

1. ΦΟΒΟΥΝΤΑΙ ΤΟ ΤΣΕΚΟΥΡΙ

Μέσο: ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

Ημ. Έκδοσης: . . . 04/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 04/04/2016

Σελίδα: 8



Φοβούνται το «τσεκούρι»

■ ■ ■ Στην αναμονή βρίσκεται η **φαρμακοβιομηχανία** αναμένοντας να δει τι μέλει γενέσθαι στο σύνολο των ανοικτών θεμάτων που υπάρχουν, είτε αυτά αφορούν στις τιμές είτε στο άνοιγμα της αγοράς των ΜΗΣΥΦΑ στα σούπερ μάρκετ είτε στις διαπραγματεύσεις για τα ακριβά σκευάσματα. Ειδικά για τις τιμές, πληροφορίες θέλουν την ανατιμολόγηση να ολοκληρώνεται μετά το Πάσχα - έχουμε σαν χώρα δεσμευτεί για ανατιμολόγηση μέσα στο πρώτο εξάμηνο, καθώς υπάρχουν διεργασίες ώστε να μην πέσει «βαρύ τσεκούρι» στα φτηνά φάρμακα και αφενός να δούμε σημαντικές αποσύρσεις αφετέρου να δημιουργηθούν δραματικές απώλειες για τους Έλληνες παραγωγούς. Την ίδια στιγμή, η εξωνοσοκομειακή δαπάνη το πρώτο δίμηνο φαίνεται να έχει ξεφύγει πολύ, γεγονός το οποίο φαίνεται να οδηγεί σε υψηλό clawback που μπορεί να ξεπερνά τα 50-60 εκατ. ευρώ το διάστημα αυτό. Γ. Σακ. [SID:10143324]

2. ΚΑΙ ΟΜΩΣ ΟΙ ΞΕΝΟΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑΙ

Μέσο: ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ

Ημ. Έκδοσης: . . . 04/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 04/04/2016

Σελίδα: 8



Και όμως οι Ξένοι ενδιαφέρονται

■ Παρά το δυσμενέστατο κλίμα, δεν είναι «ανέκδοτο» το γεγονός ότι κάποια fund εξετάζουν ελληνικές επιχειρήσεις. Εκείνο που κοιτούν βέβαια δεν είναι το πώς τα πάνε στην Ελλάδα, αλλά το πώς «πουλάνε» Ελλάδα στο εξωτερικό. Δηλαδή αυτό που ενδιαφέρει είναι η εξωστρέφεια. Βέβαια, τέτοιες εταιρείες στη χώρα μας δεν είναι πολυάριθμες, δηλαδή όπως κι αν το κάνουμε πολλές «Pharmathen» η Ελλάδα δεν διαθέτει. Όμως αρκεί να σκεφτεί κανείς το πόσο δυσκολεύεται μία εταιρεία να χρηματοδοτήσει την εξωστρέφειά της (οι ελληνικές τράπεζες επί της ουσίας κλειστές, οι ξένες, από την άλλη, δεν δανείζουν εταιρείες με έδρα σε χώρα που αξιολογείται από τους οίκους τόσο χαμηλά) για να δει ότι όσες επιχειρήσεις τα έχουν καταφέρει μέχρι σήμερα είναι ήδη στο στόχαστρο ξένων επενδυτών και δεν μπορούν να αντισταθούν πολύ στον πιεστικό «γαμπρό». Γ. Σακ

[SID:10143450]



8

GLAXOSMITHKLINE AEBE

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ: 50-250 εργαζόμενοι

Διαφάνεια και ανοιχτή επικοινωνία



Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ
Φαρμακευτική

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



212

ΑΝΔΡΕΣ

127

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

85

ΠΟΣΟΣΤΟ

ΛΗΣΧΩΡΗΣΗΣ

5,3%

ΤΥΠΟΣ

ΣΕ ΕΥΡΩ

188,16 ΕΚΑΤ.

ΙΔΙΟΤΙΚΗ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ

ΠΕΡΙΟΛΩΝΗ

ΟΡΟΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

130

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



Η εταιρεία δείχνει πραγματικά ανθρώπινο πρόσωπο. Αυτό αποδεικνύεται με τη στάση της στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ανέκυψαν σοβαροί λόγοι υγείας εργαζομένων ή συγγενικών τους προσώπων.

Δωρεάν μεσημεριανό φαγητό, συνεχής διάθεση για ευχάριστα events, πολύ χιούμορ σε περιόδους στρες.

Το γεγονός ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται και νοιάζεται για τους εργαζομένους ειδικά σε δύσκολες περιόδους - π.χ. κατά την επιβολή των capital controls, η γιγαντιαία προσπάθεια που έκανε η διοίκηση να πληρωθούμε με μετρητά.



Η ενέργεια περισσεύει στην GlaxoSmithKline

Η GSK είναι μία από τις μεγαλύτερες **φαρμακευτικές εταιρείες** παγκοσμίως με παρουσία σε περισσότερες από 100 χώρες και απασχολεί πάνω από 98.000 εργαζομένους. Η κουλτούρα της GSK παγκοσμίως στηρίζεται στη διαφάνεια και στην ανοιχτή επικοινωνία, ενώ φιλοσοφία της είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων.

Η αναγνώριση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής κουλτούρας και είναι ένα δυνατό εργαλείο για την κατάρτιση των εργαζομένων. Η GSK ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να παρακολουθήσουν μεταπτυχιακά προγράμματα που εκκινούν επιλέγοντας υποστηρίζοντάς τους οικονομικά. Το 15% της οικονομικής ενίσχυσης φτάνει ως το 50% του συνολικού κόστους του προγράμματος. Το 2014-2015 η εταιρεία επιδόθηκε τρία μεταπτυχιακά προγράμματα.

Για την GlaxoSmithKline σημασία δεν έχει ο άνθρωπος μόνο ως εργαζόμενος αλλά και ως άτομο. Η αρχή αυτή εφαρμόζεται και υλοποιείται μέσα από ένα σύνολο προγραμμάτων που αφορούν την οικογένεια, τη φροντίδα αλλά και τη διευκόλυνση της καθημερινότητας

Η GSK ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να παρακολουθήσουν μεταπτυχιακά προγράμματα που εκκινούν επιλέγοντας υποστηρίζοντάς τους οικονομικά

των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, έχει εντάξει στο πρόγραμμα των παροχών της διάφορα επιδόματα, εκτός από εκείνα που ορίζονται από τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις, όπως το επίδομα μονογονεϊκής οικογένειας (μηνιαίο επίδομα €300 για τη διάρκεια των δύο πρώτων ετών του παιδιού), επίδομα φύλαξης τέκνου (€70 σε μηνιαία βάση για κάθε παιδί μέχρι να κλείσει το 6ο έτος της ηλικίας του), επίδομα διδύμων (€450 μηνιαίως για το πρώτο έτος ηλικίας των παιδιών), επίδομα τρίτου τέκνου (€240 τον μήνα ως και το 18ο έτος της ηλικίας του τρίτου παιδιού), επίδομα τέταρτου παιδιού (€300 τον μήνα για 18 έτη). Επιπλέον η εταιρεία προσφέρει δώρο γάμου (€600), δώρο γέννησης (€250), βραβεία τα παιδιά που αρίστευσαν στο σχολείο (για μέσο όρο βαθμολογίας άνω του 18 η εταιρεία προσφέρει €300 σε μαθητές γυμνασίου και €500 σε μαθητές λυκείου, ενώ ο πρώτος σε βαθμολογία μαθητής λαμβάνει το ποσό των €1.400. Η εταιρεία, στο πλαίσιο της φροντίδας και υποστήριξης των εργαζομένων και των οικογενειών τους, προσφέρει επίσης κάθε έτος σε όλα τα παιδιά των εργαζομένων που φοιτούν στο Λύκειο

(Α', Β' και Γ' τάξη) πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η φροντίδα της υγείας των εργαζομένων και των οικογενειών τους βρίσκεται στο επίκεντρο των παροχών της GlaxoSmithKline. Είναι, εκτός από το παρεχόμενο πρόγραμμα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, η εταιρεία ξεκίνησε το 2014 μια νέα πρωτοβουλία με την ονομασία Health Day, με σκοπό την ενθάρρυνση των εργαζομένων για υιοθέτηση ενός πιο υγιεινού τρόπου ζωής. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, η εταιρεία διαθέτει καθημερινά πρωινό και φρούτο, γεύμα το οποίο είχε σχεδιαστεί ειδικά από διατροφολόγο, ενημερωτικά σεμινάρια με ποικίλη θεματολογία από επιστημονικές του χώρου, 15 λεπτά μασάζ χαλάρωσης στον αυχένα και στην πλάτη, βιωματικό σεμινάριο yoga, προσαρμοσμένο στον εργασιακό χώρο, καθώς και μια ήπια ζυμωτά.

Ενδιαφέρον είχε η δραστηριότητα με τη δυνατότητα άδελφωσης που προσέφερε η εταιρεία, κατά την οποία όλοι οι υπάλληλοι μπορούσαν να ανέβουν σε έναν διάδρομο γυμναστικής και το άθροισμα των χιλιομέτρων που διανύθηκαν μεταφράστηκε σε χρηματική φιλανθρωπική χορηγία.

«Επιβράβευση των αξιών που διέπουν την κουλτούρα μας»



ΤΖΕΝΗ ΤΣΙΜΙΚΑΝΗ
HR Director στην GSK

Είμαστε ιδιαίτερα χαρούμενοι και υπερήφανοι που μία ακόμη χρονιά βρισκόμαστε στην GSK ανάμεσα στις 10 **εταιρείες** με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Η διάκρισή μας στο πλαίσιο του θεσμού Best Workplace αποτελεί σημαντική επιβράβευση των αξιών που διέπουν την εταιρική μας κουλτούρα και ταυτόχρονα κίνητρο για να συνεχίσουμε να υπερσπεύδουμε την ανθρώπινη προσπάθεια που χαρακτηρίζει τον τρόπο με τον

οποίο επιχειρούμε, προς όφελος του ασθενούς. Η ευελιξία οργάνωσης σε συνδυασμό με το όραμα και την κουλτούρα μας ενεργοποιεί και κινητοποιεί τους ανθρώπους μας να δίνουν τον καλύτερο τους εαυτό, να αναπτύσσονται και να κάνουν τη διαφορά σε κάθε τι που επιχειρούν. Στο πλαίσιο αυτό, ενθαρρύνουμε τους εργαζομένους να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, να σκέφτονται με επιχειρηματικό και καινοτόμο πνεύμα, να μη φοβούνται να κάνουν λάθη, αρκεί να μαθαίνουν από αυτά,

να εκφράζουν τη γνώμη τους, να προτείνουν λύσεις και σε κάθε περίπτωση να λειτουργούν με διαφάνεια και ακεραιότητα. Επιπλέον, επενδύουμε στην ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων προσέλκυσης αποφοίτων όπως το GSK Future Leaders και μέσα από τη συμμετοχή μας στο ReGeneration Programme, προσφέρουμε περισσότερες ευκαιρίες σε νέους ανθρώπους με όραμα και διαφορετικό τρόπο σκέψης με σκοπό να τους παρέχουμε τα εφόδια για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Επιπροσθέτως, η υποστήριξη της εταιρείας προς τους ανθρώπους της εκφράζεται μέσα από τρεις βασικούς άξονες που αφορούν τη φροντίδα για τον εργαζόμενο, την οικογένειά του και τη μέριμνα για τη διευκόλυνση της καθημερινότητάς του και υλοποιείται μέσω της διάθεσης ενός συνόλου προγραμμάτων. Αξίζει να σημειωθεί το Πρόγραμμα Υποστήριξης Εργαζομένων, που διαχωρίζεται των κλασικών εταιρικών παροχών και υλοποιείται μέσω από προσωπικές συνενδρίες,

4. Ζ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ

Μέσο: ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ_ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ

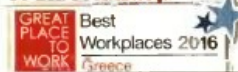
Ημ. Έκδοσης: . . . 03/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 04/04/2016

Σελίδα: 26



26

ΤΟ ΒΗΜΑ Ανάπτυξη



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

αφιέρωμα

2

ABBVIE ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ: 50-250 εργαζόμενοι

Στην έρευνα και στον άνθρωπο



Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ
Φαρμακευτική

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

118

ΑΝΔΡΕΣ

64



ΓΥΝΑΙΚΕΣ

52



ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΠΟΧΩΡΙΣΗΣ

0,9%

ΤΙΣΡΙΣ
ΣΕ ΕΥΡΩ

€67 εκ.ατ.

ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ
ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

87

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



Είμαι πολύ ενθουσιασμένη και περήφανη που εργάζομαι στην AbbVie. Το περιβάλλον είναι πολύ φιλικό, αναγνωρίζεται η δουλειά σου και αν αναλάβεις να κάνεις κάτι εκτός καθηκόντων σου επιβραβεύεται.

Η εταιρεία αυτή δεν είναι απλώς μια εταιρεία. Λειτουργεί όπως μια οικογένεια. Σε σοβαρά και δύσκολα προσωπικά θέματα οι συνάδελφοί σε στηρίζουν όσο κανείς άλλος.



Εταιρική ενημερωτική συνάντηση με αφορμή την κυκλοφορία ενός νέου προϊόντος

Η AbbVie είναι βιοφαρμακευτική εταιρεία, που εστιάζει στην ανάπτυξη προηγμένων θεραπειών για μερικές από τις πιο περίπλοκες και σοβαρές παθήσεις. Το όνομα AbbVie απορρέει από δύο συνθετικά. Το πρώτο συνθετικό «Abb» αντιπροσωπεύει την ισχυρή κληρονομιά που κοιβαλάει μαζί της από την Abbott Laboratories, ενώ το δεύτερο «Vie» προέρχεται από τη λατινική ρίζα της λέξης «ζωή» και υπογραμμίζει τη δέσμευση της AbbVie για τη βελτίωση της ζωής των ασθενών. Η AbbVie κατέκτησε την πρώτη θέση της λίστας αυτής την πενταετή χρονιά.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, το 2013 και το 2014 επένδυσε το 16% των εσόδων της σε Έρευνα και Ανάπτυξη. Για την «κλινική έρευνα στην Ελλάδα» διεκδικεί το 10% των πόρων της AbbVie σε ό,τι αφορά το R&D να επενδύεται στη χώρα μας (3,4 εκατ. ευρώ το 2015).

Η αναγνώριση των εργαζομένων είναι σημαντικό στοιχείο της κουλτούρας της εταιρείας. Εκτός από τα διεθνή βραβεία που μπορούν να διεκδικήσουν οι έλληνες εργαζόμενοι, η AbbVie δημιούργησε το 2015 μια σειρά από τοπικά βραβεία. Σημειώνεται, υπάρχουν τρία βραβεία (Gold «Above & Beyond», Silver «Shining

Η αναγνώριση των εργαζομένων είναι σημαντικό στοιχείο της κουλτούρας της εταιρείας

Star», Bronze «Make the Difference»), τα οποία συνδέουν συγκεκριμένες αξίες και συμπεριφορές, με εξαιρετικά αποτελέσματα. Τα βραβεία δίνονται με τη μορφή μιας «βεβαίωσης» και συνοδεύονται από αντίστοιχο χρηματικό έπαθλο. Συνολικά απονέμονται τον χρόνο 10 Gold αξίας €500, 15 Silver αξίας €150 και απεριόριστα Bronze βραβεία των €50.

Από το 2015, η εταιρεία ξεκίνησε επίσης να επιδοτεί δύο προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών με επίκεντρο το «talent advancement» και το «career advancement».

Το πρώτο πρόγραμμα απευθύνεται στους εργαζομένους που έχουν αναγνωριστεί ως ταλέντα για την εταιρεία και ενδιαφέρονται για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Η οικονομική ενίσχυση αυτού του προγράμματος καλύπτει το 80%-100% των δίδακτρων για ποσά μέχρι €15.000. Το δεύτερο πρόγραμμα αφορά όλους τους εργαζομένους που ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους, και η οικονομική ενίσχυση προβλέπει κάλυψη έως 50% της συνολικής δαπάνης και μέχρι του ποσού των €5.000.

Προκειμένου να ενισχύσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και

προσωπικής ζωής, η εταιρεία δίνει τη δυνατότητα σε όποιον το επιθυμεί, σε συνεννόηση με τον προϊστάμενό του, να εργάζεται από το σπίτι κάποιες ώρες ή και ολόκληρη την ημέρα. Παράλληλα εφαρμόζεται ελεαίς στο ωράριο εργασίας, ενώ έχει δοθεί η εντολή να μην προγραμματίζεται καμία συνάντηση πριν από τις 10 το πρωί. Η AbbVie επιδοτεί όλες τις εργαζομένες που απουσιάζουν με άδεια στο πρώτο τρίμηνο του έτους λόγω άδειας.

Η AbbVie επιδοτεί μέρος των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων. Κάθε εργαζόμενος του οποίου το παιδί είναι εγγεγραμμένο σε παιδικό σταθμό ή νηπιαγωγείο ιδιωτικό ή δημόσιο, λαμβάνει από την εταιρεία κάθε Σεπτέμβριο, έπειτα από αίτησή του, μια επιταγή αξίας 1.000 ευρώ για την κάλυψη μέρους των δίδακτρων. Επιπλέον, προσφέρει πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού για τα παιδιά των εργαζομένων ηλικίας 15-17 ετών, επίδομα γάμου, επίδομα γέννησης, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ticket restaurant κάθε μήνα, δωροεπιταγή για τα παιδιά κάθε Χριστούγεννα κ.ά.

«Κύριο μέλημά μας η εργασιακή ασφάλεια»



ΘΩΔΩΡΗΣ ΚΟΥΦΟΠΟΥΛΟΣ
Διευθυντής Ανθρώπινου
Δυναμικού στην AbbVie

Το 2013, εμείς οι εργαζόμενοι της AbbVie ξεκινήσαμε ένα όμορφο ταξίδι. Δώσαμε μια υπόσχεση στους εαυτούς μας. Να σκεφτόμαστε και να λειτουργούμε με νέα φιλοσοφία, διατηρώντας παράλληλα τα θετικά του παρελθόντος μας. Η ανάδειξή μας, για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, μεταξύ των κορυφαίων επιχειρήσεων στο πλαίσιο του βραβείου Best WorkPlaces 2016 αποτυπώνει τη διαρκή προσπάθεια όλων μας να διαμορφώσουμε από κοινού ένα

κανονισμό και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον. Είναι μια διάκριση που ανήκει στους ανθρώπους της εταιρείας μας, στο πάθος τους για καινοτομία, στις δυνατότητές τους να είναι αποτελεσματικοί μέσα από ομαδική δουλειά, συνεργασία, ευελιξία και διαφάνεια. Η AbbVie γεννήθηκε μέσα στην κρίση προέκυψε ένα πλούσιο σε εμπειρίες παρελθόν και πλέον, βήμα-βήμα, χτίζουμε ένα διαφορετικό μέλλον. Κύριο μέλημά μας τα δύσκολα αυτά χρόνια ήταν η εργασιακή ασφάλεια

των εργαζομένων μας. Καταφέραμε να εξασφαλίσουμε τις καλύτερες δυνατότητες προοπτικές και συνθήκες ώστε να παραμείνουμε δημιουργικοί και οι τρόποι που εργαζόμαστε να συνεχίσουν να είναι μοναδικοί.

Η διαρκής επιμόρφωση, η εκμάθηση ή η τελεοποίηση ξένων γλωσσών, οι συνεχείς ομαδικές δραστηριότητες, οι διατηρητικές ομάδες συνεργασίας, που έχουμε συγκροτήσει για την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων μας, θεωρούνται πλέον για εμάς

στην AbbVie μία αυτονόητη εργασιακή πραγματικότητα και πρακτική που αντανακλάται και στα Best WorkPlaces.

Οστόσο, δεν εφησυχάζουμε και δεν θεωρούμε πως έχουμε φτάσει στο τέλος. Αντίθετα, συνεχίζοντας το ταξίδι που ξεκινήσαμε, αναζητούμε συνεχώς νέους τρόπους, ιδέες και διαδικασίες, που βελτιώνουν τα βιώματά μας ως εργαζομένους και ως παραγωγικών ανθρώπων και αναπτύσσουν περαιτέρω την επιχειρησιακή μας αποτελεσματικότητα.

5. ΕΠΕΝΔΥΟΝΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Μέσο: ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ_ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ

Ημ. Έκδοσης: . . . 03/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 04/04/2016

Σελίδα: 21



αφιέρωμα

GREAT PLACE TO WORK Best Workplaces 2016 Greece

9

PHARMATHEN

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ: 250+ εργαζόμενοι

Επενδύοντας στην έρευνα



Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Φαρμακοβιομηχανία

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

996

ΑΝΔΡΕΣ

500



ΓΥΝΑΙΚΕΣ

495



ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

4,5%

ΤΖΙΡΟΣ ΣΕ ΕΥΡΩ

180,689



ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

30

ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΛΩΠΗ



Μια πραγματικά μεγάλη οικογένεια! Στιγμιότυπο από family day

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“

Νιώθω ότι δουλεύω για την οικογένειά μου. Εξαιρετικά φιλικό εργασιακό περιβάλλον

Πρώτη φορά που συμμετέχω σε μια εταιρεία που δουλεύει πράγματι ως ομάδα και ενίοτε ως γροθιά (όταν παραστεί ανάγκη)

Οι εργοδότες είναι πάνω από όλα άνθρωποι και νοιάζονται ουσιαστικά για το προσωπικό

Η εταιρεία μου σκέφτεται τον «άνθρωπο» ως μέλος του οργανισμού. Στο ξεκίνημά μου στην εταιρεία προέκυψε ένα πρόβλημα υγείας και η στάση της εταιρείας απέναντί μου ήταν άψογη. Επίσης η πρόληψή μου έγινε ακριβώς στο ξεκίνημα των capital controls και η εταιρεία δεν αναιρέσε την υποδοχή της για πρόληψή μου

”

Η Pharmathen ιδρύθηκε το 1969 με έδρα την Αθήνα ως μια ιδιωτική φαρμακευτική εταιρεία εστιάζοντας τις δραστηριότητές της στην ανάπτυξη, παραγωγή και εμπορία φαρμακευτικών προϊόντων. Σήμερα, 46 έτη μετά την ίδρυσή της, η Pharmathen αποτελεί μία από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες ελληνικές βιομηχανίες φαρμάκων έχοντας στο δυναμικό της τρία υπερσύγχρονα ερευνητικά κέντρα και δύο μονάδες παραγωγής προϊόντων. Παράλληλα απασχολεί συνολικά περισσότερους από 180 ερευνητές, επενδύοντας πάνω από 20 εκατ. ευρώ σε ετήσια βάση για την έρευνα νέων φαρμάκων και τεχνολογιών και εξαγοντας προϊόντα και υπηρεσίες σε 85 χώρες διεθνώς.

