ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ»

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΧΩΡΑ ΜΑΣ 2009-2024

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φοιτήτρια: Ευαγγελία Αγγελάκη, ΜΔΕ 43
Επιβλέπων: Ιωάννης Φανουργιάκης, Επίκουρος Καθηγητής

©
2025

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ»

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΧΩΡΑ ΜΑΣ 2009-2024

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Φανουργιάκης Ιωάννης (Επιβλέπων)
Επίκουρος Καθηγητής,
Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας, ΕΛΜΕΠΑ

Δημοτίκαλης Ιωάννης
Επίκουρος καθηγητής,
Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας, ΕΛΜΕΠΑ

Βασιλειάδης Γεώργιος
Επίκουρος καθηγητής,
Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας, ΕΛΜΕΠΑ

HELLENIC MEDITERRANEAN UNIVERSITY
SCHOOL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS SCIENCE
DEPARTMENT OF MANAGEMENT SCIENCE AND TECHNOLOGY

MSc in
MANAGEMENT AND DIGITAL TRANSFORMATION

COMPARATIVE EVALUATION OF SALARIES AND DEDUCTIONS OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES IN OUR COUNTRY 2009-2024

MASTER THESIS

Student : Evaggelia Aggelaki, MDE 43
Supervisor :John Fanourgiakis, Assistant Professor

©
2025

Υπεύθυνη Δήλωση *: Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διπλωματική εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών Διοίκηση και Ψηφιακός Μετασχηματισμός του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του ΕΛΜΕΠΑ.*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει την μεταβολή των αποδοχών και των κρατήσεων των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2009-2024, εστιάζοντας στις επιπτώσεις των δημοσιονομικών μεταρρυθμίσεων που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Η ανάλυση πραγματοποιείται με βάση τις μεταβολές των μικτών και καθαρών αποδοχών, λαμβάνοντας υπόψη τα μισθολόγια που θεσπίστηκαν την εν λόγω περίοδο. Τα ευρήματα της μελέτης δείχνουν ότι οι αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων υπέστησαν σημαντικές μειώσεις, ιδίως κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης και της εφαρμογής των μνημονίων. Οι μεγαλύτερες περικοπές καταγράφηκαν μεταξύ 2009 και 2016, με ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, κυρίως χαμηλότερης εκπαιδευτικής βαθμίδας να πλήττονται περισσότερο. Μετά το 2016, παρατηρείται μια σχετική σταθεροποίηση των αποδοχών, ενώ το 2024 διακρίνεται μια τάση ήπιας ανάκαμψης, η οποία όμως δεν επαρκεί για να καλύψει τις απώλειες της προηγούμενης περιόδου. Η εργασία αξιολογεί τον ρόλο των μισθολογικών μεταρρυθμίσεων, όπως αυτές διαμορφώθηκαν μέσα από τους μνημονιακούς νόμους και τα μισθολόγια, καθώς και τις επιδράσεις της κατάργησης των επιδομάτων εορτών και αδείας. Μέσω της μελέτης παρέχεται μια συνολική εικόνα της εξέλιξης των αποδοχών και των κρατήσεων, συμβάλλοντας στην πληρέστερη κατανόηση των μεταβολών που επήλθαν στο μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα.

Λέξεις Κλειδιά : Αποδοχές, κρατήσεις, υπάλληλοι δημοσίου, μισθολόγιο, δημόσια διοίκηση

ABSTRACT

This thesis examines the changes in salaries and deductions of public sector employees in Greece during the period 2009–2024, focusing on the impact of fiscal reforms implemented as part of the economic adjustment programs. The analysis is based on the fluctuations in gross and net salaries, taking into account the wage structures established during this period. The findings of the study indicate that public sector salaries underwent significant reductions, particularly in the early years of the economic crisis and the implementation of the bailout agreements. The most substantial cuts were recorded between 2009 and 2016, with certain categories of employees, mainly those with lower educational qualifications, being more severely affected. After 2016, a relative stabilization of salaries was observed, while in 2024, a modest recovery trend emerged, which, however, was insufficient to offset the losses of the previous period. The study assesses the role of wage reforms shaped by the austerity laws and wage structures, as well as the impact of the abolition of holiday and vacation allowances. Through this analysis, a comprehensive overview of the evolution of salaries and deductions is provided, contributing to a better understanding of the changes that occurred in the remuneration framework of public sector employees in Greece.

Key Words: Salaries, deduction, public employees, payroll, public administration

Αφιερώνω αυτή τη διπλωματική εργασία στον σύζυγό μου, Γιώργο, για τη στήριξη, την υπομονή και την πίστη του σε εμένα σε κάθε βήμα αυτής της διαδρομής.

Στα παιδιά μου, Λεωνίδα και Γιάννη, ευελπιστώντας η προσπάθειά μου να αποτελέσει έμπνευση, υπενθυμίζοντάς τους να μην εγκαταλείπουν ποτέ τα όνειρα και τους στόχους τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ vi
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ & ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ ix
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ xi
Κεφάλαιο 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ 1
Κεφάλαιο 2 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ 3
2.1 Γενικά στοιχεία για την Ελλάδα 3
2.2 Δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα 5
Κεφάλαιο 3 ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΕΝΝΟΙΑ, ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ 9
3.1 Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση 9
3.2 Η εξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης από το 1950 μέχρι σήμερα 10
3.3 Το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης 12
Κεφάλαιο 4 ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΜΝΗΜΟΝΙΑ) 13
4.1 Το πρώτο μνημόνιο 13
4.2 Το δεύτερο μνημόνιο 14
4.3 Το τρίτο μνημόνιο 16
Κεφάλαιο 5 ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ 17
5.1 Νομοθετικό υπόβαθρο για τον προσδιορισμό των αποδοχών 17
5.2 Βασικός Μισθός 17
5.3 Οικογενειακή Παροχή 18
5.4 Επίδομα Θέσης Ευθύνης 19
5.5 Επίδομα επικίνδυνης & ανθυγιεινής εργασίας 19
5.6 Επίδομα απομακρυσμένων παραμεθόριων περιοχών 20
5.7 Κρατήσεις Αποδοχών 20
5.8 Οι μισθοί στην Ευρωπαϊκή Ένωση 21
Κεφάλαιο 6 ΕΝΙΑΙΑ ΑΡΧΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ 24
6.1 Γενικά 24

6.2 Σύσταση ΕΑΠ 25
6.3 Διασυνδέσεις με άλλα συστήματα 26
6.4 Ευθύνη Εκκαθαριστών 27
Κεφάλαιο 7 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ 28
7.1 Σκοπός της μελέτης 28
7.2 Ερευνητικά Ερωτήματα 28
7.3 Πηγές Δεδομένων 28
Κεφάλαιο 8 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ 31
8.1 Νομικό πλαίσιο εκκαθάρισης μισθοδοσίας 2009 31
8.2 Πολιτική μισθών το 2010 33
8.2.1 Περικοπές με τον Ν.3833/2010 33
8.2.2 Περικοπές με τον Ν.3845/2010 34
8.2.3 Περικοπές με τον Ν. 3899/2010 35
8.3 Νέο μισθολόγιο με τον Ν.4024/2011 35
8.4 Περικοπές με τον Ν. 4046/2012 37
8.5 Περικοπές με τον Ν. 4093/2012 37
8.6 Ενιαίο Μισθολόγιο με τον Ν. 4354/2015 38
8.7 Θεσμικό πλαίσιο του Ν. 4472/2017 41
8.8 Θεσμικό πλαίσιο Ν. 5045/2023 (Αυξήσεις από 1-1-2024) 43
Κεφάλαιο 9 ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 46
9.1 Μισθολογική Πολιτική 2009 46
9.2 Ενιαίο Μισθολόγιο Ν.4024/2011 50
9.3 Ενιαίο Μισθολόγιο Ν. 4354/2015 54
9.4 Μισθολόγιο Ν. 5045/2023 59
Κεφάλαιο 10 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 66
Α. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ 66
Β. ΕΛΛΗΝΙΚΗ 67

ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 7.1 Κυριότεροι νόμοι που διαμόρφωσαν το μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας μας την περίοδο 2009 - 2024 29
Πίνακας 8.1 Μισθολογικά κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ, (ποσά σε €) Ν.3205/2003 32
Πίνακας 8.2 Βαθμοί και Μισθολογικά κλιμάκια Ν.4024/2011 36
Πίνακας 8.3 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ (ποσά σε €) Ν. 4354/2015 39
Πίνακας 8.4 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ, (ποσά σε €) Ν. 4354/2015 40
Πίνακας 8.5 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, (ποσά σε €) Ν. 5045/2023 44
Πίνακας 8.6 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ, (ποσά σε €) Ν. 5045/2023 45
Πίνακας 9.1 Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΠΕ 47
Πίνακας 9.2 Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΤΕ 47
Πίνακας 9.3 Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΔΕ. 48
Πίνακας 9.4 Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΥΕ 49
Πίνακας 9.5 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΠΕ 51
Πίνακας 9.6 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΤΕ 51
Πίνακας 9.7 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΔΕ 52
Πίνακας 9.8 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΥΕ 53
Πίνακας 9.9 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΠΕ 55
Πίνακας 9.10 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΤΕ ... 56
Πίνακας 9.11 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΔΕ ... 57
Πίνακας 9.12 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΥΕ .. 58
Πίνακας 9.13 Έτος 2024- Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) κατηγοριών εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ 59

Πίνακας 9.14 Μεταβολή μικτών και καθαρών αποδοχών (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. σε κατηγορίες εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ 59
Πίνακας 9.15 Ποσοστιαία μεταβολή μηνιαίων μικτών και καθαρών αποδοχών (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. σε κατηγορίες εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ 62
Πίνακας 9.16 Ποσοστιαία μεταβολή ετήσιων μικτών και καθαρών αποδοχών (ποσά σε €) μεταξύ των ετών 2009 και 2024 με βασικό Μ.Κ. σε κατηγορίες εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ 62

ΛΙΣΤΑ ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Γράφημα 2.1 Σύνολο Δημοσίων Υπαλλήλων (τακτικό και μη προσωπικό) σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα.....8
Γράφημα 5.1 Μέσος όρος αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων στην κεντρική δημόσια διοίκηση των χωρών της ΕΕ για το έτος 2015.....22
Γράφημα 5.2 Μέσος όρος αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων στην κεντρική δημόσια διοίκηση των χωρών της ΕΕ για το έτος 2024.....23
Γράφημα 9.1 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΠΕ.....60
Γράφημα 9.2 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΤΕ.....60
Γράφημα 9.3 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΔΕ.....61
Γράφημα 9.4 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΥΕ.....61
Γράφημα 9.5 Μεταβολή καθαρών ετήσιων αποδοχών και κρατήσεων (ποσά σε €) μεταξύ των ετών 2009 και 2024.....63

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ & ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

ΑΑΔΕ:	Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων
ΑΕΠ:	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΑΜΚΑ:	Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης
ΑΣΕΠ:	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΑΤΜ:	Αυτόματη Ταμειολογιστική Μηχανή (Automated Teller Machine)
ΑΦΜ:	Αριθμός Φορολογικού Μηρώου
ΔΕ:	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΔΕΚΟ:	Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
ΔΝΤ:	Δημοσιονομικό Νομισματικό Ταμείο
ΕΕ:	Ευρωπαϊκή Ένωση Να γίνει σύμφωνα με τα παραπάνω για να είναι στοιχισμένα
ΕΚΤ:	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΛΣΤΑΤ:	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΜΣ:	Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Σταθερότητας
ΕΑΠ:	Ενιαία Αρχή Πληρωμής
ΕΣΔΔΑ:	Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΕΣΥ:	Εθνικό Σύστημα Υγείας
ΕΤΧΣ:	Ευρωπαϊκό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας
ΕΦΚΑ:	Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
ΜΚ:	Μισθολογικό Κλιμάκιο
ΝΑΤΟ:	Οργανισμός Βορειοατλαντικού συμφώνου (North Atlantic Treaty Organization)
Ν:	Νόμος
ΝΠΔΔ:	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ:	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΝΕ:	Οικονομική Νομισματική Ένωση
ΟΤΑ:	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔ:	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΕ:	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
ΤΠΔΥ:	Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων
ΤΕ:	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΥΕ:	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης

ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης

ΦΠΑ: Φόρος Προστιθέμενης Αξίας

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Ιωάννη Φανουργιάκη, για την καθοδήγηση, τη συνεχή υποστήριξη και τις πολύτιμες επιστημονικές παρατηρήσεις του καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στους διδάσκοντες του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση και Ψηφιακός Μετασχηματισμός» του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου (ΕΛΜΕΠΑ), για την υψηλού επιπέδου εκπαίδευση, την ακαδημαϊκή καθοδήγηση και το επιστημονικό υπόβαθρο που μου προσέφεραν.

Τέλος, ευχαριστώ την οικογένεια μου και τους φίλους μου για την ηθική και ψυχολογική στήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της διαδρομής.

Κεφάλαιο 1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει και συγκρίνει τους μισθούς των υπαλλήλων του ελληνικού δημοσίου την περίοδο 2009–2024.

Αυτό που αποκαλούμε «μισθός» ενός εργαζομένου είναι η χρηματική αμοιβή που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ως αντάλλαγμα της εργασίας του. Δεν περιλαμβάνει μόνο τον βασικό μισθό, αλλά περιλαμβάνει επίσης μια ποικιλία πρόσθετων παροχών που συνθέτουν το συνολικό πακέτο αποδοχών ενός μισθωτού. Αυτό το χρηματικό ποσό καθορίζεται από μια σειρά κριτηρίων, συμπεριλαμβανομένης της θέσης, της κατάταξης και του χρόνου υπηρεσίας του υπαλλήλου.

Ανάλογα με τις περιστάσεις η βασική αμοιβή δύναται να προσαυξηθεί από χρηματικά ποσά γνωστά ως επιδόματα. Η εργασία σε απομακρυσμένες περιοχές, η αποζημίωση για επικίνδυνες συνθήκες εργασίας και η αναγνώριση για εξαιρετική απόδοση είναι όλες πιθανές εφαρμογές για αυτές. Στην κατηγορία των επιδομάτων περιλαμβάνεται επίσης το επίδομα γάλατος και το επίδομα οικογένειας.

Πριν πληρωθεί ένας εργαζόμενος, ο μισθός του υπόκειται σε κρατήσεις. Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να καταβάλλουν εισφορές προκειμένου να δικαιωθούν σύνταξη στο μέλλον και εισφορές σε ένα σύστημα που τους προστατεύει από κοινωνικούς κινδύνους όπως η ανεργία, η ασθένεια, τα ατυχήματα.

Σύμφωνα με τη νομοθεσία, κάθε άτομο, ακόμη και όσοι είναι μισθωτοί, υποχρεούται να πληρώσει ένα ορισμένο ποσοστό του εισοδήματός του ως φόρο εισοδήματος. Για τον υπολογισμό του ποσού του φόρου, το οποίο βασίζεται στην κλίμακα φόρου εισοδήματος, λαμβάνεται υπόψη η ετήσια αμοιβή του εργαζομένου.

Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, επιπλέον ποσά που αφαιρούνται από το εισόδημα για διάφορους λόγους (όπως αποπληρωμή δανείων, πληρωμές προστίμων κ.λπ.) θα μπορούσαν επίσης να καταγραφούν ως κρατήσεις.

Επειδή ο δημόσιος τομέας είναι υπεύθυνος για την παροχή στο ευρύ κοινό βασικών υπηρεσιών όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη, η ασφάλεια και η δικαιοσύνη, είναι υψίστης σημασίας τόσο για την οικονομία όσο και για την κοινωνία και επομένως διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο.

Η μισθοδοσία του δημόσιου τομέα της Ελλάδας έχει μια περίπλοκη και εκτενή ιστορία, και κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δεκαετιών, υπήρξαν αρκετές αλλαγές και αναθεωρήσεις. Μέχρι το 2011, κάθε κρατικός οργανισμός είχε τη δική του ξεχωριστή μισθολογική κλίμακα και ένα σύνολο επιδομάτων που περιλαμβάνονταν στο σύστημα μισθοδοσίας. Σύμφωνα με αυτό το σύστημα, οι μισθοί δεν ήταν απαραίτητα ανάλογοι με τα προσόντα, την εμπειρία και τις ευθύνες των εργαζομένων.

Με την ψήφιση του Νόμου 4024 το 2011, έγινε προσπάθεια για την αναμόρφωση του μισθολογικού συστήματος που ισχύει στον δημόσιο τομέα θεσπίζοντας ένα Ενιαίο Μισθολόγιο. Στόχοι του Νόμου ήταν ο εξορθολογισμός των διαδικασιών, η μείωση των μισθολογικών αποκλίσεων και η ανάπτυξη ενός πιο διαφανούς πλαισίου για τον υπολογισμό των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων.

Ωστόσο, προτού μπορέσουμε να εξετάσουμε τα δεδομένα και να καταλήξουμε σε συμπεράσματα, πρέπει πρώτα να ορίσουμε τις θεμελιώδεις έννοιες που θα χρησιμεύσουν ως βάση για την έρευνά μας καθώς και να εξεταστεί η ιστορία του μισθολογικού συστήματος προκειμένου να αναγνωριστούν οι πολλές αλλαγές και προκλήσεις που έχουν συμβεί με την πάροδο του χρόνου.

Κεφάλαιο 2
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

2.1 Γενικά στοιχεία για την Ελλάδα

Η χώρα της Ελλάδας εκτείνεται σε συνολική έκταση 131.957 τετραγωνικών χιλιομέτρων και βρίσκεται στο άκρο της Βαλκανικής Χερσονήσου.

Είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) από το 1981, εντάχθηκε στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) το 2001, υιοθετώντας το ευρώ ως επίσημο νόμισμα, και αποτελεί ιδρυτικό μέλος του Οργανισμού του Συμφώνου του Βόρειου Ατλαντικού (ΝΑΤΟ) από το 1952.

Η Ελλάδα, όπως και πολλές άλλες βιομηχανικές χώρες, αντιμετωπίζει μια σημαντική δημογραφική πρόκληση με τη μορφή ενός μειούμενου πληθυσμού και ενός αυξανόμενου πληθυσμού ηλικιωμένων. Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής της ΕΛΣΤΑΤ, ο πληθυσμός του έθνους μειώθηκε από 10.816.286 το έτος 2011 σε 10.482.487 το έτος 2021 (ΕΛΣΤΑΤ, 2023).

Η μετανάστευση, η αύξηση του προσδόκιμου ζωής και η μείωση του ποσοστού γεννήσεων είναι μερικοί από τους λόγους που συνέβαλαν στη μείωση του πληθυσμού που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια. Το χαμηλό ποσοστό γεννήσεων στην Ελλάδα, το οποίο κατατάσσεται μεταξύ των χαμηλότερων στην Ευρώπη, έχει αποδοθεί από την ελληνική κυβέρνηση σε διάφορους παράγοντες, όπως η οικονομική αστάθεια, οι προκλήσεις στην αγορά εργασίας και οι ανεπαρκείς υπηρεσίες υποστήριξης της οικογένειας. Ως αποτέλεσμα της προόδου της ιατρικής τεχνολογίας και των βελτιώσεων στις συνθήκες διαβίωσης, η μέση διάρκεια ζωής έχει επίσης αυξηθεί. Παρά το γεγονός ότι πρόκειται για μια γενικά θετική τάση, θα οδηγήσει σε συνολική αύξηση της μέσης ηλικίας του πληθυσμού σε συνδυασμό με χαμηλά ποσοστά γεννήσεων. Επιπλέον, ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης, έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του αριθμού των ατόμων που μεταναστεύουν, με το μεγαλύτερο μέρος των μεταναστών να αποτελείται από νέους. Αυτή η «φυγή» στερεί από την Ελλάδα μια πιθανή πηγή καινοτομίας και ένα εργατικό δυναμικό που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί.

Η γήρανση του πληθυσμού και ο πληθυσμός που μειώνεται έχουν εκτεταμένες και περίπλοκες επιπτώσεις σε πολλές διαφορετικές πτυχές της κοινωνίας. Η μείωση του αριθμού των ατόμων που αναζητούν ενεργά απασχόληση μπορεί να δυσχεράνει την πλήρωση των κενών θέσεων

εργασίας και θα μπορούσε επίσης να οδηγήσει σε μείωση της παραγωγικότητας. Ήδη, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης βρίσκονται υπό πίεση ως αποτέλεσμα των αυξημένων δαπανών που συνδέονται με την υγειονομική περίθαλψη και τις συντάξεις, οι οποίες προκαλούνται από τη γήρανση του πληθυσμού.

Το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) είναι μια μέτρηση της συνολικής νομισματικής αξίας όλων των τελικών αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται στο εσωτερικό μιας χώρας κατά τη διάρκεια μιας ορισμένης χρονικής περιόδου, συχνά ενός έτους. Αποτελεί βασικό μακροοικονομικό δείκτη, καθώς αποτελεί μέτρηση της συνολικής νομισματικής αξίας όλων αυτών των στοιχείων και υπηρεσιών. Εκτός από το ότι είναι ένα κρίσιμο εργαλείο για τη χάραξη οικονομικής πολιτικής, η ανάπτυξη του ΑΕΠ ενός έθνους παρέχει μια εικόνα για το επίπεδο της οικονομικής δραστηριότητας και του πλούτου σε αυτήν τη χώρα.

