



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ, ΠΩΣ ΕΧΟΥΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΕΙ ΣΕ ΑΥΤΟ ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΙΣΧΩΡΗΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΣΤΡΑΤΙΔΑΚΗ ΕΛΕΝΗ & ΚΥΡΙΤΣΗ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΝΤΕΜΙΡΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΠΑΤΡΑ 2017

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα εργασία θα προσπαθήσουμε να κάνουμε μια παρουσίαση της αλλαγής στον Δημόσιο Τομέα κατά την περίοδο της κρίσης. Κατά τη διάρκεια της κρίσης έγιναν αλλαγές στον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων, στη δομή των οργανώσεων του δημοσίου αλλά και των συνθηκών εργασίας.

Σταδιακά και αφού παρουσιάσουμε σημαντικά στατιστικά στοιχεία για την κατάσταση του δημοσίου στην Ελλάδα αλλά και συγκριτικά με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θα γίνει ανάλυση μιας εμπειρικής έρευνας.

Στην εργασία αυτή δεν παρουσιάστηκαν ιδιαίτερα προβλήματα, παρά μόνο οι αλλαγές που συνέβαιναν κατά τη διάρκεια της εργασίας. Κατά τη διάρκεια της εργασίας ψηφίστηκε το τρίτο μνημόνιο που έφερε επιπλέον αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες των δημοσίων υπαλλήλων μέσω του νέου ενιαίου μισθολογίου. Οι νέες αλλαγές συμπεριελήφθησαν στο τελευταίο κεφάλαιο μαζί με τα συμπεράσματα και προβλέψεις για το μέλλον του δημοσίου τομέα.

Ο τρόπος που γράφηκε η παρούσα πτυχιακή εργασία είναι σύμφωνα με τις προδιαγραφές που ορίζει το Α.Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδος, η βιβλιογραφία είναι με τη μορφή APA της Αμερικάνικης Ψυχιατρικής Εταιρίας, και η γραμματοσειρά είναι Times New Roman 12.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται εισαγωγή στην έννοια της οικονομικής κρίσης, παρουσίαση των σημαντικότερων οικονομικών κρίσεων και ανάλυση των κύριων χαρακτηριστικών τους. Ακολουθεί ιστορική αναδρομή και τα σημαντικότερα σημεία της κρίσης στην Ελλάδα. Το επόμενο υποκεφάλαιο ασχολείται με την σχέση ανεργίας και οικονομικής κρίσης. Κατόπιν παρουσιάζονται σημαντικά στατιστικά για την επίδραση της κρίσης στην ελληνική οικονομία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τη δομή του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα αλλά και των εργαζόμενων του. Αρχικά θα παρουσιάσουμε στοιχεία για τον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα κατά την περίοδο εφαρμογής των πρώτων μνημονίων, δηλαδή την περίοδο 2010 ως 2013. Στο δεύτερο υποκεφάλαιο αναλύουμε τα στοιχεία των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, από τα διαθέσιμα στατιστικά της ΕΛΣΤΑΤ και ΜΜΕΔ. Μετά παρουσιάζουμε συγκριτικά στοιχεία για το μέγεθος ανά κλάδο, τους μισθούς κ.τ.λ. για τους εργαζόμενους δημοσίου στην Ελλάδα και τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος, γίνεται μια αντίστοιχη σύγκριση για την αποτελεσματικότητα του εκάστοτε δημοσίου τομέα με βάση έναν επιστημονικά αποδεκτό τρόπο μέτρησης.

Συνεχίζοντας θα ασχοληθούμε με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο δημόσιο. Αρχικά αναλύσουμε την εισαγωγή της πληροφορικής στη δημόσια εκπαίδευση, και κατόπι στη δημόσια διοίκηση. Αναφορά γίνεται και στα πληροφοριακά συστήματα που έχουν εισαχθεί στο δημόσιο τομέα γενικά.

Το τέταρτο κεφάλαιο είναι η εμπειρική έρευνα. Παρουσιάζεται αρχικά η μεθοδολογία και οι συνθήκες στις οποίες έλαβε χώρα η έρευνα. Μετά παρουσιάζεται το ερωτηματολόγιο και στο υποκεφάλαιο 4.3 παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα και οι συνθήκες που οδήγησαν σε αυτά.

Στο κεφάλαιο 5 γίνεται ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, αλλά και συζήτηση για το μέλλον των εργαζομένων του δημοσίου τομέα.

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4
1.1 Οικονομική κρίση, ορισμός και χαρακτηριστικά	4
1.2 Η κρίση στην Ελλάδα.....	10
1.3 Κρίση και ανεργία.....	11
1.4 Στατιστικά στοιχεία της ελληνικής οικονομίας την περίοδο της κρίσης	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	20
2.1 Η περίοδος 2010-2013	20
2.2 Στοιχεία των εργαζόμενων στο Δημόσιο τομέα.....	24
2.3 Συγκριτικά στοιχεία του Δημοσίου τομέα στην Ελλάδα και την Ε.Ε.....	27
2.4 Αποτελεσματικότητα δημοσίου τομέα	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ.....	32
3.1 Οι νέες τεχνολογίες στην εκπαίδευση	32
3.2 Η Πληροφορική στο Δημόσιο Τομέα.....	41
3.3 Πληροφοριακά συστήματα στην Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	46
4.1 Μεθοδολογία	46
4.2 Αποτελέσματα έρευνας.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	71
5.1 Πως βλέπουν οι δημόσιοι υπάλληλοι το εργασιακό τους μέλλον;	71
5.2 Νέες τεχνολογίες στο δημόσιο τομέα.....	71
5.3 Αποδοτικότητα δημοσίου τομέα	72
5.4 Το νέο μισθολόγιο στο Δημόσιο	72
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	77
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	86
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	89

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Οικονομική κρίση, ορισμός και χαρακτηριστικά

Ορισμός

Υπάρχουν βιβλιογραφικά πάρα πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις της οικονομικής κρίσης. Μπορούμε όμως να εντοπίσουμε κάποια κοινά όλων των οικονομικών κρίσεων, όπως η μείωση της οικονομικής δραστηριότητας της κοινωνίας και η πτώση κάποιων βασικών οικονομικών μεγεθών. Η κρίση ωστόσο χαρακτηρίζεται και από την μελλοντική δυνατότητα ανάκαμψης. Τα κύρια μεγέθη που μπορούμε να δούμε ότι μειώνονται στην περίοδο κρίσης είναι το ακαθάριστο εθνικό προϊόν, η συνολική απασχόληση, αύξηση τιμών, μείωση των επενδύσεων κτλ. Παρακάτω θα εξετάσουμε την μεταβολή αυτών των μεγεθών στην Ελλάδα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Οι οικονομικές κρίσεις ωστόσο έχουν και το χαρακτηριστικό της αβεβαιότητας και του μη αναμενόμενου χαρακτήρα τους. Αυτό οφείλεται στο ότι οι κρίσεις εμφανίζονται από απροσδόκητους παράγοντες. Έτσι κατά την εμφάνιση μιας οικονομικής κρίσης είναι σημαντική η λήψη ορών αποφάσεων σε μικρό χρόνο. Το σημαντικότερο μέρος των οικονομικών κρίσεων, τουλάχιστον αυτόν και τον προηγούμενο αιώνα, είναι η αντίδραση των πολιτών και ο βαθμός έλλειψης πίστης που μπορεί να έχουν στο οικονομικό και τραπεζικό σύστημα.

Ιστορικά έχουν συμβεί αρκετές κρίσεις που προερχόταν από διαφορετικά αίτια. Σε όλες τις κρίσεις μπορούμε επίσης να παρατηρήσουμε διαταραχή στην οικονομική ισορροπία της κοινωνίας, και μείωση της κίνησης στην αγορά λόγω τοπικών ή παγκόσμιων παραγόντων.

Κατά τον Mishkin «οικονομική κρίση είναι μια διαταραχή στις χρηματοπιστωτικές αγορές στις οποίες οι λανθασμένες επιλογές και τα προβλήματα οικονομικού κινδύνου αυξάνονται με αποτέλεσμα να αδυνατούν να διοχετεύσουν τα κεφάλαιά τους σε παραγωγικές επενδύσεις και σε αποδοτικούς τομείς. Μια οικονομική κρίση

μπορεί να οδηγήσει μια οικονομία μακριά από την ισορροπία και να στρέψει σε μια καθοδική πορεία τους δείκτες της οικονομικής ανάπτυξης. Οι οικονομικές κρίσεις μπορεί να έχουν διάφορες επιπτώσεις πέρα του τραπεζικού πανικού».

Συνοπτικά οι μεγαλύτερες οικονομικές κρίσεις

Κατά τον προηγούμενο αιώνα οι οικονομικές κρίσεις είχαν ως κέντρο το πιστωτικό και χρηματιστηριακό σύστημα. Οι σημαντικότερες οικονομικές κρίσεις ήταν οι παρακάτω:

- Η κρίση του 1929-1930 στις ΗΠΑ, όπου οφειλόταν σε συσσώρευση προϊόντων και οδήγησε στο κλείσιμο σχεδόν εννιακόσιες χιλιάδες επιχειρήσεις, εξαφάνισε μεγάλο μέρος του μετοχικού κεφαλαίου και επηρέασε και την Ευρώπη. Η λύση δόθηκε από τον Roosevelt με το new Deal, ένα είδος κρατικού παρεμβατισμού, ταυτόχρονα με την καταστολή των εργατικών κινημάτων. Πολλοί θεωρούν ότι η οριστική λύση της κρίσης αυτής ήρθε με τον ΄Β Παγκόσμιο Πόλεμο.
- Η πετρελαϊκή κρίση του 1973, όπου επλήγη το τραπεζικό σύστημα παγκοσμίως, ενώ ταυτόχρονα έγινε ανακατάταξη της επιρροής των μεγάλων δυνάμεων στη διαχείριση των ενεργειακών πόρων.
- Η κρίση του 2008, στην οποία θα αναφερθούμε εκτενέστερα παρακάτω.

Χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης

Οι πολλές οικονομικές κρίσεις του προηγούμενου αιώνα δεν μας έδωσαν επαρκή χαρακτηριστικά ώστε να τις κατηγοριοποιήσουμε και να τις μοντελοποιήσουμε, καθώς είχαν διαφορετικά αίτια, διαφορετική ένταση και έκταση και γενικά χαρακτηριστικά. Θα μπορούσαμε όμως να συνοψίσουμε κάποια αδιαμφισβήτητα κοινά όλων των οικονομικών κρίσεων στα παρακάτω:

- Κοινό αίσθημα οικονομικής αβεβαιότητας και ανασφάλειας
- Μη αναμενόμενες και συνεχείς μεταβολές των οικονομικών συνθηκών
- Επίδραση των αλλαγών στην κοινωνική λειτουργία και δομή

- Πλήγμα στην εικόνα της οικονομίας που βιώνει την οικονομική κρίση και συνήθως και στο τραπεζικό της σύστημα
- Επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών της χώρας που βιώνει την οικονομική κρίση

Στάδια των οικονομικών κρίσεων

Υπάρχει η γενική θεώρηση ότι οι κρίσεις δεν είναι παραπροϊόν της οικονομικής δραστηριότητας αλλά μέρος της. Δηλαδή, κάθε οικονομία κάνει κάποιους συγκεκριμένους κύκλους ακολουθώντας κάποια στάδια. Κατά τη θεώρηση αυτή μια οικονομία δεν μπορεί να είναι σε συνεχή ανάπτυξη αλλά είναι δεδομένο ότι θα περάσει και περιόδους ύφεσης, και μάλιστα σε όλες της εκφάνσεις της. Οι φάσεις ενός οικονομικού κύκλου είναι βασικά δύο: η φάση της ανάπτυξης και η φάση της ύφεσης. Οι μεταβάσεις μεταξύ των φάσεων συνήθως είναι χρονοβόρες αλλά αυτό εξαρτάται από το μέγεθος της ανάπτυξης ή ύφεσης και το είδος της κρίσης. Κατά τη μετάβαση από τη φάση ανόδου στη φάση καθόδου μεσολαβεί η κρίση, ενώ κατά τη μετάβαση από τη φάση καθόδου στη φάση ανόδου είναι η ύφεση.

Στο ανώτατο σημείο ανάπτυξης μιας οικονομίας, ταυτόχρονα είναι και το πιο επίφοβο για κρίση, καθώς δεν μπορεί η ανάπτυξη για πάντα και συνήθως μια κρίση ανακόπτει αυτή την πορεία. Αντίστοιχα όταν η φάση της καθόδου φτάσει σε ένα οριακό σημείο, η μεγαλύτερη πιθανότητα είναι να επέλθει ανάκαμψη.



Σχήμα 1.1 Οι φάσεις του οικονομικού κύκλου

Φάσεις και επιπτώσεις της κρίσης

Πέραν των φάσεων του οικονομικού κύκλου, εντός μιας κρίσης υπάρχουν κάποιες διακριτές φάσεις. Δια κρίνουμε τα παρακάτω τέσσερα στάδια της κρίσης:

1. Πριν εμφανιστεί η κρίση, υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ή συμπτώματα για το τι θα επακολουθήσει, Αυτή τη φάση την ονομάζουμε στάδιο διαμόρφωσης της κρίσης
2. Κατά την εμφάνιση της κρίσης, όπου εκδηλώνονται τα συμπτώματα της. Το ονομάζουμε στάδιο εκδήλωσης της κρίσης
3. Το στάδιο κατά το οποίο οι επιπτώσεις της κρίσης αρχίζουν να διασπείρονται στο σύνολο της οικονομίας, ονομάζουμε στάδιο επιπτώσεων
4. Το τελευταίο στάδιο όπου η κρίση αρχίζει να φθίνει και αρχίζει να εξισορροπεί πάλι η οικονομία ονομάζουμε στάδιο επίλυσης της κρίσης

Μια οικονομική κρίση μπορεί να προκαλέσει, κυρίως στο τρίτο στάδιο, μεγάλες αναταραχές και επιπτώσεις στην οικονομία αλλά και στην κοινωνία. Συνοπτικά οι κυριότερες οικονομικές επιπτώσεις της κρίσης είναι:

- Στον τραπεζικό τομέα: μειωμένη ρευστότητα και δυσκολία παροχής δανείων, ακόμα και χρεοκοπία πιστωτικών ιδρυμάτων
- Μείωση της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων
- Ως αποτέλεσμα απολύσεις εργαζομένων
- Συνεπώς μειωμένη παραγωγή και αυξημένη ανεργία
- Μειωμένη κατανάλωση, που ανατροφοδοτεί το πρόβλημα των επιχειρήσεων
- Πιθανή χρεοκοπία εταιριών
- Πτώση των οικονομικών δεικτών σε επίπεδο κράτους, δηλαδή χαμηλά δημόσια έσοδα που μπορεί να οδηγήσουν σε έλλειμμα και κρίση χρέους
- Προβλήματα στον χρηματιστηριακό τομέα
- Λόγω μειωμένης παραγωγής πλήττεται και ο τομέας των εξαγωγών

Οι οικονομικές επιπτώσεις της κρίσης προκαλούν με τη σειρά τους τεράστιες μεταβολές στην κοινωνική δομή, όπου παρουσιάζεται ένας τεράστιος αριθμός κοινωνικών επιπτώσεων.

Αίτια των οικονομικών κρίσεων

Οι αναλύσεις για τα αίτια των οικονομικών κρίσεων μετά το 2008 είναι υπερβολικά πολλές στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία. Εμείς συνοπτικά θα παρουσιάσουμε τρεις βασικές θεωρίες που άνθισαν τον προηγούμενο αιώνα.

Ο Schumpeter θεωρεί ότι οι κρίσεις εμφανίζονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τη μορφή μακρών κυμάτων. Ο λόγος που εμφανίζονται κρίσεις είναι ότι δεν μπορεί συνεχώς να εμφανίζεται καινοτομία ώστε να συνεχίζει η οικονομία να αναπτύσσεται. Θεωρεί ότι η καινοτομία και η ανακάλυψη νέας τεχνολογίας είναι το κλειδί επιβίωσης της οικονομίας και χωρίς αυτά η οικονομία οδηγείται σε στασιμότητα, αποθαρρυντικό περιβάλλον για νέες επένδυση και τέλος κρίση. Θεωρεί επίσης ότι η παραγωγή καινοτομίας δεν συμβαίνει με συνεχή ρυθμό αλλά ανά χρονικά διαστήματα, που προκαλούν και οικονομική ανάπτυξη.

Ο Gordon θεωρεί ότι οι κρίσεις προκύπτουν όταν επιχειρήσεις και θεσμοί δεν μπορούν να συνάψουν συμφωνίες που ικανοποιούν και τις δυο πλευρές. Ταυτόχρονα, οι συμφωνίες αυτές επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις εντός κράτους ή διεθνώς. Ως λύση θεωρεί τη βελτίωση των θεσμικών πλαισίων.

Ο Marx θεωρεί ότι οι οικονομικές κρίσεις είναι δομικό στοιχείο του καπιταλισμού. Οι επιχειρήσεις τείνουν να αυξήσουν το κέρδος τους μειώνοντας τους μισθούς των εργαζόμενων. Η καταναλωτική δύναμη των εργαζομένων ταυτόχρονα μειώνεται, και οδηγείται το σύστημα σε πρόβλημα συσσώρευσης προϊόντων. Εμείς βέβαια παρουσιάσαμε μια πολύ μικρή πτυχή της θεώρησης του Marx στο ζήτημα των κρίσεων.

Στην πρόσφατη κρίση του 2008 βέβαια μπορούμε να αναγνωρίσουμε πιο απτά οικονομικά αίτια, τα οποία μπορούμε να συνοψίσουμε παρακάτω:

- Η παγκοσμιοποίηση της αγοράς που δημιούργησε ανισορροπίες
- Το στεγαστικό σύστημα των ΗΠΑ που εμφάνισε μεγάλο βαθμό επισφάλειας
- Το λάθος του τραπεζικού συστήματος να δώσει δάνεια με μικρή αξία εξασφάλισης
- Η χρήση παράγωγων χρηματοπιστωτικών προϊόντων
- Η έλλειψη εποπτείας από τους κρατικούς και διακρατικούς μηχανισμούς
- Εσωτερικά συστημικά ζητήματα
- Λανθασμένες πολιτικές επιλογές
- Πιθανώς οι τεράστιες αμοιβές των στελεχών του χρηματοπιστωτικού τομέα
- Η μεγάλη απόκλιση παγκοσμίων οικονομικών αξιών και παγκόσμιου πλούτου

Η κρίση των στεγαστικών δανείων των ΗΠΑ μεταφέρθηκε σχεδόν σε όλους τους τομείς της παγκόσμιας οικονομίας, και ακόμα και σήμερα βρίσκεται σε καθοδική πορεία με εξαίρεση κάποιες οικονομίες όπως της Κίνας και της Ινδίας.

1.2 Η κρίση στην Ελλάδα

Η κρίση στην Ελλάδα εμφανίστηκε με αφορμή την παγκόσμια οικονομική κρίση. Στην πραγματικότητα η ελληνική οικονομία ήταν ήδη σε δυσχερέστατη θέση και με την κρίση αποκαλύφθηκε αυτό που θα συνέβαινε ούτως ή άλλως αργότερα.

Αρχικά η Ελλάδα είχε μεγάλο πρόβλημα χρέους από πολύ πιο πριν. Το χρέος φυσικά αναγνωρίζεται ως πρόβλημα σε σύγκριση με το ΑΕΠ. Επίσης είχε πρόβλημα διαχείρισης του χρέους λόγω συνεχώς ελλειμματικών ετών. Εμφανίστηκε ως επόμενο πρόβλημα στη δυνατότητα αποπληρωμής του χρέους και μείωση της πιστοληπτικής ικανότητας της Ελλάδας. Η ανασφάλεια στην αγορά μεταφέρθηκε στον ιδιωτικό τομέα όπου άρχισαν να μειώνονται οι επενδύσεις, που με τη σειρά τους οδήγησαν σε περαιτέρω μείωση του ΑΕΠ και συνεπώς της δυνατότητας αποπληρωμής του ελληνικού χρέους. Ο υπερδανεισμός και η υπερκατανάλωση του δημοσίου τροφοδότησε την υπερκατανάλωση του ιδιωτικού τομέα, συντηρώντας σημαντικά ελλείμματα στην ανταγωνιστικότητα και στην παραγωγικότητα.

Το κράτος αναγκάστηκε να ζητήσει επιπλέον δανειακές εισφορές καθώς δεν μπορούσε να πληρώσει μισθούς, συντάξεις και γενικά τις δημόσιες δαπάνες. Αυτό που ακολούθησε είναι η προσφυγή της χώρας στο ΔΝΤ και στους μηχανισμούς στήριξης της Ε.Ε. που ήρθαν με ένα πολύ σκληρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, που πολλοί θεωρούν ότι ανατροφοδοτεί την ύφεση στην ελληνική οικονομία.

Πέραν του δημοσίου χρέους η Ελλάδα έχει πρόβλημα και στους άλλους δείκτες της οικονομίας όπως οι άμεσες επενδύσεις και οι δείκτες απασχόλησης. Τα παραπάνω προβλήματα καθιστούν πιο δύσκολη την έξοδο από την κρίση χωρίς δομικές αλλαγές. Συνοπτικά θα μπορούσε να αναφέρουμε τις παρακάτω παθογένειες της ελληνικής οικονομίας:

- Η ίδια η μορφή της ελληνικής οικονομίας δεν ευνοεί ξένες άμεσες επενδύσεις
- Ο δημόσιος τομέας είναι διογκωμένος
- Ο ανταγωνισμός με άλλες οικονομίες δείχνει ότι το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα δεν συμφέρει έναν επενδυτή

- Νομικά προβλήματα και γραφειοκρατία που αποθαρρύνουν τις επενδύσεις
- Μεγάλο ποσοστό παραοικονομίας

1.3 Κρίση και ανεργία

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι η ανεργία αυξάνεται σημαντικά σε περιόδους οικονομικών κρίσεων για πολλούς λόγους. Τις περισσότερες φορές πλήττονται περισσότερο οι ευάλωτες εργασιακά ομάδες της κοινωνίας όπως οι νέοι, οι μετανάστες, οι ανειδίκευτοι εργάτες, οι γυναίκες και οι ηλικιωμένοι.

Οι λόγοι που αυξάνεται η ανεργία είναι προφανείς, προκαλούνται από μείωση της οικονομικής δραστηριότητας. Κατά το ΔΝΤ μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 η ανεργία συνολικά αυξήθηκε κατά ένα σημαντικό ποσοστό παγκοσμίως που δεν έχει ανακάμψει ακόμα.

Οι πολιτικές ωστόσο που εφαρμόστηκαν στο παρελθόν, όπως το New Deal στις ΗΠΑ για ανάκαμψη της οικονομίας μέσω κρατικής παρέμβασης, δεν είναι βέβαιο ότι υπάρχει δυνατότητα να εφαρμοστούν και σήμερα. Απαιτείται λοιπόν ένας νέος τρόπος διαχείρισης της κρίσης, επανεκκίνησης της οικονομίας και συνεπώς δημιουργία θέσεων εργασίας. Το κύριο ζήτημα ωστόσο διαχείρισης της ανεργίας σε περιόδους κρίσης είναι οι πολιτικές που εφαρμόζονται.

Ανεργία στην Ελλάδα

Από την αρχή της κρίσης το 2008 οι άνεργοι αυξήθηκαν από 378 χιλιάδες σε 1,37 εκατομμύρια σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιεύει η Eurostat. Όπως είδαμε και προηγουμένως, η διαχείριση της ανεργίας είναι ζήτημα πολιτικών που εφαρμόζονται, και στην περίπτωση της Ελλάδας η πολιτική προσαρμογής έχει στοιχήσει ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας. Υπάρχουν όμως κάποιες ιδιαίτερες πτυχές της ανεργίας στην Ελλάδα.

Η προβλέψεις της Ευρωπαϊκής επιτροπής δείχνουν ότι το εργατικό δυναμικό θα συνεχίσει να μειώνεται και τα επόμενα χρόνια, με μικρότερους όμως ρυθμούς.

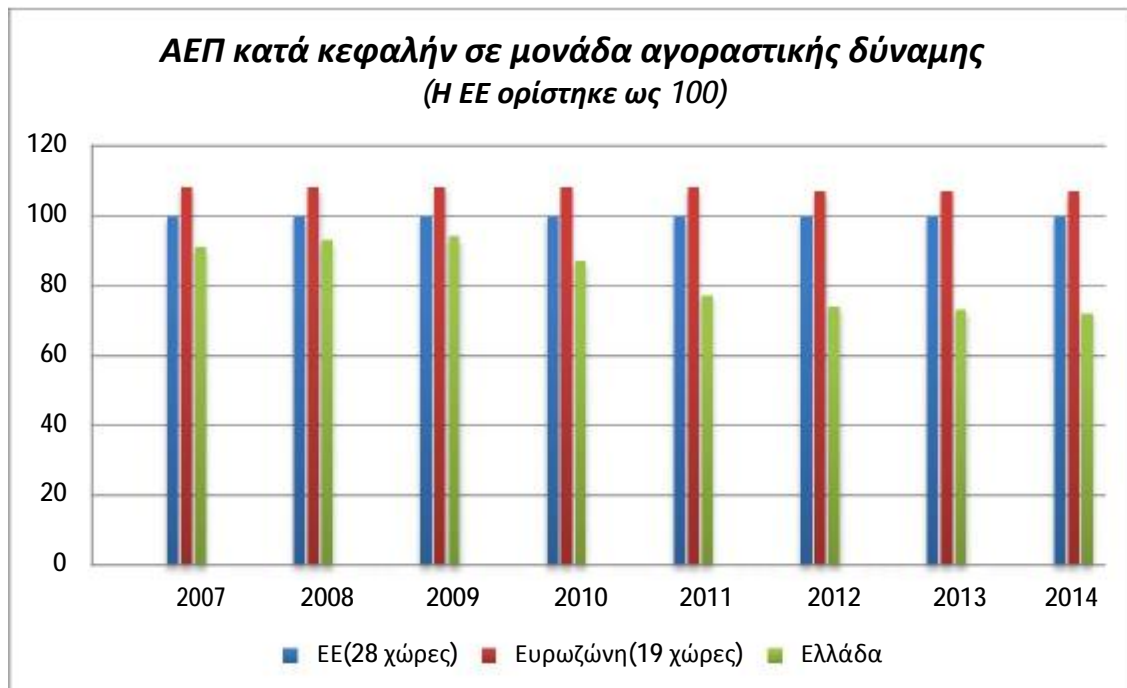
Τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα αυξήθηκαν κατά 27,3% το διάστημα 2009 με 2013 με λόγο ανέργων, εργαζόμενων που ξεπερνά το ένα τρίτο. Κατά την Ευρωπαϊκή επιτροπή ωστόσο φαίνεται ότι θα μειωθούν τα επόμενα χρόνια τα ποσοστά ανεργίας, γεγονός που οφείλεται ωστόσο σε μείωση του εργατικού δυναμικού και όχι απαραίτητα σε αύξηση των θέσεων εργασίας. Πλέον θεωρείται δύσκολο έως αδύνατον η απασχόληση να φτάσει τα ποσοστά του 2008, καθώς χάθηκαν όσες περίπου θέσεις εργασίας είχαν δημιουργηθεί κατά τα 16 τελευταία χρόνια. Αν πλησιάσει το ποσοστό, θα είναι αμφίβολο με τι εργασιακές συνθήκες θα γίνει. Ένα άλλο ζήτημα είναι η αύξηση ωρών εργασίας των ήδη απασχολούμενων, γεγονός που και δυσχεραίνει τις εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων αλλά και προκαλείται κάλυψη θέσεων εργασίας. Αυτό το γεγονός ίσως οφείλεται στην προσπάθεια των εργαζομένων να αντιμετωπίσουν την δραματική μείωση του εισοδήματός τους προσφέροντας περισσότερη εργασία, πιθανώς για αποπληρωμή δανείων και λοιπών υποχρεώσεων. Θεωρούμε ότι στην Ελλάδα υπάρχει μεγάλη προσφορά εργασίας, και μικρή ζήτηση λόγω κρίσης, για τρεις βασικούς λόγους:

- Πολλοί άνεργοι παραμένουν και αναζητούν ενεργά εργασία και δεν αποσύρονται στον μη ενεργό πληθυσμό
- Πολλοί ήδη εργαζόμενοι αναζητούν δεύτερη εργασία για να καλύψουν τα έξοδα τους
- Υπάρχουν πολλοί άνεργοι που δεν έχουν ξαναεργαστεί και αποζητούν την πρώτη εργασιακή εμπειρία σε ένα περιβάλλον με δραματικά μειωμένες ευκαιρίες εργασίας (Εκθεση ΓΣΕΕ, 2014)

1.4 Στατιστικά στοιχεία της ελληνικής οικονομίας την περίοδο της κρίσης

Έτος	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ΕΕ(28 χώρες)	100	100	100	100	100	100	100	100
Ευρωζώνη(19 χώρες)	108	108	108	108	108	107	107	107
Ελλάδα	91	93	94	87	77	74	73	72

Πίνακας 1.1 Το ΑΕΠ κατά κεφαλήν σε μονάδα αγοραστικής δύναμης (Η ΕΕ ορίστηκε ως 100) στην Ελλάδα, την Ευρωζώνη και την Ε.Ε.(Eurostat)



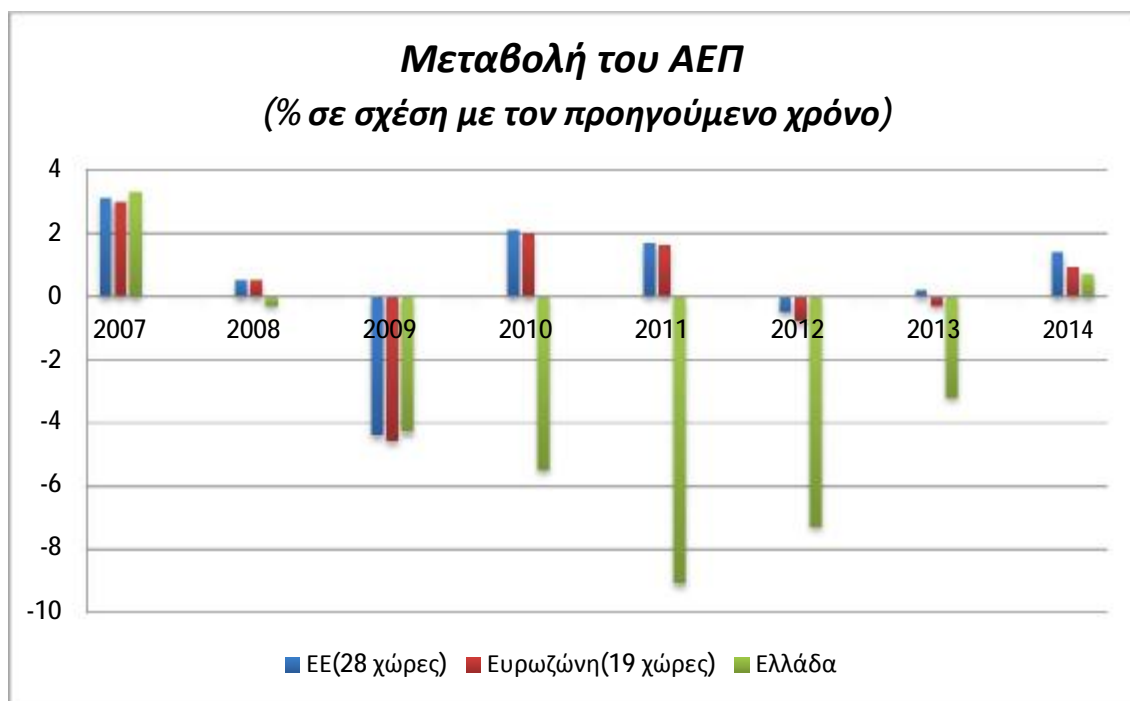
Γράφημα 1.1 Τα στατιστικά στοιχεία του πίνακα 1.1

Ο συγκεκριμένος δείκτης είναι χαρακτηριστικός της επίδρασης που είχε η κρίση στην αγορά. Μετά το 2009 παρατηρούμε κατακόρυφη πτώση στις τιμές της Ελλάδας, ενώ στην υπόλοιπη Ευρωζώνη πτώση κατά μια μόνο μονάδα. Η τιμές της Ελλάδας στο συγκεκριμένο δείκτη ήταν ήδη χαμηλότερες και της Ε.Ε. και της Ευρωζώνης. Οι μονάδες αγοραστικής δύναμης είναι δείκτης της πραγματικής

καταναλωτικής ικανότητας των πολιτών και συμπεριλαμβάνει τιμές ειδών πρώτης ανάγκης.

