



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.

ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. & ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ



CERTIFIED M.S.
ISO 9001:2008 1554/Δ
ISO 14001:2004 252/Π
ΕΛΟΤ 1429:2008 136/ΔΕ
ISO 27001:2013 25/ΑΠ

Αθήνα, 07 Μαΐου 2021

Αριθμ. Πρωτ.: 9145700

ΠΡΟΣ: 1./ Υπουργό Υποδομών & Μεταφορών
κ. Κ. Καραμανλή

2./ Υφυπουργό Υποδομών & Μεταφορών
κ. Ι. Κεφαλογιάννη

3./ Γενικό Γραμματέα Μεταφορών
κ. Ι. Ξιφάρα

ΘΕΜΑ: Μελέτη Αναγκαιότητας και Δημοσιονομικής Επίπτωσης Κατεπείγουσας Διαδικασίας Προσλήψεων Ανθρώπινου Δυναμικού ΟΣΕ

Αξιότιμε κ. Υπουργέ

Αξιότιμε κ. Υφυπουργέ

Αξιότιμε κ. Γενικέ

Σας υποβάλλουμε συνημμένα συνοπτική μελέτη της Εταιρείας Συμβούλων του Οργανισμού, FK Consultants που αφορά στην ανάγκη προσλήψεων ανθρώπινου δυναμικού του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος και στις επιπτώσεις που αυτές έχουν στο ετήσιο δημοσιονομικό κόστος του. Όπως αποτυπώνεται στη μελέτη, οι προτάσεις αυτές, εφόσον υλοποιηθούν, θα οδηγήσουν στο τέλος του 2022 σε μειωμένες δαπάνες ανθρώπινου δυναμικού, συγκρινόμενες με τις σημερινές εξαιτίας των ταχύτατα αυξανόμενου ρυθμού συνταξιοδοτήσεων αλλά και της μείωσης των δευτερευουσών απολαβών.

Το προτεινόμενο προς πρόσληψη ανά ειδικότητα προσωπικό το οποίο εξετάζει η μελέτη, έχει ως εξής:

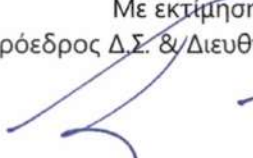
Κατηγορία Προσωπικού	Αιτούμενος Αριθμός Προσλήψεων
Διοικητικοί	12
Μηχανικοί ΠΕ	47
Σταθμάρχες (ΤΕ & ΠΕ)	80
Κλειδούχοι	86
Τεχνικοί	54
Χειριστές Μηχανημάτων	11
Γενικό Άθροισμα	290

Οι παραπάνω προτεινόμενοι αριθμοί προσλήψεων προκύπτουν από τις πραγματικές και απολύτως ανελαστικές ανάγκες του Οργανισμού όπως αυτές αποτυπώνονται στην παρούσα συγκυρία.

Σημειώνονται τρεις καθοριστικές παράμετροι:

1. Η ανάγκη πρόσληψης ανθρώπινου δυναμικού στον ΟΣΕ είναι άμεση και επιτακτική. Η καθυστέρησή της επιβαρύνει το ήδη υφιστάμενο θέμα εύρυθμης λειτουργίας και – κυρίως – ασφάλειας του ελληνικού σιδηροδρομικού δικτύου. Συνεπώς η επίτευξή της θα πρέπει να δρομολογηθεί με ταχύτατες διαδικασίες εξαίρεσης από τη διαδικασία του ΑΣΕΠ και με τροπολογία (παρόμοια αυτών του ΟΣΥ και της ΣΤΑΣΥ) και σε κάθε περίπτωση να έχουν ολοκληρωθεί πριν την 31^η Οκτωβρίου του τρέχοντος έτους.
2. Εκτός των θεμάτων ασφάλειας, η πρόσληψη του προτεινόμενου προσωπικού θα οδηγήσει σε βελτίωση της παροχής υπηρεσιών και των αποδόσεων του δικτύου. Ενδεικτικά αναφέρεται πως εφόσον η πρόταση υλοποιηθεί στο ακέραιο και ανεξάρτητα της ολοκλήρωσης των έργων υποδομών στο δίκτυο, η διάρκεια της διαδρομής Αθήνα – Θεσσαλονίκη εντός ενός έτους από το χρόνο υλοποίησης των προσλήψεων θα μειωθεί από 4 ώρες 15 λεπτά που είναι σήμερα σε 3 ώρες και 40 λεπτά ενώ παράλληλα θα οδηγήσει σε αύξηση της χωρητικότητας και κατά συνέπεια των εσόδων του Οργανισμού. Η ολοκλήρωση των σε εξέλιξη έργων υποδομής αναμένεται να βελτιώσει περαιτέρω τα δεδομένα αυτά. Αντιθέτως εάν δεν υλοποιηθεί το παρόν αίτημα, είναι δεδομένο ότι ο Οργανισμός θα οδηγηθεί σε περαιτέρω μείωση των δρομολογίων λόγω μείωσης της χωρητικότητας με αρνητικά αποτελέσματα στην ενίσχυση των εμπορευματικών και επιβατικών μεταφορών.
3. Κατά τη διαδικασία υλοποίησης των προσλήψεων, εφόσον υλοποιηθούν, θα πρέπει η διαδικασία να δρομολογηθεί από τον ίδιο τον Οργανισμό ώστε να ληφθούν σοβαρά υπόψη τα εξής:
 - Χαρακτηριστικά εντοπιότητας των εργαζομένων σε συνάρτηση με τις ανάγκες
 - Χαρακτηριστικά ηλικίας των εργαζομένων
 - Χαρακτηριστικά κατάρτισης των εργαζομένων
 - Χαρακτηριστικά εργασιακής ικανότητας των εργαζομένων

Στην περίπτωση που τα παραπάνω κριτήρια δε ληφθούν υπόψη, η αποτελεσματικότητα του εγχειρήματος τίθεται εν αμφιβόλω.

Με εκτίμηση
Ο Πρόεδρος Δ.Σ. & Διευθυντής Συμβούλος

Σπυρίδων Κ. Πατέλης




ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.

**Οικονομοτεχνική Μελέτη Αναγκαιότητας
Προσλήψεων Ανθρώπινου Δυναμικού ΟΣΕ Α.Ε.**

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	3
2. Αρμοδιότητες Διεύθυνσης Κυκλοφορίας (ΔΚ), Διεύθυνσης Συστημάτων και Ηλεκτροκίνησης (ΔΙΣΗΣΗΚ), Διεύθυνση Συντήρησης Γραμμής (ΔΙΣΥΓ).....	3
3. Σκοπός Εργασίας	4
4. Συμπεράσματα Μελέτης	4
5. Δεδομένα Προσωπικού Οργανισμού	6
6. Ανάλυση Ενίσχυσης Ανθρώπινου Δυναμικού Διεύθυνσης Κυκλοφορίας – «Σταθμάρχες» & «Κλειδούχοι»	9
6.1. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ειδικότητας «Σταθμάρχες».....	9
6.2. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ειδικότητας «Κλειδούχοι»	10
6.3. Υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας	11
7. Ανάλυση Ενίσχυσης Ανθρώπινου Δυναμικού ΔΙΣΗΚΗΚ	14
7.1. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ΔΙΣΗΚΗΚ	14
7.2. Υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού ΔΙΣΗΚΗΚ	15
8. Ανάλυση Ενίσχυσης Ανθρώπινου Δυναμικού ΔΙΣΥΓ.....	17
8.1. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ΔΙΣΥΓ.....	17
8.2. Υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού ΔΙΣΥΓ.....	18
9. Συμπεράσματα – Συνολικό Αίτημα.....	21

1. Εισαγωγή

Στην παρούσα μελέτη αποτυπώνεται και αναλύεται η εξαιρετικής σημασίας αναγκαιότητα ενίσχυσης του Ανθρώπινου Δυναμικού του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος (α) στην Διεύθυνση Κυκλοφορίας (εφεξής ΔΚ) που συνδέεται άμεσα με την ασφάλεια και τον εκσυγχρονισμό του Σιδηροδρομικού Δικτύου, (β) στη Διεύθυνση Συντήρησης Η/Μ συστημάτων και Ηλεκτροκίνησης (εφεξής ΔΙΣΗΚΗΚ), και (γ) στη Διεύθυνση Σιδηροδρομικών Έργων (εφεξής ΔΙΣΥΓ). Επιπλέον αναλύεται το ζήτημα του κόστους των πρόσθετων/δευτερευουσών αποδοχών με ανάλυση σε επίπεδο προσωπικού Διεύθυνσης και ηλικιακής δομής. Σκοπός της εν λόγω μελέτης είναι η διερεύνηση κόστους - οφέλους από την αναγκαία ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού του Οργανισμού.

