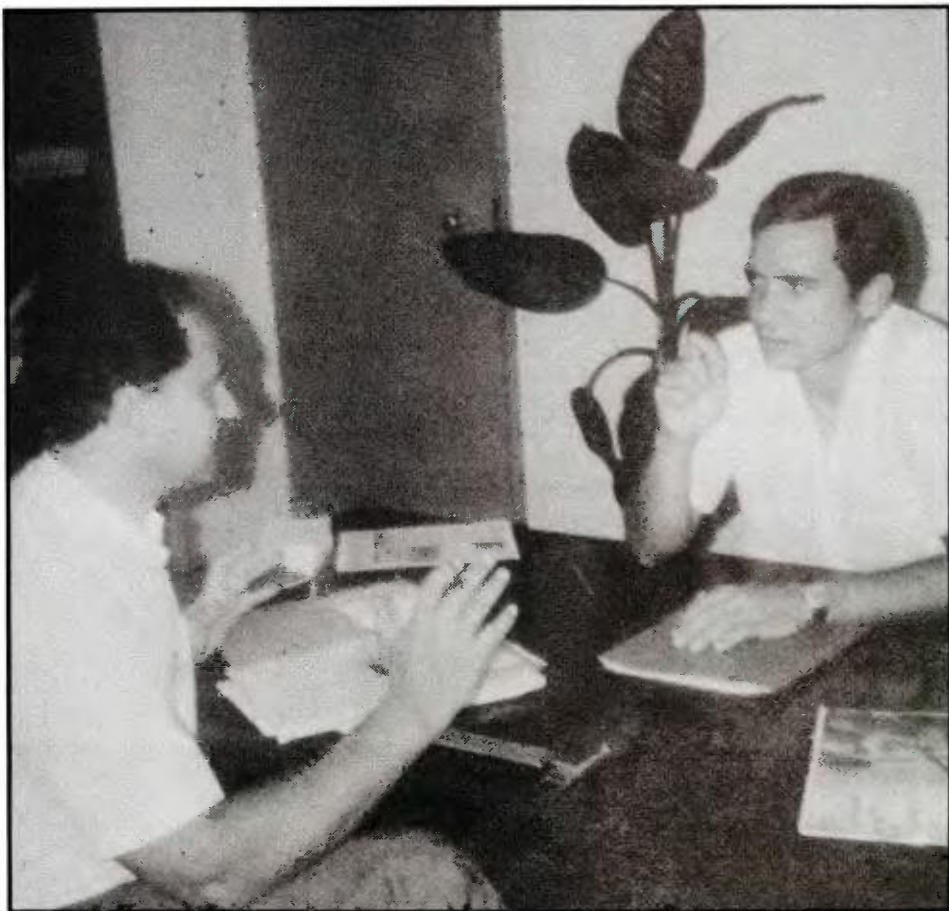


ΝΕΟΙ ΣΤΟΧΟΙ...

Συνέντευξη με τον κ. COUINEAU

ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΔ/ΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ



Από την συνέντευξη που παραχώρησε ο κ. Couineau στον κ. Ζηνόπουλο για το "Εργοστάσιό μας"

κ. Κουινώ, πριν λίγες μέρες, προχωρήσατε σε μιαν αναδιοργάνωση της Υποδιεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών. Ποιοι είναι οι λόγοι;

Πρέπει να διευκρινήσω ότι, για μένα, η αναδιοργάνωση δεν είναι παρά η δευτερεύουσα όψη της αλλαγής που έγινε μέσα στον Σεπτέμβριο. Το σημαντικό στοιχείο είναι ότι θέλησα να δώσω νέο προσανατολισμό στους στόχους και τις δραστηριότητες της Υποδιεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών, πράγμα που προϋποθέτει κατάλληλα μέσα και, κατά συνέπεια, μια νέα οργάνωση.

