



ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΓΕΙΑΣ; Είναι ένα νέο φάρμακο, ένα ψηφιακό εργαλείο ή ένας διαφορετικός τρόπος χρηματοδότησης και οργάνωσης υπηρεσιών; Το «Πρώτο Θέμα» και το ygeiamou.gr ανοίγουν τον διάλογο για τις πρωτοποριακές παρεμβάσεις που χρειάζεται το οικοσύστημα της υγείας, φιλοξενώντας άρθρα θεσμικών εκπροσώπων και επιστημόνων.

Η ΠΡΟΛΗΨΗ ΣΤΟΝ 21Ο ΑΙΩΝΑ: ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΕΣ, ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ, ΑΛΓΟΡΙΘΜΟΙ ΤΑ «ΟΠΛΑ» ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ

Οι αλλαγές που συντελούνται στα δημογραφικά και επιδημιολογικά δεδομένα, με βασικά χαρακτηριστικά την αύξηση του προσδόκιμου ζωής, τη γήρανση του πληθυσμού και την ολοένα αυξανόμενη επίπτωση των χρόνιων νοσημάτων, ασκούν σημαντική πίεση στα συστήματα υγείας και κοινωνικής ασφάλειας και αποτελούν πρόκληση για τη βιωσιμότητα, τον εκσυγχρονισμό και την αποτελεσματικότητά τους.

Στο πλαίσιο αυτό, καθίσταται αναγκαία η στροφή από την αντιμετώπιση των ασθενειών στην προληπτική ιατρική. Στο επίκεντρο των στρατηγικών της πρόληψης βρίσκεται η προαγωγή της υγείας του πληθυσμού με υιοθέτηση παρεμβάσεων στον τρόπο ζωής, στα προγράμματα προληπτικού ελέγχου, αλλά και η πρόληψη των λοιμωδών νοσημάτων με τη συμβολή του εμβολιασμού και σύγχρονων μεθόδων διάγνωσης και αντιμετώπισης. Σύμφωνα με αποτελέσματα μελετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, για κάθε ευρώ που επενδύεται στην πρόληψη υπάρχει όφελος 14 ευρώ για την οικονομία της υγείας.

Στη βάση της πυραμίδας των προληπτικών στρατηγικών βρίσκεται η αναγνώριση των παραγόντων κινδύνου για κάθε νόσημα. Οι ψηφιακές πλατφόρμες μπορούν να συγκεντρώνουν δεδομένα (big data) που παρέχουν τη δυνατότητα παρακολούθησης της υγείας ενός πληθυσμού σε πραγματικό χρόνο. Η χρήση ηλεκτρονικών μητρώων υγείας επιτρέπει την κατανοήση των επιδημιολογικών τάσεων, τη στόχευση σε παρεμβάσεις και την άμεση κινητοποίηση πόρων. Η απόδοση της πρόληψης μεγιστοποιείται όταν ανιχνεύεται ο εξατομικευμένος κίνδυνος. Με τη συμβολή της τεχνολογίας και της Τεχνητής Νοημοσύνης, εφαρμογές σε κινητά τηλέφωνα και φορητές συσκευές παρέχουν δεδομένα δικτύων υγείας σε πραγματικό χρόνο.

Κρίσιμης σημασίας πυλώνας για την προαγωγή της υγείας και την πρόληψη των νοσημάτων είναι η υιοθέτηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής. Σύμφωνα με τα δεδομένα μελετών, ένας ανθυγιεινός τρόπος ζωής συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο πρόωγου θανάτου κατά 78%, ανεξάρτητα από τη γενετική προδιάθεση του ατόμου. Οι άδονες στους οποίους στρέφεται το πρότυπο του υγιεινού τρόπου ζωής περιλαμβάνουν: την αποφυγή του καπνίσματος, την τακτική σωματική δραστηριότητα, τη διασφάλιση επαρκούς και ποιοτικού ύπνου και την τήρηση των κανόνων οσότης διατροφής.

Τα προγράμματα προσωποποιημένου ελέγχου δίνουν τη δυνατότητα πρόωγης διάγνωσης, με αποτέλεσμα τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των θεραπευτικών παρεμβάσεων και τελικά τη μείωση της θνησιμότητας. Σε πρόσφατη μελέτη από τις HPA υπολογίζεται ότι η αύξηση κατά 10% των ατόμων που υποβάλλονται σε προσωποποιημένο έλεγχο μπορεί να επιτύχει μείωση κατά 21% των θανάτων από καρκίνο του παχέος εντέρου, 4% των θανάτων από καρκίνο του μαστού και 40% των θανάτων από καρκίνο του τραχήλου της μήτρας.

