

**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών 6504/2005, Ειδικός αριθμός 738-5737
Έδρα: ΕΙΕ, Β.Κωνσταντίνου 48, Τ.Κ. 11635, e-mail:info@poseiid.gr,
ΑΦΜ:997337420, ΔΟΥ:ΙΖ' Αθηνών

Πρόεδρος:	Μάλλιαρης Χρήστος, κιν. 693 6860 969,	e-mail: maliaris@iceht.forth.gr
Αντιπρόεδρος:	Βρέτος Νικόλαος, κιν. 697 4325 775,	e-mail: vretos@iti.gr
Γεν. Γραμματέας:	Ζήσης Αθανάσιος, κιν: 694 4417 740,	e-mail: zissis@certh.gr

Προς: κ. Χρίστο Δήμα, Υφυπουργό Έρευνας και Τεχνολογίας

Κοιν: Καθ. κ. Αθανάσιο Κυριαζή, Γενικό Γραμματέα Έρευνας Καινοτομίας

**Αθήνα, 25/10/2021
ΑΠ:383**

Θέμα: Προτάσεις της ΠΟΣΕΕΙΠΔ για δημιουργία Νέου Μισθολογίου του ΕΔΤΠ στα Ε.Κ-Ι

Αξιότιμε κ. Υφυπουργέ Έρευνας και Τεχνολογίας,

Αξιότιμε κ. Γενικό Γραμματέα Έρευνας και Τεχνολογίας,

Όπως γνωρίζετε, οι ερευνητικοί φορείς με το διεθνούς κύρους επιστημονικό προσωπικό που διαθέτουν, το υψηλής εξειδίκευσης και τεχνογνωσίας τεχνικό και διοικητικό προσωπικό, την τεχνογνωσία και τον ήδη υπάρχοντα εξοπλισμό των εργαστηρίων τους για τη διεξαγωγή έρευνας αιχμής, έχουν τα εχέγγυα για να συμβάλουν ουσιαστικά στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας μας, μέσω της έρευνας και της καινοτομίας.

Όπως δε έχουμε επανειλημμένα τονίσει στο παρελθόν, η δημόσια υποστηριζόμενη έρευνα πρέπει διαχρονικά να στηρίζεται έμπρακτα, να θωρακίζεται πολύπλευρα και παράλληλα να διασφαλίζεται ότι τα ερευνητικά αποτελέσματα θα λειτουργήσουν πραγματικά προς όφελος του κοινωνικού συνόλου.

Η Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. έχει επανειλημμένα επισημάνει ότι η πολιτεία οφείλει με καίριες παρεμβάσεις της, να μεριμνά να δίνονται κίνητρα, ώστε τα Ε.Κ. να γίνονται περισσότερο εξωστρεφή, να έχουν τη δυνατότητα συνεργειών με άλλους ερευνητικούς, ακαδημαϊκούς και επιχειρηματικούς φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό και να δημιουργούν spin off εταιρείες, προκειμένου να μεταμορφωθούν

τα ερευνητικά δεδομένα σε προϊόντα, συμβάλλοντας στην ενίσχυση συνεργασιών μεταξύ Ερευνητικών Κέντρων και επιχειρήσεων και εν τέλει και στην ανάσχεση της οικονομικής κρίσης, που έχει επιφέρει η πανδημία.

Όλα τα παραπάνω, για να μπορέσουν να υλοποιηθούν, απαιτείται η ύπαρξη ισχυρής συνέργειας μεταξύ των ομάδων εργασίας που δραστηριοποιούνται στα Ε.Κ. Είναι κρίσιμο να εκμεταλλευτούμε το συγκριτικό πλεονέκτημα που έχουμε ως χώρα, την συνύπαρξη του διεθνούς κύρους επιστημονικού/ερευνητικού προσωπικού και το υψηλής εξειδίκευσης και τεχνογνωσίας τεχνικό και διοικητικό προσωπικό, το οποίο, παρά την πενιχρή στήριξη από την πολιτεία σε συνδυασμό με την διαρκώς αυξανόμενη γραφειοκρατία, καταφέρνει να διατηρεί την επιστημονική του αριστεία σε υψηλό και άκρως ανταγωνιστικό επίπεδο στο διεθνή στίβο, συμβάλλοντας στην ενδυνάμωση της Έρευνας και Τεχνολογίας.