Περαιτέρω αναλύονται τα ποιοτικά και οικονομικά δεδομένα του προσωπικού των εν ανωτέρω Διευθύνσεων και Κλάδου του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδας (εφεξής Οργανισμού) προκειμένου η Διοίκηση του Οργανισμού να στοιχειοθετήσει την ανάγκη στελέχωσης της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας με τις ειδικότητες «Κλειδούχοι» και «Σταθμάρχες» και των Διευθύνσεων Συστημάτων και Ηλεκτροκίνησης (ΔΙΣΗΚΗΚ) και Διεύθυνση Συντήρησης Γραμμής (ΔΙΣΥΓ) με τις ειδικότητες «Διοικητικοί», «Μηχανικοί», «Τεχνικοί» και «Χειριστές Μηχανημάτων».

Για τους σκοπούς της μελέτης μας λάβαμε από τον Οργανισμό την ανάλυση της μισθοδοσίας για το έτος 2020 στην οποία παρατίθεντο το κόστος μισθοδοσίας των τακτικών αποδοχών, το κόστος των δευτερευουσών αποδοχών, οι ειδικότητες του προσωπικού καθώς και ανάλυση με τις ημερομηνίες γέννησης και πρόσληψης τους. Επίσης, λάβαμε τις βάρδιες του προσωπικού ανά ειδικότητα και τις αναμενόμενες αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης του προσωπικού για κάθε ειδικότητα.

Η Διοίκηση του Οργανισμού μας διαβεβαίωσε ότι όλες οι εξηγήσεις και τα απαραίτητα στοιχεία και πληροφορίες που αξιοποιήθηκαν για τη σύνταξη της παρούσας έκθεσης είναι πλήρη και ακριβή και δεν διενεργήσαμε περαιτέρω επαληθεύσεις. Η FK Consulting Services δεν φέρει καμία ευθύνη για τυχόν βλάβη ή ζημία που μπορεί να προκύψει, λόγω αποφάσεων ή πράξεων που βασίστηκαν στη συγκεκριμένη μελέτη.

2. Αρμοδιότητες Διεύθυνσης Κυκλοφορίας (ΔΚ), Διεύθυνσης Συστημάτων και Ηλεκτροκίνησης (ΔΙΣΗΚΗΚ), Διεύθυνση Συντήρησης Γραμμής (ΔΙΣΥΓ)

Οι βασικές αρμοδιότητες ανά Διεύθυνση παρατίθενται ως εξής:

Διεύθυνση Κυκλοφορίας:

Έλεγχος εφαρμογής προγράμματος δρομολογίων, έλεγχος για την εφαρμογή των κανονισμών ασφαλείας των προτύπων κυκλοφορίας, των σχεδίων έκτακτης ανάγκης, κατανομή χωρητικότητας και προγραμματισμός δρομολογίων, διαχείριση και εποπτεία λειτουργίας σταθμών, επίβλεψη Κέντρων Τηλεδιοίκησης, Διαχείριση κυκλοφορίας σε πραγματικό χρόνο, χειρισμός και αντιμετώπιση συμβάντων και ατυχημάτων στη κυκλοφορία και άμεση επίλυσή τους, σύνταξη και παρακολούθηση συμβάσεων Πρόσβασης με τις Σιδηροδρομικές Επιχειρήσεις, υπολογισμός των τελών χρήσης υποδομής, κατανομή χωρητικότητας και σύνταξη ετήσιας δήλωσης Δικτύου, παρακολούθηση της εφαρμογής των πάσης φύσεως κανονισμών Κινησεως, RIV, RIC ωρών εργασίας προσωπικού, εποπτεία και έλεγχος των Υπηρεσιών και των τμημάτων της Διεύθυνσης.

Διεύθυνση Συντήρησης Γραμμής:

Συστηματική διαδικασία σχεδιασμού της ανάπτυξης και της συντήρησης του σιδηροδρομικού δικτύου, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του Δικτύου, Προγραμματισμός περιοδικής επιθεώρησης και συντήρησης του δικτύου, σχεδιασμός προληπτικής συντήρησης μέσω των απαιτούμενων πληροφοριών από τις επιθεωρήσεις, Επίβλεψη και Διαχείριση μελετών και έργων που εκτελούνται από τρίτους για λογαριασμό του ΟΣΕ, αξιολόγηση των ισόπεδων διαβάσεων (πεζών και οχημάτων) και σύνταξη οικονομοτεχνικών προτάσεων για τη βελτίωση της ασφάλειας, προετοιμασία μελετών

ανάπτυξης του δικτύου, μελετών κόστους οφέλους κλπ, εποπτεία και έλεγχος των Υπηρεσιών και των τμημάτων της Διεύθυνσης.

Διεύθυνση Συντήρησης Η/Μ Συστημάτων και Ηλεκτροκίνησης:

Επιθεώρηση έργων, παρακολούθηση της συντήρησης και ποιοτικός έλεγχος της κατασκευής και συντήρησης των Η/Μ συστημάτων, προγραμματισμός, οργάνωση, επίβλεψη και έλεγχος περιοδικής συντήρησης των υπαρχόντων ηλεκτρομηχανολογικών συστημάτων και ηλεκτροκίνησης, προγραμματισμός, οργάνωση, επίβλεψη και επιθεώρηση εκτάκτων εργασιών αποκατάστασης βλαβών ηλεκτρομηχανολογικών συστημάτων και ηλεκτροκίνησης, εισήγηση και προτάσεις για βελτίωση και αναβάθμιση των ηλεκτρομηχανολογικών συστημάτων και Ηλεκτροκίνησης, συνεργασία με τη Διεύθυνση Κυκλοφορίας για το συντονισμό του προγράμματος δρομολογίων σε συνδυασμό με τη συντήρηση των Η/Μ συστημάτων, επίβλεψη, διαχείριση και αξιοποίηση του δικτύου οπτικών ινών του ΟΣΕ, εποπτεία και έλεγχος των Υπηρεσιών και των τμημάτων της Διεύθυνσης.

3. Σκοπός Εργασίας

Ο σκοπός και το εύρος της εργασίας μας αφορά:

- Την ανάλυση των δεδομένων που λάβαμε από τον Οργανισμό για την τεκμηρίωση της ανάγκης στελέχωσης στις συγκεκριμένες Διευθύνσεις σύμφωνα με τις απολύτως αναγκαίες λειτουργικές ανάγκες του Οργανισμού με πρόβλεψη διετίας, αντικειμενικά δεδομένα ηλικιακής κατάταξης του υφιστάμενου προσωπικού, τις αναμενόμενες αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης του προσωπικού μέχρι 31/12/2022 καθώς και την απεικόνιση του ελάχιστου αριθμού προσωπικού που απαιτείται για κάλυψη των αναγκών βαρδιών.
- Την ανάλυση και απεικόνιση των Οικονομικών Δεδομένων της υφιστάμενης δομής του προσωπικού των Διευθύνσεων: α) Κυκλοφορίας, β) Συντήρησης Η/Μ συστημάτων και Ηλεκτροκίνησης και γ) Σιδηροδρομικών Έργων στις προαναφερθείσες ειδικότητες καθώς και τις δημοσιονομικές επιπτώσεις από την προτεινόμενη στελέχωση.

