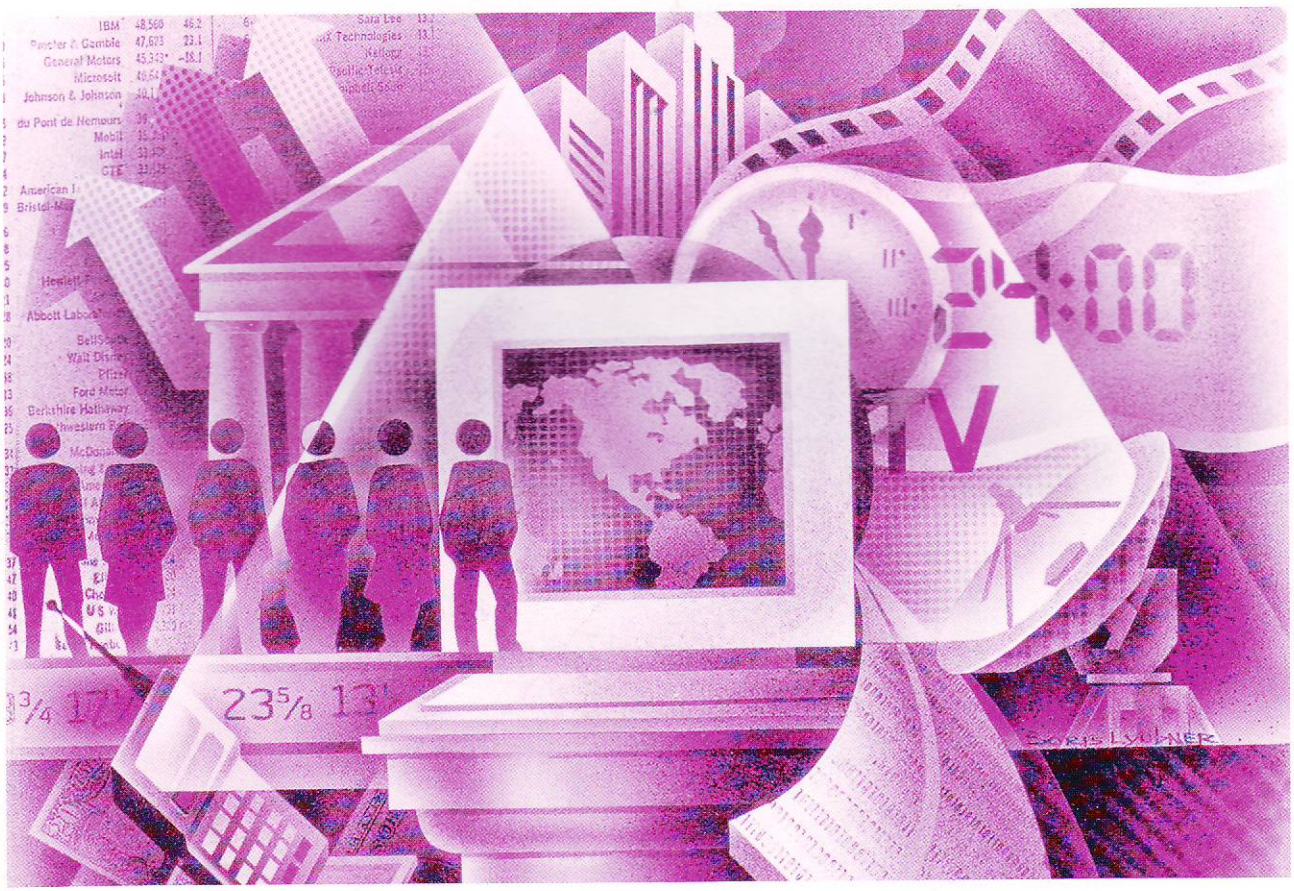
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 87, Σεπτέμβριος 2002

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ ΚΕΡΔΩΝ



◆ Πληθωρισμός και κόστος εργασίας στην Ελλάδα ◆ Ο θεσμός των αναπληρωτών εκπαιδευτικών της δημόσιας εκπαίδευσης ◆ Μερική απασχόληση και φύλο ◆ Η απασχόληση των συμβιούντων ατόμων στην Ε.Ε. ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Τεύχος 87 Σεπτέμβριος 2002

Η ΓΣΕΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, παρακολουθούν με ενδιαφέρον τις εξελίξεις στην ελληνική οικονομία, εξαιτίας του γεγονότος ότι αυτές επηρεάζουν σημαντικά το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και των συνταξιούχων στη χώρα μας. Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, παρεμβαίνοντας στο ζήτημα των ανατιμήσεων και της ακρίβειας που παρατηρούνται το τελευταίο διάστημα στην Ελλάδα, θεωρεί ότι επιβεβαιώνεται η θέση του πως πρόκειται για πληθωρισμό κερδών και όχι για πληθωρισμό μισθών, δεδομένου ότι τα τελευταία χρόνια η αύξηση των μισθών δεν ήταν μεγαλύτερη από την αύξηση της παραγωγικότητας. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, σε αυτό το τεύχος, δημοσιεύει άρθρο για το πληθωρισμό και το κόστος εργασίας στην Ελλάδα και άρθρο με τα συμπεράσματα της έρευνας του Κλαδικού Εκπαιδευτικού Ινστιτούτου του ΙΝΕ για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, δημοσιεύονται δύο άρθρα με αντικείμενο τη μερική απασχόληση και το φύλο, καθώς επίσης, την απασχόληση των συμβιούντων ατόμων. Τέλος, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

Ο πληθωρισμός και το κόστος εργασίας 1982-2002

Ηλία Ιωακείμογλου

Οι πρόσφατες αυξήσεις τιμών ενός μεγάλου αριθμού προϊόντων, ορθά κρίθηκαν ως αδικαιολόγητες, αφού το κόστος παραγωγής δεν έχει αυξηθεί τόσο ώστε να καθίστανται απαραίτητες οι πραγματοποιούμενες αναπροσαρμογές των τιμών. Πρόκειται, δηλαδή, για αυξήσεις που αποσκοπούν στην βελτίωση των περιθωρίων κέρδους των επιχειρήσεων.

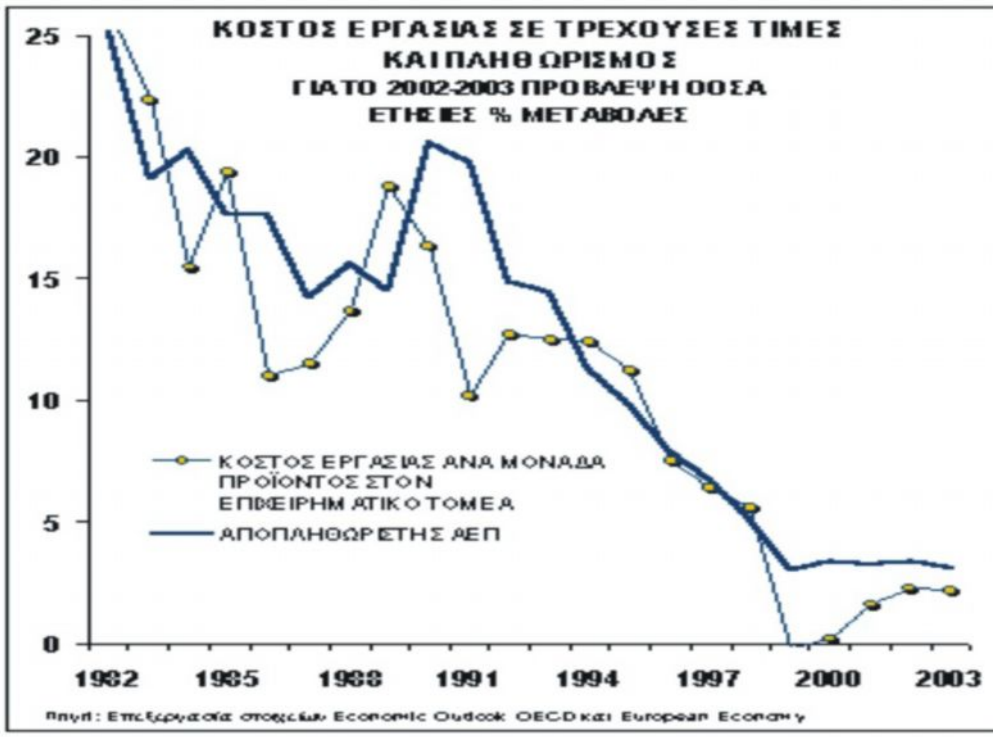
Η πολιτική αυτή, των αυξήσεων των ποσοστών κέρδους δεν είναι καινούργια: ασκήθηκε συστηματικά κατά τα τελευταία είκοσι έτη, με αποτέλεσμα να ανατραπεί βαθμιαία –εν τέλει όμως θεαματικά-- η διανομή του εισοδήματος προς όφελος των επιχειρήσεων και σε βάρος της εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, από το 1982 έως σήμερα, οι αυξήσεις των τιμών υπήρξαν κατά κανόνα υψηλότερες από τις αντίστοιχες αυξήσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (αυτό φαίνεται με σαφήνεια στο Διάγραμμα 1). Αυτό, είχε ως αποτέλεσμα το μοναδιαίο κόστος εργασίας σε *πραγματικούς όρους* να μειώνεται μακροπρόθεσμα (Διάγραμμα 2). Με απλούστερα λόγια, η εργασία στην Ελλάδα γίνεται φθηνότερη. Ως γνωστόν, όμως, αυτή η εξέλιξη δεν έχει οδηγήσει σε βελτίωση των επιδόσεων της χώρας στο εξωτερικό εμπόριο.

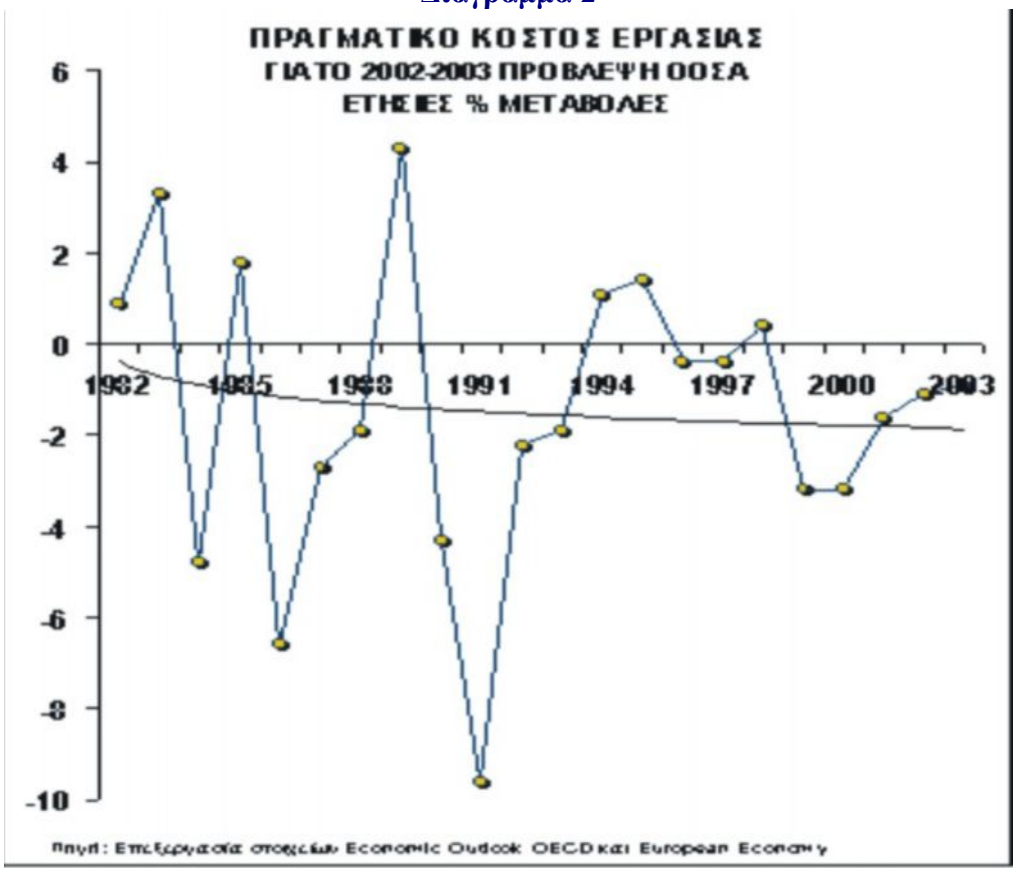
Η άσκηση της πολιτικής των αυξήσεων των περιθωρίων κέρδους από τις επιχειρήσεις διέψευσε τις απόψεις οι οποίες επέμεναν, στην διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, να θεωρούν ως μέτρο της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας το μοναδιαίο κόστος εργασίας. Το ΙΝΕ είχε επισημάνει, ήδη από τα πρώτα έτη της ίδρυσής του, ότι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος υπεισέρχεται στην διαμόρφωση της τιμής, ταυτόχρονα και παράλληλα με άλλους παράγοντες, έτσι ώστε οι μεταβολές του να μην μετατρέπονται αναγκαστικά σε αντίστοιχες μεταβολές της τιμής. Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ κόστους και τιμής παρεμβαίνει το περιθώριο κέρδους, έτσι ώστε η επίπτωση στην ανταγωνιστικότητα από μια μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας μπορεί να ακυρώνεται από μια ισόποση αύξηση της κερδοφορίας –με αποτέλεσμα η τιμή να παραμένει αμετάβλητη. Το ΙΝΕ είχε επανειλημμένα επισημάνει (scripta manent) ότι οι μειώσεις του κόστους εργασίας που επεδίωξε συστηματικά η οικονομική πολιτική της περιόδου 1986-2002, επρόκειτο να μετατραπούν σε αυξήσεις της κερδοφορίας, σε αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας και όχι σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Οι εξελίξεις δικαίωσαν αυτές τις εκτιμήσεις (βλ. αναλυτικά στις τέσσερις ετήσιες Εκθέσεις για την Οικονομία και την Απασχόληση του ΙΝΕ που έχουν εκδοθεί μέχρι σήμερα).

