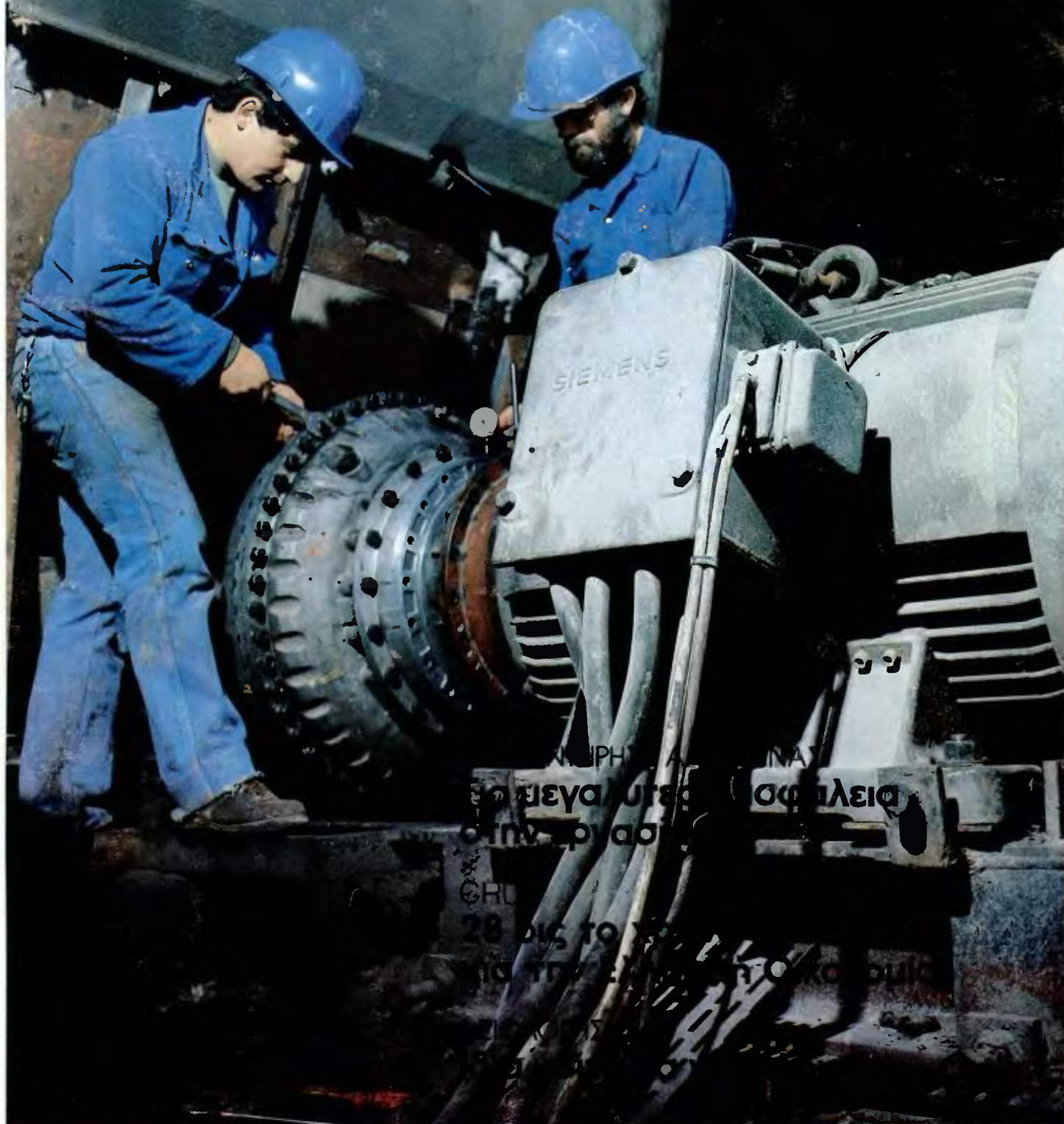


ΑΡΘΡΑΚΟΥ 59
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 1987

ΤΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ

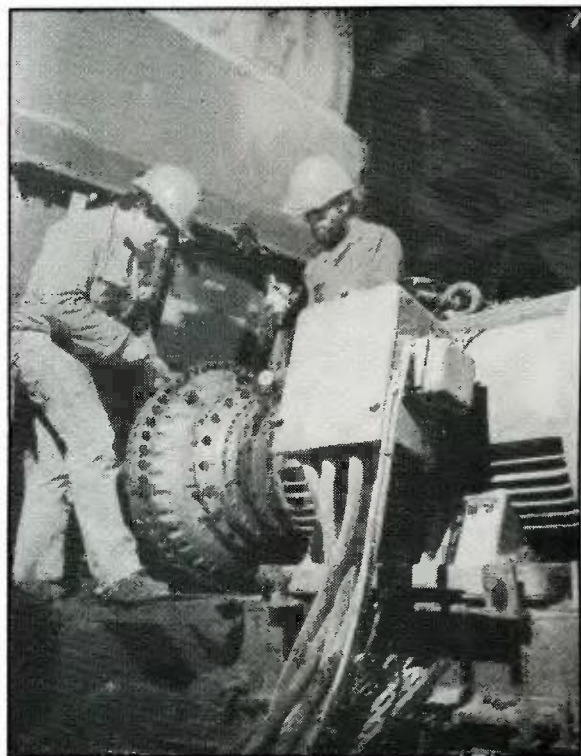


Η ΝΕΑ ΠΡΟΓΡΑΦΗ ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗΣ
ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΣΑΦΕΙΑ
ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΡΛ
28 ΔΙΣ ΤΟ ΧΡ
ΝΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

περιεχόμενα

ΤΟ ΓΡΑΜΜΑ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ	σελ. 3
ΚΥΚΛΟΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ: Για την ανάπτυξη	4
επιχείρησης - εργαζομένων	
ΜΕΙΩΘΗΚΕ Ο ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	5
ΤΟ Α' ΕΞΑΜΗΝΟ ΤΟΥ '86	5
Η ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΑΓΟΡΩΝ ΜΕΤΑΚΟΜΙΣΕ	6
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ: Ίδια κριτήρια για όλους	7
ΑΛΟΥΜΙΝΙΟ: 28 δις όφελος για την	8
Ελληνική Οικονομία	
ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΛΟΥΜΙΝΑΣ: Για μεγαλύτερη	11
ασφάλεια στην εργασία	
ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΟΥ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ	12
«ELZONE» ΤΟ ΝΕΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΟΥ ΧΗΜΕΙΟΥ	13
ΜΙΑ ΚΥΡΙΑ ΦΕΥΓΕΙ...	13
ΝΕΑ ΠΡΟΣΩΠΑ	14
ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ	14
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΟΣΥΝΤΗΡΗΤΗ	15
ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΗΣ PCHINEY	



Εξώφυλλο

Τεχνίτες της Υπηρεσίας Συντήρησης Αλουμίνας «επί το έργον»

ΤΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ ΜΑΣ

Διμηνιαίο περιοδικό της
«ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕΒΕ»
για το Προσωπικό

Ιδιοκτήτης: ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
Σέκερη 1 - Τ.Κ. 106 71 - ΑΘΗΝΑ
τηλ.: 3693 000

Συντακτική Επιτροπή:
Στέφανος Ζηνόπουλος
Φαίδων Καλλίτης
Οδυσσέας Κεραμίδας
Περικλής Λιακάς
Γιώργος Μεταξάς
Αντώνης Τσίχλης
Δημήτρης Φαφούτης

Τυπογραφείο: ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
Αγ. Νικόλαος ΒΟΙΩΤΙΑ

Με ανανεωμένο περιεχόμενο και μορφή «ΤΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ ΜΑΣ» ξεκινάει με τη σημερινή έκδοση μια νέα περίοδο στον τομέα της επικοινωνίας και της πληροφόρησης.

Σκοπός του, η έκφραση των κοινών προσπαθειών, των στόχων και των προβληματισμών, σε σχέση με τις νέες οικονομικές συνθήκες, αλλά και των απόψεων και των σκέψεων που συντελούν ουσιαστικά στη διαμόρφωση μιας «συνειδήσης της επιχείρησης» στην οποία μετέχουμε όλοι οι εργαζόμενοι, σε όλες τις ιεραρχικές βαθμίδες.

Στην εποχή μας, περισσότερο από τις λέξεις και τις προθέσεις σημασία έχουν οι πράξεις.

Η εξέλιξη του περιοδικού μας θέλει να υπογραμμίσει την ουσιαστική προσπάθεια, στα πλαίσια της επιχείρησης, για την ανάπτυξη της επικοινωνίας. Και η επικοινωνία είναι τρόπος του σκέπτεσθαι και πράξης. Είναι ένας ολοκληρωμένος τρόπος συμπεριφοράς, σε απόλυτη συμφωνία με αυτό που ονομάσαμε στο «Αλουμίνιο της Ελλάδος» **νέο στυλ μάναιζμεντ**.

Κάθε δίμηνο «Το Εργοστάσιό μας» θα κυκλοφορεί με θέματα οικονομικά, κοινωνικά, εργασιακά, τεχνικά, επιστημονικά που από κοντά ή από μακριά επιδρούν στη ζωή της επιχείρησής μας. Προσπάθεια της Συντακτικής Επιτροπής και ευχή όλων μας, είναι, το περιοδικό μας να είναι αντάξιο του κοινού στο οποίο απευθύνεται.

το γράμμα της διεύθυνσης

Το 1987 μπήκε και η μεγάλη ποικιλία των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η επιχείρησή μας απαιτεί διαμόρφωση και ιεράρχηση στόχων. Από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε, ένα από τα πιο σοβαρά, έχει σχέση με την διάθεση της αλουμίνας.

Η δραματική εξέλιξη της αγοράς της αλουμίνας οδήγησε σε κατακόρυφη πτώση των τιμών που βρίσκονται σήμερα σε επίπεδο που επιτρέπει μόνο στα πιο ανταγωνιστικά εργοστάσια να καλύπτουν το κόστος τους. Όμως το επίπεδο αυτό βρίσκεται χαμηλότερα από το κόστος πολλών άλλων εργοστασίων μεταξύ των οποίων είναι και το δικό μας.

Εάν το εργοστάσιό μας παρήγε μόνο αλουμίνια, θα ήταν ήδη προβληματική η λειτουργία του και θα αντιμετώπιζε το ενδεχόμενο σταματήματος. Ευτυχώς, η ύπαρξη «εσωτερικού πελάτη» που είναι η παραγωγή αλουμινίου, εξασφαλίζει σε κάποιο βαθμό την διατήρηση της παραγωγής αλουμίνας σε λειτουργία.

