



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο Προσχέδιο Μελέτης



ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2011

HayGroup

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΟΨΗ	5
1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	20
1.1 Διαθέσιμα στοιχεία	20
1.2 Μεθοδολογική προσέγγιση	30
1.2.1 Δομή Μισθολογίου και πραγματικές κατανομές αμοιβών.....	30
1.2.2 Δυναμική της απασχόλησης και εκτίμηση μισθολογικής δαπάνης.....	31
2 ΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	36
2.1 Βασικά μακροοικονομικά μεγέθη	36
2.2 Χαρακτηριστικά της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα	44
2.2.1 Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης στην Ελλάδα.....	45
2.2.2 Αμοιβή της απασχόλησης και παραγωγικότητα.....	50
2.2.3 Η απασχόληση και οι αποδοχές στο δημόσιο τομέα.....	55
2.2.4 Συμπεράσματα.....	62
3 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ	64
3.1 Εισαγωγή	64
3.2 Θεσμικό πλαίσιο αμοιβών στο δημόσιο	67
3.2.1 Ν 3205/2003: Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις.....	67
3.2.2 ΚΥΑ 2/7093/0022 (ΦΕΚ Β΄ 215/2004) – Επέκταση διατάξεων του Ν.3205/2003 στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που απασχολείται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.	79
3.2.3 ΚΥΑ 2/5916/(ΦΕΚ Β΄ 214/2004) – Επέκταση διατάξεων του Ν.3205/2003 στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη Δημόσια Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και στους προσωρινούς αναπληρωτές	80
3.2.4 Νόμος 1876/1990 Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.....	80
3.2.5 Νόμος 3833/15.3.2010: Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης.....	81
3.2.6 Ν.3845/6.5.2010 με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»	85

3.2.7	Νόμος 3899/17.12.2010: Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.	85
3.3	Εισοδηματική πολιτική 2005-2011	88
4	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ.....	93
4.1	Εισαγωγή.....	93
4.2	Παρουσίαση Μισθολογίου	93
4.2.1	Γενικό Μισθολόγιο	94
4.2.2	Ειδικά Μισθολόγια	119
4.3	Αξιολόγηση του υφιστάμενου μισθολογίου του Ελληνικού Δημόσιου Τομέα.....	129
4.4	Παρουσίαση πραγματικών κατανομών εργαζομένων	132
4.4.1	Συχνότητα προβλεπόμενης χορήγησης πρόσθετων επιδομάτων	133
4.4.2	Παρουσίαση πραγματικών κατανομών εργαζομένων.....	148
4.5	Στατιστική Επεξεργασία Στοιχείων	166
5	Η ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ.....	174
5.1	Εισαγωγή.....	174
5.2	Διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο δημόσιο (2006-2010)	177
5.2.1	Σύνολο απασχόλησης	177
5.2.2	Τακτικό προσωπικό.....	181
5.2.3	Έκτακτο προσωπικό.....	192
5.2.4	Ανάλυση απασχόλησης με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης.....	195
5.2.5	Ανάλυση απασχόλησης ανά σχέση εργασίας.....	200
5.3	Εκτίμηση απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013 – Βασικό σενάριο	206
5.3.1	Τακτικό προσωπικό.....	206
5.3.2	Έκτακτο προσωπικό.....	209
5.3.3	Σύνολο προσωπικού δημοσίου τομέα	210
5.4	Εκτίμηση της απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013 με τη νέα δημοσιονομική πολιτική.....	212
5.4.1	Η νέα δημοσιονομική πολιτική σε ότι αφορά στην απασχόληση το διάστημα 2011-2013.....	212
5.4.2	Αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού διάστημα 2006-2010.....	213
5.4.3	Εκτίμηση αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού 2011-2013.....	218
5.4.4	Εκτίμηση μέσης ετήσιας απασχόλησης 2011-2013	224
6	ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2011 – 2013	229
6.1	Εισαγωγή.....	229

6.2	Διαχρονική εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης του δημοσίου.....	232
6.2.1	<i>Μισθολογική δαπάνη του δημοσίου 2006-2010.....</i>	<i>232</i>
6.2.2	<i>Μισθολογική δαπάνη και αμοιβές 2010.....</i>	<i>236</i>
6.3	Μισθολογική δαπάνη με βάση την δυναμική 2006-2009 (baseline scenario).....	244
6.4	Μισθολογική δαπάνη με βάση την εισοδηματική πολιτική του 2010-11 και τη νέα πολιτική προσλήψεων	247
6.4.1	<i>Υφιστάμενη εισοδηματική πολιτική και πολιτική προσλήψεων</i>	<i>247</i>
6.4.2	<i>Προσδιορισμός μισθολογικής δαπάνης 2011-2013</i>	<i>247</i>
7	ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ	257
7.1	Εισαγωγή – Μεθοδολογική προσέγγιση.....	257
7.2	Η εμπειρία από συστήματα αμοιβών δημόσιου τομέα σε επιλεγμένες χώρες.....	259
7.2.1	<i>Η εξέλιξη των αμοιβών και της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων στο δημόσιο τομέα.....</i>	<i>259</i>
7.2.2	<i>Οι χώρες που εξετάστηκαν</i>	<i>261</i>
7.2.3	<i>Διαφοροποίηση των εφαρμοζόμενων πρακτικών</i>	<i>263</i>
8	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	276
8.1	Παράρτημα Ι: Μισθολογικές δομές άλλων χωρών	276

ΣΥΝΟΨΗ

1. Αντικείμενο Έργου και Μεθοδολογία

Το προσχέδιο της μελέτης συντάχθηκε από ανεξάρτητους Συμβούλους – αποτελούμενοι από τις εταιρίες Hay Group και ICAP – σε συνεργασία με ομάδα εργασίας στελεχών του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του Υπουργείου Οικονομικών.

Αντικείμενο της μελέτης είναι η ανάλυση των υφιστάμενων στοιχείων αναφορικά με τη δυναμική της απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα, τη διάρθρωση των αμοιβών, καθώς και η παρουσίαση πρακτικών άλλων χωρών ως προς το μισθολόγιο του δημόσιου τομέα. Το παρόν κείμενο αποτελεί προσχέδιο. Η μελέτη θα ολοκληρωθεί με την ενσωμάτωση της επεξεργασίας δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών από τη μισθοδοσία του Μαρτίου 2011 τα οποία θα καλύπτουν το σύνολο σχεδόν της Κεντρικής Διοίκησης.

Για την εκπόνηση της μελέτης, χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα στοιχεία και πληροφορίες σε συνδυασμό με μία σειρά από συναντήσεις με στελέχη της ομάδας έργου οι οποίες στόχευαν στην αποσαφήνιση των δεδομένων που ελήφθησαν. Οι κυριότερες πηγές δεδομένων και στοιχείων για την εκπόνηση της μελέτης είναι οι εξής:

- Διαθέσιμα δεδομένα από τη βάση της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών (ΕΑΠ), τα οποία χορηγήθηκαν χωρίς κανενός είδους ανοφρά σε προσωπικά δεδομένα των υπαλλήλων και αφορούσαν στο μήνα Δεκέμβριο και Ιανουάριο για τα Υπουργεία Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη, Πολιτισμού, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Δικαιοσύνης, Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων, καθώς και από πέντε φορείς του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα. Επιπρόσθετα χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία αμοιβών που αφορούσαν στο μήνα Ιανουάριο για τα Υπουργεία Εξωτερικών, Υγείας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Θαλασσιών Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας, καθώς και μισθολογικά στοιχεία για την Προεδρία της Δημοκρατίας. Το δείγμα αντιπροσωπεύει το 32% του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων. Τη στιγμή γραφής του προσχεδίου της μελέτης αυτής γίνεται επεξεργασία της πληρωμής Μαρτίου 2011 η οποία έχει σημαντικά αυξημένο δείγμα αμειβομένων το οποίο και θα συμπεριληφθεί στην επικαιροποίηση της μελέτης.

- Στοιχεία απασχόλησης, προσλήψεων και αποχωρήσεων από τις Τριμηνιαίες αναφορές του ΥΠΕΣ για το διάστημα Α τρίμηνο 2006 μέχρι Δ τρίμηνο 2009
- Συνολικά στοιχεία απασχόλησης, προσλήψεων και αποχωρήσεων του Υπουργείου Εσωτερικών για το 2010
- Στοιχεία εγκρίσεων πρόσληψης έκτακτου προσωπικού για τα έτη 2006-2010 του ΥΠΕΣ
- Στοιχεία για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς του Υπουργείου Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων
- Δελτία Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού του Δημόσιου Τομέα (ετήσιες απογραφές) του ΥΠΕΣ για τα έτη 2005-2009
- Στοιχεία μισθολογικής δαπάνης τακτικού προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010 του ΓΛΚ
- Στοιχεία μισθολογικής δαπάνης της κεντρικής κυβέρνησης για τους μήνες Ιούνιο 2010 έως Νοέμβριο 2010 από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους
- Αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των υπαλλήλων και τη δαπάνη μισθοδοσίας ανά ομάδα φορέων και σχέση εργασίας για τους μήνες Σεπτέμβριο – Οκτώβριο του 2010, από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους
- Στοιχεία αιτήσεων συνταξιοδότησης που έχουν υποβληθεί στην Υπηρεσία Συντάξεων του ΓΛΚ για το διάστημα 1998-2010
- Στοιχεία των προβλεπόμενων μισθολογίων του δημοσίου από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους
- Πλαίσιο διαλόγου με την ΑΔΕΔΥ από το Υπουργείο Εσωτερικών και το Υπουργείο Οικονομικών Μελέτη για το γενικό μισθολόγιο του ΥΠΕΣ του 2002 από το Υπουργείο Οικονομικών
- Επιπρόσθετα, χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία μισθολογικής δαπάνης της κεντρικής κυβέρνησης για τους μήνες Ιούνιο 2010 έως Νοέμβριο 2010 από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, έτσι ώστε να διασταυρωθούν τα στοιχεία της βάσης δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών, αλλά και για να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με το μέσο μηνιαίο μισθό ανά φορέα για τους φορείς για τους οποίους δεν έχουμε στοιχεία, καθώς και για τις υπερωρίες, τις αμοιβές για εργασία πέραν του πενθημέρου, τις εφημερίες και τη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα.

2. Οικονομικό περιβάλλον και χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας

Η συσσώρευση χρόνιων διαρθρωτικών αδυναμιών και η ασυνέπεια στην εφαρμογή των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής σε συνδυασμό με την αρνητική διεθνή συγκυρία οδήγησαν την Ελλάδα σε κρίση χρέους και στη δυσκολότερη περίοδο στην πρόσφατη οικονομική της ιστορία. Η μελέτη της μισθολογικής δαπάνης της γενικής κυβέρνησης, μπορεί να γίνει αντιληπτή μόνο λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες που διαμορφώνει το οικονομικό περιβάλλον της χώρας και τις αποφάσεις της κυβέρνησης για την αντιμετώπιση της κρίσης αυτής. Για το σκοπό αυτό, στα πλαίσια της παρούσας μελέτης πραγματοποιείται μια συνοπτική παρουσίαση της δημοσιονομικής προσαρμογής που επιδιώκεται μέσω του Προγράμματος Οικονομικής Πολιτικής, καθώς και η αποτύπωση των προοπτικών για τα κύρια μακροοικονομικά μεγέθη που διαμορφώνονται για την Ελληνική Οικονομία στα πλαίσια της εφαρμογής του.

Πριν την ανάλυση της δυναμικής της απασχόλησης κρίνεται σκόπιμη η αποτύπωση ορισμένων βασικών χαρακτηριστικών της Ελληνικής αγοράς εργασίας και της θέσης του δημοσίου τομέα εντός αυτής. Από τις συγκρίσεις μεταξύ της Ελλάδας και τρίτων χωρών, προκύπτει ότι στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, η αύξηση των ακαθάριστων αποδοχών στην Ελλάδα ήταν μεγαλύτερη από τα μέσα επίπεδα της Ευρωζώνης, η αμοιβή παραμένει ωστόσο σε χαμηλότερα επίπεδα. Αντίστοιχα, σε χαμηλότερα επίπεδα παραμένει και η παραγωγικότητα της εργασίας αν και σημείωσε σημαντική βελτίωση τα προηγούμενα χρόνια.

Οποιαδήποτε σύγκριση ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα ή το ύψος της μισθολογικής δαπάνης σε αυτόν θα πρέπει να γίνεται με επιφύλαξη στο βαθμό που δεν συνυπολογίζονται διαφορετικές πολιτικές των χωρών ως προς το βαθμό και την έκταση της παροχής των δημοσίων υπηρεσιών, τον βαθμό εμπλοκής του κράτους στην οικονομική δραστηριότητα, την παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα του δημοσίου τομέα κάθε χώρας. Λαμβανομένων υπόψη των συγκεκριμένων περιορισμών, θα πρέπει να επισημανθεί ότι το μέγεθος της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα δεν είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο μέγεθος των αναπτυγμένων οικονομικά χωρών. Τέλος, κάθε σύγκριση του συνολικού μισθολογικού κόστους του δημοσίου τομέα επηρεάζεται από την μη ενσωμάτωση του κόστους των ασφαλιστικών εισφορών στις μέσες ακαθάριστες αποδοχές της πλειοψηφίας των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα.

3. Θεσμικό πλαίσιο

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει το μισθολόγιο στο δημόσιο περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο το Ν.3205/2003: «Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του

Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις» και ΚΥΑ που επεκτείνουν την εφαρμογή του σε ΙΔΑΧ. Σύμφωνα με το συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο προσδιορίζεται ο τρόπος καταμερισμού των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια και ο τρόπος υπολογισμού των τακτικών αμοιβών ανά μισθολογικό κλιμάκιο. Καθορίζονται στο σύνολο τους τόσο τα τακτικά επιδόματα όσο και το ύψος αυτών για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων που έχουν δικαίωμα σε αυτά και εμπίπτουν στο εν λόγω θεσμικό πλαίσιο. Επιπλέον μια σειρά νόμων προσδιορίζουν την ετήσια εισοδηματική πολιτική. Τέλος θα πρέπει να αναφερθούν οι νόμοι 3833 και 3845 του 2010 με τους οποίους θεσμοθετούνται μια σειρά μειώσεων αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων.

4. Παρουσίαση Μισθολογίου

Το μισθολόγιο αποτελείται από το γενικό μισθολόγιο που αφορά στους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) καθώς από και τα ειδικά μισθολόγια για τις ειδικές κατηγορίες (Σώματα Ασφαλείας, Στρατιωτικοί, Δικαστικοί, Ιατροί Εθνικού Συστήματος Υγείας, κ.λπ.).

Σύμφωνα με το Γενικό Μισθολόγιο:

- Οι Δημόσιοι υπάλληλοι κατηγοριοποιούνται σε 4 κατηγορίες βάσει του επιπέδου εκπαίδευσης
- Ο διοριζόμενος εισέρχεται στην Υπηρεσία με το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας στην οποία ανήκει η θέση που διορίζεται. Κάθε Μισθολογικό Κλιμάκιο έχει 18 επίπεδα
- Βασικό κριτήριο για τη μισθολογική εξέλιξη από τη μία κατηγορία στην άλλη είναι τα έτη υπηρεσίας
- Ο κάθε υπάλληλος αλλάζει μισθολογικό επίπεδο ανά δύο έτη υπηρεσίας
- Οι αμοιβές συντίθενται από συγκεκριμένα στοιχεία αμοιβών – βασικός μισθός, κίνητρο απόδοσης και επιδόματα που χορηγεί το κάθε Υπουργείο σε όλους τους υπαλλήλους που εντάσσονται σε αυτό. Επιπρόσθετα, οι αμοιβές περιλαμβάνουν και επιδόματα που χορηγούνται υπό προϋποθέσεις

Αναφορικά με τα ειδικά μισθολόγια, ισχύουν τα ακόλουθα:

- Υπάρχουν 15 διαφορετικά μισθολόγια – π.χ. Ιατροί Ε.Σ.Υ., Διπλωματικοί Υπάλληλοι, Ένοπλες Δυνάμεις, Μόνιμα στελέχη Ε.Δ., ΕΛ.ΑΣ., Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος, Δικαστικοί Λειτουργοί, Μέλη Δ.Ε.Π.- Πανεπιστημίων πλήρους απασχόλησης, κ.λπ.

- Βασικά κριτήρια για τη μισθολογική εξέλιξη είναι ο βαθμός και τα έτη υπηρεσίας.
- Ο διοριζόμενος εισέρχεται στην υπηρεσία σε ένα συγκεκριμένο βαθμό (εισαγωγικός μισθός), για τον οποίο έχει καθοριστεί εξαρχής ο βασικός μισθός. Ο βασικός μισθός των υπολοίπων βαθμών βασίζεται σε ένα προκαθορισμένο συντελεστή ο οποίος εφαρμόζεται στον εισαγωγικό βαθμό.

5. Συμπεράσματα Ανάλυσης

Αρχικά έγινε ανάλυση των προβλεπόμενων αμοιβών ανά Υπουργείο, σύνολο βασικού μισθού, κίνητρο απόδοσης και εκάστοτε επίδομα ή επιδόματα κάθε υπουργείου, έτσι ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα ήδη από τις προβλεπόμενες αμοιβές των Υπουργείων.

Στην ανάλυση έχουν ληφθεί υπόψη τα κυριότερα υπουργεία. Αφορά δε όσους εργαζόμενους δεν εμπίπτουν σε ειδικά μισθολόγια. Τα στοιχεία αυτά έχουν παρασχεθεί από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους και ακολουθούν το Ν.3205/2003 με όλες τις αναπροσαρμογές που έχουν γίνει από τότε.

Από την ανάλυση αυτή προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

- τα Υπουργεία Οικονομικών, Εσωτερικών, και Δικαιοσύνης προηγούνται από πλευράς προβλεπόμενων τακτικών αμοιβών – δηλαδή, βασικός μισθός, κίνητρο απόδοσης, επιδόματα που χορηγούνται από το εκάστοτε υπουργείο σε όλους τους εργαζομένους σε αυτό. Ιδιαίτερως το Υπουργείο Οικονομικών βρίσκεται από 38% - 41% πάνω από το μέσο όρο αναλόγως της κατηγορίας για έναν νεοδιόριστο, και 55 - 64% πάνω από το μέσο όρο, αναλόγως της κατηγορίας για έναν εργαζόμενο που έχει 33 έτη υπηρεσίας. Τα άλλα δύο Υπουργεία – Εσωτερικών και Δικαιοσύνης - υπερβαίνουν μεν το μέσο όρο, ωστόσο σε πολύ πιο μικρό βαθμό της τάξης του 8% - 12% και 7% - 14% από την Κατηγορία ΠΕ έως την Κατηγορία ΥΕ αντίστοιχα για ένα νεοδιόριστο. Ανταμείβουν δηλαδή πιο ανταγωνιστικά σε σχέση με τα άλλα υπουργεία έναν νεοδιόριστο στην Κατηγορία ΥΕ.
- τα Υπουργεία που φαίνεται ότι ήδη από τις προβλεπόμενες αμοιβές πληρώνουν χαμηλά σε σχέση με τα υπόλοιπα, είναι το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας για το πολιτικό προσωπικό, το οποίο πληρώνει τους νεοδιόριστους 19% με 20% χαμηλότερα από το μέσο όρο των υπουργείων, το Υπουργείο Θαλάσσιων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας και το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, τα οποία πληρώνουν από 15% -19% χαμηλότερα από το μέσο όρο και γύρω στο 12% με 13% από την Κατηγορία ΠΕ έως την Κατηγορία ΥΕ αντίστοιχα

- η σχέση μεταξύ εισαγωγικού και καταληκτικού επιπέδου ως προς τις προβλεπόμενες τακτικές αμοιβές είναι 1,5 για τις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ και 1,51 και 1,49 για τις κατηγορίες ΔΕ και ΥΕ αντίστοιχα
- η σχέση συνολικών αμοιβών μεταξύ της κατηγορίας ΥΕ και της κατηγορίας ΠΕ για διαφορετικά έτη υπηρεσίας είναι 1,33 για ένα νεοδιόριστο υπάλληλο, 1,34 για έναν υπάλληλο με 17 έτη υπηρεσίας και 1,33 για έναν υπάλληλο με 33 έτη υπηρεσίας.

Σε δεύτερη φάση έγινε ανάλυση των πραγματικών αμοιβών. Αρχικά, χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους για τον Οκτώβριο 2010 τα οποία αφορούν σε 668.043 εργαζομένους, έτσι ώστε να προκύψει η κατανομή της μισθολογικής δαπάνης συμπεριλαμβάνοντας υπερωρίες, αποζημίωση συλλογικών οργάνων, εφημερίες, νυχτερινά και αμοιβές για εργασία πέραν του πενθημέρου, προέκυψε ότι το μεγαλύτερο μέρος της μισθολογικής δαπάνης 60,17% αφορά στο βασικό μισθό, με αμέσως επόμενο το σύνολο των επιδομάτων, το οποίο ανέρχεται σε 28,85%, το χρονοεπίδομα σε ποσοστό 5,46% και τις υπερωρίες σε ποσοστό 2,68%.

Επομένως, κρίθηκε σκόπιμο η παρούσα μελέτη να εστιάσει στο βασικό μισθό και στα επιδόματα, καθώς απ' ότι φαίνεται τα υπόλοιπα στοιχεία της μισθολογικής δαπάνης, όπως οι υπερωρίες είναι χαμηλότερης συνεισφοράς.

Τέλος, αναλύοντας τα στοιχεία από τη βάση δεδομένων της ΕΑΠ, τα οποία αφορούν σε 245.614 εργαζομένους προκύπτουν συνοπτικά τα εξής:

- Στο καταληκτικό κλιμάκιο 1 του Γενικού μισθολογίου, ανεξαρτήτως κατηγορίας εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι των υπουργείων Οικονομικών και Δικαιοσύνης αμείβονται υψηλότερα σε σχέση με τα υπόλοιπα υπουργεία του δείγματος. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι το Υπουργείο Δικαιοσύνης εκπροσωπείται στο δείγμα μόνο από το Ελεγκτικό Συνέδριο, το οποίο σημαίνει ότι λόγω του ύψους των αμοιβών ενδέχεται να παρουσιάζει διαφορετική εικόνα από την πραγματική. Η επεξεργασία των στοιχείων του Μαρτίου 2011 θα βελτιώσει σημαντικά το δείγμα καθώς το μεγαλύτερο μέρος του Υπουργείου Δικαιοσύνης θα περιλαμβάνεται.
- Από τη συγκριτική ανάλυση των στοιχείων για το εισαγωγικό κλιμάκιο 18 του Γενικού Μισθολογίου, ανεξαρτήτως κατηγορίας εκπαίδευσης, εργαζόμενοι του υπουργείου Οικονομικών αμείβονται υψηλότερα σε σχέση με τα υπόλοιπα υπουργεία. Το ίδιο ισχύει και για το 9ο μισθολογικό κλιμάκιο που αφορά σε εργαζομένους με 17 έτη υπηρεσίας
- Τα Υπουργεία Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, η Γενική Γραμματεία Επικοινωνίας και Ενημέρωσης και το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας είναι οι φορείς

που πληρώνονται χαμηλότερα σε σχέση με τα υπόλοιπα υπουργεία του δείγματος

- Η σχέση των συνολικών αμοιβών μεταξύ του αρχικού και καταληκτικού μισθολογικού κλιμακίου στην κατηγορία ΠΕ κυμαίνεται μεταξύ 44% και 65% με τις μεγαλύτερες αποκλίσεις να εμφανίζονται στις αμοιβές του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Υπουργείο Δικαιοσύνης) και στα Υπουργεία Οικονομικών και Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων
- Το 50 % των εργαζομένων του δείγματος δεν ξεπερνά το ποσό των 1.639 €
- Δεν παρατηρείται μεγάλη διαφορά στο εύρος των συνολικών αμοιβών, έτσι όπως αυτό εξελίσσεται στο δείγμα. Η διαφορά της μέσης συνολικής αμοιβής μεταξύ του 50% και του 60% του συνόλου των εργαζομένων, είναι μόλις 6%. Η διαφορά αυτή παραμένει χαμηλή και δεν ξεπερνάει τις δέκα ποσοστιαίες μονάδες, μέχρι και στο 80% του πληθυσμού των εργαζομένων του δείγματος . Μόνο το 10% του πληθυσμού που περιλαμβάνεται στο δείγμα αμείβεται άνω των 2.418 Ευρώ.
- Το 0,4% των εργαζομένων του δείγματος πληρώνεται άνω των 5.856 Ευρώ
- Σε υψηλά αμειβόμενα υπουργεία του δείγματος, παρατηρείται ότι το ποσοστό του συνόλου των επιδομάτων ως προς την μέση συνολική αμοιβή αγγίζει και μερικές φορές ξεπερνάει το ήμισυ αυτής.
- Το ποσοστό των επιδομάτων στο σύνολο των αμοιβών με την πάροδο των ετών μειώνεται. Αυτό είναι φυσιολογικό, καθώς ο νεοεισερχόμενος έχει αρχικά χαμηλό βασικό μισθό και όσο εξελίσσεται στα μισθολογικά κλιμάκια αυξάνεται ο βασικός μισθός του με αποτέλεσμα να μικραίνει η σχέση των επιδομάτων στο σύνολο των αμοιβών.
- Αναφορικά με το μόνιμο προσωπικό του Γενικού Μισθολογίου, η μέση πραγματική αμοιβή είναι μεγαλύτερη σε ποσοστό άνω του 10% σε όλους τους φορείς του δείγματος.
- Η τυπική απόκλιση – η διασπορά δηλαδή των αμοιβών γύρω από τη μέση τιμή – στις προβλεπόμενες αμοιβές είναι μικρότερη σε σχέση με τις πραγματικές αμοιβές για όλους τους φορείς εκτός του Υπουργείου Οικονομικών.

6. Αξιολόγηση υφιστάμενου μισθολογίου

Το υφιστάμενο μισθολόγιο, όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, αλλά όπως επίσης προκύπτει και από την ανάλυση των στοιχείων που έγινε στο πλαίσιο αυτής της μελέτης παρουσιάζει αρκετά σημεία που χρήζουν βελτιώσεων και βεβαίως κάποια

θετικά σημεία. Ένα είναι σίγουρο, ότι με το πέρασμα των ετών το μισθολόγιο του Ελληνικού Δημόσιου Τομέα έχει συσσωρεύσει πολλά προβλήματα..

Η αξιολόγηση του μισθολογίου αφορά στις ακόλουθες θεματικές περιοχές:

- Σχεδιασμός και διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τις αμοιβές
- Βασικοί μισθοί και μισθολογική εξέλιξη
- Επιδόματα

Σχεδιασμός και διαδικασία λήψης αποφάσεων

- Ο σχεδιασμός και η διαδικασία λήψης αποφάσεων σε ότι αφορά το μισθολόγιο είναι περισσότερο τακτικού χαρακτήρα χωρίς να μπορεί να συνδεθεί με αναπτυξιακές και κοινωνικές προτεραιότητες ή με τη δυνατότητα κάλυψης του κόστους που αυτό συνεπάγεται
- Η πρόβλεψη της μισθολογικής δαπάνης γίνεται κατά τρόπο αποσπασματικό
- Το κάθε Υπουργείο ή Υπηρεσία σε πολλές περιπτώσεις έχει εισάγει και θεσμοθετήσει ειδικές ρυθμίσεις, ειδικά μισθολογικά μέτρα, ειδικές οργανωτικές και εκπαιδευτικές δομές, με αποτέλεσμα οι υπάλληλοι στο κάθε υπουργείο να αισθάνονται μοναδικοί, και σε καμία περίπτωση συλλειτουργοί με τους συναδέλφους τους από τα άλλα υπουργεία
- Ο σχεδιασμός βασίζεται κατά κύριο λόγο σε ένα μηχανισμό που υιοθετήθηκε στο παρελθόν και στον οποίο προστίθενται νέα στοιχεία σε μία όμως αποσπασματική βάση
- Η σύνδεση με τη στρατηγική που αφορά στο ανθρώπινο δυναμικό, η οποία χρειάζεται προκειμένου να ενισχυθεί η απόδοση, δεν είναι εφικτή στο υπάρχον μισθολογικό σύστημα

Βασικοί μισθοί και μισθολογική εξέλιξη

- Η εκπαίδευση και τα χρόνια υπηρεσίας είναι τα μοναδικά κριτήρια για την ένταξη και εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια, χωρίς να δίνεται καμία έμφαση σε κριτήρια όπως στο ειδικό βάρος του ρόλου, στην προσωπική συνεισφορά και πρωτοβουλία για αποτελέσματα και στις εξελίξεις στην αγορά εργασίας
- Η μισθολογική εξέλιξη βασίζεται στην υπόθεση εργασίας ότι η ικανότητα αυξάνεται με τα χρόνια προϋπηρεσίας χωρίς να λαμβάνεται υπόψη πως αυτό μπορεί να διαφοροποιείται ανάλογα με τον τύπο εργασίας

- Η σχέση μεταξύ εισαγωγικής και καταληκτικής αμοιβής είναι μικρή ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης
- Οι βαθμοί είναι ανεξάρτητοι από τη μισθολογική εξέλιξη, με αποτέλεσμα υπάλληλοι που έχουν τα απαιτούμενα προσόντα και την εμπειρία να παραμένουν στον ίδιο βαθμό λόγω απουσίας ουσιαστικού συστήματος διαχείρισης της καριέρας και σύνδεσής του με το μισθολόγιο
- Το μισθολόγιο χαρακτηρίζεται από εσωστρέφεια, καθώς δεν γίνεται σύγκριση του μισθολογίου με τις αντίστοιχες τάσεις της αγοράς. Αν ήταν πιο εξωστρεφές αφενός θα βοηθούσε στην ύπαρξη μεγαλύτερης ευθυγράμμισης με την αγορά εργασίας και στην προσέλκυση ικανών και φιλόδοξων στελεχών, αφετέρου θα υποστήριζε την εισαγωγή νέων πρακτικών αμοιβών που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στο δημόσιο τομέα
- Το παρόν μισθολόγιο εξομοιώνει, από μισθολογικής άποψης, τους υπαλλήλους που επιτυγχάνουν οριακή απόδοση, με εκείνους που έχουν άριστη απόδοση. Για τους πρώτους το σύστημα ενισχύει την αδράνεια και την αδιαφορία για το αποτέλεσμα, καθώς δεν συνεπάγεται καμία επίπτωση στις αμοιβές. Για τους τελευταίους, το μισθολογικό σύστημα λειτουργεί ως αντικίνητρο παραγωγικότητας, εφόσον πουθενά δεν συνδέει την αμοιβή με την απόδοση, την προσφορά και την αναγνώριση της υψηλής ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών τους.
- Το υφιστάμενο μισθολόγιο, με τη μορφή που έχει, η οποία κυρίως ανταμείβει την εκπαίδευση και τα χρόνια υπηρεσίας, έρχεται σε σύγκρουση με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία, σύμφωνα με την οποία θέσεις ίσης αξίας από πλευράς παραγόμενου αποτελέσματος, θα πρέπει να αμείβονται στα ίδια επίπεδα, όπως διακηρύσσει η συνθήκη της Ρώμης του 1957, η οποία και αναφέρει μια από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την έννοια της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».

Επιδόματα

- Το σύστημα των επιδομάτων είναι περίπλοκο και κατακερματισμένο. Τα επιδόματα είναι πολλά και αρκετά από αυτά δεν συνάδουν με τις νέες εξελίξεις στην αγορά εργασίας ή τις υπευθυνότητες των ρόλων, αλλά μόνο με την ενίσχυση των αμοιβών.
- Η επιδοματική πολιτική είναι αποσπασματική και φαίνεται ότι αναπτύχθηκε χωρίς σύστημα και στρατηγική για να καλύψει τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων.

- Κάποια από τα επιδόματα δεν εξυπηρετούν το σκοπό τους, όπως για παράδειγμα το κίνητρο απόδοσης, το οποίο αποτελεί πάγια μηνιαία αμοιβή.
- Κάποια από τα επιδόματα που είναι κοινωνικού χαρακτήρα (π.χ. επίδομα οικογενειακών βαρών) είναι αρκετά χαμηλά.
- Επιδόματα που θα έπρεπε να προάγουν την υπευθυνότητα και την αποτελεσματικότητα (π.χ. επίδομα θέσης ευθύνης) είναι χαμηλά και δεν διαφοροποιούν πραγματικά τους εργαζόμενους που τα λαμβάνουν.
- Η επιδοματική πολιτική χρειάζεται συστηματική ανασκόπηση και απλοποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να καλύπτει συνεχώς τις ανάγκες και να συμβαδίζει με τις σύγχρονες απαιτήσεις.

7. Διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο δημόσιο (2006-2010)

Η διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα εξετάζεται για το διάστημα 2006-2010 και αφορά **στο τακτικό προσωπικό** και συγκεκριμένα στους απασχολούμενους στην Κεντρική Διοίκηση, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού, καθώς και **στο έκτακτο προσωπικό** (συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου, μίσθωσης έργου και απασχολούμενοι στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας stage). Από την παρούσα μελέτη εξαιρούνται οι Δημόσιες Επιχειρήσεις και οι ΔΕΚΟ, ενώ για λόγους πληρότητας παρατίθενται στοιχεία απασχόλησης των αιρετών και ειδικών συνεργατών των ΟΤΑ.

Τα στοιχεία απασχόλησης προέρχονται από το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (τριμηνιαίες απογραφές και εγκρίσεις πρόσληψης συμβασιούχων) το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και τον ΟΑΕΔ.

Βάσει των ανωτέρω στοιχείων η απασχόληση τακτικού προσωπικού στο δημόσιο, παρουσιάζει αυξητική τάση για το διάστημα 2006-2009, με τη μεγαλύτερη αύξηση περίπου κατά 3,7% να εμφανίζεται το 2009, ενώ μείωση της τάξης του 3,8% εμφανίζεται το 2010. Σε ότι αφορά στο έκτακτο προσωπικό, αυτό παρουσιάζει πτωτική τάση καθόλη την εξεταζόμενη περίοδο με τη μεγαλύτερη μείωση να εμφανίζεται το 2010 (-38%).

Βάσει των ανωτέρω το **σύνολο του προσωπικού** (τακτικό και έκτακτο) παρουσιάζει αύξηση στο διάστημα 2006-2009 και σημαντική μείωση της τάξης του 8% κατά το 2010.

Περίπου το 57% του τακτικού προσωπικού απασχολείται στην κεντρική διοίκηση με το υπουργείο παιδείας να κατέχει το μεγαλύτερο μερίδιο λόγω των εκπαιδευτικών. Η

κατανομή του συνόλου του προσωπικού ανά **κατηγορία εκπαίδευσης** για το 2010, βασίζεται σε στοιχεία της απογραφής του προσωπικού που πραγματοποιήθηκε από το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης το καλοκαίρι του 2010. Με βάση τα στοιχεία αυτά περίπου το 50% των απασχολούμενων στο δημόσιο είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΕ και ΤΕ) και μόλις 5% το προσωπικό υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Σε ότι αφορά στο τακτικό προσωπικό το μεγαλύτερο μέρος του (περίπου 91%) αφορά σε μόνιμο προσωπικό και το υπόλοιπο σε προσωπικό με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

(α) βασικό σενάριο

Με βάση τα ιστορικά στοιχεία έγινε εκτίμηση της απασχόλησης για το διάστημα 2011-2013. Η πρώτη προσέγγιση (βασικό σενάριο) αναπτύχθηκε υπό την βασική προϋπόθεση περί μη ύπαρξης των των δημοσιονομικών μέτρων του 2010, με προβολή της τάσης των ιστορικών στοιχείων (2006-2009) στο μέλλον. Η τάση παραμένει αυξητική για το σύνολο της απασχόλησης, και ιδιαίτερα αυξητική σε ότι αφορά στο τακτικό προσωπικό, ενώ μείωση εκτιμάται στο έκτακτο.

(β) εκτίμηση της απασχόλησης με τη νέα δημοσιονομική πολιτική

Στην περίπτωση αυτή η απασχόληση εκτιμήθηκε στη βάση των περιορισμών που τέθηκαν το 2010 σε ότι αφορά στις προσλήψεις και ιδίως τη θέσπιση του κανόνα 5:1 που ισχύει από το 2011. Καθοριστικής σημασίας για την εκτίμηση της απασχόλησης το διάστημα 2011-2013 είναι η εκτίμηση του αριθμού των αποχωρήσεων, δεδομένου ότι προσδιορίζει τόσο τις νέες προσλήψεις όσο και το σύνολο της απασχόλησης.

Η εκτίμηση των αποχωρήσεων για το διάστημα 2011-2013 έγινε με βάση τα διαθέσιμα ιστορικά στοιχεία (ΥΠΕΣ και ΓΛΚ). Σημαντική ήταν η αύξηση των αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού το 2010 κατά το οποίο οι αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού ανήλθαν σε περίπου 44.526 άτομα παρουσιάζοντας αύξηση κατά 73% σε σχέση με το 2009 (συνυπολογίζοντας τις αποχωρήσεις από τις δημόσιες επιχειρήσεις οι αποχωρήσεις ανήλθαν σε 52.613 άτομα). Σε ότι αφορά στον αριθμό των αποχωρήσεων εκτιμήθηκαν τρία εναλλακτικά σενάρια. Η προσέγγιση του αριθμού των αποχωρήσεων έκτακτου προσωπικού έγινε λαμβάνοντας υπόψη (α) τις διατάξεις του Ν.3899/2010 για τις εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και με συμβάσεις μίσθωσης έργου, οι οποίες περιορίζονται κατά 15% για το 2011 σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του προηγούμενου έτους, χωρίς να προβλέπεται περαιτέρω μεταβολή του εν λόγω αριθμού το 2012 και 2013, και (β) τα στοιχεία του ΟΑΕΔ με βάση τα οποία η συντριπτική πλειοψηφία των συμφωνητικών συνεργασίας των απασχολούμενων σε προγράμματα μαθητείας stage θα λήξει εντός του 2011.

Βάσει του αριθμού των αποχωρήσεων για το διάστημα 2011-2013 εκτιμήθηκε το μέγεθος της απασχόλησης για το συγκεκριμένο διάστημα με την εφαρμογή του κανόνα 1:5 (μια πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις). Η μέση ετήσια απασχόληση υπολογίστηκε υπό την παραδοχή ότι οι προσλήψεις και αποχωρήσεις πραγματοποιούνται σταδιακά στη διάρκεια του έτους.

Κατ' αναλογία των αποχωρήσεων αναπτύχθηκαν τρία σενάρια τα οποία παρουσιάζουν διαχρονικά μείωση της απασχόλησης, λόγω των αποχωρήσεων η οποία κυμαίνεται από 6-8% το 2011 λόγω του μεγάλου αριθμού αποχωρήσεων και σε μικρότερο ποσοστό τα δύο επόμενα έτη.

8. Εκτίμηση Μισθολογικής δαπάνης για την περίοδο 2011-2013

Για την εκτίμηση της μισθολογικής δαπάνης για την περίοδο 2011-2013, προσδιορίζεται σε πρώτη φάση το βασικό σενάριο το οποίο αποτελεί προβολή της τάσης βάση των απολογιστικών στοιχείων εκτέλεσης τακτικού προϋπολογισμού του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους για τα έτη 2006-2009. Τα στοιχεία έχουν προσαρμοστεί προκειμένου να συμπεριλαμβάνεται και η δαπάνη μισθοδοσίας των ΟΤΑ. Η μισθολογική δαπάνη του τακτικού προϋπολογισμού το 2010 μειώθηκε κατά 11% σε σχέση με το προηγούμενο έτος (με την μεγαλύτερη μείωση να παρατηρείται στις πρόσθετες και παρεπόμενες παροχές -18%). Η μεταβολή αυτή οφείλεται κατά κύριο λόγο στη σημαντική μείωση των επιδομάτων στο δημόσιο (Ν.3833/2010 και Ν.3845/2010) και δευτερευόντως στη μείωση της απασχόλησης κατά το ίδιο έτος.

Προκειμένου να εκτιμηθεί η μισθολογική δαπάνη για το διάστημα 2006-2009 υπολογίστηκε το μέσο μηνιαίο κόστος απασχόλησης ανά σχέση εργασίας βάσει των αναλυτικών στοιχείων μισθοδοσίας φορέων των μηνών Ιουνίου - Δεκεμβρίου 2010 του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, οι οποίες περιλάμβαναν μισθολογική δαπάνη και σύνολο προσωπικού ανά φορέα και σχέση εργασίας και αναγωγή του σε ετήσιο λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό του προσωπικού που δικαιούται επιδομάτων αδείας και εορτών.

Η εκτίμηση των επιπτώσεων στο μέσο ετήσιο κόστος μισθοδοσίας έγινε λαμβάνοντας υπόψη:

- τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης τακτικού προσωπικού και λόγω μείωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή μίσθωσης έργου.
- τις προσλήψεις προσωπικού, για την προσέγγιση των οποίων χρησιμοποιήθηκε ο κανόνας 5:1 για τα έτη 2011-2013.
- τις προβλεπόμενες αυξήσεις λόγω μισθολογικής εξέλιξης (κόστος ωρίμανσης) του τακτικού προσωπικού.

Η μισθολογική δαπάνη παρουσιάζει σημαντική μείωση και στα τρία σενάρια η οποία οφείλεται στον αριθμό αποχωρήσεων και τον περιορισμό των προσλήψεων στο 5:1. Η μείωση ήταν σημαντική το 2011 ενώ ακολουθεί με ηπιότερο ρυθμό το διάστημα 2011-2013.

Η μισθολογική δαπάνη (εξαιρουμένης της δαπάνης για συντάξεις δημοσίων υπαλλήλων και των ΔΕΚΟ) ως ποσοστό του ΑΕΠ ήταν μάλλον σταθερή στο διάστημα 2006-2008 στο επίπεδο του 8,3%, παρά την αύξηση της ως απόλυτου αριθμού, με αύξηση πάνω από το 9% το 2009 για να σημειώσει μείωση τόσο ως ποσοστό όσο και ως απόλυτο μέγεθος το 2010, τάση η οποία συνεχίζεται το διάστημα 2011-2013 με το 2013 να πλησιάζει το 7%.

Η μισθολογική δαπάνη ως ποσοστό των πρωτογενών δαπανών γενικής κυβέρνησης παρουσιάζει πτωτική πορεία καθόλη την εξεταζόμενη περίοδο, ενώ ιδιαίτερα την περίοδο 2006-2009 παρουσιάζει σημαντική αύξηση ως απόλυτο νούμερο. Ειδικά το διάστημα 2009 – 2010 παρότι παρουσιάζει σημαντική αύξηση το 2009 και σημαντική μείωση το 2010 σε απόλυτα μεγέθη, το μέγεθος ως ποσοστό των πρωτογενών δαπανών παραμένει σταθερό. Το διάστημα 2011-2013 η τάση είναι πτωτική τόσο σε απόλυτα μεγέθη όσο και ως ποσοστό των πρωτογενών δαπανών (όπως προκύπτουν στο βασικό δημοσιονομικό σενάριο του Προγράμματος Οικονομικής Πολιτικής).

9. Συστήματα αμοιβών δημόσιου τομέα άλλων χωρών

Οι δημόσιοι φορείς στην Ευρώπη αλλά και ευρύτερα έχουν κινηθεί με διαφορετικούς ρυθμούς σε ότι αφορά στη μεταρρύθμιση των συστημάτων αμοιβών του δημόσιου τομέα. Εξετάζοντας τα διαφορετικά συστήματα αμοιβών παρατηρεί κανείς ότι τα συστήματα αμοιβών διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: στα παραδοσιακά συστήματα αμοιβών, τα οποία βασίζονται στο επίπεδο εκπαίδευσης και στην «παλαιότητα» του υπαλλήλου και ονομάζονται «Συστήματα βασισμένα στην Καριέρα» και τα «Συστήματα βασισμένα στη Θέση» τα οποία χρησιμοποιούν το επίπεδο της ευθύνης, τη βαρύτητα και το μέγεθος του ρόλου, ως βάση για την κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων στην κατάλληλη κλίμακα. Η Ελλάδα βρίσκεται αυτή τη στιγμή στην πρώτη κατηγορία, συνδέοντας την αμοιβή των υπαλλήλων με το επίπεδο εκπαίδευσης και τα χρόνια προϋπηρεσίας και όχι τόσο με το ρόλο.

Οι χώρες που εξετάστηκαν στο πλαίσιο αυτής της μελέτης επελέγησαν βάσει των ακόλουθων παραμέτρων:

- Μέγεθος πληθυσμού
- Μοντέλο προσέγγισης προς τις αμοιβές του δημοσίου τομέα
- Επίπεδο ανάπτυξης

- Τύπος οικονομίας (δηλ. οικονομία που βασίζεται στις υπηρεσίες και όχι στη βιομηχανία)

Σε αυτό το πλαίσιο, οι χώρες και οι φορείς που εξετάστηκαν είναι:

- Ηνωμένο Βασίλειο, που αποτελεί ένα μοντέλο προσέγγισης για το σύστημα αμοιβών στο δημόσιο και θεωρείται διεθνώς ότι έχει κάνει μεγάλα βήματα προς τον εκσυγχρονισμό- παρ' όλο που είναι μια μεγάλη και περίπλοκη οικονομία
- Ιρλανδία, που είναι παρόμοια από άποψη μεγέθους, είναι σε ένα σχετικά όμοιο επίπεδο ανάπτυξης και έχει παρόμοιο τύπο οικονομίας (βασίζεται στις υπηρεσίες)
- Ισπανία, καθώς αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο
- Ολλανδία, η οποία αναφέρεται συχνά ως ένα διεθνώς αναγνωρισμένο σύστημα αμοιβών στις δημόσιες υπηρεσίες
- Ευρωπαϊκή Ένωση, έτσι ώστε να υπάρχει ένα μοντέλο από ένα διεθνή αλλά ευρωπαϊκό οργανισμό, γνωστό σε πολλούς Έλληνες δημοσίους υπαλλήλους και πολίτες

Η διερεύνηση που έγινε καταδεικνύει ότι δεν υπάρχει ένα ενιαίο δημόσιο σύστημα αμοιβών το οποίο να αποτελεί σημείο αναφοράς ως η «βέλτιστη πρακτική» για την Ελλάδα. Όλες οι ευρωπαϊκές χώρες αντιμετωπίζουν ζητήματα και προκλήσεις με τα συστήματα αμοιβών που εφαρμόζουν. Είναι προφανές ότι δεν υπάρχει ένα σύστημα ιδανικό για όλες τις χώρες γι αυτό η αξιολόγηση οφείλει να εστιάζεται στα δυνατά σημεία του κάθε διαφορετικού συστήματος. Συνοπτικά, τα συμπεράσματα της διερεύνησης των διαφορετικών συστημάτων είναι τα ακόλουθα:

- Οι χώρες που εξετάστηκαν βρίσκονται σε διαφορετικά σημεία εξέλιξης και οι περισσότερες βρίσκονται πιο μπροστά από την Ελλάδα
- Υπάρχουν διαφορετικά μοντέλα διακυβέρνησης, ωστόσο το Υπουργείο Οικονομικών παίζει σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις για τις αμοιβές σε όλα τα συστήματα
- Κλίμακες και επίπεδα μισθών συνδέονται όλο και περισσότερο με το επίπεδο ευθύνης και τη βαρύτητα του ρόλου, παρά με το επίπεδο εκπαίδευσης, καθώς αυτό θεωρείται ότι υποστηρίζει καλύτερα την ισότητα και τη δικαιοσύνη (π.χ. Ιρλανδία, Ισπανία, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο)
- Η εφαρμογή του Μοντέλου Οικογενειών Θέσεων Εργασίας που αντανακλούν διαφορετικούς τύπους εργασίας και εξέλιξης μέσα σε αυτές (π.χ. εξυπηρέτηση πελατών, υποστηρικτικοί ρόλοι) αναπτύσσεται συνεχώς (π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο)

- Καμία από τις χώρες από αυτές που εξετάστηκαν δεν έχει μπορέσει να μεταβεί πλήρως από ένα σύστημα αμοιβών όπου η εξέλιξη βασίζεται στα έτη υπηρεσίας σε ένα σύστημα όπου η εξέλιξη βασίζεται στην απόδοση. Μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, η εξέλιξη των ανώτερων υπαλλήλων συνδέεται με την απόδοση (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο)
- Οι κλίμακες αμοιβών έχουν μικρύνει, έχουν δηλαδή λιγότερες διαβαθμίσεις, (π.χ. στην ΕΕ, ή στις περιπτώσεις αρκετά χαμηλών ρόλων στην Αγγλία) και οι περισσότερες δημόσιες υπηρεσίες λαμβάνουν υπόψη τους κατά την αναθεώρηση των συστημάτων αμοιβών, τις τάσεις της αγοράς αμοιβών καθώς και το κόστος ζωής.
- Τα επιδόματα έχουν απλοποιηθεί, όπου αυτό είναι δυνατόν – η ταχύτητα με την οποία γίνεται η απλοποίησή τους διαφέρει και συνήθως συμβαίνει μέσα από την ενσωμάτωσή τους ή τη σταδιακή απόσυρση και κατάργησή τους. Το ίδιο ισχύει και για τις υπερωρίες
- Η εφαρμογή ενός συστήματος αμοιβών που συνδέεται με την απόδοση ως μέρος ενός ευρύτερου σχεδίου βελτίωσης της απόδοσης αποτελεί στόχο για πολλές χώρες. Ωστόσο, χρειάζεται προσοχή στο πώς εφαρμόζεται, καθώς αρκετά θέματα ανέκυψαν από τις προσπάθειες διαφόρων χωρών να εισάγουν αμοιβές συνδεδεμένες με την απόδοση.
- Στις περισσότερες περιπτώσεις υπάρχει πρόβλημα στα συστήματα διοίκησης της απόδοσης, καθώς υπάρχει δυσκολία διάκρισης μεταξύ πολλών επιπέδων απόδοσης. Σε αυτό το πλαίσιο, μια διαφαινόμενη τάση είναι η απλοποίηση των επιπέδων απόδοσης.
- Ένα πολύ σημαντικό μάθημα είναι ότι η εισαγωγή ενός συστήματος ανταμοιβής με βάση την απόδοση δε σημαίνει απαραίτητα την αύξηση της παρακίνησης των υπαλλήλων. Αυτό που κάνει όμως είναι ότι δρα ως μοχλός για την εισαγωγή σημαντικών διοικητικών και οργανωτικών αλλαγών.

Συμπερασματικά κάθε προσέγγιση στα συστήματα αμοιβών στο δημόσιο τομέα έχει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά της και πολλές φορές η επιτυχία εφαρμογής ενός συστήματος εξαρτάται από την πολιτική βούληση και το ευρύτερο πλαίσιο εφαρμογής μετάβασης και την αποδοχή του προτεινόμενου συστήματος.

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το προσχέδιο της μελέτης συντάχθηκε από ανεξάρτητους Συμβούλους – αποτελούμενοι από τις εταιρίες Hay Group και ICAP – σε συνεργασία με ομάδα εργασίας στελεχών του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του Υπουργείου Οικονομικών.

1.1 Διαθέσιμα στοιχεία

Για την αποτύπωση της διαχρονικής εξέλιξης της απασχόλησης χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα στοιχεία:

1. Τριμηνιαίες αναφορές του ΥΠΕΣ για το διάστημα Α τρίμηνο 2006 μέχρι Δ τρίμηνο 2009

Στις 16 τριμηνιαίες αναφορές του ΥΠΕΣ για τα έτη 2006-2009 περιλαμβάνονται στοιχεία απογραφής του τακτικού προσωπικού ανά ομάδα φορέων και συγκεκριμένα: την Κεντρική Διοίκηση, τα ΝΠΔΔ, τους ΟΤΑ και τις Δημόσιες Επιχειρήσεις. Επιπλέον παρέχουν συγκεντρωτικά μεγέθη για ειδικές κατηγορίες προσωπικού (σώματα ασφαλείας, στρατιωτικούς και κληρικούς). Αναλυτικότερα:

- στην Κεντρική Διοίκηση περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των νοσοκομείων και οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων συμπεριλαμβανομένων των αναπληρωτών και ενδεχομένως των ωρομισθίων για τα έτη 2006-2008 (σημειώνεται ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί για το έτος 2009, σύμφωνα με εκτιμήσεις του Υπουργείου Παιδείας ανέρχονται σε 7.939),
- στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου δεν περιλαμβάνονται τα νοσοκομεία,
- στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης εκτός από το προσωπικό των ΟΤΑ και των ΝΑ, περιλαμβάνεται επίσης το προσωπικό των ΝΠΔΔ των ΟΤΑ,
- οι κληρικοί οι στρατιωτικοί και τα σώματα ασφαλείας παρουσιάζονται ως ξεχωριστές κατηγορίες εργαζομένων και δεν αποτυπώνονται στο πλαίσιο των Υπουργείων που ανήκουν (Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη αντίστοιχα),
- στα σώματα ασφαλείας περιλαμβάνονται η Ελληνική Αστυνομία, το Πυροσβεστικό Σώμα, το Λιμενικό Σώμα και η Αγροφυλακή,

- στο πλαίσιο της παρούσης μελέτης δεν συμπεριλήφθηκαν τα στοιχεία που αφορούν στις Δημόσιες Επιχειρήσεις.

Για κάθε μία από τις ανωτέρω ομάδες υπάρχει ανάλυση ανά υπουργείο ή περιφέρεια. Επίσης για το προσωπικό κάθε ομάδας (πλην των ΟΤΑ) υπάρχει διάκριση ανά σχέση εργασίας (μόνιμοι και προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου).

2. Στοιχεία προσλήψεων και αποχωρήσεων τα οποία περιλαμβάνονταν στις τριμηνιαίες εκθέσεις του ΥΠΕΣ για το διάστημα Α τρίμηνο 2006 μέχρι Δ τρίμηνο 2009

Στις τριμηνιαίες απογραφές του ΥΠΕΣ για το διάστημα 2006-2009, εκτός του αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων, καταγράφονται στοιχεία προσλήψεων και αποχωρήσεων.

Τα στοιχεία αυτά αφορούν στο τακτικό προσωπικό της Κεντρικής Διοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ., των ΟΤΑ και ειδικών κατηγοριών προσωπικού (σώματα ασφαλείας, στρατιωτικοί και κληρικοί). Τα σχετικά μεγέθη για τις Δημόσιες Επιχειρήσεις, δεν αποτέλεσαν αντικείμενο της παρούσης μελέτης.

Επισημαίνεται ότι για κάθε μία από τις ανωτέρω ομάδες φορέων ισχύουν οι διευκρινήσεις / παραδοχές που έχουν καταγραφεί ανωτέρω (βλέπε σημείωση 1 της παρούσης παραγράφου).

Τέλος στις εν λόγω αναφορές, για τα στοιχεία αποχωρήσεων και προσλήψεων του τακτικού προσωπικού που παρέχονται, υπάρχει η αντίστοιχη διάκριση ανά υπουργείο / περιφέρεια για κάθε ομάδα φορέων και ανά σχέση εργασίας (για κάθε ομάδα φορέων πλην των ΟΤΑ).

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΥΠΕΣ ο αριθμός αποχωρήσεων για κάθε έτος αντιστοιχεί στον ετήσιο αριθμό συνταξιοδοτήσεων.

3. Ενημερωτικά σημειώματα του ΥΠΕΣ βάσει των τριμηνιαίων απογραφών προσωπικού για το 2009 και το 2010

Οι τριμηνιαίες απογραφές του τακτικού προσωπικού αποτυπώνονται σε μια σειρά από ενημερωτικά σημειώματα του ΥΠ.ΕΣ. Αποκέντρωσης & ΗΔ/ Γ.Γ.Δ.Δ. & ΗΔ προς τη Γενική Γραμματέα του υπουργείου. Αναλυτικότερα:

- στο ενημερωτικό σημείωμα με ημερομηνία 25/10/2010 καταγράφεται το τακτικό προσωπικό της 31/12/2009, 30/6/2010 και 30/9/2010 βάση των στοιχείων των τριμηνιαίων απογραφών,

- στα δύο ενημερωτικά σημειώματα με ημερομηνία 20/1/2011 καταγράφεται το τακτικό προσωπικό του δημόσιου τομέα της 31/12/2010, όπως αυτό διαμορφώθηκε βάσει των στοιχείων της on line απογραφής του Δ τριμήνου 2010,
- στα δύο ενημερωτικά σημειώματα με ημερομηνία 25/1/2011 καταγράφεται το τακτικό προσωπικό του δημόσιου τομέα της 31/12/2009, όπως αυτό διαμορφώθηκε βάσει των στοιχείων της απογραφής του Δ τριμήνου 2009.

Στα παραπάνω σημειώματα τα στοιχεία απογραφής παρατίθενται ανά ομάδα φορέων δηλαδή: της κεντρικής διοίκησης, των ΝΠΔΔ (πλην των νοσοκομείων), των ΟΤΑ, των ΚΝΠΙΔ και ειδικών κατηγοριών προσωπικού (σωμάτων ασφαλείας, κληρικών και στρατιωτικών).

Σύμφωνα με τα όσα καταγράφονται στα ανωτέρω σημειώματα για κάθε μια από τις ομάδες φορέων ισχύουν τα εξής:

- στην Κεντρική Διοίκηση περιλαμβάνονται τα Υπουργεία, τα νοσοκομεία, τα ΑΕΙ και ΤΕΙ καθώς και οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, ενώ δεν περιλαμβάνονται οι αναπληρωτές και ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι μετά από συμφωνία με το Υπουργείο Παιδείας δεν θεωρούνται τακτικό προσωπικό (σύμφωνα με στοιχεία του υπουργείου ο αριθμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών για το 2010 ανήλθε σε 9.957),
- στα ΝΠΔΔ δεν περιλαμβάνονται τα Νοσοκομεία ενώ σε ότι αφορά στα Πανεπιστήμια και ΤΕΙ επισημαίνεται ότι περιλαμβάνουν μόνο το διοικητικό/τεχνικό προσωπικό, δεδομένου ότι το εκπαιδευτικό προσωπικό απογράφεται στη κεντρική διοίκηση μέσω του Υπουργείου Παιδείας (λόγω της εξαίρεσής του εκ του νόμου για τον περιορισμό των προσλήψεων),
- στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης εκτός από το προσωπικό των ΟΤΑ και των ΝΑ, περιλαμβάνεται επίσης το προσωπικό των ΝΠΔΔ των ΟΤΑ, ενώ σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΥΠΕΣ η απογραφή των ΟΤΑ για την 30/9/2010 είχε αγγίξει περίπου το 100%,
- οι κληρικοί, οι στρατιωτικοί και τα σώματα ασφαλείας παρουσιάζονται ως ξεχωριστές κατηγορίες εργαζομένων και δεν αποτυπώνονται στο πλαίσιο των Υπουργείων που ανήκουν (Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη αντίστοιχα),
- στα σώματα ασφαλείας περιλαμβάνονται η Ελληνική Αστυνομία, το Πυροσβεστικό Σώμα, το Λιμενικό Σώμα και η Αγροφυλακή,

Σημειώνεται ότι στα συγκεκριμένα ενημερωτικά σημειώματα περιλαμβάνονται συγκεντρωτικά στοιχεία ανά ομάδα φορέων χωρίς περαιτέρω ανάλυση ανά υπουργείο ή περιφέρεια. Τα στοιχεία που παρατίθενται για τα ΚΝΠΙΔ δεν έχουν συμπεριληφθεί στο πλαίσιο της συγκεκριμένης μελέτης.

4. Στοιχεία προσλήψεων και αποχωρήσεων του ΥΠΕΣ για το 2010

Οι προσλήψεις και αποχωρήσεις του τακτικού προσωπικού για το έτος 2010 παρατίθενται στα ενημερωτικά σημειώματα του ΥΠ.ΕΣ. Αποκέντρωσης & ΗΔ/ Γ.Γ.Δ.Δ. & ΗΔ προς τη Γενική Γραμματέα του υπουργείου. Αναλυτικότερα:

- στο ενημερωτικό σημείωμα με ημερομηνία 10-6-2010 καταγράφονται οι προσλήψεις και αποχωρήσεις του τακτικού προσωπικού για το Α' τρίμηνο του 2010. Τα μεγέθη αυτά καταγράφονται χωριστά για τις δημόσιες υπηρεσίες, τα ΝΠΔΔ πλην των νοσοκομείων, τους ΟΤΑ και τα ΚΝΠΙΔ. Ξεχωριστά παρατίθενται τα αντίστοιχα μεγέθη ειδικών κατηγοριών προσωπικού οι οποίες εξαιρούνται των περιορισμών του μνημονίου και αφορούν στους εκπαιδευτικούς, σώματα ασφαλείας και νοσοκομεία.
- στο ενημερωτικό σημείωμα με ημερομηνία 19-07-2010 καταγράφονται οι προσλήψεις και αποχωρήσεις του τακτικού προσωπικού για το Β' τρίμηνο του 2010. Τα μεγέθη που καταγράφονται αφορούν στις ίδιες κατηγορίες προσωπικού με το παραπάνω ενημερωτικό σημείωμα,
- στο ενημερωτικό σημείωμα με ημερομηνία 1-11-2010 καταγράφονται οι προσλήψεις και αποχωρήσεις του τακτικού προσωπικού του Δημόσιου Τομέα αθροιστικά για τα Α, Β και Γ τρίμηνα του 2010. Στο εν λόγω ενημερωτικό σημείωμα επιπλέον των ανωτέρω κατηγοριών προσωπικού καταγράφονται οι προσλήψεις και αποχωρήσεις των στρατιωτικών και κληρικών
- στα δύο ενημερωτικά σημειώματα με ημερομηνία 19-1-2011, καταγράφονται τα αντίστοιχα μεγέθη προσλήψεων και αποχωρήσεων για το Δ τρίμηνο 2010. Επιπλέον των ανωτέρων κατηγοριών στα εν λόγω ενημερωτικά σημειώματα παρατίθενται επιπλέον οι προσλήψεις των δικαστικών και ιατρών ΕΣΥ.

Επισημαίνεται ότι στο πλαίσιο της παρούσης μελέτης δεν ελήφθησαν υπόψη οι προσλήψεις – αποχωρήσεις προσωπικού για τα ΚΝΠΙΔ.

5. Αναλυτική τριμηνιαία απογραφή του ΥΠΕΣ Γ τριμήνου 2010

Τα διαθέσιμα αναλυτικά στοιχεία του ΥΠΕΣ για την απογραφή του προσωπικού το έτος 2010 αφορούν μόνο στο Γ τρίμηνο (30/9/2010) και παρέχουν πληροφορίες για τον αριθμό προσλήψεων και αποχωρήσεων του προσωπικού καθώς και τον αριθμό των υπηρετούντων υπαλλήλων ανά ομάδα φορέων: δημόσιες υπηρεσίες (κεντρική διοίκηση), ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ των ΟΤΑ, Οργανισμούς και Επιχειρήσεις, και λοιπούς φορείς (ΚΝΠΙΔ). Δεν περιλαμβάνουν τις ακόλουθες κατηγορίες εργαζομένων:

- εκπαιδευτικούς,
- στρατιωτικούς,
- αστυνομία,
- κληρικούς

Η ανάλυση ανά υπουργείο παρέχεται για κάθε ομάδα φορέων, ενώ οι ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ των ΟΤΑ δεν αναλύονται ανά περιφέρεια αλλά περιλαμβάνονται στο προσωπικό του ΥΠΕΣ.

Επισημαίνεται ότι στη συγκεκριμένη αναφορά, η δομή των Υπουργείων παρουσιάζεται διαφορετικά συγκριτικά με τις τριμηνιαίες αναφορές των ετών 2006-2009.

Επιπλέον υπάρχουν διαφορές στη βάση απογραφής μεταξύ της αναλυτικής απογραφής για την 30/9/2010 και τα στοιχεία που αναφέρονται στην αντίστοιχη τριμηνιαία αναφορά του ίδιου έτους. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι από τις δημόσιες υπηρεσίες έχουν εξαιρεθεί οι ανωτέρω κατηγορίες εργαζομένων (εκπαιδευτικοί, στρατιωτικοί, αστυνομία και κληρικοί), ενώ επίσης το προσωπικό των νοσοκομείων στην αναλυτική τριμηνιαία αναφορά της 30/9/2010 δεν παρουσιάζεται στην κεντρική διοίκηση (όπως συμβαίνει στις τριμηνιαίες αναφορές των προηγούμενων ετών) αλλά στα Ν.Π.Δ.Δ.

Επομένως τα στοιχεία της αναλυτικής τριμηνιαίας απογραφής της 30/9/2010 δεν χρησιμοποιήθηκαν σε απόλυτους αριθμούς αλλά μόνο για να αποδώσουν την κατανομή του προσωπικού ανά υπουργείο και ανά ομάδα φορέων.

6. Δελτία Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού του Δημόσιου Τομέα (ετήσιες απογραφές) του ΥΠΕΣ για τα έτη 2005-2009

Τα δελτία στατιστικών στοιχείων προσωπικού του δημόσιου τομέα εκδίδονται σε ετήσια βάση και αφορούν στη καταγραφή του προσωπικού που υπηρετούσε στις 31/12 κάθε έτους. Οι συγκεκριμένες απογραφές αφορούν αποκλειστικά στο τακτικό προσωπικό (μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου), ενώ δεν περιλαμβάνουν τις ακόλουθες κατηγορίες εργαζομένων:

- στρατιωτικούς
- σώματα ασφαλείας
- λιμενικό σώμα
- διπλωματικούς υπαλλήλους του ΥΠΕΞ
- εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων
- δικαστικούς
- ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ και του ΙΚΑ
- κληρικούς

Στα δελτία περιλαμβάνεται ο αριθμός του προσωπικού που υπάγεται στις Δημόσιες Υπηρεσίες (κεντρική διοίκηση), στα ΝΠΔΔ, στους ΟΤΑ και στα ΚΝΠΙΔ συγκεντρωτικά και με ταξινόμηση ανά συγκεκριμένα κριτήρια όπως: σχέση εργασίας και επίπεδο εκπαίδευσης.

Σημειώνεται ότι στο πλαίσιο της παρούσης μελέτης δεν ελήφθησαν υπόψη οι απασχολούμενοι στα Κεντρικά Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου.

Επιπλέον λόγω της διαφορετικής βάσης απογραφής μεταξύ των στοιχείων που παρατίθενται στις ετήσιες απογραφές και στις τριμηνιαίες αναφορές του ΥΠΕΣ, τα μεγέθη των ετήσιων απογραφών δεν χρησιμοποιήθηκαν ως απόλυτοι αριθμοί αλλά μόνο ως ποσοστά, προκειμένου για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις κατανομές του τακτικού προσωπικού ανά επίπεδο εκπαίδευσης (ΠΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΥΕ) και ανά σχέση εργασίας (μόνιμοι και ΙΔΑΧ).

7. Βάση δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών (ΕΑΠ)

Η βάση δεδομένων της ΕΑΠ παρέχει στοιχεία μισθοδοσίας για τους μήνες Δεκέμβριο 2010 και Ιανουάριο 2011 για τα εξής υπουργεία / υπηρεσίες:

- Υπουργείο Οικονομικών: Υπηρεσίες Διοικητικής Υποστήριξης, Υπηρεσίες Φοροτεχνικών, Υπηρεσίες Τελωνείων, Υπηρεσίες Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, Γενικό Χημείο του Κράτους, Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
- Υπουργείο Εθνικής Άμυνας: Γενικό Επιτελείο Στρατού, Υπηρεσίες Πολεμικής Αεροπορίας, Γενικό Επιτελείο Ναυτικού, Εθνική Μετεωρολογική Υπηρεσία, Μονάδα Αεροπορικής Εξυπηρέτησης Δημοσίων Υπηρεσιών

- Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη: Ελληνική Αστυνομία, Πυροσβεστικό Σώμα, Γενική Γραμματεία Ασφάλειας Ναυσιπλοΐας, Ελληνική Αγροφυλακή, Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας
- Υπουργείο Δικαιοσύνης: Ελεγκτικό Συνέδριο
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Κεντρική Υπηρεσία
- Υπουργείο Πολιτισμού: Υπηρεσίες Πολιτισμού, Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης
- Υπουργείο Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων: Υπηρεσίες Μεταφορών
- Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης: Γενικές Γραμματείες Επικοινωνίας και Ενημέρωσης
- Υπουργείο Εξωτερικών: Κεντρική Υπηρεσία
- Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης: Νοσοκομεία
- Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων: Κεντρική Υπηρεσία
- Υπουργείο Θαλασσίων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας: Γενική Γραμματεία Ναυτιλιακής Πολιτικής
- Προεδρία της Δημοκρατίας

Βρισκόμαστε στη διαδικασία επεξεργασίας των στοιχείων Μαρτίου 2011 τα οποία συμπεριλαμβάνουν σημαντικά μεγαλύτερο μέρος των φορέων της Κεντρικής Κυβέρνησης χωρίς όμως διαφοροποίηση σε σχέση με την ένταξη ΟΤΑ και ΝΠΔΔ.

8. Απολογιστικά στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους σχετικά με τον αριθμό των υπαλλήλων και των δαπανών μισθοδοσίας για τους μήνες Ιούνιος- Δεκέμβριος 2010

Τα στοιχεία του ΓΛΚ παρέχουν πληροφορίες αναφορικά με τον αριθμό του προσωπικού και τις συνολικές δαπάνες μισθοδοσίας ανά υπουργείο, περιφέρεια και εποπτευόμενο φορέα για το διάστημα Ιούνιος 2010 – Δεκέμβριος 2010.

Σημειώνεται ότι τα στοιχεία δεν περιελάμβαναν το σύνολο του προσωπικού, καθότι δεν είχε αποσταλεί το σύνολο των στοιχείων στο ΓΛΚ.

Οι αμοιβές που περιλαμβάνονται αφορούν στο βασικό μισθό, στο χρονοεπίδομα, στο σύνολο των επιδομάτων, των υπερωριών, των εφημεριών, των αμοιβών για εργασία πέραν του πενθημέρου.

9. Αναλυτικά στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους σχετικά με τον αριθμό των υπαλλήλων και των δαπανών μισθοδοσίας για τους μήνες Ιούνιος- Δεκέμβριος 2010

Για τους μήνες Ιούνιος- Δεκέμβριος 2010 δόθηκαν από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους αναλυτικές καταστάσεις απασχολούμενου προσωπικού και δαπανών μισθοδοσίας.

Οι καταστάσεις αυτές περιλαμβάνουν διάκριση ανά υπουργείο, περιφέρεια και εποπτευόμενο φορέα. Παρέχουν αναλυτικά στοιχεία δαπανών μισθοδοσίας (βασικός μισθός, χρονοεπίδομα κ.λπ.) και αριθμού υπαλλήλων ανά υπηρεσία και σχέση εργασίας (μόνιμοι, ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ, ειδικά μισθολόγια, συμβάσεις έργου, απασχολούμενοι στο πλαίσιο προγραμμάτων stage, μετακλητοί, έμμισθη εντολή).

10. Στοιχεία αιτήσεων συνταξιοδότησης που έχουν υποβληθεί στην Υπηρεσία Συντάξεων του ΓΛΚ για το διάστημα 1998-2010

Τα στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους για τις συντάξεις αφορά στα έτη 1998-2010 και δεν περιλαμβάνει εγκρίσεις αλλά αιτήσεις συνταξιοδότησης.

Τα στοιχεία παρέχονται συνολικά για τα έτη 1998-2010, ανά κατηγορία προσωπικού (πολιτικό και ένστολοι), ενώ η διάκριση ανά υπουργείο παρέχεται μόνο για τα έτη 2006-2010.

Οι αιτήσεις αφορούν το τακτικό προσωπικό της Κεντρικής Διοίκησης και των ΟΤΑ.

11. Στοιχεία για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς του Υπουργείου Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων

Τα στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας αφορούν στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τα σχολικά έτη 2009-2010 και 2010-2011.

Σύμφωνα με αυτά ο αριθμός των εκπαιδευτικών για το έτος 2009 ανήλθε σε 7.939 και για το 2010 σε 9.957.

12. Στοιχεία εγκρίσεων πρόσληψης έκτακτου προσωπικού για τα έτη 2006-2010 του ΥΠΕΣ

Τα στοιχεία εγκρίσεων πρόσληψης συμβασιούχων του ΥΠΕΣ περιλαμβάνουν ανά υπουργείο και ανά φορέα τον εγκεκριμένο αριθμό έκτακτου προσωπικού για τα έτη 2006-2010.

Αναλυτικότερα, τα στοιχεία που καταγράφονται αφορούν στις εξής κατηγορίες εργαζομένων, βάσει των κριτηρίων του Ν. 2190/94:

- προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το οποίο προσλαμβάνεται από τις δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους ΟΤΑ για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών (εκτεταμένες ζημιές από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές)
- προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το οποίο προσλαμβάνεται από τις δημόσιες υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα για κάλυψη εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών
- προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το οποίο προσλαμβάνεται για απασχόληση σε προγράμματα ή έργα που χρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από διεθνής οργανισμούς ή ερευνητικών προγραμμάτων ή προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας ή για την εκπλήρωση υποχρεώσεων από συμβάσεις με διεθνής οργανισμούς
- λοιπές κατηγορίες όπως προσωπικό επί θητεία και προσωπικό ειδικών διατάξεων κ.λπ.

13. Στοιχεία μισθολογικής δαπάνης τακτικού προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010 του ΓΛΚ

Τα στοιχεία μισθολογικής δαπάνης για τα έτη 2006-2010 αφορούν σε πληρωμές τακτικού προϋπολογισμού ανά φορέα και ανά κατηγορία δαπάνης.

14. Στοιχεία απασχολούμενων σε προγράμματα μαθητείας Stage για τα έτη 2006-2010 του ΟΑΕΔ

Τα στοιχεία του ΟΑΕΔ αφορούν στην εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων στα προγράμματα μαθητείας Stage για τα έτη 2006-2010.

15. Λοιπές πηγές

Επιπλέον των ανωτέρω διαθέσιμων στοιχείων, για την εκπόνηση της παρούσης μελέτης αξιοποιήθηκαν:

- Πλαίσιο διαλόγου για την ΑΔΕΔΥ από το Υπουργείο Οικονομικών
- Μελέτη για το γενικό μισθολόγιο του ΥΠΕΣ του 2002 από το Υπουργείο Οικονομικών

1.2 Μεθοδολογική προσέγγιση

1.2.1 Δομή Μισθολογίου και πραγματικές κατανομές αμοιβών

Για την παρουσίαση και ανάλυση της δομής του μισθολογίου οι μελετητές βασίστηκαν:

1. Στη βάση δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής η οποία περιελάμβανε στοιχεία για τη μισθολογική δαπάνη σχετικά μικρού και **μη αντιπροσωπευτικού τμήματος** των απασχολούμενων στο Δημόσιο Τομέα
2. Χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία μισθολογικής δαπάνης της κεντρικής κυβέρνησης για τους μήνες Ιούνιο 2010 έως Νοέμβριο 2010 από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, έτσι ώστε να διασταυρωθούν τα στοιχεία της βάσης δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των υπαλλήλων που απαρτίζουν τη βάση δεδομένων, θεωρήθηκε ότι κάθε εργαζόμενος αντιστοιχεί σε ένα βασικό μισθό (τακτικές αποδοχές). Η προσέγγιση αυτή υιοθετήθηκε λόγω του γεγονότος ότι σε κάποιες περιπτώσεις, δεν ήταν εφικτή η αναγνώριση των εργαζομένων και των αμοιβών τους βάση κάποιου μοναδικού στοιχείου, όπως, ο ΑΦΜ ή ο κωδικός του εργαζομένου.

Η προσέγγιση αυτή υιοθετήθηκε επίσης για να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με το μέσο μηνιαίο μισθό ανά φορέα για τους φορείς για τους οποίους δεν έχουμε στοιχεία, καθώς και για τις υπερωρίες, τις αμοιβές για εργασία πέραν του πενθημέρου, τις εφημερίες και τη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα.

Η ανάλυση βασίστηκε στα στοιχεία της βάσης δεδομένων του μηνός Δεκεμβρίου 2010 που δόθηκαν από την ΕΑΠ, στα οποία προστέθηκαν μέρος των στοιχείων της βάσης δεδομένων του μηνός Ιανουαρίου 2011 για τους φορείς που δεν υπήρχαν το Δεκέμβριο 2010.

Από τα στοιχεία της βάσης στα οποία έγινε επεξεργασία αφαιρέθηκαν : α) το τμήμα των αμοιβών που υπερέβαιναν το ύψος των 5.856.08 Ευρώ ανά εργαζόμενο (που είναι το ανώτατο όριο των συνολικών αμοιβών σύμφωνα με το Ν.3845/2010), β) οι αρνητικές τιμές, γ) οι εργαζόμενοι που φαινόταν να λαμβάνουν επίδομα, αλλά όχι βασικό μισθό, ενώ δ) διατηρήθηκαν μόνο οι τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, έτσι ώστε να μην οδηγηθεί η ανάλυση σε λάθος συμπεράσματα.

Έτσι προς το παρόν **οι επεξεργασίες και οι αποτυπώσεις που παρουσιάζονται κατωτέρω δεν έχουν το χαρακτήρα μίας αυστηρής καταγραφής** στο βαθμό που δεν έχει ολοκληρωθεί η εισαγωγή των στοιχείων των υπαλλήλων και απασχολούμενων στη βάση δεδομένων της Ε.Α.Π.

Ωστόσο οι επεξεργασίες παρέχουν αρκετή ασφάλεια ως προς την αποτύπωση της συνολικής μισθολογικής δαπάνης, του αριθμού των απασχολούμενων ανά φορέα και οργανισμό, της μέσης μισθολογικής δαπάνης κ.λπ.

Όσο θα προχωρά η εισαγωγή δεδομένων στη βάση της Ε.Α.Π. και το δείγμα θα καθίσταται αντιπροσωπευτικότερο τόσο θα πλησιάζουμε σε μία πλήρη αποτύπωση και θα βελτιώνεται το τμήμα της μελέτης το οποίο απαιτεί προβλέψεις της μισθολογικής δαπάνης των επόμενων ετών καθώς και των ροών της απασχόλησης. Ήδη επεξεργαζόμαστε τα στοιχεία Μαρτίου 2011 που θα επιτρέψουν την εξαγωγή καλύτερων και ασφαλέστερων συμπερασμάτων.

Τα αποτελέσματα των αμοιβών των εργαζομένων παρουσιάζονται με βάση τις παρακάτω στατιστικές τιμές:

- **Ανώτερο Τεταρτημόριο (Upper Quartile, Q3)**, το οποίο διαχωρίζει το ανώτερο 25% του δείγματος από το υπόλοιπο 75% και εκφράζει το 75% του δείγματος που αμείβεται υψηλότερα στο δείγμα
- **Διάμεσος (Median)**, η οποία διαχωρίζει το δείγμα σε δύο ίσα μέρη (το 50% του δείγματος βρίσκεται πάνω από τη Διάμεσο, ενώ το υπόλοιπο 50% κάτω από τη Διάμεσο)
- **Κατώτερο Τεταρτημόριο (Lower Quartile, Q1)**, το οποίο διαχωρίζει το κατώτερο 25% του δείγματος από το ανώτερο 75% και εκφράζει το 25% του δείγματος που αμείβεται χαμηλότερα στο δείγμα.

1.2.2 Δυναμική της απασχόλησης και εκτίμηση μισθολογικής δαπάνης

I. Διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο δημόσιο (2006-2010)

Η αποτύπωση της **συνολικής απασχόλησης στο Δημόσιο** πραγματοποιήθηκε κυρίως βάσει των τριμηνιαίων αναφορών της Δ.Ε.Η.Σ. της Γ.Γ. Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του ΥΠΕΣ καθώς και των σχετικών εγκρίσεων πρόσληψης συμβασιούχων για τα έτη 2006-2010. Για την αποτύπωση ειδικών κατηγοριών προσωπικού αξιοποιήθηκαν επιπλέον πηγές του Υπουργείου Παιδείας καθώς και οι εισηγητικές εκθέσεις ΠΥ για τα έτη 2006-2010. Η ανάλυση της απασχόλησης αφορά:

- στο σύνολο του **τακτικού προσωπικού** (μόνιμοι και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου),

- στο σύνολο του **έκτακτου προσωπικού** (συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου εκτός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών) καθώς και συμβασιούχοι προγραμμάτων μαθητείας Stage),

Αναλυτικότερα, για το σύνολο του τακτικού προσωπικού (μόνιμοι και ΙΔΑΧ) γίνεται ανάλυση ανά:

- ομάδα φορέων (Κεντρική Διοίκηση, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α., και ειδικές κατηγορίες προσωπικού: σώματα ασφαλείας, κληρικοί και στρατιωτικοί) και
- τομέα πολιτικής (Υπουργεία – Φορείς),

ενώ στη συνέχεια γίνεται περαιτέρω ανάλυση κάθε ομάδας φορέων ξεχωριστά για τα έτη 2006-2009 και για το 2010.

Αναφορικά με το έκτακτο προσωπικό αξιοποιούνται στοιχεία του ΥΠΕΣ που αφορούν τον αριθμό εγκρίσεων πρόσληψης συμβασιούχων στο Δημόσιο Τομέα καθώς επίσης στοιχεία του ΟΑΕΔ που αφορούν στην εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας stage.

Η διάκριση του τακτικού προσωπικού ανά εκπαιδευτική βαθμίδα (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) γίνεται αξιοποιώντας ποσοστιαίες κατανομές που προκύπτουν από τις ετήσιες απογραφές του ΥΠΕΣ, καθώς και από τα διαθέσιμα στοιχεία της απογραφής που διενεργήθηκε για λογαριασμό του ΥΠΕΣ το καλοκαίρι του 2010, ενώ για τον προσδιορισμό της κατανομής του συνόλου του προσωπικού ανά σχέση εργασίας το 2010 έγινε συσχέτιση των τριμηνιαίων απογραφών του ΥΠΕΣ με απολογιστικά στοιχεία πληρωμών του ΓΛΚ.

II. Εκτίμηση απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013 – Βασικό σενάριο

Η εκτίμηση της απασχόλησης στο δημόσιο για το χρονικό διάστημα 2011-2013 πραγματοποιήθηκε για το σύνολο του τακτικού και έκτακτου προσωπικού.

Το βασικό σενάριο για την εκτίμηση της απασχόλησης στο δημόσιο κατά την περίοδο 2011-2013, αναπτύχθηκε χρησιμοποιώντας απολογιστικά στοιχεία της περιόδου **2006-2009**, ώστε η προβολή να μην επηρεαστεί από τους έκτακτους περιορισμούς που επιβλήθηκαν στις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα το 2010, και υπό την βασική προϋπόθεση περί μη ύπαρξης των δημοσιονομικών μέτρων του 2010. Η εκτίμηση της απασχόλησης κατά την περίοδο αναφοράς, πραγματοποιήθηκε με χρήση γραμμικού υποδείγματος της μορφής $y = a + \beta \cdot x$.

Η συγκριτική εξέταση των μεγεθών ανά ομάδα φορέων, πραγματοποιήθηκε με σχετικό επιμερισμό του εκτιμώμενου αριθμού των απασχολούμενων, βάσει της συμβολής

έκαστης ομάδας στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα, όπως αυτή διαμορφώθηκε στο τέλος της περιόδου άντλησης των απολογιστικών στοιχείων (31/12/2009).

III. Εκτίμηση της απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013 με βάση τις νέες δεσμεύσεις

Η εκτίμηση των αποχωρήσεων του τακτικού προσωπικού για το διάστημα 2006-2010 έγινε με βάση:

- τον συνολικό αριθμό των αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού για το διάστημα 2006-2009 βάσει εκτιμήσεων του ΥΠΕΣ.
- τις αιτήσεις συνταξιοδότησης του ΓΛΚ οι οποίες αφορούν στο μόνιμο προσωπικό που συνταξιοδοτείται από τη ΓΔ Συντάξεων του ΓΛΚ.

Η ανωτέρω προσέγγιση του αριθμού των αποχωρήσεων στο σύνολο του τακτικού προσωπικού αναλύθηκε περαιτέρω ανά ομάδα φορέων (κεντρική διοίκηση, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ).

Για τον προσδιορισμό της τάσης των αποχωρήσεων ελήφθησαν υπόψη οι δύο χρονοσειρές (αριθμός αποχωρήσεων του ΥΠΕΣ και αιτήσεις συνταξιοδότησης του ΓΛΚ) και έγιναν εκτιμήσεις με τη χρήση γραμμικού μοντέλου. Με βάση τις δύο γραμμικές προβολές εκτιμήθηκε ο αριθμός αποχωρήσεων για την επόμενη τριετία, ενώ λόγω σημαντικής απόκλισης εξετάστηκε και το ενδιάμεσο σενάριο το οποίο προκύπτει ως ο μέσος των δύο άλλων. Από την ανωτέρω ανάλυση προέκυψαν τρία εναλλακτικά σενάρια αποχωρήσεων:

- ΣΕΝΑΡΙΟ Α: Η πρόβλεψη έγινε λαμβάνοντας υπόψη τη χρονοσειρά 1998-2009 των αιτήσεων συνταξιοδότησης με αναγωγή στο σύνολο, βάσει των στοιχείων του ΓΛΚ (συντηρητικό σενάριο)
- ΣΕΝΑΡΙΟ Β: Το σενάριο αποτελεί τη μέση προσέγγιση βάσει των δύο χρονοσειρών.
- ΣΕΝΑΡΙΟ Γ: Αποτελεί προσέγγιση βάσει των στοιχείων αποχωρήσεων της περιόδου 2006-2010 του ΥΠΕΣ.

Η προσέγγιση του αριθμού των αποχωρήσεων έκτακτου προσωπικού για το διάστημα 2011-2013 έγινε λαμβάνοντας υπόψη:

- όσα προβλέπονται στις διατάξεις του Νόμου 3899/2010 για τις εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και με συμβάσεις μίσθωσης έργου, οι οποίες περιορίζονται κατά 15% για το 2011 σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του προηγούμενου έτους,

χωρίς να προβλέπεται περαιτέρω μεταβολή του εν λόγω αριθμού το 2012 και 2013,

- τα στοιχεία του ΟΑΕΔ με βάση τα οποία η συντριπτική πλειοψηφία των συμφωνητικών συνεργασίας των απασχολούμενων στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας stage θα λήξει εντός του 2011.