Από το 2000 έως το 2023, η ελληνική οικονομία γνώρισε σημαντικές διακυμάνσεις στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ). Η πρώτη δεκαετία χαρακτηρίστηκε από ραγδαία ανάπτυξη, κυρίως λόγω της ένταξης στην Ευρωζώνη και της άνθησης του τουρισμού. Ωστόσο, η ελληνική οικονομική κρίση, η οποία ξεκίνησε στα τέλη του 2009, προκλήθηκε από την παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση του 2007-2008 και τις εγγενείς διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας έπληξε τον πληθυσμό με μια σειρά από ξαφνικές μεταρρυθμίσεις και μέτρα λιτότητας που οδήγησαν σε απώλεια εισοδήματος και μερικές φορές περιουσίας (Koudoumakis et al. 2019).

Τα χρόνια μεταξύ 2008-2016 το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε τρέχουσες τιμές αγοράς της Ελλάδας μειώθηκε κατά 28% και η ανεργία αυξήθηκε από 7,8% το 2008 σε 27,5% το 2013.

Η ανεργία στους νέους επηρεάστηκε σημαντικά στην Ελλάδα μετά το 2008 φτάνοντας έως και το 50% συγκεκριμένα 58,3%το 2013 (Koudoumakis et al. 2019).

Τα επόμενα χρόνια σηματοδότησαν μια περίοδο σταδιακής ανάκαμψης, με την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων και τη διεθνή υποστήριξη, οδηγώντας σε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης έως το 2020. Η πανδημία COVID-19 προκάλεσε νέα επιβράδυνση, αλλά από το 2021 έως το 2023, οι προοπτικές φαίνονται θετικές, με την ανάκαμψη να ενισχύεται από την αύξηση του τουρισμού και τη στήριξη από ευρωπαϊκά κονδύλια.

2.2 Δεδομένα ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα

Η εξέταση των ανθρώπινων πόρων ενός κράτους είναι απαραίτητη προκειμένου να κατανοήσουμε την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη του. Όσον αφορά στην Ελλάδα, η μελέτη δεδομένων για τον πληθυσμό, την απασχόληση και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της χώρας μπορεί να παρέχει πληροφορίες για τη διαμόρφωση πολιτικών και στρατηγικών σε τομείς όπως η οικονομία, η εκπαίδευση και η κοινωνική ασφάλιση.

Κάθε άτομο που έχει την ικανότητα να εργαστεί θεωρείται μέλος της δεξαμενής ανθρώπινου δυναμικού, ανεξάρτητα από το αν αναζητά ενεργά θέσεις εργασίας ή όχι. Υπάρχουν ορισμένα ζητήματα που επηρεάζουν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα, όπως η ανεργία, η αβέβαιη απασχόληση και ο περιορισμένος αριθμός ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη. Επιπλέον, η «διαρροή εγκεφάλων» αποτελεί σημαντική οπισθοδρόμηση για την οικονομία, καθώς έχει ως αποτέλεσμα την αναχώρηση μεγάλου αριθμού ειδικευμένων ατόμων σε άλλα έθνη.

Ένα άτομο θεωρείται μέλος του οικονομικά ενεργού πληθυσμού εάν είτε απασχολείται επί του παρόντος είτε αναζητά ενεργά εργασία. Κατά την περίοδο της κρίσης παρατηρείται μια σοβαρή υποχώρηση της απασχόλησης και δραματική αύξηση των ποσοστών ανεργίας. (Μαυρουδέας, 2022)

Τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι υψηλά, ενώ το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο της Ευρώπης.

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2024, ο συνολικός αριθμός των απασχολουμένων έφτασε τα 4.323.859 άτομα, σημειώνοντας μικρή πτώση 0,1% σε σύγκριση με το προηγούμενο τρίμηνο, αλλά αύξηση 1,6% σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2023. Οι άνεργοι ανήλθαν στους 428.424, με μείωση 8,4% σε τριμηνιαία βάση και 16,8% σε ετήσια. (ΕΛΣΤΑΤ, 2024)

Κατά το τρίτο τρίμηνο του 2024, το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα διαμορφώθηκε στο 9%, παρουσιάζοντας μείωση σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο (9,8%) και σημαντική πτώση έναντι του αντίστοιχου διαστήματος του 2023, όπου ανερχόταν στο 10,8%. Παράλληλα, ο αριθμός των ατόμων που δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό – δηλαδή όσοι δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία – καταγράφηκε σε 4.263.142.(ΕΛΣΤΑΤ, 2024)

Στο τρίτο τρίμηνο του 2024, η πλειονότητα των απασχολούμενων εργάστηκε με σχέση μισθωτής εργασίας, καλύπτοντας το 69,9% του συνόλου. Σημαντικό ποσοστό αποτελούν και

οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς υπαλλήλους, οι οποίοι ανέρχονται στο 19,4%, ενώ ένα 7,2% απασχολεί και προσωπικό. (ΕΛΣΤΑΤ, 2024)

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία (Δεκέμβριος 2024), στο δημόσιο τομέα εργάζονταν συνολικά 773.405 άτομα. Από αυτούς, 569.250 ανήκουν στο τακτικό προσωπικό, 149.386 στο μη τακτικό, ενώ υπάρχουν ακόμη 18.197 άτομα λοιπού έκτακτου προσωπικού. Ο αριθμός των μετακλητών υπαλλήλων ανέρχεται σε 3.280, των αιρετών σε 11.791 και των οργάνων διοίκησης σε 1.253. (Υπουργείο Εσωτερικών, 2024)

Συγκριτικά, το 2009 το σύνολο των απασχολουμένων στον δημόσιο τομέα ήταν 942.625. (Υπουργείο Εσωτερικών, 2009-2013)

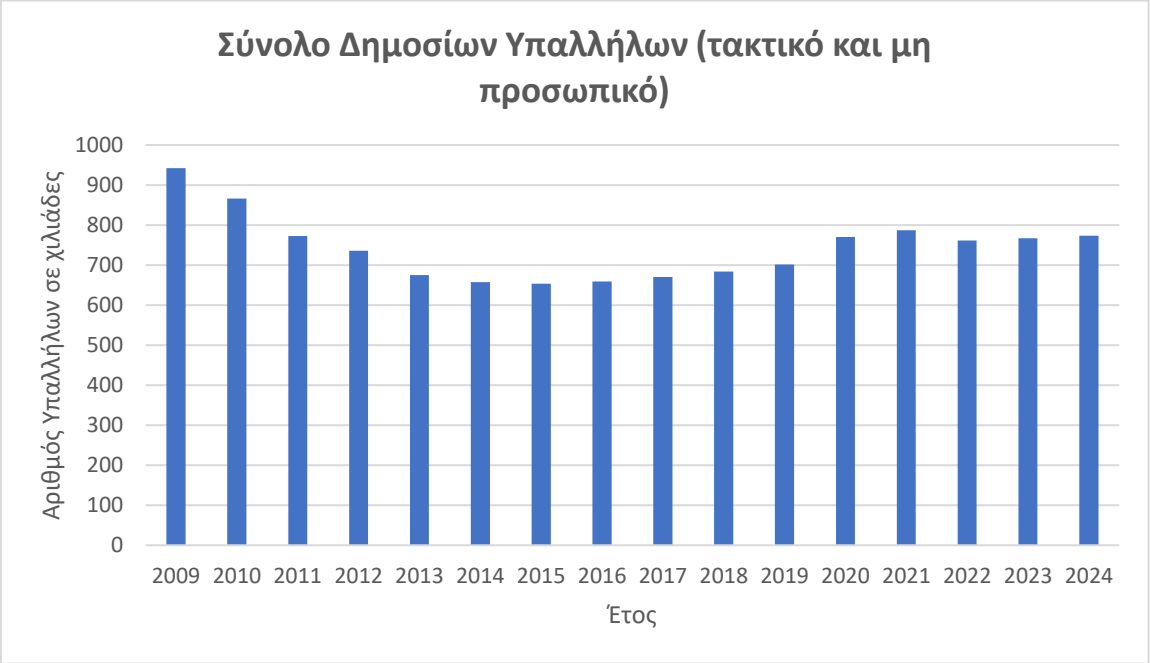
Η μείωση των δημόσιων υπαλλήλων στην Ελλάδα ήταν αποτέλεσμα πολλών αιτιών κυρίως ως απάντηση στην οικονομική κρίση. Τα μνημόνια και η δημοσιονομική προσαρμογή ζητούσαν περικοπές στις δημόσιες δαπάνες, ενώ η πολιτική "1 πρόσληψη για κάθε 5 αποχωρήσεις" οδήγησε στη σταδιακή μείωση του προσωπικού. Πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, καταργήσεις και συγχωνεύσεις δημόσιων οργανισμών, προγράμματα εφεδρείας και διαθεσιμότητας, όπως επίσης και η αξιολόγηση κι αναδιάρθρωση των δημόσιων υπηρεσιών οδήγησαν σε περισσότερες μειώσεις.

Πίνακας 2.1 Σύνολο Δημοσίων Υπαλλήλων (τακτικό και μη προσωπικό) όπως είχαν διαμορφωθεί την 31/12 κάθε έτους

Έτος	Αριθμός Υπαλλήλων
2009	942.625
2010	866.658
2011	772.460
2012	735.561
2013	675.350
2014	657.584
2015	653.463
2016	658.902
2017	670.393
2018	684.297
2019	701.216
2020	770.443
2021	786.740
2022	761.294
2023	767.152
2024	773.405

Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών, Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου και επεξεργασία από την συγγραφέα

Γράφημα 2.1 Σύνολο Δημοσίων Υπαλλήλων (τακτικό και μη προσωπικό) σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα



Κεφάλαιο 3
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ: ΕΝΝΟΙΑ, ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ

3.1 Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση

Η διοίκηση αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται και συγκροτείται το κράτος και η υπόστασή του. Πρόκειται για το σύστημα διαχείρισης και κατανομής των εξουσιών, των αρμοδιοτήτων και της κρατικής ισχύος. Είναι η διαδικασία της άσκησης της εξουσίας στο πλαίσιο ενός οργανωμένου διοικητικού σχήματος, που περιλαμβάνει τις διοικητικές διαιρέσεις μιας χώρας και τον τρόπο οργάνωσής τους. Επιπλέον, ως διοίκηση νοείται κάθε επιμέρους διοικητική αρχή, η ανώτερη εποπτεύουσα αρχή ή διοικητική εξουσία, καθώς και το σύνολο των ανώτερων στελεχών μιας υπηρεσίας. (Παρθενόπουλος, 1997, Καραστάθης Δ., 2018).

Η έννοια της δημόσιας διοίκησης, στην ευρύτερη εκδοχή της, περιλαμβάνει κάθε νόμιμη δραστηριότητα που υλοποιεί το κράτος μέσω των θεσμών του, με σκοπό την εκπλήρωση των στόχων του και την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος. (Δρούλια και Πολίτης, 2008, Μυλωνάς, Δ, 2011).

Η οργάνωση της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα έχει τρεις κύριες δομές: Κεντρική Διοίκηση, Αποκεντρωμένη Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση. Στην κεντρική διοίκηση ανήκουν τα υπουργεία, οι ανεξάρτητες αρχές (όπως ΑΑΔΕ, Συνήγορος του Πολίτη) και οι γενικές γραμματείες που είναι υπεύθυνες για το σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών του κράτους (Tsekos T.N.,2012).

Η Αποκεντρωμένη Διοίκηση περιλαμβάνει τις Αποκεντρωμένες διοικήσεις που λειτουργούν σαν περιφερειακές μονάδες του κράτους και τις Περιφέρειες, που έχουν αυτοδιοικητικό χαρακτήρα και αρμοδιότητες σε τομείς όπως η ανάπτυξη, η υγεία και οι μεταφορές

Τέλος, η Τοπική Αυτοδιοίκηση περιλαμβάνει τους Δήμους και τις τοπικές κοινότητες, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες καθημερινότητας στους πολίτες, όπως καθαριότητα, κοινωνική πρόνοια και δημοτικά έργα, καθώς και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), που διαχειρίζονται τοπικές δομές, όπως Κέντρα Κοινότητας και δημοτικές επιχειρήσεις.

Προκειμένου να διοικητικά όργανα να λειτουργούν απρόσκοπτα και προς όφελος του πολίτη η δημόσια διοίκηση πρέπει να βασίζεται στις παρακάτω θεμελιώδεις αρχές (Καραστάθης Δ, 2018) :

Αρχή της νομιμότητας (άρθρο 1 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας – Ν. 2690/1999).

Αρχή της υπεροχής και της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος

Αρχή της νόμιμης δράσης της διοίκησης

Αρχή της συνέχειας της λειτουργίας των υπηρεσιών της διοίκησης

Αρχή της προηγούμενης ακροάσεως των διοικούμενων (άρθρο 20 παρ. 2 του συντάγματος)

Αρχή της χρηστής διοικήσεως (άρθρο 25 του συντάγματος)

Αρχή της καλής πίστης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου

Αρχή της αναλογικότητας

Αρχή της ισότητας και της αμεροληψίας (άρθρο 4 του συντάγματος)

Αρχή της αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων

Αρχή του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης

3.2 Η εξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης από το 1950 μέχρι σήμερα

Τη δεκαετία του 1950, η ελληνική δημόσια διοίκηση χαρακτηριζόταν από έντονο συγκεντρωτισμό, έλλειψη διαφάνειας και κομματικές παρεμβάσεις. Το κράτος είχε τον πλήρη έλεγχο της διοίκησης, με βασικούς θεσμούς όπως το Υπουργείο Συντονισμού (1950), το οποίο διαχειριζόταν τον οικονομικό προγραμματισμό, και το Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών (1951), που επέβλεπε τις προσλήψεις στο Δημόσιο. Η περίοδος της δικτατορίας (1967-1974) οδήγησε σε περαιτέρω συγκεντρωτισμό και μαζικές απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων, με στόχο την ενίσχυση του ελέγχου του κράτους.

Μετά τη μεταπολίτευση, το ελληνικό κράτος εισήλθε σε μια φάση εκδημοκρατισμού, με έμφαση στη σταθεροποίηση των θεσμών και τη δημιουργία ενός δικαιότερου διοικητικού συστήματος. Το Συμβούλιο της Επικρατείας, που υπήρχε ήδη, απέκτησε ενισχυμένο ρόλο ως ο κύριος ελεγκτικός μηχανισμός της διοίκησης, ενώ τη δεκαετία του 1980, η κυβέρνηση επιχείρησε να επεκτείνει τον δημόσιο τομέα, γεγονός που όμως οδήγησε σε υπερδιόγκωση της κρατικής μηχανής και αύξηση των δαπανών.

Με την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (1981) και την Οικονομική και Νομισματική Ένωση (2001), επιταχύνθηκαν οι μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, με στόχο την εναρμόνιση με τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Στη δεκαετία του 1990, η ανάγκη για

διαφάνεια και αξιοκρατία οδήγησε στη δημιουργία του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ, 1994), το οποίο διασφάλισε αξιοκρατικές διαδικασίες στις προσλήψεις του Δημοσίου.

Παράλληλα, ιδρύθηκαν ανεξάρτητες αρχές με αρμοδιότητες ρύθμισης και ελέγχου. Ο Συνήγορος του Πολίτη (1997) δημιουργήθηκε για την προστασία των πολιτών από αυθαιρεσίες της διοίκησης, ενώ η Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων (1995) και η Επιτροπή Ανταγωνισμού (1995) ανέλαβαν τη ρύθμιση κρίσιμων τομέων της οικονομίας. Την ίδια περίοδο, ξεκίνησαν οι πρώτες προσπάθειες ψηφιοποίησης του Δημοσίου, με σημαντικό έργο "ΣΥΖΕΥΞΙΣ" (2002), που διασύνδεσε ηλεκτρονικά τις κρατικές υπηρεσίες.

Η οικονομική κρίση και τα Μνημόνια που ακολούθησαν έφεραν μεγάλες αλλαγές στη δημόσια διοίκηση, καθώς οι δανειστές πίεσαν για περιορισμό του κράτους και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας. Μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα, το κράτος προχώρησε σε μαζικές μειώσεις προσωπικού, συγχωνεύσεις οργανισμών και αυστηρότερη δημοσιονομική διαχείριση.

Παράλληλα, η ανάγκη για αποτελεσματική διακυβέρνηση οδήγησε στη δημιουργία νέων ανεξάρτητων αρχών, όπως η Εθνική Αρχή Διαφάνειας (2019), που στοχεύει στην καταπολέμηση της διαφθοράς, ενώ εφαρμόστηκαν νέες πολιτικές αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων. Σημαντικό ρόλο έπαιξε επίσης η επέκταση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, προς την κατεύθυνση της αποτελεσματικότερης εξυπηρέτησης των πολιτών και τη μείωση της γραφειοκρατίας.

Τα τελευταία χρόνια, η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα έχει στραφεί δυναμικά προς την ψηφιοποίηση και την εξάλειψη της γραφειοκρατίας. Η δημιουργία του gov.gr (2020) σηματοδότησε την έναρξη μιας νέας εποχής, όπου πολλές υπηρεσίες παρέχονται πλέον ηλεκτρονικά, μειώνοντας την ανάγκη φυσικής παρουσίας των πολιτών στις δημόσιες υπηρεσίες.

Άλλες σημαντικές αλλαγές περιλαμβάνουν την εφαρμογή της Ψηφιακής Ταυτότητας (2022), που επιτρέπει την εύκολη πρόσβαση σε κρατικές υπηρεσίες, καθώς και τη σταδιακή ενίσχυση των ανεξάρτητων αρχών, όπως η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, η οποία ρυθμίζει τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων στο Δημόσιο. Παράλληλα, η δημόσια διοίκηση επιδιώκει να ενισχύσει τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, αντιμετωπίζοντας παθογένειες του παρελθόντος, όπως η κομματικοποίηση και η καθυστέρηση στη λήψη αποφάσεων.

3.3 Το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης

Οι δημόσιοι υπάλληλοι αποτελούν τον πυρήνα της δημόσιας διοίκησης με τον ρόλο τους να καθορίζεται από ένα σύνολο από νομοθετήματα και κανονισμούς. Σύμφωνα με το άρθρο 103 του Συντάγματος (ΦΕΚ 211/2019 τεύχος Α΄) οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους και υπηρετούν το Λαό οφείλουν πίστη στο σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα (Μυλωνάς Δ, 2011).

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του υπαλληλικού Κώδικα του Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26/2007 τεύχος Α), ως δημόσιος υπάλληλος ορίζεται το πρόσωπο που έχει διοριστεί νόμιμα σε οργανική θέση δημόσιας υπηρεσίας, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και υπηρετεί με σχέση δημοσίου δικαίου. Ο διορισμός τους πραγματοποιείται κυρίως μέσω του ΑΣΕΠ, διασφαλίζοντας έτσι τη διαφάνεια και την αξιοκρατία, ενώ ειδικές διατάξεις προβλέπουν την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία και αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ.

Το άρθρο 4§4 του Συντάγματος καθορίζει έναν σημαντικό όρο για την πρόσβαση στα δημόσια αξιώματα στην Ελλάδα, ο οποίος είναι η ελληνική ιθαγένεια. Σύμφωνα με αυτόν τον όρο, «μόνο οι Έλληνες πολίτες μπορούν να υπηρετούν στις δημόσιες λειτουργίες», εκτός αν υπάρχουν εξαιρέσεις που καθορίζονται από τη νομοθεσία. (Παπώτη Μ, 2023).

Μια εξαίρεση από τον κανόνα αφορά την τοποθέτηση πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Αυτοί μπορούν να καταλάβουν θέσεις εργασίας, εφόσον οι θέσεις αυτές δεν συνεπάγονται την άσκηση δημόσιας εξουσίας ή τη διαχείριση κρατικών συμφερόντων, όπως συμβαίνει στις Ένοπλες Δυνάμεις, τη δημόσια τάξη ή το διπλωματικό σώμα (Ν.2431/1996). Επιπλέον, προβλέπεται εξαίρεση για τον απόδημο ελληνισμό, για τον οποίο ο νομοθέτης έχει προβλέψει ειδικές ρυθμίσεις. (Μακρυδημήτρης & Πραβίτα, 2010).

Βασικά χαρακτηριστικά των δημοσίων υπαλλήλων σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ. 4 του συντάγματος είναι η μονιμότητα, η υπαγωγή σε ιεραρχική δομή και η δέσμευση για εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος.

Οι κανόνες που ρυθμίζουν τη λειτουργία τους είναι αυστηροί, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης εχεμύθειας, της απαγόρευσης άσκησης ιδιωτικού έργου με αμοιβή χωρίς άδεια, και της τήρησης της αρχής της αμεροληψίας.

Η διάρθρωσή τους ακολουθεί ένα σύστημα κατηγοριών εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) και βαθμών (Δ έως Α), που καθορίζει την εξέλιξη και τις αποδοχές τους.