Στον τομέα της πρόληψης των λοιμωδών νοσημάτων, η αξιοποίηση

της Τεχνητής Νοημοσύνης και η πρόοδος σε διαγνωστικές μεθόδους αποτελούν πολύτιμα εργαλεία για την αποτελεσματική ετοιμότητα και απόκριση σε απειλές για τη δημόσια υγεία. Οι αλγόριθμοι ανάλυσης και ερμηνείας τεράστιων όγκων δεδομένων μπορούν να εντοπίσουν τάσεις στην κυκλοφορία λοιμωδών παραγόντων και να προβλέψουν επιδημικές εξάρσεις λοιμώξεων με ακρίβεις τοποχρονικές εκτιμήσεις. Η εφαρμογή μοριακών διαγνωστικών τεχνικών δίνει τη δυνατότητα ταχείας και ακριβούς διάγνωσης και διάκρισης μεταξύ των παθογόνων μικροοργανισμών και ανίχνευσης νεοαναδυόμενων παθογόνων. Έτσι, με στοχευμένες θεραπευτικές πρακτικές και λήψη μέτρων για την πρόληψη της μετάδοσης ενισχύεται η στρατηγική περιορισμού της διασποράς λοιμώξεων.

Ταυτόχρονα, οι εξελίξεις στη μοριακή διαγνωστική ανοίγουν τους ορίζοντες της μοριακής επιδημιολογίας αλλά και της ιατρικής ακρίβειας.

Με την ανάλυση του γονιδιώματος παθογόνων μικροοργανισμών καθίσταται εφικτή η αναγνώριση γενετικών κλώνων που ευθύνονται για την πρόκληση επιδημικών εξάρσεων, γίνεται δυνατός ο καθορισμός της ιμής και της διασποράς ενός μικροοργανισμού σε διαφορετικούς πληθυσμούς ακόμα και σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές και αναλύονται χαρακτηριστικά τους, όπως η αντοχή στα αντιμικροβιακά φάρμακα.

Η ανίχνευση βιοδεικτών και η αξιοποίηση της ανάλυσης της έκφρασης του γενετικού υλικού που είναι οι πρωτεΐνες (πρωτεϊνωμα - proteomics) αποτελούν σύγχρονες προοπτικές για τον εντοπισμό παραγόντων κινδύνου εκδήλωσης ασθενείας ή/και υποψίας νόσου πριν την εκδήλωση συμπτωμάτων σε ατομικό επίπεδο.

Στην πρόληψη των λοιμωδών νοσημάτων, όμως, ο κύριος αρωγός για τη δημόσια υγεία είναι τα εμβόλια. Η εφαρμογή των εθνικών προγραμμάτων

εμβολιασμού προσφέρει προστασία από σοβαρά λοιμώδη νοσήματα όχι μόνο στον αποδέκτη του εμβολίου, αλλά και έμμεσα στο περιβάλλον του και οδηγεί στην επίτευξη της συλλογικής ανοσίας, καθιστώντας τα εμβόλια θεμελιώδες συστατικό της πρόληψης. Ο τομέας παρασκευής εμβολίων έχει γνωρίσει αλματώδη πρόοδο τα τελευταία χρόνια, με τεχνολογίες όπως αυτή του mRNA και των νανοσωματιδίων, ενώ και οι διαδικασίες παρασκευής, αξιολόγησης αποτελεσματικότητας και ασφαλείας και διανομής στον πληθυσμό έχουν επιταχυνθεί θεαματικά.