Με βάση την ανωτέρω προσέγγιση η εκτίμηση των προσλήψεων για το διάστημα 2011-2013, έγινε με την εφαρμογή του κανόνα 1:5. Στη συνέχεια η μέση ετήσια απασχόληση υπολογίστηκε υπό την παραδοχή ότι οι προσλήψεις και αποχωρήσεις πραγματοποιούνται σταδιακά στη διάρκεια του έτους.

IV. Εκτίμηση Μισθολογικής δαπάνης

Εκτίμηση της μισθολογικής δαπάνης με βάση την δυναμική 2006-2009 (baseline senario)

Για την εκτίμηση του βασικού σεναρίου μισθολογικής δαπάνης κατά την περίοδο 2011-2013, χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία του τακτικού προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2009 που αφορούν τη μισθολογική δαπάνη των Υπουργείων, των Περιφερειακών τους Υπηρεσιών καθώς και των Γενικών Γραμματειών των Περιφερειών, για κάθε ομάδα φορέων, με εξαίρεση τους ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού). Η προσαρμογή της μισθολογικής δαπάνης στο σύνολο των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα, πραγματοποιήθηκε λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό συμμετοχής των απασχολούμενων της τοπικής αυτοδιοίκησης στη συνολική απασχόληση στο δημόσιο τομέα.

Για την αποτύπωση της τάσης της μισθολογικής δαπάνης στο Δημόσιο Τομέα, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν χωρίς την ανάγκη θέσπισης των μέτρων του μνημονίου, αναπτύχθηκε γραμμικό υπόδειγμα της μορφής $y = a + \beta \cdot x$.

Στα απολογιστικά στοιχεία της υπό εξέταση περιόδου, παρατηρήθηκε σημαντική απόκλιση στην δαπάνη με κωδικό 0570 μεταξύ των ετών 2006-2007 (μηδενική δαπάνη) και του 2009 (περίπου 900 εκατ. €), καθώς συμπεριλαμβάνει παροχές και επιδόματα των καταργηθέντων με το Ν. 3697/2008 ειδικών λογαριασμών. Με σκοπό την ασφαλέστερη εξαγωγή εκτιμήσεων και συμπερασμάτων για την εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης στην υπό εξέταση περίοδο, πραγματοποιήθηκε προσαρμογή της εν λόγω δαπάνης, βάσει του ποσοστού συμμετοχής της συγκεκριμένης κατηγορίας εξόδων στο σύνολο της μισθολογικής δαπάνης κατά το 2009.

Εκτίμηση της πραγματικής δαπάνης του 2010

Η εκτίμηση της πραγματικής δαπάνης για το 2010 έγινε από τα στοιχεία εκτέλεσης του τακτικού προϋπολογισμού με διόρθωση προκειμένου η δαπάνη να αφορά στο σύνολο του προσωπικού.

Εκτίμηση της δαπάνης για το χρονικό διάστημα 2011-2013

Για τα έτη 2011, 2012 και 2013 εκτιμήθηκε η οικονομική επίπτωση από τις μεταβολές προσωπικού ως εξής:

- Εκτιμήθηκε η μέση αμοιβή ανά σχέση εργασίας με βάση τα διαθέσιμα απολογιστικά στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, για τους μήνες Ιούνιο και Αύγουστο - Νοέμβριο 2010. Τα στοιχεία αφορούν καταστάσεις ανά ομάδα φορέων και υπουργείο με ανάλυση ανά σχέση εργασίας,
- Εκτιμήθηκε η διαφοροποίηση της αμοιβής για το νεοεισερχόμενο στο δημόσιο και τον προς συνταξιοδότηση, καθώς και η μέση ετήσια επίπτωση της ωρίμανσης στις αμοιβές
- Υπολογίστηκε η μεταβολή του κόστους κάθε έτους σε σχέση με το προηγούμενο συναρτήσει του αριθμού των απασχολούμενων, του αριθμού των αποχωρήσεων και του αριθμού των προσλήψεων.

2 ΤΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

2.1 Βασικά μακροοικονομικά μεγέθη

Η συσσώρευση χρόνιων διαρθρωτικών αδυναμιών και η ασυνέπεια στην εφαρμογή των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής σε συνδυασμό με την αρνητική διεθνή συγκυρία οδήγησαν την Ελλάδα σε κρίση χρέους και στη δυσκολότερη περίοδο στη πρόσφατη οικονομική της ιστορία. Για την αντιμετώπιση της κρίσης ενεργοποιήθηκε τον Μάιο του 2010 ο μηχανισμός στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της Ζώνης του Ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) που συνοδεύθηκε από την κατάρτιση προγράμματος οικονομικής πολιτικής από την Ελληνική Κυβέρνηση.

Το πρόγραμμα που συμφωνήθηκε περιλαμβάνει τη χρηματοδότηση της Ελλάδας από τα κράτη της Ζώνης του Ευρώ και το ΔΝΤ, δεδομένης της αδυναμίας πρόσβασης της χώρας στις διεθνείς αγορές χρήματος και κεφαλαίου. Περιλαμβάνει επιπλέον κατευθύνσεις οικονομικής πολιτικής για τα επόμενα χρόνια με έμφαση στον δημοσιονομικό τομέα και την εφαρμογή διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων εντός συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων, με σκοπό την αντιμετώπιση χρόνιων δημοσιονομικών προβλημάτων, την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας.

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται συνοπτικά ορισμένα θεμελιώδη στοιχεία της Ελληνικής Οικονομίας με έμφαση στις εξελίξεις που σημειώθηκαν κατά το πιο πρόσφατο έτος 2010. Η εισαγωγική παράθεση των στοιχείων αυτών κρίνεται σκόπιμη προκειμένου να αποτυπωθεί το πλαίσιο εντός του οποίου διαμορφώθηκαν τα μεγέθη που αναλύονται στην παρούσα μελέτη και το υπόβαθρο επί των οποίων προβάλλονται οι μελλοντικές προβλέψεις.

Το Διεθνές Οικονομικό Περιβάλλον

Σύμφωνα με τα στοιχεία των διεθνών οργανισμών, η παγκόσμια και η ευρωπαϊκή οικονομία βρίσκονται σε φάση ασταθούς ανάπτυξης. Οι προοπτικές τους επισκιάζονται από τις συνθήκες αστάθειας των χρηματοπιστωτικών αγορών και τους κινδύνους που διαμορφώνει το υψηλό δημόσιο χρέος ορισμένων χωρών.

Η παγκόσμια οικονομική κρίση όξυνε τις μακροοικονομικές ανισορροπίες σε πολλές οικονομίες και συνέβαλε στην εμφάνιση της κρίσης δημόσιου χρέους, η οποία υπονομεύει τις προοπτικές μιας βιώσιμης ανάκαμψης στο βαθμό που η αύξηση του χρέους ορισμένων οικονομιών επιβαρύνει το κόστος εξυπηρέτησής του. Παράλληλα, η δημοσιονομική προσαρμογή που επιχειρείται ως απάντηση σε πολλές χώρες ταυτόχρονα επιβραδύνει την προσπάθεια ανάκαμψης, δημιουργώντας μείωση της ζήτησης από πλευράς του δημοσίου αλλά και αύξηση της ανεργίας.

Σύμφωνα με το τελευταίο Δελτίο του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (World Economic Outlook, 25/1/2011) η παγκόσμια οικονομική δραστηριότητα αυξήθηκε κατά το τελευταίο Τρίμηνο του 2010 με μέσο ετήσιο ρυθμό της τάξης του 3,5%. Ο συγκεκριμένος ρυθμός ανάπτυξης – αν και χαμηλότερος σε σχέση με το 5% του δεύτερου τριμήνου 2010 – ήταν υψηλότερος των προβλέψεων. Κατά τη διάρκεια του δεύτερου μισού του 2010, οι παγκόσμιες οικονομικές συνθήκες βελτιώθηκαν, οι αγορές κεφαλαίου τονώθηκαν και ο δανεισμός έγινε ευχερέστερος στην πλειοψηφία των ανεπτυγμένων χωρών. Ωστόσο, η παγκόσμια ανάκαμψη συνδέεται σε μεγαλύτερο βαθμό με την οικονομική μεγέθυνση των αναπτυσσομένων χωρών και λιγότερο με τα ανεπτυγμένα κράτη, όπου παραμένει η σταθερότητα.

Στη παρούσα συγκυρία εμφανίζεται η ύπαρξη δύο ταχυτήτων στους παγκόσμιους ρυθμούς ανάπτυξης, καθώς στις προηγμένες-αναπτυγμένες οικονομίες, οι ρυθμοί παραμένουν καθηλωμένοι η ανεργία βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα. Από την άλλη πλευρά σε πολλές αναπτυσσόμενες οικονομίες, η οικονομική δραστηριότητα εμφανίζεται ισχυρή, με την εμφάνιση ωστόσο πληθωριστικών πιέσεων.

Οι οικονομίες των κεντρικών Ευρωπαϊκών χωρών ανακάμπτουν αλλά οι πιέσεις στην περιφέρεια της ευρωζώνης συνιστούν κίνδυνο αποσταθεροποίησης της Ευρώπης. Το δεύτερο εξάμηνο του 2010 χαρακτηρίστηκε από έντονη αναταραχή στην ευρωζώνη, με τις εξελίξεις στην Ιρλανδία να προκαλούν ανησυχίες για την δημοσιονομική σταθερότητα στην περιφέρεια του ευρώ και να οδηγούν σε νέα αύξηση των spreads και σε αυξανόμενα κόστη εξυπηρέτησης του χρέους. Την περίοδο αυτή, η κρίση χρέους διαχύθηκε σε περισσότερες χώρες. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα επιτόκια κρατικών ομολόγων χωρών (όπως της Ελλάδας και της Ιρλανδίας) άγγιξαν ιστορικά υψηλά.

Τα υψηλά επίπεδα χρέους και οι επισφάλειες των δανείων καθυστερούν την ανάκαμψη και συνιστούν κίνδυνο για το τραπεζικό σύστημα, το οποίο επιπλέον - λόγω των συνθηκών που διαμορφώνονται - καθίσταται εύθραυστο σε σχέση με την ψυχολογία των αγορών.

Το δημοσιονομικό έλλειμμα στο σύνολο των μεγαλύτερων προηγμένων οικονομιών ανήλθε το 2010 σε 9,3% του παγκόσμιου ΑΕΠ, από 10,1% το 2009 και 2,1% το 2007. Μεταξύ αυτών, οι ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιαπωνία είχαν το υψηλότερο δημοσιονομικό έλλειμμα ως ποσοστό του ΑΕΠ το 2010 (11,1%, 10,2% και 9,6% αντιστοίχως), ενώ η Γερμανία και ο Καναδάς είχαν το μικρότερο (4,5%, και 4,9% αντιστοίχως). Το 2011 στις μεγαλύτερες από τις προηγμένες οικονομίες ως σύνολο, το δημοσιονομικό έλλειμμα δεν αναμένεται να υποχωρήσει σημαντικά (8,0% του ΑΕΠ). Το ακαθάριστο δημόσιο χρέος αυξήθηκε αλματωδώς σε όλες τις οικονομίες, ενώ δεν αναμένεται να σταθεροποιηθεί πριν από το 2015. Στις ΗΠΑ αυξήθηκε από 62% του ΑΕΠ το 2007 σε 93% το 2010, στη ζώνη του ευρώ αυξήθηκε από 66% το 2007 σε 84% το 2010, και στο Ηνωμένο Βασίλειο αυξήθηκε από 44% το 2007 σε 77% το 2010.

Οικονομική Δραστηριότητα

Το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν στην Ελλάδα μειώθηκε κατά 4,5% το 2010, έναντι μείωσης 2,0% το 2009. Το 2011, η συνέχιση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής θα έχει ως συνέπεια την διατήρηση αρνητικού ρυθμού ανάπτυξης ο οποίος κατά τη σύνταξη της παρούσης εκτιμάται στο 3%.

Ο ακόλουθος πίνακας παραθέτει την εξέλιξη του ΑΕΠ με ανάλυση στα συστατικά δαπανών του για το χρονικό διάστημα 2000-2009 σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ. Για το 2010 παρατίθενται τα στοιχεία εννεάμηνου και η σύγκρισή τους με το ίδιο διάστημα του 2009.

Πίνακας 2.1: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (2000-2010, σε € εκατ.)

	2000	2001	2002	2003	2004*	2005*	2006*	2007*	2008*	2009*	2010*
<i>Σε Τρέχουσες Τιμές</i>											
Τελική καταναλωτική δαπάνη	122.899	131.720	142.895	151.367	162.201	173.978	188.479	203.070	217.047	219.837	
Ακαθάριστος σχηματισμός κεφαλαίου	31.778	33.979	34.937	42.205	41.697	38.471	43.738	49.584	49.060	38.425	
Εξαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	33.882	35.186	33.004	34.509	41.412	43.697	47.535	51.441	55.528	44.286	
Εισαγωγές αγαθών και υπηρεσιών	52.277	54.457	54.221	55.649	60.045	61.327	69.833	78.556	85.956	69.502	
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΓΧΩΡΙΟ ΠΡΟΙΟΝ σε αγοραίες τιμές	136.281	146.428	156.615	172.431	185.266	194.819	209.919	225.539	235.679	233.046	229.396
<i>Σε Σταθερές τιμές έτους 2000</i>											
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΓΧΩΡΙΟ ΠΡΟΙΟΝ	136.281	142.001	146.884	155.614	162.411	166.114	173.568	180.953	183.220	179.031	172.097

* Προσωρινά Στοιχεία

** Εκτιμήσεις

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Η υποχώρηση του ΑΕΠ κατά το 2010 αντανakλά κατά κύριο λόγο τη μείωση της εγχώριας ζήτησης, όπως αυτή προήλθε από τη μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών και δευτερευόντως της δημόσιας κατανάλωσης κατά το 2010.

Η τελευταία συνδέεται με την περικοπή των αμοιβών των εργαζομένων του δημοσίου τομέα (τακτικών επιδομάτων, επιδόματος αδείας, δώρου Πάσχα), τον περιορισμό αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα, την περικοπή των συντάξεων, τον περιορισμό των εισοδημάτων από άλλες πηγές (ενοίκια κλπ), από την αύξηση της φορολογίας (άμεσης και έμμεσης), τη μείωση του αριθμού των απασχολούμενων, τη συρρίκνωση της πιστωτικής επέκτασης, αλλά και τη διατήρηση του αρνητικού κλίματος. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Τράπεζας της Ελλάδος, οι αμοιβές των μισθωτών μειώθηκαν κατά 4,1%το πρώτο εξάμηνο του 2010 σε σύγκριση με το αντίστοιχο εξάμηνο του 2009, αντανakλώντας αυτές τις περικοπές των αποδοχών, αλλά και τη μείωση του αριθμού των απασχολούμενων μισθωτών¹.

Τιμές

Παρά τις συνθήκες υποχώρησης της ζήτησης, το 2010 ενισχύθηκαν οι πληθωριστικές πιέσεις στην οικονομία. Από τη σύγκριση του Γενικού Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Γ.Δ.Τ.Κ) του μηνός Δεκεμβρίου 2010, προς τον αντίστοιχο Δείκτη του Δεκεμβρίου 2009, προκύπτει αύξηση 5,2%, έναντι αύξησης 2,6%, που σημειώθηκε κατά την ίδια σύγκριση του έτους 2009 προς το 2008.

Ο Γενικός Δείκτης κατά το μήνα Δεκέμβριο 2010, σε σύγκριση με το Νοέμβριο 2010, παρουσίασε αύξηση 0,4%, έναντι αύξησης 0,2% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του προηγούμενου έτους.

Ο μέσος Δείκτης του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 10 – Δεκεμβρίου 10, σε σύγκριση προς τον ίδιο Δείκτη του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 09 – Δεκεμβρίου 09, παρουσίασε αύξηση 4,7%, έναντι αύξησης 1,2%, που σημειώθηκε κατά τα αντίστοιχα προηγούμενα δωδεκάμηνα

¹ Τράπεζα της Ελλάδος: Νομισματική Πολιτική Ενδιάμεση Έκθεση 2010 – Αθήνα, Οκτώβριος 2010

Πίνακας 2.2: Εξέλιξη ετήσιων μεταβολών Γενικού Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Έτος βάσης: 2005=100,0)

Έτος	Σύγκριση δείκτη Δεκεμβρίου κάθε έτους με τον αντίστοιχο δείκτη του προηγούμενου έτους		Σύγκριση μέσου ετήσιου δείκτη κάθε έτους, με τον αντίστοιχο δείκτη του προηγούμενου έτους	
	Δείκτης Δεκ.	Μεταβολή %	Μέσος ετήσιος δείκτης	Μεταβολή %
2001	89,440	3,0	87,480	3,4
2002	92,469	3,4	90,655	3,6
2003	95,313	3,1	93,856	3,5
2004	98,261	3,1	96,576	2,9
2005	101,819	3,6	100,000	3,5
2006	104,781	2,9	103,196	3,2
2007	108,849	3,9	106,183	2,9
2008	110,990	2,0	110,593	4,2
2009	113,922	2,6	111,931	1,2
2010	119,815	5,2	117,207	4,7

Πηγή: Ελ.Στατ

Δεδομένων των συνθηκών φθίνουσας ζήτησης, οι αυξήσεις των τιμών αποδίδονται κυρίως στις αυξήσεις των συντελεστών του ΦΠΑ και των ειδικών φόρων κατανάλωσης, αλλά και την αύξηση της τιμής του πετρελαίου. Αντίθετα, επιβραδυντικό ρόλο στη διαμόρφωση του πληθωρισμού είχε η υποχώρηση της ζήτησης, γεγονός που αντανακλάται στον περιορισμό των περιθωρίων κέρδους και στη μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος².

Για τους επόμενους μήνες εκτιμάται ότι, οι πληθωριστικές πιέσεις θα μειώνονται, λόγω της περιορισμένης ζήτησης και της συγκράτησης του κόστους εργασίας, αλλά και λόγω της συγκριτικής βάσης του 2009. Περαιτέρω, ο πληθωρισμός αναμένεται να μειωθεί σημαντικά και σε όλη τη διάρκεια της περιόδου 2011-2013. Έτσι ενώ η αύξηση του ΔTK το 2011 εκτιμάται στο 2,2% κατά το 2012 και 2013 ο ΔTK εκτιμάται ότι θα ανέλθει σε 0,5% και 0,7% αντίστοιχα.

² Τράπεζα της Ελλάδος: Νομισματική Πολιτική Ενδιάμεση Έκθεση 2010 – Αθήνα, Οκτώβριος 2010

Δημοσιονομική προσαρμογή, δημόσιο έλλειμμα και χρέος

Κάθε παρουσίαση του ελληνικού οικονομικού περιβάλλοντος μπορεί να γίνει αντιληπτή μόνο μέσα από τις ειδικές συνθήκες που διαμορφώνει η ευρεία δημοσιονομική συστολή που προβλέπει το προαναφερθέν Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής (ΠΟΠ). Μεσοπρόθεσμος δημοσιονομικός στόχος του προγράμματος είναι η ταχεία αποκλιμάκωση του δημοσιονομικού ελλείμματος, έτσι ώστε η δυναμική του ελληνικού δημοσίου χρέους να καταστεί εκ νέου διατηρήσιμη – κάτι που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση, τόσο για τη μεσοπρόθεσμη μακροοικονομική σταθερότητα, όσο και για την επιστροφή της χώρας στις διεθνείς αγορές για την άντληση κεφαλαίων.

Βάσει του αρχικού Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής του Μαΐου 2010, η αποκλιμάκωση του ελλείμματος σε επίπεδα συμβατά με τους κανόνες του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης θα πραγματοποιηθεί ως το 2014, οπότε και το έλλειμμα της γενικής κυβέρνησης θα διαμορφωθεί στο 2,6% του ΑΕΠ.

Στα πλαίσια των ιδίων προβλέψεων, το πρωτογενές ισοζύγιο θα επιστρέψει σε θετικό έδαφος από το 2012, οπότε και η ελληνική οικονομία θα σταματήσει να συρρικνώνεται. Για την επίτευξη αυτών των στόχων, το ΠΟΠ το Μαΐου 2010 προέβλεπε δημοσιονομικά μέτρα συνολικού ύψους 16,5% του ΑΕΠ³, με στόχο την μείωση του ελλείμματος κατά 11 ποσοστιαίες μονάδες την περίοδο 2010-2014.

Η σχεδιαζόμενη δημοσιονομική προσαρμογή είναι ιδιαίτερα εμπροσθοβαρής, αφού τα $\frac{3}{4}$ της απαιτούμενης προσαρμογής προγραμματίζονται για την πρώτη διετία εφαρμογής του προγράμματος.

Στο πλαίσιο αυτό γίνεται προσπάθεια να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στον περιορισμό των δαπανών παρά στην αύξηση των εσόδων, δεδομένης της εμπειρίας άλλων χωρών, που φανερώνει ότι η επιτυχία μιας δημοσιονομικής προσαρμογής συναρτάται περισσότερο με την έκταση των 'διαρθρωτικών' αλλαγών στο σκέλος των δαπανών, παρά με την αύξηση της φορολογίας.

Κατά το 2010, πρώτο έτος εφαρμογής του προγράμματος, ελήφθησαν μια σειρά από μέτρα περιστολής των δημοσίων δαπανών (πάγωμα προσλήψεων, μείωση των λειτουργικών δαπανών και επιχορηγήσεων, περικοπές αμοιβών και συντάξεων) καθώς και αύξησης των εσόδων (αλλαγές στο ΦΠΑ, έκτακτες εισφορές, περαίωση ανέλεγκτων χρήσεων, κλπ.).

³ Στο ποσό αυτό συμπεριλαμβάνονται οι αυξήσεις εμμέσων φόρων και οι περικοπές που εφαρμόστηκαν τους πρώτους μήνες του 2010, δηλαδή πριν την έναρξη εφαρμογής του ΠΟΠ, που εκτιμάται ότι οδήγησαν σε εξοικονόμηση 5,5% του ΑΕΠ περίπου.

Το έλλειμμα του κρατικού προϋπολογισμού μειώθηκε κατά 37,0% σε σχέση με το 2009, μείωση η οποία υπερέβη ελαφρά τις σχετικές προβλέψεις, κυρίως λόγω της μεγαλύτερης περιστολής των πρωτογενών δαπανών προς το τέλος του έτους (-10,9% έναντι στόχου -5,8%).

Προοπτικές

Η υιοθέτηση του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής την άνοιξη του 2010 και των αντίστοιχων μέτρων δημοσιονομικής εξυγίανσης θα συνεχίσουν να επιδρούν και κατά τη διάρκεια του 2011. Στον πίνακα που ακολουθεί παρατίθενται προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εξέλιξη βασικών μεγεθών της Ελληνικής Οικονομίας⁴.

Πίνακας 2.3: Προβλέψεις βασικών οικονομικών μεγεθών της Ελληνικής Οικονομίας

	2009	2010	2011*	2012*	2013*
ΑΕΠ (δισ ευρώ)	235,0	231,9	228,4	230,0	235,0
ΑΕΠ (ετήσια αύξηση)	-2,0%	-4,5%	-3,0%	1,1%	2,1
Πληθωρισμός	1,3%	4,7%	2,4%	0,5%	0,7%
Ανεργία	9,1%	12,1%	14,6%	14,8%	14,3%
Έλλειμμα Δημοσίου Προϋπολογισμού (%ΑΕΠ)	-15,4%	-9,4%	-7,4%	-6,5%	-4,9%
Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών	-14,0%	-10,6%	-7,9%	-6,3%	-5,0

**Εκτιμήσεις με βάση τις προβλέψεις του Προγράμματος Οικονομικής Πολιτικής*

Πηγή: Υπουργείο Οικονομικών- Κρατικός Προϋπολογισμός Έτους 2011

Το πραγματικό ΑΕΠ αναμένεται να μειωθεί κατά περαιτέρω 3% το 2011, ενώ η ανάπτυξη αναμένεται να επιστρέψει σε θετικά επίπεδα κατά το δεύτερο εξάμηνο του έτους, με την ανάκαμψη να είναι ενισχύεται περαιτέρω κατά το 2012.

Η συρρίκνωση της εγχώριας ζήτησης θα συνεχιστεί για χρονικό ορίζοντα πέραν των αρχικών προβλέψεων και θα συνεχίσει την επίδρασή του και στο μέγεθος των εισαγωγών.

Οι εξαγωγές, οι οποίες άρχισαν ήδη να ανακάμπτουν από το 2010 εκτιμάται ότι θα ενισχυθούν περαιτέρω το 2011-2012, ευνοημένες από τις εξελίξεις στο κόστος

εργασίας και των συνθηκών της εξωτερικής ζήτησης. Οι προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρουν αυξήσεις στις εξαγωγές αγαθών της τάξης του 6.5% για το 2011 και περαιτέρω αύξηση το 2012, ενώ οι εξαγωγές υπηρεσιών – ιδιαίτερα σε σχέση με την ευαίσθητη ως προς τη διεθνή συγκυρία εμπορική ναυτιλία και τον τουρισμό – αναμένεται να κινηθούν με αντίστοιχους ρυθμούς.

Το έλλειμμα τρεχουσών συναλλαγών αναμένεται να μειωθεί στο 7.9% του ΑΕΠ το 2011 και να κατέλθει σε επίπεδα της τάξης του 6,3% του ΑΕΠ το 2012. Η αναμενόμενη αύξηση της ανταγωνιστικότητας και τα οφέλη από την εξέλιξη των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων πιθανόν να οδηγήσουν σε ακόμα ταχύτερη προσαρμογή του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών.

Το βασικό αυτό σενάριο μπορεί να μην επιβεβαιωθεί σε περίπτωση που η βελτίωση του εμπορικού ισοζυγίου δεν αποκτήσει διαρκή χαρακτηριστικά.

2.2 Χαρακτηριστικά της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα

Η εργασία αποτελεί τον ουσιαστικότερο παράγοντα παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών από το κράτος. Τόσο το δυναμικό της, όσο και οι εφαρμοζόμενες πρακτικές και πολιτικές διοίκησης του ανθρωπίνου δυναμικού, η εφαρμοζόμενη πολιτική της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα επηρεάζει καθοριστικά και την λειτουργία της ευρύτερης αγοράς εργασίας. Επηρεάζει τα επίπεδα των μισθών, των συνθηκών εργασίας, ενώ σε ορισμένους κλάδους (πχ εκπαίδευση και επαγγέλματα υγείας) διαμορφώνει τόσο την προσφορά όσο και τη ζήτηση εργασίας. Οι δημόσιοι υπάλληλοι βρίσκονται επίσης στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος σε θέματα ηθικής υπόστασης και διαμορφώνουν σε σημαντικό βαθμό τη γενική αντίληψη ως προς τη συνολική αμεροληψία, τη νομιμότητα και την ηθική ακεραιότητα μιας κοινωνίας.

Στην παρούσα ενότητα αποτυπώνονται ορισμένα χαρακτηριστικά στοιχεία της ελληνικής αγοράς εργασίας και επιχειρείται μια σύγκριση της θέσης που καταλαμβάνει η απασχόληση στον δημόσιο τομέα σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Σκοπός είναι να αναγνωρισθούν ουσιαστικές διαφοροποιήσεις ως προς τη σύνθεση και την αμοιβή της απασχόλησης και οι οποίες θα πρέπει να συνεκτιμούνται σε κάθε περίπτωση σχεδιασμού μισθολογικών μεταρρυθμίσεων. Ως εκ τούτου, η ανάλυση ξεκινάει με την γενική περιγραφή της απασχόλησης στη χώρα και παρατίθεται η τομεακή σύνθεση της. Συγκρίνεται η αμοιβή της απασχόλησης με την παραγωγικότητα της εργασίας. Στη συνέχεια διαπιστώνεται η θέση που ο δημόσιος τομέας στη συνολική οικονομία, τόσο σε όρους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, όσο και σε όρους μισθολογικής δαπάνης. Σε κάθε περίπτωση παρατίθενται και τα στοιχεία άλλων χωρών όπου αυτά είναι διαθέσιμα.

2.2.1 Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), ο αριθμός των απασχολούμενων τον Οκτώβριο του 2010 ανήλθε σε 4.402.931 άτομα και των ανέργων σε 621.938. Το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε σε 12,4%, έναντι 11,8% του προηγούμενου τριμήνου και 9,3% του αντίστοιχου τριμήνου 2009⁵. Σύμφωνα με τις ισχύουσες εκτιμήσεις και τάσεις, το ποσοστό ανεργίας εκτιμάται ότι θα ανέλθει σε υψηλότερα επίπεδα το έτος 2011, ενώ το μέγεθος ενδέχεται να υποεκτιμάται. Η σημαντική αύξηση της ανεργίας που αποτυπώνεται τόσο στις επίσημες στατιστικές όσο και στην πραγματικότητα της αγοράς εργασίας καθιστά ακόμα πιο κρίσιμες τις τάσεις απασχόλησης και τις εξελίξεις στο δημόσιο τομέα της οικονομίας.

Η απασχόληση μειώθηκε κατά 0,5% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 3,0% σε σχέση με το Γ' τρίμηνο του 2009. Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 4,7% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 33,7% σε σχέση με το Γ' τρίμηνο του 2009.

Κατά το Γ' τρίμηνο του 2010, βρήκαν απασχόληση 102.797 άτομα, τα οποία ήταν άνεργα πριν από ένα έτος. Παράλληλα, κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, 62.444 άτομα μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, 158.586 άτομα, τα οποία ένα χρόνο πριν ήταν απασχολούμενα, σήμερα είναι άνεργα και άλλα 89.447 άτομα που ήταν απασχολούμενα, είναι πλέον οικονομικά μη ενεργά. Επιπλέον, 91.848 άτομα, που πριν ένα έτος ανήκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό, εισήλθαν στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, αλλά είναι άνεργα.

Πίνακας 2.4: Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης για τα έτη 1998 - 2010 (Γ' τρίμηνο κάθε έτους, σε χιλ)

Έτος	Γενικό Σύνολο	Εργατικό Δυναμικό							Μη οικ/κά ενεργός πληθ/μός
		Σύνολο	% πληθ/μ ού	Απασχολούμενο ι	% εργ/κού δυν/κού	Άνεργοι	% Εργ/κου Δυν/κο ύ	% Ανεργία (μέσο ετήσιο)	
2005	9.112,9	4.855,3	53,3	4.385,6	90,3	469,8	9,7	9,9	4.257,5
2006	9.164,2	4.902,5	53,5	4.494,2	91,7	408,3	8,3	8,9	4.261,8
2007	9.211,3	4.926,8	53,5	4.539,3	92,1	387,5	7,9	8,3	4.284,5
2008	9.237,8	4.944,9	53,5	4.589,8	92,8	355,1	7,2	7,6	4.292,9

⁵ Ελληνική Στατιστική Αρχή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Γ' Τρίμηνο 2010 – 16/12/2010

Έτος	Γενικό Σύνολο	Εργατικό Δυναμικό							Μη οικ/κά ενεργός πληθ/μός
		Σύνολο	% πληθ/μ ού	Απασχο- λούμενο ι	% εργ/κού δυν/κού	Άνεργοι	% Εργ/κού Δυν/κο ύ	% Ανεργία (μέσο ετήσιο)	
2009	9.272,3	5.005,3	54,0	4.540,1	90,7	465,1	9,3	9,5	4.267,0
2010	9.311,0	5.024,9	54,0	4.402,9	87,6	621,9	12,4		4.286,1

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (19,3%), στους απόφοιτους ανώτερης τεχνολογικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (15,1%) και σε όσους έχουν ολοκληρώσει μερικές τάξεις δημοτικού (12,4%). Το χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται σε όσους έχουν διδακτορικό ή μεταπτυχιακό (7,5%) και στους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (9,4%).

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ (γ' τρίμηνο 2010), το ποσοστό των «νέων ανέργων», δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 23,7% του συνόλου των ανέργων ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι (αυτοί που αναζητούν από 12 μήνες και άνω εργασία, ανεξάρτητα αν είναι «νέοι» ή «παλαιοί» άνεργοι), αποτελούν αντίστοιχα το 48,4%.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και ανέρχεται στο 6,4% του συνόλου των απασχολούμενων. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων το 51,7% έκανε αυτή την επιλογή διότι δεν μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση, ενώ το 6,7% διότι φροντίζει μικρά παιδιά ή εξαρτώμενους ενήλικες.

Ο πίνακας που ακολουθεί εμφανίζει την κατανομή του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα ανά επίπεδο εκπαίδευσης και ανά κατάσταση απασχόλησης. Πέρα από το μεγάλο ποσοστό των πτυχιούχων μέσης εκπαίδευσης στο σύνολο των ανέργων θα πρέπει να επισημανθεί επίσης και το σημαντικό μερίδιο των πτυχιούχων Ανώτερης Τεχνικής / Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Πίνακας 2.5: Κατανομή Δυναμικού ανά Επίπεδο Εκπαίδευσης και Κατάσταση Απασχόλησης (γ' τρίμηνο 2010, σε χιλ άτομα)

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Πληθ/μός	Εργατικό Δυν/ικό	Απασχο- λούμενοι	Άνεργοι	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομ ικά ενεργοί
ΣΥΝΟΛΟ	9.311,0	5.024,9	4.402,9	621,9	12,4%	4.286,1
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	128,8	117,7	109,0	8,8	7,5%	11,1
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	1.101,9	848,6	768,6	80,0	9,4%	253,3

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Πληθ/μός	Εργατικό Δυν/ικό	Απασχο- λούμενοι	Άνεργο ι	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργοί
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	1.105,1	904,5	768,4	136,2	15,1%	200,6
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	2.741,0	1.648,3	1.427,2	221,2	13,4%	1.092,6
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	1.145,9	556,9	481,1	75,8	13,6%	589,0
Απολυτήριο Δημοτικού	2.546,2	900,6	808,2	92,4	10,3%	1.645,6
Μερικές τάξεις Δημοτικού	311,9	23,4	20,5	2,9	12,4%	288,5
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	230,2	24,8	20,0	4,8	19,4%	205,4

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Μια σύγκριση μεταξύ του δυναμικού μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολουμένων στους δύο τομείς επιχειρεί ο πίνακας που ακολουθεί. Συγκεκριμένα, παρατίθεται (βάσει στοιχείων του γ' τριμήνου του 2010) η εκπαιδευτική βαθμίδα που έχουν ολοκληρώσει οι απασχολούμενοι στην δημόσια διοίκηση / άμυνα σε σχέση με το αντίστοιχο επίπεδο στο σύνολο της οικονομίας. Πέραν του ότι η δευτεροβάθμια εκπαίδευση παραμένει η κυρίαρχη ομάδα εργαζομένων στον τομέα, θα πρέπει να επισημανθεί η υψηλή (σε σχέση με τη συνολική οικονομία) εκπαίδευση των απασχολουμένων στη δημόσια διοίκηση. Το 57,3% των απασχολουμένων σε αυτήν έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση με το 29,1% να κατέχει πανεπιστημιακό τίτλο, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στο σύνολο της οικονομίας είναι 37,7% και 19%. Η συγκεκριμένη διάρθρωση της απασχόλησης – βάσει του εκπαιδευτικού επιπέδου – θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε κάθε περίπτωση σύγκρισης των αποδοχών μεταξύ του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα της οικονομίας, στο βαθμό που οι μεταξύ τους μισθολογικές αποκλίσεις ενδέχεται να προέρχονται από διαφορετική δομή της εκπαιδευτικής πυραμίδας στους δύο τομείς καθώς βέβαια και το γεγονός της σύνθεσης αφού ιδιαίτερα μεγάλος αριθμός δημοσίων υπαλλήλων που εντάσσονται σε ειδικά μισθολόγια έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση.

Πίνακας 2.6: Κατανομή Δυναμικού ανά Επίπεδο Εκπαίδευσης και Κατάσταση Απασχόλησης (γ' τρίμηνο 2010)

Βαθμίδα Εκπαίδευσης	Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	Σύνολο Οικονομίας
Δεν πήγε σχολείο	0,1%	0,9%
Δημοτικό	3,8%	18,5%
Γυμνάσιο	3,1%	10,6%

Λύκειο	35,7%	32,3%
Μεταδευτεροβάθμια	7,7%	9,0%
Πανεπιστήμιο	29,1%	19,0%
ΤΕΙ	19,9%	9,2%
Διδακτορικό	0,6%	0,5%
Σύνολο	100,0%	100,0%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Στον πίνακα που ακολουθεί, παρουσιάζεται η σύνθεση της απασχόλησης ανά βασικό τομέα δραστηριότητας (κωδικοποίηση NACE) στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Τα στοιχεία έχουν αντληθεί από τη βάση στατιστικών δεδομένων της Eurostat και προέρχονται από επεξεργασία στοιχείων των εθνικών στατιστικών αρχών. Περιλαμβάνουν το σύνολο των μονίμως απασχολούμενων (δηλαδή των εχόντων εργασία για διάστημα τουλάχιστον 3 μηνών) και αφορούν το έτος 2009.

Αξιοσημείωτη είναι η ιδιαίτερα υψηλή συμμετοχή του εμπορίου στην κλαδική διάρθρωση της απασχόλησης (18,2%) σε σχέση με το αντίστοιχο μέσο ευρωπαϊκό μέγεθος, ποσοστό το οποίο είναι το δεύτερο μεγαλύτερο στις 27 χώρες της Ε.Ε. μετά την Κύπρο. Επίσης σημαντικά υψηλότερη σε σχέση με τα ευρωπαϊκά μεγέθη – αλλά ερμηνευόμενη από τη συμμετοχή του Τουρισμού στο ΑΕΠ – είναι η σημαντική αναλογική συμμετοχή του κλάδου της εστίασης και της παροχής καταλυμάτων (4,6% έναντι 7,6%). Σημαντικά χαμηλότερη όμως εμφανίζεται για την Ελλάδα το ποσοστό απασχόλησης σε δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (5,6% έναντι 10,3%).

Πίνακας 2.7: Απασχολούμενοι 15 ετών και άνω ανά Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας (2010, σε χιλ άτομα)

Δραστηριότητα	ΕΕ (χιλ. άτομα)	ΕΕ (%)	Ελλάδα (χιλ. άτομα)	Ελλάδα (%)
Σύνολο	217.922,9	100,0%	4.402,9	100,0%
A. Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία	11.492,7	5,3%	551,3	12,5%
B. Ορυχεία και Λατομεία	848,3	0,4%	13,5	0,3%
Γ. Μεταποίηση	33.973,7	15,6%	465,2	10,6%
Δ. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	1.663,0	0,8%	25,6	0,6%
Ε. Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	1.606,8	0,7%	35,1	0,8%
ΣΤ. Κατασκευές	16.769,0	7,7%	319,4	7,3%
Z. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	30.575,8	14,0%	800,2	18,2%
Η. Μεταφορά και αποθήκευση	11.067,0	5,1%	207,9	4,7%
Θ. Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης	9.927,5	4,6%	333,4	7,6%
Ι. Ενημέρωση και επικοινωνία	6.233,6	2,9%	83,3	1,9%
Κ. Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	6.452,8	3,0%	116,0	2,6%
Λ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	1.716,2	0,8%	6,0	0,1%
Μ. Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	10.626,2	4,9%	209,8	4,8%
Ν. Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	8.506,8	3,9%	76,8	1,7%
Ξ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση ⁶	15.675,6	7,2%	370,1	8,4%
Ο. Εκπαίδευση	15.581,9	7,2%	310,0	7,0%
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας	22.364,1	10,3%	244,8	5,6%
Ρ. Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	3.527,9	1,6%	51,5	1,2%
Σ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	5.332,0	2,4%	90,9	2,1%
Τ. Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	2.565,4	1,2%	90,5	2,1%
Υ. Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	186,2	0,1%	:	
	1.230,4	0,6%	:	

Πηγή: Eurostat

Σημείωση: Η κατηγοριοποίηση των δραστηριοτήτων έχει γίνει κατά NACE rev. 2.

⁶ Η κωδικοποίηση NACE δεν κάνει καμία διάκριση σχετικά με τον τομέα (όπως ορίζεται για παράδειγμα στο σύστημα εθνικών λογαριασμών) στον οποίο κατατάσσονται οι δραστηριότητες. Επιπλέον, στην κατηγοριοποίηση NACE δεν υπάρχει ενιαία κατηγορία που να περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που ασκούνται από την κυβέρνηση. Κατά συνέπεια, δεν είναι απολύτως βέβαιο ότι όλοι οι κρατικοί φορείς συμπεριλαμβάνονται στη δραστηριότητα «Δημόσια διοίκηση και άμυνα - υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση». Φορείς που ασκούν δραστηριότητα σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο και που μπορούν να καταταχθούν συγκεκριμένα σε άλλους τομείς, περιλαμβάνονται στην κατάλληλη ομάδα. Για παράδειγμα, ένα σχολείο που διοικείται από την κεντρική ή τοπική κυβέρνηση περιλαμβάνεται στην αντίστοιχη ομάδα της εκπαίδευσης (Ομάδα Ρ) και ένα δημόσιο νοσοκομείο στην Ομάδα Q. Από την άλλη πλευρά, η ομάδα Ο δεν περιλαμβάνει αποκλειστικά και μόνο κρατικούς φορείς. Ιδιωτικοί φορείς που ασκούν δημόσια διοίκηση κατατάσσονται επίσης στην ίδια κατηγορία (Eurostat, Statistical Office of the European Communities, NACE rev. 2 introductory guidelines).

Ο αναφερόμενος στον πίνακα κλάδος της δημόσιας διοίκησης-άμυνας-κοινωνικής ασφάλισης (βλ. υποσημείωση 9) δεν διαφοροποιείται ιδιαίτερα στην Ελλάδα σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη, καθώς ανέρχεται σε 8,4% της συνολικής απασχόλησης, έναντι 7,2% στο σύνολο της ΕΕ των 27. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι, το ίδιο ποσοστό στην Γαλλία ανέρχεται σε 10,5% και στο Βέλγιο σε 9,7%.

Επιπρόσθετα, η ίδια κατηγορία περιλαμβάνει και τους απασχολούμενους στην άμυνα και στα σώματα ασφαλείας η οποία στην περίπτωση της Ελλάδας αφορά δυσανάλογα μεγάλο αριθμό απασχολούμενων. Ο αριθμός των εργαζομένων στην άμυνα (πολιτικό και στρατιωτικό προσωπικό) και στα σώματα ασφαλείας στις 31/12/2009 ανερχόταν σε 149,2 χιλ άτομα, ήτοι στο 3,4% του μονίμως απασχολούμενου δυναμικού ή 2,9% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι ο αντίστοιχος αριθμός στο Ηνωμένο Βασίλειο ανερχόταν σε 495⁷ χιλ, υπολογιζόμενος σε 1,8% των μονίμως απασχολούμενων, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος στην Ιρλανδία (στοιχεία Σεπτεμβρίου 2009) ανερχόταν σε 10,9 χιλ⁸ (ποσοστό επί των μονίμως απασχολούμενων της τάξης του 1,4%).

Εκτιμήσεις για τη συμμετοχή των απασχολούμενων στην άμυνα και τα σώματα ασφαλείας (πολιτικό και στρατιωτικό προσωπικό) σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης θέτουν το συγκεκριμένο ποσοστό σε επίπεδα χαμηλότερα του 1% για το σύνολο τους, με εξαίρεση τη Γαλλία (1,5%), τη Βουλγαρία (1,1%) και την Πολωνία.

2.2.2 Αμοιβή της απασχόλησης και παραγωγικότητα

Ακολουθως, παρατίθενται οι μέσες ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές ανά εργαζόμενο⁹ στην Ελλάδα και στις λοιπές χώρες της ευρωζώνης, για το σύνολο της οικονομίας με βάση τα στοιχεία του ΟΟΣΑ. Η παράθεση γίνεται, αφ' ενός σε τρέχουσες τιμές εκφρασμένες σε ευρώ και αφ' ετέρου σε νομισματικές μονάδες ισοδύναμης αγοραστικής αξίας (PPP). Από τη σύγκριση μεταξύ των αυξήσεων στις ονομαστικές αμοιβές και των μεταβολών στις εκφρασμένες σε PPP αμοιβές προκύπτει ότι, οι προαναφερθείσες αυξήσεις στις ονομαστικές αποδοχές, οδήγησαν σε μετριότερου βαθμού ενίσχυση στην αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Σημειώνεται ωστόσο ότι, στην πλειοψηφία των ετών η αύξηση και σε όρους αγοραστικής δύναμης στην

⁷ UK Office for National Statistics: *Statistical Bulletin – Public Sector Employment June 2010*

⁸ Central Statistics Office for Ireland: *Public Sector Employment and Earnings – September 2009*

⁹ Οι ακαθάριστες αποδοχές ανά εργαζόμενο υπολογίζονται από τις συνολικές ακαθάριστες αμοιβές που καταβλήθηκαν εντός της περιόδου δια το συνολικό αριθμό των απασχολούμενων.

Ελλάδα ήταν μεγαλύτερη από την μέση αύξηση στην ευρωζώνη αν και παραμένει σε χαμηλότερο επίπεδο.

Όπως αποτυπώνεται στον πίνακα που ακολουθεί οι μέσες αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας κατά το έτος 2009 ανερχόταν σε ονομαστικές τιμές στο 79% των μέσων αποδοχών της Ευρωζώνης, ενώ σε ισοδύναμα αγοραστικής αξίας στο 86% των μέσων αποδοχών της Ευρωζώνης.

Πίνακας 2.8: Αμοιβή Απασχόλησης ανά Εργαζόμενο (2000-2009, σε εθνικά νομίσματα)

Έτος	Ετήσιες Ακαθάριστες Αποδοχές (σε ευρώ)				Ετήσιες Ακαθάριστες Αποδοχές (σε δολ. Ισοδύναμης αγοραστικής αξίας - PPP)			
	Ελλάδα		Ευρωζώνη		Ελλάδα		Ευρωζώνη	
	€	Μεταβολή (%)	€	Μεταβολή (%)	PPP	Μεταβολή (%)	PPP	Μεταβολή (%)
2001	18.107	3,7%	29.684	2,6%	24.833	6,5%	33.352	3,3%
2002	20.178	11,4%	30.458	2,6%	28.479	14,7%	34.306	2,9%
2003	21.445	6,3%	31.177	2,4%	28.653	0,6%	34.741	1,3%
2004	22.340	4,2%	31.853	2,2%	29.434	2,7%	35.661	2,6%
2005	23.504	5,2%	32.481	2,0%	30.666	4,2%	36.634	2,7%
2006	24.320	3,5%	33.238	2,3%	31.767	3,6%	37.921	3,5%
2007	25.837	6,2%	34.094	2,6%	33.508	5,5%	39.152	3,2%
2008	27.598	6,8%	35.192	3,2%	36.526	9,0%	40.949	4,6%
2009	28.230	2,3%	35.711	1,5%	36.209	-0,9%	41.652	1,7%

Πηγή: ΟΟΣΑ

Ακολουθως γίνεται μια αντιπαράθεση της ανωτέρω αμοιβής της απασχόλησης με την παραγωγικότητα της¹⁰. Για το λόγο αυτό, η αμοιβή της εργασίας αντιπαράτιθεται προς την Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία ανά εργαζόμενο, βάσει των τελευταίων διαθέσιμων στοιχείων του ΟΟΣΑ. Από την αντιπαραβολή προκύπτει ότι στην Ελλάδα η σχέση της αμοιβής εργασίας προς την Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία ανέρχεται σε 71,8%, έναντι 69,4% στο σύνολο της

¹⁰ Η παραγωγικότητα της εργασίας ορίζεται εδώ ως η Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία δια τον συνολικό αριθμό των απασχολουμένων.

ευρωζώνης. Το μεγαλύτερο αυτό ποσοστό μπορεί να αποδοθεί είτε στο ότι η εργασία είναι ακριβότερη στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες του ΟΟΣΑ, ή στο ότι ή στο ότι η ελληνική οικονομία εξειδικεύεται σε τομείς υπηρεσιών οι οποίοι είναι έντασης εργασίας ή τέλος στο ότι η εργασία είναι υποκατάστατο κεφαλαίου ή υψηλότερης παραγωγικότητας των συντελεστών παραγωγής.

Πίνακας 2.9: Παραγωγικότητα Εργασίας ανά Απασχολούμενο και Αμοιβή Απασχόλησης (2009, σε εθνικά νομίσματα)

Χώρα	Μισθολογικό κόστος/ Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία
Σλοβενία	84,8%
Εσθονία	82,3%
Δανία	79,7%
Ην. Βασίλειο	79,3%
Βέλγιο	76,4%
Πορτογαλία	73,7%
Σουηδία	73,7%
Φινλανδία	73,2%
Ουγγαρία	72,1%
Ελλάδα	71,8%
Ολλανδία	71,5%
Αυστρία	70,1%
Ισπανία	69,8%
Γαλλία	69,6%
Ευρωζώνη	69,4%
Ιταλία	68,4%
Γερμανία	66,6%
Νορβηγία	66,4%
Τσεχία	65,7%
Λουξεμβούργο	63,2%
Πολωνία	60,9%
Ιρλανδία	60,4%
Σλοβακία	52,5%

Πηγή: ΟΟΣΑ

Το συγκεκριμένο ποσοστό αναλύεται στον πίνακα 2.12 για επιμέρους βασικούς τομείς της οικονομίας. Επισημαίνεται ότι στον τομέα της «Επιχειρηματικής Οικονομίας» που εξαιρεί το σύνολο του πρωτογενή τομέα και τους τομείς δημόσιας διοίκησης / άμυνας, εκπαίδευσης, υγείας και ορισμένων χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, η αναλογία ανέρχεται σε 70,4% στην Ελλάδα έναντι 73,2% στο σύνολο της ευρωζώνης.

Πίνακας 2.10: Μισθολογικό κόστος προς Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία (2009, σε εθνικά νομίσματα)

	Σύνολο Οικονομίας	Μεταποίηση (D)	Σύνολο Δευτερογενούς Τομέα (C-E)	Κατασκευές (F)	Εμπόριο, μεταφορές και επικοινωνίες (G-I)	Χρημ/κες και λοιπές επιχειρ/κες υπηρεσίες (J-K)	Υπηρεσίες (G-K)	Επιχειρηματική Οικονομία (εκτός πρωτογενούς τομέα) (C-K)
Σλοβενία	84,8%	75,9%	73,1%	84,8%	81,5%	92,9%	85,9%	80,9%
Εσθονία	82,3%	90,0%	80,4%	109,9%	78,4%	81,9%	78,8%	81,9%
Δανία	79,7%	76,8%	61,9%	113,9%	88,0%	79,7%	83,9%	79,7%
Ην. Βασίλειο	79,3%	89,9%	76,8%	111,6%	83,6%	73,7%	78,0%	80,5%
Βέλγιο	76,4%	μ/δ	68,9%	80,8%	75,5%	88,9%	81,0%	78,2%
Πορτογαλία	73,7%	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ
Σουηδία	73,7%	73,1%	66,6%	108,9%	76,0%	62,5%	68,9%	71,1%
Φινλανδία	73,4%	59,2%	56,6%	89,6%	77,3%	87,3%	80,9%	72,2%
Ουγγαρία	72,1%	58,8%	58,0%	84,7%	85,2%	81,5%	83,4%	73,4%
Ελλάδα	71,8%	77,6%	74,7%	56,5%	60,9%	108,5%	71,5%	70,4%
Ολλανδία	71,5%	66,6%	54,0%	88,7%	66,8%	81,1%	73,8%	69,9%
Αυστρία	70,1%	65,2%	62,5%	72,5%	70,1%	62,7%	66,7%	66,2%
Ισπανία	69,8%	74,8%	68,1%	70,0%	66,8%	77,2%	71,1%	70,4%
Γαλλία	69,6%	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ	μ/δ
Ευρωζώνη	69,4%	75,2%	72,3%	79,0%	73,0%	71,2%	72,3%	73,2%
Ιταλία	68,4%	84,2%	77,2%	78,3%	73,1%	67,8%	70,9%	73,5%
Γερμανία	66,6%	83,4%	79,4%	85,9%	74,1%	60,0%	66,6%	73,0%
Νορβηγία	66,4%	83,1%	33,5%	108,5%	75,5%	99,6%	84,3%	61,5%
Τσεχία	65,7%	54,0%	51,9%	82,7%	59,9%	89,8%	69,2%	62,6%
Λουξ/γο	63,2%	82,5%	77,3%	90,5%	57,6%	58,0%	57,9%	62,3%
Πολωνία	60,9%	45,6%	50,2%	54,3%	45,4%	61,5%	50,5%	50,6%
Ιρλανδία	60,4%	μ/δ	29,0%	106,9%	69,7%	48,2%	57,6%	50,6%
Σλοβακία	52,5%	42,7%	41,5%	54,0%	57,6%	70,2%	62,0%	52,8%

Πηγή: ΟΟΣΑ

Στον πίνακα 2.13 παρατίθενται στοιχεία αναφορικά με τις ετήσιες μεταβολές των αποδοχών ανά εργαζόμενο και της παραγωγικότητας ανά εργαζόμενο στην Ελλάδα σε σχέση με τις χώρες της ευρωζώνης. Τα στοιχεία προέρχονται από τη βάση δεδομένων του ΟΟΣΑ και αφορούν το διάστημα 2001-2009. Επισημαίνεται ότι, οι ετήσιες αποδοχές ανά εργαζόμενο αναφέρονται σε ακαθάριστες αποδοχές, ενώ στην περίπτωση της Ελλάδας έχουν υπολογισθεί και οι μεταβολές επί των αποδοχών αναγόμενων σε σταθερές τιμές του έτους 2000 με χρήση του αποπληθωριστή του ΑΕΠ.

Το εξεταζόμενο διάστημα, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης των ακαθάριστων αποδοχών στην Ελλάδα διαμορφώθηκε σε 2,7% έναντι μέσου ετήσιου ρυθμού

αύξησης της παραγωγικότητας της τάξεως του 1,9%. Συνολικά, μεταξύ 2001 και 2009 οι ακαθάριστες αποδοχές στην Ελλάδα αυξήθηκαν κατά 55,9% σε τρέχουσες τιμές.

Πίνακας 2.11: Παραγωγικότητα της Εργασίας ανά απασχολούμενο και Ετήσιες Αποδοχές ανά απασχολούμενο (2001-2009, ετήσιο ποσοστό αύξησης)

Έτος	Ετήσια Μεταβολή Παραγωγικότητας		Ετήσια Μεταβολή Ακαθ. Αποδοχών		
	Ελλάδα	Ευρωζώνη	Ελλάδα (σε τρέχουσες τιμές)	Ελλάδα (σε σταθερές τιμές 2000)	Ευρωζώνη (σε τρέχουσες τιμές)
2001	3,4%	0,5%	3,7%	2,6%	0,3%
2002	1,8%	0,3%	11,4%	7,8%	2,6%
2003	5,2%	0,3%	6,3%	2,3%	2,4%
2004	2,6%	1,5%	4,2%	1,2%	2,2%
2005	1,5%	0,7%	5,2%	2,3%	2,0%
2006	-0,4%	1,3%	3,5%	0,3%	2,3%
2007	2,4%	1,2%	6,2%	3,1%	2,6%
2008	1,6%	0,0%	6,8%	3,5%	3,2%
2009	-1,1%	-2,4%	2,3%	1,1%	1,5%

Πηγή: ΟΟΣΑ

Από τους Πίνακες 2.13 και 2.14 παρατηρείται πως αν και η αύξηση της παραγωγικότητας την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα υπήρξε μεγαλύτερη σε σχέση με την Ευρωζώνη, η παραγωγικότητα ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα παραμένει σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα (π.χ. για το έτος 2009 η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα είναι €39.303 ανά εργαζόμενο έναντι €51.487 στην Ευρωζώνη). Η απόκλιση στις ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές είναι μικρότερη (€28.230 έναντι €35.711). Η σχέση των ακαθάριστων αποδοχών προς την παραγωγικότητα ανέρχεται σε 69,4% στην ευρωζώνη και σε 71,8% στην Ελλάδα (στοιχεία 2009).

Πίνακας 2.12: Σύγκριση Παραγωγικότητας Εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωζώνη (2001-2009, σε ευρώ)

Έτος	Ελλάδα			Ευρωζώνη		
	Παραγ/τα (Ακαθ. Προστ. Αξία / Εργαζόμενο)	Ετήσιες Ακαθ. Αποδοχές (σε €)	Μισθολογικ ό κόστος/ Ακαθ. Προστ. Αξία	Παραγ/τα (Ακαθ. Προστ. Αξία / Εργαζόμενο)	Ετήσιες Ακαθ. Αποδοχές (σε €)	Μισθολογικ ό κόστος/ Ακαθ. Προστ. Αξία
2001	34.388	18.107	52,7%	50.039	29.684	59,3%
2002	35.015	20.178	57,6%	50.195	30.458	60,7%
2003	36.833	21.445	58,2%	50.343	31.177	61,9%
2004	37.788	22.340	59,1%	51.105	31.853	62,3%
2005	38.374	23.504	61,2%	51.465	32.481	63,1%
2006	38.211	24.320	63,6%	52.135	33.238	63,8%
2007	39.120	25.837	66,0%	52.756	34.094	64,6%
2008	39.736	27.598	69,5%	52.776	35.192	66,7%
2009	39.303	28.230	71,8%	51.487	35.711	69,4%

Πηγή: ΟΟΣΑ

2.2.3 Η απασχόληση και οι αποδοχές στο δημόσιο τομέα

Εστιάζοντας την ανάλυση στον δημόσιο τομέα, στις ακόλουθες παραγράφους επιχειρείται μια σύγκριση του μεγέθους της απασχόλησης που αυτός αντιπροσωπεύει στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες μέσω της παρουσίασης του συνολικού προσωπικού που απασχολείται στο δημόσιο τομέα και του συνολικού κόστους του εν λόγω προσωπικού.

Μερίδιο Απασχόλησης της Γενικής Κυβέρνησης

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει το ποσοστό των απασχολούμενων στην γενική κυβέρνηση και τους δημόσιους οργανισμούς σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ, όπως παρουσιάζονται στην έκδοση του οργανισμού «Government at a Glance»¹¹.

Τα στοιχεία αναφέρονται στο 2005 (με εξαίρεση την Ελλάδα που αφορούν το έτος 2006) και συγκεντρώθηκαν από τον οργανισμό στη διάρκεια του 2006 στα πλαίσια ειδικής έρευνας για τη σύγκριση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα (CEPD). Τα δεδομένα προέρχονται στην πλειοψηφία των περιπτώσεων (πλην των

¹¹ OECD Government at a Glance 2009 – 22/10/2009

αναφερόμενων εξαιρέσεων) από τις εθνικές στατιστικές αρχές. Τα δεδομένα βασίζονται στο Σύστημα των Εθνικών Λογαριασμών και καλύπτουν τους απασχολούμενους στην γενική κυβέρνηση και τις δημόσιες επιχειρήσεις. Ο ορισμός της Γενικής Κυβέρνησης καλύπτει το σύνολο των επιπέδων διοίκησης (κεντρική, περιφερειακή, τοπική, φορείς κοινωνικής ασφάλισης κλπ) και περιλαμβάνει υπουργεία, οργανισμούς και μη κερδοσκοπικά ιδρύματα που ελέγχονται από το κράτος. Στην περίπτωση της Ελλάδας περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου.

Στον ορισμό της δημόσιας επιχείρησης περιλαμβάνονται νομικά πρόσωπα που ανήκουν ή ελέγχονται από το κράτος και παράγουν προϊόντα ή παρέχουν υπηρεσίες σε μη-μηδενικές τιμές. Στις δημόσιες επιχειρήσεις περιλαμβάνονται επίσης και πάσης φύσεως αρχές και οργανισμοί (και χωρίς νομική οντότητα) με διακριτούς λογαριασμούς, αλλά χωρίς νομική μορφή. Ο αριθμός του προσωπικού αναφέρεται στον συνολικό αριθμό των μισθωτών υπαλλήλων, με εξαίρεση της Αυστρίας, την Ολλανδία, τη Σουηδία, την Ελβετία και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου αντιπροσωπεύουν ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης. Ως εκ τούτου, τα εμφανιζόμενα αποτελέσματα στις χώρες αυτές η απασχόληση ενδέχεται να υποεκτιμούνται σε σύγκριση με τις υπόλοιπες.

Πίνακας 2.13 Απασχόληση στην Γενική Κυβέρνηση και τις Δημόσιες Επιχειρήσεις ως ποσοστό του Εργατικού Δυναμικού (2006)

Χώρα	1995	2005
Νορβηγία	μ/δ	28,8%
Σουηδία	29,8%	28,3%
Γαλλία	21,6%	21,9%
Φινλανδία	21,0%	21,3%
Ουγγαρία	μ/δ	19,2%
Ην. Βασίλειο	μ/δ	19,1%
Βέλγιο	16,9%	17,1%
Καναδάς	17,9%	15,6%
Ιρλανδία	15,9%	14,7%
Ιταλία	14,2%	14,2%
ΗΠΑ	μ/δ	14,1%
Ελλάδα	μ/δ	14,1%
Αυστραλία	13,9%	13,6%
Πορτογαλία	13,0%	13,4%
Πολωνία	μ/δ	13,4%
Ισπανία	11,5%	13,0%
Τσεχία	12,8%	12,9%
Ολλανδία	13,1%	12,8%
Μεξικό	μ/δ	11,1%
Γερμανία	12,2%	10,4%
Αυστρία	11,8%	10,2%
Σλοβακία	8,9%	9,5%
Τουρκία	9,1%	9,2%
Ελβετία	7,2%	7,1%
Κορέα	5,8%	5,5%
Ιαπωνία	μ/δ	5,3%

Σημειώσεις

Ελλάδα: Τα στοιχεία αφορούν το έτος 2006 και προέρχονται από Κυβερνητική πηγή. Το προσωπικό με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου έχει συμπεριληφθεί.

Ιρλανδία: Τα στοιχεία προέρχονται από Κυβερνητική πηγή.

Ην. Βασίλειο: National Statistics Office.

Σλοβακία: Στοιχεία από Διεθνές Γραφείο Απασχόλησης (ILO) και ΟΟΣΑ. I

Κορέα: Τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία αφορούν το έτος 2004.

Πορτογαλία : Τα στοιχεία αφορούν το έτος 1996 αντί του 1995. Τα στοιχεία του 1996 δεν περιλαμβάνουν την αυτόνομη περιοχή της Madeira

μ/δ Μη διαθέσιμα στοιχεία

Πηγή: ΟΟΣΑ - Government at a Glance 2009

Από τα στοιχεία του πίνακα διαπιστώνεται μεγάλη απόκλιση μεταξύ των παρουσιαζόμενων χωρών ως προς την έκταση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, αποκλίσεις που σε ορισμένο βαθμό αντικατοπτρίζουν και τις διαφορετικές πολιτικές των χωρών ως προς την έκταση και τον τρόπο παροχής δημοσίων υπηρεσιών. Ως εκ τούτου, υψηλά στη σχετική κατάταξη βρίσκονται οι χώρες της Σκανδιναβικής και η Γαλλία, ενώ στον αντίποδα βρίσκονται χώρες της Ασίας και η Ελβετία. Στην Ελλάδα ο οργανισμός υπολογίζει το σχετικό ποσοστό σε 14,1% του συνολικού εργατικού δυναμικού, το οποίο κυμαίνεται κοντά στα αντίστοιχα μεγέθη της Ιρλανδίας και της Ιταλίας.

Μια ένδειξη για την διαχρονική εξέλιξη του συγκεκριμένου μεγέθους στην Ελλάδα μέχρι το 2010 δίνει ο πίνακας που ακολουθεί, όπου παρουσιάζεται η εξέλιξη της συμμετοχής των απασχολούμενων στο Δημόσιο σε σχέση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Τονίζεται ότι τα ανωτέρω μεγέθη έχουν προέλθει από την επεξεργασία των στοιχείων που έγινε στα πλαίσια της παρούσας μελέτης¹² και δεν είναι συγκρίσιμα με τα ποσοστά του προηγούμενου πίνακα αφού δεν περιλαμβάνεται η απασχόληση σε δημόσιες επιχειρήσεις.

Πίνακας 2.14 Απασχόληση στην Γενική Κυβέρνηση στην Ελλάδα, ως ποσοστό του Εργατικού Δυναμικού (2006-2010)

Έτος	Ποσοστό Απασχολούμενων στην Γενική Κυβέρνηση	
	Μη Περιλαμβανομένου Έκτακτου Προσωπικού	Περιλαμβανομένου Έκτακτου Προσωπικού
2006	12,6%	15,0%
2007	12,9%	15,2%
2008	13,1%	15,2%
2009	13,5%	15,4%
2010	12,9%	14,1%

Πηγές:

1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες Απογραφές 2006-2010
2. Υπουργείο Παιδείας: Προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών για τα έτη 2009-2010
3. Εισηγητικές εκθέσεις προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010
4. ΟΑΕΔ

Σημείωση: Το Εργατικό Δυναμικό Υπολογίζεται βάσει του συστήματος των Εθνικών Λογαριασμών

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, το μερίδιο των απασχολούμενων της Γενικής Κυβέρνησης στο συνολικό δυναμικό δεν συνιστά από μόνο του επαρκές στοιχείο

¹² Βλ. σχετικά Ενότητα 5 της παρούσας

σύγκρισης του μεγέθους της απασχόλησης στον Δημόσιο Τομέα μεταξύ των χωρών. Παράγοντες όπως ο βαθμός εμπλοκής του Δημοσίου τομέα στην οικονομία ή η παραγωγικότητα του, θα πρέπει να συνεκτιμώνται σε κάθε τέτοια σύγκριση. Για παράδειγμα, από μια περαιτέρω ανάλυση της απασχόλησης σε εργαζόμενους στην Γενική Κυβέρνηση και σε απασχολούμενους σε δημόσιες επιχειρήσεις διαπιστώνει κανείς πως τα ποσοστά των δημόσιων επιχειρήσεων και της Γενικής κυβέρνησης δεν είναι αναλογικά στις χώρες του δείγματος (βλ. Πίνακα 2.17).

Πίνακας 2.15: Απασχόληση στην Γενική Κυβέρνηση και τις Δημόσιες Επιχειρήσεις ως ποσοστό του Εργατικού Δυναμικού (2005)

Χώρα	Γενική Κυβέρνηση	Δημόσιες Επιχειρήσεις	Σύνολο Δημοσίου Τομέα
Σουηδία	28,3%	0,4%	28,8%
Γαλλία	21,9%	3,3%	25,2%
Ολλανδία	12,8%	8,5%	21,3%
Ην. Βασίλειο	19,1%	1,3%	20,4%
Τσεχία	12,9%	7,2%	20,1%
Σλοβακία	9,5%	9,8%	19,3%
Βέλγιο	17,1%	2,2%	19,3%
Καναδάς	15,6%	1,5%	17,1%
Ιρλανδία	14,7%	2,2%	16,9%
Αυστραλία	13,6%	1,7%	15,3%
ΗΠΑ	14,1%	0,7%	14,7%
Γερμανία	10,4%	4,0%	14,5%
Ισπανία	13,0%	0,7%	13,7%
Μεξικό	11,1%	1,2%	12,3%
Αυστρία	10,2%	0,5%	10,7%
Τουρκία	9,2%	1,1%	10,3%
Κορέα	5,5%	1,0%	6,5%
Ιαπωνία	5,3%	0,7%	5,9%

Πηγή: ΟΟΣΑ - Government at a Glance 2009

Σημείωση: Έτος αναφοράς για τη Γαλλία και την Κορέα είναι το 2004.

Μισθολογικό Κόστος Γενικής Κυβέρνησης

Ακολουθώς παρατίθεται εκτιμήσεις για το μισθολογικό κόστος των δημοσίων υπηρεσιών σε διαφορετικές χώρες του ΟΟΣΑ. Τα στοιχεία αφορούν το συνολικό μισθολογικό κόστος στο τμήμα της Γενικής Κυβέρνησης, εκφρασμένο ως ποσοστό του ΑΕΠ κάθε χρονιάς. Το μισθολογικό κόστος των δημοσίων υπαλλήλων περιλαμβάνει όλες τις εργοδοτικές εισφορές (και τυχόν εθελοντικές εισφορές που καταβάλλονται για λογαριασμό των εργαζομένων σε ορισμένες χώρες). Ως εκ τούτου, διαφορές ως προς τον τρόπο χρηματοδότησης των συνταξιοδοτικών

συστημάτων δημοσίων υπαλλήλων (πχ καταβολή εισφορών από το κράτος προοδευτικά ή μη καταβολή και πληρωμή σύνταξης από το κράτος) είναι δυνατόν να δημιουργήσουν ορισμένες στρεβλώσεις κατά τη διεξαγωγή συγκρίσεων μεταξύ των χωρών.

Το εν λόγω ποσοστό ανέρχεται για την Ελλάδα σε επίπεδα της τάξης του 11%. Υψηλότερη μισθολογική δαπάνη για την Γενική Κυβέρνηση από την Ελλάδα (ως ποσοστό του ΑΕΠ) καταβάλλουν αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ των οποίων το σύνολο των σκανδιναβικών χωρών, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Πορτογαλία και η Ουγγαρία.

Τονίζεται ότι, λόγω διαφορών στη μετρητική βάση και διαφοροποιήσεων στον συνυπολογισμό των εργοδοτικών εισφορών από τον ΟΟΣΑ, το εμφανιζόμενο ποσοστό της μισθολογικής δαπάνης προς το ΑΕΠ για την Ελλάδα δεν είναι συγκρίσιμο με το αντίστοιχο ποσοστό που προκύπτει από την υπολογισθείσα μισθολογική δαπάνη του Κεφαλαίου 5 της παρούσας μελέτης (για παράδειγμα, για το 2010 το ποσοστό της μισθολογικής δαπάνης της γενικής κυβέρνησης εκτιμάται σε ποσοστό 8,2% του ΑΕΠ).

Πίνακας 2.16: Μισθολογικό Κόστος Γενικής Κυβέρνησης (2007, % ΑΕΠ).

Χώρα	Μισθολογικό Κόστος ως Ποσοστό του ΑΕΠ
Δανία	16,9%
Ισλανδία	15,5%
Σουηδία	15,1%
Φινλανδία	12,9%
Γαλλία	12,9%
Πορτογαλία	12,9%
Νορβηγία	12,3%
Βέλγιο	11,7%
Ουγγαρία	11,5%
Καναδάς	11,4%
Ελλάδα	11,0%
Ην. Βασίλειο	10,9%
Ιταλία	10,7%
Ισπανία	10,2%
ΗΠΑ	10,1%
Πολωνία	9,7%
Ν. Ζηλανδία	9,3%
Ιρλανδία	9,3%
Ολλανδία	9,2%
Αυστρία	9,1%
Μεξικό	8,5%
Ελβετία	7,9%
Τσεχία	7,6%
Λουξεμβούργο	7,3%
Κορέα	7,3%
Γερμανία	6,9%
Σλοβακία	6,8%
Ιαπωνία	6,2%
ΟΟΣΑ (28 χώρες)	10,4%

Πηγή: ΟΟΣΑ

Μεξικό: Στοιχεία 2004

Ν. Ζηλανδία: Στοιχεία 2005

Ιαπωνία, Κορέα, Ελβετία: Στοιχεία 2006

2.2.4 Συμπεράσματα

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει ότι στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, η αύξηση των ακαθάριστων αποδοχών στην Ελλάδα ήταν μεγαλύτερη από την μέση αύξηση στην ευρωζώνη αν και παραμένει σε χαμηλότερο επίπεδο. Αντίστοιχα και η αύξηση της παραγωγικότητας, αν και μεγαλύτερη σε σχέση με την ευρωζώνη παραμένει σε χαμηλότερα επίπεδα.

Οποιαδήποτε σύγκριση ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα ή το ύψος της μισθολογικής δαπάνης σε αυτόν θα πρέπει να γίνεται με επιφύλαξη στο βαθμό που δεν συνυπολογίζονται διαφορετικές πολιτικές των χωρών ως προς το βαθμό και την έκταση της παροχής των δημοσίων υπηρεσιών, τον βαθμό εμπλοκής του κράτους στην οικονομική δραστηριότητα, την παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα του δημοσίου τομέα κάθε χώρας ή πιθανά προβλήματα συγκρισιμότητας των στοιχείων. Λαμβανομένων υπόψη των συγκεκριμένων περιορισμών, τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία των χωρών οδηγούν σε κάποια πρώτα συμπεράσματα:

- Το μέγεθος της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα συμβαδίζει με το αντίστοιχο μέγεθος των αναπτυγμένων οικονομικά χωρών, ειδικά της Ε.Ε. Τονίζεται ωστόσο ότι το μέγεθος της απασχόλησης δεν αποτελεί από μόνο του ένδειξη «μικρού» ή «μεγάλου» δημοσίου τομέα, στο βαθμό που δεν συνυπολογίζει παράγοντες όπως την αποτελεσματικότητα ή παραγωγικότητα της εργασίας ή την επιλεχθείσα πολιτική εμπλοκής του κράτους στην οικονομική ζωή.
- Η μισθολογική δαπάνη ως ποσοστό του ΑΕΠ συμβαδίζει με την αντίστοιχη των ανεπτυγμένων οικονομικά χωρών (ειδικά της Ε.Ε.) αν και είναι υψηλότερη από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ.
- Η μέση αμοιβή των απασχολούμενων στον ελληνικό δημόσιο τομέα είναι χαμηλότερη σε σχέση με τα μέσα ευρωπαϊκά μεγέθη, ωστόσο η αξία της συγκεκριμένης διαπίστωσης περιορίζεται από την αδυναμία σύγκρισης της αποτελεσματικότητας των δημοσίων τομέων μεταξύ των χωρών.

Η ανάγνωση των παραπάνω συγκριτικών στοιχείων οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν είναι δυνατή η ανάδειξη της μέσης αμοιβής και της συνολικής μισθολογικής δαπάνης ως των βασικών προβλημάτων στη λειτουργία του δημοσίου τομέα. Τα ίδια συγκριτικά στοιχεία υποδεικνύουν την ανάγκη του εξορθολογισμού σε τομείς πέραν της μισθολογικής δαπάνης και χαρακτηριστικό ως προς αυτό είναι το μέγεθος της απασχόλησης.

Τα βασικά ζητήματα για το δημόσιο τομέα παραμένουν: α) η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα (δηλαδή η βελτιστοποίηση της σχέσης κόστους-αποτελέσματος) και β) η καλύτερη διαχείριση και εξοικονόμηση δημοσίων πόρων -πέραν της μισθολογικής δαπάνης..

Μια συνολική αποτίμηση του ελληνικού δημόσιου τομέα και μια ολοκληρωμένη συγκριτική ανάλυση με τρίτες χώρες θα πρέπει να εξεταστεί η σχέση μεταξύ κόστους και αποτελέσματος. Το αποτέλεσμα και η παραγωγικότητα θα πρέπει να κριθεί τόσο σε όρους ποσοτικών όσο και όρους ποιοτικών. Θα πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη οι προτιμήσεις των χωρών ως προς την έκταση και τον τρόπο παροχής δημοσίων υπηρεσιών Μια τέτοια ανάλυση είναι πέρα του σκοπού της παρούσας μελέτης.

3 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

3.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται μια προσέγγιση αποκωδικοποίησης του θεσμικού πλαισίου που διέπει την απασχόληση και το ισχύον σύστημα αμοιβών στο Δημόσιο Τομέα. Τόσο το ισχύον θεσμικό πλαίσιο όσο και οι σχετικές τροποποιήσεις, σε βάθος χρόνου, αφορούν το Δημόσιο Τομέα, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, τους έμμισθους στρατιωτικούς, πολιτικούς κλπ. Η προσέγγιση της περιορίζεται σε θέματα αποδοχών (τακτικών, επιδομάτων, υπερωρίες κλπ) σε ένα ευρύ μισθολογικό πλαίσιο που αφορά στο ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου.

Ειδικότερα, αποτυπώνεται το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει την απασχόληση και τις αμοιβές στο δημόσιο αποκωδικοποιώντας το σε σχέση με τις αμοιβές στο δημόσιο, με ιδιαίτερη αναφορά στα μισθολογικά κλιμάκια και επιδόματα (τακτικά, οικογενειακά, θέσεων ευθύνης κλπ) για το μόνιμο προσωπικό και το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. κλπ, καθώς και τα ειδικά μισθολόγια. Πιο συγκεκριμένα, το ισχύον θεσμικό που εξετάζεται στον παρόν κεφάλαιο και προσδιορίζεται παρακάτω, είναι το εξής:

1. Ν.3205/2003: «Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις» και ΚΥΑ που επεκτείνουν την εφαρμογή του σε ΙΔΑΧ

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο προσδιορίζεται ο τρόπος καταμερισμού των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια και ο τρόπος υπολογισμού των τακτικών αμοιβών ανά μισθολογικό κλιμάκιο.

Καθορίζονται στο σύνολο τους τόσο τα τακτικά επιδόματα όσο και το ύψος αυτών για όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων που έχουν δικαίωμα σε αυτά και εμπίπτουν στο εν λόγω θεσμικό πλαίσιο και αφορούν στα εξής:

Εν συνεχεία επικαιροποιείται η ισχύς των διατηρούμενων επιδομάτων και παροχών για ειδικές κατηγορίες προσωπικού και υπό την αίρεση ότι θα λαμβάνουν τα επιδόματα αυτά με την προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι εργάζονται σε πλήρη και αποκλειστική απασχόληση με την προβλεπόμενη ειδικότητα τους στους χώρους που δικαιολογούν την καταβολή τους.

Καθορίζεται η ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων που εμπίπτουν στις ρυθμίσεις του εν λόγω νόμου, υπό τη μορφή οικογενειακής παροχής, της οποίας το ύψος καθορίζεται από την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων.

Προκειμένου για την αύξηση της αποδοτικότητας, την ενίσχυση της προσαρμογής στις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις, τη βελτίωση της εξυπηρέτησης του πολίτη καθώς και για την πρόσθετη αυτών εργασία για την αντιμετώπιση αυξημένων υπηρεσιών αναγκών, χορηγείται στους υπαλλήλους που εμπίπτουν στις ρυθμίσεις του εν λόγω νόμου, μηνιαίο χρηματικό ποσό, ως κίνητρο απόδοσης, του οποίου το ύψος καθορίζεται για κάθε κατηγορία προσωπικού.

Οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων και ανεξαρτήτως οποιουδήποτε επιπέδου λαμβάνουν κατά βαθμίδα θέσεως επίδομα θέσης ευθύνης. Το ύψος του επιδόματος θέσης ευθύνης καθορίζεται με κριτήριο τη βαθμίδα θέσεως.

Επίσης, προβλέπεται ένας αριθμός ειδικών επιδομάτων, που διαφοροποιείται από Υπηρεσία σε Υπηρεσία και τα οποία εντάσσονται στην έννοια των τακτικών αποδοχών του υπαλλήλου.

Ένα επιπλέον στοιχείο που πλαισιώνει το σύστημα αμοιβών στο δημόσιο, ως πρόσθετη παροχή και καθορίζεται από το εν λόγω θεσμικό πλαίσιο, είναι η αμειβόμενη υπερωριακή εργασία, για την κάλυψη αναγκών πέραν του θεσμοθετημένου κανονικού ωραρίου εργασίας για εξαιρετική ή απρόβλεπτη ή έκτακτη υπηρεσιακή ανάγκη.

Επίσης, στο πλαίσιο αυτού του Νόμου προσδιορίζονται το ύψος των αποζημιώσεων συμβουλίων – επιτροπών και δεν μπορεί το σύνολο των διαφόρων αμοιβών και αποζημιώσεων από συμμετοχή σε συμβούλια, επιτροπές και ομάδες εργασίας να υπερβαίνει το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των συνολικών μηνιαίων αποδοχών του υπαλλήλου, όπως προκύπτουν από τις τακτικές αποδοχές και το κίνητρο απόδοσης.

Αναφορικά με τις αποδοχές και επιδόματα ή προσαυξήσεις των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων, Γενικών Διευθυντών, Οικονομικών Επιθεωρητών και Επιθεωρητών Δημοσίων Έργων, καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης κατά παρέκκλιση των διατάξεων του Ν.3205/2003.

Προκειμένου για τη διασφάλιση της ορθολογικής καταβολής της αμοιβής της υπερωριακής εργασίας, της αποζημίωσης από συμβούλια – επιτροπές και οι πάσης φύσεως αμοιβές που καταβλήθηκαν από οποιαδήποτε πηγή (εντός ή εκτός προϋπολογισμού), ο αρμόδιος υπουργός υποβάλλει συγκεντρωτική κατάσταση στη Βουλή, η οποία υπόκειται σε αντίστοιχο έλεγχο.

Τα θέματα του Ν.3205/2003 δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων μετά τη θεσμοθέτηση του νομικού πλαισίου για τις συλλογικές συμβάσεις στο Δημόσιο.

Οι **ΚΥΑ που επεκτείνουν την εφαρμογή του Ν.3205/2003** σε προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ) είναι οι εξής:

- ΚΥΑ 2/7093/0022 (ΦΕΚ Β' 215/2004) – Επέκταση διατάξεων του Ν.3205/2003 στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που απασχολείται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.
 - ΚΥΑ 2/5916/0022 (ΦΕΚ Β' 214/2004) – Επέκταση διατάξεων του Ν.3205/2003 στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη Δημόσια Π/θμια και Β/θμια Εκπαίδευση σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και στους προσωρινούς αναπληρωτές
2. Νόμος 1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»
 3. Νόμος 3833/15.3.2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης»
 4. Ν.3845/6.5.10 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»

Στην αποκωδικοποίηση του συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου λαμβάνονται υπόψη και οι τελευταίες ρυθμίσεις που προσδιορίζονται από τις αποφάσεις της Κυβέρνησης αναφορικά με το σύστημα αμοιβών, το οποίο έχει πρόσφατα αναθεωρηθεί τον Νοέμβριο του 2010.

5. Νόμος 3899/17.12.2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»

Οι τρεις τελευταίοι νόμοι θεσμοθετήθηκαν κατά τη διάρκεια 2010, με σκοπό την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης και προσδιορίζουν συγκεκριμένη κατά περίπτωση μείωση επί των τακτικών και πρόσθετων αποδοχών.

3.2 Θεσμικό πλαίσιο αμοιβών στο δημόσιο

3.2.1 Ν 3205/2003: Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις

Ο Ν.3205/2003 «Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις» προσδιορίζει το πλαίσιο αμοιβών του μόνιμου προσωπικού της δημόσιας διοίκησης.

- Στο μέρος Α θεσμοθετείται το πλαίσιο αμοιβών των μονίμων και δόκιμων πολιτικών υπαλλήλων του δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ. Το μέρος Β αφορά στα ειδικά μισθολόγια.
- Μέρος Α: Πλαίσιο αμοιβών του μόνιμου προσωπικού της δημόσιας διοίκησης

Μέρος Α: Προσωπικού Δημοσίου, ΝΠΔΔ, και ΟΤΑ

Προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του θεσμοθετούμενου μισθολογίου, το οποίο περιλαμβάνει τους μόνιμους και δόκιμους υπαλλήλους:

- του Δημοσίου
- των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και λοιπών προσώπων δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ),
- της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών των Έμμισθων υποθηκοφυλακείων και κτηματολογικών γραφείων της χώρας
- τους εκπαιδευτικούς λειτουργούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΕ και ΔΕ)
- τους ιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμους αγροτικούς ιατρούς

Το μισθολόγιο διαφοροποιείται με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης με αποτέλεσμα να θεσμοθετούνται διαφορετικοί βασικοί μισθοί για κάθε κατηγορία εκπαίδευσης (ΠΕ-Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, ΤΕ-Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, ΔΕ-Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και ΥΕ-Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης). Για κάθε κατηγορία θεσμοθετούνται 18 μισθολογικά κλιμάκια με εξέλιξη από το 18ο μέχρι το 1ο. Οι υπάλληλοι που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και το ίδιο κλιμάκιο έχουν τον ίδιο βασικό μισθό. Προσδιορίζεται επίσης ο χρόνος και ο τρόπος μισθολογικής εξέλιξης.

Στον ίδιο νόμο καθορίζεται το ύψος και οι προϋποθέσεις χορήγησης των **διαφόρων τακτικών επιδομάτων** τα οποία χορηγούνται υπό προϋποθέσεις στο προσωπικό που τις καλύπτει και περιλαμβάνουν:

1. Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών
2. Επίδομα αποφοίτων εθνικής σχολής δημόσιας διοίκησης
3. Επίδομα εξωδιδακτικής απασχόλησης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
4. Προβληματικών και παραμεθόριων περιοχών
5. Νοσοκομειακό και τροφής, για το προσωπικό των Νοσοκομείων, και λοιπών φορέων παροχής υπηρεσιών υγείας
6. Ειδικής απασχόλησης για το προσωπικό των ΟΤΑ
7. Επίδομα μεταφραστών – διερμηνέων
8. Επίδομα Πληροφορικής
9. Επίδομα αρχαιολογικών ερευνών
10. Επίδομα ειδικής απασχόλησης για τα στελέχη της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
11. Επίδομα ειδικών συνθηκών εργασίας (ανθυγιεινής, επικίνδυνης, κλπ)
12. Ειδικά επιδόματα εκπαιδευτικού προσωπικού (μειονοτικών σχολείων, ειδικής αγωγής)
13. υψηλού βαθμού ευθύνης για το προσωπικό της ΕΥΠ
14. αντισταθμίσιματος διαχειριστικών λαθών (αφορά ταμίες, διαχειριστές κλπ)
15. ειδικό επίδομα προσωπικού σωφρονιστικών και αναμορφωτικών καταστημάτων
16. ειδικό επίδομα ραδιενέργειας του ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος
17. ειδικής απασχόλησης υπαλλήλων ΝΑ
18. ειδικό επίδομα στους ιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμους αγροτικούς ιατρούς και το προσωπικό αγροτικών ιατρείων
19. αποζημίωση σε προσωπικό φύλαξης μουσείων και αρχαιολογικών χώρων
20. ειδικά επιδόματα ιατρών ΙΚΑ
21. αποζημίωση για πρόσθετη απασχόληση του προσωπικού του άρθρου 8 του Ν.2986/02
22. επίδομα υπαλλήλων Υπουργείου Πολιτισμού που υπηρετούν στη νήσο Δήλο

Επίσης, από διατάξεις άλλων νόμων προβλέπεται η χορήγηση και άλλων τακτικών επιδομάτων, τα οποία δεν περιλαμβάνονται στο Ν.3205/2003, αλλά καταβάλλονται στους υπαλλήλους του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και ΟΤΑ και αποτελούν μέρος των τακτικών τους αποδοχών.