Υπάρχει όμως θέμα ποσότητας παραγόμενης αλουμίνας. Εάν αυτή περιοριστεί λόγω αδυναμίας πωλήσεων, τότε θα είναι απαραίτητη η προσαρμογή της λειτουργίας των εγκαταστάσεων και της οργάνωσης στον μειωμένο αυτό ρυθμό παραγωγής. Μια τέτοια εξέλιξη που θα είχε δυσμενείς επιπτώσεις στις θέσεις εργασίας, προσπαθούμε να αποφύγουμε κάνοντας πωλήσεις σε τιμές χαμηλότερες από το κόστος μας.

Πωλήσεις μπορούν να γίνουν σ' αυτές τις συνθήκες, εφ' όσον υπάρχουν δύο προϋποθέσεις:

- πελάτες που να προτιμούν την αλουμίνια μας
- προοπτικές βελτίωσης του κόστους παραγωγής

Όσον αφορά τους πελάτες, η συνέπεια ως προς τους χρόνους παράδοσης και η σταθερότητα της ποιότητας, αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για μια σταθερή εμπορική σχέση. Η εμπιστοσύνη των πελατών αποκτάται δύσκολα και χάνεται εύκολα.

Όσον αφορά το κόστος, πέρα από τις πρώτες ύλες που το επιβαρύνουν σημαντικά, καθοριστικό παράγοντα αποτελεί η παραγωγικότητα. Κάθε βελτίωση σ' αυτόν τον τομέα αυξάνει την ανταπόκριση μας στην δοκιμασία που περνάμε.

Σήμερα πραγματοποιούμε πωλήσεις, ουσιαστικά σ' ένα μόνο πελάτη, σε συνθήκες οριακές από πλευράς κόστους και ποιότητας που μπορούν κάποια στιγμή να ανατραπούν. Ήδη αντιμετωπίζουμε συγκεκριμένο πρόβλημα ποιότητας για ορισμένες παραδόσεις αλουμίνας. Θα χρειαστεί λοιπόν πολλή προσοχή και προσπάθεια για να πετύχουμε τον στόχο μας που είναι η διεύρυνση και η σταθεροποίηση των πωλήσεων.

ΚΥΚΛΟΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Στο τεύχος του Νοεμβρίου οι αναγνώστες του περιοδικού πληροφορήθηκαν την εισαγωγή του θεσμού των ΚΥΚΛΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ (Κ.Π.) στην επιχείρησή μας.

Σήμερα θα παρουσιάσουμε σε γενικές γραμμές τους Κ.Π., καθώς και τα γενικά τους χαρακτηριστικά.

Τι είναι ένας Κ.Π.

– Είναι μια ομάδα από 5-10 εθελοντές (εργατοτεχνίτες, υπαλλήλους κ.λ.π.), που εργάζονται στον ίδιο χώρο και έχουν κοινές ανησυχίες και προβλήματα.

– Σε κάθε Κ.Π. υπάρχει ένας εισηγητής, ο οποίος είναι ο ιεραρχικά άμεσα υπεύθυνος των μελών του Κύκλου.

– Ο Κ.Π. δεν είναι προσωρινός, αλλά μόνιμος.

– Τα μέλη του Κ.Π. συνεδριάζουν τακτικά, με σκοπό να εντοπίσουν τα προβλήματα στο χώρο εργασίας τους, να τα μελετήσουν, να προτείνουν λύσεις και να παρακολουθήσουν την εφαρμογή των λύσεων, που θα εγκριθούν από την ιεραρχία.

Σκοπός του Κ.Π. είναι:

– Αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και εξασφάλιση της επιβιώσής της.

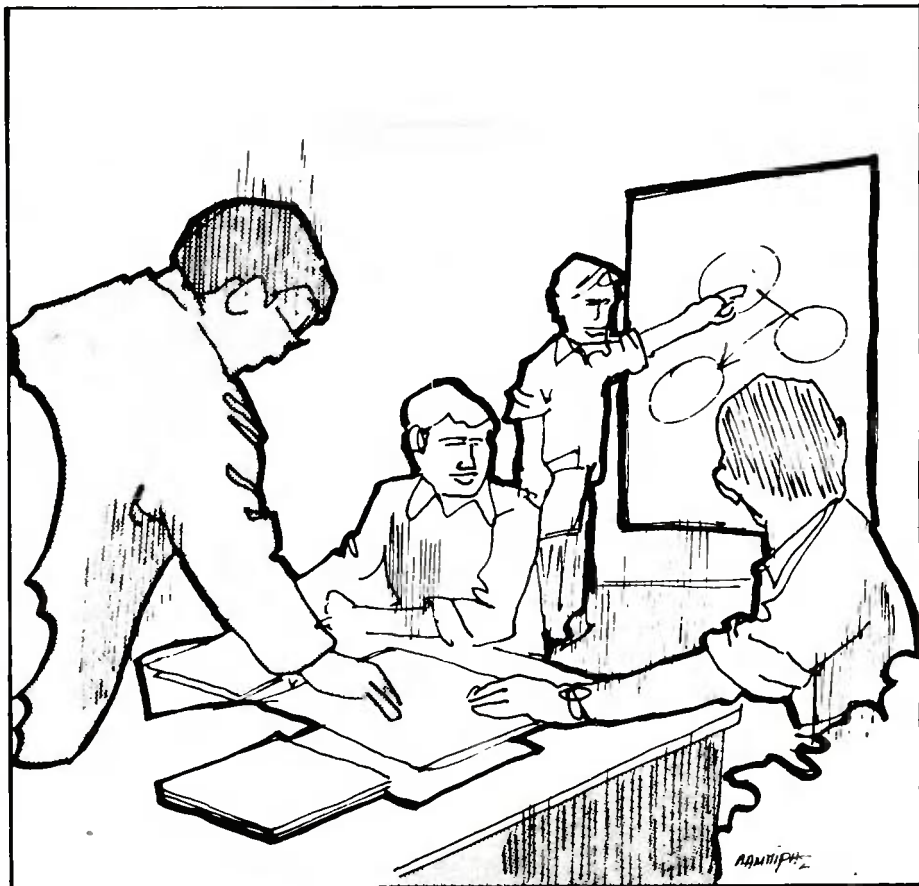
– Ανάπτυξη των ατομικών δυνατοτήτων των εργαζομένων, που επιτυγχάνεται με την συμμετοχή, την δυνατότητα έκφρασης, την κατάλληλη εκπαίδευση.

Κ.Π.: Τι εξετάζει, πώς λειτουργεί

– Ο Κ.Π. εξετάζει θέματα ασφαλείας, συνθηκών εργασίας, ποιότητας προϊόντων και υπηρεσιών, που έχουν σχέση με το χώρο εργασίας και είναι προσίτα και μετρήσιμα.

Θέματα, που εντάσσονται στις αρμοδιότητες της ιεραρχίας ή των σωματείων δεν εξετάζονται από τον Κ.Π.

– Ξαν γενική αρχή, συγκεντρώσεις του Κ.Π. γίνονται κατά τη διάρκεια του κανονικού ωραρίου εργασίας.



Για την ανάπτυξη επιχείρησης – εργαζομένων

– Ο εισηγητής και τα μέλη του Κ.Π. εκπαιδεύονται στην εκμάθηση των μεθόδων και «εργαλείων» που συστηματικά θα χρησιμοποιηθούν στη συλλογική τους δουλειά.

– Οι διαδικασίες είναι συμμετοχικές. Κάθε μέλος μπορεί να εκφραστεί και να επηρεάσει έτσι τις αποφάσεις που αφορούν το χώρο εργασίας του. Ας σημειωθεί ότι τηρείται αυστηρά η μεθοδολογία και τα «εργαλεία» της συλλογικής δουλειάς.

– Ο Κ.Π. βοηθείται, αν αυτό κρίνεται αναγκαίο, από ειδικούς είτε του εργοστασίου, είτε εξωτερικούς.

Οι Κ.Π. στην «Αλουμίνιον της Ελλάδος»

Αυτή τη στιγμή βρισκόμαστε στο στάδιο της προετοιμασίας για το ξεκίνημα των Κ.Π., που προβλέπει ενημέρωση και επιμόρφωση της ιεραρχίας, των εισηγητών και των μελών, για τις 4 υπηρεσίες εκκίνησης (Μετρήσεων - Ρυθμίσεων - Αυτοματισμών, Παροχής Υπηρεσιών στην Παραγωγή, Ηλεκτρόδια, Χυτήριο).

Το ξεκίνημα θα γίνει τον προσεχή Απρίλιο με μικρό αριθμό Κ.Π. στις παραπάνω υπηρεσίες.

Ιστορικό των Κ.Π.

Οι Κ.Π. γεννήθηκαν στην Ιαπωνία στις αρχές της δεκαετίας του 1960 και πρωτοεμφανίστηκαν στην Ευρώπη το 1979. Σήμερα λειτουργούν σε 50 χώρες του κόσμου περίπου 4 εκατ. Κ.Π.

Η επιτυχία των πρώτων αυτών «πειραματικών» Κ.Π. είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την γενίκευση του θεσμού σε όλο το εργοστάσιο, γενίκευση, που πιστεύουμε, θα είναι παράγων προόδου και ανάπτυξης και για την επιχείρηση και για τους εργαζόμενους.

Στο διάστημα Ιανουαρίου - Ιουνίου 1986, ο κύκλος εργασιών της Εταιρείας μας έφθασε τα 88 εκ. δολλάρια. Παρουσίασε δηλαδή μείωση κατά 3,8 εκ. δολλάρια σε σχέση προς την ίδια περίοδο του 1985.

Η μείωση αυτή οφείλεται στην πτώση των πωλήσεων μας αλουμίνιας και αλουμινίου, καθώς και στην πτώση της τιμής πώλησης της αλουμίνιας.

Για την ίδια περίοδο (Ιανουάριος - Ιούνιος 1986) το καθαρό περιθώριο αυτοχρηματοδότησης η Cash Flow* ανήλθε σε 8,2 εκ. δολλάρια, δηλαδή κυμάνθηκε σχεδόν στο ίδιο επίπεδο με αυτό της αντίστοιχης περιόδου του 1985 (6,6 εκ. δολλάρια).

Ας σημειωθεί ότι το Cash Flow της αλουμίνιας υπήρξε αρνητικό. Τα αποτελέσματα αυτά συνοψίζονται σε μια ζημιά της τάξεως των 0,4 εκ. δολλαρίων (1,7 εκ. δολλαρίων αντίστοιχα το 1985). Για ολόκληρο το 1985, από τα αποτελέσματα χρήσης είχε προκύψει ζημιά 2,1 εκ. δολλαρίων.

