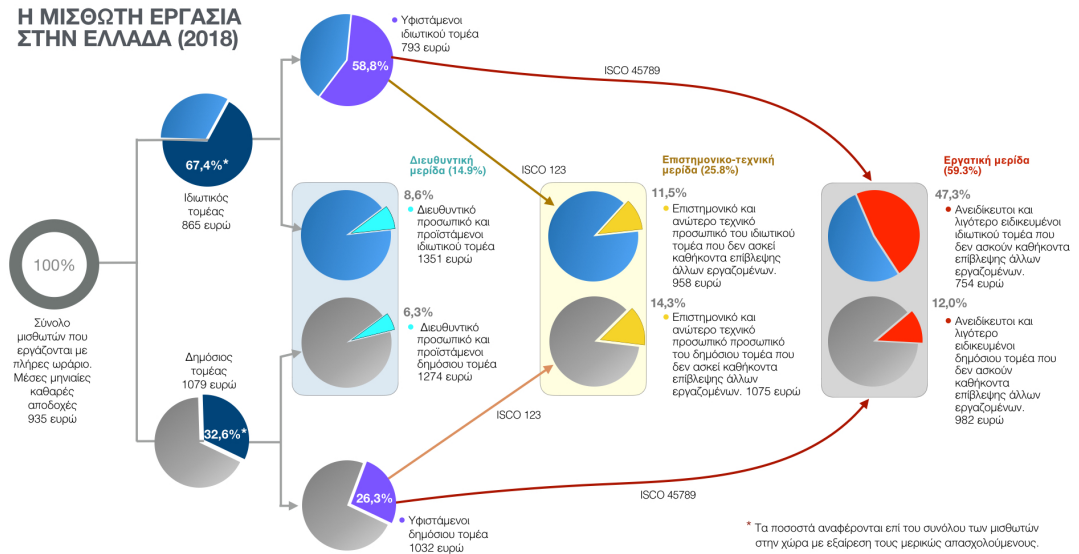


ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ ΑΔΕΔΥ

Η ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2018)



Η αλληλεξάρτηση
των μισθών
στον δημόσιο και
στον ιδιωτικό τομέα

ΗΛΙΑΣ ΙΩΑΚΕΙΜΟΓΛΟΥ
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2019

1. Σκοπιμότητα και μέθοδοι της μελέτης

Η μελέτη έχει δύο στόχους:

Πρώτον, την διερεύνηση της σχέσης αλληλεξάρτησης που υπάρχει μεταξύ του μέσου μισθού στον δημόσιο τομέα και του μέσου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Η αλληλεξάρτηση αυτή θεμελιώνει την αντικειμενική ενότητα των εργαζομένων στους δύο τομείς: Η μέση αμοιβή στον δημόσιο τομέα αποτελεί μισθό αναφοράς για τις συλλογικές (ή ατομικές) διαπραγματεύσεις μεταξύ μισθωτών και επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Ισχύει όμως και το αντίστροφο: η πτώση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα χρησιμοποιείται συστηματικά ως αναφορά από τις κυβερνήσεις προκειμένου να νομιμοποιηθούν πολιτικά οι μειώσεις (ή η στασιμότητα) των μισθών στον δημόσιο τομέα. Με αυτά τα δεδομένα, η αποσαφήνιση της ποσοτικής σχέσης αλληλεξάρτησης μεταξύ των μισθών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα αποτελεί γνωστικό προαπαιτούμενο για τη διαμόρφωση κοινών στόχων των συνδικαλιστικών φορέων των δύο τομέων όσον αφορά τις αμοιβές εργασίας αλλά και γενικότερα για την διαμόρφωση θέσεων των συνδικαλιστικών φορέων σχετικά με τις αμοιβές.

Δεύτερος στόχος της μελέτης είναι να προσδιορίσει, μέσω ποσοτικών αναλύσεων, εάν υπάρχει διαφορά των μισθών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και εάν αυτή εξηγείται πλήρως ή σε μεγάλο μέρος της από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στους δύο τομείς της οικονομίας. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, η μελέτη θα πραγματοποιήσει ποσοτικό προσδιορισμό της συμβολής κάθε παράγοντα (εκπαίδευση, συσσωρευμένη επαγγελματική πείρα κλπ) στην διαφορά των αμοιβών εργασίας μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα. Η ιδέα ότι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα απολαμβάνουν έκτακτων αμοιβών που δεν δικαιολογούνται αλλά καταβάλλονται ως πρόσδοδος, σε αντίθεση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, χρησιμοποιείται συχνά για να επιτευχθεί κοινωνική συναίνεση στην προσπάθεια των κυβερνήσεων να περιστείλουν τα κρατικά ελλείμματα μέσω μειώσεων των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων. Ωστόσο, ο μέσος μισθός σε κάθε τομέα, δημόσιο ή ιδιωτικό, αντανακλά τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των απασχολούμενων στους δύο τομείς (επαγγέλματα, εκπαιδευτικό επίπεδο, δεξιότητες που αναπτύσσονται μέσω της επαγγελματικής πείρας κλπ) έτσι ώστε η απλή σύγκριση των μέσων μισθών είναι μια ακατάλληλη σύγκριση που δημιουργεί εσφαλμένες εντυπώσεις. Η μελέτη αυτή διερευνά εάν η μισθολογική διαφορά που όντως υφίσταται μεταξύ του μέσου μισθού στον δημόσιο έναντι του ιδιωτικού τομέα, δεν οφείλεται σε κάποιο “πριμ” ή σε κάποια πρόσδοδος που καταβάλλεται από τον δημόσιο τομέα, αλλά δικαιολογείται σε μεγάλο μέρος της από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στους δύο τομείς της οικονομίας. Επειδή οι σχετικές μελέτες για την Ελλάδα αναφέρονται σε περιόδους πριν από το 2014, πριν δηλαδή ολοκληρωθεί η διαδικασία της μεγάλης μείωσης των μισθών, και επιπλέον επειδή οι πιέσεις για μειώσεις των πραγματικών μισθών των δημοσίων υπαλλήλων πιθανόν θα επανέρχονται στο μέλλον, έχει σημασία στην παρούσα συγκυρία να υπάρξει τεκμηριωμένη και αντικειμενική ανάλυση της διαφοράς των μισθών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ώστε να υπολογιστεί το πραγματικό της μέγεθος και να προσδιορισθούν οι καθοριστικοί παράγοντές της.

Η μελέτη ακολουθεί την διεθνώς καθιερωμένη μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για την ανάλυση της αλληλεξάρτησης των μισθών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα καθώς και για την ανάλυση της διαφοράς τους. Πιο συγκεκριμένα:

Για την ανάλυση της αλληλεξάρτησης των μισθών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, εκτιμάται οικονομμετρικά εξίσωση που συσχετίζει τους μισθούς στους δύο τομείς (δημόσιο και

ιδιωτικό) με ταυτόχρονο έλεγχο της επίπτωσης και των άλλων παραγόντων που παρεμβαίνουν στον σχηματισμό των μισθών. Η ανάλυση αυτή πραγματοποιείται με τα τριμηνιαία στοιχεία της περιόδου της κρίσης (2000-2018).

Για την ανάλυση της διαφοράς των μισθών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα εκτιμώνται δύο εξισώσεις τύπου Mincer, μία για κάθε τομέα (δημόσιο και ιδιωτικό), οι οποίες συσχετίζουν τους μισθούς με τους παράγοντες που καθορίζουν το ύψος τους, έτσι ώστε να εξηγηθεί για ποιους λόγους (εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική πείρα, σύνθεση του προσωπικού κλπ) και σε ποιο βαθμό καταγράφεται διαφορά στο ύψος του μέσου μισθού στον δημόσιο έναντι του ιδιωτικού τομέα.

2. Η αλληλεπίδραση των μισθών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα

Διαθέτουμε σήμερα σημαντικό αριθμό μελετών οι οποίες έχουν διερευνήσει την σχέση του μέσου μισθού στον δημόσιο τομέα με τον μέσο μισθό στον ιδιωτικό τομέα για σειρά χωρών, και οι οποίες διαπιστώνουν ότι οι δύο μισθοί παρουσιάζουν σχέση αλληλεξάρτησης (Lamo, Perez και Schuknecht 2012 και 2013, Afonso και Gomes 2014). Αυτή δε η σχέση είναι τόσο ισχυρότερη όσο μεγαλύτερο είναι το βάρος του δημόσιου τομέα στην συνολική οικονομία μια χώρας (Marzinotto και Turrini 2017).

Πιο συγκεκριμένα, οι μελέτες αυτές ανέλυσαν την σχέση των πραγματικών μισθών στους δύο τομείς σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες του πλανήτη και διαπίστωσαν ότι υπάρχει αμφίδρομη αλληλεπίδραση των μισθών μεταξύ των δύο τομέων: η αύξηση δηλαδή του μισθού στον δημόσιο τομέα συνοδεύεται από αύξηση και στον ιδιωτικό τομέα, και αντιστρόφως. Οι Afonso και Gomes (2014), διαπίστωσαν ότι οι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα δέχονται αυξητική επίδραση, όχι μόνον από τις αυξήσεις των μισθών στον δημόσιο τομέα αλλά και από τις αυξήσεις του αριθμού των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα (επομένως από τις αυξήσεις της αγοραστικής δύναμης της κρατικής μισθολογικής δαπάνης), Βεβαίως, η ισχύς των εν λόγω αλληλεπιδράσεων ποικίλλει μεταξύ χωρών ανάλογα με τις εθνικές τους ιδιομορφίες.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, τα στοιχεία των Εθνικών Λογαριασμών δείχνουν ότι οι αμοιβές των μισθωτών στην γενική κυβέρνηση και στον ιδιωτικό τομέα μεταβλήθηκαν με παραπλήσιους ρυθμούς στην μεσοπρόθεσμη και στην μακροχρόνια διάρκεια. Όπως φαίνεται στα διαγράμματα 2.1 και 2.2, αυτή η διαπίστωση ισχύει τόσο για την περίοδο της κρίσης (2008-2019) όσο και για την προηγούμενη περίοδο 1970-2008.

Το γεγονός ότι οι μεταβολές των μικτών αποδοχών στην γενική κυβέρνηση και στον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζουν ισχυρή συσχέτιση (όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2.2) αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι **υπάρχει τουλάχιστον ένα κανάλι διάχυσης των μεταβολών των μισθών από τον ένα τομέα στον άλλο.** Στην βιβλιογραφία αναφέρονται διάφορες υποθέσεις επ' αυτού (ενδεικτικά Marzinotto & Turrini 2017, Lamo et al. 2012, 2013) στα πλαίσια θεωρητικών αναζητήσεων μηχανισμών βέλτιστης προσαρμογής των χωρών της ευρωζώνης στις ανισοροπίες του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Στην μελέτη αυτή, ωστόσο, ο προβληματισμός τίθεται μέσα σε άλλο πλαίσιο: το ζητούμενο είναι η καταγραφή της αλληλεξάρτησης των μισθών στους δύο τομείς (δημόσιο και ιδιωτικό) ως προϋπόθεση θεμελίωσης μιας κοινής στρατηγικής των συνδικαλιστικών οργανώσεων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Στα πλαίσια αυτού του προβληματισμού, δεν παρουσιάζει ερευνητικό ενδιαφέρον -τουλάχιστον στο αρχικό στάδιο- η διερεύνηση των καναλιών διάχυσης των μεταβολών

Ορισμοί των μεγεθών

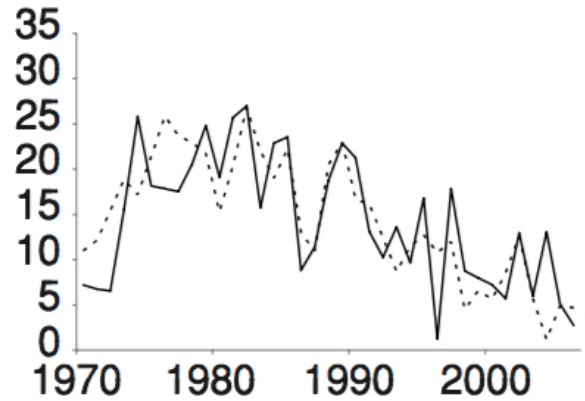
Η μέση αμοιβή εργασίας των μισθωτών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα υπολογίζεται με ελαφρώς διαφορετικό τρόπο από ό,τι για τον δημόσιο τομέα (που ταυτίζεται, στο κεφάλαιο αυτό της μελέτης, με την γενική κυβέρνηση):

Στον μεν δημόσιο τομέα, όπου δεν εργάζονται αυτοαπασχολούμενοι, η μέση αμοιβή εργασίας υπολογίζεται ως ο λόγος της συνολικής μισθολογικής δαπάνης του δημοσίου τομέα προς τον αριθμό των εργαζομένων (επομένως των μισθωτών) στον εν λόγω τομέα.