4. Συμπεράσματα Μελέτης

Από την εργασία που διενεργήθηκε και αναλύεται στα παρακάτω Κεφάλαια ανά Διεύθυνση συμπεραίνονται τα εξής:

α) Και οι τρεις Διευθύνσεις βάσει της υφιστάμενης σύνθεσης του προσωπικού τους και τις βάρδιες που απαιτούνται για την εύρυθμη λειτουργία τους είναι ήδη υποστελεχωμένες και μέχρι την 31.12.2022 θα υποστελεχωθούν περαιτέρω από τις επικείμενες συνταξιοδοτήσεις του προσωπικού, γεγονός που θέτει σε άμεσο κίνδυνο τη συνέχεια της λειτουργίας του Οργανισμού (κίνδυνος Going Concern) στους νευραλγικούς τομείς που καλύπτει το προσωπικό των εν λόγω Διευθύνσεων και τη συνολικότερη επισφάλεια για την εύρυθμη λειτουργία του Οργανισμού και κατ' επέκταση των σιδηροδρομικών μεταφορών στη χώρα,

β) Η έλλειψη του απαραίτητου ανθρώπινου δυναμικού δημιουργεί την ανάγκη απασχόλησης του υφιστάμενου προσωπικού εκτός συμφωνημένου ωραρίου (υπερωρίες, αργίες, εξαιρέσιμες κτλ) αυξάνοντας δυσανάλογα το κόστος καταβολής πρόσθετων αποδοχών σε σχέση με την πρόσληψη νέου προσωπικού,

γ) Η συνεχής απασχόληση του υφιστάμενου προσωπικού εκτός των συμφωνημένων ωραρίων αυξάνει ουσιαστικά τον κίνδυνο επέλευσης ανθρώπινων λαθών στον κρίσιμο τομέα που σχετίζεται με την ασφάλεια της κυκλοφορίας των αμαξοστοιχιών και κατ' επέκταση του επιβατικού κοινού (ανθρώπινες ζωές),

δ) Η συνεχής απασχόληση του υφιστάμενου προσωπικού εκτός των συμφωνημένων ωραρίων αυξάνει ουσιαστικά τον κίνδυνο επιβολής προστίμων από την επιθεώρηση εργασίας λόγω μη τήρησης των αναγκαίων όρων εργασίας που αφορούν την ανάπαυση των εργαζομένων,

ε) Το δημοσιονομικό αποτέλεσμα του Οργανισμού δεν επιβαρύνεται αρνητικά από την πρόσληψη του αιτούμενου προσωπικού υπό τη συνθήκη εξάλειψης των δευτερευουσών αποδοχών που καταβάλλονται λόγω της έλλειψης του απαιτούμενου ελάχιστου ανθρώπινου δυναμικού για την κάλυψη των αναγκαίων βαρδιών λειτουργίας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι απαιτείται τουλάχιστον ένα διάστημα 4-6 μηνών για την απαιτούμενη εκπαίδευση του προσωπικού πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους γεγονός που επιτάσσει την ανάγκη λήψης άμεσης απόφασης στελέχωσης των υπηρεσιακών μονάδων.

5. Δεδομένα Προσωπικού Οργανισμού

Τα δεδομένα του Οργανισμού την 31/12/2020 ανά εύρος ηλικίας αναλύονται ως εξής:

Πίνακας 1

Εύρος Ηλικίας	Πλήθος Προσωπικού	Κόστος Τακτικών Αποδοχών	Κόστος Δευτερευουσών Αποδοχών	Σύνολο
>50	126	2.873.267	858.590	3.731.857
50-54	161	4.126.269	1.106.185	5.232.454
55-59	393	10.639.060	3.336.553	13.975.613
άνω 60	298	8.648.330	2.937.361	11.585.691
Γενικό Άθροισμα	978	26.286.927	8.238.688	34.525.615

Τα συνολικά απολογιστικά δεδομένα του Οργανισμού την 31/12/2020 ανά κατηγορία ειδικότητας αναλύονται ως εξής:

Πίνακας 2

Κατηγορία Προσωπικού	Πλήθος Προσωπικού	Κόστος Τακτικών Αποδοχών	Κόστος Δευτερευουσών Αποδοχών	Σύνολο
Διοικητικοί - Οικονομικοί	70	1.816.608	214.874	2.031.482
Διοικητικοί ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	30	734.454	125.994	860.449
Κλειδούχοι	121	3.108.724	1.518.198	4.626.922
Λοιπές Ειδικότητες	33	1.210.374	78.223	1.288.596
Μηχανικοί ΠΕ	56	1.732.824	488.524	2.221.348
Σταθμάρχες	189	5.106.062	2.052.200	7.158.262
Συντηρητές Γραμμών	118	3.046.024	760.385	3.806.409
Τεχνικοί	331	8.775.536	2.629.559	11.405.094
Φύλακες	14	322.321	102.801	425.122
Χειριστές Μηχανημάτων	16	434.000	267.930	701.930
Γενικό Άθροισμα	978	26.286.927	8.238.688	34.525.615

Τα δεδομένα των Διευθύνσεων ΔΚ, ΔΙΣΥΓ και ΔΙΣΗΚΗΚ για τις ειδικότητες που αναλύονται στην παρούσα έκθεση έχουν ως εξής την 31/12/2020:

Πίνακας 3

Κόστος Μισθοδοσίας 31/12/2020				
Κατηγορία Προσωπικού	Πλήθος Προσωπικού	Κόστος Τακτικών Αποδοχών	Κόστος Δευτερευουσών Αποδοχών	Σύνολο
ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ				
Διοικητικοί ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	30	734.454	125.994	860.449
Μηχανικοί ΠΕ	56	1.732.824	488.524	2.221.348
Τεχνικοί	331	8.775.536	2.629.559	11.405.094
Χειριστές μηχανημάτων	16	434.000	267.930	701.930
ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	433	11.676.814	3.512.007	15.188.821
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ				
Σταθμάρχες	189	5.106.062	2.052.200	7.158.262
Κλειδούχοι	121	3.108.724	1.518.198	4.626.922
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ	310	8.214.786	3.570.398	11.785.184
Γενικό Άθροισμα	743	19.891.600	7.082.405	26.974.005

Πίνακας 4

Προϋπολογισμός Ετήσιου κόστους Μισθοδοσίας μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης				
Κατηγορία Προσωπικού	Πλήθος Προσωπικού	Κόστος Τακτικών Αποδοχών	Κόστος Δευτερευουσών Αποδοχών	Σύνολο
ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ				
Διοικητικοί ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	28	685.431	118.371	803.803
Μηχανικοί ΠΕ	45	1.318.794	366.501	1.685.294
Τεχνικοί	269	7.082.058	2.121.412	9.203.470
Χειριστές μηχανημάτων	13	350.083	110.946	461.029
ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	355	9.436.366	2.717.230	12.153.596
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ				
Σταθμάρχες	133	3.447.241	1.375.406	4.822.647
Κλειδούχοι	77	1.894.881	929.673	2.824.555
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑΣ	210	5.342.122	2.305.079	7.647.201
Γενικό Άθροισμα	565	14.778.488	5.022.310	19.800.797

Σύμφωνα με τον προϋπολογισμό για το ετήσιο κόστος της μισθοδοσίας του προσωπικού του Οργανισμού μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης προκύπτει ότι το κόστος θα ανέλθει σε € 19,8 εκ. από € 27 εκ. (μείωση € 7,2 εκ.) που αντιστοιχεί στον απολογισμό της χρήσης 2020. Όπως προκύπτει από την ανωτέρω ανάλυση ο Οργανισμός επιβαρύνεται με 35% πρόσθετο κόστος των τακτικών αποδοχών για καταβολή δευτερευουσών αποδοχών. Για τους σκοπούς της μελέτης έχουμε διατηρήσει το ποσοστό του 35% των δευτερευουσών αποδοχών στην απεικόνιση του κόστους μετά τις αποχωρήσεις του προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης (συντηρητικό σενάριο καθώς δεν θα επαρκεί το προσωπικό για κάλυψη των ελάχιστων βαρδιών λειτουργίας που θα συντελέσει στην περαιτέρω αύξηση των δευτερευουσών αποδοχών αλλά και σε προβλήματα λειτουργίας).