Συμπερασματικά, η έγκαιρη ανίχνευση παραγόντων κινδύνου, η καλλιέργεια της γνώσης των πολιτών σε θέματα υγείας και πρόληψης, η υιοθέτηση τρόπου ζωής που μειώνει τον κίνδυνο νοσημάτων, η επένδυση στην έρευνα και καινοτομία, η αξιοποίηση των τεχνολογικών και επιστημονικών εξελίξεων και των δυνατοτήτων της Τεχνητής Νοημοσύνης αποτελούν τους βασικούς άξονες για αποτελεσματικές στρατηγικές στην πρόληψη. Ωστόσο, θα πρέπει να μην αγνοηθούν ζητήματα ηθικής, διαφάνειας, ισότητας πρόσβασης και προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η πρόληψη των νοσημάτων που απειλούν την υγεία απαιτεί πολυδιάστατη προσέγγιση με σχεδιασμό, συνεργασίες και δέσμευση τόσο της κοινωνίας όσο και των φορέων που χαράσσουν πολιτικές δημόσιας υγείας.



**Του Χρήστου
Χατζηχριστοδούλου**
προέδρου του Εθνικού Οργανισμού
Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ)

Η MSD Ελλάδος υποστηρίζει την πρωτοβουλία του «Πρώτου Θέματος» και του ygeiamou.gr να αναδείξουν την αξία της Καινοτομίας στο σύγχρονο Οικοσύστημα Υγείας. Η φαρμακευτική εταιρεία δεν έχει καμία ανάμειξη στην επιλογή των αρθρογράφων και στο περιεχόμενο των κειμένων.



Tns
Maïns
Λαμπαδίτη
lampaditn@yahoo.gr

Εργασία

ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Στόχος οι μέσοι μισθοί να φτάσουν στα 1.500 ευρώ το 2027

Με βασικό σημείο σύγκρισης των κοινωνικών εταιρών την πεποίθηση ότι η σύμβαση συλλογικών συμβάσεων εργασίας πρέπει να διευκολυνθεί ώστε οι μέσοι μισθοί να φτάσουν στα 1.500 ευρώ το 2027 ολοκληρώνεται τις επόμενες μέρες ο διάλογος εργοδοτών και εργαζομένων για την εκπόνηση του Σχεδίου Δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των μηχανισμών ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.

Ο μέσος μισθός που αποτύπωσε το σύστημα «Εργάνη» για το 2024 ανέρχεται στα 1.342 ευρώ, καταγράφοντας αύξηση 7,2% σε σχέση με το 2023, ενώ ο μέσος μισθός πλήρους απασχόλησης κυμαίνεται στα 1.470 ευρώ, στοιχείο που ξεπερνά κάθε προσδοκία και καλλιεργεί βάσιμες ελπίδες για μελλοντικές αυξήσεις. Μάλιστα, η ηγεσία του υπουργείου Εργασίας εκτιμά ότι ο μέσος μισθός πλήρους απασχόλησης θα ξεπεράσει τα 1.500 ευρώ εντός του 2025. Ωστόσο η πλειονότητα των εργαζομένων δεν καλύπτεται από κάποια συλλογική συλλογική σύμβαση εργασίας τα τελευταία έτη (με εξαίρεση ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι τραπεζοϋδάλτοι, οι ξενοδοχοϋδάλτοι, οι εργαζόμενοι σε αρτοποιεία, σε τουριστικά-επισιτιστικά καταστήματα, σε πετρελαιοειδή, στην καπνοβιομηχανία). Παρόλ'αυτά, και οι επιχειρησιακές συμβάσεις καλύπτουν μόνο το 5,65% του συνόλου των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, ενώ οι αυξήσεις που δόθηκαν μέσω των επιχειρησιακών κυμαίνονται γύρω στο 2%.

Οι προτάσεις των κοινωνικών εταιρών πρέπει να υποβληθούν έως τις 31 Οκτωβρίου, ενώ ως το τέλος του χρόνου θα πρέπει να εκπόνηθεί το Σχέδιο Δράσης διάρκειας από 1 έως 5 έτη, με την επένδυση τις μέγιστες δυνατές συναινέσεις και να νομοθετηθούν οι σχετικές αλλαγές.

