

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στην Ελλάδα μετά από την επιβολή του μνημονίου συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου που έχει δρομολογηθεί κατά την τελευταία 20ετία από διεθνείς και εθνικούς κύκλους ισχυρών οικονομικών συμφερόντων, και υλοποιείται με αφορμή και άλλοθι την κρίση και το μνημόνιο. Οι αλλαγές που συντελούνται εντάσσονται στο ίδιο πνεύμα των «μεταρρυθμίσεων» των δύο τελευταίων δεκαετιών υπό την επίκληση του στόχου της ανταγωνιστικότητας που μεταφράζεται με όρους μείωσης και συμπίεσης των δαπανών για την εργασία αβέβαιης αποτελεσματικότητας, πέραν της διασφάλισης της αυξημένης κερδοφορίας του κεφαλαίου, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και του συστήματος κοινωνικής προστασίας καθώς και της επέκτασης της επισφάλειας και ανασφάλειας στους κόλπους των εργαζομένων. Στην κατεύθυνση αυτή, η έντονη παρεμβατική κρατική εξουσία καθώς και η άρνηση των εργοδοτών να αποδεχτούν τις εναλλακτικές προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος μέσα από τη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου, οδήγησαν σε επιλογές που δεν θωράκησαν και δεν θωρακίζουν την ελληνική οικονομία και κοινωνία από την οικονομική κρίση και ύφεση. Οι διαπιστώσεις αυτές αναφέρονται στα άρθρα που δημοσιεύονται σε αυτό το τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ και αναφέρονται στον κοινωνικό διάλογο και στο νέο εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα στην εποχή του μνημονίου. Επιπλέον, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος, δημοσιεύει άρθρο για την ηλεκτρονική συνταγογράφηση. Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής,
Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιός, 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

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

του Ανέστη Στάθη
Γραμματέα Δημοσίων Σχέσεων ΓΣΕΕ

Το θέμα της ένταξης στην αγορά εργασίας σε μία περίοδο όπου τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. πλήττονται από ανεργία και κοινωνικό αποκλεισμό, από την ευελιξία και την απασχολησιμότητα, από τον απορρύθμιση του κράτους-πρόνοιας, **των εργασιακών σχέσεων**, των συλλογικών συμβάσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κλπ, αποτελεί για τα συνδικάτα **ουσιαστική προϋπόθεση** για την κοινωνική συνοχή, την αλληλεγγύη, την καταπολέμηση της φτώχειας και την οικονομική ανάπτυξη.

Στην κατεύθυνση αυτή το ερώτημα που τίθεται είναι το εξής: Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί στην Ευρώπη και στα κράτη-μέλη **ιστορικό μέσο** για την κάλυψη του κοινωνικού ελλείμματος που δημιουργούν οι εφαρμοζόμενες νεοφιλελεύθερες πολιτικές ή αποτελεί ουσιαστικό πεδίο διαπραγμάτευσης των κοινωνικών συνομιλητών για την διαμόρφωση και την υλοποίηση πολιτικών που προωθούν έμπρακτα και αποτελεσματικά την κοινωνική ένταξη, την ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή;

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό, από την πλευρά της χώρας μας και άλλων μεσογει-

ακών χωρών της Ευρώπης θα δυσκολευτεί να αναδείξει σοβαρά και ουσιαστικά στοιχεία από την μέχρι τώρα εμπειρία του κοινωνικού διαλόγου. Και αυτό γιατί πολλές φορές, σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει στις βόρειες χώρες της Ευρώπης, ο κοινωνικός διάλογος διεξάγεται επί ήδη ειλημμένων αποφάσεων και η συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών περιορίζεται στην διαχείριση, στην πληροφόρηση και στην διατύπωση μιας άποψης επί των αποφάσεων. Όμως, η διαδικασία αυτή υπονομεύει και αποδυναμώνει τον ρόλο και την σημασία ενός ουσιαστικού διαλόγου, τουλάχιστον με τα κριτήρια που θέτουν γι' αυτόν τα συνδικάτα.

Ιστορικά, στον ευρωπαϊκό χώρο εντοπίζονται τρία επιμέρους συστήματα διαλόγου και κοινωνικών σχέσεων: α) Το συναινετικό νεοκορπορατίστικο σύστημα που συνδέεται με μακρά παράδοση κοινωνικής συναίνεσης και συλλογικής αυτονομίας με πλήρη νομοθετική πλαισίωση και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών (Σκανδιναβικές χώρες, Γερμανία, Αυστρία), β) Το ανταγωνιστικό σύ-

στημα με έκδηλο το στοιχείο των κοινωνικών συγκρούσεων και με χαμηλό επίπεδο κοινωνικής συνεννόησης που συνοδεύεται κυρίως από την απόλυτη κυριαρχία των νομοθετικών ρυθμίσεων και την ισχυρή παρουσία του κρατικού παρεμβατισμού (Γαλλία και μεσογειακές χώρες της Ευρώπης) και γ) Το μεικτό σύστημα που παρουσιάζει ενδιάμεσες καταστάσεις με ανάμεικτα στοιχεία κοινωνικής συνεννόησης και σύγκρουσης (Βέλγιο και Ολλανδία).

Η Ελλάδα δεν συγκαταλέγεται στις χώρες με ισχυρή παράδοση κοινωνικού διαλόγου, όπως, άλλωστε συμβαίνει και στο σύνολο των χωρών της Μεσογείου. Σημαντικός ρόλος σε αυτή την εξέλιξη αποδίδεται στην μακρά περίοδο καταστρατήγησης των συνταγματικών ελευθεριών και του μη ομαλού πολιτικού και κοινοβουλευτικού βίου που εύλογα δεν ευνόησε την ανάπτυξη πρακτικών δημοκρατικού διαλόγου.

Τα αυταρχικά καθεστώτα που κυριάρχησαν επί μακρόν στην ελληνική επικράτεια, και η αποκατάσταση των δημοκρατικών ελευθεριών μόλις το 1974 δεν θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν ανάλογες πολιτικές. Η παραδοσιακή μάλιστα κυριαρχία του έντονου κρατικού παρεμβατισμού, που επέζησε και διατηρήθηκε και στις περιόδους στοιχειώδους λειτουργίας των κοινοβουλευτικών θεσμών, παρέμεινε σε ισχύ και μετά την πτώση της επτάχρονης δικτατορίας, το 1974. Ο ασφυκτικός έλεγχος της οικονομικής και κοινωνικής



πολιτικής από το Κράτος, η υποβάθμιση της συλλογικής αυτονομίας και η απουσία συμμετοχικών θεσμών στους εργασιακούς χώρους αποτελούν τα βασικά γνωρίσματα της μακράς πορείας του νεώτερου ελληνικού κράτους.