Για τους λόγους αυτούς υποστηρίξαμε πρόσφατα ότι η αντιμετώπιση του κύματος ανατιμήσεων και αύξησης του πληθωρισμού, απαιτεί την πάταξη της αισχροκέρδειας και την επιβολή διαφάνειας στην αγορά και όχι τον περιορισμό των αυξήσεων των μισθών. Η ελληνική οικονομία βρίσκεται σε συνθήκες πληθωρισμού κερδών.

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2



Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Απόστολος Ανδρέου – Μανώλης Κουτούζης*

Αντικείμενο της μελέτης είναι η εξέλιξη του θεσμού των αναπληρωτών, και με ωριαία αντιμισθία εκπαιδευτικών, οι οποίοι αποτελούν σημαντικό μέρος των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε όλες τις βαθμίδες και τους τύπους της δημόσιας εκπαίδευσης και η ανάλυση των διαφόρων παραγόντων που διαμορφώνουν το πρόβλημα της ισότιμης και ουσιαστικής ένταξης τους, στο εκπαιδευτικό σύστημα. Η μελέτη έγινε από το Κλαδικό Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο του ΙΝ.Ε.\ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και χρηματοδοτήθηκε από το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας

Συγκεκριμένα στη μελέτη αυτή διερευνάται το νομοθετικό πλαίσιο και η διαμόρφωση του από το 1929 και με έμφαση μετά τους Νόμους 1304\1982 και 1566\85, συγκεντρώθηκαν αναλύθηκαν και θα συσχετίστηκαν μεταξύ τους τα ποσοτικά δεδομένα (αριθμοί διορισθέντων αναπληρωτών και με ωριαία αντιμισθία εκπαιδευτικών κατ΄ έτος, κατά ειδικότητα, χρόνια υπηρεσίας τους ως αναπληρωτών\ωρομισθίων, κενά που καλύπτουν κλπ), περιγράφεται το εργασιακό και υπηρεσιακό καθεστώς των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, καταγράφηκαν οι απόψεις που διατυπώθηκαν για την αντιμετώπιση των διαφόρων προβλημάτων που έχουν προκύψει στην κατηγορία αυτή των εκπαιδευτικών και διατυπώνεται ένα πλαίσιο προτάσεων για τη διαχείριση των προβλημάτων που έχουν αναδειχθεί.

Η μελέτη αυτή βασίζεται στην παραδοχή ότι το «πρόβλημα των αναπληρωτών εκπαιδευτικών» μπορεί ουσιαστικά μα αναλυθεί σε δύο επιμέρους συνιστώσες. Η πρώτη σχετίζεται με την επαγγελματική προοπτική των αναπληρωτών, ενώ η δεύτερη αφορά στο επαγγελματικό status του αναπληρωτή την αναγνώριση του έργου του όσο διάστημα εντάσσεται στην κατηγορία αυτή και, τελικά, την εν γένει αντιμετώπισή του από την πολιτεία.

Πιο συγκεκριμένα τα δυο βασικά ερωτήματα που βοηθούν στην κατανόηση του «προβλήματος των αναπληρωτών» στην Ελλάδα είναι:

- Ποιες είναι οι σημερινές επαγγελματικές προοπτικές (οι προοπτικές τακτικού διορισμού) του Έλληνα αναπληρωτή εκπαιδευτικού και πως αυτές έχουν διαφοροποιηθεί μετά το 1997 και την καθιέρωση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ για το διορισμό των εκπαιδευτικών;
- Ποιο είναι το επαγγελματικό status του αναπληρωτή εκπαιδευτικού στη χώρα μας σήμερα και πώς συγκρίνεται με αυτό το μόνιμου εκπαιδευτικού;

Οι απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα θα μας οδηγήσουν και στην ουσιαστική κατανόηση του προβλήματος τόσο σε ποσοτικό όσο και ποιοτικό επίπεδο. Η ουσιαστική κατανόηση του προβλήματος που επιχειρήθηκε μας οδήγησε και στη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων για την αποτελεσματική διαχείρισή του.

Ι. ΘΕΣΜΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Από την επισκόπηση της νομοθεσία που αφορά του αναπληρωτές-τριες εκπαιδευτικούς και με κριτήριο τον επαναπροσδιορισμό του θεσμού διακρίνουμε τις ακόλουθες περιόδους: α) πριν από το 1929, β) από το 1929 μέχρι το 1949, γ) απότο1949 μέχρι το 1970, δ) από το 1970 μέχρι το 1985, ε) από το 1985 ως το 1997\1999 και στ) από το 1997\1999 ως σήμερα

1. Οι ρυθμίσεις αυτές της περιόδου 1929-1930 αποτέλεσαν τον βασικό οδηγό των μεταγενέστερων ρυθμίσεων. Το πλαίσιο αυτό προσδιόρισε ουσιαστικά την εξέλιξη της νομοθεσίας μέχρι την περίοδο 1997\1999. Τα βασικά θέματα που απασχολούσαν ήταν η εργασιακή κατάσταση των προσωρινών αναπληρωτών η οποίο με τη σειρά της προσδιόριζε τις αμοιβές, την καταβολή τους, την προσμέτρηση των χρόνων προϋπηρεσίας όταν διορίζονταν ως τακτικοί για κάθε, ο χρόνος απόλυσης ως προσωρινών αναπληρωτών. Οι περισσότερες ρυθμίσεις σχετίζονταν με την αναγνώριση της υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ως προσωρινών αναπληρωτών, όταν είχαν διοριστεί θέσεις μονίμων εκπαιδευτικών, παρά οι ρυθμίσεις που είχαν σχέση με την εργασιακή κατάσταση ως προσωρινών αναπληρωτών αφού το χρονικό διάστημα που διανύονταν στις θέσεις αυτές ήταν μικρό. Άλλωστε και το χρονικό διάστημα που μεσολαβούσε από το πέρας των σπουδών ως τον τακτικό διορισμό ήταν μικρό. Επιπλέον πρέπει να προστεθεί ότι ο αριθμός των προσωρινών αναπληρωτών, όπως προκύπτει από τους ενδεικτικούς πίνακες που ακολουθούν ήταν μικρός.

Εκπαιδευτικοί στη Στοιχειώδη Εκπαίδευση

Σχ. Έτος	Σύνολο Εκπαιδευτικών	Προσωρινοί Αναπληρωτές	% Προσωρινών Αναπληρωτών στο Σύνολο Εκπαιδευτικών
1954-1955	19.112	569	2,97
1961-1962	21.666	599	2,76
1962-1963	21.993	669	3,17
1963-1964	23.306	485	1,98
1964-1965	24.493	488	1.99

ΠΗΓΕΣ:- Ε.Σ.Υ.Ε.

Εκπαιδευτικοί στη Μέση Εκπαίδευση

Σχ. Έτος	Σύνολο Εκπαιδευτικών	Προσωρινοί Αναπληρωτές	% Προσωρινών Αναπληρωτών στο Σύνολο Εκπαιδευτικών
1954-1955	5.432	174	3,20
1961-1962	6.873	1.041*	15,14
1962-1963	7.167	607	8,46
1963-1964	7.868	471	5,98

* Στο αριθμό αυτό περιλαμβάνονται και 384 εκπαιδευτικοί με μερική απασχόληση.

ΠΗΓΕΣ: - Ε.Σ.Υ.Ε.,

Η πρόσληψη αναπληρωτών φαίνεται ότι είναι μόνιμη πρακτική στο εκπαιδευτικό μας σύστημα της οποίας όμως η έκταση ποικίλει στις διάφορες χρονικές περιόδους.

Από τη δεκαετία του ΄80 ο αριθμός των αναπληρωτών αυξάνει (π.χ. το 1992-1993 οι αναπληρωτές-τριες αποτελούν το 18% περίπου του συνολικού εκπαιδευτικού) και αυτό οφείλεται και στους εξής λόγους: α) Η αύξηση των σχολικών μονάδων, β) αυξήθηκε ο αριθμός των εκπαιδευτικών που καλύπτει θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης ή υπηρετεί σε θέσεις θεσμών υποστήριξης της εκπαίδευσης, γ) αυξήθηκε ο αριθμός-και για την ακρίβεια μετά το Νόμο 1566\85-που λαμβάνουν εκπαιδευτική άδεια, δ) αυξήθηκε ο αριθμός των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν σε μακράς διάρκειας επιμορφωτικά και μετεκπαιδευτικά προγράμματα, ε) αυξήθηκε ο αριθμός των εκπαιδευτικών που αποσπώνται σε υπηρεσίες και οργανισμούς του ΥΠ.Ε.Π.Θ. ή εποπτευόμενες

από αυτό ή σε άλλες υπηρεσίες και οργανισμούς του Δημοσίου τομέα, στ) αυξήθηκε ο αριθμός των εκπαιδευτικών που έχουν αποσπαστεί στο εξωτερικό, ζ) αυξήθηκαν οι λειτουργικές ανάγκες των σχολικών μονάδων.

2. Σταδιακά διευρύνθηκαν οι περιπτώσεις για τους οποίους γίνεται πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών με σημαντικότερη την τομή που επήλθε με το Νόμο 1304\1982, αφού προβλέπει πρόσληψη αναπληρωτών όχι μόνο για τις περιπτώσεις απουσίας εκπαιδευτικών από τα σχολεία για κάθε αιτία αλλά και για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών που δημιουργούνται κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους και με το Νόμο 1566\85 με τον οποίο διευρύνθηκαν οι περιπτώσεις αναπλήρωσης με προσωρινούς αναπληρωτές «με μειωμένο ωράριο διδασκαλίας» (ωρομίσθιοι).

ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ 1987-2001

Σχολικό Έτος	Α/ΘΜΙΑ	Β/ΘΜΙΑ	**Σύνολο**
1987-88	4605	5023	**9628**
1988-89	6034	6225	**12259**
1989-90	9092	7619	**16711**
1990-91	6990	6816	**13806**
1991-92	6730	6712	**13442**
1992-93	7960	8665	**16625**
1993-94	7928	9682	**17610**
1994-95	8319	9928	**18247**
1995-96	7653	8081	**15734**
1996-97	8303	9860	**18163**
1997-98	8107	7647	**15754**
1998-99	5130	6863	**11993**
1999-00			**15200**
2000-01	6010	11402	**17412**
2001-02	6571	13347	**19918**

(Πηγή: Βουλή των Ελλήνων)

3.Με τη νομοθεσία της περιόδου 1999-2001, και κάτω από τις ανακατατάξεις που επέφερε ο Νόμος 2525\97, τις κινητοποιήσεις των αναπληρωτών εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτικών οργανώσεων, το γεγονός ότι οι αναπληρωτές και οι με ωριαία αντιμισθία εκπαιδευτικοί αποτελούν πλέον ένα σημαντικό μέρος του εκπαιδευτικού δυναμικού του εκπαιδευτικού μας συστήματος, την ανάγκη εξορθολογισμού του συστήματος πρόσληψης και τοποθέτησης των αναπληρωτών και το γεγονός ότι στο θεσμό προσβλέπει μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών προκειμένου να εργαστεί, έγιναν οι ακόλουθες τομές: α) με το Νόμο 2725\1999 αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά στους αναπληρωτές-τριες, έστω μιας κατηγορίας, η προϋπηρεσία, η εντοπιότητα, η οικογενειακή κατάσταση και το δικαίωμα της συνυπηρέτησης. Επιπλέον και η δέσμευση για διορισμό σε μόνιμες θέσεις εκπαιδευτικών, β) με το Νόμο 2942\2001 η διαμόρφωση πινάκων των υποψηφίων αναπληρωτών-τριων οργανώνεται σε εθνικό επίπεδο, γ) με το Νόμο 2942\2001 η Κεντρική Υπηρεσία του ΥΠ.Ε.Π.Θ. ανέλαβε τη διαδικασία πρόσληψης των αναπληρωτών-τριών εκπαιδευτικών.

Η κεντρική αυτή διαδικασία της διαμόρφωσης πινάκων των υποψηφίων αναπληρωτών-τριων και της πρόσληψης ήταν αναγκαία αφού η προηγούμενη διαδικασία καταστρατηγούνταν κυρίως με ευθύνη των περιφερειακών υπηρεσιών του ΥΠ.Ε.Π.Θ.

4. Την τελευταία περίοδο οι νομοθετικές πρωτοβουλίες και τα αιτήματα που διατυπώθηκαν εστιάζονται σε δυο πεδία. Το ένα αφορά τη δυνατότητα ένταξης των αναπληρωτών-τριών σε μόνιμες θέσεις των εκπαιδευτικών ή (και) την αξιοποίηση της προϋπηρεσίας ως αναπληρωτών για μόνιμο διορισμό (μοριοδότηση). Το δεύτερο αφορά τις διαδικασίες σύνταξης πινάκων υποψηφίων αναπληρωτών-τριών, πρόσληψης και τοποθέτησή τους.

