



ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ

3/2025

Χάσμα αμοιβών και μισθολογικό πλεόνασμα ιδιωτικού και δημόσιου τομέα

Το ΚΕΠΕ, το μεγαλύτερο Κέντρο Οικονομικών Ερευνών της Ελλάδας, πραγματοποιεί στη σειρά «Αναλύσεις Επικαιρότητας» σύντομες και τεκμηριωμένες αναλύσεις σε οικονομικά ζητήματα που απασχολούν τον δημόσιο βίο της χώρας, με στόχο την υπεύθυνη ενημέρωση της Κοινωνίας και της Πολιτείας.

Καθ. Παναγιώτης Λιαργκόβας, Πρόεδρος Δ.Σ.
ΚΕΠΕ & Επιστημονικός Διευθυντής

Περίληψη

Με τον όρο μισθολογικό χάσμα αναφερόμαστε στη διαφορά στην αμοιβή δύο πανομοιότυπων εργαζόμενων που το μόνο που τους διακρίνει είναι ότι απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς. Αντικείμενο του παρόντος είναι η διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα κατά τα έτη 2022 και 2023 με την εφαρμογή δύο ευρέως αποδεκτών μεθοδολογιών. Από την εκτίμηση προκύπτει ότι οι αμοιβές στο δημόσιο είναι σημαντικά χαμηλότερες έναντι του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, σύμφωνα με την πρώτη μεθοδολογία εκτίμησης (Mincer 1974), το εκτιμώμενο καθαρό ωρομίσθιο στον δημόσιο τομέα είναι κατά 14,6% χαμηλότερο έναντι του ιδιωτικού τομέα, ενώ σύμφωνα με τη δεύτερη μεθοδολογία εκτίμησης (Oaxaca 1973 και Blinder 1973), οι εκτιμώμενες ωριαίες αποδοχές των απασχολούμενων στο δημόσιο υστερούν κατά 13,3% έναντι του ιδιωτικού τομέα. Και από τις δύο μεθοδολογίες προκύπτει ότι το μισθολογικό χάσμα υπέρ του ιδιωτικού τομέα διευρύνθηκε μεταξύ 2022 και 2023 λόγω της αύξησης των κατώτατων μισθών στον ιδιωτικό τομέα.

Για την ανάλυση εργάστηκαν οι Ερευνητές του ΚΕΠΕ
Γιώργος Ιωαννίδης (ioannidis@kepe.gr) και
Ελισάβετ Νίτση (nitsi@kepe.gr)

Email: info-press@kepe.gr

<https://www.kepe.gr/>

Σύνοψη

Με τον όρο *μισθολογικό χάσμα* αναφερόμαστε στη διαφορά στην αμοιβή δύο πανομοιότυπων εργαζόμενων που το μόνο που τους διακρίνει είναι ότι απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς. Αντικείμενο του παρόντος είναι η διερεύνηση αυτών των διαφορών μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα της οικονομίας στην Ελλάδα κατά τα δύο τελευταία έτη (2022 και 2023). Σε ό,τι αφορά τη μεθοδολογία, ακολουθήσαμε την εδραιωμένη πρακτική για την εκτίμηση μισθολογικών διαφοροποιήσεων, ως εκ τούτου, τα αποτελέσματά μας είναι συγκρίσιμα με εκείνα αντίστοιχων μελετών της διεθνούς βιβλιογραφίας.

Τα κύρια ευρήματα της μελέτης μπορούν να κωδικοποιηθούν στα παρακάτω:

- **Ο (αστάθμητος) μέσος όρος των καθαρών μηνιαίων αμοιβών των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα το 2023 ήταν κατά 8% υψηλότερος σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, με σημαντικές αποκλίσεις ανά πληθυσμιακή ομάδα. Ωστόσο το παραπάνω δεν συνιστά μισθολογικό χάσμα, διότι οι εργαζόμενοι που συγκρίνονται δεν έχουν κοινά χαρακτηριστικά.** Οι απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα έχουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (60,1% των απασχολούμενων στο δημόσιο έχει τουλάχιστον πτυχίο πανεπιστημίου έναντι 32,6% στον ιδιωτικό τομέα), μεγαλύτερη μέση ηλικία (47,6 έναντι 40 ετών), μεγαλύτερη προϋπηρεσία (16,5 έτη έναντι 8,2 ετών στον ιδιωτικό τομέα) και μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας (23,7 έτη έναντι 17,4 ετών στον ιδιωτικό τομέα).
- **Από την εκτίμηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, δηλαδή, την εκτίμηση της διαφοράς της αμοιβής που λαμβάνουν δύο πανομοιότυποι εργαζόμενοι εκ των οποίων ο ένας εργάζεται στο δημόσιο και ο άλλος στον ιδιωτικό τομέα, προκύπτει ότι οι αμοιβές στο δημόσιο είναι σημαντικά χαμηλότερες έναντι του ιδιωτικού τομέα.** Ειδικότερα:
 - σύμφωνα με την πρώτη μεθοδολογία εκτίμησης (Mincer 1974), **το εκτιμώμενο καθαρό ωρομίσθιο στον δημόσιο τομέα είναι κατά 14,6% χαμηλότερο** έναντι του ιδιωτικού τομέα. Σε επίπεδο καθαρών μηνιαίων αποδοχών, **το χάσμα αμοιβών υπέρ του ιδιωτικού τομέα ανέρχεται σε 18,6%.**
 - σύμφωνα με τη δεύτερη μεθοδολογία εκτίμησης (Oaxaca 1973 και Blinder 1973), **οι εκτιμώμενες ωριαίες αποδοχές των απασχολούμενων στο δημόσιο υστερούν κατά 13,3% έναντι του ιδιωτικού τομέα.** Αντίστοιχα, **οι εκτιμώμενες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα υστερούν κατά 15,8% του ιδιωτικού τομέα.**
 - και από τις δύο μεθοδολογίες εκτίμησης προκύπτει ότι το μισθολογικό χάσμα υπέρ του ιδιωτικού τομέα διευρύνθηκε μεταξύ 2022 και 2023 λόγω της αύξησης των κατώτατων μισθών στον ιδιωτικό τομέα.

Επομένως, το βασικό εύρημα είναι πως οι απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα δεν απολαμβάνουν κάποιο πλεόνασμα αμοιβής σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Αντιθέτως, λόγω του μηχανισμού διαμόρφωσης των μισθών στον δημόσιο τομέα, οι σχετικές αμοιβές υπολείπονται σημαντικά του ιδιωτικού τομέα.

Εισαγωγή

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το 2022, οι μέσες καθαρές μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα ήταν 1.147,5€.¹ Το ίδιο έτος, οι μέσες καθαρές αποδοχές των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα ήταν 1,014,5€. Τα αντίστοιχα μεγέθη το 2023, ήταν 1.179,3€ (δημόσιος τομέας) και 1.090,0€ (ιδιωτικός τομέας). Επομένως, κατά το 2022, ο μέσος καθαρός μισθός των μισθωτών του δημοσίου ήταν 13,1% υψηλότερος από αυτόν του ιδιωτικού τομέα. Κατά το 2023 –κυρίως λόγω της αύξησης των κατώτατων μισθών στον ιδιωτικό τομέα– ο μέσος καθαρός μισθός των μισθωτών του δημοσίου ήταν 8,0% υψηλότερος από τον αντίστοιχο μισθό στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο, η παραπάνω σύγκριση δεν λαμβάνει υπόψη ότι η σύνθεση της απασχόλησης στους δύο τομείς διαφέρει σημαντικά. Είναι ισχυρά εδραιωμένο στην οικονομική έρευνα ότι οι αμοιβές των μισθωτών διαφοροποιούνται σημαντικά βάσει των χαρακτηριστικών τους. Το επίπεδο εκπαίδευσης, η εμπειρία, το φύλο, η εθνικότητα/φυλή και το μέγεθος της επιχείρησης αποτελούν τους σημαντικότερους –αλλά όχι τους μόνους– παράγοντες που επιδρούν στο ύψος του μισθού. Επομένως, η σύγκριση των αποδοχών των εργαζόμενων σε δύο κλάδους/επιχειρήσεις/τομείς έχει νόημα μόνο στον βαθμό που συγκρίνουμε εργαζόμενους με κοινά χαρακτηριστικά και με μόνη διαφορά ότι η μία εργάζεται στον κλάδο *A* και η δεύτερη στον κλάδο *B*. Επομένως, μια διαφορά στις μέσες αποδοχές μεταξύ δύο τομέων δεν συνιστά αναγκαστικά μισθολογικό χάσμα. Με τον όρο *μισθολογικό χάσμα* αναφερόμαστε στη διαφορά στην αμοιβή δύο πανομοιότυπων εργαζόμενων που το μόνο που τους διακρίνει είναι ότι απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς. Αντικείμενο του παρόντος είναι η διερεύνηση αυτών των διαφορών μεταξύ του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα της οικονομίας στην Ελλάδα κατά τα δύο τελευταία έτη (2022 και 2023).

Μέση αμοιβή vs μισθολογικού χάσματος: ένα παράδειγμα

Έστω πως συγκρίνουμε μία κλινική (*A*) με ένα κέντρο αποκατάστασης (*B*). Οι επιχειρήσεις *A* και *B* απασχολούν 100 πανομοιότυπους εργαζόμενους δύο κατηγοριών (γενικούς ιατρούς και νοσηλευτικό προσωπικό), οι αμοιβές κάθε ομάδας εργαζόμενων είναι οι ίδιες (π.χ. 2.000€ για τους ιατρούς και 1.500€ για το νοσηλευτικό προσωπικό), αλλά η σύνθεση του προσωπικού είναι διαφορετική (30 ιατροί στην επιχείρηση *A*, 10 ιατροί στην *B*).

Βάσει των παραπάνω, ο μέσος μισθός στην επιχείρηση *A* είναι 1.650€ ($0,3 \times 2.000 + 0,7 \times 1.500$) και στην επιχείρηση *B* είναι 1.550€ ($0,1 \times 2.000 + 0,9 \times 1.500$), άρα, η διαφορά του μέσου μισθού των επιχειρήσεων *A* και *B* είναι 100€ υπέρ της *A*. Όμως, η διαφορά οφείλεται αποκλειστικά στη διαφορετική σύνθεση της απασχόλησης κάθε επιχείρησης. Στην πραγματικότητα οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις *A* και *B* αμείβονται το ίδιο και δεν υπάρχει χάσμα αμοιβών.

Τι θα συμβεί εάν η επιχείρηση *B* αυξήσει την αμοιβή των ιατρών της σε 2.500€;

Η μέση αμοιβή στην *A* θα παραμείνει 1.650€, αλλά στη *B* θα διαμορφωθεί σε 1.600€ ($0,1 \times 2.500 + 0,9 \times 1.500$). Συνολικά, η μέση αμοιβή στην *A* είναι υψηλότερη κατά 50€, αλλά οι ιατροί της *A* έχουν ένα μισθολογικό χάσμα 500€ σε σχέση με τους ιατρούς της *B*. Αντίστοιχα, οι ιατροί της *B* απολαμβάνουν ένα μισθολογικό πλεόνασμα (25%) σε σχέση με τους ιατρούς της επιχείρησης *A*.

¹ Όλα τα ποσοτικά μεγέθη προκύπτουν από την επεξεργασία των πρωτογενών στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ του αντίστοιχου έτους.

Βιβλιογραφική επισκόπηση

Η βιβλιογραφία αναφορικά με την εκτίμηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα είναι εντυπωσιακά συνεπής. Σχεδόν το σύνολο των εμπειρικών ερευνών διαπιστώνουν ένα θετικό μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημόσιου τομέα, αλλά και σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών. Οι περισσότερες μελέτες βρίσκουν πως το χάσμα τείνει να είναι μικρότερο στις ανεπτυγμένες οικονομίες και μεγαλύτερο στις αναπτυσσόμενες (ενδεικτικά Abdallah κ.ά. 2023), αλλά υπάρχουν και μελέτες που δεν βρίσκουν σημαντικές διαφορές (ενδεικτικά Gindling κ.ά. 2020).