Ο έντονος κρατικός παρεμβατισμός υποχωρεί στις αρχές της δεκαετίας του '90 με την καθιέρωση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ ήδη κατά την δεκαετία του '80 επιχειρείται η σύσταση θεσμών εργατικής συμμετοχής στις επιχειρήσεις, χωρίς ωστόσο το εγχείρημα αυτό να στεφθεί από επιτυχία λόγω της έλλειψης συμμετοχικής κουλτούρας στο πεδίο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Το έλλειμμα αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην παραδοσιακή άρνηση της εργοδοσίας να παραχωρήσει συμμετοχικά

δικαιώματα που θα περιόριζαν την «αυθεντία» του διευθυντικού δικαιώματος, σε συνδυασμό με την έκδηλη τάση μεγάλου τμήματος των εργοδοτών προς αυταρχικές συμπεριφορές και υψηλότατο, ακόμη και σήμερα, βαθμό παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας που κατατάσσει την Ελλάδα στην πρώτη θέση της Ευρώπης των 15.

Στο ίδιο πάντοτε πλαίσιο της έντονης και συχνά παρεμβατικής κρατικής εξουσίας και της άρνησης των εργοδοτών να αποδεχθούν την ιδέα της συμμετοχής και του διαλόγου, είναι προφανές ότι και από την πλευρά της εκπροσώπησης της εργασίας, που επιλέγει την συγκρουσιακή τακτική στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου και των κοινωνικών σχέσεων, δεν υπάρχει περιθώριο αποδοχής των εννοιών της συμμετοχής και του διαλόγου που αντιμετωπίζονται επί μακρόν με έντονες επιφυλάξεις.

Το κλίμα αυτό κυριαρχεί στο κοινωνικό πεδίο στον ελληνικό χώρο μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '70 και έχει ως αποτέλεσμα την ουσιαστική αποτυχία των θεσμών εργατικής συμμετοχής και διαλόγου που καθιερώνονται σε επιχειρησιακό επίπεδο κατά την δεκαετία του '80. Μια νέα κατάσταση αρχίζει να εκδηλώνεται κατά την τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα ευνοούμενη από την δημιουργία νέων θεσμών διαλόγου και από την μεταρρύθμιση του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η δημιουργία της ΟΚΕ και η επίτευξη μιας ποικιλίας μορφών θεσμοθετημένου και άτυπου διαλόγου, υπό την επίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διακηρύσ-

σει την αναγκαιότητα του κοινωνικού διαλόγου ως μέσου για την προώθηση των πολιτικών της, αποτελούν πρακτικές της νέας αυτής κατάστασης που διαμορφώνεται. Συνέπεια των τελευταίων εξελίξεων είναι το γεγονός ότι ο κοινωνικός διάλογος και η κοινωνική συνεννόηση αποκτούν μεγαλύτερα ερείσματα στην ελληνική κοινωνία. Σε αυτό το αποτέλεσμα συντελεί σε μεγάλο βαθμό η ευρεία πολιτική και κοινωνική συναίνεση που επιδεικνύεται για την ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ.

Η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα συντελείται υπό την μορφή θεσμοθετημένων και μη θεσμοθετημένων πρακτικών σε εθνικό ή αποκεντρωμένο επίπεδο για θέματα που κυρίως άπτονται της αγοράς εργασίας αλλά και που αναφέρονται στο ευρύ πεδίο της κοινωνικής πολιτικής:

Ειδικότερα σε αυτό το πλαίσιο κατατάσσονται:

- Η δημιουργία συμμετοχικών θεσμών στις επιχειρήσεις.
- Η μεταρρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Η δημιουργία κατ' εξοχήν θεσμών κοινωνικού διαλόγου.
- Η πρακτική του μη θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου.
- Ο κοινωνικός διάλογος σε τοπικό επίπεδο.

Ειδικότερα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων οι μορφές κοινωνικού διαλόγου που παρατηρούνται στην χώρα μας αναφέρονται: α) στους θεσμούς εργατικής συμμετοχής στις επιχειρήσεις, β) στο σύ-

σημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και την επέκτασή τους στην Δημόσια Διοίκηση.

Πιο συγκεκριμένα, βασικά ζητήματα ρύθμισης στο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης και ειδικότερα αυτής που διεξάγεται σε εθνικό γενικό επίπεδο (ΕΓΣΕΕ) και δίδει τον τόνο στις ειδικότερες ΣΣΕ που ακολουθούν είναι τα εξής:

- Η ρύθμιση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, η αύξηση της απασχόλησης και η αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας στο πλαίσιο ευρύτερων οικονομικών και αναπτυξιακών στόχων.
- Η στήριξη της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων.
- Η παρέμβαση σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, ποιότητας της εργασίας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
- Η ισότητα μεταχείρισης ανάμεσα στα δύο φύλλα.
- Η εκδήλωση μορφών κοινωνικής αλληλεγγύης με συγκεκριμένο περιεχόμενο ρυθμίσεων και καθορισμό πηγών άντλησης των αναγκαίων οικονομικών πόρων.

Παράλληλα, με τις επιμέρους εκφράσεις θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου, εκδηλώνεται και μια ανάπτυξη πρωτοβουλιών και πρακτικών κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο, ως άτυπες διαδικασίες με την μορφή διμερών ή τριμερών επαφών μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών.

Οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις, εκτός των άλλων, στον τομέα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των εργασιακών σχέσεων, του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης κλπ. υπονόμωσε στην Ελλάδα τον ρόλο και την σημασία του κοινωνικού διαλόγου για την κοινωνική ένταξη και γενικότερα για την χάραξη και άσκηση παρεμβάσεων στο πεδίο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Παράλληλα, οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις ανέδειξαν την έλλειψη παράδοσης και κουλτούρας διαλόγου κυρίως από το κράτος, που διατηρεί την παρεμβατική του κυριαρχία, περιθωριοποιώντας την ουσιαστική και τεκμηριωμένη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών και ιδιαίτερα των συνδικάτων ως κύριων εκπροσώπων της μισθωτής εργασίας.