Αντικειμενικά, το κατά πόσο ένας εργαζόμενος θα προσφέρει ουσιαστικό έργο στον οργανισμό στον οποίο απασχολείται, εξαρτάται από δύο κυρίως παράγοντες. Ο ένας σχετίζεται με τις ικανότητες, δεξιότητες και τις γνώσεις που τον συνοδεύουν και ο άλλος με τα κίνητρα που του προσφέρονται. Αναμφισβήτητα, ένα από τα σημαντικότερα κίνητρα είναι η αμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος για τις υπηρεσίες που παρέχει. Στόχος επομένως της πολιτικής αμοιβών που ακολουθείται, θα πρέπει να είναι η αξιοποίηση της υποκινητικής δύναμης της αμοιβής, ως μέσο παρακίνησης της απόδοσης των εργαζομένων δρώντας παράλληλα ως εφαλτήριο, για γενικότερη αύξηση της αποδοτικότητάς τους.

Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις σχεδιάζουν τα συστήματα αμοιβών τους πολύ πιο κοντά σ' αυτή τη λογική. Αντιθέτως, στο δημόσιο τομέα, εφαρμόζεται ένα σύστημα αμοιβών, που πολλοί το θεωρούν ισοπεδωτικό. Το υφιστάμενο σύστημα αμοιβών, σε συνδυασμό δε με την έλλειψη ιεραρχικής πυραμίδας για μισθολογική και βαθμολογική ανέλιξη των εργαζομένων στα Ε.Κ.-Ι, αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα προσέλκυσης προσωπικού υψηλών τυπικών προσόντων και υψηλής κατάρτισης και εξειδίκευσης, στο οποίο θα παρέχεται η δυνατότητα να διεκδικήσει διοικητικά ανώτερες θέσεις μέσω της εξέλιξής του. Το υπάρχον σύστημα μισθολογίου, στηρίζεται καθαρά μόνο στα τυπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου και σε ελάχιστα σημεία γίνεται προσπάθεια σύνδεσης της αμοιβής με την απόδοση, αλλά και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας.

Στο ερώτημα, κατά πόσο οι μισθοί στο δημόσιο τομέα, έτσι όπως έχουν διαμορφωθεί και εφαρμόζονται μέσω του ενιαίου μισθολογίου, κατορθώνουν να διατηρήσουν τους εργαζόμενους στα Ε.Κ. σε εγρήγορση και συνεχή παρακίνηση, η απάντηση είναι αρνητική. Αποτελεί επιτακτική ανάγκη η διατύπωση κρίσεων, μέσω ενός σωστού, δίκαιου και αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης για να μην παρατηρούνται φαινόμενα υποκειμενικότητας, αλλά και προτάσεων που θα αυξήσουν την αποτελεσματικότητα της πολιτικής αμοιβών και συνεπώς θα ωθήσουν τους υπαλλήλους εργαζόμενους στα Ε.Κ.-Ι να γίνουν πιο παραγωγικοί και ως εκ τούτου περισσότερο ικανοποιημένοι. Εξάλλου, δεν πρέπει να αγνοούμε ότι η διοικητική

μεταρρύθμιση που τόσο έχει ανάγκη ο τόπος μας, απαιτεί στρατηγική προσέγγιση της οργάνωσης του ανθρώπινου παράγοντα, που περνάει σίγουρα και μέσα από την πολιτική αμοιβών.

Επιπρόσθετα, δεν πρέπει να λησμονούμε ότι για τον εργαζόμενο η αμοιβή εκτός από κύρια πηγή κάλυψης των βιοτικών του αναγκών, σχετίζεται και με άλλες ανάγκες του, όπως η αυτοεκτίμηση, το κύρος, η φήμη, η επιτυχία, η ηθική αναγνώριση των προσπαθειών που καταβάλει, αλλά και η γενικότερη αίσθησή του για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται.

Θεωρητικές μελέτες και συναφείς μετα-αναλύσεις στον τομέα της εργασιακής ψυχολογίας έχουν δείξει ότι, όταν η αμοιβή εξαρτάται από την απόδοση, οι επιδόσεις των υπαλλήλων είναι πολύ καλύτερες. Οι οργανισμοί που δίνουν καλύτερα πακέτα αμοιβών είναι πιο ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας και έχουν την τάση να συγκεντρώνουν υπαλλήλους με καλύτερα προσόντα, δεν διακινδυνεύουν να αποχωριστούν από στελέχη τους τα οποία έχουν υψηλή τεχνική κατάρτιση ή επιστημονική διάκριση ούτε να πάψουν να είναι αποδοτικοί και ως εκ τούτου μη ανταγωνιστικοί.

