
Θέμα : Ανάγκη αναμόρφωσης μισθολογίου δημοσίων υπαλλήλων.

Εισηγητής : Γ. Πέτρου, δ/ντής Μισθολογίου στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.

Στο θέμα μου καλύφθηκα από τους περισσότερους ομιλητές, γι' αυτό θα προσπαθήσω να είμαι συνοπτικός και, μάλιστα, να σας πω εκείνα που λόγω αρμοδιότητας έχω επισημάνει και είμαι δέκτης των πιέσεων και των δυσλειτουργιών του σημερινού συστήματος.

Το μισθολόγιο που ισχύει σήμερα στη Δημόσια Διοίκηση είναι αντιπαραγωγικό, αντιαναπτυξιακό, δεν ανταποκρίνεται στις σημερινές βιοτικές ανάγκες των κρατικών λειτουργιών, έχει πολλές λειτουργικές αδυναμίες. Είναι δε, κατά την άποψή μου, και η κύρια αιτία, όλων των δεινών που εμφανίζονται καθημερινά στη Δημόσια Διοίκηση.

Είναι αντιπαραγωγικό, γιατί δεν παρέχει κανένα κίνητρο στους κρατικούς λειτουργούς να παράγουν περισσότερο έργο, εφόσον και αυτός που παράγει έργο, και αυτός που δεν κάνει τίποτα, ή εργάζεται τόσο, όσο για να μην τον απολύσουν, θα πάρουν στον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, την ίδια αμοιβή. Η δε οικονομική διαφορά εκείνου, που θα αναλάβει την ευθύνη της υπηρεσίας, είναι ανάξια λόγου. Επίσης, στον ίδιο χρόνο που θα συνταξιοδοτηθούν, θα πάρουν ακριβώς την ίδια σύνταξη.

Είναι, επίσης, αντιαναπτυξιακό, διότι η οικονομική διαφορά μεταξύ του εισαγωγικού και του καταληκτικού κλιμακίου της κάθε κατηγορίας, με τις ισοπεδωτικές τάσεις των τελευταίων ετών, είναι ασήμαντη, με συνέπεια να μην παρέχεται κανένα κίνητρο παραμονής στην υπηρεσία. Αυτό είναι και ο κύριος λόγος, που σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα αυξήθηκε δυσανάλογα ο αριθμός των συνταξιούχων. Αυξάνοντας, όμως, ο αριθμός των συνταξιούχων και μάλιστα μικρής σχετικά ηλικίας, προκύπτει συγχρόνως και ανάγκη νέ-

ων διορισμών για να καλυφθούν οι οργανικές θέσεις που προκλήθηκαν από την αποχώρησή τους. Αυτό, λοιπόν, ο φαύλος κύκλος, των νεαρών συνταξιούχων και των νέων προσλήψεων, προκαλεί μία διεύρυνση του στενού δημοσίου τομέα, διευρυμένες δαπάνες στον κρατικό προϋπολογισμό, με συνέπεια, η διαθέσιμη πίστωση για μισθούς και συντάξεις να μην επαρκεί για την εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς εισοδήματος στους μισθωτούς του Δημοσίου.

Είναι χαρακτηριστικό σήμερα, ότι για να δώσουμε 1% αύξηση στους δημοσίους υπαλλήλους, χρειαζόμαστε, 16,5% δισ. Αντιλαμβάνεστε, με κείνα τα αστρονομικά ποσά πώς είναι δυνατόν να ανταποκριθούμε σε κάποιες απαιτήσεις ενός καλύτερου μισθολογίου.

Άλλος λόγος της συνεχούς οικονομικής υποβάθμισης των δημοσίων υπαλλήλων, είναι και ο τρόπος που χορηγήθηκαν οι αυξήσεις τα τελευταία χρόνια. Το σύστημα της ΑΤΑ, με τις διάφορες μεθοδεύσεις, δηλαδή το πλαφόν, μείον ο εισαγομένος πληθωρισμός, λες και οι δημόσιοι υπάλληλοι ήσαν υπεύθυνοι για τον εισαγόμενο πληθωρισμό, δημιούργησε ισοπεδωτικές τάσεις, με συνέπεια, όχι μόνο να σμικρυνθεί η διαφορά των αποδοχών, μεταξύ νεοτέρων και αρχαιοτέρων υπαλλήλων, γιατί ανώτεροι και κατώτεροι δεν υπάρχουν, αλλά να εξαφανιστεί σχεδόν μία διαφορά που υπήρχε, υπέρ ορισμένων κατηγοριών υπαλλήλων, όπως π.χ. ήταν οι μηχανικοί.

Το μισθολόγιο, όπως είναι γνωστό σε όλους μας, παίζει έναν αποφασιστικό ρόλο στην ποιότητα της Δημόσιας Διοίκησης. Αυτό θα προσελκύσει ικανά στελέχη και θα τους δώσει κίνητρο, κουράγιο και δύναμη, να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους. Η Δημόσια Διοίκηση θα φτιάξει, όποτε και όταν αποφασί-

σθεί να γίνουν αξιοκρατικές προσλήψεις και ένα άξιο λόγου μισθολόγιο. Όλα τα προηγμένα κράτη που έχουν καλή Δημόσια Διοίκηση σ' αυτούς τους παράγοντες στηρίχθηκαν.

