

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-MONΙΜΟΙ	479	2.879
	ΓΕΝΙΚΟ-ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	3	3.808
	ΕΙΔΙΚΑ	16	3.560
63	ΓΕΝΙΚΟ-MONΙΜΟΙ	446	2.992
	ΓΕΝΙΚΟ-ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	1	1.438
	ΕΙΔΙΚΑ	10	4.297
64	ΓΕΝΙΚΟ-MONΙΜΟΙ	324	2.766
	ΕΙΔΙΚΑ	10	3.626
65	ΓΕΝΙΚΟ-MONΙΜΟΙ	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 μια 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 μια 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 μια 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%

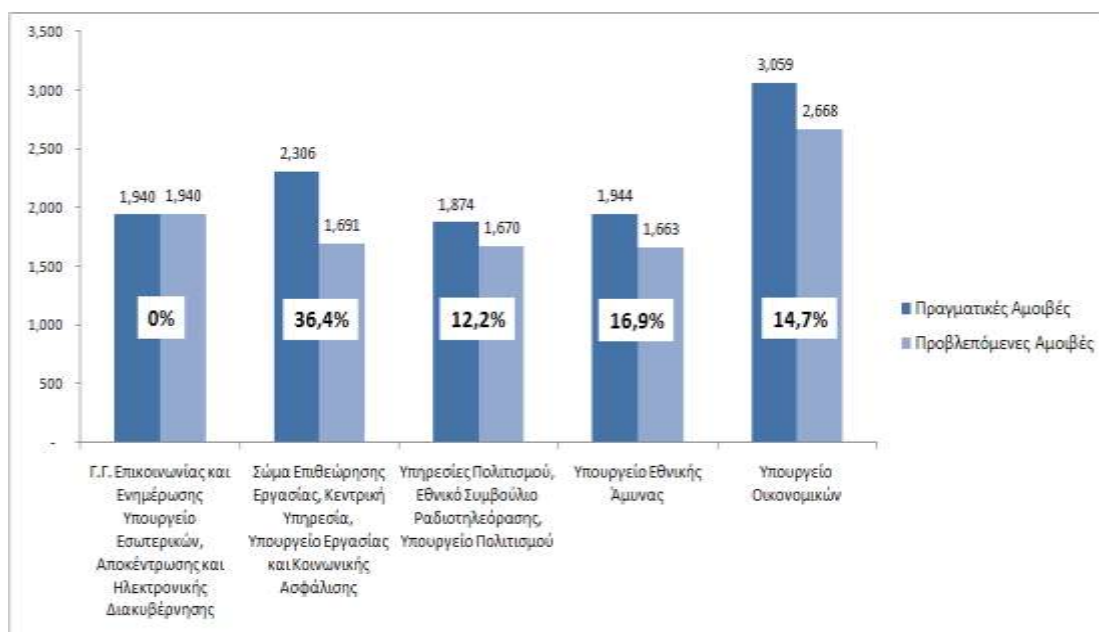
Όπως παρατηρεί κανείς σε όλες τις περιπτώσεις το ποσοστό των επιδομάτων στο σύνολο των αμοιβών με την πάροδο των ετών μειώνεται. Αυτό είναι φυσιολογικό, καθώς ο νεοεισερχόμενος έχει αρχικά χαμηλό βασικό μισθό.

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 και 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.

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.

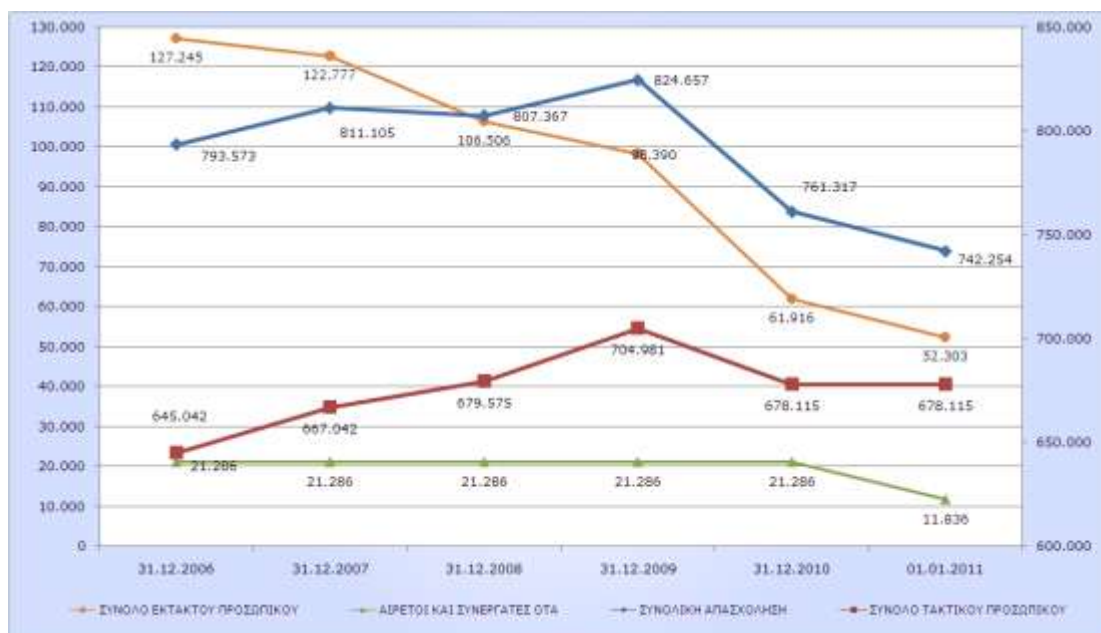
Με βάση τα στοιχεία του πίνακα η απασχόληση τακτικού προσωπικού στο δημόσιο παρουσιάζει αυξητική τάση, για το διάστημα 2006-2009 (με τη μεγαλύτερη τιμή της 3,74% να εμφανίζεται το 2009), ενώ μείωση της τάξης του 3,81% εμφανίζεται το 2010. Ειδικότερα για το διάστημα 2009-2010 τα ΝΠΔΔ παρουσιάζουν σημαντική 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 Δημοσίου Τομέα



Πηγές:

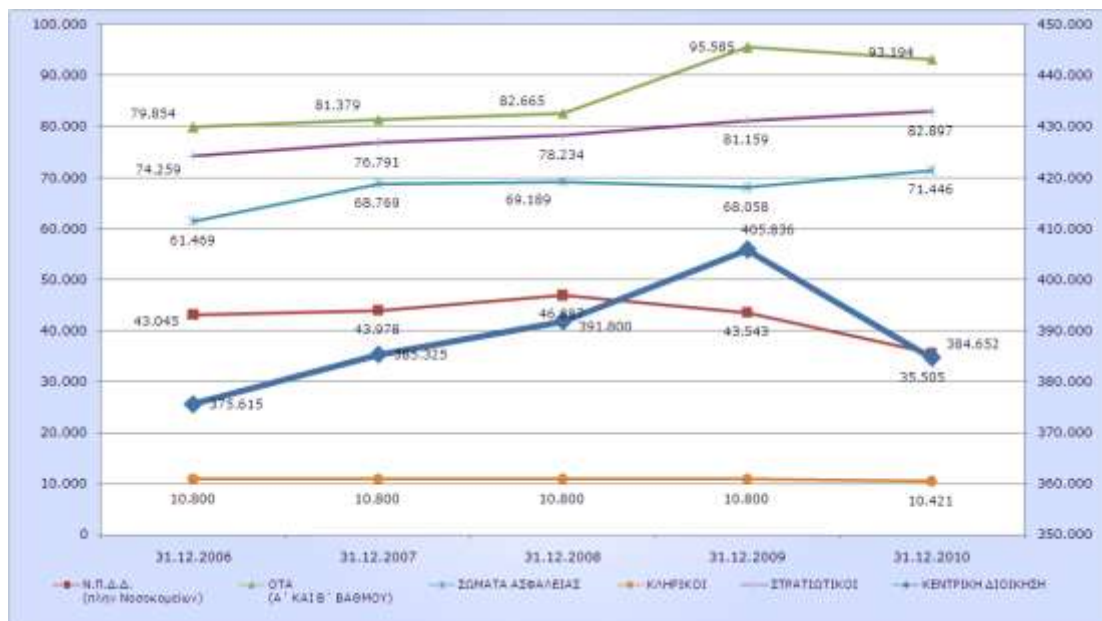
1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαίες απογραφές 2006-2010
2. Υπουργείο Παιδείας: Προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών για τα έτη 2009-2010
3. Εισηγητικές εκθέσεις προϋπολογισμού για τα έτη 2006-2010