Οι παρατηρήσεις αυτές σημαίνουν ότι η κοινωνική ένταξη δεν συνάδει με την υπονόμηση του κοινωνικού διαλόγου. Αντίθετα, στις συνθήκες της οικονομικής κρίσης και ύφεσης που πλήττει την Ευρώπη και την χώρα μας και των συνεπειών που υφίσταται κύρια ο κόσμος της μισθωτής εργασίας (ανεργία, κοινωνικός αποκλεισμός, μείωση των εισοδημάτων, κλπ), απαιτείται έγκαιρα και ουσιαστικά να καλυφθεί ουσιαστικά το έλλειμμα στην ανάπτυξη πρακτικών κοινωνικού διαλόγου, στην κατεύθυνση συστηματοποιημένων τοπικών, περιφερειακών και εθνικών δομών, συλλογικής αυτονομίας, διαπραγμάτευσης και σύνθεσης των διαφορετικών τεκμηριωμένων απόψεων των συνομιλητών σε επιμέρους ή συνολικά ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, μιας αποτελεσματικής κινητήριας διαδικασίας για την οικονομική και κοινωνική έξοδο από την κρίση.

ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

του Γιάννη Κουζή

1. Εισαγωγή

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στην Ελλάδα, μετά από την επιβολή του μνημονίου, συνιστούν την επίτευξη ενός στόχου που έχει δρομολογηθεί κατά την τελευταία 20ετία από διεθνείς και εθνικούς κύκλους ισχυρών οικονομικών συμφερόντων και υλοποιείται με αφορμή και άλλοθι την κρίση και το μνημόνιο. Οι αλλαγές που συντελούνται εντάσσονται στο ίδιο πνεύμα των «μεταρρυθμίσεων» των δύο τελευταίων δεκαετιών υπό την επίκληση του στόχου της ανταγωνιστικότητας που μεταφράζεται με όρους μείωσης και συμπίεσης των δαπανών για την εργασία αβέβαιης αποτελεσματικότητας, πέραν της διασφάλισης της αυξημένης κερδοφορίας του κεφαλαίου, της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της επέκτασης της επισφάλειας και ανασφάλειας στους κόλπους των εργαζομένων. Εντούτοις, παρά τις εντυπωσιακές αλλαγές που έχει υποστεί η ελληνική αγορά εργασίας, ήδη πριν από την εκδήλωση της κρίσης, ο χαρακτηρισμός της ως «άκαμπτης» παραμένει επίμονα. Παρά την ποικιλία όλου του φάσματος των ευελιξιών που νόμιμα θεσμοθετούνται

και, που σε συνδυασμό με την κραυγαλέα ανεπάρκεια των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της νομοθεσίας, διευρύνουν επικίνδυνα τους θύλακες του «εργασιακού μεσαίωνα», οι πιέσεις εντείνονται και βρίσκουν με την κρίση το πρόσφορο έδαφος για την ολοκλήρωση της εφαρμογής μιας παλιάς ατζέντας που οι συγκυρίες δεν ευνόησαν την πλήρη υλοποίησή της.

2. Η εργασία στην εποχή του μνημονίου

Η κρίση και το μνημόνιο είναι η αφορμή μιας μεθοδευμένης παρέμβασης απέναντι στην εργασία με αφετηρία τον δημόσιο τομέα, ο οποίος, εκτός από την κακόβουλη απαξίωση που δέχεται παράλληλα με την εύλογη αποσιώπηση των αιτιών των παθογενειών του, υφίσταται σοβαρές απώλειες στο επίπεδο της απασχόλησης, των αμοιβών και των ευρύτερων εργασιακών δικαιωμάτων, υπό την επίκληση μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων και την δημιουργία όρων κοινωνικού αυτοματισμού και τεχνητών διαιρέσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους. Μια τέτοια τακτική, αποβλέπει στην γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας εφόσον, όχι μόνο στερεί από τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα τις όποιες αναφορές για την περαιτέρω βελτίωση της

θέσης τους, αλλά δημιουργεί και το κατάλληλο κλίμα «μοιρολατρίας» για τα όσα θα επακολουθήσουν στον ιδιωτικό τομέα μετά από τα πλήγματα που δέχονται οι συνάδελφοί τους του δημοσίου με τη θεσμικά υψηλότερη προστασία και τον υψηλότερο δείκτη συνδικαλισμού. Στο πλαίσιο αυτό, επιτυγχάνεται η δραματική και με πολλαπλές επιπτώσεις συρρίκνωση της δημοσίας απασχόλησης, το πάγωμα μισθών, η οριζόντια περικοπή αποδοχών στις ΔΕΚΟ, η μείωση και η κατάργηση επιδομάτων σε βαθμό που οι εισοδηματικές απώλειες σε ορισμένες κατηγορίες να υπερβαίνουν το 25% σε διάστημα ενός έτους. Σε αυτά προστίθενται τα επόμενα βήματα που είναι η κατάργηση των κανονισμών προσωπικού και η ουσιαστική κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων στις αστικές συγκοινωνίες, με προοπτική επέκτασης των μέτρων αυτών και στις υπόλοιπες ΔΕΚΟ, η καθιέρωση ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικής υποβάθμισης, η αύξηση του ωραρίου στις 40 ώρες και η απελευθέρωσή του, η απειλή της μονιμότητας με το επιχείρημα της κατάργησης οργανισμών και οργανικών θέσεων.

Ο πυρήνας των παρεμβάσεων που αποσκοπεί στην αποτελεσματική και μακροπρόθεσμη συρρίκνωση των δαπανών («κόστους») εργασίας, έγκειται στην



απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων με τη νόμιμη διάβρωση του κλαδικού μισθού που εισάγεται με τις ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, με το επιχείρημα της διάσωσης των θέσεων εργασίας αλλά και της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, που δίνει το έναυσμα για την εφαρμογή τους και σε επιχειρήσεις με υψηλή κερδοφορία.

Οι ρυθμίσεις αυτές, ανατρέπουν τη βασική αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για την εργασία και επιβουλεύονται σοβαρά στην πράξη τον θεσμό της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων, ενώ συνοδεύονται και με μέτρα περιορισμού του ρόλου του ΟΜΕΔ και ισχυροποίησης της πλευράς του κεφαλαίου στις διαδικασίες επίλυσης των συλλογικών εργατικών διαφορών. Στο ίδιο πλαίσιο, βάλλεται έμμεσα και ο γενικός κατώτατος μισθός, υπό το άλλοθι των συμβάσεων μαθητείας (stages) των νεοπροσλαμβανόμενων νέων μέχρι 24



ετών, από τη δυνατότητα διάβρωσής του κατά 20%, ενώ ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει την πλήρη κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών, μειώνοντας ακόμη περισσότερο το μισθολογικό κόστος για τις επιχειρήσεις και ενισχύοντας τα σχετικά μέτρα απαλλαγής τους χωρίς, ωστόσο, ουσιαστικές εγγυήσεις για τη διατήρηση, τουλάχιστον, της απασχόλησης.

