

Μελέτη του ΚΕΜΕΤΕ με θέμα:

**«Σύστημα διορισμού στη δημόσια δευτεροβάθμια
εκπαίδευση – Διαγωνισμός ΑΣΕΠ»**

Αθήνα, Ιούνιος 2010

Περιεχόμενα

Εισαγωγή[2]

Μέρος Πρώτο: Το σύστημα διορισμού στην ελληνική δημόσια εκπαίδευση[4]

1. Σύντομη ιστορική αναδρομή[4]
 - 1.1 Πρώτα συστήματα πρόσληψης[4]
 - 1.2 Το σύστημα της επετηρίδας διορισμών[4]
 - 1.3 Η αμφισβήτηση του συστήματος της «Επετηρίδας»[9]
 - 1.4 Η καθιέρωση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ[14]
2. Το ισχύον σύστημα διορισμού[17]
 - 2.1 Περιγραφή[17]
 - 2.2 Αριθμητικά στοιχεία[18]
 - 2.3 Ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ – Κριτικές παρατηρήσεις[26]
 - 2.4 Πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα διορισμού[35]

Μέρος Δεύτερο: Η διεθνής εμπειρία[49]

1. Γενικά[49]
2. Συστήματα επιλογής και πρόσληψης στις χώρες μέλη της ΕΕ[49]
3. Επίπεδο αρχής που είναι αρμόδια για τις προσλήψεις[50]
4. Τύποι μεθόδων πρόσληψης[51]
 - 4.1 Διαγωνιστικές εξετάσεις[51]
 - 4.2 Κατάλογος υποψηφίων (λίστα)[53]
 - 4.3 Ανοιχτή πρόσληψη[55]

Μέρος Τρίτο: Οι θέσεις της ΟΛΜΕ[58]

1. Αποφάσεις συνδικαλιστικών συνεδρίων της ΟΛΜΕ[58]
2. Αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων Προέδρων των ΕΛΜΕ[60]
3. Τοποθετήσεις και προτάσεις του Δ.Σ. της ΟΛΜΕ[64]

Μέρος Τέταρτο: Πορίσματα μελετών του ΚΕΜΕΤΕ[78]

1. Έκθεση Τεκμηρίωσης των Απεργιακών Αιτημάτων της ΟΛΜΕ περιόδου 2007-2008[78]

Μέρος Πέμπτο: Θέσεις και απόψεις άλλων φορέων και παραγόντων[86]

1. Επιτροπή Μπλέσιου[86]

Βιβλιογραφία[87]

Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη συντάχθηκε το πρώτο τρίμηνο του 2010 από ομάδα εργασίας μελών του Δ.Σ. του ΚΕΜΕΤΕ μετά από σχετικό αίτημα του Δ.Σ. της ΟΛΜΕ και τίθεται προς έγκριση στο Δ.Σ. του ΚΕΜΕΤΕ. Αντικείμενό της είναι η ανάλυση των βασικών πλευρών του συστήματος διορισμού των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η μελέτη αποτελείται από πέντε μέρη.

Στο πρώτο μέρος περιγράφεται και αναλύεται το σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών στην ελληνική δημόσια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μετά από μια σύντομη ιστορική αναδρομή παρουσιάζεται το ισχύον σύστημα διορισμού μέσω του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ και των παράλληλων πινάκων διορισμών, και διατυπώνονται κριτικές παρατηρήσεις.

Στο δεύτερο μέρος εκτίθεται η διεθνής εμπειρία, η οποία ουσιαστικά περιορίζεται στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρουσιάζονται και αντιπαραβάλλονται, καταρχάς, τα συστήματα επιλογής και πρόσληψης στις χώρες μέλη της ΕΕ, επισημαίνονται οι διαφορές ως προς το επίπεδο της αρχής που είναι αρμόδια για τις προσλήψεις στις διάφορες χώρες, και εκτίθενται οι βασικοί τύποι συστημάτων πρόσληψης (διαγωνιστικές εξετάσεις, κατάλογος υποψηφίων/λίστα και «ανοιχτή» πρόσληψη).

Στο τρίτο μέρος επιχειρείται μια αναλυτική περιγραφή των θέσεων και προτάσεων που κατά καιρούς έχει διαμορφώσει η ΟΛΜΕ σε διάφορα επίπεδα (συνδικαλιστικών συνεδρίων, Γενικών Συνελεύσεων Προέδρων ΕΛΜΕ και Δ.Σ. ΟΛΜΕ).

Στο Τέταρτο Μέρος παρατίθενται πορίσματα σχετικών μελετών του Κέντρου Μελετών και Τεκμηρίωσης της ΟΛΜΕ.

Στο Πέμπτο Μέρος παρουσιάζονται οι θέσεις και απόψεις επί του θέματος άλλων φορέων και παραγόντων.

Μέρος Πρώτο: Το σύστημα διορισμού στην ελληνική δημόσια εκπαίδευση

1. Σύντομη ιστορική αναδρομή

1.1 Πρώτα συστήματα πρόσληψης

Μετά την ίδρυση του Ελληνικού Κράτους, με νόμο του 1834, οι διορισμοί και οι μεταθέσεις των δημοδιδασκάλων γίνονταν με Βασιλική Απόφαση μετά από πρόταση της επί των Εκκλησιαστικών κ.λπ. Γραμματείας. Το 1835 (22-2), όμως, εκδόθηκε διάταγμα που παραχωρούσε το δικαίωμα αυτό στον υπουργό Παιδείας, που είχε την υποχρέωση να υποβάλλει κάθε μήνα στον βασιλέα κατάλογο των διοριζομένων.¹

Με το νόμο 240/1914 «Περί διοικήσεως της δημοτικής και μέσης εκπαιδεύσεως» (επί υπουργού Παιδείας Ι.Δ. Τσιριμώκου), ο διορισμός των εκπαιδευτικών της δημοτικής εκπαίδευσης ανατέθηκε στο εποπτικό συμβούλιο αντί του δημοτικού συμβουλίου. Το εποπτικό συμβούλιο είχε ιδρυθεί το 1911 με το νόμο ΓΩΚΗ' (ο οποίος τροποποιήθηκε μεταγενέστερα με τους νόμους 567/1915 και 826/1917) και αποτελούνταν από πέντε μόνιμα τακτικά μέλη. Κατά τον Χρ. Λέφα (σελ. 303), με αυτές τις αλλαγές διασφαλίστηκαν οι δάσκαλοι από πολιτικές παρεμβάσεις.²

1.2 Το σύστημα της επετηρίδας διορισμού

Το σύστημα διορισμού που ίσχυε για πολλές δεκαετίες και καταγράφηκε στη συνείδηση του εκπαιδευτικού κόσμου ως το πιο αδιάβλητο, αντικειμενικό και δίκαιο ήταν αυτό της επετηρίδας, το οποίο καταργήθηκε με το ν. 2525/97, επί υπουργίας του Γ. Αρσένη. Δεν υπάρχει απόλυτη συμφωνία ανάμεσα στους ερευνητές και στις οργανώσεις του εκπαιδευτικού κινήματος για το πότε η επετηρίδα καθιερώθηκε, τουλάχιστο νομοθετικά. Οι περισσότεροι συμφωνούν ότι πρόκειται για ένα πολύ παλιό σύστημα, το οποίο αποτελεί μέρος της συλλογικής συνείδησης των εκπαιδευτικών.

Έχει υποστηριχθεί ότι η πρώτη φορά που αποτυπώθηκε σε νόμο το δικαίωμα να αιτείται κάποιος το διορισμό του στη δημόσια εκπαίδευση με μόνο προσόν το πτυχίο του Πανεπιστημίου και να θεωρείται ως κριτήριο ο αριθμός της αίτησής του, ήταν στο Ν. 692/37, του Ι. Μεταξά. Αυτή η ρύθμιση, όμως, φαίνεται πως απηχούσε περισσότερο τη συγκεντρωτική φιλοσοφία ενός δικτατορικού-αυταρχικού κράτους παρά τα αιτήματα των συνδικάτων των εκπαιδευτικών, η λειτουργία των οποίων είχε τεθεί υπό απαγόρευση από το 1935. Είναι χαρακτηριστικό ότι με το άρθρο 6 του παραπάνω νόμου επιτυγχανόταν ο «έλεγχος» των διορισμών, καθώς οριζόταν ότι *«η επιτροπή διατηρούσε το δικαίωμα της μη εγγραφής ή της διαγραφής κάποιου εκπαιδευτικού από τη λίστα, στην περίπτωση που ο εκπαιδευτικός ήταν ακατάλληλος να ασκήσει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού εξαιτίας ανατρεπτικών φρονημάτων*

¹ Λέφας, Χρ.: *Ιστορία της Εκπαιδεύσεως*, ΟΕΣΒ, Αθήνα 1942, σελ. 197.

² Ο.π., σελ. 302-305.

ή ανηθικότητας».³ Έτσι γίνεται φανερό ότι σε αυτή την περίοδο η επετηρίδα δε λειτουργούσε με τον τρόπο που έχει καταγραφεί μετέπειτα στη συνείδηση του εκπαιδευτικού κόσμου, καθώς η αρχαιότητα δεν αποτελούσε ούτε το μοναδικό ούτε το κυρίαρχο κριτήριο της πρόσληψης και σαφώς υπερίσχυε η «εθnikοφροσύνη».⁴

Ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με τη διαδικασία διορισμών των εκπαιδευτικών στα δημόσια σχολεία κατά τη δεκαετία του '60 παρέχει η «Μεγάλη Παιδαγωγική Εγκυκλοπαίδεια».⁵ Συγκεκριμένα, στο λήμμα του Θ. Βάγια «Διορισμός Εκπαιδευτικών Λειτουργιών» αναφέρεται ότι διορισμός των εκπαιδευτικών λειτουργιών διέπεται γενικά από τα όσα προβλέπει ο *Υπαλληλικός Κώδικας* για όλους γενικά τους δημόσιους υπαλλήλους. Όλα τα σχετικά ρυθμίζονται από το ν. 1811/1951 (άρθρα 13-35). Σύμφωνα με τις σχετικές ρυθμίσεις, οι εκπαιδευτικοί (Μέσης και Στοιχειώδους Εκπαίδευσης), αντίθετα με όσα ισχύουν για το διορισμό δημόσιων υπαλλήλων γενικά, διορίζονται χωρίς διαγωνισμό. Η εξαίρεση αυτή (άρθρο 26 του Ν. 1811/1951) αιτιολογείται από το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί προέρχονται από ειδικές σχολές, στις οποίες προετοιμάζονται επιστημονικά, για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εκπαίδευσης των νέων. Ο διορισμός των ενεργείται από πίνακες, που συντάσσονται με βάση τη χρονολογία υποβολής της σχετικής αίτησης. Όσοι υποβάλλουν αίτηση μέσα στο ίδιο ακαδημαϊκό έτος με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, ανεξάρτητα από το έτος λήψης πτυχίου, γράφονται σε ενιαίο πίνακα διοριστέων. Η σειρά που λαμβάνουν σε αυτό τον πίνακα «καθορίζεται εκ του βαθμού του πτυχίου των, επί ομοιοβάθμων εκ της χρονολογίας λήψεως του πτυχίου, και επί ταυτοχρόνου λήψεως του πτυχίου εκ της ημερομηνίας υποβολής της αιτήσεως.»

Στους πίνακες που συντάσσονται ετησίως με αυτό τον τρόπο προτάσσονται όσοι έχουν κατά τις ισχύουσες διατάξεις την ιδιότητα: α) του θύματος πολέμου ή του αναπήρου ή του τέκνου αυτών, β) του πολυτέκνου ή του τέκνου αυτών. Επίσης, με εξαιρετική διάταξη προβλέπεται στις κενές θέσεις των σχολείων Β. Ελλάδας (Ηπείρου, Μακεδονίας και Θράκης) να διορίζονται όσοι κατάγονται από αυτές τις περιοχές κατά παρέκκλιση των διατάξεων σχετικά με τη σειρά διορισμού.

Προβλέπεται, επίσης, ο διορισμός έκτακτων εκπαιδευτικών: (α) προσωρινών και (β) αναπληρωτών στις περιπτώσεις που παρίσταται ανάγκη να πληρωθούν επειγόντως θέσεις διδακτικού προσωπικού που δεν μπορούν να καλυφθούν με μόνιμο προσωπικό. Οι δύο αυτές κατηγορίες εκπαιδευτικού προσωπικού προσδιορίζονται ως εξής:

Προσωρινοί: Διορίζονται με τις διατάξεις του Ν. 1114/1949 με Υπουργική Πράξη μετά από πρόταση των οικείων Δήμων και Κοινοτήτων ή των οικείων Σχολικών Εφορειών, μετά γνώμη του Εκπαιδευτικού Συμβουλίου και μόνον εφόσον οι Δήμοι ή οι Κοινότητες ή οι Σχολικές Εφορείες αναλαμβάνουν τη μισθοδοσία τους.

³Ν. 692/37. Βλ. σχετικά στο Α. Patramanis, *The Changes in Appointment System of Teachers in Greece: The Transition from Epetirida to Competition*, διδακτορική διατριβή στο University of Bristol, Management and Policy Studies, σελ. (η μετάφραση δική μας)

⁴ Patramanis, Α.: *The Changes in Appointment System of Teachers in Greece: The Transition from Epetirida to Competition*, διδακτορική διατριβή στο University of Bristol, Management and Policy Studies, σελ.

⁵ Βλ.: Βάγιας, Θ.: «Διορισμός Εκπαιδευτικών Λειτουργιών», *Μεγάλη Παιδαγωγική Εγκυκλοπαίδεια*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα-Herder, τόμος 2^{ος}, Αθήνα 1967, σελ. 231-233.

Αναπληρωτές: διορίζονται σε θέσεις άλλων μόνιμων συναδέλφων τους, οι οποίοι για νόμιμη αιτία μπορούν για κάποιο χρονικό διάστημα να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στα σχολεία στα οποία είναι οργανικά τοποθετημένοι/-ες. Τέτοιες θέσεις είναι οι εξής περιοριστικά: (α) των μετεκπαιδευομένων στην ημεδαπή ή αλλοδαπή, (β) των τελούντων σε μακρά αναρρωτική άδεια, (γ) των αποσπασμένων άνευ αποδοχών σε σχολεία των Ελληνικών Κοινοτήτων της αλλοδαπής και (δ) των με αποδοχές και για περιορισμένο αριθμό αποσπασμένων στα παραπάνω σχολεία.

Παρόμοιες διαδικασίες φαίνεται ότι ισχύουν και κατά τη διάρκεια της δικτατορίας (1967-1974). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Ν.Δ. 651/27.8.1970 «Περί οργανώσεως της Γενικής Εκπαιδεύσεως και διοικήσεως του προσωπικού αυτής» (ΦΕΚ 179/29.8.1970, τ. Α΄) προβλέπονται τα εξής:⁶

Άρθρον 32: Διορισμοί. 1.α) Οι διορισμοί του διδακτικού προσωπικού Δημοτικής Εκπαιδεύσεως ενεργούνται υπό του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων δι' αποφάσεων αυτού βάσει ενιαυσίων πινάκων, εις ους περιλαμβάνονται άπαντες οι υποβαλόντες εντός του αυτού έτους αιτήσεις διορισμού κατά σειράν του βαθμού πτυχίου των και επί ισοβαθμίας κατά χρονολογίαν καταθέσεως της αιτήσεως, προτιμωμένων των τέκνων θυμάτων και αναπήρων πολέμου κατά την έννοιαν των ισχυουσών διατάξεων, συνταξιοδοτουμένων ή μη, και των τέκνων πολυτέκνων.

Η σειρά αρχαιότητας εν τη αποφάσει των διορισμών καθορίζεται βάσει του βαθμού του πτυχίου και επί ισοβαθμίας βάσει της χρονολογίας υποβολής της αιτήσεως. [...]

2.α) Οι διορισμοί του διδακτικού προσωπικού Μέσης Εκπαιδεύσεως ενεργούνται δι' αποφάσεων του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Οι επιθυμούντες διορισμόν και έχοντες τα υπό των διατάξεων του παρόντος νόμου καθοριζόμενα κατ' ειδικότητα προσόντα υποβάλλουν προς το Υπουργείον σχετικήν αίτησιν μετά των νομίμων πιστοποιητικών. Αι αιτήσεις αύται καταγράφονται κατ' ειδικότητας και εν εκάστη ειδικότητι κατά φύλον, εις ίδιον βιβλίον διοριστέων κατά την σειράν της καταθέσεώς των. Κατά την σειράν δε ταύτην ενεργούνται εκάστοτε κατά ειδικότητας και κατά φύλον οι διορισμοί, εφ' όσον κατά τον χρόνον της ενεργείας αυτών είναι πλήρη τα δικαιολογητικά των αιτησαμένων διορισμόν και εχόντων σειράν, προτιμωμένων μεταξύ των υποβαλόντων αίτησιν κατά το αυτόν έτος των τέκνων θυμάτων και αναπήρων πολέμου κατά την έννοιαν των ισχυουσών διατάξεων, συνταξιοδοτουμένων ή μη, και των τέκνων πολυτέκνων, των αριστούχων, των εχόντων εν τω πτυχίω μεγαλύτερον βαθμόν και επί ισοβαθμίας κατά την σειράν καταθέσεως της αιτήσεως προς διορισμόν. Η κατά φύλον αναλογία των εκάστοτε διοριστέων δύναται να ορίζεται δι' αποφάσεως του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων αναλόγως των υπηρεσιακών αναγκών και μετά σύμφωνον γνώμην του Α.Ε.Σ. Η σειρά αρχαιότητας εν τη αποφάσει των διορισμών καθορίζεται βάσει του βαθμού του πτυχίου και επί ισοβαθμίας βάσει της χρονολογίας της υποβολής της αιτήσεως. [...]

3. Εκπαιδευτικοί Δημοτικής και Μέσης Εκπαιδεύσεως διοριζόμενοι και μη αποδεχόμενοι τον διορισμόν ή παραιτούμενοι εντός έτους από της δημοσιεύσεως του διορισμού των δεν δικαιούνται νέου διορισμού εις δημόσια σχολεία προ της παρελεύσεως δύο πλήρων ετών από της δημοσιεύσεως του προηγουμένου διορισμού, αι δε υπ' αυτών υποβαλλόμεναι αιτήσεις νέου διορισμού κατά παράβασιν του όρου τούτου είναι απαράδεκτοι.

⁶ Βλ. σχετικά: Παπαδάκης, Γ.Ι.: *Σύγχρονος Οδηγός του Εκπαιδευτικού*, Ι. Σιδέρης, Αθήνα 1971 (κυρίως, σελ. 377-379).

Κατά τη Μεταπολίτευση το σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών στα δημόσια σχολεία δεν φαίνεται να έχει μεταβληθεί σημαντικά. Σύμφωνα με τον ισχύοντα από το 1977 «Υπαλληλικό Κώδικα»⁷ (άρθρο 47 παρ. 1), «Κατ' εξαίρεσιν επιτρέπεται ο διορισμός άνευ διαγωνισμού, εάν ειδικά ή εξαιρετικά συνθήκαι επιβάλλον τοιαύτην παρέκκλισιν...» Σε αυτή την περίπτωση (47.2) «ο Υπουργός Προεδρίας της Κυβερνήσεως [...] καθορίζει απαραίτητως την διαδικασία ελέγχου των τυπικών προσόντων των υποψηφίων, συγκροτεί δε προς τούτο ειδικήν, τριμελή τουλάχιστον, επιτροπήν δυνάμενος να ορίσει ως τοιαύτην το οικείον υπηρεσιακόν συμβούλιον της ενδιαφερομένης υπηρεσίας.»

Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 50 παρ. 2, «Διαγωνισμός δεν απαιτείται διά την πλήρωσιν θέσεων, καταλαμβανομένων κατόπιν επιτυχούς αποφοιτήσεως εξ ειδικών δημοσίων σχολών προπαρασκευής δημοσίων υπαλλήλων ωρισμένου κλάδου, κατά χρόνον υποβολής αιτήσεως, κατά χρόνον αποφοιτήσεως εκ της σχολής και κατά την σειράν ή τον βαθμόν επιτυχίας, ως ειδικώτερον ορίζεται διά Προεδρικών διαταγμάτων, εκδιδομένων επί τη προτάσει του αρμοδίου Υπουργού και του Υπουργού Προεδρίας Κυβερνήσεως, μέχρις εκδόσεως των οποίων θέλουν ισχύει αι κείμενα διατάξεις. Ως τοιαύται ειδικά σχολαί θεωρούνται και αι φιλοσοφικάί, φυσικομαθηματικάί, θεολογικάί, γεωπονικάί και δασολογικάί σχολαί των Πανεπιστημίων, αι παιδαγωγικάί ακαδημίαι και αι ακαδημία σωματικής αγωγής.»

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 143 («Ετήσιοι πίνακες αρχαιότητας»), «Τα περί της αρχαιότητος, ως και της βαθμολογικής ή μισθολογικής κατατάξεως των δημοσίων υπαλλήλων στοιχεία, δηλωτικά της συνολικής και κατά βαθμόν ή μισθόν υπηρεσίας αυτών, καταχωρίζονται εις 'πίνακας αρχαιότητος', οι οποίοι συντάσσονται κατ' έτος και οριστικοποιούνται, κατά τα οριζόμενα υπό Προεδρικού διατάγματος, εκδιδομένου επί τη προτάσει του Υπουργού Προεδρίας Κυβερνήσεως.»

Κατά την πρώτη περίοδο διακυβέρνησης του ΠΑΣΟΚ, με την ψήφιση του Ν. 1566/1985 επιβεβαιώνεται η ισχύς του συστήματος της «επετηρίδας διορισμών». Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 15, οι διορισμοί δασκάλων-νηπιαγωγών και εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης γίνονται «... με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, από ετήσιους πίνακες διοριστέων που συντάσσονται στο τέλος κάθε έτους.» Για τους/τις δασκάλους/-ες και νηπιαγωγούς, στους πίνακες αυτούς περιλαμβάνονται όσοι υπέβαλαν αίτηση διορισμού μέσα στο ίδιο έτος και με σειρά που καθορίζεται από το βαθμό του πτυχίου τους και, δευτερευόντως, από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης. Ειδικά για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι πίνακες συντάσσονται κατά κλάδους. Για τον κλάδο ΑΤ4 (όπως χαρακτηριζόταν τότε ο κλάδος των φυσικών), «... διορίζονται ανάλογα με τις υπάρχουσες ανάγκες για κάλυψη των διδασκόμενων μαθημάτων, πτυχιούχοι φυσικού, χημικού, φυσιολογικού, βιολογικού και γεωλογικού τμήματος των Α.Ε.Ι.» (άρ. 14, παρ. 11). Για τους κλάδους ΑΤ12, ΑΤ14, ΑΤ17, ΑΤ18, ΑΡ1 ΚΑΙ ΜΕ1⁸, οι πίνακες αυτοί συντάσσονται και κατά ειδικότητες, σύμφωνα με το άρ. 14. Στους πίνακες αυτούς «... περιλαμβάνονται όλοι όσοι υπέβαλαν αιτήσεις διορισμού μέσα στο ίδιο έτος και με σειρά που καθορίζεται από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης.» (άρ. 15, μέρος Β', παρ. 1).

⁷ ΠΔ 611/15-7-1977 «Περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον 'Υπαλληλικός Κώδιξ', των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ.»

⁸ Οι κλάδοι αυτοί είναι: ΑΤ12: μηχανικοί πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ΑΤ14: ιατρικής, οδοντιατρικής, φαρμακευτικής και γεωπονίας, ΑΤ17: τεχνολόγων, ΑΤ18: πτυχιούχων λοιπών τμημάτων ΤΕΙ, ΑΡ1: πτυχιούχων ΠΑΤΕΣ της ΣΕΛΕΤΕ (σήμερα ΑΣΠΑΙΤΕ) και ΜΕ1: πτυχιούχων κατώτερων τεχνικών και επαγγελματικών, ή τεχνικών και επαγγελματικών σχολών.

Σύμφωνα με το άρ. 15 μέρος Β', παρ. 2, εξάλλου, «Οι αιτήσεις για διορισμό υποβάλλονται , μαζί με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, στις κατά τόπους αρμόδιες διευθύνσεις ή γραφεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι προϊστάμενοι των οποίων ελέγχουν τη νομιμότητα και πληρότητα των δικαιολογητικών...» προκειμένου να διαβιβαστούν στη συνέχεια στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Παιδείας.

Σύμφωνα με το ίδιο άρθρο (άρ. 15, μέρος Β', παρ. 3 ως 9), σε συνδυασμό και με το άρθρο 14 (παρ. 5 ως 9) προβλέπονται και τα εξής:

(α) Κατά τη σύνταξη του πίνακα διοριστέων προτάσσονται υποχρεωτικά και ανεξάρτητα από το βαθμό του πτυχίου τους κατά σειρά όσοι έχουν διδακτορικό δίπλωμα, τα θύματα πολέμου ή εθνικής αντίστασης ή ειρηνικής περιόδου, οι ανάπηροι πολέμου ή εθνικής αντίστασης ή ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους και ακολουθούν οι πολύτεκνοι και τα τέκνα πολυτέκνων.

(β) Η κατάταξη όσων ανήκουν σε καθεμία από τις κατηγορίες της προηγούμενης παραγράφου γίνονται με βάση την ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων στις διευθύνσεις και τα γραφεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

(γ) Οι διοριζόμενοι, που δεν αποδέχονται το διορισμό τους ή παραιτούνται μέσα σε ένα έτος από τη δημοσίευση της απόφασης διορισμού τους, δεν έχουν δικαίωμα να υποβάλουν νέα αίτηση διορισμού πριν να περάσουν δύο χρόνια από τη δημοσίευση της απόφασης διορισμού ή αποδοχής της αίτησης.

Ειδικά για τους εκπαιδευτικούς κλάδου ΑΤ16 Μουσικής που έχουν πτυχίο αναγνωρισμένου μη πανεπιστημιακού μουσικού ιδρύματος δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν για τους εκπαιδευτικούς άλλων ειδικοτήτων, αλλά «... διορίζονται ύστερα από διαγωνισμό στις θέσεις που απομένουν, όπως ειδικότερα ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.» (άρ. 15, μέρος Β', παρ. 9).

Τέλος, «... κατεξάιρεση είναι δυνατή η πλήρωση περιορισμένου αριθμού θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από εκπαιδευτικούς που έχουν αυξημένα επιστημονικά προσόντα με επιλογή ύστερα από προκήρυξη» (άρ. 15, μέρος Γ', παρ. 1 ως 3).⁹

Τα σχετικά με την **τοποθέτηση των νεοδιοριζομένων** περιγράφονται στην ενότητα Γ' του άρθρου 15 («Τοποθέτηση νεοδιοριζομένων»). Κατ' αυτά, οι νεοδιοριζόμενοι εκπαιδευτικοί τίθενται στη διάθεση των οικείων διευθύνσεων εκπαίδευσης, τοποθετούνται προσωρινά σε κενές θέσεις των σχολείων του νομού με απόφαση των προϊσταμένων και ύστερα από πρόταση του οικείου περιφερειακού υπηρεσιακού συμβουλίου μέχρι να λήξει το εκπαιδευτικό έτος για το οποίο διορίζονται, και στη συνέχεια τοποθετούνται οριστικά σε θέσεις σχολείων του νομού που απομένουν κενές μετά τις γενικές μεταθέσεις των εκπαιδευτικών.¹⁰ Ειδικά για τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με ειδικότητες που προβλέπονται από το πρόγραμμα για διδασκαλία και σε γυμνάσια και σε λύκεια, η τοποθέτηση γίνεται μόνο σε γυμνάσια, όπου διδάσκουν για μια πενταετία τουλάχιστον. Εξάιρεση αυτού του μέτρου δικαιολογείται μόνο εφόσον υπάρχει «... ανυπέρβλητη υπηρεσιακή ανάγκη». Επίσης, δεν επιτρέπεται η τοποθέτηση εκπαιδευτικών κατά το διορισμό τους σε σχολεία των νομών

⁹ Η ρύθμιση αυτή έχει τροποποιηθεί με το Ν. 2413/1996, άρ. 22, παρ. 5.

¹⁰ Με μεταγενέστερη ρύθμιση προβλέπεται ότι η τοποθέτηση των νεοδιοριστών γίνεται οριστικά σε κενές οργανικές θέσεις των σχολείων των περιοχών μετάθεσης του νομού με βάση τις δηλώσεις προτίμησής τους και τα ισχύοντα κριτήρια για τις τοποθετήσεις των νεοδιοριζομένων.

Αττικής και Θεσσαλονίκης παρά μόνον εφόσον οι κενές θέσεις σε αυτούς τους νομούς δεν μπορούν να καλυφθούν με μεταθέσεις.

Συμπερασματικά, η «επετηρίδα διορισμών» ίσχυσε σε γενικές γραμμές -με το κυρίαρχο πνεύμα και τους «περιορισμούς», όμως, που περιγράψαμε παραπάνω- σε όλη τη διάρκεια της περιόδου, από τη Δικτατορία του Μεταξά και εφεξής.

1.3 Η αμφισβήτηση του συστήματος της επετηρίδας

Βασικό επιχείρημα που προβλήθηκε από την πλευρά της κυβέρνησης στις αρχές της δεκαετίας του '90 για την κατάργηση του συστήματος της Επετηρίδας ήταν η μεγάλη έλλειψη αντιστοίχισης ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εκπαιδευτικών. Το ζήτημα αυτό είχε ήδη απασχολήσει την ίδια περίοδο πολλούς εκπαιδευτικούς παράγοντες όπως και κάποιους μελετητές. Ως χαρακτηριστικό παράδειγμα αναφέρεται εργασία του Θαν. Λαΐνα, που εκπονήθηκε στις αρχές του 1990 και δημοσιεύτηκε στη συνέχεια στο περιοδικό «Νέα Παιδεία».¹¹ Σε αυτή υποστηρίζεται ότι το σύστημα της επετηρίδας έχει μεν το αδιαμφισβήτητο πλεονέκτημα ότι «εγγυάται αδιάβλητους και αμερόληπτους διορισμούς», αλλά «... έχει φθάσει σήμερα σε αδιέξοδο εξ αιτίας της υπερπροσφοράς πτυχιούχων και του μεγάλου διαστήματος που μεσολαβεί μέχρι το διορισμό τους, διάστημα το οποίο διαρκώς επιμηκύνεται.» Τονίζει, συνεπώς, ότι υπό αυτούς τους όρους καθίσταται επιβεβλημένη η «ριζική αναμόρφωση του συστήματος». Ως βασικά προβλήματα αναφέρονται από τον μελετητή τα εξής: (α) η αύξηση της μέσης ηλικίας των νεοδιοριζομένων χρόνο με το χρόνο, πράγμα που σημαίνει ότι μεσοπρόθεσμα πολλοί υποψήφιοι για διορισμό δεν θα μπορούν να διοριστούν όταν έλθει η σειρά τους, γιατί θα έχουν υπερβεί ήδη το προβλεπόμενο από την τότε νομοθεσία όριο ηλικίας (δηλ. τα 40 ή 45 χρόνια).¹² (β) η αποθάρρυνση πολλών ικανών υποψήφιων για διορισμό εκπαιδευτικών και η αναζήτηση από αυτούς επαγγελματικής απασχόλησης σε άλλους τομείς εκτός της εκπαίδευσης· η συνακόλουθη απαξίωση των λεγόμενων «καθηγητικών» πανεπιστημιακών σχολών και η στροφή ικανών αποφοίτων του Λυκείου σε άλλες σχολές, που παρείχαν πιο ευοίωνες προοπτικές διορισμού.

Ως παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση εκπαιδευτικών και που, ειδικά για την ελληνική περίπτωση, κατά βάση περιορίζουν τα περιθώρια αισιοδοξίας αναφέρονται στην ίδια μελέτη οι εξής: (α) οι δημογραφικές τάσεις και ειδικότερα η σταθερή μείωση του ποσοστού των γεννήσεων· (β) ο δείκτης παρακολούθησης (συμμετοχής) στην εκπαίδευση (που συνδέεται με τη μαθητική διαρροή), ο οποίος δεν αφήνει πολλά περιθώρια για θεαματικές θετικές εξελίξεις· γ) η συνολική διάρκεια της υποχρεωτικής και της μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης, που όμως θα απέφερε μικρή αύξηση των οργανικών θέσεων των εκπαιδευτικών στη Δ.Ε.· (δ) ο αριθμός των μαθητών ανά τμήμα, που, όμως, κατά τον μελετητή κινείται σε επίπεδα που είναι ευρύτερα αποδεκτά στις ευρωπαϊκές χώρες· (ε) η οργάνωση των σπουδών στα σχολεία και ειδικότερα η ύπαρξη επιλεγόμενων μαθημάτων και κατευθύνσεων (π.χ. δεσμών, τομέων κύκλων κ.λπ.), που επίσης αφήνει μικρά περιθώρια αύξησης της ζήτησης· και (ε) το

¹¹ Βλ. Λαΐνας, Θανάσης: «Η επιλογή των καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Προβλήματα και προοπτικές», *Νέα Παιδεία*, τ. 56, 1990, σ. 110-125.

¹² Σύμφωνα με τις τότε ισχύουσες διατάξεις του Ν. 1566/1985 (άρθρο 15), ο διορισμός εκπαιδευτικών δεν επιτρεπόταν μετά τη συμπλήρωση του 40^{ου} έτους της ηλικίας ή, κατ' εξαίρεση, του 45^{ου}, εφόσον όμως διέθεταν ήδη πενταετή τουλάχιστον υπηρεσία στο Δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή στην ιδιωτική εκπαίδευση.

εβδομαδιαίο πρόγραμμα παρακολούθησης από τους μαθητές καθώς και το αντίστοιχο εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας των καθηγητών, όπου επίσης τα περιθώρια αύξησης της ζήτησης, κατά τον μελετητή, είναι εξαιρετικά περιορισμένα.

Η επιχειρηματολογία αυτή συμπληρώνεται από την επίκληση της αρχής της αξιοκρατίας: αφού η προσφορά εκπαιδευτικών είναι πολύ μεγάλη σε σχέση με τη ζήτηση, γιατί να μην αναζητηθούν διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης των πιο «ικανών» και «κατάλληλων» από αυτούς. Έτσι, αφού απορρίπτεται από τον μελετητή το «σύστημα των κοινωνικών κριτηρίων» ως απαράδεκτο, γιατί θα αγνοούσε «... τις ποιοτικές διαφοροποιήσεις και τις ικανότητες των υποψηφίων», προτείνονται και εξετάζονται στη συνέχεια τρία κριτήρια επιλογής: ο βαθμός του πτυχίου, η αξιολόγηση με συνέντευξη και η αξιολόγηση μέσω διαγωνισμού. Η τελική πρόταση στην οποία καταλήγει η μελέτη προκύπτει από το συνδυασμό ενός διαγωνισμού μετά την ολοκλήρωση των βασικών σπουδών με ένα πρόγραμμα «παιδαγωγικής κατάρτισης και πρακτικής εξάσκησης μονοετούς τουλάχιστο διάρκειας» μετά την αρχική επιλογή, στο τέλος του οποίου «θα γίνεται αξιολόγηση και αποκλεισμός των ακαταλλήλων...». Αλλά και οι προκρινόμενοι «... θα πρέπει να αξιολογούνται και πάλι μετά από μια περίοδο πραγματικής δοκιμαστικής εργασίας στο σχολείο και πριν από τη μονιμοποίησή τους.».

Η παραπάνω επιχειρηματολογία συνάντησε έντονη αμφισβήτηση. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά τα αίτια της παρατεταμένης αδιοριστίας των εκπαιδευτικών, ο Patrmanis σε αναλυτική μελέτη του (1999, σ. 41 κ.ε.),¹³ προσεγγίζοντας από εντελώς διαφορετική σκοπιά το θέμα, την αποδίδει στα ακόλουθα αίτια:

α) Μείωση των δαπανών του δημόσιου τομέα (ως μέρους του κρατικού προϋπολογισμού) και [...] του αριθμού προσλήψεων. Αυτή η μείωση στους μόνιμους διορισμούς συνοδεύεται από τη σταθερή αύξηση του αριθμού των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Συνεπώς, αν και υπάρχουν κενές θέσεις απασχόλησης, οι διαδοχικές κυβερνήσεις έχουν συμβάλει στον πληθωρισμό της επετηρίδας μέσω της μη πρόσληψης εκπαιδευτικών σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες του εκπαιδευτικού συστήματος. [...]

β) Χαμηλό επίπεδο συμμετοχής στην προσχολική εκπαίδευση [...]

γ) Υψηλό ποσοστό διαρροής από την υποχρεωτική εκπαίδευση (από 33,6% το 1979-81 ως το 20,7% το 1988-89) (Ανδρέου 1996). [...]

δ) Έλλειψη εκπαιδευτικής πρόνοιας για τις πιο υποβαθμισμένες ομάδες του πληθυσμού. Συγκεκριμένα, παιδιά των Ρομά (που φτάνουν τις 30.000) και παιδιά που επαναπατρίστηκαν από την πρώην Σοβιετική Ένωση (περίπου 40.000), παιδιά προσφύγων, μέλη εθνικών μειονοτήτων και μεταναστών, που έχουν περιορισμένη, ανεπαρκή ή καθόλου πρόσβαση στην υποχρεωτική εκπαίδευση [...]

ε) Πολύ υψηλή αναλογία εκπαιδευτικών προς μαθητές (1:30-35). Αν και ο Παπανδρέου (1997), όπως και ο Λαΐνας (βλ. παραπάνω), υποστηρίζουν ότι η αναλογία είναι ανάμεσα στις χαμηλότερες της Ευρώπης (1:14,5), ο Patrmanis, βασισμένος σε στοιχεία των Ανδρέου (1996) και Τσιπλητάρη (1996), υποστηρίζει μια άποψη παρόμοια με εκείνη των συνδικάτων. Αν υψηλός μέσος όρος φαίνεται (1:14.5) κυρίως οφείλεται στην ύπαρξη πολλών μικρών σχολείων, ειδικά σε δυσπρόσιτες περιοχές. Επιπλέον, εκπαιδευτικοί που κατέχουν οργανικές θέσεις

¹³ Βλ. Patrmanis, A.: *The Changes in Appointment System of Teachers in Greece: The Transition from Epetirida to Competition*, University of Bristol, Management and Policy Studies.

αποσπώνται και σταθερά απασχολούνται είτε σε συμβουλευτικές θέσεις είτε σε διοικητικές (σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο), σε ελληνικά σχολεία στο εξωτερικό, σε πανεπιστήμια ακόμη και σε πολιτικά γραφεία βουλευτών. Αν και το προσωπικό αυτό καλύπτει πραγματικές και μόνιμες ανάγκες, αντικαθίσταται από αναπληρωτές εκπαιδευτικούς και όχι από μόνιμους, ενώ υπολογίζεται στην αναλογία εκπαιδευτικών προς μαθητές. [...]

Υποστηρίζεται, ακόμη, ότι ο «πληθωρισμός της επετηρίδας» είναι, σε ένα σημαντικό βαθμό, πλασματικός, καθώς η Επετηρίδα ποτέ δεν εκκαθαρίστηκε, αν και αυτό τίθεται σαφώς στο νόμο 1566/1985.

Στην επιχειρηματολογία υπέρ της κατάργησης της επετηρίδας το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών, μέσω των δύο ομοσπονδιών της δημόσιας εκπαίδευσης, ΟΛΜΕ και ΔΟΕ -όπως και άλλοι εκπαιδευτικοί φορείς, ειδικοί επιστήμονες και εκπαιδευτικοί-, αντιπαρέθεσε τη δική του, αναλυτική επιχειρηματολογία.

Οι θέσεις της ΟΛΜΕ σχετικά με τα ζητήματα του διορισμού στη δημόσια εκπαίδευση συμπυκνώνονται σε μεταγενέστερο κείμενο της ΟΛΜΕ, με το οποίο αντιπαρατίθεται στην πολιτική της κυβέρνησης επί υπουργίας Γερ. Αρσένη για κατάργηση της επετηρίδας (Ν. 2525/1997) και προβάλλει τις αντίστοιχες θέσεις του κλάδου (βλ. ανακοίνωση της ΟΛΜΕ της 14/4/98, που δημοσιεύτηκε στο Πληροφοριακό Δελτίο της ΟΛΜΕ, τεύχος 657/1997). Στο κείμενο αυτό, η ΟΛΜΕ χαρακτηρίζει το Ν. 2525/1997, που προωθήθηκε «παρά την ήδη διαπιστωμένη καθολική αντίδραση της εκπαιδευτικής κοινότητας», νόμο *αντικειμαιδευτικό* και το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ «διαγωνισμό παρωδία».¹⁴

Για την ΟΛΜΕ η επετηρίδα είναι «... το μόνο αξιόπιστο και φερέγγυο σύστημα διορισμών, [...] που διασφαλίζει διαφάνεια, αξιοπρέπεια και ένα σταθερό εργασιακό καθεστώς για τους εκπαιδευτικούς» και «... δημιουργεί καλύτερες προϋποθέσεις για μαζικούς διορισμούς.» Αντίθετα, «ο διαγωνισμός αμφισβητεί τις πανεπιστημιακές σπουδές και ευτελίζει την κατοχή επιστημονικού τίτλου και το κύρος του επιστήμονα. Η κυβέρνηση μετατρέπει το πανεπιστημιακό πτυχίο σε ένα απλό πιστοποιητικό αποφοίτησης με εκμηδενισμένη αξία χρήσης». Τονίζει, ακόμη, ότι η *de facto* κατάργηση των πανεπιστημίων και γενικότερα η αντίληψη ότι όποιος ενδιατρίψει στην αποστήθιση διδακτικών και παιδαγωγικών μεθοδολογιών για τις ανάγκες μιας τρέχουσας εξεταστικής διαδικασίας είναι ο εκπαιδευτικός που θα αναλωθεί στην τάξη του απειλεί σοβαρά την εκπαίδευση και το σχολείο. Προσθέτει, επίσης, ότι η διαδικασία προσδιορισμού της εξεταστέας ύλης του διαγωνισμού επιβεβαιώνει την εκτίμηση ότι επιδιώκεται ο ιδεολογικός έλεγχος των υποψηφίων και η συμμόρφωσή τους προς τις κυρίαρχες εκπαιδευτικές και παιδαγωγικές αντιλήψεις.