Έτος	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ΕΕ(28 χώρες)	3,1	0,5	-4,4	2,1	1,7	-0,5	0,2	1,4
Ευρωζώνη(19 χώρες)	3	0,5	-4,6	2	1,6	-0,8	-0,3	0,9
Ελλάδα	3,3	-0,3	-4,3	-5,5	-9,1	-7,3	-3,2	0,7

Πίνακας 1.2 Η μεταβολή του ΑΕΠ (% σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο) για την Ελλάδα, την Ευρωζώνη και την Ε.Ε. (Eurostat)



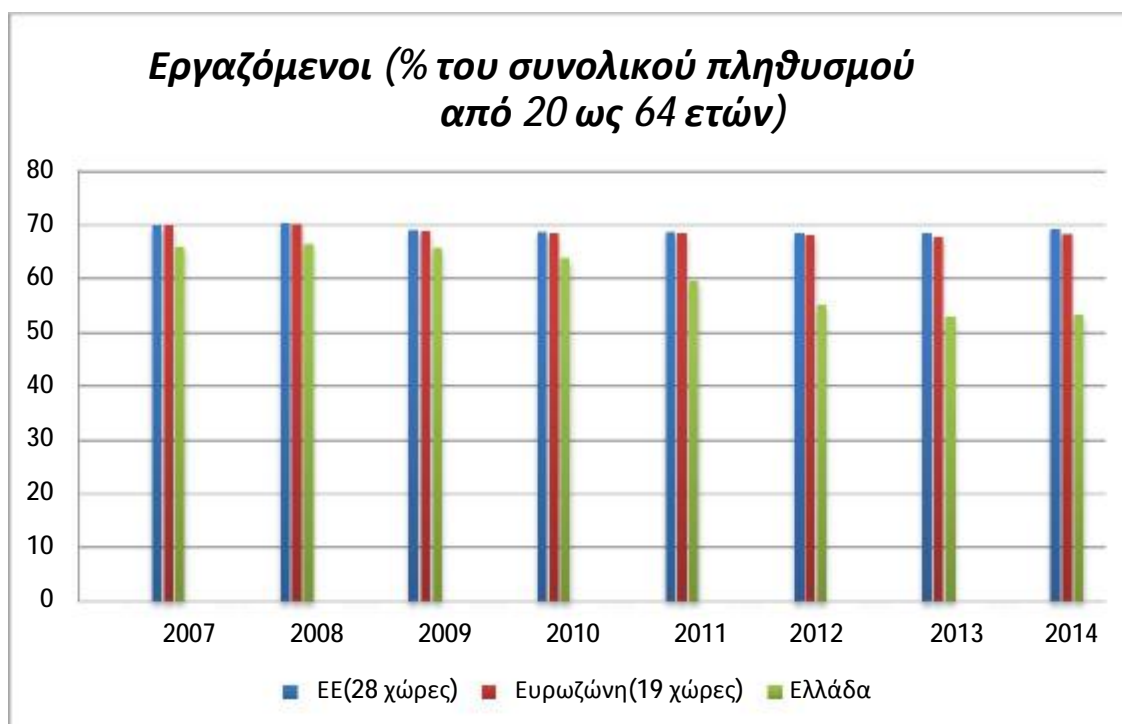
Γράφημα 1.2 Τα στατιστικά στοιχεία του πίνακα 1.2

Η μεταβολή του ΑΕΠ είναι ο κυριότερος δείκτης ανάπτυξης ή ύφεσης μιας οικονομίας. Από το 2009 κιάλας βλέπουμε να αρχίζει μια τραγική πτώση, με αποκορύφωμα την πτώση το 2011 όπου το ΑΕΠ έπεσε κατά 9,1%. Το 2014 παρατηρούμε μια μικρή ανάκαμψη, αλλά στα ήδη χαμηλά νούμερα ΑΕΠ.

Οι αντίστοιχες τιμές στην Ευρωζώνη και την Ε.Ε. δείχνουν πτώση το 2009, κατά την παγκόσμια οικονομική κρίση αλλά ακολουθεί σταθεροποίηση και επάνοδος ήδη από το 2010.

Έτος	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ΕΕ(28 χώρες)	69,8	70,3	69	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2
Ευρωζώνη(19 χώρες)	69,9	70,2	68,8	68,4	68,4	68	67,7	68,2
Ελλάδα	65,8	66,3	65,6	63,8	59,6	55	52,9	53,3

Πίνακας 1.3 Οι εργαζόμενοι (% του συνολικού πληθυσμού από 20 ως 64 ετών) στην Ελλάδα, την Ευρωζώνη και την Ε.Ε. (Eurostat)



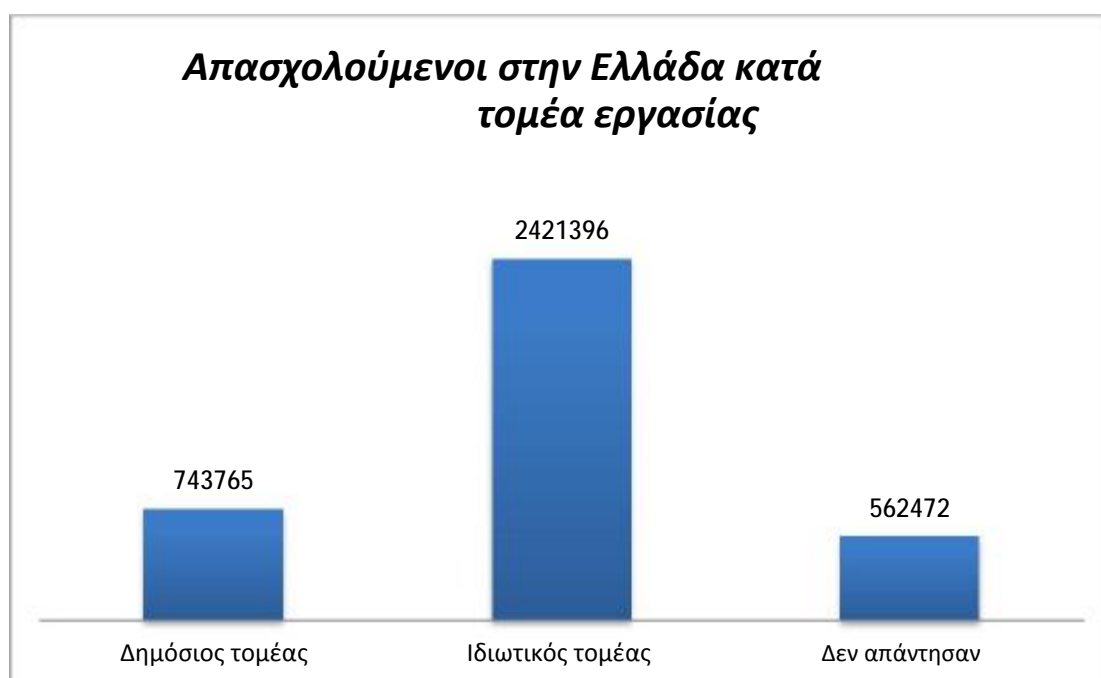
Γράφημα 1.3 Τα στατιστικά στοιχεία του πίνακα 1.3

Οι τιμές είναι χαρακτηριστικές μιας οικονομίας με μεγάλο πρόβλημα ανεργίας. Από το 2007 οι τιμές εργαζόμενων σε σχέση με τον πληθυσμό ήταν κατά πολύ χαμηλότερες της Ε.Ε. και της Ευρωζώνης, αλλά η μεγάλη πτώση άρχισε μετά την οικονομική κρίση.

Οι συγκεκριμένες τιμές σχετίζονται με τις απολύσεις και την παύση λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων, αλλά σε μεγάλο βαθμό και από τις ανακατατάξεις που έγιναν στο δημόσιο τομέα, θέμα που θα εξετάσουμε στα επόμενα κεφάλαια.

Σύνολο	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας
3727633	743765	2421396

Πίνακας 1.4 Απασχολούμενοι στην Ελλάδα το 2011 κατά τομέα απασχόλησης (Ιδιωτικό ή Δημόσιο)(ΕΛΣΤΑΤ)



Γράφημα 1.4 Τα στατιστικά στοιχεία του πίνακα 1.4

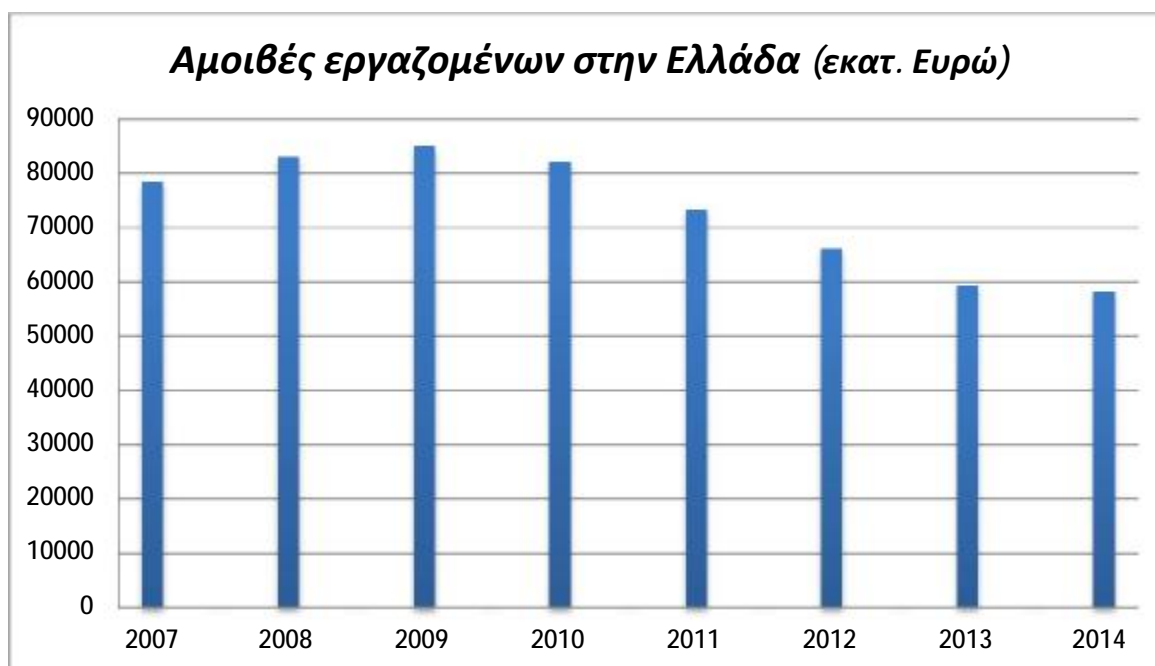
Οι παραπάνω τιμές προέκυψαν από την απογραφή της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας που έγιναν το 2011. Η προηγούμενη απογραφή έγινε το 2001. Δυστυχώς

δεν υπάρχουν αναλυτικά νούμερα για τα ενδιάμεσα έτη ώστε να μπορούμε να κάνουμε άμεσο υπολογισμό των απολυμένων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα.

Ωστόσο, μπορούμε να παρατηρήσουμε το υψηλό ποσοστό δημοσίων υπαλλήλων, καθώς από του περίπου 3,7 εκατομμύρια εργαζόμενους οι 700 χιλιάδες εργάζονται στο δημόσιο τομέα.

Έτος	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Αμοιβές εργαζομένων	78440,9	82947,4	84874,5	82130,4	73259,4	66080,1	59320,2	58160,4

Πίνακας 1.5 Οι αμοιβές των εργαζομένων συνολικά στην Ελλάδα κατά τα έτη 2007 έως 2014 σε εκατ. ευρώ (Eurostat)



Γράφημα 1.5 Τα στατιστικά στοιχεία του πίνακα 1.5

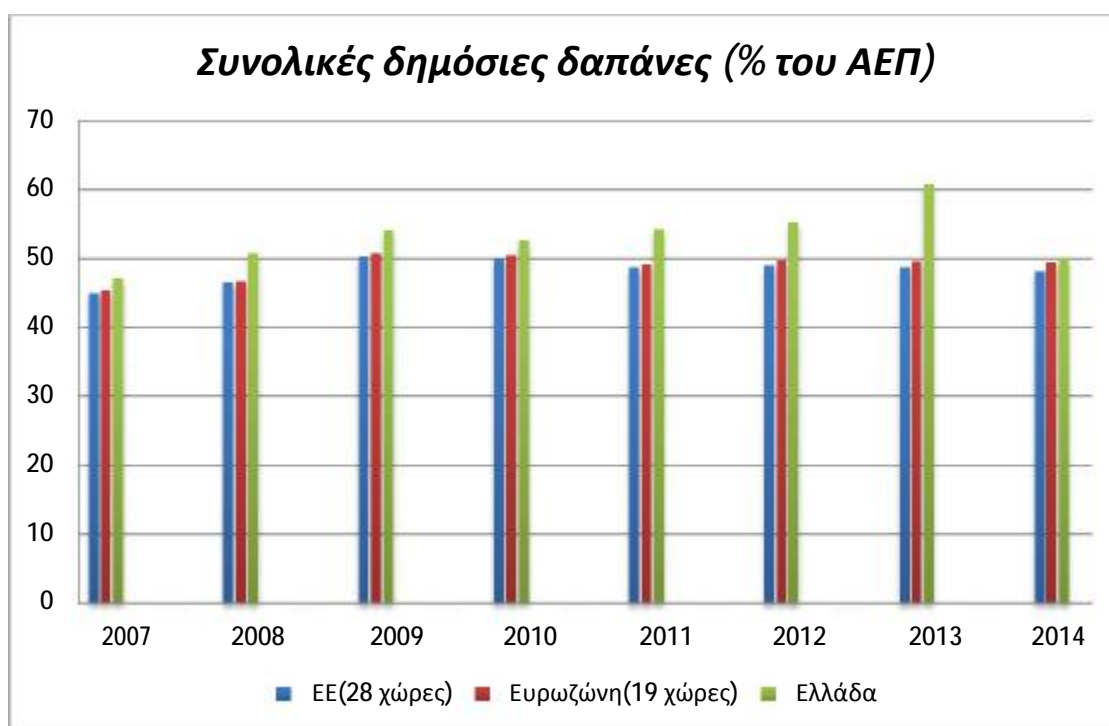
Παρατηρούμε τη συνεχή πτώση από το 2009 και μετά. Η πτώση αυτή οφείλεται εν μέρει στις καταργήσεις θέσεων εργασίας και ταυτόχρονα στις μειώσεις των μισθών

των εργασιών που συνεχιστήκαν. Η πτώση από το 2009 μέχρι το 2014 φτάνει τα 26 δισεκατομμύρια ευρώ, ποσό περίπου το μισό της τελευταίας μέτρησης.

Θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι μια πτώση μισθών τέτοιου ύψους είναι αντίστοιχη της συρρίκνωσης της οικονομίας που έλαβε χώρα στην αγορά κατά την περίοδο της κρίσης.

Έτος	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ΕΕ(28 χώρες)	44,9	46,5	50,3	50	48,6	49	48,6	48,2
Ευρωζώνη(19 χώρες)	45,3	46,6	50,7	50,5	49,1	49,7	49,6	49,4
Ελλάδα	47,1	50,8	54,1	52,5	54,2	55,2	60,8	49,9

Πίνακας 1.6 Οι συνολικές δημόσιες δαπάνες τοις εκατό του ΑΕΠ για την Ελλάδα, την Ευρωζώνη και την Ε.Ε. κατά τα έτη 2007 ως 2014 (Eurostat)



Γράφημα 1.6 Τα στατιστικά στοιχεία του πίνακα 1.6

Ο συγκεκριμένος δείκτης είναι πολύ πιο κοντά στο κυρίως θέμα της εργασίας. Δεν μπορούμε όμως να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα, καθώς οι δημόσιες δαπάνες δεν σημαίνει απαραίτητα προσλήψεις στο δημόσιο τομέα ή παροχή περισσότερων υπηρεσιών, καθώς μπορεί μεγάλο μέρος των χρημάτων να καταλήγουν σε δανειακές υποχρεώσεις.

Παρατηρούμε αύξηση των δημοσίων δαπανών μέχρι και το 2013 και κατόπιν πτώση το 2014. Οι αντίστοιχες τιμές της Ε.Ε. και Ευρωζώνης είναι σχετικά σταθερές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Η περίοδος 2010-2013

Συνοπτικά οι αλλαγές

Μετά την εφαρμογή του πρώτου μνημονίου έγινε προσπάθεια να μειωθεί δραστικά ο αριθμός των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα μέχρι το 2009 οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο ανερχόταν σε 1.066.729, εκ των οποίων σχεδόν εκατόν εικοσιπέντε χιλιάδες ήταν ένστολοι. Το 2013 μειώθηκαν κατά 194.586, δηλαδή έφτασαν σε αριθμό τους 776.954.

Στις ΔΕΚΟ μειώθηκαν την ίδια περίοδο κατά 26.457 φτάνοντας τον αριθμό των σχεδόν 68 χιλιάδων. Η μείωση εργαζομένων ανέρχεται στο 18% των συνολικών, γεγονός που μπορούμε να φανταστούμε τι αντίκτυπο θα είχε και θα έχει στην οικονομία. Πιο αναλυτικά, δραστική μείωση προσωπικού έγινε στους:

- ΟΤΑ
- ΝΠΔΔ
- ΝΠΙΔ
- Δημόσιους Οργανισμούς Υγείας και Πρόνοιας
- Δημόσια εκπαίδευση

Στους ΟΤΑ η μείωση προσωπικού έφτασε σχεδόν το 19%, ενώ στην εκπαίδευση το 10,5%. Ταυτόχρονα όσοι τίθενται σε εφεδρεία, δεν αναπληρώνονται παρά με ένα πολύ μικρό ρυθμό της τάξης του 20%, δηλαδή ανά πέντε αποχωρούντες ένας προσλαμβάνεται. Την περίοδο που ακολούθησε αυτό το ποσοστό θα δούμε ότι μειώθηκε στο 10%.

Το τέλος του 2013, τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής όριζαν ότι σε πολλούς οργανισμούς έπρεπε να γίνουν μειώσεις προσωπικού της τάξης του 30 ως και 60%, με συστήματα απόλυσης, διαθεσιμότητας και εφεδρείας να αποτελούν τον τρόπο επίτευξης του σκοπού.

Όπως αναφέραμε άλλαξαν και οι εργασιακές συνθήκες με σημαντικότερη αλλαγή τη μείωση μισθών. Με βάση τα στατιστικά που δημοσίευσε το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ(2013):

- Η μείωση μισθών κυμαίνεται από 20 ως 53% ανά κλάδο
- Πάνω από τους μισούς υπαλλήλους αμείβονται με λιγότερα από 1300 ευρώ
- Ο βασικός μισθός έπεσε την περίοδο που εξετάζουμε από 850 ευρώ στα 780 ευρώ

Πέραν της μείωσης των μισθών οι εργασιακές συνθήκες επιδεινώθηκαν και στο επίπεδο των ωρών εργασίας, οι οποίες ανέβηκαν από 37,5 ώρες εβδομαδιαίως στις σαράντα ώρες εβδομαδιαίως. Υπάρχουν όμως και έμμεσοι τρόποι που η εργασία έγινε χειρότερη, όπως η ανάληψη περισσότερων καθηκόντων, η αύξηση των ελέγχων και η μείωση των αδειών.

Σε πολλές περιπτώσεις καταργήθηκαν δημόσιοι οργανισμοί και αντικαταστάθηκαν από ιδιωτικές εταιρίες που παρείχαν κακές συνθήκες εργασίας στους υπαλλήλους τους, όπως συνεργεία καθαρισμού. Ο ανταγωνισμός που δημιουργείται μεταξύ ιδιωτικών εταιριών και δημοσίων επιχειρήσεων οδηγεί σταδιακά στην περαιτέρω επιδείνωση των συνθηκών και στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα.

Το 2010 το Υπουργείο Οικονομικών εξέδωσε το Επικαιροποιημένο Ελληνικό Πρόγραμμα Σταθερότητας και Ανάπτυξης, το οποίο αποσκοπούσε στη μείωση του λειτουργικού κόστους του δημοσίου και προέβλεπε τα παρακάτω:

- Οι μόνες προσλήψεις που θα γινόταν το 2010 είναι στην υγεία, στην εκπαίδευση και στην ασφάλεια. Όλες οι άλλες προσλήψεις αναστέλλονται
- Ο λόγος προσλήψεων και αποχωρήσεων καθορίζεται στο 1 προς 5 με κατάργηση των εξαιρέσεων του νόμου 3899/2010.
- Οι προσλήψεις προσωπικού σε περιπτώσεις συνεργασίας με ιδιώτη, της μορφής μίσθωσης έργου, ορισμένου χρόνου θα πρέπει να αντιστοιχούν στο 15% του προηγούμενου έτους.

Κατόπιν με εφαρμογή του μεσοπρόθεσμού, ακολούθησαν επιπλέον μέτρα όπως τα παρακάτω:

- Η αναλογία συνταξιοδοτήσεων , προσλήψεων από 1 προς 5 έγινε 1 προς 10.
- Με τον νόμο 3986/2011 εισήχθη το σύστημα της εφεδρείας στο δημόσιο Χρήση της εφεδρείας στους ΙΔΟΧ του δημοσίου, ενώ παράλληλα καταργούνται οι οργανικές θέσεις
- Εφαρμογή της διαθεσιμότητας σε περίπτωση κατάργησης της θέσης σε μεγάλο αριθμό οργανισμών του δημοσίου
- Μείωση οργανικών μονάδων κατά 30% και συνταξιοδοτήσεις και απολύσεις σχεδόν εκατόν πενήντα χιλιάδων εργαζόμενων του Δημοσίου τομέα μέχρι το 2015

Το 2013 ψηφίστηκαν επιπλέον μέτρα που θέτουν σε διαθεσιμότητα ή σχέδιο κινητικότητας παραπάνω από 25.000 υπαλλήλους. Ο θεσμός της διαθεσιμότητας ωστόσο μπορούμε να καταλάβουμε ότι είναι αρκετά κοντά στην απόλυση. Ταυτόχρονα, ψηφίστηκε μείωση των οργανικών θέσεων κατά περίπου 50%. Στο Μεσοπρόθεσμο Πλάνο Δημοσιονομικής Σταθερότητας προβλέπονται επίσης τα παρακάτω:

- Παύση προσλήψεων στους ΟΤΑ Α βαθμού μέχρι το 2016
- Παύση προσλήψεων διοικητικού προσωπικού στην εκπαίδευση και καθορισμός αναλογίας προσλήψεων αποχωρήσεων 1 προς 10
- Πρόσληψη διακοσίων εφοριακών
- Παύση προσλήψεων για το 2013 για τους ένστολους, και μείωση των προσλήψεων για τα επόμενα 3 έτη
- Μείωση προσλήψεων στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας κατά 30%

Επιπλέον για την εκπαίδευση ψηφίστηκαν τα παρακάτω:

- Μείωση προσωπικού σε αναπληρωτές καθηγητές και αύξηση ωραρίου για τους μόνιμους. Το εννεάμηνο για τους αναπληρωτές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας γίνεται οκτάμηνο
- Μείωση έκτακτου προσωπικού σε ΑΕΙ και ΤΕΙ από 4 χιλιάδες σε 1300 από το 2010 ως το 2011

Το σχέδιο κινητικότητας που αναφέραμε παραπάνω ορίζει ότι ένας υπάλληλος μπορεί να παραμείνει στη θέση του για έναν χρόνο αλλά με μειωμένο μισθό, ως

υποκατάσταση της αποζημίωσης απόλυσης και βοήθεια από το κράτος για εκπαίδευση ώστε να απορροφηθεί στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα γίνεται μείωση των οργανικών θέσεων με συγχωνεύσεις σχολείων, νοσοκομείων και κλείσιμο λοιπών δομών. Με αυτό τον τρόπο βλέπουμε ότι ήταν πρακτικώς αδύνατον αυτοί που εντάχθηκαν στο σχέδιο κινητικότητας να επαναπροσληφθούν, καθώς υπάρχει και ταυτόχρονη μείωση των θέσεων. Σε πολλές περιπτώσεις η μείωση ξεπερνάει το 50% των θέσεων, όπως στο Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης που προβλέπεται στο 58%.

Οι επιπτώσεις των αλλαγών στην κοινωνία

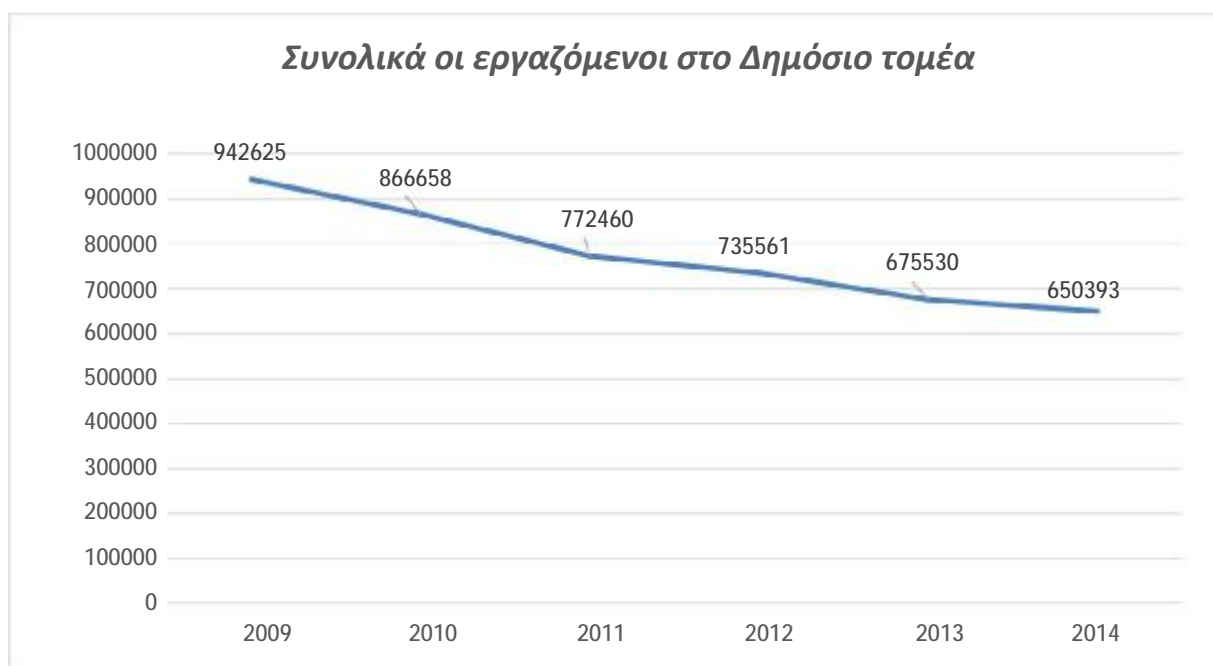
Οι αλλαγές που έλαβαν χώρα στο δημόσιο τομέα και οι απολύσεις υπαλλήλων δεν επηρεάζουν μόνο τους απασχολούμενους αλλά και την ποιότητα υπηρεσιών του κράτους προς τους πολίτες. Όπως είδαμε μειώθηκαν και οι δημόσιες δαπάνες σε μεγάλο βαθμό, μειώθηκαν οι μισθοί του δημοσίου αλλά και το προσωπικό.