Η παρέμβαση που φαίνεται να συγκεντρώνει τη συναίνεση των εργοδοτικών οργανώσεων είναι η χαλάρωση των κριτηρίων για την επέκταση των όρων των συμβάσεων στο σύνολο του κλάδου. Σύμφωνα για την επέκταση απαιτείται το ποσοστό της εργοδοτικής εκπροσώπησης να είναι 50%+1, με αποτέλεσμα πολλοί εργοδότες να αποχωρούν από τον φορέα εκπροσώπησης τους για να μην υποχρεωθούν να αυξήσουν τους μισθούς που ορίζουν οι κλαδικές συμβάσεις. Αλλιώς η μέτρηση του ποσοστού είναι δύσκολη και συχνά αναξιόπιστη. Αυτή η παρέμ-

βαση, σύμφωνα με το υπουργείο Εργασίας, αποτελεί ένα κίνητρο ώστε οι εργοδότες να προσέχονται με μεγαλύτερη προθυμία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το ζήτημα είναι φλέγον και για τους ίδιους τους εργοδότες, καθώς άπτεται θεμάτων ανταγωνισμού των επιχειρήσεων. Από την πλευρά της, η ΓΣΕΕ διαφωνεί, ζητώντας να ισχύσει μηχανισμός αυτόματης επέκτασης των συμβάσεων, πρόταση που αποκρούει το υπουργείο Εργασίας με το σκεπτικό ότι οι εγγραφές των μελών στα μπρόκα δεν θεωρούνται αξιόπιστες. Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή οδηγία, το ποσοστό των εργαζομένων που έχει συλλογική σύμβαση πρέπει να φτάσει το 80%, από το 30% που είναι σήμερα. Δηλαδή από τα 2,8 εκατομμύρια μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, οι 2,2 εκατομμύρια εργαζόμενοι θα πρέπει να καλύπτονται με συλλογική σύμβαση. Σήμερα οι συμβάσεις καλύπτουν περίπου 800.000 εργαζόμενους. Μάλιστα οι συλλογικές συμβάσεις που είναι σήμερα ενεργές είναι μόλις είκοσι πέντε.

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το υπουργείο Εργασίας, προκύπτει ότι σε όλες τις περιπτώσεις οι αυξήσεις που προβλέπονται ανά κλάδο εργαζομένων είναι υψηλότερες από τον κατώτατο μισθό (σήμερα 880 ευρώ μηνιαίο).

Οι βασικές αλλαγές που εξετάζονται με στόχο την αύξηση των συλλογικών συμβάσεων (και στις οποίες υπάρχουν συζητήσεις) είναι τέσσερις:

1/ Δραστική μείωση του ποσοστού της εργοδοτικής εκπροσώπησης που απαιτείται ως προϋπόθεση για την επέκταση των συμβάσεων στο σύνολο του κλάδου.

2/ Συμμετοχή των κοινωνικών εταιρών να προβλέπεται -σε αυστηρό πλαίσιο- διαφορετικά πολιτικά για τις αυξήσεις που ορίζουν οι συμβάσεις στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα.

3/ Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαπραγμάτευσης (ΟΜΕΔ) ώστε να αρθούν οι γραφειοκρατικές αγκυλώσεις. Ο στόχος που θα τεθεί είναι στις περισσότερες περιπτώσεις οι διαφορές να λύνονται εξωδικαστικά πριν από την προσφυγή στη δικαιοσύνη. Το υπουργείο αλλά και οι εργοδοτικοί φορείς επιθυμούν να υπερισχύσει η διαδικασία της συμφιλίωσης προτού οι δύο πλευρές προσφύγουν στη δικαιοσύνη.

4/ Απλοποίηση των διαδικασιών στη νομιμοποίηση και εγγραφή των συνδικαλιστών αλλά και των εκπροσώπων

των εργοδοτικών φορέων στο ψηφιακό μπρόκα που προβλέπεται από τον νόμο Χατζηδάκη. Για το θέμα αναμένεται και η απόφαση του ΣτΕ στο οποίο προσέφυγαν οι συνδικαλιστές με το σκεπτικό ότι είναι αντισυνταγματικό να εξαρτάται την πορεία μιας συλλογικής σύμβασης από την εγγραφή των μελών στα μπρόκα.

Ο γενικός γραμματέας Απασχόλησης **Νίκος Μπλιμνίδης** τόνισται υπερ της ενίσχυσης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων αναφέροντας ωστόσο ότι «δεν πρέπει να γυρίσουμε πίσω στα λάθη του παρελθόντος που είχαν ως αποτέλεσμα να μπει λουκέτο στις επιχειρήσεις για να εφαρμοστούν οι αυξήσεις στους μισθούς

που προβλέπει η σύμβαση. Επίσης πρέπει να αποκτήσουμε καλύτερα συνεννόησης και συμβιβασμού και η διαπίστωση να εφαρμόζεται σε έκτακτες περιπτώσεις. Στόχος του υπουργείου είναι να δημιουργηθεί ένα σταθερό σύστημα επέκτασης των συμβάσεων αφού προηγηθεί οικονομική ανάπτυξη ανά κλάδο ώστε να μετρηθούν η ανταγωνιστικότητα, η παραγωγικότητα και ανοχή των επιχειρήσεων. Τέλος και η εκπροσώπηση των φορέων είναι ένα σημαντικό ζήτημα όσον αφορά τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες. Ενδεικτικά αναφέρω ότι τα ούτοπερ μάρκετ δεν έχουν εργοδοτικό φορέα εκπροσώπησης παρότι είναι ένας πολυπληθής κλάδος».