Επιπλέον, θεσμοθετούνται και προσδιορίζονται:

- το ύψος και οι προϋποθέσεις των επιδομάτων εορτών και αδειάς
- το ύψος και οι προϋποθέσεις της οικογενειακής παροχής
- το ύψος και οι προϋποθέσεις του κινήτρου απόδοσης ανά κατηγορία
- το ύψος και οι προϋποθέσεις των επιδομάτων θέσης ευθύνης

Επίσης, προσδιορίζονται οι ειδικότερες ρυθμίσεις σε ότι αφορά:

- στην υπερωριακή απασχόληση
- αποζημιώσεις μελών συλλογικών οργάνων

Για τη διασφάλιση της ορθολογικής καταβολής της αμοιβής λόγω υπερωριακής εργασίας και αποζημίωσης από συμβούλια – επιτροπές, καθώς και των πάσης φύσεως αμοιβών που καταβλήθηκαν από οποιαδήποτε πηγή (εντός ή εκτός προϋπολογισμού), ο αρμόδιος υπουργός υποβάλλει συγκεντρωτική κατάσταση στη Βουλή, η οποία υπόκειται σε αντίστοιχο έλεγχο.

Στο μέρος Α επίσης προσδιορίζονται ο χρόνος υπηρεσίας που λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου, ο τρόπος κατάταξης στα μισθολογικά κλιμάκια και ειδικότερες ρυθμίσεις για τη χορήγηση των ανωτέρω αμοιβών.

Μέρος Β : Ειδικά μισθολόγια

Στο μέρος Β του ίδιου νόμου θεσμοθετούνται τα ειδικά μισθολόγια τα οποία περιλαμβάνουν:

1. Ειδικό μισθολόγιο Δικαστικών Λειτουργών

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός όλων των βαθμών της ιεραρχίας των δικαστικών λειτουργών, η χορήγηση μισθολογικών προαγωγών, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μεταπτυχιακών σπουδών
- (iii) Επίδομα ταχύτερης και αποτελεσματικότερης διεκπεραίωσης των υποθέσεων, καθώς και αντιστάθμισης δαπανών στις οποίες υποβάλλονται κατά την άσκηση του λειτουργήματός τους οι δικαστικοί λειτουργοί (δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης, οργάνωση γραφείου)

- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Πάγια αποζημίωση, λόγω των ειδικών συνθηκών προσφοράς υπηρεσιών (πολύωρη παραμονή στην έδρα, απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας, κατ' οίκον εργασία, προσφορά υπηρεσιών σε παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές)
- (vi) Αποζημίωση εξόδων παράστασης στους δικαστές που φέρουν βαθμό Προέδρου, Αντιπροέδρου και Συμβούλου Επικρατείας ή αντίστοιχους
- (vii) Επιδόματα εορτών και αδειάς

2. Κύριο Προσωπικό Νομικού Συμβουλίου του Κράτους

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός όλων των βαθμών της ιεραρχίας του προσωπικού του ΝΣΚ, η χορήγηση μισθολογικών προαγωγών, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μεταπτυχιακών σπουδών
- (iii) Επίδομα ταχύτερης και αποτελεσματικότερης διεκπεραίωσης των υποστηριζόμενων ενώπιον των δικαστηρίων υποθέσεων του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και αντιστάθμισης των δαπανών στις οποίες υποβάλλονται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους
- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Πάγια αποζημίωση λόγω της πολύωρης παραμονής τους στα δικαστήρια, της απασχόλησής τους χωρίς ωράριο εργασίας, καθώς και των ειδικών συνθηκών προσφοράς υπηρεσιών σε παραμεθόριες περιοχές
- (vi) Αποζημίωση εξόδων παράστασης στους βαθμούς του Προέδρου, Αντιπροέδρου και Συμβούλου
- (vii) Επιδόματα εορτών και αδειάς

3. Ειδικό μισθολόγιο Ιατροδικαστών

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός όλων των βαθμών της ιεραρχίας των Ιατροδικαστών, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μεταπτυχιακών σπουδών

- (iii) Ειδικό επίδομα ιατροδικαστικής υπηρεσίας για την ανθυγιεινή και επικίνδυνη εργασία τους, καθώς και για την απασχόλησή τους πέρα από το υποχρεωτικό ωράριο κατά τις απογευματινές και νυχτερινές ώρες ή κατά τις Κυριακές και εξαιρεσιμες ημέρες
- (iv) Πάγια αποζημίωση λόγω των ειδικών συνθηκών προσφοράς υπηρεσιών, της απασχόλησής τους χωρίς ωράρια εργασίας, καθώς και για τη δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης
- (v) Οικογενειακή παροχή
- (vi) Προσαύξηση λόγω μη προαγωγής ελλείπει κενών θέσεων στους Ιατροδικαστές Β' Τάξεως
- (vii) Επιδόματα εορτών και αδείας

4. Μέλη ΔΕΠ – Πανεπιστημίων πλήρους απασχόλησης

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός όλων των βαθμίδων των μελών ΔΕΠ των πανεπιστημίων με πλήρη απασχόληση, των Επιμελητών, Βοηθών και Επιστημονικών Συνεργατών, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής πανεπιστημιακής απασχόλησης εντός των Πανεπιστημίων
- (iii) Πάγια αποζημίωση, για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iv) Ειδικό ερευνητικό, για την εκτέλεση μεταδιδακτορικής έρευνας και την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη προώθηση των ερευνητικών προγραμμάτων
- (v) Οικογενειακή παροχή
- (vi) Έξοδα παράστασης στους πρυτάνεις, αντιπρυτάνεις, κοσμήτορες και προέδρους τμημάτων
- (vii) Επιδόματα εορτών και αδείας

5. Μέλη Ε.Π. – Τ.Ε.Ι.

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των μελών εκπαιδευτικού προσωπικού (Ε.Π.) των Τ.Ε.Ι. και των μελών Ειδικού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.ΔΙ.Π.), καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας

- (ii) Διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής απασχόλησης, εντός των Τ.Ε.Ι.
- (iii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iv) Ερευνητικό επίδομα τεχνολογικής έρευνας
- (v) Οικογενειακή παροχή
- (vi) Έξοδα παράστασης στους Προέδρους, Αντιπροέδρους, Διευθυντές Σχολών και Προϊσταμένους Τμημάτων
- (vii) Επιδόματα εορτών και αδειας
- (viii) Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών στα μέλη Ε.ΔΙ.Π. – Τ.Ε.Ι.

Ορίζονται επίσης οι αποδοχές του προσωπικού μερικής απασχόλησης.

6. Ερευνητές και Ειδικοί Λειτουργικοί Επιστήμονες

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των Ερευνητών ανά βαθμίδα και των Ειδικών Λειτουργικών Επιστημόνων ανά βαθμίδα, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iii) Ειδικό ερευνητικό για την εκτέλεση μεταδιδακτορικής έρευνας, καθώς και ταχύτερης και αποτελεσματικότερης προώθησης των ερευνητικών προγραμμάτων
- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Ραδιενέργειας στους Ερευνητές και Ειδικούς Λειτουργικούς Επιστήμονες του ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος
- (vi) Επιδόματα εορτών και αδειας

Επίσης προσδιορίζονται

- (i) οι αποδοχές (βασικός μισθός, επιδόματα, επιδόματα θέσης ευθύνης) των Διευθυντών των ερευνητικών κέντρων, των ινστιτούτων τους, των αυτοτελών ερευνητικών ινστιτούτων, καθώς και του Προέδρου της ΕΕΑΕ
- (ii) η αμοιβή αποδοτικότητας

7. Καθηγητές Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) και Ανώτατων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός και τα επιδόματα του εκπαιδευτικού προσωπικού της ΑΣΠΑΙΤΕ κατ' αντιστοιχία των αποδοχών εκπαιδευτικού προσωπικού των ΤΕΙ.

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός και τα επιδόματα του εκπαιδευτικού προσωπικού και των Ανώτατων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις κατ' αντιστοιχία των αποδοχών εκπαιδευτικού προσωπικού των ΤΕΙ, τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής απασχόλησης
- (iii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Ερευνητικό επίδομα
- (vi) Έξοδα παράστασης στον Πρόεδρο του Ακαδημαϊκού Συμβουλίου και στον Διευθυντή Σπουδών
- (vii) Επιδόματα εορτών και αδειας
- (viii) Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών για μέλη Ε.ΔΙ.Π.
- (ix) Αποδοχές για μέλη Διδακτικού Προσωπικού μερικής απασχόλησης των Ανωτάτων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών

8. Επιστημονικό ερευνητικό προσωπικό Κ.Ε.Π.Ε.

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός του ερευνητικού προσωπικού του ΚΕΠΕ ανά βαθμίδα, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iii) Επίδομα για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη προώθηση των ερευνητικών προγραμμάτων
- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Επιδόματα εορτών και αδειας

9. Καθηγητές Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των τακτικών καθηγητών της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής απασχόλησης, εντός του χώρου εκπαιδευτικού ιδρύματος
- (iii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Ειδικό ερευνητικό επίδομα για την εκτέλεση μεταδιδακτορικής έρευνας και ταχύτερης και αποτελεσματικότερης προώθησης των ερευνητικών προγραμμάτων
- (vi) Επιδόματα εορτών και αδείας

10. Προσωπικό Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των συμβούλων και παρέδρων του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iii) Ειδικό ερευνητικό για την εκτέλεση μεταδιδακτορικής έρευνας και ταχύτερης και αποτελεσματικότερης προώθησης των ερευνητικών προγραμμάτων
- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Επιδόματα εορτών και αδείας

Προσδιορίζεται επίσης η αμοιβή των συμβούλων και εισηγητών του ΙΤΕ, καθώς και των εκπαιδευτικών στην Ειδική Παιδαγωγική Ακαδημία Θεσσαλονίκης.

11. Ιατροί Εθνικού Συστήματος Υγείας

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός όλων των βαθμίδων της ιεραρχίας του κλάδου των ιατρών του ΕΣΥ συμπεριλαμβανομένων των οδοντιάτρων, καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μεταπτυχιακών σπουδών
- (iii) Νοσοκομειακής απασχόλησης, απόδοσης και ειδικών συνθηκών άσκησης ιατρικού έργου
- (iv) Πάγια αποζημίωση για συμμετοχή σε σεμινάρια και ενημέρωση βιβλιοθήκης
- (v) Οικογενειακή παροχή
- (vi) Θέσεως ευθύνης για διευθυντές, αναπληρωτές διευθυντές
- (vii) Εορτών και αδείας

Με ΠΔ καθορίζονται κίνητρα προσέλκυσης και παραμονής σε προβληματικές περιοχές και άγονες ειδικότητες (ΠΔ 131/987 ισχύον)

Επίσης προσδιορίζονται οι ειδικότεροι όροι, προϋποθέσεις, ρυθμίσεις και αμοιβές για την συμμετοχή των ιατρών σε εφημερίες

12. Διπλωματικοί Υπάλληλοι

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός όλων των βαθμίδων της ιεραρχίας των υπαλλήλων του διπλωματικού κλάδου του Υπουργείου Εξωτερικών, του επιστημονικού προσωπικού της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας, της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, του κλάδου Εμπειρογνωμόνων και του κλάδου Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων του ίδιου υπουργείου καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μεταπτυχιακών σπουδών
- (iii) Κίνητρο απόδοσης
- (iv) Οικογενειακή παροχή
- (v) Ξενίας - παράστασης και ξένων γλωσσών
- (vi) Πάγια αποζημίωση λόγω των ειδικών συνθηκών προσφοράς διπλωματικών ή επιστημονικών υπηρεσιών και της απασχόλησης τους πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας
- (vii) Εορτών και αδείας
- (viii) Επίδομα Υπηρεσίας Αλλοδαπής για τους υπηρετούντες στο εξωτερικό

13. Αρχιερείς

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των Αρχιερέων της Εκκλησίας της Ελλάδος καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μεταπτυχιακών σπουδών
- (iii) Αποκλειστικού ειδικού λειτουργήματος
- (iv) Αποζημίωση εξόδων παράστασης
- (v) Εορτών και αδείας

14. Μουσικοί

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των μουσικών της Κρατικής Ορχήστρας Αθηνών, της Κρατικής Ορχήστρας Θεσσαλονίκης και της Ορχήστρας της Λυρικής Σκηνής καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μεταπτυχιακών σπουδών
- (iii) Ειδικό μουσικό επίδομα
- (iv) Ειδικό επίδομα για τη διευκόλυνση αγοράς, συντήρησης και επισκευής οργάνων
- (v) Οικογενειακή παροχή
- (vi) Εορτών και αδείας

15. Μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και αντίστοιχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός όλων των βαθμών της ιεραρχίας των μόνιμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων, της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Οικογενειακή παροχή
- (iii) Εξομάλυνσης μισθολογικών διαφορών
- (iv) Ειδικής απασχόλησης για την εθνική άμυνα, δημόσια τάξη και ασφάλεια

- (v) Θέσης υψηλής ή αυξημένης ευθύνης
- (vi) Έξοδα παράστασης
- (vii) Ευθύνης Διοίκησης – Διεύθυνσης
- (viii) Αυξημένης Επιχειρησιακής Ετοιμότητας Μονάδων
- (ix) Πληροφορικής για το στρατιωτικό προσωπικό της ΕΛΑΣ, του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος
- (x) Επίδομα αναπηρίας και κινδύνου
- (xi) Επίδομα ειδικών συνθηκών
- (xii) Εορτών και αδειας
- (xiii) Ειδική αποζημίωση για το Αστυνομικό Προσωπικό, τους Συνοριακούς Φύλακες, τους Ειδικούς Φρουρούς της ΕΛ.ΑΣ. και το Πυροσβεστικό Προσωπικό του Π.Σ. για κάθε ημέρα απασχόλησης πέραν του πενθημέρου.

16. Εκπαιδευτικό και Ειδικό Διδακτικό προσωπικό της Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.)

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των μελών Ε.Π. και Ε.ΔΙ.Π. των Α.Ε.Ν., καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής απασχόλησης εντός των Α.Ε.Ν.
- (iii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iv) Ειδικό επίδομα ναυτικής εκπαίδευσης και μεταπτυχιακής έρευνας
- (v) Έξοδα παράστασης στους Διευθυντές και Αναπληρωτές Διευθυντές Σχολών
- (vi) Μεταπτυχιακών Σπουδών στα μέλη Ε.ΔΙ.Π.
- (vii) Οικογενειακή παροχή
- (viii) Επιδόματα εορτών και αδειας

17. Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό των Ανώτατων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Σ.Ε.Ι)

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των μελών Δ.Ε.Π. των Α.Σ.Ε.Ι., καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επίδομα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής απασχόλησης εντός των Α.Σ.Ε.Ι.
- (iii) Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια
- (iv) Ειδικό ερευνητικό επίδομα για την εκτέλεση μεταδιδακτορικής έρευνας και την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη προώθηση των ερευνητικών προγραμμάτων
- (v) Οικογενειακή παροχή
- (vi) Επιδόματα εορτών και αδειάς

18. Ειδικό και Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό των Ανώτατων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Σ.Ε.Ι)

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των μελών ΕΔΙΠ των Α.Σ.Ε.Ι., καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επιδόματα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Οικογενειακή παροχή
- (iii) Μηνιαίο επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών
- (iv) Επίδομα εορτών και αδειάς
- (v) Επίδομα διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής πανεπιστημιακής απασχόλησης εντός του Α.Σ.Ε.Ι.
- (vi) Πάγια μηνιαία αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και συμμετοχή σε συνέδρια
- (vii) Ειδικό ερευνητικό επίδομα για την εκτέλεση μεταδιδακτορικής έρευνας

19. Ειδικό και Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό των Ανώτατων Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι)

Προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των μελών ΕΔΙΠ των Α.Ε.Ι., καθώς και τα επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις τα οποία περιλαμβάνουν:

- (i) Επιδόματα χρόνου υπηρεσίας
- (ii) Μηνιαίο επίδομα οικογενειακών βαρών
- (iii) Μηνιαίο επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών
- (iv) Επίδομα εορτών και αδειάς

- (v) Επίδομα διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής πανεπιστημιακής απασχόλησης εντός του Πανεπιστημίου
- (vi) Πάγια μηνιαία αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και συμμετοχή σε συνέδρια
- (vii) Ειδικό ερευνητικό επίδομα για την εκτέλεση μεταδιδακτορικής έρευνας

20. Υπάλληλοι Κλάδου Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων του Υπουργείου Εξωτερικών

Οι υπάλληλοι του κλάδου οικονομικών και εμπορικών υποθέσεων του Υπουργείου Εξωτερικών υπάγονται από 1.1.2004 στο μισθολόγιο των υπαλλήλων των αντίστοιχων βαθμών του διπλωματικού κλάδου του Υπουργείου Εξωτερικών. Στο νόμο προσδιορίζεται η σταδιακή εξίσωση των αμοιβών, μη συμπεριλαμβανομένων του επιδόματος μεταπτυχιακών σπουδών και οικογενειακής παροχής.

3.2.2 ΚΥΑ 2/7093/0022 (ΦΕΚ Β' 215/2004) – Επέκταση διατάξεων του Ν.3205/2003 στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που απασχολείται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.

Στο πλαίσιο επέκτασης του πεδίου εφαρμογής του Ν.3205/2003 εκδόθηκε η Κοινή Υπουργική Απόφαση με αριθμ. 2/7093/0022 (ΦΕΚ Β' 215/2004).

Η απόφαση επεκτείνει τις διατάξεις του Ν.3205/03 «*Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις*» στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου που απασχολείται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., το οποίο δεν έχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Επίσης καθορίζει τον τρόπο κατάταξης στα μισθολογικά κλιμάκια του Ν.3205 κατά την ένταξή τους σε αυτά κυρίως σε ότι αφορά στα αναγνωριζόμενα τυπικά προσόντα και προϋπηρεσία.

3.2.3 ΚΥΑ 2/5916/(ΦΕΚ Β΄ 214/2004) – Επέκταση διατάξεων του Ν.3205/2003 στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη Δημόσια Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και στους προσωρινούς αναπληρωτές

Στο πλαίσιο επέκτασης του πεδίου εφαρμογής του Ν.3205/2003 εκδόθηκε η Κοινή Υπουργική Απόφαση με αριθμ. 2/5916/(ΦΕΚ Β΄ 214/2004).

Η απόφαση επεκτείνει τις διατάξεις του Ν.3205/03 «*Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες διατάξεις*»:

- α) στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στη δημόσια Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
- β) στους προσωρινούς αναπληρωτές στους οποίους καταβάλλονται οι αποδοχές του βασικού μισθού του Μ.Κ. της κατηγορίας που προσλαμβάνονται λαμβανομένης υπόψη της προϋπηρεσίας τους σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν.3205/2003.

3.2.4 Νόμος 1876/1990 Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις

Ο νόμος αφορά στο προσωπικό που εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας.

Ο νόμος προσδιορίζει το περιεχόμενο και τα είδη της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ) τους αρμοδίους και τη διαδικασία για τη σύναψή της και τις ειδικότερες ρυθμίσεις σε ότι αφορά την εφαρμογή τους.

Ειδικότερα στο κεφάλαιο Δ (Άρθρα 19 και 20) προσδιορίζονται οι ειδικότερες ρυθμίσεις που αφορούν τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ.

Ο Ν.1876/90 καθορίζει το πλαίσιο για τη σύναψη ΣΣΕ και καλύπτει τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (ΙΔΑΧ) οι οποίοι δεν καλύπτονται από το Ν.3205/03 και τις προαναφερθείσες ΚΥΑ οι οποίες επεκτείνουν την εφαρμογή του σε περιπτώσεις εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου που δεν έχουν συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

Σε εφαρμογή του νόμου έχει συναφθεί μια σειρά ΣΣΕ με σημαντικότερες τις:

- Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΠΟΕ ΟΤΑ)
- Συλλογική Σύμβαση Εργασία των εργαζομένων στο Ναύσταθμο Σαλαμίνας

Μεταξύ του Ν.3205/2003 και του Ν.3833/2010 μεσολάβησαν μια σειρά νόμων που καθόρισαν τις αυξήσεις του βασικού μισθού αλλά και ορισμένων επιδομάτων λόγω εισοδηματικής πολιτικής για τα έτη 2005-2008.

3.2.5 Νόμος 3833/15.3.2010: Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης

Ο νόμος περιλαμβάνει μια σειρά ρυθμίσεων για την μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος ενώ τα τρία πρώτα κεφάλαια του νόμου αφορούν θέματα που σχετίζονται με τη μείωση των αποδοχών και τον περιορισμό των προσλήψεων για το 2010.

Κεφάλαιο Α. Μέτρα για τη μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και εισοδηματική πολιτική έτους 2010

1. Θεσμοθετείται μια σειρά ρυθμίσεων που αφορά στη μείωση των αποδοχών των εργαζόμενων στον στενό Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Οι περικοπές αφορούν κατά κύριο λόγο σε περικοπές επιδομάτων σε ποσοστά 12%, σε περικοπή των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας κατά 30% ενώ δεν υφίστανται μείωση μια σειρά επιδομάτων τα οποία αφορούν κυρίως οικογενειακή παροχή, επίδομα χρόνου υπηρεσίας, επιδόματα που συνδέονται με ειδικές συνθήκες εργασίας (εφημεριών, επικίνδυνης εργασίας, κλπ) και επιδόματα που συνδέονται με αυξημένα προσόντα (μεταπτυχιακών κλπ) καθώς και το κίνητρο απόδοσης. Ανάλογες περικοπές γίνονται στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που δεν εμπίπτει στις διατάξεις του Ν.3205/2003, ενώ στην περίπτωση που στο προσωπικό αυτό δεν καταβάλλονται επιδόματα οι πάσης φύσεως αποδοχές μειώνονται κατά 7%. Επίσης κατά 7% μειώνονται οι πάσης φύσεως αποδοχές των εργαζομένων σε Ν.Π.Ι.Δ., που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις με εξαίρεση των επιδομάτων που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την υπηρεσιακή εξέλιξη, καθώς και τα συνδεδεμένα με το ανθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας τους και το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους.

Οι ρυθμίσεις δεν εφαρμόζονται στις ανώνυμες εταιρείες που συμμετέχει το δημόσιο και είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, στις συνδεδεμένες με αυτές εταιρείες καθώς και στις ανώνυμες εταιρείες για τις οποίες έχει αποφασιστεί η

έναρξη διαδικασιών αποκρατικοποίησης δια της εισαγωγής μετοχών τους στο χρηματιστήριο.

Οι εν λόγω περικοπές ισχύουν αναδρομικά από 1.1.2010.

2. Θεσμοθετείται ανώτατο όριο σε ότι αφορά στις πάσης φύσεως αποδοχές των εργαζομένων στο δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. το οποίο ανέρχεται στις αποδοχές του Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, μη συμπεριλαμβανομένου του οικογενειακού επιδόματος καθώς και των ειδικών επιδομάτων (άρθρο 12 παρ.7,8 και 9 του Ν.3205/03).

Εξαιρούνται οι δικαστικοί λειτουργοί και το κύριο προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και οι ιατροί του Ε.Σ.Υ. για τους οποίους καθορίζεται διαφορετικό όριο.

3. Προσδιορίζεται η εισοδηματική πολιτική του 2010 η οποία απαγορεύει τη χορήγηση αυξήσεων κάθε είδους στους εργαζόμενους στο δημόσιο καθ' όλη τη διάρκεια του 2010. Εξαιρούνται οι αυξήσεις που συνδέονται με την οικογενειακή παροχή και τη μισθολογική η υπηρεσιακή εξέλιξη του προσωπικού (π.χ. μισθολογική ωρίμανση).

Κεφάλαιο Β. Μείωση ορίων υπερωριακής απασχόλησης, δαπανών μετακίνησης και αμοιβών συμμετοχής σε συλλογικά όργανα και

Στο κεφάλαιο Β τίθενται όριο ως προς το σύνολο των ωρών υπερωριακής απασχόλησης οι οποίες κατά κανόνα δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 40 ώρες μηνιαίως ανά υπάλληλο απασχόλησης για απογευματινή εργασία.

Εξαιρούνται τα εξής:

- Επιτρέπεται μέχρι 60 ώρες μηνιαίως ανά υπάλληλο των Γραφείων του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου και Αντιπροέδρου της Κυβέρνησης, των Υπουργών, των Αναπληρωτών Υπουργών, των Υφυπουργών, της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης καθώς και των Γραφείων των Βουλευτών, των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, των Πολιτικών Κομμάτων και του Γραφείου Επιτρόπου στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στην περίπτωση απασχόλησης κατά τις εξαιρεσιμες ημέρες και νυκτερινές ώρες, δύνανται να χορηγηθούν μέχρι τριάντα (30) ώρες για εξαιρεσιμες ημέρες και είκοσι (20) ώρες για νυκτερινή εργασία εντός του ορίου των 60 ωρών.
- Επιτρέπεται μέχρι 50 ώρες μηνιαίως των Γραφείων των Γενικών Γραμματέων Υπουργείων, των Ειδικών Γραμματέων και των Διοικητών και Υποδιοικητών των Ασφαλιστικών Οργανισμών για απογευματινή απασχόληση. Στην περίπτωση απασχόλησης κατά τις εξαιρεσιμες ημέρες και νυκτερινές ώρες, δύνανται να χορηγηθούν μέχρι είκοσι (20) ώρες για

εξαιρέσιμες ημέρες και δεκαπέντε (15) ώρες για νυχτερινή εργασία μέσα στο όριο των 50 ωρών.

Επίσης τροποποιείται το άρθρο 17 του Ν.3205/03 το οποίο αφορά σε αμοιβές συλλογικών οργάνων και τίθενται ανώτατα όρια ως προς τις αμοιβές από αυτά. Τα ανώτατα όρια ως προς τις αμοιβές οριοθετούνται ως εξής:

1. επιτρέπονται εντός κανονικού ορίου εργασίας μόνο για τους ιδιώτες – μέλη συλλογικών οργάνων: ΔΕΝ υπερβαίνει 50€ ανά συνεδρίαση και μέχρι 50 συνεδριάσεις ετησίως
2. σε ειδικές περιπτώσεις επιτρέπεται η λειτουργία εκτός κανονικού ωραρίου εργασίας και εκτός του χρόνου που καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση και κατά μήνα δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 400€ για τον πρόεδρο και 300€ για τα μέλη και γραμματείς. Καταβάλλεται με προϋπόθεση συμμετοχής σε τέσσερις τουλάχιστον συνεδριάσεις το μήνα (για συμμετοχή σε λιγότερες η δαπάνη περικλύπεται ανάλογα)
3. αν δεν μπορεί να δοθεί κατά μήνα μπορεί να καθοριστεί αποζημίωση ανά ώρα, έλεγχο ή αξιολογούμενο πρόγραμμα κλπ. Το συνολικό μηνιαίο ποσό δεν υπερβαίνει το όριο της κατά μήνα αποζημίωσης (δηλαδή τα 300 € μηνιαίως)
4. το σύνολο των πρόσθετων αμοιβών ή απολαβών από συμμετοχή σε μόνιμα ή προσωρινά συλλογικά όργανα δεν μπορεί να υπερβαίνει το 25% των συνολικών μηνιαίων αποδοχών της οργανικής τους θέσης, συμπεριλαμβανομένης και της αναλογίας των επιδομάτων εορτών και αδείας
5. εκπαιδευτικούς και λοιπό προσωπικό για συμμετοχή σε οργάνωση, διεξαγωγή υποστήριξη εξετάσεων (πανελλαδικές, κρατικό πιστοποιητικό γλωσσομάθειας) και την έκδοση αποτελεσμάτων κλπ καθορίζεται αποζημίωση με κοινή απόφαση των Υπουργών οικονομικών και Παιδείας. Με όμοια απόφαση καθορίζεται εφάπαξ αμοιβή για το διοικητικό προσωπικό του ΥΠ Παιδείας που αποδεδειγμένα συμμετέχει στις ανωτέρω διαδικασίες.

Εξαιρούνται:

- Τα συλλογικά όργανα της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης των οποίων η αμοιβή καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών μετά από εισήγηση του ΓΓ της Κυβέρνησης
- Ανάλογες ρυθμίσεις προβλέπονται για μια σειρά αμοιβών και επιδομάτων. Τέλος τίθεται όρια και περιορισμοί ως προς τις δαπάνες μετακίνησης και τις εκτός έδρας αποζημιώσεις.

Κεφάλαιο Γ. Περιορισμός προσλήψεων

Στο κεφάλαιο Γ θεσμοθετείται (άρθρο 10) η αναστολή προσλήψεων προσωπικού στο δημόσιο με εξαίρεση τους τομείς (α) υγείας, προκειμένου για ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, (β) παιδείας, προκειμένου για εκπαιδευτικό προσωπικό, (γ) ασφάλειας, προκειμένου για ένστολο προσωπικό, καθώς και (δ) τον υποχρεωτικό διορισμό των αποφοίτων της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και της Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Ειδικά σε ότι αφορά στους επιτυχόντες του Α.Σ.Ε.Π. προβλέπεται διορισμός σταδιακά με έναρξη το β' εξάμηνο του έτους 2010.

Επίσης θεσμοθετείται (άρθρο 11) ο περιορισμός προσλήψεων για το διάστημα 1.1.2011 έως 31.12.2013. Ειδικότερα, ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά από το λόγο ένα προς πέντε (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις), στο σύνολο των φορέων. Ειδικά για το εκπαιδευτικό προσωπικό, όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, τα Σώματα Ασφαλείας, το Λιμενικό Σώμα, καθώς και το ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό του τομέα υγείας, ο λόγος αυτός ορίζεται σε ένα προς ένα. Οι αποχωρήσεις υπολογίζονται την 31η Δεκεμβρίου του αμέσως προηγούμενου έτους και αφορούν στο σύνολο του έτους αυτού. Σημειώνεται ότι οι εξαιρέσεις από τον κανόνα 1:5 καταργήθηκαν με το άρθρο 3 του Ν.3899/2010.

Επίσης οι εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεις μίσθωσης έργου για το έτος 2010 περιορίζονται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2009. Ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει για προσλήψεις προσωπικού ορισμένου χρόνου που γίνονται για κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών.

Επίσης στον ίδιο νόμο παρατίθενται περιορισμένες εξαιρέσεις από τα ανωτέρω και ειδικότερες ρυθμίσεις σε ότι αφορά αποσπάσεις προσωπικού. Ειδικότερα, αναφορικά με το εκπαιδευτικό προσωπικό οι αποσπάσεις σε θέσεις χωρίς πλήρη εκπαιδευτικά και διδακτικά καθήκοντα. Με ευθύνη του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, οι υφιστάμενες κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος αποσπάσεις εκπαιδευτικών μειώνονται υποχρεωτικά κατά πενήντα τοις εκατό (50%), το αργότερο μέχρι τις 30 Αυγούστου 2010.

Επιπλέον, απαγορεύονται στο σύνολό τους οι αποσπάσεις σε καθήκοντα διάφορα της ειδικότητάς τους του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού (στο νοσηλευτικό προσωπικό συμπεριλαμβάνεται το τεχνικό προσωπικό των νοσηλευτικών ιδρυμάτων, καθώς και το προσωπικό του Ε.Κ.Α.Β.), του στρατιωτικού προσωπικού, καθώς και του προσωπικού των Σωμάτων Ασφαλείας, συμπεριλαμβανομένου και αυτού του Λιμενικού Σώματος.

Όλες οι υπάρχουσες αποσπάσεις του προσωπικού αυτού ανακαλούνται με ευθύνη των καθ' ύλην αρμόδιων Υπουργών, μέχρι 30 Απριλίου 2010.

3.2.6 Ν.3845/6.5.2010 με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο»

Θεσμοθετείται η Ενιαία Αρχή Πληρωμής η οποία θα έχει την ευθύνη για την καταβολή των πάσης φύσεως αμοιβών που λαμβάνει το προσωπικό του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.

Επίσης, πέραν των μειώσεων που προβλεπόταν από τον Ν.3833/2010 για το προσωπικό του δημοσίου προβλέπεται νέα μείωση στα πάσης φύσεως επιδόματα, αποζημιώσεις, αμοιβές και έξοδα παραστάσεως γενικά μειώνεται κατά ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%). Από τη ρύθμιση αυτή εξαιρούνται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την υπηρεσιακή εξέλιξη, καθώς και τα συνδεόμενα με το ανθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας τους ή με το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους, Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και το κίνητρο απόδοσης. Η ίδια ρύθμιση ισχύει για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ενώ σε περίπτωση που το προσωπικό αυτό δεν λαμβάνει επιδόματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, τότε οι πάσης φύσεως αμοιβές μειώνονται τα τρία τοις εκατό (3%)

Επίσης θεσμοθετείται μείωση των επιδομάτων εορτών και αδειάς τα οποία καθορίζονται ως εξής:

- για το επίδομα εορτών Χριστουγέννων αυτό καθορίζεται στα 500 ευρώ
- για το επίδομα εορτών Πάσχα αυτό καθορίζεται στα 250 ευρώ
- το επίδομα άδειας καθορίζεται στα 250 ευρώ.

υπό την προϋπόθεση ότι οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τα τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ.

3.2.7 Νόμος 3899/17.12.2010: Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.

Το εξεταζόμενο θεσμικό πλαίσιο μέσω δύο άρθρων (άρθρο 2 και 3), προσδιορίζει τα εξής:

- Οι μειώσεις του 2010 εφαρμόζονται και το 2011 στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.
- Τις αποδοχές των εργαζομένων σε δημόσιες επιχειρήσεις και Ν.Π.Ι.Δ. που υπάγονται στη Γενική Κυβέρνηση (άρθρο 2).
- Την εισοδηματική πολιτική του έτους 2011 και τις σχετικές ρυθμίσεις για τον περιορισμό των προσλήψεων στους κρατικούς φορείς (άρθρο 3).

Σε ότι αφορά την **Αναπροσαρμογή αποδοχών των εργαζομένων σε δημόσιες επιχειρήσεις και Ν.Π.Ι.Δ. που υπάγονται στη Γενική Κυβέρνηση** προσδιορίζονται τα παρακάτω:

Θεσμοθετείται ανώτατο όριο αποδοχών που καταβάλλονται στους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στις ΔΕΚΟ (όπως προσδιορίζονται στο νόμο 3429/2005), το οποίο από 1.1.2011 ανέρχεται στο ποσό των τεσσάρων χιλιάδων (4.000) ευρώ ανά μήνα, υπολογιζόμενο σε δωδεκάμηνη βάση. Υπέρβαση του ανωτέρω ορίου επιτρέπεται σε ειδικές περιπτώσεις και μέχρι την αμοιβή του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου στο οποίο υπάγονται.

Επιπλέον θεσμοθετείται μείωση κατά δέκα τοις εκατό (10%) στις πάσης φύσεως αποδοχές που καταβάλλονται στους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στις ΔΕΚΟ (Ν.3429/2005). Από τη μείωση εξαιρούνται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση, το ανθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας, τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας, εφόσον τα επιδόματα αυτά έχουν καθοριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου αυτού. Η παραπάνω μείωση διενεργείται εφόσον οι πάσης φύσεως αποδοχές υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τα χίλια οκτακόσια (1.800) ευρώ. Το σύνολο των μειώσεων που επέρχεται δεν επιτρέπεται να υπερβεί το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των πάσης φύσεως αποδοχών χωρίς την εφαρμογή των διατάξεων αυτών. Επίσης θεσμοθετείται ανώτατο όριο σε ότι αφορά στις αμοιβές για υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εκτός έδρας μετακίνηση και οδοιπορικά, καθώς για εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρεσιμες ημέρες, το οποίο ανέρχεται σε το δέκα τοις εκατό (10%) των πάσης φύσεως αποδοχών που καταβάλλονται σε ετήσια βάση.

Σε ότι αφορά την **Εισοδηματική πολιτική έτους 2011 και ρυθμίσεις για τον περιορισμό των προσλήψεων στους κρατικούς φορείς (άρθρο 3)** προσδιορίζονται τα παρακάτω:

- Η εισοδηματική πολιτική του έτους 2010 όπως προσδιορίστηκε με το Ν.3833/2010, άρθρο 3 και η οποία αφορά στην απαγόρευση αυξήσεων για το 2010 εξαιρουμένων αυτών που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την μισθολογική ή υπηρεσιακή εξέλιξη εφαρμόζεται και για το έτος 2011.

- Καταργούνται οι εξαιρέσεις από τον κανόνα που ορίζει ότι, από 1.1.2011 μέχρι 31.12.2013 ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά από το λόγο ένα προς πέντε (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις), στο σύνολο των φορέων.
- Οι εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και οι συμβάσεις μίσθωσης έργου για το έτος 2011 περιορίζονται κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%) σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του έτους 2010.

3.3 Εισοδηματική πολιτική 2005-2011

Εισοδηματική πολιτική 2005 - Ν.3336/2005 : Εναρμόνιση της Ελληνικής Νομοθεσίας προς την Οδηγία 2003/96/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Οκτωβρίου 2003 περί επιβολής Ειδικού Φόρου Κατανάλωσης και άλλες διατάξεις.

Το άρθρο 2 του κεφαλαίου Β΄ του συγκεκριμένου νόμου αφορά στην εισοδηματική πολιτική του 2005. Η εισοδηματική πολιτική για το έτος 2005 βασίζεται στις διατάξεις του Ν.3205/2003, καθώς ο μηνιαίος βασικός μισθός αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση, κατά περίπτωση, των βασικών μισθών όλων των βαθμίδων (βλέπε σχετικό (βλέπε σχετικό πίνακα 3-1).

Εισοδηματική πολιτική 2006 - Ν.3453/2006: Ρυθμίσεις στο φορολογικό καθεστώς των Συνδεδεμένων Εταιρειών και άλλες διατάξεις.

Στο άρθρο 11 του συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου προσδιορίζεται η εισοδηματική πολιτική του 2006. Η εισοδηματική πολιτική για το έτος 2006 βασίζεται στις διατάξεις του Ν.3205/2003, καθώς ο μηνιαίος βασικός μισθός αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση, κατά περίπτωση, των βασικών μισθών όλων των βαθμίδων (βλέπε σχετικό πίνακα 3-1).

Εισοδηματική πολιτική 2007 - Ν.3554/2007: Εισοδηματική πολιτική έτους 2007, φορολογικές και άλλες διατάξεις.

Το άρθρο 1, αφορά στην αναπροσαρμογή των βασικών μισθών του μέρους Β΄ Λοιπά Μισθολόγια του Ν.3205/2003 καθώς και του Βασικού Μισθού του Μ.Κ. 18 της Κατηγορίας ΥΕ στα 651€ (βλέπε σχετικό πίνακα 3-1).

Επιπλέον, προσδιορίζεται ότι από 1/9/2008 καταβάλλεται ποσό ίσο με το 8% του βασικού μισθού του Ανθυπολοχαγού, όπως αυτός διαμορφώνεται με την εισοδηματική πολιτική εκάστου έτους και αφορά επίδομα ειδικών συνθηκών σε μηνιαία βάση σε όλα τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων, στο αστυνομικό προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας και στο σύνολο του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος.

Καταργείται το άρθρο 10 του Ν.3205/2003, το οποίο αφορά σε αμοιβή για εργασία πέρα από τα συνήθη καθήκοντα.

Προσδιορίζεται η χορήγηση επιδόματος ειδικών συνθηκών στο προσωπικό των Διευθύνσεων Αστυνομικών Επιχειρήσεων από 1/1/2008 στο ποσό των 80€.

Επιπλέον, στους αστυνομικούς, συνοριακούς φύλακες και ειδικούς φρουρούς, που μετατάσσονται σε υπηρεσία γραφείου, λόγω παθήματος κατά την εκτέλεση διατεταγμένης υπηρεσίας μηνιαίο επίδομα 100€. Το ίδιο επίδομα χορηγείται στο

προαναφερόμενο προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας κατά το χρόνο αποχής από τα καθήκοντά του συνέπεια τραυματισμού του κατά την εκτέλεση διατεταγμένης υπηρεσίας και ένεκα αυτής από την ημέρα παθήματος.

Τέλος, χορηγείται στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επίδομα προετοιμασίας, το οποίο ορίζεται στα 105€.

Εισοδηματική πολιτική 2008 - Ν.3670/2008: Αύξηση συντάξεων του Δημοσίου, εισοδηματική πολιτική έτους 2008 και άλλες διατάξεις.

Το κεφάλαιο Β΄ του συγκεκριμένου νόμου αφορά στην εισοδηματική πολιτική του έτους 2008, η οποία εξειδικεύεται από τα άρθρα 5 και 6. Το άρθρο 5, αφορά στην αναπροσαρμογή των βασικών μισθών, του μέρους Β΄ Λοιπά Μισθολόγια του Ν.3205/2003 καθώς και του Βασικού Μισθού του Μ.Κ. 18 της Κατηγορίας ΥΕ του Μέρους Α΄ (βλέπε σχετικό πίνακα).

Το άρθρο 6, αφορά στην αναπροσαρμογή του βασικού μισθού με την ενσωμάτωση του ενός τρίτου του κινήτρου απόδοσης για κάθε κατηγορία προσωπικού στο βασικό μισθό κάθε κατηγορίας προσωπικού. Πέρα από την ενσωμάτωση αυτή επέρχεται αύξηση του βασικού μισθού κάθε κατηγορίας προσωπικού κατά 2,5% από 1/1/2008 και κατά 2% από 1/10/2008. Στο πλαίσιο του ίδιου άρθρου επισημαίνεται ότι καταργούνται οι διατάξεις των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 7 του Ν.3205/2003 που αφορά στον τρόπο υπολογισμού των αποδοχών μισθολογικών κλιμακίων όλων των κατηγοριών. Κατά συνέπεια το επίδομα κινήτρου μετά την μερική ενσωμάτωσή του ανά κατηγορία προσωπικού διαμορφώνεται ως εξής:

- Κατηγορία ΥΕ: 57€
- Κατηγορία ΔΕ: 64€
- Κατηγορία ΤΕ ή ΠΕ χωρίς πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης: 64€
- Κατηγορία ΤΕ με πτυχίο Τ.Ε.Ι. ή ισότιμο: 90€
- Κατηγορία ΤΕ με πτυχίο Α.Ε.Ι. ή ισότιμο: 100€

Επιπλέον, στο πλαίσιο άρθρο 7 του συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου προσδιορίζεται πρόσθετη αμοιβή προσωπικού που κατέχει οργανική θέση στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων της τάξεως των 105€ μηνιαίως λόγω μετεγκατάστασης και η οποία χορηγείται στους δικαιούχους από 1/1/2009. Επίσης, για την ίδια κατηγορία προσωπικού και για την ίδια αιτία χορηγείται έκτακτη αμοιβή 3.000€, η οποία καταβάλλεται στους δικαιούχους σε τρεις ισόποσες δόσεις (1/6/2008, 1/9/2008 και 1/12/2008)

Τέλος, στα άρθρα 8 και 9 του εξεταζόμενου νόμου προσδιορίζεται ο επανακαθορισμός των επιδομάτων ειδικής απασχόλησης των υπαλλήλων των ΟΤΑ και η αναπροσαρμογή των επιδομάτων των ειδικών μισθολογίων αντίστοιχα.

Εισοδηματική πολιτική 2009 - Ν.3758/2009: Εταιρείες Ενημέρωσης οφειλετών για ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις και άλλες διατάξεις.

Στο άρθρο 17 του συγκεκριμένου νόμου προσδιορίζεται η εισοδηματική πολιτική του 2009, για τους λειτουργούς και υπαλλήλους του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος. Στους παραπάνω χορηγείται, για το έτος 2009, εφάπαξ ποσό έκτακτης οικονομικής παροχής με βάση το ύψος των συνολικών μηνιαίων αποδοχών τους, συμπεριλαμβανομένων και των πάσης φύσεως επιδομάτων, πλην οικογενειακής παροχής, που καταβάλλονταν την 31.12.2008, τα εξής:

- α) Για σύνολο μηνιαίων αποδοχών μέχρι χίλια πεντακόσια ευρώ (1.500 €), ποσό πεντακοσίων ευρώ (500 €).
- β) Για σύνολο μηνιαίων αποδοχών από χίλια πεντακόσια ένα ευρώ (1.501 €) μέχρι χίλια επτακόσια ευρώ (1.700 €), ποσό τριακοσίων ευρώ (300 €).

Τα ανωτέρω ποσά δεν υπόκεινται σε καμία κράτηση, τέλος και φόρο εισοδήματος.

Από τη παραπάνω ρύθμιση της εισοδηματικής πολιτικής για το 2009 εξαιρούνται οι δικαστικοί λειτουργοί, το κύριο προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και οι ιατροί του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.).

Εισοδηματική πολιτική 2010

Η εισοδηματική πολιτική του 2010 καθορίστηκε με τους Ν.3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης» και το Ν.3846 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο».

Η εισοδηματική πολιτική του 2010 περιελάμβανε μια σειρά περικοπών κυρίως σε ότι αφορά στα επιδόματα του δημοσίου όπως αναλυτικά παρουσιάζεται στη σχετική παράγραφο παρουσίασης των ανωτέρω νόμων, καθώς και απαγόρευση αυξήσεων για το 2010 εξαιρουμένων αυτών που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την μισθολογική ή υπηρεσιακή εξέλιξη.

Εισοδηματική πολιτική 2011

N.3899/2010 Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας

Η εισοδηματική πολιτική του έτους 2010 όπως προσδιορίστηκε με το Ν.3833/2010, άρθρο 3 και η οποία αφορά στην απαγόρευση αυξήσεων για το 2010 εξαιρουμένων αυτών που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την μισθολογική ή υπηρεσιακή εξέλιξη εφαρμόζεται και για το έτος 2011.

Πίνακας 3.1: Εξέλιξη Εισοδηματικής Πολιτικής - Βασικός Μισθός και Ειδικό Μισθολόγιο (σε €)

Μισθολογικό Κλιμάκιο / Βαθμός	2005	2006	2007	2008	2009	Μεταβολή 2005 - 2010
18ου Μ.Κ. της ΥΕ κατηγορίας	611	629	651	680	711	14,06%
Εισηγητής του Σ.τ.Ε. και Ε.Σ., Πρωτοδίκης, Αντεισαγγελέας Πρωτοδικών, Πρωτοδίκης Διοικητικών Δικαστηρίων και Ειρηνοδίκης Β' Τάξης	1.057	1.089	1.127	2.067	2.067	48,86%
Ανθυπολοχαγός και αντίστοιχοι	746	768	795	882	899	17,02%
Τитуλάριου Επισκόπου και Βοηθού Επισκόπου της Εκκλησίας της Ελλάδος	1.074	1.106	1.145	1.174	1.197	10,28%
Δικαστικού Αντιπροσώπου Ν.Σ.Κ.	1.057	1.089	1.127	2.067	2.067	48,86%
Ιατροδικαστή Δ' Τάξεως	1.055	1.087	1.125	1.153	1.176	10,29%
Λέκτορα ΑΕΙ	1.062	1.094	1.132	1.160	1.183	10,23%
Καθηγητή Εφαρμογών Τ.Ε.Ι.	941	969	1.003	1.028	1.048	10,21%
Ερευνητή Δ'	1.016	1.046	1.083	1.110	1.132	10,25%
Ειδικού Λειτουργικού Επιστήμονα Δ'	951	980	1.014	1.039	1.059	10,20%
Παρέδρου Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι.)	1.096	1.129	1.169	1.198	1.221	10,24%
Συνεργάτη Β' ΚΕΠΕ	912	939	972	996	1.015	10,15%
Τακτικός Καθηγητής Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας	1.519	1.565	1.620	1.661	1.693	10,28%
Ακολουθού Πρεσβείας	910	937	970	1.064	1.117	18,53%
Επιμελητή Β' γιατρού Ε.Σ.Υ.	1.080	1.112	1.151	1.203	1.468	26,43%
Μουσικού	865	891	922	945	963	10,18%
Καθηγητή Εφαρμογών Α.Ε.Ν.		969	1.003	1.028	1.048	100,00%
Λέκτορα Α.Σ.Ε.Ι.	907	981	1.015	1.040	1.060	14,43%
Λέκτορα Ανωτάτων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών			1.003	1.028	1.048	4,29%
Μ.Κ. 18 Αγροφύλακα			620	636	648	4,32%

Σημείωση: Η εισοδηματική πολιτική για το 2009 για τους λειτουργούς και υπαλλήλους του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος χορηγείται εφάπαξ ποσό έκτακτης οικονομικής παροχής ως εξής:

α) Για σύνολο μηνιαίων αποδοχών μέχρι 1.500€ ποσό 500€.

β) Για σύνολο μηνιαίων αποδοχών από 1.501€ μέχρι 1.700€ ποσό 300€.

4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

4.1 Εισαγωγή

Το μισθολογικό κόστος στον ελληνικό δημόσιο τομέα αντιστοιχεί στο μεγαλύτερο ποσοστό των πρωτογενών δαπανών του τακτικού προϋπολογισμού, αγγίζοντας το 32% (Πηγή: Έκθεση για το Μισθολόγιο του Ελληνικού Δημόσιου Τομέα, ΣΟΕ). Ως εκ τούτου, η άσκηση μισθολογικής πολιτικής με ορθολογικά κριτήρια και η άσκηση επιδοματικής πολιτικής με ενιαία και αντικειμενικά κριτήρια αποτελεί τη λύση στο φαινόμενο της ασυμμετρίας αμοιβών μεταξύ των υπαλλήλων, τόσο στη σχέση καταληκτικού προς εισαγωγικό μισθό, όσο και στη διαφοροποίηση των μηνιαίων αποδοχών ανά υπουργείο ή φορέα.

Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζεται η δομή και η λογική του μισθολογίου και πως αυτό επηρεάζεται από την πληθώρα των επιδομάτων και των μισθολογικών διαφορών που προκύπτουν σε όλο σχεδόν το εύρος του δημόσιου τομέα.

Σκοπός είναι η εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, η τεκμηρίωση και παρουσίαση της παρούσας πραγματικής κατάστασης. Αυτά τα συμπεράσματα χρήσιμο είναι να ληφθούν υπόψη κατά τη διαμόρφωση του νέου μισθολογίου, έτσι ώστε η νέα μισθολογική πολιτική να βασίζεται σε ορθολογικά, ενιαία και αντικειμενικά κριτήρια, η οποία θα λαμβάνει υπόψη τις γενικότερες συνθήκες εργασίας.

4.2 Παρουσίαση Μισθολογίου

Το μισθολόγιο αποτελείται από το γενικό μισθολόγιο που αφορά στους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) καθώς από και τα ειδικά μισθολόγια για τις ειδικές κατηγορίες (Σώματα Ασφαλείας, Στρατιωτικοί, Δικαστικοί, Ιατροί Εθνικού Συστήματος Υγείας, κ.λπ.).

Οι νόμοι Ν.3205/2003, Ν.3453/06, 3554/07, Ν.3670/08, Ν.3758/09, Ν.3833/2010, Ν.3845/2010 και 3899/2010 περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, που αφορά στη θέσπιση του μισθολογίου στο δημόσιο τομέα και τις αναθεωρήσεις αυτού, τη διαμόρφωση εισοδηματικής πολιτικής για κάθε έτος τις αναθεωρήσεις δημοσιονομικού χαρακτήρα για την ελληνική οικονομία. Βάση του ισχύοντος μισθολογίου αποτελεί ο Ν.3205/2003, μέσω του οποίου έχει θεσπιστεί η καθιέρωση τεσσάρων (4) διαφορετικών μισθολογικών κλιμάκων για τις κατηγορίες ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ αντίστοιχα, με δεκαοκτώ (18) Μισθολογικά Κλιμάκια (Μ.Κ.) για κάθε κατηγορία.

Στο μελλοντικό μισθολόγιο, βασική αλλαγή πιθανά αποτελεί ο περιορισμός των επιδομάτων, προκειμένου να αμβλυθθεί και να αποκατασταθεί σε ορθολογικότερα επίπεδα η σχέση μεταξύ του βασικού μισθού και των συνολικών αποδοχών που λαμβάνουν οι υπάλληλοι, καθώς και να απλοποιηθεί η δομή του και να μειωθεί το διαχειριστικό κόστος παρακολούθησης και εφαρμογής του, καθώς επίσης και γιατί πρέπει να καλυφθούν οι απαιτήσεις της νέας δημοσιονομικής πολιτικής όπως ορίζεται από τους Ν.3833/2010, Ν.3845/2010 και 3899/2010.

Οι βασικές αρχές του ισχύοντος μισθολογίου είναι οι εξής:

- Η μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου είναι ανάλογη με τα χρόνια υπηρεσίας του
- Υπάρχει ενιαία βαθμολογική κλίμακα με 18 Μισθολογικά Κλιμάκια (Μ.Κ.). Κάθε κατηγορία προσωπικού εξελίσσεται στα 18 Μ.Κ. της κλίμακας αυτής.

Στα παρακάτω κεφάλαια παρουσιάζεται το μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων, χωρισμένο σε δύο μέρη. Στο Γενικό μισθολόγιο των πολιτικών υπαλλήλων και στα ειδικά μισθολόγια συγκεκριμένων κατηγοριών λειτουργών και υπαλλήλων (Δικαστικοί, μέλη ΔΕΠ-Πανεπιστημίων, μόνιμα στελέχη των Σωμάτων Ασφαλείας και των Ενόπλων Δυνάμεων, Διπλωμάτες, κ.α.).

4.2.1 Γενικό Μισθολόγιο

Στο Γενικό Μισθολόγιο υπάγονται οι μόνιμοι και οι δόκιμοι πολιτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) καθώς και οι ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμοι αγροτικοί ιατροί.

Μια πρώτη προσέγγιση ανάλυσης του Γενικού Μισθολογίου παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί. Το Γενικό Μισθολόγιο αποτελείται από τις εξής τέσσερις (4) ενότητες:

Δομή Γενικού Μισθολογίου	Συχνότητα Χορήγησης
A. Βασικός Μισθός	Κατά μήνα
B. Κίνητρο Απόδοσης & Επιδόματα που χορηγεί το κάθε Υπουργείο/Υπηρεσία	Κατά μήνα
Γ. Επιδόματα που χορηγούνται υπό προϋποθέσεις (οικογενειακό, μεταπτυχιακό, κ.λπ.)	Κατά μήνα
Δ. Αποζημίωση πρόσθετης απασχόλησης (υπερωρίες, εργασία πέραν του πενθημέρου, κ.λπ.)	Κατά περίπτωση

Ο βασικός μισθός, το κίνητρο απόδοσης, τα επιδόματα που χορηγεί το κάθε Υπουργείο σε όλους τους υπαλλήλους του αποτελούν τις προβλεπόμενες αμοιβές που δίνονται σε τακτική βάση. Τα επιδόματα που χορηγούνται υπό προϋποθέσεις αποτελούν τις προβλεπόμενες αμοιβές που δίνονται υπό προϋποθέσεις. Οι αμοιβές για υπερωρίες και συμμετοχή σε συλλογικά όργανα αποτελούν πρόσθετες αμοιβές και μαζί με τις προβλεπόμενες αμοιβές αποτελούν τις συνολικές πραγματικές αμοιβές.

A. Βασικός Μισθός

Ο Βασικός Μισθός κάθε εργαζομένου, ο οποίος χορηγείται κάθε μήνα, προσδιορίζεται από το μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας, στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος.

Τα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) των υπαλλήλων χωρίζονται σε τέσσερις (4) κατηγορίες.

Πίνακας 4.1: Κατηγορίες Εκπαίδευσης

Κατηγορία Εκπαίδευσης
Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) με πτυχίο ή δίπλωμα Πανεπιστημίου ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών αλλοδαπής
Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών ημεδαπής ή αλλοδαπής
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) , με πτυχίο Λυκείου, έπειτα από δωδεκαετή (12) φοίτηση
Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) , με πτυχίο Γυμνασίου, έπειτα από εννεαετή (9) φοίτηση

Ο διοριζόμενος εισέρχεται στην Υπηρεσία με το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας στην οποία ανήκει η θέση που διορίζεται. Κάθε κατηγορία έχει 18 μισθολογικά κλιμάκια.

Ο βασικός μισθός για το Μισθολογικό Κλιμάκιο 18 για την κάθε κατηγορία εκπαίδευσης, όπως φαίνεται στον πίνακα 4.2, διαμορφώνεται ως εξής:

Πίνακας 4.2: Βασικός Μισθός για το Μισθολογικό Κλιμάκιο 18 ανά Κατηγορία Εκπαίδευσης

Κατηγορία Εκπαίδευσης	Βασικός Μισθός (Μ.Κ. 18)	Σχέση με την προηγούμενη κατηγορία	Σχέση με την κατηγορία εκπαίδευσης ΥΕ
ΥΕ	711	1	1
ΔΕ	830	1,167	1,167
ΤΕ	938	1,130	1,319
ΠΕ	984	1,049	1,384

Σημειώνεται ότι από 1.1.2008 στους βασικούς μισθούς των μισθολογικών κλιμακίων όλων των κατηγοριών προσωπικού (Δημόσιο, Γραμματεία των Δικαστηρίων και των Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, Ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμοι αγροτικοί ιατροί), ενσωματώθηκε το ένα τρίτο (1/3) του κινήτρου απόδοσης κάθε κατηγορίας.

Ο πίνακας 4.3 παρουσιάζει τους βασικούς μισθούς ανά μισθολογικό κλιμάκιο και ανά κατηγορία εκπαίδευσης των υπαλλήλων.

Πίνακας 4.3: Βασικός Μισθός ανά Μισθολογικό Κλιμάκιο και Κατηγορία Εκπαίδευσης

ΕΤΗ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΥΕ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΔΕ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΤΕ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΠΕ
0	18	711	830	938	984
1	17	740	863	976	1.024
3	16	769	898	1.015	1.065
5	15	798	932	1.053	1.105
7	14	828	967	1.092	1.144
9	13	857	1.000	1.130	1.185
11	12	886	1.035	1.168	1.225
13	11	915	1.069	1.207	1.264
15	10	945	1.104	1.245	1.305
17	9	974	1.138	1.283	1.345
19	8	1.003	1.171	1.322	1.385
21	7	1.032	1.206	1.360	1.425
23	6	1.062	1.240	1.398	1.465

ΕΤΗ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΥΕ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΔΕ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΤΕ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΠΕ
25	5	1.091	1.275	1.437	1.506
27	4	1.120	1.308	1.474	1.546
29	3	1.150	1.343	1.513	1.585
31	2	1.179	1.377	1.552	1.626
33	1	1.208	1.412	1.589	1.666

Παρατηρείται ότι τα μισθολογικά κλιμάκια δεν εξαρτώνται από κριτήρια όπως η θέση ευθύνης, η ειδικότητα, το επίπεδο και η σχέση συναλλαγής και παροχής υπηρεσιών προς τον πολίτη, αλλά μόνον από την εκπαίδευση και τον χρόνο υπηρεσίας του υπαλλήλου. Παρατηρούμε ότι η σχέση αρχικού και καταληκτικού βασικού μισθού – της τάξεως του 1,70 – δε διαφέρει μεταξύ των εκπαιδευτικών κατηγοριών.

Β. Κίνητρο Απόδοσης και επιδόματα που χορηγούνται από το κάθε υπουργείο ή υπηρεσία.

Οι μηνιαίες αποδοχές του κάθε υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό του Μισθολογικού Κλιμακίου της κατηγορίας του και τα επιδόματα και τις παροχές που προβλέπονται από τους εκάστοτε νόμους. Τα επιδόματα στόχευαν στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη μείωση της διαφθοράς. Ωστόσο, είναι αμφίβολη η αποτελεσματικότητά τους σήμερα.

Το κίνητρο απόδοσης χορηγείται σε όλους τους υπαλλήλους, ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσης που ανήκουν, για την αύξηση της αποδοτικότητας αυτών, την προσαρμογή των υπηρεσιών και του προσωπικού στις απαιτήσεις των νέων τεχνολογιών και τη βελτίωση της εξυπηρέτησης του πολίτη.

Το κίνητρο απόδοσης ορίζεται κατά κατηγορία υπαλλήλων ως εξής:

Πίνακας 4.4: Κίνητρο Απόδοσης ανά Κατηγορία Εκπαίδευσης

Κατηγορία Εκπαίδευσης	Κίνητρο Απόδοσης €
ΥΕ	57
ΔΕ	64
ΤΕ	90
ΠΕ	100

Σημειώνεται ότι στις κατηγορίες ΥΕ και ΔΕ, το κίνητρο απόδοσης σε υπάλληλο με 25 έτη υπηρεσίας, διαμορφώνεται στα 67 και 74 ευρώ αντίστοιχα, προσαυξανόμενα κατά δέκα ευρώ.

Σε γενικές γραμμές, το κάθε Υπουργείο έχει τη δική του επιδοματική πολιτική, με αποτέλεσμα τα χορηγούμενα επιδόματα – πέρα από το επίδομα κινήτρου απόδοσης – να διαφέρουν αρκετά στο ύψος των αμοιβών, ενώ και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την παροχή τους, είναι:

- παροχή πρόσθετου έργου
- παροχή ελεγκτικού έργου (π.χ. έλεγχος πετρελαιοειδών)
- παροχή έργου αυξημένης σπουδαιότητας (π.χ. είσπραξη δημοσίων εσόδων, δασμών, μείωση δαπανών κ.λπ.)

Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα τα χορηγούμενα επιδόματα να επιφέρουν αποκλίσεις μισθών τόσο μεταξύ των διαφορετικών υπουργείων, όσο και μεταξύ διαφορετικών υπηρεσιών μέσα στο ίδιο υπουργείο. Επί της ουσίας, η χορήγηση των επιδομάτων κατά αυτό τον τρόπο προκαλεί στρεβλώσεις και αμοιβές δύο ή περισσότερων ταχυτήτων.

Ο πίνακας 4.5 παρουσιάζει συνοπτικά τα επιδόματα που χορηγούνται από την Κεντρική Διοίκηση. Παρατηρείται ότι κάθε Υπουργείο ή Υπηρεσία της Κεντρικής Διοίκησης χορηγεί διαφορετικά ποσά ή αριθμό επιδομάτων. Επίσης, η δομή του κάθε επιδόματος διαφέρει από υπουργείο σε υπουργείο. Έτσι, ενώ σε ένα υπουργείο (π.χ. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης) το ειδικό επίδομα των 161,92 ευρώ είναι το ίδιο για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ) σε άλλο υπουργείο (π.χ. Υπουργείο Εξωτερικών), το ειδικό επίδομα που παρέχεται είναι διαφορετικό για κάθε κατηγορία εκπαίδευσης, αλλά επίσης διαφέρει και ανάμεσα στα μισθολογικά κλιμάκια της κάθε κατηγορίας εκπαίδευσης (ΥΕ 55 -97 ευρώ, ΔΕ 161-323 ευρώ, ΤΕ 323-485 ευρώ, ΠΕ 323-485 ευρώ).

Πίνακας 4.5: Ειδικά Επίδομα υπαλλήλων Υπουργείων, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΑ ΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΚ	
Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης	Ειδικό Επίδομα ¹³	ΥΕ	496,9-544,4	
		ΔΕ	520,6-568,1	
		ΤΕ	544,4-591,9	
		ΠΕ	544,4-591,9	
	Επίδομα (Υπαλλήλων πρώην Υπουργείου Προεδρίας)	ΥΕ	507,3-557,2	
		ΔΕ	527,7-577,9	
		ΤΕ	551,3-600,4	
		ΠΕ	555,3-598,8	
	Επίδομα Υπαλλήλων Τυπογραφείου ¹⁴	ΥΕ	646,2 - 719,1	
		ΔΕ	672,1 - 729,1	
		ΤΕ	701,5 - 770,1	
		ΠΕ	616,6 - 660,3	
	Ειδικών Συνθηκών Υπαλλήλων Τυπογραφείου	ΥΕ,ΔΕ,ΤΕ,ΠΕ	35	
	Γενική Γραμματεία Ενημέρωσης και Επικοινωνίας	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142,49
		Ειδικών Συνθηκών	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	283,36
Υπουργείο Οικονομικών (Εφοριακοί, Δημοσιονομικοί (ΓΛΚ), Υπάλληλοι Ελεγκτικού Συνεδρίου)	Επίδομα ΔΙΒΕΕΤ	ΥΕ	808,8-1.504,3	
		ΔΕ	911-1.700,8	
		ΤΕ	952,2-1.733,8	
		ΠΕ	991,7-1.757,9	
Υπουργείο Οικονομικών (Τελωνειακοί & υπάλληλοι του Εθνικού Οργανισμού Φαρμάκων)	Επίδομα ΔΕΤΕ	ΥΕ	925,3-1.373,1	
		ΔΕ	1.043,3-1.602,5	
		ΤΕ	1.081,2-1.674,3	
		ΠΕ	1.115,3-1.710,1	

¹³ Σημειώνεται ότι τα ποσά των επιδομάτων αλλάζουν ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσης αλλά και διαφέρουν σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.

¹⁴ Σημειώνεται ότι τα ποσά των επιδομάτων αλλάζουν ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσης αλλά και διαφέρουν σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΑ ΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΚ
Υπουργείο Οικονομικών – Γενικό Χρημείο του Κράτους	Επίδομα ΔΕΧΕ	ΥΕ	946,2-1406,7
		ΔΕ	1.125-1.614,9
		ΤΕ	1.093,2-1.693,7
		ΠΕ	1.131,8-1.780,9
Υπουργείο Εξωτερικών	Προσωπική διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142,49
	Ειδικό Επίδομα ¹⁵	ΥΕ	55,86 -97,15
		ΔΕ	161,9-323,8
		ΤΕ	32,84-485,7
	ΠΕ	323,8-485,7	
Υπουργείο Εθνικής Άμυνας	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142,49
Υπουργείο τέως Οικονομίας και υπάλληλοι ΕΛΣΤΑΤ, ΚΕΠΕ	Ειδική Παροχή	ΥΕ	800-1.488
		ΔΕ	901-1.682
		ΤΕ	941-1.716
		ΠΕ	980-1.739
Υπουργείο Οικονομίας Ανταγωνιστικότητας & Ναυτιλίας	Ειδικό Επίδομα ¹⁶	ΥΕ	455,8 – 471,9
		ΔΕ	493,8 – 510
		ΤΕ	544,0 – 564,2
		ΠΕ	620,9 – 650,1
	Επίδομα Διεύθυνσης ΚΕΔΑΚ	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ	404,8
		ΠΕ	485,7
Γενική Γραμματεία Μακεδονίας-Θράκης	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142
	Πάγια αποζημίωση εξόδων κίνησης	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	218,59
Υπουργείο Θαλάσσιων	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	121,49

¹⁵ Σημειώνεται ότι το ποσό του συγκεκριμένου επιδόματος αλλάζει ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα, το ποσό του συγκεκριμένου επιδόματος είναι διαφορετικό σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο της κάθε κατηγορίας εκπαίδευσης.

¹⁶ Σημειώνεται ότι τα ποσά των επιδομάτων αλλάζουν ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσης αλλά και διαφέρουν σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΑ ΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΚ	
Υποθέσεων (Γ.Γ. Αιγαίου)	Πάγια αποζημίωση εξόδων κίνησης	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	242,88	
Υπουργείο Θαλάσσιων Υποθέσεων	Ειδική Παροχή	ΥΕ	154,43	
Υπουργείο ΠΕΧΩΔΕ	Ειδικό Επίδομα	ΥΕ	387,18	
		ΔΕ	434,32	
		ΤΕ	479,63	
		ΠΕ	496,90	
	Υπομηχανικών 3 τοις χιλίοις	ΤΕ	479,63	
Μηχανικών 6 & 7 τοις χιλίοις	ΠΕ	570		
Υπουργείο Παιδείας (Κεντρική Υπηρεσία)	Προσωπική διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142	
	Ειδική Παροχή	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	85	
Υπουργείο Μεταφορών	Επίδομα εξεταστών & βοηθών εξεταστών	ΥΕ, ΔΕ	327,88	
		ΤΕ, ΠΕ	445,28	
Υπηρεσία Πολιτικής Αεροπορίας (ΥΠΑ)	Euro control (Άρθ.34 Ν.2682/99) ¹⁷	ΥΕ, ΔΕ	191	
		ΤΕ	209	
		ΠΕ	239	
	Euro control (Άρθ.73 Ν.3421/06) ¹³	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	392	
		Ειδικών συνθηκών	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	105,64
		ΤΕ Ηλεκτρονικού	ΠΕ	1.162 – 1.389
		ΠΕ Ηλεκτρονικού	ΠΕ	1.390 – 1.590
ΠΕ Ελεγκτή	ΠΕ	2.124 – 2.163		
Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης (Σώμα Επιθεώρησης)	Προσωπική διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142,49	
	Ειδικό Επίδομα	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	161,92	

¹⁷ Σημείωση: Οι υπάλληλοι της συγκεκριμένης Υπηρεσίας λαμβάνουν και άλλο ένα επίδομα, το οποίο είναι η διαφορά των επιδομάτων Ν.2166/93, 2366/95 και 2434/96, με το κίνητρο απόδοσης. Τα ποσά των συγκεκριμένων επιδομάτων είναι διαφορετικά για κάθε κατηγορία εκπαίδευσης και επίσης εξαρτώνται από τον αριθμό των πτήσεων/δρομολογίων.

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΑ ΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΚ
Εργασίας, Κεντρική Υπηρεσία)			
Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142
	Ειδική Παροχή	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	242,88
Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων	Υπαλλήλων υπουργείου	ΥΕ	367,56
		ΔΕ	379,7
		ΤΕ	406,42
		ΠΕ	445,28
Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων	Ειδικό επίδομα	ΥΕ	522,19
		ΔΕ	527,05
		ΤΕ	531,9
		ΠΕ	536,76
	Επίδομα Δικαστικών Υπαλλήλων	ΥΕ	417,75
		ΔΕ	422,61
		ΤΕ	427,47
		ΠΕ	432,33
Υπουργείο Πολιτισμού	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142
	Ειδικό Επίδομα	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	121,44
Υπουργείο Πολιτισμού (Γενική Γραμματεία Αθλητισμού)	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	211
	Ειδικό Επίδομα	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	121,44
Υπουργείο Τουριστικής Ανάπτυξης	Ειδική Παροχή	ΥΕ	413,70
		ΔΕ	425,84
		ΤΕ	437,99
		ΠΕ	450,14
ΕΟΤ	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142
	Ειδικό Επίδομα	ΥΕ	271,22
		ΔΕ	283,36
		ΤΕ	295,50
		ΠΕ	307,65
		ΔΕ	169,88
		ΤΕ	185,32

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΑ ΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΚ
		ΠΕ	200,76
Υπάλληλοι Γραμματειών ΑΔΑ	Ειδική παροχή	ΥΕ, ΔΕ	510
		ΤΕ, ΠΕ	566,72
ΝΠΔΔ	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	142
Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση	Ειδικής Απασχόλησης	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	40,48
	Προσωπική Διαφορά	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	102
Υπάλληλοι Νοσοκομείων	Νοσοκομειακό και Τροφής (Υγειονομικοί Α' και Β')	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	255 – 279,3
Υπάλληλοι ΟΤΑ Α' βαθμού	Έξοδα κίνησης	ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ	295,50
	Ειδικής Απασχόλησης	ΥΕ	170
		ΔΕ	121,44
		ΤΕ	121,44
		ΠΕ	89,05
Υπάλληλοι Αποκεντρωμένων Διοικήσεων	Ειδική Παροχή	ΥΕ	259,38 – 283,14
		ΔΕ	279,35 – 303,11
		ΤΕ	307,43 – 331,18
		ΠΕ	323,62 – 347,38

Γ. Τακτικά επιδόματα υπαλλήλων Υπουργείων, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ, τα οποία καταβάλλονται υπό προϋποθέσεις

Η επιδοματική πολιτική των κυβερνήσεων έχει ως γενικό σκοπό την παροχή κινήτρων για αποτελεσματική εργασία, επιμόρφωση και ανάληψη πρωτοβουλίας από τους δημόσιους υπαλλήλους, ενώ παράλληλα λαμβάνει υπόψη της στη χορήγηση επιδομάτων διάφορα άλλα κοινωνικά και γεωγραφικά κριτήρια, καθώς και τις ιδιαιτερότητες των θέσεων εργασίας.

Τα επιδόματα των υπαλλήλων Υπουργείων, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ που χορηγούνται υπό προϋποθέσεις, καταβάλλονται σε μηνιαία βάση, με την προϋπόθεση ότι ο υπάλληλος πληροί τα κριτήρια χορήγησης τους. Τα επιδόματα αυτά θα μπορούσαμε να τα διαχωρίσουμε στις εξής κατηγορίες:

1. Επιδόματα που αφορούν στην ιδιαιτερότητα της θέσεως εργασίας/ρόλου
2. Επιδόματα που αφορούν σε γεωγραφικά κριτήρια

3. Επιδόματα που αφορούν στο εκπαιδευτικό επίπεδο των υπαλλήλων
4. Επιδόματα που αφορούν στο επίπεδο ευθύνης
5. Επιδόματα που έχουν κοινωνικό/προνοιακό χαρακτήρα

Σημειώνεται ότι τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτών, προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή τους. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος απομακρυνθεί για οποιοδήποτε λόγο (π.χ. μετακίνηση, απόσπαση, μετάθεση, μετάταξη, διάθεση) από τα καθήκοντα, τις θέσεις και τις συνθήκες οι οποίες δικαιολογούν τη χορήγηση τους, διακόπτεται ισοχρόνως η καταβολή τους, με ευθύνη του οικείου προϊσταμένου.

1. Επιδόματα που σχετίζονται με το ρόλο

Τα επιδόματα που σχετίζονται με το ρόλο, αφορούν στις υπευθυνότητες της συγκεκριμένης θέσης εργασίας και χορηγούνται στους υπαλλήλους, εφόσον τηρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις (π.χ. αν ο ρόλος αφορά στη διαχείριση χρημάτων, κατά αποκλειστικό και πλήρες ωράριο απασχόλησης, χορηγείται επίδομα διαχειριστικών λαθών), όπως αυτές ορίζονται από το νόμο και τις υπουργικές διατάξεις. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα επιδόματα και το ποσό που αντιστοιχεί.

Πίνακας 4.6: Επιδόματα που σχετίζονται με το Ρόλο

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Επίδομα Μεταφραστών – Διερμηνέων	23,46
Επίδομα πληροφορικής (παρέχεται σε 3 κατηγορίες)	59,91 - 97,15
Επίδομα εξω-διδασκτικής απασχόλησης	288,14
Επίδομα διδασκτικής προετοιμασίας	85
Επίδομα Νοσοκομειακό και Τροφής (διοικητικοί υπάλληλοι)	255,02
Επίδομα Νοσοκομειακό και Τροφής (νοσοκομειακοί υπάλληλοι)	279,31
Ειδικών συνθηκών εργασίας (ενοποίηση επιδομάτων ανθυγιεινής, επικίνδυνης, και ειδικών συνθηκών εργασίας) – Κατηγορία α΄	22
Ειδικών συνθηκών εργασίας (ενοποίηση επιδομάτων ανθυγιεινής, επικίνδυνης, και ειδικών συνθηκών εργασίας) – Κατηγορία α΄	35
Ειδικών συνθηκών εργασίας (ενοποίηση επιδομάτων ανθυγιεινής, επικίνδυνης, και ειδικών συνθηκών εργασίας) – Κατηγορία α΄	53

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Αρχαιολογικών ερευνών	186,2
Εκπαιδευτικού προσωπικού μειονοτικών σχολείων (παρέχεται σε 4 κατηγορίες)	32,38-344,08
Εκπαιδευτικού προσωπικού σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής και ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης	157,87
Υψηλού βαθμού ευθύνης και ασφάλειας στους υπαλλήλους της ΕΥΠ	242,88-449,33
Αντισταθμίσματος διαχειριστικών λαθών	48,57
Ειδικό επίδομα προσωπικού των σωφρονιστικών & αναμορφωτικών καταστημάτων	202,4
Ραδιενέργειας του προσωπικού του ΕΚΕΦΕ-ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ (3 ζώνες)	88 – 264
Ρουχισμού υπαλλήλων Υπουργείου Πολιτισμού	33
Οικονομικό κίνητρο προσωπικού Γ.Γ. Κοινωνικών Ασφαλίσεων & Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης, πλην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	97,15-202,40
Επίδομα Γεωτεχνικών ¹⁸	50
Υπαλλήλων Αποσπασμένων σε Διαχειριστικές Αρχές	190,25-783,69
Υπάλληλοι Περιφερειών που υπηρετούν σε Διευθύνσεις Αλλοδαπών και Μετανάστευσης	50-150
Ειδική πρόσθετη αμοιβή επιθεωρητών περιβάλλοντος	421
Επίδομα ειδικής πρόσθετης αμοιβής ΕΦΕΤ	255-446,90
Ειδική πρόσθετη αμοιβή στους υπηρετούντες στο Γραφείο του Γεν. Επιθ. Δημόσιας Διοίκησης	380,51-607,20
Ειδική αποζημίωση του Γεν. Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης	526,24

Πηγή: Ν.3205/2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

2. Επιδόματα που αφορούν σε γεωγραφικά κριτήρια

Σε αυτή την κατηγορία εμπίπτουν επιδόματα που χορηγούνται στους υπαλλήλους με βάση τα γεωγραφικά κριτήρια (π.χ. χορήγηση επιδόματος σε όσους υπηρετούν σε προβληματικές ή/και παραμεθόριες περιοχές και μόνο κατά το χρόνο παραμονής τους στις περιοχές αυτές).

¹⁸ Το παραπάνω ποσό αποτελεί το συνήθη μέσο όρο και κυμαίνεται ανάλογα με τον αριθμό των ελέγχων

Πίνακας 4.7: Επιδόματα που αφορούν σε Γεωγραφικά Κριτήρια

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Προβληματικών και Παραμεθόριων περιοχών	97,15
Άγονων περιοχών ιατρών υπηρεσίας υπαίθρου και μονίμων αγροτικών ιατρών	445,28
Υπαλλήλων που υπηρετούν στη Δήλο	80,96
Ειδικό επίδομα αντισταθμίματος αναγκαστικής θητείας στις Αρχές της Εξωτερικής Υπηρεσίας του Υπ. Εξωτερικών ¹⁹	1.606-8.520
Κίνητρο προσέλκυσης & παραμονής ιατρών σε προβληματικές & άγονες περιοχές	28,33-445,28
Ειδικό επιμίσθιο εκπαιδευτικών που υπηρετούν στο εξωτερικό ²⁰	1.000-1.500

Πηγή: Ν.3205/2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

3. Επιδόματα που αφορούν στο εκπαιδευτικό επίπεδο των υπαλλήλων

Τα επιδόματα αυτά παρέχονται για τίτλους που έχουν χορηγηθεί με ξεχωριστές σπουδές, μετά τη λήψη του πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης. Προκειμένου για κατόχους τίτλων αλλοδαπών ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, το επίδομα παρέχεται μετά την αναγνώριση της ισοτιμίας τους προς τους μεταπτυχιακούς τίτλους που απονέμονται από τα Πανεπιστήμια της ημεδαπής, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Ειδικότερα, το επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών χορηγείται μόνο στην περίπτωση που το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσεως κατά την πλήρωση και την περιγραφή της εργασίας, από τον Οργανισμό της Υπηρεσίας.

¹⁹ Το παραπάνω ποσό κυμαίνεται ανάλογα με την κατηγορία του υπαλλήλου και τη χώρα

²⁰ Το παραπάνω ποσό κυμαίνεται ανάλογα με τη χώρα

Πίνακας 4.8: Επιδόματα που αφορούν εκπαιδευτικό επίπεδο των υπαλλήλων

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Μεταπτυχιακών σπουδών (μεταπτυχιακό)	45
Μεταπτυχιακών σπουδών (διδακτορικό)	75
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	40

Πηγή: Ν.3205/2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

4. Επιδόματα που αφορούν στο επίπεδο ευθύνης

Πίνακας 4.9: Επιδόματα που αφορούν στο επίπεδο ευθύνης

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Θέσης ευθύνης (Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών, Τμηματάρχων)	20,24 – 165,97
Επίδομα ειδικής απασχόλησης για τα στελέχη της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Σχολικοί Σύμβουλοι, Διευθυντές και Υποδιευθυντές σχολικών μονάδων)	71,24-190,25

Πηγή: Ν.3205/2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

5. Επιδόματα που έχουν κοινωνικό/προνοιακό χαρακτήρα

Πίνακας 4.10: Επιδόματα που έχουν κοινωνικό/προνοιακό χαρακτήρα

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Οικογενειακή Παροχή ²¹	35-165

Δ. Αποζημίωση υπαλλήλων Υπουργείων, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ, τα οποία καταβάλλονται κατά περίπτωση, λόγω πρόσθετης απασχόλησης

²¹ Το επίδομα κυμαίνεται ανάλογα με τον αριθμό των τέκνων.

-Για έγγαμο υπάλληλο, χωρίς ή με ενήλικα τέκνα, τριάντα πέντε ευρώ (35 €), για το πρώτο τέκνο (18€), για το δεύτερο τέκνο (18€), για το τρίτο τέκνο (47€), για το τέταρτο τέκνο (47€) και για το πέμπτο τέκνο και άνω (73€)

Σε αυτή την κατηγορία εμπίπτουν τα επιδόματα που χορηγούνται στους υπαλλήλους για την πρόσθετη απασχόληση τους στο αντικείμενο τους ή για την εργασία τους πέρα από τα συνήθη καθήκοντα τους.

Πίνακας 4.11: Επιδόματα που αφορούν σε αποζημίωση υπαλλήλων Υπουργείων, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ, τα οποία καταβάλλονται κατά περίπτωση, λόγω πρόσθετης απασχόλησης

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Αποζημίωση μελών συλλογικών οργάνων (Ανώτερο ποσό μηνιαίως)	400
Πέραν του πενθημέρου Φυλάκων & Σωφρονιστικών Καταστημάτων για κάθε ημέρα (Σωφρονιστικά Καταστήματα)	41
Πέραν του πενθημέρου Φυλάκων & Σωφρονιστικών Καταστημάτων για κάθε ημέρα (Μουσεία και Αρχαιολογικοί χώροι)	50
Αποζημίωση Πρόσθετης Απασχόλησης Εκπαιδευτικού Προσωπικού (π.χ. Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης)	91,6
Ειδική αποζημίωση των ΚΕΔΑΚ (βοηθός ελεγκτής καυσίμων), για κάθε ημέρα ελέγχου	97,15
Ειδική αποζημίωση των ΚΕΔΑΚ (ελεγκτής καυσίμων), για κάθε ημέρα ελέγχου	121,44
Ειδική αποζημίωση των κλιμακίων ελέγχου Λαϊκών Αγορών (για τον κάθε έλεγχο)	41,6
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	218,39-445,28
Υπερωρίες	Μέχρι 40 ώρες το μήνα
Αποζημίωση για απασχόληση πέραν του κανονικού ωραρίου υπαλλήλων που έχουν διατεθεί στα γραφεία Βουλευτών	Μέχρι 60 ώρες το μήνα
Επίδομα Γεωπόνων-Κτηνιάτρων για διενέργεια φυτό-υγειονομικών ελέγχων (το επίδομα κυμαίνεται ανάλογα με τον αριθμό των ελέγχων)	Μέχρι 500

Πηγή: Ν.3205/2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Παρακάτω γίνεται ανάλυση των προβλεπόμενων αμοιβών ανά Υπουργείο, σύνολο βασικού μισθού, κίνητρο απόδοσης και εκάστοτε επίδομα ή επιδόματα κάθε υπουργείου, έτσι ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα ήδη από τις προβλεπόμενες αμοιβές των Υπουργείων.

Στην ανάλυση έχουν ληφθεί υπόψη τα κυριότερα υπουργεία. Αφορά δε όσους εργαζόμενους δεν εμπίπτουν σε ειδικά μισθολόγια. Τα στοιχεία αυτά έχουν παρασχεθεί από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους και ακολουθούν το Ν.3205/2003 με όλες τις αναπροσαρμογές που έχουν γίνει από τότε.

Πίνακας 4.12: Σύγκριση προβλεπόμενων αμοιβών μεταξύ υπουργείων

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΠΕ			ΤΕ			ΔΕ			ΥΕ		
	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	1.508	1.905	2.255	1.444	1.812	2.161	1.281	1.622	1.940	1.134	1.425	1.693
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΠΟΚ. ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡ. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	1.628	2.013	2.358	1.572	1.941	2.271	1.415	1.746	2.054	1.265	1.551	1.819
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	1.510	1.870	2.192	1.454	1.798	2.105	1.320	1.627	1.912	1.194	1.456	1.701
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	2.076	2.861	3.524	1.980	2.738	3.413	1.805	2.528	3.187	1.577	2.222	2.779
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1.550	2.008	2.394	1.494	1.936	2.307	1.198	1.571	1.952	966	1.244	1.515
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.226	1.587	1.908	1.170	1.515	1.821	1.036	1.344	1.628	910	1.173	1.417
ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΥΠΟΘ.ΝΗΣΩΝ & ΑΛΙΕΙΑΣ	1.285	1.645	1.967	1.213	1.558	1.864	1.064	1.371	1.656	922	1.185	1.429
Γ.Γ. ΑΙΓΑΙΟΥ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	1.567	1.927	2.249	1.511	1.855	2.162	1.377	1.684	1.969	1.251	1.513	1.758
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	1.581	1.942	2.262	1.508	1.852	2.158	1.328	1.636	1.920	1.155	1.418	1.662
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	1.311	1.672	1.993	1.255	1.600	1.906	1.121	1.429	1.713	995	1.258	1.502
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦ. & ΔΙΚΤΥΩΝ	1.529	1.890	2.211	1.473	1.818	2.124	1.222	1.529	1.814	1.096	1.358	1.603

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΠΕ			ΤΕ			ΔΕ			ΥΕ		
	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΝΕΟΔΙΟ- ΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	1.388	1.749	2.070	1.332	1.677	1.983	1.198	1.506	1.790	1.072	1.335	1.579
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝ. ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	1.469	1.829	2.151	1.413	1.757	2.064	1.279	1.587	1.871	1.153	1.415	1.660
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1.529	1.890	2.211	1.434	1.588	2.085	1.274	1.581	1.866	1.136	1.398	1.643
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	1.621	1.981	2.303	1.560	1.904	2.211	1.421	1.729	2.013	1.290	1.553	1.797
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	1.347	1.708	2.029	1.291	1.636	1.942	1.157	1.465	1.749	1.031	1.294	1.538

Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Είναι αντιληπτό από τον παραπάνω πίνακα, ότι ήδη από τις προβλεπόμενες αμοιβές, τα Υπουργεία Οικονομικών, Εσωτερικών, και Δικαιοσύνης προηγούνται από πλευράς αμοιβών. Ιδιαίτερος το Υπουργείο Οικονομικών βρίσκεται από 38% - 41% πάνω από το μέσο όρο αναλόγως της κατηγορίας για έναν νεοδιόριστο, και 55 - 64% πάνω από το μέσο όρο, αναλόγως της κατηγορίας για έναν εργαζόμενο που έχει 33 έτη υπηρεσίας. Τα άλλα δύο Υπουργεία - Εσωτερικών και Δικαιοσύνης - υπερβαίνουν μεν το μέσο όρο, ωστόσο σε πολύ πιο μικρό βαθμό της τάξης του 8% - 12% και 7% - 14% από την Κατηγορία ΠΕ έως την Κατηγορία ΥΕ αντίστοιχα για ένα νεοδιόριστο. Ανταμείβουν δηλαδή πιο ανταγωνιστικά σε σχέση με τα άλλα υπουργεία έναν νεοδιόριστο στην Κατηγορία ΥΕ.

