

Υπεύθυνη: Μαρία Φυλιοπούλου

Κοινωνικό Πολύκεντρο, Διοσκούρων 4 & Πολυγνώτου 2103310080-1 www.kpolykentro.gr

Νέο ενιαίο μισθολόγιο: οι θεσμικές αλλαγές που προωθούνται

Όπως αναφέρονται συνοπτικά στην έκθεση του ΓΛΚ, (κατεβάστε [εδώ](#)) οι βασικές μεταβολές και νέες ρυθμίσεις που εισάγει το νέο μισθολόγιο είναι:

Αποσύνδεση βαθμού – μισθολογικής εξέλιξης:

Αλλάζουν οι μισθολογικές κλίμακες και το νέο σύστημα αμοιβών προβλέπει την επανακατάταξη των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια ανάλογα με τη κατηγορία εκπαίδευσής τους. Προβλέπονται 13 κλιμάκια για τους ΥΕ και ΔΕ και 19 για τους ΤΕ και ΠΕ, όπου η κατάταξη θα γίνεται με βάση τα τυπικά προσόντα και τα έτη υπηρεσίας. Επίσης, εφαρμόζεται η σύνδεση της μισθοδοσίας με την περιγραφή, τη βαθμολόγηση και την αξιολόγηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ενώ αυξάνονται τα επιδόματα θέσεις ευθύνης για διευθυντές, υποδιευθυντές και τμηματάρχες.

Η μετάβαση στο επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο, θα γίνεται κάθε τριετία για τις κατηγορίες Υ.Ε. και Δ.Ε. και κάθε διετία για τις κατηγορίες Τ.Ε. και Π.Ε. αντί τις διετίες που ίσχυε για όλες τις κατηγορίες. Να σημειωθεί όμως ότι προβλέπεται διετές «πάγωμα» των μισθολογικών ωριμάνσεων που προκύπτουν από το νέο βαθμολόγιο. Συγκεκριμένα δεν θα γίνει καμία αύξηση βασικού μισθού πριν από το 2018 ακόμη και αν έχει συμπληρωθεί ο χρόνος μετάβασης στο επόμενο κλιμάκιο.

Σύμφωνα με την [αιτιολογική έκθεση του νομοσχεδίου](#) η διαφορετική αντιμετώπιση των ΥΕ και ΔΕ θα διευκολύνει την μισθολογική αποσυμπίεση. Ενώ για τις περιπτώσεις που προκύπτει μείωση του βασικού μισθού προβλέπεται με τη ρύθμιση της προσωπικής διαφοράς ότι το ύψος των καταβαλλόμενων αποδοχών παραμένει ως έχει, το οποίο μελλοντικά θα απομειώνεται με οποιαδήποτε αύξηση αποδοχών.

Όπως αναφέρεται στη σχετική

ανακοίνωση της ΑΔΕΔΥ, η ρύθμιση «ανεξάρτητα από το ξεπάγωμα των μισθολογικών ωριμάνσεων (χρονοεπίδομα), οδηγεί αυτόματα σε ονομαστική μείωση των αποδοχών. Ταυτόχρονα, για όσους παίρνουν τη λεγόμενη προσωπική διαφορά, η μισθολογική ωρίμανση θα εξακολουθεί να είναι παγωμένη ώσπου να εξισωθούν οι αποδοχές των υπαλλήλων αυτών με όσους δεν παίρνουν την προσωπική διαφορά».

Σύμφωνα με την ανακοίνωση της ΠΟΕ–ΟΤΑ, μεγαλύτερες θα είναι οι μειώσεις για την πλειονότητα των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, αφού πλέον η χορήγηση μισθολογικού κλιμακίου στις κατηγορίες Δ.Ε. και Υ.Ε. θα γίνεται κάθε 3 χρόνια αντί για 2 χρόνια που προβλέπονταν μέχρι σήμερα.

Σύνδεση μισθού – αξιολόγησης: Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση: **οι υπάλληλοι όλων των κατηγοριών, που κατά την αξιολόγησή τους λαμβάνουν άριστη βαθμολογία μπορούν να εξελίσσονται ταχύτερα στη μισθολογική κλίμακα και σε ποσοστό 5% - 15% επί του συνόλου των υπαλλήλων, ανάλογα με τις εκάστοτε δημοσιονομικές δυνατότητες της Χώρας.** Το μέτρο θα ενεργοποιηθεί τον Ιανουάριο του 2018: «Οι διατάξεις του άρθρου εφαρμόζονται από 1.1.2018, προκειμένου να υπάρξει ένα διάστημα δύο ετών για την πρώτη εφαρμογή των διατάξεων περί αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων και στη συνέχεια με τη συμπλήρωση τριών ετών κατά μέσο όρο άριστης αξιολόγησης)

Συνεπώς η ρύθμιση προβλέπει ότι όσοι κριθούν κατά την αξιολόγηση ως «άριστοι» υπάλληλοι θα λαμβάνουν νωρίτερα την αύξηση που προβλέπει το κλιμάκιο τους.