Νέες θέσεις εργασίας Νέες υποδομές για ένα καλύτερο μέλλον

Ο Όμιλος Κοπελούζου, ένας από τους κορυφαίους επιχειρηματικούς ομίλους στην Ελλάδα, αναζητά ταλαντούχους και φιλοδοξούς επαγγελματίες που θέλουν να συμβάλουν στη βιώσιμη ανάπτυξη και την ενίσχυση του ενεργειακού, βιομηχανικού και κατασκευαστικού τομέα της χώρας.

Με περισσότερες από πέντε δεκαετίες εμπειρίας, ο Όμιλος πρωτοπορεί σε στρατηγικούς κλάδους όπως η ενέργεια, οι υποδομές, οι μεταφορές και το real estate επενδύοντας σε έργα που διαμορφώνουν το αύριο. Αν πιστεύεις στην εξέλιξη, στη συνεργασία και στην καινοτομία, τότε σε θέλουμε στην ομάδα μας!

Προσφερόμενες:

- Δυναμικό εργασιακό περιβάλλον σε έναν ηγετικό Όμιλο
- Ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης
- Συμμετοχή σε καινοτόμα έργα και διεθνείς συνεργασίες
- Ανταγωνιστικές αποδοχές και παροχές υγείας

Copelouzos
GROUP

Ζητούμε:

Ηλεκτρολόγους, Μηχανολόγους & Πολιτικούς Μηχανικούς με 10ετή τουλάχιστον εμπειρία, με προϋπηρεσία σε έργα μοναδών ηλεκτροπαραγωγής με φυσικό αέριο ή σε συναφείς τομείς (π.χ. διυλιστήρια). Άλλες απαραίτητες προϋποθέσεις περιλαμβάνουν την αδιάσπαστη επαγγελματική πορεία ΑΕΙ, άριστη γνώση Αγγλικών και χειρισμό Η/Υ.

Δες τα διαθέσιμα θέματα εργασίας και κάνε το επόμενο βήμα στην καριέρα σου!

1. **Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί** (τμήμα μελετών, τμήμα προμηθειών, τμήμα αυτοματισμών, τμήμα κατασκευών)
2. **Μηχανολόγοι Μηχανικοί** (τμήμα μελετών, τμήμα προμηθειών, τμήμα κατασκευών, τμήμα προγραμματισμού και reporting)
3. **Πολιτικοί Μηχανικοί** (τμήμα κατασκευών, τμήμα κοστολόγησης)

Οι θέσεις αφορούν ενεργειακά, κατασκευαστικά και κτιριακά έργα, όπως και έργα υποδομών.

Αποστολή βιογραφικού στο:
humanresources@copelouzos.gr

3. ΑΓΩΝΑΣ ΔΡΟΜΟΥ ΓΙΑ ΚΑΛΥΨΗ 80 % ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Μέσο:ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: ...27/10/2025 Ημ. Αποδελτίωσης: ...27/10/2025

Σελίδα:17



Ο ΟΔΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Πώς θα επεκταθεί η κάλυψη των εργαζομένων έως το 2027



ΠΥΛΩΝΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΕΙΔΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΥΞΗΣΕΩΝ για επιχειρήσεις σε δυσκολία

1 ΜΕΙΩΣΗ του ποσοστού εργοδοτικής εκπροσώπησης για επέκταση ΣΣΕ

2

3 ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥ ΟΜΕΔ με ταχύτερες διαδικασίες

4

ΨΗΦΙΑΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ (εγκρίνει απόφαση του ΣτΕ)



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Αγώνας δρόμου για κάλυψη 80% του ιδιωτικού τομέα

