



Η δημόσια απασχόληση στην Ελλάδα:  
Συνέχειες, μετασχηματισμοί και επιπτώσεις των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής στα χαρακτηριστικά της δημόσιας απασχόλησης και των νέων δημοσίων υπαλλήλων.

## Βασικά σημεία της μελέτης

Η μελέτη για την Δημόσια απασχόληση στην Ελλάδα εκπονήθηκε από την επιστημονική ομάδα των ερευνητών Γ. Ιωαννίδη - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Μ. Νικολακάκη - ΕΑΠ και Στ. Πετσαλάκη - Πανεπιστήμιο Πειραιά. Η μελέτη συγκεντρώνει σε ένα εκτενές και αναλυτικό κείμενο το χρονικό της δημοσιονομικής εποπτείας στη χώρα μέσα στην οκταετία των μνημονίων, ενώ συγχρόνως δίνει έναν επιμελή απολογισμό των επιπτώσεων στα βασικά μεγέθη της απασχόλησης και στους μισθούς των ΔΥ. Το κέντρο βάρους της μελέτης είναι η αποτύπωση της νέας εικόνας που απέκτησε η Δημόσια Διοίκηση στη χώρα μας, ειδικότερα περί τα τέλη του δεύτερου μνημονίου και καθ' όλη τη διάρκεια του τρίτου, με την αλλαγή πλεύσης των θεσμών από τη δημοσιονομική εξοικονόμηση στην προώθηση αλλαγών για την «αποπολιτικοποίηση» και τη δημιουργία θεσμών αυτονομημένων από το κεντρικό κράτος. Όπως περιγράφεται από τους συγγραφείς της μελέτης, το νέο κράτος θα ήταν αποτέλεσμα μιας διαδικασίας κατακερματισμού και κένωσής του από θεμελιώδεις λειτουργίες, επαναπροσδιορισμένο στα όριά του με την αγορά προς όφελος της δεύτερης. Η πλειοψηφία των δημοσίων υπαλλήλων επηρεάστηκε από αυτές τις αλλαγές τόσο στο περιεχόμενο και στο καθεστώς της εργασίας τους όσο και στις απολαβές τους, με τους/τις νεοεισερχόμενους/νες να στερούνται πολλά από τα θετικά επαγγελματικά οφέλη που είχε η δημοσιοϋπαλληλία.

Η μελέτη εντοπίζει τις κύριες παρεμβάσεις που έγιναν μέσα στην οκταετία, αποκαλύπτει τις ιδεολογικές εκκινήσεις τους και τέλος, εκτιμά το αποτέλεσμά τους, θετικό ή αρνητικό, όπως τεκμηριώνεται στα επίσημα στοιχεία.

Παραθέτοντας αποσπασματικά ορισμένα από αυτά:

### Για τα μεγέθη της δημόσιας απασχόλησης:

- Οι σωρευτικές απώλειες θέσεων εργασίας στο δημόσιο εκτιμώνται στο 34%, με άλλα λόγια χάθηκε πάνω από μία στις τρεις θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα.
- Η απασχόληση στις κεντρικές υπηρεσίες του δημοσίου μειωνόταν συνεχώς από το 2008 έως και το 2016, όταν πλέον έφτασε το κατώτατο σημείο (-33% έναντι του 2008). Στη συνέχεια άρχισε να αυξάνεται, αλλά το 2020 ακόμα υπολείπονταν κατά 26% σε σχέση με το 2008.
- Οι πολιτικές συρρίκνωσης της δημόσιας απασχόλησης οδήγησαν στη μείωση του αριθμού των νέων δημοσίων υπαλλήλων από 147 χιλιάδες το 2009 σε 57 χιλιάδες το 2016. Στη συνέχεια ο αριθμός τους άρχισε να αυξάνεται με αποτέλεσμα να διαμορφωθεί σε περίπου 84,7 χιλιάδες άτομα το 2020.
- Η σημαντική επέκταση των ανεξάρτητων αρχών που παρατηρήθηκε κατά τα μνημονιακά και τα πρώτα μετά-μνημονιακά έτη, εκ των πραγμάτων είχε επίπτωση στον όγκο της απασχόλησης.
- Από το 2017 και μετά, το ποσοστό των νέων τοποθετήσεων στις Δημόσιες Υπηρεσίες μειώθηκε από 50% σε 30% ενώ το ποσοστό των νέων τοποθετήσεων σε ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και Δημόσιους Οργανισμούς αυξήθηκε από 29% σε 49%.





### Για τις αμοιβές, τις απώλειες και το δείκτη ανισότητας μεταξύ υπαλλήλων:

- Από τη σύγκριση των αποδοχών στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα προκύπτει πως το μέσο ύψος των καθαρών αποδοχών ενός μισθωτού στον δημόσιο τομέα είναι 17% με 18% υψηλότερο απ' ό,τι στον ιδιωτικό. Όμως, οι αμοιβές των απασχολούμενων στο δημόσιο είναι από 6% έως 10% χαμηλότερες από εκείνες των απασχολούμενων στον ιδιωτικό σε επιχειρήσεις με περισσότερα από 50 άτομα προσωπικό.
- Το πάγωμα των μισθολογικών ωριμάνσεων τόσο στο κεντρικό δημόσιο όσο και στις ΔΕΚΟ, αποτέλεσε το βασικό εργαλείο συγκράτησης του δημοσιονομικού κόστους της δημόσιας απασχόλησης. Όμως η βίαιη διακοπή της μισθολογικής ωρίμανσης των υπαλλήλων στέρησε, ιδιαίτερα στο νεότερο προσωπικό, το κίνητρο να επενδύσει μεσομακροπρόθεσμα σε μια καριέρα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.
- Οι αμοιβές των νεοεισερχόμενων (άτομα για τα οποία δεν έχουν παρέλθει πέντε έτη από την τοποθέτησή τους) αποτελούν τον καλύτερο δείκτη των συνεπειών που είχε η εφαρμογή των νέων μισθολογικών κλιμακίων που εισήγαγε το ενιαίο μισθολόγιο:
  - ο το 2020 οι καθарές μέσες μηνιαίες αποδοχές των νεοεισερχόμενων ήταν χαμηλότερες των 1.000€ για το 73,6%.
  - η απώλεια εισοδήματος που προκάλεσαν οι νέες μισθολογικές κλίμακες ήταν πολλαπλάσια στην περίπτωση των νεοεισερχόμενων. Η μικρή έστω ανάκαμψη των μισθών που παρατηρούμε από το 2015 και μετά, αφορά σχεδόν αποκλειστικά τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας. Το ποσοστό των νεοεισερχόμενων με καθарές αμοιβές έως 1.000€/μήνα συνέχισε να κινείται περίξ του 73% καθ' όλη την περίοδο 2015-2020.
- Πέρα από την τεράστια μείωση των αποδοχών, μια από τις επιπτώσεις της νέας μισθολογικής κλίμακας, ήταν και η σημαντική ενίσχυση των ανισοτήτων μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων: Ο συνδυασμός των εξαιρετικά χαμηλών νέων μισθών με την προσωπική διαφορά γέννησε μια σειρά από παραδοξότητες, όπως κάτοχοι διδακτορικού που απασχολούνται σε επιστημονικά τμήματα του δημοσίου να αμείβονται χαμηλότερα απ' ό,τι συνάδελφοί τους που ασκούν διοικητικά καθήκοντα.

### Για την γυναικεία απασχόληση στο δημόσιο και το χάσμα αμοιβών:

- Το χάσμα αμοιβών λόγω φύλου στον δημόσιο τομέα παρουσιάζει σημαντική μείωση κατά την περίοδο 2010-2018 (από 16,4% σε 7,7%), με αποτέλεσμα να κινείται πλέον σε χαμηλότερα επίπεδα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο.
- Από την ανάλυση των νεοεισερχόμενων προέκυψε πως το χάσμα αμοιβών είναι ακόμα μικρότερο και ερμηνεύεται εξ ολοκλήρου από τη διαφορά στον μέσο χρόνο απασχόλησης.
- Οι τυποποιημένες και απρόσωπες διαδικασίες επιλογής προσωπικού στο δημόσιο περιορίζουν τα στοιχεία αρνητικής προκατάληψης και διακρίσεων λόγω φύλου. Κατά το 2020, το 80% των νεοεισερχόμενων γυναικών είχαν πτυχίο πανεπιστημίου (56% για τους άνδρες).
- Όμως, από την εκτίμηση του δείκτη συντονισμού αναδεικνύεται η σαφώς δυσμενέστερη θέση στην οποία βρίσκονται οι γυναίκες: Ενώ το 26% των ανδρών ασκούν λειτουργίες συντονισμού, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες περιορίζεται σε 14%. Αντίστοιχα, το 43% των ανδρών κατόχων μεταπτυχιακού έχουν αρμοδιότητες συντονισμού, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι 26%.