Επίσης, το τριετές πάγωμα των μισθών, η απαγόρευση και κατάργηση κάθε συλλογικής ρύθμισης που υπερβαίνει την εισοδηματική πολιτική συμπληρώνουν την πολιτική μισθών στον ιδιωτικό τομέα. Τέλος, η μείωση του κόστους υπέρβασης του ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του κόστους της υπερεργασίας και της κάθε μορφής υπερωρίας, αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση στην κατεύθυνση του περιορι-

σμού των δαπανών για την εργασία, ως επαχθούς κόστους για το κεφάλαιο.

Η άρση του πλαισίου προστασίας από τις απολύσεις, ιδιαίτερα σε μια περίοδο έξαρσης της κρίσης και της ανεργίας, αποτελεί μια ακόμη κεντρικής σημασίας παρέμβαση, ώστε η διευκόλυνση και η απελευθέρωση των απολύσεων να αποτελεί το μέσο πίεσης για την επιβολή των μέτρων συμπίεσης του κόστους εργασίας (πχ. ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις, αποδοχή της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας υπό την απειλή της τροποποιητικής καταγγελίας της σύμβασης).

Σε αυτό το πλαίσιο, εντάσσεται η επέκταση της δοκιμαστικής σύμβασης στο ένα έτος με συνέπεια τη μη καταβολή αποζημίωσης απόλυσης και την προσθήκη και ανάπτυξη μιας νέας μορφής επισφάλειας,

η μείωση έως και κατά $\frac{3}{4}$ του χρόνου προειδοποίησης στην τακτική καταγγελία των συμβάσεων που συνεπάγεται μέχρι και 18 μισθούς μικρότερη αποζημίωση για τη μεγάλη προϋπηρεσία, την απεριόριστη αύξηση των δόσεων καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης, με την παράλληλη μείωση του ποσού κάθε δόσης. Επίσης, η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις κατά 50% για τις επιχειρήσεις έως 150 εργαζόμενους και κατά 150% για τις μεγαλύτερες, συνιστά ένα ακόμη μέτρο διευκόλυνσης των απολύσεων και επέκτασης της κοινωνικής ανασφάλειας.

Η λήψη μέτρων για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, αποτελεί μια ακόμη σημαντική παράμετρο των μέτρων του μνημονίου με έμφαση στην ανάπτυξη και την επέκταση της διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης πέραν των 2 ετών, στους 36 μήνες, μέσα από τα γραφεία δανεισμού εργαζομένων με τη δυνατότητα τριπλασιασμού του χρόνου ενοικίασης. Επιπλέον, επεκτείνεται η ετήσια διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) στους 9 μήνες (με δυνατότητα διαδοχής 2 ετήσιων περιόδων μέχρι του 18μηνου) που σε συνδυασμό με την κατάργηση των όποιων προσαυξήσεων στην υπερωριακή απασχόληση και στις αμοιβές της «περιορισμένης» μερικής απασχόλησης, ενθαρρύνει την περαιτέρω ανάπτυξη της απασχόλησης με μειωμένα ωράρια που παρουσίαζε περιορισμένη εφαρμογή υπό άλλες συγκυρίες.

Στα μέτρα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα, αναμένεται να προστεθούν και άλλα στο πλαίσιο του 4ου μνημονίου, όπως η διευκόλυνση της ελαστικής διευθέτησης του ωραρίου με

ατομικές συμφωνίες, σε συνδυασμό με την περαιτέρω μείωση του κόστους των υπερωριών, η κατάργηση επιδομάτων και των αποζημιώσεων σε περίπτωση πρόωρης λύσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η εξατομίκευση των αμοιβών και η σύνδεσή τους με την παραγωγικότητα μέσα από ένα αμφισβητήσιμο πλαίσιο αξιολόγησης της τελευταίας που ανατρέπουν πλήρως το σύστημα διαμόρφωσης των μισθών.

Η εξέλιξη αυτή άλλωστε, αποτελεί και τον απώτερο στόχο όσων επιλέγουν να απορυθμίσουν το καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων, διαβρώνοντας την έννοια του κλαδικού και του γενικού κατώτατου μισθού, ως μεταβατική εξέλιξη πριν από την επίτευξη του τελικού στόχου. Πρόκειται για τις τελευταίες ρυθμίσεις που απομένουν από ένα μακρύ κατάλογο αιτημάτων του κεφαλαίου που χρονολογείται εδώ και δύο δεκαετίες υπό το άλλοθι της κρίσης και του μνημονίου και χωρίς να χρειάζεται πλέον το εύπεπτο και απατηλό άλλοθι της flexicurity.

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα του συντονισμού διεθνών (ΔΝΤ και κυρίως Ευρωπαϊκής Ένωσης) και εθνικών (κυρίως του ΣΕΒ) ισχυρών οικονομικών συμφερόντων υπό την αποδοχή των κυβερνώντων που τις υιοθετούν. Οι αλλαγές αυτές, ως προς το περιεχόμενό τους δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο αφού συναντώνται διάσπαρτες σε μεγάλο αριθμό επιμέρους χωρών. Ωστόσο, καινοτομία αποτελεί το γεγονός ότι τέτοιας ποσότητας και περιεχομένου μέτρα λαμβάνονται σε διάρκεια μόλις λίγων μηνών, προκαλώντας με τη βιαιότητα, την κοινωνική αναλγησία και το μένος που εκδηλώ-

νουν απέναντι στο σύνολο της μισθωτής εργασίας.

Τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι προσωρινά αλλά επιδιώκεται να έχουν χαρακτήρα μόνιμο. Ο στόχος αυτός, ενισχύεται από τα σενάρια συνταγματοποίησης των σιδηρών κανόνων του Συμφώνου Σταθερότητας με την συνταγματική καθιέρωση της λιτότητας εισοδημάτων. Εντάσσονται σε μια στρατηγική «τριτοκοσμοποίησης» της εργασίας, στο πλαίσιο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, με όρους συμπίεσης των μισθών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε μια πολλαπλά αδιέξοδη πορεία, με μόνο το αποτέλεσμα της αύξησης της κερδοφορίας του κεφαλαίου και τη βίαιη αναδιανομή πλούτου σε βάρος της εργασίας.

Η διατήρηση της ύφεσης και η αύξηση της ανεργίας σε επίπεδα Ισπανίας (>20%), συνδέονται και με την προοπτική εξαφάνισης μεγάλου τμήματος μικρών επιχειρήσεων και αυτοαπασχολούμενων και υπό την απελευθέρωση των «κλειστών» επαγγελματιών, που θα οδηγήσουν στην προοδευτική αύξηση της μισθωτής εργασίας συγκλίνοντας με τα μέσα ευρωπαϊκά επίπεδα (από 65% στο 85%).