Το ενιαίο μισθολόγιο παρόλο που έχει ένα θετικό στοιχείο, τη σταθερή μισθολογική εξέλιξη, που θα μπορούσε να αποτελεί κίνητρο για προσέλκυση υπαλλήλων, θεωρείται από πολλούς ισοπεδωτικό για την αποδοτικότητα. Και αυτό γιατί δε συνδέει καθόλου την αμοιβή με τη σπουδαιότητα, ή τη δυσκολία της θέσης, αλλά επίσης επειδή δεν συνδέει την αμοιβή με την απόδοση και την παραγωγικότητα. Ουσιαστικά, δεν προσμετρώνται – με συνέπεια να μην αποτιμώνται στην ακολουθούμενη πολιτική αμοιβών στο υπάρχον μισθολόγιο του δημοσίου – οι παράγοντες που αντιστοιχούν στις ικανότητες που θα πρέπει να έχει κάθε εργαζόμενος για να φέρει σε πέρας μια εργασία. Τέτοιοι παράγοντες είναι η υπευθυνότητα, η εποπτεία, οι γνώσεις εξειδίκευσης πέρα από το μορφωτικό επίπεδο, η εμπειρία, οι συνθήκες εργασίας που καθορίζονται από το περιβάλλον εντός του οποίου καλείται κάποιος να εργαστεί, η αποτίμηση της ποιότητας και του όγκου εργασίας που ολοκλήρωσε με επιτυχία, και τέλος η προσπάθεια που πρέπει να καταβάλλει για να ολοκληρώσει την εργασία.

Αποτελεί γενική παραδοχή ότι το προσωπικό στα Ε.Κ. που αμείβεται μέσω του ενιαίου μισθολογίου, καλείται να αντιμετωπίσει και να ολοκληρώσει με επιτυχία σε καθημερινή βάση, πολύ υψηλό όγκο εργασίας συχνά μέσα σε ασφυκτικά στενά χρονικά περιθώρια, που καθορίζονται μονομερώς από τις απαιτήσεις της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος.

Με την έναρξη λειτουργίας του ενιαίου συστήματος κινητικότητας του δημοσίου του ν.4420/2016, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το ν.4647/2019, παρατηρήθηκε το φαινόμενο να υπάρχουν αθρόες αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού από τα Ε.Κ.-Ι, με καθολική προτίμηση σε φορείς του στενού δημόσιου τομέα και ειδικότερα σε

Περιφέρειες, ΟΤΑ και Πανεπιστήμια. Παρατηρούμε δηλ. ότι οι εργαζόμενοι επιλέγουν συνειδητά ο νέος τους φορέας υποδοχής να ανήκει υποχρεωτικά στο στενό δημόσιο τομέα και αυτό δεν είναι τυχαίο. Ανάμεσα στα αίτια, περίοπτη θέση καταλαμβάνει η τωρινή αμοιβή που εισπράττουν για την εργασία που παρέχουν στα Ε.Κ., σε συσχέτιση με τον δυσανάλογα πολύ μεγάλο όγκο δουλειάς που υπάρχει στα Ε.Κ.-Ι. Ίδια αμοιβή για μεγαλύτερες ευθύνες και όγκο εργασίας, σε συνδυασμό με την ισοπεδωτική δομή, την έλλειψη ιεραρχίας για επαγγελματική ανέλιξη που υπάρχει σε όλα τα Ε.Κ. είναι παράγοντες που υποχρεώνουν σε δεύτερες σκέψεις στελέχη των Ε.Κ.-Ι, με απόρροια την αναζήτηση και εξεύρεση νέου φορέα, μέσω της κινητικότητας.

Για την αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος, μια δίκαιη λύση θα ήταν οι μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων να πάψουν να εξαρτώνται μόνο από την προϋπηρεσία, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης που προβλέπει το ενιαίο μισθολόγιο. Να καθιερωθεί αμοιβή εκτός των ανωτέρω, με βάση την περιγραφή και τα καθήκοντα της κάθε θέσης εργασίας.