Η διοίκηση της Pharmathen θεωρεί ότι όλες οι επιτυχίες της αποτελούν απόρροια της εργασίας και της προσπάθειας του συνόλου του προσωπικού της. Ως επικύρωση αυτής της άποψης, κατά την κοπή της εταιρικής

Η εταιρεία επιστρέφει στην κοινωνία ένα μέρος της επιτυχίας της συνεισφέροντας με διάφορες δράσεις σε κοινωνικούς σκοπούς

πίτας, δίνεται βραβείο σε όλους τους εργαζομένους που έχουν συμπληρώσει 5, 10 και 20 έτη συνεισφοράς στην εταιρεία, ενώ οι προϊστάμενοι έχουν δικαίωμα να ζητήσουν έγκριση ώστε να χορηγήσουν 1-6 έξτρα ημέρες αδειας μετ' αποδοχών σε περιπτώσεις αναγνώρισης για την ολοκλήρωση μιας έκτακτης εργασίας.

Το 2014 για πρώτη φορά δόθηκαν ως τρόπος επιβράβευσης για τη συνεισφορά τους στην εταιρεία, όπως αυτή προέκυψε από την αξιολόγηση απόδοσης σε συνδυασμό και με τα εταιρικά αποτελέσματα, κουπόνια για την κάλυψη εξόδων φαγητού σε 150 εργαζομένους και προπληρωμένες κάρτες δώρων σε 135 εργαζομένους συνολικής αξίας 110.000 ευρώ. Η πρακτική αυτή εφαρμόστηκε και το 2015, που δόθηκαν κουπόνια για την κάλυψη εξόδων φαγητού και κάρτες δώρων συνολικής αξίας 416.700 ευρώ σε 340 εργαζομένους.

Η Pharmathen διοργανώνει έναν σημαντικό αριθμό εταιρικών εκδηλώ-

σεων για να ενθαρρύνει το αίσθημα συντροφικότητας ανάμεσα στους εργαζομένους της, όπως π.χ. ετήσια κοπή πίτας, χριστουγεννιάτικη γιορτή, παιδικό πάρτι, beach party, φιλανθρωπικές συναυλίες με την εταιρική κομπανία που διαθέτει, τουρνουά beach volley και beach soccer αλλά και team building events.

Η Pharmathen επιστρέφει στην κοινωνία ένα μέρος της επιτυχίας της συνεισφέροντας με διάφορες δράσεις σε κοινωνικούς σκοπούς, καθώς και σε δράσεις που αφορούν την προστασία του περιβάλλοντος. Εκτός από τις διάφορες κοινωνικές δράσεις που αναλαμβάνει η εταιρεία, οι εργαζόμενοι συμμετέχουν και σε πολλές εθελοντικές ενέργειες οι οποίες διοργανώνονται με πρωτοβουλία εργαζομένων μέσα από τον θεσμό Pharmathen Society, στο πλαίσιο του οποίου οι εργαζόμενοι είναι ιδιαίτερα δραστήριοι, με αποτέλεσμα να προσφέρουν σημαντικό εθελοντικό έργο τα τελευταία χρόνια.



8

NOVARTIS HELLAS

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ: 250+ εργαζόμενοι

Καινοτομία στο φάρμακο



Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Διακίνηση φαρμακευτικών προϊόντων

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



471

ΑΝΔΡΕΣ

219

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

251

ΠΟΣΟΣΤΟ

ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

2,6%

ΤΖΙΡΟΣ

ΣΕ ΕΥΡΩ

369,218 ΕΚΑΤ.

ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

50

ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ

ΠΕΡΙΟΛΩΝΗ

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“

Αναγνωρίζει την ειλικρινή προσπάθεια και ανταμείβει τη σκληρή δουλειά. Έχει ως στόχο την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Οι ανάγκες ακούγονται και ενθαρρύνεται η συμμετοχή και το θάρρος της γνώμης.

Σε κάνει να νιώθεις μέλος μιας πολύ δυνατής ομάδας και περήφανος για τη δουλειά που κάνεις κάθε μέρα. Είναι η αύρα που βγάζει προς τα έξω.

Η εταιρεία μου πιστεύει πως η ανάπτυξη έρχεται μέσα από τους ανθρώπους της, γι' αυτό και δεν έχει προβεί σε ομαδικές απολύσεις όπως έχει γίνει στην πλειονότητα των φαρμακευτικών εταιρειών.

”



Εργαζόμενοι μοιράζουν αισιοδοξία στην Κιβωτό του Κόσμου

Η Novartis Hellas AEBE είναι μια δυναμική εταιρεία στον ελληνικό φαρμακευτικό χώρο. Με έδρα τη Βασιλεία της Ελβετίας, δραστηριοποιείται στην Ελλάδα για 20 χρόνια και διαθέτει ένα διευρυμένο χαρτοφυλάκιο που παρέχει καινοτόμα φάρμακα (Novartis), θεραπείες για οφθαλμολογικά νοσήματα (Alcon) και γενόσημα φάρμακα (Sandoz). Η εταιρεία επενδύει πάνω από 130,2 εκατ. ευρώ στην ελληνική κοινωνία μέσω R&D, πληρωμών φόρων, μισθοδοσίας, προμηθειών, δωρεών και χορηγιών σε ελληνικά πανεπιστημιακά ιδρύματα, κλινικές και ιατρικές εταιρείες. Οι επενδύσεις της εταιρείας στη διεξαγωγή 104 κλινικών μελετών ξεπερνούν τα 9,3 εκατ. ευρώ, ενώ η εταιρεία συνεργάζεται και με ελληνικές φαρμακοβιομηχανίες για την παραγωγή και προώθηση φαρμακευτικών σκευασμάτων, μέσα από επένδυση 52 εκατ. ευρώ. Διατηρεί το ποσοστό των αγορών της από εγχώριους προμηθευτές στο 88% ενισχύοντας περαιτέρω την εγχώρια αγορά και στηρίζει συστηματικά περισσότερους από 30 συλλόγους ασθενών.

Το 2015 η Novartis επαναπρο-

Ο όρος υγεία και ο υγιεινός τρόπος ζωής αποτελούν βασικό κομμάτι των αξιών που στηρίζει η εταιρεία

διόρισε τις εταιρικές της αξίες και συμπεριφορές, πραγματοποιώντας συναντήσεις εργασίας (workshops) με όλους τους προϊστάμενους ομάδων καθώς και τα μεσσία στελέχη της (περίπου 1/4 του οργανισμού) προκειμένου να εκπαιδευτούν στην ανοχή των συμπεριφορών αυτών. Στη συνέχεια, τον Οκτώβριο του 2015, πραγματοποιήθηκαν παρουσιάσεις σε όλους τους εργαζομένους σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, αξιοποιώντας «κούρι» αξιολόγησης και εφαρμόζοντας πραγματικά σενάρια συμπεριφορών. Σε όλους τους χώρους της εταιρείας υπάρχουν μινιμάκια με εστίαση στις αξίες, στις συμπεριφορές και στην εταιρική εικόνα της Novartis.

Ο όρος υγεία και ο υγιεινός τρόπος ζωής αποτελούν βασικό κομμάτι των αξιών που στηρίζει η εταιρεία. Γι' αυτό προσπαθεί με κάθε τρόπο να το υπενθυμίζει στους ανθρώπους της και να τους εμπνέει να ακολουθούν δράσεις που προσαρμόζουν την υγεία τους και καλλιεργούν μια πιο υγιεινή προσέγγιση ζωής. Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρεία μέσα στο 2015 διοργάνωσε και την εβδομάδα υγείας με σχετικές δράσεις.

Η ισορροπία προσωπικής - επαγ-

γελματικής ζωής συμπεριλαμβάνεται πλέον στους στόχους βάσης των οποίων αξιολογούνται εργαζόμενοι και διευθυντές. Έτσι, ο κάθε προϊστάμενος καθορίζει 1-2 σχετικούς στόχους που έχουν νόημα για εκείνον και την ομάδα του/της, και ο κάθε εργαζόμενος καθορίζει 1-2 προσωπικούς στόχους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο οι εργαζόμενοι στα γραφεία έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν από το σπίτι έως και 4 ημέρες τον μήνα.

Η Novartis για κάθε εργαζόμενο που παντρεύεται χορηγεί το ποσό των 1.000 ευρώ μέσω μισθοδοσίας, ενώ σε κάθε περίπτωση γέννησης τέκνου 500 ευρώ.

Κάθε Μάιο η εταιρεία διοργανώνει την «Ημέρα Κοινωνικής Προσφοράς». Η ημέρα αυτή αφιερώεται στην εθελοντική κοινωνική προσφορά όλων των εργαζομένων της Novartis (και των διευθυντικών στελεχών), τόσο στην Αθήνα όσο και στη Θεσσαλονίκη, επιλέγοντας διαφορετικό μέρος κάθε χρόνο. Το 2015 οι εργαζόμενοι εργάστηκαν στις καλοκαιρινές παιδικές κατασκηνώσεις της Κιβωτού του Κόσμου στην Αθήνα και στις εγκαταστάσεις του Παδικού Χωριού SOS Φύλλου στη Θεσσαλονίκη.

«Ανοιχτή, συνεχής και αμφίδρομη επικοινωνία»



NICCOLO NITTI
Country HR Head
στη Novartis Hellas

Βασικός λόγος επιτυχίας της Novartis Hellas στον διαγωνισμό Great Place to Work αποτελεί το ανθρώπινο πρόσωπο που χαρακτηρίζει την εταιρεία, η οποία σέβεται τον εργαζόμενο και αυτό φαίνεται και εμπράκτως. Ειδικά σε δύσκολες περιόδους όπως αυτή που διανύουμε τα τελευταία χρόνια η Novartis επιτρέπει με δικαιοσύνη τους εργαζομένους δίνοντας χώρο στην προσωπι-

κόπια και στη μοναδικότητά τους. Το κλειδί για αυτή την επιτυχία είναι η ανοιχτή, συνεχής και αμφίδρομη επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων, ανώτερης και ανώτερης διοίκησης, η οποία εξασφαλίζει στον εργαζόμενο τη συμμετοχή του στα επιχειρηματικά δρώμενα. Είναι αναπτύσσονται ουσιαστικές σχέσεις μεταξύ μας, ενθαρρύνονται η συναδελφικότητα και η ομαδικότητα και εξασφαλίζ-

ται η ενεργή συμμετοχή όλων στο όραμα της Novartis. Στη Novartis εμπνεύμαστε από τους ασθενείς. Η εμπνευσή αυτή μας παρέχει κίνητρα ώστε να φέρουμε την επανάσταση στην έρευνα, την ανάπτυξη καινοτόμων φαρμάκων υψηλής ποιότητας που βοηθούν τους ανθρώπους να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια ζωής με καλύτερη ποιότητα. Οι δράσεις όλων μας χαρακτηρίζονται από τις "Αξίες και Συμπεριφορές" μας που

εκδηλώνονται καθημερινά και αποτελούν βάση αξιολόγησης της απόδοσης. Η ποιοτική απόδοση αναγνωρίζεται μέσω αμοιβών, παροχών και βραβείων ώστε ο εργαζόμενος να αισθάνεται ότι η προσπάθειά του συντελεί στην περαιτέρω ανάπτυξη της εταιρείας. Στην εταιρεία μας ο εργαζόμενος, ανεξαρτήτως θέσεως, έρχεται με όρεξη για δουλειά και αυτό βγαίνει προς τα έξω.



12

ΤΟ ΒΗΜΑ Ανάπτυξη

GREAT PLACE TO WORK
 Best Workplaces 2016
 Greece


Κυριακή 3 Απριλίου 2016

αφιέρωμα
5

MSD (MERCK SHARP & DOHME)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ: 250+ εργαζόμενοι

Breakfast με τον γενικό διευθυντή...

ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ	★★★★★★★★	8
ΣΕΒΑΣΜΟΣ	★★★★★★★★	9
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	★★★★★★★★	8
ΥΠΕΡΦΑΝΕΙΑ	★★★★★★★★	9
ΣΥΝΤΡΟΦΙΚΟΤΗΤΑ	★★★★★★★★	8

Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ
Φαρμακευτική

ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



261

ΑΝΔΡΕΣ

149

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

112

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΚΩΡΥΦΣΗΣ

1,5%

ΤΙΣΡΙΟΣ ΣΕ ΕΥΡΩ

182,65

ΩΡΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

96

ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

✓

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



Η εταιρεία αντιμετωπίζει το δυναμικό της με αλληλεγγύη, ενότητα και ομαδικό πνεύμα. Αυτό έγινε κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού με τις εξελίξεις όσον αφορά το δημοφιλέστερο και την οικονομική και νομισματική αβεβαιότητα της χώρας. Υπήρχε στήριξη, συναισθηματική και οικονομική, αν υπήρχε ανάγκη και ένα κλίμα αλληλεγγύης αποπνέοντας ηρεμία και ψυχραιμία.

Εξαιρετικές πρωτοβουλίες, όπως η ομάδα BEST (ομάδα εργαζομένων), η οποία έχει ως σκοπό να βελτιώσει την ποιότητα της ζωής μας και να προτείνει λύσεις ώστε να γίνει η επαγγελματική ζωή μας πιο ευχάριστη!



Οι εργαζόμενοι της MSD είναι οι πρωταγωνιστές!

Η MSD (Merck Sharp & Dohme) αποτελεί θυγατρική εταιρεία του πολυεθνικού Ομίλου Merck & Co, Inc, με έδρα το New Jersey και παρούσα σε 140 χώρες. Η επίσημη λειτουργία της MSD στην Ελλάδα ξεκίνησε τον Ιούνιο του 2010 μετά τη συγχώνευση με τη Schering Plough.

Η εσωτερική επικοινωνία και η διακίνηση των πληροφοριών αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τη διατήρηση της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης της εταιρείας. Η διαφάνεια αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής της κοιλότητας, ενώ η διοίκηση φροντίζει να μοιράζεται τις πληροφορίες με κάθε δυνατό τρόπο ώστε να ενισχύεται το αίσθημα της δικαιοσύνης μεταξύ των εργαζομένων.

Ένας θεσπισμένος θεσμός που ενισχύει την επικοινωνία στην εταιρεία είναι τα Lunch & Learn Meetings. Οι συναντήσεις αυτές πραγματοποιούνται μία φορά τον μήνα και συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι. Έτσι έχουν τη δυνατότητα να ενημερωθούν για τις εξελίξεις στον φαρμακευτικό κλάδο, ενώ παρουσιάζονται και άλλα νέα που αφορούν τους εργαζομένους.

Ανάστοιχα, στα Birthday Breakfast Sessions που πραγματοποιούνται μία φορά τον μήνα συμμετέχουν 10 άτομα

Τα απογεύματα της Τετάρτης είναι πάντα αφιερωμένα στο ποδόσφαιρο και η ομάδα ποδοσφαίρου δεν χάνει προπόνηση

(διαφορετικά κάθε φορά) από διαφορετικά τμήματα της εταιρείας. Κατά τη διάρκεια αυτών των συναντήσεων οι εργαζόμενοι που έχουν προσκληθεί να συμμετάσχουν έχουν τη δυνατότητα να πάρουν το πρωινό τους με τον γενικό διευθυντή, να πληροφορηθούν τα νέα της εταιρείας και να θέσουν ερωτήσεις επί όλης της ύλης.

Η εταιρεία φροντίζει να διαργανώνει εκδηλώσεις προκειμένου να γιορταζονται οι εταιρικές και ομαδικές επιτυχίες, καθώς και για να προωθεί το αίσθημα της συντροφικότητας και της ομαδικότητας μεταξύ των υπαλλήλων της. Τα απογεύματα της Τετάρτης είναι πάντα αφιερωμένα στο ποδόσφαιρο και η ομάδα ποδοσφαίρου, η οποία αποτελείται από εργαζομένους διαφόρων τμημάτων, συμπεριλαμβανομένου του γενικού διευθυντή, δεν χάνει προπόνηση.

Η εταιρεία με στόχο να αναδεικνύει τη φιλοσοφία της και να είναι ο συνδετικός κρίκος που τη δένει με τους εργαζομένους της και φέρνει την καλή είδηση της ημέρας, έχει δημιουργήσει τον Best, έναν ήρωα cartoon, που εκφράζει τις αξίες της και τις ανάγκες των ανθρώπων της, με έναν φιλικό, ζεστό και παιχνιδιάρικο τρόπο.

Υπάρχει ένα πλήθος ειδών παροχών που αποσκοπούν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής, προσωπικής και οικο-

γενειακής ζωής των υπαλλήλων, όπως: ελαστικό ωράριο εργασίας μία ώρα το πρωί για τους υπαλλήλους γραφείου, επίσημο check up, καθημερινή προπόνηση 30 λεπτά και μπάρας δημητριακών, υπηρεσίες υποδοχής (καθαριστήριο, επιδιόρθωση ρούχων και υποδημάτων, λουλούδια κ.ά.), μαθήματα pilates στο γραφείο δύο φορές την εβδομάδα, διατροφολόγος στο γραφείο, πασχαλινό και καλοκαιρινό δώρο, κάλυψη (ως 200 €) επίσημα συνδρομές γυμναστηρίου, δωρεάν προγράμματα εκμάθησης αγγλικών μέσω Η/Υ, δωρογάρμου και γέννησης τέκνου (σε είδη), και διάφορες άλλες εξυμνες εκδηλώσεις, όπως ιδιαίτερα πασχαλινό και καλοκαιρινό δώρο, μαθήματα μαγειρίας σε συνδυασμό με προσφερόμενα προϊόντα μαγειρίας και για τις συζητήσεις και τις κόρες εργαζομένων.

Στο πλαίσιο του εθελοντισμού της ΕΚΕ, τον Ιανουάριο του 2015, οι εργαζόμενοι δώδεκα εθελοντικά για τα παιδιά του Οργανισμού Βόλου και ανταποκρινόμενοι στις ευχές τους, αναμνηστικοί ποδόσφαιρο και βιβλίο-θήκες, έβαλαν πινακίδες και μαγειρείαν φαγητό. Το Πάσχα έγιναν οι «νονοί» τους, εξασφαλίζοντας πασιπία και είδη πρώτης ανάγκης. Η 4η Δεκεμβρίου οριστική επίληξη Ημέρα Εθελοντισμού στην MSD Ελλάδας.

«Ο ανθρώπινος παράγοντας κύριος οδηγός των στόχων»



ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΑΜΠΑΚΗ
 HR Director στην MSD Greece, Cyprus, Balkans & European Fertility

Η για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά τιμητική διάκριση της MSD Ελλάδας ως ενός από τα Best Place to Work στην Ελλάδα δεν είναι τυχαία. Βασίζεται στην απαρίθληση θέσις της εταιρείας να αναδεικνύει τον ανθρώπινο παράγοντα ως τον κύριο οδηγό των στόχων και ενεργειών της. Η επίσημη δικαιοσύνη με σημαντικές πρωτοπορίες σε όλα τα επίπεδα από την παροχή καινοτόμων θεραπειών στον ασθενή έως τη δημιουργία άριστης εργασιακού κλίματος, όπως αναδει-

κνύεται στην πρόσφατη βράβευσή. Η διάκριση της MSD στον διεθνή οργανισμό Great Places to Work ως Best Workplace 2016 επιβεβαιώνει κυρίως στην υπερηφάνεια, στην αξιοπιστία και στον σεβασμό που εμπνέει στους εργαζομένους της εταιρείας. Στην αρχή του 2015 η ομάδα διοίκησης της εταιρείας επικοινωνήσε και συζητήσε με όλους τους εργαζομένους το όραμα της MSD που εστιάζεται στο να "Οδηγήσει τις εξελίξεις για τη βελτίωση της ζωής των ανθρώπων στην Ελλάδα" και όλοι οι εργαζόμενοι ανά

τμήμα κλήθηκαν να εξειδικεύσουν τις δράσεις για την εφαρμογή του οράματος στα επί μέρους τμήματα της εταιρείας. Με τον τρόπο αυτόν όλοι κατέστησαν κοινωνοί ενός πρωτοποριακού οράματος το οποίο βίωσαν εθελοντικά στην πρώτη επίσημη συνάντηση της εταιρείας όταν έφτιαξαν βιβλίο-θήκες, ποδόσφαιρο και πινακίδες τα οποία δώρισαν στο Οργανισμό Βόλου, βελτιώνοντας συνολικά τις ζωές των παιδιών. Ο σεβασμός, η αλληλεγγύη, η ενότητα και το ομαδικό πνεύμα απογειώθηκαν όταν

εντάθηκε η οικονομική και νομισματική αβεβαιότητα το καλοκαίρι του 2015. Διοργανώθηκαν εβδομαδιαίες συναντήσεις με ανώτατα στελέχη και παρουσίαση της εικόνας του εσωτερικού περιβάλλοντος. Υπήρχε στήριξη, συναισθηματική και οικονομική, καθώς και ένα κλίμα αλληλεγγύης, το οποίο προσέφερε ηρεμία και ψυχραιμία. Εξαιρετικό αποτέλεσμα ότι κανένας εργαζόμενος δεν θα αντιμετωπίσει πρόβλημα ρευστότητας κατά την περίοδο εισαγωγής των capital controls.