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,

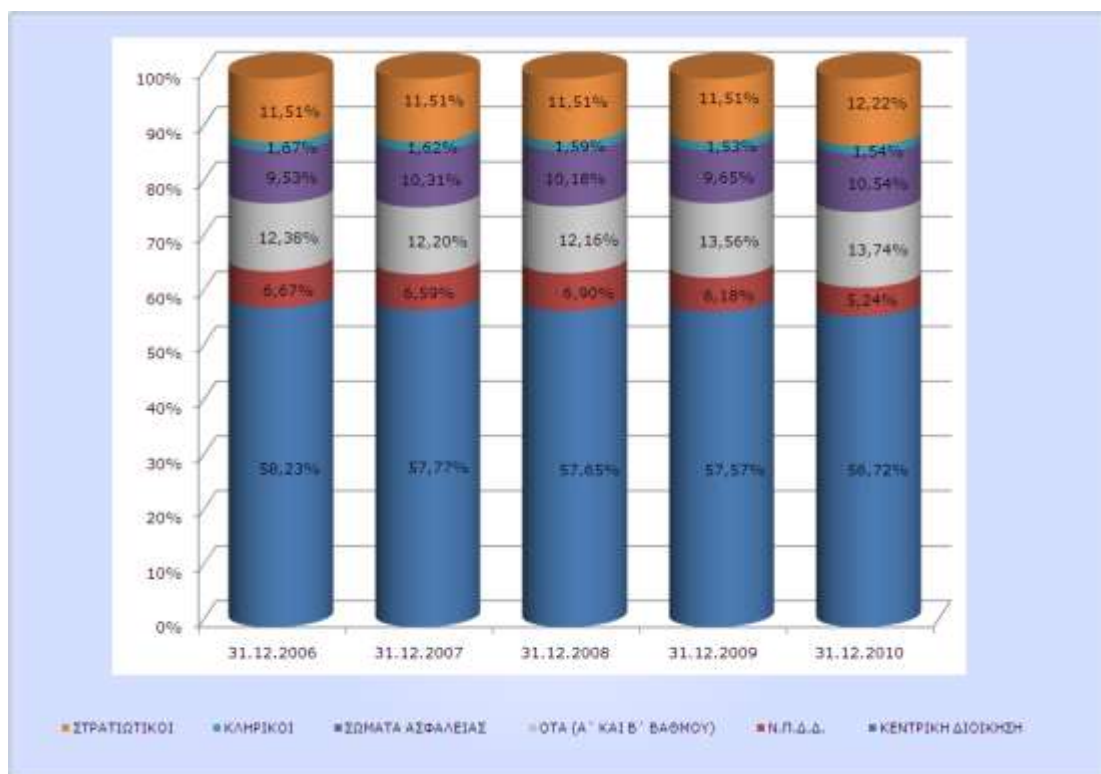
- στα σώματα ασφαλείας περιλαμβάνονται η Ελληνική Αστυνομία, το Πυροσβεστικό Σώμα, το Λιμενικό Σώμα και η Αγροφυλακή,
- οι κληρικοί και οι στρατιωτικοί αποτελούν ξεχωριστές κατηγορίες εργαζομένων και δεν αποτυπώνονται στο πλαίσιο των Υπουργείων που ανήκουν (Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων 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 αποκλείσεις 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

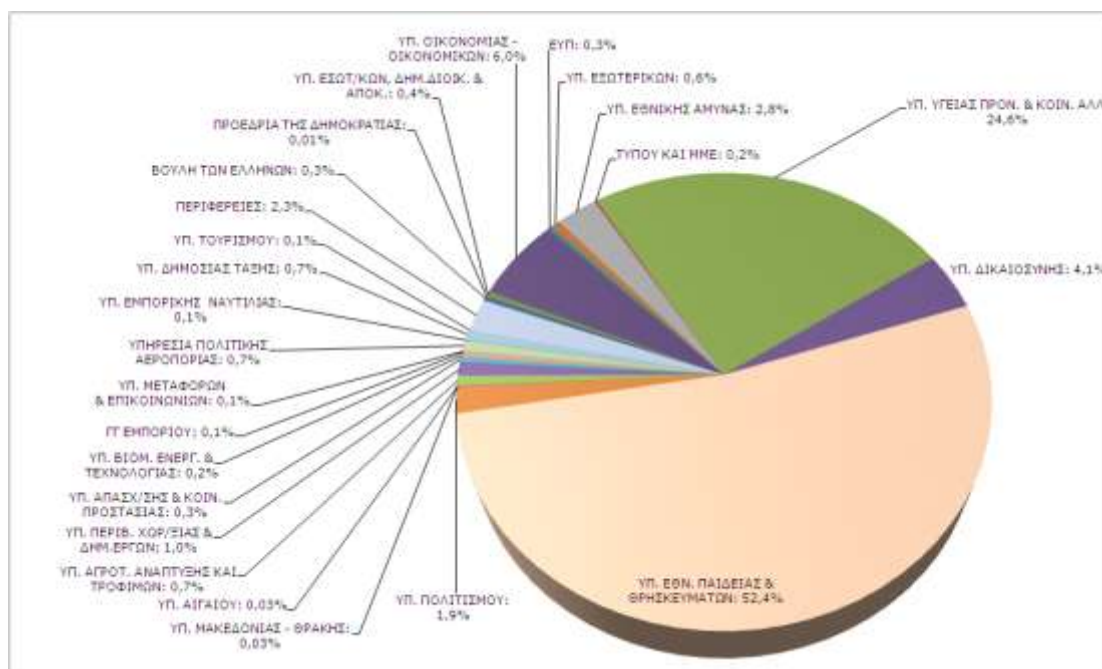
Σημειώσεις: () Τα στοιχεία των δύο Υπουργείων σύμφωνα με τις τριμηνιαίες εκθέσεις είναι ελλιπή. Επιπλέον στον αριθμό των υπηρετούντων υπαλλήλων του 2009 για το Υπουργείο Παιδείας προστέθηκε ο αριθμός των αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών ο οποίος σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας ανήλθε σε 7.939.*

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

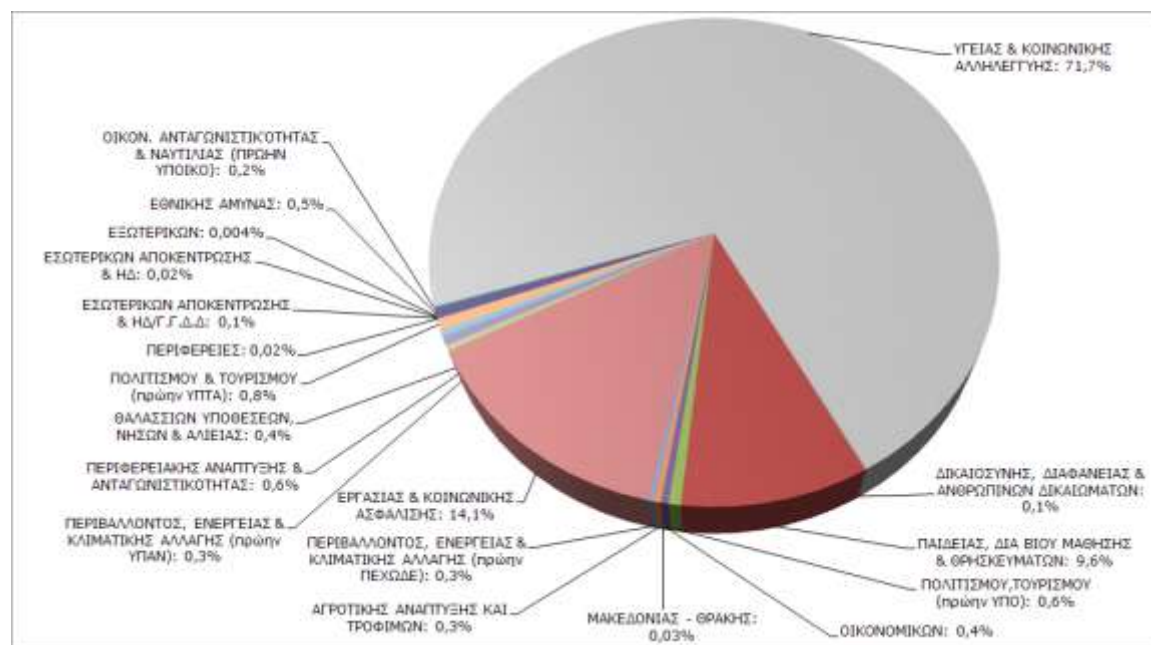
Το σημαντικότερο μερίδιο, σχεδόν 70% του προσωπικού απασχολείται σε φορείς του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και αφορά κατά κύριο λόγο στα ασφαλιστικά ταμεία, ενώ ακολουθεί το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης περίπου 8%. Σημειώνεται ότι στα ΝΠΔΔ δεν συμπεριλαμβάνονται τα 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)

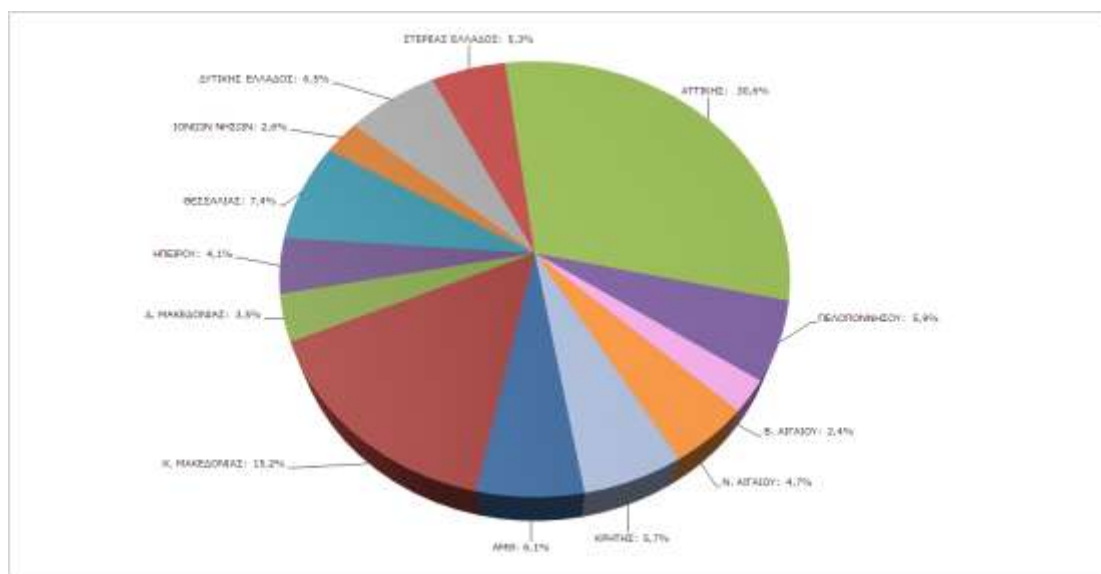
(α) Στοιχεία 2006-2008

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 Ελλάδας, 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