6. Ανάλυση Ενίσχυσης Ανθρώπινου Δυναμικού Διεύθυνσης Κυκλοφορίας – «Σταθμάρχες» & «Κλειδούχοι»

6.1. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ειδικότητας «Σταθμάρχες»

Ο Οργανισμός διαθέτει και εξυπηρετεί 79 σταθμούς. Το υφιστάμενο προσωπικό ανέρχεται σε 189 υπαλλήλους και καλύπτει 128 βάρδιες. Ο πραγματικός αριθμός των βαρδιών που απαιτούνται για την κάλυψη της λειτουργίας ανέρχεται σε 153 με αποτέλεσμα το προσωπικό να απασχολείται εκτός ωραρίου και να δημιουργείται η ανάγκη καταβολής δευτερευουσών αποδοχών. Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, ήδη η κάλυψη των υφιστάμενων βαρδιών δημιουργεί ανάγκη στελέχωσης με 24 άτομα προσωπικό που μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης (μέχρι την 31/12/2022) θα αυξηθεί σε 80 υπαλλήλους της εν λόγω ειδικότητας. Ο Οργανισμός αιτείται την πρόσληψη 80 ατόμων της ειδικότητας «Σταθμάρχες» για την κάλυψη των ελάχιστων απαιτούμενων βαρδιών που ήδη προκύπτουν και των οποίων η κάλυψη θα επιβαρυνθεί έτι περαιτέρω από την αποχώρηση 56 υπάλληλων λόγω συνταξιοδότησης.

Πίνακας 5

Περιφέρεια	Σταθμοί	Υφιστάμενες Βάρδιες	Υφιστάμενο Προσωπικό	Αναγκαίο Προσωπικό για Υφιστάμενες Βάρδιες	Ελλείψεις Προσωπικού στις υφιστάμενες Βάρδιες	Προσωπικό που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης 31/12/2022	Έλλειψη Προσωπικού για κάλυψη υφιστάμενων βαρδιών
Αττική	11	45	73	75	-2	20	-22
Βόρεια Ελλάδα	42	52	76	86	-10	26	-36
Θεσσαλία	11	12	22	20	2	5	-3
Πελοπόννησος	8	10	8	17	-9	2	-11
Στερεά Ελλάδα	7	9	10	15	-5	3	-8
Γενικό Άθροισμα	79	128	189	213	-24	56	-80

6.2. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ειδικότητας «Κλειδούχοι»

Ο Οργανισμός εξυπηρετεί 66 σημεία αλλαγής γραμμών. Το υφιστάμενο προσωπικό ανέρχεται σε 121 υπαλλήλους και καλύπτει 112 βάρδιες. Ο πραγματικός αριθμός των βαρδιών που απαιτούνται για την κάλυψη της λειτουργίας ανέρχεται σε 170 με αποτέλεσμα το προσωπικό να απασχολείται εκτός ωραρίου και να δημιουργείται η ανάγκη καταβολής δευτερευουσών αποδοχών. Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, ήδη η κάλυψη των υφιστάμενων βαρδιών δημιουργεί ανάγκη στελέχωσης με 64 άτομα προσωπικό που μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης (μέχρι την 31/12/2022) απαιτείται στελέχωση με 108 υπαλλήλους της εν λόγω ειδικότητας. Ο Οργανισμός αιτείται την πρόσληψη 86 ατόμων της ειδικότητας «Κλειδούχοι» για την κάλυψη των ελάχιστων απαιτούμενων βαρδιών που ήδη προκύπτουν και θα διευρυνθεί η ανάγκη από την αποχώρηση 44 υπάλληλων λόγω συνταξιοδότησης. Το μειωμένο αίτημα κατά ~ 20% έναντι της ανάγκης για την ειδικότητα των «Κλειδούχων», αιτιολογείται παρακάτω με βάση το Στρατηγικό Σχεδιασμό του Οργανισμού από το 2023.

Πίνακας 6

Περιφέρεια	Σημεία	Υφιστάμενες Βάρδιες	Υφιστάμενο Προσωπικό	Αναγκαίο Προσωπικό για Υφιστάμενες Βάρδιες	Ελλείψεις Προσωπικού στις υφιστάμενες βάρδιες	Προσωπικό που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης 31/12/2022	Έλλειψη Προσωπικού για κάλυψη υφιστάμενων βαρδιών
Αττική	10	38	46	63	-17	11	-28
Βόρεια Ελλάδα	30	47	47	78	-31	22	-53
Θεσσαλία	11	14	14	23	-9	7	-16
Πελοπόννησος	8	5	4	8	-4	2	-6
Στερεά Ελλάδα	7	8	10	13	-3	2	-5
Γενικό Άθροισμα	66	112	121	185	-64	44	-108

6.3. Υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας

Η υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού στις ειδικότητες που αναλύονται είναι 189 Σταθμάρχες και 121 Κλειδούχοι.

Η ηλικιακή κατάταξη του προσωπικού αναλύεται ως εξής:

Πίνακας 7

Εύρος Ηλικίας	Κλειδούχοι	%	Σταθμάρχες	%
>50	15	12%	28	15%
50-54	12	10%	36	19%
55-59	30	25%	44	23%
άνω 60	64	53%	81	43%
Γενικό Άθροισμα	121		189	

Από την ηλικιακή απεικόνιση του προσωπικού των ειδικοτήτων «Κλειδούχοι» και «Σταθμάρχες» προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του προσωπικού ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία άνω των 60 ετών. Κατά συνέπεια, το μεγαλύτερο μέρος του υφιστάμενου δυναμικού του Οργανισμού στις θέσεις αυτές προσεγγίζει το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης καταδεικνύοντας την ανάγκη άμεσης στελέχωσης της Διεύθυνσης. Επιπρόσθετα, η αποχώρηση του προσωπικού λόγω συνθηκών αφυπηρέτησης τους αυξάνει τον κίνδυνο της συνέχειας της λειτουργίας του Οργανισμού (κίνδυνος Going Concern) στο νευραλγικό κλάδο της κυκλοφορίας.

Το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού των ειδικοτήτων Κλειδούχοι και Σταθμάρχες της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας για το έτος 2020 διαμορφώθηκε ως εξής:

Πίνακας 8

Υφιστάμενο Διεύθυνσης Κυκλοφορίας			
Διεύθυνση Κυκλοφορίας	Κλειδούχοι	Σταθμάρχες	Σύνολο
Πλήθος Προσωπικού	121	189	310
Τακτικές Αποδοχές	3.108.724	5.106.062	8.214.786
Δευτερεύουσες Αποδοχές	1.518.198	2.052.200	3.570.398
Σύνολο	4.626.922	7.158.262	11.785.184

Η απασχόληση του προσωπικού πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου δημιουργεί πρόσθετο κόστος στον Οργανισμό δυσανάλογο της πρόσληψης νέου προσωπικού αν ληφθεί υπόψη και το ποιοτικό δεδομένο της ηλικιακής δομής του προσωπικού και των συνταξιοδοτήσεων μέχρι 31/12/2022 που αναλύεται παρακάτω. Το συνολικό κόστος των δευτερευουσών αποδοχών του προσωπικού της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας ανέρχεται σε € 3,5 εκ. και αντιστοιχεί στο 42% του συνόλου των δευτερευουσών αποδοχών του Οργανισμού και στο 30% του συνολικού κόστους μισθοδοσίας της Διεύθυνσης.

