ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Του Τμήματος
ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ
Αριθμός Αδείας
4537

ΕΛΤΑ
Hellenic Post

ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠ ΚΡΥΟΝΕΡΙΟΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 212, Ιανουάριος 2014

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

- **Η ΓΣΕΕ για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη**
- **Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**
- **Προληπτικές Εξετάσεις Υγείας**



• Δραστηριότητες ΙΝΕ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Τεύχος 212, Ιανουάριος 2014

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Στην Ελλάδα εφαρμόζεται, ιδίως από το Μάιο του 2010 μέχρι και σήμερα ένα επικίνδυνο πείραμα, που έχει σκοπό την εκθεμελίωση όλων των εργασιακών δικαιωμάτων, που κατακτήθηκαν τα τελευταία εκατό χρόνια στη χώρα. Ο σκοπός αυτός υλοποιείται μέσω της ραγδαίας εσωτερικής υποτίμησης, της επιδείνωσης της ζωής των εργαζομένων, της υπονόμευσης και εξουδετέρωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων και της πλήρους καταστροφής του συστήματος διαμόρφωσης συλλογικών ρυθμίσεων για τους όρους αμοιβής και εργασίας. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος, δημοσιεύει τις παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί της 24ης Ελληνικής Έκθεσης εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (Περίοδος Αναφοράς 1/1/2009-31/12/2012). Επιπλέον, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ δημοσιεύει άρθρα σχετικά με τις προληπτικές εξετάσεις υγείας και την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Επιπλέον η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ δημοσιεύει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΕΠΙ ΤΗΣ 24ΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΤΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ (ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ 1/1/2009-31/12/2012)[1]

Στην Ελλάδα εφαρμόζεται, ιδίως από το Μάιο του 2010 μέχρι και σήμερα ένα επικίνδυνο πείραμα, που έχει σκοπό την εκθεμελίωση όλων των εργασιακών δικαιωμάτων, που κατακτήθηκαν τα τελευταία εκατό χρόνια στη χώρα. Ο σκοπός αυτός υλοποιείται μέσω της ραγδαίας εσωτερικής υποτίμησης, της επιδείνωσης της ζωής των εργαζομένων, της υπονόμευσης και εξουδετέρωσης του ρόλου των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων και της πλήρους καταστροφής του συστήματος διαμόρφωσης συλλογικών ρυθμίσεων για τους όρους αμοιβής και εργασίας.

Θα επικεντρώσουμε τις παρατηρήσεις μας, για τους σκοπούς του παρόντος κειμένου, στις πιο καίριες νομοθετικές παρεμβάσεις στα εργασιακά του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας, κατά την περίοδο αναφοράς, που συνιστούν, εκτός όλων των άλλων, παραβίαση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ):

Κατά την τριετία 2009-2012 στην Ελλάδα, με μια σειρά νομοθετημάτων[1] επιβλήθηκαν στους εργαζόμενους οριζόντια μόνιμα μέτρα λιτότητας, που μείωσαν και υποβάθμισαν σημαντικά το επίπεδο μισθών και συντάξεων, παραβιάζοντας σε πολλές περιπτώσεις και αυτά ακόμη τα ακραία όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης[2]. Συγχρόνως υπο-

1. Το κείμενο αυτό κατατέθηκε από την ΓΣΕΕ στο Συμβούλιο της Ευρώπης.

1 *(Ν. 3833/2010 (ΦΕΚ Α΄40/15-3-2010), Ν. 3845/2010 (ΦΕΚ Α΄65/6-5-2010), Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α΄66/11-5-2010), Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α΄115/15-7-2010), Ν. 3871/2010 (ΦΕΚ Α΄141/17-8-2010), Ν. 3891/2010 (ΦΕΚ Α΄4-11-2010), Ν. 3899/2010 (ΦΕΚ Α΄212/17-12-2010), ΦΕΚ Α΄3920/2011 (ΦΕΚ Α΄33/3-3-2011) Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27-10-2011), 4046/2012, ΠΥΣ 6/28-2-2012, Ν. 4093/2012 κλπ)*

2 Σύμφωνα με έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ Και ΑΔΕΔΥ (2012), με βάση τα δεδομένα του 2011, η Ελλάδα παρουσίασε το 2010 το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό φτώχειας στην ΕΕ των 15 (21,4%) μετά την Ισπανία. Ένας στους δυο Έλληνες βρίσκεται στο όριο της φτώχειας, με ετήσιο εισόδημα μικρότερο από 4.871 ευρώ. Το ποσοστό των ατόμων που αντιμετώπισαν υλική αποστέρηση το 2011 αυξήθηκε στο 28,4% από 21,8% που ήταν το 2008, ενώ το ποσοστό φτώχειας των ανέργων αυξήθηκε στο 44,2% το 2010, από 37,9% το 2008

νομεύθηκε ευθέως ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, που υποστηριζόταν επί μια εικοσαετία από τον επικουρικό μηχανισμό της διαιτησίας του Οργανισμού Μεσολάβησης Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Εκτός από το νομοθετικό πεδίο, η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, ολοκληρώνεται με τη κατεδάφιση, στην πράξη, όλου του προστατευτικού πλέγματος κανόνων και δικαιωμάτων, που δέχθηκαν τη χαριστική βολή από την επικράτηση ακραίας ευελιξίας και την εκτίναξη της ανεργίας σε δυσθεώρητα ύψη. Την εικόνα καταστροφής συμπληρώνει η υποβάθμιση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) τόσο σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και σε υλικά μέσα για την επιτέλεση του ελεγκτικού του έργου, σε μια εποχή που είναι αναγκαία και επιβεβλημένη η ουσιαστική και αποτελεσματική ενίσχυσή του.

Ενδεικτικά, αναφερόμαστε, ειδικότερα, στα εξής νομοθετήματα:

1. Ο **ν. 4024/2011** επέφερε σοβαρές ανατροπές εργασιακών δικαιωμάτων τόσο στο δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Αυτές δεν χειροτέρευσαν μόνο τους όρους εργασίας των εργαζομένων αλλά έπληξαν δραματικά και το δικαίωμα στη θέση εργασίας.

Με το άρθρο 31 του ν. 4024/2011 επιβλήθηκε η κατάργηση των ΣΣΕ που καθόριζαν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και υπερέβαιναν τα καθοριζόμενα ανώτατα, κατά περίπτωση, όρια αποδοχών, η επιβολή πλαφόν στις ήδη μειωμένες αποδοχές τους και η αντιστοίχηση, κατ ανώτατο όριο, των αποδοχών τους με αυτές των εργαζομένων στο Δημόσιο τομέα. Η ρύθμιση αυτή αγνόησε πλήρως το πραγματικό γεγονός της διαφορετικής σύνθεσης του μισθού και της εφαρμογής διαφορετικού συστήματος αμοιβής στις επιχειρήσεις αυτές, που βασίζεται τόσο στην επιχειρηματική ή/και παραγωγική δραστηριότητα των επιχειρήσεων αυτών όσο και στα επαγγελματικά ή/και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων τους και τις ειδικές συνθήκες εργασίας (πχ λόγω επικινδυνότητας ή λόγω του ανθυγιεινού αυτής). Οι συλλογικές ρυθμίσεις που ίσχυσαν και εφαρμόστηκαν επί σειρά ετών στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ιδιαίτερα στις εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς, ήταν, εκτός όλων των άλλων, προσαρμοσμένες στα ιδιωτικο-οικονομικά και παραγωγικά χαρακτηριστικά τους

Ο ν. 3899/2010 καθιέρωσε το θεσμό των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 13 του ν. 3899/2010), οι οποίες, κατ απόκλιση από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης που ίσχυε μέχρι τότε, υπερίσχυαν σε περίπτωση συρροής τους με κλαδική ΣΣΕ, ακόμη και αν περιείχαν δυσμενέστερους όρους. **Η μετατόπιση του πεδίου συλλογικής διαπραγμάτευσης, από το κλαδικό, στο επίπεδο της επιχείρησης, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος, επικυρώθηκε και με το άρθρο 37 του ν. 4024/2011,** που κατάργησε τις ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ και καθιέρωσε τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών σσε με δυσμενέστερους όρους από τις κλαδικές, παρέχοντας ικανότητα σύναψής τους και στα μορφώματα των «ενώσεων προσώπων». Στην πράξη οι επιχειρησιακές ΣΣΕ έχουν λειτουργήσει

ως εργαλεία μείωσης των αποδοχών και χειροτέρευσης των όρων εργασίας των εργαζομένων.

Με το άρθρο 37 του ν. 4024/2011 έχει ανασταλεί/καταργηθεί και η δυνατότητα επέκτασης της εφαρμογής των ΣΣΕ (=κήρυξής τους ως γενικά υποχρεωτικών), η οποία λειτουργούσε ως παράγοντας εξισορρόπησης του ανταγωνισμού σε κλαδικό επίπεδο. Η κατάργηση αυτή εξυπηρετεί την πλήρη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και την καθιέρωση ακόμη μεγαλύτερης μισθολογικής ευελιξίας. Το σημαντικό όμως είναι ότι ακόμη και οι διακηρυγμένοι σκοποί των μνημονιακών νόμων για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων δεν φαίνεται από τα επίσημα στοιχεία να εκπληρώνονται, αφού όχι μόνο δεν έχουν οδηγήσει σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, αλλά αντίθετα σε υποχώρησή της[3]

Οι διατάξεις των άρθρων 31 και 37 του νόμου 4024/2011 έθιξαν τον πυρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και ανέτρεψαν θεσμικές ρυθμίσεις που ενσωματώνονται στο Σύνταγμα και σε σειρά αναγνωρισμένων Διεθνών Συμβάσεων και Συνθηκών, οι οποίες βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ.

Με τις ρυθμίσεις των άρθρων 31 και 37 του νόμου 4024/2011 παραβιάστηκαν τα άρθρα 1 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων), 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), 30 (που παρέχει δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και το άρθρο 31 (που επιβάλλει υποχρέωση αποτελεσματικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών) του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ).

Παραβιάσθηκε ακόμη και το άρθρο 3 παρ. 1 του Πρωτοκόλλου του 1988, αφού η ευχέρεια να μπορούν, με τις επιχειρησιακές σσε, να συνομολογούνται όροι δυσμενέστεροι των κλαδικών καταστρατηγεί το σκοπό του Πρωτοκόλλου που είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αυτό επιβεβαιώνεται από τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, σύμφωνα με τα οποία παρατηρείται ραγδαία αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ και μάλιστα με «ενώσεις προσώπων», με τις οποίες «συνομολογούνται» μειώσεις μισθών και γενικά υποβάθμιση των συνθηκών και του επιπέδου εργασίας. Στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3 παρ. 1 του Πρωτοκόλλου του 1988 εμπίπτουν οι συλλογικές συμβάσεις και οι συλλογικές συμφωνίες, οι

3 **Η χώρα μας το 2012 υποχώρησε στην 96η θέση της κατάταξης του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF)** για την ανταγωνιστικότητα, από την 90ή που κατείχε το 2011, σύμφωνα με την έκθεση του διεθνούς οργανισμού. Η Ελλάδα έχασε τα τελευταία πέντε με έξι χρόνια 30 περίπου θέσεις και την βλέπουμε να κατέχει την 96η θέση σε σύνολο 144 χωρών που περιλαμβάνονται στη λίστα του WEF. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι από τις χώρες της νότιας Ευρώπης, που πλήττονται επίσης από την κρίση, η Πορτογαλία κατέχει την 49η θέση ενώ η Ισπανία την 36η θέση.