8. GREAT PLACE TO WORK

Μέσο: ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΚΗΣ_ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ

Ημ. Έκδοσης: . . . 03/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 04/04/2016

Σελίδα: 3



ΛΙΣΤΑ ΝΙΚΗΤΩΝ ΜΕ 250+ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΛΙΣΤΑ ΝΙΚΗΤΩΝ ΜΕ 50-250 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ	ΛΙΣΤΑ ΝΙΚΗΤΩΝ ΜΕ 20-49 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ
 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ αλλάζουμε / τα δεδομένα	 MARS MARS ROYAL CANIN	 pcs Member of SingulairLogic Group
 DHL EXCELLENCE. SIMPLY DELIVERED.	 abbvie	 enartia
 EPSILONNET GROUP OF COMPANIES	 Microsoft	 Edenred
 μασούτης ΠΡΟΪΟΝΤΑ ΚΑΙ ΕΞΗΝΙΔΙΑ	 Beiersdorf	 sas THE POWER TO KNOW.
 MSD <i>Be well</i> 125 YEARS SINCE 1891	 enel Green Power	
 ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ	 data communication	
 accenture High performance. Delivered.	 BRITISH AMERICAN TOBACCO HELLAS	
 NOVARTIS	 gsk	
 Pharmathen Innovation inspired by life	 3M	
 KAYKAS	 Melissa KIKIZAS	 GREAT PLACE TO WORK®
		Best Workplaces 2016 Greece



Και τώρα αυτές γιατί βραβεύονται;

Του **ΔΗΜΗΤΡΗ ΓΚΑΝΟΥΔΗΣ**

Πολλοί από τους αναγνώστες της εφημερίδας θα αναρωτιούνται ποια είναι τα κριτήρια με τα οποία κάποιες εταιρείες διακρίνονται και βραβεύονται για το εργασιακό τους περιβάλλον σε μια εποχή που βλέπουμε γύρω μας να καταστρατηγούνται βασικά εργασιακά δικαιώματα. Ισως μάλιστα κάποιοι να εκφράζουν και κάποια δυσπιστία ως προς τα στοιχεία που ακολουθούν στο παρόν αφιέρωμα.

Είναι κατανοητό όταν στις μέρες μας πάνω από το 20% των συμπολιτών μας βρίσκεται χωρίς εργασία και ακόμα πιο κατανοητό όταν από αυτούς που εργάζονται οι 9 στους 10 πληρώνονται –τους ήδη ψαλιδισμένους μισθούς τους – με καθυστέρηση από μερικές ημέρες έως αρκετούς μήνες.

Η προβολή και βράβευση των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον έχει σαν στόχο να βοηθήσει να κρατηθούν ψηλά τα στάνταρτ της εργασίας, να θυμίσει ότι η εργασία εξακολουθεί εκτός από δικαίωμα να αποτελεί και πηγή ολοκληρωτικής έμπνευσης και δημιουργίας και να βοηθήσει επιχειρήσεις και εργαζομένους στην Ελλάδα να αναζητήσουν τρόπους βελτίωσης του δικού τους εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι εταιρείες που διακρίνονται στις επόμενες σελίδες για το εργασιακό τους περιβάλλον πληρώνουν στην ώρα τους, αλλά αυτό είμαι σίγουρος ότι δεν οφείλεται μόνο στην οικονομική τους ευμάρεια, αλλά κατά κύριο λόγο στο ελκρινές και ουσιαστικό ενδιαφέρον προς τους ανθρώπους τους που εκφράζεται με πολλούς άλλους τρόπους.

Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν κατανοήσει ότι επενδύοντας στους ανθρώπους τους και χτίζοντας σχέσεις εμπιστοσύνης μαζί τους όχι μόνο αυξάνουν τη δέσμευση και την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων τους, αλλά διασφαλίζουν την παραγωγικότητα και τα καλύτερα εταιρικά αποτελέσματα.

Το πλέον συχνό παράδειγμα που αναφέρθηκε εφέτος κατά το οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνθηκαν έμπρακτα κοντά τους την παρουσία και το ενδιαφέρον της εταιρείας τους – όπως φαίνεται μέσα από τα σχόλιά τους στις ανοιχτές ερωτήσεις της έρευνάς μας – αφορά την περίοδο έναρξης των capital controls.

Αυτό έγινε κατανοητό από τους εργαζομένους με την έγκαιρη καταβολή της μισθοδοσίας αλλά παράλληλα και με την προσιτότητα των περιορισμένων εταιρειών να πληρώσουν σε ρευστό για να διευκολύνουν τους ανθρώπους τους σε αυτή τη δύσκολη περίοδο. Και αν αυτό είναι ευνόητο για τις εταιρείες που διακινούν χρήματα στη φυσική τους μορφή (εμπόριο – λιανική πώληση), εν τούτοις το συναντήσαμε και σε εταιρείες που δεν διακινούν ρευστό. Κάποιες επιχειρήσεις – κυρίως πολυεθνικές – πραγματοποιήσαν εισαγωγή χρημάτων από το εξωτερικό μέσω χρηματοπιστολών, για να μπορέσουν να πληρώσουν εγκαίρως σε χαρτονομίσματα. Κάποιες άλλες αύξησαν για ένα χρονικό διάστημα τον αριθμό των tickets restaurant που προσφέρουν στους εργαζομένους τους (τα οποία εξαργυρώνονται σε super markets), δίνοντάς τους έτσι τη δυνατότητα να αυξήσουν τη δυνατότητα τους στις βασικές τους αγορές.

Διερευνώντας τις πρακτικές των εταιρειών αναφορικά με τους τρόπους που δείχνουν το ενδιαφέρον προς τους αν-

θρώπους τους, συναντάμε μια σειρά από πολιτικές και παροχές, κάποιες από τις οποίες έχουν οικονομική επιβάρυνση για τις εταιρείες, κάποιες άλλες όμως εκφράζουν κυρίως ενδιαφέρον και φροντίδα χωρίς απαραίτητα το κόστος τους να είναι απαγορευτικό.

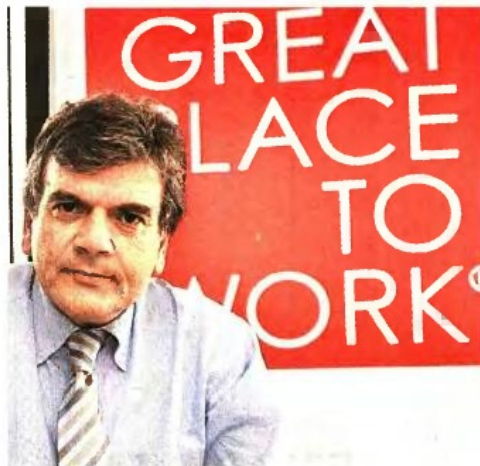
Ας δούμε λοιπόν τι παρέχουν αυτές οι 24 εταιρείες που διακρίνονται εφέτος.

Όλες οι εταιρείες προσφέρουν μισθούς μεγαλύτερους από τη συλλογική σύμβαση, εφαρμόζουν αντικειμενικά συστήματα αμοιβών, δίνουν bonus για ομαδική αποδοτικότητα, δίνουν έκτακτη οικονομική ενίσχυση και βοήθεια για προσωπικά ζητήματα εάν χρειαστεί, παρέχουν εσωτερική εκπαίδευση και σεμινάρια και όλες διοργανώνουν εταιρικές εκδηλώσεις και γιορτές.

Σχεδόν το σύνολο των εταιρειών που βραβεύονται (23 στις 24) χρηματοδοτεί την ατομική εκπαίδευση και προσφέρει επιδόματα σπουδών, έχει θεσπίσει διάφορα βραβεία ή έχει εγκαταστήσει μηχανισμούς επιβράβευσης (π.χ. εργαζόμενος του μήνα), έχει δημιουργήσει συστήματα αξιολόγησης και καθορίζει τις αμοιβές βάσει αποδοτικότητας.

Οι εννέα στις δέκα από αυτές τις εταιρείες παρέχουν στους εργαζομένους τους ιδιωτική ομαδική ασφάλιση υγείας με check up και διάφορες διαγνωστικές εξετάσεις, ασφάλεια ζωής, αναπηρίας απλήρωτος, καλύπτουν το σύνολο ή μέρος του ημερήσιου φαγητού ή προσφέρουν κουπόνια σίτισης, έχουν ευέλικτο ημερήσιο πρόγραμμα για νέες μητέρες, εφαρμόζουν ημέρες αμοδοσίας και συντηρούν σε κάποιο νοσοκομείο εταιρική τράπεζα αίματος.

Πάνω από το 80% αυτών των εταιρειών παρέχει ευέλικτο ωράριο (προσέλευση - αναχώρηση - σύμπτυξη ωρών εργασίας



Ο κ. Δημήτρης Γκανούδης είναι γενικός διευθυντής του Great Place to Work®

- εργασία από το σπίτι), προσφέρει δώρο γάμου, κάνει εκπτώσεις στα εταιρικά προϊόντα ή δίνει εκπαιδευτικά κουπόνια.

Ακολουθούν και άλλες πολλές περισσότερες ή λιγότερο γενικευμένες παροχές.

Αλλά ξέρετε ποιο είναι το μυστικό; Δεν είναι το οικονομικό αντίτιμο αυτών των ενεργειών. Είναι ότι όλα αυτά γίνονται με αυθεντικότητα και με ειλικρινές ενδιαφέρον για τους ανθρώπους τους, αποτελούν ενέργειες που εκφράζουν την πραγματική ενσυναίσθηση των εταιρειών με τον παράγοντα εργαζόμενο και δεν εμπίπτουν απλώς μέσα σε μια τυπική διαδικασία επιχειρηματικής συνδιαλλαγής.

Και για αυτόν τον σημαντικό λόγο λοιπόν, αυτές οι εταιρείες θα βραβευθούν στις 19 Απριλίου.



Ανδρέας Ξανθός Υπουργός Υγείας

«Τέλος στις περικοπές των δημοσίων δαπανών για την Υγεία»

«Στόχος μας είναι να εξασφαλιστεί διευρυμένος «δημοσιονομικός χώρος» για δημόσια περίθαλψη και κοινωνική πολιτική»

Η περίοδος της συνεχιζόμενης περικοπής των δημοσίων δαπανών υγείας έχει παρέλθει. Τη διαπίστωση αυτή κάνει ο υπουργός Υγείας, Ανδρέας Ξανθός, στη συνέντευξη που παραχώρησε στη Realnews. Ο υπουργός Υγείας επισημαίνει ότι, παρά το γεγονός ότι οι πόροι εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς, η πολιτική βούληση της κυβέρνησης είναι να εξασφαλιστεί διευρυμένος «δημοσιονομικός χώρος» για δημόσια περίθαλψη και κοινωνική πολιτική, στο πλαίσιο του νέου Μεσοπρόθεσμου 2016-2019, καθώς και σταδιακή μείωση της απόκλισης από τους μέσους όρους του κοινωνικού προϋπολογισμού στην Ευρώπη. Παράλληλα αποκαλύπτει ποιες είναι οι προτεραιότητες του υπουργείου Υγείας για το επόμενο χρονικό διάστημα.

■ Θεωρείτε ότι επαρκούν οι φεικτοί προϋπολογισμοί των νοσοκομείων για να διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία τους; Πότε θα τοποθετηθούν οι νέες διοικήσεις;

Οι προϋπολογισμοί των νοσοκομείων για το 2016 είναι για πρώτη φορά επτά από εξή χρόνια αυξημένοι: το όριο των λειτουργικών δαπανών το 2015 ήταν 1,388 δισ. ευρώ και το 2016 είναι 1,634 δισ. ευρώ, ενώ η κρατική επιχορήγηση το 2015 ήταν 1,025 δισ. ευρώ και το 2016 είναι 1,156 δισ. Αντίστοιχα έχει αυξηθεί ο προϋπολογισμός για τις ΥΠΕ και την Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (ΠΦΥ). Η περίοδος της συνεχιζόμενης περικοπής των δημοσίων δαπανών υγείας έχει παρέλθει, οι πόροι εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς, αλλά η πολιτική βούληση της κυβέρνησης είναι να εξασφαλιστεί διευρυμένος «δημοσιονομικός χώρος» για δημόσια περίθαλψη και κοινωνική πολιτική στο πλαίσιο του νέου Μεσοπρόθεσμου (ΜΠΔΣ) 2016-2019 και σταδιακή μείωση της απόκλισης από τους μέσους όρους του κοινωνικού προϋπολογισμού στην Ευρώπη. Οι προϋποθέσεις για μια ομαλότερη χρηματοδότηση του ΕΣΥ υπάρχουν, χρειάζεται όμως καλύτερη επιτήρηση και έλεγχος της νοσοκομειακής φαρμακευτικής δαπάνης γιατί έχουμε φέτος για πρώτη φορά κλειστό προϋπολογισμό (570 εκατ. ευρώ) και μηχανισμό claw back στα νοσοκομειακά φάρμακα.

Προφανώς οι νέες διοικήσεις των νοσοκομείων, που ήδη έχει ξεκινήσει η τοποθέτησή τους (ολοκληρώθηκε η επιλογή διοικήσεων στα νησιά του Αιγαίου και στο Κιλίκι), έχουν αυξημένη αρμοδιότητα και ευθύνη στη διαφανή, δίκαιη και αποτελεσματική διαχείριση



των περιορισμένων ανθρώπινων και υλικών πόρων του ΕΣΥ.

■ Πώς θα διασφαλίσετε ότι με το νοσοκομειακό claw back δεν θα οδηγηθούν σε ελλείψεις φαρμάκων; Έχει εξασφαλιστεί το κονδύλι για την αγορά των φαρμάκων υψηλού κόστους από τα νοσοκομειακά φαρμακεία;

Εκουμε συγκροτήσει ειδικό μηχανισμό στο υπουργείο για την παρακολούθηση της δαπάνης με τη συμμετοχή της Διεύθυνσης Οικονομικών, του ΕΟΦ, του ΕΟΠΥΥ, της ΗΔΙΚΑ και των νοσοκομειακών φαρμακοποιών, ενώ παράλληλα προωθούμε νοσοκομειακά πρωτόκολλα και κοινή διαχείριση ακριβών φαρμάκων ανά νοσοκομείο ή όμορα νοσοκομεία για την επίτευξη οικονομικών κλίμακας. Το όριο δαπανών για τα φάρμακα των νοσοκομείων του ΕΣΥ είναι 600 εκατ. ευρώ (459 εκατ. ευρώ το 2015) με όριο πληρωμής τα 490 εκατ. και η προσπάθειά μας θα είναι να αποφύγουμε όσο είναι δυνατόν την υπέρβση και το claw back.

Η αγορά των ΦΥΚ, που επανήλθαν στα νοσοκομεία από τα φαρμακεία του ΕΟΠΥΥ εξαλείφοντας την ταλαιπωρία των ασθενών, είναι διασφαλισμένη με το αυξημένο όριο δαπανών, αλλά απαιτείται εγρήγορση, ανακατανομή κονδυλίων μεταξύ νοσοκομείων, αν χρειαστεί, και κυρίως ορθολογική, επιστημονικά τεκμηριωμένη διαχείριση με τη συνδρομή των γιατρών για να αποφύγουμε κάθε είδους προβλήματα, ειδικά στο τέλος της χρονιάς. Σε κάθε περίπτωση, το υπουργείο Υγείας και η κυβέρνηση δεν θα επιτρέψουν παιγνίδια με το φάρμακο και την υγεία των πολιτών και θα διασφαλίσουν με κάθε τρόπο την κάλυψη των φαρμακευτικών αναγκών της χώρας.

■ Επικεντρώνονται νέες μειώσεις των τιμών των γενόσημων και των off patent φαρμάκων κατά απαίτηση της τριτοκίας. Προτίθεστε να κάνετε κάτι για να μην εξαφανιστούν από την αγορά τα παλιά, οικονομικά και αξιόπιστα φάρμακα, τα οποία ως επί το πλείστον παράγονται από την ελληνική φαρμακοβιομηχανία;
Προσπαθούμε στο νέο Δελτίο Τιμών Φαρμάκων η αναμενόμενη νέα μείωση τιμών, ιδιαίτερα για τα γενόσημα και τα off patent, να έχει ένα ανώτατο όριο και να είναι διαχειρίσιμη, προστατεύοντας με αυτόν τον τρόπο την κυκλοφο-

ρία φτηνών και αξιόπιστων φαρμάκων που παράγονται στη χώρα, στήριζοντας την εγχώρια παραγωγή και τις θέσεις εργασίας, διευκολύνοντας τη διείσδυση των γενόσημων στην αγορά και αποτρέποντας το φαινόμενο της υποκατάστασης με νεότερα και ακριβότερα φάρμακα χωρίς ουσιαστικό θεραπευτικό πλεονέκτημα.

■ Πότε πρόκειται να βγει η εγκύκλιος του ΕΟΦ για την εφαρμογή του νόμου περί δημοσιοποίησης;

Η εγκύκλιος του ΕΟΦ για τη δημοσιοποίηση των στοιχείων των γιατρών που επιχορηγούνται από **φαρμακευτικές εταιρείες** για τη συμμετοχή τους σε συνέδρια ετοιμάζεται και θα ολοκληρωθεί εντός διμήνου.

■ Ποιες είναι οι προτεραιότητες του υπουργείου για το επόμενο χρονικό διάστημα;

Οι προτεραιότητες του υπουργείου Υγείας για το επόμενο διάστημα είναι:

1 Η λειτουργική σταθεροποίηση και αναβάθμιση του ΕΣΥ μέσα στο πρώτο εξάμηνο του 2016, με την ολοκλήρωση της πρώτης δέσμης προσλήψεων μόνιμου και επικουρικού προσωπικού, την αύξηση των διαθέσιμων κλινών ΜΕΘ μέσω της προκήρυξης των 500 θέσεων γιατρών-νοσηλευτών μέσω ΚΕ-ΕΛΠΝΟ, την αναζωογόνηση των δομών του ΠΕΔΥ μέσω της ενίσχυσης τους με επικουρικούς γιατρούς και της βελτιωμένης αποδοσης των εργαστηρίων τους.

2 Η ενίσχυση του ΕΣΥ είναι απαραίτητος όρος για την υλοποίηση στην πράξη της προσαρμοστικής νομοθετικής ρύθμισης για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη των ανασφαλισμένων ανθρώπων (Ν. 4368/2016). Έχει ολοκληρωθεί και αυτές τις ημέρες αναμένεται υπογραφεί η σχετική ΚΥΑ που ρυθμίζει τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις εφαρμογής του νόμου.

3 Η αξιοπρεπής υγειονομική φροντίδα των προσφύγων-μεταναστών σε συνεργασία με όλες τις ανθρωπιστικές οργανώσεις και τους αλληλέγγυους πολίτες, με τη συνδρομή των Ενόχλων Δυνάμεων, του ΚΕΕΛΠΝΟ, του ΕΚΑΒ, των δομών του ΕΣΥ και με τον κεντρικό συντονισμό του ΕΚΕΠΥ.

4 Η προώθηση της διοικητικής μεταρρύθμισης στην Ψυχική Υγεία (είναι έτοιμο το νομοσχέδιο).

5 Η αναδιοργάνωση όλου του Συστήματος Προμηθειών στην Υγεία.

6 Η προώθηση της μεταρρύθμισης στην ΠΦΥ (ετοιμάζεται ειδικό νομοσχέδιο) και η πιλοτική εφαρμογή της σε 4 αστικές περιοχές εντός του 2016.

7 Η αντιμετώπιση της εκκρεμότητας που υπάρχει σε σχέση με τα ανώτατα ωράρια εργασίας των νοσοκομειακών γιατρών την εβδομάδα (48ωρο) με βάση ένα σχέδιο σταδιακής κάλυψης των κενών θέσεων στο ΕΣΥ, αναδιοργάνωσης του εφημεριακού προτύπου και αλλαγής-επιτάχυνσης της διαδικασίας κρίσεων για την επιλογή των γιατρών του Δημοσίου Συστήματος Υγείας, το οποίο θα αποτελέσει αντικείμενο διαλόγου και συμφωνίας με την ΟΕΝΓΕ.



«**Ο**σο περνάει ο καιρός, η αγορά φαρμάκου συνεξιδιοποιεί ότι η πολιτεία, αντί να προχωρήσει σε διαρθρωτικές αλλαγές για τη βιωσιμότητα του συστήματος, συνεχίζει να συντηρεί μια άρρωστη κατάσταση, μετακυλώντας απλώς το κόστος επιβάρυνσης στις **φαρμακευτικές εταιρείες**», επισημαίνει ο πρόεδρος του Συνδέσμου **Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων** Ελλάδος, **Πασχάλης Αποστολίδης**, και προσθέτει ότι αυτό έχει προφανείς επιπτώσεις και στην ποιότητα των υπηρεσιών υγείας και στην αναπτυξιακή δυναμική των ελληνικών **φαρμακευτικών** εταιρειών. «Τα όρια αυτής της τακτικής ο καθένας αντιλαμβάνεται πως ήδη έχουν ξεπεραστεί. Η πολιτεία σφείλει να στείλει στην αγορά φαρμάκου το ξεκάθαρο μήνυμα ότι προχωρά στον εξορθολογισμό του συστήματος και δεν θέτει σε κίνδυνο την πρόσβαση των ασθενών στις θεραπείες τους. Εμείς θα είμαστε -όπως το έχουμε αποδείξει- στο πλευρό της, στηρίζοντας και τους ασθενείς και την ελληνική οικονομία», καταλήγει ο Π. Αποστολίδης.

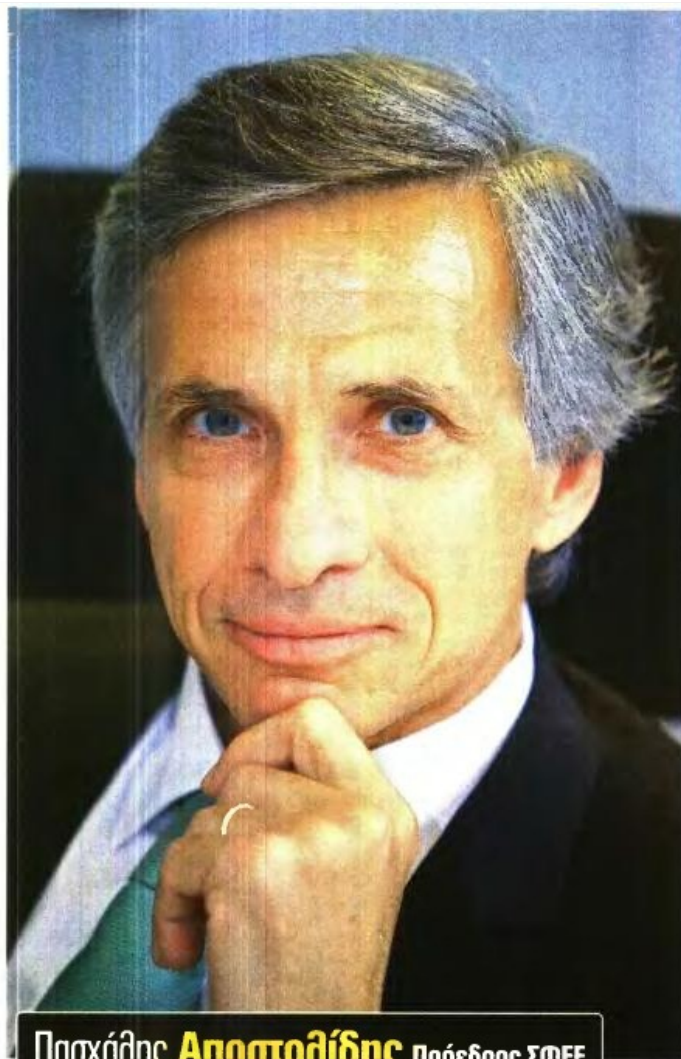
■ Ποια είναι η κατάσταση στην αγορά του φαρμάκου και πώς πιστεύετε ότι διαγράφεται το μέλλον;

Ο κλάδος έχει να διαχειριστεί τον κλειστό προϋπολογισμό των 1.945 εκατ. ευρώ, που είναι κάτω από το όριο ασφαλείας για τις ανάγκες, που μεγαλώνουν ακόμη περισσότερο από τους ανασφάλιστους και τους πρόσφυγες. Τη στιγμή που οι **εταιρείες** δεν εισέπραξαν το 1,2 δισ. ευρώ που τους οφείλει το Δημόσιο, καλούνται να καλύψουν μέσω της ρήτρας υπέρβασης (claw back) και των υποχρεωτικών επιστροφών (rebates) το 26% της φαρμακευτικής δαπάνης που είναι υποχρέωση του κράτους.