Κεφάλαιο 4
ΣΥΜΦΩΝΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΜΝΗΜΟΝΙΑ)

4.1 Το πρώτο μνημόνιο

Η οικονομική κρίση της Ελλάδας αποκάλυψε τις βαθιές διαρθρωτικές αδυναμίες της χώρας. Παρά την εντυπωσιακή ανάπτυξη μεταξύ 2000-2009, με μέσο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ περίπου 4% ετησίως, έναντι 2% στην ευρωζώνη, η ανάπτυξη αυτή βασίστηκε σε μη βιώσιμους παράγοντες.

Η οικονομική άνθηση τροφοδοτήθηκε από την αύξηση της εσωτερικής ζήτησης, ιδιαίτερα στην κατανάλωση και τις επενδύσεις σε ακίνητα. Παράγοντες όπως οι υψηλές μισθολογικές αυξήσεις, η επέκταση των πιστώσεων, τα χαμηλά επιτόκια λόγω του ευρώ και η χαλαρή δημοσιονομική πολιτική συνέβαλαν σε αυτή την ανάπτυξη. Ωστόσο, παράλληλα, παρατηρήθηκε μείωση των εξαγωγών και διάβρωση της ανταγωνιστικότητας.

Η διόγκωση του δημόσιου τομέα, σε συνδυασμό με τις επίμονες δημοσιονομικές ανισορροπίες, τους ανεπαρκώς εκσυγχρονισμένους τομείς της υγειονομικής περίθαλψης και των συντάξεων, και τη χαμηλή παραγωγικότητα, οδήγησαν σε αύξηση του εξωτερικού χρέους και υπονόμευσαν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών. (European Commission, 2010).

Ως απάντηση στην κρίση, στις 2 Μαΐου 2010, συμφωνήθηκε ένα πακέτο διάσωσης μεταξύ των ελληνικών αρχών και των διεθνών χρηματοδοτικών οργανισμών (ΕΕ, ΕΚΤ, ΔΝΤ), ύψους 110 δισεκατομμυρίων ευρώ, για την περίοδο Μαΐου 2010 - Ιουνίου 2013. Το πακέτο περιελάμβανε 80 δισεκατομμύρια ευρώ σε διμερή δάνεια από τα κράτη-μέλη της ευρωζώνης και 30 δισεκατομμύρια ευρώ από το ΔΝΤ.

Το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής για την χώρα είχε ως πρωταρχικούς στόχους την εξισορρόπηση των δημοσιονομικών και εξωτερικών ανισορροπιών και την αποκατάσταση της αξιοπιστίας της χώρας στις διεθνείς αγορές. Μακροπρόθεσμα, επιδίωκε την ανάκαμψη της οικονομίας, τη σταθεροποίηση του πληθωρισμού και τη μείωση του εξωτερικού ελλείμματος. Η επίτευξη αυτών των στόχων απαιτούσε μια ολιστική προσέγγιση, συνδυάζοντας δημοσιονομικά, χρηματοπιστωτικά και διαρθρωτικά μέτρα. Η δημοσιονομική εξυγίανση αποτέλεσε τον πυρήνα του προγράμματος, υποστηριζόμενη από στοχευμένες πολιτικές

εισοδήματος και κοινωνικής προστασίας. Παράλληλα, στόχος αποτέλεσε η ενίσχυση της σταθερότητας του χρηματοπιστωτικού συστήματος.

Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις αναγνωρίστηκαν ως καίριας σημασίας για τη μακροπρόθεσμη ανάκαμψη, με στόχο την ενίσχυση της παραγωγικής ικανότητας, της αποταμίευσης και της εξωστρέφειας της ελληνικής οικονομίας. Η συνολική στρατηγική στόχευε στην ισορροπημένη κατανομή του βάρους της προσαρμογής, επιδιώκοντας παράλληλα την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της χώρας (Pagoulatos, G., 2018).

Η αρχική προσπάθεια αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, που περιλάμβανε μέτρα όπως το πάγωμα μισθών και περικοπές σε επιδόματα και λειτουργικά έξοδα, αποδείχθηκε ανεπαρκής. Η διεθνής κοινότητα εξέφρασε έντονη ανησυχία για το ενδεχόμενο χρεοκοπίας της χώρας. Υπό αυτές τις συνθήκες, κρίθηκε απαραίτητη η λήψη πρόσθετων, πιο δραστικών μέτρων. Έτσι, στις 3 Μαρτίου 2010, ανακοινώθηκε ένα νέο, εκτενέστερο πακέτο οικονομικών μέτρων, το οποίο στόχευε στην αποτροπή της οικονομικής κατάρρευσης και περιλάμβανε μια σειρά από πιο ριζοσπαστικές παρεμβάσεις (Αποστολάκης, 2020):

- Μείωση κατά 30% στα επιδόματα εορτών (δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, και στην αποζημίωση άδειας.
- Περικοπή κατά 12% στα επιδόματα των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα.
- Μείωση 7% στις συνολικές αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων.
- Αναπροσαρμογή των συντελεστών ΦΠΑ από 4,5% σε 5%, από 9% σε 10%, και από 19% σε 21%.
- Αύξηση του ειδικού φόρου κατανάλωσης στα καύσιμα κατά 15% .
- Προσαύξηση από 10% έως και 30% στους φόρους εισαγωγής που επιβάλλονται στην τιμή των εισαγόμενων οχημάτων.
- Επαναφορά των τεκμηρίων διαβίωσης ακόμα και για μικρού κυβισμού οχήματα.
- Επέκταση της εφαρμογής των τεκμηρίων διαβίωσης σε όλα τα ακίνητα ανεξαρτήτου τετραγωνικών μέτρων.

4.2 Το δεύτερο μνημόνιο

Η αντιμετώπιση των οικονομικών προκλήσεων της Ελλάδας αποδείχθηκε ιδιαίτερα δύσκολη. Παρά τις συμφωνίες και τα μέτρα που ελήφθησαν, η οικονομική κατάσταση της χώρας δεν παρουσίασε την αναμενόμενη βελτίωση. Αντιθέτως, η καθυστέρηση στην εφαρμογή

διαρθρωτικών αλλαγών, οι προσπάθειες παράκαμψης των όρων του μνημονίου και οι δυσκολίες υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων, σε συνδυασμό με το πολιτικό κόστος, οδήγησαν σε περαιτέρω επιδείνωση (Φραγκοπαναγιώτη, 2019).

Οι διεθνείς οίκοι αξιολόγησης αντανακλούσαν αυτή την αρνητική πορεία με συνεχείς υποβαθμίσεις της πιστοληπτικής ικανότητας της Ελλάδας. Χαρακτηριστικά, από την αξιολόγηση Α3 τον Απρίλιο του 2010, η χώρα έφτασε στο CCC τον Ιούλιο του 2011.

Η εφαρμογή σκληρών μέτρων λιτότητας, σε συνδυασμό με την πολιτική αστάθεια, οδήγησε σε ραγδαία αύξηση της ανεργίας και του πληθωρισμού, πυροδοτώντας μαζικές διαμαρτυρίες πολιτών. Παράλληλα, το Χρηματιστήριο Αθηνών κατέγραφε ιστορικά χαμηλά, με το Γενικό Δείκτη να πέφτει κάτω από τις 1000 μονάδες τον Αύγουστο του 2011, επίπεδο που είχε να παρατηρηθεί από το 1997.

Οι προσπάθειες ανάκαμψης, όπως η απόφαση για μείωση του ελληνικού χρέους κατά 50% στη σύνοδο κορυφής της ΕΕ τον Οκτώβριο του 2011, δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα. Επιπλέον, το «Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015», που ψηφίστηκε τον Ιούνιο του 2011, παρά τις προθέσεις του, συνέβαλε στην περαιτέρω επιδείνωση της οικονομίας και στην αύξηση των κοινωνικών αντιδράσεων.

Η συνεχιζόμενη οικονομική κρίση οδήγησε την Ελλάδα στη σύναψη ενός δεύτερου μνημονίου τον Φεβρουάριο του 2012, με προβλεπόμενη διάρκεια έως το 2016. Αυτή η νέα συμφωνία περιλάμβανε τρία βασικά στοιχεία:

1. Ένα πακέτο χρηματοδοτικής βοήθειας περίπου 100 δισεκατομμυρίων ευρώ, με τη συμμετοχή του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, της ελληνικής κυβέρνησης και της Τράπεζας της Ελλάδος.
2. Την υπογραφή νέας συμφωνίας (Μνημόνιο Συνεννόησης) ανάμεσα στην ελληνική κυβέρνηση, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τη Τράπεζα της Ελλάδος.
3. Μια σειρά από επείγοντα μέτρα για τη σταδιακή αποκλιμάκωση του δημόσιου χρέους και την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας.

Το δεύτερο μνημόνιο επικεντρώθηκε σε τρεις κύριους στόχους:

1. Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.
2. Επίτευξη δημοσιονομικής βιωσιμότητας.
3. Αντιμετώπιση των προβλημάτων ρευστότητας και φερεγγυότητας στον χρηματοπιστωτικό τομέα.

4.3 Το τρίτο μνημόνιο

Η 1η Ιουλίου 2015 βρήκε την Ελλάδα εκτός προγράμματος στήριξης, καθώς οι Βρυξέλλες δεν ανανέωσαν το υφιστάμενο πρόγραμμα. Ωστόσο, οι διαπραγματεύσεις για ένα τρίτο πρόγραμμα στήριξης συνεχίστηκαν, καταλήγοντας σε μια νέα συμφωνία στις 13 Ιουλίου.

Στις 14 Αυγούστου 2015, η ελληνική Βουλή ενέκρινε το Τρίτο Μνημόνιο, μια νέα σύμβαση χρηματοδοτικής διευκόλυνσης. Αυτή η συμφωνία, διάρκειας τριών ετών, προέβλεπε χρηματοδότηση έως 86 δισεκατομμύρια ευρώ. Τα συμβαλλόμενα μέρη ήταν ο Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Σταθερότητας (ΕΜΣ), η Ελληνική Δημοκρατία, η Τράπεζα της Ελλάδος και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (ΕΤΧΣ).

Μια σημαντική διαφοροποίηση σε σχέση με προηγούμενες συμφωνίες ήταν η υπαγωγή της σύμβασης στο ευρωπαϊκό δίκαιο, αντί του αγγλικού. Αυτό οφείλεται στην ευρωπαϊκή φύση του ΕΜΣ και συνεπάγεται ότι τυχόν νομικές διαφωνίες θα επιλύονται στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

Το πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων που συνόδευε τη συμφωνία στόχευε στη δημιουργία βάσεων για βιώσιμη οικονομική ανάκαμψη. Οι πολιτικές του προγράμματος διαρθρώθηκαν γύρω από τέσσερις βασικούς άξονες: (Pagoulatos, G., 2018)

1. Διασφάλιση της μακροπρόθεσμης δημοσιονομικής σταθερότητας.
2. Θωράκιση του χρηματοπιστωτικού τομέα και ενίσχυση της εμπιστοσύνης.
3. Ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της προσέλκυσης επενδύσεων.
4. Αναδιάρθρωση και βελτίωση της λειτουργικότητας του κράτους και της δημόσιας διοίκησης.

Αυτοί οι άξονες αποτέλεσαν το πλαίσιο για τις επιδιωκόμενες μεταρρυθμίσεις και την οικονομική πολιτική της χώρας κατά τη διάρκεια του προγράμματος.

Κεφάλαιο 5
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

5.1 Νομοθετικό υπόβαθρο για τον προσδιορισμό των αποδοχών

Το ελληνικό νομικό πλαίσιο θεσπίζει σαφείς κανόνες για την αμοιβή των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων δημοσίου τομέα. Το Σύνταγμα, στο άρθρο 22 παράγραφος 1, κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας στην αμοιβή, απαγορεύοντας διακρίσεις βάσει φύλου ή άλλων χαρακτηριστικών για εργασία ίσης αξίας. Αυτή η αρχή είναι θεμελιώδης για τη διασφάλιση της δικαιοσύνης στον εργασιακό χώρο.

Επιπρόσθετα, ο Αστικός Κώδικας, στο άρθρο 653, επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση καταβολής του συμφωνημένου ή συνηθισμένου μισθού. Στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων, το κράτος, ως εργοδότης, οφείλει να ανταποκρίνεται σε αυτή την υποχρέωση.

Η νομοθεσία για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα προβλέπει την προκαταβολή του μισθού ανά δεκαπενθήμερο, με στόχο τη διασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης. Το δικαίωμα στο μισθό ενεργοποιείται με την ανάληψη καθηκόντων και παύει με τη λήξη της υπαλληλικής σχέσης.

Ο καθορισμός των αποδοχών των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα γίνεται σήμερα μέσω του νόμου 4354/2016. Πριν από αυτόν, ίσχυαν οι νόμοι 4024/2011 και ο νόμος 3205/2003.

5.2 Βασικός Μισθός

Οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων διαμορφώνονται από τον βασικό μισθό, καθώς και από προβλεπόμενα επιδόματα και παροχές, εφόσον πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη χορήγησή τους (Ν. 4024/2011). Ο βασικός μισθός, καθορίζεται με βάση το μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο έχει ενταχθεί ο υπάλληλος, ενώ τα επιδόματα προσδιορίζονται λαμβάνοντας υπόψη ειδικά γνωρίσματα που σχετίζονται με τον ίδιο τον εργαζόμενο, τον χώρο στον οποίο απασχολείται και την θέση που κατέχει στην υπηρεσία του. Οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα χωρίζονται σε κατηγορίες με βάση το τυπικό προσόν της εκπαίδευσης που έχουν λάβει και οι οποίες είναι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) Τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ).

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 4354/2015, τα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης καθορίζονται ως εξής: 19 κλιμάκια για τις κατηγορίες Τ.Ε. και Π.Ε. και 13 κλιμάκια για τις κατηγορίες Υ.Ε. και Δ.Ε. Οι υπάλληλοι των Τ.Ε. και Π.Ε. προάγονται κάθε δύο έτη, ξεκινώντας από το Μ.Κ. 1 και φτάνοντας στο Μ.Κ. 19, ενώ για τους υπαλλήλους των Υ.Ε. και Δ.Ε., η εξέλιξη γίνεται κάθε τρία έτη, από το Μ.Κ. 1 έως το Μ.Κ. 13.

Ο υπάλληλος που διορίζεται εντάσσεται στην υπηρεσία με το αρχικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας στην οποία ανήκει.

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν. 4354/2015 ο βασικός μισθός της ΥΕ κατηγορίας εκπαίδευσης είναι 780 €. Το ποσό αυτό διαμορφώνει τα επόμενα μισθολογικά κλιμάκια πολλαπλασιαζόμενο με τον συντελεστή 0,0551, καθώς και τον βασικό μισθό των υπόλοιπων κατηγοριών εκπαίδευσης πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές (στρογγυλοποιούμενο στην πλησιέστερη μονάδα):

- ΔΕ 1,10
- ΤΕ 1,33
- ΠΕ 1,40

5.3 Οικογενειακή Παροχή

Σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν.4354/2015 στους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα χορηγείται οικογενειακή παροχή εφόσον έχουν ανήλικα παιδιά ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον. Εάν τα τέκνα φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση η παροχή αυτή συνεχίζει να δίνεται για όσο διαρκούν οι σπουδές αλλά σίγουρα όχι πάνω από το 24ο έτος ηλικίας. Από 1-1-2024 σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν. 5045/2023 η παροχή ορίζεται σε εβδομήντα (70) ευρώ για ένα (1) τέκνο, σε εκατόν είκοσι (120) ευρώ συνολικά για δύο (2) τέκνα, σε εκατόν εβδομήντα (170) ευρώ συνολικά για τρία (3) τέκνα, σε διακόσια είκοσι (220) ευρώ συνολικά για τέσσερα (4) τέκνα και προσαυξάνεται κατά εβδομήντα (70) ευρώ για κάθε επιπλέον τέκνο. Η συγκεκριμένη χρηματική ενίσχυση έλαβε τον χαρακτηρισμό "οικογενειακή παροχή" αντί για "οικογενειακό επίδομα". Αυτή η διάκριση στην ορολογία δεν είναι τυχαία, αλλά αντανακλά τη φύση και τον σκοπό του ποσού. Συγκεκριμένα, δεν πρόκειται για μια πρόσθετη αμοιβή που σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή απόδοση του υπαλλήλου.

Αντιθέτως, αποτελεί μια οικονομική υποστήριξη που στοχεύει στην ενδυνάμωση του οικογενειακού θεσμού (Θεοδώρου, 2009).

5.4 Επίδομα Θέσης Ευθύνης

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν. 4354/2015 αυτό το επίδομα χορηγείται μηνιαίως σε όσους υπαλλήλους ηγούνται οργανικών μονάδων για όσο διάστημα κατέχουν αυτή την θέση. Ουσιαστικά, πρόκειται για μια αποζημίωση που αντιστοιχεί στις πρόσθετες απαιτήσεις και υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν οι επικεφαλής των οργανικών μονάδων στο πλαίσιο των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι του εν λόγω επιδόματος απουσιάζουν προσωρινά από τα καθήκοντά τους, λόγω θεσμοθετημένων αδειών, εκτός της κανονικής, για συνεχόμενο διάστημα μεγαλύτερο του ενός (1) μήνα, το επίδομα θέσης ευθύνης καταβάλλεται στον υπάλληλο που αναλαμβάνει νόμιμα τα καθήκοντα του αναπληρωτή, μέχρι την οριστική επιστροφή του δικαιούχου στη υπηρεσία του.

5.5 Επίδομα επικίνδυνης & ανθυγιεινής εργασίας

Το συγκεκριμένο επίδομα χορηγείται σε ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων οι οποίοι απασχολούνται κατ' αποκλειστικότητα και πλήρες ωράριο σε χώρους και συνθήκες εργασίας επικίνδυνους και επιβλαβείς για την υγεία τους. Πιο συγκεκριμένα καταβάλλεται σε εργαζόμενους στην καθαριότητα, σε υγειονομικές υπηρεσίες, σε τεχνικές και βιομηχανικές υπηρεσίες, σε εργασίες αποχέτευσης και χώρους υγειονομικής ταφής απορριμμάτων. Το επίδομα διακρίνεται σε τρεις κατηγορίες (ανάλογα με την ειδικότητα και το επίπεδο επικινδυνότητας) :

- Α κατηγορία: 150,00 €
- Β κατηγορία: 70,00 €
- Γ κατηγορία: 35,00 €

Ο άμεσος προϊστάμενος του υπαλλήλου οφείλει να βεβαιώσει ότι ο υπάλληλος απασχολήθηκε αποκλειστικά και πλήρως σε θέσεις και τομείς που πληρούν τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση του συγκεκριμένου επιδόματος. Η τήρηση αυτής της διαδικασίας αποτελεί βασική προϋπόθεση για την έγκριση της πληρωμής του επιδόματος κάθε μήνα.

Οι δικαιούχοι του εν λόγω επιδόματος, καθώς και οι όροι και προϋποθέσεις χορήγησης του καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Οικονομικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού.

5.6 Επίδομα απομακρυσμένων παραμεθόριων περιοχών

Σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 4354/2015, «οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε απομακρυσμένες, παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές δικαιούνται επίδομα απομακρυσμένων περιοχών. Η καταβολή του επιδόματος καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, η οποία προσδιορίζει τις περιοχές που πληρούν τα κριτήρια για τη χορήγηση του, λαμβάνοντας υπόψη τη δυσκολία πρόσβασης καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως η νησιωτικότητα και η ορεινότητα ».
Το εν λόγω επίδομα καταβάλλεται υπό την προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι παρέχουν πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στην υπηρεσία της περιοχής που πληροί τα κριτήρια για την καταβολή του.

5.7 Κρατήσεις Αποδοχών

Στο Δημόσιο τομέα υπηρετεί ένα ευρύ φάσμα κλάδων-ειδικοτήτων, από διοικητικούς υπαλλήλους, οδηγούς, χειριστές μηχανημάτων έργου και εργάτες καθαριότητας μέχρι παιδαγωγούς, μηχανικούς και επαγγελματίες υγείας.
Μέχρι το τέλος του 2016, το ασφαλιστικό τοπίο χαρακτηριζόταν από πολυπλοκότητα, με κάθε επαγγελματική ομάδα να υπάγεται σε διαφορετικό ασφαλιστικό φορέα. Αυτοί οι ασφαλιστικοί φορείς κάλυπταν ένα εύρος παροχών, συμπεριλαμβανομένων συντάξεων, επικουρικής ασφάλισης, εφάπαξ και υγειονομικής περίθαλψης. Η ποικιλομορφία των ποσοστών εισφορών μεταξύ των ταμείων, σε συνδυασμό με τη διάκριση μεταξύ ασφαλισμένων που διορίστηκαν πριν την 1-1-1993 (παλαιοί) και ασφαλισμένων μετά την 1-1-1993 (νέοι), δημιουργούσε ένα περίπλοκο σύστημα υπολογισμού εισφορών.
Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του Ν. 4387/2016 «το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα διακρίνεται από ανισότητες και περίπλοκο νομικό πλαίσιο, με αποτέλεσμα την ύπαρξη κατακερματισμένων κοινωνικών ρυθμίσεων που οδηγούν σε εξαιρετικά άνισες παροχές και καλύψεις» (Αιτιολογική έκθεση Νόμου 4387/2016) .