Η ΟΛΜΕ αποδίδει τη συγκεκριμένη επιλογή του Υπ. Παιδείας στους εξής παράγοντες:

- Το κράτος με την κατάργηση της επετηρίδας επιδιώκει **«άρνηση και θεσμικά της υποχρέωσης που είχε αναλάβει μέχρι τώρα: να εγγυάται με μόνο κριτήριο το πτυχίο και την ημερομηνία λήψης του, τη μόνιμη και σταθερή εργασία για τον εκπαιδευτικό στο δημόσιο σχολείο».**
- Η σημερινή πολιτική για τους εργαζόμενους, σε ένα σχολείο που χάνει το δημόσιο χαρακτήρα του, είναι **«η πολιτική της μη μόνιμης εργασίας, της περιστασιακής απασχόλησης».**
- Η κατάργηση της επετηρίδας **«ανοίγει το δρόμο για την άρση της μονιμότητας για όσους**

¹⁴ Το πλήρες κείμενο της ανακοίνωσης της ΟΛΜΕ περιλαμβάνεται στο Παράρτημα της παρούσας μελέτης.

ήδη δουλεύουν στο σχολείο, για τις συνεχείς εξετάσεις και κρίσεις, για τις ασφαλιστικές περικοπές, για την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης».

Συμπερασματικά, «ο διαγωνισμός όχι μόνο δεν σημαίνει το τέλος της αδιοριστίας για τον εκπαιδευτικό, αλλά αντίθετα **επικυρώνει, θεσμοθετεί και συμβολίζει τη μονιμότητα αυτής της αδιοριστίας, σημαίνει την συνεχιζόμενη ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια όλων των πτυχιούχων**».

Στο πλαίσιο αυτό, δηλώνεται η αποφασιστικότητα του οργανωμένου κλάδου των καθηγητών να προχωρήσουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις κατά τις ημέρες διεξαγωγής του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, που «... δεν έχει και ούτε πρόκειται να νομιμοποιηθεί στη συνείδηση του εκπαιδευτικού κόσμου».

Ως αιτήματα του κλάδου προβάλλονται τα παρακάτω:

- Να γίνουν οι αναγκαίοι 8.000 διορισμοί με βάση την επετηρίδα, ώστε να καλυφθούν όλα τα υπάρχοντα κενά στο διδακτικό προσωπικό και αυτά που θα προκύψουν από τις αναγκαίες αλλαγές.
- Να μειωθεί ο αριθμός μαθητών ανά τμήμα στους 25 κατ' ανώτατο όριο.
- Να ενταχθούν όλα τα ιδρύματα και οι φορείς παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΙΕΚ, ΚΕΚ, ΟΑΕΑ, ΝΕΛΕ, ΙΑΕΚΕ κ.λπ.) σε συνολικό σχεδιασμό με δημόσιο χαρακτήρα και πλήρη διαφάνεια.
- Να μειωθεί το όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση των εκπαιδευτικών.
- Να γενικευθούν τα προγράμματα ενισχυτικής διδασκαλίας.
- Να θεσμοθετηθεί άμεσα το πιστοποιητικό ψυχοπαιδαγωγικής κατάρτισης για τους προς διορισμό εκπαιδευτικούς και να ξεκινήσει η εισαγωγική επιμόρφωση μετά το διορισμό.
- Να γίνει εκκαθάριση της επετηρίδας (διπλοεγγραφές, διαγραφή όσων δεν αποδέχτηκαν διορισμό κ.λπ.).

Ο Patramanis συμμερίζεται σε μεγάλο βαθμό την επιχειρηματολογία της ΟΛΜΕ που εκτέθηκε παραπάνω, την οποία και τεκμηριώνει αναλυτικά. Επιχειρώντας μια συνοπτική παρουσίαση των πορισμάτων της μελέτης του ως προς το ζήτημα αυτό επισημαίνει τα εξής (Patramanis 1999, σ. 45-46):

- Η επετηρίδα δεν είναι ένα αναχρονιστικό σύστημα, αλλά ακρογωνιαίος λίθος της χρονικής διάρκειας, της ακώλυτης μισθολογικής προαγωγής, της μισθολογικής προαγωγής και του ενιαίου χαρακτήρα των εργασιακών δικαιωμάτων. Συνεπώς, διασφαλίζει σταθερές και αξιοπρεπείς εργασιακές σχέσεις.
- Είναι θεσμός που διασφαλίζει την ανεξαρτησία των δημόσιων υπαλλήλων από τις πελατειακές σχέσεις, που χαρακτηρίζουν τυπικά τη σχέση κράτους-πολίτη από την ίδρυση του νεοελληνικού κράτους.
- Προστατεύει την αξία του πανεπιστημιακού πτυχίου, καθώς το εκλαμβάνει σταθερά ως μοναδικό κριτήριο για διορισμό και απασχόληση, και διασφαλίζει ενιαία δικαιώματα στην απασχόληση σε όλους τους υποψήφιους.
- Διασφαλίζει την ενότητα των εργαζομένων και τη συλλογική διαπραγμάτευση σχετικά με τους υλικούς όρους της ύπαρξής τους.

- Ρυθμίζει, σε κάποιο βαθμό, τις εργασιακές σχέσεις και στον ιδιωτικό (εκπαιδευτικό) τομέα, καθώς ενισχύει (ατομικά και συλλογικά) τη διαπραγματευτική δύναμη των εκπαιδευτικών. Ως προς τους εκπαιδευτικούς του ιδιωτικού τομέα, διασφαλίζει, σε περίπτωση απόλυσης, την πλήρη πρόσληψη στο δημόσιο τομέα. Σε ό,τι αφορά τα φροντιστήρια, η προοπτική της πρόσληψης στο δημόσιο τομέα κρατά το επίπεδο των αμοιβών και της εργασιακής ασφάλειας υψηλότερο από ό,τι θα επέτρεπε η προσφορά των εκπαιδευτικών.
- Συμβολίζει, τέλος, την υποχρέωση από την πλευρά του κράτους του διορισμού όλων των αδιόριστων εκπαιδευτικών και νομιμοποιεί τη ζήτησή τους για διορισμό και απασχόληση.

Συνεχίζοντας την επιχειρηματολογία του στο ζήτημα της κατάργησης της επετηρίδας και της εισαγωγής του διαγωνισμού, ο Patramanis (ό.π., σ. 62-63) υποστηρίζει ότι «... η πολιτική αυτή επιτρέπει στους σχεδιαστές της πολιτικής να περικόψουν περαιτέρω τις εκπαιδευτικές δαπάνες (με το να μη διορίζουν εκπαιδευτικούς ή με την πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών) και να το πράττουν αυτό με ένα νόμιμο τρόπο («επιτρέποντας» στο καθένα να διαγωνίζεται με ίσες ευκαιρίες). Με αυτό τον τρόπο μετακινούν το πρόβλημα από την πλευρά της ζήτησης (το κράτος πρέπει να διορίσει τους εκπαιδευτικούς) στην πλευρά της προσφοράς (μόνο οι πιο ανταγωνιστικοί δικαιούνται να διοριστούν). Επιπλέον, δημιουργεί την ψευδαίσθηση διορισμού σε 120.000 αδιόριστους εκπαιδευτικούς και εξατομικεύει την «αποτυχία». «Τελικά», καταλήγει, «η πίεση για αύξηση του αριθμού των διορισμών μειώνεται όχι μόνο γιατί αυτό θα «απειλούσε την ποιότητα» και θα «μείωνε τα σάνταρντ», αλλά επίσης γιατί το υποκείμενο που θα ασκούσε αυτή την πίεση έχει εξαφανιστεί.»

Επικαλούμενος και σχετικές μελέτες του G. Neave (1998), ο Patramanis (ό.π.) υποστηρίζει ότι στα συστήματα διορισμού που βασίζονται σε πιστοποίηση η ανεργία των εκπαιδευτικών αναγνωρίζεται επίσημα, ενώ στα συστήματα που βασίζονται στο διαγωνισμό εκπαιδευτικοί είναι «μόνον εκείνοι που κατέχουν μια θέση» και οι υπόλοιποι, ανεξάρτητα από τις πιστοποιήσεις, δεν είναι εκπαιδευτικοί αλλά «πτυχιούχοι» («απόφοιτοι») και κάθε απαίτηση που εγείρουν είναι «μη νομιμοποιημένη». Επιπλέον, το νέο σύστημα διορισμών θεσμοποιεί το ανταγωνισμό μεταξύ των εκπαιδευτικών και απειλεί την ενότητα που η κοινή τους απαίτηση παρέχει.

Και καταλήγει (ό.π., σ. 63-64):

«Αυτό μας οδηγεί στον πυρήνα του προβλήματος: την υποβάθμιση του 'κεφαλαίου' που κατέχουν οι εκπαιδευτικοί στις διαπραγματεύσεις τους με το κράτος. Επειδή αυτό είναι η κεντρική απαίτηση όλων εκείνων που υποστηρίζουν την κατάργηση της επετηρίδας: η αποδέσμευση του πτυχίου από τα επαγγελματικά δικαιώματα και, εν μέρει, το δικαίωμα στο διορισμό. [...] Προφανώς, η έννοια του «επαγγελματικού δικαιώματος» είναι ασύμβατη με την ύπαρξη μιας αγοράς' [...]. Η ύπαρξή της και μόνο αυξάνει τη διαπραγματευτική ισχύ εκείνου που ελέγχει και διαστρέφει την αγορά εργασίας, καθώς δεν επιτρέπει την ασύμμετρη στρατηγική ικανότητα προσφοράς και ζήτησης για να προσδιορίσει την 'τιμή' μιας υπηρεσίας. Το γεγονός ότι η σχέση ισχύος μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου είναι μια ασύμμετρη σχέση δεν φαίνεται να ενοχλεί τους υποστηρικτές της κατάργησης. [...]

Τονίζει, επιπλέον, ότι η ρητορική της ποιότητας υπήρξε κομβικής σημασίας χαρακτηριστικό των κυβερνητικών μεταρρυθμίσεων. «Δίνοντας έμφαση στην ποιότητα, η κυβέρνηση προσπάθησε να παρουσιάσει την αλλαγή ως νόμιμη και σύμφωνη με το δημόσιο συμφέρον. Ωστόσο, αυτή η συγκεκριμένη εκδοχή της ποιότητας έχει εισαχθεί άμεσα από το δημόσιο τομέα και αντανακλά μια γενικότερη πίστη στην υπεροχή της εμπορικής επιχείρησης και στις αξίες και τις παραδοχές του μανάτζμεντ του δημόσιου τομέα.» (ό.π.).

Η πρώτη απόπειρα κατάργησης της επετηρίδας γίνεται το Νοέμβριο του 1990, με πολυνομοσχέδιο που κατατίθεται από τον τότε Υπουργό Παιδείας Βασ. Κοντογιαννόπουλο. Η συνολική εκπαιδευτική μεταρρύθμιση που προωθούσε η τότε κυβέρνηση έμεινε στην ιστορία ως «νομοσχέδιο Κοντογιαννόπουλου και προέβλεπε, εκτός από την **κατάργηση της επετηρίδας και την πρόσληψη των εκπαιδευτικών μετά από συνέντευξη**, μεταξύ άλλων και τα παρακάτω: μείωση αργιών, κατάργηση αδικαιολόγητων απουσιών, γραπτές εξετάσεις και επιστροφή της αριθμητικής βαθμολογίας στο δημοτικό, σύστημα πόντων για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των μαθητών, ακόμα και εξωσχολικά, κατάργηση των μαθητικών γενικών συνελεύσεων του σχολείου, επιβολή «ομοιόμορφης εμφάνισης», έπαρση σημαίας, υποχρεωτικό εκκλησιασμό, ενώ για την τριτοβάθμια εκπαίδευση προέβλεπε κατάργηση των δωρεάν συγγραμμάτων, εντατικοποίηση, περικοπή φοιτητικής συμμετοχής στα όργανα συνδιοίκησης των ΑΕΙ και κατάργηση του πανεπιστημιακού ασύλου.

Μετά την κατάθεση του σχετικού νομοσχεδίου ακολούθησε έντονος αναβρασμός συνολικά στο χώρο της παιδείας και μαζικό κύμα καταλήψεων σχολείων και πανεπιστημιακών ιδρυμάτων στις περισσότερες πόλεις της χώρας. Το κίνημα εκείνης της περιόδου εντάθηκε κυρίως λόγω της πολιτικής δολοφονίας του καθηγητή Νίκου Τεμπονέρα στην Πάτρα, στις 8 Ιανουαρίου 1991. Στις 9, 10 και 11 Γενάρη γίνονται τα μεγαλύτερα πανεκπαιδευτικά συλλαλητήρια αυτής της περιόδου στην Αθήνα. Το αποτέλεσμα αυτού του αγώνα του εκπαιδευτικού κινήματος ήταν η ματαίωση της επιχειρούμενης μεταρρύθμισης. Την επομένη της δολοφονίας, ο Υπουργός Παιδείας Βασ. Κοντογιαννόπουλος υπέβαλε την παραίτησή του. Στη θέση του στο Υπουργείο Παιδείας τοποθετήθηκε ο Γιώργος Σουφλιάς, ο οποίος ανακοίνωσε την απόσυρση όλων των επίμαχων νομοθετημάτων και την έναρξη διαλόγου για την παιδεία «από μηδενική βάση».

1.4 Η καθιέρωση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ

Η δεύτερη, επιτυχημένη αυτή τη φορά, απόπειρα κατάργησης της επετηρίδας, αποτυπώνεται στο ν. 2525/97, στο πλαίσιο μιας γενικότερης εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, που χαρακτηρίστηκε και πάλι με το όνομα του τότε Υπουργού Παιδείας, ως «μεταρρύθμιση Αρσένη». Σύμφωνα με όσα προέβλεπε ο 2525/97, καταργούνταν η επετηρίδα διορισμών και τη θέση της έπαιρνε γραπτός διαγωνισμός από «ανεξάρτητη αρχή», το ΑΣΕΠ (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού). Αρχικά προβλέφθηκε μόνο μια «μεταβατική περίοδος» για τη μετάβαση από την επετηρίδα στην επιλογή μέσω διαγωνισμού. Συγκεκριμένα, προβλεπόταν ότι το 1998 θα γίνονταν το 80% των μόνιμων διορισμών από την επετηρίδα και το 20% από τον πρώτο διαγωνισμό, το 1999 το 60% από την επετηρίδα και το 40% από το διαγωνισμό, το 2000 το 40% από την επετηρίδα και το 60% από το διαγωνισμό κ.ο.κ. Η διεξαγωγή του πρώτου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ το 1998 ελέγχεται για έλλειψη διαφάνειας και αδιαβλητότητας, καθώς πραγματοποιήθηκε σε συνθήκες κάθε άλλο παρά ομαλές. Το εκπαιδευτικό κίνημα κατέβαλε κάθε προσπάθεια να ματαιώσει το διαγωνισμό. Έγιναν σκληρές συγκρούσεις με αστυνομικές δυνάμεις έξω από τα εξεταστικά κέντρα και μαζικές, αποφασιστικές κινητοποιήσεις πανελλαδικά, ενώ οι εκπαιδευτικές οργανώσεις αποφάσισαν να καλέσουν τους

εκπαιδευτικούς να μη συμμετάσχουν στη διαδικασία επιτήρησης του διαγωνισμού. Επιπλέον, η ΟΛΜΕ με «Ανοιχτή Επιστολή» (3-6-1998) κάλεσε τους εκπαιδευτικούς που επρόκειτο να αξιολογηθούν στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ ως βαθμολογητές/-τριες να μη συμμετάσχουν σε αυτή τη διαδικασία, που ο κλάδος των εκπαιδευτικών έχει απορρίψει.¹⁵ Το αποτέλεσμα ήταν να ακολουθήσουν σωρεία καταγγελιών σχετικά με την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του διαγωνισμού.

Το ίδιο σχολικό έτος (1998-1999) σημειώνονται οι μαζικότεροι μόνιμοι διορισμοί, κάτω από την πίεση της μάχης που έδωσε το εκπαιδευτικό κίνημα, αμέσως μετά τη μεγάλη απεργία του 1997. Επίσης, προωθήθηκε από τη μεριά του Υπ. Παιδείας η πρώτη ρύθμιση της διαδικασίας διορισμών, αυτή «του 16μήνου». Συγκεκριμένα, στο άρθρο 138 του Ν. 2725/99 που ψηφίστηκε από τη Βουλή προβλεπόταν η κατά προτεραιότητα πρόσληψη ως προσωρινών αναπληρωτών όσων είχαν συμπληρώσει 16μηνη υπηρεσία (δηλαδή 2 εκπαιδευτικά έτη) στη δημόσια εκπαίδευση μέχρι τον Ιούνιο του 1998. Αναγνωρίστηκε, συνεπώς, η προϋπηρεσία ως προσόν για τις προσλήψεις αναπληρωτών αλλά και για τη μελλοντική μονιμοποίησή τους, αφού δέσμευση του ΥΠΕΠΘ ήταν ότι όλοι αυτοί θα διορίζονταν σε κενές οργανικές θέσεις μετά το 2003.¹⁶ Η ρύθμιση αυτή αφορούσε ένα μικρό κομμάτι αναπληρωτών, οι οποίοι από το 2003 και μετά, που θα άρχιζε η μονιμοποίησή τους, θα είχαν το λιγότερο 7 χρόνια προϋπηρεσίας.¹⁷ Τελικά, η απορρόφησή τους ολοκληρώθηκε τη σχολική χρονιά 2004-2005.

Εν τω μεταξύ, με το ν. 2942/2001 ανοίγονται για πρώτη φορά οι πίνακες υποψήφιων αναπληρωτών και δίνεται η δυνατότητα της πρόσληψης καταρχάς σε θέση αναπληρωτή, με μόνο κριτήριο την προϋπηρεσία.

Τέσσερα χρόνια μετά την εφαρμογή του πρώτου (επεισοδιακού) διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, ο τρόπος επιλογής για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών στα σχολεία αλλάζει. Με πάγια ρύθμιση του υπουργείου Παιδείας, που εφαρμόζεται από το 2003 (Ν. 3027/2002), οι διορισμοί των μόνιμων εκπαιδευτικών γίνονται με μεικτό σύστημα ως εξής:

- Σε ποσοστό 75% από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ.
- Σε ποσοστό 25% από τους 16μηνίτες αναπληρωτές, όπως είναι εγγεγραμμένοι στο σχετικό πίνακα.

Για τη χρονιά 2002 οι κενές θέσεις καλύπτονται σύμφωνα με το νόμο του Αρσένη, δηλαδή κατά 90% από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ του έτους 2000 και κατά 10% από την επετηρίδα, η οποία κλείνει οριστικά το 2003.

Οι κενές οργανικές θέσεις που θα καταγραφούν, μετά τους διορισμούς αυτούς, θα καλυφθούν από τρεις κατηγορίες εκπαιδευτικών ως εξής:

- κατά 50% από τους 16μηνίτες αναπληρωτές,
- κατά 25% από τους αναπληρωτές του πίνακα Γ με βάση τη σειρά εγγραφής τους, και

¹⁵ Το πλήρες κείμενο της «Ανοιχτής Επιστολής» περιλαμβάνεται στο Παράρτημα της παρούσας Εργασίας.

¹⁶ Ανδρέου, Απ. – Κουτούζης, Μαν.: «Ο θεσμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών της δημόσιας εκπαίδευσης. Επαγγελματική εξέλιξη και εργασιακή κατάσταση», *Πυρφόρον Ύδωρ*, τ. 3, 2002, σ. 18.

¹⁷ Ο.π. σ. 19.

- κατά 25% από όσους έλαβαν τη βαθμολογική βάση στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ το 2000 σύμφωνα με τη βαθμολογία τους.

Με μεταγενέστερη νομοθετική παρέμβαση, το καλοκαίρι του 2004, επί υπουργίας Μαρ. Γιαννάκου (Ν. 3255/2004), αποφασίζεται οι προσλήψεις να γίνονται κατά 60% μέσω του διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π. και κατά 40% από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα στον εκάστοτε υπουργό παιδείας σε συμφωνία με τον υπουργό Εθνικής Οικονομίας, χωρίς να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη της Βουλής, να διορίζει επιπλέον εκπαιδευτικούς που είχαν συμπληρώσει τριάντα (30) μήνες προϋπηρεσία μέχρι τις 30/6/2004, με την επιδίωξη στην τριετία 2005-2007 να απορροφηθούν όλοι οι εκπαιδευτικοί της παραπάνω κατηγορίας.

Εξάλλου, σε νόμο που προωθήθηκε επί υπουργού Παιδείας Ευρ. Στυλιανίδη (Ν. 3687/2008, άρθρο 5) προβλέπονταν και τα παρακάτω:

«1. Όσοι εκπαιδευτικοί συμπληρώνουν την 30.6.2008 πραγματική προϋπηρεσία τουλάχιστον τριάντα (30) μηνών προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αρμοδιότητας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, διορίζονται από το σχολικό έτος 2008-2009 και το αργότερο μέχρι και το σχολικό έτος 2012-2013, σε αναλογία που ορίζεται κατ' έτος στο ένα πέμπτο (1/5) του συνολικού αριθμού των ως άνω εκπαιδευτικών και με σειρά που εξαρτάται από την προαναφερθείσα συνολική προϋπηρεσία την 30.6.2008, κατά προτεραιότητα...

2. Εκπαιδευτικοί που συμπληρώνουν είκοσι τέσσερις (24) μήνες πραγματικής προϋπηρεσίας προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αρμοδιότητας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, και έχουν λάβει τη βαθμολογική βάση σε οποιονδήποτε διαγωνισμό εκπαιδευτικών του Α.Σ.Ε.Π., διορίζονται από το σχολικό έτος 2008-2009 και εφεξής στον κλάδο επιτυχίας τους και μόνο, σύμφωνα με τις ανάγκες της Υπηρεσίας, και με σειρά που εξαρτάται από την προαναφερθείσα συνολική προϋπηρεσία, κατά προτεραιότητα ...»

2. Το ισχύον σύστημα διορισμού

2.1 Περιγραφή

Σήμερα, και ενώ βρισκόμαστε ενόψει της κατάθεσης νέου νομοσχεδίου για το σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών (μόνιμων, αναπληρωτών και ωρομίσθιων), εφαρμόζεται ένα μεικτό σύστημα προσλήψεων, για την εφαρμογή του οποίου αξιοποιούνται οι εξής πίνακες:

- **Κλειστός πίνακας των υποψηφίων που έχουν 30μηνη υπηρεσία** (ν. 3687/2008), των οποίων η απορρόφηση δεν έχει ολοκληρωθεί.
- **Πίνακας υποψηφίων με 24μηνη υπηρεσία** οι οποίοι όμως απαραίτητα έχουν επιτύχει στο διαγωνισμό εκπαιδευτικών του ΑΣΕΠ. Όσοι συμπεριλαμβάνονται στους δύο αυτούς πίνακες διορίζονται με επιπλέον από το 40% θέσεις που αποφασίζονται κάθε χρόνο, ανάλογα με τις ανάγκες. Στην πράξη, τα τελευταία χρόνια, γίνονται επιπλέον διορισμοί σε αναλογία 1 προς 3 επί των συνολικών θέσεων του 40%.
- **Ενιαίος πίνακας μόνιμων διορισμών:** Στον πίνακα αυτόν περιλαμβάνονται οι υποψήφιοι των δύο προηγούμενων πινάκων, οι οποίοι προηγούνται, και ακολουθεί κάθε αδιόριστος εκπαιδευτικός που έχει μόρια μόνο από προϋπηρεσία. Εκτός από όσους ανήκουν και στους πίνακες των ειδικών ρυθμίσεων, οι υπόλοιποι διορίζονται από τον πίνακα αυτό σε ποσοστό 40% επί του αριθμού των θέσεων που προκηρύσσονται από τον εκάστοτε διαγωνισμό εκπαιδευτικών του ΑΣΕΠ.
- **Ενιαίος πίνακας αναπληρωτών:** Σε αυτό τον πίνακα περιλαμβάνονται όλοι οι αδιόριστοι που έχουν μόρια είτε από επιτυχία στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ (με βαθμό πάνω από 55, που θεωρείται η βάση επιτυχίας) είτε από προϋπηρεσία είτε και από τα δυο μαζί. Περιέχει όλους τους προηγούμενους πίνακες.
- **Πίνακες διοριστέων του τελευταίου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ:** Οι πίνακες αυτοί ισχύουν κανονικά για δύο χρόνια και πάντως μέχρι να καταρτιστούν πίνακες διοριστέων του επόμενου διαγωνισμού εκπαιδευτικών του ΑΣΕΠ.
- **Πίνακες επιτυχόντων τελευταίου διαγωνισμού εκπαιδευτικών του ΑΣΕΠ:** Περιλαμβάνουν κατά κλάδο όλους του υποψηφίους που πήραν στον τελευταίο διαγωνισμό εκπαιδευτικών του ΑΣΕΠ συνολικό βαθμό πάνω από 55, που είναι η βάση.
- **Πίνακες μηδενικής προϋπηρεσίας:** Περιλαμβάνονται κατά κλάδο όλοι οι αδιόριστοι που δεν έχουν καθόλου μόρια, έχουν όμως δικαίωμα διορισμού, με τη σειρά λήψης του πτυχίου τους.
- **Πίνακες ωρομίσθιων:** Συντάσσονται ανά περιφέρεια με βάση τα μόρια κάθε υποψήφιου ωρομίσθιου.

2.2 Αριθμητικά στοιχεία

Εισαγωγικά σχόλια

Με το ισχύον σύστημα διορισμού, όπως δείχνουν και οι παρακάτω πίνακες, δημιουργήθηκε μια μεγάλη λίστα εκπαιδευτικών, αντίστοιχη της επετηρίδας - χωρίς τα αντικειμενικά κριτήρια κατάταξης αυτής. Με την κατάργηση της επετηρίδας και τη θεσμοθέτηση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ επιτεύχθηκε σε μεγάλο βαθμό η μετακύλιση της ευθύνης για το διορισμό στις πλάτες του ίδιου του εκπαιδευτικού μέσω της «επιτυχίας» ή της «αποτυχίας» στο διαγωνισμό, παρότι ο ίδιος ο διαγωνισμός ελέγχεται για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του (βλέπε κεφ. για ΑΣΕΠ) και παρότι η «επίδοση» σε κάθε ανταγωνιστικού τύπου διαγωνισμό, όπως ο ΑΣΕΠ, αποτελεί ένα πολυπαραγοντικό πρόβλημα που επωμίζεται ο αδιόριστος εκπαιδευτικός με μεγάλο προσωπικό κόστος.

Σήμερα, με την αλλαγή στον τρόπο διορισμού (βλέπε πολυνομοσχέδιο Υπ. Παιδείας) βρισκόμαστε σε μια αντίστοιχη κατάσταση με το 1997 και το Υπ. Παιδείας για να στηρίξει τις επιλογές του επιστρατεύει ανάλογα επιχειρήματα, τα οποία επικεντρώνονται κυρίως στο ζήτημα της «ποιότητας» του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Συγκεκριμένα, με το νέο σύστημα διορισμών θεσμοθετεί μια πραγματική Οδύσσεια για τους αδιόριστους εκπαιδευτικούς, που υποχρεώνονται σε ένα συνεχές κυνηγητό τίτλων σπουδών και μορίων, για να αποκτήσουν τη δυνατότητα να ενταχθούν στη δημόσια εκπαίδευση, από την οποία όμως μπορούν εύκολα πάλι να εξοστρακιστούν με τη λήξη της περιόδου δοκιμασίας. Με τις σχετικές ρυθμίσεις η εκπαιδευτική προϋπηρεσία εξαφανίζεται μέσα σε ένα σύνολο ποικίλων μοριοδοτήσεων, με αποτέλεσμα δεκάδες χιλιάδες εκπαιδευτικοί, που έχουν προσφέρει επί πολλά χρόνια σημαντικές υπηρεσίες στη δημόσια εκπαίδευση ως αναπληρωτές και ωρομίσθιοι, να αντιμετωπίζονται ουσιαστικά ως «αναλώσιμο προϊόν».

Μόνο που από το 1997 μέχρι σήμερα έχουν δημιουργηθεί ήδη εντελώς διαφορετικοί όροι πρόσληψης του νέου κομματιού των εκπαιδευτικών. Έχει, δηλαδή, δημιουργηθεί μια στρατιά εκπαιδευτικών που, όπως δείχνουν οι παρακάτω πίνακες, έχει αυξημένη διδακτική εμπειρία και μεγάλο κομμάτι της έχει ταυτόχρονα τουλάχιστον μία «επιτυχία» σε διαγωνισμό ΑΣΕΠ.

Με την απαξίωση και ισοπέδωση της προϋπηρεσίας και πρόταξη των ακαδημαϊκών προσόντων, παραγκωνίζεται το πιο έμπειρο διδακτικά εκπαιδευτικό προσωπικό και παραγνωρίζεται το γεγονός ότι έχει υποστεί επιτυχώς, στις περισσότερες περιπτώσεις, και τη βάσανο του διαγωνισμού.

Σύμφωνα με το γράφημα (πίνακας 4) που δείχνει την ηλικία διορισμού μόνο μέσω από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ για τους μεγάλους κλάδους στους τέσσερις τελευταίους διαγωνισμούς, παρατηρείται ότι οι ηλικίες διορισμού είναι αντίστοιχες με τις ηλικίες διορισμού επί εποχής επετηρίδας και καταρρίπτεται και το επιχείρημα ότι με το διαγωνισμό θα διορίζονταν «νέοι συνάδελφοι με όρεξη για δουλειά». Για όσους διορίζονται μόνο με την προϋπηρεσία, προφανώς οι ηλικίες είναι ακόμα μεγαλύτερες ανά κλάδο, διότι η συλλογή προϋπηρεσίας αντιστοιχεί σε αρκετά χρόνια δουλειάς και ταυτόχρονη επιτυχία στον ΑΣΕΠ. Αυτή η «επιτυχία» βοηθούσε απλά στην επιτάχυνση της δυνατότητας πρόσληψης επό τον ενιαίο πίνακα (αναπληρωτών), ώστε να αποκτηθεί η απαραίτητη προϋπηρεσία με σκοπό το διορισμό.

Αυτό που γίνεται καταρχήν αντιληπτό είναι ότι το Υπουργείο Παιδείας και η εκάστοτε πολιτική ηγεσία ανακυκλώνει την επιχειρηματολογία της, απευθυνόμενη κυρίως προς την κοινή γνώμη, σε ότι αφορά την «ποιότητα» του σχολείου και την ευθύνη του εκπαιδευτικού. Με αυτή τη μεθόδευση κρύβει επιμελώς τις δικές της ευθύνες και ανεπάρκειες, οδηγώντας το δημόσιο σχολείο σε ολοένα και μεγαλύτερη απαξίωση.

Παρά τα μεγάλα λόγια και τα «μεγαλεπίβολα» σχέδια του Υπουργείου, βασική επιδίωξη όλων των νομοθετικών ρυθμίσεων δεν ήταν η αναβάθμιση του δημόσιου σχολείου και η ανάδειξη του «καλού» εκπαιδευτικού, αλλά η συμπίεση του αριθμού των διορισμών, ο αυστηρός έλεγχος της ροής και η παραπέρα ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων ταυτόχρονα με την καθυπόταξη του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού κινήματος.

Αυτές οι προθέσεις καθίστανται πλέον σαφείς και πρώτης προτεραιότητας σε μια πορεία συρρίκνωσης της δημόσιας εκπαίδευσης, αποκέντρωσης-κατηγοριοποίησης των σχολείων, λιτότητας και υποχρηματοδότησης, υποχρεωτικών υπερωριών, αύξησης της αναλογίας καθηγητών-μαθητών, συγχωνεύσεων-καταργήσεων σχολείων, ανοίγματος της προοπτικής των απολύσεων και της άρσης της μονιμότητας.

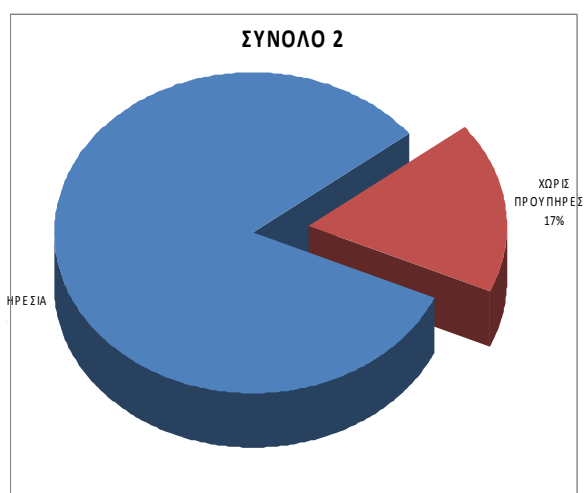
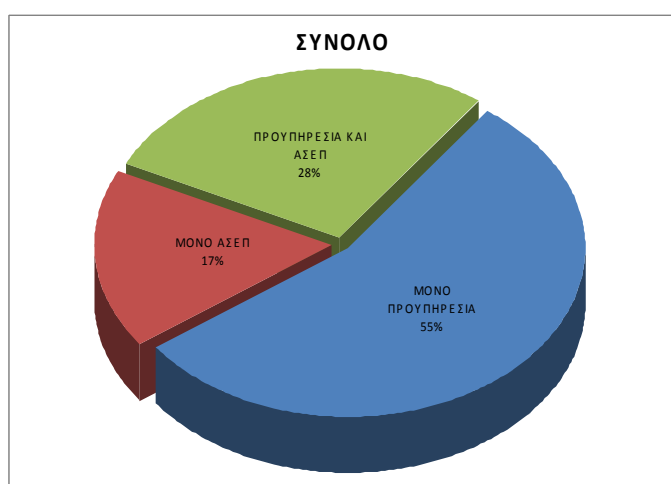
Πίνακας 1

Όλα τα στοιχεία που παρατίθενται προέκυψαν από την επεξεργασία των πινάκων κατάταξης Αναπληρωτών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που ήταν αναρτημένοι στην ιστοσελίδα www.yperth.gr από τις 11 ως τις 15 Ιανουαρίου 2010. Η στήλη ΜΟΝΟ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ περιέχει τους αναπληρωτές που έχουν μόρια μόνο από προϋπηρεσία ενώ η στήλη ΜΟΝΟ ΑΣΕΠ τους αναπληρωτές που έχουν μόρια μόνο από τους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ. Η στήλη ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ ΑΣΕΠ περιέχει μόνο τους αναπληρωτές που έχουν μόρια και από τα δύο και η στήλη σύνολο το σύνολο των αναπληρωτών ανά ειδικότητα. Τέλος, οι δύο τελευταίες στήλες περιέχουν τους αναπληρωτές που είτε έχουν μόρια προϋπηρεσίας (ΜΕ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ) ανεξαρτήτως αν έχουν μόρια ΑΣΕΠ ή όχι, είτε δεν έχουν μόρια προϋπηρεσίας (ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ).

A/A	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΜΟΝΟ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΜΟΝΟ ΑΣΕΠ	ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ ΑΣΕΠ	ΣΥΝΟΛΟ	ΜΕ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ
1	ΘΕΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ01)	212	237	231	680	443	237
2	ΦΙΛΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ02)	6237	1501	2634	10372	8871	1501
3	ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΙ (ΠΕ03)	1975	191	781	2947	2756	191
4	ΦΥΣΙΚΟΙ (ΠΕ04.01)	1101	296	747	2144	1848	296
5	ΧΗΜΙΚΟΙ (ΠΕ04.02)	527	134	346	1007	873	134
6	ΒΙΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ04.04)	190	141	145	476	335	141
7	ΓΕΩΛΟΓΟΙ (ΠΕ04.05)	85	78	63	226	148	78
8	ΓΑΛΛΙΚΗΣ (ΠΕ05)	251	531	769	1551	1020	531
9	ΑΓΓΛΙΚΗΣ (ΠΕ06)	407	1046	1489	2942	1896	1046
10	ΓΕΡΜΑΝΙΚΗΣ (ΠΕ07)	275	193	731	1199	1006	193
11	ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΩΝ (ΠΕ08)	235	80	203	518	438	80
12	ΟΙΝΟΜΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ09)	474	252	157	883	631	252
13	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ10)	98	95	50	243	148	95
14	ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ (ΠΕ11)	2347	418	989	3754	3336	418
15	ΠΟΛ. ΜΗΧ.-ΑΡΧΙΤ.-ΤΟΠΟΓΡ. (ΠΕ12.01)	71	66	28	165	99	66
16	12,04	45	18	4	67	49	18

17	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ (12.05)	20	31	8	59	28	31
18	12,06	20	4	4	28	24	4
19	12,08	25	22	15	62	40	22
20	12,13	15	0	0	15	15	0
21	1300	50	116	25	191	75	116
22	14,01	51	13	21	85	72	13
23	14,04	106	21	12	139	118	21
24	1500	16	12	4	32	20	12
25	ΜΟΥΣΙΚΗΣ (16.00)	1241	1	4	1246	1245	1
26	ΜΟΥΣΙΚΗΣ (16.01)	248	48	240	536	488	48
27	ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΚΑΤΕΕ (17.01)	55	93	34	182	89	93
28	17,02	313	7	2	322	315	7
29	17,03	254	12	5	271	259	12
30	17,04	122	7	2	131	124	7
31	18,01	124	12	33	169	157	12
32	18,02	137	61	28	226	165	61
33	ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ (18.04)	93	43	44	180	137	43
34	ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ (18.07)	32	0	0	32	32	0
35	ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΚΟΙ (18.08)	3	12	1	16	4	12
36	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (18.09)	3	0	0	3	3	0
37	1810	116	17	22	155	138	17
38	18,12	85	25	8	118	93	25
39	18,18	64	3	2	69	66	3
40	1820	1	17	2	20	3	17
41	18,22	1	0	0	1	1	0
42	18,23	11	1	1	13	12	1
43	18,24	31	19	13	63	44	19
44	18,29	19	0	0	19	19	0
45	18,31	3	0	0	3	3	0
46	18,33	45	24	18	87	63	24
47	18,36	33	2	3	38	36	2

48	18,37	1	0	0	1	1	0
49	18,38	1	0	0	1	1	0
50	18,41	33	0	0	33	33	0
51	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ (19.00)	1784	157	134	2075	1918	157
52	ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ (32.00)	344	35	77	456	421	35
53	ΜΙΘΕ (33.00)	0	20	0	20	0	20
54	ΙΤΑΛΙΚΗΣ ΦΙΛ. (34.00)	82	228	71	381	153	228
55	ΙΣΠΑΝΙΚΗΣ ΦΙΛ. (40.00)	22	0	0	22	22	0
	ΣΥΝΟΛΟ	20134	6340	10200	36674	30334	6340



Πίνακας 2

Κατάταξη όσων περιλαμβάνονται στον ενιαίο πίνακα διορισμού μόνο από προϋπηρεσία σε κλίμακες (έως 6 μήνες, 6-12 μήνες, 12-24 μήνες, 24-36 μήνες, περισσότερη των 36 μηνών).