Αυτές οι αλλαγές σημαίνουν πολύ δυσκολότερες συνθήκες εργασίας για τους δημοσίους υπαλλήλους και συνεπώς μπορούμε να θεωρήσουμε μειωμένη παραγωγικότητα. Επιπλέον όσο οι κατάσταση δυσκολεύει και αυξάνει ο κίνδυνος φτώχειας για ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού, η έλλειψη παροχών από το δημόσιο θα πλήξει περισσότερο τα κατώτερα οικονομικά στρώματα της κοινωνίας.

Το Μητρώο Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Κράτους

Για την καλύτερη αξιολόγηση και παρατήρηση των γεγονότων και καταστάσεων του Δημοσίου δημιουργήθηκε Το Μητρώο Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Κράτους ή ΜΜΕΔ. Μέσω των στατιστικών στοιχείων που δημοσιεύει μπορούμε να εξετάσουμε τις αλλαγές στους εργαζόμενους και συνεργαζόμενους του Δημοσίου. Το ΜΜΕΔ συνεργάζεται με την ΕΛΣΤΑΤ για τη συλλογή πληροφοριών εργασίας.

2.2 Στοιχεία των εργαζόμενων στο Δημόσιο τομέα



Γράφημα 2.1 Ο αριθμός εργαζομένων στο δημόσιο τα έτη 2009 έως 2014. Δεν υπολογίζονται οι εργαζόμενοι σε ΝΠΙΔ

Παρατηρούμε τη δραματική μείωση των συνολικών υπαλλήλων όπως καταγράφεται στα στατιστικά στοιχεία του ΜΜΕΔ. Η συνολική μείωση είναι από 942.625 το 2009 σε 650.393 το 2013. Τα στοιχεία αυτού του υποκεφαλαίου θα τα λάβουμε από τρεις διαφορετικές πηγές. Από το ΜΜΕΔ, τον ΟΟΣΑ και την ΕΛΣΤΑΤ.

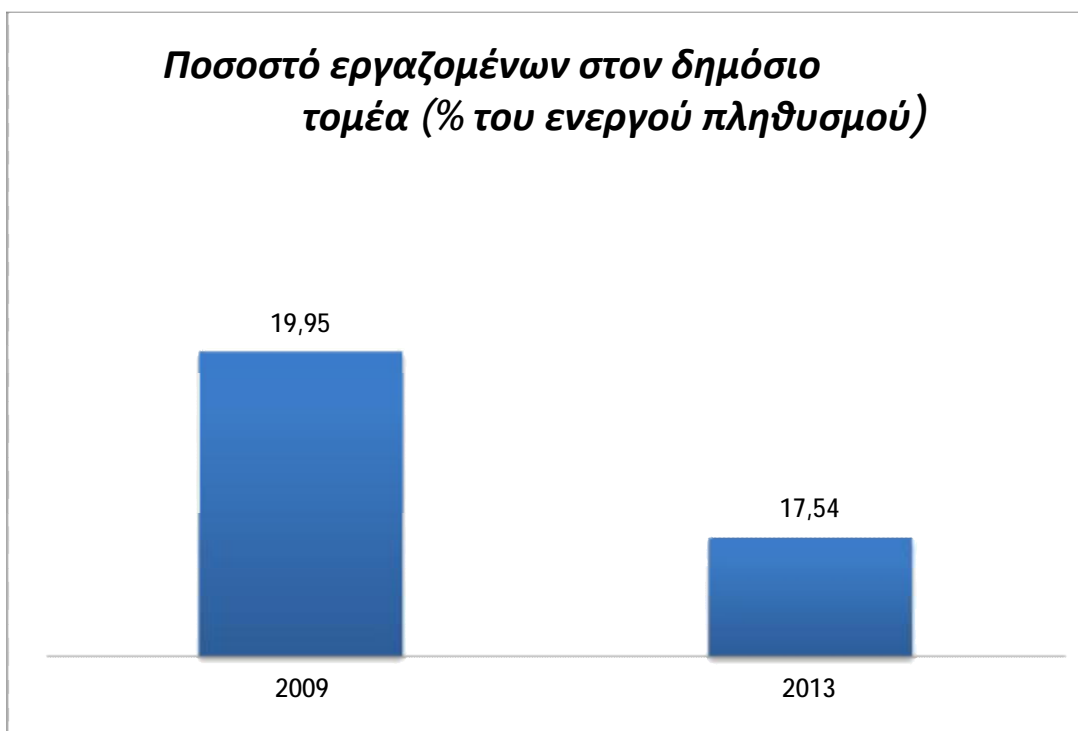


Γράφημα 2.1 Το έκτακτο προσωπικό τα έτη 2009 ως 2013. Υπολογίζονται μόνο οι εργαζόμενοι που το μισθολόγιο τους αναγράφεται στον κρατικό προϋπολογισμό.

Οι μειώσεις εργαζομένων που αποτελούσαν έκτακτο προσωπικό είναι ακόμα πιο δραματικές. Από 148.634 το 2009 μειώθηκαν στους 12.196 το 2013.

	2002	2005	2009	2012	2013	2015
Δείκτης						
Εργαζόμενοι στο Δημόσιο τομέα (% των συνολικών εργαζομένων)	22,18	..	22,62	..
Εργαζόμενοι στο Δημόσιο τομέα (% του ενεργού πληθυσμού)	19,95	..	17,54	..
Ποσοστό γυναικών στο δημόσιο τομέα	45,67	..	45,58	..

Πίνακας 2.1 Σημαντικοί δείκτες εργαζομένων του δημοσίου τομέα (OECD)



Γράφημα 2.2 Ποσοστό εργαζομένων στο δημόσιο τομέα

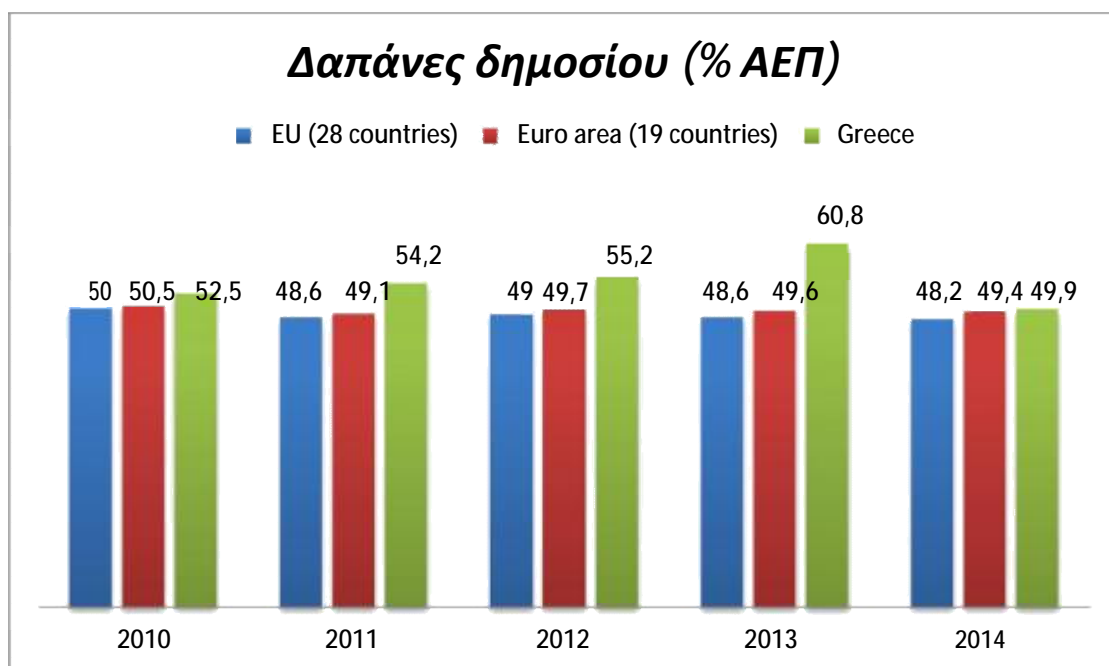
Για πολλούς ο διογκωμένος θεωρητικά δημόσιος τομέας στην Ελλάδα είναι ο κύριος λόγος που εμφανίστηκε αυξημένο δημόσιο χρέος και ελλείμματα. Το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής θεώρησε ότι η μείωση του δημοσίου τομέα και των δημοσίων δαπανών είναι ο καλύτερος τρόπος μείωσης του χρέους και εμφάνισης πλεονάσματος. Πρέπει όμως να εξετάσουμε το πραγματικό μέγεθος του δημοσίου, και σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Υπάρχει όμως μια σημαντική δυσκολία. Το μέγεθος του δημοσίου δεν μπορεί να μετρηθεί με κάποιο άμεσο τρόπο, καθώς είναι αρκετά πολύπλοκο να καθορίσουμε από ένα μεγάλο εύρος εργασιών και συνεργασιών του κράτους ποιος είναι δημόσιος υπάλληλος. Υπάρχουν όμως έμμεσοι τρόποι μέτρησης. Όπως είδαμε η ΕΛΣΤΑΤ παρέχει στατιστικά στοιχεία μόνο για δύο έτη, ενώ η EUROSTAT και ο Ο.Ο.Σ.Α. δεν παρέχουν καθόλου και λίγα στοιχεία αντίστοιχα.

2.3 Συγκριτικά στοιχεία του Δημοσίου τομέα στην Ελλάδα και την Ε.Ε.

	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 countries)	50	48,6	49	48,6	48,2
Euro area (19 countries)	50,5	49,1	49,7	49,6	49,4
Belgium	53,3	54,4	55,8	55,6	55,1
Bulgaria	36,6	34,1	34,7	37,6	42,1
Czech Republic	43	42,9	44,5	42,6	42,6
Denmark	57,1	56,8	58,8	57,1	56,9
Germany	47,3	44,7	44,4	44,5	44,3
Estonia	40,5	37,4	39,1	38,3	38
Ireland	65,7	45,5	41,8	39,7	38,2
Greece	52,5	54,2	55,2	60,8	49,9
Spain	45,6	45,6	48	45,1	44,5
France	56,4	55,9	56,8	57	57,5
Croatia	47,2	48,8	47,1	47,8	48,2
Italy	49,9	49,1	50,8	51	51,2
Cyprus	42,2	42,5	41,9	41,4	49,3
Latvia	44,7	39	36,9	36,8	37,1
Lithuania	42,3	42,5	36,1	35,6	34,8
Luxembourg	44	43,3	44,6	43,3	42,4
Hungary	49,6	49,7	48,6	49,5	49,9
Malta	41,1	40,9	42,5	42,6	44
Netherlands	48,2	47	47,1	46,4	46,2
Austria	52,7	50,8	51,1	50,9	52,7
Poland	45,6	43,6	42,6	42,4	42,1
Portugal	51,8	50	48,5	49,9	51,7
Romania	39,6	39,1	36,5	35,2	34,9
Slovenia	49,3	50	48,6	60,3	49,8
Slovakia	42	40,5	40,1	41	41,6
Finland	54,8	54,4	56,1	57,6	58,3
Sweden	51,2	50,5	51,7	52,4	51,8
United Kingdom	48,8	46,9	46,8	44,9	43,9
Iceland	49,4	45,7	45,5	44,2	45,7
Liechtenstein	:	:	:	:	:
Norway	45	43,8	42,9	44,1	45,6
Switzerland	32,9	32,9	33,3	34	33,7

Πίνακας 2.2 Δαπάνες δημοσίου στις χώρες της Ε.Ε. τοις εκατό του ΑΕΠ



Γράφημα 2.3 Τα στοιχεία του πίνακα 2.1 για την Ελλάδα, την Ε.Ε. και την ευρωζώνη

Όπως ήδη αναφέραμε υπάρχει δυσκολία στον τρόπο μέτρησης του μεγέθους του δημοσίου τομέα με βάση του υπαλλήλους. Για αυτό το λόγο μπορούμε να παρατηρήσουμε σημαντικές ασυμφωνίες στις μετρήσεις. Με βάση τα στοιχεία του ILO, με έρευνα του 2011 προκύπτουν τα παρακάτω:

Greece	18,3
Cyprus	18,4
Belgium	18,5
Hungary	19,9
Finland	24,3
Denmark	30,9
Bulgary	16
Slovakia	16,2
Spain	15,3
Portugal	12,7
Latvia	22
Luxemburg	9,4
France	21,8
Germany	10,9

Πίνακας 2.3 Τα ποσοστά εργαζομένων στο δημόσιο τομέα με βάση το ILO για κάποιες χώρες της Ε.Ε.



Γράφημα 2.4 Τα στοιχεία του πίνακα 2.3

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε από τα παραπάνω στοιχεία, ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα δεν είναι όσο διογκωμένος όσο θα φανταζόμασταν. Τουλάχιστον σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε σύγκριση με το ΑΕΠ της. Αυτό όμως που δεν μπορούμε να ελέγξουμε άμεσα είναι ο βαθμός παραγωγικότητας του δημοσίου τομέα.

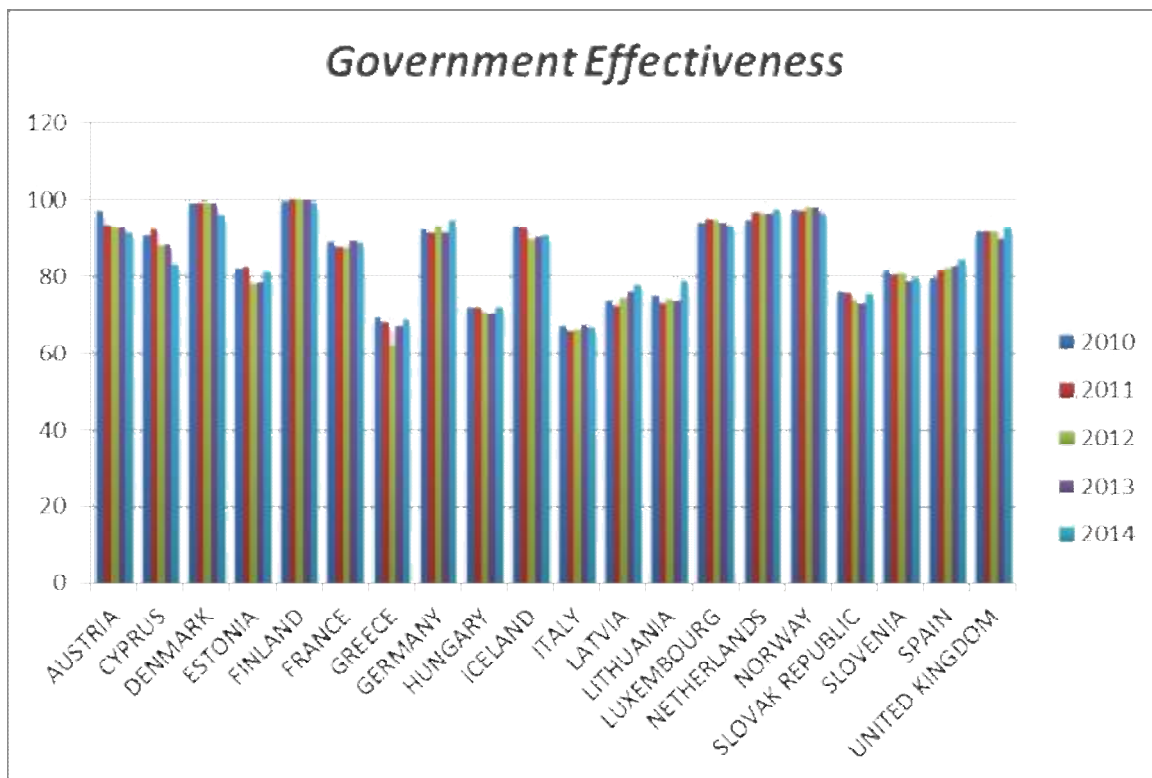
Η ταύτιση του προβλήματος χρέους με έναν διογκωμένο δημόσιο τομέα δεν βρίσκει βάση στα στατιστικά στοιχεία. Χώρες με υγιείς οικονομίες και μικρό χρέος και έλλειμμα όπως η Δανία και η Φινλανδία παρουσίαζαν πολύ μεγαλύτερα νούμερα στο ποσοστό του πληθυσμού που εργάζεται στο δημόσιο. Ταυτόχρονα και οι δαπάνες του δημοσίου δεν είναι υπερβολικά μεγάλες σε σχέση με το ΑΕΠ. Υπάρχει όμως σταθερά μεγαλύτερη τιμή από την Ευρωζώνη και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Παρατηρούμε σταθερή αύξηση ως το 2012 όπου έφτασαν το 60% του ΑΕΠ και κατόπιν πτώση. Επειδή όμως οι δαπάνες είναι σε σχέση με το ΑΕΠ μπορεί η τιμή να αυξήθηκε λόγω δραματικής μείωσης του ΑΕΠ στην Ελλάδα τα πρώτα χρόνια της κρίσης. Το 2013 βλέπουμε ότι οι δαπάνες του δημοσίου μειώθηκαν δραματικά, χωρίς όμως να αυξηθεί το ΑΕΠ.

2.4 Αποτελεσματικότητα δημοσίου τομέα

Όπως είπαμε και νωρίτερα είναι σημαντικό να δούμε την αποτελεσματικότητα του δημοσίου τομέα. Δυστυχώς δεν υπάρχει κάποιος αποδεκτός τρόπος μέτρησης της αποτελεσματικότητας αλλά με έμμεσο τρόπο μπορούμε να εξάγουμε κάποια συμπεράσματα. Η Παγκόσμια Τράπεζα έχει δημιουργήσει έναν πολυπαραγοντικό δείκτη για να προσδιορίσει την αποτελεσματικότητα των δημοσίων και να μπορέσει να εξάγει συγκρίσεις. Ο δείκτης αυτός περιέχει στοιχεία για την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών. Με βάση αυτόν τον δείκτη παρουσιάζουμε τα στατιστικά για της Παγκόσμιας Τράπεζας για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης :

	2010	2011	2012	2013	2014
	Rank	Rank	Rank	Rank	Rank
AUSTRIA	97,12919	93,36493	92,82297	92,82297	91,34615
CYPRUS	90,90909	92,41706	88,03828	88,51675	83,17308
DENMARK	99,04306	99,05213	99,04306	99,04306	96,15385
ESTONIA	82,29665	82,46445	77,99043	78,4689	81,25
FINLAND	99,52153	100	100	100	99,03846
FRANCE	88,99522	87,67773	87,55981	89,47369	88,94231
GREECE	69,37799	68,24644	62,20096	66,98565	68,75
GERMANY	92,3445	91,46919	93,30144	91,38756	94,71154
HUNGARY	72,2488	72,03792	70,8134	70,33493	72,11539
ICELAND	93,30144	92,891	89,95216	90,43062	90,86539
ITALY	66,98565	65,87678	66,02871	67,46411	66,82692
LATVIA	73,68421	72,51185	74,64115	76,07655	77,88461
LITHUANIA	75,11961	72,98578	74,16268	73,68421	78,84615
LUXEMBOURG	94,25837	95,26067	94,73684	94,25837	93,26923
NETHERLANDS	94,73684	96,68246	96,65072	96,65072	97,59615
NORWAY	97,60766	97,15639	98,08612	98,08612	96,63461
SLOVAK REPUBLIC	76,07655	75,82938	73,68421	73,20574	75,48077
SLOVENIA	81,33971	80,56872	80,86124	78,94736	79,32692
SPAIN	79,42583	81,51659	82,29665	82,77512	84,61539
UNITED KINGDOM	91,86603	91,94313	91,86603	89,95216	92,78846

Πίνακας 2.4 Οι τιμές του δείκτη Government Effectiveness της Παγκόσμιας Τράπεζας για τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα έτη 2010 με 2015



Γράφημα 2.6 Τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα για τον δείκτη *Government Effectiveness* και η εξέλιξη των τιμών τα τελευταία πέντε χρόνια

Όπως παρατηρούμε στον παραπάνω πίνακα, το κύριο πρόβλημα της Ελλάδας φαίνεται να είναι η αποτελεσματικότητα του δημοσίου τομέα και όχι το μέγεθος του σε σχέση με το ΑΕΠ. Η Ελλάδα και η Ιταλία έχουν τις χαμηλότερες τιμές στο συγκεκριμένο δείκτη, με την Φινλανδία και τη Δανία να είναι στον αντίποδα.

Παρατηρούμε όμως ότι η Ελλάδα από το 2012 και μετά φαίνεται να έχει αυξήσει τα ποσοστά αποτελεσματικότητας του δημοσίου τομέα, όχι όμως σε ικανοποιητικά επίπεδα. Θεωρούμε δηλαδή, ότι η Ελλάδα έχει σχετικά υψηλές τιμές δημοσίων δαπανών σε σχέση με το ΑΕΠ και ταυτόχρονα πολύ κακή ποιότητα δημοσίων υπηρεσιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

3.1 Οι νέες τεχνολογίες στην εκπαίδευση

Όπως και σε όλες τις κοινωνικές δραστηριότητες, τα τελευταία χρόνια έχουν εισέλθει οι νέες τεχνολογίες και στην εκπαίδευση. Οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν ταυτιστεί με αυτό που ονομάζουμε εκσυγχρονισμό και ανάπτυξη. Στο ζήτημα όμως της εκπαίδευσης υπάρχουν πολλές διαφωνίες σε σχέση με την επίδραση της τεχνολογίας των πληροφοριών και επικοινωνιών. Η αλλαγές αυτές έχουν επηρεάσει και τους μαθητές αλλά και τους διδάσκοντες.

Για αρχή, οι νέες τεχνολογίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλείο μάθησης άλλων επιστημών και τομέων όπως η φυσική και η γλώσσα, ή να διδαχθούν ως αυτόνομο επιστημονικό πεδίο όπως η Πληροφορική. Από τα πρώτα χρόνια στο δημοτικό θεωρείται πλέον δεδομένο ότι τα παιδιά θα πρέπει να γνωρίζουν χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Ταυτόχρονα για τα άλλα γνωστικά αντικείμενα γίνεται προσπάθεια να ενταχθούν νέοι τρόποι διδασκαλίας που να εμπεριέχουν νέες τεχνολογίες. Αυτή η διαδικασία ωστόσο απαιτεί και καλή γνώση από τη μεριά των διδασκόντων, έτσι και γίνονται συνεχώς νέα σεμινάρια εκπαίδευσης.

Γενικά μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η εισαγωγή της πληροφορικής στην εκπαίδευση γίνεται με τρεις διακριτούς τρόπους:

1. Η πληροφορική ως γνωστικό αντικείμενο (μάθημα), που έχει ενταχθεί εδώ και αρκετό καιρό στο πρόγραμμα σπουδών
2. Η πληροφορική ως εργαλείο εκμάθησης άλλων γνωστικών αντικειμένων, όπως π.χ. γεωγραφία και εκμάθηση διαδραστικών χαρτών
3. Η πληροφορική ως ένα στοιχείο της σύγχρονης κουλτούρας και τρόπου ζωής

Οι νέες τεχνολογίες πληροφορικής ως γνωστικό αντικείμενο

Υπάρχει μεγάλη ιστορία, άνω των σαράντα ετών, στη διδασκαλία της πληροφορικής και της τεχνολογίας επικοινωνιών. Μέσω αυτής της διαδικασίας επιχειρείται η εκπαίδευση των μαθητών πάνω στη χρήση υπολογιστών, εφαρμογών και προγραμματισμού. Οι κύριοι λόγοι που θεωρούμε αναγκαία τη διαδικασία αυτή είναι:

Το σύγχρονο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον καθιστά απαραίτητη τη γνώση χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Η χρήση υπολογιστών ως βοηθητικό εργαλείο χρησιμοποιείται εργασιακά σχεδόν σε όλα τα γνωστικά αντικείμενα και θεωρείται απαραίτητη πλέον δεξιότητα.

Αφού το μάθημα της πληροφορικής ως γνωστικό αντικείμενο έχει καθιερωθεί σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, τίθενται κάποια βασικά ερωτήματα για την διαδικασία διδασκαλίας. Από τη στιγμή που ένα νέο μάθημα καθιερώνεται στο αναλυτικό πρόγραμμα, είναι εύλογο να τεθούν και τα συνακόλουθα ερωτήματα που αφορούν το περιεχόμενό του, τους στόχους του, τα ερωτήματα που θέτει η διδασκαλία του, και συνεπώς την ύπαρξη μιας διδακτικής προσέγγισης. Πρέπει λοιπόν να καθοριστούν τα παρακάτω:

Ποιες είναι οι απαραίτητες γνώσεις που πρέπει να λάβουν οι εκπαιδευόμενοι ανά εκπαιδευτική βαθμίδα

Πως θα επιτευχθεί ο στόχος εκπαίδευσης

Ζητήματα εξοπλισμού και τεχνικών υποδομών

Η εκπαίδευσή των διδασκόντων

Πρέπει να καθοριστούν διδακτικές μέθοδοι

Πρέπει ωστόσο να γίνει διαχωρισμός μεταξύ της επιστήμης της πληροφορικής και της διδακτικής της πληροφορικής. Στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση γίνεται όνο μικρή αναφορά στην επιστήμη, αλλά περισσότερο σε πρακτικές απλές εφαρμογές των ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Πληροφορική και παιδαγωγική

Η επιστήμη της πληροφορικής είναι ο κλάδος με τη μεγαλύτερη ανάπτυξη αυτή τη στιγμή, και ως εκ τούτου και η διδακτική της πληροφορικής θα πρέπει να εξελίσσεται αντίστοιχα. Οι συνεχείς μεταβολές στο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον απαιτούν συνεχείς αλλαγές και στην τεχνολογία που θα πρέπει να αποτυπώνονται και στην εκμάθησή της.

Θα πρέπει συνεπώς να υπάρξει και σύγκλιση των συνεχών νέων εφαρμογών της πληροφορικής με τις βασικές αρχές της παιδαγωγικής επιστήμης. Η διδακτική με τη σειρά της καθορίζεται από κάποιες βασικές παιδαγωγικές αρχές, και προσδιορίζεται από τα παρακάτω:

1. Το περιβάλλον στο οποίο λαμβάνει χώρα η δραστηριότητα της παιδαγωγικής, στην περίπτωση μας εργαστήριο πληροφορικής
2. Τις διδακτικές μεθόδους που εφαρμόζονται
3. Τους συμμετέχοντες στην δραστηριότητα
4. Τα διδακτικά μέσα που θα χρησιμοποιηθούν, στην περίπτωση μας ηλεκτρονικός υπολογιστής

Οι νέες τεχνολογίες ως μέσο εκμάθησης άλλων τομέων

Οι περισσότεροι επιστημονικοί τομείς πλέον χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες. Στην διδακτική οι νέες τεχνολογίες μπορούν να αποτελέσουν ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο εκμάθησης. Υπάρχουν κάποιες βασικές προσεγγίσεις ένταξης των τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία:

Η ολοκληρωμένη προσέγγιση, που ορίζει την ένταξη των τεχνολογιών σε όλες τις εκπαιδευτικές διαδικασίες, η οποία ονομάζεται επίσης και ολιστική προσέγγιση.

Σύμφωνα με άλλες προσεγγίσεις η πληροφορική δεν θα πρέπει να αποτελεί ξεχωριστό αντικείμενο διδασκαλίας αλλά μέρος της διδασκαλίας των άλλων γνωστικών αντικειμένων.

Η δεύτερη προσέγγιση ορίζει ότι τα θέματα που αφορούν στους υπολογιστές και στις νέες τεχνολογίες γενικότερα, διδάσκονται μέσα από όλα τα γνωστικά αντικείμενα του σχολείου και δεν συνιστούν ιδιαίτερο γνωστικό αντικείμενο.

Αυτοί που υποστηρίζουν τη συγκεκριμένη θεωρία πιστεύουν ότι γίνεται καλύτερη εκμάθηση της πληροφορικής και των άλλων αντικειμένων με την χρήση της ως εργαλείο. Η ένταξή της σε ένα ιδιαίτερο αντικείμενο, μπορεί να βοηθήσει λιγότερο την ουσιαστική και από κοινού δημιουργική συμμετοχή εκπαιδευτικών και μαθητών στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Οι Νέες Τεχνολογίες ως στοιχείο γενικής κουλτούρας

Σήμερα δεν χρησιμοποιείται καμία από τις παραπάνω προσεγγίσεις στο απόλυτο, αλλά χρησιμοποιούνται συνδυαστικά. Σε μεγάλο βαθμό η πληροφορική χρησιμοποιείται ως εργαλείο εκμάθησης των άλλων τομέων ενώ ταυτόχρονα αποτελεί ξεχωριστό γνωστικό αντικείμενο. Μπορούμε να αποδώσουμε την διδακτική προσέγγιση αυτή και με τον όρο εφικτή ή μικτή προσέγγιση. Στα πλαίσια αυτής της προσέγγισης η έμφαση δίνεται στις γνωστικές και τις κοινωνικές διαστάσεις της χρήσης της πληροφορικής στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Η πληροφορική επίσης και τα μέσα που προσφέρει μπορούν να χρησιμοποιηθούν και ως πηγή ατελείωτης γνώσης και πληροφοριών και όχι μόνο ως εργαλείο πολυμέσων και επεξεργασίας. Με μια σύγχρονη οπτική, η γνώση χρήσης υπολογιστών είναι στοιχείο του σύγχρονου αλφαριθμητισμού, καθώς το άτομο καλείται να μάθει περισσότερους μηχανισμούς παρά πληροφορίες που είναι ούτως ή άλλως διαθέσιμες διαδικτυακά.