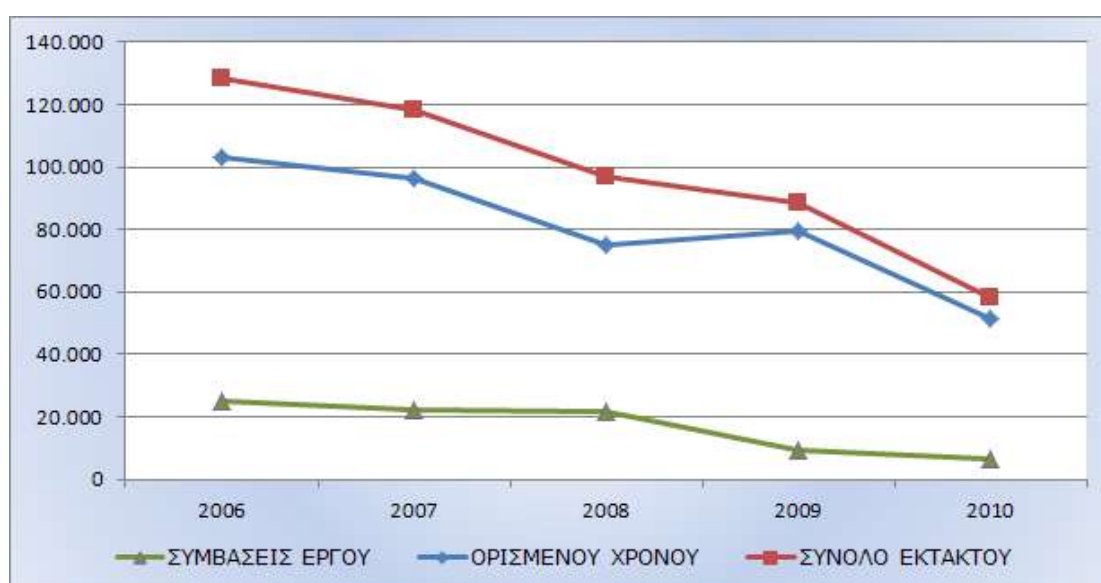
Για την παρουσίαση της κατανομής του έκτακτου προσωπικού (συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και συμβάσεις μίσθωσης έργου), αξιοποιήθηκαν στοιχεία του

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 επείγουσών 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.

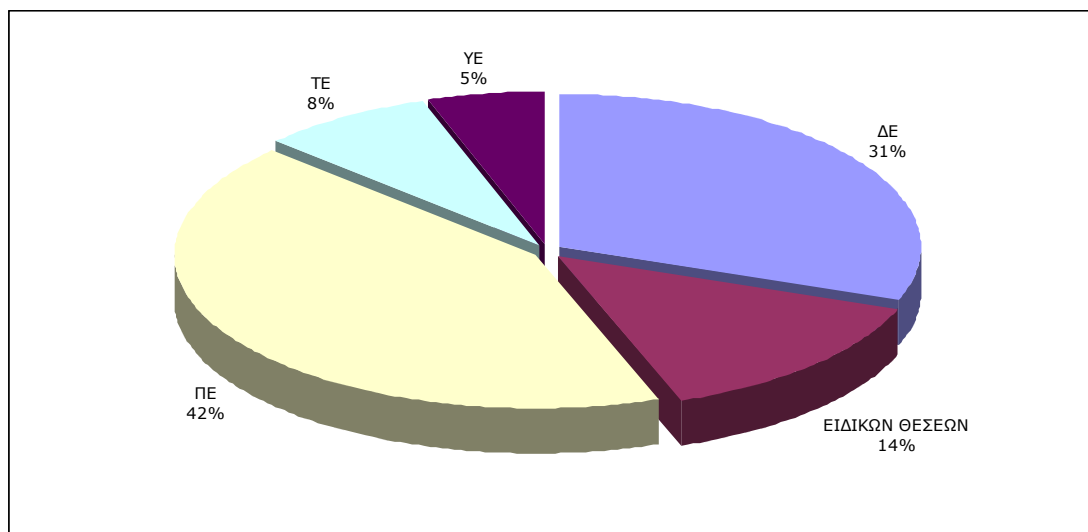
5.2.4 Ανάλυση απασχόλησης με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης

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

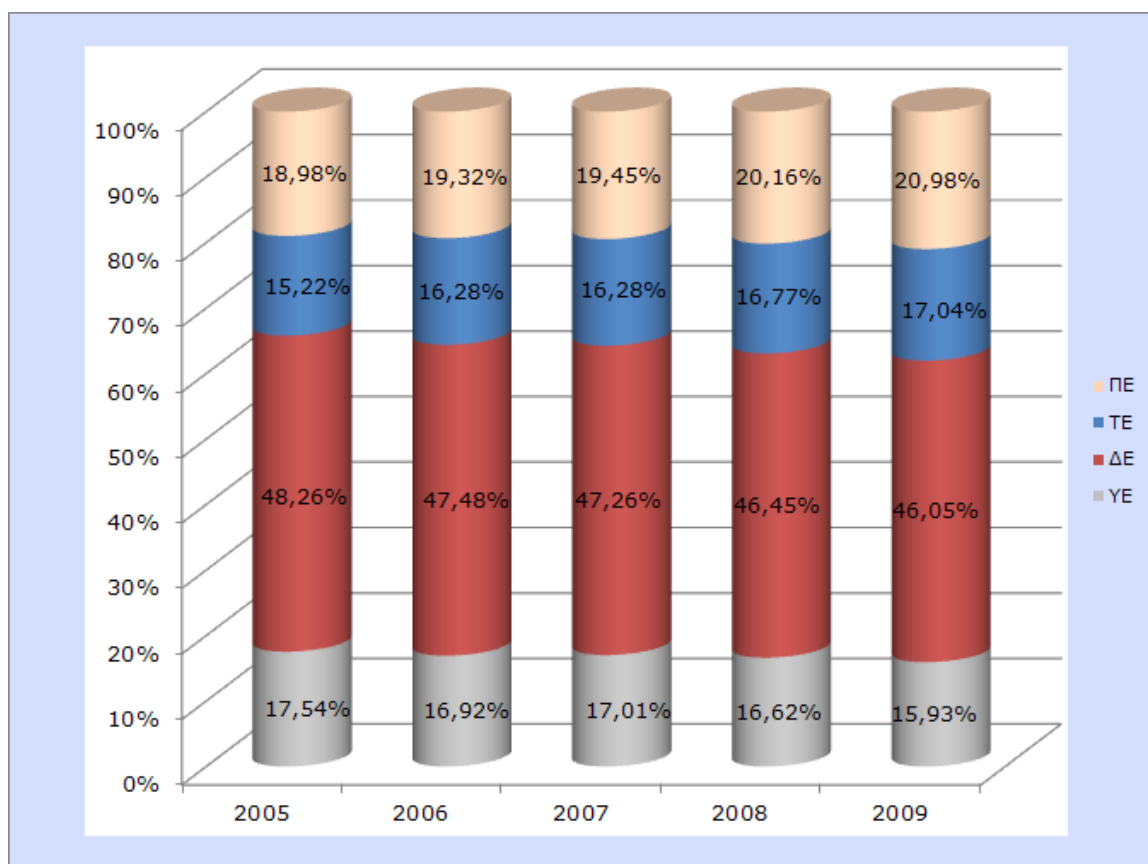
συνεπώς, η βάση απογραφής παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με τις τριμηνιαίες εκθέσεις του ΥΠΕΣ. Για τον λόγο αυτό η ανάλυση της εξέλιξης της απασχόλησης ανά επίπεδο εκπαίδευσης που παρουσιάζεται στη συνέχεια, βασίστηκε στην επεξεργασία σχετικών κατανομών και όχι σε απόλυτα μεγέθη.

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.