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	0<x<6	6<x<12	12<x<24	24<x<36	x>36
ΘΕΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ01)	222	131	70	423	8
ΦΙΛΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ02)	6574	1220	893	109	74
ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΙ (ΠΕ03)	1650	650	364	38	53
ΦΥΣΙΚΟΙ (ΠΕ04.01)	411	297	38	38	34
ΧΗΜΙΚΟΙ (ΠΕ04.02)	522	185	136	15	14
ΒΙΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ04.04)	237	56	41	1	0
ΓΕΩΛΟΓΟΙ (ΠΕ04.05)	104	32	8	1	3
ΓΑΛΛΙΚΗΣ (ΠΕ05)	510	487	15	4	3
ΑΓΓΛΙΚΗΣ (ΠΕ06)	855	519	453	51	18
ΓΕΡΜΑΝΙΚΗΣ (ΠΕ07)	433	479	90	0	3
ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΩΝ (ΠΕ08)	178	114	138	5	3
ΟΙΝΟΜΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ09)	478	86	37	21	9
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΙ (ΠΕ10)	95	35	15	2	1
ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ (ΠΕ11)	986	699	880	440	328
ΠΟΛ. ΜΗΧ.-ΑΡΧΙΤ.-ΤΟΠΟΓΡ. (ΠΕ12.01)	64	16	16	2	1
12,04	39	7	3	0	0
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ (12.05)	20	3	4	1	0
12,06	12	9	3	0	0
12,08	33	4	1	2	0
12,13	12	1	1	1	0
1300	50	13	8	4	0
14,01	42	17	6	4	3
14,04	76	23	12	5	2
1500	3	14	3	0	0
ΜΟΥΣΙΚΗΣ (16.00)	344	254	326	177	143

ΜΟΥΣΙΚΗΣ (16.01)	196	146	135	10	1
ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΚΑΤΕΕ (17.01)	59	11	13	5	1
17,02	166	48	67	27	7
17,03	140	48	57	11	3
17,04	93	12	10	8	1
18,01	55	38	40	4	5
18,02	97	27	26	13	2
ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ (18.04)	54	27	32	19	5
ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ (18.07)	16	7	9	0	0
ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΚΟΙ (18.08)	3	1	0	0	0
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (18.09)	1	0	2	0	0
1810	16	0	0	0	0
18,12	45	14	18	11	4
18,18	24	18	18	4	2
1820	3	0	0	0	0
18,22	1	0	0	0	0
18,23	3	1	4	3	0
18,24	27	6	3	6	1
18,29	7	4	6	2	0
18,31	2	0	1	0	0
18,33	37	9	10	6	1
18,36	24	4	5	2	1
18,37	1	0	0	0	0
18,38	0	0	0	1	0
18,41	33	0	0	0	0
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ (19.00)	808	665	395	41	5
ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ (32.00)	121	79	183	38	0
ΜΙΘΕ (33.00)	0	0	0	0	0
ΙΤΑΛΙΚΗΣ ΦΙΛ. (34.00)	123	18	9	1	1

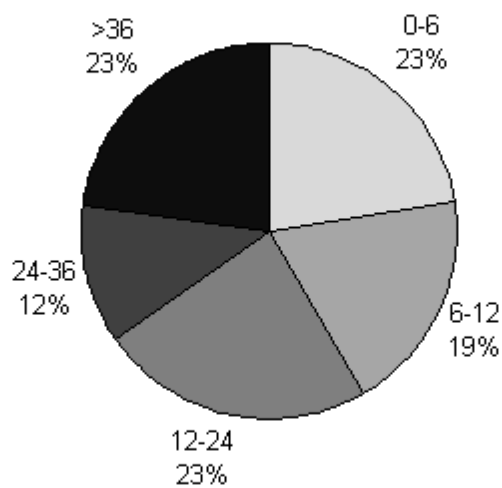
ΙΣΠΑΝΙΚΗΣ ΦΙΛ. (40.00)	19	2	0	1	0
ΣΥΝΟΛΟ	16124	6536	4604	1146	740

Πίνακας 3 (Προϋπηρεσία τεχνικών ειδικοτήτων)

	ΜΟΡΙΑ						
	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	0-6	6-12	12-24	24-36	>36
ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΕΣ (ΔΕ1.01)	24	24	5	3	7	4	5
ΜΗΧΑΝΟΤΕΧΝΙΤΕΣ (ΔΕ1.02)	14	14	2	4	3	2	3
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ (ΔΕ1.04)	4	4	0	0	1	1	2
ΗΛΕΚΤΡΟΣΥΓΚΟΛΗΤΕΣ (ΔΕ1.08)	1	1	0	0	0	0	1
ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ (ΔΕ1.10)	15	15	3	5	3	2	2
ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΨΥΞΕΩΣ (ΔΕ1.11)	11	11	3	2	2	1	3
ΥΔΡΑΥΛΙΚΟΙ (ΔΕ1.12)	7	7	1	3	1	1	1
ΕΥΛΟΥΡΓΟΙ (ΔΕ1.13)	3	3	0	0	0	0	3
ΤΕΧΝ. ΑΜΑΞΩΜΑΤΩΝ (ΔΕ1.16)	2	2	0	2	0	0	0
ΚΟΜΜΩΤΙΚΗΣ (ΔΕ1.17)	39	39	15	8	7	3	6
ΣΥΝΟΛΑ ΔΕ	120	120	29	27	24	14	26
ΣΧΕΔΙΑΣΤΕΣ (ΤΕ1.01)	2	2	0	0	1	0	1
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΙ (ΤΕ1.02)	22	22	6	4	7	5	0
ΜΗΧΑΝ. ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ (ΤΕ1.03)	8	8	4	1	3	0	0
ΨΥΚΤΙΚΟΙ (ΤΕ1.04)	18	18	5	5	2	5	1
ΔΟΜΙΚΟΙ (ΤΕ1.05)	2	2	0	0	1	0	1
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ (ΤΕ1.06)	11	11	5	2	3	0	1
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ (ΤΕ1.07)	6	6	1	2	2	1	0
ΧΗΜΙΚΟΙ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ (ΤΕ1.08)	2	2	2	0	0	0	0
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ (ΤΕ1.10)	1	1	0	0	0	1	0
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ (ΤΕ1.11)	5	5	2	0	0	1	2
ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΙΚΗΣ-ΓΡΑΦΙΚΩΝ -ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΕΡΓΩΝ ΤΕΧΝΗΣ	6	6	3	1	1	0	1
ΨΗΦΙΔΟΓΡΑΦΟΙ-ΤΕΧΝΩΝΥΑΛΟΓΡΑΦΟΙ (ΤΕ1.12)							
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΕΣ Η/Υ (ΤΕ1.13)	12	12	1	3	2	5	1
ΚΟΜΜΩΤΙΚΗΣ (ΤΕ1.19)	373	373	71	67	95	35	105
ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ (ΤΕ1.20)	25	25	7	5	3	5	5

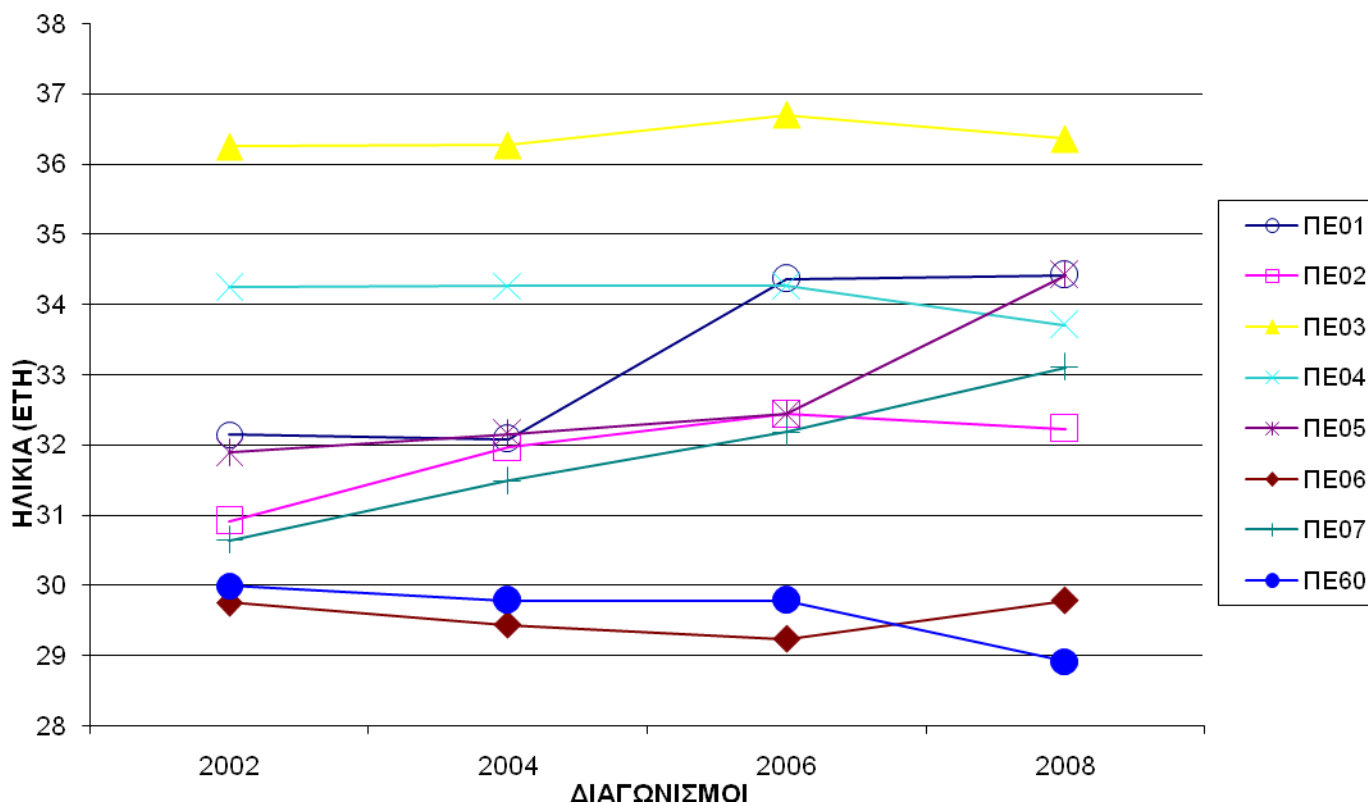
ΑΡΓΥΡΟΧΡΥΣΟΧΟΪΑΣ (ΤΕ1.25)	7	7	4	1	1	1	0
ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΚΗΣ (ΤΕ1.26)	2	2	0	1	1	0	0
ΜΗΧΑΝΟΣΥΝΘΕΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ (ΤΕ1.28)	1	1	0	0	0	0	1
ΒΟΗΘ.ΙΑΤΡ. ΚΑΙ ΒΙΟΛΟΓ. ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ (ΤΕ1.29)	4	4	2	1	1	0	0
ΒΟΗΘ.ΠΑΙΔΟΚΟΜΟΙ-ΒΡΕΦΟΚΟΜΟΙ (ΤΕ1.30)	3	3	1	0	1	1	0
			ΜΟΡΙΑ				
	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	0-6	6-12	12-24	24-36	>36
ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ (ΤΕ1.33)	2	2	0	1	0	1	0
ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ (ΤΕ1.36)	2	2	0	1	1	0	0
ΚΟΠΤΙΚΗΣ-ΡΑΠΤΙΚΗΣ (ΤΕ1.37)	1	1	0	0	1	0	0
ΣΥΝΟΛΟ ΤΕ	515	515	114	95	126	61	119

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	635	635	143	122	150	75	145
----------------------	------------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------



Πίνακας 4

Γράφημα πο
διαγωνισμού



2.3 Ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ

Κριτικές παρατηρήσεις

Ως προς τους στόχους και τις πραγματικές προθέσεις του

Όταν πριν από δώδεκα χρόνια το Υπουργείο Παιδείας προσπαθούσε να νομιμοποιήσει στη συνείδηση των εκπαιδευτικών και της κοινωνίας την αλλαγή στον τρόπο διορισμού και το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, ένα από τα βασικά του επιχειρήματα ήταν η δυνατότητα διορισμού των εκπαιδευτικών στο δημόσιο σχολείο σε μικρή ηλικία και η πρόσληψη εκπαιδευτικών διαβασμένων, με επικαιροποιημένες γνώσεις τόσο στο γνωστικό αντικείμενο όσο και στην παιδαγωγική (βλέπε και προηγούμενο κεφάλαιο, πίνακα 4) Οι υποσχέσεις αυτές συνοδεύονταν από σχετική επιχειρηματολογία-κριτική στο πρόσωπο του εκπαιδευτικού, ο οποίος παρουσιάζονταν στα μάτια της κοινής γνώμης ως ελάχιστα εργαζόμενος, μη επαρκώς καταρτισμένος και αδιάφορος. Επειδή, όμως, δεν είναι όλοι οι εκπαιδευτικοί ανάξιοι, χρειάζονται εργαλεία ανεύρεσης και επιβράβευσης των «άξιων» εκπαιδευτικών. Με τον τρόπο αυτό, η επίθεση κατά των εκπαιδευτικών και, έμμεσα, κατά των πραγματικών εκπαιδευτικών και μορφωτικών αξιών αποκτά προοδευτικό μανδύα. Σε όλα αυτά τα ζητήματα φερόταν ότι απαντούσε ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ για το διορισμό νέων εκπαιδευτικών.

Η δωδεκάχρονη εμπειρία από την εφαρμογή του επιβεβαιώνει, κατά τη γνώμη μας, τις αρχικές εκτιμήσεις του εκπαιδευτικού κινήματος.

Καταρχήν, με την κατάργηση της επετηρίδας αποσυνδέεται ο τίτλος σπουδών από την εργασία, διευκολύνεται η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (όπως άλλωστε αποδείχθηκε στην πράξη), εισάγεται έμμεσα η έννοια της διά βίου εκπαίδευσης, θεσμοθετείται η αβεβαιότητα και εισάγεται η αξιολόγηση από όργανα του κράτους που χρίζεται υπερεκπαιδευτικός αξιολογητής, καθώς η κατάργηση της επετηρίδας και η καθιέρωση

του ΑΣΕΠ περιείχε, επίσης, τα χαρακτηριστικά και τη σαφή προσπάθεια αξιολόγησης του προσλαμβανόμενου εκπαιδευτικού προσωπικού. Έτσι, επενδύοντας στη θεωρία των «άξιων», μαζί με την πρόθεση του κράτους για σαφή έλεγχο του αριθμού των διορισμών και ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο σχολείο, επιχειρούνταν η θέαση του ζητήματος της ανεργίας από πρόβλημα κοινωνικό σε πρόβλημα ατομικό, για το οποίο ευθύνονταν ο ίδιος ο εκπαιδευτικός.

Μέχρι την εφαρμογή των νόμων 2525 και 2640 το πρόβλημα της αδιοριστίας θεωρούνταν πρόβλημα κοινωνικό και, μέσω της εγγραφής στην επετηρίδα, το κράτος αναγνώριζε το πτυχίο και τα επαγγελματικά δικαιώματα που προέκυπταν απ' αυτό και αναλάμβανε την υποχρέωση της αποκατάστασης των πτυχιούχων με το διορισμό. Η αναμονή στην επετηρίδα από την άλλη θεωρούνταν ευθύνη του κράτους που έκανε ελάχιστους διορισμούς και το εκπαιδευτικό κίνημα μαζί με τις ενώσεις των αδιόριστων εκπαιδευτικών κινούνταν στη βάση της απαίτησης για μαζικούς διορισμούς.

Με το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ η ευθύνη για την αδιοριστία και γενικότερα την ανεργία μεταφέρεται στις πλάτες του νέου εκπαιδευτικού, ο οποίος καλείται να αντεπεξέλθει σε ανταγωνιστικού τύπου δοκιμασίες, η αξιοπιστία των οποίων ούτως ή άλλως αμφισβητείται έντονα, προκειμένου να αποδείξει την «ικανότητά» του να κατέχει μια θέση στη δημόσια εκπαίδευση.

Η καθιέρωση του ΑΣΕΠ, μαζί με άλλες επιπτώσεις όπως η ραγδαία ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, οδήγησε σε κατακερματισμό τους αδιόριστους εκπαιδευτικούς, σε μια απόπειρα χειραγώγησης του εκπαιδευτικού κινήματος.

Ως προς τη διαδικασία και το περιεχόμενο

Στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ για τους εκπαιδευτικούς έχει ασκηθεί έντονη κριτική, που αφορά την καταλληλότητα, την επάρκεια, την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της διαδικασίας που ακολουθείται για την επιλογή των εκπαιδευτικών που στελεχώνουν τα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι διαγωνισμοί που διενεργήθηκαν ως σήμερα παρέχουν επαρκές υλικό για την τεκμηρίωση αυτής της κριτικής, τα βασικά σημεία της οποίας αναφέρονται στη συνέχεια:

Ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ ακολουθεί το διεθνώς διαδεδομένο σύστημα της «τυφλής» γραπτής εξέτασης, κατά την οποία το όνομα των υποψηφίων καλύπτεται, για να διασφαλίζεται έτσι η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία. Θα μπορούσε ωστόσο να αναρωτηθεί κανείς πόσο αντικειμενική και αξιόπιστη μπορεί να είναι μια ολιγόωρη γραπτή εξέταση που βασίζεται στην διαπραγμάτευση ερωτήσεων που προέρχονται από ελάχιστο μέρος μιας υπέρογκης εξεταστέας ύλης. Ο παράγοντας της «σύμπτωσης» σε τέτοιες συνθήκες αποβαίνει καθοριστικός. Συγκρίνοντας, για παράδειγμα, την επίδοση υποψηφίου στο διαγωνισμό ΑΣΕΠ με το βαθμό του πτυχίου ή των μεταπτυχιακών σπουδών, που προέκυψε από αλληπάλληλες αξιολογικές διαδικασίες, προφορικές και γραπτές, επί τέσσερα τουλάχιστον έτη και με τη διατύπωση κρίσης από ένα πλήθος ακαδημαϊκών, αντιλαμβάνεται κανείς πόσο ωχριά η αξιοπιστία το πρώτου κριτηρίου σε σχέση με το δεύτερο.

Ιδιαίτερα η καθιέρωση των ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής, με το πρόσχημα της «αντικειμενικής» και «αδιάβλητης» κρίσης και της «εύκολης», τυποποιημένης αξιολόγησης, μείωσε ακόμη περισσότερο την αξιοπιστία του διαγωνισμού. Η χρήση τέτοιων ερωτήσεων, κυρίως στις επιστήμες της αγωγής, δημιουργεί δικαιολογημένα σύγχυση και αγανάκτηση ανάμεσα στους υποψηφίους, που έχουν υποχρεωθεί κατ' επανάληψη να επιλέξουν τη «μόνη ορθή» απάντηση ανάμεσα σε εναλλακτικές εκδοχές που θα μπορούσαν να υποστηριχθούν καθεμιά εξίσου πειστικά με την κατάλληλη επιχειρηματολογία. Έχει συμβεί, άλλωστε, εκ των υστέρων να αναθεωρείται η αρχική «ορθή» επιλογή ή να προτείνονται τελικά ως «ορθές»

περισσότερες από μια επιλογές.¹⁸ Γενικότερα, στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ένας σοβαρός κίνδυνος: Στο βαθμό που κάθε εναλλακτική εκδοχή συχνά προϋποθέτει μια διαφορετική ιδεολογική αφετηρία, η αναγόρευση της μιας από αυτές στη μόνη «ορθή», από την πλευρά της εξουσίας, δεν απέχει από την καθιέρωση μιας «επίσημης κρατικής παιδαγωγικής», την οποία πρέπει να ασπαστεί ο/η υποψήφιος/-α, για να ελπίζει σε επιτυχία. Επιπλέον, ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ είναι μονομερής και γι' αυτό έχει περιορισμένη προγνωστική εγκυρότητα. Η διδασκαλία είναι πολυδιάστατη διαδικασία, απαιτεί ποικίλες γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, και επηρεάζεται από το σύνολο των χαρακτηριστικών της ανθρώπινης προσωπικότητας και όχι μόνο από τη απόδοση, κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες, σε εξετάσεις που βασίζονται στο γραπτό λόγο.

Υπάρχει και μια άλλη παράμετρος που καθιστά διαβλητό το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ: Είναι μεγάλο το ποσοστό των υποψηφίων που υποχρεώνονται να εξεταστούν σε ύλη την οποία δεν είχαν την ευκαιρία ή και τη δυνατότητα να διδαχτούν στις προπτυχιακές τους σπουδές, τουλάχιστον σε επαρκή βαθμό. Αυτή αφορά τόσο μαθήματα επιστημονικής ειδικότητας, όσο και, κυρίως, τη λεγόμενη ψυχο-παιδαγωγική κατάρτιση, που παρέχεται από ελάχιστα έως καθόλου στις πανεπιστημιακές σχολές που προετοιμάζουν τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς. Χαρακτηριστικά παραδείγματα της πρώτης της περίπτωσης είναι οι φιλόλογοι (ΠΕ02) και οι φυσικών επιστημών (φυσικοί, χημικοί, βιολόγοι και γεωλόγοι, ειδικότητας ΠΕ04). Στην τελευταία αυτή περίπτωση, οι φυσικοί εξετάζονται και στη βιολογία, οι βιολόγοι στη φυσική, οι χημικοί στη φυσική κ.ο.κ. Στην περίπτωση των φιλολόγων (ΠΕ02) διαγωνίζονται πτυχιούχοι φιλολογίας, ιστορίας και αρχαιολογίας, φιλοσοφίας-παιδαγωγικής-ψυχολογίας, φιλοσοφικών και κοινωνικών σπουδών, και ιστορίας και εθνολογίας, και κατατάσσονται όλες/-οι στον ίδιο πίνακα διορισμού.¹⁹

Αλλά και στη δεύτερη περίπτωση, της παιδαγωγικής κατάρτισης, οι υποψήφιοι/-ες για διορισμό στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση στη μεγάλη πλειονότητά τους δεν έχουν παρακολουθήσει μαθήματα ούτε γενικής ούτε ειδικής διδακτικής, ούτε, πολύ περισσότερο, έχουν συμμετάσχει σε πρακτική άσκηση σε σχολικές τάξεις. Αυτό συμβάνει, μάλιστα, σε μεγάλο βαθμό και στους/τις αποφοίτους των χαρακτηριζόμενων ως «καθηγητικών» σχολών.²⁰

Και εδώ εγείρονται αμείλικτα ερωτήματα για τα αρμόδια όργανα: Πόσο μπορεί να βεβαιώσει για την ειλικρίνεια των προθέσεων του για αναβάθμιση του επιπέδου των εκπαιδευτικών ένα κράτος που επί δεκαετίες αγνοεί συστηματικά αυτή την πασιδήλη έλλειψη; Η κατάσταση αυτή έχει οδηγήσει σε σοβαρές εκπαιδευτικές και κοινωνικές παρενέργειες. Αναπτύχθηκε ένα ακόμη, ανεξέλεγκτο ουσιαστικά, επιχειρηματικό πεδίο, στο οποίο συνωστίζονται ειδήμονες και αδαείς αυτοχριζόμενοι «παιδαγωγοί», που επιδιώκουν με τυποποιημένες τεχνικές αποστήθισης να καλύψουν το κενό των επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής παρέχοντας

¹⁸ Έχει υποστηριχθεί (Ιγνατιάδης, Γ.Μ.: «Ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ για τους εκπαιδευτικούς, μια αμφιλεγόμενη διαδικασία. Παρατηρήσεις και Προτάσεις», *Φιλολόγος*, τόμος ΚΗ', τ. 117, 2004, σ. 435-441) ότι οι ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής «ευνοούν [...] τον παράγοντα τύχη, περιορίζουν τη δυνατότητα αξιολόγησης της κριτικής σκέψης, ακυρώνουν την παραγωγή λόγου και δε δίνουν τη δυνατότητα αξιολόγησης της γλωσσικής ικανότητας και της γενικότερης πνευματικής συγκρότησης των υποψηφίων», ενώ ως προς το περιεχόμενό τους «ελέγχουν κυρίως την απομνημονευτική ικανότητα και προσπάθεια, την πληροφορία και όχι τη βαθύτερη γνώση και κριτική σκέψη» (ό.π., σ. 439).

¹⁹ Βλ. σχετικά και: Ιγνατιάδης, Γ.Μ.: «Ο διαγωνισμός του ΑΣΕΠ για τους εκπαιδευτικούς, μια αμφιλεγόμενη διαδικασία. Παρατηρήσεις και Προτάσεις», *Φιλολόγος*, τόμος ΚΗ', τ. 117, 2004, σ. 435-441 (η παραπομπή εδώ για τις σελ. 435-437).

²⁰ Βλ. και: Ιγνατιάδης, Γ.Μ., ό.π., σελ. 437 κ.ε.). Ο σ. υποστηρίζει μάλιστα ότι, μέχρις ότου εφαρμοστεί και στην πράξη το πιστοποιητικό παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας, οι εξετάσεις του ΑΣΕΠ πρέπει να διεξάγονται μόνο στα γνωστικά αντικείμενα που διδάχθηκαν στο πανεπιστήμιο και να ακολουθεί, μετά τις εξετάσεις, «γενναία και ουσιαστική εισαγωγική επιμόρφωση» (σελ. 438).

αμφίβολης εγκυρότητας και αξιοπιστίας παιδαγωγική γνώση στους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς.

Όσο για τη γνώμη των ίδιων των συμμετεχόντων στον διαγωνισμό, ενδεικτικές είναι οι απαντήσεις που έδωσαν σε σχετική ερώτηση, σε σφυγομέτρηση (γκάλοπ) του Εκπαιδευτικού Ενημερωτικού Δικτύου «alfavita.gr» (Ιανουάριος του 2010), στην οποία πήραν μέρος 2.060 αδιόριστοι εκπαιδευτικοί. Συγκεκριμένα, στο ερώτημα «*Τι σας έρχεται στο νου όταν σας λένε τη φράση “διαγωνισμός εκπαιδευτικών με ΑΣΕΠ”*», οι απαντήσεις που δόθηκαν έχουν ως εξής:

	Προτεινόμενη απάντηση	Ποσοστό
1.	Αξιοκρατία, θα διοριστούν οι καλύτεροι	15 %
2.	Αναγκαίο κακό, δεν υπάρχει άλλος τρόπος για να διοριστώ	35,49 %
3.	Το υπουργείο μεταθέτει σε εμάς τις ευθύνες για τους λίγους διορισμούς	47,62 %
4.	Δεν ξέρω / Δεν απαντώ	1,89 %

Γενικότερα, με την καθιέρωση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ αναπτύχθηκε, όπως ήδη αναφέρθηκε, ένα ευρύ πεδίο επιχειρηματικής δραστηριότητας, που κατέστησε τη συμμετοχή στο διαγωνισμό εξαιρετικά δαπανηρή. Μια σύντομη αναφορά σε ορισμένα ποσοτικά στοιχεία είναι αναγκαία. Σε 2.000.000 ανήλθαν οι αιτήσεις για διορισμό στο Δημόσιο μέσω του ΑΣΕΠ κατά την οκταετία 2000-2008. Για την επίτευξη του στόχου, που είναι η κατάκτηση μιας μόνιμης θέσης στο δημόσιο τομέα, 50.000 άνθρωποι ετησίως καταφεύγουν στα ειδικά για το σκοπό αυτό φροντιστήρια (περίπου 700 σε όλη την Ελλάδα) για να πετύχουν στους διαγωνισμούς πρόσληψης στο δημόσιο (ΑΣΕΠ) (διαγωνισμοί εκπαιδευτικών, Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, υπουργείου Οικονομικών, Τράπεζας της Ελλάδος, Λιμενικού Σώματος, Τεστ Γνώσεων και Δεξιοτήτων, Δικαστών κ.λπ.), καταβάλλοντας το αντίστοιχο τίμημα, που κυμαίνεται περί τις 2.000 ευρώ για μαθήματα διάρκειας λίγων μηνών. Σχετικά δημοσιεύματα αναφέρουν ότι περίπου 100.000.000 ευρώ (!) το χρόνο δαπανώνται από τις ελληνικές οικογένειες στην ιδιωτική φροντιστηριακή εκπαίδευση, όχι πλέον για υποψήφιους φοιτητές αλλά για υποψήφιους... υπαλλήλους!²¹

Ειδικότερα, για τον διαγωνισμό ΑΣΕΠ των Εκπαιδευτικών το κόστος των φροντιστηρίων, σύμφωνα με τον κατάλογο των τιμών που αναρτούν στις ιστοσελίδες τους, ενδεικτικά είναι:

- Φιλολόγοι ΠΕ02: 2.290 € για πρόγραμμα 240 ωρών
- Μαθηματικοί: 1.349 € για πρόγραμμα 148 ωρών
- Φυσικοί, Χημικοί, Βιολόγοι, Γεωλόγοι: 2.300 € περίπου για πρόγραμμα 250 ωρών
- Ξένων Γλωσσών: 1260€ για πρόγραμμα 148 ωρών
(βλ. Πίνακα 1).

Είναι φανερό ότι η προσφυγή στη φροντιστηριακή προπαρασκευή ενισχύεται από τον έντονο ανταγωνισμό πολλών υποψηφίων για τη διεκδίκηση λίγων θέσεων. Σύμφωνα με τα σχετικά στατιστικά στοιχεία,²² (βλ. Πίνακα 2), η αναλογία των προσφερόμενων θέσεων προς τον αριθμό των συμμετεχόντων/-ουσών στο διαγωνισμό ήταν για τους Φιλολόγους 1:33, για τους Μαθηματικούς 1:15 και για τους κλάδους ΠΕ04 (Φυσικών, Χημικών, Βιολόγων, Γεωλόγων) 1:19. Και αν αναλογιστούμε ότι κατά μέσο όρο οι υποψήφιοι/-ες συμμετέχουν σε τρεις διαγωνισμούς μέχρι να επιτύχουν το διορισμό τους, μπορεί κανείς να αναλογιστεί το συνολικό οικονομικό κόστος που απαιτείται για την επίτευξη αυτού του στόχου.

²¹ Βλ., π.χ., σχετικό δημοσίευμα της Λίας Νικητάκη, στην εφημ. «Απογευματινή», φύλλο της Τετάρτης, 20 Ιανουαρίου 2010.

²² Βλ. [στοιχεία συμμετοχής στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ 2Π/2008 στις 31 Ιανουαρίου 2009 του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού-Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού Εκπαιδευτικών](#).

Ας σημειωθεί, ωστόσο, ότι η δραστηριότητα αυτή των φροντιστηρίων δεν είναι σύνομη. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 8 του άρθρου 15 «Πλήρωση θέσεων με διαγωνισμό-είδη διαγωνισμών-προετοιμασία υποψηφίων» του νόμου 2190/1994 αναφέρεται ρητά (άρθρο 15, παρ. 8):

«Απαγορεύεται λειτουργία ιδιωτικών φροντιστηρίων ή η οργάνωση προγραμμάτων ή μαθημάτων από ιδιωτικά φροντιστήρια ή «ινστιτούτα» ή σχολές, περιλαμβανομένων και εκείνων που λειτουργούν ως παραρτήματα ή κατ' εξουσιοδότηση σχολών της αλλοδαπής, κάθε βαθμίδας και μορφής, για προετοιμασία συμμετοχής σε διαγωνισμούς καθιερούμενους ή προβλεπόμενους με τον παρόντα νόμο.

Παράβαση της παρούσας διάταξης από σχολές, φροντιστήρια [...] που λειτουργούν για υποψηφίους άλλων κατηγοριών, συνεπάγεται την αφαίρεση της αδείας λειτουργίας...».

Παρ' όλα αυτά, φροντιστήρια με αυτή τη δραστηριότητα λειτουργούν σε όλη την Ελλάδα (βλ. ενδεικτικά στον Πίνακα 3).

Πίνακας 1 (www.kollintzas.gr)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΓΝΩΣΤΙΚΩΝ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ (Διαγωνισμός 2010)			
ΠΕ 01 Θεολόγων	Θρησκευτικά	50 ώρες	450 €
ΠΕ 02 Φιλολόγων	Αρχαία Γνωστό	42 ώρες	320 €
	Νέα	44 ώρες	400 €
	Ιστορία	40 ώρες	360 €
	Αρχαία Άγνωστο	30 ώρες	250 €
ΠΕ 03 Μαθηματικών	Μαθηματικά	56 ώρες	500 €
ΠΕ 0401 Φυσικών	Φυσική (βασικό)	65 ώρες	600 €
	Χημεία (συνεξεταζόμενο)	46 ώρες	400 €
	Βιολογία (συνεξεταζόμενο)	28 ώρες	250 €
	Γεωλογία (συνεξεταζόμενο)	20 ώρες	180 €
ΠΕ 0402 Χημικών	Χημεία (βασικό)	56 ώρες	520 €
	Φυσική (συνεξεταζόμενο)	46 ώρες	430 €
	Βιολογία (συνεξεταζόμενο)	28 ώρες	250 €
	Γεωλογία (συνεξεταζόμενο)	20 ώρες	180 €
ΠΕ 0404 Βιολόγων	Βιολογία	40 ώρες	400 €

	Φυσική (συνεξεταζόμενο)	46 ώρες	430 €
	Χημεία (συνεξεταζόμενο)	46 ώρες	400 €
	Γεωλογία (συνεξεταζόμενο)	20 ώρες	180 €
ΠΕ 0405 Γεωλόγων	Γεωλογία	32 ώρες	340 €
	Φυσική (συνεξεταζόμενο)	46 ώρες	430 €
	Χημεία (συνεξεταζόμενο)	46 ώρες	400 €
	Βιολογία (συνεξεταζόμενο)	28 ώρες	250 €
ΠΕ 05 Γαλλικής Φιλολ.	Γαλλικά	46 ώρες	400 €
ΠΕ 06 Αγγλικής Φιλολ.	Αγγλικά	46 ώρες	400 €
ΠΕ 07 Γερμανικής Φιλολ.	Γερμανικά	46 ώρες	400 €
ΠΕ 08 Καλών Τεχνών	Ιστορία Τέχνης	42 ώρες	450 €
ΠΕ 09 Οικονομολόγων	Οικ. Θεωρία	90 ώρες	780 €
	Λογιστική		
	Στατιστική		
ΠΕ 10 Κοινωνιολόγων	Κοινωνιολογία	46 ώρες	460 €
ΠΕ 11 Γυμναστών	Φυσική Αγωγή	90 ώρες	750 €
ΠΕ 1201 Πολ. Μηχανικών-Αρχιτεκτόνων-Τοπογράφων	Κτιριακά & Οικοδομική	60 ώρες	560 €
	Μηχανολογία	60 ώρες	560 €
ΠΕ 13 Νομικών & Πολιτικών Επιστημών	Δίκαια	60 ώρες	550 €
	Πολιτική Επιστήμη		
	Ευρωπαϊκή Ένωση		
ΠΕ 1701 Πολ. ΑΣΕΤΕΜ & Πολιτικών ΤΕΙ-ΚΑΤΕΕ	Κτιριακά & Οικοδομική	56 ώρες	560 €
ΠΕ 19-20 Πληροφορικής	Πληροφορική	56 ώρες	500 €
ΠΕ 32 Θεατρικών Σπουδών		46 ώρες	400 €

ΠΕ 33 Μ.Ι.Θ.Ε	Μ.Ι.Θ.Ε	46 ώρες	400 €
ΠΕ 34 Ιταλικής Φιλολ.	Ιταλικά	46 ώρες	400 €
ΠΕ 60 Νηπιαγωγών	Γνωστικό	116 ώρες	1000 €
	Παιδαγωγικά - Διδακτική		
ΠΕ 70 Δασκάλων	Γλώσσα & η Διδακτική της	90 ώρες	800 €
	Μαθηματικά & η Διδακτική τους		
	Φυσική & η Διδακτική της		
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΨΥΧΟΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΩΝ			
Όλοι οι κλάδοι		40 ώρες	360 €
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ			
Όλοι οι κλάδοι		20 ώρες	200 €
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ			
Όλοι οι κλάδοι πλην ΠΕ 60		32 ώρες	300 €

Πίνακας 2

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΑΣΕΠ 2Π/2008

Αθήνα, 31 Ιανουαρίου 2009

ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Γνωστοποιείται ότι ολοκληρώθηκε ομαλά σε 244 εξεταστικά κέντρα σε όλη τη χώρα η εξέταση των υποψηφίων στην Α' θεματική ενότητα (Γνωστικό Αντικείμενο), στο πλαίσιο του γραπτού διαγωνισμού για την κατάρτιση πινάκων διοριστέων εκπαιδευτικών λειτουργών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης των κλάδων ΠΕ 70 Δασκάλων, ΠΕ02 Φιλολόγων, ΠΕ03 Μαθηματικών, ΠΕ04 Φυσικών (ΠΕ04.01 Φυσικών, ΠΕ04.02 Χημικών, ΠΕ04.04 Βιολόγων και ΠΕ04.05 Γεωλόγων), ΠΕ08 Καλλιτεχνικών Μαθημάτων και ΠΕ15 Οικιακής Οικονομίας [Προκήρυξη 2Π/2008 - ΦΕΚ 515/8.10.2008, τεύχος προκηρύξεων ΑΣΕΠ]. Προβλήματα πρόσβασης των υποψηφίων στα εξεταστικά κέντρα δεν υπήρξαν.

Το συγκεντρωτικό ποσοστό συμμετοχής των υποψηφίων ανήλθε στο 82%. Συγκεκριμένα προσήλθαν 27.774 από τους 33.855 υποψηφίους. Τα ποσοστά συμμετοχής ανά κλάδο, καθώς και άλλα στατιστικά στοιχεία για τον παραπάνω διαγωνισμό, περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟ ΑΣΕΠ 2Π/2008

ΚΛΑΔΟΣ	ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ	ΣΥΜΜΕΤΕ- ΧΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ (%)	ΘΕΣΕΙΣ	ΘΕΣΕΙΣ / ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ
ΠΕ70 ΔΑΣΚΑΛΟΙ	2.755	2.352 - (2310)	85.4 - (83,8)	2.120	1:1
ΠΕ02 ΦΙΛΟΛΟΓΟΙ	18.681	15.716- (15,314)	84.1 - (82)	480	1:33 - (1:32)
ΠΕ03 ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΙ	5.070	4.120 - (3,686)	81.3 - (72,7)	270	1:15 - (1:14)
ΠΕ0401 ΦΥΣΙΚΟΙ	3.292	2.466 - (2,395)	74.9 - (72,8)	156	1:16 - (1:15)
ΠΕ0402 ΧΗΜΙΚΟΙ	1.672	1.243 - (1,235)	74.3 - (73,9)	78	1:16
ΠΕ0404 ΒΙΟΛΟΓΟΙ	1.080	825 - (809)	76.4 - (74,9)	53	1:16 - (1:15)
ΠΕ0405 ΓΕΩΛΟΓΟΙ	628	468 - (459)	74.5 - (73,1)	25	1:19 - (1:18)
ΠΕ08 ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΩΝ	607	522 - (517)	85.9 - (85,2)	48	1:11
ΠΕ15 ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ	70	62 - (62)	88.6 - (88,6)	30	1:2
ΣΥΝΟΛΑ	33.855	27.774	82	3.260	

(Μέσα σε παρένθεση αναγράφονται τα στατιστικά της 2ης ημέρας των εξετάσεων)

Πίνακας 3

Φροντιστήρια Διαγωνισμών Δημοσίου (ΑΣΕΠ κ.λπ.)

1. Καρύτση 5, τηλ. 210 3313155, www.alexander.edu.gr
2. Σόλωνος 102, 1^{ος} όροφος, 210-3640040 (ATC) www.atc.edu.gr
(και Νέα Μάκρη)
3. Ψαχούλια, Ζωοδ. Πηγής 6 και Σόλωνος, 3^{ος} όροφος, τηλ. 210 3826005, www.psahoulias.gr
4. Εκπαιδευτικός Όμιλος «Πλάτων», Θεσσαλονίκη: 2310 264858, Αθήνα: 210 3811699, www.omilos-platon.gr
5. Κατσιγιάννη, Γ., Ακαδημίας 85, 1^{ος} όροφος, 210 3813841 και 3813811
6. Μπόνια, Πατησίων 14 (στοά Φέξη, έναντι Μινιόν) 8^{ος} όροφος, 210 3800777
7. «Ορίζοντες», Εμμ. Μπενάκη 23, τηλ. 210 3801175 και Χολαργός 6526977. Περικλέους 15)
8. Ζαλόγγου 1, Αθήνα, τηλ. 210 3808070 και Περικλέους 15, Χολαργός, τηλ. 210 6526977 (για Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης)
9. «Πανεπιστημιακά Φροντιστήρια», Κ. Παπαϊωάννου, 3^{ης} Σεπτεμβρίου 91, Πλ. Βικτωρίας, Αθήνα, τηλ. 210-8822362 και 8823214 www.Κραραιοαννου.gr
10. www.kollintzas.gr, Κάνιγγος 10, 5^{ος} όροφος, 210 33 00 296-7 (ΑΣΕΠ)
11. Βιτάλη, Εθν. Αντιστάσεως και Μακράς Στοάς 7, επίσης: Δεληγιώργη 106^Α (έναντι Πανεπ. Πειραιά), Πειραιάς, τηλ. 210 42 20 970-1, www.vitali.gr

2.4 Πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα διορισμού εκπαιδευτικών

Οι νέες ρυθμίσεις

Σημαντικές αλλαγές επήλθαν πρόσφατα στο σύστημα διορισμού εκπαιδευτικών στη δημόσια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση μετά την ψήφιση του νόμου «Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού – καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις» (Μάιος 2010). Συγκεκριμένα, στο κεφ. Α΄ του νόμου αυτού, με τίτλο: «Κάλυψη θέσεων και λειτουργικών αναγκών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης» προβλέπονται τα εξής:

Άρθρο 1. Διαγωνισμός του Α.Σ.Ε.Π.

Οι κενές θέσεις εκπαιδευτικών και οι λειτουργικές ανάγκες της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καλύπτονται από όσους υποψηφίους συγκεντρώνουν βαθμολογία πάνω από τη βάση στο διαγωνισμό του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), όπως ορίζεται στις διατάξεις αυτού του νόμου (άρ. 1).