Η εξέλιξη των οικονομικών στοιχείων και μετά τον Ιούνιο του 1986 δεν αφήνει περιθώρια αισιοδοξίας για τα αποτελέσματα του Β' εξαμήνου και κατά συνέπεια συνολικά του χρόνου που έληξε.

* Καθαρό περιθώριο αυτοχρηματοδότησης η Cash Flow ονομάζεται η διαφορά, που προκύπτει μεταξύ χρηματικών εισπράξεων και πληρωμών της Εταιρείας.

Μειώθηκε ο κύκλος εργασιών το α' εξάμηνο του '86

ΣΥΓΚΡΙΣΗ 1986 & 1985
(ΣΕ ΕΚΑΤ. ΔΟΛΛΑΡΙΑ)

	1986	1985
ΚΑΘΑΡΑ ΕΣΟΔΑ	88,0	91,8
ΜΕΙΟΝ:		
ΚΟΣΤΟΣ ΠΩΛΗΘΕΝΤΩΝ	(75,1)	(79,5)
ΜΙΚΤΟ ΚΕΡΔΟΣ	12,9	12,3
ΜΕΙΟΝ:		
ΓΕΝΙΚΑ ΕΣΟΔΑ	1,7	1,8
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ	7,8	8,2
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΣΟΔΑ	3,8	4,0
ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ	-	-
ΖΗΜΙΑ	0,4	1,7

Η Υπηρεσία Αγορών μετακόμισε

Την 1η Δεκεμβρίου, μετακόμισε από το Εργοστάσιο, στο κτίριο του πρώην Ιατρείου στον Άγιο Νικόλαο, η Υπηρεσία Αγορών.

Η μετακίνηση αυτή απετέλεσε για όλους μια χρήσιμη εμπειρία: η μεθοδικότητα, η οργάνωση και η τάξη - στοιχεία άλλωστε απαραίτητα για την επιτυχία κάθε ανθρώπινης δραστηριότητας - επέτρεψαν να μετακομίσει η Υπηρεσία χωρίς ουσιαστικά, διακοπή της λειτουργίας της. Η μεταφορά αυτή αποφασίστηκε για λόγους λειτουργικότητας αφού στα παλαιά γραφεία είχε δημιουργηθεί το «αδιαχώρητο» μετά κυρίως από την ενσωμάτωση στο δυναμικό της Υπηρεσίας συναδέλφων από τα Γραφεία Αθηνών.

Σήμερα, εργαζόμενοι και συναλλασσόμενοι κινούνται σε έναν άριστα οργανωμένο και ευχάριστο χώρο, που ευνοεί την αποδοτικότητα, ενώ από τα παράθυρα των γραφείων απολαμβάνουν μια θέα προς τον κόλπο της Αντίκυρας, που σπάνια μπορεί να συναντήσει κανείς σε εργασιακό περιβάλλον.



Η αξιολόγηση της επαγγελματικής προόδου των εργαζομένων εντάσσεται στο πρόγραμμα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Συνίσταται σε μία ετήσια συνέντευξη, μετά από προετοιμασία, όπου συζητείται μεταξύ του κάθε εργαζομένου και του προϊσταμένου του:

- η εξέλιξη της επαγγελματικής προόδου
- οι προσωπικοί στόχοι
- οι ατομικές ανάγκες εκπαίδευσης.

Η αξιολόγηση δεν είναι κάτι πρωτόγνωρο για την Εταιρεία μας. Από καιρό και σε πολλές Υπηρεσίες γινόταν μία ετήσια κρίση της εξέλιξης των εργαζομένων, συνήθως σε συνδυασμό με τις προσωπικές αυξήσεις.

Φέτος, για πρώτη φορά από το ξεκίνημα του Εργοστασίου έγινε αξιολόγηση της επαγγελματικής προόδου με τον ίδιο τρόπο και σε όλα τα Τμήματα και τις Υπηρεσίες.

Συγκεκριμένα, από τα μέσα Νοεμβρίου και όλο τον Δεκέμβρη, οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα επιπέδου, συναντήθηκαν με τους προϊσταμένους τους με αντικείμενο την αξιολόγηση της επαγγελματικής τους προόδου.

Για την ομοιόμορφη διεξαγωγή της αξιολόγησης χρησιμοποιήθηκαν κοινά γενικά κριτήρια, στα οποία προστέθηκαν, σε ορισμένες περιπτώσεις ειδικά κριτήρια σχετικά με τη φύση της δουλειάς.



Η ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ

Τα κριτήρια αυτά, εκτός από τους τομείς της γενικής συμπεριφοράς και της αποτελεσματικότητας στην εργασία, καλύπτουν και νέους τομείς, που εγγράφονται στην προσπάθεια που άρχισε πέρυσι για ένα «νέο στυλ μανάτζμεντ» πιο συμμετοχικό. Οι τομείς αυτοί καλύπτουν την επαγγελματική συνείδηση και δεοντολογία, καθώς και τις εργασιακές σχέσεις και την επικοινωνία.

Ο στόχος της καινούργιας αυτής μορφής αξιολόγησης δεν είναι η προαγωγή ή η προσωπική αύξηση, αλλά η ίδια η ανάπτυξη του εργαζομένου, σε σχέση με την ανταπόκρισή του στην εργασία, που έχει αναλάβει.

Βέβαια, όταν τεθεί θέμα προαγωγής ή μισθολογικής εξέλιξης, η αξιολόγηση, που έγινε, θα ληφθεί και αυτή υπ' όψη.

Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Χαρακτηριστικό της αξιολόγησης είναι ότι, δεν καταλήγει σε βαθμολογία των εργαζομένων. Σημασία έχει να εντοπισθούν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία για τον καθένα. Αυτά τα σημεία θα αποτελέσουν και την βάση για τον καθορισμό των στόχων, που θα τεθούν από

κοινού από τον εργαζόμενο και τους προϊσταμένους τους.

Επί πλέον αξιολογήσεις που γίνονται από διαφορετικούς προϊσταμένους, δεν είναι συγκρίσιμες μεταξύ τους και οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να καταταγούν σε μία σειρά, αν δεν έχουν τον ίδιο προϊστάμενο.

Η οπουδαιότερη φάση στην διαδικασία της αξιολόγησης είναι η συνέντευξη.

Η επαφή αυτή με τον άμεσο προϊστάμενο και με συμμετοχή μέλους από την παραπάνω ιεραρχία, επιτρέπει να εκφρασθούν και οι δύο πλευρές, να σημειωθούν οι παρατηρήσεις του εργαζομένου, να καθορισθούν οι ανάγκες του για εκπαίδευση, να τεθούν νέοι στόχοι και να βρεθούν οι τρόποι για την βελτίωση των αδύνατων σημείων του.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η αξιολόγηση της επαγγελματικής προόδου αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου

συνόλου δραστηριοτήτων, που στοχεύουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Εταιρείας.

Το ευρύτερο αυτό πλαίσιο περιλαμβάνει, εκτός από την αξιολόγηση, την προαγωγή, την υπηρεσιακή εξέλιξη, την ατομική μισθολογική εξέλιξη και την εκπαίδευση.

Για την σε βάθος εξέταση των θεμάτων αυτών, λειτουργεί ομάδα εργασίας που έχει σκοπό να ταιριάζει τις αρχές του σύγχρονου συμμετοχικού μανάτζμεντ με την πραγματικότητα και τις ιδιαιτερότητες της επιχείρησής μας.

Την ομάδα εργασίας αποτελούν οι συνάδελφοι:

Ι. Αθανασούλιας, Β. Δολλόγλου, Σ. Κασδός, Ξ. Κωνσταντινίδης, Π. Διακάας, Δ. Μπουφούνος, Ι. Νικολαΐδης, Α. Φακίρης, Δ. Φαφούτης

·Ίδια κριτήρια για όλους

ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΟΙΚΟΥ CRU

ΑΛΟΥΜΙΝΙΟ:

28 δις δρχ. όφελος το χρόνο για την Ελληνική Οικονομία

Το 50% της ανάπτυξης της μεταποιητικής βιομηχανίας αλουμινίου οφείλεται στην ύπαρξη της Εταιρείας μας.

Σε 28 δισεκατομμύρια δραχμές (200 εκατομμύρια δολάρια) τον χρόνο υπολογίζεται το κοινωνικό όφελος της Ελληνικής Οικονομίας από την ύπαρξη, στην χώρα μας, του «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ».

Το ποσό αυτό αντιπροσωπεύει τον μέσο ετήσιο όρο της ωφέλειας για την περίοδο από το 1962 μέχρι το 2010, για την οποία το συνολικό όφελος ανέρχεται σε 1.400 δισεκατομμύρια δραχμές (10 δισεκατομμύρια δολάρια).

H.C.R.U.

Σ' αυτό το συμπέρασμα κατέληξε η μελέτη που έγινε από τον αγγλικό οίκο μελετών CRU (Commodities Research Unit). Πρόκειται για ανεξάρτητη εταιρεία, ειδική στις μεταλλευτικές επιχειρήσεις και γνώστη της Ελληνικής πραγματικότητας καθώς υπήρξε στο παρελθόν σύμβουλος της ΔΕΗ.

Σκοπός της μελέτης ήταν να μετρηθούν οι επιπτώσεις της δραστηριότητας του «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ» στην Εθνική Οικονομία, ανεξάρτητα από την αποδοτικότητα της επιχείρησης και χωρίς να ληφθεί υπόψη το κόστος της ηλεκτρικής ενέργειας.

ΟΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Η επιστημονική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την μελέτη είναι αυτή του «κόστους προς όφελος».

Για την συγκεκριμένη περίπτωση της επιχείρησης μας σκοπός για την Οικονομία της χώρας θεωρείται το κόστος παραγωγής, το κόστος της επένδυσης και οι εξαγωγές συναλλάγματος. Όφε-

λος για την Οικονομία θεωρείται η παραγωγή του βωξίτη, της αλουμίνας και του αλουμινίου, καθώς και οι εισαγωγές συναλλάγματος.