Το νέο εργασιακό τοπίο που διαμορφώνεται μετά από το μνημόνιο σε μια και θεσμικά πλέον, απορυθμισμένη αγορά εργασίας οδηγεί στην γενίκευση της επισφάλειας που θα επιβάλλουν σωρευτικά η επέκταση της ευέλικτης εργασίας, οι χαμηλές αμοιβές υπό την πίεση της ανεργίας με τις φθηνές και εύκολες απολύσεις που θα καθιστούν αβέβαιη την προοπτική συνταξιοδότησης που θα υπολογίζεται, όταν

θα συμπληρώνονται οι προϋποθέσεις, με βάση τις αποδοχές ενός ολόκληρου εργασίου βίου.

Η «γενιά των 700 ευρώ», που δεν περιορίζεται στις ηλικίες των νέων εργαζομένων, αφήνει τη θέση της στη «γενιά των 500 ευρώ». Ωστόσο, η γενιά των νέων εργαζομένων, υπό το φως των νέων δεδομένων, οδηγείται στην διαμόρφωση μιας νέας εργασιακής κουλτούρας υπό την απόλυτη κυριαρχία της ανασφάλειας και της επισφάλειας, με περιορισμένα δικαιώματα και προσδοκίες από τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Η εικόνα αυτή, ενισχύει την ήδη διαμορφωμένη κατάσταση στους κόλπους των νέων εργαζομένων που βιώνουν τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας απέχοντας, κατά κανόνα, από κάθε συλλογική δράση στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, εξέλιξη για την οποία σημαντική είναι και η ευθύνη των συνδικάτων με τις πράξεις και τις παραλείψεις τους.

Με τα μέτρα που λαμβάνονται, ενισχύονται τα πλήγματα απέναντι στον συνδικαλισμό, μέσα από τη μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα που αποτελεί τον ισχυρό πυλώνα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Επίσης, επιδιώκεται η απαξίωση του ρόλου των κλαδικών συμβάσεων και κατ' επέκταση των κλαδικών συνδικάτων που με τη σειρά τους οφείλουν να διεκδικήσουν τη θεσμική τους παρουσία στους χώρους εργασίας. Ανεξάρτητα από την δημιουργία επιχειρησιακών σωματείων, στην κατεύθυνση προσαρμογής στο νέο καθεστώς, ζητούμενο αποτελεί η αυτόνομη συνδικαλιστική δράση ή η προσχώρηση σε πρακτικές εργοδοτικού συνδικαλισμού.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΥΝΤΑΓΟΓΡΑΦΗΣΗ

της Δώρας Τζανετάκη

Η συνταγογράφηση είναι το δεύτερο πιο ισχυρό θεραπευτικό εργαλείο, μετά τις επεμβατικές τεχνικές, στα χέρια των ιατρών. Έτσι, η ορθή ή η λανθασμένη χρήση του, έχει σημαντικές συνέπειες για την υγεία, αλλά επειδή η φαρμακευτική δαπάνη είναι συνεχώς αυξανόμενη, έχει σημαντικές συνέπειες και για την οικονομική βιωσιμότητα του συστήματος. Η φαρμακευτική δαπάνη των ασφαλιστικών ταμείων ανήλθε για το 2009 σε 5 δισ. ευρώ, ποσό που ισοδυναμεί με το 40% της ετήσιας κρατικής επιχορήγησης προς αυτά.

Ενδεικτικά επίσης αναφέρουμε ότι στην Ελλάδα εκτελούνται περίπου 100 εκ. συνταγές το χρόνο, ενώ αντίστοιχα στη Δανία, χώρα με το μισό περίπου πληθυσμό της χώρας μας, 15 εκ. Αιτία του φαινομένου αυτού είναι η αλόγιστη συνταγογράφηση η οποία οφείλεται σε πλήθος παραγόντων. Κατ' αρχάς, στην ανασφάλεια του γιατρού: όσο πιο ανασφαλής είναι ο γιατρός, τόσο περισσότερα φάρμακα γράφει στον ασθενή του, ελπίζοντας ότι κάποιο από αυτά θα επιφέρει θεραπευτικό αποτέλεσμα. Δευτερευόντως, στην εσφαλμένη τακτική κάποιων γιατρών, να καταφεύγουν απευθείας στα νέας γενιάς πανάκριβα φάρμακα, αντί να δοκιμάζουν την κλασική φτηνότερη αγωγή, καθώς και στην επιλεκτική συνταγογράφηση φαρμάκων της προτίμη-

σης τους. Σε αυτά πρέπει να προστεθεί η έτερη πληγή της πλαστής συνταγογράφησης, δηλαδή η γνωστή απάτη με τα κουπόνια στο φαρμακείο (αφαιρείται το κουπόνι από τη συσκευασία και το φάρμακο δίνεται ξανά σε κάποιον ανασφάλιστο ή σε άτομο που δεν έχει συνταγή γιατρού), η οποία εκτιμάται ότι αντιστοιχεί στο 28%-35% της φαρμακευτικής δαπάνης στα ασφαλιστικά ταμεία.

Ένα ακόμα πρόβλημα, είναι η συμμόρφωση των ασθενών. Με βάση τα υπάρχοντα στοιχεία μόνο το 22% των συνταγών εκτελούνται από τους ασθενείς με βάση τις οδηγίες αναγραφής τους. Το 14% δεν εκτελεί τη συνταγή, το 13% την εκτελεί αλλά δεν χρησιμοποιεί τα φάρμακα, το 22% διακόπτει πρόωρα τη θεραπεία, ενώ το 29% μειώνει κατά την κρίση του τη δοσολογία. Σε όλες τις περιπτώσεις, έχουμε προφανή κατασπατάληση του πόρου της ιατρικής επίσκεψης, του κορεσμού του συστήματος υποδοχής (ουρές), κατασπατάληση του δημοσίου χρήματος και υποβάθμιση της αποδοτικότητας (και με όρους οικονομίας) του συστήματος.

Απάντηση στα προβλήματα αυτά έρχεται να δώσει η ηλεκτρονική συνταγογράφηση. Το χρονικό της e-συνταγογράφησης παρουσιάζεται συνοπτικά παρακάτω:

Δεκαετία του 1990

Η ηλεκτρονική συνταγογράφηση εμφανίζεται πειραματικά σε διάφορες εφαρμογές στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ. Πρωτοπόρος είναι το Βέλγιο, που την εφαρμόζει από το 1993.