Μόλις 25 συλλογικές συμβάσεις εργασίας παραμένουν σήμερα σε ισχύ, καλύπτοντας 800.000 εργαζομένους, δηλαδή περίπου το 30% των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Ο κοινωνικός διάλογος που βρίσκεται σε εξέλιξη στοχεύει να αυξήσει το ποσοστό αυτό στο 80% έως το 2027, όπως προβλέπει η ευρωπαϊκή οδηγία, ώστε οι συλλογικές ρυθμίσεις να ξαναγίνουν ο βασικός πυλώνας καθορισμού μισθών και όρων εργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι επεξεργάζονται παρεμβάσεις που θα μειώσουν τα εμπόδια στην επέκταση των συμβάσεων, θα ενισχύουν τον διαμεσολαβητικό ρόλο του ΟΜΕΔ και θα επτρέπουν πιο ευέλικτη προσαρμογή στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Παράλληλα προωθείται ο εκσυγχρονισμός του ψηφιακού μητρώου εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, που θεωρείται κρίσιμο εργαλείο διαφάνειας.

Οι ισχύουσες συμβάσεις προβλέπουν μισθούς

υψηλότερους του κατώτατου των 880 ευρώ και σε πολλούς κλάδους όπως τουρισμός, ασφάλειες, τράπεζες και βιομηχανία περιλαμβάνουν αυξήσεις για την επόμενη τριετία, δείχνοντας τη δυναμική επιστροφής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ήδη, το υπουργείο Εργασίας αναμένει τις τελικές εισηγήσεις των κοινωνικών εταίρων έως το τέλος της εβδομάδας, πριν καταρτιστεί το Σχέδιο Δράσης.



Τα 4 κλειδιά για συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Με μεγαλύτερη ευελιξία και απλοποίηση των διαδικασιών ανοίγει ο δρόμος για την κάλυψη 2,2 εκατ. εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα μέχρι το 2027, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή οδηγία

ΤΟΥ ΗΛΙΑ ΓΕΩΡΓΑΚΗ

Μόλις 25 συλλογικές συμβάσεις εργασίας βρίσκονται σήμερα σε ισχύ, την ώρα που ο κοινωνικός διάλογος εστιάζει στην ανάγκη να καλυφθεί έως το 2027 το 80% των εργαζομένων, σύμφωνα με τον στόχο της ευρωπαϊκής οδηγίας. Ειδικότερα, μέχρι το τέλος Οκτωβρίου θα πρέπει να έχουν υποβάλει στο υπουργείο Εργασίας τις προτάσεις τους οι κοινωνικοί εταίροι στο πλαίσιο του διαλόγου για την εκπόνηση του Σχεδίου Δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη διεύρυνση της κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις. Με τη μικρή παράταση που έδωσε το υπουργείο Εργασίας, οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις καλούνται να καταθέσουν συγκεκριμένες εισιτήσεις για τις θεσμικές παρεμβάσεις που απαιτούνται, ώστε να αυξηθεί η κάλυψη από το 30% που είναι σήμερα στο 80% έως το 2027.

Τονίζεται ότι σήμερα, μόλις 800.000 εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα καλύπτονται από κάποια συλλογική σύμβαση, δηλαδή περίπου το 30% των συνολικά 2,8 εκατομμυρίων μισθωτών. Για να επιτευχθεί ο στόχος του 80% θα πρέπει μέσα στην επόμενη διετία να διευρυνθεί η κάλυψη σε 2,2 εκατομμύρια εργαζομένους. Το ποσοστό αυτό θεωρείται κρίσιμο για να επανέλθει η συλλογική διαπραγμάτευση ως βασικός μηχανισμός καθορισμού των μισθών, με σταθερότητα και διαφάνεια.

Οι αυξήσεις που προβλέπουν οι κλαδικές συμβάσεις είναι σε όλες τις περιπτώσεις υψηλότερες από τον κατώτατο μισθό

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του υπουργείου Εργασίας, οι αυξήσεις που προβλέπουν οι ισχύουσες κλαδικές συμβάσεις είναι σε όλες τις περιπτώσεις υψηλότερες από τον κατώτατο μισθό των 880 ευρώ, γεγονός που καταδεικνύει τη δυναμική που μπορεί να αποκτήσει ο θεσμός των συλλογικών ρυθμίσεων. Αξίζει να σημειωθεί ότι αρκετές συμβάσεις υπογράφηκαν το 2023

και το 2024, ενσωματώνοντας ήδη μελλοντικές αυξήσεις.