Η μελέτη έγινε με ορισμένες υποθέσεις εργασίας, για την περίοδο από το 1962 μέχρι το 2010. Συγκεκριμένα, το πεδίο εφαρμογής είναι το «ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ» και το 1/3 της μετα-

Οι έννοιες «κοινωνικό κόστος» και «κοινωνικό όφελος» εμφανίστηκαν τα τελευταία χρόνια στην οικονομική ορολογία και συνδέονται με τις επενδύσεις ή την λειτουργία μίας επιχείρησης. Βρίσκουν την πρακτική τους έκφραση σε διάφορους τομείς όπως την θέσπιση νομοθετικών μέτρων, την διαμόρφωση αναπτυξιακών κριτηρίων, την δημοσίευση «κοινωνικών ισολογισμών» από τις επιχειρήσεις κλπ.

Ειδικά στην αξιολόγηση επενδύσεων μελετάται η σχέση κόστους προς όφελος που προκύπτει για την Οικονομία της χώρας.

Έτσι, η έννοια του κοινωνικού οφέλους ή κόστους διαφέρει από εκείνη του κέρδους καθώς έχει σαν στόχο να εκτιμήσει τη δημιουργία ή την αξιοποίηση των εθνικών πόρων από μια επιχείρηση και όχι τα οικονομικά αποτελέσματά της τα οποία είναι συνάρτηση των όρων κάτω από τους οποίους ορισμένα αγαθά της έχουν παραχωρηθεί. Για το λόγο αυτό ορισμένες φορές μπορεί μια πολύ επικερδής επιχείρηση να είναι κοινωνικά επιζήμια ή μιά ζημιογόνος επιχείρηση να είναι εθνικά επωφέλης.

ποιητικής βιομηχανίας αλουμινίου. Κι' αυτό, γιατί στη μελέτη έγινε η υπόθεση ότι η επιχείρησή μας συνέβαλε στη δημιουργία της μεταποιητικής βιομηχανίας κατά το 1/3.

ΤΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το τελικό συμπέρασμα της μελέτης - κοινωνικό όφελος 200 εκατομμύρια - δεν επηρεάζεται σημαντικά από την μεταβολή των διαφόρων υποθέσεων.

Έτσι, οι ακραίες τιμές είναι 150 εκατομμύρια δολάρια η χαμηλότερη και 230 εκατομμύρια δολάρια η υψηλότερη.

Αν λάβουμε υπόψη μας και το κοινωνικό κόστος της κιλοβατώρας, στα πλαίσια της μελέτης αυτής, πρέπει αυτό να είναι πάνω από 100 χιλιοστά του δολλαρίου για να εξουδετερώσει το όφελος των 200 εκατομμυρίων δολλαρίων το χρόνο. Εκτός από το κύριο κοινωνικό όφελος, που αναφέραμε, υπάρχουν και δευτερογενή ευεργετικά αποτελέσματα στην Ελληνική οικονομία

Συγκεκριμένα: το 50% της ανάπτυξης της μεταποιητικής βιομηχανίας αλουμινίου στην Ελλάδα οφείλεται στην ύπαρξη της επιχείρησής μας.

Το ισοζύγιο πληρωμών επωφεληθήκε κατά την περίοδο 1976-1980 κατά 180 εκατομμύρια δολάρια ετησίως και κατά την περίοδο 1981-85 κατά 160 εκατομμύρια δολάρια τον χρόνο. Εξάλλου, οι θετικές επιπτώσεις στον δημόσιο προϋπολογισμό υπολογίζονται σε 20 με 25 εκατομμύρια δολάρια τον χρόνο.

Επίσης, θετικές επιπτώσεις, που υπολογίζονται σε 37 εκατομμύρια δολάρια τον χρόνο για την περίοδο 1962-1985, εμφανίζονται και στον τομέα των επενδύσεων.

Δεν πρέπει βέβαια να ξεχνάμε και τις άμεσες και ευεργετικές επιπτώσεις στην γύρω περιοχή, στον τομέα της ανάπτυξης και της απασχόλησης.

Ο εντοπισμός και η ανάλυση των κινδύνων που μας περιβάλλουν κατά την εκτέλεση της εργασίας μας, μπορούν να μας οδηγήσουν στη λήψη μέτρων, ή για την εξαφάνισή τους ή για την αποτελεσματική προστασία μας απ' αυτούς. Με βάση αυτό το σκεπτικό που αποτελεί άλλωστε θεμελιώδη αρχή της Εταιρείας, εδώ και λίγους μήνες οι εργαζόμενοι στην υπηρεσία Συντήρησης Αλουμίνας έχουν δραστηριοποιηθεί στον τομέα αυτόν με κύριο στόχο την μείωση των ατυχημάτων.

Η μέθοδος, που εφαρμόζεται, είναι απλή, συλλογική, επιτρέπει την διατύπωση πολλών και διαφόρων απόψεων και οδηγεί σε αποφάσεις παραδεκτές απ' όλους.

Συναντήσαμε μερικούς από τους εργαζόμενους που συμμετέχουν σ' αυτή την προσπάθεια

Ο κ. ΠΛ. ΤΑΤΣΗΣ: Προϊστάμενος του τμήματος, μας περιγράφει κατ' αρχήν μια συγκέντρωση της ομάδας ασφαλείας στην οποία συμμετέχει πάντα ο ίδιος, και στη συνέχεια μας μιλά για την ανταπόκριση των εργαζομένων και τους στόχους για το 1987.

«Το Τμήμα Συντήρησης Αλουμίνας είναι χωρισμένο σε πέντε τομείς. Ο κάθε τομέας εκτός απ' αυτόν της προετοιμασίας - υποδιαιρείται σε ομάδες. Σε κάθε συγκέντρωση συμμετέχουν: Οι εργαζόμενοι σε μία ή περισσότερες ομάδες του ίδιου τομέως. Οι αντίστοιχοι ομαδάρχες. Ο αρχιεργοδηγός του τομέως και ο βοηθός του. Ο επιφορτισμένος με τα γενικά θέματα ασφαλείας Συντήρησης Αλουμίνας

Ένας εκπρόσωπος της Υπηρεσίας Πρόληψης Ατυχημάτων και ένας Αρχιεργοδηγός της ίδιας Υπηρεσίας, σαν συντονιστής της συζήτησης.

Η συζήτηση ξεκινάει με μία ενημέρωση που κάνω στην ομάδα και η οποία αφορά υπηρεσιακά θέματα και απαντήσεις σε προτάσεις, που υποβλήθηκαν από τους συμμετέχοντες σε προηγούμενες συγκεντρώσεις. Στη συνέχεια, ο αρχιεργοδηγός αναπτύσσει ένα θέμα, που αφορά την εκτέλεση μίας προγραμματισμένης επέμβασης και τα μέτρα ασφαλείας, που πρέπει να λαμβάνονται.

Ακολουθούν οι παρατηρήσεις, προτάσεις των συμμετεχόντων επί του θέματος, οι οποίες συζητούνται και λαμβάνονται υπ' όψη στη διατύπωση της οριστικής οδηγίας. Η οδηγία αυτή αναφέρεται στη διαδικασία (σειρά εργασίας) επέμβασης και στη σωστή χρήση συσκευών και εργαλείων.

Έπειτα γίνεται προβολή εκπαιδευτικής ταινίας με θέμα πάντα γύρω από την ασφάλεια στην εργασία και γενικότερα την πρόληψη ατυχημάτων».

Τί οδήγησε στον συγκεκριμένο τρόπο δράσης;

Κατ' αρχήν έγινε η ανάλυση των αιτιών των ατυχημάτων των τριών τελευταίων ετών σύμφωνα με την οποία έγινε και η ταξινόμησή τους ανάλογα με την συχνότητα εμφανίσεώς τους και την σπουδαιότητά τους. Ταυτόχρονα προέκυψαν και οι πρώτες διαπιστώσεις όπως ήταν η αναγκαιότητα έκδοσης γραπτών οδηγιών για εκτέλεση ασφαλών επεμβάσεων, η αναγκαιότητα έκδοσης γραπτών οδηγιών για την ασφαλή χρήση του εξοπλισμού (εργαλεία, εργαλειομηχανές) και η αναγκαιότητα έκδοσης του «πνεύματος ασφαλείας» στο προσωπικό. Παράλληλα τα ίδια συμπεράσματα έδωσε και η διενέργεια ενός AUDIT ασφαλείας που έγινε μεταξύ των εργαζομένων, σχετικά με την κατάσταση που επικρατούσε στο θέμα της ασφαλείας εργασίας.

Με την ευκαιρία αυτή θέλω να τονίσω ότι οποιαδήποτε προσπάθεια βελτίωσης αποτελεσμάτων ασφαλείας εργασίας πρέπει να στηρίζεται στην κοινή και συντονισμένη προσπάθεια ΟΛΩΝ ανεξαιρέτως των εργαζομένων.

Απαιτεί δηλαδή ταυτόχρονη τόνωση-ευαισθητοποίηση σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα, το καθένα από τα οποία - μέσω της αντίστοιχης προσπάθειάς του- συμβάλλει στην συνεχή βελτίωση των επιθυμητών στόχων.

Κατά συνέπεια η κατανόηση, η άμεση γνώση των προβλημάτων, η αμφίδρομη πληροφόρηση, η συνεργασία και η ανταλλαγή των απόψεων αποτελούν ΒΑΣΙΚΕΣ προϋποθέσεις για την βελτίωση των αποτελεσμάτων ασφαλείας τα οποία έρχονται μόνον με συλλογική προσπάθεια.

Με βάση αυτήν την θεώρηση μελετήσαμε και εφαρμόζουμε - εδώ και 6 μήνες - ένα πρόγραμμα βελτίωσης αποτελεσμάτων στην ασφάλεια εργασίας το οποίο περιλαμβάνει τα μέσα και τις διαδικασίες με τις οποίες ελπίζουμε - και οι πρώτες ενδείξεις είναι αρκετά ενθαρρυντικές - ότι θα επιτύχουμε το επιθυμητό αποτέλεσμα.

• ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ



Δημ. Μαργαρίτης



Β. Ζιάρρας



Αν. Κρητικός



Πλ. Τ.

Για μεγαλύτερη ασ

Οι ίδιοι, οι εργαζόμενοι συμμετοχή τους στην ασφαλείας.

ΑΛΟΥΜΙΝΑΣ



Κ. Μπρώμης



ΑΘ. Ευθυμίου



Ι. Ζήσης



Α. Ζήσης

Ασφάλεια στην εργασία

Οι εργαζόμενοι μιλούν για την ασφάλεια στην εργασία

Η ανταπόκριση των εργαζομένων

Η ανταπόκριση των εργαζομένων σ' ένα πρόγραμμα βελτίωσης αποτελεσμάτων ασφαλείας εργασίας εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από την συνέπεια και την συνέχεια του προγράμματος. Εφόσον αυτές οι παράμετροι εξασφαλιστούν τότε η ανταπόκριση μετατρέπεται σε ενεργό συμμετοχή.

