

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ, ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΤΟΜΕΑΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: «Διοίκηση και Αξιολόγηση στην Εκπαίδευση»

της μεταπτυχιακής φοιτήτριας ΒΑΪΑΣ ΤΣΙΑΛΙΟΥ

ΘΕΜΑ

***«Οι θεσμικές διατάξεις για το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. και
η εφαρμογή τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση:
Κριτική θεώρηση μελών του κλάδου»***

Επιβλέπων καθηγητής: Παναγιώτης Παπακωνσταντίνου

Ιωάννινα, 2019

ΒΑΪΑ Φ. ΤΣΙΑΛΙΟΥ

***«Οι θεσμικές διατάξεις για το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. και
η εφαρμογή τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση:
Κριτική θεώρηση μελών του κλάδου»***

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

που υποβλήθηκε στο πλαίσιο του ΠΜΣ «Επιστήμες της Αγωγής»
του Τομέα Παιδαγωγικής
του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας
της Φιλοσοφικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Επιβλέπων Καθηγητής:

Παναγιώτης Παπακωνσταντίνου, τ. Καθηγητής του Τμήματος Φ.Π.Ψ.

Εξεταστική Επιτροπή:

1. Παναγιώτης Παπακωνσταντίνου, τ. Καθηγητής του Τμήματος Φ.Π.Ψ.
2. Ελένη Σιάνου-Κύργιου, Καθηγήτρια του Τμήματος Φ.Π.Ψ.
3. Κωνσταντίνος Σιάκαρης, Επίκ. Καθηγητής του Τμήματος Φ.Π.Ψ.

Ιωάννινα

2019

*Στον σύζυγό μου Γιάννη,
που πάντα στέκεται ακούραστα δίπλα μου
ενθαρρύνοντάς με και εμψυχώνοντάς με...*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρόλογος	Σελ. 9
Περίληψη	Σελ. 10
Εισαγωγή	Σελ. 11
ΜΕΡΟΣ Α΄	
ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣΤΕΣ ΣΤΟ Ε.Τ.Ε.Π.:	Σελ. 16
ΙΣΤΟΡΙΚΟ-ΘΕΣΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ	
Κεφάλαιο 1^ο : Το θεσμικό πλαίσιο του έργου των μελών Ε.Τ.Ε.Π.	Σελ. 17
1.1. Η ανάπτυξη του κλάδου του Ε.Τ.Ε.Π. πριν από το νόμο πλαίσιο (Ν.1268/1982)	Σελ. 19
1.2. 1982-2010: Οι θεσμικές αναταράξεις	Σελ. 28
1.3. 2011 ως σήμερα: Και το Πανεπιστήμιο σε κρίση	Σελ. 45
Κεφάλαιο 2^ο: Θεωρητικό πλαίσιο	Σελ. 57
2.1. Οι επιδράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής	Σελ. 57
2.2. Η διοικητική θεώρηση και διαχείριση του Ε.Τ.Ε.Π.	Σελ. 76
2.2.1. Προσεγγίσεις Διοίκησης - Συστημική προσέγγιση - Δομολειτουργισμός	Σελ. 77
2.2.2. Διοίκηση και συστήματα δημόσιας διοίκησης	Σελ. 82
2.3. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και λειτουργίες διαχείρισής του	Σελ. 85
2.4. Το Αυτοδιοίκητο των Πανεπιστημίων	Σελ. 89
Κεφάλαιο 3^ο: Από την προβληματική στον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα	Σελ. 91
ΜΕΡΟΣ Β΄	
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	Σελ. 97
Κεφάλαιο 4^ο: Μεθοδολογία της έρευνας	Σελ. 98
4.1.Ερευνητική Προσέγγιση	Σελ. 98
4.2.Με μέθοδο την επισκόπηση	Σελ. 100
4.3.Δείγμα	Σελ. 101
4.4.Ερευνητικό Εργαλείο	Σελ. 102
4.5.Δεοντολογία	Σελ. 105
4.6.Ανάλυση Περιεχομένου	Σελ. 106
Κεφάλαιο 5^ο: Ανάλυση και παρουσίαση των δεδομένων της έρευνας	Σελ. 108

Κεφάλαιο 6^ο: Συμπεράσματα	Σελ. 183
<i>Περιορισμοί - Προτάσεις</i>	Σελ. 195
Βιβλιογραφία:	Σελ. 196
1. <i>Ελληνόγλωσηση</i>	Σελ. 196
2. <i>Ξενόγλωσηση</i>	Σελ. 202
3. <i>Βασιλικά Διατάγματα</i>	Σελ. 204
4. <i>Νομοθετικά Διατάγματα</i>	Σελ. 204
5. <i>Προεδρικά Διατάγματα</i>	Σελ. 205
6. <i>Νόμοι – ΦΕΚ</i>	Σελ. 205
7. <i>Ερμηνευτική Εγκύκλιος</i>	Σελ. 208
8. <i>Ιστοσελίδες</i>	Σελ. 208
Παραρτήματα	Σελ. 210
<i>Παράρτημα 1: Άρθρο 16 του Συντάγματος της Ελλάδας</i>	Σελ. 211
<i>Παράρτημα 2: Αριθμός μελών του Ε.Τ.Ε.Π. ανά Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα (2003-2016)</i>	Σελ. 212
<i>Παράρτημα 3: Πρωτόκολλο συνέντευξης</i>	Σελ. 216

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: <i>Αριθμός μελών Ε.Τ.Ε.Π. ανά Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα κατά το διάστημα 2003-2016</i>	Σελ. 214
ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: <i>Παρουσίαση του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε ποσοστιαίες μονάδες</i>	Σελ. 215
ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ: <i>Ποσοστιαία μείωση του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π.</i>	Σελ. 215

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.ΔΙ.Π.: Αρχή Διασφάλισης Ποιότητας
Α.Ε.Γ.Ε.: Ακαδημία Εθνική Γραμμάτων και Τεχνών
Α.Ε.Ι.: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Α.Ν.: Αναγκαστικός Νόμος
Α.με.Α.: Άτομα με Αναπηρίες
Αρ.: άρθρο
ΑΡ: Ανώτερη Εκπαίδευση
ΑΤ: Ανώτατη Εκπαίδευση
Β.Δ.: Βασιλικό Διάταγμα
Β.Ε.Τ.: Βιολογικών Εφαρμογών και Τεχνολογιών
Γ.Σ.: Γενική Συνέλευση
Δ.Α.Δ.: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού
Δ.Ε.: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Δ.Ε.Π.: Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό
Δ.Π.Θ.: Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
Δ.Σ.: Διοικητικό Συμβούλιο
Ε.Α.Π.: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
Ε.Δ.Τ.Π.: Ειδικό Διοικητικό Τεχνικό Προσωπικό
Ε.ΔΙ.Π.: Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό
Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Κοινότητα
Ε.Ε.ΔΙ.Π.: Ειδικό Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό
Ε.Ε.Π.: Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό
Ε.Κ.Α.Χ.: Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα
Ε.Κ.Π.Α.: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Ε.Μ.Π.: Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο
Ε.Ο.Κ.: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Ε.Σ.Α.Π.: Εθνικό Συμβούλιο Ανώτατης Παιδείας
Ε.Σ.Π.Α.: Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
Ε.Τ.Ε.Π.: Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό
Ε.Τ.Π.: Ειδικό Τεχνικό Προσωπικό
Ε.Χ.Α.Ε.: Ευρωπαϊκός Χώρος Ανώτατης Εκπαίδευσης
Ε.Χ.Ε.: Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας
εδ.: εδάφιο
Ε.Κ.Δ.Δ.Α.: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΕΛΙΑΜΕΠ: Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής

Ε.Λ.Κ.Ε.: *Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας*
 Η/Υ: *Ηλεκτρονικός Υπολογιστής*
 Ι.Δ.Α.Χ.: *Ιδιωτικό Δίκαιο Αορίστου Χρόνου*
 Ι.Ο.Β.Ε.: *Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών*
 κ.ά.: *και άλλα*
 κ.τ.λ.: *και τα λοιπά*
 Μ.Κ.: *Μισθολογικό Κλιμάκιο*
 ΜΕ: *Μέση Εκπαίδευση*
 ΜΟ.ΔΙ.Π.: *Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας*
 Ν.Δ.: *Νομοθετικό Διάταγμα*
 Ν.Π.Δ.Δ.: *Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου*
 Ο.Ο.Σ.Α.: *Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης*
 ό.π.: *όπως παραπάνω*
 Ο.Σ.: *Οδηγός Σπουδών*
 ΟΜ.Ε.Α.: *Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης*
 ΟΥΝΕΣΚΟ: *οργάνωση του ΟΗΕ για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό*
 Π.Δ.: *Προεδρικό Διάταγμα*
 Π.Ε.: *Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση*
 Π.Ι.: *Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων*
 Π.Μ.Σ.: *Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών*
 Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π.: *Πανελλήνια Ομοσπονδία Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού*
 π.χ.: *παραδείγματος χάριν*
 ΠΑ.ΜΑΚ.: *Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*
 παρ.: *παράγραφος*
 Π.Ο.Σ.Δ.Ε.Π.: *Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού*
 τ.Α΄.: *τεύχος Α΄*
 Τ.Ε.: *Τεχνολογική Εκπαίδευση*
 Τ.Ε.Ι.: *Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα*
 Τ.Π.Ε.: *Τεχνολογία, Πληροφορία και Επικοινωνία*
 Υ.Ε.: *Υποχρεωτική Εκπαίδευση*
 ΥΠ.Ε.Π.Θ.: *Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων*
 Φ.Ε.Κ.: *Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης*
 Φ.Π.Ψ.: *Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας*
 ECTS: *European Credit Transfer System*
 PISA: *Programme for International Student Assessment*

Πρόλογος

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «*Επιστήμες της Αγωγής*» με κατεύθυνση «*Διοίκηση και Αξιολόγηση στην Εκπαίδευση*» του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Στόχος της εργασίας αυτής είναι η ανάδειξη του κλάδου του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.), η παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου που διέπει τον κλάδο αυτό και ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις που αφορούν στο έργο του στα Ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, των οποίων αποτελεί οργανικό και λειτουργικό προσωπικό.

Η εργασία αυτή αποτελεί το επιστέγασμα πολύμηνης προσπάθειας και εργασίας για την αναζήτηση, συλλογή και επεξεργασία στοιχείων και δεδομένων αναφορικά με το σχετικό θέμα. Η προσπάθεια όμως αυτή δε θα μπορούσε να ολοκληρωθεί χωρίς τη βοήθεια, την καθοδήγηση και τη συμβολή του επιβλέποντα Καθηγητή κ. Παναγιώτη Παπακωνσταντίνου, ο οποίος με περίσσια υπομονή και επιμονή με παρότρυνε να συνεχίζω. Σας ευχαριστώ από καρδιάς κύριε Καθηγητή.

Επίσης, ευχαριστώ τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής, την Καθηγήτρια κα Ελένη Σιάνου – Κύργιου και τον Επίκουρο Καθηγητή κ. Κωνσταντίνο Σιάκαρη, που μου έδιναν απλόχερα τις συμβουλές τους και με προμήθευαν με το απαιτούμενο υλικό.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την καλή μου φίλη κα Άννα Καλτσούδα, μέλος Ε.ΔΙ.Π. του Τομέα Ψυχολογίας του Τμήματος Φ.Π.Ψ. για την πρόθυμη βοήθειά της.

Τέλος, Θα ήθελα να ευχαριστήσω τα παιδιά μου, Γιώργο και Δημήτρη, για την υπομονή και την κατανόησή τους, όταν κάποιες στιγμές δεν ήμουν «*εκεί*», γιατί έπρεπε να ασχοληθώ με την παρούσα εργασία.

Περίληψη

Το Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.) είναι κλάδος προσωπικού που εργάζεται στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Επιτελεί εξειδικευμένο τεχνικό και εργαστηριακό έργο και διέπεται από ειδικές διατάξεις. Ωστόσο, παρατηρείται μια κάποια «ρευστότητα» στο έργο που επιτελεί ο κλάδος αυτός, καθώς μέλη του απασχολούνται όχι μόνο με τεχνικό-εργαστηριακό έργο αλλά και με εκπαιδευτικό και, σε αρκετές περιπτώσεις, επιβαρύνονται και με διοικητικό έργο. Θα ανέμενε κανείς ότι, ο εν λόγω κλάδος αποτελείται από προσωπικό που παρουσιάζει ομοιογένεια ως προς τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές του, ως ενιαίος κλάδος που δραστηριοποιείται στον πανεπιστημιακό χώρο. Όμως, οι απόψεις μελών του κλάδου αποδεικνύουν ότι, σε αρκετές περιπτώσεις, υπάρχει διάσταση μεταξύ του θεσμικού πλαισίου και του πραγματικού έργου που καλείται να επιτελέσει. Συγκεκριμένα, το πρόβλημα εντοπίζεται στην εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου που αφορά στο έργο του Ε.Τ.Ε.Π. και σ' αυτό εστιάζει και επιχειρεί να εξηγήσει η διπλωματική αυτή εργασία.

Λέξεις κλειδιά: *Πανεπιστήμιο, προσωπικό, Ε.Τ.Ε.Π., έργο, εξειδίκευση, τεχνικό, εργαστηριακό, καθήκοντα, νόμος, εφαρμογή*

Abstract

The Special Technical Laboratory Staff is a staff category employed at Higher Education to perform specialized technical and laboratory work ruled by special law provisions. However, job duties are rather characterized by «fluidity», since members of this staff category not only perform technical-laboratory work but, in many cases, educational and/or administrative work as well. One would expect to be a homogeneous group of employees regarding duties and responsibilities. However, according to the aspects of staff members, there is a significant divergence between the institutional framework and the work duties that are actually assigned. The problematic nature of such a divergence lies particularly in the implementation of the institutional framework concerning the work of the Special Technical Laboratory Staff. The present dissertation focuses on this particular issue and attempts to approach this on an explanatory basis.

Key words: *University, staff, work, specialization, technical, laboratory, duties, law, implementation*

Εισαγωγή

Στην εποχή μας οι οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτιστικές αλλαγές, που συντελούνται με ραγδαίο τρόπο, ξεπερνούν τα σύνορα των κρατών. Με τη συνεργασία των κρατών και τη σύναψη συμφωνιών μεταξύ τους, αλλά και την επίδραση των διεθνών οργανισμών, προκύπτει μια διεθνής αλληλεπίδραση. Οι κοινωνίες, κυρίως λόγω της παγκοσμιοποίησης και της ταχύτατης ανάπτυξης νέων τεχνολογιών, καλούνται να παίζουν σημαντικό ρόλο σε θέματα εκπαίδευσης γενικότερα, αλλά και σε θέματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ειδικότερα. Αυτό συμβαίνει γιατί η εκπαίδευση αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες για την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή. Διαμορφώνονται πλέον οι κοινωνίες της γνώσης, που αποτελούν μια νέα πραγματικότητα, στην οποία η παρακολούθηση και η μελέτη των διεθνών εκπαιδευτικών αλλαγών και εξελίξεων είναι απαραίτητη, προκειμένου να γίνουν κατανοητά ζητήματα που απασχολούν και την εκπαίδευση σε κάθε χώρα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση χαράσσει την εκπαιδευτική πολιτική και κάθε χώρα διαμορφώνει τη δική της ανάλογα με τις ανάγκες και τις προτεραιότητές της.

Η εκπαίδευση στην Ελλάδα έχει παραδοσιακά και σταθερά τρία επίπεδα: την Πρωτοβάθμια, τη Δευτεροβάθμια και την Τριτοβάθμια εκπαίδευση, η οποία αναφέρεται και ως Ανώτατη.

Η Ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται από τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) και αποτελείται από δύο διακριτούς αλλά και παράλληλα αναπτυγμένους τομείς: τον πανεπιστημιακό τομέα και τον τεχνολογικό τομέα. Τα Ιδρύματα αποτελούνται από Σχολές και αυτές με τη σειρά τους από Τμήματα σε ορισμένα από τα οποία έχουν συγκροτηθεί Τομείς¹.

Το προσωπικό που εργάζεται σήμερα στην Ανώτατη Εκπαίδευση αποτελείται από τα μέλη Δ.Ε.Π. (Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό), τα μέλη Ε.ΔΙ.Π. (Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό), τα μέλη Ε.Ε.Π. (Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό), τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. (Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό) καθώς και το Διοικητικό Προσωπικό.

¹ Ν.4009/2011 «Δομή, λειτουργία, διασφάλιση της ποιότητας των σπουδών και διεθνοποίηση των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων», ΦΕΚ 195/06.09.2011, τ.Α΄, άρθρο 1, παρ. 2,3, σ.4255.

Η παρούσα εργασία αφορά στον κλάδο Ε.Τ.Ε.Π. Ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. η ίδια, και ακολουθώντας την οδηγία της Ν. Κυριαζή² που αναφέρει ότι «ο *Ρόμπερτ Παρκ* [...] συμβούλευε τους μεταπτυχιακούς φοιτητές του να επιλέγουν ερευνητικά θέματα για τα οποία είχαν όχι μόνο επιστημονικό ενδιαφέρον αλλά και προσωπικό. Θεωρούσε ότι οι προσωπικές τους εμπειρίες θα μπορούσαν, αφενός, να αποτελέσουν την αφετηρία για την επιλογή του θέματος, εξασφαλίζοντας έτσι μια οικειότητα εκ των προτέρων που θα διευκόλυνε την πρόσβαση στο χώρο της μελέτης, και, αφετέρου, ένα ιδιαίτερο κίνητρο για την ολοκλήρωση της ερευνητικής διαδικασίας που πολλές φορές είναι όχι μόνο χρονοβόρα αλλά και επίπονη» γίνεται αρχικά κατανοητό γιατί επιλέγεται το συγκεκριμένο θέμα.

Ωστόσο, πέραν της επαγγελματικής απασχόλησης και του αυτονόητου προσωπικού ενδιαφέροντος, μια σειρά από διαπιστώσεις ή καλύτερα η ρευστότητα στο καθ αυτό έργο του Ε.Τ.Ε.Π. οδήγησαν και καθόρισαν την επιλογή του θέματος. Αγγίζοντας την επικαιρότητα, γίνεται εστίαση στην ασάφεια της επαγγελματικής ταυτότητας και στη σύγχυση που φαίνεται να χαρακτηρίζει το έργο των μελών ακόμη και εντός του ίδιου του κλάδου. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι υπάρχει μια διάσταση μεταξύ του θεσμικού πλαισίου και του πραγματικού έργου που καλείται να επιτελέσει το Ε.Τ.Ε.Π. Θα ανέμενε κανείς ότι ο εν λόγω κλάδος αποτελείται από προσωπικό που παρουσιάζει ομοιογένεια ως προς τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές του, ως ενιαίος κλάδος που δραστηριοποιείται στον πανεπιστημιακό χώρο και συντελεί στο έργο που επιτελείται. Όμως, στην πράξη, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι ένας σημαντικός αριθμός μελών, αν όχι η πλειονότητα, εκτελεί «αλλότριο» έργο από αυτό που ορίζουν οι νόμοι με αποτέλεσμα το έργο τους να διαφέρει μεταξύ των μελών του ίδιου κλάδου, ακόμα και στο ίδιο Α.Ε.Ι. και στα Τμήματα που αυτό περιλαμβάνει.

Μέσα από την παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια εντοπισμού των λόγων διαμόρφωσης και διαφοροποίησης του θεσμικού πλαισίου αλλά και των αλλαγών που συντελέστηκαν από την εμφάνιση του κλάδου ως σήμερα. Η προσπάθεια αυτή μπορεί να γίνει κατανοητή μόνο αν εξεταστεί παράλληλα με τις εξελίξεις και τις αποφάσεις που λαμβάνονται για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση σε επίπεδο Εκπαιδευτικής Πολιτικής.

² Κυριαζή, Ν. (2011). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα. Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών*, σ. 255-256. Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.

Έτσι, με αφετηρία την συγκεκριμένη εργασία επιδιώκεται η συμβολή στην ανάπτυξη της γνώσης για τον κλάδο αυτό μέσα από την καταγραφή των απόψεων που έχουν τα μέλη του κλάδου, προκειμένου να αναδειχθεί αλλά και να εξηγηθεί η ποικιλομορφία και διαφορετικότητα του έργου τους.

Προς επιβεβαίωση της εστίασης του ενδιαφέροντος στο θέμα αυτό σημειώνεται ότι στην ελληνική βιβλιογραφία δεν υπάρχει σχετική αρθρογραφία ή αναφορά για τα μέλη ή το σώμα των μελών Ε.Τ.Ε.Π. Έτσι, επιδιώκεται η κάλυψη αυτού του βιβλιογραφικού κενού και του σχετικού ερευνητικού ενδιαφέροντος διαπιστώνοντας ότι η μόνη αναφορά στον συγκεκριμένο κλάδο γίνεται μόνο μέσα από νόμους, διατάγματα, εγκυκλίους και ιστοσελίδες των Συλλόγων του Ε.Τ.Ε.Π. διαφόρων Πανεπιστημίων της χώρας.

Η διπλωματική αυτή εργασία αποτελείται από δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται η θεωρητική επεξεργασία του θέματος, που απαρτίζεται από τρία κεφάλαια, τα οποία έχουν ως εξής:

Στο πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνεται το ιστορικό εξέλιξης του θεσμικού πλαισίου για το έργο των μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε τρεις περιόδους: α. *«Η προϊστορία του θεσμού πριν από τον νόμο-πλαίσιο (Ν.1268/1982)»*, β. *«1982-2010: Οι θεσμικές αναταράξεις»* και γ. *«2011 ως σήμερα: Και το Πανεπιστήμιο σε κρίση»*. Ο διαχωρισμός αυτός αποσκοπεί στο να γίνουν περισσότερο κατανοητές οι μεταβολές που πραγματοποιούνται στον κλάδο αναφορικά με το έργο του, έχοντας ως βάση νόμους που επηρέασαν πρωτίστως την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και συναπτόως τον υπό διερεύνηση κλάδο, ο οποίος αποτελεί μέρος της. Επίσης, η βιβλιογραφική ανασκόπηση γίνεται με βάση κυρίως νόμους και κατά χρονολογική σειρά, κάνοντας παράλληλα αναφορά και στην ασκούμενη για το θέμα μελέτης εκπαιδευτική πολιτική της χώρας.

Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελείται από τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα αναφέρονται οι επιδράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής στη χώρα, έχοντας ως αφετηρία την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ο.Κ. και, στη συνέχεια, παραθέτοντας με χρονολογική σειρά σχετικές αποφάσεις ή «οδηγίες» που αφορούν την ανάπτυξη της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης: τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, τη Διακήρυξη της Σορβόνης, τη Διακήρυξη της Μπολόνια, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, το Κοινό Ανακοινωθέν της Πράγας, τη Σύνοδο του Βερολίνου, τη Σύνοδο του Λονδίνου, το Ανακοινωθέν της Λουβένης, τη Σύνοδο του

Βουκουρεστίου, την Υπουργική Διάσκεψη στο Έρεβαν, ανακοινώσεις τις Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, την Υπουργική Διάσκεψη στο Παρίσι.

Στην δεύτερη ενότητα του κεφαλαίου αυτού, το Πανεπιστήμιο αντιμετωπίζεται ως οργανισμός δίνοντας έμφαση στη συστημική προσέγγιση και στο δομολειτουργισμό. Επίσης, γίνεται αναφορά στη διοικητική θεώρηση και διαχείριση του Ε.Τ.Ε.Π. Ερμηνεύεται ο όρος διοίκηση ως «administration» και ως «management», αναφέρονται τα κύρια συστήματα δημόσιας διοίκησης: το συγκεντρωτικό, το αποκεντρωτικό, το σύστημα αυτοδιοίκησης και το ομοσπονδιακό.

Στην τρίτη ενότητα του συγκεκριμένου κεφαλαίου παρουσιάζονται οι λειτουργίες Διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού: Προγραμματισμός, Στελέχωση, Εκπαίδευση – Επιμόρφωση – Ανάπτυξη, Παρακίνηση - Επαγγελματική Ικανοποίηση, Αμοιβές, Ωφελήματα και Πρόσθετες Αμοιβές, Αξιολόγηση του Έργου, Επικοινωνία, Εργασιακές Σχέσεις, Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων.

Το κεφάλαιο αυτό ολοκληρώνεται με την τέταρτη ενότητα στην οποία γίνεται αναφορά στο Αυτοδιοίκητο των Πανεπιστημίων.

Στο τρίτο κεφάλαιο διατυπώνεται τεκμηριωμένα η προβληματική και ο σκοπός της έρευνας. Το κεφάλαιο καταλήγει στη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, τα οποία τεκμηριώνονται κατάλληλα προκειμένου να αποτελέσουν την αφετηρία του ερευνητικού διαβήματος.

Στη συνέχεια, ακολουθεί το δεύτερο μέρος, στο οποίο οργανώνεται και υλοποιείται η εμπειρική έρευνα, που αποτελείται από τα κάτωθι κεφάλαια:

Το τέταρτο κεφάλαιο, στο οποίο περιγράφεται η επιλογή της ερευνητικής προσέγγισης της έρευνας, επιλέγεται η επισκόπηση ως μέθοδος έρευνας, ορίζεται το δείγμα που συγκροτήθηκε και τεκμηριώνεται η επιλογή της συνέντευξης, ως ερευνητικού εργαλείου. Επισημαίνονται, τέλος, λόγοι δεοντολογίας που επιβάλλεται να ακολουθεί ένας ερευνητής και αναφέρεται διεξοδικά ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται η ανάλυση του περιεχομένου των συνεντεύξεων.

Το πέμπτο κεφάλαιο, περιλαμβάνει την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας όπως αυτά διαμορφώθηκαν με τις συνεντεύξεις των μελών του κλάδου καταγράφοντας τις σχετικές απόψεις τους αναφορικά με το έργο που μέλη Ε.Τ.Ε.Π. επιτελούν στα πανεπιστήμια.

Ακολουθεί το έκτο κεφάλαιο στο οποίο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα.

Η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση της σχετικής βιβλιογραφίας και των παραρτημάτων. Η βιβλιογραφία αποτελείται από οκτώ ενότητες: την ελληνική, την ξενόγλωσση, τα βασιλικά διατάγματα, τα νομοθετικά διατάγματα, τα προεδρικά διατάγματα, τους νόμους και τα Φ.Ε.Κ., την ερμηνευτική εγκύκλιο και τις ιστοσελίδες. Το παράρτημα οργανώνεται σε τρία επιμέρους τμήματα: στο πρώτο παρατίθεται το άρθρο 16 του Συντάγματος της Ελλάδας, στο δεύτερο ο αριθμός των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. ανά Πανεπιστήμιο στη χώρα κατά την περίοδο 2003-2016 και στο τρίτο παρουσιάζεται το πρωτόκολλο συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων των μελών του κλάδου.

ΜΕΡΟΣ Α΄

***ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣΤΕΣ ΣΤΟ Ε.Τ.Ε.Π.:
ΙΣΤΟΡΙΚΟ-ΘΕΣΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ***

Κεφάλαιο 1^ο:

Το θεσμικό πλαίσιο του έργου των μελών Ε.Τ.Ε.Π.

Λόγω έλλειψης σχετικής βιβλιογραφίας για τον κλάδο αρχικά των Παρασκευαστών, στη συνέχεια των μελών του Ε.Δ.Τ.Π. και τέλος των μελών Ε.Τ.Ε.Π., δυνατότητα συγκέντρωσης στοιχείων υπήρξε μόνο μέσα από νόμους, βασιλικά και προεδρικά διατάγματα και ηλεκτρονικές πηγές. Έτσι, στο κεφάλαιο αυτό έγινε προσπάθεια εντοπισμού, καταγραφής, ταξινόμησης, αποτίμησης και άντλησης υλικού στο υπό διερεύνηση θέμα.

Νόμοι αλλά και άλλες «πηγές» κάνουν είτε ονομαστική αναφορά στον κλάδο που εξετάζουμε είτε σύντομη ή εκτεταμένη. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένοι νόμοι που ενώ δεν κάνουν καμία αναφορά στο προσωπικό που μελετάται στην παρούσα εργασία, θεωρείται σημαντικό να αναφερθούν προκειμένου να γίνουν αντιληπτές σταδιακά οι εξελίξεις αλλά και οι μεταρρυθμίσεις που συνέβησαν στο χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, μέρος της οποίας αποτελεί και ο «εν λόγω» κλάδος. Σε ορισμένες χρονικές περιόδους η εξιστόρηση σημαντικών πολιτικών γεγονότων και καταστάσεων, σε εγχώριο ή ευρωπαϊκό επίπεδο, κρίνεται απαραίτητη, προκειμένου να γίνει κατανοητό το γενικότερο οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και ιστορικό πλαίσιο κατά το οποίο ψηφίστηκαν συγκεκριμένοι νόμοι και έχουν ληφθεί σχετικές αποφάσεις.

Η συσχέτιση των αποφάσεων που αφορούν στην ελληνική Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αλλά και των εξελίξεων που διαδραματίστηκαν στον Ευρωπαϊκό χώρο, κρίθηκε απαραίτητη, καθώς από την ίδρυση του πρώτου Πανεπιστημίου στην Ελλάδα μέχρι και σήμερα ασκούνται επιρροές από τις ευρωπαϊκές χώρες αλλά και επιδράσεις γενικότερα σε θέματα πολιτικής και κατά συνέπεια και σε θέματα Εθνικής Εκπαιδευτικής Πολιτικής. Αρχικά, οι επιρροές που έγιναν δεκτές στον χώρο της εκπαίδευσης ήταν κυρίως γερμανικές, λόγω της μοναρχίας του Βαυαρού βασιλιά Όθωνα. Το έτος 1982, με τον νόμο πλαίσιο Ν.1268/82, επιβλήθηκε ριζικός αναπροσανατολισμός και ακολουθήθηκε το αγγλοσαξωνικό πρότυπο με κάποιες, ωστόσο, προσαρμογές και τροποποιήσεις προκειμένου να ανταποκρίνεται στην ελληνική πραγματικότητα. Μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (Ε.Ο.Κ.) και αργότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), όπως μετονομάστηκε, παρατηρείται προσπάθεια σύγκλισης της Εθνικής Εκπαιδευτικής Πολιτικής της χώρας μας με την αντίστοιχη των ευρωπαϊκών χωρών.

Ο βασικότερος λόγος για τη σύγκλιση αυτή είναι κυρίως η προσπάθεια εναρμόνισης των εκπαιδευτικών πολιτικών των ευρωπαϊκών χωρών. Έτσι, η χώρα προχωρεί σταδιακά σε εκσυγχρονισμό και εκδημοκρατισμό του συστήματος και της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, μέρος της οποίας αποτελεί και ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. Οι αλλαγές που διαχρονικά συντελούνται στα ελληνικά Πανεπιστήμια άλλοτε επηρεάζουν σημαντικά και άλλοτε ελάχιστα τον υπό διερεύνηση κλάδο.

Η παρουσίαση του υλικού που ερευνάται χωρίζεται σε τρεις περιόδους, όπως περιγράφονται αναλυτικά στις παρακάτω ενότητες:

i. η πρώτη αφορά στην περίοδο από την ίδρυση του πρώτου Πανεπιστημίου επί Όθωνος μέχρι την ψήφιση του νόμου-πλαίσιο Ν.1268/1982 όπως παρουσιάζεται στην ενότητα 1.1 με τίτλο *«Η ανάδυση του κλάδου των Ε.Τ.Ε.Π. πριν από τον νόμο πλαίσιο (Ν.1268/1982)»*,

ii. η δεύτερη αφορά στην περίοδο από τον νόμο-πλαίσιο Ν.1268/1982 μέχρι το έτος 2010 με τις συνεχείς αλλαγές του νομοθετικού πλαισίου της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, όπως παρουσιάζεται στην ενότητα 1.2 με τίτλο *«1982-2010: Οι θεσμικές αναταράξεις»* και

iii. η τρίτη αφορά στην περίοδο κατά την οποία η χώρα βρίσκεται σε οικονομική κρίση και οι συνέπειες της κρίσης αυτής είναι εμφανείς και στα Α.Ε.Ι., όπως αναλύεται στην ενότητα 1.3 με τίτλο *«2011 ως σήμερα: Και το Πανεπιστήμιο σε κρίση»*.

1.1. Η ανάδυση του κλάδου του Ε.Τ.Ε.Π. πριν από τον νόμο πλαίσιο (Ν.1268/1982)

Βασιλικό Διάταγμα 1837

Με το Βασιλικό Διάταγμα³ (Β.Δ.) 1837 ιδρύεται στην Αθήνα το πρώτο Πανεπιστήμιο του νεοσύστατου ελληνικού κράτους που ονομάζεται «Πανεπιστήμιο του Όθωνος⁴», από το όνομα του πρώτου βασιλιά της Ελλάδος, Όθωνα. Είναι το πρώτο Πανεπιστήμιο όχι μόνο του ελληνικού κράτους, αλλά και ολόκληρης της Βαλκανικής Χερσονήσου και της ευρύτερης περιοχής της Ανατολικής Μεσογείου⁵. Στο πρώτο αυτό Πανεπιστήμιο λειτουργούν τέσσερις σχολές: Ιατρική, Νομική, Θεολογία και Φιλοσοφική. Επίσης, συστήνονται και οι πρώτοι Οργανισμοί για τη λειτουργία του. Το εκπαιδευτικό σύστημα βασίζεται στη μεταφορά κυρίως του γερμανικού συστήματος εκπαίδευσης και το ελληνικό Πανεπιστήμιο αποτελεί μίμηση του γερμανικού⁶ το οποίο εμφανίζεται ως κρατική ιδιοκτησία, υποκείμενη στον μονάρχη⁷. Ωστόσο, το Πανεπιστήμιο ελέγχεται οικονομικά και από την εκκλησία, καθώς το κεφάλαιό του εξαρτάται, πέρα από τις δωρεές και τα κληροδοτήματα, από το εκκλησιαστικό ταμείο⁸. Την εποχή αυτή δεν τίθεται ζήτημα αυτονομίας του Πανεπιστημίου⁹. Υπάρχει νομοθετικός έλεγχος και οικονομική εξάρτηση ταυτόχρονα από το κράτος και την εκκλησία. Το πρώτο Πανεπιστήμιο αποτελεί για τους Έλληνες «ένα κορυφαίο πνευματικό και εθνικό σύμβολο»¹⁰. Στο συγκεκριμένο Β.Δ. γίνεται αναφορά μόνο στους καθηγητές, στους διδασκάλους και στους φοιτητές.

³ Β.Δ.1837 «1. Περί συστάσεως του Πανεπιστημίου – 2. Περί προσωρινού κανονισμού του εν Αθήναις συσθησομένου πανεπιστημίου», ΦΕΚ 16/24.04.1837, άρθρον 1, σ.64.

⁴ Το «Πανεπιστήμιο του Όθωνος» μετά την εκθρόνιση του βασιλιά το 1862 μετονομάστηκε «Εθνικόν Πανεπιστήμιον».

⁵ Επίσημη ιστοσελίδα του Ε.Κ.Π.Α., Ανακτήθηκε 17.08.2018 από https://www.uoa.gr/to_panepistimio

⁶ Δημαράς, Α. (2009). *Η μεταρρύθμιση που δεν έγινε (τεκμήρια Ιστορίας)*, τόμος Β', σ.324. Αθήνα: Ερμής.

⁷ Αρκάδας, Δ. *Οθώνειο Πανεπιστήμιο. Ιδεολογικές διαστάσεις μέσα από τα διατάγματα ίδρυσής του*. Τεύχος 127, περίοδος: Απρίλιος - Ιούνιος 2014, σελ. 5. Ανακτήθηκε 12.07.2018 από http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1262&Itemid=29

⁸ Αρκάδας, Δ., ό.π., σ.4

⁹ Renaut, A. (2002). *Οι επαναστάσεις του Πανεπιστημίου. Δοκίμιο για τη νεωτερικότητα της Παιδείας*, σ.19. Αθήνα: εκδόσεις: Gutenberg.

¹⁰ Αντωνίου, Χρ. «*Η εκπαιδευτική πολιτική και εξέλιξη του πανεπιστημιακού θεσμού στην Ελλάδα (1836-1982)*». Ανακτήθηκε 19.07.2018 από <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio4/praktika1/Antoniou.htm>

Το 1887 προάγεται σε Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα το «Σχολείο των Βιομηχάνων Τεχνών¹¹», πρόδρομη μορφή του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου. Ωστόσο, ακόμη δεν γίνεται αναφορά σε Παρασκευαστές παρά μόνο σε διοικητικό και διδακτικό προσωπικό καθώς και σε βοηθούς.

Μετά την ίδρυση του «Πανεπιστημίου του Όθωνος» σχεδόν όλος ο 19^{ος} αιώνας παρουσιάζει μια στασιμότητα στα εκπαιδευτικά θέματα. Η πρώτη σοβαρή μεταβολή επιχειρείται το έτος 1911 που ιδρύεται ο πρώτος Οργανισμός και ψηφίζονται δύο νόμοι, ο νόμος ΓΩΚΓ¹² (αρ.3823) «Περί οργανισμού του Εθνικού Πανεπιστημίου» και ο νόμος ΓΩΚΕ¹³ (αρ. 3825) «Περί Καποδιστριακού Πανεπιστημίου», που οδηγούν στη διάσπαση του Πανεπιστημίου¹⁴.

Ακολουθούν οι βαλκανικοί πόλεμοι και ο Α΄ Παγκόσμιος πόλεμος που πέρα από τις οικονομικές συνέπειες φέρνουν και αλλαγές στην εκπαίδευση.

Το έτος 1920 ιδρύεται ως αυτοτελές Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα η «Ανωτάτη Γεωπονική Σχολή Αθηνών¹⁵» πρόδρομη μορφή του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Ούτε στη χρονική αυτή περίοδο γίνεται αναφορά στους Παρασκευαστές.

Νόμος 2905/1922

Τις ατέλειες του Οργανισμού του έτους 1911 προσπαθεί να διορθώσει η ψήφιση του Ν.2905/1922¹⁶ «Περί οργανισμού του Αθήνησιν Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου» με τον οποίο γίνεται προσπάθεια τόσο επανένωσης του «Εθνικού Πανεπιστημίου» και του «Καποδιστριακού Πανεπιστημίου» όσο και αναθεώρησης των νόμων ΓΩΚΓ΄ και ΓΩΚΕ΄. Η προαναφερθείσα προσπάθεια επανένωσης αποσκοπεί και πάλι στην εύρυθμη λειτουργία του Πανεπιστημίου. Πρόκειται για «μια

¹¹ Νόμος ΑΦΜΑ΄ (1541)/20.06.1887 «Περί οργανισμού του εν Αθήναις σχολείου των βιομηχάνων τεχνών» Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, αρ. 159, μέρος Α΄.

¹² Νόμος ΓΩΚΓ΄ (αρ.3823)/12.07.1911 «Περί οργανισμού του Εθνικού Πανεπιστημίου», Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, τ.Α΄, αριθμ.178.

¹³ Νόμος ΓΩΚΕ΄ (αρ.3825)/17.07.1911 «Περί Καποδιστριακού Πανεπιστημίου», Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, τ.Α΄, αριθμ.183.

¹⁴ Σύμφωνα με τον Νόμο ΓΩΚΕ΄ (αρ.3825)/1911 και τον Ν.2905/1922 το Πανεπιστήμιο διασπάστηκε προκειμένου να αξιοποιήσει το κληροδότημα του Ιωάννη Δομπόλη.

¹⁵ Ν.1844/22.01.1920 «Περί Ανωτέρας Γεωπονικής Σχολής», Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, αρ.17, τ.Α΄.

¹⁶ Ν.2905/1922, «Περί οργανισμού του Αθήνησιν Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου», ΦΕΚ 127/27.07.1922, τ.Α΄, άρθρο 132, σ.622.

προσπάθεια συγκέντρωσης, ενοποίησης, εναρμόνισης της διάσπαρτης νομοθεσίας¹⁷». Μέχρι τότε το Πανεπιστήμιο συνεχίζει με τον ίδιο τρόπο διοίκησης και τη «δύναμη» των εδρών.

Στον παραπάνω νόμο και στο άρθρο 15 αυτού «*αρχίζει να φαίνεται μια σχετική αυτοτέλεια στη λειτουργία των οργάνων του Πανεπιστημίου, καθώς τα όργανά του έχουν γνώμη έστω και με συμβουλευτικό χαρακτήρα, αφού μπορούν να αποφασίσουν και να προτείνουν και το υπουργείο να εγκρίνει ή να απορρίψει όχι όμως να τροποποιήσει ή να επιβάλλει*»¹⁸.

Στο άρθρο 7 του ιδίου νόμου γίνεται για πρώτη φορά αναφορά στους Παρασκευαστές εργαστηρίων συμπεριλαμβάνοντάς τους μαζί με τους επιμελητές εργαστηρίων και κλινικών, τους βοηθούς σπουδαστηρίων, κλινικών ή εργαστηρίων και τους διδασκάλους στο κατώτερο διδακτικό προσωπικό.

Επίσης, στο άρθρο 132 του νόμου αυτού εξειδικεύονται για πρώτη φορά τα προσόντα διορισμού στον κλάδο των Παρασκευαστών και αναλυτικά ορίζεται ότι, Παρασκευαστής εργαστηρίου διορίζεται από τον Πρύτανη, μετά από πρόταση του διευθυντού του εργαστηρίου, αυτός που κατέχει διδακτορικό δίπλωμα ή ομοειδές πτυχίο και έχει υπηρετήσει επί διετίας ως βοηθός σε αυτό το εργαστήριο ή σε άλλο ομοειδές του ιδίου Πανεπιστημίου ή άλλου αναγνωρισμένου Πανεπιστημίου ή (διορίζεται) «*ο υπό του Διευθυντού εν τω οικείω κλάδω δοκιμαζόμενος εμπειροτέχνης*». Συνεπώς, παρατηρείται ότι έχουμε την πρώτη αναφορά τόσο στον κλάδο των Παρασκευαστών όσο και στα προσόντα του διορισμού αυτών και είναι αξιοσημείωτο το διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο που θέτει: είτε είναι εγγράμματοι που έχουν προγενέστερα επιτελέσει υπηρεσία ως πτυχιούχοι βοηθοί εργαστηρίου είτε είναι εμπειροτέχνες με αποδεδειγμένη προϋπηρεσία σε αντίστοιχες ομοειδείς θέσεις.

Με τον Ν.2905/22 αρχίζει να καταγράφεται μια ρευστότητα στα προσόντα που πρέπει να έχει ο Παρασκευαστής, η οποία θα συνεχιστεί να υφίσταται και στον επόμενο νόμο. Στα εργαστήρια διορίζονται πρωτίστως εμπειροτέχνες, χωρίς όμως να αποκλείονται και οι βοηθοί.

¹⁷ Πυργιωτάκης, Ι.Ε. (2014). «*Ιστορική αναδρομή της Πανεπιστημιακής Νομοθεσίας στην Ελλάδα: Κρίσιμα σημεία και αμφισβητήσεις*», σ.3. Ανακτήθηκε 16.07.2018 από http://www.highereducation.ac.cy/gr/pdf/parousiasi_pirgiotaki.pdf

¹⁸ Παπακωνσταντίνου, Γ. (2005). Ε.Α.Π. Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, τόμος Δ', *Διοίκηση των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*, σ.20.

Το έτος 1925 ιδρύεται το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης¹⁹ και με αυτόν τον τρόπο υλοποιείται η πρόταση του Κ. Καραθεοδωρή²⁰ που επιθυμούσε την ίδρυση ενός δεύτερου ελληνικού Πανεπιστημίου εκτός Αθήνας.

Νόμος 5343/1932

Το έτος 1932 με τον Ν.5343/1932²¹ «*Περί οργανισμού του Πανεπιστημίου Αθηνών*», το Πανεπιστήμιο Αθηνών ονομάζεται επίσημα «Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών» προς τιμή του Ιωάννη Καποδίστρια, του πρώτου Κυβερνήτη της Ελλάδος μετά την απελευθέρωση του Έθνους²². Ο εν λόγω νόμος χαρακτηρίζεται από συγκεντρωτισμό και πολιτικό κρατικό έλεγχο της διοίκησης του Πανεπιστημίου²³. Ο νόμος αυτός αποτέλεσε συνδυασμό νόμου-πλασίου και εσωτερικού κανονισμού, καθώς ψηφίστηκε για το εν λόγω Πανεπιστήμιο, αλλά ίσχυσε και για τα υπόλοιπα Πανεπιστήμια που ιδρύθηκαν αργότερα²⁴. Σύμφωνα με τον Κ. Καρανάτση «[...] ο νόμος 5343 του 1932 ξεχωρίζει ως εν μέρει συγκέρασμα των προηγούμενων οργανισμών [...]»²⁵ και σύμφωνα με τον Ι. Πυργιωτάκη είναι «ο μακροβιότερος ελληνικός εκπαιδευτικός νόμος στην ιστορία της ελληνικής εκπαίδευσης²⁶» καθώς διήρκεσε ως το 1982, που αντικαταστάθηκε από τον νόμο-πλαίσιο (Ν.1268/1982).

Έχοντας υπόψη το παραπάνω σχόλιο του Κ. Καρανάτση γίνεται κατανοητό γιατί από το έτος 1922, με τον Ν.2905/22, ως και μια δεκαετία αργότερα, δηλαδή το έτος 1932, με τον Ν.5343/32, επαναλαμβάνονται σχεδόν οι ίδιες νομοθετικές ρυθμίσεις

¹⁹ Ν.3341/14.06.1925 «*Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίου εν Θεσσαλονίκη*», ΦΕΚ 184/22.06.1925, τ.Α'.

²⁰ Δημητρούλια, Τ. (2000). «Η βιογραφία του μεγάλου μαθηματικού και φυσικού, συνομιλητή του Αϊνστάιν, που ήρθε αντιμέτωπος με τις ουτοπίες, μία από τις οποίες ήταν το ελληνικό Πανεπιστήμιο της Σμύρνης, κατά παραγγελίαν του Βενιζέλου, Κων/νος Καραθεοδωρής», *Το Βήμα*. 12.11.2000. Ο Κων/νος Καραθεοδωρής είχε προτείνει την ίδρυση ενός δεύτερου ελληνικού πανεπιστημίου στη Θεσσαλονίκη καθώς μέχρι εκείνη την εποχή η Αθήνα ήταν το μόνο εκπαιδευτικό κέντρο του Ελληνισμού. Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <http://www.tovima.gr/books-ideas/article/?aid=127956>

²¹ Ν.5343/1932 «*Περί οργανισμού του Πανεπιστημίου Αθηνών*», ΦΕΚ 86, τ.Α', άρθρο 1, σ.557.

²² Επίσημη ιστοσελίδα του Ε.Κ.Π.Α. Ανακτήθηκε 16.07.2018 από https://www.uoa.gr/to_panepistimio/istoria_kai_prooptikes/

²³ Αντωνίου, Χρ., ό.π.

²⁴ Greek University Reform Forum (2008). *Οι πειθαρχικές διατάξεις για τα Α.Ε.Ι. Ο νόμος 5343/1992*, 27.01.2008. Ανακτήθηκε 23.02.2018 από <https://greekuniversityreform.wordpress.com/2008/06/27/peitharxikes>

²⁵ Καρανάτσης, Κ. (2015). *Το ιστορικό των νόμων 5343/32 και 1268/82. Μια κριτική προσέγγιση*. Ανακτήθηκε 12.07.2018 από

<http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio2/praktika/karanatsis.htm>

²⁶ Πυργιωτάκης, Ι.Ε. (2014), ό.π., σ.3.

όσον αφορά στο θεσμό των Παρασκευαστών με μικρές αλλά ουσιαστικές τροποποιήσεις για το συγκεκριμένο κλάδο.

Το άρθρο 7 του ανωτέρω νόμου παραμένει το ίδιο, ορίζοντας ότι οι Παρασκευαστές εργαστηρίων αποτελούν μέρος του κατώτερου διδακτικού προσωπικού.

Στο άρθρο 108 όμως του ιδίου νόμου διακρίνεται μια αλλαγή: ρητά ορίζεται ότι Παρασκευαστής εργαστηρίου διορίζεται από τον Πρύτανη μετά από πρόταση του Διευθυντή του εργαστηρίου, εφόσον πρόκειται για εμπειροτέχνη που έχει δοκιμαστεί «εν τω οικείω κλάδω». Προβλέπεται, επίσης, ότι μόνο ελλείψει αυτού διορίζεται πτυχιούχος βοηθός. Από το άρθρο αυτό προκύπτουν τα κάτωθι συμπεράσματα:

Πρώτον, ότι το Πανεπιστήμιο αρχίζει να ξεκαθαρίζει ότι για τις θέσεις Παρασκευαστών Εργαστηρίων προτιμά κυρίως εμπειροτέχνες, δίνοντας, ωστόσο, τη δυνατότητα και σε πτυχιούχους βοηθούς να γίνουν Παρασκευαστές.

Δεύτερον, σύμφωνα με το άρθρο 108, παρ. 2, στους Παρασκευαστές εφαρμόζονται οι ίδιες διατάξεις με τους πτυχιούχους βοηθούς εργαστηρίων καθώς και οι δύο ομάδες προσωπικού αποτελούν μέρος του κατώτατου διδακτικού προσωπικού. Σύμφωνα, μάλιστα, με τον Παπαδάκη²⁷ σημειώνεται ότι μεταξύ διαφόρων άλλων θετικών διατάξεων του νόμου αυτού «*οι σημαντικότερες αλλαγές [...] ήταν [...], η βελτίωση της θέσης του κατώτερου διδακτικού προσωπικού [...]*». Αυτό επιβεβαιώνεται και με τον Αναγκαστικό Νόμο (Α.Ν.) 1895/1939²⁸ που δίνει το δικαίωμα διορισμού σε θέση Παρασκευαστή Εργαστηρίου και στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 108, παρ. 2, αναφέρεται ότι «*Εφαρμόζονται επί των παρασκευαστών αι περί βοηθών εργαστηρίων διατάξεις ...*».

Μετά τον Ν.5343/32 δεν έχουμε κάποιον άλλο νόμο που να ενδιαφέρει παρά μόνο την αναγνώριση το έτος 1936 της «Παντείου Ανωτάτης Σχολής Πολιτικών Επιστημών» ως αυτοτελούς Ιδρύματος Ανωτάτης Εκπαίδευσης, ισότιμου προς τα λοιπά Πανεπιστήμια. Είναι η πρόδρομη μορφή του «Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών».

Η μικρασιατική καταστροφή του 1922, η μεταξική δικτατορία το έτος 1936 με το ειδικό διάταγμα υπ' αριθμόν 93 που επιβάλλει στα Πανεπιστήμια καθεστώς

²⁷ Παπαδάκης, Ν. (2004). *Η Παλίμψηση Εξουσία. Κράτος, Πανεπιστήμιο και Εκπαιδευτική Πολιτική στην Ελλάδα*, σ. 162. Αθήνα: Gutenberg.

²⁸ Α.Ν.1895/1939 «Περί Οργανισμού του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης», ΦΕΚ 326/16.08.1939, τ.Α'.

αστυνομικής πειθαρχίας, ο Β΄ Παγκόσμιος πόλεμος καθώς και ο ελληνοϊταλικός πόλεμος συντελούν στο να υπολειμθούν και να υποστελεχωθούν τα Πανεπιστήμια και η εκπαίδευση όλων των βαθμίδων²⁹ να τελεί υπό τον αυστηρό έλεγχο του κράτους.

Ωστόσο, κατά τη μεταπολεμική περίοδο το Πανεπιστήμιο επεκτάθηκε και βοήθησε σημαντικά στον εκσυγχρονισμό της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας. «Για να εκπληρώσει την αποστολή του, το ίδιο το Πανεπιστήμιο έπρεπε να εκδημοκρατιστεί και οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση έγιναν στα μέσα της δεκαετίας του 1960. Ωστόσο, αυτές οι μεταρρυθμίσεις αντιστράφηκαν από τη δικτατορία (1967-1974)³⁰».

Σημειώνεται, επίσης, ότι σταδιακά αναγνωρίζονται αρκετές Σχολές ως Ανώτατα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα. Το έτος 1939 αναγνωρίζεται η «Ανωτάτη Σχολή Οικονομικών και Εμπορικών Επιστημών³¹», πρόδρομη μορφή του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, ως Πανεπιστημιακό ίδρυμα. Το έτος 1958 η «Ανωτέρα Σχολή Βιομηχανικών Σπουδών³²», το σημερινό Πανεπιστήμιο Πειραιώς, αναγνωρίζεται ως ισότιμο με τα άλλα ανώτατα Πανεπιστημιακά ιδρύματα. Το έτος 1959 συμβαίνει το ίδιο και με την «Ανωτάτη Σχολή Βιομηχανικών Σπουδών Θεσσαλονίκης³³» νυν Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Το έτος 1964 ιδρύεται το τρίτο Πανεπιστήμιο της χώρας το Πανεπιστήμιο Πατρών³⁴.

²⁹ Κοντού, Γ. (2013). *Η πολιτική και κοινωνική ιδεολογία της 4^{ης} Αυγούστου και ο τρόπος με τον οποίο αυτή επηρέασε την εκπαίδευση και τη νεολαία (Ε.Ο.Ν.)*. Αναφέρει: «Η ελεγχόμενη εκπαίδευση αποτελεί προϋπόθεση για την εγχάραξη των επιθυμητών ιδεολογικών αρχών στο λαό και ιδίως στη νέα γενιά, στην οποία το καθεστώς επενδύει το πολιτικό του μέλλον». Ανακτήθηκε 16.07.2018 από <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/38790>

³⁰ Mattheou, D. (ed.), *Changing Educational Landscapes*, DOI 10.1007/978-90-481-8534-4_15, C Springer Science+Business Media B.V. 2010. Στο Prokou, E. *University Reform in Greece: A Shift from Intrinsic to Extrinsic Values, Changing Educational Landscapes*, pp. 59-74. Ανακτήθηκε 11.05.2018 από https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-8534-4_4

³¹ Επίσημη ιστοσελίδα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. (Ν.Δ.2007/1939). Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <https://www.aueb.gr/el/content/ιστορική-αναδρομή>

³² Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <http://www.unipi.gr/unipi/el/istoria1.html>

³³ Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <http://www.it.uom.gr/project/special/macedonia/history.htm>

³⁴ Ν.Δ.4425/1964 «Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίου εν Πάτραις», ΦΕΚ 216/11.11.1964, τ.Α΄.

Αναγκαστικός Νόμος 553/1968

Το έτος 1968 με τον Α.Ν. 553³⁵ «*Περί του Βοηθητικού, Διδακτικού Προσωπικού των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*», στο άρθρο 1, παρ.1, καθορίζεται ότι το βοηθητικό διδακτικό προσωπικό αποτελείται από τους Επιμελητές, τους Βοηθούς και τους Παρασκευαστές Εργαστηρίων, Σπουδαστηρίων, Εδρών, Κλινικών ή Μουσείων, όπως ορίζεται ειδικότερα για κάθε ίδρυμα, θεωρώντας τους ως ενιαία ομάδα υποστήριξης του διδακτικού έργου. Συνεπώς, παύουν να αποτελούν τμήμα του κατώτερου διδακτικού προσωπικού και πλέον αναβαθμίζονται και γίνονται αποδεκτοί ως βοηθητικό διδακτικό προσωπικό. Από τη σαφή αναβάθμιση του κλάδου διαφαίνεται η ανάγκη για μια πιο εκτενή και πιο λεπτομερή αναφορά στα προσόντα, στο διορισμό, στην ανανέωση θητείας, στην προαγωγή, στα ασυμβίβαστα κ.τ.λ. Ο εν λόγω νόμος περιλαμβάνει 14 άρθρα για όλο το βοηθητικό διδακτικό προσωπικό.

Με τον νόμο αυτό, οι θέσεις των Παρασκευαστών δεν ορίζονται με απόφαση Πρυτάνεως, ως ίσχυε, αλλά σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου, ορίζονται με Βασιλικό Διάταγμα που εκδίδεται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το Υπουργείο Οικονομικών, έπειτα από απόφαση της Συγκλήτου και της οικείας Σχολής. Μάλιστα δε, ορίζεται ένας Παρασκευαστής για 35 φοιτητές στις Σχολές Θετικών Επιστημών και για 50 φοιτητές στις Σχολές Θεωρητικών Επιστημών. Η διαφορά προφανώς έγκειται κυρίως στο γεγονός ότι τα εργαστήρια των Θετικών Σχολών, στα οποία καλούνται οι Παρασκευαστές να εργαστούν, ενέχουν εξαιρετικά σοβαρό πρόβλημα επικινδυνότητας σε σχέση με αυτά των Θεωρητικών Σχολών.

Στο άρθρο 2 του Α.Ν. γίνεται προσπάθεια βελτίωσης των προσόντων των Παρασκευαστών, καθώς είναι εμφανές ότι δεν μπορούν να είναι εμπειροτέχνες αλλά κάτοχοι πτυχίου ή απολυτηρίου. Ωστόσο, οι κάτοχοι απολυτηρίου πρέπει να έχουν και «*ειδικήν εμπειρίαν*». Το άρθρο 7 ορίζει ότι τηρείται πλήρως ενημερωμένος φάκελος για την επιστημονική δραστηριότητα και την υπηρεσιακή ικανότητα του Παρασκευαστή. Ο φάκελος αυτός απαιτείται για την προαγωγή τους και αποτελεί έκθεση επιθεωρήσεως.

Επίσης, στο άρθρο 8 αναφέρεται το ασυμβίβαστο προς οποιαδήποτε άλλη δημόσια ή ιδιωτική θέση, η απαγόρευση διδασκαλίας σε ιδιωτικά ή δημόσια

³⁵ Α.Ν.553/1968 «*Περί του Βοηθητικού, Διδακτικού Προσωπικού των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*», ΦΕΚ 210/20.09.1968, τ.Α', άρθρο 1, παρ.1, σ.1581.

φροντιστήρια και σχολές. Τέλος, δίνεται η δυνατότητα στους Παρασκευαστές να τους χορηγηθεί εκπαιδευτική άδεια ενός έτους προσβλέποντας στην βελτίωση της εκπαιδευτικής τους κατάρτισης.

Η πτώση της στρατιωτικής χούντας (κατά το έτος 1974) και η εγκαθίδρυση της κοινοβουλευτικής δημοκρατίας, θέτουν τα θεμέλια για έναν σταδιακό εκδημοκρατισμό των ελληνικών ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα στα μέσα της δεκαετίας του '70. Ειδικότερα, το άρθρο 16 του Ελληνικού Συντάγματος (1975) εξασφάλισε την ελευθερία διδασκαλίας και έρευνας στα ελληνικά Πανεπιστήμια³⁶ (βλ. Παράρτημα 1 αναλυτικά το άρθρο 16).

Το έτος 1970 ιδρύεται το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων³⁷ ως ανεξάρτητο Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα³⁸. Το έτος 1973 ιδρύονται το Πανεπιστήμιο Θράκης³⁹ και το Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Αναγκαστικός Νόμος 815/1978

Μια σημαντική προσπάθεια εξέλιξης και αναβάθμισης του κλάδου έχουμε το έτος 1978 με τον Α.Ν.815/1978⁴⁰ «Περί ρυθμίσεως θεμάτων αφορώντων εις την οργάνωσιν και λειτουργίαν των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων». Σύμφωνα με το άρθρο 14, παρ. 3 αυτού, ισχυροποιείται η θέση των Παρασκευαστών καθώς, μαζί με τους Υπαλλήλους Σπουδαστηρίων και τους Τεχνίτες εντάσσονται σε θέσεις Ειδικού Διοικητικού και Τεχνικού Προσωπικού. Οι τρεις αυτές προϋπάρχουσες θέσεις ήτοι Παρασκευαστές, Υπάλληλοι Σπουδαστηρίων και Τεχνίτες στο εξής καταργούνται. Ωστόσο, ο νόμος κρίθηκε αντισυνταγματικός, πρώτον, γιατί δεν προωθούσε την αυτονομία και την αυτοτέλεια των Πανεπιστημίων και δεύτερον, γιατί είχε ψηφιστεί κατά τη διάρκεια καλοκαιριού και δεν συμμετείχαν όλοι οι ενδιαφερόμενοι⁴¹ κατά την ψήφιση αυτού.

³⁶ Zmas, A. (2015). Financial crisis and higher education policies in Greece: between intra and supranational pressures, *Higher Education*, Vol. 69: 495. Ανακτήθηκε 12.07.2018 από <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9787-0>

³⁷ Ν.Δ.746/12.12.1970 «Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίου εν Ιωαννίνους», ΦΕΚ 267, τ.Α'.

³⁸ Είχε προηγηθεί το Β.Δ.735 (ΦΕΚ 267/30.11.1964, τ.Α') «Περί ιδρύσεως της Φιλοσοφικής Σχολής του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου εν Ιωαννίνους».

³⁹ Ν.Δ.87/1973 «Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίων εις Θράκην και εις Κρήτην» ΦΕΚ 159/27.07.1973, τ.Α'.

⁴⁰ Α.Ν.815/1978 «Περί ρυθμίσεως θεμάτων αφορώντων εις την οργάνωσιν και λειτουργίαν των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ 147/16.09.1978, τ.Α', άρθρο 14, παρ. 3, σ.1319.

⁴¹ Αντωνίου, Χρ., ό.π.

Συνοψίζοντας, γίνεται αντιληπτό ότι κατά τη χρονική περίοδο 1837-1982, ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. μετεξελίσσεται σταδιακά από κατώτερο σε βοηθητικό διδακτικό προσωπικό. Το έτος 1837 ιδρύεται το πρώτο Πανεπιστήμιο στη χώρα. Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι, ενώ γίνεται λόγος γενικά για το διδακτικό προσωπικό ακόμη και για τους φοιτητές, δεν υπάρχει καμία αναφορά στους Παρασκευαστές, οι οποίοι είναι προκάτοχοι του σημερινού Ε.Τ.Ε.Π. Χρειάζεται να αναμένει κανείς το έτος 1922, ογδόντα πέντε χρόνια μετά, για να διαπιστώσει ότι οι Παρασκευαστές περιλαμβάνονται στο κατώτερο διδακτικό προσωπικό, με διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο μεταξύ τους, καθώς ορισμένοι είναι εγγράμματοι και άλλοι εμπειροτέχνες. Μόνο μετά το έτος 1968 οι Παρασκευαστές αναγνωρίζονται ως βοηθητικό διδακτικό προσωπικό, αποτελώντας μέλη της ενιαίας ομάδας υποστήριξης του διδακτικού έργου.

1.2. 1982-2010: Οι θεσμικές αναταράξεις

Οι δεκαετίες του '80, '90 και η πρώτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα χαρακτηρίζονται από τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και την διαπίστωση της ανάγκης για εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού καθώς απαιτείται το προσωπικό να έχει πλέον εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προσόντα για να ανταποκριθεί στις ανάγκες παραγωγής, όπως διαμορφώνονται στις συνθήκες που επικρατούν. Επίσης, η περίοδος αυτή σηματοδοτεί τόσο τη μετάβαση στην «κοινωνία της γνώσης» η οποία σε σχέση με την εξέλιξη της τεχνολογίας οδηγεί στην εξειδίκευση όσο και την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας με επακόλουθο την αλλαγή των συνθηκών εργασίας⁴².

Μέσα σε αυτό το κλίμα συντελούνται αλλαγές και στη χώρα μας, η οποία αλλάζει συνεχώς το νομοθετικό πλαίσιο προκειμένου να προφτάσει τις εξελίξεις.

Νόμος 1264/1982

Το έτος 1982 ψηφίζεται ο Ν.1264/1982⁴³ ο οποίος κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων (με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. κ.ά.) και ρυθμίζει την ίδρυση, την οργάνωση, τη λειτουργία και τη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Από αυτή τη συνδικαλιστική δράση δεν μπορεί να εξαιρεθούν οι εργαζόμενοι στα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα.

Νόμος 1268/1982

Με τον νόμο-πλαίσιο Ν.1268/1982⁴⁴ «Για τη δομή και τη λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων» ανοίγει ο δρόμος για τον εκδημοκρατισμό και τον εκσυγχρονισμό των Πανεπιστημίων και επαναπροσδιορίζεται ο ρόλος τους. Αρχίζει η εποχή ενός «λαϊκού» και «δημοκρατικού» Πανεπιστημίου. Σηματοδοτείται η εποχή που η εκπαιδευτική πολιτική χαράσσεται σε επίπεδο δι-εθνικής πολιτικής. Ο

⁴² Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική*, σ.59. Αθήνα: Μεταίχμιο.

⁴³ Ν.1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων», ΦΕΚ 79/01.07.1982, τ.Α'.

⁴⁴ Ν.1268/1982, «Για τη δομή και τη λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ 87/16.07.1982, τ.Α', σ.677-700.

N.1268/82 περιέχει δημοκρατικές ρυθμίσεις όσον αφορά την εσωτερική λειτουργία του και διευρύνει μέσα σε δύο δεκαετίες, το δίκτυό του με νέα ιδρύματα, σχολές και τμήματα επιτυγχάνοντας αυτό που αποκαλείται «μαζικοποίηση» των σπουδών.

Πηγή έμπνευσής του αποτελεί το αγγλοσαξωνικό πρότυπο με τις απαραίτητες τροποποιήσεις, οι οποίες εναρμονίζονται με τις πολιτικές επιταγές της εποχής και οι οποίες απαιτούν τη συμμετοχή όλων των εμπλεκομένων φορέων στην οργάνωση και ζωή του Πανεπιστημίου⁴⁵. Ο Δ. Κλάδης που συμμετείχε στην επεξεργασία και αποτύπωση του σχετικού νόμου-πλαίσιου εκτίμησε αργότερα ότι ο νόμος αυτός «ήταν απλώς πιο μπροστά από την εποχή του»⁴⁶.

Το πρώτο άρθρο του νόμου αυτού αναφέρει ότι η αποστολή των Πανεπιστημίων είναι να διαμορφώνουν υπεύθυνους ανθρώπους με επιστημονική, κοινωνική, πολιτιστική και πολιτική συνείδηση, καθώς και να παρέχουν τα κατάλληλα εφόδια για την επιστημονική και επαγγελματική σταδιοδρομία τους. Στο σημείο αυτό τονίζεται η σημασία της ακαδημαϊκής ελευθερίας στη διδασκαλία και την έρευνα⁴⁷.

Πανεπιστημιακές ελευθερίες, όπως η ακαδημαϊκή ελευθερία στη διδασκαλία και την έρευνα και η ελεύθερη διακίνηση των ιδεών, αποτελούν το περιεχόμενο του δευτέρου άρθρου. Επίσης, όλοι οι εργαζόμενοι στα Α.Ε.Ι. μπορούν να εκφράζονται συλλογικά μέσα από τα συνδικαλιστικά τους όργανα. Στην παρ.5 του εν λόγω άρθρου γίνεται αναφορά στο πανεπιστημιακό άσυλο με την απαγόρευση επέμβασης της δημόσιας δύναμης στους πανεπιστημιακούς χώρους χωρίς πρόσκληση ή άδεια.

Ο νόμος αυτός αποτελεί μια μεγάλης κλίμακας μεταρρύθμιση στα Πανεπιστήμια αφού εισάγονται αρκετές καινοτομίες. Βασικά σημεία του είναι η κατάργηση της έδρας και η θεσμοθέτηση του Τμήματος ως βασική και λειτουργική ακαδημαϊκή μονάδα, η κατοχύρωση νομοθετικά του πανεπιστημιακού ασύλου, η καθιέρωση νέων σχέσεων διδασκόντων-διδασκομένων, παρέχοντας στους τελευταίους το δικαίωμα συμμετοχής τους σε αποφάσεις που τους αφορούν, η θεσμοθέτηση της Εθνικής Ακαδημίας Γραμμάτων και Επιστημών⁴⁸ (Α.Ε.Γ.Ε) για την επίτευξη ακαδημαϊκού ελέγχου (άρθρο 4) καθώς και του Εθνικού Συμβουλίου της Ανώτατης

⁴⁵ Καρανάτσης, Κ. (2015), ό.π.

⁴⁶ Κλάδης, Δ. (2012). Άποψη: Ήταν πιο μπροστά από την εποχή του, *Η Καθημερινή*. Ανακτήθηκε 01.08.2018 από <http://www.kathimerini.gr/453423/article/epikairothta/ellada/apoyh-htan-pio-mprosta-apo-thn-epoxh-toy>

⁴⁷ Ζμας, Α. (2015), ό.π.

⁴⁸ Κλάδης, Δ. (2012). ό.π.

Παιδείας (Ε.Σ.Α.Π.) για την επίτευξη κοινωνικού ελέγχου⁴⁹ (άρθρο 5) κ.ά. Έχουμε σταδιακή αποδυνάμωση της κρατικής επιρροής και αντίστοιχη ενδυνάμωση της αυτοτέλειας του Πανεπιστημίου⁵⁰.

Με την ψήφιση του συγκεκριμένου νόμου καθιερώνονται δύο κατηγορίες διδακτικού προσωπικού. Η πρώτη κατηγορία διδασκόντων, που δεν διαθέτει διδακτορικό δίπλωμα, αποτελείται από τους βοηθούς, τους επιστημονικούς συνεργάτες και το Ειδικό Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (Ε.Ε.ΔΙ.Π.), καθώς και το Ειδικό Διοικητικό Τεχνικό Προσωπικό (Ε.Δ.Τ.Π.)⁵¹. Η δεύτερη κατηγορία διδακτικού προσωπικού διαθέτει διδακτορικό δίπλωμα και αποτελείται από το Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό (Δ.Ε.Π.), το οποίο κατανέμεται σε τέσσερις βαθμίδες: Λέκτορες, Επίκουροι Καθηγητές, Αναπληρωτές Καθηγητές και Καθηγητές⁵².

Η μετονομασία του κλάδου των Παρασκευαστών σε κλάδο του Ειδικού Διοικητικού Τεχνικού Προσωπικού έγινε αρχικά με τον Ν.815/1978, ο οποίος όπως προαναφέραμε κρίθηκε αντισυνταγματικός. Η οριστική, ωστόσο, μετονομασία του κλάδου έγινε με τον Ν.1268/82 ο οποίος σε μεταβατική διάταξη του άρθρου 40 «Μεταβατικές διατάξεις για τους υπηρετούντες Παρασκευαστές» αναφέρει: «Οι Παρασκευαστές που υπηρετούν σήμερα στα Α.Ε.Ι. εντάσσονται αυτοδίκαια με το βαθμό που ήδη κατέχουν σε θέσεις Ε.Δ.Τ.Π. στις οποίες μετατρέπονται οι θέσεις που ήδη κατέχουν και οι οποίες κατανέμονται στα Τμήματα ή στις Σχολές σύμφωνα με το άρθρο 30».

Με την μετονομασία του κλάδου, αλλά και τη διατύπωση του άρθρου 20, που αναφέρεται αποκλειστικά στο Ε.Δ.Τ.Π. «Ειδικό Διοικητικό – Τεχνικό Προσωπικό», έχουμε μια συνολική, σύντομη και σφαιρική αποτύπωση πληροφοριών για το έργο, την κατανομή θέσεων, τις προκηρύξεις, το διορισμό και το δικαίωμα σε εκπαιδευτική άδεια. Γίνεται, λοιπόν, φανερό ότι καταβάλλεται προσπάθεια αναγνώρισης και αναβάθμισης του κλάδου του Ε.Δ.Τ.Π.

Στην παρ. 1 του άρθρου 20 γίνεται μια προσπάθεια προσδιορισμού του ακριβούς αντικειμένου τους «... παρέχουν έργο υποδομής στην εν γένει λειτουργία των Α.Ε.Ι.,

⁴⁹ Ρόκος, Δ. (χ.χ.). Ο Ν.1268/82 και η απορυθμιστική «μεταρρύθμισή» του. Ανακτήθηκε 01.08.2018 από mirc.ntua.gr/o_nomos_plaisio_kai_i_aporythmistiki_metarythmisi.pdf

⁵⁰ Πυργιωτάκης, Ι.Ε. (2014), ό.π., σ.4.

⁵¹ Ν.1268/1982, ό.π., Άρθρο 42 «Μεταβατικές διατάξεις για ειδικές κατηγορίες προσωπικού των Α.Ε.Ι.», παρ.4: «Οι Παρασκευαστές Α΄ κατηγορίας που υπηρετούν στα Α.Ε.Ι. κατά την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού εξομοιώνονται ως προς κάθε συνέπεια με τους μη διδάκτορες Βοηθούς», σ.696.

⁵² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurydice, ΕΑΟΕΑ, 2008-09. ΕΑΟΕΑ, 2008-09. «Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα», σ.152.

προσφέροντας εξειδικευμένες διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες για την αρτιότερη επιτέλεση του εκπαιδευτικού, ερευνητικού και εφαρμοσμένου έργου τους». Οι θέσεις τους ανήκουν στα Τμήματα και κατανέμονται στους Τομείς, Εργαστήρια και Κλινικές σύμφωνα με τις ανάγκες τους (παρ.2) ή απευθείας στη Σχολή ή στο Α.Ε.Ι. με απόφαση του Δ.Σ. Τμήματος ή της Κοσμητείας ή του Πρυτανικού Συμβουλίου, ανάλογα με το διοικητικό όργανο που ανήκει (μεταβατική διάταξη άρθρου 40⁵³, παρ.2). Όλα τα θέματά τους, καθώς και η εξειδίκευση των καθηκόντων τους (άρθρο 40, παρ.2), ρυθμίζονται με απόφαση του Δ.Σ. Τμήματος ή της Κοσμητείας εφ' όσον ανήκουν στη Σχολή, ή του Πρυτανικού Συμβουλίου εφ' όσον ανήκουν στο Α.Ε.Ι. (παρ.3). Η προκήρυξη των εν λόγω θέσεων γίνεται από το Δ.Σ. Τμήματος ή την Κοσμητεία ή το Πρυτανικό Συμβούλιο, ανάλογα με την ακαδημαϊκή μονάδα στην οποία ανήκει κάθε θέση [...] (παρ.4). Διορίζονται με τριετή θητεία. Μετά τη λήξη της κρίνονται για μονιμοποίηση. Σε περίπτωση αρνητικής κρίσης τερματίζεται η υπηρεσία τους (παρ.5). Δικαιούνται εκπαιδευτική άδεια (παρ.6). Οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις πλήρωσης των θέσεων αυτών καθώς και μονιμοποίησής τους και χορήγησής τους εκπαιδευτικών αδειών καθορίζονται με Π.Δ. (παρ.7).

Έχοντας υπόψη την μεταβατική διάταξη του άρθρου 30 που αναφέρει ότι οι Σχολές κατατέμνονται σε Τμήματα και αυτά, αν απαιτείται, σε Τομείς, όπως επίσης ότι τα εργαστήρια, σπουδαστήρια, κλινικές και μουσεία κατανέμονται στα Τμήματα, κατανοούμε ότι ο νόμος-πλαίσιο έχοντας ως στόχο την αναδιάρθρωση των Α.Ε.Ι. επιδιώκει την αύξηση του προσωπικού.

Η κατανομή των θέσεων και η εξειδίκευση των καθηκόντων γίνονται έχοντας ως κριτήρια τις ειδικότερες εκπαιδευτικές, ερευνητικές και λειτουργικές ανάγκες κάθε ακαδημαϊκής μονάδας, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των μελών του Ε.Δ.Τ.Π. καθώς και το αντικείμενο της μέχρι τότε απασχόλησής τους (άρθρο 40, παρ.2).

Νόμος 1404/1983

Το έτος 1983 ψηφίζεται ο Ν.1404/1983⁵⁴, που αφορά στη δομή και λειτουργία των Τ.Ε.Ι., και ο οποίος τροποποιεί και συμπληρώνει τον Ν.1268/82. Δεδομένου ότι ο Ν.1268/82 όριζε μόνο το ευρύτερο πλαίσιο εργασίας των Ε.Δ.Τ.Π. χωρίς να

⁵³ Ν.1268/1982, ό.π., άρθρο 40 «Μεταβατικές διατάξεις για τους υπηρετούντες Παρασκευαστές», σ.695.

⁵⁴ Ν.1404/1983 «Δομή και λειτουργία των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ173/22.11.1983, τ.Α', άρθρο 48, παρ.12, σ.2586.

αναφέρεται σε λεπτομέρειες, ψηφίζεται στη συνέχεια ο Ν.1404/83 που με το άρθρο 48 ορίζει ότι ο Εσωτερικός Κανονισμός λειτουργίας των Α.Ε.Ι. καθορίζει τις υποχρεώσεις, τα καθήκοντα και τις παρεχόμενες υπηρεσίες των μελών Ε.Δ.Τ.Π. Αυτό όμως που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ότι δίνει τη δυνατότητα σε μέλη Ε.Δ.Τ.Π. με ειδικά προσόντα να αναλάβουν εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο. Το μέλος Ε.Δ.Τ.Π., ενώ αρχικά είναι εμπειροτέχνης με αποστολή την παροχή εργαστηριακών τεχνικών υπηρεσιών, με τον συγκεκριμένο νόμο αναβαθμίζεται και υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις, που περιγράφονται, αναλαμβάνει και εκπαιδευτικό έργο.

Στο άρθρο 49 του ίδιου νόμου, παρ. 5α και 5β, ιδρύονται θέσεις Ε.Δ.Τ.Π. σε κάθε τμήμα για την εξυπηρέτηση των πανεπιστημιακών Βιβλιοθηκών.

Συμπληρωματικά του Ν.1404/83 αποστέλλεται στα πανεπιστήμια το έγγραφο Φ.131.1/Β2/1181/17/3 του ΥΠ.Ε.Π.Θ. με θέμα «Εξαίρεση του Ειδικού Διοικητικού Τεχνικού Προσωπικού των Α.Ε.Ι. από τις διατάξεις του Ν.2085/1992⁵⁵». Μεταξύ των άλλων αναφέρει:

«[...]ως γνωστόν το Ειδικό Διοικητικό και Τεχνικό Προσωπικό Ε.Δ.Τ.Π. των πανεπιστημίων διέπεται από ειδικές διατάξεις...». [...] «Εν όψει των ανωτέρω και προς αποφυγήν παρερμηνειών παρακαλούμε όπως, το ειδικό αυτό προσωπικό, που επιτελεί συνεπικουρικό έργο, και στο οποίο μπορεί σύμφωνα με την παρ. 12 του αρ. 48 του Ν.1404/83, ΦΕΚ 173/24.11.83 να ανατεθεί στα μέλη του με ειδικά προσόντα εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο, εξαιρεθεί από την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 2085/1992».

Ο κλάδος των μελών Ε.Τ.Ε.Π. είναι κλάδος με ειδικό και συγκεκριμένο καθεστώς και δεν υπάγεται στον υπαλληλικό κώδικα. Διέπεται από ειδικές διατάξεις, γιατί το έργο τους αφορά στην υποβοήθηση του διδακτικού, ερευνητικού, εργαστηριακού έργου των μελών Δ.Ε.Π. Για το λόγο αυτό ο κλάδος των Ε.Τ.Ε.Π. εξαιρείται από τον Υπαλληλικό Κώδικα.

Π.Δ.509/1983, Π.Δ.484/1984 και Π.Δ.149/1985

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 20 του Ν.1268/82, οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις πλήρωσης και μονιμοποίησης των

⁵⁵ Ν.2085/1992 «Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ170/20.10.1992, τ.Α'.

θέσεων Ε.Δ.Τ.Π., η χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών, μετατάξεων κλπ. καθορίζονται με Π.Δ. Έτσι εκδίδονται τα εξής Π.Δ.:

α. Το Π.Δ.509/1983⁵⁶ «*Διαδικασία και προϋποθέσεις πλήρωσης των θέσεων, μονιμοποίησης και χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών που αφορούν στα μέλη του Ειδικού Διοικητικού Τεχνικού Προσωπικού (Ε.Δ.Τ.Π.) των Α.Ε.Ι.*». Στο άρθρο 4 για τη μονιμοποίηση μέλους Ε.Δ.Τ.Π. σημειώνεται ότι κριτήρια συναποτελούν ο τρόπος με τον οποίο ανταποκρίνεται το μέλος Ε.Δ.Τ.Π. στο επιτελούμενο έργο, η προσφορά του στην εκπαιδευτική ή ερευνητική διαδικασία, η επιμόρφωση, η τεχνική ειδίκευση, η διοικητική ικανότητα, η προσωπικότητα, η επιμέλεια στην άσκηση καθηκόντων καθώς και η κοινωνική προσφορά του. Επίσης, στο άρθρο 5 δίνεται η δυνατότητα εκπαιδευτικής άδειας στα μέλη Ε.Δ.Τ.Π. για την παρακολούθηση προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών, επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, προκειμένου για την αρτιότερη εκτέλεση του έργου τους και την ατομική βελτίωσή τους. Τα πανεπιστημιακά ιδρύματα ενδιαφέρονται για μέλη Ε.Δ.Τ.Π. με προσόντα και ικανότητες προκειμένου να ανταποκριθούν με συνέπεια και ευθύνη στα καθήκοντά τους.

β. Το Π.Δ.484/1984⁵⁷ «*Βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των μελών του ειδικού διοικητικού – τεχνικού προσωπικού των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων*». Οι θέσεις του Ε.Δ.Τ.Π., σύμφωνα με το άρθρο 1, διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: i) ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΤ) με εισαγωγικό τον 7^ο βαθμό και καταληκτικό τον 2^ο και τυπικό προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό πτυχίο ή δίπλωμα σχολής ή τμήματος Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμου αντιστοίχου της αλλοδαπής, ii) ανώτερης εκπαίδευσης (ΑΡ) με εισαγωγικό τον 8^ο βαθμό και καταληκτικό τον 3^ο και τυπικό προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό πτυχίο ή δίπλωμα ανωτέρων αναγνωρισμένων σχολών της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, και iii) μέσης εκπαίδευσης (ΜΕ) με εισαγωγικό τον 9^ο βαθμό και καταληκτικό τον 4^ο και τυπικό προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό απολυτήριο γενικού ή τεχνικού-επαγγελματικού λυκείου ή εξαταξίου γυμνασίου ή άλλου ισότιμου σχολείου ή άλλης μέσης τεχνικής-επαγγελματικής σχολής ή ισότιμος τίτλος σπουδών σχολείων του εξωτερικού. Μετά το διορισμό, σύμφωνα με το άρθρο 2, ακολουθεί τριετή δόκιμη θητεία και έπειτα η

⁵⁶ Π.Δ.509/1983 «*Διαδικασία και προϋποθέσεις πλήρωσης των θέσεων, μονιμοποίησης και χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών που αφορούν στα μέλη του Ειδικού Διοικητικού Τεχνικού Προσωπικού (Ε.Δ.Τ.Π.) των Α.Ε.Ι.*», ΦΕΚ 195/30.12.1983, τ.Α', σ.2835-2836.