Η διαδικασία διενέργειας του διαγωνισμού προσδιορίζεται από το άρ. 2 του νόμου σύμφωνα με τα παρακάτω:

1. Το Α.Σ.Ε.Π. προκηρύσσει και διενεργεί κάθε δύο έτη διαγωνισμό για την κατάρτιση πίνακα κατάταξης εκπαιδευτικών κατά κλάδο και ειδικότητα με σκοπό το διορισμό ή την πρόσληψή τους στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ύστερα από αίτημα του Υπουργείου Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, το οποίο διαμορφώνεται ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες.

2. Στο διαγωνισμό γίνονται δεκτοί όσοι διαθέτουν τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, καθώς και πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια που προκύπτει κατά τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους.

3. Η παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια πιστοποιείται: α) Με βεβαίωση περί επιτυχούς παρακολούθησης ειδικού προγράμματος σπουδών τουλάχιστον εξαμηνιαίας διάρκειας, το οποίο παρέχεται από τμήμα Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) ή από ομάδες συνεργαζόμενων τμημάτων του ίδιου ή περισσότερων Α.Ε.Ι. σε αποφοίτους τμημάτων που έχουν τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Το πρόγραμμα αυτό καταρτίζεται με απόφαση του οικείου Α.Ε.Ι., που εγκρίνεται από τον Υπουργό Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, και αξιολογείται μετά το πρώτο έτος λειτουργίας του, εν συνεχεία δε κάθε τέσσερα έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 9 του ν. 3374/2005 (ΦΕΚ 189 Α΄), ή

β) Με την κατοχή πτυχίου τμήματος Α.Ε.Ι., το πρόγραμμα σπουδών του οποίου εξασφαλίζει την προς τούτο αναγκαία θεωρητική κατάρτιση και πρακτική εξάσκηση και οι απόφοιτοι του οποίου έχουν τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Το πρόγραμμα σπουδών αξιολογείται ως

προς την εξασφάλιση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας μετά το πρώτο έτος λειτουργίας του, εν συνεχεία δε κάθε τέσσερα έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 9 του ν. 3374/2005. Ως προς την εξασφάλιση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας εκδίδεται διαπιστωτική απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, ή

γ) Με την κατοχή πτυχίου παιδαγωγικών τμημάτων Α.Ε.Ι., ή

δ) Με την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή διδακτορικού διπλώματος στις επιστήμες της αγωγής, ή

ε) Με την κατοχή παιδαγωγικού πτυχίου της Παιδαγωγικής Τεχνικής Σχολής (ΠΑ.ΤΕ.Σ.) ή της Ανωτέρας Σχολής Εκπαιδευτικών Τεχνολόγων Μηχανικών (Α.Σ.Ε.Τ.Ε.Μ.) της πρώην Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.) ή της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.).

4. Τα πτυχία που χορηγούνται από εκπαιδευτικά ιδρύματα της αλλοδαπής γίνονται δεκτά εφόσον έχουν αναγνωρισθεί ως ισότιμα και αντίστοιχα από το Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης (Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.) / Διαπανεπιστημιακό Κέντρο Αναγνώρισης Τίτλων Σπουδών της Αλλοδαπής (ΔΙ.Κ.Α.Τ.Σ.Α.) σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις. Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και τα διδακτορικά διπλώματα που χορηγούνται από εκπαιδευτικά ιδρύματα της αλλοδαπής γίνονται δεκτά εφόσον έχουν αναγνωρισθεί ως ισότιμα από το Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π. σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις και συνοδεύονται από βεβαίωση του ότι το γνωστικό αντικείμενό τους εμπίπτει στις επιστήμες της αγωγής.

5. Οι μετέχοντες στο διαγωνισμό κατατάσσονται αρχικώς σε πίνακες κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας κατά κλάδο και ειδικότητα, οι οποίοι καταρτίζονται και ελέγχονται από το Α.Σ.Ε.Π., σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Οι πίνακες δημοσιοποιούνται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί Α.Σ.Ε.Π. και αναρτώνται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και στις διευθύνσεις εκπαίδευσης.

Ακολούθως καταρτίζονται, κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, οι πίνακες όσων συγκέντρωσαν τη βαθμολογική βάση, κατά κλάδο και ειδικότητα. Η συνολική βαθμολογία προκύπτει από το μέσο όρο βαθμολογίας σε όλες

τις θεματικές ενότητες. Η βαθμολογική βάση επιτυγχάνεται εφόσον ο υποψήφιος συγκεντρώνει μέσο όρο βαθμολογίας τουλάχιστον πενήντα πέντε μονάδες με βαθμολογική κλίμακα από το ένα έως το εκατό και λαμβάνει τουλάχιστον πενήντα μονάδες σε κάθε θεματική ενότητα.

6. Με απόφαση των Υπουργών Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Α.Σ.Ε.Π. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται η ημερομηνία διενέργειας του διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π., ο τρόπος διεξαγωγής του, τα γνωστικά αντικείμενα και η εξεταστέα ύλη κατά κλάδο ή ειδικότητα, ο τρόπος επιλογής των θεμάτων, ο χρόνος ανακοίνωσης των αποτελεσμάτων και οριστικοποίησης των πινάκων επιτυχόντων και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια.

7. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της νομοθεσίας περί Α.Σ.Ε.Π.

Οι τελικοί πίνακες κατάταξης των εκπαιδευτικών (Πίνακες Επιλογής Εκπαιδευτικών για την Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση – Π.Ε.Ε.Π.Δ.Ε.) συντάσσονται κατά κλάδο και

ειδικότητα μετά την οριστικοποίηση των αποτελεσμάτων του διαγωνισμού από το Α.Σ.Ε.Π. Σε αυτούς εντάσσονται όσοι συγκέντρωσαν τη βαθμολογική βάση στο διαγωνισμό αυτόν ή σε έναν τουλάχιστον από τους δύο προηγούμενους διαγωνισμούς.

Η σειρά κατάταξης όσων μετέχουν στον τελικό πίνακα προσδιορίζεται από τις μονάδες που συγκέντρωσαν στο διαγωνισμό, από ακαδημαϊκά κριτήρια, από την προϋπηρεσία τους ως εκπαιδευτικών και από κοινωνικά κριτήρια ως εξής:

(α) Μονάδες από το διαγωνισμό:

Υπολογίζεται η συνολική βαθμολογία που συγκέντρωσε ο υποψήφιος στο διαγωνισμό ή σε έναν από τους δύο

προηγούμενους διαγωνισμούς του Α.Σ.Ε.Π.. Αν ο υποψήφιος συγκέντρωσε τη βαθμολογική βάση σε περισσότερους διαγωνισμούς, λαμβάνεται υπόψη εκείνος στον οποίο συγκέντρωσε την υψηλότερη βαθμολογία.

(β) Ακαδημαϊκά κριτήρια:

Ο βαθμός του πτυχίου: για πτυχία με βαθμολογική κλίμακα από ένα (1) έως δέκα (10) υπολογίζεται μία (1) μονάδα για κάθε βαθμό του πτυχίου πάνω από το βαθμό πέντε (5), καθώς και κλάσματα αυτής με αναγωγή στο δεύτερο δεκαδικό ψηφίο. Σε περίπτωση που η κλίμακα είναι διαφορετική, ο βαθμός υπολογίζεται με αναγωγή στην κλίμακα αυτή. Η γλωσσομάθεια: δύο (2) μονάδες για την άριστη, μιάμιση (1,50) για την πολύ καλή και μία (1) μονάδα για την καλή γνώση ξένης γλώσσας, η οποία αποδεικνύεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για το προσοντολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων. Δεν παρέχονται μονάδες για τη γνώση δεύτερης ξένης γλώσσας ή ξένης γλώσσας που αποτελεί ειδικό προσόν διορισμού.

Η πιστοποιημένη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή, όπως αποδεικνύεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για το προσοντολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων, ή οι πιστοποιημένες δεξιότητες στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) επιπέδου 1: μία (1) μονάδα. Δεν παρέχονται μονάδες για τη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή που πιστοποιείται από τίτλο σπουδών που αποτελεί ειδικό προσόν διορισμού.

Η κατοχή δεύτερου πτυχίου στις επιστήμες της αγωγής ή σε γνωστικό αντικείμενο σχετικό με τα μαθήματα που διδάσκονται στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης: δυόμιση (2,50) μονάδες.

Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας για την οποία διαγωνίσθηκε ο υποψήφιος: δύο (2) μονάδες.

Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους στη διδακτική του γνωστικού

αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας για την οποία

διαγωνίσθηκε ο υποψήφιος ή στις επιστήμες της αγωγής: δυόμιση (2,50) μονάδες.

Η κατοχή διδακτορικού διπλώματος στο γνωστικό αντικείμενο του κλάδου ή της ειδικότητας για την οποία διαγωνίσθηκε ο υποψήφιος: τρεις (3) μονάδες.

Η κατοχή διδακτορικού διπλώματος στη διδακτική του γνωστικού αντικειμένου του κλάδου ή της ειδικότητας

για την οποία διαγωνίσθηκε ο υποψήφιος ή στις επιστήμες της αγωγής: πέντε (5) μονάδες.

*Οι διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου 2 εφαρμόζονται και για τους τίτλους που αναφέρονται στην πα-
ρούσα περίπτωση.*

Σε περίπτωση υποψηφίου που έχει διδακτορικό και μεταπτυχιακό τίτλο στο ίδιο επιστημονικό αντικείμενο, μοριοδοτείται μόνο το διδακτορικό δίπλωμα.

(γ) Πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία:

- Η προϋπηρεσία από 0 έως και 8 μήνες: 0,10 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 8 έως και 16 μήνες: 0,15 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 16 έως και 24 μήνες: 0,20 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 24 έως και 32 μήνες: 0,30 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 32 έως και 40 μήνες: 0,35 μονάδες για κάθε μήνα
- Η προϋπηρεσία από 40 έως και 60 μήνες: 0,40 μονάδες για κάθε μήνα

Το ανώτατο συνολικό όριο μονάδων από προϋπηρεσία είναι 16,80 μονάδες.

Λαμβάνεται υπόψη η συνολική διάρκεια της πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, όπως αυτή ορίζεται στις διατάξεις της παραγράφου 5 του άρθρου 6 του ν. 2525/1997 (ΦΕΚ 188 Α') και της παραγράφου 34 του άρθρου 6 του ν. 3027/2002 (ΦΕΚ 152 Α'), όπως ισχύουν. Σε περιπτώσεις προϋπηρεσίας με μειωμένο ωράριο γίνεται

αναγωγή στο εκάστοτε υποχρεωτικό εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας.

(δ) Κοινωνικά κριτήρια:

- Η μόνιμη αναπηρία 67% και άνω ή η πάθηση από ομόζυγη μεσογειακή αναιμία ή η σκλήρυνση κατά πλάκας ή η μικροδρεπανοκυτταρική αναιμία: επτά (7) μονάδες
- Η μόνιμη αναπηρία 67% και άνω τέκνου: πέντε (5) μονάδες
- Η ύπαρξη περισσότερων των τριών τέκνων που είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν: δέκα (10) μονάδες
- Η ύπαρξη περισσότερων των δύο τέκνων που είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν: πέντε (5) μονάδες.

Οι τελικοί πίνακες κατάταξης που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο αναρτώνται στην ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π. και του Υπουργείου Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, καθώς και στις διευθύνσεις εκπαίδευσης, και ελέγχονται από τα αρμόδια τμήματα του Α.Σ.Ε.Π., αυτεπαγγέλτως ή ύστερα από ένσταση, η οποία ασκείται σε αποκλειστική προθεσμία δέκα ημερών από την επομένη της ανάρτησης στην ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π.. Δεν αποτελεί λόγο ένστασης η αμφισβήτηση της ορθότητας της βαθμολογίας.

Ο διορισμός και η τοποθέτηση των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών ορίζονται από το άρθρο 4 του νόμου κατά τον εξής τρόπο:

1. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που εκδίδεται το αργότερο εντός του πρώτου δεκαπενθημέρου του Ιουλίου κάθε έτους και αναρτάται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου, ανακοινώνονται οι κενές θέσεις που πρόκειται να καλυφθούν, ο αριθμός κατά κλάδο και ειδικότητα, κατά περιοχή διορισμού και δυσπρόσιτο σχολείο. Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που είναι εγγεγραμμένοι στους τελικούς πίνακες κατάταξης εκπαιδευτικών, με την ίδια απόφαση καλούνται να υποβάλουν δήλωση προτίμησης μέσα σε συγκεκριμένη προθεσμία.

2. Ο διορισμός των εκπαιδευτικών διενεργείται με βάση τη σειρά τους στον τελικό πίνακα κατάταξης εκπαιδευτικών και τις δηλωθείσες προτιμήσεις.

3. Ο νεοδιοριζόμενος εκπαιδευτικός της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τοποθετείται σε κενή θέση σχολικής μονάδας με απόφαση του οικείου διευθυντή εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του οικείου περιφερειακού υπηρεσιακού συμβουλίου.
4. Ο χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη σχολική μονάδα της πρώτης τοποθέτησης μετά το διορισμό δεν μπορεί να είναι μικρότερος των τριών ετών. Ο τρίτος χρόνος της υπηρεσίας μοριοδοτείται με το διπλάσιο του αριθμού μονάδων μετάθεσης της σχολικής μονάδας όπου υπηρετεί ο νεοδιοριζόμενος. Κάθε διάταξη που ρυθμίζει διαφορετικά το θέμα αυτό καταργείται.
5. Ο νεοδιοριζόμενος εκπαιδευτικός υπηρετεί επί δύο έτη ως δόκιμος εκπαιδευτικός προκειμένου να προετοιμασθεί για να αναλάβει πλήρως το διδακτικό και παιδαγωγικό του έργο. Η προετοιμασία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την εξοικείωση του νεοδιοριζόμενου εκπαιδευτικού με το εκπαιδευτικό περιβάλλον και την εισαγωγική επιμόρφωση.
6. Για την καθοδήγηση και υποστήριξη του νεοδιοριζόμενου εκπαιδευτικού ορίζεται από τον αρμόδιο σχολικό σύμβουλο σε συνεργασία με τον διευθυντή της σχολικής μονάδας ο μέντοράς του. Ο μέντορας πρέπει να έχει μεγάλη εκπαιδευτική και διδακτική εμπειρία και να υπηρετεί ως εκπαιδευτικός στην ίδια σχολική μονάδα ή την ίδια ομάδα σχολείων.
7. Το περιεχόμενο και η διάρκεια της εισαγωγικής επιμόρφωσης, τα ειδικότερα προσόντα των μεντόρων, ο τρόπος επιλογής τους, τα ειδικότερα καθήκοντά τους, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.
8. Στο τέλος του δεύτερου έτους ο νεοδιοριζόμενος εκπαιδευτικός αξιολογείται ώστε να κριθεί αν είναι κατάλληλος να μονιμοποιηθεί ως εκπαιδευτικός. Τα όργανα, η διαδικασία και τα ειδικότερα κριτήρια μονιμοποίησης των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών, καθώς και τυχόν αναγκαίες λεπτομέρειες καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων.
9. Αν ο νεοδιοριζόμενος δεν κριθεί κατάλληλος να μονιμοποιηθεί ως εκπαιδευτικός εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των παραγράφων 5 και 6 του Κεφαλαίου Α' του άρθρου 16 του ν. 1566/1985 (ΦΕΚ 167 Α').

Για τις διαδικασίες πρόσληψης προσωρινών αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών προβλέπονται τα εξής (άρθρο 5):

1. Αν για οποιαδήποτε αιτία απουσιάζουν από σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εκπαιδευτικοί ή δημιουργηθούν έκτακτα λειτουργικά κενά κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους, προσλαμβάνονται, με αίτησή τους, προσωρινοί αναπληρωτές εκπαιδευτικοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Αν οι προβλεπόμενες από το πρόγραμμα ώρες διδασκαλίας και ασκήσεων στο ίδιο σχολείο της ίδιας πόλης ή περιοχής μετάθεσης είναι περισσότερες από τέσσερις και λιγότερες από δεκαέξι και δεν δικαιολογούν το διορισμό

- μόνιμου εκπαιδευτικού, προσλαμβάνονται προσωρινοί α- ναπληρωτές εκπαιδευτικοί με μειωμένο ωράριο διδασκαλίας.
2. Η πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών εκπαιδευτικών στις σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γίνεται με βάση πίνακες κατάταξης, οι οποίοι συντάσσονται ανά κλάδο ή ειδικότητα για κάθε σχολικό έτος από το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων. Οι ανωτέρω πίνακες συντάσσονται σύμφωνα με τη σειρά που έχουν οι εκπαιδευτικοί στους τελικούς πίνακες του άρθρου 3 και τις δηλώσεις προτίμησής τους.
 3. Αν οι εγγεγραμμένοι στον ως άνω πίνακα δεν επαρκούν, η πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών εκπαιδευτικών γίνεται με βάση συμπληρωματικό πίνακα, ο οποίος συντάσσεται για κάθε σχολικό έτος από το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και στον οποίο κατατάσσονται οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί που δεν συγκέντρωσαν τη βαθμολογική βάση της παραγράφου 5 του άρθρου 2, κατά τη σειρά που έχουν στους τελικούς πίνακες κατάταξης εκπαιδευτικών του διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π.. Για τη σειρά κατάταξης υπολογίζονται οι μονάδες του άρθρου 3.
 4. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις στις οποίες αντικειμενικοί λόγοι δεν επιτρέπουν την πρόσληψη προσωρινού αναπληρωτή σε σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, προσλαμβάνονται, με αίτησή τους, ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.
 5. Η πρόσληψη ωρομίσθιων εκπαιδευτικών στις σχολικές μονάδες πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γίνεται με βάση ενιαίο πίνακα ωρομισθίων που συντάσσεται για κάθε σχολικό έτος κατά περιφερειακή διεύθυνση εκπαίδευσης και στον οποίο κατατάσσονται οι εκπαιδευτικοί κατά τη σειρά που έχουν στους τελικούς πίνακες κατάταξης εκπαιδευτικών του διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π. υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί έχουν υποβάλει αίτηση για πρόσληψη στην περιοχή όπου πραγματοποιείται η πρόσληψη.
 6. Αν οι εγγεγραμμένοι στον ως άνω πίνακα δεν επαρκούν, η πρόσληψη ωρομίσθιων εκπαιδευτικών γίνεται με βάση συμπληρωματικό πίνακα, ο οποίος συντάσσεται για κάθε σχολικό έτος και στον οποίο κατατάσσονται οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί που δεν συγκέντρωσαν τη βαθμολογική βάση της παραγράφου 5 του άρθρου 2, κατά τη σειρά που έχουν στους τελικούς πίνακες κατάταξης εκπαιδευτικών του διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π.. Για τη σειρά κατάταξης υπολογίζονται οι μονάδες του άρθρου 3.
 7. Η υπηρεσία που προσφέρθηκε με την ιδιότητα του αναπληρωτή ή του ωρομισθίου σε σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης λογίζεται ως πραγματική δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία και λαμβάνεται υπόψη μετά το μόνιμο διορισμό τους στη δημόσια εκπαίδευση και για τη βαθμολογική τους εξέλιξη.
 8. Η πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών στη Σιβιτανίδειο Δημόσια Σχολή Τεχνών και Επαγγελματιών (Σ.Δ.Σ.Τ.Ε.) για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της από τους πίνακες των παραγράφων 2 και 5 αντίστοιχα.
 9. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ορίζονται οι προθεσμίες, τα δικαιολογητικά, ο τρόπος ελέγχου τους, ο αριθμός των

δηλώσεων προτίμησης, η διαδικασία κατάρτισης και οριστικοποίησης των πινάκων αναπληρωτών και ωρομισθίων, τα όργανα πρόσληψης και τοποθέτησης και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 17 του ν. 1566/1985.

Τα σχετικά με την προϋπηρεσία διαλαμβάνονται στο άρθρο 6 του ίδιου νόμου. Συγκεκριμένα, στην υποπαράγραφο α' της παραγράφου 34 του άρθρου 6 του ν. 3027/2002 (ΦΕΚ 152 Α'), όπως η παράγραφος αυτή αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3687/2008 (ΦΕΚ 159 Α'), προστίθενται περιπτώσεις ιε' και ιστ' ως εξής:

«ιε) στις σχολές τουριστικής εκπαίδευσης Τ.Ε.Ε. του Οργανισμού Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Τ.Ε.Κ.),

ιστ) στις σχολικές μονάδες του Εθνικού Ιδρύματος Απροσάρμοστων Παίδων Κρήτης, μετά την υπαγωγή τους στο Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων με τις διατάξεις του άρθρου 30 του ν.3699/2008 (ΦΕΚ 199 Α'), για την υλοποίηση προγραμμάτων για άτομα με ειδικές ανάγκες (Α.Μ.Ε.Α.).»

Στην υποπαράγραφο β' της ίδιας παραγράφου, εξάλλου, προστίθενται περιπτώσεις vii) και viii) ως εξής:

«vii) το Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού για τα Τ.Ε.Ε. του Ο.Τ.Ε.Κ.,

viii) το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων για την υλοποίηση προγραμμάτων για Α.Μ.Ε.Α. στις σχολικές μονάδες του Εθνικού Ιδρύματος Απροσάρμοστων Παίδων Κρήτης».

Μια σειρά ρυθμίσεων αφορά το άρθρο 7 του νόμου, «Προγραμματισμός πλήρωσης θέσεων». Οι ρυθμίσεις αυτές προβλέπουν τα εξής:

1. Ο προσδιορισμός των κενών θέσεων, των λειτουργικών αναγκών και των τυχόν υπεραριθμιών με σκοπό το διορισμό μόνιμων ή την πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς και τις μεταθέσεις, τις μετατάξεις και τις αποσπάσεις μόνιμων εκπαιδευτικών γίνεται μέσω της διαδικασίας που ορίζεται στις επόμενες παραγράφους.

2. Σε κάθε σχολική μονάδα με ευθύνη του διευθυντή της καταγράφονται, εισάγονται στο ηλεκτρονικό σύστημα και, όποτε επέλθει μεταβολή, επικαιροποιούνται στοιχεία όπως τα τμήματα που λειτουργούν, ο αριθμός των μαθητών κατά τάξη, τμήμα, κατεύθυνση ή άλλη ενότητα, οι θέσεις εκπαιδευτικών, το ονοματεπώνυμο και το υποχρεωτικό ωράριο των εκπαιδευτικών που τις κατέχουν, ο αριθμός των εκπαιδευτικών που ανήκουν στη σχολική μονάδα και ο αριθμός των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε αυτήν, το ωρολόγιο πρόγραμμα, η ομάδα σχολείων στην οποία ανήκει η σχολική μονάδα, η τυχόν δεύτερη ειδικότητα των εκπαιδευτικών, η δυνατότητα διδασκαλίας μαθημάτων με δεύτερη ανάθεση και οι κενές θέσεις που προβλέπεται ότι θα προκύψουν μέχρι τις 31 Αυγούστου του έτους πραγματοποίησης των μεταθέσεων λόγω αυτοδίκαιης αποχώρησης ή παραίτησης εκπαιδευτικών από την υπηρεσία.

3. Στο επίπεδο της διεύθυνσης εκπαίδευσης τα στοιχεία της προηγούμενης παραγράφου ελέγχονται και οριστικοποιούνται με ευθύνη του διευθυντή της.

4. Εντός του πρώτου διμήνου κάθε έτους και οπωσδήποτε πριν τον προσδιορισμό των κενών θέσεων και των λειτουργικών αναγκών καθορίζεται, με απόφαση του διευθυντή εκπαίδευσης, ο αριθμός των τμημάτων, τάξεων,

κατευθύνσεων ή άλλων ενοτήτων που θα λειτουργήσουν το επόμενο σχολικό έτος σε κάθε σχολική μονάδα της οικείας βαθμίδας. Η απόφαση αυτή μπορεί να τροποποιείται μόνο για εξαιρετικούς λόγους με απόφαση του περιφερειακού διευθυντή εκπαίδευσης μέχρι την 1η Σεπτεμβρίου του ίδιου έτους.

5. Ο προσδιορισμός των κενών θέσεων και των λειτουργικών αναγκών γίνεται από τον διευθυντή εκπαίδευσης ύστερα από γνώμη του περιφερειακού υπηρεσιακού συμβουλίου αφού ληφθούν υπόψη τα στοιχεία των παραγράφων 2 και 3.

6. Σε εκπαιδευτικό που κατέχει πτυχίο σε διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο αποδίδεται δεύτερη ειδικότητα με απόφαση του διευθυντή εκπαίδευσης, ύστερα από αίτησή του και πρόταση του ανώτερου περιφερειακού υπηρεσιακού συμβουλίου. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, προσδιορίζονται τα ειδικότερα κριτήρια και η διαδικασία απόδοσης της δεύτερης ειδικότητας σε εκπαιδευτικούς.

7. Κατά περιοχή μετάθεσης και κατά κλάδο, προκειμένου για τους πίνακες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, και κατά περιοχή μετάθεσης, καθώς και κατά κλάδο και ειδικότητα, προκειμένου για τους πίνακες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καταρτίζονται οι τελικοί πίνακες οργανικής σύνθεσης διδακτικού προσωπικού. Οι πίνακες αυτοί καταρτίζονται από τις οικείες διευθύνσεις προσωπικού της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τις προτάσεις των περιφερειακών διευθυντών και τη γνώμη των κεντρικών υπηρεσιακών συμβουλίων (Κ.Υ.Σ.Π.Ε.-Κ.Υ.Σ.Δ.Ε.). Στους πίνακες καταγράφεται ο αριθμός των υπεράριθμων εκπαιδευτικών.

Κατά τη διαδικασία αυτή λαμβάνονται υπόψη:

- τα κενά και οι υπεραριθμίες κατά περιοχή μετάθεσης όπως αποτυπώθηκαν με τη διαδικασία της παραγράφου 5,

- οι θέσεις που προκύπτουν από ιδρύσεις ή προαγωγές σχολείων ή άλλη μεταβολή της οργανικότητας των σχολικών μονάδων,

- οι αποσπάσεις εκπαιδευτικών σε αναγνωρισμένα ελληνικά σχολεία του εξωτερικού, που έχουν κοινοποιηθεί στους ενδιαφερόμενους κατά το χρόνο σύνταξης των σχετικών πινάκων. Αν οι αποσπάσεις δεν έχουν ολοκληρωθεί, τα κενά υπολογίζονται για τις μεταθέσεις του επόμενου σχολικού έτους.

8. Την ευθύνη ενημέρωσης και ελέγχου όσων συμμετέχουν στη διαδικασία των προηγούμενων παραγράφων και της επεξεργασίας των αναγκαίων στοιχείων έχουν οι Διευθύνσεις Προσωπικού Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων.

9. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες για την εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων.

10. Οι διατάξεις του άρθρου αυτού εφαρμόζονται αναλόγως και για τη Σιβιτανίδειο Δημόσια Σχολή Τεχνών και Επαγγελματιών. Για την εφαρμογή των διατάξεων αυτών, όπου αναφέρεται ο περιφερειακός διευθυντής εκπαίδευσης ή ο διευθυντής εκπαίδευσης νοείται το Διοικητικό

Συμβούλιο της Σχολής και όπου αναφέρεται το περιφερειακό υπηρεσιακό συμβούλιο νοείται το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο της ίδιας Σχολής.»

Εξάλλου, για την πρόσληψη εκπαιδευτικών στην ιδιωτική εκπαίδευση, μετά τη λήξη της μεταβατικής περιόδου της παραγράφου 6 του άρθρου 9, «... η κατά τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 2 πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια αποτελεί αναγκαίο τυπικό προσόν για την πρόσληψη εκπαιδευτικού στην ιδιωτική εκπαίδευση» (άρ. 8).

Μια σειρά μεταβατικών διατάξεων περιλαμβάνονται στο άρ. 9 του νόμου. Οι διατάξεις αυτές προβλέπουν τα εξής:

1. Κατά την περίοδο έως και το σχολικό έτος 2011-2012 οι διορισμοί μόνιμων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση γίνονται σε ποσοστό 60% από τους ισχύοντες πίνακες διοριστέων εκπαιδευτικών του Α.Σ.Ε.Π. και σε ποσοστό 40% από τους κατά την παράγραφο 2 ενιαίους πίνακες προσωρινών αναπληρωτών εκπαιδευτικών με πραγματική προϋπηρεσία. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, μπορεί να παρατείνεται η μεταβατική περίοδος του προηγούμενου εδαφίου έως τη διενέργεια του πρώτου διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π. κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

2. Οι ενιαίοι πίνακες προσωρινών αναπληρωτών εκπαιδευτικών που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως παύουν να τροφοδοτούνται με νέα στοιχεία προϋπηρεσίας από την 1η Ιουλίου 2010 και ισχύουν μέχρι την κατάρτιση των πινάκων που προβλέπονται στο άρθρο 3.

3. Οι προσλήψεις προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κατά την περίοδο έως και το σχολικό έτος 2011-2012 γίνονται από τους πίνακες της παραγράφου 2. Η διάταξη του προηγούμενου εδαφίου ισχύει και για τις προσλήψεις στη Σιβιτανίδειο Δημόσια Σχολή Τεχνών και Επαγγελματιών, καθώς και στα εκκλησιαστικά γυμνάσια και στα γενικά εκκλησιαστικά λύκεια.

4. Στην εξαιρετική περίπτωση της εξάντλησης ενός ή περισσότερων πινάκων της παραγράφου 2 συντάσσονται αντιστοίχως πίνακες με σειρά κατάταξης βάσει του χρόνου κτήσης του πτυχίου και, εφόσον ο χρόνος αυτός συμπίπτει για περισσότερους υποψηφίους, λαμβάνονται υπόψη διαδοχικά ο βαθμός του πτυχίου και η βαθμολογία τους σε διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π..

5. Στους τελικούς πίνακες κατάταξης εκπαιδευτικών που θα συνταχθούν μετά την έκδοση των αποτελεσμάτων του πρώτου μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος και του επόμενου διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π. εντάσσονται, κατ' εξαίρεση, και: α) όσοι στις 1.7.2010 θα έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον εικοσιτετράμηνη (24μηνη) προϋπηρεσία και περιλαμβάνονται στους πίνακες της παραγράφου 2 και β) οι μέχρι την κατάρτιση των πινάκων αυτών απολυόμενοι εκπαιδευτικοί από ιδιωτικά σχολεία, λόγω κατάρτησης των σχολείων αυτών, που στις 1.7.2010 θα έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον εικοσιτετράμηνη (24μηνη) προϋπηρεσία. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί θεωρείται ότι έχουν συγκεντρώσει μέσο όρο βαθμολογίας πενήντα (50) μονάδες, έστω και αν δεν θα έχουν πετύχει τη βαθμολογική βάση σε διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π.. Αν έχουν λάβει μέρος σε διαγωνισμό και έχουν συγκεντρώσει μέσο όρο βαθμολογίας πάνω από πενήντα (50) μονάδες, λαμβάνεται υπόψη αυτός ο βαθμός.

6. Για τον πρώτο μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος και τον επόμενο διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π. εξακολουθούν να εφαρμόζονται οι ισχύουσες διατάξεις περί παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας, παράλληλα με τις διατάξεις των παραγράφων 3 και 4 του άρθρου 2 του παρόντος νόμου οι οποίες θα ισχύουν εφεξής.

7. Προϋπηρεσία που θα αποκτηθεί μετά την 1η Σεπτεμβρίου 2010 λαμβάνεται υπόψη για τους τελικούς πίνακες του διαγωνισμού του άρθρου 3 μόνον εφόσον η πρόσληψη έγινε από τους ενιαίους πίνακες αναπληρωτών της παραγράφου 2 ή από τους τελικούς πίνακες του άρθρου 3. Από την προϋπόθεση του προηγούμενου εδαφίου εξαιρείται η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών των ιδιωτικών σχολείων πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και της περίπτωσης ιδ' της υποπαραγράφου α' της παραγράφου 34 του άρθρου 6 του ν. 3027/2002, όπως ισχύει.

8. Μέχρι και το σχολικό έτος 2014-2015 όσοι εκπαιδευτικοί συμπλήρωσαν την 30ή Ιουνίου 2008 πραγματική προϋπηρεσία τουλάχιστον τριάντα (30) μηνών προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, διορίζονται επιπλέον, εφόσον υπάρχουν εκπαιδευτικές ανάγκες και δεν έχουν διοριστεί κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου, κατά σειρά που εξαρτάται από την προαναφερθείσα συνολική

προϋπηρεσία. Ο αριθμός των διοριζομένων ανά σχολικό έτος και κατά κλάδο και ειδικότητα καθορίζεται με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων.

9. Η παράγραφος 1 του άρθρου 5 του ν. 3687/2008 καταργείται. Η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου ισχύει μέχρι την κατάρτιση του πρώτου πίνακα του άρθρου 3 του παρόντος νόμου.

10. Μέχρι τη διενέργεια του πρώτου διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π. κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου, με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων καθορίζεται, με βάση τις υφιστάμενες εκπαιδευτικές ανάγκες, ο αριθμός των διοριζόμενων εκπαιδευτικών ανά σχολικό έτος και κατά κλάδο και ειδικότητα από καθεμία από τις ακόλουθες κατηγορίες: α) γονείς περισσότερων των τριών τέκνων που είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν, που έχουν τα τυπικά προσόντα διορισμού,

β) εκπαιδευτικοί με ποσοστό μόνιμης αναπηρίας 67% και άνω, εφόσον συμπληρώνουν τουλάχιστον δώδεκα μήνες πραγματικής προϋπηρεσίας προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων,

γ) εκπαιδευτικοί γονείς τέκνων με ποσοστό μόνιμης αναπηρίας 67% και άνω, εφόσον συμπληρώνουν τουλάχιστον δώδεκα μήνες πραγματικής προϋπηρεσίας προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και δ) ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί που εμπίπτουν στις διατάξεις της περίπτωσης α' της παραγράφου 2 του άρθρου 13 του ν. 2986/2002 (ΦΕΚ 24 Α'), όπως αντικαταστάθηκε από την παράγραφο 1 του άρθρου 5 του ν. 3194/2003 (ΦΕΚ 267 Α'). Οι εκπαιδευτικοί των κατηγοριών αυτών, εφόσον έχουν αποκτήσει την αντίστοιχη ιδιότητα μέχρι 30 Ιουνίου κάθε

έτους, διορίζονται κατά σειρά που εξαρτάται από τα ακαδημαϊκά κριτήρια, την προϋπηρεσία

τους ως εκπαιδευτικών και τα κοινωνικά κριτήρια, σύμφωνα με τις περιπτώσεις β', γ' και δ' του άρθρου 3 που εφαρμόζονται αναλόγως.

11. Ο πρώτος μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου διαγωνισμός του Α.Σ.Ε.Π. για τους κλάδους ΠΕ 61 (Νηπιαγωγών Ε.Α.Ε.) και ΠΕ 71 (Δασκάλων Ε.Α.Ε.) θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

12. Μέχρι τη διενέργεια του πρώτου διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π. σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, ο νεοδιοριζόμενος εκπαιδευτικός της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τίθεται στη διάθεση της οικείας διεύθυνσης εκπαίδευσης και τοποθετείται προσωρινά με απόφαση του διευθυντή εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του οικείου περιφερειακού υπηρεσιακού συμβουλίου σε κενή θέση σχολικής μονάδας της περιοχής και οριστικά στο τέλος της πρώτης διετίας κατά τη διαδικασία των μεταθέσεων εντός της ίδιας περιοχής, όπως ορίζεται στις οικείες διατάξεις. Ο χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα της περιοχής της πρώτης τοποθέτησης μετά το διορισμό δεν μπορεί να είναι μικρότερος των τριών ετών. Ο τρίτος χρόνος της υπηρεσίας μοριοδοτείται με το διπλάσιο του αριθμού μονάδων μετάθεσης της σχολικής μονάδας όπου υπηρετεί ο νεοδιοριζόμενος.

13. Η παράγραφος 3 του άρθρου 1 του ν. 2834/2000 (ΦΕΚ 160 Α'), οι παράγραφοι 1 έως 3 του άρθρου 62 του ν. 1566/1985 και η παράγραφος 2 του άρθρου 4 του π.δ. 50/1996 (ΦΕΚ 45 Α') καταργούνται.

14. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 62 του ν. 1566/1985 εξακολουθούν να ισχύουν για τους ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς οι οποίοι την 1η Ιουλίου 2010 έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον εξαετή υπηρεσία και οι οποίοι απολύονται ύστερα από την ημερομηνία αυτή λόγω κατάρτησης των ιδιωτικών σχολικών μονάδων στις οποίες εργάζονται, εφόσον δεν έχουν αξιολογηθεί αρνητικά. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί διορίζονται κατά σειρά που εξαρτάται από τα ακαδημαϊκά κριτήρια, την προϋπηρεσία τους ως εκπαιδευτικών και τα κοινωνικά κριτήρια σύμφωνα με τις περιπτώσεις β', γ' και δ' του άρθρου 3 που εφαρμόζονται αναλόγως. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων καθορίζεται, με βάση τις υφιστάμενες εκπαιδευτικές ανάγκες, ο αριθμός των εκπαιδευτικών που διορίζονται ανά σχολικό έτος και κατά κλάδο και ειδικότητα σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας παραγράφου.

Κριτική στις νέες περί διορισμού κ.λπ. διατάξεις

ΤΟ νέο σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών στη δημόσια εκπαίδευση αξιοποιεί τη συγκυρία και ειδικότερα την τρέχουσα οικονομική κρίση, για να διασφαλίσει την επιδείνωση των μέχρι σήμερα ισχυουσών διαδικασιών διορισμού. Ουσιαστικά, οι νέες ρυθμίσεις δημιουργούν μια σειρά σοβαρά εμπόδια για την είσοδο των εκπαιδευτικών στη σχολική εκπαίδευση: πιστοποιητικό παιδαγωγικής κατάρτισης, διαγωνισμός χωρίς προκήρυξη θέσεων, διετής δοκιμαστική περίοδος κ.λπ.. Και όλα αυτά, για να νομιμοποιηθεί μια προειλημμένη απόφαση, η σημαντική μείωση των προσλήψεων για τα επόμενα χρόνια.

Η θεσμοθέτηση του Πιστοποιητικού Παιδαγωγικής Κατάρτισης, σε αυτό το πλαίσιο, φαίνεται πως αξιοποιείται για να επικυρώσει την αποσύνδεση του πτυχίου από κάθε επαγγελματικό δικαίωμα και να διευκολύνει τη διαχείριση της μεγάλης έλλειψης αντιστοίχισης

ανάμεσα στην προσφορά και στη ζήτηση. Επιδιώκεται, ουσιαστικά, μια πρώιμη διάκριση των φοιτητών των τριτοβάθμιων ιδρυμάτων σε όσους θα έχουν απλώς το πτυχίο μιας σχολής και σε όσους θα έχουν το δικαίωμα να εξασκήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Παράλληλα είναι σίγουρο ότι πολύ γρήγορα θα ανοίξει ο δρόμος για την ιδιωτική πρωτοβουλία στον τομέα του Πιστοποιητικού Παιδαγωγικής Κατάρτισης όπως φαίνεται και από τις άμεσες αντιδράσεις κάποιων φορέων και παραγόντων που έχουν ήδη αναπτύξει σχετική δραστηριότητα. Την άποψη αυτή επισημαίνουν επίσης το «Συντονιστικό Ωρομισθίων Εκπαιδευτικών» και η «Πανελλήνια Ένωση Αδιόριστων Εκπαιδευτικών» σε σχετική ανακοίνωσή τους.

Προς αυτή την κατεύθυνση συνηγορούν, μεταξύ άλλων, και τα εξής δεδομένα:

(α) η διακηρυγμένη πρόθεση της κυβέρνησης να περιορίσει στο μέγιστο δυνατό βαθμό τις δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση,

(β) ο μεγάλος αριθμός των υποψήφιων εκπαιδευτικών που θα στραφούν προς την απόκτηση του πιστοποιητικού, και

(γ) η σχετική απροθυμία αλλά και οι έντονες τριβές στο εσωτερικό πολλών πανεπιστημιακών σχολών και τμημάτων που καλούνται να αναλάβουν την ευθύνη παροχής του πιστοποιητικού παιδαγωγικής επάρκειας.

Οι αντιδράσεις των εκπαιδευτικών φορέων

Η ΟΛΜΕ σε σχετική ανακοίνωσή της (14-4-2010) για το λεγόμενο «Εκπαιδευτικό Πολυνομοσχέδιο» τόνισε την αντίφαση που το χαρακτηρίζει: ενώ δηλώνεται ότι φιλοδοξία του είναι να «αναβαθμίσει το ρόλο του εκπαιδευτικού», δεν ασχολείται καθόλου με τα αναγκαία μέτρα στήριξης του εκπαιδευτικού και του έργου του: «την αναγκαιότητα της καθιέρωσης ετήσιας επιμόρφωσης, την μισθολογική, επιστημονική και εργασιακή αναβάθμισή του».