οποίες προκύπτουν μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων των εργαζομένων, αφού αυτές μαζί με άλλες νομοθετικές πράξεις εμπίπτουν στην έννοια του όρου «εθνική νομοθεσία και πρακτική» [4]

2. Ακολούθως, με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/28-2-2012, που εκδόθηκε βάσει της εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 6 του άρθρου 1 του **ν. 4046/2012**, επιβλήθηκαν, μεταξύ άλλων, καταλυτικές νομοθετικές παρεμβάσεις τόσο στην ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) όσο και στο νόμο 1876/1990 «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

Με τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ ειδικότερα:

α) επιβλήθηκαν μειώσεις μισθών και ημερομισθίων, καθώς και «πάγωμα» αποδοχών που ρυθμίζονταν με ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις. Ειδικότερα, με το άρθρο 1 παρ. 1 της ΠΥΣ *6/2012 ορίστηκε «Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α΄ 115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 (Α΄ 152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.»*

β) επήλθε αναγκαστικά (ex lege) η λήξη ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων,

γ) καταργήθηκαν οι όροι εργασίας για ορισμένη χρονική διάρκεια των ατομικών εργασιακών σχέσεων με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης, εκτός αν συντρέξει σπουδαίος λόγος καταγγελίας για πρόωρη λύση (ρήτρα «μονιμότητας»), καθώς και όροι εργασίας με τους οποίους επιβάλλονται περιορισμοί στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, την άσκηση του οποίου εναρμονίζουν με την γενικότερη αρχή της απαγόρευσης αυθαίρετης άσκησης των δικαιωμάτων.

δ) Μετά την αναγκαστική ex lege λήξη συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων στο διάστημα από τον Μάϊο 2012 μέχρι, το αργότερο, τον Μάϊο 2013 καταργήθηκαν, γενικά, όλοι οι όροι εργασίας που προέρχονται από τις προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις (συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση), οι οποίοι στο προϊσχύσαν δίκαιο μετά τη λύση των συλλογικών ρυθμίσεων ενσωματώνονταν, ως απλοί συμβατικοί όροι πλέον, στις ατομικές εργασιακές σχέσεις (μετενέργεια

4 Απόφαση Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών δικαιωμάτων επί της με αρ. 65/2011 συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝΟΠ /ΔΕΗ και της ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδος (μειοψηφία κ. Πέτρου Στάγκου)

– άρθρο 9 παρ. 5 ν. 1876/90). Η μόνη εξαίρεση που έκανε η ΠΥΣ 6/2012 αφορά τον βασικό μισθό και τέσσερα επιδόματα (ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας – όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις για την καταβολή τους), που διασώζονται από την κατάργηση, προσωρινά πάντως, μέχρις ότου τροποποιηθούν ή αντικατασταθούν με συλλογική ή ατομική συμφωνία. Και επειδή είναι απίθανο να υπάρξει συλλογική συμφωνία μοναδικός διαπλαστικός παράγοντας για ρύθμιση (τροποποίηση, χειροτέρευση, κατάργηση) θα παραμείνει η ατομική σύμβαση. Η μετενέργεια επέτρεπε την «αποθησαύριση» όσων όρων εργασίας είχαν κατακτηθεί σε δεκαετίες διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων, με την επιφύλαξη, βέβαια, της μη τροποποίησής τους με διάδοχη συλλογική ρύθμιση. Πρέπει εδώ να προστεθεί ότι η αναγκαστική ex lege λήξη συλλογικών συμβάσεων (σσε) και διαιτητικών αποφάσεων (δα) επιβλήθηκε για να απαλλαγούν οι εργοδότες από τις ανειλημμένες με αυτές (σσε και δα) υποχρεώσεις. Μεταλλάχθηκε επομένως η λύση συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων από εργαλείο διαδοχής συλλογικών ρυθμίσεων σε μέσο απαλλαγής από υποχρεώσεις που έχουν αναληφθεί νόμιμα κι όλα αυτά ως (απρόσφορο) μέσο εσωτερικής υποτίμησης με εξοντωτικές μειώσεις μισθών (μόνο).

Όμως με την ΠΥΣ 6/2012 έγινε κάτι ακόμη βαρύτερο από τα προηγούμενα: Επλήγησαν στον πυρήνα τους τόσο η συλλογική αυτονομία όσο και η διαιτησία, στην πραγματικότητα δηλαδή καταλύθηκε ένας ολόκληρος μηχανισμός αυτορρύθμισης και προστασίας που κατοχυρώνει το Σύνταγμα της χώρας μας με το άρθρο 22 παρ. 2.

Το σύστημά μας, όπως λειτούργησε και στην πράξη, εξασφάλιζε συλλογικές ρυθμίσεις των όρων εργασίας είτε με τη μορφή των συλλογικών συμβάσεων είτε με τη μορφή των διαιτητικών αποφάσεων. Οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 σημαίνουν το πέρασμα από το συλλογικό στο ατομικό πεδίο διαπραγμάτευσης, αφού αν η εργοδοτική και η εργατική πλευρά δεν καταφέρουν να βρουν σημείο σύγκλισης και η εργατική πλευρά δεν μπορέσει να πειθαναγκάσει την εργοδοτική σε υποχωρήσεις και συμβιβασμούς με την άσκηση ή την απειλή άσκησης του δικαιώματος απεργίας, διέξοδο δεν προσφέρει πλέον η προσφυγή στη διαιτησία, αφού η ΠΥΣ κατάργησε το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής και επιτρέπει μόνον την από κοινού (συμφωνημένη) προσφυγή στη διαιτησία. Επομένως η εργοδοτική πλευρά θα αρνηθεί να στέρξει στη σύναψη συλλογικής σύμβασης ή να συμφωνήσει για από κοινού με την εργατική πλευρά προσφυγή στη διαιτησία, αφού το κενό ρύθμισης που θα προκύψει (από τη μη σύναψη συλλογικής σύμβασης και τη μη ρύθμιση με διαιτητική απόφαση) θα πληρωθεί με ατομική διαπραγμάτευση, δηλαδή με την επιβολή της θέλησης του εργοδότη.

Επομένως, η ΠΥΣ 6/2012 δεν περιορίσθηκε στην επέμβαση στο περιεχόμενο και τη μείωση ή το «πάγωμα» του μισθού ή την αναίρεση των προστατευτικών έναντι απολύσεων ρυθμίσεων, αλλά προχώρησε στην καταστροφή όλου του μηχανισμού συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας, μια καταστροφή που καθιστά τους εργαζομένους παθητικά υποκείμενα στη διαδικασία διάπλασης των όρων εργασίας, τη ρύθμιση των οποίων παραπέμπει στην ατομική

διαπραγμάτευση και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, ενώ συμπαρασύρει και το βασικό συνδικαλιστικό δικαίωμα, από το οποίο στερεί το βασικό εργαλείο, τη συλλογική αυτονομία, καθώς και το δικαίωμα απεργίας,, αφού για όλα τα ουσιώδη ζητήματα που αποτελούν τα συνηθισμένα απεργιακά αιτήματα η ΠΥΣ 6/2012 ορθώνει σειρά ολόκληρη απαγορεύσεων, καθιστά με άλλα λόγια παράνομη κάθε σχετική απεργία.

Οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012, που έχουν ήδη εφαρμοστεί έχουν επιφέρει δραματικές συνέπειες στη ζωή των εργαζομένων της χώρας. Οι επιπτώσεις των μέτρων αποτυπώνονται στη βίαιη υποβάθμιση του επιπέδου ζωής των εργαζομένων, ενώ, μέσω της κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας, που επέρχεται με την βίαιη λήξη ισχυουσών ΣΣΕ, την τροποποίηση των διατάξεων της διαιτησίας του ΟΜΕΔ και των κανόνων για την παράταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ευνοείται απροκάλυπτα η διαπραγμάτευση σε ατομικό επίπεδο, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος. Έτσι, ολοκληρώνεται η κατάλυση των στοιχειωδών κανόνων προστασίας των εργαζομένων και η μέσω αυτής πλήρης απορρύθμιση της ήδη χαοτικής αγοράς εργασίας, γεγονός που αναπόδραστα βαθαίνει περαιτέρω την ήδη παρατεταμένη ύφεση, με δεδομένα και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, που έχουν επίσημα καταγραφεί.

Η δραματική μείωση των κατώτατων μισθών που επέφερε η ΠΥΣ 6/2012 που συνοδεύονται με υπερφορολόγηση των μισθών φτώχειας με άμεσους, έμμεσους και έκτακτους φόρους, πλήττουν κυρίως τους εξαρτημένους μισθωτούς και εξαφανίζουν κυριολεκτικά τα υπολείμματα μισθών. **Με την έννοια αυτή η ΠΥΣ υποβάθμισε δραματικά το επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης που θέτει ως όριο τόσο το Σύνταγμα της χώρας όσο και ο Χάρτης στο άρθρο 4 παρ. 1 αυτού.**

Από τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής ασφάλισης και Πρόνοιας παρατηρείται μια δραματική συρρίκνωση του αριθμού των συλλογικών ρυθμίσεων (που καταρτίζονται εντός και εκτός ΟΜΕΔ), που κορυφώνεται ιδίως κατά το διάστημα εφαρμογής της ΠΥΣ (από 29-2-2012 και εξής). Αυτό ακριβώς είναι το αποτέλεσμα της καταστροφής του μηχανισμού παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων που διασφάλιζε ο ν. 1876/90 και εγγυόταν ο (επικουρικός) βραχίονας της διαιτησίας του ΟΜΕΔ. **Παρά τη μείωση του αριθμού των συλλογικών ρυθμίσεων (κλαδικών, ομοιεπαγγελματικών), στην οποία οδήγησε η ΠΥΣ, παρατηρείται μια εκτίναξη του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ.** Πρόκειται για μετάθεση του πεδίου διαπραγμάτευσης από τον «κλάδο» στην «επιχείρηση», όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος. Όπως προαναφέραμε, οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, σύμφωνα με το άρθρο 37 του ν. 4024/2011 υπερισχύουν πλέον σε περίπτωση συρροής τους σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ, ακόμη και αν περιέχουν δυσμενέστερες ρυθμίσεις. Ο μόνος περιορισμός των επιχειρησιακών σσε είναι να μην περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους από τους όρους των ΕΓΣΣΕ. Τα επίσημα στοιχεία[5] επιβεβαιώνουν την τεράστια αύξηση του αριθμού τους, ενώ από

5 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα τα έτη 2011 και 2012, Τάσεις, τομές και προοπτικές, Μελέτη Χρ. Ιωάννου, Κ. Παπαδημητρίου, ΟΜΕΔ, Απρίλιος 2013,

την επεξεργασία των μισθολογικών όρων τους συνάγεται ότι, στη συντριπτική τους πλειοψηφία, με αυτές συμφωνήθηκαν μειώσεις μισθών. Ένα ακόμη αξιόλογο στοιχείο που προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων είναι το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρησιακών σσε καταρτίστηκαν μεταξύ εργοδοτών και ενώσεων προσώπων. Οι ενώσεις προσώπων αποτελούν «μορφώματα», ουσιαστικά καρικατούρα, συνδικαλιστικών οργανώσεων, που συστήνονται, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 5 του ν. 1876/1990, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 31 παρ. 1 του ν. 4024/2011, για ειδικό σκοπό από τα 3/5 τουλάχιστον των εργαζομένων της επιχείρησης, διαλύονται όταν πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5, ενώ οι εκπρόσωποί της δεν απολαμβάνουν καμιάς συνδικαλιστικής προστασίας, γεγονός που δεν τους επιτρέπει να λειτουργήσουν με ανεξαρτησία έναντι του εργοδότη. Η ραγδαία αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ που καταρτίζονται με «ενώσεις προσώπων» επιβεβαιώνει, εκτός όλων των άλλων, και το γεγονός ότι αυτή η καρικατούρα συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι υποχείριο του εργοδότη κατά τη διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακή βάση, γι΄ αυτό και οι συναπτόμενες σσε μειώνουν τους κλαδικούς μισθούς. Η συνέπεια αυτής της εξέλιξης είναι η μαζική προσβολή της συνδικαλιστικής ελευθερίας αφού με την ανάδειξη των ενώσεων προσώπων αποδυναμώνεται ο ρόλος των γνήσιων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Συνακόλουθα, επηρεάζεται η ελευθερία, η ανάγκη και η διάθεση των εργαζομένων να γίνουν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αφού αποδυναμώνεται η διαπραγματευτική δύναμη και ο ρόλος τους για την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Η εφαρμογή του παραπάνω νομοθετικού πλαισίου αποτυπώνει την πλήρη ανατροπή της ισορροπίας του συστήματος, που εξασφάλιζε την ύπαρξη συλλογικών ρυθμίσεων, μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και, σε περίπτωση αποτυχίας τους, μέσα από τον επικουρικό μηχανισμό στήριξης της συλλογικής αυτονομίας, που εξασφάλιζε η διαιτησία του ΟΜΕΔ.