Μη λησμονείτε ότι μιλάμε για τον δεύτερο εξαγωγικό κλάδο της χώρας, που μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην αναπτυξιακή πορεία της πατρίδας μας. Αυτό, όμως, προϋποθέτει αλλαγή στάσης και ενεργητικές πολιτικές υποστήριξης. Τα λόγια έχουν μόνο παρηγορητικό και ποτέ θεραπευτικό χαρακτήρα.

■ Ποιες εκτιμάτε ότι θα είναι οι επιπτώσεις από το πρόσφατο μέτρο της επιβολής νοσοκομειακού claw back; Θα επηρεάσει την πρόσβαση των ασθενών στις θεραπείες;

Η πίεση που δέχεται ο κλάδος λειτουργεί σωρευτικά. Όλο αυτόν τον καιρό πραγματικά αποσοβήσαμε πολύ μεγάλες κρίσεις στην υγεία και αποδείχθηκαν η αντοχή, η κοινωνική συνείδηση και η επιχειρηματική δυναμική που έχει ο κλάδος του φαρμάκου στην Ελλάδα. Όμως, αυτή η σωρευμένη πίεση έχει τραυματίσει τον κλάδο. Τα capital controls, για παράδειγμα, μαζί με την έλλειψη ρευστότητας δημιούργησαν τεράστιο πρόβλημα, ιδιαίτερα στις ελληνικές **εταιρείες** που συνεργάζονται με προμηθευτές οι οποίοι έχουν απαίτηση προπληρωμής. Εκεί, λοιπόν, που αναμένουμε ότι το κράτος θα προστατεύσει στοιχειωδώς την «αλυσίδα» που φέρνει το φάρμακο στον ασθενή, ακριβισάζουμε αρνητικά με το νοσοκομειακό claw back. Η εφικτή επιβολή του οποίου έρχεται να προστεθεί στις 166 παρεμβάσεις που είχαμε τα τελευταία 5 χρόνια, οι οποίες αφορούν τη **φαρμακοβιομηχανία**. Πρόκειται για επιπλέον επιβάρυνση με πατέντα «παγκόσμιας πρωτοτυπίας»! Ακριβώς ό,τι θα έκανε κάποιος που δεν θέλει να αντέξει η αλυσίδα. Είναι παράλογο. Αν, όμως, κάποιος κρίκος τελικώς σπάσει, αυτό θα σημάνει ελλείψεις



«Απαιτείται εθνικό σχέδιο για την Υγεία»

«Η πολιτεία οφείλει να στείλει το μήνυμα ότι προχωράει στον εξορθολογισμό του συστήματος και δεν θέτει σε κίνδυνο την πρόσβαση των ασθενών στις θεραπείες τους»

φαρμάκων. Αυτό που η πολιτεία πάνω απ' όλους έχει χρέος να μη συμβεί. Τώρα, σε ό,τι αφορά τις επιπτώσεις από το νοσοκομειακό claw back, ο ΣΦΕΕ επιμένει ότι τουλάχιστον πρέπει να διασφαλιστεί η σωστή εφαρμογή του. Ο σχετικός νόμος έχει σοβαρές ελλείψεις σε θεμελιώδη τεχνικά ζητήματα, που, αν δεν λυθούν, είναι ικανά να επηρεάσουν την πρόσβαση των ασθενών στις θεραπείες. Οι σταθεροί οικονομικοί κανόνες είναι η αναγκαία προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία του συστήματος.

■ Για ποιον λόγο η χώρα μας δεν μπορεί να αξιοποιήσει τις κλινικές μελέτες; Ποιο θα ήταν το προσδοκώμενο όφελος;

Η χώρα μας δεν έχει αξιοποιήσει τις κλινικές μελέτες -ενώ μπορεί- γιατί,

όπως και σε πολλά άλλα θέματα, κάνει την ευκαιρία εξαρτίας της έλλειψης στρατηγικής και του χάους των διαδικασιών.

Πρώτον, οι παρεμβάσεις ήταν πάντα αποσπασματικές, εξαρτημένες από τις πολιτικές αλλαγές και χωρίς συνέκεια. Και σε μεγάλο βαθμό έπασχαν και από ιδεοληψίες, σε ό,τι αφορά τη θεομοθετημένη οργάνωση τέτοιων επενδύσεων από τις **φαρμακευτικές εταιρείες**. Δεύτερον, μέσα στον χρόνο περιπλέχθηκαν τόσο οι διαδικασίες, ώστε η γραφειοκρατία, οι βαρυσανίτικα αργές εγκρίσεις και το ασταθές και με αντικίνητρα φορολογικό καθεστώς αποθάρρυναν τους επενδυτές και τους ώθησαν στη μεταφορά επενδύσεων σε άλλες πιο ανταγωνιστικές χώρες. Αν, όμως, αλλάξει αυτό το αποθαρρυντικό πλαίσιο -και αυτό είναι καθαρά ζήτημα πολιτικής βούλησης- το όφελι είναι πάρα πολλά. Σας λέω μόνο ότι με κάθε νέα κλινική έρευνα «εισάγονται» στην Ελλάδα πάνω από 250.000 ευρώ και εκτιμάται ότι προκαλείται αύξηση του ΑΕΠ περίπου κατά 500.000 ευρώ.

Σε αυτούς τους αριθμούς αναλογούν χιλιάδες θέσεις εργασίας, πολλοί ωφελούμενοι ασθενείς που δεν θα είχαν αλλιώς πρόσβαση στην καινοτομία. Παράλληλα, ισχυροποιείται με τεχνολογία ο ελληνικός ιατροφαρμακευτικός κλάδος, που είναι από εκείνους στους οποίους η χώρα μας είναι πραγματικά καλή. Ο ΣΦΕΕ έχει καταθέσει λεπτομερή πρόταση στην πολιτεία για τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να τριπλασιαστούν οι εισροές κονδυλίων για κλινικές μελέτες από τα 80 εκατ. ευρώ στα 240 εκατ. ευρώ.

■ Υπάρχουν ακόμα πηγές κατασπατάλησης στο σύστημα υγείας και με ποιον τρόπο θα μπορούσε να γίνει εξοικονόμηση χρημάτων;

Μα τα βασικά αίτια για την «αρρώστια» του συστήματος υγείας δεν έχουν καν εκμηδυνήσει, αφού δεν υπάρχει κανένα ολοκληρωμένο σχέδιο για τον εξορθολογισμό του συστήματος!

Για να καταλάβετε, θα σας αναφέρω τρία μόνο παραδείγματα:

1. Πρώτον, ακόμη δεν έχει υπάρξει έλεγχος και περιορισμός των δαπανών στο 85% του συνολικού προϋπολογισμού της υγείας, γιατί τόσο είναι τα άλλα κέντρα κόστους -εκτός φαρμάκου- από τα οποία θα μπορούσε να εξοικονομηθεί 1 δισ. ευρώ.

2. Δεύτερον, είναι ακόμη χαμηλή η διεύθυνση των γενόσημων φαρμάκων, που χρησιμοποιούνται παντού στον κόσμο, με σκοπό να επιτυγχάνεται μια βιώσιμη ισορροπία ανάμεσα στην εξοικονόμηση πόρων και την επένδυση στην καινοτομία και τα νέα φάρμακα.

3. Και τρίτον, καταρρέκωνται η Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας (ΠΦΥ), η ενίσχυση της οποίας είναι θεμελιώδης τρόπος για να λειτουργεί σωστά το σύστημα. Το 2009 στην Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας αναλογούσε το 26,5% των δαπανών και στη νοσοκομειακή περιθαλψία το 38,9%. Σήμερα τα ποσοστά είναι 18,6%, για την ΠΦΥ και 46,7% για τα νοσοκομεία.

Προφανώς, σε καιρό οικονομικής κρίσης με μειωμένους προϋπολογισμούς, ένα τέτοιο δημόσιο σύστημα υγείας δεν είναι βιώσιμο και αποτελεί άμεση προτεραιότητα η οργάνωση ενός συστήματος ΠΦΥ και η μετατόπιση του βάρους της περιθαλψίας από τα διαπανηρά νοσοκομεία στις πολύ πιο οικονομικές και προσιτές εξωνοσοκομειακές υπηρεσίες. Καλούμε συνεχώς την πολιτεία να οργανώσει τον διάλογο για τη διαμόρφωση ενός εθνικού σχεδίου για την Υγεία, προχωρώντας τις απαιτούμενες μεταρρυθμίσεις. Έχουμε χρέος απέναντι στους πολίτες να διασφαλίσουμε τη δημόσια υγεία και αυτό είναι αρκετό κίνητρο για να ενώσουμε δυνάμεις και να συνεννοηθούμε.



Για τον στρατηγικό σχεδιασμό του ΕΟΠΥΥ μιλά στη Realnews ο πρόεδρος του Οργανισμού Σωτήρης Μπερσίμης, επικουρικός καθηγητής στο Τμήμα Στατιστικής & Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Ο πρόεδρος του ΕΟΠΥΥ τονίζει ότι στόχος είναι να εξασφαλιστούν καλύτερες υπηρεσίες για τους ασφαλισμένους, ενώ οι συμβάσεις με τους παρόχους θα είναι ξεκάθαρες, δίκαιες και επωφελείς για τους ασφαλισμένους, για τον Οργανισμό και τους παρόχους.

■ **Κύριε Μπερσίμη, έχετε εξασφαλίσει τη χρηματοδότηση του Οργανισμού και ποιοι είναι οι σημαντικότεροι στόχοι που έχετε θέσει;**

■ Από τα μέσα Δεκεμβρίου, όταν και αναλαβώμε καθήκοντα ως νέα διοίκηση, δουλεύουμε εντατικά με τα στελέχη του Οργανισμού και σε συνεργασία με το **Υπουργείο Υγείας**, κυρίως σε τέσσερις βασικούς άξονες:

■ Να προσφέρουμε ποιοτικότερες και αποτελεσματικότερες υπηρεσίες στους ασφαλισμένους. Ιδίως στις δύσκολες ημέρες που ζούμε, όλοι οι πολίτες πρέπει να έχουν την αντιμετώπιση που τους αξίζει.

■ Να βάλουμε σε μια σειρά τις πληρωμές προς τους παρόχους μας. Τελικός μας στόχος είναι, φυσικά, οι πληρωμές να πληρωθούν με συνέπεια και βάσει χρονοδιαγράμματος. Ήδη τους τελευταίους μήνες υπάρχει σταθερή ροή χρηματοδότησης από την πολιτεία. Έτσι, καταφέραμε να προχωρήσουμε σε αποπληρωμές ή ενταξιοποιήσεις προς τους παρόχους ύψους περίπου 1 δισ. ευρώ.

■ Να βρούμε και να αξιοποιήσουμε νέες πηγές χρηματοδότησης. Τώρα που κάθε ευρώ μετράει, πρέπει να αξιοποιήσουμε τους ευρωπαϊκούς πόρους, τα περιουσιακά στοιχεία του Οργανισμού και, επιπρόσθετα, κάθε δυνατότητα που έχουμε.

■ Να εκσυγχρονίσουμε τη λειτουργία του Οργανισμού μας, ξεκινώντας από τις κτιριακές υποδομές και φτάνοντας στην ολοκληρωμένη χρήση της πληροφορικής. Το πρόβλημα από τη συντήρηση των δεδομένων στην αξιοποίηση στατιστικά αναλύει τους είναι αναγκαίο για τη λήψη βέλτιστων αποφάσεων και σε αυτό θα βασιστούμε στο μέλλον. Καταλαβαίνω ότι σήμερα κάτι τέτοιο ακούγεται υπερβολικό, αλλά ενάκρινα πιστεύω ότι ο ΕΟΠΥΥ μπορεί όχι απλώς να εκσυγχρονιστεί, αλλά να εξελιχθεί σε πρότυπο ασφαλιστικό οργανισμό.

■ **Η αλήθεια είναι ότι φαίνεται ιδανικό, αλλά ανέφικτο. Πώς θα τα καταφέρετε;**

■ Κατάξτε. Κινούμαστε προσεκτικά και μεθοδικά, ακολουθώντας ένα λεπτομερές πλάνο στρατηγικού σχεδιασμού. Έχετε απόλυτο δικαίωμα, όμως, ότι η πραγματικότητα που ζούμε δεν έχει καμία σχέση με αυτό που θέλουμε «και μπορούμε» να πετύχουμε.

■ Θα σας δώσω ένα απλό παράδειγμα. Ένα από τα συσσωρευμένα προβλήματα ετών που παραλαβώμε ως νέα διοίκηση είναι η απαράδεκτη κατάσταση με τα χαρτοκιβώτια που σταβάζονται σε υπηρεσίες μας. Πε-



Σωτήρης Μπερσίμης πρόεδρος ΕΟΠΥΥ

«Ηρθε η ώρα να βοηθήσουμε τους ασθενείς»

«Τώρα που κάθε ευρώ μετρά, πρέπει να αξιοποιήσουμε τους ευρωπαϊκούς πόρους, τα περιουσιακά στοιχεία του Οργανισμού και, επιπρόσθετα, κάθε δυνατότητα που έχουμε»

ρίχουν έγγραφα, δικαιολογητικά και τιμολόγια παρόχων - πολλά εκ των οποίων προϋπήρξαν της ίδρυσης του Οργανισμού. Είμαστε έτοιμοι, πλέον, να προχωρήσουμε στην ψη-

φιοποίηση αυτού του τεράστιου όγκου αρχείων. Η εκκίνηση της διαδικασίας θα γίνει τον Απρίλιο για τα νεοεισερχόμενα παραστατικά και σταδιακά για τα παλαιότερα. Θέλουμε έτσι τέλος στη διαιώνιση αυτής της απαράδεκτης κατάστασης και αντιμετωπίζουμε μια παθολογία πολλών ετών. Με μια κίνηση, δείτε πόσα προβλήματα αντιμετωπίζονται: οι εργαζόμενοι θα δουλεύουν σε ανθρώπινες συνθήκες, οι ασφαλισμένοι θα μας επισκέπτονται σε αξιοπρεπείς χώρους, τα αρχεία μας θα είναι προσβάσιμα, οι έλεγχοι θα γίνονται ουσιαστικά.

■ **Πότε θα ξεκινήσει η Επιτροπή Διαπραγμάτευσης και ποιο στόχο έχει βάλει;**

■ Η Επιτροπή Διαπραγμάτευσης έχει ήδη πιάσει δουλειά. Στόχος της είναι, σε μια τόσο δύσκολη περίοδο για τον τόπο μας και την ελληνική οικονομία, να συμβάλει στο να πετύχουμε όσο το δυνατόν καλύτερα αποτελέσματα για τον ασφαλισμένο. Να φτάσουμε σε συμβάσεις με όλους τους παρόχους μας, οι οποίες να είναι ξεκάθαρες, δίκαιες και επωφε-

λεις για τους ασφαλισμένους, για τον Οργανισμό και τους παρόχους.

Βεβαίω, πρέπει να σας πω ότι ο όγκος του αντικείμενου είναι πραγματικά τεράστιος. Και όπως καταλαβαίνετε, για να έχουμε αποτελέσματα πρέπει να προχωρήσει βήμα-βήμα. Ο πιο σίγουρος τρόπος, άλλωστε, για να μην κάνεις τίποτα τελικά, είναι να πεις ότι τα κάνεις όλα μαζί... Έχουν ξεκινήσει οι διαπραγματεύσεις με τους παρόχους και η διαδικασία προχωρά σταδιακά. Με το χρονοδιάγραμμα που έχει καταρτιστεί, η επιτροπή στοχεύει έως το τέλος Ιουνίου 2016 να έχει αποτελέσματα.

■ **Πότε θα είναι έτοιμος ο νέος Κανονισμός Παροχών; Προβλέπει αλλαγές για τους παρόχους;**

■ Ο Ένσιος Κανονισμός Παροχών **Υγείας** βρίσκεται στο τελικό στάδιο διαβούλευσης και στη συνέχεια θα σταλεί στο **Υπουργείο Υγείας**. Αποτελεί το «ομπλόνι» του Οργανισμού με τους πολίτες. Να είναι όλοι σίγουροι ότι ο νέος ΕΚΠΥ θα είναι δίκαιος, ποιοτικός

«Στόχος μας είναι να προσφέρουμε ποιοτικότερες και αποτελεσματικότερες υπηρεσίες. Οι πολίτες πρέπει να έχουν την αντιμετώπιση που τους αξίζει»

και, όπου χρειάζεται, εξορθολογιστικός. Έχουμε εντοπίσει περιπτώσεις χρήσης παροχών που δεν συμβαδίζουν με τη βέλτιστη αξιοποίηση των περιορισμένων πόρων. Οι πόροι που θα προκύψουν από αυτόν τον εξορθολογισμό θα επανεπενδυθούν για παροχές προς όσους έχουν ανάγκη. Υπάρχουν ειδικές ομάδες ασθενών που περιμένουν κρίσιμες θεραπευτικές παρεμβάσεις. Τώρα ήρθε η ώρα να τους βοηθήσουμε.



Θεόδωρος Κωλέτης Αντιπρόεδρος ΠΕΦ

«Πυλώνας ανάπτυξης το ελληνικό φάρμακο»

«Η φαρμακοβιομηχανία επενδύει στην έρευνα και την ανάπτυξη και μπορεί να συμβάλει στην επανεκκίνηση της ελληνικής οικονομίας»

Τους σοβαρούς κινδύνους που εγκυμονεί το νέο σύστημα τιμολόγησης των φαρμακευτικών σκευασμάτων -το οποίο συμφωνήθηκε στην τελευταία διαπραγματευση- επισημαίνει ο αντιπρόεδρος της Πανελληνίας Ένωσης Φαρμακοβιομηχανιών **Θεόδωρος Κωλέτης**, ο οποίος μιλά για τις καταστροφικές συνέπειες που θα έχει το εν λόγω σύστημα, για τα ελληνικά φάρμακα αλλά και την πρόσβαση του ασθενούς στις θεραπείες του. Επίσης ο αντιπρόεδρος της ΠΕΦ τονίζει ότι οι ελληνικές φαρμακοβιομηχανίες διέρχονται μια φάση μετασχηματισμού από αμιγώς παραγωγικές μονάδες σε κέντρα φαρμακευτικής τεχνολογίας και εξηγεί πως το ελληνικό φάρμακο αποτελεί σημαντικό πυλώνα ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας.

■ Ποιες θα είναι οι επιπτώσεις από το νέο σύστημα τιμολόγησης;

Είπατε από μια πενταετία συνεχών μειώσεων τιμών, επιβάλλεται μια μέθοδος τιμολόγησης, η οποία συνεπάγεται μη βιώσιμες τιμές για τα παλαιά φάρμακα, τα εκτός πατέντας και τα γενόσημα.

Ο νέος τρόπος τιμολόγησης θα έχει δραματικές επιπτώσεις για τις ελληνικές φαρμακοβιομηχανίες, οι οποίες δεν θα μπορούν πλέον να παράγουν φάρμακα. Ενώ λοιπόν η χώρα μας έχει άμεση ανάγκη τη στροφή προς την ανάπτυξη, αντίθετα, θα οδηγηθούμε στο κλείσιμο και άλλων ελληνικών εργοστασίων και εταιρειών.

Είμαστε έτοιμοι, με τεκμηριωμένες προτάσεις, να συνδράμουμε την πολιτεία στη δημιουργία ενός πλαισίου βιώσιμης φαρμακευτικής πολιτικής, που θα εξοικονομεί πόρους και θα επικεντρώνεται στα διαρθρωτικά μέτρα για τον εξορθολογισμό της κατασκευής και τον έλεγχο της κατανάλωσης και της ασφαλιστικής αποζημίωσης.

Σε κάθε περίπτωση, η εθνική πολιτική φαρμάκου που θα συμφωνηθεί θα πρέπει φυσικά να εγγυάται τις απαραίτητες εξοικονομήσεις, αλλά ταυτόχρονα να λαμβάνει σοβαρά υπόψη την αναπτυξιακή διάσταση της ελληνικής φαρμακοβιομηχανίας.

■ Ποιο είναι το όχημα για την ανάπτυξη του κλάδου μέσα σε αυτή την περίοδο της παρατεταμένης κρίσης;

Είναι σαφές από τη διεθνή εμπειρία πως η καινοτομία και η εξωστρέφεια αποτελούν το κλειδί για την ανάπτυξη του κλάδου του φαρμάκου.

Εμείς, ως ελληνική φαρμακοβιομηχανία, επενδύουμε σταθερά τόσο σε τομείς έρευνας και ανάπτυξης για νέα προϊόντα, όσο και στην ενίσχυση της παρουσίας του ελληνικού φαρμάκου στο εξωτερικό.

Στηρίζουμε έμμεσα την έρευνα και την καινοτομία, επενδύοντας 30 εκατ. ευρώ ετησίως σε περισσότερα από 80 ερευνητικά προγράμματα και προωθώντας συνεργασίες με ερευνητικούς φορείς στην Ελλάδα αλλά και το εξωτερικό. Διαθέτουμε ένα πολύ σημαντικό πρόγραμμα έρευνας και ανάπτυξης με επενδύσεις σε νέες φαρμακοτεχνικές μορφές, σε διαφορετικούς τρόπους χορήγησης φαρμάκων, στην ανάπτυξη οριακών καινοτομιών



αλήθεια

«Οι ελληνικές φαρμακοβιομηχανίες μετασχηματίζονται από αμιγώς παραγωγικές μονάδες σε κέντρα φαρμακευτικής τεχνολογίας»

και υβριδικών προϊόντων και την αξιοποίηση της μοναδικής ελληνικής κληρίδας.

Είναι, λοιπόν, προφανές πως για εμάς αυτός είναι ο δρόμος που μπορεί να οδηγήσει στην ανάδειξη του κλάδου μας σε ισχυρό παράγοντα στη διεθνή αγορά.

Μέσα σε ένα περιήλοιο και ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον, οι ελληνικές φαρμακοβιομηχανίες διέρχονται μια φάση μετασχηματισμού από αμιγώς παραγωγικές μονάδες σε κέντρα φαρμακευτικής τεχνολογίας, με ουσιαστικό ρόλο στα ερευνητικά προγράμματα της χώρας μας. Προκειμένου, όμως, να δοθεί χώρα και στην καινοτομία, επανερχόμαστε στην επείγουσα ανάγκη να διαμορφωθεί μια εθνική φαρμακευτική πολιτική που θα μας επιστρέψει να αφοσιωθούμε απεριόριστοι προς αυτήν την κατεύθυνση.

■ Ποια είναι η αναπτυξιακή διάσταση της ελληνικής φαρμακοβιομηχανίας;

Με τεχνολογία άνω των 50 ετών, η ελληνική φαρμακοβιομηχανία αντιπροσωπεύει το 60% των θέσεων εργασίας του κλάδου και πάνω από το 90% των παραγωγικών επενδύσεων του κλάδου. Αρμεσι ή έμμεσα, η δραστηριότητά της επηρεάζει πάνω από 53.000 θέσεις εργασίας, ενώ οι συνολικές της επενδύσεις την τελευταία δεκαετία έχουν ξεπεράσει το 800 εκατ. ευρώ.

Την ίδια στιγμή, το ελληνικό φάρμακο συμβάλλει με 2,8 δις. ευρώ ετησίως στο ΑΕΠ της Ελλάδας και η προστιθέμενη αξία του υπολογίζεται σε ενίσχυση του ΑΕΠ κατά 3.420 ευρώ ανά 1.000 δαπάνης. Το ελληνικό φάρμακο μας κάνει υπερήφανους σε ολόκληρο τον κόσμο, καθώς εξάγεται σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε συνολικά 85 χώρες παγκοσμίως, γεγονός που του δίνει σταθερά τη 2η θέση μεταξύ των εξαγόμενων προϊόντων της Ελλάδας. Αυτά τα στοιχεία, που προκύπτουν από μελέτες και έρευν

νες οργανισμών αναγνωρισμένου κύρους, όπως ο ΙΟΒΕ, αναδεικνύουν πέρα πάσης αμφισβήτησης την αναπτυξιακή διάσταση της ελληνικής φαρμακοβιομηχανίας.

■ Πώς βλέπετε το αύριο για το ελληνικό φάρμακο;

Η πίεση που έχει ασκηθεί τα τελευταία χρόνια σε βάρος της ελληνικής φαρμακοβιομηχανίας είναι δυσανάλογη με την πραγματική συμμετοχή της στη φαρμακευτική δαπάνη. Ωστόσο, η ελληνική φαρμακοβιομηχανία είναι αποφασισμένη να συνεχίσει να επενδύει στο μέλλον του κλάδου, προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι πολύ υψηλοί στόχοι που έχει θέσει, προς όφελος των ασθενών, των ασφαλισμένων και γενικότερα της κοινωνίας. Η ανάπτυξη της χώρας προϋποθέτει, ως αναγκαίο στάδιο, την ελληνική φαρμακοβιομηχανία, η οποία μπορεί αναμφίβολα να συμβάλει στην επανεκκίνηση της ελληνικής οικονομίας. Χρειαζόμαστε, όμως, δίπλα μας την πολιτεία, όχι για να μας προσφέρει κάποια προνομιακή μεταχείριση, αλλά για να προχωρήσει τις σοβαρές μεταρρυθμίσεις που έχει ανάγκη ο κλάδος, προκειμένου να ξεπεραστούν οι σημερινές δυσκολίες και να μας επιτραπεί να συνεισφέρουμε ακόμα περισσότερο στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.



ΥΓΕΙΑ

Τις σοβαρές συνέπειες της οικονομικής κρίσης έχει υποστεί ο κλάδος του κοινού φαρμάκιου, σύμφωνα με την πρόεδρο του Πανελληνίου Συλλόγου Φαρμακαποθηκάρηων, **Ειρήνη Μαρκάκη**, η οποία εξηγεί ότι οι φαρμακαποθήκες, παρότι έχουν εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό κέρδους, πιστοποιούν τα φαρμακεία-πελάτες τους με 90 ημέρες κατά μέσο όρο. «Αρα δανειζόμαστε άτοκα τον ΕΟΠΥΥ με πάνω από 500 εκατ. ευρώ», επισημαίνει. Και προσθέτει: «Εάν εκλείψουν οι φαρμακαποθήκες, την επόμενη ημέρα όλα τα μικρά φαρμακεία θα κλείσουν, αφού είναι αδύνατο για να ένα μικρό φαρμακείο να διαχειριστεί 150 προμηθευτές και μια μικρή **φαρμακευτική εταιρεία** να εξυπηρετήσει περισσότερα από 10.000 φαρμακεία. Αν αποτύχουμε και περάσουν αμιγώς ελληνικές επιχειρήσεις σε ξένα χέρια, τότε ελάω το κράτος. Λαός που δεν ελέγχει τις υποδομές της υγείας του και βεβαίως το φάρμακό του, χάνει την ελευθερία των επιλογών του και επομένως την αυτονομία του».

■ Ποια είναι σήμερα η κατάσταση στη φαρμακευτική αγορά;

Για εβδόμη συνεχή χρονιά, η δημόσια **φαρμακευτική** δαπάνη ακολουθεί πτωτική πορεία, καταγράφοντας συνολική μείωση της τάξης του 65%, με αντίστοιχη μείωση της κατά κεφαλήν δαπάνης στα 183 ευρώ, ποσό που κατατάσσει την Ελλάδα στις τελευταίες θέσεις μεταξύ των χωρών της Ε.Ε.. Το 2009 η κατά κεφαλήν δαπάνη ήταν 456 ευρώ, ποσό αδικαιολόγητα υψηλό. Σήμερα, όμως, βρισκόμαστε στο άλλο άκρο. Κινοημένα από τη μια υπερβολή στην άλλη. Αν λαμβάνουμε υπόψη μας την αυξημένη νοσηρότητα λόγω κρίσης, τη γήρανση του πληθυσμού και τις χιλιάδες προσφυγών, το ποσό των 1,98 δισ. που έχει καθοριστεί το 2016 για τη δημόσια **φαρμακευτική** δαπάνη είναι ανεπαρκές.

«Αν εκλείψουν οι φαρμακαποθήκες, την επόμενη ημέρα όλα τα μικρά φαρμακεία θα κλείσουν»

■ Ποιες είναι οι επιπτώσεις της διαρκούς αύξησης κρίσης στις επιχειρήσεις σας;

Ο κλάδος μας έχει πληγεί όσο κανείς άλλος από τους εμπλεκόμενους στην αλυσίδα του φαρμάκου, αφού έχει υποστεί μείωση κατά 40% στο ποσοστό κέρδους του, το οποίο διαμορφώθηκε στο 4,67% και υπολείπεται πλέον κατά πολύ του μέσου ευρωπαϊκού όρου. Αν λάβετε υπόψη σας τη μείωση του τζίρου στο 1/3 σε σχέση με τα προ της κρίσεως επίπεδα, την απομείωση των ιδίων κεφαλαίων, λόγω των επανειλημμένων μειώσεων των τιμών, το υψηλό κόστος δανεισμού, τις επισφάλειες από την αδυναμία πολλών φαρμακείων να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους, οι οποίες αντιστοιχούν περίπου στο 1% του τζίρου μας, την αλλοίωση του μείγματος ακριβών και φθηνών προϊόντων που διακινούμε, αφού τα ακριβά φάρμακα τα διακινεί πλέον ο ΕΟΠΥΥ, και όλα αυτά είναι το κόστος λειτουργίας των επιχειρήσεων μας παραμένει σταθερό, αντιλαμβάνεστε ότι δημιουργείται ζοφερό περιβάλλον για τις επιχειρήσεις μας.

■ Τι εννοείτε «μικρά φαρμάκια» και γιατί τα ακριβά φάρμακα τα διακινεί ο ΕΟΠΥΥ;

Σκεφτείτε τι κέρδος μπορεί να βγει, όταν διακινείται στη συντηρητική πλειονότητά τους, φάρμακα με κοινό τιμή κάτω των 10 ευ-

Ειρήνη Μαρκάκη Πρόεδρος Πανελληνίου Συλλόγου Φαρμακαποθηκάρηων

«Να μείνει το φάρμακο σε ελληνικά χέρια»

«Πιστοποιώντας τα φαρμακεία, δανειζόμαστε άτοκα τον ΕΟΠΥΥ με πάνω από 500 εκατ. ευρώ τον χρόνο»



ρώ με μικτό κέρδος 4,67%. Σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στα φάρμακα χαμηλού κόστους χορηγείται προς τις φαρμακαποθήκες ένα ποσό ανά τεμάχιο, γιατί αναγνωρίζεται ότι η αποθήκευση και μεταφορά των προϊόντων αυτών με πλήρη εφαρμογή των κανόνων της ορθής διακίνησης φαρμάκων (GDP) καθιστάται ασύμφορη. Όταν αφορά το δεύτερο σκέλος της ερωτήσεώς σας, αποτελεί πανευρωπαϊκή πρωτοτυπία τα φάρμακα υψηλού κόστους να διανέμονται από 100 σημεία, όσα είναι τα φαρμακεία του ΕΟΠΥΥ, και να αποστέλλονται μέσω ΕΛΤΑ στους ασθενείς. Τα φάρμακα υψηλού κόστους είναι συνήθως εξαιρετικά ευαίσθητα και απαιτούνται ειδικοί κανόνες συντήρησης και μεταφοράς, που μόνο οι εφαρμοζόντες πλήρως τις κατευθυντήριες γραμμές ορθής διακίνησης φαρμάκων C 343/13, δηλαδή οι φαρμακεία, νομιμοποιούνται να μεταφέρουν. Σε αντίθετη περίπτωση, πέραν του ότι παραβιάζονται κατάφωρα η ευρωπαϊκή και η εθνική νομοθεσία, ενέχεται μεγάλος κίνδυνος για την υγεία των ασθενών και φυσικά για το περιβάλλον, καθώς πολλά από αυτά τα φάρμακα είναι εξαιρετικά τοξικά.

■ Τις προάλλες ο ΠΦΣ κατήγγειλε ότι υπάρχουν σημαντικές ελλείψεις φαρμά-

κων. Μάλιστα, κυκλοφόρησε μια λίστα με φάρμακα σε έλλειψη.

Την είδα τη λίστα. Κάποια από τα φάρμακα που αναφέρει είναι ασήμαντης κυκλοφορίας και 15 με 20 είναι πράγματι ευρείας κυκλοφορίας.

■ Κάβουν φάρμακα οι εταιρείες ή μήπως ευθύνονται οι εξαγωγές;

Υπάρχουν **εταιρείες** που έχουν μειώσει σημαντικά την τροφοδοσία της αγοράς και πρέπει να ελεγχθούν. Ήδη από το 2012 ο τότε πρόεδρος του ΕΟΦ είχε μιλήσει για 13 **φαρμακευτικές εταιρείες** που ακολουθούσαν αυτή την τακτική, για τις οποίες επέκειτο να επιβληθούν πρόστιμα, τα οποία ακόμη επικεντρώνονται. Όσο για τις εξαγωγές, μια ματιά στα στοιχεία του ΕΟΦ δείχνει ότι έχουν κατακρίνουνται σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Εξάλλου, ελλείψεις καταγγέλλουν φαρμακαποθήκες και ορισμένοι συνταξιωματοί που δεν κάνουν εξαγωγές.

■ Πώς πρέπει να δράσει η πολιτεία για να διορθώσει τα κακώς κείμενα στην αγορά φαρμάκων;

Να εφαρμόσει τους νόμους που η ίδια θέσπισε. Να εφαρμόσει επιπλέον η ισχύουσα νομοθεσία περί δημόσιας πίστωσης και οπότε **φαρμακοβιομηχανία**, την οποία οι δύο από τις τρεις μεγαλύτερες **εταιρείες** φαρμακικών, και όχι μόνο, καταστρατηγούν. Επίσης, κομματικές συγκυβώσεις και ιδεοληψίες να μπουν στο περιθώριο. Παρεμβάσεις της πολιτείας που νοθεύουν τον υγιή ανταγωνισμό, όπως η ΚΥΑ του '15, η οποία επιτρέπει στους συνεταιρισμούς φαρμακοποιών μέλη της ΟΣΦΕ να ιδρύουν αλλοιίδες φαρμακείων, στερώντας αυτό το προνόμιο στους ιδιώτες φαρμακευτικούς.

■ Εσείς, ως σύλλογος φαρμακαποθηκάρηων, τι προτείνετε και πώς βοηθάτε;

Η προσπάθεια πρέπει να είναι ολιστική. Οι φορείς να συνεργάζονται με τον υγιή ανταγωνισμό. Ας μείνουν στο περιθώριο αυτοί που, αντί να παράγουν έργο, κάνουν επικοινωνιακή πολιτική και οι παφίει η πολιτεία να σφύρει πίσω τους. Παρ' ότι όλοι κινούμαστε στα όρια των αντοχών μας, σφείλουμε να συνεννοηθούμε **Φαρμακευτικές εταιρείες**, φαρμακεία, φαρμακαποθήκες, κανείς δεν περναίνει. Χρειάζεται σχεδιασμός που θα κατοχυρώνει τη διαφάνεια, τον υγιή ανταγωνισμό και θα εκμεταλλεύεται τις δυνατότητες που δίνει η σύγχρονη τεχνολογία. Τονίζω ότι οι φαρμακαποθήκες πιστοποιούνται με φαρμακείο-πελάτες μας με 90 ημέρες κατά μέσο όρο -άρα δανειζόμαστε τον ΕΟΠΥΥ άτοκα με πάνω από 500 εκατ. ευρώ. Εάν εκλείψουμε, τα μικρά φαρμακεία θα κλείσουν, αφού είναι αδύνατο για ένα μικρό φαρμακείο να διαχειριστεί 150 προμηθευτές και μια μικρή **φαρμακευτική εταιρεία** να εξυπηρετήσει περισσότερα από 10.000 φαρμακεία. Αν οι επιχειρήσεις μας, οι οποίες είναι αμιγώς ελληνικές, περάσουν σε ξένα χέρια, τότε ελάω το κράτος. Λαός που δεν ελέγχει τις υποδομές της υγείας του και βεβαίως το φάρμακό του, χάνει την ελευθερία των επιλογών του και επομένως την αυτονομία του.

6. ΚΑΙ ΦΟΡΗΤΗ ΜΟΝΑΔΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΦΑΡΜΑΚΩΝ

Μέσο: ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Ημ. Έκδοσης: . . . 02/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 02/04/2016

Σελίδα: 34



Και φορητή μονάδα παραγωγής φαρμάκων

Πόσες δόσεις μπορεί
να φτιάξει ημερησίως

ΔΙΕΘΝΗΣ ομάδα επιστημόνων και μηχανικών κατασκεύασε φορητή μονάδα παραγωγής φαρμάκων σε μέγεθος «τοέπης».

Πρόκειται για ένα πρωτοποριακό σύστημα παραγωγής φαρμάκων σε μέγεθος ψυγείου και μπορεί να συνθέσει σε σύντομο χρόνο και μεγάλες ποσότητες μια ποικιλία φαρμάκων, όπως αντισηπτικά, αντικαταθλιπτικά, τοπικής αναισθησίας ή κατασταλτικά του κεντρικού νευρικού συστήματος.

Είναι ένα πλήρως αυτοματοποιημένο σύστημα, το οποίο χρησιμοποιεί τη λεγόμενη «τεχνολογία ροής», που επιτρέπει τη συνεχή και ενοποιημένη παραγωγή ενός φαρμάκου από την αρχή (πρώτες ύλες) έως το τέλος (έτοιμο προϊόν) σε χρονικό διάστημα μερικών ωρών ή ημερών, ανάλογα με το φάρμακο, και με ποιότητα που πληροί τις απαιτούμενες προδιαγραφές.

Για «ορφανά»

Η χρησιμότητά του έγκειται στην περίπτωση των λεγόμενων «ορφανών» φαρμάκων, τα οποία προορίζονται για σπάνιες ασθένειες μικρού αριθμού ασθενών και καθίσταται αντιοικονομικό να παραχθούν σε ένα κανονικό εργοστάσιο.

Επίσης, και στην επιτόπια παραγωγή και τη διάθεση φαρμάκων σε περιπτώσεις επιδημιών, φυσικών καταστροφών, σε καταυλισμούς προσφύγων ή στο πεδίο της μάχης (γι' αυτό, άλλωστε, και χρηματοδοτήθηκε από την Υπηρεσία Έρευνας Προωθημένων Αμυντικών Προγραμμάτων - DARPA του αμερικανικού Πενταγώνου).

Ενδεικτικά, το σύστημα μπορεί να παράγει καθημερινά 1.100 δόσεις του αντικαταθλιπτικού Prozac, 3.000 δόσεις του ηρεμιστικού Valium, 4.500 δόσεις του αντιαλλεργικού Benadryl και 810 δόσεις του αναισθητικού λιδοκαΐνη. Προς το παρόν, το σύστημα παράγει φάρμακα μόνο σε υγρή μορφή.

7. ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΜΟΝΟ 43 ΑΠΟ ΤΙΣ 7.500 ΣΠΑΝΙΕΣ ΠΑΘΗΣΕΙΣ

Μέσο: ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΤΥΠΟΣ

Ημ. Έκδοσης: . . . 02/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 02/04/2016

Σελίδα: 12



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ

Αναγνωρίζει μόνο 43 από τις 7.500 σπάνιες παθήσεις

ΣΟΚΑΡΟΥΝ τα στοιχεία που παρουσιάζει η Πανελλήνια Ένωση Σπάνιων Παθήσεων σχετικά με την αδιαφορία της Πολιτείας προς τους ασθενείς. Όπως επισημαίνει η πρόεδρος της, κ. Μαριάννα Λάμπρου, από καταγραφή της ΠΕΣΠΑ σε συνεργασία με τα Πανεπιστήμια Αθηνών και Πελοποννήσου υπάρχουν στην πατρίδα μας 600 σπάνια νοσήματα, ενώ διεθνώς είναι καταγεγραμμένα 7.500, αναγνωρισμένα από το νόμο 4213/2013 που έχει δημοσιευτεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ωστόσο, στα Κέντρα Πιστοποίησης Αναπηρίας αναγνωρίζονται μόνο 43 σπάνια νοσήματα. «Το 25% των ασθενών περιμένει πέντε έως 30 χρόνια να διαγνωστεί σωστά, ενώ το 40% λαμβάνει λάθος διάγνωση και λανθασμένη αντιμετώπιση. Για να αποφευχθεί αυτή η Οδύσσεια που κοστίζει σε δαπάνες και ανθρώπινες ζωές, χρειαζόμαστε "Κέντρα Εμπειρογνωμοσύνης" στα δημόσια νοσοκομεία, τα οποία δεν υπάρχουν στην Ελλάδα. Εντός των συνόρων κυκλοφορούν 65 ορφανά φάρμακα, που καλύπτουν ελάχιστες σπάνιες παθήσεις, ενώ η οικονομική κρίση κατέστησε δυσκολότερη την πρόσβαση των ασθενών στη διάγνωση και τα φάρμακα», καταγγέλλει η κ. Λάμπρου.

ΑΛΕΞΙΑ ΣΒΩΛΟΥ

► «Εμφραγμα» στο Εθνικό Σύστημα Υγείας προκαλούν οι ελλείψεις σε προσωπικό, φάρμακα και

υλικά. Την ίδια ώρα μεγάλες είναι οι λίστες αναμονής, ακόμη και για χειρουργεία.

ΔΡΑΜΑΤΙΚΕΣ ΕΛΛΕΙΨΕΙΣ ΣΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ, ΦΑΡΜΑΚΑ

Καταρρέουν τα δημόσια νοσοκομεία

ΤΟΥ ΕΛΕΝΗΣ ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΥ

Δραματική είναι η κατάσταση στο Εθνικό Σύστημα Υγείας. Οι ελλείψεις σε ιατρικό και λοιπό προσωπικό, καθώς και σε φάρμακα και αναλώσιμα υλικά είναι άκρως ανησυχητικές. Ασθενείς σε πολύμηνες λίστες αναμονής ακόμη και για χειρουργικές επεμβάσεις ή ακτινοθεραπείες, αναβολές χειρουργείων καθώς έχουν «εξαφανιστεί» μέχρι και χειρουργικοί συνδετήρες. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι ελλείψεις αναλωσίμων υλικών και φαρμάκων στα δημόσια νοσοκομεία εμφανίζονται πλέον από το πρώτο τρίμηνο του έτους.

Την ίδια στιγμή, μοναδικά εξειδικευμένα τμήματα απειλούνται με «λουκέτο». Ενδεικτική είναι η περίπτωση του τμήματος Νευροακτινολογίας του Ερυθρού, στο οποίο πραγματοποιούνται εμβολισμοί. Πρόκειται για το μοναδικό δημόσιο τμήμα στην Αττική το οποίο ωστόσο «λειτουργεί» με μόλις έναν γιατρό! Ίδια κατάσταση και στα τμήματα Νεφρών στα δημόσια νοσοκομεία.

Κλίνες εντατικής θεραπείας με υποδομή παραμένουν κλειστές, όταν καθημερινά στη λίστα αναμονής του ΕΚΑΒ βρίσκονται 40-45 ασθενείς. Ενδεικτικά στο Σωτήρια 20 κλίνες παραμένουν «κλειστές» και στον Ευαγγελισμό 10, όπως ανέφερε ο κ. Άρης Δάγλας, γενικός γραμματέας της Ένωσης Νοσηλευτών Ελλάδας. Ο ίδιος αποκάλυψε ότι σε μεγάλο νοσοκομείο της Αθήνας δεν υπάρχουν χειρουργικοί συνδετήρες ή «κυκλοφορούν» ληγμένοι! «Οι προετοιμασμένοι φαίνονται σύρριγγες από τμήματα σε τμήματα», τόνισε.

Στον Ευαγγελισμό, η λίστα αναμονής στα εξωτερικά ιατρεία είναι 3,4 και 5 μήνες. Στα χειρουργεία, ειδικά στα καρδιοχειρουργικά η λίστα είναι 1,5 - 2 μήνες.

Στο Αττικόν, παρατηρείται η αναμονή των ασθενών προς χειρουργείο. Ενδεικτικά ασθενείς με κατάγματα περμόνουν 10 - 11 μέρες για να εξυπηρετηθούν.

Στο «Γ. Γεννηματά» κενές παραμένουν 250 θέσεις νοσηλευτικού προσωπικού στις οποίες προσιίθενται και 150 προσωπικοί που απουσιάζει για διάφορους λόγους (άδεια, αποσπάσεις κ.ά.). Δηλαδή το νοσοκομείο λειτουργεί μόλις με το 50% του προσωπικού

που προβλέπεται (780 θέσεις), με αποτέλεσμα σε νυχτερινή βάρδια να αντιστοιχεί μόλις μια νοσηλεύτρια σε 40 ασθενείς.

Ο νευροχειρουργός και εκπρόσωπος των εργαζομένων του Γενικού Κρατικού Νίκαιας κ. Πάνος Παπανικολάου υποστήριξε ότι «δεν υπάρχει προσωπικό στα νοσοκομεία» για να προσθέσει ότι δεν έχει γίνει καμία πρόσληψη από αυτές που έχουν εξαγγελθεί.

Ενδεικτικά ανέφερε τις προσλήψεις μέσω ΚΕΕΛΠΝΟ για την ενίσχυση των μονάδων εντατικής. Σύμφωνα με τον ίδιο, στα νησιά δεν υπάρχουν ανατομολόγοι και τα περισσότερα νοσοκομεία υπολειτουργούν εξαιτίας των ελλείψεων προσωπικού. Στο Γενικό Κρατικό Νίκαιας «κλειστές» παραμένουν 5 κλίνες εντατικής ενώ λειτουργούν λιγότερες χειρουργικές, όπως συμβαίνει στα περισσότερα νοσοκομεία.

ΛΕΙΠΟΥΝ 25.000

Σύμφωνα με στοιχεία του Πανελληνίου Ιατρικού Συλλόγου, οι ελλείψεις προσωπικού στο ΕΣΥ υπερβαίνουν τις 25.000 εκ των οποίων 6.000 μόνιμου ιατρικού προσωπικού. Τα σοβαρά προβλήματα που ταλανίζουν τα Δημόσια Νοσοκομεία είναι εντονότερα με την κάλυψη των ανασφαλιστών πολιτών και τις χιλιάδες αφίξεις προσφύγων και μεταναστών, καθώς οι ανάγκες δεν καλύπτονται από τους ανάλογους προϋπολογισμούς, σημειώνει ο ΠΙΣ.

Δραματική είναι η κατάσταση και στο ΕΚΑΒ. Από τα 130 που διαθέτει το ΕΚΑΒ Αθηνών, σχεδόν το 50% των «μάχιμων» οχημάτων βρίσκεται ακινητοποιημένο λόγω σοβαρών βλαβών, ενώ και ασθενοφόρα με απλές βλάβες -λόγω έλλειψης ανταλλακτικών- δεν επισκευάζονται έγκαιρα. Η κατάσταση επιβαρύνεται ακόμη περισσότερο εξαιτίας και της προσφυγικής κρίσης.

Το τελευταίο διάστημα από τα 30 ασθενοφόρα που κυκλοφορούν στο λεκανοπέδιο Αττικής κατά τη νυχτερινή βάρδια, σχεδόν τα δέκα θα ασφαλιστούν με τη διακομιδή προσφύγων. Παρόμοια κατάσταση και στην πρωινή βάρδια, όπου από τα 50-55 ασθενοφόρα που κινούνται για τα επείγοντα περιστατικά τα 10-15 μπορεί να χρειαστεί να διακομίσουν πρόσφυγες.



«Αδειασε» από εργαζόμενους το Εθνικό Σύστημα Υγείας

► Από το 2012 έως το 2014 οι απασχολούμενοι στην Υγεία μειώθηκαν κατά 12 χιλιάδες

Κατακόρυφη πτώση παρουσιάζει ο αριθμός του τακτικού προσωπικού στην δημόσια διοίκηση που απασχολείται σε νοσοκομεία, δομές, φορείς και υπηρεσίες του **υπουργείου Υγείας**. Από το 2012 μέχρι και 31 Δεκεμβρίου 2015, οι εργαζόμενοι στην Υγεία μειώθηκαν κατά περίπου 14%! Από 91.387 το 2012, μειώθηκε σε 86.065 το 2013 και σε 79.533 το 2014.

Σήμερα το τακτικό προσωπικό στη δημόσια διοίκηση που απασχολείται σε νοσοκομεία, δομές, φορείς και υπηρεσίες του **υπουργείου Υγείας** ανέρχεται σε 77.679 άτομα. Πρόκειται για 7.271 ιατρούς ΕΣΥ, 36.333 νοσηλευτικό προσωπικό και 800 ιατρούς σε Κέντρα **Υγείας**.

Την ίδια στιγμή, κύμα φυγής καταγράφκε το 2015 με 2.775 αποχωρήσεις εργαζομένων σε φορείς και υπηρεσίες που υπάγονται στο **υπουργείο Υγείας**. Την ίδια χρονιά, έγιναν μόλις 382 προσλήψεις που «ερωπώθηκαν» στο **υπουργείο Υγείας**. Το 2014 πραγματοποιήθηκαν 286 προσλήψεις και το 2013 οι προσλήψεις ήταν 220. Τα παραπάνω στοιχεία προκύπτουν από την ανάλυση τακτικού προσωπικού Δημόσιας Διοίκησης όπου παρουσιάζονται οι μεταβολές που πραγματοποιήθηκαν κατά το έτος 2015 στο τακτικό προσωπικό. Ταυτόχρονα επισημαίνεται η ποσοτική καταγραφή του συνόλου του τακτικού προσωπικού, των αποχωρήσεων και των προσλήψεων του παρελθόντος έτους. Τα στοιχεία αυτά καταχωρούνται και ε-

πιβεβαιώνονται από τις καθ' ύλην αρμόδιες Διευθύνσεις Προσωπικού των φορέων και επικαιροποιούνται σε πραγματικό χρόνο στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Δημοσίου.

ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ

Η κατάσταση που επικρατεί στα νοσοκομεία και γενικότερα στο σύστημα, φαίνεται και από τη συνεχή πτώση της χρηματοδότησης στα χρόνια της κρίσης. Την πενταετία 2010- 2014, η συνολική χρηματοδότηση (δημόσια και ιδιωτική) στη χώρα για δαπάνες **υγείας** ανήλθε στο 8,29% του ΑΕΠ το 2014, σύμφωνα με την έρευνα για το σύστημα λογαριασμών **υγείας** της ΕΛΣΤΑΤ. Τα ποσοστά αυτά ανέρχονταν σε 8,75% του ΑΕΠ το 2013, σε 8,95% του ΑΕΠ το 2012, σε 9,47% του ΑΕΠ το 2011, σε 9,85% του ΑΕΠ το 2010 και σε 9,76% του ΑΕΠ το 2009.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, η συνολική δημόσια χρηματοδότηση για δαπάνες **υγείας** παρουσίασε μείωση 12,4% το 2014 σε σύγκριση με το 2013, ενώ η συνολική ιδιωτική χρηματοδότηση παρουσίασε αύξηση 2,2%. Έτσι, η συμβολή του δημόσιου τομέα στη συνολική χρηματοδότηση για δαπάνες **υγείας** μειώθηκε στο 59,7% το 2014 από 63,5% το 2013. Αντίθετα, η συμβολή του ιδιωτικού τομέα αυξήθηκε στο 39% το 2014 από 35,6% το 2013.

Δραματική είναι η κατάσταση και στο ΕΚΑΒ. Από τα 130 που διαθέτει το ΕΚΑΒ Αθηνών, σχεδόν το 50% των «μάχιμων» οχημάτων βρίσκεται ακινητοποιημένο λόγω σοβαρών βλαβών



«Στον αέρα» η Καρδιολογική Κλινική

Παρατείνεται εκ νέου η μετεγκατάστασή της στον Ευαγγελισμό από το Λαϊκό

Της ΠΕΝΝΥΣ ΜΠΟΥΛΟΥΤΖΑ

Νέα παράταση λαμβάνει η περιπέτεια της Γ' Πανεπιστημιακής Καρδιολογικής Κλινικής του Πανεπιστημίου Αθηνών, η λειτουργία της οποίας βρίσκεται στον «αέρα» εδώ και τουλάχιστον δεκαπέντε μήνες. Ένα βήμα πριν ολοκληρωθεί και το τελευταίο θεσμικό στάδιο για τη μετεγκατάσταση της κλινικής στον Ευαγγελισμό από το Λαϊκό, όπου μόνο τύποις φιλοξενείται, αφού το νοσοκομείο δεν της διαθέτει ούτε μία κλίνη, ο αρμόδιος **αναπληρωτής υπουργός Υγείας** Πάυλος **Πολάκης** αναπέμπει ξανά τον σχετικό φάκελο στο Κεντρικό Συμβούλιο **Υγείας** προς νέα έγκριση. Η εξέλιξη αυτή ικανοποιεί πλήρως γιατρούς του ΕΣΥ του Ευαγγελισμού και συνδικαλιστικά όργανα που αντιδρούν στη μετεγκατάσταση της κλινικής. Αποτέλεσμα της νέας καθυστέρησης είναι ότι αυτή τη στιγμή η εκπαίδευση των φοιτητών (περίπου 100 τον χρόνο εκπαιδεύονται από την κλινική) εξακολουθεί να γίνεται σε άλλα νοσοκομεία, όπως το Ιπποκράτειο και το Ελπίς, και η ομάδα των γιατρών-μελών ΔΕΠ της κλινικής συνεχίζει να «φιλοξενείται» σε άλλα τμήματα του πανεπιστημίου.

Ιδρύθηκε το 2002

Η Γ' Πανεπιστημιακή Καρδιολογική Κλινική της Ιατρικής Σχολής Αθηνών ιδρύθηκε το 2002 και εγκαταστάθηκε στο Λαϊκό το 2008. Ωστόσο, δεν κατάφερε ποτέ να λειτουργήσει πλήρως, διότι δεν της δόθηκαν κλίνες και εργαστήρια. Επειτα από πολλές πιέσεις του τότε καθηγητή-διευθυντή της κλινικής, της δόθηκαν τρεις κλίνες στο Λαϊκό, ενώ τα εξωτερικά της ιατρεία λειτουργήσαν σε ενοικιαζόμενο – από τον καθηγητή μάλιστα – χώρο δίπλα από το Λαϊκό, όπου και εκ-



Η 3η Πανεπιστημιακή Καρδιολογική Κλινική της Ιατρικής Σχολής Αθηνών εγκαταστάθηκε στο Λαϊκό Νοσοκομείο το 2008.

Η τύχη της κλινικής βρίσκεται πάλι στα χέρια του Κεντρικού Συμβουλίου Υγείας.

παιδεύονταν οι φοιτητές. Το 2014, μετά την αφυπηρέτηση του καθηγητή και την παραιτήση εντός τεσσάρων μηνών του «διαδόχου του», η Α' Υγειονομική Περιφέρεια Αττικής πρότεινε τη μετεγκατάσταση της κλινικής από το Λαϊκό στο νοσοκομείο Ευαγγελισμού, το οποίο έως πρόσφατα διέθετε δύο καρδιολογικές κλινικές που συγχωνεύθηκαν σε μία μεγάλη, 75 κλινών με τέσσερα εργαστήρια, ενώ παράλληλα διαθέτει καρδιοχειρουργική κλινική.

Είχε προηγηθεί προσπάθεια συγχώνευσής της με την κρατική καρδιολογική κλινική στο Λαϊκό, η οποία ωστόσο προσέκρουσε στην άρνηση των γιατρών του ΕΣΥ και στο Συμβούλιο της Επικρατείας, όπου αυτοί προσέφυγαν.

Τον Δεκέμβριο του 2014, τα Δ.Σ. του Λαϊκού και του Ευαγγελισμού ενέκριναν τη μετεγκατάσταση της κλινικής, και στις 31 Δεκεμβρίου 2014 η Α' ΥΠΕ έστειλε θετική εισήγηση στο υπουργείο. Ταυτόχρονα, το Λαϊκό πήρε πίσω τις τρεις κλίνες που είχε διαθέσει στην κλινική, απεντάσσοντας το προσωπικό της από το νοσοκομείο και αφήνοντας ουσιαστικά την Γ' Πανεπιστημιακή Καρδιολογική Κλινική «άστεγη». Στις 30 Απριλίου 2015, η γενική συνέλευση της Ιατρικής Σχολής Αθηνών δίνει και αυτή το

«πράσινο φως», και αρχές Ιουνίου ο πρώην **υπουργός Υγείας** Π. Κουρουμπλής αποστέλλει τον φάκελο στο Κεντρικό Συμβούλιο **Υγείας** (ΚΕΣΥ) για γνωμοδότηση. Τον περασμένο Δεκέμβριο διαβιβάσθηκε η θετική γνωμοδότηση του ΚΕΣΥ στο υπουργείο και την 1η Μαρτίου παραδόθηκε ο πλήρης φάκελος στον **αναπληρωτή υπουργό Υγείας** Π. **Πολάκη** για την τυπική διαδικασία και της δικής του υπογραφής, προκειμένου να γίνει η εγκατάσταση της κλινικής στο Ευαγγελισμό. Ωστόσο, ο κ. **Πολάκης** έστειλε πίσω τον φάκελο στο ΚΕΣΥ – υπό τη νέα σύνθεση που ορίστηκε πρόσφατα από το υπουργείο **Υγείας** – για νέα γνώμη. Όπως ανέφεραν στην «Κ» στελέχη του γραφείου του **αναπληρωτή υπουργού Υγείας**, «δεν πρόκειται να προχωρήσει τίποτα σε ό,τι αφορά την Γ' Πανεπιστημιακή Καρδιολογική Κλινική πριν τοποθετηθούν νέοι διοικητές στα νοσοκομεία και πριν από τη νέα γνωμοδότηση του ΚΕΣΥ».

Η ενδεχόμενη μετεγκατάσταση της κλινικής στον Ευαγγελισμό έχει προκαλέσει σφοδρές αντιδράσεις γιατρών του νοσοκομείου, όπου ο σημερινός διευθυντής-καθηγητής της Γ' Πανεπιστημιακής Καρδιολογικής Κλινικής υπηρέτησε ως διευθυντής επί δεκαετία. Κατά τους μετεγκαταστάτες έχουν ταχθεί ομόφωνα η Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος, η Ένωση Ιατρών Νοσοκομείων Αθηνών Πειραιώς και το Σωματείο Εργαζομένων στον Ευαγγελισμό. Όσοι αντιδρούν υποστηρίζουν ότι ο Ευαγγελισμός έχει ένα από τα καλύτερα καρδιολογικά κέντρα, διαθέτει το μεγαλύτερο αρρυθμιολογικό κέντρο της χώρας, και η εγκατάσταση μιας πανεπιστημιακής κλινικής θα επιφέρει δυσλειτουργία, ειδικά εφόσον δεν έχει ξεκαθαριστεί πού και με ποιους όρους θα γίνει αυτό.



Πυρά κατά πρωθυπουργού από ΠΟΕΔΗΝ για τα ψέματα

Με σύνθημα «όχι άλλα ψέματα», οι εργαζόμενοι στα δημόσια νοσοκομεία άδραξαν χθες την ευκαιρία της 1ης Απριλίου για να διαμαρτυρηθούν για τη μη τήρηση των υποσχέσεων του ίδιου του πρωθυπουργού Αλέξη Τσίπρα σε ό,τι αφορά τις προσλήψεις 4.500 γιατρών και νοσηλευτών εντός του 2015 και την αύξηση της χρηματοδότησης των δημόσιων νοσοκομείων. Με πρωτοβουλία της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων σε Δημόσια Νοσοκομεία (ΠΟΕΔΗΝ), ομάδα εργαζομένων «αλυσοδέθηκε» συμβολικά χθες το πρωί έξω από το **υπουργείο Υγείας**, ενώ συνάδελφοί τους άπλωσαν πανό με τίτλο «Πρωταπριλιάτικα ψέματα» και φωτογραφία του πρωθυπουργού από τις περυσινές εξαγγελίες του στο **υπουργείο Υγείας** για προσλήψεις, στην οποία ωστόσο με τη βοήθεια του φωτομοντάζ εμφανίζεται ως «Πινόκιο».

Η ΠΟΕΔΗΝ κατηγορεί τον πρωθυπουργό και την κυβέρνηση για ψεύτικες υποσχέσεις σε ό,τι αφορά τις προσλήψεις, υπενθυμίζοντας τις δραματικές ελλείψεις στα νοσοκομεία όπου μία στις τρεις οργανικές θέσεις είναι κενή και σε κάθε κλινική των 40 ασθενών κάνει βάρδια μία νοσηλεύτρια. Αντί των προσλήψεων, σύμφωνα με τα στοιχεία από το μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου που δημοσιοποίησε πριν από δύο εβδομάδες το **υπουργείο Εσωτερικών**, το τακτικό προσωπικό του συστήματος **υγείας** μειώθηκε κατά 1.854 άτομα μέσα στο 2015 (79.533 ήταν το τακτικό προσωπικό του υπουργείου **Υγείας** στις 31/12/2014, έναντι 77.679 στις 31/12/2015). Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία πέρσι πραγματοποιήθηκαν μόλις 382 προσλήψεις σε φορείς του υπουργείου **Υγείας**. Επιπλέον, η ΠΟΕΔΗΝ κάνει αναφορά και στην υποχρηματοδότηση των δημόσιων νοσοκομείων. Όπως τονίζουν οι εργαζόμενοι, τα νοσοκομεία λειτουργούν σε συνθήκες έκτακτης ανάγκης, αδυνατούν να προμηθευτούν υλικά και φάρμακα και οφείλουν στους προμηθευτές περισσότερα από 2 δισεκατομμύρια ευρώ. Την ίδια στιγμή, στον προϋπολογισμό έχουν εγγραφεί 1,156



άπλωσαν πανό με τίτλο «Πρωταπριλιάτικα ψέματα» και φωτογραφία του πρωθυπουργού.

Εργαζόμενοι στα δημόσια νοσοκομεία διαμαρτυρήθηκαν χθες έξω από το **υπουργείο Παιδείας.**

δισ. ευρώ ως επιχορήγηση για εφέτος σε φορείς παροχής υπηρεσιών **υγείας** για την εξόφληση υποχρεώσεων προς τρίτους.

Νέα επίθεση στοχευμένη αυτή τη φορά στον αναπληρωτή **υπουργό Υγείας, Παύλο Πολάκη**, εξαπέλυσε χθες ο Ιατρικός Σύλλογος Αθηνών που σε ανακοίνωσή του σημειώνει ότι «χάνονται ζωές εξαιτίας της πολιτικής **Πολάκη** στο **υπουργείο Υγείας**». Ο ΙΣΑ καλεί τον αναπληρωτή **υπουργό** να απαντήσει για το πότε θα στελεχωθούν οι Μονάδες Εντατικής Υπηρεσίας των δημόσιων νοσοκομείων με προσωπικό, (υπενθυμίζεται ότι η ηγεσία του υπουργείου είχε δεσμευθεί για προσλήψεις εντός του Μαρτίου), και για το πόσες ζωές θα είχαν σωθεί από τη γρίπη, εάν υπήρχε έγκαιρη ενημέρωση και προληπτικός εμβολιασμός του πληθυσμού. Σχολιάζει, δε, με ειρωνικό τρόπο και την πρόσφατη «γκάφα» του υπουργείου **Υγείας**, που ανακοίνωσε προσλήψεις ακτινοφυσικών και γιατρών ακτινοθεραπευτικής ογκολογίας, με το 50% αυτών σε νοσοκομεία της Αττικής που δεν διαθέτουν ακτινοθεραπευτικά τμήματα.

PENNY ΜΠΟΥΛΟΥΤΖΑ



Στην τελική ευθεία η πιστοποίηση των e-φαρμακείων

Μετά τις καταγγελίες δημοσιεύθηκε η ΚΥΑ

Της ΠΕΝΝΥΣ ΜΠΟΥΛΟΥΤΖΑ

Ανοιξε ο δρόμος για την πώληση μη συνταγογραφούμενων φαρμάκων από τα ηλεκτρονικά φαρμακεία αλλά με μια αυστηρή προϋπόθεση, καθώς συντρέχουν λόγοι σοβαροί. Να πιστοποιηθεί η νόμιμη λειτουργία των «e-φαρμακείων» για τη διασφάλιση της υγείας των καταναλωτών, με δεδομένο ότι σήμερα υπάρχουν δεκάδες παράνομα ηλεκτρονικά καταστήματα με... έδρα σε καφενεία και σε μπακάλικα. Από εκεί διακινούνται απαγορευμένα και συχνά ψεύδη φαρμακευτικά σκεύσματα που στην καλύτερη περίπτωση δεν έχουν καμία επίδραση και στη χειρότερη δημιουργούν σοβαρά προβλήματα υγείας σε όσους τα καταναλώσουν. Είναι ενδεικτικό ότι ο Φαρμακευτικός Σύλλογος Αττικής έχει εντοπίσει και καταγγείλει στην υπηρεσία Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος τουλάχιστον δύο ιστοσελίδες από τη χώρα μας που διαφημίζουν φάρμακα που έχουν καταργηθεί, αντιβιοτικά που έχουν απαγορευθεί «διά ροπαλού», ναρκωτικά και διεγερτικές ουσίες (ντόπινγκ).