Στην περίπτωση της συντήρησης Αλουμίνας ο βαθμός ανταπόκρισης των εργαζομένων στην προσπάθειά μας συνεχώς αυξάνει... Μάλιστα θα έλεγα ότι η ανταπόκριση ήδη λαμβάνει μορφή ενεργού συμμετοχής, εφόσον δεν σταματά μόνον στην υποβολή προβλημάτων, αλλά προχωρεί στην διατύπωση εναλλακτικών πιθανών λύσεων.

Με την ευκαιρία αυτή θέλω να τονίσω ότι η πιωτική τάση των δεικτών ασφαλείας Συντήρησης Αλουμίνας δείχνει κατά σαφή τρόπο τον βαθμό ανταπόκρισης των εργαζομένων.
(βλέπε διαγράμματα σελ 10).

Στόχοι για το 1987

Στο θέμα «Ασφάλεια Εργασίας» ο τελικός στόχος είναι η καθολική πρόληψη των ατυχημάτων δηλαδή ο μηδενισμός των δεικτών βαρύτητας και συχνότητας. Κάτω απ' αυτό το πρίσμα οι στόχοι 1987 αποτελούν ενδιάμεσους σταθμούς στην γενικότερη προσπάθειά μας και διατυπώνονται ως εξής:

- Έκδοση οδηγιών - Ασφαλών επεμβάσεων με την μορφή εύχρηστου εντύπου.
- Συνεχής καλλιέργεια του «Πνεύματος Ασφαλείας» μέσω:
 - Της διαρκούς υπενθύμισης των αιτιών προκλήσεως πιθανών ατυχημάτων κατά την εκτέλεση εργασιών είτε κατά την χρήση εργαλείων.
 - Της συμμετοχής στην ανάλυση και τον εντοπισμό των «αιτιών ατυχήματος» και των μέτρων πρόληψής του.
 - Της επαναληπτικής επιμόρφωσης σε θέματα ασφαλείας εργασίας σε συνεργασία με την υπηρεσία ασφαλείας, το ΙΒΕΠΕ κλπ.
 - Του καθορισμού και της κατανομής αρμοδιοτήτων και υπευθυνοτήτων, σχετικά με την λήψη των μέτρων ασφαλείας, σε κάθε εργαζόμενο.

Ας δούμε όμως τι λένε οι ίδιοι οι συμμετέχοντες σ' αυτές τις ομάδες, μέσα από τις απαντήσεις, που έδωσαν στο ερωτηματολόγιο, που τους υπέβαλε «Το Εργοστάσιό μας» σχετικά μ' αυτό το θέμα.

Πιο αναλυτικά οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις που δόθηκαν έχουν ως εξής:

Ερώτηση 1:

Οι συγκεντρώσεις που πραγματοποιείτε, για θέματα ασφαλούς εργασίας, είναι κάτι που ζητήσατε εσείς ή είναι απόφαση της ιεραρχίας σας;

Δ. Μαργαρίτης

Δεν το ζητήσαμε εμείς, όμως το δεχθήκαμε με ικανοποίηση γιατί ελπίζουμε ότι θα οδηγήσει σε βελτίωση της κατάστασης.

Κ. Μπρώμης

Όχι με τον συγκεκριμένο τρόπο που ακολουθούμε.

Σίγουρα όμως η πίεση που ασκήσαμε οι εργαζόμενοι για καλυτέρευση της ασφαλείας στην εργασία μας, οδήγησε στην σημερινή οργανωμένη προσπάθεια.

Β. Ζιάρρας

Δεν το ζητήσαμε εμείς, αλλά πιστεύω ότι ήταν αποτέλεσμα της πίεσης που εξασκήσαμε για βελτίωση της ασφαλούς εργασίας.

Α. Ευθυμίου

Η απόφαση είναι σίγουρα της ιεραρχίας, το μήνυμα όμως, για την ανάγκη μίας οργανωμένης προσπάθειας για βελτίωση της κατάστασης στον τομέα της ασφαλείας στην εργασία, το δώσαμε εμείς.

Α. Κρητικός

Δεν είμαστε εμείς αυτοί που το ζητήσαμε. Σίγουρα όμως οφείλεται στην πίεση που εμείς ασκήσαμε για βελτίωση της ασφαλείας στην εργασία.

Ι. Ζήσης

Όχι δεν ζητήσαμε εμείς την συγκεκριμένη μέθοδο. Νομίζω όμως ότι εμείς οδήγησαμε την ιεραρχία να πάρει αυτήν την απόφαση ασκώντας πίεση για καλυτέρευση της ασφαλείας στην εργασία.

Στο δεύτερο ερώτημα, που ήταν:

«Έχετε κάνει στο παρελθόν τέτοιου είδους συγκεντρώσεις;» και οι έξι ερωτηθέντες απάντησαν αρνητικά.

Ερώτηση 2:

Πιστεύετε ότι υπάρχει ατομικό όφελος για τους συμμετέχοντες;

Δ. Μαργαρίτης (Α)

Ναι γιατί μας διατηρεί σε ένα είδος επαγρύπνησης στην καθημερινή εργασία.

Κ. Μπρώμης (Β)

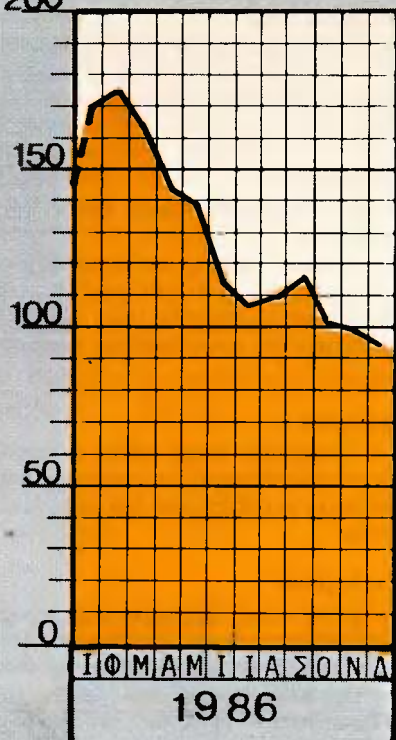
Ναι, γιατί δίνεται η ευκαιρία στους εργαζόμενους να εντοπίζουν οι ίδιοι τις επικίνδυνες καταστάσεις και ενέργειες.

Β. Ζιάρρας (Γ)

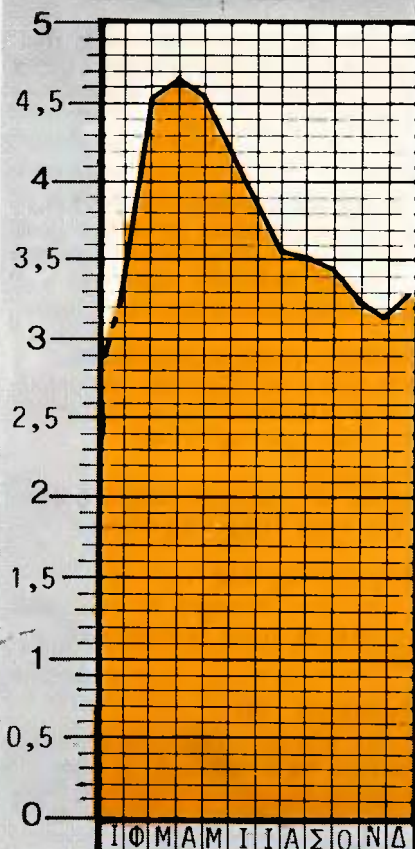
Νομίζω ότι δεν έχει φανεί ακόμη όφελος για τους εργαζόμενους.

•ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΛΟΥΜΙΝΑΣ

Ατυχήματα στο Τμήμα
Συντήρησης Αλούμινας.
200



Εξέλιξη του Δείκτη Συχνότητας.



Εξέλιξη του Δείκτη Βαρύτητας.

Α. Ευθυρίου (Δ)

Πιστεύω ναι, για την ώρα όμως είναι μικρό.

Α. Κρητικός (Ε)

Πιστεύω ναι, γιατί δίνεται η ευκαιρία σε καθένα από μας να διατυπώσουμε την γνώμη μας, να εκφράσουμε ένα παράπονό μας, να συζητήσουμε προβλήματα ήρεμα και ψύχραιμα.

Ι. Ζήσης (Στ)

Ναι υπάρχει γιατί έχει ο καθένας μας τη δυνατότητα να διατυπώσει παρατηρήσεις, αντιρρήσεις.

Ερώτηση 3:

Η μέθοδος αυτή εργασίας, σας ικανοποιεί και γιατί;
Οι απαντήσεις στο ερώτημα αυτό αντίστοιχα ήταν:

(Α)- Ναι, γιατί η διατύπωση των απόψεων είναι πλέον υπεύθυνη, πράγμα που μας κάνει πριν προτείνουμε κάτι να το εξετάσουμε καλά.

(Β)- Ναι, γιατί ευαισθητοποιεί τους εργαζόμενους και τους κάνει πιο υπεύθυνους.

(Γ)- Ναι είναι ικανοποιητική γιατί
α) δείχνει το ενδιαφέρον της επιχείρησης (εάν είναι πραγματικό)
β) δίνει την ευκαιρία σε όλους μας να διατυπώσουμε τη γνώμη μας, να υποδείξουμε παραλείψεις, να κάνουμε προτάσεις.

(Δ)- Ναι είναι ικανοποιητική γιατί ακούγονται πολλές γνώμες και οι αποφάσεις που παίρνονται είναι συλλογικές.

(Ε)- Ναι πιστεύω ότι είναι πολύ καλή.

(Στ)- Ναι γιατί οι αποφάσεις τις οποίες παίρνουμε είναι παραδεκτές απ' όλους μας αφού ο καθένας μας συμμετείχε στην διαδικασία.

Ερώτηση 4:

Η ιεραρχία πως ανυδρά στις παρατηρήσεις - υποδείξεις σας;

(Α)- Θετικά για δυο λόγους

α) γιατί είναι υπεύθυνοι

β) γιατί ενδιαφέρονται για την σωστή εκτέλεση της εργασίας.

(Β)- Θετικά. Υπάρχει ανταπόκριση και συνέχεια στις παρατηρήσεις μου.

(Γ)- Δεν τις λαμβάνει πάντα υπόψη της, εκτός εάν υπάρξει διαμαρτυρία ή εξασκηση πίεσης.