Με βάση τα προαναφερόμενα, η ΠΥΣ 6/2012, μεταξύ άλλων, παραβιάζει **κατάφωρα τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ) και ειδικότερα, το άρθρο 1 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων), το άρθρο 2 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά δίκαιες συνθήκες εργασίας), το άρθρο 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης), το άρθρο 7 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει την προστασία των παιδιών και των νεαρών προσώπων σε περίπτωση απασχόλησης) καθώς και το άρθρο 3 παρ. 1 του Πρωτοκόλλου του 1988 (υπονόμευση του δικαιώματος των εργαζομένων να λαμβάνουν μέρος στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του επιπέδου εργασίας τους). Παραβιάζει ακόμη το άρθρο 30 (που παρέχει δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και το άρθρο 31 (που**

επιβάλλει υποχρέωση αποτελεσματικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών).

3. Η μείωση των κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων κατά 32% για νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών

Περαιτέρω, η δυσμενής διάκριση σε βάρος των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, για τους οποίους η μείωση του κατώτατου μισθού διαμορφώνεται, με το άρθρο 1 παρ. 2 της ΠΥΣ, στο 32% ***παραβιάζει, εκτός των άλλων και το άρθρο 4 παρ. 1 του ΕΚΧ, όπως έκρινε και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Η Επιτροπή, κατά την εξέταση της με με αρ. 66/2011 Συλλογικής Προσφυγής των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΑΔΕΔΥ και ΓΕΝΟΠ – ΔΕΗ κατά Ελλάδος, ερεύνησε το θέμα των διακρίσεων λόγω ηλικίας εν όψει της μειωμένης αμοιβής των νέων, κατά τα παραπάνω, και αποφάνθηκε ότι η μείωση των κατώτατων αμοιβών των νέων κάτω των 25 ετών κατά 32% είναι δυσανάλογη προς τον επιδιωκόμενο σκοπό καθώς οδηγεί τους μισθούς τους κάτω από το όριο της φτώχειας και συνεπώς παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 1 του Χάρτη. Έκρινε ακόμη η Επιτροπή ότι οι διατάξεις που εξαιρούν τους νέους εργαζόμενους, μέσω συμβάσεων μαθητείας από το πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, όσον αφορά την ετήσια άδεια αναψυχής, παραβιάζουν ομοίως το χάρτη***

Η ραγδαία μείωση κατά 32% του κατώτατου μισθού των νέων παραβιάζει και την αρχή της μισθολογικής ισότητας, ενώ **κανένας λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος**, δεν συντρέχει στην περίπτωση αυτή για την επιβολή μέτρων μισθολογικής και άρα και κοινωνικοασφαλιστικής ανισότητας που, υποθετικά, θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις δυνατότητες των νέων για εύρεσης εργασίας. Άλλωστε, η ήδη εφαρμοσθείσα με βάση προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση μείωση έως 20% από τα κατώτατα όρια αποδοχών στους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών δεν οδήγησε ούτε σε μείωση της ανεργίας ούτε σε αύξηση της απασχόλησής τους, εξαιτίας της γενικευμένης μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων και της χρήσης ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Ο σκληρός ανταγωνισμός μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων διαλύει και τα τελευταία αναχώματα εργατοδικαιϊκής προστασίας, που έχουν υποχωρήσει εξαιτίας του πλήγματος που επέφερε η ΠΥΣ 6/2012 στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα. Ο φαύλος κύκλος ανεργία – συντριβή των όρων ελάχιστης προστασίας, συμπαρασύρει τελικά και τις αξιώσεις των νέων για αξιοπρεπή εργασία. Είναι χαρακτηριστικό ότι σύμφωνα με πρόσφατα επίσημα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., **η ανεργία των νέων, τον Οκτώβριο του 2013 ανήλθε σε ποσοστό άνω του 57.9%** Η αντίθεση, λοιπόν, στην αρχή της μισθολογικής ισότητας είναι δεδομένη, αφού η ρύθμιση του άρθρου 1 παρ. 2 της ΠΥΣ 6/2012 οδηγεί ευθέως σε έντονη μισθολογική διαφοροποίηση των νέων ηλικίας

κάτω των 25 ετών σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους μεγαλύτερης ηλικίας. Ο ΕΚΧ (άρθρο 4) προστατεύει το δικαίωμα σε ίση αλλά και δίκαιη αμοιβή, ώστε να εξασφαλίζει σε όλους τους εργαζόμενους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, ενώ επιβάλλει στο Κράτος να μην επιτρέπει τις παραβιάσεις, αλλά και να απέχει από την εισαγωγή άνισης μεταχείρισης που σχετίζεται με το νόμιμο ύψος αμοιβών και όρων εργασίας, όπως εν προκειμένω με την καθιέρωση διάκρισης με βάση την ηλικία, η οποία θα ήταν θεμιτή μόνο αν αντικειμενικά αποσκοπούσε στην προστασία των ευάλωτων αυτών ηλικιακών ομάδων και όχι στη μείωση του γενικά προβλεπόμενου κατώτατου ορίου προστασίας. Στο πλαίσιο αυτό δεν μπορεί να γίνει ανεκτή διάκριση που εδράζεται σε **στοιχεία τυχαία, άσχετα ή συγκυριακά**, τα οποία, εν πάση περιπτώσει, δεν συνδέονται με ουσιαστικές διαφοροποιήσεις των επιμέρους περιπτώσεων. Στην προκειμένη περίπτωση σαφώς πρόκειται για θέσπιση τυχαίων και ατεκμηρίωτων διαφοροποιήσεων ως προς τη μεταχείριση των εργαζομένων, οι οποίοι διακρίνονται με βάση το τυπικό και συγκυριακό στοιχείο της ηλικίας τους και όχι με βάση το ουσιαστικό κριτήριο του είδους, της ποιότητας και της ποσότητας της εργασίας που παρέχουν.

Η απορρύθμιση του ισχύοντος προστατευτικού θεσμικού πλαισίου για τους νέους μέχρι 25 ετών και η έλλειψη αντισταθμιστικών μέτρων και εγγυήσεων για την προστασία των νέων εργαζομένων (π.χ. από επικίνδυνες εργασίες και καταχρηστικές πρακτικές) σε συνδυασμό με την έλλειψη αποτελεσματικού μηχανισμού ελέγχου, εκτός από τη δραματική μείωση των αποδοχών τους, έχει ήδη πολλαπλές και παράπλευρες επαχθείς συνέπειες σε βάρος των νεοεισερχόμενων νεαρής ηλικίας στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να τους έχει καταστήσει περισσότερο ευάλωτους στην οικονομική εκμετάλλευση και συνακόλουθα στην κοινωνική περιθωριοποίηση. Συναφώς, παραβιάζεται και το άρθρο 7 του ΕΚΧ (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει την προστασία των παιδιών και των νεαρών προσώπων σε περίπτωση απασχόλησης).

4. Α. Ακολούθως με το ν. 4093/2012:

Θεσπίστηκε νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, που τέθηκε σε ισχύ από 1-4-2013.

Μετά την αντικατάσταση του άρθρου 8 παρ. 1 του ν. 1876/90, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν, με γενική εφαρμογή στους εργαζόμενους όλης της χώρας, τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας. Μπορούν ακόμη να ρυθμίζουν και μισθολογικούς όρους, βασικούς μισθούς και προσαυξήσεις τους (πχ επίδομα γάμου) σε επίπεδα πάνω από την κρατική ρύθμιση, με ισχύ όμως μόνο στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων.

Καθορίστηκε ο βασικός μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών στα 586,08 ευρώ και το βασικό ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών στα 26,18 ευρώ. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο βασικός μισθός καθορίστηκε στα 510,95 ενώ για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το βασικό ημερομίσθιο καθορίστηκε στα 22,83 ευρώ.

Η μόνη προσαύξηση που προβλέπεται

στον κατώτατο μισθό (καταργουμένου του επιδόματος γάμου) είναι η (περιορισμένη) προσαύξηση λόγω τριετιών, διατηρουμένων και εδώ των ηλικιακών διακρίσεων των εργαζομένων.

Με τις παραπάνω ρυθμίσεις και τον τρόπο ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου επήλθε μια πρωτοφανής επέμβαση στη συλλογική αυτονομία αφού αφαιρέθηκε βίαια η εξουσία ρύθμισης όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (και μάλιστα τις κορυφαίες) υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Καταλύεται η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος για την επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης. Ο νομοθέτης γίνεται, ουσιαστικά και αποκλειστικά κυρίαρχος στη ρύθμιση του κατώτατου μισθού, αφού έχει ήδη αφαιρεθεί από τις κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην πράξη, η δυνατότητα σύναψης εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η δυνατότητα ορισμού με ΕΓΣΣΕ υψηλότερου ορίου κατώτατου μισθού σε σχέση με αυτό του νόμου, χωρίς όμως καθολική ισχύ και εφαρμογή, που θα δεσμεύει μόνο τα μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων, υπονομεύει εξαρχής στην πράξη κάθε συλλογική προσπάθεια στην κατεύθυνση αυτή. Γιατί όποια εργοδοτική οργάνωση θα δεχθεί τελικά να υπογράψει μια τέτοια ΕΓΣΣΕ αναλαμβάνει, συγχρόνως, και τον κίνδυνο να αποχωρήσουν τα μέλη της προκειμένου να μη δεσμεύονται από αυτήν.

Με τις ρυθμίσεις του ν. 4093/2012 αναιρείται πλήρως ο ρόλος και η λειτουργία της ΕΓΣΣΕ, ως ελάχιστου γενικού ορίου προστασίας με καθολική εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους, που δεν υπάγονται σε άλλη ευνοϊκότερη ρύθμιση. Συνακόλουθα, υπονομεύεται ο ρόλος και η λειτουργία της κορυφαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων (ΓΣΕΕ), αφού αναιρείται η κορυφαία εκδήλωση συλλογικής αυτονομίας της, που είναι η υπογραφή της ΕΓΣΣΕ.

Οι παραπάνω ρυθμίσεις του ν. 4093/2012 παραβιάζουν, εκτός των άλλων, τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (ΕΚΧ) και ειδικότερα τα παρακάτω άρθρα:

- **άρθρο 1 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά και με δίκαιους όρους την πλήρη απασχόληση των εργαζομένων),**
- **άρθρο 2 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει αποτελεσματικά δίκαιες συνθήκες εργασίας),**
- **άρθρο 4 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης),**
- **άρθρο 7 (υποχρέωση του Κράτους να εξασφαλίζει την προστασία των παιδιών και των νεαρών προσώπων σε περίπτωση απασχόλησης),**
- **άρθρο 3 παρ 1 του Πρωτοκόλλου του 1988 (δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν μέρος στον καθορισμό και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους)**
- **άρθρο 30 (δυνατότητα παρέκκλισης από τις ρυθμίσεις του ΕΚΧ μόνο σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους) και**
- **άρθρο 31 (υποχρέωση αποτελεσμα-**

τικής εφαρμογής διατάξεων του ΕΚΧ και επιβολής μόνο των αναγκαίων περιορισμών στα προστατευόμενα δικαιώματα για αυστηρά περιορισμένους λόγους που αφορούν την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών).