Στον δε ιδιωτικό τομέα, η μέση αμοιβή εργασίας υπολογίζεται ως ο λόγος της συνολικής μισθολογικής δαπάνης του ιδιωτικού τομέα προς τον αριθμό των μισθωτών που εργάζονται στον τομέα και των οποίων ο αριθμός υπολογίζεται ως η διαφορά των αυτοαπασχολούμενων και των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα από το αριθμό των εργαζομένων στο σύνολο της οικονομίας.

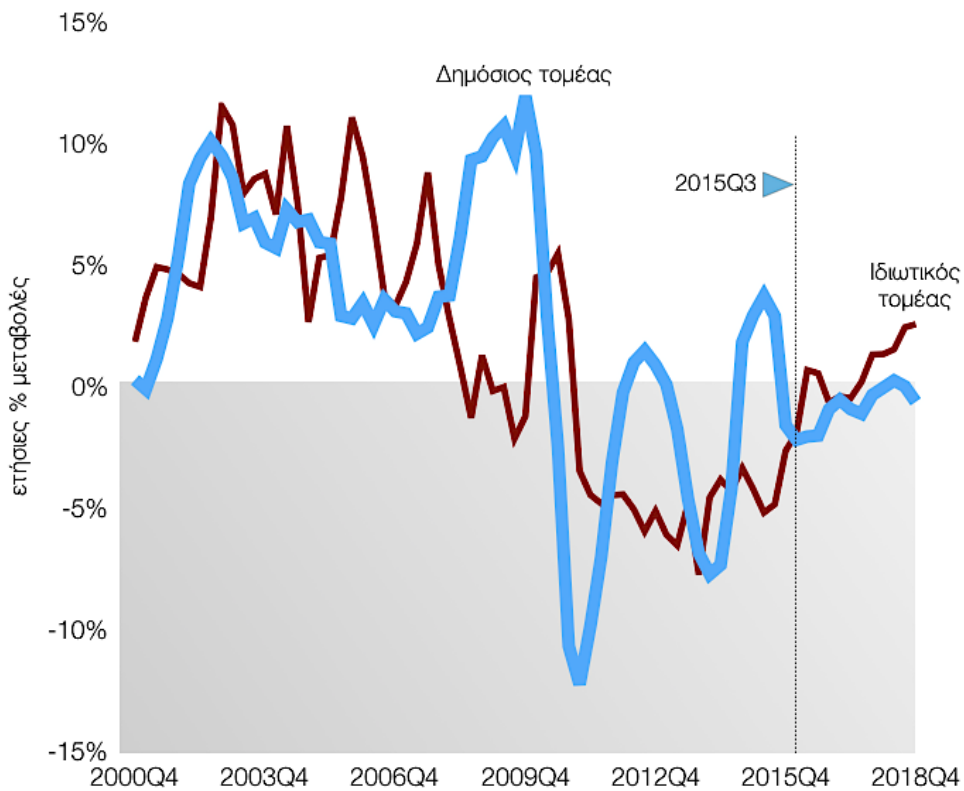
των μισθών από τον ένα τομέα στον άλλο, αλλά απλώς η θεμελιωμένη διαπίστωση της αλληλεξάρτησης των μισθών στους δύο τομείς.

Διάγραμμα 2.1. Οι μέσες μικτές αποδοχές στην γενική κυβέρνηση και στον ιδιωτικό τομέα (ετήσιες % μεταβολές, ιδιωτικός τομέας με διακεκομμένη γραμμή).



Πηγή: Lamo et al. (2012)

Διάγραμμα 2.2. Οι μέσες μικτές αποδοχές στην γενική κυβέρνηση και στον ιδιωτικό τομέα (ετήσιες % μεταβολές, κινητός μέσος 4 τριμήνων).

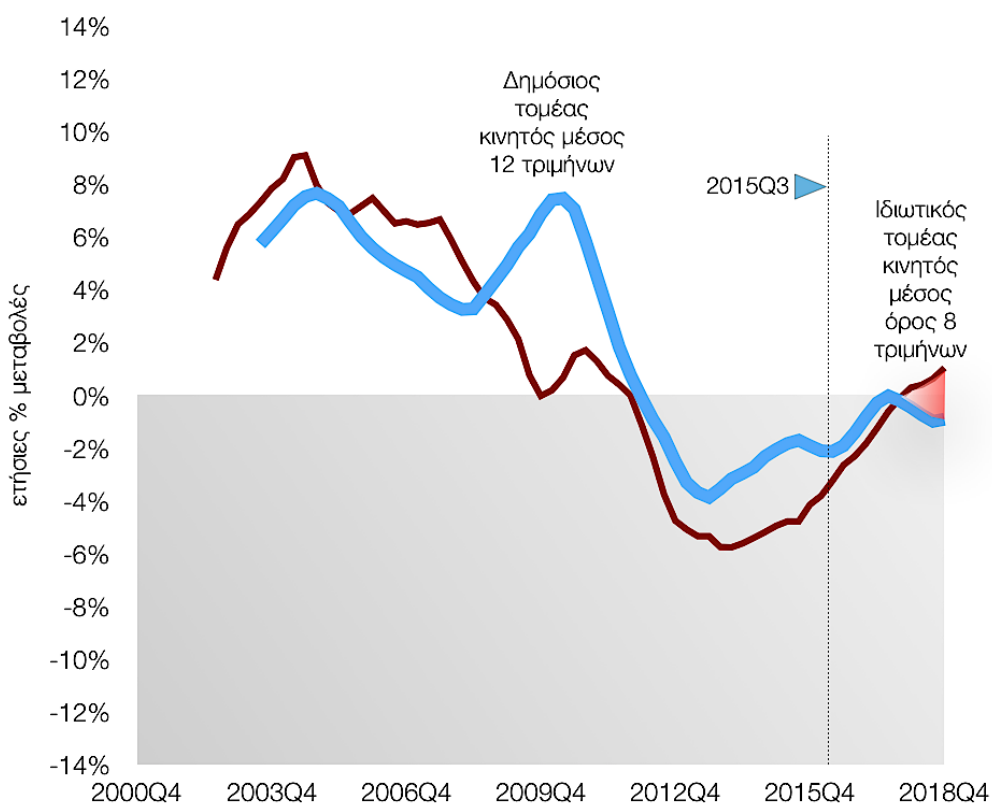


Πηγή: Εθνικοί Λογαριασμοί

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2.2, οι δύο χρονολογικές σειρές των μισθών στους αντίστοιχους τομείς εμφανίζουν έντονες βραχυχρόνιες και μεσοπρόθεσμες μεταβολές οι οποίες συσκοτίζουν εν μέρει την μακροχρόνια συσχέτιση των δύο μεγεθών. Προκειμένου να υπερβούμε αυτό το εμπόδιο, εξετάζουμε τις μεταβολές των αποδοχών μετά από εξομάλυνση των χρονολογικών σειρών όπως

αυτές εμφανίζονται στο διάγραμμα 2.3. Προκύπτει ότι **οι μέσες μικτές αποδοχές στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζουν εμφανή ισχυρή συσχέτιση στην μεσοπρόθεσμη και την μακροχρόνια διάρκεια**. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι οι αμοιβές στους δύο τομείς εμφανίζουν αμφίδρομη αιτιακή σχέση αλληλεπίδρασης ή καθορίζονται εν τέλει από τις ίδιες μακροοικονομικές αιτίες (μετά από την παρέλευση ικανού χρόνου).

Διάγραμμα 2.3. Οι μέσες μικτές αποδοχές στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα (ετήσιες % μεταβολές έναντι του αντίστοιχου τριμήνου του προηγούμενου έτους).



Πέραν της αλληλεξάρτησης που φαίνεται στο διάγραμμα 2.3, παρατηρούμε ότι μετά από την αφαίρεση των βραχυπρόθεσμων και μεσοπρόθεσμων μεταβολών, **οι μέσες μικτές αποδοχές στην γενική κυβέρνηση, μειώθηκαν από το καλοκαίρι του 2010 έως το τελευταίο τρίμηνο του 2018 χωρίς να μεταστραφούν σε αυξήσεις, σε αντίθεση με τις αντίστοιχες αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα που αυξάνονται ήδη από το φθινόπωρο του 2017** (βλ. στο διάγραμμα τη σκιασμένη επιφάνεια μεταξύ των δύο καμπυλών). Είναι εύλογο να υποθέσουμε ότι οι αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα αυξήθηκαν έτι περαιτέρω στην διάρκεια του 2019 εξαιτίας της μείωσης του ποσοστού ανεργίας και της αύξησης του κατώτατου μισθού, η οποία δημιουργεί αυξητικές τάσεις σε ολόκληρη την μισθολογική κλίμακα του ιδιωτικού τομέα. Εάν η μείωση του ποσοστού ανεργίας συνεχιστεί, πιθανότατα θα υπάρξουν περαιτέρω αυξήσεις των μισθών στον ιδιωτικό τομέα κατά το 2020.

Εν συνεχεία διερευνάται η σχέση αλληλεπίδρασης των μισθών στους δύο τομείς στην Ελλάδα με την οικονομετρική εκτίμηση της παρακάτω σχέσης:

$$\begin{aligned} \Delta w = & \\ & \alpha_0 + \alpha_{\Delta w-1} \Delta w_{-1} \\ & + [\alpha_{\Delta p_c} \Delta p_c + \alpha_{\Delta \pi} \Delta \pi - \alpha_{\Delta U} \Delta U + \alpha_{\Delta \omega_{ref}} \Delta \omega_{ref}] \\ & + [\alpha_{\Delta p_c-1} \Delta p_{c-1} + \alpha_{\Delta \pi-1} \Delta \pi_{-1} - \alpha_{\Delta U-1} \Delta U_{-1} + \alpha_{\Delta \omega_{ref}-1} \Delta \omega_{ref-1}] \\ & + \alpha_{ect} \{ w - \alpha_{p_c} p_c - \alpha_{\pi} \pi - \alpha_{\omega_{ref}} \omega_{ref} + \alpha_U U - b \} + \varepsilon \end{aligned}$$

όπου w , ω_{ref} είναι ο μέσος μισθός στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα (σε λογαρίθμους) αντίστοιχα, π είναι η παραγωγικότητα της εργασίας (σε λογάριθμο) στον ιδιωτικό τομέα, U είναι το ποσοστό ανεργίας, και p_c είναι το επίπεδο των τιμών (δείκτης τιμών ιδιωτικής κατανάλωσης, σε λογάριθμο). Από την εξίσωση αυτή προκύπτει η σχέση ισορροπίας

$$w = \alpha_{p_c} p_c + \alpha_{\pi} \pi + \alpha_{\omega_{ref}} \omega_{ref} - \alpha_U U + b$$

Αντίστοιχες εξισώσεις εκτιμώνται για τους μισθούς που καταβάλλει η γενική κυβέρνηση. Τα στοιχεία για την εκτίμηση των εξισώσεων προέρχονται από τους *Εθνικούς Λογαριασμούς* και αναφέρονται στην μισθολογική δαπάνη στο σύνολο της οικονομίας και στην γενική κυβέρνηση, καθώς και στον αντίστοιχο αριθμό εργαζομένων (μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων) στους δύο τομείς. Η μισθολογική δαπάνη του ιδιωτικού τομέα ορίζεται ως η μισθολογική δαπάνη στο σύνολο της οικονομίας μείον την αντίστοιχη δαπάνη της γενικής κυβέρνησης. Οι μακροχρόνιες σχέσεις που προσδιορίστηκαν με τον τρόπο αυτόν¹ είναι

$$\omega_{ref} = 0.82 p_c + 0.48 w + 0.39$$

(0,06) (0,04)

και

$$w = 0.99 p_c + 1.05 \pi + 0.20 \omega_{ref} - 0.6 U - 7.2$$

(0,05) (0,11) (0,03) (0,01)

και αποτελούν ισχυρή ένδειξη ότι όντως υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των αμοιβών εργασίας στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Θα αποτελούσε εξαιρετικά παρακινδυνευμένη υπόθεση ότι οι εν λόγω μισθοί εξαρτώνται από κοινούς παράγοντες (εν προκειμένω από το ποσοστό ανεργίας, την παραγωγικότητα της εργασίας, τον δείκτη τιμών καταναλωτή) και ότι επομένως η μεταξύ τους στατιστική συσχέτισή δεν αποτελεί εκδήλωση σχέσης αιτιότητας αλλά αντανακλά καθορισμό των μισθών στους δύο τομείς από κοινούς παράγοντες, διότι είναι εξαιρετικά απίθανο οι αμοιβές στον δημόσιο τομέα να μεταβάλλονται ως αποτέλεσμα μεταβολών στο ποσοστό ανεργίας ή στην μέση παραγωγικότητα της εργασίας (κάτι που αντιθέτως ισχύει για τον ιδιωτικό τομέα, όπως φαίνεται από την ανωτέρω σχετική εξίσωση). Μια αναλυτικότερη διερεύνηση των σχέσεων αλληλεξάρτησης των μισθών στους δύο τομείς θα ήταν αναγκαία στα πλαίσια ευρύτερης μελέτης στην οποία θα μπορούσαν να διερευνηθούν σε μεγαλύτερο βάθος οι εν λόγω σχέσεις, λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη και την σχέση αλληλεξάρτησης του μέσου μισθού στον ιδιωτικό τομέα με τον κατώτατο μισθό (έτσι ώστε αναλύοντας την *τριγωνική σχέση μέσου μισθού στην γενική κυβέρνηση, μέσου μισθού στον ιδιωτικό τομέα, και κατώτατου μισθού*, να προσδιοριστεί το πλήρες πλέγμα των αλληλεπιδράσεων των αμοιβών της μισθωτής εργασίας στο σύνολό της).