Η ίδρυση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου υπό την εποπτεία του αρμόδιου Υπουργείου, σηματοδότησε μια σημαντική μεταρρύθμιση. Από την 1η Ιανουαρίου 2017, ο ΕΦΚΑ ενοποίησε όλα τα προϋπάρχοντα ταμεία κύριας ασφάλισης, καθιστώντας τον τον καθολικό διάδοχό τους. Η υπαγωγή στον ΕΦΚΑ έγινε υποχρεωτική για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους.

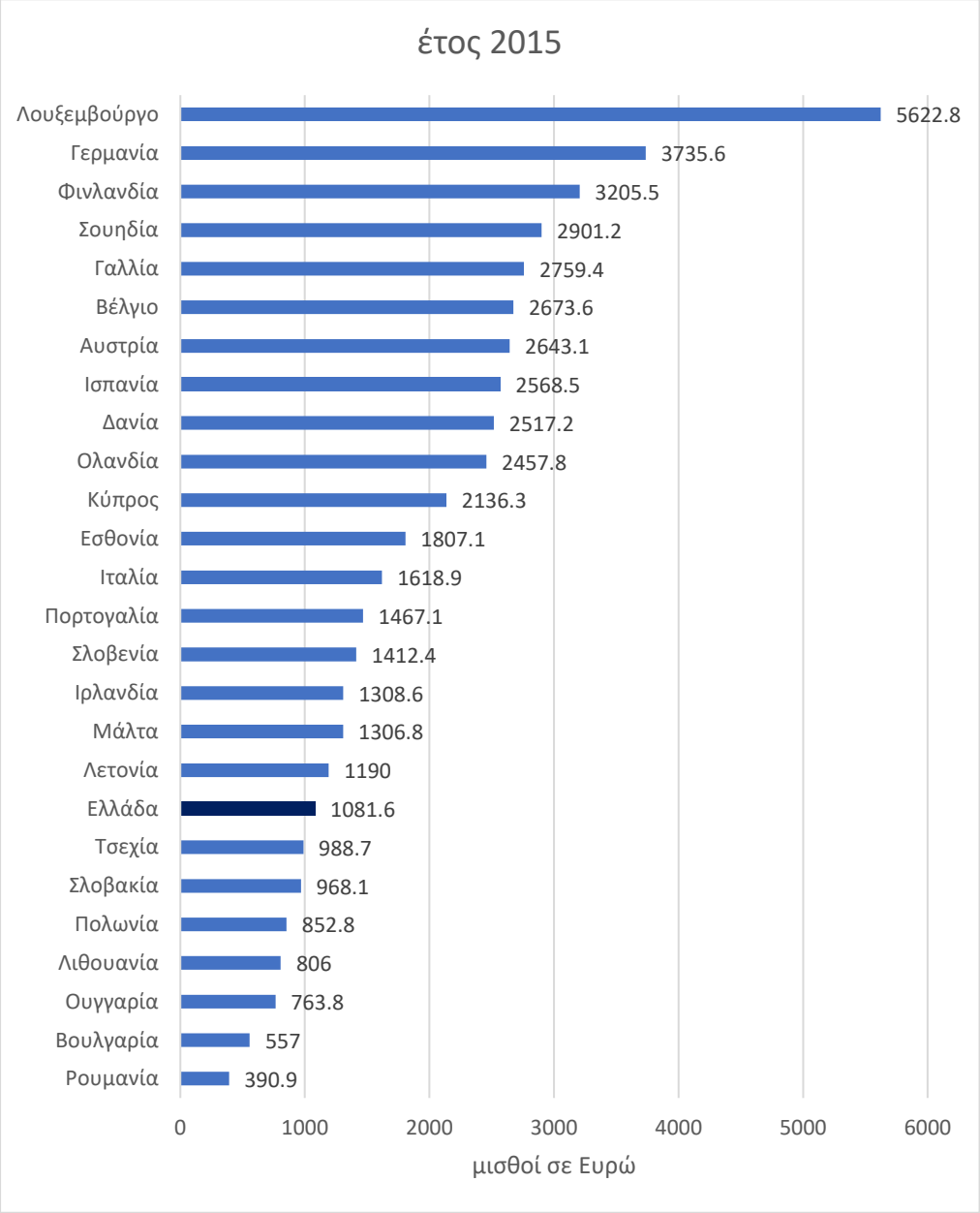
Ο Νόμος 4387/2016 εισήγαγε μια σημαντική μεταρρύθμιση στο ασφαλιστικό σύστημα. Προέβλεψε μια σταδιακή εναρμόνιση των ασφαλιστικών εισφορών για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων. Συγκεκριμένα, θέσπισε ένα πρόγραμμα ετήσιας προσαρμογής των εισφορών, με στόχο την εξίσωση των ποσοστών μέχρι την 1η Ιανουαρίου 2020. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που προηγουμένως κατέβαλλαν είτε υψηλότερες είτε χαμηλότερες εισφορές από το νέο καθορισμένο ποσοστό, θα έβλεπαν τις εισφορές τους να προσαρμόζονται σταδιακά.

5.8 Οι μισθοί στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η εξέλιξη των μισθών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί έναν κρίσιμο δείκτη της οικονομικής ανάπτυξης, της αγοραστικής δύναμης των πολιτών και της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών. Η Ελλάδα σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση της Eurostat, κατατάσσεται τελευταία στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων μεταξύ των χωρών της ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat 2024).

Το παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνει τη θέση της Ελλάδας σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τις καθαρές αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων για το δεύτερο εξάμηνο του 2015. Η Ελλάδα κατατάσσεται στο κατώτερο μισό της κατάταξης, γεγονός που αντικατοπτρίζει τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και των μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής που εφαρμόστηκαν μετά το 2010. Οι χώρες της Δυτικής και Βόρειας Ευρώπης, όπως το Λουξεμβούργο, η Γερμανία, η Φινλανδία και η Σουηδία, εμφανίζουν σημαντικά υψηλότερες αποδοχές, οι οποίες συχνά υπερβαίνουν το διπλάσιο ή και το τριπλάσιο των αντίστοιχων ελληνικών μισθών. Παράλληλα, η Ελλάδα παρουσιάζει συγκρίσιμες ή ελαφρώς υψηλότερες αποδοχές σε σχέση με χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπως η Τσεχία, η Σλοβακία και η Πολωνία, ενώ υστερεί σε σχέση με μικρότερες οικονομίες, όπως η Κύπρος και η Εσθονία.

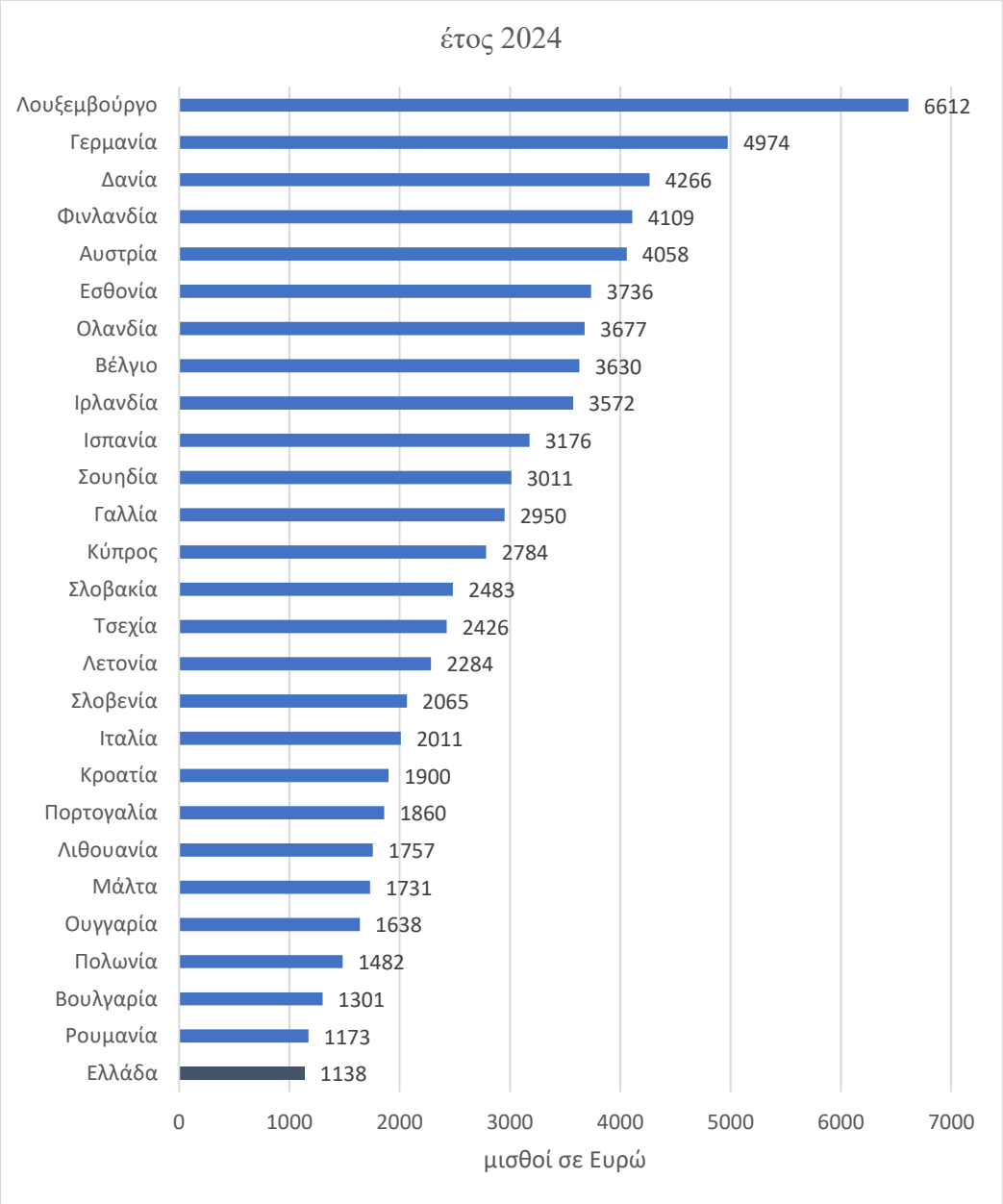
Γράφημα 5.1 Μέσος όρος αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων στην κεντρική δημόσια διοίκηση των χωρών της ΕΕ για το έτος 2015



Πηγή: Eurostat

Το παρακάτω διάγραμμα αφορά το δεύτερο εξάμηνο του 2024 όπου η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση μεταξύ των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά τις καθαρές αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων. Με μέσο καθαρό μισθό 1.138 ευρώ, η Ελλάδα βρίσκεται χαμηλότερα ακόμη και από χώρες όπως η Βουλγαρία και η Ρουμανία, οι οποίες τα προηγούμενα χρόνια διατηρούσαν σαφώς χαμηλότερες αποδοχές στον δημόσιο τομέα. Η Κροατία δεν έχει στοιχεία για το έτος 2015.

Γράφημα 5.2 Μέσος όρος αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων στην κεντρική δημόσια διοίκηση των χωρών της ΕΕ για το έτος 2024



Πηγή: Eurostat

Κεφάλαιο 6
ΕΝΙΑΙΑ ΑΡΧΗ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

6.1 Γενικά

Με την ψήφιση του Ν. 3845/2010 ένα από τα σημεία δέσμευσης της ελληνικής κυβέρνησης έναντι των διεθνών πιστωτών ήταν η ολοκλήρωση της σύστασης της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (ΕΑΠ), ενός κρατικού φορέα που θα αναλάμβανε την ευθύνη για τον συντονισμό και την εκτέλεση του συνόλου των ενεργειών που σχετίζονται με την καταβολή των αποδοχών στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα. Παράλληλα η κυβέρνηση όφειλε να προχωρήσει στη δημοσιοποίηση λεπτομερούς έκθεσης που θα αποτυπώνει την έκταση και τις μεταβολές της απασχόλησης στη Γενική Κυβέρνηση καθώς και την ανάλυση της δομής και του ύψους των καταβαλλόμενων αποδοχών.

Απαραίτητη προϋπόθεση γι' αυτό το εγχείρημα ήταν η απογραφή του πάσης φύσεως προσωπικού στο Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ.

Η ολοκληρωμένη γνώση του ανθρώπινου δυναμικού παρέχει στη διοίκηση τη δυνατότητα για στοχευμένες βελτιωτικές ενέργειες. Συγκεκριμένα, η λεπτομερής καταγραφή στοιχείων όπως ο αριθμός των εργαζομένων, το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο, ο τομέας απασχόλησής τους και το εύρος των καθηκόντων τους, αποτελεί τη βάση για ουσιαστικές αλλαγές.

Αυτή η πληροφόρηση επιτρέπει στους αρμόδιους φορείς να προβούν σε μια σειρά από ενέργειες: Πρώτον, να εναρμονίσουν τις αποδοχές με τα προσόντα των υπαλλήλων, εξαλείφοντας τυχόν μισθολογικές ανισότητες. Δεύτερον, να εντοπίσουν και να διορθώσουν τυχόν ανισορροπίες στην κατανομή του προσωπικού μεταξύ των υπηρεσιών. Τρίτον, να αξιολογήσουν την αναγκαιότητα ύπαρξης συγκεκριμένων τμημάτων, καταργώντας εκείνα που στερούνται ουσιαστικού ρόλου.

Επιπλέον, η ακριβής απεικόνιση των οικονομικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων των μισθών και των επιδομάτων, προσφέρει μια σαφή εικόνα των συνολικών δαπανών για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα. Αυτή η διαφάνεια αποτελεί τη βάση για μια πιο αποτελεσματική διαχείριση των οικονομικών πόρων και τη χάραξη στρατηγικής για το μέλλον της δημόσιας διοίκησης.

6.2 Σύσταση ΕΑΠ

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης ιδρύθηκε στη Γενική Γραμματεία Δημοσιονομικής Πολιτικής/Γενικό Λογιστήριο του Κράτους μια νέα διεύθυνση με την ονομασία «Ενιαία Αρχή Πληρωμής» (ΕΑΠ). Η μονάδα αυτή, η οποία υπάγεται απευθείας στον Γενικό Γραμματέα Δημοσιονομικής Πολιτικής έχει καθορισμένη αποστολή, οργανωτική δομή και στελέχωση (Ν. 3845, 2010).

Η κύρια αποστολή της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής είναι η καταβολή όλων των ειδών αποδοχών, προσθέτων αμοιβών ή αποζημιώσεων στους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (α΄ και β΄ βαθμού) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, αποκλειστικά μέσω τραπεζικού λογαριασμού. Μετά την έναρξη εφαρμογής της ΕΑΠ, οποιαδήποτε πληρωμή με διαφορετικό τρόπο θεωρείται παράνομη και είναι άκυρη (ΦΕΚ 784/2010 τ. Β).

Στις αποδοχές και τις πρόσθετες αμοιβές, αποζημιώσεις και με οποιαδήποτε άλλη ονομασία καταβαλλόμενες απολαβές του προσωπικού, που θα καταβάλλονται μέσω της Ενιαία Αρχή Πληρωμής (ΕΑΠ) με κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό περιλαμβάνονται:

1. Οι μηνιαίες αποδοχές, που πληρώνονται τακτικά και σταθερά με μισθοδοτικές καταστάσεις, ανεξάρτητα από τον ειδικότερο χαρακτηρισμό τους ως βασικού μισθού, επιδόματος, αποζημίωσης, ειδικής πρόσθετης αμοιβής, ειδικής παροχής κλπ, είτε καταβάλλονται αναδρομικά είτε όχι,
2. Κάθε είδους αποζημίωση για υπερωριακή εργασία, καθώς και οι αμοιβές ή αποζημιώσεις σε μέλη συλλογικών οργάνων όπως επιτροπές, και συμβούλια, είτε είναι δημόσιοι υπάλληλοι είτε ιδιώτες, ανεξαρτήτου τρόπου ή περιοδικότητας καταβολής τους (μηνιαία, ανά συνεδρίαση, κατ' αποκοπή ή εφάπαξ).
3. Ειδικές πρόσθετες αμοιβές ανεξαρτήτως ονομασίας όπως οι εφημερίες των γιατρών του ΕΣΥ, αποζημιώσεις για εργασία πέραν του πενθημέρου στα στελέχη των Σωμάτων Ασφαλείας, ωριαίες αποζημιώσεις εκπαιδευτικού προσωπικού των Στρατιωτικών Σχολών των Ενόπλων Δυνάμεων, της Αστυνομικής Ακαδημίας, του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης κλπ.,
4. κάθε δαπάνη για την οποία εκδίδεται χρηματικό ένταλμα πληρωμής ή άλλος τίτλος πληρωμής και ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής:

Α. εφάπαξ χρηματικά ποσά του άρθρου 20 παρ. 2 του Ν. 2606/1998, του άρθρου 72 του Ν. 3528/2007, του άρθρου 9 παρ. 22 του Ν. 2266/1994, του άρθρου 10 του Ν. 2085/1992 και αποζημίωση του άρθρου 55 του Π.Δ. 410/1988,

Β. έξοδα μετακίνησης του Ν. 2685/1999 ή αποζημιώσεις κίνησης,

Γ. εκλογικές αποζημιώσεις,

Δ. χρηματικά ποσά που έχουν επιδικασθεί με δικαστικές αποφάσεις και

Ε. αμοιβές φυσικών προσώπων που απασχολούνται με συμβάσεις μίσθωσης έργου.

Η καταβολή των αποδοχών στους υπαλλήλους που αμείβονται μέσω της συγκεκριμένης διαδικασίας πραγματοποιείται στις 13 και 27 κάθε μήνα. Αν οι ημερομηνίες αυτές συμπίπτουν με ημέρα αργίας, η πληρωμή μεταφέρεται στην προηγούμενη εργάσιμη ημέρα. Η είσπραξη των αποδοχών γίνεται χωρίς να απαιτείται η φυσική υπογραφή των υπαλλήλων στις καταστάσεις μισθοδοσίας. Οι προβλεπόμενες κρατήσεις υπέρ ασφαλιστικών οργανισμών και άλλων φορέων αποδίδονται την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μήνα στον οποίο αντιστοιχούν οι αμοιβές.

6.3 Διασυνδέσεις με άλλα συστήματα

Η Ενιαία Αρχή Πληρωμής προβαίνει σε έλεγχο και επιβεβαίωση των στοιχείων που υποβάλλονται από τους αρμόδιους εκκαθαριστές μισθοδοσίας, συγκρίνοντας τα με τα δεδομένα που περιλαμβάνονται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου. Για τη διασφάλιση της ακρίβειας και της ταυτοποίησης δύναται να συνεργάζεται με άλλους φορείς όπως ενδεικτικά το μητρώο φορολογουμένων TAXIS της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων ή τα μητρώα ασφαλιστικών ταμείων.

Κατά τη διαδικασία της διασταύρωσης, όταν εντοπίζονται αμειβόμενοι που δεν μπορούν να ταυτοποιηθούν με το μητρώο φορολογουμένων TAXIS, ενημερώνονται οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας ώστε να προβούν στις απαραίτητες ενέργειες για να επικαιροποιηθούν τα τυχόν ανακριβή στοιχεία, είτε στην Ηλεκτρονική Αναλυτική Κατάσταση Μισθοδοσίας, είτε στο μητρώο φορολογουμένων TAXIS. Επίσης αρχεία μισθοδοσίας που εμπεριέχουν μισθοδοτούμενους που δεν έχουν απογραφεί στην βάση δεδομένων του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου δεν γίνονται αποδεκτά από την Ενιαία Αρχή Πληρωμής.

6.4 Ευθύνη Εκκαθαριστών

Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας έχουν ένα κρίσιμο ρόλο στη διαδικασία πληρωμών του δημοσίου τομέα, καθώς αφορά ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και οικονομικές πληροφορίες. Η αποστολή τους περιλαμβάνει τη λεπτομερή εξέταση των απαιτούμενων εγγράφων και τον ακριβή προσδιορισμό των αποδοχών για κάθε μεμονωμένο υπάλληλο. Επιπλέον, φέρουν την ευθύνη για την πιστή και ενιαία εφαρμογή των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων, διασφαλίζοντας έτσι τη συνέπεια και τη νομιμότητα στη διαχείριση των μισθολογικών ζητημάτων. Η προετοιμασία των αρχείων μισθοδοσίας αποτελεί το πρώτο και κρίσιμο βήμα στη διαδικασία πληρωμής των δημοσίων υπαλλήλων, διασφαλίζοντας την ορθή και έγκαιρη καταβολή των αποδοχών τους.

Κάθε φορέας του δημοσίου οφείλει να τηρεί αναλυτικά αρχεία για κάθε υπάλληλο, όπου καταγράφονται στοιχεία όπως ο ΑΦΜ, ο ΑΜΚΑ, ο βαθμός, το μισθολογικό κλιμάκιο, η οικογενειακή κατάσταση, οι ασφαλιστικές εισφορές, οι κρατήσεις, δάνεια και λοιπά ποσά που αφορούν στην μισθοδοσία.