⁵⁷ Π.Δ.484/1984 «*Βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των μελών του ειδικού διοικητικού – τεχνικού προσωπικού των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων*», ΦΕΚ 173/13.11.1984, τ.Α', σ.2091-2092.

μονιμοποίηση που απαιτεί κρίση από το αρμόδιο διοικητικό όργανο, όπως ακριβώς και η προαγωγή στον επόμενο βαθμό που γίνεται κάθε τρία χρόνια. Στο σημείο αυτό χρειάζεται να επισημανθεί ότι η προαγωγή σε επόμενο βαθμό δεν προϋποθέτει και μισθολογική αύξηση, η οποία επιτυγχάνεται μόνο με την αλλαγή κλιμακίου.

γ. Το Π.Δ.149/1985⁵⁸ «*Προϋποθέσεις και διαδικασία μετάταξης των μελών του ειδικού διοικητικού – τεχνικού προσωπικού (ΕΔΤΠ) των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων*». Επιτρέπεται μετάταξη μέλους Ε.Δ.Τ.Π. από μια ακαδημαϊκή μονάδα σε άλλη του ίδιου Α.Ε.Ι. ή άλλου, σε κενή ομοιόβαθμη θέση ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας (άρ.1). Το πιο σημαντικό σε αυτό το Π.Δ. αναφέρεται στο άρθρο 3, που φαίνεται ότι γίνεται προσπάθεια διατήρησης του αριθμού των μελών Ε.Δ.Τ.Π. στα περιφερειακά Πανεπιστήμια καθώς επιτρέπεται η μετάταξή τους σε αυτά χωρίς ποσοτικούς περιορισμούς. Είναι η εποχή που στη χώρα προχωρά η δημιουργία περισσότερων πανεπιστημιακών τμημάτων σε περιφερειακό επίπεδο με στόχο την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των ελληνικών επαρχιών ακολουθώντας το «σύνθημα» της Ε.Ε. «Ευρώπη των περιφερειών».

Γι' αυτό, αξίζει να υπομνησθεί ότι το έτος 1984 με το Π.Δ.83/1984⁵⁹ ιδρύονται το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας μαζί με το Ιόνιο Πανεπιστήμιο, αλλά και το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, το οποίο αποτελεί πραγμάτωση του οράματος του Κωνσταντίνου Καραθεοδωρή⁶⁰. Επίσης, το έτος 1990 ιδρύεται το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο⁶¹ το οποίο λειτουργούσε από το έτος 1929 ως Χαροκόπειος Ανωτάτη Σχολή Οικιακής Οικονομίας. Το έτος 1991 ιδρύεται η Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών⁶² με πρόδρομη μορφή το «Σχολείον των Τεχνών» που ιδρύθηκε το έτος 1836.

Νόμος 2083/1992

Έχοντας ως στόχο τη σύγκλιση ανάμεσα στην κοινοτική εκπαιδευτική πολιτική και στις αντίστοιχες εθνικές κατέστη αναγκαία η αναπροσαρμογή των εκπαιδευτικών

⁵⁸ Π.Δ.149/1985 «*Προϋποθέσεις και διαδικασία μετάταξης των μελών του ειδικού διοικητικού – τεχνικού προσωπικού (ΕΔΤΠ) των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων*», ΦΕΚ 54/27.03.1985, τ.Α'.

⁵⁹ Π.Δ.83/1984 «*Ιδρυση Πανεπιστημίου Αιγαίου, Ιονίου Πανεπιστημίου και Πανεπιστημίου Θεσσαλίας*», ΦΕΚ 31/20.03.1984, τ.Α'.

⁶⁰ Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Αιγαίου-ιστορία. Ανακτήθηκε 01.08.2018 από <https://www.aegean.gr/%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%81%CE%B9%CE%B1>

⁶¹ Ν.1894/1990 «*Για την Ακαδημία Αθηνών και άλλες εκπαιδευτικές διατάξεις*», ΦΕΚ 110/27.08.1990, τ.Α', άρθρο 9, σ.971. (Τροποποιήθηκε με Ν.1966/1991, άρ.17).

⁶² Π.Δ.486/1991 «*Ιδρυση – μετονομασία τμήματος στην Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών*», ΦΕΚ 177/26.11.1991, τ.Α'.

συστημάτων των κρατών-μελών, καθώς και η δημιουργία σχέσεων σωστής συνεργασίας μεταξύ τους. Έτσι προκύπτει ένας ακόμη νόμος ο Ν.2083/1992⁶³ «*Εκσυγχρονισμός της Ανώτατης Εκπαίδευσης*», που τροποποιεί και συμπληρώνει τον Ν.1268/1982. Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση το ελληνικό Πανεπιστήμιο σχεδιάζεται «*μέσα σε μια Ευρώπη ενωμένη, μια Ευρώπη με αυξημένο ανταγωνισμό αλλά και στενότερη συνεργασία των χωρών μεταξύ τους*»⁶⁴. Υπάρχει η σκέψη εναρμόνισης και συνεργασίας της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης με την αντίστοιχη της Ευρώπης προκειμένου να συμβαδίσει με τις επιστημονικές εξελίξεις, να ενταχθεί στον διεθνή ανταγωνισμό και να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ενός συνεχούς μεταβαλλόμενου κόσμου. Επίσης, στον νόμο αυτόν συμπεριλαμβάνεται και η τυπική οργάνωση των Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων⁶⁵.

Όπως ήδη αναφέρθηκε το Πανεπιστήμιο πορεύεται πλέον σε έναν πιο δημοκρατικό δρόμο και στα συλλογικά όργανα συμμετέχουν εκπρόσωποι όλων των κλάδων. Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν.2083/92 εκπρόσωπος του Ε.Δ.Τ.Π. συμμετέχει στο Διοικητικό Συμβούλιο όταν συζητούνται θέματα υπηρεσιακής κατάστασης του κλάδου του.

Με τον Ν.2083/92, άρθρο 27, ιδρύεται το Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.) με έδρα την Αθήνα. Λίγα χρόνια αργότερα, το έτος 1997 με τον Ν.2552/97⁶⁶ έδρα ορίζεται η Πάτρα. Πρόκειται για έναν θεσμό ανοιχτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης που διέπεται από την αντίληψη ότι «*η μόρφωση είναι δικαίωμα όλων σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους*»⁶⁷. Η τεχνολογική εξέλιξη και οι ανάγκες της αγοράς και της οικονομίας για συνεχή βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου αναγκάζουν τους εργαζόμενους να ψάχνουν για εκπαιδευτικές ευκαιρίες μέσα από τα ευέλικτα συστήματα της Ανοικτής Εκπαίδευσης⁶⁸. Υπάρχει πλέον και η ανάγκη επιμόρφωσης μέσα από την αναδυόμενη διά βίου μάθηση.

⁶³ Ν.2083/1992 «*Εκσυγχρονισμός της Ανώτατης Εκπαίδευσης*», ΦΕΚ 159/22.09.1992, τ.Α', σ.2923-2950.

⁶⁴ ΥΠ.Ε.Π.Θ., (1992). *Εθνικός διάλογος για την Παιδεία*. Προτάσεις του Υπουργού Παιδείας για την Ανώτατη Εκπαίδευση, σ.5.

⁶⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurydice, ΕΑΟΕΑ, 2008-09, ό.π., σ.100.

⁶⁶ Ν.2552/1997 «*Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 266/24.12.1997, τ.Α'.

⁶⁷ Επίσημη ιστοσελίδα του Ε.Α.Π. Ανακτήθηκε 02.08.2018 από <https://www.eap.gr/el/to-eap/istoria/logoi-idrusis>

⁶⁸ Επίσημη ιστοσελίδα του Ε.Α.Π., ό.π.

Γνωμοδότηση αρ.201/1999 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους

Το έτος 1999 διαφαίνεται η ανάγκη από το νομοθέτη να διευκρινιστεί ότι το έργο του Ε.Δ.Τ.Π. είναι αλλότριο του διοικητικού, καθώς γίνεται πολύ συχνά λόγος για την ανάθεση διοικητικών καθηκόντων σε μέλη του Ε.Δ.Τ.Π. Όμως αυτό αποτελεί μια εσφαλμένη εκτίμηση των πραγμάτων γιατί υπάρχει διακριτή διαφορά του θεσμικού πλαισίου των δύο κλάδων όσον αφορά στο έργο, στις υποχρεώσεις, στα καθήκοντα, στο ωράριο, στις άδειες κ.τ.λ.

Ο νομοθέτης αναγνωρίζοντας ότι η ομάδα αυτή του προσωπικού δηλ. ο κλάδος των μελών του Ε.Δ.Τ.Π., δεν έχει καμία σχέση με το Διοικητικό Προσωπικό, εκδίδει τη γνωμοδότηση με αρ. 201/1999⁶⁹ που αναφέρει ότι *«Τα μέλη του Ε.Δ.Τ.Π. έχουν διάφορη αποστολή από εκείνη του Διοικητικού Προσωπικού δηλ. παρέχουν εξειδικευμένο έργο υποδομής στη λειτουργία των Α.Ε.Ι. προκειμένου να καταστεί αρτιότερη η εκτέλεση του εκπαιδευτικού και ερευνητικού έργου τους»*.

Σύμφωνα με τον Ν.1268/1982⁷⁰ στα άρθρα 3 και 20, όπως προαναφέραμε, αλλά και την εν λόγω γνωμοδότηση⁷¹, *«Οι θέσεις του Ε.Δ.Τ.Π. ανήκουν στα Τμήματα και κατανέμονται στους Τομείς, Εργαστήρια και Κλινικές»*.

Ακόμη, στην ως άνω γνωμοδότηση⁷² αναφέρεται ότι: *«Συνεπώς, τα Α.Ε.Ι. έχουν υποχρέωση να τοποθετούν τα μέλη Ε.Δ.Τ.Π. μόνο στις πιο πάνω μονάδες, όπως ορίζει ο νόμος και, συνεπώς, η τοποθέτηση των μελών αυτών σε Γραμματείες Σχολών και Τμημάτων δεν είναι επιτρεπτή»*. Επίσης, σύμφωνα με την ίδια πηγή, αλλά και σύμφωνα με τις εγκυκλίους του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Β2/2892/30.06.94 και Β2/142/10.01.96 *«Κατά συνέπεια τα μέλη Ε.Δ.Τ.Π. δεν ανήκουν στους Διοικητικούς Υπάλληλους κατά την έννοια του Υπαλληλικού Κώδικα....»*.

Συμπληρωματικά στα παραπάνω υπάρχουν τα έγγραφα του ΥΠ.Ε.Π.Θ. με αρ. Φ.131.1/Β2/3660, 3877/29.10.2001 που επισημαίνουν ότι *«τα μόνιμα μέλη του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.) [...] δεν υπάγονται στον υπαλληλικό κώδικα καθ' όσον από καμία διάταξη νόμου δεν προκύπτει τούτο»*.

Το έτος 2000 ιδρύεται το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου με το Π.Δ.13/2000⁷³ και έχει ως στόχο τη δημιουργία *«ποιοτικών προδιαγραφών που ανταποκρίνονται ως*

⁶⁹ Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, *Γνωμοδότηση αρ. 201/1999*, σ.5.

⁷⁰ Ν.1268/1982, ό.π. άρθρο 3, παρ. 5, σ.678 και άρθρο 20, παρ.2, σ.687.

⁷¹ Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, *Γνωμοδότηση αρ. 201/1999*, ό.π., σ.5-6.

⁷² Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, *Γνωμοδότηση αρ. 201/1999*, ό.π., σ.6.

⁷³ Π.Δ.13/2000 *«Ιδρυση Πανεπιστημίου Πελοποννήσου»*, ΦΕΚ 12/01.02.2000, τ.Α'.

προς το περιεχόμενο των σπουδών, την έρευνα και τη διδασκαλία στις απαιτήσεις ενός σύγχρονου Πανεπιστημίου με ευρωπαϊκή και διεθνή εμβέλεια⁷⁴».

Διαπιστώνεται πλέον με ευκρίνεια ότι έχει χαράξει η εποχή της παγκοσμιοποίησης, ότι ο κόσμος συνεχώς αλλάζει, ότι οι ικανότητες και οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αξιοποιούνται στο έπακρο και ότι οι γνώσεις του δεν πρέπει να σταματούν μόνο σε αυτές που κατέκτησε μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα αλλά θα πρέπει να συνεχίζονται διά βίου⁷⁵.

Κατά τη δεκαετία του 2000 προωθούνται πολιτικές που αφορούν στο «τρίγωνο της γνώσης»: εκπαίδευση - έρευνα - καινοτομία⁷⁶. Μέσα σε ένα κλίμα εξευρωπαϊσμού η Ελλάδα καταβάλλει προσπάθειες σύγκλισης του εκπαιδευτικού της συστήματος με αυτά των ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίες, όμως, έχουν αντιληφθεί και εφαρμόσει ήδη θεσμούς και επαγγέλματα που περιλαμβάνουν εξειδίκευση και συνεχή κατάρτιση.

Νόμος 2817/2000

Το έτος 2000 με τον Ν.2817/2000⁷⁷ αναγνωρίζοντας την ανάγκη εξειδίκευσης των επαγγελματιών γίνεται προσπάθεια διαχωρισμού του διοικητικού από το εργαστηριακό προσωπικό και μετονομάζεται το Ε.Δ.Τ.Π. σε Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.) (παρ.1α, άρ.13). Ένα ολόκληρο και εκτενές άρθρο, το άρθρο 13, αναφέρεται στο Ε.Τ.Ε.Π., στο Ε.Ε.ΔΙ.Π. και στο Διοικητικό Προσωπικό.

Ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. προσφέρει μόνο «εξειδικευμένες τεχνικές εργαστηριακές υπηρεσίες για την αρτιότερη εκτέλεση του εκπαιδευτικού, ερευνητικού και εφαρμοσμένου έργου τους» καθώς «*Η διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη των Τομέων, των Εργαστηρίων, των Κλινικών και λοιπών λειτουργικών μονάδων του Τμήματος ανήκει στην ευθύνη του Διοικητικού Προσωπικού του Ιδρύματος*» (παρ.1β). Δεν αναφέρεται η παροχή και διοικητικών υπηρεσιών, μέρος που αποτελούσε τμήμα του προηγούμενου

⁷⁴ Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Ανακτήθηκε 02.08.2018 από <https://www.uop.gr/arxiki/istoria>

⁷⁵ Γουβιάς, Δ.Σ., Θεριανός, Κ.Ν. (2014). *Εκπαιδευτική Πολιτική*, σ.351. Αθήνα: Gutenberg.

⁷⁶ Έκθεση του Συμβουλίου Παιδείας προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με θέμα «*Εκσυγχρονισμός της εκπαίδευσης και της κατάρτισης: μια ουσιαστική συμβολή στην ευημερία και την κοινωνική συνοχή στην Ευρώπη*». Ανακτήθηκε 07.08.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11091&from=EL>

⁷⁷ Ν.2817/2000, «*Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 78/14.03.2000, τ.Α', άρθρο 13, σ.1584-1586.

νόμου, αλλά προστίθεται ο όρος εργαστηριακές υπηρεσίες. Είναι φανερό ότι ο νομοθέτης θέλει να κάνει σαφή διαχωρισμό μεταξύ του κλάδου των μελών Ε.Τ.Ε.Π. και του κλάδου του διοικητικού προσωπικού, καθώς και να επισημάνει την ξεκάθαρη διαφορά μεταξύ του έργου τους, όπως φαίνεται και στη συνέχεια.

Αρμόδιο όργανο για τα θέματα του Ε.Τ.Ε.Π. είναι πλέον η Γενική Συνέλευση του Τμήματος και όχι το Δ.Σ. του Τμήματος όπως ίσχυε με τον Ν.1268/82. Αν οι θέσεις ανήκουν στη Σχολή ή συνολικά στο Ίδρυμα η αρμοδιότητα αυτή μεταφέρεται στη Γ.Σ. της Σχολής ή στη Σύγκλητο (παρ.1δ).

Η προκήρυξη των θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. δεν γίνεται από το Δ.Σ. Τμήματος ή την Κοσμητεία ή το Πρυτανικό Συμβούλιο, όπως ίσχυε με τον Ν.1268/82, αλλά από τη Γ.Σ. του Τμήματος ή τη Γ.Σ. της Σχολής ή τη Σύγκλητο, ανάλογα με την ακαδημαϊκή μονάδα στην οποία ανήκει κάθε θέση (παρ.1ε). Επίσης, η προκήρυξη και πλήρωση κενών οργανικών θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. γίνεται σύμφωνα με το Π.Δ.509/83, όπως αναλύθηκε προηγουμένως μετά τον Ν.1268/82, αλλά μόνο για θέσεις που αφορούν την προσφορά εξειδικευμένων τεχνικών εργαστηριακών υπηρεσιών (παρ.5β).

Οι θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. διακρίνονται για πρώτη φορά στις κατηγορίες της Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), της Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) σε αντικατάσταση των κατηγοριών Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΤ), Ανώτερης Εκπαίδευσης (ΑΡ) και Μέσης Εκπαίδευσης (ΜΕ), που ίσχυαν με τον Ν.1268/82. Ο τρόπος και η διαδικασία της βαθμολογικής και μισθολογικής κατάστασης και εξέλιξης των μελών Ε.Τ.Ε.Π. καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα (παρ.1στ). Για το λόγο αυτό εκδίδεται το έτος 2002 σχετικό Π.Δ. (Π.Δ.117/2002) για το οποίο θα γίνει εκτενέστερη αναφορά παρακάτω.

Τα υπηρετούντα μέλη Ε.Δ.Τ.Π. εντάσσονται αυτοδίκαια σε αντίστοιχες θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. και ασκούν τα ίδια καθήκοντα που ασκούσαν μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου (παρ.4β). Αυτή η παράμετρος, όπως διαπιστώνεται παρακάτω, θα δημιουργήσει προβλήματα καθώς κάποια μέλη Ε.Δ.Τ.Π., που είχαν ως τότε και διοικητικό έργο, δεν κατάφεραν να απεμπλακούν από αυτό με αποτέλεσμα να προκύψει ένας διχασμένος κλάδος με προσωπικό που είχε είτε διοικητικό είτε εργαστηριακό-τεχνικό έργο.

Οι μετατάξεις γίνονται είτε σε οργανικές θέσεις διοικητικού προσωπικού, είτε σε θέσεις και σε υπηρεσίες εκτός Α.Ε.Ι. αλλά αρμοδιότητας του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Έχουν το δικαίωμα μετακίνησης σε άλλο Τμήμα του οικείου Α.Ε.Ι. το οποίο είναι συναφές με τους τίτλους σπουδών τους (παρ.4β). Επίσης, σύμφωνα με την παρ.4γ, τα μέλη

Ε.Δ.Τ.Π. με ειδικά προσόντα, τα οποία επιτελούν εργαστηριακό διδακτικό έργο, έχουν περαιτέρω τη δυνατότητα να ενταχθούν, ύστερα από αίτησή τους, σε αντίστοιχες θέσεις Ε.Ε.ΔΙ.Π. κλάδου Π.

Στην παρ.6α του ίδιου άρθρου, ορίζεται ότι μέλη Ε.Τ.Ε.Π. μετέχουν ως εκπρόσωποι στη Γ.Σ. του Τμήματος ή του Τομέα που ανήκουν ή στο συλλογικό όργανο της αντίστοιχης διοικητικής μονάδας τους (παρ.6α,β).

Τέλος, στο άρθρο 14 «Λοιπές διατάξεις», παρ.5α, του ίδιου νόμου, οι κενές οργανικές θέσεις Ε.Δ.Τ.Π. ανήκουν στο οικείο Α.Ε.Ι. και μεταφέρονται στα Τμήματα με πράξη του οικείου Πρύτανη που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ο Ν.2817/2000 αποτέλεσε για τον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. ένα ακόμη βήμα προς την αναβάθμισή του, την ισχυροποίησή του και την αναγνώρισή του καθώς διέκρινε την ανάγκη να προσδιορίσει και να οριοθετήσει με μεγαλύτερη σαφήνεια το έργο του και τα καθήκοντά του αλλά και την ανάγκη να συμμετέχουν εκπρόσωποί του σε συλλογικά όργανα.

Π.Δ. 117/2002 και Π.Δ.118/2002

Μέσα σε κλίμα συμπόρευσης των ελληνικών Πανεπιστημίων με τα αντίστοιχα της Ε.Ε. και προς συμπλήρωση του Ν.2817/2000 η ελληνική πολιτεία προχωρεί στην έκδοση του Π.Δ.117/2002⁷⁸ που αφορά στη «*Βαθμολογική κατάσταση και εξέλιξη των μελών του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.) των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*». Οι θέσεις Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με το άρθρο 1, διακρίνονται:

- i) σε Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) με τυπικό προσόν διορισμού πτυχίο ή δίπλωμα Τμήματος ή Σχολής Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα της αλλοδαπής, ii) σε Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) με τυπικό προσόν διορισμού πτυχίο ή δίπλωμα Σχολής Τ.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή πτυχίο Κ.Α.Τ.Ε.Ε. ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα ημεδαπής ή αλλοδαπής και iii) σε Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.) με τυπικό προσόν διορισμού απολυτήριο τίτλο ή πτυχίο Σχολείου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή άλλων ισότιμων Σχολείων. Όλες οι ανωτέρω θέσεις κατατάσσονται σε πέντε βαθμίδες Ε, Δ, Γ, Β και Α. Οι Π.Ε. και Τ.Ε. έχουν ως εισαγωγική βαθμίδα την Δ και οι Δ.Ε. την Ε,

⁷⁸ Π.Δ.117 «*Βαθμολογική κατάσταση και εξέλιξη των μελών του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.) των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*», ΦΕΚ 99/01-05-2002, τ.Α', σ.1483-1485.

ενώ όλες έχουν καταληκτική βαθμίδα την Α. Οι εισαγωγικές βαθμίδες είναι πενταετούς θητείας και οι υπόλοιπες μόνιμης θητείας. Το άρθρο 2 αναφέρεται στη βαθμολογική εξέλιξη των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. και στη διαδικασία κρίσης που πρέπει να ακολουθηθεί προκειμένου για την εξέλιξή τους.

Την ίδια χρονιά στις 22.04.2002 εκδίδεται και το Π.Δ.118/2002⁷⁹ το οποίο, επίσης, έρχεται προς συμπλήρωση του Ν.2817/2000. Στο άρθρο 2 παρ.8 αλλά και στο άρθρο 3 παρ. 6α δίνεται το δικαίωμα στο Ε.Τ.Ε.Π. που είναι Δ.Ε. να ενταχθεί σε προσωποπαγείς θέσεις Ε.Ε.ΔΙ.Π. κλάδου ΙΙ.

Το έτος 2003 ιδρύεται το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας και το Πανεπιστήμιο Στερεάς Ελλάδας με το Π.Δ.92/2003⁸⁰.

Νόμος 3205/2003

Το έτος 2003 με τον Ν.3205/2003⁸¹ ρυθμίζονται θέματα του παλαιού ενιαίου μισθολογίου των Ε.Τ.Ε.Π. που αφορούν την μισθολογική εξέλιξη, τα μισθολογικά κλιμάκια (τα οποία είναι 18 και αναλόγως την κατηγορία Π.Ε., Τ.Ε. ή Δ.Ε. εντάσσονται στο αντίστοιχο εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο), τον χρόνο μισθολογικής εξέλιξης κ.τ.λ.

Μετά τη Σύνοδο Κορυφής στο Μπέργκεν το έτος 2005 στην Ελλάδα ψηφίζονται δύο νόμοι: ο Ν.3369/2005⁸² με τον οποίο οργανώνεται η διά βίου εκπαίδευση και ο Ν.3374/2005⁸³ με τον οποίο ορίζεται η διαδικασία αξιολόγησης σε όλα τα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. και θεσπίζεται το σύστημα μεταφοράς και συσσώρευσης πιστωτικών μονάδων, με το οποίο οργανώνονται τα προγράμματα προπτυχιακών και

⁷⁹ Π.Δ.118/2002 «Βαθμολογική και μισθολογική κατάσταση και εξέλιξη των μελών του Ε.Ε.ΔΙ.Π. των Α.Ε.Ι.», ΦΕΚ 99/01.05.2002, τ.Α', σ.1485-1487.

⁸⁰ ΦΕΚ 83/11.04.2003 «Ιδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και Πανεπιστημίου Στερεάς Ελλάδας», τ.Α'.

⁸¹ Ν.3205/2003 «Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες συναφείς διατάξεις» ΦΕΚ 297/12.12.2003, τ.Α'.

⁸² Ν.3369/2005 «Συστηματοποίηση της διά βίου εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 171/06.07.2005, τ.Α', σ.2793-2804.

⁸³ Ν.3374/2005 «Ποιότητα στην ανώτατη εκπαίδευση. Σύστημα μεταφοράς συσσώρευσης πιστωτικών μονάδων – Παράρτημα Διπλώματος», ΦΕΚ 189/02.08.2005, τ.Α', σ.3057-3064.

μεταπτυχιακών σπουδών καθώς και το Παράρτημα Διπλώματος, που επισυνάπτεται στους τίτλους σπουδών που χορηγούν τα Ιδρύματα⁸⁴.

Με τον Ν.3374/2005 θεσμοθετείται η διασφάλιση της ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση και η ευθύνη της αξιολόγησης του έργου της ανατίθεται στα ίδια τα Ιδρύματα με υπεύθυνα όργανα τη Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟ.ΔΙ.Π.) και την Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΜ.Ε.Α.), ελεγχόμενα από την Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας στην Ανώτερη Εκπαίδευση (Α.ΔΙ.Π.).

Το έτος 2005 ιδρύεται στη χώρα μας το Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος με τον Ν.3391/2005⁸⁵.

Νόμος 3528/2007

Το έτος 2007 ψηφίζεται ο Ν.3528/2007⁸⁶ «*Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.*» ο οποίος τονίζει ότι οι υπάλληλοι Ν.Π.Δ.Δ., συνεπώς και ο κλάδος των μελών Ε.Τ.Ε.Π., διέπονται από ειδικές διατάξεις. Ήδη από το έτος 1959 με τον Ν.Δ.3974/59⁸⁷, ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. εξαιρείται από πολλές διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα καθώς αναγνωρίζεται ότι αποτελεί ειδική κατηγορία. Συγκεκριμένα αναφέρει: «*Επί του εξ Επιμελητών, Διδασκάλων, Βοηθών και Παρασκευαστών προσωπικού δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του υπ' αριθμ. 23/31-12-55 Β.Δ.*⁸⁸ «*περί εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικα επί των Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.*»».

⁸⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurymice, ΕΑΟΕΑ, 2009-2010. «*Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα*», σ.102.

⁸⁵ Ν.3391/2005 «*Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 240/04.08.2005, τ.Α'.

⁸⁶ Ν.3528/2007 «*Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.*», ΦΕΚ 26/09.02.2007, στο άρθρο 2, παρ.2 αναφέρει «*Υπάλληλοι [...] ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οι οποίοι, κατά συνταγματική ή νομοθετική πρόβλεψη, διέπονται από ειδικές διατάξεις, [...] υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος για όσα θέματα δεν ρυθμίζονται από τις ειδικές γι' αυτούς διατάξεις*», σ.585.

⁸⁷ Ν.Δ.3974/1959 «*Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ισχυουσών διατάξεων*», ΦΕΚ 188/07.09.1959, τ.Α', άρθρο 11, παρ. 1, σ.1655.

⁸⁸ Β.Δ. (1) – ΦΕΚ 23/31.12.1959 «*Περί εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικος επί των υπαλλήλων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου*», αναδημοσίευσις, σ.2893-2904.

Νόμος 3549/2007

Την ίδια χρονιά, το έτος 2007, στην Ελλάδα ψηφίζεται ο Ν.3549/2007⁸⁹ με τον οποίο επιχειρείται η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου στη δομή και τη λειτουργία των Α.Ε.Ι. και η ενίσχυση του βαθμού αυτονομίας στη διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια των ιδρυμάτων. Είναι ένας σημαντικός νόμος καθώς στο κεφάλαιο Β΄ με το άρθρο 4 ορίζεται η κατάρτιση Εσωτερικών Κανονισμών Λειτουργίας των Α.Ε.Ι. Τέλος, με τον νόμο αυτό, γίνεται προσπάθεια εκσυγχρονισμού και «ανοίγματος» της ελληνικής Ανώτατης Εκπαίδευσης σε διεθνείς συνεργασίες⁹⁰. Μέσα από αυτόν τον νόμο, ότι συζητήθηκε στη Διαδικασία της Μπολόνια και αφορούσε και τον Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης (Ε.Χ.Α.Ε.) κατέστη υποχρεωτικό για όλα τα ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας μας⁹¹.

Νόμος 3794/2009

Με τον Ν.3794/2009⁹² και στο άρθρο 23 γίνεται αναφορά στον Προγραμματισμό θέσεων Ε.Τ.Ε.Π., Ε.Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Π. (Ειδικού Τεχνικού Προσωπικού, που αφορά κυρίως στη διδασκαλία ξένων γλωσσών) που κενώνονται για οποιαδήποτε αιτία, καθώς και στη διαδικασία επαναπροκήρυξής τους. Επίσης, το άρθρο 26 του εν λόγω νόμου αναφέρεται στις απολύσεις λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας και τριακονταπενταετούς υπηρεσίας των μελών Ε.Τ.Ε.Π.

Με το άρθρο 40 του ιδίου νόμου ιδρύεται και το Πανεπιστήμιο Δυτικής Ελλάδας με έδρα το Αργίνιο, το οποίο όμως καταργείται το έτος 2013 στο πλαίσιο του Σχεδίου «ΑΘΗΝΑ», όπως αναφέρεται παρακάτω.

Η 65^η Σύνοδος Πρυτάνεων αναφέρει σε ψήφισμά της το έτος 2010: «*Τα εντεινόμενα οικονομικά προβλήματα των Ιδρυμάτων, οι χρόνιες ελλείψεις σε ακαδημαϊκό, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό καθώς και σε υποδομές, η έλλειψη*

⁸⁹ Ν.3549/2007 «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου για τη δομή και λειτουργία των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ 69/20.03.2007, τ.Α΄, σ.1756.

⁹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurydice, ΕΑΟΕΑ, 2009-2010, ό.π., σ.100.

⁹¹ Γουβιάς, Δ.Σ., Θεριανός, Κ.Ν. (2014), ό.π., σ.412-413.

⁹² Ν.3794/2009 «Ρύθμιση θεμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 156/04.09.2009, τ. Α΄, άρθρο 23, σ.6171-6172 και άρθρο 26, σ.6172.

σταθερής και αξιόπιστης πολιτικής υποστήριξης της έρευνας συνθέτουν το σημερινό τοπίο»⁹³.

Η χώρα μας βρίσκεται σε οικονομική κρίση και προχωρά σε μέτρα λιτότητας που έχουν να κάνουν με τη ριζική αναμόρφωση του συστήματος της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και χρησιμοποιεί ως αποκλειστικό εργαλείο σχεδιασμού της εκπαιδευτικής πολιτικής την ανάλυση κόστους - οφέλους. Η ανώτατη εκπαίδευση πρέπει σύμφωνα με τους στόχους που έχουν τεθεί στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας «να συμβάλλει στην οικοδόμηση ενός νέου παραγωγικού προτύπου για την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας που θα βασίζεται στη γνώση, τις υψηλές δεξιότητες, την επιχειρηματικότητα και την καινοτομία», όπως αναφέρει μελέτη του Ι.Ο.Β.Ε.⁹⁴ Η μελέτη συνεχίζει ως εξής:

«Για την οικοδόμηση ενός νέου αναπτυξιακού προτύπου στη χώρα, απαιτείται αλλαγή έμφασης στην παρεχόμενη ανώτατη εκπαίδευση και, ιδιαίτερα στα πανεπιστήμια, με στροφή τους από την εκπαίδευση, πρωτίστως, εκπαιδευτικών και υπαλλήλων της κρατικής διοίκησης, στην εκπαίδευση στελεχών σε τομείς παραγωγής διεθνώς ανταγωνιστικών προϊόντων του πρωτογενούς τομέα και της μεταποίησης, και υπηρεσιών με εξαγωγικό προσανατολισμό. Για την στροφή αυτή και τον καλύτερο συντονισμό της παρεχόμενης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας είναι απαραίτητη, πρώτον, η ενίσχυση της οργανωτικής ευελιξίας και της διοικητικής αυτονομίας των Ιδρυμάτων, δεύτερον, η υποστήριξη της στρατηγικής τους ικανότητας και, τρίτον, η στήριξη της συνεργασίας και αλληλεπίδρασης των ιδρυμάτων με τις επιχειρήσεις για την καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες τους σε δεξιότητες και ανθρώπινο δυναμικό.

Μετά την κρίση, το διδακτικό προσωπικό των πανεπιστημίων μειώθηκε κατά 19.2 % συνολικά μεταξύ 2009-2015, ιδιαίτερα εξαιτίας της μεγάλης μείωσης του βοηθητικού εκπαιδευτικού προσωπικού (μείωση 49% έναντι του τακτικού προσωπικού)».

Μέσα σε ένα γενικότερο κλίμα εξορθολογισμού στην Ελλάδα εφαρμόζεται το σχέδιο «ΑΘΗΝΑ» με σκοπό την κατάργηση ή και συγχώνευση υφιστάμενων

⁹³ 65^η Σύνοδος Πρυτάνεων και Προέδρων Δ.Ε. των Ελληνικών Πανεπιστημίων (22-23.10.2010). Πανεπιστήμιο Κρήτης. Ψήφισμα 1^ο. Ανακτήθηκε 06.08.2018 από http://www.synodos-aei.gr/documents/65_full.pdf

⁹⁴ Ι.Ο.Β.Ε. (Ιδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών) (2017). «Τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις». Ανακτήθηκε 20.03.2018 από https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/res_05_f_09072018_rep.pdf

Τμημάτων ή ακόμη και ολόκληρων Ιδρυμάτων (κυρίως Τ.Ε.Ι.). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα απολύσεις προσωπικού (ακαδημαϊκού και διοικητικού).

Συνοψίζοντας, κατά την χρονική περίοδο 1982-2010, γίνεται κατανοητό ότι την πιο σημαντική μεταρρύθμιση επιφέρει ο Ν.1268/1982 που οδηγεί στην μετεξέλιξη του κλάδου, ο οποίος μετονομάζεται σε Ειδικό Διοικητικό Τεχνικό Προσωπικό (Ε.Δ.Τ.Π.) και ορίζει ότι επιτελεί εξειδικευμένο έργο υποδομής στην εκπαιδευτική και ερευνητική διαδικασία των ΑΕΙ. Είναι, επίσης, εμφανής η αναβάθμιση του έργου, καθώς από το έτος 1983 ορίζεται ότι ο κλάδος αυτός μπορεί να αναλάβει εκπαιδευτικά εργαστηριακά καθήκοντα, εφόσον διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα. Μετά από σχεδόν είκοσι χρόνια εφαρμογής του συγκεκριμένου νόμου, αναγνωρίζεται ότι ο κλάδος του Ε.Δ.Τ.Π. είναι συμπληρωματικός του Δ.Ε.Π. και συνδεδετικός κρίκος μεταξύ διδασκόντων και διδασκομένων. Μέσα σε ένα κλίμα εκσυγχρονισμού και εκδημοκρατισμού, που αναδεικνύει την ανάγκη για εξειδίκευση των προσόντων, επιβάλλεται πλέον να επαναπροσδιοριστεί η επαγγελματική ταυτότητα και το εργασιακό προφίλ του προσωπικού αυτού με συνέπεια το έτος 2000 ο κλάδος τελικά να μετονομαστεί από Ε.Δ.Τ.Π. σε Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.), αποβάλλοντας τον όρο «Διοικητικό» που δημιουργεί σύγχυση με το έργο του διοικητικού προσωπικού. Η συγκεκριμένη περίοδος βρίσκει τον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. με μειωμένο αριθμό λόγω της οικονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα.

1.3. 2011 ως σήμερα: Και το Πανεπιστήμιο σε κρίση

Τα ελληνικά Α.Ε.Ι. καλούνται να διαδραματίσουν διεθνή ρόλο και να αντιμετωπίσουν διεθνείς και παγκόσμιες προκλήσεις στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής ενοποίησης και της εντεινόμενης παγκοσμιοποίησης. Έτσι προτείνεται να προσαρμόσουν την εκπαιδευτική πολιτική τους στο αμερικανικό μοντέλο και να ομογενοποιηθούν στο σχήμα «3-5-8», σύμφωνα με τη Διακήρυξη της Μπολόνια, δηλαδή τρία χρόνια για την απόκτηση του πτυχίου, άλλα δύο για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και ακόμη τρία για την απόκτηση διδακτορικού τίτλου.

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα εξακολουθεί να υπάρχει. Οι επιπτώσεις της κρίσης είναι ιδιαίτερα εμφανείς στη χρηματοδότηση της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, η οποία μεταξύ του 2010-2014 έχει μειωθεί σημαντικά (24%). Η μείωση αυτή είναι μικρότερη της μείωσης του συνόλου της Γενικής Κυβέρνησης μετά το 2010 (31%), αλλά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη μείωση του συνόλου της εκπαίδευσης (20%) και υποδηλώνει ότι ο εξορθολογισμός του εκπαιδευτικού συστήματος είναι μικρότερος από αυτόν του κράτους⁹⁵.

Ωστόσο, η κρίση είναι εμφανής στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, τα οποία αναγκάζονται να μειώσουν τις δαπάνες για την παιδεία. Αυτές οι περικοπές όμως μπορεί να οδηγήσουν στην υπονόμευση της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας. Για αυτό πρέπει να προχωρήσουν σε τέτοιες πολιτικές μεταρρυθμίσεις που να συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και κατάρτισης⁹⁶.

Στην προσπάθεια περικοπών και εξοικονόμησης πόρων ψηφίζεται ο Ν.3986/2011⁹⁷ ο οποίος αφορά στον περιορισμό των προσλήψεων στους κρατικούς φορείς. Έτσι καθορίζεται ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών από 01.01.2011 έως 31.12.2015 ότι θα αφορά σε μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις με εξαίρεση το 2011 κατά το οποίο θα αφορά σε μία πρόσληψη ανά δέκα αποχωρήσεις.

⁹⁵ Ι.Ο.Β.Ε. (2017) , ό.π.

⁹⁶ Κατσάρης, Η., Παναγιωτίδου, Β., Πόντικας, Χ.-Μ. (χ.χ.). *Εκπαιδευτική Πολιτική και Παγκοσμιοποίηση*. Ανακτήθηκε 10.09.2018 από <https://www.academia.edu/25558703/>

⁹⁷ Ν.3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015», ΦΕΚ 152/01.07.2011, τ.Α', άρθρο 37, παρ. 2, σ.3261.

Νόμος 4009/2011

Η Ελλάδα από το έτος 2009 προχωρά στην αναδιοργάνωση της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης σύμφωνα πάντα με τις κατευθύνσεις της Διαδικασίας της Μπολόνια⁹⁸. Έτσι, το έτος 2011 ψηφίζεται ένας ακόμη νόμος-πλαίσιο ο Ν.4009/2011 *«Δομή, λειτουργία, διασφάλιση της ποιότητας των σπουδών και διεθνοποίηση των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων»* με τον οποίο καθορίζονται θέματα οργανωτικής δομής και λειτουργίας κάθε ιδρύματος. Με αυτόν τον νόμο *«φαίνεται πως επικυρώθηκε ένας μακρύς δρόμος προς την ομογενοποίηση των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην κατεύθυνση του Ε.Χ.Α.Ε.⁹⁹»*.

Στο άρθρο 5 του εν λόγω νόμου καθορίζονται τα καθήκοντα, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις και του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π. Το άρθρο 29 του ίδιου νόμου εντάσσει τον συγκεκριμένο κλάδο σε *«Ειδικές κατηγορίες διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού του Ιδρύματος»* μαζί με το Ε.Ε.Π. και το Ε.ΔΙ.Π. Στο ίδιο άρθρο επαναλαμβάνεται ότι το έργο τους ισχύει ως ίσχυε με τον Ν.2817/2000 δηλαδή ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. *«παρέχει έργο υποδομής στην εν γένει λειτουργία των Α.Ε.Ι. προσφέροντας εξειδικευμένες τεχνικές εργαστηριακές υπηρεσίες για την αρτιότερη εκτέλεση του εκπαιδευτικού, ερευνητικού και εφαρμοσμένου έργου τους»* (παρ.3α). Ο εν λόγω νόμος επαναλαμβάνει το περιεχόμενο του Ν.2817/2000 προκειμένου να διασφαλίσει τη φύση της εργασίας των μελών Ε.Τ.Ε.Π. και να αποσαφηνίσει ότι υπάρχει διάσταση μεταξύ του έργου των διοικητικών υπαλλήλων και των μελών Ε.Τ.Ε.Π.

Οι θέσεις ανήκουν στο Ίδρυμα και κατανέμονται από τον Πρύτανη στις Σχολές ύστερα από εισήγηση του Κοσμήτορα (παρ.3β). Στην παρ. 3γ του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι τα τυπικά προσόντα για το διορισμό σε θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. είναι πτυχίο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (κλάδου Π.Ε. ή Τ.Ε.), σχετικό με την προς προκήρυξη θέση. Τα ειδικότερα προσόντα καθορίζονται με την προκήρυξη της θέσης. Η παρ. 4 του άρθρου αυτού αναφέρεται στη διαδικασία προκήρυξης των εν λόγω θέσεων, ενώ η παρ. 5 στο διορισμό και η παρ. 6 στην έκδοση Π.Δ. που θα αφορούν θέματα βαθμολογικής και μισθολογικής κατάσταση, εξέλιξης, μονιμοποίησης και χορήγησης εκπαιδευτικών και λοιπών αδειών.

⁹⁸ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003). *Ανακοίνωση από την Επιτροπή: Ο ρόλος των πανεπιστημίων στην Ευρώπη της γνώσης*. Βρυξέλλες, 05.02.2003, COM58 τελικό. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0058&rid=5>

⁹⁹ Γουβιάς, Δ.Σ., Θεριανός, Κ.Ν. (2014), ό.π., σ.423.

Στο άρθρο 79, του ίδιου νόμου, οι θέσεις του Ε.Τ.Ε.Π. μετατρέπονται σύμφωνα με όσα ορίζει το άρθρο 29 «ως ειδικές κατηγορίες διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού (παρ.3γ). Επίσης, στην παρ. 4 του ίδιου άρθρου, δίνει τη δυνατότητα στα μέλη του εν λόγω κλάδου να ενταχθούν στην κατηγορία Ε.ΔΙ.Π. εφόσον συντρέχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις. Τέλος, στο άρθρο 80 του νόμου αυτού γίνεται αναφορά σε μεταβατικές πειθαρχικές διατάξεις.

Μετά τη δημοσίευση του Ν.4009/2011 έχουμε πληθώρα νόμων, προεδρικών διαταγμάτων, μεταβατικών και τροποποιητικών διατάξεων, που έρχονται να ακυρώσουν ή να αντικαταστήσουν άρθρα ή παραγράφους του νόμου αυτού.

Νόμος 4076/2012

Το έτος 2012 με τον Ν.4076¹⁰⁰ έρχονται νέες τροποποιήσεις στον Ν.4009/2011 και ρυθμίζονται θέματα των Α.Ε.Ι. Το Τμήμα αποτελεί τη βασική εκπαιδευτική μονάδα, όπως ορίστηκε με τον Ν.4009/11 (άρθρο 7, παρ.2), το οποίο αποτελείται από το σύνολο των Καθηγητών, των λεκτόρων, των μελών Ε.Ε.Π., των μελών Ε.ΔΙ.Π. και των μελών Ε.Τ.Ε.Π. (άρθρο 1, παρ.2 του Ν.4076/12).

Εκπρόσωποι του Ε.Τ.Ε.Π. αποτελούν μέλη της Γ.Σ. της Σχολής (άρθρο 3, παρ.8) και της Συνέλευσης του Τμήματος (άρθρο 4, παρ. 3). Οι εκπρόσωποι Ε.Τ.Ε.Π. ορίζονται με άμεση, μυστική και καθολική ψηφοφορία μεταξύ του κλάδου.

Νόμος 4115/2013

Το έτος 2013 ο Ν. 4115/2013¹⁰¹ λειτουργεί προσθετικά στον Ν.4009/11 και δίνει τη δυνατότητα στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. να προσληφθούν ως πανεπιστημιακοί υπότροφοι (άρθρο 34, παρ.16): «Επιστήμονες [...] είτε κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος είτε υποψήφιοι διδάκτορες είτε εξαιρετικής τεχνικής εμπειρίας δύναται να προσλαμβάνονται ως ακαδημαϊκοί υπότροφοι δια πράξεως του οικείου Τμήματος με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για τη διεξαγωγή διδακτικού,

¹⁰⁰ Ν.4076/2012 «Ρυθμίσεις θεμάτων Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 159/10.08.2012, τ.Α', άρθρο 1, παρ.2, σ.4123, άρθρο 3, παρ.8, σ.4216 και άρθρο 4, παρ.3, σ.4127.

¹⁰¹ Ν.4115/2013 «Οργάνωση και λειτουργία Ιδρύματος Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης και Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 24/30.01.2013, τ.Α', σ.469-470.

ερευνητικού, επιστημονικού, οργανωτικού, εργαστηριακού ή κλινικού έργου καθοριζόμενου δια της συμβάσεως».

Νόμος 4186/2013

Ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. σταδιακά αναβαθμίζεται. Ως τώρα το έργο του ήταν εργαστηριακό – τεχνικό και σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. με ανάλογα προσόντα μπορεί να ανατεθεί εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο σύμφωνα με τον Ν.1404/1983. Αυτό έρχεται να το αλλάξει ο Ν.4186/2013¹⁰², ο οποίος λειτουργεί επίσης συμπληρωματικά στον Ν.4009/11, και ο οποίος σύμφωνα με το άρθρο 39, παρ. 27 αναφέρει ότι μπορεί να ανατίθεται στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. αυτοδύναμο διδακτικό έργο μετά από εισήγηση του οικείου Τμήματος και απόφαση της Συγκλήτου. Ήδη από το έτος 1989 με το ΦΕΚ 390/1989¹⁰³ αναγνωρίζεται ότι το έργο του κλάδου «είναι συνεπίκουρο του παρεχόμενου από το εκπαιδευτικό προσωπικό έργου». Στον Ν.4009/2011¹⁰⁴ καταγράφεται ως διδακτικό έργο:

«α. η αυτοτελής διαδικασία ενός μαθήματος, β. η αυτοτελής διαδικασία μαθημάτων εμβάθυνσης σε μικρές ομάδες φοιτητών, γ. οι εργαστηριακές και κλινικές ασκήσεις και η εν γένει πρακτική εξάσκηση των φοιτητών, δ. η επίβλεψη εργασιών ή διπλωματικών εργασιών και ε. η οργάνωση σεμιναρίων ή άλλων αναλόγων δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην εμπέδωση των γνώσεων των φοιτητών».

Νόμος 4235/2014

Το έτος 2014 επιδιώκεται ο διαχωρισμός των θέσεων του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π. σε οργανικές και προσωποπαγείς. Ψηφίζεται ο Ν.4235/2014¹⁰⁵ ο οποίος στο άρθρο 68 με

¹⁰² Ν.4186/2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ 193/17.09.2013, τ.Α΄, σ.3152.

¹⁰³ ΦΕΚ 390/25.05.1989, τ.Β΄, «Υπουργικές Αποφάσεις και Εγκρίσεις», αναφέρει στο Αριθ. Φ.131.1/Β2/2339 «Εξαίρεση του Ε.Δ.Τ.Π. των ΑΕ.Ι. και του Ε.Τ.Π. των Τ.Ε.Ι. από τις διατάξεις του Ν. 1735/87», σ.3970 και

Ν.1735/1987 «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 195/11.11.1987, τ.Α΄.

¹⁰⁴ Ν.4009/2011, ό.π., άρθρο 31, σ.4273.

¹⁰⁵ Ν.4235/2014 «Διοικητικά μέτρα, διαδικασίες και κυρώσεις στην εφαρμογή της ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας στους τομείς των τροφίμων, των ζωοτροφών και της υγείας και προστασίας των ζώων και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων», ΦΕΚ 32/11.02.2014, τ. Α΄, άρθρο 68, παρ.3, σ.640-641.

θέμα «Ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων», παρ.3: «Ειδικές κατηγορίες διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού Α.Ε.Ι.» ορίζει ότι τα μέλη της κατηγορίας Ε.Τ.Ε.Π. εντάσσονται αυτοδίκαια στις αντίστοιχες θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. σύμφωνα με το άρθρο 29 του Ν.4009/11 (πράγμα που ορίζεται και στο εδάφιο 3 της ίδιας παραγράφου αλλά ως αυτοδίκαιη μετατροπή). Ωστόσο, αναφέρει ότι όσα μέλη του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π. κατά τη δημοσίευση του Ν.4235/2014 δεν διαθέτουν τα προβλεπόμενα προσόντα (σύμφωνα με το άρθρο 29 του Ν.4009/11), εντάσσονται αυτοδίκαια σε προσωποπαγείς θέσεις (εδ.1). Προφανώς γίνεται προσπάθεια αναβάθμισης του κλάδου και επιδιώκεται η ισχυροποίησή του καθώς αναγνωρίζεται η ανάγκη επιλογής προσωπικού με περισσότερα προσόντα. Διαφυλάσσονται οι οργανικές θέσεις σε αντίθεση με τις προσωποπαγείς που τα μέλη τους δεν έχουν τα προσόντα που είναι απαραίτητα για αυτές τις θέσεις σε ένα ανώτατο ίδρυμα.

Δίνεται και πάλι η δυνατότητα στα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. να ζητήσουν την ένταξή τους στην κατηγορία Ε.ΔΙ.Π., εφόσον διαθέτουν κατά το χρόνο υποβολής της αίτησής τους τα προσόντα για το διορισμό στην κατηγορία αυτή (εδ.2). Δυνατότητα που υπάρχει ήδη από το 2000 με τον Ν.2817/2000.

Προς εφαρμογή των ανωτέρω νόμων και διατάξεων για κάθε πανεπιστημιακό ίδρυμα δημοσιεύεται ΦΕΚ με Διαπιστωτική Πράξη ένταξης των μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε θέσεις Ε.Τ.Ε.Π., που διακρίνονται σε προσωποπαγείς για όσα μέλη του κλάδου δεν έχουν τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα και σε οργανικές για όσα πληρούν τα προσόντα που ορίζει ο νόμος. Ως παράδειγμα αναφέρεται το ΦΕΚ 788/31.03.2014, τ.Β', «Διαπιστωτική πράξη ένταξης των μελών Ε.Τ.Ε.Π., σε θέσεις Ε.Τ.Ε.Π.» αριθμ. 6720, με την οποία 44 μέλη Ε.Τ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων εντάσσονται σε οργανικές θέσεις και άλλα 27 σε προσωποπαγείς.

Νόμος 4354/2015

Το έτος 2015 με τον Ν.4354/2015¹⁰⁶ καθορίζεται το Νέο Ενιαίο Μισθολόγιο των Δημοσίων Υπαλλήλων καθώς και των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. Πιο συγκεκριμένα, με

¹⁰⁶ Ν.4354/2015 «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων», ΦΕΚ 176/16.12.2015, τ.Α', Κεφάλαιο Β' «Μισθολογικές ρυθμίσεις των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. καθώς και των Δ.Ε.Κ.Ο. του Κεφαλαίου Α' του Ν.3429/2005 (Α' 314) και άλλες μισθολογικές διατάξεις».

την Ερμηνευτική Εγκύκλιο 2/31029/Δ.Ε.Π./06.05.2016¹⁰⁷, αλλά και στο άρθρο 8 του παραπάνω νόμου επισημαίνεται η αποσύνδεση του βαθμού από το μισθό του υπαλλήλου. Στο άρθρο 9 του Ν.4354/2015 αναφέρεται ότι τα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Π.Ε. και Τ.Ε. είναι δεκαεννέα, με εισαγωγικό Μ.Κ. το 1^ο και καταληκτικό το 19^ο και για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Δ.Ε. και Υ.Ε. είναι δεκατρία, με εισαγωγικό Μ.Κ. το 1^ο και καταληκτικό το 13^ο.

Νόμος 4386/2016

Με τον Ν.4386/2016¹⁰⁸ και στο άρθρο 27 επιδιώκεται η «*Ρύθμιση θεμάτων Εκπαιδευτικού, Διδακτικού, Εργαστηριακού και Τεχνικού Προσωπικού ειδικών κατηγοριών των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι.*». Με το εν λόγω άρθρο επαναφέρονται (παρ.1), μέχρι εκδόσεως νέου Π.Δ. (παρ.2), προσωρινά σε ισχύ το Π.Δ. 117/2002, το Π.Δ. 118/2002 και το Π.Δ. 147/2009¹⁰⁹ που αφορούν σε θέματα μονιμοποίησης, μετάταξης (παρ.6), απόσπασης, χορήγησης εκπαιδευτικών και άλλων αδειών (παρ.6), καθώς και σε θέματα βαθμολογικής και μισθολογικής κατάστασης, εξέλιξης (παρ.3 και παρ.12, εδ.δ') και προϋπηρεσίας (παρ.3).

Η παρ.4 του άρθρου 27 αντικαθιστά παράγραφο του Ν.4325/2014 για την αυτοδίκαιη ένταξη των Ε.Τ.Ε.Π. σε νέες θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. όπως, άλλωστε, όριζε και το άρθρο 29 του Ν.4009/2011. Προστίθεται όμως η πρόβλεψη για το ενδεχόμενο απόκτησης προσόντων μετά την πρόσληψή τους και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Σε αυτή την περίπτωση εντάσσονται αυτοδίκαια σε οργανικές θέσεις.

Σε μια προσπάθεια αύξησης του αριθμού του Ε.Τ.Ε.Π., αλλά ταυτόχρονα και αναβάθμισης υπαλλήλων άλλων κατηγοριών (μόνιμων διοικητικών υπαλλήλων και υπαλλήλων Ι.Δ.Α.Χ.) με περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτεί η θέση τους, δίνεται η δυνατότητα με την παρ.5 του ίδιου άρθρου να ενταχθούν στον κλάδο Ε.Τ.Ε.Π. (για το θέμα αυτό εκδόθηκε και η εγκύκλιος με αρ.πρ.35125/Ζ2/01.03.2018).

¹⁰⁷ Ερμηνευτική Εγκύκλιος 2/31029/Δ.Ε.Π./06.05.2016 «*Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Β' του Ν.4354/2015 (176/Α')*».

¹⁰⁸ Ν.4386/2016 «*Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 83/11.05.2016, τ.Α', σ.2080-2082.

¹⁰⁹ Προεδρικό Διάταγμα 147/2009 «*Προϋποθέσεις και διαδικασίας πλήρωσης των θέσεων, χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών και μετάταξης των μελών του Ειδικού και Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.Ε.ΔΙ.Π.) των ιδρυμάτων του πανεπιστημιακού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης*», ΦΕΚ 189/29.09.2009, τ.Α'.

Η παρ. 8 του άρθρου 27 κάνει αναφορά στον έλεγχο πειθαρχικών παραπτώματων.

Σύμφωνα με την παρ. 9, εδ. β' του ως άνω άρθρου, οι θέσεις του εν λόγω κλάδου ανήκουν στο Ίδρυμα και κατανέμονται όχι από τον Πρύτανη όπως προέβλεπε ο Ν.4009/11 αλλά από τη Σύγκλητο έπειτα από εισήγηση του Πρύτανη ή των Κοσμητόρων στις Σχολές. Ο Ν.4386/2016 συνεχίζει αναφέροντας ότι με απόφαση της Κοσμητείας οι θέσεις αυτές κατανέμονται στα Τμήματα και, στη συνέχεια, με απόφαση της Συνέλευσης του Τμήματος κατανέμονται σε Τομείς, Εργαστήρια ή κλινικές. Κάποιες θέσεις μπορεί να ανήκουν στο Ίδρυμα ή στη Σχολή.

Αρμόδιο όργανο για θέματα του Ε.Τ.Ε.Π. εξακολουθεί να είναι η Συνέλευση του Τμήματος (παρ.9, εδ.γ'). Για τη διαδικασία προκήρυξης και διορισμού γίνεται αναφορά στην παρ.10 του άρθρου αυτού.

Η μεγάλη αλλαγή που φέρνει ο Ν.4386/2016 είναι η αλλαγή του ωραρίου του κλάδου, το οποίο διαμορφώνεται πλέον σε είκοσι έξι ώρες εβδομαδιαίως, κατ' ελάχιστο όριο, με την υποχρέωση παροχής κάθε μορφής εξειδικευμένου τεχνικού εργαστηριακού έργου (παρ.11, εδ.β'). Σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημανθεί ότι το ωράριο του Ε.Τ.Ε.Π. μέχρι το έτος 2016 οριζόταν στον Εσωτερικό Κανονισμό του εκάστοτε Πανεπιστημίου. Αυτό σημαίνει ότι μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ανά τα Πανεπιστήμια της χώρας μπορεί να είχαν διαφορετικό ωράριο.

Επίσης, σύμφωνα με την παρ.12, εδ.β' του άρθρου 27 δίνεται η δυνατότητα στους συζύγους μελών Ε.Τ.Ε.Π. που είναι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να αποσπώνται σε αντίστοιχη εκπαιδευτική μονάδα της πόλης όπου είναι η έδρα του Τμήματος ή Παραρτήματος του Α.Ε.Ι. στο οποίο υπηρετεί ο/η σύζυγος.

Ένα ακόμη εμφανές σημείο αναγνώρισης του κλάδου ως ειδική κατηγορία αποτελεί και η εξαίρεσή του από τις διατάξεις αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, όπως προβλέπει ο Ν.4369/2016¹¹⁰ (παρ.12, εδ.γ').

Προς συμπλήρωση του Ν.4115/2013, που αναφέρεται στη δυνατότητα απασχόλησης μελών Ε.Τ.Ε.Π. ως ακαδημαϊκών υποτρόφων, υπάρχει το άρθρο 58 του Ν.4386/2016. Αυτό συμπληρώνει τις προϋποθέσεις αυτής της δυνατότητας, καθώς

¹¹⁰ Ν.4369/2016 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 33/27.02.2016, τ.Α', σ.973-1012.

πρέπει να υπάρξει προκήρυξη γνωστικού αντικείμενου μετά από πρόταση Γ.Σ. Τομέα και έγκριση από τη Συνέλευση Τμήματος. Η διάρκεια της υποτροφίας ορίζεται κυρίως σε ένα έτος με τη δυνατότητα παράτασης έως τρία έτη.

Τέλος, με το άρθρο 60, ο ανωτέρω νόμος δίνει το δικαίωμα ίδρυσης Εργαστηρίων, Κλινικών κ.τ.λ., αντικαθιστώντας και απλοποιώντας μια γραφειοκρατική διαδικασία, απαιτώντας μόνο μια Πράξη του Πρύτανη ή του Προέδρου μετά από απόφαση της Συγκλήτου ή της Συνέλευσης. Έτσι με την απλούστευση των διαδικασιών ίδρυσης Εργαστηρίων, Κλινικών κ.τ.λ. η ζήτηση μελών του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π. έχει τη δυνατότητα να αυξηθεί.

Νόμος 4415/2016

Ο Ν.4415/2016¹¹¹, όπως και ο Ν.4386/2016, δίνουν τη δυνατότητα σε μόνιμους ή με σύμβαση υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. να ενταχθούν σε θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. με την προϋπόθεση ότι κατέχουν τίτλο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (κλάδου Π.Ε. ή Τ.Ε.) με γνωστικό αντικείμενο ίδιο ή συναφές με τα γνωστικά αντικείμενα που θεραπεύει το Ίδρυμα και έχουν αποδεδειγμένα προσφέρει έργο σχετικό με αυτά τα αντικείμενα.

Νόμος 4452/2017

Ο Ν.4452/2017¹¹² έρχεται να δημιουργήσει ένα νέο πλαίσιο λειτουργίας των Α.Ε.Ι. δίνοντας την ευκαιρία μετακίνησης του προσωπικού από έναν κλάδο σε άλλο, αναλόγως των προσόντων του, πιθανώς για να καλύψει με εσωτερικές μετακινήσεις οποιεσδήποτε ελλείψεις σε προσωπικό, χωρίς να γίνουν προκηρύξεις νέων θέσεων.

Σύμφωνα με το άρθρο 20, παρ.1, του παραπάνω νόμου, μέλη του διοικητικού προσωπικού μπορούν να ενταχθούν στον κλάδο Ε.Τ.Ε.Π. Το άρθρο αυτό τροποποιεί τον Ν.4415/2016 (άρ.20, παρ.1) καθώς προστίθεται, ως μια ακόμη προϋπόθεση ένταξής τους στο Ε.Τ.Ε.Π., να έχουν εργαστεί ή να εργάζονται παρέχοντας

¹¹¹ Ν.4415/2016 «Ρυθμίσεις για την ελληνόγλωσση εκπαίδευση, τη διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 159/06.09.2016, τ.Α', άρθρο 66, σ.8451.

¹¹² Ν.4452/2017 «Ρύθμιση θεμάτων του Κρατικού Πιστοποιητικού Γλωσσομάθειας, της Εθνικής Βιβλιοθήκης της Ελλάδας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 17/15.02.2017, τ. Α', άρθρο 19, παρ.5, σ.200, και άρθρο 20, παρ.1 και 2, σ.201.

εργαστηριακό έργο σε θεσμοθετημένα εργαστήρια, κλινικές κ.τ.λ. για μια τουλάχιστον τριετία. Αντίστοιχα δίνεται η δυνατότητα σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. να ενταχθούν στον κλάδο Ε.ΔΙ.Π. (παρ.2) σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπει ο Ν.4235/2014 (άρ.68, παρ.3).

Στο άρθρο 19, παρ.5 αυτού του νόμου γίνεται αναφορά στην πιστοποιημένη εκπαιδευτική επάρκεια των μελών Ε.Τ.Ε.Π., που απαιτείται προκειμένου να μετάσχουν σε πρόγραμμα μη τυπικής εκπαίδευσης το οποίο χρηματοδοτείται από δημόσιους πόρους.

Νόμος 4485/2017

Ο Ν.4485/2017¹¹³ συντάχθηκε έχοντας ως *«όραμα ένα πρότυπο ανώτατης εκπαίδευσης που υπερβαίνει τις χρόνιες δυσλειτουργίες που έχουν εντοπισθεί, καθώς και τα οξυμένα προβλήματα που προέκυψαν λόγω της οικονομικής κρίσης τα τελευταία επτά χρόνια»* σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση¹¹⁴ που πλαισίωσε το σχέδιο του εν λόγω νόμου.

Ο νόμος αυτός στο άρθρο 28 παρ. 1 αναφέρει ότι τα Εργαστήρια ανήκουν σε Τομέα ή σε Τμήμα. Μπορεί να ανήκουν και σε Σχολή αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος.

Στην παρ. 5 του άρθρου 28 του νόμου αυτού προβλέπονται οι διαδικασίες τοποθέτησης μελών Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. σε Εργαστήρια. Η τοποθέτηση γίνεται με Πράξη του Πρύτανη, έπειτα από εισήγηση της Κοσμητείας όταν το Εργαστήριο ανήκει στη Σχολή και έπειτα από εισήγηση της Συνέλευσης του Τμήματος, σε κάθε άλλη περίπτωση.

Στις παρ. 6 και 7 του άρθρου 28 του ιδίου νόμου προβλέπονται οι διαδικασίες μετακίνησης των μελών Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. και η κατανομή των οργάνων και του εξοπλισμού σε περίπτωση κατάργησης, κατάτμησης ή συγχώνευσης των Εργαστηρίων και των Κλινικών. Η μετακίνηση γίνεται έπειτα από Πράξη του Πρύτανη και εισήγηση της Κοσμητείας, αν το Εργαστήριο ανήκει στη Σχολή, και με εισήγηση

¹¹³ Ν.4485/2017, ό.π., άρθρο 28, παρ.1, 5, 6 και 7, σ.1975, άρθρο 34, σ.1979, άρθρο 36, σ.1980, άρθρο 76, παρ.2, σ.2007 και άρθρο 83, παρ.4, σ.2013.

¹¹⁴ Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις». Ανακτήθηκε 06.09.2018 από https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/o-ekper-eis_olo.pdf

της Συνέλευσης σε κάθε άλλη περίπτωση. Η κατανομή του εξοπλισμού γίνεται με απόφαση της Κοσμητείας, αν αυτό ανήκει στη Σχολή, και με απόφαση Συνέλευσης Τμήματος στις άλλες περιπτώσεις.

Στο πλαίσιο της Διά Βίου Μάθησης και με το άρθρο 34 του νόμου αυτού δίνεται η δυνατότητα σε ένα μέλος Ε.Ε.Π, Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. ανά έτος να εγγραφεί ως υπεράριθμος σε Π.Μ.Σ. του Τμήματος που ανήκει, εφόσον συντρέχουν τόσο οι προϋποθέσεις του νόμου όσο και του εκάστοτε Κανονισμού Μεταπτυχιακών Σπουδών. Επίσης, απαραίτητη κρίνεται και η συνάφεια του γνωστικού αντικειμένου του τίτλου σπουδών, του έργου που παρέχουν και του αντικειμένου του Π.Μ.Σ. Τα λοιπά ακαδημαϊκά κριτήρια και τυχόν προβλεπόμενη διαδικασία εξετάσεων καθορίζονται στον Κανονισμό Μεταπτυχιακών Σπουδών.

Στο άρθρο 36 του Ν.4485/17 ρυθμίζονται τα σχετικά με τους διδάσκοντες στα Π.Μ.Σ. οι οποίοι ορίζεται ότι προέρχονται κατά 60% τουλάχιστον από μέλη Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. Αν πρόκειται για διατμηματικό Π.Μ.Σ. τουλάχιστον το 80% των διδασκόντων πρέπει να προέρχεται από τα ανωτέρω μέλη. Ωστόσο, απαραίτητη προϋπόθεση διδασκαλίας είναι η κατοχή διδακτορικού διπλώματος για τα μέλη Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π.

Το άρθρο 76 του Ν.4485/17 αναφέρεται σε θέματα προσωπικού των Α.Ε.Ι. Με την παρ. 2 του συγκεκριμένου άρθρου απλοποιείται η διαδικασία ανάθεσης αυτοδύναμου διδακτικού έργου στα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. και Ε.ΔΙ.Π. των Α.Ε.Ι., με την παρέλευση της σχετικής αρμοδιότητας από τη Σύγκλητο στις Συνελεύσεις των οικείων Τμημάτων, εφόσον οι θέσεις ανήκουν στο Τμήμα. Αν οι θέσεις του προσωπικού αυτού ανήκουν στη Σχολή ή στο Ίδρυμα, η αρμοδιότητα αυτή ασκείται από τη Γενική Συνέλευση της Σχολής ή τη Σύγκλητο, αντίστοιχα».

Το άρθρο 83 με την παράγραφο 4 του ως άνω νόμου τροποποιεί το άρθρο 29 του Ν.4009/11 και η Συνέλευση Τμήματος αναθέτει πλέον στα μέλη Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. αυτοδύναμο διδακτικό έργο, αντί της Συγκλήτου.

Το ίδιο έτος, το ΦΕΚ 3969/2017¹¹⁵, στο άρθρο 10 με θέμα «*Ανάδειξη εκπροσώπων Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π., Ε.Τ.Ε.Π. και διοικητικών υπαλλήλων*» και στην παρ. 1

¹¹⁵ ΦΕΚ 3969/13.11.2017, τ.Β΄, Τροποποίηση της αριθμ. 153348/Ζ1/15-09-2017 (Β΄3255) υπουργικής απόφασης, με θέμα «Τρόπος διεξαγωγής των εκλογικών διαδικασιών για την ανάδειξη των μονοπρόσωπων οργάνων των Α.Ε.Ι. και διαδικασία ορισμού και ανάδειξης εκπροσώπων των μελών Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. των διοικητικών υπαλλήλων και των φοιτητών στα συλλογικά όργανα των Α.Ε.Ι. κατά την πρώτη εφαρμογή του ν. 4485/2017 (Α΄ 114)».

αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι των μελών Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π., Ε.Τ.Ε.Π. και διοικητικών υπαλλήλων στα συλλογικά όργανα των Ιδρυμάτων εκλέγονται με τους αναπληρωτές τους από το σύνολο των μελών της οικείας κατηγορίας προσωπικού του ιδρύματος ή της οικείας ακαδημαϊκής μονάδας. Η παρ. 2 του ιδίου άρθρου αναφέρει ότι η εκλογή προκηρύσσεται από τον Πρύτανη, τον Κοσμήτορα και τον Πρόεδρο Τμήματος, αναλόγως αν αφορά σε εκπροσώπηση στη Σύγκλητο, τη Σχολή, (Γ.Σ. και Κοσμητεία) ή στο Τμήμα (Συνέλευση Τμήματος και Γ.Σ. Τομέα).

Είναι η πρώτη φορά που οι εκλογές για την ανάδειξη εκπροσώπων Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π., Ε.Τ.Ε.Π. και διοικητικών υπαλλήλων συντονίζονται, οργανώνονται, προκηρύσσονται και διεξάγονται από την Πρυτανεία ή την Κοσμητεία ή το Τμήμα, ανάλογα σε ποια ακαδημαϊκή μονάδα αφορά η εκπροσώπηση, και όχι από τον Σύλλογο του Ε.Τ.Ε.Π. κάθε Πανεπιστημίου όπως ίσχυε μέχρι τη δημοσίευση του ανωτέρω ΦΕΚ. Πρέπει εξάλλου να σημειωθεί ότι υπάρχουν περιπτώσεις που οι εν λόγω Σύλλογοι δεν απαρτίζονται από το σύνολο των μελών Ε.Τ.Ε.Π. του εκάστοτε Πανεπιστημίου, καθώς κάποια μέλη δεν επιθυμούν να εγγραφούν στον οικείο Σύλλογο.

Ωστόσο, η Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π.-Α.Ε.Ι., σε έγγραφο¹¹⁶ που απευθύνεται στους Συλλόγους Ε.Τ.Ε.Π., έπειτα από απόφαση που έχει ληφθεί για το θέμα των εκλογών των μελών της στα Πανεπιστήμια, επισημαίνει ότι οι εκπρόσωποι του συγκεκριμένου κλάδου στα όργανα διοίκησης των Α.Ε.Ι. θα πρέπει να ορίζονται από τον οικείο Σύλλογο Ε.Τ.Ε.Π. και, όπου δεν υπάρχει Σύλλογος, με τις διαδικασίες που προβλέπει ο νόμος.

Το έτος 2018 με τον Ν.4521/2018¹¹⁷ ιδρύεται το Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής ως αποτέλεσμα της συγχώνευσης του Τ.Ε.Ι. Αθήνας και του Α.Ε.Ι. Πειραιά, που επιβάλλει το σχέδιο «ΑΘΗΝΑ II», σχέδιο μεταρρύθμισης που υλοποιείται με στόχο την αναδιάρθρωση των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης. Μέρος του σχεδίου αυτού αποτελεί και η συγχώνευση του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου με τον Ν.4559/2018¹¹⁸.

¹¹⁶ Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π.-Α.Ε.Ι. (2017). Έγγραφο με αρ. πρωτ. 243/20.11.2017 και θέμα «Νόμος 4485/2017 περί ανάδειξης εκπροσώπων στα συλλογικά και μη όργανα διοίκησης».

¹¹⁷ Ν.4521/2018 «Ιδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 38/02.03.2018, τ.Α'.

¹¹⁸ Ν.4559/2018 «Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιόνιο Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 142/03.08.2018, τ.Α'.

Συνοψίζοντας ό,τι αναπτύχθηκε διεξοδικά στο υποκεφάλαιο αυτό, μπορεί κανείς, καταγράφοντας την εξέλιξη του κλάδου να διαπιστώσει ότι τα Πανεπιστήμια, σύμφωνα με τη διαδικασία της Μπολόνια προχωρούν σε αναδιοργάνωση, και το έτος 2011 εντάσσουν το Ε.Τ.Ε.Π. στις ειδικές κατηγορίες διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού. Το Ε.Τ.Ε.Π. πλέον παρέχει έργο συνεπικούρο αυτού των μελών Δ.Ε.Π.. Επίσης, το Ε.Τ.Ε.Π. έχει τη δυνατότητα να ενταχθεί στο Ε.ΔΙ.Π. Από το έτος 2013 τα μέλη του κλάδου μπορούν είτε να παρέχουν αυτοδύναμο διδακτικό έργο, είτε να ζητήσουν την πρόσληψή τους ως πανεπιστημιακοί υπότροφοι. Προκειμένου οι θέσεις που αφορούν στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. να καλύπτονται με εξειδικευμένο προσωπικό κατάλληλα καταρτισμένο, το έτος 2014 τα μέλη του κλάδου αυτού εντάσσονται σε οργανικές ή προσωποπαγείς θέσεις αναλόγως των προσόντων τους. Στόχος είναι να αποκτήσουν τα Πανεπιστήμια μέλη Ε.Τ.Ε.Π. με περισσότερα προσόντα. Ωστόσο, για να μην αποδυναμωθεί ο κλάδος, καθώς ο νόμος έδωσε τη δυνατότητα σε μέλη του να μεταταγούν σε Ε.ΔΙ.Π., επιχειρεί την αναβάθμιση υπαλλήλων άλλων κατηγοριών με ειδικά προσόντα να ενταχθούν στο Ε.Τ.Ε.Π.

Κεφάλαιο 2^ο: Θεωρητικό πλαίσιο

Το κεφάλαιο αυτό αποτελεί το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας, το οποίο αναλύεται σε τέσσερεις ενότητες: στην πρώτη γίνεται αναφορά στις επιδράσεις της Ε.Ε. στην άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής στη χώρα, ξεκινώντας από την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ο.Κ. και συνεχίζοντας με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, τη Magna Carta Universitatum, τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, τις Διακηρύξεις της Σορβόνης και της Μπολόνια, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το Κοινό Ανακοινωθέν της Πράγας, τη Σύνοδο του Βερολίνου και του Λονδίνου, το Ανακοινωθέν της Λουβένης, τη Σύνοδο του Βουκουρεστίου, την Υπουργική Διάσκεψη στο Έρεβαν, ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και την Υπουργική Διάσκεψη στο Παρίσι.

Στην δεύτερη ενότητα του κεφαλαίου αυτού γίνεται αναφορά στη διοικητική θεώρηση και διαχείριση του Ε.Τ.Ε.Π. Επίσης, παρουσιάζονται γενικά οι θεωρητικές προσεγγίσεις διοίκησης. Το Πανεπιστήμιο αντιμετωπίζεται ως οργανισμός, δίνοντας έμφαση στη συστημική προσέγγιση και στο δομολειτουργισμό. Ερμηνεύεται ο όρος διοίκηση ως «administration» και ως «management» και, τέλος, αναφέρονται τα συστήματα δημόσιας διοίκησης.

Η τρίτη ενότητα αφορά στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού και παρουσιάζονται οι λειτουργίες διαχείρισής του: ο προγραμματισμός, η στελέχωση, η εκπαίδευση-επιμόρφωση-ανάπτυξη, η παρακίνηση-επαγγελματική ικανοποίηση, οι αμοιβές-ωφελήματα και πρόσθετες αμοιβές, η αξιολόγηση του έργου, η επικοινωνία, οι εργασιακές σχέσεις και η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Τέλος, στην τέταρτη ενότητα γίνεται αναφορά στο Αυτοδιοίκητο των Πανεπιστημίων.

2.1. Οι επιδράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής

Ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα – Ε.Ο.Κ.

Στην Ευρώπη παρατηρείται μια συστηματική κινητικότητα με στόχο την ενοποίηση των χωρών της. Το έτος 1957 ιδρύεται η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα

(Ε.Ο.Κ.), που δημιουργείται για να περιοριστεί η σφαίρα επιρροής των Η.Π.Α. στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και για να τεθεί τέλος στους συχνούς και αιματηρούς πολέμους μεταξύ των γειτονικών χωρών που κατέληξαν στον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. *«Δεν θα υπάρξει ειρήνη για την Ευρώπη, αν τα κράτη συνεχίζουν να βασίζονται στην εθνική κυριαρχία. Οι χώρες της Ευρώπης είναι πολύ μικρές για να εγγυηθούν στους πολίτες τους την αναγκαία ευημερία και την κοινωνική πρόοδο. Τα κράτη της Ευρώπης θα πρέπει να επιλέξουν τη συνεργασία και την ομοσπονδιακή μορφή»* έλεγε ο Γάλλος δημόσιος λειτουργός Ζαν Μονέ, που θεωρείται ο αρχιτέκτονας της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης¹¹⁹.

Αρχικός σκοπός της Ε.Ο.Κ. ήταν να συνδέσει τις χώρες της Ευρώπης μεταξύ τους με τη δημιουργία στενής βιομηχανικής και οικονομικής συνεργασίας. Ήδη από το έτος 1950, με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα (Ε.Κ.Α.Χ.) αρχίζει η ένωση των ευρωπαϊκών χωρών σε οικονομικό και πολιτικό επίπεδο, με στόχο τη διασφάλιση διαρκούς ειρήνης¹²⁰. Κατά το έτος 1957 και μετά την υπογραφή της εν λόγω Συνθήκης περιορίζονται σταδιακά τα εμπόδια στις συναλλαγές, αρχικά μεταξύ των έξι ιδρυτικών χωρών της Ε.Ο.Κ. και στη συνέχεια και των νέων μελών που εισέρχονται σε αυτήν, προχωρώντας με αυτόν τον τρόπο στη δημιουργία μιας «κοινής αγοράς» στην οποία τα πρόσωπα, τα εμπορεύματα, τα κεφάλαια και οι υπηρεσίες μπορούν να κυκλοφορούν ελεύθερα σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Διεθνείς οργανισμοί όπως ο Ο.Ο.Σ.Α., η ΟΥΝΕΣΚΟ κ.ά., κατά τις δεκαετίες 1950-1960, επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους σε εκπαιδευτικά θέματα. Το ενδιαφέρον αυτό *«αποτυπώθηκε κυρίως σε στατιστικές σειρές και τυπολογίες εκπαιδευτικών συστημάτων»*¹²¹ (όπως ισχύει και από το έτος 2000 με το Πρόγραμμα PISA¹²²).

Αντικείμενο αυτών των οργανισμών είναι η επεξεργασία πολιτικών που στοχεύουν στην οικονομική ανάπτυξη. Βασικός παράγοντας που διευκολύνει την

¹¹⁹ Σαν Σήμερα (χ.χ.). *Η ιστορία της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Σύντομο ιστορικό*. Ανακτήθηκε 18.07.2018 από <https://www.sansimera.gr/articles/235>

¹²⁰ Ειδησεογραφικό Portal ekriti, (2014). *Ενωμένη Ευρώπη: Πως γεννήθηκε η ιδέα της και πως εξελίχθηκε*, 23.05.2014. Ανακτήθηκε 18.07.2018 από <http://www.ekriti.gr/αφιέρωματα-ιστορικά/ενωμένη-ευρώπη-πως-γεννήθηκε-η-ιδέα-της-και-πως-εξελίχθηκε#sthash.yEURdtDO.dpbs>

¹²¹ Σιάκαρης, Κ. (2006). *Από την ΕΟΚ στην ΕΕ. Η Αδόνατη Εκπαιδευτική Πολιτική*, σ.19. Αθήνα: Gutenberg.

¹²² PISA: Programme for International Student Assessment, το Διεθνές Πρόγραμμα για την Αξιολόγηση των Μαθητών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), είναι μία διεθνής έρευνα στο χώρο της εκπαίδευσης, η οποία ξεκίνησε το 2000.

ανάπτυξη είναι η εκπαίδευση και το εκπαιδευτικό σύστημα. Έτσι η εκπαίδευση συνδέεται άρρηκτα με την οικονομία¹²³.

Την 1^η Ιανουαρίου 1981 εντάσσεται πλήρως η Ελλάδα στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα ως δέκατο μέλος.

Η Ε.Ο.Κ. σιγά σιγά αποτελεί μια νέα υπερδύναμη (μαζί με τις ΗΠΑ και την ΕΣΣΔ). Σε επίσημη δήλωση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το έτος 1983 στη Στουτγάρδη τονίζεται η ανάγκη ενθάρρυνσης μιας στενότερης συνεργασίας των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων στο πλαίσιο της Ε.Ο.Κ.¹²⁴. Το έτος 1988 υπουργοί της Ε.Ο.Κ. αποφασίζουν τη δημιουργία σχέσεων συνεργασίας μέσα στο ευρωπαϊκό πλαίσιο και στον τομέα της εκπαίδευσης δίνοντας «έμφαση στις διεθνείς συμβάσεις αλλά και στη συνεργασία των ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης» μεταξύ τους¹²⁵. Το έτος 1992 υπογράφεται στο Μάαστριχτ η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και η ονομασία «Ευρωπαϊκή Ένωση» αντικαθιστά επίσημα την ονομασία «Ευρωπαϊκή Κοινότητα».

Τον Ιανουάριο του 2000, με τη Διακήρυξη της Μπολόνια, η Ε.Ε. προώθησε, ως έναν επιπλέον στόχο της, την ιδέα ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (Ε.Χ.Ε.) που συνδύαζε μία ευρωπαϊκή «εσωτερική αγορά» της έρευνας, συντονισμό δραστηριοτήτων, προγραμμάτων και πολιτικών, εθνικών και περιφερειακών, σε ευρωπαϊκό επίπεδο. «Η Ε.Ε. έβαζε τα θεμέλια μιας πραγματικής ευρωπαϊκής κοινωνίας της γνώσης»¹²⁶.

Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη 1986

Το έτος 1986 σηματοδοτείται με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, που έχει ως αντικείμενο μια «Ευρώπη χωρίς σύνορα», παραχωρώντας στα κοινοτικά όργανα περισσότερες αρμοδιότητες στον τομέα του περιβάλλοντος αλλά και στους τομείς της έρευνας και της ανάπτυξης που, ωστόσο, ενέχουν την εκπαίδευση¹²⁷. Η συνέχειά της έρχεται το έτος 1988 όταν αρχίζει «μια νέα εποχή για τα Πανεπιστήμια της Ευρώπης, το

¹²³ Σταμέλος, Γ. (2009). *Εκπαιδευτική Πολιτική*, σ.25. Αθήνα: Διόνικος.

¹²⁴ Σιάκαρης, Κ. (2006), ό.π., σ.38.

¹²⁵ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π., σ.54.