¹ βλ. περισσότερα σε σχετικό παράρτημα στο τέλος της μελέτης.

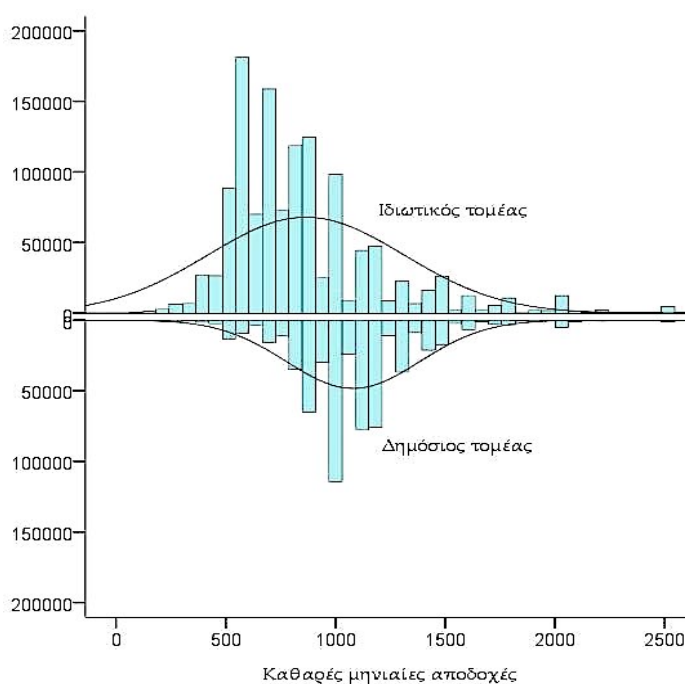
3. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

Σύγκριση των βασικών χαρακτηριστικών

Η ενότητα αυτή εξετάζει τις βασικές ομοιότητες και διαφορές μεταξύ του δημόσιου τομέα και του ιδιωτικού τομέα κάνοντας χρήση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού² για το δεύτερο τρίμηνο του 2018. Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται στα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, στα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και της επιχείρησης, και στις μέσες καθαρές μηνιαίες αποδοχές. Μετά από την περιγραφική ανάλυση, εκτίθεται η ανάλυση προσδιορισμού των καθοριστικών παραγόντων του μέσου μισθού στον δημόσιο τομέα και στον ιδιωτικό τομέα. Η καταγραφή των ομοιοτήτων και των διαφορών στα χαρακτηριστικά αυτά καθώς και η ανάλυση των καθοριστικών παραγόντων των αποδοχών αναδεικνύουν τις ιδιομορφίες του δημόσιου τομέα.

Οι μισθοί στον δημόσιο τομέα, ως γνωστόν, είναι γενικά υψηλότεροι σε σχέση με τους μισθούς στην υπόλοιπη οικονομία. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3.1, η κατανομή των καθαρών μηνιαίων αμοιβών στον δημόσιο τομέα έχει διαφορετική μορφή από την αντίστοιχη στον ιδιωτικό τομέα, με την έννοια ότι είναι μετατοπισμένη προς υψηλότερες αμοιβές (με εξαίρεση τις καθαρές αμοιβές άνω των 1500 ευρώ). Οι συγκρίσεις που συνήθως αναφέρονται στη δημόσια συζήτηση, αφορούν αποκλειστικά στη σύγκριση των μέσων μισθών στους δύο τομείς, ή έστω στην απλή σύγκριση της κατανομής τους (όπως στο διάγραμμα 3.1) με αποτέλεσμα να αποκρύπτονται τους λόγους για τους οποίους υφίστανται αυτές οι διαφορές. Αυτό επιτρέπει την ιδεολογική εκμετάλλευση της παρατηρούμενης μισθολογικής διαφοράς, η οποία αποδίδεται σε κάποια υποτιθέμενα "προνόμια" των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Η ορθή σύγκριση, όμως, οφείλει να προσδιορίσει τους πραγματικούς παράγοντες των μισθολογικών διαφορών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Διάγραμμα 3.1. Κατανομή των καθαρών μηνιαίων αποδοχών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (συχνότητα σε αριθμό ατόμων, αποδοχές σε ευρώ, δεύτερο τρίμηνο 2018).



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2018B

² Σε αντίθεση με την δεύτερη ενότητα της μελέτης, που αναφέρεται στον δημόσιο τομέα με την έννοια της γενικής κυβέρνησης (στοιχεία Εθνικών Λογαριασμών), στις επόμενες ενότητες η έννοια του δημόσιου τομέα περιλαμβάνει (α) τις Δημόσιες Υπηρεσίες, (β) τα ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ του Δημοσίου και τους Δημόσιους Οργανισμούς, και (γ) τους Δήμους, τις Κοινότητες και τις Δημοτικές Επιχειρήσεις (στοιχεία Έρευνας Εργατικού Δυναμικού).

Πίνακας 3.1. Σύγκριση χαρακτηριστικών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για όλα τα επαγγέλματα (ISCO 1 έως 9, δεύτερο τρίμηνο 2018)

| | Ιδιωτικός τομέας | Δημόσιος τομέας |
|---|------------------|-----------------|
| | Μέσος όρος | Μέσος όρος |
| Γυναίκα | 43,7 | 50,0 |
| Ηλικία | 39 | 44 |
| Προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας | 8 | 15 |
| Τριτοβάθμια εκπαίδευσης | 32,1 | 64,3 |
| Λύκειο | 48,4 | 28,5 |
| Επίβλεψη άλλων εργαζομένων | 11,5 | 19,1 |
| Μέγεθος καταστήματος | 20 | 32 |
| Επιστημονικά / ανώτερα τεχνικά επαγγέλματα (ISCO 1,2,3) | 25 | 51,9 |
| Επαγγέλματα ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας (ISCO 4 έως 9) | 75 | 48,1 |
| Εργασία στην Εκπαίδευση | 3,9 | 27,5 |
| Εργασία στον τομέα της Υγείας | 3 | 13,5 |
| Μερική απασχόληση | 14,2 | 2,5 |
| Ώρες υπερωρίας | 21,8 | 29,8 |
| Σύμβαση ορισμένου χρόνου | 13,2 | 10,5 |
| Εργασία σε βάρδιες | 18,6 | 21,3 |
| Έγγαμος/η | 57,2 | 70,1 |

• Σύγκριση των χαρακτηριστικών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στο σύνολο των μισθωτών

Μια πρώτη σύγκριση που παρέχει ισχυρές ενδείξεις για τους παράγοντες των μισθολογικών διαφορών του δημοσίου έναντι ιδιωτικού τομέα, είναι η σύγκριση των χαρακτηριστικών (α) των εργαζομένων στους δύο τομείς, (β) των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν, και (γ) των καταστημάτων στα οποία εργάζονται. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3.1, η μέση ηλικία στον δημόσιο τομέα είναι αυξημένη κατά 5 έτη έναντι του ιδιωτικού τομέα. Αυτό υποδεικνύει ότι η γενική επαγγελματική πείρα των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα είναι αυξημένη. Η ίδια παρατήρηση ισχύει και για την προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη θέση εργασίας (7 έτη διαφοράς), διότι υποδεικνύει ότι η επαγγελματική πείρα των εργαζομένων που σχετίζεται με την τρέχουσα εργασία τους στον δημόσιο τομέα είναι σχεδόν διπλάσια σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Όπως γνωρίζουμε όμως εμπειρικά και όπως αποδεικνύεται από την βιβλιογραφία, τόσο η γενική πείρα του εργαζόμενου όσο και η πείρα που σχετίζεται με την τρέχουσα εργασία του γενικά αναγνωρίζονται από την αγορά εργασίας και αυξάνουν τον μισθό. Ένας άλλος παράγοντας που εξηγεί την διαφορά στους μισθούς μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα είναι το επίπεδο εκπαίδευσης. Στον δημόσιο τομέα, το ποσοστό των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο σύνολο

των απασχολούμενων στον τομέα είναι ακριβώς διπλάσιο από τον ιδιωτικό τομέα (64,3% έναντι 32,1%). Επίσης, το ποσοστό των εργαζομένων στα επαγγέλματα της διανοητικής ειδικευμένης εργασίας είναι διπλάσιο στον δημόσιο τομέα (51.9%) έναντι του ιδιωτικού (25,0%). Διπλάσιο είναι και το ποσοστό όσων ασκούν επίβλεψη επί άλλων εργαζομένων αυξάνοντας έτσι την μέση αμοιβή.

Πίνακας 3.2. Σύγκριση χαρακτηριστικών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για τα επαγγέλματα της διανοητικής ειδικευμένης εργασίας (ISCO 1 έως 3, δεύτερο τρίμηνο 2018)

| | Ιδιωτικός τομέας | Δημόσιος τομέας |
|--|------------------|-----------------|
| | Μέσος όρος | Μέσος όρος |
| Γυναίκα | 46,9 | 61,8 |
| Ηλικία | 39,0 | 45,0 |
| Προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας | 9,0 | 15,0 |
| Τριτοβάθμια εκπαίδευσης | 75,0 | 91,3 |
| Λύκειο | 23,3 | 8,2 |
| Επίβλεψη άλλων εργαζομένων | 27,0 | 18,8 |
| Μέγεθος καταστήματος | 26,0 | 29,0 |
| Στελέχη διευθυντικής εργασίας (ISCO 1) | 5,9 | 1,8 |
| Επιστημονικά επαγγέλματα (ISCO 2) | 55,0 | 77,1 |
| Ανώτερα τεχνικά επαγγέλματα (ISCO 3) | 39,1 | 21,1 |
| Εργασία στην Εκπαίδευση | 12,7 | 48,2 |
| Εργασία στον τομέα της Υγείας | 8,0 | 21,7 |
| Μερική απασχόληση | 11,4 | 1,7 |
| Ώρες υπερωρίας | 23,4 | 36,4 |
| Σύμβαση ορισμένου χρόνου | 7,4 | 10,4 |
| Εργασία σε βάρδιες | 10,0 | 15,4 |
| Έγγαμος/η | 56,7 | 70,3 |

• Σύγκριση των χαρακτηριστικών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στα επαγγέλματα της διανοητικής ειδικευμένης εργασίας

Η διαίρεση των εργαζομένων σε όσους ασκούν διανοητική και ειδικευμένη εργασία έναντι όσων ασκούν λιγότερο ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, αποτελεί ένα από το κυριότερα χαρακτηριστικά του καταμερισμού εργασίας. Στην περίπτωση δε του δημόσιου τομέα, παρουσιάζεται η ιδιαιτερότητα ότι έχει εξαιρετικά ανεπτυγμένο το τμήμα της διανοητικής ειδικευμένης εργασίας (σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα). Όπως φαίνεται στον πίνακα 3.2, το ποσοστό συμμετοχής των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στον πόλο της διανοητικής ειδικευμένης εργασίας ανερχόταν, κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2018 σε 91,3% των εργαζομένων έναντι 75,0% στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον η αναλογία επιστημονικού / τεχνικού προσωπικού, στο εσωτερικό του πόλου της διανοητικής ειδικευμένης εργασίας (αναλογία ISCO2/ISCO3) είναι υψηλότερη στον δημόσιο τομέα. Όπως και στο σύνολο του δημόσιου τομέα, η επαγγελματική πείρα των εργαζομένων (όπως αποτυπώνεται στα στατιστικά στοιχεία με την ηλικία του εργαζομένου και τα χρόνια της προϋπηρεσίας του στην παρούσα θέση εργασίας) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των

μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Άλλοι παράγοντες που αυξάνουν την διαφορά των μισθών του δημοσίου έναντι σπου του ιδιωτικού τομέα στον πόλο της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας είναι το υψηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και το μικρότερο ποσοστό εγγάμων (οι οποίοι δικαιούνται επιδομάτων και υψηλότερο βαθμό εργασιακής πειθαρχίας λόγω των υποχρεώσεών τους). Παράγοντες που αντιθέτως μειώνουν την διαφορά των μισθών του δημοσίου έναντι του ιδιωτικού τομέα, στον πόλο της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας, είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον δημόσιο τομέα (των οποίων η παρουσία μειώνει τον μέσο όρο των αμοιβών) και οι περισσότερες θέσεις επίβλεψης άλλων εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (27,0% έναντι 18,8% στο δημόσιο).