Αντίστοιχα είναι τα ευρήματα εμπειρικών μελετών που προσπαθούν να εκτιμήσουν το μισθολογικό χάσμα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) ή της Ευρωζώνης.² Η πρώτη διαπίστωση είναι πως το εύρος του μισθολογικού χάσματος διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των χωρών λόγω των θεσμικών συστημάτων που καθορίζουν το ύψος του μισθού τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (Campos και Centeno 2012). Ωστόσο, σχεδόν το σύνολο των μελετών βρίσκει πως το μισθολογικό χάσμα είναι κατ' αρχάς θετικό υπέρ του δημοσίου. Σε ό,τι αφορά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις, το θετικό μισθολογικό χάσμα του δημοσίου συνήθως εκτιμάται μεγαλύτερο για τις γυναίκες,³ για τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, μεγαλύτερης ηλικίας και για αυτούς που κατατάσσονται στα χαμηλότερα κλιμάκια της μισθολογικής κλίμακας (de Castro κ.ά. 2013). Αντιθέτως, το μισθολογικό χάσμα μειώνεται ή και αντιστρέφεται υπέρ του ιδιωτικού τομέα για τους εργαζόμενους με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και για τα άτομα που κατατάσσονται στα υψηλότερα μισθολογικά κλιμάκια (de Castro κ.ά. 2013).

Σε ό,τι αφορά τις ειδικές μελέτες για την Ελλάδα, αυτές είναι περιορισμένες. Συνήθως το μισθολογικό χάσμα δημόσιου-ιδιωτικού τομέα εξετάζεται στο πλαίσιο συγκριτικών μελετών μεταξύ ομάδων χωρών (κυρίως ευρωπαϊκών).⁴

Σε ό,τι αφορά τις εγχώριες μελέτες, οι Κιουλαφας κ.ά. (1991) εξέτασαν το μισθολογικό χάσμα δημοσίου-ιδιωτικού τομέα την περίοδο 1975-1985 και βρήκαν ότι οι απασχολούμενοι στις δημόσιες επιχειρήσεις απολαμβάνουν ένα θετικό και διευρυνόμενο μισθολογικό χάσμα, ύψους 20% έως 25%, έναντι των μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα με τα ίδια χαρακτηριστικά. Ο Kanellopoulos (1997), χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Έρευνα Οικογενειακών Προϋπολογισμών του 1988 εκτίμησε ότι –λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές στα προσόντα– οι αμοιβές των ανδρών στον δημόσιο τομέα ήταν μειωμένες κατά 3,4% έναντι του ιδιωτικού, ενώ οι

² Ενδεικτικά, για έρευνες που επικεντρώνουν σε ένα κράτος-μέλος βλ. Rees και Shah (1995), Chatterji κ.ά. (2010) και Disney και Gosling (1998) για το Ηνωμένο Βασίλειο, των Jorges (2002), Melly (2002) και Dustman και Van Soest (1997) για τη Γερμανία, των Comi κ.ά. (2002) και Bardasi (1996) για την Ιταλία, των Boyle κ.ά. (2004) και Foley και O' Callaghan (2009) για την Ιρλανδία, των Bargain και Melly (2008) για τη Γαλλία, των Portugal και Centeno (2001) και Campos και Pereira (2009) για την Πορτογαλία. Αντίστοιχα, για συγκριτικές μελέτες μεταξύ κρατών-μελών βλ. Lucifora και Meurs (2006) για τις Βρετανία-Γαλλία-Ιταλία, των Brunello και Dustman (1997) για την Ιταλία-Γερμανία, Meur και Ponthieu (2005) και Giordano κ.ά. (2011) για 10 χώρες της ΕΕ.

³ Ενδιαφέρουσα εξαίρεση αποτελεί η μελέτη των de Castro κ.ά. (2013), η οποία χρησιμοποιεί δεδομένα για το έτος 2010 και δεν βρίσκει ενδείξεις θετικού μισθολογικού χάσματος για τις γυναίκες του δημόσιου τομέα.

⁴ Οι μελέτες που επισκοπούμε χρησιμοποιούν διαφορετικές μεθοδολογίες, επομένως το μισθολογικό χάσμα εμφανίζεται με διαφορετική μορφή. Ειδικότερα, στις μελέτες που χρησιμοποιούν ως βάση τη μεθοδολογία των Blinder (1973) και Oaxaca (1973) το μισθολογικό χάσμα δίνεται ως το ανεξήγητο τμήμα της διαφοράς των λογαριθμισμένων αμοιβών (και όχι ως ποσοστό). Αυτή η πρακτική είναι μεν πιο ακριβής, αλλά όχι εύκολα κατανοητή από όσους-ες δεν έχουν εντρυφήσει στις οικονομετρικές τεχνικές εκτίμησης. Με στόχο την ενίσχυση της κατανόησης, στις παραπάνω περιπτώσεις απολογαριθμίσαμε τη μη ερμηνεύσιμη διαφορά, έτσι ώστε αυτή να πάρει τη μορφή ποσοστού. Ακολουθώντας τους Halvorsen και Palmquist (1980), η απολογαρίθμιση έγινε βάσει του τύπου $100*(e^{\lambda}-1)$.

αμοιβές των γυναικών ήταν αυξημένες κατά 26%. Η Paparetrou (2006), χρησιμοποιώντας τα στοιχεία της European Community Household Panel Survey (ECHP) για το έτος 1997, διαπίστωσε θετικό μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου και στα δύο φύλα. Ειδικότερα, το μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου για το σύνολο του πληθυσμού εκτιμήθηκε σε 8,0%, για τους άνδρες σε 7,8% και για τις γυναίκες σε 8,2%. Τέλος, οι Christopoulou και Monastiriotis (2014a), χρησιμοποιώντας στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του 2005, εκτιμούν ότι το μέσο μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου το 2015 ήταν 8,2% για το σύνολο του δείγματος, 9,1% για τους άνδρες και 7,4% για τις γυναίκες.

Σε ό,τι αφορά τις συγκριτικές μελέτες που περιλαμβάνουν και την Ελλάδα, οι περισσότερες βρίσκουν θετικό μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα συγκριτικά με τις άλλες χώρες. Ενδεικτικά, οι Giordano κ.ά. (2011) μελετούν το μισθολογικό χάσμα δημόσιου-ιδιωτικού τομέα σε 27 χώρες χρησιμοποιώντας στοιχεία από την EU SILC της περιόδου 2004-2007. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, βρίσκουν ότι το μέσο (υπέρ του δημοσίου) μισθολογικό χάσμα της περιόδου για το σύνολο του δείγματος είναι 21,4%, για τους άνδρες είναι 16,6% και τις γυναίκες είναι 25,9%. Επίσης –σε αντίθεση με άλλες μελέτες– βρίσκουν ότι το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα τείνει να αυξάνεται όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης (ξεκινά από 15,7% για τα άτομα με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και φτάνει το 26,3% για τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης). Οι Strauss και de La Maisonnette (2009), εξετάζοντας μόνο τους πτυχιούχους πανεπιστημίου σε διάφορες χώρες του ΟΑΣΑ, εκτίμησαν ένα θετικό μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου της τάξης του 10,9%. Αντίστοιχα, οι Campos και Centeno (2012), χρησιμοποιώντας στοιχεία του European Community Household Panel (ECHP) για την περίοδο 1994-2000 για τις χώρες ΕΕ-15, βρίσκουν τις υψηλότερες μισθολογικές διαφορές υπέρ του δημοσίου στην Πορτογαλία, την Ιρλανδία, την Ισπανία και την Ελλάδα, στην οποία το μέσο μισθολογικό χάσμα εκτιμήθηκε σε 17,6% για όλη την περίοδο και σε 18,2% για το 2000. Μικρότερο, μισθολογικό χάσμα, αλλά επίσης μεγάλο σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ βρήκαν οι de Castro κ.ά. (2013), οι οποίοι εκτίμησαν ότι το 2010 το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα ήταν 8,5% έναντι 3,7% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά τους, το μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου είναι υψηλότερο για τους άνδρες (10,8%) απ' ό,τι για τις γυναίκες (6,5%), ενώ βαίνει μειούμενο όσο αυξάνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο. Για εκείνους-ες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης εκτιμήθηκε σε 33,2%, ενώ για τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης εκτιμήθηκε σε -1,9%, κάτι το οποίο σημαίνει ότι οι απασχολούμενοι στο δημόσιο με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης λαμβάνουν 1,9% μικρότερο μισθό σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Οι Depalo κ.ά. (2015), στη δική τους διερεύνηση για δέκα χώρες της Ευρωζώνης την περίοδο 2004-2007, εκτίμησαν το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα σε 21,8%. Αντίστοιχα, η μελέτη των Christofides και Michael (2013), που αφορά 27 ευρωπαϊκές χώρες κατά το 2008 με στοιχεία από την EU SILC, εκτιμά ένα μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου στην Ελλάδα ίσο με 20,3%.

Το σύνολο των παραπάνω μελετών αφορά την περίοδο πριν την οικονομική κρίση του 2008, κάτι που δημιουργεί εύλογα ερωτήματα αναφορικά με το κατά πόσο οι πολιτικές δημοσιονομικής περιστολής επηρέασαν το μισθολογικό χάσμα του δημοσίου. Μια παλιότερη έρευνα των Campos και Centeno (2012), που εξέτασε την εξέλιξη των μισθολογικών χάσματος κατά την περίοδο δημοσιονομικής προσαρμογής με στόχο τη συμμόρφωση με τα κριτήρια του Μάαστριχτ εν όψει της υιοθέτησης του ευρώ, κατέληξε ότι η δημοσιονομική προσπάθεια δεν οδήγησε στη μείωση του χάσματος σε καμία χώρα. Η κρίση του 2008 αποτέλεσε αφορμή για νέες έρευνες σε διάφορες

χώρες.⁵ Οι Michael και Christofides (2020), χρησιμοποιώντας στοιχεία της EU SILC, μελέτησαν την επίπτωση των πολιτικών λιτότητας στο μισθολογικό χάσμα σε 31 ευρωπαϊκές χώρες, συγκρίνοντας τα έτη 2007 και 2013. Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, υπολόγισαν ότι το μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου από 20,3% το 2007 μειώθηκε σε 6,1% το 2013 λόγω των περικοπών και του «παγώματος» των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων. Αντίστοιχα, η Ślawinska (2022), εξετάζοντας την επίπτωση της κρίσης 2007-2009 στην εξέλιξη των μισθών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα σε 26 κράτη-μέλη της ΕΕ, βρήκε σημαντική μείωση του μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα, το οποίο από 31% το 2008 περιορίστηκε σε 8,5% το 2013. Οι Christopoulou και Monastiriotes (2014β), χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (έτη 2009-2013), εξέτασαν την επίπτωση των μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής στο μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα, και διαπίστωσαν ότι αυτό αρχικά αυξήθηκε (από περίπου 7% το 2008 σε 15% το 2011), κυρίως λόγω της περιστολής των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, αλλά στη συνέχεια μειώθηκε σε περίπου 10%. Σε κάθε περίπτωση, το μισθολογικό χάσμα παρέμεινε θετικό υπέρ του δημοσίου.

Πίνακας 1: Εκτιμήσεις αναφορικά με το μισθολογικό χάσμα/πλεόνασμα υπέρ του δημοσίου			
Έτος αναφοράς	Μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου*	Μελέτη	Ελλάδα (1), ΕΕ (2)**
1985	20,0%-25,0%	Κιουλάφας κ.ά. (1991)	1
1988	Άνδρες: -3,4% Γυναίκες: 26,0%	Kanellopoulos (1997)	1
1997	8,0%	Papapetrou (2006)	1
2000	18,2%	Campos και Centeno (2012)	2
2004-2007	21,8%	Depalo κ.ά. (2015)	2
2004-2007	21,4%	Giordano κ.ά. (2011)	2
2005	8,2%	Christopoulou και Monastiriotes (2014α)	1
2008	17,2%	Christofides και Michael (2013)	2
2008	31,0%	Ślawinska (2022)	2
2010	8,5%	de Castro κ.ά. (2013)	2
2013	8,5%	Ślawinska (2022)	2
2013	10,0%	Christopoulou και Monastiriotes (2014β)	1

*: Βλέπε υποσημείωση 4.

** : Με τον δείκτη 1 αναφερόμαστε σε μελέτες που εκτίμησαν το μισθολογικό χάσμα μόνο στην Ελλάδα. Με τον δείκτη 2 αναφερόμαστε σε μελέτες που εκτίμησαν το μισθολογικό χάσμα σε ομάδες χωρών μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα.