Τι εννοείτε όταν μιλάτε για "προσανατολισμό των στόχων" της Υποδιεύθυνσης;

Το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον αλλάζει. Ο τρόπος ζωής, η παιδεία των ατόμων, οι προτεραιότητες του καθενός, εξελίσσονται πολύ γρήγορα. Ο επαγγελματικός κόσμος, οι εργασιακές σχέσεις, δεν μπορούν να μείνουν έξω από αυτή την βαθειά κίνηση: νέες επιδιώξεις εμφανίζονται και γίνονται καλλίτερα αντιληπτές, ιδιαίτερα χάρη στις διάφορες ομάδες συνεργασίας, καθώς και στη δραστηριότητα των Σωματείων. Θεωρήσαμε λοιπόν σημαντικό να ορίσουμε σαν στόχο της Υποδιεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών να συνοδεύσει, ακόμη και να προετοιμάσει, αυτή την εξέλιξη των ανθρωπίνων σχέσεων στα πλαίσια της εργασίας.

Ποιες θα είναι οι κυριότερες ενέργειες που αναλαμβάνουν στον πρακτικό τομέα από την Υποδιεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών για να επιτύχει τους στόχους της;

Πρώτα απ' όλα η Υποδιεύθυνση να επιχειρήσει να βελτιώσει την πληροφόρηση και την επικοινωνία, μεταξύ του Προσωπικού και της Διεύθυνσης, ή μεταξύ των Υπηρεσιών: αυτός είναι ο ρόλος του Τμήματος Πληροφόρησης και Επικοινωνίας, που σήμερα συντάσσει τις εφημερίδες μας και που αύριο θα

αναπτύξει οπτικο-ακουστικά συστήματα. Είναι επίσης ο στόχος της Υπηρεσίας Κοινωνικών Σχέσεων, από την οποία ζητείται μια "παρούσα" σε καθημερινές ώρες στα πλαίσια της καριέρας, να ενημερώνει το Προσωπικό που το επιθυμεί, για τα δικαιώματά του, τη μισθοδοσία, τα κοινωνικά πλεονεκτήματά, την σύνταξη κτλ...

Δημιουργήσαμε επίσης μια νέα Υπηρεσία, την ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, που θα είναι ένα είδος εργαστηρίου νέων μελετών για θέματα διαχείρισης του Προσωπικού. Αυτή θα προτείνει στις Υπηρεσίες την χρήση μιας περισσότερο αποκεντρωμένης διαχείρισης, με ομάδες εργασίας και συνεργασίας στα πλαίσια των συνεργειών, στα πλαίσια των γραφείων. Η ίδια πάλι Υπηρεσία, θα πρέπει να σκεφθεί τους τρόπους για την καλλίτερη εναρμόνιση: του επακριβούς καθορισμού της θέσης εργασίας, της εκπαίδευσης, της ταξινόμησης του Προσωπικού και των αποδοχών. Όλα αυτά, με σκοπό να δοθεί αξία στις θέσεις εργασίας και στα άτομα που τις κατέχουν ώστε να συμμετέχουν στις αποφάσεις μικρών ομάδων εργασίας και να γίνουν ενεργοί παράγοντες στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και της εκπαίδευσής τους.

Το υπηρεσιακό Σημείωμα της Υποδιεύθυνσης, αναφέρει ότι η Υπηρεσία αυτή θα δώσει ιδιαίτερη προσοχή στο πρόβλημα των εργαζομένων με βάρδια και στα θέματα του επιπέδου εργασίας.

Ακριβώς! Στο Εργοστάσιό μας το ένα τρίτο του Προσωπικού εργάζεται με βάρδια, γεγονός που απαιτεί ιδιαίτερες λύσεις για πολλά προβλήματα. Αυτές τις ημέρες δημιουργείται μια Ομάδα Εργασίας, επιφορτισμένη να προτείνει στη Διεύθυνση μέτρα με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών ζωής στην εργασία του Προσωπικού που εργάζεται με βάρδια. Σε ότι αφορά το προσωπικό επιπέδου

εργοδηγού, είναι ξεκάθαρο ότι οι νέες μορφές της οργάνωσης της εργασίας, η εμφάνιση νέων συνομιλητών, η καλλίτερη εκπαίδευση του Προσωπικού που διοικούν, μεταβάλλουν και θα μεταβάλλουν όλο και περισσότερο, τον ρόλο του εργοδηγού. Είναι θέμα που αξίζει την προσοχή μας.