ΙΙ. ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ :

(Αναλύοντας τις συνιστώσες του προβλήματος)

Α) Η επαγγελματική προοπτική των αναπληρωτών εκπαιδευτικών

Είναι αλήθεια ότι το θέμα της ισορροπίας μεταξύ της προσφοράς και ζήτησης εκπαιδευτικών –άρα και της επαγγελματικής προοπτικής των νέων εκπαιδευτικών - αποτελεί ένα από τα ιδιαίτερα δύσκολα προβλήματα στην άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής. Η υπερπροσφορά (και η συνεπαγόμενη αδυναμία απορρόφησης) και η έλλειψη εκπαιδευτικών, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις διαδέχονται η μία την άλλη, αποτελούν τις δύο όψεις του ίδιου προβλήματος που είναι η ουσιαστική αδυναμία συνδυασμού των πολιτικών παραγωγής και απορρόφησης τους. Η βιβλιογραφία, τόσο στον διεθνή όσο και στον ελληνικό χώρο, δείχνει ότι έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες - και πολύ περισσότερες μελέτες - για την εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης για εκπαιδευτικούς (OECD, 1974, Williams, 1970, Zabalza et.al, 1979, Booth et.al, 1989, Koutouzis, 1995). Για λόγους που ξεφεύγουν από τους στόχους της παρούσας μελέτης, οι προσπάθειες εξεύρεσης κάποιου

μοντέλου μακροπρόθεσμης πρόβλεψης της ζήτησης για εκπαιδευτικούς έχουν αποτύχει. Αναφέρουμε απλώς την αδυναμία ακριβούς πρόβλεψης των δημογραφικών αλλά και κοινωνικών εξελίξεων, τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας αλλά και την τριτοβάθμια εκπαίδευση κλπ.

1) Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί πριν και μετά το νόμο 2525\1997.

Στην Ελλάδα εδώ και δεκαπέντε χρόνια τουλάχιστον, παρατηρείται μεγάλη δυσκολία στην απορρόφηση των εκπαιδευτικών, η μία όψη δηλαδή του προβλήματος της αδυναμίας εξισορρόπησης της προσφοράς και της ζήτησης εκπαιδευτικών. Για αρκετά χρόνια η εξισορρόπηση αυτή γινόταν μέσω της ελεγχόμενης εισαγωγής φοιτητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (numerus clausus), άρα και ελεγχόμενης «παραγωγής» εκπαιδευτικών, αλλά και μέσω του συστήματος της επετηρίδας.

Ο τρόπος διορισμού των εκπαιδευτικών με βάση την επετηρίδα, όμως, δημιούργησε ιδιαίτερα έντονα προβλήματα, όταν έπαψε να υπάρχει σχετική ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εκπαιδευτικών. Ενδεικτικά σημειώνουμε ότι ο χρόνος αναμονής στην επετηρίδα κυμαινόταν το 1997 – έτος κατάργησης της επετηρίδας- γύρω στα 10 χρόνια για τους/τις νηπιαγωγούς και τους δασκάλους, ενώ για τις διάφορες ειδικότητες των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης κυμαινόταν από 14 μέχρι 8 χρόνια (βλ. Κασσωτάκης, 1997). Τέλος, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΥΠΕΠΘ, στο τέλος του 1996 ήταν εγγεγραμμένοι στην επετηρίδα 19.007 δάσκαλοι, 11.317 νηπιαγωγοί και 107.373 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για την απορρόφησή τους υπολογιζόταν ότι θα χρειάζονταν, ανάλογα με την ειδικότητά τους, από μερικά χρόνια μέχρι αρκετές δεκαετίες. Πολλοί, μάλιστα, από τους εγγεγραμμένους στην επετηρίδα δεν επρόκειτο να διοριστούν πριν συμπληρώσουν την ηλικία μέχρι την οποία είναι δυνατός ο διορισμός των δημοσίων υπαλλήλων (45ο έτος).

Από τα παραπάνω είναι φανερό ότι το σύστημα της επετηρίδας, ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του ΄90, δεν ήταν αποτελεσματικό και δημιουργούσε πολύ περισσότερα κοινωνικά προβλήματα από αυτά που πιθανώς έλυνε. Σε όλο αυτό το διάστημα λειτουργίας του συστήματος διορισμού μέσω της επετηρίδας όμως, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που υπηρετούσαν ήδη στην δημόσια εκπαίδευση, είχαν μια συγκεκριμένη και σίγουρη επαγγελματική προοπτική, η οποία, βέβαια δεν ήταν άμεση. Φαίνεται δηλαδή, ότι μέσα σε ένα σύστημα διορισμού παρωχημένου και μη αποτελεσματικού, και παρά τις δυσκολίες στην απορρόφηση των εκπαιδευτικών, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί που ήθελαν να απασχοληθούν στη δημόσια εκπαίδευση είχαν μια σχετική βεβαιότητα ότι σε «κάποια στιγμή» θα διορίζονταν. Σύμφωνα με κάποιες απόψεις μάλιστα, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των εγγεγραμμένων στην επετηρίδα ήταν όσοι ενδιαφέρονταν οπωσδήποτε για τη δημόσια εκπαίδευση και είναι διαθέσιμοι να πάνε όπου τους ζητηθεί.

Η Κυβέρνηση αντιδρώντας στην υπερβολική αύξηση του μεγέθους της επετηρίδας που, από τα μέσα της δεκαετίας του ’90, είχε πάρει διαστάσεις μη ελέγξιμες, για κάποιες τουλάχιστον ειδικότητες, αποφάσισε, το

1997 με την ψήφιση του νόμου 2525\1997, να αλλάξει το σύστημα διορισμών. Βέβαια, δε θα πρέπει να περάσει απαρατήρητο το γεγονός ότι συγκεκριμένες κυβερνητικές επιλογές οδήγησαν σε αυτή την «έκρηξη» των αριθμών αδιόριστων εκπαιδευτικών. Να παρατηρήσουμε επίσης στο σημείο αυτό, ότι για ένα εκπαιδευτικό σύστημα κεντρικά ελεγχόμενο, όπως το ελληνικό, με ποσοτικές αλλαγές προβλέψιμες στο μεγαλύτερο ποσοστό τους, η κατάσταση που διαμορφώθηκε μετά από συγκεκριμένες πολιτικές επιλογές, είναι σίγουρα δείγμα μη αποτελεσματικής διοίκησης.

Η αλλαγή του τρόπου διορισμού και η καθιέρωση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ διαμόρφωσαν μια νέα πραγματικότητα για τους αναπληρωτές. Ανεξάρτητα από το αν συμφωνεί κανείς ή όχι με το νέο σύστημα διορισμού, είναι βέβαιο ότι αυτό αφαίρεσε, στην ουσία, την επαγγελματική προοπτική για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Έχουμε λοιπόν το εξής οξύμωρο φαινόμενο: προκειμένου να αντιμετωπιστεί η (αναμφισβήτητη) απουσία επαγγελματικής προοπτικής (δηλ διορισμού) για τους νέους – υποψήφιους - εκπαιδευτικούς, αναιρείται η επαγγελματική των παλαιότερων, έμπειρων και, ίσως, αφοσιωμένων στη δημόσια εκπαίδευση, ενεργών εκπαιδευτικών. Μπορεί κανείς, λοιπόν, να καταλάβει την αντίδραση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, που μετά από τέσσερα, πέντε και σε ακραίες περιπτώσεις δεκατρία (13) ή και δεκατέσσερα (14)(!) χρόνια προϋπηρεσίας και ουσιαστικής συμβολής στην ομαλή λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος (βλ. σχετικά στοιχεία παρακάτω), κλήθηκαν να λάβουν μέρος σε διαγωνισμό για την πρόσληψη **νέων** εκπαιδευτικών. Θεώρησαν, ότι ένας τέτοιος διαγωνισμός απευθύνεται σε «υποψήφιους» και όχι **ενεργούς** εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν δοκιμαστεί και στηρίξει τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος.

Προϋπηρεσία Αναπληρωτών Εκπαιδευτικών το 1998 (Ενδεικτικά)

Ειδικότητα	**2-5 χρόνια**	**6-7 χρόνια**	**7+ χρόνια**
Φιλόλογοι	1200	164	4
Μαθηματικοί	415	88	24
Τεχνολόγοι Μηχανικοί	138	28	9

Παράλληλα, όμως, οι λόγοι πρόσληψης αναπληρωτών εκπαιδευτικών συνέχισαν να υφίστανται. Έτσι το ΥΠΕΠΘ, ακόμα και μετά την εφαρμογή του νέου τρόπου διορισμού, για να καλύψει τις ανάγκες του, συνέχισε να χρησιμοποιεί τους εκπαιδευτικούς των οποίων τα δικαιώματα και οι προοπτικές αναμφισβήτητα θίχτηκαν από τις ρυθμίσεις του Ν. 2525\1997. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι υπάρχει από το σχολικό έτος 1999-2000 μια αυξητική τάση διορισμού αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Είναι όμως πολύ ενδιαφέρον να

συγκριθούν οι παραπάνω αριθμοί με τους μόνιμους διορισμούς εκπαιδευτικών κατά το ίδιο διάστημα. Είναι ξεκάθαρο ότι οι μόνιμοι διορισμοί, εδώ και μια δεκαπενταετία, κυμαίνονται στην καλύτερη περίπτωση στα δύο τρίτα (2/3) και στη χειρότερη στο ένα τρίτο 1/3 του διορισμού των αναπληρωτών

Σχολικό Έτος	**Σύνολο Αν/των**	Σύνολο Μόνιμων Διορισμών
1987-88	9628	6600
1988-89	12259	4430
1989-90	16711	5045
1990-91	13806	8738
1991-92	13442	2790
1992-93	16625	4604
1993-94	17610	4175
1994-95	18247	4893
1995-96	15734	4882
1996-97	18163	6272
1997-98	15754	6720
1998-99	11993	4593
1999-00	15200	4997
2000-01	17412	6137
2001-02	19918	8352

2) Η Ψήφιση του Ν. 2725\1999 (άρθρο 138)

Το Μάιο του 1999, μετά από τον επεισοδιακό πρώτο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ (1998) και τη δέσμευση του τότε Υπουργού Παιδείας Γ. Αρσένη για κάποια ρύθμιση στο θέμα των αναπληρωτών ψηφίστηκε ο Ν. 2725/99, στο άρθρο 138 του οποίου προβλεπόταν η κατά προτεραιότητα πρόσληψη ως προσωρινών αναπληρωτών όσων είχαν συμπληρώσει 16μηνη υπηρεσία (δηλαδή 2 σχολικά έτη) στη δημόσια εκπαίδευση μέχρι τον Ιούνιο του 1998. Αναγνωρίστηκε λοιπόν η προϋπηρεσία ως προσόν για τις προσλήψεις αναπληρωτών αλλά και για τη μελλοντική μονιμοποίησή τους, αφού η δέσμευση του ΥΠΕΠΘ ήταν ότι όλοι αυτοί θα διορίζονταν σε κενές οργανικές θέσεις μετά το 2003. Με τη ρύθμιση αυτή αναμφισβήτητα, (επαν)απέκτησε κάποια επαγγελματική προοπτική ένας αριθμός αναπληρωτών εκπαιδευτικών, παρά το γεγονός ότι <u>δεν ορίστηκε κάποια καταληκτική ημερομηνία απορρόφησης τους.</u> Σε κάποιες ακραίες περιπτώσεις η «αποκατάσταση» αυτή ήρθε από την πολιτεία, μετά από δεκατρία και πλέον χρόνια αναπλήρωσης και στήριξης του εκπαιδευτικού συστήματος. Τι ποσοστό όμως κάλυπτε αυτή η ρύθμιση; Ο αρχικός αριθμός των εκπαιδευτικών που εντάχθηκαν στον πίνακα Α, όπως έχει γίνει γνωστός ο (κλειστός) πίνακας αναπληρωτών που το Ιούνιο του 1998 είχαν συμπληρώσει 16μηνη προϋπηρεσία, ήταν 7473 (Α/θμιας και Β/θμας) σε σύνολο 15.173 εκπαιδευτικών που είχαν οποιαδήποτε προϋπηρεσία ως αναπληρωτών και με ωριαία αντιμισθία. Δηλαδή η ρύθμιση αφορούσε το 49,25% του συνολικού αριθμού των αναπληρωτών και των με ωριαία αντιμισθία εκπαιδευτικών. Τον Ιανουάριο του 2002 (μετά από διορισμούς τόσο μέσω ΑΣΕΠ όσο και μέσω της επετηρίδας ο (καθαρός αριθμός) ανερχόταν στους 4721 επί συνόλου 19.918 αναπληρωτών με τα στοιχεία του ίδιου μήνα.

Είναι εμφανές ότι η ευνοϊκή αυτή ρύθμιση αφορά ένα κομμάτι των αναπληρωτών οι οποίοι το 2003 (οπότε και θα αρχίσει ο διορισμός τους) θα έχουν τουλάχιστον 7 χρόνια προϋπηρεσίας.

Ένα άλλο στοιχείο στο οποίο θα πρέπει να σταθεί κανείς είναι το εξής. Οι προκήρυξη του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ για το 2000 ήταν «κλειστή». Προβλεπόταν δηλαδή ο αριθμός των οργανικών κενών που υπήρχαν και έπρεπε να καλυφθούν μέσα στη διετία 2001-2002. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του διαγωνισμού, υπήρξαν ειδικότητες (δάσκαλοι, τεχνικών επιστημών, οικιακής οικονομίας κ.α) όπου ο αριθμός των επιτυχόντων ήταν μικρότερος από τον αριθμό των αντίστοιχων κενών οργανικών θέσεων. Πιο συγκεκριμένα μετά το διαγωνισμό του 2000 (και τους διορισμούς από την επετηρίδα) έμειναν κενές 2539 θέσεις δασκάλων και 1522 θέσεις στην Β'θμια εκπαίδευση. Στην περίπτωση αυτή, δεν υπάρχει καμία αμφισβήτηση για την ύπαρξη πραγματικών πάγιων οργανικών κενών. Αντίθετα με ότι θα περίμενε κανείς, τα κενά αυτά δεν καλύφθηκαν με μονιμοποιήσεις αναπληρωτών εκπαιδευτικών, αλλά προτιμήθηκε εκ νέου, η πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών, συνεχίζοντας την τακτική της κάλυψης πάγιων αναγκών από τη «δεξαμενή» των αναπληρωτών.