Οι παραπάνω εκτιμήσεις δεν είναι συγκρίσιμες μεταξύ τους, λόγω των διαφορών στη μεθοδολογία και στις βάσεις δεδομένων που έχουν χρησιμοποιηθεί, αλλά από τη συνδυαστική τους ανάγνωση προκύπτουν τρία βασικά συμπεράσματα. Το πρώτο είναι ότι και οι 13 μελέτες διαπιστώνουν ένα θετικό μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου. Σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες εκτιμήσεις, που αφορούν το έτος 2013, το θετικό μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου κινείται μεταξύ 8,5% και 10% (Πίνακας 1). Το δεύτερο συμπέρασμα είναι πως το μισθολογικό χάσμα τείνει να εκτιμάται ως υψηλότερο στις μελέτες που δεν αφορούν μόνο την Ελλάδα, αλλά ομάδες ευρωπαϊκών χωρών μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα. Το γεγονός αυτό οφείλεται, τόσο στη μεθοδολογία που χρησιμοποιούν (OLS) όσο και στην παραδοχή ότι το σύνολο της απασχόλησης

⁵ Ενδεικτικά βλ. Nikolic κ.ά. (2017) για την επίπτωση της κρίσης στην Κροατία και τη Σερβία, Depalo (2018) για τις επιπτώσεις στην Ιταλία, Ramos κ.ά. (2014), Antón και Muñoz de Bustillo (2015) και Hospido και Benito (2016) για την Ισπανία.

στους κλάδους της Εκπαίδευσης και της Υγείας συνιστά δημόσια απασχόληση. Το τρίτο συμπέρασμα είναι ότι οι περισσότερες μελέτες βρίσκουν πως το μισθολογικό χάσμα υπέρ του δημοσίου –ανεξαρτήτως ύψους– είναι μεγαλύτερο για τις γυναίκες και για τους χαμηλότερα αμειβόμενους (άρα και για τους εργαζόμενους με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης) και μειώνεται στους άνδρες και στους εργαζόμενους με υψηλότερες αμοιβές και υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα.

Το κύριο πρόβλημα σε σχέση με τις παραπάνω εκτιμήσεις αφορά τον χρόνο που έχει μεσολαβήσει από την τελευταία εκτίμηση (2013) και τις ποιοτικές και ποσοτικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί εντός της τελευταίας δεκαετίας. Οι δύο μελέτες που έχουν μερικώς καλύψει την περίοδο της κρίσης (Sławinska 2022 και Christopoulou και Monastiriou 2014β) αποτυπώνουν σημαντικό περιορισμό του μισθολογικού πλεονάσματος του δημοσίου τομέα κατά την περίοδο 2008-2013, αλλά το πλήρες εύρος της μείωσης των αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων αποτυπώθηκε στα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού μετά το 2013 (Ιωαννίδης κ.ά. 2021). Η δεύτερη σημαντική διαφορά είναι ότι η κατάργηση των επιδομάτων άδειας και διακοπών (13^{ος} και 14^{ος} μισθός) που αφορούσε μόνο τους δημοσίους υπαλλήλους επιβάλλει πλέον τη διόρθωση των δεδομένων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού προκειμένου στη μέση μηνιαία αμοιβή των ιδιωτικών υπαλλήλων να συμπεριληφθεί και η επίδραση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού που συνεχίζουν να λαμβάνουν, αλλά δεν λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα. Βάσει των παραπάνω, απαιτείται η επανεκτίμηση του μισθολογικού χάσματος με τη χρήση νεότερων στοιχείων και την ενσωμάτωση των αναγκαίων παραμετροποιήσεων.

Δεδομένα και μεθοδολογία

Τα δεδομένα μας προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ των ετών 2022 και 2023. Το δείγμα μας περιλαμβάνει το σύνολο των ατόμων που απασχολούνται στον δημόσιο τομέα και το σύνολο των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.⁶ Το συνολικό πλήθος των παρατηρήσεων αποτυπώνεται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2: Πλήθος και κατανομή του αστάθμητου δείγματος ανά έτος και τομέα απασχόλησης			
	2022	2023	Σύνολο
Δημόσιος τομέας	2.243	1.938	4.181
Ιδιωτικός τομέας	4.290	3.621	7.911
Σύνολο	6.533	5.559	12.092

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Αρχεία Δημόσιας Χρήσης, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ετών 2022 και 2023.

Για την εκτίμηση του πραγματικού ύψους των μηνιαίων απολαβών, παραμετροποιήσαμε τη βάση δεδομένων ως προς τρία στοιχεία. Το πρώτο αφορά το πλήθος των ατόμων για τα οποία διαθέτουμε δεδομένα για το ύψος του εισοδήματός τους. Στο σύνολο του δείγματος, το 53,27% προσδιόρισε το ακριβές ύψος του μηνιαίου εισοδήματός του, και ένα πρόσθετο 40,1% προσδιόρισε μια τάξη κλίμακας (Πίνακας 3). Για αυτά τα άτομα, ακολουθώντας τους

⁶ Με τον όρο δημόσιος τομέας αναφερόμαστε στο σύνολο των ατόμων που σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού απασχολούνται σε μια εκ των παρακάτω κατηγοριών: «Δημόσια υπηρεσία», «ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ του Δημοσίου ή Δημόσιος Οργανισμός», «Δήμος ή Κοινότητα, Δημοτική Επιχείρηση», «Δημόσια Επιχείρηση Κοινής Ωφέλειας» και «Επιχείρηση ελεγχόμενη από το Δημόσιο». Αντίστοιχα, με τον όρο ιδιωτικός τομέας αναφερόμαστε στο σύνολο των μισθωτών που απασχολούνται σε «Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα».

Christopoulou και Monastiriotis (2014) θεωρήσαμε ότι το εισόδημά τους αντιστοιχεί στη μέση τιμή του κλιμακίου που δήλωσαν (δηλαδή, το εισόδημα ενός ατόμου που δήλωσε ότι το εισόδημά του βρίσκεται στην κλίμακα από 1.000€ έως 1.500€ είναι 1.250€). Έτσι, η βάση δεδομένων μας περιέχει στοιχεία για το 94,1% (11.363 περιπτώσεις) του συνολικού δείγματος.

Πίνακας 3: Κατανομή του δείγματος ανά ικανότητα προσδιορισμού του ύψους του εισοδήματος			
	2022	2023	Σύνολο
Άτομα που μπορούν να προσδιορίσουν το ακριβές ύψος του μηνιαίου καθαρού εισοδήματός τους.	51,6%	56,5%	53,8%
Άτομα που δεν μπορούν να προσδιορίσουν το ακριβές ύψος του μηνιαίου καθαρού εισοδήματός τους, αλλά μπορούν να προσδιορίσουν την κλίμακά του.	42,3%	37,6%	40,1%
Σύνολο ατόμων που έχουν μπορούν να προσδιορίσουν το ύψος του μηνιαίου εισοδήματός τους	93,9%	94,1%	94,1%

Η δεύτερη παραμετροποίηση, αφορά την αναγωγή του μηνιαίου εισοδήματος των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, ώστε να συμπεριληφθούν τα επιδόματα αδείας και διακοπών (13ος και 14ος μισθός).⁷ Ειδικότερα, το εισόδημα των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα προσαυξήθηκε κατά δύο δωδέκατα (2/12) για εκείνες τις περιπτώσεις όπου –κατά δήλωση– τα άτομα λαμβάνουν αποδοχές που δεν καταβάλλονται σε μηνιαία βάση, αλλά δεν αποτελούν τμήμα των αποδοχών που έχουν ήδη δηλώσει.

Η τρίτη παραμετροποίηση αφορά το μέγεθος της επιχείρησης. Είναι ισχυρά εδραιωμένο στην οικονομική βιβλιογραφία ότι πανομοιότυποι εργαζόμενοι τείνουν να λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς στις επιχειρήσεις μεγαλύτερου μεγέθους απ' ό,τι στις μικρότερες επιχειρήσεις. Δεν αποτελεί αντικείμενο του παρόντος η επισκόπηση των ερμηνειών αυτής της διαφοράς που περιλαμβάνει από τη θεωρία των αποδοτικών μισθών (Katz 1986) μέχρι και τις προσεγγίσεις των δυαδικών αγορών εργασίας (Piove 2014). Είναι όμως σημαντικό το γεγονός ότι, σε ό,τι αφορά το μέγεθος της επιχείρησης, η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού αποτυπώνει το μέγεθος της «τοπικής μονάδας» και όχι το «μέγεθος της επιχείρησης» στην οποία απασχολούνται τα άτομα του δείγματος. Αυτός ο τρόπος καταγραφής στρεβλώνει σημαντικά την κατανομή ανά μέγεθος επιχείρησης των εργαζόμενων στον δημόσιο τομέα, οι οποίοι αμείβονται βάσει των μισθολογίων του δημοσίου –ενιαίο και ειδικό– που αποτελούν νόμους του Κράτους και κάθε μεταβολή τους γίνεται με νομοθετική ρύθμιση.⁸ Βάσει των παραπάνω, το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων θεωρήθηκε ότι απασχολείται σε «επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 50 ατόμων», διότι αυτή η κατηγορία επιχείρησης προσομοιάζει περισσότερο στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας εντός του δημόσιου τομέα.

Σε ό,τι αφορά τη μεθοδολογία, ακολουθήσαμε την πλέον εδραιωμένη πρακτική για την εκτίμηση μισθολογικών διαφοροποιήσεων που εμφανίζεται στη βιβλιογραφία, συμπεριλαμβανομένης εκείνης που αφορά την Ελλάδα. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματά μας είναι συγκρίσιμα με εκείνα αντίστοιχων μελετών.

⁷ Υπενθυμίζουμε, ότι η ΕΕΔ καλεί τα άτομα να προσδιορίσουν το καθαρό μηνιαίο εισόδημά τους με βάση τα εισοδήματα του τελευταίου μήνα, συνεπώς, δεν περιλαμβάνει τα επιδόματα αδείας και διακοπών.

⁸ Για παράδειγμα, ένας υπάλληλος καθαριότητας σε έναν Δήμο, μπορεί να καταγραφεί στην κατηγορία «έως 10 άτομα προσωπικό», διότι αυτό είναι το προσωπικό της Διεύθυνσης Πρασίνου. Αντίστοιχα, ένας τραπεζικός υπάλληλος μπορεί να καταγραφεί στην κατηγορία «από 11 έως 19 άτομα προσωπικό» διότι αυτό είναι το μέγεθος του τοπικού καταστήματος.

Οι μεθοδολογίες Mincer (1974), και Blinder (1973) - Oaxaca (1973)

Mincer

Αρχικά εκτιμάται η διευρυμένη ημι-λογαριθμική εξίσωση μισθών του Mincer

$$w = \alpha + \beta X + \gamma \text{Δημόσιο} + u$$

όπου w είναι ο λογαριθμισμένος μισθός του εργαζομένου, X το διάνυσμα των μεταβλητών που αφορούν τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την αμοιβή του, $\Delta\eta\mu\acute{o}\sigma\iota\omicron$ η ψευδομεταβλητή που παίρνει την τιμή 1 όταν το άτομο εργάζεται στο δημόσιο, β οι συντελεστές παλινδρόμησης των χαρακτηριστικών των ατόμων, α ο σταθερός όρος και u τα κατάλοιπα. Ο συντελεστής της ψευδομεταβλητής « $\Delta\eta\mu\acute{o}\sigma\iota\omicron$ », γ , δίνει μία εκτίμηση του μισθολογικής διαφοράς, που παραμένει όταν ελέγχονται οι άλλοι σχετικοί καθοριστικοί παράγοντες. Αν εκτιμηθεί ότι είναι θετική αποτελεί μισθολογικό πλεόνασμα για τους δημόσιους υπαλλήλους, ενώ αν είναι αρνητική είναι μισθολογικό χάσμα.

Blinder και Oaxaca

Στην προσέγγιση αυτή γίνεται ξεχωριστά η εκτίμηση του μισθού για τους δημοσίους και τους ιδιωτικούς υπαλλήλους:

$$w_{\Delta\eta\mu} = \alpha_{\Delta\eta\mu} + \beta_{\Delta\eta\mu} X_{\Delta\eta\mu} + u_{\Delta\eta\mu}$$

$$w_{\text{Ιδιωτ}} = \alpha_{\text{Ιδιωτ}} + \beta_{\text{Ιδιωτ}} X_{\text{Ιδιωτ}} + u_{\text{Ιδιωτ}}$$

Η μισθολογική διαφορά $\Delta\bar{w}$ υπολογίζεται ως:

$$\Delta\bar{w} = (\bar{X}_{\Delta\eta\mu} - \bar{X}_{\text{Ιδιωτ}}) \hat{\beta}_{\Delta\eta\mu} + [(\hat{\alpha}_{\Delta\eta\mu} - \hat{\alpha}_{\text{Ιδιωτ}}) + (\hat{\beta}_{\Delta\eta\mu} - \hat{\beta}_{\text{Ιδιωτ}}) * \bar{X}_{\text{Ιδιωτ}}]$$

Ο πρώτος όρος αφορά το ερμηνεύσιμο (explained) μέρος της μισθολογικής διαφοράς των εργαζόμενων στον δημόσιο-ιδιωτικό τομέα που εξηγείται από τα χαρακτηριστικά τους, ενώ ο δεύτερος, μη ερμηνεύσιμος (unexplained) που δεν εξηγείται από τα προσόντα τους (endowments), αποτελεί το πλεόνασμα/χάσμα των αμοιβών τους.