Στη συνέχεια, τα στοιχεία αυτά χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία των αρχείων μισθοδοσίας, τα οποία θα υποβληθούν στην Ενιαία Αρχή Πληρωμής (ΕΑΠ). Τα αρχεία αυτά έχουν συγκεκριμένη μορφή και δομή, σύμφωνα με τις προδιαγραφές που ορίζει η ΕΑΠ.. Συνήθως πρόκειται για αρχεία xml, τα οποία περιέχουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για την πληρωμή των υπαλλήλων, όπως το καθαρό ποσό αποδοχών, τις κρατήσεις και τον τρόπο πληρωμής (τραπεζικός λογαριασμός).

Πριν την υποβολή των αρχείων στην ΕΑΠ, διενεργείται έλεγχος για την εγκυρότητα και την πληρότητά τους. Ο έλεγχος αφορά τόσο την ορθή συμπλήρωση των στοιχείων κάθε υπαλλήλου όσο και τη συμφωνία των αρχείων με τις προδιαγραφές της ΕΑΠ.

Η προετοιμασία των αρχείων μισθοδοσίας απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή, καθώς τυχόν λάθη μπορεί να οδηγήσουν σε καθυστερήσεις ή ακόμα και σε μη πληρωμή των υπαλλήλων.

Κεφάλαιο 7
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

7.1 Σκοπός της μελέτης

Η μελέτη εξετάζει τις μεταβολές στις μικτές και καθαρές αποδοχές των μισθωτών του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα από το 2009 έως το 2024.
Στόχος είναι η καταγραφή του αντίκτυπου της νομοθεσίας της συγκεκριμένης περιόδου 2009-2024 στις μικτές και στις καθαρές αποδοχές των μισθωτών του δημόσιου τομέα στην χώρα μας.

7.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Το ερευνητικό ερώτημα της μελέτης προσδιορίζεται ως εξής:
Πώς εξελίχθηκαν οι μικτές και καθαρές αποδοχές των μισθωτών του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα από το 2009 έως το 2024, όπως αυτές προκύπτουν από τη νομοθεσία;

7.3 Πηγές Δεδομένων

Η παρούσα μελέτη είναι βιβλιογραφική ανασκόπηση και τα στοιχεία αντλήθηκαν αποκλειστικά από :

- τη νομοθεσία της περιόδου 2009-2024 που αφορούσε στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων στην χώρα μας
- επεξηγηματικές εγκυκλίους του Υπουργείου Οικονομικών που καθορίζουν την εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων.

Πίνακας 7.1 Κυριότεροι νόμοι που διαμόρφωσαν το μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας μας την περίοδο 2009 - 2024

Νόμος	Έτος	Περιγραφή
Ν. 3205/2003 ΦΕΚ 297/Α/2003	2003	Καθιέρωση νέου μισθολογίου και βαθμολογίου για τους δημοσίους υπαλλήλους. Εισαγωγή νέων κλιμακίων και επιδομάτων.
Ν. 3833/2010 ΦΕΚ 40/Α/2010	2010	Μείωση μισθών και επιδομάτων στο πλαίσιο των μέτρων λιτότητας. Αφορά κυρίως περικοπές σε δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και επίδομα αδείας.
Ν. 3845/2010 ΦΕΚ 65/Α/2010	2010	Πρώτο Μνημόνιο: Επιβολή άμεσων περικοπών σε μισθούς και επιδόματα. Ενσωμάτωση μέτρων για τη δημοσιονομική προσαρμογή και την αντιμετώπιση της κρίσης.
Ν. 3899/2010 ΦΕΚ 212/Α/2010	2010	Νέα μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής με έμφαση στη μείωση του κόστους εργασίας στο δημόσιο τομέα και τροποποιήσεις στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις.
Ν. 4024/2011 ΦΕΚ 226/Α/2011	2011	Εισαγωγή ενιαίου μισθολογίου-βαθμολογίου. Στόχος η απλοποίηση της μισθολογικής πολιτικής και η κατάργηση διάφορων επιδομάτων.
Ν. 4093/2012 ΦΕΚ 222/Α/2012	2012	Νέα μείωση μισθών και επιδομάτων λόγω δημοσιονομικής προσαρμογής. Κατάργηση επιδομάτων όπως το δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδείας.
Ν. 4354/2015 ΦΕΚ 176/Α/2015	2015	Νέο μισθολόγιο με σταδιακή αποκατάσταση μισθών για τους υπαλλήλους που επηρεάστηκαν από τις μειώσεις, επαναπροσδιορισμός κλιμακίων και βασικών αποδοχών.
Ν. 4472/2017 ΦΕΚ 74/Α/2017	2017	Τροποποίηση του μισθολογίου με έμφαση στη διασύνδεση αποδοχών και παραγωγικότητας. Εισαγωγή νέων κατηγοριών επιδομάτων και ενίσχυση διαφάνειας.
Ν. 5045/2023 ΦΕΚ 136/Α/2023	2023	Ενίσχυση του εισοδήματος για τους δημοσίους υπαλλήλους με αυξήσεις στους βασικούς μισθούς, αναπροσαρμογές επιδομάτων και άλλες βελτιώσεις.

Πηγή: Επεξεργασία από την συγγραφέα

Τα στοιχεία που αφορούσε το νομικό πλαίσιο της περιόδου 2009-2024 ανακτήθηκαν τον Ιανουάριο του 2025 και η μελέτη πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο Φεβρουάριο του 2025.
Το ερευνητικό πρωτόκολλο της μελέτης εγκρίθηκε από το αρμόδιο όργανο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών (ΜΠΣ) στη Διοίκηση και τον Ψηφιακό Μετασχηματισμό του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας (ΔΕΤ), του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου (ΕΛΜΕΠΑ).

Κεφάλαιο 8
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

8.1 Νομικό πλαίσιο εκκαθάρισης μισθοδοσίας 2009

Η εκκαθάριση της μισθοδοσίας των μισθωτών του δημόσιου τομέα το 2009 γινόταν βάση του νόμου Ν. 3205/2003.

Οι βασικές αρχές του Ν. 3205/2003 ήταν οι εξής:

1. Περιέλαβε στον βασικό μισθό το επίδομα χρόνου υπηρεσίας, το επίδομα εξομάλυνσης και τμήμα του κινήτρου απόδοσης από τον προηγούμενο νόμο. (Ν. 2470/97).
2. Θεμελίωσε 18 Μισθολογικές Κατηγορίες (ΜΚ) ανά κατηγορία εργαζομένων (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ), παρέχοντας ένα δομημένο πλαίσιο μισθολογικής εξέλιξης .
3. Αναδιάταξε τον υπολογισμό των αποδοχών, καθορίζοντας τον βασικό μισθό των ΜΚ όλων των κατηγοριών με βάση σταθερούς συντελεστές και τον ΒΜ της ΥΕ κατηγορίας.
4. Συνένωσε σε ένα άρθρο όλα τα επιδόματα, προχώρησε σε σημαντικές αυξήσεις σε ορισμένα από αυτά και κωδικοποίησε τα υφιστάμενα επιδόματα .
5. Αυξήσεις για εκπαιδευτικούς και εργαζόμενους στον τομέα της υγείας: Ο νόμος προέβλεπε αυξήσεις ειδικά για τους εκπαιδευτικούς και τους εργαζόμενους στον τομέα της υγείας, καλύπτοντας τις συγκεκριμένες ανάγκες και τους ρόλους τους.
6. Οριοθέτησε τις προϋποθέσεις και τα όρια για την υπερωριακή εργασία και τις αποζημιώσεις συμμετοχής σε συλλογικά όργανα.

Παρά τις προθέσεις του να αντιμετωπίσει τις αδικίες και την αναποτελεσματικότητα στα επικρατούντα ποσοστά μισθών, ο νόμος δεν πέτυχε πλήρως. Ως αποτέλεσμα, όταν εκτυλίχθηκε η κρίση του 2010, εξακολουθούσαν να ισχύουν οι διατάξεις του Ν. 3205/2003.

Οι αποδοχές των υπαλλήλων του δημοσίου από 1-1-2004 έως και το 31-10-2011 γινόταν βάση του Νόμου 3205/2003, (πίνακας 8.1).

Από τα στοιχεία του πίνακα προκύπτει ότι ένας υπάλληλος που προσλαμβάνονταν το 2009 με μηδέν (0) χρόνια προϋπηρεσίας, άγαμος και χωρίς τέκνα κατατασσόταν στο ΜΚ 18, το οποίο αντιστοιχούσε για έναν εργαζόμενο κατηγορίας ΥΕ σε 711 €, για ένα υπάλληλο κατηγορίας ΔΕ 830 €, για ένα ΤΕ 938 € και για ένα ΠΕ σε 985 €.

Πίνακας 8.1 Μισθολογικά κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ, (ποσά σε €) Ν.3205/2003

ΕΤΗ	Μ.Κ.	Υ.Ε.	Δ.Ε.	Τ.Ε.	Π.Ε.
0	**18**	711	830	938	985
1	**17**	740	864	976	1.025
3	**16**	769	897	1.014	1.064
5	**15**	798	932	1.053	1.104
7	**14**	828	967	1.092	1.144
9	**13**	857	1.000	1.130	1.185
11	**12**	886	1.035	1.168	1.224
13	**11**	916	1.069	1.207	1.264
15	**10**	945	1.103	1.245	1.305
17	**9**	974	1.138	1.284	1.345
19	**8**	1.003	1.171	1.322	1.385
21	**7**	1.033	1.206	1.360	1.425
23	**6**	1.061	1.241	1.398	1.465
25	**5**	1.091	1.275	1.437	1.506
27	**4**	1.120	1.308	1.474	1.546
29	**3**	1.150	1.343	1.513	1.585
31	**2**	1.179	1.377	1.552	1.626
33	**1**	1.208	1.412	1.589	1.666

Πηγή: Εγκύκλιος ΓΛΚ αρ. πρ. 2/36028/0022/13-5-2008 και επεξεργασία από την συγγραφέα

8.2 Πολιτική μισθών το 2010

8.2.1 Περικοπές με τον Ν.3833/2010

Ο Νόμος 3833/2010 εισήγαγε αρκετές διατάξεις με στόχο τη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, παρακάμπτοντας τυχόν υφιστάμενες γενικές ή ειδικές διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας. Οι διατάξεις αυτές περιλάμβαναν:

1. Περικοπή 12% στα πάσης φύσης επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά των λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α), των μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντίστοιχων της Ελληνικής Αστυνομίας, καθώς και του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος.
2. Μείωση 20% στο επίδομα επίσπευσης της διεκπεραίωσης υποθέσεων και αποζημίωσης δαπανών σε δικαστικούς λειτουργούς και προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.
3. Οριζόντια μείωση 7% στους μισθούς (τακτικές αποδοχές, αποζημιώσεις, επιδόματα πάσης φύσεως και είδους) των υπαλλήλων Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό.
4. Μείωση 30% στα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και εορτών.
5. Καταργούνται οι πάσης φύσεως αμοιβές, αποζημιώσεις, και παροχές μελών συλλογικών οργάνων διοίκησης Ν.Π.Δ.Δ. και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των προαναφερόμενων Ν.Π.Ι.Δ.
6. Μείωση 30% στο όριο των ωρών εργασίας καθ' υπέρβαση του ωραρίου του υπαλλήλου.

Για το έτος 2010, δεν επιτρέπεται η συμφωνία, η χορήγηση ούτε η καταβολή οποιασδήποτε μορφής ή αιτιολογίας αύξησης στις αποδοχές ανεξαρτήτως είδους, χαρακτήρα ή ονομασίας των λειτουργών, υπαλλήλων και γενικά όλων των εργαζομένων που απασχολούνται στο Δημόσιο με οποιαδήποτε μορφή εργασιακής σχέσης.

Περιλάμβανε επίσης περικοπή 10% στις δαπάνες της γενικής κυβέρνησης για επιδόματα, αναστολή προσλήψεων για το 2010 (εκτός από τους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης και

της ασφάλειας) και περιορισμούς στις προσλήψεις για τα έτη 2011 έως 2013, με μια διάταξη γνωστή ως Κανόνας 1 έως 5 (δηλαδή, μία πρόσληψη για κάθε πέντε αποχωρήσεις).
Από τις περικοπές μισθών που επιβάλλονται με τον Ν. 3833/2010 δεν περιλαμβάνονται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση, το χρόνου υπηρεσίας των εργαζομένων, τα επιδόματα που σχετίζονται με ειδικές συνθήκες λόγω επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας, το επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, του κινήτρου απόδοσης καθώς και των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

8.2.2 Περικοπές με τον Ν.3845/2010

Το νομοθετικό πλαίσιο του Ν. 3845/2010 περιλάμβανε μια σειρά από διατάξεις που αφορούσαν κυρίως:

- Μείωσε κατά ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%) τα πάσης φύσεως επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη προβλεπόμενα επιδόματα.
- Μείωσε κατά ποσοστό τρία τοις εκατό (3%) όλες τις κατηγορίες τακτικών αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και λοιπών αμοιβών, ανεξαρτήτως χαρακτηρισμού ή νομικής βάσης είτε αυτές απορρέονταν από γενικές ή ειδικές διατάξεις, συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας διαιτητικές αποφάσεις ή άλλες συμφωνίες που καταβάλλονταν σε εργαζόμενους, χωρίς καμία εξαίρεση στους φορείς Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ) που ανήκαν στο κράτος. Η εν λόγω περικοπή εφαρμόστηκε επιπλέον επί των αποδοχών όπως αυτές είχαν ήδη διαμορφωθεί βάσει των διατάξεων του Ν. 3833/10 επεκτεινόμενη και στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων των ΟΤΑ.
- Περιορίστηκαν από 1 Ιουνίου 2010 τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και το επίδομα αδείας στα 500, 250 και 250 ευρώ, αντίστοιχα. Η καταβολή των επιδομάτων αυτών εξαρτιόταν από τη διασφάλιση ότι οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων δεν θα ξεπερνούσαν τις 3.000 ευρώ μηνιαίως, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση (άρθρο 3 Ν. 3845/2010). Στην περίπτωση που τις υπερέβαιναν, και μέχρι του ποσού των 3.083 ευρώ, καταβαλλόταν αναλογία των επιδομάτων αυτών, μέχρι του ορίου των 3.000 ευρώ.

8.2.3 Περικοπές με τον Ν. 3899/2010

Ο νόμος 3899/2010 (ΦΕΚ 212/17-12-2010 τεύχος Α), που θεσπίστηκε ως «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», εισήγαγε πρόσθετα μισθολογικά μέτρα, στοχεύοντας ιδιαίτερα τους εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ. Με τις βασικές διατάξεις του νόμου:

- Καθιερώθηκε ανώτατο όριο αμοιβών για τους εργαζομένους στις ΔΕΚΟ, το οποίο δεν μπορούσε να ξεπερνά τις 4.000 ευρώ μηνιαίως μικτά (συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων, υπερωριών και πρόσθετων παροχών.
- Εφαρμόστηκε επιπλέον μείωση 10% στις πάσης φύσεως αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά των υπαλλήλων ΔΕΚΟ εφόσον υπερέβαιναν κατά μήνα τα 1.800 ευρώ υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση.

8.3 Νέο μισθολόγιο με τον Ν.4024/2011

Ο νόμος 4024/2011 (ΦΕΚ 226/27-10-2011 τεύχος Α) με τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012–2015», εισήγαγε ένα νέο ενιαίο μισθολόγιο για τον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του Νόμου 4024/2011 τα μέτρα που περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων της ελληνικής οικονομίας.

Στόχος είναι η βελτίωση της δημοσιονομικής και οικονομικής κατάστασης της χώρας, με την εφαρμογή μέτρων που περιλαμβάνουν τη μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Αιτιολογική έκθεση σχέδιο νόμου 4024/2011).

Ειδικότερα το νομοσχέδιο εισάγει το ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, το οποίο αποσκοπεί στην εξυγιασμένη και διαφανή κατανομή των αποδοχών στο δημόσιο τομέα, καθώς και στη θέσπιση εργασιακής εφεδρείας για την αναδιάρθρωση και τον εκσυχρονισμό του δημόσιου τομέα.

Επιπλέον, το νομοσχέδιο περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τη βελτίωση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, την ενίσχυση της αξιοκρατίας και της διαφάνειας, καθώς και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών.

Ορισμένες βασικές διατάξεις αυτού του νόμου περιλαμβάνουν:

1. Καθιέρωση της έννοιας του κρατικού υπαλλήλου.

2. Συσχέτιση μισθού με το επίπεδο εκπαίδευσης και τα χρόνια προϋπηρεσίας του υπαλλήλου
3. Καθιέρωση ενός νέου βαθμολογίου που συνδέεται άμεσα με το μισθολόγιο.

Α. Οι δημόσιοι υπάλληλοι κατατάσσονταν σε έξι συνολικά βαθμούς οι οποίοι διαρθρώνονται κατά φθίνουσα σειρά από ΣΤ έως Α οι ΠΕ και οι ΤΕ και από ΣΤ έως Β και Γ οι ΔΕ και ΥΕ αντίστοιχα, με συγκεκριμένες αποδοχές ανά βαθμό, ενώ η εξέλιξη στον βαθμό εξαρτιόταν από τη αξιολόγηση της απόδοσης και τον χρόνο υπηρεσίας (Πίνακας 8.2).

Β. Προβλέπεται για νεοδιοριζόμενους υπαλλήλους η δυνατότητα αναγνώρισης προϋπηρεσίας που έχουν πριν τον διορισμό τους στο Δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα μόνο βαθμολογικά και μέχρι επτά (7) έτη.

Πίνακας 8.2 Βαθμοί και Μισθολογικά κλιμάκια Ν.4024/2011

Κατη-γορία	**Βαθμός**	**Αύξηση**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΥ**	**ΜΚ1**	**ΜΚ2**	**ΜΚ3**	**ΜΚ4**	**ΜΚ5**	**ΜΚ6**	**ΜΚ7**	**ΜΚ8**
				2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
ΠΕ	ΣΤ		1.092								
	Ε	10%	1.201	1.225	1.250						
	Δ	15%	1.381	1.409	1.437	1.466					
	Γ	15%	1.588	1.620	1.652	1.685	1.719				
	Β	20%	1.906	1.944	1.983	2.023	2.063	2.104	2.146	2.189	2.233
	Α	10%	2.097	2.139	2.182	2.226	2.271	2.316	2.362	2.409	
ΤΕ	ΣΤ		1.037								
	Ε	10%	1.141	1.164	1.187						
	Δ	15%	1.312	1.338	1.365	1.392					
	Γ	15%	1.509	1.539	1.570	1.601	1.633				
	Β	20%	1.811	1.847	1.884	1.922	1.960	1.999	2.039	2.080	2.122
	Α	10%	1.992	2.032	2.073	2.114	2.156	2.199	2.243		
ΔΕ	ΣΤ		858								
	Ε	10%	944	963	982	1.002					
	Δ	15%	1.086	1.108	1.130	1.153	1.176				
	Γ	15%	1.249	1.274	1.299	1.325	1.352	1.379			
	Β	20%	1.499	1.529	1.560	1.591	1.623	1.655	1.688		
ΥΕ	ΣΤ		780								
	Ε	10%	858	875	893	911	929	948			
	Δ	15%	987	1.007	1.027	1.048	1.069	1.090	1.112		
	Γ	15%	1.135	1.158	1.181	1.205	1.229	1.254	1.279	1.305	1.331

Πηγή: Υπ.Οικ. οικ. 2/78400/0022/14.11.2011

4. Επιβράδυνση της βαθμολογικής εξέλιξης, που οδηγεί σε στασιμότητα στη μισθολογική εξέλιξη.
5. Οι μηνιαίες αποδοχές κάθε υπαλλήλου αποτελούνται από τον βασικό μισθό και τα επιδόματα οικογενειακής παροχής, θέσης ευθύνης, απομακρυσμένων και παραμεθόριων περιοχών, κινήτρου επίτευξης στόχων και κινήτρου επίτευξης δημοσιονομικών στόχων και του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής τους.
6. Κατάργηση κινήτρων απόδοσης και κλαδικών επιδομάτων.
7. Μείωση υπερωριών.
8. Εισήχθη η έννοια της εργασιακής εφεδρείας, κατά την οποία υπάλληλοι που θεωρούνταν πλεονάζοντες τίθεντο σε καθεστώς μειωμένων αποδοχών (60% του βασικού μισθού).

8.4 Περικοπές με τον Ν. 4046/2012

Ο Νόμος 4046/2012 (ΦΕΚ 28/14-2-2012 τεύχος Α) που επικύρωσε το δεύτερο μνημόνιο προέβλεπε μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% (και 32% για νέους κάτω των 25 ετών) καθώς κα την δέσμευση της Ελληνικής Κυβέρνησης για την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου πριν την εκταμίευση του δανείου, καθώς και να φροντίσει να συμπεριλάβει σε νόμο την μείωση 10% κατά μέσο όρο των αποδοχών για το προσωπικό στα ειδικά μισθολόγια.

8.5 Περικοπές με τον Ν. 4093/2012

Ο νόμος 4093/2012 (ΦΕΚ 222/12-11-2012 τεύχος Α), «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», περιλαμβάνει μέτρα λιτότητας και διαρθρωτικές αλλαγές, που συμφωνήθηκαν στο πλαίσιο των μνημονίων με τους διεθνείς πιστωτές.