¹²⁶ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2007). *Πράσινη Βίβλος: Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας: Νέες προοπτικές*. COM161 τελικό, SEC412. Βρυξέλλες, 04.042007. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:i23037&from=EL>

¹²⁷ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π., σ.55.

έργο των οποίων στο εξής θα συνδέεται άμεσα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και οι λειτουργίες τους περισσότερο με την οικονομική αποτελεσματικότητα παρά με τον κοινωνικό και πολιτισμικό τομέα»¹²⁸.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 η Ε.Ε. υλοποίησε μια σειρά κοινοτικών προγραμμάτων δράσης (Σωκράτης, Erasmus, Comenius, Minerva, Tempus, κ.ά.) με σκοπό την προώθηση της κινητικότητας, της συνεργασίας, των ανταλλαγών, της ευρωπαϊκής διάστασης κ.τ.λ. Παράλληλα αρχίζει να συζητιέται και η «διά βίου μάθηση» καθώς συνδέθηκε άμεσα με την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας και την υποστήριξη της κοινωνικής συνοχής.

Magna Carta Universitatum 1988

Το έτος 1988 υπογράφεται στη Μπολόνια από εκπροσώπους ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων η «Magna Carta Universitatum» που αναφέρει ότι «*το μέλλον της ανθρωπότητας στο τέλος της τρέχουσας χιλιετίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την πολιτιστική, επιστημονική και τεχνική ανάπτυξη*¹²⁹». Η Magna Carta καθόρισε τους άξονες της εκπαίδευσης στην Ευρώπη ως εξής:

- Συνεργασία των Ευρωπαίων σε ένα περιβάλλον όλο και πιο διεθνές και μεταβαλλόμενο
- Η διά βίου εκπαίδευση αποτελεί επένδυση για το πολιτιστικό, κοινωνικό και οικονομικό μέλλον της Ευρώπης
- Ο επαρκής εφοδιασμός του εκπαιδευτικού προσωπικού
- Η ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των εκπαιδευτικών μονάδων
- Η πολιτική ισοτιμίας πτυχίων
- Η ανάληψη δράσης από τα ευρωπαϊκά κράτη και τους υπερεθνικούς οργανισμούς.

Οι διδάσκοντες και ερευνητές στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ελλάδα νιώθουν την ανάγκη να συμβαδίζουν με τις εξελίξεις και τις προκλήσεις της Ε.Ε. καθώς δεν επιθυμούν να βρίσκονται σε απομόνωση. Είναι η εποχή που στη χώρα γίνεται

¹²⁸ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π., σ.56.

¹²⁹ Magna Carta Universitatum, (1988). Ανακτήθηκε 21.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISUM:c11088>

προσπάθεια «εξευρωπαϊσμού». Στα τέλη της δεκαετίας του '90 η Ε.Ε. μέσω του δεύτερου Κοινοτικού Κονδυλίου Στήριξης Πλαισίου χρηματοδοτεί προγράμματα τα οποία συμβάλλουν στην επιτάχυνση της διαδικασίας «εξευρωπαϊσμού» των ελληνικών Πανεπιστημίων¹³⁰.

Μετά το έτος 1988 η Ελλάδα αρχίζει να υποστηρίζει το «ομοσπονδιακό¹³¹» πρότυπο ενοποίησης, καθώς και την ανάπτυξη κοινής πολιτικής σε νέους τομείς¹³² όπως η παιδεία, η υγεία, το περιβάλλον κ.τ.λ. Έτσι έχουμε μια νέα εποχή για τα Πανεπιστήμια, καθώς γίνεται αντιληπτό ότι με τα εκσυγχρονισμένα εκπαιδευτικά συστήματα θα μπορούσαν να επιτευχθούν πιο εύκολα οικονομικοί στόχοι οραματιζόμενοι τη στενή σχέση μεταξύ επιστήμης-τεχνολογίας και αγοράς.

Σιγά σιγά γίνεται όλο και πιο ευδιάκριτο ότι η Ανώτατη Εκπαίδευση μετατρέπεται σε βιομηχανία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2005) και ότι οι δυνάμεις της αγοράς οδηγούν στην ανάπτυξη των συστημάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης¹³³.

Το έτος 1990 η Ε.Ε. επιδιώκει τη συνεργασία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και δημιουργεί το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εκπαιδευτικών Πληροφοριών (ΕΥΡΥΔΙΚΗ). Στόχος του δικτύου αυτού είναι η συλλογή και ανταλλαγή δεδομένων και πληροφοριών για τα εκπαιδευτικά συστήματα, για θέματα εκπαίδευσης και εκπαιδευτικής πολιτικής όχι μόνο των κρατών-μελών αλλά και άλλων χωρών¹³⁴.

Μετά το έτος 1990 η Ελλάδα προσπαθεί να αποτελέσει μέρος μιας γενικότερης εκσυγχρονιστικής προσπάθειας της Ε.Ε. προκειμένου να προσαρμοστεί η ελληνική εκπαίδευση στα ευρωπαϊκά πρότυπα. Για το λόγο αυτό δίνει έμφαση στην αναβάθμιση της ποιότητας¹³⁵.

¹³⁰ Zmas, A. (2015), ό.π.

¹³¹ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π. σ.30-32. Το ομοσπονδιακό μοντέλο οδηγεί στην αύξηση της συνεργασίας και στην προσπάθεια εξάλειψης των έντονων διαφορών σε οικονομικά, κοινωνικά κ.ά. θέματα μεταξύ των χωρών της Ε.Ε.

¹³² Υπουργείο Εξωτερικών (2014). Κείμενο απολογισμού Ελληνικής Προεδρίας Α' εξαμήνου 2014. Ανακτήθηκε 18.7.2018 από <https://www.mfa.gr/exoteriki-politiki/i-ellada-stin-ee/i-poreia-tis-elladas-stin-europaiki-enosi.html>

¹³³ Musselin, C., Universities and Pricing on Higher Education Markets, *Changing Educational Landscapes*, pp 75-90. Ανακτήθηκε 11.05.2018 από https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-8534-4_4

¹³⁴ Κελπανίδης, Μ. *Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ενσωμάτωσης*, σ.6. Ανακτήθηκε 19.07.2018 από <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio4/praktika1/kelpanidis.htm>

¹³⁵ Σιάνου-Κύργιου, Ε. (2006). *Εκπαίδευση και κοινωνικές ανισότητες: Η μετάβαση από τη δευτεροβάθμια στην ανώτατη εκπαίδευση (1997-2004)*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Συνθήκη του Μάαστριχτ 1992

Στις 7 Φεβρουαρίου 1992 υπογράφεται η Συνθήκη του Μάαστριχτ αλλά τίθεται σε ισχύ την 1^η Νοεμβρίου 1993. Είναι ιδιαίτερα σημαντική για την εκπαίδευση, καθώς αναγνωρίζεται (η εκπαίδευση) επίσημα ως τομέας πολιτικής της Ε.Ε.¹³⁶ αλλά ταυτόχρονα θεσμοθετεί την ήδη διαμορφωμένη εκπαιδευτική πολιτική της Ε.Ε.¹³⁷ με τα άρθρα 126 και 127¹³⁸, η οποία υπάγεται στην αρχή της επικουρικότητας. Ως και σήμερα αποτελεί τη βαθύτερη αναμόρφωση στην Ε.Ε.

Η Ιδρυτική συνθήκη της Ε.Ε. στο άρθρο 5 αναφέρει:

«Η Κοινότητα δρα μέσα στα όρια των αρμοδιοτήτων που της αναθέτει και των στόχων που της ορίζει η παρούσα συνθήκη. Στους τομείς που δεν υπάγονται στην αποκλειστική της αρμοδιότητα, η Κοινότητα δρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, μόνον εάν και στον βαθμό που οι στόχοι της προβλεπόμενης δράσης είναι αδύνατο να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και δύναται συνεπώς, λόγω των διαστάσεων ή των αποτελεσμάτων της προβλεπόμενης δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο. Η δράση της Κοινότητας δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των στόχων της παρούσας συνθήκης».

Στο κεφάλαιο 3 της Συνθήκης με θέμα «Παιδεία, επαγγελματική εκπαίδευση και νεολαία» περιέχονται τα άρθρα 126 και 127.

Το άρθρο 126 αναφέρεται γενικά στην παιδεία. Συγκεκριμένα υπογραμμίζει ότι *«η Κοινότητα συμβάλλει στην ανάπτυξη παιδείας υψηλού επιπέδου, ενθαρρύνοντας τη συνεργασία μεταξύ κρατών μελών και, αν αυτό απαιτείται, υποστηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση τους, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών-μελών για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος καθώς και την πολιτιστική και γλωσσική τους πολυμορφία».*

Το άρθρο 127 αναφέρεται στην επαγγελματική εκπαίδευση υπογραμμίζοντας ότι *«η Κοινότητα εφαρμόζει πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης η οποία στηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών-μελών, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών-μελών για το περιεχόμενο και την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης»*¹³⁹.

Με τα παραπάνω άρθρα φαίνεται η προσπάθεια της Ε.Ε. για σύγκλιση των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών-μελών της, σεβόμενη, ωστόσο, τα εθνικά

¹³⁶ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π., σ.61.

¹³⁷ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π., σ.62.

¹³⁸ Κελπανίδης, Μ., ό.π., σ.6.

¹³⁹ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων – Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (1992). *Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αριθ. C191/1. Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT>

εκπαιδευτικά συστήματα τα οποία έχουν την ευθύνη για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωσή τους.

Πυρήνα του περιεχομένου της συνθήκης αποτελούν η ανταγωνιστικότητα, η επιχειρηματικότητα, η καινοτομία και οι ευέλικτες μορφές εργασίας. Σύμφωνα με την εν λόγω Συνθήκη, στον τίτλο XV «*Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη*», φαίνεται ο στόχος της Κοινότητας για «*διευκόλυνση της ανάπτυξης της διεθνούς ανταγωνιστικότητας καθώς και η προώθηση των ερευνητικών δράσεων*» (άρθρο 130ΣΤ', παρ.1). Για αυτό ενθαρρύνει τα Πανεπιστήμια να εντείνουν τις προσπάθειές τους: «*στοιχεία της έρευνας και της τεχνολογικής ανάπτυξης*» με τη χρηματοδότησή της (άρθρο 130ΣΤ', παρ.2), στην προώθηση συνεργασίας μεταξύ αυτών και ερευνητικών κέντρων, στην προώθηση συνεργασίας μεταξύ τους (άρθρο 130Ζ', α'), και με άλλα Πανεπιστήμια χωρών που δεν αποτελούν κράτη-μέλη της Ε.Ε. (άρθρο 130Ζ', β'), καθώς και στην «*προώθηση κατάρτισης και κινητικότητας των ερευνητών της*» (άρθρο 130Ζ', δ'). Τέλος, θα πρέπει «*να εξασφαλίζεται η αμοιβαία συνοχή εθνικών πολιτικών και κοινοτικής πολιτικής*» (άρθρο 130Η', παρ.1).

Μετά την Συνθήκη του Μάαστριχτ εκδίδονται αρκετά θεμελιώδη κείμενα της Ε.Ε. στα οποία φαίνεται πλέον καθαρά ο σημαντικός ρόλος που θα παίζει η εκπαίδευση και η κατάρτιση στην επιδίωξη της οικονομικής ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής της. Το έτος 1993 η Ε.Ε. εκδίδει τη Λευκή Βίβλο για την «*Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση*» και την Πράσινη Βίβλο για την «*Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εκπαίδευσης*». Το έτος 1995 εκδίδει ακόμη μια Λευκή Βίβλο για την «*Εκπαίδευση και Κατάρτιση – Διδασκαλία και Εκμάθηση – Προς την Κοινωνία της Γνώσης*»¹⁴⁰. Το έτος 1996 εκδίδει άλλη μια Πράσινη Βίβλο για την «*Εκπαίδευση, Κατάρτιση, Έρευνα: Τα Εμπόδια στη Διακρατική Κινητικότητα*».

Διακήρυξη της Σορβόνης 1998¹⁴¹

Στις 25 Μαΐου 1998 στη Σορβόνη συνυπογράφεται από τους Υπουργούς Παιδείας της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ιταλίας και του Ηνωμένου Βασιλείου διακήρυξη με στόχο «*την προοδευτική εναρμόνιση της δομής του Ευρωπαϊκού*

¹⁴⁰ Σιάκαρης, Κ. (2006). ό.π. σ.52.

¹⁴¹ Sorbonne Joint Declaration, (1998). *Joint declaration on harmonisation of the architecture of the European higher education system by the four Ministers in charge for France, Germany, Italy and the United Kingdom*. Paris. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από https://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/io/cop034_sorbonne_declaration.pdf

Συστήματος Ανώτατης Εκπαίδευσης» και την «ανάγκη δια βίου κατάρτισης», καθώς δεν είναι μια ήπειρος μόνο των τραπεζών και της οικονομίας αλλά και μια ήπειρος της γνώσης.

Συγκεκριμένα το κείμενο της Διακήρυξης αναφέρει:

«Αναλαμβάνουμε τη δέσμευση να ενθαρρύνουμε ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς, το οποίο θα αποσκοπεί στη βελτίωση της εξωτερικής αναγνώρισης και θα διευκολύνει την κινητικότητα των φοιτητών καθώς και την απασχολησιμότητα. [...] στην προσπάθεια δημιουργίας ενός Ευρωπαϊκού χώρου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπου οι εθνικές ταυτότητες και τα κοινά συμφέροντα μπορούν να αλληλεπιδρούν και να ενισχύουν το ένα το άλλο προς όφελος της Ευρώπης, των φοιτητών της και γενικότερα των πολιτών της. [...] για να εδραιώσουμε τη θέση της Ευρώπης στον κόσμο μέσω της συνεχώς βελτιωμένης και ενημερωμένης εκπαίδευσης για τους πολίτες της».

Η Ε.Ε. κατανοεί ότι, προκειμένου οι πολίτες να μπορέσουν να ανταποκριθούν στην κοινωνία της γνώσης, πρέπει να αναπτυχθεί η οικονομία και άρα να αναβαθμιστεί η εκπαίδευση. Προκειμένου, λοιπόν, οι πολίτες της να έχουν ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας απαιτείται μια ενιαία οργάνωση των σπουδών, καθώς και εναρμόνιση των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών-μελών της. Το γενικότερο κείμενο της Διακήρυξης της Σορβόνης μιλά για αγορά εργασίας, παγκοσμιοποίηση και διεθνή ανταγωνισμό.

Διακήρυξη της Μπολόνια 1999

Έχοντας ως βάση τη Διακήρυξη της Σορβόνης υπογράφεται το έτος 1999 από είκοσι εννέα Υπουργούς Παιδείας της Ευρώπης, πολλοί περισσότεροι από αυτούς των κρατών-μελών της Ε.Ε., μεταξύ αυτών και της Ελλάδας, η Διακήρυξη της Μπολόνια για τη δημιουργία ως το έτος 2010 του *Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης* (Ε.Χ.Α.Ε.) και με αναγκαία προϋπόθεση τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (Ε.Χ.Ε.) προκειμένου να διασφαλίσει την ποιότητα στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Η Διακήρυξη αυτή δεσμεύει μόνο τις χώρες που το υπογράφουν, καθώς δεν είναι απόρροια θεσμού της Ε.Ε. αλλά Υπουργών Παιδείας ορισμένων κρατών-μελών της.

Όλο το κείμενο της Διακήρυξης της Μπολόνια διακατέχεται από πνεύμα σύγκλισης των συστημάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, καθώς και ανταγωνιστικότητας του Ε.Χ.Α.Ε. σε παγκόσμιο επίπεδο. Η Διακήρυξη αυτή ανέδειξε τη σημασία της

κοινωνικής διάστασης της ανώτατης εκπαίδευσης (δηλαδή μιας ποιοτικής ανώτερης εκπαίδευσης χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια) καθώς αυτή (η ανώτερη εκπαίδευση) θεωρείται δημόσιο αγαθό και δημόσια ευθύνη¹⁴².

Η Διακήρυξη της Μπολόνια αναφέρεται σε έξι δράσεις οι οποίες στοχεύουν:

- α. στη δημιουργία ενός ενιαίου χώρου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ευρώπη, ώστε τα πτυχία να είναι συγκρίσιμα και αναγνωρίσιμα,
- β. στην εγκαθίδρυση ενός συστήματος δύο κύκλων σπουδών, προπτυχιακού και μεταπτυχιακού,
- γ. στην καθιέρωση κοινού συστήματος διδακτικών μονάδων (όπως το ECTS: European Credit Transfer System),
- δ. στη διευκόλυνση της κινητικότητας των διδασκόντων, των ερευνητών και των φοιτητών,
- ε. στη συνεργασία προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα και
- στ. στην προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης στην ανώτατη εκπαίδευση¹⁴³.

Τα Πανεπιστήμια στην Ευρώπη χαρακτηρίζονται από ετερογένεια στην οργάνωση, στη διοίκηση και στους όρους λειτουργίας. Υπάρχει, επίσης, ετερογένεια και στο καθεστώς των Πανεπιστημίων, καθώς και στους όρους απασχόλησης και πρόσληψης διδακτικού προσωπικού και ερευνητών. Αυτό συμβαίνει λόγω των πολιτιστικών και νομοθετικών διαφορών των Πανεπιστημίων καθώς, επίσης, λόγω της διαφορετικής αποστολής τους και της διαφορετικής αντίδρασής τους στις αλλαγές. Με τη διαδικασία της Μπολόνια γίνεται προσπάθεια να εξαλειφθεί, όσο είναι εφικτό, αυτή η ετερογένεια και να υπάρξει ένα πιο αρμονικό και συνεκτικό ευρωπαϊκό σύστημα το οποίο αποτελεί προϋπόθεση για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων τόσο εντός της Ευρώπης όσο και εκτός¹⁴⁴.

Στη Σύνοδο της Μπολόνια προγραμματίζονται στο εξής συναντήσεις κορυφής κάθε δύο χρόνια προκειμένου να ελέγχεται η πορεία επίτευξης των ανωτέρω στόχων. Στο πλαίσιο της αυτονομίας των Πανεπιστημίων τονίστηκε η ανάγκη σύμπραξης των

¹⁴² Κλάδης, Δ. (2005). «Η κοινωνική διάσταση της Διαδικασίας της Μπολόνια και η πορεία από την Μπολόνια στην Πράγα και από την Πράγα στο Βερολίνο». Στο: Παπαδάκης, Δ.Ν., Γράβαρης, Ν. (2005) «Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική», σ.177. Αθήνα: Σαββάλας

¹⁴³ Αποστόλη, Σ. (2006). *Έρευνα του Ελληνικού Ιδρύματος Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) για την Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση στην Ελλάδα*. «3.Ο Ευρωπαϊκός Χώρος Ανώτατης Εκπαίδευσης και η Ελλάδα». Ανακτήθηκε 12.07.2018 από <http://www.eliamep.gr/wpcontent/uploads/2008/07/chapter3.pdf>

¹⁴⁴ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003), ό.π., COM58.

Πανεπιστημίων, των φοιτητών και άλλων συλλογικών φορέων για την υλοποίηση των σκοπών της διαδικασίας¹⁴⁵.

Το κείμενο της Μπολόνια αναφέρει ότι τα Α.Ε.Ι. στην Ευρώπη βοήθησαν στη δημιουργία του Ε.Χ.Α.Ε. ακολουθώντας τις αρχές της Magna Carta. Αυτό είναι σημαντικό γιατί «η αυτονομία των Πανεπιστημίων εγγυάται την ικανότητα των δυνατοτήτων των συστημάτων ανώτατης εκπαίδευσης και έρευνας να προσαρμόζονται συνεχώς στην εξέλιξη των αναγκών, στις προσμονές της κοινωνίας και στην πρόοδο των επιστημονικών γνώσεων»¹⁴⁶.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας 2000

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (23-24.03.2000) θεσπίζεται «Η Στρατηγική της Λισσαβόνας», με στόχο ως το έτος 2010 «να γίνει η Ε.Ε. η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή¹⁴⁷» και σκοπό τη σύγκλιση των εκπαιδευτικών συστημάτων μέσα στην Ε.Ε., καθώς και τον εκσυγχρονισμό αυτών. Στρατηγική που αναπτύχθηκε και σε επόμενα Ευρωπαϊκά Συμβούλια από αυτό της Λισσαβόνας και βασίστηκε σε τρεις πυλώνες:

- α. στον οικονομικό πυλώνα για την προετοιμασία της μετάβασης προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης,
- β. στον κοινωνικό πυλώνα για την επένδυση των κρατών – μελών στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης προκειμένου να μεταβούν στην οικονομία της γνώσης και
- γ. στον περιβαλλοντικό πυλώνα (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2001) για τον διαχωρισμό της οικονομικής ανάπτυξης από τη χρήση των φυσικών πόρων¹⁴⁸.

Στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας ο εκπαιδευτικός λόγος εμπλουτίζεται με νέες έννοιες όπως οικονομία της γνώσης, ποιότητα, δείκτες και κριτήρια αναφοράς, e-learning, κοινοί στόχοι κτλ.

¹⁴⁵ Κελπανίδης, Μ., ό.π., σ.7.

¹⁴⁶ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π., σ.80.

¹⁴⁷ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2000). *Συμπεράσματα της Προεδρίας*, Λισσαβόνα (23-24.03.2000). Βρυξέλλες.

¹⁴⁸ Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης. *Ε.Σ.Π.Α. 2014-2020. Στρατηγική της Λισσαβόνας*. Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://www.espa.gr/el/Pages/DictionaryFS.aspx?item=397>

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα τονίζει τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν τα Πανεπιστήμια στην κοινωνία και στην οικονομία της γνώσης. Αναγνωρίζει τη διπλή αποστολή που παραδοσιακά επιτελούν, την έρευνα και τη διδασκαλία, αλλά και τη συνεισφορά τους στην ανταγωνιστικότητα μιας παγκοσμιοποιημένης πλέον οικονομίας. Η οικονομία και η κοινωνία της γνώσης απορρέουν από την παραγωγή των γνώσεων, τη μετάδοση αυτών των γνώσεων μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τη διάδοσή τους μέσω των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ) και την εφαρμογή τους μέσω τεχνολογικών καινοτομιών¹⁴⁹. *«Η απότομη εμφάνιση και η αυξανόμενη σημασία των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών απαιτεί, αφενός, να προταθεί μια πλήρης αναθεώρηση του ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού συστήματος και, αφετέρου, να εξασφαλιστεί διά βίου η πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση»*¹⁵⁰.

Σύμφωνα με ανακοίνωση της Επιτροπής του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου με θέμα «Επείγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να επιτύχει η Στρατηγική της Λισσαβόνας» *«είναι η πρώτη φορά που το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο δίνει τόση βαρύτητα στο ρόλο που παίζουν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην οικονομική και κοινωνική στρατηγική και το μέλλον της Ένωσης»*. Στις 12.02.2001 το Συμβούλιο Παιδείας της Ε.Ε. εγκρίνει το πρώτο έγγραφο που αποτελεί μια συνολική προσέγγιση των εθνικών πολιτικών που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση στο πλαίσιο της¹⁵¹.

Το Μάρτιο του 2001, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επικυρώνει τρεις στρατηγικούς στόχους, οι οποίοι αναβαθμίζουν τον τομέα της εκπαίδευσης, που πρέπει να επιτευχθούν με ορίζοντα το έτος 2010: τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να συνδυάζουν *«ποιότητα, πρόσβαση και άνοιγμα στον κόσμο»*. Επίσης, τονίζεται ότι πρέπει να δοθεί προτεραιότητα *«[...] στην επιτυχή αντιμετώπιση του σημερινού ελλείμματος στις προσλήψεις επιστημονικού και τεχνικού προσωπικού»*¹⁵².

Το έτος 2002, με το πρόγραμμα εργασιών «Εκπαίδευση & Κατάρτιση 2010», που αφορά την υλοποίηση των στόχων αυτών, παροτρύνονται οι Υπουργοί Παιδείας

¹⁴⁹ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003), ό.π. COM58.

¹⁵⁰ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2005). *Εκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000): προς την Ευρώπη της καινοτομίας και της γνώσης*. Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=EL>

¹⁵¹ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004), ό.π., σ.97.

¹⁵² Συμπεράσματα της Προεδρίας Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης 23-24.03.2001. C/01/900. Ανακτήθηκε 07.08.2018 από europa.eu/rapid/press-release_PRES-01-900_el.htm

να καταστούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη «ένα ποιοτικό σημείο αναφοράς παγκοσμίως έως το 2010»¹⁵³.

Μετά το έτος 2000 γίνεται λόγος για ευρωπαϊκή παγκοσμιοποιημένη πολιτική. Σύμφωνα με τον Γ. Σταμέλο «Μέσα από τη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης η εκπαίδευση δεν νοείται παρά ως ένα ιδιωτικό αγαθό, που πουλιέται, αγοράζεται και υπόκειται στους νόμους της αγοράς και της ζήτησης»¹⁵⁴.

Αυτή η παγκοσμιοποιημένη πολιτική αφορά και στην Ανώτατη Εκπαίδευση και για πρώτη φορά χρησιμοποιούνται νέοι όροι όπως:

«[...]Ο ΟΟΣΑ αναφέρεται συνήθως σε υπερσυννοριακή ή υπερόρια (cross-border) εκπαίδευση (OECD, 2004). Η Παγκόσμια Τράπεζα, αναφερόμενη στον ίδιο όρο, χρησιμοποιεί την έκφραση εκπαίδευση χωρίς σύνορα (borderless education) (World Bank, 2002). Τέλος, οι αγγλόφωνες χώρες αναφέρονται συχνά σε υπεράκτια ή υπερχώρια (offshore) εκπαίδευση. [...] Εδώ ακριβώς εστιάζεται η ριζική μεταβολή που έχει συντελεστεί: Η εκπαίδευση δεν αντιμετωπίζεται πια ως εθνικό διακύβευμα υπό την έννοια του συστατικού στοιχείου της εθνικής συγκρότησης και της κοινωνικής συνοχής, αλλά αντίθετα ως ένα προϊόν προς πώληση ...»¹⁵⁵.

Έτσι αντιλαμβανόμαστε ότι η παγκοσμιοποίηση επηρεάζει τη διακυβέρνηση της εκπαίδευσης, καθώς οι παγκόσμιες πολιτικές έχουν την ικανότητα να επηρεάζουν πολιτικές που ασκούνται σε εθνικό επίπεδο¹⁵⁶.

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. 2001

Στις 26.02.2001 διαμορφώνεται ο «Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης» ο οποίος τίθεται σε ισχύ την 01.02.2003. Το άρθρο 14

¹⁵³ Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003). Ανακοίνωση της Επιτροπής: «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010: Επείγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να επιτύχει η Στρατηγική της Λισσαβόνας», COM685 τελικό, SEC1250. Βρυξέλλες, 11.11.2003. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex:52003DC0685>

¹⁵⁴ Σταμέλος, Γ. (2009), ό.π., σ.83.

¹⁵⁵ Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α., Καβασακάλης, Α. (2015). Εισαγωγή στις Εκπαιδευτικές Πολιτικές, σ.28. *Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα*. Ανακτήθηκε 21.05.2018 από www.kallipos.gr

¹⁵⁶ Tsakiris, D., Nikita, D.P. *Educational Journal of the University of Patras*. UNESCO Chair 2017, 4(2), p. 58-69, ISSN: 2241-9152. PISA in the Greek daily Press: the social significations and the relationship between the Greek society and the global education policy field. Ανακτήθηκε στις 10.07.2018 από <http://ejupunescochair.lis.upatras.gr/index.php/ejupUNESCOchair/article/view/2815/3085/>

«Δικαίωμα Εκπαίδευσης», παρ. 1 του εν λόγω Χάρτη, αναφέρει ότι «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην εκπαίδευση και στην πρόσβαση στην επαγγελματική και συνεχή κατάρτιση» και στην παρ. 3 ότι «Η ελευθερία ίδρυσης εκπαιδευτικών ιδρυμάτων με σεβασμό των δημοκρατικών αρχών καθώς και το δικαίωμα των γονέων να εξασφαλίζουν την εκπαίδευση και τη μόρφωση των τέκνων τους σύμφωνα με τις θρησκευτικές, φιλοσοφικές και παιδαγωγικές πεποιθήσεις τους, γίνονται σεβαστά σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες που διέπουν την άσκησή τους»¹⁵⁷.

Η Ε.Ε. διακηρύσσει το δικαίωμα όλων των πολιτών στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, καθώς απώτερος στόχος της είναι η επίτευξη μιας ανταγωνιστικότερης οικονομίας μέσω αυτών. Προκειμένου να πετύχει το σκοπό της προωθεί την ίδρυση Πανεπιστημίων αλλά πάντα με σεβασμό στις εθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές.

Το Κοινό Ανακοινωθέν της Πράγας 2001

Στις 19 Μαΐου 2001 η Διακήρυξη της Μπολόνια συμπληρώνεται από το Κοινό Ανακοινωθέν της Πράγας. Ξαναέρχεται στο τραπέζι συζητήσεων η κοινωνική διάσταση¹⁵⁸ της ανώτατης εκπαίδευσης στον Ε.Χ.Α.Ε.

Αλλά βασικά σημεία του εν λόγω ανακοινωθέντος αποτέλεσε η δια βίου εκπαίδευση, η κινητικότητα των φοιτητών και η συμμετοχή των ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης στον Ε.Χ.Α.Ε., καθώς και η ενίσχυση ελαστικότητας του Ε.Χ.Α.Ε. ώστε να γίνονται αποδεκτοί φοιτητές από πανεπιστημιακά ιδρύματα της Ευρώπης αλλά και όλου του κόσμου. Σύμφωνα, μάλιστα, με έκθεση του ΕΛΙΑΜΕΠ «Η βασική διαφορά μεταξύ του Ανακοινωθέντος της Πράγας και της Διακήρυξης της Μπολόνια ήταν ότι στην Πράγα προστέθηκαν στον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης και όλα τα μη πανεπιστημιακά ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ η Μπολόνια αναφερόταν μόνο στα πανεπιστημιακά ιδρύματα (για την Ελλάδα στα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι.)»¹⁵⁹.

Μετά την Πράγα ακολουθούν συναντήσεις των Υπουργών Παιδείας ανά διετία για την πορεία της διαδικασίας του Ε.Χ.Α.Ε. Έτσι, έχουμε στα επόμενα χρόνια συναντήσεις που επί της ουσίας εμβαθύνουν τους στόχους της Μπολόνια αλλά και διαπιστώνουν την πορεία υλοποίησης αυτών των στόχων, όπως η συνάντηση στο

¹⁵⁷ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων – Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2012). *Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αριθ. C362/02. Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

¹⁵⁸ Κλάδης, Δ. (2005), ό.π., σ.179.

¹⁵⁹ Αποστόλη, Σ. (2006), ό.π., σ.17.

Βερολίνο, στο Μπέργκεν το 2005, στο Λονδίνο το 2007, στη Λουβέρνη το 2009, στη Βουδαπέστη το 2010, στο Βουκουρέστι το 2012, στο Έρεβαν το 2015 και στο Παρίσι το 2018¹⁶⁰.

Η Σύνοδος του Βερολίνου 2003

Τον Σεπτέμβριο του έτους 2003 πραγματοποιείται η Σύνοδος του Βερολίνου στην οποία πέραν της σύνδεσης του Ε.Χ.Α.Ε. με τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας οδηγεί και στην αναγνώριση του διδακτορικού επιπέδου ως τρίτου κύκλου εκπαίδευσης¹⁶¹. Τονίζεται η σημασία της έρευνας και της κατάρτισης προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς και η ανταγωνιστικότητά της.

Η Σύνοδος του Λονδίνου 2007

Στις 18.05.2007 πραγματοποιείται η Σύνοδος του Λονδίνου με την οποία καταγράφεται πρόοδος ως προς τον Ε.Χ.Α.Ε. και επισημαίνεται ότι ένας από τους βασικότερους στόχους εξακολουθεί να είναι η κινητικότητα.

Το Ανακοινωθέν της Λουβέρνης 2009

Στις 28-29.04.2009 με το Ανακοινωθέν της Λουβέρνης διαπιστώνεται ότι ο Ε.Χ.Α.Ε. αναπτύσσεται ικανοποιητικά συγκριτικά με την έναρξη της διακήρυξης της Μπολόνια. Αποφασίζεται ότι η διαδικασία της Μπολόνια **θα συνεχιστεί και πέραν του έτους 2010 και την επόμενη δεκαετία.**

¹⁶⁰ Υ.ΠΑΙ.Θ. (2013). Σύστημα μεταφοράς και συσσώρευσης πιστωτικών μονάδων και Παράρτημα Διπλώματος. Εφαρμογή στα Ελληνικά Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης, σ.4. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από http://www.teiath.gr/userfiles/khitas/documents/2014/anakoynoseis/ekthesi_ects_2014.pdf

¹⁶¹ Τσαούσης, Δ. (2007). Η εκπαιδευτική πολιτική των Διεθνών Οργανισμών. Παγκόσμιες και ευρωπαϊκές διαστάσεις. Αθήνα: Gutenberg.

Η Σύνοδος του Βουκουρεστίου 2012

Κατά τη διάρκεια της Συνόδου του Βουκουρεστίου¹⁶² (26-27.04.2012), οι Υπουργοί συμφώνησαν να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους, με δεδομένη την υπάρχουσα οικονομική κρίση, στα εξής σημεία:

- Διασφάλιση της Ποιότητας στην ανώτατη εκπαίδευση.
- Κοινωνική διάσταση της εκπαίδευσης.
- Απασχολησιμότητα και κινητικότητα.
- Το πλαίσιο του E.X.A.E.
- Πτυχία και προσόντα των Α.Ε.Ι.

Συντάσσεται διακήρυξη με σκοπό να παρουσιάσει τις μεταρρυθμίσεις και να εντοπίσει τις αλλαγές που πρέπει να γίνουν για να επωφεληθεί η Ανώτατη Εκπαίδευση και κατά συνέπεια η οικονομία και η κοινωνία. Επίσης, γίνεται απολογισμός της προόδου της διαδικασίας της Μπολόνια και καθορίζονται τα βασικά ζητήματα πολιτικής για το μέλλον.

Η Σύνοδος αποσκοπεί στην ενίσχυση του πολιτικού διαλόγου και της συνεργασίας με τους εταίρους σε ολόκληρο τον κόσμο. Ένα από τα θέματα συζήτησης είναι: *"Πέρα από τη διαδικασία της Μπολόνια: Δημιουργία και σύνδεση εθνικών, περιφερειακών και παγκόσμιων χώρων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης"*.

Η Υπουργική Διάσκεψη στο Έρεβαν 2015

Στις 14-15.05.2015 πραγματοποιείται Υπουργική Διάσκεψη στο Έρεβαν¹⁶³ της Αρμενίας η οποία προσπαθεί να εντοπίσει τους καλύτερους τρόπους ενίσχυσης της διαδικασίας της Μπολόνια για το μέλλον, αλλά και μετά το 2020, και ταυτόχρονα να ενισχύσει τον διάλογο εντός και εκτός του Ευρωπαϊκού Χώρου για την Ευρώπη. Ως αποτέλεσμα των δεκαέξι ετών εντατικής εργασίας, μετά τη Διαδικασία της Μπολόνια το 1999, ο E.X.A.E. έγινε πραγματικότητα και απέδειξε ότι «σε αυτό το

¹⁶² European Higher Education Area and Bologna Process, (2012). *Third Bologna Policy Forum Bucharest*, 26-27.04.2012. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από <http://www.ehea.info/cid104897/bologna-policy-forum-bucharest-2012.html>

¹⁶³ European Higher Education Area and Bologna Process, (2015). *2015 Ministerial Conference and Fourth Bologna Policy Forum*, 14-15.05.2015. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από <http://www.ehea.info/cid101764/ministerial-conference-yerevan-2015.html>

παγκοσμιοποιημένο και ανταγωνιστικό περιβάλλον η εκπαίδευση αποτελεί το κλειδί για την αειφόρο ανάπτυξη των ευρωπαϊκών κοινωνιών».

Οι μεταρρυθμίσεις της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν ως «στόχο την προώθηση της ανάπτυξης του δημοκρατικού πολιτισμού και τον εξοπλισμό των κοινωνιών της Ε.Χ.Α.Ε. με τη γνώση, την κατανόηση και τις δεξιότητες». Η προστασία του προσωπικού και των φοιτητών για τη διασφάλιση της ακαδημαϊκής ελευθερίας, της ακεραιότητας και της αυτονομίας των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης αποτελεί βασικό στοιχείο για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η κινητικότητα των σπουδαστών και του προσωπικού διευκολύνει την ανταλλαγή και τη δημιουργία νέων γνώσεων και συμβάλλει στην οικοδόμηση αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κατανόησης. Αντιλαμβάνονται ότι οι ταχείες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν αντίκτυπο στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και στον τρόπο με τον οποίο αυτή μεταρρυθμίζεται.

Μ' αυτό το πνεύμα, η Υπουργική Διάσκεψη της Έρεβαν αποφασίζει πως πρέπει να συνεχιστεί και να ενισχυθεί ο πολιτικός διάλογος και η συνεργασία μεταξύ του Ε.Χ.Α.Ε. και των χωρών εκτός αυτού του χώρου, λαμβάνοντας υπόψη τα ποικίλα συστήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς και τα πολιτικά, οικονομικά και πολιτιστικά τοπία των περιοχών και των χωρών. Επισημαίνεται, επίσης, ότι υπάρχουν πολλές κοινές προκλήσεις, όπως οι οικονομικές και πολιτικές κρίσεις που πλήττουν πολλές από τις χώρες εντός και εκτός του Ε.Χ.Α.Ε. και ότι η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση με κοινή συνεργασία για το μέλλον μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων.

Ανακοινώσεις Ευρωπαϊκής Επιτροπής και Ευρωπαϊκού Συμβουλίου 2017

Στη συνεδρίαση που πραγματοποίησε στη Ρώμη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή¹⁶⁴ τον Μάρτιο του 2017, ανακοίνωσε ότι ο Ευρωπαϊκός Χώρος Ανώτατης Εκπαίδευσης πρέπει να δημιουργήσει δίκτυο Ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων προκειμένου τα παγκοσμίου κύρους Ευρωπαϊκά Πανεπιστήμια να μπορούν να συνεργάζονται αρμονικά πέραν των συνόρων. Επίσης, αποφάσισε την υποστήριξη των διαρθρωτικών

¹⁶⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2017). Δελτίο Τύπου «*Το μέλλον της Ευρώπης: Για έναν Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης έως το 2025*», Στρασβούργο, 14.11.2017. Ανακτήθηκε 10.09.2018 από http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-4521_el.pdf

μεταρρυθμίσεων προκειμένου να βελτιωθεί η εκπαιδευτική πολιτική, με χρήση ενωσιακής χρηματοδότησης και ενωσιακών επενδυτικών μέσων για τη χρηματοδότηση της εκπαίδευσης και με τον καθορισμό δείκτη αναφοράς, βάσει του οποίου τα κράτη μέλη θα επενδύουν το 5 % του ΑΕΠ στην εκπαίδευση.

Τον Νοέμβριο του έτους 2017, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο¹⁶⁵ εκδίδει συμπεράσματα σχετικά με ένα νέο ευρωπαϊκό πρόγραμμα για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Ο γενικός στόχος είναι ο εκσυγχρονισμός της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, έτσι ώστε να συμβαδίζει με το ταχέως εξελισσόμενο περιβάλλον.

Τον Δεκέμβριο του ιδίου έτους, το 2017, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο¹⁶⁶ αποφασίζει και ενθαρρύνει τις χώρες-μέλη της να καταβάλουν περισσότερες προσπάθειες στον τομέα της παιδείας και του πολιτισμού.

Η Υπουργική Διάσκεψη στο Παρίσι 2018

Στις 24-25.05.2018 πραγματοποιείται Υπουργική Διάσκεψη στο Παρίσι¹⁶⁷ κατά την οποία τονίζεται η συνεχιζόμενη αξία που προσφέρει η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στις κοινωνίες. Σε έναν όλο και περισσότερο διασυνδεδεμένο και διεθνοποιημένο κόσμο, η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και η έρευνα αποτελούν κεντρικό στοιχείο της μελλοντικής ευημερίας, ειρήνης και προόδου.

Η Υπουργική αυτή Διάσκεψη αποτελεί ευκαιρία για την ανταλλαγή ιδεών μεταξύ των μελών του Ε.Χ.Α.Ε., των υπουργών άλλων χωρών, καθώς και ενός μεγάλου φάσματος ενδιαφερομένων.

Τα ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και οι ενδιαφερόμενοι φορείς συγκαταλέγονται στις βασικές κινητήριες δυνάμεις της διεθνούς συνεργασίας μέσω της κινητικότητας του προσωπικού και των σπουδαστών, των διεθνών ερευνητικών συμπράξεων, της διακρατικής εκπαίδευσης και της συνεργασίας για την επίλυση των παγκόσμιων προκλήσεων. Με τον τρόπο αυτό, η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση παρέχει μια

¹⁶⁵ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2017). *Συμβούλιο Παιδείας, Νεολαίας, Πολιτισμού και Αθλητισμού*, 20-21.11.2017. Ανακτήθηκε 10.09.2018 από <http://www.consilium.europa.eu/el/meetings/eycs/2017/11/20-21/>

¹⁶⁶ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2017). *Ευρωπαϊκό Συμβούλιο*, 14-15.12.2017. Ανακτήθηκε 10.09.2018 από <http://www.consilium.europa.eu/el/meetings/european-council/2017/12/14-15/>

¹⁶⁷ European Higher Education Area and Bologna Process, (2018). *Statement of the fifth Bologna Policy Forum, Paris, May 25th 2018*. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/BPFStatement-with-Annex.pdf>

ισχυρή βάση για τη πρόταση ιδεών και καλών πρακτικών που συμβάλλουν στην επίλυση παγκόσμιων ζητημάτων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσβλέποντας στην ανάπτυξη της Ε.Ε. σε σχετική ανακοίνωσή της με θέμα ««Ευρώπη 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη¹⁶⁸» θέτει ως νέο όριο το 2020 προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι διαρθρωτικές αδυναμίες που δημιούργησε η οικονομική κρίση. Σκοπός της είναι να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα, η παραγωγικότητα και η ενίσχυση μιας διατηρήσιμης κοινωνικής οικονομίας της αγοράς. Για να επιτύχει όμως το σκοπό της θέτει νέους στρατηγικούς στόχους και ένας από τους σημαντικότερους είναι και η εκπαίδευση.

Σύμφωνα με λεγόμενα μελών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής¹⁶⁹ «Έως το 2025 θα πρέπει να ζούμε σε μια Ευρώπη στην οποία η μάθηση, οι σπουδές και η έρευνα δεν θα παρεμποδίζονται από σύνορα, αλλά η διαμονή σε άλλο κράτος μέλος για σπουδές, μάθηση ή εργασία θα αποτελεί τον κανόνα. [...] Η εκπαίδευση είναι αυτή που θα βοηθήσει την προσαρμογή μας σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο, για να αναπτύξουμε ευρωπαϊκή ταυτότητα, να κατανοήσουμε άλλους πολιτισμούς και να αποκτήσουμε τις νέες δεξιότητες που απαιτούνται σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από κινητικότητα και πολυπολιτισμικότητα, και που γίνεται όλο και περισσότερο ψηφιακή».

* * *

Ανατρέχοντας στο πρώτο κεφάλαιο σε συνδυασμό με ό,τι αναπτύχθηκε ως τώρα στο δεύτερο κεφάλαιο διαπιστώνονται συγκεκριμένοι προσανατολισμοί. Η Ευρωπαϊκή Ένωση χαράσσει την εκπαιδευτική πολιτική και κάθε χώρα διαμορφώνει τη δική της ανάλογα με τις ανάγκες και τις προτεραιότητές της. Στόχος είναι η αναβάθμιση της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης των κρατών-μελών της μέσω της σύγκλισης των εκπαιδευτικών συστημάτων τους, καθώς σε αυτά παρατηρείται ετερογένεια. Με τη διαδικασία της Μπολόνια γίνεται προσπάθεια να εξαλειφθεί, όσο είναι εφικτό, αυτή η ετερογένεια και να υπάρξει ένα πιο αρμονικό και συνεκτικό

¹⁶⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010β). 52010DC2020. *ΕΥΡΩΠΗ 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη*. COM/2010/2020 τελικό. Ανακτήθηκε 06.09.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=EL>

¹⁶⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2017), ό.π.

ευρωπαϊκό σύστημα το οποίο αποτελεί προϋπόθεση για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων, καθώς αυτά διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην κοινωνία και στην οικονομία της γνώσης.

Τα Πανεπιστήμια έχουν διπλή αποστολή: την παραδοσιακή, που αφορά στην έρευνα και τη διδασκαλία, και την προσφορά τους στην ανταγωνιστικότητα της παγκοσμιοποιημένης πλέον οικονομίας. Η οικονομία και η κοινωνία της γνώσης απορρέουν από την παραγωγή των γνώσεων, τη μετάδοση αυτών των γνώσεων μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τη διάδοσή τους μέσω των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας και την εφαρμογή τους μέσω τεχνολογικών καινοτομιών. Η έρευνα και η κατάρτιση είναι απαραίτητα στοιχεία για τη βελτίωση της ποιότητας και της ανταγωνιστικότητας της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι ταχείες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν αντίκτυπο στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και στον τρόπο με τον οποίο αυτή μεταρρυθμίζεται.

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο μεταρρύθμισης της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης αλλά και συμπόρευσης με τις κατευθύνσεις που χαράσσει η Ε.Ε., η χώρα αναθεωρεί συνεχώς το θεσμικό πλαίσιο των μελών Ε.Τ.Ε.Π. προκειμένου το προσωπικό αυτό να προσαρμοστεί στις νέες ανάγκες που προκύπτουν στον χώρο των Πανεπιστημίων όπου η εξειδίκευση, η διά βίου μάθηση και η κατάρτιση αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι που αυτά θέτουν.

Ως προσωπικό με έργο τεχνικό-εργαστηριακό αλλά και με τη δυνατότητα πλέον για διδακτικό και ερευνητικό έργο και, ανάλογα με τα προσόντα, για αυτοδύναμο διδακτικό έργο, αναβαθμίζεται τόσο το εργασιακό καθεστώς του προσωπικού αυτού όσο και η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στο σύνολό της. Η ανάγκη απόκτησης εξειδικευμένου προσωπικού οδηγεί στην πρόσληψη μελών Ε.Τ.Ε.Π. με αυξημένα προσόντα που έχει ως συνέπεια την αύξηση της ανταγωνιστικότητας μέσα από τη συνεισφορά τους στην ποιότητα της εκπαίδευσης. Έτσι μπορεί κανείς να εξηγήσει γιατί την τελευταία περίπου δεκαπενταετία οι προκηρύξεις για Ε.Τ.Ε.Π. αφορούν κυρίως σε θέσεις ΤΕ και ΠΕ.

Ταυτόχρονα διαπιστώνεται ολοκάθαρα ότι στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού και της αναβάθμισης του προσανατολισμού που προσλαμβάνει η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση η αναβαθμισμένη πλέον εργασιακή υπόσταση των μελών του εν λόγω κλάδου συνεισφέρει στην αποστολή της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης μέσα από τη συμμετοχή τους στην έρευνα και τη διδασκαλία, ως κατηγορία προσωπικού συνεπικούρη των μελών Δ.Ε.Π.

2.2. Η διοικητική θεώρηση και διαχείριση του Ε.Τ.Ε.Π.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η πολιτική για την Ανώτατη Εκπαίδευση χαράσσεται, ενείδει πλαισίου, από την Ευρωπαϊκή Ένωση και κάθε χώρα διαμορφώνει τη δική της, ανάλογα με τις ανάγκες της. Μετά τη Διαδικασία της Μπολόνια το 1999, η Ελλάδα, ως μέλος της Ε.Ε., προκειμένου να προσαρμοστεί στις απαιτήσεις που δημιούργησε ο Ε.Χ.Α.Ε., χρειάστηκε να πάρει σημαντικές αποφάσεις προκειμένου να καταστεί πιο ανταγωνιστική και δυναμική η οικονομία της γνώσης¹⁷⁰, επηρεάζοντας με αυτόν τον τρόπο και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

Έτσι, υπάρχουν επιπτώσεις στις εθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές, οι οποίες πρέπει να προσαρμόζονται στα καινούρια κάθε φορά δεδομένα και στις επιταγές της παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας και κοινότητας¹⁷¹. Οι αλλαγές αυτές εμφανίζονται με τη μορφή μεταρρυθμίσεων στην Ανώτατη Εκπαίδευση, όπως διαπιστώσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η οποία διαφαίνεται μέσα από τη δημοσίευση αλληπάληλων νόμων.

Οι μεταρρυθμίσεις αυτές, οι οποίες απαλλάσσουν το εκπαιδευτικό σύστημα από τα στοιχεία που εμποδίζουν την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία του και το προσαρμόζουν στα νέα κοινωνικά, οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα, προκειμένου να εφαρμοστούν, απαιτούν συγκεκριμένο τρόπο διοίκησης τόσο από το Υπουργείο Παιδείας όσο και από τα Πανεπιστήμια, ως δημόσιοι οργανισμοί (Ν.Π.Δ.Δ.).

Όπως κάθε σύγχρονος οργανισμός, που έχει να αντιμετωπίσει νέα δεδομένα, έτσι και το Πανεπιστήμιο καλείται να εφαρμόσει νέα μοντέλα διοίκησης με έμφαση και στη διοίκηση του προσωπικού. Ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί το πιο σημαντικό κεφάλαιο μιας επιχείρησης, ενός οργανισμού, ενός Πανεπιστημίου. Από το εργατικό δυναμικό εξαρτάται η επιτυχία ή η αποτυχία στην επίτευξη των στόχων που θέτει. Έτσι, έχουν ιστορικά διαμορφωθεί συγκεκριμένα μοντέλα διοίκησης του απασχολούμενου προσωπικού ώστε να αξιοποιείται κατάλληλα το «ανθρώπινο δυναμικό που έχει τη δυνατότητα να ανταποκριθεί στις ανάγκες και απαιτήσεις της θέσης εργασίας¹⁷²».

¹⁷⁰ Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης. *Ε.Σ.Π.Α. 2014-2020*, ό.π.

¹⁷¹ Κατσάρης, Η., Παναγιωτίδου, Β., Πόντικας, Χρ.-Μ. (χ.χ.), ό.π.

¹⁷² Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013). *Αρχές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού*, σ.53. Αθήνα: Gutenberg.

Συνοψίζοντας, αυτό που κατανοούμε για το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. είναι ότι στην πραγματικότητα το έργο που επιτελεί επηρεάζεται από τρεις συνθήκες: την Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική, την Εθνική Εκπαιδευτική Πολιτική και τη Διοίκηση των Πανεπιστημίων. Για την Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική και την Εθνική Εκπαιδευτική Πολιτική έγινε αναφορά στην προηγούμενη ενότητα.

Στην συγκεκριμένη ενότητα θα μελετηθεί η διοίκηση και οι λειτουργίες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού του Πανεπιστημίου, ως οργανισμού, με βάση τη συστημική προσέγγιση, επισημαίνοντας την έλλειψη σχετικής βιβλιογραφίας για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

2.2.1. Προσεγγίσεις Διοίκησης - Συστημική προσέγγιση – Δομολειτουργισμός

Πριν από την όποια ανάλυση του όρου «διοίκηση», επιχειρείται μια σύντομη ιστορική αναδρομή των θεωρητικών προσεγγίσεων της διοίκησης, που είναι κατά βάση οι εξής τέσσερις: κλασική, νεοκλασική, ποσοτική και σύγχρονη.

Η *κλασική προσέγγιση*¹⁷³ αναφέρεται στην καλύτερη απόδοση των εργαζομένων με τη χρήση κατάλληλων κινήτρων έχοντας ως στόχο την υψηλότερη παραγωγικότητα. Έτσι, ο *F. Taylor*, ανέπτυξε τη θεωρία του επιστημονικού μανάτζμεντ και αναφέρθηκε στην «εγγενή διαφορά» μεταξύ εργατών που εκτελούν και μανάτζερ που σχεδιάζουν και διευθύνουν. Ο *H. Fayol* ανέπτυξε τη θεωρία της κλασικής διοίκησης σύμφωνα με την οποία ένας οργανισμός πρέπει να είναι αυστηρά δομημένος με σαφείς κανόνες και με τη διοίκηση να βασίζεται σε αρχές όπως του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της διεύθυνσης, του συντονισμού και του ελέγχου. Στη συνέχεια, ο *M. Weber* διατύπωσε τη θεωρία της γραφειοκρατικής διοίκησης με τον συγκεντρωτισμό της διοίκησης και της εξουσίας, η οποία είναι δομημένη αυστηρώς ιεραρχικά.

Η *νεοκλασική προσέγγιση*¹⁷⁴ στοχεύοντας σε έναν αποτελεσματικό τρόπο διοίκησης τοποθετεί ως κεντρικό σημείο αναφοράς τον ανθρώπινο παράγοντα. Ο *D. McGregor* αναφέρθηκε στο σχεδιασμό των εργασιών που κέντριζαν το ενδιαφέρον των εργαζομένων, προάγοντας έτσι την ανάπτυξη του ατόμου και βελτιώνοντας παράλληλα

¹⁷³ Ιορδάνογλου, Δ. (2008). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις*, σ.23-25. Αθήνα: Κριτική.

¹⁷⁴ Α.Π.Θ., Ανοικτά Ελληνικά Μαθήματα. Ανακτήθηκε 07.11.2018 από <https://opencourses.auth.gr/modules/document/file.php>

την αποτελεσματικότητα της εργασίας. Ο A. Maslow επεσήμανε ότι οι διοικήσεις πρέπει να ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων, καθώς αυτό είναι απαραίτητο για την αποδοτική λειτουργία των οργανισμών. Ακόμη, ο E. Mayo αναγνώρισε τη μεγάλη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα και την ανάγκη των εργαζομένων για ικανοποίηση μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Η ποσοτική προσέγγιση¹⁷⁵ χρησιμοποιεί μαθηματικά, στατιστική, κ.α. για την επίλυση διοικητικών προβλημάτων. Μέσα από την αλληλεπίδραση ανθρώπων, διαδικασιών και μηχανημάτων και χρησιμοποιώντας μαθηματικά μοντέλα, επεξεργάζεται πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση, υποβιβάζοντας, ωστόσο, τον ανθρώπινο παράγοντα.

Η σύγχρονη προσέγγιση τόνισε την αναπόσπαστη σχέση και τις αλληλεπιδράσεις του οργανισμού με το περιβάλλον. Η ενδεχομενική θεωρία¹⁷⁶ (T. Gilbert κ.ά.) τονίζει ότι ανάλογα με την κατάσταση υπάρχει και η κατάλληλη άσκηση διοίκησης και διαχείρισης, καθώς όλοι οι οργανισμοί δεν έχουν το ίδιο μέγεθος, τον ίδιο αριθμό εργαζομένων και τα ίδια προβλήματα να επιλύσουν. Η θεωρία διοίκησης μέσω σκοπών¹⁷⁷, με κυριότερο εκφραστή τον P. Drucker, αναφέρεται στην μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων με την προϋπόθεση να τους δίνεται η δυνατότητα να θέτουν οι ίδιοι τους στόχους. Η διοίκηση ολικής ποιότητας¹⁷⁸, προέκυψε ως ανάγκη προσαρμογής των οργανισμών στις απαιτήσεις της παγκόσμιας αγοράς δίνοντας έμφαση στην ποιότητα. Η θεωρία αυτή, με κύριο εκφραστή τον W.E. Deming, συνοπτικά διδάσκει ότι υιοθετώντας τις κατάλληλες αρχές διοίκησης, οι οργανισμοί μπορούν να αυξήσουν την ποιότητα και ταυτόχρονα να μειώσουν το κόστος και να εξασφαλίσουν αφοσίωση και συλλογική προσπάθεια από τους εργαζόμενους. Η επιτυχία του εξαρτάται από την αποτελεσματικότερη επίτευξη του άριστου συνδυασμού όλων των συντελεστών της παραγωγής που συμμετέχουν σε μια επιχείρηση. Η Νέα Δημόσια Διοίκηση¹⁷⁹ στοχεύει στην αντικατάσταση των

¹⁷⁵ Παυλίδης, Σ. (2016). Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων. Ανακτήθηκε 07.11.2018 από <https://eclass.teiemt.gr/modules/document/file.php>

¹⁷⁶ Open eclass, *Ηγεσία και Διοίκηση*. Ανακτήθηκε 07.11.2018 από <https://maredu.gunet.gr/modules/document/file.php/AENOP115/%CE%97%CE%B3%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%94%CE%B9%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7%20-1.pdf>

¹⁷⁷ Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, (2016). *Εφαρμογή συστήματος διοίκησης με στόχους για το έτος 2017*. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από <http://www.minadmin.gov.gr/?p=16368>

¹⁷⁸ Deming, W.E. (n.d.). *Business and management*, British Library. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από <https://www.bl.uk/people/w-edwards-deming>

¹⁷⁹ Ανοικτά ακαδημαϊκά μαθήματα στο TEI Ιονίων Νήσων (χ.χ.). *Οργάνωση και διοίκηση δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών*. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από

παραδοσιακών γραφειοκρατικών δομών με όρους αγοράς και ανταγωνισμού, και απώτερο σκοπό τη χρήση λίγων πηγών όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα, έχοντας ως στόχο τη μέγιστη δυνατή παραγωγή.

Μια ακόμη θεωρία της σύγχρονης προσέγγισης είναι η *συστημική θεωρία*, η οποία βασίζεται στη Γενική Θεωρία των Συστημάτων όπως την διατύπωσε το 1968 ο βιολόγος Ludwig von Bertalanffy, ο οποίος ορίζει ως σύστημα μια ομάδα συστατικών, οι αλληλεπιδράσεις των οποίων τα ενώνουν σε ένα σύνολο (whole)¹⁸⁰.

Η συστημική θεωρία συνδέει τους οργανισμούς με την κοινωνία, περιγράφοντας αυτή τη σύνδεση ως ένα ανοιχτό σύστημα, καθώς υπάρχει μεταξύ τους σχέση αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης. Κάθε σύστημα αποτελείται από αλληλοσυνδεόμενα ή αλληλεξαρτώμενα μέρη, διατεταγμένα κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να εξυπηρετείται η επίτευξη συγκεκριμένου σκοπού. Μία θεμελιώδης συστημική αρχή αφορά τη συνεξέλιξη των αλληλεξαρτώμενων κοινωνικών συστημάτων. Αυτό σημαίνει ότι, όταν ένα από τα αλληλεξαρτώμενα και συσχετιζόμενα υποσυστήματα, τα οποία έχουν αντιστοιχίες στη δομή και τη λειτουργία τους, αλλάζει, αυτό επιφέρει αντίστοιχη αλλαγή και στα άλλα υποσυστήματα¹⁸¹.

Μία ακόμη βασική αρχή αφορά τη σχέση του συστήματος με το περιβάλλον. Πιο συγκεκριμένα, ένα σύστημα δεν μπορεί να αναλυθεί μεμονωμένα, ως ανεξάρτητο τμήμα, αλλά μόνο σε σχέση και σε αντιπαράθεση με το περιβάλλον του. Η συστημική προσέγγιση αντιμετωπίζει κάθε οργανισμό ως ένα ζωντανό σύστημα που είναι σε συνεχή επικοινωνία με το περιβάλλον και σε συνεχή αλληλεπίδραση. Κάθε οργανισμός, όπως το Πανεπιστήμιο, μπορεί να θεωρηθεί ως ζωντανό σύστημα που λειτουργεί μέσα σε ένα ζωντανό περιβάλλον. Είναι ένα περίπλοκο, ανοικτό σύστημα, ένα σύνολο συστατικών στοιχείων, μια οργάνωση. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το Πανεπιστήμιο είναι ένα ανοιχτό σύστημα που επηρεάζει αλλά και επηρεάζεται από την ευρύτερη κοινωνία, την οικονομία, την πολιτική και κατ' επέκταση από την εθνική, καθώς και την ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική.

<http://eclass.teiion.gr/modules/document/file.php/DE256/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%9B%CE%95%CE%9E%CE%95%CE%99%CE%A3/%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%206%CE%B7%CF%82%20%CE%95%CE%B2%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%AC%CE%B4%CE%B1%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%B4%CE%B1%CF%83%CE%BA%CE%B1%CE%BB%CE%AF%CE%B1%CF%82.pdf>

¹⁸⁰ Bertalanffy, L. (1968). *General Systems Theory*. New York: George Brazillier.

¹⁸¹ Ευθυμιόπουλος, Α. (2013). *Γενική Θεωρία Συστημάτων του Von Bertalanffy*. Ανακτήθηκε 01.11.2018 από <https://et-in-arcadia-ego8.webnode.gr>

Αφού το Πανεπιστήμιο, ως οργανισμός, ορίστηκε ως σύστημα, σύμφωνα με τη συστημική θεωρία, στη συνέχεια επιχειρείται να εξεταστεί και σύμφωνα με τη δομολειτουργική προσέγγιση.

Σύμφωνα με τις δομολειτουργικές προσεγγίσεις, «*η κοινωνία είναι ένα σύνολο συνεκτικών δομικών στοιχείων, το οποίο διαμορφώνει τις εσωτερικές του λειτουργίες μέσα από ένα σύνθετο πλέγμα αλληλεξαρτώμενων σχέσεων*¹⁸²». Η προσέγγιση αυτή διαμορφώνει έναν τύπο κοινωνικής οργάνωσης που προσομοιάζει με «οργανισμό». Ο Parsons κατανοεί την κοινωνία συνολικά, ως σύστημα που ισορροπεί, αλλά και ως σύστημα που διαφοροποιείται και εξελίσσεται στοχεύοντας στην συστημική ισορροπία¹⁸³. Η θεωρία του δομολειτουργισμού προϋποθέτει κατάσταση ισορροπίας ανάμεσα στα διάφορα υποσυστήματα μιας κοινωνίας. Έτσι, οποιαδήποτε αλλαγή στα κοινωνικά συστήματα οι δομολειτουργιστές την αντιμετωπίζουν ως τρόπο προσαρμογής των συστημάτων στις νέες συνθήκες με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται η τάξη και η συναίνεση, άρα η ισορροπία¹⁸⁴.

Ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά του δομολειτουργισμού είναι η ανάλυση των συστημάτων σε δομικά στοιχεία βάσει των λειτουργιών¹⁸⁵, οι οποίες είναι τέσσερις: η προσαρμογή στο περιβάλλον (Π), η επίτευξη στόχων (Ε), η ενσωμάτωση (Ε) και η λανθάνουσα κατάσταση ή διατήρηση προτύπων (Λ). Οι λειτουργίες αυτές δημιουργούν τέσσερα υποσυστήματα που κατασκευάζουν το σχήμα ΠΕΕΛ, που αποτελεί το ακρωνύμιό τους. Στο κάθε ένα από τα τέσσερα αυτά υποσυστήματα αντιστοιχεί και ένας κοινωνικός τύπος: στην προσαρμογή αντιστοιχεί το οικονομικό υποσύστημα, στην επίτευξη στόχων αντιστοιχεί το πολιτικό υποσύστημα, στη λανθάνουσα κατάσταση ή στην κατάσταση διατήρησης προτύπου αντιστοιχούν οι θεσμοποιημένες πολιτικές δομές και στην ενσωμάτωση η κοινότητα, με την έννοια των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των ατόμων¹⁸⁶. Τα επιμέρους μέρη του συστήματος δεν αποτελούν ανεξάρτητα μεταξύ τους υποσυστήματα, αλλά πρέπει να αντιμετωπίζονται, ως μια συνολική λειτουργία του κοινωνικού. Κάθε σύστημα ψηλότερου επιπέδου

¹⁸² Γκίβαλος, Μ. (2005). *Πολιτική κοινωνικοποίηση και εκπαιδευτικό περιβάλλον*, σ.109. Αθήνα: Νήσος.

¹⁸³ Μαγκλάρας, Β. (2009). *Συστημική ισορροπία και κοινωνική αλλαγή στη θεωρία του Talcott Parsons*. Ανακτήθηκε 23.10.2018 από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/sas/article/view/10329>

¹⁸⁴ Hammack, B. (2015). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, σ.15, επιμ. Μτφ. Γουβιάς, Δ. Αθήνα: Επίκεντρο.

¹⁸⁵ Τάτσης, Ν. (1986). *Η Διδασκαλία της Κοινωνιολογικής Θεωρίας*, σ. 178-186. Αθήνα: Gutenberg.

¹⁸⁶ Μαγκλάρας, Β. (2009), ό.π.

περιλαμβάνει άλλα τέσσερα υποσυστήματα προκειμένου να ικανοποιεί τις αναγκαίες λειτουργίες, καθένα από τα οποία περιλαμβάνει τέσσερα νέα υποσυστήματα κ.ο.κ.¹⁸⁷.

Το Πανεπιστήμιο ως οργανισμός αλλά και ως ένας κοινωνικός θεσμός μπορεί να θεωρηθεί ως συστημικό στοιχείο της κοινωνικής πραγματικότητας, σύμφωνα με τη δομολειτουργική θεώρηση των κοινωνικών θεσμών¹⁸⁸. Επίσης, το Πανεπιστήμιο εκτός του ότι αποτελεί ένα υποσύστημα μέσα στο ευρύτερο σύστημα της κοινωνίας, αποτελεί και αυτό ένα σύστημα, το οποίο με τη σειρά του αποτελείται από υποσυστήματα, όπως π.χ. από τα μέλη Δ.Ε.Π., από τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π., από τα μέλη Ε.ΔΙ.Π., από το Διοικητικό προσωπικό κ.ο.κ. Όλα αυτά τα υποσυστήματα θα πρέπει να συνεργάζονται μεταξύ τους προκειμένου να βρίσκεται το Πανεπιστήμιο σε κατάσταση ισορροπίας, δηλαδή να επιτυγχάνει τους στόχους του, που θα ανταποκρίνονται στις προκλήσεις της κοινωνίας της γνώσης και της παγκοσμιοποίησης¹⁸⁹. Έτσι, καθώς κάθε ένα από τα ανωτέρω υποσυστήματα είναι αλληλεξαρτώμενα από το Πανεπιστήμιο και λειτουργούν σε συνδυασμό, το καθένα επιτελεί μια αναγκαία δραστηριότητα ή έργο για τη συνολική λειτουργία του Πανεπιστημίου, ώστε να διατηρηθεί η τάξη και η συναίνεση μεταξύ των ατόμων και των υποσυστημάτων¹⁹⁰. Κάθε υποσύστημα πρέπει να βρίσκεται σε κατάσταση ισορροπίας προκειμένου να επιτυγχάνει τους δικούς του στόχους ταυτόχρονα, όμως, να συνεισφέρει μέσω της αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης στο γενικότερο σύστημα, το Πανεπιστήμιο. Σημαντικό στοιχείο αυτών των υποσυστημάτων είναι ο ανθρώπινος παράγοντας. Προκειμένου να επιτευχθεί και να διατηρηθεί η ισορροπία τόσο του συστήματος του Πανεπιστημίου, όσο και των υποσυστημάτων του, απαιτείται να δοθεί μεγάλη έμφαση στο ανθρώπινο δυναμικό και κυρίως στον τρόπο διοίκησής του.

Με βάση τα παραπάνω, στην επόμενη υποενότητα γίνεται αναφορά στη διοίκηση των οργανισμών, στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα στις λειτουργίες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

¹⁸⁷ Μουζέλης, Ν. (1997). *Επιστροφή στη Κοινωνιολογική Θεωρία*, σ.31-39. Αθήνα: Θεμέλιο.

¹⁸⁸ Ράσης, Σ. (2004). *Τα Πανεπιστήμια χθες και σήμερα. Συμβολή στην Ιστορία της Εκπαίδευσης: Η Αγγλοσαξωνική Εμπειρία*, σ. 375. Αθήνα: Παπαζήση.

¹⁸⁹ Ράσης, Σ. (2004), ό.π.

¹⁹⁰ Hammack, B. (2015), ό.π.

2.2.2. Διοίκηση και συστήματα δημόσιας διοίκησης

Για να γίνει αντιληπτός ο όρος «διοίκηση» θα πρέπει προηγουμένως να ερμηνευτεί ο όρος «οργάνωση», ως υπόβαθρο πάνω στο οποίο μπορεί να στηριχθεί το οικοδόμημα της διοίκησης¹⁹¹. Έτσι, με βάση το εννοιολογικό περιεχόμενο του όρου «οργάνωση» νοείται η κατάλληλη διάρθρωση διαφόρων επιμέρους συντελεστών και η κατάλληλη διασύνδεσή τους με βασικό στόχο την καλύτερη δυνατή επίτευξη ενός προκαθορισμένου σκοπού¹⁹². Δηλαδή, με τον όρο «οργάνωση» περιγράφεται ο καθορισμός και η κατάλληλη σύνδεση των διαφόρων συντελεστών παραγωγής, ώστε να υλοποιηθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί¹⁹³.

Ο όρος διοίκηση εμφανίζεται άλλοτε ως «administration» και άλλοτε ως «management». Ο Dean συνδέει τον όρο «διοίκηση» (administration) με καθήκοντα ήσσονος σημασίας, με την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου ή την εφαρμογή μιας πολιτικής ή τη διεκπεραίωση μιας εντολής¹⁹⁴. Αντίθετα, ο Dimmock υποστηρίζει ότι ο όρος «management» έχει ευρύτερη σημασία από τον όρο «administration» και συνδέεται κυρίως με τη συντήρηση της λειτουργικότητας των οργανισμών στο επίπεδο της καθημερινής λειτουργίας τους και λιγότερο με μια καθολική εποπτική διεύθυνση «εκ των άνω»¹⁹⁵.

Ορισμένοι θεωρητικοί της διοικητικής επιστήμης θεωρούν ταυτόσημους τους όρους «administration» και «management». *«Ωστόσο, ορισμένοι εκλαμβάνουν τη διοίκηση (administration) ως μέρος του management (διοίκηση), ενώ άλλοι επιστήμονες ισχυρίζονται ακριβώς το αντίθετο, ότι δηλαδή η διοίκηση (administration) είναι μια γενική έννοια και περικλείει management και οργάνωση»*¹⁹⁶.

Η διοίκηση στην εκπαίδευση μπορεί να οριστεί ως το σύνολο *«των δραστηριοτήτων που πρέπει να σχεδιαστούν, να οργανωθούν και να συντονιστούν, ώστε να πραγματοποιηθούν οι εκπαιδευτικοί σκοποί του ιδρύματος»*¹⁹⁷. Το έργο της εκπαιδευτικής διοίκησης αποβλέπει στις ακόλουθες βασικές λειτουργίες¹⁹⁸:

¹⁹¹ Allen, L. (1958). *Management and Organization*, p. 51. N. York: McGraw – Hill.

¹⁹² Ζαχαρής, Ε. (1985). *Οργάνωση και Διοίκησης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης*, σ.270. Αθήνα: ΟΕΔΒ.

¹⁹³ Πανιτσίδου, Α.Ε., Παπασταμάτης, Α. (2010). *Διοίκηση Οργανισμών*, σ. 5. Ανακτήθηκε 30.10.2018 από <https://www.academia.edu/6399174>

¹⁹⁴ Dean, J. (1995). *Managing the primary school*, p.105. London: Routledge.

¹⁹⁵ Dimmock, C. (1999). Principals and school restructuring: conceptualising challenges as dilemmas, p.37. *Journal of Educational Administration*.

¹⁹⁶ Σαϊτή, Α.Χ., Σαϊτης, Χ.Α. (2012). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*, σ.26. Αθήνα: Σαϊτή, Α.

¹⁹⁷ Σαϊτή, Α.Χ., Σαϊτης, Χ.Α. (2012), ό.π., σ.47.

¹⁹⁸ Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013), ό.π., σ.29, και

- στον ακριβή προσδιορισμό και προγραμματισμό των εκπαιδευτικών στόχων για τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος και της διοίκησης των εκπαιδευτικών μονάδων·
- στην καλύτερη δυνατή οργάνωση και αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων (ανθρώπινων, τεχνικών, υλικών)·
- στη διεύθυνση του ανθρώπινου δυναμικού και στη δημιουργία και διατήρηση του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος·
- στον προσδιορισμό και έλεγχο του βαθμού αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού οργανισμού και στον καθορισμό των αποκλίσεων, μεταξύ των προγραμματισθέντων και πραγματοποιηθέντων στόχων αλλά και στη λήψη αποφάσεων για επαναπροσδιορισμό των εκπαιδευτικών στόχων, ώστε να προσαρμόζονται στα εκάστοτε δεδομένα.

Κύρια Συστήματα Δημόσιας Διοίκησης

Η δημόσια διοίκηση είναι ένα περίπλοκο, ανοικτό σύστημα, όπου συμμετέχουν πολλά υποσυστήματα π.χ. των υπαλλήλων, των προϊσταμένων, των υπουργών κ.τ.λ., τα οποία βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση. Το ελληνικό διοικητικό σύστημα αποτελεί υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικοοικονομικού συστήματος της χώρας. Ως οργανωμένο σύνολο αποτελείται από αλληλένδετα μέρη και διακρίνεται από μεγάλη πολυπλοκότητα. Ωστόσο, η δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζεται και αυτή από ορισμένες μορφές συστημάτων. Τα κύρια συστήματα δημόσιας διοίκησης είναι: το συγκεντρωτικό, το αποκεντρωτικό, το σύστημα αυτοδιοίκησης και το ομοσπονδιακό.

ι. Συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης¹⁹⁹

Στο συγκεντρωτικό σύστημα αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων, δηλαδή εξουσία, έχουν μόνο τα όργανα της δημόσιας διοίκησης, τα οποία εδρεύουν στην πρωτεύουσα του κράτους. Η εξουσία είναι συγκεντρωμένη στην κορυφή μιας αυστηρά δομημένης

Σιδηροπούλου, Μ. (2015). Οι λειτουργίες της Εκπαιδευτικής Διοίκησης, σ. 14-15. Ανακτήθηκε 30.10.2018 από https://issuu.com/saita.publications/docs/oi_leitourgies_tis_ekpaideutikis_di

¹⁹⁹ Ακριβοπούλου, Χ., Ανθόπουλος, Χ. (2015). Εισαγωγή στο Δημόσιο Δίκαιο, σ.42-43. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από <https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/2534/1/chap02.pdf> και Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013), ό.π., σ.30-31.

διοικητικής ιεραρχίας. Τα περιφερειακά όργανα διοίκησης έχουν ελάχιστη ή και μηδενική αυτονομία στη λήψη αποφάσεων, καθώς μόνο εφαρμόζουν όσα αποφασίζει η κεντρική διοίκηση. Οι περιφερειακές ή τοπικές διοικητικές υπηρεσίες εξαρτώνται από τα κεντρικά διοικητικά όργανα και ενεργούν υπό την εποπτεία ή την οικονομική εξάρτηση της κεντρικής διοίκησης.

Αυστηρή ιεραρχική οργάνωση χαρακτηρίζει και την συγκεντρωτική εκπαιδευτική διοίκηση, η οποία λειτουργεί με πολυάριθμους νόμους και οδηγίες που απαιτείται να εφαρμόζονται επακριβώς. Το Υπουργείο Παιδείας χαράσσει και υλοποιεί την εκπαιδευτική πολιτική και αποφασίζει με κάθε λεπτομέρεια τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος. Οι περιφερειακές και τοπικές αρχές της εκπαίδευσης εκτελούν πιστά τις εντολές της κεντρικής διοίκησης. Πρόκειται για ένα εκπαιδευτικό σύστημα συγκεντρωτικού χαρακτήρα.

ii. *Αποκεντρωτικό σύστημα διοίκησης*²⁰⁰

Το αποκεντρωτικό σύστημα διοίκησης προβλέπει την ύπαρξη περιφερειακών οργάνων που εδρεύουν μακριά από την πρωτεύουσα του κράτους, τα οποία μπορούν να λαμβάνουν αποφάσεις χωρίς να χρειάζονται την έγκριση ή την επικύρωση των κεντρικών οργάνων. Ωστόσο, τα περιφερειακά όργανα ανήκουν στις κρατικές υπηρεσίες και διορίζονται από την κεντρική κρατική εξουσία, η οποία έχει την δυνατότητα να τα κατευθύνει και να τα συντονίζει και παραμένουν αναγκαστικά στην ιεραρχία των κεντρικών διοικήσεων.

Η αποκεντρωτική εκπαιδευτική διοίκηση αναθέτει σε περιφερειακά όργανα του κράτους σημαντικό μέρος της εξουσίας και της ευθύνης για τη χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής και την υλοποίησή της.

iii. *Σύστημα Αυτοδιοίκησης*²⁰¹

Στο σύστημα αυτοδιοίκησης, μέρος των διοικητικών υποθέσεων διοικείται από οργανισμούς, με δική τους ευθύνη, οι οποίοι είναι νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, χωρίς όμως αυτά να ανήκουν στις κρατικές υπηρεσίες. Πρόκειται για περιφερειακά

²⁰⁰ Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*, σ.67. ΥΠ.Ε.Π.Θ. – Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Ανακτήθηκε 09.11.2018 από http://www.pi-schools.gr/programs/epim_stelexoi/epim_yliko/book3.pdf

²⁰¹ Κοϊμτζόγλου, Ι. (χ.χ.). *Η νομική προσέγγιση της διοικητικής μεταρρύθμισης*, σ.2. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από http://www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/uploads/Research/EDE/Conferences/SDE_2005/Papers/Koimtzoglou_Ioannis.pdf

όργανα διοίκησης, τα οποία δεν έχουν ιεραρχική εξάρτηση από τη κεντρική διοίκηση, η οποία έχει κυρίως εποπτικό ρόλο και μπορεί να επηρεάσει το βαθμό άσκησης εξουσίας της αυτοδιοίκησης ή να την καταργήσει. Οι διοικητικές υποθέσεις μπορεί να αφορούν ορισμένο τόπο, οπότε γίνεται λόγος για τοπική αυτοδιοίκηση ή ορισμένο είδος αναγκών, οπότε γίνεται λόγος για ειδική καθ' ύλην αυτοδιοίκηση.

iv. Ομοσπονδιακό Σύστημα Διοίκησης²⁰²

Το ομοσπονδιακό σύστημα διοίκησης εμφανίζεται στα ομοσπονδιακά κράτη, όπως η ΗΠΑ ή η Γερμανία. Χαρακτηρίζεται από τη μεταφορά ενός μεγάλου ποσοστού εξουσίας τόσο διοικητικής όσο και νομοθετικής-δικαστικής στην περιφέρεια, ωστόσο, υπόκειται στην κεντρική δημόσια διοίκηση.

2.3. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και Λειτουργίες Διαχείρισής του

Η ανάπτυξη της συστημικής θεωρίας στο χώρο του μάνατζμεντ και η ανάδειξη του οργανισμού ή της επιχείρησης, ως ενιαίου συνόλου με αλληλένδετα μέρη, διαμορφώνει και αναδεικνύει το ρόλο της διοίκησης προσωπικού σε στρατηγικής σημασίας, αφού, πλέον, έχει ως στόχο τη διαχείριση των εργαζομένων ως σύνολα που συνεργάζονται και αλληλοσυμπληρώνονται με απώτερο σκοπό την επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

Οι προκλήσεις του 21^{ου} αιώνα έχουν καταστήσει τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (Δ.Α.Δ.) βασική προϋπόθεση επιβίωσης και κρίσιμη παράμετρο διαρκούς ανταγωνιστικότητας και επιτυχίας για τις σύγχρονες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Οι εργαζόμενοι καλούνται να προσαρμοστούν και να αποδώσουν σε ένα διαρκώς εξελισσόμενο και μεταβαλλόμενο οικονομικό, κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον. Η ανάγκη σωστής διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού αποτελεί προϋπόθεση για τη σωστή και εύρυθμη λειτουργία του, καθώς αυτό πλέον «δεν αντιμετωπίζεται ως κόστος αλλά ως περιουσιακό στοιχείο²⁰³», στο οποίο οι οργανισμοί πρέπει να επενδύουν.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί ένα από τα βασικότερα τμήματα μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού και έχει ως στόχο να προβαίνει στις απαραίτητες

²⁰² Κοϊμτζόγλου, Ι. (χ.χ.), ό.π.

²⁰³ Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*, σ.20. Αθήνα: Μεταίχμιο.

ενέργειες για την εργασιακή και προσωπική ικανοποίηση των εργαζομένων, καθώς και την ανάπτυξη των καλών σχέσεων μεταξύ τους.

«Ως διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να οριστεί το τμήμα της διοίκησης που ασχολείται με τον ανθρώπινο παράγοντα στην εργασία και τις σχέσεις αλληλεπίδρασης που έχει με τον οργανισμό (Beer et al, 1984). Είναι ο σχεδιασμός ενός επίσημου συστήματος στον οργανισμό, με στόχο να διασφαλιστεί η αποτελεσματική και αποδοτική συμβολή του ανθρώπινου ταλέντου στη δημιουργία και την επίτευξη, του οράματος, της στρατηγικής και των στόχων ενός οργανισμού (Jackson & Shuler, 2000, Mathis & Jackson, 2000²⁰⁴)».

Η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελείται από τις εξής λειτουργίες: τον προγραμματισμό, τη στελέχωση, την εκπαίδευση-επιμόρφωση-ανάπτυξη, την παρακίνηση-επαγγελματική ικανοποίηση, τις αμοιβές, τα ωφελήματα και τις πρόσθετες αμοιβές, την αξιολόγηση του έργου, την επικοινωνία, τις εργασιακές σχέσεις και την υγιεινή-ασφάλεια των εργαζομένων.

i. Προγραμματισμός²⁰⁵

Ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού είναι η διαδικασία κατά την οποία η διοίκηση του οργανισμού αξιολογεί το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό και προγραμματίζει για αυτό που θα απαιτηθεί στο μέλλον. Περιλαμβάνει την περιγραφή και την ανάλυση της θέσης εργασίας (καθήκοντα κ.ά.) και των προσόντων (γνώσεις, προσόντα κ.ά.) που πρέπει να έχει το άτομο που θα αναλάβει μια συγκεκριμένη θέση στον οργανισμό. Εξασφαλίζει και προγραμματίζει: α. τους υλικούς, οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους που απαιτούνται για την υλοποίηση των στόχων του οργανισμού, και β. τον επαρκή αριθμό και το κατάλληλο προσωπικό, με τις επιθυμητές δεξιότητες και ικανότητες, αποσκοπώντας στη μείωση του κόστους και στοχεύοντας στην εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού.

ii. Στελέχωση²⁰⁶

Η στελέχωση είναι η διαδικασία αναζήτησης των κατάλληλων υποψηφίων για την κάλυψη κενών θέσεων, καθώς αποτελεί σημαντικό κεφάλαιο ενός οργανισμού να τοποθετείται ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση. Περιλαμβάνει την

²⁰⁴ Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013), ό.π., σ.38.