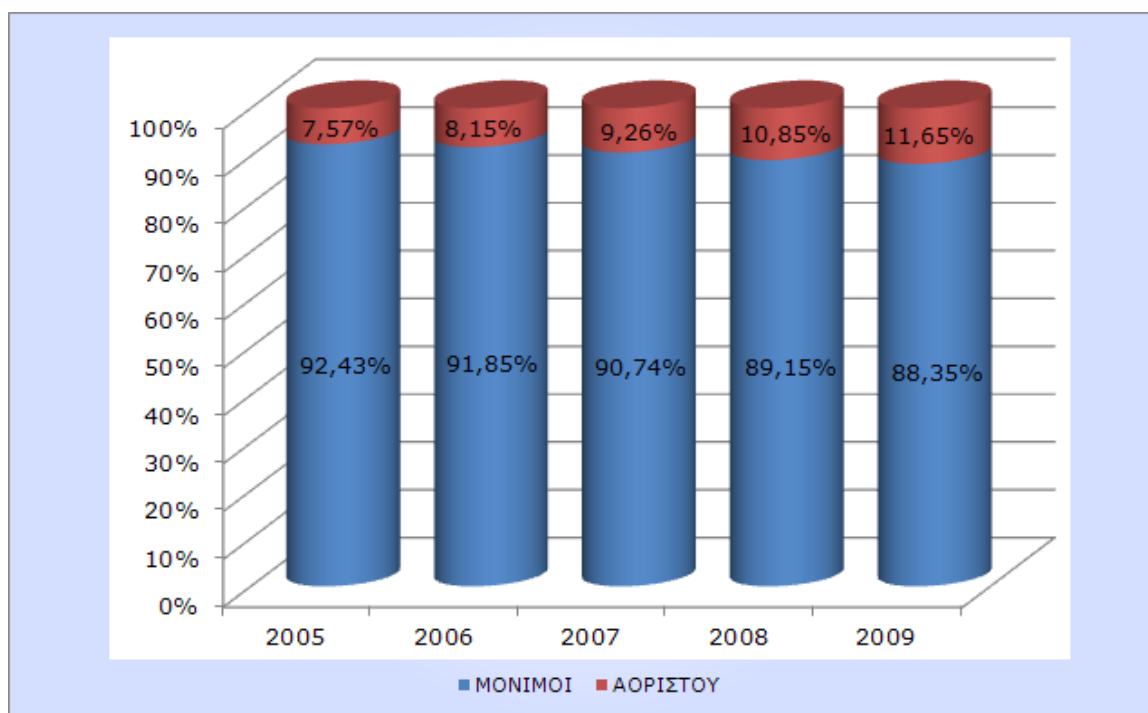
Σημειώνεται ότι στα στοιχεία στα οποία αναφέρονται οι αναλύσεις που ακολουθούν δεν περιλαμβάνονται οι ακόλουθες κατηγορίες εργαζομένων:

- 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.

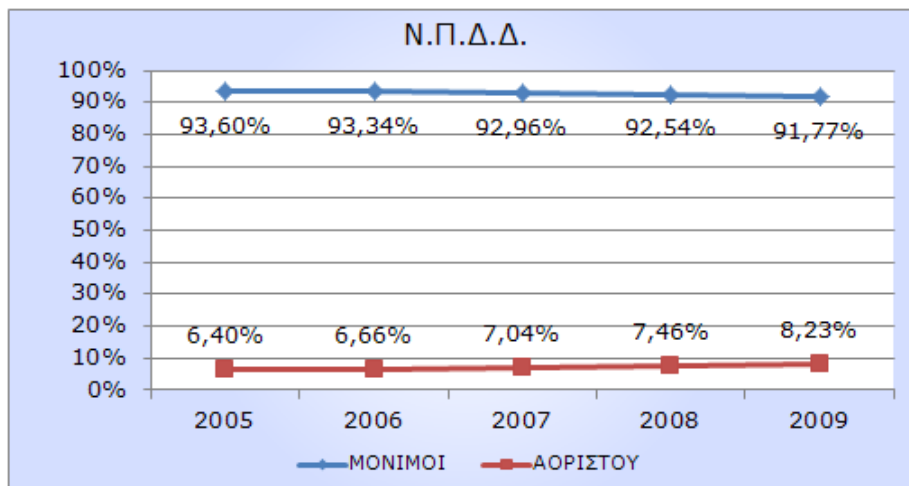
Διάγραμμα 5.11: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων στις Δημόσιες Υπηρεσίες ανά σχέση εργασίας (2005-2009)



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.

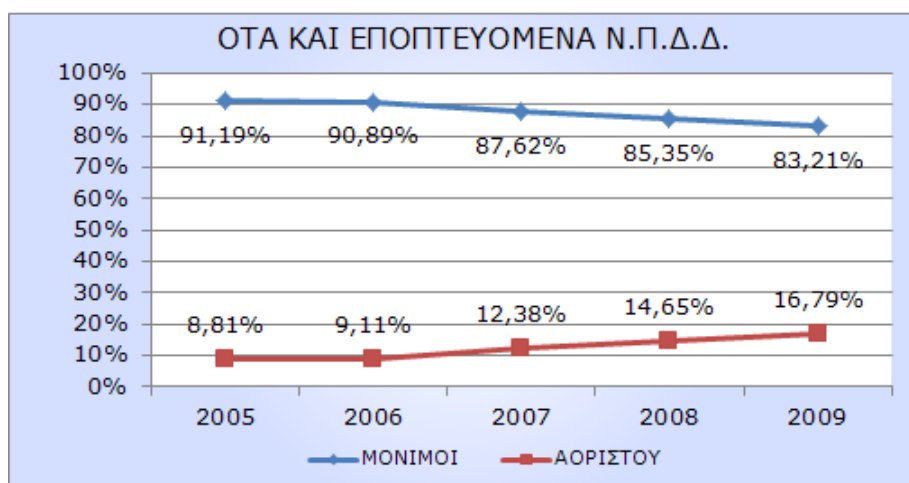
Διάγραμμα 5.12: Κατανομή υπηρετούντων υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. ανά σχέση εργασίας (2005-2009)



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:

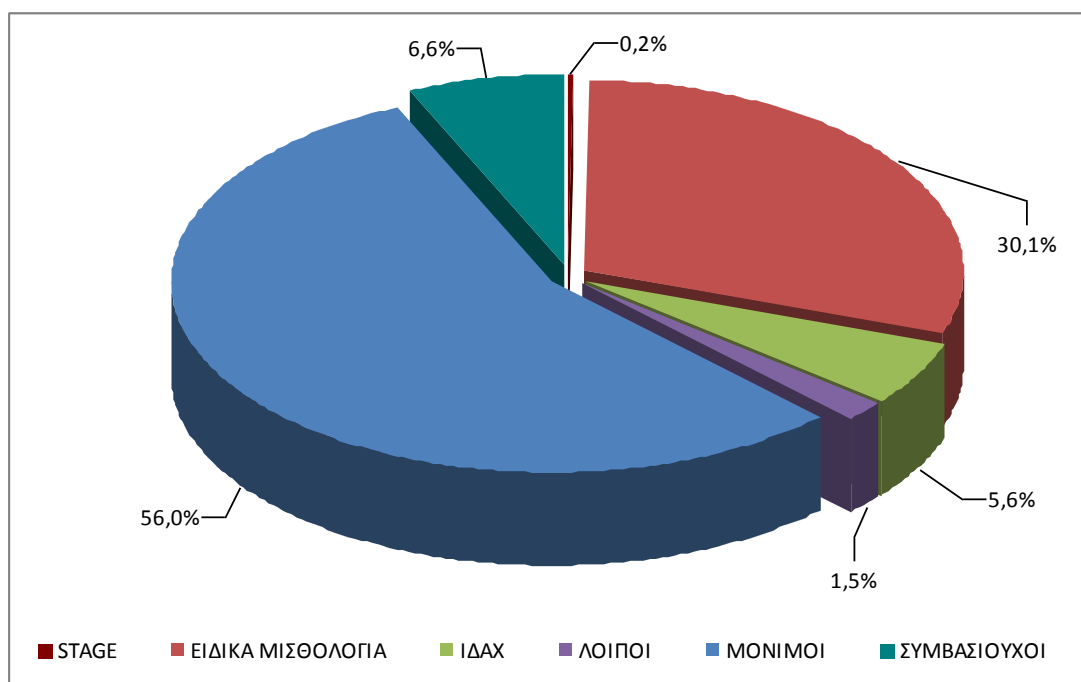
1. ΥΠΕΣ Τριμηνιαία απογραφή Δ τρίμηνο 2009
2. Γενικό Λογιστήριο Κράτους: Καταστάσεις Δαπανών Μισθοδοσίας Σεπτεμβρίου 2010

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)

$\beta = \Sigma(x-X) \cdot (y-Y) / \Sigma(x-X)^2$ (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)

ΕΤΗ ΤΟΜΕΑΣ	% 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 ΤΟΜΕΑΣ	2006	2007	2008	2009	2010
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 \ ΤΡΙΜΗΝΟ	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	26.717
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 ασφαρίζεται 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