4. Β. Με το ν. 4093/2012 τροποποιήθηκαν ακόμη και οι διατάξεις σχετικά με τον προσδιορισμό της αποζημίωσης απόλυσης υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Θεσπίστηκε:

Μείωση του χρόνου προειδοποίησης απόλυσης από 6 μήνες σε 4, κατ ανώτατο όριο, μήνες.

Κατά τον προσδιορισμό της αποζημίωσης απόλυσης, για προϋπηρεσία μέχρι 16 έτη διατηρείται το ύψος της αποζημίωσης (12 μισθοί), το οποίο ισχύει ως ανώτατο όριο ακόμη και για απολύσεις που πραγματοποιούνται μετά τη δημοσίευση του Νόμου. Για όσους έχουν ήδη συμπληρώσει κατά τη δημοσίευση του Νόμου πάνω από 17 - 25 χρόνια προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη, για κάθε έτος της προϋπηρεσίας αυτής καταβάλλεται ένας επιπλέον μισθός.

Βάση υπολογισμού των επιπλέον αυτών μισθών λαμβάνονται οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης που δεν υπερβαίνουν το ποσό των 2000 ευρώ.

Για όσους απασχολούνται και ήδη έχουν συμπληρώσει στον ίδιο εργοδότη προϋπηρεσία άνω των 17 ετών καταβάλλεται, σύμφωνα με το νόμο επιπλέον αποζημίωση πέραν της προβλεπόμενης αμέσως παραπάνω, οποτεδήποτε και αν απολυθούν, με πλαφόν όμως τα 2.000 ευρώ

Περαιτέρω μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης επέρχεται με τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης.

Οι ρυθμίσεις αυτές, με τις οποίες παραβιάζεται το άρθρο 4 παρ. 1, 3 και 4 του ΕΚΧ, έχουν τις εξής συνέπειες:

Μετακυλύεται μεγάλο μέρος του κινδύνου από την απώλεια της θέσης εργασίας στον εργαζόμενο, δεδομένου ότι η αποζημίωση απόλυσης αποτελεί μέσο για την άμβλυνση των συνεπειών από την καταγγελία καθώς και μέσο συντήρησης του μισθωτού μέχρι την εξεύρεση άλλης εργασίας. Η μείωση της αποζημίωσης σε συνδυασμό με την κατάσταση στην αγορά εργασίας και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, δεν είναι μόνο αδικαιολόγητη, αλλά αποδυναμώνει το σκοπό της.

Δημιουργούνται, κατά παράβαση της αρχής της (μισθολογικής) ισότητας εργαζόμενοι διαφορετικών ταχυτήτων, με βάση το τυχαίο γεγονός του χρόνου πρόσληψης. Οι εργαζόμενοι που θα προσληφθούν από εδώ και στο εξής καθώς και όσοι εργάζονται μεν, αλλά δεν έχουν συμπληρώσει 16 χρόνια εργασίας στον ίδιο εργοδότη θα λαμβάνουν περιορισμένη αποζημίωση που θα έχει οροφή τους 12 μισθούς. Για όσους έχουν συμπληρώσει κατά τη δημοσίευση του παρόντος προϋπηρεσία 17-28 ετών θα δικαιούνται για κάθε επιπλέον έτος προϋπηρεσίας 1 μισθό με πλαφόν τις 2000 ευρώ.

4.Γ. Με το ν. 4093/2012 επήλθαν, μεταξύ άλλων, σοβαρές μεταβολές στα χρονικά όρια εργασίας

Ο χρόνος εργασίας συναρτάται αναγκαστικά με την ασφάλεια και την υγεία του εργαζομένου και ρυθμίζεται τόσο από το εσωτερικό όσο και από το κοινοτικό δίκαιο. Οι οδηγίες 93/104/ΕΚ και 2000/34 ενσωματώθηκαν στο ελληνικό δίκαιο με το ΠΔ 88/1999, που τροποποιήθηκε στη συνέχεια από το ΠΔ 76/2005

Το ελληνικό δίκαιο είχε αξιοποιήσει τη δυνατότητα ευνοϊκότερης ρύθμισης, που παρέχει το κοινοτικό δίκαιο, και καθόρισε τον ελάχιστο χρόνο ημερήσιας ανάπαυσης στις 12 ώρες, αντί 11 της οδηγίας

Με το ν 4093/2012:

Αποσυνδέθηκε το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων από το ωράριο εργασίας του προσωπικού τους

Καθιερώθηκε η δυνατότητα απόκλισης από το πενθήμερο για τους εργαζόμενους στα καταστήματα με ΣΣΕ με διευθετήσεις του χρόνου εργασίας σε εβδομαδιαία βάση

Ο ελάχιστος χρόνος ημερήσιας ανάπαυσης μειώθηκε από τις 12 στις 11 ώρες

Παρασχέθηκε η δυνατότητα σε επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό και εποχικό προσωπικό και παρουσιάζουν σώρευση εργασίας να χορηγούν το τμήμα της άδειας (των 10 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου και 12 επί εξαημέρου) οποτεδήποτε μέσα στο ημερολογιακό έτος

Καταργήθηκε η αμοιβή για την εργασία του Σαββάτου (30%)

Με τις ρυθμίσεις αυτές επήλθε σοβαρή υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, που με τη σειρά της έχει και επακόλουθες συνέπειες, ιδίως σε ό,τι αφορά στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Ειδικότερα, παραβιάστηκε το δικαίωμα σε πενθήμερη εργασία, που ανήκει στο κοινοτικό κεκτημένο. Με τη μείωση της ελάχιστης ημερήσιας ανάπαυσης στις 11 ώρες και συνακόλουθα τη συρρίκνωση του ελεύθερου χρόνου των μισθωτών, τίθενται ζητήματα υγείας και ασφάλειας της εργασίας, ενώ η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε τόσο μικρή χρονική βάση (εβδομάδα) οδηγεί σε περαιτέρω εντατικοποίηση της εργασίας.

Οι ρυθμίσεις αυτές παραβιάζουν το άρθρο 2 του ΕΚΧ για δίκαιες συνθήκες εργασίας

5. Απόλυση εργαζομένου, με διάρκεια απασχόλησης έως ένα έτος, χωρίς προειδοποίηση ή αποζημίωση

Με το άρθρο 17 παρ. 5 του ν. 3899/2010 ορίστηκε ότι «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»

Η υπερβολική αυτή επιμήκυνση του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου (12μηνο αντί του διμήνου που ίσχυε μέχρι τότε) έχει προφανή σκοπό την καταστρατήγηση του δικαίου της καταγγελίας αφού στοχεύει στην απαλλαγή των εργοδοτών από την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, μέσω των ελεύθερων

καταγγελιών. Το σκοπό αυτό επιβεβαίωσε ο νομοθέτης με το ν. 4093/2012 με τον οποίο ορίστηκε (Υποπ. ΙΑ.12 περ. 1) ότι *«Η καταγγελία σύμβασης εργασίας ιδιωτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου διαρκείας πέραν των δώδεκα (12) μηνών δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη...» Όπως άλλωστε σαφώς αναφέρεται και στην 24η Ελληνική Έκθεση (Νοέμβριος 2012) με τη ρύθμιση του ν. 4093/2012 «επιδιώκεται η προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και επιχειρείται η άμβλυνση των εμποδίων στην κινητικότητα των εργαζομένων...»*

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης αναγνωρίζει στο άρθρο 4 παρ. 4 το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να του χορηγείται εύλογος χρόνος προειδοποίησης σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, χωρίς να προσδιορίζεται ο χρόνος αυτός. Επομένως είναι ερευνητέο στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση αν ο χρόνος προειδοποίησης είναι επαρκής.

Η Επιτροπή, εξετάζοντας τη με αρ. 65/2011 προσφυγή των συνδικαλιστικών οργανώσεων ΑΔΕΔΥ και ΓΕΝΟΠ ΔΕΗ κατά της Ελλάδας, ερεύνησε το ζήτημα αν η επιμήκυνση της δοκιμαστικής περιόδου (εντός της οποίας η εργοδοτική καταγγελία είναι ελεύθερη) παραβιάζει το Χάρτη.

Η Επιτροπή, όπως είναι γνωστό, ακολουθώντας τη νομολογία της αναφορικά με τη διάταξη αυτή έκρινε ότι η έννοια της δοκιμαστικής περιόδου δεν είναι ασύμβατη με τη χορήγηση της δυνατότητας στους εργοδότες να διαπιστώσουν την καταλληλότητα του προσωπικού που προσλαμβάνουν, αλλά δεν πρέπει να εφαρμόζεται με τέτοια ευρύτητα, ώστε να καθίστανται ανεφάρμοστες για τον εργαζόμενο οι εγγυήσεις που αφορούν την περίοδο προειδοποίησης και την αποζημίωση. **Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή επιβεβαίωσε την παραβίαση του άρθρου 4 παρ. 4 του Χάρτη και έκρινε ότι το δικαίωμα σε εύλογο χρόνο προειδοποίησης σε περίπτωση λήξης της απασχόλησης εφαρμόζεται σε όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων** ανεξάρτητα από το status ή το βαθμό τους, συμπεριλαμβανομένων αυτών που απασχολούνται σε μη τακτική βάση. Επίσης εφαρμόζεται κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου. Η εθνική νομοθεσία θα πρέπει να είναι τόσο ευρεία, ώστε κανείς εργαζόμενος να μην μείνει απροστάτευτος. Ο κύριος λόγος του χρόνου προειδοποίησης είναι να δοθεί η δυνατότητα στον εργαζόμενο να έχει τον κατάλληλο χρόνο για εξεύρεση άλλης εργασίας πριν τη λήξη της τρέχουσας απασχόλησης του χωρίς να στερείται τις αποδοχές της εργασίας του. Στο πλαίσιο αυτό χρόνος προειδοποίησης μικρότερος του μήνα για προϋπηρεσία ενός έτους αντίκειται στο Χάρτη.

Η συστηματική μη συμμόρφωση του έλληνα νομοθέτη με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το άρθρο 4 παρ. 4 του Χάρτη επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι **ο ν. 4093/2012 ψηφίστηκε μετά την έκδοση της παραπάνω απόφασης της Επιτροπής, που διαπίστωσε την ενλόγω παράβαση.**

Η Ελληνική Κυβέρνηση, έχει επιβάλει βίαιες ανατροπές σε βάρος των εργαζομένων με σειρά αντισυνταγματικών νομοθετικών μέτρων, πολλά από τα οποία δεν

διαθέτουν ούτε την αναγκαία δημοκρατική και κοινοβουλευτική νομιμοποίηση, αφού είτε ψηφίζονται με τη διαδικασία του κατεπείγοντος στη Βουλή είτε νομοθετούνται χωρίς αποχρώντα λόγο από την εκτελεστική εξουσία.

Η Κυβέρνηση δεν επεδίωξε ούτε τη διενέργεια ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου στη βάση των εναλλακτικών και γνωστών θέσεων που σταθερά προτείνει η ΓΣΕΕ για την κοινωνική διάσταση των απαιτούμενων και βιώσιμων μέτρων εξόδου από την οικονομική κρίση. Το κυριότερο όμως είναι το απρόσφορο των μέτρων, τα οποία όχι μόνο δεν οδήγησαν σε αύξηση της «ανταγωνιστικότητας» της οικονομίας μας, αλλά βύθισαν τους Έλληνες εργαζόμενους στη φτώχεια (μέσω της βίαιης εσωτερικής υποτίμησης που επέβαλαν) και την οικονομία σε ύφεση.

Όλα αυτά συνιστούν σαφή παραβίαση από την Ελλάδα των υποχρεώσεών της που απορρέουν από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, όπως αναλύθηκαν παραπάνω.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Πρόεδρος
Γιάννης Παναγόπουλος

Ο Γεν. Γραμματέας
Νικόλαος Κιουτσούκης



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

Του Σάββα Ρομπόλη
Καθ. Παντείου Πανεπιστημίου
Επιστ. Δ/ντή ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Ο ρόλος και η λειτουργία των επιχειρήσεων συνδέονται, κατά κύριο λόγο, με την μεγιστοποίηση της διαφοράς εσόδων – δαπανών, στο πλαίσιο της παραγωγής και κατανάλωσης των προϊόντων τους. Όμως, ιδιαίτερα κατά την σημερινή περίοδο της οικονομικής κρίσης και ύφεσης, η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι αναγκαίο να περιβάλλεται από ένα πλαίσιο θεσμών, μηχανισμών και δημόσιων πολιτικών, προκειμένου με την ενδυνάμωση των εξωτερικών οικονομιών κλίμακος να θωρακίζονται οι συνθήκες βιωσιμότητας και κοινωνικότητας των επιχειρήσεων.

Και τούτο γιατί **η διαμόρφωση ενός κλίματος κοινωνικής ευθύνης και διαπραγμάτευσης**, εξαρτάται όχι από τον καταναγκασμό των επιλεκτικών «κινήτρων» αλλά από την συνολική αντίληψη και τον προσανατολισμό των παραγωγικών συντελεστών σε αξίες, αναγκαιότητες, κατευθύνσεις και στρατηγικές που ευνοούν την παραγωγική, αναπτυξιακή και κοινωνική προοπτική. Διαφορετικά, η έννοια, **ο σχεδιασμός και η διαδικασία της ανάπτυξης**, θα νοηθεί ως σύνθεση οικονομικών παραμέτρων που ευνοούν την ανάπτυξη του υλικού κεφαλαίου και όχι ως σύνθεση και κοινωνικών παραμέτρων που ευνοούν την ανάπτυξη του κοινωνικού κεφαλαίου. Από την άποψη αυτή, είναι ενδιαφέρον να τονισθεί **η διεθνής εμπειρία**, σύμφωνα με την οποία, κοινωνικο-οικονομικοί σχηματισμοί με υψηλό επίπεδο κοινωνικού κεφαλαίου επιτυγχάνουν τα καλύτερα αποτελέσματα, αναφορικά με την δυναμική, τους στόχους, την σταθερότητα, το περιεχόμενο και την ποιότητα της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Κατά συνέπεια, μέσα σ' ένα τέτοιο πλαίσιο αντιλήψεων, στρατηγικών, θεσμών και πολιτικών, οι επιχειρήσεις μπορούν να αναζητήσουν την έννοια και τις πρακτικές της κοινωνικής ευθύνης. Έτσι, ιδιαίτερα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και ύφεσης, τα ζητήματα των διαρθρωτικών αλλαγών, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας, της υγιεινής και ασφάλειας, των νέων τεχνολογιών και της προστασίας του περιβάλλοντος, **απαιτούν την αναζήτηση μορφών κοινωνικής διαπραγμάτευσης, την διεύρυνση του πεδίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τον σεβασμό των διεθνών συμβάσεων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων**.

Παράλληλα, θα ήταν σκόπιμο να θεωρήσει κανείς ότι στα πλαίσια της **οικο-**

νομικής δημοκρατίας η λειτουργία των επιχειρήσεων και η ανάπτυξη προϋποθέτουν μία εκ των προτέρων αξιακή και θεσμική δέσμευση των κοινωνικών υποκειμένων. Ένας μονόπλευρος προσανατολισμός της αντίληψης στο χώρο εργασίας που στοιχειοθετείται στη βάση τεχνοκρατικών κριτηρίων που παράγουν μεν δεσμεύσεις υπέρ της παραγωγικότητας και της οικονομικής αποδοτικότητας, αλλά υποτιμούν την κοινωνική διάσταση του όρου παραγωγικότητα και μακροπρόθεσμα καταστρέφουν τις βάσεις της κοινωνικής, συλλογικής διαπραγμάτευσης και του διαλόγου είναι από τα πράγματα απορριπτέος. Αντιλήψεις που προβάλλονται κατά τη σημερινή περίοδο της οικονομικής κρίσης και ύφεσης στην Ελλάδα αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στηρίζονται στην προσέγγιση της «αναγκαστικής ελαστικότητας» και «ευελιξίας» που ασκούν πιέσεις στους εργαζόμενους να αποδεχθούν ανατρεπτικές αλλαγές και να προσαρμοσθούν στις «νέες βίαιες πραγματικότητες της αγοράς» χωρίς μακροπρόθεσμη δέσμευση απέναντι στην ευημερία τους **δεν μπορούν να αποτελούν αντικείμενα κοινωνικής αποδοχής και κοινωνικής ευθύνης**.

Το ίδιο ισχύει και για άλλα επιχειρήματα όπως π.χ. αυτά που συνδέουν την μείωση σταθερότητας στις θέσεις εργασίας με την παράλληλη παρακίνηση για αύξηση της παραγωγικότητας.

Οι παραπάνω επισημάνσεις οδηγούν στο συμπέρασμα ότι **η λειτουργία της επιχείρησης** απαιτεί και την αφομοίωση της έννοιας της κοινωνικής ευθύνης που απαιτεί όχι μόνο την υπεύθυνη θέση ως προς την ποιότητα του προσφερόμενου αγαθού αλλά και την **έμπρακτη ευαισθησία απέναντι στην εργασία** που αποτελεί βασικό συντελεστή για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας καθώς επίσης και για την κατάσταση στην οποία βρίσκεται το καταναλωτικό κοινό που αποτελεί τμήμα του κοινωνικού συνόλου. Σε αυτά τα πλαίσια **είναι απαραίτητη η ύπαρξη ενός ουσιαστικού και ειλικρινούς κοινωνικού διαλόγου είτε σε επίπεδο επιχείρησης**, είτε σε ευρύτερο επίπεδο (κεντρικό, περιφερειακό, τοπικό) με την ενεργό συμμετοχή των παραγωγικών συντελεστών. **Τα ζητήματα των διαρθρωτικών αλλαγών, της παραγωγικότητας και του σχεδιασμού της ανάπτυξης** σε συνδυασμό με την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και ύφεσης απαιτούν την αναζήτηση των μορφών κοινωνικού διαλόγου με αντίστοιχο περιεχόμενο.

Ειδικότερα, το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορεί να συμπεριλάβει σήμερα ιδιαίτερα σύνθετα ζητήματα σχετικά με την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας, την πολιτική κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, τον τρόπο οργάνωσης της επιχειρηματικής μονάδας, τον εσωτερικό της κανονισμό, το περιεχόμενο των συνθηκών εργασίας, την διασφάλιση και ενίσχυση της απασχόλησης, τα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου, τον κοινωνικό προγραμματισμό και σειρά άλλων επιμέρους πλευρών που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις.

Η προσέγγιση αυτή απέναντι στην παραπάνω θεματολογία στοχεύει στη δημιουργία όρων ώστε η αναζήτηση των οικονομικών επιτευγμάτων και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων να

εναρμονίζεται με συνακόλουθους στόχους οικονομική δημοκρατίας, κοινωνικής αποδοχής και ευημερίας.

Όταν ομιλεί κανείς για την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του και τις σύγχρονες εξελίξεις στον τομέα **της διεθνοποίησης**. Σε αυτό το πλαίσιο ιδιαίτερο ρόλο μπορεί να καταδείξουν οι συμμετοχικές διαδικασίες που μπορούν να αναπτυχθούν σε επίπεδο πολυεθνικών επιχειρήσεων και με αφορμή και την υιοθέτηση της κοινοτικής οδηγίας 45/94 για τα **ευρωπαϊκά συμβούλια επιχείρησης**.

Η ανάπτυξη της οικονομικής δημοκρατίας συντελεί ώστε οι επιχειρήσεις να κατανοούν την ανάγκη του κοινωνικού διαλόγου και των συμμετοχικών διαδικασιών για την πορεία τους, είναι δε επίσης αναγκαίο να συνειδητοποιούν την κοινωνική ευθύνη που τους αναλογεί ως προς την πορεία του κοινωνικού γίγνεσθαι σε εθνικό και υπερεθνικό πεδίο. Και τούτο γιατί πρέπει να γίνεται αντιληπτό ότι **η αναζήτηση του μέγιστου δυνατού κέρδους, ευνοούμενη ιδιαίτερα στις μέρες μας από τις πολιτικές απελευθέρωσης της αγοράς και περιορισμού των κανόνων λειτουργίας της**, παρά το γεγονός ότι αποφέρει βραχυπρόθεσμα οφέλη στις επιχειρήσεις, μακροπρόθεσμα δημιουργεί παρενέργειες στον κοινωνικό τομέα με παρεπόμενες συνέπειες και στον οικονομικό τομέα. Οι ενδεχόμενες αυτές εξελίξεις είναι γεγονός ότι μπορεί να εγκυμονούν σοβαρούς κινδύνους για κοινωνικές εκρήξεις και εντάσεις με απρόβλεπτα αποτελέσματα.

Τέλος, είναι προφανές ότι οποιοδήποτε εγχείρημα απαιτεί, ως προς την επιτυχή έκβασή του, την ενεργό στήριξη της δημόσιας και ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής μέσα από επιλογές δίκαιης αναδιανομής των αποτελεσμάτων του παραγόμενου πλούτου.

Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις μπορούν να συμβάλλουν, κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις, **στην ανάπτυξη του κοινωνικού κεφαλαίου**, με την έννοια της εγκαθίδρυσης μίας κοινωνικής δυναμικής που βασίζεται: στην διαπραγμάτευση των κοινωνικά δρώντων, στην ποιότητα της εργασίας και στην ποιότητα της ανάπτυξης.

Βέβαια, η συμβολή αυτή κινείται, στον βαθμό που την αφορά, μέσα σ' ένα πλαίσιο δύο βασικών λειτουργιών. Μία λειτουργία «οικονομικού ελέγχου», με την έννοια της επίτευξης των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης και μία λειτουργία «κοινωνικού ελέγχου», με την έννοια διατήρησης της αναγκαίας κοινωνικής της εικόνας και ακτινοβολίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η λειτουργία των επιχειρήσεων αναδεικνύει την κοινωνική της ευθύνη, αναφορικά με τα παραγόμενα αγαθά και υπηρεσίες, το περιβάλλον, τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας.

Η προσέγγιση αυτή προϋποθέτει **ουσιαστικά** την ένταξη της ποιότητας των αγαθών, του περιβάλλοντος και της εργασίας, στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αντίστοιχες δεσμεύσεις των επιχειρήσεων για σεβασμό των διεθνών συμβάσεων εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, με την ανάληψη και δημιουργία μηχανισμού ελέγχου και αξιολόγησης, επενδυτικών πρωτοβουλιών και υλοποίησης πολιτικών: χρήσης νέας τεχνολογίας, διαφανούς και

ορθολογικής επένδυσης των κεφαλαίων, προώθησης της έρευνας και των νέων πηγών ενέργειας, διασφάλισης της απασχόλησης και σεβασμού των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων.