Από τα Υπουργεία που φαίνεται ότι ήδη από τις προβλεπόμενες αμοιβές πληρώνουν χαμηλά σε σχέση με τα υπόλοιπα, είναι το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας για το πολιτικό προσωπικό, το οποίο πληρώνει τους νεοδιόριστους 19% με 20% χαμηλότερα από το μέσο όρο των υπουργείων, το Υπουργείο Θαλάσσιων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας και το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, τα οποία πληρώνουν από 15% -19% χαμηλότερα από το μέσο όρο και γύρω στο 12% με 13% από την Κατηγορία ΠΕ έως την Κατηγορία ΥΕ αντίστοιχα. Επίσης, δύο άλλα στοιχεία που είναι αξιοσημείωτα είναι αφενός η σχέση μεταξύ αρχικών και καταληκτικών συνολικών αμοιβών στην ίδια κατηγορία εκπαίδευσης, καθώς και η σχέση μεταξύ αρχικών και καταληκτικών συνολικών αμοιβών μεταξύ της κατηγορίας ΥΕ και ΠΕ για διαφορετικά έτη υπηρεσίας. Στον πίνακα 4.13 και 4.14 παρατηρούμε τις σχέσεις αυτές.

Πίνακας 4.13: Σχέση μεταξύ του αρχικού και καταληκτικού επιπέδου ως προς τις προβλεπόμενες αμοιβές ανά Υπουργείο και κατηγορία εκπαίδευσης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	1,50	1,50	1,51	1,49
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΠΟΚ. ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡ. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	1,45	1,44	1,45	1,44
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	1,45	1,45	1,45	1,42
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1,70	1,72	1,77	1,76
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1,54	1,54	1,63	1,57
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1,56	1,56	1,57	1,56
ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΥΠΟΘ.ΝΗΣΩΝ & ΑΛΙΕΙΑΣ	1,53	1,54	1,56	1,55
Γ.Γ. ΑΙΓΑΙΟΥ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	1,44	1,43	1,43	1,41
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	1,43	1,43	1,45	1,44
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	1,52	1,52	1,53	1,51
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦ. & ΔΙΚΤΥΩΝ	1,45	1,44	1,48	1,46
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	1,49	1,49	1,49	1,47
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝ. ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	1,46	1,46	1,46	1,44
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1,45	1,45	1,46	1,45
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	1,42	1,42	1,42	1,39
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	1,51	1,50	1,51	1,49

Πίνακας 4.14: Σχέση μεταξύ συνολικών αμοιβών της κατηγορίας ΥΕ και της κατηγορίας ΠΕ για διαφορετικά έτη υπηρεσίας ανά Υπουργείο

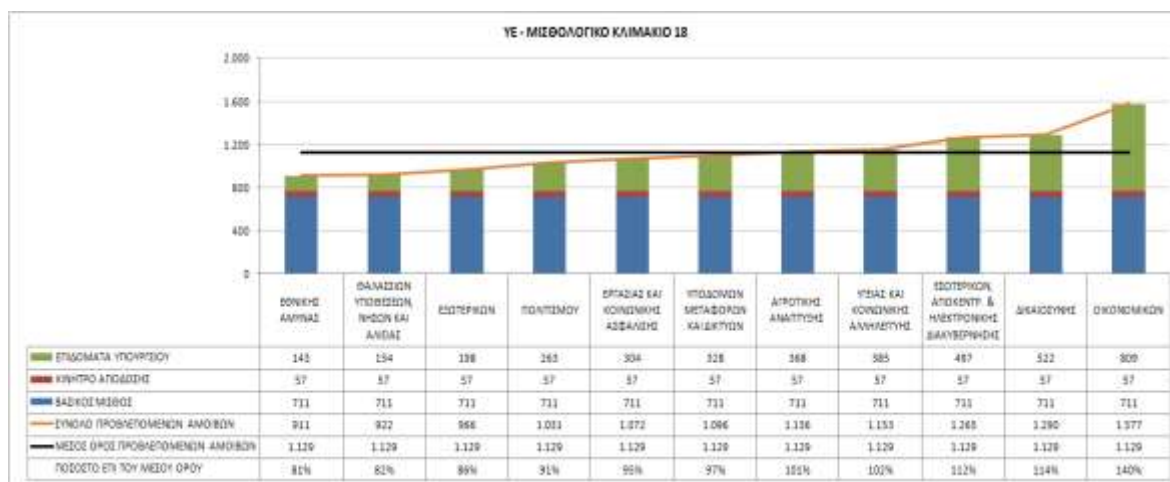
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΝΕΟΔΙΟΡΙΣΤΟΣ	17 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	1,33	1,34	1,33
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΠΟΚ. ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡ. ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	1,29	1,30	1,30
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	1,26	1,28	1,29
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1,32	1,29	1,27
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1,60	1,61	1,58
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1,35	1,35	1,35
ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΥΠΟΘ.ΝΗΣΩΝ & ΑΛΙΕΙΑΣ	1,39	1,39	1,38
Γ.Γ. ΑΙΓΑΙΟΥ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	1,25	1,27	1,28
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	1,37	1,37	1,36
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	1,32	1,33	1,33
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦ. & ΔΙΚΤΥΩΝ	1,40	1,39	1,38
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	1,29	1,31	1,31
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝ. ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	1,27	1,29	1,30
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1,35	1,35	1,35
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	1,26	1,28	1,28
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	1,31	1,32	1,32

Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η σύνθεση των προβλεπόμενων αμοιβών ανά κατηγορία εκπαίδευσης, για τα Μισθολογικά Κλιμάκια 1, 9 και 18. Τα στοιχεία των προβλεπόμενων αμοιβών αφορούν στα εξής υπουργεία:

1. Υπουργείο Οικονομικών (προβλεπόμενες αμοιβές για τους Εφοριακούς, Δημοσιονομικούς (ΓΛΚ) και τους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου)
2. Υπουργείο Δικαιοσύνης (προβλεπόμενες αμοιβές για τους υπαλλήλους της Κεντρικής Υπηρεσίας)
3. Υπουργείο Εθνικής Άμυνας
4. Υπουργείο Θαλασσιών Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας
5. Υπουργείο Πολιτισμού
6. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
7. Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Νοσοκομεία)
8. Υπουργείο Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων (προβλεπόμενες αμοιβές υπαλλήλων του τέως Υπουργείου Μεταφορών)
9. Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων
10. Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης
11. Υπουργείο Εξωτερικών (Κεντρική Υπηρεσία)

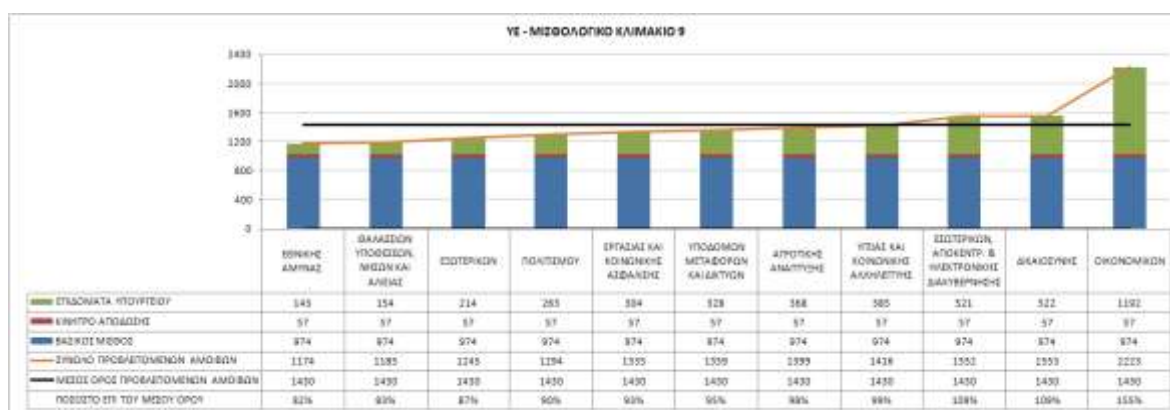
Οι προβλεπόμενες αμοιβές αφορούν στο βασικό μισθό, στο κίνητρο απόδοσης και στα επιδόματα που δίνει το κάθε υπουργείο σε όλους τους υπαλλήλους του, χωρίς διάκριση βάσει του ρόλου που ασκούν.

Διάγραμμα 4.1: Σύνοψη προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης για νεοεισερχόμενο υπάλληλο



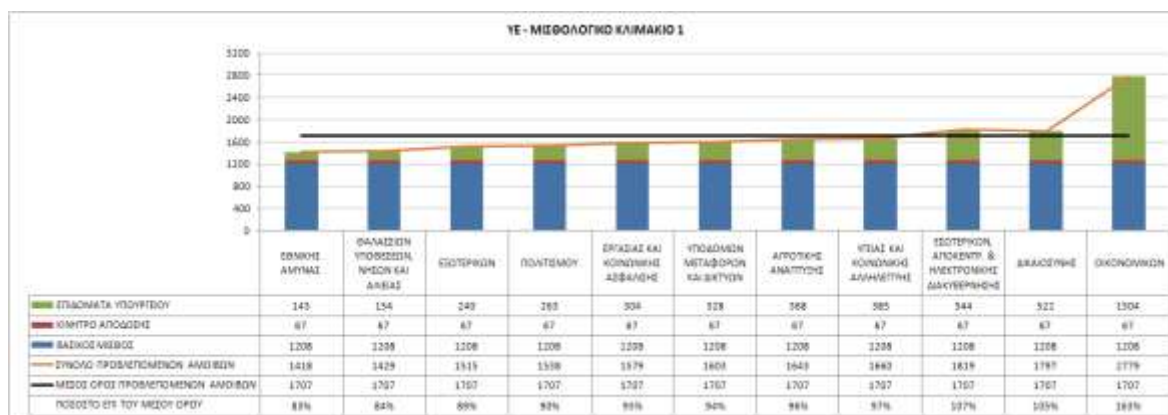
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.2: Σύνοψη προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης για υπάλληλο με 17 έτη υπηρεσίας



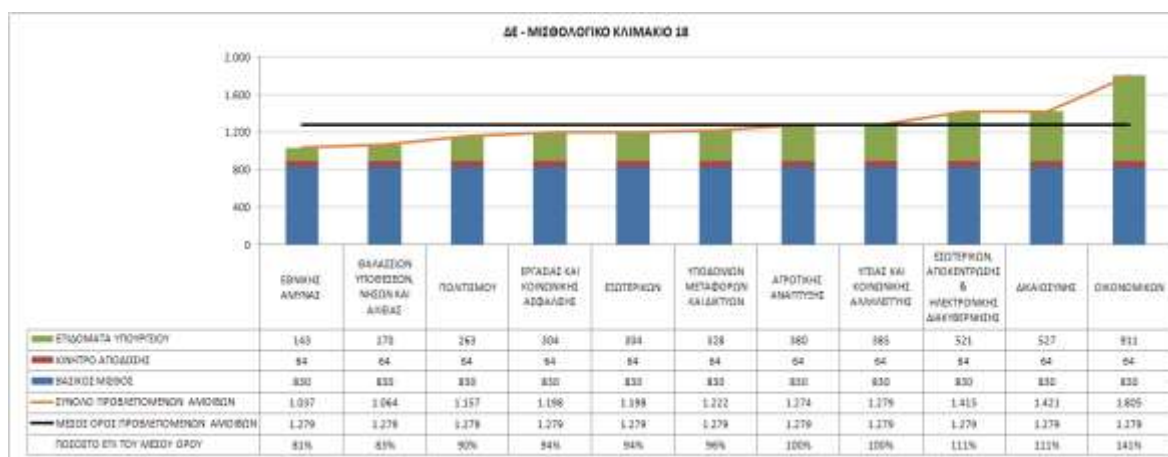
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.3: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης για υπάλληλο με 33 έτη υπηρεσίας



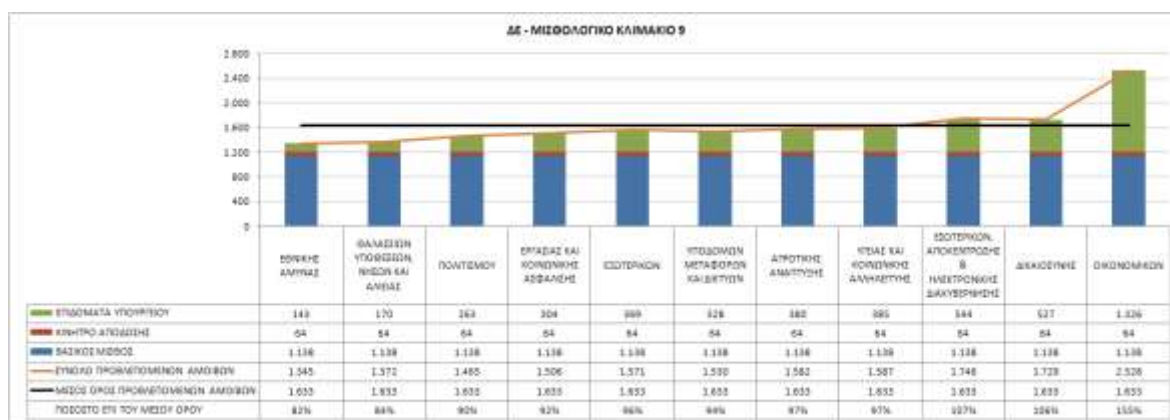
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.4: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για νεοεισερχόμενο υπάλληλο



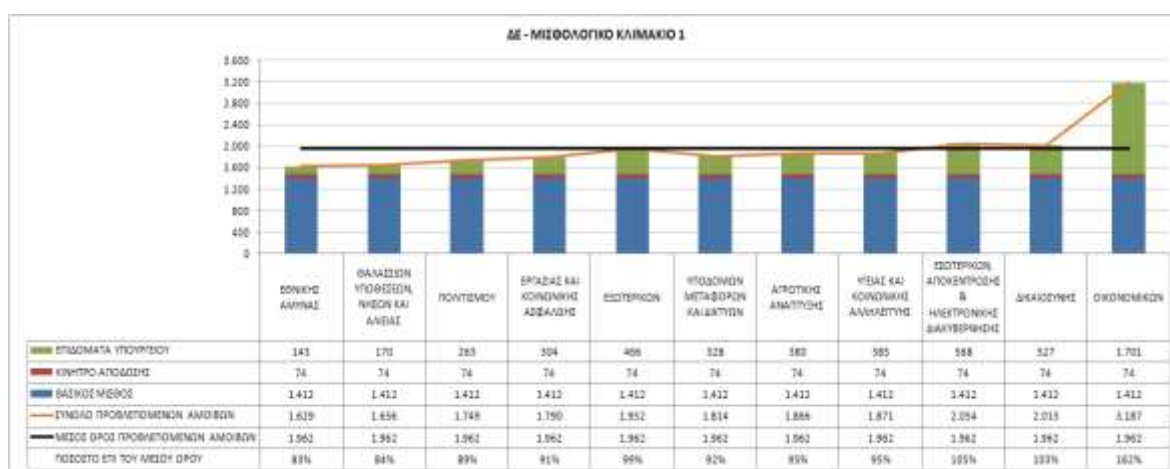
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.5: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για υπάλληλο με 17 έτη υπηρεσίας



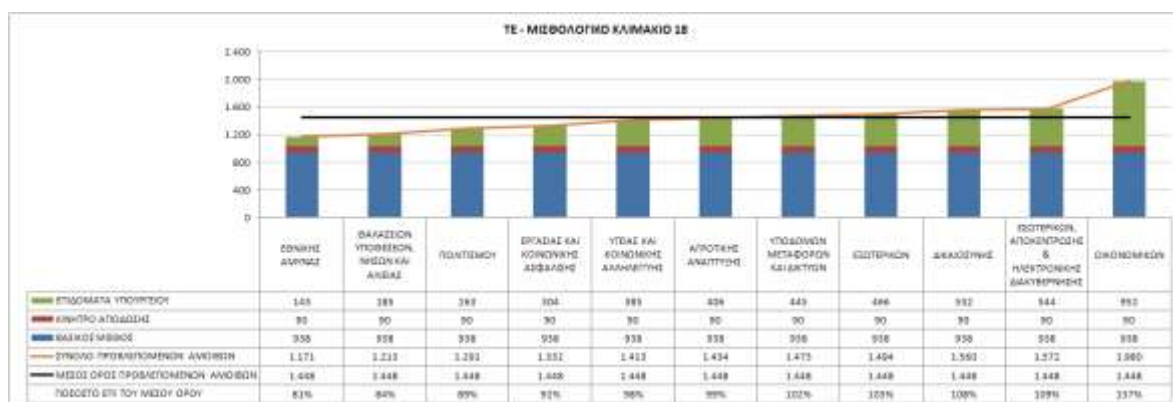
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.6: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για υπάλληλο με 33 έτη υπηρεσίας



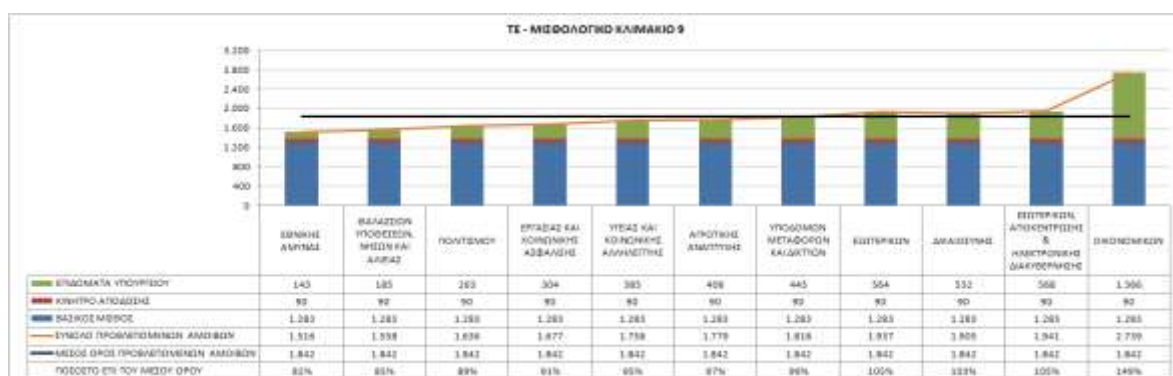
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.7: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας τεχνολογικής εκπαίδευσης για νεοεισερχόμενο υπάλληλο



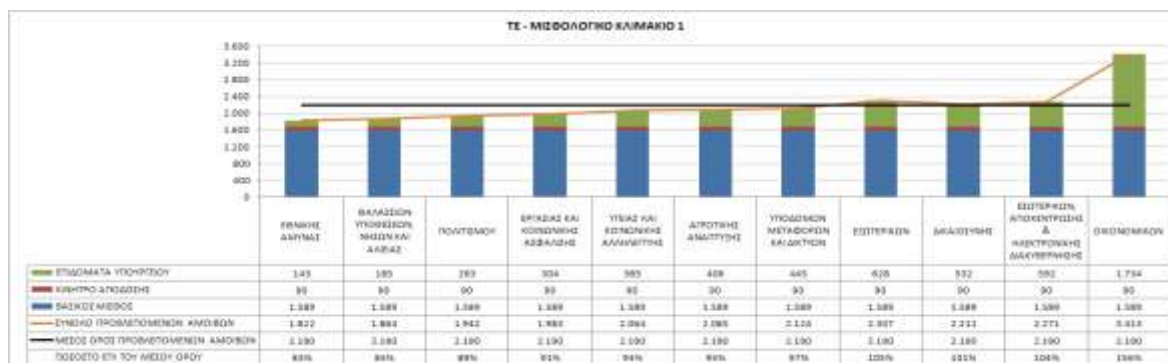
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.8: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας τεχνολογικής εκπαίδευσης για υπάλληλο με 17 έτη υπηρεσίας



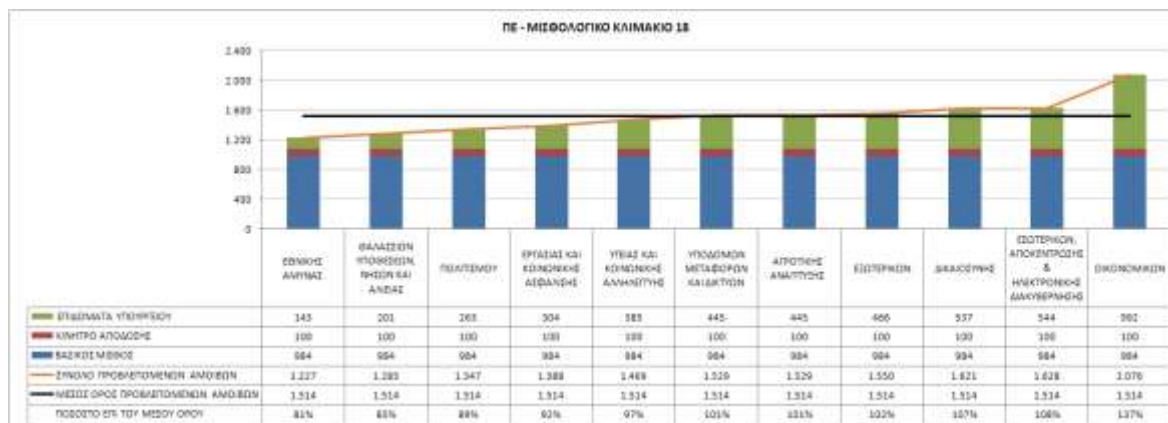
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.9: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας τεχνολογικής εκπαίδευσης για υπάλληλο με 33 έτη υπηρεσίας



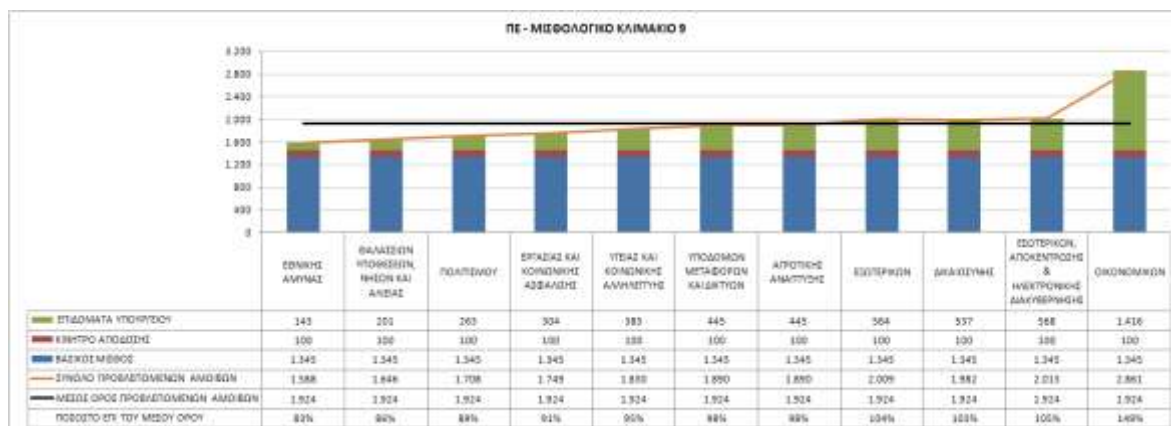
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.10: Σύνθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας πανεπιστημιακής εκπαίδευσης για νεοεισερχόμενο υπάλληλο



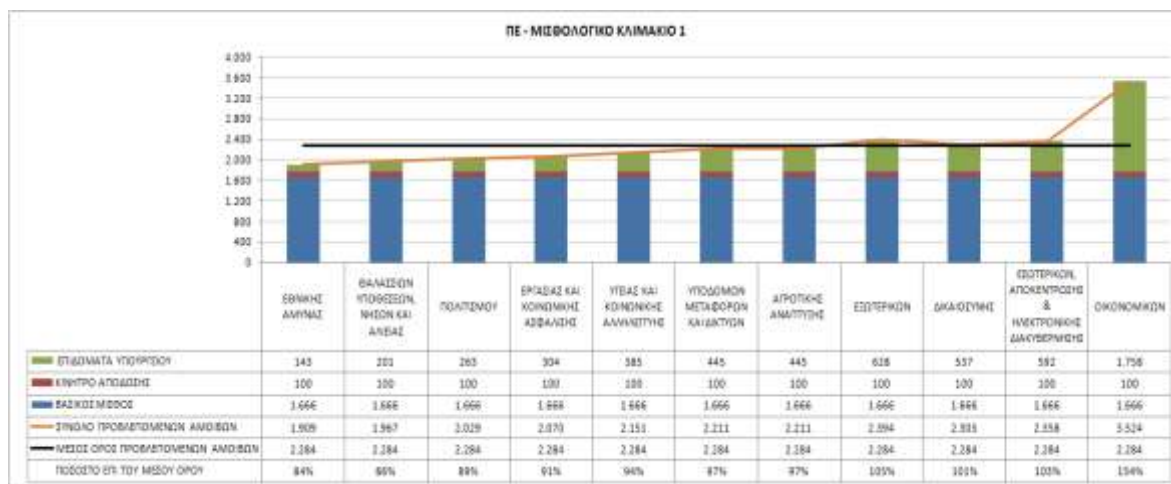
Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.11: Σύθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας πανεπιστημιακής εκπαίδευσης για υπάλληλο με 17 έτη υπηρεσίας



Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Διάγραμμα 4.12: Σύθεση προβλεπόμενων αμοιβών κατηγορίας πανεπιστημιακής εκπαίδευσης για υπάλληλο με 33 έτη υπηρεσίας



Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

4.2.2 Ειδικά Μισθολόγια

Για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων προβλέπεται ειδικό μισθολόγιο, τόσο για το βασικό μισθό, όσο και για τα υπόλοιπα παρεχόμενα επιδόματα. Το ειδικό μισθολόγιο απαρτίζεται από τα εξής:

Δομή Ειδικών Μισθολογίων	Συχνότητα Χορήγησης
A. Βασικός Μισθός	Κατά μήνα
B. Επίδομα χρόνου υπηρεσίας (χρονοεπίδομα)	Κατά μήνα
Γ. Επιδόματα	Κατά μήνα
Γ1. Επιδόματα που χορηγούνται στους υπαλλήλους του ειδικού μισθολογίου αναλόγως της ιεραρχικής τους θέσης	
Γ2. Επιδόματα και αποζημιώσεις που χορηγούνται υπό προϋποθέσεις (οικογενειακό, μεταπτυχιακό, κινδύνου κ.λπ.)	

Πηγή: Νόμος 3205/ 2003

A. Βασικός Μισθός

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τις κατηγορίες των υπαλλήλων που αμείβονται με βάση το ειδικό μισθολόγιο, καθώς και το βασικό μισθό της κάθε κατηγορίας, όπως αυτός έχει διαμορφωθεί σταδιακά τα τελευταία χρόνια.

Πίνακας 4.15: Βασικός Μισθός Ειδικών Μισθολογίων

Κατηγορία Υπαλλήλων	Θέση εκκίνησης βασικού μισθού	Βασικός Μισθός (€)
Δικαστικοί Λειτουργοί	Πρωτοδίκης	2.067
Προσωπικό Νομικού Συμβουλίου του Κράτους	Δικαστικός Αντιπρόσωπος Νομικού Συμβουλίου του Κράτους	2.067
Ιατροδικαστές	Ιατροδικαστής Δ' Τάξεως	1.176
Μέλη Δ.Ε.Π.- Πανεπιστημίων	Λέκτορας Α.Ε.Ι.	1.183

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Κατηγορία Υπαλλήλων	Θέση εκκίνησης βασικού μισθού	Βασικός Μισθός (€)
πλήρους απασχόλησης		
Μέλη Ε.Π. Τ.Ε.Ι.	Καθηγητής Εφαρμογών ΤΕΙ	1.048
Ερευνητές	Ερευνητής Δ΄	1.132
Ειδικοί Λειτουργικοί Επιστήμονες	Ειδικός Λειτουργικός Επιστήμονας Δ΄	1.059
Επιστημονικό Ερευνητικό Προσωπικό Κ.Ε.Π.Ε.	Συνεργάτης Β΄	1.015
Καθηγητές Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας	Τακτικός Καθηγητής	1.693
Προσωπικό Παιδαγωγικού Ινστιτούτου	Πάρεδρος με θητεία Παιδαγωγικού Ινστιτούτου	1.221
Ιατροί Ε.Σ.Υ.	Επιμελητής Β΄	1.468
Διπλωματικοί Υπάλληλοι	Ακόλουθος Πρεσβείας	1.117
Αρχιερείς	Τιτουλάριος Επίσκοπος και Βοηθός Επίσκοπος	1.197
Μουσικοί	Μουσικός	963
Μόνιμα στελέχη Ε.Δ., ΕΛ.ΑΣ., Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος	Ανθυπολοχαγός	899

Πηγή: Νόμος 3651/ 2008, 3714/2008

Για την κάθε κατηγορία υπαλλήλων που ανήκουν στο Ειδικό Μισθολόγιο, ο βασικός μισθός είναι διαφορετικός, και κάθε κατηγορία έχει διαφορετική ιεραρχία.

Κατηγορία	Αριθμός Βαθμών Ιεραρχίας	Βασικός Μισθός χαμηλότερου βαθμού(€)	Βασικός Μισθός βαθμού εκκίνησης(€)	Βασικός Μισθός Ανώτατου βαθμού (€)
Δικαστικοί	8	Ειρηνοδίκης 1.488	Πρωτοδίκης 2.067	Πρόεδρος Α.Π. 4.134
Νομικό Συμβούλιο του Κράτους	7	Δόκιμος Δικαστικός Αντιπρόσωπος 1.654	Δικαστικός Αντιπρόσωπος 2.067	Πρόεδρος 4.134
Μέλη Δ.Ε.Π.-Πανεπιστημίων	4	Λέκτορας Α.Ε.Ι. 1.183	Λέκτορας Α.Ε.Ι. 1.183	Καθηγητής 1.775

Κατηγορία	Αριθμός Βαθμών Ιεραρχίας	Βασικός Μισθός χαμηλότερου βαθμού(€)	Βασικός Μισθός βαθμού εκκίνησης(€)	Βασικός Μισθός Ανώτατου βαθμού (€)
πλήρους απασχόλησης				
Ιατροί Ε.Σ.Υ.	4	Ειδικευόμενος 1.027	Επιμελητής Β΄ 1.468	Διευθυντής 2.054
Μόνιμα στελέχη Ε.Δ., ΕΛ.ΑΣ., Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος	18	Μόνιμος Στρατιώτης-Αστυφύλακας 683	Ανθυπολοχαγός 899	Αρχηγός (Α/Γ.Ε.ΕΘ.Α.) 2.337
Διπλωματικοί Υπάλληλοι	9	Ακόλουθος Πρεσβείας 1.117	Ακόλουθος Πρεσβείας 1117	Πρέσβης 2.237

Πηγή: Ν.3205/2003 3754/2009 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Για τη διαμόρφωση των βασικών μισθών της κάθε κατηγορίας, καθορίζεται ο βασικός μισθός μιας συγκεκριμένης βαθμίδας, ο οποίος έπειτα πολλαπλασιάζεται με συγκεκριμένους συντελεστές, και στρογγυλοποιείται στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ.

Για παράδειγμα, στην κατηγορία των μόνιμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων, και των αντίστοιχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος, ο βασικός μισθός καθορίζεται με βάση το βασικό μισθό του Ανθυπολοχαγού και αντιστοιχών (ο οποίος σημειώνεται με γαλάζιο χρώμα παρακάτω), ο οποίος πολλαπλασιάζεται με τους παρακάτω συντελεστές:

Βαθμός Ιεραρχίας	Συντελεστής
Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας	2,60
Αρχηγός Γενικού Επιτελείου Στρατού, Ναυτικού Αεροπορίας, Ελληνικής Αστυνομίας, Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος	2,30
Γενικός Επιθεωρητής Στρατού, Διοικητής 1ης Στρατιάς, Αρχηγός Στόλου, Αρχηγός Τακτικής Αεροπορίας	2,10
Αντιστράτηγος και αντίστοιχοι	1,95
Υποστράτηγος και αντίστοιχοι	1,83
Ταξίαρχος και αντίστοιχοι	1,68
Συνταγματάρχης και αντίστοιχοι	1,44

Βαθμός Ιεραρχίας	Συντελεστής
Αντισυνταγματάρχης και αντίστοιχοι	1,28
Ταγματάρχης και αντίστοιχοι	1,19
Λοχαγός και αντίστοιχοι	1,13
Υπολοχαγός και αντίστοιχοι	1,08
Ανθυπολοχαγός και αντίστοιχοι	1,00
Ανθυπασπιστής και αντίστοιχοι	0,96
Αρχιλοχίας και αντίστοιχοι	0,93
Επιλοχίας και αντίστοιχοι	0,89
Λοχίας και αντίστοιχοι	0,76
Δεκανέας και αντίστοιχοι	0,57
Μόνιμος Στρατιώτης και Αστυφύλακας που δεν έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις	0,32

Πηγή: Ν.3205/2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

B. Επίδομα Χρόνου Υπηρεσίας

Το επίδομα χρόνου υπηρεσίας ορίζεται σε ποσοστό τέσσερα τοις εκατό (4%) με τη συμπλήρωση ενός (1) έτους υπηρεσίας, προσαυξανόμενο στη συνέχεια ανά διετία από τη χορήγηση του ποσοστού αυτού και μέχρι δεκατέσσερις (14) διετίες κατά τέσσερις (4) ποσοστιαίες μονάδες και μέχρι συνολικού ποσοστού εξήντα τοις εκατό (60%). Το επίδομα αυτό υπολογίζεται στο βασικό μισθό που δικαιούται κάθε φορά ο υπάλληλος.

Η χορήγηση του επιδόματος χρόνου υπηρεσίας προβλέπεται για όλες τις κατηγορίες προσωπικού του Ειδικού Μισθολογίου. Ο παρακάτω πίνακας, 4.16, παρουσιάζει τη διαμόρφωση των ποσοστώσεων ανά διετία.

Πίνακας 4.16: Χρονοεπίδομα

Επίδομα Χρόνου Υπηρεσίας (Χρονοεπίδομα)	
Έτος	Ποσοστό
0	0%
1	4%
3	8%
5	12%
7	16%
9	20%
11	24%
13	28%
15	32%
17	36%
19	40%
21	44%
23	48%
25	52%
27	56%
29	60%

Γ. Επιδόματα

Για τις κατηγορίες υπαλλήλων που εμπίπτουν στις διατάξεις του ειδικού μισθολογίου, προβλέπονται επιδόματα τα οποία καταβάλλονται, με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτών προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή τους. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος απομακρυνθεί για οποιοδήποτε λόγο (π.χ. μετακίνηση, απόσπαση, μετάθεση, μετάταξη, διάθεση) από τα καθήκοντα, τις θέσεις και τις συνθήκες οι οποίες δικαιολογούν τη χορήγηση τους, διακόπτεται ισοχρόνως η καταβολή τους, με ευθύνη του οικείου προϊσταμένου.

Στα παρακάτω υποκεφάλαια παρουσιάζονται τα επιδόματα που χορηγούνται στις εξής κατηγορίες των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο ειδικό μισθολόγιο:

- Δικαστικοί Λειτουργοί
- Μέλη ΔΕΠ –Πανεπιστημίων
- Ιατροί ΕΣΥ

- Διπλωματικοί
- Μόνιμα Στελέχη Ενόπλων Δυνάμεων, κ.λπ.

Γ.1 Επιδόματα που χορηγούνται σε όλους τους υπαλλήλους των κατηγοριών του ειδικού μισθολογίου, ανάλογα με την ιεραρχική τους θέση

Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους (ΠΙΝΑΚΕΣ- ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΟΙ & ΥΠΑΛ. Ο.Ε.Υ. 2010, ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑΤΡΟΙ ΕΣΥ 2010, ΠΙΝΑΚΕΣ ΜΕΛΗ ΔΕΠ ΑΕΙ 2010, ΠΙΝΑΚΕΣ ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ & ΕΝ.ΔΥΝΑΜΕΙΣ 2010, ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ 2010)

Πίνακας 4.17: Επιδόματα που χορηγούνται σε όλους του υπαλλήλους των ειδικών μισθολογίων

Χαρακτηρισμός Επιδόματος		Θέση	Ποσό €
Δικαστικοί Λειτουργοί	Ταχύτερης και αποτελεσματικότερης διεκπεραίωσης των υποθέσεων και βιβλιοθήκης	Ειρηνοδίκης Δ', Δόκιμος Εισηγητής του Σ.τ.Ε. και αντίστοιχοι	404,8
		Ειρηνοδίκης Γ' τάξεως	404,8
		Ειρηνοδίκης Β' τάξεως	574,08
		Ειρηνοδίκης Α' τάξεως	662,40
		Δόκιμος Εισηγητής του Σ.τ.Ε. και αντίστοιχοι	404,8
		Πρωτοδίκης, Αντεισαγγελέας Πρωτοδικών, Εισηγητής ΣτΕ, Εισηγητής Ε.Σ.	574,08
		Πρόεδρος Πρωτοδικών και αντίστοιχοι	662,4
		Πάρεδρος του Σ.τ.Ε. και αντίστοιχοι	699,2
		Πρόεδρος Εφετών, Σύμβουλος της Επικρατείας και αντίστοιχοι	736
		Αντιπρόεδρος του Σ.τ.Ε., του Α.Π. και του Ε.Σ. και Επίτροπος της Επικρατείας των Τ.Δ.Δ.	772,8
		Πρόεδρος του Σ.τ.Ε., του Α.Π. και του Ε.Σ. και Επίτροπος της Επικρατείας των Τ.Δ.Δ.	809,6
	Πάγια αποζημίωση, λόγω ειδικών συνθηκών (πολύωρη παραμονή στην έδρα, κ.λπ.)	Ειρηνοδίκης Δ', Δόκιμος Εισηγητής του Σ.τ.Ε. και αντίστοιχοι Ειρηνοδίκης Γ' τάξεως Εισηγητής του Σ.τ.Ε. και αντίστοιχοι	644,44
		Πρόεδρος Πρωτοδικών και αντίστοιχοι Πάρεδρος του Σ.τ.Ε. και αντίστοιχοι Πρόεδρος Εφετών, Σύμβουλος της Επικρατείας και αντίστοιχοι Αντιπρόεδρος και Πρόεδρος και αντίστοιχοι	769,12
	Αποζημίωση Εξόδων Παράστασης	Πρόεδρος ΣτΕ και αντίστοιχοι	242,88

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Χαρακτηρισμός Επιδόματος		Θέση	Ποσό €
		Αντιπρόεδρος ΣΤΕ και αντίστοιχοι	161,92
		Σύμβουλος Επικρατείας και αντίστοιχοι	121,44
Μέλη ΔΕΠ-Πανεπιστημίων πλήρους Απασχόλησης	Διδακτικής προετοιμασίας και εξωδιδακτικής πανεπιστημιακής απασχόλησης εντός των Πανεπιστημίων	Καθηγητής με 25 έτη υπηρεσίας και άνω	569,96
		Αναπληρωτής Καθηγητής	427,47
		Επίκουρος Καθηγητής	380,51
		Λέκτορας	332,75
	Πάγια αποζημίωση για δημιουργία και ενημέρωση βιβλιοθήκης και για συμμετοχή σε συνέδρια	Καθηγητής με 25 έτη υπηρεσίας και άνω	427,47
		Αναπληρωτής Καθηγητής	213,73
		Επίκουρος Καθηγητής, Λέκτορας	142,49
	Ειδικό Ερευνητικό	Καθηγητής με 25 έτη υπηρεσίας και άνω	439,61
		Αναπληρωτής Καθηγητής	312,5
		Επίκουρος Καθηγητής	284,17
		Λέκτορας	255,83
	Αποζημίωση Εξόδων Παράστασης	Πρύτανης	356,22
		Αντιπρύτανης	309,27
		Κοσμητόρας ή Πρόεδρος Τμήματος	261,50
	Ιατροί Ε.Σ.Υ.	Νοσοκομειακής Απασχόλησης, απόδοσης και ειδικών συνθηκών άσκησης ιατρικού έργου	Διευθυντής
Επιμελητής Α'			314,93
Επιμελητής Β'			264,74
Επιμελητής Γ' και ειδικευόμενος			287,41
Πάγια αποζημίωση για συμμετοχή σε σεμινάρια και ενημέρωση βιβλιοθήκης		Διευθυντής	274,45
		Επιμελητής Α'	237,21
		Επιμελητής Β'	199,97
		Επιμελητής Γ' και ειδικευόμενος	149,78
Εφημερίες (κατά προσέγγιση Μ.Ο.) (μέχρι την ισχύ του Ν.3868/2010)		Διευθυντής	2.396,58
		Επιμελητής Α'	1.918
		Επιμελητής Β'	1.635
		Επιμελητής Γ' και ειδικευόμενος	1.207
Διπλωματικοί Υπάλληλοι	Πάγια αποζημίωση λόγω των ειδικών συνθηκών προσφοράς διπλωματικών ή επιστημονικών υπηρεσιών και απασχόλησης πέραν του κανονικού ωραρίου	Ακόλουθος Πρεσβείας	119,01
		Γραμματέας Πρεσβείας Γ'	119,01
		Γραμματέας Πρεσβείας Β'	165,97
		Γραμματέας Πρεσβείας Α' και Εισηγητής της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας	213,73
		Σύμβουλος Πρεσβείας Β' και Εμπειρογνώμονας Β'	284,98
		Σύμβουλος Πρεσβείας Α' και Εμπειρογνώμονας Α'	356,22

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Χαρακτηρισμός Επιδόματος		Θέση	Ποσό €	
		Πληρεξούσιος Υπουργός Β', Νομικός Σύμβουλος, Εμπειρογνώμονας Πρεσβευτής-Σύμβουλος	451,76	
		Πληρεξούσιος Υπουργός Α' Τάξεως, Ειδικός Νομικός Σύμβουλος και Εμπειρογνώμονας Πρεσβευτής Σύμβουλος Α' Τάξεως	546,48	
		Πρέσβης	594,25	
	Κίνητρο απόδοσης	Όλοι οι Διπλωματικοί Υπάλληλοι	208	
	Ξενίας-Παράστασης και ξένων γλωσσών	Ακόλουθος Πρεσβείας	230,74	
		Γραμματέας Πρεσβείας Γ' Γραμματέας Πρεσβείας Β' Γραμματέας Πρεσβείας Α' και Εισηγητής της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας	257,45	
		Σύμβουλος Πρεσβείας Β' και Εμπειρογνώμονας Β'	275,26	
		Σύμβουλος Πρεσβείας Α' και Εμπειρογνώμονας Α'	346,51	
		Πληρεξούσιος Υπουργός Α' Τάξεως, Ειδικός Νομικός Σύμβουλος και Εμπειρογνώμονας Πρεσβευτής Σύμβουλος Α' Τάξεως	365,13	
		Πληρεξούσιος Υπουργός Α' Τάξεως, Ειδικός Νομικός Σύμβουλος και Εμπειρογνώμονας Πρεσβευτής Σύμβουλος Α' Τάξεως Πρέσβης		
	Σώματα Ασφαλείας και Ένοπλες Δυνάμεις	Εξομάλυνσης Μισθολογικών Διαφορών	Όλοι οι στρατιωτικοί εν γένει (άγαμοι)	111,72
		Επίδομα Ειδικών Συνθηκών	Όλοι οι στρατιωτικοί εν γένει	71,92
Ειδικής Απασχόλησης για την Εθνική Άμυνα		Ανώτατοι Αξιωματικοί	375,65	
		Λοιποί Αξιωματικοί και Ανθυπασπιστές	212,92	
		Υπαξιωματικοί και μόνιμοι στρατιώτες	162,73	
Ειδικής Απασχόλησης για Δημόσια Τάξη και Ασφάλεια (ΕΛΑΣ, Λιμενικό, Πυροσβεστική)		Ανώτατοι Αξιωματικοί	345,70	
		Λοιποί Αξιωματικοί και Ανθυπαστυνόμοι	195,11	
		Υπαξιωματικοί και αστυφύλακες	144,92	
Επίδομα υψηλής ή αυξημένης ευθύνης και Ευθύνης Διοίκησης-Διεύθυνσης		Αρχηγός Γ.Ε.ΕΘ.Α	832,27	
		Αρχηγοί Γ.Ε.Σ., Γ.Ε.Ν., ΓΕΑ, Γενικό Επιθεωρητή Στρατού, Διοικητή της 1ης Στρατιάς, Αρχηγός Στόλου, Αρχηγός Τακτικής Αεροπορίας, Αρχηγοί ΕΛΑΣ, Πυροσβεστικού Λιμενικού Σώματος	594,25	
		Αντιστράτηγος	476,04	
		Υποστράτηγος	380,51	
	Ταξίαρχος	284,98		
	Συνταγματάρχης Αστυνομικός Διευθυντής	214,54		

Χαρακτηρισμός Επιδόματος		Θέση	Ποσό €
		Αντισυνταγματάρχης και Ταγματάρχης Αστυνομικός Υποδιευθυντής	119,01
		Κατώτεροι Αξιωματικοί (Λοχαγός, Υπολοχαγός και Ανθυπολοχαγός ή αντίστοιχος)	83,39
		Ανθυπασπιστής, Υπαξιωματικός και Μόνιμος Στρατιώτης	53,43
	Επίδομα Αυξημένης Επιχειρησιακής Ετοιμότητας Μονάδων και Έξοδα Παράστασης (ενδεικτικά στοιχεία για συγκεκριμένους βαθμούς)	Αρχηγός Γ.Ε.ΕΘ.Α	480,90
		Αντιστράτηγος Α/ΓΕΣ	311,70
	Επίδομα Αυξημένης Επιχειρησιακής Ετοιμότητας Μονάδων	Αξιωματικοί και Υπαξιωματικοί Ενόπλων Δυνάμεων	47,77
	Επίδομα Ετοιμότητας και Πέραν Πενθημέρου	Όλα τα στελέχη των Σωμάτων Ασφαλείας	324,64

Πηγή: Νόμος 3205/ 2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Γ.2 Επιδόματα υπό προϋποθέσεις που χορηγούνται στους υπαλλήλους των κατηγοριών του ειδικού μισθολογίου

Πίνακας 4.18: Επιδόματα υπό προϋποθέσεις που χορηγούνται στους υπαλλήλους των κατηγοριών του ειδικού μισθολογίου

Χαρακτηρισμός Επιδόματος	Ποσό €
Οικογενειακή Παροχή ²²	35-165
Μεταπτυχιακών σπουδών (μεταπτυχιακό)	45
Μεταπτυχιακών σπουδών (διδακτορικό)	75

Πηγή: Ν.3205/2003 & Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

²² Το επίδομα κυμαίνεται ανάλογα με τον αριθμό των τέκνων. Για έγγαμο υπάλληλο, χωρίς ή με ενήλικα τέκνα, τριάντα πέντε ευρώ (35 €). Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, η ανωτέρω παροχή προσαυξάνεται κατά δεκαοκτώ ευρώ (18 €) για καθένα από τα δύο πρώτα τέκνα, κατά τριάντα πέντε ευρώ (35 €) για το τρίτο, κατά σαράντα επτά ευρώ (47 €) για το τέταρτο και κατά εβδομήντα τρία ευρώ (73 €) για καθένα από το πέμπτο τέκνο και άνω

Παρακάτω γίνεται ανάλυση των προβλεπόμενων αμοιβών ανά Υπουργείο, σύνολο βασικού μισθού, κίνητρο απόδοσης και εκάστοτε επίδομα ή επιδόματα κάθε υπουργείου, έτσι ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα ήδη από τις προβλεπόμενες αμοιβές των Υπουργείων.

Στην ανάλυση έχουν ληφθεί υπόψη τα κυριότερα υπουργεία. Αφορά δε όσους εργαζόμενους δεν εμπίπτουν σε ειδικά μισθολόγια. Τα στοιχεία αυτά έχουν παρασχεθεί από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους και ακολουθούν το Ν.3205/2003 με όλες τις αναπροσαρμογές που έχουν γίνει από τότε.

4.3 Αξιολόγηση του υφιστάμενου μισθολογίου του Ελληνικού Δημόσιου Τομέα

Το υφιστάμενο μισθολόγιο, όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, αλλά όπως επίσης προκύπτει και από την ανάλυση των στοιχείων που έγινε στο πλαίσιο αυτής της μελέτης παρουσιάζει αρκετά σημεία που χρήζουν βελτιώσεων και βεβαίως κάποια δυνατά σημεία. Ένα είναι σίγουρο, ότι με το πέρασμα των ετών το μισθολόγιο του Ελληνικού Δημόσιου Τομέα έχει συσσωρεύσει πολλά προβλήματα.

Η αξιολόγηση του μισθολογίου αφορά στις ακόλουθες θεματικές περιοχές:

- Σχεδιασμός και διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τις αμοιβές
- Βασικοί μισθοί και μισθολογική εξέλιξη
- Επιδόματα

Σχεδιασμός και διαδικασία λήψης αποφάσεων

- Ο σχεδιασμός και η διαδικασία λήψης αποφάσεων σε ότι αφορά το μισθολόγιο είναι περισσότερο τακτικού χαρακτήρα χωρίς να μπορεί να συνδεθεί με αναπτυξιακές και κοινωνικές προτεραιότητες της διοίκησης ή με τη δυνατότητα κάλυψης του κόστους που αυτό συνεπάγεται
- Η πρόβλεψη της μισθολογικής δαπάνης γίνεται κατά τρόπο αποσπασματικό
- Το κάθε Υπουργείο ή Υπηρεσία σε πολλές περιπτώσεις έχει εισάγει και θεσμοθετήσει ειδικές ρυθμίσεις, ειδικά μισθολογικά μέτρα, ειδικές οργανωτικές και εκπαιδευτικές δομές, με αποτέλεσμα οι υπάλληλοι στο κάθε υπουργείο να αισθάνονται μοναδικοί, και σε καμία περίπτωση συλλειτουργοί με τους συναδέλφους τους από τα άλλα υπουργεία
- Ο σχεδιασμός βασίζεται κατά κύριο λόγο σε ένα μηχανισμό που υιοθετήθηκε στο παρελθόν και στον οποίο προστίθενται νέα στοιχεία σε μία όμως αποσπασματική βάση
- Η σύνδεση με τη στρατηγική που αφορά στο ανθρώπινο δυναμικό, η οποία χρειάζεται προκειμένου να ενισχυθεί η απόδοση δεν είναι εφικτή στο υπάρχον μισθολογικό σύστημα

Βασικοί μισθοί και μισθολογική εξέλιξη

- Η εκπαίδευση και τα χρόνια υπηρεσίας είναι τα μοναδικά κριτήρια για την ένταξη και εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια, χωρίς να δίνεται καμία έμφαση σε κριτήρια όπως στο ειδικό βάρος του ρόλου, στην προσωπική συνεισφορά και πρωτοβουλία για αποτελέσματα και στις εξελίξεις στην

αγορά εργασίας Η μισθολογική εξέλιξη βασίζεται στην υπόθεση εργασίας ότι η ικανότητα αυξάνεται με τα χρόνια προϋπηρεσίας χωρίς να λαμβάνεται υπόψη πως αυτό μπορεί να διαφοροποιείται ανάλογα με το τύπο εργασίας Η σχέση μεταξύ εισαγωγικής και καταληκτικής αμοιβής είναι μικρή ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης

- Οι βαθμοί είναι ανεξάρτητοι από τη μισθολογική εξέλιξη, με αποτέλεσμα υπάλληλοι που έχουν τα απαιτούμενα προσόντα και την εμπειρία να παραμένουν στον ίδιο βαθμό λόγω απουσίας ουσιαστικού συστήματος διαχείρισης της καριέρας και σύνδεσής του με το μισθολόγιο
- Το μισθολόγιο χαρακτηρίζεται από εσωστρέφεια, καθώς δεν γίνεται σύγκριση του μισθολογίου με τις αντίστοιχες τάσεις της αγοράς. Αν ήταν πιο εξωστρεφές αφενός θα βοηθούσε στην ύπαρξη μεγαλύτερης ευθυγράμμισης με την αγορά εργασίας και στην προσέλκυση ικανών και φιλόδοξων στελεχών, αφετέρου θα υποστήριζε την εισαγωγή νέων πρακτικών αμοιβών που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στο δημόσιο τομέα
- Το παρόν μισθολόγιο εξομοιώνει, από μισθολογικής άποψης, τους υπαλλήλους που επιτυγχάνουν οριακή απόδοση, με εκείνους που έχουν άριστη απόδοση. Για τους πρώτους το σύστημα ενισχύει την αδράνεια και την αδιαφορία για το αποτέλεσμα, καθώς δεν συνεπάγεται καμία επίπτωση στις αμοιβές. Για τους τελευταίους, το μισθολογικό σύστημα λειτουργεί ως αντικίνητρο παραγωγικότητας, εφόσον πουθενά δεν συνδέει την αμοιβή με την απόδοση, την προσφορά και την αναγνώριση της υψηλής ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών τους.
- Το υφιστάμενο μισθολόγιο, με τη μορφή που έχει, η οποία κυρίως ανταμείβει την εκπαίδευση και τα χρόνια υπηρεσίας, έρχεται σε σύγκρουση με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία, σύμφωνα με την οποία θέσεις ίσης αξίας από πλευράς παραγόμενου αποτελέσματος, θα πρέπει να αμείβονται στα ίδια επίπεδα, όπως διακηρύσσει η συνθήκη της Ρώμης του 1957, η οποία και αναφέρει μια από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την έννοια της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».

Επιδόματα

- Το σύστημα των επιδομάτων είναι περίπλοκο και κατακερματισμένο. Τα επιδόματα είναι πολλά και αρκετά από αυτά δεν συνάδουν με τις νέες εξελίξεις στην αγορά εργασίας ή τις ευθυνότητες των ρόλων, αλλά μόνο με την ενίσχυση των αμοιβών.
- Η επιδοματική πολιτική είναι αποσπασματική και φαίνεται ότι αναπτύχθηκε χωρίς σύστημα και στρατηγική για να καλύψει τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων.

- Κάποια από τα επιδόματα δεν εξυπηρετούν το σκοπό τους, όπως για παράδειγμα το κίνητρο απόδοσης, το οποίο αποτελεί πάγια μηνιαία αμοιβή.
- Κάποια από τα επιδόματα που είναι κοινωνικού χαρακτήρα (π.χ. επίδομα οικογενειακών βαρών) είναι αρκετά χαμηλά.
- Επιδόματα που θα έπρεπε να προάγουν την υπευθυνότητα και την αποτελεσματικότητα (π.χ. επίδομα θέσης ευθύνης) είναι χαμηλά και δεν διαφοροποιούν πραγματικά τους εργαζόμενους που τα λαμβάνουν.
- Η επιδοματική πολιτική χρειάζεται συστηματική ανασκόπηση και απλοποίηση ανά τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να καλύπτει συνεχώς τις ανάγκες και να συμβαδίζει με τις σύγχρονες απαιτήσεις.

Τα παραπάνω σημεία είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν άμεσα και μεθοδικά ανεξάρτητα από το ότι σήμερα είναι επιβεβλημένο από τις συγκυρίες να αλλάξει η παρούσα κατάσταση. Διαφορετικά, οι συνέπειες θα είναι σημαντικές τόσο για τον ίδιο το Δημόσιο Φορέα, όσο και για τη χώρα. Αυτές αφορούν στα ακόλουθα:

- Αδυναμία προσέλκυσης υψηλού επιπέδου στελεχών από τον ιδιωτικό τομέα, παρόλο που υπάρχει σημαντικός δείκτης ανεργίας με αποτέλεσμα να μένει πίσω ο Δημόσιος Τομέας και το επίπεδο υπηρεσιών που προσφέρει
- Έλλειψη κινήτρων και ενδιαφέροντος για τη βελτίωση των συνθηκών λειτουργίας και παροχής υπηρεσιών υψηλού επιπέδου προς τους πολίτες
- Αποσύνδεση του κόστους αμοιβών με την ανταποδοτικότητα

4.4 Παρουσίαση πραγματικών κατανομών εργαζομένων

Για την εκπόνηση της μελέτης, χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα στοιχεία και πληροφορίες σε συνδυασμό με μία σειρά από συναντήσεις με στελέχη της ομάδας έργου οι οποίες στόχευαν στην αποσαφήνιση των δεδομένων που ελήφθησαν:

- Διαθέσιμα δεδομένα από τη βάση της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών, τα οποία αφορούσαν στο μήνα Δεκέμβριο και Ιανουάριο για τα Υπουργεία Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη, Πολιτισμού, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Δικαιοσύνης, Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων, καθώς και από πέντε φορείς του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα. Επιπρόσθετα χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία αμοιβών που αφορούσαν στο μήνα Ιανουάριο για τα Υπουργεία Εξωτερικών, Υγείας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Θαλασσιών Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας, καθώς και μισθολογικά στοιχεία για την Προεδρία της Δημοκρατίας. Η επεξεργασία των στοιχείων μισθοδοσίας Μάρτιου 2011 που είναι σε εξέλιξη, θα περιλαμβάνει μεγάλο ποσοστό των αμειβομένων της Κεντρικής Κυβέρνησης.
- Στοιχεία μισθολογικής δαπάνης της κεντρικής κυβέρνησης για τους μήνες Ιούνιο 2010 έως Νοέμβριο 2010 από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.
- Στοιχεία των προβλεπόμενων μισθολογίων του δημοσίου από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.
- Πλαίσιο διαλόγου για την ΑΔΕΔΥ από το Υπουργείο Οικονομικών.
- Μελέτη για το γενικό μισθολόγιο του ΥΠΕΣ του 2002 από το Υπουργείο Οικονομικών.

Για την ανάλυση των μισθολογικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης αφού ελήφθησαν τα στοιχεία από την Ενιαία Αρχή Πληρωμών, και προτού γίνει η επεξεργασία τους μέσω του στατιστικού πακέτου, έγινε εκκαθάριση της βάσης δεδομένων αφαιρώντας τις συνολικές αμοιβές που υπερέβαιναν το ύψος των 5.856.08 Ευρώ (που είναι το ανώτατο όριο των συνολικών αμοιβών σύμφωνα με το Ν.3845/2010), τις αρνητικές τιμές, τους εργαζομένους που φαινόταν να λαμβάνουν επίδομα, αλλά όχι βασικό μισθό, ενώ διατηρήθηκαν μόνο οι τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, έτσι ώστε να μην οδηγηθεί η ανάλυση σε λάθος συμπεράσματα. Κατόπιν, έγινε η ανάλυση των μισθολογικών δεδομένων, καθώς και έγινε σύγκριση των προβλεπόμενων μηνιαίων αμοιβών μεταξύ υπουργείων βάσει των στοιχείων που δόθηκαν από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους για επιλεγμένες μισθολογικές κατηγορίες και εκπαιδευτικές κατηγορίες.

Επιπρόσθετα, χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία μισθολογικής δαπάνης της κεντρικής κυβέρνησης για τους μήνες Ιούνιο 2010 έως Νοέμβριο 2010 από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, έτσι ώστε να διασταυρωθούν τα στοιχεία της βάσης δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών, αλλά και για να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με το μέσο μηνιαίο μισθό ανά φορέα για τους φορείς για τους οποίους δεν έχουμε στοιχεία, καθώς και για τις υπερωρίες, τις αμοιβές για εργασία πέραν του πενθημέρου, τις εφημερίες και τη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα.

4.4.1 Συχνότητα προβλεπόμενης χορήγησης πρόσθετων επιδομάτων

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζεται η συχνότητα της προβλεπόμενης χορήγησης των πρόσθετων επιδομάτων ανά Υπουργείο. Για την ανάλυση αυτή χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία από τη βάση δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών. Σημειώνεται ότι από τη βάση της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών του Δεκεμβρίου η οποία είχε 207.000 εργαζομένους με την εκκαθάριση των δεδομένων έμειναν 202.617 εργαζόμενοι από τα Υπουργεία Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη, Πολιτισμού, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Δικαιοσύνης, Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων, καθώς και από πέντε φορείς του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα. Επιπρόσθετα, για σκοπούς πληρότητας της ανάλυσης, έγινε ανάλυση των μισθολογικών στοιχείων 42.996 εργαζομένων από πέντε υπουργεία - Εξωτερικών, Υγείας, Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Θαλασσίων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας, καθώς και μισθολογικά στοιχεία των εργαζομένων της Προεδρίας της Δημοκρατίας. Συνεπώς, το δείγμα της ανάλυσης αφορά σε 245.614 εργαζομένους από τους 768.000 εργαζομένους που είναι το σύνολο του Δημόσιου Τομέα σύμφωνα με την απογραφή (Προσέγγιση, βασισμένη στην απογραφή των υπαλλήλων που διεξήχθη τον Ιούλιο 2010), δηλαδή υπάρχει κάλυψη 31,98% επί του συνόλου των δημοσίων υπαλλήλων. Πιο αναλυτικά, στα στοιχεία περιλαμβάνονται οι εξής υπηρεσίες:

- Υπουργείο Οικονομικών: Υπηρεσίες Διοικητικής Υποστήριξης, Υπηρεσίες Φοροτεχνικών, Υπηρεσίες Τελωνίων, Υπηρεσίες Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, Γενικό Χημείο του Κράτους, Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
- Υπουργείο Εθνικής Άμυνας: Γενικό Επιτελείο Στρατού, Υπηρεσίες Πολεμικής Αεροπορίας, Γενικό Επιτελείο Ναυτικού, Εθνική Μετεωρολογική Υπηρεσία, Μονάδα Αεροπορικής Εξυπηρέτησης Δημοσίων Υπηρεσιών
- Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη: Ελληνική Αστυνομία, Πυροσβεστικό Σώμα, Γενική Γραμματεία Ασφάλειας Ναυσιπλοΐας, Ελληνική Αγροφυλακή, Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας

- Υπουργείο Δικαιοσύνης: Ελεγκτικό Συνέδριο
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Κεντρική Υπηρεσία
- Υπουργείο Πολιτισμού: Υπηρεσίες Πολιτισμού, Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης
- Υπουργείο Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων: Υπηρεσίες Μεταφορών
- Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης: Γραμματείες Επικοινωνίας και Ενημέρωσης
- Υπουργείο Εξωτερικών-Κεντρική Υπηρεσία
- Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης: Νοσοκομεία
- Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων: Κεντρική Υπηρεσία
- Υπουργείο Θαλασσίων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας: Γενική Γραμματεία Ναυτιλιακής Πολιτικής
- Προεδρία της Δημοκρατίας

Πίνακας 4.19: Κατανομή δείγματος ΕΑΠ ανά υπουργείο

Υπουργείο	Αριθμός εργαζομένων βάσης δεδομένων	% εργαζομένων από το αναλυθέν δείγμα ανά υπουργείο	% κάλυψης επί του συνολικού πληθυσμού ανά υπουργείο *
Εσωτερικών Αποκέντρωσης και Ηλεκτρ. Διακυβέρνησης - Γ.Γ. Ενημέρωσης και Επικοινωνίας	599	0,2%	20,3%
Προεδρίας της Δημοκρατίας	70	0,0%	100,0%
Οικονομικών	20.507	8,3%	96,4%
Εξωτερικών	1.130	0,5%	35,9%
Εθνικής Άμυνας	97.188	39,6%	96,5%
Θαλάσσιων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας	7.483	3,0%	-
Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων	385	0,2%	6,1%
Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	1.279	0,5%	40,4%
Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης - Νοσοκομεία	31.714	12,9%	
Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων	2.600	1,1%	74,9%
Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων - Ελεγκτικό Συνέδριο	726	0,3%	4,3%
Προστασίας του Πολίτη	74.053	30,2%	93,3%
Πολιτισμού και Τουρισμού	7.139	2,9%	54,8%
Φορείς Ευύτερου Δημόσιου Τομέα	741	0,3%	
ΣΥΝΟΛΟ	245.614	100%	

Πηγή: Βάση δεδομένων ΕΑΠ

** Όπως προκύπτει από την απογραφή (Ιούλιος 2010)*

Στον παραπάνω συνολικό αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων, προστίθενται και 741 υπάλληλοι που εργάζονται σε φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, με αποτέλεσμα ο συνολικός αριθμός της βάσης δεδομένων να αγγίζει τις 245.614 δημόσιους υπαλλήλους.

Παρατηρείται ότι η πλειοψηφία του αριθμού των υπαλλήλων που απαρτίζουν τη βάση δεδομένων για τους σκοπούς της στατιστικής ανάλυσης και επεξεργασίας, προέρχεται από το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη, και από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας. Ενώ τα υπουργεία που έχουν ολοκληρωμένη παρουσία στην ανάλυση είναι η Προεδρία της Δημοκρατίας με κάλυψη 100%, τα Υπουργεία Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη, Αγροτικής Ανάπτυξης με κάλυψη 96,4%, 96,5%, 93,3%, 74,9% αντίστοιχα.

Κατανομή Δαπανών ανά Υπουργείο

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τις μηνιαίες μισθολογικές δαπάνες ανά υπουργείο και την κατανομή των επιδομάτων στους υπαλλήλους. Επισημαίνεται ότι:

Παρατηρώντας την κατανομή των βασικών μισθών και των επιδομάτων στους υπαλλήλους των υπουργείων, **στη συγκεκριμένη βάση δεδομένων**, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων αποτελείται από υπαλλήλους που αμείβονται σύμφωνα με τα ειδικά μισθολόγια. Ωστόσο, στο σύνολο των υπαλλήλων δεν ισχύει το ίδιο.

Σημειώνεται πως η συγκεκριμένη βάση δεδομένων, αποτελείται, ως επί το πλείστον, από συγκεκριμένες υπηρεσίες Υπουργείων, και επομένως, στην παρούσα φάση δεν είναι δυνατή η εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων για το σύνολο του κάθε υπουργείου. Στον παρακάτω πίνακα, αναφέρονται ποιες είναι οι Υπηρεσίες που περιλαμβάνονται στη βάση δεδομένων.

Επίσης, μέσα από την ανάλυση των δεδομένων, παρατηρεί κανείς ότι τα επιδόματα αποτελούν ένα δαιδαλώδες σύστημα, το οποίο είναι δύσκολο να παρακολουθήσει και να διαχειριστεί κανείς. Συνέπεια αυτού είναι εργαζόμενοι σε χαμηλά μισθολογικά κλιμάκια ή ακόμη και σε χαμηλή εκπαιδευτική κατηγορία να αμείβονται υψηλότερα από εργαζόμενους σε άλλα Υπουργεία οι οποίοι βρίσκονται σε υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο ή ακόμη και σε υψηλότερη εκπαιδευτική κατηγορία, πλην όμως το ύψος των επιδομάτων που λαμβάνουν είναι χαμηλότερο. Ο μεγαλύτερος αριθμός πρόσθετων επιδομάτων παρατηρείται στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη – με 32 και 30 επιδόματα αντίστοιχα και αναφέρεται στο ένστολο προσωπικό. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι ο πληθυσμός των δύο προαναφερθέντων υπουργείων αποτελείται τόσο από υπαλλήλους που αμείβονται σύμφωνα με το γενικό μισθολόγιο όσο και

από τους στρατιωτικούς/σώματα ασφαλείας, που αμείβονται σύμφωνα με τα ειδικά μισθολόγια.

Επίσης, παρατηρείται ότι στα στοιχεία από το Υπουργείο Θαλάσσιων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας, το σύνολο των υπαλλήλων που απαρτίζουν τη βάση δεδομένων, αμείβονται με βάση τα ειδικά μισθολόγια. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΑΠ, οι υπάλληλοι αυτοί αποτελούν μέρος του Λιμενικού Σώματος, και ως εκ τούτου, αμείβονται με βάση τα ειδικά μισθολόγια.

Πέρα από το βασικό μισθό και το χρονοεπίδομα, σε όλες τις μηνιαίες δαπάνες των παρακάτω υπουργείων παρατηρούνται τα επιδόματα οικογενειακής παροχής, κινήτρου απόδοσης, θέσης ευθύνης, προσωπικής διαφοράς, καθώς και το επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών.

Παρατηρώντας τον πίνακα 4.20, επισημαίνεται η εμφάνιση επιδομάτων που θα περίμενε κανείς να τα δει σε άλλα Υπουργεία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το επίδομα Ειδικής Απασχόλησης Στελεχών Πρωτοβάθμιας & Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι το επίδομα του Υπουργείου Οικονομικών - ΔΙΒΕΕΤ, ΔΕΤΕ, ΔΕΧΕ Υπαλλήλων Υπ. Οικονομικών, ΜΤΠΥ, Ταμείου Παρακαταθηκών - όπως προκύπτει από τη βάση δεδομένων είναι περίπου στο 100% του συνόλου της δαπάνης για τον Βασικό Μισθό.

Πίνακας 4.20: Κατανομή Συνολικής Μισθολογικής Δαπάνης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ			
Γ.Γ. Ενημέρωσης και Επικοινωνίας			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	599	986.119	1.646
Χρονοεπίδομα	137	59.116	432
Οικογενειακή Παροχή	413	60.640	147
Κίνητρο Απόδοσης	454	40.064	88
Θέσης ευθύνης	31	5.269	170
Προσωπική Διαφορά	457	64.958	142
Μεταπτυχιακών Σπουδών	122	5.940	49
Προβληματικών & Παραμεθορίων Περιοχών	2	65	33
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	168	6.720	40
Ειδικής Απασχόλησης ΟΤΑ Α' βαθμού	2	707,78	354
Μεταφραστών - Διερμηνέων	12	291	24
Πληροφορικής	14	1.430	102
Ειδικών Συνθηκών Εργασίας	3	113	38
Έξοδα παράστασης	1	356	356
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	1	445	445
Βουλευτική Αποζημίωση	21	7.227	344
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		1.239.817	2.070
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ			
Υπηρεσίες Διοικητικής Υποστήριξης, Υπηρεσίες Τελωνείων, Υπηρεσίες Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, Γενικό Χρημίο του Κράτους, Νομικό Συμβούλιο του Κράτους			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	20.507	25.222.966	1.230
Χρονοεπίδομα	2	456	228
Οικογενειακή Παροχή	15.985	892.331	56
Κίνητρο Απόδοσης	19.440	1.629.800	84
Θέσης ευθύνης	3.499	205.284	59
Προσωπική Διαφορά	2	756	378
Μεταπτυχιακών Σπουδών	1.224	61.493	50
Εξωδιδ. Απασχόλησης Εκπαιδευτικών Πρωτ. & Δευτ. Εκπαίδευσης ή Πανεπ. όλων των κατηγοριών (Διδακτικής προετοιμασίας)	3.085	220.685	72
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	154	6.160	40
Έξοδα κίνησης	3721	558.503	150
Μεταφραστών - Διερμηνέων	9	219	24

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Πληροφορικής	1.032	88.043	85
Ειδικών Συνθηκών Εργασίας	152	4.358	29
Αντισταθμίματος Διαχειριστικών Λαθών	469	22.760	49
ΔΙΒΕΕΤ, ΔΕΤΕ, ΔΕΧΕ Υπαλλήλων Υπ. Οικονομικών, ΜΤΠΥ, Ταμείου Παρακαταθηκών κλπ	19.938	27.841.471	1396
Έξοδα παράστασης	646	45.355	70
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	204	66.651	327
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		58.867.293	2871
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ Κεντρική Υπηρεσία			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	1.130	1.570.059,99	1.389
Χρονοεπίδομα	391	236.541,22	605
Οικογενειακή Παροχή	775	4.4063,44	57
Κίνητρο απόδοσης	1.090	135.222,23	124
Θέσης ευθύνης	21	2.462,16	117
Προσωπική Διαφορά	694	99.657,74	144
Μεταπτυχιακών Σπουδών	252	12.570,00	50
Προβληματικών & Παραμεθωρίων Περιοχών	24	2.925,09	122
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	4	160,00	40
Έξοδα κίνησης	8	1.898,50	237
Μεταφραστών - Διερμηνέων	4	97,16	24
Πληροφορικής	62	5.986,06	97
Ειδικό επίδομα αντισταθμίματος αναγκαστικής θητείας στις Αρχές της Εξωτερικής Υπηρεσίας του Υπ. Εξωτερικών	637	192.548,86	302
Έξοδα παράστασης	4	539,37	135
Ξενίας - Παράστασης & Ξένων Γλωσσών Διπλωματικών Υπαλλήλων	391	125.581,69	321
Πάγια Αποζημίωση λόγω των ειδικών συνθηκών προσφοράς διπλωματικών ή επιστημονικών υπηρεσιών	391	131.027,31	335
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		2.561.340	2.267
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ Γενικό Επιτελείο Στρατού, Υπηρεσίες Πολεμικής Αεροπορίας, Γενικό Επιτελείο Ναυτικού, Εθνική Μετεωρολογική Υπηρεσία, Μονάδα Αεροπορικής Εξυπηρέτησης Δημοσίων Υπηρεσιών			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	97.188	93.497.675	962
Χρονοεπίδομα	80.931	24.333.508	301
Εξομάλυνσης μισθολογικών διαφορών	86.604	14.029.813	162
Οικογενειακή Παροχή	54.857	3.426.042	62
Κίνητρο Απόδοσης	10.139	779.460	77

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Θέσης ευθύνης	4.899	351.081	72
Προσωπική Διαφορά	8.754	1.256.007	143
Μεταπτυχιακών Σπουδών	285	15.037	53
Εξωδιδ. Απασχόλησης Εκπαιδευτικών Πρωτ. & Δευτ. Εκπαίδευσης ή Πανεπ. όλων των κατηγοριών (Διδακτικής προετοιμασίας)	184	42.312	230
Προβληματικών & Παραμεθορίων Περιοχών	808	66.118	82
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	2	80	40
Νοσοκομειακό & Τροφής	984	257.047	261
Έξοδα κίνησης	32	5400,94	169
Μεταφραστών - Διερμηνέων	36	874	24
Πληροφορικής	226	20.557	91
Ειδικής Απασχόλησης Στελεχών Πρωτ. & Δευτ. Εκπαίδευσης	2	214	107
Ειδικών Συνθηκών Εργασίας	7.967	324.020	41
Ειδικό Επίδομα Προσωπικού των Σωφρονιστικών & Αναμορφωτικών Καταστημάτων	8	342	43
Ραδιενέργειας του Προσωπικού του Ε.Κ.Ε.Φ.Ε.- ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ	73	7.006	96
Έξοδα παράστασης	18	2.979	166
Πάγια Αποζημίωση για δημιουργία & ενημέρωση Βιβλιοθήκης & Συμμ. σε Συνέδρια	180	25.383	141
Ειδικό Ερευνητικό (μελών ΔΕΠ ΑΕΙ ΑΣΕΙ & ΕΠ ΤΕΙ)	87	18.488	213
Εφημερίες	38	35.783	942
Ειδικής Απασχόλησης για την Εθνική Άμυνα Δημόσια Τάξη & Ασφάλεια	85.452	16.969.545	199
Θέσης Υψηλής & Αυξημένης Ευθύνης Στρατιωτικών	83.843	2.882.949	34
Αυξημένης Επιχειρησιακής Ετοιμότητας Μονάδων	41.497	1.982.818	48
Τροφής	7	181	26
Ειδικών συνθηκών όλων των ένστολων	84.088	6.050.021	72
Επιδόματα ειδικών συνθηκών (πτητικά, καταδυτικά, αναπηρίας & κινδύνου κ.λπ.)	1.668	1.094.956	656
Ναρκαλιευτών	146	109.200	748
Υπηρεσίας Αλλοδαπής	625	1.794.605	2871
Υπερωρίες	423	116.521	275
Επιδόματα χειριστών αεροσκαφών ΥΠΑ	24	9.306	388
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		169.505.857	1.744
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ, ΝΗΣΩΝ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑΣ			
Γενική Γραμματεία Ναυτιλιακής Πολιτικής			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	7.488	6.773.582,50	905
Χρονοεπίδομα	7.488	1.868.789,76	250
Οικογενειακή Παροχή	4.772	289.055,51	61

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Επίδομα Θέσης ευθύνης (Διευθυντών, Τμηματάρχων, κ.λπ.)	807	43.514,06	54
Πληροφορικής	41	3636,74	89
Πέραν του πενθημέρου Φυλάκων Μουσείων & Σωφρονιστικών Καταστημάτων	7083	1.283.308	181
Έξοδα παράστασης	1	263,93	264
Εξομάλυνσης μισθολογικών διαφορών για όλους τους στρατιωτικούς εν γένει	7488	1.282.597	171
Ειδικής Απασχόλησης για την Εθνική Άμυνα Δημόσια Τάξη & Ασφάλεια	7467	1.330.057	178
Θέσης Υψηλής & Αυξημένης Ευθύνης Στρατιωτικών	7467	241.437,11	32
Αυξημένης Επιχειρησιακής Ετοιμότητας Μονάδων	5755	653.346,05	114
Ειδικών συνθηκών όλων των ένστολων	7467	537.026,64	72
Επιδόματα ειδικών συνθηκών (πτητικά, καταδυτικά, αναπηρίας & κινδύνου κ.λπ.)	442	90.926,88	206
Ειδική αποζημίωση στρατιωτικών πυροτεχνουργών	23	12.782,48	556
Λοιπές αποζημιώσεις	22	5384,67	245
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		14.409.876	1.924
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ			
Υπηρεσίες Μεταφορών			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	385	486.376	1.263
Χρονοεπίδομα	1	443	443
Οικογενειακή Παροχή	282	15.921	56
Κίνητρο Απόδοσης	365	31.085	85
Επίδομα Θέσης ευθύνης	60	4.546	76
Προσωπική Διαφορά	37	5.272	142
Μεταπτυχιακών Σπουδών	70	4.099	59
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	42	1.680	40
Έξοδα κίνησης	10	2870,38	287
Επίδομα Μεταφραστών - Διερμηνέων	2	49	25
Επίδομα Πληροφορικής	36	3.277	91
Επίδομα Εξεταστών τέως Υπ. Μεταφορών & Ν.Α.	253	111.768	442
Επίδομα Βοηθών Εξεταστών Υπ. Μεταφορών & Ν.Α.	117	38.363	328
Έξοδα παράστασης	5	1.210	242
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	5	1.899	380
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		708.858	1.841

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Κεντρική Υπηρεσία			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	1.279	1.541.808	1.205
Χρονοεπίδομα	22	10.157	462
Οικογενειακή Παροχή	872	54.055	62
Κίνητρο Απόδοσης	1.219	104.757	86
Θέσης ευθύνης	263	17.377	66
Προσωπική Διαφορά	1.212	163.434	135
Μεταπτυχιακών Σπουδών	241	11.432	47
Εξωδιδ. Απασχόλησης Εκπαιδευτικών Πρωτ. & Δευτ. Εκπαίδευσης ή Πανεπ. όλων των κατηγοριών (Διδακτικής προετοιμασίας)	143	8.994	63
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	141	5.000	35
Έξοδα κίνησης	988	157.971	160
Μεταφραστών - Διερμηνέων	10	219	22
Πληροφορικής	13	1.270	98
Ειδικών Συνθηκών Εργασίας	7	156	22
Ελεγκτικό Επίδομα Υπαλλήλων Κεντρικής Υπηρεσίας Υπ. Εργασίας	309	47.052	152
Οικονομική παροχή υπαλλήλων Υπ. Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης	1.494	278.165	186
Επιδόματα Γεωτεχνικών	1	3.665	3.665
Υπαλλήλων Αποσπασμένων σε Διαχειριστικές Αρχές	34	46.133	1.357
Έξοδα παράστασης	19	5.400	284
Πάγια Αποζημίωση για δημιουργία & ενημέρωση Βιβλιοθήκης & Συμμ. σε Συνέδρια (όλων των κατηγοριών - συμπ. υπ. Βουλής)	27	5.830	216
Πάγια αποζημίωση-επίδομα αλλοδαπής υπαλλήλων Βουλής	16	4.783	299
Αμοιβές προσωπικού μερικής απασχόλησης	47	6.842	146
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		2.607.199	2.038
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ Νοσοκομεία			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	31.714	39.731.728,74	1.253
Χρονοεπίδομα	4.443	3.666.049,54	825
Οικογενειακή Παροχή	24.746	1.623.382,43	66
Κίνητρο Απόδοσης	26.901	2.029.445,58	75
Επίδομα Θέσης ευθύνης	3.929	427.925,93	109
Προσωπική Διαφορά	170	35.930,48	211

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Μεταπτυχιακών Σπουδών	2.147	160.672,84	75
Εξωδιδ. Απασχόλησης Εκπαιδευτικών Πρωτ. & Δευτ. Εκπαίδευσης ή Πανεπ. όλων των κατηγοριών (Διδακτικής προετοιμασίας)	4	1.426,52	357
Προβληματικών & Παραμεθορίων Περιοχών	6.087	444.995,85	73
Νοσοκομειακό & Τροφής	31.039	8.760.965,49	282
Έξοδα κίνησης	364	18.213,99	50
Πληροφορικής	211	19.222,52	91
Αντισταθμίματος Διαχειριστικών Λαθών	17	825,86	49
Ετοιμότητας Ιατρών Υπηρεσίας Υπαιθρου & Μονίμων Αγροτικών Ιατρών	215	8.331,78	39
Άγονων περιοχών Ιατρών Υπηρεσίας Υπαιθρου & Μονίμων Αγροτικών Ιατρών	96	23.886,49	249
Ελεγκτικό επίδομα ΣΕΠΕ	18	3.331,49	185
Έξοδα παράστασης	60	95.702,04	1.595
Πάγια Αποζημίωση για δημιουργία & ενημέρωση Βιβλιοθήκης & Συμμ. σε Συνέδρια (όλων των κατηγοριών - συμπ. υπ. Βουλής)	4419	1.100.164,88	249
Ειδικό Ερευνητικό (μελών ΔΕΠ ΑΕΙ ΑΣΕΙ & ΕΠ ΤΕΙ)	4	1.080,00	270
Νοσοκομειακής Απασχόλησης, Απόδοσης & Ειδικών Συνθηκών άσκησης Ιατρικού Έργου (ιατρών ΕΣΥ)	4	847,63	212
Τροφής	5	141,70	28
Επιδόματα ειδικών συνθηκών (πτητικά, καταδυτικά, αναπηρίας & κινδύνου κ.λπ.)	58	4.288,72	74
Επιδόματα εορτών & αδειας	4	195,85	49
Λοιπές αποζημιώσεις	51	8.338,06	163
Παραπληγικού	117	85.589,21	732
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		58.252.684	1.837
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ			
Κεντρική Υπηρεσία			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	2.600	3.362.643,62	1.293
Χρονοεπίδομα	7	2.603,52	372
Οικογενειακή Παροχή	2.006	113.690,94	57
Κίνητρο απόδοσης	2.567	225.208,57	88
Θέσης ευθύνης	396	26.408,29	67
Προσωπική Διαφορά	4	548,79	137
Μεταπτυχιακών Σπουδών	593	30.747,79	52
Προβληματικών & Παραμεθορίων Περιοχών	258	18.937,38	73
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	16	640,00	40
Έξοδα κίνησης	42	7.947,21	189
Μεταφραστών - Διερμηνέων	9	255,61	28

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Πληροφορικής	158	35.609,90	225
Ειδικών Συνθηκών Εργασίας	314	18.405,00	59
Ελεγκτικό επίδομα ΣΕΠΕ	2	204,94	102
Έξοδα παράστασης	22	2.987,50	136
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	29	7.747,88	267
Βουλευτική Αποζημίωση	1	344,15	344
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		3.854.931	1.483
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ			
Ελεγκτικό Συνέδριο			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος(€)
Βασικός Μισθός	726	1.131.355	1.558
Χρονοεπίδομα	136	120.226	884
Οικογενειακή Παροχή	567	32.582	57
Κίνητρο Απόδοσης	574	50.883	89
Επίδομα θέσης ευθύνης	153	11.533	75
Μεταπτυχιακών Σπουδών	133	6.225	47
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	10	400	40
Έξοδα κίνησης	352	52.301	149
Πληροφορικής	12	1.036	86
Υπαλλήλων Υπ. Δικαιοσύνης	581	816.235	1.405
Έξοδα παράστασης	42	5.550	132
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	1	336	336
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		2.415.995	3.328
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ			
Ελληνική Αστυνομία, Πυροσβεστικό Σώμα, Γενική Γραμματεία Ασφάλειας Ναυσιπλοΐας, Ελληνική Αγροφυλακή, Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	74.053	66.523.023	898
Χρονοεπίδομα	71.742	19.178.959	267
Εξομάλυνσης	60.898	10.518.143	173
Οικογενειακή Παροχή	42.017	2.772.580	66
Κίνητρο Απόδοσης	1.244	89.034	72
Θέσης ευθύνης	1.431	86.944	61
Προσωπική Διαφορά	1.208	171.155	142
Μεταπτυχιακών Σπουδών	30	1.710	57
Εξωδιδ. Απασχόλησης Εκπαιδευτικών Πρωτ. & Δευτ. Εκπαίδευσης ή Πανεπ. όλων των κατηγοριών (Διδακτικής προετοιμασίας)	147	9.963	68

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	33	1.320	40
Έξοδα κίνησης	71	24.280,59	342
Μεταφραστών - Διερμηνέων	10	243	24
Πληροφορικής	203	18.647	92
Ειδικών Συνθηκών Εργασίας	287	7.532	26
Πέραν του πενθημέρου Φυλάκων Μουσείων & Σωφρονιστικών Καταστημάτων	16.096	3.252.062	202
Υπαλλήλων Υπ. Εσωτερικών	54	18.493	342
Έξοδα παράστασης	5	1.504	301
Ειδικής Απασχόλησης για την Εθνική Άμυνα Δημόσια Τάξη & Ασφάλεια	67.603	12.071.410	179
Θέσης Υψηλής & Αυξημένης Ευθύνης Στρατιωτικών	68.019	2.119.499	31
Αυξημένης Επιχειρησιακής Ετοιμότητας Μονάδων	15.976	2.460.907	154
Τροφής	3.031	221.748	73
Ειδικών συνθηκών όλων των ένστολων	67.846	4.879.482	72
Επιδόματα ειδικών συνθηκών (πτητικά, καταδυτικά, αναπηρίας & κινδύνου κ.λπ.)	530	358.274	676
ΜΑΤ	5.140	629.025	122
ΕΚΑΜ	127	18.268	144
ΕΜΑΚ	315	44.888	143
Αστυνομικών λόγω παθήματος στην Υπηρεσία	121	64.570	534
Ειδική αποζημίωση στρατιωτικών πυροτεχνουργών	201	139.598	695
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	2	891	446
Υπερωρίες	14	1.721	123
Αμοιβές προσωπικού με σχέση εργασίας ιδ. δικαίου ορισμένου χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.) γενικά (συμπ. & το εποχικό προσωπικό)	8	44.127	5516
Λοιπές αποζημιώσεις	3.895	399.166	102
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		127.412.787	1.721
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ			
Υπηρεσίες Πολιτισμού, Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	7.139	8.213.070	1.150
Χρονοεπίδομα	1.168	304.198	260
Εξομάλυνσης	979	87.892	90
Οικογενειακή Παροχή	5.396	318.738	59
Κίνητρο Απόδοσης	5.918	460.918	78
Θέσης ευθύνης	438	30.550	70
Προσωπική Διαφορά	5.890	842.271	143
Μεταπτυχιακών Σπουδών	769	42.525	55
Εξωδιδ. Απασχόλησης Εκπαιδευτικών Πρωτ. & Δευτ.	1.104	83.897	76

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Εκπαίδευσης ή Πανεπ. όλων των κατηγοριών (Διδακτικής προετοιμασίας)			
Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης	41	1.760	43
Έξοδα κίνησης	22	6251,86	284
Μεταφραστών - Διερμηνέων	1	24	24
Πληροφορικής	25	2.299	92
Αρχαιολογικών Ερευνών	949	176.757	186
Ειδικών Συνθηκών Εργασίας	2.145	90.752	42
Πέραν του πενθημέρου Φυλάκων Μουσείων & Σωφρονιστικών Καταστημάτων	1.521	304.200	200
Υπαλλήλων που Υπηρετούν στη Δήλο	7	567	81
Υπαλλήλων Υπ. Πολιτισμού	9.026	1.202.023	133
Υπαλλήλων Γραμματείας ΑΔΑ	26	13.990	538
Ειδικών Επιστημόνων Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών	25	18.823	753
Έξοδα παράστασης	6	1.210	202
Ειδικό Μουσικό	194	109.944	567
Ειδικό Επίδομα για αγορά, συντήρηση & επισκευή μουσικού οργάνου	194	70.364	363
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	6	1.899	317
Αμοιβές μελών ανεξάρτητων αρχών & μελών συλλογικών οργάνων διοίκησης αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών	6	14.011	2.335
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		12.398.934	1.737
Τ. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ			
Είδος Αμοιβής	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Μηνιαίας Δαπάνης (€)	Μέσος Όρος (€)
Βασικός Μισθός	70	76.217,25	1.089
Χρονοεπίδομα	1	298,58	299
Οικογενειακή Παροχή	45	3.055,24	68
Κίνητρο Απόδοσης	67	4.550,57	68
Θέσης ευθύνης (Δντών, Τμηματάρχων, Ιατρών ΕΣΥ, Διεύθυνσης κτλ. πλην ένστολων)	1	105,25	105
Προσωπική Διαφορά (από μετατάξεις, μεταφορές προσωπικού, Ν.Α., πρώην Ναυτιλίας, Περιφέρειες κ.λπ.)	67	9.475,59	141
Μεταπτυχιακών Σπουδών (μεταπτυχιακό, διδακτορικό)	2	120	60
Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας	1	200,38	200
Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης		94.022,86	1.343

Πηγή: Βάση δεδομένων ΕΑΠ

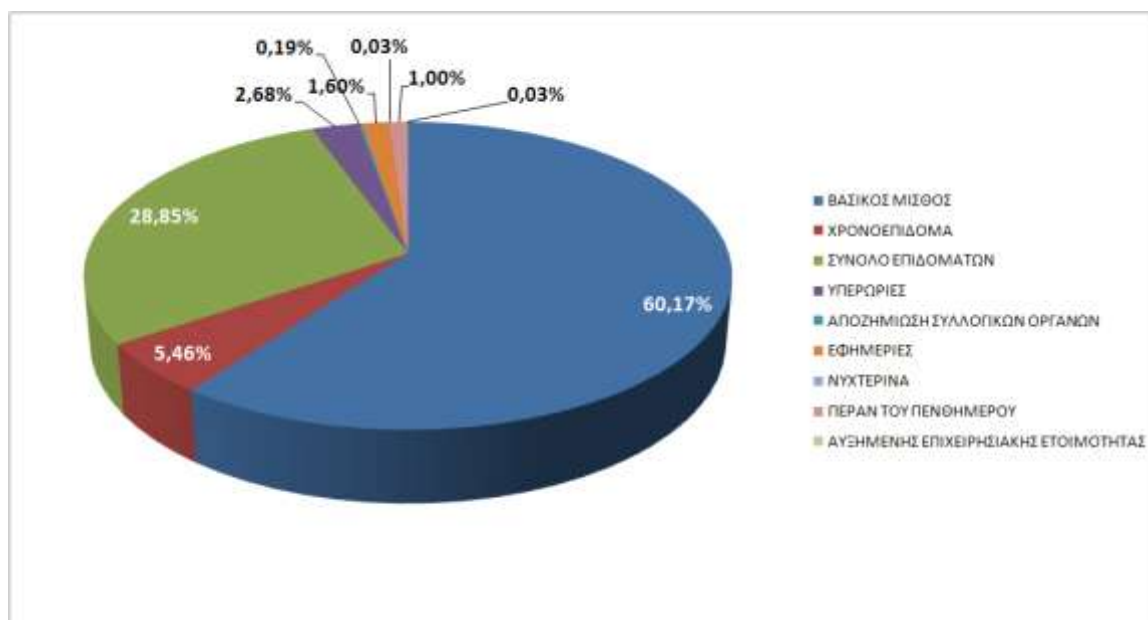
Αναλύοντας τα στοιχεία Οκτωβρίου 2010 του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους τα οποία αφορούν σε 668.043 εργαζομένους, έτσι ώστε να προκύψει η κατανομή της μισθολογικής δαπάνης συμπεριλαμβάνοντας υπερωρίες, αποζημίωση συλλογικών οργάνων, εφημερίες, νυχτερινά και αμοιβές για εργασία πέραν του πενθημέρου,

καθώς και προέκυψε η ακόλουθη κατανομή του συνολικού κόστους μισθοδοσίας για όλους του φορείς.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 4.13, το μεγαλύτερο μέρος της μισθολογικής δαπάνης σε ποσοστό 60,17% αφορά στο βασικό μισθό, με αμέσως επόμενο το σύνολο των επιδομάτων, το οποίο ανέρχεται σε 28,85%, το χρονοεπίδομα σε ποσοστό 5,46% και τις υπερωρίες σε ποσοστό 2,68%.