Από όσα αναφέρθηκαν μέχρι τώρα είναι απόλυτα ξεκάθαρο ότι για μια μεγάλη κατηγορία εργαζομένων στην ελληνική δημόσια εκπαίδευση, παρατηρείται από το 1997 και την ψήφιση του Ν.25251977 επιδείνωση της επαγγελματικής τους προοπτικής. Οι βελτιωτικές ρυθμίσεις που έγιναν, αφορούν ένα πολύ μικρό κομμάτι των αναπληρωτών και τελικά, είναι αποσπασματικές.

3) Οι ανάγκες αναπλήρωσης

Ένα σοβαρό αντεπιχείρημα στην πρόσληψη μεγαλύτερου αριθμού μόνιμων εκπαιδευτικών, είναι ότι τα κενά που δημιουργούνται στην αρχή αλλά και κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς είναι μη προβλέψιμα και οι αναπληρωτές προσλαμβάνονται ακριβώς για την κάλυψη των κενών αυτών. Τα κενά σε εκπαιδευτικό προσωπικό (πέραν των οργανικών κενών και των κενών που προκύπτουν από τη διχοτόμηση τμημάτων λόγω του αριθμού των μαθητών-τριών) μπορεί να οφείλονται στους παρακάτω λόγους:

α) Γονική άδεια, β) Άδεια επαπειλούμενης κύησης, γ) Άδεια λοχείας και κύησης, δ) Εκπαιδευτικές άδειες, ε) Αποσπάσεις σε άλλες υπηρεσίες του ΥΠ.Ε.Π.Θ., στ) Αποσπάσεις σε άλλες υπηρεσίες και ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ εκτός του ΥΠΕΠΘ., ζ) Αποσπάσεις εξωτερικού, η) Αναπληρώσεις στελεχών εκπαίδευσης και στελέχη υποστήριξης του εκπαιδευτικού έργου (προϊστάμενοι διευθύνσεων και γραφείων εκπαίδευσης, προϊστάμενοι φυσικής αγωγής, σχολικοί σύμβουλοι, σύμβουλοι εκπαίδευσης εξωτερικού, υπεύθυνοι εκπαιδευτικών θεμάτων των διευθύνσεων εκπαίδευσης, υπεύθυνοι τομέων, θ) Μακροχρόνιες άδειες ασθένειας, ι) Άδειες άνευ αποδοχών, ια) Εκπαιδευτικοί που φοιτούν σε προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Μια κατηγοριοποίηση με βάση την προβλεψιμότητα και τον πάγιο ή μη χαρακτήρα των περιπτώσεων αυτών θα βοηθούσε στην περαιτέρω ανάλυση.

- Μη προβλέψιμος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που μπορούν να κάνουν χρήση γονικής άδειας, άδειας επαπειλούμενης κύησης, άδειας λοχείας και κύησης, μακροχρόνιες άδειες ασθένειας, άδειας άνευ αποδοχών, άδειας για φοίτηση σε προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Απόλυτα προβλέψιμος και ελεγχόμενος είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που καλύπτουν θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης και υποστήριξης του εκπαιδευτικού έργου και των αποσπασμένων στο εξωτερικό.

Ασταθής αλλά επίσης ελεγχόμενος μπορεί να είναι ο αριθμός των εκπαιδευτικών που κάνουν χρήση εκπαιδευτικών αδειών, είναι αποσπασμένοι σε άλλες υπηρεσίες, ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ του ΥΠΕΠΘ, είναι αποσπασμένοι σε άλλες υπηρεσίες και ΝΠΔΔ ΝΠΙΔ εκτός του ΥΠΕΠΘ.

Τα παραπάνω ελεγχόμενα κενά δημιουργούνται σε σημαντικό βαθμό για να καλύψουν πάγιες ανάγκες του εκπαιδευτικού συστήματος. Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία λ.χ ότι τα στελέχη εκπαίδευσης και υποστήριξης και οι αποσπασμένοι στο εξωτερικό δεν καλύπτουν έκτακτες ανάγκες του συστήματος, ούτε βέβαια οι αποσπασμένοι στο ΥΠΕΠΘ εκπαιδευτικοί. Είναι οι εκπαιδευτικοί αυτοί που σε μόνιμη βάση βοηθούν το σύστημα να λειτουργήσει. Ο αριθμός τους δε, κινείται σε προβλέψιμα πάγια επίπεδα, με κάποιες ίσως, αποκλίσεις. Στις παραπάνω πάγιες ανάγκες θα πρέπει να προστεθούν και οι ακάλυπτες, λόγω αποτυχίας στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, θέσεις, στις οποίες αναφερθήκαμε στις προηγούμενες παραγράφους. Είναι λοιπόν σαφές ότι στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα υπάρχουν πάγιες ανάγκες σε εκπαιδευτικό προσωπικό και τις ανάγκες αυτές τις καλύπτουν οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, βοηθώντας έτσι στην ομαλή λειτουργία του συστήματος. Στην καλύτερη περίπτωση η παραπάνω κατάσταση, όπως επιβεβαιώνεται από τα στοιχεία, αυτό σημαίνει απουσία βασικών αρχών προγραμματισμού από τη μεριά του ΥΠΕΠΘ. Στη χειρότερη σημαίνει ότι η πολιτική επιλογή είναι η <u>διατήρηση ενός καθεστώτος ιδιότυπης ομηρίας</u> για ένα σημαντικό κομμάτι των ενεργών και δοκιμασμένων εκπαιδευτικών.

4) Η διεθνής εμπειρία

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο θεσμός του αναπληρωτή εκπαιδευτικού δεν είναι μια Ελληνική καινοτομία. Αυτό που αποτελεί καινοτομία είναι το ποσοστό επί του συνόλου των ενεργών εκπαιδευτικών, οι επαγγελματικές προοπτικές και ο λόγος χρησιμοποίησής τους είτε από τις κεντρικές εκπαιδευτικές αρχές είτε από τις ίδιες τις σχολικές μονάδες. Ανεξάρτητα από την κατάσταση στον χώρο της αγοράς εργασίας των εκπαιδευτικών η δημιουργία αναπληρωτών εκπαιδευτικών, είναι μια πρακτική που εφαρμόζεται σε αρκετές χώρες. Για παράδειγμα, στις ΗΠΑ, τον Καναδά, την Ιταλία, τη Γαλλία και την Αγγλία ο θεσμός λειτουργεί, ακριβώς για να εξυπηρετήσει έκτακτες ανάγκες που προκύπτουν στις εκπαιδευτικές μονάδες. Σε γενικές γραμμές πάντως στην Δ. Ευρώπη και τις ΗΠΑ η τάση που επικρατεί αυτή τη στιγμή, (με ορισμένες εξαιρέσεις) είναι η έλλειψη εκπαιδευτικών, άρα και οι προσπάθειες εστιάζονται στην προσέλκυση νέων εκπαιδευτικών και η μόνιμη ένταξή τους στο επάγγελμα. Οποιεσδήποτε συγκρίσεις, είναι σαφές ότι θα πρέπει να γίνουν λαμβάνοντας υπόψη την παράμετρο αυτή. Στις χώρες αυτές οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί (substitute teachers, auxiliaires) προσλαμβάνονται είτε από τα σχολεία είτε από τα Υπουργεία, για να καλύψουν **έκτακτες, παροδικές** ανάγκες σε εκπαιδευτικό προσωπικό. Τέτοιες έκτακτες ανάγκες μπορεί να είναι λόγοι υγείας (προσωπικοί ή οικογενειακοί) επιμορφώσεις προσωπικού, έκτακτες άδειες κλπ. Σε κάποιες περιπτώσεις πρόκειται για εκπαιδευτικούς που προσλαμβάνονται για να καλύψουν κάποιες ώρες στο πρόγραμμα ενός σχολείου. Γι αυτό το λόγο, στις περιπτώσεις αυτές δεν αντιμετωπίζονται ως ισότιμα μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού τόσο μισθολογικά όσο και θεσμικά. Σε καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις βέβαια, δεν

παρατηρείται η δημιουργία ενός «σώματος αναπληρωτών», όπως αυτό που έχει ουσιαστικά δημιουργηθεί στην Ελλάδα, και το οποίο καλύπτει **πάγιες** εκπαιδευτικές ανάγκες με πλήρες ωράριο. Όπως είναι αναμενόμενο τέτοιες πάγιες ανάγκες καλύπτονται από μόνιμους εκπαιδευτικούς. Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί και πάλι ότι αυτή τη στιγμή η τάση στις περισσότερες δυτικές χώρες είναι η έλλειψη εκπαιδευτικών τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Άρα, υπάρχει ανάγκη προσέλκυσης μόνιμων εκπαιδευτικών στους οποίους βέβαια θα προσφέρονται ελκυστικές επαγγελματικές προοπτικές. Παράλληλα γίνεται προσπάθεια (Αγγλία, Καναδάς, Γαλλία) να υπάρχει εκτίμηση της προσφοράς και ζήτησης εκπαιδευτικών, σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο, ώστε να προγραμματιστούν και οι πιθανές ανάγκες για αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως οι αναπληρωτές καλύπτουν **μη πάγιες ανάγκες**.

Οι συνθήκες και κυρίως οι επαγγελματικές προοπτικές των αναπληρωτών εκπαιδευτικών είναι, χωρίς καμία αμφιβολία, εξασφαλισμένες και κυρίως γνωστές. Όταν ένας εκπαιδευτικός συμπληρώσει κάποιο **συγκεκριμένο χρόνο** ως αναπληρωτής, θεωρείται (είτε από το κράτος, στην περίπτωση που οι διορισμοί γίνονται κεντρικά, είτε από τα σχολεία και τις τοπικές εκπαιδευτικές αρχές) ότι έχει αποκτήσει τα προσόντα για την ουσιαστική μονιμοποίησή και ένταξή του, χωρίς άλλες διαδικασίες, στο επάγγελμα. Σε κάποιες πολιτείες των ΗΠΑ για παράδειγμα: «Τρία (3) ετήσια συμβόλαια μέσα σε πέντε διαδοχικά σχολικά έτη, θεωρούνται αποδεικτικά ικανοποιητικής διδασκαλίας και αποτελούν δοκιμαστική περίοδο. Οι εκπαιδευτικοί που ολοκληρώνουν την δοκιμαστική περίοδο θεωρούνται σε συνεχή (μόνιμη) υπηρεσία και δεν θα χρειαστεί να συμμετέχουν σε διαδικασίες ανανέωσης η μη του συμβολαίου τους. Κανένας εκπαιδευτικός που έχει συμπληρώσει την προϋπηρεσία αυτή δεν απολύεται εκτός αν υπάρχει σοβαρός και δίκαιος λόγος «good and just cause». Στη Γαλλία η οποία έχει, όπως και η δική μας χώρα συγκεντρωτικό εκπαιδευτικό σύστημα, ισχύει το σύστημα του διαγωνισμού. Αν όμως ο υποψήφιος ολοκληρώσει με επιτυχία τη δοκιμαστική περίοδο των δύο ετών, τότε διορίζεται. Η αναγνώριση ενός χρόνου υπηρεσίας γίνεται μετά από 8 μήνες σε ένα χρόνο (Καναδάς) ή σε 195 ημέρες (Αγγλία) και πάντως όχι σε 260 ημέρες όπως γίνεται στην Ελλάδα.

Β) Εργασιακή και Υπηρεσιακή Κατάσταση των Αναπληρωτών - τριων

Η παραπάνω συζήτηση μας οδηγεί στο δεύτερο άξονα συζήτησης που είναι το εργασιακό status του έλληνα αναπληρωτή. Πώς αντιμετωπίζεται από την ελληνική πολιτεία ο αναπληρωτής εκπαιδευτικός στο διάστημα που καλείται να υπηρετήσει στην εκπαίδευση και ποια είναι η αναγνώριση του έργου του από το επίσημο κράτος, όπως αυτή μεταφράζεται σε εργασιακά δικαιώματα και υποχρεώσεις;

Είναι γνωστό ότι στη χώρα μας δεν προβλέπεται αυτή τη στιγμή κάποια διαδικασία με την οποία ο αναπληρωτής γίνεται μόνιμος εκπαιδευτικός, μετά από κάποια χρόνια προϋπηρεσίας. Η μόνη σχετική ρύθμιση είναι αυτή του άρθρου 138 του Ν. 2725 η οποία έδωσε επαγγελματική προοπτική

σε εκπαιδευτικούς που μέχρι το μόνιμο διορισμό τους θα έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 7 χρόνια προϋπηρεσίας. Είναι χαρακτηριστικό, όπως θα δούμε στη συνέχεια ότι υπάρχει εκπαιδευτικός ο οποίος έχει πάνω από δεκαπέντε (15) χρόνια προϋπηρεσία και ακόμα δε θεωρείται μόνιμος. Σε αντίθεση λοιπόν με την πρακτική που εφαρμόζεται σε άλλες χώρες ο Έλληνας αναπληρωτής εκπαιδευτικός δεν κατοχυρώνει το δικαίωμα της μόνιμης εργασίας μετά από «δόκιμη προϋπηρεσία»

Είναι ενδιαφέρον να επικεντρώσουμε την προσοχή μας στον παρακάτω πίνακα του παρουσιάζει την προϋπηρεσία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών που δεν είχαν συμπληρώσει 16μηνη (2 εκπαιδευτικά έτη) προϋπηρεσία την 30η Ιουνίου1998

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΠΙΝΑΚΑ Γ

0-9 μήνες	9-16 μήνες	16+ μήνες
4237	**751**	**3661**

Για όλους αυτούς τους εκπαιδευτικούς δεν υπάρχει καμία σίγουρη επαγγελματική προοπτική. Παρατηρείται λοιπόν, σε αντίθεση με τις άλλες χώρες που εξετάσαμε, η απουσία κάποιας εργασιακής εξασφάλισης σε εργαζόμενους που αφενός δοκιμάζονται για ένα, δύο ή και περισσότερα χρόνια, και αφετέρου στηρίζουν τη λειτουργία του συστήματος (το οποίο τους απορρίπτει). Οι εκπαιδευτικοί αυτοί το 2003, οπότε και θα αρχίσει η σταδιακή απορρόφηση των συναδέλφων τους του Πίνακα Α θα έχουν, στην καλύτερη περίπτωση 4 χρόνια προϋπηρεσία, πράγμα ανακόλουθο με τη δέσμευση ότι οι αναπληρωτές θα αντιμετωπισθούν με ενιαίο τρόπο. Συμπληρωματική για την αντιμετώπιση των αναπληρωτών από το ΥΠΕΠΘ, είναι και η παρατήρηση ότι η αναγνώριση ενός χρόνου προϋπηρεσίας γίνεται στη βάση των 52 εβδομάδων, παρά το γεγονός ότι το σχολικό έτος διαρκεί 8 μήνες, και τα συμβόλαια των αναπληρωτών είναι κατά μέσο όρο 8μηνα!