Η κατάλληλη μάλιστα και εμπνευσμένη παιδαγωγική χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών είναι από μόνη της μια εν δυνάμει νέα παιδαγωγική μεθοδολογία, που μετασχηματίζει τις παραδοσιακές δομές επικοινωνίας και ευνοεί την εφαρμογή πολλών νέων παιδαγωγικών αρχών, που ήταν δύσκολο μέχρι τώρα να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της παραδοσιακής τάξης.

Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της χρήσης νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση

Υπάρχουν διάφορες απόψεις για την χρήση των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση, και ποικίλλουν ως προς τη θετική και αρνητική αντιμετώπιση. Μπορούμε γενικά να κατατάξουμε τους κύριους υποστηρικτές κάποιας άποψης στους παρακάτω:

Αυτοί που θεωρούν ότι πρέπει να εισαχθεί η πληροφορική στην εκπαίδευση με κάθε δυνατή μορφή, και δεν πιστεύουν ότι μπορεί να προκύψουν αρνητικά από τη χρήση τους

Αυτοί που θεωρούν ότι υπάρχουν κυρίως μειονεκτήματα από τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών στη εκπαίδευση, και τονίζουν τις αρνητικές πτυχές του ζητήματος

Αυτοί που εξετάζουν και τα θετικά και τα αρνητικά της εισαγωγής της πληροφορικής στην εκπαίδευση, αλλά, με συνεχή αξιολόγηση των αλλαγών και των επιπτώσεων. Ο δάσκαλος κατά αυτή την άποψη λειτουργεί ως διαμεσολαβητής μεταξύ των ατόμων και των νέων τεχνολογιών.

Πλέον είναι δεδομένο ότι οι νέες τεχνολογίες αποτελούν απαραίτητο εργαλείο για την εκμάθηση του μεγαλύτερου μέρους των γνωστικών αντικειμένων, ενισχύοντας κίόλας τα ήδη υπάρχοντα οπτικά και ακουστικά μέσα.

Για παράδειγμα, ακόμα και ο τρόπος αποθήκευσης της πληροφορίας είναι εντελώς διαφορετικός με τα σύγχρονα μέσα. Παραδοσιακά χρησιμοποιούσαμε μόνο τα βιβλία, συνεπώς το διάβασμα για αποθήκευση και επεξεργασία της πληροφορίας. Πλέον μπορούμε να έχουμε καλύτερα αποτελέσματα με ακουστικά μέσα ή με χρήση βίντεο. Έρευνες έχουν δείξει ότι ο βαθμός αποθήκευσης της πληροφορίας είναι πολύ μεγαλύτερος αν τον αντιλαμβανόμαστε από περισσότερες αισθήσεις.

Με τη χρήση τους οι μαθητές κερδίζουν σε ότι αφορά τη μάθηση, κατακτούν τη γνώση σε λιγότερο χρόνο, αρέσκονται να πηγαίνουν σχολείο, αναπτύσσουν θετική στάση σε ότι αφορά την εργασία τους.

Πιο συγκεκριμένα, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τα παρακάτω βασικά πλεονεκτήματα :

Έχει παρατηρηθεί ότι οι μαθητές έχουν καλύτερη απόκριση στη γνώση όταν γίνεται μέσω νέων τεχνολογιών.

Μέσω των υπολογιστών μπορούν και μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες να έχουν καλύτερη πρόσβαση στη γνώση από τις παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας

Ο υπολογιστής δεν κάνει χαρακτηρισμούς και είναι ίσος ως προς όλους όσον αφορά τον τρόπο διδασκαλίας, γεγονός που μπορεί να μην συμβαίνει με τον δάσκαλο

Η χρήση υπολογιστών δίνει νέες δυνατότητες αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευτικών, τάξεις με άλλες τάξεις και μεταξύ μαθητών από διαφορετικές περιοχές

Η εισαγωγή της τεχνολογίας στο μαθησιακό περιβάλλον καθιστά τη μάθηση περισσότερο μαθητοκεντρική, ανακαλυπτική και ενεργητική.

Με την ορθή χρήση των νέων τεχνολογιών προωθείται η συνεργασία μεταξύ των μαθητών και η ανάπτυξη κουλτούρας πρωτοβουλίας. Επιπλέον ο μαθητής συμμετέχει περισσότερο στην διαδικασία εκπαίδευσής του

Υπάρχουν ειδικά λογισμικά που επιτρέπουν εξειδικευμένη και εξατομικευμένη μάθηση, όπως και εξειδικευμένη και εξατομικευμένη διαδικασία αξιολόγησης

Ο υψηλός βαθμός αλληλεπίδρασης που επιτρέπει η νέα τεχνολογία αυξάνει την απόλαυση του μαθήματος από το μαθητή, εντείνει τα μαθησιακά κίνητρα και ενισχύει τις θετικές στάσεις προς την απόκτηση γνώσης. Τα υψηλά κίνητρα είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την αυξημένη συγκέντρωση και τη διατήρηση της προσοχής, άρα και της μάθησης.

Η χρήση αυτής της επικοινωνιακής τεχνολογίας μπορεί να ωθήσει τους εκπαιδευτικούς να δουν με νέο βλέμμα τους τρόπους διδασκαλίας που εφαρμόζουν και τους τρόπους με τους οποίους οι μαθητές μαθαίνουν, ενώ αυξάνει και τη διάθεση όλων των εμπλεκόμενων μερών για εφαρμογή καινοτομιών .

Παρέχεται η δυνατότητα συνεχούς επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, καθώς και της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσής τους μέσω των νέων τεχνολογιών και των τηλεπικοινωνιών.

Τέλος, η σύνδεση του υπολογιστή με το διαδίκτυο επιτρέπει την επικοινωνία και τη διάδοση πληροφοριών και γνώσεων.

Από την άλλη πλευρά, όπως ήδη αναφέραμε, υπάρχουν και αυτοί που είναι αντίθετοι με την εισαγωγή των υπολογιστών στην εκπαίδευση προβάλλοντας τα ακόλουθα επιχειρήματα:

Οι υπολογιστές βασίζονται στην προγραμματισμένη διδασκαλία και ίσως αποτελέσουν την αρχή ενός υψηλού βαθμού ομοιομορφίας στη διδασκαλία και την αξιολόγηση. Η ομοιομορφία αυτή συνήθως είναι σε βάρος της σύνθετης γνώσης και της δημιουργικής μάθησης.

Η κατασκευή εκπαιδευτικού λογισμικού από άτομα με μονόπλευρες απόψεις σχετικά με τη μάθηση έχει ως αποτέλεσμα να μην καθορίζονται τα όρια των δεξιοτήτων που καλλιεργούν στο μαθητή, με συνέπεια να μην έχουμε επίγνωση των παιδαγωγικών αποτελεσμάτων. Από τη φύση του, το εκπαιδευτικό λογισμικό είναι αυθαίρετο και ανεξιχνίαστο, επειδή αντιπροσωπεύει την εσωτερική δομή και πολυπλοκότητα της σκέψης του προγραμματιστή.

Η κοινωνία δίνει έμφαση στα γρήγορα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται με τη χρήση του υπολογιστή και έτσι όλα γύρω μας πραγματοποιούνται κατά τρόπο, που το νευρικό μας σύστημα είναι δύσκολο να παρακολουθήσει.

Ο υπολογιστής, απορροφώντας την προσοχή των μαθητών και ένα μεγάλο μέρος της συναισθηματικής τους ενέργειας, μπορεί να συμβάλλει στην κοινωνική τους απομόνωση. Η μάθηση από κοινωνική διαδικασία γίνεται ατομική υπόθεση, ενώ είναι γνωστό ότι η ενσωμάτωση του παιδιού στο κοινωνικό περιβάλλον γίνεται σε μεγάλο βαθμό από τη σχολική κοινότητα.

Ο υπολογιστής αναπτύσσει μια αίσθηση εξάρτησης, η οποία μειώνει την εμπιστοσύνη του μαθητή στις δικές του δυνάμεις.

Υπάρχει κοινωνική και χωρική διαφοροποίηση στην πρόσβαση, κατανομή και χρήση των υπολογιστών. Για παράδειγμα, τα ιδιωτικά σχολεία έχουν πιο εύκολη πρόσβαση και συστηματική χρήση των υπολογιστών σε σχέση με τα δημόσια σχολεία, από τα οποία προηγούνται εκείνα των μεγάλων πόλεων. Η κοινωνία τείνει να εφευρίσκει τρόπους, ώστε τα οικονομικά, πολιτικά και πολιτιστικά προνόμια ορισμένων κοινωνικών ομάδων να υπερτερούν κατά τρόπο ώστε η πρόσβαση στην πληροφορία, τη γνώση και τα επιτεύγματα της νέας τεχνολογίας να είναι άνιση, ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις ή ομάδες.

Η συνεχής έκθεση στην ακτινοβολία των υπολογιστών και η ακινησία έχει επιπτώσεις στην υγεία των μαθητών, όπως η κόπωση, κούραση ματιών, πονοκεφάλους και πόνους στη μέση.

Ο υπολογιστής προκαλεί έντονες αντιδράσεις και προβληματισμούς γιατί οι ιδιότητες, που συναρπάζουν τους ενθουσιώδεις υποστηρικτές του, όπως η δυνατότητα να αποθηκεύει μεγάλο όγκο πληροφοριών, να επεξεργάζεται πολύπλοκα δεδομένα σε ελάχιστο χρόνο, να επιλύει προβλήματα, να αναπαριστά υποθετικούς κόσμους, να χρησιμοποιείται ως μέσο για να επικοινωνούν οι άνθρωποι μεταξύ τους, να «λειτουργεί» μέσα σε δύσκολες και επικίνδυνες συνθήκες κ.λ.π., φοβίζουν πολλούς ανθρώπους. Εκείνο που κυρίως φοβίζει, είναι το ότι η δύναμη αυτή μπορεί να αποτελέσει, συνειδητά ή ασυνείδητα, επικίνδυνο εργαλείο στα χέρια μιας ενδεχομένως επιζήμιας για το κοινωνικό σύνολο κατηγορίας ατόμων και το ότι οι λειτουργίες και τα αποτελέσματα μιας τόσο ικανής και «έξυπνης» μηχανής είναι δύσκολο να προβλεφθούν και να ελεγχθούν από το ευρύ κοινό.

Ανεξάρτητα πάντως όλων αυτών, είναι γεγονός αναμφισβήτητο ότι ο ηλεκτρονικός υπολογιστής έχει ήδη μπει στη ζωή μας με συνέπειες που είναι δύσκολο να αποτιμηθούν.

Ο ρόλος των εκπαιδευτικών

Όπως ήδη αναφέραμε υπάρχει ανάγκη εκσυγχρονισμού της εκπαίδευσης, όχι μόνο όσο έχει γίνει ήδη αλλά περισσότερο λόγω των συγκριτικών πλεονεκτημάτων που

έχει ως τρόπος διδασκαλίας σε σχέση με τις παραδοσιακές μορφές. Οι εκπαιδευτικοί σε αυτή τη μετάβαση θα πρέπει να παίζουν καθοριστικό ρόλο και να εναρμονίσουν τις συνεχείς αλλαγές με ένα νέο σύστημα εκπαίδευσης.

Θα πρέπει λοιπόν οι εκπαιδευτικοί να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις της νέας διδακτικής, και να μπορούν να εκμεταλλευτούν στο έπακρο τις νέες δυνατότητες. Αυτό προϋποθέτει ότι θα υπάρχει η αντίστοιχη κατάρτιση, και ειδικευμένοι εκπαιδευτικοί στα νέα μέσα. Αντίστοιχα φυσικά με τον τρόπο που αναλύσαμε τις πιθανές οδούς διδασκαλίας της πληροφορικής, δηλαδή ως ξεχωριστό γνωστικό αντικείμενο και ως εργαλείο μάθησης άλλων αντικειμένων, θα πρέπει να υπάρχουν και καθηγητές πληροφορικής αλλά και εκπαιδευτικοί άλλων αντικειμένων με γνώση πληροφορικής.

Το νέο περιβάλλον μάθησης θα πρέπει να υποστηρίζει την θέληση των μαθητών για γνώση, αλλά να μην λειτουργεί αποπροσανατολιστικά προς το ίδιο το γνωστικό αντικείμενο. Ο εκπαιδευτικός είναι όπως και πριν ο υπεύθυνος για τη διδασκαλία των παιδιών αλλά ταυτόχρονα δεν είναι η μόνη πηγή γνώσης.

Ο νέος ρόλος του καθηγητή ορίζει ότι θα πρέπει να αφήνει τα παιδιά να ψάχνουν και να αποκτούν μόνα τους τα πληροφορίες, μέσω των τεχνολογικών μέσων κυρίως, αλλά να τα καθοδηγεί σε αυτό το νέο τρόπο μάθησης. Ο καθηγητής θα πρέπει να προτείνει νέα μοντέλα σκέψης.

Ο ρόλος του καθηγητή λοιπόν αλλάζει από πάροχος της πληροφορίας σε καθοδηγητή και καθοριστικό παράγοντα δημιουργίας κριτικής σκέψης στους μαθητές. Υπάρχουν βέβαια και οι αντίστοιχες διδακτικές θεωρίες, τις οποίες θα πρέπει να διδάσκεται ο εκπαιδευτικός.

Ωστόσο αυτή η αλλαγή στην δημόσια εκπαίδευση έχει και αντίκτυπο στον αριθμό και στις προδιαγραφές πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων. Η παραδοσιακή τάξη βέβαια δεν αλλάζει δομή αλλά απαιτούνται επιπλέον γνώστες πληροφορικής, και οι ήδη υπάρχοντες καθηγητές και δάσκαλοι, πολλοί εκ των οποίων είναι αυξημένης ηλικίας όπως είδαμε, θα πρέπει να επανεκπαιδευτούν. Αλλάζουν επίσης και οι όροι πρόσληψης στο δημόσιο, όπου σε πολλές περιπτώσεις οι γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών θεωρείται απαραίτητη και σε άλλες ισχυρό προσόν όσον αφορά τα μόρια πρόσληψης.

3.2 Η Πληροφορική στο Δημόσιο Τομέα

Είναι αποδεκτό ότι όταν πλέον μιλάμε για εκσυγχρονισμό του δημοσίου τομέα μιλάμε σε μεγάλο βαθμό για την εισαγωγή της πληροφορικής και νέων τρόπων επικοινωνίας. Η εισαγωγή των παραπάνω αποτελεί εργαλείο ανάπτυξης και βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του δημοσίου τομέα. Όπως όμως και στην εκπαίδευση θα πρέπει να γίνει η κατάλληλη εκπαίδευση των ήδη υπάρχοντων υπαλλήλων ή προσλήψεις ειδικευμένων υπαλλήλων που να ασχολούνται με τη διαχείριση πληροφοριακών συστημάτων. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει διάφορες κινήσεις εκσυγχρονισμού του δημοσίου και πολλές επιπλέον προτάσεις. Ο συντονισμός των παραπάνω ενεργειών είναι απαραίτητος ώστε να μην υπάρχει απορρύθμιση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και μπορεί να γίνει μόνο με την εποπτεία ειδικών και την εκπαίδευση των υπαλλήλων στον τρόπο λειτουργίας των νέων συστημάτων.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφέρουμε ποιες αλλαγές έχουν γίνει στη δημόσια διοίκηση το ζήτημα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, και το επάγγελμα του πληροφορικού στο δημόσιο τομέα. Πριν από αυτό ωστόσο θα πρέπει να γίνει μια αναφορά στη διάρθρωση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα.

Διάρθρωση του δημοσίου τομέα

Η Δημόσια διοίκηση έχει τις εξής κατηγορίες οργανισμών σύμφωνα με το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης:

1. Ανεξάρτητες (Αυτοτελείς) Δημόσιες Υπηρεσίες της Πολιτειακής Ηγεσίας του Κράτους
2. Δημόσιες Αρχές της Νομοθετικής Λειτουργίας του Κράτους
3. Δημόσιες Αρχές της Δικαστικής Λειτουργίας του Κράτους
4. Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές (Α. .Α.)
5. Υπουργεία
6. Περιφέρειες

7. Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού
8. Επαρχεία
9. Συμπολιτείες Δήμων και Κοινοτήτων
10. Σύνδεσμοι Δήμων και Κοινοτήτων
11. Δημοτικά και Κοινοτικά Νομικά Πρόσωπα
12. Νομαρχιακά Νομικά Πρόσωπα

Παρακάτω θα συζητήσουμε ανά είδος οργανισμού δημόσιας διοίκησης πως έχει επιδράσει η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και πληροφορικής.

Οργάνωση υπηρεσιών

Κάθε υπηρεσία προσδιορίζεται από το αντίστοιχο προεδρικό διάταγμα που ορίζει τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις της. Η διάρθρωση της χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες:

- Διάρθρωση της δομής
- Οι αρμοδιότητες κάθε τμήματος ή υπαλλήλου
- Η κατανομή των θέσεων στους υπαλλήλους με βάση τα προσόντα και τα χρόνια υπηρεσίας τους

Τμήματα πληροφορικής ανά υπηρεσία

Πολλές υπηρεσίες έχουν τμήματα πληροφορικής που εσωτερικά ακολουθούν μια αντίστοιχη διάρθρωση με την παραπάνω που παρουσιάσαμε για τις υπόλοιπες υπηρεσίες. Δηλαδή, καθορίζονται οι αρμοδιότητες του τμήματος πληροφορικής, η κατανομή των εργασιών στους υπαλλήλους με βάση τα αντίστοιχα προσόντα οργανικές θέσεις, η διάρθρωση αυτών των θέσεων σε κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και το προσοντολόγιο για αυτές τις θέσεις.

Υπάρχουν βέβαια πολλές διαφορετικές δομές τμημάτων πληροφορικής ανάλογα την υπηρεσία. Σε πολλές περιπτώσεις υπάρχουν τμήματα πληροφορικής που ασχολούνται με περιορισμένο εύρος εργασιών όπως η μισθοδοσία και άλλες απλές σχετικά λειτουργίες. Αυτές οι απλές μονάδες δημιουργήθηκαν αρκετά χρόνια πριν και σε πολλές περιπτώσεις παραμένουν ίδιες. Σε άλλες υπηρεσίες τα τμήματα πληροφορικής ασχολούνται με πολύ πιο σύνθετα ζητήματα και έχουν αυξημένες αρμοδιότητες.

Τα πολλά διαφορετικά τμήματά και οργανώσεις του δημόσιου τομέα δημιούργησαν τη ανάγκη για εντελώς διαφορετικές χρήσεις των νέων τεχνολογιών ανά περίπτωση. Έτσι ο ρόλος του πληροφορικού ποικίλει από τμήμα σε τμήμα. Πολλές φορές υπάρχει μόνο ένας υπάλληλος και όχι αντίστοιχο τμήμα.

Ο κύριος λόγος που γίνεται αποτελεσματικότερη η δημόσια διοίκηση με τη χρήση νέων τεχνολογιών είναι ότι μπορούν πολλές εργασίες να εκτελεστούν από απόσταση. Παλαιότερα απαιτούνται η φυσική 'παρουσία σε κάποια υπηρεσία του ατόμου. Μελλοντικά το μεγαλύτερο μέρος των υπηρεσιών θεωρείται ότι θα μπορεί να λαμβάνεται μέσω ηλεκτρονικών μέσων. Σε αυτό προφανώς βοήθησε η εύκολη πλέον πρόσβαση στο διαδίκτυο αλλά και η χρήση ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Η χρήση πληροφοριακών συστημάτων στη δημόσια διοίκηση ωστόσο, σημαίνει ότι κάποιες από τις εργασίες που υπήρχαν δεν έχουν χρήση στο σήμερα, και κάποιες άλλες θα πρέπει να εκτελούνται από άτομα με ειδικά προσόντα που θα πρέπει να προσλαμβάνονται. Υπάρχουν όμως και σημαντικές αποκλίσεις εντός του ίδιου του δημόσιου τομέα. Άλλες υπηρεσίες έχουν εκσυγχρονιστεί εξαιρετικά και άλλες καθόλου. Ακόμη και οι δημόσιες υπηρεσίες που «ηγούνται» των εξελίξεων έχουν πολύ δρόμο μπροστά τους προκειμένου να φτάσουν στις αντίστοιχες υπηρεσίες των υπόλοιπων Ευρωπαϊκών χωρών.

3.3 Πληροφοριακά συστήματα στην Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα

Τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούνται από το δημόσιο τομέα, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους καλύπτουν βασικές λειτουργικές ανάγκες, χωρίς ωστόσο

να υπόκεινται σε κάποιας μορφής εξέλιξη ή εκμάθηση για τις μελλοντικές ανάγκες. Την κατηγορία αυτή την ονομάζουμε factory. Τα συστήματα αυτά καλύπτουν συγκεκριμένες ανάγκες κάποιου φορέα και δεν υπάρχει η δυνατότητα εξέλιξής τους. Πολλές φορές όμως είναι ειδικά φτιαγμένα για την κάλυψη της ανάγκης αυτής.

Υπάρχουν όμως και άλλες περιπτώσεις όπως πληροφοριακά συστήματα turnaround που συναντάμε στη Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και στη Γεν. Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων. Τα συστήματα αυτά είναι αρκετά πιο πολύπλοκα και έχουν σκοπό την κάλυψη των μελλοντικών αναγκών του φορέα, ταυτόχρονα με την κάλυψη των άμεσων αναγκών.

Υπάρχουν ακόμα πιο σύνθετα πληροφοριακά συστήματα που έχουν εφαρμοστεί στον ιδιωτικό τομέα που μπορούν να δώσουν συγκριτικό πλεονέκτημα στην επιχείρηση. Στο δημόσιο τομέα της Ελλάδας δεν έχουν παρατηρηθεί πολλές τέτοιες περιπτώσεις, τουλάχιστον σε σχέση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Τα συστήματα παρέχουν ένα πολύ υψηλό επίπεδο υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, το οποίο τα κάνει να ξεχωρίζουν για παράδειγμα από τις συνήθεις πρακτικές. Μια προσπάθεια ενός τέτοιου πληροφοριακού συστήματος έγινε για τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολίτων (ΚΕΠ), που όμως χρειάζεται βελτιώσεις.

Ένα Έργο που έχει δώσει ισχυρή ώθηση στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης είναι το έργο ΣΥΖΕΥΞΙΣ. Από το 2014 έχει ψηφιστεί η δεύτερη φάση του έργου με το όνομα ΣΥΖΕΥΞΙΣ II . Αφορά την ηλεκτρονική διασύνδεση των δημοσίων υπηρεσιών της χώρας σε κλειστό δημόσιο δίκτυο καθώς και την πρόσβασή τους στο διαδίκτυο με υψηλές ταχύτητες. Η πιλοτική του φάση ολοκληρώθηκε και το Σεπτέμβριο του 2005 άρχισε η επόμενη φάση υλοποίησης. Ένα βασικό του πλεονέκτημα είναι η μείωση των τηλεπικοινωνιακών εξόδων του δημοσίου τομέα, καθώς η τηλεπικοινωνιακή επικοινωνία μεταξύ των δημοσίων υπηρεσιών θα γίνεται μακροπρόθεσμα μέσω του δικτύου Σύζευξις. Είναι ένα έργο που μπορεί να δώσει πνοή στο Δημόσιο Τομέα, καθώς θα δώσει τη δυνατότητα για διασύνδεση Πληροφοριακών Συστημάτων και παροχή νέων σύνθετων υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης μέσα από τυποποιημένες διαδικασίες. Όμως υπάρχει

περίπτωση να μην αξιοποιηθεί στο έπακρο η δικτυακή υποδομή που θα έχει δημιουργηθεί λόγω αναμενόμενου υψηλού κόστους συντήρησης και διαχείρισης και εν τέλει οι υπηρεσίες που θα παρασχεθούν στους πολίτες, τις επιχειρήσεις ή τους ίδιους τους δημόσιους υπαλλήλους να είναι κατώτερες των προσδοκιών. Μέχρι τώρα δεν έχει παρατηρηθεί η αναμενόμενη επισκεψιμότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

4.1 Μεθοδολογία

Στο υποκεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστεί ο τρόπος με τον οποίο διεξήχθη η έρευνα μέσω ερωτηματολογίου.

Δειγματοληψία

Ο πληθυσμός που ερευνούμε με αυτό το ερωτηματολόγιο είναι οι δημόσιοι υπάλληλοι. Βέβαια, δεν υπήρχε μεγάλη ανταπόκριση και γι' αυτό το λόγο το δείγμα μας είναι αρκετά περιορισμένο. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν και σε δημόσιους υπαλλήλους δημόσιας διοίκησης (περιφέρεια , εφορία) αλλά και στην Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αρδευσης Ηρακλείου (Δ.Ε.Υ.Α.Η.) Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν στους χώρους εργασίας και συλλέχθηκαν μετά από τη συμπλήρωση τους. Οι ερωτήσεις καλύπτουν ένα αρκετά μεγάλο φάσμα θεμάτων, αλλά προσδιορίζουν και τα χαρακτηριστικά του δείγματος.

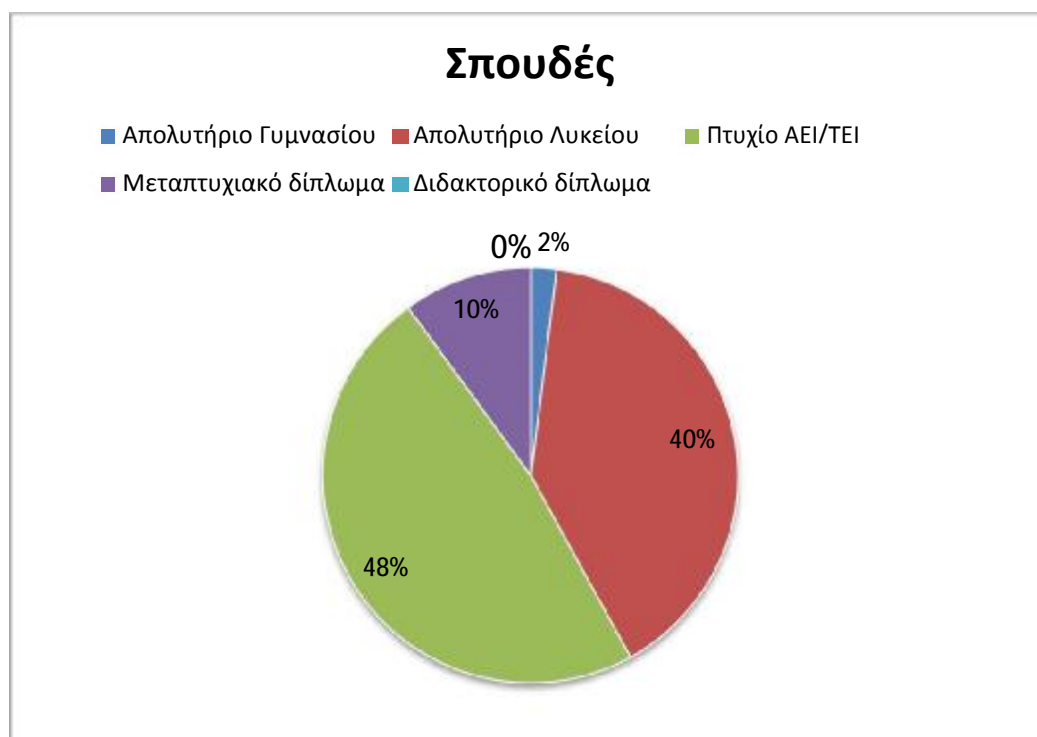
Ο στόχος της έρευνας είναι ο προσδιορισμός των απόψεων των δημοσίων υπαλλήλων για την εργασία στο Δημόσιο τομέα μετά τη εμφάνιση της οικονομικής κρίσης. Υπάρχουν βέβαια και άλλες ερωτήσεις για πιο ειδικά θέματα, όπως η εισαγωγή της τεχνολογίας. Η έρευνα αυτή μπορεί αν μας δώσει μια ποιοτική και ποσοτική θεώρηση των εργασιακών αλλαγών.

Από τα ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν απαντήθηκαν τα 100. Τα παραπάνω θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν στην τελική αξιολόγηση των απαντήσεων και αποτελεσμάτων της έρευνας. Τέλος, η ίδια η φύση του πληθυσμού που εξετάζουμε δεν μπορεί να είναι αντικειμενική στις ερωτήσεις, καθώς είναι μέρος του μηχανισμού που εξετάζουμε.