(Δ)- Δείχνει ενδιαφέρον και τις περισσότερες φορές δίνει συνέχεια στις παρατηρήσεις μας.

(Ε)- Ικανοποιητικά. Υπάρχει ενδιαφέρον και ανταπόκριση στα προβλήματα και στις παρατηρήσεις μας.

(Στ)- Νομίζω με θετικό τρόπο.

Ερώτηση 5:

Πιστεύετε ότι η κατάσταση στο θέμα της ασφαλούς εργασίας έχει βελτιωθεί εξ αιτίας αυτών των συγκεντρώσεων;

(Α)- Έχει βελτιωθεί και πιστεύω ότι οφείλεται σ' αυτές τις συγκεντρώσεις.

(Β)- Ναι, νομίζω σημαντικά.

(Γ)- Δεν βλέπω αν έχουν βελτιωθεί πολλά πράγματα.

(Δ)- Πιστεύω ναι. Εγώ νοιώθω περισσότερο ασφαλής κατά την εκτέλεση της εργασίας μου απ' ότι πριν.

(Ε)- Δεν έχω δει ακόμη σημαντικά αποτελέσματα.

(Στ)- Η βελτίωση, που έχω διαπιστώσει είναι μικρή.

Ερώτηση 6:

Πείτε μας μια σημαντική βελτίωση που πραγματοποιήθηκε τελευταία στον τομέα ασφάλεια στην εργασία.

(Α)- Δεν έχω να σας πω κάτι πολύ σημαντικό που έγινε, μπορώ όμως να πω ότι έχουν υλοποιηθεί αρκετές από τις προτάσεις μας.

(Β)- Οι βελτιώσεις είναι αρκετές, ίσως όχι χτυπητές, όμως ουσιαστικές.

(Γ)- Δεν γνωρίζω να έχει γίνει κάτι σημαντικό.

(Δ)- Μια σημαντική βελτίωση είναι η κατασκευή του «καλαθιού» μιάς ιδιοκατασκευής που μας επιτρέπει να εργαζόμαστε με μεγάλη ασφάλεια μέσα στα αυτόκλειστα.

(Ε)- Δεν γνωρίζω καμιά.

(Στ)- Σημαντική δεν γνωρίζω, αλλά η προσπάθεια για βελτίωση είναι συνεχής και αυτό είναι σημαντικό.

Ερώτηση 7:

Πιστεύετε ότι ήταν αποτέλεσμα αυτής της συλλογικής προσπάθειας;

(Α)- Ναι γιατί το πρόβλημα συζητιέται απ' όλη την ομάδα και η απόφαση που θα ληφθεί για τη λύση του, δεσμεύει την ιεραρχία.

(Β)- Ναι, απόλυτα.

(Γ)- (Δεν απάντησε).

(Δ)- Ναι και θέλω να συμπληρώσω ότι η ικανοποίησή μας είναι ακόμη μεγαλύτερη γιατί σχεδιάστηκε και κατασκευάστηκε από μας.

(Ε)- (Δεν απάντησε).

(Στ)- Ναι, γιατί μας έχει ευαισθητοποιήσει και δραστηριοποιήσει στην πραγματοποίηση της εργασίας μας με μεγαλύτερη ασφάλεια.

ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΟΥ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ

Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΑΓΟΡΑ

Οι ελπίδες για μια ταχύρρυθμη ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας, που εμφανίστηκαν στις αρχές του 1986 εξ αιτίας της απότομης πτώσης των τιμών του πετρελαίου, δεν ευδοκίμησαν στη διάρκεια του χρόνου. Η αύξηση του ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος στις βιομηχανικές χώρες, κυμάνθηκε κατά μέσο όρο μεταξύ 2-2,5%.

Γενικότερα, η οικονομική δραστηριότητα επιδρά άμεσα στη βιομηχανική παραγωγή και ασφαλώς και στον τομέα του αλουμινίου.

Η ζήτηση αλουμινίου πρώτης χύτευσης, που βασίστηκε κυρίως στις ανάγκες του κλάδου οικοδομής στις ΗΠΑ και

στην Ιαπωνία και στον κλάδο παραγωγής αυτοκινήτων στην Ευρώπη, ήταν σχετικά αυξημένη κατά το Α' εξάμηνο του 1986, μειώθηκε όμως στο Β' εξάμηνο. Συνολικά για το 1986, εκτιμάται ότι η αύξηση της ζήτησης στον Δυτικό κόσμο πλησίασε το 2%.

Όμως οι τιμές του μετάλλου, εκφραζόμενες σε ευρωπαϊκά νομίσματα δεν αυξήθηκαν ιδιαίτερα. Παρέμειναν σε χαμηλό επίπεδο, που δύσκολα συμβιβάζεται με το κόστος παραγωγής των περισσότερων εργοστασίων στην Ευρώπη.

Η ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Στη διάρκεια του α' 9μήνου του 1986, η παραγωγή μετάλλου - στο σύνολο των

ευρωπαϊκών χωρών, πλην των ανατολικών - ανήλθε σε 2532 χιλ. τόνους, έναντι 2490 χιλ. τόνους στην αντίστοιχη περίοδο του 1985 (αύξηση κατά 2% περίπου). Η ανοδική αυτή εξέλιξη ήταν κοινή για τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ενώ εξαίρεση αποτέλεσαν η Αυστρία, η Ισπανία, η Σουηδία και η Αγγλία.

Ειδικότερα από σύγκριση της παραγωγής μεταξύ των επιμέρους τριμήνων του 1986 και του 1985, προκύπτει ότι, η παραγωγή στο α' τρίμηνο του 1986 ήταν στα ίδια επίπεδα με το α' τρίμηνο του 1985, ενώ η παραγωγή στα επόμενα τρίμηνα του 1986 ήταν σαφώς αυξημένη. Τα σχετικά στοιχεία έχουν ως εξής:

			Ποσοστό μείωσης αύξ. %
Α' τριμ. 1986	826.274	Α' τριμ. 1985	827.721 (-0,2%)
Β' τριμ. 1986	844.102	Β' τριμ. 1985	832.114 (+1,4%)
Γ' τριμ. 1986	861.797	Γ' τριμ. 1985	830.592 (+3,8%)
	2.532.173		2.490.427 (+1,7%)

Εισαγωγές - Εξαγωγές α. Πρωτόχυτο μέταλλο

Οι εισαγωγές πρωτόχυτου μετάλλου καθ' όλη τη διάρκεια του 9μήνου 1986 ανήλθαν σε 1.878.911 χιλ. τόνους. Αναλυτικότερα η εικόνα στις εισαγωγές ανά τρίμηνο εμφανίζεται ως εξής:

Α' τριμ. 1986	651.303 χιλ. τόνους
Β' τριμ. 1986	665.777 " "
Γ' τριμ. 1986	561.831 " "

Αντίστοιχα στις εξαγωγές, οι οποίες συ-

νολικά στο ίδιο χρονικό διάστημα ανήλθαν σε 1.438.269 χιλ. τόνους, η εικόνα έχει ως εξής:

Α' τριμ. 1986	496.515 χιλ. τόνους
Β' τριμ. 1986	505.955 " "
Γ' τριμ. 1986	435.799 " "

β. Ημικατεργασμένα προϊόντα

Η παραγωγή ημικατεργασμένων προϊόντων αλουμινίου (διέλαση, έλαση, καλώδια) παρουσιάστηκε αυξημένη το 1986 σε σχέση με το 1985. Ειδικότερα, η

συνολική παραγωγή του 9μήνου ανήλθε σε 2952 χιλ. τόνους έναντι 2830 χιλ. τόνων στο α' 9μηνο του 1985, παρουσιάζοντας έτσι αύξηση 4,3%. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι αν και η εξέλιξη της παραγωγής ήταν αυξητική στα 2 πρώτα τρίμηνα, τόσο του 1985 όσο και του 1986, στην διάρκεια του 3ου τριμήνου η παραγωγή σημείωσε κάμψη.

Τα σχετικά στοιχεία έχουν ως εξής:

	1986	1985	± %
Α' τριμ.	1.012.939	968.860	+4,5%
Β' τριμ.	1.028.374	973.924	+5,6%
Γ' τριμ.	910.795	886.828	+2,7%
	2.952.108	2.829.612	+4,3%

Όσον αφορά τις εισαγωγές - εξαγωγές, η εξέλιξη για όλες τις κατηγορίες προϊόντων του κλάδου ήταν ανοδική μεταξύ α' και β' τριμήνου, ενώ πτωτική ήταν μεταξύ β' και γ' τριμήνου του έτους.

Κατά τομέα, εκείνο που παρατηρήθηκε είναι ότι για τους τομείς διέλασης και έλασης η εξέλιξη της παραγωγής ήταν ανοδική, ενώ αντίθετα για τον τομέα των καλωδίων η εξέλιξη ήταν πτωτική.

Η ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην διάρκεια των 9 πρώτων μηνών του 1986 η παραγωγή του εγχώριου μεταποιητικού κλάδου (πλην χυτηρίων) ανήλθε σε 63,5 χιλ. τόνους έναντι 72 χιλ. τόνων στην αντίστοιχη περίοδο του 1985, παρουσιάζοντας κάμψη κατά 12%. Η κάμψη αυτή οφείλεται στην μείωση της παραγωγής των υποκλάδων διέλασης (-17%) και καλωδίων

(-38%), ενώ η παραγωγή στον κλάδο ελάσεως διατηρήθηκε σχεδόν σταθερή. Με βάση τα παραπάνω, η συνολική παραγωγή του κλάδου εκτιμάται ότι θα διαμορφωθεί γύρω στους 84-86 χιλ. τόνους, έναντι 95,5 χιλ. τόνων το 1985.

Στην ίδια περίοδο (α' 9μηνο 1986) οι εξαγωγές προϊόντων του κλάδου (πλην χυτηρίων) ανήλθαν σε 30,5 χιλ. τό-

ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΟΥ ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΥ

νους, έναντι 39,3 χιλ. τόνων στο α' 9μηνο του 1985 (κάμψη κατά 22%). Φαίνεται δηλ. ότι οι εξαγωγές το 1986 απορρόφησαν το 48% της παραγωγής, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 55% το 1985. Η δραστική αυτή μείωση των εξαγωγών οφείλεται στην σημαντική κάμψη των ποσοτήτων που απορροφούνται από τις αραβικές αγορές (-37%) ενώ παράλληλα, μείωση κατά 12% παρουσίασαν και οι εξαγωγές του κλάδου προς την ΕΟΚ. Η τελευταία αυτή μείωση των εξαγωγών προς την ΕΟΚ οφείλεται κυρίως σε μείωση των εξαγωγών προϊόντων ελάσεως (-25%) ενώ αντίθετα οι εξαγωγές προφίλ προς τις χώρες της ΕΟΚ παρουσιάζονται αυξημένες.