Ο κοινωνικός διάλογος που βρίσκεται σε εξέλιξη περιστρέφεται γύρω από τις παρακάτω τέσσερις κεντρικές θεσμικές αλλαγές:

Μείωση του ποσοστού εργοδοτικής εκπροσώπησης που απαιτείται για την επέκταση των όρων μιας σύμβασης στο σύνολο του κλάδου.

Το σημερινό όριο του 50%+1 θεωρείται υψηλό και συχνά οδηγεί επιχειρήσεις σε αποχώρηση από τους φορείς εκπροσώπησης τους, ώστε να αποφύγουν δεσμευτικές αυξήσεις.

Θέσπιση ειδικού πλαισίου αυξήσεων για επιχειρήσεις που αποδεχόμενες αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, με στόχο την αποφυγή αδιεξόδων και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας.

Απλοποίηση των διαδικασιών του ΟΜΕΔ (Οργανισμός Μεσολάβησης και Διατησίας) ώστε οι διαφορές να επιλύονται κατά προτεραιότητα μέσω συμφιλίωσης, πριν από την προσφυγή στη διαπίστα.

Εκσυγχρονισμός του ψηφιακού Μητρώου συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων που προβλέπεται από τον νόμο Χατζηδάκη, με απλούστερη διαδικασία εγγραφής και νομιμοποίησης των μελών. Για το ζήτημα αυτό εκκρεμεί η απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, έπειτα από προσφυγή συνδικαλιστικών φορέων.



ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΥΝ

Ποιες είναι οι συμβάσεις εργασίας που βρίσκονται σήμερα σε ισχύ

Σήμερα υπάρχουν οι παρακάτω ενεργές συλλογικές συμβάσεις:

■ **Ξεναγών Κω:** Τριετούς διάρκειας, με αυξήσεις αποδοχών (ανά περίπτωση). Το βασικό ποσό ξενάγησης εκκινεί από τα 65,90 ευρώ και υπάρχουν αναπροσαρμογές με βάση τα κλιμάκια και τις επιμέρους δεξιότητες.

■ **Επισιτιστικών καταστημάτων Ρόδου:** Διετούς διάρκειας. Ο μισθός στην πιο χαμηλή κατηγορία (Γ') εκκινεί από τα 950 ευρώ το 2025 και αυξάνεται στα 998 ευρώ το 2026.

■ **Κλιμακίων:** Ο βασικός μισθός, στο κατώτερο κλιμάκιο, διαμορφώνεται στα 830 ευρώ. Καθορίζονται επίσης μια σειρά από επιδόματα, καθώς και επιμερίσεις.

■ **Ηθοποιών Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος:** Τριετούς διάρκειας με έτος αφετηρίας το 2024. Για το 2025 έχει συμφωνηθεί αύξηση 3% στα 1.251,45 ευρώ μισθικά.

■ **Εκτάκτων Αρχαιολόγων:** Ορίζεται βασικός μισθός στα 1.100 ευρώ.

Κατάβλλονται επίσης και μια σειρά από επιδόματα.

■ **Πρακτορειακές επιχειρήσεις, μέλη της Διεθνούς Ναυτικής Ενωσης (ΔΝΕ):** Οι μισθοί εκκινούν από τα 929 ευρώ (βοηθητικό προσωπικό) και τα 977 ευρώ (υπαλληλικό προσωπικό) και αυξάνονται ανάλογα με την προϋπηρεσία. Προβλέπονται αυξήσεις από την 1η Νοεμβρίου.

■ **Μη κύριων τουριστικών καταλυμάτων:** Διετούς διάρκειας. Ο κατώτατος μισθός εκκινεί για φέτος από τα 858,90 ευρώ και για το 2026 από τα 901,80 ευρώ.

■ **Οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κω:** Για το τρέχον έτος, ο βασικός μισθός ορίζεται στα 1.290 ευρώ. Ορίζεται όμως και έως 15 ώρες εργασίας ημερησίως (8 ώρες οδήγησης και 7 ώρες απασχόλησης). Έτσι οριοθετείται 9ωρη υποχρεωτική ημερήσια ανάπαυση, κατώτερη από τα ευρύτερα όρια του 11ώρου που έχουν θεσμοθετηθεί.