Να σημειωθεί ότι, ενώ η εκτίμηση γίνεται στη λογαριθμισμένη αμοιβή (ωριαία ή μηνιαία), για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε ο εκθετικός συντελεστής (exponentiated coefficient), ώστε να είναι δυνατή η παρουσίαση των αποτελεσμάτων σε όρους ποσοστιαίας μεταβολής του μισθολογικού χάσματος.

Οι ερμηνευτικές μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν και στις δύο προσεγγίσεις αποτυπώνονται στον Πίνακα 5 (Παράρτημα).

Σύνθεση απασχόλησης και μέσος όρος αμοιβών στον δημόσιο τομέα και ιδιωτικό τομέα (περιγραφικά δεδομένα)

Στον Πίνακα 4 αποτυπώνονται τα βασικά χαρακτηριστικά της σύνθεσης της απασχόλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (Στήλες Α), καθώς και η σχέση του μέσου μισθού για κάθε επιμέρους κατηγορία (Στήλες Β). Υπενθυμίζουμε ότι οι Στήλες Β δεν αποτελούν εκτίμηση του μισθολογικού χάσματος αλλά υπολογισμό του μέσου όρου των αμοιβών που λαμβάνουν διάφορες κατηγορίες εργαζόμενων.

Όπως βλέπουμε, οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα (54%), σε αντίθεση με τον ιδιωτικό όπου οι πλειονότητα των μισθωτών είναι άνδρες. Σε ό,τι

αφορά τη σχέση εργασίας, η μερική απασχόληση στο δημόσιο είναι περιορισμένη (3,3%), αφού εξαντλείται στους/στις ωρομίσθιους-ες, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα που αντιστοιχεί στο 10,3%. Αντιθέτως, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι περισσότερο διευρυμένες στον δημόσιο τομέα (15% έναντι 14,5% στον ιδιωτικό). Αναφορικά με τη θέση ευθύνης, το ποσοστό των ατόμων που συντονίζει άλλους εργαζόμενους είναι υψηλότερο στο δημόσιο σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα (19,4% έναντι 12,4%). Αυτό προκύπτει για δύο λόγους. Ο πρώτος οφείλεται στο γεγονός ότι η πλειονότητα των εργαζόμενων που απασχολούνται σε πολύ μικρές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα δεν συντονίζεται από κάποιο συνάδελφο, αλλά από τον ίδιο τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης. Ο δεύτερος λόγος είναι ότι το μέσο μέγεθος της βασικής διοικητικής μονάδας στο δημόσιο (Τμήμα) είναι κατά κανόνα μικρότερο σε σχέση με ό,τι ισχύει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Σε ό,τι αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, οι διαφορές μεταξύ του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα είναι αναμενόμενες πλην όμως μεγάλες. Συγκεκριμένα, το 46,4% των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα είναι κάτοχοι πτυχίου πανεπιστημίου, ενώ ένα πρόσθετο 13,7% έχει μεταπτυχιακό (Master) ή διδακτορικό. Δηλαδή, το 60,1% των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα έχουν τελειώσει το πανεπιστήμιο. Το αντίστοιχο (αθροιστικό) ποσοστό στον ιδιωτικό τομέα είναι 32,6%. Αντιθέτως, το 67,4% των ιδιωτικών υπαλλήλων έχουν ως ανώτερο ολοκληρωμένο επίπεδο σπουδών έως και τη μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση έναντι 39,9% στον δημόσιο τομέα.

Σε ό,τι αφορά το μέγεθος της επιχείρησης, στον ιδιωτικό τομέα το 59,2% των μισθωτών απασχολείται σε επιχειρήσεις με έως 10 άτομα προσωπικό και μόλις το 3,6% σε επιχειρήσεις με περισσότερα από 50 άτομα, κάτι το οποίο αναδεικνύει τον σημαντικό ρόλο που –παρά τις τάσεις πώλωσης– συνεχίζουν να παίζουν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις στη δομή της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα (Αρανίτου κ.ά. 2022). Όπως αναφέρθηκε, η αντίστοιχη κατανομή για το δημόσιο δεν έχει μισθολογικό νόημα (διότι απλά αποτυπώνει το μέγεθος της τοπικής υπηρεσίας) οπότε από μισθολογικής άποψης μπορεί να θεωρηθεί ότι το σύνολο των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα απασχολείται σε επιχειρήσεις με πάνω από 50 άτομα προσωπικό.

Τέλος, οι απασχολούμενοι στο δημόσιο σε σχέση με τους μισθωτούς στον ιδιωτικό τομέα, έχουν σημαντικά υψηλότερη μέση ηλικία (47,6 έναντι 40 ετών), προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση (16,5 έτη έναντι 8,2 ετών στον ιδιωτικό τομέα), συμμετοχή στην αγορά εργασίας (23,7 έτη έναντι 17,4 ετών στον ιδιωτικό τομέα), ενώ η μέση διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι μικρότερη στο δημόσιο (38,9 ώρες) έναντι του ιδιωτικού τομέα (40,7 ώρες).

Από τα παραπάνω προκύπτει, ότι ο μέσος όρος των αμοιβών στον δημόσιο τομέα, κατά πάσα πιθανότητα, θα είναι υψηλότερος σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, διότι –με εξαίρεση το φύλο– το δημόσιο εμφανίζει υψηλότερα ποσοστά σε όλα τα χαρακτηριστικά που συσχετίζονται θετικά με το ύψος του μισθού. Οι απασχολούμενοι στο δημόσιο έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι μεγαλύτερης ηλικίας, περισσότερο πιθανό να έχουν θέση ευθύνης, έχουν μεγαλύτερη προϋπηρεσία τόσο στη σημερινή τους εργασία όσο και στην αγορά εργασίας συνολικά και εργάζονται στη συντριπτική τους πλειονότητα με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης.

Όντως, όπως βλέπουμε στις Στήλες Β του Πίνακα 4 ο μέσος όρος των καθαρών μηνιαίων αμοιβών των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα το 2023 ήταν κατά 8% υψηλότερος σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, με σημαντικές όμως αποκλίσεις ανά πληθυσμιακή ομάδα. Για παράδειγμα, η μέση αμοιβή στον δημόσιο τομέα ήταν υψηλότερη έναντι του ιδιωτικού για τις γυναίκες (16,2%), για τους εργαζόμενους-ες με μερική απασχόληση (37,8%), για όσους-ες το ανώτερο ολοκληρωμένο επίπεδο εκπαίδευσης είναι το Λύκειο (7,8%) και για όσους-ες έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, αλλά δεν έχουν μεταπτυχιακό (6,0%). Αντιθέτως, οι μέσες καθарές μηνιαίες αποδοχές των

απασχολούμενων στο δημόσιο με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών υπολείπονται κατά 17,9% έναντι του ιδιωτικού τομέα, ενώ για όσους-ες συντονίζουν άλλους εργαζόμενους υπολείπονται κατά 22,6%. Υπενθυμίζουμε ότι τα παραπάνω δεν ενσωματώνουν την επίδραση άλλων χαρακτηριστικών πλην αυτών που εξετάζονται από την κάθε κατηγορία. Για παράδειγμα, ο μέσος όρος των αμοιβών των γυναικών στο δημόσιο είναι 16,2% υψηλότερος απ' ό,τι στον ιδιωτικό τομέα, αλλά έχουμε αγνοήσει όλα τα άλλα χαρακτηριστικά που επιδρούν στο ύψος της αμοιβής αυτών των γυναικών (όπως η σχέση εργασίας, η ηλικία, η προϋπηρεσία, το εκπαιδευτικό επίπεδο κ.ο.κ.). Επομένως, οι τιμές της τελευταίας στήλης του Πίνακα 4 δεν αποτυπώνουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα διότι δεν συγκρίνουν άτομα με κοινά χαρακτηριστικά, αλλά άτομα με ένα μόνο κοινό χαρακτηριστικό (π.χ. το φύλο ή το επίπεδο εκπαίδευσης).

Πίνακας 4: Σύνοψη απασχόλησης και μέσος όρος αμοιβών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (2023)

	Στήλης Α		Στήλης Β		
	Σύνθεση απασχόλησης (%)		Μέση μηνιαία καθαρή αμοιβή (σε €)		
	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας (1)	Ιδιωτικός τομέας (2)	Μισθολογική διαφορά (%) ((1)/(2))-1
Σύνολο δείγματος			1.179,3	1.092,0	8,0%
Γυναίκες	54,0	45,1	1.113,7	958,6	16,2%
Άνδρες	46,0	54,9	1.255,9	1.203,2	4,4%
Πλήρης απασχόληση	96,7	89,7	1.194,3	1.156,2	3,3%
Μερική απασχόληση	3,3	10,3	740,2	537,0	37,8%
Μόνιμη ή αορίστου χρόνου (σύμβαση)	85,0	85,5	1.255,4	1.242,6	1,0%
Προσωρινή (σύμβαση)	15,0	14,5	867,4	853,4	1,6%
Θέση ευθύνης	19,4	12,4	1.454,4	1.878,3	-22,6%
Δεν τελείωσαν τη στοιχειώδη εκπαίδευση	0,04	0,2	558,1	632,6	-11,8%
Έχουν απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	2,8	4,1	840,1	892,6	-5,9%
Έχουν τελειώσει την γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης	2,9	7,9	850,8	996,0	-14,6%
Έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	25,8	40,1	1.036,2	961,0	7,8%
Έχουν μετα-δευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	8,4	15,2	1.093,8	1.117,2	-2,1%
Έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	46,4	25,9	1.215,5	1.146,7	6,0%
Έχουν μεταπτυχιακό τίτλο	13,7	6,7	1.528,0	1.860,1	-17,9%
Απασχολούνται έως και 10 άτομα στη μονάδα	34,1	59,2		978,4	
11 έως 19 άτομα	18,8	12,2		1.182,7	
20 έως 49 άτομα	19,3	11,2		1.421,8	
50 ή περισσότερα άτομα	8,3	3,6	1.179,3	1.550,6	-23,9%
Άγνωστος αριθμός, αλλά πάνω από 10 άτομα	19,5	13,7		1.117,2	
Μέση ηλικία (σε έτη)	47,6	40,0			
Μέση προϋπηρεσία στην επιχείρηση (σε έτη)	16,5	8,2			
Μέση διάρκεια παραμονής στην αγορά εργασίας (σε έτη)	23,7	17,4			
Μέσος χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης (σε ώρες)	38,9	40,7			

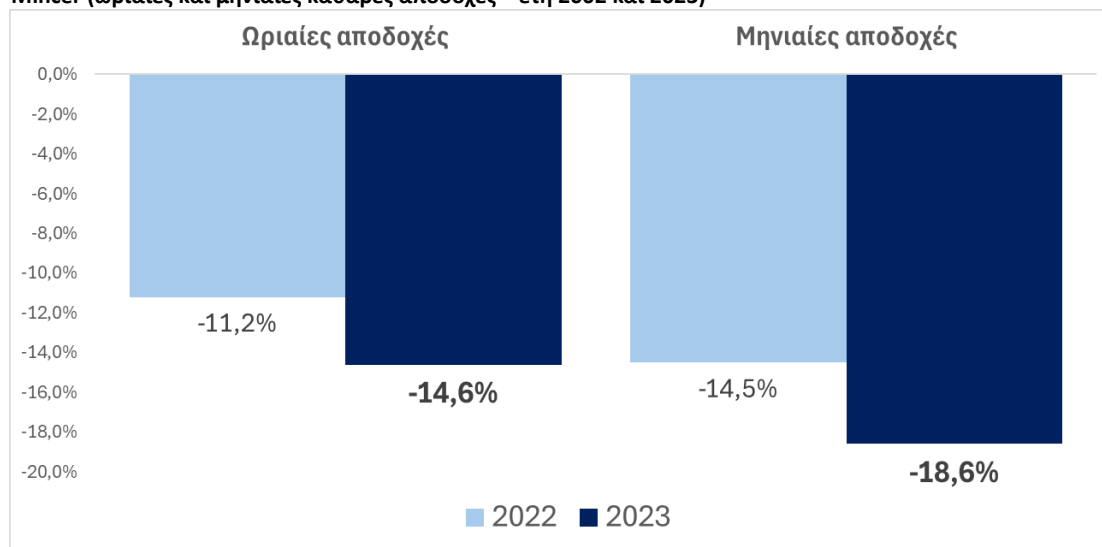
Πηγή: Εκτιμήσεις των συγγραφέων

Εκτίμηση του μισθολογικού χάσματος/πλεόνασμα του δημοσίου έναντι του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα

Η εκτίμηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα έγινε βάσει δύο μεθοδολογιών. Ακολουθώντας την εδραιωμένη πρακτική στη βιβλιογραφία, οι παραπάνω εκτιμήσεις έγιναν και για το ωρομίσθιο και για τους μηνιαίους μισθούς. Τα συνοπτικά αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Παράρτημα (Πίνακες 6 έως 8).

Στο Γράφημα 1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης για το χάσμα αμοιβών για το σύνολο των εργαζόμενων βάσει της μεθοδολογίας του Mincer (1974). Όπως βλέπουμε, κατά τα έτη 2022 και 2023, η μη ερμηνεύσιμη μισθολογική διαφορά είναι αρνητική, ως εκ τούτου, υπάρχει μισθολογικό χάσμα στο δημόσιο. Δηλαδή, εάν ο μέσος δημόσιος υπάλληλος απασχολούνταν στον ιδιωτικό τομέα ως μισθωτός, θα λάμβανε υψηλότερο ωρομίσθιο κατά 14,6%. Επίσης, όπως βλέπουμε, το μισθολογικό χάσμα –υπέρ του ιδιωτικού τομέα– διευρύνθηκε μεταξύ 2022 και 2023 λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Εάν εξετάσουμε τις εκτιμώμενες μέσες καθαρές μηνιαίες αποδοχές, τότε το χάσμα υπέρ του ιδιωτικού τομέα είναι ακόμα μεγαλύτερο και φτάνει το 18,6% (υπέρ του ιδιωτικού τομέα) το 2023 έναντι 14,5% το 2022. Η διεύρυνση του χάσματος οφείλεται στο γεγονός ότι η μέση διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης στο δημόσιο είναι μικρότερη σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Γράφημα 1: Μισθολογικό χάσμα του δημοσίου έναντι του ιδιωτικού τομέα βάσει της μεθοδολογίας του Mincer (ωριαίες και μηνιαίες καθαρές αποδοχές – έτη 2022 και 2023)

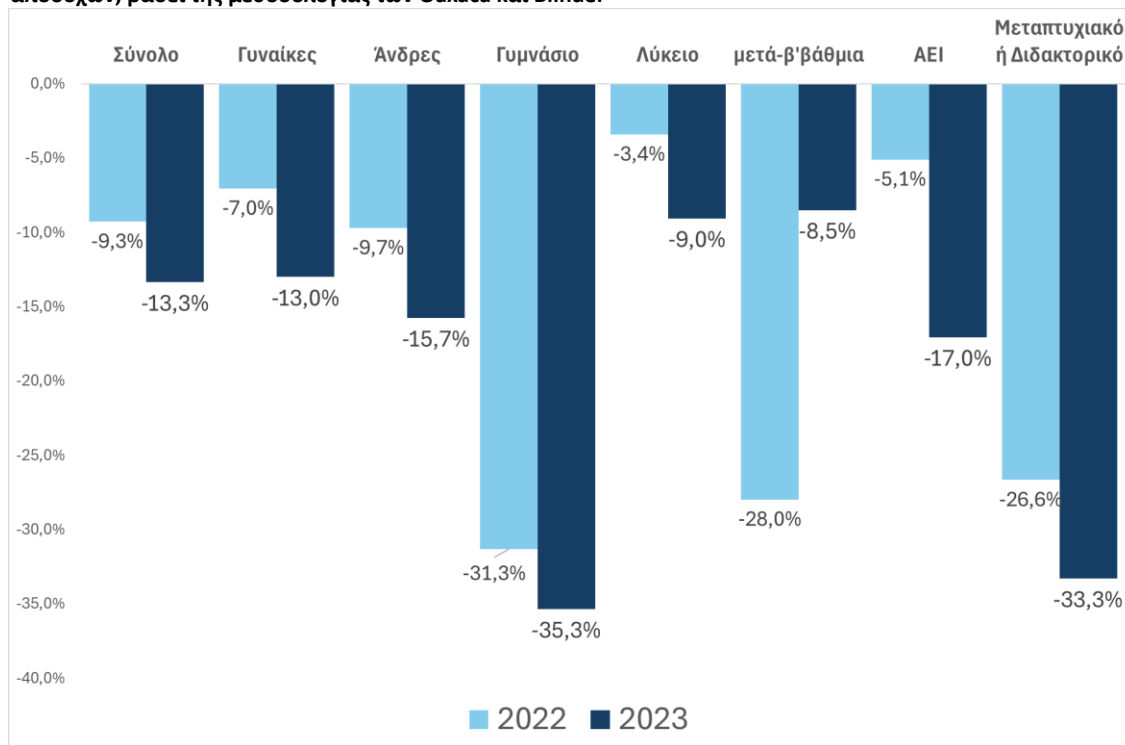


Πηγή: Εκτιμήσεις των συγγραφέων.

Τα αποτελέσματα της δεύτερης εκτίμησης, δηλαδή, βάσει της μεθοδολογίας των Oaxaca (1973) και Blinder (1973), τόσο για τις ωριαίες όσο και για τις μηνιαίες απολαβές, παρουσιάζονται στα Γραφήματα 2 και 3. Όπως βλέπουμε, μολονότι οι ακριβείς τιμές διαφέρουν λίγο, τα βασικά συμπεράσματα δεν αλλάζουν.

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά τις ωριαίες καθαρές αποδοχές (Γράφημα 2) οι απασχολούμενοι στο δημόσιο υφίστανται απώλεια μισθού ίση με το 13,3% του αντίστοιχου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, η διαφορά διευρύνθηκε το 2023 σε σχέση με το 2022. Επομένως, το βασικό εύρημα είναι πως οι απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα δεν απολαμβάνουν κάποιο πλεόνασμα αμοιβής σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Γράφημα 2: Μισθολογικό χάσμα του δημόσιου έναντι του ιδιωτικού τομέα βάσει των καθαρών ωριαίων αποδοχών, βάσει της μεθοδολογίας των Oaxaca και Blinder



Πηγή: Εκτιμήσεις των συγγραφέων.

Το αρνητικό μισθολογικό χάσμα του δημόσιου έναντι του ιδιωτικού τομέα οφείλεται στο ουσιαστικό πάγωμα αμοιβών στον δημόσιο τομέα κατά τα τελευταία 10 έτη, σε συνδυασμό με τη σχετική ανελαστικότητα των αμοιβών του δημοσίου στις μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος. Ο μισθός στο δημόσιο δεν καθορίζεται μέσα από μια διαδικασία διαπραγμάτευσης αλλά μέσω διοικητικής απόφασης, και αυτό του προσδίδει μια σχετική ανελαστικότητα. Για παράδειγμα, στον ιδιωτικό τομέα, η αύξηση της ανεργίας ασκεί καθοδικές πιέσεις στον μισθό και αντιστρόφως, φαινόμενο που δεν εμφανίζεται στον δημόσιο τομέα. Αντίστοιχα, η νεοκλασικής έμπνευσης αντίστροφη σχέση, που διέπει την αύξηση των μισθών με την αύξηση της απασχόλησης, επίσης δεν εμφανίζεται στον δημόσιο τομέα. Τα παραπάνω έχουν χρησιμοποιηθεί προκειμένου να ερμηνεύσουν τις αιτίες που κρύβονται πίσω από το μισθολογικό πλεόνασμα που απολαμβάνουν οι απασχολούμενοι στο δημόσιο στις περισσότερες ανεπτυγμένες οικονομίες.

Στην περίπτωση όμως της Ελλάδας τα πράγματα έχουν αντιστραφεί. Οι σωρευτικές απώλειες εισοδήματος των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα κατά την περίοδο των Μνημονίων ήταν αντίστοιχες με εκείνες του ιδιωτικού τομέα και ανέρχονταν περίπου σε 24%, με τη διαφορά ότι η μείωση αυτή πραγματοποιήθηκε σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (Ιωαννίδης κ.ά. 2021). Οι μισθοί στον δημόσιο τομέα επέδειξαν μια σχετική προς τα κάτω ανελαστικότητα κατά τα πρώτα έτη της κρίσης (έως και το 2012), κάτι το οποίο επιβεβαιώνεται και από τις μελέτες της περιόδου (ενδεικτικά Sławinska 2022, Christopoulou και Monastiriotis 2014β). Ωστόσο, η προς τα κάτω ανελαστικότητα δεν ισχύει για το σύνολο της περιόδου της οικονομικής κρίσης. Η συνδυαστική επίδραση των περικοπών των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, σε συνδυασμό με την πλήρη εφαρμογή του (χαμηλότερου) ενιαίου μισθολογίου για τους νεοεισερχόμενους, ώθησε τον μέσο μισθό στο δημόσιο προς τα κάτω. Αντιθέτως, όταν οι οικονομικές συνθήκες άρχισαν να βελτιώνονται, η ανεργία να πέφτει και το ΑΕΠ να αυξάνεται, οι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα

αυξήθηκαν σε αντίθεση με το δημόσιο όπου παρέμειναν στο ίδιο επίπεδο. Το τελικό αποτέλεσμα ήταν το αρχικό μισθολογικό πλεόνασμα του δημοσίου να μετατραπεί σε μισθολογικό χάσμα.

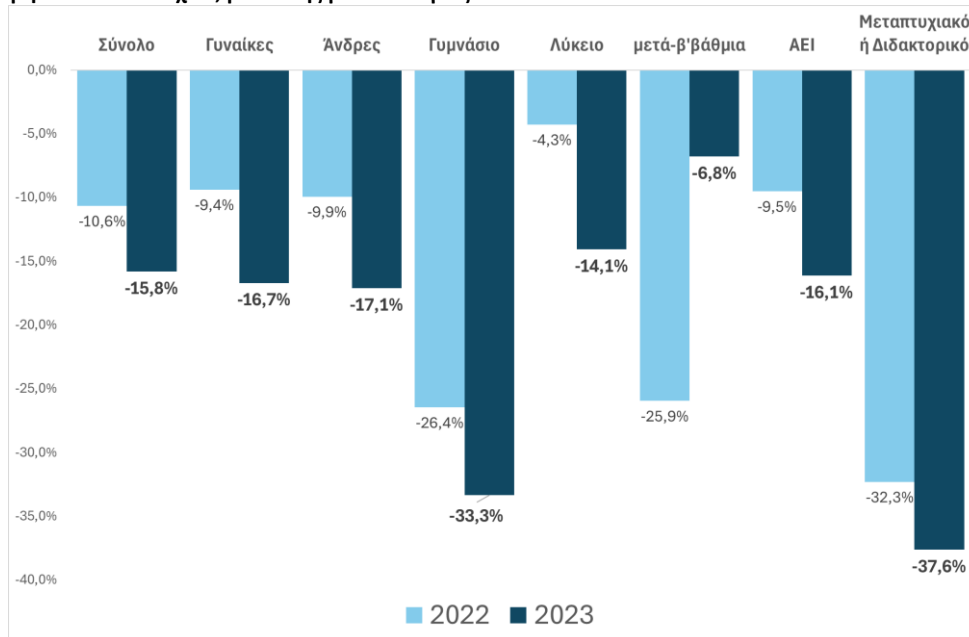
Η παραπάνω αντιστροφή της σχέσης των μισθών μεταξύ του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα δεν αποτελεί το μόνο εύρημα που διαφοροποιεί την ελληνική περίπτωση. Όπως είδαμε παραπάνω, η διεθνής βιβλιογραφία βρίσκει ότι το μισθολογικό πλεόνασμα του δημοσίου είναι μεγαλύτερο για τις γυναίκες και για τους εργαζόμενους με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Κατ' αναλογία, θα περίμενε κανείς το μισθολογικό χάσμα του δημοσίου να είναι μικρότερο για τις γυναίκες και για τους εργαζόμενους με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 2 ισχύει το ακριβώς αντίθετο. Το μισθολογικό χάσμα του δημοσίου (σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα) για τις γυναίκες είναι ελαφρώς μικρότερο σε σχέση με εκείνο των ανδρών, αλλά εκτινάσσεται στα δύο άκρα της κλίμακας εκπαίδευσης. Οι απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα με απολυτήριο Γυμνασίου αμείβονται κατά 35,3% λιγότερο σε σχέση με όσα λαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα με απολυτήριο Γυμνασίου και με κοινά τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά. Η αντίστοιχη διαφορά για τους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών κινείται σε εξίσου υψηλά επίπεδα (-33,3% εις βάρος του δημοσίου τομέα).