Τα κυριότερα σημεία του ήταν:

1. Από 1η Ιανουαρίου 2013 παύουν να καταβάλλονται τα δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και το επίδομα αδείας
2. Περικοπές που αφορούσαν σε ειδικά μισθολόγια εφαρμόστηκαν αναδρομικά από 1 Αυγούστου 2012 με συνέπεια να αναγκαστούν να γίνουν παρακρατήσεις μισθών

υπαλλήλων που υπάγονταν στα ειδικά μισθολόγια όπως καθηγητές πανεπιστημίου, δικαστικοί, γιατροί και ένστολοι.

3. Όλοι οι υπάλληλοι ΝΠΙΔ που ανήκουν στο Δημόσιο ή σε ΝΠΔΔ ή σε ΟΤΑ, και οι απασχολούμενοι στις ΔΕΚΟ συμπεριλαμβάνονται πλέον στο ενιαίο μισθολόγιο από 1η Ιανουαρίου 2013.

8.6 Ενιαίο Μισθολόγιο με τον Ν. 4354/2015

Ο Ν. 4354/2015 (ΦΕΚ 176/16-12-2015 τεύχος Α) φέρνει ένα νέο ενιαίο σύστημα μισθοδοσίας του Δημοσίου που ισχύει από την 1η Ιανουαρίου 2016, το οποίο παραμένει σε ισχύ μέχρι σήμερα. Στην αιτιολογική έκθεση του νόμου χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι το νέο σύστημα αμοιβών «υπόκειται απολύτως στις αρχές: α) της δημοσιονομικής προσαρμογής, η τήρηση της οποίας έχει καταστεί ζωτικής σημασίας για την οικονομική και πολιτική επιβίωση της χώρας, β) της ισότητας και της αξιοκρατίας, που κατοχυρώνονται με τη μισθολογική εξέλιξη, με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του υπαλλήλου, καθώς και με την προσωπική του απόδοση, δηλαδή την προσωπική του αξία και ικανότητα, που αποτιμάται για κάθε πρόσωπο με ίσους όρους, σε συνάρτηση με το επίπεδο θέσης ευθύνης που κατέχει, τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας, την άσκηση των αρμοδιοτήτων και την επίτευξη της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας στον οποίο ανήκει και γ) της διασφάλισης της μέγιστης δυνατής απόδοσης των υπαλλήλων για την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος».

Οι κυριότερες διαρθρωτικές αλλαγές περιλάμβαναν:

1. Την αποσύνδεση του μισθού με τον βαθμό οπότε ο κάθε υπάλληλος εξελίσσεται, ανεξάρτητα από το βαθμό που κάθε φορά κατέχει, σε μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.)
2. Ορίζονται πλέον δεκαεννέα (19) Μ.Κ για υπαλλήλους με κατηγορίες εκπαίδευσης Π.Ε. και Τ.Ε. και σε δεκατρία (13) για τους υπαλλήλους με κατηγορίες εκπαίδευσης Δ.Ε. και Υ.Ε. Οι υπάλληλοι των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. εξελίσσονται σε αυτά με εισαγωγικό το Μ.Κ. 1 και καταληκτικό το Μ.Κ. 19 ανά δυο έτη (Πίνακας 8.3), ενώ των κατηγοριών Δ.Ε. και Υ.Ε. με εισαγωγικό το Μ.Κ. 1 και καταληκτικό το Μ.Κ. 13 ανά τρία έτη (Πίνακας 8.4)

Πίνακας 8.3 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ (ποσά σε €) Ν. 4354/2015

Μισθολογικό Κλιμάκιο (ΜΚ)	Έτη Προϋπηρεσίας	ΠΕ	ΤΕ
1	0-2	1.092	1.037
2	2-4	1.151	1.092
3	4-6	1.210	1.147
4	6-8	1.269	1.202
5	8-10	1.328	1.257
6	10-12	1.387	1.312
7	12-14	1.446	1.367
8	14-16	1.505	1.422
9	16-18	1.564	1.477
10	18-20	1.623	1.532
11	20-22	1.682	1.587
12	22-24	1.741	1.642
13	24-26	1.800	1.697
14	26-28	1.859	1.752
15	28-30	1.918	1.807
16	30-32	1.977	1.862
17	32-34	2.036	1.917
18	34-36	2.095	1.972
19	36-38	2.154	2.027

Πηγή: Υπ. Οικονομικών, εγκύκλιος 2/1015/ΔΕΠ/5-1-2016

Πίνακας 8.4 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ, (ποσά σε €) Ν. 4354/2015

Μισθολογικό Κλιμάκιο (ΜΚ)	Έτη Προϋπηρεσίας	ΔΕ	ΥΕ
1	0-3	858	780
2	3-6	918	823
3	6-9	978	866
4	9-12	1.038	909
5	12-15	1.098	952
6	15-18	1.158	995
7	18-21	1.218	1.038
8	21-24	1.278	1.081
9	24-27	1.338	1.124
10	27-30	1.398	1.167
11	30-33	1.458	1.210
12	33-36	1.518	1.253
13	36-39	1.578	1.296

Πηγή: Υπ. Οικονομικών, εγκύκλιος 2/1015/ΔΕΠ/5-1-2016

3. Τα άρθρα 15,16 18 και 19 ρυθμίζουν την καταβολή των επιδομάτων οικογενειακής παροχής, θέσης ευθύνης, επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας και απομακρυσμένων και παραμεθόριων περιοχών τα οποίο προστίθενται στον βασικό μισθό και διαμορφώνουν το μηνιαίου σύνολο ακαθάριστων αποδοχών.
4. Σύμφωνα με το άρθρο 9 όσοι έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, συναφές με το αντικείμενό τους προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ.
5. Καθορίζονται επίσης οι αποδοχές των Διευθυντών των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών και των Γενικών Γραμματέων, των Γενικών Υπηρεσιακών και Ειδικών Γραμματέων Υπουργείων, των μετακλητών υπαλλήλων που

υπηρετούν στα πολιτικά γραφεία μελών της Κυβέρνησης, υφυπουργών, γενικών και ειδικών γραμματέων, καθώς και των μετακλητών υπαλλήλων, ειδικών και επιστημονικών συνεργατών που υπηρετούν στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και στα γραφεία των αιρετών των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού.

6. Ο μηνιαίος βασικός μισθός του ΜΚ 1 της Υ.Ε. κατηγορίας εκπαίδευσης διαμορφώνεται στα 780 € και αποτελεί την βάση με την οποία προσδιορίζεται ο βασικός μισθός των άλλων κατηγοριών εκπαίδευσης πολλαπλασιαζόμενος με συγκεκριμένο συντελεστή ανά κατηγορία εκπαίδευσης.
7. Θεσμοθετήθηκε ως μια προστατευτική μεταβατική διάταξη για τη διασφάλιση των αποδοχών των υπαλλήλων από 1η Ιανουαρίου 2016 ένας μηχανισμός, όπου σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του νόμου αυτού προέκυπταν βασικός μισθός ή τακτικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνταν ο υπάλληλος στις 31.12.2015, η διαφορά διατηρείται ως προσωπική.(παρ. 1 άρθρο 27 Ν. 4354/2015).
8. Τέλος με τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 26 αναστέλλεται η μισθολογική εξέλιξη των πάσης φύσεως δημοσιών υπαλλήλων μέχρι και τη 31.12.2017.

8.7 Θεσμικό πλαίσιο του Ν. 4472/2017

Σύμφωνα με τις διατάξεις του τρίτου μνημονίου, ψηφίστηκε ο νόμος 4472/2017, ο οποίος οριοθετεί την αναδιάρθρωση των ειδικών μισθολογίων του Δημοσίου με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2017. Η νομοθεσία αυτή, όπως περιγράφεται στο Μέρος ΣΤ, άρθρα 123 έως 162, περιλάμβανε ένα ευρύ φάσμα υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, συμπεριλαμβανομένου στρατιωτικών και σωμάτων ασφαλείας, επαγγελματιών υγείας στο Εθνικό Σύστημα Υγείας (ΕΣΥ), ακαδημαϊκού προσωπικού, διπλωματών και ερευνητών. Ωστόσο, οι δικαστικοί λειτουργοί και το πρωτοβάθμιο προσωπικό της Εθνικής Σχολής Δικαστών (NSK) παρέμειναν υπό την αρμοδιότητα του νόμου 3205/2003, Μέρος Β.

Η μεταρρύθμιση είχε ως στόχο να παγιώσει τον αριθμό των ειδικών μισθολογίων από περίπου 20 σε 7, διαμορφώνοντας με λογική βάση τις μισθολογικές δομές είτε με τη συγχώνευση ορισμένων δικαιωμάτων είτε με την εξάλειψη αυτών που κρίνονται αδικαιολόγητα. Οι θεμελιώδεις αρχές που διέπουν τη μεταρρύθμιση των ειδικών μισθολογίων, όπως διευκρινίζονται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου, είναι οι εξής:

- Ενοποίηση ειδικών μισθολογίων με ανάλογο εύρος απασχόλησης, σύνδεση των αποδοχών με καθορισμένο σημείο αναφοράς. Συνήθως, ο υπολογισμός για τους νέους μισθούς περιλαμβάνει την υιοθέτηση του υψηλότερου βαθμού μισθού σε κάθε κατηγορία ως σημείο αναφοράς, με άλλους μισθούς να προσαρμόζονται αναλογικά με βάση τη διάρκεια της υπηρεσίας.
- Ο καθορισμός των νέων αποδοχών βασίζεται στο άθροισμα της 31ης Δεκεμβρίου 2016, που περιλαμβάνει τον βασικό μισθό, το επίδομα αρχαιότητας και συγκεκριμένα άλλα επιδόματα.
- Εκτός από τον κύριο μισθό, προβλέπεται η διατήρηση τουλάχιστον ενός επιδόματος που συνδέεται με τα διακριτικά καθήκοντα κάθε κατηγορίας. Το επίδομα αυτό εξαρτάται από την ενεργό εκπλήρωση καθορισμένων ρόλων, όπως παραδειγματίζεται από ένα επίδομα διδασκαλίας και έρευνας για το ακαδημαϊκό προσωπικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Η κατάργηση του επιδόματος αρχαιότητας οδηγεί στη θέσπιση νέου μισθολογικού κλιμακίου για τα περισσότερα ειδικά μισθολόγια, οργανωμένο ανά βαθμό, με εξέλιξη ανά διετία μετά από ένα πρώτο έτος στο πρώτο μισθολόγιο.
- Οι προσαυξήσεις μισθών, κατά περίπτωση, γίνονται σταδιακά σε τέσσερα χρόνια. Αντίθετα, σε περιπτώσεις μείωσης μισθού, διατηρείται «προσωπική διαφορά», η οποία θα συμψηφίζεται με τυχόν μελλοντικές αυξήσεις μισθών.

Αυτή η ολοκληρωμένη ένταξη στο νέο μισθολογικό πλαίσιο στοχεύει στην αποφυγή πρόσθετων δημοσιονομικών επιβαρύνσεων, επιδιώκοντας δημοσιονομική ουδετερότητα και ευθυγράμμιση με τις μεταρρυθμίσεις που απαιτούν οι διεθνείς εταίροι στις μισθολογικές πολιτικές του δημόσιου τομέα. Ωστόσο, μεταγενέστερες νομοθετικές τροποποιήσεις, όπως οι αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ) με αρ. 1408/2022 και 1911/2022, κήρυξαν αντισυνταγματικές ορισμένες διατάξεις που αφορούν στους γιατρούς του ΕΣΥ και στους καθηγητές πανεπιστημίων.

8.8 Θεσμικό πλαίσιο Ν. 5045/2023 (Αυξήσεις από 1-1-2024)

Ο νόμος 5045/2023, (ΦΕΚ 36 Τεύχος Α'), εισήγαγε αυξήσεις στους μισθούς για ένα ευρύ φάσμα δημοσίων υπαλλήλων και κρατικών λειτουργών. Οι αυξήσεις μισθών διαρθρώνονται γύρω από τρεις βασικές συνιστώσες: οριζόντια αύξηση 70 ευρώ στον βασικό μισθό για όλους τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, αύξηση στο οικογενειακό επίδομα 20 ευρώ για το πρώτο παιδί και 50 ευρώ για κάθε επιπλέον παιδί και αύξηση 30% στο επίδομα ευθύνης. Το περιεχόμενο του θέματος διευκρινίζεται στην εγκύκλιο αριθ. 2/97758/0022/ΔΕΠ/19.10.2023 (ΑΔΑ Ψ167Η-Θ16), η οποία εκδόθηκε από τη Διεύθυνση Εισοδηματικής Πολιτικής του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους:

«Το πλαίσιο εισοδηματικής πολιτικής επιβάλλει αναπροσαρμογή των βασικών μισθών για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα. Από την 1η Ιανουαρίου 2024, οι βασικοί μισθοί όπως ορίζονται στις 31 Δεκεμβρίου 2023, σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 14 του ν. 4354/2015, θα προσαυξάνονται με πάγιο ποσό 70 ευρώ. Η προσαύξηση αυτή θα ενσωματωθεί στους υπάρχοντες βασικούς μισθούς χωρίς να αλλοιωθεί η βασική μέθοδος υπολογισμού τους. Η αύξηση αυτή ισχύει γενικά, καλύπτοντας τα ειδικά μισθολογικά κλιμάκια και όλο το προσωπικό του δημόσιου τομέα, είτε με τακτικές είτε με έκτακτες συμβάσεις».

Στους δυο πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται οι αυξήσεις που αφορούν τις κατηγορίες εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ (Πίνακας 8.5) και ΔΕ, ΥΕ (Πίνακας 8.6) όπως αυτές καταγράφονται στο Παράρτημα Ι της σχετικής εγκυκλίου. Οι πίνακες αποτυπώνουν τη μεταβολή των αποδοχών ανά Μισθολογικό Κλιμάκιο (Μ.Κ.).

Πίνακας 8.5 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, (ποσά σε €) Ν. 5045/2023

		ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΕ		ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΕ	
ΕΤΗ	**ΜΙΣΘΟ ΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ (ΜΚ)**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΩΣ 31/12/2023**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 01/01/2024**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΩΣ 31/12/2023**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 01/01/2024**
0-2	1	1.092	1.162	1.037	1.107
2-4	2	1.151	1.221	1.092	1.162
4-6	3	1.210	1.280	1.147	1.217
6-8	4	1.269	1.339	1.202	1.272
8-10	5	1.328	1.398	1.257	1.327
10-12	6	1.387	1.457	1.312	1.382
12-14	7	1.446	1.516	1.367	1.437
14-16	8	1.505	1.575	1.422	1.492
16-18	9	1.564	1.634	1.477	1.547
18-20	10	1.623	1.693	1.532	1.602
20-22	11	1.682	1.752	1.587	1.657
22-24	12	1.741	1.811	1.642	1.712
24-26	13	1.800	1.870	1.697	1.767
26-28	14	1.859	1.929	1.752	1.822
28-30	15	1.918	1.988	1.807	1.877
30-32	16	1.977	2.047	1.862	1.932
32-34	17	2.036	2.106	1.917	1.987
34-36	18	2.095	2.165	1.972	2.042
36-38	19	2.154	2.224	2.027	2.097

Πηγή: Υπ. Εθν. Οικον. & Οικονομικών, εγκύκλιος οικ. 2/97758/ΔΕΠ/19-10-2023 και επεξεργασία από την συγγραφέα

Πίνακας 8.6 Μισθολογικά Κλιμάκια και αποδοχές κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ, (ποσά σε €) Ν. 5045/2023

		ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΕ		ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΕ	
ΕΤΗ	**ΜΙΣΘΟ ΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ (ΜΚ)**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΩΣ 31/12/2023**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 01/01/2024**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΩΣ 31/12/2023**	**ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 01/01/2024**
0-3	1	858	928	780	850
3-6	2	918	988	823	893
6-9	3	978	1.048	866	936
9-12	4	1.038	1.108	909	979
12-15	5	1.098	1.168	952	1.022
15-18	6	1.158	1.228	995	1.065
18-21	7	1.218	1.288	1.038	1.108
21-24	8	1.278	1.348	1.081	1.151
24-27	9	1.338	1.408	1.124	1.194
27-30	10	1.398	1.468	1.167	1.237
30-33	11	1.458	1.528	1.210	1.280
33-36	12	1.518	1.588	1.253	1.323
36-39	13	1.578	1.648	1.296	1.366

Πηγή: Υπ. Εθν. Οικον. & Οικονομικών, εγκύκλιος οικ. 2/97758/ΔΕΠ/19-10-2023 και επεξεργασία από την συγγραφέα

Κεφάλαιο 9
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μια σύγκριση των αποδοχών των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα τα κρίσιμα χρονικά διάστημα από το 2009 έως το 2024. Προκειμένου να αποτυπωθούν οι μειώσεις που σημειώθηκαν κατά την οικονομική κρίση αλλά και οι μεταβολές που ακολούθησαν μέχρι το 2024 στους υπαλλήλους όλων των εκπαιδευτικών κατηγοριών επιλέχθηκε ένα τυποποιημένο προφίλ υπαλλήλου. Συγκεκριμένα, το μοντέλο αναφοράς αφορά σε ένα υπάλληλο που διορίστηκε για πρώτη φορά το 2009. άγαμο, χωρίς τέκνα και χωρίς προηγούμενη προϋπηρεσία στον δημόσιο τομέα.

Η επιλογή αυτού του προφίλ υπαλλήλου επιτρέπει μια καθαρή και συγκρίσιμη ανάλυση των μισθολογικών αλλαγών, καθώς εξαλείφει τις μεταβλητές που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τις αποδοχές, όπως η οικογενειακή κατάσταση και η προϋπηρεσία. Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του εν λόγω υπαλλήλου αποτελούνται από τον βασικό μισθό και ένα σύνολο επιδομάτων, σύμφωνα με το ισχύον μισθολογικό καθεστώς.

9.1 Μισθολογική Πολιτική 2009

Για την κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, η ανάλυση βασίστηκε στο τυποποιημένο προφίλ που περιεγράφηκε παραπάνω. Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές βάση του νόμου 3205/2003 που ίσχυε το 2009 ήταν 1.235,00 ευρώ και οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές μετά τις κρατήσεις ήταν 975,29 ευρώ.

Πίνακας 9.1 Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΠΕ

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	985,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	82,37
Επίδομα Γάμου		Επικουρική Ασφάλιση	3%	37,05
Επίδομα Παιδιού		Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	31,49
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	110,00	Εφάπαξ Παροχή	4%	49,40
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	40,00 - 120,00			
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	100,00	Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		59,40
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**1.235,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**975,29**

Πίνακας 9.2 **Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΤΕ**

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	938,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	78,57
Επίδομα Γάμου		Επικουρική Ασφάλιση	3%	35,34
Επίδομα Παιδιού		Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	30,04
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	110,00	Εφάπαξ Παροχή	4%	47,12
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	40,00 – 120,00			
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	90,00	Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		47,76
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**1.178,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**939,17**

Εφαρμόζοντας το προαναφερθέν μοντέλο αναφοράς στην κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, προκύπτουν τα ακόλουθα: οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές είναι 1.178,00 ευρώ και οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές μετά τις κρατήσεις είναι 939,17 ευρώ.

Η εξέταση της κατηγορίας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ακολουθεί το ίδιο μεθοδολογικό πλαίσιο, με τις αναγκαίες προσαρμογές στο μισθολογικό κλιμάκιο και το δεδομένο ότι ο υπάλληλος εκτελεί διοικητικά καθήκοντα σε περιβάλλον γραφείου.

Αυτή η επιλογή είναι σημαντική για τον προσδιορισμό του επιδόματος ειδικής απασχόλησης, διότι για ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων μεταξύ άλλων το εποπτικό προσωπικό καθαριότητας, το τεχνικό και γεωπονικό προσωπικό τους τεχνίτες διαφόρων ειδικοτήτων, το υγειονομικό προσωπικό, τους συντηρητές έργων τέχνης, τους μουσικούς πνευστών οργάνων καθώς και το ένστολο προσωπικό στης δημοτικής Αστυνομίας το εν λόγω επίδομα διαμορφώνεται στα 150,00 €.

Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές είναι 1.044,00 ευρώ και οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές μετά τις κρατήσεις είναι 854,28 ευρώ.

Πίνακας 9.3 Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΔΕ.