Το Νέο Μισθολόγιο του ΕΔΤΠ στα Ε.Κ-Ι προτείνεται να συντίθεται από δύο άξονες:

- Το ενιαίο μισθολόγιο, το οποίο διατηρείται ακέραιο, όπως ισχύει σήμερα για το υπόλοιπο Δημόσιο.
- Την ειδική μισθολογική απολαβή, η οποία ενσωματώνει και αντικαθιστά την «προσωπική διαφορά» και το τυχόν επίδομα θέσης ευθύνης που λαμβάνουν σήμερα εργαζόμενοι στα Ε.Κ. Ο μισθός των υπαλλήλων να καθορίζεται δια των μισθολογικών κλιμακίων βασικού βαθμού και των Βαθμών Θέσης Εργασίας, με τη χορήγηση ειδικής αμοιβής κυμαινόμενης ανά Βαθμό και Θέση Εργασίας. Επίσης, προτείνεται να υπάρχει πρόβλεψη περί ενεργοποίησης ειδικής αμοιβής και εξειδικευμένης αξιολόγησης για όσους συμμετέχουν σε συλλογικά όργανα του φορέα τους.

Η πρότασή μας αποτελεί μια σημαντική μεταρρύθμιση στον Δημόσιο Τομέα, με ένα σύστημα δίκαιο, αντικειμενικό, αξιοκρατικό, σύγχρονο, που σέβεται τις προσδοκίες των εργαζομένων, εντάσσοντας τον κατάλληλο υπάλληλο στην κατάλληλη θέση. Η γενική αρχή της συγκεκριμένης πρότασης, είναι νόμος του κράτους εδώ και ένα χρόνο και εφαρμόζεται στο σύνολο του προσωπικού στην ΑΑΔΕ, με εξαιρετικά αποτελέσματα, σύμφωνα πάντα με τις ένθερμες γραπτές ανακοινώσεις του Υπουργείου Οικονομικών. Το Νέο Μισθολόγιο θα βασίζεται στις ευθύνες, τα καθήκοντα, τις συνθήκες εργασίας και την προσδοκώμενη αποτελεσματικότητα κάθε θέσης εργασίας, εισάγοντας την καινοτομία της αμοιβής βάσει της θέσης εργασίας. Συνεκτιμώνται τα τυπικά με τα ουσιαστικά προσόντα των εργαζομένων, η γνώση με την εμπειρία, η πολυπλοκότητα της θέσης, η κριτική σκέψη και η ικανότητα λήψης αποφάσεων.

Το προτεινόμενο μισθολόγιο παύει να είναι γενικό και απρόσωπο, δηλαδή να καθορίζεται μόνο από τη γενική κατάσταση του υπαλλήλου (έτη υπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών), ανεξάρτητα από το αντικείμενο εργασίας του καθενός, ποιες ευθύνες αναλαμβάνει και σε πόσο πιεστικές ή επιβαρυνμένες συνθήκες απασχολείται. Δεν πρέπει να λησμονούμε ότι ο μηχανισμός της προσωπικής διαφοράς εγκλωβίζει τους εργαζόμενους σε στασιμότητα αποδοχών, καθώς οι μισθολογικές ωριμάνσεις είναι μόνο ονομαστικές και δεν επαυξάνουν τις τελικές πληρωτέες μικτές αποδοχές. Ομοίως, οι αμοιβές που δίνονται στους νεοεισερχόμενους εργαζόμενους είναι αποθαρρυντικές, με απόρροια να μην προσελκύονται και προσλαμβάνονται στελέχη υψηλής εξειδίκευσης και να μην υπάρχει ανανέωση και ενδυνάμωση του οργανισμού.

Με το Νέο Μισθολόγιο:

- Βελτιώνεται το καθεστώς των εργαζομένων στα Ε.Κ.-Ι, αντιμετωπίζοντας στρεβλώσεις του υπάρχοντος ενιαίου μισθολογίου.
- Το σύνολο των αποδοχών των υπαλλήλων στα Ε.Κ.-Ι είναι συντάξιμο.
- Διασφαλίζεται ότι κανείς υπάλληλος δεν θα λαμβάνει χαμηλότερες πληρωτέες αποδοχές από αυτές που λαμβάνει την προηγούμενη ημέρα της ισχύος του.
- Αντιμετωπίζονται δικαιότερα οι πληρωτέες αποδοχές, ανάλογα με τη βαρύτητα των καθηκόντων και ευθυνών του κάθε υπαλλήλου.
- Χορηγείται ειδική αμοιβή για κάθε περίγραμμα θέσης εργασίας η οποία συμψηφίζεται με την υφιστάμενη προσωπική διαφορά και του επιδόματος θέσης ευθύνης, όπου αυτά υπάρχουν.