Δημιουργήσατε έναν ακόμη μεγάλο τομέα: ΥΓΙΕΙΝΗΣ, ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ, ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΠΥΛΗΣ. Μήπως αυτό σημαίνει ότι οι Υπηρεσίες δεν κάνουν σήμερα αυτή την εργασία ή ότι ο προϋπολογισμός Τομέας Ασφάλειας είχε κάποιον πρόβλημα;

Η ερωτήσή σας μου δίνει την ευκαιρία για μια διευκρίνιση με γενικό χαρακτήρα: ένας από τους βασικούς στόχους που έθεσα στην Υποδιεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών είναι να "κινήσει" μέσα στα συνεργεία και όχι να μένει περιορισμένη σε διοικητικές εργασίες. Πρέπει η Υποδιεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών να γίνει μια ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ, μεταξύ των άλλων. Πώς θα αναγνωριστεί η δράση της; Με το να είναι μια δύναμη που προσφέρει ιδέες, νέες τεχνικές δραστηριοποίησης, μεθόδους διαχείρισης του Προσωπικού. Προσφέροντας δικές της ομάδες εκπαιδευτών. Με λίγα λόγια πρέπει να πείθει και εαν οι Υπηρεσίες το ζητούν, να συμμετέχει στην υλοποίηση των προτάσεων. Όχι να υποκαθιστά τις Υπηρεσίες, αλλά να τους προτείνει ορισμένες τεχνικές. Στον χώρο της υγιεινής, η πρόσφατη εργασία της Επιτροπής Υγιεινής υπήρξε εξαιρετική. Θεωρήσαμε χρήσιμο, ένα άτομο να είναι ο καθημερινός της συνομιλητής, μέσα στην Υποδιεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών. Στον τομέα της ασφάλειας είχε υπάρξει πρόδοος τον τελευταίο καιρό. Όμως το 1983 παρουσίασε μια σαφή υποχώρηση των αποτελεσμάτων με πολυάριθμα ατυχήματα, που θα μπορούσαν να είναι σοβαρά. Χρειάζεται μια τεράστια εργασία βελτίωσης δραστηριότητας για να σβέσουμε ξανά στο σωστό δρόμο. Η Διεύθυνση ενίσχυσε ιδιαίτερα αυτόν τον τομέα με την τοποθέτηση ενός ηλεκτρολόγου Μηχανικού της ενόχλησης που γνωρίζουν καλά τους χώρους της παραγωγής. Η νέα αυτή ομάδα θα συμπεριβάλει στις αναλύσεις της και τα προβλήματα που συνδέονται με τις συνθήκες εργασίας.

Τι εννοείτε με τον όρο "δραστηριότητες Κεντρικής Πύλης";

Πρόκειται για τις δραστηριότητες που ονομάζουμε μέχρι τώρα "Εσωτερικές Υπηρεσίες" χωρίς όμως τα θέματα φιλοξενίας και εστίασμού που στο εξής θα υπάγονται στο Τμήμα Υποδοχής.