²⁰⁵ Τερζίδης, Κ., Τζωρτζακάκης, Κ. (2004). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*, σ.45. Αθήνα: Rosili και Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013), ό.π., σ.42.

²⁰⁶ Σαΐτη, Α.Χ., Σαΐτης, Χ.Α. (2012), ό.π., σ.349-350.

προσέλκυση ατόμων, καθορίζοντας παράλληλα το σύστημα επιλογής (διαγωνισμός, συνέντευξη κ.τ.λ.), την αξιολόγηση των υποψηφίων, καθώς και την τελική επιλογή των υποψηφίων που έχουν τα απαιτούμενα προσόντα για τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Επίσης, περιλαμβάνει την πρόσληψη των ατόμων που επιλέχθηκαν, την τοποθέτησή τους και, τέλος, την ομαλή προσαρμογή τους στο εργασιακό περιβάλλον.

iii. Εκπαίδευση, Επιμόρφωση, Ανάπτυξη²⁰⁷

Η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εργαζομένων, κυρίως μεμονωμένων ατόμων, εστιάζει στην παροχή προς αυτούς δεξιοτήτων, αφορά μόνο στην τρέχουσα και συγκεκριμένη εργασία τους και έχει ως απώτερο στόχο την γρήγορη και άμεση βελτίωση προβλημάτων και ελλείψεων των εργαζομένων στο αντικείμενό τους αλλά, κυρίως, της απόδοσής τους. Η ανάπτυξη αφορά στην προσπάθεια μιας ομάδας εργαζομένων να αποκτήσουν ικανότητες που θα χρειαστεί ο οργανισμός μακροπρόθεσμα, προκειμένου οι εργαζόμενοι να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες που δημιουργεί η εξέλιξη και δυναμική του οργανισμού.

iv. Παρακίνηση, Επαγγελματική Ικανοποίηση²⁰⁸

Η παρακίνηση ή υποκίνηση αφορά στην παροχή κινήτρων στους εργαζομένους (π.χ. επιδόματα, προαγωγές κ.ά.) προκειμένου να αποκτήσουν τη δύναμη να συμπεριφέρονται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να ικανοποιούν τις επαγγελματικές ανάγκες τους με την επίτευξη ατομικών στόχων και, κατά συνέπεια, να φέρουν το επιθυμητό αποτέλεσμα στον οργανισμό, δηλαδή την επίτευξη των στόχων. Είναι φανερό πως η παρακίνηση έχει άμεση σχέση με την επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς τα κατάλληλα κίνητρα οδηγούν τους εργαζόμενους σε θετικά ή αρνητικά συναισθήματα, συμπεριφορές, στάσεις κ.τ.λ. που μπορεί να έχουν οι ίδιοι για την εργασία τους.

v. Αμοιβές, ωφελήματα και πρόσθετες αμοιβές²⁰⁹

Ένας οργανισμός με μία δίκαιη πολιτική αμοιβών μπορεί να προσελκύσει νέους εργαζομένους αλλά και να υποκινήσει το υπάρχον προσωπικό. Το αντικείμενο αυτής της ενέργειας είναι η δημιουργία και η εφαρμογή ενός συστήματος ανταμοιβών που θα

²⁰⁷ Τερζίδης, Κ., Τζωρτζακάκης, Κ. (2004), ό.π., σ.109-112.

²⁰⁸ Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013), ό.π., σ.157-182.

²⁰⁹ Χατζηπαντελή, Π. (1999), ό.π., σ. 87-107 και

Χυτήρης, Λ., Άννινος, Λ. (2015). *Διοίκηση και ποιότητα υπηρεσιών*, σ.138-139. Ανακτήθηκε 09.11.2018 από https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/4981/1/00_master_document-KOY.pdf

είναι δίκαιο, ανταγωνιστικό και θα παρακινεί τους εργαζομένους, έχοντας ως απώτερο στόχο να επηρεάσουν θετικά την συνεισφορά αλλά και την επαγγελματική τους ικανοποίηση και κατ' επέκταση να επιτευχθεί το καλύτερο αποτέλεσμα για τον οργανισμό. Οι αμοιβές είναι είτε χρηματικές (π.χ. μισθός, επίδομα παραγωγικότητας κ.ά.), είτε μη χρηματικές (π.χ. αναγνώριση, σεβασμός κ.ά.). Τα ωφέληματα και οι πρόσθετες αμοιβές στοχεύουν στην ενίσχυση της αφοσίωσης των εργαζομένων και μπορεί να αφορούν την παροχή εταιρικού αυτοκινήτου, ιδιωτικές ιατρικές υπηρεσίες, επιδοτούμενη εστίαση κ.τ.λ.

vi. Αξιολόγηση του Έργου²¹⁰

Η αξιολόγηση του έργου σχετίζεται άμεσα με την αναγνώριση και την αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων σε σχέση με τους στόχους που θέτει ο οργανισμός. Η αξιολόγηση επιδιώκει να συνοψίσει τα βασικά συμπεράσματα για την απόδοση και τις δυνατότητες των υπαλλήλων, ώστε να διατηρηθεί σε υψηλά επίπεδα η απόδοσή τους. Για την σωστή αξιολόγηση ορίζονται από την αρχή τα κριτήρια, η μέθοδος και οι τεχνικές, προκειμένου να είναι αντικειμενική. Με την αξιολόγηση του έργου των εργαζομένων διαπιστώνεται το μέγεθος της συνεισφοράς του, τα σημεία στα οποία υστερεί ή υπερτερεί και αντιμετωπίζονται ανάλογα.

vii. Επικοινωνία²¹¹

Η επικοινωνία είναι το σύνολο των προφορικών, γραπτών, ηλεκτρονικών μηνυμάτων και άλλων μέσων πλην του λόγου (σωματική γλώσσα και τόνος φωνής), που ρέουν σε έναν οργανισμό από τον έναν άνθρωπο στον άλλον, αμέσως ή εμμέσως, και που έχουν σκοπό να διευκολύνουν την ανάθεση και εκτέλεση των καθηκόντων και να επηρεάσουν ακόμη και τις ιδέες, τα συναισθήματα, τις πράξεις και την συμπεριφορά των ανθρώπων. Στόχος της επικοινωνίας είναι η αρμονική συνεργασία και η αποτελεσματικότητα του έργου.

viii. Εργασιακές Σχέσεις²¹²

Οι εργασιακές σχέσεις αφορούν τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στο πλαίσιο ενός οργανισμού. Οι σχέσεις αυτές αναφέρονται στους

²¹⁰ Χατζηπαντελή, Π. (1999), ό.π., σ. 75-80.

²¹¹ Τερζίδης, Κ., Τζωρτζακάκης, Κ. (2004), ό.π., σ.184-189.

²¹² Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013), ό.π., σ.279-284.

όρους και στις συνθήκες της μεταξύ τους συνεργασίας, στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις αμφοτέρων, σε θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπερωριών, αδειών, σε προαγωγές, απολύσεις, αποζημιώσεις, στους τρόπους επίλυσης διαφορών και συγκρούσεων μεταξύ του προσωπικού κ.ά. Η «ποιότητα» των εργασιακών σχέσεων επηρεάζει το εργασιακό κλίμα και κατ' επέκταση την επίδοση των εργαζομένων, την παραγωγικότητα και βεβαίως την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

ix. Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων²¹³

Οι οργανισμοί οφείλουν να δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι είναι υγιείς, ασφαλείς και αποτελεσματικοί για την επίτευξη των στόχων. Σκοπός της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων είναι η διασφάλιση της προστασίας του εργαζομένου, η κατάρτιση προγραμμάτων πρόληψης ατυχημάτων, καθώς και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Επίσης, η μείωση των παραγόντων που λειτουργούν αρνητικά στην υγεία και στην απόδοση των εργαζομένων όπως π.χ. το εργασιακό στρες, η επαγγελματική εξουθένωση κ.τ.λ. Το ζήτημα της υγιεινής και της ασφάλειας δεν αφορά μόνο στους εργαζόμενους σε έναν οργανισμό αλλά και σε όσους συναλλάσσονται με αυτόν. Η επιλογή του κατάλληλου προσωπικού με τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά μπορεί να μειώσει τους κινδύνους που προέρχονται από τη μη τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας.

2.4. Το Αυτοδιοίκητο των Πανεπιστημίων²¹⁴

Το πανεπιστήμιο, παρόλου που αποτελεί έναν οργανισμό, παρουσιάζει ορισμένες ιδιαιτερότητες, οι οποίες δεν επιτρέπουν την εφαρμογή μιας κλασικής θεωρίας διοίκησης. Αποτελεί Ν.Π.Δ.Δ. και το σύστημα διοίκησής του χαρακτηρίζεται ως γραφειοκρατικό και συγκεντρωτικό, δεδομένου ότι οι αποφάσεις που αφορούν στην οργάνωση και τη λειτουργία του λαμβάνονται από το Υπουργείο Παιδείας. Ωστόσο, παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις από τις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς υπάρχουν νόμοι που διέπουν την οργάνωση και τη λειτουργία του και ορίζουν την πλήρη αυτοδιοίκησή του.

²¹³ Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013), ό.π., σ.305-315.

²¹⁴ Ν.1268/1982, ό.π., άρθρο 3, εδάφια 1 έως και 8, σ.677-678.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 16, παρ. 5, του Συντάγματος του 1975²¹⁵ ορίζεται ότι *«Η ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται αποκλειστικά από ιδρύματα που αποτελούν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου με πλήρη αυτοδιοίκηση. Τα ιδρύματα αυτά τελούν υπό την εποπτεία του Κράτους, έχουν δικαίωμα να ενισχύονται οικονομικά από αυτό και λειτουργούν σύμφωνα με τους νόμους που αφορούν τους οργανισμούς τους»*.

Η έννοια της πλήρους αυτοδιοίκησης του Πανεπιστημίου έγκειται στο ότι αυτό έχει το δικαίωμα να επιλέγει με τα δικά του όργανα το διδακτικό και λοιπό προσωπικό του, έχει δικαίωμα να επιλέγει τα όργανα διοίκησής του, χαρακτηρίζεται από οικονομική αυτοτέλεια, δηλαδή έχει την ικανότητα να διοικεί και να διαχειρίζεται την περιουσία του με δικά του όργανα, και η κατάρτιση των προγραμμάτων σπουδών γίνεται αποκλειστικά από τα πανεπιστημιακά όργανα. Επίσης, η εσωτερική διάρθρωση των διοικητικών, οικονομικών, τεχνικών υπηρεσιών του, όπως και οι διαδικασίες και οι προϋποθέσεις τοποθέτησης του προσωπικού σε αντίστοιχες θέσεις καθορίζονται από τον Εσωτερικό Κανονισμό του. Ο νόμος, ωστόσο, αναθέτει στη Σύγκλητο κάθε Πανεπιστημίου την εξουσία να καταρτίζει και να τροποποιεί τον Εσωτερικό Κανονισμό λειτουργίας του, μετά τη σύμφωνη γνώμη των Τμημάτων, και να τον υποβάλλει για έγκριση στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, το οποίο ασκεί έλεγχο νομιμότητας.

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι οι ενέργειες, οι αποφάσεις και οι δράσεις που απαιτούνται για τον προγραμματισμό, τη στελέχωση, την εκπαίδευση-επιμόρφωση-ανάπτυξη, την παρακίνηση-επαγγελματική ικανοποίηση, τις αμοιβές, τα ωφελήματα και τις πρόσθετες αμοιβές, την αξιολόγηση του έργου, την επικοινωνία, τις εργασιακές σχέσεις και την υγιεινή-ασφάλεια των εργαζομένων μέσα σε ένα Πανεπιστήμιο, είναι αποκλειστικά δική του ευθύνη.

²¹⁵ Σύνταγμα της Ελλάδας, (27.05.2008). Η' Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων, Βουλή των Ελλήνων.

Κεφάλαιο 3^ο: Από την προβληματική, στον σκοπό και στα ερευνητικά ερωτήματα

Ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π., όπως αναλύθηκε διεξοδικά προηγουμένως, εξελίχθηκε σταδιακά. Το ίδιο συνέβη και με το παρεχόμενο έργο του. Το έτος 1922 με συγκεκριμένη νομοθετική πράξη προκύπτει θεσμικά ο κλάδος των Παρασκευαστών, οι οποίοι ανήκουν στο κατώτερο διδακτικό προσωπικό και ασχολούνται τόσο με την προετοιμασία των εργαστηρίων του υπεύθυνου καθηγητή όσο και με την υποβοήθηση του έργου κατά τη διάρκεια διεξαγωγής των εργαστηριακών μαθημάτων. Το έτος 1968 αναβαθμίζονται σε βοηθητικό διδακτικό προσωπικό και εξακολουθούν να εργάζονται σε εργαστήρια. Μετονομάζονται σε Ε.Δ.Τ.Π. το έτος 1982 και, ενώ ο νόμος αναφέρει ότι παρέχουν εξειδικευμένες διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες και ότι το έργο τους είναι κυρίως έργο υποδομής, αυτό παρερμηνεύεται και τους ανατίθεται αμιγώς διοικητικό έργο. Έτσι δημιουργείται μια σύγχυση στο έργο που αφορά στον κλάδο εξαιτίας του τίτλου τους στον οποίο έχει παρεισφύσει το «Δ» (διοικητικό).

Αργότερα, το έτος 1983, όσα μέλη έχουν ειδικά προσόντα μπορεί να τους ανατεθεί εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο. Το έτος 2000 μετεξελίσσονται σε Ε.Τ.Ε.Π. με σαφή καθορισμό του έργου τους ως εργαστηριακό προσωπικό, καθώς παρέχουν εξειδικευμένες τεχνικές εργαστηριακές υπηρεσίες. Έχοντας ως γνώμονα πλέον την εξειδίκευση, στο εξής ο κλάδος «αναβαθμίζεται» συνεχώς. Το έτος 2011 ο κλάδος εντάσσεται στις ειδικές κατηγορίες διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού μαζί με τους κλάδους Ε.Ε.Π. και Ε.ΔΙ.Π. Από το έτος 2013 έχουν τη δυνατότητα για αυτοδύναμο διδακτικό έργο. Τέλος, το έτος 2014 εντάσσονται σε οργανικές ή προσωποπαγείς θέσεις αναλόγως των προσόντων τους. Αυτό σημαίνει ότι στον κλάδο αυτό συνυπάρχουν κατηγορίες ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ. Μόνο οι θέσεις των ΔΕ είναι προσωποπαγείς και μετά την αποχώρησή τους είτε για προσωπικούς, είτε για συνταξιοδοτικούς λόγους, η θέση δεν επαναπροκηρύσσεται. Στόχος, πλέον, είναι η απόκτηση μελών Ε.Τ.Ε.Π. με προσόντα. Απαιτείται να καλύπτονται οι εν λόγω θέσεις με εξειδικευμένο προσωπικό κατάλληλα καταρτισμένο.

Στο πλαίσιο της παραπάνω ιστορικής αναδρομής που επιχειρήθηκε και με αναφορά στους κυριότερους νόμους σχετικά με την εξέλιξη του θεσμικού πλαισίου του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π. (βλ. πρώτο κεφάλαιο), αλλά και σε άμεση συνάρτηση με τις κατευθυντήριες γραμμές που χαράσσει η Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική (βλ.

δεύτερο κεφάλαιο), γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι το έργο των μελών Ε.Τ.Ε.Π. αναγνωρίστηκε ως προς την αναγκαιότητά του και αναβαθμίστηκε ως προς τα αντικείμενα που περιλαμβάνει: από έργο αμιγώς τεχνικό-παρασκευαστικό εξελίχθηκε με το πέρασμα των χρόνων σε αμιγώς εκπαιδευτικό.

Η συγκεκριμένη κατηγορία προσωπικού επιτελεί στα πανεπιστημιακά ιδρύματα ένα έργο «ενδιάμεσο» μεταξύ των διδασκόντων και των φοιτητών, της θεωρητικής και της εφαρμοσμένης προσέγγισης της γνώσης. Το έργο τους, ως συνεπίκουρο του εκπαιδευτικού έργου των διδασκόντων, είναι διαμεσολαβητικό, καθώς συμβάλλει στη βέλτιστη κατανόηση και αφομοίωση της επιστημονικής γνώσης, προάγοντας συνολικά τους στόχους της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.

Το Ε.Τ.Ε.Π. συμβάλλει στην επιτυχία της αποστολής των Πανεπιστημίων καθώς θεσμοθετημένα υποστηρίζει τόσο την έρευνα όσο και τη διδασκαλία με στόχο την βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. Τα στοιχεία αυτά καθιστούν τα Πανεπιστήμια πιο ανταγωνιστικά στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης πλέον οικονομίας και κοινωνίας της γνώσης, σύμφωνα με τους στόχους της Ευρωπαϊκής Εκπαιδευτικής Πολιτικής. Μέσα από το θεσμικό πλαίσιο του Ε.Τ.Ε.Π. αλλά και από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Εκπαιδευτικής Πολιτικής είναι εμφανής η γενικότερη προσπάθεια για ανάπτυξη και εξέλιξη του προσωπικού και ειδικότερα στον συγκεκριμένο κλάδο με περισσότερα προσόντα αλλά και εξειδίκευση.

Κάθε Πανεπιστήμιο, με βάση τις ισχύουσες επιστημονικές αρχές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολεί οφείλει να αξιοποιεί το προσωπικό του με τέτοιο τρόπο ώστε να συμβάλλει στους στόχους που αυτό θέτει, αλλά ταυτόχρονα να εκπληρώνονται και οι ατομικοί στόχοι κάθε υπαλλήλου βάσει των προσόντων του.

Μέσα από την εξελικτική πορεία του κλάδου των Ε.Τ.Ε.Π. γίνεται κατανοητό ότι υπάρχει μια σύγχυση αναφορικά με το επιτελούμενο έργο και συνεπώς με την εργασιακή ταυτότητά του. Αυτή τη στιγμή στα Πανεπιστήμια υπάρχουν μέλη του συγκεκριμένου κλάδου που επιτελούν έργο με τρεις διαφορετικές μορφές: αυτά που ασχολούνται μόνο με τεχνικό-εργαστηριακό έργο, άλλα που επιτελούν κυρίως διοικητικό έργο, κυρίως αυτά που έχουν διοριστεί ως Ε.Δ.Τ.Π. πριν το έτος 2000, καθώς, ενώ τους είχε ανατεθεί διοικητικό έργο, δεν κατάφεραν ποτέ να απεμπλακούν, και, τέλος, αυτά που έχουν και εκπαιδευτικό έργο μαζί με το τεχνικό-εργαστηριακό έργο. Δεδομένης της θεσμικής σπουδαιότητας του ειδικού τεχνικού εργαστηριακού έργου που οφείλουν να παρέχουν τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. αλλά και της ανάθεσης διοικητικών καθηκόντων στην καθημερινή πρακτική είτε κατ' αποκλειστικότητα είτε

συμπληρωματικά, δεν θα ήταν τολμηρό να διατυπωθεί η σκέψη ότι ο προοδευτικός περιορισμός του εξειδικευμένου έργου ενέχει κινδύνους σχετικούς με τη διασφάλιση και την προαγωγή των εκπαιδευτικών διαδικασιών και στόχων που επιτελούν τα Ανώτατα Ιδρύματα.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο γίνεται αντιληπτή η ρευστότητα του έργου του κλάδου του Ε.Τ.Ε.Π. αλλά και η σύγχυση που δημιουργείται με το διοικητικό έργο, ως κατάλοιπο παλαιότερων εποχών. Έχοντας κατά νου όλα τα παραπάνω, προκύπτει εύλογα το πρόβλημα που αφορά στη διάσταση μεταξύ των διατάξεων του θεσμικού πλαισίου και του πραγματικού έργου που επιτελεί σήμερα στα ελληνικά πανεπιστήμια ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. Συγκεκριμένα, ο χρόνος πρόσληψης έχει επηρεάσει κατ' αποκλειστικότητα τα καθήκοντα των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. ή μήπως εμπλέκονται πρόσθετοι παράγοντες που οδήγησαν στην παρούσα κατάσταση; Με άλλα λόγια, για ποιους ειδικότερους λόγους υπάρχει αυτή η αοριστία ή διαφοροποίηση αναφορικά με το επιτελούμενο έργο;

Με βάση τα ανωτέρω διαμορφώνεται και ο σκοπός της εργασίας ο οποίος είναι η αποτύπωση / καταγραφή των κριτικών απόψεων των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. για το έργο που αυτά παρέχουν στη θεσμική λειτουργία της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Με αφετηρία το σκοπό διατυπώνονται ακολούθως τα ερευνητικά ερωτήματα σε έξι (6) θεματικούς άξονες, καλύπτοντας με την τεκμηρίωσή τους την προβληματική που αναπτύχθηκε:

1^{ος} άξονας: Περιγραφή έργου του Ε.Τ.Ε.Π.

- Τι έργο επιτελείτε ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π.;
- Ποια είναι τα καθήκοντά σας και οι αρμοδιότητές σας;

2^{ος} άξονας: Προγραμματισμός και Ανάπτυξη

- Με ποιόν τρόπο γίνεται ο προγραμματισμός και η στελέχωση του Πανεπιστημίου με μέλη του Ε.Τ.Ε.Π.;
- Θεωρείτε ότι επαρκούν οι θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. που προγραμματίζονται για την κάλυψη των αναγκών;
- Υπάρχουν δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης;
- Ο Ν.4485/2017 δίνει τη δυνατότητα συμμετοχής του Ε.Τ.Ε.Π. σε Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών. Θεωρείτε ότι έχετε τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη συμμετοχή σας σε Π.Μ.Σ.;

3^{ος} άξονας: Αξιολόγηση του Έργου

- Οι εργασίες που σας ανατίθενται ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. είναι σύμφωνες με τα προσόντα σας;
- Ο Ν.1404/83 και ο Ν.4485/17 δίνουν τη δυνατότητα στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. για εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο ή αυτοδύναμο διδακτικό έργο. Ποια η γνώμη σας;
- Θεωρείτε ότι το έργο σας συμβάλλει στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου;
- Σας έχει ζητηθεί να αξιολογηθεί το έργο σας;

4^{ος} άξονας: Επαγγελματική Ικανοποίηση και Αμοιβές, Ωφελήματα και Πρόσθετες Αμοιβές

- Πόσο ικανοποιημένος είστε ως Ε.Τ.Ε.Π. από τις συνθήκες εργασίας;
- Οι οικονομικές απολαβές σας είναι ικανοποιητικές;

5^{ος} άξονας: Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων

- Τηρούνται οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;
- Σας παρέχεται βοήθεια σε περίπτωση που χρειαστείτε ψυχολογική, συναισθηματική ή άλλου είδους υποστήριξη;

6^{ος} άξονας: Εκπαιδευτική Πολιτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Ε.Τ.Ε.Π.

- Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, με βάση μια σειρά συμφωνιών, υπάρχει η προτεραιότητα για την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας. Εσείς ως εξειδικευμένο τεχνικό-εργαστηριακό προσωπικό πως εξηγείτε την έμφαση που δίνεται στα παραπάνω και στο γεγονός ότι μετά το 2008 δεν έχει αυξηθεί ο αριθμός του Ε.Τ.Ε.Π.;

Στον 1^ο άξονα που αφορά στην «Περιγραφή έργου του Ε.Τ.Ε.Π.» διερευνάται το πραγματικό έργο που επιτελεί το Ε.Τ.Ε.Π. Το έργο των μελών Ε.Τ.Ε.Π., όπως ήδη αναφέρθηκε στο πρώτο κεφάλαιο, σταδιακά διαφοροποιήθηκε. Αρχικά ως μέλη του Ε.Δ.Τ.Π. σύμφωνα με τον Ν.1268/1982 παρέχουν εξειδικευμένες διοικητικές και τεχνικές υπηρεσίες και με τον Ν.1404/83, εάν διαθέτουν ειδικά προσόντα, μπορεί να τους ανατεθεί εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο. Μετά το έτος 2000 ως μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. με τον Ν.2817/2000 παρέχουν εξειδικευμένες τεχνικές εργαστηριακές υπηρεσίες. Παρόλου που ο νομοθέτης είναι σαφής ως προς το έργο των μελών του Ε.Τ.Ε.Π., όπως αυτό αποτυπώνεται στους νόμους, στην πράξη η κατάσταση διαφοροποιείται. Υπάρχουν μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που επιτελούν τεχνικό-εργαστηριακό έργο, άλλα κυρίως διοικητικό και άλλα κυρίως εκπαιδευτικό. Το θεσμικό πλαίσιο ορίζει σαφώς ότι το έργο του εν λόγω προσωπικού είναι αμιγώς τεχνικό-εργαστηριακό. Η

διαφοροποίηση ως προς το επιτελούμενο έργο μεταξύ των μελών εντός του κλάδου, αλλά και η διάσταση από το θεσμικό πλαίσιο, όπως παρατήρησε η ερευνήτρια που είναι μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. πάνω από είκοσι ένα έτη, οδήγησαν εύλογα στο ερώτημα ποιο είναι τελικά το έργο που επιτελούν τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. και γιατί αυτό διαφέρει μεταξύ των μελών του ιδίου κλάδου. Ως απόρροια του έργου εξετάζονται τα διαφορετικά καθήκοντα και οι αρμοδιότητες που ανατίθενται στο προσωπικό του εν λόγω κλάδου.

Ο 2^{ος} άξονας αφορά στον «*Προγραμματισμό και Ανάπτυξη*». Διερευνάται αν γίνεται σχετικός προγραμματισμός προκειμένου να καλυφθούν κενές θέσεις από μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. Ποιος είναι ο αρμόδιος φορέας για τον προγραμματισμό των θέσεων των μελών Ε.Τ.Ε.Π.; Γίνεται απευθείας από το Υπουργείο Παιδείας, το οποίο με βάση τα στοιχεία που διαθέτει, εντοπίζει τις ελλείψεις που παρουσιάζονται στο εν λόγω προσωπικό ανά Πανεπιστήμιο και προτρέπει σε σχετικές προκηρύξεις ή τα Πανεπιστήμια ανάλογα με τις ανάγκες των Τμημάτων τους αιτούνται από το Υπουργείο Παιδείας την προκήρυξη σχετικών θέσεων; Κατά τον προγραμματισμό γίνεται η περιγραφή και η ανάλυση των εν λόγω θέσεων εργασίας και κατά τη διαδικασία της στελέχωσης τελικά τοποθετείται ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση; Το Πανεπιστήμιο ακολουθεί τις προτροπές της Ε.Ε. μέσω της εκπαιδευτικής πολιτικής για διά βίου μάθηση και κατάρτιση και ενθαρρύνει το Ε.Τ.Ε.Π. να αποκτά νέες δεξιότητες ή να βελτιώνει τις ήδη υπάρχουσες με τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά σεμινάρια ή σε Π.Μ.Σ.;

Ο 3^{ος} άξονας αφορά στην «*Αξιολόγηση του Έργου*» διερευνάται αν το Πανεπιστήμιο προβαίνει στην αξιολόγηση του έργου του Ε.Τ.Ε.Π. προκειμένου να αποτιμήσει το έργο του ή να διαπιστώσει προβλήματα, ώστε να τα αντιμετωπίσει άμεσα και αποτελεσματικά. Εξετάζεται η συνάφεια των καθηκόντων και των προσόντων του Ε.Τ.Ε.Π. και αν το έργο του συμβάλλει τελικά στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου δεδομένου ότι έχει πλέον, βάσει του θεσμικού πλαισίου, τη δυνατότητα για εργαστηριακό εκπαιδευτικό έργο αλλά και αυτοδύναμο διδακτικό έργο.

Στον 4^ο άξονα που αφορά στην «*Επαγγελματική Ικανοποίηση και Αμοιβές, Ωφελήματα και Πρόσθετες Αμοιβές*» διερευνάται αν το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. και η ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών του επηρεάζονται από τις εργασιακές συνθήκες στο χώρο του Πανεπιστημίου καθώς αυτές διαμορφώνουν και επηρεάζουν το γενικότερο εργασιακό κλίμα. Εξετάζεται αν το Πανεπιστήμιο παρέχει κίνητρα στο Ε.Τ.Ε.Π. προκειμένου το προσωπικό αυτό να ικανοποιεί είτε τους προσωπικούς του

στόχους είτε του ιδρύματος. Επίσης, διερευνάται πως αξιολογεί το Ε.Τ.Ε.Π. το ύψος των αμοιβών του και αν θεωρούνται ικανοποιητικές γι' αυτό.

Στον 5^ο άξονα που αφορά στην «Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων» διερευνάται αν στο Πανεπιστήμιο τηρούνται και με ποιο τρόπο οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας για το Ε.Τ.Ε.Π. προκειμένου να μην τίθεται σε κίνδυνο η σωματική, ψυχική και νοητική του ακεραιότητα. Αν, ωστόσο, κάποια μέλη Ε.Τ.Ε.Π. χρειάζονται υποστήριξη, που μπορούν να απευθυνθούν; Υπάρχει κάποιος οργανωμένος φορέας στο Πανεπιστήμιο ή χρειάζονται τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. να αναζητήσουν μόνα τους βοήθεια;

Ο 6^{ος} άξονας αφορά στην σχέση της «Εκπαιδευτικής Πολιτικής στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και του Ε.Τ.Ε.Π.» και ειδικότερα στην έμφαση που δίνεται στο έργο του. Η Ε.Ε. δίνει βαρύτητα και προτεραιότητα στην ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας, αντικείμενα που εμπίπτουν στο έργο του Ε.Τ.Ε.Π. Θα ανέμενε κανείς ότι ακριβώς επειδή αυτά τα στοιχεία είναι απαραίτητα για την έρευνα και την κατάρτιση και παράλληλα οδηγούν στη βελτίωση της ποιότητας και της ανταγωνιστικότητας της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, θα γίνονταν προσπάθεια αύξησης του αριθμού του εν λόγω προσωπικού. Αντίθετα, παρατηρείται μείωση των μελών του κλάδου. Γιατί, άραγε, συμβαίνει αυτό; Ποιοι είναι οι λόγοι που οδήγησαν στη συρρίκνωση του κλάδου;

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Κεφάλαιο 4ο: Μεθοδολογία της Έρευνας

Η μεθοδολογία έρευνας αναφέρεται στις παραμέτρους της ερευνητικής προσπάθειας του ερευνητή, οι οποίες αφορούν στις γενικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις, στις μεθόδους, στις τεχνικές, στα μέσα, στα υλικά και στις διαδικασίες που θα επιλέξει για τη διεξαγωγή της έρευνάς του²¹⁶.

Σκοπός της μεθοδολογίας, σύμφωνα με τον Kaplan, είναι «να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε, με τους ευρύτερους δυνατούς όρους, όχι τα προϊόντα της επιστημονικής έρευνας, αλλά την ίδια την πορεία της²¹⁷». Γίνεται λοιπόν κατανοητό ότι η μεθοδολογία έρευνας αφορά στην εφαρμογή της επιστημονικής ερευνητικής διαδικασίας.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται στην ερευνητική διαδικασία είναι πολύ σημαντική για το αποτέλεσμα της έρευνας. Οι μέθοδοι και οι τεχνικές που ακολουθούνται κρίνουν, ως ένα μεγάλο βαθμό, την επιτυχία ή μη της έρευνας. Μέσω των μεθόδων έρευνας παρουσιάζονται και αναλύονται τα δεδομένα αλλά και εξάγονται τα συμπεράσματα πάνω στο θέμα που ο ερευνητής πραγματεύεται.

4.1. Ερευνητική προσέγγιση

Η κοινωνιολογική έρευνα «αποτελεί προσπάθεια αναπαράστασης της κοινωνικής πραγματικότητας με την εφαρμογή συστηματικών μεθόδων συλλογής και ανάλυσης εμπειρικών δεδομένων²¹⁸». Επίσης, είναι «μια συστηματική και καλώς σχεδιασμένη διαδικασία για την επίλυση προβλημάτων με βάση την εμπειρική πραγματικότητα²¹⁹».

Ο ερευνητής μπορεί να ακολουθήσει δύο ερευνητικές προσεγγίσεις σε ένα υπό διερεύνηση θέμα: την ποσοτική προσέγγιση και την ποιοτική προσέγγιση. Μπορεί, ωστόσο, να χρησιμοποιήσει και την μεικτή προσέγγιση που συνδυάζει την ποιοτική και την ποσοτική μέθοδο, αν η φύση του θέματος το απαιτεί.

Η επιλογή της κατάλληλης ερευνητικής μεθόδου προσδιορίζεται τόσο από το θέμα της έρευνας όσο και από τον σκοπό της²²⁰. Η ποσοτική μέθοδος χρησιμοποιείται

²¹⁶ Δημητρόπουλος, Ε.Γ. (2004). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

²¹⁷ Kaplan, A. (1973). *The Conduct of Inquiry*. Aylesbury: Intertext Books στο Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, σ.75. Εκδόσεις: Μεταίχμιο.

²¹⁸ Κυριαζή, Ν. (2006). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα*, σ.17. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

²¹⁹ Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*, σ. 85. Ιδιωτική Έκδοση.

²²⁰ Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, σ.117. Εκδόσεις: Μεταίχμιο.

για την εξήγηση των φαινομένων ενώ, η ποιοτική για την κατανόησή τους. Η ποσοτική μέθοδος στοχεύει «στην ανακάλυψη των αντικειμενικών, ανεξάρτητων από το υποκείμενο αιτιών ενός φαινομένου²²¹» ενώ, η ποιοτική στοχεύει «στην περιγραφή, ανάλυση, ερμηνεία και κατανόηση κοινωνικών φαινομένων, καταστάσεων και ομάδων απαντώντας κυρίως στα ερωτήματα «πώς» και «γιατί»²²²». Η ποσοτική μέθοδος στοχεύει στην «εκ των έξω» παρατήρηση και στην ποσοτική μέτρηση και καταγραφή του υπό μελέτη φαινομένου, ενώ η ποιοτική μέθοδος στην «εκ των έσω» κατανόηση και ερμηνεία του²²³.

Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιείται η ποιοτική προσέγγιση. Το θέμα της συγκεκριμένης έρευνας αφορά στη διάσταση μεταξύ του θεσμικού πλαισίου και του πραγματικού έργου του Ε.Τ.Ε.Π. στα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της χώρας μας. Όπως προαναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, στο θέμα της έρευνας δεν έχει παραχθεί σχετική βιβλιογραφία. Ο μοναδικός τρόπος συγκέντρωσης υλικού είναι μέσω της αφήγησης, περιγραφής και της κατάθεσης εμπειριών και προσωπικών αντιλήψεων μελών του Ε.Τ.Ε.Π. στα Πανεπιστήμια. Η έρευνα αποσκοπεί στην περιγραφή, ανάλυση και ερμηνεία των απόψεων των μελών Ε.Τ.Ε.Π., στοιχεία που στο σύνολό τους αποτελούν χαρακτηριστικά της ποιοτικής έρευνας. Επιδίωξη της ποιοτικής προσέγγισης είναι η καταγραφή των απόψεων του ερευνώμενου πληθυσμού, δηλαδή ορισμένων μελών του Ε.Τ.Ε.Π., «εστιάζοντας στις οπτικές γωνίες, υπό τις οποίες τα άτομα βιώνουν και αισθάνονται τα γεγονότα»²²⁴. Έτσι, μέσω του προφορικού λόγου των συμμετεχόντων θα συγκεντρωθούν τα απαραίτητα δεδομένα, τα οποία θα συμβάλουν στη διερεύνηση του προβλήματος.

Καθώς, λοιπόν, είναι παραδεκτό ότι «το κύριο χαρακτηριστικό της ποιοτικής έρευνας είναι ότι βασίζεται σε συγκριτικά μικρότερο αριθμό περιπτώσεων με στόχο όχι την ανακάλυψη τάσεων (που αναγκαστικά προϋποθέτει πολλές περιπτώσεις) αλλά τη διαμόρφωση ολικής εικόνας για κάθε περίπτωση και την ανεύρεση των κοινών τους στοιχείων»²²⁵, ορίζεται ότι σκοπός μιας ποιοτικής προσέγγισης «δεν είναι η αντίληψη

²²¹ Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση, σ.28. Ανακτήθηκε 26.09.2018 από https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/5826/4/15327_Isari-KOY.pdf

²²² Ιωσηφίδης, Θ. (2003). Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων ποιοτικής έρευνας-σημειώσεις, σ.1. Ανακτήθηκε 20.09.2018 από <https://vdocuments.net/simeioseisiosifidis.html>

²²³ Λαμπίρη-Δημάκη, Ι., (1990). Η Κοινωνιολογία και η Μεθοδολογία της, σ.195. Αθήνα-Κομοτηνή: Α. Ν. Σάκκουλα.

²²⁴ Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R. & Woods, P. (1999). Εκπαιδευτική έρευνα στην πράξη. Εγχειρίδιο μελέτης, σ.320. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

²²⁵ Κυριαζή, Ν. (2006), ό.π., σ.51-52.

της αντικειμενικής πραγματικότητας με την αξιολόγηση των υποκειμενικών θεωρήσεων, αλλά η ορθή αντίληψη της υποκειμενικής πραγματικότητας²²⁶».

Η ποιοτική προσέγγιση, σύμφωνα με τους Denzin & Lincoln (1994), περιλαμβάνει μια ερμηνευτική προσέγγιση για τον κόσμο, δηλαδή, οι ερευνητές που επιλέγουν την ποιοτική προσέγγιση, συλλέγουν δεδομένα στο φυσικό τους περιβάλλον, προσπαθώντας να κατανοήσουν ή να ερμηνεύσουν τα φαινόμενα από την άποψη των εννοιών που τους δίνουν οι άνθρωποι²²⁷. Οι ερευνητές αυτοί επικεντρώνονται και μελετούν το νόημα των κοινωνικών φαινομένων για τα ίδια τα υποκείμενα-ερευνώμενους. Επιχειρούν να προσεγγίσουν τα υποκείμενα και να αντλήσουν εμπειρικά δεδομένα όσο το δυνατόν καλύτερα καθώς «οι κοινωνικές καταστάσεις διαμορφώνονται και ορίζονται μέσα από τη διαπλοκή της προσωπικής ιστορίας των διαπλεκόμενων δρώντων, τις συγκεκριμένες συνθήκες και την επικοινωνία που επιτρέπουν η γλώσσα και άλλα συμβολικά μέσα»²²⁸.

Με βάση τις παραδοχές αυτές θεωρήθηκε ότι η ποιοτική προσέγγιση στην έρευνα που έχει αναληφθεί θα επιδιώξει τη συλλογή στοιχείων που θα αποτυπώσουν θεωρήσεις συναδέλφων για το υπό διερεύνηση θέμα. Επίσης, η έρευνα θα ανασύρει στην επιφάνεια τις διεργασίες σχηματισμού αυτών των απόψεων, οι οποίες μπορούν να εντοπιστούν και να κατανοηθούν μόνο μέσα από τις διαπροσωπικές σχέσεις που θα αναπτυχθούν μεταξύ ερευνητή και υποκειμένων. Επί της ουσίας επιχειρείται χαρτογράφηση των ατομικών απαντήσεων.

4.2. Με μέθοδο την επισκόπηση

Η πιο συνηθισμένη μορφή έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες είναι η επισκόπηση. Κατά τους Cohen & Manion (1997)²²⁹ «Οι επισκοπήσεις συλλέγουν δεδομένα σε ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο, αποσκοπώντας να περιγράψουν τη φύση των υπάρχουσών συνθηκών ή να εντοπίσουν σταθερές με βάση τις οποίες μπορούν να

²²⁶ Γκότοβος, Α. (1983). Η ποιοτική έρευνα στις επιστήμες της αγωγής. *Δωδώνη: Επιστημονική Επετηρίδα της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, τόμος 12, 199-234, σ.227.

²²⁷ Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds). (1994). *Handbook of Qualitative Research*, p.2. Thousand Oaks (Calif), Sage στο Hughes, C. (n.d.). *An introduction to qualitative research*, p.1. University of Warwick. Ανακτήθηκε 25.09.2018 από

https://warwick.ac.uk/fac/soc/.../staff/.../an_introduction_to_qualitative_research.docx

²²⁸ Κυριαζή, Ν. (2006), ό.π., σ.53-54.

²²⁹ Cohen, L. & Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*, σ.122. Αθήνα: Έκφραση.

συγκριθούν οι υπάρχουσες συνθήκες ή να προσδιορίσουν τις σχέσεις που υπάρχουν ανάμεσα σε συγκεκριμένα γεγονότα».

Στην ερευνητική αυτή εργασία επιλέγεται ως μέθοδος έρευνας η επισκόπηση, γιατί μέσα σε ένα ορισμένο και συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, όπως αναλύεται παρακάτω, επιχειρείται η επικοινωνία με μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. προκειμένου να επιτευχθεί μια λεπτομερής περιγραφή των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων που ανατίθενται στα μέλη αυτά, και γενικότερα, θα εξετασθεί το έργο τους, όπως αυτό περιγράφεται στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο που διέπει το Ε.Τ.Ε.Π.

4.3. Δείγμα

Για τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας επιλέγονται άτομα που μπορούν να βοηθήσουν να γίνει κατανοητό ένα θέμα και να εξελιχθεί η διερεύνηση αυτού του θέματος σε βάθος, σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα που έχει ως πρόθεση τη γενίκευση αποτελεσμάτων σε έναν πληθυσμό²³⁰. Πληθυσμός είναι μια ομάδα ατόμων που έχουν ίδια χαρακτηριστικά. Δείγμα ονομάζεται ένα επιλεγμένο υποσύνολο του όλου, θεωρητικά, πληθυσμού της έρευνας που συμμετέχει στην έρευνα²³¹.

Η δειγματοληπτική έρευνα είναι η «*πλέον καθιερωμένη μέθοδος για τη μελέτη των κοινωνικών φαινομένων*». Μέσω αυτής συγκεντρώνονται στοιχεία «*είτε για την περιγραφή αυτών των φαινομένων είτε για την ανάλυση και εξήγηση της κοινωνικής πραγματικότητας*»²³². Η δειγματοληψία στην ποιοτική έρευνα αποσκοπεί, κυρίως, να εντοπίσει αυτό που ο Patton ονομάζει πλούσιες σε πληροφορίες περιπτώσεις²³³. Αυτό σημαίνει ότι οι περιπτώσεις αυτές θα πρέπει να είναι ικανές να μελετηθούν «εις βάθος» και μέσα από αυτές να αντληθούν τα απαραίτητα στοιχεία για τον σκοπό της έρευνας. Ο ερευνητής επιλέγει το δείγμα εκείνο του οποίου τα μέλη θα εξυπηρετούν με τον καλύτερο τρόπο τους σκοπούς και τα ερωτήματα της έρευνάς του και για να γίνει αυτό, ο ερευνητής μπορεί να βασιστεί στη γνώση που διαθέτει για το υπό μελέτη φαινόμενο²³⁴.

²³⁰ Creswell, J.W. (2016). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*, σ.206. Αθήνα: Όμιλος ΙΩΝ.

²³¹ Αθανασίου, Λ. (2007). *Μέθοδοι και Τεχνικές Έρευνας στις Επιστήμες της Αγωγής, Ποσοτικές και Ποιοτικές προσεγγίσεις*, 123-124. Αθήνα: Εφύρα.

²³² Κυριαζή, Ν. (2006), ό.π., σ.100.

²³³ Creswell, J.W. (2016), ό.π.

²³⁴ Ιωσηφίδης, Θ. (2003), ό.π.

Σύμφωνα με τον Creswell²³⁵ «ο όρος που χρησιμοποιείται στην ποιοτική δειγματοληψία είναι η «σκόπιμη δειγματοληψία», διότι οι ερευνητές επιλέγουν «εκ προθέσεως» συγκεκριμένα άτομα που να ικανοποιούν τον σκοπό της έρευνας.

Ως στρατηγική δειγματοληψίας επιλέχθηκε η «ομοιογενής» κατά την οποία «ο ερευνητής παίρνει σκόπιμα δείγμα ατόμων ή χώρων με βάση το αν αποτελούν μέλη μιας υποομάδας που έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά». Το Ε.Τ.Ε.Π. αποτελεί υποομάδα συνόλου μέσα στο γενικότερο σύνολο του προσωπικού των Πανεπιστημίων. Επίσης, το Ε.Τ.Ε.Π. των διαφόρων Σχολών και Τμημάτων, απαρτίζεται από μέλη ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ καθώς, και από μέλη που κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα. Άρα, έχουμε υποομάδες εντός του κλάδου του Ε.Τ.Ε.Π. αφού η κάθε υποομάδα έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και μ' αυτόν τον τρόπο αντλούνται οι απαραίτητες πληροφορίες, ώστε να γίνει κατανοητό συνολικά το έργο του εν λόγω κλάδου από όλες τις συστατικές υποομάδες του.

Στην ποιοτική έρευνα δεν υπάρχουν αριθμητικοί περιορισμοί και σταθεροί κανόνες ως προς το μέγεθος του δείγματος²³⁶. Αρχικά το μέγεθος του δείγματος ορίζεται σε δεκαέξι μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. προκειμένου να καλυφθούν όλες οι ανωτέρω υποομάδες. Ωστόσο, αν η ενσωμάτωση νέων υποκειμένων στο δείγμα δεν προσφέρει κάτι καινούριο στην ανάλυση των δεδομένων και στην παραγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων και ο ερευνητής καταλάβει ότι οι νέες πληροφορίες επαναλαμβάνονται και έχουν ήδη αναφερθεί, τότε η διαδικασία των συνεντεύξεων δεν υπάρχει λόγος να συνεχιστεί καθώς «μια εις βάθος μελέτη λίγων υποκειμένων θα μπορούσε να αποφέρει πλούσιες πληροφορίες ακόμη και από λίγα άτομα»²³⁷.

4.4. Ερευνητικό εργαλείο

Μια από τις τεχνικές συγκέντρωσης και παραγωγής δεδομένων στην ποιοτική διερεύνηση είναι η συνέντευξη. «Η ερευνητική συνέντευξη είναι συζήτηση δύο ή περισσότερων ατόμων με ειδικό σκοπό την απόκτηση σχετικών με την έρευνα πληροφοριών»²³⁸.

²³⁵ Creswell, J.W. (2016), ό.π.

²³⁶ Ιωσηφίδης, Θ. (2003), ό.π.

²³⁷ Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015), ό.π., σ.85.

²³⁸ Βάμβουκας, Μ. Ι. (1998). *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*, σ.229. Αθήνα: Γρηγόρης.

Ο ερευνητής συλλέγει στοιχεία μέσω της άμεσης λεκτικής επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης του συνεντευκτή - ερευνητή και του συνεντευξιαζόμενου - υποκειμένου. Το ερευνητικό αυτό εργαλείο είναι φιλικό προς τον χρήστη αφού «επιφανειακά» αποτελεί μια συζήτηση δύο ατόμων²³⁹. Είναι μια τεχνική που έχει σκοπό να οργανώσει μια σχέση προφορικής επικοινωνίας ανάμεσα σε δύο πρόσωπα, τον συνεντευκτή και τον ερωτώμενο, προκειμένου ο πρώτος να συλλέξει πληροφορίες από τον δεύτερο πάνω σε ένα συγκεκριμένο θέμα. Η συνέντευξη αποσκοπεί κατεξοχήν στην άντληση πληροφοριών σε βάθος. Πάραυτα, ένα σημαντικό μειονέκτημά της είναι ότι η συγκεκριμένη διαδικασία είναι επιρρεπής στην υποκειμενικότητα και μπορεί να επηρεάζεται από τον συνεντευκτή²⁴⁰. Πρόκειται για μια ανεπίσημη συνομιλία με τη μορφή συζήτησης, που παραμένει ανώνυμη και που πέραν των προκαθορισμένων ερωτήσεων θεωρείται ελεύθερη, με τον συνεντευκτή να κατευθύνει τη συζήτηση σε θέματα που εξυπηρετούν τον σκοπό της έρευνας, καθώς αυτός έχει συγκεκριμένα πράγματα που θέλει να μάθει ή να ελέγξει.

Βασικό στοιχείο της συνέντευξης είναι η βιωματική προσέγγιση του ερευνητή με τον συνεντευξιαζόμενο, η καταγραφή των εμπειριών και των αντιλήψεών του καθώς, επίσης, και η διερεύνηση των απόψεων και των εκτιμήσεων του υποκειμένου, οι οποίες σχετίζονται με το θέμα. Κοινός παρονομαστής των δύο, ερευνητή και υποκειμένου, είναι η ανταλλαγή που γίνεται καθώς ο ένας αναζητά πληροφορίες και ο άλλος τις παρέχει²⁴¹. Ο ερευνητής κάνει ερωτήσεις και καταγράφει τις απαντήσεις από έναν μόνο συμμετέχοντα στην έρευνα κάθε φορά και έχει τη δυνατότητα παρέμβασης με διακριτικό και βοηθητικό τρόπο για να αντλήσει τις πληροφορίες που επιθυμεί²⁴².

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ο ερευνητής επιχειρεί να φτάσει στον πυρήνα του θέματος προσπαθώντας να ανακαλέσει από τη μνήμη των υποκειμένων συγκεκριμένες εμπειρίες και να τις καταγράψει με λεπτομέρειες. Σύμφωνα με τους Cohen, Manion & Morrison (2008) *«Οι συνεντεύξεις δίνουν τη δυνατότητα στα υποκείμενα – είτε αυτά είναι συνεντευκτές είτε συνεντευξιαζόμενοι – να συζητήσουν τις ερμηνείες τους για τον κόσμο στον οποίο ζουν και να εκφράσουν τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν διάφορες καταστάσεις μέσα από το προσωπικό τους πρίσμα. Με αυτή την έννοια, ο σκοπός της συνέντευξης δεν είναι απλά και μόνο η συλλογή δεδομένων για*

²³⁹ Cohen, L. & Manion, L. (1997), ό.π., σ. 374.

²⁴⁰ Ιωσηφίδης, Θ. (2003), ό.π., σ.4. & Cohen, L. & Manion, L. (1997), ό.π., σ. 374.

²⁴¹ Cohen, L. & Manion, L. (1997), ό.π., σ. 373.

²⁴² Creswell, J.W. (2016), ό.π., σ.218.

θέματα που σχετίζονται με τη ζωή: η συνέντευξη είναι μέρος της ίδιας της ζωής και ο εμποτισμός της από το ανθρώπινο στοιχείο είναι αναπόδραστος²⁴³».

Μια συνήθης μορφή συνέντευξης στην έρευνα είναι η ημι-δομημένη. Υπάρχουν προσχεδιασμένες ερωτήσεις με την μορφή οδηγού. Ωστόσο, το αντικείμενο δεν είναι περιορισμένο καθώς υπάρχει η ελευθερία και η δυνατότητα ευελιξίας να συζητηθούν και άλλα θέματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Δημιουργούνται επιπλέον ερωτήματα και διευκρινίζονται θέματα που δεν είχαν εκ των προτέρων καθοριστεί, αλλά προκύπτουν ως σημαντικά από τις απαντήσεις του υποκειμένου στοχεύοντας σε μεγαλύτερη σαφήνεια. Η σειρά των ερωτήσεων που τίθενται δεν είναι απαραίτητα σταθερή.

Για τη διερεύνηση των απόψεων των Ε.Τ.Ε.Π. επιλέχθηκε η ατομική ημι-δομημένη συνέντευξη, ως το πλέον ενδεδειγμένο εργαλείο συλλογής δεδομένων, γιατί χαρακτηρίζεται για την αμεσότητα της επικοινωνίας του συνεντευκτή με τον συνεντευξιζόμενο. Με την ημι-δομημένη συνέντευξη, ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να κατευθύνει τη συζήτηση *«με ερωτήσεις που μεταβάλλονται, διαμορφώνονται ή προστίθενται κατά τη διάρκεια της συνέντευξης²⁴⁴»*, καθώς και να κάνει διευκρινιστικές ερωτήσεις αποσκοπώντας σε μια βαθύτερη κατανόηση του διερευνώμενου θέματος.

Επίσης, σύμφωνα με τον Creswell²⁴⁵ (2016), ο ερευνητής για να διασφαλίσει ακριβέστερη καταγραφή της συζήτησης είναι σημαντικό να χρησιμοποιήσει κάποιο μέσο αποτύπωσής της. Για το λόγο αυτό, στην παρούσα έρευνα ακολουθήθηκε διαδικασία ηχογράφησης των συνεντεύξεων με τη χρήση κατάλληλου μαγνητοφώνου με ενσωματωμένο μικρόφωνο. Ωστόσο, για να καλυφθεί η πιθανότητα μη λειτουργίας του μαγνητοφώνου κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, κρατήθηκαν και σημειώσεις. Αυτές οι σημειώσεις είχαν τη μορφή πρωτοκόλλου συνέντευξης (βλ. Παράρτημα 3), το οποίο *«είναι ένα έντυπο σχεδιασμένο από τον ερευνητή, περιλαμβάνει οδηγίες για τη διαδικασία της συνέντευξης, τις ερωτήσεις που θα τεθούν»²⁴⁶* και έχει τον ανάλογο χώρο για τη *«λήψη περιγραφικών σημειώσεων όσον αφορά σε συμπεριφορές, εξω-λεκτικά μηνύματα (στοιχεία μη λεκτικής επικοινωνίας, συναισθήματα εμφανή ή μη)²⁴⁷* και οτιδήποτε άλλο κρίνει σημαντικό να σημειώσει και να καταγράψει ο ερευνητής.

²⁴³ Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2008), ό.π., σ.449.

²⁴⁴ Κυριαζή, Ν. (2006), ό.π., σ.123.

²⁴⁵ Creswell, J.W. (2016), ό.π., σ.221-226.

²⁴⁶ Creswell, J.W. (2016), ό.π., σ.225

²⁴⁷ Κυριαζή, Ν. (2006), ό.π., σ.278.

4.5. Δεοντολογία

Κατά τη διάρκεια μιας έρευνας, που διεξάγεται στο πλαίσιο των Κοινωνικών Επιστημών, στην οποία αναπτύσσονται διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ ερευνητή και υποκειμένου, αναζητώντας μια εις βάθος περιγραφή του φαινομένου, είναι απαραίτητο να τηρούνται από την πλευρά του ερευνητή ορισμένοι κανόνες δεοντολογίας, προκειμένου να διαφυλάσσεται τόσο το υποκείμενο όσο και οι πληροφορίες που προκύπτουν. Τα ποιοτικά δεδομένα, ως απόρροια της συνέντευξης, είναι πλούσια και λεπτομερή και μπορεί να αναφέρονται και σε προσωπικά στοιχεία του υποκειμένου. Η διαδικασία της συνέντευξης απαιτεί υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης του ερευνητή στο πρόσωπο του υποκειμένου²⁴⁸.

Για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας έγινε αρχικά μια τηλεφωνική επικοινωνία της ερευνήτριας με κάθε υποψήφιο προς συνέντευξη μέλος Ε.Τ.Ε.Π. Γνωστοποιήθηκε η ταυτότητά της, ανακοινώθηκε η πρόθεσή της για πρόσκληση του υποκειμένου ως συμμετέχοντα στην έρευνα καθώς, επίσης, και ο τρόπος επιλογής του σε αυτή και αναφέρθηκε συνοπτικά ο σκοπός της έρευνας. Ο κάθε συνεντευξιζόμενος πληροφορήθηκε ότι η συμμετοχή του είναι εθελοντική και ότι πρόκειται για συνέντευξη με χρήση μαγνητοφώνου και διασφαλίστηκε η συνειδητή συγκατάθεση και συναίνεσή του. Επίσης, το υποκείμενο διαβεβαιώθηκε ότι, ως ερευνήτρια, επιβάλλεται να προστατευθεί η ανωνυμία του χρησιμοποιώντας είτε αριθμό είτε ψευδώνυμο αντί του ονόματός του²⁴⁹.

Ορίστηκαν συναντήσεις που έγιναν με τη συγκατάθεση των υποκειμένων, με την απαραίτητη προσαρμογή σε ώρα που τα διευκόλυνε και σε τόπο και χρόνο που εκείνα υπέδειξαν. Επισημάνθηκε, εξάλλου, ο ακαδημαϊκός χαρακτήρας της έρευνας. Ενημερώθηκαν, τέλος, για τη δυνατότητα να λάβουν τα αποτελέσματα που θα προκύψουν μετά το πέρας της έρευνας, εφόσον το επιθυμούν.

Η συλλογή των δεδομένων μέσω των συνεντεύξεων ολοκληρώθηκε σε διάστημα δεκαέξι ημερών, από τις 4 έως τις 19 Δεκεμβρίου 2018. Η σειρά των ερωτήσεων ήταν διαφορετική σε κάθε συνέντευξη καθώς η διεξαγωγή τους είχε άμεση σχέση με τον τρόπο που κάθε μία εξελίσσονταν. Μέσα στο προαναφερόμενο διάστημα διεξήχθησαν οι δεκαέξι συνεντεύξεις διάρκειας σαράντα πέντε λεπτών έως μιάμισης

²⁴⁸ Creswell, J.W. (2016), ό.π., σ.229-231.

²⁴⁹ Creswell, J.W. (2016), ό.π.

ώρας περίπου, η καθεμιά, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε χώρο του Πανεπιστημίου, έπειτα από υπόδειξη και επιλογή των υποκειμένων.

4.6. Ανάλυση περιεχομένου

Μετά την ολοκλήρωση των συνεντεύξεων και τη μαγνητοφώνηση ακολουθεί η απομαγνητοφώνησή τους, που συνεπάγεται μια πολύ μεγάλη δέσμευση χρόνου και μια δύσκολη και επίπονη, γενικώς, εργασία. Μετεγγράφεται ο προφορικός λόγος σε γραπτό, συμπεριλαμβανομένων ενδεχόμενων σιωπών, δισταγμών, κινήσεων κ.ά., και ξεκινά η διαδικασία της ανάλυσης περιεχομένου.

Σύμφωνα με τον Robert Weber η ανάλυση περιεχομένου *«είναι ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιεί συγκεκριμένους κανόνες για την εξαγωγή έγκυρων συμπερασμάτων [...] από την ανάλυση γραπτών κειμένων»*. Η εξαγωγή συμπερασμάτων είναι μια δύσκολη διαδικασία. Για το λόγο αυτό, οι ερευνητές εστιάζουν στα βασικά θέματα του κειμένου και σε *«στοιχεία του περιεχομένου, τα οποία επιτρέπουν στον ερευνητή να περιγράψει το μήνυμα σε σχέση με τις κατηγορίες που τον ενδιαφέρουν»*. Πρόκειται για θεματική ανάλυση περιεχομένου, η οποία επιτρέπει *«τη συστηματική διερεύνηση του κειμένου»*²⁵⁰. Η θεματική ανάλυση περιεχομένου *«είναι μια μέθοδος που έχει ως στόχο την αναγνώριση και την οργάνωση επαναλαμβανόμενων μοτίβων στο περιεχόμενο και στο νόημα των ποιοτικών δεδομένων. [...] Βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε μια γραμμή προς γραμμή κωδικοποίηση των δεδομένων με στόχο τον εντοπισμό μονάδων νοήματος (με τη μορφή θεμάτων και/ή κατηγοριών νοήματος) που οργανώνουν τα δεδομένα»*²⁵¹.

Μετά τη μετεγγραφή των συνεντεύξεων, ο ερευνητής προσδίδει σε κάθε μία συνέντευξη έναν κωδικό ή ένα ψευδώνυμο και ακολουθεί η πολλαπλή ανάγνωσή τους προκειμένου να εξοικειωθεί με το περιεχόμενό τους. Τα κείμενα των διαφορετικών συνεντεύξεων χωρίζονται σε επί μέρους τμήματα και ο ερευνητής οργανώνει τα δεδομένα με *«βάση ένα σταδιακά διαμορφούμενο κοινό σύστημα κωδικών ή κατηγοριών ταξινόμησης. Αυτή η διαδικασία αποκαλείται κωδικοποίηση ή κατηγοριοποίηση και περιλαμβάνει τη λεπτομερή και συνήθως την κατά σειρά απόδοση νοήματος ή ιδιοτήτων*

²⁵⁰ Κυριαζή, Ν. (2006), ό.π., σ.284.

²⁵¹ Willig, C. (2015). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στην Ψυχολογία: Εισαγωγή*, σ.151.152. Μτφρ. Αυγήτα, Ε. Αθήνα: Gutenberg.

στο ερευνητικό υλικό με στόχο τη σταδιακή κωδικοποίησή του²⁵²». Η κωδικοποίηση γίνεται ανάλογα με τους στόχους του θέματος και η άντληση των συμπερασμάτων στην ποιοτική προσέγγιση είναι συνήθως επαγωγική.

²⁵² Ιωσηφίδης, Θ. (2003), ό.π.

Κεφάλαιο 5^ο: Ανάλυση και παρουσίαση των δεδομένων της έρευνας

Στην αρχή της συνέντευξης τίθενται στα υποκείμενα προσωπικά ερωτήματα, όπως αυτά αποτυπώνονται στον πίνακα του πρωτοκόλλου συνέντευξης, που αφορούν σε δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά.

Από τους συνολικά δεκαέξι (16) συνεντευξιαζόμενους επτά (7) είναι άντρες και εννέα (9) γυναίκες.

Από τα δεκαέξι υποκείμενα τα έντεκα (11) είναι από το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων και τα υπόλοιπα πέντε (5) από τα εξής Πανεπιστήμια της χώρας: Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (Ε.Μ.Π.), Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (Δ.Π.Θ.), Πανεπιστήμιο Μακεδονίας (ΠΑ.ΜΑΚ.), Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.) και Πανεπιστήμιο Πατρών.

Δέκα μέλη προέρχονται από Τμήματα Θετικών Σπουδών όπως Ιατρικής, Μαθηματικών, Φυσικής, Βιολογικών Εφαρμογών και Τεχνολογιών (Β.Ε.Τ.), Πολυτεχνικές Σχολές κ.ά. και τα υπόλοιπα έξι από Τμήματα Θεωρητικών Σπουδών όπως Ιστορίας-Αρχαιολογίας, Φ.Π.Ψ., Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης κ.ά.

1^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: «Περιγραφή έργου του Ε.Τ.Ε.Π.»

1^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Τι έργο επιτελείτε ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π.;

Από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων γίνεται αντιληπτό ότι το έργο που αυτοί επιτελούν κατανέμεται σε δύο κατηγορίες: **I.** σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. με αμιγώς τεχνικό – εργαστηριακό έργο, και **II.** σε μέλη με μεικτό έργο δηλαδή εν μέρει εκπαιδευτικό ή εν μέρει διοικητικό σε συνδυασμό με τεχνικό - εργαστηριακό.

I. Η γενικότερη τάση δείχνει ότι οκτώ μέλη Ε.Τ.Ε.Π. επιτελούν τεχνικό – εργαστηριακό έργο, σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσαν οι Σ2, Σ4, Σ6, Σ8, Σ9, Σ11, Σ12 και Σ14. Ενδεικτικά καταγράφονται οι κάτωθι απαντήσεις:

Σ2: *«Προσφέρω εξειδικευμένες υπηρεσίες στον Τομέα που εργάζομαι. Το έργο μου είναι τεχνικό και εργαστηριακό. [...] Το Τμήμα μου αφορά σε Θεωρητική Σχολή του Π.Ι.»*

Σ4: «Επιτελώ τεχνικό – εργαστηριακό έργο, ό, τι ακριβώς περιγράφει ο νόμος για το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. και το ΦΕΚ διορισμού μου. [...] Η θέση μου, που αφορά σε Θετική Σχολή του Π.Ι. [...]»

Σ6: «Παρέχω τεχνικό – εργαστηριακό έργο [...] Τμήματος Θετικών Σπουδών του Π.Ι.»

Υπάρχουν περιπτώσεις, όπως επισήμανε ο Σ8, στις οποίες το τεχνικό έργο υπερτερεί έναντι του εργαστηριακού και ο Σ4 δηλώνει, συμπληρωματικά, ποια μέλη Ε.Τ.Ε.Π. επιτελούν κυρίως τεχνικό έργο:

Σ8: «Το έργο μου αφορά στην τεχνική υποστήριξη ενός εργαστηρίου του Ε.Μ.Π. Είναι περισσότερο τεχνικό παρά εργαστηριακό.»

Σ4: «Οι περισσότεροι που επιτελούν τεχνικό έργο είναι αυτοί που προήλθαν από το Ι.Δ.Α.Χ. στον κλάδο και οι οποίοι συνέχισαν το ίδιο τεχνικό έργο που επιτελούσαν στα ερευνητικά προγράμματα που εργάζονταν.»

II. Τα υπόλοιπα οκτώ μέλη επιτελούν, βάσει των λεγομένων τους, μεικτό έργο και χωρίζονται σε δύο υπο-ομάδες: **α.** σε αυτά που έχουν εκπαιδευτικό έργο σε συνδυασμό με τεχνικό – εργαστηριακό, και **β.** σε αυτά που έχουν διοικητικό έργο σε συνδυασμό με το τεχνικό – εργαστηριακό ή το αντίθετο.

α. Δύο μέλη έχουν κυρίως εκπαιδευτικό έργο, ο Σ1 και ο Σ16. Ο Σ1 έχει εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο παράλληλα, όμως, έχει και την τεχνική υποστήριξη των Η/Υ του Τμήματος. Ο Σ16 έχει κυρίως εκπαιδευτικό έργο χωρίς, ωστόσο, να απαλλάσσεται εντελώς από το τεχνικό-εργαστηριακό έργο:

Σ1: «Εργάζομαι σε Τομέα Τμήματος Θετικών Σπουδών του Π.Ι. και το έργο μου είναι τεχνικό – εκπαιδευτικό εργαστηριακό [...]»

Σ16: «Το έργο μου είναι καθαρά εκπαιδευτικό και ελάχιστα τεχνικό - εργαστηριακό. [...] Στο Τμήμα μου, το οποίο είναι Θεωρητικής κατεύθυνσης, [...] στο Δ.Π.Θ. [...]»

β. Έξι μέλη επιτελούν διοικητικό έργο σε συνδυασμό με τεχνικό - εργαστηριακό. Αυτοί είναι οι: Σ3, Σ5, Σ7, Σ10, Σ13 και Σ15. Από αυτά οι: Σ3, Σ5, Σ13 και Σ15 επιτελούν

περισσότερο διοικητικό έργο παρά τεχνικό-εργαστηριακό ή περισσότερο τεχνικό έργο σε συνδυασμό με διοικητικό. Αναφέρονται ενδεικτικά:

Σ3: *«Το έργο που επιτελώ αφορά στη γραμματειακή υποστήριξη Τομέα Θετικής Σχολής του Π.Ι., στην τεχνική υποστήριξη του Τομέα [...]. Είναι περισσότερο διοικητικό και λιγότερο τεχνικό.»*

Σ10: *«Εργάζομαι σε Τμήμα Θεωρητικών Σπουδών του Π.Ι. Το έργο μου χωρίζεται και σε τεχνικό και σε, κατά κάποιο τρόπο, διοικητικό. [...] Υπάρχει εργαστήριο πληροφορικής [...]. Κάνω προσπάθεια να το βελτιώσω ώστε να ξαναλειτουργήσει.»*

Παρόλο που τα μέλη Σ5 και Σ13 όταν διορίστηκαν είχαν αναλάβει τεχνικό-εργαστηριακό έργο, στη συνέχεια ανέλαβαν κυρίως διοικητικό έργο:

Σ5: *«Τα τελευταία χρόνια επιτελώ κυρίως διοικητικό έργο ενώ το ΦΕΚ μου γράφει εργαστηριακό. Τα πρώτα χρόνια επιτελούσα καθαρά εργαστηριακό τώρα κυρίως διοικητικό. [...] Είμαι σε Τμήμα Θετικών Σπουδών του Π.Ι. [...] Παρόλου που είμαι ενταγμένη βάσει του ΦΕΚ μου σε εργαστήριο ως εργαστηριακό προσωπικό, εν τέλει επιτελώ διοικητικό έργο. [...] Ωστόσο, κάνω κάτι διαφορετικό από αυτό που περίμενα να κάνω, αναφερόμενη στη θέση όπως περιγράφονταν στο ΦΕΚ, ως μέλος Ε.Τ.Ε.Π. ΤΕ.»*

Σ13: *«Το έργο μου ενώ ξεκίνησε ως εργαστηριακό και τεχνικό, όπως περιγράφονταν στο ΦΕΚ διορισμού, κατέληξε να είναι κυρίως διοικητικό και εν μέρει εργαστηριακό-τεχνικό. [...] Η θέση για την οποία προσλήφθηκα αφορούσε σε ένα εργαστήριο Η/Υ σε Τμήμα Θεωρητικής κατεύθυνσης του Π.Ι. [...]»*

Ο Σ15 επιτελεί κυρίως διοικητικό έργο γιατί προέρχεται από πρότερη θέση διοικητικού προσωπικού και συνέχισε το ίδιο διοικητικό έργο:

Σ15: *«Είναι κυρίως διοικητικό το έργο μου. Έχω κάνει μετάταξη από την κατηγορία Ι.Δ.Α.Χ. ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού. Είχα τοποθετηθεί σε Τομέα για την γραμματειακή υποστήριξή του. Τώρα ως Ε.Τ.Ε.Π. Θεωρητικής Σχολής του Π.Ι. εξακολουθώ να έχω τα ίδια διοικητικά καθήκοντα. [...] Τώρα ως Ε.Τ.Ε.Π. μου έχουν αναθέσει κυρίως διοικητικό έργο γιατί τα μέλη Δ.Ε.Π. έχουν μάθει να είμαι σε διοικητική θέση και θεωρούν ότι πρέπει να συνεχίσω να επιτελώ διοικητικό έργο*

[...]. Άσχετα αν έχω αλλάξει κλάδο, θεωρούν ότι πρέπει να συνεχίσω το διοικητικό έργο.»

Ο Σ7 ενώ επιτελούσε μόνο εργαστηριακό έργο, με την αφυπηρέτηση συναδέλφου του διοικητικού κλάδου αναγκάστηκε να αναλάβει και διοικητικό έργο πέραν του τεχνικού-εργαστηριακού:

Σ7: *«Διορίστηκα ως ΔΕ σε εργαστήριο Τμήματος Θετικών Σπουδών του Π.Ι. με αμιγώς εργαστηριακό έργο σε προσωποπαγή θέση. [...] Μέχρι πρότινος επιτελούσα μόνο εργαστηριακό έργο και εν μέρει φοιτητικό [...]. Από όταν έφυγε η συνάδελφος που επιτελούσε διοικητικό έργο ανέλαβα και διοικητική εργασία [...].»*

Υπάρχουν μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που διατυπώνουν την άποψη ότι το εν λόγω προσωπικό πρέπει να εργάζεται μέσα στα εργαστήρια επιτελώντας τεχνικό-εργαστηριακό ή και εκπαιδευτικό έργο, όχι όμως διοικητικό. Την άποψη αυτή υποστηρίζουν οι: Σ1, Σ3, Σ9 και Σ16:

Σ1: *«Το Ε.Τ.Ε.Π. θα πρέπει να είναι μέσα στα εργαστήρια και εκεί θα πρέπει να παράγονται σύγχρονες γνώσεις. Είναι πολύ σημαντικό να γίνονται εργαστηριακά μαθήματα που θα εκπαιδεύουν τους φοιτητές με σύγχρονα εργαλεία εκπαίδευσης π.χ. διαδραστικά εργαλεία.»*

Σ3: *«Πρέπει [...] (τα) μέλη Ε.Τ.Ε.Π. [...] να τοποθετηθούν σε συγκεκριμένες και μόνο εργαστηριακές θέσεις, γιατί αυτό απαιτεί ο νόμος από το 2000 που ο κλάδος έγινε αμιγώς τεχνικός-εργαστηριακός. [...] Δεν πρέπει πέραν του τεχνικού – εργαστηριακού έργου να είναι και διοικητικό ή μόνο διοικητικό.»*

Σ9: *«Το Ε.Τ.Ε.Π. απαιτείται να είναι εκεί, στα εργαστήρια.»*

Σ16: *«Το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. που έχει αναλάβει τέτοιο έργο (εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο), θα πρέπει να επιτελεί μόνο αυτό και δεν θα πρέπει να έχει σχέση με οποιαδήποτε διοικητική παράμετρο [...].»*

Δύο μέλη, οι: Σ3 και Σ15, αναφέρονται στην παροχή έργου υποδομής από το Ε.Τ.Ε.Π. χωρίς, ωστόσο, να κατανοούν πλήρως τι υποδηλώνει αυτό. Σε αυτό φαίνεται να απαντούν οι Σ4 και Σ9:

Σ3: «Ωστόσο, για τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. [...] ο νόμος αναφέρεται σε έργο υποδομής. Αυτό είναι γενικό και αόριστο.»

Σ15: «Αλλά στο θεσμικό πλαίσιο του Ε.Τ.Ε.Π. υπάρχει η φράση για ‘παροχή έργου υποδομής’ που δεν εξειδικεύεται, δεν ερμηνεύεται τι σημαίνει.»

Σ4: «Υπάρχουν μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που, αφενός μεν εργάζονται σε εργαστήρια, αφετέρου δε, μπορεί να καλύπτουν περισσότερα από ένα εργαστήρια, αν το μόνο που κάνουν είναι η συντήρηση μηχανημάτων και όχι η υποβοήθηση στη διεξαγωγή πειραμάτων και έρευνας.»

Σ9: «Έτσι που είναι διαμορφωμένη η κατάσταση θεωρώ, ότι ο ρόλος μας είναι διεκπεραιωτικός και όχι ενεργός. Στο Τμήμα μου τουλάχιστον, βοηθάμε στην τυπική διεξαγωγή των εργαστηρίων και όχι στην ουσιαστική έρευνα, όπως θα έπρεπε.»

Επισημαίνεται από τους Σ3, Σ4, Σ7, Σ11, Σ12, Σ15 ότι δεν υπάρχει σαφές καθηκοντολόγιο για το Ε.Τ.Ε.Π. και ότι αυτή η ασάφεια **α.** οδηγεί το προσωπικό να αναλαμβάνει ποικίλα και ανομοιομορφα καθήκοντα, και **β.** δημιουργεί σύγχυση στα μέλη Δ.Ε.Π., η οποία ενισχύεται από το γεγονός ότι ορισμένα από αυτά προέρχονται από την πρότερη μορφή του κλάδου, το Ε.Δ.Τ.Π.:

Σ3: «[...] για τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. δεν υπάρχουν σαφή καθήκοντα [...]. Οι κλάδοι ΕΔ.Ι.Π. και ΕΕΠ έχουν συγκεκριμένο έργο. Δυστυχώς, μόνο το Ε.Τ.Ε.Π. δεν έχει συγκεκριμένο έργο. Ως μέλος, παλαιότερα, της Ομοσπονδίας του Ε.Τ.Ε.Π., διαπίστωσα ότι το έργο μας παρουσιάζει μια ποικιλομορφία. Το Ε.Τ.Ε.Π. αποτελεί έναν κλάδο που καλύπτει πάρα πολλά και ανομοιογενή πράγματα [...] Τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. κάνουν οτιδήποτε απαιτείται για να υλοποιηθούν τα μαθήματα, η έρευνα και οτιδήποτε άλλο χρειάζεται το Πανεπιστήμιο δηλαδή κάνουν ό,τι δεν κάνουν τα μέλη Δ.Ε.Π. και οι διοικητικοί υπάλληλοι, αλλά και οτιδήποτε χρειάζονται οι φοιτητές.»

Σ4: «[...] εγώ είμαι τυχερός, όπως προανέφερα, γιατί είμαι από τους λίγους Ε.Τ.Ε.Π. που πήραν θέση καθαρά τεχνικό-εργαστηριακή γιατί ως επί το πλείστον οι Ε.Τ.Ε.Π. στο Π.Ι. κάνουν διοικητικό έργο. Στα άλλα Πανεπιστήμια δεν γνωρίζω. [...] δεν μπορώ να παραβλέψω το γεγονός ότι πάνω από το 50% των μελών Ε.Τ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου μας κάνει διοικητικό έργο, μόνο το 20% κάνει αμιγώς τεχνικό και περίπου το 30% συνδυασμό των δύο.»

Σ7: «Υπάρχουν μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. που καλύπτουν τις ανάγκες πολλών Τομέων, που καλύπτουν πολλά αντικείμενα.»

Σ11: «Υπάρχουν πολλά μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που κάνουν εργασίες που δεν αποτελούν αντικείμενο του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π., δηλαδή είναι διοικητικές εργασίες.»

Σ12: «Όμως η ύπαρξη των δύο χαρακτήρων, ΕΔΤΠ και Ε.Τ.Ε.Π., που δημιουργήθηκαν στο πέρασμα των χρόνων, δημιουργεί μια σύγχυση στο Δ.Ε.Π., το οποίο θεωρεί ότι το Ε.Τ.Ε.Π. συνεχίζει να κάνει το έργο του ΕΔΤΠ. Η προβληματική της θεσμικής λειτουργίας του Ε.Τ.Ε.Π., θεωρώ ότι έγκειται ακριβώς εκεί. Δηλαδή νομικά δεν έχει ξεκαθαριστεί ακριβώς το έργο του κλάδου με βάση τις τωρινές ανάγκες των Τμημάτων αλλά και των ικανοτήτων των μελών του. Δεν υπάρχει καθηκοντολόγιο.»

Σ15: «Στο Π.Ι. [...] πολύ μεγάλο ποσοστό του Ε.Τ.Ε.Π. κάνει διοικητικό έργο και όχι εργαστηριακό [...]. Τα περισσότερα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. δεν κάνουν το πραγματικό έργο που τους αναλογεί ώστε να καλύψουν τις πραγματικές εργαστηριακές ανάγκες.»

Σύμφωνα με τους Σ4 και Σ15 στη σύγχυση που δημιουργεί το γεγονός ότι τα μέλη του ίδιου κλάδου έχουν διαφορετικά καθήκοντα, συμβάλλει και η φύση του Τμήματος ή της Σχολής στην οποία είναι τοποθετημένα:

Σ4: «Η στάση της ακαδημαϊκής κοινότητας και ιδίως των μελών Δ.Ε.Π. απέναντι στο προσωπικό Ε.Τ.Ε.Π. θεωρώ ότι είναι διχασμένη. Οι Θετικές Σχολές π.χ., λόγω των πολλών εργαστηρίων που διαθέτουν χρειάζονται τεχνικό προσωπικό Ε.Τ.Ε.Π. για την άρτια λειτουργία τους, οπότε υπάρχει συνεργασία με τα Δ.Ε.Π. και αντικείμενο σχετικό με την φύση του Ε.Τ.Ε.Π.. Από την άλλη, Σχολές Θεωρητικές χρειάζονται κυρίως γραμματειακό προσωπικό. Παρόλα αυτά, το μεγαλύτερο μέρος καλύπτεται από μέλη Ε.Τ.Ε.Π..»

Σ15: «Υπάρχει Ε.Τ.Ε.Π. που κάνει τεχνικό έργο ή εργαστηριακό έργο ή τα δύο ή τίποτε από τα δύο. Εξαρτάται σε ποιο Τμήμα εργάζεται το μέλος Ε.Τ.Ε.Π.. Μπορεί να εργάζεται σε Τμήμα Θετικών Σπουδών ή Τμήμα Θεωρητικών Σπουδών ή Πολυτεχνικό Τμήμα.»

Κάποια μέλη παραθέτουν τον τρόπο με τον οποίο η Πρυτανεία / Διοίκηση αλλά και τα παλαιότερα και νεότερα μέλη Δ.Ε.Π. αντιλαμβάνονται το έργο του Ε.Τ.Ε.Π.:

Σ4: «Δυστυχώς η Πρυτανεία και η διοίκηση του Πανεπιστημίου θεωρεί ότι τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. είναι οι παλιοί ΕΔΤΠ που είχαν και διοικητικά -γραμματειακά καθήκοντα.»

Σ11: «Τα νέα μέλη Δ.Ε.Π. έχουν πολύ καλή γνώση για το έργο που πρέπει να επιτελεί το Ε.Τ.Ε.Π. μέσα στο Πανεπιστήμιο. Τα παλιά μέλη Δ.Ε.Π. ή αυτά που είναι κοντά στη συνταξιοδότηση έχουν μείνει στην εικόνα του πολύ παλιού θεσμικού πλαισίου (ΕΔΤΠ) [...]»

Ορισμένα από τα μέλη τα οποία συμμετέχουν στην Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π., Σ11, Σ12 και Σ16, προτείνουν στο Ε.Τ.Ε.Π. τη γνώση του θεσμικού πλαισίου που διέπει τον κλάδο για την προάσπιση και διασφάλιση του έργου τους, δίνοντας ορισμένες επεξηγήσεις κυρίως για το «Δ» που εμπεριέχονταν στο Ε.Δ.Τ.Π. Επίσης, ανακοινώνουν προθέσεις του Υπουργείου Παιδείας για τη δημοσίευση νόμου με την περιγραφή καθηκόντων του κλάδου καθώς βρίσκονται σε διαδικασία διαβούλευσης:

Σ11: «Ως μέλος της Ομοσπονδίας γνωρίζω ότι τα περισσότερα από τα βασικά προβλήματα του κλάδου έχουν λυθεί με τους τελευταίους νόμους [...]. Ελπίζω να λυθούν όσα θέματα είναι διφορούμενα μέσα από κάποιους νόμους για να είναι καθαρή η εικόνα του Ε.Τ.Ε.Π. μέσα στο Πανεπιστήμιο. Ωστόσο, είμαι σε θέση να γνωρίζω ότι σε επόμενο νόμο θα υπάρξει μια σαφής περιγραφή των καθηκόντων του Ε.Τ.Ε.Π.. Όμως πρέπει τα καθήκοντά μας και τα δικαιώματά μας να συμβαδίζουν με τις υποχρεώσεις μας.»

Σ12: «[...]ως ΕΔΤΠ, το διοικητικό μέρος δεν είναι αυτό που σκεφτόμαστε ως αμιγώς διοικητικό έργο που κάνει ένας διοικητικός υπάλληλος αλλά έχει να κάνει με εξειδικευμένο διοικητικό έργο δηλ. αφορά σε προμήθειες, γενικό εξοπλισμό κτλ. που απαιτεί ειδικές γνώσεις. [...] νομικά δεν έχει ξεκαθαριστεί ακριβώς το έργο του κλάδου με βάση τις τωρινές ανάγκες των Τμημάτων αλλά και των ικανοτήτων των μελών του. Δεν υπάρχει καθηκοντολόγιο. Για το λόγο αυτό η Ομοσπονδία μας έχει κάνει πρόταση στο Υπουργείο και ελπίζει αυτό να πάρει τη μορφή νόμου σύντομα. Η πρόταση αυτή έχει ένα σαφές περίγραμμα του έργου που επιτελεί το Ε.Τ.Ε.Π.. Όταν έχεις ένα σαφές θεσμικό πλαίσιο είναι θέμα του εργαζομένου να προφυλάξει το έργο του.»