Επομένως, είναι σκόπιμο να εστιάσει κανείς στο βασικό μισθό και στα επιδόματα, καθώς απ' ότι φαίνεται τα υπόλοιπα στοιχεία της μισθολογικής δαπάνης, όπως οι υπερωρίες είναι χαμηλότερης συνεισφοράς.

Διάγραμμα 4.13: Κατανομή μισθολογικής δαπάνης – Οκτώβριος 2010



Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

Αναλύοντας τη μέση μηνιαία συνολική αμοιβή ανά Υπουργείο προκύπτει ότι από τους φορείς με τη μεγαλύτερη μέση μηνιαία συνολική αμοιβή είναι το Υπουργείο Οικονομικών και το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού.

Πίνακας 4.21: Μέση Συνολική Αμοιβή ανά Φορέα

Φορέας	Σύνολο Μισθολογικής Δαπάνης	Αριθμός Εργαζομένων	Μέση Αμοιβή
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	109.899.195	71.040	1.547
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ - ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	2.107.873	924	2.281
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	64.867.167	22.313	2.907
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1.085.292	456	2.380
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	170.373.841	101.502	1.679
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦ. ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	2.767.104	1.203	2.300
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	4.217.303	1.411	2.989
ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΝΗΣΩΝ & ΑΛΙΕΙΑΣ	17.714.439	8.644	2.049
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	3.890.361	2.014	1.932
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	407.947.759	223.640	1.824
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΔΙΚΤΥΩΝ	17.568.626	7.014	2.505
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	227.133.570	109.373	2.077
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	5.903.846	3.789	1.558
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	43.128.132	17.443	2.473
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	126.721.426	71.728	1.767
ΕΥΠ	2.410.780	1.306	1.846
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	20.553.334	13.528	1.519
ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΡΑΔΙΟΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ	131.067	51	2.570
ΑΣΕΠ	861.695	296	2.911
ΑΤΤΙΚΗΣ	1.559.814	983	1.587
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	400.735	219	1.830
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΘΡΑΚΗΣ	1.845.974	1.055	1.750
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	989.962	568	1.743
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	1.523.719	877	1.737
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	1.628.732	939	1.735
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	754.951	436	1.732
ΗΠΕΙΡΟΥ	933.605	555	1.682
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	1.336.314	797	1.677
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2.592.445	1.550	1.673
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	419.320	252	1.664
ΚΡΗΤΗΣ	1.025.057	644	1.592

Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους – Μισθοδοσία Οκτωβρίου 2010

4.4.2 Παρουσίαση πραγματικών κατανομών εργαζομένων

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι πραγματικές κατανομές των εργαζομένων με βάση την Εκπαιδευτική Κατηγορία, τη Σχέση Εργασίας, το Φορέα, και τη Μισθολογική Κατηγορία. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται ανά ομάδα φορέων αφορούν μόνο στα στοιχεία του Δεκεμβρίου. Ενώ στους πίνακες και στα διαγράμματα που απεικονίζονται τα υπουργεία, έχουν προστεθεί τα στοιχεία των πέντε υπουργείων για το μήνα Ιανουάριο.

Στον πίνακα 4.22, παρουσιάζεται ο αριθμός εργαζομένων ανά εκπαιδευτική κατηγορία, σχέση εργασίας και φορέα. Το σύνολο των εργαζομένων στην Κεντρική Διοίκηση είναι 201.876, ενώ το σύνολο των εργαζομένων σε φορείς του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα είναι 741 εργαζόμενοι. Από τους 201.876 εργαζομένους, το 79% των εργαζομένων, ήτοι οι 159.640 εργαζόμενοι εμπίπτουν στα ειδικά μισθολόγια. Ωστόσο, εάν προστεθούν και τα στοιχεία των πέντε υπουργείων του μηνός Ιανουαρίου, τότε το ίδιο ποσοστό διαμορφώνεται σε 70%, αφήνοντας ένα 30% που αφορά σε εργαζομένους που εμπίπτουν στο γενικό μισθολόγιο.

Σημειώνεται πως η επεξεργασία των στοιχείων Μαρτίου 2011 θα διαφοροποιήσει σημαντικά το δείγμα εντάσσοντας σημαντικό αριθμό υπαλλήλων που αμείβονται με το Γενικό μισθολόγιο αλλά και αρκετούς από ειδικά μισθολόγια (π.χ. ιατρούς ΕΣΥ, μέλη ΔΕΠ, δικαστές, ιατροδικαστές κλπ)

Πίνακας 4.22: Αριθμός Εργαζομένων ανά εκπαιδευτική κατηγορία, σχέση εργασίας και φορέα

Κατηγορία Εκπαίδευσης	Σχέση Εργασίας	Ομάδα Φορέων	Αριθμός Εργαζομένων
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	13.635
		ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	310
	Συμβασιούχοι	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	109
		ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	1
	Ειδικά Μισθολόγια	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	56.116
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ			42
Συμβασιούχοι		ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	2
Ειδικά Μισθολόγια		ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	2
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΔΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	19.291
		ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	322
	Συμβασιούχοι	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	43
ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΥΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	2.883
		ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	66
	Συμβασιούχοι	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	7
ΕΙΔΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΘ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	4
	Ειδικά Μισθολόγια	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	70.852
ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ ΕΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	8
ΧΩΡΙΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΝΕΥ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	1.202
	Συμβασιούχοι	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	112
	Ειδικά Μισθολόγια	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	23.273
ΚΕΝΑ ΠΕΔΙΑ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	108
	Συμβασιούχοι	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	3
	Ειδικά Μισθολόγια	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	9.397

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ μηνός Δεκεμβρίου

Στον πίνακα 4.23 παρουσιάζονται οι Συνολικές Αμοιβές σε τιμές Median, Q1 και Q3 ανά κατηγορία εκπαίδευσης, εργασιακή σχέση, μισθολογικό κλιμάκιο και Υπουργεία. Από τη συγκριτική ανάλυση των στοιχείων φαίνεται ότι στο καταληκτικό κλιμάκιο 1 του Γενικού μισθολογίου, ανεξαρτήτως κατηγορίας εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι των υπουργείων Οικονομικών και Δικαιοσύνης αμείβονται υψηλότερα σε σχέση με τα υπόλοιπα υπουργεία. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι το Υπουργείο Δικαιοσύνης εκπροσωπείται στο

δείγμα μόνο από το Ελεγκτικό Συνέδριο, το οποίο σημαίνει ότι λόγω του ύψους των αμοιβών ενδέχεται να παρουσιάζει διαφορετική εικόνα από την πραγματική. Από την άλλη, τα Υπουργεία Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Εθνικής Άμυνας και Γ.Γ. Ενημέρωσης και Επικοινωνίας είναι οι φορείς που φαίνεται να πληρώνονται χαμηλότερα.

Πίνακας 4.23: Συνολικές Αμοιβές (τιμές Median, Q1, Q3) για εργαζομένους Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης ανά Υπουργείο για τα κλιμάκια 1, 9 και 18²³

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
ΓΕΝΙΚΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ	1 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	15	1.908	1.943	1.988
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	643	3.559	3.612	3.664
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	29	2.394	2.429	2.429
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	22	2.018	2.036	2.067
		ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	13	2.287	2.352	3.495
		ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	13	2.600	2.626	2.653
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	25	2.070	2.121	2.185
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	67	1.821	1.871	1.951
		ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ)	71	3.629	3.686	3.791
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	108	2.129	2.217	2.356
	9 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ &	10	1.664	1.696	1.938

²³ **Ανώτερο Τεταρτημόριο (Upper Quartile, Q3)**, το οποίο διαχωρίζει το ανώτερο 25% του δείγματος από το υπόλοιπο 75% και εκφράζει το 75% του δείγματος που αμείβεται υψηλότερα στο δείγμα

Διάμεσος (Median), η οποία διαχωρίζει το δείγμα σε δύο ίσα μέρη (το 50% του δείγματος βρίσκεται πάνω από τη Διάμεσο, ενώ το υπόλοιπο 50% κάτω από τη Διάμεσο)

Κατώτερο Τεταρτημόριο (Lower Quartile, Q1), το οποίο διαχωρίζει το κατώτερο 25% του δείγματος από το ανώτερο 75% και εκφράζει το 25% του δείγματος που αμείβεται χαμηλότερα στο δείγμα

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
		ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)				
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	714	2.914	2.949	3.018
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	20	2.012	2.054	2.075
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	5	1.702	1.807	1.807
		ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	4	1.630	1.986	2.103
		ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	4	2.252	2.349	3.226
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	36	1.760	1.816	1.881
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	16	1.520	1.582	1.649
		ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ)	46	3.036	3.113	3.139
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	1	1.756		
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	64	1.902	1.988	2.061
	18 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	5	4.180	4.180	4.357
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	9	2.189	2.233	2.328
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	35	1.364	1.376	1.437
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1	1.156		
		ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ)	2	2.195	2.230	N/A
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	1	1.280		
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	11	1.535	1.535	1.588
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥ ΧΟΙ	1 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	1	5.856		
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1	3.901		
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	21	1.801	1.837	1.958

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	12	1.801	1.846	1.884
		ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	2	2.183	2.284	N/A
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	1	2.135		
	9 ^ο	ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	19	1.498	1.516	1.561
	18 ^ο	ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1	1.227		

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Ενδεικτικά παραθέτουμε το διάγραμμα 4.14 το οποίο παρουσιάζει τις συνολικές ατομικές αμοιβές της ΠΕ κατηγορίας του Γενικού μισθολογίου για τα υπουργεία του δείγματος, το οποίο αφορά στο καταληκτικό κλιμάκιο 1, καθώς και το διάγραμμα 4.15 το οποίο παρουσιάζει τη σύνθεση των συνολικών αμοιβών.

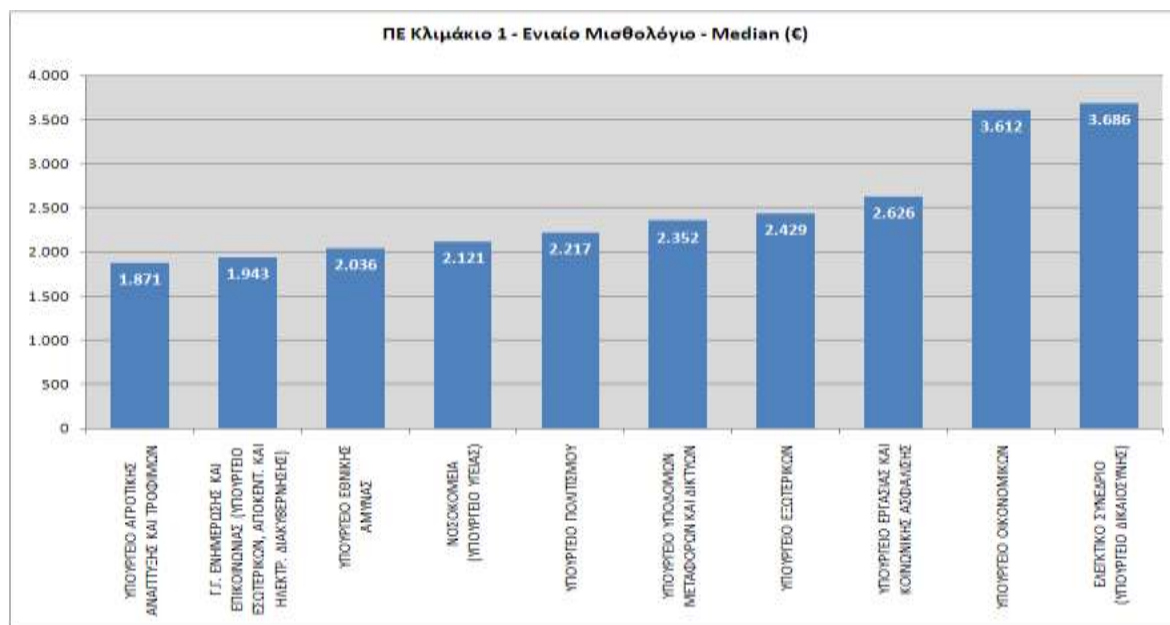
Σημειώνεται ότι το ανώτερο Τεταρτημόριο (Upper Quartile, Q3) διαχωρίζει το ανώτερο 25% του δείγματος από το υπόλοιπο 75% και εκφράζει το 75% του δείγματος που αμείβεται υψηλότερα στο δείγμα.

Η Διάμεσος (Median), η οποία διαχωρίζει το δείγμα σε δύο ίσα μέρη (το 50% του δείγματος βρίσκεται πάνω από τη Διάμεσο, ενώ το υπόλοιπο 50% κάτω από τη Διάμεσο).

Το Κατώτερο Τεταρτημόριο (Lower Quartile, Q1), το οποίο διαχωρίζει το κατώτερο 25% του δείγματος από το ανώτερο 75% και εκφράζει το 25% του δείγματος που αμείβεται χαμηλότερα στο δείγμα

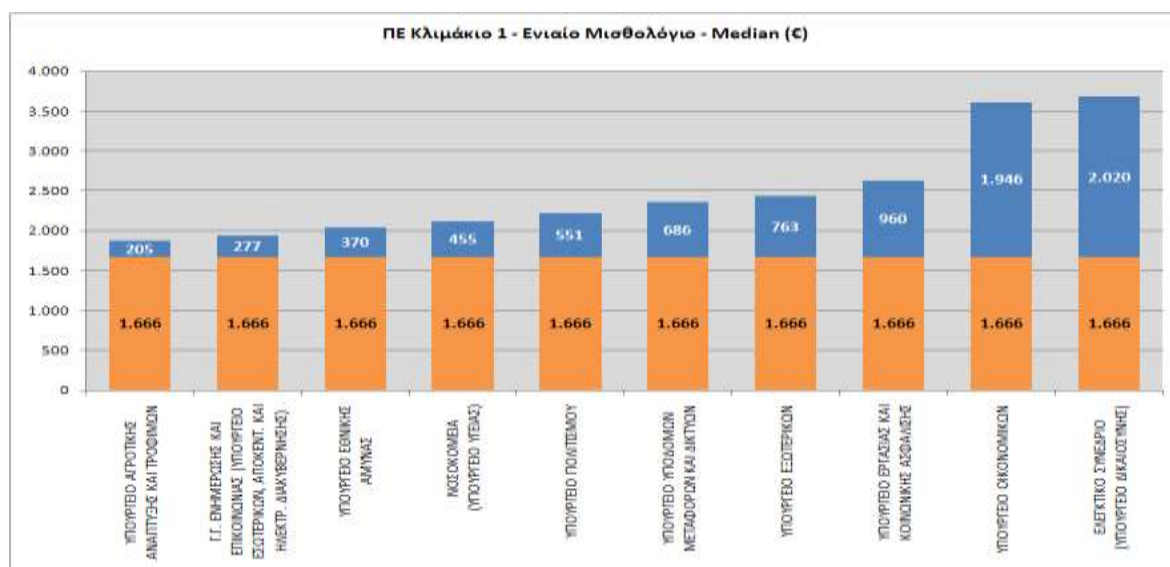
Το Υπουργείο Οικονομικών παρουσιάζει τη μεγαλύτερη απόκλιση με συνολικές αμοιβές που είναι υπερδιπλάσιες του βασικού μισθού, το οποίο οφείλεται κυρίως στο επίδομα ΔΙΒΕΕΤ που δίνεται σε όλους τους εργαζόμενους στο Υπουργείο. Αντίστοιχη εικόνα δίνει και το Ελεγκτικό Συνέδριο (Υπουργείο Δικαιοσύνης).

Διάγραμμα 4.14: Σύγκριση συνολικών αμοιβών μεταξύ υπουργείων



Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Διάγραμμα 4.15: Η σύνθεση των συνολικών αμοιβών



Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Επίσης, η σχέση των συνολικών αμοιβών μεταξύ του αρχικού και καταληκτικού μισθολογικού κλιμακίου στην κατηγορία ΠΕ κυμαίνεται μεταξύ 44% και 65% όπως φαίνεται και από τον πίνακα 4.24.

Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις εμφανίζονται στις αμοιβές του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Υπουργείο Δικαιοσύνης) και στα Υπουργεία Οικονομικών και Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων.

Πίνακας 4.24: Σύγκριση μεταξύ των ΜΚ 18 και ΜΚ 1 της ΠΕ κατηγορίας του Γενικού μισθολογίου

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	18 ^ο ΚΛΙΜΑΚΙΟ (ΣΕ €)	1 ^ο ΚΛΙΜΑΚΙΟ (ΣΕ €)	ΣΧΕΣΗ ΑΜΟΙΒΩΝ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ - ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ	2.230	3.686	65%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	2.233	3.612	62%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	1.535	2.217	44%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ - ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ	1.376	2.121	54%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1.156	1.871	62%

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Όπως φαίνεται στους πίνακες 4.25, 4.26, 4.27, η ίδια περίπου εικόνα παρουσιάζεται και στις κατηγορίες ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ για το μισθολογικό κλιμάκιο 1.

Πίνακας 4.25: Συνολικές Αμοιβές (τιμές Median, Q1, Q3) για εργαζομένους Τεχνικής Εκπαίδευσης ανά Υπουργείο για τα κλιμάκια 1, 9 και 18

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙ ΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
ΓΕΝΙΚΟ ΜΙΣΘΟΛΟ ΓΙΟ	1 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	1	1.821		
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	45	3.251	3.428	3.457
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	5	2.032	2.457	2.492
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	28	1.739	1.891	1.944
		ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	2	1.980	2.096	N/A
		ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	3	2.276	2.420	N/A

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)	
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	87	1.969	2.023	2.074	
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	8	1.535	1.535	1.705	
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	1	1.634			
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	14	1.830	1.960	2.095	
	9 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	1	1.914			
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	678	2.812	2.830	2.882	
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	8	2.007	2.079	2.116	
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	14	1.616	1.650	1.685	
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	614	1.706	1.724	1.771	
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	1	1.551			
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	27	1.773	1.799	1.799	
		18 ^ο	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1	1.980		
	ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ		3	1.170	1.192	N/A	
	ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)		575	1.307	1.319	1.360	
	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ		1	1.241			
	ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)		16	1.345	1.382	1.424	
	ΣΥΜΒΑΣΙΟΥ ΧΟΙ	9 ^ο	ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1	3.100		
			ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	3	1.409	1.427	N/A
		18 ^ο	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1	1.028		
			ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1	1.099		

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Πίνακας 4.26: Συνολικές Αμοιβές (τιμές Median, Q1, Q3) για εργαζομένους Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ανά Υπουργείο για τα κλιμάκια 1, 9 και 18

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
ΓΕΝΙΚΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ	1 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	11	1.628	1.663	1.663
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1.153	3.187	3.222	3.274
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	45	1.521	1.952	1.987
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	66	1.698	1.729	1.765
		ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	8	1.878	2.000	2.050
		ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	21	2.191	2.225	2.278
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	150	1.765	1.794	1.819
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	54	1.521	1.521	1.608
		ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ)	9	3.310	3.360	3.417
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	19	1.663	1.663	1.704
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	83	1.803	1.928	1.985
	9 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	15	1.397	1.415	1.745
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	118	2.564	2.626	2.742
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	54	1.609	1.639	1.678
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	53	1.401	1.419	1.476
		ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	1	1.415		
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	657	1.510	1.546	1.575
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2	1.286	1.313	N/A
		ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ)	40	2.649	2.711	2.735
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	29	1.379	1.379	1.432

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	187	1.591	1.701	1.737
	18 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	6	4.180	4.624	4.389
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	5	1.871	1.937	1.959
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1	1.173		
		ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	1	1.071		
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	3	1.036	1.036	N/A
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	8	1.202	1.248	1.296
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥ ΧΟΙ	1 ^ο	ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	15	1.521	1.521	1.557
	9 ^ο	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	1	2.743		
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	6	1.255	1.297	1.334
	18 ^ο	ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	10	894	930	1.012

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Πίνακας 4.27: Συνολικές Αμοιβές (τιμές Median, Q1, Q3) για εργαζομένους Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης ανά Υπουργείο για τα κλιμάκια 1, 9 και 18

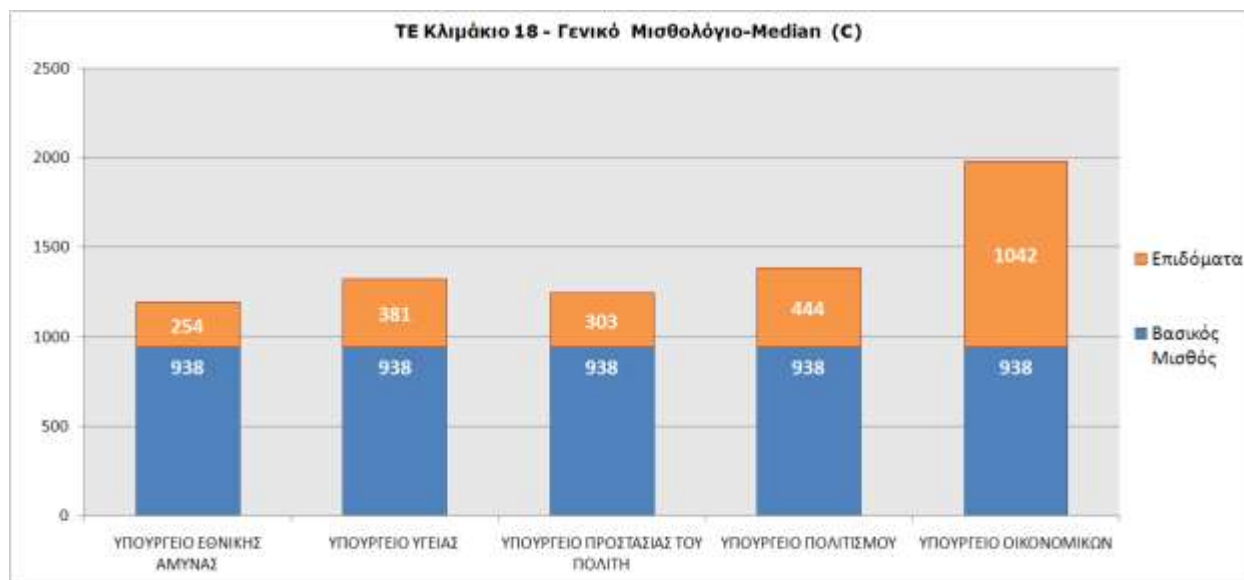
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
ΓΕΝΙΚΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ	1 ^ο	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ (Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ)	2	1.452		
		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	57	2.814	2.814	2.879
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	7	1.310	1.515	1.550
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	18	1.548	1.565	1.603
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	4	1.310	1.310	1.324
		ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ)	2	2.895	2.918	N/A
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	1	1.606		
	9 ^ο	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	102	2.258	2.394	2.435
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	2	1.306	1.347	N/A
		ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	4	1.195	1.222	1.248
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	217	1.321	1.363	1.388
		ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2	1.031	1.097	N/A
		ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ (ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ)	1	2.387		
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	88	1.230	1.243	1.271
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	9	1.339	1.349	1.391
	18 ^ο	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	4	2.063	2.140	2.217
		ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	2	966	993	N/A
		ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ (ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ)	40	1.152	1.165	1.212
		ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	1	1.028		
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ (ΕΣΡ, ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)	8	1.095	1.203	1.350

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
		ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ)				
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥ ΧΟΙ	1 ^ο	ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2	1.272	1.290	N/A
	9 ^ο	ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2	1.031	1.092	N/A

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Από τη συγκριτική ανάλυση των στοιχείων για τα εισαγωγικά κλιμάκια (18^ο) του Γενικού Μισθολογίου, ανεξαρτήτως κατηγορίας εκπαίδευσης, εργαζόμενοι του υπουργείου Οικονομικών αμείβονται υψηλότερα σε σχέση με τα υπόλοιπα υπουργεία. Ενδεικτικά παραθέτουμε το διάγραμμα 4.16, το οποίο παρουσιάζει τις συνολικές αμοιβές της εκπαιδευτικής κατηγορίας ΤΕ του Γενικού Μισθολογίου για το ΜΚ 18 στα υπουργεία του δείγματος. Σημειώνεται ότι στο παρακάτω διάγραμμα αναλύονται στοιχεία από το πολιτικό προσωπικό του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη, και του πολιτικού προσωπικού των νοσοκομείων.

Διάγραμμα 4.16: Συνολικές αμοιβές εκπαιδευτικής κατηγορίας ΤΕ του γενικού μισθολογίου για το ΜΚ 18



Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Αναλύοντας τα Ειδικά Μισθολόγια μεταξύ τους, όπως φαίνεται στον πίνακα 4.28, προκύπτει ότι στους εργαζόμενους των Ειδικών Μισθολογίων κατηγορίας ΠΕ, τα Νοσοκομεία (Υπουργείο Υγείας) και πολύ κοντά σε αυτό μία υπηρεσία του

Υπουργείου Εξωτερικών, αμείβει καλύτερα σε σύγκριση με τα άλλα υπουργεία. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση των εργαζομένων που δεν δήλωσαν συγκεκριμένη κατηγορία εκπαίδευσης. Αυτό είναι απόλυτα ευθυγραμμισμένο με την πολιτική που ακολουθείται βάσει των προβλεπόμενων αμοιβών και επιδομάτων που έχει το Ειδικό Μισθολόγιο τόσο των Ιατρών ΕΣΥ, όσο και των διπλωματικών υπαλλήλων. Τέλος, αξιοσημείωτη είναι η απόκλιση των αμοιβών του Ελεγκτικού Συνεδρίου στις περιπτώσεις όπου δεν δηλώθηκε εκπαιδευτική κατηγορία με διάμεσο (median) 5.075 Ευρώ μηνιαίως.

Πίνακας 4.28: Σύγκριση Αμοιβών Ειδικών Μισθολογίων

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΦΟΡΕΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	Q1 (€)	MEDIAN (€)	Q3 (€)
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΕ)	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ - ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	352	2.405	3.249	3.833
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	135	1.744	2.272	4.148
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ - ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ	4.161	2.927	3.722	4.036
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ - ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ	20	2.769	2.829	3.529
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	55.674	1.281	1.546	1.896
ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ (ΕΘ)	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	70.681	1.358	1.606	1.973
ΧΩΡΙΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΑΝΕΥ)	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	15.748	1.426	1.740	2.143
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ, ΝΗΣΩΝ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑΣ - Γ.Γ. ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	7.483	1.673	1.871	2.097
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	7.514	1.714	1.917	2.149
ΚΕΝΑ ΠΕΔΙΑ	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ - ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ	72	3.618	5.075	5.480
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	9.282	1.826	2.058	2.324
	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	25	2.853	3.035	3.101

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Προκειμένου γίνει η σύγκριση με το Γενικό μισθολόγιο και ελλείψει ΜΚ στα ειδικά μισθολόγια το οποίο θα δημιουργούσε μία κοινή βάση σύγκρισης, ορίστηκαν οι εξής τέσσερις παραδοχές για να γίνει η σύγκριση:

- Ελήφθησαν υπόψη όλοι οι ένστολοι.
- Για να συγκριθούν οι υπάλληλοι του Γενικού Μισθολογίου με τους υπαλλήλους των Ειδικών Μισθολογίων συγκρίθηκαν για το κλιμάκιο 18 του Γενικού μισθολογίου: οι ΥΕ - κλιμάκιο 18 και οι ΔΕ - κλιμάκιο 18 του Γενικού μισθολογίου με τους Στρατιώτες, τους Αστυφύλακες και τους Λοχίες που βρίσκονται στο πρώτο έτος.
- Οι ΠΕ - κλιμάκιο 18 του Γενικού μισθολογίου και οι ΤΕ - κλιμάκιο 18 του Γενικού μισθολογίου με τους Ανθυπολοχαγούς και τους Υπαστυνόμους που βρίσκονται στο πρώτο έτος υπηρεσίας.
- Για το κλιμάκιο 1 του Γενικού μισθολογίου: οι ΠΕ - κλιμάκιο 1 του Γενικού μισθολογίου με ταξίαρχο, υποστράτηγο, αντιστράτηγο, αντιστράτηγο ΓΕΠΣ, Αντιστράτηγο ΑΓΕΣ και Αρχηγό Στρατιάς, οι οποίοι βρίσκονται στο τελευταίο έτος υπηρεσίας.

Σημειώνεται ωστόσο, ότι μια τέτοια προσέγγιση είναι σχετική, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική δομή του Γενικού με τα Ειδικά Μισθολόγια και την επακόλουθη διαφορετική διαβάθμιση που ακολουθούν τα δύο μισθολόγια (Μισθολογική Κλίμακα vs. Βαθμολογική Κλίμακα).

Στην περίπτωση της σύγκρισης της μέσης αμοιβής του υπαλλήλου ΥΕ που ανήκει στο Μισθολογικό κλιμάκιο 18 με τη μέση μηνιαία αμοιβή του Στρατιώτη, η διαφορά αυξάνεται και ανέρχεται στα 264 Ευρώ, από τη μέση μηνιαία αμοιβή του Στρατιώτη όπως φαίνεται στον πίνακα 4.29.

Επομένως, παρατηρούμε ότι στη χαμηλή βαθμολογική κλίμακα των Ενόπλων Δυνάμεων, οι αμοιβές υπολείπονται των αμοιβών των υπαλλήλων που ανήκουν στη χαμηλή μισθολογική κλίμακα της κεντρικής διοίκησης.

**Πίνακας 4.29: Σύγκριση Αμοιβών Ειδικών Μισθολογίων και Γενικού Μισθολογίου
Κατηγορία ΥΕ και ΔΕ - ΜΚ 18**

Βαθμός	Στρατός Ξηράς	Ναυτικό	Αεροπορία	Κατηγορία	ΜΚ	Κεντρική Διοίκηση
Στρατιώτης	1.086	1.106	1.058	ΥΕ	18	1.350
Λοχίας	1.240	1.379	1.393	ΔΕ	18	1.356

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Επιχειρώντας να συγκρίνουμε τον υπάλληλο κατηγορίας ΠΕ που ανήκει στο Μισθολογικό Κλιμάκιο 18 με τον Ανθυπολοχαγό Στρατού Ξηράς, παρατηρούμε ότι η μέση συνολική μηνιαία αμοιβή του είναι μεγαλύτερη κατά 104 Ευρώ από τη μέση

μηνιαία αμοιβή του Ανθυπολοχαγού, όπως φαίνεται στον πίνακα 4.30, διαφορά που είναι σχετικά μικρή.

**Πίνακας 4.30: Σύγκριση Αμοιβών Ειδικών Μισθολογίων και Γενικού Μισθολογίου
Κατηγορία ΠΕ και ΤΕ - ΜΚ 18**

Βαθμός	Στρατός Ξηράς	Ναυτικό	Αεροπορία	Κατηγορία	ΜΚ	Κεντρική Διοίκηση
Ανθυπολοχαγός	2.080	2.158	2.158	ΠΕ	18	2.184
				ΤΕ	18	1.363

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Αντίθετα, στην υψηλή βαθμολογική κλίμακα των Ενόπλων Δυνάμεων, η διαφορά των μέσων μηνιαίων αμοιβών με τις αμοιβές των υπαλλήλων που ανήκουν στην υψηλότερη μισθολογική κλίμακα της κεντρικής διοίκησης, είναι ιδιαίτερα μεγάλη.

Στον πίνακα 4.31 παρατηρούμε ότι η μέση συνολική αμοιβή της κατηγορίας ΠΕ του Γενικού Διευθυντή είναι 3.526€, ενώ στις Ένοπλες Δυνάμεις, η μέση συνολική αμοιβή των Αρχηγών Σωμάτων κυμαίνεται από 5.204€ έως 5.354€. Η μισθολογική διαφορά είναι αρκετά μεγάλη, αλλά οφείλεται κυρίως στο ύψος του χρονοεπιδόματος, το οποίο συνήθως είναι αρκετά υψηλό σε αυτές τις θέσεις (60% του βασικού μισθού).

Επίσης, στον πίνακα 4.31, παρατηρούμε ότι η διαφορά στη μέση συνολική αμοιβή μεταξύ του Γενικού Διευθυντή και του Διευθυντή στο Γενικό Μισθολόγιο, είναι μόλις 6 ευρώ. Εξετάζοντας προσεκτικότερα το δείγμα, παρατηρούμε ότι για τη θέση του Γενικού Διευθυντή, έγινε ανάλυση των μισθολογικών στοιχείων για 6 υπαλλήλους που κατέχουν το συγκεκριμένο βαθμό, ενώ άλλοι 12 αποκλείστηκαν από την ανάλυση, λόγω της υψηλής συνολικής αμοιβής τους (σύμφωνα με τις παραδοχές της ανάλυσης, αφαιρούμε τις συνολικές αμοιβές που υπερβαίνουν το ύψος των 5.856.08 Ευρώ, που είναι το ανώτατο όριο των συνολικών αμοιβών σύμφωνα με το Ν.3845/2010). Εάν δεν είχαν εξαιρεθεί οι τιμές αυτές, τότε η διάμεσος (median) των συνολικών αμοιβών για το κλιμάκιο 1 που έχει θέσεις ευθύνης θα έφτανε σε 6.098 Ευρώ.

Πίνακας 4.31: Συνολική Αμοιβή σε τιμές Median για τα Ειδικά και το Γενικό Μισθολόγιο υπαλλήλων με 33 έτη υπηρεσίας και θέση ευθύνης

Βαθμός ²⁴	Ειδικά Μισθολόγια			Γενικό Μισθολόγιο			
	Στρατός	Ναυτικό	Αεροπορία	Θέση Ευθύνης	Κατηγορία	Κεντρική Διοίκηση (έχοντας αφαιρέσει τις τιμές άνω των €5.856)	Κεντρική Διοίκηση (χωρίς να αφαιρεθούν οι τιμές άνω των €5.856)
Υποστράτηγος	3.894	3.913	3.960	Γενικός Διευθυντής	ΠΕ	3.526 ²⁵	6.098
Αντιστράτηγος	4.271	4.253	4.271				
Αρχηγός Στρατιάς		4.853	4.853				
Αρχηγός Σώματος		5.354	5.297				
Ταξίαρχος	3.730	3.749	3.731	Διευθυντής	ΠΕ	3.518	3.518

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Σημειώνεται ότι όταν θα εμπλουτιστούν τα στοιχεία σχετικά με τα ειδικά μισθολόγια με επιπρόσθετα στοιχεία από άλλα ειδικά μισθολόγια θα γίνει ξανά προσπάθεια σύγκρισης. Ωστόσο, επισημαίνεται η δυσκολία συσχετισμού τους, καθώς λειτουργούν αρκετά διαφορετικά από το υπόλοιπο μισθολόγιο.

²⁴ Αναφέρονται οι βαθμοί του στρατού, ωστόσο καλύπτονται και οι αντίστοιχοι βαθμοί της αεροπορίας και του ναυτικού.

²⁵ Η τιμή αυτή δεν αποτελεί στατιστικά αξιόπιστο δείγμα διότι έγινε ανάλυση των μισθολογικών στοιχείων για 6 υπαλλήλους που κατέχουν το συγκεκριμένο βαθμό, ενώ άλλοι 12 αποκλείστηκαν από την ανάλυση, λόγω της υψηλής συνολικής αμοιβής τους (σύμφωνα με τις παραδοχές της ανάλυσης, αφαιρούμε τις συνολικές αμοιβές που υπερβαίνουν το ύψος των 5.856.08 Ευρώ, που είναι το ανώτατο όριο των συνολικών αμοιβών σύμφωνα με το Ν.3845/2010). Εάν δεν είχαν εξαιρεθεί οι τιμές αυτές, τότε η διάμεσος (median) των συνολικών αμοιβών για το κλιμάκιο 1 που έχει θέσεις ευθύνης θα έφτανε σε 6.098 Ευρώ.

Επιπρόσθετα, έγινε μία συγκριτική ανάλυση μεταξύ διαφόρων θέσεων ευθύνης που εμπίπτουν στο Γενικό μισθολόγιο και στα Ειδικά Μισθολόγια.

Αναφορικά με τα μισθολογικά κλιμάκια 1 και 2, από το συνολικό πληθυσμό των εργαζομένων της βάσης δεδομένων, προκύπτει ότι 5.597 εργαζόμενοι ανήκουν στις κατηγορίες μισθολογικού κλιμακίου 1 και 2. Το κόστος μισθοδοσίας για το μήνα Δεκέμβριο για αυτές τις 2 κατηγορίες ήταν 15.827.252 €.

Η ανάλυση για το πρώτο Μισθολογικό Κλιμάκιο παρουσιάζεται στους πίνακες 4.24, 4.25, 4.26, 4.27, και 4.28. Παρακάτω παρουσιάζονται τα στοιχεία και η ανάλυση του δεύτερου μισθολογικού κλιμακίου.

Πίνακας 4.32: Ανάλυση Συνόλου Αμοιβών για το 2ο ΜΚ ανά Ομάδα Φορέων

Ανάλυση Συνόλου Αμοιβών για το 2ο Μισθολογικό Κλιμάκιο ανά Ομάδα Φορέων						
Κατηγορία Εκπαίδευσης	Σχέση Εργασίας	Ομάδα Φορέων	Αριθμός Εργαζομένων	Q1 (€)	Median (€)	Q3 (€)
ΠΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	816	3.484	3.517	3.575
		ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	11	3.644	3.721	3.770
	Ειδικά Μισθολόγια	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	18	1.942	2.098	3.629
ΤΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	104	1.906	2.485	3.381
ΔΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	913	2.049	3.149	3.201
		ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	13	3.260	3.311	3.340
ΥΕ	Γενικό Μισθολόγιο	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	46	2.726	2.777	2.891
		ΦΟΡΕΙΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	1	2.923	2.923	2.923

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Οι υπάλληλοι που ανήκουν στην Εκπαιδευτική Κατηγορία ΠΕ του Γενικού μισθολογίου, δεν παρουσιάζουν αποκλίσεις από τη μέση συνολική αμοιβή, όπως αυτή διαμορφώνεται στην ανάλυση μας. Ο διάμεσος (Median) ανέρχεται στο ποσό των 3.517€ για όσους ανήκουν στην κεντρική διοίκηση και σε 3.721€ για όσους ανήκουν σε φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Ωστόσο, να σημειωθεί ότι οι φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα έχουν μικρό αριθμό εργαζομένων.

Παρατηρούμε ότι στην κατηγορία εκπαίδευσης ΤΕ, για τους εργαζόμενους του Γενικού μισθολογίου της κεντρικής διοίκησης, οι αμοιβές παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις γύρω από το διάμεσο (Median).

Οδηγούμαστε σε αυτό το συμπέρασμα από το γεγονός ότι η τιμή του κατώτερου τεταρτημορίου (Q1 = 1.905,93€) είναι πολύ μικρότερη της τιμής του ανώτερου τεταρτημορίου (Q3 = 3.381€). Αυτό σημαίνει ότι το 50% του πλήθους των παρατηρήσεων, (Παρατήρηση = Συνολική Αμοιβή Ενός Εργαζομένου), διανέμεται σε ένα αρκετά μεγάλο εύρος τιμών. Από την ανάλυση, η ίδια παρατήρηση

προκύπτει για όσους ανήκουν στην κατηγορία εκπαίδευσης ΠΕ και αμείβονται με βάση το ειδικό μισθολόγιο.

Επίσης, παρατηρούμε ότι ο διάμεσος (Median) για τους υπαλλήλους ΔΕ του Γενικού μισθολογίου, είναι υψηλότερος από το διάμεσο (Median) των υπαλλήλων ΤΕ καθώς και των υπαλλήλων ΠΕ των ειδικών μισθολογίων.

Αναλύοντας την εξέλιξη των αμοιβών ανά εκπαιδευτική κατηγορία παρατηρούμε ότι η μέση συνολική αμοιβή ενός υπαλλήλου ΥΕ του Ελεγκτικού Συνεδρίου που υπάγεται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης στο ΜΚ2, αντιστοιχεί στο 81% της μέσης συνολικής αμοιβής του υπαλλήλου ΠΕ στο ΜΚ2 του ίδιου Υπουργείου. Συμπεραίνεται ότι η διαφορά ανάμεσα στις συνολικές αμοιβές των υπαλλήλων που ανήκουν στο ίδιο υπουργείο, στο μισθολογικό κλιμάκιο 2, αλλά σε διαφορετική κατηγορία εκπαίδευσης από τις ΠΕ και ΥΕ, δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλη.

Το αντίστοιχο συγκριτικό ποσοστό για υπαλλήλους ΥΕ και ΠΕ στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη, αντιστοιχεί σε 68%, ενώ στα υπόλοιπα υπουργεία που παρουσιάζει ο πίνακας, ο συγκεκριμένος λόγος κυμαίνεται περίπου στο 70%.

Πίνακας 4.33: Λόγος σύγκρισης συνολικών αμοιβών Μισθολογικής Κλίμακας 2 μεταξύ των Κατηγοριών Εκπαίδευσης ΥΕ και ΠΕ

Φορέας	Λόγος Σύγκρισης Συνολικών Αμοιβών ΥΕ/ΠΕ
Υπουργείο Οικονομικών	79%
Υπουργείο Εθνικής Άμυνας	71%
Ελεγκτικό Συνέδριο – Υπουργείο Δικαιοσύνης	81%
Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη	68%
Υπουργείο Πολιτισμού	73%

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

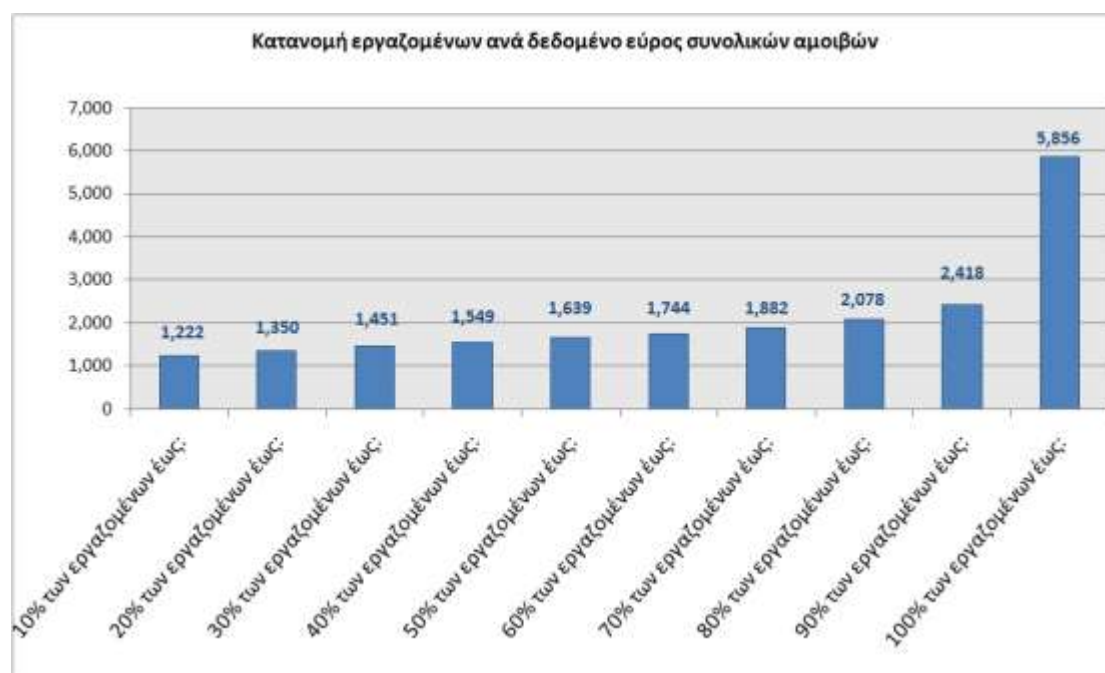
4.5 Στατιστική Επεξεργασία Στοιχείων

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται επεξεργασία των στοιχείων της βάσης δεδομένων προκειμένου να υπάρχει μία όσο το δυνατόν πιο πλήρης τεκμηρίωση και παρουσίαση της παρούσας πραγματικής κατάστασης.

Ωστόσο, γνωρίζοντας ότι **τα στοιχεία που αναλύθηκαν αποτελούν το 32% του συνόλου των εργαζομένων στο Δημόσιο Τομέα**, θα πρέπει να είναι κανείς προσεχτικός στα συμπεράσματα που εξάγει. Καθώς θα εμπλουτίζεται η βάση δεδομένων της ΕΑΠ, και ολοκληρώνοντας τον καθορισμό των αρχών και των κατευθύνσεων για το νέο μισθολόγιο, θα είναι κανείς σε θέση να εξάγει πιο χρήσιμα συμπεράσματα.

Το δείγμα των 245.614 εργαζομένων κατανέμεται ως εξής από πλευράς αμοιβών:

Διάγραμμα 4.17: Κατανομή Εργαζομένων ανά δεδομένο εύρος συνολικών αμοιβών



Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

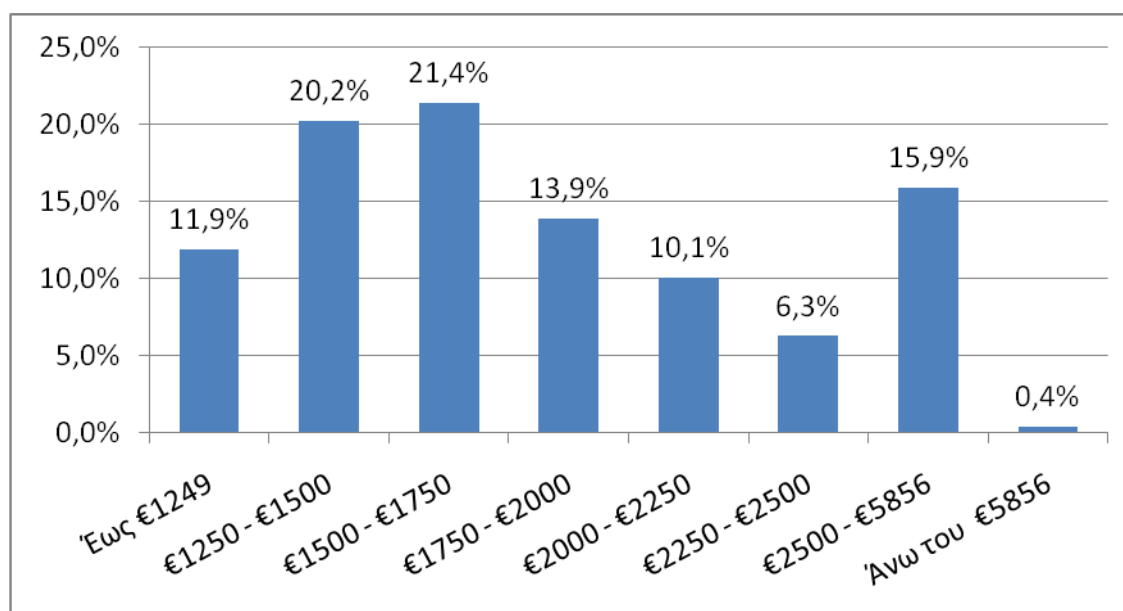
Στο παραπάνω διάγραμμα παρατηρείται, ότι το 50 % των εργαζομένων δεν ξεπερνά το ποσό των 1,639 €. Επιπρόσθετα, δεν παρατηρείται μεγάλη διαφορά στο εύρος των συνολικών αμοιβών, έτσι όπως αυτό εξελίσσεται.

Συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι η διαφορά της μέσης συνολικής αμοιβής μεταξύ του 50% και του 60% του συνόλου των εργαζομένων, είναι μόλις 6%. Η διαφορά

αυτή παραμένει χαμηλή και δεν ξεπερνάει τις δέκα ποσοστιαίες μονάδες, μέχρι και στο 80% του πληθυσμού των εργαζομένων. Μόνο το 10% του πληθυσμού που περιλαμβάνεται στο δείγμα αμείβεται άνω των 2.418 Ευρώ.

Υπήρχαν κάποιες περιπτώσεις εργαζομένων που παρατηρήθηκε ότι λαμβάνουν άνω των 5.856 ευρώ –το ποσό έχει τεθεί ως ανώτατο όριο- οι οποίοι εξαιρέθηκαν της ανάλυσης. Σημειώνεται ότι ο αριθμός των υπαλλήλων (από τη βάση δεδομένων που δόθηκε από την ΕΑΠ για το μήνα Δεκέμβριο 2010) που εξαιρέθηκαν από την ανάλυση του μισθολογίου, ανέρχεται σε 710 υπαλλήλους (ο αρχικός αριθμός ήταν 787, ωστόσο, κατά την ανάλυση διαπιστώθηκε για 77 υπαλλήλους της βάσης δεδομένων, δεν υπήρχε η δυνατότητα αναγνώρισης τους μέσω της μοναδικότητας του ΑΦΜ).

Διάγραμμα 4.18: Κατανομή εργαζομένων ανά δεδομένο εύρος αμοιβών



Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Η πλειοψηφία των περιπτώσεων οι οποίες εμφανίζουν μηνιαίο εισόδημα άνω των 5.856 ευρώ προέρχεται από 2 υπουργεία, το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη (48% των περιπτώσεων) και το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας (42% των περιπτώσεων). Σε ορισμένες περιπτώσεις, η περαιτέρω ανάλυση των μισθολογικών στοιχείων δείχνει ότι εκτός από το βασικό μισθό και το χρονοεπίδομα (σε περιπτώσεις που αμείβονται από τα ειδικά μισθολόγια), χορηγούνται επιδόματα όπως το επίδομα Υπηρεσίας αλλοδαπής κ.α., τα οποία είναι αρκετά υψηλά και ήταν η αιτία εμφάνισης αυξημένων συνολικών αμοιβών.

Αναφορικά με την ηλικιακή κατανομή των εργαζομένων, έγινε στατιστική ανάλυση χρησιμοποιώντας στοιχεία από τη βάση δεδομένων της ΕΑΠ για όσους υπαλλήλους υπήρχε πληροφόρηση σχετικά με το έτος γέννησης, οι οποίοι ανέρχονται σε 126.211 εργαζομένους. Βάσει αυτής της ανάλυσης προκύπτουν οι ακόλουθες κατανομές τόσο για το Γενικό, όσο και για τα ειδικά μισθολόγια:

Πίνακας 4.34: Μέση Τιμή Αμοιβής ανά Ηλικιακή Κατηγορία

Μέση τιμή αμοιβής ανά ηλικιακή κατηγορία για το Γενικό Μισθολόγιο			Μέση τιμή αμοιβής ανά ηλικιακή κατηγορία για τα Ειδικά Μισθολόγια		
Ηλικιακή Κατηγορία	Αριθμός Εργαζομένων	Median (€)	Ηλικιακή Κατηγορία	Αριθμός Εργαζομένων	Median (€)
Έως 24	16	1.125	Έως 24	10.362	1.287
25 - 29	370	1.459	25 - 29	19.761	1.379
30 - 34	2.225	2.021	30 - 34	24.321	1.608
35 - 39	3.990	2.220	35 - 39	17.063	1.905
40 - 44	4.677	2.041	40 - 44	12.474	2.281
45 - 49	6.690	2.465	45 - 49	4.794	2.689
50 - 54	8.391	2.563	50 - 54	1.661	3.477
55 - 59	6.521	2.837	55 - 59	291	3.602
60 και άνω	2.511	2.895	60 και άνω	93	3.837
Σύνολο	35.391		Σύνολο	90.820	

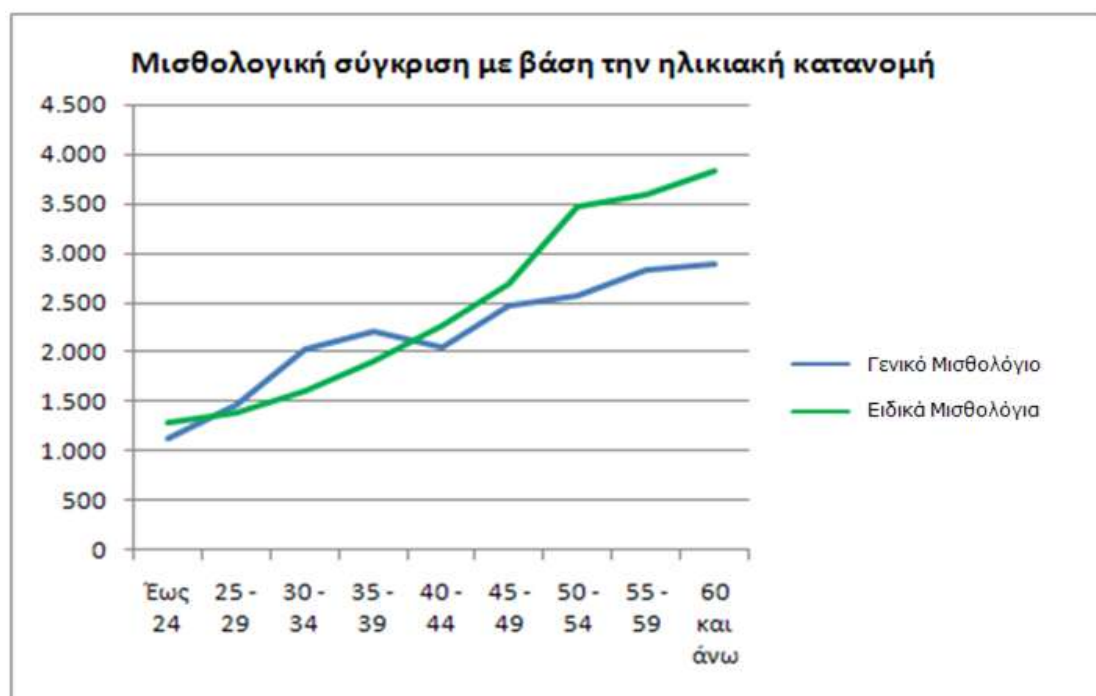
Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω πίνακες, παρατηρείται ότι για τις πληθυσμιακές ομάδες που δεν ξεπερνούν την ηλικία των σαράντα (40) ετών, το Γενικό μισθολόγιο αμείβει καλύτερα από το ειδικό, με μοναδική εξαίρεση την ηλικιακή κατηγορία έως 24 ετών.

Στη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία (έως 24 ετών) το ειδικό μισθολόγιο αμείβει καλύτερα, καθώς στην κατηγορία αυτή βρίσκουμε στρατιωτικούς που ήδη έχουν αποφοιτήσει από τις Στρατιωτικές Σχολές Αξιωματικών και Υπαξιωματικών, βρίσκονται ήδη στο βαθμό του Αξιωματικού (Ανθυπολοχαγούς) όσο και Υπαξιωματικού (Λοχίες), και επομένως έχουν ήδη ένα σχετικά καλό χρονοεπίδομα.

Επίσης, φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι που είναι ενταγμένοι στο ειδικό μισθολόγιο είναι πιο νέοι ηλικιακά από τους εργαζομένους που είναι ενταγμένοι στο Γενικό μισθολόγιο. Αυτό συμβαίνει είτε διότι στους ένστολους προστίθενται κάθε χρόνο νέοι εργαζόμενοι, είτε λόγω της βάσης δεδομένων που αναλύθηκε, η οποία περιέχει σε ποσοστό 68% ένστολους.

Διάγραμμα 4.19: Σύγκριση Γενικού και Ειδικού μισθολογίου με βάση την ηλικιακή κατανομή



Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Για τις ηλικιακές ομάδες άνω των 40 ετών, παρατηρούμε ότι το ειδικό μισθολόγιο (το οποίο περιέχει και το χρονοεπίδομα) αμείβει καλύτερα από το Γενικό μισθολόγιο, με τη μέγιστη διαφορά ανάμεσα στα δύο μισθολόγια να παρατηρείται στην κατηγορία 50 -54 έτη. Στη συγκεκριμένη κατηγορία παρατηρείται ότι η μέση αμοιβή διαφέρει κατά 914 €, ενώ, η ψαλίδα ανοίγει ακόμη περισσότερο στις ηλικίες που είναι κοντά στη συνταξιοδότηση, με τη μέση αμοιβή στο ειδικό μισθολόγιο να αμείβει καλύτερα από το Γενικό.

Οι μειωμένες αμοιβές που παρουσιάζονται στην ηλικιακή κατηγορία 40-44 σε σχέση με την κατηγορία 35-39 οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι με Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση αποτελούν το 35% του συνόλου στη μία περίπτωση έναντι 49% στην άλλη περίπτωση αντίστοιχα. Επίσης, στην ηλικιακή κατηγορία 35-39 το Υπουργείο Οικονομικών, το οποίο παρουσιάζει πάντα ένα προβάδισμα έναντι των άλλων υπουργείων, αντιπροσωπεύει το 50% επί του συνόλου, ενώ στην ηλικιακή κατηγορία 40-44 το Υπουργείο Οικονομικών αποτελεί το 45% του συνόλου των εργαζομένων που εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία.

Για να υπάρχει μία καλύτερη εικόνα σχετικά με τους εργαζομένους που πρόκειται να συνταξιοδοτηθούν, αναλύθηκαν χωριστά οι εργαζόμενοι με ηλικία 62 έως 65

ετών. Το συνολικό κόστος μισθοδοσίας αυτών των εργαζομένων κατά προσέγγιση είναι 4.235.441 Ευρώ για το μήνα Δεκέμβριο και αφορά 1.519 εργαζομένους.

Πίνακας 4.35: Αριθμός εργαζομένων για τις τέσσερις τελευταίες ηλικιακές κατηγορίες και διάμεσος συνολικών αμοιβών

ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	MEDIAN (€)
62	ΓΕΝΙΚΟ-ΜΟΝΙΜΟΙ	479	2.879
	ΓΕΝΙΚΟ-ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	3	3.808
	ΕΙΔΙΚΑ	16	3.560
63	ΓΕΝΙΚΟ-ΜΟΝΙΜΟΙ	446	2.992
	ΓΕΝΙΚΟ-ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	1	1.438
	ΕΙΔΙΚΑ	10	4.297
64	ΓΕΝΙΚΟ-ΜΟΝΙΜΟΙ	324	2.766
	ΕΙΔΙΚΑ	10	3.626
65	ΓΕΝΙΚΟ-ΜΟΝΙΜΟΙ	223	2.018
	ΕΙΔΙΚΑ	7	3.837

Πηγή: Βάση Δεδομένων ΕΑΠ

Αναφορικά με το ποσοστό του συνόλου των επιδομάτων σε σχέση με τη συνολική αμοιβή, σε υψηλά αμειβόμενα υπουργεία, παρατηρούμε ότι το ποσοστό του συνόλου των επιδομάτων ως προς την μέση συνολική αμοιβή αγγίζει και μερικές φορές ξεπερνάει το ήμισυ αυτής. Αυτό είναι μια τάση που παρατηρείται σε υψηλά αμειβόμενα υπουργεία και αφορά όλα τα μισθολογικά κλιμάκια. Υπάρχουν και περιπτώσεις Υπουργείων, που το σύνολο των επιδομάτων που παρέχουν σε ένα εργαζόμενο δεν αποτελεί ισόποσο κομμάτι με το αντίστοιχο του βασικού μισθού. Στους πίνακες 4.35 έως 4.37 σκιαγραφούμε την ποσόστωση του συνόλου των επιδομάτων για τα Υπουργεία Οικονομικών, Εθνικής Άμυνας (το πολιτικό

προσωπικό), Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και Πολιτισμού για ΠΕ1 και ΠΕ9 ΠΕ18.

Πίνακας 4.36: Ποσοστό του συνόλου των επιδομάτων ως προς τη συνολική αμοιβή του εργαζομένου για το ΜΚ ΠΕ 1

Ποσοστό του Συνόλου των Επιδομάτων ως προς τη Συνολική Αμοιβή του Εργαζομένου για Μισθολογικό Κλιμάκιο ΠΕ 1				
Υπουργείο	Μέση Συνολική Αμοιβή (€)	Βασικός Μισθός (€)	Αριθμός Εργαζομένων	% του Συνόλου των Επιδομάτων ως προς τη Συνολική Αμοιβή
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	3,612	1,666	643	54%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	2,036	1,666	22	18%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	2,626	1,666	13	37%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	2,217	1,666	108	25%

Πίνακας 4.37: Ποσοστό του συνόλου των επιδομάτων ως προς τη συνολική αμοιβή του εργαζομένου για το ΜΚ ΠΕ 9

Ποσοστό του Συνόλου των Επιδομάτων ως προς τη Συνολική Αμοιβή του Εργαζομένου για Μισθολογικό Κλιμάκιο ΠΕ 9				
Υπουργείο	Μέση Συνολική Αμοιβή (€)	Βασικός Μισθός (€)	Αριθμός Εργαζομένων	% του Συνόλου των Επιδομάτων ως προς τη Συνολική Αμοιβή
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	2,949	1,345	714	54%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1,807	1,345	5	26%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	2,349	1,345	4	43%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	1,988	1,345	64	32%

Πίνακας 4.38: Ποσοστό του συνόλου των επιδομάτων ως προς τη συνολική αμοιβή του εργαζομένου για το ΜΚ ΠΕ 18

Ποσοστό του Συνόλου των Επιδομάτων ως προς τη Συνολική Αμοιβή του Εργαζομένου για Μισθολογικό Κλιμάκιο ΠΕ 18				
Υπουργείο	Μέση Συνολική Αμοιβή (€)	Βασικός Μισθός (€)	Αριθμός Εργαζομένων	% του Συνόλου των Επιδομάτων ως προς τη Συνολική Αμοιβή
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	2,233	984	9	56%
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	1,535	984	11	36%

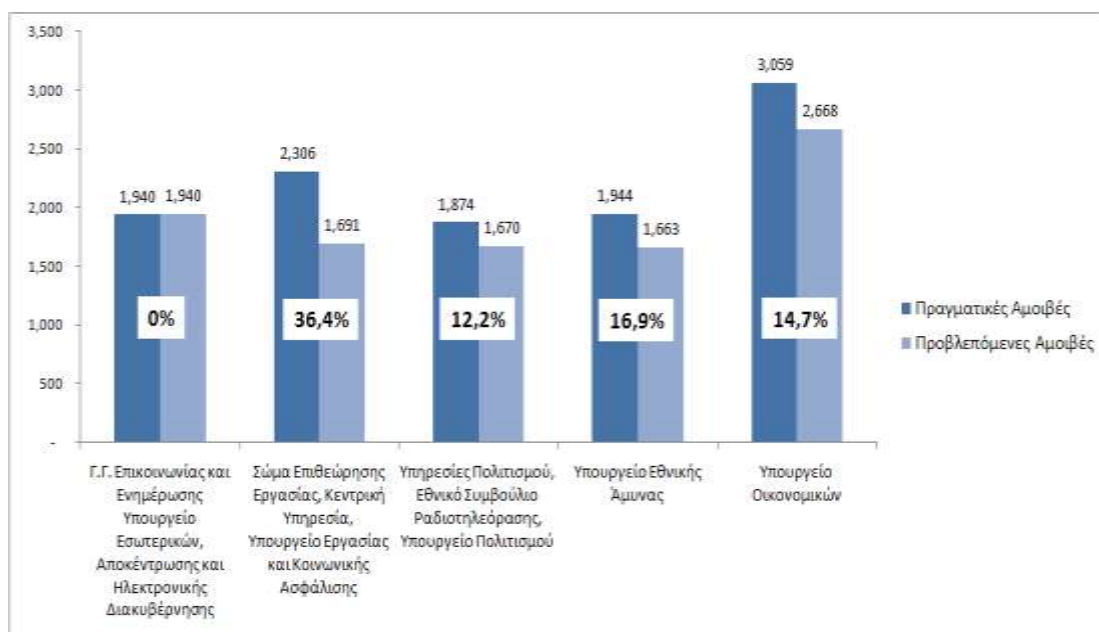
Όπως παρατηρεί κανείς σε όλες τις περιπτώσεις το ποσοστό των επιδομάτων στο σύνολο των αμοιβών με την πάροδο των ετών μειώνεται. Αυτό είναι φυσιολογικό, καθώς ο νεοεισερχόμενος έχει αρχικά χαμηλό βασικό μισθό.

Τέλος, έγινε ανάλυση της μέσης πραγματικής και της μέσης προβλεπόμενης αμοιβής για όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες. Στο διάγραμμα 4.19 παρουσιάζεται ενδεικτικά η κατηγορία ΠΕ. Στην ανάλυση περιλαμβάνεται μόνο το μόνιμο προσωπικό του Γενικού Μισθολογίου.

Όπως φαίνεται από το διάγραμμα 4.20, όλοι οι φορείς παρουσιάζουν διαφορές που υπερβαίνουν το 10% με εξαίρεση τις Γ.Γ. Επικοινωνίας και Ενημέρωσης.

Επιπλέον, εάν παρατηρήσει κανείς την τυπική απόκλιση, οι μεγαλύτερες τιμές βρίσκονται στις Γ.Γ. Επικοινωνίας και Ενημέρωσης Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Κεντρική Υπηρεσία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας.

Διάγραμμα 4.20: Σύγκριση μεταξύ της μέσης προβλεπόμενης και την μέσης πραγματικής συνολικής αμοιβής στην Εκπαιδευτική Κατηγορία ΠΕ



Στον παρακάτω πίνακα, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι η τυπική απόκλιση – η διασπορά δηλαδή των αμοιβών γύρω από τη μέση τιμή – στις προβλεπόμενες αμοιβές είναι μικρότερη σε σχέση με τις πραγματικές αμοιβές για όλους τους φορείς εκτός του Υπουργείου Οικονομικών.

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Τυπική Απόκλιση	Γ.Γ. Επικοινωνίας και Ενημέρωσης Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Κεντρική Υπηρεσία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Υπηρεσίες Πολιτισμού, Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης, Υπηρεσίες Πολιτισμού	Υπουργείο Εθνικής Άμυνας	Υπουργείο Οικονομικών
Προβλεπόμενες Αμοιβές	241	218	215	236	486
Πραγματικές Αμοιβές	833	602	259	580	467

5 Η ΔΥΝΑΜΙΚΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

5.1 Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση της διαχρονικής εξέλιξης της απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα τόσο στο σύνολό του όσο και ανά ομάδα φορέων και βάσει επιλεγμένων κριτηρίων.

Η διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης εξετάζεται για τα έτη 2006-2010, αξιοποιώντας τα στοιχεία που παρασχέθηκαν από το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Στο πλαίσιο αυτό στο πρώτο μέρος του παρόντος κεφαλαίου δίδεται η εξέλιξη του προσωπικού στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα, ενώ στο δεύτερο μέρος η ανάλυση γίνεται ανά ομάδα φορέων (Κεντρική Διοίκηση, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, ΟΤΑ και ειδικές κατηγορίες προσωπικού).

Ακολουθεί ανάλυση της απασχόλησης βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων. Αναλυτικότερα παρουσιάζεται η κατανομή του προσωπικού ανά επίπεδο εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ) και ανά σχέση εργασίας (μόνιμο προσωπικό, προσωπικό με σύμβαση Ιδιωτικού Δικαίου αορίστου χρόνου, προσωπικό με σύμβαση Ιδιωτικού Δικαίου ορισμένου χρόνου, προσωπικό με συμβάσεις μίσθωσης έργου). Ξεχωριστά παρουσιάζεται το έκτακτο προσωπικό το οποίο αφορά στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου, καθώς και το προσωπικό που απασχολείται στο πλαίσιο των προγραμμάτων μαθητείας Stage.

Στη συνέχεια της ανωτέρω ανάλυσης που αφορά στην αποτύπωση της εξέλιξης της απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα κατά τα παρελθόντα έτη, γίνεται προβολή της τάσης της απασχόλησης στο μέλλον, ώστε τελικά να προσδιοριστεί το «βασικό σενάριο» απασχόλησης, το οποίο αποτελεί την εκτίμηση εξέλιξης της απασχόλησης το χρονικό διάστημα 2011-2013, με την παραδοχή ότι δε λαμβάνονται υπόψη οι περιορισμοί που τίθενται από το Πρόγραμμα Οικονομικής Πολιτικής.

Η δεύτερη πρόβλεψη αφορά στην εκτίμηση της απασχόλησης για τα έτη 2011-2013 με βάση το έτος 2010, λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά από παράγοντες οι οποίοι αφορούν αφενός στη νέα δέσμευση του 1:5, και αφετέρου στις εκτιμήσεις αποχωρήσεων για το διάστημα 2011-2013, οι οποίες βασίζονται στα διαθέσιμα ιστορικά στοιχεία των αιτήσεων συνταξιοδότησης και του αριθμού των αποχωρήσεων.

Τα διαθέσιμα ιστορικά στοιχεία στα οποία βασίστηκε η αποτύπωση της διαχρονικής εξέλιξης της απασχόλησης προέρχονται από τις ακόλουθες πηγές (αναλυτική περιγραφή των διαθέσιμων πηγών δίδεται στην παράγραφο 1.1 της παρούσης):

- Τις τριμηνιαίες αναφορές του ΥΠΕΣ για την απασχόληση προσωπικού στις οποίες περιλαμβάνεται ο αριθμός του τακτικού προσωπικού (μόνιμοι και ΙΔΑΧ).
- Δελτία Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού του Δημόσιου Τομέα (ετήσιες απογραφές) για τα έτη 2005-2009, του ΥΠΕΣ οι οποίες αφορούν αποκλειστικά στο τακτικό προσωπικό (μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου), ενώ δεν περιλαμβάνουν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων: στρατιωτικούς, σώματα ασφαλείας, λιμενικό σώμα, διπλωματικούς υπαλλήλους του ΥΠΕΞ, εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων, δικαστικούς, ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ και του ΙΚΑ, κληρικούς.
- Βάση δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών (ΕΑΠ) με στοιχεία μισθοδοσίας Δεκεμβρίου 2010 και Ιανουαρίου 2011.
- Απολογιστικά στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους σχετικά με τον αριθμό των υπαλλήλων και των δαπανών μισθοδοσίας υπουργείων, περιφερειών και εποπτευόμενων φορέων για το διάστημα Ιούνιος 2010 – Νοέμβριος 2010.

Ειδικά για τους μήνες Σεπτέμβριος και Οκτώβριος 2010 δόθηκαν αναλυτικές καταστάσεις οι οποίες περιελάμβαναν ανά υπουργείο, περιφέρεια και εποπτευόμενο φορέα, αναλυτικά στοιχεία δαπανών μισθοδοσίας (βασικός μισθός, χρονοεπίδομα κ.λ.π.) και αριθμού υπαλλήλων ανά υπηρεσία και σχέση εργασίας (μόνιμοι, ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ, ειδικά μισθολόγια, συμβάσεις έργου, προγράμματα μαθητείας stage, μετακλητοί, έμμισθη εντολή).

- Στοιχεία αιτήσεων συνταξιοδότησης που έχουν υποβληθεί στην Υπηρεσία Συντάξεων του ΓΛΚ κατά τα έτη 1998 μέχρι και το 2010 συνολικά και με διάκριση ανά υπουργείο (για τα έτη 2006-2010), καθώς ανά είδος προσωπικού (πολιτικό και στρατιωτικό). Οι αιτήσεις αφορούν το τακτικό προσωπικό της Κεντρικής Διοίκησης και των ΟΤΑ.
- Στοιχεία προσλήψεων και αποχωρήσεων τα οποία περιλαμβάνονταν στις τριμηνιαίες εκθέσεις του ΥΠΕΣ και αφορούσαν το Α τρίμηνο 2006-Δ τρίμηνο 2010. Τα στοιχεία αυτά αφορούσαν το τακτικό προσωπικό της Κεντρικής Διοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ., των ΟΤΑ και ειδικών κατηγοριών προσωπικού (σώματα ασφαλείας, στρατιωτικοί και κληρικοί).
- Στοιχεία για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς του Υπουργείου Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, τα οποία αφορούν τους αναπληρωτές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τα σχολικά έτη 2009-2010 και 2010-2011.
- Στοιχεία εγκρίσεων συμβασιούχων για τα έτη 2006-2010 του ΥΠΕΣ, στα οποία περιλαμβάνονται ανά υπουργείο και ανά φορέα ο εγκεκριμένος

αριθμός έκτακτου προσωπικού (ορισμένου χρόνου και με συμβάσεις μίσθωσης έργου).

- Στοιχεία μισθολογικής δαπάνης για τα έτη 2006-2010 του ΓΛΚ τα οποία αφορούν σε πληρωμές τακτικού προϋπολογισμού ανά φορέα και ανά κατηγορία δαπάνης.
- Στοιχεία απασχολούμενων σε προγράμματα μαθητείας Stage για τα έτη 2006-2010 του ΟΑΕΔ

Σημειώνεται ότι η εξέλιξη της απασχόλησης παρουσιάζεται ξεχωριστά για το τακτικό προσωπικό του δημοσίου τομέα (μόνιμοι και αορίστου χρόνου) και για τους έκτακτους (συμβάσεις αορίστου χρόνου, μίσθωσης έργου και προγράμματα μαθητείας stage).

Για λόγους συγκρισιμότητας με το παρελθόν λαμβάνεται υπόψη επιπλέον του μόνιμου προσωπικού ο αριθμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Ο αριθμός αυτός για την 31/12/2009 ανέρχεται σε περίπου 7.939 άτομα και την 31/12/2010 σε 9.957. Ο υπολογισμός του βασικού σεναρίου έγινε λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του προσωπικού στο δημόσιο τομέα (τακτικό και έκτακτο προσωπικό).

5.2 Διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο δημόσιο (2006-2010)

5.2.1 Σύνολο απασχόλησης

Η ανάλυση της απασχόλησης βασίστηκε στις τριμηνιαίες αναφορές της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Επεξεργασίας Στοιχείων (ΔΕΗΣ) της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και αφορά στο σύνολο του τακτικού προσωπικού (μόνιμοι και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου).

Επιπλέον, ο υπολογισμός των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου βασίστηκε στις εγκρίσεις πρόσληψης συμβασιούχων για τα έτη 2006-2010 του ΥΠΕΣ, από τους οποίους εξαιρέθηκε ο αριθμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών ο οποίος περιλαμβάνεται στην Κεντρική Διοίκηση. Ο αριθμός αυτός προήλθε από τις εισηγητικές εκθέσεις του προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010. Τέλος, για λόγους πληρότητας της παρουσίασης της απασχόλησης στο σύνολο του δημόσιου τομέα συμπεριλήφθηκαν οι απασχολούμενοι στο πλαίσιο των προγραμμάτων μαθητείας stage.

Η διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα παρουσιάζεται στον πίνακα 5.1 και αφορά στο τακτικό προσωπικό και συγκεκριμένα στους απασχολούμενους στην Κεντρική Διοίκηση (συμπεριλαμβανομένων των αναπληρωτών εκπαιδευτικών), στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (πλην των νοσοκομείων τα οποία περιλαμβάνονται στην κεντρική διοίκηση), στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού, καθώς και στις ειδικές κατηγορίες προσωπικού (σώματα ασφαλείας, κληρικούς και στρατιωτικούς) και στο έκτακτο προσωπικό (συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου, μίσθωσης έργου και απασχολούμενοι στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας stage).

Η εξέλιξη της απασχόλησης στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα, εξαιρουμένων των Δημοσίων Επιχειρήσεων και ΔΕΚΟ, παρουσιάζει την ακόλουθη εικόνα:

Πίνακας 5.1: Διαχρονική εξέλιξη απασχόλησης στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα (2006-2010)

ΤΟΜΕΑΣ	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	01.01.2011	ΜΕΤΑΒΟΛΗ 2006-2009	ΜΕΤΑΒΟΛΗ 31.12.2009 - 1.1.2011
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	375.615	385.325	391.800	405.836	384.652	384.652	8,0%	-5,2%
Ν.Π.Δ.Δ. (πλην Νοσοκομείων)	43.045	43.978	46.887	43.543	35.505	35.505	1,2%	-18,5%
ΟΤΑ (Α' ΚΑΙ Β' ΒΑΘΜΟΥ)	79.854	81.379	82.665	95.585	93.194	93.194	19,7%	-2,5%
ΣΥΝΟΛΟ Α	498.514	510.682	521.352	544.964	513.351	513.351	9,3%	-5,8%
ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	61.469	68.769	69.189	68.058	71.446	71.446	10,7%	5,0%
ΚΛΗΡΙΚΟΙ	10.800	10.800	10.800	10.800	10.421	10.421	0,0%	-3,5%
ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ	74.259	76.791	78.234	81.159	82.897	82.897	9,3%	2,1%
ΣΥΝΟΛΟ Β	146.528	156.360	158.223	160.017	164.764	164.764	9,2%	3,0%
ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	645.042	667.042	679.575	704.981	678.115	678.115	9,3%	-3,8%
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ (εκτός αναπληρωτών)	117.718	107.622	86.577	77.773	48.303	48.303	-33,9%	-37,9%
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ STAGE	9.527	15.155	19.929	20.617	13.613	4.000	116,4%	-34,0%
ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	127.245	122.777	106.506	98.390	61.916	52.303	-22,7%	-37,1%
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	772.287	789.819	786.081	803.371	740.031	730.418	4,0%	-7,9%
Αιρετοί και συνεργάτες ΟΤΑ	21.286	21.286	21.286	21.286	21.286	11.836	0,0%	-44,4%
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	793.573	811.105	807.367	824.657	761.317	742.254	3,9%	-10,0%

Πηγές:

1. ΥΠΕΣ, Τριμηνιαίες Απογραφές 2006-2010 και εκτιμήσεις για αιρετούς και ειδικούς συνεργάτες ΟΤΑ
2. Υπουργείο Παιδείας: Προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών για τα έτη 2009-2010
3. Εισηγητικές εκθέσεις προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010
4. ΟΑΕΔ

Σημειώσεις - παραδοχές σε ότι αφορά στα στοιχεία του πίνακα.

1. Στην κεντρική διοίκηση περιλαμβάνεται το τακτικό προσωπικό των υπουργείων, νοσοκομείων, των ΑΕΙ και ΤΕΙ οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων καθώς και οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί.

Στον αριθμό των απασχολούμενων την 31/12/2009 και την 31/12/2010 σε ότι αφορά στη κεντρική διοίκηση συμπεριλήφθηκαν οι προσλήψεις αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για το Β εξάμηνο των δύο ετών, βάσει των στοιχείων του Υπουργείου Παιδείας, για λόγους συγκρισιμότητας με τα προηγούμενα έτη. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΥΠΕΣ τα έτη πριν το 2009 στο τακτικό προσωπικό του Υπουργείου Παιδείας συμπεριλαμβάνονταν ο αριθμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών και πιθανά και ωρομισθίων. Θεωρήθηκε ότι ο αριθμός αναπληρωτών που προσελήφθη το Α εξάμηνο κάθε έτους αποχώρησε κατά τη λήξη του σχολικού έτους. Δεν συνυπολογίστηκαν οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί, αφενός διότι δεν είναι σαφές κατά πόσο περιλαμβάνονται στα προηγούμενα έτη και αφετέρου διότι τα στοιχεία που παρασχέθηκαν αφορούν στις εγκριτικές αποφάσεις και όχι στην υλοποίησή τους.

Επίσης στα στοιχεία του 2010 προστέθηκε ο αριθμός των δικαστικών ο οποίος ανέρχεται σε 3.672 άτομα (ο αντίστοιχος αριθμός για την 31/12/2009 ανήλθε σε 3.727 και περιλαμβάνεται στα στοιχεία της Κεντρικής Διοίκησης που παρασχέθηκαν από το ΥΠΕΣ).