Τι επιδιώκετε με τη νέα οργάνωση σε δύο άξονες: 6 ΕΠΙΤΕΛΙΚΟΥΣ Τομείς και 6 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ Τμήματα;

Η οργάνωση αυτή αντικαθιστά την παλαιότερη οργάνωση σε σχήμα "χτένας". Οι τομείς που ονομάζονται "επιτελικοί" έχουν σαν έργο τους να συλλογάζονται και να προτείνουν και να εμψυχώνουν την ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ της Υποδιεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών. Τα Τμήματα που ονομάζονται "λειτουργικά" είναι επιφορτισμένα είτε με τη διαχείριση ενός ιδιαίτερου θέματος, (όπως η περίπτωση του Τμήματος Υποδοχής, ή αυτή του Τμήματος Εκπαίδευσης Προσωπικού και Γραφείου Ταξιδίων) είτε με την υποβοήθηση των Επιτελικών Τομέων με την προσφορά μιάς ΙΔΙΑΙΤΕΡΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ: για παράδειγμα, θα τροποποιήσουμε τα

διοικητικά μας επαγγέλματα με τη χρησιμοποίηση της Πληροφορικής και της "Bureautique" και στο εξής θα έχουμε τον... "κύριο Πληροφορικό" που θα είναι επιφορτισμένος να οδηγεί τους συναδέλφους του της Υποδιεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών στο πέρασμα προς αυτή τη νέα τεχνική. Ακόμη, έχουμε ένα ειδικό της επικοινωνίας και των Δημοσίων Σχέσεων επιφορτισμένο να βοηθεί τους συναδέλφους του για να "περνούν" τα διάφορα μηνύματα. Επίσης ένα άτομο επιφορτισμένο με την ομαδοποίηση των εργασιών διαχείρισης.

Η Υπηρεσία Εκπαίδευσης ονομάστηκε Υπηρεσία Εκπαίδευσης και Πρόβλεψης Διαχείρισης του Προσωπικού. Γιατί;

Θεώρησα σημαντικό να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην εξέλιξη των θέσεων εργασίας μεσοπρόθεσμα. Οι αποχωρήσεις σε σύνταξη, η εξέλιξη της τεχνολογίας, οι νέες εγκαταστάσεις, για μια περίοδο 3-5 χρόνων απαιτούν την προετοιμασία νέων επαγγελματικών ικανοτήτων. Πρέπει ήδη από τώρα να προετοιμάσουμε καλά την ένταξη και ποιότητας Εκπαίδευσης να προγραμματίσει και να οργανώσει αυτή την εξέλιξη των ικανοτήτων.

Σε τι χρησιμεύει ένα Τμήμα Υποδοχής;

Ας πούμε, για να απλουτέσουμε, ότι έχει δύο αποστολές: Να διαχειρίζεται όλο το "συγκρότημα φιλοξενίας του Αλουμινίου της Ελλάδος" όπως τους Ξενώνες τα γεύματα, τις καντίνες, τα διαμερίσματα επιφυλακής κτλ. Να εκπέμπει τους πολυάριθμους, επιπλέον.

Τι συνέβη με την Υπηρεσία Οικισμού;

Η κατανομή των εργασιών μεταξύ της Υπηρεσίας Οικισμού, του κ. Αγαπάκη και της Υπηρεσίας Νέων Έργων Οικισμού, του κ. Τσίχλη, δεν ήταν ενδεδειγμένη. Η πρώτη περιοριζόταν στην παραχώρηση των κατοικιών και στη συντήρησή τους, η δεύτερη είχε σαν αντικείμενο τα σημαντικά έργα συντήρησης και τα νέα έργα.

Όλα αυτά τα θέματα είναι στενά συνδεδεμένα. Τα ενοποίησα λοιπόν και δώσαμε όλες τις εργασίες ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ (περιλαμβανομένης και αυτής των νέων έργων) στην Υπηρεσία Διαχείρισης Οικισμού (κ. Αγαπάκη) και όλες τις εργασίες ΕΚΤΕΛΕΣΗΣ (περιλαμβανομένης και της συντήρησης) στην Υπηρεσία ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ και ΝΕΩΝ ΕΡΓΩΝ ΟΙΚΙΣΜΟΥ (κ. Τσίχλη). Οι δύο Υπηρεσίες θα έχουν τις ίδιες σχέσεις όπως μια Υπηρεσία Παραγωγής με μια υπηρεσία συντήρησης, στο εργοστάσιο.