Η εργασιακή εικόνα του Έλληνα αναπληρωτή εκπαιδευτικού συμπληρώνεται και από τα παρακάτω στοιχεία

Οι προσωρινοί αναπληρωτές, σύμφωνα με το άρθρο 17 του Νόμου 1566\85, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, προσλαμβάνονται με **σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου**.

Οι προσωρινοί αναπληρωτές έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις και καθήκοντα με τους μονίμους εκπαιδευτικούς και συμμετέχουν με τον ίδιο τρόπο στο εκπαιδευτικό, διδακτικό και διοικητικό έργο των σχολικών μονάδων. Μάλιστα στις περιπτώσεις των Νηπιαγωγείων και των ολιγοθεσίων Δημοτικών Σχολείων ασκούν πλήρη καθήκοντα προϊσταμένου –ης. Όμως η εργασιακή, μισθολογική και ασφαλιστική κατάστασή τους διαφέρει σημαντικά από εκείνη των μονίμων εκπαιδευτικών και ακόμη είναι περιοριστική η αξιοποίηση των χρόνων προϋπηρεσίας στην περίπτωση που προσληφθούν σε θέσεις μονίμων εκπαιδευτικών.

Οι διαφοροποιήσεις των αναπληρωτών-τριών με τους τακτικά διορισμένους εκπαιδευτικούς που αναφέρονται στο εργασιακό καθεστώς επικεντρώνονται στα ακόλουθα σημεία: α) Μισθολογικά Κλιμάκια, β) Βαθμοί, γ)

Άδειες μητρότητας, δ) Εκπαιδευτικές άδειες, ε) Αναρρωτικές άδειες, στ) Ωράριο εργασίας, ζ) Ασφαλιστικό-Συνταξιοδοτικό, η) Επιδότηση αγοράς κατοικίας σε παραμεθόριο ή προβληματική περιοχή, θ) Άδειες διευκολύνσεων, ι) Σχέση αναπληρωτών και ωρομισθίων, ια) Εισαγωγική και άλλες μορφές επιμόρφωσης, ιβ) Αναγνώριση υπηρεσίας , ιγ) Σύνθεση και σύνταξη πινάκων υποψηφίων αναπληρωτών-τριών.

Γ) Διαπιστώσεις

Η μέχρι τώρα συζήτηση οδηγεί σε ορισμένα συμπεράσματα τα οποία μπορούν να κωδικοποιηθούν ως εξής:

- Οι εργασιακές προοπτικές των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, έχουν σαφώς επιδεινωθεί μετά την ψήφιση του Ν. 2525/97. Η προσπάθεια για την βελτίωση των προοπτικών των «υποψήφιων» εκπαιδευτικών, λειτούργησε εις βάρος των «ενεργών» εκπαιδευτικών.
- Οι ρυθμίσεις που έγιναν έκτοτε κυρίως με το άρθρο 138 του Νόμου 2725\1999, είναι αποσπασματικές και αφορούν ένα μικρό τμήμα των αναπληρωτών με ιδιαίτερα μεγάλη προϋπηρεσία.
- Οι ανάγκες που καλούνται να καλύψουν οι αναπληρωτές είναι έκτακτες αλλά και πάγιες. Το ΥΠΕΠΘ είναι υπεύθυνο για την –ειλικρινή- αποτύπωση των πραγματικών οργανικών κενών.
- Η διεθνής εμπειρία και πρακτικές δείχνει αφενός ότι οι αναπληρωτές καλύπτουν πραγματικά έκτακτα κενά και αφετέρου ότι αναγνωρίζεται σε κάθε περίπτωση η προϋπηρεσία τους ως προσόν για τη μονιμοποίησή τους.
- Ο Έλληνας αναπληρωτής αντιμετωπίζεται άλλοτε ως υποψήφιος, άλλοτε ως δόκιμος και άλλοτε ως «δεύτερης κατηγορίας» εκπαιδευτικός, ακόμα κι αν έχει δοκιμαστεί και στηρίξει το εκπαιδευτικό σύστημα. Παρ' όλα αυτά, το ΥΠΕΠΘ συνεχίζει να καταφεύγει σε αυτόν για να καλύψει τις ανάγκες του.

ΙΙΙ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Πρόθεσή μας είναι η διατύπωση διαχείρισης του προβλήματος σε βραχυπρόθεσμο και μεσοπρόθεσμο επίπεδο, χωρίς να παραγνωρίζουμε την ανάγκη διαμόρφωσης ενός σταθερού, έγκυρου και κοινωνικά και πολιτικά αποδεκτού συστήματος πρόσληψης των εκπαιδευτικών με σαφή κριτήρια και διαδικασίες.

Αρχικά πρέπει να επισημάνουμε ότι οι προτάσεις για τη διαχείριση του προβλήματος των αναπληρωτών θα πρέπει να βασιστούν σε μια παραδοχή. Ότι οι αναπληρωτές –τριες εκπαιδευτικοί είναι **ενεργοί εκπαιδευτικοί** που έχουν επανειλημμένα δοκιμαστεί και στηρίξει το εκπαιδευτικό σύστημα και όχι «υποψήφιοι» εκπαιδευτικοί. Μάλιστα το «σώμα» των αναπληρωτών παρουσιάζει σε υψηλό βαθμό σταθερότητα ως προς την συγκεκριμένη εργασία.

Με αυτή την παραδοχή θεωρούμε ότι το πρόβλημα των αναπληρωτών εκπαιδευτικών θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σε δύο αλληλοσυμπληρούμενα πεδία.

Το πρώτο σχετίζεται με την επαγγελματική προοπτική των αναπληρωτών. Το δεύτερο αφορά στο επαγγελματικό status του αναπληρωτή και την αναγνώριση του έργου του όσο διάστημα εντάσσεται στην κατηγορία αυτή .

Βασικές παραδοχές και προσανατολισμοί.

1. Οι αναπληρωτές-τριες καλύπτουν, έκτακτες αλλά και πάγιες ανάγκες στο εκπαιδευτικό σύστημα. Οι λόγοι ύπαρξης αναπληρωτών-τριών εκπαιδευτικών συνέχισαν και μετά τις ρυθμίσεις του Νόμου 2525\97 να υφίστανται. Έτσι το ΥΠΕΠΘ, ακόμα και μετά την εφαρμογή του νέου τρόπου διορισμού, για να καλύψει τις ανάγκες του, να χρησιμοποιεί και μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό, τους ανθρώπους των οποίων τα δικαιώματα και οι προοπτικές αναμφισβήτητα θίχτηκαν από τις ρυθμίσεις του Ν. 2525\1997.

2. Από τη μελέτη αυτή προκύπτει το ζήτημα των παγίων κενών. Μια κατηγορία, όπως αυτή των στελεχών της εκπαίδευσης, των εκπαιδευτικών που στελεχώνουν θεσμούς υποστήριξης, των εκπαιδευτικών που πραγματοποιούν επιμορφωτικά και μετεκπαιδευτικά προγράμματα, των εκπαιδευτικών που έχουν εκπαιδευτική άδεια, πρέπει να θεωρηθούν ως πάγια κενά. Οφείλουμε να επισημάνουμε πως σταδιακά, έστω και με αντιφάσεις και αλληλοεπικαλύψεις, έχει διαμορφωθεί ένας μηχανισμός υποστήριξης των σχολικών μονάδων και των εκπαιδευτικών που όχι μόνο πρέπει να διατηρηθεί, θεσμικά και ποσοτικά, αλλά να εξορθολογιστεί και να αναπτυχθεί και ενόψει της εφαρμογής των προγραμμάτων των ενταχθέντων στο Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Το ίδιο ισχύει και για τις πολιτικές που εφαρμόζονται στα μακράς διάρκειας επιμορφωτικά και μετεκπαιδευτικά προγράμματα και στη δυνατότητα εκπαιδευτικών αδειών.

Στην αύξηση των παγίων θέσεων μπορούν να συμπεριληφθούν οι θέσεις εκπαιδευτικών που θα δημιουργηθούν από τη γενίκευση και την ενίσχυση **τ**ης προσχολικής αγωγής και του ολοήμερου Νηπιαγωγείου και Δημοτικού Σχολείου και από την προτεινόμενη μείωση της αναλογίας εκπαιδευτικού/μαθητών-τριων.

Από την άλλη και πέρα από τις περιπτώσεις που υπάγονται σε θέματα κοινωνικής πολιτικής το εκπαιδευτικό δυναμικό τροφοδοτεί μια σειρά υπηρεσίες, οργανισμούς Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και εκτός αυτού. Η τελευταία αυτή κατηγορία πρέπει να επανεξεταστεί κατά περίπτωση. Παρεμφερές ζήτημα που δημιουργεί ανισορροπίες στην κατανομή του εκπαιδευτικού προσωπικού είναι και το ζήτημα των αποσπάσεων το οποίο θα πρέπει να εξεταστεί.

3. Η αλλαγή του τρόπου διορισμού και η καθιέρωση του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ διαμόρφωσαν μια νέα πραγματικότητα για τους αναπληρωτές και αναίρεσε, στην ουσία, την επαγγελματική προοπτική για τους

αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Ταυτόχρονα διαμορφώθηκαν και νέες ομάδες υποψηφίων εκπαιδευτικών με διαφορετικά χαρακτηριστικά και αιτήματα, όπως οι «επιτυχόντες» στο διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π..

4. Η εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου 2525\1997, που αφορούν την πρόσληψη των εκπαιδευτικών, εφαρμόστηκαν χωρίς ικανό μεταβατικό διάστημα και χωρίς να προβλεφθούν οι επιπτώσεις της εφαρμογής του νέου συστήματος πρόσληψης σε όλες τους τις διαστάσεις και την έκταση (π.χ. δεν κάλυψε το αριθμό των αναπληρωτών εκπαιδευτικών με μεγάλη προϋπηρεσία).

5. Είναι προφανές πως απαιτείται η διαμόρφωση ενός συστήματος πρόσληψης εκπαιδευτικών τόσο για τους μόνιμους διορισμούς όσο και για τις περιπτώσεις της αναπλήρωσης. Ο θεσμός της αναπλήρωσης είναι αποδεκτός και αναγκαίος στο βαθμό που ανταποκρίνεται σε ανάγκες έκτακτου χαρακτήρα. Επιπρόσθετα ένα νέο σύστημα οφείλει να συμπεριλάβει και ρυθμίσεις σχετικά με το «Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής και Διδακτικής Επάρκειας» από το οποίο θα εξαιρεθούν οι αναπληρωτές –τριες. Μια τέτοια δέσμη ρυθμίσεων θα πρέπει να στηριχθεί και στην αναγνώριση του χρόνου εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, που διεθνώς αποτελεί αποδεκτό κριτήριο. Η ειδική ρύθμιση του άρθρου 138 του Νόμου 2527/1999 είναι ενδεικτική και μπορεί να προωθηθεί άμεσα. Επιπλέον η πρόσληψη σε θέσεις τακτικού εκπαιδευτικού προσωπικού αναπληρωτών που έχουν ήδη συνάψει έναν αριθμό συμβολαίων αναπλήρωσης εκπληρώνει το παραπάνω κριτήριο, υπηρετεί τις ανάγκες του εκπαιδευτικού συστήματος και είναι κοινωνικά δίκαιη. Οι ρυθμίσεις που ισχύουν ή απαιτείται να ισχύσουν στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας (π.χ. πολλαπλές και επαναλαμβανόμενες ανανεώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου να οδηγούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, Οδηγία 99/70/ΕΚ που πρέπει σύντομα να κυρωθεί και να αποτελέσει εσωτερικό δίκαιο) συνηγορούν στην κατεύθυνση αυτή.

6. Σχετικά με την εργασιακή και υπηρεσιακή κατάσταση των αναπληρωτών προτείνουμε τα ακόλουθα σημεία ρυθμίσεων έτσι ώστε να μην αποτελούν εργαζόμενους «β κατηγορίας»:

α) Οι συμβάσεις να διαρκούν μέχρι το τέλος του σχολικού έτους και όχι του διδακτικού.

β) Να λαμβάνουν Μισθολογικό Κλιμάκιο ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας τους, το οποίο και θα διατηρούν στην περίπτωση πρόσληψης σε θέση τακτικού εκπαιδευτικού.