2003

Η ηλεκτρονική συνταγογράφηση ενσωματώνεται στη μεταρρύθμιση του κλάδου φαρμάκου των ΗΠΑ.

2005

Εφαρμόζεται στην Ιταλία, τη Γαλλία και την Αυστρία. Την ίδια χρονιά αρχίζει να συζητιέται επισταμένα στην Ελλάδα.

2008

Ενσωματώνεται από το υπουργείο Υγείας της Βρετανίας, ενώ στην Ελλάδα ο διοικητής του ΙΚΑ αναφέρει σε διεθνή ημερίδα ότι κατά το 2007 η δαπάνη ανά ασφαλισμένο στη χώρα μας ανερχόταν στα 305 ευρώ, όταν στην Ολλανδία ήταν 180 ευρώ (-41%) και στη Σουηδία 200 ευρώ (-34%), υποδεικνύοντας ως βασικό ένοχο την υπερσυνταγογράφηση.

Η ηλεκτρονική συνταγογράφηση, συμπεριλήφθηκε ως υποχρέωση της χώρας μας και στο κείμενο του Μνημονίου που υπογράψαμε. Το νομοσχέδιο για την ηλεκτρονική καταχώρηση και εκτέλεση συνταγών προβλέπει ότι οι συνταγες θα καταχωρούνται από τους γιατρούς ηλεκτρονικά, θα εκτελούνται επίσης ηλεκτρονικά από φαρμακοποιούς και θα εκκαθαρίζονται ηλεκτρονικά, από τους ασφαλιστικούς φορείς, οι οποίοι, αναμένεται να εξοικονομήσουν 1 δισ. ευρώ από τον περιορισμό της υπερ-

βολικής εικονικής και κατευθυνόμενης συνταγογράφησης.

Το έργο υλοποιείται από την Κοινωνία της Πληροφορίας, χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από το ΕΣΠΑ, έχει ένα κόστος 800.000 ευρώ και αφορά σε πρώτη φάση την εκτέλεση συνταγών φαρμάκων ενώ στη δεύτερη φάση θα αφορά στο σύνολο των ιατρικών πράξεων και νοσηλίων.

Συγκεκριμένα το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής του μέτρου έχει ως ακολούθως:

Πρώτο στάδιο (ήδη εν ισχύ): Η πιλοτική εφαρμογή της ηλεκτρονικής συνταγογράφησης στον ΟΑΕΕ, η προκήρυξη του διαγωνισμού για το έργο και η ανάπτυξη του απαραίτητου λογισμικού.

Δεύτερο στάδιο: Η επέκταση της εφαρμογής του στα υπόλοιπα τρία ασφαλιστικά ταμεία (ΟΠΑΔ, ΙΚΑ και ΟΓΑ). Το μεγαλύτερο ταμείο της χώρας το ΙΚΑ, αναμένεται να ενταχθεί μέχρι το Μάιο. Η ευγενική δωρεά της Εθνικής Τράπεζας ύψους 1,5 εκ. ευρώ θα καλύψει τις απαραίτητες αναγκαίες επεκτάσεις του λογισμικού για να ολοκληρωθεί το στάδιο αυτό. Εδώ πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι από τις 24/1/2011, έχουν ήδη ενταχθεί στην ηλεκτρονική συνταγογράφηση δύο από τα μεγαλύτερα υποκαταστήματα του ΙΚΑ στην Ελλάδα, το Περιστέρι και το Αιγάλεω.¹

Τρίτο στάδιο: Η ένταξη των νοσοκομείων, των ιδιωτικών θεραπευτηρίων και ιατρείων, των αγροτικών ιατρείων και των παραϊατρικών και των διαγνωστικών εξετάσεων. Στόχος να εφαρμόζεται πλήρως η ηλεκτρονική συνταγογράφηση από 01/01/2012.

1. Καθημερινή (06/02/2011): Υπ. Υγείας: Δεν κατέρρευσε η Ηλεκτρονική Συνταγογράφηση.

Τελικός στόχος: Κάθε ασφαλισμένος να διαθέτει μια ατομική «έξυπνη» κάρτα υγείας (smart card), που θα αναγνωρίζεται απ' όλους τους παρόχους υπηρεσιών υγείας.²

Το σύστημα ηλεκτρονικής συνταγογράφησης λειτουργεί ως εξής:

Ο γιατρός «μπαίνει» στο σύστημα, δίνει τον κωδικό του, ώστε το σύστημα να γνωρίζει ποιος γιατρός έγραψε την συνταγή και αρχίζει να την γράφει. Βάζοντας στη θέση του ΑΜΚΑ τον ΑΜΚΑ του ασθενούς, αυτόματα βγαίνουν τα υπόλοιπα στοιχεία του ασθενούς που αφορούν στη διεύθυνση, στο Ταμείο που είναι ασφαλισμένος και σε μια σειρά άλλα στοιχεία στα οποία θα πρέπει ο γιατρός να κάνει ένα μικρό έλεγχο αν πράγματι ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Στη συνέχεια συμπληρώνει σε ειδική ηλεκτρονική φόρμα - συνταγή την ασθένεια, τη φαρμακευτική ουσία που πρέπει να χορηγηθεί και το φάρμακο που προτείνει στον ασθενή.

Αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχει ειδική πρόβλεψη αν τα φάρμακα βρίσκονται εντός της λίστας που υπάρχει στο συγκεκριμένο φορέα κοινωνικής ασφάλισης και επίσης υπάρχει και η δυνατότητα να ελέγξει οποιαδήποτε άλλα στοιχεία του φαρμάκου, να δει για παράδειγμα μέχρι και αν υπάρχει κάποιο άλλο βιοϊσοδύναμο φάρμακο φθηνότερο. Αν ο γιατρός δεν επιλέξει το φθηνότερο φάρμακο, αλλά ένα άλλο ακριβότερο, «ανοίγει» ένα μήνυμα που του προτείνει το φθηνότερο φάρμακο και τον ερωτά αν επιμένει να συνταγογραφήσει το

ακριβότερο. Αν ο γιατρός επιμένει, γίνεται δεκτή η επιλογή του. Οι ελεγκτικές αρχές ενημερώνονται γι' αυτήν τη λεπτομέρεια και μπορούν να θέλουν να ελέγξουν τον γιατρό εφόσον εξακριβωθεί ότι συστηματικά επιλέγει τα ακριβότερα φάρμακα. Υπάρχουν επίσης και άλλοι αυτόματοι περιορισμοί, όπως για παράδειγμα στις ποσότητες των φαρμάκων που συνταγογραφούνται για κάθε ασθενή.