Σ16: «Ως μέλος της Ομοσπονδίας του Ε.Τ.Ε.Π. γνωρίζω ότι από το Υπουργείο γίνεται προσπάθεια επαναπροσδιορισμού με μεγαλύτερη ακρίβεια του έργου του κλάδου του Ε.Τ.Ε.Π.. [...] θα είναι μια αναλυτική και διευκρινιστική παρέμβαση. Η Ομοσπονδία προσπαθεί για μια πιο αναλυτική περιγραφή του έργου γιατί είναι τόσο πολύπλευρο και πολυδιάστατο, ώστε να μην υπάρχουν παρερμηνείες και συνάδελφοι να μην έρχονται σε δύσκολη θέση. [...] Όσοι νόμοι και αν υπάρχουν θα πρέπει να βοηθήσουν και οι δύο πλευρές, το Ε.Τ.Ε.Π. από τη μία και οι

ελέγχοντες το Ε.Τ.Ε.Π. από την άλλη. Το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. θα πρέπει να ξέρει τους νόμους και να φροντίζει να κινείται μέσα σε αυτό το πλαίσιο.»

Προς επιβεβαίωση των λόγων των μελών της Ομοσπονδίας τρία μέλη, οι Σ6, Σ10 και Σ13, καταθέτουν ότι κατάφεραν να μην επιφορτιστούν με διοικητικό έργο ή να επιφορτιστούν με το λιγότερο δυνατό επειδή, ακριβώς, γνώριζαν το θεσμικό πλαίσιο του κλάδου, παρόλο που υπήρξαν περιπτώσεις στις οποίες η ανάθεση διοικητικών καθηκόντων γινόταν εν αγνοία του μέλους Ε.Τ.Ε.Π.:

Σ6: *«Πέρυσι σε μια Συνέλευση Τμήματος τέθηκε από μέλος Δ.Ε.Π., με το οποίο δεν συνεργαζόμουν, πρόταση να αναλάβω και διοικητικό έργο. Θα έπρεπε να κάνω το εργαστηριακό έργο μου και παράλληλα και διοικητικό. Φυσικά εγώ δεν το δέχτηκα γιατί τα καθήκοντα αυτά δεν είχαν καμία σχέση με το αντικείμενό μου αλλά και δεν ήταν σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο του Ε.Τ.Ε.Π.. Αν δεν ήμουν στη Συνέλευση θα αποφάσιζαν κάτι για μένα εν αγνοία μου, το οποίο μετά θα μου προκαλούσε πρόβλημα. Ακόμη όμως και αν ήταν απόφαση της Συνέλευσης, δεν θα το δεχόμουν, δεν θα συμφωνούσα με όλο αυτό γιατί θα ήταν έργο πέραν του θεσμικού.»*

Σ10: *«Κατά καιρούς μου είχαν γίνει δύο κρούσεις για να αναλάβω και επιπλέον διοικητικό έργο, το οποίο όμως αρνήθηκα. Θέλω να πω ότι δεν αποδέχομαι ό,τι διοικητικό μου αναθέτουν. Έγινε προσπάθεια να μου ανατεθεί, σε πιο επίσημη βάση, διοικητικό έργο π.χ. τη στήριξη του μεταπτυχιακού προγράμματος. Μου ζήτησαν, στο πλαίσιο που όλοι υπερβαίνουμε τα καθήκοντά μας, να αναλάβω και αυτό, το οποίο αρνήθηκα επικαλούμενος ότι είναι άλλη η φύση της δουλειάς μου και ότι προσφέρω ήδη διοικητικό έργο που δεν προβλέπεται στα θεσμικά καθήκοντά μου.»*

Σ13: *«Το 2007 με απόφαση της Συνέλευσης του Τμήματος ανέλαβα το ένα ΠΜΣ, πράγμα στο οποίο συναίνεσα γιατί η συνάδελφος θα συνταξιοδοτούνταν. Αργότερα μου ανέθεσαν τον έναν Τομέα με Πράξη του Πρύτανη, πράγμα που έγινε εν αγνοία μου.»*

Τα δεδομένα από τις παραπάνω απαντήσεις παρέχουν ενδείξεις ότι περίπου τα μισά μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. ασχολούνται μόνο με τεχνικό και εργαστηριακό έργο. Τα υπόλοιπα μέλη αναλαμβάνουν κυρίως διοικητικό έργο, σε ελάχιστα μέλη δίνεται η δυνατότητα εκπαιδευτικού εργαστηριακού έργου και σε κανένα αυτοδύναμο διδακτικό

έργο. Επίσης, αυτό που επισημαίνεται είναι η παράλληλη διεκπεραίωση του τεχνικό-εργαστηριακού έργου με οποιοδήποτε άλλο είτε διοικητικό είτε εκπαιδευτικό.

2^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Ποια είναι τα καθήκοντά σας και οι αρμοδιότητές σας;

Από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων παρατηρούμε ότι τα περισσότερα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π., δέκα από τα δεκαέξι, ασχολούνται με θέματα Η/Υ και τεχνολογίας και κυρίως με την τεχνική υποστήριξη δηλαδή την καλή λειτουργία, συντήρηση, επισκευή, διαχείριση των Η/Υ, στο πλαίσιο των εργαστηρίων, των Π.Μ.Σ., των Τομέων ή Τμημάτων, των μελών Δ.Ε.Π. αλλά και των υποψήφιων διδασκτόρων, μεταπτυχιακών και προπτυχιακών φοιτητών. Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις προέρχονται από τους: Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ6, Σ9, Σ10, Σ11, Σ12 και Σ14, και ενδεικτικά καταγράφονται οι εξής:

Σ1: *«Πέρα από το κύριο έργο μου υπάρχει και το τεχνικό μέρος δηλαδή η τεχνική υποστήριξη όπως η επισκευή [...], Η/Υ, [...]. Επίσης, στο Τμήμα υπάρχουν τρία μεγάλα εργαστήρια στα οποία είμαι υπεύθυνη για την καλή λειτουργία και συντήρηση των Η/Υ [...].»*

Σ2: *«Έχω την ευθύνη διαχείρισης, συντήρησης και αναβάθμισης του δικτύου Η/Υ του Τομέα, υποστηρίζω σε καθημερινή βάση τα μέλη του Τομέα αλλά και τους μεταπτυχιακούς και προπτυχιακούς φοιτητές σε θέματα Η/Υ και τεχνολογίας [...].»*

Σ4: *«Έχω αναλάβει δύο εργαστήρια, ένα κατά το χειμερινό εξάμηνο και ένα το εαρινό. Το ένα εργαστήριο είναι σχετικό με Η/Υ και ό,τι έχει να κάνει με ψηφιακά ηλεκτρονικά και το άλλο εργαστήριο έχει τα αναλογικά με διάκριτα στοιχεία π.χ. αντιστάσεις, πυκνωτές.»*

Σ10: *«Επίσης, ασχολούμαι με τη συντήρηση και την αποκατάσταση του ηλεκτρονικού εξοπλισμού, των Η/Υ των μελών του Τμήματος και παρέχω στους φοιτητές του Τμήματος όποια βοήθεια μου ζητηθεί σε θέματα πληροφορικής.»*

Ορισμένα από τα συνεντευξιαζόμενα μέλη, πέντε από τα δεκαέξι, ασχολούνται με τον έλεγχο, την συντήρηση και επισκευή συσκευών, εκτυπωτών, οργάνων κ.ά. μηχανημάτων στα εργαστήρια, σύμφωνα με τους Σ1, Σ7, Σ9, Σ10, Σ12. Ενδεικτικά αποτυπώνονται οι εξής απόψεις:

Σ7: *«[...] στο εργαστήριο [...] ελέγχω τον εξοπλισμό και τα μηχανήματα [...].»*

Σ9: «Έχω αναλάβει τρία εργαστήρια [...]. Δηλαδή φροντίζω να λειτουργούν σωστά τα μηχανήματα, [...] τα εργαστηριακά όργανα, τα οποία συντηρώ και πολλές φορές επισκευάζω.»

Σ12: «Ασχολούμαι με την συντήρηση όλων των συσκευών και οργάνων καθώς και όλων των υποδομών του εργαστηρίου [...].»

Η ανάπτυξη, διαχείριση, ενημέρωση του δικτυακού τόπου (ιστοσελίδων) των εργαστηρίων, Τομέων, Τμημάτων κ.ά. καθώς και η ανάρτηση διαφόρων ανακοινώσεων σε αυτόν, αποτελούν ένα ακόμη έργο των Σ1, Σ2, Σ10, Σ11, Σ15:

Σ1: «Άλλο μέρος της εργασίας μου είναι η ιστοσελίδα του Τμήματος, την οποία φτιάχνω, συντηρώ, ανανεώνω. [...] Λόγω ειδικότητας, είμαι υπεύθυνη για την ανάρτησή του (Οδηγού Σπουδών) στην ιστοσελίδα του Τμήματος και για την ανανέωση της ηλεκτρονικής μορφής του.»

Σ2: «[...] έχω την ευθύνη ανάπτυξης, διαχείρισης και ενημέρωσης του δικτυακού τόπου του Τμήματος, των σελίδων των εργαστηρίων του Τομέα και των προσωπικών ιστοσελίδων μελών του Τομέα [...].»

Σ10: «Όσον αφορά το τεχνικό έργο, ασχολούμαι με το site του Τμήματος. Το έχω δημιουργήσει, το λειτουργώ, το συντηρώ, και αυτά των μελών Δ.Ε.Π., όσοι το έχουν ενημερωμένο και χρειάζεται κάποια συντήρηση.»

Σ11: «Ασχολούμαι με [...] το server, τη διαχείριση του δικτύου, την ιστοσελίδα [...].»

Σ15: «Επίσης, αναλαμβάνω [...] αναρτήσεις στο site του Τμήματος [...].»

Ένα ακόμη καθήκον για τους Σ4, Σ5, Σ6 και Σ12, είναι και η προετοιμασία του εργαστηρίου πριν την έλευση του διδάσκοντα, είτε αυτό αφορά στον γενικό συντονισμό της εργαστηριακής άσκησης είτε στον έλεγχο και προετοιμασία όλων των οργάνων, υλικών και προγραμμάτων:

Σ4: «Έχω αναλάβει δύο εργαστήρια, ένα κατά το χειμερινό εξάμηνο και ένα το εαρινό. [...] Δουλειά μου είναι να προετοιμάζω το εργαστήριο πριν έρθει ο καθηγητής για να κάνει το μάθημά του. Πολλές φορές κατά τη διάρκεια διεξαγωγής του εργαστηρίου βρίσκομαι και εγώ εκεί.»

Σ5: «Οικειοθελώς βοηθώ και στα εργαστήρια (στην προετοιμασία) όταν οι συνάδελφοι δεν προλαβαίνουν.»

Σ6: «Στα εργαστήρια ετοιμάζω παρασκευάσματα για τους φοιτητές, τακτοποιώ τους πάγκους και τοποθετώ πάνω τους εργαλεία και μηχανήματα π.χ. μικροσκόπια, υλικά και οτιδήποτε χρειάζεται για την άσκηση κάθε φορά. Δηλαδή προετοιμάζω το εργαστήρια για να έρθει ο καθηγητής και να κάνει το μάθημα με τους φοιτητές. [...] και παρευρίσκομαι μαζί με το μέλος Δ.Ε.Π. κατά τη διεξαγωγή του εργαστηρίου για να βοηθάω τους φοιτητές. [...] Σε άλλο εργαστήριο [...] Προετοιμάζω μόνο τον δικό μου Η/Υ γιατί η άσκηση αφορά σε πρόγραμμα Excel.»

Σ12: «Επίσης, ασχολούμαι [...] και με την όποια αλλαγή εργαστηριακών ασκήσεων προκύψει.»

Διάφορα διοικητικά καθήκοντα επιτελούν οι Σ3, Σ5, Σ7, Σ10, Σ13 και Σ15 ως εξής:

Σ3: «Συμβάλλουμε στην προετοιμασία των μαθημάτων, υπό την άποψη της γραμματειακής υποστήριξης με την οργάνωσή τους, τις βαθμολογίες κτλ.»

Σ5: «Κάνω τη γραμματειακή υποστήριξη του εργαστηρίου, ασχολούμαι με φοιτητικά θέματα, έγγραφα, διεκπεραίωση αλληλογραφίας, έχω αναλάβει εδώ και χρόνια τη γραμματειακή υποστήριξη και του Τομέα, πρακτικά, αποφάσεις κτλ.»

Σ7: «[...]έχω την ευθύνη για όλη την αλληλογραφία όπως άδειες, έγγραφα κτλ., [...] και ό,τι έχει σχέση με συγγράμματα, βιβλία και σημειώσεις.»

Σ10: «Στη Γραμματεία, μου έχει ανατεθεί η τήρηση του φοιτητολογίου, η ηλεκτρονική διαχείριση, η όλη προετοιμασία που απαιτείται για να μπορούν να δηλώσουν οι φοιτητές τα μαθήματα, να γίνει η έκδοση των πτυχίων και ο έλεγχός τους, και οτιδήποτε χρειάζεται μία καλή γνώση φοιτητολογίου.»

Σ13: «Έχω αναλάβει δύο τομείς δηλαδή κάνω εξολοκλήρου τη διοικητική υποστήριξη δύο Τομέων καθώς, επίσης, και τα δύο από τα τρία μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών [...]»

Σ15: «Εκτελώ το γραμματειακό έργο της Γ.Σ. του Τομέα δηλαδή είμαι γραμματέας στη Γ.Σ. του Τομέα, κρατάω τα πρακτικά και γράφω όλες τις πράξεις που προκύπτουν μετά τη συνέλευση. Επίσης, αναλαμβάνω ό,τι διοικητικό χρειάζονται τα μέλη Δ.Ε.Π., άδειες, [...] αιτήματα, βεβαιώσεις, ανακοινώσεις, [...] τα πάντα. [...] μου είχε ανατεθεί η γραμματειακή υποστήριξη του ΠΜΣ.»

Με επιτηρήσεις ασχολούνται οι Σ6, Σ9, Σ13, Σ14 και Σ15:

Σ6: «Επίσης, στις εξετάσεις επιτηρώ στα τέσσερα εργαστήρια που εμπλέκομαι και εθελοντικά επιτηρώ, αν μου ζητηθεί, και στις εξετάσεις κάποιου άλλου μαθήματος.»

Σ9: «Στις εξεταστικές περιόδους κάνω επιτηρήσεις σε μαθήματα του εργαστηρίου αλλά και του Τομέα όταν υπάρχει έλλειψη μεταπτυχιακών φοιτητών.»

Σ13: «Επίσης, ασχολούμαι με το πρόγραμμα επιτηρήσεων, κάνω η ίδια επιτηρήσεις [...].»

Σ14: «Εγώ έφυγα πλέον από το διδακτικό κομμάτι και έμεινα στο επικουρικό δηλ. βαθμολογίες, επιτηρήσεις [...].»

Σ15: «Επίσης, [...] κάνω επιτηρήσεις [...].»

Τα οικονομικά θεωρούνται από ορισμένα μέλη ως διοικητικό καθήκον κυρίως λόγω της γραφειοκρατικής διαδικασίας, από άλλα ως εξειδικευμένο διοικητικό καθήκον στο πλαίσιο των μελών Ε.Τ.Ε.Π. που προέρχονται από το Ε.Δ.Τ.Π., και από κάποια άλλα ως προέκταση αλλά και συνέχεια του τεχνικού-εργαστηριακού έργου. Οι δύο τελευταίες περιπτώσεις δίνουν την ίδια αιτιολόγηση: έγκειται στην αρμοδιότητα του Ε.Τ.Ε.Π. να αναζητά τεχνικές προδιαγραφές και χαρακτηριστικά υλικών και μηχανημάτων και να επιλέγει τις καλύτερες τιμές προς όφελος του εργαστηρίου πάντα σε σχέση με την απόδοση αυτών των μηχανημάτων, σύμφωνα με τους Σ2, Σ13, Σ15 και Σ16:

Σ2: «[...] συντάσσω τεχνικές προδιαγραφές για προμήθειες εξοπλισμού του Τομέα αλλά και του Τμήματος [...].»

Σ13: «Επίσης, ασχολούμαι [...] και με τα οικονομικά, για τα οποία αναλώνω πολύ χρόνο.»

Σ15: «Επίσης, αναλαμβάνω [...] οικονομικά [...].»

Σ16: «Όταν προσλήφθηκα ως ΕΔΤΠ το έργο μου αφορούσε και στο εξειδικευμένο διοικητικό έργο δηλαδή ασχολούμουν με τον προγραμματισμό των οικονομικών αναγκών του Τμήματος και με την έρευνα αγοράς για την καλύτερη επιλογή των αντικειμένων ώστε το Τμήμα να επιλέγει το φθηνότερο αντικείμενο αλλά στην καλύτερη απόδοσή του. Επειδή είμαι Οικονομολόγος, συνεχίζω ακόμη να επιτελώ αυτό το έργο. Το επιτελώ κυρίως λόγω αντικειμένου [...].»

Έργο υποδομής, δηλαδή υποβοήθηση ή διεξαγωγή πειραμάτων και έρευνας, σύμφωνα με την ερμηνεία κάποιων συνεντευξιαζόμενων όπως αναφέρθηκε παραπάνω, επιτελούν οι Σ4, Σ8 και Σ9:

Σ4: *«Όταν ο καθηγητής ολοκληρώσει το θεωρητικό μέρος βοηθάω στην υλοποίηση του πειράματος. Πειράματα γίνονται και στα δύο εργαστήρια που συμμετέχω και οι φοιτητές κάθε φορά είναι πολλοί, περίπου 30.»*

Σ8: *«Ασχολούμαι κυρίως με τα ερευνητικά θέματα του εργαστηρίου [...].»*

Σ9: *«Σε ένα μικρό μέρος συνεισφέρω στον σχεδιασμό νέων πειραμάτων πράγμα που αποτελεί αντικείμενο του εργαστηρίου.»*

Τα δύο μέλη του δείγματος που έχουν και εκπαιδευτικό έργο οι Σ1 και Σ16 αναφέρονται στον μεγάλο όγκο δουλειάς καθώς τα εργαστηριακά τμήματα είναι πολλά και πέραν αυτού του έργου έχουν να επιτελέσουν και όλα τα υπόλοιπα που απορρέουν από το καθεστώς του κλάδου:

Σ1: *«Το κύριο έργο μου είναι εκπαιδευτικό εργαστηριακό και αφορά στη διεξαγωγή εργαστηριακών μαθημάτων του Τμήματος που έχουν ως αντικείμενο την πληροφορική. [...] εγώ σε κάθε εξάμηνο έχω περίπου οκτώ τμήματα φοιτητών στο εργαστήριό μου γιατί ο αριθμός των εισαχθέντων φοιτητών είναι πολύ μεγάλος.»*

Σ16: *«Διεξάγω το σεμιναριακό μάθημα στο πλαίσιο του Προγράμματος Πρακτικής. [...] Αν μάλιστα (το μέλος Ε.Τ.Ε.Π.) έχει εκπαιδευτικό έργο, όπως εγώ, έχει και τη βαθμολογία και την προετοιμασία των μαθημάτων.»*

Με τη συμμετοχή μελών του κλάδου στη διοργάνωση συνεδρίων ασχολούνται οι Σ3, Σ5 και Σ13:

Σ3: *«Διοργανώνουμε ετήσια συνέδρια, ενημερώνουμε κάθε μήνα τους κηδεμόνες των μικρών μας ασθενών.»*

Σ5: *«[...] όταν έχουμε συνέδρια δουλεύουμε στο Πανεπιστήμιο [...].»*

Σ13: *«[...] τη συμβολή μου στη διοργάνωση συνεδρίων, συμποσίων, διαφόρων εκδηλώσεων του Τμήματος [...].»*

Οι Σ1, Σ2 και Σ12 συμμετέχουν ως μέλη σε διάφορες επιτροπές:

Σ1: «Επίσης, είμαι μέλος μιας σειράς επιτροπών του Τμήματος όπως στην Επιτροπή Οδηγού Σπουδών, όπου κάνω την μορφοποίηση του Ο.Σ. αλλά έχω γράψει και ένα μέρος του μαζί με τα άλλα μέλη της επιτροπής. [...] Είμαι μέλος μιας επιτροπής διεθνών συνεργασιών που αφορούν στην προβολή του Τμήματος προς τα έξω, στην υποβολή Προγραμμάτων του Τμήματος μέσω της Επιτροπής Ερευνών ή άλλων φορέων. Η συμμετοχή μου στις Επιτροπές δε θεωρώ ότι αποτελεί διοικητικό έργο αλλά προέκταση του εκπαιδευτικού εργαστηριακού έργου προκειμένου να ολοκληρωθεί η εκπαιδευτική διαδικασία.»

Σ2: «[...] συμμετέχω σε επιτροπές διαγωνισμών του Τμήματος Προμηθειών και της Επιτροπής Ερευνών που αφορούν στο Τμήμα αλλά και το Πανεπιστήμιο [...]»

Σ12: «Συμμετέχω σε διάφορες επιτροπές, στις οποίες με ορίζει το Τμήμα, περισσότερο τεχνικής φύσης π.χ. στην επιτροπή συντήρησης κτιρίου, στην επιτροπή πυρόσβεσης, στην επιτροπή ανακύκλωσης κ.ά. μαζί με μέλη Δ.Ε.Π., ΕΔ.Ι.Π. και ΕΕΠ του Τμήματος.»

Οι Σ6, Σ9, Σ12, Σ13, Σ14 και Σ16, έξι από τα δεκαέξι μέλη του δείγματος, συμμετέχουν σε συλλογικά όργανα του κλάδου. Αυτό δείχνει τη διάθεση των μελών του κλάδου να ασχοληθούν, να ενημερωθούν αλλά και να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες για το Ε.Τ.Ε.Π. Ενδεικτικά καταγράφονται τα εξής:

Σ6: «Επίσης, είμαι εκπρόσωπος των Ε.Τ.Ε.Π. στο Τμήμα μου.»

Σ9: «Είμαι εκπρόσωπος του Ε.Τ.Ε.Π. στον Τομέα, στο Τμήμα, στην Κοσμητεία και στην Σύγκλητο. Είμαι και στο ΔΣ του Συλλόγου του Ε.Τ.Ε.Π.»

Σ12: ««Η Ομοσπονδία του Ε.Τ.Ε.Π., στην οποία είμαι Πρόεδρος [...]»

Σ14: «Επίσης, είμαι Πρόεδρος του Συλλόγου Ε.Τ.Ε.Π. στο ΠΑΜΑΚ και μέλος της Ομοσπονδίας.»

Υπάρχουν μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που έχουν και διάφορα άλλα καθήκοντα: υποβοηθητικό έργο στο πλαίσιο κλινικών, τη διοργάνωση και τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικές εκδρομές που γίνονται στο πλαίσιο ενός εργαστηρίου, την ενημέρωση των φοιτητών και την λήψη μέτρων για την υγιεινή και ασφάλεια στα εργαστήρια, την εξαγωγή στατιστικών στοιχείων, την τήρηση αρχείου μαθημάτων του εργαστηριακού μαθήματος, την ψηφιοποίηση εγγράφων και χειρόγραφων κ.ά. όπως αναφέρουν οι Σ3, Σ6, Σ9, Σ10, Σ12 και Σ13:

Σ3: «[...] βοηθώ στην υλοποίηση των πρωτοκόλλων εξέτασης και διάγνωσης των ασθενών που υλοποιούνται στον Τομέα που ανήκω και συμμετέχω και στα ερευνητικά πρωτόκολλα.»

Σ6: «Ακόμη, συμμετέχω στις εκπαιδευτικές εκδρομές που οργανώνονται στο πλαίσιο κάποιου εργαστηρίου με σκοπό τη συλλογή δειγμάτων, την παρατήρηση οργανισμών κ.ά. βοηθώντας τους φοιτητές και συνοδεύοντάς τους γιατί συνήθως είναι πολλοί και τα μέλη Δ.Ε.Π. με χρειάζονται. Κάποιες εκδρομές τις έχω οργανώσει εγώ εξ ολοκλήρου, αυτό όμως δεν το θεωρώ διοικητικό έργο, το θεωρώ βοηθητικό έργο για τη διεξαγωγή του μαθήματος.»

Σ9: «Φροντίζω εγώ να δείχνω σωστά στους φοιτητές τι πρέπει να κάνουν και τους προσέχω όταν το κάνουν. Η δική μου συμμετοχή διασφαλίζει την ασφάλεια των φοιτητών. Δηλαδή εκπαιδεύω τους φοιτητές πως να κάνουν σωστά τα εργαστήριά τους ώστε να μην κινδυνεύουν.»

Σ10: «Επίσης, κάνω ό,τι ζητείται σε στατιστικά στοιχεία. Τώρα ζητούν αυξημένα στατιστικά στοιχεία από τη ΜΟΔΙΠ και τη Στατιστική Υπηρεσία.»

Σ12: «Επίσης, ασχολούμαι με την τήρηση του αρχείου μαθημάτων των φοιτητών για το συγκεκριμένο μάθημα δηλ. ποια μαθήματα χρωστάνε, την προετοιμασία των ομάδων, ποιος θα κάνει τι σε κάθε εξάμηνο, αλλά και με την όποια αλλαγή εργαστηριακών ασκήσεων προκύψει.»

Σ13: «Η θέση για την οποία προσλήφθηκα [...] ως αντικείμενο την ψηφιοποίηση εγγράφων και την ψηφιοποίηση και κωδικοποίηση χειρόγραφων.»

Συνοψίζοντας, το έργο του Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με την πλειοψηφία των συνεντευξιζόμενων, ξεφεύγει από τα όρια του έργου υποδομής και επεκτείνεται, πέραν του τεχνικού και εργαστηριακού, σε έργο διοικητικό και εκπαιδευτικό. Εξαιτίας των διαφορετικών αντικειμένων εργασίας, οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των μελών του κλάδου καλύπτουν ένα πολύ μεγάλο και ευρύ φάσμα που διαφέρει από μέλος σε μέλος.

2^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: «Προγραμματισμός και Ανάπτυξη»

3^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Με ποιόν τρόπο γίνεται ο προγραμματισμός και η στελέχωση του Πανεπιστημίου με μέλη του Ε.Τ.Ε.Π.;

Από τις συνεντεύξεις διαπιστώθηκε ότι τρία μέλη δεν γνωρίζουν αν γίνεται προγραμματισμός θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. είτε από το Υπουργείο είτε από το Πανεπιστήμιο. Ωστόσο, θεωρούν ότι, αν γίνεται, ξεκινά από το Πανεπιστήμιο και καταλήγει στο Υπουργείο με τη μορφή αιτήματος. Παρατίθενται οι απόψεις των Σ1, Σ4 και Σ10:

Σ1: *«Το πως γίνεται ακριβώς ο προγραμματισμός και η στελέχωση δεν το γνωρίζω. Πιστεύω όμως ότι η διαδικασία δεν ξεκινάει από το Υπουργείο Παιδείας. Δε νομίζω ότι το Υπουργείο θα σκεφτόταν πως ένα Πανεπιστήμιο έχει λίγα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. και θα προχωρούσε σε ανάλογο προγραμματισμό. Θεωρώ ότι η διαδικασία ξεκινάει από κάτω προς τα πάνω δηλαδή από το Τμήμα, το οποίο θεωρεί ότι δεν επαρκεί το προσωπικό άρα κάνει αίτημα στην Πρυτανεία, η οποία στη συνέχεια, συγκεντρώνοντας, θεωρώντας ότι υπάρχει έλλειψη σε προσωπικό Ε.Τ.Ε.Π., στέλνει το αίτημα στο Υπουργείο για έγκριση και κάλυψη των θέσεων που έχουν ζητηθεί.»*

Σ4: *«Δεν ξέρω αν γίνεται προγραμματισμός. Θεωρώ ότι, αν γίνεται, λογικά ξεκινά από το Πανεπιστήμιο και όχι από το Υπουργείο. Το Πανεπιστήμιο συντάσσει κατάλογο με ανάγκες σε Ε.Τ.Ε.Π. και όλων των άλλων κλάδων και τον προωθεί στο Υπουργείο, τουλάχιστον έτσι γινόταν παλιότερα.»*

Σ10: *«Θεωρώ, χωρίς όμως να γνωρίζω, πως ο προγραμματισμός γίνεται από το Πανεπιστήμιο, το οποίο προωθεί τις ανάγκες του σε προσωπικό στο Υπουργείο. Δεν γνωρίζω αν υπάρχει γενικότερα προγραμματισμός είτε από το Υπουργείο είτε από το Πανεπιστήμιο.»*

Τα περισσότερα από τα συνεντευξιζόμενα μέλη, δεκατρία από τα δεκαέξι, καταθέτουν την άποψη ότι δεν γίνεται προγραμματισμός για το Ε.Τ.Ε.Π. είτε από το Υπουργείο είτε από το Πανεπιστήμιο και ότι η διαδικασία αυτή θα όφειλε να γίνεται πρωτίστως από το Υπουργείο. Το Πανεπιστήμιο, ωστόσο, κάνει κάποιες ενέργειες προσβλέποντας όχι σε προγραμματισμό αλλά σε προώθηση αιτημάτων που αφορούν στην κάλυψη αναγκών των Τμημάτων ή των εργαστηρίων σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. Αυτή τη θέση υποστηρίζουν οι: Σ2, Σ3, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10, Σ11, Σ12, Σ13, Σ14, Σ15, Σ16. Ενδεικτικά παρατίθενται κάποιες απαντήσεις:

Σ2: *«Στις μέρες μας δεν γίνεται καθόλου προγραμματισμός. Παλιότερα ο προγραμματισμός γινόταν τοπικά από το ίδιο το Πανεπιστήμιο όχι από το Υπουργείο.»*

Σ3: «Τα είκοσι επτά χρόνια που εργάζομαι στο Πανεπιστήμιο έχω διαπιστώσει ότι δεν υπάρχει προγραμματισμός ούτε από το Πανεπιστήμιο ούτε από το Υπουργείο. Παλιότερα, κάθε φορά που δημιουργούνταν μια ανάγκη σε κάποιο εργαστήριο, ζητούσαν ένα άτομο που να γνωρίζει να κάνει κάτι συγκεκριμένο, ίσως και εξειδικευμένο, το Τμήμα υπέβαλε σχετικό αίτημα, η Σχολή το προωθούσε στην Σύγκλητο, και αυτή στο Υπουργείο. Το Υπουργείο προκήρυσσε μια «φουρνιά» Ε.Τ.Ε.Π. καλύπτοντας συγκεκριμένες ανάγκες. Τα τελευταία χρόνια δεν έχει γίνει τίποτε από αυτά. Όμως πάντα το αίτημα για θέση Ε.Τ.Ε.Π. ξεκινούσε από το Πανεπιστήμιο και όχι από το Υπουργείο.»

Σ12: «Δεν γίνεται προγραμματισμός για μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ούτε από το Υπουργείο ούτε από το Πανεπιστήμιο. Ξεκάθαρη ενημέρωση δεν υπάρχει. Ενωώ ότι δεν ανακοινώνει η Πρυτανεία ότι για την επόμενη πενταετία ζητήσαμε πέντε ή δέκα θέσεις Ε.Τ.Ε.Π.. [...] Όμως θεωρώ ότι πρέπει να γίνει ένα καλύτερο οργανόγραμμα προσβλέποντας στις σύγχρονες ανάγκες που πραγματικά υπάρχουν σε θέσεις Ε.Τ.Ε.Π.. Δηλαδή ποιες είναι οι ανάγκες πραγματικά, σε θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. με την εξέλιξη των Τμημάτων, των Σχολών και των εργαστηρίων δηλ. σε Τμήματα Μηχανολόγων πόσους Ε.Τ.Ε.Π. χρειάζονται;»

Σ14: «Δεν γίνεται καθόλου προγραμματισμός, μόνο διαμαρτυρίες υπάρχουν από το Πανεπιστήμιο για την έλλειψη μελών Ε.Τ.Ε.Π.. Ούτε προγραμματισμός υπάρχει ούτε προκηρύξεις του κλάδου. [...] Η εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού προϋποθέτει έναν γενικότερο προγραμματισμό δηλαδή κάποιος άλλος θα έπρεπε να αναλάβει να κάνει αυτό που κάνω εγώ.»

Σ16: «Το Υπουργείο μέσω της Πρυτανείας και αυτή μέσω των Τμημάτων οφείλει να ζητά την καταγραφή των αναγκών τους σε προσωπικό και δήλωση απαιτήσεων για τη στελέχωση. Στην πράξη όμως ποτέ δεν έχει υλοποιηθεί μια τέτοια πρόταση και νομίζω ότι ποτέ δεν έχει υπάρξει ένας συγκεντρωτικός πίνακας, ούτε καν σε επίπεδο Πανεπιστημίου, που να έχει καταγράψει τις ανάγκες όσον αφορά στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π.»

Ο Σ5 καταθέτει ότι υπάρχει πρόθεση για προγραμματισμό από την Διοίκηση του Πανεπιστημίου, κυρίως έπειτα από ανάδειξη νέων Προέδρων, η οποία προσπαθεί να διασαφηνίσει τη δυναμικότητα όλων των κλάδων του προσωπικού στα Τμήματα αυτά:

Σ5: «Κατά καιρούς, με τις αλλαγές των Προέδρων, έρχονται έγγραφα που ζητούν να απαντήσουμε για τις ανάγκες σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π., Δ.Ε.Π. και άλλο προσωπικό.»

Η στελέχωση των Πανεπιστημίων με μέλη Ε.Τ.Ε.Π. γίνεται είτε με προκήρυξη θέσεων, παλαιότερα ως Ε.Δ.Τ.Π. και αργότερα ως Ε.Τ.Ε.Π., είτε με ένταξη μελών Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού προσωπικού στον κλάδο. Συγκεκριμένα από το σύνολο των δεκαέξι συνεντευξιαζόμενων:

α. πέντε μέλη, Σ1, Σ6, Σ8, Σ14 και Σ15, είχαν πρότερη εργασιακή σχέση με το Πανεπιστήμιο ως προσωπικό με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ., εκ των οποίων ένα μέλος κατηγορίας Ι.Δ.Α.Χ. (Σ15) εντάχθηκε αρχικά στο διοικητικό προσωπικό και στη συνέχεια μετακινήθηκε στο Ε.Τ.Ε.Π., και άλλο ένα, ο Σ14, συμμετέχοντας σε εξετάσεις έγινε Ε.Δ.Τ.Π.:

Σ1: *«Προσλήφθηκα στο Π.Ι. ως Ι.Δ.Α.Χ. Μηχανικών και έγινα Ε.Τ.Ε.Π.»*

Σ15: *«Έχω κάνει μετάταξη από την κατηγορία Ι.Δ.Α.Χ. ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού.»*

β. έξι μέλη, Σ2, Σ4, Σ9, Σ10, Σ12 και Σ13, προσλήφθηκαν εξ αρχής ως Ε.Τ.Ε.Π. συμμετέχοντας όλοι σε εξετάσεις προκειμένου να καταλάβουν τη θέση, πλην ενός, Σ10, που επιλέχθηκε γιατί οι δύο συνυποψήφιοί του δεν πληρούσαν τα τυπικά προσόντα και έτσι δεν πραγματοποιήθηκε η προβλεπόμενη εξέταση:

Σ4: *«Η θέση μου, που αφορά σε Θετική Σχολή του Π.Ι., προκηρύχθηκε και συμμετείχα σε εξετάσεις.»*

Σ10: *«Στην περίπτωση μου υπήρξε διαγωνισμός. Ήμασταν τρεις υποψήφιοι συνολικά. Οι άλλοι δύο δεν είχαν καν τα τυπικά προσόντα, οπότε τη θέση την πήρα εγώ χωρίς διαγωνισμό. Επί της ουσίας, έγινε μία τυπική αξιολόγηση.»*

γ. πέντε μέλη, Σ3, Σ5, Σ7, Σ11 και Σ16, προσλήφθηκαν ως Ε.Δ.Τ.Π. συμμετέχοντας σε εξετάσεις και εν συνεχεία με τη μετονομασία του κλάδου με τον Ν.2817/2000 εντάχθηκαν στο Ε.Τ.Ε.Π. Εδώ συμπεριλαμβάνεται και το ένα μέλος με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ., ο Σ14, που αναφέρθηκε παραπάνω (α).

Σ3: *«Τα είκοσι επτά χρόνια που εργάζομαι στο Πανεπιστήμιο [...].»*

Σ7: *«Διορίστηκα ως ΔΕ σε εργαστήριο Τμήματος Θετικών Σπουδών του Π.Ι. με αμειγώς εργαστηριακό έργο σε προσωποπαγή θέση. Μετά ο κλάδος μετονομάστηκε Ε.Τ.Ε.Π.»*

Σ16: *«Όταν προσλήφθηκα ως ΕΔΤΠ [...].»*

Τα μέλη αυτά έχουν μεγάλη προϋπηρεσία στον κλάδο, από 13 ως 31 έτη, εκτός των τεσσάρων περιπτώσεων που εντάχθηκαν στο Ε.Τ.Ε.Π. από την κατηγορία Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμοι Διοικητικού προσωπικού, Σ1, Σ6, Σ8 και Σ15, με τη δυνατότητα που τους έδωσαν συγκεκριμένοι νόμοι έχοντας, ωστόσο, προηγούμενη πολυετή εργασιακή σχέση με το Πανεπιστήμιο από τη συμμετοχή τους σε διάφορα ερευνητικά προγράμματα:

Σ8: *«Εγώ ανήκα, αρχικά στους συμβασιούχους, μετά στους Ι.Δ.Α.Χ. και το 2014 έγινα Ε.Τ.Ε.Π. και πρόσφατα έγινα Ε.Τ.Ε.Π. μόνιμη.»*

Σ15: *«[...] εγώ αρχικά ήμουν Ι.Δ.Α.Χ., μετά εντάχθηκα στο διοικητικό προσωπικό και τα τελευταία δύο περίπου χρόνια στο Ε.Τ.Ε.Π.»*

Η στελέχωση των Πανεπιστημίων από τρία μέλη, τα Σ3, Σ8 και Σ9, θεωρείται επιτυχής γιατί σε θέση Ε.Τ.Ε.Π. τοποθετείται μέλος που έχει τις απαιτούμενες γνώσεις και τα ανάλογα προσόντα. Αντίθετα, από άλλα επτά, τα Σ2, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ10, Σ14, η στελέχωση δεν θεωρείται επιτυχής είτε γιατί η τοποθέτηση υπαλλήλων έγινε με σκοπό την κάλυψη κενών και όχι σύμφωνα με τις απαιτήσεις της εν λόγω θέσης, είτε γιατί συνεχίζεται η σύγχυση με το έργο του Ε.Δ.Τ.Π., είτε γιατί δεν γίνεται περιγραφή της θέσης στην προκήρυξη και, ως αποτέλεσμα, βρίσκεται το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. να καλύπτει πολλά και διαφορετικά αντικείμενα. Παρατίθενται ορισμένες απαντήσεις:

Σ3: *«Ως προς τη στελέχωση θεωρώ ότι τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. του Τομέα μου καλύπτουν πλήρως τις ανάγκες στα εργαστήρια που τοποθετούνται γιατί σε αυτά απαιτείται να έχεις συγκεκριμένες γνώσεις. Γενικότερα όμως δεν ξέρω αν συμβαίνει και αλλού αυτό. [...] Πρέπει να γίνει καταγραφή των αναγκών σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. και να τοποθετηθούν σε συγκεκριμένες και μόνο εργαστηριακές θέσεις, γιατί αυτό απαιτεί ο νόμος από το 2000 που ο κλάδος έγινε αμιγώς τεχνικός-εργαστηριακός. [...] Το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. πρέπει να είναι αμιγώς τεχνικό-εργαστηριακό, [...]. Δεν πρέπει πέραν του τεχνικού – εργαστηριακού έργου να είναι και διοικητικό ή μόνο διοικητικό. Έτσι, κατά τη στελέχωση θα τοποθετείται κάθε μέλος Ε.Τ.Ε.Π. σε θέση ανάλογη με την ειδίκευσή του και, κατά συνέπεια, της περιγραφής, όπως θα αποτυπώνεται σύμφωνα με τον προγραμματισμό.»*

Σ8: *«Ωστόσο, στις λίγες περιπτώσεις προκηρύξεων που ξέρω, ήταν πολύ σαφή τα προσόντα που ζητούνταν, οπότε ναι, θεωρώ ότι η στελέχωση γίνεται με τον σωστό*

τρόπο δηλ. κάθε μέλος Ε.Τ.Ε.Π. τοποθετείται στην σωστή θέση. [...] Το πτυχίο μας παίζει μεγάλο ρόλο στη θέση που θα μας τοποθετήσουν. Γενικά, στο ΕΜΠ υπάρχει συνάφεια θέσης, πτυχίου και προσόντων. Δεν γίνεται διαφορετικά, πρέπει να γνωρίζεις το αντικείμενο για να τοποθετηθείς και να εργαστείς σε ανάλογα εργαστήρια.»

Σ9: «Η στελέχωση θεωρώ ότι γίνεται με τον σωστό τρόπο, παίρνοντας ως παράδειγμα την προσωπική μου εμπειρία. Εγώ συμμετείχα σε εξετάσεις, όπως όριζε η προκήρυξη, η οποία ζητούσε συγκεκριμένα προσόντα που σαφώς παρέπεμπαν σε εργασία σε συγκεκριμένους χώρους.»

Σ2: «Στις μέρες μας δε γίνεται καθόλου προγραμματισμός. Παλιότερα ο προγραμματισμός γινόταν [...]. Στόχος όμως ήταν η κάλυψη αναγκών και όχι η τοποθέτηση Ε.Τ.Ε.Π. σε θέσεις με ανάλογα προσόντα.»

Σ4: «Στη στελέχωση έχει μεγάλη σημασία τι άτομο ζητά κανείς και πως περιγράφεται η θέση στην προκήρυξη. Όταν η περιγραφή του αντικειμένου είναι ακριβής, καθώς και τα προσόντα που απαιτούνται, ο χώρος εργασίας και τα καθήκοντα τότε η στελέχωση είναι πετυχημένη. Κατά την επιλογή προσωπικού στα εργαστήρια συμμετέχουν ως μέλη της επιτροπής τα μέλη Δ.Ε.Π. του εργαστηρίου και ένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π.. Αυτά τα άτομα επειδή εμπλέκονται στη λειτουργία του εργαστηρίου έχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις και κριτήρια για την επιλογή του προσωπικού Ε.Τ.Ε.Π. που θέλουν για τη στελέχωση αυτών των δομών. Ωστόσο, εγώ είμαι τυχερός, όπως προανάφερα, γιατί είμαι από τους λίγους Ε.Τ.Ε.Π. που πήραν θέση καθαρά τεχνικό-εργαστηριακή γιατί ως επί των πλείστων οι Ε.Τ.Ε.Π. στο Π.Ι. κάνουν διοικητικό έργο. Στα άλλα Πανεπιστήμια δεν γνωρίζω. Υπό αυτή την έννοια, θεωρώ ότι η στελέχωση δεν θεωρείται πετυχημένη στο Πανεπιστήμιό μας.»

Σ5: «Όσον αφορά στη στελέχωση, παλιότερα τοποθετούνταν κάθε υπάλληλος σε θέση ανάλογα με τα προσόντα του. Σήμερα, λόγω έλλειψης προσωπικού, όποιος είναι σε μια θέση παραμένει εκεί γιατί το μόνο που ενδιαφέρει το Τμήμα είναι να βγαίνει η δουλειά. Αν υπάρχουν ανάγκες αλλού, δεν μετακινούνται είτε γιατί δε θέλουν είτε γιατί δεν μπορούν. [...] στα Πανεπιστήμια δεν τοποθετούνται οι κατάλληλοι άνθρωποι στην κατάλληλη θέση πάντα. Καλό θα ήταν να γίνει μια ανακατανομή προσωπικού ώστε να τοποθετηθεί ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση. Δεν ξέρω όμως αν αυτό είναι εφικτό και αν κάθε συνάδελφος θέλει να μετακινηθεί.»

Σ7: «Όσον αφορά στη στελέχωση σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ποτέ δεν γίνεται αναφορά στις αρμοδιότητές του και έτσι βρίσκεται ένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π. να καλύπτει τις ανάγκες

πολλών Τομέων, πράγμα που σημαίνει ότι καλύπτει πολλά αντικείμενα. Δε θεωρώ ότι γίνεται σωστή στελέχωση. [...] Υπό αυτή την έννοια, σαφώς θεωρώ ότι δεν τοποθετούνται οι συνάδελφοι με βάση τα προσόντα, όπως θα περιγράφονταν μέσα από έναν προγραμματισμό, αλλά τοποθετούνται με βάση τα κενά και τις ανάγκες που δημιουργούνται.»

Σ14: *«Ως προς τη στελέχωση, κάποια ελάχιστα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που είχαν επιλεγεί πριν το 2010 διορίζονται σταδιακά σε κάποια Πανεπιστήμια και τους ζητούν να κάνουν έργο ΕΔΤΠ και όχι Ε.Τ.Ε.Π..»*

Μια παράμετρος της στελέχωσης ως αρχή διαχείρισης του προσωπικού είναι η ανάλυση προσόντων και γνώσεων για την κάλυψη θέσεων του Ε.Τ.Ε.Π. Έτσι διαπιστώθηκε ότι δύο μέλη ανήκουν στην κατηγορία ΔΕ, οι Σ3 και Σ7, επτά στην ΤΕ, οι Σ1, Σ4, Σ5, Σ6, Σ10, Σ11 και Σ12, και επτά στην ΠΕ, οι Σ2, Σ8, Σ9, Σ13, Σ14, Σ15 και Σ16. Μόνο ένας συνεντευξιαζόμενος, ο Σ14, όταν προσλήφθηκε ήταν κατηγορίας ΔΕ και μετεξελίχθηκε σε ΠΕ. Οι υπόλοιποι εξαρχής προσλήφθηκαν στις κατηγορίες που είναι και τώρα.

Σ14: *«Πριν 31 χρόνια ήμουν συμβασιούχα στο ΠΑΜΑΚ όταν προκηρύχθηκαν θέσεις ΕΔΤΠ. Συμμετείχα σε εξετάσεις και έγινα ΕΔΤΠ ΔΕ [...] πήρα πτυχίο στο ΕΑΠ [...].»*

Συνοψίζοντας, στο σύνολό τους οι ερωτώμενοι αποδέχονται ότι δεν γίνεται προγραμματισμός για θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. τόσο από το Υπουργείο Παιδείας όσο και από τα Πανεπιστήμια. Η στελέχωση των Πανεπιστημίων με μέλη του κλάδου δεν θεωρείται πετυχημένη, καθώς παρατηρείται το φαινόμενο να τοποθετείται μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. σε θέσεις εργασίας που δεν συμφωνούν με το θεσμικό πλαίσιο που το διέπει.

4^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Θεωρείτε ότι επαρκούν οι θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. που προγραμματίζονται για την κάλυψη των αναγκών;

Στην ερώτηση αυτή όλα τα συνεντευξιαζόμενα μέλη απάντησαν ότι, πέρα από το γεγονός ότι ο προγραμματισμός από το Υπουργείο είναι ανύπαρκτος, γενικά στα Πανεπιστήμια δεν επαρκούν οι θέσεις Ε.Τ.Ε.Π.

Όλα τα συνεντευξιαζόμενα μέλη θεωρούν ότι αυτή η ανεπάρκεια του αριθμού του Ε.Τ.Ε.Π. οφείλεται στην έλλειψη προγραμματισμού για ανάλογες θέσεις καθώς και στο

γεγονός ότι το Υπουργείο αλλά και τα Πανεπιστήμια δεν κάνουν καμία προσπάθεια προκήρυξης ανάλογων θέσεων, ως διαδικασία συνέχισης του προγραμματισμού. Ενδεικτικά κατατίθενται οι απόψεις των Σ5, Σ15 και Σ16:

Σ5: «Όχι, ο αριθμός των θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. είναι ανεπαρκής. Πως να συζητήσουμε για προγραμματισμό αφού έχουμε τόσα χρόνια που δεν έχει γίνει καμία προκήρυξη και οι Τομείς έχουν υποστελεχωθεί είτε λόγω συνταξιοδοτήσεων είτε λόγω μετακινήσεων; Από όσο γνωρίζω έχουν πάρα πολλά χρόνια να διοριστούν Ε.Τ.Ε.Π..»

Σ15: «Όχι δεν επαρκούν οι θέσεις. Υπάρχει πολύ μεγάλη υποστελέχωση γιατί έχουν φύγει πολλοί συνάδελφοι με σύνταξη, δεν έχουν γίνει προκηρύξεις και δεν έχουν γίνει προσλήψεις. [...] Οι κενές θέσεις δεν αναπληρώθηκαν και δεν ξέρω κατά πόσο υπάρχει πρόθεση από το Υπουργείο να αναπληρώσει αυτές τις θέσεις.»

Σ16: «Όσον αφορά στο Πανεπιστήμιό μας, όχι δεν επαρκούν. Σε ορισμένα Τμήματα η λειτουργία τους αναφορικά με το Ε.Τ.Ε.Π. είναι οριακά καλή και σε κάποια άλλα η παρουσία των μελών Ε.Τ.Ε.Π. είναι ανύπαρκτη, παρόλο που απαιτείται. Κάποια Τμήματα π.χ. των Πολυτεχνικών Σχολών χρειάζονται το Ε.Τ.Ε.Π. για το τεχνικό-εργαστηριακό έργο. Από τη μία πλευρά δεν γίνεται προγραμματισμός και από την άλλη, ακόμη και αν γινόταν, λόγω της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου, υπήρξε αθρόα απόσυρση μελών του Ε.Τ.Ε.Π..»

Ωστόσο, υπήρξαν και οι περιπτώσεις που κάποια μέλη, θεωρούν ότι πέρα των γενικότερων αναγκών, στα Τμήματά τους τα υπάρχοντα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. επαρκούν όπως οι Σ1, Σ10 και Σ13:

Σ1: «Μπορώ να σου πω ότι στο Τμήμα μου είμαστε τρεις Ε.Τ.Ε.Π. και θεωρώ ότι επαρκούν. Στα άλλα Τμήματα δε γνωρίζω τις ακριβείς ανάγκες τους. Ωστόσο, θεωρώ ότι ο αριθμός των μελών Ε.Τ.Ε.Π. δεν επαρκεί και θα έπρεπε όσες θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. αδειάζουν, να καλύπτονται.»

Σ10: «Βρίσκομαι σε ένα Τμήμα θεωρητικών σπουδών, το οποίο δεν έχει ιδιαίτερες τεχνικές ανάγκες. Με μένα, με ένα άτομο δηλαδή, καλύπτονται οι ανάγκες. Σε ένα Τμήμα Θετικών Σχολών που υπάρχουν περισσότερα εργαστήρια, θεωρώ ότι υπάρχει ανάγκη για περισσότερα άτομα.»

Σ13: «Όχι, θεωρώ ότι γενικά δεν επαρκούν. Στο Τμήμα μου νομίζω ότι δεν χρειάζεται άλλη θέση Ε.Τ.Ε.Π.. Χρειάζεται μόνο διοικητική θέση γιατί το αντικείμενο είναι τέτοιο που τώρα δεν έχει εργαστηριακό έργο. Παλιότερα τα

πράγματα ήταν διαφορετικά. Η δουλειά που απέμεινε στο Τμήμα τώρα αφορά σε καθαρή διοικητική εργασία, πράγμα που κάνω και εγώ κυρίως. Η λίγη εργαστηριακή δουλειά που υπάρχει τώρα δεν δικαιολογεί και άλλο μέλος Ε.Τ.Ε.Π.. Γι' αυτό λέω ότι το Τμήμα μου χρειάζεται μόνο διοικητικό προσωπικό.»

Ιδιαίτερη ήταν η απάντηση του Σ15 που εστιάζει το πρόβλημα της ανεπάρκειας μελών Ε.Τ.Ε.Π. στα Πανεπιστήμια στην ανάθεση διοικητικού έργου στο Ε.Τ.Ε.Π., πράγμα που επιδρά τόσο στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. όσο και στον κλάδο του διοικητικού προσωπικού:

Σ15: *«Οι θέσεις δεν επαρκούν από δύο απόψεις: θεωρώ ότι πολύ μεγάλο ποσοστό του Ε.Τ.Ε.Π. κάνει διοικητικό έργο και όχι εργαστηριακό, επομένως, εργαστηριακό έργο μένει ακάλυπτο αλλά και το διοικητικό έργο μένει ακάλυπτο γιατί δεν καλύπτονται οι θέσεις με ανάλογο προσωπικό.»*

Ο Σ6 θεωρεί ότι η κάλυψη εργαστηριακών θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. και η επάρκειά τους στα Τμήματα και στους Τομείς μπορεί εν μέρει να επιτευχθεί με εσωτερική μετακίνηση του εν λόγω προσωπικού. Επίσης, υποστηρίζει ότι η μετακίνησή τους και η τοποθέτησή τους είναι θέμα γνωριμιών και διασυνδέσεων που έχουν είτε τα μέλη αυτά είτε οι προϊστάμενοί τους με τη Διοίκηση των Πανεπιστημίων:

Σ6: *«Δε νομίζω ότι σε επίπεδο διοίκησης υπάρχει κάποιο σχέδιο προγραμματισμού ώστε να γνωρίζει κάθε φορά τις ανάγκες κάθε Τμήματος σε Ε.Τ.Ε.Π.. Πιστεύω ότι η διοίκηση λειτουργεί με βάση τις προσωπικές γνωριμίες και σχέσεις π.χ. γνωρίζουν τον Δ/ντή και του στέλνουν το ανάλογο προσωπικό. Δε λειτουργεί όπως θα έπρεπε, με βάση τις πραγματικές ανάγκες σε τεχνικό εργαστηριακό προσωπικό ώστε να μετακινήσει μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που επιτελούν διοικητικό έργο σε θέσεις εργαστηριακές. Έτσι, με αυτόν τον τρόπο, δεν καλύπτονται οι ανάγκες στα εργαστήρια, πιθανώς γιατί κάποια άτομα δεν έχουν τις διασυνδέσεις από τη μία, και από την άλλη, τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. είναι λίγα, τόσο στο σύνολό τους όσο και αυτά που επιτελούν εργαστηριακό έργο, ώστε και αν ζητηθούν μετακινήσεις, δεν υπάρχει επαρκής αριθμός για να καλύψει όλες τις ανάγκες σε εργαστηριακό προσωπικό.»*

Ο Σ14 αναφέρει ότι η ανεπάρκεια του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. καλύπτεται εν μέρει από άτομα που δεν έχουν εργασιακή σχέση με το Πανεπιστήμιο:

Σ14: *«Δεν υπάρχει προγραμματισμός αλλά, γενικότερα, ασφαλώς δεν επαρκούν. Το έργο των κενών θέσεων Ε.Τ.Ε.Π., ως επί το πλείστον, το κάνουν άτομα που δεν έχουν εργασιακή σχέση με το Πανεπιστήμιο όπως υποψήφιοι διδάκτορες και μεταπτυχιακοί φοιτητές.»*

Υπάρχει ένας συνεντευξιαζόμενος, ο Σ3, που καταθέτει άποψη που αφορά σε αναλογία αριθμού μελών Δ.Ε.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. σε Πανεπιστήμιο του εξωτερικού ως εξής:

Σ3: *«Στην Αγγλία και στις ΗΠΑ για κάθε τρία μέλη Δ.Ε.Π. πρέπει να υπάρχει ένα μέλος με καθήκοντα Ε.Τ.Ε.Π. καλύπτοντας ερευνητικές και ακαδημαϊκές ανάγκες. Εδώ δεν συμβαίνει αυτό και σαφώς δεν επαρκούν οι θέσεις. Χρειάζονται περισσότερες.»*

Ο Σ11 θεωρεί ότι το Υπουργείο σαφώς γνωρίζει την ανεπάρκεια του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. και θα πρέπει να μεριμνήσει γι' αυτό:

Σ11: *«Είμαι σίγουρη ότι το Υπουργείο γνωρίζει το πρόβλημα [ανεπάρκειας του Ε.Τ.Ε.Π.] και πρέπει να επιληφθεί του προβλήματος και να βρει τον τρόπο που το εξειδικευμένο τεχνικό εργαστηριακό προσωπικό των Πανεπιστημίων θα είναι επαρκές.»*

Στο σύνολό τους, οι ερωτώμενοι αποδέχονται ότι οι θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. δεν επαρκούν, κυρίως, γιατί δεν υπάρχει ανάλογος προγραμματισμός θέσεων. Ωστόσο, κρίνουν ότι μεγάλη σημασία έχει και το γεγονός ότι δεν γίνονται προκηρύξεις θέσεων που αφορούν στον κλάδο.

5^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Υπάρχουν δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης;

Όλα, ανεξαιρέτως, τα συνεντευξιαζόμενα μέλη θεωρούν ότι μόνο με δική τους πρωτοβουλία αποκτούν οποιαδήποτε επιμόρφωση. Δεν επιβάλλεται από την Υπηρεσία ή τον φορέα που απασχολούνται αλλά ούτε παροτρύνονται προς αυτή την κατεύθυνση. Ωστόσο, όπως επισημαίνουν, από τους προϊσταμένους δεν βρίσκουν ιδιαίτερα εμπόδια στην προσπάθειά τους για επιμόρφωση:

Σ1: *«Με δική μας πρωτοβουλία υπάρχουν πάρα πολλά. Από το Τμήμα δεν μας παροτρύνουν για επιμόρφωση αλλά τουλάχιστον δεν υπάρχει ποτέ εμπόδιο ή αντίρρηση στην περίπτωση που θελήσει κανείς να επιμορφωθεί.»*

Σ5: *«Ο προϊστάμενος δεν με παροτρύνει γιατί θέλει να γίνεται η δουλειά του, αν φύγεις, θα του κακοφανεί καθώς πολλά σεμινάρια ίσως γίνονται κατά την ώρα της εργασίας. Δεν εννοώ ότι θα ήταν αρνητικός ίσως να ήταν θετικός αλλά δίνουν προτεραιότητα στο να γίνει πρώτα η δική τους δουλειά και μετά εμείς να κάνουμε την επιμόρφωσή μας.»*

Σ9: *«Το κάθε μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. πρέπει να ενδιαφερθεί προσωπικά για την επιμόρφωσή του και σε καμία περίπτωση δεν παρακινείται από τον προϊστάμενο ή το Πανεπιστήμιο γενικότερα. Ο προϊστάμενος στο πλαίσιο μιας καλής συνεννόησης θα δεχθεί απουσία λόγω συμμετοχής σε κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο.»*

Όλα τα Πανεπιστήμια των ερωτηθέντων είτε με πρωτοβουλία του Ιδρύματος είτε μετά από πρόταση του Συλλόγου Ε.Τ.Ε.Π., και ενδεχομένως και Συλλόγων άλλων κλάδων, προτείνουν σεμινάρια επιμόρφωσης που θεωρούν ότι θα απευθύνονται σε έναν μεγάλο αριθμό ενδιαφερομένων από διάφορους κλάδους. Λόγω της εξειδίκευσης του έργου των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. είναι δύσκολο να οργανωθούν τόσο ιδιαίτερα και εξειδικευμένα σεμινάρια όπως τα αντικείμενα με τα οποία απασχολούνται τα μέλη του εν λόγω κλάδου γιατί τότε θα απευθύνονταν σε ελάχιστα μέλη. Έτσι, εστιάζουν σε σεμινάρια γενικότερου ενδιαφέροντος, όπως σε αυτά που αφορούν σε γενικές γνώσεις χρήσης Η/Υ ή σε απλά Προγράμματα Η/Υ, στην προστασία από σεισμούς και πυρκαγιές, και όχι σε σεμινάρια εξειδικευμένου περιεχομένου. Η άποψη αυτή είναι αποδεκτή από όλα τα συνεντευξιζόμενα μέλη. Ενδεικτικά αναφέρονται οι κάτωθι απόψεις:

Σ13: *«Σε επίπεδο του Πανεπιστημίου γίνονται προσπάθειες επιμόρφωσης με κάποια σεμινάρια όπως αυτό για την πυρασφάλεια, για PowerPoint, για Excel. Αυτά είναι σεμινάρια γενικών γνώσεων. Πάνω στο αντικείμενό μου δεν έχει γίνει κάτι σε επίπεδο Πανεπιστημίου [...].»*

Σ14: *«Δεν υπάρχει πρόβλεψη του Πανεπιστημίου για επιμόρφωση του Ε.Τ.Ε.Π. στα πολλά και εξειδικευμένα αντικείμενά του. Κατά καιρούς διοργανώνονται σεμινάρια γενικότερου ενδιαφέροντος που αφορούν σε πυροπροστασία και στην αντιμετώπιση σεισμών.»*

Σ16: «Υπάρχουν δυνατότητες επιμόρφωσης. Εδώ στο ΔΠΘ γίνονται ορισμένα σεμινάρια επιμόρφωσης. Διαχρονικά έχουν γίνει επιμορφώσεις σε αντικείμενα ευρύτερου ενδιαφέροντος π.χ. για Η/Υ γενικά και για κάποια προγράμματα Η/Υ. Λόγω της εξειδίκευσης του έργου του κάθε μέλους του Ε.Τ.Ε.Π. είναι δύσκολο να γίνουν εξειδικευμένα σεμινάρια. Μπορεί σε κάποιο εργαστήριο να υπάρχει μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. με αντικείμενο που ανάλογο δεν έχει κανείς άλλος σε όλο το Πανεπιστήμιο. Άρα δεν μπορεί να γίνει ατομική επιμόρφωση και γι' αυτό το λόγο γίνεται προσπάθεια να υπάρχουν αντικείμενα επιμόρφωσης ευρύτερου ενδιαφέροντος. Έχουν ήδη γίνει τέτοια σεμινάρια και θα υπάρξουν άλλα και στη συνέχεια. Ήδη οι Πρυτανικές Αρχές ζήτησαν από τον Σύλλογο του Ε.Τ.Ε.Π. να καταθέσει προτάσεις με τα αντικείμενα στα οποία θέλει το Ε.Τ.Ε.Π. να επιμορφωθεί ώστε να υπάρξει νέος κύκλος επιμόρφωσης. Δηλαδή για επιμόρφωση σε αντικείμενα γενικότερου ενδιαφέροντος μεριμνά το Πανεπιστήμιο με την παρότρυνση των κλάδων αλλά για ιδιαίτερου και εξειδικευμένου ενδιαφέροντος φροντίζει το κάθε μέλος προσωπικά.»

Οι Σ1, Σ2, Σ9 και Σ13 ανέφεραν τη δυνατότητα χορήγησης εκπαιδευτικής άδειας προκειμένου να επιμορφωθούν τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. Ενδεικτικά καταγράφεται η κάτωθι απάντηση:

Σ2: «Ναι, υπάρχουν (δυνατότητες επιμόρφωσης) από επίπεδο σεμιναρίων μέχρι ΠΜΣ και διδακτορικών και υπάρχουν και οι σχετικές διευκολύνσεις από το νόμο δηλ. η εκπαιδευτική άδεια.»

Η γενική εκτίμηση, όπως αυτή αποτυπώνεται από έντεκα συνεντευξιζόμενους, τους Σ1, Σ2, Σ6, Σ8, Σ9, Σ10, Σ11, Σ12, Σ13, Σ14 και Σ15, εστιάζει στη δυσκολία να επιμορφωθούν εξαιτίας των εξόδων που απαιτούνται καθώς είναι υποχρεωμένοι να τα καλύψουν μόνοι τους. Ενδεικτικά αναφέρονται τα κάτωθι:

Σ4: «Η επιμόρφωση γίνεται αν το επιδιώξουμε μόνοι μας και εφόσον έχουμε την οικονομική δυνατότητα να συμμετέχουμε σε τέτοιου είδους σεμινάρια.»

Σ8: «Δυστυχώς, η συμμετοχή στα περισσότερα σεμινάρια και συνέδρια απαιτεί κάποια έξοδα. Υπάρχει μεγάλη δυσκολία στην επιμόρφωση με την μορφή της παρακολούθησης συνεδρίων. Δεν υπάρχει καμία οικονομική υποστήριξη αν θέλει κάποιος να παρακολουθήσει την εξέλιξη του αντικείμενου του μέσω αυτής της οδού.»

Σ10: «Θα με ενδιέφερε να συμμετέχω σε κάποια σεμινάρια εκτός πόλης, αν μπορούσα να το αντέξω οικονομικά.»

Σ15: «Για τα άλλα σεμινάρια (εκτός του ΕΚΔΔΑ) τα έξοδα τα καλύπτουμε μόνοι μας, πράγμα που δημιουργεί μια μεγαλύτερη δυσχέρεια.»

Άλλοι παράγοντες που δημιουργούν κώλυμα στην επιμόρφωση εκτός των οικονομικών, ή σε συνδυασμό με αυτά, είναι η διεξαγωγή σεμιναρίων εκτός πόλης ή κατά τις εργάσιμες ώρες καθώς, και οικογενειακοί λόγοι, όπως αναφέρουν οι Σ5, Σ6 και Σ13:

Σ5: «Αν υπήρχε κάτι στην πόλη μας σε ώρες μετά την εργασία μας, νομίζω όλοι μας θα το επιλέγαμε.»

Σ6: «Αυτό (να πάρω άδεια) βέβαια θα συμβεί αν διεξάγεται κάτι στην πόλη μου. Αν είναι κάτι εκτός πόλης και πρέπει να λείψω από τη δουλειά μου πάνω από μία δύο ημέρες δεν ξέρω αν θα μου δώσουν την άδεια, γιατί χρειάζεται να είμαι παρούσα κατά τη διάρκεια διεξαγωγής των εργαστηρίων. Είναι όμως αδύνατο να συμμετέχω σε σεμινάρια εκτός πόλης και για οικονομικούς λόγους.»

Σ13: «Έχουμε τη δυνατότητα να πάρουμε άδεια αρκεί να μπορούμε να φύγουμε από την οικογένεια και το σπίτι και να μπορούμε να ανταποκριθούμε οικονομικά. Εγώ δεν έχω τη δυνατότητα και το χρόνο να κάνω κάτι εκτός της πόλης μου και πέρα από το πρωινό.»

Ο Σ6 επειδή δεν έχει τη δυνατότητα επιμόρφωσης λόγω οικονομικής δυσκολίας και οικογενειακών υποχρεώσεων, φροντίζει να ενημερώνεται συνεχώς και να διαβάξει:

Σ6: «Βέβαια στην αρχή πολλά πράγματα δεν τα ήξερα και εκπαιδευτήκα, μαθαίνοντας και διαβάζοντας από μόνη μου. Εννοείται πως δεν μπορείς να κάνεις κάτι που να ταιριάζει απόλυτα με αυτά που ξέρεις και έχεις μάθει. Εγώ ακόμη προσπαθώ και μαθαίνω με δική μου πρωτοβουλία.»

Ο Σ2 θεωρεί ότι θα έπρεπε να γίνονται περισσότερα σεμινάρια επιμόρφωσης που να αφορούν στα μέλη του κλάδου:

Σ2: *«Κάποια σεμινάρια συναφούς αντικειμένου (γενικά για Η/Υ) γίνονται αλλά θα μπορούσε να γίνονται περισσότερα γιατί οι εξελίξεις τρέχουν και καλό θα ήταν ο κλάδος να ενημερώνεται και να ακολουθεί κυρίως τις τεχνολογικές εξελίξεις.»*

Οι Σ4 και Σ7 αναφέρονται στην επιμόρφωση του κλάδου εστιάζοντας σε πρόταση για οργανωμένες προσπάθειες από την πλευρά του Πανεπιστημίου με τη συγκρότηση ομάδων που θα συνεργάζονται με διάφορες εταιρίες προκειμένου να υπάρχει ενημέρωση πάνω στις τρέχουσες εξελίξεις των ποικίλων αντικειμένων των μελών και κυρίως της τεχνολογίας. Έμφαση δίνεται στον χρόνο και στη διάρκεια της επιμόρφωσης:

Σ4: *«Το Πανεπιστήμιο δεν θεωρώ ότι παρακινεί το Ε.Τ.Ε.Π. να επιμορφωθεί. Αναφέροντας την παρακίνηση εννοώ ότι θα έπρεπε να υπάρχει μια συγκροτημένη ομάδα ατόμων ή ένα γραφείο που να μας ενημερώνει και να οργανώνει κατά καιρούς σεμινάρια ή ημερίδες πάνω στα αντικείμενά μας δηλ. σε θέματα που αφορούν την εργασία μας όχι δίνοντας έμφαση μόνο σε θέματα πυρασφάλειας, σεισμών κτλ. Καλά είναι και αυτά, αλλά δεν αποτελούν επιμόρφωση πάνω στα αντικείμενά μας. Όσον αφορά στο τεχνικό κομμάτι, θα μπορούσε η ομάδα αυτή να καλεί εταιρίες ώστε να ενημερωθούμε για νέα μηχανήματα, λογισμικά και άλλα πράγματα που χρειαζόμαστε στην καθημερινή ενασχόλησή μας. Θα μπορούσαμε να συμμετέχουμε σε σεμινάρια ή συνέδρια που διοργανώνουν εταιρίες αλλά δυστυχώς δεν διαθέτει το Πανεπιστήμιο κονδύλια για την επιμόρφωση του Ε.Τ.Ε.Π.. [...] Η ανάπτυξη στις νέες τεχνολογίες προϋποθέτει μια σειρά σεμιναρίων, μετακινήσεις προσωπικού για ενημέρωση από τις εταιρίες, συνεργασία με άλλα Πανεπιστήμια, ανταλλαγή προσωπικού από Πανεπιστήμιο σε Πανεπιστήμια με σκοπό την ενημέρωση και την επιμόρφωση.»*

Σ7: *«Όχι, θα έπρεπε να είναι πιο εντατικές και πιο οργανωμένες οι προσπάθειες του Πανεπιστημίου για επιμόρφωση του Ε.Τ.Ε.Π.. Θα έπρεπε να δοθεί έμφαση στο χρόνο και στη διάρκεια της επιμόρφωσης γιατί τα δεδομένα συνεχώς αλλάζουν και απαιτείται συνεχής ενημέρωση πάνω στα αντικείμενά μας. Ακολουθώντας την εξέλιξη των αντικειμένων μας θα έχουμε τη δυνατότητα να προσφέρουμε περισσότερα στη δουλειά μας. [...] Έχουν αλλάξει τα δεδομένα. Παλιότερα δεν απαιτούνταν να είμαστε γνώστες Η/Υ αλλά γνωρίζαμε γραφομηχανή και υποστηρίζαμε το εκπαιδευτικό έργο των μελών Δ.Ε.Π. γράφοντας σημειώσεις για τα μαθήματα.»*

Ο Σ9 διατυπώνει την άποψη ότι η έλλειψη μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε συνδυασμό με την ελλιπή επιμόρφωση δεν διευκολύνει τα μέλη του κλάδου να παρακολουθούν τις εξελίξεις των αντικειμένων τους:

Σ9: *«Όσο δεν έρχονται νέα μέλη Ε.Τ.Ε.Π., εμείς τα λίγα που μείναμε δυστυχώς δεν μπορούμε να παρακολουθήσουμε την ανάπτυξη που σαφώς υπάρχει. Από τη μία, ένα μέρος του πληθυσμού του Ε.Τ.Ε.Π. γηράσκει και, από την άλλη δεν οργανώνονται επιμορφωτικά σεμινάρια ώστε να παρακολουθούμε τις εξελίξεις.»*

Τα δεδομένα από τις παραπάνω απαντήσεις παρέχουν πληροφορίες για την επιμόρφωση των μελών του κλάδου. Στο σύνολό τους οι ερωτώμενοι καταθέτουν ότι υπάρχει δυνατότητα επιμόρφωσης σε αντικείμενα γενικού ενδιαφέροντος και όχι ειδικού, όπως προϋποθέτει το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. Η επιμόρφωση δεν τίθεται ως υποχρεωτική από τα Πανεπιστήμια, ωστόσο, αποτιμάται θετικά, καθώς συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων εργασιών.

6° Ερευνητικό Ερώτημα: Ο Ν.4485/2017 δίνει τη δυνατότητα συμμετοχής του Ε.Τ.Ε.Π. σε Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών. Θεωρείτε ότι έχετε τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη συμμετοχή σας σε Π.Μ.Σ.;

Αρχικά παρατίθενται οι απαντήσεις του Σ12, Προέδρου της Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π., και του Σ16, μέλους της Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π., οι οποίοι αναφέρουν ότι μετά από επιμονή της Ομοσπονδίας στο Υπουργείο, και έχοντας ως στόχο την προσωπική εξέλιξη των μελών του κλάδου μέσω της επιμόρφωσης, προέκυψε ο εν λόγω νόμος, ο οποίος εφαρμόζεται ευρέως στα Πανεπιστήμια. Ο Ν.4485/2017 δίνει τη δυνατότητα σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. να συμμετέχουν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ως υπεράριθμα σε ένα Π.Μ.Σ. εφόσον υπάρχει συνάφεια του αντικείμενου στον εργασιακό χώρο με το αντικείμενο στο επιστημονικό πεδίο. Συγκεκριμένα οι απαντήσεις των μελών της Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π. είναι οι κάτωθι:

Σ12: *«Η Ομοσπονδία του Ε.Τ.Ε.Π., στην οποία είμαι Πρόεδρος, ζήτησε από το Υπουργείο Παιδείας, με νόμο να δώσει τη δυνατότητα σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που υπηρετούν, τη γνώση που δίνει το Τμήμα τους να μπορούν να τη λάβουν και αυτοί συμμετέχοντας σε ΠΜΣ. [...] Τα Πανεπιστήμια αποδέχονται το νόμο και τον εφαρμόζουν.»*

Σ16: «Ως μέλος του Συλλόγου του Ε.Τ.Ε.Π. στο ΔΠΘ και στην Ομοσπονδία γνωρίζω ότι η δυνατότητα αυτή δεν προέκυψε ξαφνικά. Έγινε πολύ μεγάλος αγώνας και πολλές προσπάθειες για να το πετύχει αυτό ο κλάδος. Θεωρώ ότι είναι μια πολύ μεγάλη κατάκτηση γιατί αποτελεί μια μορφή επιμόρφωσης. Βασικός στόχος του νόμου ήταν η εξέλιξη του κλάδου μέσω της επιμόρφωσης. Ο νόμος αυτός είναι νέος και δεν έχω εικόνα από την εφαρμογή του. Γνωρίζω ότι κάποια μέλη Ε.Τ.Ε.Π. του ΔΠΘ αλλά και άλλων Πανεπιστημίου έκαναν χρήση του νόμου. Να επισημάνουμε ότι πριν από αυτόν τον νόμο για να αναγνωριστεί ένας μεταπτυχιακός τίτλος σε ένα μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. έπρεπε να αποδείξει τη συνάφεια του εργασιακού αντικείμενου του με το ΠΜΣ που παρακολούθησε. Τώρα πια δεν απαιτείται αυτό. Προϋπόθεση για να είναι ένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π. υπεράριθμο σε ένα ΠΜΣ είναι το αντικείμενο στον εργασιακό χώρο και το αντικείμενο στο επιστημονικό πεδίο. Άρα θεωρώ ότι κλείνει μια προβληματική ενότητα σε αυτό το θέμα.»

Από τα ερωτηθέντα μέλη όλα, εκτός των Σ3 και Σ7 που είναι ΔΕ, διαθέτουν τα τυπικά προσόντα δηλαδή το βασικό πτυχίο, που απαιτεί ο εν λόγω νόμος ώστε να έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε ΠΜΣ:

Σ3: «Εγώ είμαι ΔΕ και δεν πληρώ τις προϋποθέσεις ώστε να χρησιμοποιήσω αυτό τον νόμο. Θεωρώ ότι είναι ένας νόμος που δίνει τη δυνατότητα επιμόρφωσης και προσωπικής βελτίωσης [...].»

Σ7: «Εγώ, ως πρώην ΕΔΤΠ και μάλιστα ΔΕ [...]. Βλέπω θετικά όποια προσπάθεια του νόμου προσβλέπει στο να αποκτήσουν προσόντα μέλη Ε.Τ.Ε.Π.. Ο νόμος αυτός παρέχει τη δυνατότητα για περαιτέρω επιμόρφωση και απόκτηση και άλλων προσόντων, τα οποία προσμετρώνται θετικά.[...].»

Επτά από τους συνεντευξιζόμενους έχουν ήδη μεταπτυχιακό τίτλο. Αυτοί είναι οι: Σ1, Σ2, Σ4, Σ9, Σ11, Σ14 και Σ15. Ενδεικτικά κατατίθεται η εξής απάντηση:

Σ4: «Εγώ έχω ήδη μεταπτυχιακό τίτλο. Θα έκανα χρήση του νόμου αυτού αν δεν είχα ανάλογο τίτλο.»

Ο νόμος αυτός είναι αποδεκτός με ενθουσιασμό από όλα τα συνεντευξιζόμενα μέλη. Θεωρούν ότι συμβάλλει στην επιμόρφωση του Ε.Τ.Ε.Π. και δίνει τη δυνατότητα για δια βίου μάθηση. Παρακάτω αναφέρονται ορισμένες απαντήσεις:

Σ1: «Θεωρώ ότι είναι πάρα πολύ καλό να βρίσκονται τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. σε επιμόρφωση και σε δια βίου μάθηση.»

Σ3: «Θεωρώ ότι είναι ένας νόμος που δίνει τη δυνατότητα επιμόρφωσης και προσωπικής βελτίωσης [...].»

Σ5: «Θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικός νόμος και θα ήθελα να έχω και εγώ αυτή τη δυνατότητα συμμετοχής σε ΠΜΣ γιατί δεν μας δίνετε η ευκαιρία να επιμορφωθούμε με σεμινάρια. Ότι γνωρίζω είναι από πολύ παλιά και νεότερη επιμόρφωση δεν υπάρχει. Άρα ένα ΠΜΣ θα προσφέρει στη δική μου επιμόρφωση [...].»

Σ10: «Ψάχνω όσο μπορώ να βρω τρόπους επιμόρφωσης, κυρίως σε επίπεδο μεταπτυχιακών σπουδών. Θεωρώ πως έχω τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να συμμετέχω σε ένα ΠΜΣ από τη στιγμή που έχω πτυχίο.»

Τα πλεονεκτήματα του νόμου αυτού είναι: **α)** η προσωπική βελτίωση με την απόκτηση γνώσεων και εξειδίκευσης, πράγμα που αποτελεί κοινό τόπο για όλους τους ερωτηθέντες, **β)** η βελτίωση της θέσης υπό την έννοια της δυνατότητας εξέλιξης, σύμφωνα με τους Σ1 και Σ13, και **γ)** η αύξηση του μισθού, σύμφωνα με τους Σ10, Σ13 και Σ16. Οι δυνατότητες που δίνει ο νόμος, ενδεχομένως, να οδηγήσουν **δ)** σε διαφορετική αντιμετώπιση των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. από τα μέλη Δ.Ε.Π., βάσει των λεγομένων των Σ4 και Σ7 αφού, επί της ουσίας, **ε)** θα γίνεται ανατροφοδότηση των γνώσεων των Ιδρυμάτων μέσω των γνώσεων που θα έχει αποκτήσει το Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με τους Σ7, Σ9, Σ11, Σ12. Από κάθε περίπτωση, α, β, γ, δ και ε, ενδεικτικά παρατίθενται τα εξής:

α)

Σ2: «[...] ο νόμος του δίνει τη δυνατότητα συμμετοχής σε ΠΜΣ, αν το θέλει. Εξελίσσεται πάνω στο αντικείμενό του και προσφέρει περισσότερα στη δουλειά του.»

Σ4: «Ωστόσο, αυτός ο νόμος αποτελεί κίνητρο για κάποιο μέλος Ε.Τ.Ε.Π. να συνεχίσει τις σπουδές του, να εξελίξει το αντικείμενό του και να αποκτήσει κάποια εξειδίκευση.»

β)

Σ1: «Δίνεται η δυνατότητα εξέλιξης, ανοίγουν οι προοπτικές του, μπορεί να προχωρήσει σε διδακτορική διατριβή, να κάνει δημοσιεύσεις και να συνεχίσει την καριέρα του είτε ως ΕΔ.Ι.Π. είτε ακόμη και ως λέκτορας. Δυστυχώς ως Ε.Τ.Ε.Π. δεν υπάρχει εξέλιξη.»

γ)

Σ16: «Ο νόμος αυτός, πέρα από τη δυνατότητα επιμόρφωσης και απόκτησης γνώσεων έχει και οικονομικό όφελος για το μέλος Ε.Τ.Ε.Π.. Σύμφωνα με τον ισχύοντα νόμο μισθοδοσίας δεν υπάρχει επίδομα ΠΜΣ αλλά προσαύξηση δύο μισθολογικών κλιμακίων.»

δ)

Σ4: «Τα τελευταία χρόνια όμως με προσπάθειες καταφέραμε να κερδίσουμε την θέση που μας αξίζει στο Πανεπιστήμιο, χάρη στο υψηλό βαθμό κατάρτισης με πολλά μέλη Ε.Τ.Ε.Π. να είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών.»

ε)

Σ11: «Οποιαδήποτε δυνατότητα δίνει ο νόμος για επιμόρφωση του Ε.Τ.Ε.Π. τη θεωρώ σημαντική γιατί όλη η γνώση επιστρέφει και χρησιμοποιείται από το Πανεπιστήμιο.»

Στο σημείο αυτό, πολύ σημαντική είναι η άποψη του Σ9, ο οποίος επισημαίνει ότι ενδεχόμενη επιμόρφωση ενός μέλους Ε.Τ.Ε.Π. δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται από αυτό ως μέσο ένταξής του σε άλλους κλάδους:

Σ9: «Θεωρώ όμως ότι ο νόμος είναι σωστός γιατί δίνει την ευκαιρία στο Ε.Τ.Ε.Π. για επιμόρφωση. Αυτή η υπεραξία που αποκτούν τα μέλη που συμμετέχουν σε ΠΜΣ πρέπει να επιστρέφει στο εργαστήριο ή στον Τομέα, στον χώρο εργασίας τους. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούν τον τίτλο για να εγκαταλείπουν τη θέση τους και να γίνονται για παράδειγμα ΕΔ.Ι.Π.. Τα οφέλη που θα αποκομίσει κάποιο μέλος Ε.Τ.Ε.Π. από το ΠΜΣ πρέπει να χρησιμοποιηθούν και να αξιοποιηθούν για τη θέση στην οποία εργάζεται.»