4.2 Αποτελέσματα έρευνας

1.Ερώτηση: Τι σπουδές έχετε ολοκληρώσει;

Απολυτήριο Γυμνασίου	2
Απολυτήριο Λυκείου	40
Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	48
Μεταπτυχιακό δίπλωμα	10
Διδακτορικό δίπλωμα	0



Σχήμα 4.1 Οι σπουδές του δείγματος

Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος έχει πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ σε ποσοστό 48%. Όπως θα δούμε και παρακάτω, επειδή το δείγμα μας αποτελείται από 100 άτομα στις περισσότερες ερωτήσεις τα αποτελέσματα ταυτίζονται με τα αντίστοιχα ποσοστά.

Αυτή η κατάσταση αλλάζει στις ερωτήσεις που δεν απάντησαν όλοι. Η δεύτερη ομάδα με τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι αυτή με απολυτήριο λυκείου, σε ποσοστό 40%. Το 10% κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα.

2.Ερώτηση: Σε ποιόν τομέα εργάζεστε;

Εκπαίδευση	16
Υγεία	15
Καθαριότητα	16
Ασφάλεια	17
Δημόσια διοίκηση	17
Άλλο	0
.Ε.Υ.Α.Η.	19

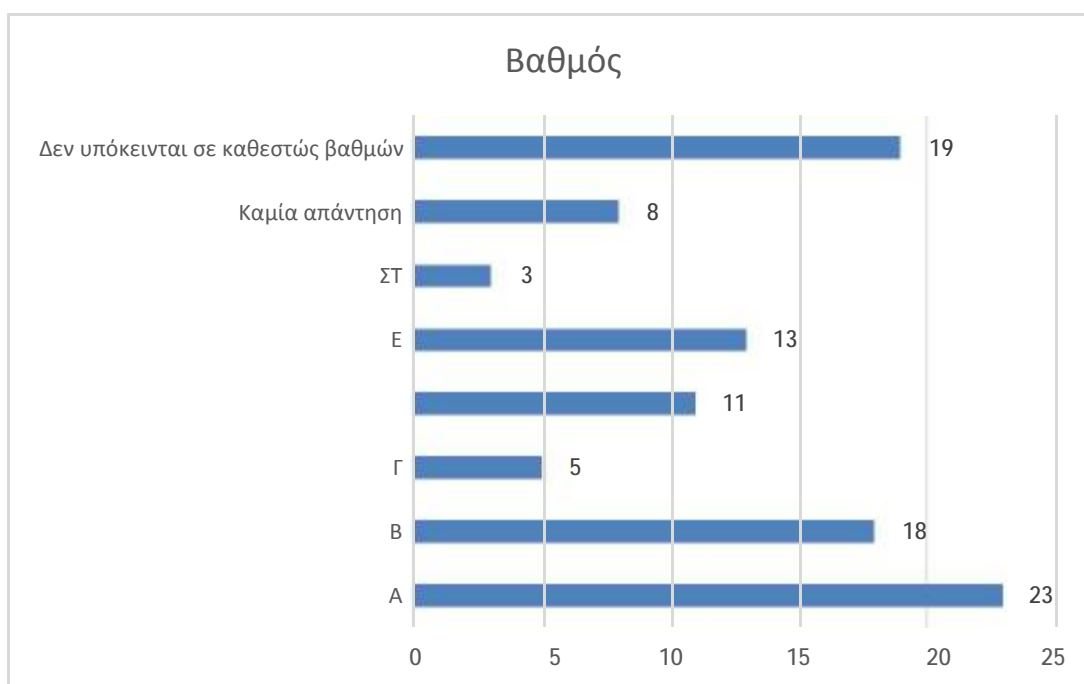


Σχήμα 4.2 Ο τομέας εργασίας των ερωτηθέντων

Το δείγμα είναι κατανομημένο σε πολλούς τομείς εργασίας του δημοσίου και σε κοντινά ποσοστά. Όλοι οι τομείς εργασίας κυμαίνονται σε ποσοστά από 15 έως 19%, καθώς έτσι επιλέχθηκαν. Η επιλογή Άλλο δεν είχε καμία επιλογή.

3.Ερώτηση: Τι βαθμό έχετε;

A	23
B	18
Γ	5
	11
E	13
ΣΤ	3
Καμία απάντηση	8
Δεν υπόκεινται σε καθεστώς βαθμών	19

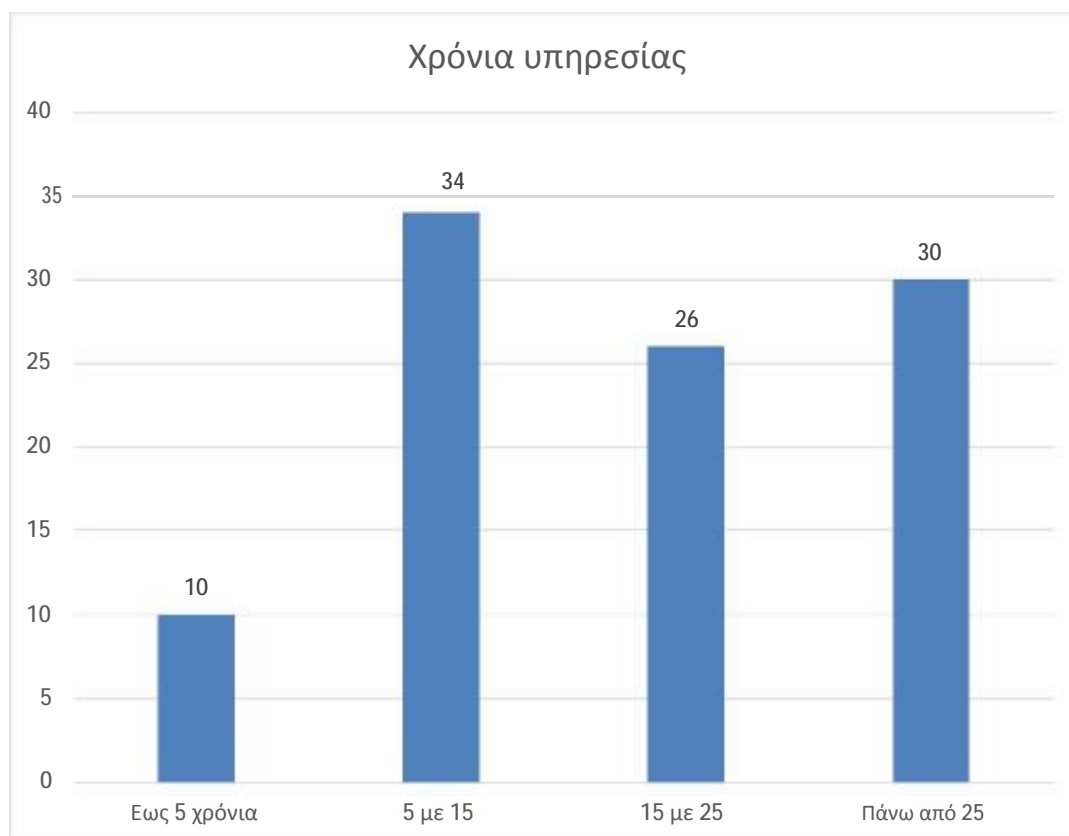


Σχήμα 4.3 Ο βαθμός των εργαζόμενων του δείγματος

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν βαθμό Α, σε ποσοστό 23%. Η απάντηση με τις δεύτερες περισσότερες επιλογές είναι ότι δεν υπάγονται σε καθεστώς βαθμών. Δεκαοκτώ άτομα απάντησαν ότι είχαν βαθμό Β, 13 και 11 άτομα είχαν βαθμό Ε και αντίστοιχα.

4.Ερώτηση: Πόσα χρόνια εργάζεστε στο δημόσιο;

Έως 5 χρόνια	10
5 με 15	34
15 με 25	26
Πάνω από 25	30

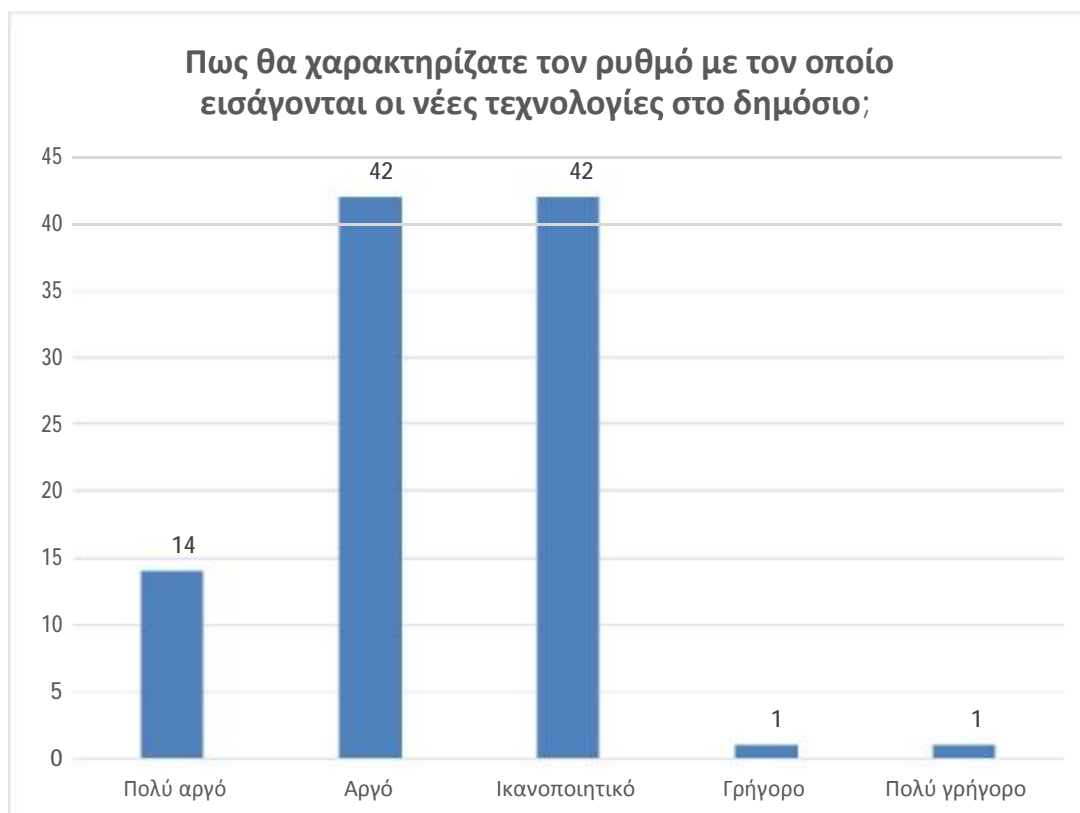


Σχήμα 4.4 Χρόνια υπηρεσίας στο Δημόσιο

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες εργάζονται από 5 έως 15 χρόνια στο δημόσιο σε ποσοστό 34%. Πάνω από 25 χρόνια στο δημόσιο εργάζονται σε ποσοστό 30%, σε ίσο ποσοστό. Το 26% απάντησε ότι εργάζεται 15 με 25 χρόνια και 10% κάτω από 5 χρόνια.

5.Ερώτηση: Πως θα χαρακτηρίζατε τον ρυθμό με τον οποίο εισάγονται οι νέες τεχνολογίες στο δημόσιο;

Πολύ αργό	14
Αργό	42
Ικανοποιητικό	42
Γρήγορο	1
Πολύ γρήγορο	1

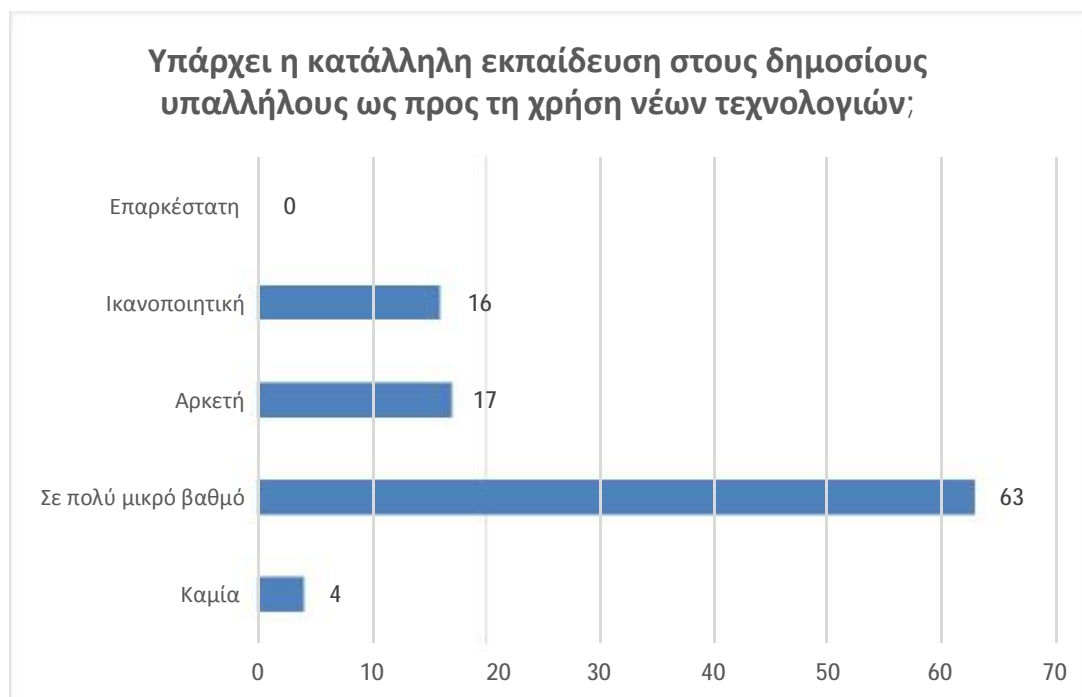


Σχήμα 4.5 Οι απαντήσεις στην ερώτηση 5

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι εισάγονται με αργό και ικανοποιητικό βαθμό οι νέες τεχνολογίες σε ποσοστά 42% για κάθε επιλογή. Πολύ αργά θεωρούν ότι εισάγονται το 14%, ενώ συνολικά γρήγορα και πολύ γρήγορα θεωρούν μόλις δύο άτομα.

6.Ερώτηση: Υπάρχει η κατάλληλη εκπαίδευση στους δημοσίους υπαλλήλους ως προς τη χρήση νέων τεχνολογιών;

Καμία	4
Σε πολύ μικρό βαθμό	63
Αρκετή	17
Ικανοποιητική	16
Επαρκέστατη	0



Σχήμα 4.6 Οι απαντήσεις στην ερώτηση 6

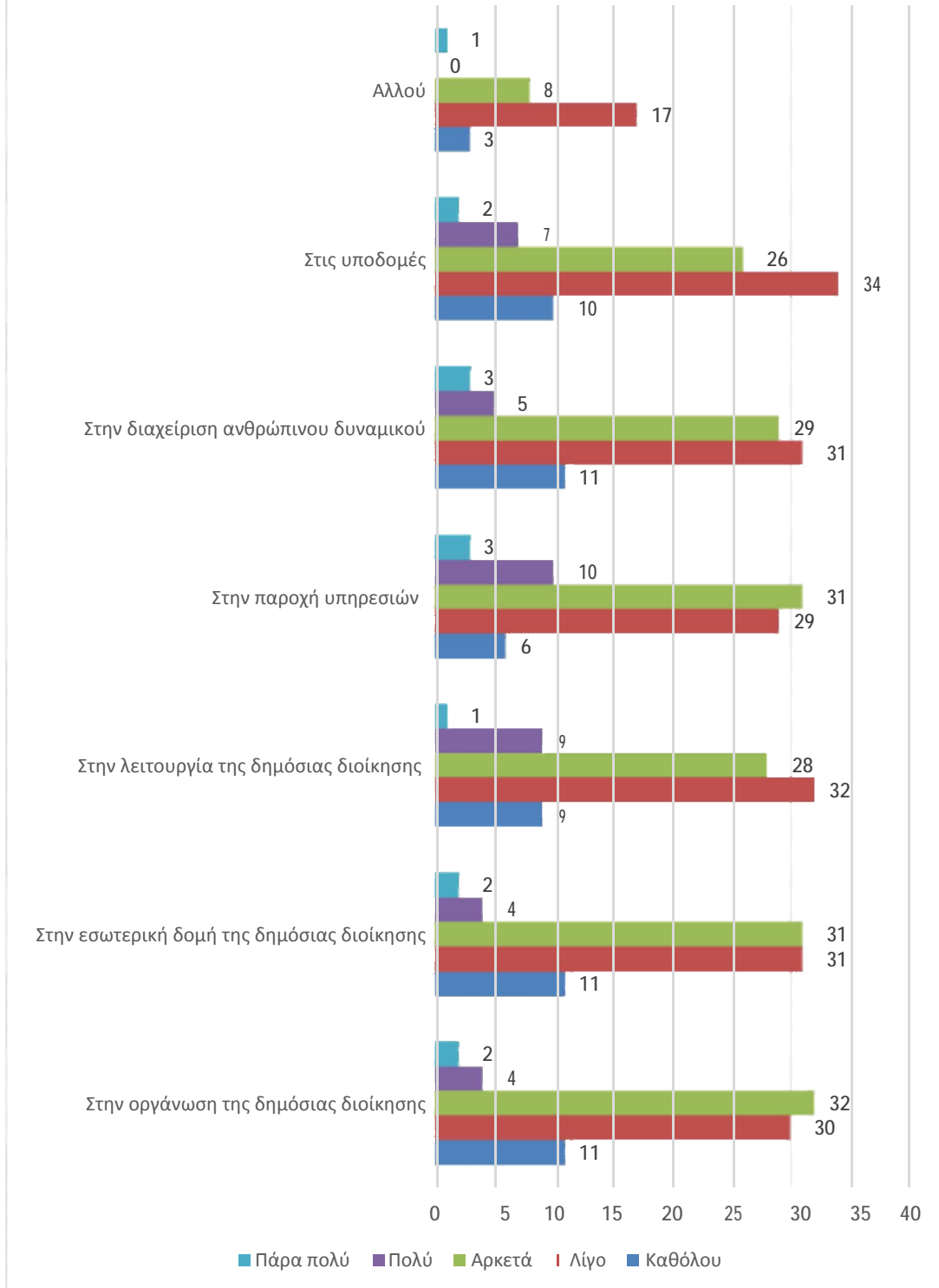
Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι σε πολύ μικρό βαθμό έτοιμοι να χειριστούν τις νέες τεχνολογίες στο επίπεδο της εκπαίδευσης (ποσοστό 63%).

7.Ερώτηση: Για κάθε έναν από τους πιο κάτω τομείς του δημοσίου χαρακτηρίστε σε κλίμακα από το 1 έως το 5 την είσοδο και εφαρμογή νέων τεχνολογιών.

	<i>Καθόλου</i>	<i>Λίγο</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα πολύ</i>
<i>Στην οργάνωση της δημόσιας διοίκησης</i>	11	30	32	4	2
<i>Στην εσωτερική δομή της δημόσιας διοίκησης</i>	11	31	31	4	2
<i>Στην λειτουργία της δημόσιας διοίκησης</i>	9	32	28	9	1
<i>Στην παροχή υπηρεσιών</i>	6	29	31	10	3
<i>Στην διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού</i>	11	31	29	5	3
<i>Στις υποδομές</i>	10	34	26	7	2
<i>Άλλού</i>	3	17	8	0	1

Αρχικά παρατηρούμε ότι η επιλογή Πάρα πολύ έχει μικρά ποσοστά σε όλους τους τομείς, και ότι η επιλογή Αρκετά είναι μάλλον η επικρατέστερη στους περισσότερους τομείς. Αναλυτικά τα στοιχεία φαίνονται στο Σχήμα 7 που παρατίθεται παρακάτω:

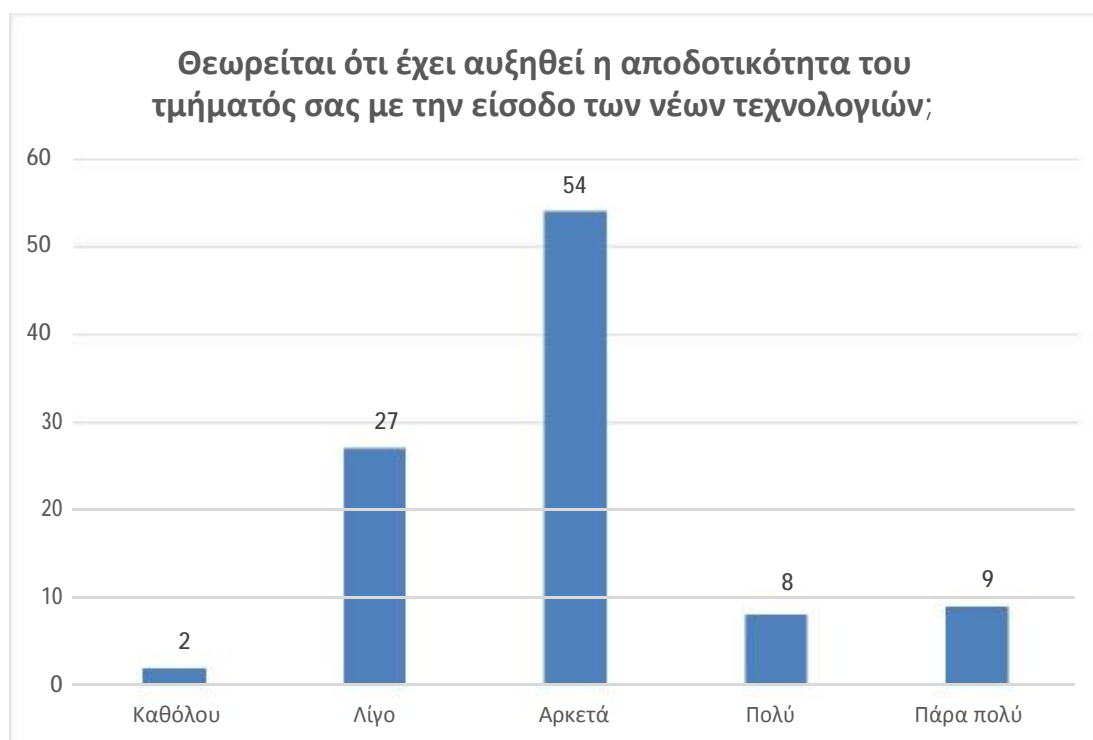
Για κάθε έναν από τους πιο κάτω τομείς του δημοσίου χαρακτηρίστε σε κλίμακα από το 1 έως το 5 την είσοδο και εφαρμογή νέων τεχνολογιών



Σχήμα 4.7 Ο βαθμός εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στους σημαντικούς τομείς του Δημοσίου

8.Ερώτηση: Θεωρείται ότι έχει αυξηθεί η αποδοτικότητα του τμήματός σας με την είσοδο των νέων τεχνολογιών;

Καθόλου	2
Λίγο	27
Αρκετά	54
Πολύ	8
Πάρα πολύ	9



Σχήμα 4.8 Οι απαντήσεις στην ερώτηση 8

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι έχει αυξηθεί η αποδοτικότητα του τμήματος τους αρκετά με την είσοδο νέων τεχνολογιών σε ποσοστό 54%. Λίγο θεωρούν ότι έχει αυξηθεί το 27%. Οι υπόλοιπες απαντήσεις λαμβάνουν πολύ μικρά ποσοστά.

9.Ερώτηση: Σε ποιόν τομέα του δημοσίου πιστεύετε ότι οι νέες τεχνολογίες μπορούν να αποδειχθούν χρησιμότερες;

Σε αυτή την ερώτηση δεν θα παρουσιαστεί γράφημα, αλλά θα γίνει αναλυτική περιγραφή των απαντήσεων. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες δεν απάντησαν καν στην ερώτηση σε ποσοστό 34%. Πολλοί σχετικά ερωτηθέντες απάντησαν ότι θα είναι χρήσιμες οι νέες τεχνολογίες στην παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες (16%) και σε όλους τους τομείς (16%). Σε μικρότερα ποσοστά δόθηκαν και οι παρακάτω απαντήσεις:

Διακίνηση εγγράφων

Δημόσια Διοίκηση

Διαχείριση ανθρώπινου

δυναμικού Ασφάλεια Υγείας

Υποδομές Εκπαίδευση

Πρόληψη και

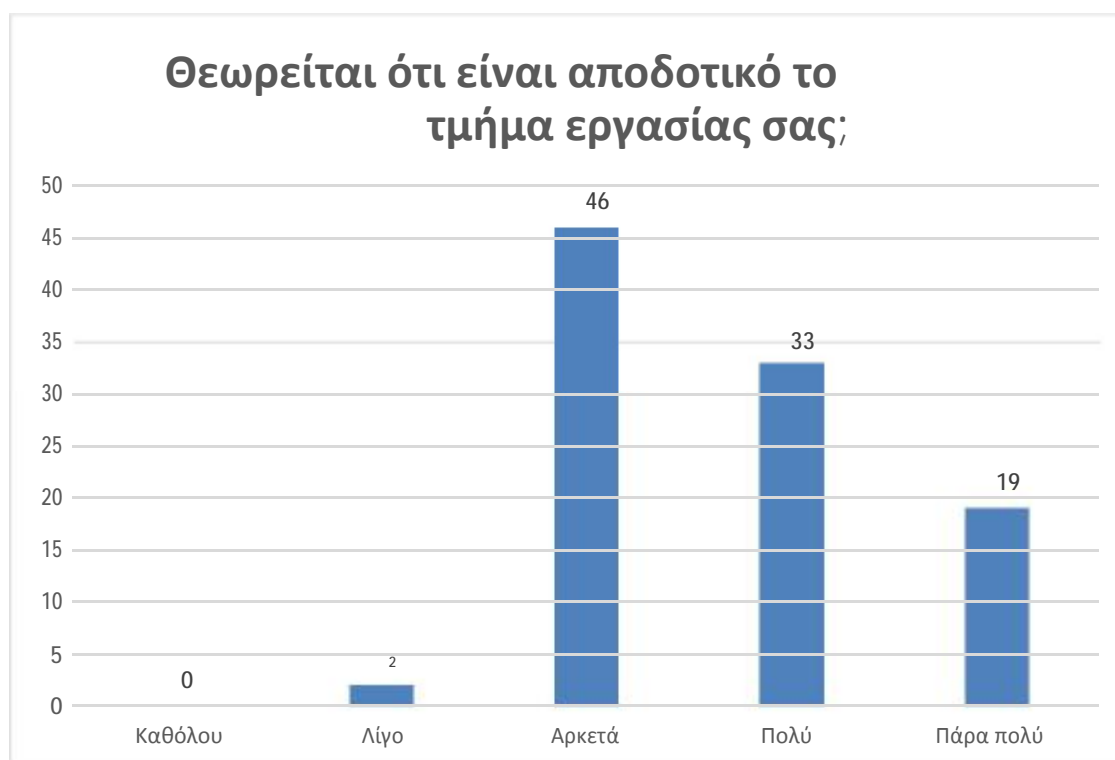
έρευνας Κατασκευών

ΟΤΑ Σύνδεση υπηρεσιών

μεταξύ τους Μισθοδοσία

10.Ερώτηση: Θεωρείται ότι είναι αποδοτικό το τμήμα εργασίας σας;

Καθόλου	0
Λίγο	2
Αρκετά	46
Πολύ	33
Πάρα πολύ	19

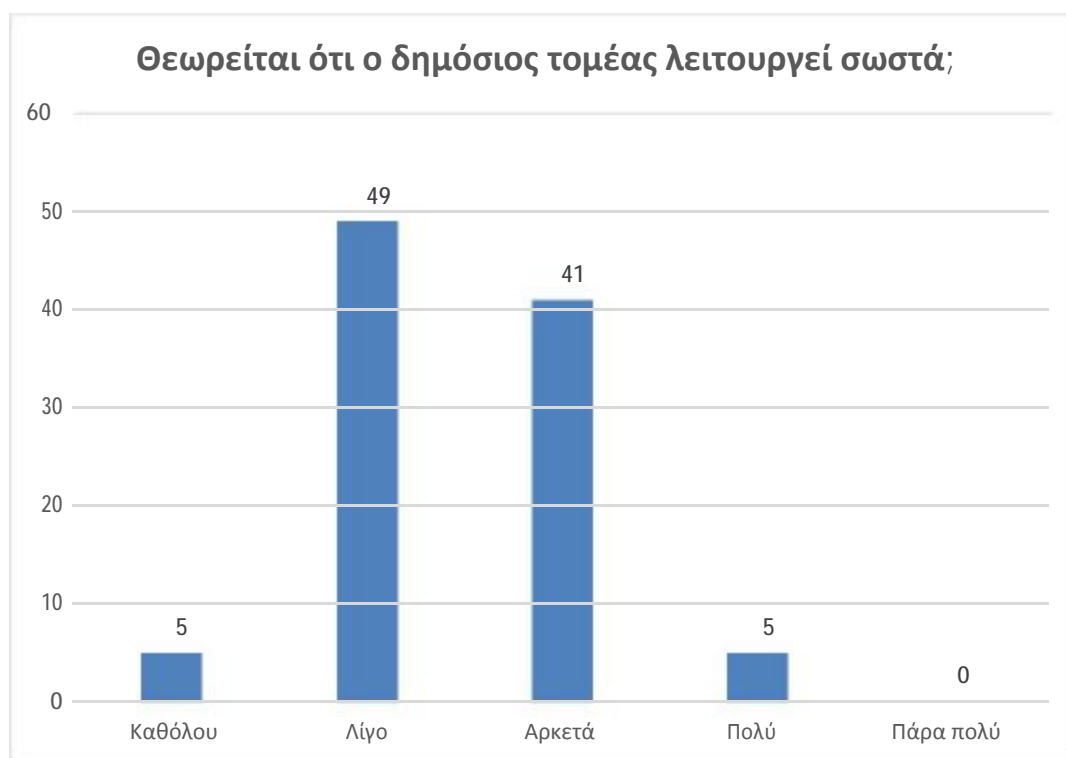


Σχήμα 4.9 Οι απαντήσεις του δείγματος στην ερώτηση αν θεωρούν αποδοτικό το τμήμα εργασίας τους

Οι απαντήσεις είναι προσανατολισμένες θετικά, καθώς το 46% θεωρεί αρκετά αποδοτικό το τμήμα εργασίας τους. Πολύ αποδοτικό το θεωρεί το 33% και Πάρα πολύ αποδοτικό το 19%.