Αξιότιμε κ. Υφυπουργέ, Αξιότιμε κ. Γενικό Γραμματέα,

Αποτελεί επιτακτική ανάγκη να ληφθούν άμεσα μέτρα ανάσχεσης του προβλήματος, πριν οι συνέπειες για τα Ε.Κ.-Ι καταστούν καταστροφικές και τα τελευταία αναγκαστούν να αποχωριστούν στελέχη τους με μακροχρόνια παρουσία και εμπειρία στο πεδίο ενασχόλησής τους, με συνέπεια αυτό να αποτυπωθεί κατ' επέκταση και στη γενικότερη εικόνα και παρουσία των κέντρων στον Ερευνητικό Ιστό.

Η ποιοτική έρευνα αιχμής, και ιδιαίτερα η διεπιστημονική έρευνα στα Ε.Κ.-Ι, δεν είναι υπόθεση μερικών μεμονωμένων κοιτίδων αριστείας, αλλά απαιτεί τη δημιουργία — με συνέπεια και επαγγελματισμό— ενός συνεκτικού ερευνητικού οικοσυστήματος, από εύρωστες εργασιακές ομάδες, το οποίο εξασφαλίζει ταχεία ανάπτυξη χωρίς εμπόδια στη δημιουργικότητα. Κάτω από αυτές τις προϋποθέσεις, το ερευνητικό αυτό οικοσύστημα εντάσσεται δυναμικά μέσα στο διεθνή ερευνητικό χώρο άμιλλας και διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στην περαιτέρω ανάπτυξη της Έρευνας και της Καινοτομίας.

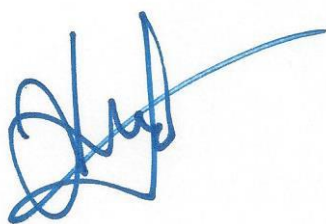
Πιστεύουμε ότι στην παραπάνω πρόταση δημιουργίας μισθολογίου στα Ε.Κ-Ι μπορούν να ενσωματωθούν και οι υπηρεσίες της Γ.Γ.Ε.Κ., που επίσης οι εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους εξαντλητικά σε καθημερινή βάση, κάποιες δε φορές πέρα και από τα όρια της ανθρώπινης αντοχής και φυσικά πέρα από συμβατικά ωράρια και χρόνους απασχόλησης.

Η συνεισφορά μας ως Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ. στο συγκεκριμένο θέμα, αποσκοπεί στην ανάδειξη του μεγέθους του προβλήματος, καταθέτοντας το πλαίσιο μέσω του οποίου μπορούν να αξιολογηθούν οι προτάσεις μας και οι πρακτικές σχετικά με την αναδιάρθρωση της ακολουθούμενης μισθολογικής πολιτικής στα Ε.Κ-Ι, και εν τέλει της τελικής αποτίμησης της παρεχόμενης εργασίας σε αυτά.

Με τιμή,

Για το Δ.Σ. της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.

Πρόεδρος



Μάλλιαρης Χρήστος

Γενικός Γραμματέας



Ζήσης Αθανάσιος

Σύλλογοι – Μέλη της Π.Ο.Σ.Ε.Ε.Ι.Ι.Δ.

Σ.Π. Ε.Ι.Ε., Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών (ΕΙΕ),
Σ.Π. Ε.Ι.Π., Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ (ΕΙΠ.)
Σ.Ε. Ι.Τ.Ε., Ίδρυμα Τεχνολογίας & Έρευνας (ΙΤΕ)
Σ.Ε. Ε.Κ.Ε.Τ.Α., Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΕΚΕΤΑ)
Σ.Ε. Ε.ΚΕ.Β.Ε. «Φλέμιγκ», Ερευνητικό Κέντρο Βιοϊατρικών Επιστημών Α.
Φλέμιγκ (Ε.ΚΕ.Β.Ε.)
Σ.Ε. Ι.Τ.Υ.Ε. «Διόφαντος», Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων
(ΙΤΥΕ «Διόφαντος»)
Σ.Ε. Ε.Κ. «Αθηνά», Σωματείο Εργαζομένων στο Ερευνητικό Κέντρο «Αθηνά»
Σ.Ε. Ι.ΙΒ.Ε.Α.Α., Ίδρυμα Ιατροβιολογικών Ερευνών Ακαδημίας Αθηνών (ΙΙΒΕΑΑ)