



Ανακοίνωση Νο 24 • Δευτέρα 5 Οκτωβρίου 2026

«Ανοιχτός διάλογος» με κλήρωση 110 εργαζομένων!

Η νέα «καινοτόμα στρατηγική» επικοινωνίας της Διοίκησης φαίνεται να είναι απλή: οι πολλοί απ' έξω και οι 110 μέσα.

Διότι αυτή είναι η αντίληψη της Διοίκησης περί «ανοιχτής συζήτησης» με τους εργαζόμενους. Ένας χώρος για μόλις 110 άτομα, με επιλογή μέσω ηλεκτρονικής κλήρωσης για το ποιοι θα έχουν το δικαίωμα να παρευρεθούν.

Ακούγεται αστείο; Διαβάστε και τη συνέχεια, καθώς γίνεται ακόμη πιο ενδιαφέρον... Όπως αναφέρεται στην ίδια την πρόσκληση: «όλοι οι προσκεκλημένοι, ανεξάρτητα από το αν θα συμμετάσχουν με φυσική παρουσία, θα έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν εκ των προτέρων και ανώνυμα τις ερωτήσεις τους προς τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, μέσω σχετικού συνδέσμου που θα αποσταλεί».

Άρα, η διαδικασία τι προβλέπει; Κλήρωση για το ποιος θα μπει στην αίθουσα και προ-υποβολή των ερωτήσεων πριν από τη συζήτηση.

Σαν την κλήρωση για τα εισιτήρια του Final Four της EuroLeague Basketball. Χειροκροτάς με πάθος, κληρώνεσαι αυτόματα.

Και αν βρεθεί χρόνος για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, θα επιλεγούν ποιες από τις ήδη υποβληθείσες ερωτήσεις βολεύουν να τεθούν και να απαντηθούν.

Αλήθεια, ποιος σχεδίασε αυτή τη νέα «καινοτομία συζήτησης»;

Η Διοίκηση, κάποιος σύμβουλος επικοινωνίας ή κάποιο άλλο πρωτοπόρο στέλεχος που θέλει να διαπρέψει στην τέχνη της εταιρικής στρατηγικής και της «καινοτομίας» επικοινωνίας;

Γιατί όταν πρόκειται για μετόχους, επενδυτές και επικοινωνιακές παρουσιάσεις, φαίνεται ότι βρίσκονται πάντα οι κατάλληλοι χώροι και οι κατάλληλες θέσεις για αυτούς που χειροκροτούν φανατικά.

Όταν όμως πρόκειται για τους εργαζόμενους, οι θέσεις είναι εκ των προτέρων περιορισμένες, οι ερωτήσεις υποβάλλονται ηλεκτρονικά από πριν και η αμφίδρομη επικοινωνία μετατρέπεται σε μια πλήρως ελεγχόμενη διαδικασία ερωτήσεων και απαντήσεων. Με άλλα λόγια, ο «ανοιχτός και άμεσος διάλογος» αντικαθίσταται από έναν καλά οργανωμένο "αυτοκρατορικό" μονόλογο αυταρέσκειας.

Και όλα αυτά την ώρα που η «ανάπτυξη» και η «επέκταση» της ΕΥΔΑΠ συνοδεύονται από σοβαρά ζητήματα εντατικοποίησης της εργασίας, (αν)ασφάλειας και (αν)επάρκειας προσωπικού. Τα εργατικά ατυχήματα και δυστυχήματα, ο Μέσος Όρος ηλικίας, οι ασθένειες προσωπικού και η μείωση του τακτικού προσωπικού είναι αδιάψευστοι δείκτες αυτής της σκληρής εργασιακής πραγματικότητας που έχει διαμορφωθεί στη νεοφιλελεύθερη, Σαχίνεια ΕΥΔΑΠ.