Ωστόσο, ο συγκεκριμένος νόμος έχει ένα μεγάλο μειονέκτημα, θέτει περιορισμούς και δημιουργεί δυσκολίες στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που θέλουν να τον χρησιμοποιήσουν γιατί:

α) το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. που εγγράφεται ως υπεράριθμο σε Π.Μ.Σ. του Τμήματος, πρέπει να πληρώνει δίδακτρα. Έξι μέλη, και συγκεκριμένα οι Σ10, Σ11, Σ12, Σ13, Σ14, Σ16, θεωρούν ότι τα δίδακτρα δεν θα έπρεπε να υπάρχουν για το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. διότι είναι υπεράριθμο και **β)** είναι περιορισμένος ο αριθμός των μελών Ε.Τ.Ε.Π. που μπορούν να εισάγονται σε ένα Π.Μ.Σ. επειδή ακριβώς είναι υπεράριθμοι, σύμφωνα με τον Σ12. Παρακάτω καταγράφονται οι ενστάσεις τους:

Σ10: «Σαφώς, θα ήθελα να κάνω χρήση του αυτού του νόμου γιατί ούτως ή άλλως θέλω να κάνω ένα Μεταπτυχιακό και ο συγκεκριμένος νόμος μου δίνει μία παραπάνω δυνατότητα συμμετοχής, ως υπεράριθμος. Από όσο ξέρω όμως, υπάρχουν αυξημένα δίδακτρα στα περισσότερα μεταπτυχιακά, από τα οποία δεν απαλλασσόμαστε.»

Σ12: «Ωστόσο, κάθε ΠΜΣ, μέσω του ΦΕΚ του, θέτει ορισμένους περιορισμούς που δημιουργεί δυσκολίες π.χ. η υποχρέωση να πληρώνονται δίδακτρα ή η συμμετοχή μόνο εάν έχεις βαθμό πτυχίου πάνω από 6,5 κ.ά. Επίσης, υπάρχει και ο περιορισμός ως προς τον αριθμό μελών του Ε.Τ.Ε.Π. που μπορούν να συμμετέχουν σε ένα ΠΜΣ καθώς εισάγονται ως υπεράριθμοι. Η λογική πίσω από αυτό είναι, ότι δεν πρέπει να προκαλούμε την κοινή γνώμη. Εισάγονται π.χ. δέκα άτομα με εξετάσεις και παίρνουν και ένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π. ανά έτος ως υπεράριθμο.»

Σ13: «Όμως, ο νόμος σε βοηθά να συμμετέχεις στο ΠΜΣ ως υπεράριθμος αλλά δε σημαίνει ότι δεν θα πληρώσεις δίδακτρα. Δεν ξέρω αν υπάρχει αυτή η δυνατότητα από πλευράς μας.»

Υπάρχουν, ωστόσο, κάποιοι παράγοντες που επηρεάζουν ένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π. στην λήψη απόφασης συμμετοχής του σε Π.Μ.Σ. Ορισμένοι από αυτούς είναι: ο διαθέσιμος χρόνος, η βοήθεια ή διευκόλυνση από το Τμήμα που αυτό ανήκει και η ύπαρξη ή όχι Π.Μ.Σ. στο Τμήμα με συναφές γνωστικό αντικείμενο, σύμφωνα με τις απόψεις των Σ5, Σ6, Σ8 και Σ13, οι οποίες παρατίθενται παρακάτω:

Σ5: «Άρα ένα ΠΜΣ θα προσφέρει στη δική μου επιμόρφωση [...]. Είναι θέμα χρόνου, διάθεσης και συνεισφοράς από το εργαστήριο δηλ. να σε βοηθήσει ο προϊστάμενος εργαστηρίου ή οι συνάδελφοι αφού κάποια μαθήματα θα γίνονται πρωινές ώρες.»

Σ6: «Ωστόσο, για μένα δεν έχω σκεφτεί τη συμμετοχή μου σε ΠΜΣ γιατί στο Τμήμα που εργάζομαι δεν υπάρχει κάποιο σχετικό με το αντικείμενό μου ώστε να με προτρέψει να μπω σε αυτή τη διαδικασία. Αν, μελλοντικά υπάρξει κάτι σχετικό, ναι, θα το σκεφτώ πολύ σοβαρά να συμμετέχω.»

Σ8: «Το ίδρυμα μας διευκολύνει να συμμετέχουμε σε ΠΜΣ που διοργανώνουν οι Σχολές μας. Πολλοί συνάδελφοι αξιοποίησαν τον νόμο και φέτος κάνω και εγώ δεύτερο ΠΜΣ εδώ, και μας διευκολύνουν όλους πάρα πολύ. Μου επιτρέπουν να κάνω οποιαδήποτε εργασία του ΠΜΣ σε ώρες εργασίας, και προσωπικά νιώθω υπόχρεη για αυτή την αντιμετώπιση.»

Σ13: «Θεωρώ ότι αυτός ο νόμος είναι πολύ καλός γιατί δίνει τη δυνατότητα επιμόρφωσης. Εάν βρεις κάτι που να σε ενδιαφέρει και να είναι κοντά στο αντικείμενό σου και έχεις το χρόνο να ασχοληθείς [...]. Θεωρώ ότι για να κάνεις ένα ΠΜΣ πρέπει να αφιερώσεις πολύ χρόνο και σε καμία περίπτωση δεν μπορείς να ασχοληθείς με αυτό τις πρωινές ώρες. Το απόγευμα υπάρχουν οι οικογενειακές υποχρεώσεις. Θα το σκεφτόμουν πολύ θετικά αλλά για αργότερα που θα το επέτρεπαν οι συνθήκες.»

Ο Σ15 θεωρεί ότι η δυνατότητα συμμετοχής μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε Π.Μ.Σ. που δίνει ο Ν.4485/2017 θα πρέπει να ισχύει όχι μόνο για το Τμήμα στο οποίο αυτό εργάζεται αλλά και σε άλλα Πανεπιστήμια με γνωστικό αντικείμενο αντίστοιχο με του ιδίου:

Σ15: «Είναι πολύ καλό που αυτός ο νόμος δίνει τη δυνατότητα σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π., τα οποία ασχολούνται πάνω σε συγκεκριμένα αντικείμενα, να συνεχίζουν την επιμόρφωσή τους. Θα μπορούσε όμως η δυνατότητα αυτή να επεκταθεί και σε άλλα ιδρύματα, και όχι μόνο σε αυτό στο οποίο εργάζεται κάποιος, όταν το αντικείμενό του έχει σχέση με τα αντικείμενα που θεραπεύει το άλλο ίδρυμα.»

Η δυνατότητα συμμετοχής του Ε.Τ.Ε.Π. σε Π.Μ.Σ., την οποία παρέχει ο Ν.4485/2017, αντιμετωπίζεται θετικά από το σύνολο των ερωτώμενων, καθώς αποτελεί, από τη μία, τρόπο αύξησης των προσόντων των μελών του κλάδου, και από την άλλη, τρόπο αναβάθμισης του κλάδου γενικότερα. Ωστόσο, αυτή η διευκόλυνση που παρέχει ο εν λόγω νόμος και αφορά στην εισαγωγή μελών του κλάδου σε Π.Μ.Σ., ακολουθείται από την αρνητική επισήμανση των ερωτώμενων για την καταβολή διδάκτρων, τα οποία δεν θα έπρεπε να υπάρχουν αφού συμμετέχουν ως υπεράριθμοι.

3^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: «Αξιολόγηση του Έργου»

7^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Οι εργασίες που σας ανατίθενται ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. είναι σύμφωνες με τα προσόντα σας;

Προκειμένου να αναλυθούν οι απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα απαιτείται, αρχικά, η αναφορά στις σπουδές των συνεντευξιζόμενων για να γίνουν κατανοητά τα προσόντα που διαθέτουν. Από τις απαντήσεις τους καταγράφηκαν τα εξής: δύο είναι κατηγορίας ΔΕ, οι Σ3 και Σ7, επτά κατηγορίας ΤΕ, οι Σ1, Σ4, Σ5, Σ6, Σ10, Σ11 και Σ12, εκ των

οποίων οι τρεις κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο (Σ1, Σ4, Σ11), και επτά κατηγορίας ΠΕ, οι Σ2, Σ8, Σ9, Σ13, Σ14, Σ15 και Σ16, εκ των οποίων οι τέσσερις με μεταπτυχιακό τίτλο (Σ2, Σ9, Σ14, Σ15).

Μετά από τη συγκέντρωση όλων των απαντήσεων διαπιστώνονται τα εξής:

α) Επτά μέλη, οι Σ1, Σ4, Σ6, Σ8, Σ11, Σ12, Σ16, (εκ των οποίων και τα δύο που επιτελούν και εκπαιδευτικό έργο), απάντησαν ότι οι εργασίες που τους ανατίθενται είναι σύμφωνες με τα προσόντα τους είτε γιατί είναι πολύ συγκεκριμένα τα αντικείμενα είτε γιατί τα ίδια τα μέλη έκαναν προσπάθειες για αναγνώριση των προσόντων τους καθώς παλαιότερα τους ανέθεταν εργασίες που δεν ήταν εφάμιλλες των προσόντων τους. Ενδεικτικά αποτυπώνονται τα κάτωθι:

Σ1: *«Ναι, θεωρώ ότι οι εργασίες που μου ανατίθενται είναι σύμφωνες με τα προσόντα μου. Ούτως ή άλλως το αντικείμενό μου είναι πολύ συγκεκριμένο ως τεχνικός Η/Υ. Έτσι και το εργαστηριακό εκπαιδευτικό κομμάτι είναι σύμφωνο με τις γνώσεις και τα προσόντα μου αλλά και γενικότερα οι εργασίες που μου ανατίθενται έχουν αυτή τη φύση.»*

Σ8: *«Εγώ έχω πτυχίο ΠΕ. Το πτυχίο μας παίζει μεγάλο ρόλο στη θέση που θα μας τοποθετήσουν. Γενικά, στο ΕΜΠ υπάρχει συνάφεια θέσης, πτυχίου και προσόντων. Δεν γίνεται διαφορετικά, πρέπει να γνωρίζεις το αντικείμενο για να τοποθετηθείς και να εργαστείς σε ανάλογα εργαστήρια.»*

Σ11: *«Είναι σύμφωνες με τα προσόντα μου. Βέβαια στα είκοσι ένα έτη της προϋπηρεσίας μου έχω παλέψει να είναι σύμφωνες με τα προσόντα μου. Υπάρχουν πολλά μέλη Ε.Τ.Ε.Π. που κάνουν εργασίες που δεν αποτελούν αντικείμενο του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π., δηλαδή είναι διοικητικές εργασίες.»*

β) Επτά μέλη, οι Σ2, Σ5, Σ9, Σ10, Σ13, Σ14, Σ15, (εκ των οποίων και τα τέσσερα κατηγορίας ΠΕ με μεταπτυχιακό τίτλο) απάντησαν ότι έχουν περισσότερα προσόντα από τις εργασίες που τους ανατίθενται. Αυτό συμβαίνει διότι σε αρκετές περιπτώσεις ζητείται να επιτελέσουν διοικητικό έργο που δεν απαιτεί εξειδίκευση και έτσι τα προσόντα τους δεν αναδεικνύονται αφού δεν χρησιμοποιούνται. Ορισμένες απαντήσεις είναι οι κάτωθι:

Σ2: *«Οι εργασίες που μου ανατίθενται είναι οριακά σύμφωνες με τα προσόντα μου. Το πτυχίο μου, που είναι από ΑΕΙ, υπερκαλύπτει τις αρμοδιότητες [...]. Εννοώ ότι*

θα μπορούσαν και άλλες κατηγορίες υπαλλήλων να κάνουν τη δουλειά μου π.χ. από ένα TEI. Δεν είναι απαραίτητο να είναι υπάλληλος με πτυχίο AEI. Έχω περισσότερα προσόντα από αυτά που απαιτεί η θέση που κατέχω.»

Σ5: «Όχι. Η διεκπεραίωση της εργασίας που μου ανατίθεται γίνεται σύμφωνα με τα προσόντα μου. Ωστόσο, κάνω κάτι διαφορετικό από αυτό που περίμενα να κάνω, αναφερόμενη στη θέση όπως περιγράφονταν στο ΦΕΚ, ως μέλος Ε.Τ.Ε.Π. ΤΕ. [...] Τα εργαστήρια ζητούν Ε.Τ.Ε.Π. αλλά περισσότερο εστιάζουν στο διοικητικό έργο γιατί στο εργαστηριακό κομμάτι του Τομέα υπάρχουν αρκετά ΕΔ.Ι.Π.. Στα έξι εργαστήριά μας υπάρχουν πέντε ΕΔ.Ι.Π., οι οποίοι κάνουν κυρίως το εργαστηριακό-διδασκτικό κομμάτι. Εξάλλου, στην Ιατρική τα μέλη Δ.Ε.Π. έχουν ανάγκη από προσωπικούς γραμματείς γι' αυτό αναθέτουν στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. διοικητικό κυρίως έργο.»

Σ10: «Θεωρώ πως ό,τι έχει να κάνει με το τεχνικό κομμάτι είναι σύμφωνο με τα προσόντα μου καθώς απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις πληροφορικής. Ό,τι έχει να κάνει με το διοικητικό έργο, δεν έχει να κάνει με τα προσόντα μου. Θα μπορούσε κάλλιστα να το κάνει ένα μέλος οποιουδήποτε κλάδου αρκεί να έχει στοιχειώδεις γνώσεις υπολογιστών και φοιτητολογίου. Γενικά, θα μπορούσα να πω ότι έχω περισσότερα προσόντα από τα καθήκοντα που μου αναθέτουν. Υπάρχει αυτή η δυσαρμονία γιατί είμαι τοποθετημένος σε ένα Τμήμα Θεωρητικής Σχολής και οι τεχνικές του ανάγκες είναι περιορισμένες.»

γ) τα δύο μέλη της κατηγορίας ΔΕ, οι Σ3 και Σ7, θεωρούν ότι πολύ μεγάλη σημασία στην διεκπεραίωση της εργασίας που τους ανατίθεται παίζει η εμπειρία και η προθυμία για μάθηση. Οι απόψεις που αντικατοπτρίζουν αυτές τις θέσεις είναι οι κάτωθι:

Σ3: «Θεωρώ πως είναι. Ό,τι μου αναθέτουν είναι σύμφωνο με ό,τι γνωρίζω. Δεν μου έχουν αναθέσει ποτέ κάτι για το οποίο δεν έχω τις γνώσεις ή κάτι για το οποίο δεν έχω αποκτήσει γνώσεις κατά τη διάρκεια αυτών των είκοσι επτά ετών που εργάζομαι στο Πανεπιστήμιο.»

Σ7: «Παρόλου που δεν έχω πτυχίο, είμαι ΔΕ, νομίζω πως ναι, μπορώ να τα καταφέρω σε ό,τι μου αναθέτουν. Η πείρα που έχω αποκτήσει με το πέρασμα του χρόνου με βοηθά να φέρω εις πέρας ό,τι μου αναθέτουν στο πλαίσιο της δουλειάς μου. Έμαθα τη δουλειά μου είτε με δικές μου προσπάθειες είτε βοηθούμενη από άλλους συναδέλφους και αργότερα βοήθησα και εγώ νεότερους. Σαφώς δεν είμαι παντογνώστης αλλά πάντα έχω τη διάθεση να μάθω και τη διάθεση να προσπαθήσω.»

Ωστόσο, τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π., κατά γενική ομολογία, πιστεύουν ότι ο κλάδος αναβαθμίζεται γιατί όλο και περισσότερα μέλη του αποκτούν όλο και περισσότερα προσόντα. Αποτέλεσμα είναι να στελεχώνεται κυρίως από μέλη κατηγορίας ΤΕ και ΠΕ, ενδεχομένως με μεταπτυχιακές σπουδές. Παρατίθενται ορισμένες απαντήσεις επ' αυτού:

Σ5: *«Ο κλάδος μας αποτελείται από μέλη με διαφορετικά προσόντα, υπάρχουν ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ, κάποια έχουν και μεταπτυχιακά, ίσως και διδακτορικά. Τα τελευταία χρόνια υπάρχουν συνάδελφοι που κάνουν μεταπτυχιακά και διδακτορικά. Όμως δεν έχουν διοριστεί όλοι βάσει των πτυχίων τους.»*

Σ11: *«Στο πλαίσιο των τελευταίων νόμων φαίνεται ότι πλέον τα προσόντα του Ε.Τ.Ε.Π. είναι διαφορετικά τώρα από ότι στο παρελθόν. Παλιότερα το Ε.Τ.Ε.Π. αποτελούνταν από μέλη ΔΕ, πράγμα που σιγά σιγά τείνει να μην υπάρχει. Το Ε.Τ.Ε.Π. σε λίγο θα αποτελείται από μέλη ΤΕ και ΠΕ, πολλά από τα οποία διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορική διατριβή. Το Ε.Τ.Ε.Π. δηλαδή αναβαθμίζεται.»*

Σ12: *«Η πλειοψηφία των μελών Ε.Τ.Ε.Π. που υπηρετεί έχει πλέον πολύ υψηλά προσόντα, συνήθως έχει μεταπτυχιακό τίτλο. Όμως, δεν θεωρώ ότι όλα τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. επιτελούν έργο σύμφωνα με τα προσόντα τους.»*

Σ15: *«Είμαι το άτομο με τα λιγότερα προσόντα στον Τομέα, παρόλο που έχω πτυχίο και μεταπτυχιακό τίτλο, καθώς οι άλλοι είναι είτε μέλη Δ.Ε.Π. είτε ΕΔ.Ι.Π., και έτσι το διοικητικό κομμάτι επιβαρύνει εμένα [...].»*

Συνοψίζοντας, από τα παραπάνω δεδομένα παρέχονται ενδείξεις ότι περίπου τα μισά μέλη θεωρούν πως οι εργασίες που τους ανατίθενται είναι σύμφωνες με τα προσόντα τους. Οι υπόλοιποι μισοί θεωρούν ότι δεν είναι, κυρίως, γιατί τους ανατίθενται διοικητικά καθήκοντα, τα οποία δεν απαιτούν την εξειδίκευση που προδιαγράφεται στο θεσμικό πλαίσιο του κλάδου.

8^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Ο Ν.1404/83 και ο Ν.4485/17 δίνουν τη δυνατότητα στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. για εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο ή αυτοδύναμο διδακτικό έργο. Ποια η γνώμη σας;

Η δυνατότητα που δίνει ο Ν.1404/83 στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. για εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο υποστηρίζεται θετικά από όλους τους συνεντευξαζόμενους.

Ακολουθώντας τον εν λόγω νόμο, το μέλος Δ.Ε.Π. αναλαμβάνει το θεωρητικό μέρος του μαθήματος στο πλαίσιο ενός εργαστηρίου και το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. το πρακτικό ή εργαστηριακό μέρος. Εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο επιτελούν μόνο δύο μέλη, ο Σ1 και ο Σ16. Ακολουθούν ορισμένες ενδεικτικές απόψεις:

Σ11: *«Είναι θετικό που δίνονται αυτές οι δυνατότητες για το Ε.Τ.Ε.Π.. Υπάρχουν πολλοί συνάδελφοι που έχουν εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο. Συνεργάζονται με μέλη Δ.Ε.Π. στη διεξαγωγή εργαστηριακών μαθημάτων. Τα μέλη Δ.Ε.Π. αναλαμβάνουν το θεωρητικό μέρος και τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. το εργαστηριακό.»*

Σ14: *«Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο γνωρίζω συναδέλφους που εργάζονται σε εργαστήρια Η/Υ και διεξάγουν το εργαστηριακό μέρος ενός μαθήματος γιατί το θεωρητικό γίνεται από μέλος Δ.Ε.Π.»*

Η πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων βλέπει θετικά τη δυνατότητα που δίνει ο Ν.4485/17 σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. για αυτοδύναμο διδακτικό έργο. Συγκεκριμένα, οι Σ1, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ9, Σ10, Σ11, Σ12, Σ13, Σ14, Σ15, Σ16, συμφωνούν με τις δυνατότητες που δίνει ο νόμος στον κλάδο. Ωστόσο, οι Σ2 και Σ8, θεωρούν ότι το αυτοδύναμο διδακτικό έργο αποτελεί αντικείμενο του Ε.Δ.Ι.Π. και όχι του Ε.Τ.Ε.Π. Οι απαντήσεις τους κατατίθενται παρακάτω:

Σ2: *«Το διδακτικό έργο θεωρώ ότι είναι έργο του ΕΔ.Ι.Π. και όχι του Ε.Τ.Ε.Π.. [...] Θεωρώ ότι ως προς το διδακτικό έργο μάλλον αλληλεπικαλυπτόμαστε με το ΕΔ.Ι.Π.»*

Σ8: *«Το αυτοδύναμο, κατά τη γνώμη μου, είναι παράλογο για το Ε.Τ.Ε.Π., για το ΕΔ.Ι.Π. το καταλαβαίνω.»*

Ωστόσο, για την ανάληψη αυτοδύναμου διδακτικού έργου επτά συνεντευξιαζόμενοι, οι Σ1, Σ3, Σ11, Σ12, Σ13, Σ14, Σ16, υποστηρίζουν ότι είναι απαραίτητη η κατοχή διδακτορικού διπλώματος. Πάνω στο θέμα αυτό υπάρχει μια σύγχυση καθώς ο νόμος δεν διασαφηνίζει ότι αυτό αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάληψη αυτοδύναμου διδακτικού έργου, όπως φαίνεται στην απάντηση του Σ15. Ενδεικτικά αποτυπώνονται τα κάτωθι:

Σ11: *«Το αυτοδύναμο διδακτικό έργο δίνεται με απόφαση Συγκλήτου. Το Ε.Τ.Ε.Π. που έχει διδακτορική διατριβή πρέπει να έχει τη δυνατότητα για αυτοδύναμο*

διδασκτικό έργο. Υπάρχουν Τμήματα που το διδασκτικό προσωπικό δεν επαρκεί. Διαθέτουν μόνο μέλη Ε.Τ.Ε.Π. με διδασκαρική διατριβή, τα οποία σαφώς μπορούν, σύμφωνα με το νόμο, να έχουν αυτοδύναμο διδασκτικό έργο στα εργαστήρια, δηλ. να αναλάβουν εξ' ολοκλήρου ένα εργαστηριακό μάθημα.»

Σ12: «Θεωρώ ότι για το αυτοδύναμο τα κριτήρια δεν πρέπει να είναι λιγότερα από ενός μέλους Δ.Ε.Π. δηλ. να έχουν διδασκαρική διατριβή.»

Σ15: «Όσο για το αυτοδύναμο διδασκτικό έργο η Σύγκλητος είχε πάρει απόφαση να μην γίνεται από μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ή ΕΔ.Ι.Π. που δεν έχουν διδασκαρική διατριβή, παρόλο που υπάρχει διευκρινιστική εγκύκλιος του νόμου 4386 που αναφέρει ότι ανεξαρτήτως κατοχής διδασκαρικού έργου δίνεται η δυνατότητα για αυτοδύναμο διδασκτικό έργο. [...] Όσο για εμένα που έχω πτυχίο και μεταπτυχιακό, θεωρώ ότι δεν υπάρχει περίπτωση να μου αναθέσουν ποτέ αυτοδύναμο διδασκτικό έργο, έστω και αν το προβλέπει ο νόμος, γιατί θεωρούν ότι θα πρέπει να έχω διδασκαρικό.»

Από την άλλη πλευρά, όμως, όσα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. διέθεταν διδασκαρική διατριβή εντάχθηκαν στον κλάδο Ε.Δ.Ι.Π. Την άποψη αυτή υποστηρίζουν επτά μέλη, οι Σ1, Σ4, Σ5, Σ6, Σ8, Σ10, Σ14. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής:

Σ1: «Όμως νομίζω ότι τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. με διδασκαρικό στο Πανεπιστήμιό μας έχουν γίνει ΕΔ.Ι.Π..»

Σ10: «Όσον αφορά στο αυτοδύναμο διδασκτικό έργο θεωρώ ότι όσα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. είχαν τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος μετακινήθηκαν στο ΕΔ.Ι.Π..»

Πολύ ενδιαφέρουσες είναι οι απόψεις των Σ2, Σ8, Σ11 και Σ13, που υποστηρίζουν ότι η δυνατότητα που δίνει ο Ν.4485/17 **α)** αποβλέπει στην κάλυψη κενών θέσεων, **β)** στις οποίες θα παράγεται έργο Δ.Ε.Π. με μισθούς Ε.Τ.Ε.Π. και Ε.Δ.Ι.Π. Συγκεκριμένα:

α)

Σ8: «Νομίζω ότι το αυτοδύναμο διδασκτικό έργο έγινε «μπαλωματικά» είτε για να εξυπηρετήσουν κάποιον είτε για καλύψουν κάποιο κενό λόγω έλλειψης προσωπικού.»

β)

Σ2: «Όσο για τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π., που δεν ξέρω αν υπάρχουν, στους οποίους έχει ανατεθεί αυτοδύναμο διδασκτικό έργο θεωρώ ότι θα έπρεπε να αμείβονται ως μέλη Δ.Ε.Π., ώστε να μην αποτελούν το φθηνό εργατικό προσωπικό που καλύπτει κενά τώρα που δεν γίνονται προσλήψεις μελών Δ.Ε.Π.»

Σ13: «[...] αυτοδύναμο διδακτικό έργο [...] το κράτος ενθαρρύνει αυτή τη διαδικασία γιατί θα έχει προσωπικό που θα παράγει έργο Δ.Ε.Π. με μισθό Ε.Τ.Ε.Π. ή ΕΔ.Ι.Π...»

Οι Σ4 και Σ7 υποστηρίζουν ότι όσα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ενδεχομένως αναλάβουν αυτοδύναμο διδακτικό έργο είναι πιθανό να μην απαλλαγούν από τα προηγούμενα καθήκοντά τους:

Σ4: «Το αυτοδύναμο διδακτικό έργο όμως δεν θα το ήθελα γιατί θα επωμιζόμουν και δεύτερη δουλειά, μια αυτή που κάνω τώρα και μια δεύτερη, τη διδασκαλία. Αν ήθελα να έχω αυτοδύναμο διδακτικό έργο θα εντασσόμουν στο ΕΔ.Ι.Π...»

Σ7: «Αυτό που θέλω να επισημάνω είναι ότι, συμφωνώ να αναλάβουν διδακτικό έργο αλλά να μη βρεθούν να έχουν και διδακτικό έργο μαζί με όλα όσα επιτελούσαν ως εκείνη τη στιγμή, πράγμα που παρατηρείται συχνά. Επίσης, το διδακτικό έργο θα πρέπει να είναι προσωπική επιλογή του μέλος Ε.Τ.Ε.Π. και όχι να του επιβληθεί. Γιατί αν επιβληθεί τότε είναι σίγουρο ότι μαζί με το διδακτικό έργο θα έχει και όλα τα προηγούμενα καθήκοντα.»

Οι Σ10 και Σ13 δηλώνουν ότι δεν μπορούν να κάνουν χρήση του εν λόγω νόμου καθώς δεν υπάρχει συνάφεια γνωστικού αντικειμένου των πτυχίων τους με τα αντικείμενα που θεραπεύει το Τμήμα στο οποίο εργάζονται:

Σ10: «Ωστόσο, στη δίκη μου περίπτωση, που ανήκω σε ένα Τμήμα θεωρητικής κατεύθυνσης, δεν ξέρω εάν (αυτοί οι νόμοι) μπορούν να εφαρμοστούν πέρα από τα τυπικά προσόντα. Δηλαδή, από τη στιγμή που δεν έχουμε κανένα εργαστηριακό μάθημα με υπολογιστές, δεν μπορώ να κάνω εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο πόσο μάλλον αυτοδύναμο διδακτικό έργο. Δεν διδάσκεται τίποτε σχετικό με την πληροφορική.»

Σ13: «Σε καμία περίπτωση δεν θα μπορούσα να κάνω αυτοδύναμο διδακτικό έργο γιατί δεν υπάρχει συνάφεια γνωστικού αντικειμένου του πτυχίου μου με τα αντικείμενα του Τμήματός μου.»

Ο Σ5 θεωρεί ότι πρέπει να δίνονται ίδιες δυνατότητες σε όλα τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. στο πλαίσιο ενός Τμήματος ή μιας Σχολής:

Σ5: *«Θα ήθελα να μου δοθεί αυτή η δυνατότητα αλλά δεν εξαρτάται μόνο από τη δική μου επιθυμία. Πρέπει το Τμήμα ή η Σχολή να πάρει σχετική απόφαση για όλα τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π., δεν μπορεί να γίνει μεμονωμένα για ένα μέλος, έστω και αν το ζητήσει, τουλάχιστον αυτό γίνεται στη Σχολή μας, στην οποία κανένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π. δεν είχε αυτές τις δυνατότητες ως τώρα.»*

Ο Σ9 προτείνει το Ε.Τ.Ε.Π. που θα αναλάβει είτε εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο είτε αυτοδύναμο διδακτικό έργο καλό θα είναι να αποκτά παιδαγωγική κατάρτιση η οποία θα πιστοποιείται:

Σ9: *«Και για το εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο αλλά και για το αυτοδύναμο διδακτικό έργο πιστεύω ότι θα έπρεπε όλο το Ε.Τ.Ε.Π. να αποκτά μια πιστοποίηση για τον τρόπο που πρέπει να γίνεται το εκπαιδευτικό έργο γενικά π.χ. κάτι παρόμοιο με τη ΣΕΛΕΤΕ. Έτσι, θα ήταν περισσότερο άρτιο το Ε.Τ.Ε.Π. στο να κάνει αυτοδύναμο έργο.»*

Τέλος, ενδιαφέρουσα είναι η άποψη του Σ16, ο οποίος ανήκει στην κατηγορία ΠΕ και με απόφαση του Τμήματος στο οποίο εντάσσεται, του ανατέθηκε εκπαιδευτικό έργο. Η απόφαση αυτή έχει ληφθεί από το Τμήμα βασιζόμενο και στην προηγούμενη πολυετή εμπειρία του στον ιδιωτικό τομέα:

Σ16: *«Βεβαίως, (ο νόμος) δίνει τη δυνατότητα για αυτοδύναμο έργο αλλά δεν μετρά μόνο η επιστημονική γνώση αλλά και η πρακτική γνώση δηλαδή το αντικείμενο το οποίο θεραπεύει κανείς, άρα είναι πολύ σημαντική και η εργασιακή εμπειρία. [...] συμφώνησα με τα μέλη Δ.Ε.Π. του Τμήματος να κάνω σεμινάρια και να «παντρέψω» τα Οικονομικά, που είναι το επιστημονικό μου αντικείμενο, με την εκπαίδευση. Τα σεμινάρια δεν υπήρχαν στο Πρόγραμμα Σπουδών αλλά δέχθηκαν να αξιοποιήσω τις γνώσεις μου στα οικονομικά προς όφελος των φοιτητών του Τμήματος.»*

Συνοψίζοντας, όλα τα ερωτώμενα μέλη αποδέχονται και αντιμετωπίζουν θετικά τον Ν.1404/83, ο οποίος δίνει τη δυνατότητα στο Ε.Τ.Ε.Π. για εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο, παρόλο που μόνο δύο από το εν λόγω δείγμα απασχολούνται με αυτό. Η πλειοψηφία συμφωνεί και με τον Ν.4485/17 για τη δυνατότητα αυτοδύναμου διδακτικού έργου, επισημαίνει, ωστόσο, ότι το μέλος του κλάδου θα έπρεπε να κατέχει

διδασκαλικό δίπλωμα προκειμένου να διδάξει, όπως ακριβώς συμβαίνει και με ένα μέλος Δ.Ε.Π. Ωστόσο, κανένα μέλος του δείγματος δεν έχει αναλάβει αυτοδύναμο διδακτικό έργο.

9^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Θεωρείτε ότι το έργο σας συμβάλλει στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου;

Όλα τα συνεντευξιαζόμενα μέλη χαρακτηρίζουν το έργο που επιτελούν ως υποστηρικτικό και συνεπικό του έργου των μελών Δ.Ε.Π. **α)** αφενός μεν, γιατί συνεισφέρουν στην εκπαιδευτική και ερευνητική διαδικασία παρέχοντας εξειδικευμένη τεχνική και εργαστηριακή γνώση, **β)** αφετέρου δε, γιατί αποτελούν τον συνδετικό κρίκο των μελών Δ.Ε.Π. με τους φοιτητές. Ακολουθώς παρατίθενται οι απόψεις τους:

α)

Σ1: *«Το Ε.Τ.Ε.Π. παρέχει εξειδικευμένο έργο. Αποτελεί έναν βασικό πυλώνα στη λειτουργία της εκπαίδευσης στον χώρο του Πανεπιστημίου αλλά και του ίδιου του Τμήματος και του εργαστηρίου, στο οποίο ανήκει το μέλος Ε.Τ.Ε.Π., γιατί καλύπτει αντικείμενα που δεν καλύπτονται από κανέναν άλλο εργαζόμενο εξαιτίας της ιδιαίτερης φύσης του έργου του.»*

Σ3: *«Τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. κάνουν οτιδήποτε απαιτείται για να υλοποιηθούν τα μαθήματα, η έρευνα [...]»*

Σ5: *«Αν δεν υπήρχαν οι Ε.Τ.Ε.Π. δεν θα υπήρχαν εργαστήρια και δεν θα πραγματοποιούνταν τα εργαστηριακά μαθήματα.»*

Σ7: *«Η αναβάθμιση ενός εργαστηρίου σημαίνει και αναβάθμιση του Πανεπιστημίου. Η συνεισφορά μας ήταν και είναι αξιόλογη. Πιστεύω πολύ έντονα ότι ένα εργαστήριο ή Τμήμα δεν θα μπορούσε να λειτουργήσει χωρίς τη βοήθεια ενός μέλους του Ε.Τ.Ε.Π.»*

Σ8: *«Σίγουρα συμβάλλει. Το Πανεπιστήμιό μας (ΕΜΠ) είναι τεχνολογικό. Είναι πάρα πολύ μεγάλο το κομμάτι του εκπαιδευτικού και του ερευνητικού έργου που κάνουν τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π.. Μεγάλο μέρος του έργου παράγεται από τα Ε.Τ.Ε.Π. και τα ΕΔ.Ι.Π.. Ως προς τα Ε.Τ.Ε.Π. ενδεχομένως έχει και μεγαλύτερη επίπτωση γιατί το Πανεπιστήμιο είναι τεχνολογικό, δηλαδή όση θεωρία έχει, άλλο τόσο είναι και το εργαστηριακό έργο. Γενικά, προβάλλεται η έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε χάριν και του Ε.Τ.Ε.Π.»*

Σ9: «Ναι, συμβάλλει. Το Ε.Τ.Ε.Π. επιλύει εξειδικευμένα προβλήματα που δεν θα μπορούσε για παράδειγμα να λύσει μια εταιρία. [...] Άρα, με την προσφορά του Ε.Τ.Ε.Π., με το τεχνικό και εργαστηριακό έργο, κυρίως στα εργαστήρια, βελτιώνεται η ποιότητα του έργου του Πανεπιστημίου.»

Σ10: «Θεωρώ πως ναι, είναι απαραίτητες οι τεχνικές διευκολύνσεις που παρέχουμε όλοι οι συνάδελφοι. Παρέχουμε τεχνική και εργαστηριακή γνώση που δεν παρέχει άλλος κλάδος προσωπικού και συμβάλλουμε στη λειτουργία της εκπαιδευτικής διαδικασίας συνολικά, και, συνεπώς στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου.»

Σ11: «Προφανώς συμβάλλει. Εάν δεν υπήρχε το Ε.Τ.Ε.Π. θα υπήρχε δυσκολία στα διάφορα εργαστήρια, ιατρικής, φυσικής, χημείας κ.ά. Δεν θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν τα εργαστήρια χωρίς το Ε.Τ.Ε.Π.. Επίσης, θα υπήρχαν οι μισοί Η/Υ στα Πανεπιστήμια, αφού δεν υπάρχουν χρήματα για εξοπλισμό, αν εμείς οι τεχνικοί Η/Υ δεν επισκευάζαμε τους ήδη υπάρχοντες. Αυτό συμβαίνει και με πολλά μηχανήματα και συσκευές. Είναι μεγάλη η συμβολή του Ε.Τ.Ε.Π. στη διεξαγωγή των εργαστηρίων και στην έρευνα. Πολλά μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. βοηθούν και εργάζονται πάνω στην έρευνα όπως στο ΕΜΠ. Με την συμμετοχή του Ε.Τ.Ε.Π. στα εργαστήρια και στην έρευνα βελτιώνεται και προβάλλεται το έργο του Πανεπιστημίου. [...] Το Ε.Τ.Ε.Π. στηρίζει την ανάπτυξη των τεχνολογιών και της πληροφορίας.»

Σ12: «Φυσικά, από τη στιγμή που επιτελείται το πραγματικό έργο ως Ε.Τ.Ε.Π.. [...] Άρα, εστιάζω αυτή την ανάπτυξη στη συνεργασία μας [...] όσο και με τα μέλη Δ.Ε.Π. Υπάρχουν μέλη Δ.Ε.Π. στο Πανεπιστήμιό μας που έχουν αναθέσει σε διδακτορικούς και μεταπτυχιακούς φοιτητές έρευνες, στις οποίες και εμείς βοηθούμε επικουρικά. Έτσι παράγεται γνώση, η οποία αξιοποιείται από τα μέλη Δ.Ε.Π. και συμβάλλει στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου. Οι μελέτες, οι έρευνες, οι δημοσιεύσεις οδηγούν στην ανάπτυξη. [...] συμβαίνει και με τον κλάδο μας που είναι υποστηρικτικός του εκπαιδευτικού έργου.»

Σ13: «Γενικότερα, τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. συμβάλλουν στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου μέσω της στήριξης του έργου των μελών Δ.Ε.Π. Όταν αναγνωρίζεται το έργο των μελών Δ.Ε.Π., κάπου υπάρχει και ένα τουλάχιστον μέλος του Ε.Τ.Ε.Π., που έχει στηρίξει αυτό το έργο.»

Σ14: «Επικουρώ στο διδακτικό και ερευνητικό έργο των μελών Δ.Ε.Π. [...]. Η δουλειά του Ε.Τ.Ε.Π. είναι πολύ σημαντική από τότε που ήταν Παρασκευαστές. Τα εργαστήρια δούλευαν και δουλεύουν χάρη σε αυτούς τους ανθρώπους τότε, και σε εμάς τώρα. Οι γνώσεις του Ε.Τ.Ε.Π. είναι πολύ ιδιαίτερες, πολύ εξειδικευμένες και δεν τις έχει άλλος κλάδος. Για το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. πρέπει να υπάρχει

συγκεκριμένη εξειδίκευση. Συμβάλλοντας λοιπόν το Ε.Τ.Ε.Π. σε ένα εργαστήριο με τις γνώσεις του, το εργαστήριο αυτό μπορεί να διεξάγει μια έρευνα, η οποία έρευνα θα προβληθεί μέσω του Δ.Ε.Π. Αφού προβάλλεται το Δ.Ε.Π., προβάλλεται το Πανεπιστήμιο και υπάρχει ανάπτυξη.»

Σ15: «Θεωρώ ότι το έργο μας συμβάλλει ως επικουρικό στο έργο των μελών Δ.Ε.Π., είτε ως τεχνικό είτε ως εργαστηριακό προσωπικό. Δε νομίζω ότι τα μέλη Δ.Ε.Π. θα μπορούσαν να ολοκληρώσουν το έργο τους χωρίς τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π.. [...] θέσεων Ε.Τ.Ε.Π., θέσεις με τεχνικό και εργαστηριακό έργο, το οποίο συνεισφέρει στην ανάπτυξη των τεχνολογιών, της πληροφορίας και της επικοινωνίας.»

β)

Σ7: «Το εργαστηριακό έργο μας έχει σχέση με τους φοιτητές. Κάποτε ο αριθμός των εισακτέων ήταν πολύ μικρότερος τώρα είναι πολύ μεγαλύτερος. Έτσι, ο αριθμός των εργαστηρίων έχει αυξηθεί πολύ σε σχέση με το παρελθόν.»

Σ9: «Το Ε.Τ.Ε.Π. απαιτείται να είναι εκεί, στα εργαστήρια. Να έχει επαφή με τους καθηγητές αλλά και με τους φοιτητές, είναι ο συνδετικός κρίκος.»

Σ12: «Οι ανάγκες τεχνικής υποστήριξης των φοιτητών που εκπονούν διδακτορικές διατριβές είναι μεγάλες. Οι φοιτητές που ασχολούνται με πρωτοποριακά πράγματα αντιμετωπίζουν και πρωτοποριακές δυσκολίες. Σε αυτό ακριβώς συμβάλλουμε εμείς γιατί καλούμαστε να δώσουμε τη λύση, η οποία θα είναι αποτέλεσμα της δικής τους σύγχρονης θεωρητικής γνώσης και της δικής μας εμπειρίας, αφού δεν έχουμε συνεχή επιμόρφωση από το Πανεπιστήμιο. Άρα, εστιάζω αυτή την ανάπτυξη στη συνεργασία μας τόσο με τους υποψήφιους διδάκτορες [...].»

Σ13: «Το εργαστηριακό κομμάτι ιδιαίτερα για κάποια Τμήματα είναι πολύ σημαντικό. Οι φοιτητές βγαίνουν από τη θεωρία και δεν μπορούν να σταθούν στην πράξη, ειδικά για στις Σχολές Πληροφορικής, Θετικών Επιστημών. Το φοβούνται το εργαστήριο. [...] Σε άλλες Σχολές, όχι στις δικές μας, δηλ. σε Σχολές Θετικών Επιστημών, Πληροφορικής, τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. έχουν πιο ενεργό ρόλο, εκεί βοηθούν να εξοικειώνονται φοιτητές με το χώρο του εργαστηρίου. Θεωρώ ότι για αυτό το λόγο είναι πολύ σημαντική η ύπαρξη του Ε.Τ.Ε.Π. στο Πανεπιστήμιο.»

Σ14: «Ασφαλώς συμβάλλει. Με έχουν αποκαλέσει «η καρδιά του Τμήματος» γιατί όλα περνούσαν από μένα, ήξερα τα πάντα, πότε έχει μάθημα κάθε καθηγητής, τι βαθμό έχει βάλει σε κάθε φοιτητή [...]. Ουσιαστικά, ήμουν και είμαι το ενδιάμεσο στρώμα, ο σύνδεσμος ανάμεσα στους καθηγητές και στους φοιτητές. Έχω μια θέση κλειδί μεταξύ αυτών των δύο.»

Το Πανεπιστήμιο είναι ένα σύστημα, ένας οργανισμός. Κάθε σύστημα αποτελείται από αλληλοσυνδεόμενα ή αλληλεξαρτώμενα μέρη, τους διάφορους κλάδους εργαζομένων. Οι κλάδοι συνεργάζονται μεταξύ τους, ώστε να εξυπηρετείται η επίτευξη ενός συγκεκριμένου σκοπού, η ανάπτυξη του οργανισμού. Αυτό αποτελεί άποψη των Σ2, Σ7 και Σ9, ως εξής:

Σ2: «Στο βαθμό που η ανάπτυξη των οργανικών μονάδων, στις οποίες ανήκουν τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π., οι οποίες προφανώς επηρεάζουν και συνεισφέρουν στη γενικότερη ανάπτυξη του Πανεπιστημίου, ναι, η προσφορά μας είναι ουσιαστική και θετική ως προς την ανάπτυξη του ιδρύματος.»

Σ7: «Τα μέλη Δ.Ε.Π. βασίστηκαν πάνω στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. για την ανάπτυξη του Πανεπιστημίου. Παρέχοντας τη βοήθειά μας στα εργαστήρια, στους Τομείς, στα Τμήματα προσφέραμε σημαντικό έργο, το οποίο μαζί με το έργο των άλλων κλάδων οδήγησε τα Πανεπιστήμια στην ανάπτυξη.»

Σ9: «Το Ε.Τ.Ε.Π. επιλύει εξειδικευμένα προβλήματα που δεν θα μπορούσε για παράδειγμα να λύσει μια εταιρία. Κάθε κλάδος μέσα στο Πανεπιστήμιο προσφέρει κάτι συγκεκριμένο, ένα κομμάτι. Όλα μαζί τα κομμάτια αλληλοσυμπληρώνονται. Διαφορετικό είναι το έργο του Δ.Ε.Π. ή του ΕΔ.Ι.Π. ή του ΕΕΠ. Όμως όλα μαζί βγάζουν το τελικό αποτέλεσμα γιατί αλληλοσυμπληρώνονται. Άρα, με την προσφορά του Ε.Τ.Ε.Π., με το τεχνικό και εργαστηριακό έργο, κυρίως στα εργαστήρια, βελτιώνεται η ποιότητα του έργου του Πανεπιστημίου.»

Η υψηλή κατάρτιση που απέκτησε το Ε.Τ.Ε.Π. τα τελευταία χρόνια συνέβαλε στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου μέσω της δυνατότητας που του δόθηκε για αυτοδύναμο διδακτικό έργο και της τοποθέτησης σε υπεύθυνες θέσεις εκτός του εργαστηρίου:

Σ4: «Θεωρώ ότι ένα σημαντικό κομμάτι της ανάπτυξης των Πανεπιστημίων οφείλεται και στον κλάδο Ε.Τ.Ε.Π.. Τα τελευταία χρόνια το επίπεδο γνώσης των μελών Ε.Τ.Ε.Π. και της κατάρτισής τους αποτελούν σημαντικά εργαλεία στην ερευνητική και εκπαιδευτική διαδικασία. Δεν είναι τυχαίο που το Υπουργείο αναγνώρισε την σημαντική βοήθεια του Ε.Τ.Ε.Π. και δίνει το δικαίωμα για αυτοδύναμο διδακτικό έργο στα μέλη του. Επίσης, δίνει την δυνατότητα να είναι Επιστημονικοί Υπεύθυνοι σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ των αντίστοιχων Πανεπιστημίων. Είναι λοιπόν ξεκάθαρη η συνεργασία με τα μέλη Δ.Ε.Π. στο κομμάτι της έρευνας και εκπαίδευσης με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη των Πανεπιστημίων.»

Σ16: *«Πολλά μέλη Ε.Τ.Ε.Π. εξελίχθηκαν, απόκτησαν πτυχία, μεταπτυχιακούς τίτλους, απόκτησαν μια ευρύτερη επιμόρφωση στο αντικείμενό τους. Αυτό βοήθησε τους ίδιους αλλά και το Πανεπιστήμιο.»*

Στο σύνολό τους, οι ερωτώμενοι αποδέχονται ότι το έργο τους συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου. Η εξειδικευμένη γνώση που κατέχει το Ε.Τ.Ε.Π. και η προσφορά στην έρευνα και στο διδακτικό έργο αποτελούν τους βασικότερους λόγους. Ωστόσο, δεν δίνεται λιγότερη βαρύτητα και στη σχέση που δημιουργείται μεταξύ του Ε.Τ.Ε.Π και των φοιτητών στο πλαίσιο των εργαστηρίων, καθώς, και στο ρόλο του ως ενδιάμεσο κρίκο μεταξύ των φοιτητών και των μελών Δ.Ε.Π.

10^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Σας έχει ζητηθεί να αξιολογηθεί το έργο σας;

Από το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων δώδεκα μέλη προσλήφθηκαν είτε ως Ε.Τ.Ε.Π. είτε ως Ε.Δ.Τ.Π., τα οποία στη συνέχεια μετονομάστηκαν Ε.Τ.Ε.Π. με την μετεξέλιξη του κλάδου. Από τα δώδεκα αυτά μέλη τα έντεκα, οι Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ7, Σ9, Σ11, Σ12, Σ13, Σ14, Σ16, συμμετείχαν σε διαγωνισμό με γραπτές και προφορικές εξετάσεις προκειμένου να προσληφθούν. Επίσης, ο Σ10, απλώς επιλέχθηκε, δεν κρίθηκε μέσω διαγωνισμού καθώς οι συνυποψήφιοί του δεν πληρούσαν τα τυπικά προσόντα. Τα άτομα αυτά ακολούθησαν όλα την ίδια πορεία αξιολόγησης / κρίσης. Μετά την πρόσληψή τους με διαγωνισμό και το πέρας της τριετούς δόκιμης θητείας τους, κρίθηκαν προκειμένου να μονιμοποιηθούν. Επίσης, κρίθηκαν και κατά την αλλαγή βαθμίδας. Ωστόσο, τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο, δεν αξιολογούνται αλλά κρίνονται, διότι ανήκουν στο Λοιπό Προσωπικό μαζί με το Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Ε.Π δηλαδή στις «Ειδικές κατηγορίες διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού του ιδρύματος» όπως επισημαίνουν οι Σ3, Σ11, Σ12. Παρατίθενται οι κάτωθι απαντήσεις:

Σ7: *«Κρίθηκα στις εξετάσεις στις οποίες συμμετείχα προκειμένου να πάρω τη θέση. Επίσης, στο τέλος της τριετούς δόκιμης θητείας μου και κάθε πενταετία κατά την αλλαγή βαθμού. Από όταν έφτασα στον Α' βαθμό δεν υπήρξε ξανά αξιολόγηση.»*

Σ10: «Στην περίπτωσή μου υπήρξε διαγωνισμός. Ήμασταν τρεις υποψήφιοι συνολικά. Οι άλλοι δύο δεν είχαν καν τα τυπικά προσόντα, οπότε τη θέση την πήρα εγώ χωρίς διαγωνισμό. Επί της ουσίας, έγινε μία τυπική αξιολόγηση. Επίσης, υπήρξε η κλασική τριετή δόκιμη θητεία και μετά η αξιολόγηση για τη μονιμοποίηση και ανά πενταετία η αξιολόγηση για την αλλαγή βαθμού. Τώρα είμαι στον Β' βαθμό οπότε έχω άλλη μια αξιολόγηση μπροστά μου. Πέραν αυτών δεν υπήρξε άλλη αξιολόγηση.»

Σ11: «Αξιολογήθηκα με τον τρόπο που προβλέπει το θεσμικό πλαίσιο για τα μέλη του Λοιπού Προσωπικού, μέλη ΕΔ.Ι.Π., ΕΕΠ, Ε.Τ.Ε.Π.. Να επισημάνω όμως ότι το Ε.Τ.Ε.Π. κρίνεται, δεν αξιολογείται.»

Σ12: «Όμως πρέπει να επισημάνω ότι ο κλάδος μας κρίνεται, όπως και τα μέλη Δ.Ε.Π., δεν αξιολογείται. Επειδή ο κλάδος μας ανήκει στο λοιπό εκπαιδευτικό και εργαστηριακό προσωπικό των Πανεπιστημίων, σύμφωνα με το άρθρο 29 του νόμου 4009, τα μέλη ΕΔ.Ι.Π., Ε.Τ.Ε.Π. και ΕΕΠ, δεν αξιολογούνται, κρίνονται.»

Τα υπόλοιπα τέσσερα άτομα, οι Σ1, Σ6, Σ8, Σ15, προέρχονται από την κατηγορία Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού Προσωπικού, τα οποία εντάχθηκαν στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. Τα άτομα αυτά τοποθετήθηκαν στην καταληκτική βαθμίδα Α' χωρίς καμία κρίση, παρά μόνο με προϋποθέσεις που όριζε ο νόμος. Παρακάτω παρατίθενται οι απόψεις δύο εξ αυτών:

Σ6: «Εγώ, ως Ι.Δ.Α.Χ. που έγινε Ε.Τ.Ε.Π., δεν χρειάστηκε να αξιολογηθώ για το έργο μου. Αλλά και ως Ε.Τ.Ε.Π., όχι, δεν έχω αξιολογηθεί ποτέ αλλά ούτε και μου ζητήθηκε ποτέ να το κάνω.»

Σ8: «Ως Ι.Δ.Α.Χ. που γίναμε Ε.Τ.Ε.Π. είχαμε πολλά προσόντα και πολύ προϋπηρεσία. Τοποθετηθήκαμε απευθείας στον καταληκτικό βαθμό οπότε δεν αξιολογηθήκαμε αλλά ούτε έχουμε άλλη αξιολόγηση να περάσουμε. Οι παλιότεροι συνάδελφοι Ε.Τ.Ε.Π. κρίνονταν για την αλλαγή βαθμίδας, όπως προβλέπει ο νόμος.»

Η δυνατότητα ένταξης μελών με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού Προσωπικού στο Ε.Τ.Ε.Π., επιδέχεται κρίση από τον Σ13 καθώς θεωρεί ότι κάθε μορφή ένταξης μελών άλλων κλάδων στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. θα έπρεπε να ακολουθεί την ίδια διαδικασία εκλογής και κρίσης που προβλέπεται γενικά για τον εν λόγω κλάδο. Επισημαίνει, επίσης, ότι είναι άδικο να μην δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής και

διεκδίκησης μιας θέσης σε άτομα που ασχολούνται με ένα αντικείμενο επί σειρά ετών διότι δεν αποτελούν μέλη κατηγορίας Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού προσωπικού:

Σ13: *«Επειδή συρρικνώνεται και ο κλάδος του Δ.Ε.Π., το Υπουργείο ήθελε οπωσδήποτε να έχει διδακτικό προσωπικό γι' αυτό έδωσε αυτές τις δυνατότητες αλλά όχι μέσα από μία διαδικασία εκλογών όπως έγινε με τη συμμετοχή Ε.Τ.Ε.Π. σε προκηρύξεις. Συμφωνώ εάν θέλουν διοικητικούς υπαλλήλους να τους κάνουν μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ή μέλη Ε.Τ.Ε.Π. να τα κάνουν μέλη ΕΔ.Ι.Π. αλλά με τη διαδικασία εκλογών όχι μέσω συγκεκριμένων προδιαγραφών γιατί έτσι αλλοιώνονται οι κλάδοι. Ξαφνικά ένας κλάδος συρρικνώνεται και ένας άλλος μεγαθύνεται. Δεν συμφωνώ στο να γίνεται χρήση του νόμου και να μετακινούνται μέλη σε κλάδους χωρίς κρίση. Θα προτιμούσα να υπάρχει διαδικασία κρίσης και όχι, όπως γίνεται τώρα, με έναν νόμο ο οποιοσδήποτε να μετακινείται από τον ένα κλάδο στον άλλο. [...] Είναι κρίμα όμως κάποιος που δεν συμμετείχε σε ερευνητικά προγράμματα αλλά είναι ερευνητής, δεν είχε τις ίδιες ευκαιρίες και δεν μπόρεσε να κάνει χρήση των νόμων, που έχει συμμετάσχει σε συνέδρια, έχει γράψει άρθρα και έχει δημοσιεύσεις, να χάνει την ευκαιρία να διεκδικήσει, όχι απαραίτητα να καταλάβει, μία θέση Δ.Ε.Π., Ε.Τ.Ε.Π. ή ΕΔ.Ι.Π.. Γιατί να μην μπορεί να έχει τη δυνατότητα της διεκδίκησης αυτής της θέσης; Από την άλλη όμως, από τη στιγμή που ο νόμος δίνει τη δυνατότητα σε κάποιον να κάνει μετακινήσεις σε κλάδους θα ήταν ανόητο να μη χρησιμοποιήσει και να μην εκμεταλλευτεί το νόμο.»*

Τα μέλη που έχουν αναλάβει εκπαιδευτικό έργο, οι Σ1 και Σ12, αξιολογούνται μέσω των ερωτηματολογίων της ΜΟ.ΔΙ.Π. που συμπληρώνουν οι φοιτητές:

Σ1: *«Στο πλαίσιο του εργαστηρίου έχω δώσει στους φοιτητές μου ερωτηματολόγια αξιολόγησης. Το εργαστηριακό μου έργο είναι εκπαιδευτικό οπότε ούτως ή άλλως η ΜΟΔΙΠ ζητά αξιολόγηση στο τέλος κάθε εξαμήνου για όλα τα μαθήματα.»*

Σ16: *«Επειδή έχω αναλάβει εκπαιδευτικό έργο κρίνομαι σύμφωνα με τα μέλη Δ.Ε.Π., με τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης της ΜΟΔΙΠ που συμπληρώνονται από τους φοιτητές.»*

Πέραν της τυπικής αξιολόγησης που προβλέπει ο νόμος, τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. κρίνονται και σε άλλες περιπτώσεις. Σύμφωνα με τους Σ3, Σ11, Σ12, Σ14, κρίνονται καθημερινά από συνεργάτες, από μέλη Δ.Ε.Π., από φοιτητές, σε ενδεχόμενη εξωτερική αξιολόγηση των Πανεπιστημίων:

Σ3: «[...] και οι φοιτητές έχουν αξιολογήσει τον Τομέα με πολύ υψηλούς βαθμούς.»

Σ11: «Η αξιολόγηση είναι κάτι γενικό και αόριστο για το Ε.Τ.Ε.Π.. Το Ε.Τ.Ε.Π. κρίνεται και αξιολογείται καθημερινά από τα μέλη Δ.Ε.Π. και από τους φοιτητές.»

Σ12: «Επίσης, το έργο μας αξιολογήθηκε πριν από τρία-τέσσερα χρόνια κατά τη διάρκεια των εξωτερικών αξιολογήσεων.»

Σ14: «Αξιολογούμαι κάθε μέρα από τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζομαι. Κρίνομαι καθημερινά και υπάρχει η Συνέλευση του Τμήματος να μου αποδώσει ευθύνες αν κάτι δεν πάει καλά.»

Όταν το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. φτάσει στην καταληκτική βαθμίδα θεσμικά δεν προβλέπεται άλλη κρίση. Αλλά και τα μέλη δε φαίνονται πρόθυμα για άλλη αξιολόγηση ή κρίση πέραν της θεσμικής, όπως επισημαίνουν οι Σ2, Σ4, Σ5, Σ6, Σ9. Ωστόσο, υπάρχουν μέλη, όπως οι Σ1, Σ12, Σ13, που επιδιώκουν την αξιολόγηση θεωρώντας ότι γίνονται καλύτεροι στη δουλειά τους και ότι αυτή αποτελεί κάποιο είδος ηθικής ανταμοιβής. Πιο συγκεκριμένα αναφέρουν:

Σ2: «[...] δεν υπάρχει περίπτωση να καταθέσω από μόνος μου αξιολόγηση. Θα το κάνω μόνο αν μου ζητηθεί.»

Σ1: «Καταρχάς αυτό το ζήτησα και εγώ γιατί νομίζω ότι η αξιολόγηση μας κάνει καλύτερους στη δουλειά μας.»

Σ12: «Η άποψή μου είναι ότι θα πρέπει να συνεχίζεται η κρίση ανά πενταετία και μετά την καταληκτική βαθμίδα. Είναι καλό για έναν εργαζόμενο να υπάρχει μια ηθική ανταμοιβή, ένα ερέθισμα, μια επιβράβευση ώστε να προσπαθήσει να προσφέρει περισσότερο, πιο σωστά και με καλύτερη ποιότητα, στη δουλειά του.»

Σ13: «[...] ανά διαστήματα λαμβάνω ευχαριστήριες επιστολές για τη συμβολή μου στη διοργάνωση συνεδρίων, συμποσίων, διαφόρων εκδηλώσεων του Τμήματος, στα οποία συμμετείχα βοηθώντας όπου μπορούσα.»

Συνοψίζοντας, η πλειοψηφία των ερωτώμενων μελών ακολουθούν την πορεία της τυπικής αξιολόγησης, όπως αυτή προβλέπεται θεσμικά. Παρεκκλίνουν μόνο τα μέλη που προέρχονται από το προσωπικό με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού προσωπικού, τα οποία εντάχθηκαν στον κλάδο όχι μέσω εξετάσεων όπως τα αμιγώς μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ή πρώην Ε.Δ.Τ.Π., αλλά με συγκεκριμένες προδιαγραφές που ορίζει ο νόμος.

4^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: «Επαγγελματική Ικανοποίηση και Αμοιβές, Ωφελήματα και Πρόσθετες Αμοιβές»

11^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Πόσο ικανοποιημένος είστε ως Ε.Τ.Ε.Π. από τις συνθήκες εργασίας;

Δεκατέσσερεις συνεντευξιαζόμενοι δηλώνουν ότι οι σχέσεις εργασίας τους τόσο με συναδέλφους του ιδίου ή άλλου κλάδου, όσο και με τους άμεσους προϊσταμένους τους είναι ικανοποιητικές. Ενδεικτικά παρατίθενται οι κάτωθι απαντήσεις:

Σ1: *«Είμαι πάρα πολύ ευχαριστημένη από τις συνθήκες εργασίας μου, και όσον αφορά το περιβάλλον, τις σχέσεις με τους εκάστοτε προϊσταμένους και τους συναδέλφους [...].»*

Σ2: *«Είμαι εξαιρετικά ικανοποιημένος με όλα, με το ωράριο, τον χώρο εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, με τη συμπεριφορά των συναδέλφων και των προϊσταμένων.»*

Σ6: *«Από τη μέχρι στιγμής συνεργασία μου με μέλη Δ.Ε.Π. και ΕΔ.Ι.Π., γιατί δε συνεργάζομαι με συναδέλφους Ε.Τ.Ε.Π., δεν είχα κάποιο πρόβλημα, είμαι ευχαριστημένη.»*

Διαφοροποιούνται οι Σ5 και Σ12. Ο Σ5 αναφέρει ότι μέλη άλλων κλάδων αλλά και ο προϊστάμενος τον αντιμετωπίζει ως μέλος κατώτερου προσωπικού και αυτό φαίνεται, κυρίως από το γεγονός ότι επιφορτίζεται με καθήκοντα εκτός θεσμικού πλαισίου, γενικότερα αντιμετωπίζεται ως προσωπική γραμματέας. Ο Σ12 με τα μέλη άλλων κλάδων έχει εξαιρετικές σχέσεις. Ωστόσο, μόνο με τον άμεσο προϊστάμενό του, προτιμά να έχει τυπικές σχέσεις γιατί, σε αντίθετη περίπτωση, θεωρεί ότι θα του ανατεθούν καθήκοντα που δεν εμπίπτουν στο κλάδο. Οι απαντήσεις τους είναι οι εξής:

Σ5: *«Με συναδέλφους Ε.Τ.Ε.Π. δεν έχω άμεση συνεργασία. Από μέλη άλλων κατηγοριών Δ.Ε.Π., ΕΔ.Ι.Π., δεν θα έλεγα ότι είμαι πολύ ευχαριστημένη. Θεωρούν ότι είμαστε κατώτερο προσωπικό, μας αντιμετωπίζουν με κάποια απαξίωση. [...] Τα μέλη Δ.Ε.Π. θέλουν να είμαι η προσωπική γραμματέας τους, για τις προσωπικές τους υποθέσεις, για τα προσωπικά τους έγγραφα, που όμως δεν μπορώ να αρνηθώ γιατί δεν θέλω να χαλάσουν οι μεταξύ μας εργασιακές σχέσεις.»*

Σ12: *«Έχω τυπικές εργασιακές σχέσεις. Τα πρώτα χρόνια της υπηρεσίας μου αντιμετώπισα προβλήματα όσον αφορά στις εργασιακές μου σχέσεις, τα οποία αφορούσαν καθαρά στην ανάθεση καθηκόντων. Ήρθα σε σοβαρότατη σύγκρουση*

με τον άμεσο προϊστάμενό μου αλλά με τη γνώση και τη μελέτη τόσο των νόμων όσο και των καθηκόντων μου, του έδωσα να καταλάβει ποιες είναι οι υποχρεώσεις μου και ποιες πρέπει να είναι οι απαιτήσεις των προϊσταμένων, και το πρόβλημα λύθηκε. Οι σχέσεις μου είναι σίγουρα εξαιρετικές με πολλούς συναδέλφους, είναι σίγουρα εξαιρετικές με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων και άλλων κλάδων όμως με τους άμεσα προϊσταμένους επιλέγω να έχω τυπικές εργασιακές σχέσεις.»

Οι καλές συνθήκες εργασίας συμβάλλουν **α)** στην απόφαση του μέλους Ε.Τ.Ε.Π. να μην εγκαταλείψει τη δουλειά του, όπως καταθέτει ο Σ1, **β)** στο να μην επωμιστεί έργο πέραν αυτού που προβλέπεται θεσμικά, σύμφωνα με τον Σ6, **γ)** στην καλύτερη αντιμετώπιση από τον προϊστάμενο και από συναδέλφους σε περίπτωση επιμόρφωσης, σύμφωνα με τους Σ8, Σ9, και **δ)** στο να γνωρίζει τόσο ο προϊστάμενος όσο και συνάδελφοι τον χαρακτήρα και το έργο του μέλους Ε.Τ.Ε.Π. πράγμα που βοηθά στην επίλυση προβλημάτων που πιθανώς προκύπτουν, σύμφωνα με τους Σ3, Σ9, Σ14. Ακολουθούν οι απόψεις τους:

α)

Σ1: *«Επειδή αγαπώ αυτό που κάνω και οι συνθήκες εργασίας είναι καλές, είμαι ικανοποιημένη από τη δουλειά μου, δεν θα ήθελα να την αλλάξω. Παρόλο που μου δίνονται πολλές ευκαιρίες να την αλλάξω, εννοώ προτάσεις για εργασία αλλού, δεν το κάνω.»*

β)

Σ6: *«Μόνο πέρυσι αντιμετώπισα κάποιο πρόβλημα με ένα εργαστήριο που μου ανατέθηκε. Έπρεπε να χρησιμοποιήσω κάποιο προχωρημένο πρόγραμμα στον Η/Υ για το οποίο δεν είχα την κατάλληλη εκπαίδευση. Δυστυχώς, ενώ πήγα μια δύο φορές σε αυτό το εργαστήριο, δεν μπορούσα να βοηθήσω, ήταν σύνθετο για μένα και το μόνο που έκανα ήταν να παρευρίσκομαι. Το μέλος Δ.Ε.Π. κατάλαβε ότι δεν είχε νόημα να είμαι εκεί. [...] Πέρυσι σε Συνέλευση του Τμήματος κάποιο μέλος Δ.Ε.Π. πρότεινε εν αγνοία μου να αναλάβω και διοικητικό έργο. Το μέλος αυτό [...] θεωρούσε ότι θα καταφέρει να εγκριθεί η πρότασή του. Σκοπός του ήταν να αναλάβω και διοικητικό έργο και μάλιστα 50 χλμ. μακριά από το Πανεπιστήμιο. Θα έπρεπε να επιτελώ τα εργαστηριακά μου καθήκοντα ανελλιπώς και να κάνω και τα διοικητικά, εκτός πόλης και μάλιστα χωρίς να καλύπτονται τα έξοδα μετακίνησής μου. [...] Ωστόσο, μου άφησαν περιθώρια επιλογής και όλο αυτό δεν επιτεύχθηκε λόγω των καλών εργασιακών σχέσεων που είχα με τα μέλη Δ.Ε.Π. του Τμήματος με τα οποία συνεργαζόμουν ή είχα συνεργαστεί στο παρελθόν.»*

γ)

Σ8: «Μου επιτρέπουν να κάνω οποιαδήποτε εργασία του ΠΜΣ σε ώρες εργασίας, και προσωπικά νιώθω υπόχρεη για αυτή την αντιμετώπιση.»

Σ9: «Ο προϊστάμενος στο πλαίσιο μιας καλής συνεννόησης θα δεχθεί απουσία λόγω συμμετοχής σε κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο.»

δ)

Σ3: «Μπορεί να υπάρχουν καθημερινά μικροπροβλήματα, όμως δεν είναι ανυπέρβλητα. Είναι πολύ πιθανό να μην αντιμετωπίζω προβλήματα γιατί έχω πολλά χρόνια εργασίας και όλοι ξέρουν τόσο το έργο μου όσο και εμένα ως χαρακτήρα.»

Σ9: «Ποτέ δεν αντιμετώπισα κανένα πρόβλημα ούτε με τους προϊσταμένους μου ούτε με τους συναδέλφους μου. Όπως σε κάθε δουλειά, υπάρχουν στιγμές έντασης αλλά, επί της ουσίας, ξεπερνιούνται άμεσα.»

Σ14: «Στις συνθήκες εργασίας συμπεριλαμβάνονται οι ανθρώπινες σχέσεις, οι οποίες έχουν σχέση με τον άνθρωπο που έχει κάποιος απέναντί του. Υπήρξαν περίοδοι στην αρχή της θητείας μου που οι εργασιακές σχέσεις ήταν δραματικές, τεταμένες, περίοδοι που απαζίωναν τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. ως προσωπικότητες χρησιμοποιώντας την εξουσία που τους έδινε η θέση τους ως μέλη Δ.Ε.Π. Μετά από 30 χρόνια υπηρεσίας, σε εμένα αυτό έχει αλλάξει εντελώς. Τώρα έρχονται σε μένα τα μέλη Δ.Ε.Π. για συμβουλές γιατί είμαι από τους πιο παλιούς υπαλλήλους και σέβονται την εμπειρία μου. Θεωρώ ότι οι εργασιακές σχέσεις των μελών έχουν σχέση με τον χαρακτήρα του εκάστοτε προϊσταμένου. Αν είναι ευγενής, μπορείς να διαφωνείς αλλά σε πολιτισμένο επίπεδο. Όσο για τις σχέσεις με συναδέλφους πάντα μπορεί να προκύψουν διαφωνίες αλλά σε επίπεδο καθημερινής τριβής, όχι ουσιαστικά προβλήματα.»

Αντίθετα, όταν οι εργασιακές σχέσεις δεν είναι καλές, ένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π. μπορεί να **α)** επιλέξει να παραιτηθεί, σύμφωνα με τον Σ1, **β)** του ανατεθεί διοικητικό έργο, σύμφωνα με τον Σ15, **γ)** μην έχει διευκολύνσεις από τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους σε περίπτωση επιμόρφωσης, σύμφωνα με τον Σ5, και **δ)** αντιμετωπίζει προβλήματα που φτάνουν άλλοτε σε έντονες συγκρούσεις και άλλοτε σε μικρές καθημερινές προστριβές, είτε με τον προϊστάμενο είτε με μέλη άλλων κλάδων, Δ.Ε.Π. και Διοικητικών υπαλλήλων, σύμφωνα με τους Σ5, Σ14, Σ16. Παρατίθενται οι απόψεις τους ως εξής:

α)

Σ1: «[...] το σκέφτεται κανείς και φεύγει από τη χώρα, πιθανώς και λόγω των καλύτερων συνθηκών εργασίας.»

β)

Σ15: «[...] μέχρι πρότινος μου είχε ανατεθεί η γραμματειακή υποστήριξη του ΠΜΣ. Με τη αλλαγή του νόμου, έπρεπε να γίνεται από την Γραμματεία του Τμήματος και όχι από τον Τομέα, δηλαδή εμένα. Όταν δεν δέχτηκα να συνεχίσω να έχω αυτό το έργο, τα μισά μέλη Δ.Ε.Π. το αποδέχτηκαν αλλά τα άλλα μισά όχι, καθώς είχαν συνηθίσει να έχουν κάποιον να τους κάνει όλες τις δουλειές. Αυτό, ευτυχώς, δεν επηρέασε τη συμπεριφορά των μελών Δ.Ε.Π. απέναντί μου.»

γ)

Σ5: «Είναι θέμα χρόνου, διάθεσης και συνεισφοράς από το εργαστήριο δηλ. να σε βοηθήσει ο προϊστάμενος εργαστηρίου ή οι συνάδελφοι αφού κάποια μαθήματα [ΠΜΣ] θα γίνονται πρωινές ώρες.»

δ)

Σ5: «Στον άμεσο προϊστάμενο δεν μπορώ να ανατρέξω (για βοήθεια) γιατί υπάρχει μεταξύ μας προστριβή λόγω των προσωπικών εξυπηρετήσεων που μόνιμα ζητά.»

Σ14: «Ωστόσο, ο κλάδος του ΕΛΤΠ αρχικά και μετέπειτα του Ε.Τ.Ε.Π. είχε πρόβλημα με τους διοικητικούς υπαλλήλους που όμως με τα χρόνια αμβλύνηκε. Το πρόβλημα πρόκυπτε από το διοικητικό κομμάτι που εμπεριείχε ο κλάδος μας παλιότερα. Οι διοικητικοί υπάλληλοι θεωρούσαν ότι είχαμε το ίδιο έργο και αντιδρούσαν στο μειωμένο ωράριό μας, στις περισσότερες άδειες κ.ά. Τώρα αυτό δεν υπάρχει γιατί τα πράγματα είναι ξεκάθαρα και έτσι σταμάτησε η τριβή μεταξύ μας.»

Σ16: «Παλιότερα υπήρχε πρόβλημα με την αποδοχή του ωραρίου μας, του 26ώρου. Τα μέλη Δ.Ε.Π. θεωρούσαν ότι έπρεπε να έχουμε το ίδιο ωράριο με το διοικητικό προσωπικό δηλαδή 40ωρο. Ένα μέλος Ε.Τ.Ε.Π. είτε επιτελεί τεχνικό - εργαστηριακό έργο είτε εκπαιδευτικό ανταποκρίνεται άμεσα σε όποιο πρόβλημα προκύψει και εκτός ωραρίου.»

Από ορισμένα μέλη Δ.Ε.Π., κυρίως τα παλαιότερα, δεν έχει γίνει κατανοητό το εξειδικευμένο έργο του Ε.Τ.Ε.Π., καθώς το έργο του διαφοροποιείται από το διοικητικό, με αποτέλεσμα να υπάρχουν προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις. Την άποψη αυτή υποστηρίζουν οι Σ4 και Σ11:

Σ4: «Η στάση της ακαδημαϊκής κοινότητας και ιδίως των μελών Δ.Ε.Π. απέναντι στο προσωπικό Ε.Τ.Ε.Π. θεωρώ ότι είναι διχασμένη. Οι Θετικές Σχολές π.χ., λόγω των πολλών εργαστηρίων που διαθέτουν χρειάζονται τεχνικό προσωπικό Ε.Τ.Ε.Π. για την άρτια λειτουργία τους, οπότε υπάρχει συνεργασία με τα Δ.Ε.Π. και

αντικείμενο σχετικό με την φύση του Ε.Τ.Ε.Π.. Από την άλλη, Σχολές Θεωρητικές χρειάζονται κυρίως γραμματειακό προσωπικό. Παρόλα αυτά το μεγαλύτερο μέρος καλύπτεται από μέλη Ε.Τ.Ε.Π. με αποτέλεσμα να υπάρχουν αντιδράσεις και από τις δύο πλευρές. Δυστυχώς η Πρυτανεία και η διοίκηση του Πανεπιστημίου θεωρεί ότι τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. είναι οι παλιοί ΕΔΤΠ που είχαν και διοικητικά - γραμματειακά καθήκοντα. Τα τελευταία χρόνια όμως με προσπάθειες καταφέραμε να κερδίσουμε την θέση που μας αξίζει στο Πανεπιστήμιο, χάρη στο υψηλό βαθμό κατάρτισης με πολλά μέλη Ε.Τ.Ε.Π. να είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών. Βέβαια ακόμα και σήμερα πρέπει στην διοίκηση να τους θυμίζουμε ποιοι είμαστε, ποιος ο ρόλος μας και ποια είναι τα δικαιώματά μας.»

Σ11: *«Τα νέα μέλη Δ.Ε.Π. έχουν πολύ καλή γνώση για το έργο που πρέπει να επιτελεί το Ε.Τ.Ε.Π. μέσα στο Πανεπιστήμιο. Τα παλιά μέλη Δ.Ε.Π. ή αυτά που είναι κοντά στη συνταξιοδότηση έχουν μείνει στην εικόνα του πολύ παλιού θεσμικού πλαισίου και ίσως αυτό να προκαλεί προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις συναδέλφων με τους άμεσους προϊστάμενούς τους.»*

Στο σύνολό τους, οι ερωτώμενοι δηλώνουν ότι είναι ευχαριστημένοι από τις εργασιακές σχέσεις με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους. Αυτή η ικανοποίηση απορρέει, κυρίως, από το γεγονός ότι δεν υπάρχουν προστριβές και συγκρούσεις στην καθημερινή επικοινωνία τους. Η διεξαγωγή των όποιων καθηκόντων γίνεται με συνεννόηση και αυτό που επιτυγχάνεται είναι ένα ευχάριστο εργασιακό κλίμα που οδηγεί στην καλύτερη απόδοση.

12^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Οι οικονομικές απολαβές σας είναι ικανοποιητικές;

Επτά συνεντευξιαζόμενοι, οι Σ4, Σ6, Σ9, Σ10, Σ13, Σ14, Σ16, θεωρούν ότι οι οικονομικές τους απολαβές είναι *ικανοποιητικές* (Σ4, Σ6, Σ14, Σ16) ή *σχεδόν ικανοποιητικές* (Σ9, Σ10, Σ13). Η σύγκριση των απολαβών γίνεται:

α) με την γενικότερη οικονομική κατάσταση που βρίσκεται η χώρα, σύμφωνα με τους Σ4, Σ13, Σ14, Σ16. Παρατίθενται ενδεικτικά ορισμένες απαντήσεις:

Σ4: *«Δεδομένου των συνθηκών που δημιουργήθηκαν από την οικονομική κρίση θεωρώ ότι οι οικονομικές απολαβές μας είναι καλές.»*

Σ10: *«Λαμβάνοντας υπόψη την εποχή που ζούμε θεωρώ πως είναι μέτριες προς ικανοποιητικές.»*

β) με εργαζόμενους ίδιων προσόντων και ίδιου παραγόμενου έργου στον ιδιωτικό τομέα, σύμφωνα με τους Σ4, Σ9, Σ14. Αποτυπώνονται δύο απαντήσεις ως ακολούθως:

Σ9: *«Αν συγκρίνω το μισθό [...] με συναδέλφους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα, μάλλον είμαστε καλά.»*

Σ14: *«Θεωρώ ότι είναι καλές συγκριτικά με έναν εργαζόμενο στον ιδιωτικό τομέα με τον οποίο έχουμε τα ίδια προσόντα και προσφέρουμε το ίδιο έργο.»*

γ) με εργαζόμενους άλλων κλάδων του Πανεπιστημίου, σύμφωνα με τους Σ9, Σ16:

Σ9: *«Είναι ικανοποιητικές, αλλά θα μπορούσαν να είναι περισσότερες. Θεωρώ ότι είμαστε περίπου στα ίδια επίπεδα με τους μισθούς του Ι.Δ.Α.Χ. και του Ε.Δ.Ι.Π..»*

Σ16: *«Θεωρώ ότι στην παρούσα φάση είναι πάρα πολύ καλές αξιολογώντας και συνυπολογίζοντας το τι συμβαίνει γύρω μας. Όταν λέω γύρω μας, εννοώ, όχι μόνο την Ελλάδα των μνημονίων και της οικονομικής κρίσης αλλά και άλλους κλάδους εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο.»*

δ) με νεοδιοριζόμενα μέλη Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με τους Σ14, Σ16:

Σ14: *«Συγκριτικά με έναν νεοδιοριζόμενο, όπως συνέβη στο Τμήμα μου, ο οποίος είχε επιλεγεί το 2008 αλλά προσλήφθηκε πρόσφατα και είχε αρκετά προσόντα, πτυχίο, μεταπτυχιακό τίτλο κτλ., αφού εργάστηκε λίγους μήνες παραιτήθηκε λόγω χαμηλών οικονομικών απολαβών, ο μισθός μου είναι καλύτερος.»*

Σ16: *«Βέβαια, εγώ ανήκω στη γενιά των παλιότερων υπαλλήλων που είχαν μια ευνοϊκότερη μεταχείριση από το νόμο σε σχέση με τους νεότερους όσον αφορά στους μισθούς. Ωστόσο, για το Ε.Τ.Ε.Π. θεωρώ ότι είναι καλά τα πράγματα.»*

ε) με το ωράριο, σύμφωνα με τους Σ4, Σ9, Σ10, Σ13. Ο Σ6 αναφέρει ότι τα μέλη του κλάδου δεν πληρώνονται για τις υπερωρίες που συχνά κάνουν δηλαδή για τις ώρες πέραν του θεσμοθετημένου 26ωρου. Ενδεικτικά αναγράφονται οι κάτωθι απαντήσεις:

Σ9: *«Αν συγκρίνω το μισθό με το ωράριο, το οποίο πάντα ξεπερνά και μάλιστα κατά πολύ, [...], μάλλον είμαστε καλά.»*

Σ10: «[...] με άτομα που εργάζονται σε άλλους φορείς του δημοσίου [...]. Βέβαια, αυτά τα άτομα έχουν μεγαλύτερο ωράριο από εμάς και αυτό είναι το μόνο σημείο που εξισορροπεί κάπως τα πράγματα και λέω ότι είναι ικανοποιητικές οι οικονομικές μου απολαβές.»

Σ6: «Το μόνο που θα ήθελα να επισημάνω είναι ότι, όταν δουλεύουμε παραπάνω, πράγμα που γίνεται συχνά, δεν παίρνουμε κάποιο bonus όπως ίσως συμβαίνει στο εξωτερικό. Δυστυχώς, εδώ δεν συμβαίνει αυτό.»

Εννέα συνεντευξιαζόμενοι, οι Σ1, Σ2, Σ3, Σ5, Σ7, Σ8, Σ11, Σ12, Σ15, θεωρούν ότι οι οικονομικές τους απολαβές είναι *μη ικανοποιητικές*. Η σύγκριση των απολαβών γίνεται:

α) με το παραγόμενο έργο και τα προσόντα τους, σύμφωνα με τους Σ1, Σ2, Σ3, Σ5, Σ11, Σ12. Παρατίθενται ενδεικτικά ορισμένες απαντήσεις:

Σ2: «Οι οικονομικές απολαβές είναι χαμηλές. Η σύγκριση γίνεται σε σχέση με τα προσόντα και τις σπουδές αλλά και την υπευθυνότητα του έργου.»

Σ8: «Οι οικονομικές απολαβές είναι μη ικανοποιητικές [...]. Ο μισθός μου δεν είναι ανάλογος με τα έτη εργασίας μου και με τα προσόντα μου. Επίσης, δεν είναι ανάλογος με την παραγωγικότητά μου. Εργάζομαι σε τρία εργαστήρια, συνεργάζομαι με περίπου εξήντα μέλη Δ.Ε.Π. και συντηρώ όλους τους Η/Υ των εργαστηρίων και του Τμήματος, τον server και την ιστοσελίδα του Τμήματος κ.ά.»

Σ12: «Όχι, δεν είναι ικανοποιητικές. Επειδή ζούμε στο έτος 2018 και έχοντας κατά νου ότι στο Πανεπιστήμιο παράγεται έργο δηλαδή πραγματικά εργαζόμαστε, δεν θεωρώ ότι τα χρήματα που παίρνουμε είναι ικανοποιητικά.»

β) με τη θέση εργασίας ίδιων προδιαγραφών στο εξωτερικό, σύμφωνα με τους Σ1, Σ8:

Σ1: «Μέλη Ε.Τ.Ε.Π. αφήνουν τη δουλειά τους εδώ και φεύγουν στο εξωτερικό. Ξέρω ότι αν εγώ πήγαινα να κάνω την ίδια δουλειά στο εξωτερικό θα έπαιρνα τετραπλάσιο μισθό τουλάχιστον. Αυτό συνέβη με Ε.Τ.Ε.Π. άλλων Πανεπιστημίων, όχι του δικού μας, καθώς και με συναδέλφους Ε.Τ.Ε.Π. που φοιτούσαμε μαζί στο ΠΜΣ, οι οποίοι μετακινήθηκαν στο εξωτερικό με τις οικογένειές τους και παίρνουν τετραπλάσιο μισθό. Από τη στιγμή που τα προσόντα σου ζητούνται με πολύ καλύτερες απολαβές, το σκέφτεται κανείς και φεύγει από τη χώρα, πιθανώς και λόγω των καλύτερων συνθηκών εργασίας.»

Σ8: «Ένας εργαζόμενος με τα ίδια προσόντα στο εξωτερικό αμείβεται περισσότερο. [...] Ξέρω ότι οι περισσότερες κατηγορίες προσωπικού συγκριτικά με ό,τι γίνεται στο εξωτερικό υποπληρώνονται.»

γ) με εργαζόμενους σε άλλους φορείς του δημοσίου, σύμφωνα με τους Σ10 και Σ13, ή σε άλλους τομείς της Παιδείας, σύμφωνα με τον Σ11. Οι απαντήσεις τους ακολουθούν:

Σ10: «[...] θεωρώ πως είναι μέτριες προς ικανοποιητικές. Από τη στιγμή που πήρα τη θέση διαπίστωσα ότι ο κλάδος μας ήταν λίγο αδικημένος μισθολογικά σε σχέση με άτομα που εργάζονται σε άλλους φορείς του δημοσίου και με τα οποία έχουμε τα ίδια προσόντα. Αυτό πάντα με ενοχλούσε.»

Σ11: «Οι οικονομικές απολαβές είναι μη ικανοποιητικές, όπως είναι και σε όλους τους τομείς της Παιδείας. Στον γενικότερο τομέα της Παιδείας τις χαμηλότερες απολαβές τις έχουν οι πανεπιστημιακοί υπάλληλοι.»

Σ13: «Σαφώς θα μπορούσαν να είναι καλύτερες οι οικονομικές απολαβές όμως από την άλλη πλευρά υπάρχει κόσμος που υποφέρει, που βρίσκεται σε ανεργία, οπότε βλέποντας αυτά είσαι ευχαριστημένος. Ωστόσο, θα μπορούσαν να είναι καλύτερα τα πράγματα. Κάποια στιγμή πριν την κρίση, είχα συνειδητοποιήσει τα χρήματα που έπαιρναν σε άλλους χώρους του δημοσίου, όχι του ιδιωτικού τομέα, και πραγματικά είχα ζαφνιαστεί γιατί δεν είχα εικόνα. Διαπίστωσα ότι οι μισθοί ήταν πολύ πάνω από τον δικό μας και ας είχαμε αντίστοιχα προσόντα ή ίσα χρόνια υπηρεσίας. Εκπλάγηκα πόσο χαμηλά ήμασταν εμείς του Πανεπιστημίου.»

Ωστόσο, οι Σ14 και Σ15 επισημαίνουν ότι ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. πληρώνεται βάσει του ενιαίου μισθολογίου δηλαδή οι εργαζόμενοι με τα ίδια προσόντα αμείβονται με ισόποσο μισθό. Επίσης, σύμφωνα με τον Σ15, στην περίπτωση που ένας δημόσιος υπάλληλος αλλάξει κλάδο, στο πλαίσιο του ίδιου φορέα, αμείβεται διαφορετικά από τους συναδέλφους του κλάδου στον οποίο επιθυμεί να ενταχθεί. Παρακάτω παρατίθενται οι απόψεις τους:

Σ14: «Ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. αμείβεται βάσει του ενιαίου μισθολογίου που σημαίνει ότι πληρώνεται όσο και ο οποιοσδήποτε δημόσιος υπάλληλος ίσων προσόντων.»

Σ15: «Είμαι μεν στο ενιαίο μισθολόγιο, όπως το Ε.Τ.Ε.Π., αλλά επειδή προέρχομαι από το Ι.Δ.Α.Χ. που εντάχθηκε στο διοικητικό προσωπικό και έπειτα

στο Ε.Τ.Ε.Π., έχω αρκετά μικρότερο μισθό από έναν συνάδελφο που έχει τα ίδια χρόνια υπηρεσίας και την ίδια βαθμίδα με μένα.»

δ) με τα έτη υπηρεσίας, σύμφωνα με τους Σ8, Σ11, Σ15. Ο Σ15 διευκρινίζει ότι προέρχεται από την κατηγορία Ι.Δ.Α.Χ. που αρχικά εντάχθηκε στο διοικητικό προσωπικό και έπειτα στο Ε.Τ.Ε.Π. και ο μισθός του είναι μικρότερος από ένα άλλο μέλος Ε.Τ.Ε.Π. με την ίδια προϋπηρεσία. Παρατίθενται δύο απαντήσεις:

Σ8: *«Όχι, δεν είναι ικανοποιητικές. Ένας που έχει μια προϋπηρεσία, μια σταθερή δουλειά θα έπρεπε με το μισθό του να έχει μια αξιοπρεπή διαβίωση.»*

Σ15: *«Είμαι μεν στο ενιαίο μισθολόγιο, όπως το Ε.Τ.Ε.Π., αλλά επειδή προέρχομαι από το Ι.Δ.Α.Χ. που εντάχθηκε στο διοικητικό προσωπικό και έπειτα στο Ε.Τ.Ε.Π., έχω αρκετά μικρότερο μισθό από έναν συνάδελφο που έχει τα ίδια χρόνια υπηρεσίας και την ίδια βαθμίδα με μένα. Γενικότερα, είναι από τις πιο χαμηλές αποδοχές στο δημόσιο, ειδικά αν λάβει κανείς υπόψη και την προϋπηρεσία.»*

ε) με Ε.Τ.Ε.Π. κατηγορίας ΤΕ και ΠΕ, σύμφωνα με τον Σ7:

Σ7: *«Εγώ είμαι ΔΕ και δεν έχω πτυχίο. Συγκριτικά με πτυχιούχους συναδέλφους που έχουν πολλά προσόντα, μεταπτυχιακές σπουδές και ξένες γλώσσες, θεωρώ ότι είναι καλές. [...] δεν μπορώ να πω ότι αντικειμενικά τα χρήματα είναι καλά.»*

στ) με το ωράριο, σύμφωνα με τους Σ1, Σ5, Σ7, Σ8, Σ11, Σ12, Σ15. Ωστόσο, ο Σ15 διαφοροποιείται καθώς προέρχεται από τον κλάδο του διοικητικού προσωπικού, του οποίου το ωράριο είναι μεγαλύτερο. Ενδεικτικά αναγράφονται οι κάτωθι απαντήσεις:

Σ1: *«Τις οικονομικές απολαβές τις θεωρώ πολύ χαμηλές για το έργο που προσφέρω. Μπορεί τυπικά ως Ε.Τ.Ε.Π. να έχουμε συγκεκριμένο ωράριο αλλά αν θέλεις να είσαι σωστός στη δουλειά σου, αυτό το ωράριο δεν φτάνει ποτέ. Ποτέ δεν έχω τηρήσει τις 26 ώρες γιατί δεν μου αρκούν. Δουλεύω πολύ παραπάνω για να προλάβω τα πολυάριθμα εργαστήρια που έχω αναλάβει. Είναι πολυάριθμα γιατί οι φοιτητές που δηλώνουν ένα μάθημα είναι πάρα πολλοί και αναγκαστικά μοιράζονται σε μικρότερες ομάδες και έτσι κάθε εργαστήριο αφορά σε περίπου 40 φοιτητές το καθένα.»*

Σ12: «Όσον αφορά στο ωράριο, εγώ δεν το τηρώ. Εργάζομαι σίγουρα περισσότερο από τις 26 θεσμοθετημένες ώρες. Ως μέλος που επιτελεί τεχνικό έργο, δεν μπορεί να μπαίνει θέμα ωραρίου. Έχω έρθει στο Πανεπιστήμιο σε αργίες και διακοπές γιατί υπήρξε τεχνική βλάβη.»

Σ15: «Αν όμως το συγκρίνω με τον μισθό που έπαιρνα ως διοικητικός υπάλληλος που δούλευα 40ωρο ενώ τώρα είναι τουλάχιστον 26ωρο, μπορώ να πω ότι οι αποδοχές μου είναι καλές.»

Ο Σ8 επισημαίνει ότι μπορεί να υπάρξει αύξηση των απολαβών με τη συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα και οι Σ10, Σ13, Σ16 με την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου. Παρατίθεται ενδεικτικά οι κάτωθι απαντήσεις:

Σ8: «Έστω και αν κάποιοι από εμάς συμμετέχουμε σε ερευνητικά προγράμματα, με το ζόρι τα βγάζουμε πέρα, αν τα βγάζουμε πέρα, γιατί έχουμε οικογένειες και παιδιά.»

Σ16: «Ο νόμος αυτός (Ν.4485/17), πέρα από τη δυνατότητα επιμόρφωσης και απόκτησης γνώσεων έχει και οικονομικό όφελος για το μέλος Ε.Τ.Ε.Π.. Σύμφωνα με τον ισχύοντα νόμο μισθοδοσίας δεν υπάρχει επίδομα ΠΜΣ αλλά προσαύξηση δύο μισθολογικών κλιμακίων.»

Συνοψίζοντας, τα περισσότερα από τα ερωτώμενα μέλη θεωρούν ότι οι οικονομικές απολαβές τους δεν είναι ικανοποιητικές, καθώς δεν τους διασφαλίζουν έναν αξιοπρεπή τρόπο διαβίωσης. Εστιάζουν, κυρίως, στο παραγόμενο έργο και στα προσόντα τους, τα οποία είναι περισσότερα αλλά και αντιστρόφως ανάλογα των μισθών τους.

5^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: «Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων»

13^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Τηρούνται οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;

Όλοι οι συνεντευξιζόμενοι θεωρούν ότι **α)** τηρούνται οι βασικές προδιαγραφές υγιεινής καθώς σε όλα τα Πανεπιστήμια υπάρχει η στοιχειώδης καθαριότητα από τα συνεργεία καθαρισμού, και **β)** υπάρχουν οι στοιχειώδεις, οι βασικές προδιαγραφές για την ασφάλεια των εργαζομένων καθώς τα Πανεπιστήμια διαθέτουν τον ανάλογο

εξοπλισμό, κυρίως στους κοινόχρηστους χώρους, για την αντιμετώπιση περιπτώσεων πυρκαγιάς. Παρακάτω αποτυπώνονται ορισμένες απόψεις:

α)

Σ1: «Στο κτίριό μας τηρούνται οι κανόνες υγιεινής.»

Σ2: «Οι κανόνες υγιεινής τηρούνται αφού υπάρχει καθαριότητα από τα συνεργεία καθαρισμού.»

Σ5: «Οι κανόνες υγιεινής θα έλεγα ότι τηρούνται σε μέτρια κατάσταση, ούτε υποβαθμισμένη, αλλά ούτε και επαρκής. Δίνεται προτεραιότητα στην καθαριότητα των εργαστηρίων λόγω των υλικών και όχι στα γραφεία μας. Τα συνεργεία καθαρισμού πιστεύω ότι προσπαθούν να κάνουν ό,τι καλύτερο αλλά, λόγω της μείωσης των μισθών τους και συνεπώς και των ωρών εργασίας τους, δεν προλαβαίνουν.»

β)

Σ1: «Όσον αφορά τους κανόνες ασφάλειας γίνονται κάποιες υποτυπώδεις προσπάθειες ωστόσο υπάρχουν ελλείψεις. Υπάρχουν πόρτες πυρασφάλειας που ανοίγουν από μέσα, κρουνοί σε περίπτωση φωτιάς, υπάρχουν κουμπιά συναγερμού [...].»

Σ3: «Ωστόσο, στον δικό μου εργασιακό χώρο υπάρχει σύστημα πυρανίχνευσης, πυροσβεστήρες κτλ., μέτρα τα οποία είναι ικανοποιητικά.»

Σ14: «Το κτίριο έχει κάποια μικροπροβλήματα γιατί είναι χτισμένο το 1990 αλλά δεν έχουμε σημαντικά προβλήματα. Στο κτίριο υπάρχουν όλες οι προδιαγραφές που επιβάλλεται να έχει ένας χώρος που παρέχει εκπαίδευση.»

Σ16: «Όσον αφορά σε κανόνες υγιεινής και ασφάλειας γενικότερα, τα κτίρια του ΔΠΘ θεωρώ ότι είναι επανδρωμένα με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Υπάρχουν συστήματα πυρασφάλειας, ράμπες, ασανσέρ για ΑΜΕΑ, κατάλληλος και επαρκής φωτισμός, εξαερισμός και καθαριότητα.»

Όλοι οι ερωτηθέντες κρίνουν τα μέτρα ασφάλειας ανάλογα με τη θέση και τον χώρο και, συνεπώς, με τη Σχολή στην οποία εργάζονται, ανάλογα, δηλαδή, αν εργάζονται σε γραφείο ή εργαστήριο Θεωρητικής ή Θετικής Σχολής. Τα μέτρα ασφάλειας σε εργαστήρια των Θετικών Σχολών πρέπει να είναι πιο αυστηρά για να μην γίνονται ατυχήματα. Ακολουθούν ενδεικτικές απαντήσεις:

Σ3: «Επειδή εργάζομαι σε γραμματειακό χώρο υπάρχουν οι βασικές προδιαγραφές. Σίγουρα θα θέλαμε να υπάρχουν κάποια περισσότερα μέτρα π.χ. πινακίδες καθοδήγησης προς τα εργαστήρια, μέτρα ασφάλειας σε όλα τα

εργαστήρια. [...] Με την τεχνική υποστήριξη ασχολούμαι στην κλινική. Εκεί παίρνουμε όλα τα απαραίτητα μέτρα προφύλαξης [...].»

Σ5: «Ευτυχώς μέχρι τώρα δεν έχει γίνει κανένα ατύχημα στα εργαστήριά μας ή στα γραφεία μας. Σε άλλα εργαστήρια έχουν συμβεί ατυχήματα με τοξικά φάρμακα.»

Σ11: «Στα εργαστήρια που εργάζομαι δεν υπάρχουν προβλήματα όπως σε άλλους εργαστηριακούς χώρους της ιατρικής ή της χημείας που ξέρω ότι συνάδελφοι έπαθαν σοβαρά ατυχήματα. Στα εργαστήριά μου δεν υπάρχει κάτι βλαβερό ή επικίνδυνο παρά μόνο H/Y.»

Σ13: «Στο εργαστήριο, που εν μέρει εργάζομαι, δεν έρχομαι σε επαφή με επικίνδυνα υλικά, όσο επικίνδυνος είναι ένας εκτυπωτής τόσο επικίνδυνο είναι και το μηχάνημα της ψηφιοποίησης.»

Σ16: «Στο Τμήμα μου τηρούνται, αλλά είμαστε ένα Τμήμα θεωρητικό και δεν έχουμε τους κινδύνους που έχουν οι συνάδελφοι στα Πολυτεχνικά Τμήματα ή στην Ιατρική και το Χημικό Τμήμα. Για αυτούς τους συναδέλφους γίνεται συνδικαλιστική προσπάθεια ώστε να πάρουν ανθυγιεινά επιδόματα που αυτή τη στιγμή δε δίνονται στον κλάδο.»

Παρόλο που όλοι οι ερωτηθέντες καταθέτουν ότι διεξάγονται, κυρίως τα τελευταία έτη, σεμινάρια εκπαίδευσης του προσωπικού σε θέματα προστασίας από σεισμούς και πυρκαγιές, ωστόσο, δεν υπάρχει η ανάλογη πρακτική εφαρμογή και εξάσκηση για αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, όπως τονίζουν οι Σ1, Σ8, Σ9, Σ10, Σ11. Ενδεικτικά αναφέρονται οι κάτωθι απόψεις:

Σ1: «Επίσης, σε ενδεχόμενο μεγάλου σεισμού δεν ξέρω πόσο καλά οργανωμένοι είμαστε ώστε να εκκενώσουμε το εργαστήριο εν ώρα μαθήματος έχοντας και την ευθύνη για τόσα παιδιά. Επίσης, δεν γνωρίζουμε πόσοι και ποιοι είναι στο κτίριο ανά πάσα στιγμή. Είναι ένα τεράστιο κτίριο 4όροφο με πάρα πολλά τ.μ. Συγκεκριμένα για το εργαστήριό μου, στο οποίο συμμετέχουν περίπου 40 φοιτητές, δεν έχει γίνει ποτέ άσκηση για εκκένωση χώρου, που θα πάνε τα παιδιά, πως θα πρέπει να αντιδράσουμε, από ποια πόρτα θα βγούμε. [...] θα έπρεπε να υπάρχει μια ομάδα κρούσης ώστε σε μια έκτακτη περίπτωση να γνωρίζει ο καθένας τι θα πρέπει να κάνει ώστε να υπάρχει ένας συντονισμός. Θεωρώ ότι η υποδομή υπάρχει, όχι όμως και η οργάνωση. [...] Η ευθύνη μας ως διδάσκοντες απέναντι στην ασφάλεια των φοιτητών είναι μεγάλη.»

Σ8: «Ως προς τις συνθήκες ασφάλειας του Πανεπιστημίου νομίζω ότι, έχοντας φοιτήσει και στο εξωτερικό που υπήρχαν κάποιες διαδικασίες για το τι γίνεται σε

περίπτωση κινδύνου, εδώ δεν υφίστανται. Ποτέ δεν έχουμε κάνει δοκιμή για να δούμε τι γίνεται σε περίπτωση που ξεσπάσει φωτιά.»

Σ9: *«Ενώ τηρούνται σε γενικές γραμμές οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, δεν υπάρχει έμπρακτη εφαρμογή. Υπάρχουν εργαστήρια στα οποία έγιναν ατυχήματα. Αλλά και σεισμός να γίνει, αφού δεν έχει γίνει μια δοκιμή στον χώρο, έστω και αν έγιναν γενικά σεμινάρια γι' αυτό, δεν ξέρουμε πως να αντιδράσουμε, τι να κάνουμε. Η θεωρητική ενημέρωση μπορεί να υπάρχει μέσα από τα σεμινάρια που κατά καιρούς οργάνωσε το Πανεπιστήμιο.»*

Τα μέλη Σ1, Σ4 προτείνουν τα σεμινάρια που αφορούν κυρίως στην ασφάλεια των ίδιων αλλά και των φοιτητών θα πρέπει να γίνονται οργανωμένα και στοχευμένα στις ανάγκες των εργαστηρίων. Παρακάτω παρατίθενται οι απόψεις τους:

Σ1: *«Θεωρώ ότι όλα αυτά (τα σεμινάρια για προστασία από σεισμούς και πυρκαγιές) θα έπρεπε να γίνονται στην αρχή κάθε εξαμήνου, οργανωμένα, για να γνωρίζουμε πως να αντιδράσουμε, σε ποιόν να απευθυνθούμε.»*

Σ4: *«[...] τα λίγα σεμινάρια που γίνονται είναι γενικά και όχι στοχευμένα στις ανάγκες και την ασφάλεια του κάθε εργαστηρίου.»*

Οι Σ4, Σ5, Σ9, Σ12, αναφέρουν ότι η τήρηση μέτρων υγιεινής και κυρίως ασφάλειας στους χώρους εργαστηρίων επιβαρύνει το Ε.Τ.Ε.Π. Οι Σ9 και Σ12 τονίζουν πόσο σημαντική είναι η παρουσία επαρκούς αριθμού μελών Ε.Τ.Ε.Π. στα εργαστήρια προκειμένου να αποφεύγονται ατυχήματα. Μάλιστα δε, οι Σ12 και Σ14 αναφέρουν ότι, βάσει θεσμικού πλαισίου, στα Πανεπιστήμια πρέπει να υπάρχει τεχνικός ασφαλείας και γιατρός εργασίας. Ακολουθούν οι απόψεις τους:

Σ9: *«Στο εργαστήριό μου είμαι ασφαλής τόσο εγώ όσο και οι φοιτητές. Φροντίζω εγώ γι' αυτό. Φροντίζω εγώ να δείχνω σωστά στους φοιτητές τι πρέπει να κάνουν και τους προσέχω όταν το κάνουν. Η δική μου συμμετοχή διασφαλίζει την ασφάλεια των φοιτητών. Δηλαδή εκπαιδεύω τους φοιτητές πως να κάνουν σωστά τα εργαστήριά τους ώστε να μην κινδυνεύουν. Όπως είπα, έχουν γίνει ατυχήματα σε εργαστήρια είτε γιατί δεν υπήρχαν μέσα Ε.Τ.Ε.Π. είτε γιατί δεν επαρκούσαν τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. κατά τη διάρκεια διεξαγωγής του εργαστηριακού μαθήματος.»*

Σ12: *«Ως μέλη Ε.Τ.Ε.Π. είμαστε οι αμιγώς εμπλεκόμενοι στα θέματα τήρησης υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους των εργαστηρίων γιατί εμείς είμαστε αυτοί που πρέπει να επιβλέψουν αν τηρούνται οι κανόνες σε αυτά τα θέματα. Όταν*

ζητήσω να ληφθούν μέτρα ασφαλείας ή να αγοραστούν μέτρα προστασίας ή να ακολουθηθούν διαδικασίες σχετικές με αυτά, όλα υλοποιούνται. Σε κάθε χώρο πρέπει να υπάρχουν σωστές συνθήκες εργασίας, αερισμός φωτισμός, άνεση. Ανάλογα με τη φύση του εργαστηρίου πρέπει να τηρούνται ορισμένες προδιαγραφές δηλαδή τα μηχανήματα και τα όργανα που υπάρχουν εκεί να είναι τοποθετημένα στις σωστές αποστάσεις, όσοι εργάζονται εκεί να έχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό π.χ. μάσκα, γάντια, γυαλιά. Τα χημικά να φυλάσσονται σε ειδικούς χώρους. Υπάρχει ένα πλήθος προδιαγραφών στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, το οποίο πρέπει να τηρείται από εξειδικευμένο μόνιμο προσωπικό. Συνήθως είναι Ε.Τ.Ε.Π., το οποίο έχει τις γνώσεις. Η μη ύπαρξη μελών Ε.Τ.Ε.Π. στα εργαστήρια εγκυμονεί κινδύνους γιατί δεν εξασφαλίζονται όλα όσα αναφέραμε. Γενικότερα, στο Πανεπιστήμιο υπάρχει τεχνικός ασφαλείας, γίνονται αναγομώσεις στους πυροσβεστήρες, γίνονται κτιριακοί έλεγχοι.»

Σ14: «Υπάρχει τεχνικός ασφαλείας και γιατρός εργασίας που έρχονται στους χώρους περίπου μια φορά την εβδομάδα, όπως επιβάλλεται να έχει κάθε οργανισμός. Ο τεχνικός ασφαλείας ελέγχει τους χώρους και μας ενημερώνει όταν υπάρχει πρόβλημα και ο γιατρός εργασίας μας στέλνει e-mails για τις ιώσεις που υπάρχουν ανά διαστήματα και πως πρέπει να τις αντιμετωπίσουμε.»

Συνοψίζοντας, οι ερωτώμενοι στο σύνολό τους δηλώνουν ότι τηρούνται οι στοιχειώδεις κανόνες υγιεινής και ασφάλειας. Οι κανόνες αυτοί αφορούν, κυρίως, στην μέριμνα των Πανεπιστημίων για τη γενική τήρηση των τυπικών προδιαγραφών κυρίως των κοινόχρηστων χώρων και όχι τόσο των εργαστηρίων. Γι' αυτό, το Ε.Τ.Ε.Π. έχει αναλάβει, όσο είναι εφικτό, στο πλαίσιο των εργαστηρίων τον έλεγχο και τη συντήρηση του εξοπλισμού ασφάλειας. Επισημαίνεται, μάλιστα, από τους ερωτηθέντες ότι δεν έχει γίνει ποτέ πρακτική εφαρμογή αντιμετώπισης περιπτώσεων κινδύνου, ούτε έχουν ληφθεί υπόψη ιδιαίτερες συνθήκες που, ενδεχομένως, ισχύουν σε συγκεκριμένα εργαστήρια.

14^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Σας παρέχεται βοήθεια σε περίπτωση που χρειαστείτε ψυχολογική, συναισθηματική ή άλλου είδους υποστήριξη;

Δώδεκα από τους συνεντευξιζόμενους, οι Σ1, Σ3, Σ4, Σ6, Σ7, Σ9, Σ10, Σ12, Σ13, Σ14, Σ15, Σ16, απάντησαν ότι σε περίπτωση που χρειαζόταν υποστήριξη για εργασιακά ζητήματα θα απευθύνονταν στον άμεσο προϊστάμενό τους είτε γιατί θεσμικά έχει την

«εξουσία» να βοηθήσει, είτε γιατί οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ τους το επιτρέπουν. Ενδεικτικά παρατίθενται οι κάτωθι απόψεις:

Σ6: *«Θα πήγαινα στον Πρόεδρο που είναι ο άμεσος προϊστάμενός μου γιατί νομίζω ότι θα είχε την εξουσία να με βοηθήσει με όποιο πρόβλημα προέκυπτε στη δουλειά, το οποίο θα με οδηγούσε σε τέτοιο σημείο ώστε να χρειάζομαι κάποιου είδους υποστήριξη. Θα είχε την εξουσία και την αρμοδιότητα να συζητήσει με όποιο μέλος μου δημιουργούσε πρόβλημα και να βοηθήσει ουσιαστικά.»*

Σ7: *«Θεωρώ πως σε μια τέτοια περίπτωση θα απευθυνόμουν κατευθείαν στον Δ/ντή μου γιατί είχα πάντα την ευχέρεια να το κάνω. Οι σχέσεις μου με τον Δ/ντή του εργαστηρίου στο οποίο εργάζομαι ήταν πάντα πολύ καλές, οπότε είχα πάντα αυτή την άνεση.»*

Σ15: *«Θα απευθυνόμουν στον προϊστάμενο [...]. Στον προϊστάμενο γιατί είναι ο αρμόδιος και ο συντονιστής όσον αφορά στην ανάθεση έργου και οφείλει να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο από τις εργασιακές σχέσεις.»*

Ωστόσο, υπάρχουν τρεις συνεντευξιαζόμενοι, οι Σ2, Σ5, Σ11, οι οποίοι δεν θα ανέτρεχαν στον άμεσο προϊστάμενό τους, είτε γιατί αυτός δεν θα μπορούσε να βοηθήσει, είτε γιατί δεν υπάρχουν καλές εργασιακές σχέσεις, είτε γιατί η χρήση εξουσίας θα λειτουργούσε προς όφελος του ενός εργαζομένου έναντι του άλλου. Κατατίθενται οι απόψεις τους παρακάτω:

Σ2: *«Θεωρώ ότι και να πήγαινα για βοήθεια στον άμεσο προϊστάμενό μου δεν θα μπορούσε να με βοηθήσει να λύσω οποιοδήποτε εργασιακό πρόβλημα προέκυπτε και το οποίο μου δημιουργούσε κάποιου είδους ψυχολογική πίεση ή φόρτιση.»*

Σ5: *«Στον άμεσο προϊστάμενο δεν μπορώ να ανατρέξω γιατί υπάρχει μεταξύ μας προστριβή λόγω των προσωπικών εξυπηρετήσεων που μόνιμα ζητά.»*

Σ11: *«Νομίζω ότι δεν θα απευθυνόμουν στο Δ/ντή του εργαστηρίου γιατί αυτός θα έκανε χρήση της εξουσίας του και ίσως κάποιος από εμάς να αδικούνταν.»*

Οι Σ1, Σ3, Σ4, Σ12, Σ14 και Σ16, απάντησαν ότι θα ανέτρεχαν για βοήθεια στο αμέσως επόμενο ιεραρχικά όργανο μετά τον άμεσό προϊστάμενό τους ή θα γνωστοποιούσαν το πρόβλημα σε όλα τα ιεραρχικώς ανώτερα όργανα. Παρακάτω παρατίθενται ορισμένες από τις απόψεις τους:

Σ3: «[...] στην περίπτωση που δεν βρω ανταπόκριση στο πρόβλημά μου θα απευθυνθώ στο αμέσως επόμενο ιεραρχικά όργανο, το οποίο είναι η Συνέλευση Τμήματος, η Σύγκλητος και τελικά εγγράφως στο Υπουργείο.»

Σ12: «Όταν αντιμετώπισα προβλήματα στα πρώτα χρόνια της υπηρεσίας μου απευθύνθηκα στον Πρόεδρο του Τμήματος, στη Συνέλευση του Τμήματος αλλά και στους προϊσταμένους μου, τους εμπλεκόμενους καθηγητές, όταν οι τελευταίοι ζητούσαν πράγματα που δεν ήταν των αρμοδιοτήτων μου.»

Δύο μέλη, οι Σ1 και Σ11, απάντησαν ότι είτε θα ζητούσαν υποστήριξη από συναδέλφους είτε θα προσπαθούσαν να επιλύσουν τα προβλήματα απευθείας με το άτομο που θα είχαν προστριβές. Ακολουθούν οι απόψεις τους:

Σ1: «Θεωρώ ότι εγώ θα απευθυνόμουν στους συναδέλφους μου [...].»

Σ11: «Γενικά είμαι άνθρωπος που δεν έρχομαι σε σύγκρουση με συναδέλφους και δεν μπορώ να καταλάβω γιατί υπάρχουν συγκρούσεις. Οποιοδήποτε πρόβλημα με συνάδελφο ή συνεργάτη που θα προέρχονταν από τη δουλειά θα προσπαθούσα να το συζητήσω και να το επιλύσω μαζί του. Νομίζω ότι δεν θα απευθυνόμουν στο Δ/ντή του εργαστηρίου γιατί αυτός θα έκανε χρήση της εξουσίας του και ίσως κάποιος από εμάς να αδικούνταν. Αν όμως εμείς οι συνάδελφοι συζητούσαμε μόνοι μας το πρόβλημά μας πιστεύω ότι θα βρίσκαμε καλύτερη λύση.»

Δώδεκα ερωτηθέντες, οι Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10, Σ12, Σ15, Σ16, θα απευθύνονταν στον Σύλλογο Ε.Τ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου τους κυρίως για νομική καθοδήγηση, αλλά και μέσω των εκπροσώπων του στα συλλογικά όργανα, προκειμένου να γνωστοποιηθούν τα προβλήματα των μελών του κλάδου και να μεταφερθούν στην Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με τους Σ1, Σ9 και Σ16. Ορισμένες από τις απαντήσεις τους είναι:

Σ2: «Νομίζω ότι θα απευθυνόμουν στον Σύλλογο του Ε.Τ.Ε.Π. γιατί οτιδήποτε έχει σχέση με τα εργασιακά μας δικαιώματα είναι καθήκον του να τα προασπίσει για όλους τους συναδέλφους οι οποίοι έχουν προβλήματα που προκύπτουν στον χώρο εργασίας. Ο χαρακτήρας του Συλλόγου απέναντι σε τέτοια προβλήματα είναι καίριος και ουσιαστικός και η παρέμβασή του είναι άμεση και αποτελεσματική.»

Σ9: «Στη συνέχεια θα απευθυνόμουν στον Σύλλογο του Ε.Τ.Ε.Π.. Πρέπει να γνωστοποιούνται όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. στον

Σύλλογο προκειμένου να μεταφέρονται στην Ομοσπονδία, γιατί κάτι που θεωρούμε ότι συμβαίνει μόνο σε μας, μπορεί να συμβαίνει και σε άλλους. Είναι καλό να ακούγονται τα προβλήματα γιατί μόνο έτσι λύνονται.»

Σ15: *«Στο Σύλλογο γιατί μπορεί να παρέμβει και να υπενθυμίσει διάφορα κλαδικά ζητήματα, νομοθεσία αλλά έχει και τη δύναμη μέσω των εκπροσώπων να ακουστεί στα συλλογικά όργανα του Πανεπιστημίου.»*

Ωστόσο, ο Σ13, αναφέρει ότι δεν σκέφτηκε να απευθυνθεί στον Σύλλογο Ε.Τ.Ε.Π. λόγω σύγχυσης που του προκάλεσε το πρόβλημα που βίωνε στον εργασιακό του χώρο:

Σ13: *«Δεν είχα σκεφτεί καθόλου να απευθυνθώ στο Σύλλογο του Ε.Τ.Ε.Π.. Δεν ξέρω γιατί δεν το σκέφτηκα. Ίσως γιατί ήμουν πολύ αγχωμένη με όλη την κατάσταση και δεν μπορούσα να σκεφτώ καθαρά.»*

Ο Σ5 αναφέρει ότι ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. δεν μπορεί να απευθυνθεί πουθενά διότι από τη μια δεν έχει καλές εργασιακές σχέσεις με τον άμεσο προϊστάμενό του, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, και από την άλλη ο εκπρόσωπος του κλάδου στη Συνέλευση του Τμήματος δεν μπορεί να διεκδικήσει οτιδήποτε καθώς έχει μόνο μία ψήφο:

Σ5: *«Νομίζω πουθενά δεν μπορούμε να έχουμε τέτοιου είδους υποστήριξη. Στον άμεσο προϊστάμενο δεν μπορώ να ανατρέξω γιατί υπάρχει μεταξύ μας προστριβή λόγω των προσωπικών εξυπηρετήσεων που μόνιμα ζητά. Για τα δικά μου εργασιακά προβλήματα π.χ. για μετακίνησή μου, έχω απευθυνθεί στον Σύλλογο του Ε.Τ.Ε.Π.. Με συμβούλευσαν να φέρω το αίτημά μου στη Συνέλευση Τμήματος αλλά με τη μία ψήφο του εκπροσώπου του Ε.Τ.Ε.Π. απέναντι στις πολλές των μελών Δ.Ε.Π. δε νομίζω να έχω καμία τύχη.»*

Τέλος, ο Σ4 θεωρεί ότι θα έπρεπε να υπάρχει συγκεκριμένη υπηρεσία στην οποία θα μπορούν τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π., αλλά και των άλλων κλάδων, να απευθυνθούν σε ανάλογες περιπτώσεις, και τα μέλη Σ9 και Σ10 αναφέρουν ότι δεν γνωρίζουν αν υπάρχει τέτοια υπηρεσία. Ακολουθούν οι απόψεις τους:

Σ4: *«Όμως, πιστεύω ότι θα έπρεπε να υπάρχει συγκεκριμένη υπηρεσία, με συμβουλευτικό ρόλο, για την παροχή βοήθειας και στήριξης σε ψυχολογικά ή συναισθηματικά θέματα που προέρχονται από εργασιακά προβλήματα.»*

Σ9: *«Σε επίπεδο Πανεπιστημίου δεν νομίζω ότι υπάρχει κάτι οργανωμένο.»*

Σ10: *«Δεν γνωρίζω αν έχουμε τη δυνατότητα να απευθυνθούμε σε κάποιον επαγγελματία στο χώρο του Πανεπιστημίου.»*

Συνοψίζοντας, τα περισσότερα από τα ερωτώμενα μέλη υποστηρίζουν ότι για οποιοδήποτε θέμα προέκυπτε στον εργασιακό χώρο θα απευθύνονταν πρωτίστως στον άμεσο προϊστάμενό τους και, εν συνεχεία ή παράλληλα, στον Σύλλογο του Ε.Τ.Ε.Π. Ο προϊστάμενος έχει, κατ' αυτούς, την πλήρη αρμοδιότητα για εργασιακά ζητήματα, ενώ ο Σύλλογος έχει ρόλο καθοδηγητικό και συμβουλευτικό ως προς το θεσμικό πλαίσιο του κλάδου.

6^{ος} ΑΞΟΝΑΣ: *«Εκπαιδευτική Πολιτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Ε.Τ.Ε.Π.»*

15^ο Ερευνητικό Ερώτημα: Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, με βάση μια σειρά συμφωνιών, υπάρχει η προτεραιότητα για την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας. Εσείς ως εξειδικευμένο τεχνικό-εργαστηριακό προσωπικό πως εξηγείτε την έμφαση που δίνεται στα παραπάνω και στο γεγονός ότι μετά το 2008 δεν έχει αυξηθεί ο αριθμός του Ε.Τ.Ε.Π.;

Η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας αποτελεί αντικείμενο εργασίας του Ε.Τ.Ε.Π. Τα μέλη του κλάδου αποκτούν περισσότερα προσόντα σε σχέση με το παρελθόν και αναβαθμίζονται, γεγονός που επισφραγίζει την προσφορά τους στην ανάπτυξη των εν λόγω τομέων, σύμφωνα με τον Σ11. Σύμφωνα όμως με τον Σ12, αλλά και όλους τους συνεντευξιαζόμενους, διαπιστώνεται ότι ενώ ο κλάδος προσφέρει σε αυτούς τους τομείς, ο αριθμός των μελών που τον αποτελούν μειώνεται:

Σ11: *«Παλιότερα το Ε.Τ.Ε.Π. αποτελούνταν από μέλη ΔΕ, πράγμα που σιγά σιγά τείνει να μην υπάρχει. Το Ε.Τ.Ε.Π. σε λίγο θα αποτελείται από μέλη ΤΕ και ΠΕ, πολλά από τα οποία διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο ή διδακτορική διατριβή. Το Ε.Τ.Ε.Π. δηλαδή αναβαθμίζεται. Το Ε.Τ.Ε.Π. στηρίζει την ανάπτυξη των τεχνολογιών και της πληροφορίας. Αντί όμως να αυξάνεται δυστυχώς μειώνεται.»*

Σ12: *«Η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας αποτελούν σε μεγάλο βαθμό αντικείμενο εργασίας του Ε.Τ.Ε.Π.. Αν ο αριθμός του Ε.Τ.Ε.Π. δεν έχει αυξηθεί αλλά, αντίθετα, έχει μειωθεί, ενώ παράλληλα εξακολουθούν να*

υπάρχουν εργαστήρια και τεχνικές ανάγκες και γενικότερα ό,τι συμπεριλαμβάνεται στο ειδικό τεχνικό εργαστηριακό έργο, τότε υπάρχει ζήτημα. Δεν υπάρχει καμία λογική σε αυτό.»

Ωστόσο, η ανάπτυξη αυτή επιτυγχάνεται με την προσφορά και άλλων κλάδων όπως αναφέρει ο Σ8:

Σ8: *«Τουλάχιστον στο Πανεπιστήμιό μας, δεν γνωρίζω για τα υπόλοιπα ιδρύματα που ενδεχομένως έχουν και άλλα αντικείμενα, το τεχνολογικό κομμάτι δεν καλύπτεται μόνο από το Ε.Τ.Ε.Π.. Πολύ μεγάλη συνεισφορά έχει και το ΕΔ.Ι.Π. και το Δ.Ε.Π. Δε θα συνέδεα αυτή τη θέληση για ανάπτυξη τεχνολογίας, πληροφορίας και επικοινωνίας, μόνο με τη στενή ομάδα του Ε.Τ.Ε.Π.. Υπάρχουν και άλλες ομάδες που καλύπτονται με την ανάπτυξη σε αυτούς τους τομείς.»*

Ο Σ15 θεωρεί ότι στη χώρα μας δεν εφαρμόζεται η εκπαιδευτική πολιτική της Ε.Ε. όσον αφορά στην ανάπτυξη αυτών των τομέων γιατί αντιμετωπίζεται ως απλή οδηγία και όχι ως υποχρέωση, καθώς τα τελευταία χρόνια δεν έγινε καμία προσπάθεια αύξησης του αριθμού του κλάδου που θα οδηγούσε στην επίτευξη του στόχου δηλαδή στην εν λόγω ανάπτυξη:

Σ15: *«Όμως δεν έχει γίνει τίποτε για προκήρυξη θέσεων Ε.Τ.Ε.Π., θέσεις με τεχνικό και εργαστηριακό έργο, το οποίο συνεισφέρει στην ανάπτυξη των τεχνολογιών, της πληροφορίας και της επικοινωνίας. Γενικά οι οδηγίες της Ε.Ε. όσον αφορά στην εκπαιδευτική πολιτική δεν εφαρμόζονται κατ' ανάγκην και στην χώρα μας. Νομίζω ότι στη χώρα μας θεωρούν πως πρόκειται απλά για οδηγίες και όχι ότι πρέπει υποχρεωτικά να εφαρμόζονται ώστε να ακολουθηθεί η ανάπτυξη σε αυτούς τους τομείς.»*

Οι Σ3, Σ4, Σ5, Σ7, Σ9, θεωρούν ότι δεν μπόρεσε να επιτευχθεί πλήρως η ανάπτυξη σε αυτούς τους τομείς εξαιτίας της υποχρηματοδότησης των Πανεπιστημίων (Σ3) αλλά και της ελλιπούς επιμόρφωσης (Σ7, Σ4, Σ9) των μελών του κλάδου, καθώς δεν κατάφεραν να παρακολουθήσουν τις εξελίξεις στα αντικείμενά τους. Άλλοι λόγοι που εμποδίζουν την ανάπτυξη είναι η παλαιότητα του εξοπλισμού των εργαστηρίων, η μείωση του προσωπικού του κλάδου (Σ9) και η ανεπαρκής στελέχωση μελών με

συγκεκριμένη εξειδίκευση σε ανάλογες θέσεις (Σ5). Ακολούθως παρατίθενται οι απόψεις τους:

Σ3: «Η ανάπτυξη την οποία επιδίωξε η Ε.Ε. σε αυτούς τους τομείς δεν έγινε [...] εξαιτίας της υποχρηματοδότησης των Πανεπιστημίων [...].»

Σ7: «Εγώ, ως πρώην ΕΔΤΠ και μάλιστα ΔΕ για να πω ότι συμβάλλω στην ανάπτυξη αυτών των τομέων θα πρέπει να επιμορφωθώ. Έχουν αλλάξει τα δεδομένα. Παλιότερα δεν απαιτούνταν να είμαστε γνώστες Η/Υ [...].»

Σ4: «Η ανάπτυξη στις νέες τεχνολογίες προϋποθέτει μια σειρά σεμιναρίων, μετακινήσεις προσωπικού για ενημέρωση από τις εταιρίες, συνεργασία με άλλα Πανεπιστήμια, ανταλλαγή προσωπικού από Πανεπιστήμιο σε Πανεπιστήμιο με σκοπό την ενημέρωση και την επιμόρφωση. Όλα αυτά χρειάζονται κονδύλια που θα έπρεπε να έρχονται ειδικά για τέτοιους σκοπούς και να αποτελούν ξεχωριστούς κωδικούς ώστε να διασφαλίζεται ότι το Ε.Τ.Ε.Π. μπορεί να τα χρησιμοποιήσει. Ως τώρα δεν είχαμε αυτή τη δυνατότητα. Η ανάπτυξη προϋποθέτει αναβάθμιση. Τα κονδύλια που δίνονται στα Πανεπιστήμια έχουν μειωθεί πάρα πολύ με αποτέλεσμα να μην αγοράζεται νέος εξοπλισμός και κατ' επέκταση δεν υπάρχει εκπαίδευση στα νέα δεδομένα, άρα αναβάθμιση. Η αναβάθμιση προϋποθέτει προσωπικό.»

Σ5: «Ο κλάδος μας αποτελείται από μέλη με διαφορετικά προσόντα, υπάρχουν ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ, κάποια έχουν και ΠΜΣ, ίσως και διδακτορικά. Τα τελευταία χρόνια υπάρχουν συνάδελφοι που κάνουν ΠΜΣ και διδακτορικά. Όμως δεν έχουν διοριστεί όλοι βάσει των πτυχίων τους. Η Ε.Ε. σωστά πράττει και προτείνει την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας αλλά στα Πανεπιστήμια δεν τοποθετούνται οι κατάλληλοι άνθρωποι στην κατάλληλη θέση πάντα.»

Σ9: «Όσον αφορά στην ανάπτυξη να επισημάνω ένα πρόβλημα. Όσο δεν έρχονται νέα μέλη Ε.Τ.Ε.Π., εμείς τα λίγα που μείναμε δυστυχώς δεν μπορούμε να παρακολουθήσουμε την ανάπτυξη που σαφώς υπάρχει. Από τη μία, ένα μέρος του πληθυσμού του Ε.Τ.Ε.Π. γηράσκει και, από την άλλη δεν οργανώνονται επιμορφωτικά σεμινάρια ώστε να παρακολουθούμε τις εξελίξεις. Επιβάλλεται να έρθουν νέα μέλη ώστε να ασχοληθούν με τις νέες τεχνολογίες. Στα εργαστήριά μας, εμείς εφαρμόζουμε τεχνολογία του 1980 σε ορισμένα πράγματα.»

Όλα τα συνεντευξιαζόμενα μέλη συμφωνούν ότι, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα μας, το Υπουργείο Παιδείας μείωσε τα κονδύλια των Πανεπιστημίων με αποτέλεσμα να μην προκηρύσσονται θέσεις Ε.Τ.Ε.Π., αυτό πιθανώς να συμβαίνει εν

μέρει και λόγω έλλειψης προγραμματισμού, σύμφωνα με τον Σ8. Η οικονομική δυσχέρεια της χώρας οδήγησε, επίσης, στη μείωση του αριθμού των ερευνητικών προγραμμάτων, σύμφωνα με τον Σ3. Ακολουθούν οι απόψεις των Σ3 και Σ8:

Σ3: «[...] εξαιτίας της υποχρηματοδότησης των Πανεπιστημίων, συρρικνώθηκαν πολύ τα ερευνητικά προγράμματα [...] τα οποία συμμετείχαν μέλη Ε.Τ.Ε.Π.. [...] Επίσης, μειώθηκαν τα κονδύλια για την Παιδεία, πράγμα που είχε ως συνέπεια να μην γίνει από το 2008 και έπειτα καμία προκήρυξη μέλους Ε.Τ.Ε.Π..»

Σ8: «Σίγουρα υπάρχει έλλειψη προγραμματισμού και εν μέρει γι' αυτό δεν υπάρχουν προκηρύξεις. Όμως δεν υπάρχουν προκηρύξεις και λόγω οικονομικής κρίσης.»

Οι τελευταίες προκηρύξεις θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. έγιναν πριν το 2008. Έκτοτε δεν υπήρξαν άλλες, παρά μόνο οι εντάξεις των μελών που είχαν επιλεγεί με αυτές, σύμφωνα με τους Σ11 και Σ14. Ενδεικτικά αποτυπώνεται η κάτωθι άποψη:

Σ14: «Υπήρξαν προκηρύξεις πριν το 2008, επιλέχθηκαν οι συνάδελφοι αλλά «πάγωσαν» οι προσλήψεις. Οι ελάχιστες αυτές θέσεις ενεργοποιήθηκαν πρόσφατα και έγιναν οι σχετικές προσλήψεις. Στο ΠΑΜΑΚ ήρθαν δύο άτομα [...].»

Όλοι οι ερωτηθέντες συμφωνούν ότι η μείωση του αριθμού του Ε.Τ.Ε.Π., ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης, ήταν οι μαζικές συνταξιοδοτήσεις, αρκετές εκ των οποίων πρόωρες. Ο φόβος για διαθεσιμότητα (Σ15), ο φόβος για μείωση των συντάξεων (Σ3, Σ6), ο φόβος για αύξηση του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης (Σ3), οδήγησαν μεγάλο ποσοστό του Ε.Τ.Ε.Π. να επιλέξει την αποχώρηση από τα Πανεπιστήμια. Μερικοί ακόμη λόγοι συρρίκνωσης του κλάδου είναι η παραίτηση μελών του είτε λόγω χαμηλών οικονομικών απολαβών (Σ1, Σ14), είτε γιατί δεν ασχολήθηκαν με το αμιγώς τεχνικό-εργαστηριακό έργο του κλάδου (Σ9), καθώς και ορισμένοι θάνατοι (Σ5). Παρακάτω αποτυπώνονται ορισμένες απόψεις τους:

Σ15: «Μάλιστα είχαμε πολλές πρόωρες συνταξιοδοτήσεις γιατί δημιουργήθηκε φόβος μετά τις διαθεσιμότητες υπαλλήλων το 2012-13.»

Σ3: «Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας, συνάδελφοι με τα ελάχιστα χρόνια υπηρεσίας με τα οποία θεμελιώναν δικαίωμα σύνταξης, αποχώρησαν με

συνταξιοδότηση γιατί λέγονταν ότι θα μειωθούν σημαντικά οι συντάξεις αλλά και ότι θα αυξηθεί αρκετά το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης.»

Σ9: *«Γνωρίζω καλούς ερευνητές που παραιτήθηκαν από το Πανεπιστήμιο και εργάζονται σε διάφορες εταιρίες, στις οποίες πραγματικά ασχολούνται με την έρευνα και το έργο τους αναγνωρίζεται.»*

Σ14: *«Στο ΠΑΜΑΚ ήρθαν δύο άτομα εκ των οποίων ο ένας παραιτήθηκε λόγω χαμηλών οικονομικών απολαβών.»*

Η μετακίνηση υπαλλήλων σε άλλα Πανεπιστήμια, σύμφωνα με τον Σ5, και η μετακίνηση μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε άλλους κλάδους, κυρίως στον κλάδο Ε.Δ.Ι.Π., σύμφωνα με δώδεκα ερωτηθέντες, τους Σ2, Σ4, Σ5, Σ6, Σ7, Σ9, Σ10, Σ12, Σ13, Σ14, Σ15, Σ16, συντέλεσαν στην περαιτέρω μείωση του αριθμού του κλάδου, ανακυκλώνοντας, ωστόσο, το ήδη υπάρχον προσωπικό, σύμφωνα με τους Σ4 και Σ7. Από την άλλη πλευρά, δόθηκε η δυνατότητα σε μέλη κατηγορίας Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμοι Διοικητικού προσωπικού να ενταχθούν στο Ε.Τ.Ε.Π., αλλά είτε αυτά ήταν ελάχιστα, είτε η πρόθεση ήταν να μετακινηθούν στο Ε.Δ.Ι.Π., σύμφωνα με έξι ερωτηθέντες, τους Σ4, Σ6, Σ9, Σ13, Σ15, Σ16. Η δυνατότητα μετακίνησης προσωπικού οδήγησε είτε σε αύξηση προσωπικού συγκεκριμένων Πανεπιστημίων και όχι όλων, σύμφωνα με τους Σ2 και Σ9, είτε σε αύξηση του αριθμού των μελών των άλλων κλάδων, σύμφωνα με τον Σ13. Ακολουθούν κάποιες από τις απαντήσεις που δόθηκαν:

Σ4: *«Πολλοί συνάδελφοι έφυγαν λόγω συνταξιοδότησης οπότε έμειναν πολλά κενά, τα οποία κενά τα τελευταία δύο χρόνια έγινε προσπάθεια να καλυφθούν με μετακινήσεις προσωπικού από κλάδο σε κλάδο, όπως μέλη Ι.Δ.Α.Χ. που έγιναν Ε.Τ.Ε.Π.. Επί της ουσίας ανακυκλώνεται το ήδη υπάρχον προσωπικό.»*

Σ5: *«Επίσης, λόγω της οικονομικής κρίσης σταμάτησαν οι προκηρύξεις και αυξήθηκαν οι περιπτώσεις μετακίνησης συναδέλφων από Πανεπιστήμιο σε Πανεπιστήμιο ώστε να είναι κοντά στις οικογένειές τους.»*

Σ9: *«Βέβαια κάποια μέλη Ε.Τ.Ε.Π. έγιναν Ε.Δ.Ι.Π. αλλά, από την άλλη πλευρά, και κάποια μέλη Ι.Δ.Α.Χ. έγιναν Ε.Τ.Ε.Π.. Οπότε, στο Πανεπιστήμιό μας, ο αριθμός δεν επηρεάστηκε ουσιαστικά, αφού οι αριθμοί είτε στη μία είτε στην άλλη περίπτωση ήταν πολύ μικροί. Δεν έχουμε εδώ την ίδια κατάσταση όπως στο ΕΜΠ που εκατόν είκοσι διοικητικοί υπάλληλοι και Ι.Δ.Α.Χ. έγιναν Ε.Τ.Ε.Π.. Αυτός ήταν ένας πολύ σημαντικός αριθμός που έκανε μεγάλη διαφορά στο σύνολο του Ε.Τ.Ε.Π.»*

Σ13: *«Ότι οδηγούμεστε στη συρρίκνωση σιγά-σιγά αυτό είναι γεγονός καθώς και ότι αυξάνεται ο αριθμός των μελών των άλλων κλάδων.»*

Οκτώ ερωτηθέντες, οι Σ1, Σ2, Σ4, Σ7, Σ9, Σ10, Σ11, Σ15, επισημαίνουν ότι ποτέ δεν έγινε αντικατάσταση ή αναπλήρωση των αποχωρησάντων μελών του κλάδου, με αποτέλεσμα οι εναπομείναντες να επιφορτιστούν με περισσότερα αντικείμενα, σε αρκετές περιπτώσεις εκτός θεσμικών πλαισίων, καθώς και με μεγαλύτερο φόρτο εργασίας, σύμφωνα με τους Σ9, Σ11, Σ12, Σ13, Σ14. Παρακάτω αναγράφονται ορισμένες απαντήσεις:

Σ9: *«Δεν γίνονται προκηρύξεις. Δεν γίνονται προσλήψεις γενικά. Εγώ προσλήφθηκα το 2006 και ενώ τότε στο Τμήμα μου ήμασταν δέκα Ε.Τ.Ε.Π., ως το 2010 μειώθηκε σημαντικά ο αριθμός, μείναμε έξι, εξαιτίας των πολλών συνταξιοδοτήσεων. Οι αφυπηρετήσαντες ποτέ δεν αντικαταστάθηκαν γιατί, όπως είπαμε, δεν υπήρξαν προκηρύξεις.»*

Σ11: *«Τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. είναι πολύ λίγα. Έφυγαν πολλά μέλη με συνταξιοδότηση και δεν αντικαταστάθηκαν ποτέ. Έχουν δημιουργηθεί μεγάλα κενά, τα οποία δεν καλύφθηκαν με αποτέλεσμα όσα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. απομείναμε να έχουμε επιβαρυνθεί με μεγάλο όγκο δουλειάς.»*

Εξαιτίας της ανεπάρκειας του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. η επιβάρυνση του έργου δεν αφορά μόνο τα μέλη του κλάδου αλλά και τα μέλη Δ.Ε.Π. και τους φοιτητές, καθώς δεν έχουν την κατάλληλη υποστήριξη στη διεξαγωγή του εκπαιδευτικού έργου, σύμφωνα με τον Σ12:

Σ12: *«Απομένουν, λοιπόν ελάχιστα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. να αντιμετωπίσουν όλες τις ανάγκες του κλάδου, επιβαρύνεται το έργο του Δ.Ε.Π. που δεν μπορεί να υποστηρίξει τεχνικά όπως θα ήθελε το έργο του και οι φοιτητές δεν λαμβάνουν την υποστήριξη που θα έπρεπε.»*

Οι Σ2 και Σ15 αναφέρουν ότι δεν τηρήθηκε ούτε το ένα προς δέκα, όπως αποτυπώθηκε σε νόμο, όπως, επίσης, δεν συνεχίστηκε η πολιτική που αφορούσε την μονιμοποίηση συμβασιούχων όπως ίσχυε παλαιότερα, σύμφωνα με τον Σ8. Ακολουθούν οι απόψεις τους:

Σ2: «Υπήρξε ένας μεγάλος αριθμός αποχωρησάντων, μάλλον ΔΕ, με σύνταξη, οπότε δεν αντικαταστάθηκε συνάδελφος από εκεί και έπειτα. Υπήρξε μια αναλογία ένας στους δέκα δηλ. μία ένταξη για δέκα αποχωρήσεις. Ως αποτέλεσμα, υπολογίζω ότι την τελευταία δεκαετία έχουν φύγει με σύνταξη είκοσι πέντε με τριάντα συνάδελφοι και έχουν ενταχθεί στον κλάδο τρεις – τέσσερις. Έτσι, δεν καλύφθηκε ποτέ το μεγάλο κενό που δημιουργήθηκε.»

Σ15: «Από όσο ξέρω, ούτε το ένα προς δέκα εφαρμόστηκε στο Πανεπιστήμιό μας (Ιωαννίνων).»

Σ8: «Επίσης, σταμάτησε και ο άλλος τρόπος που υπήρχε για να αποκτήσουν τα Πανεπιστήμια προσωπικό. Οι συμβασιούχοι που εργάζονταν πολλά χρόνια, έχουν μείνει συμβασιούχοι, δεν υπάρχει κάποια δυνατότητα, όπως υπήρχε πιο πριν, να μετατρέπονται οι συμβάσεις σε κάτι πιο μόνιμο και ενδεχομένως να γίνονται μέλη Ε.Τ.Ε.Π.. Έτσι, ούτε προκηρύξεις υπάρχουν, ούτε ο άλλος τρόπος που περιγράψαμε με τους συμβασιούχους.»

Δεδομένου ότι αναμένονται και άλλες συνταξιοδοτήσεις μελών Ε.Τ.Ε.Π., κυρίως ΔΕ, σύμφωνα με τον Σ15, είναι απαραίτητο να έρθουν νέα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. προκειμένου να υπάρχει εργαστηριακό προσωπικό για τη διεξαγωγή του αυξημένου αριθμού, σε σχέση με παλαιότερα, εργαστηρίων, καθώς ο αριθμός των εισακτέων συνεχώς μεγαλώνει, σύμφωνα με τους Σ1, Σ7, Σ14, Σ16, το οποίο θα παράγει σύγχρονη εξειδικευμένη γνώση, σύμφωνα με τον Σ1. Ενδεικτικές απόψεις παρατίθενται παρακάτω:

Σ15: «Ο κλάδος μας έχει συρρικνωθεί πάρα πολύ. Αν σκεφτεί κανείς ότι στο Πανεπιστήμιό μας έχουμε πολλούς Ε.Τ.Ε.Π. ΔΕ που είναι κοντά στη συνταξιοδότηση [...].»

Σ1: «Ωστόσο, εννοείται ότι χρειάζεται νέο προσωπικό, τεχνικό και εργαστηριακό, γιατί η παλαιότερη γενιά δεν έχει την εκπαίδευση που απαιτείται να έχει σήμερα ένα μέλος του Ε.Τ.Ε.Π.. Δε νοείται να υπάρχουν απόφοιτοι σήμερα που να μη γνωρίζουν την τεχνολογία. Το Ε.Τ.Ε.Π. θα πρέπει να είναι μέσα στα εργαστήρια και εκεί θα πρέπει να παράγονται σύγχρονες γνώσεις.»

Σ7: «Το εργαστηριακό έργο μας έχει σχέση με τους φοιτητές. Κάποτε ο αριθμός των εισακτέων ήταν πολύ μικρότερος τώρα είναι πολύ μεγαλύτερος. Έτσι, ο αριθμός των εργαστηρίων έχει αυξηθεί πολύ σε σχέση με το παρελθόν.»

Για το Ε.Τ.Ε.Π. δεν γίνονται προκηρύξεις. Δεν συμβαίνει, όμως, το ίδιο και για το Δ.Ε.Π., σύμφωνα με τους Σ5, Σ9, Σ11, Σ13, Σ14, για το οποίο προκηρύσσονται θέσεις

έστω και λίγες. Η γενικότερη πολιτική του Υπουργείου, σύμφωνα με τους Σ13, Σ14 και Σ15, αποβλέπει στο να υπάρχει διδακτικό προσωπικό στα Πανεπιστήμια, γι' αυτό προωθεί μόνο προκηρύξεις μελών Δ.Ε.Π. Τα περισσότερα κενά, ωστόσο, προσπαθεί να τα καλύψει μέσω των μετακινήσεων των μελών από κλάδο σε κλάδο εξασφαλίζοντας, έτσι, την παραγωγή έργου Δ.Ε.Π. με μισθό Ε.Τ.Ε.Π. ή Ε.Δ.Ι.Π., σύμφωνα με τους Σ2 και Σ13. Ενδεικτικά παρατίθενται ορισμένες απόψεις:

Σ13: *«Σαφώς δεν γίνονται προκηρύξεις θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. παρά μόνο θέσεων μελών Δ.Ε.Π., και αυτών ελάχιστα, την τελευταία δεκαετία λόγω της οικονομικής κρίσης. Αντιλαμβάνομαι ότι υπάρχει και ένας γενικότερος στόχος, δίνοντας τη δυνατότητα σε μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. με προσόντα να μετακινηθούν στον κλάδο του Ε.Δ.Ι.Π.. [...] Τα μέλη του Ε.Δ.Ι.Π. ήταν λίγα στο χώρο και τώρα έχουν αυξηθεί πάρα πολύ. Αυτό ίσως έχει μια λογική επειδή πολλά μέλη Δ.Ε.Π. συνταξιοδοτούνται, το Υπουργείο ήθελε διδακτικό προσωπικό για να καλύψει τα κενά. Επειδή συρρικνώνεται και ο κλάδος του Δ.Ε.Π., το Υπουργείο ήθελε οπωσδήποτε να έχει διδακτικό προσωπικό γι' αυτό έδωσε αυτές τις δυνατότητες αλλά όχι μέσα από μία διαδικασία εκλογών όπως έγινε με τη συμμετοχή Ε.Τ.Ε.Π. σε προκηρύξεις. [...] Ξαφνικά ένας κλάδος συρρικνώνεται και ένας άλλος μεγεθύνεται. [...] Όλη αυτή η διαδικασία πιθανώς δείχνει την πρόθεση ότι στόχος είναι η κάλυψη κενών. Ενδεχομένως, το κράτος ενθαρρύνει αυτή τη διαδικασία γιατί θα έχει προσωπικό που θα παράγει έργο Δ.Ε.Π. με μισθό Ε.Τ.Ε.Π. ή Ε.Δ.Ι.Π.. [...]»*

Σ15: *«Το Υπουργείο Παιδείας ενδιαφέρεται κυρίως να έχει διδακτικό προσωπικό. Γι' αυτό έχουν γίνει προκηρύξεις εκπαιδευτικών σε θέσεις Ε.Δ.Ι.Π.. Όμως δεν έχει γίνει τίποτε για προκήρυξη θέσεων Ε.Τ.Ε.Π., θέσεις με τεχνικό και εργαστηριακό έργο, το οποίο συνεισφέρει στην ανάπτυξη των τεχνολογιών, της πληροφορίας και της επικοινωνίας.»*

Οι Σ11 και Σ15 θεωρούν ότι με την προσπάθεια των Συλλόγων Ε.Τ.Ε.Π. και της Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π. ίσως να υπάρξουν μελλοντικά ορισμένες προκηρύξεις θέσεων του κλάδου:

Σ11: *«Για νέες θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. πρέπει να παλέψουν οι εκάστοτε Σύλλογοι Ε.Τ.Ε.Π. των Πανεπιστημίων και η Ομοσπονδία Ε.Τ.Ε.Π.»*

Σ15: *«Μεγάλο ρόλο παίζει και η πίεση που ασκούν οι Σύλλογοι στην Πρυτανεία. Η ΠΟΣΔ.Ε.Π. πιέζει συνεχώς για άλλες θέσεις και έχει κάποια αποτελέσματα. Η Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π. δεν βλέπω να το καταφέρνει.»*

Ωστόσο, μέχρι την ύπαρξη νέων προκηρύξεων, το δεδομένο είναι ότι ο κλάδος συρρικνώνεται, σύμφωνα με όλους τους συνεντευξιαζόμενους. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τον Σ16, ο οποίος όμως βλέποντας τα πράγματα με μια πιο φιλόδοξη ματιά θεωρεί ότι το Ε.Τ.Ε.Π. βρίσκεται σε ανοδική πορεία όσον αφορά στον αριθμό των μελών του:

Σ14: *«Δυστυχώς, φοβάμαι ότι ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. δεν έχει μέλλον, αφού ο νόμος έδωσε τη δυνατότητα σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. με προσόντα να ενταχθούν στο ΕΔ.Ι.Π.»*

Σ16: *«Η διακύμανση του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε πανελλήνιο επίπεδο έχει σχέση με μια σειρά πραγμάτων και γεγονότων. Υπήρξε μια μεγάλη διαρροή λόγω μαζικής συνταξιοδότησης εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Δημιουργήθηκαν οι κλάδοι ΕΕΠ και ΕΔ.Ι.Π. και οδήγησαν σε μια μεγάλη διαφοροποίηση του αριθμού του δικού μας κλάδου καθώς μέλη Ε.Τ.Ε.Π. εντάχθηκαν σε αυτούς τους κλάδους. Ενώ πριν δεκαπέντε χρόνια η Ομοσπονδία μας είχε περίπου 3.500 μέλη σε πανελλήνια κλίμακα, μειωθήκαμε κάποια στιγμή στα 500 – 600 μέλη και τώρα είμαστε περίπου 1.000. Έγιναν κάποιες προσθετικές κινήσεις με μετακινήσεις Ι.Δ.Α.Χ. και διοικητικών υπαλλήλων με ειδικά προσόντα στον κλάδο μας. Τώρα είμαστε σε μια ανοδική πορεία αλλά απέχουμε πολύ από τον αριθμό που είχαμε πριν από δεκαπέντε χρόνια.»*

Γενική αποτίμηση των ερωτώμενων είναι ότι ο αριθμός των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. μειώθηκε αρκετά σε σχέση με το παρελθόν. Αυτό οφείλεται, κυρίως, στην υποχρηματοδότηση των Πανεπιστημίων, καθώς, δεν γίνονται καθόλου προκηρύξεις θέσεων για τον κλάδο. Οι δυνατότητες που έδωσαν οι νόμοι για μετακίνηση μελών του κλάδου με προσόντα σε άλλους κλάδους, κυρίως του Ε.Δ.Ι.Π., συνέβαλαν στην ακόμη μεγαλύτερη συρρίκνωση του κλάδου.

Κεφάλαιο 6^ο: Συμπεράσματα

Ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. μέσα σε έναν ζωντανό οργανισμό όπως είναι το Πανεπιστήμιο δεν μπορεί να αναλυθεί μεμονωμένα, ως ανεξάρτητο τμήμα, αλλά μόνο σε σχέση με αυτό, σύμφωνα με τη συστημική προσέγγιση, καθώς υπάρχει συνεχής αλληλεπίδραση και επικοινωνία μεταξύ τους. Μια αλλαγή στο ευρύτερο πλαίσιο του Πανεπιστημίου επιφέρει με τη σειρά του και αλλαγή στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. ως υποσύστημα του Ιδρύματος. Η οποιαδήποτε αλλαγή, σύμφωνα με τους δομολειτουργιστές, πρέπει να αντιμετωπίζεται ως τρόπος προσαρμογής των συστημάτων στις νέες συνθήκες με σκοπό την επίτευξη της ισορροπίας τους.

Όλοι οι κλάδοι ξεκινούν με ένα συγκεκριμένο θεσμικό καθεστώς και μέσα σε έναν ζωντανό οργανισμό, όπως είναι τα Πανεπιστήμια, εξελίσσονται και προσαρμόζονται, όπως συμβαίνει και με τον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. που είναι υποστηρικτικός του εκπαιδευτικού έργου. Ενώ ο κλάδος ξεκίνησε ως Παρασκευαστές, συνέχισε ως Ε.Δ.Τ.Π., βάσει του Ν.1268/1982, με το «Δ» του αρκτικόλεκτου να μην αφορά σε αμιγώς διοικητικό έργο αλλά σε εξειδικευμένο διοικητικό έργο, άμεσα συνδεδεμένο με το τεχνικό και εργαστηριακό έργο που παράγεται στο πλαίσιο του εργαστηρίου, δηλαδή να αφορά σε προμήθειες, γενικό τεχνολογικό εξοπλισμό κτλ. που απαιτεί ειδικές γνώσεις. Το Ε.Δ.Τ.Π. με τον Ν.2817/2000 μετεξελίχθηκε και μετονομάστηκε Ε.Τ.Ε.Π. γιατί το Πανεπιστήμιο κατάλαβε ότι έχει ανάγκη τεχνικής υποστήριξης στα εργαστήρια και στις μονάδες. Υπήρξε άμεση ανάγκη κάποιος κλάδος εργαζομένων να υποστηρίζει τα εργαστήρια που ιδρύθηκαν και τα κέντρα ηλεκτρονικών υπολογιστών που μπήκαν τόσο έντονα και καθοριστικά στη ζωή των φοιτητών και των Πανεπιστημίων ως απόρροια της τεχνολογικής προόδου. Συμπεραίνεται, επομένως, η φυσική εξέλιξη ενός κλάδου, ο οποίος ακολουθεί την εξελικτική πορεία των Πανεπιστημίων, ως επιτακτική προσπάθεια συμπόρευσης.

**1^{ος} άξονας:
Περιγραφή έργου
του Ε.Τ.Ε.Π.**

*Τι έργο επιτελείτε
ως μέλος του
Ε.Τ.Ε.Π.;*

Από την ανάλυση των ερωτήσεων διαπιστώνεται το ετερόκλητο του τρόπου προέλευσης των μελών του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π., καθώς ο κλάδος αποτελείται από μέλη που αρχικά προσλήφθηκαν ως Ε.Δ.Τ.Π. και μετονομάστηκαν Ε.Τ.Ε.Π., από μέλη που διορίστηκαν εξ αρχής ως Ε.Τ.Ε.Π. και από μέλη κατηγορίας Διοικητικού προσωπικού, Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμοι, που εντάχθηκαν στον κλάδο, κάνοντας χρήση του Ν. 4415/2016 και του Ν. 4386/2016. Τα μέλη του Ε.Δ.Τ.Π. και της κατηγορίας Διοικητικού προσωπικού κατά την ένταξή τους στο Ε.Τ.Ε.Π. φαίνεται ότι

στην πλειοψηφία τους συνεχίζουν το έργο που επιτελούσαν στην προηγούμενη θέση εργασίας τους. Γίνεται, λοιπόν, συμπερασματικά αντιληπτό, ότι τα μέλη του κλάδου που προέρχονται είτε από το Ε.Δ.Τ.Π. είτε από την κατηγορία Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού προσωπικού ακολουθούν, μέσω της άσκησης των καθηκόντων τους, το θεσμικό πλαίσιο της πρότερης θέσης απασχόλησής τους.

Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται μια ρευστότητα στο έργο του κλάδου, καθώς άλλα μέλη επιτελούν αμιγώς τεχνικό-εργαστηριακό, άλλα κυρίως διοικητικό και άλλα κυρίως εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο. Ωστόσο αυτό συμβαίνει συνήθως σε συνδυασμό με το τεχνικό-εργαστηριακό, δίνοντας έμφαση άλλοτε σε ένα μέρος του έργου και άλλοτε σε άλλο. Ως συμπέρασμα εξάγεται ότι το έργο που επιτελεί κάθε μέλος του κλάδου φαίνεται να είναι άμεσα συνδεδεμένο με τις ανάγκες του Τμήματος ή της Σχολής στο οποίο αυτό ανήκει και όχι με το θεσμικό πλαίσιο που το διέπει.

Θα ανέμενε κανείς ότι τα μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. θα επιτελούσαν τεχνικό-εργαστηριακό έργο στο πλαίσιο εργαστηρίων, το οποίο έργο θα ήταν κοινό για όλα τα μέλη του κλάδου και ότι η φύση του Τμήματος ή της Σχολής, στην οποία αυτά ανήκουν, θα καθόριζε επακριβώς το εξειδικευμένο έργο που θα αναλάμβαναν. Αντίθετα, μέλη του κλάδου που ανήκουν είτε στις Θεωρητικές Σχολές είτε στις Θετικές Σχολές έχουν αναλάβει διοικητικό έργο και η ανάθεση αυτή δεν φαίνεται να έχει καμία σχέση ούτε με το μορφωτικό επίπεδο των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. ούτε με το Τμήμα, στο οποίο αυτά εντάσσονται. Επίσης, η ανάθεση και/ή εκπαιδευτικού έργου καθώς και/ή τεχνικό-εργαστηριακού σε μέλη του Ε.Τ.Ε.Π. παρατηρείται τόσο σε Τμήματα Θεωρητικής κατεύθυνσης όσο και Θετικής. Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι ο γενικότερος στόχος αυτής της ανάθεσης είναι η κάλυψη κενών λόγω έλλειψης προσωπικού ή η λανθασμένη εξαρχής τοποθέτηση μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε διοικητικές θέσεις.

Ποια είναι τα καθήκοντά σας και οι αρμοδιότητές σας;

Το Ε.Τ.Ε.Π. ως εργαστηριακός κλάδος προβλέπεται θεσμικά να εργάζεται στα εργαστήρια παρέχοντας είτε έργο υποδομής, σύμφωνα με τον Ν.2817/2000 και τον Ν.4009/2011, είτε εκπαιδευτικό έργο, σύμφωνα με τον Ν.1404/1983, αποκλείοντας, ωστόσο, εντελώς την ανάληψη διοικητικού έργου, το οποίο αποτελεί έργο άλλου κλάδου, σύμφωνα με τη Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου αρ.201/1999 και τον Ν.2817/2000. Ωστόσο, δεν υπάρχει επαρκής προσδιορισμός της φράσης «έργο υποδομής», καθώς δεν δίνεται καμία σχετική διευκρίνιση από το νόμο. Έτσι, ως έργο υποδομής άλλοτε θεωρείται η

συμμετοχή στη διεξαγωγή έρευνας και πειραμάτων και άλλοτε η υποστήριξη του εκπαιδευτικής διαδικασίας. Εξαιτίας της γενικευμένης παρουσίας του έργου του κλάδου ως *«έργο υποδομής στην εν γένει λειτουργία του Τομέα και του Τμήματος, προσφέροντας εξειδικευμένες τεχνικές εργαστηριακές υπηρεσίες για την αρτιότερη εκτέλεση του εκπαιδευτικού, ερευνητικού και εφαρμοσμένου έργου τους»*, όπως αποτυπώνεται στον Ν.2817/2000 και διατηρήθηκε σε ισχύ και στον Ν.4009/11, υπάρχει ανομοιομορφία και ποικιλία καθηκόντων μεταξύ των μελών του Ε.Τ.Ε.Π. Αυτό ενισχύεται περισσότερο από την έλλειψη έκδοσης επικαιροποιημένων Εσωτερικών Κανονισμών λειτουργίας των Α.Ε.Ι., βάσει των οποίων θα έπρεπε να καθορίζεται το πλαίσιο των υποχρεώσεων, των καθηκόντων και των παρεχόμενων υπηρεσιών των μελών του κλάδου, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις νέες απαιτήσεις των σύγχρονων Πανεπιστημίων, όσο και των πρόσφατων αλλαγών που επήλθαν στον κλάδο με τους τελευταίους νόμους. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο Εσωτερικός Κανονισμός του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων αποτυπώνεται στο ΦΕΚ 310/10.03.2005, καταγράφοντας τα καθήκοντα του Ε.Δ.Τ.Π. Έκτοτε δεν υπήρξε ανανέωση, με αποτέλεσμα ο εν λόγω κλάδος, πέραν της αναφοράς στο έργο υποδομής, σύμφωνα με τους νόμους που αναφέρθηκαν παραπάνω, να έχει ένα αόριστο, ασαφές και τεράστιο καθηκοντολόγιο, προσαρμοζόμενο κάθε φορά στις ανάγκες της μονάδας στην οποία εντάσσεται.

Διαπιστώνεται, λοιπόν, ότι δεν υπάρχει σαφής προσδιορισμός του θεσμικού πλαισίου όσον αφορά στο έργο του Ε.Τ.Ε.Π., στο οποίο να εμπεριέχεται και να αποτυπώνεται με σαφήνεια και ακρίβεια η περιγραφή των καθηκόντων των μελών του κλάδου. Η έλλειψη αυτή δημιουργεί, αφενός, σύγχυση σε ορισμένα μέλη του κλάδου αλλά και σε μέλη Δ.Ε.Π. ή στη Διοίκηση του εκάστοτε Πανεπιστημίου, σύγχυση που ενισχύεται κυρίως από την ύπαρξη των δύο χαρακτήρων, Ε.Δ.Τ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π., αφετέρου, επιβάρυνση του έργου του κλάδου με περισσότερα καθήκοντα και υποχρεώσεις από αυτά που θα έπρεπε να επιτελούν στο πλαίσιο, και μόνο, του εργαστηρίου, καθώς η ανάθεση έργου γίνεται με βάση αναδυόμενες κάθε φορά ανάγκες.

**2^{ος} άξονας:
Προγραμματισμός
και Ανάπτυξη**

*Με ποιόν τρόπο
γίνεται ο
προγραμματισμός
και η στελέχωση του
Πανεπιστημίου με
μέλη του Ε.Τ.Ε.Π.;*

*Θεωρείτε ότι
επαρκούν οι θέσεις
Ε.Τ.Ε.Π. που
προγραμματίζονται
για την κάλυψη των
αναγκών;*

Κατά τη διαδικασία προγραμματισμού θέσεων Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με τις αρχές διαχείρισης του προσωπικού, είναι απαραίτητη η περιγραφή και η ανάλυση της θέσης, δηλαδή τα καθήκοντα, τα προσόντα και οι γνώσεις που απαιτούνται για αυτές τις θέσεις. Η στελέχωση στοχεύει στην τοποθέτηση του προσωπικού στις κατάλληλες θέσεις ανάλογα με τις γνώσεις και τα προσόντα και με βάση τη στελέχωση διευκρινίζεται το σύστημα επιλογής (διαγωνισμός, συνέντευξη κ.τ.λ.).

Ο Ν.3794/2009 επιβάλλει τον προγραμματισμό θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. που κενώνονται για οποιαδήποτε αιτία και ορίζει τη διαδικασία επαναπροκήρυξής τους. Ωστόσο, διαπιστώνεται ότι

δεν γίνεται προγραμματισμός θέσεων για το Ε.Τ.Ε.Π. ούτε από το Υπουργείο ούτε από το Πανεπιστήμιο, το οποίο, όμως, απλά προωθεί σχετικά αιτήματα που αφορούν στην κάλυψη αναγκών των Τμημάτων ή των εργαστηρίων σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π., διαδικασία που δεν εντάσσεται στον προγραμματισμό. Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι αποτέλεσμα του ανύπαρκτου προγραμματισμού είναι η ανεπάρκεια των θέσεων Ε.Τ.Ε.Π. στα διάφορα Τμήματα είτε Θετικών είτε Θεωρητικών Σχολών.

Ανάλογα με τον τρόπο προσέλευσης στον κλάδο γίνεται και η στελέχωση των Πανεπιστημίων με μέλη Ε.Τ.Ε.Π. Συγκεκριμένα, η κάλυψη θέσεων από τα πρώην μέλη Ε.Δ.Τ.Π. και νυν Ε.Τ.Ε.Π. γινόταν με την προκήρυξη θέσεων, διαδικασία η οποία απαιτούσε την αξιολόγηση μέσω εξετάσεων. Ωστόσο, η ένταξη μελών κατηγορίας Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού προσωπικού στον κλάδο έγινε με βάση συγκεκριμένες προϋποθέσεις που έθετε ο νόμος. Όταν όμως δεν υπάρχει, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, σαφής περιγραφή της θέσης στην προκήρυξη και σαφής αποτύπωση των καθηκόντων, αλλά, αντίθετα, εξακολουθεί να υπάρχει η σύγχυση με το έργο του Ε.Δ.Τ.Π., καταλήγουμε στο συμπέρασμα, ότι η στελέχωση των Πανεπιστημίων με Ε.Τ.Ε.Π. δεν θεωρείται επιτυχής, γιατί η τοποθέτηση μελών του κλάδου γίνεται με σκοπό την κάλυψη κενών και όχι σύμφωνα με τις απαιτήσεις της θέσης όπου σύμφωνα με συγκεκριμένη διοικητική αρχή ο κατάλληλος άνθρωπος πρέπει να καταλαμβάνει την κατάλληλη θέση.

Ως γενικό συμπέρασμα, βάσει των απαντήσεων που έδωσαν οι ερωτηθέντες, απορρέει ότι η ανεπάρκεια του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. στα Πανεπιστήμια οφείλεται κυρίως σε τρεις λόγους: στην έλλειψη προγραμματισμού ανάλογων θέσεων, στην έλλειψη προκήρυξης θέσεων και στην ανάθεση διοικητικού έργου. Η ανάθεση

αυτή έχει αντίκτυπο τόσο στο έργο του Ε.Τ.Ε.Π. όσο και στον κλάδο του διοικητικού προσωπικού διότι, τελικά, μένει ακάλυπτο έργο και στους δύο κλάδους.

*Υπάρχουν δυνατότητες
συνεχούς επιμόρφωσης;*

*Ο Ν.4485/2017 δίνει τη
δυνατότητα συμμετοχής
του Ε.Τ.Ε.Π. σε
Προγράμματα
Μεταπτυχιακών
Σπουδών. Θεωρείτε ότι
έχετε τις απαιτούμενες
προϋποθέσεις για τη
συμμετοχή σας σε
Π.Μ.Σ.;*

Η Ε.Ε. προωθεί τη δια βίου μάθηση. Αυτό επιβεβαιώνεται, ενδεικτικά, με τη Διακήρυξη της Σορβόνης (1998) και το Κοινό Ανακοινωθέν της Πράγας (2001). Ο Ν.4485/2017 αποτελεί μια προσπάθεια επιμόρφωσης του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π. με στόχο την προσωπική βελτίωση. Ο νόμος αυτός δίνει τη δυνατότητα σε μέλη του κλάδου να συμμετέχουν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις και με κυριότερη την κατοχή βασικού πτυχίου, ως υπεράριθμα σε ένα Π.Μ.Σ., εφόσον υπάρχει συνάφεια του αντικειμένου στον εργασιακό χώρο με το αντικείμενο στο επιστημονικό πεδίο. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι περίπου τα μισά συνεντευξιαζόμενα μέλη διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο. Η διάθεση βελτίωσης της επιστημονικής κατάρτισης του Ε.Τ.Ε.Π. διαφαίνεται διαχρονικά από το 1968 με τον Α.Ν.553/1968 και, εν συνεχεία, με τον Ν.1268/82, το Π.Δ. 509/83 και με τον Ν.4386/2016 που παραπέμπει στο Π.Δ. 147/2009, σύμφωνα με τα οποία τα μέλη του κλάδου έχουν τη δυνατότητα χρήσης εκπαιδευτικής άδειας. Όμως, ο εν λόγω νόμος λειτουργεί περιοριστικά για το Ε.Τ.Ε.Π., καθώς απαιτεί την καταβολή διδάκτρων και τη συμμετοχή ενός πολύ μικρού αριθμού μελών στο Π.Μ.Σ., ενώ μπορεί να εφαρμοστεί μόνο στο πλαίσιο του Τμήματος ή της Σχολής, στο οποίο το μέλος ανήκει. Έτσι, τα μέλη του κλάδου που ανήκουν σε Τμήματα, στα οποία δεν λειτουργούν Π.Μ.Σ. ή όταν αυτά υπάρχουν, αλλά δεν θεραπεύουν το αντικείμενο των ενδιαφερόμενων μελών, δεν έχουν τη δυνατότητα χρήσης του εν λόγω νόμου.

Οι δυνατότητες εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων εστιάζει στην παροχή σε αυτούς δεξιοτήτων, προκειμένου να βελτιωθούν προβλήματα και ελλείψεις των εργαζομένων στο αντικείμενό τους και κυρίως στην απόδοσή τους. Ωστόσο, η επιμόρφωση μέσω σεμιναρίων, στο πλαίσιο του Πανεπιστημίου, τα οποία καλύπτουν τα εξειδικευμένα αντικείμενα του Ε.Τ.Ε.Π., δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί εξαιτίας ακριβώς αυτής της ειδίκευσης. Κάθε μέλος Ε.Τ.Ε.Π. μπορεί να απασχολείται με αντικείμενο τόσο εξειδικευμένο και ιδιαίτερο, το οποίο να μην συναντάται σε κανένα άλλο μέλος ή να συναντάται σε ελάχιστα μέλη μέσα στο ίδιο Πανεπιστήμιο. Συμπερασματικά, γίνεται αντιληπτό ότι αποτέλεσμα της ελλιπούς επιμόρφωσης σε συνδυασμό με την έλλειψη μελών Ε.Τ.Ε.Π. είναι η δυσχέρεια παρακολούθησης των

εξελίξεων των αντικειμένων τους και της αύξησης των προσόντων τους, στοιχεία που όμως, είναι απαραίτητα για την ανατροφοδότηση των γνώσεων στα εργαστήρια.

3^{ος} άξονας: Αξιολόγηση του έργου

Οι εργασίες που σας ανατίθενται ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. είναι σύμφωνες με τα προσόντα σας;

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων μελών ανήκει στις κατηγορίες ΤΕ και ΠΕ με τα μισά περίπου να διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο. Έτσι, η ανάθεση καθηκόντων σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. είτε συμφωνεί με τα προσόντα τους, είτε τα μέλη διαθέτουν περισσότερα από αυτά που απαιτεί η θέση, κυρίως δε όταν επιτελούν και διοικητικό έργο, κατά την εκτέλεση του οποίου δεν είναι απαραίτητες οι εξειδικευμένες γνώσεις του κλάδου. Μέσα από το θεσμικό πλαίσιο του Ε.Τ.Ε.Π. αλλά και από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Εκπαιδευτικής Πολιτικής, είναι εμφανής η προσπάθεια για απόκτηση προσωπικού στους διάφορους κλάδους των Πανεπιστημίων και ειδικότερα στον κλάδο με περισσότερα προσόντα αλλά και εξειδίκευση. Άρα, συμπεραίνεται ότι παρόλο που μπορεί να μην χρησιμοποιούνται τα προσόντα και οι γνώσεις του Ε.Τ.Ε.Π. στο σύνολό τους ή στο βαθμό που θα έπρεπε, ο κλάδος αναβαθμίζεται, καθώς στελεχώνεται κατά κύριο λόγο από μέλη κατηγορίας ΤΕ και ΠΕ και κατά πολύ λιγότερο από ΔΕ, των οποίων οι θέσεις είναι πλέον προσωποπαγείς.

Ο Ν.1404/83 και ο Ν.4485/17 δίνουν τη δυνατότητα στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. για εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο ή αυτοδύναμο διδακτικό έργο. Ποια η γνώμη σας;

Ο Ν.1404/83 δίνει τη δυνατότητα σε μέλη του κλάδου για εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο, σύμφωνα με τον οποίο το μέλος Δ.Ε.Π. αναλαμβάνει το θεωρητικό μέρος του μαθήματος στο πλαίσιο ενός εργαστηρίου και το μέλος Ε.Τ.Ε.Π. το πρακτικό ή εργαστηριακό μέρος. Ωστόσο, δύο μόνο μέλη από τα ερωτηθέντα επιτελούν εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο.

Αναφορικά με τον Ν.4485/17 που δίνει τη δυνατότητα αυτοδύναμου διδακτικού έργου σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π., περίπου τα μισά ερωτηθέντα μέλη θεωρούν ότι είναι απαραίτητη η κατοχή διδακτορικού διπλώματος για την ανάληψη τέτοιου έργου, παρόλο που ο εν λόγω νόμος δεν το θέτει ως προϋπόθεση. Διδακτορικό δίπλωμα απαιτείται στη διδασκαλία σε Π.Μ.Σ. (Ν.4485/17, άρθρο 36, παρ.1) και σε μαθήματα εμβάθυνσης σε μικρές ομάδες φοιτητών (διευκρινιστική εγκύκλιος των άρθρων 27 και 64 του Ν.4386/2016 με αριθμό 126603/Ζ2/29.07.2016, παρ. 12). Η ανάθεση αυτοδύναμης διδασκαλίας προπτυχιακών μαθημάτων φαίνεται ότι δεν απαιτεί διδακτορικό δίπλωμα από το Ε.Τ.Ε.Π. Διαπιστώνεται, δηλαδή, ο εξειδικευμένος

εκπαιδευτικός - εργαστηριακός χαρακτήρας του Ε.Τ.Ε.Π., ο οποίος συμπληρώνεται και από την δυνατότητα παροχής διδακτικού έργου, σύμφωνα με τον Ν.4485/2017.

Ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, δεν έχει μέλη που να έχουν αναλάβει αυτοδύναμο διδακτικό έργο, είτε γιατί δεν αποφασίστηκε ποτέ τέτοιου είδους ανάθεση, είτε γιατί τα μέλη που έχουν διδακτορικό δίπλωμα μετακινήθηκαν σε άλλους κλάδους. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί μια αντίφαση που παρατηρείται: ενώ οι ανωτέρω δύο νόμοι δίνουν τη δυνατότητα στα Πανεπιστήμια να χρησιμοποιήσουν τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π., τα οποία έχουν τα ανάλογα προσόντα, για τη διευκόλυνση της διεξαγωγής του διδακτικού έργου, τελικά αυτή η δυνατότητα δεν αξιοποιείται. Επίσης, επισημαίνεται ότι το Ε.Τ.Ε.Π. ανήκει στο λοιπό διδακτικό προσωπικό των Α.Ε.Ι. (Ν.4009/2011) και επιτελεί δημόσιο λειτούργημα²⁵³ (άρθρο 16, παρ.6 του Συντάγματος (βλ. Παράρτημα 1)). Άρα, συμπεραίνεται ότι, οι νόμοι αυτοί αξιοποιούνται μόνο σε ελάχιστες περιπτώσεις και προκειμένου να καλυφθούν διδακτικά κενά που δημιουργούνται από την έλλειψη μελών Δ.Ε.Π., στοχεύοντας έτσι στην ολοκλήρωση του διδακτικού έργου.

Θεωρείτε ότι το έργο σας συμβάλλει στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου;

Η συμβολή του Ε.Τ.Ε.Π. στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου αποτελεί κοινό τόπο για όλους τους συνεντευξιαζόμενους, οι οποίοι χαρακτηρίζουν το έργο που επιτελούν ως υποστηρικτικό και συνεπικό του έργου των μελών Δ.Ε.Π., γιατί συνεισφέρουν στην εκπαιδευτική και ερευνητική διαδικασία, παρέχοντας εξειδικευμένη τεχνική και εργαστηριακή γνώση και έτσι το παρεχόμενο έργο καθίσταται πληρέστερο και αρτιότερο. Ταυτόχρονα, όμως, αποτελούν τον συνδετικό κρίκο των μελών Δ.Ε.Π. με τους φοιτητές. Από τη μία, η υψηλή κατάρτιση των μελών του κλάδου σε συνάρτηση με την εξειδίκευσή τους και από την άλλη η εμπειρία και η συμμετοχή τους στην έρευνα συμβάλλουν στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου. Έτσι, εξάγεται το συμπέρασμα ότι το Ε.Τ.Ε.Π. είναι ένας κλάδος απαραίτητος για τη γενικότερη λειτουργία του Πανεπιστημίου, διότι αφενός αποτελεί έναν κρίκο στην εκπαιδευτική αλυσίδα, αφετέρου, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη λειτουργία των εργαστηρίων.

²⁵³ Χρυσανθάκης, Χ. (2013), Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών. «Η φυσιογνωμία και η νομική θέση του κλάδου ειδικού τεχνικού ερευνητικού προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.) των ΑΕΙ της χώρας», Ψηφιακή Νομική Βιβλιοθήκη, www.nbonline.gr, τεύχος 8-9/2013, Έτος 6°, σ.673-675.

*Σας έχει
ζητηθεί να
αξιολογηθεί
το έργο σας;*

Η αξιολόγηση του έργου των μελών Ε.Τ.Ε.Π. σχετίζεται άμεσα με τον τρόπο πρόσληψής τους. Από το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων, η πλειοψηφία προσλήφθηκε είτε ως Ε.Τ.Ε.Π., είτε ως Ε.Δ.Τ.Π., τα οποία στη συνέχεια μετονομάστηκαν Ε.Τ.Ε.Π. με τη μετεξέλιξη του κλάδου το 2000, σύμφωνα με τον Ν.2817/82. Τα μέλη αυτά συμμετείχαν σε διαγωνισμό με γραπτές και προφορικές εξετάσεις, προκειμένου να προσληφθούν, σύμφωνα με το Π.Δ. 147/2009, και ακολούθησαν κοινή διαδικασία κρίσης. Συγκεκριμένα, μετά την πρόσληψη έπειτα από διαγωνισμό και το πέρας της τριετούς δόκιμης θητείας τους, επακολούθησε κρίση για τη μονιμοποίηση και την αλλαγή βαθμίδας. Τα μέλη που προέρχονται από την κατηγορία Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού προσωπικού εντάχθηκαν στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π., κυρίως στην καταληκτική βαθμίδα Α', λόγω πολυετούς πρότερης προϋπηρεσίας, χωρίς κρίση, με τις προϋποθέσεις που όριζαν οι νόμοι Ν.4415/2016 και Ν.4386/2016. Ωστόσο, το Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο, όπως περιγράφεται στο Π.Δ. 484/1984 και στο Π.Δ. 117/2002, δεν αξιολογείται αλλά κρίνεται, διαδικασία η οποία προβλέπει τον ορισμό τριμελούς Εισηγητικής Επιτροπής, την υποβολή εισηγητικής έκθεσης και την τελική κρίση από τη Γ.Σ. Τμήματος ή Σχολής ή τη Σύγκλητο ανάλογα με τη μονάδα στην οποία ανήκει το μέλος. Συμπεραίνεται, λοιπόν, ότι η διαδικασία εξέλιξης και κρίσης του Ε.Τ.Ε.Π. αποτελεί ακαδημαϊκή διαδικασία, διεξάγεται από ακαδημαϊκό όργανο και είναι παρόμοια προς αυτή των μελών Δ.Ε.Π.

4^{ος} άξονας:
Επαγγελματική
Ικανοποίηση και
Αμοιβές,
Ωφελήματα και
Πρόσθετες
Αμοιβές

Πόσο
ικανοποιημένος
είστε ως Ε.Τ.Ε.Π.
από τις συνθήκες
εργασίας;

Η πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων δηλώνει ότι οι σχέσεις εργασίας με συναδέλφους του ιδίου ή άλλου κλάδου αλλά και με τους άμεσους προϊσταμένους είναι ικανοποιητικές. Ωστόσο, η ανάθεση σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. και διοικητικού έργου δημιουργεί προστριβές. Η δυσκολία κατανόησης της διαφοροποίησης του έργου του Ε.Τ.Ε.Π. από αυτό του Διοικητικού Προσωπικού, καθώς και της ιδιαιτερότητας και εξειδίκευσης του έργου του κλάδου έχει ως αποτέλεσμα την αντιμετώπιση προβλημάτων στις εργασιακές σχέσεις. Έτσι, εξάγεται το συμπέρασμα ότι η ανάθεση έργου στο Ε.Τ.Ε.Π. πέραν του θεσμικού πλαισίου, σε ορισμένες περιπτώσεις, οδηγεί σε αντιπαράθεσεις με τους προϊσταμένους ή τα μέλη Δ.Ε.Π. που εμμένουν σε αυτή την ανάθεση.

*Οι οικονομικές
σας απολαβές
είναι
ικανοποιητικές;*

Όσον αφορά στις οικονομικές απολαβές, η πλειοψηφία θεωρεί ότι είναι μη ικανοποιητικές. Η υψηλή κατάρτιση, τα προσόντα και το εξειδικευμένο παραγόμενο έργο του Ε.Τ.Ε.Π. δεν συμφωνεί με τις αμοιβές που λαμβάνει. Να επισημανθεί ότι ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. πληρώνεται βάσει του ενιαίου μισθολογίου, δηλαδή οι εργαζόμενοι με τα ίδια προσόντα αμείβονται το ίδιο. Ωστόσο, οι μισθοί των μελών δεν διασφαλίζουν μια αξιοπρεπή διαβίωση, γεγονός που, ενδεχομένως, οφείλεται κυρίως στην γενικότερη οικονομική κατάσταση της χώρας. Θα μπορούσε, όμως, κάποιος να κάνει αναφορά στο ωράριο συγκρίνοντάς το με τις αποδοχές των μελών του κλάδου. Κατά γενική ομολογία, το θεσμοθετημένο 26ωρο, σύμφωνα με τον Ν.4386/2016 δεν τηρείται από το Ε.Τ.Ε.Π., καθώς τα μέλη καλούνται να επιλύσουν προβλήματα, όταν υπάρχει ανάγκη ακόμη και σε αργίες ή περιόδους διακοπών.

**5^{ος} άξονας: Υγιεινή
και Ασφάλεια
Εργαζομένων**

*Τηρούνται οι κανόνες
υγιεινής και ασφάλειας
στον χώρο εργασίας
σας;*

Όλοι οι συνεντευξιζόμενοι κρίνουν τα μέτρα ασφάλειας ανάλογα με τα καθήκοντα που τους ανατίθενται και τον χώρο στο οποίο εργάζονται. Η οπτική τους διαφέρει ανάλογα με το αν εργάζονται σε γραφείο ή εργαστήριο Θεωρητικής ή Θετικής Σχολής. Συμφωνούν όλοι, ότι τα μέτρα ασφάλειας στα εργαστήρια των Θετικών Σχολών επιβάλλεται να είναι περισσότερο αυστηρά, ώστε να αποφεύγονται ή να ελαχιστοποιείται το ενδεχόμενο ατυχήματος. Επίσης, όλα τα μέλη θεωρούν ότι γενικά τηρούνται τόσο οι βασικές προδιαγραφές υγιεινής όσο και ασφάλειας των εργαζομένων. Στα Πανεπιστήμια διεξάγονται, τα τελευταία έτη, σεμινάρια εκπαίδευσης του προσωπικού σε θέματα προστασίας, κυρίως από σεισμούς και πυρκαγιές. Το μεγάλο πρόβλημα που επισημαίνεται είναι ότι δεν υπάρχει η ανάλογη πρακτική εφαρμογή και εξάσκηση για εξοικείωση ως προς την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών. Ως συμπέρασμα, διατυπώνεται ότι η τήρηση μέτρων υγιεινής και κυρίως ασφάλειας στους χώρους των εργαστηρίων αποτελεί έργο του Ε.Τ.Ε.Π. Για το λόγο αυτό είναι σημαντική η παρουσία επαρκούς αριθμού μελών του στα εργαστήρια, προκειμένου να αποφεύγονται ατυχήματα.

*Σας παρέχεται βοήθεια σε
περίπτωση που
χρειαστείτε ψυχολογική,
συναισθηματική ή άλλου
είδους υποστήριξη;*

Για θέματα ψυχολογικής, συναισθηματικής ή άλλου είδους υποστήριξης, οι περισσότεροι απαντούν ότι θα απευθύνονταν αρχικά στον άμεσο προϊστάμενό τους και εν συνεχεία στο Σύλλογο Ε.Τ.Ε.Π. Η επιλογή, ωστόσο, γίνεται για διαφορετικούς λόγους. Ο άμεσος προϊστάμενος έχει τη δυνατότητα να βοηθήσει

και να επιλύσει εργασιακά ζητήματα, ενώ ο Σύλλογος προσφέρει νομική καθοδήγηση και έχει συμβουλευτικό ρόλο. Συμπερασματικά, γίνεται αντιληπτό ότι αρμόδιος φορέας για την υποστήριξη και αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο για το Ε.Τ.Ε.Π. αλλά και τους άλλους κλάδους εργαζομένων δεν υπάρχει. Τα μέλη που χρειάζονται βοήθεια επαφίονται στην καλή διάθεση των προϋσταμένων τους.

**6^{ος} άξονας:
Εκπαιδευτική
Πολιτική στην
Τριτοβάθμια
Εκπαίδευση και
Ε.Τ.Ε.Π.**

Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, με βάση μια σειρά συμφωνιών, υπάρχει η προτεραιότητα για την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας. Εσείς ως εξειδικευμένο τεχνικό-εργαστηριακό προσωπικό πως εξηγείτε την έμφαση που δίνεται στα παραπάνω και στο γεγονός ότι μετά το 2008 δεν έχει αυξηθεί ο αριθμός του Ε.Τ.Ε.Π.;

Η Ε.Ε. προωθεί συνεχώς την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας, όπως διαπιστώνεται από μια σειρά συμφωνιών όπως τη Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992), τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας (2000), την Υπουργική Διάσκεψη στο Έρεβαν (2015) κ.ά. Όλοι οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι οι νέες τεχνολογίες, η πληροφορία και η επικοινωνία αδιαμφισβήτητα αποτελούν ένα μεγάλο τμήμα της εργασίας του Ε.Τ.Ε.Π. Ωστόσο, από όλους διαπιστώνεται μια αντίφαση: ενώ ο κλάδος προσφέρει σε αυτούς τους τομείς, ο αριθμός των μελών που τον αποτελούν όχι μόνο δεν αυξάνεται αλλά αντιθέτως μειώνεται (βλ. Παράρτημα 2). Η μείωση του αριθμού του Ε.Τ.Ε.Π. οφείλεται κυρίως στις μαζικές συνταξιοδοτήσεις, αρκετές εκ των οποίων πρόωρες,

εξαιτίας του φόβου μήπως τεθούν σε διαθεσιμότητα, της μείωσης των συντάξεων και της αύξησης του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης. Όλα αυτά είναι απόρροια της οικονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα, όπως, και η υποχρηματοδότηση των Πανεπιστημίων. Αυτό είχε ως συνέπεια, να μην προκηρύσσονται θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. Οι τελευταίες προκηρύξεις που αφορούσαν θέσεις του κλάδου έγιναν πριν το 2008. Έκτοτε δεν υπήρξαν άλλες, παρά μόνο οι εντάξεις των μελών που είχαν επιλεγεί με αυτές.

Η δυνατότητα μετακίνησης μελών του σε άλλους κλάδους, κυρίως στον κλάδο Ε.ΔΙ.Π., που δόθηκε με τον Ν.4009/2011 και τον Ν.4235/2014 συντέλεσε, επίσης, στη μείωση του αριθμού των μελών του κλάδου. Όσα μέλη διέθεταν διδακτορικό δίπλωμα, όπως προαναφέρθηκε, μετακινήθηκαν στο Ε.ΔΙ.Π. Αποτέλεσμα αυτής της δυνατότητας ήταν να αποδυναμωθεί ο κλάδος του Ε.Τ.Ε.Π. και να ενισχυθεί το Ε.ΔΙ.Π.

Από την άλλη πλευρά, δόθηκε η δυνατότητα σε μέλη κατηγορίας Ι.Δ.Α.Χ. ή μόνιμου Διοικητικού προσωπικού να ενταχθούν στο Ε.Τ.Ε.Π., σύμφωνα με τον Ν.4386/2016. Ωστόσο, αυτά ήταν ελάχιστα, με την πλειοψηφία αυτών να έχει την πρόθεση μετέπειτα να μετακινηθεί στο Ε.ΔΙ.Π. Η δυνατότητα μετακίνησης προσωπικού οδήγησε είτε σε αύξηση του αριθμού των μελών των άλλων κλάδων, είτε σε αύξηση του Ε.Τ.Ε.Π. συγκεκριμένων, όμως, Πανεπιστημίων, και όχι όλων, όπως έγινε με το Ε.Μ.Π.^{254,255}, το Πανεπιστήμιο Πατρών²⁵⁶ και ενδεχομένως και άλλων.

Έτσι, ενώ θα ανέμενε κανείς ότι τα κενά που δημιουργήθηκαν ως αποτέλεσμα των μαζικών συνταξιοδοτήσεων και της μετακίνησης Ε.Τ.Ε.Π. σε άλλους κλάδους θα αναπληρώνονταν, αυτό δεν συνέβη. Επίσης, δεν τηρήθηκε και ό,τι προβλεπόταν με τον Ν.3986/2011, που καθόριζε ότι από το έτος 2011 έως και το έτος 2015 ο αριθμός των ετησίων προσλήψεων και διορισμών θα αφορά σε μια πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις (εκτός του έτους 2011 που αφορούσε σε μία πρόσληψη ανά δέκα αποχωρήσεις).

Το Υπουργείο, σαφώς, αποβλέπει στην ύπαρξη διδακτικού προσωπικού στα Πανεπιστήμια, γι' αυτό προωθεί μόνο προκηρύξεις μελών Δ.Ε.Π., έστω και λίγων. Εξαιτίας της γενικότερης οικονομικής κρίσης, τα περισσότερα κενά προσπαθεί να τα καλύψει μέσω των μετακινήσεων των μελών από κλάδο σε κλάδο, εξασφαλίζοντας έτσι σε κάποιο βαθμό την προσφορά έργου Δ.Ε.Π. με μισθό όμως Ε.Τ.Ε.Π. ή Ε.ΔΙ.Π., όπως τουλάχιστο υποστηρίζουν οι ερωτηθέντες.

Εξαιτίας του ανεπαρκούς αριθμού μελών Ε.Τ.Ε.Π., η επιβάρυνση του έργου αφορά τόσο στα μέλη του κλάδου που επιφορτίζονται με αντικείμενα εκτός θεσμικού πλαισίου, όσο και στα μέλη Δ.Ε.Π. και στους φοιτητές, καθώς δεν έχουν την κατάλληλη τεχνική και εργαστηριακή υποστήριξη στη διεξαγωγή του εκπαιδευτικού έργου.

²⁵⁴ Σημείωση: Το Ε.Μ.Π. προέβη σε προσπάθεια επανατοποθέτησης το 2014 -υπό άλλο νομικό καθεστώς- όλων των διοικητικών υπαλλήλων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα, δηλαδή 2 έτη πριν τη δημοσίευση του κάτωθι ΦΕΚ. Ανακτήθηκε 31.01.2019 από <http://www.kathimerini.gr/752770/article/epikairothta/ellada/ola-meli---gala-gia-toys-300-dia8esimoys-toy-emp>

²⁵⁵ ΦΕΚ 1250/16.05.2014, Αριθμ.10294, «Ένταξη των υπηρετούντων διοικητικών υπαλλήλων του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου σε ακαδημαϊκές μονάδες των σχολών και του Ιδρύματος στην κατηγορία Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.)».

²⁵⁶ Επίσημη ιστοσελίδα Διοικητικού Προσωπικού Ε.Μ.Π. Ανακτήθηκε 31.01.2019 από http://syldipropp.blogspot.com/2014/05/blog-post_1933.html

Αποτέλεσμα όσων αναφέρθηκαν είναι, ότι ο κλάδος συρρικνώνεται, σύμφωνα με όλους τους συνεντευξιαζόμενους αλλά και με σχετική μελέτη του Ι.Ο.Β.Ε.²⁵⁷, στην οποία τονίζεται η μεγάλη μείωση του βοηθητικού εκπαιδευτικού προσωπικού από το 2009-2015 με ποσοστό 49% έναντι του τακτικού προσωπικού. Σύμφωνα με μέλος της Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π., ο κλάδος πριν δεκαπέντε χρόνια αριθμούσε περίπου 3.500 μέλη σε όλα τα Πανεπιστήμια της χώρας. Μετά τις συνταξιοδοτήσεις και τις μετακινήσεις, ο αριθμός μειώθηκε στα 500 – 600 μέλη και τώρα είναι περίπου 1.000, δηλαδή υπάρχει ανοδική πορεία. Ωστόσο, η απόκλιση από το μέγεθος του κλάδου που ίσχυε πριν δεκαπέντε χρόνια είναι πολύ μεγάλη (βλ. Παράρτημα 2).

Η χώρα προσπαθεί να ακολουθήσει την εκπαιδευτική πολιτική που χαράσσει η Ε.Ε. Έτσι, οι νόμοι που αφορούν στον κλάδο του Ε.Τ.Ε.Π. συνεχώς προσαρμόζονται στις νέες απαιτήσεις της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Ωστόσο, υπολείπεται η περιγραφή των καθηκόντων και η ανάλυση της θέσης, προκειμένου να μην υπάρχουν προβλήματα στην τοποθέτηση και ανάθεση έργου των μελών του κλάδου. Εν κατακλείδι, το πρόβλημα εντοπίζεται όχι τόσο στον πολύ γενικό όρο «έργο υποδομής» που καλείται να υποστηρίξει ο κλάδος αλλά στην μη εφαρμογή των διατάξεων του θεσμικού πλαισίου που αφορά στο έργο του Ε.Τ.Ε.Π. σε ορισμένα Πανεπιστήμια, όπως προκύπτει από τα ερωτηθέντα μέλη. Τα Πανεπιστήμια προσαρμόζονται και αυτά στις νέες συνθήκες και φαίνεται ότι, με την προσπάθειά τους να διασφαλίσουν την τάξη και την ισορροπία στο εσωτερικό τους, επιλέγουν να καλύψουν τα κενά των θέσεων που δημιουργούνται από την έλλειψη διοικητικού προσωπικού με την ανάθεση διοικητικού έργου σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π., εφαρμόζοντας έτσι τη θεωρία του δομολειτουργισμού.

Η διαδικασία προκήρυξης, πλήρωσης και εξέλιξης των θέσεων Ε.Τ.Ε.Π., η δυνατότητα χορήγησης εκπαιδευτικής άδειας, το γεγονός ότι ο κλάδος ανήκει σε ειδική κατηγορία διδακτικού προσωπικού, ότι διέπεται από ειδικές διατάξεις με ειδικό και συγκεκριμένο καθεστώς και ότι δεν υπάγεται στον υπαλληλικό κώδικα, σύμφωνα με τη Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου αρ.201/1999, τον Ν.3528/2007 και τον Ν.4369/2016, αποτελούν στοιχεία που αναδεικνύουν και επιβεβαιώνουν την ακαδημαϊκή φυσιογνωμία του κλάδου. Το συμπέρασμα αυτό επικυρώνεται και από τη διατύπωση του Χρυσανθάκη²⁵⁸, ο οποίος αναφέρει ότι «[...] οι οικείοι οργανισμοί των ΑΕΙ θα πρέπει να ρυθμίσουν το νομικό καθεστώς του κλάδου Ε.Τ.Ε.Π., λαμβάνοντας

²⁵⁷ Ι.Ο.Β.Ε. (2017), ό.π.

²⁵⁸ Χρυσανθάκης, Χ. (2013), ό.π.

υπόψη, κατά τον συνταγματικώς επιβαλλόμενο τρόπο, την ακαδημαϊκή – εκπαιδευτική φυσιογνωμία και αποστολή του.».

Τελικά, μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι το Ε.Τ.Ε.Π. εξελίσσεται σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που χαράσσουν η ευρωπαϊκή αλλά και η εθνική πολιτική, οι οποίες προβλέπουν και ενθαρρύνουν την αναβάθμιση του κλάδου. Με τη δια βίου μάθηση, την επιμόρφωση, τη δυνατότητα συμμετοχής σε Π.Μ.Σ. ως υπεράριθμα μέλη, τη δυνατότητα εκπαιδευτικού εργαστηριακού έργου αλλά και αυτοδύναμου διδακτικού έργου αναδεικνύεται και αποδεικνύεται η προσφορά του κλάδου στην βελτίωση της ποιότητας της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Η οργανωτικό-διοικητική διαχείριση των μελών Ε.Τ.Ε.Π. τόσο στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων όπως ίσως, και σε άλλα Πανεπιστήμια γίνεται σύμφωνα με τη θεωρία του δομολειτουργισμού. Επίσης, μέσα από τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων προκύπτει συμπερασματικά ότι τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. «βιώνουν» και διαπιστώνουν ένα είδος διάστασης μεταξύ των προβλέψεων του θεσμικού πλαισίου και του πραγματικού έργου που επιτελούν.

* * *

Περιορισμοί – Προτάσεις

Όπως κάθε μελέτη, έτσι και η παρούσα υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, που μειώνουν τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων της.

Συγκεκριμένα, ο αριθμός των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν ήταν σχετικά μικρός, ενώ το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από μέλη Ε.Τ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (έντεκα μέλη). Συνεπώς, όλα τα ευρήματα που προέκυψαν από την παρούσα ποιοτικού χαρακτήρα έρευνα αποτελούν κυρίως ενδείξεις ή τάσεις των παρόντων αποτελεσμάτων και τα οποία μπορεί να θεωρηθούν αρκούντως «αληθή» ίσως μόνο στην περίπτωση του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Λαμβάνοντας υπόψη τους ως άνω περιορισμούς κρίνεται σκόπιμος ο σχεδιασμός μιας πρόσθετης ποιοτικής μελέτης, η οποία θα εξετάζει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των μελών Ε.Τ.Ε.Π. των περισσότερων Πανεπιστημίων της χώρας. Κατ' αυτόν τον τρόπο η δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων θα ήταν σαφώς μεγαλύτερη και μεθοδολογικά ασφαλέστερη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ελληνόγλωσση

- Αθανασίου, Λ. (2007). *Μέθοδοι και Τεχνικές Έρευνας στις Επιστήμες της Αγωγής, Ποσοτικές και Ποιοτικές προσεγγίσεις*. Αθήνα: Εφύρα.
- Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις». Ανακτήθηκε 06.09.2018 από https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/o-ekper-eis_olo.pdf
- Ακριβοπούλου, Χ., Ανθόπουλος, Χ. (2015). Εισαγωγή στο Δημόσιο Δίκαιο. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από <https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/2534/1/chap02.pdf>
- Ανοικτά ακαδημαϊκά μαθήματα στο ΤΕΙ Ιονίων Νήσων (χ.χ.). *Οργάνωση και διοίκηση δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών*. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από <http://eclass.teiion.gr/modules/document/file.php/DE256/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%9B%CE%95%CE%9E%CE%95%CE%99%CE%A3/%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%B9%CF%8E%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%206%CE%B7%CF%82%20%CE%95%CE%B2%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%AC%CE%B4%CE%B1%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%B4%CE%B1%CF%83%CE%BA%CE%B1%CE%BB%CE%AF%CE%B1%CF%82.pdf>
- Αντωνίου, Χρ. «*Η εκπαιδευτική πολιτική και εξέλιξη του πανεπιστημιακού θεσμού στην Ελλάδα (1836-1982)*». Ανακτήθηκε 19.07.2018 από <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio4/praktika1/Antoniou.htm>
- Α.Π.Θ., Ανοικτά Ελληνικά Μαθήματα. Ανακτήθηκε 07.11.2018 από <https://opencourses.auth.gr/modules/document/file.php>
- Αποστόλη, Σ. (2006). *Έρευνα του Ελληνικού Ιδρύματος Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) για την Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση στην Ελλάδα*. «3.Ο Ευρωπαϊκός Χώρος Ανώτατης Εκπαίδευσης και η Ελλάδα». Ανακτήθηκε 12.07.2018 από <http://www.eliamep.gr/wpcontent/uploads/2008/07/chapter3.pdf>
- Αρκάδας, Δ. *Οθώνειο Πανεπιστήμιο. Ιδεολογικές διαστάσεις μέσα από τα διατάγματα ίδρυσής του*. Τεύχος 127, περίοδος: Απρίλιος - Ιούνιος 2014. Ανακτήθηκε 12.07.2018 από http://www.theseis.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1262&Itemid=29
- Βάμβουκας, Μ. Ι. (1998). *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.

- Γκίβαλος, Μ. (2005). *Πολιτική κοινωνικοποίηση και εκπαιδευτικό περιβάλλον*. Αθήνα: Νήσος.
- Γκότοβος, Α. (1983). Η ποιοτική έρευνα στις επιστήμες της αγωγής. *Δωδώνη: Επιστημονική Επετηρίδα της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, τόμος 12, 199-234.
- Γουβιάς, Δ.Σ., Θεριανός, Κ.Ν. (2014). *Εκπαιδευτική Πολιτική*. Αθήνα: Gutenberg.
- Δημαράς, Α. (2009). *Η μεταρρύθμιση που δεν έγινε (τεκμήρια Ιστορίας)*, τόμος Β'. Αθήνα: Ερμής.
- Δημητρόπουλος, Ε.Γ. (2004). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.
- Δημητρούλια, Τ. (2000). «Η βιογραφία του μεγάλου μαθηματικού και φυσικού, συνομιλητή του Αϊνστάιν, που ήρθε αντιμέτωπος με τις ουτοπίες, μία από τις οποίες ήταν το ελληνικό Πανεπιστήμιο της Σμύρνης, κατά παραγγελίαν του Βενιζέλου, Κων/νος Καραθεοδωρής», *Το Βήμα*, 12.11.2000. Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <http://www.tovima.gr/books-ideas/article/?aid=127956>
- Ειδησεογραφικό Portal ekriti, (2014). *Ενωμένη Ευρώπη: Πως γεννήθηκε η ιδέα της και πως εξελίχθηκε*, 23.05.2014. Ανακτήθηκε 18.07.2018 από <http://www.ekriti.gr/αφιέρωμα-ιστορικά/ενωμένη-ευρώπη-πως-γεννήθηκε-η-ιδέα-της-και-πως-εξελίχθηκε#sthash.yEURdtDO.dpbs>
- Έκθεση του Συμβουλίου Παιδείας προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με θέμα «*Εκσυγχρονισμός της εκπαίδευσης και της κατάρτισης: μια ουσιαστική συμβολή στην ευημερία και την κοινωνική συνοχή στην Ευρώπη*». Ανακτήθηκε 07.08.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11091&from=EL>
- Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων – Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (1992). *Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αριθ. C191/1. Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:11992M/TXT>
- Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων – Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2012). *Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αριθ. C362/02. Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003). *Ανακοίνωση από την Επιτροπή: Ο ρόλος των πανεπιστημίων στην Ευρώπη της γνώσης*. Βρυξέλλες, 05.02.2003, COM58 τελικό. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0058&rid=5>
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003). Ανακοίνωση της Επιτροπής: «*Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010: Επείγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να επιτύχει η Στρατηγική της Λισσαβόνας*», COM685 τελικό, SEC1250. Βρυξέλλες,

- 11.11.2003. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex:52003DC0685>
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2005). *Έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000): προς την Ευρώπη της καινοτομίας και της γνώσης*. Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=EL>
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2007). *Πράσινη Βίβλος: Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας: Νέες προοπτικές*. COM161 τελικό, SEC412. Βρυξέλλες, 04.04.2007. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:i23037&from=EL>
- Ευθυμίουπουλος, Α. (2013). *Γενική Θεωρία Συστημάτων του Von Bertalanffy*. Ανακτήθηκε 01.11.2018 από <https://et-in-arcadia-ego8.webnode.gr>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2010β). 52010DC2020. *ΕΥΡΩΠΗ 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη*. COM/2010/2020 τελικό. Ανακτήθηκε 06.09.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=EL>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2017). Δελτίο Τύπου «*Το μέλλον της Ευρώπης: Για έναν Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης έως το 2025*», Στρασβούργο, 14.11.2017. Ανακτήθηκε 10.09.2018 από http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-4521_el.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurydice, ΕΑΟΕΑ, 2008-09. «*Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα*».
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurydice, ΕΑΟΕΑ, 2009-2010. «*Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα*».
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2000). *Συμπεράσματα της Προεδρίας, Λισσαβόνα (23-24.03.2000)*. Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2017). *Συμβούλιο Παιδείας, Νεολαίας, Πολιτισμού και Αθλητισμού, 20-21.11.2017*. Ανακτήθηκε 10.09.2018 από <http://www.consilium.europa.eu/el/meetings/eyscs/2017/11/20-21/>
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, (2017). *Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 14-15.12.2017*. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από <http://www.consilium.europa.eu/el/meetings/european-council/2017/12/14-15/>
- Ζαχαρής, Ε. (1985). *Οργάνωση και Διοίκησης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.

- I.O.B.E. (Ιδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών) (2017). «Τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις». Ανακτήθηκε 20.03.2018 από https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/res_05_f_09072018_rep.pdf
- Ιορδάνογλου, Δ. (2008). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις*. Αθήνα: Κριτική.
- Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Ανακτήθηκε 26.09.2018 από https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/5826/4/15327_Isari-KOY.pdf
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003). *Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων ποιοτικής κοινωνικής έρευνας-σημειώσεις*. Ανακτήθηκε 20.09.2018 από <https://vdocuments.net/simeioseisiosifidis.html>
- Καρανάτσης, Κ. (2015). *Το ιστορικό των νόμων 5343/32 και 1268/82. Μια κριτική προσέγγιση*. Ανακτήθηκε 12.07.2018 από <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio2/praktika/karanas.html>
- Κατσάρης, Η., Παναγιωτίδου, Β., Πόντικας, Χ.-Μ. (χ.χ.). *Εκπαιδευτική Πολιτική και Παγκοσμιοποίηση*. Ανακτήθηκε 10.09.2018 από <https://www.academia.edu/25558703/>
- Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. ΥΠ.Ε.Π.Θ. – Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Ανακτήθηκε 09.11.2018 από http://www.pi-schools.gr/programs/epim_stelexoi/epim_yliko/book3.pdf
- Κελπανίδης, Μ. *Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ενσωμάτωσης*. Ανακτήθηκε 19.07.2018 από <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio4/praktika1/kelpanidis.html>
- Κλάδης, Δ. (2005). «Η κοινωνική διάσταση της Διαδικασίας της Μπολόνια και η πορεία από την Μπολόνια στην Πράγα και από την Πράγα στο Βερολίνο». Στο: Γράβαρης, Δ.Ν., Παπαδάκης, Ν. (2005) «*Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική*», Αθήνα: Σαββάλας.
- Κλάδης, Δ. (2012). Άποψη: Ήταν πιο μπροστά από την εποχή του, *Η Καθημερινή*. Ανακτήθηκε 01.08.2018 από <http://www.kathimerini.gr/453423/article/epikairothta/ellada/apoyh-htan-pio-mprosta-apo-thn-epoxh-toy>
- Κοϊμτζόγλου, Ι. (χ.χ.). *Η νομική προσέγγιση της διοικητικής μεταρρύθμισης*. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από http://www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/uploads/Research/EDE/Conferences/SDE_2005/Papers/Koimtzoglou_Ioannis.pdf

- Κοντού, Γ. (2013). *Η πολιτική και κοινωνική ιδεολογία της 4^{ης} Αυγούστου και ο τρόπος με τον οποίο αυτή επηρέασε την εκπαίδευση και τη νεολαία (Ε.Ο.Ν.)*. Ανακτήθηκε 16.07.2018 από <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/38790>
- Κυριαζή, Ν. (2006). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κυριαζή, Ν. (2011). *Η Κοινωνιολογική Έρευνα. Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών*. Αθήνα: Πεδίο.
- Λαμπίρη-Δημάκη, Ι. (1990). *Η Κοινωνιολογία και η Μεθοδολογία της*. Αθήνα-Κομοτηνή: Α. Ν. Σάκκουλα.
- Μαγκλάρας, Β. (2009). *Συστημική ισορροπία και κοινωνική αλλαγή στη θεωρία του Talcott Parsons*. Ανακτήθηκε 23.10.2018 από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/sas/article/view/10329>
- Μουζέλης, Ν. (1997). *Επιστροφή στη Κοινωνιολογική Θεωρία*. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, Γνωμοδότηση αρ. 201/1999.
- Open eclass, *Ηγεσία και Διοίκηση*. Ανακτήθηκε 07.11.2018 από <https://maredu.gunet.gr/modules/document/file.php/AENOP115/%CE%97%CE%B3%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%94%CE%B9%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7%20-1.pdf>
- Πανιτσίδου, Α.Ε., Παπασταμάτης, Α. (2010). *Διοίκηση Οργανισμών*. Ανακτήθηκε 30.10.2018 από <https://www.academia.edu/6399174>
- Παπαδάκης, Ν. (2004). *Η Παλίμψηστη Εξουσία. Κράτος, Πανεπιστήμιο και Εκπαιδευτική Πολιτική στην Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Παπακωνσταντίνου, Γ. (2005). Ε.Α.Π. Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, τόμος Δ', *Διοίκηση των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*.
- Παπακωνσταντίνου, Γ., Αναστασίου, Σ. (2013). *Αρχές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: Gutenberg.
- Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*. Ιδιωτική Έκδοση.
- Παυλίδης, Σ. (2016). *Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Ανακτήθηκε 07.11.2018 από <https://eclass.teiimt.gr/modules/document/file.php>
- Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π.-Α.Ε.Ι. (2017). Έγγραφο με αρ. πρωτ. 243/20.11.2017 και θέμα «*Νόμος 4485/2017 περί ανάδειξης εκπροσώπων στα συλλογικά και μη όργανα διοίκησης*».
- Πυργιωτάκης, Ι.Ε. (2014). «*Ιστορική αναδρομή της Πανεπιστημιακής Νομοθεσίας στην Ελλάδα: Κρίσιμα σημεία και αμφισβητήσεις*». Ανακτήθηκε 16.07.2018, από http://www.highereducation.ac.cy/gr/pdf/parousiasi_pirgiotaki.pdf

- Ράσης, Σ. (2004). *Τα Πανεπιστήμια χθες και σήμερα. Συμβολή στην Ιστορία της Εκπαίδευσης: Η Αγγλοσαξωνική Εμπειρία*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Ρόκος, Δ. (χ.χ.). *Ο Ν.1268/82 και η απορυθμιστική «μεταρρύθμισή» του*. Ανακτήθηκε 01.08.2018 από mirc.ntua.gr/o_nomos_plaisio_kai_i_aporythmistiki_metarythmisi.pdf
- Σαν Σήμερα (χ.χ.). *Η ιστορία της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Σύντομο ιστορικό*. Ανακτήθηκε 18.07.2018 από <https://www.sansimera.gr/articles/235>
- Σαΐτη, Α.Χ., Σαΐτης, Χ.Α. (2012). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Σαΐτη, Α.
- Σιάκαρης, Κ. (2006). *Από την ΕΟΚ στην ΕΕ. Η Αδύνατη Εκπαιδευτική Πολιτική*. Αθήνα: Gutenberg.
- Σιάνου-Κύργιου, Ε. (2006). *Εκπαίδευση και κοινωνικές ανισότητες: Η μετάβαση από τη δευτεροβάθμια στην ανώτατη εκπαίδευση (1997-2004)*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Σιδηροπούλου, Μ. (2015). *Οι λειτουργίες της Εκπαιδευτικής Διοίκησης*. Ανακτήθηκε 30.10.2018 από https://issuu.com/saita.publications/docs/oi_leitourgies_tis_ekpaideutikis_di
- Σταμέλος, Γ. (2009). *Εκπαιδευτική Πολιτική*. Αθήνα: Διόνικος.
- Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α. (2004). *Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Σταμέλος, Γ., Βασιλόπουλος, Α., Καβασακάλης, Α. (2015). *Εισαγωγή στις Εκπαιδευτικές Πολιτικές. Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα*. Ανακτήθηκε 21.05.2018 από www.kallipos.gr
- Συμπεράσματα της Προεδρίας Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης 23-24.03.2001. C/01/900. Ανακτήθηκε 07.08.2018 από europa.eu/rapid/press-release_PRES-01-900_el.htm
- Σύνοδος 65^η Πρυτάνεων και Προέδρων Δ.Ε. των Ελληνικών Πανεπιστημίων (22-23.10.2010). Πανεπιστήμιο Κρήτης. Ψήφισμα 1^ο. Ανακτήθηκε 06.08.2018 από http://www.synodos-aei.gr/documents/65_full.pdf
- Σύνταγμα της Ελλάδας, (27.05.2008). Η' Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων, Βουλή των Ελλήνων.
- Τάτσης, Ν. (1986). *Η Διδασκαλία της Κοινωνιολογικής Θεωρίας*. Αθήνα: Gutenberg
- Τερζίδης, Κ., Τζωρτζακάκης, Κ. (2004). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Αθήνα: Rosili.
- Τσαούσης, Δ. (2007). *Η εκπαιδευτική πολιτική των Διεθνών Οργανισμών. Παγκόσμιες και ευρωπαϊκές διαστάσεις*. Αθήνα: Gutenberg.

- Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, (2016). *Εφαρμογή συστήματος διοίκησης με στόχους για το έτος 2017*. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από <http://www.minadmin.gov.gr/?p=16368>
- Υ.ΠΑΙ.Θ. (2013). *Σύστημα μεταφοράς και συσσώρευσης πιστωτικών μονάδων και Παράρτημα Διπλώματος. Εφαρμογή στα Ελληνικά Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης*. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από http://www.teiath.gr/userfiles/khitas/documents/2014/anakoinoseis/ekthesi_ects_2014.pdf
- ΥΠ.Ε.Π.Θ. (Υπουργείο Έρευνας, Παιδείας και Θρησκευμάτων), (1992). *Εθνικός διάλογος για την Παιδεία*. Προτάσεις του Υπουργού Παιδείας για την Ανώτατη Εκπαίδευση.
- Υπουργείο Εξωτερικών (2014). Κείμενο απολογισμού Ελληνικής Προεδρίας Α' εξαμήνου 2014. Ανακτήθηκε 18.7.2018 από <https://www.mfa.gr/exoteriki-politiki/i-ellada-stin-ee/i-poreia-tis-elladas-stin-europaiki-enosi.html>
- Υπουργείο Οικονομίας και Ανάπτυξης. «Ε.Σ.Π.Α. 2014-2020. Στρατηγική της Δισσαβόνας». Ανακτήθηκε 23.07.2018 από <https://www.espa.gr/el/Pages/DictionaryFS.aspx?item=397>
- Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Χρυσανθάκης, Χ. (2013), Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών. «*Η φυσιογνωμία και η νομική θέση του κλάδου ειδικού τεχνικού ερευνητικού προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.) των ΑΕΙ της χώρας*», Ψηφιακή Νομική Βιβλιοθήκη, www.nbonline.gr, τεύχος 8-9/2013, Έτος 6°.
- Χυτήρης, Λ., Άννινος, Λ. (2015). *Διοίκηση και ποιότητα υπηρεσιών*. Ανακτήθηκε 09.11.2018 από https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/4981/1/00_master_document-KOY.pdf

2. Ξενόγλωσση

- Allen, L. (1958). *Management and Organization*. N. York: McGraw – Hill.
- Bertalanffy, L. (1968). *General Systems Theory*. New York: George Brazillier.
- Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R. & Woods, P. (1999). *Εκπαιδευτική έρευνα στην πράξη. Εγχειρίδιο μελέτης*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Cohen, L. & Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Έκφραση.
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Εκδόσεις: Μεταίχμιο.

- Creswell, J.W. (2016). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας*. Αθήνα: Όμιλος ΙΩΝ.
- Dean, J. (1995). *Managing the primary school*. London: Routledge.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds). (1994). *Handbook of Qualitative Research*, p.2. Thousand Oaks (Calif), Sage στο Hughes, C. (n.d.). *An introduction to qualitative research*. University of Warwick. Ανακτήθηκε 25.09.2018 από https://warwick.ac.uk/fac/soc/.../staff/.../an_introduction_to_qualitative_research.docx
- Deming, W.E. (n.d.). Business and management, *British Library*. Ανακτήθηκε 08.11.2018 από <https://www.bl.uk/people/w-edwards-deming>
- Dimmock, C. (1999). Principals and school restructuring: conceptualising challenges as dilemmas. *Journal of Educational Administration*.
- European Higher Education Area and Bologna Process, (2012). *Third Bologna Policy Forum Bucharest, 26-27.04.2012*. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από <http://www.ehea.info/cid104897/bologna-policy-forum-bucharest-2012.html>
- European Higher Education Area and Bologna Process, (2015). *2015 Ministerial Conference and Fourth Bologna Policy Forum, 14-15.05.2015*. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από <http://www.ehea.info/cid101764/ministerial-conference-yerevan-2015.html>
- European Higher Education Area and Bologna Process, (2018). *Statement of the fifth Bologna Policy Forum, Paris, May 25th 2018*. Ανακτήθηκε 12.09.2018 από <http://www.ehea2018.paris/Data/ElFinder/s2/Communique/BPFStatement-with-Annex.pdf>
- Hammack, B. (2015). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, επιμ. Μτφ. Γουβιάς, Δ. Αθήνα: Επικεντρο.
- Greek University Reform Forum (2008). *Οι πειθαρχικές διατάξεις για τα Α.Ε.Ι. Ο νόμος 5343/1992*, 27.01.2008. Ανακτήθηκε 23.02.2018 από <https://greekuniversityreform.wordpress.com/2008/06/27/peitharxikes>
- Magna Carta Universitatum, (1988). Ανακτήθηκε 21.07.2018 από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISUM:c11088>
- Mattheou, D. (ed.), *Changing Educational Landscapes*, DOI 10.1007/978-90-481-8534-4_15, C Springer Science+Business Media B.V. 2010. Στο Prokou, E. *University Reform in Greece: A Shift from Intrinsic to Extrinsic Values, Changing Educational Landscapes*, pp. 59-74. Ανακτήθηκε 11.05.2018 από https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-8534-4_15
- Musselin, C., *Universities and Pricing on Higher Education Markets, Changing Educational Landscapes*, pp 75-90. Ανακτήθηκε 11.05.2018 από https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-90-481-8534-4_15

Renaut, A. (2002). *Οι επαναστάσεις του Πανεπιστημίου. Δοκίμιο για τη νεωτερικότητα της Παιδείας*, Αθήνα: Gutenberg.

Sorbonne Joint Declaration, (1998). *Joint declaration on harmonisation of the architecture of the European higher education system by the four Ministers in charge for France, Germany, Italy and the United Kingdom*. Paris. Ανακτήθηκε 25.07.2018 από https://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/io/cop034_sorbonne_declaration.pdf

Tsakiris, D., Nikita, D.P. *Educational Journal of the University of Patras*. UNESCO Chair 2017, 4(2), p. 58-69, ISSN: 2241-9152. PISA in the Greek daily Press: the social significations and the relationship between the Greek society and the global education policy field. Ανακτήθηκε στις 10.07.2018 από <http://ejupunescochair.lis.upatras.gr/index.php/ejupUNESCOchair/article/view/2815/3085/>

Willig, C. (2015). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στην Ψυχολογία: Εισαγωγή*. Μτφρ. Αυγήτα, Ε. Αθήνα: Gutenberg.

Zmas, A. (2015). Financial crisis and higher education policies in Greece: between intra and supranational pressures, *Higher Education*, Vol. 69: 495. Ανακτήθηκε 12.08.2018 από <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-014-9787-0>

3. Βασιλικά Διατάγματα

Βασιλικό Διάταγμα 1837 «1. Περί συστάσεως του Πανεπιστημίου – 2. Περί προσωρινού κανονισμού του εν Αθήναις συσθησομένου πανεπιστημίου», ΦΕΚ 16/24.04.1837.

Βασιλικό Διάταγμα 1959 (1) «Περί εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικος επί των υπαλλήλων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου», ΦΕΚ 23/31.12.1959, αναδημοσίευσις.

4. Νομοθετικά Διατάγματα

Νομοθετικό Διάταγμα 3974/1959 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ισχυουσών διατάξεων», ΦΕΚ 188/07.09.1959, τ.Α΄.

Νομοθετικό Διάταγμα 4425/1964 «Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίου εν Πάτραις», ΦΕΚ 216/11.11.1964, τ.Α΄.

Νομοθετικό Διάταγμα 746/12.12.1970 «Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίου εν Ιωαννίνοις», ΦΕΚ 267, τ.Α΄.

Νομοθετικό Διάταγμα 87/1973 «Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίων εις Θράκην και εις Κρήτην» ΦΕΚ 159/27.07.1973, τ.Α΄.

5. Προεδρικά Διατάγματα

Προεδρικό Διάταγμα 509/1983 «*Διαδικασία και προϋποθέσεις πλήρωσης των θέσεων, μονιμοποίησης και χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών που αφορούν στα μέλη του Ειδικού Διοικητικού Τεχνικού Προσωπικού (Ε.Δ.Τ.Π.) των Α.Ε.Ι.*», ΦΕΚ 195/30.12.1983, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 83/1984 «*Ίδρυση Πανεπιστημίου Αιγαίου, Ιονίου Πανεπιστημίου και Πανεπιστημίου Θεσσαλίας*», ΦΕΚ 31/20.03.1984, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 484/1984 «*Βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των μελών του ειδικού διοικητικού – τεχνικού προσωπικού των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων*», ΦΕΚ 173/13.11.1984, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 149/1985 «*Προϋποθέσεις και διαδικασία μετάταξης των μελών του ειδικού διοικητικού – τεχνικού προσωπικού (ΕΔΤΠ) των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων*», ΦΕΚ 54/27.03.1985, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 486/1991 «*Ίδρυση – μετονομασία τμήματος στην Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών*», ΦΕΚ 177/26.11.1991, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 13/2000 «*Ίδρυση Πανεπιστημίου Πελοποννήσου*», ΦΕΚ 12/01.02.2000, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 117/2002 «*Βαθμολογική κατάσταση και εξέλιξη των μελών του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.) των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*», ΦΕΚ 99/01.05.2002, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 118/2002 «*Βαθμολογική και μισθολογική κατάσταση και εξέλιξη των μελών του Ε.Ε.ΔΙ.Π. των Α.Ε.Ι.*», ΦΕΚ 99/01.05.2002, τ.Α'.

Προεδρικό Διάταγμα 147/2009 «*Προϋποθέσεις και διαδικασίας πλήρωσης των θέσεων, χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών και μετάταξης των μελών του Ειδικού και Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.Ε.ΔΙ.Π.) των ιδρυμάτων του πανεπιστημιακού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης*», ΦΕΚ 189/29.09.2009, τ.Α'.

6. Νόμοι - ΦΕΚ

Νόμος ΑΦΜΑ' (1541)/20.06.1887 «*Περί οργανισμού του εν Αθήναις σχολείου των βιομηχάνων τεχνών*» Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, αρ. 159, μέρος Α'.

Νόμος ΓΩΚΓ' (αρ.3823)/12.07.1911 «*Περί οργανισμού του Εθνικού Πανεπιστημίου*», Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, τ.Α', αριθμ.178.

Νόμος ΓΩΚΕ' (αρ.3825)/17.07.1911 «*Περί Καποδιστριακού Πανεπιστημίου*», Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, τ.Α', αριθμ.183.

Νόμος 1844/22.01.1920 «Περί Ανωτέρας Γεωπονικής Σχολής», Εφημερίς της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος, τ.Α΄, αρ.17.

Νόμος 2905/1922 «Περί οργανισμού του Αθήνησιν Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου» ΦΕΚ 127/27.07.1922, τ.Α΄.

Νόμος 3341/14.06.1925 «Περί ιδρύσεως Πανεπιστημίου εν Θεσσαλονίκη», ΦΕΚ 184/22.06.1925, τ.Α΄.

Νόμος 5343/1932 «Περί οργανισμού του Πανεπιστημίου Αθηνών», ΦΕΚ 86, τ.Α΄.

Νόμος Αναγκαστικός 1895/1939 «Περί Οργανισμού του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης», ΦΕΚ 326/16.08.1939, τ.Α΄.

Νόμος Αναγκαστικός 553/1968 «Περί του Βοηθητικού, Διδακτικού Προσωπικού των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ 210/20.09.1968, τ.Α΄.

Νόμος 815/1978 «Περί ρυθμίσεως θεμάτων αφορώντων εις την οργάνωσιν και λειτουργίαν των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ 147/16.09.1978, τ.Α΄.

Νόμος 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων», ΦΕΚ 79/01.07.1982, τ.Α΄.

Νόμος 1268/1982 «Για τη δομή και τη λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ 87/16.07.1982, τ.Α΄.

Νόμος 1404/1983 «Δομή και λειτουργία των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων», ΦΕΚ 173/22.11.1983, τ.Α΄.

Νόμος 1735/1987 «Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 195/11.11.1987, τ.Α΄.

Νόμος 1894/1990 «Για την Ακαδημία Αθηνών και άλλες εκπαιδευτικές διατάξεις», ΦΕΚ 110/27.08.1990, τ.Α΄.

Νόμος 2083/1992 «Εκσυγχρονισμός της Ανώτατης Εκπαίδευσης», ΦΕΚ 159/22.09.1992, τ.Α΄.

Νόμος 2085/1992 «Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 170/20.10.1992, τ.Α΄.

Νόμος 2552/1997 «Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 266/24.12.1997, τ.Α΄.

Νόμος 2817/2000 «Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 78/14.03.2000, τ.Α΄.

Νόμος 3205/2003 «Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., μονίμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντιστοίχων της

- Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος και άλλες συναφείς διατάξεις»* ΦΕΚ 297/12.12.2003, τ.Α'.
- Νόμος 3369/2005 *«Συστηματοποίηση της διά βίου εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»*, ΦΕΚ 171/06.07.2005, τ.Α'.
- Νόμος 3374/2005 *«Ποιότητα στην ανώτατη εκπαίδευση. Σύστημα μεταφοράς συσσώρευσης πιστωτικών μονάδων – Παράρτημα Διπλώματος»*, ΦΕΚ 189/02.08.2005, τ.Α'.
- Νόμος 3391/2005 *«Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος και άλλες διατάξεις»*, ΦΕΚ 240/04.08.2005, τ.Α'.
- Νόμος 3528/2007 *«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.»*, ΦΕΚ 26/09.02.2007.
- Νόμος 3549/2007 *«Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου για τη δομή και λειτουργία των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων»*, ΦΕΚ 69/20.03.2007, τ.Α'.
- Νόμος 3794/2009 *«Ρύθμιση θεμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»*, ΦΕΚ 156/04.09.2009, τ. Α'.
- Νόμος 3986/2011 *«Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»*, ΦΕΚ 152/01.07.2011, τ.Α'.
- Νόμος 4009/2011 *«Δομή, λειτουργία, διασφάλιση της ποιότητας των σπουδών και διεθνοποίηση των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων»*, ΦΕΚ 195/06.09.2011, τ.Α'.
- Νόμος 4076/2012 *«Ρυθμίσεις θεμάτων Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και άλλες διατάξεις»*, ΦΕΚ 159/10.08.2012, τ.Α'.
- Νόμος 4415/2013 *«Οργάνωση και λειτουργία Ιδρύματος Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης και Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και άλλες διατάξεις»*, ΦΕΚ 24/30.01.2013, τ.Α'.
- Νόμος 4186/2013 *«Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις»*, ΦΕΚ 193/17.09.2013, τ.Α'.
- Νόμος 4235/2014 *«Διοικητικά μέτρα, διαδικασίες και κυρώσεις στην εφαρμογή της ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας στους τομείς των τροφίμων, των ζωοτροφών και της υγείας και προστασίας των ζώων και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων»*, ΦΕΚ 32/11.02.2014, τ. Α'.
- Νόμος 4354/2015 *«Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων»*, ΦΕΚ 176/16.12.2015, τ.Α'.
- Νόμος 4369/2016 *«Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής*

προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 33/27.02.2016, τ.Α'.

Νόμος 4386/2016 «*Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 83/11.05.2016, τ.Α'.

Νόμος 4415/2016 «*Ρυθμίσεις για την ελληνόγλωσση εκπαίδευση, τη διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 159/06.09.2016, τ.Α'.

Νόμος 4452/2017 «*Ρύθμιση θεμάτων του Κρατικού Πιστοποιητικού Γλωσσομάθειας, της Εθνικής Βιβλιοθήκης της Ελλάδας και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 17/15.02.2017, τ. Α'.

Νόμος 4485/2017 «*Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ Α' 114/04.08.2017, τ.Α'.

Νόμος 4521/2018 «*Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 38/02.03.2018, τ.Α'.

Ν.4559/2018 «*Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιόνιο Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις*», ΦΕΚ 142/03.08.2018, τ.Α'.

ΦΕΚ 390/25.05.1989, τ. Β', «*Εξαίρεση του Ε.Δ.Τ.Π. των ΑΕ.Ι. και του Ε.Τ.Π. των Τ.Ε.Ι. από τις διατάξεις του Ν. 1735/87*», Αρ.Φ.131.1/Β2/2339.

ΦΕΚ 83/11.04.2003 «*Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και Πανεπιστημίου Στερεάς Ελλάδας*», τ.Α'.

ΦΕΚ 1250/16.05.2014, Αριθμ.10294, «*Ένταξη των υπηρετούντων διοικητικών υπαλλήλων του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου σε ακαδημαϊκές μονάδες των σχολών και του Ιδρύματος στην κατηγορία Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.)*».

ΦΕΚ 3969/13.11.2017, τ.Β', Τροποποίηση της αριθμ. 153348/Ζ1/15-09-2017 (Β'3255) υπουργικής απόφασης, με θέμα «*Τρόπος διεξαγωγής των εκλογικών διαδικασιών για την ανάδειξη των μονοπρόσωπων οργάνων των Α.Ε.Ι. και διαδικασία ορισμού και ανάδειξης εκπροσώπων των μελών Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π. των διοικητικών υπαλλήλων και των φοιτητών στα συλλογικά όργανα των Α.Ε.Ι. κατά την πρώτη εφαρμογή του ν. 4485/2017 (Α' 114)*».

7. Ερμηνευτική Εγκύκλιος

Ερμηνευτική Εγκύκλιος 2/31029/Δ.Ε.Π./06.05.2016 «*Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Β' του Ν.4354/2015 (176/Α')*».

8. Ιστοσελίδες

Επίσημη ιστοσελίδα του Ε.Κ.Π.Α., Ανακτήθηκε 17.08.2018 από https://www.uoa.gr/to_panepistimio/istoria_kai_prooptikes/

Επίσημη ιστοσελίδα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών. (Ν.Δ.2007/1939). Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <https://www.aueb.gr/el/content/ιστορική-αναδρομή>

Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <http://www.unipi.gr/unipi/el/istoria1.html>

Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Ανακτήθηκε 17.07.2018 από <http://www.it.uom.gr/project/special/macedonia/history.htm>

Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Αιγαίου. Ανακτήθηκε 01.08.2018 από <https://www.aegean.gr/%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%81%CE%B9%CE%B1>

Επίσημη ιστοσελίδα του Ε.Α.Π. Ανακτήθηκε 02.08.2018 από <https://www.eap.gr/el/to-eap/istoria/logo-i-idrusis>

Επίσημη ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Ανακτήθηκε 02.08.2018 από <https://www.uop.gr/arxiki/istoria>

Επίσημη ιστοσελίδα Διοικητικού Προσωπικού Ε.Μ.Π. Ανακτήθηκε 31.01.2019 από http://syldipropp.blogspot.com/2014/05/blog-post_1933.html

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:

Άρθρο 16 του Συντάγματος της Ελλάδας, (27.05.2008). Η Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων, Βουλή των Ελλήνων.

«1. Η τέχνη και η επιστήμη, η έρευνα και η διδασκαλία είναι ελεύθερες· η ανάπτυξη και η προαγωγή τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους. Η ακαδημαϊκή ελευθερία και η ελευθερία της διδασκαλίας δεν απαλλάσσουν από το καθήκον της υπακοής στο Σύνταγμα.

2. Η παιδεία αποτελεί βασική αποστολή του Κράτους και έχει σκοπό την ηθική, πνευματική, επαγγελματική και φυσική αγωγή των Ελλήνων, την ανάπτυξη της εθνικής και θρησκευτικής συνείδησης και τη διάπλυσή τους σε ελεύθερους και υπεύθυνους πολίτες.

3. Τα έτη υποχρεωτικής φοίτησης δεν μπορεί να είναι λιγότερα από εννέα.

4. Όλοι οι Έλληνες έχουν δικαίωμα δωρεάν παιδείας, σε όλες τις βαθμίδες της, στα κρατικά εκπαιδευτήρια. Το Κράτος ενισχύει τους σπουδαστές που διακρίνονται, καθώς και αυτούς που έχουν ανάγκη από βοήθεια ή ειδική προστασία, ανάλογα με τις ικανότητές τους.

5. Η ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται αποκλειστικά από ιδρύματα που αποτελούν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου με πλήρη αυτοδιοίκηση. Τα ιδρύματα αυτά τελούν υπό την εποπτεία του Κράτους, έχουν δικαίωμα να ενισχύονται οικονομικά από αυτό και λειτουργούν σύμφωνα με τους νόμους που αφορούν τους οργανισμούς τους. Συγχώνευση ή κατάτμηση ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων μπορεί να γίνει και κατά παρέκκλιση από κάθε αντίθετη διάταξη, όπως νόμος ορίζει. Ειδικός νόμος ορίζει όσα αφορούν τους φοιτητικούς συλλόγους και τη συμμετοχή των σπουδαστών σ' αυτούς.

6. Οι καθηγητές των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είναι δημόσιοι λειτουργοί. Το υπόλοιπο διδακτικό προσωπικό τους επιτελεί επίσης δημόσιο λειτουργήμα, με τις προϋποθέσεις που νόμος ορίζει. Τα σχετικά με την κατάσταση όλων αυτών των προσώπων καθορίζονται από τους οργανισμούς των οικείων ιδρυμάτων.

Οι καθηγητές των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων δεν μπορούν να παυθούν προτού λήξει σύμφωνα με το νόμο ο χρόνος υπηρεσίας τους παρά μόνο με τις ουσιαστικές προϋποθέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 88 παράγραφος 4 και ύστερα από απόφαση συμβουλίου που αποτελείται κατά πλειοψηφία από ανώτατους δικαστικούς λειτουργούς, όπως νόμος ορίζει. Νόμος ορίζει το όριο της ηλικίας των καθηγητών των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων· εωσότου εκδοθεί ο νόμος αυτός οι καθηγητές που υπηρετούν αποχωρούν αυτοδικαίως μόλις λήξει το ακαδημαϊκό έτος μέσα στο οποίο συμπληρώνουν το εξηκοστό έβδομο έτος της ηλικίας τους.

7. Η επαγγελματική και κάθε άλλη ειδική εκπαίδευση παρέχεται από το Κράτος και με σχολές ανώτερης βαθμίδας για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο από τρία χρόνια, όπως προβλέπεται ειδικότερα από το νόμο, που ορίζει και τα επαγγελματικά δικαιώματα όσων αποφοιτούν από τις σχολές αυτές.

8. Νόμος ορίζει τις προϋποθέσεις και τους όρους χορήγησης άδειας για την ίδρυση και λειτουργία εκπαιδευτηρίων που δεν ανήκουν στο Κράτος, τα σχετικά με την εποπτεία που ασκείται πάνω σ' αυτά, καθώς και την υπηρεσιακή κατάσταση του διδακτικού προσωπικού τους. Η σύσταση ανώτατων σχολών από ιδιώτες απαγορεύεται.

9. Ο αθλητισμός τελεί υπό την προστασία και την ανώτατη εποπτεία του Κράτους.

Το Κράτος επιχορηγεί και ελέγχει τις ενώσεις των αθλητικών σωματείων κάθε είδους, όπως νόμος ορίζει. Νόμος ορίζει επίσης τη διάθεση των ενισχύσεων που παρέχονται κάθε φορά στις επιχορηγούμενες ενώσεις σύμφωνα με τον προορισμό τους.»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:

Αριθμός μελών Ε.Τ.Ε.Π. ανά Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα (2003-2016)

Ως το έτος 2013 τα Πανεπιστήμια στη χώρα μας ήταν είκοσι τέσσερα. Όμως με την κατάργηση του Πανεπιστημίου Στερεάς Ελλάδας²⁵⁹ και του Πανεπιστημίου Δυτικής Ελλάδας²⁶⁰ στο πλαίσιο του σχεδίου «ΑΘΗΝΑ» για την αναδιάρθρωση των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, έμειναν είκοσι δύο.

Τα στοιχεία που παρατίθενται στον **ΠΙΝΑΚΑ Ι** προέρχονται από τα αρχεία της Πανελλαδικής Ομοσπονδίας Ε.Τ.Ε.Π. (Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. και αφορούν στο χρονικό διάστημα από το έτος 2003 ως το έτος 2016. Σε ορισμένες περιπτώσεις ωστόσο, υπάρχει ελλιπές αρχείο καταγραφής του εν λόγω προσωπικού για συγκεκριμένες χρονιές, με αποτέλεσμα να μην έχουμε ολοκληρωμένη διαχρονική αποτύπωση των σχετικών δεδομένων.

Επίσης, στον εν λόγω Πίνακα παρατίθενται στοιχεία μόνο για δεκατρία Πανεπιστήμια της χώρας γιατί τα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. των υπόλοιπων πανεπιστημίων είτε δεν έχουν οργανωθεί σε Συλλόγους είτε οι Σύλλογοί τους δεν συμμετέχουν στην Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π. Αξίζει να σημειωθεί ότι, ένας αμελητέος αριθμός μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε ορισμένα πανεπιστήμια δεν είναι εγγεγραμμένος στον οικείο Σύλλογό τους. Όμως το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε λιγότερο του 1%.

Επιβάλλεται, ωστόσο, να επισημανθεί ότι τα συγκεντρωθέντα στοιχεία αφορούν στον αριθμό των μελών Ε.Τ.Ε.Π. ανά τετράμηνο, σύμφωνα με τον αριθμό τους όταν κατέβαλαν τις συνδρομές τους στους οικείους Συλλόγους τους. Έτσι, προκειμένου να γίνει σύγκριση των στοιχείων πάρθηκε ο μέσος όρος των τετραμήνων.

Στον **ΠΙΝΑΚΑ ΙΙ** γίνεται μια προσπάθεια κατανόησης του λόγου που έχουμε είτε αύξηση είτε μείωση είτε σταθερότητα του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. συγκρίνοντας διαδοχικά τα προς παρατήρηση έτη. Έτσι ο αριθμός των μελών Ε.Τ.Ε.Π. κάθε έτους για κάθε πανεπιστήμιο που απεικονίζονται στον ΠΙΝΑΚΑ Ι συγκρίνεται με τον ίδιο αριθμό του προηγούμενου έτους και έχει μετατραπεί σε ποσοστιαίες μονάδες.

Πριν το 2009 τα περισσότερα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. ανήκαν στην κατηγορία Δ.Ε. (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση). Οι θέσεις τους ήταν προσωποπαγείς. Αυτό σημαίνει ότι με την όποια αποχώρησή τους (συνταξιοδότηση, οικειοθελής αποχώρηση κ.ά.) οι θέσεις τους δεν επαναπροκηρύσσονται.

²⁵⁹ ΦΕΚ 134/05.06.2013, Π.Δ.99 «Κατάργηση Πανεπιστημίου Στερεάς Ελλάδας», τ.Α', σ.2051-2053.

²⁶⁰ ΦΕΚ 130/05.06.2013, Π.Δ.89 «Κατάργηση Πανεπιστημίου Δυτικής Ελλάδας», τ.Α', σ.2015-2016.

Στο πλαίσιο μιας ευρύτερης πολιτικής λήψης και εφαρμογής δημοσιονομικών μέτρων ψηφίστηκε ο Ν.3986/2011²⁶¹ «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», ο οποίος αναφέρει ότι ο αριθμός των ετήσιων προσλήψεων και διορισμών «δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος συνολικά από το λόγο ένα προς πέντε (μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις), στο σύνολο των φορέων με εξαίρεση το έτος 2011, για το οποίο ο λόγος θα είναι ένα προς δέκα».

Ωστόσο, με τον Ν. 4009/2011²⁶² δίνεται η δυνατότητα σε μέλη Ε.Τ.Ε.Π. να ζητήσουν την ένταξή τους στην κατηγορία Ε.ΔΙ.Π.

Στον εν λόγω πίνακα μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αύξηση του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. στο Ε.Μ.Π. από το έτος 2013 στο έτος 2014 σε 84%. Αυτό συνέβη διότι το Ε.Μ.Π. προέβη σε προσπάθεια επανατοποθέτησης το 2014 -υπό άλλο νομικό καθεστώς- όλων των διοικητικών υπαλλήλων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα.

Μετά το έτος 2016 με τον Ν.4415/2016²⁶³ δίνεται η δυνατότητα ένταξης διοικητικών υπαλλήλων σε θέσεις Ε.Τ.Ε.Π.

Στον **ΠΙΝΑΚΑ ΙΙΙ** με μια πρώτη ματιά αντιλαμβανόμαστε ότι σε όλα τα προς διερεύνηση Πανεπιστήμια υπάρχει μια γενικότερη αποδυνάμωση του κλάδου. Είναι η εποχή που η χώρας μας βρίσκεται σε οικονομική κρίση και σαφώς η κρίση αυτή επηρεάζει και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Η μείωση του ποσοστού αυτού ανέρχεται 2% στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας έως και 81% στο Α.Π.Θ. Τα υπόλοιπα πανεπιστήμια παρουσιάζουν μείωση που κυμαίνεται κατά μέσο όρο στο 35 - 45%.

²⁶¹ Ν.3986/2011, ό.π., άρθρο 37, παρ. 2, σ.3261.

²⁶² Ν.4009/2011, ό.π., άρθρο 79, παρ.4, σ.4295.

²⁶³ Ν.4415/2016, ό.π., άρθρο 66, σ.8451.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι : Αριθμός μελών Ε.Τ.Ε.Π. ανά Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα κατά το διάστημα 2003-2016*

ΕΤΟΣ	ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (Α.Π.Θ.)	ΕΘΝΙΚΟ & ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ (Ε.Κ.Π.Α.)	ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ (Ε.Μ.Π.)	ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ (Γ.Π.Α.)	ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ (Δ.Π.Θ.)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ (Π.Θ.)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ (Π.Ι.)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ (Π.Κ.)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (Π.Α.ΜΑΚ.)	ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ (ΠΟΛ.ΚΡ.)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ (Π.Π.)	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ (Π.ΑΙΓ.)	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ (Ο.Π.Α.)
2003	625	270	168	40 **	142 **	41	125 **	73	35	36	135		
2004	460	270	161 **	41	139	41	130	65 **	35		135	27	
2005	435 **	270	158	41	139	41	130	52	29	23	138 **	28	
2006	398	270	146	41	139	41	130	52	29	23	140	32	
2007	360	233	136	41	139	41	130	62	29	20	140	32	
2008	300	220	114	41	118	35	117	47	30	20	140	32	25
2009	263	188	105	38	118	35	113	47	29	20	130	32	24
2010	232	168	90	30	118	35	90		27	19	100	32	25
2011	200	168	80	30	85	35	96		26	19	80	29	25
2012	176	154	69	30	85	41	84		26	16	80	29	25
2013	153	152	63	***	76	43	57		24	16	65	29	24
2014	143	120	116		46	43	44		23	26	65	29	18
2015	134	115	161		47	41	57		22	34	63	19	18
2016	121	119	114		47	40	53		22	20	62		18

*Τα στοιχεία προέρχονται από την Πανελλαδική Ομοσπονδία Ε.Τ.Ε.Π. (Π.Ο.Ε.Τ.Ε.Π.) - Α.Ε.Ι.

** κατά Μ.Ο. ανά τετράμηνο

*** ελλιπής καταγραφή

ΠΙΝΑΚΑΣ II: Παρουσίαση του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. σε ποσοστιαίες μονάδες (σύγκριση ενός έτους με το προηγούμενο)

	Α.Π.Θ.	Ε.Κ.Π.Α.	Ε.Μ.Π.	Γ.Π.Α.	Δ.Π.Θ.	Π.Θ.	Π.Ι.	Π.Κ.	ΠΑ.ΜΑΚ.	ΠΟΔ.ΚΡ.	Π.Π.	Π.ΑΙΓ.	Ο.Π.Α.
2004	-26%	0%	-4%	2%	-2%	0%	4%	0%	0%		0%		
2005	-5%	0%	-2%	0%	0%	0%	0%	-29%	-17%		2%	4%	
2006	-9%	0%	-8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	14%	
2007	-10%	-14%	-7%	0%	0%	0%	0%	19%	0%	-13%	0%	0%	
2008	-17%	-6%	-16%	0%	-15%	-15%	-10%	-24%	3%	0%	0%	0%	
2009	-12%	-15%	-8%	-7%	0%	0%	-3%	0%	-3%	0%	-7%	0%	-4%
2010	-12%	-11%	-14%	-21%	0%	0%	-20%		-7%	-5%	-23%	0%	4%
2011	-14%	0%	-11%	0%	-28%	0%	7%		-4%	0%	-20%	-9%	0%
2012	-12%	-8%	-14%	0%	0%	17%	-13%		0%	-16%	0%	0%	0%
2013	-13%	-1%	-9%		-11%	5%	-32%		-8%	0%	-19%	0%	-4%
2014	-7%	-21%	84%		-39%	0%	-23%		-4%	63%	0%	0%	-25%
2015	-6%	-4%	39%		2%	-5%	30%		-4%	31%	-3%	-34%	0%
2016	-10%	3%	-29%		0%	-2%	-7%		0%	-41%	-2%		0%

ΠΙΝΑΚΑΣ III: Ποσοστιαία μείωση του αριθμού των μελών Ε.Τ.Ε.Π. (σύγκριση αρχικού έτους με τελικό)

	Α.Π.Θ.	Ε.Κ.Π.Α.	Ε.Μ.Π.	Γ.Π.Α.	Δ.Π.Θ.	Π.Θ.	Π.Ι.	Π.Κ.	ΠΑ.ΜΑΚ.	ΠΟΔ.ΚΡ.	Π.Π.	Π.ΑΙΓ.	Ο.Π.Α.
2009								-36%					
2012				-25%									
2015												-30%	
2016	-81%	-56%	-32%		-67%	-2%	-58%		-37%	-44%	-54%		-28%

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: Πρωτόκολλο Συνέντευξης

ΘΕΜΑ: «Οι θεσμικές διατάξεις για το έργο του Ε.Τ.Ε.Π. και η εφαρμογή τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση: Κριτική θεώρηση μελών του κλάδου»

Ωρα Συνέντευξης: Ημερομηνία: Τόπος: Συνεντευκτής: Συνεντευξιαζόμενος: Χώρος:	ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ Φύλο: Ηλικία: Ομάδα: Χρόνια Υπηρεσίας: Παν/κό Ίδρυμα: Τμήμα:
---	---

Σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση σε βάθος και η καταγραφή και ανάλυση των απόψεων των μελών Ε.Τ.Ε.Π. για το έργο τους. Συγκεκριμένα, εξετάζεται η διάσταση που παρατηρείται μεταξύ του θεσμικού πλαισίου και του πραγματικού έργου που καλείται να επιτελέσει το Ε.Τ.Ε.Π.

Περιγραφή έρευνας
Άτομα και πηγές δεδομένων
Προστασία ιδιωτικής ζωής
Διάρκεια συνέντευξης
Διαβεβαίωση ότι οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές
Συναίνεση υποκειμένου
Ενεργοποίηση μαγνητοφώνου

1^{ος} άξονας: Περιγραφή έργου του Ε.Τ.Ε.Π.

- Τι έργο επιτελείτε ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π.;
- Ποια είναι τα καθήκοντά σας και οι αρμοδιότητές σας;

2^{ος} άξονας: Προγραμματισμός και Ανάπτυξη

- Με ποιόν τρόπο γίνεται ο προγραμματισμός και η στελέχωση του Πανεπιστημίου με μέλη του Ε.Τ.Ε.Π.;
- Θεωρείτε ότι επαρκούν οι θέσεις Ε.Τ.Ε.Π. που προγραμματίζονται για την κάλυψη των αναγκών;
- Υπάρχουν δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης;
- Ο Ν.4485/2017 δίνει τη δυνατότητα συμμετοχής του Ε.Τ.Ε.Π. σε Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών. Θεωρείτε ότι έχετε τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για τη συμμετοχή σας σε Π.Μ.Σ.;

3^{ος} άξονας: Αξιολόγηση του Έργου

- Οι εργασίες που σας ανατίθενται ως μέλος του Ε.Τ.Ε.Π. είναι σύμφωνες με τα προσόντα σας;
- Ο Ν.1404/83 και ο Ν.4485/17 δίνουν τη δυνατότητα στα μέλη Ε.Τ.Ε.Π. για εκπαιδευτικό εργαστηριακό έργο ή αυτοδύναμο διδακτικό έργο. Ποια η γνώμη σας;
- Θεωρείτε ότι το έργο σας συμβάλλει στην ανάπτυξη του Πανεπιστημίου;
- Σας έχει ζητηθεί να αξιολογηθεί το έργο σας;

4^{ος} άξονας: Επαγγελματική Ικανοποίηση και Αμοιβές, Ωφελήματα και Πρόσθετες Αμοιβές

- Πόσο ικανοποιημένος είστε ως Ε.Τ.Ε.Π. από τις συνθήκες εργασίας;

- Οι οικονομικές απολαβές σας είναι ικανοποιητικές;

5^{ος} άξονας: Υγιεινή και Ασφάλεια Εργαζομένων

- Τηρούνται οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο εργασίας σας;
- Σας παρέχεται βοήθεια σε περίπτωση που χρειαστείτε ψυχολογική, συναισθηματική ή άλλου είδους υποστήριξη;

6^{ος} άξονας: Εκπαιδευτική Πολιτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και Ε.Τ.Ε.Π.

- Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά δεδομένα, με βάση μια σειρά συμφωνιών, υπάρχει η προτεραιότητα για την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, πληροφορίας και επικοινωνίας. Εσείς ως εξειδικευμένο τεχνικό-εργαστηριακό προσωπικό πως εξηγείτε την έμφαση που δίνεται στα παραπάνω και στο γεγονός ότι μετά το 2008 δεν έχει αυξηθεί ο αριθμός του Ε.Τ.Ε.Π.;

Ευχαριστίες για τη συνεργασία και τη συμμετοχή!