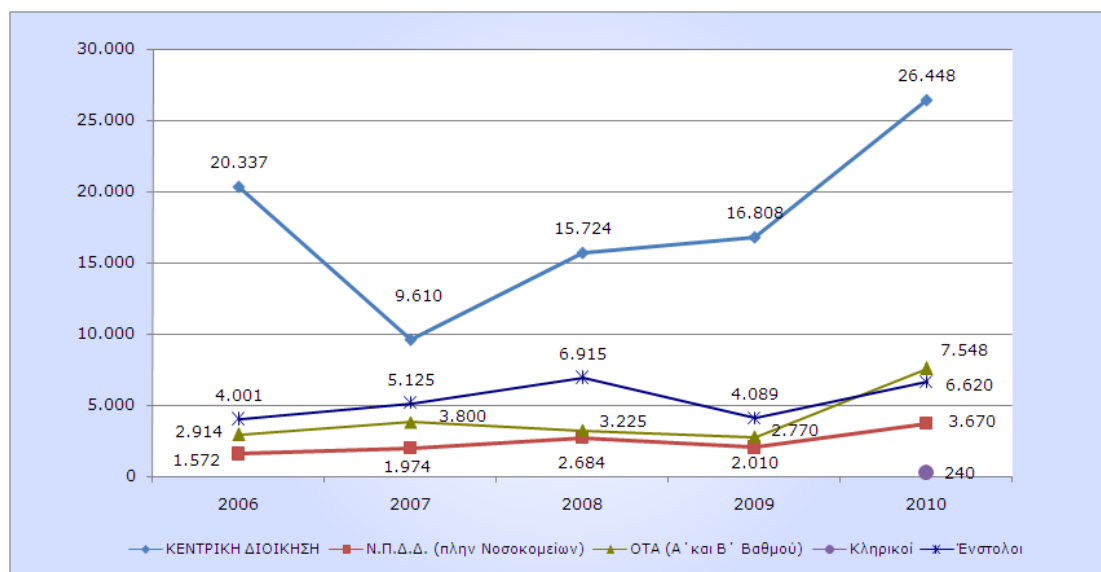
Οι αποχωρήσεις κληρικών είναι αμελητέες και ουσιαστικά δεν αλλοιώνουν το αποτέλεσμα (το 2010 ανήλθαν σε 240 άτομα)

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:

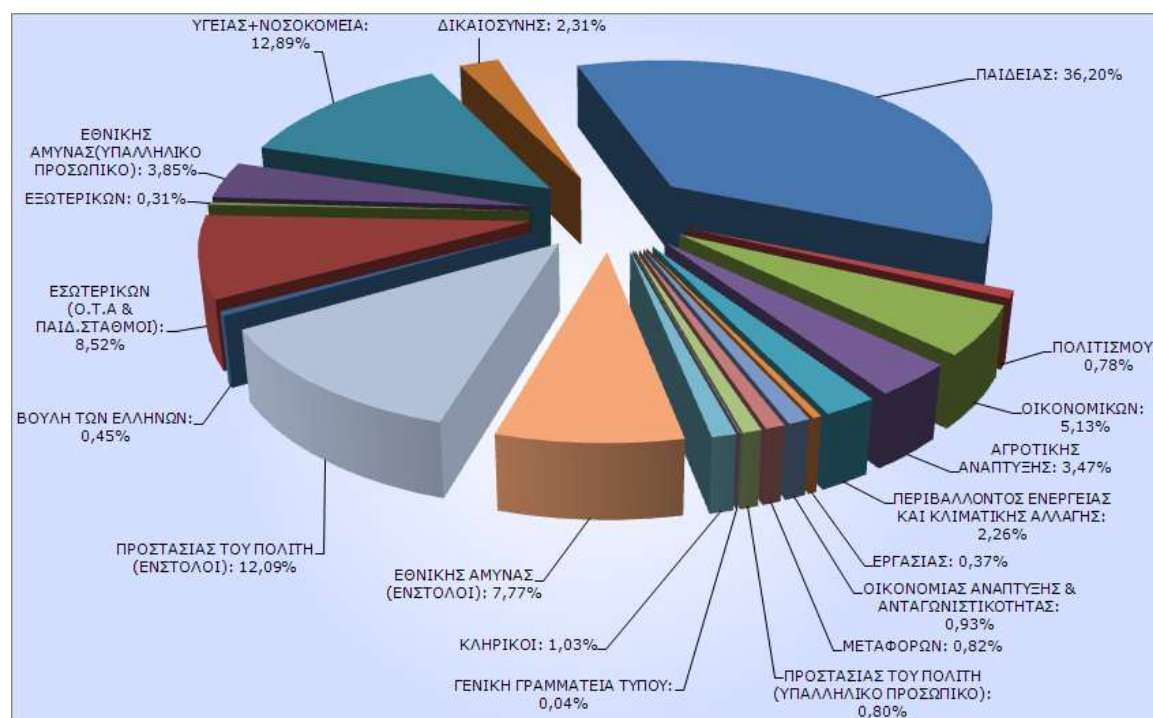
- στην Κεντρική Διοίκηση περιλαμβάνονται οι αποχωρήσεις προσωπικού των Υπουργείων, των νοσοκομείων και των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων, δεν συμπεριλαμβάνονται οι αποχωρήσεις κληρικών, στρατιωτικών και απασχολούμενων στα σώματα ασφαλείας,
- στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου περιλαμβάνεται ανά Υπουργείο 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.

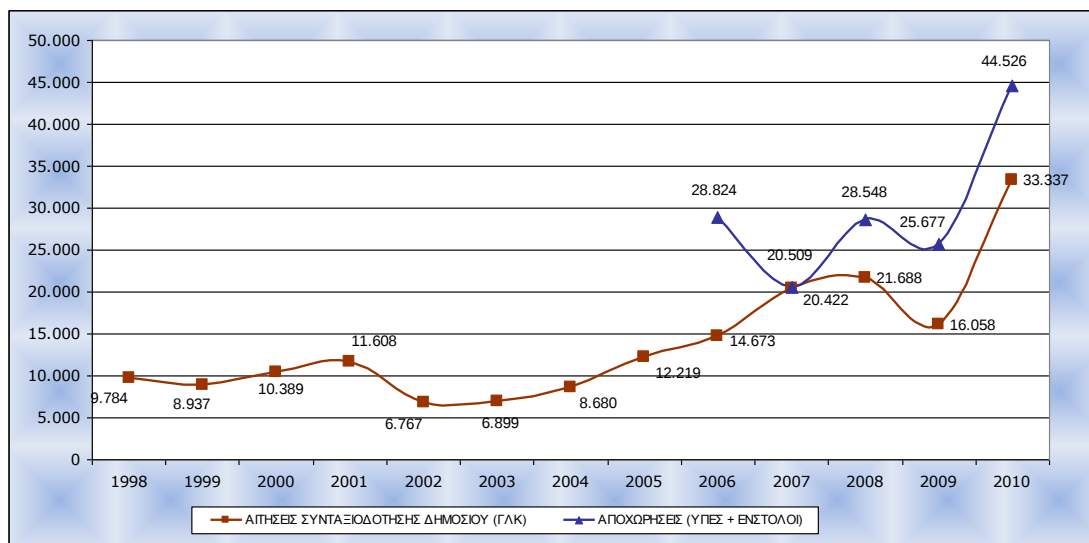
Πίνακας 5.14: Αριθμός αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού και αριθμός αιτήσεων συνταξιοδότησης δημοσίου

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/νση 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 (Ν.2874/29.12.2000, Ν.3655/3.4.2008 και Ν.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.

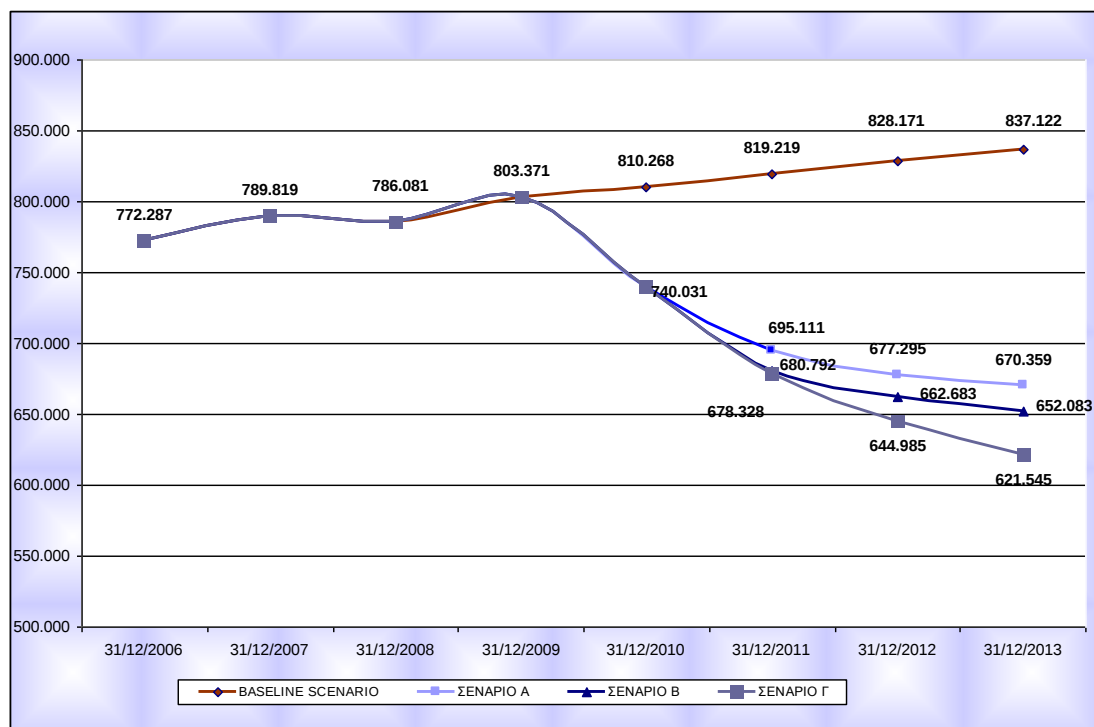
Πίνακας 5.17: Πρόβλεψη απασχόλησης στο δημόσιο τομέα

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 διασυννοριακής 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		Αμοιβές υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ. ορισμένου χρόνου και ειδικών κατηγοριών	0	0	0	0	105.760
	0300	Βασικός μισθός εκτάκτων	0	0	0	0	75.821
	0310	Γενικά επιδόματα εκτάκτων υπαλλήλων	0	0	0	0	66.585
	0320	Αποδοχές προσωπικού μερικής απασχόλησης	2.318.106	1.983.540	727.725	1.599.547	622.825
	0330	Αποδοχές εργατοτεχνικού, εποχιακού και λοιπού προσωπικού	273.090.513	280.998.378	336.962.393	353.430.037	303.400.915
	0340	Εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση	64.382.453	66.601.900	85.627.044	92.098.659	80.586.493
	0350	Διάφορες αποζημιώσεις εκτάκτων υπαλλήλων	0	0	0	0	21.639
	0360	Αποδοχές ειδικών κατηγοριών	16.005.451	16.933.424	18.216.747	21.848.555	20.415.242
	0370	Διάφορες αποζημιώσεις	1.684.336	14.925.982	1.469.199	1.373.646	1.417.287
	0380	Αποδοχές υπαλλήλων του διπλωματικού σώματος	0	0	0	0	23.553
	0390						
ΣΥΝΟΛΟ		Αμοιβές υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ. ορισμένου χρόνου και ειδικών κατηγοριών					
	0300		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		Αμοιβές στρατιωτικών γενικά, οργάνων ΕΛ.ΑΣ, Λ.Σ., Π.Σ. και Αγροφυλακής					
	0400		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).

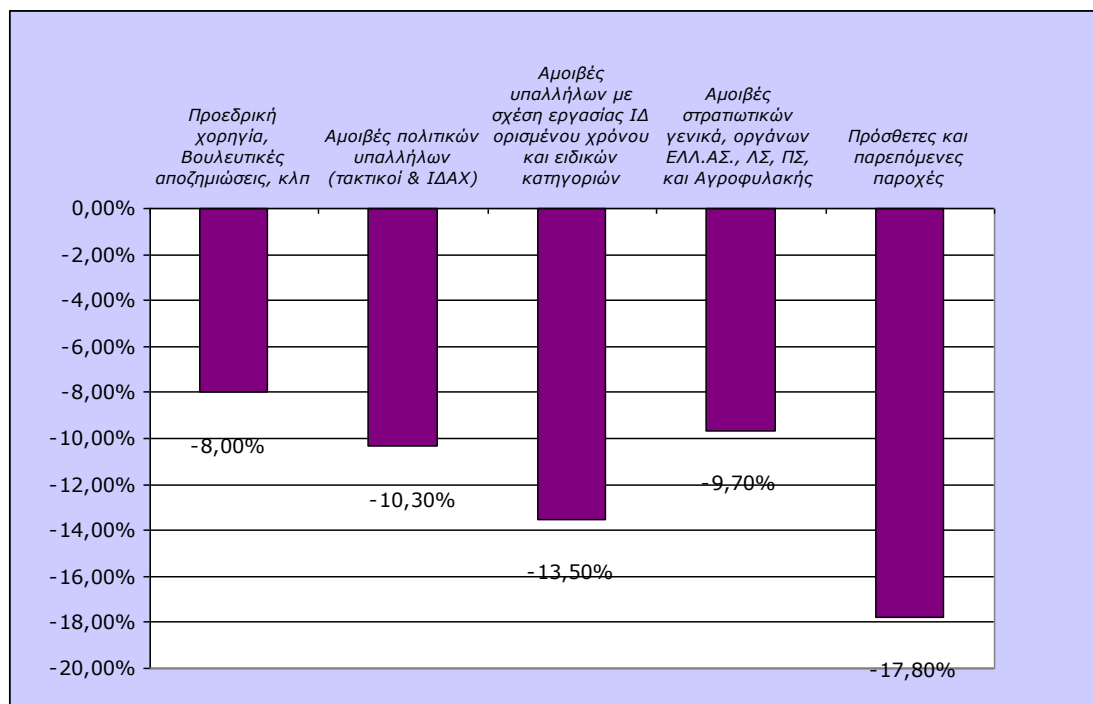
Πίνακας 6.2: Μεταβολή μισθολογικής δαπάνης ανά ΚΑΕ 2009-2010

	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%

	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

Έτος Ομάδα Φορέων	2009	2010	Ετήσια Μεταβολή
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 €

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

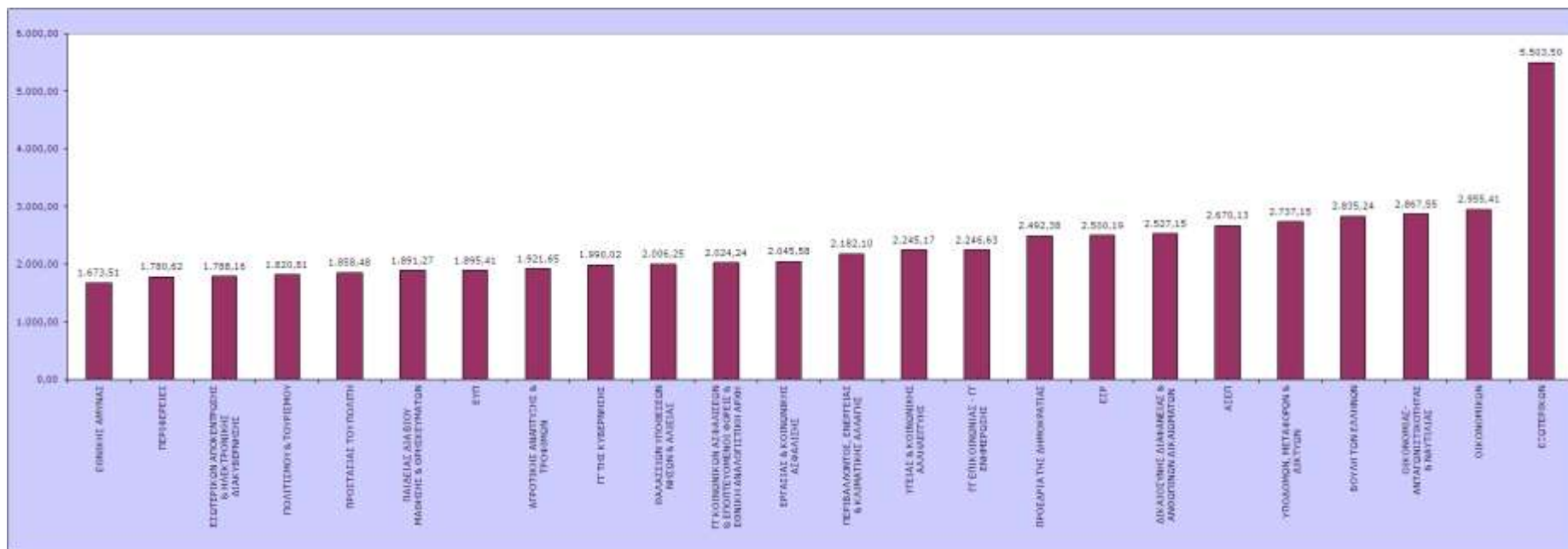
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ		ΜΟΝΙΜΟΙ	ΙΔΑΧ	ΕΙΔΙΚΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ	ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΟΙ	ΛΟΙΠΟΙ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ STAGE	ΣΥΝΟΛΟ
ΙΟΥΝΙΟΣ 2010	ΚΟΣΤΟΣ (€)	735.024.119	61.317.199	387.558.055	76.620.416	32.770.522	1.032.957	1.294.323.267
	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	386.906	36.545	190.066	54.300	23.254	1.221	692.292
	ΜΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗ	1.900	1.678	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

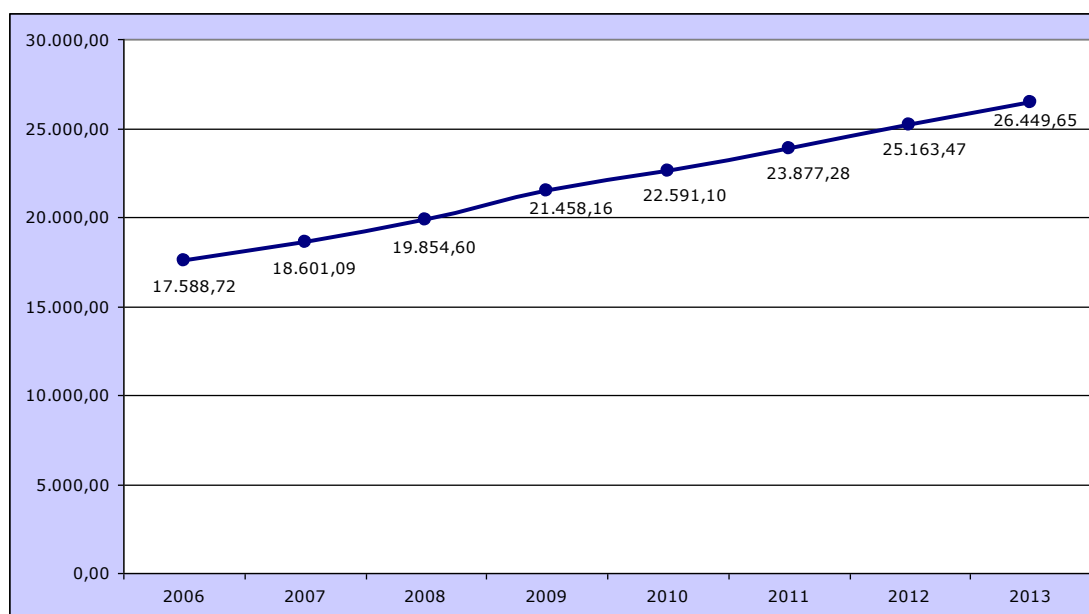
Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, παρατηρείται πτωτική τάση του ρυθμού αύξησης της μισθολογικής δαπάνης στο Δημόσιο Τομέα, η οποία διαμορφώνεται