Πίνακας 3.3. Σύγκριση χαρακτηριστικών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για τα επαγγέλματα της ημι-ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας (ISCO 4 έως 9, 2018)

| | Ιδιωτικός τομέας | Δημόσιος τομέας |
|--|------------------|-----------------|
| | Μέσος όρος | Μέσος όρος |
| Γυναίκα | 42,6 | 37,4 |
| Ηλικία | 39 | 44 |
| Προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας | 8 | 15 |
| Τριτοβάθμια εκπαίδευσης | 17,9 | 35,2 |
| Πρωτοβάθμια εκπαίδευση και Γυμνάσιο | 25,4 | 14,5 |
| Επίβλεψη άλλων εργαζομένων | 6,3 | 19,4 |
| Μέγεθος καταστήματος | 19 | 34 |
| Υπάλληλοι γραφείου (ISCO4) | 19,9 | 32,1 |
| Εργάτες και υπάλληλοι ISCO 5 έως 9 | 79,1 | 48,3 |
| Τομείς Εκπαίδευσης και Υγείας | 2,4 | 9,9 |
| Μερική απασχόληση | 15,1 | 3,4 |
| Ώρες υπερωρίας | 21,3 | 22,8 |
| Σύμβαση ορισμένου χρόνου | 15,1 | 10,5 |
| Εργασία σε βάρδιες | 21,5 | 27,7 |
| Έγγαμος/η | 57,3 | 69,9 |

• Σύγκριση των χαρακτηριστικών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στα επαγγέλματα της ανειδίκευτης και ημι-ειδικευμένης εργασίας

Οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα στα επαγγέλματα της ανειδίκευτης και της ημι-ειδικευμένης εργασίας διατηρούν προβάδισμα έναντι του ιδιωτικού τομέα όσον αφορά

(α) *το επίπεδο εκπαίδευσης*: ένας στους τρεις εργαζόμενους στα εν λόγω επαγγέλματα στον δημόσιο τομέα είναι πτυχιούχος της τριτοβάθμιας έναντι ενός στους πέντε στον ιδιωτικό τομέα,

(β) *την επαγγελματική πείρα* (προϋπηρεσία και ηλικία),

(γ) *το ποσοστό όσων ασκούν καθήκοντα επίβλεψης άλλων εργαζομένων*,

(δ) *την μειωμένη, συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα, μερική απασχόληση και τις λιγότερες συμβάσεις ορισμένου χρόνου*,

(ε) *το υψηλότερο ποσοστό εγγάμων και επομένως το μεγαλύτερο ποσό επιδομάτων*.

• Προκαταρκτική περιγραφική ανάλυση των χαρακτηριστικών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με την βοήθεια διαγραμμάτων

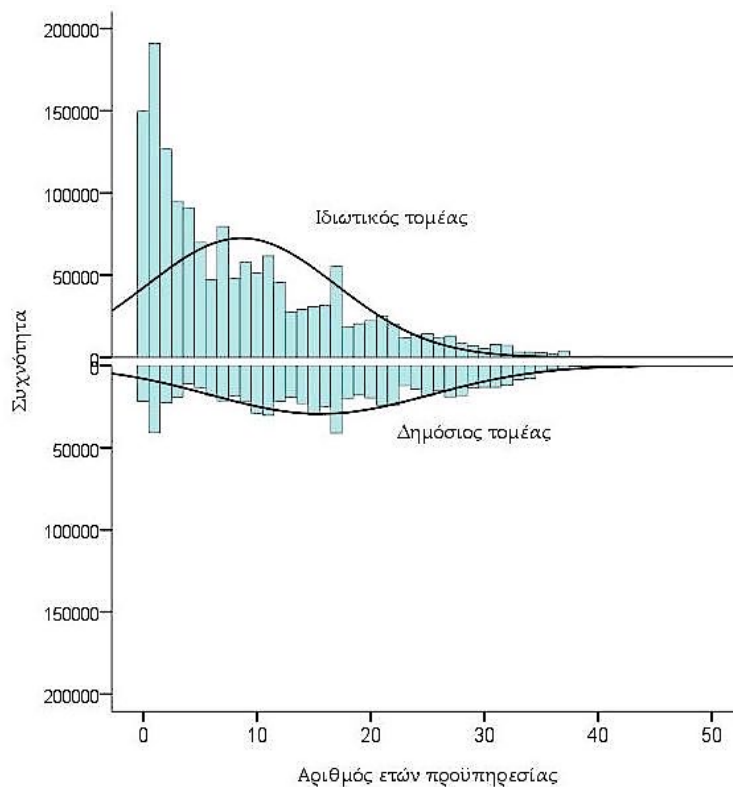
Από την ανωτέρω ανάλυση, προκύπτει ότι στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας (Πίνακας 3.2) η διαφορά των αμοιβών που ανέρχεται σε

66 ευρώ μηνιαίως μπορεί εύλογα να αποδοθεί στο γεγονός ότι τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα είναι θεαματικά βελτιωμένα έναντι του ιδιωτικού τομέα. Επομένως, η ανάλυση της διαφοράς των μισθών μεταξύ των δύο τομέων με την καθιερωμένη μαθηματική μέθοδο (εξισώσεις τύπου Mincer, ανάλυση της διαφοράς κατά Oaxaca-Ransom) θα έπρεπε να επικεντρωθεί αποκλειστικά στο τμήμα της λιγότερο ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας. Προηγείται, ωστόσο, της ανάλυσης αυτής, η προκαταρκτική περιγραφική ανάλυση των στατιστικών στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού με την βοήθεια σειράς διαγραμμάτων:

Από το διάγραμμα 3.2, όπου φαίνεται ο αριθμός ετών προϋπηρεσίας καθίσταται σαφής η μεγάλη διαφορά μεταξύ των δύο τομέων και προκύπτει το συμπέρασμα ότι αυτή η διαφορά ανάγεται, κατά ένα μεγάλο μέρος, στο γεγονός ότι μια πολυπληθής μερίδα εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα έχει προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη θέση εργασίας μικρότερη των 10 ετών (οι δύο κατανομές είναι

παραπλήσιες για αριθμό ετών προϋπηρεσίας μεγαλύτερο της δεκαετίας) οπότε αντίστοιχα μειωμένες είναι και οι αμοιβές τους οι οποίες σύρουν τον μέσο μισθό του ιδιωτικού τομέα σε χαμηλότερα επίπεδα. Το μεγαλύτερο δε ποσοστό αυτών των εργαζομένων έχει προϋπηρεσία 1 έως 5 ετών.

Διάγραμμα 3.2. Κατανομή του αριθμού των ετών προϋπηρεσίας στην πιο πρόσφατη θέση εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα (συχνότητα σε αριθμό ατόμων, δεύτερο τρίμηνο 2018).



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2018B

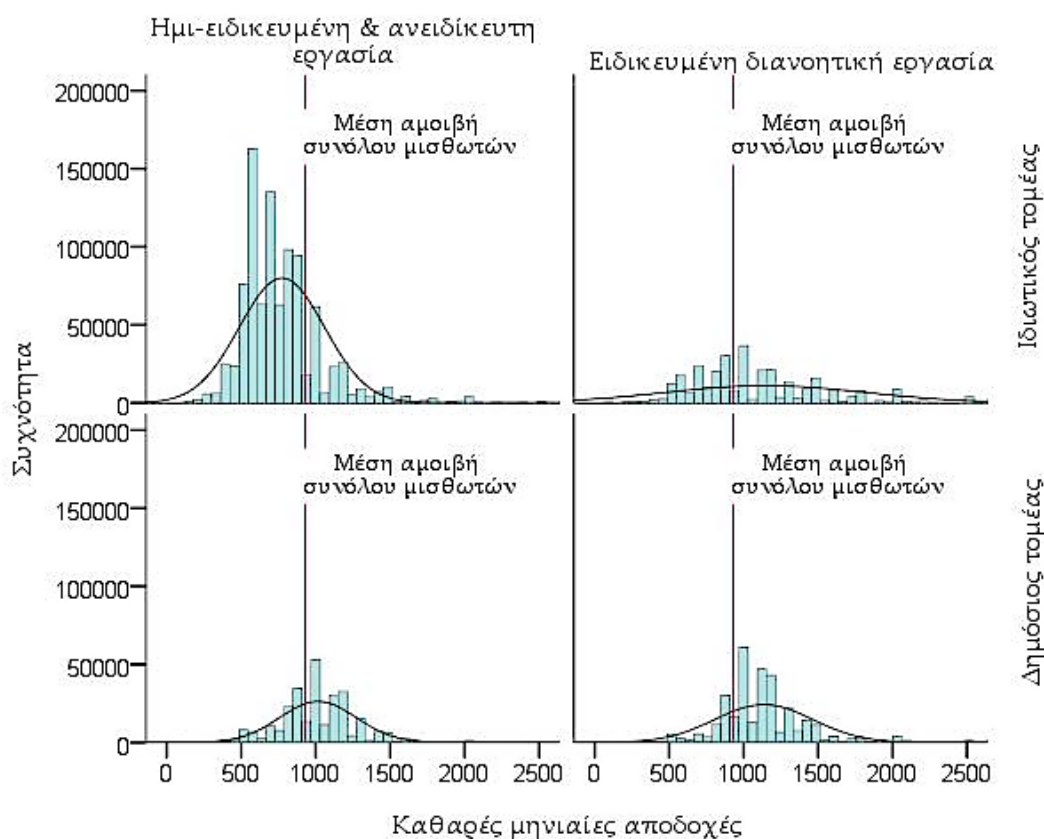
Επειδή αυτή η εικόνα επαναλαμβάνεται επί σειρά ετών και δεν αποτελεί ιδιαιτερότητα του 2018, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχει αυξημένη εναλλαγή (turnover) του εργατικού δυναμικού στις θέσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα και εν πάσει περιπτώσει κατά πολύ συχνότερη από όση τα παράπονα των εργοδοτών αφήνουν να εννοηθεί.

Στον δημόσιο τομέα, αντιθέτως, οι εργαζόμενοι συσσωρεύουν γνώσεις και δεξιότητες προϊόντος του χρόνου, βελτιώνουν επομένως τις εργασιακές τους ικανότητες και μαζί με αυτές την αξία αυτών των ικανοτήτων³.

³ Σε αντίθεση με την ηλικία, που εκφράζει την γενική επαγγελματική πείρα με την συσσώρευση επαγγελματικών γνώσεων, την ανάπτυξη γενικών και άρρητων δεξιοτήτων (generic skills, tacit skills) στον παρελθόντα επαγγελματικό βίο του εργαζόμενου, ο χρόνος προϋπηρεσίας στην πιο πρόσφατη θέση εργασίας εκφράζει την ιδιαίτερη επαγγελματική πείρα που ο εργαζόμενος απέκτησε στην επιχείρηση ή την μονάδα παραγωγής (στο κατάστημα) αναπτύσσοντας δεξιότητες ειδικά για αυτήν (firm-specific skills). Ο χρόνος προϋπηρεσίας στην πιο πρόσφατη θέση εργασίας εμφανίζεται, επομένως, ως ένας παράγοντας που αυξάνει τις δεξιότητες και για τον οποίο είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής.

Στο διάγραμμα 3.3. φαίνεται η κατανομή των καθαρών μηνιαίων αμοιβών μεταξύ όσων εργαζομένων ασκούν επαγγέλματα ειδικευμένης εργασίας ή αντιθέτως ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας στους δύο τομείς. Διαιρούμε δηλαδή τον πληθυσμό των μισθωτών σε δύο ευρείες επαγγελματικές ομάδες, εκ των οποίων η πρώτη αναφέρεται στην ειδικευμένη / διανοητική / διευθυντική εργασία ενώ η δεύτερη στην ανειδίκευτη ή λιγότερο ειδικευμένη / χειρωνακτική ή διανοητική / μη διευθυντική εργασία⁴. Προκύπτει καταρχάς από το διάγραμμα αυτό ότι η ημι-ειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία στον ιδιωτικό τομέα αποτελεί το κυριότερο τμήμα των εργαζομένων (47,3% της συνολικής απασχόλησης) διότι έχει μέγεθος που υπερβαίνει κατά πολύ τις υπόλοιπες τρεις κατηγορίες εργαζομένων. **Εάν στην ημι-ειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία του ιδιωτικού τομέα προσθέσουμε και την αντίστοιχη του δημόσιου τομέα (12,0%) που φαίνεται στο ίδιο διάγραμμα (κάτω αριστερό τμήμα), τότε διαπιστώνουμε ότι περίπου 2 στους 3 μισθωτούς (59,3%) στο σύνολο της οικονομίας ασκούν επαγγέλματα ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας.**

Διάγραμμα 3.3. Μισθολογική κατανομή των εργαζομένων με βάση την ειδίκευσή τους και τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας (συχνότητα σε αριθμό ατόμων, δεύτερο τρίμηνο 2018).