2. Στα στοιχεία της 31/12/2010 σε ότι αφορά στα Ν.Π.Δ.Δ. τα Πανεπιστήμια και τα ΤΕΙ καταγράφουν μόνο το διοικητικό/τεχνικό προσωπικό τους, ενώ το Διδακτικό προσωπικό, λόγω της εξαίρεσης εκ του νόμου για τον περιορισμό των προσλήψεων, δίνεται συγκεντρωτικά με όλους τους εκπαιδευτικούς από τα κεντρικά του Υπουργείου Παιδείας, κατά συνέπεια συμπεριλαμβάνεται στα στοιχεία κεντρικής διοίκησης. Στα στοιχεία εκτιμάται ότι υπολείπεται ένα μικρό ποσοστό το οποίο δεν είχε απογραφεί μέχρι την υλοποίηση της παρούσας.
3. Το προσωπικό των υπηρετούντων υπαλλήλων στους ΟΤΑ ανήλθε με βάση τα στοιχεία του ΥΠΕΣ την 31/12/2010 σε 93.194 συμπεριλαμβανομένου και του προσωπικού που υπηρετεί στα Νομικά Πρόσωπα των ΟΤΑ (τα στοιχεία προέρχονται από την on-line απογραφή στοιχείων τακτικού προσωπικού η οποία καθιερώθηκε από το ΥΠΕΣ το 2010). Τα στοιχεία για την απασχόληση στους ΟΤΑ στις 31/12/2009 σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΥΠΕΣ, δεν ήταν πλήρη (περίπου 90%) γιατί οι Περιφέρειες δεν είχαν συλλέξει τα στοιχεία όλων των Δήμων και των ΝΠΔΔ τους. Για τον λόγο αυτό έγινε από το ΥΠΕΣ αναγωγή με βάση τις προσλήψεις και αποχωρήσεις των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού για το 2010 και τους υπηρετούντες την 31/12/2010 (με βάση το on-line σύστημα υπήρχαν 5.157 προσλήψεις και 7.548 αποχωρήσεις το 2010), επομένως ο αριθμός των υπηρετούντων υπαλλήλων για την 31/12/2010 εκτιμήθηκε σε 95.585.
4. Οι υπηρετούντες υπάλληλοι στα σώματα ασφαλείας στις 31/12/2010 ανήλθαν σε 71.446. Στον αριθμό αυτό περιλαμβάνεται το σύνολο των σωμάτων ασφαλείας δηλαδή η Ελληνική Αστυνομία, το πυροσβεστικό σώμα, το λιμενικό σώμα και το προσωπικό της Αγροφυλακής. Τα στοιχεία της 31/12/2009 τα οποία αναφέρουν αριθμό απασχολούμενων 68.058 είχαν αποσταλεί στο ΥΠΕΣ από το ΓΛΚ, και πιθανά δεν ήταν πλήρη. Κατά συνέπεια η αύξηση που αποτυπώνεται πιθανά οφείλεται σε ελλιπή αποτύπωση του προσωπικού της 31/12/2009.
5. Το μέγεθος των απασχολούμενων κληρικών για σειρά ετών (2006-2009) παρουσιάζεται σταθερό βάσει των στοιχείων του ΥΠΕΣ.
6. Τα στοιχεία που παρασχέθηκαν για τους απασχολούμενους στρατιωτικούς αφορούν μόνο τα έτη 2009 και 2010. Για τα προηγούμενα χρόνια ο αριθμός των στρατιωτικών υπολογίστηκε λαμβάνοντας υπόψη την ετήσια μεταβολή του συνολικού αριθμού τακτικού προσωπικού.
7. Ο αριθμός των συμβασιούχων υπαλλήλων για τα έτη 2006-2010 βασίστηκε στα στοιχεία εγκρίσεων πρόσληψης συμβασιούχων του ΥΠΕΣ. Από το μέγεθος αυτό εξαιρέθηκαν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί (οι οποίοι έχουν συμπεριληφθεί στην

κεντρική διοίκηση), ο αριθμός των οποίων προήλθε από τις εισηγητικές εκθέσεις του προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010.

8. Σε ότι αφορά στα στοιχεία αιρετών και ειδικών συνεργατών των ΟΤΑ παρατίθενται για λόγους πληρότητας, δεδομένου ότι επέρχεται σημαντική μείωση λόγω του προγράμματος ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ. Σημειώνεται ότι το εν λόγω μέγεθος δεν μπορεί στο σύνολό του να θεωρηθεί πλήρως απασχολούμενο στο δημόσιο, εξ ου και δεν εμπίπτει άμεσα στο κόστος μισθοδοσίας.

Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η εν λόγω μείωση συνεπάγεται μείωση της σχετικής δαπάνης κατά 70 εκατ. € με βάση τα στοιχεία του ΓΛΚ.

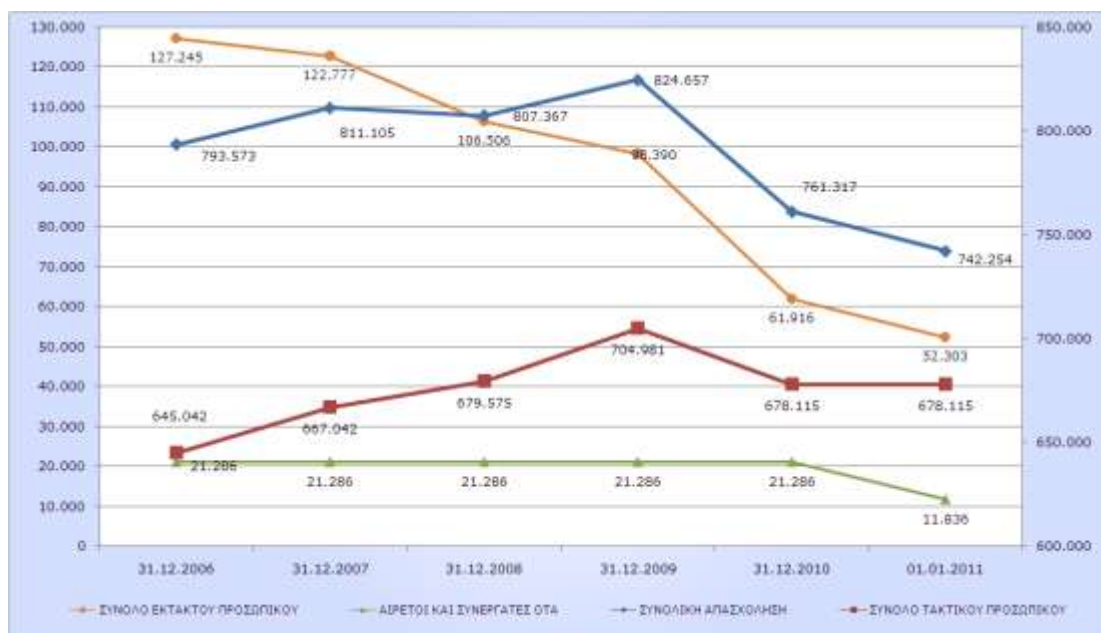
Με βάση τα στοιχεία του πίνακα η απασχόληση τακτικού προσωπικού στο δημόσιο παρουσιάζει αυξητική τάση, για το διάστημα 2006-2009 (με τη μεγαλύτερη τιμή της 3,74% να εμφανίζεται το 2009), ενώ μείωση της τάξης του 3,81% εμφανίζεται το 2010. Ειδικότερα για το διάστημα 2009-2010 τα ΝΠΔΔ παρουσιάζουν σημαντική μείωση της τάξης του 18,5% ενώ ακολουθούν η κεντρική διοίκηση με μείωση κατά 5,2%, οι κληρικοί (μείωση 3,5%) και οι ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού (μείωση 2,5%). Αύξηση παρουσιάζουν τα σώματα ασφαλείας για το ίδιο χρονικό διάστημα η οποία διαμορφώνεται περίπου στο 5%, ενώ σε μικρότερο ποσοστό αύξησης κινήθηκαν οι στρατιωτικοί (2,1%).

Στο έκτακτο προσωπικό σημαντική μεταβολή διαπιστώνεται στο προσωπικό που απασχολείται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, η οποία το διάστημα 2009-2010 μειώθηκε περίπου κατά 38% καθώς και στους απασχολούμενους σε προγράμματα μαθητείας stage οι οποίοι κατά το ίδιο διάστημα μειώθηκαν περίπου κατά 34%.

Λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του έκτακτου προσωπικού η εικόνα της απασχόλησης στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα παρουσιάζει αυξητική τάση το 2007 και το 2009 (περίπου κατά 2,2%). Το 2008 η μείωση του αριθμού των συμβασιούχων σχεδόν κατά 20% επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα, προσεγγίζοντας τα μεγέθη του 2007.

Η διαχρονική εξέλιξη του προσωπικού στο δημόσιο τομέα για το διάστημα 31/12/2006 -1/1/2011 παρουσιάζεται στο ακόλουθο διάγραμμα.

Διάγραμμα 5.1: Διαχρονική εξέλιξη προσωπικού στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα



Πηγές:

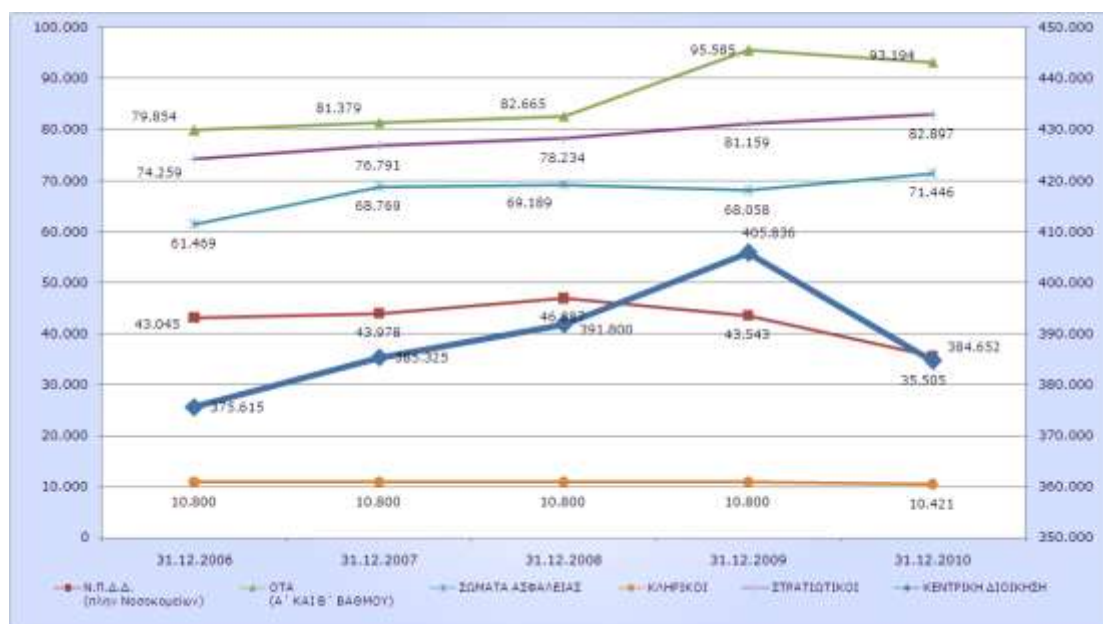
1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές 2006-2010
2. Υπουργείο Παιδείας: Προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών για τα έτη 2009-2010
3. Εισηγητικές εκθέσεις προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010

5.2.2 Τακτικό προσωπικό

5.2.2.1 Κατανομή ανά ομάδα φορέων

Εξετάζεται η διαχρονική εξέλιξη του προσωπικού του δημοσίου τομέα όπως προσδιορίστηκε στην παρ. 5.2.1 για το διάστημα 2006-2010, ανά ομάδα φορέων και ειδικότερα με διάκριση σε Κεντρική Διοίκηση, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου καθώς και στους ΟΤΑ, ενώ διακριτά παρουσιάζονται ειδικές κατηγορίες εργαζομένων όπως τα σώματα ασφαλείας, οι κληρικοί και οι στρατιωτικοί. Η διαχρονική εξέλιξη παρουσιάζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Διάγραμμα 5.2: Διαχρονική εξέλιξη προσωπικού ανά ομάδα φορέων



Πηγές:

4. ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές 2006-2010
5. Υπουργείο Παιδείας: Προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών για τα έτη 2009-2010
6. Εισηγητικές εκθέσεις προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010

Τονίζεται ότι τα διαθέσιμα στοιχεία για τα έτη 2006-2009 και τα στοιχεία της 31/12/2010 παρουσιάζουν διαφορές ως προς τη βάση απογραφής κάθε κατηγορίας φορέων στις οποίες εν μέρει οφείλονται κάποιες μεταβολές.

Αναλυτικότερα για την εξέταση της διαχρονικής εξέλιξης των υπηρετούντων υπαλλήλων ανά ομάδα φορέων στο Δημόσιο Τομέα για τα έτη 2006-2010, διευκρινίζονται τα εξής:

- στην Κεντρική Διοίκηση περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των νοσοκομείων και οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων συμπεριλαμβανομένων των αναπληρωτών (και ενδεχομένως και των ωρομισθίων για τα έτη πριν του 2009),
- στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου δεν περιλαμβάνονται τα νοσοκομεία. Επίσης ειδικά για το 2010 στα στοιχεία των ΝΠΔΔ σε ότι αφορά τα Πανεπιστήμια και ΤΕΙ απογράφεται το διοικητικό/τεχνικό προσωπικό, το εκπαιδευτικό απογράφεται στη δημόσια διοίκηση μέσω του Υπουργείου Παιδείας,
- στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης εκτός από το προσωπικό των ΟΤΑ και των ΝΑ, περιλαμβάνεται επίσης το προσωπικό των ΝΠΔΔ των ΟΤΑ,

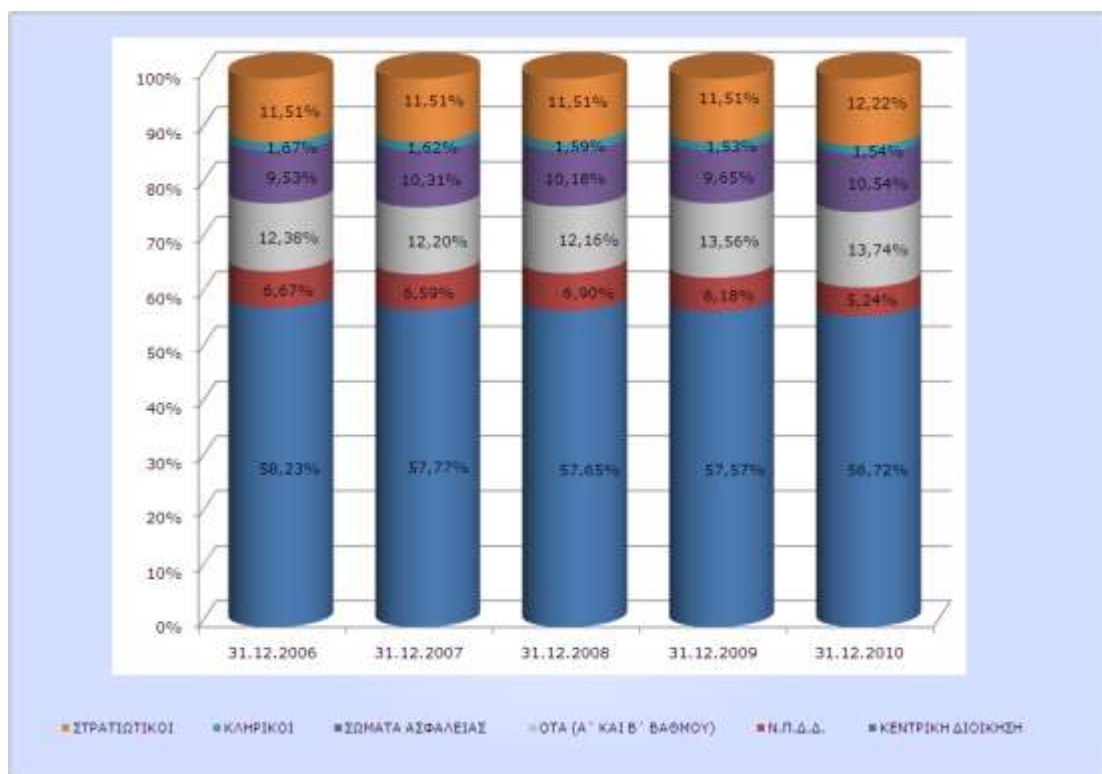
- στα σώματα ασφαλείας περιλαμβάνονται η Ελληνική Αστυνομία, το Πυροσβεστικό Σώμα, το Λιμενικό Σώμα και η Αγροφυλακή,
- οι κληρικοί και οι στρατιωτικοί αποτελούν ξεχωριστές κατηγορίες εργαζομένων και δεν αποτυπώνονται στο πλαίσιο των Υπουργείων που ανήκουν (Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και Υπουργείο Εθνικής Άμυνας αντίστοιχα). Ειδικά για τους κληρικούς χρησιμοποιήθηκε η εκτίμηση του ΥΠΕΣ σύμφωνα με την οποία ο αριθμός διατηρείται σταθερός για το διάστημα 2006-2009. Οι εκτιμήσεις του ΥΠΕΣ για τους στρατιωτικούς αφορούσε στα έτη 2009 και 2010 ενώ για το διάστημα 2006-2008 τα αντίστοιχα μεγέθη υπολογίστηκαν με βάση την αντίστοιχη ετήσια μεταβολή του τακτικού προσωπικού.

Η τάση για τα επιμέρους μεγέθη είναι αυξητική στο διάστημα 2006-2009 με μείωση το 2010 ακολουθώντας την τάση του συνόλου. Διαφορετική συμπεριφορά παρουσιάζουν:

- η απασχόληση στους ΟΤΑ η οποία παρουσιάζει έντονη αύξηση το 2009, ενώ το 2010 παρουσιάζει μικρή μείωση,
- έντονα πτωτική εμφανίζεται η απασχόληση στα ΝΠΔΔ το 2010 λόγω αλλαγής του τρόπου απογραφής του προσωπικού των ΑΕΙ και ΤΕΙ. Οι εν λόγω φορείς απογράφουν μόνο το διοικητικό/τεχνικό προσωπικό τους, ενώ το διδακτικό προσωπικό απογράφεται συγκεντρωτικά από το Υπουργείο Παιδείας με το λοιπό εκπαιδευτικό προσωπικό, λόγω εξαίρεσης το 2010 από το νόμο για τον περιορισμό των προσλήψεων. Το εν λόγω προσωπικό εκτιμάται σε 12.300 άτομα,
- αμετάβλητος παραμένει ο αριθμός των υπηρετούντων κληρικών.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η συμμετοχή κάθε ομάδας στο σύνολο της απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα για τα έτη 2006-2010. Έτσι, όπως αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα, δεν σημειώνονται αξιόλογες αποκλίσεις στην ποσοστιαία μεταβολή από έτος σε έτος, με την Κεντρική Διοίκηση να απασχολεί κατά μέσο όρο περίπου το 57,6% του Δημόσιου τομέα και τους ΟΤΑ το 12,8%. Τα σώματα ασφαλείας αποτελούν κατά μέσο όρο το 10% του Δημόσιου τομέα ενώ για τους στρατιωτικούς ο μέσος όρος διαμορφώνεται επίσης σε 11,6%. Το 6,3% περίπου καταλαμβάνουν τα Ν.Π.Δ.Δ. ενώ το μικρότερο ποσοστό αφορά στους κληρικούς (1,59%).

Διάγραμμα 5.3: Διαχρονική εξέλιξη της συμβολής κάθε ομάδας φορέων στο σύνολο του Δημόσιου Τομέα



Πηγές:

1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές 2006-2010
2. Υπουργείο Παιδείας: Προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών για τα έτη 2009-2010

5.2.2.2 Ειδικότερες αναλύσεις

Για την καλύτερη κατανόηση της διαχρονικής εξέλιξης του συνολικού αριθμού των υπαλλήλων στη συνέχεια παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη των υπηρετούντων υπαλλήλων ανά ομάδα φορέων για τις τρεις κύριες κατηγορίες: κεντρική διοίκηση, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, ενώ σε διακριτό τμήμα παρουσιάζονται ειδικές κατηγορίες προσωπικού (σώματα ασφαλείας, στρατιωτικοί και κληρικοί). Λόγω διαφορετικής βάσης καταγραφής των στοιχείων το 2010 σε σχέση με τα προηγούμενα, εξετάζεται η διαχρονική εξέλιξη στο διάστημα 2006-2009 και χωριστά αποτυπώνεται η εικόνα του 2010.

5.2.2.2.1 Κεντρική Διοίκηση

(α) Στοιχεία 2006-2009

Με βάση τις αναλυτικές τριμηνιαίες αναφορές του ΥΠΕΣ για το διάστημα 2006-2009 το ευρύτερο σύνολο Κεντρική Διοίκηση αναλύεται σε Προεδρία της Δημοκρατίας, Βουλή των Ελλήνων, 22 υπουργεία ή τμήματα αυτών τα οποία παρακολουθούνται διακριτά, καθώς και τα τις Περιφέρειες.

Η διαχρονική εξέλιξη ανά φορέα / υπουργείο σε απόλυτα μεγέθη αποτυπώνεται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 5.2: Διαχρονική εξέλιξη υπηρετούντων υπαλλήλων στην Κεντρική Διοίκηση (2006-2009)

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ -ΦΟΡΕΙΣ	2006	2007	2008	2009	ΜΕΤΑΒΟΛΗ 2006- 2009
ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ	1.235	1.290	1.334	1.390	12,6%
ΠΡΟΕΔΡΙΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ	53	53	53	53	0,0%
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΔΗΜ. ΔΙΟΙΚ. & ΑΠΟΚ.	1.523	1.507	1.500	1.509	-0,9%
ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	26.085	25.792	24.960	24.357	-6,6%
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	2.685	2.650	2.604	2.537	-5,5%
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	13.168	12.561	11.959	11.312	-14,1%
ΒΙΟΜ. ΕΝΕΡΓ. ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	646	631	931	935	44,7%
ΕΜΠΟΡΙΟΥ	645	629	471	565	-12,4%
ΠΕΡΙΒ. ΧΩΡ/ΞΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜ.ΕΡΓΩΝ	4.104	4.025	3.968	3.989	-2,8%
ΕΘΝ. ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ (*)	191.075	201.399	198.130	212.764	11,3%
ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	388	415	412	413	6,4%
ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1.489	1.481	1.494	1.400	-6,0%
ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝ. ΑΛΛ. (*).	89.769	89.393	99.923	99.869	11,3%
ΓΕΩΡΓΙΑΣ	2.966	2.979	2.913	2.873	-3,1%
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ	15.800	16.316	15.957	16.676	5,5%
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ	1.495	1.431	2.896	2.833	89,5%
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	7.406	7.770	7.731	7.622	2,9%
ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	152	216	239	249	63,8%

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ -ΦΟΡΕΙΣ	2006	2007	2008	2009	ΜΕΤΑΒΟΛΗ 2006- 2009
ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	536	520	479	466	-13,1%
ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΜΜΕ	627	628	620	627	0,0%
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ - ΘΡΑΚΗΣ	113	118	128	127	12,4%
ΑΙΓΑΙΟΥ	117	115	109	112	-4,3%
ΕΥΠ	1.239	1.291	1.247	1.247	0,6%
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ	2.878	2.849	2.713	2.818	-2,1%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	9.421	9.266	9.029	9.149	-2,9%
ΣΥΝΟΛΟ	375.615	385.325	391.800	405.892	8,05%

Πηγή: ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές 2006-2009

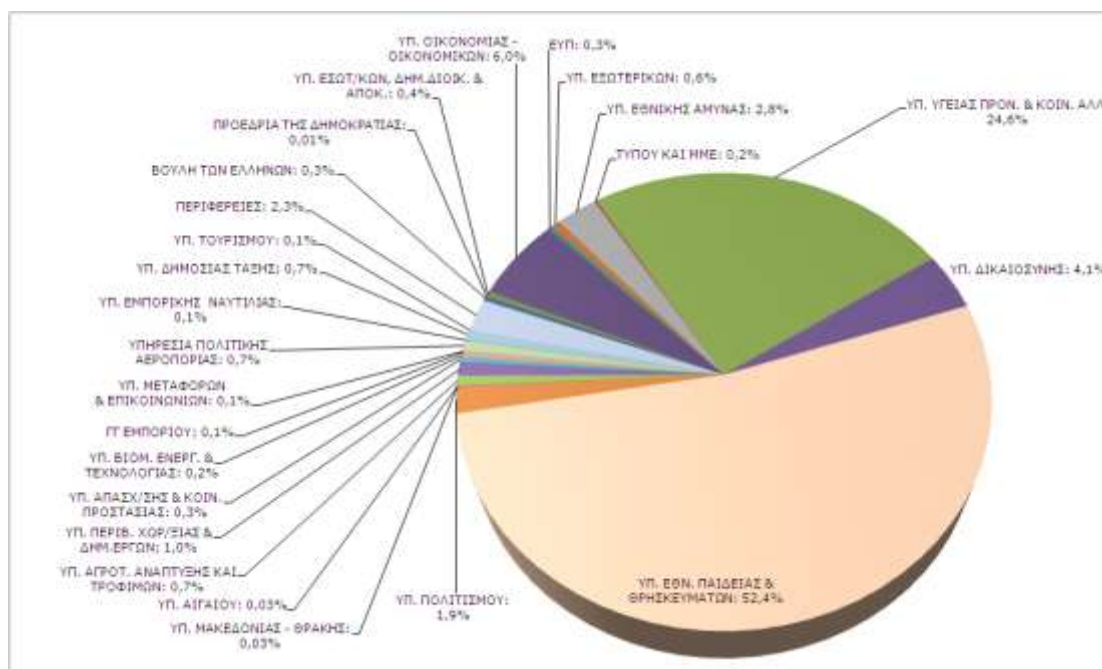
Σημειώσεις: () Τα στοιχεία των δύο Υπουργείων σύμφωνα με τις τριμηνιαίες εκθέσεις είναι ελλιπή. Επιπλέον στον αριθμό των υπηρετούντων υπαλλήλων του 2009 για το Υπουργείο Παιδείας προστέθηκε ο αριθμός των αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών ο οποίος σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας ανήλθε σε 7.939.*

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα:

- σημαντική είναι η αύξηση των υπηρετούντων υπαλλήλων στο πρώην Υπουργείο Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας, αύξηση κατά 45% περίπου, και στο πρώην Υπουργείο Τουρισμού αύξηση κατά 63,8%,
- η μεγαλύτερη μεταβολή του αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων για το διάστημα αναφοράς σημειώθηκε στο Υπουργείο Δημόσιας Τάξης, όπου σημειώθηκε αύξηση κατά περίπου 90%. Το μέγεθος είναι ιδιαίτερα μικρό και αφορά το διοικητικό προσωπικό όχι στα σώματα ασφαλείας το οποία παρακολουθούνται χωριστά,
- μείωση του μόνιμου προσωπικού κατά την συγκεκριμένη τετραετία σημειώθηκε σε 11 υπουργεία καθώς και στις Περιφέρειες, με τις μεγαλύτερες τιμές να παρατηρούνται στα Υπουργεία Εθνικής Άμυνας, Εμπορικής Ναυτιλίας και Εμπορίου (μείωση κατά 14%, 13% και 12,4% αντίστοιχα).

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή της απασχόλησης ανά υπουργείο σύμφωνα με τα στοιχεία της 31/12/2009.

Διάγραμμα 5.4: Κατανομή απασχόλησης Κεντρικής Κυβέρνησης ανά υπουργείο (31/12/2009)



Πηγή: ΥΠΕΣ Τριμηνιαία απογραφή Δ τρίμηνο 2009

(β) Στοιχεία 2010

Τα διαθέσιμα στοιχεία του ΥΠΕΣ για την κατανομή του προσωπικού της Κεντρικής Διοίκησης ανά υπουργείο, αφορούν στο Γ τρίμηνο 2010 (30/9/2010). Η παρουσίαση των Υπουργείων διαφοροποιήθηκε σε σχέση με τις τριμηνιαίες αναφορές της περιόδου 2006-2009, λόγω αλλαγών στη δομή τους που επήλθε το δεύτερο εξάμηνο του 2009. Επιπλέον, αφορούν κατά κανόνα διοικητικό προσωπικό δεδομένου ότι δεν συμπεριλαμβάνονται εκπαιδευτικοί, στρατιωτικοί, αστυνομία και κληρικοί. Επίσης, το προσωπικό των νοσοκομείων δεν απογράφεται πλέον στην κεντρική διοίκηση αλλά στα Ν.Π.Δ.Δ.

Για τους ανωτέρω λόγους παρουσιάζεται σημαντική διαφορά στο σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων στην κεντρική διοίκηση μεταξύ 2009 και 2010.

Με βάση τα στοιχεία της 30/9/2010 σημαντική είναι η συμμετοχή στην απασχόληση των υπουργείων Οικονομικών (περίπου 18%), Δικαιοσύνης (11,5%) και Προστασίας του Πολίτη (17,7%), η οποία όμως είναι πλασματική λόγω απουσίας σημαντικού αριθμού υπαλλήλων που δεν απογράφεται στην εν λόγω τριμηνιαία.

5.2.2.2.2 Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.)

(α) Στοιχεία 2006-2008

Τα διαθέσιμα στοιχεία του ΥΠΕΣ για την κατανομή του προσωπικού των ΝΠΔΔ ανά υπουργείο αφορούν την τριετία 2006-2008. Στις 31/12/2009 ο αριθμός αυτός ανήλθε σε 43.543.

Συνεπώς στη συνέχεια παρουσιάζεται η εξέλιξη του συνόλου του τακτικού προσωπικού των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου το διάστημα 2006-2008, η οποία παρουσιάζει μια αύξηση της τάξεως του 8,93%. Η ανάλυση ανά υπουργείο παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 5.3: Διαχρονική εξέλιξη υπηρετούντων υπαλλήλων στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (2006-2008)

ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ ΠΟΥ ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΝ ΝΠΔΔ	2006	2007	2008
ΥΠ. ΕΣΩΤ/ΚΩΝ, ΔΗΜ.ΔΙΟΙΚ. & ΑΠΟΚ.	81	81	81
ΥΠ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	579	582	600
ΥΠ. ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	3	3	3
ΥΠ. ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	717	724	779
ΥΠ. ΒΙΟΜ. ΕΝΕΡΓ. & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ	961	1.028	1.042
ΥΠ. ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ / ΓΓΕ	881	870	865
ΥΠ. ΠΕΡΙΒ. ΧΩΡ/ΞΙΑΣ & ΔΗΜ.ΕΡΓΩΝ	331	329	321
ΥΠ. ΕΘΝ. ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	1.669	2.947	4.345
ΥΠ. ΑΠΑΣΧ/ΣΗΣ & ΚΟΙΝ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	31.211	30.738	32.177
ΥΠ. ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝ. & ΚΟΙΝ. ΑΛΛ	3.777	3.910	3.934
ΥΠ. ΑΓΡΟΤ. ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	103	107	113
ΥΠ. ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ	140	135	134
ΥΠ. ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	829	837	842
ΥΠ. ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	1.106	1.045	1.043
ΥΠ. ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	612	596	562
ΥΠ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ - ΘΡΑΚΗΣ	45	46	46
ΣΥΝΟΛΟ	43.045	43.978	46.887

Πηγή: ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές 2006-2008

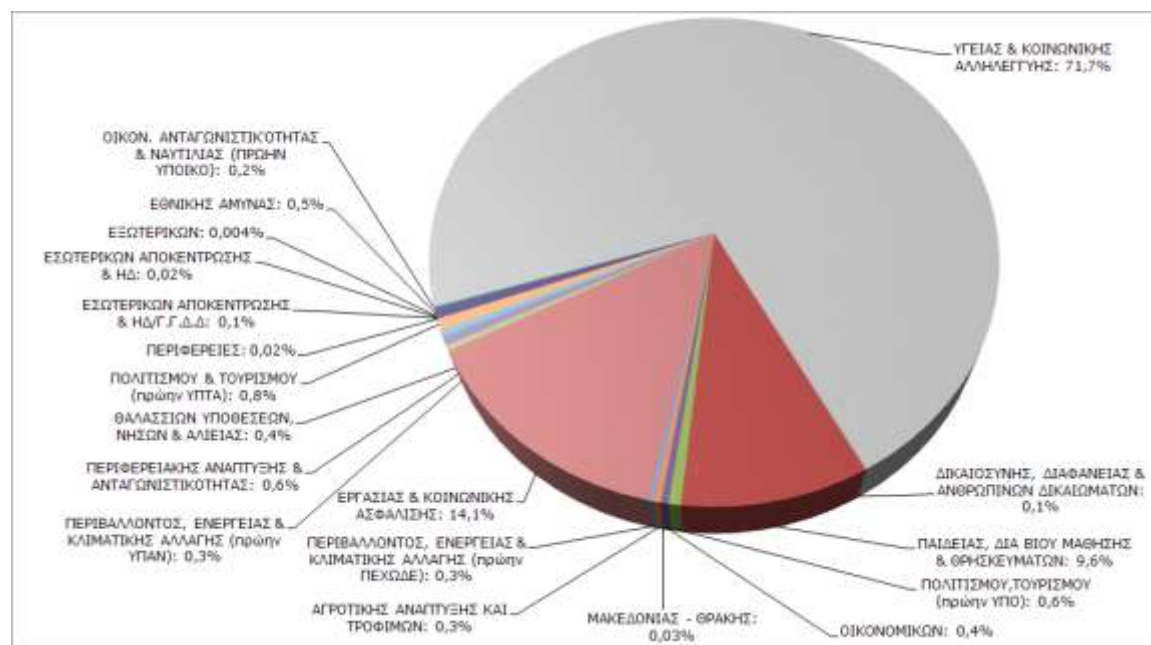
Το σημαντικότερο μερίδιο, σχεδόν 70% του προσωπικού απασχολείται σε φορείς του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και αφορά κατά κύριο λόγο στα ασφαλιστικά ταμεία, ενώ ακολουθεί το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης περίπου 8%. Σημειώνεται ότι στα ΝΠΔΔ δεν συμπεριλαμβάνονται τα νοσοκομεία τα οποία απογράφονται στην κεντρική διοίκηση.

(β) Στοιχεία 2010

Τα διαθέσιμα στοιχεία του ΥΠΕΣ για την κατανομή του προσωπικού των ΝΠΔΔ, αφορούν στο Γ τρίμηνο 2010 (30/9/2010). Σύμφωνα με αυτά, στα ΝΠΔΔ συμπεριλαμβάνονται και τα νοσοκομεία, ενώ στα προηγούμενα έτη (2006-2009) τα νοσοκομεία απογράφονταν στην κεντρική διοίκηση. Λόγω της διαφορετικής βάσης απογραφής των στοιχείων παρουσιάζεται σημαντική διαφορά στο σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων στα ΝΠΔΔ μεταξύ 2009 και 2010.

Στο διάγραμμα 5.5 παρουσιάζεται η κατανομή της απασχόλησης μόνιμου προσωπικού την 30/9/2010 στα ΝΠΔΔ.

Διάγραμμα 5.5: Κατανομή απασχόλησης Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου ανά υπουργείο (30/9/2010)



Πηγή: ΥΠΕΣ Τριμηνιαία απογραφή 2010

Το σημαντικά αυξημένο μερίδιο του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, περίπου 72%, οφείλεται κατά κύριο λόγο στο προσωπικό των

νοσοκομείων. Ακολουθεί το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στο οποίο περιλαμβάνονται τα Ασφαλιστικά Ταμεία (14,1%).

5.2.2.2.3 Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις και Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ)

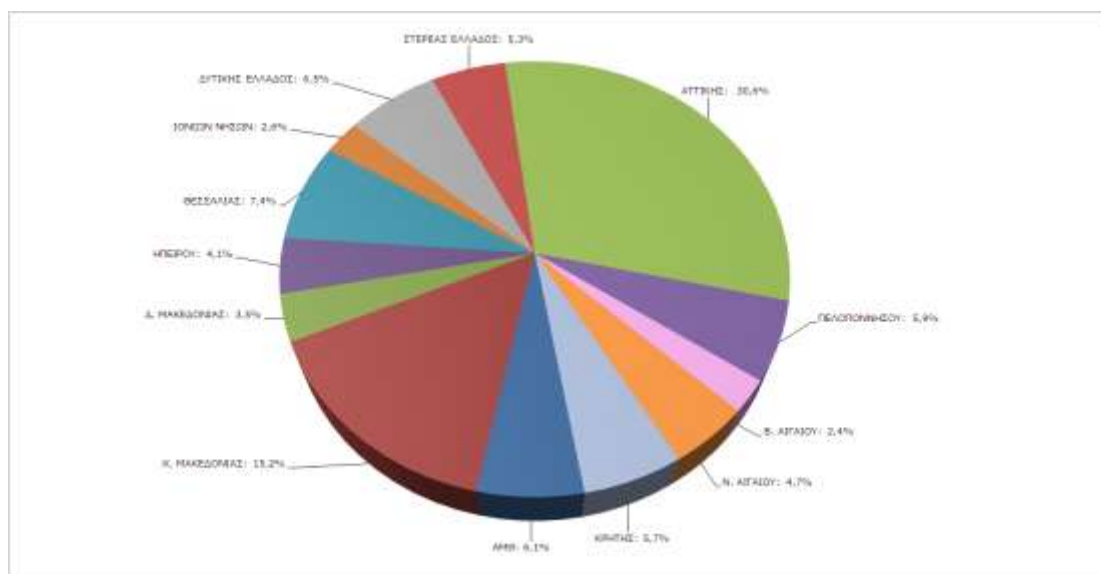
(α) Στοιχεία 2006-2008

Στην συγκεκριμένη ομάδα φορέων περιλαμβάνεται το προσωπικό που απασχολείται στις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης καθώς και στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου των ΟΤΑ.

Τα διαθέσιμα στοιχεία του ΥΠΕΣ για την κατανομή του προσωπικού των ΝΑ, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ τους ανά Περιφέρεια αφορούν την τριετία 2006-2008. Στις 31/12/2009 ο αριθμός αυτός ανήλθε σε 95.585.

Συνεπώς στο διάγραμμα 5.6 παρουσιάζεται η κατανομή του προσωπικού των ΟΤΑ, ανά περιφέρεια το διάστημα 2006-2008, όπως αυτή προκύπτει από τα στοιχεία των τριμηνιαίων εκθέσεων του Υπουργείου Εσωτερικών. Για την κατανομή αυτή χρησιμοποιήθηκε ο μέσος όρος της ετήσιας συμβολής κάθε περιφέρειας, για τα έτη 2006-2008 (επισημαίνεται ότι για το 2009 και 2010 δεν υπήρχαν διαθέσιμα αναλυτικά στοιχεία για τους ΟΤΑ).

Διάγραμμα 5.6: Κατανομή απασχόλησης Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' και Β' βαθμού ανά περιφέρεια



Πηγή: ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές 2006-2008

Με βάση τα στοιχεία απασχόλησης κατά μέσο όρο την τετραετία 2006-2008 το 30,6% των υπαλλήλων των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού απασχολείται στην Περιφέρεια Αττικής και το 15,2% στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Μεταξύ 5% και 7% περίπου ανήλθε κατά μέσο όρο το ποσοστό απασχόλησης των υπαλλήλων ΟΤΑ στις περιφέρειες Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης, Θεσσαλίας, Δυτικής και Στερεάς Ελλάδος, Πελοποννήσου και Κρήτης, ενώ κάτω από 5% ήταν το ποσοστό των υπαλλήλων στις υπόλοιπες περιφέρειες (Δυτικής Μακεδονίας, Ηπείρου, Βορείου και Νοτίου Αιγαίου, Ιονίων Νήσων).

(β) Στοιχεία 2010

Στα διαθέσιμα στοιχεία του 2010 δεν υπάρχει ανάλυση ανά περιφέρεια, δεδομένου ότι τα στοιχεία απογράφονται συνολικά στο ΥΠΕΣ. Σε κάθε περίπτωση δεν τεκμηριώνεται σημαντική διαφοροποίηση της ανωτέρω κατανομής.

5.2.2.2.4 Μεταβολή αιρετών ΟΤΑ λόγω Προγράμματος Καλλικράτης

Στο πλαίσιο του προγράμματος Καλλικράτης επήλθε σημαντική μείωση του αριθμού των ΟΤΑ α και β βαθμού σημαντική επίσης μείωση στον αριθμό των αιρετών της τοπικής αυτοδιοίκησης. Η εν λόγω μεταβολή στον αριθμό των αιρετών και των ειδικών συμβούλων και συνεργατών των δήμων παρουσιάζεται στον επόμενο πίνακα.

Πίνακας 5.4: Μεταβολή αριθμού αιρετών στο πλαίσιο του προγράμματος Καλλικράτης

	ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ	ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
Δήμαρχοι - Πρόεδροι Κοινοτήτων	1.034	325	Αμειβόμενοι
Δημοτικοί - Κοινοτικοί Σύμβουλοι	13.139	7.627	Έξοδα ανά συνεδρίαση
Πρόεδροι δημοτικών συμβουλίων	914	325	Αμειβόμενοι
Αντιδήμαρχοι	2.337	1.423	Αμειβόμενοι
Ειδικοί σύμβουλοι - συνεργάτες Δήμων	2.337	1.423	Αμειβόμενοι
Νομάρχες και Πρόεδροι Ν.Α / Περιφερειάρχες	57	13	Αμειβόμενοι
Μέλη Νομαρχιακών Συμβουλίων / Μέλη Περιφερειακών Συμβουλίων	1.210	640	Έξοδα ανά συνεδρίαση
Αντινομάρχες / Αντιπεριφερειάρχες	204	60	Αμειβόμενοι
Πρόεδροι Νομαρχιακών συμβουλίων / περιφερειακών συμβουλίων	54	13	Αμειβόμενοι
ΣΥΝΟΛΟ	21.286	11.836	

Πηγή: ΥΠΕΣ

Σημειώσεις: Οι πρόεδροι δημοτικών/περιφερειακών συμβουλίων και οι αντιδήμαρχοι / αντιπεριφερειάρχες αποτελούν μέλη των δημοτικών / περιφερειακών συμβούλων. Παρουσιάζονται χωριστά λόγω διαφορετικού τρόπου αμοιβής

Σημειώνεται ότι το μέγεθος παρουσιάζεται για λόγους πληρότητας και σε καμία περίπτωση το εν λόγω μέγεθος δεν μπορεί στο σύνολό του να θεωρηθεί πλήρως απασχολούμενο και αμειβόμενο από το δημόσιο, δεδομένου ότι ο τρόπος αμοιβής του εν λόγω προσωπικού διαφοροποιείται κατά περίπτωση με το μεγαλύτερο μέρος του - περίπου 67% πριν και 70% με το πρόγραμμα Καλλικράτης- να αμείβεται ανά συνεδρίαση.

5.2.3 Έκτακτο προσωπικό

5.2.3.1 Προσωπικό με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου

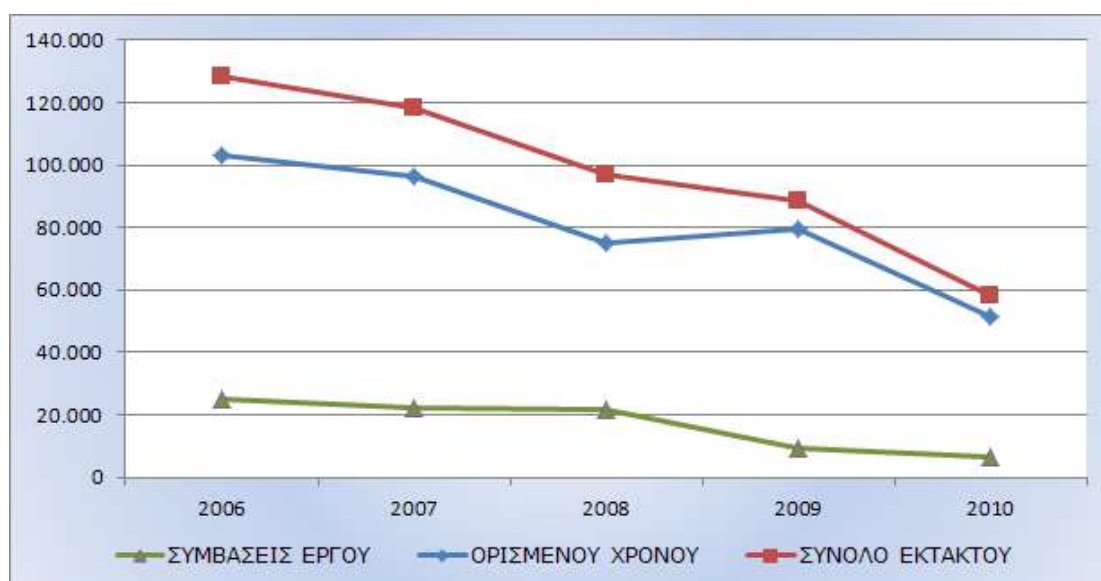
Για την παρουσίαση της κατανομής του έκτακτου προσωπικού (συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και συμβάσεις μίσθωσης έργου), αξιοποιήθηκαν στοιχεία του

ΥΠΕΣ για το χρονικό διάστημα 2006-2010 τα οποία αφορούν στον αριθμό εγκρίσεων πρόσληψης συμβασιούχων στο Δημόσιο Τομέα. Αναλυτικότερα, τα στοιχεία που ακολουθούν αφορούν στις εξής κατηγορίες εργαζομένων, βάσει των κριτηρίων του Ν. 2190/94:

- προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το οποίο προσλαμβάνεται από τις δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους ΟΤΑ για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών (εκτεταμένες ζημιές από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές),
- προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το οποίο προσλαμβάνεται από τις δημόσιες υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα για κάλυψη εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών,
- προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το οποίο προσλαμβάνεται για απασχόληση σε προγράμματα ή έργα που χρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από διεθνής οργανισμούς ή ερευνητικών προγραμμάτων ή προγραμμάτων τεχνικής βοήθειας ή για την εκπλήρωση υποχρεώσεων από συμβάσεις με διεθνής οργανισμούς,
- λοιπές κατηγορίες όπως προσωπικό επί θητεία, προσωπικό ειδικών διατάξεων κ.λπ.

Η διαχρονική εξέλιξη των εγκρίσεων πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου βαίνει έντονα πτωτική στην εξεταζόμενη περίοδο όπως φαίνεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Διάγραμμα 5.7: Εξέλιξη εγκρίσεων πρόσληψης έκτατου προσωπικού (2006-2010)



Πηγή: ΥΠΕΣ

Περαιτέρω ανάλυση ανά κατηγορία σύμβασης παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 5.5: Εξέλιξη εγκρίσεων πρόσληψης έκτατου προσωπικού ανά κατηγορία σύμβασης (2006-2010)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	2006	2007	2008	2009	2010
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (παροδ.-εποχ.-απρόβλ.-επείγ. ανάγκες)	36.163	43.186	41.990	25.951	17.651
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (προγράμματα ΕΕ κλπ.)	1.049	997	69	79	20
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (ειδικές διατάξεις)	66.100	51.931	33.068	53.229	33.973
ΣΥΝΟΛΟ (ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)	103.312	96.114	75.127	79.259	51.644
ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ	25.109	22.399	21.692	9.406	6.616
ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ	128.421	118.513	96.819	88.665	58.260

Πηγή: ΥΠΕΣ

5.2.3.2 Απασχολούμενοι στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας Stage

Πέραν των ανωτέρω για λόγους πληρότητας θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη το προσωπικό που απασχολήθηκε τα τελευταία χρόνια σε προγράμματα μαθητείας stage.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ η διαχρονική εξέλιξη των ασκούμενων στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας stage παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 5.6: Απασχολούμενοι στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας Stage (2006-2010)

	2006	2007	2008	2009	2010
Απασχολούμενοι σε προγράμματα μαθητείας stage Δεκεμβρίου	9.527	20.782	19.075	22.159	5.066
Ισοδύναμα ανθρωποέτη	9.527	15.155	19.929	20.617	13.613

Πηγή: ΟΑΕΔ

Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης παρουσίασε αυξητική τάση το διάστημα 2006-2009, ενώ έντονη ήταν η κάμψη το 2010. Σήμερα (Ιανουάριος 2011) στα εν λόγω προγράμματα απασχολούνται περίπου 4.000 άτομα.

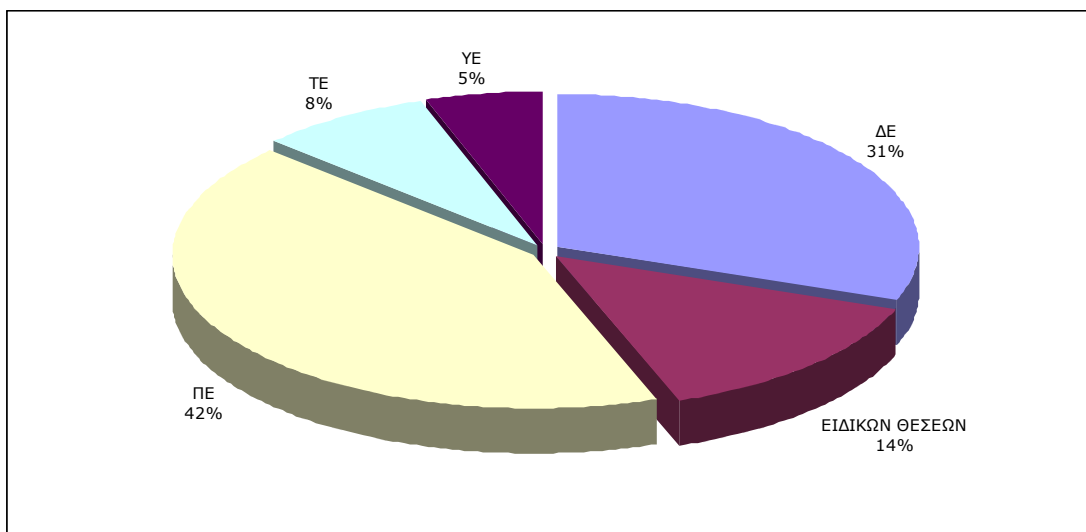
5.2.4 Ανάλυση απασχόλησης με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης

Το προσωπικό που υπηρετεί στο Δημόσιο Τομέα, κατατάσσεται στις ακόλουθες κατηγορίες σύμφωνα με το προσόν διορισμού τους σε ότι αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης, όπως ορίζεται στον Ν. 1586/86:

- Κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) είναι εκείνη για την οποία ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα τμήματος ή σχολής ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής.
- Κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) είναι εκείνη για την οποία ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα σχολής τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος της ημεδαπής ή ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή πτυχίο Κ.Α.Τ.Ε.Ε. ή ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.
- Κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) είναι εκείνη για την οποία ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται απολυτήριο τίτλος λυκείου ή εξατάξιου γυμνασίου ή άλλου ισότιμου σχολίου ή τεχνικής επαγγελματικής σχολής ή άλλης ισότιμης σχολής ή αναγνωρισμένης σχολής τυφλών τηλεφωνητών.
- Κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) είναι εκείνη για την οποία ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται απολυτήριο τίτλος υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή κατώτερης τεχνικής σχολής του ν.δ. 580/1970.
- Κατηγορία ειδικών θέσεων (ΕΘ) είναι οι θέσεις του γενικού ή ειδικού γραμματέα υπουργείου, του νομάρχη καθώς και οι προβλεπόμενες από ειδικές διατάξεις.

Εξετάζοντας την κατανομή ανά επίπεδο εκπαίδευσης για το σύνολο του προσωπικού προκύπτει το διάγραμμα 5.8.

Διάγραμμα 5.8: Κατανομή συνόλου προσωπικού ανά επίπεδο εκπαίδευσης (2010)



Πηγή: ΥΠΕΣ Ετήσια απογραφή προσωπικού 2010

Σημείωση: Τα στοιχεία αφορούν στο σύνολο του προσωπικού που απογράφηκε το καλοκαίρι του 2010 μέσω διαδικτυακής εφαρμογής.

Η **διαχρονική εξέλιξη** του τακτικού προσωπικού του Δημόσιου Τομέα ανά επίπεδο εκπαίδευσης είναι πιο δύσκολη. Πιο συγκεκριμένα, η ανάλυση της διαχρονικής μεταβολής της απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης των υπηρετούντων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα βασίστηκε στα στοιχεία που περιλαμβάνονται στο «**Δελτίο Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού του Δημόσιου Τομέα**» το οποίο εκδίδεται από το Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, σε ετήσια βάση και αφορά στην καταγραφή του προσωπικού που υπηρετούσε στις 31/12 των ετών 2005-2009 και αφορά στις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ.

Σημειώνεται ότι στις ετήσιες απογραφές δεν περιλαμβάνονται οι ακόλουθες κατηγορίες εργαζομένων:

- στρατιωτικοί
- σώματα ασφαλείας
- λιμενικό σώμα
- διπλωματικοί υπάλληλοι του ΥΠΕΞ
- εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων
- δικαστικοί
- ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ και του ΙΚΑ
- κληρικοί

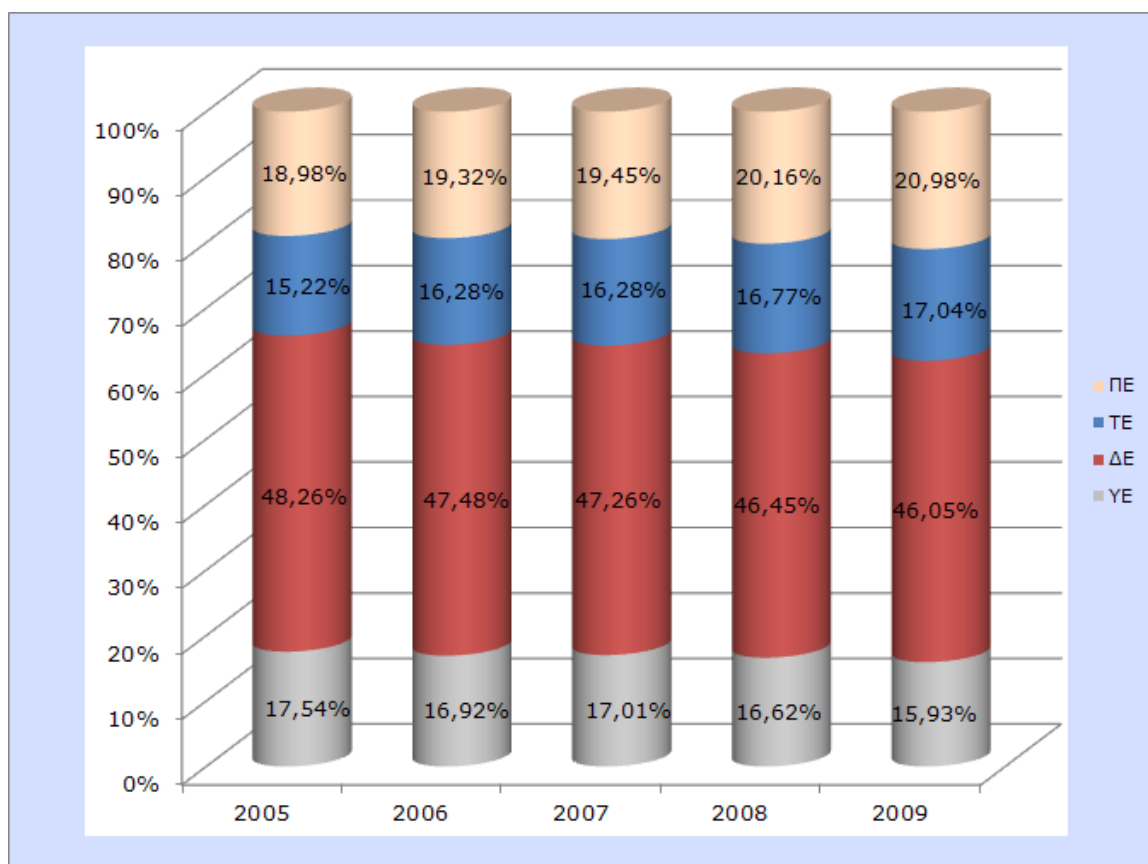
συνεπώς, η βάση απογραφής παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με τις τριμηνιαίες εκθέσεις του ΥΠΕΣ. Για τον λόγο αυτό η ανάλυση της εξέλιξης της απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης που παρουσιάζεται στη συνέχεια, βασίστηκε στην επεξεργασία σχετικών κατανομών και όχι σε απόλυτα μεγέθη.

Επιπλέον, για τον υπολογισμό των εν λόγω κατανομών συμπεριλήφθηκαν οι υπάλληλοι των Υπουργείων και των αυτοτελών Δημόσιων Υπηρεσιών, τα Ν.Π.Δ.Δ. καθώς και οι ΟΤΑ και τα Ν.Π.Δ.Δ. που εποπτεύουν. Τέλος αναφέρεται ότι η συγκεκριμένη ανάλυση αφορά αποκλειστικά στο τακτικό προσωπικό (μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου) που καλύπτουν οι ετήσιες απογραφές, ενώ δεν περιλαμβάνουν τις κατηγορίες εργαζομένων που αναφέρθηκαν παραπάνω οι οποίες εξαιρούνται από τις ετήσιες απογραφές.

Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εσωτερικών το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούσε στις ανωτέρω κατηγορίες που εξαιρούνται από τις ετήσιες απογραφές, ανήλθε για το έτος 2008 σε περίπου 336.000. Σημαντικό μέρος του εξαιρούμενου προσωπικού είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (εκπαιδευτικοί, δικαστικοί, ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ και του ΙΚΑ) το οποίο εκτιμάται ότι υπερβαίνει τις 200.000 άτομα. Κατά συνέπεια οι αναλύσεις που παρατίθενται στη συνέχεια δεν αντιπροσωπεύουν το σύνολο του προσωπικού στο οποίο εκτιμάται ότι η συμμετοχή των ΠΕ είναι σημαντικά μεγαλύτερη. Με άλλα λόγια, η ανάλυση αυτή αποτελεί **υποεκτίμηση του ποσοστού εργαζομένων ΠΕ και παρατίθεται για λόγους διαχρονικής συγκρισιμότητας.**

Στο διάγραμμα 5.9 παρουσιάζεται η κατανομή του προσωπικού αναφοράς των ετήσιων απογραφών ανά εκπαιδευτική βαθμίδα.

Διάγραμμα 5.9: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα ανά επίπεδο εκπαίδευσης (2005-2009)



Πηγή: ΥΠΕΣ Ετήσιες απογραφές 2005-2009

Σημείωση: Στα στοιχεία δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό για τις ακόλουθες κατηγορίες: στρατιωτικοί, σώματα ασφαλείας, λιμενικό σώμα, διπλωματικοί υπάλληλοι του ΥΠΕΞ, εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, δικαστικοί, ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ και του ΙΚΑ, κληρικοί, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους είναι ΠΕ

Σε ότι αφορά στην εξέλιξη της απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης παρατηρείται:

- αυξητική τάση για το προσωπικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το διάστημα 2005-2009 το οποίο από 34,2% φτάνει στο 38% το 2009. Η αύξηση είναι αναλογική για τις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ με αντίστοιχη μείωση του προσωπικού ΥΕ και ΔΕ,
- το μεγαλύτερο μέρος του εξεταζόμενου προσωπικού είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό 46% το 2009.

Αν ληφθεί δε υπόψη ότι το σύνολο των εκπαιδευτικών, δικαστικών, διπλωματικών υπαλλήλων και ιατρών είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, τότε συμπεραίνεται ότι το ποσοστό των ΠΕ αυξάνεται σημαντικά.

Η ανάλυση ανά επίπεδο εκπαίδευσης και ομάδα φορέων παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 5.7: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα ανά ομάδα φορέων και επίπεδο εκπαίδευσης (2005-2009)

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΦΟΡΕΩΝ	2005	2006	2007	2008	2009
ΠΕ	ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	31,0%	31,1%	31,5%	32,2%	33,3%
	Ν.Π.Δ.Δ.	11,3%	11,3%	11,6%	12,3%	14,1%
	ΟΤΑ	16,6%	17,6%	17,4%	17,7%	18,1%
ΤΕ	ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	8,2%	9,4%	9,8%	10,3%	10,4%
	Ν.Π.Δ.Δ.	23,7%	24,6%	24,4%	25,2%	25,2%
	ΟΤΑ	10,9%	12,2%	12,2%	12,6%	12,9%
ΔΕ	ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	51,3%	49,7%	49,0%	47,4%	47,3%
	Ν.Π.Δ.Δ.	47,3%	47,3%	47,2%	46,5%	45,6%
	ΟΤΑ	46,2%	45,3%	45,6%	45,4%	45,4%
ΥΕ	ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	9,5%	9,8%	9,7%	10,2%	9,0%
	Ν.Π.Δ.Δ.	17,7%	16,8%	16,9%	16,0%	15,2%
	ΟΤΑ	26,2%	24,9%	24,9%	24,3%	23,6%

Πηγή: ΥΠΕΣ Ετήσιες απογραφές 2005-2009

Σημείωση: Στα στοιχεία δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό για τις ακόλουθες κατηγορίες στρατιωτικοί, σώματα ασφαλείας, λιμενικό σώμα, διπλωματικοί υπάλληλοι του ΥΠΕΞ, εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, δικαστικοί, ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ και του ΙΚΑ, κληρικοί, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους είναι ΠΕ

Η τάση ανά ομάδα φορέων παρουσιάζει ανάλογα χαρακτηριστικά με το σύνολο της απασχόλησης με σαφή αύξηση των ποσοστών ΠΕ και ΤΕ και αντίστοιχη μείωση στο σύνολο των περιπτώσεων των ΥΕ και ΔΕ.

Το μεγαλύτερο ποσοστό σε κάθε κατηγορία είναι το ποσοστό των ΔΕ το οποίο ανέρχεται σε 45-47% το 2009.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν:

- το σημαντικά αυξημένο ποσοστό ΠΕ στις δημόσιες υπηρεσίες σε σχέση με τις άλλες δύο κατηγορίες, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, το οποίο υπερβαίνει το 33% το 2009 (στο σύνολο ανέρχεται στο 21%)

- το αυξημένο ποσοστό ΤΕ στα ΝΠΔΔ (25% το 2009 έναντι 17% στο σύνολο)
- το αυξημένο ποσοστό ΥΕ στους ΟΤΑ με αντίστοιχη μείωση στις Δημόσιες Υπηρεσίες.

5.2.5 Ανάλυση απασχόλησης ανά σχέση εργασίας

5.2.5.1 Μόνιμοι και ΙΔΑΧ

(α) Ανάλυση με τα ετήσια Δελτία Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού

Η ανάλυση των υπηρετούντων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα ανά σχέση εργασίας βασίστηκε στα στοιχεία που περιλαμβάνονται στα Δελτία Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού του Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, και αφορά στη καταγραφή του προσωπικού που υπηρετούσε την 31/12 των ετών 2005-2009. Δεν ήταν δυνατή η ανάλυση ανά σχέση εργασίας στα στοιχεία των τριμηνιαίων απογραφών λόγω μη διαχωρισμού ανά σχέση εργασίας του προσωπικού των ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού.

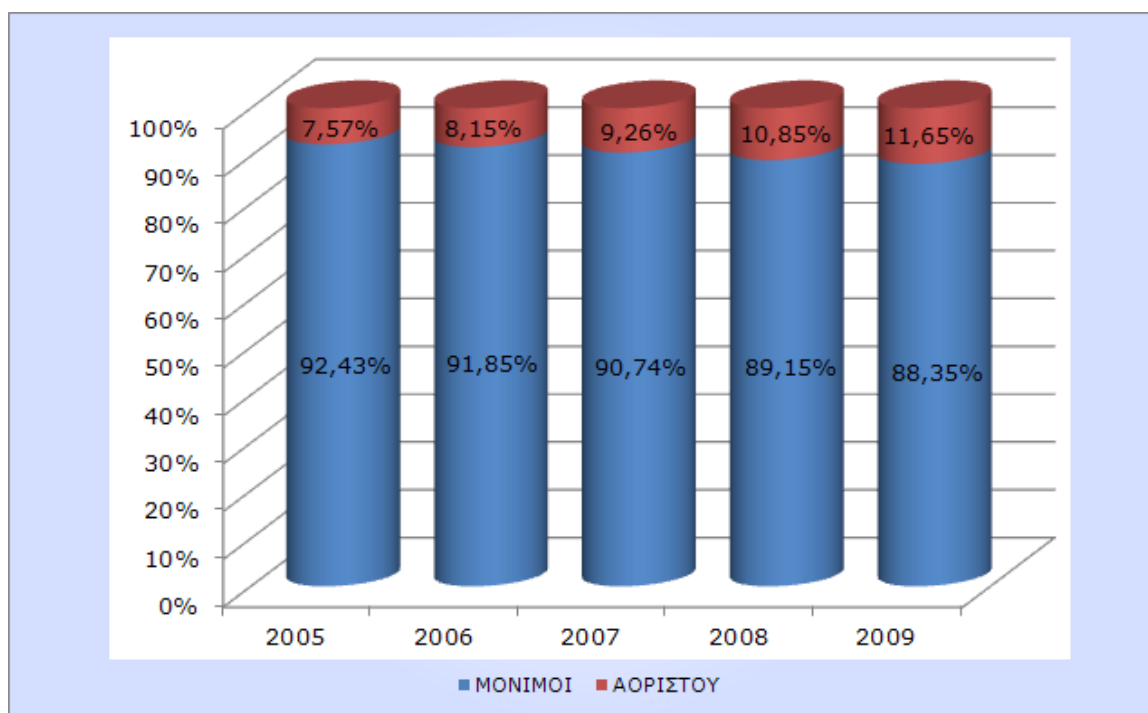
Σημειώνεται ότι στα στοιχεία στα οποία αναφέρονται οι αναλύσεις που ακολουθούν δεν περιλαμβάνονται οι ακόλουθες κατηγορίες εργαζομένων:

- στρατιωτικοί
- σώματα ασφαλείας
- λιμενικό σώμα
- διπλωματικοί υπάλληλοι του ΥΠΕΞ
- εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων
- δικαστικοί
- ιατρικό προσωπικό του ΕΣΥ και του ΙΚΑ
- κληρικοί

Σημειώνεται ότι το τακτικό προσωπικό απαρτίζεται από μόνιμο προσωπικό και προσωπικό με σύμβαση Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ).

Με βάση τις ετήσιες απογραφές για τα έτη 2005-2009 η κατανομή των υπηρετούντων υπαλλήλων ανά σχέση εργασίας παρουσίαζε την ακόλουθη εικόνα.

Διάγραμμα 5.10: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα ανά σχέση εργασίας (2005-2009)



Πηγή: ΥΠΕΣ Ετήσιες απογραφές 2005-2009

Αναφορικά με την εξέλιξη της απασχόλησης ανά σχέση εργασίας για τα έτη 2005-2009 παρατηρείται ότι το ποσοστό συμμετοχής των μόνιμων μειώνεται στην εξεταζόμενη πενταετία κατά περίπου 4% προς όφελος των συμβασιούχων.

Κατά μέσο όρο στην πενταετία οι μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου Τομέα αποτελούν το 90,5% ενώ μόλις το 9,5% αφορά στους ΙΔΑΧ.

Ειδικότερα σε ότι αφορά στις Δημόσιες Υπηρεσίες (κεντρική διοίκηση) η κατανομή του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού ΙΔΑΧ κατά τα έτη 2005-2009 παρουσίαζε την ακόλουθη εικόνα.

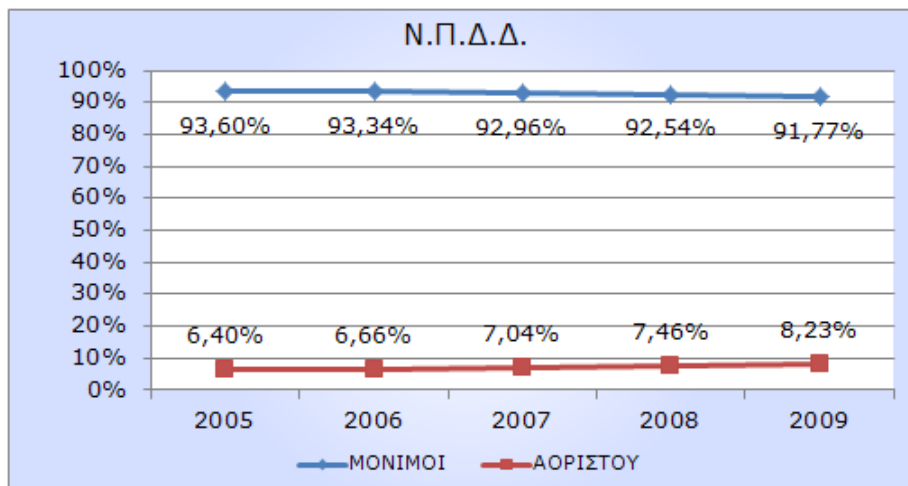
Διάγραμμα 5.11: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων στις Δημόσιες Υπηρεσίες ανά σχέση εργασίας (2005-2009)



Πηγή: ΥΠΕΣ Ετήσιες απογραφές 2005-2009

Ειδικότερα σε ότι αφορά στα Ν.Π.Δ.Δ. η κατανομή του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού ΙΔΑΧ κατά τα έτη 2005-2009 παρουσίαζε την ακόλουθη εικόνα.

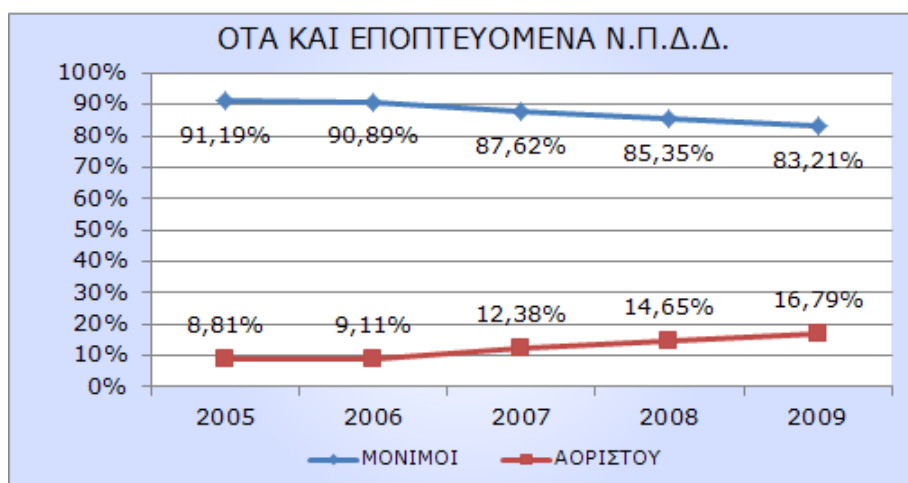
Διάγραμμα 5.12: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. ανά σχέση εργασίας (2005-2009)



Πηγή: ΥΠΕΣ Ετήσιες απογραφές 2005-2009

Ειδικότερα σε ότι αφορά στους ΟΤΑ και στα εποπτευόμενα Ν.Π.Δ.Δ. η κατανομή του μόνιμου προσωπικού και του προσωπικού ΙΔΑΧ κατά τα έτη 2005-2009 παρουσίαζε την ακόλουθη εικόνα:

Διάγραμμα 5.13: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων ΟΤΑ ανά σχέση εργασίας (2005-2009)



Πηγή: ΥΠΕΣ Ετήσιες απογραφές 2005-2009

(β) Εκτίμηση για το σύνολο των εργαζομένων

Προκειμένου να προσδιοριστεί η κατανομή του συνόλου των εργαζομένων ανά σχέση εργασίας για το 2010 έγινε συσχέτιση των διαθέσιμων στοιχείων από τις τριμηνιαίες απογραφές του ΥΠΕΣ με απολογιστικά στοιχεία πληρωμών του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους. Ειδικότερα:

- για όλες τις ομάδες φορέων πλην των ΟΤΑ, των ένστολων και των κληρικών, η αναλογία μόνιμου και ΙΔΑΧ προσδιορίστηκε από τις τριμηνιαίες εκθέσεις του ΥΠΕΣ. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τα στοιχεία του Δ τριμήνου 2009 το ποσοστό των μόνιμων υπαλλήλων στην κεντρική διοίκηση αποτελούσε το 91,3% του συνόλου, ενώ στα ΝΔΠΠ οι μόνιμοι αποτελούσαν το 78,0%,
- για τους ΟΤΑ η αναλογία μόνιμου και ΙΔΑΧ προσδιορίστηκε από τις αναλυτικές καταστάσεις δαπανών μισθοδοσίας του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους. Ενδεικτικά υπολογίστηκε ο αριθμός των υπηρετούντων υπαλλήλων των ΟΤΑ (μόνιμοι, ΙΔΑΧ και ειδικά μισθολόγια) για το μήνα Σεπτέμβριο 2010, οποίος ανήλθε σε 61.778 με τους μόνιμους να αποτελούν περίπου το 76%,
- οι ένστολοι (σώματα ασφαλείας και στρατιωτικοί) καθώς και οι κληρικοί θεωρήθηκαν στο σύνολό τους μόνιμο προσωπικό.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω η κατανομή των υπαλλήλων ανά ομάδα φορέων και ανά σχέση εργασίας για το 2010 έχει ως εξής:

Πίνακας 5.8: Κατανομή τακτικού προσωπικού ανά ομάδα φορέων και σχέση εργασίας (εκτίμηση για το 2010)

ΤΟΜΕΑΣ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ 31/12/2010	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΟΝΙΜΩΝ	ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΙΔΑΧ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	384.652	91,3%	351.187	33.465
Ν.Π.Δ.Δ. (πλην Νοσοκομείων)	35.505	78,0%	27.694	7.811
ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού)	93.194	76,0%	70.827	22.367
ΣΥΝΟΛΟ Α	513.351		449.708	63.643
ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	71.446	100,00%	71.446	0
ΚΛΗΡΙΚΟΙ	10.421	100,00%	10.421	0
ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ	82.897	100,00%	82.897	0
ΣΥΝΟΛΟ Β	164.764		164.764	0
ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	678.115		614.472	63.643

Πηγές:

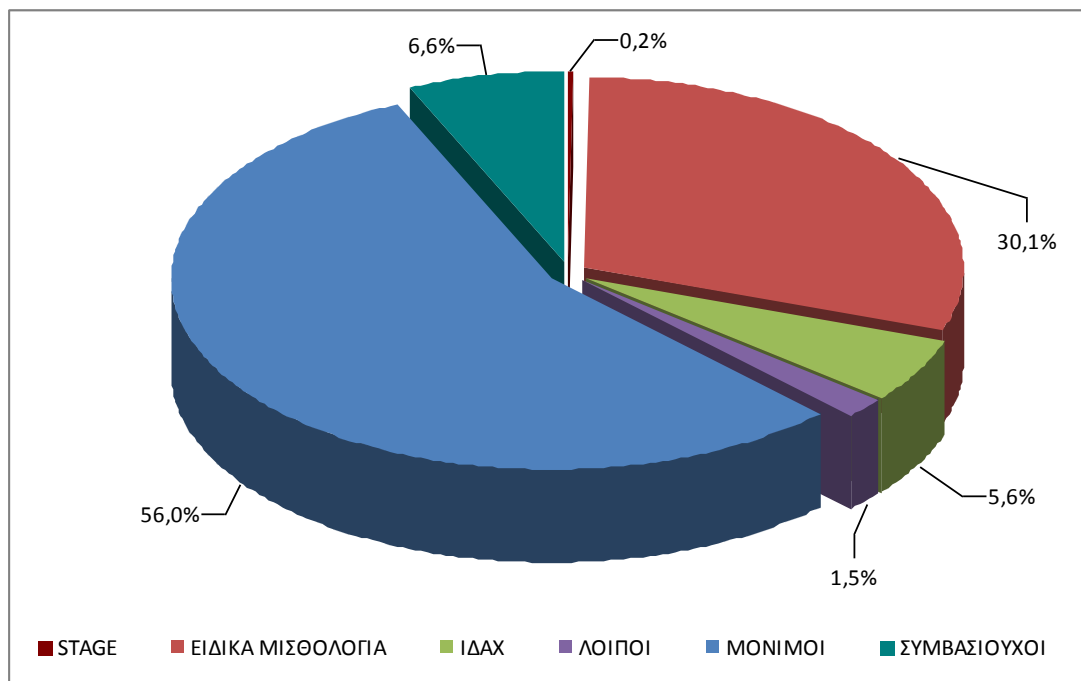
1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαία απογραφή Δ τρίμηνο 2009
2. Γενικό Λογιστήριο Κράτους: Καταστάσεις Δαπανών Μισθοδοσίας Σεπτεμβρίου 2010

Με βάση τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα το ποσοστό του μόνιμου προσωπικού στο σύνολο του τακτικού προσωπικού προσδιορίζεται σε περίπου 91%. Η μικρή απόκλιση που εντοπίζεται σε σχέση με τα στοιχεία των ετήσιων απογραφών του ΥΠΕΣ όπου το ποσοστό ανέρχεται για το 2009 σε περίπου 88,5% οφείλεται στη διαφορετική βάση απογραφής.

5.2.5.2 Κατανομή συνόλου προσωπικού ανά σχέση εργασίας

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή της απασχόλησης στο δημόσιο για τους μήνες Ιούνιος και Αύγουστος - Νοέμβριος του 2010 ανά σχέση εργασίας. Σημειώνεται ότι τα στοιχεία αφορούν σε περίπου 670.000 άτομα, δηλαδή στο 94% περίπου, του τακτικού προσωπικού.

Διάγραμμα 5.14: Κατανομή συνόλου προσωπικού ανά σχέση εργασίας



Πηγή: Γενικό Λογιστήριο Κράτους: Καταστάσεις Δαπανών Μισθοδοσίας Ιουνίου και Αυγούστου - Νοεμβρίου 2010

5.3 Εκτίμηση απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013 – Βασικό σενάριο

5.3.1 Τακτικό προσωπικό

Το βασικό σενάριο για την εκτίμηση της απασχόλησης στο δημόσιο κατά την περίοδο 2011-2013, αναπτύχθηκε υπό την βασική προϋπόθεση περί μη ύπαρξης των περιορισμών του μνημονίου. Δηλαδή έγινε προσπάθεια προσέγγισης της διαχρονικής εξέλιξης της απασχόλησης με βάση την παρατηρούμενη τάση κατά το παρελθόν.

Για το λόγο αυτό, χρησιμοποιήθηκαν απολογιστικά στοιχεία της περιόδου 2006-2009, με σκοπό την ανάπτυξη γραμμικού υποδείγματος (ευθεία πρόβλεψης ή ευθεία παλινδρόμησης) της μορφής $y = a + \beta \cdot x$. Το υπόδειγμα αυτό αποτυπώνει (ελαχιστοποιώντας τα σφάλματα πρόβλεψης με τη μέθοδο των ελαχίστων τετραγώνων) τη διαχρονική εξέλιξη (τάση) του αριθμού των τακτικών υπαλλήλων στο δημόσιο τομέα, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν χωρίς τους περιορισμούς των μέτρων του μνημονίου.

Συγκεκριμένα, η εκτίμηση του αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων (y) κατά την υπό εξέταση περίοδο (x) πραγματοποιείται μέσω του υποδείγματος:

$$\hat{y} = a + \beta \cdot x \quad ^{26}$$

όπου:

$a = Y - \beta \cdot X$ (σταθερά του υποδείγματος)

$\beta = \frac{\sum(x-X) \cdot (y-Y)}{\sum(x-X)^2}$ (συντελεστής διεύθυνσης της ευθείας πρόβλεψης)

Y : η μέση τιμή της μεταβλητής y

X : η μέση τιμή της μεταβλητής x

²⁶ Model Summary:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,993 ^a	0,985	0,978	3731,88886

a Predictors: (Constant), VAR00001

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	626.072,5	4.570,612	136,978	0,000
	VAR00001	19.235	1.668,951	0,993	11,525

a Dependent Variable: VAR00002

Αξιοποιώντας τα στοιχεία της περιόδου 2006 – 2009, πραγματοποιήθηκε η εκτίμηση των ανωτέρω συντελεστών α και β, οι οποίοι αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Έτος	Χρονική Περίοδος t	Απασχολούμενο Προσωπικό
2006	1	645.042
2007	2	667.042
2008	3	679.575
2009	4	704.981
α		626.072,5
β		19.235

Με χρήση των ανωτέρω, οι εκτιμήσεις του αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων στο Δημόσιο τομέα (τακτικό προσωπικό, μη συμπεριλαμβανομένων των ωρομίσθιων εκπαιδευτικών) κατά την περίοδο 2011-2013 αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Έτος	Χρονική Περίοδος t	Απασχολούμενο Προσωπικό	
		απολογιστικά	εκτίμηση
2010 ²⁷	5	678.115	722.248
2011	6	-	741.483
2012	7	-	760.718
2013	8	-	779.953

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, παρατηρείται πτωτική τάση του ρυθμού αύξησης των απασχολούμενων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα, ο οποίος διαμορφώνεται στο 2,7% για το 2011 και στο 2,5% για το 2013. Στο σημείο αυτό

²⁷ για την αποτελεσματική εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη διαχρονική εξέλιξη των υπηρετούντων στο Δημόσιο Τομέα υπαλλήλων, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν χωρίς την ανάγκη υιοθέτησης των περιορισμών του μνημονίου, το ποσό που παρουσιάζεται κατά το 2010 δεν αφορά πραγματικό αριθμό απασχολούμενων, αλλά εκτίμηση βάσει των απολογιστικών στοιχείων της περιόδου 2006-2009.

επισημαίνεται ότι, η εκτίμηση του ρυθμού αύξησης των απασχολούμενων υπαλλήλων κατά το 2011 (2,7%), δεν πραγματοποιήθηκε βάσει των απολογιστικών στοιχείων του 2010 (678.115 απασχολούμενοι μη συμπεριλαμβανομένων των ωρομίσθιων εκπαιδευτικών), αλλά βάσει του εκτιμώμενου αριθμού των απασχολούμενων το 2010 (722.248 απασχολούμενοι), όπως θα διαμορφωνόταν χωρίς την θέσπιση των περιορισμών του μνημονίου (με χρήση του υποδείγματος που αναπτύχθηκε ανωτέρω).

Για την περαιτέρω ανάλυση της διαχρονικής εξέλιξης των απασχολούμενων στο Δημόσιο Τομέα κατά την περίοδο 2011-2013, πραγματοποιείται η υπόθεση περί σταθερής συμμετοχής των υπό εξέταση ομάδων φορέων στο σύνολο του Δημοσίου Τομέα, όπως αυτή διαμορφώνεται στο τέλος της περιόδου άντλησης των απολογιστικών στοιχείων (31/12/2009) και παρουσιάζεται στο σχεδιάγραμμα 5.2 της ενότητας 5.2.2.1.

Έτσι, σύμφωνα με τα ανωτέρω, η εξέλιξη του αριθμού των απασχολούμενων υπαλλήλων στο σύνολο του Δημοσίου Τομέα για την περίοδο 31/12/2011-31/12/2013, διαμορφώνεται ως εξής:

Πίνακας 5.9: Εκτίμηση διαχρονικής εξέλιξης υπηρετούντων υπαλλήλων στο σύνολο του Δημοσίου Τομέα (31/12/2011-31/12/2013)

ΤΟΜΕΑΣ / ΕΤΗ	% Συμμετοχής την 31/12/09	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	57,57%	426.849	437.922	448.995
Ν.Π.Δ.Δ. (πλην Νοσοκομείων)	6,18%	45.798	46.986	48.174
ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού)	13,56%	100.534	103.142	105.750
ΣΥΝΟΛΟ Α	77,30%	573.180	588.049	602.918
ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	9,65%	71.582	73.439	75.296
ΚΛΗΡΙΚΟΙ	1,53%	11.359	11.654	11.949
ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ	11,51%	85.361	87.576	89.790
ΣΥΝΟΛΟ Β	22,70%	168.302	172.668	177.034
ΣΥΝΟΛΟ ΔΗΜΟΣΙΟΥ	100,00%	741.483	760.718	779.953

Υπενθυμίζεται ότι τα ανωτέρω στοιχεία αφορούν εκτιμήσεις, όπως αυτές εξαγονται από τα απολογιστικά στοιχεία της περιόδου 2006-2009, συνεπώς ισχύουν οι παραδοχές και διαπιστώσεις της ενότητας 5.2.1.

5.3.2 Έκτακτο προσωπικό

Για την παρουσίαση της εξέλιξης της απασχόλησης σε ότι αφορά στο έκτακτο προσωπικό (συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, συμβάσεις μίσθωσης έργου, απασχολούμενοι στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας stage), αξιοποιήθηκαν τα απολογιστικά στοιχεία του ΥΠΕΣ, τα οποία αφορούν στον αριθμό εγκρίσεων πρόσληψης συμβασιούχων στο Δημόσιο Τομέα. Με χρήση του υποδείγματος που αναπτύχθηκε ανωτέρω, εκτιμήθηκε η διαχρονική εξέλιξη (τάση) του αριθμού των έκτακτων υπαλλήλων στο δημόσιο τομέα, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν χωρίς τους περιορισμούς των μέτρων του μνημονίου.

Συγκεκριμένα, αξιοποιώντας τα στοιχεία της περιόδου 2006 – 2009, πραγματοποιήθηκε η εκτίμηση των συντελεστών α και β^{28} του υποδείγματος, οι οποίοι αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Έτος	Χρονική Περίοδος t	Απασχολούμενο Προσωπικό
2006	1	127.245
2007	2	122.777
2008	3	106.506
2009	4	98.390
α		139.438,50
β		-10.283,60

Με χρήση των ανωτέρω, οι εκτιμήσεις του αριθμού των έκτακτων υπαλλήλων στο Δημόσιο τομέα κατά την περίοδο 2011-2013 αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

²⁸ ²⁸ Model Summary:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,979 ^a	0,958	0,937	3409,03683

^a Predictors: (Constant), VAR00001

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	139.438,5	4.175,2		33,397	0,001
	VAR00001	-10.283,6	1.524,568	-0,979	-6,745	0,023

^a Dependent Variable: VAR00002

Έτος	Χρονική Περίοδος t	Απασχολούμενο Προσωπικό	
		απολογιστικά	εκτίμηση
2010 ²⁹	5	61.916	88.021
2011	6	-	77.737
2012	7	-	67.453
2013	8	-	57.170

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, παρατηρείται αυξητική τάση του ρυθμού μείωσης των εκτάκτων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα, ο οποίος διαμορφώνεται περίπου στο -12% για το 2011, στο -13% για το 2012 και στο -15% για το 2013. Στο σημείο αυτό επισημαίνεται ότι, η εκτίμηση του ρυθμού μείωσης των απασχολούμενων υπαλλήλων κατά το 2011 (-12%), δεν πραγματοποιήθηκε βάσει των απολογιστικών στοιχείων του 2010 (61.916 συμβασιούχοι), αλλά βάσει του εκτιμώμενου αριθμού των συμβασιούχων το 2010 (88.021 έκτακτοι υπάλληλοι), όπως θα διαμορφωνόταν χωρίς την θέσπιση των περιορισμών του μνημονίου (με χρήση του υποδείγματος που αναπτύχθηκε ανωτέρω).

Υπενθυμίζεται ότι τα ανωτέρω στοιχεία αφορούν εκτιμήσεις, όπως αυτές εξάγονται από τα απολογιστικά στοιχεία της περιόδου 2006-2009, συνεπώς ισχύουν οι παραδοχές και διαπιστώσεις της ενότητας 5.2.3.

5.3.3 Σύνολο προσωπικού δημοσίου τομέα

Η διαχρονική εξέλιξη του συνολικού αριθμού των υπηρετούντων υπαλλήλων στο Δημόσιο Τομέα για την περίοδο 2006-2013, όπως παρουσιάστηκε ανωτέρω, αποτυπώνεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

²⁹ για την αποτελεσματική εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη διαχρονική εξέλιξη των υπηρετούντων στο Δημόσιο Τομέα εκτάκτων υπαλλήλων, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν χωρίς την ανάγκη υιοθέτησης των περιορισμών του μνημονίου, το ποσό που παρουσιάζεται κατά το 2010 δεν αφορά πραγματικό αριθμό απασχολούμενων, αλλά εκτίμηση βάσει των απολογιστικών στοιχείων της περιόδου 2006-2009.

Διάγραμμα 5.15: Διαχρονική εξέλιξη απασχόλησης – Βασικό Σενάριο



5.4 Εκτίμηση της απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013 με τη νέα δημοσιονομική πολιτική

5.4.1 Η νέα δημοσιονομική πολιτική σε ότι αφορά στην απασχόληση το διάστημα 2011-2013

Κατά το 2010 θεσμοθετείται μια σειρά μέτρων με στόχο των περιορισμό της απασχόλησης στο δημόσιο μέσω του περιορισμού των προσλήψεων. Ειδικότερα:

- Με το νόμο 3833/2010, άρθρο 10, θεσμοθετείται η αναστολή προσλήψεων για το 2010 με εξαίρεση συγκεκριμένους τομείς (υγείας, παιδείας, ασφάλειας) και ειδικές περιπτώσεις
- Το άρθρο 11 του ίδιου νόμου προβλέπει ότι ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών τακτικού προσωπικού δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το λόγο ένα προς πέντε (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις) στο σύνολο των φορέων. Οι αποχωρήσεις υπολογίζονται την 31/12 του αμέσως προηγούμενου έτους και αφορούν στο σύνολο του έτους αυτού. Στο ίδιο άρθρο προσδιορίζεται ότι για συγκεκριμένους τομείς (παιδείας, υγείας, σώματα ασφαλείας) ισχύει η αναλογία 1:1, ενώ θεσμοθετούνται και συγκεκριμένες εξαιρέσεις από τις παραπάνω δεσμεύσεις (μετακλητοί υπάλληλοι, νοσηλευτικό προσωπικό νέων νοσηλευτικών μονάδων, κλπ)
- Με το άρθρο 3 του Ν.3899/10 ο ανωτέρω περιορισμός επεκτείνεται στο σύνολο του δημοσίου, καταργώντας τις εξαιρέσεις και τις περιπτώσεις του 1:1
- Τέλος στο άρθρο 3 του Ν.3899/10 προβλέπεται η υποχρέωση περιορισμού των εγκρίσεων πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και των συμβάσεων μίσθωσης έργου το 2011 κατά 15% σε σχέση με το 2010.

Το παραπάνω θεσμικό πλαίσιο προσδιορίζει σε σημαντικό βαθμό τον τρόπο εξέλιξης της απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013, συνδέοντας άμεσα κάθε νέα πρόσληψη με τον αριθμό αποχωρήσεων. Για το σκοπό αυτό και προκειμένου να γίνει η εκτίμηση της απασχόλησης στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης θα γίνει προσπάθεια εκτίμησης του αριθμού των αποχωρήσεων, δεδομένου ότι ο αριθμός αυτός θα προσδιορίσει τόσο τις νέες προσλήψεις όσο και τη συνολική απασχόληση.

Τα βήματα που ακολουθούνται περιλαμβάνουν:

- (α) εκτίμηση του αριθμού αποχωρήσεων με βάση τα διαθέσιμα ιστορικά στοιχεία
- (β) εκτίμηση του αριθμού προσλήψεων στη βάση των ανωτέρω δεσμεύσεων

(γ) εκτίμηση της συνολικής απασχόλησης κάθε έτους για το διάστημα 2011-2013.

5.4.2 Αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού διάστημα 2006-2010

Στην παρούσα ενότητα γίνεται προσέγγιση του αριθμού αποχωρήσεων προσωπικού για το διάστημα 2006-2010. Αναλυτικότερα, για την εκτίμηση της διαχρονικής εξέλιξης των αποχωρήσεων για το διάστημα 2006-2010 στο σύνολο του τακτικού προσωπικού, αξιοποιήθηκαν διαχρονικά στοιχεία αποχωρήσεων καθώς και στοιχεία αιτήσεων συνταξιοδότησης.

Ειδικότερα η εκτίμηση του αριθμού συνταξιοδοτήσεων για το διάστημα 2006-2010 έγινε με βάση τα διαθέσιμα ιστορικά στοιχεία, τα οποία αφορούν στα ακόλουθα:

- τον αριθμό αποχωρήσεων για το σύνολο του τακτικού προσωπικού (μόνιμο και ΙΔΑΧ) για το χρονικό διάστημα 2006-2010, με βάση τις τριμηνιαίες απογραφές του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης,
- τον αριθμό αιτήσεων συνταξιοδότησης του μόνιμου προσωπικού που συνταξιοδοτείται από το δημόσιο για τα έτη 1998-2010, από τη Διεύθυνση Συντάξεων του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζεται η διαχρονική εξέλιξη των διαθέσιμων στοιχείων:

Πίνακας 5.10: Διαχρονική εξέλιξη αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα (2006-2010)

ΕΤΗ	2006	2007	2008	2009	2010
ΤΟΜΕΑΣ					
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	20.337	9.610	15.724	16.808	33.308
Ν.Π.Δ.Δ. (πλην Νοσοκομείων)	1.572	1.974	2.684	2.010	3.670
ΟΤΑ (Α' και Β' Βαθμού)	2.914	3.800	3.225	2.770	7.548
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	24.823	15.384	21.633	21.588	44.526

Πηγή: ΥΠΕΣ – Τριμηνιαίες απογραφές προσωπικού

Σημείωση: Στα στοιχεία αποχωρήσεων για το διάστημα 2006-2009 δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρήσεις προσωπικού των σωμάτων ασφαλείας, στρατιωτικών και των κληρικών.

Σε ότι αφορά στο 2010 τα στοιχεία είναι συγκεντρωτικά για το σύνολο του τακτικού προσωπικού στο δημόσιο τομέα.

Ειδικά για το 2010 ο αριθμός των αποχωρήσεων του τακτικού προσωπικού ανά ομάδα φορέων, όπως διαμορφώνεται με βάση τις τριμηνιαίες απογραφές του ΥΠΕΣ (τριμηνιαίες αναφορές για Α, Β και Δ τρίμηνο 2010 και τριμηνιαία αναφορά συνολικά για τα Α, Β, και Γ τρίμηνα 2010), παρουσιάζεται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 5.11: Αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού ανά ομάδα φορέων (2010)

ΤΟΜΕΑΣ	Α ΤΡΙΜΗΝΟ 2010	Β ΤΡΙΜΗΝΟ 2010	Γ ΤΡΙΜΗΝΟ 2010	Δ ΤΡΙΜΗΝΟ 2010	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ 2010
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	1.131	2.248	2.000	2.673	8.052
Ν.Π.Δ.Δ. (πλην Νοσοκομείων)	354	1.029	937	1.350	3.670
ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού)	709	1.674	2.139	3.026	7.548
ΣΥΝΟΛΟ Α	2.194	4.951	5.076	7.049	19.270
ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	1.079	1.385	1.920	1.001	5.385
ΚΛΗΡΙΚΟΙ	0	0	115	125	240
ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ	0	0	816	1.050	1.866
ΣΥΝΟΛΟ Β	1.079	1.385	2.851	2.176	7.491
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ	1.262	741	5.925	4.074	12.002
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ	803	1.315	1.308	1.929	5.355
ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΙ	0	0	0	192	192
ΓΙΑΤΡΟΙ ΕΣΥ	0	0	0	216	216
ΣΥΝΟΛΟ Γ	2.065	2.056	7.233	6.411	17.765
ΣΥΝΟΛΟ Α+Β+Γ	5.338	8.392	15.160	15.636	44.526
ΚΝΠΙΔ (ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Α)	464	611	520	2.006	3.601
ΔΕΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ Β	0	0	0	0	4.486
ΣΥΝΟΛΟ ΔΗΜΟΣΙΟΥ					52.613

Πηγή: ΥΠΕΣ – Τριμηνιαίες απογραφές προσωπικού 2010

Αναφορικά με τις αποχωρήσεις του μόνιμου προσωπικού για το διάστημα 2006-2010, προσεγγίζονται με βάση τις υποβληθείσες αιτήσεις συνταξιοδότησης, οι οποίες παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 5.12: Διαχρονική εξέλιξη αιτήσεων συνταξιοδότησης μόνιμου προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα (2006-2010)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΕΤΗ	2006	2007	2008	2009	2010
	Πολιτικό προσωπικό		10.672	15.297	14.773	11.969
Ένστολοι		4.001	5.125	6.915	4.089	6.620
ΣΥΝΟΛΟ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ		14.673	20.422	21.688	16.058	33.337

Πηγή: Γενικό Λογιστήριο του Κράτους Δ/νση Συντάξεων – Αιτήσεις συνταξιοδότησης

Σημείωση: Στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους δεν υποβάλλονται αιτήσεις συνταξιοδότησης που αφορούν:

Το τακτικό προσωπικό ΟΤΑ (μόνιμοι και αορίστου)

Το προσωπικό των ΝΠΔΔ, εκτός από τα Πανεπιστημιακά και νοσηλευτικά ιδρύματα, το οποίο ασφαλίζεται στο ΙΚΑ

Τους μηχανικούς του δημοσίου και των ΝΠΔΔ αλλά και των γιατρών του ΕΣΥ

Οι βασικές παρατηρήσεις αφορούν στα εξής:

- Τα στοιχεία από τις δύο πηγές δεν είναι συγκρίσιμα. Στα στοιχεία του ΥΠΕΣ μέχρι και το 2009 (πίνακας 5.10) δεν περιλαμβάνεται το ένστολο προσωπικό. Στα στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους (πίνακας 5.12) δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου (ΙΔΑΧ) το προσωπικό που συνταξιοδοτείται από τα λοιπά ταμεία (ΙΚΑ, ΤΣΜΕΔΕ, ΤΣΑΥ, κλπ)
- Η συγκριτική εξέταση των δύο μεγεθών δίνει σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ τους, κυρίως σε ότι αφορά την χρονική διακύμανση του μεγέθους, οι οποίες δεν μπορούν να αιτιολογηθούν μόνο λόγω της διαφορετικής βάσης αναφοράς.

Δεδομένου ότι τα στοιχεία παρουσιάζουν αποκλίσεις οι οποίες εν μέρει οφείλονται στη διαφορετική βάση αναφοράς, επιχειρήθηκε συνδυασμός τους για την κατά το δυνατό βέλτιστη προσέγγιση του αριθμού των συνταξιοδοτήσεων του τακτικού προσωπικού στο εξεταζόμενο διάστημα.

Συγκεκριμένα στον ακόλουθο πίνακα η εκτίμηση των αποχωρήσεων του τακτικού προσωπικού (μόνιμοι και ΙΔΑΧ) γίνεται με τους εξής τρόπους:

1. βάσει του συνολικού αριθμού των αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού (βλέπε πίνακα 5.10) για το διάστημα 2006-2009, συνυπολογίζοντας σε κάθε έτος τον αριθμό του ένστολου προσωπικού που συνταξιοδοτείται (στοιχεία ΓΛΚ – αιτήσεις συνταξιοδότησης, βλέπε πίνακα 5.12). Ο αριθμός

των κληρικών σύμφωνα με τις τριμηνιαίες απογραφές του ΥΠΕΣ παρουσιάζεται σταθερός.

2. βάσει των αιτήσεων συνταξιοδότησης οι οποίες αφορούν στο μόνιμο προσωπικό. Η αναγωγή στο σύνολο τακτικού έγινε με χρήση της αναλογίας μόνιμου στο τακτικό (90%).

Πίνακας 5.13: Διαχρονική εξέλιξη αιτήσεων συνταξιοδότησης τακτικού προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα (2006-2010)

ΤΟΜΕΑΣ	ΕΤΗ				
	2006	2007	2008	2009	2010
Αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού, πλην στρατιωτικών, σωμάτων ασφαλείας, κληρικών	24.823	15.384	21.633	21.588	44.526
Συνταξιοδοτήσεις στρατιωτικών και προσωπικού σωμάτων ασφαλείας	4.001	5.125	6.915	4.089	
Εκτίμηση συνόλου συνταξιοδοτήσεων	28.824	20.509	28.548	25.677	44.526

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων

- ΥΠΕΣ – Τριμηνιαίες απογραφές προσωπικού
- Πηγή: ΓΛΚ Δ/νση Συντάξεων – Αιτήσεις συνταξιοδότησης ένστολων

Σημείωση: Τα στοιχεία του ΥΠΕΣ για το 2010 περιλαμβάνουν επίσης το ένστολο προσωπικό, και τους κληρικούς

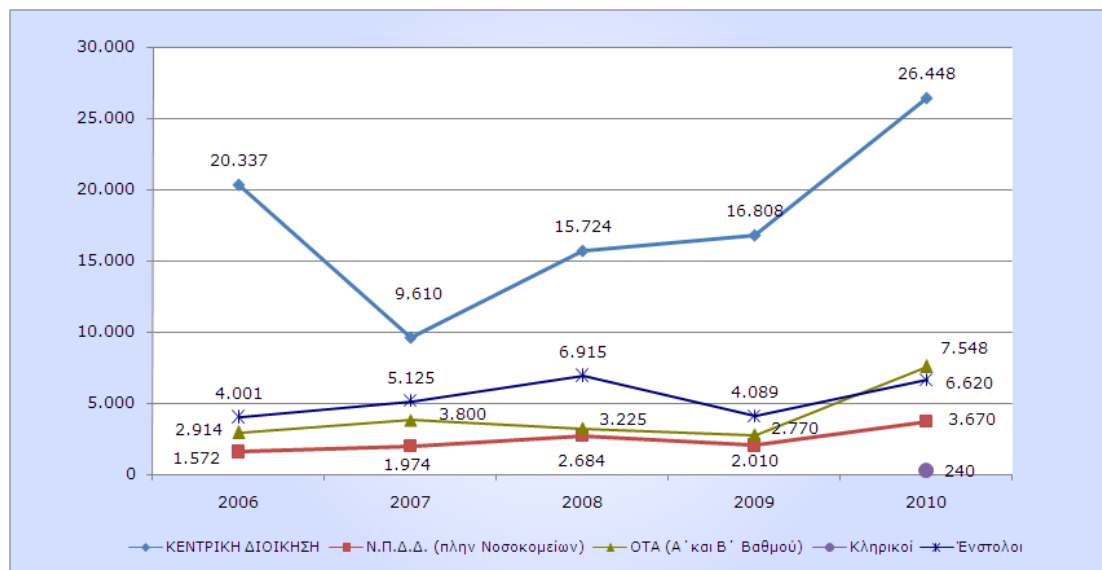
Οι αποχωρήσεις κληρικών είναι αμελητέες και ουσιαστικά δεν αλλοιώνουν το αποτέλεσμα (το 2010 ανήλθαν σε 240 άτομα)

Είναι εμφανές ότι ο αριθμός αποχωρήσεων αυξάνεται δραματικά το 2010 σε σχέση με το 2009 κατά περίπου 73%.

5.4.2.1 Παρουσίαση αποχωρήσεων ανά ομάδα φορέων

Στη παρούσα ενότητα εξετάζεται η διαχρονική εξέλιξη των αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού για το διάστημα 2006-2010, ανά ομάδα φορέων και συγκεκριμένα Κεντρική Διοίκηση, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Τα αναλυτικά στοιχεία παρουσιάζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Διάγραμμα 5.16: Μεταβολή αποχωρήσεων ανά ομάδα φορέων



Πηγή: ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές προσωπικού 2006-2010

Αναλυτικότερα για την εξέταση της διαχρονικής εξέλιξης των αποχωρήσεων ανά ομάδα φορέων στο Δημόσιο Τομέα για τα έτη 2006-2010, όπως αυτή παρουσιάστηκε στο προηγούμενο διάγραμμα, διευκρινίζονται τα εξής:

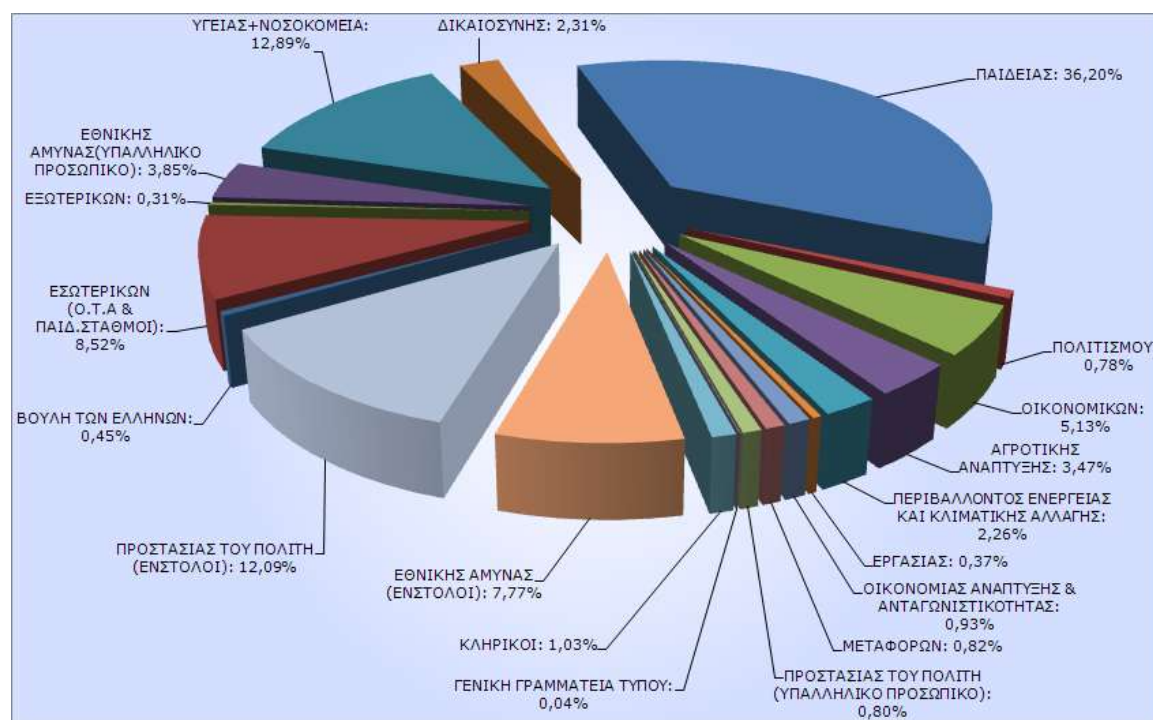
- στην Κεντρική Διοίκηση περιλαμβάνονται οι αποχωρήσεις προσωπικού των Υπουργείων, των νοσοκομείων και των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων, δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρήσεις κληρικών, στρατιωτικών και απασχολούμενων στα σώματα ασφαλείας,
- στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου περιλαμβάνεται ανά Υπουργείο το σύνολο των αποχωρήσεων του τακτικού προσωπικού των ΝΠΔΔ, πλην των νοσοκομείων,
- στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης εκτός από τις αποχωρήσεις στους ΟΤΑ και τις ΝΑ, περιλαμβάνονται και αυτές των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου των ΟΤΑ.

Η τάση το τελευταίο έτος είναι έντονα αυξητική για όλες τις ομάδες φορέων με τις αποχωρήσεις στους ΟΤΑ σχεδόν να τριπλασιάζονται, ενώ στους υπόλοιπους τομείς η αύξηση κυμαίνεται από 60% μέχρι πάνω από 80%.

5.4.2.2 Κατανομή αποχωρήσεων ανά ομάδα φορέων (2010)

Στην παρούσα ενότητα γίνεται παρουσίαση της κατανομής των αιτήσεων συνταξιοδότησης ανά υπουργείο.

Διάγραμμα 5.17: Κατανομή αιτήσεων συνταξιοδότησης ανά υπουργείο (2010)



Πηγή: ΓΛΚ Γενική Δ/ση Συντάξεων – Αιτήσεις συνταξιοδότησης 2010

Το μεγαλύτερο ποσοστό αιτήσεων συνταξιοδότησης παρουσιάζει το Υπουργείο Παιδείας (36,20%), ενώ ακολουθεί το Υπουργείο Υγείας στο οποίο περιλαμβάνονται τα Νοσοκομεία και το ένστολο προσωπικό του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη.

5.4.3 Εκτίμηση αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού 2011-2013

5.4.3.1 Μεθοδολογική προσέγγιση

Η εκτίμηση των αποχωρήσεων για το διάστημα 2011-2013 αποτελεί ιδιαίτερα δύσκολο και σύνθετο έργο. Για την προσέγγιση του αριθμού των συνταξιοδοτήσεων απαιτούνται:

- η γνώση της ηλικιακής κατανομής του απασχολούμενου προσωπικού,

- η εξέταση του χρόνου προϋπηρεσίας και ει δυνατόν του συνολικού εργασιακού χρόνου,
- η γνώση και η εκτίμηση των προθέσεων συνταξιοδότησης του προσωπικού που αποκτά ώριμο συνταξιοδοτικό δικαίωμα εντός της εξεταζόμενης περιόδου 2011-2013,
- η μέχρι σήμερα εξέλιξη του αριθμού συνταξιοδοτήσεων με βάση τα ιστορικά στοιχεία.

Για τα παραπάνω θα πρέπει να επισημανθούν τα εξής:

- (i) Η γνώση της ηλικιακής κατανομής του προσωπικού θα μπορούσε να προκύψει από τα τηρούμενα στοιχεία της βάσης δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής, δεδομένου ότι το σχετικό στοιχείο τηρείται στη βάση δεδομένων μέσω του ΑΜΚΑ. Στην παρούσα φάση η βάση δεδομένων όπως ήδη αναφέρθηκε περιέχει υποσύνολο του συνολικού προσωπικού το οποίο καλύπτει πλήρως τα υπουργεία Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη και Οικονομικών και μικρό μέρος των άλλων υπουργείων κατά κανόνα μη αντιπροσωπευτικό. Κατά συνέπεια το δείγμα που καλύπτει η βάση δεδομένων δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό για το σύνολο του πληθυσμού. Σημειώνεται ότι η ηλικία αυτούσια δεν μπορεί να παρέχει πληροφόρηση, αλλά θα πρέπει να συνδυαστεί με τον εργασιακό βίο.
- (ii) Σε ότι αφορά στο χρόνο προϋπηρεσίας, αυτός θα μπορούσε να προσεγγιστεί μέσω του μισθολογικού κλιμακίου, δεδομένου ότι κατά κανόνα κοντά στη συνταξιοδότηση είναι τα κλιμάκια ΜΚ1 και ΜΚ2 κάθε κατηγορίας. Σε ότι αφορά στο προσωπικό που εντάσσεται στα ειδικά μισθολόγια η προσέγγιση μέσω του βαθμού κάποιες φορές είναι εφικτή και κάποιες όχι, δεδομένου ότι σε πολλές περιπτώσεις (π.χ. στρατιωτικοί, σώματα ασφαλείας) υπάρχει διαφορετικός βαθμός εκκίνησης και διαφορετικός καταληκτικός, ενώ το πλαφόν σε ότι αφορά στην εξέλιξη του χρονοεπιδόματος δημιουργεί εμπόδια στη χρήση του.

Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία της ΕΑΠ, το ποσοστό του τακτικού προσωπικού στα Μισθολογικά Κλιμάκια 1 και 2 υπολογίστηκε, για το ΜΚ1 σε 4,7% και για το ΜΚ2 σε 3,7%, εξαιρουμένων των ειδικών μισθολογίων. Το ποσοστό προσδιορίστηκε λαμβάνοντας υπόψη 96.410 άτομα για τα οποία ήταν διαθέσιμη η πληροφορία ως προς το μισθολογικό κλιμάκιο. Σημειώνεται ότι λόγω έλλειψης αντιπροσωπευτικότητας οι παραπάνω τιμές δεν μπορούν να θεωρηθούν ασφαλείς για προβολή στο σύνολο παρά μόνο ως ένδειξη.

- (iii) Σε ότι αφορά στην εκτίμηση των προθέσεων συνταξιοδότησης αυτή μπορεί να γίνει με τη διεξαγωγή έρευνας πεδίου σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του συνολικού τακτικού προσωπικού του δημοσίου. Η έρευνα πεδίου μέσω ερωτηματολογίου ή και τηλεφωνικών συνεντεύξεων, σε σωστά επιλεγμένο

δείγμα είναι από τις πλέον ενδεδειγμένες μεθόδους για την εκτίμηση ανάλογων μεγεθών και μπορεί να δώσει αξιόλογα αποτελέσματα. Δυστυχώς το ιδιαίτερα πιεστικό χρονοδιάγραμμα για την ολοκλήρωση του έργου δεν επιτρέπει τη διεξαγωγή έρευνας πεδίου.

- (iv) Η μέχρι σήμερα εξέλιξη του αριθμού συνταξιοδοτήσεων με βάση τα ιστορικά στοιχεία. Η εξέταση των διαθέσιμων ιστορικών στοιχείων μπορεί να δώσει κάποια συμπεράσματα σε ότι αφορά διαχρονικά την τάση του αριθμού συνταξιοδότησης του τακτικού προσωπικού, δε λαμβάνει όμως υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στην παρούσα φάση, τόσο σε ότι αφορά στα χαρακτηριστικά του συνόλου του τακτικού προσωπικού (αριθμός ατόμων που μπορεί και προτίθεται να συνταξιοδοτηθεί), όσο και τις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν το εξεταζόμενο διάστημα σε ότι αφορά το ασφαλιστικό-συνταξιοδοτικό καθώς και τις αμοιβές στο δημόσιο.

5.4.3.2 Εκτίμηση αριθμού αποχωρήσεων για το διάστημα 2011-2013

Προκειμένου να γίνει εκτίμηση των αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού για το διάστημα 2011-2013 παρατίθενται κάποιες επισημάνσεις, με βάση τα στοιχεία της βάσης δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (μισθοδοσία Δεκεμβρίου):

- Το ποσοστό του τακτικού προσωπικού στα Μισθολογικά Κλιμάκια 1 και 2 υπολογίστηκε για το ΜΚ1 σε 4,7% και για το ΜΚ2 σε 3,7%, εξαιρουμένων των ειδικών μισθολογίων. Το ποσοστό προσδιορίστηκε λαμβάνοντας υπόψη 96.410 άτομα για τα οποία ήταν διαθέσιμη η πληροφορία ως προς το μισθολογικό κλιμάκιο.
- Ανάγοντας το παραπάνω μέγεθος στο σύνολο του τακτικού προσωπικού ο αριθμός που προκύπτει ανέρχεται σε περίπου 58.500 άτομα 12/2010, τα οποία έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 31 χρόνια υπηρεσίας. Η αναγωγή στο σύνολο βέβαια έχει επισφάλεια ως προς την ακρίβειά της, δεδομένου ότι δεν λαμβάνονται υπόψη τυχόν διαφοροποιήσεις για τα ειδικά μισθολόγια. Το μέγεθος παρατίθεται ως μια πρώτη προσέγγιση του βαθμού ωρίμανσης του τακτικού προσωπικού.

Δεδομένου ότι τα στοιχεία της βάσης δεδομένων της ΕΑΠ δεν είναι πλήρη, η παραπάνω εκτίμηση ως προς το βαθμό ωριμότητας δεν κρίνεται ασφαλής προσέγγιση του αριθμού αποχωρήσεων. Για το σκοπό αυτό θα γίνει αξιοποίηση των διαθέσιμων στοιχείων αποχωρήσεων και συνταξιοδοτήσεων. Όπως ήδη αναφέρθηκε στην παρ. 5.4.1 προσεγγίζεται το σύνολο των αποχωρήσεων με συνδυασμό των δύο πηγών δεδομένων. Επιπλέον, στην ανάλυση που ακολουθεί λαμβάνονται υπόψη τα διαθέσιμα στοιχεία αριθμού αιτήσεων συνταξιοδότησης τα οποία παρότι δεν καλύπτουν το σύνολο του προσωπικού παρουσιάζουν

μεγαλύτερο χρονικό βάθος. Τα διαθέσιμα στοιχεία παρουσιάζονται στον πίνακα 5.14 που ακολουθεί.

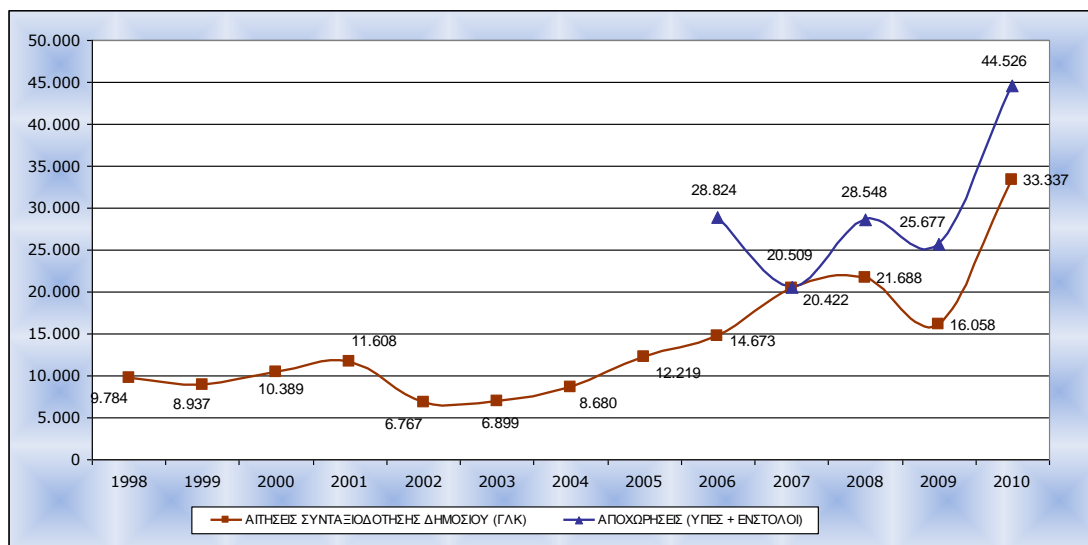
Πίνακας 5.14: Αριθμός αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού και αριθμός αιτήσεων συνταξιοδότησης δημοσίου

ΕΤΟΣ	ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΠΡΟΣ ΤΗ ΓΕΝ. ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ		ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΣΥΝΟΛΟΥ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ
1998	9.784	-		
1999	8.937	-8,66%		
2000	10.389	16,25%		
2001	11.608	11,73%		
2002	6.767	-41,70%		
2003	6.899	1,95%		
2004	8.680	25,82%		
2005	12.219	40,77%		
2006	14.673	20,08%	28.824	-
2007	20.422	39,18%	20.509	-28,85%
2008	21.688	6,20%	28.548	39,20%
2009	16.058	-25,96%	25.677	-10,06%
2010	33.337	107,60%	44.526	73,41%

Πηγές:

1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες αναφορές
2. ΓΛΚ Γενική Δ/ση Συντάξεων Αριθμός αιτήσεων συνταξιοδότησης

Διάγραμμα 5.18: Διαχρονική εξέλιξη αιτήσεων συνταξιοδότησης τακτικού προσωπικού



Πηγές:

1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες αναφορές
2. ΓΛΚ Γενική Δ/νση Συντάξεων Αριθμός αιτήσεων συνταξιοδότησης

Εξετάζοντας τα παραπάνω στοιχεία, παρατηρούνται τα ακόλουθα:

- ο αριθμός συνταξιοδοτήσεων παρουσιάζει σαφή συσχέτιση με τη μεταβολή του θεσμικού πλαισίου που διέπει το ασφαλιστικό, με τις ανώτατες τιμές να εντοπίζονται τις εποχές τροποποίησης του θεσμικού πλαισίου (N.2874/29.12.2000, N.3655/3.4.2008 και N.3863/14.7.2010),
- η τάξη είναι διαχρονικά αυξητική, γεγονός που συνδέεται με την μεγέθυνση του δημοσίου τομέα διαχρονικά,
- οι επιπτώσεις της αλλαγής θεσμικού πλαισίου φαίνεται να εντοπίζονται σε δύο έντονα αυξητικά έτη με σημαντική μείωση τα επόμενα. Η μικρή απόκλιση μεταξύ των δύο τελευταίων ασφαλιστικών νόμων δεν επιτρέπει την εξέταση μεγάλου αριθμού παρατηρήσεων.

Προκειμένου να προσδιοριστεί η τάση των αποχωρήσεων ελήφθησαν υπόψη οι δύο χρονοσειρές και έγιναν εκτιμήσεις με τη χρήση γραμμικού και εκθετικού μοντέλου (η χρήση εκθετικού δοκιμάστηκε στη μεγαλύτερη χρονοσειρά) με το γραμμικό να παρουσιάζει καλύτερη συμπεριφορά. Και για τις δύο χρονοσειρές εξετάστηκε η διακριτή μεταχείριση του 2010, λόγω έντονης μεταβολής σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.

Η πρόβλεψη μέσω της χρονοσειράς των αιτήσεων συνταξιοδότησης διορθώθηκε αναλογικά προκειμένου να γίνει προβολή στο σύνολο της απασχόλησης. Με βάση

τις δύο γραμμικές προβολές εκτιμήθηκε ο αριθμός αποχωρήσεων για την επόμενη τριετία, ενώ λόγω σημαντικής απόκλισης εξετάζεται και το ενδιάμεσο σενάριο το οποίο προκύπτει ως ο μέσος των δύο άλλων.

Δεδομένου ότι η πρόβλεψη έγινε στη βάση γραμμικού μοντέλου για την τριετία 2011-2013 επιχειρήθηκε διόρθωση προκειμένου να ληφθεί υπόψη η κατανομή των αποχωρήσεων στο εξεταζόμενο διάστημα λαμβάνοντας υπόψη την ουσιώδη αλλαγή του ασφαλιστικού νόμου αλλά και του πλαισίου αμοιβών στο δημόσιο, παράμετροι που συνέβαλαν καθοριστικά στη δραματική αύξηση των αποχωρήσεων κατά το 2010. Η κατανομή στα έτη έγινε λαμβάνοντας υπόψη τη συμπεριφορά του αριθμού αποχωρήσεων κατά τα προηγούμενα διαστήματα 2000-2001 και 2007-2008.

Με βάση τα παραπάνω εξετάζονται τρία σενάρια σε ότι αφορά στις αποχωρήσεις ως εξής:

- ΣΕΝΑΡΙΟ Α: Η πρόβλεψη έγινε λαμβάνοντας υπόψη τη χρονοσειρά 1998-2009 των αιτήσεων συνταξιοδότησης με αναγωγή στο σύνολο. Ο αριθμός συντάξεων αρμοδιότητας της Γενικής Διεύθυνσης Συντάξεων του ΓΛΚ αντιπροσωπεύει περίπου το 71% του συνόλου των αποχωρήσεων, όπως προκύπτει από σύγκριση μεταξύ των δύο πηγών. Το μέγεθος παρουσιάζει αντιστοιχία με το λόγο του προσωπικού που συνταξιοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Συντάξεων προς το σύνολο του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα. Λόγω της μεγάλης αύξησης το 2010 στο σενάριο το οποίο είναι συντηρητικό εκτιμάται μείωση αποχωρήσεων για τα επόμενα έτη.
- ΣΕΝΑΡΙΟ Β: Το σενάριο αποτελεί τη μέση προσέγγιση βάσει των δύο χρονοσειρών. Η αυξητική τάση συνεχίζεται για δεύτερη χρονιά ακολουθώντας την τάση που παρατηρείται τα δύο προηγούμενα διαστήματα αλλαγής θεσμικού πλαισίου με εντονότερη αύξηση το πρώτο έτος και σημαντικά μειωμένο ρυθμό αύξησης το επόμενο, ενώ ακολουθεί έντονη κάμψη από το 2012.
- ΣΕΝΑΡΙΟ Γ: Αποτελεί προσέγγιση με βάση τα στοιχεία αποχωρήσεων της περιόδου 2006-2010. Επίσης γίνεται πρόβλεψη με γραμμική προβολή με βάση την οποία εκτιμάται ο συνολικός αριθμός αποχωρήσεων για την επόμενη τριετία. Τα μεγέθη υφίστανται διόρθωση προκειμένου να ληφθεί υπόψη σημαντικά αυξημένη τιμή του 2010. Η τάση για τα επόμενα χρόνια ακολουθεί το σενάριο Β με εντονότερη αύξηση το 2011 και αναλογική μείωση το 2012.

Πίνακας 5.15: Εκτίμηση αριθμού αποχωρήσεων 2011-2013

ΕΤΟΣ	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2010	44.526	44.526	44.526
2011	32.967	47.286	49.750
2012	24.409	27.566	43.293
2013	11.817	16.113	32.098
ΣΥΝΟΛΟ 11-13	69.194	90.965	125.142

5.4.3.3 Εκτίμηση αποχωρήσεων έκτακτου προσωπικού

Η εκτίμηση του απασχολούμενου έκτακτου προσωπικού την περίοδο 2011-2013 πραγματοποιείται βάσει των προβλεπόμενων από τις διατάξεις του Νόμου 3899/2010, με τον οποίο καθορίζονται, μεταξύ άλλων, οι ρυθμίσεις για τον περιορισμό των προσλήψεων στους κρατικούς φορείς, στο πλαίσιο του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ανωτέρω Νόμου, οι εγκρίσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και με συμβάσεις μίσθωσης έργου, περιορίζονται κατά 15% για το 2011 σε σχέση με τις αντίστοιχες εγκρίσεις του προηγούμενου έτους. Δεν προβλέπεται περαιτέρω μεταβολή του εν λόγω αριθμού το 2012 και 2013.

Αναφορικά με τον αριθμό των απασχολούμενων στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας stage, ελήφθησαν υπόψη τα στοιχεία του ΟΑΕΔ με βάση τα οποία ο αριθμός των απασχολούμενων σήμερα (Ιανουάριος 2011) ανέρχεται σε 4.000 των οποίων η συντριπτική πλειοψηφία των συμφωνητικών συνεργασίας θα λήξει εντός του 2011.

5.4.4 Εκτίμηση μέσης ετήσιας απασχόλησης 2011-2013

Με βάση τα στοιχεία που υπολογίστηκαν ανωτέρω, εκτιμάται το μέγεθος της απασχόλησης για το επόμενο διάστημα με εφαρμογή του κανόνα μιας πρόσληψης ανά πέντε αποχωρήσεις (1:5). Ο εκτιμώμενος αριθμός προσλήψεων παρουσιάζεται στον πίνακα 5.16.

Πίνακας 5.16: Πρόβλεψη προσλήψεων τακτικού προσωπικού

ΕΤΟΣ	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2011	8.905	8.905	8.905
2012	6.593	9.457	9.950
2013	4.882	5.513	8.659
ΣΥΝΟΛΟ 10-13	20.381	23.876	27.514

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η προσέγγιση της απασχόλησης για το διάστημα 2011-2013. Η μέση ετήσια απασχόληση υπολογίστηκε υπό την παραδοχή ότι οι προσλήψεις και αποχωρήσεις πραγματοποιούνται σταδιακά στη διάρκεια του έτους και κατά συνέπεια θα πρέπει να υπολογιστούν αναλογικά και στα δύο έτη.

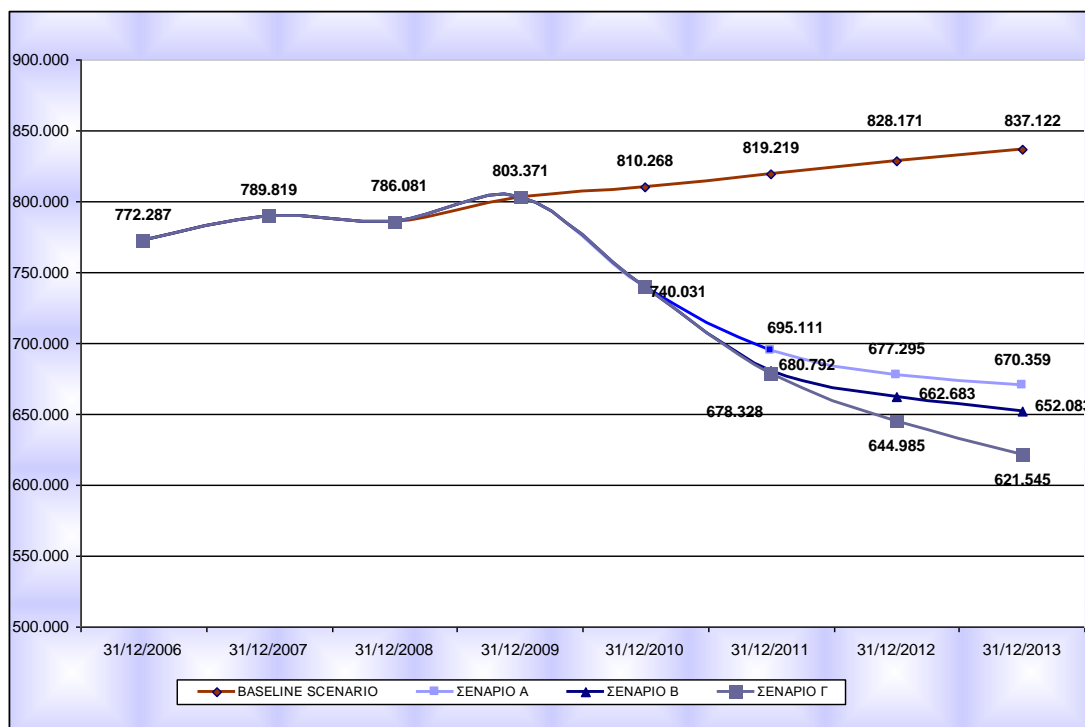
Πίνακας 5.17: Πρόβλεψη απασχόλησης στο δημόσιο τομέα

Έτος	BASELINE SCENARIO	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
31/12/2006	772.287	772.287	772.287	772.287
31/12/2007	789.819	789.819	789.819	789.819
31/12/2008	786.081	786.081	786.081	786.081
31/12/2009	803.371	803.371	803.371	803.371
31/12/2010	810.268	740.031	740.031	740.031
31/12/2011	819.219	695.111	680.792	678.328
31/12/2012	828.171	677.295	662.683	644.985
31/12/2013	837.122	670.359	652.083	621.545

Σημείωση: Η τιμή της απασχόλησης την 31/12/2010 για το baseline scenario αφορά εκτίμηση σχετικά με το επίπεδο της απασχόλησης - αν δεν είχαν επιβληθεί οι περιορισμοί στις προσλήψεις δημοσίων υπαλλήλων το 2010 - και όχι την πραγματική τιμή και παρατίθεται για λόγους σύγκρισης

Συγκεντρωτικά τα τρία σενάρια παρουσιάζονται στο διάγραμμα 5.20 που ακολουθεί.

Διάγραμμα 5.19: Διαχρονική εξέλιξη απασχόλησης τακτικού προσωπικού



Σημείωση: Η τιμή της απασχόλησης την 31/12/2010 για το baseline scenario αφορά εκτίμηση σχετικά με το επίπεδο της απασχόλησης αν δεν είχαν επιβληθεί οι περιορισμοί στις προσλήψεις δημοσίων υπαλλήλων το 2010 και όχι την πραγματική τιμή και παρατίθεται για λόγους σύγκρισης.

Συνολικά η διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο δημόσιο παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί. Σημειώνεται ότι για λόγους συγκρισιμότητας με τον πίνακα 5.1 έχει προστεθεί και η μεταβολή στους αιρετούς των ΟΤΑ λόγω του προγράμματος ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ.

Πίνακας 5.18: Σύνολο απασχόλησης στο δημόσιο τομέα

ΕΤΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ			ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ (εκτός αναπληρωτών)	ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ STAGE	ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΑΙΡΕΤΟΙ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΟΤΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		
	Σενάριο Α	Σενάριο Β	Σενάριο Γ					Σενάριο Α	Σενάριο Β	Σενάριο Γ
31.12.2006	645.042	645.042	645.042	117.718	9.527	127.245	21.286	793.573	793.573	793.573
31.12.2007	667.042	667.042	667.042	107.622	15.155	122.777	21.286	811.105	811.105	811.105
31.12.2008	679.575	679.575	679.575	86.577	19.929	106.506	21.286	807.367	807.367	807.367
31.12.2009	704.981	704.981	704.981	77.773	20.617	98.390	21.286	824.657	824.657	824.657
31.12.2010	678.115	678.115	678.115	48.303	13.613	61.916	21.286	761.317	761.317	761.317
31.12.2011	654.053	639.734	637.270	41.058	0	41.058	11.836	706.947	692.628	690.164
31.12.2012	636.237	621.625	603.927	41.058	0	41.058	11.836	689.131	674.519	656.821
31.12.2013	629.301	611.025	580.487	41.058	0	41.058	11.836	682.195	663.919	633.381

Η απασχόληση στο δημόσιο ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 5.19: Σύνολο απασχόλησης στο δημόσιο τομέα ως ποσοστό εργατικού δυναμικού

Έτος	Απασχολούμενοι στο Δημόσιο			Σύνολο Εργατικού Δυναμικού	Συμμετοχή απασχόλησης στο Δημόσιο		
	Σενάριο Α	Σενάριο Β	Σενάριο Γ		Σενάριο Α	Σενάριο Β	Σενάριο Γ
2006	772	772	772	5.135	15,0%	15,0%	15,0%
2007	790	790	790	5.190	15,2%	15,2%	15,2%
2008	786	786	786	5.169	15,2%	15,2%	15,2%
2009	803	803	803	5.229	15,4%	15,4%	15,4%
2010	740	740	740	5.261	14,1%	14,1%	14,1%
2011	695	681	678	5.272	13,2%	12,9%	12,9%
2012	677	663	645	5.286	12,8%	12,5%	12,2%
2013	670	652	622	5.299	12,7%	12,3%	11,7%

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση οικονομικών και χρηματοδοτικών υποθέσεων (ECFIN): *The European Adjustment Programme for Greece - Third Review, February 2011*

Τα μεγέθη Απασχολουμένων και Εργατικού Δυναμικού αφορούν εκτιμήσεις βάσει του Συστήματος Εθνικών Λογαριασμών. Διαφοροποιήσεις στα μεγέθη τους σε σχέση με τα αντίστοιχα της έρευνας εργατικού δυναμικού οφείλονται στη διαφορετική μετρητική βάση και εννοιολογική προσέγγιση των δύο μετρήσεων. Οι κυριότερες διαφορές αφορούν τον συνυπολογισμό των απασχολουμένων κάτω των 15 ετών και της διασυνοριακής εργασίας, καθώς και την συμπερίληψη των στρατεύσιμων.

Σημείωση: Στην απασχόληση δεν περιλαμβάνονται αιρετοί ΟΤΑ

Το ποσοστό της απασχόλησης στο δημόσιο παρουσιάζει μικρή αύξηση το διάστημα 2006-2009 κατά περίπου μισή ποσοστιαία μονάδα για να μειωθεί στη συνέχεια κατά περίπου 1,3% του εργατικού δυναμικού το 2010, ενώ η πτωτική πορεία συνεχίζεται μέχρι το 2013.

6 ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2011 – 2013

6.1 Εισαγωγή

Ο προσδιορισμός του μισθολογικού κόστους της απασχόλησης στο δημόσιο για το διάστημα 2011-2013, πέρα από την προσέγγιση του αριθμού απασχολουμένων, απαιτεί τη γνώση κατά το δυνατό λεπτομερέστερων στοιχείων σε ότι αφορά στο πραγματικό κόστος απασχόλησης του προσωπικού ανά φορέα και ενδεχομένως ανά κατηγορία δαπάνης. Η λεπτομερής προσέγγιση τόσο της αμοιβής των εργαζομένων όσο και του μισθολογικού κόστους αφενός να παρέχει σημαντική ακρίβεια και αφετέρου να επιτρέπει τον άμεσο υπολογισμό των οικονομικών επιπτώσεων από τις όποιες μεταβολές του προσωπικού ή και της ονομαστικής δαπάνης. Μια τέτοια αναλυτική προσέγγιση επιτρέπει:

- την ασφαλή εκτίμηση της οικονομικής επίπτωσης των αποχωρήσεων και προσλήψεων εφόσον είναι γνωστός ή μπορεί να εκτιμηθεί ο φορέας αποχώρησης ή πρόσληψης,
- την ακριβή εκτίμηση της οικονομικής επίπτωσης των μετατάξεων μεταξύ φορέων του δημοσίου ή από δημόσιες επιχειρήσεις προς το δημόσιο
- την ανάπτυξη και κοστολόγηση σεναρίων σε ότι αφορά τυχόν προτάσεις νέου μισθολογίου.

Η εν λόγω πληροφορία θα μπορεί να αντληθεί με μεγάλη ακρίβεια από τη βάση δεδομένων της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής με την ολοκλήρωση της, δηλαδή την ένταξη του συνόλου του προσωπικού του δημοσίου τομέα σε αυτή. Η μέχρι σήμερα ανάπτυξη της βάσης δεδομένων, η οποία καλύπτει σημαντικό μεν μέρος του προσωπικού αλλά μη αντιπροσωπευτικό, καθιστά το εν λόγω εγχείρημα επισφαλές. Τα διαθέσιμα στοιχεία από τη Βάση Δεδομένων της ΕΑΠ περιλαμβάνουν το σύνολο του προσωπικού των υπουργείων Οικονομικών, Προστασίας του Πολίτη και Εθνικής Άμυνας και μικρό δείγμα του υπολοίπου προσωπικού το οποίο αφορά συγκεκριμένες διευθύνσεις και υπουργεία. Κατά συνέπεια η αξιοποίηση των εν λόγω μεγεθών και η προβολή τους στο σύνολο της απασχόλησης μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές παρανοήσεις και εξαγωγή λανθασμένων συμπερασμάτων.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω επιλέχθηκε η προσέγγιση του κόστους να γίνει στη βάση των διαθέσιμων στοιχείων τα οποία αφορούν στα εξής:

- Στοιχεία εκτέλεσης Τακτικού Προϋπολογισμού του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους για τα έτη 2006, 2007, 2008, 2009 και 2010 με ανάλυση ανά ΚΑΕ και ανά φορέα. Δεδομένου ότι τα στοιχεία του τακτικού προϋπολογισμού δεν περιλαμβάνουν τη δαπάνη προσωπικού των ΟΤΑ, έγινε προσαρμογή

των στοιχείων λαμβάνοντας υπόψη την αναλογία του προσωπικού των ΟΤΑ στο σύνολο του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα.

- Απολογιστικά στοιχεία κόστους μισθοδοσίας για τους μήνες Ιούνιο έως και Δεκέμβριο 2010 του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους με ανάλυση ανά τομέα πολιτικής, φορέα ή κατά περίπτωση ομάδα φορέων και ανά σχέση εργασίας. Τα εν λόγω στοιχεία περιλαμβάνουν ανά σχέση εργασίας (μόνιμοι, ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ, Ειδικά μισθολόγια, stage, μετακλητοί, κλπ), τον αριθμό προσωπικού καθώς και κόστος μισθοδοσίας με ανάλυση σε βασικό μισθό, χρονοεπίδομα, σύνολο λοιπών επιδομάτων, αμοιβή υπερωριών, αποζημίωση συλλογικών οργάνων, λοιπές αμοιβές και εισφορές εργοδότη. Τα στοιχεία περιλαμβάνουν τη δαπάνη μισθοδοσίας για μεγάλο αριθμό φορέων, συμπεριλαμβανομένων των ΟΤΑ, καλύπτοντας ποσοστό προσωπικού άνω του 90%. Επίσης, αφορούν τους μήνες Ιούνιο έως και Δεκέμβριο 2010 κατά τους οποίους εκτιμάται ότι έχουν ενσωματωθεί οι μεταβολές αμοιβών που επήλθαν κατά το 2010. Στον υπολογισμό του μέσου κόστους εξαιρέθηκαν οι μήνες Ιούλιος και Νοέμβριος λόγω συμπερίληψης του επιδόματος αδείας και Χριστουγέννων αντίστοιχα.
- Προβλεπόμενες αμοιβές βάσει ισχύοντος μισθολογίου, όπως προσδιορίζεται από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους. Βάσει των εν λόγω στοιχείων εκτιμήθηκε η διαφοροποίηση αμοιβής των νεοεισερχόμενων και αποχωρούντων καθώς επίσης και η επίπτωση της ωρίμανσης (μεταβολή κλιμακίου) στο ετήσιο κόστος απασχόλησης.

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε συνοπτικά περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

- Εκτίμηση της μισθολογικής δαπάνης σε ότι αφορά το βασικό σενάριο (baseline scenario), με χρήση των απολογιστικών στοιχείων εκτέλεσης τακτικού προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2009. Τα στοιχεία του τακτικού προϋπολογισμού δεν περιλαμβάνουν τη δαπάνη προσωπικού των ΟΤΑ και για το λόγο αυτό έγινε προσαρμογή λαμβάνοντας υπόψη την αναλογία του προσωπικού των ΟΤΑ στο σύνολο του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα (πίνακας 6.1).

Στα απολογιστικά στοιχεία της υπό εξέταση περιόδου, παρατηρήθηκε σημαντική απόκλιση στην δαπάνη με κωδικό 0570 μεταξύ των ετών 2006-2007 (μηδενική δαπάνη) και του 2009 (περίπου 900 εκατ. €), καθώς ο συγκεκριμένος ΚΑΕ συμπεριλαμβάνει παροχές και επιδόματα των καταργηθέντων με το Ν. 3697/2008 ειδικών λογαριασμών. Με σκοπό την ασφαλέστερη εξαγωγή εκτιμήσεων και συμπερασμάτων για την εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης στην υπό εξέταση περίοδο, πραγματοποιήθηκε προσαρμογή της εν λόγω δαπάνης, βάσει του ποσοστού συμμετοχής της

συγκεκριμένης κατηγορίας εξόδων στο σύνολο της μισθολογικής δαπάνης κατά το 2009.

- Εκτίμηση της πραγματικής δαπάνης του 2010 από τα στοιχεία εκτέλεσης του τακτικού προϋπολογισμού επίσης με διόρθωση προκειμένου η δαπάνη να αφορά στο σύνολο του προσωπικού.
- Για τα έτη 2011, 2012 και 2013 εκτιμήθηκε η οικονομική επίπτωση από τις μεταβολές προσωπικού ως εξής:
 - ✓ Εκτιμήθηκε το μέσο ετήσιο κόστος ανά σχέση εργασίας με βάση τα διαθέσιμα απολογιστικά στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους για τους μήνες Ιούνιο, Αύγουστο, Σεπτέμβριο, Οκτώβριο και Νοέμβριο 2010. Ειδικότερα καταχωρήθηκε το σύνολο των διαθέσιμων στοιχείων ανά φορέα με ανάλυση ανά σχέση εργασίας-κατηγορία προσωπικού (μόνιμοι, ειδικά μισθολόγια, ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ, stage, μετακλητοί κλπ) και ανά κατηγορία δαπάνης (βασικός μισθός, επιδόματα, υπερωρίες, κλπ). Ακολούθησε εκκαθάριση των στοιχείων με την εξαίρεση των περιπτώσεων που υπήρχε δαπάνη χωρίς να παρατίθεται αριθμός προσωπικού ή το αντίθετο. Τα στοιχεία ομαδοποιήθηκαν και εξήχθη μέσο μηνιαίο κόστος ανά σχέση εργασίας.
 - ✓ Με βάση τα στοιχεία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους σε ότι αφορά στις προβλεπόμενες αμοιβές εκτιμήθηκε η διαφοροποίηση της αμοιβής για το νεοεισερχόμενο στο δημόσιο και τον προς συνταξιοδότηση, καθώς και η μέση ετήσια επίπτωση της ωρίμανσης στις αμοιβές
 - ✓ Υπολογίστηκε η μεταβολή του κόστους κάθε έτους σε σχέση με το προηγούμενο συναρτήσει του αριθμού των απασχολούμενων, του αριθμού των αποχωρήσεων και του αριθμού των προσλήψεων.
 - ✓ Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι η πρόβλεψη κόστους έγινε με βάση το μέσο μηνιαίο κόστος του 2010 μετά τις περικοπές. Η εν λόγω αμοιβή καταβάλλεται για εργασία 37,5 ωρών την εβδομάδα εξαιρουμένων ειδικών περιπτώσεων (εκπαιδευτικών, στρατιωτικών, κλπ) οι δε αμοιβές που υπολογίστηκαν αφορούν σε πλήρη απασχόληση κατά το ισχύον ωράριο.

6.2 Διαχρονική εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης του δημοσίου

6.2.1 Μισθολογική δαπάνη του δημοσίου 2006-2010

Η εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης παρουσιάζεται βάσει των απολογιστικών στοιχείων εκτέλεσης του προϋπολογισμού της περιόδου 2006-2010, του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους. Αναλυτικά τα στοιχεία παρατίθενται στον Πίνακα 6.1.

Τα στοιχεία αφορούν στον τακτικό προϋπολογισμό όπου περιλαμβάνονται τα Υπουργεία, οι Γενικές Γραμματείες Περιφερειών και οι Περιφερειακές Υπηρεσίες των Υπουργείων, ενώ δεν περιλαμβάνεται η μισθολογική δαπάνη για το προσωπικό των ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού). Για το σκοπό αυτό έγινε εκτίμηση της δαπάνης σε ότι αφορά στο προσωπικό των ΟΤΑ η οποία στηρίχθηκε στην αναλογία του προσωπικού στο σύνολο.

Στα πρωτογενή στοιχεία που παρασχέθηκαν από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, παρατηρήθηκε σημαντική απόκλιση στην δαπάνη με κωδικό 0570 «οικονομικές ενισχύσεις». Ο συγκεκριμένος ΚΑΕ ο οποίος περιλαμβάνει παροχές και επιδόματα των καταργηθέντων με το Ν.3697/2008 ειδικών λογαριασμών ήταν μηδενικός το διάστημα 2006-2008, παρουσίαζε μικρή δαπάνη το 2008, ενώ το 2009 έφτασε περίπου τα 900 εκατ. €. Με σκοπό την ασφαλέστερη εξαγωγή εκτιμήσεων και συμπερασμάτων για την εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης στην υπό εξέταση περίοδο, πραγματοποιήθηκε προσαρμογή της εν λόγω δαπάνης, βάσει του ποσοστού συμμετοχής της συγκεκριμένης κατηγορίας εξόδων στο σύνολο της μισθολογικής δαπάνης κατά το 2009.

Πίνακας 6.1: Εξέλιξη μισθολογικής δαπάνης στο δημόσιο 2006-2010

	ΚΑΕΧ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	2006 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2007 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2008 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2009 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2010 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ
ΠΡΟΕΔΡΙΚΗ ΧΟΡΗΓΙΑ, ΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΚΛΠ	0110	Προεδρική χορηγία	615.530	629.149	641.245	647.427	1.012.179
	0120	Βουλευτικές αποζημιώσεις και επιδόματα	38.724.865	38.687.880	43.115.950	42.105.987	38.300.780
	0130	Εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση των βουλευτών	1.281.654	938.606	1.855.985	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	0100	Προεδρική χορηγία, βουλευτικές αποζημιώσεις κ.λπ.	40.622.048	40.255.636	45.613.180	42.753.414	39.312.959
ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ((ΜΟΝΙΜΟΙ & ΙΔΑΧ)	0200	Αμοιβές πολιτικών υπαλλήλων (τακτικοί & Ι.Δ.Α.Χ.)	0	0	0	0	11.574
	0210	Βασικός μισθός-γενικά επιδόματα	6.668.737.761	7.021.686.016	7.295.422.331	7.438.896.871	6.786.597.988
	0220	Ειδικά επιδόματα	227.587.027	294.320.927	405.559.223	498.671.729	431.474.105
	0230	Κλαδικά επιδόματα	866.166.946	931.631.083	1.007.765.255	1.082.776.389	917.005.845
	0240	Αποδοχές υπαλλήλων του διπλωματικού κλάδου και άλλων συναφών κατηγοριών	69.527.133	74.701.661	79.937.779	82.466.447	69.173.287
	0250	Αποδοχές μελών Δ.Ε.Π.- Α.Ε.Ι., εκπαιδευτικού προσωπικού Τ.Ε.Ι. κ.λπ.	499.716.387	517.332.172	530.657.585	538.810.637	475.781.977
	0260	Αποδοχές δικαστικών λειτουργών, κύριου προσωπικού Ν.Σ.Κ. και ιατροδικαστών	189.437.222	197.400.889	356.195.271	429.636.974	320.101.791
	0270	Αποδοχές γιατρών ΕΣΥ	567.572.764	588.972.325	615.461.061	745.598.510	685.261.912
	0280	Διάφορες αποζημιώσεις	223.463.142	200.589.306	208.620.608	260.266.432	223.068.817
	0290	Εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση	370.129.388	441.453.228	495.660.858	523.125.371	502.308.158
ΣΥΝΟΛΟ	0200	Αμοιβές πολιτικών υπαλλήλων (τακτικοί & Ι.Δ.Α.Χ.)	9.682.337.770	10.268.087.607	10.995.279.969	11.600.249.360	10.410.773.879

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

	ΚΑΕΧ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	2006 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2007 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2008 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2009 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2010 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ
ΑΜΟΙΒΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ	0300	Αμοιβές υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ. ορισμένου χρόνου και ειδικών κατηγοριών	0	0	0	0	105.760
	0310	Βασικός μισθός εκτάκτων	0	0	0	0	75.821
	0320	Γενικά επιδόματα εκτάκτων υπαλλήλων	0	0	0	0	66.585
	0330	Αποδοχές προσωπικού μερικής απασχόλησης	2.318.106	1.983.540	727.725	1.599.547	622.825
	0340	Αποδοχές εργατοτεχνικού, εποχιακού και λοιπού προσωπικού	273.090.513	280.998.378	336.962.393	353.430.037	303.400.915
	0350	Εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση	64.382.453	66.601.900	85.627.044	92.098.659	80.586.493
	0360	Διάφορες αποζημιώσεις εκτάκτων υπαλλήλων	0	0	0	0	21.639
	0370	Αποδοχές ειδικών κατηγοριών	16.005.451	16.933.424	18.216.747	21.848.555	20.415.242
	0380	Διάφορες αποζημιώσεις	1.684.336	14.925.982	1.469.199	1.373.646	1.417.287
	0390	Αποδοχές υπαλλήλων του διπλωματικού σώματος	0	0	0	0	23.553
ΣΥΝΟΛΟ	0300	Αμοιβές υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ. ορισμένου χρόνου και ειδικών κατηγοριών	357.480.859	381.443.224	443.003.108	470.350.445	406.736.121
ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΑ, ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΛΛΑΣ, ΛΣ, ΠΣ, ΚΑΙ ΑΓΡΟΦΥΛΑΚΗΣ	0410	Βασικός μισθός	1.754.126.589	1.849.565.289	2.051.188.374	2.083.912.748	1.854.716.441
	0420	Γενικά επιδόματα	1.045.855.556	1.075.044.224	1.129.522.396	1.135.275.108	1.060.707.817
	0430	Ειδικά επιδόματα	721.213.625	751.741.254	809.803.105	844.502.298	765.037.011
	0450	Εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση	20.430.741	21.319.027	26.375.370	26.014.776	25.519.077
	0480	Διάφορες αποζημιώσεις	110.343.494	144.977.806	123.459.529	127.317.350	102.617.351
ΣΥΝΟΛΟ	0400	Αμοιβές στρατιωτικών γενικά, οργάνων ΕΛ.ΑΣ, Λ.Σ., Π.Σ. και Αγροφυλακής	3.651.970.005	3.842.647.601	4.140.348.773	4.217.022.281	3.808.597.696

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

	ΚΑΕΧ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	2006 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2007 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2008 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2009 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ	2010 ΤΑΚΤΙΚΟΣ Π/Υ
ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ	0510	Πρόσθετες παροχές (περιλαμβάνονται και οι ασφαλιστικές εισφορές)	552.889.186	602.147.002	556.534.800	750.182.681	576.311.784
	0520	Πρόσθετες παροχές εκτάκτων υπαλλήλων γενικά	0	0	0	0	21.744
	0530	Πρόσθετες παροχές εκτάκτων στρατιωτικών γενικά	0	0	0	0	5.987
	0540	Υγειονομική περίθαλψη ασφαλισμένων του δημοσίου κλπ.	52.745.971	62.026.219	60.555.934	62.187.240	61.558.357
	0550	Λοιπά έξοδα ασφαλισμένων του δημοσίου	1.085.299	1.282.976	1.171.881	1.105.034	1.019.820
	0560	Λοιπές παροχές, αποζημιώσεις και οικονομικές ενισχύσεις	332.249.591	349.756.784	359.645.102	514.347.246	416.189.498
	0570	Οικονομικές ενισχύσεις	739.918.642	784.111.196	837.292.859	890.552.151	768.266.531
ΣΥΝΟΛΟ	0500	Πρόσθετες και παρεπόμενες παροχές	1.678.888.690	1.799.324.176	1.815.200.576	2.218.374.352	1.823.373.721
ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ Π/Υ			15.411.299.373	16.331.758.244	17.439.445.606	18.548.749.853	16.488.794.376
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΟΤΑ			2.177.423.972	2.269.329.212	2.415.157.680	2.909.409.078	2.627.118.368
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ			17.588.723.345	18.601.087.455	19.854.603.287	21.458.158.931	19.115.912.744

Πηγή: Υπουργείο Οικονομικών / Στοιχεία εκτέλεσης προϋπολογισμού

Σημειώσεις:

- 1. Η Προεδρική χορηγία για το 2010 δεν είναι συγκρίσιμη με προηγούμενα χρόνια γιατί περιλαμβάνει κονδύλι (ΚΑΕ 113) ύψους 432.000 ευρώ το οποίο υλοποιείται από λοιπούς φορείς.*
- 2. Η μισθολογική δαπάνη σε ότι αφορά τους ΟΤΑ εκτιμήθηκε με βάση την αναλογία προσωπικού*
- 3. Έγινε αναλογική προσαρμογή του ΚΑΕ 570 για τα έτη πριν του 2009. Ο ΚΑΕ 570 αφορά σε παροχές και επιδόματα καταργηθέντων με το Ν.3697/08 λογαριασμών. Ο ΚΑΕ μέχρι το 2007 ήταν μηδενικός και το 2008 πολύ χαμηλό ποσό, λόγω καταχώρησης των εν λόγω ποσών κατά κανόνα σε ειδικούς λογαριασμούς*

6.2.2 Μισθολογική δαπάνη και αμοιβές 2010

6.2.2.1 Ετήσια μεταβολή

Στον πίνακα 6.2 αποτυπώνεται η μεταβολή της μισθολογικής δαπάνης για το 2010 ανά κατηγορία αμοιβών (ΚΑΕ). Είναι εμφανής η σημαντική μείωση της δαπάνης ανά ομάδα η οποία οφείλεται κατά κύριο λόγο στη σημαντική μείωση των αμοιβών στο δημόσιο (Ν.3833/2010 και Ν.3845/2010) και δευτερευόντως στη μείωση της απασχόλησης κατά το ίδιο έτος. Τα στοιχεία αυτά αφορούν δαπάνη μισθοδοσίας για Υπουργεία, Γενικές Γραμματείες Περιφερειών και Περιφερειακές Υπηρεσίες των Υπουργείων, ενώ δεν περιλαμβάνονται οι μισθολογικές δαπάνες των απασχολούμενων σε ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού).

Πίνακας 6.2: Μεταβολή μισθολογικής δαπάνης ανά ΚΑΕ 2009-2010

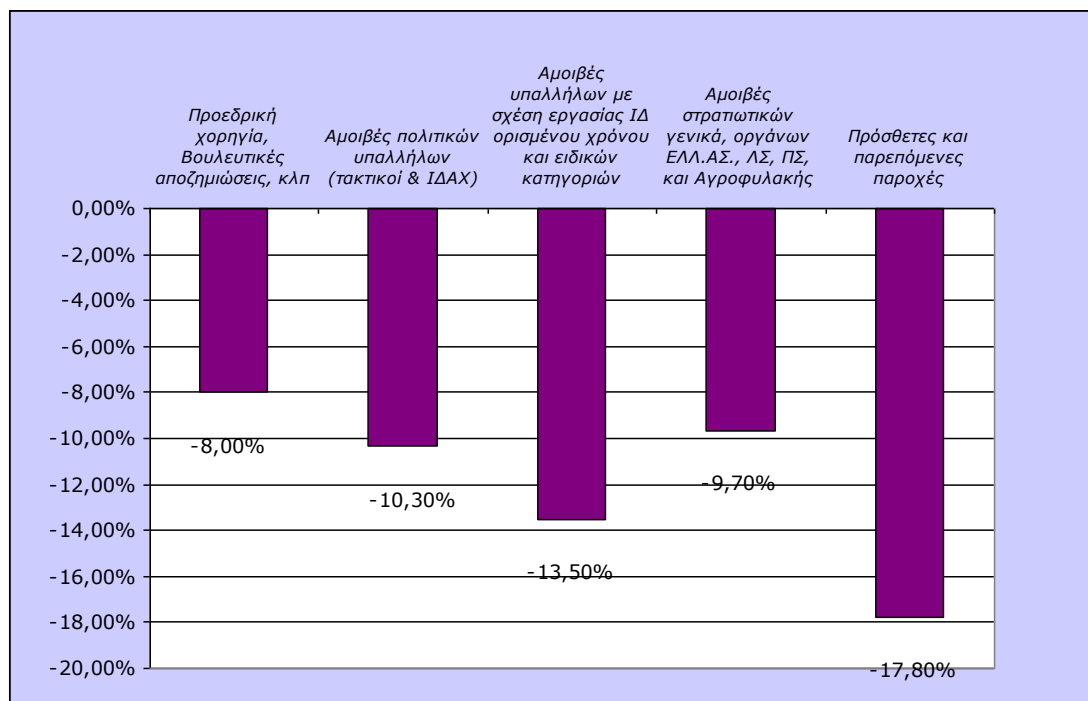
	ΚΑΕΧ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΜΕΤΑΒΟΛΗ 2009-2010
ΠΡΟΕΔΡΙΚΗ ΧΟΡΗΓΙΑ, ΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΚΛΠ	0110	Προεδρική χορηγία	56,3%
	0120	Βουλευτικές αποζημιώσεις και επιδόματα	-9,0%
	0130	Εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση των βουλευτών	
ΣΥΝΟΛΟ	0100	Προεδρική χορηγία, βουλευτικές αποζημιώσεις κ.λπ.	-8,0%
ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΜΟΝΙΜΟΙ & ΙΔΑΧ)	0200	Αμοιβές πολιτικών υπαλλήλων (τακτικοί & Ι.Δ.Α.Χ.)	
	0210	Βασικός μισθός-γενικά επιδόματα	-8,8%
	0220	Ειδικά επιδόματα	-13,5%
	0230	Κλαδικά επιδόματα	-15,3%
	0240	Αποδοχές υπαλλήλων του διπλωματικού κλάδου και άλλων συναφών κατηγοριών	-16,1%
	0250	Αποδοχές μελών Δ.Ε.Π.- Α.Ε.Ι., εκπαιδευτικού προσωπικού Τ.Ε.Ι. κ.λπ.	-11,7%
	0260	Αποδοχές δικαστικών λειτουργών, κύριου προσωπικού Ν.Σ.Κ. και ιατροδικαστών	-25,5%
	0270	Αποδοχές γιατρών ΕΣΥ	-8,1%
	0280	Διάφορες αποζημιώσεις	-14,3%
0290	Εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση	-4,0%	
ΣΥΝΟΛΟ	0200	Αμοιβές πολιτικών υπαλλήλων (τακτικοί & Ι.Δ.Α.Χ.)	-10,3%
ΑΜΟΙΒΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ	0300	Αμοιβές υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ. ορισμένου χρόνου και ειδικών κατηγοριών	
	0310	Βασικός μισθός εκτάκτων	
	0320	Γενικά επιδόματα εκτάκτων υπαλλήλων	
	0330	Αποδοχές προσωπικού μερικής απασχόλησης	-61,1%
	0340	Αποδοχές εργατοτεχνικού, εποχιακού και λοιπού προσωπικού	-14,2%
	0350	Εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση	-12,5%
	0360	Διάφορες αποζημιώσεις εκτάκτων υπαλλήλων	
	0370	Αποδοχές ειδικών κατηγοριών	-6,6%
	0380	Διάφορες αποζημιώσεις	3,2%
0390	Αποδοχές υπαλλήλων του διπλωματικού σώματος		
ΣΥΝΟΛΟ	0300	Αμοιβές υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ. ορισμένου χρόνου και ειδικών κατηγοριών	-13,5%

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

	ΚΑΕΧ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΜΕΤΑΒΟΛΗ 2009-2010
ΑΜΟΙΒΕΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΑ, ΟΡΓΑΝΩΝ ΕΛΛΑΣ, ΛΣ, ΠΣ, ΚΑΙ ΑΓΡΟΦΥΛΑΚΗΣ	0410	Βασικός μισθός	-11,0%
	0420	Γενικά επιδόματα	-6,6%
	0430	Ειδικά επιδόματα	-9,4%
	0450	Εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση	-1,9%
	0480	Διάφορες αποζημιώσεις	-19,4%
ΣΥΝΟΛΟ	0400	Αμοιβές στρατιωτικών γενικά, οργάνων ΕΛ.ΑΣ, Λ.Σ., Π.Σ. και Αγροφυλακής	-9,7%
ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ	0510	Πρόσθετες παροχές (περιλαμβάνονται και οι ασφαλιστικές εισφορές)	-23,2%
	0520	Πρόσθετες παροχές εκτάκτων υπαλλήλων γενικά	
	0530	Πρόσθετες παροχές εκτάκτων στρατιωτικών γενικά	
	0540	Υγειονομική περίθαλψη ασφαλισμένων του δημοσίου κλπ.	-1,0%
	0550	Λοιπά έξοδα ασφαλισμένων του δημοσίου	-7,7%
	0560	Λοιπές παροχές, αποζημιώσεις και οικονομικές ενισχύσεις	-19,1%
	0570	Οικονομικές ενισχύσεις	-13,7%
ΣΥΝΟΛΟ	0500	Πρόσθετες και παρεπόμενες παροχές	-17,8%
ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ Π/Υ			-11,1%
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΑΠΑΝΗΣ ΟΤΑ			-9,7%
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ			-10,9%

Πηγή: Στοιχεία Γ.Λ.Κ.

Διάγραμμα 6.1: Μεταβολής μισθολογικής δαπάνης ανά κατηγορία (2009-2010)



Πηγή: Στοιχεία ΓΛΚ – Εκτέλεση προϋπολογισμού 2009 και 2010

Στο διάγραμμα 6.1 παρουσιάζεται σχηματικά η ποσοστιαία μείωση μισθολογικής δαπάνης το διάστημα 2009-2010 ανά ευρύτερη κατηγορία δαπανών. Βάσει του νέου περιβάλλοντος, όπως αυτό διαμορφώθηκε με την υιοθέτηση της εισοδηματικής πολιτικής και πολιτικής προσλήψεων του έτους 2010, επήλθε σημαντική μείωση της μισθοδοτικής δαπάνης το 2010 κατά 11% σε σχέση με το προηγούμενο έτος (μη συμπεριλαμβανομένου του κόστους προσωπικού των ΟΤΑ). Η μεγαλύτερη μείωση παρατηρείται στις πρόσθετες και παρεπόμενες παροχές (18%) όπου ενδεικτικά περιλαμβάνονται αποζημιώσεις για υπερωριακή απασχόληση, συμμετοχή σε επιτροπές, εξαιρέσιμα και νυχτερινά, δαπάνες υγειονομικής περίθαλψης, εφημερίες γιατρών ΕΣΥ, επιδόματα καταργηθέντων ειδικών λογαριασμών, ενώ ακολουθούν οι αμοιβές υπαλλήλων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου (13,5%) και οι αμοιβές τακτικών υπαλλήλων (10%).

Η μεταβολή ανά ομάδα φορέων παρουσιάζεται στον πίνακα 6.3.

Πίνακας 6.3: Μεταβολή μισθολογικής δαπάνης ανά ομάδα φορέων 2009-2010

Ομάδα Φορέων	Έτος		Ετήσια Μεταβολή
	2009	2010	
Υπουργεία	17.543.593.231	15.651.434.804	-10,8%
Περιφερειακές Υπηρεσίες Υπουργείων	149.173.984	130.570.873	-12,5%
Γενικές Γραμματείες Περιφερειών	855.982.638	706.788.698	-17,4%
ΣΥΝΟΛΟ	18.548.749.853	16.488.794.376	-11,1%

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΓΛΚ

6.2.2.2 Μηνιαίο κόστος απασχόλησης 2010

Εξετάστηκαν οι αναλυτικές καταστάσεις αποτύπωσης της μισθοδοσίας φορέων του δημοσίου για το διάστημα Ιούνιος 2010 έως Δεκέμβριος 2010, που συγκεντρώνει το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους. Τα στοιχεία περιλαμβάνουν τη μισθολογική δαπάνη και τον αριθμό προσωπικού ανά φορέα με ανάλυση ανά σχέση εργασίας-κατηγορία προσωπικού (μόνιμοι, ειδικά μισθολόγια, ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ, stage, μετακλητοί κλπ) και ανά κατηγορία δαπάνης (βασικός μισθός, επιδόματα, υπερωρίες, αποζημίωση για συμμετοχή σε επιτροπές, εργοδοτικές εισφορές, κλπ).

Ειδικότερα καταχωρήθηκε το σύνολο των διαθέσιμων στοιχείων ανά φορέα με τη διαθέσιμη ανάλυση ανά σχέση εργασίας-κατηγορία προσωπικού και ανά κατηγορία

δαπάνης. Ακολούθησε εκκαθάριση των στοιχείων με την εξαίρεση των περιπτώσεων που υπήρχε δαπάνη χωρίς να παρατίθεται αριθμός προσωπικού ή το αντίθετο. Επίσης στους τελικούς υπολογισμούς εξαιρέθηκαν οι μήνες Ιούλιος και Δεκέμβριος διότι τα διαθέσιμα στοιχεία συμπεριελάμβαναν σε κάποιο βαθμό το επίδομα αδείας και Χριστουγέννων αντίστοιχα, επίσης τα στοιχεία του Δεκεμβρίου κάλυπταν σημαντικά μικρότερο αριθμό φορέων.

Τα στοιχεία ομαδοποιήθηκαν και εξήχθη το μέσο μηνιαίο κόστος ανά σχέση εργασίας. Το μέσο μηνιαίο κόστος ανά εργαζόμενο ανά σχέση εργασίας υπολογίστηκε με βάση τα αναλυτικά στοιχεία κόστους μισθοδοσίας ως σταθμισμένος μέσος των διαφόρων περιπτώσεων.

Στον πίνακα 6.4 παρουσιάζεται η μέση αμοιβή ανά εργαζόμενο ανά υπουργείο.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα στοιχεία αφορούν τη μέση μηνιαία αμοιβή πλήρους απασχόλησης με εξαίρεση τις ειδικές συνθήκες που διέπουν τα προγράμματα μαθητείας Stage. Για το διοικητικό προσωπικό η αμοιβή αυτή αφορά σε εργασία 37,5 ωρών την εβδομάδα.

Στο διάγραμμα 6.2 παρουσιάζεται η μέση μηνιαία αμοιβή προσωπικού ανά φορέα με βάση τα στοιχεία των μηνών Ιουνίου, Αυγούστου, Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου και Νοεμβρίου.

Πίνακας 6.4: Μέση μηνιαία αμοιβή ανά εργαζόμενο – Στοιχεία Ιουνίου, Αυγούστου, Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου και Νοεμβρίου 2010

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/ΦΟΡΕΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	ΙΔΑΧ	ΕΙΔΙΚΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	ΛΟΙΠΟΙ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ STAGE
ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ	2.751 €	3.141 €	0 €	2.143 €	0 €	0 €
ΠΡΟΕΔΡΙΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ	0 €	1.988 €	0 €	0 €	5.298 €	0 €
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	1.956 €	2.000 €	1.525 €	1.312 €	1.094 €	μ/δ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	2.997 €	2.303 €	5.235 €	1.620 €	2.921 €	0 €
ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	4.917 €	3.556 €	7.799 €	3.297 €	2.648 €	0 €
ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.532 €	2.730 €	1.691 €	1.989 €	1.371 €	575 €
ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ - ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ & ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ	2.842 €	3.131 €	2.175 €	2.408 €	2.778 €	0 €
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	1.628 €	2.949 €	1.260 €	1.898 €	1.789 €	0 €
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	1.865 €	1.493 €	2.886 €	1.515 €	2.226 €	0 €
ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ & ΔΙΚΤΥΩΝ	3.022 €	1.995 €	1.509 €	2.009 €	2.272 €	700 €
ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	2.106 €	2.147 €	3.952 €	482 €	2.234 €	0 €
ΥΓΕΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	1.785 €	2.010 €	4.677 €	2.564 €	2.240 €	μ/δ
ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ & ΤΡΟΦΙΜΩΝ	1.899 €	2.005 €	2.756 €	1.512 €	2.961 €	0 €
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	2.307 €	1.955 €	1.961 €	2.139 €	1.844 €	507 €
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	1.922 €	3.082 €	4.878 €	570 €	2.505 €	0 €
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	1.401 €	1.624 €	1.893 €	1.557 €	585 €	465 €
ΘΑΛΑΣΣΙΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΝΗΣΩΝ & ΑΛΙΕΙΑΣ	1.840 €	2.124 €	952 €	1.450 €	1.770 €	0 €
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	1.788 €	1.937 €	569 €	1.475 €	1.875 €	0 €
ΑΣΕΠ	2.536 €	2.975 €	4.426 €	0 €	0 €	0 €

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/ΦΟΡΕΑΣ	ΜΟΝΙΜΟΙ	ΙΔΑΧ	ΕΙΔΙΚΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	ΛΟΙΠΟΙ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ STAGE
Γ.Γ. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ – Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	1.670 €	2.837 €	0 €	1.025 €	3.182 €	0 €
Γ.Γ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ & ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ & ΕΘΝΙΚΗ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ	2.410 €	1.346 €	562 €	1.008 €	2.102 €	388 €
Γ.Γ. ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	1.424 €	1.482 €	0 €	1.510 €	2.109 €	0 €
Ε.Σ.Ρ.	1.514 €	3.349 €	2.906 €	0 €	0 €	0 €
Ε.Υ.Π.	1.895 €	1.930 €	0 €	0 €	0 €	0 €

Πηγή: ΓΛΚ Μηνιαίες Καταστάσεις Αριθμού Υπαλλήλων & Δαπανών Μισθοδοσίας Ιουνίου, Αυγούστου, Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου και Νοεμβρίου 2010

Σημειώσεις:

Στο συνολικό κόστος συμπεριλαμβάνονται: βασικός μισθός, χρονοεπίδομα, σύνολο επιδομάτων, υπερωρίες, αποζημίωση συλλογικών οργάνων, νυχτερινά, πέραν του πενθημέρου, αυξημένης επιχειρησιακής ετοιμότητας και εργοδοτικές εισφορές)

Στους διοικητικούς υπαλλήλους του ΥΠΕΞ που υπηρετούν σε Υπηρεσίες του Εξωτερικού, καταβάλλεται επίδομα υπηρεσίας αλλοδαπής, το οποίο κυμαίνεται ανάλογα με την κατηγορία του υπαλλήλου και τη χώρα, από 1.606 € έως 8.520 € περίπου.

Στους διπλωματικούς υπαλλήλους που υπηρετούν στο εξωτερικό, καταβάλλεται επιπλέον επίδομα υπηρεσίας αλλοδαπής (ΕΥΑ), το οποίο διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα και κυμαίνεται από 2.409 € έως 11.360 €.