Όπως αναφέρει η ΠΟΕ ΟΤΑ στην ανακοίνωσή της: **Παρά τις όποιες δημόσιες διαβεβαιώσεις για μη σύνδεση της μισθολογικής εξέλιξης με την αξιολόγηση, θεσπίζεται η**

καταβολή bonus και αυξήσεων σε εργαζόμενους που θα βαθμολογηθούν ως «υπέρ-άριστοι» δημιουργώντας έτσι την ενδιάμεση κατηγορία ανθρώπων που θα χρησιμοποιηθούν για την χειραγώγηση και έλεγχο του συνόλου των εργαζομένων. Σε συνδυασμό με τις προτεινόμενες αυξήσεις στα επιδόματα θέσης-ευθύνης, διευρύνονται οι μισθολογικές διαφορές και οι ανισότητες .

Σύμφωνα με την εκτίμηση της ΑΔΕΔΥ «στο πλαίσιο της λεγόμενης στοχοθεσίας και της αποδοτικότητας, εξ αντικειμένου ο μισθός θα συνδέεται με την αξιολόγηση. Πριμοδοτούνται οι «θέσεις ευθύνης» καθώς και ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων, προβλέπονται, επίσης, κάποιες αυξήσεις για τα διευθυντικά – διοικητικά στελέχη, με στόχο να δημιουργηθεί ένα ελεγχόμενο τμήμα υψηλόβαθμων υπαλλήλων που θα επιβάλλουν τη χειραγώγηση της μεγάλης πλειονότητας των συναδέλφων τους.»

Ανάλογη ήταν και η αντίδραση της ΠΟΕΔΗΝ όπου αναφέρει σχετικά: ενώ προβλέπεται αύξηση των επιδομάτων ευθύνης συνολικά, γίνεται μείωση του επιδόματος των Προϊσταμένων των τμημάτων, της Ιατρικής και της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας των Νοσοκομείων στα 150€ (από 250€). Συγχρόνως μειώνεται το επίδομα παραμεθόριων περιοχών σε εργαζόμενους πολλών Νοσοκομείων και τίθεται σε αμφισβήτηση το Επίδομα Επικίνδυνης και Ανθυγιεινής Εργασίας.

Κατεβάστε [εδώ](#) την ανακοίνωση της ΑΔΕΔΥ

Κατεβάστε την ανακοίνωση της ΠΟΕ -ΟΤΑ [εδώ](#)

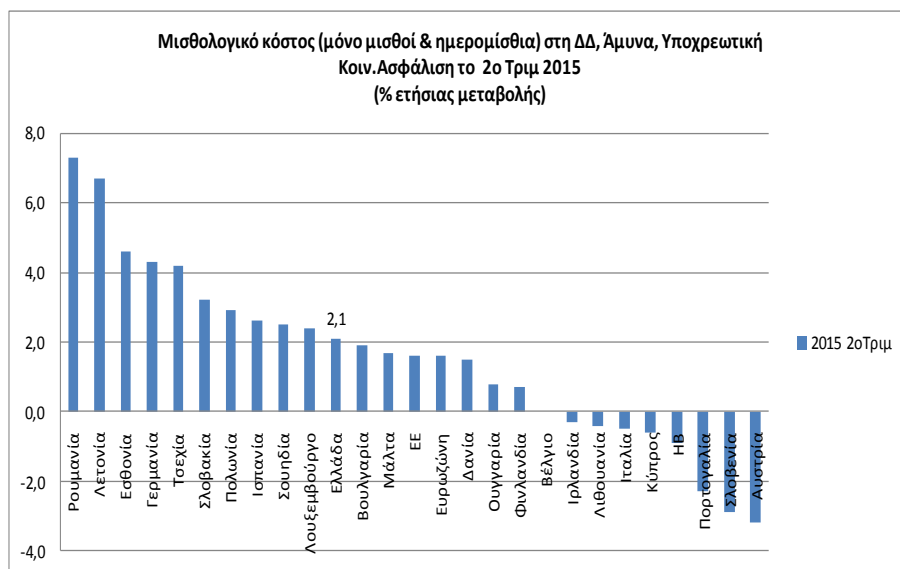
Κατεβάστε την ανακοίνωση της [ΠΟΕΔΗΝ](#) [εδώ](#)

Η εξέλιξη του μισθολογικού κόστους στη Δημόσια Διοίκηση, άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση το 2ο τρίμηνο του 2015

Στοιχεία Eurostat, 2015

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Eurostat για το ωριαίο κόστος εργασίας (συνολικά μισθοί και εισφορές) στην Ευρώπη, το **2ο τρίμηνο του 2015, στο σύνολο της οικονομίας** αυξήθηκε κατά 1,6% στη ζώνη του ευρώ και κατά 1,9% στην ΕΕ-28, σε σύγκριση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους.