Σήμερα, που επανήλθαν στην Δημόσια Διοίκηση οι βαθμοί προέκυψε και η ανάγκη να γίνει επανασύνδεση του βαθμού με το μισθό. Κατά την άποψή μου, το μισθολόγιο που θα γίνει, πρέπει να στηρίζεται στις εξής βασικές αρχές:

1. Πρώτα απ' όλα, να γίνει σύνδεση με το βαθμό.
2. Να υπάρχει μία οικονομική διαφορά ανωτέρου και κατωτέρου βαθμού, η οποία θα λειτουργεί σαν κίνητρο για τη συνεχή βελτίωση της θέσης του εργαζομένου. Σήμερα, η διαφορά αυτή, έχει σμικρυνθεί.
3. Με την επαναφορά του βαθμολογίου, θα πρέπει να επιστρατευτεί η εμπειρία του παρελθόντος και να λάβουμε υπόψη μας ότι, ο υπάλληλος που δεν θα μπορεί να προαχθεί, όχι διότι δεν του αξίζει, αλλά διότι δεν υπάρχει κενή οργανική θέση, θα πρέπει να έχει μία οικονομική αναβάθμιση, και
4. Ενσωμάτωση των πάσης φύσεως γενικών επιδομάτων στις βασικές αποδοχές. Ή περιορισμός, τουλάχιστον, στα απόλυτα αναγκαία. Πέρα από τις βασικές αποδοχές, απαιτείται και μία διάφοροποίηση σε ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Πολύ σωστά ελέχθη, επίσης, ότι στους μηχανικούς, στους γιατρούς και για ορισμένες κατηγορίες ειδικών προσόντων, θα πρέπει να υπάρχει μία διαφοροποίηση.

Το μισθολόγιο θα πρέπει να είναι ευκολονόητο, απλό, λειτουργικό και χωρίς ερμηνευτικά προβλήματα. Κάθε αύξηση που θα χορηγείται στο μέλλον, θα πρέπει να πηγαίνει στους βασικούς μισθούς. Αυτό είναι και το γενικό πλάνο.

Ήθελα να επισημάνω και κάτι άλλο. Άκουσα, τόσο στην παρούσα ομιλία, όσο και στον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Αναπτύξεως που πριν λίγες μέρες βρισκόμουν, να λέγεται με έμφαση ότι στους δημοσίους υπαλλήλους πρέπει να γίνει σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα. Μάλιστα, αυτό επανέλαβαν πολλοί ομιλητές στον Ο.Ο.Σ.Α.

Όταν, λοιπόν, τους ρωτήσαμε να μας εξηγήσουν πώς γίνεται αυτό στην πράξη, απάντηση δεν πήραμε. Στην εμμονή μας να δοθεί μία απάντηση, διότι δεν μπορεί να λέγεται κάτι αόριστα χωρίς να εξηγείται και ο τρό-

πος που εφαρμόζεται στη χώρα τους, καταλάβαμε ότι πουθενά στην πράξη δεν εφαρμόζεται. Οι εκπρόσωποι της Αμερικής και της Γαλλίας που παρενέβησαν στη συζήτηση, διατύπωσαν την άποψη ότι στο Δημόσιο, πράγματι, αυτό δεν μπορεί να εφαρμοσθεί, διότι η δουλειά του δημοσίου υπαλλήλου δεν μπορεί να μετρηθεί (πλήν σπανίων εξαιρέσεων), στις δε επιτελικές υπηρεσίες τούτο είναι εντελώς αδύνατον.

Με το νομικό καθεστώς που υπάρχει σήμερα όχι μόνο δεν μπορείς να κάνεις σύνδεση μισθού με παραγωγικότητα, αλλά ούτε και κάποια ιδιαίτερη παροχή σε ορισμένη κατηγορία υπαλλήλων, λόγω ειδικών συνθηκών εργασίας ή προσόντων, μπορείς να δώσεις. Παράδειγμα, οι μηχανικοί και εφοριακοί που πήρανε τις 18.000 δρχ. για όλως ειδικούς λόγους. Τα δικαστήρια αυτή τη στιγμή βγάζουν αποφάσεις και τα χορηγούν αναδρομικά σε όλους, με συνέπεια, το Δημόσιο να επιβαρυνθεί με 180 δισ. μόνο για αναδρομικά.

Δεν πρέπει, συνεπώς, να ζούμε με ουτοπίες και αυταπάτες, αλλά να είμαστε προσγειωμένοι στην πραγματικότητα.

Ασχολούμαι 30 χρόνια με αυτά τα θέματα και δηλώνω ότι σύνδεση μισθού με παραγωγικότητα στο Δημόσιο δεν μπορεί να γίνει.

Υπάρχουν άλλοι τρόποι, που στηρίζονται στην αξιοκρατία, στις προαγωγές κ.λπ., δοκιμασμένοι, που μπορούν να στηρίξουν ένα νέο, αναπτυξιακό και με κίνητρα μισθολόγιο.

Θέλω, επίσης, να επισημάνω και κάτι άλλο. Και το λέω με όλο το θάρρος της γνώμης μου. Εκείνο που υποβάθμισε περισσότερο από όλα την θέση των δημοσίων υπαλλήλων, είναι το κομματικό ψηφοδέλτιο. Εάν αυτό δεν υπήρχε, ίσως η αντίδραση των δημοσίων υπαλλήλων να ήταν μεγαλύτερη. Δεν θέλω να πω περισσότερα για το θέμα αυτό, το παραταξιακό, αυτό εννοώ. Αυτό είναι λάθος, αυτό δουλεύει σε βάρος των δημοσίων υπαλλήλων. Επιτρέψατέ μου, προσωπική μου γνώμη. Ευχαριστώ πάρα πολύ, κύριε πρόεδρε.

Πρόεδρος: Ευχαριστούμε πολύ κύριε Πέτρου. Τώρα, ήρθε και η σειρά μου και ελπίζω να αποδείξω ότι κρατάω και εγώ το χρόνο.