Σε ό,τι αφορά τις γυναίκες και τα άτομα με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, το συγκεκριμένο εύρημα οφείλεται στην επίπτωση που είχε η αύξηση του κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα. Γνωρίζουμε ότι η αύξηση των κατώτατων μισθών συμπαρασύρει και τους υψηλότερους μισθούς, έτσι ώστε να μην διαταραχθεί η μισθολογική ιεραρχία εντός της επιχείρησης. Βέβαια, οι αυξήσεις στα ανώτερα κλιμάκια δεν είναι αναλογικές και εξασθενούν όσο μεταβαίνουμε σε υψηλότερο κλιμάκιο. Επομένως, η αύξηση των κατώτατων μισθών είχε ως αποτέλεσμα τη διεύρυνση της ψαλίδας μεταξύ εκείνων των κατηγοριών που υπερ-εκπροσωπούνται στα επίπεδα του πέριξ του κατώτατου μισθού (δηλαδή γυναίκες και απασχολούμενους με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο).

Αντιθέτως, σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους υψηλής ειδικευσης (κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού) το άνοιγμα της ψαλίδας υπέρ του ιδιωτικού τομέα δύσκολα μπορεί να αποδοθεί κυρίως στην αύξηση του κατώτατου μισθού. Είναι πιο πιθανό η διεύρυνση της ψαλίδας να οφείλεται στο «μέρισμα ανάπτυξης» που λαμβάνουν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα ως αποτέλεσμα της μείωσης της ανεργίας και της βελτίωσης του οικονομικού περιβάλλοντος, αλλά δεν λαμβάνουν οι συνάδελφοί τους στο δημόσιο. Ακολουθως, αυτή η μεγάλη διαφορά ενδεχομένως να σχετίζεται με τη δυσκολία που έχει το δημόσιο στο να προσελκύσει προσωπικό υψηλών προσόντων.

Τέλος, στο Γράφημα 3 αποτυπώνεται το χάσμα αμοιβών του δημοσίου έναντι του ιδιωτικού τομέα, εάν αυτό υπολογιστεί όχι με βάση το ωρομίσθιο αλλά τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές. Όπως και στην περίπτωση της εκτίμησης του χάσματος βάσει της μεθοδολογίας του Mincer, το χάσμα διευρύνεται περαιτέρω, χωρίς να αλλάζει όμως κάτι ως προς τα βασικά ευρήματα που σχολιάστηκαν παραπάνω. Το μόνο στοιχείο που ίσως αξίζει να σημειωθεί είναι ότι το χάσμα σε όρους εκτιμώμενων καθαρών μηνιαίων αποδοχών είναι περισσότερο αντιπροσωπευτικό της κατάστασης που αντιμετωπίζουν τα νοικοκυριά και αποκτά σημασία στο μέτρο που οι προτιμήσεις των ατόμων είναι υπέρ του εισοδήματος και εις βάρος τηςσχόλης.

Γράφημα 3: Μισθολογικό χάσμα του δημοσίου έναντι του ιδιωτικού τομέα βάσει των καθαρών μηνιαίων αποδοχών, βάσει της μεθοδολογίας των Oaxaca και Blinder



Πηγή: Εκτιμήσεις των συγγραφέων.

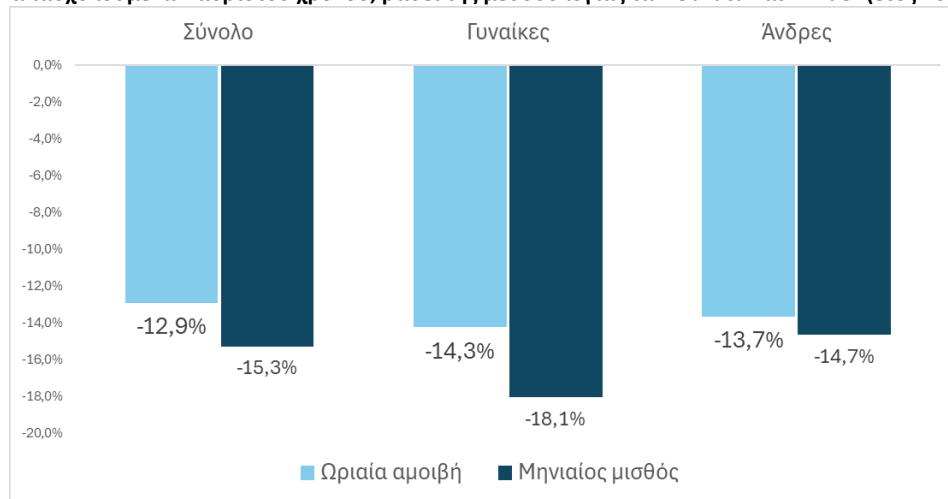
Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι παραπάνω εκτιμήσεις δεν έχουν λάβει υπόψη τη διάσταση της ασφάλειας της απασχόλησης που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα. Εναλλακτικά, οι υψηλότεροι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα ενδεχομένως να οφείλονται στο γεγονός ότι ενσωματώνουν κάποιας μορφής «αποζημίωση ρίσκου» που σχετίζεται με τη χαμηλότερη ασφάλεια που προσδίδει ο ιδιωτικός τομέας ή, αντιστρόφως, η ύπαρξη «μονιμότητας» στον δημόσιο τομέα συνεπάγεται κάποιο μισθολογικό «πένναλτι» σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Η ποσοτικοποίηση της έννοιας της «μονιμότητας» είναι εξαιρετικά δύσκολη. Από τη μία πλευρά, η μονιμότητα δεν αφορά το σύνολο των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα (για παράδειγμα εξαιρεί τους απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου / ΙΔΑΧ), ενώ δύναται να αρθεί και για το υποσύνολο των «δημοσίων υπαλλήλων» στην περίπτωση κατάργησης της οργανικής τους θέσης. Από την άλλη πλευρά, οι απασχολούμενοι στο δημόσιο (είτε ως δημόσιοι υπάλληλοι είτε ως ΙΔΑΧ) τείνουν να απολαμβάνουν μεγαλύτερη σταθερότητα σε ό,τι αφορά τη σχέση εργασίας.

Από οικονομετρικής άποψης, η βιβλιογραφία επιχειρεί να αντιμετωπίσει τα παραπάνω μέσω της ενσωμάτωσης ειδικών μεταβλητών που να αποτυπώνουν τη σχέση εργασίας. Αντίστοιχα, σε ό,τι αφορά τις εκτιμήσεις που παρουσιάσαμε, έχουμε ενσωματώσει δύο μεταβλητές: μία για τις συμβάσεις αορίστου-ορισμένου χρόνου και μία για τις συμβάσεις πλήρους-μερικής απασχόλησης. Καμία από τις δύο μεταβλητές δεν είναι στατιστικά σημαντική (βλ. Πίνακας 6 στο Παράρτημα), δηλαδή δεν επιδρά στο αποτέλεσμα.

Ωστόσο, για λόγους πληρότητας, παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα της ανάλυσης Oaxaca και Blinder όταν αυτή διενεργείται σε ένα υποσύνολο του δείγματος, ειδικότερα αφού αφαιρέσουμε τους μισθωτούς με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Τα αποτελέσματα της εκτίμησης αποτυπώνονται στο Γράφημα 4. Όπως βλέπουμε, ακόμα και στην περίπτωση που αφαιρούμε τους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου, το μισθολογικό χάσμα του δημοσίου έναντι του ιδιωτικού τομέα μειώνεται ελάχιστα (περίπου 0,5%) και διαμορφώνεται σε 12,9% (έναντι 13,3%)

για το ωρομίσθιο και σε 15,3% (έναντι 15,8%) για τους μηνιαίους μισθούς. Αντίστοιχες και ιδιαίτερα μικρού εύρους μεταβολές παρουσιάζονται σε όλες τις επιμέρους ομάδες του πληθυσμού (ανά φύλο ή εκπαιδευτικό επίπεδο). Αξίζει ίσως να σημειωθεί ότι, εάν από το δείγμα αφαιρέσουμε και τους μισθωτούς με μερική απασχόληση, δηλαδή εάν συγκρίνουμε μόνο μισθωτούς πλήρους απασχόλησης με σύμβαση αορίστου χρόνου, το μισθολογικό χάσμα υπέρ του ιδιωτικού τομέα αυξάνεται και πάλι και προσεγγίζει την εκτίμηση για το σύνολο του πληθυσμού (ειδικότερα διαμορφώνεται σε 13,2% έναντι 13,3%).

Γράφημα 4: Μισθολογικό χάσμα του δημοσίου έναντι του ιδιωτικού τομέα, των απασχολούμενων αορίστου χρόνου, βάσει της μεθοδολογίας των Oaxaca και Blinder (έτος 2023)



Πηγή: Εκτιμήσεις των συγγραφέων.

Συμπεράσματα

Σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το 2023, οι μέσες καθαρές μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα ήταν 1.179,3€. Το ίδιο έτος οι μέσες καθαρές αποδοχές των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα ήταν 1.090,0€. Σύμφωνα με αυτά τα δεδομένα, κατά το 2023, ο μέσος καθαρός μισθός στον δημόσιο τομέα ήταν κατά 8,0% υψηλότερος έναντι του ιδιωτικού. Αυτή όμως η εικόνα δεν συνεκτιμά τις διαφορές στη σύνθεση της απασχόλησης μεταξύ των δύο τομέων. Προκύπτει, διότι συγκρίνουμε ανόμοια πράγματα. Οι απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, μεγαλύτερη εμπειρία, μεγαλύτερη ηλικία. Επίσης, ως μέτρο σύγκρισης του μισθού που λαμβάνει ένας δημόσιος υπάλληλος δεν μπορούμε να παίρνουμε τον μισθό ενός υπαλλήλου σε μια μικρή οικογενειακή επιχείρηση, αλλά τον μισθό ενός απασχολούμενου σε μια επιχείρηση μεγάλου μεγέθους.

Προκειμένου να εκτιμήσουμε τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, πρέπει να λάβουμε υπόψη τις διαφορές στη σύνθεση της απασχόλησης και στην οργάνωση της εργασίας μεταξύ των δύο τομέων. Όταν το κάνουμε, τα αποτελέσματα αντιστρέφονται. Ειδικότερα, όταν εκτιμούμε το ωρομίσθιο, προκύπτει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι αμείβονται κατά 13,3% λιγότερο σε σχέση με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με τα ίδια προσόντα, με τη διαφορά να φτάνει στο 33,3% για τους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού. Η αντιστροφή της σχέσης εις όφελος του ιδιωτικού τομέα οφείλεται αποκλειστικά στον διοικητικό τρόπο καθορισμού των μισθών στο δημόσιο, και ειδικότερα στο ότι οι μισθοί στο δημόσιο παρέμειναν σχεδόν σταθεροί και στα επίπεδα της μακράς ύφεσης, παρά τη μείωση της ανεργίας και τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης που μεσολάβησε την τελευταία δεκαετία.