Σύμφωνα με την ανάλυση της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού μέχρι την 31/12/2022 αναμένεται η συνταξιοδότηση 56 υπαλλήλων της ειδικότητας «Σταθμάρχες» και 44 υπαλλήλων της ειδικότητας «Κλειδούχοι». Μετά τη συνταξιοδότηση του προσωπικού και χωρίς την στελέχωση με νέο προσωπικό, το κόστος μισθοδοσίας των εναπομεινάντων υπαλλήλων των ειδικοτήτων Κλειδούχοι και Σταθμάρχες της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας θα διαμορφωθεί ως εξής (σενάριο που δεν θα επιτρέπει τη λειτουργία της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας):

Πίνακας 9

Διαμόρφωση Κόστους Μισθοδοσίας μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης			
Προσωπικό Διεύθυνσης Κυκλοφορίας	Κλειδούχοι	Σταθμάρχες	Σύνολο
Πλήθος Προσωπικού	77	133	210
Τακτικές Αποδοχές	1.894.881	3.447.241	5.342.122
Δευτερεύουσες Αποδοχές	929.673	1.375.406	2.305.079
Σύνολο	2.824.555	4.822.647	7.647.201

Μετά τη συνταξιοδότηση του προσωπικού και με την προτεινόμενη επιπλέον στελέχωση, που τεκμηριώνεται η ανάγκη στην προηγούμενη ενότητα, το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού των ειδικοτήτων Σταθμάρχες και Κλειδούχοι της Διεύθυνσης Κυκλοφορίας θα διαμορφωθεί ως εξής:

Πίνακας 10

Μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης με τις ελάχιστες αναγκαίες προσλήψεις			
Προσωπικό Κλάδου Κυκλοφορίας	Κλειδούχοι	Σταθμάρχες	Σύνολο
Προσωπικό μετά αποχωρήσεων	77	133	210
Νέες Προσλήψεις	86	80	166
Πλήθος Προσωπικού	163	213	376
Τακτικές Αποδοχές	3.434.176	5.179.254	8.613.429
Δευτερεύουσες Αποδοχές	515.126	776.888	1.292.014
Σύνολο	3.949.302	5.956.142	9.905.444

Επισημαίνεται ότι η πρόβλεψη για δευτερεύουσες αποδοχές έχει προϋπολογιστεί να ανέλθει στο 15% των τακτικών αποδοχών σε σχέση με το 35% που υφίσταται σήμερα λόγω της αναμενόμενης στελέχωσης.

Η συγκριτική επισκόπηση των ανωτέρω περιπτώσεων συνοψίζεται ως εξής:

Πίνακας 11

ΣΥΓΚΡΙΣΗ	Υφιστάμενο Κόστος Διεύθυνσης Κυκλοφορίας	Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης με τις ελάχιστες αναγκαίες προσλήψεις
Κλειδούχοι	4.626.922	2.824.555	3.949.302
Σταθμάρχες	7.158.262	4.822.647	5.956.142
Σύνολα	11.785.184	7.647.201	9.905.444

Σύμφωνα με τα δεδομένα του ανωτέρω πίνακα, το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού μετά την αναγκαία στελέχωση θα διαμορφωθεί σε € 9,9 εκ. έναντι € 11,8 εκ. παρουσιάζοντας μείωση κατά € 1,9 εκ. Το σενάριο υπολογισμού του κόστους μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης χωρίς νέες προσλήψεις παρατίθεται για σκοπούς σύγκρισης καθώς το ενδεχόμενο μη στελέχωσης του Κλάδου καθιστά αδύνατη τη λειτουργία του Κλάδου και θέτει τον Οργανισμό σε κίνδυνο λειτουργίας.

Δεδομένου ότι ο Στρατηγικός Σχεδιασμός του Οργανισμού προβλέπει ότι σταδιακά και με έτος ενάρξεως το 2022 θα τεθεί σε λειτουργία το Ευρωπαϊκό Σύστημα Διαχείρισης της Κυκλοφορίας ERTMS, αναμένεται να υπάρξουν επιπτώσεις στον τρόπο και το αντικείμενο εργασίας σε συγκεκριμένες σιδηροδρομικές ειδικότητες, κυρίως σε ότι αφορά στη Διεύθυνση κυκλοφορίας και κατά συνέπεια στις ανάγκες στελέχωσης του Οργανισμού.

Ειδικότερα σε ότι αφορά την ειδικότητα των Σταθμαρχών, δεν θα επηρεαστούν αριθμητικά οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό δεδομένου ότι το αντικείμενο εργασίας τους αφορά τη ρύθμιση της σιδηροδρομικής κυκλοφορίας και την επιτήρηση και διαχείριση των Σταθμών. Η εγκατάσταση και θέση σε λειτουργία του ERTMS, αναμένεται να επιδράσει στη συγκεκριμένη ειδικότητα ως προς την κατάρτιση των απασχολούμενων και την εκπαίδευσή τους στις νέες τεχνολογίες. Άρα τα παραπάνω ποσοτικά συμπεράσματα δεν αναμένεται να επηρεαστούν από το 2022 και ύστερα και το προτεινόμενο προς πρόσληψη προσωπικό των 80 Σταθμαρχών θα παραμείνει απαραίτητο, ανεξαρτήτως αυτών των τεχνολογικών εξελίξεων.

Αντίθετα σε ότι αφορά στην ειδικότητα των Κλειδούχων, αυτή αναμένεται να επηρεαστεί αρχής γενομένης από το έτος 2023 δεδομένου ότι θα μειωθούν σημαντικά οι ανάγκες χειρωνακτικών χειρισμών στο σιδηροδρομικό δίκτυο, παρότι όμως θα παραμείνει αμετάβλητη η βασική ενασχόλησή των Κλειδούχων που αφορά το αντικείμενο σύνθεσης των συρμών. Αυτό το δεδομένο σημαίνει ότι η προβλεπόμενη μείωση ανάγκης σε ανθρώπινο δυναμικό της συγκεκριμένης ειδικότητας από το 2023 λόγω συνταξιοδότησής δεν θα απαιτεί πιθανότατα αναπλήρωση, εφόσον τα τμήματα στα οποία ολοκληρώνεται και παραδίδεται σε χρήση το ERTMS ακολουθήσουν τον υφιστάμενο Σχεδιασμό.

Με αυτό το δεδομένο και παρότι η σημερινή ανάγκη υφίσταται ως περιγράφεται ανωτέρω, προτείνεται η πρόσληψη 86 Κλειδούχων, μειωμένων κατά 20% έναντι του απαιτούμενου σήμερα, ώστε να μην υπάρξει ούτε κατ' ελάχιστον πλεονάζων προσωπικό στη συγκεκριμένη ειδικότητα το 2023 εφόσον η χρήση των παραπάνω αναφερόμενων συστημάτων, οδηγήσει σε κάτι τέτοιο και παρά των αριθμό των επικείμενων συνταξιοδοτήσεων μετά το 2023.

Άρα συμπερασματικά και μετά την παράθεση των παραπάνω στοιχείων, προκύπτει ότι:

1. Ο Οργανισμός χρειάζεται επείγοντως την πρόσληψη 80 εργαζομένων στην ειδικότητα των Σταθμαρχών και
2. Ο Οργανισμός χρειάζεται την άμεση πρόσληψη 86 εργαζομένων στην ειδικότητα των Κλειδούχων.

7. Ανάλυση Ενίσχυσης Ανθρώπινου Δυναμικού ΔΙΣΗΚΗΚ

7.1. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ΔΙΣΗΚΗΚ

Το υφιστάμενο προσωπικό της ΔΙΣΗΚΗΚ για τις ειδικότητες «Διοικητικοί», «Μηχανικοί» και «Τεχνικοί» ανέρχονται σε 121 υπαλλήλους και καλύπτει συνολικά 88 βάρδιες. Ο πραγματικός αριθμός των βαρδιών που απαιτούνται για την κάλυψη της λειτουργίας ανέρχεται σε 130 με αποτέλεσμα το προσωπικό να απασχολείται εκτός ωραρίου και να δημιουργείται η ανάγκη καταβολής δευτερευουσών αποδοχών. Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, ήδη η κάλυψη των υφιστάμενων βαρδιών δημιουργεί ανάγκη στελέχωσης με 6 υπαλλήλους «Διοικητικούς» και 19 υπαλλήλους «Μηχανικούς» που μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης (μέχρι την 31/12/2022) απαιτείται στελέχωση με 6 υπαλλήλους «Διοικητικούς», 25 υπαλλήλους «Μηχανικούς» και 22 υπαλλήλους «Τεχνικούς». Ο Οργανισμός αιτείται την πρόσληψη 6 υπαλλήλων «Διοικητικούς», 25 υπαλλήλων «Μηχανικούς» και 22 υπαλλήλους «Τεχνικούς» για την κάλυψη των ελάχιστων απαιτούμενων βαρδιών που ήδη προκύπτουν και δεδομένου ότι θα διευρυνθεί η ανάγκη από την αποχώρηση των 28 υπαλλήλων λόγω συνταξιοδότησης που αναλύονται στον πίνακα παρακάτω ανά ειδικότητα. Το μειωμένο αίτημα κατά 6 εργαζομένους έναντι της ανάγκης για την ειδικότητα των «Μηχανικών», αιτιολογείται με βάση το Στρατηγικό Σχεδιασμό του Οργανισμού από το 2023.