Εφτά χρόνια καθυστέρουσαν τις προσλήψεις προσωπικού γιατί δήθεν "θέλαμε" ευέλικτο ΑΣΕΠ και τώρα που πέρασαν το νόμο που καταργεί το ΑΣΕΠ τι έκαναν; Προκήρυξαν διαγωνισμό 1,2 εκατομμυρίων Ευρώ για να προσλάβουν ιδιωτική εταιρία να ολοκληρώσει τις 1215 προσλήψεις, που έχει αποφασίσει το ΔΣ της ΕΥΔΑΠ εδώ και ένα χρόνο, το νωρίτερο μετά από 2 χρόνια από την υπογραφή της σύμβασης (όποτε αυτή γίνει) σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα που προβλέπει η διακήρυξη του διαγωνισμού. Δηλ. 2029 αν όλα εξελιχθούν "ομαλά"! Προς το παρών το προσωπικό της ΕΥΔΑΠ έχει μειωθεί κατά περίπου 400 άτομα σε μόλις τρία χρόνια.

Εκεί θα θέλαμε να δούμε την **καινοτομία** του CEO και των golden boys and girls της ΕΥΔΑΠ, με τον καθημερινό βομβαρδισμό παραγωγών ιδεών τεχνητής νοημοσύνης και μηδενικής λογικής.

Στην ασφάλεια των εργαζομένων.

Στις συνθήκες εργασίας και στην υγεία των εργαζομένων.

Στην ουσιαστική αύξηση των μισθών, ιδιαίτερα για τους νέους εργαζόμενους.

Στην ουσιαστική συμμετοχή τους στις αποφάσεις.

Στις προσλήψεις,

Και ΟΧΙ στην επιλογή των 110 «τυχερών-κληρωτών-εκλεκτών» που θα κάθονται στην αίθουσα.

Κυρίες και κύριοι, **οι εργαζόμενοι δεν είναι κοινό για να χειροκροτεί** "αυτοκρατορικούς" μονολόγους.

Η ΕΥΔΑΠ δεν είναι τσιφλίκι κανενός. Ούτε τηλεοπτικό στούντιο, όπως κάποιοι φαίνεται να νομίζουν, με ύψος 1.000 καρδιναλίων.

Η ΕΥΔΑΠ είναι Δημόσια και αφορά πρωτίστως το ζωτικό αγαθό του νερού, τους πολίτες και τους ανθρώπους που πραγματικά εργάζονται σε αυτήν — και όχι όσους, με επικοινωνιακά κόλπα και τρικ, καλύπτουν ότι την αντιμετωπίζουν σαν την κότα με τα "χρυσά αυγά".

Αν θέλετε να αποδείξετε ότι η συζήτηση θα είναι πραγματικά ανοιχτή και αδιαμεσολάβητη, τότε κάντε την με ένα μικρόφωνο στο προαύλιο του Περισού, με όλους τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους από κοντά, και όχι με επικοινωνιακά κολπάκια.

Ένας πραγματικός ηγέτης – CEO που σέβεται τους εργαζόμενους της Εταιρείας που διοικεί δεν έχει να φοβηθεί τίποτα από την άμεση επαφή μαζί τους.

Δεν χρειάζεται κληρώσεις, περιορισμένους χώρους και ελεγχόμενες ομιλίες.

Χρειάζεται χώρο για να τους ακούσει όλους.

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΟΥ ΣΕΚΕΣ ΓΙΑ ΔΗΜΟΣΙΑ ΕΥΔΑΠ

ΥΓ1: Αφού επρόκειτο να παραβρεθούν μόλις 110 άτομα γιατί δεν έγινε η διαδικασία στο υπόγειο του Περισού όπου με άνεση χωράνε τόσοι και περισσότεροι; Υπάρχει χώρος πάρκινγκ και δεν υπήρχαν προβλήματα προσβασιμότητας; Μήπως για αυτόν ακριβώς το λόγο;

ΥΓ2: Απευθύνουμε επώνυμο ερώτημα προς το CEO: Γιατί δεν προσλαμβάνει άμεσα, με τις ευέλικτες διαδικασίες που επαίρεται πως πέτυχε, 100 υδρονομείς για να καλύψει τις τρέχουσες ανάγκες αλλά και για να προετοιμαστεί η **δημόσια ΕΥΔΑΠ** να παραλάβει το σύνολο των νέων δικτύων που θα ενσωματωθούν στο δίκτυο της; Ή θα δοθούν μήπως όλα σε μία ή περισσότερες εργολαβίες; **Ελπίζουμε ο CEO να μην απαντάει μόνο σε ανώνυμες ερωτήσεις.**