Παράρτημα πινάκων

Πίνακας 5: Μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν		
Μεταβλητή	Ερμηνεία	
Sex	1 εάν γυναίκα, 0 εάν άνδρας	
Contract_1	1 εάν πλήρους απασχόλησης, 0 εάν όχι	
Contract_2	1 εάν αορίστου χρόνου, 0 εάν όχι	
Sector_1	1 εάν πρωτογενής τομέας, 0 εάν όχι	Excluded
Sector_2	1 εάν δευτερογενής τομέας	
Sector_3	1 εάν τριτογενής τομέας	
Skills_1	1 εάν επάγγελμα (ISCO-08): Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτες και μικροεπαγγελματίες	Excluded
Skills_2	1 εάν επάγγελμα (ISCO-08): Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς, Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	
Skills_3	1 εάν επάγγελμα (ISCO-08): Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, Υπάλληλοι γραφείου	
Skills_4	1 εάν επάγγελμα (ISCO-08): Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, Επαγγελματίες	
Chief	1 εάν συντονίζει άλλους,	
Size_1	1 εάν μέγεθος τοπικής μονάδας έως 10 άτομα προσωπικό	
Size_2	1 εάν μέγεθος τοπικής μονάδας από 11 έως 19 άτομα προσωπικό	
Size_3	1 εάν μέγεθος τοπικής μονάδας από 20 έως 49 άτομα προσωπικό,	
Size_4	1 εάν μέγεθος τοπικής μονάδας άνω των 50 ατόμων προσωπικό	
Size_5	1 εάν άγνωστο μέγεθος τοπικής μονάδας αλλά άνω των 10 ατόμων προσωπικό,	Excluded
Exp	Έτη προϋπηρεσίας στην επιχείρηση	
Exp_sq_100		
Age	Ηλικία	
Age_sq_100		
PopDens_1	1 εάν υψηλή πυκνότητα,	
PopDens_2	1 εάν μέση πυκνότητα,	
PopDens_3	1 εάν χαμηλή πυκνότητα	Excluded
edu_level_1	1 εάν το ανώτερο ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι Δημοτικό	Excluded
edu_level_2	1 εάν το ανώτερο ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι Γυμνάσιο	
edu_level_3	1 εάν το ανώτερο ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι Λύκειο	
edu_level_4	1 εάν το ανώτερο ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση	
edu_level_5	1 εάν το ανώτερο ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι Πανεπιστήμιο	
edu_level_6	1 εάν το ανώτερο ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό	
Hours	Συνήθεις ώρες απασχόλησης	
HOURS_sq_100		
Public	1 εάν απασχολείται στον δημόσιο τομέα	
Y_monthly_In		
Y_hourly_In		

Πίνακας 6: Αποτελέσματα Υποδείγματος Mincer, έτη 2022-2023

	Ωριαία αμοιβή		Μηνιαίος μισθός	
	2023 Y_hourly ln	2022 Y_hourly ln	2023 Y_monthly ln	2022 Y_monthly ln
edu_level_2	0,124*** (0,0364)	0,104*** (0,0293)	0,0367 (0,0286)	0,0558* (0,0262)
edu_level_3	0,119*** (0,0331)	0,0999*** (0,0259)	0,0855*** (0,0240)	0,0951*** (0,0221)
edu_level_4	0,205*** (0,0399)	0,183*** (0,0318)	0,116*** (0,0282)	0,136*** (0,0265)
edu_level_5	0,238*** (0,0355)	0,209*** (0,0283)	0,175*** (0,0276)	0,177*** (0,0260)
edu_level_6	0,459*** (0,0457)	0,419*** (0,0389)	0,296*** (0,0364)	0,295*** (0,0339)
Sex	-0,0898*** (0,0129)	-0,110*** (0,0111)	-0,0856*** (0,0115)	-0,105*** (0,0106)
Contract_1	-0,0311 (0,0397)	0,342*** (0,0352)	-0,0368 (0,0259)	0,283*** (0,0430)
Contract_2	0,0412 (0,0235)	0,0554** (0,0190)	0,0837** (0,0275)	0,0632* (0,0262)
Sector_2	0,156*** (0,0326)	0,149*** (0,0295)	0,211*** (0,0438)	0,163*** (0,0352)
Sector_3	0,148*** (0,0322)	0,155*** (0,0286)	0,220*** (0,0432)	0,176*** (0,0345)
Skills_2	0,0718*** (0,0198)	0,0483** (0,0167)	0,0411* (0,0182)	0,0398* (0,0167)
Skills_3	0,196*** (0,0286)	0,172*** (0,0265)	0,141*** (0,0242)	0,132*** (0,0231)
Skills_4	0,268*** (0,0283)	0,196*** (0,0236)	0,238*** (0,0232)	0,207*** (0,0220)
Chief	0,159*** (0,0205)	0,202*** (0,0186)	0,159*** (0,0168)	0,200*** (0,0162)
Size_2	0,0637** (0,0212)	0,0578** (0,0207)	0,0412* (0,0181)	0,0393* (0,0174)
Size_3	0,110*** (0,0258)	0,130*** (0,0245)	0,0964*** (0,0212)	0,0903*** (0,0216)
Size_4	0,161*** (0,0451)	0,168*** (0,0451)	0,153*** (0,0291)	0,145*** (0,0281)
Exp	0,0109*** (0,00245)	0,0119*** (0,00201)	0,0160*** (0,00256)	0,0156*** (0,00247)
Exp_sq_100	-0,0109 (0,00672)	-0,0139* (0,00545)	-0,0259*** (0,00707)	-0,0259*** (0,00677)
Age	0,0131** (0,00424)	0,0141*** (0,00326)	0,0159*** (0,00427)	0,0150*** (0,00394)
Age_sq_100	-0,0102* (0,00488)	-0,0117** (0,00384)	-0,0132** (0,00497)	-0,0119* (0,00463)
PopDens_1	0,0100 (0,0175)	0,0103 (0,0134)	0,0648*** (0,0141)	0,0585*** (0,0128)
PopDens_2	0,0108 (0,0168)	0,00668 (0,0133)	0,0491*** (0,0138)	0,0346** (0,0127)
Public	-0,146** (0,0463)	-0,181*** (0,0460)	-0,119*** (0,0319)	-0,145*** (0,0305)
Hours		0,0273*** (0,00286)		0,0312*** (0,00315)
HOURS_sq_100		-0,0182*** (0,00233)		-0,0207*** (0,00274)
_cons	0,874*** (0,0962)	4,903*** (0,0879)	0,681*** (0,103)	4,714*** (0,0958)
adj. R-sq	0,375	0,567	0,359	0,515
N	5170	5170	6053	6053

Τυπικό σφάλμα στις παρενθέσεις

Επίπεδο σημαντικότητας: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Πίνακας 7: έτος 2022

group_1	Private									
group_2	Public									
	All	Women	Men	BA	nonBA	YE	ΔΕ	ΜεταΔΒ	ΑΕΙ	Master
Ln Hourly Wage										
group_1	1,6873	1,6305	1,7325	1,8443	1,6138	1,5818	1,6135	1,6871	1,7707	2,1529
group_2	1,9030	1,8922	1,9137	2,0123	1,7274	1,6057	1,7427	1,7582	1,9944	2,0635
difference	-0,2157	-0,2616	-0,1812	-0,1680	-0,1137	-0,0240	-0,1292	-0,0711	-0,2237	0,0894
explained	-0,3042	-0,3296	-0,2737	-0,2731	-0,2228	-0,2961	-0,1625	-0,3176	-0,2732	-0,1467
unexplained	0,0885	0,0679	0,0925	0,1051	0,1091	0,2721	0,0333	0,2465	0,0495	0,2362
endowments	-0,2284	-0,2932	-0,1780	-0,1717	-0,1183	-0,0419	-0,1281	-0,0925	-0,1578	-0,1102
coefficients	0,0885	0,0679	0,0925	0,1051	0,1091	0,2721	0,0333	0,2465	0,0495	0,2362
interaction	-0,0758	-0,0363	-0,0957	-0,1014	-0,1044	-0,2542	-0,0344	-0,2251	-0,1154	-0,0365
Exponentiated										
group_1	5,4049	5,1067	5,6546	6,3235	5,0217	4,8636	5,0203	5,4039	5,8749	8,6099
group_2	6,7060	6,6338	6,7783	7,4802	5,6262	4,9816	5,7128	5,8020	7,3480	7,8733
difference	0,8060	0,7698	0,8342	0,8454	0,8926	0,9763	0,8788	0,9314	0,7995	1,0936
explained	0,7377	0,7192	0,7605	0,7610	0,8003	0,7437	0,8500	0,7279	0,7609	0,8635
unexplained	1,0926	1,0703	1,0969	1,1109	1,1153	1,3127	1,0339	1,2795	1,0507	1,2664
endowments	0,7958	0,7459	0,8369	0,8422	0,8884	0,9589	0,8798	0,9117	0,8540	0,8956
coefficients	1,0926	1,0703	1,0969	1,1109	1,1153	1,3127	1,0339	1,2795	1,0507	1,2664
interaction	0,9270	0,9643	0,9087	0,9036	0,9008	0,7756	0,9662	0,7985	0,8910	0,9641
difference	19,4%	23,0%	16,6%	15,5%	10,7%	2,4%	12,1%	6,9%	20,0%	-9,4%
explained	26,2%	28,1%	23,9%	23,9%	20,0%	25,6%	15,0%	27,2%	23,9%	13,6%
unexplained	-9,3%	-7,0%	-9,7%	-11,1%	-11,5%	-31,3%	-3,4%	-28,0%	-5,1%	-26,6%
endowments	20,4%	25,4%	16,3%	15,8%	11,2%	4,1%	12,0%	8,8%	14,6%	10,4%
Ln Monthly Wage										
group_1	6,8169	6,7019	6,9084	6,9524	6,7534	6,7382	6,7437	683,6912	6,8777	7,2659
group_2	6,9764	6,9149	7,0372	7,0548	6,8504	6,6752	6,8645	692,6083	7,0390	7,1000
difference	-0,1595	-0,2130	-0,1288	-0,1024	-0,0969	0,0630	-0,1207	-0,0892	-0,1614	0,1659
explained	-0,2606	-0,3026	-0,2233	-0,2677	-0,2099	-0,1716	-0,1625	-0,3198	-0,2522	-0,1139
unexplained	0,1012	0,0896	0,0945	0,1653	0,1129	0,2347	0,0418	0,2306	0,0908	0,2798
endowments	-0,1949	-0,2506	-0,1498	-0,1340	-0,1583	-0,0002	-0,1725	-0,1671	-0,1144	-0,0686
coefficients	0,1012	0,0896	0,0945	0,2173	0,1129	0,2347	0,0418	0,2306	0,0908	0,2798
interaction	-0,0657	-0,0520	-0,0735	-0,1857	-0,0516	-0,1715	0,0100	-0,1527	-0,1378	-0,0454
group_1	913,16	813,96	1000,69	1045,69	856,99	844,03	848,73	931,61	970,37	1430,66
group_2	1071,03	1007,21	1138,22	1158,39	944,23	792,48	957,66	1018,50	1140,30	1211,97
difference	0,8526	0,8081	0,8792	0,9027	0,9076	1,0651	0,8863	0,9147	0,8510	1,1804
explained	0,7706	0,7389	0,7999	0,7651	0,8107	0,8423	0,8500	0,7263	0,7771	0,8923
unexplained	1,1065	1,0937	1,0992	1,1798	1,1195	1,2645	1,0427	1,2594	1,0951	1,3229
endowments	0,8229	0,7783	0,8609	0,8746	0,8536	0,9998	0,8415	0,8461	0,8919	0,9337
coefficients	1,1065	1,0937	1,0992	1,2427	1,1195	1,2645	1,0427	1,2594	1,0951	1,3229
interaction	0,9364	0,9493	0,9291	0,8306	0,9497	0,8424	1,0100	0,8584	0,8713	0,9556
difference	14,7%	19,2%	12,1%	9,7%	9,2%	-6,5%	11,4%	8,5%	14,9%	-18,0%
explained	22,9%	26,1%	20,0%	23,5%	18,9%	15,8%	15,0%	27,4%	22,3%	10,8%
unexplained	-10,6%	-9,4%	-9,9%	-18,0%	-12,0%	-26,4%	-4,3%	-25,9%	-9,5%	-32,3%
endowments	17,7%	22,2%	13,9%	12,5%	14,6%	0,0%	15,8%	15,4%	10,8%	6,6%