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	830,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	69,63
Επίδομα Γάμου		Επικουρική Ασφάλιση	3%	31,32
Επίδομα Παιδιού		Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	26,62
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	110,00	Εφάπαξ Παροχή	4%	41,76
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	40,00 – 120,00			
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	64,00	Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		20,39
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**1.044,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**854,28**

Η ανάλυση για την κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης γίνεται εφαρμόζοντας τις ίδιες παραμέτρους που υιοθετήθηκαν στις προηγούμενες εκπαιδευτικές κατηγορίες. Συγκεκριμένα λαμβάνεται υπόψη ότι οι υπάλληλοι αυτής της εκπαιδευτικής βαθμίδας συνήθως απασχολούνται σε θέσεις που απαιτούν ειδική μεταχείριση λόγω των συνθηκών εργασίας. Τέτοιες θέσεις περιλαμβάνουν εργασίες καθαριότητας εσωτερικών και εξωτερικών χώρων, συλλογής απορριμμάτων, αποχέτευσης και νεκροταφείων. Ως εκ τούτου στο μισθολογικό προφίλ αυτής της κατηγορίας ενσωματώνεται ένα επίδομα ειδικής απασχόλησης, το οποίο για το έτος αναφοράς ανέρχεται στο ποσό των 170,00 €. Επίσης σύμφωνα με τον Ν 3660/2008 εργαζόμενος στους ΟΤΑ α' βαθμού ο οποίος απασχολείται κατ' αποκλειστικότητα και πλήρες ωράριο σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες υπόκειται στην καταβολή πρόσθετης ειδικής εισφοράς 4,3% υπέρ σύνταξης και 1,25% υπέρ επικουρικής σύνταξης, εξασφαλίζοντας το δικαίωμα για συνταξιοδότηση οι άνδρες συμπληρώνοντας το 58ο έτος και ο γυναίκες το 53ο έτος. Κατά συνέπεια οι συνολικές μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές του είναι 978,00 ευρώ και οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές του μετά τις κρατήσεις είναι 763,57 ευρώ.

Πίνακας 9.4 Έτος 2009 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορία εκπαίδευσης ΥΕ

Αποδοχές	Ποσό	Κρατήσεις	Ποσοστό	Ποσό
Βασικός Μισθός	711,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	65,23
Επίδομα Γάμου		Επικουρική Ασφάλιση	3%	29,34
Επίδομα Παιδιού		Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	24,94
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	170,00	Εφάπαξ Παροχή	4%	39,12
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	40,00-120,00	Υπέρ σύνταξης Βαρέα	4,3%	37,88
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	57,00	Επικουρική Ασφάλιση Βαρέα	1,25%	11,01
		Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		6,90
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**978,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**763,57**

Στην ολοκληρωμένη σύγκριση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων, είναι απαραίτητο να συνυπολογιστούν οι πρόσθετες παροχές που αποτελούσαν αναπόσπαστο μέρος του συνόλου των αποδοχών. Συγκεκριμένα:

1. το Δώρο Χριστουγέννων, ισοδύναμο με έναν επιπλέον καθαρό μηνιαίο μισθό, το Δώρο Πάσχα και το Επίδομα Αδείας που αντιστοιχούσαν στο ήμισυ του μηνιαίου μισθού και αποτελούσαν καθολικό δικαίωμα για το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων ανεξαρτήτως βαθμίδας ή υπηρεσίας.
2. Ειδική πρόβλεψη για το προσωπικό των Ο.Τ.Α. α' βαθμού:

σύμφωνα με το ΦΕΚ 2684/2008 τεύχος Β' οι εργαζόμενοι στους Οργανισμούς Τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου βαθμού ελάμβαναν επιπρόσθετη, αφορολόγητη παροχή υπό την μορφή κατ' αποκοπή εξόδων κίνησης το ύψος της οποίας είχε καθοριστεί από 1-1-2008 στα 365,00 € μηνιαίως.

9.2 Ενιαίο Μισθολόγιο Ν.4024/2011

Οι πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζουν τις αποδοχές που καταβάλλονταν σύμφωνα με τον Ν. 4024/2011. Χρησιμοποιώντας για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης το προαναφερθέν μοντέλο αναφοράς, δηλαδή έναν υπάλληλο που διορίστηκε για πρώτη φορά στο Δημόσιο το 2011, άγαμο, άτεκνο και χωρίς προϋπηρεσία προκύπτουν τα παρακάτω:

Πίνακας 9.5 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΠΕ

Αποδοχές	Ποσό	Κρατήσεις	Ποσοστό	Ποσό
Βασικός Μισθός	1.092,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	75,70
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3%	34,05
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	27,85
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	-	Εφάπαξ Παροχή	4%	45,40
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	10,92
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	21,84
		Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		49,49
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**1.092,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**826,74**

Πίνακας 9.6 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΤΕ

Αποδοχές	Ποσό	Κρατήσεις	Ποσοστό	Ποσό
Βασικός Μισθός	1.037,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	72,57
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3%	32,64
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	26,44
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	-	Εφάπαξ Παροχή	4%	43,52
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	10,37
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	20,74
		Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		45,05
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**1.037,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**785,66**

Πίνακας 9.7 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΔΕ

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	858,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	65,37
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3%	29,40
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	21,88
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	-	Εφάπαξ Παροχή	4%	39,20
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	8,58
		Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	17,16
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		30,32
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**858,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**646,09**

Πίνακας 9.8 Έτος 2011 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΥΕ

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	780,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	61,43
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3%	27,63
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	23,72
Επίδομα Επικ. & ανθυγιεινής εργασίας	150,00	Εφάπαξ Παροχή	4%	36,84
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	9,30
		Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	18,60
		Ειδική εισφορά	4,3%	37,88
		Επικουρική ασφάλιση Βαρέα	1,25%	11,01
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		19,95
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**930,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**683,64**

Το επίδομα ειδικής απασχόλησης καταργείται και αντικαθίσταται από το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, το οποίο σύμφωνα με την παρ. 1 άρθρο 15 του ν. 4024/2011 χορηγείται με συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις που καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Οικονομικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού και το ύψος του ανέρχεται μέχρι το ποσό των 150 ευρώ.

Το σύνολο των ακαθάριστων αποδοχών και κατά συνέπεια οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές έχει μειωθεί σε όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης, συνέπεια της κατάργησης των περισσοτέρων επιδομάτων (Κεφάλαιο 2 ν.4024/2011 άρθρο 30, παρ. 1). Εκτός από τις σημαντικές μειώσεις που επιβλήθηκαν στις μηνιαίες αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων, το Δώρο Χριστουγέννων διαμορφώθηκε στα 500 ευρώ ενώ το Δώρο Πάσχα και το Επίδομα Αδείας στα 250 ευρώ.

Επίσης τρεις νέες κρατήσεις για το εργαζόμενο εφαρμόστηκαν για πρώτη φορά το 2011, γεγονός που οδήγησε σε περαιτέρω μείωση του καθαρού μηνιαίου μισθού του: Από 1-1-2011 η ειδική εισφορά Ταμείου Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΠΔΥ) με σκοπό την ενίσχυση του ταμείου (άρθρο 2 του Ν. 3986/2011), η εισφορά αλληλεγγύης για την καταπολέμηση της ανεργίας (άρθρο 38, παράγραφος 2α του Ν. 3986/2011) και η εισφορά αλληλεγγύης 2% που υπολογίζονταν με βάση το συνολικό εισόδημα του εργαζομένου με σκοπό την συγκέντρωση εσόδων για την κάλυψη δημοσιονομικών ελλειμμάτων, από 1-8-2011.
Παράλληλα όλες οι υπόλοιπες ασφαλιστικές κρατήσεις εφαρμόζονται στις συντάξιμες αποδοχές, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί πριν την εφαρμογή του Ν. 4024/2011, δηλαδή στις 31-10-2011, χρονική περίοδο που οι συντάξιμες αποδοχές ήταν υψηλότερες (παρ.2 του άρθρου 1 του ν. 4024/2011).

9.3 Ενιαίο Μισθολόγιο Ν. 4354/2015

Οι επόμενοι πίνακες απεικονίζουν τις αποδοχές που θεσπίστηκαν βάσει του Ν. 4354/2015. Για την ανάλυση όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης, υιοθετήθηκε το προαναφερθέν πρότυπο, δηλαδή ένας υπάλληλος που διορίστηκε για πρώτη φορά στο δημόσιο το 2016, χωρίς προηγούμενη υπηρεσία άγαμος και χωρίς παιδιά.

Πίνακας 9.9 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΠΕ

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	1.092,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	72,84
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3%	38,22
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	27,85
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	-	Εφάπαξ Παροχή	4%	43,68
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	10,92
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	21,84
		Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		38,28
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**1.092,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**838,37**

Πίνακας 9.10 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΤΕ

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	1.037,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	69,17
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3,00%	36,30
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	26,44
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	-	Εφάπαξ Παροχή	4%	41,48
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	10,37
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	20,74
		Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		27,54
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**1.037,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**804,96**

Πίνακας 9.11 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΔΕ

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	858,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	57,23
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3%	30,03
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	21,88
Επίδομα Ειδ. Απασχόλησης	-	Εφάπαξ Παροχή	4%	34,32
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	8,58
		Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	17,16
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		0
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**858,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**688,80**

Πίνακας 9.12 Έτος 2016 Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) - Κατηγορίας Εκπαίδευσης ΥΕ

Αποδοχές	**Ποσό**	**Κρατήσεις**	**Ποσοστό**	**Ποσό**
Βασικός Μισθός	780,00	Υπέρ σύνταξης	6,67 %	62,03
Επίδομα Γάμου	-	Επικουρική Ασφάλιση	3%	32,55
Επίδομα Παιδιού	-	Υγειονομική Περίθαλψη	2,55% +1% για κάθε εξαρτώμενο μέλος	23,72
Επίδομα Επικ. & ανθυγιεινής εργασίας	150,00	Εφάπαξ Παροχή	4%	37,20
Επίδομα Προβλ. Περιοχής	-	Ειδική Εισφορά ΤΠΔΥ	1%	9,30
		Εισφορά Αλληλεγγύης	2%	18,60
		Ειδική εισφορά	4,3%	39,99
		Επικουρική ασφάλιση Βαρέα	1,25%	11,63
Επίδομα Κινήτρου Απόδοσης	-	Φόρος σύμφωνα με την κλίμακα		6,64
Σύνολο Μικτών Αποδοχών Μηνός	**930,00**	**Καθαρό πληρωτέο ποσό μηνός**		**688,34**

Παρά το γεγονός ότι οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων παρέμειναν σταθερές σε σχέση με το 2011, παρατηρείται μια ελάχιστη αύξηση στις καθαρές αποδοχές τους, καθώς οι κρατήσεις πλέον εφαρμόζονται στις τρέχουσες αποδοχές, οι οποίες είναι μειωμένες σε σχέση με αυτές του Οκτωβρίου του 2011. Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι έχει τεθεί σε εφαρμογή η αναστολή της μισθολογικής εξέλιξης όλων των υπαλλήλων για δυο χρόνια δηλαδή έως 31-12-2017. Από 1-1-2018 ενεργοποιείται εκ νέου, χωρίς όμως να λαμβάνεται υπόψη το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από 1-1-2016 ημερομηνία έναρξης ισχύος των διατάξεων του Ν. 4354/2015 μέχρι 31-12-2017 (παρ. 2 άρθρο 26 Ν.4354/2015). Τα Δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και το επίδομα αδείας έχουν καταργηθεί πλήρως.

9.4 Μισθολόγιο Ν. 5045/2023

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι αποδοχές που καθορίστηκαν σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.5045/2023. Για την ανάλυση όλων των εκπαιδευτικών κατηγοριών, εφαρμόστηκε το προαναφερθέν υπόδειγμα, το οποίο αφορά υπάλληλο που διορίστηκε για πρώτη φορά στο δημόσιο το 2024, χωρίς προϋπηρεσία και οικογενειακή παροχή. Στον πίνακα αποτυπώνονται τόσο οι μικτές όσο και οι καθαρές αποδοχές για κάθε κατηγορία εκπαίδευσης.

Πίνακας 9.13 Έτος 2024- Μηνιαίες Αποδοχές (ποσά σε €) κατηγοριών εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ

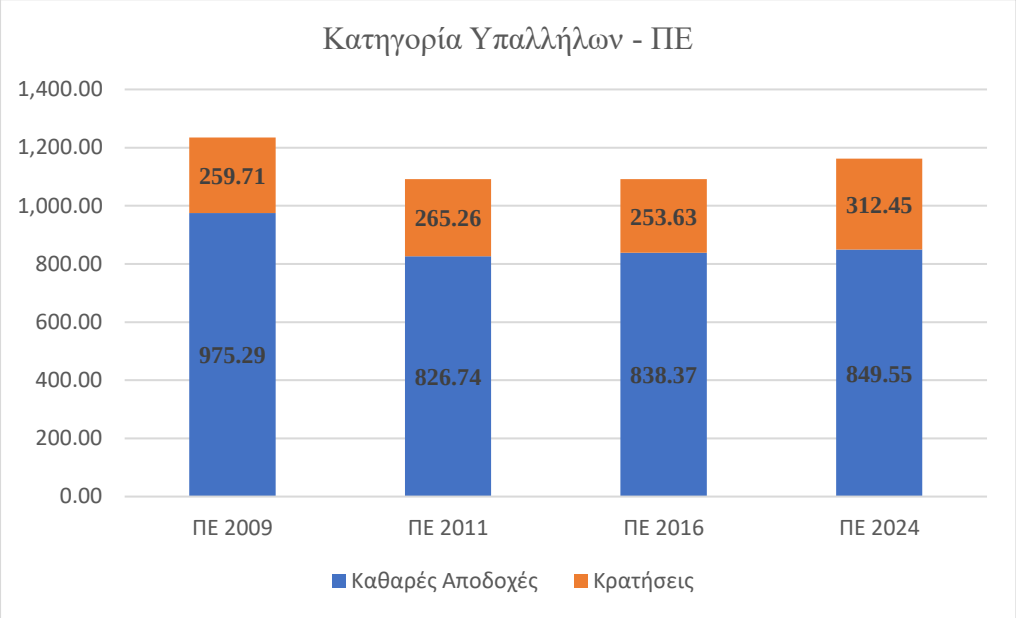
Κατηγορία Αποδοχών	**ΠΕ**	**ΤΕ**	**ΔΕ**	**ΥΕ**
Βασικός Μισθός	1.162,00	1.107,00	928,00	850,00
Επιδ. Επικ. & ανθυγ. Εργασίας				150,00
Σύνολο Μικτών Αποδοχών	1.162,00	1.107,00	928,00	1.000,00
Σύνολο Καθαρών Αποδοχών	**849,55**	**814,47**	**690,62**	**693,69**

Συγκεντρωτικά η διαχρονική εξέλιξη και η σύγκριση των ακαθάριστων και καθαρών μηνιαίων αποδοχών για τα καθοριστικά έτη 2009, 2011, 2016 και 2024 για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα:

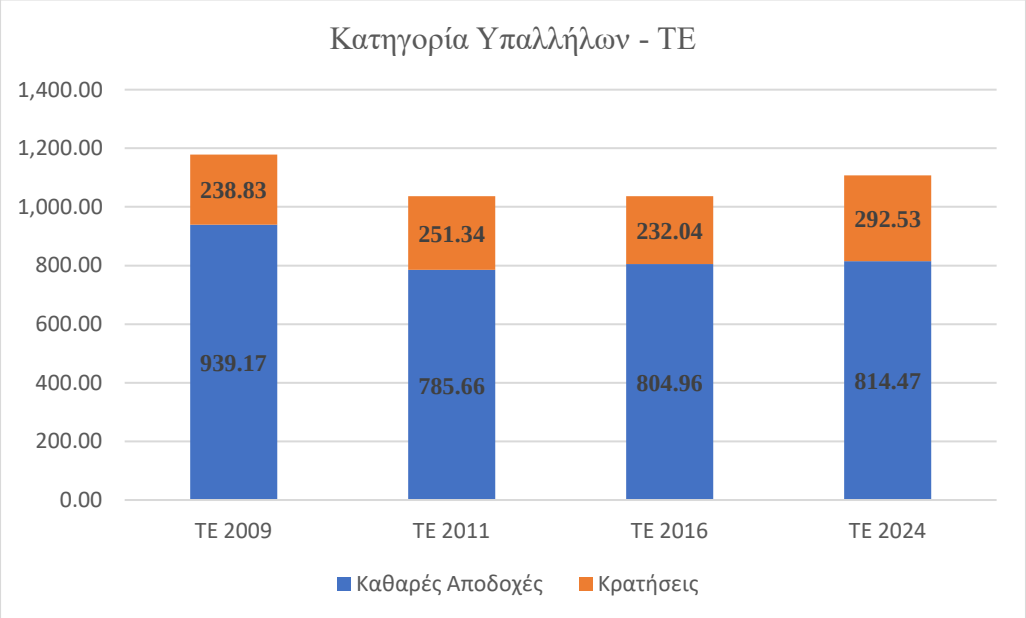
Πίνακας 9.14 Μεταβολή μικτών και καθαρών αποδοχών (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. σε κατηγορίες εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ

	2009		**2011**		**2016**		**2024**	
Εκπαιδευτική Κατηγορία	Μικτές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές	Μικτές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές	Μικτές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές	Μικτές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές
ΠΕ	1.235,00	975,29	1.092,00	826,74	1.092,00	838,37	1.162,00	849,55
ΤΕ	1.178,00	939,17	1.037,00	785,66	1.037,00	804,96	1.107,00	814,47
ΔΕ	1.044,00	854,28	858,00	646,09	858,00	688,80	928,00	690,62
ΥΕ	978,00	763,57	780,00	683,64	780,00	688,35	850,00	693,69

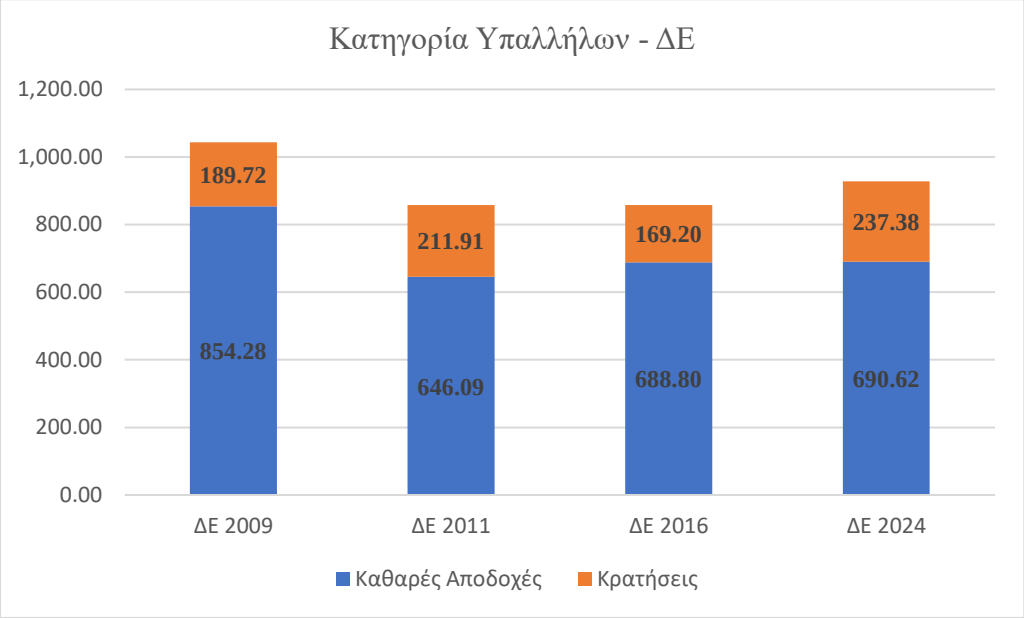
Γράφημα 9.1 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΠΕ



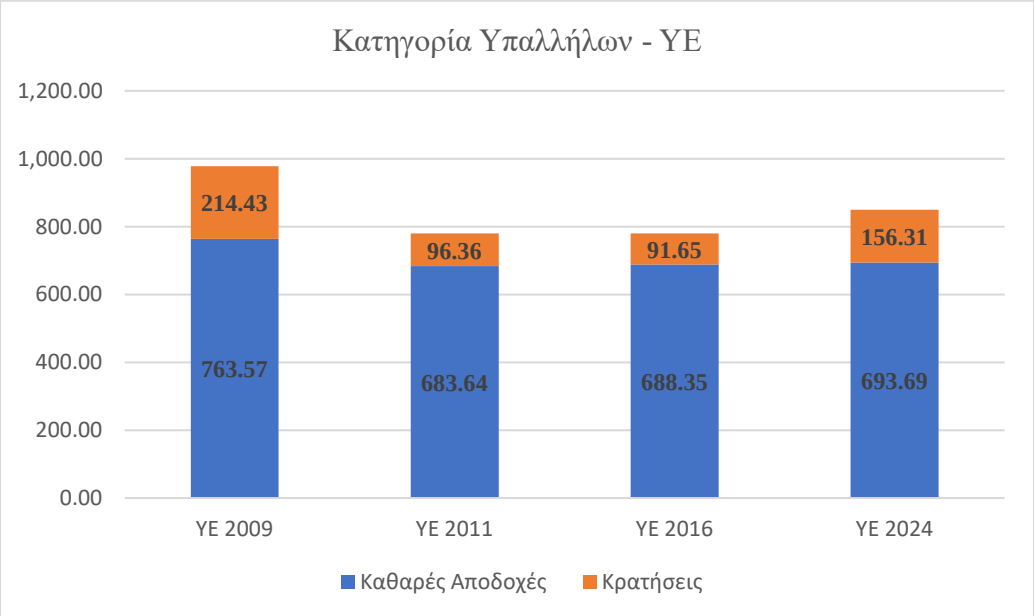
Γράφημα 9.2 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΤΕ



Γράφημα 9.3 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΔΕ



Γράφημα 9.4 Μεταβολή μικτών αποδοχών με σωρευμένα σε κάθε στήλη των καθαρών αποδοχών και των κρατήσεων (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. κατηγορίας εκπαίδευσης ΥΕ



Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τις ποσοστιαίες μεταβολές στις μικτές και καθαρές αποδοχές των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα για επιμέρους χρονικές περιόδους, καθώς και

συνολικά για την περίοδο 2009-2024. Συγκεκριμένα αποτυπώνονται οι μεταβολές κατά τις περιόδους 2009-2011, 2011-2016, 2016-2024 και η συνολική μεταβολή από το 2009-2024.