Όμως, μία τέτοια πτυχή της επιχειρηματικής δραστηριότητας που περιλαμβάνει αποφάσεις που λαμβάνονται συστηματικά και θεσμικά από τους κοινωνικούς συνομιλητές στο μίκρο- επίπεδο της επιχείρησης θα αποτελέσει για παράδειγμα για την Ελλάδα τη δύναμη αλλαγής των μονομερών και γραφειοκρατικών συνθηκών κοινωνικού διαλόγου που κυριαρχούν στο μακρο-επίπεδο της δημόσιας οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Μία τέτοια ουσιαστική και θεσμική αλλαγή κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο επιχειρήσεων (μίκρο-επίπεδο) και ελληνικής οικονομίας (μακρο-επίπεδο) θα αποτελέσει στις σημερινές συνθήκες την αφετηρία επαναπροσδιορισμού των σχέσεων επιχειρήσεων και κοινωνίας καθώς και των σχέσεων οικονομίας και κοινωνίας. Ταυτόχρονα θα αποτελέσει με νέους όρους την βασική προϋπόθεση επανασχεδιασμού του οικονομικού και κοινωνικού μέλλοντος της χώρας με τον σχεδιασμό των στρατηγικών και των πολιτικών ανάπτυξης και ανασυγκρότησης της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας.



ΟΙ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΥΓΕΙΑΣ

Της Δώρας Τζανετάκη

Εισαγωγή

Με τον όρο πρόληψη εννοούμε την διερεύνηση κάποιας διαταραχής της υγείας μας διαμέσου ιατρικών και διαγνωστικών εξετάσεων, προτού αυτή ακόμα εκδηλωθεί ή παρουσιάσει κάποια συμπτώματα.

Η πρόληψη είναι ο πιο σύγχρονος και ο πιο αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης των κυριότερων ασθενειών της εποχής μας. Στόχος είναι, οποιαδήποτε αλλαγή, να αντιμετωπίζεται έγκαιρα και να αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά. Με τον τρόπο αυτό μπορούν να αντιμετωπιστούν διάφορες παθολογικές καταστάσεις που προσβάλλουν ετησίως εκατομμύρια ανθρώπους σε όλο τον κόσμο.

Τα τελευταία στοιχεία ερευνών αποδεικνύουν ότι ο προληπτικός προσυμπτωματικός έλεγχος μειώνει σε μεγάλο βαθμό τους διάφορους προδιαθεσικούς παράγοντες κινδύνου που απειλούν την υγεία μας και οι οποίοι είναι σημαντικό να ελέγχονται τακτικά ώστε να μπορούμε να αντιδράσουμε άμεσα και σε πρώιμο στάδιο.

- Η πρόληψη διακρίνεται σε τρία είδη:
- Η πρωτογενής πρόληψη η οποία περιλαμβάνει όλα τα μέτρα, τα οποία απαιτούνται ώστε να μην εμφανιστεί η πάθηση.
- Η δευτερογενής πρόληψη, η οποία ταυτίζεται με τα μέτρα για μία όσο το δυνατόν πιο έγκαιρη διάγνωση μετά την εμφάνιση της πάθησης. Το μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού, αλλά δυστυχώς, και πολλοί γιατροί, όταν μιλούν για πρόληψη, εννοούν την δευτερογενή πρόληψη.
- Η τριτογενής πρόληψη, η οποία προσπαθεί να μειώσει τις επιπλοκές και τη σοβαρότητα των συνεπειών μιας πάθησης.[1]

Χωρίς αμφιβολία, η ουσιαστικότερη και αποτελεσματικότερη πρόληψη, είναι η πρωτογενής.

2. Πρωτογενής Πρόληψη

Στην προληπτική ιατρική οφείλεται η μεγαλύτερη επιτυχία της πρωτογενούς πρόληψης που είναι η καταπολέμηση σοβαρών λοιμωδών νόσων. Η προληπτική

1 Στα πλαίσια αυτού του άρθρου δεν θα αναλύσουμε την τριτογενή πρόληψη γιατί αφορά την μείωση των επιπλοκών μετά την εμφάνιση και διάγνωση της πάθησης.

ιατρική ενασχολείται βέβαια και με την έγκαιρη – πρώιμη διάγνωση (δευτερογενή πρόληψη)που αποσκοπεί στη καλύτερη θεραπεία και έκβαση νοσημάτων τα οποία δεν έχουν εκδηλωθεί κλινικά. Σε επίπεδο δευτερογενούς πρόληψης, οι εξετάσεις προ-κλινικού ελέγχου είναι ιδιαίτερα σημαντικές γιατί μπορούν να επιμηκύνουν το χρόνο επιβίωσης, να μειώσουν τις επιπλοκές και συχνά να αυξήσουν την πιθανότητα πλήρους ίασης.

Πρώτη μεγάλη κατηγορία στον πρωτογενή έλεγχο είναι ο έλεγχος του εμβολιασμού και η διενέργεια του για την πρόληψη των λοιμωδών νοσημάτων. Ο εμβολιασμός για λοιμώδη νοσήματα ξεκινάει από τη παιδική ηλικία βάση του Εθνικού Προγράμματος Εμβολιασμού και θα πρέπει να ακολουθούν αναμνηστικές δόσεις μετά την ολοκλήρωση του για τα ακόλουθα:

Ανά δεκαετία εμβολιασμός κατά του τέτανου, διφθερίτιδας, πολιομυελίτιδας.

Ανά έτος εμβολιασμός με το εμβόλιο της γρίπης σε ηλικίες άνω των 65 και σε μικρότερες ηλικίες όταν ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου ή παρουσιάζουν παράγοντες κινδύνου (πχ καρδιαγγειακό νόσημα, σακχαρώδη διαβήτης, άσθμα κτλ).

Επίσης στις ηλικίες άνω των 65 ετών θα πρέπει να πραγματοποιείται το εμβόλιο (μια δόση) κατά του πνευμονιόκοκκου σε υγιή άτομα και κάτω των 65 ετών εάν ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου. Κάτω από πολύ συγκεκριμένες προϋποθέσεις μπορεί να χορηγηθεί και δεύτερη δόση. Η δεύτερη δόση θα πρέπει να χορηγείται 5 χρόνια μετά την πρώτη δόση.

Οι εμβολιασμοί των παιδιών και ενηλίκων του εγκεκριμένου Εθνικού Προγράμματος Εμβολιασμών (Ε.Π.Ε.) παρέχονται ΔΩΡΕΑΝ (ιατρική επίσκεψη και εμβόλιο) στους Σταθμούς Προστασίας Μάνας Παιδιού & Εφήβου (ΙΚΑ) και στους συμβεβλημένους με τον ΕΟΠΥΥ ιδιώτες ιατρούς (σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις της σύμβασής τους). Στην περίπτωση που ο ασφαλισμένος επιλέξει ιδιώτη ιατρό μη συμβεβλημένο με τον ΕΟΠΥΥ και ο οποίος έχει δικαίωμα ηλεκτρονικής συνταγογράφησης, τα εμβόλια του Ε.Π.Ε. συνταγογραφούνται με 0% συμμετοχή του ασφαλισμένου, αλλά η ιατρική επίσκεψη και η διενέργεια του εμβολίου δεν αποζημιώνεται από τον ΕΟΠΥΥ.

Δεύτερη κατηγορία στον πρωτογενή έλεγχο είναι η πρόληψη των καρδιαγγειακών νοσημάτων και του σακχαρώδη διαβήτη. Το σημαντικότερο βήμα σε αυτή την κατηγορία είναι η έγκαιρη διαπίστωση των παραγόντων κινδύνου για αυτά τα νοσήματα. Ο έλεγχος θα πρέπει να ξεκινά στην ηλικία των 15 ετών και να επαναλαμβάνεται ανά 5ετία και να περιλαμβάνει:

Ιατρική επίσκεψη και αναζήτηση κληρονομικού ιστορικού.

Μέτρηση αρτηριακής πιέσεως (σε κάθε ιατρική επίσκεψη ή τουλάχιστον ανά έτος). Όταν η αρτηριακή πίεση είναι μεγαλύτερη από 140/90mg/Hg η αποτελεσματική θεραπεία προλαμβάνει τα καρδιαγγειακά νοσήματα, το έμφραγμα του μυοκαρδίου, την καρδιακή ανεπάρκεια, τα αγγειακά εγκεφαλικά, τη νεφρική ανεπάρκεια.

΄Ελεγχος διατροφικών συνηθειών και καταναλώσεως αλκοόλ.

Πνεύμονες. Για τους υγιείς και τους μη καπνιστές συνίσταται μια ακτινοθεραπεία θώρακα κάθε 2-3 χρόνια μετά την ηλικία των 45 ετών. Δεν χρειάζεται να ξεκινά νωρίτερα ή να γίνεται συχνότερα εάν δεν έχει κάποιος συμπτώματα ή επιβαρυμένο ιστορικό, δεν εκτίθεται επαγγελματικά σε ρύπους και η κλινική εξέταση με το στηθοσκόπιο από τον γιατρό του δεν έχει δείξει κάτι παθολογικό. Η εξέταση αυτή στον γιατρό πρέπει να γίνεται από την ηλικία των 35ετών, κάθε χρόνο. Τα δεδομένα αλλάζουν εντελώς για όσους καπνίζουν. Η σπειρομέτρηση είναι απαραίτητη κάθε χρόνο για τους καπνιστές από την ηλικία κατά την οποία αρχίζουν να καπνίζουν. Στους καπνιστές είναι απαραίτητη η ετήσια ακτινογραφία θώρακας μετά την ηλικία 35-40 ετών.

Έλεγχος για παχυσαρκία

Έλεγχος γλυκόζης αίματος. Όταν τα επίπεδα γλυκόζης νηστείας είναι πάνω από 125mg/dl ή το μεταγευματικό σάκχαρο είναι μεγαλύτερο από 200mg/dl. Υπάρχει κίνδυνος για καρδιαγγειακά επεισόδια, νεφροπάθεια, οφθαλμοπάθεια, αγγειοπάθεια.

Έλεγχος λιπιδίων σε νέους με κληρονομικό ιστορικό. Σε ηλικίες μεγαλύτερες των 30ετών θα πρέπει να γίνετε έλεγχος των λιπιδίων και του σακχαρώδη διαβήτη και να επαναλαμβάνετε ανά 3ετία. Σε καπνιστές και διαβητικούς συστήνετε να γίνετε ανά έτος.

3. Δευτερογενής Πρόληψη

Η εφαρμογή της δευτερογενούς πρόληψης έχει ιδιαίτερη αξία στη χώρα μας γιατί ένα σημαντικό ποσοστό του ελληνικού πληθυσμού δεν γνωρίζει ότι πάσχει από συγκεκριμένα χρόνια νοσήματα. Από επιδημιολογικές μελέτες γνωρίζουμε ότι στην Ελλάδα το 50% του πληθυσμού πάσχει από μία χρόνια πάθηση, ενώ το 40 % πάσχει από περισσότερες από μία πάθηση. Το δε 25% περίπου του πληθυσμού είναι υπερτασικοί, εκ των οποίων το 10% δεν το γνωρίζει, το 9% δεν ακολουθεί θεραπεία, το 66% ακολουθεί ανεπαρκή θεραπεία και μόνο το 15% είναι σωστά ρυθμισμένο.

Το ίδιο περίπου ισχύει και για τους διαβητικούς. Από τους περίπου 900.000 έλληνες διαβητικούς, οι 400.000 είναι χωρίς αγωγή και μόνο οι 250.000 είναι σωστά ρυθμισμένοι. Όσο δε πιο αργά γίνεται η διάγνωση των χρόνιων αυτών νοσημάτων, τόσο πιο έντονη καθίσταται η συμπτωνατολογία τους, πιο δύσκολη η αντιμετώπιση τους, πιο επιτακτική η ανάγκη για νοσηλεία.

Όμως, το check –up, για να είναι αποτελεσματικό, πρέπει να γίνεται με προγραμματισμό και επιλογή των εξετάσεων, ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, το οικογενειακό και ατομικό ιατρικό ιστορικό. Δηλαδή, ανάλογα με το προφιλ υγείας του καθένα πρέπει να διενεργείται η σωστή εξέταση στη σωστή στιγμή και όχι το ετήσιο σταθερό πακέτο εξετάσεων, όπως κακώς συνηθίζεται στη χώρα μας.