Πίνακας 12

Ειδικότητα ΔΙΣΗΚΗΚ	Υφιστάμενες Βάρδιες	Υφιστάμενο Προσωπικό	Αναγκαίο Προσωπικό για Υφιστάμενες Βάρδιες	Ελλείψεις Προσωπικού στις υφιστάμενες Βάρδιες	Προσωπικό που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης 31/12/2022	Έλλειψη Προσωπικού για κάλυψη υφιστάμενων βαρδιών
Διοικητικοί	6	4	10	-6	0	-6
Μηχανικοί	24	21	40	-19	6	-25
Τεχνικοί	58	96	96	0	22	-22
Γενικό Άθροισμα	88	121	146	-25	28	-53

7.2. Υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού ΔΙΣΗΚΗΚ

Η υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού είναι 121 άτομα ως εξής:

4 Διοικητικοί
21 Μηχανικοί και
96 Τεχνικοί

Από την ανάλυση που διενεργήσαμε σε επίπεδο ηλικιακής κατανομής του προσωπικού προκύπτουν τα εξής δεδομένα:

Πίνακας 13

Εύρος Ηλικίας	Διοικητικοί	%	Μηχανικοί	%	Τεχνικοί	%
>50	1	25%	6	29%	10	10%
50-54	1	25%	4	19%	19	20%
55-59	2	50%	2	10%	58	60%
άνω 60	0	0%	9	43%	9	9%
Γενικό Άθροισμα	4		21		96	

Το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού της ΔΙΣΗΚΗΚ για το έτος 2020 διαμορφώθηκε ως εξής:

Πίνακας 14

Υφιστάμενο Κόστος Προσωπικού ΔΙΣΗΚΗΚ				
Προσωπικό ΔΙΣΗΚΗΚ	Διοικητικοί	Μηχανικοί	Τεχνικοί	Σύνολο
Πλήθος Προσωπικού	4	21	96	121
Τακτικές Αποδοχές	106.934	665.784	2.574.553	3.347.271
Δευτερεύουσες Αποδοχές	19.022	188.431	842.016	1.049.469
Σύνολο	125.955	854.215	3.416.570	4.396.740

Η απασχόληση του προσωπικού πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου δημιουργεί πρόσθετο κόστος στον Οργανισμό δυσανάλογο της πρόσληψης νέου προσωπικού. Το συνολικό κόστος των δευτερευουσών αποδοχών του προσωπικού της ΔΙΣΗΚΗΚ ανέρχεται σε € 1 εκ. και αντιστοιχεί στο 12% του συνόλου των δευτερευουσών αποδοχών του Οργανισμού και στο 22% του συνολικού κόστους μισθοδοσίας της Διεύθυνσης.

Σύμφωνα με την ανάλυση της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού μέχρι την 31/12/2022 αναμένεται η συνταξιοδότηση συνολικά 28 υπαλλήλων, 6 «Μηχανικοί» και 22 «Τεχνικοί». Μετά τη συνταξιοδότηση του προσωπικού και χωρίς την στελέχωση με νέο προσωπικό, το κόστος μισθοδοσίας των εναπομεινάντων υπαλλήλων της ΔΙΣΗΚΗΚ ανά ειδικότητα θα διαμορφωθεί ως εξής (σενάριο που δεν θα επιτρέπει τη λειτουργία της Διεύθυνσης):

Πίνακας 15

Διαμόρφωση Κόστους Μισθοδοσίας μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης				
Προσωπικό ΔΙΣΗΚΗΚ	Διοικητικοί	Μηχανικοί	Τεχνικοί	Σύνολο
Πλήθος Προσωπικού	4	15	74	93
Τακτικές Αποδοχές	106.934	429.629	1.972.696	2.509.258
Δευτερεύουσες Αποδοχές	19.022	118.047	658.923	795.992
Σύνολο	125.955	547.675	2.631.619	3.305.250

Μετά τη συνταξιοδότηση του προσωπικού και με την προτεινόμενη επιπλέον στελέχωση, που τεκμηριώνεται η ανάγκη στην προηγούμενη ενότητα, το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού ανά ειδικότητα θα διαμορφωθεί ως εξής:

Πίνακας 16

Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης με τις ελάχιστες αναγκαίες προσλήψεις				
Προσωπικό ΔΙΣΗΚΗΚ	Διοικητικοί	Μηχανικοί	Τεχνίτες	Σύνολο
Προσωπικό μετά αποχωρήσεων	4	15	74	93
Νέες Προσλήψεις	6	25	22	53
Πλήθος Προσωπικού	10	40	96	146
Τακτικές Αποδοχές	253.484	945.030	2.502.139	3.700.653
Δευτερεύουσες Αποδοχές	38.023	141.755	375.321	555.098
Σύνολο	291.506	1.086.785	2.877.460	4.255.750

Επισημαίνεται ότι η πρόβλεψη για δευτερεύουσες αποδοχές έχει προϋπολογιστεί να ανέλθει στο 15% των τακτικών αποδοχών σε σχέση με το 35% που υφίσταται σήμερα λόγω της αναμενόμενης στελέχωσης.

Η συγκριτική επισκόπηση των ανωτέρω περιπτώσεων συνοψίζεται ως εξής:

Πίνακας 17

ΣΥΓΚΡΙΣΗ	Υφιστάμενο Κόστος	Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης με τις ελάχιστες αναγκαίες προσλήψεις
Διοικητικοί	125.955	125.955	291.506
Μηχανικοί	854.215	547.675	1.086.785
Τεχνίτες	3.416.570	2.631.619	2.877.460
Σύνολο	4.396.740	3.305.250	4.255.750

Σύμφωνα με τα δεδομένα του ανωτέρω πίνακα, το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού μετά την αναγκαία στελέχωση θα διαμορφωθεί σε € 4,25 εκ. έναντι € 4,4 εκ. παρουσιάζοντας μείωση κατά € 150 χιλ. Το σενάριο υπολογισμού του κόστους μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης χωρίς νέες προσλήψεις παρατίθεται για σκοπούς σύγκρισης καθώς το ενδεχόμενο μη στελέχωσης της Διεύθυνσης καθιστά αδύνατη τη λειτουργία της και θέτει τον Οργανισμό σε κίνδυνο λειτουργίας.