· Ειδικότερα για τις διαδικασίες διορισμού των εκπαιδευτικών η ΟΛΜΕ επισήμανε κατά τη φάση συζήτησης του νομοσχεδίου στη Βουλή τα εξής σημεία:

1. Η θεσμοθέτηση του νέου συστήματος διορισμών δημιουργεί μεγάλη αναστάτωση σε δεκάδες χιλιάδες εκπαιδευτικούς, καθώς ανατρέπονται βίαια, για μια ακόμη φορά, οι υπάρχουσες διαδικασίες και αντιμετωπίζεται ο εκπαιδευτικός ως «αναλώσιμο προϊόν».
2. Η περίφημη μεταβατική περίοδος των 2 ετών δεν έχει ουσιαστικό νόημα, καθώς έχει νομοθετηθεί η δραματική μείωση του συνολικού αριθμού διορισμών.
3. Η επιτυχία στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ δεν οδηγεί στο διορισμό, αλλά σε μια λίστα αναμονής πιθανού διορισμού για λίγους.
4. Ο πραγματικός στόχος αλλαγής του συστήματος διορισμών είναι η μείωση του αριθμού των διοριζόμενων εκπαιδευτικών.
5. Όχι μόνο διατηρείται ο απαράδεκτος θεσμός του ωρομισθίου αλλά «ωρομισθοποιείται» ο θεσμός του αναπληρωτή (εισάγεται ο «θεσμός του αναπληρωτή με μειωμένο ωράριο».
6. Επικρίνεται η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευτικών για μια τριετία στην οργανική θέση του πρώτου διορισμού.
7. Με τη διαδικασία του «δόκιμου εκπαιδευτικού» προωθείται η ουσιαστική αμφισβήτηση της μόνιμης εργασίας του νέου εκπαιδευτικού, καθώς η παραμονή του στην εκπαίδευση θα κρίνεται από την έκθεση του «Αξιολογητή» για το εάν είναι ικανός για εκπαιδευτικός ή όχι.
8. Γενικότερα, τις κατά καιρούς διακηρύξεις για διαβούλευση, διάλογο κ.λπ., και στην περίπτωση του νόμου αυτού δεν υπήρξε ουσιαστική διαπραγμάτευση με την ΟΛΜΕ.

Προτάσεις της ΟΛΜΕ

Από το σύνολο των προτάσεων της ΟΛΜΕ που έγιναν αποδεκτές από τη Γ.Σ. Προέδρων της 7/5/2010 (βλ. ΟΛΜΕ: «Τα κυβερνητικά μέτρα και οι επιπτώσεις τους στην εκπαίδευση και τον εκπαιδευτικό. Η απάντηση του συνδικαλιστικού κινήματος») παραθέτουμε στη συνέχεια εκείνες που έχουν πιο άμεση σχέση με το σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών.

1. Άμεση αύξηση των δαπανών για την παιδεία στο 5% τουλάχιστον του ΑΕΠ ή στο 15% του Κρατικού Προϋπολογισμού. Όχι στις περικοπές του προϋπολογισμού για την παιδεία.
2. Να μη γίνει καμιά αλλαγή στο σύστημα διορισμών μέχρι να διοριστούν ως μόνιμοι όλοι όσοι βρίσκονται στους πίνακες προϋπηρεσίας. Σταθερή και μόνιμη εργασία στην εκπαίδευση.
3. Κατάργηση ΑΜΕΣΑ του θεσμού του ωρομισθίου.
4. Περιορισμός των προσλήψεων αναπληρωτών αυστηρά στις περιπτώσεις πραγματικής αναπλήρωσης (όπως και ο ν. 1566/85 ορίζει).
5. 12μηνη σύμβαση για τους αναπληρωτές με πλήρη εργασιακά δικαιώματα.
6. Υπογραφή κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για το εργασιακό καθεστώς και τις υπηρεσιακές μεταβολές των εκπαιδευτικών σύμφωνα με τις θέσεις της ΟΛΜΕ.
7. Νομοθετική ρύθμιση τώρα για ανώτατο όριο μαθητών/-τριών στο τμήμα το 25, 20 στις κατευθύνσεις και 10 μαθητές ανά καθηγητή στα εργαστήρια.

Σε παρόμοιες κατευθύνσεις γενικά κινήθηκε και η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (ΔΟΕ). Έτσι, στο εισηγητικό κείμενό της ενόψει της 79ης Γενικής Συνέλευσης της ΔΟΕ (που προσδιορίστηκε για το διάστημα 22 - 24 Ιουνίου 2010) τονίζει πως «... ο πραγματικός λόγος που το Υπ. Παιδείας προωθεί την αλλαγή του συστήματος προσλήψεων είναι η δραματική μείωση των διορισμών μονίμων εκπαιδευτικών τα αμέσως επόμενα χρόνια». Εξάλλου, αναφέρεται στο πρόγραμμα σταθερότητας που κατέθεσε η κυβέρνηση στην Ε.Ε. και το οποίο προβλέπει «σημαντική μείωση των προσλήψεων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (μονίμων κατά 50%, από 6.000 σε 3.000 και αναπληρωτών κατά 70-80% από 11.000 σε 3 - 4.000)».

Οι επιπτώσεις αυτής της πολιτικής, κατά τη ΔΟΕ, αναμένεται να είναι: περισσότερα κενά στα σχολεία, μεγάλη αύξηση των προσλήψεων ωρομισθίων, πίεση στα σχολεία για δημιουργία τμημάτων με υπεράριθμους μαθητές και πιέσεις στο ωράριο των μονίμων εκπαιδευτικών.

Ανάμεσα στις διεκδικήσεις που προβάλλει η ΔΟΕ, σύμφωνα με το ίδιο κείμενο, είναι και οι εξής:

- Καμιά αλλαγή στον τρόπο πρόσληψης των εκπαιδευτικών (60% ΑΣΕΠ - 40% ενιαίος πίνακας)
- Καμιά μείωση στους διορισμούς των εκπαιδευτικών
- Πρόβλεψη για μόνιμο διορισμό των αποφοίτων των τμημάτων Ειδικής Αγωγής με βάση το ισχύον σύστημα.
- Κατάργηση της ωρομισθίας. Να συσταθούν νέες οργανικές θέσεις για κάθε αναγκαίο εκπαιδευτικό έργο στα σχολεία και να καλυφθούν με μαζικούς μόνιμους διορισμούς.

- Να μειωθεί το διδακτικό ωράριο όλων των εκπαιδευτικών, από το Νηπιαγωγείο έως και το Λύκειο, στα επίπεδα της δευτεροβάθμιας. Ο κλάδος διεκδικεί, το ωράριο των εκπαιδευτικών να καθορίζεται ενιαία για όλους, με βάση τα χρόνια υπηρεσίας και όχι από τον τύπο του σχολείου στο οποίο υπηρετεί ο εκπαιδευτικός.
- Συνεχές και μη ελαστικό ωράριο των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Εκπαιδευτικός που συμπληρώνει τουλάχιστον 18 ώρες εβδομαδιαίως στο ίδιο σχολείο να μη μετακινείται για συμπλήρωση του ωραρίου σε άλλο σχολείο. Τις υπόλοιπες ώρες μέχρι την πλήρη συμπλήρωση του υποχρεωτικού του ωραρίου να τις διαθέτει για την ανάπτυξη άλλων δραστηριοτήτων στο ίδιο σχολείο.
- Ο χρόνος επίβλεψης κατά τη διάρκεια του φαγητού των μαθητών στα πιλοτικά ολοήμερα σχολεία θεωρείται ως χρόνος διδακτικού ωραρίου. Αυτονόητο είναι ότι το μέτρο αυτό πρέπει να επεκταθεί και στα σχολεία που λειτουργούν με ολοήμερα τμήματα.
- Μείωση στο μισό του διδακτικού ωραρίου των διευθυντών σχολικών μονάδων που είναι ολοήμερα. Ο διευθυντής να διδάσκει από 3 μέχρι 6 ώρες, ανάλογα με τον τύπο του σχολείου. Παράλληλα να μειωθεί το ωράριο και των υποδιευθυντών και ανάλογα με τον τύπο του σχολείου να γίνει από 12 μέχρι 15 ώρες.
- Αποζημίωση των ολιγοθεσιτών συναδέλφων για τις περισσότερες ώρες που εργάζονται και κάλυψη των κενών με υπερωριακή αποζημίωση, όπου δεν υπάρχει ο πρόσθετος δάσκαλος.
- Υπάρχει σαφής διάκριση του εργασιακού από το διδακτικό ωράριο. Η ανάθεση διδασκαλίας πέραν του υποχρεωτικού εβδομαδιαίου ωραρίου του εκπαιδευτικού σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εντάσσεται μέσα στην υποχρέωση του εκπαιδευτικού για παραμονή στο σχολείο, προς παροχή άλλων υπηρεσιών. Η οποιαδήποτε δε απασχόληση των μαθητών ανάγεται στο διδακτικό ωράριο.
- Θέσπιση και στα ολοήμερα δημοτικά σχολεία γραμματειακής υποστήριξης.

Μέρος Δεύτερο: Η διεθνής εμπειρία

1. Γενικά

Τα συστήματα επιλογής και πρόσληψης εκπαιδευτικών έχουν σημαντικές επιπτώσεις στη λειτουργία και την αποτελεσματικότητα της δημόσιας εκπαίδευσης. Οι προϋποθέσεις και τα προσόντα που απαιτούνται για διορισμό στην εκπαίδευση, τα κριτήρια αξιολόγησης και επιλογής και οι διαδικασίες πρόσληψης που ακολουθούνται σε κάθε χώρα συνδέονται άμεσα με τους σκοπούς, τους στόχους και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης, και παραπέμπουν στο τι είδους εκπαίδευση επιδιώκεται να παρασχεθεί.

Ταυτόχρονα, όμως, όπως επισημαίνουν σχετικές μελέτες από το διεθνή χώρο, εξυπηρετούν και έναν άλλο σκοπό. Καθιστούν λιγότερο ή περισσότερο ελκυστική την προοπτική του εκπαιδευτικού επαγγέλματος. Γι' αυτό το λόγο πρέπει να εξετάζεται προσεκτικά πώς αναμένεται να επηρεάσει η τρέχουσα εικόνα των εκπαιδευτικών μακροπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα τις επιλογές των νέων όταν βρίσκονται στο στάδιο της επιλογής επαγγέλματος. Στη Γαλλία, π.χ., παρατηρήθηκε στροφή πολλών ικανών πτυχιούχων τριτοβάθμιων ιδρυμάτων σε άλλες κατευθύνσεις εκτός εκπαίδευσης από τη στιγμή που οι διαδικασίες πρόσληψης στη δημόσια εκπαίδευση άλλαξαν δομή και έγιναν πιο αυστηρές (Neave, 1998: σ. 112-113). Ωστόσο, φαίνεται ότι τέτοιες επιπτώσεις εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό και από την ύπαρξη ή όχι εναλλακτικών επαγγελματικών επιλογών. Αν, π.χ., η εύρεση εργασίας είναι μια αβέβαιη υπόθεση για τους πτυχιούχους λόγω μιας αγοράς σε μεγάλο βαθμό κορεσμένης, όπως συμβαίνει σήμερα στην Ελλάδα, τυχόν επιδείνωση των όρων και συνθηκών πρόσληψης δεν είναι βέβαιο ότι θα επηρεάσει σημαντικά το συνωστισμό των υποψηφίων για διορισμό στην εκπαίδευση.

Η διαδικασία διαμόρφωσης του σώματος των εκπαιδευτικών δεν συντελείται «εφάπαξ» αλλά σταδιακά. Ένα καθοριστικό σημείο αυτής της διαδικασίας αφορά τον τρόπο πρόσβασης των αποφοίτων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, ενώ ένα δεύτερο καθοριστικό σημείο αφορά το σημείο «εξόδου» των πτυχιούχων από την τριτοβάθμια εκπαίδευση και το πέρασμα προς το σχολείο ως το χώρο της επαγγελματικής απασχόλησης. Σε αυτό το σημείο διακρίνονται κατά βάση δύο κατηγορίες συστημάτων ένταξης: όσα βασίζονται στα τυπικά προσόντα και όσα βασίζονται σε διαγωνισμό. Στην πρώτη περίπτωση, δικαίωμα να εργαστούν ως εκπαιδευτικοί έχουν διαθέτουν τα απαιτούμενα κατά περίπτωση τυπικά προσόντα. Αντίθετα, τα συστήματα που βασίζονται σε διαγωνιστικού τύπου διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης παρέχουν τη δυνατότητα πρόσληψης μόνο σε όσους υποψήφιους επιτυγχάνουν σε σχετικό διαγωνισμό και εφόσον υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας (Neave, 1998: 114). Τέτοια συστήματα, ωστόσο, συναντούν εύκολα αντιρρήσεις της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Δεν λείπουν, τέλος, και συστήματα «διπλού ελέγχου», τόσο στο σημείο πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όσο και στο σημείο εξόδου από αυτή (Eurydice, 2002).

2. Συστήματα επιλογής και πρόσληψης στις χώρες μέλη της ΕΕ

Λίγες χώρες στην Ευρώπη έχουν κεντρικούς (συγκεντρωτικούς) μηχανισμούς που (α) επιτρέπουν την άσκηση ισχυρού ελέγχου στον αριθμό των προσλαμβανόμενων εκπαιδευτικών και (β) τους συνδέουν με ένα σύστημα μόνιμης απασχόλησης (Eurydice, 2002). Οι περισσότερες έχουν ένα αρκετά αποκεντρωμένο σύστημα προσλήψεων, γνωστό ως σύστημα «ανοιχτών προσλήψεων» (open recruitment), όπου η διαδικασία εναρμόνισης των

υποψηφίων για διορισμό εκπαιδευτικών με τις προσφερόμενες θέσεις πραγματοποιείται σε βάση σχολείου-προς-σχολείο. Η έννοια της μόνιμης απασχόλησης είναι λιγότερο διαδεδομένη σε αυτό το σύστημα. Αυτό το σύστημα επιτρέπει στις εκπαιδευτικές αρχές μια πιο ευέλικτη ανταπόκριση στις διακυμάνσεις της ζήτησης, ενώ ταυτόχρονα παρέχει μεγαλύτερη αυτονομία στους εκπαιδευτικούς ως προς τις επιλογές της σταδιοδρομίας τους.

3. Επίπεδο αρχής που είναι αρμόδια για τις προσλήψεις

Ο βαθμός συγκεντρωτισμού-αποκέντρωσης είναι από τις πιο σημαντικές διαστάσεις των συστημάτων πρόσληψης εκπαιδευτικών στην Ευρώπη. Συσχετίζεται με τον τρόπο με τον οποίο οργανώνονται τα επίπεδα λήψης απόφασης. Σε αυτό το σημείο παρατηρείται μια μεγάλη ποικιλία από χώρα σε χώρα. Σε όλες τις χώρες το χαμηλότερο επίπεδο αρχής αρμόδιας για προσλήψεις είναι αυτό του σχολείου. Σε αυτές τις περιπτώσεις η εξουσία μπορεί να ανήκει στον διευθυντή του σχολείου, στη σχολική επιτροπή ή στο κυβερνών σώμα ή συμβούλιο (που συνίσταται από εκπροσώπους των ενδιαφερόμενων μερών).

Η κατάσταση σε σχέση με το ανώτερο επίπεδο αρχής (authority), όπως και με τα ενδιάμεσα επίπεδα, είναι κάπως πιο σύνθετη. Στις περισσότερες χώρες η αρμοδιότητα αυτή ανατίθεται στην κεντρική κυβέρνηση (υπ. Παιδείας). Εξαιρούνται το Βέλγιο (όπου αρμόδιοι είναι οι υπουργοί των τριών γλωσσικών κοινοτήτων), η Γερμανία (την ευθύνη έχουν οι υπουργοί των 16 κρατιδίων / Länder), η Ισπανία (με ευθύνη των κυβερνήσεων των αυτόνομων κοινοτήτων, που υπόκεινται στο θεσμικό πλαίσιο που καθιέρωσε το κράτος ρυθμίζοντας την πρόσβαση στα διδακτικά σώματα των δημόσιων υπαλλήλων) και το Ην. Βασίλειο (την ευθύνη έχουν οι αρμόδιοι υπουργοί Αγγλίας, Ουαλίας, Β. Ιρλανδίας και Σκοτίας). Στην Αυστρία, οι κυβερνήσεις των εννέα κρατιδίων (Bundesländer) και το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας, Επιστημών και Πολιτισμού μοιράζονται τις ευθύνες για τους διαφορετικούς τύπους σχολείου (Hauptschule και allgemeinbildende höhere Schule αντίστοιχα).

Τα ενδιάμεσα επίπεδα μπορεί να συνιστούν είτε οι τοπικές κυβερνήσεις ή οι διοικητικές διαιρέσεις ή κλάδοι σε τοπική κλίμακα, που υπόκεινται στην ευθύνη της ανώτατης αρχής. Οι διοικητικές διαιρέσεις σε επίπεδο υπουργείου βρίσκονται στις περισσότερες χώρες που λειτουργούν σε συνάρτηση με ένα πολύ συγκεντρωτικό σύστημα, όπως στη Γαλλία, όπου η ευθύνη για τις προσλήψεις μοιράζεται ανάμεσα στην ανώτατη αρχή (το υπουργείο αποφασίζει τον αριθμό των προσφερόμενων εκπαιδευτικών θέσεων προς διαγωνισμό όπως και το ποιοι εκπαιδευτικοί νομιμοποιούνται να συμμετάσχουν σε αυτόν) και την ενδιάμεση αρχή (ο προϊστάμενος εκπαίδευσης (όλων των βαθμίδων) μιας περιοχής (*recteur de l'académie*) είναι υπεύθυνος να τοποθετήσει τους νόμιμους υποψηφίους στις εκπαιδευτικές θέσεις της περιοχής αρμοδιότητάς του.

Στη Σλοβακία, τα γραφεία περιφερειών και περιοχών ασκούν διοίκηση σε πρώτο και δεύτερο επίπεδο, αντίστοιχα. Σε άλλες χώρες, όπως το Ην. Βασίλειο (Σκοτία) και οι σκανδιναβικές χώρες, οι τοπικές αρχές ή τα δημοτικά συμβούλια παίζουν σημαντικό ρόλο στα εκπαιδευτικά ζητήματα. Στο Ην. Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Β. Ιρλανδία) η αρμοδιότητα για τις προσλήψεις εκπαιδευτικών παρέχεται κυρίως σε επίπεδο σχολείου, με κάποια εμπλοκή των τοπικών αρχών.

Στο Βέλγιο, στην Ιρλανδία και στην Ολλανδία ο εξαρτώμενος από το κράτος ιδιωτικός τομέας (δηλαδή, σχολεία που λειτουργούν ως ιδιωτικά, αλλά με οικονομική υποστήριξη του κράτους) λειτουργεί παράλληλα προς τη δημόσια εκπαίδευση. Στις τρεις διαφορετικές γλωσσικές

κοινότητες του Βελγίου (φλαμανδόφωνη, γαλλόφωνη και γερμανόφωνη) τα αρμόδια διοικητικά όργανα που εποπτεύουν τα σχολεία στον εξαρτώμενο από την κυβέρνηση ιδιωτικό τομέα είναι τοπικού επιπέδου με ιδιωτική νομική υπόσταση. Στο δημόσιο τομέα υπάρχουν αντίστοιχα διοικητικά όργανα ταξινομημένα σε ενδιάμεσο επίπεδο (για τα σχολεία που εποπτεύουν οι κοινότητες). Στην Ολλανδία σημαντική ευθύνη παρέχεται στα σχολεία σε όλες τις περιπτώσεις, όπως και στην Ιρλανδία, όπου η εξαρτώμενη από την κυβέρνηση ιδιωτική εκπαίδευση ανήκει στην ευθύνη των επιτροπών διοίκησης (boards of management) σε σχολικό επίπεδο.

Το επίπεδο ευθύνης των προσλήψεων σε διαφορετικές χώρες μπορεί, συνεπώς, να κατηγοριοποιηθεί ως προς το βαθμό συγκεντρωτισμού όπως και ως προς τον τύπο της διαδικασίας που είναι αποδεκτή. Ως προς το δεύτερο κριτήριο, οι βασικοί τύποι διαδικασιών πρόσληψης μπορούν να διακριθούν ως εξής: αυτές που διεξάγονται μέσω διαγωνιστικών εξετάσεων, αυτές που διεξάγονται μέσω καταλόγων υποψηφίων (π.χ. λίστες, επετηρίδες κ.λπ.) και αυτές που διεξάγονται με σύστημα ανοιχτών προσλήψεων. Οι δύο πρώτοι τύποι είναι σχετικά συγκεντρωτικοί. Το σύστημα ανοιχτών προσλήψεων, από την άλλη, είναι αποκεντρωμένο.

Αυτές οι διαδικασίες περιγράφονται αναλυτικά στη συνέχεια.

4. Τύποι μεθόδων πρόσληψης

4.1 Διαγωνιστικές εξετάσεις

Ο όρος «διαγωνιστικές εξετάσεις» αναφέρεται σε δημόσιους, κεντρικά οργανωμένους διαγωνισμούς για την επιλογή των υποψήφιων εκπαιδευτικών. Οι χώρες που ακολουθούν αυτή τη διαδικασία μπορούν να διακριθούν περαιτέρω ανάλογα με το πότε πραγματοποιείται αυτή η επιλογή. Οι περισσότερες χώρες (σχ. 3.3) οργανώνουν το διαγωνισμό μετά από την ολοκλήρωση της αρχικής (initial) εκπαίδευσης. Κάποιες χώρες, όμως, οργανώνουν το διαγωνισμό πριν από την αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών ή, ειδικότερα, πριν την είσοδο στην τελική φάση της πιστοποίησης «on the job».

Στη Γαλλία οι υποψήφιοι/-ες πρέπει να ολοκληρώσουν το δεύτερο έτος σπουδών τους στο αρμόδιο εκπαιδευτικό ίδρυμα εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών (IUFM), προκειμένου να αποκτήσουν status εκπαιδευτικού με πλήρη προσόντα. Η είσοδος των αποφοίτων του πρώτου έτους των πανεπιστημιακών σπουδών σε αυτό το δεύτερο έτος ρυθμίζεται μέσω ενός διαγωνισμού (concours) (CAPES ή agrégation). Με τη συμπλήρωση του δεύτερου μέρους των σπουδών μια επιτροπή επιλογής προτείνει στον διευθυντή της αρμόδιας περιφερειακής εκπαιδευτικής αρχής (recteur d'académie) σε ποιους υποψήφιους πρέπει να προσφερθεί μια σύμβαση ορισμένου χρόνου (tenured teaching post) (titularisation) με status δημόσιου υπαλλήλου. Σε κάποιες περιπτώσεις η επιτροπή επιλογής μπορεί να προτείνει, επίσης, την επέκταση της περιόδου πιστοποίησης «στο επάγγελμα» («on-the-job») (στο IUFM) κατά ένα έτος, στο πέρας του οποίου ο υποψήφιος είτε λαμβάνει μόνιμη θέση ή, πολύ σπάνια, απορρίπτεται. Στο Λουξεμβούργο η επιλογή γίνεται, επίσης, με διαγωνιστικές εξετάσεις στο σημείο εισόδου στη δοκιμαστική περίοδο (période probatoire). Μια τελική εξέταση οργανώνεται στο τέλος αυτής της περιόδου. Δεν πρόκειται για διαγωνιστική εξέταση με την έννοια που χρησιμοποιείται εδώ, αλλά μάλλον για μια τελική αποτίμηση (αξιολόγηση, assessment) της ολοκλήρωσης της περιόδου εκπαίδευσης. Αν και οι υποψήφιοι θεωρούνται με πλήρη προσόντα εφόσον περάσουν αυτές τις εξετάσεις, επακολουθεί μια τελική φάση

επιλογής κατά τη διάρκεια της οποίας αναλαμβάνουν έρευνα και υποβάλλουν μια εργασία (thesis) (με αυτό τον τρόπο αυξάνουν τις προοπτικές μισθοδοσίας τους).

Έξι χώρες οργανώνουν διαγωνιστικές εξετάσεις που ακολουθούν την απονομή του διπλώματος αρχικής (initial) εκπαίδευσης: Η Ελλάδα, η Ισπανία, η Ιταλία, η Πορτογαλία, η Μάλτα και η Ρουμανία. Σε αυτές τις χώρες οι υποψήφιοι/-ες που επιθυμούν να συμμετάσχουν στη διαγωνιστική εξέταση πρέπει, πέρα από την κάλυψη των γενικών κριτηρίων αποδοχής (βλ. παρακάτω), να κατέχουν το σύνολο των απαιτούμενων προσόντων των εκπαιδευτικών. Στην Πορτογαλία, όμως, είναι δυνατόν να διαγωνιστούν και υποψήφιοι που κατέχουν τριτοβάθμιου επιπέδου πιστοποίηση στο αντικείμενο ειδικότητάς τους χωρίς εκπαιδευτική κατάρτιση (habilitação própria). Όσοι από αυτούς επιτυγχάνουν, τους ζητείται να συμπληρώσουν την κατάρτιση των εκπαιδευτικών εντός δύο ετών προκειμένου να γίνουν δημόσιοι υπάλληλοι.

Η επιλογή των εκπαιδευτικών για τη δημόσια εκπαίδευση στην Πορτογαλία (πρώτος γύρος του concurso) οργανώνεται σε εθνική κλίμακα μέσω δύο διαγωνιστικών εξετάσεων ταυτόχρονα – για το *quardos de escola* (επιλογή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε ένα μόνο σχολείο) και το *quardos de zona pedagógica* (επιλογή για εκπαιδευτικά καθήκοντα σε όλα τα σχολεία που ανήκουν σε μια διοικητική διαίρεση). Τα τυχόν εναπομένοντα κενά καλύπτονται από ένα δεύτερο γύρο του concurso. Αυτός ο δεύτερος γύρος δεν οδηγεί σε εισαγωγή στο δημόσιο τομέα (συνεπώς δεν είναι διαγωνιστική εξέταση με την έννοια που χρησιμοποιείται εδώ), αλλά σε εκπαιδευτικές συμβάσεις ετήσιας διάρκειας (βλ. και παρακάτω).

Ανάλογα με το πώς βαθμολογούνται οι υποψήφιοι στο εξαγόμενο του διαγωνισμού, και αφού συνυπολογιστούν τα αποτελέσματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της αρχικής κατάρτισης, απονέμονται στους υποψηφίους οι τελικοί βαθμοί στην Ιταλία και την Πορτογαλία. Στη Μάλτα πραγματοποιούνται κεντρικά οργανωμένες συνεντεύξεις με στόχο την αποτίμηση των υποψηφίων εκπαιδευτικών. Η Επιτροπή Δημόσιου Τομέα ορίζει ποσοστώσεις για έναν αριθμό κριτηρίων (π.χ., 30% το πτυχίο, 20% η σχετική επαγγελματική γνώση, 20% η σχετική εμπειρία, 15% τα πολιτιστικά ενδιαφέροντα, και 15% η προσωπική ποιότητα), και κάθε υποψήφιος/-α πρέπει να φτάσει τουλάχιστον το 50% για να θεωρηθεί επιτυχών/-ούσα (καταρτίζονται χωριστοί κατάλογοι για κάθε γνωστικό αντικείμενο). Στην Ελλάδα οι επιτυχόντες/-ούσες πρέπει να έχουν βαθμολογηθεί με το 60% κατά μέσο όρο του συνόλου της βαθμολόγησης στο διαγωνισμό. Εάν αυτό επιτευχθεί, ο/η υποψήφιος/-α κατατάσσεται με βάση επιπρόσθετα κριτήρια.

Στην Ισπανία ο διαγωνισμός διαιρείται σε δύο φάσεις: στην πρώτη (*fase de oposición*) αξιολογούνται η γνώση του περιεχομένου του προγράμματος σπουδών και οι διδακτικές δεξιότητες, ενώ στη δεύτερη (*fase de concurso*) υπολογίζονται τα ακαδημαϊκά προσόντα (οι επιδόσεις στην αρχική κατάρτιση, άλλες πιστοποιήσεις κ.λπ.) και η προγενέστερη εμπειρία. Η στάθμιση των βαθμών στο τελικό άθροισμα είναι τα δύο τρίτα για την πρώτη φάση και το ένα τρίτο για τη δεύτερη φάση.

Στην Πορτογαλία οι υποψήφιοι/-ες πρέπει επίσης να έχουν αποκτήσει κάποια χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας για να συμμετάσχουν στο διαγωνισμό του Δημοσίου (τον πρώτο γύρο του concurso): τέσσερα χρόνια απαιτούνται για επιλογή στο *quardos de zona pedagógica* και δύο χρόνια για επιλογή στο *quardos de escola*.

Στη Ρουμανία οι νέοι απόφοιτοι των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτικών εισάγονται καταρχάς σε μια διετή δοκιμαστική περίοδο, και κατόπιν τους ζητείται να περάσουν μια εξέταση (*definitivat*), που διεξάγει το πανεπιστήμιο στο οποίο σπούδασαν. Η επιτυχία σε αυτή την εξέταση επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να διαγωνιστούν για μόνιμη θέση σε ένα

συγκεκριμένο σχολείο, που τους εξασφαλίζει μονιμότητα. Γι' αυτό το τελευταίο βήμα, ο διαγωνισμός οργανώνεται από την Περιφερειακή Σχολική Επιθεώρηση. Ένας εκπαιδευτικός μπορεί να συμμετάσχει στην εξέταση αυτή (definitivat) το πολύ τρεις φορές σε μια περίοδο πέντε ετών. Εάν αποτύχει σε αυτή την πενταετή περίοδο, χάνει το δικαίωμα συμμετοχής σε διαγωνισμό για μόνιμη θέση.

Δεν διασφαλίζεται σε όλες τις χώρες στους/τις επιτυχόντες/-ούσες η πρόσληψη. Αυτό εξαρτάται από τις διαθέσιμες θέσεις (Ιταλία, Ελλάδα και Πορτογαλία). Στη Γαλλία, όμως, όλοι όσοι περνούν με επιτυχία το concours και συμπληρώνουν με επιτυχία τη φάση πιστοποίησης «στο επάγγελμα» («on-the-job») εξασφαλίζουν θέση. Θέσεις, επίσης, εξασφαλίζονται στους επιτυχόντες/-ούσες στο Λουξεμβούργο. Στη Ρουμανία, οι εκπαιδευτικοί που περνούν το definitivat (βλ. παραπάνω) και έχουν επιτύχει στο διαγωνισμό της Περιφερειακής Σχολικής Επιθεώρησης τοποθετούνται μόνιμα, και το Υπουργείο (μέσω της Περιφερειακής Σχολικής Επιθεώρησης) είναι υποχρεωμένο να τους εξασφαλίσει πλήρη απασχόληση.

Η ευθύνη για την εναρμόνιση προσφοράς/ζήτησης έγκειται στους οργανωτές του διαγωνισμού, κάποιες φορές σε συνεργασία με άλλες υπηρεσίες, σε τοπική ή κεντρική κλίμακα. Η κατάσταση στη Γαλλία έχει ήδη περιγραφεί. Στη Μάλτα η ευθύνη μοιράζεται μεταξύ Υπουργείου Διά Βίου Εκπαίδευσης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων για την οργάνωση, και Υπουργείου Επιχειρήσεων για την κατανομή των θέσεων. Στη Ρουμανία η Περιφερειακή Σχολική Επιθεώρηση οργανώνει το διαγωνισμό και είναι υπεύθυνη για την κατανομή των θέσεων σε συνδυασμό με αυστηρές ρυθμίσεις του Υπουργείου.

4.2 Κατάλογος υποψηφίων (λίστα)

Είναι ένα σύστημα όπου οι διαδικασίες πρόσληψης εκπαιδευτικών γίνονται μέσω της υποβολής των ονομάτων των υποψηφίων και των πιστοποιήσεων στο κεντρικό ή σε ενδιάμεσο επίπεδο αρχής. Τέσσερις χώρες –Βέλγιο (γαλλόφωνη και γερμανόφωνη κοινότητα μόνο, και στην περίπτωση της φλαμανδόφωνης μόνο για τα σχολεία που διοικούνται από την κοινότητα), Γερμανία, Αυστρία και Κύπρος- χρησιμοποιούν τέτοια συστήματα για την κάλυψη των διαθέσιμων κενών.

Η ευθύνη για την τήρηση των καταλόγων υποψηφίων ανατίθεται στο ανώτερο επίπεδο εκπαιδευτικής αρχής για τη Γερμανία, όπου ο κατάλογος καλύπτει όλες τις κενές θέσεις ενός κρατιδίου, και ο υπουργός εκπαίδευσης σε κάθε κρατίδιο (ή κάποιες φορές ένα γραφείο άμεσα ελεγχόμενο από το Υπουργείο) έχουν την αρμοδιότητα για την κατάρτιση του καταλόγου. Στην Αυστρία, η σχολική επιτροπή του κρατιδίου είναι υπεύθυνη για την κατάρτιση του καταλόγου και για τους δύο σχολικούς τύπους, το Hauptschule και το allgemeine bildende höhere Schule.

Οι εκπαιδευτικοί στο γαλλόφωνο και στο γερμανόφωνο Βέλγιο προσλαμβάνονται από ένα κατάλογο που κατατάσσει τους/τις υποψηφίους/-ες με τουλάχιστον 240 ημέρες υπηρεσίας. Η ταξινόμηση γίνεται σύμφωνα με τον αριθμό των αιτήσεων που έγιναν τις προηγούμενες μέρες, με το έτος στο οποίο αποκτήθηκε το πτυχίο διδασκαλίας και με την ημερομηνία γέννησης. Οι υποψήφιοι/-ες λαμβάνουν ένα «προσωρινό» (όπως λέγεται) στάτους (που στην πράξη ενδέχεται να συνεπάγεται πρόσληψη σε θέση εργασίας για διάστημα κάποιων συνεχών σχολικών ετών). Στο γαλλόφωνο Βέλγιο οι υποψήφιοι/-ες μπορούν –ανάλογα με κάποιες ειδικότητες- να κάνουν αίτηση για «κατά προτεραιότητα προσωρινό στάτους» (temporaire prioritaire), ιδίως αν έχουν εργαστεί για δύο προηγούμενα χρόνια σε κάποιο σχολείο ή στον ίδιο τομέα. Ο υπουργός έχει τη διακριτική ευχέρεια να απονεμίσει τόσο το «κατά προτεραιότητα προσωρινό στάτους» όσο και να τοποθετήσει έναν εκπαιδευτικό σε θέση

εργασίας. Στο γερμανόφωνο Βέλγιο, λόγω του μικρού μεγέθους του, οι εκπαιδευτικοί του εξαρτώμενου από την κυβέρνηση ιδιωτικού τομέα προσλαμβάνονται επίσης μέσω ενός συγκεντρωτικού καταλόγου που διατηρεί η διοικητική του οργάνωση (υπάρχει μόνο ένα Schulträger για τα Γυμνάσια στον τομέα αυτό).

Οι υποψήφιοι/-ες μπορούν επίσης να εγγραφούν σε μια επικουρική δεξαμενή εκπαιδευτικών (vervangingspool) στο φλαμανδόφωνο Βέλγιο, την ευθύνη της οποίας έχει το φλαμανδικό γραφείο προσλήψεων (VDAB), μια ανεξάρτητη δημόσια αρχή.

Στην Κύπρο διατηρούνται χωριστοί κατάλογοι για κάθε διδασκόμενο αντικείμενο από ένα υψηλού επιπέδου συνταγματικό σώμα που ορίζεται από τον πρόεδρο της Δημοκρατίας για έξι χρόνια.

Οι υποψήφιοι κατατάσσονται στον κατάλογο βάσει ενός αριθμού κριτηρίων. Το απλούστερο από αυτά είναι η ημερομηνία της αίτησης: Αυτό συνυπολογίζεται σε όλες τις χώρες εκτός από τη Γερμανία.

Στην Αυστρία οι κατάλογοι υποψηφίων είναι στην ευθύνη καθενός από τα εννέα κρατίδια και δεν υπάρχει νομοθετική βάση σε ομοσπονδιακό επίπεδο που ορίζει τα κριτήρια επιλογής. Έτσι, αυτά ποικίλλουν σε κάθε κρατίδιο. Γενικά, ακολουθείται ένα σύστημα μορίων: οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί για το Haurtschule (Γενικό Σχολείο Δ.Ε.) μπορούν να συγκεντρώσουν επιπλέον μόρια σε περίπτωση εξαιρετικής αξιολόγησης ή ολοκλήρωσης αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης ή επιπλέον σπουδών (επιπλέον γνωστικό αντικείμενο) ή επιπλέον πιστοποιήσεων, όπως είναι οι πιστοποιήσεις στην ειδική αγωγή/εκπαίδευση, συμπλήρωση στρατιωτικής θητείας ή κοινοτικής υπηρεσίας καθώς και στοιχεία οικογενειακής κατάστασης των υποψηφίων (όπου συμπεριλαμβάνεται και η φροντίδα παιδιού). Αφαιρούνται μόρια όμως σε περίπτωση που δεν αναφερθεί αμέσως η καταλληλότητα στη διδασκαλία ή η έλλειψη διαθεσιμότητας σε κάποια χρονική περίοδο. Στην περίπτωση άρνησης μιας προσφερόμενης θέσης ο/η υποψήφιος/-α δεν προσλαμβάνεται παρά μόνο αν μια προσφερόμενη θέση παραμείνει κενή αφού έχει προσφερθεί σε όλους/-ες τους υποψηφίους/-ες του καταλόγου. Δεν υφίσταται σύστημα μορίων για το allgemeinbildende höhere Schule. Σε αυτό οι προσλήψεις εξαρτώνται από το διάστημα αναμονής στον κατάλογο και τα επιπλέον προσόντα. Στην περίπτωση εξαιρετικής αξιολόγησης στο ετήσιο πρόγραμμα κατάρτισης στη διδακτική πρακτική παρέχεται ένα δώρο (bonus) ισοδύναμο με 12μηνη αναμονή στον κατάλογο. Εκτός από την ημερομηνία λήψης πτυχίου, στην Κύπρο λειτουργούν επιπλέον κριτήρια ταξινόμησης. Αυτά βασίζονται στις ακαδημαϊκές πιστοποιήσεις πέρα από το επίπεδο του Bachelor, τυχόν υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά και προσωπική και οικογενειακή κατάσταση του/της υποψηφίου/-ας. Στη Γερμανία το σύστημα βασίζεται μόνο στα αποτελέσματα των εξετάσεων της επαγγελματικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών (πρώτη και δεύτερη κρατική εξέταση).

Η διαδικασία προσδιορισμού των κενών θέσεων για προσλήψεις είναι στην αρμοδιότητα διάφορων οργάνων (στη Γερμανία του Staatliches Schulamt, στην Αυστρία του Landesschulrat βάσει των ετήσιων εκθέσεων των σχολικών επιθεωρητών, και στο γαλλόφωνο Βέλγιο του αρμόδιου υπουργού του). Στο γερμανόφωνο Βέλγιο ο κατάλογος εμπίπτει στην αρμοδιότητα του υπουργείου που έχει την ευθύνη για τα σχολεία που διοικούνται από αυτή την κοινότητα και των διοικητικών υπηρεσιών για τα σχολεία Δ.Ε. στον εξαρτώμενο από την κυβέρνηση ιδιωτικό τομέα.

4.3 Ανοιχτή πρόσληψη

Ο όρος «ανοιχτή πρόσληψη» αναφέρεται στη μέθοδο πρόσληψης στην οποία η ευθύνη για τη δημοσιοποίηση των κενών θέσεων εκπαιδευτικών, την υποβολή αιτήσεων και τη διαδικασία επιλογής των υποψηφίων είναι αποκεντρωμένη. Οι προσλήψεις συνήθως είναι στην αρμοδιότητα των σχολείων, κάποιες φορές από κοινού με την τοπική αρχή. Η διαδικασία εναρμόνισης προσφοράς και ζήτησης πραγματοποιείται σε βάση «σχολείου προς σχολείο». Έτσι, αυτή η μέθοδος επιτρέπει στους/τις εκπαιδευτικούς να επιλέξουν τις κενές θέσεις για τις οποίες ενδιαφέρονται, ενώ τα σχολεία έχουν άμεσο ρόλο στη διαδικασία επιλογής και στο ξεδιάλεγμα των εκπαιδευτικών για το σχολείο τους. Η πλειονότητα των χωρών έχουν ανοικτό σύστημα προσλήψεων: σχεδόν όλες οι υποψήφιες χώρες μέλη της ΕΕ, οι σκανδιναβικές χώρες, η Ιρλανδία, η Ολλανδία, το Ην. Βασίλειο και το Λιχτεστάιν ακολουθούν αυτή τη διαδικασία. Στο γαλλόφωνο Βέλγιο τα σχολεία που διοικούνται από τις επαρχίες και τους δήμους όπως και τα σχολεία του εξαρτώμενου από την κυβέρνηση ιδιωτικού τομέα προσλαμβάνουν εκπαιδευτικούς με αυτό το σύστημα. Το ίδιο συμβαίνει και στο φλαμανδόφωνο Βέλγιο.

Σε ποια έκταση το σύστημα ανοιχτών προσλήψεων ρυθμίζεται από διατάξεις ποικίλλει σε σημαντικό βαθμό. Σε κάποιες χώρες δεν υφίσταται ειδικό σύστημα ρυθμίσεων ούτε εφαρμόζεται γενική νομοθεσία για τις προσλήψεις. Σε κάποιες υποψήφιες για ένταξη στην ΕΕ χώρες, όπως και στην Ολλανδία και τη Σουηδία, αυτό ισχύει. Σε άλλες έχουν καθιερωθεί λεπτομερείς διαδικασίες.

Σε κάποιες χώρες ο όρος «ανοιχτός διαγωνισμός» σημαίνει πρόσληψη μέσω μιας αγγελίας/διαφήμισης που ελέγχεται άμεσα. Αυτό συμβαίνει σε Νορβηγία, Βουλγαρία, Εσθονία και Ουγγαρία.

Στην Ουγγαρία αυτός ο τύπος προσλήψεων περιορίζεται στο δημόσιο τομέα, είτε για συμβάσεις περιορισμένου χρόνου - περιορισμένης διάρκειας. Αλλού, όπου ισχύουν σαφώς προσδιορισμένες ρυθμίσεις που ορίζουν τις συνθήκες ανοιχτών προσλήψεων, αυτές οι ρυθμίσεις μπορεί να πηγάζουν από πρωτογενή νομοθεσία ή ρυθμίσεις που αφορούν το υπουργείο (π.χ. Ην. Βασίλειο) ή από τυπικές συμβάσεις/συμφωνίες ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη (αυτό ισχύει στην Ιρλανδία, όπου υπάρχουν συμβάσεις μεταξύ σχολικής διοίκησης, εκπαιδευτικών οργανώσεων και υπουργείου Παιδείας και Επιστημών, βλ. και παρακάτω σχετικά με τις διαδικασίες).

Στις γαλλόφωνες και φλαμανδόφωνες κοινότητες του Βελγίου η αρμοδιότητα των προσλήψεων ανήκει στα αρμόδια διοικητικά όργανα (σε επίπεδο περιφέρειας ή δήμου ή ομάδας σχολείων για σχολεία του εξαρτώμενου από την κυβέρνηση ιδιωτικού τομέα). Οι υποψήφιοι υποβάλλουν τις αιτήσεις τους απευθείας στο διοικητικό όργανο της επιθυμίας τους. Έτσι, οι διαδικασίες πρόσληψης ποικίλλουν, αλλά πάντοτε υπόκεινται στις γενικές ρυθμίσεις της κείμενης νομοθεσίας. Στο γαλλόφωνο Βέλγιο οι εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται αρχικά σε προσωρινή βάση και αποκτούν status κατά προτεραιότητα προσωρινής σύμβασης στα σχολεία που διοικούνται από δήμους και νομαρχίες εφόσον έχουν τουλάχιστον 360 ημέρες προϋπηρεσίας. Στον εξαρτώμενο από την κυβέρνηση ιδιωτικό τομέα του γαλλόφωνου Βελγίου, αυτό το status αποκτάται με 240 ημέρες προϋπηρεσίας (σε διάστημα δύο ετών και στην ίδια διοικητική περιφέρεια) ή με 480 ημέρες υπηρεσίας (σε διάστημα τριών ετών και σε διαφορετικές διοικητικές περιφέρειες στον εξαρτώμενο από την κυβέρνηση ιδιωτικό τομέα). Η πρόσληψη σε σχολεία που διοικούνται από τη φλαμανδόφωνη κοινότητα του Βελγίου (AGO) τελευταία έχει αλλάξει. Αντί ενός συγκεντρωτικού καταλόγου, οι υποψήφιοι/-ες μπορούν να υποβάλουν αίτηση σε μια από τις 29 ομάδες σχολείων (scholengroepen) της επιλογής τους.

Και εδώ οι εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται καταρχάς σε προσωρινή βάση. Αποκτούν status κατά προτεραιότητα προσωρινό με τη συμπλήρωση 720 ημερών εργασίας από τις οποίες οι 600 περιλαμβάνονται σε διάστημα τριετίας. Όλοι οι τύποι σύμβασης μπορούν να συνυπολογιστούν.

Σε περιπτώσεις που η ανοιχτή πρόσληψη ρυθμίζεται, οι σχετικές ρυθμίσεις έχουν να κάνουν με το πώς κατανέμεται (μοιράζεται) η αρμοδιότητα για τις προσλήψεις και ποιοι πρέπει να διαβουλευτούν, ή με τον τρόπο με τον οποίο η ίδια η διαδικασία προσλήψεων οργανώνεται, ή και με τα δύο.

Στη Νορβηγία και τη Σουηδία, π.χ., η ευθύνη για τις προσλήψεις είναι αντικείμενο διαπραγμάτευσης ανάμεσα στις τοπικές αρχές και τις τοπικές οργανώσεις εκπαιδευτικών, με τις οποίες είναι υποχρεωμένες να διαβουλευτούν. Στη Σλοβενία ο διευθυντής του σχολείου πρέπει να πάρει την έγκριση του υπουργείου Παιδείας πριν ανακοινώσει τις κενές θέσεις. Το υπουργείο διατηρεί μια καταγραφή του πλεονάζοντος διδακτικού προσωπικού που πρέπει πρώτα αυτοί να τοποθετηθούν, εφόσον έχουν τα ανάλογα προσόντα. Στην Εσθονία η διαδικασία οργάνωσης των ανοιχτών προσλήψεων απαιτείται να εγκριθεί από τη Σχολική Επιτροπή των Εφόρων (Εφορευτική Επιτροπή), που αποφαινεται πάνω σε σχετική πρόταση της διεύθυνσης.

Η διαδικασία ανοιχτών προσλήψεων αφορά δύο στάδια: αναγγελία και επιλογή των υποψηφίων. Καθένα από αυτά τα δύο στάδια μπορεί να έχει διαφορετικά επίπεδα ρύθμισης. Σε κάποιες χώρες (Φιλανδία, Νορβηγία και Ουγγαρία) υπάρχουν κανόνες σχετικοί με το πού πρέπει να δοθούν οι αγγελίες. Στη Νορβηγία και την Ουγγαρία οι κενές θέσεις πρέπει να εμφανίζονται σε μια επίσημη δημοσίευση (της τοπικής αρχής ή του υπουργείου, αν και συνήθως προβλέπεται και η δημοσιοποίησή τους και αλλού). Στη Φιλανδία η αγγελία πρέπει να τεθεί στον επίσημο πίνακα ανακοινώσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης και σε άλλα μέσα ενημέρωσης, όπως θεωρείται κατάλληλο. Σε άλλες χώρες η απόφαση σχετικά με αυτό το ζήτημα αφήνεται στην πλήρη ευχέρεια της διεύθυνσης του σχολείου ή της σχολικής επιτροπής (Σουηδία, Λετονία, Λιθουανία και Πολωνία). Στο Ην. Βασίλειο (σε Αγγλία και Ουαλία), όπου υπόκειται σε κάποιες συνθήκες, η απόφαση σχετικά με τη δημοσιοποίηση των κενών θέσεων εκπαιδευτικών γενικά είναι στην αρμοδιότητα του κυβερνώντος σώματος ή της διεύθυνσης του σχολείου, αν και οι λεπτομέρειες σχετικά με τη θέση θα αποσταλούν επίσης και στην τοπική εκπαιδευτική αρχή (περιφέρεια).

Σε κάποιες χώρες διατηρούνται κατάλογοι των κενών θέσεων σε κεντρικό ή ενδιάμεσο επίπεδο (π.χ. στο φλαμανδόφωνο Βέλγιο, όπου κάθε χρόνο δίνεται κεντρική ανακοίνωση για τα κενά όλων των ομάδων σχολείων (scholiegroepen). Στις άλλες περιπτώσεις, οι κατάλογοι υποψηφίων διατηρούνται για ενημέρωση των εργοδοτών: Στη Σλοβακία, π.χ., το Συμβούλιο Περιφέρειας ή Επαρχίας (για το 8τάξιο Gymnazium) τηρεί ένα τέτοιο κατάλογο από την πλευρά των σχολικών διευθύνσεων που αναζητούν εκπαιδευτικούς.

Οι διαδικασίες συνέντευξης και η επακόλουθη επιλογή των υποψηφίων μπορεί να υπόκεινται σε λεπτομερείς κανόνες, που αφορούν το ποιοι υποψήφιοι/-ες μπορούν να περάσουν από συνέντευξη και ποιοι είναι κατάλληλοι/-ες να προσληφθούν στη συγκεκριμένη θέση. Στο Ην. Βασίλειο (Αγγλία και Ουαλία), π.χ., η αρμόδια διοίκηση πρέπει να περάσει από συνέντευξη υποψηφίους/-ες που βλέπει ότι ταιριάζουν στη θέση και, εκτός εξαιρέσεων, μπορεί να επιλέξει μόνο όσους/-ες έχουν τα αναγκαία προσόντα (ως προς πτυχία, εγγραφή, υγεία και φυσική ικανότητα και συνταίριασμα με τις εκπαιδευτικές ή άλλες περιοχές).

Σε άλλες χώρες δεν υπάρχουν ρητοί κανόνες και οι εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται με όποιον τρόπο θεωρείται κατάλληλος, συμπεριλαμβανομένων και προσωπικών συμβάσεων.

Στη Γερμανία μια θέση εκπαιδευτικού μπορεί να αναγγελθεί ως κατ' εξαίρεση, όταν δεν υπάρχουν υποψήφιοι κατάλληλοι για τη συγκεκριμένη θέση. Το Staatliches Schulamt (Γραφείο Σχολείων) είναι αρμόδιο για την τοποθέτηση των αγγελιών και για τη συνέντευξη. Οι εκπαιδευτικοί που προσλαμβάνονται με αυτό τον τρόπο λαμβάνουν το στάτους δημόσιου υπαλλήλου.

Σημείωση

Η καταγραφή της διεθνούς εμπειρίας σε ό,τι αφορά τα συστήματα διορισμού στη δημόσια εκπαίδευση σε διάφορες χώρες της Ευρώπης στηρίχθηκε κατά βάση στις ακόλουθες μελέτες:

1. **Eurydice:** *The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report III: Supply and demand. General lower secondary education*, Brussels, 2002.
2. **Neave, G.:** *The Teaching Nation*, Pergamon. Oxford 1992.

Μέρος Τρίτο: Οι θέσεις της ΟΛΜΕ

1. Αποφάσεις συνδικαλιστικών συνεδρίων της ΟΛΜΕ

ΑΠΟΦΑΣΗ 5ου ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΟΛΜΕ (1991)

ΕΠΕΤΗΡΙΔΑ

Η διατήρηση της επετηρίδας αποτελεί μια αδιαπραγμάτευτη θέση του κλάδου. Σήμερα επιχειρείται η αναίρεση της επετηρίδας, ενός από τους λίγους αδιάβλητους και φερέγγυους θεσμούς.....

.....Για την αντιμετώπιση του προβλήματος της μεγάλης αδιοριστίας προτείνουμε:

1. Να αυξηθούν οι οργανικές θέσεις και να καλυφθούν τα μεγάλα κενά σε εκπαιδευτικό προσωπικό με κανονικούς διορισμούς.
2. Κατάργηση του θεσμού των αναπληρωτών, εκτός των περιπτώσεων που υπάρχει πραγματική ανάγκη αναπλήρωσης.
3. Να επεκταθούν τα νέα μαθήματα (ξένες γλώσσες, μουσικών, φυσικής αγωγής κ.α.) και να δημιουργηθούν οργανικές θέσεις.
4. Να διοριστούν εκπαιδευτικοί από την επετηρίδα στο δίκτυο επαγγελματικής ειδίκευσης-κατάρτισης
5. Να μειωθεί ο αριθμός των μαθητών κατά τμήμα, για την καλύτερη εκπαιδευτική λειτουργία.
6. Ουσιαστική λειτουργία της ενισχυτικής διδασκαλίας με διορισμό εκπαιδευτικών.
7. Επέκταση της πληροφορικής σε όλα τα σχολεία.
8. Αναδιάρθρωση του ωραρίου σύμφωνα με τις θέσεις της ΟΛΜΕ.

ΑΠΟΦΑΣΗ 6ου ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΟΛΜΕ (1993)

Διεκδικούμε:

....Διατήρηση του θεσμού της επετηρίδας – η εισαγωγική επιμόρφωση να γίνεται μετά το διορισμό....

ΑΠΟΦΑΣΗ 7ου ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΟΛΜΕ (1995)

Τι διεκδικούμε:

.... –Οι διορισμοί να γίνονται μόνο από την επετηρίδα, το μόνο αξιόπιστο και φερέγγυο θεσμό.
-Κάλυψη όλων των κενών του διδακτικού προσωπικού των σχολείων και αυτών που θα προκύψουν μετά τις αναγκαίες αλλαγές με μαζικούς διορισμούς.

ΑΠΟΦΑΣΗ 8ου ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΟΛΜΕ (1997)

Τι διεκδικούμε:

.... –Οι διορισμοί να γίνονται μόνο από την επετηρίδα, το μόνο αξιόπιστο και φερέγγυο θεσμό.
-Κάλυψη όλων των κενών του διδακτικού προσωπικού των σχολείων και αυτών που θα προκύψουν μετά τις αναγκαίες αλλαγές με μαζικούς διορισμούς...

Σημείωση: Από το 9^ο Συνέδριο (1999) έως και το 11 Συνέδριο (2003) δεν έχουν ψηφιστεί Πολιτικοσυνδικαλιστικές Αποφάσεις.

12ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (2005) ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ -ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ-ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι η **καθιέρωση ελαστικών εργασιακών σχέσεων**, με την επέκταση του θεσμού των ωρομισθίων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Η μόνιμη εργασία τίθεται υπό αίρεση και οι γκρίζες ζώνες της εργασιακής αβεβαιότητας και της περιπλάνησης στο χώρο της δημόσιας εκπαίδευσης διευρύνονται. Ένα από τα βασικά αιτήματα του κλάδου μας είναι να σταματήσει η εργασιακή ομηρία των αναπληρωτών, να αποκτήσουν μόνιμη και σταθερή εργασία όλοι οι αναπληρωτές συνάδελφοι, να καταργηθεί το απαράδεκτο καθεστώς της κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών από συμβασιούχους.

Διεκδικούμε:

- Άμεση μονιμοποίηση όλων των αναπληρωτών που συμπλήρωσαν 18μηνη προϋπηρεσία στις 30-6-2004, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη το είδος των συμβάσεων (αναπληρωτής ή ωρομίσθιος), ο αριθμός των συμβάσεων, το χρονικό διάστημα διακοπής των συμβάσεων καθώς και αν αυτές είναι διαδοχικές ή όχι. Στη ρύθμιση αυτή να συμπεριληφθούν όλοι οι κλάδοι και όλες οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών με βάση μόνο την προϋπηρεσία τους.
- Κατάργηση της εργασιακής σχέσης του ωρομισθίου.
- Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα στους αναπληρωτές, 12μηνη σύμβαση εργασίας.
- Να συσταθεί επιτροπή διαφάνειας με τη συμμετοχή εκπροσώπων της ΟΛΜΕ, που να λειτουργεί σε μόνιμη βάση, για τον έλεγχο των διορισμών των εκπαιδευτικών, και να δίνονται στην ΟΛΜΕ όλα τα στοιχεία που αφορούν τους πίνακες αναπληρωτών και τους διορισμούς.
-

ΑΠΟΦΑΣΗ 13ου ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΟΛΜΕ (2007)

Διεκδικούμε:

- Σταθερή και μόνιμη εργασία στην εκπαίδευση. Διορισμοί σύμφωνα με τις πραγματικές εκπαιδευτικές ανάγκες.
- Κατάργηση του θεσμού της εργασιακής σχέσης του ωρομισθίου αλλά και του αναπληρωτή (εξαιρέση οι περιπτώσεις πραγματικής αναπλήρωσης). Στο ενδιάμεσο διάστημα πλήρη ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα και 12μηνη σύμβαση εργασίας για τους αναπληρωτές.
- Άμεση μονιμοποίηση όλων των αναπληρωτών που καλύπτουν πάγιες και
- διαρκείς ανάγκες.
- Αναγνώριση της προϋπηρεσίας όλων των αναπληρωτών-ωρομισθίων που εργάστηκαν στις σχολικές μονάδες που προσφέρουν μέχρι σήμερα Δευτεροβάθμια Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και ανήκουν σε άλλα Υπουργεία. Μέχρι την υπαγωγή αυτών των σχολικών μονάδων στο ΥΠΕΠΘ, να δημιουργηθεί ενιαίο σύστημα διορισμών στην εκπαίδευση όλων των Υπουργείων και οι διορισμοί αυτοί να γίνονται με βάση τη διαδικασία πρόσληψης και τοποθέτησης των αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Κάθε πρόσληψη, από την επόμενη χρονιά, αναπληρωτή ή ωρομίσθιου καθηγητή/-τριας στη δημόσια δευτεροβάθμια ή

πρωτοβάθμια εκπαίδευση να πραγματοποιείται από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών (πίνακα κατάταξης με βάση την πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε δημόσιες σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας ή πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του ΥΠΕΠΘ) και, σε περίπτωση εξάντλησής του, από πίνακα με βάση την ημερομηνία λήψης πτυχίου.

ΑΠΟΦΑΣΗ 14ου ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ ΟΛΜΕ (2009)

[Το 14^ο Συνέδριο της ΟΛΜΕ επαναβεβαίωσε τα πορίσματα του προηγούμενου, 13^{ου} Συνεδρίου και προχώρησε σε συμπλήρωσή τους:]

«**Με δεδομένα τα αιτήματα** του 13ου Συνεδρίου, συμπληρώνουμε τα παρακάτω...»

2. Αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων των Προέδρων των ΕΛΜΕ

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (16/1/1991)

(Μετά τη δολοφονία Ν. Τεμπονέρα)

...Να διατηρηθεί η επετηρίδα...

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (3/9/1997)

ΕΠΕΤΗΡΙΔΑ

Η κατάργηση της επετηρίδας διορισμών στην εκπαίδευση πλήττει όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων. Η επετηρίδα το μόνο αξιόπιστο και φερέγγυο σύστημα των διορισμών διασφαλίζει διαφάνεια, αξιοπρέπεια και ένα σταθερό εργασιακό καθεστώς για τους εκπαιδευτικούς, θεσμοθετεί κατά κάποιο τρόπο τη σχέση πτυχίου με επαγγελματική αποκατάσταση, δημιουργεί καλύτερες προϋποθέσεις για μαζικούς διορισμούς, ενισχύει τα στοιχεία της συλλογικότητας των αδιόριστων συναδέλφων....

...Η επετηρίδα διορισμών αφορά και τους μόνιμους εκπαιδευτικούς. Η τυχόν κατάργησή της θα λειτουργήσει ως κερκόπορτα για την επιδείνωση του μισθολογικού και του εργασιακού καθεστώτος στο σχολείο.

Υποστηρίζουμε την επετηρίδα ζητάμε την εκκαθάριση της, απαιτούμε επιμόρφωση μετά το διορισμό, μαζικούς διορισμούς στο ύψος των σημερινών αναγκών και θεσμοθέτηση του πιστοποιητικού παιδαγωγικής και διδακτικής κατάρτισης των υποψηφίων για διορισμό στην εκπαίδευση.

Η επετηρίδα δεν πρέπει να συνδέεται με την αδιοριστία. Γι αυτήν υπεύθυνος είναι ο απαράδεκτα μικρός αριθμός των κατ' έτος διορισμών. Γι αυτό προτείνουμε να αξιοποιηθεί η μεγάλη προσφορά εκπαιδευτικού δυναμικού με:

1. Μείωση του αριθμού των μαθητών κατά τμήμα σε 25.
2. Καθιέρωση δωδεκάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
3. Κάλυψη όλων των υπαρχόντων κενών του διδακτικού προσωπικού των σχολείων και αυτών που θα προκύψουν μετά τις αναγκαίες αλλαγές με μαζικούς διορισμούς.
4. Μείωση του ορίου συνταξιοδότησης, ώστε πραγματικά να αποφεύγεται η γήρανση του εκπαιδευτικού σώματος.
5. Γενίκευση προγραμμάτων ενισχυτικής διδασκαλίας και επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των σχολείων.

Σημείωση: Από το Φθινόπωρο του 1997 μέχρι και το 2002, όλες οι αποφάσεις Γ.Σ. των Προέδρων των ΕΛΜΕ και τα υπομνήματα προς το ΥΠΕΠΘ αναφέρονται στην κατάργηση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ και στην επαναφορά της επετηρίδας.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ. ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (26/9/2003)

ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ-ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Ένα από τα βασικά αιτήματα του κλάδου μας είναι να σταματήσει η εργασιακή ομηρία των αναπληρωτών, να αποκτήσουν μόνιμη και σταθερή εργασία όλοι οι αναπληρωτές συνάδελφοι, να καταργηθεί το απαράδεκτο καθεστώς της κάλυψης πάγιων και οργανικών αναγκών από αναπληρωτές και ωρομίσθιους. Από την άλλη, γινόμαστε μάρτυρες καθημερινών καταγγελιών για παραβιάσεις ακόμα και αυτής της υπάρχουσας νομοθεσίας για τους διορισμούς μονίμων και αναπληρωτών (ΑΣΕΠ, Πίνακες Προϋπηρεσίας), αποτέλεσμα τόσο της αδιαφάνειας που επικρατεί όσο και των συνεχών τροποποιήσεων που προωθεί το ΥΠΕΠΘ στο θέμα αυτό. Απαιτούμε πλήρη διαφάνεια και έλεγχο των σχετικών πινάκων από το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών.

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ:

- Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα για τους αναπληρωτές
- 12μηνια σύμβαση εργασίας, να μην απολυθεί κανείς αναπληρωτής
- διορισμό όλων των αναπληρωτών μετά από τρεις συμβάσεις (ανώτατο όριο), με βάση την προϋπηρεσία τους.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ (11/10/2003)

- Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα για τους αναπληρωτές.
- 12μηνια σύμβαση εργασίας, να μην απολυθεί κανείς αναπληρωτής.
- Διορισμό όλων των αναπληρωτών μετά από τρεις συμβάσεις (ανώτατο όριο), με βάση την προϋπηρεσία τους.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ. ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ (10/3/05)

Οι ρυθμίσεις του ν. 3255/04 για την απορρόφηση μέχρι το 2007 όσων συμπλήρωσαν 30 μήνες προϋπηρεσία στις 30-6-04 αφορά στην πραγματικότητα μικρό αριθμό αναπληρωτών, δεδομένου ότι όσοι είχαν 30μηνια προϋπηρεσία θα διορίζονταν ούτως ή άλλως με το ποσοστό του 40% επί των ετήσιων διορισμών. Συνεπώς, η εργασιακή ανασφάλεια και ομηρία χιλιάδων εκπαιδευτικών παραμένουν.

Το ΥΠΕΠΘ αρνήθηκε να δεσμευτεί για την αναγκαία αύξηση του αριθμού διορισμών για τα επόμενα σχολικά έτη, ώστε να καλυφθούν τα πραγματικά κενά διδακτικού προσωπικού των σχολείων. Παρά το γεγονός ότι διορίστηκαν τελικά, μετά και από την πίεση που άσκησε η ΟΛΜΕ, 5.378 καθηγητές, δηλ. περίπου 1.000 περισσότεροι από την περσινή χρονιά, δεν ικανοποιήθηκε το αίτημά μας για μόνιμο διορισμό όλων των αναπληρωτών που συμπλήρωσαν 18μηνια προϋπηρεσία στις 30-6-2004.

Σημειώνουμε ότι η Κυβέρνηση για τους συμβασιούχους του υπόλοιπου δημόσιου τομέα αποδέχθηκε την 24μηνια προϋπηρεσία ως μια από τις προϋποθέσεις για τη μετατροπή της σύμβασής τους.

Αντιθέτως, η πολιτική ηγεσία του ΥΠΕΠΘ κάνει συχνά λόγο για πλεονάζον εκπαιδευτικό προσωπικό, ενώ δεν προχωρεί στην αναγκαία μείωση του αριθμού των μαθητών ανά τμήμα και στην καθιέρωση της ετήσιας επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών με απαλλαγή από τα διδακτικά καθήκοντά τους, μέτρα που θα δημιουργούσαν πρόσθετες ανάγκες διορισμών.

Ε) ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ-ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Ένα από τα βασικά αιτήματα του κλάδου μας είναι να σταματήσει η εργασιακή ομηρία των αναπληρωτών, να αποκτήσουν μόνιμη και σταθερή εργασία όλοι οι αναπληρωτές συνάδελφοι, να καταργηθεί το απαράδεκτο καθεστώς της κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών από αναπληρωτές και ωρομίσθιους.

Παρά το γεγονός ότι με το συνεχή αγώνα της ομοσπονδίας μας εφέτος περιορίστηκε αισθητά το φαινόμενο της μαζικής πρόσληψης ωρομισθίων, δεν αποφεύχθηκαν τελικά οι προσλήψεις ωρομισθίων και μάλιστα σε αρκετές περιπτώσεις με κατάτμηση κενών, παρά τις περί του αντιθέτου δεσμεύσεις της πολιτικής ηγεσίας του ΥΠΕΠΘ. Οι εξαγγελίες του ΥΠΕΠΘ για διαφάνεια στις προσλήψεις δεν έχουν ακόμα υλοποιηθεί, τόσο όσον αφορά τη συγκρότηση επιτροπής διαφάνειας με τη συμμετοχή εκπροσώπων της ΟΛΜΕ όσο και την υλοποίηση της πλήρους διαφάνειας και του ελέγχου των σχετικών πινάκων από το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των εκπαιδευτικών των μουσικών σχολείων. Στην περίπτωση αυτή το ΥΠΕΠΘ αρνείται ακόμη και σήμερα να παραδώσει τους σχετικούς καταλόγους υποψηφίων αναπληρωτών που συνέταξε η καλλιτεχνική επιτροπή, προφασισζόμενη ότι οι αξιολογικοί πίνακες περιλαμβάνουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα!

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ:

- Άμεση μονιμοποίηση όλων των αναπληρωτών που συμπλήρωσαν 18μηνη προϋπηρεσία στις 30-6-2004, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη το είδος των συμβάσεων (αναπληρωτής ή ωρομίσθιος), ο αριθμός των συμβάσεων, το χρονικό διάστημα διακοπής των συμβάσεων καθώς και αν αυτές είναι διαδοχικές ή όχι. Στη ρύθμιση αυτή να συμπεριληφθούν όλοι οι κλάδοι και όλες οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών με βάση μόνο την προϋπηρεσία τους.
- Κατάργηση της εργασιακής σχέσης του ωρομισθίου και σε κάθε περίπτωση καμία πρόσληψη ωρομισθίων καθηγητών σε πλήρη κενά. Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα στους αναπληρωτές, 12μηνυσύμβαση εργασίας.
- Να συσταθεί επιτροπή διαφάνειας με τη συμμετοχή εκπροσώπων της ΟΛΜΕ, που να λειτουργεί σε μόνιμη βάση, για τον έλεγχο των διορισμών αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών, και να δίνονται στην ΟΛΜΕ όλα τα στοιχεία που αφορούν τους πίνακες αναπληρωτών και τους διορισμούς.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ. ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ (11/2/06)

ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΑΙΧΜΗΣ

- Άμεση μονιμοποίηση των αναπληρωτών με 18μηνη υπηρεσία

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ. ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΕΛΜΕ (27/10/06)

Συνεχίζουμε να διεκδικούμε:

- Μόνιμη και σταθερή εργασία για όλους. Κατάργηση του θεσμού του ωρομίσθιου αλλά και του αναπληρωτή με εξαίρεση τις περιπτώσεις πραγματικής αναπλήρωσης.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ. ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ (3/2/07)

Εργασιακά

- Μόνιμη και σταθερή εργασία για όλους, διορισμός αποκλειστικά μόνιμων εκπαιδευτικών
- Κατάργηση του ωρομισθίου και του αναπληρωτή με εξαίρεση τις περιπτώσεις πραγματικής αναπλήρωσης
- Κατάργηση του νόμου για την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης. Άμεση κατάρτιση, ψήφιση και εφαρμογή νέου νόμου, αντικειμενικού και αξιολογικού.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ ΓΕΝ. ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ (30.1.2010)

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ

Η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας, αντί να ασχοληθεί με τα υπαρκτά προβλήματα του κλάδου, προωθεί τη θεσμοθέτηση νέου συστήματος προσλήψεων που στην ουσία οδηγεί δεκάδες χιλιάδες αναπληρωτές και ωρομισθίους εκτός εκπαίδευσης. Και ενώ το κυβερνών κόμμα ως αντιπολίτευση, κατέθετε ερωτήσεις στη Βουλή για το θέμα του μόνιμου διορισμού των αναπληρωτών και στο 14ο Συνέδριο της ΟΛΜΕ η σημερινή Υπουργός Παιδείας υποσχόταν την κατάργηση της ωρομισθίας, τώρα με τη σχεδιαζόμενη «μεταρρύθμιση» στο θέμα των προσλήψεων προχωρούν στη θεσμοθέτηση αναπληρωτών μιας χρήσης, οι οποίοι, αφού καλύψουν τα λειτουργικά κενά για μία διετία, κατόπιν θα πετάγονται σαν «στημένες λεμονόκουπες».

Παράλληλα η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας επιδιώκει την καθήλωση των νεοδιοριστων εκπαιδευτικών για μία τριετία στις περιοχές που διορίζονται, αδιαφορώντας για τις οικογενειακές υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών και χρησιμοποιώντας επιχειρήματα του τύπου «Πρώτα ο μαθητής» για να φέρει σε αντιπαράθεση μαθητές και εκπαιδευτικούς.

Σχετικά με τις «προτάσεις διαβούλευσης» που έδωσε το Δεκέμβρη στη δημοσιότητα η Υπουργός Παιδείας και αφορούν στις προσλήψεις και σε ορισμένα θέματα των υπηρεσιακών μεταβολών των εκπαιδευτικών, το ΔΣ της ΟΛΜΕ εκτίμησε ότι αυτές δεν αποτελούν για την ομοσπονδία μας βάση για συζήτηση και διαπραγμάτευση με το Υπ. Παιδείας.

Η στάση μας αυτή στηρίζεται στα εξής:

α) στο θέμα των διορισμών των εκπαιδευτικών δεν λαμβάνεται υπόψη η παρούσα κατάσταση με τους πάνω από 36.000 αναπληρωτές και ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς που βρίσκονται στους πίνακες προϋπηρεσίας, αλλά και η εμπειρία που προέκυψε από την εφαρμογή των μέχρι σήμερα διαγωνισμών του ΑΣΕΠ στην εκπαίδευση και η αποτίμηση της αποτελεσματικότητάς τους και

β) αντιμετωπίζονται αποσπασματικά κάποιες μόνο πλευρές του συνόλου των εργασιακών σχέσεων και των υπηρεσιακών μεταβολών των εκπαιδευτικών (και αυτές αρνητικά για τον κλάδο, π.χ. υποχρεωτική τριετής παραμονή στο σχολείο διορισμού), και έτσι μένουν ουσιαστικά εκτός ατζέντας τα μεγάλα εργασιακά προβλήματα που έχει δημιουργήσει στους εκπαιδευτικούς το ίδιο το σύστημα όλα αυτά τα χρόνια (διάθεση στο ΠΥΣΔΕ, τοποθετήσεις, πολύτεκνοι, ΙΔΑΧ, επιμόρφωση, ωράρια κ.λπ.).

Ζητήσαμε από την κυβέρνηση και το Υπουργείο Παιδείας να ξεκινήσει άμεσα η συλλογική διμερής διαπραγμάτευση με την ΟΛΜΕ, στο πλαίσιο της οποίας να συζητηθούν τα εργασιακά θέματα και οι υπηρεσιακές μεταβολές των εκπαιδευτικών, διαδικασία που ακόμη και το σημερινό νομοθετικό πλαίσιο επιτρέπει.

Στο πρόγραμμα σταθερότητας που κατέθεσε η κυβέρνηση στην ΕΕ προβλέπεται σημαντική μείωση των προσλήψεων εκπαιδευτικών σε πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια (μονίμων από 6.000 σε 3.000 και αναπληρωτών από 11.000 σε 3 - 4.000). Αποδεικνύεται και από αυτό πως ο πραγματικός λόγος που το Υπ. Παιδείας προωθεί την αλλαγή του συστήματος προσλήψεων είναι η μείωση του αριθμού τους τα επόμενα χρόνια.

Η εμμονή της στον ΑΣΕΠ ως μοναδικού πυλώνα διορισμού θα οδηγήσει σε τραγελαφικές καταστάσεις, αφού τη μία διετία ένας καθηγητής επιτυχών και μη διορισθείς θα επιλέγεται ως επιτυχημένος να εργαστεί ως αναπληρωτής, στον επόμενο διαγωνισμό πιθανά θα αποτυγχάνει και θα αποβάλλεται από τη δημόσια εκπαίδευση ως αποτυχημένος, για να πετύχει στο μεθεπόμενο διαγωνισμό και να διοριστεί ως μόνιμος εκπαιδευτικός.

4. ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ:

- Να μη γίνει καμιά αλλαγή στο σύστημα διορισμών μέχρι να διοριστούν ως μόνιμοι όλοι όσοι βρίσκονται στους πίνακες προϋπηρεσίας. Σταθερή και μόνιμη εργασία στην εκπαίδευση.
- Κατάργηση ΑΜΕΣΑ του θεσμού του ωρομισθίου. Περιορισμός των προσλήψεων αναπληρωτών αυστηρά στις περιπτώσεις πραγματικής αναπλήρωσης (όπως και ο ν. 1566/85 ορίζει).
- 12μηνη σύμβαση για τους αναπληρωτές με πλήρη εργασιακά δικαιώματα

3. Τοποθετήσεις και προτάσεις του Δ.Σ. της ΟΛΜΕ

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΟΛΜΕ ΠΡΟΣ ΥΠΕΠΘ ΚΑΙ ΚΟΜΜΑΤΑ (21/6/04)

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ:

A. Για τους διορισμούς εκπαιδευτικών

- Άμεση μονιμοποίηση των 8000 περίπου αναπληρωτών που συμπληρώνουν 18μηνη προϋπηρεσία στις 30-6-2004, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το είδος των συμβάσεων (αναπληρωτής ή ωρομίσθιος), ο αριθμός των συμβάσεων, το χρονικό διάστημα διακοπής των συμβάσεων, καθώς και αν αυτές είναι διαδοχικές ή όχι.
- Στη ρύθμιση αυτή να συμπεριληφθούν όλοι οι κλάδοι και όλες οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών (ΠΕ 16, ΤΕ 1, ΔΕ 1).
- Να δημιουργηθεί ενιαίος πίνακας αναπληρωτών από τη σχολική χρονιά 2004-2005 και στους κλάδους εκπαιδευτικών στους οποίους σήμερα δεν υφίσταται (ΠΕ16).
- Η κατάταξη στον ενιαίο πίνακα των αναπληρωτών (από τη επόμενη σχολική χρονιά 2004-5) να γίνεται μόνο με βάση την πραγματική προϋπηρεσία προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αρμοδιότητας του ΥΠΕΠΘ.
- Κατάργηση του θεσμού των ωρομισθίων.

- Καμία πρόσληψη ωρομισθίων καθηγητών σε πλήρη κενά όπως έγινε την φετινή σχολική χρονιά από το ΥΠΕΠΘ και τις διευθύνσεις εκπαίδευσης.
- Στο βαθμό που συνεχίσουν να προσλαμβάνονται ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί, να προσλαμβάνονται από ενιαίο πίνακα σε όλη τη χώρα και όχι κατά Περιφερειακή Διεύθυνση.
- Καμία καθυστέρηση στην καταβολή των δεδουλευμένων σε όλους τους εκπαιδευτικούς (ωρομίσθιοι, Πρόσθετη Διδακτική Στήριξη κ.α.).
- Κατάργηση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ.
- Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα στους αναπληρωτές.
- 12μηνια σύμβαση εργασίας για τους αναπληρωτές.
- Στις κατηγορίες εκπαιδευτικών στις οποίες δεν πραγματοποιείται διαγωνισμός του ΑΣΕΠ (στο βαθμό που αυτός διατηρείται), οι κενές θέσεις να πληρούνται με διορισμό μόνιμων εκπαιδευτικών από τον πίνακα του άρθρου 138 του ν. 2725/99 και, αν εξαντληθεί αυτός, από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών (ν. 3027/02, άρθρο7, παρ. 1γ και 2).

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΟΛΜΕ (23/4/04) ΣΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΠΡ. ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟ

ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ:

1. Μονιμοποίηση όλων των αναπληρωτών, που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 18μηνια προϋπηρεσία, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το είδος των συμβάσεων (αναπληρωτής ή ωρομίσθιος), ο αριθμός των συμβάσεων, το χρονικό διάστημα διακοπής των συμβάσεων και το αν αυτές είναι διαδοχικές ή όχι. Να μην εξαιρεθούν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί από το Π.Δ. για τη μονιμοποίηση των συμβασιούχων στο Δημόσιο με βάση την ιδιαιτερότητα στο χώρο της εκπαίδευσης.
2. Κατάργηση του θεσμού των ωρομισθίων.
3. Κατάργηση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ.
4. Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα στους αναπληρωτές.
5. 12μηνια σύμβαση εργασίας.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΟΛΜΕ ΠΡΟΣ ΥΠΕΠΘ (29/3/05) «ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ»

Είναι γνωστές οι διεκδικήσεις και οι προτάσεις της ομοσπονδίας μας για τους διορισμούς των αναπληρωτών και απαιτούμε από το ΥΠΕΠΘ να τις υλοποιήσει. **Συγκεκριμένα ζητάμε:**

- Άμεση μονιμοποίηση όλων των αναπληρωτών που συμπλήρωσαν 18μηνια προϋπηρεσία στις 30-6-2004, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη το είδος των συμβάσεων (αναπληρωτής ή ωρομίσθιος), ο αριθμός των συμβάσεων, το χρονικό διάστημα διακοπής των συμβάσεων καθώς και αν αυτές είναι διαδοχικές ή όχι. Στη ρύθμιση αυτή να συμπεριληφθούν όλοι οι κλάδοι και όλες οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών με βάση μόνο την προϋπηρεσία τους.
- Κατάργηση της εργασιακής σχέσης του ωρομισθίου και σε κάθε περίπτωση καμία πρόσληψη ωρομισθίων καθηγητών σε πλήρη κενά.
- Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα στους αναπληρωτές, 12μηνια σύμβαση εργασίας.

Οι ρυθμίσεις του ν. 3255/04 για την απορρόφηση μέχρι το 2007 όσων συμπλήρωσαν 30 μήνες προϋπηρεσία στις 30-6-04 δεν έλυσαν το πρόβλημα της εργασιακής ανασφάλειας και της ομηρίας των χιλιάδων αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Το ΥΠΕΠΘ όμως οφείλει σε κάθε περίπτωση να υλοποιήσει τις διαβεβαιώσεις που έδινε η πολιτική ηγεσία του στη Βουλή (22/6/2004, Επιτροπή Μορφωτικών Υποθέσεων), ότι δηλαδή οι διορισμοί των αναπληρωτών που συμπλήρωσαν 30μηνη προϋπηρεσία, θα ήταν επιπλέον των προβλεπομένων ποσοστών διορισμών.

Σχετικά με τους διορισμούς αναπληρωτών από τους πίνακες προϋπηρεσίας την επόμενη σχολική χρονιά έχουμε να τονίσουμε τα παρακάτω:

A) Για να αποκτήσει ολόκληρο το ισχύον σύστημα διορισμών μέσω της προϋπηρεσίας (πίνακες αναπληρωτών) πλήρη αξιοπιστία και διαφάνεια, θα πρέπει κάθε διορισμός από την επόμενη χρονιά αναπληρωτή ή ωρομίσθιου καθηγητή/τριας στη δημόσια δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια εκπαίδευση, να πραγματοποιείται από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών (πίνακας κατάταξης με βάση την πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε δημόσιες σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας ή πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του ΥΠΕΠΘ) και σε περίπτωση εξάντλησής του, από πίνακα με βάση την ημερομηνία λήψης πτυχίου (σημερινός πίνακας Γ' που πρέπει να συσταθεί για όλες τις ειδικότητες).

Με βάση αυτήν την πρότασή μας κάθε πρόσληψη αναπληρωτή ή ωρομίσθιου που παράγει προϋπηρεσία η οποία αναγνωρίζεται από τον ισχύοντα νόμο 3027/02 (π.χ. ΠΔΣ, ΤΑΔ, εκκλησιαστικά, Σιβιτανίδειος, κ.λπ.) για την κατάταξη στον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών και συνεπώς και στο μόνιμο διορισμό θα γίνεται από τους πίνακες αυτούς. Με αυτό τον τρόπο το σύστημα διορισμών θα γίνει αντικειμενικότερο και αξιόπιστο.

B) Να τροποποιηθεί η διάταξη του νόμου 3149/03 άρθρο 13 παρ. 45^α, με την οποία προβλέπεται ότι αναπληρωτής που προσλαμβάνεται από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών και δεν παρουσιάζεται να αναλάβει υπηρεσία διαγράφεται από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών για το σχολικό έτος που διανύεται και για τα δύο επόμενα. Η διαγραφή από τον ενιαίο πίνακα να ισχύει μόνο για το σχολικό έτος κατά το οποίο αδυνατεί να αναλάβει υπηρεσία.

Δ) Ειδικά για τους εκπαιδευτικούς για τους οποίους προβλέπεται από το ν.1566/85, η κατοχή του παιδαγωγικού πτυχίου ως προσόντος διορισμού τους, προτείνουμε τα παρακάτω:

1. Για τον διορισμό στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση απαιτείται η κατοχή παιδαγωγικού πτυχίου με οποιοδήποτε σύστημα διορισμού εκπαιδευτικών (ν.1566/85 αρ. 14 παρ. 8). Καταργούνται οι διατάξεις ν. 2834/00 αρ.1 παρ.6, ν.2909/01 αρ. 6 παρ. 21, ν.3194/03 αρ. 8 παρ. 7.

2. Δημιουργούνται πίνακες αναπληρωτών εκπαιδευτικών με ή χωρίς παιδαγωγικό πτυχίο. Στους πίνακες αυτούς κατατάσσονται με βάση την πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία τους στη δημόσια εκπαίδευση (ΥΠΕΠΘ) χωρίς κατώτερο περιορισμό χρονικής διάρκειας. Διορίζονται από τον πίνακα αυτό όσοι κατέχουν παιδαγωγικό πτυχίο.

3. Όσοι εκπαιδευτικοί είναι στον παραπάνω πίνακα αναπληρωτών και δεν κατέχουν παιδαγωγικό πτυχίο, έχουν όμως τουλάχιστον 18μηνη προϋπηρεσία, στις 30-6-2004, εισάγονται κατά προτεραιότητα στην ΑΣΠΑΙΤΕ από την επόμενη χρονιά 2005-06 και εφεξής, με τη σειρά που έχουν στους πίνακες προϋπηρεσίας των αναπληρωτών. Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους στην ΑΣΠΑΙΤΕ και την απόκτηση του παιδαγωγικού πτυχίου (πλήρη προσόντα διορισμού), διορίζονται με τη σειρά που βρίσκονται στους πίνακες (πίνακες διοριστέων). Ο αριθμός των σπουδαστών στο παιδαγωγικό τμήμα της ΑΣΠΑΙΤΕ να καθορίζεται, ανά ειδικότητα, από τον αριθμό των επικείμενων κατ' έτος διοριστέων. Για τους παραπάνω λόγους τα επόμενα χρόνια εισάγονται στην ΑΣΠΑΙΤΕ ως σπουδαστές, και υποψήφιοι που δεν είναι στους πίνακες αναπληρωτών, μετά όμως την εισαγωγή στην ΑΣΠΑΙΤΕ όλων των αναπληρωτών που βρίσκονται σε σειρά για επικείμενο διορισμό την επόμενη χρονιά.

4. Στις ειδικότητες όπου εξαντλούνται οι πίνακες αναπληρωτών, (πίνακες διοριστέων) διορίζονται όσοι στερούνται προϋπηρεσίας αλλά έχουν πλήρη τα προσόντα του ν.1566/85 (παιδαγωγικό πτυχίο).

5. Σε κάθε περίπτωση, όταν με ευθύνη της πολιτείας δεν εισάγονται στην ΑΣΠΑΙΤΕ για την απόκτηση παιδαγωγικού πτυχίου οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που έχουν ενταχθεί στους πίνακες διοριστέων, διορίζονται σε μόνιμες θέσεις, όταν έρθει η σειρά τους από τους πίνακες των διοριστέων αναπληρωτών σύμφωνα με την προϋπηρεσία τους και εισάγονται στην ΑΣΠΑΙΤΕ για την απόκτηση παιδαγωγικού πτυχίου αμέσως μετά τον διορισμό τους και πριν την ανάληψη υπηρεσίας σε σχολική μονάδα.

6. Στους πίνακες υποψηφίων αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση εντάσσονται και οι εκπαιδευτικοί που έχουν παιδαγωγικό πτυχίο αλλά στερούνται προϋπηρεσίας ή επιτυχούς συμμετοχής σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, με σειρά που καθορίζεται από το χρόνο κτήσης του παιδαγωγικού πτυχίου τους.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΟΛΜΕ ΠΡΟΣ ΥΠΕΠΘ (4/10/05)

ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ

- Είναι γνωστό το αίτημά μας για τον άμεσο διορισμό όλων των αναπληρωτών που συμπλήρωσαν 18μηνη δημόσια εκπαιδευτική προϋπηρεσία στις 30-6-2004, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το είδος των συμβάσεων (αναπληρωτής ή ωρομίσθιος), ο αριθμός των συμβάσεων, το χρονικό διάστημα διακοπής των συμβάσεων, καθώς και αν αυτές είναι διαδοχικές ή όχι. Στη ρύθμιση αυτή ζητούμε να συμπεριληφθούν όλοι οι κλάδοι και όλες οι ειδικότητες των εκπαιδευτικών με βάση μόνο την προϋπηρεσία τους.
- Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει όλα τα κενά να συμπληρωθούν με μόνιμους διορισμούς.
- Όπου δεν καλύπτονται τα κενά με μόνιμους διορισμούς να προσληφθούν άμεσα και χωρίς άλλη καθυστέρηση αναπληρωτές καθηγητές και όχι ωρομίσθιοι. Υπενθυμίζουμε και τη δική σας δέσμευση για μη καταχρηστική αξιοποίηση του θεσμού των ωρομισθίων. Ζητάμε να καταργηθεί η εργασιακή σχέση του ωρομισθίου και σε κάθε περίπτωση να μην πραγματοποιηθεί καμία πρόσληψη ωρομισθίων καθηγητών σε πλήρη κενά, όπως έγινε σε ένα βαθμό και την περσινή σχολική χρονιά από το ΥΠΕΠΘ και τις διευθύνσεις εκπαίδευσης.
- Ειδικά για τους εκπαιδευτικούς για τους οποίους προβλέπεται από το ν. 1566/85 η κατοχή του παιδαγωγικού πτυχίου ως προσόντος διορισμού τους στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, προτείναμε να απαιτείται η κατοχή παιδαγωγικού πτυχίου με οποιοδήποτε σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών (ν.1566/85 αρ. 14 παρ. 8). Για το λόγο αυτό θα πρέπει να καταργηθούν οι διατάξεις νόμων που το καθιστούν προαιρετικό (ν.2834/00 άρθρ.1 παράγ.6, ν.2909/01 άρθρ. 6 παράγ. 21, ν.3194/03 άρθρ. 8 παράγ. 7). Ειδικές προτάσεις για ρυθμίσεις που αφορούν τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς που δεν διαθέτουν παιδαγωγικό πτυχίο σάς έχουμε καταθέσει με υπόμνημά μας από τις 22/6/04.
- Για να αποκτήσει ολόκληρο το ισχύον σύστημα διορισμών μέσω της προϋπηρεσίας (πίνακες αναπληρωτών) πλήρη αξιοπιστία (αντικειμενικότητα, διαφάνεια, νομιμότητα), θα πρέπει από τη χρονιά 2005 - 2006 κάθε διορισμός αναπληρωτή ή ωρομίσθιου καθηγητή/τριας στη δημόσια δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια εκπαίδευση να πραγματοποιείται από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών (πίνακας κατάταξης με βάση την πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε δημόσιες σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας ή πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του ΥΠΕΠΘ) και, σε περίπτωση

εξάντλησής του, από πίνακα με βάση την ημερομηνία λήψης πτυχίου (σημερινός πίνακας Γ', που πρέπει να συσταθεί για όλες τις ειδικότητες). Με βάση αυτή την πρότασή μας, κάθε πρόσληψη αναπληρωτή ή ωρομίσθιου που παράγει προϋπηρεσία για την κατάταξη στον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών, και συνεπώς και για τον μόνιμο διορισμό, θα γίνεται από τους πίνακες αυτούς.

- Η επιτροπή διαφάνειας να λειτουργεί σε μόνιμη βάση, για τον έλεγχο των διορισμών όλων των εκπαιδευτικών (και μονίμων), και να χορηγούνται στην ΟΛΜΕ όλα τα στοιχεία που κάθε φορά ζητούνται. Να λειτουργήσουν επιτροπές διαφάνειας σε όλες τις διευθύνσεις με τη συμμετοχή των αντίστοιχων ΕΛΜΕ για τον έλεγχο των προσλήψεων που γίνονται σε επίπεδο διεύθυνσης.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΟΛΜΕ ΠΡΟΣ ΥΠΕΠΘ ΚΑΙ ΚΟΜΜΑΤΑ, Σχετικά με το νέο νομοσχέδιο του ΥΠΕΠΘ «Θέματα προσωπικού Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και άλλες διατάξεις» (9.7.08)

Ως προς το επίμαχο ν/σχ ενδεικτικά οι θέσεις μας για τα σημαντικότερα ζητήματα που αυτό θίγει είναι οι εξής:

1. Ρύθμιση για το μόνιμο διορισμό αναπληρωτών εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία. Το Δ.Σ. της ΟΛΜΕ επισημαίνει ότι συνεχίζεται και επεκτείνεται ραγδαία τα τελευταία χρόνια η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης με την πρόσληψη συμβασιούχων εκπαιδευτικών στη Β/βάθμια Εκπαίδευση.

Τονίζουμε ότι οι μεγάλες ανάγκες σε εκπαιδευτικό προσωπικό θα γίνουν ακόμη μεγαλύτερες εάν η Κυβέρνηση υλοποιήσει, όπως κατά καιρούς δηλώνουν εκπρόσωποι της πολιτικής ηγεσίας του ΥΠΕΠΘ, τα αιτήματά μας για τη βελτίωση του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου με βάση τα οποία διεκδικούμε τη μείωση του μέγιστου αριθμού μαθητών ανά τμήμα (25 στα Γυμνάσια – Λύκεια, 20 στα ΕΠΑΛ – ΕΠΑΣ και κατευθύνσεις, και 10 ανά εκπαιδευτικό στα εργαστήρια), κατοχύρωση πλήρους σύνταξης με 30 χρόνια εργασίας και καθιέρωση ετήσιας επιμόρφωσης με απαλλαγή από τα διδακτικά καθήκοντα.

Κατά συνέπεια,

αποτελεί εμπαιγμό για τον κλάδο μας και τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς η δήλωση του ΥΠΕΠΘ, όπως καταγράφεται στο δελτίο τύπου της 27ης Ιουνίου 2008, πως «Οι διορισμοί που θα πραγματοποιηθούν με βάση την παρούσα ρύθμιση είναι επιπλέον του ποσοστού 60% και 40%», όταν στην ίδια την εισηγητική έκθεση του νομοσχεδίου αναφέρεται ότι «δεν επιβαρύνεται ο κρατικός προϋπολογισμός δεδομένου ότι: 1.για το σχολικό έτος 2008-09, ο αριθμός των κατά τις ανωτέρω προτεινόμενες ρυθμίσεις διοριζόμενων εκπαιδευτικών θα αφαιρεθεί από τον αριθμό των πιστώσεων που θα διατεθούν για την πρόσληψη αναπληρωτών για το οικείο έτος και 2. Από τα έτη 2009- 2010 και εξής ο αριθμός των θέσεων διορισμού που θα καθορίζονται με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων θα προσαρμόζεται ανάλογα με τον αριθμό των κατά τις ανωτέρω

προτεινόμενες ρυθμίσεις διοριζόμενων εκπαιδευτικών».

Διαπιστώνοντας, τέλος, πως οι προωθούμενες με το νομοσχέδιο του ΥΠΕΠΘ ρυθμίσεις βρίσκονται μακριά από τις προτάσεις της ομοσπονδίας μας και δεν δίνουν οριστική λύση στο πρόβλημα της εργασιακής ανασφάλειας των εκπαιδευτικών ζητούμε την υιοθέτηση των προτάσεών μας, έστω και την τελευταία στιγμή.

Ειδικότερα:

- Σταθερή και μόνιμη εργασία στην εκπαίδευση. Διορισμοί σύμφωνα με τις πραγματικές εκπαιδευτικές ανάγκες.
- Κατάργηση της εργασιακής σχέσης του ωρομίσθιου.
- Πρόσληψη αναπληρωτών μόνο σε περιπτώσεις πραγματικής αναπλήρωσης. 12μηνη σύμβαση εργασίας για τους αναπληρωτές με πλήρη ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα.
- Να διορίζονται σε θέση μόνιμου εκπαιδευτικού όσοι αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι συμπληρώνουν 18μηνη προϋπηρεσία στη δημόσια εκπαίδευση, χωρίς καταληκτική ημερομηνία. Να θεσμοθετηθεί δηλαδή ως ανώτατος χρόνος στην «προσωρινή εργασία» το 18μηνο.
- Να μη συσχετιστεί με τον διαγωνισμό του ΑΣΕΠ οποιαδήποτε ρύθμιση για τον μόνιμο διορισμό εκπαιδευτικών από τους πίνακες των αναπληρωτών με προϋπηρεσία.

2. Όλοι οι αναπληρωτές και οι ωρομίσθιοι να διορίζονται από τους πίνακες Προϋπηρεσίας. Στο άρθρο 2 του νομοσχεδίου προστίθενται και άλλες προϋπηρεσίες, οι οποίες αναγνωρίζονται για την εγγραφή στους πίνακες διορισμού εκπαιδευτικών ως αναπληρωτών και ωρομισθίων. Όμως, για να αποκτήσει ολόκληρο το ισχύον σύστημα διορισμών μέσω της προϋπηρεσίας (πίνακες αναπληρωτών) την αναγκαία αξιοπιστία και διαφάνεια, θα πρέπει από την επόμενη χρονιά κάθε διορισμός αναπληρωτή ή ωρομίσθιου καθηγητή/-τριας στη δημόσια δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια εκπαίδευση να πραγματοποιείται από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών (πίνακα κατάταξης με βάση την πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε δημόσιες σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας ή πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του ΥΠΕΠΘ) και, σε περίπτωση εξάντλησής του, από πίνακα με βάση την ημερομηνία λήψης πτυχίου (που πρέπει να συσταθεί για όλες τις ειδικότητες).

Με βάση αυτή την πρότασή μας, κάθε πρόσληψη αναπληρωτή ή ωρομισθίου εκπαιδευτικού που έχει ως αποτέλεσμα την απόκτηση προϋπηρεσίας η οποία αναγνωρίζεται από τον ισχύοντα νόμο 3027/02, καθώς και από το υπό ψήφιση ν/σχ. (π.χ. Π.Δ.Σ., ΤΑΔ, εκκλησιαστικά, Σιβιτανίδειος, κ.λπ.) για την κατάταξη στον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών, και συνεπώς και για το μόνιμο διορισμό, να γίνεται από τους παραπάνω πίνακες. Από τον πίνακα να προσλαμβάνουν εκπαιδευτικούς όλοι οι προβλεπόμενοι φορείς του ΥΠΕΠΘ. Με αυτό τον τρόπο το σύστημα διορισμών θα γίνει αντικειμενικότερο και αξιόπιστο.

Προτείνουμε αυτή η ρύθμιση - διάταξη να προστεθεί στο σχέδιο νόμου, για να μην αποτελεί η ανάγκη των νέων συναδέλφων για εργασία αιτία για τη διαμόρφωση ενός πεδίου εξυπηρετήσεων, διαπλοκής και ρουσφετιού.

Ειδικότερα, για τις προσλήψεις ωρομισθίων εκπαιδευτικών στην Πρόσθετη Διδακτική Στήριξη, επισημαίνουμε τα εξής:

- Ο τρόπος με τον οποίο αυτές πραγματοποιούνται, με απόφαση του Διευθυντή Εκπαίδευσης σε κάθε νομό, χωρίς συγκεκριμένα κριτήρια, θέτει τους νέους συναδέλφους μας υπό το καθεστώς μιας ιδιότυπης ομηρίας. Αντί, λοιπόν, της αδιαφάνειας και της ευνοιοκρατίας είναι ανάγκη άμεσα να καθιερωθεί ένα αντικειμενικό σύστημα προσλήψεων στην ΠΔΣ, πολύ δε περισσότερο που η σχετική προϋπηρεσία υπολογίζεται τόσο για την πρόσληψη αναπληρωτών όσο και για το μόνιμο διορισμό των εκπαιδευτικών.
- Στο πλαίσιο αυτό προτείνουμε να δημιουργηθεί πίνακας εκπαιδευτικών που επιθυμούν να εργασθούν στην ΠΔΣ ανά Διεύθυνση Εκπαίδευσης, με βάση τη συνολική προϋπηρεσία που έχουν οι υποψήφιοι στον πίνακα αναπληρωτών, και να ακολουθεί πίνακας με βάση την ημερομηνία λήψης πτυχίου. Οι προσλήψεις να γίνονται από κάθε Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης υποχρεωτικά και μόνο από αυτούς τους πίνακες. Οι πίνακες αυτοί να δημοσιοποιούνται σε κάθε Διεύθυνση αλλά από το Διαδίκτυο.

3. Παιδαγωγικό πτυχίο

Η συνεχής απαξίωση του παιδαγωγικού πτυχίου από τις ηγεσίες του ΥΠΕΠΘ συνεχίζεται και διευρύνεται, παρά τις αντίθετες διακηρύξεις. Με τους νόμους 2834/00, 2909/01, 3194/03 και 3255/04 καταργήθηκε ουσιαστικά η υποχρεωτική κατοχή παιδαγωγικού πτυχίου για τις ειδικότητες που ομοσπονδία μας, έρχεται τώρα το Υπουργείο Παιδείας και διαγράφει ακόμα και τις δικές του δεσμεύσεις για την ανάγκη ουσιαστικής παιδαγωγικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών, υποβαθμίζοντας ακόμη περισσότερο το παιδαγωγικό πτυχίο, που χορηγείται ύστερα από επιμόρφωση ενός έτους. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις η επιμόρφωση αυτή περιορίζεται σε τρεις μήνες!!

Από την πλευρά μας δηλώνουμε κατηγορηματικά ότι δεν θα δεχθούμε περαιτέρω υποβάθμιση της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών! Θα αντιδράσουμε δυναμικά απέναντι σε πολιτικές που οδηγούν σε ακύρωση ακόμη και όσων θετικών νομοθετήθηκαν, πριν 23 χρόνια, με το ν.1566/85!!

Ειδικά για τους εκπαιδευτικούς για τους οποίους προβλέπεται από το ν.1566/85, η κατοχή του παιδαγωγικού πτυχίου ως προσόντος διορισμού τους, προτείνουμε:

1. Για το διορισμό στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση να απαιτείται η κατοχή παιδαγωγικού πτυχίου με οποιοδήποτε σύστημα διορισμού εκπαιδευτικών (ΑΣΕΠ, μέσω προϋπηρεσίας, πολύτεκνοι) (επιαναφορά δηλ. των διατάξεων του ν.1566/85 αρ.14 παρ. 8). Γι' αυτό το λόγο να καταργηθούν οι διατάξεις ν. 2834/00 αρ.1 παρ.6, ν.2909/01 αρ. 6 παρ. 21, ν.3194/03 αρ. 8 παρ. 7.

2. Όσοι εκπαιδευτικοί (ΠΕ και ΤΕ) περιλαμβάνονται στον πίνακα αναπληρωτών και δεν κατέχουν παιδαγωγικό πτυχίο, έχουν όμως τουλάχιστον 18μηνη προϋπηρεσία, να εισάγονται κατά προτεραιότητα στην ΑΣΠΑΙΤΕ από την επόμενη χρονιά 2008-09 και εφεξής, με τη σειρά που έχουν στους πίνακες προϋπηρεσίας των αναπληρωτών. Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους στην ΑΣΠΑΙΤΕ και την απόκτηση του παιδαγωγικού πτυχίου (με πλήρη προσόντα διορισμού) διορίζονται με τη σειρά που βρίσκονται στους πίνακες (πίνακες διοριστέων). Ο αριθμός των σπουδαστών στο παιδαγωγικό τμήμα της ΑΣΠΑΙΤΕ να καθορίζεται, ανά ειδικότητα, με βάση τον αριθμό των επικείμενων κατ'έτος διοριστέων. Για τους παραπάνω λόγους τα επόμενα χρόνια εγγράφονται στην ΑΣΠΑΙΤΕ ως σπουδαστές και υποψήφιοι που δεν είναι στους πίνακες αναπληρωτών, μετά όμως την ολοκλήρωση της εγγραφής στην ΑΣΠΑΙΤΕ όλων των αναπληρωτών που βρίσκονται σε σειρά για επικείμενο διορισμό την επόμενη χρονιά.

3. Στις ειδικότητες όπου εξαντλούνται οι πίνακες αναπληρωτών, (πίνακες διοριστέων) να διορίζονται όσοι στερούνται προϋπηρεσίας αλλά έχουν πλήρη τα προσόντα του ν.1566/85 (παιδαγωγικό πτυχίο).

4. Στην ΑΣΠΑΙΤΕ, με ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας, να διασφαλίζεται ότι θα εισαχθούν όλοι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί (όλων των ειδικοτήτων και κλάδων ΠΕ και ΤΕ) στο ετήσιο πρόγραμμα για την απόκτηση του παιδαγωγικού πτυχίου. Σε κάθε περίπτωση, όταν με ευθύνη της πολιτείας δεν εισάγονται στην ΑΣΠΑΙΤΕ για την απόκτηση παιδαγωγικού πτυχίου οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που έχουν ενταχθεί στους πίνακες διοριστέων, διορίζονται σε μόνιμες θέσεις, όταν έρθει η σειρά τους, από τους πίνακες των διοριστέων αναπληρωτών σύμφωνα με την προϋπηρεσία τους και εισάγονται στην ΑΣΠΑΙΤΕ για την απόκτηση παιδαγωγικού πτυχίου αμέσως μετά το διορισμό τους και πριν την ανάληψη υπηρεσίας σε σχολική μονάδα.

5. Σε κάθε περίπτωση, απορρίπτουμε τη μετατροπή και την υποβάθμιση της ετήσιας παιδαγωγικής κατάρτισης και του παιδαγωγικού πτυχίου της ΑΣΠΑΙΤΕ σε τρίμηνη επιμόρφωση. Είναι δε απαράδεκτο να ισοτιμείται ουσιαστικά το ετήσιο πτυχίο των παιδαγωγικών σπουδών ή ακόμα και το πτυχίο πανεπιστημιακών σχολών με ένα πρόγραμμα τρίμηνης επιμόρφωσης.

Στους πίνακες υποψηφίων αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση εντάσσονται και οι εκπαιδευτικοί που έχουν παιδαγωγικό πτυχίο αλλά στερούνται προϋπηρεσίας ή επιτυχούς συμμετοχής σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, με σειρά που καθορίζεται από το χρόνο κτήσης του παιδαγωγικού πτυχίου τους.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΟΛΜΕ ΠΡΟΣ ΥΠΕΠΘ (9.4.08): «Διορισμοί αναπληρωτών εκπαιδευτικών»

Με δεδομένο ότι έχει λήξει η ισχύς της ρύθμισης του ν.3255/04, επανερχόμαστε στο θέμα του μόνιμου διορισμού των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, που διαθέτουν προϋπηρεσία εκπαιδευτικού στην δημόσια εκπαίδευση και ζητούμε τα παρακάτω:

1. Να διορίζονται σε θέση μόνιμου εκπαιδευτικού όσοι αναπληρωτές συμπληρώνουν 18μηνη προϋπηρεσία στη δημόσια εκπαίδευση (αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι), χωρίς καταληκτική ημερομηνία. Να θεσμοθετηθεί δηλαδή ως ανώτατος χρόνος στην «προσωρινή εργασία» το 18μηνο.
2. Να μην συσχετισθεί με τον διαγωνισμό του ΑΣΕΠ οποιαδήποτε ρύθμιση για τον μόνιμο διορισμό εκπαιδευτικών από τους πίνακες των αναπληρωτών με προϋπηρεσία.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ ΟΛΜΕ ΠΡΟΣ ΥΠΕΠΘ (16.10.09):

6. Σταθερή και μόνιμη εργασία στην εκπαίδευση:

- Κατάργηση ΑΜΕΣΑ του θεσμού του ωρομισθίου (σύμφωνα και με τις εξαγγελίες της κ. Διαμαντοπούλου στο 14ο Συνέδριο της Ομοσπονδίας μας τον Ιούνιο του 2009).
- Περιορισμός του θεσμού του αναπληρωτή αυστηρά στις περιπτώσεις πραγματικής αναπλήρωσης (όπως και ο ν. 1566/85 ορίζει).
- 12μηνη σύμβαση για τους αναπληρωτές με πλήρη εργασιακά δικαιώματα.

ΟΧΙ ΣΤΟ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟ ΠΑΡΩΔΙΑ!

[ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΟΥ Δ.Σ. ΤΗΣ ΟΛΜΕ]

Ο Υπουργός Παιδείας και η κυβέρνηση, παρά τη ήδη διαπιστωμένη καθολική αντίδραση της εκπαιδευτικής κοινότητας, προχωρούν στην εφαρμογή του αντιεκπαιδευτικού νόμου 2525/97.

Ήδη έχουν δημοσιοποιηθεί Υπουργικές Αποφάσεις και Π.Δ. που αφορούν τα ωρολόγια προγράμματα του "Ενιαίου Λυκείου", τη συμμόρφωση και την πειθάρχηση των εκπαιδευτικών. Προωθείται, παράλληλα, για ψήφιση νομοσχέδιο που αποβλέπει στη συρρίκνωση της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης - Κατάρτισης και τη σταδιακή παράδοση της στους ιδιώτες.

Το τελευταίο βήμα στον αυταρχικό κατήφορο της πολιτικής ηγεσίας του ΥΠΕΠΘ είναι η δημοσίευση της προκήρυξης του διαγωνισμού - παρωδία και η προώθηση της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων συμμετοχής σε αυτόν.

Η ΟΛΜΕ και ευρύτερα η εκπαιδευτική κοινότητα υπεράσπισε με σκληρούς αγώνες την επετηρίδα, την υπερασπίζει και τώρα ως το μόνο αξιόπιστο και φερέγγυο σύστημα διορισμών, ως το σύστημα που διασφαλίζει διαφάνεια, αξιοπρέπεια και ένα σταθερό εργασιακό καθεστώς για τους εκπαιδευτικούς, ως το σύστημα που δημιουργεί καλύτερες προϋποθέσεις για μαζικούς διορισμούς. Ο διαγωνισμός αμφισβητεί τις πανεπιστημιακές σπουδές και ευτελίζει την κατοχή επιστημονικού τίτλου και το κύρος του επιστήμονα. Η κυβέρνηση μετατρέπει το πανεπιστημιακό πτυχίο σε ένα απλό πιστοποιητικό αποφοίτησης με εκμηδενισμένη αξία χρήσης.

Η de facto κατάργηση των πανεπιστημίων, η αντίληψη ότι όποιος ενδιατρίψει στην αποστήθιση διδακτικών και παιδαγωγικών μεθοδολογιών για τις ανάγκες μιας τρέχουσας εξεταστικής διαδικασίας είναι ο εκπαιδευτικός που θα αναλωθεί στην τάξη του απειλεί σοβαρά την εκπαίδευση και το σχολείο.

Η ύλη του διαγωνισμού επιβεβαιώνει την εκτίμηση μας ότι επιδιώκεται ο ιδεολογικός έλεγχος των υποψηφίων και η συμμόρφωση τους προς τις κυρίαρχες εκπαιδευτικές και παιδαγωγικές αντιλήψεις.

Γιατί τα κάνει όλα αυτά το Υπουργείο Παιδείας:

- Διότι η κατάργηση της επετηρίδας σημαίνει από την πλευρά του κράτους την **άρνηση και θεσμικά** της υποχρέωσης που είχε αναλάβει μέχρι τώρα: να εγγυάται με μόνο κριτήριο το πτυχίο και την ημερομηνία λήψης του, τη μόνιμη και σταθερή εργασία για τον εκπαιδευτικό στο δημόσιο σχολείο.
- Διότι η σημερινή πολιτική για τους εργαζόμενους σε ένα σχολείο που αλλάζει συνολικά, που χάνει το δημόσιο χαρακτήρα του, σε ένα σχολείο που η φράση "ισότητα ευκαιριών για τους μαθητές" είναι κενό γράμμα, **είναι η πολιτική της μη μόνιμης εργασίας, της περιστασιακής απασχόλησης.**
- Διότι περνάμε στην εποχή όπου η κατάργηση της επετηρίδας ανοίγει το δρόμο για την άρση της μονιμότητας για όσους ήδη δουλεύουν στο σχολείο, για τις συνεχείς εξετάσεις και κρίσεις, για τις ασφαλιστικές περικοπές, για την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης.
- Διότι περνάμε στην εποχή όπου ο διαγωνισμός, η μέθοδος της ... συνέντευξης, του βιογραφικού και των πελατειακών σχέσεων, η διαδικασία των προσλήψεων μέσω νομαρχιών θα αποτελούν το υποτιθέμενο τέλος μιας διαδρομής εργασιακής περιπλάνησης και μακρόχρονης ανεργίας.

Ο διαγωνισμός όχι μόνο δεν σημαίνει το τέλος της αδιοριστίας για τον εκπαιδευτικό, αλλά αντίθετα επικυρώνει, θεσμοθετεί και συμβολίζει τη μονιμότητα αυτής της αδιοριστίας, σημαίνει την συνεχιζόμενη ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια όλων των πτυχιούχων.

Η ανάληψη κυβερνητική πολιτική δημιουργεί, πέραν των άλλων, και οξύτατα κοινωνικά προβλήματα σε βάρος των χιλιάδων αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών.

Η πολύχρονη διδακτική τους εμπειρία, η αναγνωρισμένη εκπαιδευτική ιδιότητά τους αποτελούν ισχυρά επιχειρήματα του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στο διάτρητο από κάθε άποψη διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, ο οποίος ευτελίζει τους εκπαιδευτικούς, χρησιμοποιείται προσχηματικά και σε καμιά περίπτωση δεν παρέχει εγγυήσεις αντικειμενικότητας και «αξιοκρατίας».

Ο εκπαιδευτικός κόσμος έχει κάνει μακρόχρονους και δυναμικούς αγώνες για να επιβάλει ένα εργασιακό καθεστώς με αξιοπρέπεια, σταθερότητα, παιδαγωγική ελευθερία, ένα εργασιακό καθεστώς αντίστοιχο του έργου που προσφέρει.

Και στη διάρκεια της φετινής σχολικής χρονιάς οργανώσαμε πολύμορφες κινητοποιήσεις (απεργίες, στάσεις εργασίας, συλλαλητήρια κ.λπ.) διεκδικώντας την κατάργηση του αντικειμενικού νόμου 2525/97.

Είμαστε αποφασισμένοι να συνεχίσουμε με την ίδια αποφασιστικότητα τους αγώνες μας.

Ήδη έχουμε αποφασίσει να προχωρήσουμε σε Απεργιακές Κινητοποιήσεις κατά τις ημέρες που θα προγραμματιστεί να γίνει ο διαγωνισμός -παρωδία.

Ήδη δεκάδες χιλιάδες εκπαιδευτικοί σε όλη τη χώρα υπέγραψαν κείμενο με το οποίο δηλώνουν: " Είμαστε αποφασισμένοι να πάρουμε όλα τα μέτρα για να μην πραγματοποιηθεί ο απαράδεκτος διαγωνισμός. Δε συμμετέχουμε ως επιτηρητές ή αξιολογητές ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο στο σχεδιαζόμενο διαγωνισμό".

Τα παραπάνω αποτελούν ταυτόχρονα ομόφωνες αποφάσεις των Γ.Σ. των ΕΛΜΕ και των Γ.Σ. των Προέδρων των ΕΛΜΕ.

Αντίστοιχες αποφάσεις έχουν πάρει οι Σύλλογοι μελών Διδακτικού Προσωπικού πολλών Πανεπιστημίων και το Συνέδριο των Πανεπιστημιακών της χώρας.

Είναι φανερό ότι ο διαγωνισμός αυτός δεν έχει και ούτε πρόκειται να νομιμοποιηθεί στη συνείδηση του εκπαιδευτικού κόσμου.

Ο κλάδος μας θα προχωρήσει στο πρώτο ΙΟήμερο του Μάη σε νέες Γ.Σ. των ΕΛΜΕ για να αποφασίσει το πρόγραμμα δράσης με στόχο την μη πραγματοποίηση και ακύρωση του σχεδιαζόμενου διαγωνισμού.

Καλούμε για μια ακόμη φορά την πολιτική ηγεσία του ΥΠΕΠΘ και την κυβέρνηση να μην προχωρήσουν στην πραγματοποίηση του διαγωνισμού και να ικανοποιήσουν τα αιτήματα του εκπαιδευτικού κόσμου :

- Να γίνουν τώρα οι αναγκαίοι 8.000 διορισμοί με βάση την επετηρίδα, ώστε να καλυφθούν όλα τα υπάρχοντα κενά στο διδακτικό προσωπικό και αυτά που θα προκύψουν από τις αναγκαίες αλλαγές.
- Να μειωθεί ο αριθμός μαθητών ανά τμήμα στους 25 κατ' ανώτατο όριο.
- Να ενταχθούν όλα τα ιδρύματα και οι φορείς παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΙΕΚ, ΚΕΚ, ΟΑΕΑ, ΝΕΛΕ, ΙΑΕΚΕ κλπ) σε συνολικό σχεδιασμό με δημόσιο

χαρακτήρα και πλήρη διαφάνεια.

- Να μειωθεί το όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση των εκπαιδευτικών.
- Να γενικευθούν τα προγράμματα ενισχυτικής διδασκαλίας.
- Να θεσμοθετηθεί άμεσα το πιστοποιητικό ψυχοπαιδαγωγικής κατάρτισης για τους προς διορισμό εκπαιδευτικούς και να ξεκινήσει τώρα η εισαγωγική επιμόρφωση μετά το διορισμό.
- Να γίνει εκκαθάριση της επετηρίδας (διπλοεγγραφές, διαγραφή όσων δεν αποδέχτηκαν διορισμό κλπ).
- Καλούμε την εκπαιδευτική κοινότητα σ' επαγρύπνηση, ώστε να μη γίνει ο διαγωνισμός –παρωδία.
- Καλούμε το ευρύτερο συνδικαλιστικό κίνημα να σταθεί στο πλευρό των εκπαιδευτικών.
- Καλούμε τα Δ.Σ. των ΕΛΜΕ και τους συναδέλφους αδιόριστους να προχωρήσουν άμεσα στην ενημέρωση της κοινής γνώμης, των μαθητών και των γονέων.

Ο ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ - ΠΑΡΩΔΙΑ ΔΕΝ ΠΡΕΠΕΙ ΚΑΙ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ

ΝΑ ΜΗΝ ΕΠΙΤΡΕΨΟΥΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΩΝ ΜΑΣ

ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΤΩΡΑ 8.000 ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΤΗΡΙΔΑ

Από το Δ.Σ. της ΟΛΜΕ (Αθήνα 14/4/98)

Από το Πληροφοριακό Δελτίο της ΟΛΜΕ,

Τεύχος 657 (Μάρτιος-Μάιος 1997)

ΑΝΟΙΧΤΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ [ΤΗΣ ΟΛΜΕ] ΠΡΟΣ ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΟΥ ΑΣΕΠ

Καταλαβαίνουμε την περηφάνια που νιώθετε γιατί επιλεγθήκατε από την πολιτεία να στελεχωσετε το μηχανισμό πρόσληψης των νέων εκπαιδευτικών.

Κατανοούμε επίσης την αποφασιστικότητα σας να προσφέρετε στην εκπαίδευση τους πιο ικανούς δασκάλους. Άλλωστε, η πολύ στενή σχέση που έχετε με το ελληνικό σχολείο δικαιολογεί την αισιοδοξία - και του υπουργείου και τη δική σας - ότι, γνωρίζοντας τι ακριβώς λείπει από αυτό, έχετε στο τσεπάκι σας το φάρμακο που θα θεραπεύσει όλα τα προβλήματα του.

Όμως, φοβόμαστε πως, τόσο λαμπροί επιστήμονες εσείς - ανάμεσα σας και σύμβουλοι του Π.Ι. - δεν είδατε και δεν ακούσατε τίποτε από όσα συμβαίνουν στα σχολεία μας αυτό τον καιρό. **Δεν αντιληφθήκατε ότι η εκπαιδευτική κοινότητα, στο σύνολο της, αντιδρά σε αυτό το διαγωνισμό.**

Δεν αντιλαμβάνεστε, όμως, ότι ο διαγωνισμός αυτός, στην ουσία του, αναιρεί την αξία των πτυχίων που εσείς οι ίδιοι, ως πανεπιστημιακοί δάσκαλοι, χορηγήσατε στους επιστήμονες που τώρα πρόκειται να εξετάσετε;

Ακόμη και οι πιο ταπεινοί, οι πιο καταπιεσμένοι υπάλληλοι: όταν αμφισβητείται η ποιότητα της δουλειάς τους ή παραιτούνται ή προσπαθούν να βελτιώσουν τις υπηρεσίες που προσφέρουν ή ομολογούν ταπεινά ότι δεν έχουν τα κότσια να αντιμετωπίσουν αυτούς που τους αμφισβητούν. **Σε καμιά περίπτωση δεν κολακεύουν αυτούς που τους προσβάλλουν στην πράξη, όπως κάνετε εσείς με τη στάση σας!**

Θα ήταν φτηνό να υποθέσει κανείς ότι πουλήσατε ακριβά τις επιστημονικές σας υπηρεσίες. Επιστήμονες με το δικό σας κύρος ασφαλώς και δεν εξαγοράζονται.

Γι' αυτό περιμένουμε να δώσετε, σε όσους αντιδρούν στη διεξαγωγή αυτού του διαγωνισμού, επαρκείς εξηγήσεις για την απόφαση σας να στηρίξετε με το κύρος σας ένα θεσμό που εκείνοι θεωρούν διάτρητο.

Για να σας διευκολύνουμε να μην αφήσετε αναπάντητα πιθανά ερωτήματα των δικών σας μαθητών, με την άδεια σας, θα θέλαμε να σας ρωτήσουμε :

- Πιστεύετε κ. κ. καθηγητές ότι το πτυχίο που χορηγούν οι σχολές στις οποίες διδάσκετε αποτελεί βεβαίωση του ότι ο σπουδαστής κατέχει επαρκώς το αντίστοιχο γνωστικό αντικείμενο; Αν το πτυχίο δε βεβαιώνει κάτι τέτοιο τι άλλο μπορεί να βεβαιώνει; Αν δεν είναι δεδομένο ότι ο πτυχιούχος εφοδιάστηκε με τις απαραίτητες γνώσεις, γιατί του χορηγείται πτυχίο; Γιατί δεν φροντίσατε να πάρετε όλα εκείνα τα απαραίτητα μέτρα που θα έδιναν την απαραίτητη αξία στο πτυχίο; Αν, όμως η χορήγηση του πτυχίου γίνεται με όλες τις εγγυήσεις που παρέχει ένα πανεπιστημιακό ίδρυμα, τι επιπλέον θα ελέγξετε με το διαγωνισμό;

- Εσείς που τόσο καλά γνωρίζετε το χώρο της εκπαίδευσης σε ποια επιστημονική έρευνα στηρίζατε την πεποίθησή μας (ή την πεποίθησή του υπουργείου) ότι το ελληνικό σχολείο είναι υποβαθμισμένο από το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται με βάση την επετηρίδα:

- Πώς μετρήσατε το ποσοστό των εκπαιδευτικών που δεν κατέχουν το γνωστικό αντικείμενο της ειδικότητάς τους ;

- Πώς μετρήσατε το ποσοστό ευθύνης των εκπαιδευτικών στην κακοδαιμονία του σχολείου, ώστε συνηγορείτε στη νέα μέθοδο διορισμού τους;

- Επειδή, πέρα από την επιστημονική σας ιδιότητα, μετέχετε στην ιερή διαδικασία της μετάδοσης της γνώσης, επειδή είστε και δάσκαλοι, θα έχετε διαπιστώσει ότι μόνη η γνώση δεν κάνει τον δάσκαλο. **Ο δάσκαλος γίνεται μέσα στην τάξη** και αυτή τη "λειτουργικότητα" της τάξης καμιά εξέταση δεν μπορεί να την υποκαταστήσει. Χρειάζεται ακόμη εκείνη η "ιερή τρέλα" που δεν εξασφαλίζουν ούτε οι ποικιλώνυμες εξετάσεις ούτε τα διδακτορικά.