Προ δεκαπέντε ημερών, δημοσιεύθηκε κοινή απόφαση των υπουργών Οικονομίας, Ανάπτυξης και Υγείας, με την οποία ορίζεται ως αρχή πιστοποίησης των ηλεκτρονικών φαρμακείων ο Πανελλήνιος Φαρμακευτικός Σύλλογος. Όσα e-φαρμακεία πιστοποιηθούν, θα διαθέτουν –εκτός από τα παραφαρμακευτικά προϊόντα και τα δερμοκαλλυντικά που επιτρέπεται να πωλούν σήμερα– και μη συνταγογραφούμενα φάρμακα. Ο Πανελλήνιος Φαρμακευτικός Σύλλογος θα επιδιώξει να μπορούν να πωλούνται ηλεκτρονικά μόνο τα μη συνταγογραφούμενα φάρμακα που σχεδιάζεται να διατίθενται και από τα σούπερ μάρκετ. Ήδη, ο ΕΟΦ επεξεργάζεται τον σχετικό κατάλογο των σκευασμάτων με γνώμονα την όσο μεγαλύτερη ασφάλεια των καταναλωτών. Πάντως, αξίζει να σημειωθεί το παράδειγμα της Γαλλίας όπου αρχικά τα ηλεκτρονικά φαρμακεία μπορούσαν να πωλούν περί τα 300 ΜΗΣΥΦΑ, ωστόσο το 2013 το αντίστοιχο Συμβούλιο της Επικρατείας (Conseil d'Etat) έκρινε ότι αυτό αντιβαίνει στην ευρωπαϊκή νομοθεσία και έτσι σήμερα 5.000 ΜΗΣΥΦΑ μπορούν να πωληθούν διαδικτυακά.

Δυνατότητα πιστοποίησης και άρα λειτουργίας ηλεκτρονικού φαρμακείου έχουν αποκλειστικά τα νομίμως λειτουργούντα στην ελληνική επικράτεια φαρμακεία. Ο ΠΦΣ θα δημιουργήσει ιστοσελίδα για την ενημέρωση των ενδιαφερομένων, την υποβολή των αιτήσεων πιστοποίησης αλλά και την τήρηση καταλόγου των πιστοποιημένων ηλεκτρονικών φαρμακείων. Όσοι πιστοποιηθούν, υποχρεούνται να αναρτούν σε εμφανές μέρος στην ιστο-

σελίδα τους ένα κοινό λογότυπο. Οι καταναλωτές, κάνοντας «κλικ» στο λογότυπο, θα μεταφέρονται αυτόματα στην ιστοσελίδα του ΠΦΣ και στη λίστα με τα πιστοποιημένα φαρμακεία, ώστε να διαπιστώνουν και μόνοι τους ότι αγοράζουν από νόμιμο ηλεκτρονικό κατάστημα. Η ΚΥΑ έρχεται να εναρμονίσει την ελληνική πραγματικότητα με την κοινοτική νομοθεσία και μάλιστα με καθυστέρηση, αφού σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. έπρεπε να είχαν εφαρμόσει το κοινό λογότυπο έως τον Ιούνιο του 2015.

Εκτιμάται ότι συνολικά τα ηλεκτρονικά φαρμακεία στην Ελλάδα σήμερα ξεπερνούν τα 500, ενώ σχεδόν ένας στους τέσσερις καταναλωτές που αγοράζει κάποιο παραφαρμακευτικό προϊόν επιλέγει την ηλεκτρονική οδό. Ο τζίρος ενός ηλεκτρονικού φαρμακείου κυμαίνεται από 30.000 ευρώ τον μήνα έως 200.000-300.000 ευρώ τον μήνα. Οι ετήσιες πωλήσεις των ηλεκτρονικών φαρμακείων ξεπερνούν τα 80 εκατομμύρια ευρώ, εκ των οποίων το 80% γίνεται από 30-40 μεγάλα φαρμακεία. Όπως ανέφερε στην

Ως αρμόδια αρχή ορίζεται ο Πανελλήνιος Φαρμακευτικός Σύλλογος που θα δημιουργήσει και σχετική ιστοσελίδα προς ενημέρωση του κοινού.

«Κ», φαρμακοποιός που διατηρεί και ηλεκτρονικό φαρμακείο, τα μεγάλα και οργανωμένα e-φαρμακεία στην Ελλάδα έχουν πάνω από 200 παραγγελίες την ημέρα.

Από τα δημοφιλέστερα προϊόντα για τα ηλεκτρονικά φαρμακεία είναι το γάλα βρεφικής ηλικίας. Όπως ανέφερε στην «Κ», ο ίδιος φαρμακοποιός, των 60% των πωλήσεων του δικού του ηλεκτρονικού φαρμακείου αφορά σε βρεφικό γάλα και ακολουθούν τα ομοιοπαθητικά σκευάσματα και τα καλλυντικά. Ειδικά το καλοκαίρι μεγάλη ζήτηση έχουν τα προϊόντα αδυνατίσματος, τα αντιψευρικά και τα αντικουνοπικά.

Ο βασικότερος λόγος για τον οποίο ένας καταναλωτής θα επιλέξει τις ηλεκτρονικές αγορές είναι οι χαμηλότερες τιμές, αφού οι εκπτώσεις στα προϊόντα μπορεί να φτάσουν και το 50%. «Σε κάποιες περιπτώσεις μου έχουν αναφέρει ότι προτιμούν τις ηλεκτρονικές αγορές για ευκολία και ταχύτητα στην εξυπηρέτηση» αναφέρει στην «Κ» φαρμακοποιός που έχει αναλάβει σε φαρμακείο τις ηλεκτρονικές παραγγελίες. «Εχω ακούσει από πελάτη που παρήγγειλε εξ αποστάσεως, ότι ενοχλείτε όταν πηγαίνει σε φαρμακείο και τον βομβαρδίζουν με διάφορα προϊόντα που προσπαθούν να του πουλήσουν».

13. TRANSFORM LEADERS AND BUSINESSES TO BUILD ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ

Μέσο: ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΚΥΡ_ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

Ημ. Έκδοσης: . . .03/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: . . .03/04/2016

Σελίδα: 10



Leadership Seminars
by SARGIA Partners

APRIL 12, 2016
09:00 - 18:00 Polichoros Lolou

**TRANSFORM LEADERS
AND BUSINESSES TO BUILD
INTELLIGENT ENTERPRISES**


with **LINDA RAY**
Director Neuresource Group
Thought Leader Neuroscience
of Leadership, Speaker, Author, Coach



Strategic Partner: **SWAROVSKI**

Supporters: **RIOKAS RENEWABLES**, **ΦΥΣΙΚΟ ΠΕΡΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ** (Company: Ispenka Agros A.S.)

Powered by: **SARGIA PARTNERS**

Institutional Supporters: **CEO CLUBS**, **Great People Management Association**, **CCI FRANCE GRÈCE** (CCI FRANCE GRÈCE 130 ANS 2016), **90 ΧΡΟΝΙΑ** (90th Anniversary of the Hellenic Republic), **ΣφΕΕ**

Media Supporters: **Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ**, **news 247**, **Capital.gr**, **Global Sustainable**, **ETHOS MEDIA**

Contact us at **210 8920 951** | Sign up www.leadershipseminars.gr

14. ΣΦΕΕ

Μέσο:ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ_BUSINESS DAYS

Ημ. Έκδοσης: ...02/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: ...02/04/2016

Σελίδα:48



10.00 - 10.30	Opening speeches	Pascal Apostolides - President of SFEΕ Gerty Phil - Partner & Leadership Coach, Sargia Partners
10.30 - 11.45	CEO's hour: The way to professional success	Pascal Apostolides - Managing Director AbbVie Stavros Theodorakis - Managing Director Chiesi Hellas Nikos Kefalas - Managing Director Janssen-Cilag Konstantinos Kofinas - Managing Director Merck Greece & Cyprus Spyros Filiotis - Vice-President & General Manager Pharmaserve-Lilly
11.45 - 12.00	Entrepreneurship: From the start to success	Mihalis Stangos - Co-Founder ID-GC
12.00 - 12.15	Coffee Break	
12.15 - 13.00	Opportunities for internship in pharma companies - Graduate Trainee Programs	Afroditi Galani - HR Business Partner Janssen - Cilag Mary Tsangaraki - HR Business Partner Roche Ioanna Karamanli - Communications Officer Roche Marianna Besi - HR Management Trainee Roche
13.00 - 13.30	Light lunch - Free networking	
13.30 - 14.30	Well-established pharma companies introduce themselves (Part A)	Konstantinos Panagoulas - Vice-President Vianex Emmanuel Alexandrakis - Associate Director Policy & Communications, External Affairs Department MSD Venia Gkegkiou - Human Resources Director Janssen - Cilag Christos Mariakas - Corporate Affairs Manager Pharmaserve - Lilly
14.30 - 14.40	Coffee Break	
14.40 - 15.40	Well-established pharma companies introduce themselves (Part B)	Emmanuel Mitakis - Head of Communications Boehringer Ingelheim George Papaioannou - Communication Manager AbbVie Afroditi Siokou - HR International SEE Group Leader & Country Head Greece & HR Generalist Greece Merck Maria Spanopoulou - External Communication & PR Specialist Merck Ioannis Skeparnias - Business Development Manager Genesis
15.40 - 16.10	New Business Models	Dimitrios Papageorgiou - Commercial Director Takeda Eft Stavropoulou - Human Resources Head, MCO Balkans Takeda
16.10 - 16.30	Trends & Prospects of entrepreneurship & employment in the Pharma Sector	Christos Christidis - Corporate HR Manager Vianex Anastasia Tsakmakli - HR & Administration Manager Novo Nordisk

«Για μια ακόμη χρονιά, ήταν μεγάλη μας χαρά να είμαστε μέρος μιας πρωτοβουλίας που στόχο έχει την ενημέρωση νέων φοιτητών αναφορικά με τις τάσεις στον κλάδο του φαρμάκου, τις ευκαιρίες που προσφέρει για επιχειρηματικότητα και απασχόληση και τις απαιτούμενες δεξιότητες που πρέπει να έχει κάποιος για να πετύχει στο χώρο αυτό. Είναι κοινή μας πεποίθηση ότι η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί μια εξαιρετική ευκαιρία για τους νέους ανθρώπους, καθώς ο κλάδος του φαρμάκου έχει ανάγκη από μια σειρά σημαντικές επιστημονικές ειδικότητες, αλλά ακόμη περισσότερο από καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό. Ο κλάδος μας είναι "εξαρτημένος" από τη διαρκή ανάλυση της καινοτομίας αποτελώντας βασικό παράδειγμα κλάδου δια βίου μάθησης. Παράλληλα στις επιχειρήσεις του κλάδου απασχολούνται μερίνα από τα πλέον λαμπρά μυαλά από το χώρο της επιστήμης αλλά και των **επιχειρήσεων** και η εμπειρία τους αποτελεί πολύτιμο εργαλείο. Ένα σημαντικό ποσοστό αυτών των θέσεων εξειδικευμένης απασχόλησης, για παράδειγμα στους τομείς της αναδομητικής καινοτομίας ή των κληνικών μελετών, που βρίσκονται αυτή τη στιγμή υπό ανασυζήτηση μπορεί να απορροφήσει τη «διαρροή εγκεφάλων» προς το εξωτερικό».

Συγχαίρουμε τον Καθηγητή Ι. Λαδοπούλου και την ομάδα του και ελπίζουμε ότι τέτοιου είδους προσπάθειες θα διατηρηθούν και θα μεγαλώσουν, ενώ προσβλέπουμε στη συνέχιση της συνεργασίας μας και την περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού του ΣΦΕΕ Business Day».

Άρης Αναστασίδης - Πρόεδρος, ΣΦΕΕ

"Once again this year, it has been a great pleasure for us to be part of an initiative aiming at informing young students on the trends in the drug sector, the opportunities offered for entrepreneurship and employment and the skills required for one to succeed in this field. It is our common belief that this initiative is indeed an excellent opportunity for young people, since the pharmaceutical industry needs a series of significant scientific specialties, but even more than that, it needs trained human resources. Our sector is "hooked" on continuous quest for innovation, hence constituting a basic example of life-long learning field. At the same time, in businesses of this industry employed are some of the brightest minds in the area of science, but also enterprises and their experience are indeed a precious tool. A significant percentage of these specialized employment posts – for instance in the sectors of the academic community or clinical studies that are currently developing – can prevent "brain drain" towards overseas countries.

We wish to congratulate Professor I. Ladopoulos and his team and hope that such efforts will be preserved and grow, while we are also looking forward to the continuation of our collaboration and further development of the SFEΕ (Hellenic Association of Pharmaceutical Companies) Business Day Institution".

Pascal Apostolides - President, SFEΕ



14. ΣΦΕΕ

Μέσο:ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ BUSINESS DAYS

Ημ. Έκδοσης: ...02/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: ...02/04/2016

Σελίδα:48



Ένα εξαιρετικό Business Day από άποψη οργάνωσης και φιλοξενίας από πλευράς Janssen Cilag. Πιστεύω ότι κάλυπτε το Πανόραμα ως προς την αρχή δημιουργίας του, δηλαδή το να φέρει κοντά τις επιχειρήσεις στους νέους. Μου άρεσε πολύ η ανάπτυξη και παρουσίαση των προγραμμάτων internship που δοκιμάζουν οι διάφορες εταιρείες όπως η Lilly και όλος αυτός ο όγκος πληροφοριών που δόθηκε στους παρευρισκόμενους.

Θωμόπουλος Ιωάννης - Συμμετέχων

An exceptional Business Day from the perspective of organisation and hospitality on the part of Janssen Cilag. I believe that the principle of Panorama's creation was achieved, in other words, to bring young people close to businesses. I much appreciated the presentation of the internship programs being tested by various companies such as Lilly and all the information that was given to participants.

Thomopoulos Ioannis - Participant



FROM LEFT: Mr. GEORGE PAPAIOANNOU - COMMUNICATION MANAGER-ABBVIE, Mr. EMMANUEL MITAKIS - HEAD OF COMMUNICATIONS-BOEHRINGER INGELHEIM, Mrs. MARIA SPANOPOULOU - EXTERNAL COMMUNICATION & PR SPECIALIST-MERCK, Mrs. AFRODITI SIOKOU - HR INTERNATIONAL SEE GROUP LEADER & COUNTRY HEAD GREECE & HR GENERALIST GREECE-MERCK

Αυτό που μου άρεσε περισσότερο ήταν το οικείο κλίμα που επικρατούσε παρά την πληθώρα των ομιλητών. Έλαβα συμβουλές που θα με συνοδεύουν σε όλη τη διάρκεια της ζωής μου σχετικά με το προφίλ ενός εργαζομένου και τον τρόπο επιλογής αυτού.

Μενεγάτου Ιωάννα Μαρία - Συμμετέχουσα

What I enjoyed most of all was the warm atmosphere despite the abundance of speakers. I received advice which will accompany me throughout my life concerning the profile of an employee and his decision making.

Menegatou Ioanna Maria - Participant

Ήταν πολύ ωραία εμπειρία και πραγματικά ευχαριστούμε!

Μαριάνα Τάρσι - Συμμετέχουσα

It was a very good experience and I really thank you for that!

Marianna Tarasi - Participant



Mrs. MARY TSANGARAKI - HR BUSINESS PARTNER-ROCHE, Mrs. MARIANNA BESI - HR MANAGEMENT TRAINEE-ROCHE, Mrs. IOANNA KARAMANLI COMMUNICATIONS OFFICER-ROCHE



Mr. EMMANUEL ALEXANDRAKIS ASSOCIATE DIRECTOR POLICY & COMMUNICATIONS-MSD



Mr. MIHALIS STANGOS CO-FOUNDER ID-GC

14. ΣΦΕΕ

Μέσο:ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ_BUSINESS DAYS

Ημ. Έκδοσης: ...02/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: ...02/04/2016

Σελίδα:49



MR. NIKOS KEFALAS
MANAGING DIRECTOR
JANSSEN-CILAG



MRS. GERTY PHILP
PARTNER & LEADERSHIP
COACH-SARGIA PARTNERS



FROM LEFT: MR. DIMITRIS SKOURTAS - BUSINESS DAY COORDINATOR (MODERATOR), MR. STAVROS THEODORAKIS - MANAGING DIRECTOR CHIESI HELLAS, MR. NIKOS KEFALAS - MANAGING DIRECTOR JANSSEN-CILAG, MR. KONSTANTINOS KOFINAS - MANAGING DIRECTOR-MERCK GREECE & CYPRUS, MR. SPYROS FILIOTIS - VICE-PRESIDENT & GENERAL MANAGER - PHARMASERVE-LILLY, MR. PASCAL APOSTOLIDES - PRESIDENT OF SFE & MANAGING DIRECTOR ABBVIE

Τα Business Days είναι μια εκδήλωση απαραίτητη για κάθε φοιτητή, αλλά και απόφοιτο, για να ενημερωθεί για την αγορά εργασίας. Είναι μια από τις ελάχιστες ευκαιρίες που έχει κανείς για να έρθει σε επαφή με εταιρείες που τον ενδιαφέρουν και να μάθει όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες για αυτές. Το συγκεκριμένο Business Day, κατά τη γνώμη μου, ήταν το καλύτερο αφού είχε ομιλητές από 13 εταιρείες και οι πληροφορίες που μπορούσε να αποκομίσει κανείς δεν είχαν όριο. Ειδικά η ενότητα CEO's hour ήταν αρκετή για να σου διδάξει πώς πρέπει να κινηθείς στην αγορά εργασίας ώστε να πετύχεις τους στόχους σου, όποιοι κι αν είναι αυτοί.

Κουμρόγλου Ιωάννης-Πρόδρομος - Συμμετέχων

Business Days are essential events for every student and graduate to learn about the employment market. It is one of the rare opportunities for one to come into contact with companies of interest and to learn as much as possible about these. In my opinion this particular Business Day was one of the best as it had speakers from 13 companies and the information to be learned was limitless. Especially the CEO's hour was rich enough to learn how to negotiate the employment market in order to succeed in your goals, whatever they may be.

Koumroglou Ioannis-Prodrornos - Participant



MR. DIMITRIOS
PAPAGEORGIOU
COMMERCIAL
DIRECTOR-TAKEDA



MRS. EFI STAVROPOULOU
HUMAN RESOURCES HEAD
MCO BALKANS TAKEDA

Η συμμετοχή σε ένα τέτοιο γεγονός θεωρείται "εμπειρία ζωής" για τα μελλοντικά στελέχη και αυτό γιατί ενημερωνόμαστε για τον επιχειρησιακό κλάδο και όχι μόνο από άτομα έμπειρα και με πολλές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες. Γενικά, λοιπόν, ήταν μια απίστευτη εμπειρία και μέσω αυτής έμαθα πράγματα που δύσκολα στις μέρες μας κάποιος θα τα μάθαινε εάν δεν υπήρχε ένα ανάλογο event. Προσωπικά θεωρώ πως καλό θα ήταν να οργανώνονταν και άλλες τέτοιες εκδηλώσεις σε πιο σύντομα χρονικά διαστήματα.

Βιργινία Πατέα - Συμμετέκουσα

Participation in such an event is considered an experience of a life-time for future executives due to the fact that we are informed on the business sector and not only from experienced individuals, with much knowledge, abilities and dexterities. Generally speaking, it was an unbelievable experience through which I learned many things which are difficult to learn nowadays outside of such an event. Personally, I believe it would be good to organise other such events and sooner rather than later.

Virginia Patea - Participant



MRS. ANASTASIA
TSAKMAKLI
HR & ADMINISTRATION
MANAGER-NOVO NORDISK



MRS. ZOI MAGKLARA
SFE WAS OUR KEY
LIAISON FROM SFE

14. ΣΦΕΕ

Μέσο:ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ_BUSINESS DAYS

Ημ. Έκδοσης: ...02/04/2016 Ημ. Αποδελτίωσης: ...02/04/2016

Σελίδα:49



Mr. IOANNIS SKERPIARIS
BUSINESS DEVELOPMENT
MANAGER-GENESIS



Mrs. VENIA GREGIOU
HUMAN RESOURCES
DIRECTOR-JANSSEN-CILAG

Οι συμμετέχοντες στο Business Day του ΣΦΕΕ έζησαν μια εκπαιδευτική μέρα με συζητήσεις που κάλυψαν μεγάλο εύρος θεμάτων, από επιστημονικά στοιχεία μέχρι ηθικές τοποθετήσεις, αναφορικά με ό,τι πολυτιμότερο έχουμε, την υγεία μας. Ήταν μία πολύ έγκυρη ενημέρωση αναφορικά με τις φαρμακευτικές δαπάνες, την έρευνα και τα μεγέθη της Ελληνικής **φαρμακοβιομηχανίας**. Δεν θα ήθελα να ξεχωρίσω κάποιους από τους ομιλητές, ο καθένας με τον χαρακτήρα του και την παρουσίαση του έδωσε κάτι στην διοργάνωση. Τα συγχαρητήρια μου σε όλους!

Μακρυγιάννης Παναγιώτης-Αδαμάντιος - Συμμετέχων

Participants in the SFE Business Day enjoyed an educational day with discussions on a wide range of topics, from scientific factors to ethical issues concerning our most precious gift; our health. It was a very valid briefing concerning pharmaceutical expenses, research and the extent of the Greek pharmaceutical industry. I would not like to distinguish any of the speakers, each contributed to the organisation with his character and presentation. Congratulations to all!

Makrigiannis Panagiotis-Adamantios - Participant



Mr. CHRISTOS CHRISTIDIS
CORPORATE HR MANAGER
VIANEX



Mr. KONSTANTINOS
PANAGOULAS
VICE-PRESIDENT-VIANEX

Η παρουσία 13 εταιριών μας έδωσε την ευκαιρία να σχηματίσουμε μία άποψη γενικά για την βιομηχανία του φαρμάκου στην Ελλάδα, και όχι για μία μόνο εταιρεία.

Φίλιππος Θέμελης - Συμμετέχων

The presence of 13 companies gave us the opportunity to form a general idea about the pharmaceutical industry in Greece, and not just about a single company.

Filipos Themelis - Participant



Mrs. AFRODITI GALANI
HR BUSINESS
PARTNER-JANSSEN-CILAG



Mr. CHRISTOS MARTAKOS
CORPORATE AFFAIRS
MANAGER-
PHARMASERVE-LILLY



Mr. SPYROS FILIOTIS - VICE-PRESIDENT
& GENERAL MANAGER-PHARMASERVE-LILLY
DISCUSSING WITH PARTICIPANTS DURING A BREAK

Ήταν εξαιρετική εμπειρία.