8. Ανάλυση Ενίσχυσης Ανθρώπινου Δυναμικού ΔΙΣΥΓ

8.1. Ανάλυση υφιστάμενου προσωπικού ΔΙΣΥΓ

Το υφιστάμενο προσωπικό της ΔΙΣΥΓ για τις ειδικότητες «Διοικητικοί», «Μηχανικοί», «Τεχνικοί» και «Χειριστές Μηχανημάτων» ανέρχονται σε 312 υπαλλήλους και καλύπτουν συνολικά 231 βάρδιες. Ο πραγματικός αριθμός των βαρδιών που απαιτούνται για την κάλυψη της λειτουργίας ανέρχεται σε 315 με αποτέλεσμα το προσωπικό να απασχολείται εκτός ωραρίου και να δημιουργείται η ανάγκη καταβολής δευτερευουσών αποδοχών. Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, ήδη η κάλυψη των υφιστάμενων βαρδιών δημιουργεί ανάγκη στελέχωσης με 4 υπαλλήλους «Διοικητικούς», 20 υπαλλήλους «Μηχανικούς», 39 υπαλλήλους «Τεχνικούς» και 11 υπαλλήλους «Χειριστές Μηχανημάτων» που μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης (μέχρι την 31/12/2022) απαιτείται στελέχωση με 6 υπαλλήλους «Διοικητικούς», 25 υπαλλήλους «Μηχανικούς», 79 υπαλλήλους «Τεχνικούς» και 11 υπαλλήλους «Χειριστές Μηχανημάτων». Ο Οργανισμός αιτείται την πρόσληψη 6 υπαλλήλων «Διοικητικούς», 22 υπαλλήλων «Μηχανικούς», 32 υπαλλήλων «Τεχνικούς» και 11 υπαλλήλων «Χειριστές Μηχανημάτων» για την κάλυψη των ελάχιστων απαιτούμενων βαρδιών που ήδη προκύπτουν και θα διευρυνθεί από την αποχώρηση των 50 υπαλλήλων λόγω συνταξιοδότησης που αναλύονται στον πίνακα παρακάτω ανά ειδικότητα.

Πίνακας 18

Ειδικότητα ΔΙΣΥΓ	Υφιστάμενες Βάρδιες	Υφιστάμενο Προσωπικό	Αναγκαίο Προσωπικό για Υφιστάμενες Βάρδιες	Ελλείψεις Προσωπικού στις υφιστάμενες Βάρδιες	Προσωπικό που αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης 31/12/2022	Έλλειψη Προσωπικού για «άλυψη υφιστάμενων βαρδιών
Διοικητικοί	18	26	30	-4	2	-6
Μηχανικοί	33	35	55	-20	5	-25
Τεχνίτες	165	235	274	-39	40	-79
Χειριστές Μηχανημάτων	15	16	24	-8	3	-11
Γενικό Άθροισμα	231	312	383	-71	50	-121

8.2. Υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού ΔΙΣΥΓ

Η υφιστάμενη σύνθεση του προσωπικού στις παρακάτω ειδικότητες είναι 312 άτομα ως εξής:

26 Διοικητικοί
35 Μηχανικοί
235 Τεχνικοί και
16 Χειριστές Μηχανημάτων

Από την ανάλυση που διενεργήσαμε σε επίπεδο ηλικιακής κατανομής του προσωπικού προκύπτουν τα εξής δεδομένα:

Πίνακας 19

Εύρος Ηλικίας	Διοικητικοί	%	Μηχανικοί	%	Τεχνίτες	%	Χειριστές Μηχανημάτων	%
>50	2	8%	18	51%	7	3%	1	6%
50-54	6	23%	5	14%	33	14%	2	13%
55-59	12	46%	3	9%	132	56%	8	50%
άνω 60	6	23%	9	26%	63	27%	5	31%
Γενικό Άθροισμα	26		35		235		16	

Από την ηλικιακή απεικόνιση του προσωπικού των ειδικοτήτων «Διοικητικών», «Μηχανικών» και «Τεχνικών» προκύπτει ότι ένα μεγάλο ποσοστό του προσωπικού για κάθε ειδικότητα ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία άνω των 60 ετών. Κατά συνέπεια, το προσωπικό αυτό άνω των 60 ετών προσεγγίζει το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης καταδεικνύοντας την ανάγκη άμεσης στελέχωσης της Διεύθυνσης. Επιπρόσθετα, η αποχώρηση του προσωπικού λόγω συνθηκών αφυπηρέτησης τους αυξάνει τον κίνδυνο της συνέχειας της λειτουργίας του Οργανισμού (κίνδυνος Going Concern).

Το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού της ΔΙΣΥΓ για το έτος 2020 διαμορφώθηκε ως εξής:

Πίνακας 20

Υφιστάμενο Κόστος Προσωπικού ΔΙΣΥΓ					
Προσωπικό ΔΙΣΥΓ	Διοικητικοί	Μηχανικοί	Τεχνίτες	Χειριστές Μηχανημάτων	Σύνολο
Πλήθος Προσωπικού	26	35	235	16	312
Τακτικές Αποδοχές	627.520	1.067.040	6.200.983	434.000	8.329.543
Δευτερεύουσες Αποδοχές	106.973	300.093	1.787.542	267.930	2.462.538
Σύνολο	734.493	1.367.133	7.988.525	701.930	10.792.081

Η απασχόληση του προσωπικού πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου δημιουργεί πρόσθετο κόστος στον Οργανισμό δυσανάλογο της πρόσληψης νέου προσωπικού αν ληφθεί υπόψη και το ποιοτικό δεδομένο της ηλικιακής δομής του προσωπικού και των συνταξιοδοτήσεων μέχρι 31/12/2022 που αναλύεται παρακάτω. Το συνολικό κόστος των δευτερευουσών αποδοχών του προσωπικού της ΔΙΣΥΓ ανέρχεται σε € 2,4 εκ. και αντιστοιχεί στο 30% του συνόλου των δευτερευουσών αποδοχών του Οργανισμού και στο 23% του συνολικού κόστους μισθοδοσίας της Διεύθυνσης.

Σύμφωνα με την ανάλυση της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού μέχρι την 31/12/2022 αναμένεται η συνταξιοδότηση συνολικά 50 υπαλλήλων, 2 «Διοικητικοί», 5 «Μηχανικοί», 40 «Τεχνικοί» και 3 «Χειριστές Μηχανημάτων». Μετά τη συνταξιοδότηση του προσωπικού και χωρίς την στελέχωση με νέο προσωπικό, το κόστος μισθοδοσίας των εναπομεινάντων υπαλλήλων της ΔΙΣΥΓ ανά ειδικότητα θα διαμορφωθεί ως εξής (σενάριο που δεν θα επιτρέπει τη λειτουργία της Διεύθυνσης):

Πίνακας 21

Διαμόρφωση Κόστους Μισθοδοσίας μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης					
Προσωπικό ΔΙΣΥΓ	Διοικητικοί	Μηχανικοί	Τεχνίτες	Χειριστές Μηχανημάτων	Σύνολο
Πλήθος Προσωπικού	24	30	195	13	249
Τακτικές Αποδοχές	578.498	889.165	5.109.362	350.083	6.927.107
Δευτερεύουσες Αποδοχές	99.350	248.454	1.462.489	110.946	1.921.239
Σύνολο	677.847	1.137.619	6.571.851	461.029	8.848.346

Μετά τη συνταξιοδότηση του προσωπικού και με την προτεινόμενη στελέχωση, που τεκμηριώνεται η ανάγκη στην προηγούμενη ενότητα, το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού ανά ειδικότητα θα διαμορφωθεί ως εξής:

Πίνακας 22

Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης με τις ελάχιστες αναγκαίες προσλήψεις					
Προσωπικό ΔΙΣΥΓ	Διοικητικοί	Μηχανικοί	Τεχνίτες	Χειριστές Μηχανημάτων	Σύνολο
Προσωπικό μετά αποχωρήσεων	24	30	195	13	262
Νέες Προσλήψεις	6	22	32	11	71
Πλήθος Προσωπικού	30	52	227	24	333
Τακτικές Αποδοχές	702.165	1.480.892	5.359.925	598.341	8.141.322
Δευτερεύουσες Αποδοχές	105.325	222.134	803.989	89.751	1.221.198
Σύνολο	807.489	1.703.025	6.163.913	688.093	9.362.521

Επισημαίνεται ότι η πρόβλεψη για δευτερεύουσες αποδοχές έχει προϋπολογιστεί να ανέλθει στο 15% των τακτικών αποδοχών σε σχέση με το 35% που υφίσταται σήμερα λόγω της αναμενόμενης στελέχωσης.

