μόνο σίγουρο είναι ότι το έκανες γιατί ενοχλήθηκαν κάποιοι.

Προφανώς, όπως γράφεις με περφόρμα μαεστρία, ενοχλήθηκαν οι ΤΕΜΠΕΛΗΔΕΣ – ΑΧΑΡΙΣΤΟΙ – ΒΟΛΕΜΕΝΟΙ.

Αχ βρε, Γιώργο. Αχ βρε, συνάδελφε Γιώργο.

Σαν συνδικαλιστής που λες ότι είσαι, θα έπρεπε πρώτα να βουτάς την πένα στο μυαλό και έπειτα στο μελάνι. Ο πίνακας των ανακοινώσεων, όπως το λέει και η ιδιότητά του, δεν είναι για να κρεμάμε ραβασάκια.

Δεν είσαι το σωματείο, Γιώργο μου, είσαι μέλος του. Και σαν τέτοιο θα έπρεπε, αν είχες κάτι να πεις, να το έλεγες επίσημα.

Επίσης, αν νοιώθεις συνδικαλιστής και συνάδελφος, «συνάδελφε»

Γιώργο, τότε μετά από ένα μεγάλο και ειλικρινές ΣΥΓΓΝΩΜΗ, από όλους τους τεμπέληδες, θα έπρεπε να βρεις το σθένος να παραιτηθείς από το Δ.Σ. του σωματείου.

Θα έλεγα να διαγραφείς κιόλας, αλλά ας μην είμαι τόσο σκληρός και αυστηρός και ας σεβαστώ τα χρόνια σου σε αυτό.

Γιατί μετά από αυτά που ξεστόμισες στο άρθρο σου, Γιώργο μου, πώς θα πας να αξιώσεις από την εταιρεία παροχές για τεμπέληδες και αχάριστους; Αλλά σάμπως θα πας;

Προασπίζεσαι τα δικά μας συμφέροντα ή άλλων;

Γιατί τι να σκεφτεί κανείς όταν σε συζητήσεις σε ρωτάνε τα μέλη, αν θα υπάρξουν οφέλη για τους εργαζόμενους και η απάντησή σου είναι: «Γιατί μαζί τα δουλεύετε;» Υπονοώντας την εταιρεία.

ΕΝΝΟΕΙΤΑΙ, ΜΑΖΙ ΤΑ ΔΟΥΛΕΥΟΥΜΕ



Αυτό που δεν εννοείται όμως, Γιώργο μου, είναι απαντήσεις τέτοιες από εκπρόσωπο του σωματείου μας. Εκτός, είπαμε, αν εκπροσωπείς άλλων συμφέροντα.

Τέλος, αγαπητέ Γιώργο, αν θέλεις πραγματικά να γράψεις για τεμπέληδες και βολεμένους ίσως θα έπρεπε να σταθείς μπροστά στον καθρέπτη σου, Γιώργο μου και να ξανασκεφτείς για ποιον τελικά ήθελες να γράψεις!

ΣΤΕΓΑΣΤΡΑ

Λόγω των μέτρων του covid-19 έγιναν κάποιες αλλαγές στην διαδικασία εκδόσεως ΑΕΕ στο χώρο του DCS.

Συγκεκριμένα, οι εργολάβοι βγήκαν έξω από τον χώρο του DCS και περιμένουν τη σειρά τους για να παραλάβουν την ΑΕΕ.

Στον εξωτερικό χώρο που γίνεται η παραλαβή ΑΕΕ έχουμε ζητήσει δυο στέ-

γαστρα. Ένα στο σημείο της Διακίνησης Καύσιμων και ένα στον επόπτη βάρδιας.

Ενώ έγινε εντολή για την δημιουργία των δυο στεγάστρων, για κάποιο λόγο κόπηκαν.

Δεν πιστεύω ότι είναι τεράστιο το κόστος για τα δυο στέγαστρα. Ειδικά όταν βρέχει, η κατάσταση είναι πολύ δύσκολη.



ΟΛΑ ΕΙΝΑΙ ΣΤΙΓΜΕΣ

Σαν φυλή, σαν Έλληνες, δεν μας χαρακτηρίζει τόσο πολύ η αγάπη για το διάβασμα.

Στατιστικά δυστυχώς βρισκόμαστε πολύ χαμηλά στη γενική πανευρωπαϊκή κατάταξη.

«Δεν έχω ή δεν βρίσκω χρόνο» η συνήθης δικαιολογία.

Πιθανή συνέπεια, εκτός των άλλων βέβαια, και τα ημερολόγια του σωματείου μας να καταχωριάζονται κάπου χωρίς να τους δίνουμε και ιδιαίτερη σημασία.

Το φετινό ημερολόγιο όμως είναι ιδιαίτερο. Στις σελίδες του η αναφορά γίνεται (για όποιον δεν το πρόσεξε) μεταξύ του τίτλου και της αρχής του επομένου μηνός, υπάρχουν κείμενα κατά χρονολογία με αναφορές, συμβάντα, στιγμές στα σημαντικότερα γεγονότα της Ελληνικής Επανάστασης του 1821.

Από την μια, η ηλικία (μαθητική) από την άλλη, οι εκπαιδευτικοί (όχι όλοι) οι οποίοι δεν μας τόνιζαν τα διδάγματα απ' όλα όσων συνέβησαν για όλα τα έτη, όσα διήρκεσε η επανάσταση, μας έχουν αφήσει πολλά κενά.

Κενά τα οποία μπορούν, εν μέρει τουλάχιστον, να καλυφτούν αν μια στιγμή βρούμε χρόνο και αποφασίσουμε να διαβάσουμε.

Να διαβάσουμε αυτά, που επιγραμματικά μεν, ουσιαστικά δε, τα γεγονότα που αναφέρονται στο ημερολόγιό μας.

Με την ηλικία που έχουμε τώρα, με την εμπειρία που έχουμε αποκτήσει, η ανάγνωση αυτή σίγουρα έχει άλλη οπτική.

Τα συμπεράσματα που από μόνα τους βγαίνουν δεν είναι μόνο ιστορικά, αν και μόνο έτσι να ήταν, το κέρδος θα ήταν πάλι μεγάλο.

Τα συμπεράσματα-διδάγματα αφορούν εμάς, έναν-έναν ξεχωριστά.

Μας βοηθούν να σκεφτούμε έτσι, ώστε κατά το δυνατόν να αποφύγουμε τα

Επειδή τα πάντα είναι στιγμές



τρομακτικά λάθη που έγιναν τότε.

-Πρώτη η διχόνοια.

Εκτός από τα προσωπικά, πολλές φορές μας παρασύρουν και οι κομματικές προτιμήσεις

(προσοχή κομματικές, όχι πολιτικές) **αντί της συνεργασίας.**

-Η μη παραδοχή και αποδοχή των ικανοτήτων.

Πώς να το κάνουμε, ρε παιδιά, δεν είμαστε όλοι ίδιοι, κάποιος είναι καλός, άλλος καλύτερος, άλλος όχι τόσο καλός.

Όλοι μας έχουμε φιλοδοξίες, αλλά...

-Το προσωπικό συμφέρον και τα συμφέροντα των ομάδων.

Πρέπει, βεβαίως, να λαμβάνονται υπ' όψιν, αλλά να εντάσσονται στο γενικό συνολικό συμφέρον.

Ότι προάγει τις συνθήκες δουλειάς, την ασφάλεια, την ψυχική και σωματική μας υγεία είναι συλλογική και **μας αφορά όλους.**

-Η αξιοκρατία.

Κλειδί στην πορεία όλων των εργαζομένων, όσο και της εταιρείας.

Η εταιρεία έχει τον πρώτο λόγο σε αυτό και η διαχείρισή του θέλει πάρα πολύ προσοχή και σύνεση.

Η επιλογή των προϊσταμένων είναι το Άλφα και το Ωμέγα στο υγιές κλίμα, που είναι απαραίτητο.

Δεν επιτρέπεται π.χ. να επιλέγει κάποιος για προϊστάμενο κάποιον, που οι γνώσεις του οι επαγγελματικές είναι, για παράδειγμα, στο 50-60-70% των όσων θα έπρεπε να είναι.

Δυστυχώς, έχει συμβεί στο παρελθόν και σε ερώτηση του σωματείου **γιατί;** Η απάντηση της εταιρείας ήταν ακριβώς αυτή, ότι: «ναι, είχε περιορισμένες γνώσεις, αλλά θα βελτιωνόταν».

Μη λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι το ποσοστό που υπολειπόταν αυτόματα του έδινε το δικαίωμα- ασυλία, με μια λάθος αντίδραση να βλάψει το διυλιστήριο ή ακόμα χειρότερα να υπάρξουν και θύματα.

Σε μια τέτοια περίπτωση, υπάρχουν και άλλες αντιδράσεις.

Ο μη άρτιος επαγγελματικά προϊστάμενος για να επιβιώσει και επιβληθεί μετέρχεται άλλες μεθόδους.



Η διαρκείας 45 χρόνων πορεία του Σωματείου μας δείχνει ότι φροντίζουμε να τηρούμε τις αξίες που μας δίδαξαν οι πρόγονοί μας και οι προκάτοχοί μας

Η προσφιλέστερη, ο προσεταιρισμός των μετριότητων.

Αμέσως αλλάζει το κλίμα στους άξιους και ικανούς οι οποίοι αντιδρούν.

Πάει η ηρεμία, πάει η ομάδα που πρέπει να είναι ο πρώτος στόχος. **Προσοχή, λοιπόν!**

-Η αναγνώριση αυτών που έχουν επιτευχθεί από τους προηγούμενους συναδέλφους και αυτών που τους πέτυχαν.

Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι απολαμβάνουμε σήμερα την ελευθερία μας χάρις στον αγώνα των προγόνων μας, αυτών που αναφέρονται στο ημερολόγιό μας.

Ίσως ρωτήσει κάποιος, αυτά βγαίνουν από μία ανάγνωση ιστορικών γεγονότων από την Επανάσταση του 1821;

ΝΑΙ!

Ναι, γιατί οι κοινωνίες επηρεάζονται καταλυτικά και σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής, από τέτοια κοσμοϊστορικά γεγονό-

τα. Οι κοινωνίες αποτελούνται από τμήματα και ένα τμήμα της είμαστε και εμείς στο εργοστάσιο.

Είναι πάρα πολλά τα όσα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε, αλλά ας μείνουμε σε αυτά.

Η αποτύπωση μιας απλής σκέψης είναι και τίποτε άλλο.

Αξίζουν συγχαρητήρια σε όποιον συνάδελφο εμπνεύστηκε, σχηματοποίησε, επεξεργάστηκε και εργάστηκε ώστε να μας παρουσιάσει τελικά αυτή τη δουλειά στο έντυπο του σωματείου μας για το 2021. Διακόσια χρόνια από την απόφαση και κήρυξη του αγώνα και της **ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗΣ** για την ελευθερία μας.

Άλλωστε θα ήταν ευχής έργο αν όλοι μας διαβάσαμε και όσα γράφονται και αναφέρονται ώστε να θυμηθούμε, αλλά και να εμπλουτίσουμε τις γνώσεις μας για τον καταπληκτικό αυτό αγώνα.

Μακάρι και οι υπεύθυνοι της εταιρείας. Όλοι κάτι έχουμε να ωφεληθούμε.

Είτε προς μίμηση, είτε προς αποφυγή.

Και πάλι συγχαρητήρια!

One man's show

Ας αφιερώσουμε και ένα άρθρο σε αυτόν τον προϊστάμενο που δεν έχει να πει καλό λόγο για κανέναν. Όλα τα καλά αυτός, όλοι οι άλλοι άχρηστοι!

Βέβαια αυτός βρίσκεται σε πλεονεκτική θέση επειδή έχει την πολυτέλεια να έρχεται καθημερινά σε επαφή με τα ανώτερα στελέχη και να βγάζει το γλοιώδες ΕΓΩ του, όπως αυτός θέλει. Μόνο **ΑΥΤΟΣ** ο Θεός.

Έχουμε γράψει άρθρο παλαιότερα πως στο χώρο του διυλιστηρίου δεν υφίσταται το one man's show για να τους το κάνουμε λίγο κατανοητό.

Αυτοί οι τύποι βέβαια υπάρχουν σε όλες τις ειδικότητες!!

Τέτοιου επιπέδου άτομα, όπως καταλαβαίνετε, υστερούν όχι μόνο σε επίπεδο ανθρώπου αλλά και εργατικότητάς και γνώσης (να είστε σίγουροι γι' αυτό), τόσο πολύ μάλιστα που απορούν αν τους λαμβάνουν σοβαρά ή απλά είναι αναγκασμένοι να τους δέχονται επειδή δεν μπορούν να πάρουν την ψήφο εμπιστοσύνης που του έχουν δώσει πίσω. Αυτά!

TA EN OIKΩ... EN ΔΗΜΩ

▶ Αγαπητοί μας συναδέλφωι, 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.**



Αποθήκη

ων (τμηματάρχη και μηχανικού) καθώς και σε επίπεδο εργαζομένων (νέες προσλήψεις ή και πολύ καλές «εσωτερικές μεταγραφές» που λέμε, έφερε πολύ μεγάλη αλλαγή και πιστεύουμε πως θα υπάρξει και περαιτέρω βελτίωση.

Στο θέμα των ρούχων π.χ. που μας αφορά άμεσα και είναι και ένα από τα σοβαρότερα θέματα ασφαλείας στο διυλιστήριο, παρατηρήσαμε σε συνάντηση και με τους προϊστάμενους της αποθήκης τα εξής:

Επειδή **η βάρδια πρέπει να έχει προτεραιότητα στην χορήγηση των ρούχων** (κανονική χορήγηση ή έκτακτη) αρχικά από τις χορηγήσεις, πρέπει να υπάρχει η ανάλογη **κατανόηση** ως προς την δυσκολία των συναδέλφων να παραλάβουν τα ρούχα (μόνο στα πρωινά μπορούν, αν μπορούν να στείλουν κάποιον, αν βρουν αμάξι κ.λπ. κ.λπ)

Για αυτόν το λόγο πρέπει να ακολουθείται το εξής πρωτόκολλο.

Το τμήμα να κάνει κανονικά κράτηση και αυτήν να την προωθεί στην αποθήκη δίνοντας χρόνο στις χορηγήσεις, (π.χ.

αν το κάνει με την έναρξη των πρωινών) να ετοιμάσουν το πακέτο με το σύνολο των ρούχων, υποδημάτων κ.λπ..

Επίσης, για να μπορέσουν στην αποθήκη να έχουν σωστή εικόνα για τις πραγματικές ανάγκες ανά μέγεθος, αν ένα μέγεθος δεν υπάρχει να μην δίνεται κάποιο άλλο. Με την παλιά λογική της αντικατάστασής του, με την πρώτη ευκαιρία. Θα σημειώνεται η εκκρεμότητα (και από την αποθήκη και από το τμήμα αν είναι δυνατόν), θα γίνεται άμεση παραγγελία (από την αποθήκη) και τα σωστά μεγέθη θα δίνονται όταν έρθουν στο τμήμα. Με αυτόν τον τρόπο θα έχουμε, σε σύντομο χρονικό διάστημα, τον σωστό αριθμό ανά μέγεθος διαθέσιμο.

Είναι πολύ σημαντικό να βλέπεις αλλαγές σε έναν χώρο, όταν έχεις δουλέψει πολύ πάνω σε αυτό.

Γιατί το να μην έχεις αποτέλεσμα δεν σημαίνει πάντα ότι δεν δουλεύεις. Μπορεί να σημαίνει ότι πρέπει να ψάξεις να βρεις τον σωστό τρόπο για να έχει απόδοση η εργασία σου.

Και αυτό γίνεται με **συνεργασία**.

Από την οποία **ΟΛΟΙ-ΠΑΝΤΑ** κερδίζουν.

Πολλές φορές έχουμε αναφερθεί σε προβλήματα που έχουμε εντοπίσει στην αποθήκη. Αυτά αφορούσαν κυρίως στον τρόπο λειτουργίας της (διαχείριση προσωπικού, υλικών, νέων χώρων αποθήκευσης, υποστελέχωση, εξειδικευμένο προσωπικό κ.λπ.) και στον βαθμό που αυτό επηρεάζει τους υπολοίπους εργαζομένους.

Βλέπουμε τον τελευταίο καιρό πως με παρεμβάσεις που και εμείς σαν σωματείο είχαμε ζητήσει, υπάρχει αισθητή διαφορά στον τρόπο λειτουργίας. Το «νέο αίμα» τόσο σε επίπεδο προϊστάμε-

Πρώτα η ασφάλεια ΣΚΑΛΩΣΙΕΣ

Ωραία θα ήταν να αφιερώναμε μια γωνιά του περιοδικού σε μια κραυγαλέα περίπτωση παραβίασης των κανόνων ασφαλείας. Παραδείγματα υπάρχουν πολλά. Ο σκοπός μας κάθε φορά που τα προβάλλουμε είτε στην επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας είτε στο περιοδικό δεν είναι για να τιμωρήσουν κάποιον, αλλά ως παραδείγματα προς αποφυγήν.

Στην φωτό του αυτού του παραδείγματος βλέπουμε ένα από τα κλασικά λάθη που κάνουν οι εταιρείες ικριωμάτων. Δηλαδή το να στηρίζουν την σκαλωσιά πάνω σε ενεργό εξοπλισμό. Στο παρελθόν έχουν γίνει συστάσεις γιατί έχουν γίνει ζημιές σε T.I P.I, drain, καλωδιώσεις εξοπλισμού, σωληνάκια οργάνων, κ.λπ.

Πρέπει ο μηχανικός ασφαλείας να είναι πολύ προσεκτικός κατά την έγκριση μιας σκαλωσιάς. Καλό θα ήταν παρατηρήσεις σαν την παραπάνω, να τις έχουν σαν μπούσουλα σε κάθε περίπτωση.

Επίσης, μιας και αναφερόμαστε στις σκαλωσιές, ένα άλλο λάθος που ευτυχώς έχει εκλείψει τα τελευταία χρόνια τουλάχιστον από την πλευρά του μόνιμου προσωπικού, είναι η τροποποίηση των σκαλωσιών ανάλογα με το πώς βολεύει τον καθένα. Και μάλιστα, μετά από την έγκριση από τον μηχανικό ασφαλείας.

Προσέχουμε και μαθαίνουμε από τα λάθη μας αλλιώς δεν είναι... πάνω από όλα η ασφάλεια!!!





Εστιατόριο

Παράδειγμα προς μίμηση

➤ Τον τελευταίο καιρό ο τρόπος που λειτουργεί η κουζίνα μας αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση. Και δεν θα ασχοληθούμε σε αυτό το άρθρο με την ποιότητα ή τον τύπο του μαγειρέματος.

Διότι είναι αφενός το αποτέλεσμα παρά πολύ καλό τηρουμένων των αναλογιών (τεράστιος αριθμός μερίδων, μαγείρεμα για τις βάρδιες, ποικιλία στο μενού κ.λπ.) αφετέρου, δεν είμαστε κριτές σε εκπομπή μαγειρικής για να έχουμε την γνώση να κρίνουμε.

Όπως αντίστοιχα έχουμε πει πολλές φορές, δεν έχουν την ικανότητα οι εργαζόμενοι στην κουζίνα, μάγειρες και βοηθητικό προσωπικό, να κρίνουν εμάς αν λειτουργούμε τις μονάδες σωστά ή αν επισκευάζουμε τον εξοπλισμό σωστά κ.λπ. κ.λπ.

Εμείς θα σταθούμε, τεκμηριώνοντας αυτό που είπαμε παραπάνω σχετικά με το παράδειγμα προς μίμηση, στο κομμάτι της συνεργασίας.

Οι εργαζόμενοι στην κουζίνα είχαν πάντα να αντιμετωπίσουν κάποιες έξτρα προκλήσεις, τις οποίες δεν είμαστε σε θέση να κατανοήσουμε όλοι εμείς. Με

αποτέλεσμα να γινόμαστε πολύ αυστηροί κριτές.

Όλη αυτή η κριτική είχε σαν αποτέλεσμα το ήδη δύσκολο έργο τους να γίνεται δυσκολότερο.

Γιατί πώς να βρεις εύκολα άκρη, που λέμε, όταν: βάλλεσαι από παντού, πρέπει να διατηρείς συνεργασία μεταξύ υπεύθυνου παραγγελιών και μαγειρών, να διαχειρίζεσαι και να συνεργάζεσαι με επαγγελματίες εργολάβους με διαφορετική κουλτούρα και συνθήκες εργασίας, να έχεις συναδέλφους μάγειρες στην βάρδια μόνους τους, απαιτητικό πελατολόγιο, αλλά και συνθήκες covid-19.

Και όμως, μέσα από την εκπαίδευση, τις συχνές συναντήσεις και συζητήσεις και με το σωματείο, την άσφογη συνεργασία με τον προϊστάμενο τμηματάρχη και την πολλή δουλειά, η άκρη βρέθηκε.

Γι αυτό και λέμε ότι είναι η συγκεκριμένη ομάδα παράδειγμα προς μίμηση,

γιατί έβαλε στην άκρη εγωισμούς, δι-αφωνίες, παραγκώνισε καλοθελητές (εσωτερικούς και εξωτερικούς) και με υπομονή κατάφερε να έχει αυτό το αποτέλεσμα.

Και έχει αφήσει εμάς, τους «παράξενους» πελάτες της, να ασχολούμαστε μόνο με το γιατί η σαλάτα είναι «σεφ» και όχι «καίσαρα».

Μπράβο στους μάγειρες και τον επικεφαλής τους, μπράβο στο βοηθητικό προσωπικό, μπράβο στον υπεύθυνο διαχείρισης υλικών και παραγγελιών που κατάφερε να προσαρμοστεί και να συνεργαστεί με τους μάγειρες, ασχέτως αν δεν έχει γνώσεις μαγειρικής και μπράβο στον τμηματάρχη για την διαχείριση και την υπομονή.

Το μόνο που μας μένει να ευχηθούμε για το μέλλον είναι καλή συνέχεια και καλή μας όρεξη.

Υπάρχουν ακόμα, αν και τα χρόνια πολλά, οι γλυκές παιδικές αναμνήσεις.

Δεν θα αναφερθώ βέβαια στην οικογενειακή τρυφερότητα, γιατί αυτό αποτελεί κάτι που αφορά μόνο την ψυχική μου γαλήνη.

Θα μιλήσω για τα κοινά.

Οι εταιρείες δημοσίου χαρακτήρα, καθώς και μεγάλες ιδιωτικές, άρχισαν να δίνουν επιδόματα για πτυχία από πανεπιστημιακά ιδρύματα, ΤΕΙ και για πτυχία ξένων γλωσσών. Και ξαφνικά πολλοί γονείς μεταμορφώθηκαν πάλι σε παιδιά, σε μαθητές, είτε για να ολοκληρώσουν, ταυτόχρονα με την εργασία τους, σπουδές που είχαν εγκαταλείψει χρόνια, είτε για να πιστοποιήσουν τη γνώση τους σε κάποια ξένη γλώσσα.

Γονείς και παιδιά, στο μεγάλο τραπέζι της κουζίνας για διάβασμα.

Και κάπως έτσι άλλαξαν πολλά, με βασικότερο το εκπαιδευτικό και μορφω-

ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΤΗ ΓΝΩΣΗ

τικό επίπεδο των σύγχρονων Ελλήνων. Είμαστε από τις λίγες ευρωπαϊκές χώρες, με γνώσεις τουλάχιστον δυο γλωσσών, συμπεριλαμβανόμενης και της μητρικής, σε ευρεία κλίμακα.

Ξεπερνώντας αυτή τη σύντομη αναδρομή στο κοντινό παρελθόν, θα αναφερθώ στη σημερινή πραγματικότητα. Αυτή η προτίμηση σε προσωπικό με πτυχίο, ανεξάρτητα απ' το αν η θέση εργασίας αποτελούσε αμιγώς αντικείμενο του πτυχίου, παραμένει στις προτιμήσεις πολλών εταιρειών, κάτι το οποίο δεν θα μπορούσε να μην γίνει αμέσως θεμιτό και από μια εταιρεία σαν τη δική μας, λόγω του εξειδικευμένου αντικειμένου της και του τόσο μεγάλου εύρους εργασιών της.

Η διάθεση της εταιρείας, εδώ και χρό-

νια, δείχνει το μεγάλο της ενδιαφέρον, στην επιμόρφωση του προσωπικού της. Δείχνει ότι θέλει να συμβάλει τουλάχιστον ένα λίθο σ' αυτή τη γνωστική αναβάθμιση.

Ένα πολύ σημαντικό κίνητρο αποτελούσε πάντα το επίδομα στη γνώση. Και η αλήθεια είναι ότι στη γνώση των παιδιών μας, κανείς μας δεν σκέφτηκε ποτέ τα έξοδα.

Στη γνώση τη δική μας όμως;

Όταν γνωρίζεις ότι αυτό θα γυρίσει σε βάθος χρόνου, η απόφαση είναι πολύ πιο απλή.

Να μου πεις «πώς μπορείς να συγχεύεις τη γνώση με κάτι τόσο υλιστικό όπως το χρήμα;»

Η απάντηση μου είναι απλή:

Άβυσσος η ψυχή του ανθρώπου

Παρά το λόγο της επιλογής, το αποτέλεσμα είναι ένα κέρδος προς όλους.

Κέρδος των ιδίων μας, των οικογενειών μας, της εργασίας μας, της κοινότητας μας.



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ

NEA

ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ



Τηλεδιάσκεψη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ με την Ομοσπονδία και τα σωματεία εργαζομένων στην ενέργεια και τα πετρέλαια & και το Ε. Κ. Ελευσίνας

Την 12/11/2020 πραγματοποιήθηκε τηλεδιάσκεψη με βασικό θέμα την ρύθμιση του επαγγέλματος – ειδικότητας του «ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ» και «ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ».

Επιπλέον, συζητήθηκαν σημαντικά θέματα που αναδείχθηκαν κατά την διάρκεια της ανταλλαγής απόψεων.

Στην τηλεδιάσκεψη συμμετείχαν :

Κοντουσιάδης Παναγιώτης: Πρόεδρος Π.Ο.Ε.

Τσώκος Παναγιώτης: Γενικός Γραμματέας Π.Ο.Ε. και Αντιπρόεδρος Σωματίου εργαζομένων Motor Oil.

Λίγγος Ευάγγελος: Πρόεδρος Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Δυτικής Αττικής (Ε.Κ. Ελευσίνας)

Μίχας Γεώργιος: Γενικός Γραμματέας Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Δυτικής Αττικής (Ε.Κ. Ελευσίνας)

Κελαϊδάκης Μανώλης: Πρόεδρος Σωματίου Εργαζομένων στην ΚΑΒΑΛΑ ΟΙΛ και Γραμματέας Τύπου & Δημοσίων Σχέσεων Π.Ο.Ε.

Παπαγιαννόπουλος Κων/νος: Πρόεδρος Π.Σ.Ε.Ε.Π., Μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.- Εκπρόσωπος των Εργαζομένων ΕΛΠΕ

Τριπικέλης Κων/νος: Πρόεδρος Σωματίου Εργαζομένων Motor Oil

Κυτράιους Μιχάλης: Μέλος ΔΣ Σωματίου Εργαζομένων Motor Oil

Παπακωνσταντίνου Γεώργιος: Γενικός Γραμματέας Π.Σ.Ε.Ε.Π., Μη εκτελεστικό μέλος Δ.Σ.

Φωτογραφία του προέδρου του ΔΣ των Εργαζομένων της Μότορ Όιλ, Κ. Τριπικέλη, ο οποίος μαζί με τον Μιχάλη Κυτράιο, συμμετείχαν στην τηλεδιάσκεψη, που διοργάνωσε η ΠΟΕ, με θέμα την ιδιότητα του χειριστή.



ΕΛΠΕ- Εκπρόσωπος των Εργαζομένων ΕΛΠΕ-Μέλος ΔΣ Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Θεσσαλονίκης.

Ντόκας Παύλος: Οργανωτικός Γραμματέας Π.Σ.Ε.Ε.Π.

Κρόκος Σταύρος: Γραμματέας Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων Π.Σ.Ε.Ε.Π και Γραμματέας Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Δυτικής Αττικής (Ε.Κ. Ελευσίνας)

Χρήστος Γούλας: Διευθυντής του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Μάκης Καρατράσουλου: Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Α' ΜΕΡΟΣ

Οι τοποθετήσεις επί των θεμάτων.

A.1. Τοποθετήσεις των

συνδικαλιστικών στελεχών

- Παρουσιάστηκε από τους εκπροσώπους του Π.Σ.Ε.Ε.Π. **το ζήτημα της αναγνώρισης των επαγγελματιών/ειδικοτήτων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις πετρελαιοειδών** και οι πολλαπλές συνέπειες που έχει και ιδιαίτερα στην συνταξιοδότησή του.

- Αναδείχθηκε **το θέμα της πιστοποίησης των ειδικοτήτων (όχι μόνο των Χειριστών)**, ως ανεξάρτητη διαδικασία από αυτήν της αναγνώρισης του επαγγέλματος του Χειριστή παραγωγής και διακίνησης και η χρησιμότητά της για την επίτευξη του τελικού στόχου που είναι η αναγνώριση των επαγγελματιών.

- Αναφέρθηκε **το θέμα της μη απόλυτης συμβατότητας της περιγραφής των θέσεων εργασίας (job description)** στις διάφορες επιχειρήσεις πετρελαιοειδών, γεγονός που πιθανόν να δημιουργεί πρόβλημα τόσο στην πιστοποίηση όσο και στην κινητικότητα των εργαζομένων.

- Αναφέρθηκε **το θέμα της εκπαίδευσης - κατάρτισης** στις ειδικότητες που σχετίζονται με τις συγκεκριμένες επιχειρήσεις μέσω των σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ, των ΙΕΚ και του ΤΕΙ Καβάλας- Μηχανικών Τεχνολογίας Πετρελαίου και Φυσικού Αερίου.

- Διατυπώθηκαν απόψεις σχετικά με την βούληση των επιχειρήσεων να συμβάλουν σε μια τέτοια προσπάθεια αναγνώρισης των επαγγελματιών και αναβάθμισης των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού που ήδη εργάζεται στον κλάδο.

Κάποιες επιχειρήσεις φαίνεται ότι έχουν μπει στην λογική της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού με την δημιουργία τμήματος εκπαίδευσης και επιμόρφωση του προσωπικού τους.

- Θετικά ερμηνεύεται η θέση του Υπουργείου Ενέργειας, μετά από τις διαδικασίες που ανέπτυξε, προς τα αρμόδια υπουργεία που διαχειρίζονται ευρωπαϊκούς πόρους, για την εξασφάλιση χρηματοδότησης για την κατάρτιση και πιστοποίηση μιας σειράς ειδικότητων του κλάδου. Οι διαδικασίες αυτές μάλλον δεν ευδοκίμουν λόγω διαχειριστικών προβλημάτων που ανακύπτουν από τις αρμόδιες διαχειριστικές αρχές. Πέραν των παραπάνω εκτιμάται ότι το Υπουργείο Ενέργειας, ως αρμόδιο για την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον κλάδο της ενέργειας, δεν θα είναι αρνητικό σε μια διαδικασία αναγνώρισης των επαγγελματιών των χειριστών παραγωγής και διακίνησης πετρελαιοειδών.

A.2. Οριοθέτηση των θεμάτων

Κατά την διάρκεια του διάλογου που αναπτύχθηκε, οριοθετήθηκαν και διευκρινίστηκαν ορισμένα θέματα που τέθηκαν από τους συμμετέχοντες. Αυτά έχουν ως εξής:

1. Κατ' αρχήν αναφέρθηκε η **ιστορική διαδρομή της διεκδίκησης για την αναγνώριση των χειριστών** που έχει ξεκινήσει από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και σταμάτησε το 2014.

2. Διαπιστώθηκε ότι **υπάρχει σημαντικό αρχαικό υλικό** το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να τεκμηριωθεί η αναγκαιότητα αναγνώρισης των επαγγελματιών των χειριστών παραγωγής και διακίνησης.

3. Διευκρινίστηκε η **διαφορά** και η θεσμική ισχύ **μεταξύ της πιστοποίησης** των προσόντων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του κλάδου και της **κατοχύρωσης** των επαγγελματικών δικαιωμάτων.

4. Αναφέρθηκε η διαδικασία που προβλέπεται από τον νόμο για την κατοχύρωση των επαγγελματιών η οποία προβλέπει την συγκρότηση ειδικής επιτροπής από τον ΕΟΠΠΕΠ στο πλαίσιο λειτουργίας της Κεντρικής Επιτροπής Καθορισμού Επαγγελματικών Δικαιωμάτων. Στην επιτροπή συμμετέχουν, εκπρόσωπος των εργοδοτών του κλάδου, εκπρόσωπος των εργαζομένων του κλάδου, εκπρόσωποι από το Υπουργείο Ενέργειας και Εργασίας και στελέχη του ΕΟΠΠΕΠ. **Έργο της επιτροπής είναι να διαμορφώσει σχέδιο Προεδρικού Δι-**

ατάγματος, το οποίο θα καθορίζει τα Επαγγελματικά δικαιώματα με βάση τα Επαγγελματικά περιγράμματα των ειδικοτήτων. Το προεδρικό Διάταγμα προωθείται με πρόταση των Υπουργών Ενέργειας και Παιδείας.

5. Κρίθηκε σημαντικό να επικαιροποιηθούν τα υπάρχοντα επαγγελματικά περιγράμματα των Χειριστών παραγωγής και διακίνησης πετρελαιοειδών, λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα και τις επιπτώσεις τους στις εργασίες και τις δραστηριότητες των επαγγελματιών (λαμβάνοντας υπόψη και τις τεχνολογικές εξελίξεις) και τα job descriptions των διαφόρων επιχειρήσεων του κλάδου.

6. Διευκρινίστηκε ότι το επαγγελματικό περίγραμμα της κάθε ειδικότητας, χρειάζεται να περιέχει τις επαγγελματικές λειτουργίες και εργασίες οι οποίες είναι απαραίτητες για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες του συνόλου των επιχειρήσεων του κλάδου και όχι μόνο μία ή δύο από αυτές. **Με βάση τα επαγγελματικά περιγράμματα θα σχεδιαστεί η επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση των εργαζομένων.** Για τις ιδιαίτερες ανάγκες των επί μέρους επιχειρήσεων σε κατάρτιση, πέραν αυτών που προσδιορίζονται από τα επαγγελματικά περιγράμματα, και προβλέπονται στα δικά τους job descriptions και μόνο, θα μπορούν να καλυφτούν με άλλες διαδικασίες που προβλέπονται από τα εθνικά ή ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά πλαίσια (π.χ. ΛΑΕΚ).

7. Διευκρινίστηκε ότι τόσο για την επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων όσο και για την διαδικασία κατοχύρωσης των επαγγελματιών είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η συναίνεση τόσο του Υπουργείου Ενέργειας όσο και των επιχειρήσεων του κλάδου οι οποίες εκπροσωπούνται από τον ΣΕΒ. Το θέμα αυτό απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και προσεκτικό χειρισμό για να μην έχουμε αρνητικά αποτελέσματα, όπως σε προηγούμενες προσπάθειες.

8. Διευκρινίστηκε ότι το αίτημα για κατάρτιση και πιστοποίηση των εργαζομένων στο κλάδο και των λοιπών ειδικοτήτων παραμένει έντονο και συνεχές.

B' ΜΕΡΟΣ:

Οδικός Χάρτης (προγραμματισμός) ενεργειών

- Τον **συντονισμό** των ενεργειών από την πλευρά των σωματείων και εργατικών κέντρων **αναλαμβάνει η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας.**
- Επίσης η Π.Ο.Ε. θα έχει την ευθύνη

της ενημέρωσης όλων των ενδιαφερομένων, για τα θέματα του παρόντος σχεδίου, καθώς και την διαβούλευση μεταξύ τους όταν αυτό απαιτείται. Σε κάθε περίπτωση η συνάντηση ή τηλεδιάσκεψη με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ σε ολομέλεια, θα μπορεί να πραγματοποιηθεί άμεσα, όποτε ζητηθεί ή κριθεί απαραίτητο από τα αποτελέσματα των ενεργειών.

- Για την υλοποίηση των ενεργειών θα υπάρξει ένα πρόγραμμα επαφών, εξετάζοντας κάθε φορά ποιος είναι ο φορέας ή το πρόσωπο που θα επισκεφτούμε, τι συνθήκες επικρατούν στην λειτουργία του φορέα σχετικά με το θέμα της επίσκεψης, ποιος θα πραγματοποιήσει την επίσκεψη και με ποια ατζέντα.

- Με πρωτοβουλία του ΙΝΕ, **θα επιδιωχθεί η συμμετοχή του ΣΕΒ** στην επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων, κατ' αρχήν, και σε δεύτερο χρόνο, θα επιδιωχθεί η συμμετοχή τους στην **αναγνώριση των χειριστών**, σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και τον προγραμματισμό επαφών που από κοινού θα αναπτύξουμε.

- Με πρωτοβουλία του ΙΝΕ και της Ομοσπονδίας θα βρεθεί ο κατάλληλος εμπειρογνώμονας ο οποίος θα συμμετέχει ενεργά **στην επικαιροποίηση των επαγγελματικών περιγραμμάτων του «ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ» και του «ΧΕΙΡΙΣΤΗ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ»** σύμφωνα με την νέα μεθοδολογία ανάπτυξης των περιγραμμάτων. Στη διαδικασία αυτή, μεταξύ άλλων, θα ληφθούν υπόψη τα διαθέσιμα job descriptions των επιχειρήσεων του κλάδου. Παράλληλα θα εξασφαλιστεί και η χρηματοδότηση αυτής της ενέργειας.

- Με πρωτοβουλία του ΙΝΕ, θα επιδιωχθεί η **εξασφάλιση χρηματοδότησης** για την επαγγελματική κατάρτιση και πιστοποίηση των εργαζομένων στην ενέργεια, μέσω των ευρωπαϊκών προγραμμάτων και του επερχόμενου ταμείου ανάκαμψης.

- Με πρωτοβουλία του ΙΝΕ θα ξεκινήσουν επαφές με τον ΕΟΠΠΕΠ, ώστε να ενεργοποιηθεί η διαδικασία, κατ' αρχήν από αυτούς, για την αναγνώριση και καθορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων των χειριστών παραγωγής και διακίνησης.



ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ NEA Εργατικό Κέντρο

Εναλλακτικό σχέδιο στην έκθεση Πισσαρίδη

ΣΕ ΚΑΘΕ ΛΟΓΟ υπάρχει και αντίλογος. Έτσι ως απάντηση στην έκθεση Πισσαρίδη, το Ινστιτούτο Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ υπέβαλε πρόσφατα ένα εναλλακτικό σχέδιο για μια βιώσιμη και δίκαιη ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας, το οποίο, αν και δεν αποτελεί ένα πλήρες πολιτικό πρόγραμμα, συνιστά μια ποιοτικά διαφορετική στρατηγική εξέξοδου από την οικονομική κρίση που αξίζει να μελετηθεί.

Το ΙΝΕ απορρίπτει συνολικά τη στρατηγική Πισσαρίδη γιατί θεωρεί ότι δεν αντιμετωπίζει την ενδογενή αδυναμία της ελληνικής οικονομίας για επενδύσεις και παραγωγική ανάπτυξη, η οποία οφείλεται:

α. Στο ελλειμματικό ισοζύγιο των νοικοκυριών (που δεν μπορούν να καταναλώσουν) και στο πλεονασματικό ισοζύγιο των επιχειρήσεων (που δεν επενδύουν τα κέρδη τους).

β. Στην υπερχρέωση του ιδιωτικού («κόκκινα» δάνεια) και του δημόσιου τομέα (υψηλά πρωτογενή πλεονάσματα, που επιβαρύνουν την ανάκαμψη).

γ. Στη χαμηλή τεχνολογική εξειδίκευση, την ισχυρή τάση τριτογενεοποίησης της οικονομίας (τουρισμός, εμπόριο) και την απουσία βιομηχανικής πολιτικής.

δ. Στη μονομερή και αποκλειστικά ποσοτική εξωστρέφεια της οικονομίας, παραβλέποντας την ποιοτική αναβάθμιση των εξαγωγών και χωρίς καμία αξιοποίηση των δυνατοτήτων υποκατάστασης των εισαγωγών και στο τέλος τα κυριότερα,

ε. Στον ανισόμερο έως μονόπλευρο προσανατολισμό της δημοσιονομικής πολιτικής (μείωση φόρων, εισφορών) και των μεταρρυθμίσεων (ευελιξία αγοράς εργασίας) στην επιδίωξη αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων σε βάρος της συνοχής της αγοράς εργασίας και της ευημερίας της ελληνικής κοινωνίας.

Το ΙΝΕ επικρίνει την έκθεση Πισσαρίδη για τον βασικό στόχο που θέτει, την αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ, μια πρόταση την οποία χαρακτηρίζει κοινότυπη, μη υλοποιήσιμη εξαιτίας των μέσων που επιστρατεύει (φορολογικές ελαφρύνσεις δεν απέδωσαν με βάση τη διεθνή εμπειρία) και πι-

Από το Ινστιτούτο Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ

Από την *ανάλυση του Ινστιτούτου
Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ*

Επιμέλεια: *Χρύσανθος Σαμοΐλης,
Δεκέμβριος 2020*

θανότατα επιζήμια στην ανάπτυξη, καθότι η πρόταξη της αύξησης των κερδών οδηγεί στην περαιτέρω αύξηση των ανισοτήτων.

Κατά το ΙΝΕ, η έκθεση Πισσαρίδη αγνοεί τη δομική αδυναμία της ελληνικής οικονομίας και συσχετίζει εσφαλμένα το έλλειμμα παραγωγικών επενδύσεων με θεσμικές ελλείψεις και αποτυχίες της αγοράς, όπως η κακή λειτουργία του δικαστικού συστήματος, η κρατική γραφειοκρατία, η έλλειψη κινήτρων, το υψηλό μη μισθολογικό κόστος και η ανεπαρκής εκπαίδευση – κατάρτιση. Δεν αντιλαμβάνεται έτσι πως για τη μετάβαση σε ένα βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης χρειάζεται:

1. Να συμμετέχει και η κοινωνία. Αυτό σημαίνει το υπόδειγμα να είναι δίκαιο ώστε να εξασφαλίζονται συνθήκες αξιοπρεπούς διαβίωσης. Προϋπόθεση, δε, γι αυτό είναι μια πολιτική δέσμευση για αύξηση της εργασίας και των μισθών παράλληλα με την ενίσχυση του κοινωνικού κράτους και των δημόσιων επενδύσεων.

2. Επειδή υπάρχει διαχρονικά μεγάλο έλλειμμα επιχειρηματικότητας και επενδύσεων, με την οικονομία μετά την 10ετή ύφεση να έχει περιπέσει σε παγίδα ρευστότητας, η επανεκκίνηση και η ανάκαμψή της οφείλει να προέλθει από την ενίσχυση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών.

3. Η πολιτική ενίσχυσης του διαθέσιμου εισοδήματος πρέπει να εντάσσεται σε μια ολιστική αναπτυξιακή στρατηγική για τον διαρθρωτικό μετασχηματισμό του παραγωγικού συστήματος, ο οποίος να περιλαμβάνει την ποιοτική αναβάθμιση του τριτογενούς τομέα με δραστηριότητες έντασης γνώσης, τον τεχνολογικό μετασχηματισμό με άξονα τους κλάδους της μεταποίησης, που χαρα-

κτηρίζονται από μεσαία προς υψηλή τεχνολογία και τέλος, τον σχεδιασμό μιας βιομηχανικής πολιτικής που θα στηρίζεται στη δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου για μόνιμη συνεργασία δημοσίου και ιδιωτικού τομέα σε θέματα επενδύσεων (ειδικά, πράσινων) και για καλύτερη ισορροπία μεταξύ αυτάρκειας και εξωστρέφειας.

4. Το ΙΝΕ τονίζει πως θεμελιακή αρχή βιωσιμότητας μιας χρεωμένης οικονομίας όπως η ελληνική είναι η διατηρήσιμη ροή εισοδήματος για τη στήριξη της ζήτησης και την ικανοποίηση των δανειακών υποχρεώσεων της χώρας. Όμως αυτό συνεπάγεται πως η δημοσιονομική πολιτική οφείλει να υπηρετεί την εργασία αντί τα επιχειρηματικά κέρδη. Στις τρέχουσες αντίξοες συνθήκες της πανδημίας αυτό σημαίνει πως είναι επιτακτική η ανάγκη μιας συμφωνίας με την Ευρωπαϊκή Ένωση για τη μείωση του στόχου πρωτογενών πλεονασμάτων.

5. Τέλος, στο καθαυτό μέτωπο εργασίας, το ΙΝΕ προτείνει: (α) τον επαναπροσδιορισμό του τρόπου αξιολόγησης της κατάστασης της αγοράς εργασίας, όπου εκτός της ανεργίας να λαμβάνεται υπόψη η μεταβολή του όγκου, της κλαδικής διάρθρωσης και της ποιότητας της απασχόλησης, (β) **τον επαναπροσδιορισμό του τρόπου άσκησης της δημοσιονομικής πολιτικής** με στόχο την αύξηση της εργασίας, ειδικά των χαμηλότερα αμειβομένων εργαζομένων και των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας μέσω προγραμμάτων εγγυημένης εργασίας και (γ) **τον επαναπροσδιορισμό και την αύξηση του κατωτάτου μισθού με βάση το όριο της σχετικής φτώχειας** (60% του διάμεσου μισθού).

Οι προτάσεις του ΙΝΕ είναι συνεκτικές, περιέχουν καινοτόμα στοιχεία και έρχονται σε μια κρίσιμη περίοδο που τα κόμματα της αντιπολίτευσης αναζητούν προγραμματικές προοδευτικές λύσεις στα αδιέξοδα της κρίσης. Αξίζει λοιπόν να μελετηθούν σοβαρά και σε βάθος.



ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΣΥΣΚΕΨΗ ΜΕ ΘΕΜΑ

«Η εργασία στα χρόνια του κορονοϊού και το δόγμα Πισσαρίδη»

Ο Πρόεδρος Κατεμής Κώστας, ο Γεν. Γραμματέας Χρύσανθος Σαμοΐλης 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 πρόσχημα την πανδημία, θέλει να εξανδραποδίσει όλους τους εργαζόμενους εφαρμόζοντας τις πιο ακραίες ιδεοληψίες, ενώ ονειρεύονται την διευκόλυνση των απολύσεων με μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης και συνταξιοδότησης, 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 πρόσχημα της πανδημίας χρησιμοποιήθηκε για να περάσει ο πτωχευτικός κώδικας που βγάζει στο σφυρί το κεραμίδι που βάλουμε πάνω από το κεφάλι μας, να περάσει ο νόμος για καταστρατήγηση του οκτάωρου και για απλήρωτες υπερωρίες και να έρθουν σε εφαρμογή όλες οι ακραίες νεοφιλελεύθερες ιδεοληψίες, όπως επισήμανε και η βουλευτής Μαριλίτσα Ξενογιανακοπούλου.

Στο τέλος της συζήτησης, δόθηκε η υπόσχεση ότι, όταν το επιτρέψουν τα υγειονομικά πρωτοκόλλα, να πραγματοποιηθούν δια ζώσης τέτοιες διασκέψεις με το σύνολο του πολιτικού κόσμου, στο αμφιθέατρο του Εργατικού Κέντρου, γιατί μόνο μέσα από τέτοιες πρωτοβουλίες αμβλύνεται η σκέψη, σφυρηλατείται η ταξική σκέψη και συνείδηση, που είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για να ανατρέψουμε τις αντεργατικές εμμονές και να μην επιτρέψουμε τα όνειρα των ελίτ να γίνουν οι εφιάλτες της τάξης μας.

Την Πέμπτη 29 Οκτωβρίου, Κλιμάκιο του Κινήματος Αλλαγής, αποτελούμενο από τον βουλευτή Βοιωτίας και τομεάρχη Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Γιώργο Μουλικιώτη, το μέλος της ΚΠΕ και αναπληρωτή τομεάρχη κοινωνικής συνοχής Γιάννη Ανδρέου, τον Γραμματέα της Ν.Ε. Κορινθίας Δημήτρη Αγγελόπουλο και το μέλος της Ν.Ε. Φάνη Σιτέ, συναντήθηκε με εκπροσώπους εργαζομένων στα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα Κορίνθου και Λουτρακίου-Περαιχώρας-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 σωματίου εργαζομένων του **Club Hotel Casino Loutraki** και ο πρόεδρος του σωματίου Τουριστικών και Επισιτιστικών Επαγγελματιών.

Στη συνάντηση στην Κόρινθο συμμετείχαν εκπρόσωποι της Διοίκησης του Εργατικού Κέντρου Κορίνθου και των Σωματείων Εργαζομένων **Motor Oil Hellas, OTE (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 μας όπως η αύξηση της ανεργίας, η φτωχοποίηση μεγάλου μέρους των εργαζομένων, το κλείσιμο καταστημάτων και υπηρεσιών, η απουσία ελεγκτικών μηχανισμών και ουσιαστικού προστατευτικού πλαισίου της εργασίας.

Συζητήθηκε η ανάγκη συνέχισης του προγράμματος «Συνεργασία», τουλάχιστον μέχρι τον Μάρτη 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 Κόρινθο, προτάθηκε από τους εργαζόμενους 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 «μαξιλάρι» και προγράμματα ΕΣΠΑ για επιδότηση προσλήψεων. Έχει ήδη καθυστερήσει να στηρίξει τον τομέα της εργασίας, επιμένοντας στην επιδότηση της ανεργίας και την άνευ λογικής πολιτική «μισή 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, δεσμεύτηκαν για στήριξη και ένταξη στο πρόγραμμα των προτάσεων που κατατέθηκαν και την υποστήριξή τους εντός και εκτός κοινοβουλίου.





**Είμαστε
Άνθρωποι**



Αρωγός σε αυτή τη προσπάθειά μου (όσον αφορά το κομμάτι της προετοιμασίας, του εξοπλισμού & το κόστος των διεθνών τουρνουά) είναι η MOTOR OIL & συγκεκριμένα ο κ. Γιάννης Βαρδινογιάννης. Τον ευχαριστώ θερμά τον ίδιο & την οικογένειά του για το μεγάλο του έργο που λίγο-πολύ όλοι γνωρίζουμε! Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά και το Σωματείο Εργαζομένων της Μότορ Όιλ για τη συμπαράστασή τους.

ΝΙΚΟΣ ΚΑΠΛΑΝΗΣ

Όλη μου η ζωή
είναι ο αθλητισμός!

Ο Νίκος ήθελε πολύ να φιλοξενηθεί το θέμα του και μέρος της συνέντευξής του στο περιοδικό μας γιατί επιθυμούσε να προβάλει την αγάπη για την ζωή, τη δύναμη που μας δίνει ο αθλητισμός και πάνω απ' όλα, το ότι πάντα αξίζει να αγωνίζεται και να μην τα παρατάς ποτέ!

Πραγματοποιούμε την επιθυμία του, τονίζοντας ότι είναι τιμή μας να έχουμε στις σελίδες μας λόγια και εικόνες από έναν αθλητή και κυρίως, άνθρωπο του επιπέδου του.

Ετσι, αντλήσαμε αποσπάσματα του υλικού από τη συνέντευξή του στον **Βαγγέλη Αυγουλά**, Δικηγόρο, Τακτικό Εκπρόσωπο στην Ελλάδα της Διεθνούς Οργάνωσης VIEWS για νέους με προβλήματα όρασης, στο site www.meallamatia.gr και τον ευχαριστούμε θερμά.

Ο Νίκος Καπλάνης είναι αθλητής παγκοσμίου επιπέδου, που ζει στην Πετρούπολη, εργάζεται στο δημόσιο τομέα, αρχικά στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Υγείας και τώρα στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, σε θέματα προνοιακής πολιτικής για τα άτομα με αναπηρία. Στην αρχή της συνομιλίας του με τον **Β. Αυγουλά** τονίζει ότι, τώρα, 30 χρόνια μετά το ατύχημα, είναι σε θέση να μιλήσει για αυτό:

«Μάρτιος 1991, ήμουν στη Μύκονο, 18 χρονών παρά κάτι μή-

νες. Μία καταπληκτική μέρα με ήλιο, καλοκαιρινή, ένα πολύ ωραίο Σάββατο. Με τη θάλασσα πάντα είχα καλές σχέσεις, δεν καταλάβαινα χειμώνα καλοκαίρι. Με φίλους βρέθηκα πάνω σε σκάφος. Μέσα στο κέφι, μου ήρθε να κάνω βουτιά στη θάλασσα. Ήταν λίγο περίεργη κατάσταση γιατί ένα πολύ μικρό αεράκι γύρισε το σκάφος προς τα δυτικά, προς τη στεριά όπου ήταν πιο ρηχά. Έκανα ένα μεγάλο άλμα από το σκάφος, βούτηξα και βρήκε το κεφάλι μου στην άμμο. Συνθλίφτηκε ο πέμπτος και έκτος αυχενικός σπόνδυλος. Η παραλυσία επήλθε αυτόματα και πλέον η ζωή μου μπήκε σε μία άλλη κατάσταση. Από το 1991, μετά το ατύχημά μου, είμαι άτομο με αναπηρία –«ατελής τετραπληγία»– και η ενασχόλησή μου με τον αθλητισμό αποτελεί ουσιαστική διέξοδο και ενισχύει τη συμμετοχή μου σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής μου ζωής».

Θέλω να ξαναπάω στον τόπο του ατυχήματός μου

«Τώρα μπορώ να μιλάω γι' αυτό, τριάντα χρόνια μετά. Τότε δεν ήθελα. Στην αρχή νόμιζα ότι είμαι ο μοναδικός ή από τους λίγους που είχε τέτοιο ατύχημα. Στην πορεία κατάλαβα ότι πολλοί αποκτούν αυτή τη βλάβη από βουτιές ή παιχνίδια στη θάλασσα. Έναν να καταφέρω να προσπατήσω μ' αυτά που λέω, θα είναι κέρδος για μένα.

Φέτος ήθελα να ξαναπάω στη Μύκονο αλλά ο κορωνοϊός με εμπόδισε. Δεν έχω ξαναπάει από τότε, αλλά το πρώτο πράγμα που θα έκανα θα ήταν να πάω στο σημείο του ατυχήματός μου. Θέλω να δω πώς θα αντιδράσω στην πρόκληση. Νομίζω δεν θα έχω πρόβλημα αλλά δεν το ξέρω σίγουρα.

Για το ατύχημα, οκ εγώ έφταιγα αλλά ρίχνω ευθύνες και στο γιατρό στο ιατρικό κέντρο, στη Χώρα της Μυκόνου. Στην αρχή νόμιζε ότι είχα πάρει ουσίες

και ήμουν σε κατάσταση μέθης παρά το ότι οι άλλοι του εξήγησαν τι έγινε. Ότι δηλαδή μετά τη βουτιά, έκανα και «πνιγμό». Βρέθηκα μπρούμυτα στο νερό και δεν μπόρεσα να κουνήσω ούτε χέρια ούτε πόδια για να γυρίσω. Οι φίλοι μου νόμιζαν ότι κάνω πλάκα, αλλά δέκα λεπτά μετά, κατάλαβαν ότι πνιγόμουν και βούτηξαν να με βγάλουν. Είχε όμως προλάβει να επέλθει η κατάσταση του πνιγμού. Ο γιατρός έπρεπε να μου είχε βάλει ένα κολάρο στον αυχένα. Δεν το έκανε και αυτό σίγουρα χειροτέρεψε την κατάσταση μου».

Ο Νίκος είδε πράγματι τότε, τη ζωή του να αλλάζει ριζικά. Ήταν πλέον ανάπηρος, έστω κι αν τα πρώτα δέκα χρόνια έβλεπε σταθερά βελτίωση στο σώμα του. Έκανε και αποκατάσταση σε κέντρο στη Γερμανία, γιατί δεν υπήρχε κάτι στην Ελλάδα που θα μπορούσε να τον βοηθήσει. Ήταν αθλη-

τής και πριν το ατύχημα και μάλιστα, σε υψηλό επίπεδο. Έκανε Τάε Κβον Ντο, και εκείνη τη χρονιά είχε πάρει τη δεύτερη θέση στο παγκόσμιο πρωτάθλημα εφήβων στην Αμερική. Και θεωρούσε ότι, μέσα από τον αθλητισμό και την προσπάθεια, θα μείωνε την αναπηρία. Στη Γερμανία, δούλεψε πολύ στο Κέντρο Αποκατάστασης με φιλοσοφία αθλητισμού. Κάθε πρωί έκανε 45 λεπτά φυσικοθεραπεία, μετά πιγκ πονγκ, κολύμβηση, στίβο, τοξοβολία, γυμναστήριο. Και ό,τι έκανε εκεί, το συνέχισε κι όταν επέστρεψε στην Ελλάδα. Έτσι, έμεινε ενεργός και βελτίωσε αρκετά τις δυσλειτουργίες στο σώμα του από τη βλάβη. Άρχισε να ψάχνεται, βγήκε από το σπίτι, κοινωνικοποιήθηκε.

«Θεωρώ ότι ο αθλητισμός στο κομμάτι «αναπηρία» παίζει τεράστιο ρόλο. Στο σώμα σου σε βοηθάει να αισθάνεσαι καλύτερα και να φαίνεσαι καλύτερα. Αποκτάς κοινωνική ζωή, γνωρίζεις ανθρώπους και δεν μένεις κλεισμένος. Ακόμα και σε επίπεδο απλού αθλητισμού όχι μόνο πρωταθλητισμού».

Β.Α.: Ο αθλητισμός πώς βοηθάει την οικογένεια του ανάπηρου;

Ν.Κ.: «Αισθάνομαι από τους πιο τυχερούς. Η οικογένειά μου μου έχει σταθεί και με έχει βοηθήσει. Όχι μόνο ψυχολογικά αλλά και πρακτικά. Το δέχομαι με μεγάλη χαρά και μου το προσφέρουν και οι δικοί μου με μεγάλη χαρά. Από τους γονείς μου, την αδερφή μου μέχρι τα ανίψια μου. Φυσικά και εγώ τους προσφέρω όσα μπορώ από τη δική μου πλευρά. Δεν είναι όμως για όλους δεδομένο ότι οι δικοί τους θα σταθούν τόσο πολύ δίπλα τους. Εγώ δεν είχα τη διάθεση να συνεχίσω το σχολείο και σπουδές μετά το ατύχημα. Έκανα κολύμβηση, μετά πιγκ πονγκ, μετά άρχισα να ρίχνω δίσκο και το 2017, έγινα αθλητής στο Βοσσία (ένα από τα τρία αθλήματα των Παραολυμπιακών Αγώνων που δεν έχουν αντίστοιχο Ολυμπιακό άθλημα), ενώ από το 2005 εργάζομαι στο δημόσιο τομέα.

Παρά το γεγονός ότι είναι τριάντα χρόνια παραπληγικός, με τη θέληση, τη δύναμη ψυχής και την επιθυμία του να ξεπεράσει όσες περισσότερες συνέπειες της αναπηρίας του μπορούσε, έγινε αθλητής σε πολλά αθλήματα και με πολλές διακρίσεις. Η όρεξή του για μάθηση και εκπαίδευση τον οδήγησε να αποφοιτήσει πέρσι από το Ειδικό Λύκειο Ιλίου και πλέον έχει εγγραφεί στο Τμήμα Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου.

Β.Α.: Κι όταν πάρεις το πτυχίο; Τι θα κάνεις μετά;

Ν.Κ.: «Αυτό είναι ένα μεγάλο ερώτημα. Πτυχίο ψυχολογίας και μετά; Εμένα όλη μου η ζωή είναι ο αθλητισμός. Μακάρι να μπορώ να πάω ως εκεί που ούτε εγώ θα το πιστεύω. Πιστεύω ότι έχω αρκετά χρόνια μπροστά μου γιατί τώρα αγωνίζομαι στο βοσσία και θα το πάω όσο ποιο μακριά μπορώ. Ξέρω ότι υπάρχει εξειδίκευση στην αθλητική ψυχολογία. Γενικά ήθελα να τελειώσω τη συγκεκριμένη σχολή. Όχι λόγω του ατυχήματος. Ήθελα να το κάνω γιατί έπρεπε. Ένας άνθρωπος πρέπει να έχει κάνει σπουδές, άποψή μου. Στην πορεία αυτό μπορεί να αλλάξει και να ασχοληθώ και πιο ενεργά με την ψυχολογία. Μακάρι να μπορέσω να κάνω και τα δύο. Γιατί αν μπω στο δίλημμα τι πρέπει να διαλέξω, ξεκάθαρα θα είναι ο αθλητισμός, αυτό που κάνω τόσα χρόνια».

Β.Α.: Είσαι και μέλος θεατρικής ομάδας;

Ν.Κ.: «Ονειροδίατοι. Αυτή είναι η ομάδα. Και είμαι εκεί από το 2017. Και σε άλλες, διαφορετικές ομάδες. Σε δύο παραστάσεις μάλιστα, υπήρχαν επαγγελματίες ηθοποιοί. Στην τελευταία μας παράσταση, παρότι είχαμε προμηθευτεί μέχρι και τα κοστούμια, και ήμασταν έτοιμοι να κάνουμε περιοδεία όλο το καλοκαίρι, ο μεγάλος χορηγός η Εθνική Τράπεζα, άλλαξε διοικητή και έπρεπε να ξαναπάρομε την έγκριση, αλλά αυτό δεν ήρθε έγκαιρα. Ήταν πολύ ωραίο το έργο. «Ο αμαξάς». Το είχαμε δουλέψει αρκετά και στεναχωρήθηκα πολύ που δεν ολοκληρώθηκε. Τώρα βρισκόμαστε σε αναστολή λόγω κορωναιού, αλλά ελπίζω να συνεχίσουμε από του χρόνου. Το κομμάτι αυτό το έχω κρατήσει γιατί με κάνει και ξεφεύγω από την καθημερινότητα».

Β.Α.: Στο εξωτερικό, θα ήταν καλύτερα τα πράγματα;

Ν.Κ.: «Αν με ρώταγες τι θα ήθελα να αλλάξω στην Ελλάδα, πρώτα από όλα δεν θα ήταν η προσβασιμότητα ή το να κινούμαι με ασφάλεια. Θα ήταν η νοοτροπία του κόσμου. Να καταλάβουν όλοι ότι το άτομο με αναπηρία μπορεί να είναι ένα ενεργό άτομο, με άποψη, με απόδοση, επαγγελματικά και προσωπικά. Πρόσφατα ήμουν στο Λονδίνο και αισθανόμουν ως ένας από όλους τους άλλους. Αντίθετα εδώ νιώθω ότι ξεχωρίζω. Για μένα είναι πολύ σημαντικό να μην ακούς συνέχεια το γνωστό «μήπως θέλεις να σε βοηθήσω;». Αντιλαμβάνομαι ότι ο κόσμος έχει καλή διάθεση, αλλά θα προτιμούσα να περνώ απαρατήρητος, να μην βλέπει ο άλλος αν κυκλοφορώ με αμαξίδιο ή με μπαστούνι ή με ένα πόδι. Πρώτα θα άλλαζα τη νοοτροπία του κόσμου και μετά τα πεζοδρόμια και τις ράμπες, που φυσικά είναι πολύ σημαντικά».

Β.Α.: Τι εύχεσαι για το μέλλον;

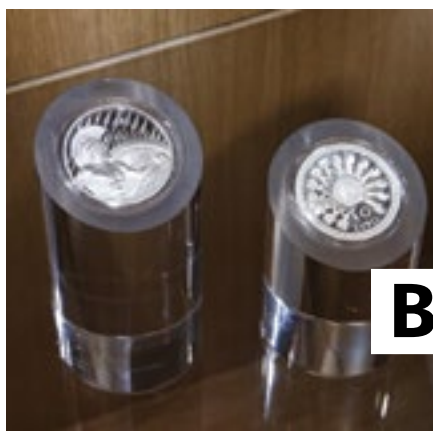
Ν.Κ.: «Εύχομαι να βρίσκω το κίνητρο, τη διάθεση και τη δύναμη να συνεχίσω να κάνω αυτό που θέλω, αυτό που ονειρεύομαι, να πάνε όλα καλά και να τελειώσω τη σχολή μου. Αν μπορέσω να συνδυάσω αθλητισμό και ψυχολογία θα μου άρεσε πολύ. Θεωρώ σημαντικό να κρατήσω τη φιλία με τους ανθρώπους που έχω γνωρίσει μέσα από τον χώρο, αλλά και εκτός. Είναι πολύ σημαντικές οι προσωπικές σχέσεις, ερωτικές, φιλικές ή επαγγελματικές. Το κομμάτι της φιλίας είναι πολύ σημαντικό για τον άνθρωπο και θα πρέπει να το επιδιώκει και να το καλυτερεύει και να υπάρχει στη ζωή του».



Ο Νίκος Καπλάνης έχει συμμετάσχει σε μεγάλο αριθμό αγώνων, τα τελευταία 20 χρόνια:

- Σε Τουρνουά εντός και εκτός Ελλάδας, Πανελλήνια Πρωταθλήματα και Διεθνείς Αγώνες ως αθλητής κολύμβησης, επιτραπέζιας αντισφαίρισης και στίβου που διοργανώθηκαν από Ομοσπονδίες, Σωματεία και άλλες Οργανώσεις.
- Σε 10 Πανευρωπαϊκά Πρωταθλήματα.
- Σε 5 Παγκόσμια Πρωταθλήματα.
- Και σε 3 Παραολυμπιακούς Αγώνες (Σίδνεϋ 2000, Αθήνα 2004, Λονδίνο 2012)

«Αν με ρώταγες τι θα ήθελα να αλλάξω στην Ελλάδα, πρώτα από όλα δεν θα ήταν η προσβασιμότητα ή το να κινούμαι με ασφάλεια. Θα ήταν η νοοτροπία του κόσμου. Να καταλάβουν όλοι ότι το άτομο με αναπηρία μπορεί να είναι ένα ενεργό άτομο με άποψη, με απόδοση, επαγγελματικά και προσωπικά»



ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ «ΜΑΡΙΑΝΝΑ Β. ΒΑΡΔΙΝΟΓΙΑΝΝΗ»



Συλλεκτικά νομίσματα του Νομισματικού Προγράμματος 2020

Προσφέρει

Το Επετειακό Συλλεκτικό Νόμισμα ΣΤΕΛΝΟΝΤΑΣ ΕΝΑ ΣΥΜΒΟΛΙΚΟ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΜΗΝΥΜΑ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ



Με μια σπουδαία εθνική προσφορά του **Ιδρύματος «Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη»** κορυφώνονται οι δράσεις του **Επετειακού Έτους «Θερμοπύλες-Σαλαμίνα 2020»**.

Με πρωτοβουλία και προσφορά της **Προέδρου του Επετειακού Έτους «Θερμοπύλες-Σαλαμίνα 2020» κυρίας Μαριάννας Β. Βαρδινογιάννη**, τα **Συλλεκτικά Νομίσματα** της Τράπεζας της Ελλάδας εστάλησαν σε: **Αρχηγούς Κρατών, Διεθνείς Οργανισμούς, όλες τις Πρεσβείες και Ξένες Αποστολές στην χώρα μας, στο ΓΕΕΘΑ και στο ΓΕΝ, σε σχολεία της Ελλάδας και της ομογένειας, σε όλες τις Περιφέρειες και Δήμους της Χώρας, σε διεθνείς προσωπικότητες, ακαδημαϊκούς, εκπαιδευτικούς της Εκκλησίας, των Τεχνών, του Αθλητισμού και των ΜΜΕ.**

Στόχος της κορυφαίας αυτής συμβολικής προσφοράς είναι να σταλεί από την Ελλάδα ένα μήνυμα σε ολόκληρο τον κόσμο για τις πανάρχαιες αξίες της Αρετής, της Δημοκρατίας και της Ελευθερίας, που παραμένουν διαχρονικές και είναι οι μόνες που μπορούν να εγγυηθούν ένα καλύτερο αύριο για ολόκληρη την ανθρωπότητα.

«Η Επέτειος των 2.500 χρόνων από τη Μάχη των Θερμοπυλών και τη Ναυμαχία της Σαλαμίνας γίνεται όχημα για την προβολή της ιστορίας της Ελλάδας και του θεμελιώδους ρόλου της

στη γένεση και τη διαμόρφωση του Δυτικού Πολιτισμού. Ταυτόχρονα δίνει σε όλους την ευκαιρία να αναστοχαστούμε πάνω στους αμέτρητους συμβολισμούς και τις οικουμενικές αξίες όπως της δημοκρατίας, της ελευθερίας, της αρετής και της ανδρείας, που απορρέουν μέσα από την πιο ένδοξη ήττα, αυτή στις Θερμοπύλες, και την πιο κρίσιμη νίκη, αυτή στη Σαλαμίνα, αλλά και στη νέα γενιά να γίνει κοινωνός αυτής της μεγάλης κληρονομιάς και ταυτόχρονα αγγελιοφόρος της στις κοινωνίες του μέλλοντος.

Το Ίδρυμά μας με ιδιαίτερο αίσθημα ευθύνης αποφάσισε να στείλει ένα Σύμβολο της ιστορίας μας, όπως είναι



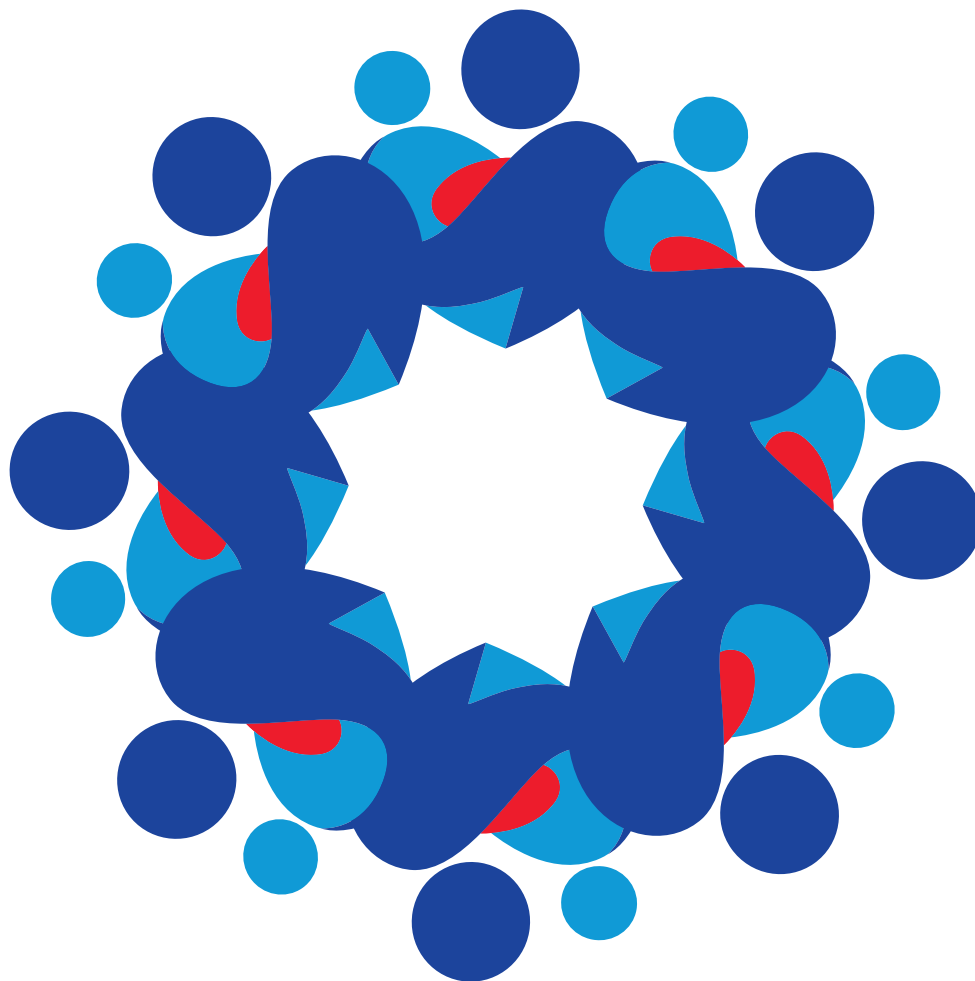
Φωτογραφικά στιγμιότυπα από την παρουσίαση του Νομισματικού Προγράμματος 2020 στην Τράπεζα της Ελλάδας, τον Φεβρουάριο του 2020 (φωτογραφίες αρχείου)

τα Επετειακά Συλλεκτικά Νομίσματα της Τράπεζας της Ελλάδας, σε αρχηγούς κρατών, φορείς, ιδρύματα και κυρίως, στα σχολεία της Ελλάδας και της ομογένειας.

Ο στόχος είναι ένας. Εδώ από την Ελλάδα να στείλουμε όλοι μαζί ένα δυνατό μήνυμα Αρετής, Δημοκρατίας και Ελευθερίας. Των αξιών που μπορούν να μας κρατήσουν όρθιους σε μια τόσο δύσκολη περίοδο για ολόκληρη την ανθρωπότητα», **τονίζει σε δήλωσή της η κυρία Βαρδινογιάννη.**

Το Νομισματικό Πρόγραμμα 2020 της Τράπεζας της Ελλάδας, ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του οποίου ήταν η έκδοση και η κυκλοφορία νομισμάτων που τιμούν την Επέτειο των 2.500 χρόνων από τη Μάχη των Θερμοπυλών και τη Ναυμαχία της Σαλαμίνας, παρουσιάστηκε σε ειδική εκδήλωση που πραγματοποιήθηκε στην Τράπεζα της Ελλάδας τον Φεβρουάριο του 2020, παρουσία του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας κυρίου Πάνη Στουρνάρα, του Υπουργού Οικονομικών κύριου Χρήστου Σταϊκούρα και της Προέδρου της Διεθνούς Τιμητικής Κοσμητείας του Επετειακού Έτους «Θερμοπύλες-Σαλαμίνα 2020» κυρίας Μαριάννας Β. Βαρδινογιάννη

Αξίζει να σημειωθεί πως το κόστος για αυτή τη δράση καλύφθηκε εξ ολοκλήρου από το Ίδρυμα «Μαριάννα Β. Βαρδινογιάννη».



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

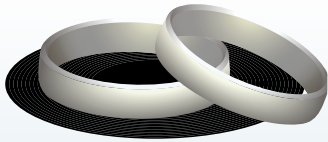
T: 210 7775615-6 • E: info@oramaelpidas.gr • Facebook & Instagram: @oramaelpidas
Τράπεζα Πειραιώς 5014-061096-204 (IBAN: GR22 0172 0140 0050 1406 1096 204)



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΟΡΑΜΑ ΕΛΠΙΔΑΣ

ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΔΟΤΩΝ
ΜΥΕΛΟΥ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ



ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2020

27 Ο ΓΚΙΩΚΑΣ ΜΙΧΑΗΛ και η ΜΕΡΚΟΥΡΗ ΝΕΚΤΑΡΙΑ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2020

22 Ο ΤΣΟΝΤΑΚΗΣ ΕΥΣΤΡΑΤΙΟΣ και η ΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗ

24 Ο ΠΑΠΟΥΛΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ και η ΤΣΙΡΝΟΒΑ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΑ

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2020

12 Ο ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ και η ΓΚΕΡΓΚΗ ΑΛΕΞΙΑ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2020

7 Ο ΝΤΟΝΤΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΚΟΥΜΑΡΕΛΑ ANNA

*Τους ευχόμαστε
Βίον Ανθόσπαρτον*



Να μας ζήσουν!

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2020

18 Ο ΒΑΣΙΛΕΙΑΔΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ και η ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΥ ΕΥΤΥΧΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

24 Ο ΔΗΜΗΤΡΑΚΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΜΑΝΑΡΙΤΣΑ ΙΦΙΓΕΝΕΙΑ απέκτησαν ένα αγοράκι

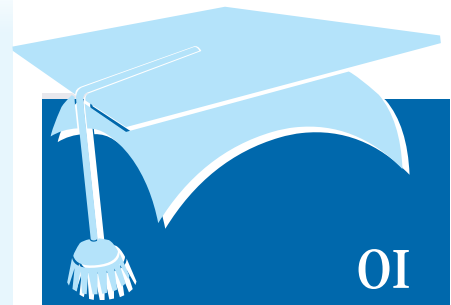
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2020

04 Ο ΔΡΑΚΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ και η ΠΑΡΣΑΝΟΥ ΕΛΕΝΗ απέκτησαν μια κορούλα

27 Ο ΡΕΜΜΑΣ Σ ΑΝΔΡΕΑΣ και η ΒΕΝΙΖΕΛΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ απέκτησαν μια κορούλα

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2020

10 Ο ΣΤΕΦΑΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ και η ΓΟΥΜΕΝΟΥ ΑΘΗΝΑ απέκτησαν μια κορούλα



ΟΙ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΜΑΣ

∞ ΤΣΟΥΣΚΙΔΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ: 29/9/2020

∞ ΦΡΥΤΑΝΑΣ ΧΡΗΣΤΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ: 16/11/2020

*Συγχαρητήρια!
και Καλή
Σταδιοδρομία*



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ*

Ο Εθελοντικός Μη Κερδοσκοπικός Οργανισμός Ειδικής Μέριμνας και Προστασίας Μητέρας και Παιδιού, Κιβωτός του Κόσμου, απέστειλε ευχαριστήρια επιστολή στο Σωματείο Εργαζομένων Μότορ Όιλ για τη δωρεά του

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



ΤΑ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ



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

Εμείς πάντως θα επιμένουμε!



Πάρκινγκ

Τελικά, και αφού έχουμε εξαντλήσει όλα τα σενάρια από πλευράς νομιμότητας, οι μόνες λύσεις για το βόρειο διυλιστήριο σχετικά με το πάρκινγκ είναι οι εξής:

A- Διαμόρφωση του χώρου απέναντι από την Ανίη και υπέργεια γέφυρα, που να βγάζει στην κεντρική πύλη (η υπόγεια είναι ακόμα ασφαλέστερη).

B- Διαμόρφωση για το προσωπικό της Μότορ

Όιλ του χώρου δίπλα στην «focus» (διαγράμμιση, φωτισμός, μπάρες, ασφαλτόστρωση κ.λπ.) και λειτουργία ενός μικρού λεωφορείου από τις 07.30 έως τις 08.00, που θα πηγαίνει δρομολόγια από το πάρκινγκ στην πύλη.

Πρέπει όμως αυτές οι αλλαγές να γίνουν άμεσα γιατί δεν πάει άλλο. Επίσης, πρέπει να λάβουμε υπόψιν ότι σε σύντομο χρονικό διάστημα θα μεταφερθούν δίπλα στην

συντήρηση και το inspection, οι προμήθειες και το λογιστήριο. Το οποίο σημαίνει πως θα αυξηθεί κατά πολύ ο αριθμός των αυτοκινήτων (όσο μάλιστα λειτουργούμε σε καθεστώς covid-19).

Για την δε στέγαση των πάρκινγκ... ούτε λόγος!

Βλέπουμε να γίνεται μέχρι και στα σουπερ μάρκετ και μένουμε με την απορία...

«δηλαδή εμείς δεν το αξίζουμε;»