<u>Για τους άνδρες</u>:

Έλεγχος για τη πρώιμη διάγνωση του καρκίνου του προστάτη. Έναρξη στην ηλικία των 50 ετών με δακτυλική εξέταση και μέτρηση του PSA, με επανάληψη ελέγχου ανά τριετία έως την ηλικία των 59 ετών και ανά διετία μετά το 60ο έτος ηλικίας. Εάν υπάρχει οικογενειακό ιστορικό η ηλικία

έναρξης θα πρέπει να είναι το 40ο έτος ηλικίας και η επανάληψη του ελέγχου ετήσια. Αφού γίνει η αρχική εξέταση ο χρόνος μεταξύ των μελλοντικών επανεξετάσεων εξαρτάται από τα αποτελέσματα της εξέτασης αίματος PSA.

Για τις γυναίκες:

Έλεγχος για τη πρώιμη διάγνωση του καρκίνου του τραχήλου της μήτρας. Οι γυναίκες θα πρέπει να ξεκινούν να κάνουν το τεστ Παπανικολάου στα 21 έτη ακόμα και αν δεν είναι σεξουαλικά ενεργές ενώ στην περίπτωση που η σεξουαλική τους ζωή έχει αρχίσει σε μικρότερη ηλικία από την ηλικία αυτή.

Έλεγχος για τη πρώιμη διάγνωση του καρκίνου του μαστού. Απαραίτητη είναι μια μαστογραφία αναφοράς πριν το 40ο έτος της ηλικίας, η οποία θα πρέπει να επαναλαμβάνεται ανά τριετία μέχρι τα πενήντα και ανά διετία μετά τα πενήντα. Σημαντική είναι επίσης η ιατρική ψηλάφηση του μαστού ανά τριετία για γυναίκες ηλικίας 20-39 και ετήσια για γυναίκες άνω των 40 ετών. Οι γυναίκες θα πρέπει να γνωρίζουν πως φαίνονται και νιώθουν τα στήθη τους συνήθως και να αναφέρουν οποιαδήποτε αλλαγή στο μαστό, αμέσως στον ιατρό τους. Η αυτοεξέταση, είναι μια επιλογή για τις γυναίκες που πρέπει να αρχίζει στα 20 τους.

Η συχνότητα των παραπάνω εξετάσεων θα πρέπει να αυξάνει εάν υπάρχει επιβαρυμένο οικογενειακό ή ατομικό ιστορικό.

Έλεγχος για οστεοπόρωση. Μέτρηση οστικής πυκνότητας κάθε τρία χρόνια μετά τα πενήντα και κάθε δύο χρόνια μετά το 65ο έτος της ηλικίας.

Και για τα δύο φύλα:

Έλεγχος για την πρωιμη διάγνωση του καρκίνου του παχέος εντέρου. **Κολονοσκόπηση:** Επαναλαμβάνεται κάθε πέντε χρόνια μετά τα πενήντα. Η συχνότητα αλλάζει εφόσον υπάρχει επιβαρημένο κληρονομικό ιστορικό.

Μικροσκοπική αιματολογική εξέταση κοπράνων: συνίσταται ανά διετία από το 40ο έτος και κάθε χρόνο μετά το 50ο έτος της ηλικίας. Ο έλεγχος θα πρέπει να συνεχίζεται μέχρι το 75ο έτος ηλικίας

Τα άτομα που ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου (πχ οικογενειακό ιστορικό, πολύποδες σε προηγούμενη κολονοσκόπηση) θα πρέπει να ξεκινούν τον έλεγχο σε μικρότερη ηλικία.

Έλεγχος για καρκίνο δέρματος: πρέπει να γίνεται κλινική εξέταση του δέρματος κάθε δύο χρόνια από δερματολόγο μετά την ηλικία των πενήντα ετών, ενώ σε άτομα με ανοιχτόχρωμο δέρμα ή οικογενειακό ιστορικό μελανώματος ο έλεγχος πρέπει να ξεκινά από τα σαράντα ή και νωρίτερα σε περίπτωση ύπαρξης σπίλων που έχουν αλλάξει χρώμα και μέγεθος.

Έλεγχος του θυρεοειδή αδένα. Τα διεθνή επιστημονικά όργανα δεν συνιστούν προληπτικό έλεγχο με υπερηχογράφημα σε κάποια ηλικία αυτό όμως στο οποίο καταλήγουν είναι ότι χρειάζεται εξέταση της ορμόνης TSH στο αίμα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή διαφορετικά μετά την ηλικία των 50 ετών εκτός και αν έχουν προκύψει νωρίτερα προειδοποιητικά συμπτώματα, σύμφωνα με την γνώμη του ιατρού.

Εξέταση περιοδοντίτιδας. Μια φορά το

χρόνο και σε μια από τις δύο επισκέψεις για τον καθιερωμένο καθαρισμό, πρέπει να ελέγχονται τα δόντια για σημάδια περιοδοντίτιδας. Η υγεία των ούλων είναι πολύ σημαντική, ενώ τυχόν φλεγμονές σε αυτά δυσχεραίνουν προβλήματα στην καρδιά και σε θέματα διαβήτη. Η οδοντιατρική αυτή φροντίδα δεν παρέχεται στους ασφαλισμένους του ΕΟΠΥΥ.

Οφθαλμολογική εξέταση, ειδικά αν γίνεται χρήση γυαλιών οράσεων ή φακών επαφής, πρέπει να γίνεται μία φορά το χρόνο ή κάθε δύο χρόνια το αργότερο.

Ακουόγραμμα. Η καλύτερη περίοδος για να ελέγχει κάποιος την ακοή του είναι η πέμπτη δεκαετία της ζωής του, η οποία είναι και η συνηθέστερη περίοδος που εμφανίζονται τα πρώτα προβλήματα.

Για τα παιδιά:

Η πρώτη επίσκεψη του παιδιάτρου στο νεογέννητο περιλαμβάνει μια ιδιαίτερα λεπτομερή εξέταση και τις πρώτες οδηγίες στους γονείς για ην φροντίδα του μωρού. Το πρόγραμμα των προληπτικών επισκέψεων έως την ηλικία των δύο ετών συνδυάζεται συνήθως με τους απαραίτητους εμβολιασμούς. Οι προληπτικές επισκέψεις στον παιδίατρο πρέπει να επαναλαμβάνονται σε ηλικία 3 και 4 ετών, και στη συνέχεια κάθε χρόνο, μέχρι το τέλος της εφηβείας.

Εξετάσεις αίματος: στην ηλικία του 1 έτους και στη συνέχεια των 4-5 ετών, τα παιδιά χρειάζεται να κάνουν γενική αίματος (κυρίως για να διερευνηθεί το ενδεχόμενο ύπαρξης σιδηροπενίας) και γενική ούρων, και στη συνέχεια οι εξετάσεις αυτές θα πρέπει να επαναλαμβάνονται κάθε χρόνο κατά τη διάρκεια της εφηβείας(11-18 ετών). Στα παιδιά με σχετικές ενδείξεις (αυξημένο σωματικό βάρος, βεβαρημένο οικογενειακό ιστορικό κλπ.), συστήνονται και άλλες εργαστηριακές εξετάσεις (τιμές λιπιδίων, σάκχαρο νηστείας κλπ.) σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα.

Για τα μάτια τους. Μεταξύ 3 και 5 ετών όλα τα παιδιά είναι σκόπιμο να κάνουν ένα τέστ στον οφθαλμίατρο (κυρίως για να προληφθεί και να θεραπευτεί η αμβλυωπία, το λεγόμενο τεμπέλικο μάτι). Αν, όμως, ο γονιός ή ο παιδίατρος παρατηρήσει νωρίτερα κάποιο πρόβλημα (π.χ. στραβισμό), τότε φυσικά θα πρέπει το παιδί να πάει σε οφθαλμίατρο. Στην Α΄ δημοτικού και στη συνέχεια στη Δ΄ ή στην Ε΄ δημοτικού αν το παιδί δεν έχει ήδη επισκεφτεί τον οφθαλμίατρο, πρέπει οπωσδήποτε να γίνει οφθαλμολογικός έλεγχος πριν πάει για πρώτη φορά στο σχολείο, προκειμένου να αποκλειστεί το ενδεχόμενο να υποφέρει από κάποια διαθλαστική ανωμαλία(π.χ. μυωπία). Επανέλεγχος πρέπει να γίνει καθώς μπαίνει στην εφηβεία γιατί αυτή είναι και η περίοδος που εμφανίζεται συχνά η μυωπία.

Για την καρδία τους. Στην ηλικία των 7 με 8 χρονών όσα παιδιά σύμφωνα με τη διάγνωση του παιδιάτρου είχαν κάποιο φύσημα, θα πρέπει να κάνουν έναν υπέρηχο καρδιάς και τα υπόλοιπα ένα απλό καρδιογράφημα. Στην ηλικία των 12 ετών, την περίοδο που αρχίζει η έντονη αθλητική δραστηριότητα όλα τα παιδιά θα πρέπει να κάνουν έναν υπέρηχο για τον αποκλεισμό της ύπαρξης εκ γενετής προβλημάτων, που μπορούν να οδηγήσουν σε απρόβλεπτες καταστάσεις.

Για την στοματική τους υγεία. Στην ηλικία των 2,5 – 3 ετών , τα παιδιά χρειάζεται να πάνε για πρώτη φορά στον παιδοδοντίατρο και στη συνέχεια θα πρέπει να επαναλαμβάνουν την επίσκεψη αυτή κάθε 6 μήνες για όλη τους τη ζωή. Από τα 6-7 τους χρόνια τα παιδιά θα πρέπει να ξεκινούν να κάνουν φθορίωση στον οδοντίατρο και να τη συνεχίσουν μέχρι και τα 17 τους χρόνια, που ολοκληρώνεται η ανατολή των μόνιμων δοντιών.

4. Προληπτικές εξετάσεις του ΕΟΠΥΥ

Οι αναφερόμενες στον Ενιαίο Κανονισμό Παροχών Υγείας υποχρεωτικές προληπτικές εξετάσεις, που απαιτούνται και αποσκοπούν στην πρόληψη εμφάνισης νοσηρών καταστάσεων, παρέχονται στους δικαιούχους ασφαλισμένους Ε.Ο.Π.Υ.Υ. δωρεάν (χωρίς συμμετοχή του ασφαλισμένου) στις Υπηρεσίες Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας (Ε.Κ.Π.Υ. άρθρο 2).

Για την πραγματοποίηση του υποχρεωτικού προληπτικού ελέγχου, εμβολιασμοί (σύμφωνα με το Εθνικό Πρόγραμμα Εμβολιασμών) – μικροβιολογικές εξετάσεις – ιατρικές πράξεις, απαιτείται η έκδοση ηλεκτρονικού ή χειρόγραφου παραπεμπτικού/συνταγής από ιατρούς Μονάδων Υγείας (πρώην ΙΚΑ, ΝΑΤ,ΤΑΥΤΕΚΩ) και συμβεβλημένους ΕΟΠΥΥ και η εκτέλεσή τους από δομές του Οργανισμού ή τους συμβεβλημένους με τον Οργανισμό παρόχους (άρθρο 8, ΕΚΠΥ).

Συγκεκριμένα:

Α) Εμβολιασμοί, σύμφωνα με το ισχύον Εθνικό Πρόγραμμα Εμβολιασμού.

Β) Εξετάσεις και πράξεις προγεννητικού ελέγχου διενεργούνται όπως ορίζει η περίπτωση β, του άρθρου 6 του ΕΚΠΥ και συγκεκριμένα :

- Αιματολογικές εξετάσεις (γεν.αίματος, φεριττίνης και εγκλείστων) για τη διαπίστωση ετεροζυγωτών μεσογειακής αναιμίας.
- Ηλεκτροφόρηση αιμοσφαιρίνης, εφόσον προκύψουν ενδείξεις από τις παραπάνω εξετάσεις.
- Εξέταση DNA του εμβρύου, εφόσον έχει διαπιστωθεί ότι και οι δυο γονείς έχουν γενετική επιβάρυνση για μεσογειακή αναιμία και κάλυψη της μεθόδου λήψης του υλικού.
- Προσδιορισμός αντισωμάτων ερυθράς.
- Έλεγχος καρυοτύπου του εμβρύου σε γυναίκες άνω των 35 ετών.