Συμπερασματικά με βάση τα παραπάνω, μπορεί να λεχθεί ότι η μεταστροφή στον εξαγωγικό προσανατολισμό του κλάδου προς όφελος των χωρών της ΕΟΚ δεν στάθηκε ικανή να αντισταθμίσει τη μείωση των εξαγωγών προς τις αραβικές αγορές.

Οι τάσεις που επισημάνθηκαν παραπάνω υποδηλώνουν ότι η πτωτική τάση στα μεγέθη παραγωγής και εξαγωγών του εγχώριου κλάδου, είναι πολύ πιθανόν να συνεχισθεί και το 1987, (έτος για το οποίο η ζήτηση αλουμινίου στην διεθνή αγορά προβλέπεται να παραμείνει στα ίδια επίπεδα με εκείνα του 1986).

Γίνεται έτσι φανερό, ότι η ανάγκη τόσο για εδραίωση της θέσης των προϊόντων του κλάδου στις αγορές, που ήδη έχουν διεισδύσει, όσο και για διείσδυση τους σε νέες αγορές, γίνεται περισσότερο επιτακτική, ενώ παράλληλα η προσπάθεια που έχει αναληφθεί από την Ελληνική Ένωση Αλουμινίου για βελτίωση της

ποιότητας των προϊόντων του κλάδου πιστεύεται ότι θα πρέπει να επεκταθεί, έτσι ώστε να συμπεριλάβει και τελικά προϊόντα, τα οποία σημειωτέον έχουν πολύ υψηλότερη προστιθέμενη αξία.

Μικρές Ειδήσεις

ΙΑΠΩΝΙΑ

Τα τελευταία χρόνια, η παραγωγή αλουμινίου στην Ιαπωνία μειώθηκε θεαματικά. Αιτία: η έλλειψη ενεργειακών πρώτων υλών και το υψηλό κόστος παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας (η Ιαπωνία διαθέτει ελάχιστες εγχώριες πηγές).

Στο τέλος Μαρτίου 1987, η συνολική παραγωγή αλουμινίου στην Ιαπωνία θα περιορίζεται σε, μόλις, 64.000 τόνους, έναντι 164.000 τόνων το 1986.

Ας σημειωθεί ότι οι ανάγκες της χώρας αυτής σε αλουμίνιο υπερβαίνουν τις 600.000 τόνους τον χρόνο.

ΓΑΛΛΙΑ

Διευκρινίστηκαν οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες τα εργοστάσια της NOGUERES και του RIOUPEROUX (γνωστά από συναδέλφους μας που εργάστηκαν εκεί για μικρές περιόδους) θα παύσουν να λειτουργούν σε διάστημα περίπου 5 ετών.

Το χρονικό αυτό διάστημα θα επιτρέψει να δημιουργηθούν οι δομές για την ανάπτυξη θέσεων εργασίας σε άλλους τομείς, στην ίδια περιοχή όπου είναι εγκατεστημένα τα εργοστάσια.

Πρωτότυπη μέθοδος χύτευσης

Το Κέντρο Ερευνών της Pechiney (Voreppe) μελέτησε και ανέπτυξε μια πρωτότυπη μέθοδο για τη βελτίωση της κατακόρυφης χύτευσης πλακών αλουμινίου: Χρησιμοποιώντας ηλεκτρομαγνητικά κύματα βιομηχανικής συχνότητας για την ανάδευση του μετάλλου, επιτυγχάνεται ένα ιδιαίτερα λεπτόκοκκο μέταλλο.

Οι πρώτες δοκιμές της μεθόδου αυτής σε βιομηχανική κλίμακα έγιναν το 1985. Στη συνέχεια έγιναν δοκιμές αυτόματης χύτευσης με τη μέθοδο αυτή, σε ιδιαίτερη εγκατάσταση του εργοστασίου της Nogueres. Τον Νοέμβριο του 1986 είχαν ήδη πραγματοποιηθεί με απόλυτη επιτυχία 5000 χυτεύσεις που επιβεβαίωσαν απόλυτα τις προσδοκίες των τεχνικών.

Ένα ακόμη σημαντικό βήμα στην ανάπτυξη της τεχνολογίας αιχμής, σε ότι αφορά την χύτευση αλουμινίου!

“ELZONE”:

Το νέο όργανο του Χημείου

Όλοι λίγο - πολύ έχουμε συνειδητοποιήσει πόσο χρήσιμο είναι να ελέγχεις την ποιότητα των προϊόντων που πουλάς, και ιδιαίτερα σήμερα που οι συνθήκες της αγοράς είναι δύσκολες.

Σ' ότι αφορά την ποιότητα της αλουμίνας μας, οφείλουμε να ελέγχουμε, στο βαθμό που απαιτείται από την πελατεία, την κοκκομετρική σύσταση. Σήμερα παρουσιάζεται αυτή η δυνατότητα που δεν είχαμε παλαιότερα, με την χρησιμοποίηση ενός οργάνου, που ονομάζεται ELZONE, το οποίο επιτρέπει μετρήσεις κόκκων πολύ μικρού μεγέθους. Το κλάσμα αυτών των κόκκων επηρεάζει σημαντικά την εξέλιξη της κοκκομετρικής σύστασης της αλουμίνας.

Γνωρίζοντας το κλάσμα αυτό δίνεται η δυνατότητα, επιδρώντας στις συνθήκες διάσπασης, να πετύχει κανείς την επιθυμητή κοκκομετρική σύσταση της αλουμίνας.

Ήδη το όργανο είναι εγκατεστημένο στο Χημείο και γίνονται προσπάθειες για την αξιοποίησή του κατά τον καλλίτερο τρόπο.

Θα επανέλθουμε με περισσότερες πληροφορίες στο μέλλον

Η Kaiser αποσύρεται από την Ευρώπη

Μια από τις σημαντικότερες εταιρείες παραγωγής αλουμινίου στον κόσμο, η Kaiser, αποσύρεται από τις δραστηριότητες της στον τομέα παραγωγής και επεξεργασίας αλουμινίου στην Ευρώπη. Έτσι, πωλεί τη συμμετοχή της (49%) στο εργοστάσιο παραγωγής του Anglesey στην Αγγλία, δυναμικότητας

117 χιλιάδων τόνων το χρόνο. Πωλεί επίσης ένα άλλο εργοστάσιό της στη Γερμανία δυναμικότητας 76 χιλιάδων τόνων. Εξ άλλου, στον τομέα μεταποίησης του αλουμινίου, αναζητεί αγοραστές για 5 εργοστάσιά της που βρίσκονται στη Γερμανία, το Βέλγιο και την Ελβετία.

Μια Κυρία φεύγει...



Μεγαλώνουμε!...

Εννούμε σε ηλικία. Κι έτσι, και με την ευκαιρία της προσύνταξης, αρκετοί συνάδελφοί μας αποχωρούν από την επαγγελματική δραστηριότητα.

Η κα **Άννα Βαλλίνη** Γραμματέας του Λογιστηρίου Εργοστασίου, είναι η συνάδελφος με τη μεγαλύτερη αρχαιότητα στο Εργοστάσιο. Μετην ευκαιρία της αποχώρησής της σε προσύνταξη στις 31 Ιανουαρίου της ζητήσαμε να θυμηθεί κάποιες εικόνες από τα εικοσιτρία χρόνια ζωής της στο χώρο.

– Κυρία Άννα, πότε φθάσατε στο Εργοστάσιο;

Προσλήφθηκα στις 26 Οκτωβρίου 1964. Στο Εργοστάσιο ανέλαβα υπηρεσία στις 29 Οκτωβρίου, στο Λογιστήριο, όπου και παρέμεινα μέχρι σήμερα.

– Ποια ήταν η εικόνα των Άσπρων Σπιτιών, τότε;

Τα Άσπρα Σπίτια ήταν ένα μεγάλο εργοτάξιο. Την εποχή εκείνη κτιζόνταν όλο το Νότιο Τμήμα του Οικισμού. Περιττό να αναφέρω ότι δεν υπήρχαν δρόμοι ή καμιά άλλη υποδομή. Υπήρχε μόνο ένα κατάστημα, του Καπογιάννη που συγκέντρωνε όλα τα είδη. Υπήρχαν επίσης μερικές ταβέρνες. Σε μια απ' αυτές μάλιστα, του μπάρμπα - Λουκά Κωσταγιάννη «στεγαζόταν» ο ΟΤΕ (χειροκίνητο τηλέφωνο).

– Πως πηγαίνατε στο Εργοστάσιο;

Μας έπαιρνε ένα μικρό λεωφορείο, ο θρυλικός Ματρακάς, που θα έπρεπε να τον έχουμε κρατήσει σαν μουσειακό αντικείμενο!

Συχνά σταματούσε στη διαδρομή, για να γίνουν οι ανατινάξεις για την κατασκευή του δρόμου προς το Εργοστάσιο.

– Που στεγαζόταν τότε το Λογιστήριο;

Το Λογιστήριο λειτουργούσε στο χώρο της σημερινής Κεντρικής Αποθήκης, μέχρι να ολοκληρωθεί το κτίριο, όπου βρίσκεται σήμερα. Όλο το Εργοστάσιο ήταν υπό κατασκευή και η συνεχής κίνηση μηχανημάτων και ανθρώπων έδινε την εντύπωση μιας κυψέλης.

– Πως περνούσαν οι ώρες εκτός εργασίας;

Μοναδική διασκέδαση ήταν το «φαγοπότι» στα μαγαζάκια - ταβέρνες. Πολύ συχνά, με μια πολύ λακωνική συνεννόηση, βρισκόμασταν στο υπόγειο της βίλλας «Jouissance» που στέγαζε το «μπαρ» του μπάρμπα Δήμου, που σερβίριζε ούισκυ(!) και ξηρούς καρπούς.

– Θα μπορούσατε κ. Βαλλίνη, να κάνετε κάποιον απολογισμό των χρόνων που ζήσατε στα Άσπρα Σπίτια;

Έζησα μian ιδιαίτερα σημαντική περίοδο της ζωής μου σ' ένα πολιτισμένο περιβάλλον. Με συνθήκες ικανοποιητικές για μένα και για το παιδί που μεγάλωσα εδώ και που από τρία χρόνια εργάζεται στην Εταιρεία μας και δημιουργήσε δική του οικογένεια.

Κυρίως, όμως, αυτό που δεν μπορεί να αποτιμηθεί, είναι η ανθρώπινη ζεστασιά της μικρής μας κοινωνίας, που τόσο με βοήθησε να ξεπεράσω τον τραγικό θάνατο του συζύγου μου.

– Τι θα λέγατε σ' αυτούς που μένουν;

Τους ευχαριστώ όλους για τη συνεργασία, τη φιλία και την εκτίμησή τους, τόσο στον εργασιακό όσο και στον κοινωνικό χώρο. Εύχομαι σε όλους να ολοκληρώσουν τον κύκλο της παραγωγικής τους ζωής με υγεία και με κάθε πρόοδο.



Νέα πρόσωπα



Ένα νέο μέλος προστέθηκε στις 8 του προηγούμενου μήνα στο δυναμικό του εργοστασίου μας. Πρόκειται για τον συνάδελφο Γιάννη Πρεζάνη, που προσλήφθηκε στην Υπηρεσία Αλουμίνιας.

Ο Γιάννης Πρεζάνης γεννήθηκε το 1958 στην Αθήνα. Σπούδασε Μηχανολόγος - Μηχανικός στην Πολυτεχνική Σχολή Αωζάνης και στη συνέχεια πήρε Master Βιομηχανικής Μηχανολογίας από το Πανεπιστήμιο του Michigan, από όπου αποφοίτησε το 1983.

Μιλάει Γαλλικά, Αγγλικά και Γερμανικά και τις ελεύθερες ώρες του ασχολείται με το μπάσκετ, το τένις και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Καλωσορίζουμε τον νέο συνάδελφο, ο οποίος φεύγει σε λίγο στη Γαλλία όπου θα εργασθεί για ορισμένο διάστημα στο εργοστάσιο της Gardanne.





ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ

Όλοι γνωρίζουμε πως εδώ και αρκετά χρόνια το αίμα έπαψε να είναι αντικείμενο εμπορίας. Γνωρίζουμε επίσης ότι κανένα εργοστάσιο δεν παράγει αίμα. Για να καλυφθούν οι ανάγκες σε αίμα πρέπει να υπάρχουν εθελοντές αιμοδότες.

Πριν μερικά χρόνια δημιουργήθηκε στο χώρο μας μια ομάδα εθελοντών αιμοδοτών που μαζί με τις ομαδικές αιμοληψίες που γινόντουσαν στο ιατρείο, αντιμετώπισαν τις ανάγκες σε αίμα των κατοίκων της περιοχής μας.

Αυτό γινόταν με αρκετά προβλήματα και καμιά φορά ίσως δεν ήταν δυνατή η αντιμετώπιση.

Τώρα γίνεται μια προσπάθεια να οργανωθούμε καλύτερα στον τομέα αυτό, ώστε η αντιμετώπιση της ανάγκης σε αίμα να είναι πάντα δυνατή. Για να γίνει όμως αυτό, πρέπει η ομάδα αιμοδοτών που σήμερα αριθμεί γύρω στα 130 μέλη, να αυξηθεί και οι εθελοντές αιμοδότες να γίνουν τουλάχιστον 200.

Από στοιχεία που υπάρχουν, οι ανάγκες σε αίμα των εργαζομένων και των οικογενειών τους είναι γύρω στις 200 φιάλες το χρόνο. Θα φτάνει δηλαδή μια αιμοδοσία του καθενός τον χρόνο για να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες.

Η επιτροπή αιμοδοσίας του τοπικού Ε.Ε.Σ. σε συνεργασία με την Υπηρεσία Ιατρικής της Εργασίας κατέληξαν σε μια διαδικασία ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης της ανάγκης αίματος, που πιστεύουμε πως θα είναι αποτελεσματική

Στο εξής όποιος συνάδελφος, αιμοδότης ή όχι, χρειασθεί αίμα – ευχόμεστε κανένας – θα πρέπει να απευθύνεται στο Ιατρείο του Εργοστασίου τηλ. 247 (όλο το 24ωρο) όπου θα δηλώνει για ποιον θέλει το αίμα και σε ποιο νοσοκομείο. Το Ιατρείο στην συνέχεια θα φροντίζει μέσω της Τράπεζας αίματος του Νοσοκομείου Λιβαδειάς, να διατεθεί το αίμα

Στόχος μας είναι εκτός από τις ανάγκες της περιοχής μας να προσφέρουμε λίγο αίμα και σε άλλους συναθρώπους μας, που το έχουν ανάγκη και δυστυχώς δεν είναι λίγοι π.χ. παιδιά που πάσχουν από Μεσογειακή αναιμία κ.ά.

Είμαστε σίγουροι ότι η ανταπόκριση όλων θα είναι σημαντική.

Ε.Ε.Σ.

Τμήμα Άσπρων Σπιτών

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΟΣΥΝΤΗΡΗΤΗ

Στα πλαίσια προετοιμασίας για την ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ, (για την οποία θα γίνει λεπτομερής παρουσίαση σε προσεχές τεύχος) δραστηριοποιήθηκαν ήδη δυο ομάδες εργασίας. Αντικείμενό τους, να δημιουργήσουν ένα πίνακα καταγραφής των επαγγελματικών ικανοτήτων, που πρέπει να έχει ένας μηχανοσυντηρητής, προκειμένου να φέρει σε πέρας τις καθημερινές δουλειές της συντήρησης.

Το έργο αυτών των ομάδων εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικό αν λάβουμε υπόψη μας ότι, με βάση την καταγραφή που έγινε, θα οργανωθεί η εκπαίδευση

του κάθε υποψήφιου.

Η μικρή αυτή αναφορά γίνεται γιατί θέλουμε να επικροτήσουμε την φιλότιμη προσπάθεια, που κατέβαλαν όλα τα μέλη των ομάδων εργασίας και τα οποία είναι (με αλφαβητική σειρά) οι συνάδελφοι:

ΑΓΓΕΛΟΚΩΣΤΑΝΤΗΣ Κ., ΒΕΛΙΟΣ Θ., ΓΑΛΑΝΗΣ Ι., ΓΙΑΝΝΑΚΟΠΟΥΛΟΣ Π., ΚΑΛΙΑΚΜΑΝΗΣ Κ., ΚΟΜΝΗΝΟΣ Κ., ΚΩΤΣΟΥ Γ., ΚΩΤΟΥΛΑΣ Γ., ΜΑΜΑΛΟΣ Α., ΜΑΝΙΑΣ Μ., ΜΑΝΩΛΗΣ Η., ΜΠΡΩΜΗΣ Ε., ΠΑΠΑΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ Ι., ΠΑΣΣΟΣ Κ., ΠΡΙΝΤΕΖΗΣ Α., ΡΟΥΣΣΟΣ Γ., ΣΤΡΕΒΙΝΙΩΤΗΣ Σ.

Ένα μεγάλο ΜΠΡΑΒΟ στον κ. ΞΟΜΒΡΙΟ του τμήματος Συντήρησης Χυτηρίου - Ηλεκτροδίων που με ενέργειές του αποφεύχθηκαν σημαντικές ζημιές στον φούρνο Νο 8 του Χυτηρίου.

Από την Υπηρεσία της Μηχανολογικής Συντήρησης.

•ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΑΛΟΥΜΙΝΑΣ

Ερώτηση 8:

Έχετε να κάνετε κάποια παρατήρηση ή υπόδειξη πάνω στη μέθοδο, που ακολουθείτε για την βελτίωση της ασφάλειας κατά την εργασία σας:

(Α)- Θα πρότεινα να γινόντουσαν ορισμένες παρόμοιες συγκεντρώσεις με μικτές ομάδες συντήρησης - παραγωγής αλουμίνας, γιατί υπάρχουν προβλήματα που αναφέρονται στην ασφάλεια κατά την εργασία μας, τα οποία θα μπορούσαν να λυθούν εφ' όσον συμβάλλουν ανάλογα και τα δυο μέρη.

(Β)- Προτείνω να αφιερώνουμε περισσότερο χρόνο για κριτική και συζήτηση πάνω στο θέμα της ταινίας, που προβάλλεται.

(Γ)- Τα μέτρα ασφαλείας πρέπει να παίρνονται πάντα, χωρίς να χρειάζεται να τα απαιτούμε κάθε φορά.

(Δ)- Πάνω στη μέθοδο όχι. Τη βρίσκω ικανοποιητική.

Θα ήθελα όμως να βρεθεί τρόπος καλύτερης συνεννόησης με τους συναδέλφους της παραγωγής.

(Ε)- Τη βρίσκω ικανοποιητική.

Θα ήθελα να προτείνω να υπάρξει κάποια συντονισμένη προσπάθεια για τη βελτίωση των σχέσεων με τους συναδέλφους της παραγωγής, που πολλές φορές έχει άμεση σχέση με την ασφάλεια στην εργασία μας.

(Στ)- Το αν είναι σωστή ή όχι, θα το δείξουν τα αποτελέσματα.

Μπορούμε να πούμε συμπερασματικά ότι και οι έξι ερωτηθέντες που αποτιλούν ένα τυχαίο δείγμα συμφώνησαν στο ότι:

Η μέθοδος αυτή εργασίας, αν και δεν την ζήτησαν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, αποτελεί συνέπεια της πίεσης των γεγονότων και της θέλησης των ίδιων να βελτιώσουν τις συνθήκες ασφάλειας στην εργασία τους.

Επί πλέον η μέθοδος αυτή τους ικανοποιεί, γιατί τους δίνει την δυνατότητα να αναπτύξουν τις απόψεις τους και γιατί τους ευαισθητοποιεί στον νευραλγικό αυτό τομέα.

Ευχαριστούμε τους συναδέλφους που διέθεσαν μέρος από τον ελεύθερο χρόνο τους, για να απαντήσουν στις ερωτήσεις μας.

Επίσκεψη του Προέδρου της Pechiney



Ο Πρόεδρος της Εταιρείας Pechiney κ. Jean Gandois επισκέφθηκε στις 22/10 το εργοστάσιό μας, συνοδευόμενος από τον Πρόεδρο της Εταιρείας μας, από τον Γενικό Διευθυντή και από μέλη της Διεύθυνσης του Εργοστασίου. Περιηγήθηκε τους χώρους του εργοστασίου και ενημερώθηκε για τη λειτουργία διαφόρων εγκαταστάσεων από τους αρμόδιους Προϊσταμένους Υπηρεσιών. Ο κ. Gandois είπε ότι είναι ευχαριστημένος από την κατάσταση του εργοστασίου, παρά τα 20 χρόνια λειτουργίας του.



ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