11.Ερώτηση: Θεωρείται ότι ο δημόσιος τομέας λειτουργεί σωστά;

Καθόλου	5
Λίγο	49
Αρκετά	41
Πολύ	5
Πάρα πολύ	0

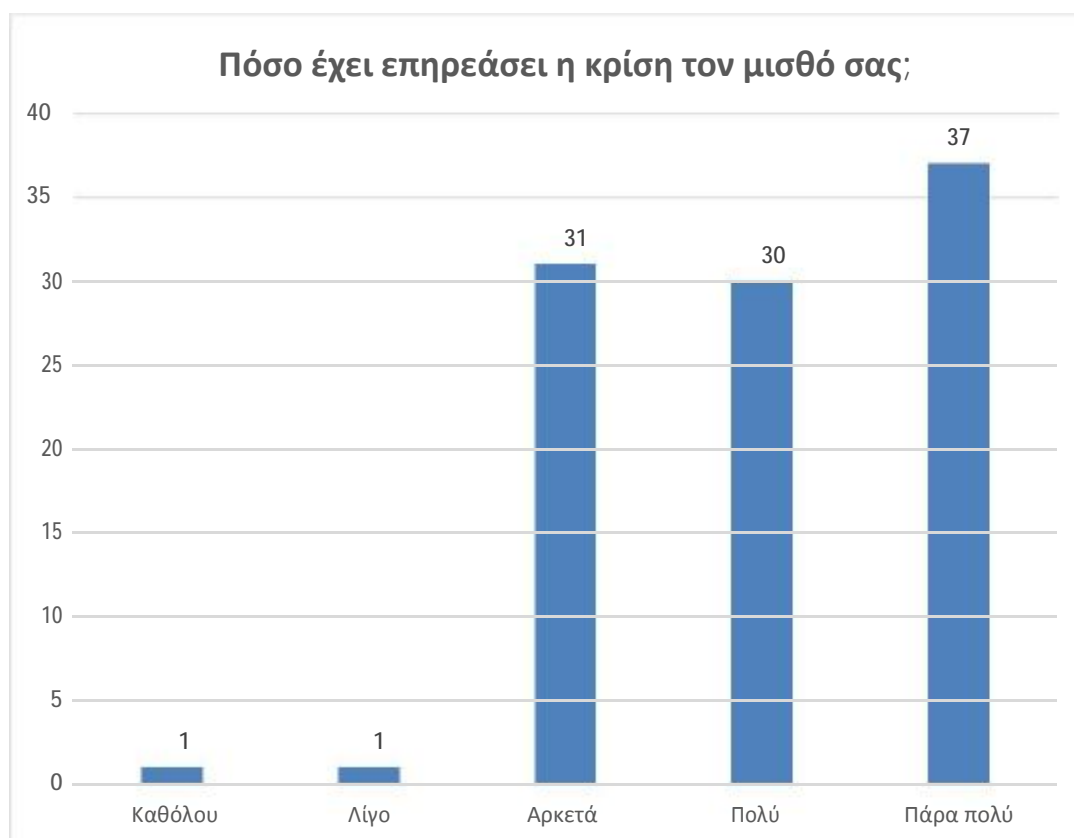


Σχήμα 4.10 Οι απαντήσεις της ερώτησης 11

Παρά τις θετικές απαντήσεις στην προηγούμενη ερώτηση, εδώ παρατηρούμε αντίθετα αποτελέσματα. Οι περισσότεροι θεωρούν Λίγο αποδοτικό το δημόσιο τομέα (49%), ενώ 41% τον θεωρούν αρκετά αποδοτικό. Κανένας δεν απάντησε Πάρα πολύ αποδοτικός.

12.Ερώτηση: Πόσο έχει επηρεάσει η κρίση τον μισθό σας;

Καθόλου	1
Λίγο	1
Αρκετά	31
Πολύ	30
Πάρα πολύ	37



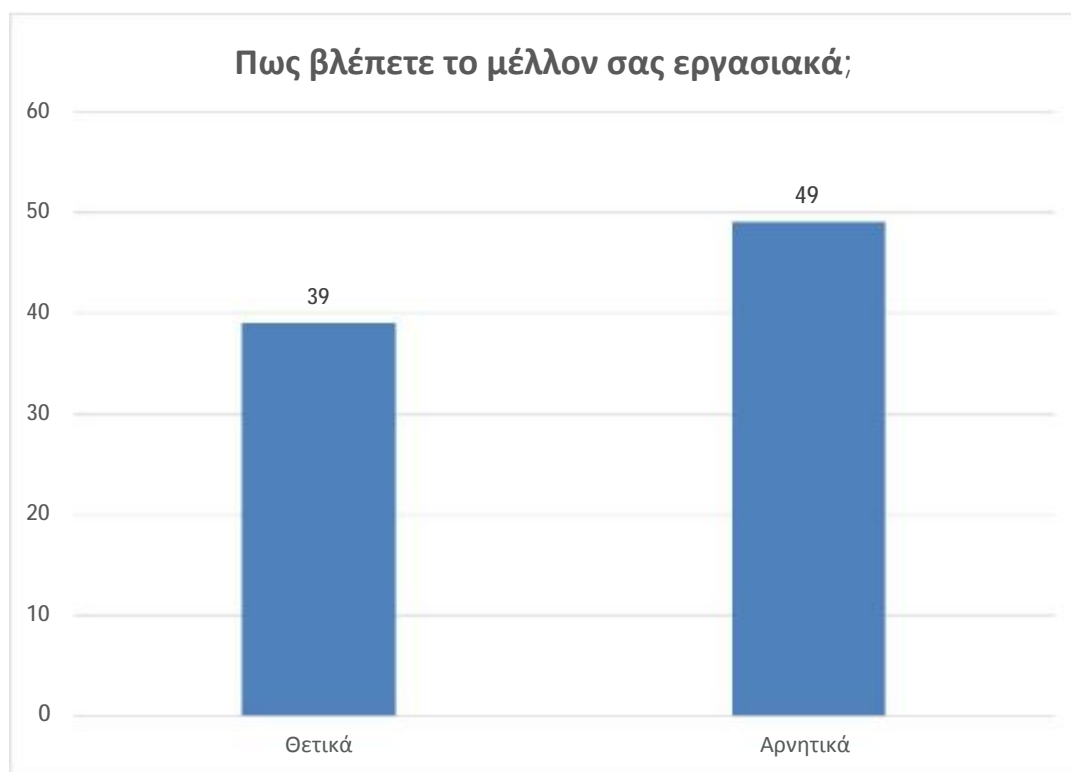
Σχήμα 4.11 Οι απαντήσεις του δείγματος στο κατά πόσο η κρίση επηρέασε το μισθό τους

Ο περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι ο μισθός τους έχει επηρεαστεί πάρα πολύ από την κρίση σε ποσοστό 37%, πολύ απάντησαν 30 άτομα με το αντίστοιχο

ποσοστό και αρκετά 31% των ερωτηθέντων. Λίγο και πολύ λίγο απάντησαν από μόλις ένα άτομο.

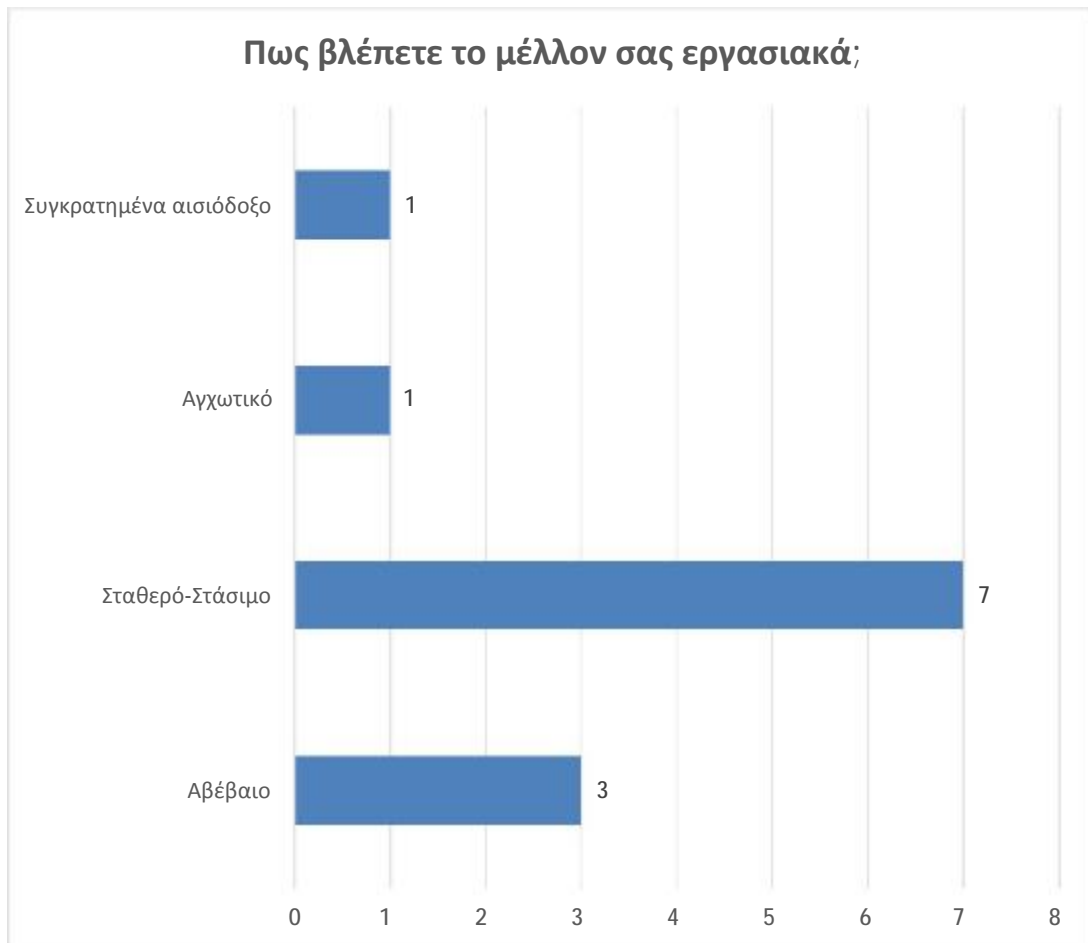
13.Ερώτηση: Πως βλέπετε το μέλλον σας εργασιακά;

Θετικά	39
Αρνητικά	49
Αβέβαιο	3
Σταθερό-Στάσιμο	7
Αγχωτικό	1
Συγκρατημένα αισιόδοξο	1



Σχήμα 4.12 Οι απαντήσεις του δείγματος στο αν βλέπουν θετικά το μέλλον τους στο δημόσιο εργασιακά

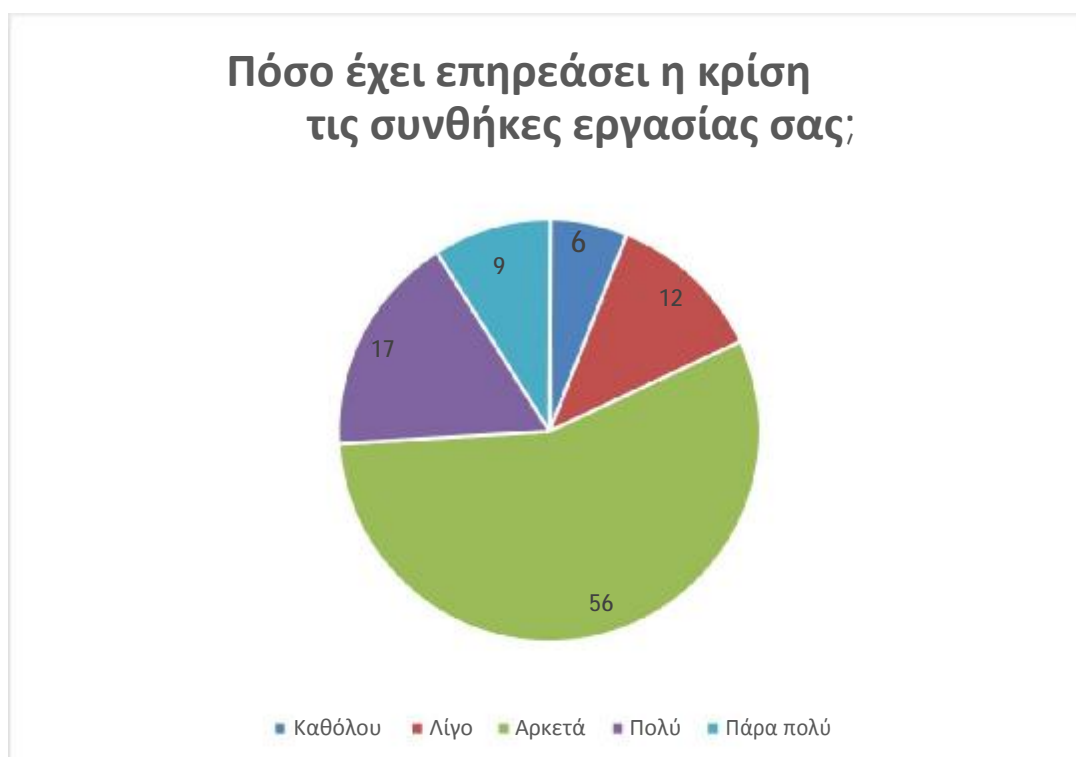
Οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν αρνητικά αλλά όχι με πολύ μεγάλη διαφορά από το θετικά, σε ποσοστά 39 και 49 τοις εκατό αντίστοιχα. Οι υπόλοιποι που επέλεξαν μια πιο συγκεκριμένη απάντηση απάντησαν σταθερό ή στάσιμο σε ποσοστό 7%.



Σχήμα 4.13 Οι απαντήσεις του δείγματος στην ερώτηση 13, στις επιλογές πέραν του θετικά και αρνητικά

14.Ερώτηση: Πόσο έχει επηρεάσει η κρίση τις συνθήκες εργασίας σας;

Καθόλου	6
Λίγο	12
Αρκετά	56
Πολύ	17
Πάρα πολύ	9

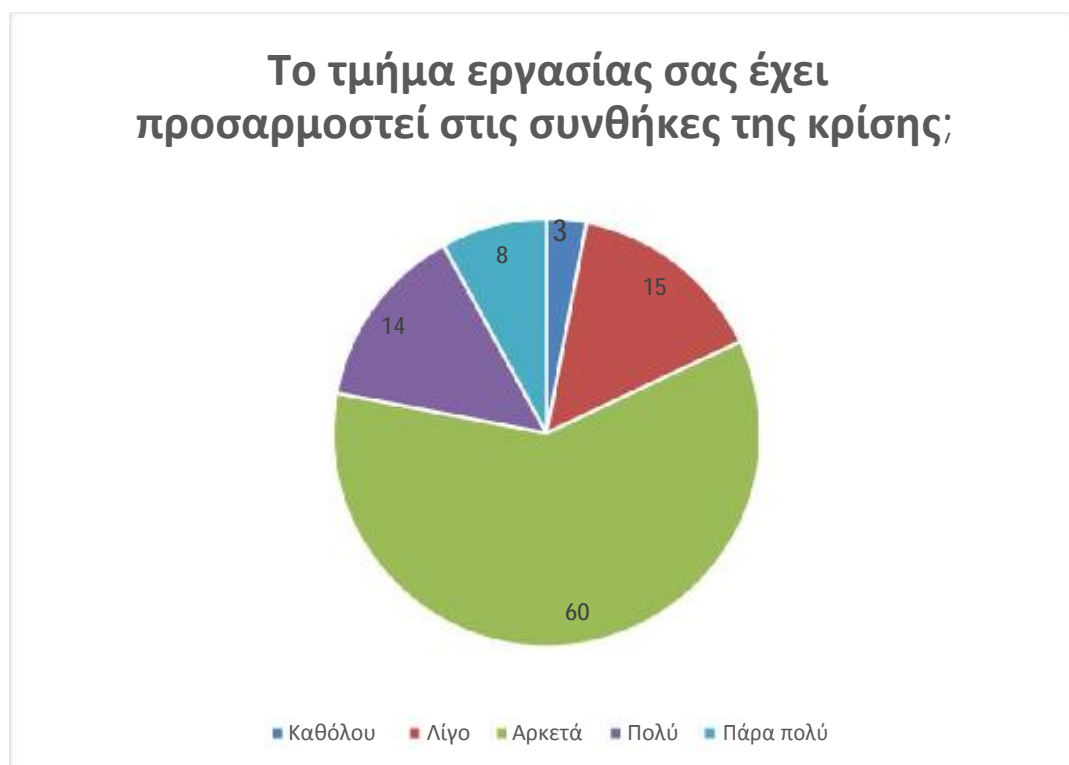


Σχήμα 4.14 Οι απαντήσεις της ερώτησης 14

Το μεγαλύτερο μέρος απάντησε ότι η κρίση έχει επηρεάσει αρκετά τις συνθήκες εργασίας τους στο δημόσιο, ενώ πολύ και λίγο απάντησαν το 17% και το 12% αντίστοιχα. Πάρα πολύ απάντησε το 9% και καθόλου μόλις το 6% των ερωτηθέντων.

15.Ερώτηση: Το τμήμα εργασίας σας έχει προσαρμοστεί στις συνθήκες της κρίσης;

Καθόλου	3
Λίγο	15
Αρκετά	60
Πολύ	14
Πάρα πολύ	8

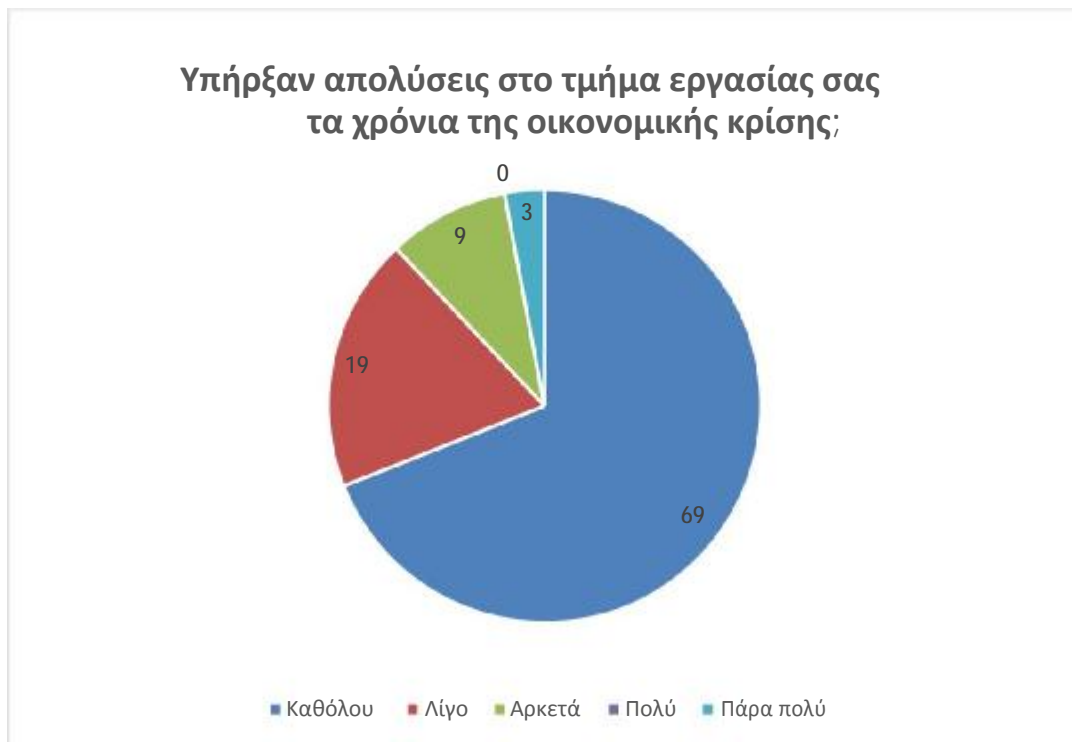


Σχήμα 4.15 Οι απαντήσεις της ερώτησης 15

Και σε αυτή την περίπτωση το δείγμα επέλεξε τη μετριοπαθή απάντηση αρκετά σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις υπόλοιπες επιλογές (60%). Η δεύτερη σε σειρά επιλογών απάντηση είναι λίγο σε ποσοστό 15%. Σε ποσοστό 14% απάντησε το δείγμα ότι έχει προσαρμοστεί το τμήμα του πολύ στις συνθήκες της κρίσης.

16.Ερώτηση: Υπήρξαν απολύσεις στο τμήμα εργασίας σας τα χρόνια της οικονομικής κρίσης;

Καθόλου	69
Λίγο	19
Αρκετά	9
Πολύ	0
Πάρα πολύ	3



Σχήμα 4.16 Απαντήσεις στην ερώτηση αν υπήρξαν απολύσεις κατά τα έτη της οικονομικής κρίσης

Το συντριπτικό ποσοστό απάντησε ότι δεν υπήρξαν απολύσεις στο τμήμα εργασίας τους κατά τα έτη της οικονομικής κρίσης (69%). Το 19% επέλεξε ότι υπήρξαν λίγες απολύσεις και το 9% απάντησε αρκετές.

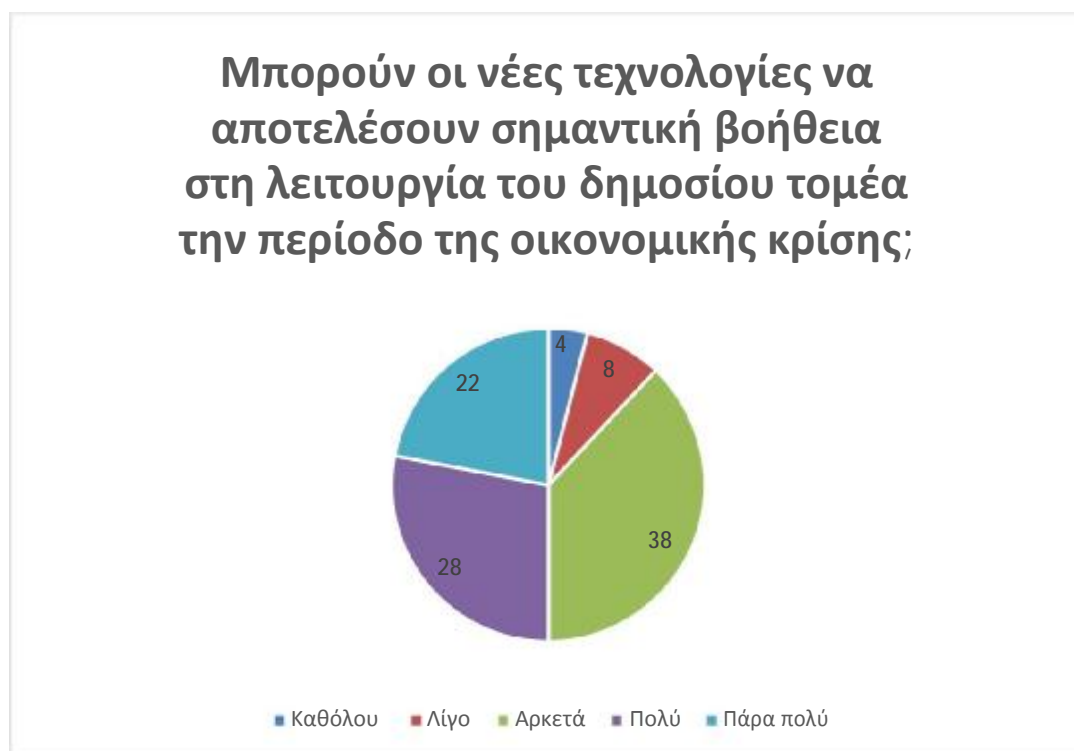
17.Ερώτηση: Ποιος τομέας του δημοσίου θεωρείτε ότι επηρεάστηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση;

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι οι τομείς του δημοσίου που επηρεάστηκαν περισσότερο είναι η παιδεία και η υγεία. Πολλοί ερωτηθέντες επίσης απάντησαν ότι επηρεάστηκαν όλοι οι τομείς. Δύο ερωτηθέντες επέλεξαν να απαντήσουν ότι επηρεάστηκε σημαντικότερα η δημόσια ασφάλεια, όπως επίσης δύο απάντησαν η άμυνα. Εκ των ερωτηθέντων 36 δεν απάντησαν καν στην ερώτηση και ένας απάντησε ότι δεν γνωρίζει. Παρακάτω παραθέτουμε τις απαντήσεις αυτούσιες στις οποίες εντύπωση προκαλεί ότι δύο ερωτηθέντες απάντησαν «ιδιωτικός τομέας»:

- Ιδιωτικός τομέας x 2
- Όλοι x 10
- Υγείας x 9
- Συντήρηση και αγορά νέου εξοπλισμού
- Υγεία , Παιδεία x 12
- Υγεία , ασφάλεια , παιδεία x 6
- Τοπική αυτοδιοίκηση
- Δημόσια έργα (επενδύσεις) x 2
- Έλεγχος Δημοσίου
- Συνταξιούχοι x 2
- Υλικοτεχνικά
- Υγεία , παιδεία , μέριμνα , μισθοδοσία
- Οικονομικός /Δημοσιονομικός : x 5
- Άμυνα x 2
- Υγεία , παιδεία , αυτοδιοίκηση
- Υγεία , καθαριότητα
- Εκπαίδευση x 5
- Υγεία , παιδεία , κοινωνική ασφάλιση

18.Ερώτηση: Μπορούν οι νέες τεχνολογίες να αποτελέσουν σημαντική βοήθεια στη λειτουργία του δημοσίου τομέα την περίοδο της οικονομικής κρίσης;

Καθόλου	4
Λίγο	8
Αρκετά	38
Πολύ	28
Πάρα πολύ	22

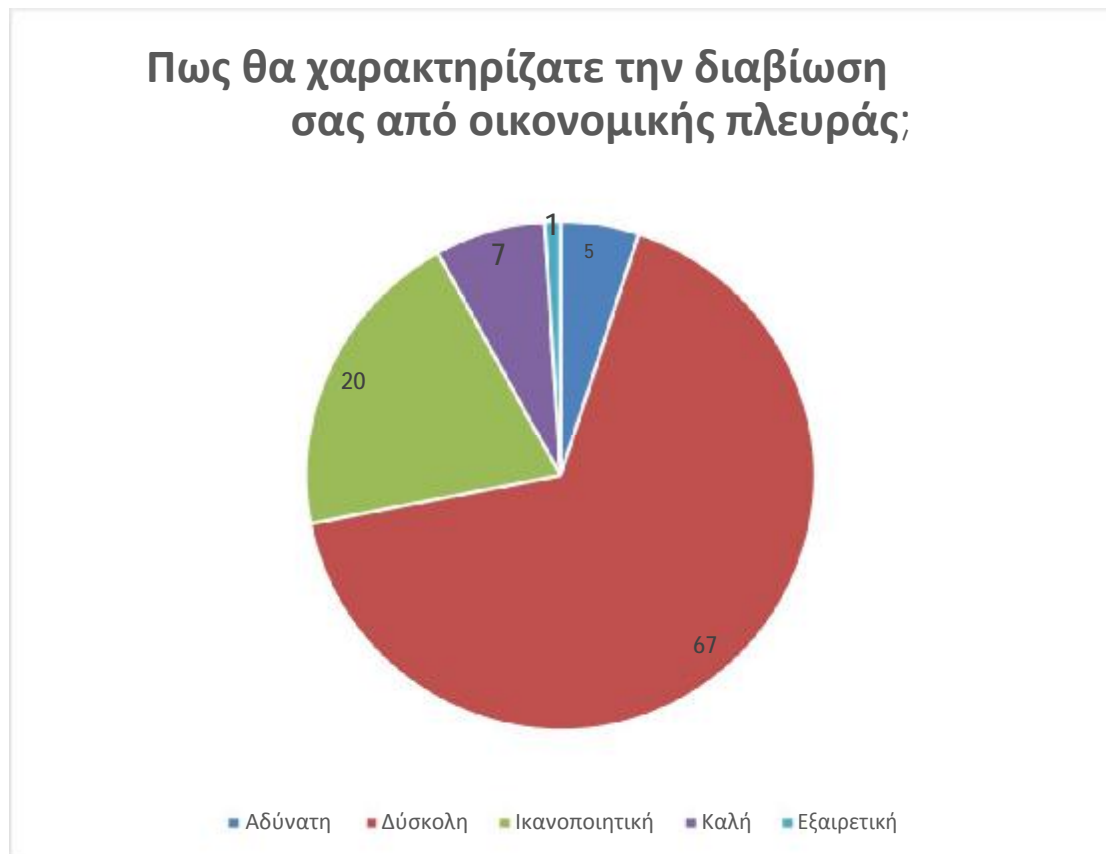


Σχήμα 4.17 Οι απαντήσεις στην ερώτηση 18

Οι απαντήσεις σε αυτή την ερώτηση είναι σχετικά ομοιοκατανεμημένες μεταξύ των επιλογών αρκετά, πολύ και πάρα πολύ σε ποσοστά 38%, 28% και 22% αντίστοιχα. Φαίνεται ωστόσο να υπάρχει η γενική θεώρηση ότι οι νέες τεχνολογίες μπορούν να βοηθήσουν τη λειτουργία του δημοσίου τομέα.