Ο γιατρός εκτυπώνει την ηλεκτρονική φόρμα και τη δίνει στον ασθενή ο οποίος με την σειρά του την παραδίδει στον φαρμακοποιό.

Ο φαρμακοποιός «μπαίνει» στο portal με τον δικό του ΑΜΚΑ, βρίσκει τη συγκεκριμένη συνταγή και την εκτελεί. Το κουτί με το φάρμακο περνάει από σκάνερ που «διαβάζει» το barcode προτού παραδοθεί στον ασθενή. Με τη μέθοδο αυτή, επιτυγχάνεται η ιχνηλασιμότητα του φαρμάκου, η δυνατότητα ανάκλησης της παρτίδας, αν χρειάζεται, ο έλεγχος του πλαστού φαρμάκου, ο έλεγχος της ημερομηνίας λήξης του ενώ μπλοκάρονται τα αχρησιμοποίητα κουπόνια από εξαγωγή φάρμακα.

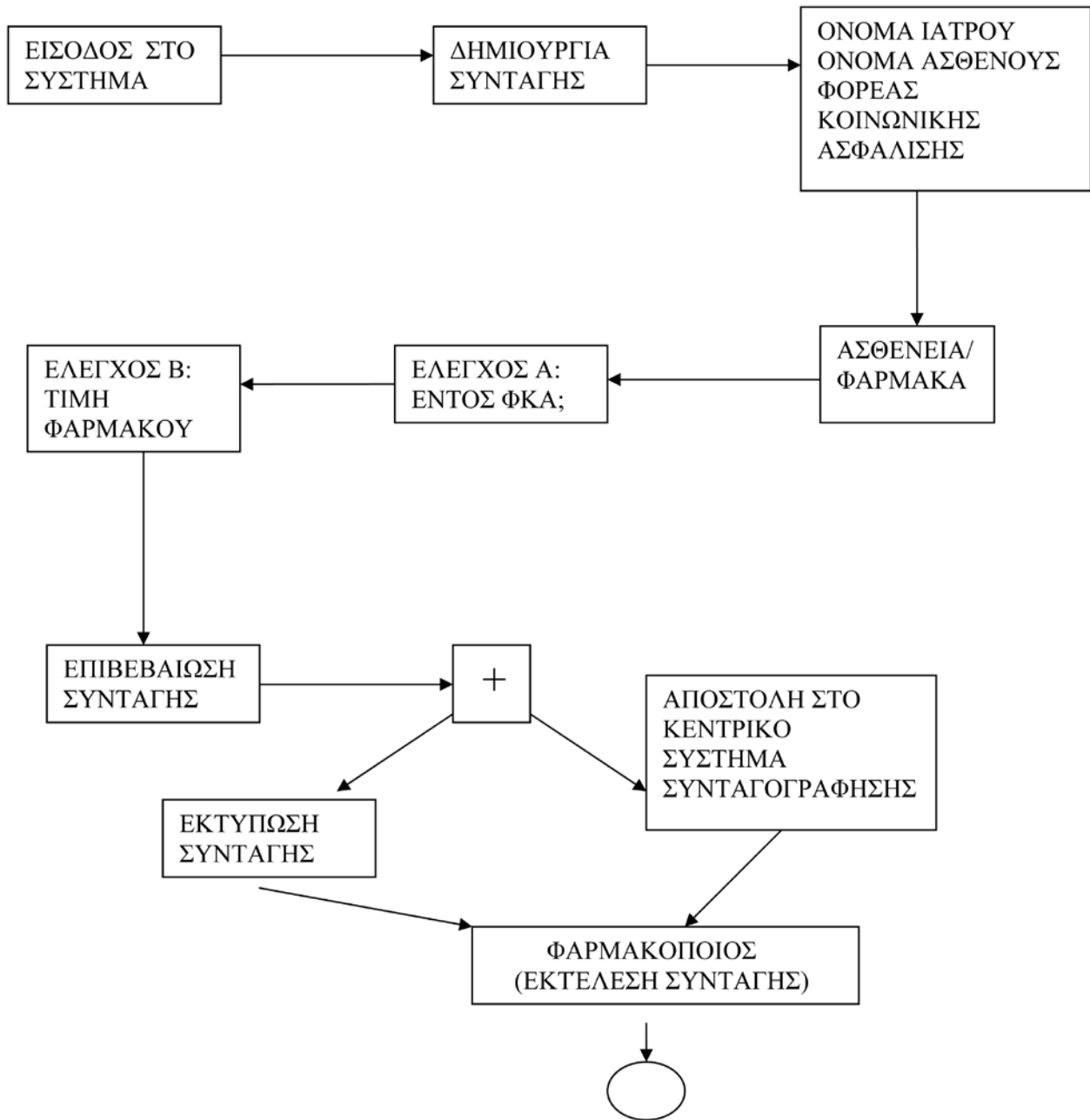
Ο φαρμακοποιός αν πχ. από δυο κουτιά που αναγράφει η συνταγή έχει το ένα, μπορεί να εκτελέσει μερικώς τη συνταγή. Έτσι επιλέγει «εκτέλεση» και η συνταγή θα καταχωρηθεί «μερικώς εκτελεσμένη». Το σύστημα θα αναμένει « από τον ίδιο φαρμακοποιό» να ξαναζητήσει αυτή τη συνταγή για ολική εκτέλεση έως ότου λήξει.

Στη συνέχεια, ο φαρμακοποιός τυπώνει την εκτελεσμένη συνταγή και επικολλά επάνω τις ταινίες γνησιότητας τωνσκευασμάτων.

2. Free Sunday (5/02/2011): Η πονεμένη ιστορία της ηλεκτρονικής συνταγογράφησης.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΥΝΤΑΓΟΓΡΑΦΗΣΗ

Διάγραμμα Ροής





Ο φαρμακοποιός έχει στη διάθεση του και τη δυνατότητα καταχώρησης χειρόγραφης συνταγής (στην περίπτωση που διακοπεί προσωρινά η σύνδεση του ιατρού στο διαδίκτυο).

Στο τέλος κάθε μήνα ο φαρμακοποιός πάει στο φάκελο «Εκκαθάριση» και εκτυπώνει αυτόματα συγκεντρωτικές μηνιαίες καταστάσεις ανά Ασφαλιστικό Ταμείο με το οποίο συνεργάζεται, με όλη την πληροφορία που απαιτείται από το Ταμείο.³

Οι βασικοί περιορισμοί στην χρήση της εφαρμογής Ηλεκτρονικής Καταχώρισης και Εκτέλεσης Συνταγών, είναι ότι η χρήση γίνεται μέσω διαδικτύου και μόνο από εξουσιοδοτημένους χρήστες.

Το νέο σύστημα διασφαλίζει την πληρότητα, την ποιότητα, την εμπιστευτικότητα, την ακεραιότητα και ασφάλεια των δεδομένων, παρέχει δυνατότητα διασταύρωσης και επεξεργασίας στοιχείων τόσο από εσωτερικές όσο και από εξωτερικές πηγές

3. www.e-syntagografisi.gr

πληροφόρησης και ελαχιστοποιεί τις πιθανότητες λαθών σε ποσοστό άνω του 60%.

Με βάση στοιχεία του ΙΚΑ, τα λάθη στη συνταγογράφηση κατανέμονται σήμερα ως εξής:

- Χορήγηση φαρμάκου διαφορετικού του συνταγογραφημένου 66,0%.
- Κωδικός κουπονιού εκτός αρχείου φαρμάκων (συμπ. ΙΦΕΤ) 9,9%.
- Αριθμός φαρμάκων διαφορετικός των συνταγογραφημένων 3,8%.
- Μη ορθή εκτέλεση επαναλαμβανόμενης συνταγής 3,7%.
- Συνταγογράφηση πλέον των 2 κυτίων χωρίς αναγραφή χρόνιας πάθησης 3,3%.
- Λοιπά 10,2%.

Με το ηλεκτρονικό σύστημα συνταγογράφησης, ταυτοποιούνται όλοι οι εμπλεκόμενοι στη συνταγογράφηση και είναι συνυπεύθυνοι.

Επιπλέον έχει υπολογιστεί πως η Ηλεκτρονική Καταχώριση και Εκτέλεση Συνταγών θα οδηγήσει στην εξοικονόμηση 100 ωρών εργασίας ανά ιατρό το έτος, ενώ ακόμα πιο σημαντική είναι η ελάφρυνση του φόρτου εργασίας των φαρμακοποιών.

Άλλη μια διάσταση των ωφελειών της ηλεκτρονικής συνταγογράφησης έχει να κάνει με το γεγονός ότι η πλήρης, ψηφιακή καταγραφή των συνταγών παριστά το μόνο

αντικειμενικό κριτήριο για τη φορολόγηση των ιατρών, διότι αποτελεί αδιάσειστο τεκμήριο παροχής υπηρεσιών υγείας.

Σημαντικό πλεονέκτημα του συστήματος για τα ασφαλιστικά ταμεία είναι ότι ελέγχεται το κύκλωμα φαρμακευτικής εταιρείας - γιατρού - φαρμακοποιού και μειώνεται σημαντικά η φαρμακευτική δαπάνη.

Το σύστημα της ηλεκτρονικής συνταγογράφησης, ξεκίνησε στις 18 Οκτωβρίου του 2010 από τον ΟΑΕΕ. Η αποτελεσματικότητα του εγχειρήματος φαίνεται από το γεγονός ότι από τον πρώτο μήνα εφαρμογής μειώθηκε στο ήμισυ η φαρμακευτική δαπάνη του ταμείου.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Οργανισμού, το συνολικό μηνιαίο κόστος των φαρμάκων έφτασε τα 13 περίπου εκατομμύρια ευρώ, από 25 εκατομμύρια που ήταν πριν την εφαρμογή του συστήματος.

Επιπλέον, ο αριθμός των συνταγών έχει υποχωρήσει από τις 300.000 μηνιαίως στις 200.000, ενώ το κόστος της μέσης συνταγής έχει μειωθεί από τα 80 στα 48 ευρώ.

Τέλος πρέπει να σημειωθεί ότι δεν αρκεί να γίνει μόνο στα φάρμακα η ηλεκτρονική συνταγογράφηση. Πρέπει να επεκταθεί και στις διαγνωστικές εξετάσεις (να ολοκληρωθεί δηλαδή και το τρίτο στάδιο του έργου), εκεί που έχουμε διενέργεια πλήθους αχρείαστων εξετάσεων. Στα νοσοκομεία η εφαρμογή του μέτρου είναι δύσκολη, γιατί λόγω της απαρχαιωμένης μηχανοργάνωσης πρέπει να λυθούν πολλά τεχνικά και πρακτικά προβλήματα.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

28 Ιανουαρίου 2011.

Συμμετοχή του Απόστολου Καψάλη, ερευνητή του ΙΝΕ, σε εκδήλωση συζήτηση που διοργάνωσε η Διακλαδική Πρωτοβουλία Εργαζομένων και Ανέργων στα Μ.Μ.Ε και το Συντονιστικό Πρωτοβάθμιων Σωματίων. Η εισήγηση είχε θέμα: «Τα εργασιακά δικαιώματα στη νέα εποχή και το ερώτημα της αντίστασης».

16 Φεβρουαρίου 2011. Συμμετοχή του Απόστολου Καψάλη, ερευνητή του ΙΝΕ, σε ημερίδα που διοργάνωσε η ομάδα εργαζομένων και ανέργων «Δικαίωμα» με θέμα: «Η ανατίναξη των εργατικών κατακτήσεων την εποχή του μνημονίου και η απάντησή μας».

17 Φεβρουαρίου 2011.

Συμμετοχή του Απόστολου Καψάλη, ερευνητή του ΙΝΕ, σε ημερίδα του Συντονιστικού Πρωτοβάθμιων Σωματείων Ρεθύμνου, που πραγματοποιήθηκε στο Εργατικού Κέντρου Ρεθύμνου, με θέμα εισήγησης, «Νέες εργασιακές σχέσεις και οι επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας».

25 Φεβρουαρίου 2011.

Συμμετοχή του Απόστολου Καψάλη,

ερευνητή του ΙΝΕ, σε ημερίδα του Συλλόγου Ελλήνων Κοινωνιολόγων στην Αθήνα με θέμα: «Η συμβολή του Κοινωνιολόγου στην ανάπτυξη κοινωνικής πολιτικής, στο πλαίσιο της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης». Το θέμα εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ, ήταν: «Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο».

17 Μαρτίου 2011

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) σε κύκλο επτά εβδομαδιαίων διαλέξεων στα πλαίσια του Ανοικτού Πανεπιστημίου του Δήμου ΑΓ. Παρασκευής, με θέμα: «Σύγχρονες εξελίξεις στη κοινωνική ασφάλιση».

21 Μαρτίου 2011.

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) σε ημερίδα (Η Πράσινη Βίβλος για τα Συνταξιοδοτικά Συστήματα στην Ευρώπη) που οργάνωσε το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου, στην Λευκωσία με θέμα εισήγησης: «Επιλογές και προτεραιότητες της συνταξιοδοτικής πολιτικής στην Ευρώπη»