Πίνακας 9.15 Ποσοστιαία μεταβολή μηνιαίων μικτών και καθαρών αποδοχών (ποσά σε €) 2009-2024 με βασικό Μ.Κ. σε κατηγορίες εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ

	Μεταβολή (%) μεταξύ ετών 2009-2011		**Μεταβολή (%) μεταξύ ετών 2011-2016**		**Μεταβολή (%) μεταξύ ετών 2016-2024**		**Μεταβολή (%) μεταξύ ετών 2009-2024**	
Εκπαιδευτική Κατηγορία	Μικτές αποδοχές	Καθαρές αποδοχές	Μικτές αποδοχές	Καθαρές αποδοχές	Μικτές αποδοχές	Καθαρές αποδοχές	Μικτές αποδοχές	Καθαρές αποδοχές
ΠΕ	-11,58	-15,23	0,00	1,41	6,41	1,33	-5,91	-12,89
ΤΕ	-11,97	-16,35	0,00	2,46	6,75	1,18	-6,03	-13,28
ΔΕ	-17,82	-24,37	0,00	6,61	8,16	0,26	-11,11	-19,16
ΥΕ	-20,25	-10,47	0,00	0,69	8,97	0,78	-13,09	-9,15

Από τα στοιχεία προκύπτει ότι την περίοδο 2009-2011 οι υπάλληλοι όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης υπέστησαν σοβαρές μειώσεις στις μικτές και καθαρές αποδοχές τους. Οι μεγαλύτερες μεταβολές σημειώθηκαν στις χαμηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης (ΔΕ: -17,82% στις μικτές και – 24,37% στις καθαρές, ΥΕ: -20,25% στις μικτές και -10,47% στις καθαρές). Οι κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ επηρεάστηκαν λιγότερο αλλά καταγράφουν υψηλές απώλειες (ΠΕ: - 11,58% στις μικτές, -15,23% στις καθαρές, ΤΕ: -11,97% στις μικτές και -16,35% στις καθαρές).

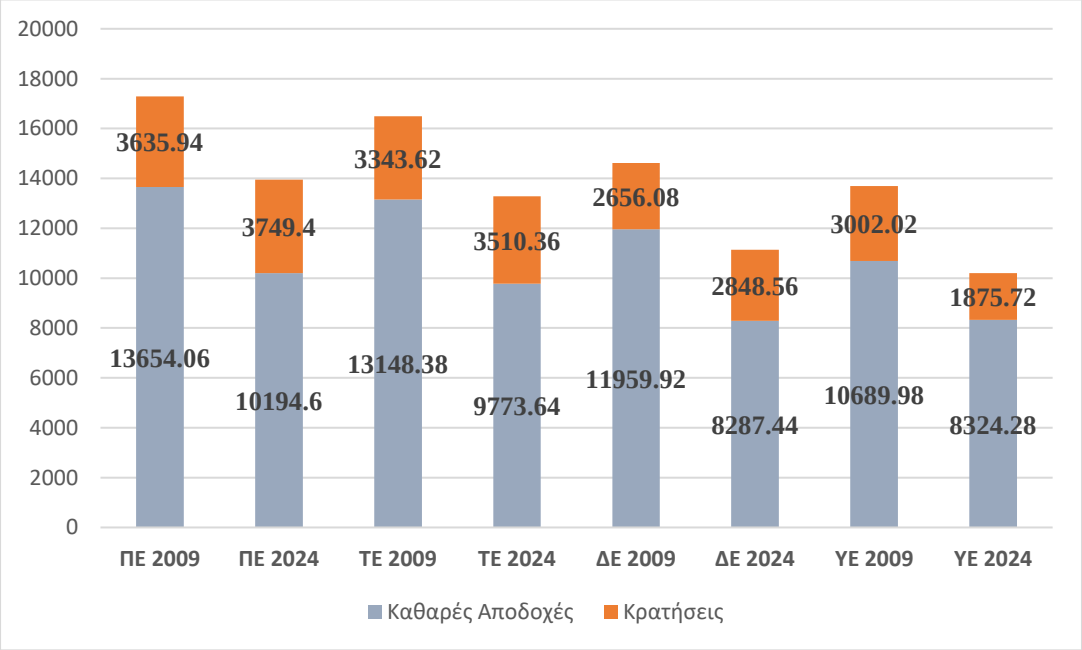
Η μεταβολή γίνεται ακόμα πιο ορατή αν συγκριθούν οι **ετήσιες αποδοχές** λαμβάνοντας υπόψη την μείωση και τελικά την κατάργηση των Δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας (Πίνακας 9.16).

Πίνακας 9.16 Ποσοστιαία μεταβολή ετήσιων μικτών και καθαρών αποδοχών (ποσά σε €) μεταξύ των ετών 2009 και 2024 με βασικό Μ.Κ. σε κατηγορίες εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ

	2009		**2024**		**Ετήσια Μεταβολή (%) μεταξύ ετών 2009-2024**	
Εκπαιδευτική Κατηγορία	Μικτές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές	Μικτές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές	Μικτές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές
ΠΕ	17.290,00	13.654,06	13.944,00	10.194,60	**-19,35**	**-25,34**
ΤΕ	16.492,00	13.148,38	13.284,00	9.773,64	**-19,45**	**-25,67**
ΔΕ	14.616,00	11.959,92	11.136,00	8.287,44	**-23,81**	**-30,71**
ΥΕ	13.692,00	10.689,98	10.200,00	8.324,28	**-25,50**	**-22,13**

Όπως φαίνεται στον πίνακα οι μικτές και καθαρές αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων την περίοδο 2009-2024 σημείωσαν σημαντική μείωση σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες. Οι μικτές αποδοχές παρουσίασαν μείωση που κυμαίνεται από -19,35% για την ΠΕ κατηγορία έως -25,50% για την ΥΕ κατηγορία, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι χαμηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης επηρεάστηκαν δυσανάλογα περισσότερο. Αντίστοιχα οι καθαρές αποδοχές μειώθηκαν ακόμη πιο δραστικά, με τη μεγαλύτερη μεταβολή να καταγράφεται στην κατηγορία ΔΕ (-30,71%) και την μικρότερη στην κατηγορία ΠΕ (-25,34%).

Γράφημα 9.5 Μεταβολή καθαρών ετήσιων αποδοχών και κρατήσεων (ποσά σε €) μεταξύ των ετών 2009 και 2024



Κεφάλαιο 10
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα μελέτη χαρτογραφεί την εξέλιξη των μικτών και καθαρών αποδοχών των μισθωτών του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα από το 2009 έως το 2024, εστιάζοντας στον αντίκτυπο των νομοθετικών ρυθμίσεων που τέθηκαν σε εφαρμογή κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Από τα αποτελέσματα της μελέτης προκύπτει, μείωση των μικτών (ακαθάριστων) και καθαρών αποδοχών .

Η περίοδος από το 2009 έως το 2024 χαρακτηρίστηκε από μεταβολές στο μισθολογικό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων. Τα πρώτα έτη της οικονομικής κρίσης (2009-2012) σημαδεύτηκαν από σημαντικές μειώσεις στις μικτές και καθαρές αποδοχές, ως αποτέλεσμα των πολιτικών δημοσιονομικής προσαρμογής. Οι μειώσεις αυτές δεν περιορίστηκαν μόνο στις βασικές αποδοχές, αλλά επεκτάθηκαν και σε επιδόματα, πρόσθετες αποδοχές και δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας.

Το 2012 ο Νόμος 4093 κατάργησε τα δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα καθώς και το επίδομα αδείας .

Μετά το 2015, παρατηρείται μια σταθεροποίηση των αποδοχών, με τη θέσπιση του Ν. 4354/2015, ο οποίος καθόρισε ένα νέο μισθολογικό πλαίσιο. Ωστόσο, η αποκατάσταση των απωλειών των προηγούμενων ετών ήταν περιορισμένη.

Το 2024, διαπιστώνεται μια τάση ανάκαμψης των αποδοχών, αν και η μικρή αύξηση που καταγράφεται δεν είναι ικανή να αντισταθμίσει τις απώλειες της προηγούμενης δεκαπενταετίας.

Το 2024, σημειώνεται μια ήπια ανοδική τάση στις αποδοχές, η οποία αντανακλάται κυρίως σε μισθολογικές προσαρμογές και μικρές αυξήσεις σε επιδόματα. Ωστόσο, η αύξηση αυτή δεν επαρκεί για την πλήρη αντιστάθμιση των μειώσεων της προηγούμενης δεκαετίας, καθώς οι συνολικές αποδοχές παραμένουν χαμηλότερες από τα προ κρίσης επίπεδα.

Η σύγκριση των μισθολογικών μεταβολών στον δημόσιο τομέα από το 2009 έως το 2024 καταδεικνύει ότι η περίοδος της οικονομικής κρίσης είχε μακροχρόνιες επιπτώσεις στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων ενώ παρά τις σταδιακές βελτιώσεις που παρατηρούνται, δεν είναι εφικτή η διαπίστωση του βαθμού αποκατάστασης των καταγεγραμμένων εισοδηματικών απωλειών. Κι αυτό γιατί απαιτείται περαιτέρω μελέτη ώστε πέρα των αποδοχών να διερευνηθεί και η αγοραστική δύναμη των μισθωτών μεταξύ των ετών 2009 και

2024, λαμβάνοντας υπόψη την αύξηση του κόστους ανελαστικών προϊόντων και υπηρεσιών ειδικά μετά την πανδημία λόγω Covid 19.

Η εξέλιξη του μισθολογικού καθεστώτος στον δημόσιο τομέα θα εξαρτηθεί από μελλοντικές δημοσιονομικές πολιτικές, την πορεία της ελληνικής οικονομίας και τις πιθανές νομοθετικές ρυθμίσεις που θα στοχεύουν είτε στη διατήρηση της σταθερότητας είτε στην περαιτέρω αναπροσαρμογή των αποδοχών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

European Commission, (2010). The Economic Adjustment Programme for Greece. [online] Available at: https://ec.europa.eu/info/what-we-do/economic-and-financial-affairs/financial-assistance-eu-countries/economic-adjustment-programmes/greece_en [Accessed January 2025]

Eurostat, 2024. European Statistics, Luxembourg: Eurostat [online] Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc_rem_avg/default/bar?lang=en [Accessed January 2025]

Koudoumakis, P., Botzoris, G., Protopapas, A., & Profillidis, V. (2019). *The impact of the economic crisis in the process of convergence of the Greek regions.* Regional Science Inquiry, 11(1), 25-32.

Pagoulatos, G., 2018. *Greece after the bailouts: Assessment of a qualified failure*. GreeSE Paper No. 130, Hellenic Observatory, London School of Economics. [online] Available at: https://www.lse.ac.uk/Hellenic-Observatory/Assets/Documents/Publications/GreeSE-Papers/GreeSE-No130.pdf [Accessed January 2025].

Tsekos, T. N. (2012). *Structural, Functional, and Cultural Aspects of the Greek Public Administration and Their Effects on Public Employees' Collective Action.* Comp. Lab. L. & Pol'y J., 34, 457.

Β. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αποστολάκης, Β. Π. (2020*). Οι δανειακές συμβάσεις και τα μνημόνια που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα 2010-2015: μια αποτίμηση*. (Master's thesis).

Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου 4024/2011, 2011. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο

Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, 2008. *Παροχή οδηγιών για την υλοποίηση εισοδηματικής πολιτικής έτους 2008.*

Δρούλια, Θ., Πολίτης, Φ. 2008. *Δημόσια Διοίκηση και στελέχη εκπαίδευσης*. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα

Ελληνική Δημοκρατία, 1984. Προεδρικό Διάταγμα 456/1984: *Αστικός Κώδικας και εισαγωγικός του Νόμος.* (ΦΕΚ Α' 164/24-10-1984)

Ελληνική Δημοκρατία, 1992. Νόμος 2085/1992: *Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις.* (ΦΕΚ Α' 170/20-10-1992)

Ελληνική Δημοκρατία, 1994. Νόμος 2266/1994: *Έλεγχος δημόσιου τομέα - Μετατάξεις - Κατάταξη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Άλλες ρυθμίσεις.* (ΦΕΚ Α' 218/13-12-1994)

Ελληνική Δημοκρατία, 1996. Νόμος 2431/1996: *Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση.* (ΦΕΚ Α' 175/30-7-1996)

Ελληνική Δημοκρατία, 1999. Νόμος 2685/1999: *Κάλυψη δαπανών μετακινουμένων υπαλλήλων εντός και εκτός Επικράτειας και άλλες διατάξεις*. (ΦΕΚ Α' 35/18-2-1999)

Ελληνική Δημοκρατία, 1999. Νόμος 2690/1999: *Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις.* (ΦΕΚ Α' 45/9-3-1999)

Ελληνική Δημοκρατία, 2003. Νόμος 3205/2003: *Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες συναφείς διατάξεις.* (ΦΕΚ Α' 297/23-12-2003)

Ελληνική Δημοκρατία, 2007. Νόμος 3528/2007: *Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.* (ΦΕΚ Α' 26 /9-2-2007)

Ελληνική Δημοκρατία, 2010. ΚΥΑ 2/37345/0004/2010 Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης-Οικονομικών, 2010. *Απογραφή προσωπικού του δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α α΄ και β΄ βαθμού και σύσταση Ενιαίας Αρχής Πληρωμής.* (ΦΕΚ Β' 784/4-6-2010).

Ελληνική Δημοκρατία, 2010. Νόμος 3833/2010: *Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης.* (ΦΕΚ Α' 40/15-3-2010)

Ελληνική Δημοκρατία, 2010. Νόμος 3845/2010: *Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.* (ΦΕΚ Α' 65/6-5-2010)

Ελληνική Δημοκρατία, 2010. Νόμος 3899/2010: *Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.* (ΦΕΚ Α' 212/17-12-2010)

Ελληνική Δημοκρατία, 2011. Νόμος 4024/2011: *Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.* (ΦΕΚ Α' 226/27-10-2011)

Ελληνική Δημοκρατία, 2012. Νόμος 4046/2012*: Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.* (ΦΕΚ Α' 28/14-2-2012)

Ελληνική Δημοκρατία, 2012. Νόμος 4093/2012: *Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.* (ΦΕΚ Α' 222/12-2-2012)

Ελληνική Δημοκρατία, 2015. Νόμος 4354/2015: *Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.* (ΦΕΚ Α' 176/16-12-2015)

Ελληνική Δημοκρατία, 2016. Νόμος 4387/2016: *Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις.* (ΦΕΚ Α' 85/12-5-2016)

Ελληνική Δημοκρατία, 2017. Νόμος 4474/2017: *Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν.4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και*

μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις. (ΦΕΚ Α' 74/19-5-2017)

Ελληνική Δημοκρατία, 2017. Νόμος 4474/2017*: Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν.4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.* (ΦΕΚ Α' 74/19-5-2017)

Ελληνική Δημοκρατία, 2023. Νόμος 5045/2023: *Ενίσχυση του εισοδήματος των μισθωτών, των νέων, της οικογένειας και της εργασίας Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις.* (ΦΕΚ Α' 136/29-7-2023)

Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2023. Αποτελέσματα Απογραφής Πληθυσμού-Κατοικιών 2021. [online] Διαθέσιμο στην https://www.statistics.gr/2021-census-res-pop-results [Πρόσβαση στις 5 Δεκεμβρίου 2024]

ΕΛΣΤΑΤ (Ελληνική Στατιστική Αρχή), 2024. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Γ΄ τρίμηνο 2024. [online] Διαθέσιμο στην http://www.statistics.gr/documents [Πρόσβαση στις 5 Δεκεμβρίου 2024]

Θεοδώρου, Ι., (2009). *Το μισθολογικό, συνταξιοδοτικό και υπηρεσιακό καθεστώς του προσωπικού των ΟΤΑ*. Θεσσαλονίκη

Καραστάθης, Δ. (2018). *Το νέο δημόσιο μάνατζμεντ και ο αντίκτυπος της δημοσιονομικής κρίσης στην ελληνική δημόσια διοίκηση*. (Doctoral dissertation, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Σχολή Επιστημών Οικονομίας και Δημόσιας Διοίκησης. Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης).

Κοσμάς, Δ. (2024). *Η επίδραση της κρίσης στο επίπεδο και την εξέλιξη των αμοιβών στο δημόσιο τομέα της Ελλάδας: Διερεύνηση και προοπτικές για ένα δικαιότερο σύστημα.*

Μακρυδημήτρης, Α., & Πραβίτα, Μ.-Η. 2010. *Δημόσια Διοίκηση. Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης.* Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα

Μαυρουδέας Σ., Πασσάς Κ., 2022. *Το επίπεδο και η εξέλιξη των αμοιβών στον ελληνικό δημόσιο τομέα από την κρίση του 2009-10 μέχρι σήμερα* [έκθεση], ΑΔΕΔΥ- Κοινωνικό Πολυκέντρο «Συμμετοχή – Γνώση – Πρόοδος»

Μυλωνάς, Δ. Ν. (2011). *Στρατηγική και διοίκηση ολικής ποιότητας στο δημόσιο τομέα* (Master's thesis).

Παπώτη, Μ. (2023). *Μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι: μια κριτική επισκόπηση του θεσμού αναφορικά με τις διέπουσες τη στελέχωση, οργάνωση και λειτουργία της δημόσιας διοίκησης αρχές.*

Παρθενόπουλος, Κ., 1997. *Ελληνική Δημόσια Διοίκηση: Θεωρίες, εμπειρίες, πρακτικές και προοπτικές: Μια πολιτιστική θεώρηση των προβλημάτων της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα.* Θεσσαλονίκη: Ζήτη

Σύνταγμα της Ελλάδας, ΦΕΚ Α' 211/24-12-2019

Υπουργείο Εσωτερικών, Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου. Ετήσια στατιστικά δεδομένα. [online] Διαθέσιμο στην https://84.205.194.219/hrstatistics/pub/v_sys_years_list.php?orderby=dYear [πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2025].

Υπουργείο Εσωτερικών, 2009-2013. Στατιστικά στοιχεία του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για τα έτη 2009-2013. [online] Διαθέσιμο στην https://84.205.194.219/hrstatistics/pub/getfile.php?table=v_yearlydata&filename=%CE%A3%CE%A5%CE%9D%CE%9F%CE%9B%CE%9F%202009-2013.xlsx&pagename=list&field=FileBin&key1=1 [πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2025].

Υπουργείο Εσωτερικών, 2024. Στατιστικά στοιχεία του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για το έτος 2024. [online] Διαθέσιμο στην https://84.205.194.219/hrstatistics/pub/getfile.php?table=v_yearlydata&filename=%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A3%CE%9B%CE%97%CE%A8%CE%95%CE%99%CE%A3%20%CE%91%CE%A0%CE%9F%CE%A7%CE%A9%CE%A1%CE%97%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3%202024.xlsx&pagename=list&field=FileBin&key1=343 [πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2025].

Υπουργείο Οικονομικών, 2011. Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Δεύτερου Κεφαλαίου του ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226/Α΄) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015. [online] Διαθέσιμο στην: https://diavgeia.gov.gr/doc/4577%CE%97-5%CE%95%CE%A4?inline=true [Πρόσβαση στις 10 Δεκεμβρίου 2024].

Υπουργείο Οικονομικών, 2016. Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 4354/2015 (176 /Α΄) «Μισθολογικές ρυθμίσεις των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), καθώς και

των Δ.Ε.Κ.Ο. του κεφ. Α΄ του ν. 3429/2005 (Α΄ 314) και άλλες μισθολογικές διατάξεις. [online] Διαθέσιμο στην: https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A8%CE%91%CE%95%CE%A6%CE%97-%CE%A0%CE%9F7?inline=true [Πρόσβαση στις 8 Ιανουαρίου 2025]

Υπουργείο Οικονομικών, 2016. Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 4354/2015 (176 /Α΄). [online] Διαθέσιμο στο: https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A9%CE%9B9%CE%A3%CE%97-0%CE%9D%CE%9C?inline=true [Πρόσβαση στις 8 Ιανουαρίου 2025]

Υπουργείο Εθν. Οικονομίας & Οικονομικών, 2023. Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή διατάξεων του Μέρους Γ΄ του ν. 5045/2023 (Α΄ 136) «Ενίσχυση του εισοδήματος των μισθωτών, των νέων, της οικογένειας και της εργασίας -Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις» [online] Διαθέσιμο στο: https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A8167%CE%97-%CE%9816?inline=true [Πρόσβαση στις 8 Ιανουαρίου 2025]

Φραγκοπαναγιώτη, Ι. (2019). *Τα μνημόνια ως εργαλεία αντιμετώπισης της κρίσης στην Ευρωζώνη: Επιπτώσεις και Αποτελέσματα.*