Αντιγόνη Δόβα - Συμμετέχουσα

It was a great experience.

Antigoni Dova - Participant



Υγεία 02/28

Σάββατο 2 Απριλίου 2016

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Ο πρόεδρος του Συνδέσμου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, **Πασχάλης Αποστολίδης**, μιλά σε συνέντευξη του στο «Κ» για τις προκλήσεις στην αγορά αγορά φαρμάκου, τις πιέσεις στην τιμολόγηση και τις συνέπειες που έχουν για τις εταιρείες του κλάδου τα μέτρα του υπουργείου Υγείας.

■ Κύριε Αποστολίδη, η χρονιά που διανύουμε θεωρείται από τις πλέον δύσκολες για την αγορά του φαρμάκου. Πότες αντοχές έχουν ακόμη οι φαρμακευτικές;

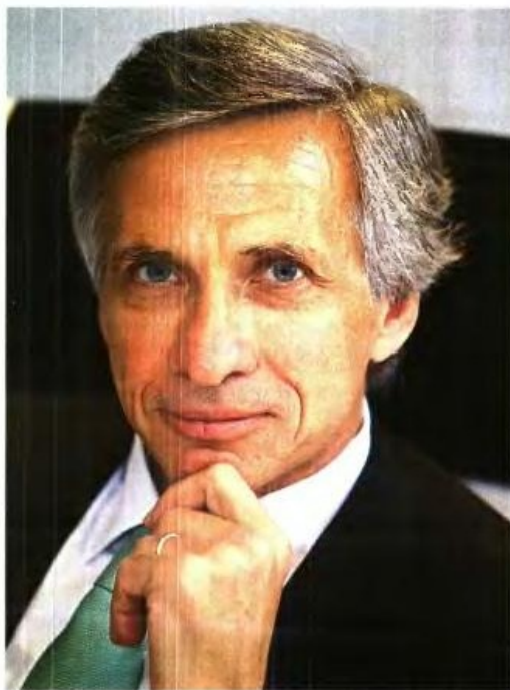
Να ξεκαθαρίσουμε πρώτα κάτι... Αν και οι φαρμακευτικές εταιρείες επέδειξαν ως επιχειρήσεις μεγάλη αντοχή στις πιέσεις της παρατεταμένης ύφεσης και παράλληλα απέδειξαν έμπρακτα ότι έχουν συνειδητοποιήσει τον κοινωνικό τους ρόλο, είναι προφανές ότι δεν μπορεί το συνεχές crash test για την αντοχή του να είναι η βάση για τη λειτουργία του συστήματος υγείας. Αντιθέτως... Η υγιής λειτουργία των φαρμακευτικών είναι που αποτελεί βάση για ένα σύγχρονο και βιώσιμο σύστημα υγείας και βασική εγγύηση ότι οι ασθενείς θα έχουν τα φάρμακά τους. Μαζι, βέβαια, με την ορθολογική λειτουργία του όλου συστήματος, το οποίο είναι ευθύνη της Πολιτείας, και ο κλάδος αυτονόητα υπόκειται στους κανόνες της.

Γι' αυτό ακριβώς υπάρχει έντονη ανησυχία στον κλάδο. Επειδή πέρασαν ήδη τρία χρόνια με ακραίες περικοπές—σήμερα έφτασε στο 61% η μείωση σε σχέση με το 2009—στη φαρμακευτική δαπάνη, μεγαλώνουν τα ανεξόφλητα χρέη του Δημοσίου προς τις εταιρείες και επιδεινώνεται το φορολογικό καθεστώς. Τα πράγματα είναι οριακά, ιδιαίτερα για τις ελληνικές εταιρείες, και ακόμη δεν βλέπουμε τη σοβαρή διάθεση της Πολιτείας να προχωρήσει στις αναγκαίες διαρθρωτικές αλλαγές. Και, παρά αυτή την οριακή κατάσταση, ο κλάδος στέκεται αρωγός στο πλευρό της Πολιτείας αλλά και της κοινωνίας, έχοντας προσφέρει δωρεάν ήδη περισσότερα από 40.000 φάρμακα στο ΚΕΕΛΠΝΟ για την αντιμετώπιση των έντονων αναγκών που έχουν προκύψει από τις προσφυγικές ροές που φτάνουν στη χώρα. Μια συνθήκη η οποία έρχεται να εντείνει την ανάγκη εύρεσης εναλλακτικών τρόπων χρηματοδότησης για την κάλυψη της επιπρόσθετης δαπάνης που προκύπτει από τη ραγδαία αύξηση των δικαιούχων.

■ Εκτός από clawback-rebate για την εξωνοσοκομειακή φαρμακευτική δαπάνη, θα αναγκαστείτε, όπως όλα δείχνουν, να πληρώσετε και την υπέρβαση για τα σκευάσματα που χορηγούνται από τα νοσοκομεία. Οι εκτιμήσεις σας δείχνουν, μάλιστα,

Οι φαρμακευτικές δεν έχουν άλλες αντοχές

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ ΣΦΕΕ, ΠΑΣΧΑΛΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΙΔΗΣ, ΚΑΝΕΙ ΛΟΓΟ ΓΙΑ ΟΡΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΤΟΥ ΦΑΡΜΑΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΕΙ ΓΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΣΥΡΡΙΚΝΩΣΗ



«Ήδη η οφικτική κατάσταση στην αγορά του φαρμάκου έχει τεράστιο αντίκτυπο στη λειτουργία των εταιρειών», αναφέρει ο πρόεδρος του ΣΦΕΕ.

λή, λόγω μη ελέγχου της συνταγογράφησης, γεγονός που δημιουργεί ανασφάλεια στις εταιρείες.

■ Αν και έχετε προτάσεις για τον έλεγχο του όγκου των συνταγών, το υπουργείο Υγείας έχει τις πόρτες κλειστές. Άραγε, οι αποφάσεις για την πολιτική του φαρμάκου θα εξοκολογηθούν να λαμβάνονται χωρίς δική σας συμμετοχή στον διάλογο;

Όλοι μας καταλαβαίνουμε πως μέσα από τις συμφωνίες και τη συνάντησή στην αντιμετώπιση των προβλημάτων έχουμε πολλά να κερδίσουμε, για την υγεία, για την κοινωνία, για την αναπτυξιακή πορεία της χώρας. Και σε αυτό αδιαμφισβήτητα συμφωνούμε. Πολιτεία και ιδιωτικός τομέας. Κάπου επιβεβαιώνεται και από την πολύ καλή συνεργασία που υπάρχει με ΕΟΠΠΥ και ΕΟΦ, τα αποτελέσματα της οποίας περιμένουμε άμεσα. Ιδιαίτερα σήμερα, περισσότερο από ποτέ, η ανάγκη για συνεχή και γόνιμο διάλογο είναι επιτακτική. Ειδικά όταν μιλάμε για το φάρμακο, τον δεύτερο εξοικονομικό τομέα της χώρας. Ο ΣΦΕΕ επιμένει σε αυτό, και μάλιστα έχουμε ζητήσει συνάντηση με τον πρωθυπουργό, ώστε να παρουσιάσουμε τις λύσεις στο πρόβλημα και την πρότασή μας στο ανώτατο πολιτικό επίπεδο, ανταποκρινόμενοι, έτσι, και στη γενικότερη επίκλησή του τόσο προς τις παραγωγικές δυνάμεις όσο και προς τους επενδυτές.

■ Οι φαρμακευτικές έχουν τη διάθεση να πραγματοποιήσουν επενδύσεις. Όμως το φορολογικό περιβάλλον, τα χρέη του ΕΟΠΥΥ αλλά και η ανυπαρξία ολοκληρωμένης φαρμακευτικής πολιτικής βάζουν σημαντικά εμπόδια. Μπορεί να ανασταφεί το κλίμα;

Ακόμη και, μπορεί να αντιστραφεί. Αν φανεί από τις πρωτοβουλίες της κυβέρνησης ότι όντως επενδύει σε μια τέτοια αλλαγή, μπορεί να ξεκινήσει ένα νόμιμο βηματικό εξελίξεων, καθώς θα σταθεί το σωστό μή-

νυμα στους επενδυτές. Και μια καλή αρχή θα ήταν να σταματήσει η οικονομική δυσπραγία να αποτελεί άλλοθι για τα πάντα. Γιατί δεν ευθύνονται μόνο τα οικονομικά για το κακό κλίμα. Πλέον, ο μεγαλύτερος παράγοντας αποσποδισμού στην αγορά είναι η δυσκίνησή για να προχωρήσουν οι αναγκαίες αλλαγές. Ο κλάδος πιέζει συνεχώς γι' αυτές. Ενδεικτικά μόνο να σας πω ότι καλούμε συνεχώς την Πολιτεία να οργανώσει τον διάλογο και να μοιράσει δουλειά για τη διαμόρφωση ενός Εθνικού Σχεδίου για την Υγεία. Όπως και να απαλλάξει από τη γραφειοκρατία τη διαδικασία έγκρισης των κλινικών μελετών, που μόνο έσοδα συνεπάγονται για τη δημόσια τσέπη. Μπορούν να γίνουν αυτά. Για να ξεκινήσουμε από κάποιο.

■ Ποιες είναι οι δικές σας προτάσεις για την ανάπτυξη της βιομηχανίας του φαρμάκου;

Να σας πω τον πυρήνα της πρότασής μας. Η ανάπτυξη της βιομηχανίας του φαρμάκου είναι απολύτως συνδεδεμένη με τη βιωσιμότητα του συστήματος υγείας και ισοδυναμεί με τη διασφάλιση της ιατρικής πρόβλεψης όλων στην κατάλληλη θεραπεία. Και, ταυτόχρονα, στόχος μας είναι η αμβλυσή της αποσκόλησης και η αναστροφή του φαινομένου «διαρροής μυαλών», των επιστημόνων που θέλουν να φύγουν από τη χώρα.

Το φάρμακο δεν είναι μόνο προϊόν. Είναι και κοινωνικό αγαθό. Μόνο αν ικανοποιούνται και οι δυο του αυτοί ιδιότητες αναπτύσσεται με υγιή τρόπο. Γι' αυτό η πρότασή μας ανελίσσεται στους εξής άξονες: Πρώτος, για τον εξορθολογισμό των δαπανών υγείας και σε άλλα κέντρα κόστους—εκτός φαρμάκου—, τα οποία, μάλιστα, αποτελούν και το 85% του συνολικού προϋπολογισμού της υγείας. Δεύτερος άξονας, για την απελευθέρωση πόρων για καινοτομία με στόχο τον τριπλασιασμό των κλινικών μελετών και μεγαλύτερη διεύθυνση των γενόσημων φαρμάκων, και ο τρίτος άξονας σχετική με τα κίνητρα, ώστε να διευκολυνθεί περαιτέρω η στενή συνεργασία της γκαράζ με τη διεθνή φαρμακοβιομηχανία, καθώς υπάρχει έντονο ενδιαφέρον για επενδύσεις, το οποίο—και αυτό το επισημαίνω—δεν θα βρισκόταν για πάντα σε στάση αναμονής.

«Τα πράγματα είναι οριακά, ιδιαίτερα για τις ελληνικές εταιρείες, και ακόμη δεν βλέπουμε τη σοβαρή διάθεση της Πολιτείας να προχωρήσει στις αναγκαίες διαρθρωτικές αλλαγές»



υγεία 04 / 30

Σάββατο 2 Απριλίου 2016

ΕΚΤΟΞΕΥΟΝΤΑΙ ΤΑ ΧΡΕΗ. ΣΕ ΜΟΝΙΜΗ ΑΙΤΟΤΗΤΑ ΤΑ ΚΟΝΔΥΛΙΑ

ΕΟΠΥΥ: Κάθε πέρσι και καλύτερα

ΝΑ ΜΑΖΕΨΕΙ ΤΑ... ΑΣΥΜΜΑΖΕΥΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΕΙ Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ. ΤΑ ΝΕΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ

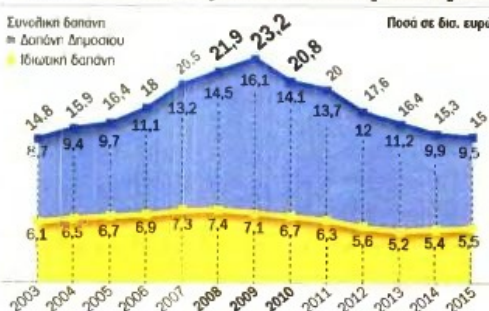
Σε αγώνα να μαζέψει... τα οπωσδήποτε, ήτοι τα υπέρογκα χρέη του Οργανισμού, και κυρίως να συγκρατήσει τις δαπάνες της υγείας, έχει επιδοθεί η ηγεσία του ΕΟΠΥΥ, με το εγχείρημα, πάντως, να μοιάζει προς το παρόν να προσκρούει σε αμυληγυδές πέτρες. Την ίδια ώρα, χιονοστιβάδα νέων μέτρων περιμένει το επόμενο διάστημα τους ασφαλισμένους του ΕΟΠΥΥ, αναφορικά τόσο με διαγνωστικές εξετάσεις όσο και με τις ιατρικές επισκέψεις. Με λίγα λόγια, όλα αλλάζουν στον βωμό της περσιολας των δαπανών για την περίθαλψη.

Το πρώτο «αγκάθι» για τον νέο πρόεδρο του Οργανισμού, Σωτήρη Μπερούμη, είναι να απαλλάξει τους παρόντες της υγείας, και κυρίως φαρμακευτικές εταιρείες, και διαγνωστικά κέντρα, από την υποχρέωση να καλύπτουν τις «τρίτες» του προϋπολογισμού κάθε φορά που αυτοί εξισχνώνουν το όριο, δηλαδή να μην απαιτείται πλέον να καταβάλλουν clawback. Σύμφωνα με πληροφορίες του «Κ», εξάλλου, το παπαπάνω φαίνεται να αποτελεί και απαίτηση της τράπεζας, προκειμένου να μπει τάξη στα κονδύλια του Οργανισμού. Η προηγούμενη χρονιά, μάλιστα, ήταν από τις χειρότερες, καθώς μόνο οι φαρμακευτικές θα κληθούν για το 2015 να καταβάλουν ούτε λίγο ούτε πολύ 700 εκατ. ευρώ για clawback και rebate. Την ίδια ώρα, οι υποβολές των διαγνωστικών κέντρων εκτιμάται πως ήταν κατά 200 εκατ. ευρώ υψηλότερες σε σχέση με τον αρχικό προϋπολογισμό των 302 εκατ. ευρώ, ενώ για τις ιδιωτικές κλινικές υπολογίζεται πως οι υποβολές για τα νοσήλια κυμάνθηκαν στα 400 εκατ. ευρώ, έναντι του αρχικού κονδυλίου του ΕΟΠΥΥ των 235 εκατ. ευρώ. Και, σαν να μην έφταναν όλα αυτά, ο ΕΟΠΥΥ, όπως κοινοποιήθηκε στις επιχειρήσεις, αποφάσισε να μην αποδώσει το 10% που τους χρωστούσε από το 2012 για κάθε μήνα, απόφαση που μεταφράζεται σε απαλύνει δεκάδων εκατ. ευρώ, αλλά παράλληλα καταδικεύει και την οικονομικά σιεντότητα στα ταμεία του.

«Στοπ» στους ασφαλισμένους

Συμφωνία με νέο σχέδιο του ΕΟΠΥΥ, έρχεται ανιστόρο όριο στις επισκέψεις των ασφαλισμένων στους ιδιώτες γιατρούς. Ειδικότερα, σύμφωνα με το ρεπορτάζ, θα μπει πλάφον στα

Μειώνονται κάθε χρόνο οι δαπάνες στην υγεία



Παραμένει η «μοιραία τριτοπία» στα ταμεία και τώρα οι ασφαλισμένοι καλούνται να πληρώσουν τη νύκτα. Μηνόκοι μισθών σε συντάξεις, νοσήλια και διαγνωστικές εξετάσεις.

ΑΜΚΑ, πάντα, όμως, υπό το «βλέμμα» του ΕΟΠΥΥ. Όπως λένε, μάλιστα, οι πληροφορίες, οι προτάσεις του προέδρου του Οργανισμού κατατέθηκαν εδώ και έναν μήνα στην ηγεσία του υπουργείου Υγείας και αναμένεται να τεθούν σε εφαρμογή μέχρι τα τέλη του Απριλίου.

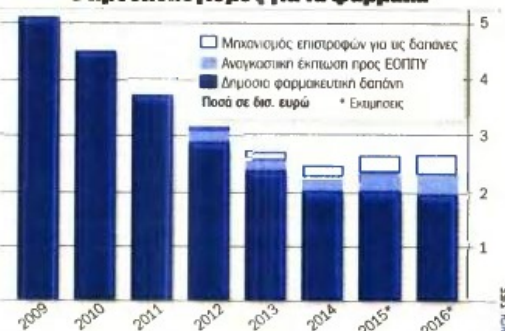
Στην «κρησάρα» το φάρμακο

Μηλόκο μπαίνει, όμως, και στο φαρμακευτικό κονδύλι. Ήδη το υπουργείο Υγείας ανακοίνωσε τη συγκρότηση επιμεληδίου επιτροπής παρακολούθησης της νοσοκομειακής φαρμακευτικής δαπάνης, η οποία και θα «κτυπά καρμνάκι» κάθε φορά που η δαπάνη πρόκειται να εκτροχιαστεί.

Πιο συγκεκριμένα, η επιτροπή θα ελέγχει τόσο τη ζήτηση νοσοκομειακών φαρμάκων όσο και τη διακρίση της δαπάνης, ειδικά στα ακριβά σκευάσματα που δίνονται μέσω των νοσοκομείων, αλλά και την εκτέλεση του προϋπολογισμού.

Η απόφαση αυτή έρχεται μετά τη σύσταση άλλης μίας επιτροπής, της εννεαμελούς επιτροπής διαπραγματεύσεων του ΕΟΠΥΥ, που θα διαπραγματεύεται με τις φαρμακευτικές εταιρείες τις τιμές των ακριβών και εξειδικευμένων σκευασμάτων, προσεβλάντας να εξασφαλιστούν μεγαλύτερες εκπτώσεις, οι μεν περριόδο, όμως, που ήδη πολλές εταιρείες έχουν φθάσει στα όρια της αντοχής τους λόγω των τεράστιων χρεών του Δημοσίου (ξεπερνούν σήμερα τα 1,3 δισ. ευρώ) και που η φαρμακευτική αγορά εμφανίζει πολύ μεγάλες διολισθησιμότητες μετά το πρόσφατο «ψαλίδι» στις τιμές των σκευασμάτων.

Ο προϋπολογισμός για τα φάρμακα



ραντιβόλ των ασθενών, οι οποίοι δεν θα επιτρέπεται να επισκέπτονται περισσότερες από δύο φορές τον μήνα γιατρό της ίδιας ειδικότητας, στο πλαίσιο των 200 δωρεάν επισκέψεων που έχει τη δυνατότητα να πραγματοποιήσει κάθε συμβεβλημένος γιατρός.

Αν, για παράδειγμα, ο ασφαλισμένος επισκεφτεί μέσα στον μήνα δύο

φορές έναν καρδιολόγο, σε περίπτωση που βάλει και τρίτο ραντεβού, τότε θα πρέπει είτε να το πληρώσει από την τσέπη του είτε να λάβει ειδική έγκριση από τον ΕΟΠΥΥ.

Το πλαίσιο θα αφορά και συνολικά τις ιατρικές επισκέψεις, καθώς οι ασφαλισμένοι δεν θα μπορούν να επισκέπτονται περισσότερες από δύο ειδικότητες μέσα στην ίδια

μέρα. Ο έλεγχος των επισκέψεων που πραγματοποιούν οι ασθενείς θα γίνεται μέσω του ΑΜΚΑ, το οποίο και θα «κλειδώνει» μετά τις δύο επισκέψεις. Εντούτοις, θα υπάρχει κάποια «δικλίδιο ασφαλείας» για τους χρόνια πάσχοντες ή για έκτακτες περιπτώσεις όπου είναι απαραίτητη η επείγουσα ιατρική εξέταση, οπότε οι γιατροί θα μπορούν να ξεκλειδώνουν τον

Μηλόκο και στις εξετάσεις

ΚΑΙ, ΣΑΝ ΝΑ ΜΗΝ ΕΦΤΑΝΕ αυτό, όλα τα παραπεμπτικά για τη διενέργεια εξετάσεων θα πρέπει πρώτα να παίρνουν το «πράσινο φως» από τον ΕΟΠΥΥ, διαφορετικά οι ασφαλισμένοι δεν θα μπορούν να δικαιολογούν την εξέταση που θέλουν να κάνουν.

Τι αλλάζει για τους ασφαλισμένους: Μέσα στους επόμενους μήνες, όταν ένας ασθενής κάνει μια διαγνωστική ή εργαστηριακή εξέταση, αυτό θα φαίνεται στο ΑΜΚΑ του, με συνέπεια να μην μπορεί να επαναλάβει την ίδια εξέταση σε χρονικό διάστημα που θα ορίσει ο ΕΟΠΥΥ. Έτσι, για να ξαναγίνει η εξέταση και να μπορέσει ο ασφαλισμένος να καταβάλει μόνο τη συμμετοχή του, θα πρέπει να έχει προηγηθεί ειδική έγκριση από τον ΕΟΠΥΥ. Διαφορετικά, είτε θα πρέπει να περάσει ο απαραίτητος χρόνος που ο ΕΟΠΥΥ θα δικαιολογεί την πραγματοποίηση της εξέτασης είτε, εναλλακτικά, να πληρώσει την εξέταση από την τσέπη του. Δεν έχει ακόμη, εντούτοις, διευκρινιστεί τι θα γίνει με τους χρόνιους πάσχοντες, οι οποίοι θα πρέπει ανά τακτά διαστήματα να υποβάλλονται σε εργαστηριακό έλεγχο. Στόχος είναι αφενός να μπει φρένο στην προκλητή ζήτηση στις διαγνωστικές εξετάσεις, αφετέρου να ελεγχονται τα παραπεμπτικά σε πραγματικό χρόνο.

Χιονοστιβάδα νέων μέτρων περιμένει το επόμενο διάστημα τους ασφαλισμένους του ΕΟΠΥΥ, αναφορικά τόσο με τις διαγνωστικές εξετάσεις όσο και με τις ιατρικές επισκέψεις