Η συγκριτική επισκόπηση των ανωτέρω περιπτώσεων συνοψίζεται ως εξής:

Πίνακας 23

ΣΥΓΚΡΙΣΗ	Υφιστάμενο Κόστος	Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	Κόστος μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης με τις ελάχιστες αναγκαίες προσλήψεις
Διοικητικοί	734.493	677.847	807.489
Μηχανικοί	1.367.133	1.137.619	1.703.025
Τεχνίτες	7.988.525	6.571.851	6.163.913
Χειριστές Μηχανημάτων	701.930	461.029	688.093
Σύνολο	10.792.081	8.848.346	9.362.521

Σύμφωνα με τα δεδομένα του ανωτέρω πίνακα, το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού μετά την αναγκαία στελέχωση θα διαμορφωθεί σε € 9,3 εκ. έναντι € 10,7 εκ. παρουσιάζοντας μείωση κατά € 1,4 εκ. Το σενάριο υπολογισμού του κόστους μετά τις αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης χωρίς νέες προσλήψεις παρατίθεται για σκοπούς σύγκρισης καθώς το ενδεχόμενο μη στελέχωσης της Διεύθυνσης καθιστά αδύνατη τη λειτουργία της και θέτει τον Οργανισμό σε κίνδυνο λειτουργίας.

Δεδομένου ότι ο Στρατηγικός Σχεδιασμός του Οργανισμού προβλέπει ότι από το έτος 2023 αναμένεται να ενεργοποιηθούν ευρείες εργολαβίες συντήρησης και ανάταξης του δικτύου, η συγκεκριμένη διεύθυνση θα πρέπει να διατηρήσει κρίσιμο και καταλυτικό ρόλο στα ακόλουθα πεδία:

1. Σχεδιασμό, παρακολούθηση, συντονισμό και επίβλεψη των εργολαβιών και εργασιών ανάταξης και συντήρησης κατά μήκος του δικτύου.
2. Έκτακτες εργασίες αποκατάστασης βλαβών σε περιπτώσεις ανωτέρας βίας
3. Εφαρμογή κανόνων διαλειτουργικότητας κατά μήκος του σιδηροδρομικού δικτύου
4. Περιπτώσεις προβληματικής ανταπόκρισης των Αναδόχων στις Συμβάσεις Συντήρησης του δικτύου
5. Ανάπτυξη νέων τεχνολογιών
6. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας
7. Ανάπτυξη, διαχείριση και συντήρηση του μετρικού τουριστικού και προαστιακού δικτύου
8. Ανάπτυξη του σχεδιασμού του ψηφιακού διδύμου του Οργανισμού

Με δεδομένα τα παραπάνω αξιολογείται ότι το δυναμικό των μηχανικών της παρούσας διεύθυνσης θα πρέπει να είναι ακριβώς όσο έχει εκτιμηθεί ανωτέρω και θα μείνει αμετάβλητο από το σχεδιασμό αυτό, αντίθετα με το τεχνικό προσωπικό το οποίο προτείνεται μειωμένο λόγω των προβλεπόμενων εργολαβικών συμβάσεων προκειμένου να μην υπάρξει πλεονάζων προσωπικό από το 2023 και ύστερα, παρόλη τη ροή συνταξιοδοτήσεων όπως αυτή περιγράφεται ανωτέρω.

9. Συμπεράσματα – Συνολικό Αίτημα

Σύμφωνα με την αναλυτική παράθεση των δεδομένων της Έκθεσης ο Οργανισμός ήδη είναι υποστελεχωμένος και αντιμετωπίζει ουσιαστικά προβλήματα κάλυψης των υφιστάμενων / αναγκαίων βαρδιών λειτουργίας. Συνοπτικά το ανθρώπινο δυναμικό ανά ειδικότητα σε πλήθος και κοστολογικά, λαμβάνοντας υπόψη τις αποχωρήσεις για όλες τις ειδικότητες του Οργανισμού, παρατίθενται στους παρακάτω πίνακες 24 έως 26:

Πίνακας 24

Κατηγορία Προσωπικού	Υφιστάμενο Προσωπικό	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης (έως 2022)	Αιτούμενες/Αναγκαίες Προσλήψεις	Προσωπικό 31/12/2022
Διοικητικοί - Οικονομικοί	70	13	0	57
Διοικητικοί ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	30	2	12	40
Κλειδούχοι	121	44	86	163
Λοιπές Ειδικότητες	33	10	0	23
Μηχανικοί ΠΕ	56	11	47	92
Σταθμάρχες	189	56	80	213
Συντηρητές Γραμμών	118	45	0	73
Τεχνικοί	331	62	54	323
Φύλακες	14	3	0	11
Χειριστές Μηχανημάτων	16	3	11	24
Γενικό Άθροισμα	978	249	290	1.019

Πίνακας 25

Διαμόρφωση Κόστους Μισθοδοσίας 31/12/2022				
Κατηγορία Προσωπικού	Πλήθος Προσωπικού	Κόστος Τακτικών Αποδοχών	Κόστος Δευτερευουσών Αποδοχών	Σύνολο
Διοικητικοί - Οικονομικοί	57	1.479.238	174.969	1.654.207
Διοικητικοί ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	40	955.648	143.347	1.098.996
Κλειδούχοι	163	3.434.176	515.126	3.949.302
Λοιπές Ειδικότητες	23	843.594	54.519	898.113
Μηχανικοί ΠΕ	92	2.425.922	363.888	2.789.810
Σταθμάρχες	213	5.179.254	776.888	5.956.142
Συντηρητές Γραμμών	73	1.884.405	541.574	2.425.979
Τεχνικοί	323	7.862.064	1.179.310	9.041.373
Φύλακες	11	253.252	80.772	334.024
Χειριστές Μηχανημάτων	24	598.341	89.751	688.092
Γενικό Άθροισμα	1.019	24.915.893	3.920.144	28.836.037

Πίνακας 26

Κατηγορία Προσωπικού	Κόστος 31/12/2020	Κόστος 31/12/2022
Διοικητικοί - Οικονομικοί	2.031.482	1.654.207
Διοικητικοί ΔΙΣΥΓ - ΔΙΣΗΚΗΚ	860.449	1.098.996
Κλειδούχοι	4.626.922	3.949.302
Λοιπές Ειδικότητες	1.288.596	898.113
Μηχανικοί ΠΕ	2.221.348	2.789.810
Σταθμάρχες	7.158.262	5.956.142
Συντηρητές Γραμμών	3.806.409	2.425.979
Τεχνικοί	11.405.094	9.041.373
Φύλακες	425.122	334.024
Χειριστές Μηχανημάτων	701.930	688.092
Γενικό Άθροισμα	34.525.615	28.836.037

Σύμφωνα με την παραπάνω ανάλυση, το κόστος μισθοδοσίας στο τέλος του 2022 μετά τις αποχωρήσεις προσωπικού λόγω συνταξιοδότησης με τις ελάχιστες αιτούμενες προσλήψεις που προτείνονται στην παρούσα μελέτη, προϋπολογίζεται ότι θα ανέλθει σε € 28,8 παρουσιάζοντας μείωση κατά € 5.7 εκ. σε σχέση με το απολογιστικό κόστος της χρήσης του 2020, καταδεικνύοντας ότι δημοσιονομικά δεν θα προκύψει επιβάρυνση από τις αιτούμενες προσλήψεις προσωπικού ενώ ταυτόχρονα θα διασφαλιστεί η συνέχεια του Οργανισμού και η κάλυψη των αναγκαίων βαρδιών σε κρίσιμους τομείς του, συμβάλλοντας στην μετεξέλιξή του σε Διαχειριστή μιας σύγχρονης και ασφαλούς για τη χώρα Σιδηροδρομικής Υποδομής την οποία θα είναι σε θέση να διαχειριστεί, να υποστηρίξει και να εκσυγχρονίσει αποτελεσματικά προς όφελος του επιβατικού κοινού και του εμπορευματικού μεταφορικού έργου της χώρας.

Για την FK Consulting Services



Θεοδώρου Ειρηναίος
Εταίρος