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 (υπηρεσία 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 αδείας.
- Η μέση αμοιβή των ΜΚ1-ΜΚ3 ανέρχεται στο 116,4% της μέσης αμοιβής, με το 80% του προσωπικού να δικαιούται επιδομάτων εορτών και αδείας
- Η μέση αμοιβή των ΜΚ18-17 ανέρχεται στο 82,4% της μέσης αμοιβής με το 100% του προσωπικού να δικαιούται επιδομάτων εορτών και αδείας
- 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 αδείας 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

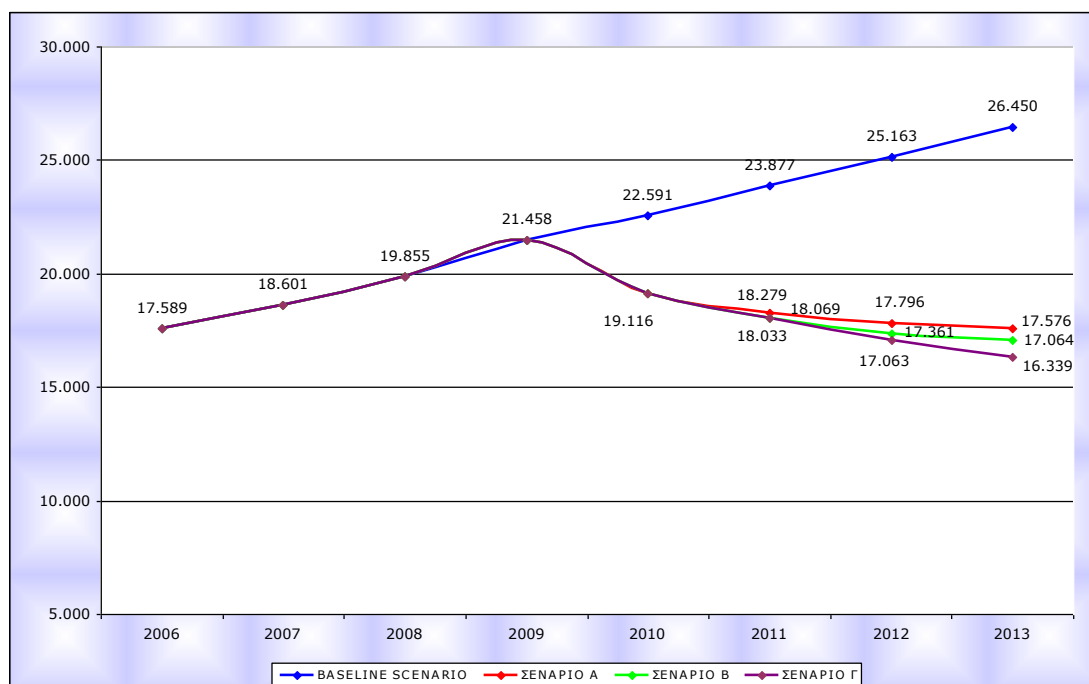
Οι αρνητικές τιμές του πίνακα σε ότι αφορά στο baseline scenario αναφέρονται σε αύξηση του κόστους. Το σύνολο των λοιπών σεναρίων παρουσιάζει σημαντική μείωση του κόστους κάθε έτος.

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

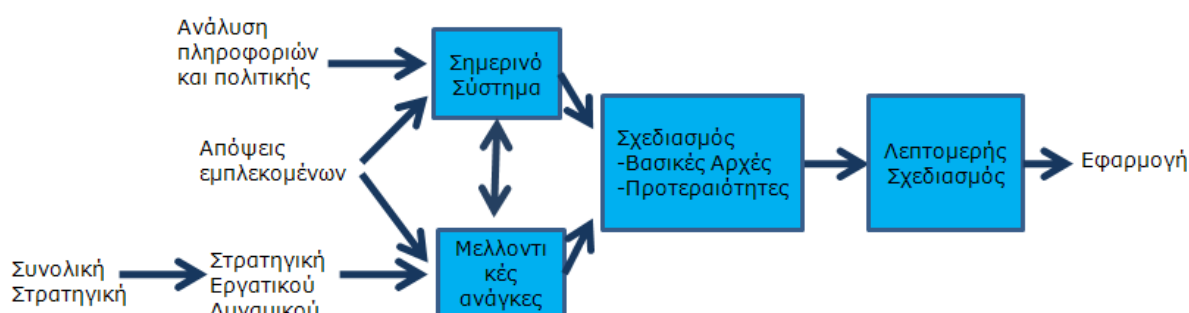
Τα βασικά ζητήματα στρατηγικού χαρακτήρα που τίθενται προς διερεύνηση κατά το σχεδιασμό και την ανάπτυξη ενός συστήματος αμοιβών στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνουν διερεύνηση και μακροπρόθεσμο σχεδιασμό αναφορικά με δύο βασικές παραμέτρους:

- (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			
Πολιτική για το Ανθρώπινο Δυναμικό – τυπικό δείγμα	- 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	- 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	- Υπ. Οικονομικών καταρτίζει και εγκρίνει προϋπολογισμούς - Σύσταση Δ/σης Ανθρ Δυναμικού - 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
Η ΑΛΛΑΓΗ ΕΙΝΑΙ... Τακτική → Βασισμένη σε πρόγραμμα → Στρατηγική			
Χαρακτηριστικά Συστήματος Αμοιβών – Τυπικά στοιχεία	ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ - 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	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ - 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	ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ - Ζώνες αμοιβών - Στενές για χαμηλούς ρόλους - Μεγαλύτερες σε ανώτερους ρόλους - Οικογένειες Θέσεων Εργασίας που υποστηρίζονται από την Αξιολόγηση Θέσεων Εργασίας - 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



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
Η Εκτελεστική Επιτροπή της Διϋπουργικής Επιτροπής Αμοιβών, ενεργεί ως εκτελεστικό όργανο του οποίου ηγούνται τα Υπουργεία Οικονομικών και Δημόσιας Διοίκησης. 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. 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.	Στη Δημοκρατία της Ιρλανδίας, κεντρικός διαχειριστής των αμοιβών στο δημόσιο τομέα είναι το Υπουργείο Οικονομικών. Συνεργάζεται με συγκεκριμένα υπουργεία που περιλαμβάνουν υπαλλήλους με ειδικά μισθολόγια (π.χ. στρατός, αστυνομία κ.λπ.), έτσι ώστε να διαμορφώσει τη μισθολογική πολιτική. 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 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	Υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι και διαδικασίες για τον καθορισμό των αμοιβών στο Δημόσιο Τομέα. 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. Οι Επιτροπές (Review Bodies) υποβάλλουν προτάσεις για περίπου το ένα τέταρτο του δημόσιου τομέα. Το υπόλοιπο καλύπτεται από εθνικές διαπραγματεύσεις (π.χ. Εθνικό Σύστημα Υγείας). Κατά τη διάρκεια	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. Η σημασία αυτών των συμπερασμάτων ενισχύεται από ένα διάταγμα της κυβέρνησης που απαιτεί συμφωνία μεταξύ των σωματείων σε οποιεσδήποτε μεταβολές των αποδοχών και των εργασιακών συνθηκών. 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	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.

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
	τον καθορισμό των εθνικών συμφωνιών.	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. Οι αποδοχές των ανώτερων δημοσίων υπαλλήλων και η τοποθέτησή τους σε κλίμακες γίνεται από το Cabinet Office. 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	θέματα αμοιβών. 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. Τα υπουργεία ή οι υπηρεσίες έχουν τη δικαιοδοσία να εισάγουν ορισμένες πρακτικές αμοιβών. Οι κεντρικές κατευθυντήριες γραμμές αποτελούν το πλαίσιο εντός του οποίου οι υπηρεσίες λαμβάνουν τις αποφάσεις τους για τις αμοιβές. 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. Η χορήγηση μπόνους,	

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
		έλεγχο των πληρωμών, αποτελεσματική σχέση μεταξύ αμοιβής και απόδοσης. Το Cabinet Office είναι ο θεματοφύλακας του CSMC και όλων των φορέων του δημοσίου.	επιδομάτων και των παροχών είναι σε μεγάλο βαθμό ευθύνη του κάθε υπουργείου. Οι συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζουν (κάποια) στοιχεία σχετικά με τις αμοιβές. Τα κύρια στοιχεία του ολλανδικού συστήματος αμοιβών όμως, ρυθμίζονται με διάταγμα.	