Η μέση μηνιαία αμοιβή για τα προγράμματα μαθητείας stage παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις οι οποίες πιθανολογείται ότι οφείλονται σε απασχόληση για μέρος του μήνα, για το σκοπό αυτό εξαιρέθηκαν οι ακραίες τιμές

Πίνακας 6.5: Προσδιορισμός μέσου μηνιαίου κόστους ανά εργαζόμενο

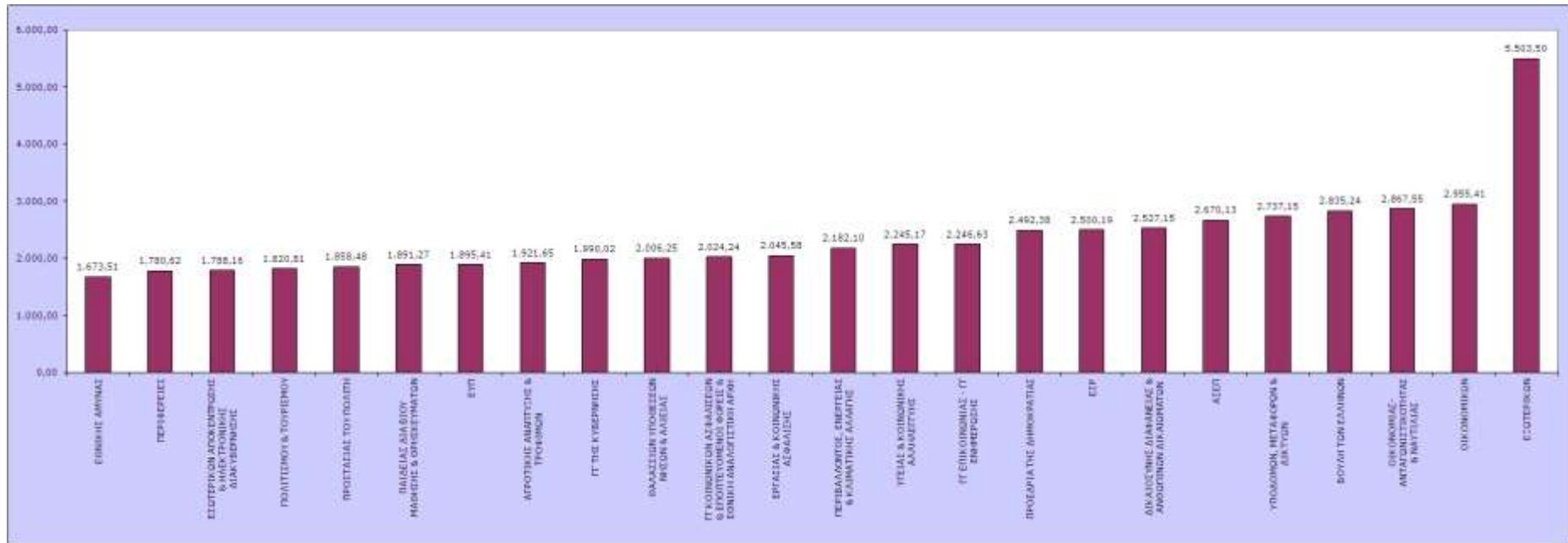
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ		ΜΟΝΙΜΟΙ	ΙΔΑΧ	ΕΙΔΙΚΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	ΛΟΙΠΟΙ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ STAGE	ΣΥΝΟΛΟ
ΙΟΥΝΙΟΣ 2010	ΚΟΣΤΟΣ (€)	735.024.119	61.317.199	387.558.055	76.620.416	32.770.522	1.032.957	1.294.323.267
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	386.906	36.545	190.066	54.300	23.254	1.221	692.292
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	1.900	1.678	2.039	1.411	1.409	846	1.870
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2010	ΚΟΣΤΟΣ (€)	600.007.975	55.273.336	412.857.764	53.042.943	61.217.867	356.561	1.182.756.445
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	322.031	28.625	197.738	27.726	21.339	1.466	598.925
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	1.863	1.931	2.088	1.913	2.869	243	1.975
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2010	ΚΟΣΤΟΣ (€)	762.000.224	79.602.652	440.518.994	83.226.354	1.910.114	228.753	1.367.487.091
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	385.968	40.621	201.670	45.104	1.468	1.952	676.783
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	1.974	1.960	2.184	1.845	1.301	117	2.021
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2010	ΚΟΣΤΟΣ (€)	726.961.689	80.415.117	416.635.590	90.295.054	1.879.871	359.804	1.316.547.124
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	377.873	40.471	196.360	49.648	1.145	1.590	667.087
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	1.924	1.987	2.122	1.819	1.642	226	1.974
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2010	ΚΟΣΤΟΣ (€)	694.544.380	73.148.254	439.907.514	80.494.902	1.685.397	308.138	1.290.088.585
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	347.357	35.316	193.809	36.902	784	1.283	615.451
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	2.000	2.071	2.270	2.181	2.150	240	2.096
ΣΥΝΟΛΟ	ΚΟΣΤΟΣ (€)	3.518.538.386	349.756.558	2.097.477.917	383.679.668	99.463.771	2.286.212	6.451.202.512
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	364.027	36.316	195.929	42.736	9.598	1.502	650.108
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	1.933	1.926	2.141	1.796	2.073	304	1.985
ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ (€)	5.965.772.861			383.679.668	99.463.771	2.286.212	6.451.202.512
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	596.271			42.736	9.598	1.502	650.108
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	2.001			1.796	2.073	304	1.985

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΓΛΚ Μηνιαίες Καταστάσεις Αριθμού Υπαλλήλων & Δαπανών Μισθοδοσίας Ιουνίου, Αυγούστου, Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου και Νοεμβρίου 2010

Σημειώσεις:

Στην κατηγορία Λοιποί, περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, αμοιβές Γενικών Γραμματέων, Αναπληρωτών Υπουργών, μετακλητών υπαλλήλων, μελών ΔΕΠ – καθηγητών, Προέδρων, αποσπασμένων, μαθητευόμενων ΟΑΕΔ, μελών ΔΣ, κλπ.

Διάγραμμα 6.2: Μέση μηνιαία αμοιβή ανά φορέα



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΓΛΚ Μηνιαίες Καταστάσεις Αριθμού Υπαλλήλων & Δαπανών Μισθοδοσίας Ιουνίου, Αυγούστου, Σεπτεμβρίου, Οκτωβρίου και Νοεμβρίου 2010

6.3 Μισθολογική δαπάνη με βάση την δυναμική 2006-2009 (baseline scenario)

Το βασικό σενάριο για την εκτίμηση της μισθολογικής δαπάνης κατά την περίοδο 2011-2013, αναπτύχθηκε υπό την βασική προϋπόθεση περί μη ύπαρξης των δημοσιονομικών μέτρων του 2010. Για το λόγο αυτό, χρησιμοποιήθηκαν απολογιστικά στοιχεία της περιόδου 2006-2009, με σκοπό την ανάπτυξη γραμμικού υποδείγματος (ευθεία πρόβλεψης) της μορφής $y = a + \beta \cdot x$. Το υπόδειγμα αυτό αποτυπώνει τη διαχρονική εξέλιξη (τάση) της μισθολογικής δαπάνης στο Δημόσιο Τομέα, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν χωρίς την ανάγκη θέσπισης των δημοσιονομικών μέτρων του 2010.

Η εκτίμηση της μισθολογικής δαπάνης των υπηρετούντων στο Δημόσιο Τομέα υπαλλήλων (y) κατά την υπό εξέταση περίοδο (x) πραγματοποιείται μέσω του υποδείγματος $\hat{y} = a + \beta \cdot x^{30}$, όπως παρουσιάστηκε και στην ενότητα 5.2.

Η εκτίμηση αναφορικά με την εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης στο δημόσιο τομέα για την περίοδο 2011-2013, πραγματοποιήθηκε βάσει των απολογιστικών στοιχείων της περιόδου 2006-2009. Στα εν λόγω στοιχεία συμπεριλαμβάνεται μέρος των δαπανών του τακτικού προϋπολογισμού που αφορούν τη μισθολογική δαπάνη των Υπουργείων, των Περιφερειακών τους Υπηρεσιών καθώς και των Γενικών Γραμματειών των Περιφερειών, για κάθε ομάδα φορέων, με εξαίρεση τους ΟΤΑ (Α' και Β' βαθμού). Η προσαρμογή της μισθολογικής δαπάνης στο σύνολο των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα, πραγματοποιήθηκε λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό συμμετοχής των απασχολούμενων της τοπικής αυτοδιοίκησης στη συνολική απασχόληση στο δημόσιο τομέα.

Παράλληλα, στα απολογιστικά στοιχεία της υπό εξέταση περιόδου, παρατηρήθηκε σημαντική απόκλιση στην δαπάνη με κωδικό 0570 μεταξύ των ετών 2006-2007 (μηδενική δαπάνη) και του 2009 (περίπου 900 εκατ. €), καθώς συμπεριλαμβάνει παροχές και επιδόματα των καταργηθέντων με το Ν. 3697/2008 ειδικών λογαριασμών. Με σκοπό την ασφαλέστερη εξαγωγή εκτιμήσεων και

³⁰ Model Summary:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 ^a	,989	,984	209,72538

a Predictors: (Constant), VAR00001

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	16160,185	256,86		62,914	,000
	VAR00001	1286,183	93,792	,995	13,713	,005

a Dependent Variable: VAR00002

συμπερασμάτων για την εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης στην υπό εξέταση περίοδο, πραγματοποιήθηκε προσαρμογή της εν λόγω δαπάνης, βάσει του ποσοστού συμμετοχής της συγκεκριμένης κατηγορίας εξόδων στο σύνολο της μισθολογικής δαπάνης κατά το 2009.

Αξιοποιώντας τα στοιχεία της περιόδου 2006 – 2009, πραγματοποιήθηκε η εκτίμηση των ανωτέρω συντελεστών α και β, οι οποίοι αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Έτος	Χρονική Περίοδος t	Μισθολογική Δαπάνη (σε εκατ. €)
2006	1	17.588,72
2007	2	18.601,09
2008	3	19.854,60
2009	4	21.458,16
α		16.160,185
β		1.286,183

Με χρήση των ανωτέρω, η εκτίμηση της μισθολογικής δαπάνης για τους υπηρετούντες υπαλλήλους στο Δημόσιο τομέα κατά την περίοδο 2011-2013 αποτυπώνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Έτος	Χρονική Περίοδος t	Μισθολογική Δαπάνη (σε εκατ. €)
2010 ³¹	5	22.591,10
2011	6	23.877,28
2012	7	25.163,47
2013	8	26.449,65

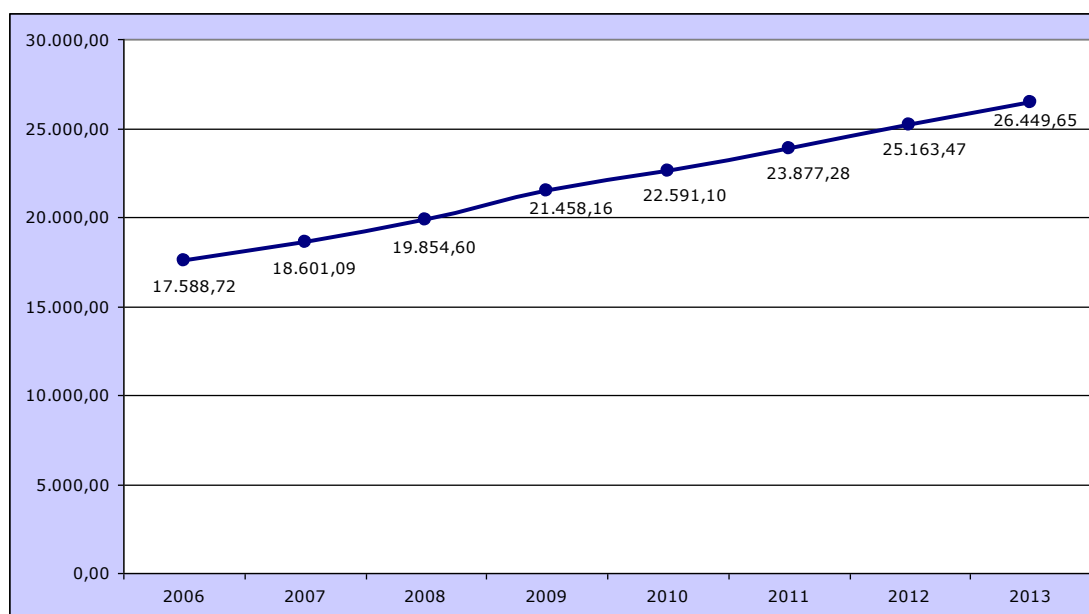
Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, παρατηρείται πτωτική τάση του ρυθμού αύξησης της μισθολογικής δαπάνης στο Δημόσιο Τομέα, η οποία διαμορφώνεται

³¹ Για την αποτελεσματική εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη διαχρονική εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν χωρίς την υιοθέτηση των δημοσιονομικών μέτρων του 2010, το ποσό που παρουσιάζεται κατά το 2010 δεν αφορά τις πραγματοποιηθείσες πληρωμές, αλλά εκτίμηση βάσει των απολογιστικών στοιχείων της περιόδου 2007-2009.

στο 5,3% για το 2011 και στο 5,1% για το 2013. Στο σημείο αυτό υπενθυμίζεται ότι, η εκτίμηση του ρυθμού αύξησης της μισθολογικής δαπάνης κατά το 2011 (5,3%), δεν πραγματοποιήθηκε βάσει των απολογιστικών στοιχείων του 2010 (19.115,91 εκατ. €), αλλά βάσει της εκτιμώμενης μισθολογικής δαπάνης του 2010, όπως αυτή θα διαμορφωνόταν (22.591,10 εκατ. €) χωρίς τη λήψη μέτρων περιορισμού του μισθολογικού κόστους.

Η διαχρονική εξέλιξη της μισθολογικής δαπάνης για την περίοδο 2007-2013, όπως παρουσιάστηκε ανωτέρω, αποτυπώνεται στο διάγραμμα 6.2:

Διάγραμμα 6.3: Διαχρονική εξέλιξη μισθολογικής δαπάνης (baseline scenario)



Η τάση της δαπάνης είναι έντονα αυξητική και ξεπερνάει τα 25 δις € το 2012 και τα 26 δις, το 2013.

6.4 Μισθολογική δαπάνη με βάση την εισοδηματική πολιτική του 2010-11 και τη νέα πολιτική προσλήψεων

6.4.1 Υφιστάμενη εισοδηματική πολιτική και πολιτική προσλήψεων

Με βάση την εισοδηματική πολιτική του 2010 προέκυψε μια σειρά περιορισμών της μισθολογικής δαπάνης του δημοσίου τομέα με σημαντική μείωση των αμοιβών κυρίως μέσω μείωσης των επιδομάτων, των αμοιβών υπερωριακής απασχόλησης, των αμοιβών συμμετοχής σε συλλογικά όργανα. Η μείωση αυτή αποτυπώνεται εμφανώς στα στοιχεία εκτέλεσης που προϋπολογισμού του 2010 με αναλογική μείωση των εν λόγω δαπανών σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Σε ότι αφορά στην εισοδηματική πολιτική και πολιτική αυξήσεων για το 2011 ισχύουν τα εξής:

- Η νέα εισοδηματική πολιτική για το 2011 (Ν.3899/10, άρθρο 3) προβλέπει την απαγόρευση χορήγησης αυξήσεων στις αποδοχές του προσωπικού του δημοσίου τομέα, εξαιρουμένων των αυξήσεων που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή τη μισθολογική ή υπηρεσιακή εξέλιξη του προσωπικού
- Ο νόμος 3833/10 (άρθρο 11) προβλέπει ότι ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών τακτικού προσωπικού δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από το λόγο ένα προς πέντε (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις) στο σύνολο των φορέων. Οι αποχωρήσεις υπολογίζονται την 31/12 του αμέσως προηγούμενου έτους και αφορούν στο σύνολο του έτους αυτού.
- Τέλος στο άρθρο 3 του Ν.3899/10 προβλέπεται η υποχρέωση περιορισμού των εγκρίσεων πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και των συμβάσεων μίσθωσης έργου το 2011 κατά 15% σε σχέση με το 2010.

6.4.2 Προσδιορισμός μισθολογικής δαπάνης 2011-2013

Όπως ήδη αναφέρθηκε η μεθοδολογία προσέγγισης του κόστους περιλαμβάνει την αναλυτική εκτίμηση των επιπτώσεων στο ετήσιο κόστος μισθοδοσίας των ακόλουθων παραμέτρων:

- Των αποχωρήσεων λόγω συνταξιοδότησης τακτικού προσωπικού και λόγω μείωσης των εγκρίσεων για τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή μίσθωσης έργου
- Των προσλήψεων προσωπικού

- Των καταβαλλόμενων αυξήσεων λόγω μισθολογικής εξέλιξης (κόστος ωρίμανσης) του τακτικού προσωπικού

Καθένα από τα παραπάνω μεγέθη υπολογίζεται ως προς τη μεταβολή του σε σχέση με το προηγούμενο έτος ώστε να προκύψει η μεταβολή του κόστους από έτος σε έτος.

(α) Εκτίμηση μέσου ετήσιου κόστους ανά σχέση εργασίας

Το μέσο ετήσιο κόστος εργασίας υπολογίστηκε αναλυτικά με βάση τα αναλυτικά στοιχεία μισθοδοσίας προσωπικού του δημοσίου για τους μήνες Ιούνιο, Αύγουστο, Σεπτέμβριο, Οκτώβριο και Νοέμβριο του 2010, όπως παρουσιάστηκε στην παρ. 6.2.2 (πίνακας 6.5).

Προκειμένου να γίνει προσαρμογή του εν λόγω κόστους για τους νεοεισερχόμενους εκτιμήθηκε η σχέση μεταξύ της μέσης προβλεπόμενης αμοιβής και της αμοιβής των Μισθολογικών Κλιμακίων 18 και 17 τα οποία αποτελούν τα εισαγωγικά κλιμάκια (κυρίως το 18), ενώ για τους αποχωρήσαντες έγινε εκτίμηση της μέσης αμοιβής σε σχέση με την προβλεπόμενη αμοιβή για τα μισθολογικά κλιμάκια 1, 2 και 3 (υψηλότερα 30 ετών και άνω) τα οποία προσεγγίζουν την αμοιβή του προσωπικού που συνταξιοδοτείται.

Η συσχέτιση που προέκυψε είναι:

- Η μέση μηνιαία αμοιβή ανέρχεται σε € 2.001 με το 91,3% του προσωπικού να δικαιούται επίδομα εορτών και αδειάς.
- Η μέση αμοιβή των ΜΚ1-ΜΚ3 ανέρχεται στο 116,4% της μέσης αμοιβής, με το 80% του προσωπικού να δικαιούται επιδομάτων εορτών και αδειάς
- Η μέση αμοιβή των ΜΚ18-17 ανέρχεται στο 82,4% της μέσης αμοιβής με το 100% του προσωπικού να δικαιούται επιδομάτων εορτών και αδειάς
- Η μέση ετήσια αύξηση λόγω ωρίμανσης εκτιμήθηκε στο 1,14% περίπου.

Η αναλογία αμοιβής για τα διάφορα κλιμάκια υπολογίστηκε με βάση τους αναλυτικούς πίνακες μισθοδοσίας του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους.

Ο υπολογισμός του μέσου ετήσιου κόστους έγινε με αναγωγή του μηνιαίου στο σύνολο έτους (μηνιαίο επί 12) και συμπερίληψης των δώρων εορτών και του επιδόματος αδειάς τα οποία ανέρχονται στο ποσό των € 1.000. Το ποσοστό προσωπικού που δικαιούται επιδομάτων για κάθε περίπτωση εκτιμήθηκε βάσει των στοιχείων της ΕΑΠ και ενέχει επισφάλεια λόγω μη αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος.

Με βάση τα παραπάνω η μέση ετήσια αμοιβή ανά κατηγορία προσωπικού υπολογίστηκε όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 6.6

Ειδικά για το προσωπικό των προγραμμάτων μαθητείας STAGE, το μηνιαίο κόστος που υπολογίστηκε με βάση τα απολογιστικά στοιχεία μισθοδοσίας του ΓΛΚ (πίνακας 6.5) παρουσιάζει σημαντική απόκλιση από μήνα σε μήνα κυμαινόμενο από 117-846 €/άτομο. Για το σκοπό αυτό η μέση ετήσια αμοιβή που ελήφθη υπόψη στους περαιτέρω υπολογισμούς εκτιμήθηκε με βάση τα στοιχεία του ΟΑΕΔ και ανέρχεται σε 4.366 €/απασχολούμενο.

Πίνακας 6.6 Μέσο ετήσιο κόστος ανά κατηγορία προσωπικού

Κατηγορία προσωπικού		Μέση ετήσια αμοιβή (€)
ΤΑΚΤΙΚΟ	Νεο-προσληφθείς	20.775
	Μέση αμοιβή	24.925
	Προς συνταξιοδότηση	28.751
ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ		22.497
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ STAGE		4.366
ΑΙΡΕΤΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΟΤΑ		7.407

Σημειώνεται ότι οι παραπάνω αμοιβές σε ότι αφορά τακτικό προσωπικό και συμβασιούχους αφορούν σε πλήρη απασχόληση η οποία στο δημόσιο σήμερα ανέρχεται σε 37,5 ώρες ανά εβδομάδα, εκτός ειδικών περιπτώσεων (εκπαιδευτικοί, στρατιωτικοί, κλπ).

(β) Εκτίμηση επιπτώσεων στο κόστος λόγω αποχωρήσεων

Η μείωση προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης και περιορισμού των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου, καθώς και του προσωπικού σε προγράμματα μαθητείας stage αναλυτικά εκτιμήθηκε στην παρ.5.4.2 και παρουσιάζεται συγκεντρωτικά στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 6.7: Αριθμός αποχωρήσεων 2011-2013

ΕΤΟΣ	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ	ΣΥΜΒΑ- ΣΙΟΥΧΟΙ	ΠΡΟΓΡ. ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ STAGE	ΑΙΡΕΤΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΟΤΑ
2010	44.526	44.526	44.526	29.470	7.005	
2011	32.967	47.286	49.750	7.245	4.000	9.450
2012	24.409	27.566	43.293	0		
2013	11.817	16.113	32.098	0		
ΣΥΝΟΛΟ 11-13	69.194	90.965	125.142	7.245	4.000	9.450

Για τον υπολογισμό της επιπτώσης στο κόστος έγινε εκτίμηση της χρονικής κατανομής των αποχωρήσεων με βάση τα ιστορικά στοιχεία (κατανομή αποχωρήσεων βάσει τριμηνιαίων απογραφών ΥΠΕΣ 2006-2010) και αναλογική κατανομή του οφέλους στο έτος αποχώρησης και το επόμενο δεδομένου ότι υπολογίζεται η διαφορική μείωση του κόστους μεταξύ κάθε έτους και του προηγούμενου.

Πίνακας 6.8: Ετήσια μείωση κόστους λόγω αποχωρήσεων (σε εκατ. €)

ΕΤΟΣ	ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ			ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ		ΑΙΡΕΤΟΙ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΟΤΑ
	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ	ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΕΡΓΟΥ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ STAGE	
2011	1.114	1.320	1.355	163	17	70
2012	825	1.076	1.338	0	0	0
2013	521	628	1.084	0	0	0

Σημείωση: Η μείωση του κόστους σε ότι αφορά αιρετούς και συνεργάτες ΟΤΑ, όπως προκύπτει από την υλοποίηση του προγράμματος ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ παρουσιάζεται για λόγους πληρότητας της μελέτης και δεν λαμβάνεται υπόψη για την εκτίμηση της μεταβολής της μισθολογικής δαπάνης για τα έτη 2011-2013

(γ) Εκτίμηση επιπτώσεων στο κόστος λόγω προσλήψεων

Η εκτίμηση των προσλήψεων έγινε με εφαρμογή του κανόνα 5:1 για τα έτη 2011-2013.

Πίνακας 6.9: Εκτίμηση αριθμού προσλήψεων τακτικού προσωπικού (μέγιστη τιμή βάσει του κανόνα 1:5)

ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ			
ΕΤΟΣ	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2011	8.905	8.905	8.905
2012	6.593	9.457	9.950
2013	4.882	5.513	8.659

Για τον υπολογισμό της επιπτώσης στο κόστος έγινε εκτίμηση της χρονικής κατανομής των προσλήψεων κατά τη διάρκεια του έτους με βάση τα ιστορικά στοιχεία (κατανομή προσλήψεων βάσει τριμηνιαίων απογραφών ΥΠΕΣ 2006-2010) και αναλογική κατανομή της επιβάρυνσης στο έτος πρόσληψης και το επόμενο δεδομένου ότι υπολογίζεται η διαφορική μείωση του κόστους μεταξύ κάθε έτους και του προηγούμενου. Το μέσο ετήσιο κόστος ανά άτομο ελήφθη υπόψη όπως προσδιορίστηκε παραπάνω.

Πίνακας 6.10: Ετήσια επιβάρυνση κόστους λόγω προσλήψεων (σε εκατ. €)

ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ			
ΕΤΟΣ	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2011	274	274	274
2012	161	191	196
2013	119	155	193

(δ) Εκτίμηση επιπτώσεων στο κόστος λόγω μισθολογικής εξέλιξης (ωρίμανσης)

Ως ωρίμανση ορίζεται η μετάβαση από το εκάστοτε μισθολογικό κλιμάκιο στο επόμενο η οποία πραγματοποιείται κατά κανόνα κάθε δύο έτη, με εξαίρεση τη μετάβαση από το ΜΚ17 στο ΜΚ18 η οποία πραγματοποιείται ένα έτος μετά την πρόσληψη του εργαζομένου.

Η μέση αύξηση μεταξύ των κλιμακίων όπως προσδιορίστηκε για μεγάλο αριθμό προβλεπόμενων μισθολογίων για όλα τα υπουργεία και ενδεικτικά ειδικά μισθολόγια ανέρχεται σε περίπου 2,29%. Δεδομένου ότι η μεταβολή κλιμακίου γίνεται ανά διετία η μέση ετήσια αύξηση λόγω ωρίμανσης υπολογίζεται σε 1,14%

Η αύξηση λόγω ωρίμανσης υπολογίζεται στο προσωπικό κάθε έτους μη λαμβανομένων υπόψη των προσλήψεων και αποχωρήσεων.

Πίνακας 6.11: Προσωπικό βάσει του οποίου υπολογίζεται η ωρίμανση

ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ			
Έτος	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2010	678.115	678.115	678.115
2011	645.148	630.829	628.365
2012	629.643	612.168	593.977
2013	624.420	605.512	571.828

Πίνακας 6.12: Ετήσια επιβάρυνση λόγω ωρίμανσης (σε εκατ. €)

ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ			
Έτος	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2011	184	180	179
2012	181	176	171
2013	182	176	167

(ε) Ετήσια μείωση μισθολογικής δαπάνης

Η συνολική μείωση της μισθολογικής δαπάνης όπως προκύπτει από τα παραπάνω παρουσιάζεται αναλυτικά στον πίνακα που ακολουθεί.

Το μέγεθος προκύπτει από τα στοιχεία των πινάκων 6.8 (όφελος από αποχωρήσεις), 6.10 (αφαίρεση δαπάνης για νεοπροσληφθέντες) και 6.12 (αφαίρεση δαπάνης λόγω ωρίμανσης).

Πίνακας 6.13: Ετήσια μείωση του κόστους σε σχέση με το προηγούμενο έτος (σε εκατ. €)

Έτος	BASELINE SCENARIO	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2011	-285	837	1.047	1.083
2012	-288	483	709	970
2013	-291	220	297	724

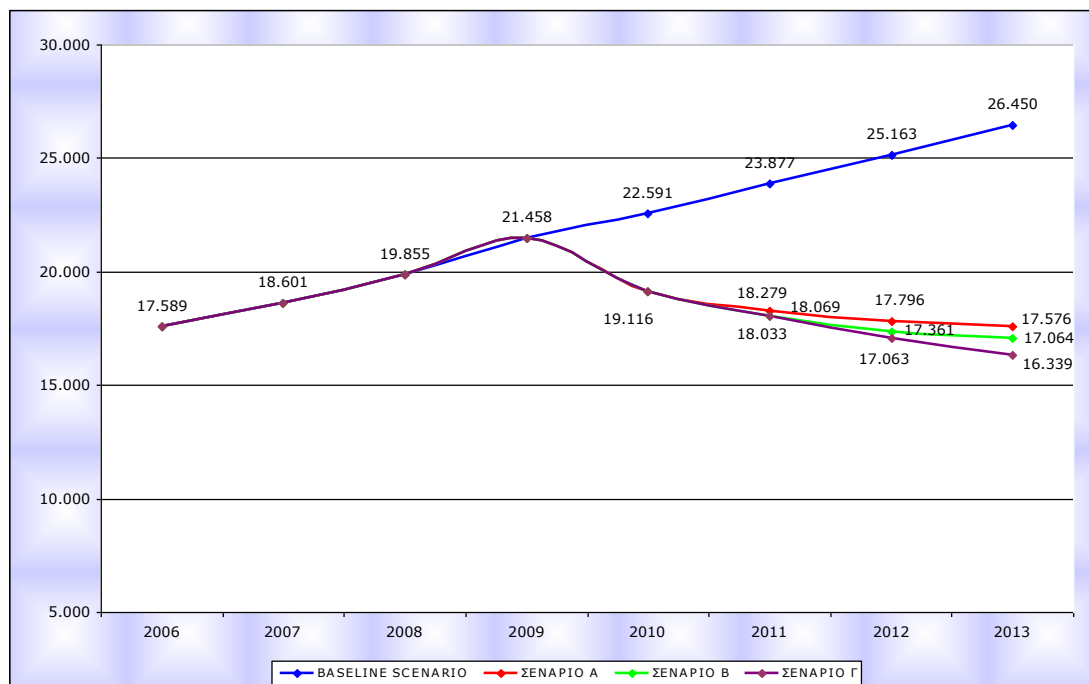
Οι αρνητικές τιμές του πίνακα σε ότι αφορά στο baseline scenario αναφέρονται σε αύξηση του κόστους. Το σύνολο των λοιπών σεναρίων παρουσιάζει σημαντική μείωση του κόστους κάθε έτος.

Όπως ήδη αναφέρθηκε δεν ελήφθη υπόψη η μείωση του κόστους λόγω της μείωσης του αριθμού των αιρετών από την υλοποίηση του προγράμματος ΚΑΛΛΙΚΡΑΤΗΣ, δεδομένου ότι το εν λόγω προσωπικό δεν μπορεί στο σύνολό του να θεωρηθεί πλήρως απασχολούμενο στο δημόσιο και κατά συνέπεια η σχετική δαπάνη δεν εμπίπτει άμεσα στο κόστος μισθοδοσίας.

Πίνακας 6.14: Εκτίμηση ετήσιας δαπάνης (σε εκατ. €)

Έτος	BASELINE SCENARIO	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2006	17.589	17.589	17.589	17.589
2007	18.601	18.601	18.601	18.601
2008	19.855	19.855	19.855	19.855
2009	21.458	21.458	21.458	21.458
2010	22.591	19.116	19.116	19.116
2011	23.877	18.071	18.069	18.033
2012	25.163	17.578	17.361	17.063
2013	26.450	17.379	17.064	16.339

Διάγραμμα 6.4: Εκτίμηση ετήσιας δαπάνης (σε εκατ. €)



Η μισθολογική δαπάνη παρουσιάζει σημαντική μείωση και στα τρία σενάρια η οποία οφείλεται στον αριθμό αποχωρήσεων και τον περιορισμό των προσλήψεων στο 5:1. Η μείωση ήταν σημαντική το 2011 ενώ ακολουθεί με ηπιότερο ρυθμό το διάστημα 2011-2013.

Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζεται η δαπάνη μισθοδοσίας ως ποσοστό του ΑΕΠ για το διάστημα 2006-2013 και επίσης ως ποσοστό επί των πρωτογενών δαπανών της Γενικής Κυβέρνησης.

Πίνακας 6.15: Δαπάνη μισθοδοσίας ως ποσοστό του ΑΕΠ

Έτος	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΪΟΝ (σε δις €)	BASELINE SCENARIO	ΣΕΝΑΡΙΟ Α	ΣΕΝΑΡΙΟ Β	ΣΕΝΑΡΙΟ Γ
2006	211,3	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%
2007	227,1	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
2008	236,9	8,4%	8,4%	8,4%	8,4%
2009	235,0	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%
2010	231,9	9,7%	8,2%	8,2%	8,2%
2011	228,4	10,5%	8,0%	7,9%	7,9%
2012	230,0	10,9%	7,7%	7,5%	7,4%
2013	235,0	11,3%	7,5%	7,3%	7,0%

Πηγές: ΕΛΣΤΑΤ, εκτιμήσεις ΑΕΠ 2006-2009

Τακτικός προϋπολογισμός 2011, εκτιμήσεις ΑΕΠ 2009-2013

Η μισθολογική δαπάνη (εξαιρουμένης της δαπάνης για συντάξεις δημοσίων υπαλλήλων και των ΔΕΚΟ) ως ποσοστό του ΑΕΠ ήταν μάλλον σταθερή στο διάστημα 2006-2008 στο επίπεδο του 8,3% με αύξηση πάνω από το 9% το 2009 για να σημειώσει μείωση το 2010, τάση η οποία συνεχίζεται το διάστημα 2011-2013 με το 2013 να πλησιάζει το 7%.

Πίνακας 6.16: Μισθολογική δαπάνη ως ποσοστό των πρωτογενών δαπανών γενικής κυβέρνησης (ποσά σε δις €)

Έτος	Μισθολογική Δαπάνη			Πρωτογενείς Δαπάνες Γενικής Κυβέρνησης	Ποσοστό συμμετοχής Μισθολογικής Δαπάνης		
	Σενάριο Α	Σενάριο Β	Σενάριο Γ		Σενάριο Α	Σενάριο Β	Σενάριο Γ
2006	17,59	17,59	17,59	85,65	20,5%	20,5%	20,5%
2007	18,60	18,60	18,60	94,83	19,6%	19,6%	19,6%
2008	19,85	19,85	19,85	104,75	19,0%	19,0%	19,0%
2009	21,46	21,46	21,46	112,52	19,1%	19,1%	19,1%
2010	19,12	19,12	19,12	100,30	19,1%	19,1%	19,1%
2011	18,28	18,07	18,03	99,73	18,3%	18,1%	18,1%
2012	17,80	17,36	17,06	97,71	18,2%	17,8%	17,5%
2013	17,58	17,06	16,34	98,53	17,8%	17,3%	16,6%

Πηγές: European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs (2011) *The Economic Adjustment Programme for Greece - Third Review*. European Economy, Occasional Papers 77. February 2011. Brussels.

ΓΛΚ στοιχεία εκτέλεσης π/υ

Σημείωση: Η μισθολογική δαπάνη περιλαμβάνει και το κόστος του προσωπικού των ΟΤΑ

Η μισθολογική δαπάνη ως ποσοστό των πρωτογενών δαπανών γενικής κυβέρνησης παρουσιάζει πτωτική πορεία καθόλη την εξεταζόμενη περίοδο. Ειδικά το διάστημα 2009 – 2010 παρότι παρουσιάζει σημαντική αύξηση το 2009 και σημαντική μείωση το 2010 σε απόλυτα μεγέθη, το μέγεθος ως ποσοστό των πρωτογενών δαπανών παραμένει σταθερό. Το διάστημα 2011-2013 η τάση είναι πτωτική τόσο σε απόλυτα μεγέθη όσο και ως ποσοστό των πρωτογενών δαπανών (όπως προκύπτουν στο βασικό δημοσιονομικό σενάριο του Προγράμματος Οικονομικής Πολιτικής)

7 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ

7.1 Εισαγωγή – Μεθοδολογική προσέγγιση

Εξετάζοντας το μισθολόγιο επιλεγμένων χωρών ο στόχος είναι να αντληθούν στοιχεία για τον εκσυγχρονισμό και εξορθολογισμό του συστήματος αμοιβών στο δημόσιο τομέα. Ο στόχος είναι να διαμορφωθεί ένα κατά το δυνατό απλοποιημένο και ενοποιημένο μισθολόγιο για το σύνολο των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα. Ο σκοπός είναι να υποστηρίξει την αποτελεσματικότερη παροχή υπηρεσιών από το δημόσιο τομέα και να εμπεδώσει ένα βελτιωμένο σύστημα διαχείρισης του κόστους.

Στο κείμενο που ακολουθεί γίνεται μία ανασκόπηση των συστημάτων αμοιβών σε διάφορες χώρες της Ε.Ε. έτσι ώστε να υποβοηθηθεί ο αναγνώστης στην κατανόηση των αλλαγών που έχουν συμβεί στα συστήματα αμοιβών στο δημόσιο τομέα στην Ευρώπη. Προσδιορίζονται ορισμένα βασικά σημεία τα οποία πρέπει να εξεταστούν σε μία διαδικασία αναμόρφωσης του μισθολογίου του δημόσιου τομέα. Αποτυπώνονται συνοπτικά οι διαδικασίες εκσυγχρονισμού των συστημάτων αμοιβών στο δημόσιο τομέα σε ορισμένες χώρες της Ε.Ε., ενώ προσδιορίζεται το σημείο στο οποίο βρίσκεται η Ελλάδα. Σκιαγραφούνται επίσης οι δομές και οι πρακτικές αμοιβών σε μια σειρά αντίστοιχων δημοσίων υπηρεσιών.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την ανάπτυξη του παρόντος κεφαλαίου βασίστηκε:

1. Στην διερεύνηση ενός σημαντικού εύρους πηγών, λαμβανομένων υπόψη του χρονικού διαστήματος της εκπόνησης της μελέτης αλλά και του διαθέσιμου προϋπολογισμού. Ιδιαίτερα προσφύγαμε σε μελέτες που εκπονήθηκαν και σε βάσεις δεδομένων κυβερνητικών ή άλλων δημοσίων οργανισμών για διάφορες χώρες, αλλά και σε πηγές όπως ο ΟΟΣΑ, η Ε.Ε. και ο ΟΗΕ.
2. Στην αξιοποίηση συνεντεύξεων και ενός δομημένου ερωτηματολογίου με στελέχη που προέρχονται από τη Hay Group και είναι εμπειρογνώμονες για ζητήματα του δημοσίου τομέα. Τα στελέχη αυτά συγκέντρωσαν στοιχεία για τις πρακτικές ενώ διενήργησαν και μία κριτική επισκόπηση της εξέλιξης της αναμόρφωσης των συστημάτων αμοιβών σε συγκεκριμένες χώρες της Ε.Ε.
3. Στην εμπειρία η οποία έχει αναπτυχθεί από έργα που έχουν υλοποιηθεί από τη Hay Group τις δύο τελευταίες δεκαετίες και έχουν συμβάλλει με διάφορους τρόπους στην αναμόρφωση του δημόσιου τομέα σε διάφορες χώρες.

Η παρουσίαση που ακολουθεί, για τις πρακτικές και τα συστήματα αμοιβών σε επιλεγμένες χώρες, στηρίζεται στη βάση δεδομένων της Hay Group στην οποία

περιλαμβάνονται πρακτικές αμοιβών στο δημόσιο τομέα, καθώς και στην ευρεία εμπειρία της Hay Group πάνω στα συστήματα αμοιβών δημοσίων υπηρεσιών σε ένα σύνολο χωρών.

Βασικά ζητήματα προς διερεύνηση

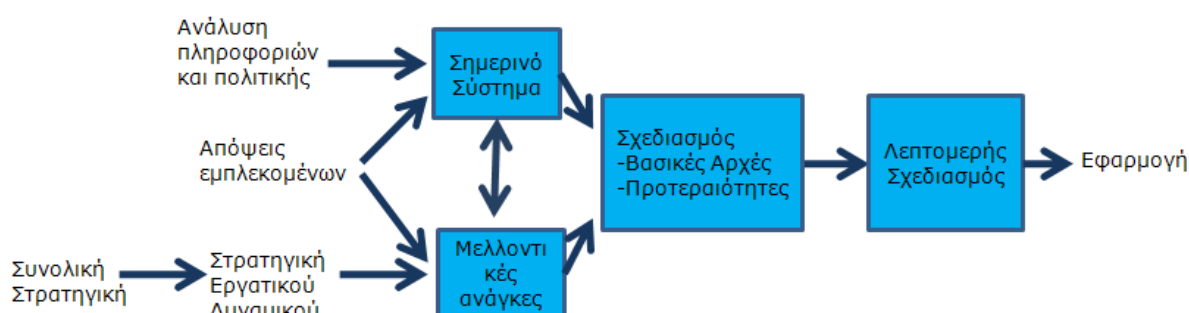
Τα βασικά ζητήματα στρατηγικού χαρακτήρα που τίθενται προς διερεύνηση κατά το σχεδιασμό και την ανάπτυξη ενός συστήματος αμοιβών στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνουν διερεύνηση και μακροπρόθεσμο σχεδιασμό αναφορικά με δύο βασικές παραμέτρους:

- (i) Τα βασικά χαρακτηριστικά, η δομή και η οργάνωση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα
- (ii) τις αρχές του εκάστοτε συστήματος αμοιβών και τις επιπτώσεις του στο υφιστάμενο σύστημα.

Γενικότερα, η μετάβαση από ένα σύστημα σε ένα άλλο θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη όχι μόνο την αποτύπωση και αξιολόγηση του υφιστάμενου συστήματος, αλλά και τους στρατηγικούς στόχους που τείνει να καλύψει το νέο προτεινόμενο σύστημα. Αυτό είναι κεντρικό σημείο κατά την επισκόπηση της απασχόλησης και του συστήματος αμοιβών. Εκτός από την κριτική στο υφιστάμενο σύστημα, πρέπει να αποτυπωθεί και η προοπτική των μελλοντικών αναγκών τις οποίες καλείται να καλύψει το νέο σύστημα.

Όπως φαίνεται στο σχήμα 7.1, η διαδικασία σχεδιασμού ενός νέου μοντέλου απασχόλησης και αμοιβών ξεκινά από τη συνολική στρατηγική, τις προτεραιότητές του και τις τάσεις που θα αναπτυχθούν τα επόμενα χρόνια. Η γενική στρατηγική και οι εκτιμώμενες μελλοντικές ανάγκες προσδιορίζουν και τις μελλοντικές απαιτήσεις σε ότι αφορά στο απασχολούμενο προσωπικό και σε τελική ανάλυση υπαγορεύουν τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και του συστήματος αποδοχών.

Σχήμα 7.1: Ανασχεδιασμός των μοντέλων απασχόλησης και αμοιβών



7.2 Η εμπειρία από συστήματα αμοιβών δημόσιου τομέα σε επιλεγμένες χώρες

7.2.1 Η εξέλιξη των αμοιβών και της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων στο δημόσιο τομέα

Οι δημόσιοι φορείς στην Ευρώπη αλλά και ευρύτερα έχουν κινηθεί με διαφορετικούς ρυθμούς σε ότι αφορά στη μεταρρύθμιση των συστημάτων αμοιβών του δημόσιου τομέα. Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τις εξελίξεις ως προς τον εκσυγχρονισμό του συστήματος αποδοχών στο δημόσιο τομέα (όπως προκύπτει από μία εικοσαετή εμπειρία σε διαγνωστικές μελέτες, καθώς και στη διαμόρφωση και εφαρμογή πολιτικών αμοιβών, όπως π.χ. στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Αυστρία, στην Ιρλανδία, στο Βέλγιο, στην Ολλανδία, στην Ιταλία και σε κάποιους διεθνείς οργανισμούς όπως ο ΟΟΣΑ και ο ΟΗΕ)

Στο σχεδιάγραμμα, παραθέτουμε τρία ενδεικτικά σημεία τα οποία εκφράζουν τη συνεχή προσπάθεια για αλλαγή. Αυτή η προσπάθεια ξεκινά από το σημείο που βρίσκεται η Ελλάδα σήμερα, και όπου βρίσκονταν οι δημόσιοι τομείς πολλών ευρωπαϊκών κρατών, όχι και πολλά χρόνια νωρίτερα.

Η συνέχεια αυτή τερματίζει στο σημείο όπου το Ηνωμένο Βασίλειο και άλλες ηγετικές Ευρωπαϊκές χώρες φιλοδοξούν να βρίσκονται. Δείχνει πώς οι κυβερνήσεις τυπικά αντιμετωπίζουν θέματα ανθρώπινου δυναμικού, όσο και τα βασικά στοιχεία που συνθέτουν την πολιτική αμοιβών.

Η ΣΥΝΕΧΗΣ ΠΟΡΕΙΑ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ			
<p>Πολιτική για το Ανθρώπινο Δυναμικό – τυπικό δείγμα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Διαδικασία περισσότερο διεκπεραίωσης. Υπεύθυνο το Υπ. Οικονομικών • Διαδικασία έγκρισης προϋπολογισμού • Διαπραγματεύσεις με το κεντρικό συνδικαλιστικό όργανο • Ελάχιστη/Μηδενική τεχνογνωσία σε συστήματα αμοιβών • Άντληση ανθρώπινων πόρων και Εκπαίδευση είναι ξεχωριστά 	<ul style="list-style-type: none"> • Συντονισμός από Υπ. Οικονομικών • Διαχείριση κόστους/ εκσυγχρονισμός • Διαγνωστικές Μελέτες • Πρόγραμμα για βελτίωση της απόδοσης • Χρήση εξειδικευμένου προσωπικού για τις αμοιβές • Αποκέντρωση και συμμετοχή των υπουργείων • Κατά τόπους διαπραγμάτευση • Πιλοτική εφαρμογή • Ανάπτυξη μοντέλου ιδιοτήτων για να υποστηριχθεί η ανάπτυξη 	<ul style="list-style-type: none"> • Υπ. Οικονομικών καταρτίζει και εγκρίνει προϋπολογισμούς • Σύσταση Δ/σης Ανθρ Δυναμικού <ul style="list-style-type: none"> - Άντληση ανθρώπινων πόρων - Εκπαίδευση και Ανάπτυξη - Αμοιβές - Διαχείριση της Απόδοσης - Διαχείριση κόστους/προγραμματισμός ΑΔ • Τα Υπουργεία διαμορφώνουν το πλαίσιο για την αλλαγή • HR Business Partners σε κάθε υπουργείο • Επικέντρωση στην ανάπτυξη και παρακίνηση των υπαλλήλων
<p>Η ΑΛΛΑΓΗ ΕΙΝΑΙ...</p> <p style="text-align: center;"> Τακτική Βασισμένη σε πρόγραμμα Στρατηγική </p>			
<p>Χαρακτηριστικά Συστήματος Αμοιβών – Τυπικά στοιχεία</p>	<p>ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μεγάλες, επικαλυπτόμενες κλίμακες • Σταθερές αυξήσεις, συνδεδεμένες με τα χρόνια υπηρεσίας • Μεγάλος αριθμός επιδομάτων • Μικρή ή καμία σχέση με την αγορά εργασίας • Σε συνάρτηση με το κόστος διαβίωσης 	<p>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μικρότερες κλίμακες με ανώτατο όριο • Βαθμοί που βασίζονται στο επίπεδο εργασίας/ευθύνης • Υποστηρίζονται από σύστημα αξιολόγησης των θέσεων εργασίας • Εισαγωγή ατομικών αξιολογήσεων απόδοσης και σύνδεση τους με αμοιβές και προσωπική ανάπτυξη • Για τους ανώτερους δημόσιους υπαλλήλους, αμοιβή σύμφωνα με την απόδοση • Αναγνώριση της συνεισφοράς/ Μεταφορά της σε χαμηλότερα επίπεδα • Ενοποίηση/κατάργηση επιδομάτων • Συστηματική παρακολούθηση της αγοράς εργασίας – αντικατάσταση της τιμαριθμικής προσαρμογής • Μοντελοποίηση του συνόλου της μισθοδοσίας/διαχείριση του κόστους 	<p>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ζώνες αμοιβών <ul style="list-style-type: none"> - Στενές για χαμηλούς ρόλους - Μεγαλύτερες σε ανώτερους ρόλους • Οικογένειες Θέσεων Εργασίας που υποστηρίζονται από την Αξιολόγηση Θέσεων Εργασίας <ul style="list-style-type: none"> - Σαφή επίπεδα θέσεων - Πρότυποι ρόλοι - Περιγραφές ρόλων/ Επιλογή / Ανάπτυξη /Αμοιβές/ Απόδοση - Απλοποιημένη διαδικασία για ταχύτητα και ευελιξία • Εξέλιξη σύμφωνα με την απόδοση/αναγνώριση της απόδοσης • Ετήσια αναθεώρηση του συστήματος αμοιβών βασιζόμενη στη συνεχή αλλαγή και στην ευθυγράμμιση με τις τρέχουσες συνθήκες της αγοράς

Τα παραδοσιακά συστήματα αμοιβών στην Ευρώπη βασίζονται στο επίπεδο εκπαίδευσης και στην «παλαιότητα» του υπαλλήλου και ονομάζονται «Συστήματα βασισμένα στην Καριέρα». Διαφορετικά από αυτά είναι τα «Συστήματα βασισμένα στη Θέση» τα οποία χρησιμοποιούν το επίπεδο της ευθύνης, τη βαρύτητα και το μέγεθος του ρόλου, ως βάση για την κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων στην κατάλληλη κλίμακα. Η Ελλάδα βρίσκεται αυτή τη στιγμή στην πρώτη κατηγορία, συνδέοντας την αμοιβή των υπαλλήλων με το επίπεδο εκπαίδευσης και τα χρόνια προϋπηρεσίας και όχι με το ρόλο.

Σύστημα Καριέρας

Σύστημα Θέσης



Γαλλία
Γερμανία
Ρουμανία
Βουλγαρία
Ελλάδα

Ισπανία
Πολωνία

Ολλανδία
Εσθονία

Καναδάς
Νέα Ζηλανδία
Σουηδία
Ηνωμένο Βασίλειο
Ιρλανδία

Τα επονομαζόμενα «Συστήματα Καριέρας» αντιμετωπίζουν ένα συνεχές πρόβλημα. Κινδυνεύουν να είναι μεροληπτικά, εκτός και αν η επιλογή και η εξέλιξη των εργαζομένων αντανακλά συστηματικά τις απαιτήσεις του ρόλου και τις προσωπικές ικανότητες των υπαλλήλων πάνω σε μία βάση διαφάνειας και εμπιστοσύνης.

7.2.2 Οι χώρες που εξετάστηκαν

Εξετάστηκαν τα συστήματα αμοιβών στο δημόσιο τομέα αρκετών χωρών και επικεντρωθήκαμε στις πρακτικές που εφαρμόζονται στην Ισπανία, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, και στην Ολλανδία. Επίσης, μελετήσαμε το σύστημα αμοιβών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λαμβάνοντας υπόψη ότι και αυτό αποτελεί σημείο αναφοράς για την Ελλάδα.

Παρά το γεγονός ότι παρουσιάζουμε ενδεικτικά συγκεκριμένες δομές αμοιβών στο Παράρτημα 8.1, καθώς και τις τιμές που συνεπάγονται αυτές, δεν επιδιώξαμε να προχωρήσουμε σε άμεση σύγκριση των επιπέδων αμοιβών διότι, αυτό θα ήταν ήσσονος σημασίας και χωρίς αξία. Αυτό οφείλεται στα εξής:

- Είναι απαραίτητο, για λόγους στατιστικής ακρίβειας, να είμαστε βέβαιοι ότι συγκρίνουμε όμοιες θέσεις με παρόμοιο περιεχόμενο, σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή, κατά τη συγκριτική αξιολόγηση των επιπέδων αμοιβών - τα δεδομένα που έχουμε δεν επιτρέπουν να το κάνουμε αυτό με αξιοπιστία
- Η σύγκριση των μισθών δεν λαμβάνει υπόψη το φορολογικό σύστημα ή το σύστημα πρόνοιας και κοινωνικής ασφάλισης – παράγοντες που αμφότεροι επηρεάζουν τον καθαρό μισθό και που διαφέρουν αρκετά από κράτος σε κράτος
- Δεν λαμβάνεται υπόψη το διαφορετικό κόστος ζωής, ακόμη και μεταξύ των γεωγραφικών περιοχών που εξετάζουμε. Ένας δημόσιος υπάλληλος που κερδίζει 2.500 ευρώ το μήνα και διαμένει σε μια μικρή επαρχιακή πόλη, πιθανά έχει πολύ περισσότερο διαθέσιμο εισόδημα από ότι ένας υπάλληλος που αμείβεται με το ίδιο ποσό σε μια πρωτεύουσα με υψηλό κόστος διαβίωσης.
- Έξω από την ευρωζώνη, η σύγκριση μισθών βρίσκεται στο έλεος των διακυμάνσεων της ισοτιμίας συναλλάγματος

Η έρευνά μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει ένα ενιαίο δημόσιο σύστημα αμοιβών το οποίο να αποτελεί σημείο αναφοράς ως η «βέλτιστη πρακτική» για την Ελλάδα. Όλες οι ευρωπαϊκές χώρες αντιμετωπίζουν ζητήματα και προκλήσεις με τα συστήματα που εφαρμόζουν. Στις καλύτερες των περιπτώσεων, μόνο ορισμένα μέρη λειτουργούν αποτελεσματικά. Η τρέχουσα παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση και το επακόλουθο και εκτεταμένο πάγωμα των μισθών και οι περικοπές, έχουν δημιουργήσει πρόσθετες προκλήσεις - οι οποίες και πάλι διαφέρουν γεωγραφικά. Επιπρόσθετα, τα συστήματα αμοιβών είναι ένας τομέας όπου είναι εφικτό να αναγνωρίζονται καλές πρακτικές, αλλά η εμπειρία μας εδώ και πολλά χρόνια επιβεβαιώνει ότι δεν μπορούν ποτέ να θεωρηθούν καθολικά «βέλτιστες πρακτικές». Κατάλληλες διαδικασίες και συστήματα αμοιβών είναι εκείνα που ταιριάζουν καλύτερα στα χαρακτηριστικά ενός εργοδότη και στους εργαζομένους που απασχολεί.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι χρήσιμο να έχουμε μια γενική επισκόπηση των διαφόρων μοντέλων και συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των πρακτικών που εμφανίζονται να είναι σχετικές με την Ελλάδα. Οι χώρες που αναφέρονται παραπάνω και έχουν επιλεγεί ως μοντέλα για να παρουσιαστούν στην παρούσα μελέτη, έχουν χαρακτηριστικά που έχουν ενδιαφέρον να διερευνηθούν περαιτέρω και έχουν επιλεγεί με βάση τις ακόλουθες παραμέτρους:

- Μέγεθος πληθυσμού
- Μοντέλο προσέγγισης προς τις αμοιβές του δημοσίου τομέα
- Επίπεδο ανάπτυξης

- Τύπος οικονομίας (δηλ. οικονομία που βασίζεται στις υπηρεσίες και όχι στη βιομηχανία)

Με βάση τις παραπάνω παραμέτρους, οι χώρες και οι φορείς που επιλέγουμε να παρουσιάσουμε είναι:

- Ηνωμένο Βασίλειο, που αποτελεί ένα μοντέλο προσέγγισης για το σύστημα αμοιβών στο δημόσιο και θεωρείται διεθνώς ότι έχει κάνει μεγάλα βήματα προς τον εκσυγχρονισμό- παρ' όλο που είναι μια μεγάλη και περίπλοκη οικονομία
- Ιρλανδία, που είναι παρόμοια από άποψη μεγέθους, είναι σε ένα σχετικά όμοιο επίπεδο ανάπτυξης και έχει παρόμοιο τύπο οικονομίας (βασίζεται στις υπηρεσίες)
- Ισπανία, καθώς αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο
- Ολλανδία, η οποία αναφέρεται συχνά ως ένα διεθνώς αναγνωρισμένο σύστημα αμοιβών στις δημόσιες υπηρεσίες
- Ευρωπαϊκή Ένωση, έτσι ώστε να υπάρχει ένα μοντέλο από ένα διεθνή αλλά ευρωπαϊκό οργανισμό, γνωστό σε πολλούς Έλληνες δημοσίου υπαλλήλους και πολίτες

7.2.3 Διαφοροποίηση των εφαρμοζόμενων πρακτικών

Στην ενότητα αυτή παραθέτουμε τις παραμέτρους των αμοιβών του δημοσίου τομέα για όλες τις χώρες που αναφέρθηκαν παραπάνω

- (i) **Διακυβέρνηση** – Πώς αποφασίζονται οι αμοιβές στο δημόσιο τομέα
- (ii) **Η προσέγγιση για την κατάταξη/ επίπεδα της εργασίας και η δομή του βασικού μισθού** - πόσα επίπεδα και μισθολογικές κλίμακες έχουν και πώς οι υπάλληλοι είναι τοποθετημένοι σε αυτές τις βαθμίδες.
- (iii) **Οι κανόνες για την μισθολογική εξέλιξη**- πώς οι εργαζόμενοι κινούνται από το ένα επίπεδο στο άλλο.
- (iv) **Βασικά επιδόματα - αποζημιώσεις**
- (v) **Ανταμοιβές/κίνητρα για απόδοση και πώς συνδέονται με την αξιολόγηση και τη διαχείριση τη απόδοσης** - πώς συνδέεται η αμοιβή με την απόδοση
- (vi) **Υπερωρίες** - ποιοι είναι οι κανονισμοί για την εργασία εκτός των κανονικών ωρών/ του συμβατικού χρόνου εργασίας.

- (vii) **Πρόσφατες αλλαγές** - τι αλλαγές έχουν πραγματοποιηθεί στην πολιτική αμοιβών (π.χ. μειώσεις και παγώματα αμοιβών, άδειες άνευ αποδοχών, και άλλα μέτρα)

Πίνακας 7.1: Διακυβέρνηση

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>Η Εκτελεστική Επιτροπή της Διϋπουργικής Επιτροπής Αμοιβών, ενεργεί ως εκτελεστικό όργανο του οποίου ηγούνται τα Υπουργεία Οικονομικών και Δημόσιας Διοίκησης.</p> <p>Η επιτροπή είναι το όργανο που, στη πράξη, λαμβάνει τις περισσότερες από τις τακτικές αποφάσεις για τις τροποποιήσεις σχετικά με την οργάνωση και τις αμοιβές στο δημόσιο τομέα.</p> <p>Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις για τις τροποποιήσεις του επιπέδου των μισθών και των σχετικών επιδομάτων . Οι διαπραγματεύσεις αυτές συνήθως γίνονται σε κλαδικό ή υπουργικό επίπεδο προτού σταλούν για τροποποιήσεις στην Εκτελεστική Επιτροπή. Σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία και οι δύο πλευρές μπορούν να στείλουν το ζήτημα προς διαπραγμάτευση σε υψηλότερο επίπεδο από το κλαδικό ή το υπουργικό.</p>	<p>Στη Δημοκρατία της Ιρλανδίας, κεντρικός διαχειριστής των αμοιβών στο δημόσιο τομέα είναι το Υπουργείο Οικονομικών.</p> <p>Συνεργάζεται με συγκεκριμένα υπουργεία που περιλαμβάνουν υπαλλήλους με ειδικά μισθολόγια (π.χ. στρατός, αστυνομία κ.λπ.), έτσι ώστε να διαμορφώσει τη μισθολογική πολιτική.</p> <p>Αυτό, γίνεται μέσα από μία σειρά εθνικών συμφωνιών, ωστόσο το Τμήμα Οικονομικών έχει τον τελικό λόγο. Η διαμόρφωση της πολιτικής περιλαμβάνει εθνικές συμφωνίες με τους εργοδοτικούς φορείς (δημόσιες υπηρεσίες, τοπικές αρχές, εκπαίδευση, υπηρεσίες υγείας) και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκ των υστέρων εγκρίνεται από το υπουργείο Οικονομικών</p> <p>Δεν υπάρχει νομικό πλαίσιο για τις αμοιβές στο δημόσιο, μιας και ορίζονται από τις εθνικές συμφωνίες, αλλά έχουν ίδια ισχύ με αυτήν της νομοθεσίας. Όσον αφορά στις διαπραγματεύσεις με τα σωματεία εργαζομένων, αυτές γίνονται σε κεντρικό επίπεδο για</p>	<p>Υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι και διαδικασίες για τον καθορισμό των αμοιβών στο Δημόσιο Τομέα.</p> <p>Το Υπουργείο Οικονομικών (Treasury) διαμορφώνει κατά κύριο λόγο τις πολιτικές αμοιβών. Ωστόσο, οι δομές αμοιβών για τους ανώτερους υπαλλήλους και για κάποιες επαγγελματικές ομάδες (π.χ. ιατροί, στρατιωτικοί, δάσκαλοι) καθορίζονται από Επιτροπές (Review Bodies) οι οποίες υποβάλλουν εισηγήσεις στην κυβέρνηση. Οι πολιτικές αμοιβών για τους ανώτερους δημόσιους υπαλλήλους - περίπου 4.000 - ορίζονται από το Cabinet Office.</p> <p>Οι Επιτροπές (Review Bodies) υποβάλλουν προτάσεις για περίπου το ένα τέταρτο του δημόσιου τομέα.</p> <p>Το υπόλοιπο καλύπτεται από εθνικές διαπραγματεύσεις (π.χ. Εθνικό Σύστημα Υγείας). Κατά τη διάρκεια</p>	<p>Η Ολλανδία δεν χρησιμοποιεί επίσημες συλλογικές συμβάσεις στο δημόσιο τομέα. Αντ' αυτού, διεξάγονται διαπραγματεύσεις οι οποίες όταν οδηγήσουν σε κοινά συμπεράσματα, στη συνέχεια υλοποιούνται μέσω κυβερνητικών αποφάσεων.</p> <p>Η σημασία αυτών των συμπερασμάτων ενισχύεται από ένα διάταγμα της κυβέρνησης που απαιτεί συμφωνία μεταξύ των σωματείων σε οποιοσδήποτε μεταβολές των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών.</p> <p>Οι διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα για ένα συγκεκριμένο επίπεδο, με ορισμένα ζητήματα να διαπραγματεύονται από το Υπουργείο Εσωτερικών για το σύνολο της κυβέρνησης, ενώ άλλα, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών διαπραγματεύονται σε κλαδικό επίπεδο. Υπάρχουν επί του παρόντος δεκατρείς κλάδοι που διαπραγματεύονται</p>	<p>Οι αμοιβές και οι συνθήκες απασχόλησης καλύπτονται από τους κανονισμούς που έχουν εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχουν συμφωνηθεί με το σωματείο εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα επίπεδα αμοιβών διέπονται από το πρόγραμμα και τον προϋπολογισμό της κάθε Διεύθυνσης.</p>

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
	<p>τον καθορισμό των εθνικών συμφωνιών.</p>	<p>των εθνικών διαπραγματεύσεων οι τοπικοί εργοδοτικοί φορείς (αστυνομία, τοπική αυτοδιοίκηση, πανεπιστήμια) μπορούν να υιοθετήσουν τις διαπραγματεύσεις αυτές να τις αλλάξουν ή να τις αγνοήσουν. Τέλος, ένα μέρος το οποίο αφορά εργαζόμενους κάτω από ένα συγκεκριμένο διοικητικό επίπεδο καθώς και δημόσιους οργανισμούς καθορίζεται τοπικά.</p> <p>Οι αποδοχές των ανώτερων δημοσίων υπαλλήλων και η τοποθέτησή τους σε κλίμακες γίνεται από το Cabinet Office.</p> <p>Κατά την ανάπτυξη των δικών τους συστημάτων, τα υπουργεία οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τις τέσσερις βασικές αρχές που καθορίζονται στον Κώδικα Διαχείρισης Δημοσίων Υπηρεσιών (CSMC): καλύτερη αξιοποίηση των χρημάτων του προϋπολογισμού, βελτίωση της ευελιξίας του συστήματος αμοιβών, καλύτερο δημοσιονομικό</p>	<p>θέματα αμοιβών.</p> <p>Ορισμένες αποφάσεις σχετικά με τις αμοιβές εξακολουθούν να πραγματοποιούνται σε κεντρικό επίπεδο και να ισχύουν για όλα τα υπουργεία. Το υπουργικό επίπεδο, ωστόσο, εξακολουθεί να διαδραματίζει ρόλο στις αποφάσεις.</p> <p>Τα υπουργεία ή οι υπηρεσίες έχουν τη δικαιοδοσία να εισάγουν ορισμένες πρακτικές αμοιβών.</p> <p>Οι κεντρικές κατευθυντήριες γραμμές αποτελούν το πλαίσιο εντός του οποίου οι υπηρεσίες λαμβάνουν τις αποφάσεις τους για τις αμοιβές.</p> <p>Οι μισθολογικές κλίμακες, επίσης, καθορίζονται κεντρικά, αν και η χρήση του συστήματος αξιολόγησης των θέσεων εργασίας είναι αποκεντρωμένη. Όλα τα υπουργεία και υπηρεσίες είναι υποχρεωμένοι να χρησιμοποιούν το κεντρικό σύστημα που αναπτύχθηκε για την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας.</p> <p>Η χορήγηση μπόνους,</p>	

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
		<p>έλεγχο των πληρωμών, αποτελεσματική σχέση μεταξύ αμοιβής και απόδοσης.</p> <p>Το Cabinet Office είναι ο θεματοφύλακας του CSMC και όλων των φορέων του δημοσίου.</p>	<p>επιδομάτων και των παροχών είναι σε μεγάλο βαθμό ευθύνη του κάθε υπουργείου. Οι συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζουν (κάποια) στοιχεία σχετικά με τις αμοιβές.</p> <p>Τα κύρια στοιχεία του ολλανδικού συστήματος αμοιβών όμως, ρυθμίζονται με διάταγμα.</p>	

Πίνακας 7.2: Η προσέγγιση της διαβάθμισης/ θέσεων εργασίας και η δομή του μισθολογίου

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>Όλες οι κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων καλύπτονται από ένα σύστημα αμοιβών (εθνικές δημόσιες υπηρεσίες, δημόσια διοίκηση των αυτόνομων περιφερειών και των τοπικών δήμων).</p> <p>Οι δημόσιοι υπάλληλοι κατατάσσονται σε πέντε ομάδες (Α, Β, Γ, Δ και Ε), ανάλογα με το επίπεδο των ακαδημαϊκών σπουδών που απαιτείται για να εισέλθουν στο Σώμα.</p> <p>Οι ομάδες Α έως Γ έχουν 8 βαθμούς, ενώ οι ομάδες Δ και Ε</p>	<p>Υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Δημόσια Διοίκηση (συμπεριλαμβανομένων των ενόπλων δυνάμεων, δικαστικό σώμα) 2. Τοπική Αυτοδιοίκηση 3. Εκπαίδευση 4. Υπηρεσίες Υγείας <p>Οι θέσεις εργασίας κατανέμονται σε κλίμακες. Αυτό γίνεται μέσα από τη σύσταση Επιτροπών (Review Bodies) οι οποίες</p>	<p>Για περίπου 90% των θέσεων, χρησιμοποιείται η μέθοδος αξιολόγησης και ιεράρχησης των θέσεων εργασίας (JEGS) ώστε να κατανεμηθούν οι θέσεις σε επίπεδα. Αυτό το σύστημα αξιολόγησης που βασίζεται σε βαθμούς, σχεδιάστηκε για τις δημόσιες υπηρεσίες, και στηρίζεται σε επτά παράγοντες.</p> <p>Όσον αφορά στη δομή των αμοιβών υπάρχουν ευρύτερες ζώνες αμοιβών, στις οποίες οι αμοιβές δεν εξελίσσονται με βάση κάποια σταθερά βήματα.</p>	<p>Υπάρχουν 18 επικαλυπτόμενες μισθολογικές κλίμακες με 10-13 επίπεδα η κάθε μία.</p> <p>Η βαρύτητα της κάθε θέσης εργασίας είναι η βάση για τον καθορισμό του μισθού και καθορίζεται με 14 κριτήρια.</p> <p>Το συνολικό σκορ καθορίζει τη θέση που λαμβάνει η κάθε θέση εργασίας στη σχετική ιεραρχία, που αποτελείται από 6 λειτουργικές ομάδες. Οι</p>	<p>Οι δημόσιοι υπάλληλοι χωρίζονται σε 16 βαθμίδες με τους Γενικούς Διευθυντές να έχουν τον Βαθμό 16 - τον Αναπληρωτή Διευθυντή από 5 έως 16 και τους υποστηρικτικούς ρόλους να έχουν τους βαθμούς από 1 έως 11.</p> <p>Εκτός από το βαθμό 16, ο οποίος έχει 3 συνδεδεμένες με τα χρόνια υπηρεσίας κλίμακες, όλες οι υπόλοιπες κατηγορίες έχουν 5</p>

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>έχουν 6 και 4 βαθμούς αντίστοιχα. Οι θέσεις εργασίας κατατάσσονται σε κάθε επίπεδο, χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία της αξιολόγησης θέσεων εργασίας της Hay Group³².</p>	<p>αναθεωρούν τις κλίμακες όποτε κρίνεται απαραίτητο. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η Hay Group συνεργάζεται με τις Επιτροπές, λειτουργώντας ως σύμβουλος και χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία της για την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας, ως μέρος της διαδικασίας διαβάθμισης των θέσεων.</p> <p>Σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχουν σταθερές αυξήσεις ανά κλίμακα, συνδεδεμένες με τα χρόνια υπηρεσίας</p> <p>Για κάθε βαθμό στο δημόσιο τομέα υπάρχει μια μισθολογική κλίμακα</p>	<p>Υπάρχουν κάποιες βασικές ζώνες αμοιβών, με περιορισμένη αλληλοεπικάλυψη ανάμεσά τους, και οι οποίες καλύπτουν τα ¾ των υπαλλήλων.</p> <p>Η δημόσια διοίκηση - κεντρικές κρατικές υπηρεσίες και υπουργεία - έχει ένα μείγμα από ζώνες αμοιβών και οικογενειών θέσεων εργασίας. Οι δημόσιοι οργανισμοί είναι πιο κοντά στις πρακτικές του ιδιωτικού τομέα. Κάθε τμήμα είναι υπεύθυνο να αναπτύξει τη δική του δομή αμοιβών και να καθορίσει τους μισθούς για το προσωπικό εκτός των ανώτερων δημοσίων υπηρεσιών, επομένως, η δομή μπορεί να ποικίλει στις διάφορες υπηρεσίες και οργανισμούς.</p> <p>Τα επίπεδα αμοιβών αναθεωρούνται σε ετήσια βάση, παρ' όλο που πρόσφατα έχουν</p>	<p>ομάδες αποτελούνται από πολλά επίπεδα που συνδέονται με τις μισθολογικές κλίμακες.</p>	<p>κλίμακες/βήματα ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας.</p> <p>Οι βασικές αποδοχές κυμαίνονται από 2.300-16.000 ευρώ το μήνα.</p> <p>Υπάρχει μια φόρμουλα για την αύξηση των αποδοχών ετησίως, που συνδέεται με το κόστος διαβίωσης και την αγοραστική δύναμη στα κράτη της Ε.Ε.</p> <p>Οι νεοπροσληφθέντες κατατάσσονται στο κατώτατο επίπεδο αποδοχών του βαθμού στον οποίο έχουν προσληφθεί.</p>

³² Η μεθοδολογία αξιολόγησης θέσεων εργασίας της Hay Group (Job evaluation methodology), χρησιμοποιείται από το 1946. Χιλιάδες επιχειρήσεις και οργανισμοί τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα χρησιμοποιούν τη μεθοδολογία για να καθορίσουν κλίμακες αμοιβών (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Αυστρία). Η μεθοδολογία εξετάζει για όλες τις θέσεις εργασίας 8 παράγοντες, οι οποίοι είναι ομαδοποιημένοι σε 3 κύριες κατηγορίες: Τεχνογνωσία, Επίλυση Προβλημάτων, Υπευθυνότητα. Βασίζεται στο σκεπτικό ότι μια θέση εργασίας υπάρχει για να φέρνει αποτελέσματα (αποτέλεσμα – υπευθυνότητα), η οποία βασίζεται στην απαιτούμενη γνώση (τεχνογνωσία), μέσα από την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων/ζητημάτων (επίλυση προβλημάτων).

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
		<p>υπάρξει τριετείς συμφωνίες για το Εθνικό Σύστημα Υγείας και την αστυνομία, ενώ υπάρχει και πολυετές πάγωμα μισθών. Στις αναθεωρήσεις αυτές, λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως οι γενικότερες τάσεις της αγοράς αμοιβών, οι μεταβολές του κόστους διαβίωσης, και οι πιέσεις της αγοράς. Συγκεκριμένα, το κόστος διαβίωσης, μέχρι πρόσφατα οριοθετούσε ένα κατώτατο σημείο, κάτω από το οποίο δεν έπεφταν οι μισθοί, αλλά τους τελευταίους 12 μήνες, οι μεταβολές στα έσοδα τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, έχουν πέσει κάτω από το ποσοστό του πληθωρισμού.</p>		

Πίνακας 7.3: Κανόνες για τη μισθολογική εξέλιξη

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>Η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων εξαρτάται από τα χρόνια υπηρεσίας.</p>	<p>Η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων πραγματοποιείται στο πλαίσιο των μισθολογικών</p>	<p>Η ατομική μισθολογική εξέλιξη βασίζεται στα χρόνια υπηρεσίας και επιπρόσθετα εμπεριέχει και</p>	<p>Βασικό στοιχείο για την μισθολογική εξέλιξη είναι η απόδοση.</p>	<p>Η μισθολογική εξέλιξη είναι αυτόματη κάθε δύο χρόνια. Σε περίπτωση</p>

Μελέτη για τις μισθολογικές εξελίξεις στο δημόσιο - Προσχέδιο

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>Υπάρχει καταβολή ποσού λόγω αρχαιότητας.</p> <p>Κάθε τρία χρόνια παροχής υπηρεσίας ο υπάλληλος λαμβάνει μια ετήσια αμοιβή που κυμαίνεται μεταξύ των δύο μισθολογικών κλιμακίων - ομάδων</p>	<p>κλιμακίων σύμφωνα με τα έτη υπηρεσίας</p>	<p>ένα κριτήριο απόδοσης. Αυτό καλύπτει περίπου τα $\frac{3}{4}$ του δημόσιου τομέα. Στο υπόλοιπο $\frac{1}{4}$ του δημόσιου τομέα υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα για τη σύνδεση των αμοιβών με την απόδοση.</p> <p>Η μισθολογική εξέλιξη των υψηλόβαθμων στελεχών συνδέεται με την αποδοτικότητα.</p> <p>Η ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης δεν επηρεάζουν τη μισθολογική εξέλιξη.</p> <p>Κύριοι παράγοντες για τη μισθολογική εξέλιξη αποτελούν τα χρόνια υπηρεσίας και οι δεξιότητες και οι ικανότητες.</p> <p>Οι δεξιότητες και ικανότητες αποτελούν συχνά μέρος της αμοιβής ανάλογα με την απόδοση.</p> <p>Η ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων μπορεί να αποτελεί ένα από τους στόχους απόδοσης, στο ατομικό πλάνο του κάθε υπαλλήλου.</p> <p>Μόνιμες αυξήσεις οι οποίες σχετίζονται με τη αποδοτικότητα και οι οποίες προστίθενται στο βασικό μισθό και δε σχετίζονται με το σύστημα των bonus</p>	<p>Επομένως η ετήσια μισθολογική αύξηση αποδίδεται μόνο όταν η απόδοση των υπαλλήλων κρίνεται ικανοποιητική.</p> <p>Μεγάλες αυξήσεις είναι εφικτές σε αυτούς που κατάφεραν να πετύχουν εξαιρετικά αποτελέσματα.</p> <p>Αυτό το σύστημα έχει αναπτυχθεί σε κεντρικό επίπεδο, ωστόσο ο καθορισμός των κριτηρίων απόδοσης αποτελούν υπευθυνότητα του υπουργικού συμβουλίου.</p>	<p>προαγωγών σε θέσεις υπευθύνων τομέων, διευθυντών ή γενικών διευθυντών στο ίδιο επίπεδο, η απόδοση μπορεί να πριμοδοτήσει τον υπάλληλο κατά ένα επίπεδο.</p>

Πίνακας 7.4: Κύρια επιδόματα

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Ένωση
<ul style="list-style-type: none"> • Το επίδομα «Αρχαιότητας» καταβάλλεται για κάθε τριετία υπηρεσίας • Επίδομα επιπέδου, το οποίο σχετίζεται με το επίπεδο της εργασίας που ανατίθεται να εκτελέσει ο εργαζόμενος • Επίδομα θέσης εργασίας που καταβάλλεται για ιδιαίτερες συνθήκες ορισμένων θέσεων εργασίας με έμφαση στην τεχνική δυσκολία, αφοσίωση, ευθύνη, ασυμβίβαστο, κινδύνους ή επίπονη δυσκολία. Η κάθε θέση εργασίας δεν μπορεί να έχει περισσότερα από ένα Επίδομα Θέσης Εργασίας. Η ταυτοποίηση αυτών των θέσεων εργασίας πραγματοποιείται με τη χρήση της μεθοδολογίας αξιολόγησης της Hay Group • Επίδομα Παραγωγικότητας, το οποίο επιβραβεύει την επίδοση, την έντονη δραστηριοποίηση και το ενδιαφέρον ή την πρωτοβουλία με την οποία ένας 	<p>Υπάρχουν επιδόματα, αλλά ισχύουν μόνον για τις Υπηρεσίες Υγείας, Παιδείας και της Αστυνομίας και είναι περιορισμένα.</p> <p>Δεν υπάρχει καμία σημαντική επιπρόσθετη αμοιβή για τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Υπερωρίες - Υπηρεσία Υγείας • Act Up επίδομα (κατά την απουσία προϊσταμένου) – Υπηρεσίες Υγείας • Επίδομα Αντιμετώπισης επικίνδυνων ουσιών - Υγειονομικές Υπηρεσίες • Επίδομα Στολής – Αστυνομία • Επίδομα νυκτερινής βάρδιας - Αστυνομία 	<p>Το Εθνικό Σύστημα Υγείας και η Αστυνομία παρέχουν υπηρεσίες για επτά ημέρες την εβδομάδα επί 24ώρου βάσεως και προβλέπουν αμοιβές για υπηρεσίες σε κατάσταση ετοιμότητας (on call service), βάρδιες και υπερωρίες.</p> <p>Η τοπική αυτοδιοίκηση και τμήματα της εκπαίδευσης επίσης οφείλουν να παρέχουν υπηρεσίες σε παρόμοια ωράρια.</p> <p>Επιπλέον οι ένοπλες δυνάμεις δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη τη διάρκεια της ημέρας καθώς επίσης και του έτους και επιπλέον συμμετέχουν με αποστολές στο εξωτερικό.</p> <p>Ένα μεγάλο μέρος της κυβέρνησης λειτουργεί χωρίς τη χορήγηση επιδομάτων, εκτός από τη χορήγηση υπερωριών μέχρι και το επίπεδο των μεσαίων στελεχών.</p>	<p>Τα επιδόματα έχουν σχεδιαστεί για να καλύπτουν τις ανάγκες των πολιτών της ΕΕ που μετακινούνται για εργασία και για την τοποθέτηση των παιδιών τους σε διεθνή σχολεία. Τα κύρια επιδόματα συνδέονται με τα εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Επίδομα στέγης • Επίδομα εξαρτώμενων μελών • Εκπαιδευτικό επίδομα παιδιών

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>δημόσιος υπάλληλος ασκεί τα καθήκοντά του. Ο/Η Γενικός Διευθυντής της κάθε μονάδας ορίζει το ποσό που κάθε υπάλληλος δικαιούται να λάβει μέσα στα όρια του προϋπολογισμού</p> <ul style="list-style-type: none">• Υπερωριακή απασχόληση (Gratificaciones) για έκτακτες υπηρεσίες που διενεργούνται ως υπερωρίες ή εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας			

Πίνακας 7.5: Ανταμοιβές/κίνητρα απόδοσης σύνδεση με την αξιολόγηση και τη διαχείριση της απόδοσης- πώς συνδέεται η αμοιβή με την απόδοση

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>Υφίσταται διασύνδεση της απόδοσης με την καταβολή σχετικού ποσού, το οποίο ονομάζεται συμπλήρωμα παραγωγικότητας. Διαφοροποιείται και έχει στόχο την επιβράβευση των εξαιρετικών αποδόσεων.</p>	<p>Η επιβράβευση στην αποδοτικότητα εφαρμοζόταν μόνο σε ένα ανώτερο διοικητικό επίπεδο, αλλά καταργήθηκε το 2008. Υπάρχει ένα σύστημα διαχείρισης της απόδοσης σε όλα τα επίπεδα το οποίο βασίζεται στο ρόλο σε σχέση με τους στόχους απόδοσης. Επιπλέον, υπάρχει ένα σύστημα διαχείρισης αμοιβών βασισμένο στην αποδοτικότητα</p>	<p>Τα ανώτερα στελέχη στο δημόσιο τομέα αμείβονται τόσο βάσει απόδοσης, όσο και μέσω μεταβλητών αποδοχών.</p> <p>Όλες οι υπηρεσίες της κεντρικής κυβέρνησης και οι οργανισμοί απαιτείται να έχουν μεταβλητή μισθοδοσία για όλο το προσωπικό. Οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης ακόμη και για τους προϊσταμένους έχουν μεταβλητή μισθοδοσία.</p> <p>Υπάρχει ένα σύστημα διαχείρισης της απόδοσης σε όλα τα επίπεδα το οποίο βασίζεται στην εργασία και σε ένα συμφωνημένο πλάνο απόδοσης. Επιπλέον, καταστάσεις μισθοδοσίας ισχύουν μόνο για ανώτερες υπηρεσίες του δημοσίου, ορισμένα τμήματα και οργανισμούς, δημόσιες εταιρείες και ένα αριθμό τοπικών αυτοδιοικήσεων και αστυνομικών δυνάμεων</p>	<p>Το επίδομα απόδοσης (υπό τη μορφή bonus) υφίσταται, αλλά διαφοροποιείται μεταξύ τμημάτων. Αυτά τα τμήματα είναι υπεύθυνα για την ανάπτυξη και την εφαρμογή του συστήματος των bonus.</p>	<p>Υπάρχει ένα καθορισμένο ετήσιο πρόγραμμα αξιολόγησης των επιδόσεων (από το 2003) το οποίο χρησιμοποιείται για να παρέχει ανατροφοδότηση, εξέλιξη και αναπτυξιακό σχεδιασμό.</p> <p>Η κύρια επιβράβευση της απόδοσης είναι η προαγωγή</p>

Πίνακας 7.6: Πολιτική Υπερωριών

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Ένωση
<p>Η υπερωριακή αμοιβή, περιορίζεται σε ειδικές, σύμφωνα με το νόμο περιστάσεις. Στην περίπτωση αυτή, υπάρχει ένα στοιχείο που ονομάζεται gratificaciones και καλύπτει έκτακτες υπηρεσίες που παρέχονται ως υπερωρίες ή πέρα από το κανονικό ωράριο εργασίας. Αυτές ποικίλλουν ανάλογα με τη δραστηριότητα (μόνο συγκεκριμένες θέσεις είναι επιλέξιμες)</p>	<p>Η υπερωριακή πολιτική εφαρμόζεται μόνο στο Σύστημα Υγείας.</p>	<p>Η υπερωριακή εργασία ισχύει μόνο μέχρι το επίπεδο των μεσαίων στελεχών</p>	<p>Η κανονική εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας είναι 42 ώρες και η μέγιστη υπερωριακή απασχόληση που μπορεί να ζητηθεί είναι 150 ωρών για κάθε περίοδο 6 μηνών.</p> <p>Μόνο οι βαθμίδες από 1 - 5 δικαιούνται αντισταθμιστικής ανάπαυσης των υπερωριών που πραγματοποιούνται σύμφωνα με έναν μαθηματικό τύπο.</p>

Πίνακας 7.7: Πρόσφατες αλλαγές - ποιες αλλαγές έχουν γίνει στο πλαίσιο της πολιτικής των αποδοχών

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
<p>Λόγω των οικονομικών συνθηκών, η Ισπανία περιόρισε τις αποδοχές του δημόσιου τομέα κατά 5% για το 2010 και πρόκειται να παγώσει τις αποδοχές για το 2011.</p>	<p>Γενικά, υπάρχει πίεση στη μείωση του κόστους. Προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα, εξετάζονται εναλλακτικές λύσεις για κοινές υπηρεσίες, ακόμη και η περίπτωση να καταργηθούν ορισμένοι οργανισμοί εξ' ολοκλήρου.</p> <p>Με τη συμφωνία Croke Park, τέθηκαν σε εφαρμογή μέτρα για εξοικονόμηση, αναφορικά με τη μετακίνηση του ανθρώπινου δυναμικού, όπου αυτό καθίσταται αναγκαίο, καθώς και τη μετακίνηση προσωπικού από πλεονάζουσες θέσεις όπου υπάρχει ανάγκη σε ολόκληρο το δημόσιο τομέα. Η συμφωνία αυτή βρίσκεται σε εξέλιξη προς το παρόν και τα αποτελέσματα δεν είναι ακόμη γνωστά.</p> <p>Η πρόκληση είναι να διαχειριστεί κανείς αυτές τις αλλαγές με μέθοδο, έτσι ώστε οι υπηρεσίες προς τους πολίτες να μην επηρεασθούν. Αυτό είναι πολύ δύσκολο λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση.</p>	<p>Το σύστημα βρίσκεται στο στάδιο αναθεώρησης και αλλαγής. Το Υπουργείο Οικονομικών και το Cabinet Office εξετάζουν για την εθνικά δίκαιη αμοιβή, αναθεωρώντας τη δομή των συνολικών αμοιβών του δημόσιου τομέα και τη σχέση μέγιστης και ελάχιστης αμοιβής.</p> <p>Είναι σε εξέλιξη η αναθεώρηση των συντάξεων και κάθε φοράς του δημόσιου τομέα εξετάζει τα κόστη του.</p> <p>Κύρια ιδέα είναι η μείωση του προϋπολογισμού και των δαπανών. Γενικά, υπάρχει πίεση για τη μείωση του κόστους, για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, για τη διερεύνηση εναλλακτικών λύσεων για κοινές υπηρεσίες καθώς και την κατάργηση ορισμένων Οργανισμών εξ' ολοκλήρου.</p>	<p>Δεν έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στο πλαίσιο της πολιτικής των αποδοχών κατά τα τελευταία 5 χρόνια, αλλά υπήρξαν σημαντικές αλλαγές των μισθολογικών κλιμάκων και διάρθρωσης των βαθμών του.</p>

8 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

8.1 Παράρτημα Ι: Μισθολογικές δομές άλλων χωρών

Μισθολογική δομή της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε μηνιαία βάση

GRADE	1	2	3	4	5
16	16.600,62	17.298,20	18.025,09		
15	14.672,17	15.288,71	15.931,17	16.374,40	16.600,62
14	12.967,74	13.512,67	14.080,49	14.472,23	14.672,17
13	11.461,32	11.942,94	12.444,80	12.791,03	12.967,74
12	10.129,89	10.555,56	10.999,12	11.305,13	11.461,32
11	8.953,13	9.329,35	9.721,38	9.991,85	10.129,89
10	7.913,07	8.245,59	8.592,08	8.831,12	8.953,13
9	6.993,83	7.287,72	7.593,96	7.805,24	7.913,07
8	6.181,38	6.441,13	6.711,79	6.898,52	6.993,83
7	5.463,30	5.692,88	5.932,10	6.097,14	6.181,38
6	4.828,65	5.031,55	5.242,99	5.388,85	5.463,30
5	4.267,72	4.447,05	4.633,92	4.762,85	4.828,65
4	3.771,95	3.930,45	4.095,61	4.209,56	4.267,72
3	3.333,77	3.473,86	3.619,84	3.720,55	3.771,95
2	2.946,50	3.070,31	3.199,33	3.288,34	3.333,77
1	2.604,21	2.713,64	2.827,67	2.906,34	2.946,50

Ηνωμένο Βασίλειο – Μισθολογική Δομή του Υπουργείου Υγείας σε ετήσια βάση

Pay range	Civil service grade	National		Outer London		Inner London	
		Minimum £pa	Maximum £pa	Minimum £pa	Maximum £pa	Minimum £pa	Maximum £pa
B	Administrative officer	16,229	19,770	17,904	21,445	19,579	23,120
C	Executive officer	20,417	26,250	22,092	27,925	23,767	29,600
D	Higher executive officer	25,534	33,415	27,209	35,090	28,884	36,765
F	Senior executive officer	32,148	41,768	33,823	43,443	35,498	45,118
H	Grade 7	43,348	57,612	45,023	59,287	46,698	60,962
J	Grade 6	54,617	70,478	56,292	72,153	57,967	73,828