19. Ερώτηση: Πως θα χαρακτηρίζατε την διαβίωση σας από οικονομικής πλευράς;

Αδύνατη	5
Δύσκολη	67
Ικανοποιητική	20
Καλή	7
Εξαιρετική	1

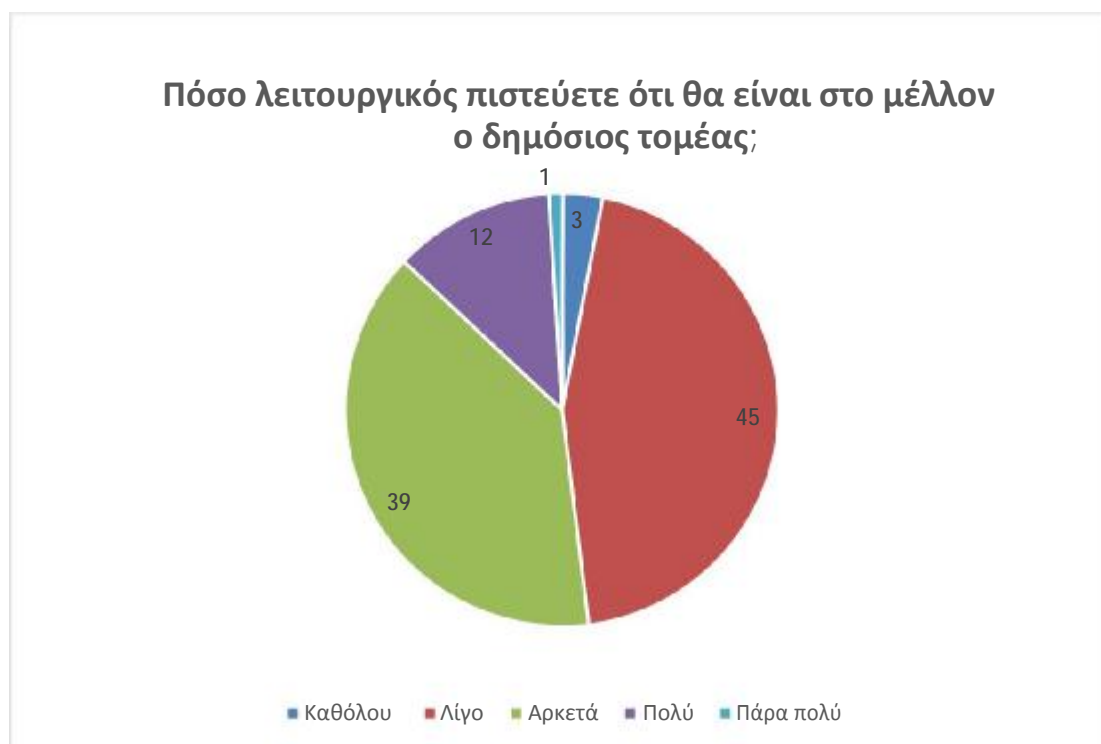


Σχήμα 4.18 Οι απαντήσεις του δείγματος στη ερώτηση κατά πόσο η διαβίωση τους είναι εύκολη

Οι επιλογές με τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι δύσκολη σε ποσοστό 67% και ικανοποιητική σε ποσοστό 20%. Είναι εμφανής η έλλειψη ικανοποίησης του δείγματος στο επίπεδο της διαβίωσης.

20. Ερώτηση: Πόσο λειτουργικός πιστεύετε ότι θα είναι στο μέλλον ο δημόσιος τομέας;

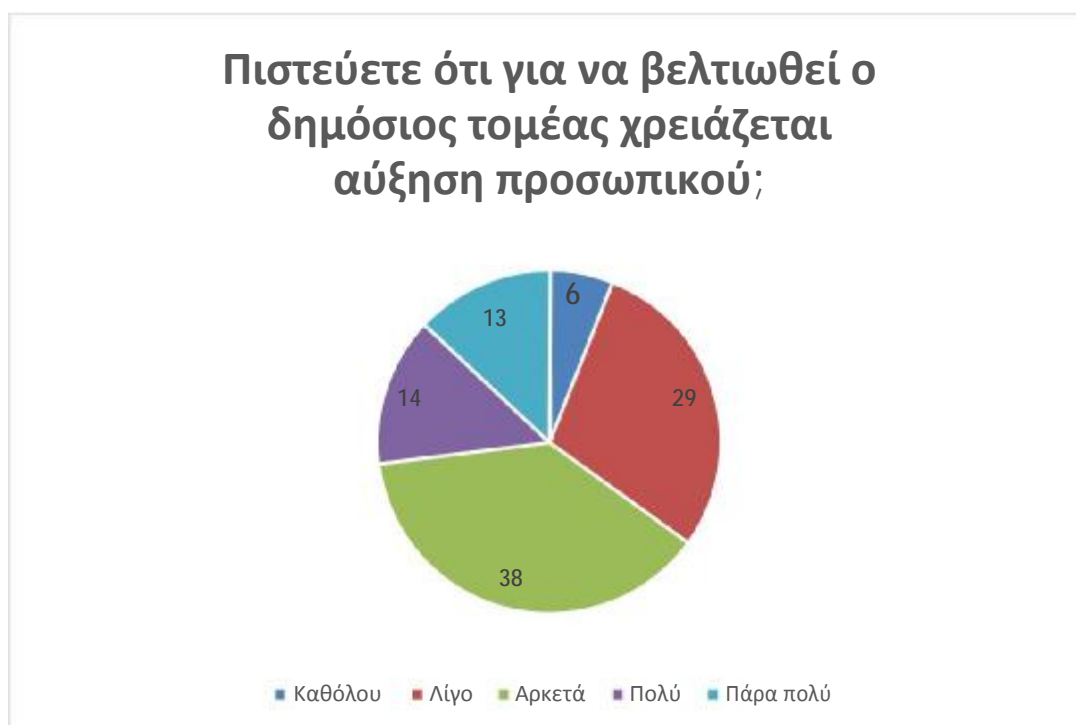
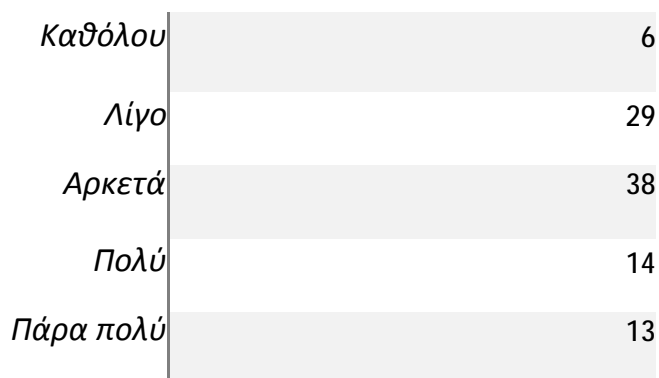
Καθόλου	3
Λίγο	45
Αρκετά	39
Πολύ	12
Πάρα πολύ	1



Σχήμα 4.19 Οι απαντήσεις στην ερώτηση 20

Μοιρασμένες φαίνονται οι απαντήσεις σε αυτή την ερώτηση καθώς 45% απάντησε ότι στο μέλλον ο δημόσιος τομέας θα είναι λίγο λειτουργικός, 39% απάντησε ότι θα είναι αρκετά και 12% πολύ λειτουργικός.

21.Ερώτηση: Πιστεύετε ότι για να βελτιωθεί ο δημόσιος τομέας χρειάζεται αύξηση προσωπικού;



Σχήμα 4.20 Οι απαντήσεις στην ερώτηση 21

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι χρειάζεται αύξηση προσωπικού αρκετά (38%), λίγο θεωρούν το 29% και πολύ το 14%. Πάρα πολύ μεγάλη αύξηση προσωπικού θεωρούν ότι πρέπει να γίνει το 9%.

22. Πως πιστεύετε ότι μπορεί να βελτιωθεί η αποδοτικότητα και οι συνθήκες εργασίας στο δημόσιο τομέα;

Οι απαντήσεις σε αυτή την ερώτηση είναι εξαιρετικά μοιρασμένες και δεν μπορούν να κατηγοριοποιηθούν εύκολα. Κάποιοι ερωτηθέντες απάντησαν ότι πρέπει να βελτιωθούν η οργάνωση, η διαχείριση εργατικού δυναμικού και ο συντονισμός. Δύο ερωτηθέντες επέλεξαν να απαντήσουν ότι πρέπει να βελτιωθεί ο μηχανολογικός εξοπλισμός. Η μείωση της γραφειοκρατίας ήταν επίσης μια απάντηση που συναντήθηκε αρκετά, όπως επίσης και η αύξηση των μισθών.

Όπως και σε προηγούμενη ερώτηση κάποιοι ερωτηθέντες θεωρούν ότι πρέπει να αυξηθεί το προσωπικό για να αυξηθεί και η αποδοτικότητα. Επί του θέματος που πραγματεύεται η παρούσα εργασία, κάποιοι ερωτηθέντες θεωρούν ότι μπορεί να αυξηθεί η αποδοτικότητα με εισαγωγή νέων τεχνολογιών και με κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού σε αυτές.

Τέλος, η αξιοκρατική επιλογή και πρόσληψη προσωπικού, αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών που μπορούν να μειώσουν το κόστος των παρεχόμενων υπηρεσιών, μπορούν να βοηθήσουν έμμεσα την αύξηση αποδοτικότητας για άλλους ερωτηθέντες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

5.1 Πως βλέπουν οι δημόσιοι υπάλληλοι το εργασιακό τους μέλλον;

Σε αυτό το κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου και συνδυαστικά με τα υπόλοιπα κεφάλαια να εξάγουμε κάποια συμπεράσματα για το μέλλον των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα. Αρχικά θα συνοψίσουμε τα χαρακτηριστικά του δείγματός μας. Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος έχει πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ σε ποσοστό 48%, ενώ απολυτήριο λυκείου, σε ποσοστό 40%. Οι τομείς εργασίας του δημοσίου που ανήκουν είναι σχετικά ομοιοκατανεμημένοι καθώς κυμαίνονται σε ποσοστά από 15 έως 19%. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν βαθμό Α, σε ποσοστό 23% και εργάζονται από 5 έως 15 χρόνια στο δημόσιο σε ποσοστό 34%. Πάνω από 25 χρόνια στο δημόσιο εργάζονται σε ποσοστό 34%.

5.2 Νέες τεχνολογίες στο δημόσιο τομέα

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι εισάγονται με αργό και ικανοποιητικό βαθμό οι νέες τεχνολογίες σε ποσοστά 42% για κάθε επιλογή, ενώ θεωρούν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι σε πολύ μικρό βαθμό έτοιμοι να χειριστούν τις νέες τεχνολογίες στο επίπεδο της εκπαίδευσης (ποσοστό 63%). Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι έχει αυξηθεί η αποδοτικότητα του τμήματος τους αρκετά με την είσοδο νέων τεχνολογιών σε ποσοστό 54%. Πολλοί ερωτηθέντες απάντησαν ότι θα είναι χρήσιμες οι νέες τεχνολογίες στην παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες (16%) και σε όλους τους τομείς (16%).

5.3 Αποδοτικότητα δημοσίου τομέα

Σε ποσοστό 46% θεωρούν αρκετά αποδοτικό το τμήμα εργασίας τους ενώ ταυτόχρονα θεωρούν λίγο αποδοτικό το δημόσιο τομέα (49%). Ο περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι ο μισθός τους έχει επηρεαστεί πάρα πολύ από την κρίση (ποσοστό 37%) και ότι η κρίση έχει επηρεάσει αρκετά τις συνθήκες εργασίας τους στο δημόσιο. Τέλος, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι περισσότεροι 67%, έχουν δύσκολη διαβίωση.

Το συντριπτικό ποσοστό απάντησε ότι δεν υπήρξαν απολύσεις στο τμήμα εργασίας τους κατά τα έτη της οικονομικής κρίσης (69%). Οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι οι τομείς του δημοσίου που επηρεάστηκαν περισσότερο είναι η παιδεία και η υγεία.

Όσον αφορά τις προβλέψεις του δείγματος το 45% απάντησε ότι στο μέλλον ο δημόσιος τομέας θα είναι λίγο λειτουργικός, 39% απάντησε ότι θα είναι αρκετά και 12% πολύ λειτουργικός. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι χρειάζεται αύξηση προσωπικού αρκετά (38%),

Φαίνεται από τις απαντήσεις του δείγματος ότι υπάρχει η γενική θεώρηση ότι οι νέες τεχνολογίες μπορούν να βοηθήσουν τη λειτουργία του δημοσίου τομέα.

5.4 Το νέο μισθολόγιο στο Δημόσιο

Οι κυριότερες διαφορές με το προηγούμενο μισθολόγιο είναι η αποσύνδεση του βαθμού από τον αντίστοιχο μισθό, επαναλειτουργία του συστήματος των μισθολογικών ωριμάνσεων, αλλά με το νέο μισθολόγιο, και αλλαγή του τρόπου μετάβασης από κλιμάκιο σε κλιμάκιο. Τα παραπάνω θα εφαρμοστούν στους υπαλλήλους του δημοσίου, αλλά και στους συνεργαζόμενους που υπόκεινται στο σύστημα μισθοδοσίας του δημοσίου.

Η εφαρμογή του νέου μισθολογίου θα ξεκινήσει από 1/1/2016 και προβλέπει αρχικά αύξηση του κατώτατου μισθού. Η αύξηση μπορεί να φτάσει από δεκαπέντε ως

σαράντα ευρώ και θα εφαρμοστεί σε παραπάνω από τριακόσιες χιλιάδες υπαλλήλους, από τους συνολικούς 567 χιλιάδες.

Η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων πραγματοποιείται σε συγκεκριμένα μισθολογικά κλιμάκια ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσής τους. Ειδικότερα, προβλέπονται 13 κλιμάκια για τους υπαλλήλους υποχρεωτικής (ΥΕ) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ) και 19 για τους υπαλλήλους τεχνολογικής (ΤΕ) και πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ). Στις δύο πρώτες κατηγορίες προβλέπεται αλλαγή μισθολογικού κλιμακίου κάθε τρία χρόνια και στις δύο τελευταίες κάθε διετία προκειμένου να επιτευχθεί άνοιγμα της μισθολογικής ψαλίδας μεταξύ υπαλλήλων με υψηλά και χαμηλά προσόντα που ζητούσαν οι δανειστές.

Οι εισαγωγικοί μισθοί παραμένουν οι ίδιοι:

780 ευρώ για τους ΥΕ,

858 ευρώ για τους ΔΕ,

1.037 ευρώ για τους ΤΕ

1.092 ευρώ για τους ΠΕ.

Για τους υπαλλήλους ΥΕ κάθε αλλαγή κλιμακίου θα επιφέρει αύξηση 43 ευρώ, για τους ΔΕ 60 ευρώ, για τους ΤΕ 55 ευρώ και για τους ΠΕ 59 ευρώ.

Μετά τη νέα κατάταξη του προσωπικού στο νέο σύστημα αμοιβών θα υπάρξει αναστολή της μισθολογικής εξέλιξης τους μέχρι την 31-12-2017, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το κόστος της νέας κατάταξης των υπαλλήλων. Από 1-1-2018 η απονομή μισθολογικών κλιμακίων, βάσει του χρόνου υπηρεσίας του υπαλλήλου θα πραγματοποιείται κανονικά.

Αν ένας υπάλληλος πανεπιστημιακής εκπαίδευσης για παράδειγμα είχε ΣΤ βαθμό και δεν μπορούσε να ανέλθει σε ανώτερο βαθμό τότε θα αλλάξει κλιμάκιο, αλλά οι

αυξήσεις που προβλέπονται θα δοθούν σταδιακά σε διάστημα τεσσάρων ετών. Αναλυτικά με βαθμό ΣΤ λάμβανε 1092 ευρώ το μήνα. Με την μετάβαση με βάση τα έτη υπηρεσίας του θα λαμβάνει 1269 ευρώ αλλά σταδιακά, με αρχική αύξησή στα 1136 ευρώ, το επόμενο έτος στα 11080, το επόμενο στα 1224 και το τέταρτο έτος θα φτάσει την αναμενόμενη τιμή των 1269.

Βέβαια με το νέο μισθολόγιο δεν γίνονται πάρα μόνο ελάχιστες αυξήσεις, και περισσότερες μειώσεις σε ένα μεγάλο μέρος των δημοσίων υπαλλήλων. Το μεγαλύτερο μέρος των μειώσεων ωστόσο θα είναι ονομαστικές και όχι πραγματικές.

Αναλυτικότερα, με το νέο μισθολόγιο θα γίνουν μειώσεις στο 45 τοις εκατό των υπαλλήλων αλλά οι μειώσεις αυτές δεν θα εφαρμοστούν στην πραγματικότητα γιατί θα θεωρηθεί ότι θα ληφθούν από μελλοντικές αυξήσεις, και καταγράφεται ως προσωπική διαφορά. Έτσι ο συμψηφισμός με τη μελλοντική αύξηση επιτρέπει στους υπαλλήλους να διατηρήσουν τους μισθούς τους.

Τα επιδόματα, παραμεθορίων περιοχών, επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, καθώς και η οικογενειακή παροχή, παραμένουν στο ίδιο ύψος και συνεχίζουν να καταβάλλονται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, ενώ προβλέπεται ενίσχυση των θέσεων ευθύνης με αύξηση των αντίστοιχων επιδομάτων, κατά μέσο όρο κατά 14% περίπου, ως εξής: Γενικός Διευθυντής από 900 ευρώ σε 1.000 ευρώ, Διευθυντής από 400 ευρώ σε 450 ευρώ, Υποδιευθυντής από 300 ευρώ σε 350 ευρώ και Τμηματάρχης από 250 ευρώ σε 300 ευρώ. Η αύξηση του επιδόματος θέσης ευθύνης καταβάλλεται στο ακέραιο με την εφαρμογή του νέου συστήματος.

Στο νέο σύστημα εντάσσεται το σύνολο των μετακλητών υπαλλήλων που υπηρετούν στα γραφεία των μελών της κυβέρνησης, των υφυπουργών, των Γενικών Γραμματέων, των αιρετών των ΟΤΑ κ.λ.π., σε προωθημένο μισθολογικό κλιμάκιο για τη διάρκεια της θητείας τους στις θέσεις αυτές. Επιπροσθέτως, εντάσσεται το ειδικό επιστημονικό προσωπικό των ΑΔΑ, καθώς και το προσωπικό της ΕΥΠ, κατηγορίες οι οποίες διατηρούσαν ειδικά μισθολογικά καθεστάτα

<http://www.iefimerida.gr/news/240728/neo-misthologio-sto-dimosio-analytika-paradeigmata#ixzz3w1Kn8YfN>.

ΕΤΗ ΥΠΗΡ 2011	ΕΤΗ ΥΠΗΡ 2015	Προ Μνημονίου - μικτά	2011 μικτά	2015(τώρα) - μικτά	ΠΡΟΤΑΣΗ ΣΥΡΙΖΑ - μικτά	Διαφ. μικτών (2016) - 2015(τώρα)	διαφ. μικτών % (2016) - 2015(τώρα)	διαφ. μικτών (2016) - Προ Μνημονίου	διαφ. μικτών % (2016) - Προ Μνημονίου
ΟΧΙ	0			1.092	1.092	0	0%		
ΟΧΙ	1			1.092	1.092	0	0%		
ΟΧΙ	2			1.092	1.125	33	3%		
ΟΧΙ	3			1.092	1.125	33	3%		
0	4	1.636	1.092	1.092	1.159	67	6%	-477	-29%
1	5	1.636	1.092	1.092	1.159	67	6%	-477	-29%
2	6	1.636	1.092	1.092	1.193	101	9%	-442	-27%
3	7	1.757	1.201	1.250	1.193	-56	-5%	-564	-32%
4	8	1.757	1.201	1.250	1.229	-21	-2%	-528	-30%
5	9	1.791	1.225	1.250	1.229	-21	-2%	-562	-31%
6	10	1.791	1.225	1.250	1.266	16	1%	-525	-29%
7	11	1.825	1.250	1.250	1.266	16	1%	-559	-31%
8	12	1.825	1.250	1.250	1.304	54	4%	-521	-29%
9	13	1.861	1.381	1.437	1.304	-133	-9%	-557	-30%
10	14	1.861	1.381	1.437	1.343	-94	-7%	-518	-28%
11	15	1.892	1.409	1.466	1.343	-123	-8%	-549	-29%
12	16	1.892	1.409	1.466	1.383	-83	-6%	-509	-27%
13	17	1.926	1.437	1.466	1.383	-83	-6%	-543	-28%
14	18	1.926	1.437	1.466	1.425	-41	-3%	-501	-26%
15	19	1.960	1.589	1.653	1.425	-228	-14%	-535	-27%
16	20	1.960	1.589	1.653	1.468	-185	-11%	-492	-25%
17	21	1.994	1.620	1.686	1.468	-218	-13%	-526	-26%
18	22	1.994	1.620	1.686	1.512	-174	-10%	-482	-24%
19	23	2.028	1.653	1.720	1.512	-208	-12%	-516	-25%
20	24	2.028	1.653	1.720	1.557	-163	-9%	-471	-23%
21	25	2.061	1.906	1.944	1.557	-387	-20%	-504	-24%
22	26	2.061	1.906	1.944	1.604	-341	-18%	-458	-22%
23	27	2.061	1.906	1.983	1.604	-380	-19%	-458	-22%
24	28	2.095	1.944	1.983	1.652	-332	-17%	-444	-21%
25	29	2.095	1.944	1.983	1.652	-332	-17%	-444	-21%
26	30	2.095	1.944	2.023	1.701	-322	-16%	-394	-19%
27	31	2.129	1.983	2.023	1.701	-322	-16%	-428	-20%
28	32	2.129	1.983	2.023	1.752	-271	-13%	-377	-18%
29	33	2.129	1.983	2.063	1.752	-311	-15%	-377	-18%
30	34	2.163	2.023	2.063	1.805	-259	-13%	-358	-17%
31	35	2.163	2.023	2.063	1.805	-259	-13%	-358	-17%
32	36	2.163	2.023	2.105	1.859	-246	-12%	-304	-14%
33	37	2.197	2.063	2.105	1.859	-246	-12%	-338	-15%

34	38	2.197	2.063	2.105	1.915	-190	-9%	-282	-13%
35	39	2.197	2.063	2.147	1.915	-232	-11%	-282	-13%

Σχήμα 5.1 Οι μισθολογικές διαφορές κατά τα έτη 2011 έως 2016 (www.alfavita.gr)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως στα προηγούμενα κεφάλαια τα νέα μέτρα έχουν επίδραση και στις κοινωνικές παροχές πέραν των αλλαγών που δέχθηκαν οι δημόσιοι υπάλληλοι στις συνθήκες εργασίας τους.

Τα αποτελέσματα των παραπάνω μεταβολών είναι καταστρεπτικά για τους περισσότερους τομείς του δημοσίου, που αδυνατούν να καλύψουν τις υποχρεώσεις τους.

Όσο η οικονομική κρίση υπάρχει και οι περιοριστικές πολιτικές χρησιμοποιούνται ως λύση για τα οικονομικά και δημοσιονομικά προβλήματα της χώρας, τόσο περισσότερη ανάγκη θα υπάρχει για ποιοτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες πρόνοιας. Οι δήμοι όμως προσπαθούν με τρομερά μειωμένη χρηματοδότηση και δυσκολία πληρωμή των φόρων από τους πολίτες, να ανταποκριθούν σε συνεχώς αυξανόμενες αρμοδιότητες και υποχρεώσεις. Το πλαίσιο όμως που χρησιμοποιείται στοχεύει στον περαιτέρω περιορισμό των παροχών προς τους πολίτες. Αντίστοιχη εικόνα φαίνεται να υπάρχει στην υγεία και στην παιδεία.

Στο επίπεδο των νέων τεχνολογιών συμπεραίνουμε ότι είναι γενική θεώρηση ότι θα βοηθήσουν στην αποδοτικότητα του δημοσίου. Ο κύριος λόγος που γίνεται αποτελεσματικότερη η δημόσια διοίκηση με τη χρήση νέων τεχνολογιών είναι ότι μπορούν πολλές εργασίες να εκτελεστούν από απόσταση. Παλαιότερα απαιτούνται η φυσική παρουσία σε κάποια υπηρεσία του ατόμου. Μελλοντικά το μεγαλύτερο μέρος των υπηρεσιών θεωρείται ότι θα μπορεί να λαμβάνεται μέσω ηλεκτρονικών μέσων. Πολλές από τις δημόσιες υπηρεσίες όμως που εργαζόταν τα άτομα της έρευνας μας δεν φαίνεται να έχουν εισάγει σε μεγάλο βαθμό τις νέες τεχνολογίες, ενώ σε άλλες περιπτώσεις έχει φανεί ήδη αύξηση αποδοτικότητας.

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η συρρίκνωση του δημοσίου τομέα έχει δημιουργήσει αρκετά προβλήματα. Η μείωση των υπαλλήλων είχαν ως άμεσο αποτέλεσμα την πτώση της ποιότητας των δημοσίων υπηρεσιών. Ταυτόχρονα όμως με τις νέες τεχνολογίες δημιουργείται η δυνατότητα για καλύτερη ποιότητα υπηρεσιών προς τον πολίτη σε ένα μεγάλο εύρος δραστηριοτήτων, και αύξηση της αποδοτικότητας έστω και με μειωμένο εργατικό δυναμικό.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά τις ερωτήσεις πριν απαντήσετε. Κάθε ερώτηση θα πρέπει να έχει μόνο μια απάντηση, ενώ δεν είναι υποχρεωτικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις.

1.Ερώτηση: Τι σπουδές έχετε ολοκληρώσει;

Απολυτήριο Γυμνασίου	
Απολυτήριο Λυκείου	
Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	
Μεταπτυχιακό δίπλωμα	
Διδακτορικό δίπλωμα	

2.Ερώτηση: Σε ποιόν τομέα εργάζεστε;

Εκπαίδευση	
Υγεία	
Καθαριότητα	
Ασφάλεια	
Δημόσια διοίκηση	
Άλλο	

3.Ερώτηση: Τι βαθμό έχετε;

A	
B	
Γ	
E	
ΣΤ	

4.Ερώτηση: Πόσα χρόνια εργάζεστε στο δημόσιο;

Έως 5 χρόνια	
5 με 15	
15 με 25	
Πάνω από 25	

5.Ερώτηση: Πως θα χαρακτηρίζατε τον ρυθμό με τον οποίο εισάγονται οι νέες τεχνολογίες στο δημόσιο;

Πολύ αργό	
Αργό	
Ικανοποιητικό	
Γρήγορο	
Πολύ γρήγορο	

6.Ερώτηση: Υπάρχει η κατάλληλη εκπαίδευση στους δημοσίους υπαλλήλους ως προς τη χρήση νέων τεχνολογιών;

Καμία	
Σε πολύ μικρό βαθμό	
Αρκετή	
Ικανοποιητική	
Επαρκέστατη	

7.Ερώτηση: Για κάθε έναν από τους πιο κάτω τομείς του δημοσίου χαρακτηρίστε σε κλίμακα από το 1 έως το 5 την είσοδο και εφαρμογή νέων τεχνολογιών.