Πού θα απευθύνονται οι ένοικοι για κάποιο πρόβλημα συντήρησης στο σπίτι τους;

Στην Υπηρεσία ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΟΙΚΙΣΜΟΥ του κ. Αγαπάκη όπως και πριν, αφού αυτή η υπηρεσία ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΕΤΑΙ το σύνολο των προβλημάτων που συνδέονται με τις κατοικίες. Εκτιμά τη φύση και τον χαρακτήρα επείγοντος των εργασιών και ζητά την εκτέλεσή τους στη συνέχεια από την Υπηρεσία Συντήρησης και Ν. Έργων Οικισμού, του κ. Τσίχλη.

Όλα αυτά μεταφράστηκαν με πολυάριθμες μετακινήσεις προσωπών. Ποιός είναι ο λόγος;

Αποτελέσματα

Διαγωνισμού

Ο 7ος και 8ος Διαγωνισμός Ασφαλείας, συνέπεσαν με τις άδειες κι έτσι ο αριθμός των συμμετοχών μειώθηκε κάπως.

Βέβαια, οι "πιστοί" που εξακολουθούν με πείσμα τον αγώνα για την διάδοση του πνεύματος της ασφαλείας και το τελικό μεγάλο δώρο, φρόντισαν να στείλουν τις συμμετοχές τους πριν φύγουν με άδεια.

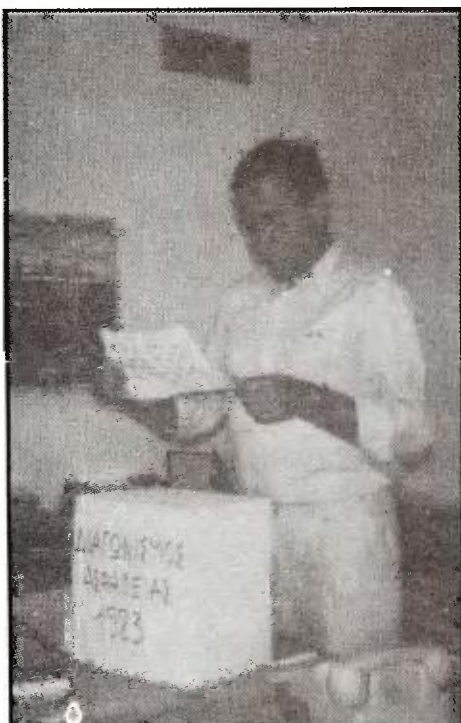
Με την ευκαιρία αυτή πληροφορούμε τους συναδέλφους που έλειπαν με άδεια στο διάστημα αυτό, ότι μπορούν να στείλουν τη συμμετοχή που έχασαν μαζί με αυτήν του επόμενου μήνα.

Και μια ακόμα παρατήρηση:

Το φύλλο του διαγωνισμού που στέλνουν εκείνοι που συμμετέχουν πρέπει να αντιστοιχεί στον τρέχοντα μήνα. Την αντιστοιχία τη βρίσκουμε αν αναζητήσουμε πάνω στο φύλλο του διαγωνισμού και μέσα σ' ένα κύκλο τον αντίστοιχο αριθμό. Π.χ. για το μήνα Σεπτέμβριο τον αριθμό 9 για τον Οκτώβριο τον 10 κ.ο.κ.

Η προσπάθεια συνεχίζεται. Καλή επιτυχία.

Α.Δ.



Ο κ. Ρεπουίτζ επαναλαμβάνει για πολλοστή φορά φέτος την κίνηση που σε λίγο θ' αναδείξει τον νικητή.



Οι τυχεροί συνάδελφοι κ.κ. Γιάννης Σαλίπας (αριστερά) και Μιχαήλ Θεοδωράκης, παραλαμβάνουν το έπαθλο από του κ.κ. Descoubes και Voisin αντίστοιχα.



ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΗ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ

Εδώ και λίγο καιρό, μία νέα συσκευή λειτουργεί στο εργοστάσιο, στο τμήμα ασβέστη.

Είναι η συσκευή VARIAL της ALSTHOM, η οποία ρυθμίζει τις στροφές του κινητήρα που περιστρέφει τον φούρνο ασβέστη Νο 2.

Η VARIAL, μπορεί να τροφοδοτήσει κινητήρα ισχύος μέχρι 110 KW και είναι η πρώτη συσκευή της "νέας γενιάς" ρυθμιστών στροφών ασυγχρόνων κινητήρων, που τοποθετείται στο εργοστάσιό μας.

Δύο άλλες μικρότερες, τύπου DANFOSS θα λειτουργήσουν στον νέο στατικό φούρνο.

Μέχρι σήμερα η ρύθμιση στροφών σε ασύγχρονους κινητήρες γινόταν είτε με συμπλέκτη ρευμάτων FOUCAULT, είτε με υδραυλικό ή μηχανικό μετατροπέα, είτε με προσθήκη αντιστάσεων στον ρότορα του κινητήρα.

Μέθοδοι, που είχαν σαν βασικά μειονεκτήματα, χαμηλή απόδοση λόγω θερμικών απωλειών, την προσθήκη σημαντικών στρεφόμενων μαζών στον κινητήρα, είτε την ανάγκη κινητήρων ειδικής κατασκευής.

Οι νέου τύπου ρυθμιστές χρησιμοποιούν την τεχνολογία των ηλεκτρονικών ισχύος (διόδων και θύριστρος) καθώς και των ηλεκτρονικών αυτοματισμών

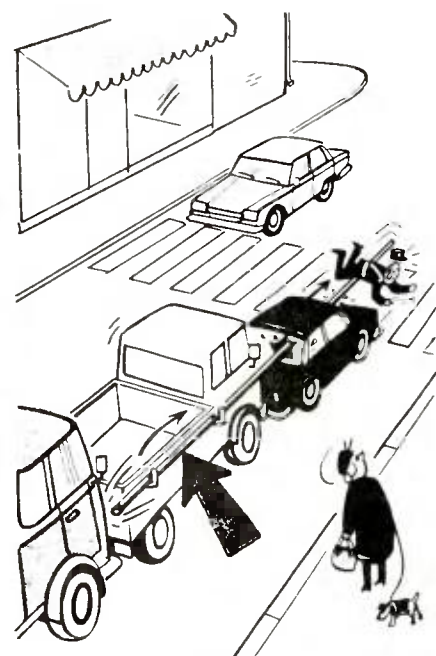
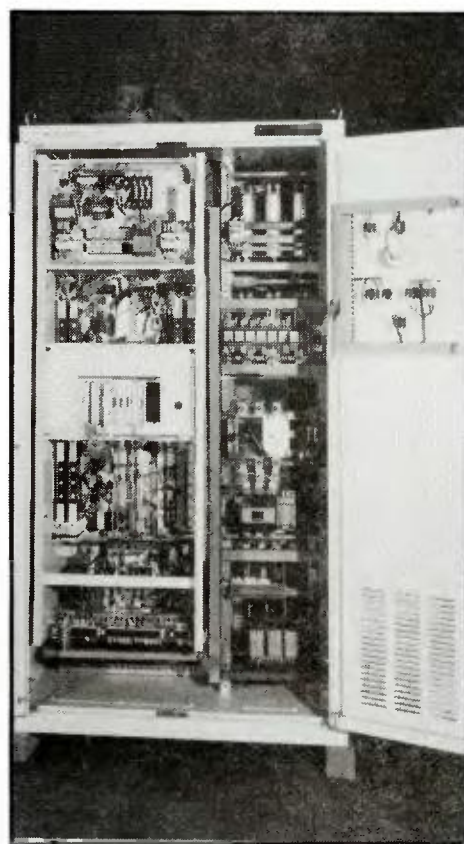
Νέες συσκευές στο Εργοστάσιο

για να μεταβάλλουν τα χαρακτηριστικά του ρεύματος τροφοδοσίας (συχνότητα και τάση), χωρίς να απαιτηθεί καμία μετατροπή σε έναν ήδη εγκατεστημένο ασύγχρονο κινητήρα.

Σε πολύ γενικές γραμμές, η συσκευή παίρνει το ρεύμα του δικτύου και το ανορθώνει, το κάνει δηλαδή συνεχές. Σ' αυτή την φάση μπορεί να χρησιμοποιηθούν παράλληλα συσσωρευτές, για να εξασφαλιστεί η λειτουργία του κινητήρα σε περίπτωση διακοπής του δικτύου.

Κατόπιν ρυθμίζεται η τάση του συνεχούς ρεύματος, ώστε να αυξομειώνεται ανάλογα με την ταχύτητα περιστροφής που επιθυμούμε και τέλος οδηγείται στον μετατροπέα, ο οποίος δημιουργεί από το συνεχές ένα εναλλασσόμενο τριφασικό σύστημα ρευμάτων που τροφοδοτούν τον κινητήρα.

Η συχνότητα αυτού του εναλλασσόμενου συστήματος ρυθμίζεται ανάλογα με τη ταχύτητα περιστροφής που επιθυμούμε. Η ταχύτητα αυτή μπορεί να μεταβληθεί από σχεδόν "στάση" ως την μέγιστη που επιτρέπει ο κινητήρας, με δυνατότητα οποιασδήποτε ενδιάμεσης θέσης. Τόσο για την συσκευή VARIAL, όσο και για τις DANFOSS, έχει ήδη αρχίσει στην Ηλεκτρολογική Υπηρεσία ενημέρωση ώστε να αντιμετωπιστούν τυχόν ιδιοτροπίες τους.



Ο Κώδικας
Οδικής
Κυκλοφορίας
ισχύει ΚΑΙ μέσα
στο Εργοστάσιο

ΝΕΟΙ ΣΤΟΧΟΙ...

Επιζητήσαμε δύο πράγματα: Κατά πρώτον να ΣΥΖΕΥΞΟΜΕ τις ικανότητες και την πείρα ατόμων που προέρχονται από τα συνεργεία παραγωγής ή συντήρησης, με τις ιδέες και τις γνώσεις ατόμων ειδικών στα κοινωνικά ή διοικητικά προβλήματα. Η σύζευξη ατόμων με διαφορετικό ορίζοντα γνώσεων είναι παράγοντας νέων ιδεών και δυναμισμού.

Δεύτερο, να αξιοποιήσουμε στο μέγιστο τα δυνατά σημεία και τις κλίσεις των ατόμων. Έτσι, η Κοινωνική ανάπτυξη ανατέθηκε σε ένα ειδικό της Εκπαίδευσης που θα έχει σαν βοηθό ένα άτομο που γνωρίζει άριστα τα συνεργεία και που είχε και αυτό εμπειρίες από την εκπαίδευση και ενδιαφέρον για τα κοινωνικά προβλήματα.

Κατά τον ίδιο τρόπο, το γραφείο Προσωπικού του εμπιστευθήκαμε σε ένα άτομο του οποίου οι ικανότητες υποδοχής και ενημέρωσης δοκιμάστηκαν σε κάποιον άλλο τομέα. Και αυτό γιατί το Γραφείο Προσωπικού αναλαμβάνει δραστηριότητες διαφορετικές από αυτές που του είχαν ανατεθεί στο παρελθόν: οι εργασίες διαχείρισης των φακέλων του Προσωπικού του αφαιρέθηκαν. Αντίθετα θα έχει σαν αποστολή

τη βελτίωση της επαφής με το Προσωπικό, την παραχώρηση των πληροφοριών που ζητούνται, μέσα στα συνεργεία και σε ώρες που ταυριάζουν με το ωράριο βάρδιας.

Όπως επίσης η Υποδοχή, ανατέθηκε σε ένα άτομο που μιλά πολλές ξένες γλώσσες και που δεν φοβάται τις εναλλαγές διαχείρισης και οργάνωσης. Με τον ίδιο τρόπο θα μπορούσαμε να κάνουμε τον κύκλο όλων των ατόμων που πρόσφατα ονομάστηκαν σε διάφορες θέσεις.

Τι πρόκειται να γίνει τώρα ;

Πρέπει να μας δοθεί ο χρόνος να οργανώσουμε σε βάθος το πρακτικό μέρος, να κατανείμουμε και να προσδιορίσουμε τις εργασίες του καθενός, να προσδιορίσουμε τα όρια μεταξύ τους, να καθορίσουμε τις αρμοδιότητες μέσα στον κάθε τομέα.

Η Υποδιεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών ζητεί κάποια επίθεση στο διάστημα της προσαρμογής και τη μεγαλύτερη δυνατή βοήθεια για να επιτύχει τους στόχους της προς όφελος όλων. Ο Ιανουάριος του 84 νομίζω ότι είναι λογικά ένα όριο για την ομαλή λειτουργία της νέας οργάνωσης.

«Ένα μακρύ, καυτό καλοκαίρι»

Το φετινό καλοκαίρι κόντεψε να σπάσει ρεκόρ στ' ατυχήματα. Στο τρίμηνο του Ιουνίου, Ιουλίου, Αυγούστου τ' ατυχήματα ξαφνικά πληθύναν. Σε 90 μέρες μέσα σημειώθηκαν τα μισά σχεδόν του συνόλου των ατυχημάτων από την αρχή του χρόνου μέχρι σήμερα.

Οι διαπιστώσεις αυτές θα πρέπει να προβληματίσουν όλους τους εργαζομένους. Οι ιδιαίτερες κλιματολογικές συνθήκες του καλοκαιριού στον τόπο μας, προσθέτουν ένα επί πλέον βάρος και στα υπόλοιπα πολυποικίλλα αίτια και αυξάνουν τις πιθανότητες για τη πρόκληση ενός ατυχήματος.

Ας επαγρυπνούμε λοιπόν πολύ περισσότερο κι ας πειθαρχήσουμε παραπάνω στα μέτρα ασφαλείας που σκοπό έχουν να διαφυλάξουν την σωματική μας ακεραιότητα.

Το φθινόπωρο που μας έρχεται να μην είναι τόσο "καυτό" όσο το καλοκαίρι που φεύγει.

Α.Δ.

Με αφορμή διάφορα περιστατικά που διαπιστώνονται κατά καιρούς και που αφορούν τη κακή φόρτωση οχημάτων (με φορτία που προεξέχουν χωρίς να επισημαίνονται), την υπερβολική ταχύτητα, τη παραβίαση σημάτων κτλ, για μια άλλη φορά υπενθυμίζουμε ότι οι διατάξεις του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας ισχύουν μέσα στο Εργοστάσιο κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο που ισχύουν και έξω από αυτό.

Κάνουμε λοιπόν έκκληση στους συναδέλφους οδηγούς και χειριστές, τόσο της εταιρείας όσο και των εργολαβικών επιχειρήσεων, να τηρούν τις διατάξεις του Κ.Ο.Κ. γιατί η μη τήρησή τους, αποτελεί ένα ουσιαστικό κίνδυνο πρόκλησης ατυχημάτων μέσα στο χώρο του Εργοστασίου.

Προσλήψεις

Αυξάνεσθε και πληθύνεσθε... Τον Σεπτέμβριο προσλήφθηκαν 57 νέοι συνάδελφοι, που αυξάνουν κατ' αυτό το τρόπο το δυναμικό του Εργοστασίου στα 1960 άτομα. Τους καλωσορίζουμε όλους στην οικογένειά μας και τους ευχόμαστε καλή σταδιοδρομία.