γ) Να τους χορηγούνται οι βαθμοί, με υπολογιζόμενα τα χρόνια εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας ως αναπληρωτές, μετά τον τακτικό διορισμό και αφού μονιμοποιηθούν

δ) Να ισχύσουν οι διατάξεις των νόμων 1566/1985, 2470/1997, 2413\1996 και 2517\97 που ορίζεται το υποχρεωτικό διδακτικό ωράριο των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας, αναγνωριζόμενη η εκπαιδευτική προϋπηρεσία ως αναπληρωτών τόσο κατά την περίοδο αναπλήρωσης όσο και στην περίπτωση τακτικού διορισμού.

ε) Να ισχύσει η παράγραφος 4 του άρθρου 9 του νόμου 2085\1992, στο πλαίσιο των κινήτρων στους Δημοσίους Υπαλλήλους για παραμονή τους στις παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές, ώστε να δίδεται επιδότηση για αγορά πρώτης κατοικίας, εφόσον έχουν συμπληρώσει πενταετή υπηρεσία σ΄ αυτές και

δηλώσουν την επιθυμία για παραμονή επί μια δεκαετία ακόμη με την προσμέτρηση της πενταετίας του χρόνου υπηρεσίας ως αναπληρωτών εκπαιδευτικών που έχουν εργαστεί σε παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές.

στ) Οι αναπληρωτές-τριες εκπαιδευτικοί να παρακολουθούν όλα τα επιμορφωτικά προγράμματα μικρής διάρκειας, τα υποχρεωτικά προγράμματα και να συμμετέχουν στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στην Εκπαίδευση.

ζ) Να πραγματοποιείται έλεγχος κατά περίπτωση για την εφαρμογή του άρθρου 17, παράγραφοι 1 και 2 του Νόμου 1566\85 έτσι ώστε σε διαπιστωμένα πλήρη λειτουργικά κενά να προσλαμβάνονται εκπαιδευτικοί προσωρινοί αναπληρωτές και όχι με ωριαία αντιμισθία.

η) Να επεκταθεί η άρση του ορίου ηλικίας για μόνιμο διορισμό και στους υπόλοιπους αναπληρωτές πέραν αυτών του άρθρου 138 του Νόμου 2725/1999.

θ) Να εξεταστεί η περίπτωση άδειας στους αιρετούς της Τοπικής και Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

ι) Να επανεξεταστούν οι αναρρωτικές άδειες και οι άδειες μητρότητας στο πλαίσιο της Ε.Σ.Σ.Ε.

IV. ΕΠΙΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

1. Σε συνέχεια της μελέτης αυτής εκπονήθηκε μια νέα *(Απόστολος Ανδρέου, Επιστημονικός Υπεύθυνος, Μανώλης Κουτούζης , Νικόλαος Ταψής. Η αναμόρφωση πινάκων αναπληρωτών εκπαιδευτικών της δημόσιας εκπαίδευσης σύμφωνα με τις προτάσεις του ΥΠ.Ε.Π.Θ, Κλαδικό Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο ΙΝ.Ε.\ΓΣΕΕ, Αθήνα, Ιούνιος 2002)***,** στην οποία επιχειρήσαμε να διερευνήσουμε πως διαμορφώνονται οι πίνακες των αναπληρωτών, και σύμφωνα με τις προτάσεις της πολιτικής ηγεσίας του ΥΠΕΠΘ που θεσμοθετήθηκαν με τις διατάξεις του νόμου 3027\2002. Η σύνταξη και για την ακρίβεια η ανασύνταξη με άλλα κριτήρια ενός νέου ενιαίου πίνακα αναπληρωτών, που θα αποτελεί την πηγή πρόσληψης αναπληρωτών όταν υπάρχουν οι σχετικές ανάγκες αλλά και η επαγγελματική προοπτική τους είναι μια από τις πλέον σημαντικές ενέργειες μαζί με τα ποσοστά πρόσληψης των αναπληρωτών σε θέσεις τακτικών εκπαιδευτικών. Για την ακρίβεια συντάξαμε τους πίνακες ένα (1) μόριο για κάθε μήνα προϋπηρεσίας και ένα (1) μόριο για κάθε μια (1) μονάδα που έλαβε ο υποψήφιος εκπαιδευτικός στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ πάνω από τη βάση. Στην περίπτωση που στο ίδιο πρόσωπο συντρέχουν και οι δύο προϋποθέσεις (προϋπηρεσία και συμμετοχή στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ με βαθμολογία πάνω από τη βάση) η μοριοδότηση είναι αθροιστική. Η βαθμολογία που λήφθηκε για την μοριοδότηση είναι αυτή που έχει ανακοινωθεί από το ΑΣΕΠ, το καλοκαίρι του 2001, χωρίς τις προσαυξήσεις για διάφορους λόγους που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία (σπουδές, προϋπηρεσία). Από τη σχετική επεξεργασία των πινάκων για τους κλάδους ΠΕ 1 (Θεολόγοι), ΠΕ 2 (Φιλόλογοι), ΠΕ3 (Μαθηματικοί), ΠΕ 6 (Αγγλικής Γλώσσας), ΠΕ 8 (Καλλιτεχνικών) και ΠΕ 10 (Κοινωνιολόγοι), με κριτήρια τη μαζικότητα των κλάδων και τη βαθμολογία στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ (χαμηλή, μέση και υψηλή) προκύπτουν έντονες ανατροπές σε βάρος των εκπαιδευτικών που έχουν προϋπηρεσία σε θέση αναπληρωτή. Τα στοιχεία αυτής της ανατροπής εντοπίζονται:

1) στην πλήρη αλλαγή του μεγέθους των πινάκων, αφού εισέρχεται μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών,
2) στην επαναταξινόμηση των ήδη εγγεγραμμένων.

Η ανακατανομή αρχίζει από στις πρώτες θέσεις του πίνακα λόγω των μορίων που έλαβαν τη βάση στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και έχουν ταυτόχρονα και προϋπηρεσία και γίνεται εντονότερη όσο προχωράμε προς το τέλος του πίνακα. Η εισαγωγή του πρώτου υποψηφίου που έλαβε τη βάση στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ χωρίς προϋπηρεσία γίνεται σε θέση άνω του 70% του πίνακα. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι η βαθμολογία του πρώτου εισερχόμενου από κάθε ειδικότητα αντιστοιχεί σε: 19,6 μήνες προϋπηρεσίας για τους Θεολόγους (ΠΕ 1), 8,9 μήνες για τους Φιλόλογους (ΠΕ 2), 20,3 μήνες για τους Μαθηματικούς (ΠΕ 3) και 24,6 μήνες για των Καλλιτεχνικών (ΠΕ 8).

2. 2. Θεωρούμε σημαντικό ότι η βασική θέση της μελέτης ότι η πρόσληψη στην εκπαίδευση πρέπει να στηρίζεται στην αναγνώριση του χρόνου εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, που άλλωστε αποτελεί διεθνώς αποδεκτό κριτήριο, υποστηρίχτηκε από τους εμπλεκόμενους φορείς της εκπαίδευσης, τις πολιτικές δυνάμεις του Κοινοβουλίου και βρήκε την κυβερνητική αναγνώριση και σ΄ ένα βαθμό υλοποιήθηκε μέσα από τις διατάξεις του νόμου 3027\2002.

3. Οι προτάσεις της μελέτης για τη διαχείριση του προβλήματος των αναπληρωτών αλλά και οι προτάσεις σχετικά με τα εργασιακά ζητήματα αποτέλεσαν έγιναν αποδεκτά από τους εμπλεκόμενους φορείς και αποτέλεσαν σημεία διαλόγου με την πολιτική ηγεσία του ΥΠΕΠΘ.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Απ. Ανδρέου, Ζητήματα εργασίας των εκπαιδευτικών, περ. Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων, τ. 2\Απρίλιος 1996

Απ. Ανδρέου (Εισαγωγή-Επιμέλεια), Ρυθμίσεις θεμάτων εκπαιδευτικών των ιδιωτικών σχολείων (1977-2000), Έκδοση Σ.Ι.Ε.Λ.-Β.Ε., Θεσσαλονίκη 2000

Cowan B.J. & Koutouzis M., (1997), "Mismanagement Ambiguity and Delusion: Training Primary Teachers in Greece" in Mediterranean Journal of Educational Studies Vol.2 No.2, 1997

Δαφέρμος Ολ., Έρευνα για τις αναθέσεις και τον τρόπο διδασκαλίας ορισμένων μαθημάτων σε ειδικότητες του Μηχανολογικού Τομέα των Τ.Ε.Ε., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Ιούνιος 2001

«Εκπαιδευτικά», τ. 1-3\Ιανουάριος-Μάρτιος 1947.

Zabalza A., Turnbull P., Williams G., (1979) The Economics of Teacher Supply, Cambridge University Press, Cambridge.

Καζαμίας Α., & Κασσωτάκης Μ. (1995), Η ελληνική εκπαίδευση. Προοπτικές ανασυγκρότησης και εκσυγχρονισμού, Αθήνα, Εκδ. Σείριος

Κουτούζης Μ., (1995), Primary Teachers in Greece: A case for a more pragmatic approaches to Educational Planning, Reading, Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή.

Λουκόπουλος Γ. (1995), Επετηρίδα μετά τον διαγωνισμό, Εφ. Το Βήμα, 9-4-1995

Neave G. (1998), Οι εκπαιδευτικοί. Προοπτικές για το εκπαιδευτικό επάγγελμα στην Ευρώπη, Εκδόσεις 'Εκφραση, Αθήνα

Πυργιωτάκης Ι.Ε. (1992), Η Οδύσσεια του Διδασκαλικού Επαγγέλματος, Αφοι Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη.

Πυρφόρον Ύδωρ τ. 1 (2001) & τ. 2 (2002)

Ράπτη Σ. (1991), Διορισμός μετά …. θάνατον ! Εφημ. Το Βήμα, 14-7-1991

Walsh K., Dunne R., Stolten B., Steward J.D. (1984) Falling School Rolls and the Management of Teaching Profession, NFER-Nelson, Windsor.

Williams P., (1979), Planning Teacher Demand and Supply, UNESCO-IIEP, Paris.

* Δρ. Απόστολος Ανδρέου, Επιστημονικός Υπεύθυνος του Κλαδικού Εκπαιδευτικού Ινστιτούτου του ΙΝ.Ε. της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Δρ. Μανώλης Κουτούζης, Ερευνητής του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας

Η μελέτη αυτή παρουσιάστηκε σε ημερίδα που οργάνωσε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στις 2 Απριλίου 2002. Από τη συζήτηση που ακολούθησε επαληθεύτηκαν τα στοιχεία που περιλαμβάνονται τόσο από τους εκπροσώπους των εκπαιδευτικών ομοσπονδιών (Ο.Λ.Μ.Ε., Δ.Ο.Ε.) όσο και από τους συμμετέχοντες και τους οποίους ευχαριστούμε. Επίσης παρουσιάστηκε σε ημερίδα στο Ηράκλειο Κρήτης στις 24-5-2002 και αποσπάσματά της δημοσιεύθηκαν στον ημερήσιο τύπο και στο περιοδικό της «Πανελλήνιας Ένωσης Αναπληρωτών Εκπαιδευτικών», «Πυρφόρον Ύδωρ», τ. 3\Μάιος 2002.

Για το νούμερο αυτό υπάρχει κάποια επιφύλαξη λόγω αρνήσεων κάποιων εκπαιδευτικών να υπηρετήσουν σε κάποιες περιοχές και τοποθέτησης κάποιων άλλων.

Η δε αναγραφόμενη προϋπηρεσία και η αντίστοιχη μοριοδότηση είναι μέχρι 30/6/01, όπως αυτή έχει ανακοινωθεί από το ΥΠΕΠΘ τον Δεκέμβριο του 2001. Συνεπώς δεν έχει ληφθεί υπόψη η προϋπηρεσία που έχουν αποκτήσει οι εγγεγραμμένοι τη σχολική χρονιά (2001-2002) που διανύουμε, και που κατά την εκτίμησή μας αν ήταν γνωστά τα στοιχεία από το ΥΠΕΠΘ, δεν θα διαφοροποιήσει σημαντικά το αποτέλεσμα.

Μερική Απασχόληση και φύλο

Ευαγγελίας Σουμέλη

Η έννοια και η ρύθμιση της μερικής απασχόλησης

Η μερική απασχόληση αποτελεί μία άτυπη μορφή απασχόλησης στον βαθμό που διαφέρει από το παραδοσιακό-τυπικό μοντέλο απασχόλησης, το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων ωράριο πλήρους απασχόλησης. Έτσι ως μερική απασχόληση μπορεί να ορισθεί η σχέση εξαρτημένης εργασίας όπου ο εργαζόμενος προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική και λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή.

Θεωρητικά η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης ήταν ανέκαθεν δυνατή με βάση την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα). Στην πράξη ωστόσο, μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ήταν μάλλον σπάνιο φαινόμενο. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με την ψήφιση του νόμου Ν.1892/1990 για «Τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις» (άρθρο 38). Στην συνέχεια, συμπληρώνεται το 1998 με τον νόμο Ν. 2639/1998 για την «Ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (άρθρο 2) και το 2000 με τον νόμο Ν.2874/2000 για την «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» (άρθρο 7).

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 του Ν. 2639/1998 κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση.

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή μερικής απασχόλησης (άρθρο 2, παράγραφος 2, Ν.2639/1998). Συγκεκριμένα εκ περιτροπής εργασία θεωρείται η μειωμένη απασχόληση κατά την οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μεν με πλήρες ημερήσιο ωράριο αλλά λιγότερες από τις ισχύουσες στην επιχείρηση ημέρες εργασίας, με βάση υπολογισμού την εβδομάδα, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος.

Αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης οι βασικότερες ρυθμίσεις της ισχύουσας νομοθεσίας είναι1:

- Ο έγγραφος τύπος και η κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.
- Η υποχρέωση του εργοδότη γνωστοποίησης, εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, ειδάλλως τεκμαίρεται ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

1 Γ. Κουζής: «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας?», ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001.

- Η δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών.
- Η προτεραιότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο, αν αυτή απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα.
- Η παροχή της μερικής απασχόλησης λαμβάνει χώρα μια φορά την ημέρα.
- Η αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολουμένων (δικαίωμα σε άδεια, επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνικές υπηρεσίες και ασφάλιση).
- Η ασφαλιστική κάλυψη για 4ωρη εργασία ημερησίως κατοχυρώνει δικαίωμα πλήρους ημερήσιας ασφάλισης.
- Η δυνατότητα παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης εκτός αν υπάρχει άλλη απασχόληση για τον εργαζόμενο ή αυτός βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- Η εισαγωγή της στο δημόσιο τομέα (εκτός από τη Δημόσια Διοίκηση, τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ) και η δυνατότητα κάλυψης εκτάκτων αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης, με ανώτατη διάρκεια τους 6 μήνες και την 4ωρη ημερήσια απασχόληση.
- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως και αμείβονται βάσει των κατώτατων αποδοχών.

Όσον αφορά την εκ περιτροπής εργασία επισημαίνεται ότι μπορεί να προκύπτει και μονομερώς από τον εργοδότη σε περίπτωση περιορισμού των δραστηριοτήτων του και μετά από σχετική διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τόσο στην θεωρία όσο και στην πράξη, η υπάρχουσα νομοθεσία δεν προστατεύει πλήρως τους μερικά απασχολούμενους από σε βάρος τους διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να αφορούν σε όρους εργασίας ή εργοδοτικές παροχές που από την φύση τους συνδέονται με την πλήρη απασχόληση (π.χ. χορήγηση φαγητού ή χρήση αυτοκινήτου), καθώς και παροχές η χορήγηση των οποίων συνδέεται με το έντονο συμφέρον της επιχείρησης για παροχή εργασίας με πλήρες ωράριο2.

Σε ότι αφορά την κυβερνητική πολιτική στο ζήτημα της μερικής απασχόλησης, αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της αύξησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την μείωση της ανεργίας, την βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης, καθώς και την κατανομή της εργασίας μεταξύ περισσοτέρων εργαζομένων, με κύριο πληθυσμό στόχο τις γυναίκες και τους νέους. Στο πλαίσιο αυτό τόσο ο ν.2639/1998 όσο και ο ν.2874/2000 στοχεύουν στην ακόμη μεγαλύτερη προώθηση της μερικής απασχόλησης. Ιδιαίτερα το άρθρο 7 του ν.2874/2000 συνδέεται άρρηκτα με την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης. Στο πλαίσιο των προτάσεων της κυβέρνησης για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση για το 2002 διατυπώνεται η άποψη ότι η εφαρμογή συγκεκριμένων ρυθμίσεων του ν.2874/2000 προσδοκάται ότι θα ευνοήσει έμμεσα πλην σαφώς τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον επισημαίνεται ότι:

- Η καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων θα αποθαρρύνει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από 4

2 Γ. Λεβέντης: Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά Ν.2639/1998, ΔΕΝ, 1304, 1999, σελ. 81-90.

ώρες ημερήσια εργασία, με αποτέλεσμα οι μερικά απασχολούμενοι να δικαιούνται πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

- Η δυνατότητα που δίνεται σε ειδικές κατηγορίες μακροχρόνια ανέργων να εισπράττουν ένα μηνιαίο εισόδημα ύψους 30.000 δρχ. επί ένα χρόνο, εφόσον προσληφθούν σε θέση μερικής απασχόλησης (4ωρης τουλάχιστον ημερησίας διάρκειας) θα συμβάλει σημαντικά στην μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Στατιστικά Στοιχεία

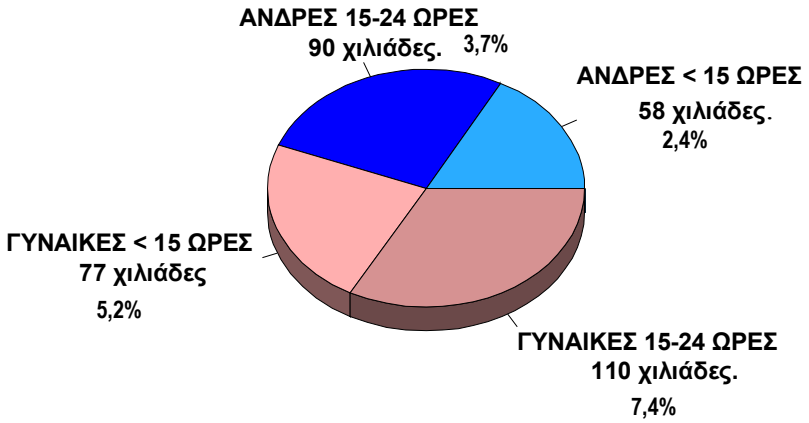
Σύμφωνα με εκτιμήσεις της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ) (βασισμένες στην παραδοχή ότι ο ορισμός της μερικής απασχόλησης ποικίλλει ανάλογα με τα διαφορετικά επαγγέλματα), το 2000 υπήρχαν 182.000 μερικώς απασχολούμενοι, ήτοι 4.6% της συνολικής απασχόλησης. Από τους μερικώς απασχολούμενους, οι 64.000 ήταν άνδρες (2.6% της συνολικής ανδρικής απασχόλησης) και οι 118.000 ήταν γυναίκες (7.9% της συνολικής γυναικείας απασχόλησης).

Δεν υπάρχει ανοδική τάση στην μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Το 1990, οι μερικώς απασχολούμενοι άνδρες αντιπροσώπευαν το 2.2% της συνολικής απασχόλησης (3.1% το 1994). Τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες ήταν 7.6% (8.0% το 1994).

Θεωρώντας ως μερικά απασχολημένους εκείνους που εργάζονται λιγότερες από 25 ώρες την εβδομάδα, η κατανομή τους κατά φύλο και ώρες εργασίας είναι η ακόλουθη: Στη διάρκεια του έτους 2000, στην Ελλάδα απασχολούνταν λιγότερες από 25 ώρες την εβδομάδα 335.000 εργαζόμενοι, ήτοι 8.5% της συνολικής απασχόλησης. Λιγότερες από 15 ώρες την εβδομάδα απασχολούνταν 135.000 εργαζόμενοι (3.4% της συνολικής απασχόλησης).

Η κατανομή κατά φύλο έχει ως εξής (2000):

Μερικώς απασχολούμενοι σε απόλυτους αριθμούς και ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα



Διαβάστε το διάγραμμα ως εξής:
90.000 άνδρες (3,7% της συνολικής ανδρικής απασχόλησης) απασχολούνται 15-24 ώρες την εβδομάδα.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000).

Όσον αφορά την ακούσια μερική απασχόληση, πάνω από 40% των μερικώς απασχολούμενων θα προτιμούσαν μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης (βλ. αναλυτικά στον παρακάτω πίνακα). Στη διάρκεια του 2000, 9% των ανδρών που στην προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργοι βρίσκονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Πάνω από το 98% αυτών των ανδρών θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης. 26% των γυναικών που στην προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργες βρίσκονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης και πάνω από το 90% αυτών των γυναικών θα προτιμούσαν την πλήρη απασχόληση.

Ακούσια μερική απασχόληση

Ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων που θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
1997	50%	36%	41%
2000	49%	41%	44%

Πηγή: ΕΕΔ 2000, ΕΣΥΕ.

Σύμφωνα με οικονομολόγους του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) της ΓΣΕΕ, οι εργαζόμενοι αναζητούν θέσεις πλήρους απασχόλησης γιατί οι μισθοί είναι χαμηλοί σε σχέση με τα βιοτικό επίπεδο που κυριαρχεί σήμερα στην Ελλάδα. Αυτός είναι ένας λόγος που η μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι χαμηλή σε σχέση με το μέσον όρο της ΕΕ. Άλλος ένας λόγος, σύμφωνα με το ΙΝΕ, είναι ότι οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί για τη μερική απασχόληση για να επιτυγχάνουν την ευελιξία του χρόνου εργασίας. Επιπλέον, στον ιδιωτικό τομέα, για όσους δεν είναι συνδικαλισμένοι, οι υπερωρίες είναι συχνά *απλήρωτη* εργασία. Η ανάπτυξή της σχετίζεται με την υψηλή ανεργία. Οι υπερωρίες προσφέρουν στις επιχειρήσεις την επιθυμητή ευελιξία του χρόνου εργασίας και καθιστούν λιγότερο ελκυστική και λιγότερο συχνή τη μερική απασχόληση. Όμως εάν δεν ληφθούν υπόψη οι απλήρωτες υπερωρίες, η μερική απασχόληση είναι πιο φθηνή: σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ βασισμένες σε ατομικά στοιχεία της ΕΣΥΕ, το ωριαίο κόστος της μερικής απασχόλησης είναι 4,6 Ευρώ, ενώ το αντίστοιχο κόστος της πλήρους απασχόλησης είναι 5,8 Ευρώ.

Στην Ελλάδα, οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο στη μερική απασχόληση γιατί οι άνδρες αναζητούν ενεργά και καταλαμβάνουν θέσεις πλήρους απασχόλησης. Οι θέσεις πλήρους απασχόλησης θεωρούνται ως η πρέπουσα εργασία για τους επικεφαλείς των νοικοκυριών – που συνήθως είναι άνδρες.

Συλλογική διαπραγμάτευση

Η σημαντικότερη συμφωνία αναφορικά με την μερική απασχόληση έχει επιτευχθεί σε εθνικό επίπεδο, στο πλαίσιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) για το 1993. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 5 στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

- Δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες, με εκείνες που αφορούν στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου.
- Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.
- Ίση αναλογική μεταχείριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και σύμβαση αορίστου χρόνου, ως προς την ετήσια άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα, τα προγράμματα πρόσθετης κοινωνικής ασφάλισης.

Επιπλέον στο ίδιο άρθρο, η εργοδοτική πλευρά αναλαμβάνει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Δεν είναι γνωστές τυχόν πρωτοβουλίες ή συμφωνίες σε επίπεδο κλάδου ή επιχείρησης.

Η θέση των εργοδοτικών οργανώσεων

Σύμφωνα με τον Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) η έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που επιβραδύνουν την πραγματοποίηση των απαιτούμενων διαρθρωτικών αλλαγών στην οικονομική δραστηριότητα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα την ανεργία. Εκτός των άλλων η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την προσαρμογή της παραγωγικής δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και για την αριστοποίηση της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού. Στο πλαίσιο αυτό, το κυμαινόμενο ωράριο, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η μερική απασχόληση και άλλες ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να γίνουν πιο παραγωγικές και να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα ενώ συγχρόνως στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν προτιμήσεις ή και ιδιαίτερες ανάγκες των εργαζομένων.(νέοι, γυναίκες, ηλικιωμένοι).

Σχετικά με την εφαρμογή της μερικής απασχόλησης λαμβάνοντας υπόψη και τη διάσταση του φύλου, ο ΣΕΒ θεωρεί ότι πρέπει να διατηρείται ο εθελοντικός της χαρακτήρας και να εξασφαλίζεται η ίση (αναλογική) μεταχείριση κυρίως όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις, στο ασφαλιστικό και στην πρόσβαση στην εκπαίδευση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.
Σε επίπεδο επιχείρησης και ανάλογα με την πολιτική της σχετικά με την ισότητα των φύλων, το θέμα μπορεί να αντιμετωπίζεται ανάλογα με τις ανάγκες της οργάνωσης της επιχείρησης και τη βούληση των εργαζομένων. Άλλωστε η χρήση της μερικής απασχόλησης μπορεί να χρησιμοποιείται και στα πλαίσια του συνδυασμού των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, τη στήριξη της οικογένειας και της μητρότητας.

Η θέση των συνδικάτων

Η βασική θέση των συνδικάτων αναφορικά με την χρήση της μερικής απασχόλησης είναι ότι πρέπει να λειτουργεί σε τέτοια πλαίσια που να μη υποκαθιστά την πλήρη και σταθερή απασχόληση. Η δε διεύρυνση της μερικής απασχόλησης με ελκυστικές ρυθμίσεις σε συνθήκες χαμηλής εισοδηματικής ικανότητας αυξάνει τη ζώνη της φτώχειας χωρίς να μειώνει την πραγματική ανεργία.

Όσον αφορά το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης η ΓΣΕΕ συμφωνεί με τις περισσότερες ρυθμίσεις του ν.2639/1998, διατυπώνει ωστόσο την ανάγκη αλλαγών επισημαίνοντας ότι κανένα από τα μέτρα που είχε προτείνει η ΓΣΕΕ (GR9708122F, GR9808185F) δεν έγιναν δεκτά από την κυβέρνηση. Έτσι, το πλαίσιο των μέτρων που κατέθεσε η ΓΣΕΕ για το ΕΣΔΑ του 2002 αφορά στους ακόλουθους άξονες:

- Την χρήση της μερικής απασχόλησης και των άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιλογές των εργαζομένων και όχι αναγκαστικά ελλείψει εναλλακτικών επιλογών.

- Την βελτίωση του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης μέσα από την καθιέρωση ανώτατου και κατώτατου ωραρίου μερικής απασχόλησης (4/ 5 και 1/ 2 αντίστοιχα του χρόνου της πλήρους απασχόλησης).