- Πώς θα εξασφαλίσετε με αυτό το διαγωνισμό την προώθηση στην εκπαίδευση όσων "γεννήθηκαν" δάσκαλοι;

Που μπορούν στο πρόσωπο του κάθε μαθητή τους να βλέπουν το δικό τους παιδί ;

- Πώς θα εξασφαλίσετε την αντικειμενικότητα σε αυτές τις εξετάσεις ; Πώς, λ.χ., θα εξασφαλίσετε ότι οι καλύτεροι καθηγητές της Φυσικής Αγωγής είναι αυτοί που θα περάσουν στις εξετάσεις χορού; Πώς θα καταφέρετε να προσλάβετε εκείνους που έχουν παιδαγωγική ικανότητα και όχι μόνο παιδαγωγική γνώση;

Αλήθεια, φροντίσατε, ως πανεπιστημιακοί δάσκαλοι, να δώσετε σε όσους από τους φοιτητές σας φιλοδοξούν να γίνουν δάσκαλοι τη δυνατότητα να ενημερωθούν για τα νέα ρεύματα στην παιδαγωγική και τις νέες μεθόδους διδασκαλίας των μαθημάτων του κλάδου τους; Τι θα τους ζητήσετε τώρα;

Ελπίζουμε πως δε θα αρνηθείτε να απαντήσετε σε αυτά και σε άλλα ερωτήματα που προέρχονται από την εκπαιδευτική κοινότητα. Πως οι απαντήσεις σας θα είναι πειστικές.

Επιτρέψτε μας, όμως, να επιμείνουμε πως **η πιο πειστική απάντηση εκ μέρους σας είναι να αρνηθείτε να προσφέρετε επιστημονική κάλυψη σε ένα έκτρωμα που για πολιτικούς λόγους επιχειρεί η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας.**

Πολλές φορές ο διανοούμενος, όπως άλλωστε ο κάθε πολίτης "θα αναγκαστεί να πει το μεγάλο ΝΑΙ ή μεγάλο ΟΧΙ.

Φανερώνεται αμέσως όποιος τόχει έτοιμο το ΝΑΙ και λέγοντας" το πέρα πηγαίνει στην τιμή και στην πεποίθησή του.

Ο αρνηθείς δε μετανοιώνει, κι όμως τον καταβάλλει εκείνο το ΟΧΙ το σωστό εις όλην την ζωήν του".

Από το Δ.Σ. της ΟΛΜΕ

3/6/98

**Από το Πληροφοριακό Δελτίο της ΟΛΜΕ,
Τεύχος 657 (Μάρτιος-Μάιος 1998)**

Μέρος Τέταρτο: Πορίσματα μελετών του ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ.

1. Έκθεση Τεκμηρίωσης των Απεργιακών Αιτημάτων της ΟΛΜΕ περιόδου 2007-2008

2. ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ

Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα για τους αναπληρωτές· 12μηνη σύμβαση εργασίας· να μην απολυθεί κανείς αναπληρωτής· διορισμό όλων των αναπληρωτών μετά από τρεις συμβάσεις (ανώτατο όριο), με βάση την προϋπηρεσία τους

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και ειδικότερα οι έλληνες εκπαιδευτικοί είναι η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων με την επέκταση του θεσμού του αναπληρωτή και του ωρομίσθιου καθηγητή. Η μόνιμη εργασία τίθεται υπό αίρεση και οι «γκρίζες ζώνες» της εργασιακής αβεβαιότητας και της περιπλάνησης στο χώρο της δημόσιας εκπαίδευσης αυξάνονται.

Μετά την κατάργηση του συστήματος της «Επετηρίδας» ο θεσμός των αναπληρωτών, και πολύ περισσότερο των ωρομισθίων, εφαρμόζεται με τρόπο που εισάγει νέα ήθη στην αντιμετώπιση του δικαιώματος στην εργασία και των ιδίων των εργαζομένων. Ήθη κάθε άλλο παρά χρηστά, αφού τίποτε δεν είναι δεδομένο. Η έλλειψη σταθερής προοπτικής καταδικάζει νέους ανθρώπους σε διαρκή ανασφάλεια, ενώ η αδήριτη ανάγκη για εργασία τους αναγκάζει να αποδέχονται δυσβάστακτους εργασιακούς όρους. Η περιγραφή αυτή δε φαντάζεται κανείς ότι είναι το καλύτερο υπόβαθρο για έναν άνθρωπο που καλείται να διδάξει, να εμπνεύσει, να δημιουργήσει.

Κάθε χρόνο χιλιάδες αναπληρωτές καλύπτουν τις ανάγκες της δημόσιας εκπαίδευσης μετακινούμενοι από τη μια άκρη της Ελλάδας στην άλλη. Μάλιστα, είναι αδύνατο να προγραμματίσουν τη διαμονή τους έγκαιρα, αφού ποτέ δεν ξέρουν τι τύχη θα έχουν, καθώς τα δεδομένα συνεχώς αλλάζουν.

Κάθε χρόνο χιλιάδες εκπαιδευτικοί, πολλοί από τους οποίους εργάζονται στο δημόσιο πέντε και περισσότερα χρόνια, κοιτούν με αγωνία τους πίνακες στους οποίους περιλαμβάνονται, με κατάταξη που για χίλιους λόγους διαρκώς μεταβάλλεται. Παιδαγωγική κατάρτιση, προϋπηρεσία και είδος προϋπηρεσίας (πολλοί υποψήφιοι αναπληρωτές έχουν κατοχυρώσει προϋπηρεσία σε σχολές που δεν αναγνωρίζονται από τη νομοθεσία, όπως ΙΕΚ, ΟΑΕΔ κ.τ.λ.) αλλάζουν συνεχώς τη σύνθεση των πινάκων διορισμού. Άλλοι πήραν μόρια προϋπηρεσίας διπλά, γιατί είχαν την «τύχη» να κληθούν σε δυσπρόσιτη περιοχή, άλλοι παρεμβάλλονται στους πίνακες των αναπληρωτών ως απολυμένοι ιδιωτικών σχολείων «στέλνοντας» πολλές θέσεις πίσω στη σειρά διορισμού τους «άτυχους» που δεν είχαν το μέσο να προσληφθούν στη δημόσια εκπαίδευση κι ένα σωρό άλλες αλλαγές έρχονται κάθε χρόνο να μεταβάλουν τα δεδομένα.

Με την ελπίδα είτε του μόνιμου διορισμού είτε μιας μακρόχρονης εξασφάλισης του δικαιώματος έστω στην αναπλήρωση, ώστε να μη βρίσκονται σε συνεχή κατάσταση ανεργίας, αλλά να εργάζονται και να πληρώνονται για 8 περίπου μήνες το χρόνο, κάθε χρόνο μελετούν για να είναι έτοιμοι να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους, αποκτούν τη διδακτική και διοικητική εμπειρία της εκπαίδευσης γνωρίζοντας ότι πιθανώς κάποτε δε θα τους χρειάζεται.

Είναι φανερό ότι η ανάγκη σε μόνιμο προσωπικό στη Μέση Εκπαίδευση είναι διαρκής και δεν καλύπτεται από τον αριθμό των κατ' έτος διοριζομένων. Δεν είναι δυνατόν 5.000 περίπου αναπληρωτές που προσλαμβάνονται ετησίως να μην αντιστοιχούν σε πραγματικό αριθμό κενών τουλάχιστον κατά το ήμισυ. Το ΥΠΕΠΘ συγκαλύπτει τον πραγματικό αριθμό κενών με μεθοδεύσεις όπως προφορικές πιέσεις στις κατά τόπους διευθύνσεις και απ' αυτές στις σχολικές μονάδες να μη δίνονται όλα τα κενά.

Η μη κάλυψη των κενών με διορισμούς μόνιμου προσωπικού έχει τις εξής συνέπειες:

- την καθυστέρηση της πλήρους λειτουργίας των σχολείων στην κάθε αρχή σχολικής χρονιάς. Και εφέτος έχουν χαθεί πολλές διδακτικές ώρες, εξαιτίας της μη έγκαιρης στελέχωσης των σχολείων σε εκπαιδευτικό προσωπικό.
- το μεγάλο αριθμό μεταβολών στη σύνθεση του συλλόγου διδασκόντων κάθε σχολείου, κάτι που δεν ευνοεί τη συνολική εκπαιδευτική διαδικασία και το σωστό προγραμματισμό.
- η ποιότητα του διδακτικού έργου βλάπτεται καίρια και από τις αρνητικές συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές προοπτικές του διδάσκοντος / της διδάσκουσας, αλλά και από την αδυναμία του / της να προγραμματίσει τη μελέτη, αφού δεν ξέρει αν θα διδάξει σε Λύκειο, Γυμνάσιο ή ΤΕΕ ούτε τι μάθημα θα κληθεί να διδάξει.
- αναγκάζει τους εκπαιδευτικούς να υποβάλλονται σε ιδιαίτερα περίπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες και περισπασμούς, που έχουν αναπόφευκτα αρνητικές συνέπειες σε ό,τι αφορά την ανταπόκρισή τους στις εκπαιδευτικές τους υποχρεώσεις.
- δημιουργεί δύο κατηγορίες εργαζομένων στο χώρο της εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να ενισχύει την αίσθηση της αδικίας και της υποβάθμισης.
- καθιστά τους αναπληρωτές και ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς έρμαιο του διοικητικού μηχανισμού της εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να εντείνονται οι παρεμβάσεις και πιέσεις, και να αναπτύσσονται πελατειακές σχέσεις, που υπονομεύουν, τελικά, το παιδαγωγικό κλίμα και τις συναδελφικές σχέσεις στο επίπεδο του σχολείου.
- πέρα από τις επιπτώσεις στην εκπαίδευση, η αναίρεση, εν τοις πράγμασι, της μόνιμης, σταθερής και αξιοπρεπούς εργασίας υπονομεύει βασικές κατακτήσεις των εργαζομένων στο χώρο του Δημοσίου, αλλά και ευρύτερα, και αποτελεί στίγμα για μια σύγχρονη κοινωνία.
- η πλήρης αβεβαιότητα των αναπληρωτών καθηγητών και η ένταξή τους στους πίνακες των ανέργων κάθε καλοκαίρι έχει, εκτός από τις οικονομικές, επιπλέον κοινωνικές και ψυχολογικές επιδράσεις. Όπως επισημαίνουν όλα τα συγγράμματα για τις ψυχασθένειες, οι πλέον επιρρεπείς στην κατάθλιψη ομάδες

του πληθυσμού είναι οι άνεργοι, οι έχοντες επισφαλή εργασιακή θέση, οι ηλικιωμένοι και οι μητέρες βρεφών, οι οποίες αναγκάζονται να μένουν στο σπίτι συνεχώς²³.

Το αίτημα της ΟΛΜΕ, επομένως, αποσκοπεί και στην καλύτερη λειτουργία των σχολείων προς το συμφέρον της εκπαίδευσης, αλλά και στον τερματισμό αυτής της απαράδεκτης ομηρίας των συναδέλφων αναπληρωτών.

Η περικοπή των δαπανών για προσωπικό που γίνεται με αυτό τον τρόπο είναι σε βάρος της εκπαίδευσης και των εργαζομένων καθηγητών. Η κατοχύρωση πλήρων εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων στους αναπληρωτές θα στερήσει από την εκάστοτε κυβέρνηση το «κίνητρο» να μη διορίζει μόνιμους καθηγητές που να καλύπτουν όλα τα πραγματικά κενά και θα αποκαταστήσει τη στοιχειώδη εργασιακή ηθική, ενώ θα αναβαθμίσει την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης και θα αποκαταστήσει την εύρυθμη λειτουργία των περισσότερων σχολείων.

Όμως τα τελευταία χρόνια παρατηρήθηκε ένα ακόμη αρνητικό φαινόμενο: Οι περικοπές των δαπανών για την παιδεία επιβάλλουν να μην προσληφθεί ο απαραίτητος και με νόμο θεσμοθετημένος αριθμός αναπληρωτών και προωθείται η παράνομη πρόσληψη ωρομισθίων με σπάσιμο των κενών. Όλα αυτά σε αντίθεση με την κείμενη νομοθεσία:

«Αν για οποιαδήποτε αιτία απουσιάζουν από τα σχολεία εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και αν υπάρχουν άλλες έκτακτες ανάγκες λειτουργίας των σχολείων, οι οποίες δημιουργούνται κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους, προσλαμβάνονται, με αίτησή τους, προσωρινοί αναπληρωτές...» (ν. 1566/85, άρθρο 17)

«Αν στο ίδιο σχολείο ή στα σχολεία της ίδιας ή γειτονικής πόλης ή κωμόπολης οι προβλεπόμενες από το πρόγραμμα ώρες διδασκαλίας και ασκήσεων δεν δικαιολογούν το διορισμό μόνιμου εκπαιδευτικού ή αν οι ώρες αυτές δεν καλύπτονται από μόνιμους εκπαιδευτικούς, μπορεί να ανατεθεί η διδασκαλία μαθημάτων ή η διεξαγωγή πρακτικών ασκήσεων με ωριαία αντιμισθία... σε...ιδιώτες» (κοινώς ωρομισθίου) (ν. 1566/85, άρθρο 14, παρ. 17).

Όμως, γιατί η κυβέρνηση δεν εφαρμόζει το νόμο και τοποθετεί ωρομισθίους σε θέσεις αναπληρωτών; Πρόκειται για έναν ακόμη τρόπο να χρησιμοποιηθούν ή να διασπαθιστούν σε άλλους τομείς χρήματα που έπρεπε να διατεθούν για την παιδεία.

Οι αναπληρωτές πληρώνονται από πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού. Αντίθετα, οι ωρομισθιοί πληρώνονται από άλλα κονδύλια και κυρίως από χρήματα που προέρχονται από τα πακέτα της ΕΕ για την εκπαίδευση. Τα χρήματα αυτά δεν είναι πλεονάζοντα ποσά που δίνει η ΕΕ, αλλά είναι ποσά που αφαιρούνται από

²³ Βλέπε, π.χ., Μάνος, Ν.: *Βασικά στοιχεία κλινικής ψυχιατρικής*, εκδ. Un. Press, και Gilbert, Ρ.: *Ξεπερνώντας την κατάθλιψη*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

άλλες εκπαιδευτικές δαπάνες! Έτσι, έχουμε μια μετακύλιση των δαπανών για τους μισθούς των εκπαιδευτικών από το Υπουργείο Οικονομίας στο Υπουργείο Παιδείας.

Επιπλέον, οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί πληρώνονται λιγότερο, δεν αμείβονται για τις αργίες, δεν παίρνουν όλα τα δώρα και επιδόματα, οι αμοιβές τους δεν έχουν αυξηθεί από το 1996, «η σύμβαση εργασίας των ωρομισθίων εκπαιδευτικών λύεται αυτοδικαίως: ..γ) με τη λήξη της διδασκαλίας μαθημάτων, εφόσον ο ωρομίσθιος εκπαιδευτικός δεν διδάσκει εξεταζόμενο μάθημα» (Δ2/35557 ΦΕΚ 465 τ.Β/17-4-03 Υπ. απόφαση)· είναι συνεπώς οι «παρίες» της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Όμως ούτε καλύπτουν τις ανάγκες των σχολείων, καθώς: « Σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, βάσει των οποίων προσλαμβάνονται οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί (παρ. 17 του αρ. 14 του ν. 1566/85), οι εκπαιδευτικοί αυτοί περιορίζονται στις ώρες διδασκαλίας ή διεξαγωγής πρακτικών ασκήσεων, τις οποίες ώρες και καλούνται να καλύψουν... Στις περιπτώσεις όμως που ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί μετά το πέρας των ωρών για τις οποίες προσλήφθηκαν, απασχοληθούν και σε άλλα καθήκοντα, παρότι αυτό απαγορεύεται από την κείμενη νομοθεσία, τότε δικαιούνται αποζημίωση, κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού, η οποία καθορίζεται κάθε φορά και για κάθε συγκεκριμένη περίπτωση από τα τακτικά δικαστήρια.» (34936/23.4.86 εγκύκλιος Γ.Λ.Κ.)

Έτσι, βρισκόμαστε μπροστά σε ένα νέο δεδομένο, που τείνει να παγιώσει μια νέα αντίληψη για την εργασία στο Δημόσιο. Μια αντίληψη πρόδρομο του ελαστικού ωραρίου για όλους τους εκπαιδευτικούς και για όλο το δημόσιο τομέα σύμφωνα με το πρόγραμμα ΠΟΛΙΤΕΙΑ. Αντίληψη έξω από το νόμο και σαφώς έξω από κάθε έννοια του δικαιώματος στην εργασία, όπως μέχρι σήμερα υπάρχει στις πολιτισμένες κοινωνίες. Ταυτόχρονα, αντίληψη ιδιαίτερα αρνητική για την εκπαίδευση και την εύρυθμη λειτουργία των σχολείων.

Ακόμη, δεδομένου ότι τα περισσότερα κενά παρουσιάζονται στα ΤΕΕ και κυρίως στα εργαστήριά τους, δημιουργείται η βάσιμη υπόνοια ότι επιχειρείται η απαξίωση της ΤΕΕ με στόχο να εξυπηρετηθεί η ιδιωτική τεχνική εκπαίδευση, χωρίς τις αντιδράσεις που θα προκαλούσε κάτι τέτοιο αν αποφασιζόταν θεσμικά.

Διεκδικούμε:

- ✓ Άμεση κάλυψη όλων των κενών εκπαιδευτικού προσωπικού με προσλήψεις μόνιμων και αναπληρωτών καθηγητών.
- ✓ Κανείς αναπληρωτής να μην απολυθεί ως την οριστική μονιμοποίησή του.
- ✓ Πλήρη εργασιακά, ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα στους αναπληρωτές.
- ✓ Εξασφάλιση πλήρους ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης.
- ✓ Μονιμοποίηση όλων των αναπληρωτών μετά από τρεις το πολύ συμβάσεις και με βάση την προϋπηρεσία τους.

4. ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Είναι γεγονός πως το εργατικό κίνημα τις τελευταίες δεκαετίες, κυρίως όμως από το 1989 και έπειτα βρίσκεται σε άμυνα. Αιτία η επιθετική λογική που

χαρακτηρίζει τον καπιταλισμό, που θέτει σε προτεραιότητα και υπεράνω όλων το μέγιστο κέρδος. Εμπόδιο στη λογική του κεφαλαίου, τουλάχιστον για τις ανεπτυγμένες χώρες, στέκονται πάντα οι εργατικές κατακτήσεις. Σημαντικές αποτυπώσεις τους είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και, βέβαια, η μονιμότητα στο δημόσιο τομέα. Η συνταγματική κατοχύρωση της μονιμότητας των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο της κατοχύρωσης της ανεξαρτησίας του δημόσιου τομέα και της απαλλαγής από την ευνοιοκρατία και τον κομματισμό στη χώρα μας. Αυτή η κατάκτηση των εργαζομένων συνέβαλε και στη συνολική ανάπτυξη της χώρας, γιατί έδωσε τη δυνατότητα το κράτος και η δημόσια διοίκηση να λειτουργήσουν, στο βαθμό που οι εκάστοτε πολιτικές στρεβλώσεις το επέτρεπαν, ως ο μόνος τομέας που είχε συνέχεια και δεν ανατρέπονταν με την εκάστοτε πολιτική ή ακριβέστερα κυβερνητική αλλαγή στη χώρα μας.

Είναι γεγονός ότι η μονιμότητα επέτρεψε στους εργαζομένους στο Δημόσιο Τομέα να αναπτύξουν πρωτοβουλίες και να συνεργαστούν με υγιείς φορείς προκειμένου να εξυπηρετηθεί ο πολίτης. Αυτό δε συνέβη τυχαία. Πρώτα από όλα, σε μια χώρα με περιορισμένες ευκαιρίες ανοδικής κοινωνικής κινητικότητας, έξω από συγκεκριμένους κύκλους που λυμαίνονταν την εξουσία και είχαν υπό τον έλεγχό τους την οικονομική και πολιτική ζωή του τόπου, ο μόνος χώρος που επέτρεπε σε μορφωμένους πολίτες που κατάγονταν από τα μεσαία και κατώτερα κοινωνικά στρώματα για να αναδειχθούν ήταν αυτός της Δημόσιας Διοίκησης και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα. Η πλειονότητα, λοιπόν, των νέων με προσόντα ακολουθούσαν το μοναδικό δρόμο που τους επέτρεπε να ανεληχθούν κοινωνικά, την απασχόληση σε κρατικούς φορείς.

Είναι επίσης γεγονός πως ήταν δεδομένη τη βούληση των πολιτικών αρχόντων, παρά την κατοχύρωση της μονιμότητας, να ασκούν πελατειακή πολιτική και να προχωρούν σε διορισμούς με αναξιοκρατικά μέσα και μεθόδους, για να εξασφαλίζουν την υποστήριξη των ψηφοφόρων τους.

Ιστορική αναδρομή της μονιμότητας στη χώρα μας

Η θεσμοθέτηση της μονιμότητας εντάχθηκε στο σημαντικό νομοθετικό έργο του Ελευθερίου Βενιζέλου. Η Β' Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων (άρθρο 102 του Συντάγματος, 18.5.1911) ψήφισε τη μονιμότητα των δημόσιων υπαλλήλων. Στόχος ήταν να μπει φραγμός στις πολιτικές πρακτικές που ως τότε διέφθειραν τους θεσμούς του ελληνικού κράτους και το ωθούσαν στην παρακμή. Η ρύθμιση αυτή είχε ως κύριο στόχο να δώσει τη δυνατότητα στον δημόσιο Υπάλληλο να προασπιστεί τη νομιμότητα και την αμεροληψία χωρίς να υποστεί τις συνέπειες των φυσικών του υποχρεώσεων, ό,τι δηλ. η θέση του όριζε. Στόχος της ρύθμισης ήταν η βελτίωση της απόδοσης της Δημόσιας Διοίκησης και η ενίσχυση του ρόλου της, η εξυγίανση του κοινοβουλευτισμού καθώς και η ασφάλεια του κοινωνικού βίου. Εξαιτίας της ιδιαίτερης βαρύτητας του θέματος προκρίθηκε η συνταγματική κατοχύρωση της ρύθμισης και όχι η απλή νομοθετική πράξη.

Το πόσο όμως ενοχλητική και δεσμευτική στάθηκε η κατοχύρωση αυτή απέναντι στις αδηφάγες ορέξεις των εκάστοτε πολιτικών της χώρας μας το επιβεβαιώνουν οι αναστολές και οι αποκλεισμοί που επιχειρήθηκαν κατά καιρούς.

Η πρώτη ήρθε το 1917, ακολούθησαν επόμενες τα έτη 1920, 1923, 1925, 1935, 1936, 1946, 1947-49 και βεβαίως το 1967. Δυστυχώς οι πελατειακές σχέσεις, και η αναξιοκρατία που συνεπάγονται, ήρθαν επί της ουσίας να φθείρουν το θεσμό και να πλήξουν το κύρος και τη λειτουργία, την προσφορά της δημόσιας διοίκησης.

Η παθογένεια της δημόσιας διοίκησης στη χώρα μας

Η ρουσφετολογική τακτική που ακολουθήθηκε στις προσλήψεις των υπαλλήλων, μια που δεν κατοχυρώθηκε ποτέ στη χώρα μας αντικειμενικός τρόπος πρόσληψης των Δημόσιων Υπαλλήλων, αν εξαιρέσουμε το Νόμο 2190.94 (Νόμο Πεπονή, που κι αυτός σύντομα έγινε διάτρητος), είχε αποτέλεσμα να αμφισβητούνται το κύρος και η αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης.

Το γεγονός επίσης ότι ουδέποτε εφαρμόστηκαν αξιολογικά κριτήρια στην εξέλιξη των Δημόσιων Υπαλλήλων, αλλά η λογική που κυριαρχεί ως σήμερα, του απόλυτου πολιτικού ελέγχου, δημιούργησαν παθογενείς συνθήκες και σαφέστατα λειτούργησαν σε βάρος της αποδοτικότητας και του συντονισμού στο Δημόσιο γενικότερα.

Σημαντικό ρόλο στην αναποτελεσματικότητα και στη γραφειοκρατία που χαρακτηρίζουν το δημόσιο τομέα σήμερα διαδραματίζει η σύγχυση που προκαλεί το νομοθετικό πλαίσιο με τις αλληλοεπικαλύψεις, τις αντιφάσεις του και τα κενά που σκόπιμα πολλές φορές ο νομοθέτης αφήνει. Αν σε αυτά προσθέσουμε την κακή έως ανύπαρκτη οργάνωση, την απουσία λειτουργικότητας στους χώρους εργασίας που πολλές φορές είναι άθλιες, κυρίως όμως την παντελή έλλειψη επιμόρφωσης και κατάρτισης των εργαζομένων, μπορούμε να δούμε τις πραγματικές αδυναμίες και τις αγκυλώσεις που προκαλούν την αναποτελεσματικότητα στο Δημόσιο Τομέα.

Η μονιμότητα και τα εξιλαστήρια θύματα

Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ο πολίτης να βιώνει την αδυναμία εξυπηρέτησής του. Εκείνο που έχει γίνει με μεγάλη επιτυχία, και αυτό δεν είναι ανεξήγητο, είναι το γεγονός πως θεωρεί ως υπαίτιο της κατάστασης αυτής τον εργαζόμενο, τον υπάλληλο που έχει απέναντί του. Σε αυτόν ξεσπάει, με αυτόν διαπληκτίζεται, αυτόν καταγγέλλει. Είναι γεγονός ότι οι κυρίως υπεύθυνοι, πολιτικά πρόσωπα και πολιτικοί παράγοντες, ρίχνουν και αυτοί την πέτρα του αναθέματος χωρίς να αναλαμβάνουν την ευθύνη τους και αποπροσανατολίζοντας την κοινή γνώμη και τον ελληνικό λαό.

Άποψή μας είναι πως μια βασική παράμετρος του ζητήματος έγκειται στην καλή οργάνωση, στη σωστή επιμόρφωση των εργαζομένων και στην εξειδικευμένη γνώση, στην ανάπτυξη πνεύματος συνεργασίας και προσφοράς.

Δυστυχώς, με την όλη στρέβλωση που έχει επιτευχθεί στο Δημόσιο Τομέα, το κράτος επιδιώκει να στρέψει τα βέλη εναντίον των εργαζομένων και ωθεί σε λύσεις που επιδεινώνουν την κατάσταση και οδηγούν τη Δημόσια Διοίκηση της χώρας και τον Δημόσιο τομέα γενικότερα πολλά χρόνια πίσω, όπου η τύχη, η αξιοπρέπεια και η εργασία αλλά και η εργασιακή εξέλιξη του καθενός βρισκόταν σε συνάρτηση με τη σχέση του με τον πολίτη της περιοχής του, τους κομματικούς παράγοντες, τις ιδιορρυθμίες του Διευθυντή ή του Τμηματάρχη κ.τ.ό.

Η μονιμότητα στο χώρο της εκπαίδευσης

Αν, τώρα, στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα η μονιμότητα αποτελεί εχέγγυο μιας σταθερής και υγιούς λειτουργίας, στο χώρο της εκπαίδευσης η άρση της μπορεί να θεωρηθεί ως η ταφόπλακα της ελευθερίας και της δημοκρατίας στο σχολείο και στην κοινωνία γενικότερα.

Βέβαια, αν στον υπόλοιπο Δημόσιο Τομέα η μονιμότητα είναι μια φορά ενοχλητική στους θιασώτες του κομματικού κράτους και του νεποτισμού, στο χώρο της εκπαίδευσης είναι ενοχλητική εκατό φορές. Όσοι προσβλέπουν στον έλεγχο και τη χειραγώγηση των εκπαιδευτικών, σε πρώτο επίπεδο, και των νέων, σε δεύτερο, έχουν αντιληφθεί πως οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν καμιά διάθεση να μετατραπούν σε ενεργούμενα των επιδιώξεών τους και παραμένουν ανεξάρτητοι και ανυπότακτοι. Αυτό δεν είναι τυχαίο. Το γεγονός ότι ως τώρα διορίζονται με αντικειμενικά κριτήρια, και ως τώρα ο χώρος αυτός με αγώνες του εκπαιδευτικού κινήματος, κράτησε αυτό το κεκτημένο ενισχύει στον εκπαιδευτικό κόσμο το δικαίωμα να έχει φωνή, άποψη, να μην υποκύπτει σε πιέσεις και να μην υφίσταται εξαρτήσεις.

Σημαντική όμως είναι και η ελευθερία και η ανεξαρτησία του εκπαιδευτικού στο χώρο της δουλειάς του, γιατί αυτό του επιτρέπει να διδάσκει και να διατηρεί το αυτεξούσιο στην τάξη του.

Αξίζει επίσης να ληφθεί υπόψη η ιδιαιτερότητα του εκπαιδευτικού και του έργου του. Είναι γνωστό πως όλο και περισσότεροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν δυσκολίες και αδυνατούν να αντεπεξέλθουν στις σκληρές συνθήκες που ισχύουν σε πολλές περιοχές όχι μόνο των μεγαλουπόλεων αλλά και της επαρχίας. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξάντλησης (burn out) έχει θεωρηθεί φυσιολογικό από τους διοικούντες, ως παράπλευρη απώλεια του συστήματος (sic), δεν μπορεί όμως σε καμία περίπτωση να αποδεχθούν μια τέτοια αντίληψη οι εργαζόμενοι και οι εκπαιδευτικοί.

Μπορούμε να εκτιμήσουμε σε τι βαθμό θα αυξηθεί η πίεση ψυχολογική και ηθική που θα νιώθει ο εκπαιδευτικός και ο κάθε εργαζόμενος ευρισκόμενος υπό το συνεχή έλεγχο και την απειλή της απόλυσης.

Καμία ψευδαίσθηση δεν πρέπει να έχει η κοινωνία, αλλά και εμείς ως εργαζόμενοι, πως η πρόταση για άρση της μονιμότητας, που προτείνεται από πολλούς, μπορεί να έχει στόχο την καλύτερη παροχή υπηρεσιών και την εξυπηρέτηση του πολίτη. Στοχεύει στο να υποτάξει κάθε αντίθετη φωνή. Στοχεύει να ανοίξει νέα, πανίσχυρα κέντρα εξυπηρέτησης πελατών για κάθε πολιτικό και κομματικό παράγοντα. Στοχεύει στο να καταργήσει κάθε έννοια εργατικού δικαιώματος και, βεβαίως, θα καθιερώσει τη μερική απασχόληση, ως την κύρια σχέση εργασίας. Η Υποαπασχόληση και η Ελαστικοποίηση θα αποτελέσουν τις νέες, σύγχρονες μεθόδους εξευτελισμού και εξάρτησης των εργαζομένων.

Οι ρυθμίσεις που θεσμοθετούν τη μερική απασχόληση και τη σχέση ορισμένου και αορίστου χρόνου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα καθώς και οι αποκρατικοποιήσεις και ιδιωτικοποιήσεις προλειαίνουν το έδαφος για την αμφισβήτηση της

μονιμότητας. Η μετατροπή της σχέσης εργασίας με βάση το νόμο 3429.2005 καθώς και τα όσα έχουν δρομολογηθεί στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και συνδέονται με το ωράριο εργασίας, τα συνταξιοδοτικά και ασφαλιστικά μας δικαιώματα, δείχνουν το δρόμο και φωτίζουν το στόχο των μεταρρυθμίσεων.

Είναι αδήριτη η ανάγκη να υπάρξουν αντιστάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος, με στόχο την αξιοκρατία, την καλύτερη οργάνωση, τη σωστή χρηματοδότηση και τη δρομολόγηση όλων εκείνων των μέτρων που θα κτυπούν τη ρίζα του κακού και θα προωθούν τη χρηστή και αποδοτική διοίκηση. Σε μια τέτοια λογική οι εργαζόμενοι θα συστρατευθούν. Οι προτάσεις του ΟΟΣΑ, της Παγκόσμιας Τράπεζας, οι Οδηγίες της Ε.Ε. και οι εγκληματικές προτάσεις του Μπλερ και των ομοτρόπεζών του θα μας βρουν απέναντι.

Μέρος Πέμπτο: Θέσεις και απόψεις άλλων φορέων και παραγόντων

1. Επιτροπή Μπλέσιου

Στην προδιαγεγραμμένη πορεία της αποσύνδεσης του πτυχίου από το επάγγελμα, της σύνδεσης του μισθού με την παραγωγικότητα και της διαρκούς αξιολόγησης - χειραγώγησης των εκπαιδευτικών κινήθηκε το πόρισμα της «Επιτροπής Μπλέσιου». Η επιτροπή τάχθηκε υπέρ της αύξησης των αποδοχών των εκπαιδευτικών, με αντάλλαγμα όμως την ανατροπή των εργασιακών σχέσεων.

Η κατάργηση της επετηρίδας και η αντικατάστασή της από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ κρίνεται από την Έκθεση ως θετική. Εμφανής είναι η τάση για λιγότερους διορισμούς στην παιδεία, με «εξορθολογισμό» του συστήματος εισαγωγής διδακτικού προσωπικού, σε συνάρτηση με τις προβλέψεις για εξέλιξη του μαθητικού πληθυσμού για το επόμενο τέταρτο του αιώνα. Η ίδια τάση φαίνεται και μέσω της διαδικασίας πρόσληψης «μέσω της επίτευξης μιας συμμετρίας ανάμεσα στις κενές θέσεις και τις θέσεις επιτυχόντων. Υπό αυτή την έννοια, επισημαίνεται, οι εξετάσεις του ΑΣΕΠ δε θα είναι διαπιστωτικές απλώς εξετάσεις, αλλά και κατατακτήριες και οι επιτυχόντες πρέπει να απορροφώνται μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα».

Οι προτάσεις της επιτροπής οδηγούν σε ένα σύστημα ομηρίας των εκπαιδευτικών που ξεκινά από το σύστημα επιλογής τους μέσω του διαγωνισμού και καταλήγει στην αξιολόγησή τους. Προτείνεται, μάλιστα, ο εκπαιδευτικός «να διανύει ένα μεταβατικό στάδιο επαγγελματικής ένταξης πριν τη μονιμοποίησή του, κατά τη διάρκεια του οποίου θα παρέχεται στήριξη και καθοδήγηση στο διδακτικό και παιδαγωγικό του έργο από έμπειρους εκπαιδευτικούς παράγοντες». Στο ίδιο πλαίσιο τονίζεται ότι «η λογική μιας ενδεχόμενης αναμόρφωσης του μισθολογίου των εκπαιδευτικών κατ' ανάγκη θα πρέπει να ακολουθήσει ένα μοντέλο σύνδεσης αμοιβής - παραγωγικότητας με την έννοια ότι δεν μπορεί να μη σχετίζεται η αμοιβή τουλάχιστον με τον όγκο της εργασίας, αν όχι και με την ποιότητα της εργασίας δύο ατόμων με όμοιες θέσεις στην ίδια σχολική μονάδα απασχόλησης, αλλά και την παραγωγικότητα της σχολικής μονάδας γενικότερα». Επίσης, συνδέεται η υπηρεσιακή εξέλιξη του εκπαιδευτικού με την αξιολόγηση του έργου του. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στα στελέχη διοίκησης της εκπαίδευσης από το διευθυντή της σχολικής μονάδας μέχρι την κεντρική υπηρεσία του υπουργείου Παιδείας, που πρέπει να ασχολούνται και με την «αποτροπή έκρυθμων καταστάσεων στα σχολεία που εκδηλώνονται κάθε χρόνο με αποχές και καταλήψεις».

Από το πόρισμα της «επιτροπής Μπλέσιου» δε λείπει η αναφορά και στην αποκέντρωση της σχολικής μονάδας, ενώ αντίθετα λείπει η αναφορά στο θεσμό των αναπληρωτών, των κενών στην εκπαίδευση, που αποδίδονται γενικά και αόριστα στο γραφειοκρατικό μηχανισμό της εκπαίδευσης.

Βιβλιογραφία

Αθανασίου, Λεων.: «Κατάργηση ή τροποποίηση του τρόπου διορισμού των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση; Ένα πρόβλημα που αναζητεί λύση», *Δωδώνη, Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας*, Μέρος Τρίτο, τόμος 25^{ος}, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Φιλοσοφική Σχολή, Ιωάννινα 1996, σ. 311-338.

Ανδρέου, Απ.: «Το σύστημα διορισμών στην εκπαίδευση: Η κατάργηση της 'επετηρίδας' και οι επιπτώσεις της», *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, τ. 13, σ. 14-16.

Ανδρέου, Απ.: «Η ανεργία των εκπαιδευτικών. Σημειώσεις για ένα πλαίσιο συζήτησης», *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, τ. 22, 1993, σ. 18-20.

Ανδρέου, Απ. – Κουτούζης, Μαν.: «Ο θεσμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών της δημόσιας εκπαίδευσης. Επαγγελματική εξέλιξη και εργασιακή κατάσταση», *Πυρφόρον Υδωρ*, τ. 3, 2002, σ. 11-29.

Βάγιας, Θ.: «Διορισμός Εκπαιδευτικών Λειτουργιών», *Μεγάλη Παιδαγωγική Εγκυκλοπαίδεια*, εκδ. Ελληνικά Γράμματα-Herder, τόμος 2^{ος}, Αθήνα 1967, σελ. 231-233.

Γαλάνης, Γ. – Μαριόλης, Δ. – Πολυχρονιάδης, Δ.: «Ο θεσμός της επετηρίδας και οι αλλαγές στην εκπαίδευση», *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, τ. 38, 1996, σ. 8-10.

ΕΚΤΕΠ – ΟΕΛΜΕΚ: 3, Λευκωσία 1999.

Eurydice: *The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report III: Supply and demand. General lower secondary education*, Brussels, 2002.

Ηλιού, Μαρία: «Αδιέξοδες καταστάσεις και αυταρχικές 'λύσεις': παρατράγουδα της 'επετηρίδας' και της κατάργησής της». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τ. 101, 1998, σ. 33-36.

Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα: *Δομές και σχέσεις εξουσίας στη σημερινή Ελλάδα (7ο Επιστημονικό Συνέδριο)*, Αθήνα 2000.

Καζαμίας, Ανδρ. et al.: *Ο Έλληνας Εκπαιδευτικός Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως επαγγελματίας παιδαγωγός*, ΟΛΜΕ, Αθήνα 1995 (δακτυλογραφημένη μελέτη).

Κλάδης, Δ.: *Η βασική εκπαίδευση και το σύστημα διορισμού των Ελλήνων εκπαιδευτικών*, Αθήνα 1991. [ΠΤΔ]

Λαϊνιάς, Θανάσης: «Η επιλογή των καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Προβλήματα και προοπτικές», *Νέα Παιδεία*, τ. 56, 1990, σ. 110-125.

Λέφας, Χρ.: *Ιστορία της Εκπαιδεύσεως*, ΟΕΣΒ, Αθήνα 1942.

Μάνος, Ν.: *Βασικά στοιχεία κλινικής ψυχιατρικής*, εκδ. Un. Press

Μαυρογιώργος, Γ.: «Επετηρίδα: Ο αιφνιδιασμός, η καθυστέρηση και η προχειρότητα είναι κακοί σύμβουλοι», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, τ. 96-97, σ. 53-56.

Μιχαηλίδης-Νουάρος, Ανδρ.: «Κριτήρια για την επιλογή των εκπαιδευτικών», *Επιστημονική Επετηρίδα Φιλοσοφικής Σχολής Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης*, τ. ΚΒ', 1984, σ. 359-375.

Ναξάκης, Αντ.: «Μόνιμη εργασία και επετηρίδα. Τι να κάνουμε;», *Αντιτετράδια της Εκπαίδευσης*, τ. 57, 200?, σ. 74-78.

Neave, G.: *The Teaching Nation*, Pergamon. Oxford 1992 (Οι εκπαιδευτικοί, Έκφραση, Αθήνα 1998).

Νικητάκη, Λία, εφημ. «Απογευματινή», φύλλο της Τετάρτης, 20 Ιανουαρίου 2010.

OECD: *Teacher demand and supply. The labor market for teachers*, Paris 1990.

Πανάρετος, Ι. – Μπάνου, Αιμ.: «Επιλογή εκπαιδευτικών: Διεθνείς πρακτικές», στο: ΕΣΥΠ (επιμ. Ι. Πανάρετος): *Μελέτες-Έρευνες*, τ. 1, Αθήνα 1999, σ. 36-46.

Πανοπούλου, Φ.: «Για το κίνημα των αδιόριστων εκπαιδευτικών και τις προοπτικές του. Υπάρχουν δυνατότητες. Υπάρχει βούληση;», *Αντιτετράδια της Εκπαίδευσης*, τ. 67, 2003, σ. 72-73.

Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια Λεξικό, λήμμα «Επετηρίδα»

Παπαδάκης, Γ.Ι.: Σύγχρονος Οδηγός του Εκπαιδευτικού, Ι. Σιδέρης, Αθήνα 1971.

Patramanis, A.: *The Changes in Appointment System of Teachers in Greece: The Transition from Epetirida to Competition*, διδακτορική διατριβή στο University of Bristol, Management and Policy Studies.

Ρέππας, Χρ.: «Εκαπαιδευτικές αναδιαρθρώσεις και εκπαιδευτικοί μετασχηματισμοί στις θέσεις και τους ρόλους των εκπαιδευτικών στο σχολείο της αγοράς», *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, σ. 33-37.

Σωτήρης, Παν.: «Για την τοποθέτησή μας απέναντι στους αναπληρωτές», *Αντιτετράδια της Εκπαίδευσης*, τ. 57, 200?, σ. 70-73.

Νομοθεσία

ΠΔ 611/15-7-1977 «Περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον 'Υπαλληλικός Κώδιξ', των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ.».

Ν. 1566/1985