Γ) Οι προληπτικοί έλεγχοι για την πρώιμη διάγνωση των καρκίνων: *μαστού, τραχήλου της μήτρας, προστάτη καθώς και παχέως εντέρου,* πραγματοποιούνται σύμφωνα με τις περιπτώσεις γ, δ, ε και ζ, του άρθρου 6 του ΕΚΠΥ. Συγκεκριμένα:

γ) για την πρώιμη διάγνωση του καρκίνου του μαστού μαστογραφία με την ακόλουθη συχνότητα: κάθε δυο χρόνια σε γυναίκες ηλικίας από 40 ως 50 ετών και κάθε χρόνο σε γυναίκες ηλικίας άνω των 50 ετών ή σε γυναίκες άνω των 35 ετών, εφόσον οι τελευταίες ανήκουν σε ομάδα υψηλού κινδύνου. Για την τελευταία περίπτωση απαιτείται παραπομπή ειδικού γιατρού.

δ) για την πρώιμη διάγνωση του καρκί-

νου του τραχήλου της μήτρας, τεστ PAP κάθε χρόνο σε όλες τις γυναίκες από την έναρξη της σεξουαλικά ενεργούς ζωής.

ε) για την πρώιμη διάγνωση του καρκίνου του προστάτη τεστ PSA, κάθε δυο χρόνια σε άνδρες ηλικίας άνω των 50 ετών και κάθε χρόνο σε άνδρες ηλικίας άνω των 60 ετών.

ζ) για την πρώιμη διάγνωση του καρκίνου του παχέως εντέρου, μικροσκοπική εξέταση ανίχνευσης αιμοσφαιρίνης στα κόπρανα κάθε δυο χρόνια σε άνδρες και γυναίκες ηλικίας 50 έως 70 ετών και κολονοσκόπηση κάθε πέντε έτη σε άνδρες και γυναίκες ηλικίας 40 ετών και άνω εφόσον ανήκουν σε ομάδα υψηλού κινδύνου. Στην τελευταία περίπτωση απαιτείται παραπομπή ειδικού ιατρού.

Δ) Οι εξετάσεις για την πρόληψη των καρδιοπαθειών καθορίζονται στην περίπτωση στ, του άρθρου 6 του ΕΚΠΥ. Συγκεκριμένα :

στ) για την πρόληψη των καρδιοπαθειών, εξετάσεις χοληστερόλης ολικής και κλασμάτων υψηλής και χαμηλής πυκνότητας καθώς και τριγλυκεριδίων με σκοπό τη διάγνωση δυσλιπιδαιμιών, κάθε πέντε χρόνια σε άνδρες και γυναίκες από 15 έως 30 ετών και κάθε τρία χρόνια σε άνδρες και γυναίκες άνω των 30 ετών.

5. Υφιστάμενη κατάσταση

Οι προληπτικοί ιατρικοί έλεγχοι αποτελούν κάτι σπάνιο στον εφηβικό πληθυσμό. Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν από τη δι-ευρωπαϊκή μελέτη KIDSCREEN για την



ποιότητα ζωής των εφήβων που πραγματοποιήθηκε ταυτόχρονα σε 13 Ευρωπαϊκές χώρες. Στόχος της ήταν η εκτίμηση της ποιότητας ζωής σε σχέση με την υγεία σε όλες τις διαστάσεις της (δηλαδή σωματική συναισθηματική και κοινωνική υγεία) έτσι όπως την καταγράφουν για πρώτη φορά οι έφηβοι αλλά και οι γονείς τους.

Στη μελέτη πήρε μέρος ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 22.300 παιδιών και εφήβων (και οι γονείς τους) από 13 Ευρωπαϊκές χώρες. Στη χώρα μας το δείγμα μελέτης αποτέλεσαν 1.200έφηβοι μαθητές (12-18 ετών) και οι γονείς τους από όλη την ελληνική επικράτεια που συμπλήρωσαν τα ειδικά ερωτηματολόγια KIDSCREEN.

Ειδικότερα, οι Έλληνες έφηβοι δήλωσαν σε πολύ μικρότερο ποσοστό ότι έχουν έναν επαγγελματία υγείας που μπορεί να τους παρέχει εμπιστευτικές συμβουλές εφόσον το χρειαστούν. Από τους εφήβους που επισκέφτηκαν κάποιον επαγγελματία υγείας μέσα στις τελευταίες 4 εβδομάδες το μεγαλύτερο ποσοστό το έκανε για λόγους κάποιας οξείας ασθένειας / ενόχλησης ενώ πολύ λίγοι επισκέφτηκαν κάποιον επαγγελματία υγείας για προληπτικό έλεγχο.

Η κατάσταση παραμένει ίδια και στον ενήλικο πληθυσμό. Στην Ελλάδα διαπιστώνεται υστέρηση σε προληπτικό έλεγχο και σε βασικές προληπτικές εξετάσεις. Έχει διαπιστωθεί από έρευνες του ΙΚΠΙ (Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής) ότι 1 στις 2 γυναίκες μετά τα 40 δεν έχει κάνει μαστογραφία την τελευταία τριετία ή ότι το 30% των γυναικών άνω του 50 δεν έχουν κάνει τεστ Παπ . Από την άλλη όσοι κάνουν εξετάσεις δεν τις κάνουν σωστά διότι θεωρούν πως το ετήσιο τακτικό τσεκ απ αποτελεί πρόληψη. Τα ποσοστά που προαναφέρθηκαν αφορούν και τους εργαζόμενους στην υγεία και μάλιστα σε κάποιες περιπτώσεις είναι και χειρότερα!

Στην Ελλάδα της κρίσης η οποία έχει επιβαρύνει σωματικά και ψυχολογικά τους έλληνες ένα πρόγραμμα πρόληψης είναι πέρα για πέρα σημαντικό. Η κρίση έχει επιδράσει αρνητικά στην ψυχολογία, οδηγεί στην υιοθέτηση ανθυγιεινή συμπεριφοράς (κάπνισμα, αλκοόλ, κακή διατροφή) και επιπρόσθετα έχει προκαλέσει εμπόδια στην πρόσβαση στις υπηρεσίες υγείας.

Μέρος της ευθύνης για τη μη διενέργεια των βασικών αυτών προληπτικών εξετάσεων ασφαλώς και έχουν οι ίδιοι οι πολίτες. Οι έλληνες συμπεριφέρονται στα θέματα υγείας σαν να είναι αθάνατοι ή σαν να πιστεύουν ότι το «κακό» θα συμβεί στον διπλανό τους και όχι στους ίδιους, δεν κάνουν τις στοιχειώδεις προληπτικές εξετάσεις, είναι πρωταθλητές στο κάπνισμα, στην παχυσαρκία, στην έλλειψη φυσικής άσκησης, εγκαταλείπουν τη μεσογειακή διατροφή, δεν φροντίζουν τον ύπνο τους και την ψυχική τους ευεξία. Όλες αυτές οι ανθυγιεινές συνήθειες τους κοστίζουν περισσότερα από 10 χρόνια από τη μέση διάρκεια ζωής τους.

Όμως, η μεγαλύτερη ευθύνη ανήκει στην πολιτεία. Γιατί τα αίτια του φαινομένου έχουν πρωτίστως να κάνουν με την παιδεία ή μάλλον την έλλειψη της, τη στρεβλή διαπαιδαγώγηση των παιδιών και των νέων στο ελληνικό σχολείο που μόνο ως θερμοκήπιο υγείας δεν μπορεί να θεωρηθεί.

6. Επίλογος

Για να βελτιώσουμε την υγεία μας, θα πρέπει, λοιπόν, να εστιάσουμε περισσότερο στην πρόληψη. Το πιο βασικό είναι να μάθουμε να έχουμε σωστή σχέση με το σώμα μας και να συνειδητοποιήσουμε ότι η υγεία μας είναι πάνω απ' όλα δική μας ευθύνη. Μόνο έτσι θα προκύψουν οι σωστές συμπεριφορές υγείας και θα αναπτυχθεί ο τομέας της Πρόληψης, ο οποίος παράγεται πρωτίστως στην οικογένεια και στο σχολείο. Για όλους αυτούς τους λόγους η ανάπτυξη της Πρόληψης, μέσω προγραμμάτων Προαγωγής και Αγωγής Υγείας στο σχολικό περιβάλλον είναι η πιο σημαντική επένδυση στην Υγεία. Το μέλλον της υγείας του ελληνικού πληθυσμού εξαρτάται πολύ περισσότερο από τις πολιτικές υγείας που αναπτύσσονται στο σχολείο παρά από την προσφορά των παρεχόμενων υπηρεσιών

7. Βιβλιογραφία

Γαλάνης Σπύρος (10-04-2013): « Η προληπτική ιατρική σώζει ζωές. Δείτε ανά ηλικία τις απαραίτητες εξετάσεις». www.iatropedia.gr

Κοτσανοπούλου Μαίρη (11-11-2011): «Τσεκ απ: Ποιες εξετάσεις πρέπει να κάνετε ανά ηλικία». http://ygeia.tanea.gr.

«Η σημασία του προσυμπτωματικού ελέγχου». www.chem.-lab.com.cy.

«Οι 10 ιατρικές εξετάσεις που πρέπει κάθε γυναίκα να κάνει». www.clickatlife.gr.

«Σε ποιες προληπτικές εξετάσεις πρέπει να υποβάλλονται οι άντρες». www.iatropedia.gr.

Ινστιτούτο Κοινωνικής και Προληπτικής Ιατρικής (09/01/2011): « Ποιες είναι οι απαραίτητες προληπτικές εξετάσεις». www.healthliving.gr.

Δάλλα Άννα (Φεβρουάριος 2008): « Τσεκάπ. Οι εξετάσεις που σώζουν ζωές». www.vita.gr.

Τούντας Γιάννης (2008): « Μην Ξεχνάτε τις Προληπτικές Εξέτάσεις». www.neaygeia.gr.

Τούντας Γιάννης (2007): « Πως εφαρμόζεται η Δευτερογενής Πρόληψη». www.neaygeia.gr.

«Εξετάσεις: Η πρόληψη πολυτιμότερη της θεραπείας». www.ethnos.gr.

Τούντας Γιάννης : « Η ατομική και συλλογική ευθύνη απέναντι στην πρόληψη». www.in.gr.

Τούντας Γιάννης : « Άρρωστο σχολείο». www.in.gr.

Τούντας Γιάννης (2007): « Γιατί οι Έλληνες δεν κάνουν προληπτικές εξετάσεις». www.neaygeia.gr.

Τούντας Γιάννης (2008): « Η χρήση Προληπτικών Εξετάσεων στους Εφήβους». www.neaygeia.gr

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

14 Ιανουαρίου 2014

Ο Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ και Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου παρουσίασε στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας στη Γενεύη την Αναλογιστική μελέτη για το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα 2013 – 2050, που εκπόνησε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ

17 Ιανουαρίου 2014

Ο Δημήτρης Κατσορίδας επιστημονικός συνεργάτης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ σε συνεργασία με τον Γιώργο Λεχουρίτη ψυχολόγο στέλεχος πρόληψης, συμμετείχε, στα πλαίσια δράσεων για την αλληλεγγύη και την ανεργία του Εργατικού Κέντρου Λειβαδιάς, σε ομάδα εργασίας δικτύου εθελοντών προκειμένου να δημιουργηθεί Εναλλακτικό Κέντρο Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης για ανέργους και εργαζόμενους.



ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34
Κωδ. 3385