- Την μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών και χωρίς μερική ή συνολική διευθέτηση, καθώς και την ευελιξία και προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις επιλογές και των δύο φύλων και όχι το αντίστροφο.

Αναφορικά με το άρθρο 7 του ν.2874/200 η ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι η προσαύξηση της αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων για λιγότερες από 4 ώρες ημερησίως αν και ανεπαρκής και άτολμη, προσδοκάται ότι σε κάποιο βαθμό θα ενισχύσει τους απασχολούμενους για λίγες ώρες, θα ενθαρρύνει την ταχύτερη μετακίνηση των επιδοτούμενων ανέργων σε θέσεις απασχόλησης και θα ευνοήσει τη μεγαλύτερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ιδίως γυναικών και νέων. Τονίζει ωστόσο ότι το ύψος της προσαύξησης στο 7,5% του ωρομισθίου είναι απαράδεκτα χαμηλό και αναποτελεσματικό, καθώς και ο περιορισμός του δικαιώματος μόνο σε όσους απασχολούνται κάτω των 4 ωρών ημερησίως. Πρόβλεψη πρέπει να υπάρξει επίσης για την ασφαλιστική κάλυψη όσων απασχολούνται για λιγότερες των 4 ωρών, οι οποίοι πρέπει να εξομοιωθούν με τους μερικά απασχολούμενους για 4 ώρες και πάνω.

Σχόλιο

Στην Ελλάδα η μερική απασχόληση περιορίζεται ακόμη σε χαμηλά επίπεδα, γεγονός που οφείλεται κατά κύριο λόγο στο χαμηλό εισόδημα που αυτή συνεπάγεται, ήδη οι αποδοχές της πλήρους απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλές. Όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο, αυτό είναι αρκετά ικανοποιητικό τόσο ως προς την προστασία που παρέχει στους μερικά απασχολούμενους όσο και αναφορικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ μερικώς και πλήρως απασχολούμενων, καλύπτοντας το περιεχόμενο της σχετικής ευρωπαϊκής οδηγίας (97/81 ΕΚ). Ως προς την χρησιμότητα της μερικής απασχόλησης τόσο η κυβέρνηση όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, αναγνωρίζουν την συμβολή της στην αντιμετώπιση της ανεργίας καθώς και στην ενίσχυση της απασχόλησης συγκεκριμένων κατηγοριών όπως οι γυναίκες και οι νέοι.
Ωστόσο, ειδικότερα ως προς την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης ο ποσοτικός στόχος για αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 57% μέχρι το 2005 και στο 60% μέχρι το 2010 δεν θα πρέπει να επισκιάσει τον στόχο της αναβάθμισης της απασχόλησης των γυναικών σε όρους ποιότητας. Ως βασικός στόχος θα πρέπει λοιπόν να παραμείνει η υπεράσπιση και διεύρυνση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά.

Η απασχόληση των συμβιούντων ατόμων στην ΕΕ.

Γιώργου Κολλιά.

Στην Ελλάδα από το 1980 και έπειτα παρατηρείται σημαντική αύξηση του βαθμού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και ιδιαίτερα των αναπαραγωγικών ηλικιών σε αντίθεση με τα προηγούμενα χρόνια όπου το ποσοστό συμμετοχής παρέμεινε σχετικά στάσιμο. Παράλληλα αυξάνεται η διάρκεια παραμονής τους σε αυτό πριν την οριστική αποχώρηση ιδιαίτερα σε μια περίοδο δύσκολη για την οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών.

Κατά συνέπεια η αναζήτηση πρόσθετων πόρων κυρίως από τα ζευγάρια που έχουν αποκτήσει παιδιά, προκειμένου να συμπληρωθεί το απαραίτητο για την επιβίωση εισόδημα, ώθησε ένα σημαντικό κομμάτι - κυρίως του γυναικείου ενεργού πληθυσμού - στην αναζήτηση απασχόλησης και επομένως την ένταξη στο εργατικό δυναμικό. Η τάση αυτή συνυπάρχει με ένα πλέγμα δομών λειτουργίας της αγοράς εργασίας προσαρμοσμένο κυρίως στο προφίλ του ανδρικού πληθυσμού, επηρεάζει σημαντικά τις οικογενειακές στρατηγικές και επιδρά στον καταμερισμό εργασίας στον οικιακό χώρο επιμερίζοντας στις γυναίκες το κύριο βάρος των δραστηριοτήτων εντός του νοικοκυριού.

Σύμφωνα με έκθεση της Eurostat, αυξημένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας παρατηρείται κυρίως για τα ζευγάρια που έχουν αποκτήσει παιδιά.

Στην Ελλάδα, το 2000 το *ποσοστό των ζευγαριών που δεν έχουν παιδιά* και εργάζεται μόνο ο ένας από τους δύο, αγγίζει το 51,4% από 43,4% το 1992, ενώ τα ζευγάρια όπου εργάζονται και οι δύο, αγγίζει το 48,6% με τη μεγάλη πλειοψηφία να απασχολείται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης 44,2%.

Διαφορετική όμως εικόνα παρουσιάζουν *τα ζευγάρια τα οποία έχουν αποκτήσει παιδιά*. Συγκεκριμένα, για το 50,3% των ζευγαριών εργάζονται και οι δύο γονείς ενώ για το 49,7% εργάζεται μόνο ο ένας από τους δύο.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ελλάδα η Ισπανία και η Ιταλία είναι οι χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και των δύο συζύγων, για τα *ζευγάρια χωρίς παιδιά* ενώ οι υπόλοιπες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζουν ποσοστά απασχόλησης και των δύο

συζύγων άνω του 50%. Η Μεγάλη Βρετανία και η Ολλανδία παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης με 79,1% και 71% αντίστοιχα. Τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε ζευγάρια με παιδιά εντοπίζονται στην Ισπανία την Ιρλανδία και την Ιταλία και τα υψηλότερα στην Πορτογαλία και το Βέλγιο.

Η διαδικασία αυτή συνδέεται και με τις εξελίξεις στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, όπου εξαναγκάζει τις γυναίκες, προκειμένου να θεμελιώσουν ασφαλιστικά δικαιώματα αξιοπρεπούς διαβίωσης - κάτι που δεν εξασφαλίζει η έμμεση ασφάλιση από το σύζυγο – να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, τη περίοδο 1993-1999 το γυναικείο εργατικό δυναμικό αυξάνεται κατά 17%, ενώ αυτό των ανδρών μόλις κατά 3,3%. Ο ρυθμός αύξησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού είναι σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία πενταπλάσιος αυτού των ανδρών ενώ οι γυναίκες συμμετέχουν στη συνολική μεταβολή του εργατικού δυναμικού, από το 1993 έως και το 1999 κατά 75%.

Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στη σύγκλιση του βαθμού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα με αυτόν της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (Μ. Καραμεσίνη 1998, Επετηρίδα).

Πίνακας 1. Απασχόληση (%) συμβιούντων ατόμων με και χωρίς παιδιά

	1992		2000		Εργαζόμενοι και οι δύο (2000)			
Ζευγάρια με και χωρίς παιδιά	**Εργάζεται ο τους από τους δύο**	**Εργάζονται και οι δύο**	**Εργάζεται ο ένας από τους δύο**	**Εργάζονται και οι δύο**	**Άνδρες γυναίκες με μερική απασχόληση**	**Άνδρες με μερική απασχόληση, γυναίκες με πλήρη απασχόληση**	**Άνδρες με πλήρη απασχόληση, γυναίκες με μερική απασχόληση**	**Άνδρες γυναίκες με πλήρη απασχόληση**
Χωρίς παιδιά								
Βέλγιο	48.5	51.5	38.2	61.8	2.1	2.5	19.8	37.4
Γερμανία	36.0	64.0	30.1	69.9	0.8	1.2	20.4	47.5
Ελλάδα	56.6	43.4	51.4	48.6	0.4	0.6	3.4	44.2
Ισπανία	69.8	30.2	57.8	42.2	0.2	0.4	6.3	35.4
Γαλλία	35.7	64.3	31.8	68.2	1.0	1.6	13.2	52.3
Ιρλανδία	55.6	44.4	45.3	54.7	:	:	11.2	43.5
Ιταλία	58.1	41.9	53.5	46.5	1.3	1.3	9.0	34.9
Λουξεμβούργου	51.9	48.1	45.2	54.8	:	:	13.7	41.2
Ολλανδία	37.6	62.4	29.0	71.0	2.2	1.6	29.3	37.9
Αυστρία			32.9	67.1	:	0.6	14.5	52.0
Πορτογαλία	41.0	59.0	35.3	64.7	:	:	8.2	56.6
Μ. Βρετανία	23.7	76.3	20.9	79.1	1.1	1.6	21.2	55.2
Με παιδιά								
Βέλγιο	36.8	63.2	27.3	72.7	1.9	1.7	28.3	40.8
Γερμανία	44.9	55.1	39.7	60.3	0.6	0.7	32.9	26.1
Ελλάδα	56.7	43.3	49.7	50.3	0.9	0.9	4.7	43.7
Ισπανία	68.1	31.9	56.3	43.7	0.2	0.4	7.5	35.6
Γαλλία	40.1	59.9	36.0	64.0	1.2	1.1	16.3	45.4
Ιρλανδία	66.4	33.6	55.5	44.5	1.1	:	16.2	27.1
Ιταλία	57.6	42.4	53.6	46.4	1.3	0.9	13.0	31.2
Λουξεμβούργου	58.3	41.7	51.2	48.8	:	:	23.2	25.7
Ολλανδία	52.4	47.6	32.7	67.3	2.3	1.3	52.9	10.8
Αυστρία			32.6	67.4	:	0.9	27.7	38.8
Πορτογαλία	33.3	66.7	26.5	73.5	:	:	7.0	66.5

Μ. Βρετανία	36.6	63.4	29.8	70.2	0.7	0.9	40.0	28.6

Eurostat 2002

Πίνακας 2. Αναλογία ανδρών - γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

ΕΤΗ	Εργατικό Δυναμικό				
	Σύνολο	άνδρες	γυναίκες	% γυναικών	% ανδρών
1980	2.274.250	1.660.275	613.975	27,0	73,0
1981	3.677.800	2.505.100	1.172.700	31,9	68,1
1982	3.706.600	2.540.400	1.166.200	31,5	68,5
1983	3.807.500	2.509.300	1.298.200	34,1	65,9
1984	3.810.700	2.491.200	1.319.500	34,6	65,4
1985	3.892.500	2.513.000	1.379.500	35,4	64,6
1986	3.887.800	2.504.700	1.383.100	35,6	64,4
1987	3.883.600	2.489.400	1.394.200	35,9	64,1
1988	3.960.800	2.501.200	1.459.600	36,9	63,1
1989	3.966.900	2.500.100	1.466.800	37,0	63,0
1990	4.000.200	2.516.700	1.483.500	37,1	62,9
1991	3.933.500	2.527.600	1.405.900	35,7	64,3
1992	4.034.329	2.541.103	1.493.226	37,0	62,0
1993	4.118.379	2.583.993	1.534.386	37,3	62,7
1994	4.193.390	2.622.613	1.570.777	37,5	62,5
1995	4.248.528	2.628.313	1.620.215	38,1	61,9
1996	4.318.300	2.637.390	1.680.910	38,9	61,1
1997	4.297.410	2.615.010	1.682.400	39,1	60,9
1998	4.445.670	2.692.870	1.752.800	39,4	60,6
1999	4.463.170	2.668.270	1.794.900	40,2	59,8
2000	4.437.350	2.650.640	1.786.710	40,3	59,7
2001	4.362.210	2.606.550	1.755.660	40,2	59,8
2002	4.369.000	2.604.200	1.764.800	40,4	59,6

Πηγή: ΕΣΥΕ, επεξεργασία Γ. Κριτικίδης, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Eurostat 2002, the Statistical Office of the European Communities in Luxembourg.

Βλέπε και άρθρο Μαρίας Καραμεσίνη, "Η αντιμετώπιση των γυναικών στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: κριτικά σχόλια για την ελληνική περίπτωση", στο συλλογικό «Μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων: νεοφιλελεύθερες πολιτικές και προοδευτικές λύσεις», εκδ. ελληνικά γράμματα 2002.

Βλέπε: άρθρο Γ. Κρητικίδη, «Δομή της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα», περιοδικό Ενημέρωση, τ. 66 Δεκέμβριος 2000 εκδ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

11-12 Ιουλίου 2002. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Ε. Σουμέλη) στο σεμινάριο που διοργανώθηκε στο Άμστερνταμ από τα Ισπανικά και Ολλανδικά συνδικάτα με θέμα συλλογικές συμβάσεις και ισότητα αμοιβών.

5-6 Αυγούστου 2002. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χ. Τριανταφύλλου) στη συνάντηση εργασίας που διοργανώθηκε από την ETUCO στη Μαδρίτη, για την προετοιμασία σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στην Αθήνα τον Οκτώβριο του 2002 με θέμα «η προσέλκυση των νέων από τα συνδικάτα.

6 Σεπτεμβρίου 2002. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) στη παρουσίαση στη Θεσσαλονίκη της ετήσιας Έκθεσης του ΙΝΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση του 2002.

26 - 28 Σεπτεμβρίου 2002. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, (Χ. Τριανταφύλλου) στα πλαίσια των σεμιναρίων της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ακαδημίας (ETUCO), διοργάνωσε σε συνεργασία με τα Ισπανικά συνδικάτα (CC.OO), διεθνές σεμινάριο στην Αθήνα με θέμα **«Στρατηγικές για την προσέλκυση νέων μελών»**.