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2018B

Σε ό,τι αφορά τους ημι-ειδικευμένους και τους ανειδίκευτους εργαζόμενους, απορρέει από το διάγραμμα 3.3 ότι στον δημόσιο τομέα παραμένουν σχετικά προστατευμένοι έναντι των δυνάμεων της αγοράς (βλ. κάτω αριστερό τμήμα του διαγράμματος), οι οποίες είχαν οδηγήσει, το 2018, την

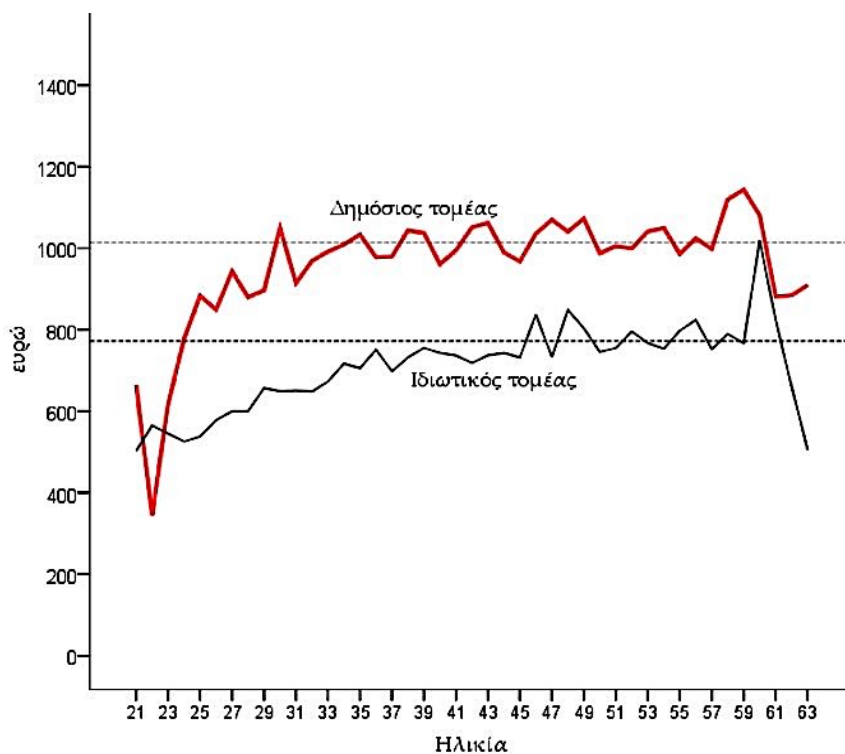
⁴ Ως ειδικευμένη εργασίας θεωρούμε τις στατιστικές κατηγορίες επαγγελμάτων ISCO 1, 2 και 3 και ως ημι-ειδικευμένη και ανειδίκευτη τις κατηγορίες ISCO 4 έως 9.

στατιστική κατανομή των αντίστοιχων μισθών του ιδιωτικού τομέα σε πολύ χαμηλά επίπεδα με μέσες καθαρές αποδοχές 754 ευρώ (βλ. επάνω αριστερό τμήμα του διαγράμματος 3.3).

Η μέση καθαρή μηνιαία αμοιβή εργασίας στον πόλο της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας (ISCO 1,2,3) είναι στον ιδιωτικό τομέα μικρότερη κατά 6% από όσο στον δημόσιο τομέα και βρίσκεται επομένως κοντά στην περιοχή του στατιστικού λάθους.

Με αυτά τα δεδομένα, επιβεβαιώνεται ότι η υπεροχή των μισθών του δημόσιου έναντι του ιδιωτικού τομέα προέρχεται από την ημι-ειδικευμένη και ανειδίκευτη εργασία (ISCO 4 έως 9), η οποία συνεπώς και θα αποτελέσει στην συνέχεια το επίκεντρο της ανάλυσης. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3.4, οι μέσες μηνιαίες καθαρές αποδοχές της ημι-ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας σε αμφοτέρους της τομείς αυξάνονται από τις νεαρές ηλικίες και με την παρέλευση ικανού χρόνου επέρχεται ωρίμανση στην ηλικία των 45 ετών περίπου στον ιδιωτικό τομέα και των 35 ετών στον δημόσιο. Η πτώση που φαίνεται στο διάγραμμα για τις μεγάλες ηλικίες άνω των 61 ετών οφείλεται στο γεγονός ότι το στατιστικό δείγμα σε αυτές τις ηλικίες είναι μικρό και ως εκ τούτου αναξιόπιστο. Η ίδια διαπίστωση ισχύει και για τις ηλικίες κάτω των 21 ετών. Έτσι, από την στατιστική ανάλυση των στοιχείων που ακολουθεί, έχουν αποκλειστεί οι ηλικίες άνω των 61 και κάτω των 21 ετών. Έχουν αποκλειστεί επίσης οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση λόγω της σχετικά μεγάλης συμμετοχής τους στον ιδιωτικό τομέα και της μικρής στον δημόσιο, έτσι ώστε αυτή η διαφορά να δημιουργεί ανεπιθύμητη ανομοιογένεια του δείγματος. Επομένως, για λόγους στατιστικής αξιοπιστίας, η ανάλυση που ακολουθεί αφορά τους εργαζόμενους ηλικίας 21 έως 61 ετών με πλήρες ωράριο.

Διάγραμμα 3.4. Οι μέσες καθαρές αποδοχές της ημι-ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας (ISCO 4 έως 9) στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα ανά ηλικία (σε ευρώ ανά μήνα, δεύτερο τρίμηνο 2018).



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2018B

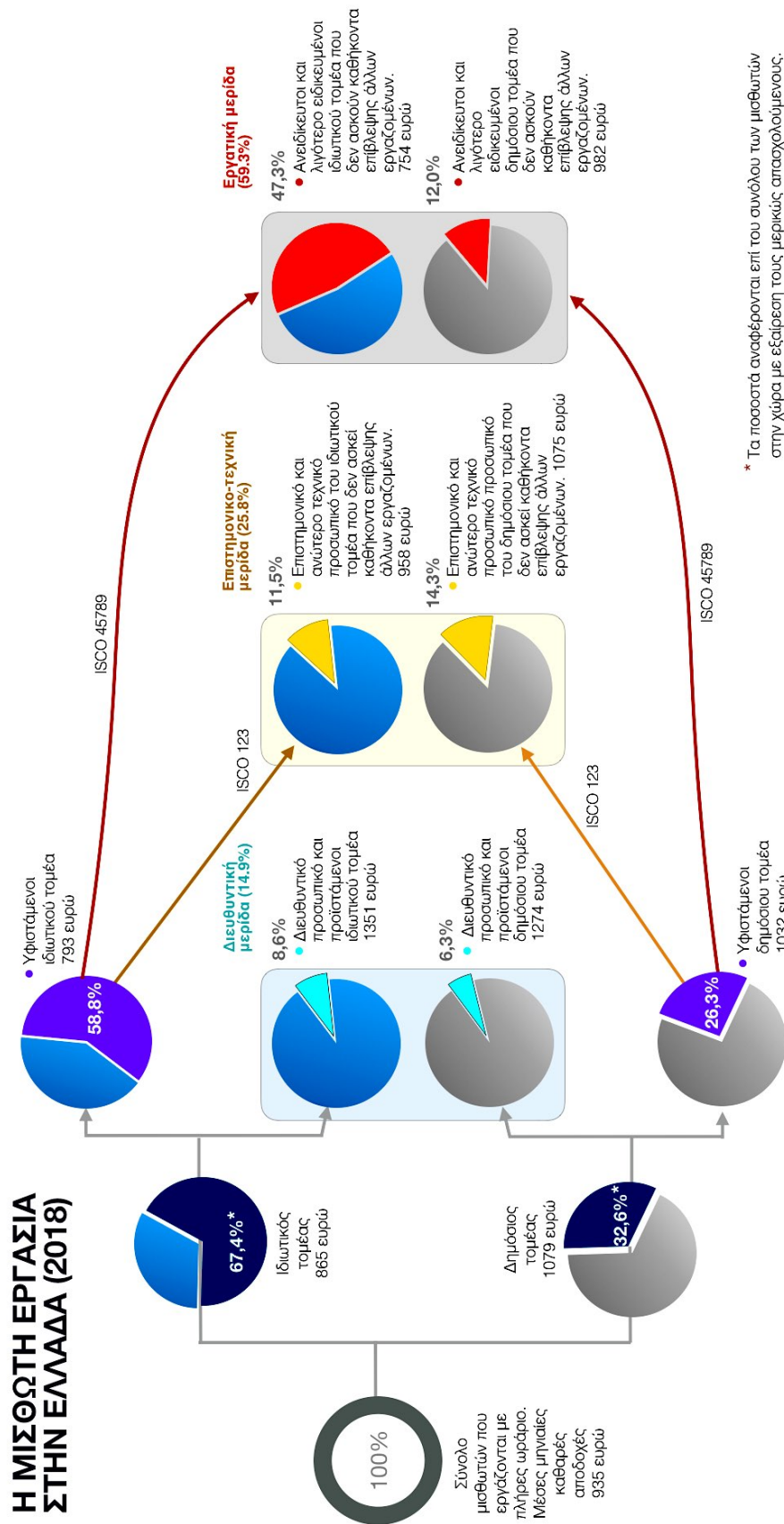
Η κατάτμηση της εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα

Η ανάλυση που προηγήθηκε έδειξε ότι η διαφορά της μέσης αμοιβής στον δημόσιο τομέα έναντι του ιδιωτικού οφείλεται στην διαφορά που υπάρχει για τα επαγγέλματα της ημι-ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας. Οι δύο μεγάλες διαιρέσεις του καταμερισμού εργασίας είναι η διαίρεση, πρώτον, της εργασίας σε ειδικευμένη διανοητική έναντι ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης, και δεύτερον, σε εργασία διεύθυνσης έναντι εργασίας εκτέλεσης. Έχοντας διερευνήσει στις προηγούμενες ενότητες της μελέτης την πρώτη διαίρεση, απομένει να διερευνηθεί η δεύτερη (διεύθυνση / εκτέλεση). Η διερεύνηση αυτή χρησιμοποιεί μια στατιστική τεχνική ταξινόμησης που μας επιτρέπει να επαληθεύσουμε, κάνοντας χρήση των στατιστικών στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του δευτέρου τριμήνου του 2018, εάν πράγματι η άσκηση εργασιών διεύθυνσης ή εκτέλεσης αποτελεί αποφασιστικής σημασίας διαίρεση στον καταμερισμό εργασίας — με άλλα λόγια εάν οδηγεί σε μεγάλες διαφοροποιήσεις στους μισθούς ώστε να μπορεί να θεωρηθεί ότι όντως αποτελεί έναν από τους δύο κυριότερους παράγοντες κατάτμησης των εργαζομένων σε μερίδες για τις οποίες πράγματι μπορεί να διαπιστωθεί ότι αποτελούν διακριτές, σχετικά αυτόνομες ενότητες. Η ανάλυση ταξινόμησης (classification trees) ώστε να διαπιστώσουμε ότι πράγματι μπορούμε να εντοπίσουμε τους δύο πόλους εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, δηλαδή τον πόλο της *ειδικευμένης / διανοητικής / διευθυντικής εργασίας* και τον πόλο της *λιγότερο ειδικευμένης ή ανειδίκευτης / χειρωνακτικής ή διανοητικής / υπό επίβλεψη εργασίας*, δείχνει ότι η διαίρεση του συνόλου των εργαζομένων σε διακριτές, σχετικά αυτόνομες μερίδες εργαζομένων ορίζεται επαρκώς με δύο μεταβλητές της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού: την ειδικευμένη εργασία (ISCO 1,2,3) και την άσκηση επίβλεψης σε άλλους εργαζόμενους. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης φαίνονται στο Σχήμα 1 και οι κυριότερες διαπιστώσεις είναι οι εξής:

Η μισθωτή εργασία των απασχολούμενων διαιρείται σε τρεις μερίδες: (α) την διευθυντική μερίδα (διευθυντές και προϊστάμενοι), (β) την επιστημονικο-τεχνική μερίδα (επιστημονικό και ανώτερο τεχνικό προσωπικό, οι οποίοι όμως δεν ασκούν καθήκοντα επίβλεψης) και (γ) την εργατο-υπαλληλική μερίδα (ανειδίκευτοι και λιγότεροι ειδικευμένοι εργαζόμενοι που δεν ασκούν καθήκοντα επίβλεψης). Αναλυτικότερα:

- Η ειδικευμένη / διανοητική / εργασία διεύθυνσης συγκροτεί την **διευθυντική μερίδα απασχολούμενων** που περιλαμβάνει το 14,9% του συνόλου των εργαζομένων στην χώρα εκ των οποίων 8,6% στον ιδιωτικό τομέα και 6,3% στον δημόσιο τομέα. Η μερίδα αυτή περιλαμβάνει στην ανώτερη διοικητική μερίδα που αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από πτυχιούχους πανεπιστημίου και την κατώτερη διοικητική μερίδα που αποτελείται από προϊστάμενους κυρίως μη πτυχιούχους πανεπιστημίου.
- Η ειδικευμένη / διανοητική / μη διευθυντική εργασία συγκροτεί την **επιστημονικο-τεχνική μερίδα εργαζομένων**, δηλαδή το επιστημονικό και ανώτερο τεχνικό προσωπικό που δεν ασκεί καθήκοντα επίβλεψης άλλων εργαζομένων, και το οποίο περιλαμβάνει 25,8% του συνόλου των εργαζομένων εκ των οποίων 11,5% στον ιδιωτικό τομέα και 14,3% στον δημόσιο τομέα.
- Η ημι-ειδικευμένη ή ανειδίκευτη / χειρωνακτική ή διανοητική / υπό επίβλεψη εργασία συγκροτεί **την εργατο-υπαλληλική μερίδα των εργαζομένων**, το οποίο περιλαμβάνει το 59,3% των εργαζομένων.