Από τα στοιχεία της βάσης δεδομένων της Eurostat βλέπουμε ότι στην κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας Δημόσια διοίκηση άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, το συνολικό μισθολογικό κόστος, συγκριτικά με το 2ο τρίμηνο του 2014, αυξήθηκε κατά



Όλα τα στοιχεία είναι με εποχική διόρθωση και διόρθωση εργασιμων ημερών.

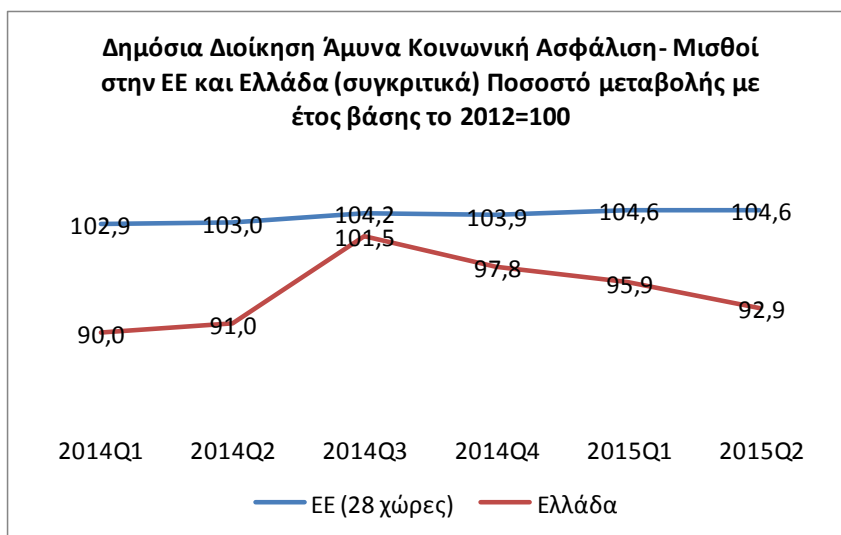
Οι μεγαλύτερες ετήσιες αυξήσεις (συγκριτικά με το 2ο τρίμηνο του 2014) καταγράφηκαν στη Λετονία (7,9%), Ρουμανία (7,7%), Βουλγαρία (6,8%), Εσθονία (5,5%) και Λιθουανία (4,3%).

Οι υψηλότερες μειώσεις καταγράφηκαν στην Ελλάδα (-2,9%), στην Κύπρο (-1,2%) και στην Ιταλία (-0,4%).

Τα δύο βασικά μεγέθη του κόστους εργασίας είναι οι μισθοί και τα ημερομίσθια και το μη μισθολογικό κόστος (εργοδοτικές εισφορές κλπ).

Στη ζώνη του ευρώ, το δεύτερο τρίμηνο του 2015 οι μισθοί αυξήθηκαν κατά 1,9% και το μη μισθολογικό κόστος κατά 0,4%.

Δημόσια διοίκηση άμυνα, και υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση: Συνολικό κόστος και κόστος για μισθούς και ωρομίσθια:



Όλα τα στοιχεία είναι με εποχική διόρθωση και διόρθωση εργασιμων ημερών.

1,7% στην ΕΕ-28 και κατά 1,9% στη ζώνη του ευρώ. Στην ίδια σύγκριση τις μεγαλύτερες αυξήσεις κατά χώρα έχουν η Ελλάδα (16%) και η Εσθονία (7%).

Στη σύγκριση μόνο των μισθών με το προηγούμενο έτος, στην ΕΕ-28 και στην ευρωζώνη αυξήθηκαν κατά 1,6%.

Μεγαλύτερες αυξήσεις είχαν η Ρουμανία (7,3%) και η Λετονία (6,7%) και τις μεγαλύτερες μειώσεις η Αυστρία (-3,2%), η Σλοβενία (-2,9%), και η

Πορτογαλία (-2,3%). Η Ελλάδα βρίσκεται στο ενδιάμεσο της λίστας με αύξηση 2,1%. Στη σύγκριση με έτος βάσης το 2012 (=100), το μισθολογικό κόστος στην ελληνική δημόσια διοίκηση, για μισθούς και ημερομίσθια παρουσιάζει από το 3ο τριμ του 2014 σταθερή μείωση (2ο γράφημα).

*Το Διοικητικό Συμβούλιο
και το Προσωπικό του
Κοινωνικού Πολύκεντρου
σας εύχονται
Καλά Χριστούγεννα,
Χαρούμενο & Δημιουργικό 2016*