■ **Κατανομισηκτών:** Διετούς διάρκειας. Για το 2025, το ημερο-

μισθίο στη χαμηλότερη κατηγορία (ΣΤ') ορίζεται στα 39,30 ευρώ. Για το 2026 αυξάνεται στα 41,27 ευρώ.

■ **Ξενοδοχοϋπαλλήλων:** Πρόκειται για τροποποίηση παλαιότερης ΣΣΕ. Για το 2025 προβλέπεται βασικό μισθό 950 ευρώ στην κατώτερη κατηγορία (Δ'), που αυξάνεται στα 970 ευρώ το 2026.

■ **Ραδιοφώνου Τεχνικών (ηλεκτρονικών και ηχοληπτικών):** Προβλέπεται αύξηση 4% για το 2025. Έτσι, οι βασικές αποδοχές για εργαζομένους χωρίς προϋπηρεσία ορίζονται στα 1.050,4 ευρώ.

■ **Πυροσβεστικές Υπηρεσίες (προσωπικό):** Πρόκειται για τροποποίηση παλαιότερης ΣΣΕ. Αφορά πυροσβεστές εποχικής απασχόλησης. Ρυθμίζει μόνο το ωράριο απασχόλησης, τις άδειες, τις μεταθέσεις - αποσπάσεις - μετακινήσεις.

■ **Χειριστών τεχνικών έργων:** Ορίζεται βασικός μισθός 1.200 ευρώ για τους αδειούχους χειριστές τεχνικών έργων και βασικό ημερομίσθιο στα 43 ευρώ για τους

βοηθούς χειριστές τεχνικών έργων.

■ **Τραπεζών ΟΤΟΕ:** Για το α' εξάμηνο του τρέχοντος έτους, ο βασικός μισθός για εργαζομένους χωρίς κλιμάκιο ορίζεται στα 904 ευρώ (προσωπικό καθαριότητας), στα 946 ευρώ (βοηθητικό προσωπικό) και στα 1.020 ευρώ (κύριο προσωπικό). Από 1/7/2025 έως 30/11/2025 τα αντίστοιχα ποσά διαμορφώνονται σε 922 ευρώ, 965 ευρώ και 1.040 ευρώ. Προβλέπονται ετήσιες αυξήσεις για το 2026 (940 ευρώ, 984 ευρώ και 1.061 ευρώ αντίστοιχα) και για το 2027 (959 ευρώ, 1.004 ευρώ και 1.082 ευρώ αντίστοιχα).

■ **Σιδηροδρομική:** Από την 1η Ιουλίου, το βασικό ημερομίσθιο για 0-3 έτη απασχόλησης ορίζεται στα 41,70 ευρώ για το εργατοτεχνικό προσωπικό και στα 40,80 ευρώ για τους ειδικευμένους εργάτες. Για τους ειδικευμένους αδειούχους ορίζεται βασικός μισθός για 0-3 έτη απασχόλησης στα 949 ευρώ και για τους πιστοποιημένους εργατοτεχνίτες στα 912 ευρώ.

■ **Ξεναγών Ρόδου:** Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ρόδου, Ξεναγών Βορείου Ελλάδος, Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Λασιθίου, Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου, Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Χανίων.

■ **Οικοδόμων ελεύθερων επαγγελματιών:** Το ημερομίσθιο ορίζεται στα 43 ευρώ για τους ανειδίκευτους εργάτες, στα 46 ευρώ για τους βοηθούς τεχνιτών και ειδικευμένων εργατών και στα 50 ευρώ για τους τεχνίτες.

■ **Ιατρικών επισκεπτών:** Ο εκάστοτε βασικός μισθός θα λαμβάνει προσαύξηση 30 ευρώ.

■ **Ασφαλιστικών επιχειρήσεων ιδιωτικού τομέα:** Ορίστηκε αύξηση 4% για φέτος, κάτι που σημαίνει ότι στο 1ο κλιμάκιο ο βασικός μισθός υπολογίζεται στα 1.065 ευρώ. Για το 2026 προβλέπεται αύξηση 3% και έτσι ο βασικός μισθός αναπροσαρμόζεται στα 1.097 ευρώ. Για το 2027 προβλέπεται αύξηση 2%, με συνέπεια ο βασικός μισθός να αυξάνεται στα 1.119 ευρώ.