Διάγραμμα 3.5. Η κατάτμηση της μισθωτής εργασίας (2018B) (ηλικίες 21-61 ετών, εξαιρούνται οι μερικώς απασχολούμενοι). Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού δευτέρου τριμήνου 2018.



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2ο τρίμηνο 2018

Η διαφορά της μέσης μηνιαίας καθαρής αμοιβής μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για τις δύο πρώτες μερίδες εργαζομένων αθροιστικά (διευθυντική συν επιστημονικο-τεχνική μερίδα) είναι της τάξης των 10 ευρώ ανά μήνα για τις ηλικίες 21-61 ετών. Επιβεβαιώνεται έτσι ότι η διαφορά στις μέσες αμοιβές των δύο τομέων ανάγεται στην εργατο-υπαλληλική μερίδα, για

την οποία η διαφορά είναι μεταξύ 754 και 982 ευρώ (ηλικίες 21-61 ετών), και αναλύεται σε όσα ακολουθούν αμέσως παρακάτω. Η διαφορά των μέσων χαρακτηριστικών της εργατο-υπαλληλικής μερίδας εργαζομένων στους δύο τομείς φαίνεται στον πίνακα 3.4. Οι σημαντικές διαφορές που εντοπίζονται στα μέσα χαρακτηριστικά είναι οι εξής: Η επαγγελματική πείρα (μεταβλητές ηλικία και προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη θέση εργασίας) υπερέρχει σημαντικά στον δημόσιο τομέα (βλ. έντονους χαρακτήρες στον πίνακα 3.4). Οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα εργάζονται σε καταστήματα μεγαλύτερου μεγέθους, υπερτερούν σημαντικά στα επαγγέλματα γραφείου και περισσότεροι εξ αυτών είναι έγγαμοι. Οι διαφορές αυτές των μέσων χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των θέσεων εργασίας στους δύο τομείς εξηγούν, σε κάποιο βαθμό, τις μεγαλύτερες καθαρές μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών του δημόσιου τομέα έναντι του ιδιωτικού τομέα. Ωστόσο, προκειμένου να προσδιορίσουμε

| Πίνακας 3.4. Σύγκριση χαρακτηριστικών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για τα επαγγέλματα της ημι-ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας (ISCO 4 έως 9, 2018, απασχόληση με πλήρες ωράριο, ηλικίες 21-61 ετών, εργαζόμενοι που δεν ασκούν επίβλεψη) | Μέσα χαρακτηριστικά | | |
|---|----------------------|---------------------|---------------------|
| | Ιδιωτικός τομέας (1) | Δημόσιος τομέας (2) | Διαφορά (3)=(2)-(1) |
| Μέσες καθαρές μηνιαίες αποδοχές | 754 | 982 | 228 |
| Γυναίκες | 39,9% | 38,1% | -1,8% |
| Ηλικία | 40 | 44 | 4 |
| Προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη θέση εργασίας | 8 | 15 | 7 |
| Τριτοβάθμια εκπαίδευση | 17,7% | 31,7% | 14,0% |
| Μέγεθος καταστήματος | 19 | 33 | 14 |
| Υπάλληλοι γραφείου (ISCO4) | 20,2% | 35,2% | 15,0% |
| ISCO5 | 33,3% | 29,5% | -3,8% |
| ISCO7 | 15,5% | 7,0% | -8,5% |
| ISCO8 | 13,4% | 4,9% | -8,5% |
| ISCO9 | 16,5% | 11,5% | -5,0% |
| Εργασία στην Εκπαίδευση | 0,5% | 4,2% | 3,7% |
| Εργασία στον τομέα της Υγείας | 1,5% | 5,2% | 3,7% |
| Ωρες υπερωρίας | 19,9% | 23,0% | 3,1% |
| Σύμβαση ορισμένου χρόνου | 14,7% | 11,2% | -3,5% |
| Εργασία σε βάρδιες | 21,5% | 27,1% | 5,6% |
| Έγγαμος/η | 58,5% | 68,2% | 9,7% |

τους παράγοντες στους οποίους οφείλεται η μισθολογική διαφορά που αναλύουμε, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας, εκτός από τα μέσα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, και τις αμοιβές που δίνει η αγορά για αυτά τα χαρακτηριστικά. Για τον λόγο αυτό, και προκειμένου η εξήγηση της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των δύο τομέων να είναι όσο κατά το δυνατόν πληρέστερη, αυτή αναλύεται με την μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης (OLS) και την επεξεργασία των αποτελεσμάτων με την μέθοδο Oaxaca-Ransom⁵. Τα αποτελέσματα φαίνονται στον Πίνακα 3.5.

⁵ Βλ. συνοπτική βιβλιογραφία για αναλύσεις του ίδιου χαρακτήρα βρίσκεται στο τέλος του κειμένου.

Ανάλυση της διαφοράς των μισθών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

Η διαφορά που συνήθως εμφανίζεται στην μέση αμοιβή εργασίας μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εξηγείται στην διεθνή βιβλιογραφία ως αποτέλεσμα

- αφενός μεν των διαφορετικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στους δύο τομείς (επαγγελματική πείρα, επίπεδο εκπαίδευσης κλπ),
- αφετέρου δε των διαφορετικών αμοιβών που δίδονται από κάθε τομέα για καθένα από αυτά τα χαρακτηριστικά (π.χ. διαφορετική αμοιβή για θέσεις ευθύνης, για το εκπαιδευτικό επίπεδο κλπ).

Η προσέγγιση αυτή των μισθολογικών διαφορών θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι σε έναν κλάδο ή τομέα παραγωγής αμείβονται κατά μέσο όρο περισσότερο από τους εργαζόμενους σε έναν άλλο κλάδο όταν κατά μέσο όρο υπερέχουν ως προς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που κατέχουν, αλλά και διότι ενδέχεται οι εργαζόμενοι στον ένα κλάδο να απολαμβάνουν πριμ ή να υφίστανται σε βάρος τους διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών (Becker 1957).

Η θεωρία του “ανθρώπινου κεφαλαίου” δεν λαμβάνει υπόψη της ότι σε δύο διαφορετικούς κλάδους ή τομείς παραγωγής οι μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων και των μορφών απασχόλησης. Οι μεν ενδέχεται να συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι δε ενδέχεται να συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές (Mumford and Smith 2007, 2009, Amuedo-Dorantes and De la Rica 2006, Bayard, Hellerstein, Neumark & Troske 2003).

Ακολουθώντας αυτή την θεωρητική παράδοση που λαμβάνει υπόψη της την κατανομή των μισθωτών στα επαγγέλματα (Bergmann 1974), τις μορφές απασχόλησης και τις οικονομικές δραστηριότητες (Gannon, Plasman, Rycx & Tojerow 2007), στην μελέτη αυτή αναλύουμε τη διαφορά στις μέσες αμοιβές του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα έτσι ώστε να προσδιορίσουμε, πρώτον, τους καθοριστικούς παράγοντες της διαφοράς, και δεύτερον, τον βαθμό κατά τον οποίο έκαστος εξ αυτών των παραγόντων συμμετέχει στη διαμόρφωσή της (Grimshaw and Rubery 2002, Kunze 2000). Το πρώτο επιτυγχάνεται με την εκτίμηση δύο εξισώσεων των μισθών για όσους εργάζονται στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα ξεχωριστά, με την μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης (OLS), και το δεύτερο επιτυγχάνεται με την ανάλυση της διαφοράς των μισθών μεταξύ των δύο τομέων σε επιμέρους συνιστώσες (μέθοδος Oaxaca-Ransom).

Η μέθοδος έχει ως αφετηρία τις εξισώσεις τύπου Mincer με τις μέσες μηνιαίες αποδοχές ως εξαρτημένη μεταβλητή και τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου που περιγράφουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές του, επομένως την εργασιακή του ικανότητα, ως εξαρτημένες μεταβλητές. Οι εξισώσεις αυτές, επαυξάνονται, όπως έχει καθιερωθεί στη βιβλιογραφία, με επιπλέον μεταβλητές που αναφέρονται είτε στα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας την οποία καταλαμβάνει ο εργαζόμενος (επάγγελμα, άσκηση επίβλεψης κλπ), είτε τα χαρακτηριστικά του καταστήματος στο οποίο απασχολείται (εργασιακές σχέσεις, μέγεθος καταστήματος [Brown & Medoff 1989, Lallemand, Plasman & Rycx 2005], οικονομική δραστηριότητα [Karamessini & Ioakimoglou 2007, Dickens & Katz 1986]).

Με την ανάλυση αυτή μπορεί να εκτιμηθεί πόσο μεγάλη είναι η συμμετοχή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, έτσι ώστε τελικά το η διαφορά να εξηγείται από

- τις διαφορές των μισθωτών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα ως προς τα χαρακτηριστικά τους (εκπαίδευση, επαγγελματική πείρα, φύλο κλπ),

- τις διαφορετικές αμοιβές που καταβάλλουν οι δύο τομείς σε όμοια χαρακτηριστικά (ατομικά, επαγγέλματος κλπ),
- τη διαφορετική κατανομή των μισθωτών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα στα επαγγέλματα και τις οικονομικές δραστηριότητες,
- τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας (επίβλεψη άλλων εργαζομένων, υπερωρίες, συμβάσεις ορισμένης/αόριστης διάρκειας, μερική απασχόληση, βάρδιες κλπ).

Οι εξισώσεις, που εκτιμούμε ξεχωριστά για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, έχουν ως εξαρτημένη μεταβλητή τον καθαρό μηνιαίο μισθό του εργαζόμενου. Δεν έχει επιλεγεί ως εξαρτημένη μεταβλητή η ωριαία αμοιβή διότι είναι εξαιρετικά μειωμένη η αξιοπιστία των στατιστικών στοιχείων όσον αφορά τον αριθμό των ωρών αμειβόμενης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Πιο συγκεκριμένα, η γενική μορφή της εξίσωσης των ατομικών μισθών είναι η εξής:

$$W_i = \beta(X_i) + c + \varepsilon_i \quad (1)$$

όπου (W_i) είναι ο καθαρός μηνιαίος μισθός του εργαζόμενου, (X_i) είναι ένα διάνυσμα χαρακτηριστικών του μισθωτού, της θέσης εργασίας, της επιχείρησης και του θεσμικού πλαισίου, (β) είναι ένα διάνυσμα συντελεστών που μετρούν την τιμή με την οποία αμείβονται τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά (X_i), ενώ (c) είναι το τμήμα της αμοιβής που ανάγεται σε μη παρατηρούμενες μεταβλητές. Η εξίσωση (1) εξειδικεύεται για τους δύο τομείς ως εξής (όπου m και f είναι δείκτες για τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα αντίστοιχα):

$$W_{m,i} = \beta_m(X_{m,i}) + c_m + \varepsilon_{m,i} \quad (2)$$

$$W_{f,i} = \beta_f(X_{f,i}) + c_f + \varepsilon_{f,i} \quad (3)$$

Η τεχνική που χρησιμοποιούμε για την ανάλυση της μισθολογικής διαφοράς του δημόσιου από τον ιδιωτικό τομέα σε διακριτούς παράγοντες ώστε να εκτιμηθεί η συμβολή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση της διαφοράς, ακολουθεί την μέθοδο που έχει προταθεί από τους Oaxaca & Ransom (1994) σε συνέχεια των πρωτοποριακών εργασιών του Oaxaca (1973) και του Blinder (1973). Η εν λόγω τεχνική εφαρμόζεται στις εξισώσεις των ατομικών μισθών (2) και (3).