Πίνακας 7.2: Η προσέγγιση της διαβάθμισης/ θέσεων εργασίας και η δομή του μισθολογίου

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
Όλες οι κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων καλύπτονται από ένα σύστημα αμοιβών (εθνικές δημόσιες υπηρεσίες, δημόσια διοίκηση των αυτόνομων περιφερειών και των τοπικών δήμων). 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. Οι ομάδες Α έως Γ έχουν 8 βαθμούς, ενώ οι ομάδες Δ και Ε	Υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων: 1. Δημόσια Διοίκηση (συμπεριλαμβανομένων των ενόπλων δυνάμεων, δικαστικό σώμα) 2. Τοπική Αυτοδιοίκηση 3. Εκπαίδευση 4. Υπηρεσίες Υγείας Οι θέσεις εργασίας κατανέμονται σε κλίμακες. Αυτό γίνεται μέσα από τη σύσταση Επιτροπών (Review Bodies) οι οποίες	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. Όσον αφορά στη δομή των αμοιβών υπάρχουν ευρύτερες ζώνες αμοιβών, στις οποίες οι αμοιβές δεν εξελίσσονται με βάση κάποια σταθερά βήματα.	Υπάρχουν 18 επικαλυπτόμενες μισθολογικές κλίμακες με 10-13 επίπεδα η κάθε μία. Η βαρύτητα της κάθε θέσης εργασίας είναι η βάση για τον καθορισμό του μισθού και καθορίζεται με 14 κριτήρια. Το συνολικό σκορ καθορίζει τη θέση που λαμβάνει η κάθε θέση εργασίας στη σχετική ιεραρχία, που αποτελείται από 6 λειτουργικές ομάδες. Οι	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. Εκτός από το βαθμό 16, ο οποίος έχει 3 συνδεδεμένες με τα χρόνια υπηρεσίας κλίμακες, όλες οι υπόλοιπες κατηγορίες έχουν 5

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
έχουν 6 και 4 βαθμούς αντίστοιχα. Οι θέσεις εργασίας κατατάσσονται σε κάθε επίπεδο, χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία της αξιολόγησης θέσεων εργασίας της Hay Group³².	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. Σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχουν σταθερές αυξήσεις ανά κλίμακα, συνδεδεμένες με τα χρόνια υπηρεσίας Για κάθε βαθμό στο δημόσιο τομέα υπάρχει μια μισθολογική κλίμακα	Υπάρχουν κάποιες βασικές ζώνες αμοιβών, με περιορισμένη αλληλοεπικάλυψη ανάμεσά τους, και οι οποίες καλύπτουν τα ¾ των υπαλλήλων. 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. Τα επίπεδα αμοιβών αναθεωρούνται σε ετήσια βάση, παρ' όλο που πρόσφατα έχουν	ομάδες αποτελούνται από πολλά επίπεδα που συνδέονται με τις μισθολογικές κλίμακες.	κλίμακες/βήματα ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Οι βασικές αποδοχές κυμαίνονται από 2.300-16.000 ευρώ το μήνα. Υπάρχει μια φόρμουλα για την αύξηση των αποδοχών ετησίως, που συνδέεται με το κόστος διαβίωσης και την αγοραστική δύναμη στα κράτη της Ε.Ε. Οι νεοπροσληφθέντες κατατάσσονται στο κατώτατο επίπεδο αποδοχών του βαθμού στον οποίο έχουν προσληφθεί.

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).

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
		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.		

Πίνακας 7.3: Κανόνες για τη μισθολογική εξέλιξη

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
Η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων εξαρτάται από τα χρόνια υπηρεσίας.	Η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων πραγματοποιείται στο πλαίσιο των μισθολογικών	Η ατομική μισθολογική εξέλιξη βασίζεται στα χρόνια υπηρεσίας και επιπρόσθετα εμπεριέχει και	Βασικό στοιχείο για την μισθολογική εξέλιξη είναι η απόδοση.	Η μισθολογική εξέλιξη είναι αυτόματη κάθε δύο χρόνια. Σε περίπτωση

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ολλανδία	Ευρωπαϊκή Ένωση
Υπάρχει καταβολή ποσού λόγω αρχαιότητας. Κάθε τρία χρόνια παροχής υπηρεσίας ο υπάλληλος λαμβάνει μια ετήσια αμοιβή που κυμαίνεται μεταξύ των δύο μισθολογικών κλιμακίων - ομάδων	κλιμακίων σύμφωνα με τα έτη υπηρεσίας	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. Η μισθολογική εξέλιξη των υψηλόβαθμων στελεχών συνδέεται με την αποδοτικότητα. Η ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης δεν επηρεάζουν τη μισθολογική εξέλιξη. Κύριοι παράγοντες για τη μισθολογική εξέλιξη αποτελούν τα χρόνια υπηρεσίας και οι δεξιότητες και οι ικανότητες. Οι δεξιότητες και ικανότητες αποτελούν συχνά μέρος της αμοιβής ανάλογα με την απόδοση. Η ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων μπορεί να αποτελεί ένα από τους στόχους απόδοσης, στο ατομικό πλάνο του κάθε υπαλλήλου. Μόνιμες αυξήσεις οι οποίες σχετίζονται με τη αποδοτικότητα και οι οποίες προστίθενται στο βασικό μισθό και δε σχετίζονται με το σύστημα των bonus	Επομένως η ετήσια μισθολογική αύξηση αποδίδεται μόνο όταν η απόδοση των υπαλλήλων κρίνεται ικανοποιητική. Μεγάλες αυξήσεις είναι εφικτές σε αυτούς που κατάφεραν να πετύχουν εξαιρετικά αποτελέσματα. Αυτό το σύστημα έχει αναπτυχθεί σε κεντρικό επίπεδο, ωστόσο ο καθορισμός των κριτηρίων απόδοσης αποτελούν υπευθυνότητα του υπουργικού συμβουλίου.	προαγωγών σε θέσεις υπευθύνων τομέων, διευθυντών ή γενικών διευθυντών στο ίδιο επίπεδο, η απόδοση μπορεί να πριμοδοτήσει τον υπάλληλο κατά ένα επίπεδο.

Πίνακας 7.4: Κύρια επιδόματα

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Ένωση
• 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	Υπάρχουν επιδόματα, αλλά ισχύουν μόνον για τις Υπηρεσίες Υγείας, Παιδείας και της Αστυνομίας και είναι περιορισμένα. Δεν υπάρχει καμία σημαντική επιπρόσθετη αμοιβή για τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων. • 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	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. Η τοπική αυτοδιοίκηση και τμήματα της εκπαίδευσης επίσης οφείλουν να παρέχουν υπηρεσίες σε παρόμοια ωράρια. Επιπλέον οι ένοπλες δυνάμεις δραστηριοποιούνται σε ολόκληρη τη διάρκεια της ημέρας καθώς επίσης και του έτους και επιπλέον συμμετέχουν με αποστολές στο εξωτερικό. Ένα μεγάλο μέρος της κυβέρνησης λειτουργεί χωρίς τη χορήγηση επιδομάτων, εκτός από τη χορήγηση υπερωριών μέχρι και το επίπεδο των μεσαίων στελεχών.	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: • Επίδομα στέγης • Επίδομα εξαρτώμενων μελών • Εκπαιδευτικό επίδομα παιδιών

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Ένωση
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 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
Υφίσταται διασύνδεση της απόδοσης με την καταβολή σχετικού ποσού, το οποίο ονομάζεται συμπλήρωμα παραγωγικότητας. Διαφοροποιείται και έχει στόχο την επιβράβευση των εξαιρετικών αποδόσεων.	Η επιβράβευση στην αποδοτικότητα εφαρμόζονταν 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	Τα ανώτερα στελέχη στο δημόσιο τομέα αμείβονται τόσο βάσει απόδοσης, όσο και μέσω μεταβλητών αποδοχών. 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. 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	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.	Υπάρχει ένα καθορισμένο ετήσιο πρόγραμμα αξιολόγησης των επιδόσεων (από το 2003) το οποίο χρησιμοποιείται για να παρέχει ανατροφοδότηση, εξέλιξη και αναπτυξιακό σχεδιασμό. Η κύρια επιβράβευση της απόδοσης είναι η προαγωγή

Πίνακας 7.6: Πολιτική Υπερωριών

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Ένωση
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)	Η υπερωριακή πολιτική εφαρμόζεται μόνο στο Σύστημα Υγείας.	Η υπερωριακή εργασία ισχύει μόνο μέχρι το επίπεδο των μεσαίων στελεχών	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. Μόνο οι βαθμίδες από 1 – 5 δικαιούνται αντισταθμιστικής ανάπαυσης των υπερωριών που πραγματοποιούνται σύμφωνα με έναν μαθηματικό τύπο.

Πίνακας 7.7: Πρόσφατες αλλαγές - ποιες αλλαγές έχουν γίνει στο πλαίσιο της πολιτικής των αποδοχών

Ισπανία	Ιρλανδία	Ηνωμένο Βασίλειο	Ευρωπαϊκή Επιτροπή
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.	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. 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. 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.	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. Είναι σε εξέλιξη η αναθεώρηση των συντάξεων και κάθε φορέας του δημόσιου τομέα εξετάζει τα κόστη του. 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.	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.

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