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Στην οργάνωση της δημόσιας διοίκησης					
Στην εσωτερική δομή της δημόσιας διοίκησης					
Στην λειτουργία της δημόσιας διοίκησης					
Στην παροχή υπηρεσιών					
Στην διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού					
Στις υποδομές					
Άλλού					

8.Ερώτηση: Θεωρείται ότι έχει αυξηθεί η αποδοτικότητα του τμήματός σας με την είσοδο των νέων τεχνολογιών;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

9.Ερώτηση: Σε ποιόν τομέα του δημοσίου πιστεύετε ότι οι νέες τεχνολογίες μπορούν να αποδειχθούν χρησιμότερες;

Απαντήστε αναλυτικά

10.Ερώτηση: Θεωρείται ότι είναι αποδοτικό το τμήμα εργασίας σας;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

11.Ερώτηση: Θεωρείται ότι ο δημόσιος τομέας λειτουργεί σωστά;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

12.Ερώτηση: Πόσο έχει επηρεάσει η κρίση τον μισθό σας;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

13.Ερώτηση: Πως βλέπετε το μέλλον σας εργασιακά;

Θετικά	
Αρνητικά	
Άλλο	

14.Ερώτηση: Πόσο έχει επηρεάσει η κρίση τις συνθήκες εργασίας σας;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

15.Ερώτηση: Το τμήμα εργασίας σας έχει προσαρμοστεί στις συνθήκες της κρίσης;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

16.Ερώτηση: Υπήρξαν απολύσεις στο τμήμα εργασίας σας τα χρόνια της οικονομικής κρίσης;

Καμία	
Λίγες	
Αρκετές	
Πολλές	
Πάρα πολλές	

17.Ερώτηση: Ποιος τομέας του δημοσίου θεωρείτε ότι επηρεάστηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση;

Απαντήστε αναλυτικά

18.Ερώτηση: Μπορούν οι νέες τεχνολογίες να αποτελέσουν σημαντική βοήθεια στη λειτουργία του δημοσίου τομέα την περίοδο της οικονομικής κρίσης;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	

Πολύ	
Πάρα πολύ	

19. Ερώτηση: Πως θα χαρακτηρίζατε την διαβίωση σας από οικονομικής πλευράς;

Αδύνατη	
Δύσκολη	
Ικανοποιητική	
Καλή	
Εξαιρετική	

20. Ερώτηση: Πόσο λειτουργικός πιστεύετε ότι θα είναι στο μέλλον ο δημόσιος τομέας;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

21.Ερώτηση: Πιστεύετε ότι για να βελτιωθεί ο δημόσιος τομέας χρειάζεται αύξηση προσωπικού;

Καθόλου	
Λίγο	
Αρκετά	
Πολύ	
Πάρα πολύ	

22. Πως πιστεύετε ότι μπορεί να βελτιωθεί η αποδοτικότητα και οι συνθήκες εργασίας στο δημόσιο τομέα;

Απαντήστε αναλυτικά

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΙΝΕ.(2015). *Η ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2014*. ΓΣΕΕ

Ζιωντάκη, Ζωή.(2014). *Απόψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την οικονομική κρίση*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Θανάσης Μανιάτης.(2015).*Όψεις της κρίσης της ελληνικής οικονομίας*

Λάσκος , Χ. και Τσακαλώτος, Ε. (2011). *Χωρίς Επιστροφή: Από τον Κένυς στη Θάτσερ*, Εκδόσεις ΚΨΜ, Αθήνα

Νάσιος, Κυριάκος.(2012). *Η επιπτώσεις των οικονομικών κρίσεων σε μακροοικονομία - μικροοικονομία*. Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης

Πουρνάρα Σοφία.(2012). *Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην επίδοση των ελληνικών επιχειρήσεων*. Πανεπιστήμιο Πατρών

Σερετίδου, Δημητρα.(2012). *Οικονομική κρίση στην Ελλάδα, πως φτάσαμε κι που πάμε;*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Κουκουλέτσου Γεωργία.(2014).*Κρίση και Ανεργία: Η ελληνική οικονομία 2008-2013*. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο

Αντωνοπούλου, Ρ., Παπαδημητρίου, . , Τοαυ, Τ. (2011), *Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας σε συνθήκες κρίσης στην Ελλάδα*, Μελέτες/15, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Αργεΐτης, Γ., Δαφέρμος, Ι., Νικολαΐδη, Μ. (2011), *Κρίση δημόσιου χρέους στην Ελλάδα, Αιτίες και Προοπτικές ,Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) / 4*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Γεωργακόπουλος, Θ. (2005): *Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική*. Γ' έκδοση, Εκδόσεις Μπένου

Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Η κρίση στην αγορά εργασίας: ρύθμιση-ευελιξίες-απορρύθμιση «Τόμος πρώτος- Θεωρίες της Ανεργίας»*, 1η έκδοση, Έκδοση Γιώργος Δαρδάνος

Τράπεζα της Ελλάδος.(2010). *Η ελληνική αγορά εργασίας, χαρακτηριστικά, εξελίξεις και προκλήσεις*. Αθήνα

Γκαμπέτα, Κατερίνα.(2011). *Το ισχύον σύστημα αμοιβών των υπαλλήλων του δημοσίου και των ΟΤΑ*. Εθνική σχολή δημόσιας διοίκησης και αυτοδιοίκησης

Κοινωνικό Πολύκεντρο. (2013). *Επιπτώσεις των περιοριστικών πολιτικών στις δημόσιες υπηρεσίες, δημόσια αγαθά και ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης*.

Αθήνα: ΑΔΕΔΥ

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

www.alfavita.gr

<http://ec.europa.eu/eurostat>

www.statistics.gr/

<http://apografi.yap.gov.gr/apografi>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Total general government expenditure							
% of GDP							
General government							
geo/time	2003	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 countries)	46,5	50,3	50	48,6	49	48,6	48,2
EU (27 countries)	46,5	50,3	50	48,6	49	48,6	48,2
Euro area (19 countries)	47,3	50,7	50,5	49,1	49,7	49,6	49,4
Euro area (18 countries)	47,4	50,7	50,5	49,1	49,8	49,6	49,4
Euro area (17 countries)	47,4	50,7	50,5	49,1	49,8	49,7	49,4
Belgium	50,7	54,1	53,3	54,4	55,8	55,6	55,1
Bulgaria	38,7	39,5	36,6	34,1	34,7	37,6	42,1
Czech Republic	48,5	43,6	43	42,9	44,5	42,6	42,6
Denmark	53,6	56,8	57,1	56,8	58,8	57,1	56,9
Germany	47,8	47,6	47,3	44,7	44,4	44,5	44,3
Estonia	35,2	46,1	40,5	37,4	39,1	38,3	38
Ireland	32,9	47,2	65,7	45,5	41,8	39,7	38,2
Greece	46,6	54,1	52,5	54,2	55,2	60,8	49,9
Spain	38,3	45,8	45,6	45,6	48	45,1	44,5
France	52,8	56,8	56,4	55,9	56,8	57	57,5
Croatia	46,9	47,3	47,2	48,8	47,1	47,8	48,2
Italy	47,2	51,1	49,9	49,1	50,8	51	51,2
Cyprus	40,6	42,3	42,2	42,5	41,9	41,4	49,3
Latvia	33,4	43,6	44,7	39	36,9	36,8	37,1
Lithuania	33,6	44,9	42,3	42,5	36,1	35,6	34,8
Luxembourg	42,3	45,1	44	43,3	44,6	43,3	42,4
Hungary	49,2	50,7	49,6	49,7	48,6	49,5	49,9
Malta	45,2	41,9	41,1	40,9	42,5	42,6	44
Netherlands	44,7	48,2	48,2	47	47,1	46,4	46,2
Austria	51	54,1	52,7	50,8	51,1	50,9	52,7
Poland	45,7	45,2	45,6	43,6	42,6	42,4	42,1
Portugal	45,3	50,2	51,8	50	48,5	49,9	51,7
Romania	33,2	40,6	39,6	39,1	36,5	35,2	34,9
Slovenia	45,8	48,2	49,3	50	48,6	60,3	49,8
Slovakia	39,9	43,9	42	40,5	40,1	41	41,6
Finland	49,4	54,8	54,8	54,4	56,1	57,6	58,3
Sweden	54,4	53,1	51,2	50,5	51,7	52,4	51,8
United Kingdom	41,2	49,6	48,8	46,9	46,8	44,9	43,9
Iceland	44,8	48,5	49,4	45,7	45,5	44,2	45,7
Liechtenstein	:	:	:	:	:	:	:
Norway	47,9	46,1	45	43,8	42,9	44,1	45,6
Switzerland	35,7	33,1	32,9	32,9	33,3	34	33,7
Montenegro	:	:	:	:	:	:	:
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the	:	:	:	:	:	:	:
Albania	:	:	:	:	:	:	:

Serbia	:	:	:	:	:	:	:
Turkey	:	:	:	:	:	:	:
:=not available z=not applicable							
:							
Source of Data:	Eurostat						

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Real GDP growth rate - volume						
Percentage change on previous year						
geo\time	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 countries)	-4,4	2,1	1,7	-0,5	0,2	1,4
EU (27 countries)	:	:	:	:	:	:
Euro area (changing composition)	-4,5	2,1	1,6	-0,8	-0,3	0,9
Euro area (19 countries)	-4,6	2	1,6	-0,8	-0,3	0,9
Euro area (18 countries)	-4,5	2	1,6	-0,8	-0,3	0,9
Euro area (17 countries)	:	:	:	:	:	:
Belgium	-2,3	2,7	1,8	0,2	0	1,3
Bulgaria	-4,2	0,1	1,6	0,2	1,3	1,5
Czech Republic	-4,8	2,3	2	-0,9	-0,5	2
Denmark	-5,1	1,6	1,2	-0,7	-0,5	1,1
Germany	-5,6	4,1	3,7	0,4	0,3	1,6
Estonia	-14,7	2,5	7,6	5,2	1,6	2,9
Ireland	-5,6	0,4	2,6	0,2	1,4	5,2
Greece	-4,3	-5,5	-9,1	-7,3	-3,2	0,7
Spain	-3,6	0	-1	-2,6	-1,7	1,4
France	-2,9	2	2,1	0,2	0,7	0,2
Croatia	-7,4	-1,7	-0,3	-2,2	-0,9	-0,4
Italy	-5,5	1,7	0,6	-2,8	-1,7	-0,4
Cyprus	-2	1,4	0,4	-2,4	-5,9	-2,5
Latvia	-14,3	-3,8	6,2	4	3	2,4
Lithuania	-14,8	1,6	6	3,8	3,5	3
Luxembourg	-5,4	5,7	2,6	-0,8	4,3	4,1
Hungary	-6,6	0,7	1,8	-1,7	1,9	3,7
Malta	-2,5	3,5	2,1	2,5	2,6	3,5
Netherlands	-3,8	1,4	1,7	-1,1	-0,5	1
Austria	-3,8	1,9	2,8	0,8	0,3	0,4
Poland	2,6	3,7	5	1,6	1,3	3,3
Portugal	-3	1,9	-1,8	-4	-1,1	0,9
Romania	-7,1	-0,8	1,1	0,6	3,5	2,8
Slovenia	-7,8	1,2	0,6	-2,7	-1,1	3
Slovakia	-5,5	5,1	2,8	1,5	1,4	2,5
Finland	-8,3	3	2,6	-1,4	-1,1	-0,4
Sweden	-5,2	6	2,7	-0,3	1,2	2,3
United Kingdom	-4,2	1,5	2	1,2	2,2	2,9
Iceland	-4,7	-3,6	2	1,2	3,9	1,8
Liechtenstein	:	:	:	:	:	:
Norway	-1,6	0,6	1	2,7	0,7	2,2
Switzerland	-2,1	3	1,8	1,1	1,8	1,9
Montenegro	:	:	:	:	:	:

Former Yugoslav Republic of Macedonia, the	-0,4	3,4	2,3	-0,5	2,7	3,8
Albania	3,4	3,7	2,5	1,4	1,1	:
Serbia	-3,1	0,6	1,4	-1	2,6	-1,8
Turkey	:	:	:	:	:	:
:=not available p=provisional e=estimated						
:						
Source of Data:EUROSTAT						

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Compensation of employees						
At current prices						
Current prices, million euro						
geo\time	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 countries)	5967419	6137913	6270479	6431949	6472788	667701
EU (27 countries)	:	:	:	:	:	:
Euro area (changing composition)	4476595	4541220	4649631	4695846	4738420	485393
Euro area (19 countries)	4504256	4567152	4669865	4717473	4761334	486852
Euro area (18 countries)	4492278	4555682	4657569	4704495	4747638	485393
Euro area (17 countries)	:	:	:	:	:	:
Belgium	179623	183229	191626	198249	202138	20451
Bulgaria	13227,1	13904,1	14618	15461,6	16631,4	17528,
Czech Republic	59336,5	62848,1	66114	66144,5	64454,5	62185,
Denmark	127001,3	128055,5	129717,6	131494,3	132976,7	136448,
Germany	1245663	1281963	1337273	1389192	1428342	148279
Estonia	7142,6	6957,8	7458	8077,5	8626,6	9218,
Ireland	74016,7	68394,6	68422,8	67941,4	68335,5	70693,
Greece	84874,5	82130,4	73259,4	66080,1	59320,2	58160,
Spain	549173	541475	530986	498602	486630	49082
France	1013013	1040212	1068929	1092356	1107016	112563
Croatia	22337,1	21844,3	21478	21048,2	20612,4	20502,
Italy	634814,8	642341,7	651470,5	643065,7	638006,7	643912,
Cyprus	7708,8	9016,9	9294	9067,2	8215,9	7707,
Latvia	8540,7	7503,4	7937,3	8649,4	9217,9	985
Lithuania	11978,3	11470	12296,1	12977,1	13742,6	1450
Luxembourg	19009,6	19752,5	20736,7	21578,9	22768,1	24017,
Hungary	41249,2	41890,2	42692,1	42117,9	42584,6	43423,
Malta	2736,1	2845,3	3035,8	3208,5	3378,4	3561,
Netherlands	311679	310471	318040	322825	323635	32854
Austria	136224	138905,2	144342,8	150341,9	154546,9	158585,
Poland	118225,8	137100,7	140885,6	144893,8	147430,1	153645,
Portugal	83624,9	84841,6	81617,3	75304,7	76279,9	76603,
Romania	45516	45057,4	43750,5	43778,9	45451,1	47011,
Slovenia	18789,7	19018,3	18921,2	18486,5	18063,7	18382,
Slovakia	24000,6	24912,5	26052,7	26869,7	27417,4	28536,
Finland	90940	92404	96828	100288	101169	10138
Sweden	146175,1	167825,6	187469,2	202245,3	209594,2	206772,
United Kingdom	892467,5	954928,7	957374,3	1048323	1028192	110790
Iceland	4281,5	4808,7	5284,5	5686,4	6072,6	6845,

Liechtenstein	:	:	:	:	:	:
Norway	128256,5	143814,4	157193	175082,6	177355,9	173339,
Switzerland	225324,6	248137,8	288927,4	302833,4	303604,2	314251,
Montenegro	:	:	:	:	:	:
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the	2430,2	2542,9	2635	2652,7	2732,5	
Albania	:	:	:	:	:	:
Serbia	:	:	:	:	:	:
Turkey	:	:	:	:	:	:
:=not available p=provisional b=break in time series e=estimated						
:						
Source of Data:EUROSTAT						

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

GDP per capita in PPS						
Index (EU28 = 100)						
geo/time	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 countries)	100	100	100	100	100	100
EU (27 countries)	100	100	100	100	100	100
Euro area (19 countries)	108	108	108	107	107	107
Euro area (18 countries)	108	109	108	108	107	107
Euro area (17 countries)	109	109	109	108	107	107
Belgium	117	120	120	120	119	119
Bulgaria	44	43	44	45	45	45
Czech Republic	83	81	83	82	82	84
Denmark	123	126	126	125	124	124
Germany	115	119	122	123	122	124
Estonia	62	63	68	71	73	73
Ireland	128	129	130	130	130	132
Greece	94	87	77	74	73	72
Spain	101	98	95	94	94	93
France	108	108	108	107	107	107
Croatia	62	59	60	61	61	59
Italy	105	104	103	101	99	97
Cyprus	105	102	96	94	89	85
Latvia	53	53	57	60	64	64
Lithuania	57	60	65	69	73	74
Luxembourg	247	254	265	264	258	263
Hungary	64	65	65	65	66	68
Malta	84	86	84	85	86	85
Netherlands	137	135	135	133	131	130
Austria	126	126	128	129	128	128
Poland	59	62	64	66	67	68
Portugal	81	81	78	76	78	78

Romania	49	50	51	53	54	54
Slovenia	85	83	83	82	82	83
Slovakia	71	73	73	74	75	76
Finland	116	115	117	116	113	110
Sweden	123	126	127	126	127	124
United Kingdom	112	108	106	107	109	108
Iceland	123	117	115	117	119	121
Norway	174	177	182	190	186	179
Switzerland	154	154	158	161	162	161
Montenegro	40	40	41	39	40	39
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the	35	35	34	34	36	36
Albania	29	28	28	28	28	29
Serbia	37	36	36	37	37	35
Turkey	45	49	51	52	53	53
Bosnia and Herzegovina	27	27	28	28	29	28
United States	145	146	144	148	150	151
Japan	99	102	100	102	103	101
:=not available b=break in time series p=provisional						
:						
Source of Data:EUROSTAT						

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

<i>Απασχολούμενοι κατά φύλο, τομέα απασχόλησης (Δημόσιος⁽¹⁾, Ιδιωτικός) και επίπεδο εκπαίδευσης</i>													
<i>Σύνολο Ελλάδος, Περιφέρειες</i>													
<i>Απογραφή Πληθυσμού - Κατοικιών 2011</i>													
<i>Γεωγραφικό επίπεδο</i>	<i>Τύπος μόνιμης διαμονής κατά την απογραφή 2011/ Επίπεδο εκπαίδευσης</i>	<i>Αμφότερων των φύλων</i>			<i>Άρρενες</i>			<i>Θήλειες</i>					
		<i>Σύνολο</i>	<i>(1)Δημόσιος τομέας</i>	<i>Ιδιωτικός τομέας</i>	<i>Δεν απάντησαν</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>(1)Δημόσιος τομέας</i>	<i>Ιδιωτικός τομέας</i>	<i>Δεν απάντησαν</i>	<i>Σύνολο</i>	<i>(1) Δημόσιος τομέας</i>	<i>Ιδιωτικός τομέας</i>	<i>Δεν απάντησαν</i>
0 0	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	3.727.633	743.765	2.421.396	562.472	2.214.053	396.074	1.473.455	344.524	1.513.580	347.691	947.941	217.948

0	0	Εγκατέλειψε το Δημοτικό, αλλά γνωρίζει γραφή και ανάγνωση	27.125	0	27.125	0	19.973	0	19.973	0	7.152	0	7.152	0
---	---	---	--------	---	--------	---	--------	---	--------	---	-------	---	-------	---

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Employment rate of the total population, men and women, age group 20-64						
%						
Total						
geo\time	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 countries)	69	68,6	68,6	68,4	68,4	69,2
EU (27 countries)	69	68,6	68,6	68,5	68,5	69,3
Euro area (19 countries)	68,8	68,4	68,4	68	67,7	68,2
Euro area (18 countries)	68,8	68,4	68,4	68	67,7	68,2
Euro area (17 countries)	68,8	68,4	68,4	68	67,7	68,1
Belgium	67,1	67,6	67,3	67,2	67,2	67,3
Bulgaria	68,8	65,4	62,9	63	63,5	65,1
Czech Republic	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5
Denmark	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6	75,9
Germany	74,2	74,9	76,5	76,9	77,3	77,7
Estonia	70	66,8	70,6	72,2	73,3	74,3
Ireland	66,9	64,6	63,8	63,7	65,5	67
Greece	65,6	63,8	59,6	55	52,9	53,3
Spain	64	62,8	62	59,6	58,6	59,9
France	69,5	69,3	69,2	69,4	69,5	69,9
Croatia	64,2	62,1	59,8	58,1	57,2	59,2
Italy	61,6	61	61	60,9	59,7	59,9
Cyprus	75,3	75	73,4	70,2	67,2	67,6
Latvia	66,6	64,3	66,3	68,1	69,7	70,7
Lithuania	67	64,3	66,9	68,5	69,9	71,8
Luxembourg	70,4	70,7	70,1	71,4	71,1	72,1
Hungary	60,1	59,9	60,4	61,6	63	66,7
Malta	59	60,1	61,6	63,1	64,8	66,3
Netherlands	78,8	76,8	76,4	76,6	75,9	75,4
Austria	73,4	73,9	74,2	74,4	74,6	74,2
Poland	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5
Portugal	71,1	70,3	68,8	66,3	65,4	67,6
Romania	63,5	64,8	63,8	64,8	64,7	65,7
Slovenia	71,9	70,3	68,4	68,3	67,2	67,8
Slovakia	66,4	64,6	65	65,1	65	65,9
Finland	73,5	73	73,8	74	73,3	73,1
Sweden	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8	80
United Kingdom	73,9	73,5	73,5	74,1	74,8	76,2

Iceland	80,6	80,4	80,6	81,8	82,8	83,5
Liechtenstein	:	:	:	:	:	:
Norway	80,6	79,6	79,6	79,9	79,6	79,6
Switzerland	81,7	81,1	81,8	82	82,1	82,3
Montenegro	:	:	:	:	:	:
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the	47,9	48,1	48,4	48,2	50,3	51,3
Albania	:	:	:	:	:	:
Serbia	:	:	:	:	:	:
Turkey	47,8	50	52,2	52,8	53,4	53,2
United States	71,3	70,5	70,4	70,9	71,1	71,8
Japan	74,5	74,7	74,9	75,2	76,4	77,5
:=not available b=break in time series. Source: Eurostat						

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

Total general government expenditure						
% of GDP						
General government						
geo/time	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU (28 countries)	50,3	50	48,6	49	48,6	48,2
Euro area (19 countries)	50,7	50,5	49,1	49,7	49,6	49,4
Belgium	54,1	53,3	54,4	55,8	55,6	55,1
Bulgaria	39,5	36,6	34,1	34,7	37,6	42,1
Czech Republic	43,6	43	42,9	44,5	42,6	42,6
Denmark	56,8	57,1	56,8	58,8	57,1	56,9
Germany	47,6	47,3	44,7	44,4	44,5	44,3
Estonia	46,1	40,5	37,4	39,1	38,3	38
Ireland	47,2	65,7	45,5	41,8	39,7	38,2
Greece	54,1	52,5	54,2	55,2	60,8	49,9
Spain	45,8	45,6	45,6	48	45,1	44,5
France	56,8	56,4	55,9	56,8	57	57,5
Croatia	47,3	47,2	48,8	47,1	47,8	48,2
Italy	51,1	49,9	49,1	50,8	51	51,2
Cyprus	42,3	42,2	42,5	41,9	41,4	49,3
Latvia	43,6	44,7	39	36,9	36,8	37,1
Lithuania	44,9	42,3	42,5	36,1	35,6	34,8
Luxembourg	45,1	44	43,3	44,6	43,3	42,4
Hungary	50,7	49,6	49,7	48,6	49,5	49,9
Malta	41,9	41,1	40,9	42,5	42,6	44
Netherlands	48,2	48,2	47	47,1	46,4	46,2
Austria	54,1	52,7	50,8	51,1	50,9	52,7
Poland	45,2	45,6	43,6	42,6	42,4	42,1
Portugal	50,2	51,8	50	48,5	49,9	51,7
Romania	40,6	39,6	39,1	36,5	35,2	34,9

Slovenia	48,2	49,3	50	48,6	60,3	49,8
Slovakia	43,9	42	40,5	40,1	41	41,6
Finland	54,8	54,8	54,4	56,1	57,6	58,3
Sweden	53,1	51,2	50,5	51,7	52,4	51,8
United Kingdom	49,6	48,8	46,9	46,8	44,9	43,9
Iceland	48,5	49,4	45,7	45,5	44,2	45,7
Liechtenstein	:	:	:	:	:	:
Norway	46,1	45	43,8	42,9	44,1	45,6
Switzerland	33,1	32,9	32,9	33,3	34	33,7
Montenegro	:	:	:	:	:	:
Former Yugoslav Republic of Macedonia, the	:	:	:	:	:	:
Albania	:	:	:	:	:	:
Serbia	:	:	:	:	:	:
Turkey	:	:	:	:	:	:
:=not available z=not applicable						
:						
Source of Data: Eurostat						

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

	Συνολι κά 2015	Ιανουάρι ος	Φεβρουάρ ιος	Μάρτι ος	Απρίλι ος	Μάι ος	Ιούνι ος	Ιούλι ος	Αύγουστ ος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	- 3	0	0	0	1	1	1	0	0
ΒΟΥΛΗ	6	4	0	0	0	1	1	0	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	30	5	3	1	1	2	7	8	3
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	10	2	0	1	2	2	3	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	276	50	7	26	21	17	58	72	25
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.202	170	104	101	183	190	157	142	155

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	51	8	3	23	3	3	1	6	4
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	508	121	80	61	43	24	51	94	34
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	529	54	37	106	59	54	89	72	58
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	248	88	16	21	18	31	20	27	27
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	602	125	86	150	42	31	45	57	66
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	98	28	7	5	3	8	16	24	7
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	3.933	307	115	225	119	153	2.056	846	112
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	2.127	532	137	171	146	175	259	494	213
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	202	76	15	12	12	14	20	38	15
ΟΤΑ	2.203	572	133	171	171	185	312	438	221
ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ἢ ΑΡΓΙΑ	140	71	19	21	10	19	-	-	-
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ	86	4	5	1	3	73	-	-	-

ΣΥΝΟΛΙΚΑ	12.254	2.217	767	1.096	837	983	3.09 6	2.31 8	940
----------	--------	-------	-----	-------	-----	-----	-----------	-----------	-----

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

Εξέλιξη της απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα (31.12.2009 - 31.12.2013) 1/						
		31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	942.625	866.658	772.460	735.561	675.530
	Στενός δημόσιος τομέας	865.153	796.947	715.686	682.289	635.338
	Τακτικό Προσωπικό 2/	692.907	667.374	646.657	629.114	599.207
	Έκτακτο Προσωπικό (Με επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό) 3/	148.634	105.961	54.590	38.807	12.196
	Προσωπικό καθαριότητας σχολικών μονάδων 4/					8.120
	Μετακλητοί 5/	1.844	1.844	1.844	1.855	1.901
	Αιρετοί 6/	21.286	21.286	12.113	12.031	13.252
	Πρόεδροι / Μέλη .Σ./Όργανα Διοίκησης 7/	482	482	482	482	662
	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός ΔΕΚΟ κεφ.Β') 8/	77.472	69.711	56.774	53.272	40.192
ΑΝΑΛΥΣΗ	Σύνολο προσωπικού ΝΠΙΔ εντός γενικής	42.820	38.531	31.380	29.445	22.215

κυβέρνησης						
Τακτικό Προσωπικό	37.327	33.588	27.355	25.667	19.365	
Έκτακτο Προσωπικό (Με επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό)	4.453	4.007	3.263	3.062	2.310	
Πρόεδροι / Μέλη .Σ./Όργανα Διοίκησης	1.040	936	762	716	540	
Σύνολο προσωπικού υπόλοιπων ΝΠΙΔ εντός δημοσίου τομέα	34.652	31.180	25.394	23.827	17.977	
Τακτικό Προσωπικό	25.364	22.761	18.570	17.938	13.734	
Έκτακτο Προσωπικό (Με επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό)	6.530	5.916	4.797	4.149	3.042	
Πρόεδροι / Μέλη .Σ./Όργανα Διοίκησης	2.758	2.503	2.027	1.740	1.201	
	Προσωπικό και λοιπές κατηγορίες χωρίς επιβάρυνση στη συνολική μισθολογική δαπάνη (απασχολούμενοι σε ΕΣΠΑ, αυτοχρηματοδοτούμενα και ανταποδοτικού χαρακτήρα προγράμματα, λοιπές ειδικές κατηγορίες φυσικών προσώπων και ΔΕΚΟ κεφ. Β')					
	Προσωπικό Απασχολούμενο σε συγχρηματοδοτούμενα ΕΣΠΑ, αυτοχρηματοδοτούμενα και ανταποδοτικού χαρακτήρα προγράμματα 9/					
Στενός δημόσιος τομέας	7.894	7.894	10.244	15.343	44.659	

	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός ΔΕΚΟ κεφ.Β)	13.989	12.638	10.267	9.184	6.817
	Ειδικές κατηγορίες φυσικών προσώπων 10/					
	Στενός δημόσιος τομέας	3.304	3.304	3.304	3.413	8.361
	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός ΔΕΚΟ κεφ. Β)	2.327	2.102	1.708	1.528	1.134
	ΔΕΚΟ ΚΕΦ. Β´ 11/					
	ΔΕΚΟ ΚΕΦ. Β´	56.295	56.295	52.138	41.189	34.714

ΠΙΝΑΚΑΣ 10

Κατηγορία	2014									
	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	- 110	110	110	110	109	108	109	111	112	
ΒΟΥΛΗ	1.169	1.167	1.170	1.173	1.177	1.177	1.182	1.182	1.183	
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	1.752	1.745	1.743	1.743	1.743	1.741	1.741	1.732	1.733	
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	419	417	417	416	414	412	410	410	410	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	15.686	15.694	15.699	15.745	15.741	15.733	15.755	15.699	15.694	

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	87.067	86.986	87.031	86.95 5	86.77 6	86.79 7	86.72 3	86.59 2	86.440
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1.945	1.937	1.943	1.921	1.917	1.916	1.928	1.922	1.918
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙ ΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	16.604	16.486	16.412	16.35 7	16.31 7	16.30 0	16.71 2	16.63 1	16.613
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	64.558	65.717	65.848	65.56 4	65.44 0	65.35 0	65.48 7	65.10 6	64.776
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	14.820	14.747	14.491	14.47 1	14.45 1	14.43 4	14.69 5	14.70 8	14.677
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	15.050	15.041	15.013	14.89 6	14.85 7	14.83 9	15.39 5	15.38 7	15.324
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	2.811	2.788	2.949	2.949	2.945	2.942	3.073	3.052	3.046
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	178.895	178.61 6	178.593	178.4 64	178.3 79	178.3 94	179.0 91	178.2 66	178.16 3
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	79.533	79.023	78.958	78.81 4	78.70 4	78.58 3	78.65 5	78.21 1	78.039
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	6.811	6.783	6.800	6.788	6.750	6.735	6.756	6.730	6.714
ΟΤΑ	81.810	81.325	81.442	81.26 0	81.13 4	81.15 1	81.91 8	82.07 7	82.227
ΑΡΓΙΑ	916	915	926	914	918	863	-	-	-

ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	4.587	4.465	4.364	4.411	4.442	4.083	-	-	-
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ	2.313	1.131	894	1.007	1.095	988	-	-	
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	576.856	575.093	574.803	573.958	573.309	572.546	569.630	567.816	567.069
	2014								
Είδος εργασιακής σχέσης	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	60.692	61.550	63.255	64.230	65.959	67.278	48.422	41.524	49.939
Μετακλητοί	1.888	994	845	1.125	1.233	1.431	1.680	1.673	1.676
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	62.580	62.544	64.100	65.355	67.192	68.709	50.102	43.197	51.615
Αιρετοί	6.188	6.146	6.423	6.552	6.643	6.761	6.863	6.934	6.723
Πρόεδροι/Μέλη .Σ./Όργανα Διοίκησης	1.003	1.072	1.099	1.135	1.161	1.183	1.190	1.184	1.198
Λοιπές ειδικές περιπτώσεις	10.957	11.171	11.695	12.045	12.834	13.493	13.514	12.900	12.335