Η ανάλυση της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα κατά την μέθοδο Oaxaca-Ransom έχει τη γενική μορφή

$$W_m - W_f = (X_m - X_f) \beta^* + [X_m (\beta_m - \beta^*) + X_f (\beta^* - \beta_f)] + (c_m - c_f) \quad (4)$$

Ο πρώτος όρος αποτελεί μέτρο της επίπτωσης των διαφορετικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων στους δύο τομείς επί της μισθολογικής διαφοράς (όπου με τον όρο «διαφορετικά χαρακτηριστικά» νοούνται όχι μόνον οι διαφορές στα προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά και στις θέσεις εργασίας και στο κατάστημα). Ο δεύτερος όρος αποτελεί μέτρο της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο τομέων η οποία ανάγεται στο γεγονός ότι οι δύο τομείς καταβάλλουν διαφορετικές αμοιβές για όμοια χαρακτηριστικά των εργαζομένων (π.χ. ο ρυθμός αύξησης του μισθού καθώς ο εργαζόμενος αποκτά μεγαλύτερη εργασιακή πείρα προϊόντος του χρόνου, διαφέρει μεταξύ των δύο τομέων). Ο τρίτος όρος αποτελεί μέτρο της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ των δύο τομέων η οποία ανάγεται είτε στην επίδραση μη καταγραφόμενων χαρακτηριστικών των εργαζομένων, της θέσης εργασίας, του καταστήματος ή του θεσμικού πλαισίου, είτε στην ύπαρξη διάκρισης.

Ενσωματώνουμε στις εξισώσεις και τις ψευδομεταβλητές που αναφέρονται στην οικονομική δραστηριότητα και στο επάγγελμα του εργαζόμενου. Αυτό μας δίνει τη δυνατότητα να προσδιορίσουμε την επίπτωση που έχει στην μισθολογική διαφορά η διαφορετική κατανομή, των εργαζομένων στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, στα επαγγέλματα και τις θέσεις εργασίας.

Για την εκτίμηση των παραπάνω εξισώσεων χρησιμοποιούμε τα στατιστικά στοιχεία που παρέχονται από την *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού* του δευτέρου εξαμήνου 2018. Η έρευνα περιλαμβάνει ατομικά δεδομένα (micro-data) μισθών και χαρακτηριστικών του εργαζομένου, της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει, της επιχείρησης στην οποία απασχολείται και του θεσμικού πλαισίου που τον αφορά.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιούμε ως ανεξάρτητες μεταβλητές φαίνονται στον Πίνακα 1.

Η εξαρτημένη μεταβλητή w είναι οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού. Δεν χρησιμοποιήθηκε ως ανεξάρτητη μεταβλητή η *ωριαία* αμοιβή επειδή ο βαθμός αβεβαιότητας που χαρακτηρίζει την μεταβλητή "ώρες εργασίας" στην *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού* είναι μεγάλος. Επίσης, δεν επελέγη ως εξαρτημένη μεταβλητή ο λογάριθμός των αποδοχών ($\log w$) αντί των αποδοχών (w) επειδή διαπιστώθηκε ότι μια τέτοια επιλογή, στην προκείμενη περίπτωση, δεν οδηγεί σε βελτιωμένες εκτιμήσεις.

Η μεταβλητή *Female*, που αναφέρεται στο φύλο και λαμβάνει την τιμή 0 για το άρρεν φύλο και 1 για το θήλυ, χρησιμοποιείται ως ανεξάρτητη μεταβλητή. Χρησιμοποιούμε διακριτές μεταβλητές για δύο επίπεδα εκπαίδευσης: *Tertiary Education* και *Upper Secondary Education*. Οι μεταβλητές της εκπαίδευσης λαμβάνουν τιμή 0 ή 1. Η μεταβλητή *Age* (ηλικία) αναφέρεται στην συνολική επαγγελματική πείρα που αποκτά ο εργαζόμενος στην συνολική διάρκεια του εργασιακού του βίου. Για την ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση στην οποία εργαζόταν ο μισθωτός κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της *Έρευνας Εργατικού Δυναμικού*, χρησιμοποιούμε την μεταβλητή *Tenure*. Η μεταβλητή αυτή, είναι ο αριθμός των ετών εργασίας που είχε πραγματοποιήσει ο απασχολούμενος στην εν λόγω επιχείρηση κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της Έρευνας. Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά του καταστήματος (της επιχείρησης, οργανισμού ή άλλου φορέα) στο οποίο εργάζεται ο μισθωτός, περιγράφονται από την μεταβλητή *Size* (μέγεθος του καταστήματος με βάση τον αριθμό απασχολούμενων στο εν λόγω κατάστημα). Για τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας χρησιμοποιούμε τις μεταβλητές *Supervision* (επίβλεψη), *Overtime* (υπερωρίες), *Temporary* (σύμβαση ορισμένου χρόνου) και για τα επαγγέλματα την στατιστική ταξινόμηση *ISCO 123* ή *ISCO 4* έως 9. Η μεταβλητή *Supervision* λαμβάνει την τιμή 1 όταν ο απασχολούμενος εκτελεί χρέη επίβλεψης επί άλλων εργαζομένων ("θέση ευθύνης"), οπότε απολαμβάνει αντισταθμιστικού οφέλους, ή την τιμή 0 στην αντίθετη περίπτωση. Οι υπερωρίες που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος αποτελούν την μεταβλητή *Overtime* που ελέγχει την αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου χρησιμοποιούμε την μεταβλητή *Temporary* (που παίρνει τιμή 1 για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου και την τιμή 0 για την σύμβαση αορίστου χρόνου).

Πίνακας 3.5. Οι μεταβλητές της εξίσωσης των μισθών

| Μεταβλητή | Ορισμός μεταβλητής | Περιεχόμενο μεταβλητής |
|---|--|---|
| w, lnw | Μηνιαίες καθαρές αμοιβές μισθωτής εργασίας | |
| <i>Προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου</i> | | |
| Female | Γυναικείο φύλο | Ενδεχόμενες διακρίσεις |
| Tertiary education, Upper Secondary education | Επίπεδο εκπαίδευσης | Τυπικές γνώσεις και δεξιότητες, ικανότητα εκτέλεσης σύνθετης εργασίας |
| Age | Δυνητική γενική επαγγελματική πείρα | Συσσωρευμένη εργασιακή πείρα στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου πριν από την πιο πρόσφατη εργασία |
| Tenure | Προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη εργασία | Ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στο κατάστημα και στη θέση εργασίας στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος |
| Married | Έγγαμος | Επιδόματα γάμου και παιδιών. Αυξημένη εργασιακή πειθαρχία. |
| Was unemployed last year | Ήταν άνεργος κατά το παρελθόν έτος | Μικρότερη διαπραγματευτική δύναμη εργαζόμενου |
| <i>Χαρακτηριστικά του καταστήματος</i> | | |
| Size | Μέγεθος επιχείρησης (με βάση τον αριθμό εργαζομένων) | Οικονομίες κλίμακας, ισχύς στην αγορά προϊόντων και αυξημένη παραγωγικότητα της εργασίας |
| <i>Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας</i> | | |
| ISCO 1 έως 9 | Επαγγέλματα | Διάρθρωση της εργασίας σε δύο τμήματα: της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας και της ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας |
| Supervision | Επίβλεψη άλλων εργαζομένων | Αντισταθμιστικό όφελος (Compensating differential) |
| Overtime | Εκτέλεση υπερωριών | Αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης |
| Temporary | Συμβάσεις ορισμένου χρόνου | Μικρότερη διαπραγματευτική δύναμη εργαζόμενου |
| Shift Work | Εργασία σε βάρδιες | Αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης |
| Part Time | Μερική απασχόληση | Διαφοροποίηση αμοιβής λόγω ιδιαιτερότητας στα ωράρια |

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3.6, σύμφωνα με την ανάλυση Oaxaca-Ransom, η εκτιμώμενη διαφορά μεταξύ των μισθών των δύο τομέων, στα επαγγέλματα των ημι-ειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζομένων που δεν ασκούν επίβλεψη σε άλλους εργαζόμενους, ανάγεται κατά το 53.4%⁶ στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας και των επαγγελμάτων, και ανέρχεται σε 122 ευρώ επί συνολικής διαφοράς 228 ευρώ. Επομένως, το 1/2 περίπου της παρατηρούμενης διαφοράς εξηγείται από τα βελτιωμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας και των επαγγελμάτων στον δημόσιο τομέα. Η υπόλοιπη διαφορά των 106 ευρώ μπορεί να αποδοθεί

- είτε σε χαμηλότερες αμοιβές του ιδιωτικού τομέα για ίση εργασία,
- είτε σε ενδεχόμενα ευρεία διαστήματα εμπιστοσύνης που συνοδεύουν τις στατιστικές εκτιμήσεις της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (επομένως σε υψηλό βαθμό αβεβαιότητας που συνοδεύει τα αποτελέσματα),
- είτε σε παράγοντες που δεν καταγράφονται στα στοιχεία των Έρευνών Εργατικού Δυναμικού, όπως π.χ. η διαφορετική συνδικαλιστική συγκρότηση των δύο τομέων.

Ειδικά για την διαφορετική συνδικαλιστική οργάνωση μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, είναι εύλογο να υποθέσουμε ότι επειδή η πλειονότητα των δημοσίων υπαλλήλων έχει σημαντική συνδικαλιστική ελευθερία, οργάνωση και παράδοση αγώνων που τους προστατεύουν, έχουν σταθερές σχέσεις εργασίας και επομένως δεν υπόκεινται στον φόβο της απόλυσης και της ανεργίας όπως συμβαίνει στον επιχειρηματικό τομέα, και επίσης τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματά τους γίνονται σεβαστά (δεν αποτελούν δηλαδή επίδικο αντικείμενο του συσχετισμού δυνάμεων μεταξύ μισθωτού και εργοδότη, όπως στον ιδιωτικό τομέα), είναι αναμενόμενο να παρατηρείται θετική διαφορά στους μισθούς του δημόσιου τομέα έναντι του ιδιωτικού.

Στην περίπτωση που η διαφορά των 106 ευρώ προέρχεται εξ ολοκλήρου από τις χαμηλότερες αμοιβές που καταβάλλει ο ιδιωτικός τομέας σε σύγκριση με το δημόσιο, για ίση εργασία, αυτή η διαφορά θα πρέπει να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι μέσες μηνιαίες καθαρές αποδοχές για τους ημι-ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες του ιδιωτικού τομέα έχουν μειωθεί στο ύψος των 750 ευρώ (δεύτερο τρίμηνο 2018) μετά από μακρά σειρά διαδοχικών μειώσεων. Εάν λάβουμε δε ως κριτήριο τα μηνιαία έξοδα διαβίωσης, είναι εύλογο να θεωρήσουμε ότι δεν είναι υψηλός ο μέσος μισθός της ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας στο δημόσιο αλλά ότι είναι χαμηλός ο αντίστοιχος μέσος μισθός στον ιδιωτικό τομέα.

⁶ Επί συνολικής εκτιμηθείσης διαφοράς 286 ευρώ, τα 153 ευρώ ήτοι το 53,4% εξηγείται από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά. Επομένως, επί της πραγματικής διαφοράς που ανέρχεται σε 228 ευρώ, εξηγείται η διαφορά των $228 \cdot 53,4\% = 122$ ευρώ.

4. Περίληψη και συμπεράσματα

Η ιδέα ότι οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα απολαμβάνουν έκτακτων αμοιβών που δεν δικαιολογούνται αλλά καταβάλλονται ως πρόσδοδος και προνόμιο, σε αντίθεση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, χρησιμοποιείται συχνά στην προσπάθεια των κυβερνήσεων να περιστεύουν τα κρατικά ελλείμματα μέσω μειώσεων των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, όπως συνέβη το 2010 στην Ελλάδα. Τίθεται το ερώτημα εάν υπάρχει πράγματι κάποιο πριμ, προνόμιο ή πρόσδοδος των εργαζομένων του δημόσιου τομέα έναντι των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Η απλή σύγκριση των μέσων μισθών στους δύο τομείς δεν μπορεί να απαντήσει σε αυτήν την ερώτηση διότι είναι μια ακατάλληλη σύγκριση που δημιουργεί εσφαλμένες εντυπώσεις: δεν είναι ορθό να συγκρίνουμε τους μισθούς στους δύο τομείς χωρίς να λαμβάνουμε υπόψη μας *ποιοί και πώς* εργάζονται σε κάθε τομέα, *ποιά* είναι δηλαδή τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, *ποιά* είναι τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν και *ποιά* επαγγέλματα ασκούν, διότι ο μέσος μισθός σε κάθε τομέα, δημόσιο ή ιδιωτικό, αντανακλά τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των απασχολούμενων στους δύο τομείς, τα διαφορετικά επαγγέλματα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσω της επαγγελματικής πείρας κλπ. Η διαφορά μεταξύ του μέσου μισθού στον δημόσιο έναντι του ιδιωτικού τομέα, είναι διαφορά που εξηγείται, λοιπόν, σε μεγάλο μέρος της από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά στους δύο τομείς της οικονομίας, και η μελέτη αυτή εξετάζει ποια είναι αυτά τα χαρακτηριστικά και τι επιπτώσεις έχουν στην διαμόρφωση των αμοιβών εργασίας.