Πίνακας 8: έτος 2023

group_1	Private									
group_2	Public									
	All	Women	Men	BA	nonBA	YE	ΔΕ	ΜεταΔΒ	ΑΕΙ	Master
Ln Hourly Wage										
group_1	1,7544	1,7029	1,7972	1,9102	1,6794	1,6854	1,6582	1,7755	1,8295	2,2155
group_2	1,9304	1,9129	1,9507	2,0641	1,7324	1,6143	1,7433	1,8004	2,0173	2,2195
difference	-1,7600	-0,2099	-0,1535	-0,1539	-0,0530	0,0710	-0,0850	-0,0249	-0,1878	-0,0040
explained	-0,3011	-0,3320	-0,2997	-0,3286	-0,1846	-0,2315	-0,1715	-0,1063	-0,3451	-0,2912
unexplained	0,1251	0,1220	0,1461	0,1747	0,1316	0,3025	0,0865	0,0813	0,1573	0,2872
endowments	-0,1973	-0,2411	-0,1638	-0,1372	-0,0753	-0,0729	-0,1103	-0,0714	-0,1656	-0,0793
coefficients	0,1251	0,1220	0,1461	0,1747	0,1316	0,3025	0,0865	0,0813	0,1573	0,2872
interaction	-0,1039	-0,0909	-0,1358	-0,1914	-0,1093	-0,1586	-0,0613	-0,0349	-0,1795	-0,2119
Exponentiated										
group_1	5,7798	5,4900	6,0325	6,7544	5,3623	5,3943	5,2501	5,9033	6,2307	9,1661
group_2	6,8920	6,7724	7,0336	7,8780	5,6542	5,0244	5,7160	6,0522	7,5182	9,2024
difference	0,8386	0,8106	0,8577	0,8574	0,9484	1,0736	0,9185	0,9754	0,8287	0,9961
explained	0,7400	0,7175	0,7411	0,7199	0,8314	0,7934	0,8424	0,8992	0,7081	0,7474
unexplained	1,1333	1,1298	1,1574	1,1909	1,1407	1,3533	1,0904	1,0847	1,1703	1,3327
endowments	0,8210	0,7857	0,8489	0,8718	0,9274	0,9297	0,8956	0,9311	0,8474	0,9238
coefficients	1,1333	1,1298	1,1574	1,1909	1,1407	1,3533	1,0904	1,0847	1,1703	1,3327
interaction	0,9013	0,9132	0,8730	0,8258	0,8964	0,8534	0,9406	0,9657	0,8357	0,8091
difference	16,1%	18,9%	14,2%	14,3%	5,2%	-7,4%	8,2%	2,5%	17,1%	0,4%
explained	26,0%	28,2%	25,9%	28,0%	16,9%	20,7%	15,8%	10,1%	29,2%	25,3%
unexplained	-13,3%	-13,0%	-15,7%	-19,1%	-14,1%	-35,3%	-9,0%	-8,5%	-17,0%	-33,3%
endowments	17,9%	21,4%	15,1%	12,8%	7,3%	7,0%	10,4%	6,9%	15,3%	7,6%
Ln Monthly Wage										
group_1	6,8814	6,7669	6,9768	7,0269	6,8115	6,8333	6,7891	6,9016	6,9400	7,3553
group_2	7,0152	6,9560	7,0840	7,1097	6,8753	6,7020	6,8950	6,9470	7,0707	7,2393
difference	-0,1338	-0,1892	-0,1072	-0,0829	-0,0638	0,1313	-0,1058	-0,0454	-0,1307	0,1160
explained	-0,2804	-0,3434	-0,2650	-0,2547	-0,2238	-0,1562	-0,2373	-0,1109	-0,2801	-0,2032
unexplained	0,1466	0,1543	0,1578	0,1719	0,1600	0,2875	0,1315	0,0655	0,1494	0,3192
endowments	-0,1820	-0,2208	-0,1724	-0,1262	-0,1134	-0,0649	-0,1664	-0,1003	-0,1356	-0,0796
coefficients	0,1466	0,1543	0,1578	0,2493	0,1600	0,2875	0,1315	0,0655	0,1494	0,3192
interaction	-0,0984	-0,1227	-0,0926	-0,2059	-0,1104	-0,0913	-0,0710	-0,0106	-0,1445	-0,1236
Exponentiated										
group_1	974,04	868,61	1071,50	1126,49	908,23	928,21	888,15	993,85	1032,82	1564,51
group_2	1113,44	1049,47	1192,73	1223,80	968,07	814,03	987,30	1040,01	1177,01	1393,13
difference	0,8748	0,8277	0,8984	0,9205	0,9382	1,1403	0,8996	0,9556	0,8775	1,1230
explained	0,7555	0,7093	0,7672	0,7751	0,7995	0,8554	0,7887	0,8950	0,7557	0,8161
unexplained	1,1579	1,1668	1,1709	1,1875	1,1735	1,3331	1,1405	1,0677	1,1611	1,3761
endowments	0,8336	0,8019	0,8416	0,8814	0,8928	0,9372	0,8467	0,9046	0,8732	0,9234
coefficients	1,1579	1,1668	1,1709	1,2831	1,1735	1,3331	1,1405	1,0677	1,1611	1,3761
interaction	0,9063	0,8846	0,9116	0,8139	0,8955	0,9127	0,9315	0,9894	0,8655	0,8838
difference	12,5%	17,2%	10,2%	8,0%	6,2%	-14,0%	10,0%	4,4%	12,3%	-12,3%
explained	24,5%	29,1%	23,3%	22,5%	20,0%	14,5%	21,1%	10,5%	24,4%	18,4%
unexplained	-15,8%	-16,7%	-17,1%	-18,8%	-17,3%	-33,3%	-14,1%	-6,8%	-16,1%	-37,6%
endowments	16,6%	19,8%	15,8%	11,9%	10,7%	6,3%	15,3%	9,5%	12,7%	7,7%

Παραπομπές

- Abdallah Ch., D. Coady και L.F. Jirasvetakul (2023), “Public-Private Wage Differentials and Interactions Across Countries and Time”, *Working Paper No. 2023/064*, International Monetary Fund
- Antón J-I και Muñoz de Bustillo R (2015), “Public-private sector wage differentials in Spain. An updated picture in the midst of the Great Recession”. *Investigación Económica*, vol. LXXIV, no. 292, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bardasi E. (1996), “Public-private wage differentials: a microeconomic analysis”, *Lavoro e relazioni industriali*, 3, 3-51.
- Bargain O. και B. Melly (2008), “Public sector pay gap in France: new evidence using panel data”, *Discussion paper 3427*, IZA.
- Blinder A. S. (1973), “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources*, 8 (4).
- Boyle G., R. McElligott και J. O’Leary (2004), “Public-private wage differentials in Ireland, 1994-2001”, *Quarterly Economic Commentary*, Special Articles (2)
- Brunello G. και C. Dustmann (1997), “Public and private sectors wages in Italy and Germany: a comparison based on microeconomic data”, στο C. Dell’Aringa (επιμ.), *Rapporto ARAN sulle retribuzioni*, Collana ARAN, Franco Angeli
- Campos M. M. και M. Centeno (2012), “Public-private wage gaps in the period prior to the adoption of the euro: an application based on longitudinal data”, *Working Papers 1*, Banco de Portugal
- Campos M. M. και M. C. Pereira (2009), “Wages and incentives in the Portuguese public sector”, *Economic Bulletin* 14(2), Banco de Portugal
- Chatterji M., K. Mumford και N. Peter (2011), “The Public-private sector gender wage differential: Evidence from matched employee-workplace data”, *Applied Economics*, 43 (26).
- Christofides L.N., και M. Michael (2013), “Exploring the public-private sector wage gap in European countries” *IZA Journal of European Labor Studies*, 2:15
- Christopoulou R., και V. Monastiriotis (2014α), “The Greek Public Sector Wage Premium before the Crisis: Size, Selection and Relative Valuation of Characteristics”, *British Journal of Industrial Relations*, 52:3, 0007–1080.
- Christopoulou R., και V. Monastiriotis (2014β), “The public-private duality in wage reforms & adjustment during the Greek crisis”, *Research Paper No 9 Apr. 2014*, Hellenic Foundation for European and Foreign Policy (ELIAMEP)
- Comi S., P. Ghinetti και C. Lucifora (2002), “The distribution of wages in the public and private sectors: a disaggregated analysis”, στο C. Dell’Aringa και C. Lucifora (επιμ.), *Dinamica occupazionale salariale*, Vita e Pensiero
- De Castro F., M. Salto και H. Steiner (2013), “The gap between public and private wages: new evidence for the EU,” *European Economy - Economic Papers* 508, D.G. Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission.
- Depalo D. (2018), “Identification issues in the public/private wage gap, with an application to Italy”, *Journal of Applied Economics*, 33.
- Depalo D., R. Giordano και E. Papapetrou (2015), “Public-private wage differentials in euro-area countries: evidence from quantile decomposition analysis” *Empirical Economics*, 49.
- Disney R. και A. Gosling (1998), “Does it pay to work in the public sector?”, *Fiscal Studies* vol. 19(4).
- Dustman C. και A.V. Soest (1997), “Wage structures in the private and public sectors in West Germany”, *Fiscal Studies*, vol.18.
- Foley P. και F. O’Callaghan (2009), *Investigating the public-private wage gap in Ireland using data from the National Employment Survey 2007*, Statistical and Social Inquiry Society
- Gindling T.H., Z. Hasnain, D. Newhouse και Sh. Rong (2020), “Are public sector workers in developing countries overpaid? Evidence from a new global dataset”, *World Development* 126 (2020) 104737
- Giordano R., D. Depalo, M. Coutinho Pereira, B. Eugene, E. Papapetrou, J.J. Pérez, L. Reiss και M. Roter (2011), “The public sector pay gap in a selection of Euro area countries”. *Working paper series* 1406, European Central Bank
- Halvorsen R. και R. Palmquist (1980), “The interpretation of dummy variables in semilogarithmic equations”, *American Economic Review*, 70.
- Hospido L. και Benito (2016), “The public sector wage premium in Spain: evidence from Longitudinal Administrative Data”, *Labour Economics*, 42.
- Jurges H. (2002), “The distribution of German public-private wage gap”, *Labour* 16.
- Kanellopoulos C. N. (1997), “Public-private wage differentials in Greece”, *Applied Economics*, 29:8.

- Katz L.F. (1986), “Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation” στο St. Fischer (επιμ.), *NBER Macroeconomics Annual 1986, Volume 1*, MIT Press
- Kioulafas K., G. Donatos και G. Michailidis (1991), “Public and Private Sector Wage Differentials in Greece”, *International Journal of Manpower*, Vol. 12 No. 3, MCB University Press, 0143-7720
- Lucifora C. και D. Meurs (2006), “The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy”, *Review of Income and Wealth*, vol. 52(1).
- Melly B. (2002), “Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression”, Technical report, SIAW, University of St. Gallen, Switzerland
- Meurs D. και S. Ponthieux (2005), “The gender wage gap in Europe: women, men and the public sector”, *Document de travail F0502*, Direction des Statistiques Démographiques et Sociales,
- Michael M. και L. N. Christofides (2020), “The impact of austerity measures on the public - private sector wage gap in Europe”, *Labour Economics* 63.
- Mincer J. A. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Nikolic J., I. Rubil και I. Tomic (2017), “Pre-crisis reforms, austerity measures and the public-private wage gap in two emerging economies”, *Economic Systems*, 41 (2).
- Oaxaca R. (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*. 14 (3).
- Papapetrou E. (2006), “The unequal distribution of the public-private sector wage gap in Greece: evidence from quantile regression”, *Applied Economics Letters*, 13:4.
- Piore M.J. (2014), “The Dual Labor Market, Theory and Implications”, στο D.B. Grusky (επιμ.), *Social Stratification Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*, Routledge
- Portugal P. και M. Centeno (2001), “Wages of civil servants”, *Banco de Portugal Economic Bulletin* 7(3).
- Ramos R., E. Sanroma, και H. Simon (2014), “Public-Private Sector Wage Differentials by Type of Contract: Evidence from Spain”, *IZA Discussion Paper Series* No. 8158
- Rees H. και A. Shah (1995), “Public-private sector wage differential in the UK”, *The Manchester School*, vol. 63(1).
- Ślawinska K. (2022), “Public–private sector wage gap in a group of European countries: an empirical perspective”, *Empirical Economics*, 60.
- Strauss H. και C. de La Maisonnette (2009), *The wage premium on tertiary education: new estimates for 21 OECD countries*,. OECD (1)
- Αρανίτου Β., Α. Αγγελάκης, Μ. Νικολακάκης και Γ. Ιωαννίδης (2022), *Ο οικονομικός και κοινωνικός ρόλος των ΜμΕ επιχειρήσεων στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς
- Ιωαννίδης Γ., Μ. Νικολακάκης και Στ. Πετσαλάκης (2022), *Η δημόσια απασχόληση στην Ελλάδα. Συνέχειες, μετασχηματισμοί και επιπτώσεις των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής στα χαρακτηριστικά της δημόσιας απασχόλησης και των νέων δημοσίων υπαλλήλων*, Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ.

ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ (ΚΕΠΕ)

Αμερικής 11, Αθήνα 10672

Τηλέφωνο: (+30) 210 3676400