Αναλυτικότερα, η μελέτη βασίζεται καταρχάς στην ανάλυση της κατάτμησης της μισθωτής εργασίας σε διακριτές μερίδες εργαζομένων ανάλογα με την θέση τους στον καταμερισμό εργασίας και εξετάζει τις διαφορές δημοσίου και ιδιωτικού τομέα για κάθε μία από αυτές. Η εν λόγω κατάτμηση απορρέει από τις δύο θεμελιώδεις διαιρέσεις του καταμερισμού εργασίας: την διαίρεση της εργασίας σε ειδικευμένη διανοητική εργασία έναντι της ημι-ειδικευμένης ή ανειδίκευτης εργασίας (χειρωνακτικής ή διανοητικής) και την διαίρεση σε εργασίες διεύθυνσης / επίβλεψης έναντι εργασιών εκτέλεσης⁷. Η ανάλυση της κατάτμησης των εργαζομένων που πραγματοποιήσαμε σε αυτή την μελέτη δείχνει ότι μπορούμε να διακρίνουμε δύο τμήματα της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα: **Το πρώτο τμήμα** αναφέρεται σε δύο μερίδες εργαζομένων: αφενός μεν την **διευθυντική μερίδα** που περιλαμβάνει το 14,9% του συνόλου των εργαζομένων στην χώρα (ανώτερη διοικητική μερίδα που αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από πτυχιούχους πανεπιστημίου και κατώτερη διοικητική μερίδα άλλων προϊσταμένων), αφετέρου δε την **επιστημονική και τεχνική μερίδα εργαζομένων**, δηλαδή το επιστημονικό και ανώτερο τεχνικό προσωπικό που δεν ασκεί καθήκοντα επίβλεψης άλλων εργαζομένων, και το οποίο περιλαμβάνει 25,8% των εργαζομένων στο σύνολο της οικονομίας. **Το δεύτερο τμήμα** αναφέρεται στην **εργατική και υπαλληλική μερίδα των εργαζομένων**, που δεν ασκεί καθήκοντα επίβλεψης άλλων εργαζομένων, περιλαμβάνει δε το 59,3% των εργαζομένων με πλήρες ωράριο ή το 64% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης εάν συνυπολογίσουμε και τους μερικώς απασχολούμενους. Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το δεύτερο τρίμηνο του 2018, δείχνει ότι η διαφορά του μέσου μισθού του δημόσιου από τον ιδιωτικό τομέα στο πρώτο τμήμα της διευθυντικής / επιστημονικής / τεχνικής εργασίας είναι τόσο μικρή ώστε βρίσκεται σαφώς μέσα στα όρια του στατιστικού λάθους (1135 έναντι 1126 ευρώ μηνιαίως στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα αντίστοιχα). Ολόκληρη η

⁷ Για τις μεταβλητές αυτές μας παρέχει στατιστικά στοιχεία η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ από την οποία αντλήσαμε εξάλλου το σύνολο των στοιχείων για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών.

παρατηρούμενη διαφορά μισθών, επομένως, αφορά στο δεύτερο τμήμα της μισθωτής εργασίας, της ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας (διαφορά 228 ευρώ στις καθαρές μηνιαίες αποδοχές). Η ανάλυση της διαφοράς αυτής με την μέθοδο Oaxaca-Ransom, που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια αυτής της μελέτης, έδειξε ότι μία διαφορά ύψους 122 ευρώ από την συνολική διαφορά των 228 ευρώ μεταξύ των δύο τομέων, ανάγεται στα βελτιωμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και στην σύνθεση των επαγγελματιών στον δημόσιο τομέα. Επομένως, ελαφρώς περισσότερο από το 1/2 της παρατηρούμενης διαφοράς εξηγείται από τα βελτιωμένα χαρακτηριστικά του δημόσιου τομέα. Η υπόλοιπη διαφορά των 106 ευρώ μπορεί να αποδοθεί είτε σε χαμηλότερες αμοιβές του ιδιωτικού τομέα έναντι του δημόσιου για ίση εργασία, είτε σε παράγοντες που δεν καταγράφονται στα στοιχεία των *Ερευνών Εργατικού Δυναμικού* επειδή το ερωτηματολόγιο εκ των πραγμάτων δεν μπορεί να καλύψει όλες τις πλευρές του ζητήματος, είτε σε ενδεχόμενα ευρεία διαστήματα εμπιστοσύνης που συνοδεύουν τις στατιστικές εκτιμήσεις της Έρευνας. Στην περίπτωση που η διαφορά των 106 ευρώ προέρχεται εξ ολοκλήρου από τις χαμηλότερες αμοιβές που καταβάλλει ο ιδιωτικός τομέας, σε σύγκριση με το δημόσιο, για ίση εργασία, αυτή η διαφορά θα πρέπει να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι μέσες μηνιαίες καθαρές αποδοχές για τους ημι-ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες του ιδιωτικού τομέα έχουν μειωθεί στο ύψος των 750 ευρώ (δεύτερο τρίμηνο 2018) μετά από μακρά σειρά μειώσεων. Εάν λάβουμε ως κριτήριο τα μηνιαία έξοδα διαβίωσης είναι εύλογο να θεωρήσουμε ότι δεν είναι υψηλός ο μέσος μισθός της ημι-ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας στο δημόσιο αλλά ότι είναι χαμηλός ο αντίστοιχος μέσος μισθός στον ιδιωτικό τομέα.

Η μελέτη εξέτασε επίσης την αλληλεξάρτηση των μισθών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, με την έννοια ότι οι αυξήσεις ή μειώσεις των μισθών προκαλούν αντίστοιχα αυξήσεις ή μειώσεις των δε. Η σχέση αλληλεξάρτησης των μισθών στους δύο τομείς ενδεχομένως δεν γίνεται εύκολα αντιληπτή επειδή οι αμοιβαίες προσαρμογές των δύο μισθών (δημοσίου και ιδιωτικού τομέα) δεν εμφανίζονται αναγκαστικά στην βραχυχρόνια διάρκεια, αλλά μετά από την παρέλευση ικανού χρόνου ώστε να επέλθει προσαρμογή. Το ενδιαφέρον που υπάρχει για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της μισθωτής εργασίας σε αυτήν την αλληλεπίδραση είναι ότι αποτελεί αντικειμενική συνθήκη για την σύζευξη της συνδικαλιστικής δράσης στους δύο τομείς, ιδιωτικό και δημόσιο, όχι σε βραχυπρόθεσμο αλλά σε μακροχρόνιο ορίζοντα.

Έχει συνδικαλιστικό ενδιαφέρον επίσης, ότι η αμοιβή της λιγότερο ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας στον δημόσιο τομέα, μαζί με τον θεσμικά ορισμένο κατώτατο μισθό στον ιδιωτικό τομέα, αποτελούν τους δύο **μισθούς αναφοράς** επί των οποίων συγκροτείται ολόκληρη η κλίμακα των μισθών από τα κάτω προς τα επάνω και έως τους υψηλότερους μισθούς (με εξαίρεση τους μισθούς των διευθυντών στους οποίους δεν περιλαμβάνονται μόνον αμοιβές εργασίας αλλά και συμμετοχή στα κέρδη ή σε προσόδους). Από όπου προκύπτει το ενδιαφέρον στοιχείο για τα συνδικάτα ότι η προστασία της λιγότερο ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας, στον μισθωτικό τομέα με την άνοδο του κατώτατου μισθού, στον δε δημόσιο τομέα με την υπεράσπιση των αμοιβών της ημι-ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας είναι υπεράσπιση (ή μετατόπιση προς τα επάνω) ολόκληρης της μισθολογικής κλίμακας.

Παράρτημα 1. Εξισώσεις εκτίμησης της αλληλεξάρτησης του μέσου μισθού στον δημόσιο τομέα με τον μέσο μισθό στον ιδιωτικό τομέα (βλ. ενότητα 2 της μελέτης).

Εμφανίζονται μόνο τα αποτελέσματα για επίπεδο σημαντικότητας 10%.

| Dependent Variable: % change private sector average wage | B | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|-------|------------|---------------------------|--------|------|
| (Constant) | ,003 | ,001 | | | |
| lag 1 quarter, % change of wage private sector | ,259 | ,106 | ,259 | 2,450 | ,017 |
| lag 3 quarters, % change of wage government sector | ,333 | ,092 | ,355 | 3,612 | ,001 |
| % change of labour productivity | ,321 | ,106 | ,278 | 3,032 | ,004 |
| lag 1 % change of labour productivity | ,204 | ,112 | ,177 | 1,811 | ,075 |
| lag 2 % change of labour productivity | ,256 | ,106 | ,224 | 2,414 | ,019 |
| lag 4 % change of labour productivity | -,229 | ,108 | -,200 | -2,130 | ,037 |
| error correction term (long term wage equation) | -,062 | ,050 | -,147 | -1,227 | ,092 |

| Dependent Variable: % change public sector average wage | B | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|--------|------------|---------------------------|--------|-------|
| (Constant) | ,002 | ,001 | | 1,772 | ,081 |
| lag 1 quarter % change wage pub sec | ,625 | ,078 | ,687 | 8,067 | ,000 |
| Dpc_3 | ,208 | ,117 | ,151 | 1,775 | ,080 |
| error correction term (long term wage equation) | -0,071 | ,043 | -,052 | -1,503 | 0,086 |

Βιβλιογραφία

- Afonso, A. & Gomes, P. (2014), Interactions between private and public sector wages, *Journal of Macroeconomics*, 39(PA), pp.97–112.
- Amuedo-Dorantes C. and De la Rica S. (2006), The role of segregation and pay structure on the gender wage gap: Evidence from matched employer-employee data for Spain, *Contributions to Economic Analysis and Policy* 5 (1), pp. 1498–1523.
- Bayard K., Hellerstein J., Neumark D. and Troske K. (2003), New Evidence on Sex Segregation and Sex Differences in Wages from Matched Employer-Employee Data, *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 4, 887-922.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago University Press.
- Bergmann, B. (1974), Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex, *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- Blinder, A. S. (1973), Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources* 8, 436-55.
- Brown C. and Medoff J. (1989), "The Employer Size-Wage Effect, *Journal of Political Economy* Vol. 97, 1027-1059.
- Dickens W.T. and Katz L.F. (1986) "Inter-industry Wage Differences and Industry Characteristics", NBER Working Paper No 2014.
- Gannon B., Plasman R., Rycx T. and Tojerow I. (2007), Inter-industry wage differentials and the gender wage gap: evidence from European countries, *Economic and Social Review*, 38 (1), pp. 135-155.
- Grimshaw D. & Rubery J. (2002), "The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques", Group of Experts on Gender and Employment, Equal Opportunities Unit, European Commission.
- Hakim C. (1979), Occupational Segregation, Research Paper No. 9, London: Department of Employment.
- Heckman J. (1979), Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica* 47: 153-161.
- Holmlund, B. & Ohlsson, H., 1992. Wage Linkages Between Private and Public Sectors in Sweden. *Labour*, 2, pp.3–17.
- Karamessini M., Ioakimoglou E. (2007), Wage Determination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition, *Feminist Economics* 13(1), January 2007, 31 – 66.
- Kunze A. (2000), The Determination of Wages and the Gender Wage Gap: A Survey, IZA Discussion Paper No. 193.
- Lallemand T., Plasman R. and Rycx F. (2005), Why Do Large Firms Pay Higher Wages? Evidence from Matched Worker-Firm Data, *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 7/8, 705-23
- Lamo, A., Pérez, J.J. & Schuknecht, L. (2013), Are government wages interlinked with private sector wages? *Journal of Policy Modeling*, 35(5), pp.697–712.
- Lamo, A., Pérez, J.J. & Schuknecht, L. (2012), Public or Private Sector Wage Leadership? An International Perspective*, *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(1), pp.228–244.

Marzinotto, B. & Turrini, A. (2017), Co-movements between public and private wages in the EU: what factors and with what policy implications? *IZA Journal of European Labor Studies*, pp.1–16.

Mumford K. and Smith P.N. (2007), The gender earnings gap in Britain: Including the workplace, *The Manchester School* 75(6): 653–672.

Mumford K. and Smith P.N. (2009), What determines the part-time and gender earnings gaps in Britain: Evidence from the workplace, *Oxford Economic Papers*, 61 (Supplement 1), pp. i56–i75.

Oaxaca, R. (1973), Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review* 14, pp. 693-709.

Oaxaca, R. & Ransom, M. (1994) 'On Discrimination and Decomposition of Wage Differentials, *Journal of Econometrics* 61 (1), pp. 5-21.

Papapetrou, E. (2006). The unequal distribution of the public-private sector wage gap in Greece: evidence from quantile regression. *Applied Economics Letters*, 13(4), pp.205–210.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ 2019



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ

Συμμετοχή, Τνύση, Πρόοδος

Διοσκούρων 4 & Πολυγνώτου - Αθήνα 105 55

Τ. 2103310080-81 f. 2103310083

info@kpolykentro.gr

www.kpolykentro.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη