

Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού

Διεύθυνση: ΣΤΑΔΙΟΥ 5, GR105 62, ΑΘΗΝΑ,
Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: posdep@posdep.gr Ιστοσελίδα: www.posdep.gr
Τηλέφωνο: 210-3689372 Fax: 210-3689376

ΔΙΟΙΚΟΥΣΑ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

6^η Συνεδρίαση, 27 Νοεμβρίου 2010, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

27 Νοεμβρίου 2010

Α Π Ο Φ Α Σ Η

Θέμα: Απόφαση της Διοικούσας Επιτροπής της ΠΟΣΔΕΠ για το θέμα της μισθολογικής κατάστασης των μελών ΔΕΠ.

Η Διοικούσα Επιτροπή της ΠΟΣΔΕΠ συζήτησε τα οικονομικά ζητήματα των μελών ΔΕΠ και έκανε τις ακόλουθες διαπιστώσεις:

1. Εδώ και δεκαπέντε χρόνια - λόγω φαύλων πολιτικών πρακτικών - το ειδικό μισθολόγιο των πανεπιστημιακών δασκάλων διαρθρώνεται, ακόμα και μετά τις πρόσφατες περικοπές επιδομάτων, σε ποσοστό περίπου 40% στη βάση επιδομάτων (αν δε συνυπολογισθούν χρονοεπιδόματα και οικογενειακά επιδόματα, το ποσοστό αυτό συνήθως ξεπερνάει το 50% του συνολικού μισθού). Μια κατάσταση για την οποία διαχρονικά οι πανεπιστημιακοί δάσκαλοι δικαίως διαμαρτύρονται έντονα, ειδικά επειδή τα περισσότερα επιδόματα αφορούν τον πυρήνα της επαγγελματικής ενασχόλησής τους, όπως το διδακτικό και τον ερευνητικό.
2. Υπενθυμίζουμε ότι ο βασικός μισθός των μελών ΔΕΠ των Πανεπιστημίων παραμένει αμετάβλητος από το 2004-επομένως στην πράξη βαίνει συνεχώς μειούμενος. Έτσι, **τα μέλη ΔΕΠ αποτελούν τον μοναδικό κλάδο επιστημόνων δημόσιων λειτουργιών, που αμείβεται ακόμα με το ειδικό μισθολόγιο του 1998.**
3. Ως αποτέλεσμα, τα τελευταία χρόνια έχουμε υποστεί, σωρευτικά, μείωση των αποδοχών μας σε πραγματικούς όρους άνω του 30%. Αυτό μάλιστα συμβαίνει σε μια εποχή κατά την οποία, όπως είναι γενικά αποδεκτό, το σώμα των πανεπιστημιακών δασκάλων συγκεντρώνει το καλύτερο επιστημονικό δυναμικό από ιδρύσεως του ελληνικού κράτους. Παρόλα αυτά συντελείται κατά συρροή συκοφάντηση των ιδρυμάτων και των Πανεπιστημιακών όσον αφορά την παραγωγικότητα, την κοινωνική ευαισθησία αλλά και τη διεθνή ακτινοβολία και απήχηση.
4. Ο Έλληνας πανεπιστημιακός βρίσκεται στη χειρότερη μισθολογική θέση σε σύγκριση με το μέσο μισθωτό (και όχι Πανεπιστημιακό) με αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία, σε σχέση με όλες σχεδόν τις άλλες χώρες, όπως προκύπτει από

πρόσφατη συγκριτική μελέτη, του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 11 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹

5. Σήμερα οι Πανεπιστημιακοί δάσκαλοι καλύπτουν με δικό τους κόστος τις απαιτούμενες δαπάνες που αφορούν τα έξοδα ανακοινώσεων σε συνέδρια ή τις δαπάνες δημοσίευσης, λόγω ανυπαρξίας κονδυλίων στους προϋπολογισμούς των Πανεπιστημίων, παρότι οι δημοσιεύσεις αποτελούν ουσιαστικό στοιχείο της αξιολόγησής τους.
6. Είναι φανερό ότι αν στόχος της Πολιτείας, όπως δημόσια διακηρύσσεται, είναι πράγματι να συγκρατήσει αλλά και να προσελκύσει ακαδημαϊκό προσωπικό υψηλών διεθνών προδιαγραφών στα Δημόσια Πανεπιστήμια, αυτή η απαράδεκτη μισθολογική κατάσταση πρέπει να διορθωθεί με ριζικό τρόπο.

Δεν παραγνωρίζουμε την δύσκολη συγκυρία που περνά η χώρα, όμως για την Ομοσπονδία μας το θέμα της μισθολογικής μας κατάστασης, αποτελεί κεντρικό σημείο κάθετης σύγκρουσης και αδιαπραγμάτευτη γραμμή, που δεν επιδέχεται περαιτέρω υποχώρηση.

Για τον λόγο αυτό και επειδή θεωρούμε σημαντική και στρατηγικής σημασίας για τον ελληνικό ακαδημαϊκό χώρο - ειδικά στις σημερινές συνθήκες - τη σοβαρή ενασχόληση της Πολιτείας με την επίλυση των δίκαιων οικονομικών αιτημάτων των πανεπιστημιακών δασκάλων, ζητούμε:

α) την άμεση έναρξη διαλόγου μεταξύ του Υπουργείου Οικονομικών, του Υπουργείου Παιδείας και των Ομοσπονδιών διδασκόντων και ερευνητών του χώρου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για ένα νέο ειδικό μισθολόγιο στην κατεύθυνση της ενσωμάτωσης των επιδομάτων στο βασικό μισθό,

και

β) τη δέσμευση της Πολιτείας ότι με βάση συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα θα υπάρξουν αυξήσεις στους μισθούς των πανεπιστημιακών δασκάλων, που να αποκαθιστούν τη μισθολογική τους ισορροπία σε σχέση με άλλους κλάδους δημόσιων λειτουργιών.

Με ιδιαίτερη εκτίμηση,

Ο Πρόεδρος

Νικόλαος Μ. Σταυρακάκης
Καθηγητής Ε.Μ.Π.



Η Γραμματέας

Ευγενία Μπουρνόβα
Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ε.Κ.Π.Α.

¹ Βλ. ιστοσελίδα ΠΟΣΔΕΠ www.posdep.gr

Η παρακάτω μελέτη έγινε - μετά από παράκληση του Προεδρείου της ΠΟΣΔΕΠ προς τους συναδέλφους του Οικονομικού Πανεπιστημίου της Αθήνας - από την κυρία Ελένη Μίσκου, ως μεταπτυχιακή εργασία στα πλαίσια του *Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στις Ευρωπαϊκές Σπουδές* και με την επίβλεψη του συναδέλφου καθηγητού Πάνου Τσακλόγλου. Αμφότερους ευχαριστούμε θερμά.

ΤΟ ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ ΤΗΣ ΠΟΣΔΕΠ



ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ

ΤΜΗΜΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΠΑΝΟΣ ΤΣΑΚΛΟΓΛΟΥ

***ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΤΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ***

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα	Σελίδα 2
Εισαγωγή	Σελίδα 4
1. Μεθοδολογία	Σελίδα 5
2. Προσδιορισμός μισθών	Σελίδα 6
2.1. Γενικός ορισμός μισθού – αμοιβής εργασίας	Σελίδα 6
2.2. Διαφορές μισθών σε διαφορετικές αγορές εργασίας	Σελίδα 8
2.3. Διαφορές παραγωγικότητας. Θεωρία ανθρώπινου Κεφαλαίου	Σελίδα 9
2.3.1. Σχέση ηλικίας-αποδοχών και εκπαίδευση	Σελίδα 10
2.3.2. Η κατάρτιση στο χώρο εργασίας και η σχέση ηλικίας-αποδοχών	Σελίδα 12
2.4. Ειδικός χαρακτήρας εργασίας εκπαιδευτικών	Σελίδα 14
2.5. Απαιτούμενα προσόντα πανεπιστημιακών στην Ελλάδα	Σελίδα 16
2.6. Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Κοινωνικός Τομέας - Αγορά Εργασίας, Αμοιβές	Σελίδα 17
2.7. Παρουσίαση αμοιβών πανεπιστημιακών	Σελίδα 20
2.8. Σύγκριση αμοιβών πανεπιστημιακών και αμοιβών μέσου εργαζομένου στις χώρες που συμμετέχουν	Σελίδα 25
3. Ανάλυση – Στοιχεία για σύγκριση	Σελίδα 30
3.1. Οργάνωση εκπαιδευτικών συστημάτων	Σελίδα 30
3.2. Δομή Βαθμίδων και Αμοιβές πανεπιστημιακών	Σελίδα 31
3.3. Αμοιβές επαγγελματικών ομάδων αντίστοιχων προσόντων στην Ελλάδα	Σελίδα 32
4. Συμπεράσματα	Σελίδα 36
5. Βιβλιογραφία	Σελίδα 38
6. Παράρτημα Α: Απαιτούμενα προσόντα πανεπιστημιακών στην Ελλάδα	Σελίδα 41

7. Παράρτημα Β : Οργάνωση εκπαιδευτικών συστημάτων	Σελίδα 43
7.1. Ελλάδα	Σελίδα 43
7.2. Αυστρία	Σελίδα 43
7.3. Βέλγιο	Σελίδα 44
7.4. Γαλλία	Σελίδα 45
7.5. Γερμανία	Σελίδα 46
7.6. Ιρλανδία	Σελίδα 47
7.7. Ισπανία	Σελίδα 47
7.8. Ιταλία	Σελίδα 48
7.9. Ολλανδία	Σελίδα 49
7.10. Ουγγαρία	Σελίδα 49
7.11. Πορτογαλία	Σελίδα 50
7.12. Φινλανδία	Σελίδα 50
8. Παράρτημα Γ: Δομή Βαθμίδων και Αμοιβές πανεπιστημιακών	Σελίδα 51
8.1. Ελλάδα	Σελίδα 51
8.2. Αυστρία	Σελίδα 51
8.3. Βέλγιο	Σελίδα 52
8.4. Γαλλία	Σελίδα 53
8.5. Γερμανία	Σελίδα 53
8.6. Ιρλανδία	Σελίδα 54
8.7. Ισπανία	Σελίδα 54
8.8. Ιταλία	Σελίδα 55
8.9. Ολλανδία	Σελίδα 56
8.10. Ουγγαρία	Σελίδα 56
8.11. Πορτογαλία	Σελίδα 56
8.12. Φινλανδία	Σελίδα 57

Αριθμός λέξεων (χωρίς εξώφυλλο, περιεχόμενα και παραρτήματα): 6.500

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια ακούγονται όλο και συχνότερα διαμαρτυρίες από την πλευρά των πανεπιστημιακών καθηγητών ότι αμείβονται ιδιαίτερα χαμηλά.

Όμως, «ιδιαίτερα χαμηλά» ως προς τι; Χαμηλά, συγκρίνοντας τις αμοιβές τους με αυτές των αντίστοιχων πανεπιστημιακών καθηγητών των υπολοίπων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης; Ή συγκρίνοντας με τις αμοιβές ομάδων εργαζομένων αντίστοιχων προσόντων και επαγγέλματος ειδικού χαρακτήρα, όπως και αυτός του εκπαιδευτικού ανώτατης εκπαίδευσης;

Η σύγκριση δεν είναι εύκολη. Αφορά μια ομάδα εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση, ιδιαίτερες δεξιότητες, εργασιακή εμπειρία και συνεχή (δια βίου) εκπαίδευση σχετικά με το απαιτητικό αντικείμενο της εκπαίδευσης νέων επιστημόνων, αλλά και της έρευνας και καινοτομίας στον τομέα ενδιαφέροντος κάθε πανεπιστημιακού καθηγητή. Τα χαρακτηριστικά αυτά της συγκεκριμένης ομάδας λογικά θα πρέπει να οδηγούν σε υψηλούς (υψηλότερους) μισθούς σε όλη την διάρκεια του εργασιακού τους βίου.

Η σύγκριση γίνεται ακόμη δυσκολότερη με δεδομένη την διαφορετική αγοραστική δύναμη του μισθού μεταξύ των διαφορετικών χωρών.

Αυτή η εργασία θα προσπαθήσει να ερευνήσει τον χώρο των αμοιβών των πανεπιστημιακών καθηγητών, τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο φιλοδοξώντας να προσεγγίσει ή στην καλύτερη περίπτωση να απαντήσει το ερώτημα.

Ελπίζουμε να καταφέρουμε να προσφέρουμε το ελάχιστο στις γνώσεις μας για την αγορά εργασίας της ανώτατης εκπαίδευσης στην Ε.Ε.

1. Μεθοδολογία

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως στόχο την συγκριτική παρουσίαση της αγοράς εργασίας της ανώτατης εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τουλάχιστον στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) των 15, πριν δηλαδή την τελευταία διεύρυνση της.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε ήταν η εξής:

- Προσδιορίστηκαν οι κατηγορίες εργαζομένων που απαιτούνται κατ' ελάχιστον για την διαμόρφωση της εικόνας της αγοράς:
 - ο Νεοεισερχόμενος Λέκτορας
 - ο Αναπληρωτής Καθηγητής με 15 χρόνια ακαδημαϊκής εμπειρίας
 - ο Καθηγητής με 30 χρόνια ακαδημαϊκής εμπειρίας
- Συντάχθηκε και απεστάλη επιστολή σε πανεπιστήμια διαφορετικών χωρών μελών της ΕΕ, σε γνώριμους παραλήπτες, προκειμένου να αποφευχθεί η όποια γραφειοκρατική καθυστέρηση αφενός, και αφετέρου για να υπάρξει μια «δέσμευση» απάντησης από την πλευρά τους, αφού γενικά το θέμα της δημοσιοποίησης μισθολογίου ομάδας εργαζομένων θεωρείται «απαγορευμένο»
- Συγκεντρώθηκαν τα στοιχεία που εστάλησαν (απάντησαν τα 13 πανεπιστήμια) και έγινε η επεξεργασία τους έτσι ώστε να καταστούν συγκρίσιμα. Επιπλέον έγινε σύγκριση των μισθών των πανεπιστημιακών με τον μέσο μισθό του εργαζόμενου κάθε χώρας (στοιχεία ΟΟΣΑ/2008), προκειμένου να αποτυπωθεί η πραγματική αγοραστική δύναμη στις χώρες που εξετάζονται.
- Συγκεντρώθηκαν τα στοιχεία που αφορούν τα εκπαιδευτικά συστήματα των χωρών που παρουσιάζονται στην εργασία, καθώς και συγκριτικά στοιχεία από επαγγελματικές ομάδες αντίστοιχων προσόντων και ιδιαιτερότητας της αγοράς εργασίας τους στην Ελλάδα (δικαστικοί, στρατιωτικοί).

Τα στοιχεία, για το σύνολο των χωρών που συμμετέχουν στην εργασία, αφορούν αποδοχές έτους 2009. Ειδικά για την περίπτωση της Ελλάδας οι αποδοχές ισχύουν από το 2008, αφού αποφασίστηκε μηδενική αύξηση στις αμοιβές του δημοσίου για το έτος 2009. Επιπλέον δεν έχουν ενσωματωθεί οι ποσοστιαίες μειώσεις των πάσης φύσεως επιδομάτων των λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, όπως

διαμορφώθηκαν πρόσφατα με τον Ν. 3833/2010: “Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης”.

Θα πρέπει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι οι καθηγητές πανεπιστημίου, τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε αρκετές από τις χώρες που συμμετέχουν στην εργασία, έχουν την δυνατότητα και τους επιτρέπεται η επιπλέον απασχόληση, εκτός της κύριας στο πανεπιστήμιο. Αυτό σημαίνει επιπλέον εισοδήματα, τα οποία όμως δεν έχουν συμπεριληφθεί στην παρούσα εργασία. Τι ίδιο συνέβη και στο κεφάλαιο που ασχολείται με την σύγκριση των παρόμοιων ομάδων, δηλαδή τους πανεπιστημιακούς καθηγητές, τους στρατιωτικούς και τους δικαστές.

Διατηρείται κάθε επιφύλαξη για την απόλυτη ορθότητα των στοιχείων των μισθών που εστάλησαν από τους καθηγητές των ξένων πανεπιστημίων, αν και το σύνολο της αλληλογραφίας παραμένει στην διάθεση των ενδιαφερομένων για την τεκμηρίωση της παρούσας εργασίας.

2. Προσδιορισμός μισθών

2.1. Γενικός ορισμός μισθού – αμοιβής εργασίας

Μισθός είναι η καταβαλλόμενη τιμή, η αμοιβή για την αγορά των υπηρεσιών του παραγωγικού συντελεστή εργασία. Η τιμή αυτή προσδιορίζεται από τις δυνάμεις προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας (Παυλόπουλος, 1985).

Η σημασία του συντελεστή παραγωγής «εργασία» είναι ιδιαίτερα μεγάλη αφού αφενός αποτελεί την αποκλειστική πηγή εισοδήματος για την πλειοψηφία των νοικοκυριών, αφετέρου δε σε επίπεδο κοινωνίας το εισόδημα από εργασία αντιπροσωπεύει περίπου τα 2/3 του εθνικού εισοδήματος.

Πρέπει να σημειωθεί επίσης ότι ο χειρισμός του παραγωγικού συντελεστή «εργασία» θα πρέπει να διαφοροποιηθεί από αυτόν των υπολοίπων παραγωγικών συντελεστών, επειδή οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας παρουσιάζουν ιδιαιτερότητα. Η προσφορά εργασίας εξαρτάται από παράγοντες όπως: το μέγεθος του πληθυσμού, το ποσοστό του πληθυσμού που είναι πρόθυμο για εργασία, τον επιθυμητό αριθμό των προσφερόμενων ωρών εργασίας κάθε ατόμου και την ένταση της εργασίας.

Ο αριθμός των ωρών εργασίας που είναι διατεθειμένο κάθε άτομο να προσφέρει στην παραγωγική διαδικασία, καταβάλλοντας την πνευματική και μυϊκή του δύναμη, εξαρτάται από τις προτιμήσεις του, από οικονομικούς παράγοντες αλλά και από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο (Παυλόπουλος, 1985):

- ❖ Οι προτιμήσεις του ατόμου σχετίζονται άμεσα με την σημασία που έχουν γι' αυτό οι εναλλακτικοί τρόποι διάθεσης του προσωπικού χρόνου.
- ❖ Οι οικονομικοί παράγοντες αφορούν το ύψος του μισθού, την οικονομική κατάσταση του ατόμου και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες προσφέρεται η εργασία.
- ❖ Το θεσμικό πλαίσιο ρυθμίζει αφενός μεν το ανώτατο επιτρεπόμενο όριο ωρών ημερήσιας απασχόλησης και τον κατώτερο μισθό συγκεκριμένων ειδικοτήτων και αφετέρου δε, επηρεάζει το ποσοστό του πληθυσμού που μπορεί να εργαστεί (στρατιωτική θητεία, υποχρεωτική εκπαίδευση κ.α.).

Λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω παράγοντες, το αντιπροσωπευτικό άτομο θα τείνει να αυξάνει την ποσότητα εργασίας που προσφέρει (μέχρι ενός σημείου όμως) όταν αυξάνεται το ύψος του μισθού, γιατί έτσι η ανάπαυση (που υποκαθιστά την εργασία) θα καθίσταται ακριβότερη, και ο εργάσιμος χρόνος θα υποκαθιστά τον χρόνο ανάπαυσης. Ταυτόχρονα με την αύξηση του μισθού του, το άτομο θα απολαμβάνει αυξημένο εισόδημα και θα τείνει να μειώνει την προσφερόμενη ποσότητα εργασίας, λόγω του ότι η ανάπαυση θεωρείται κανονικό αγαθό. Το καθαρό αποτέλεσμα των δύο αυτών τάσεων μεταβάλλει την προσφερόμενη ποσότητα εργασίας στην ίδια κατεύθυνση με την μεταβολή του μισθού (Παυλόπουλος, 1985).

2.2. Διαφορές μισθών σε διαφορετικές αγορές εργασίας

Η σχέση προσφοράς και ζήτησης στις διαφορετικές αγορές εργασίας διαφέρει ακόμη και κάτω από ανταγωνιστικές συνθήκες. Σε αυτό οφείλονται οι διαφορές που παρατηρούνται στο ύψος του μισθού απασχολούμενων, της ίδιας ειδικότητας και εμπειρίας, που απασχολούνται σε διαφορετικούς τομείς παραγωγής ή σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Το ίδιο μπορεί να συμβαίνει και στον ίδιο τομέα παραγωγής ή και στην ίδια επιχείρηση (Παυλόπουλος, 1985).

Για να γίνει κατανοητό το φαινόμενο της διαφοροποίησης των μισθών θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι συνθήκες εργασίας, τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος

εργασίας, αλλά και τα ειδικά χαρακτηριστικά του είδους της εργασίας. Έτσι μπορούμε να εντοπίσουμε δύο κατηγορίες παραγόντων στις οποίες οφείλονται οι διαφορές των μισθών (Παυλόπουλος, 1985):

1. Η ανομοιογένεια του εργατικού δυναμικού. Αφορά τις διαφορές ατόμων από άποψη των πνευματικών, σωματικών προσόντων και της εκπαίδευσής τους. Το κόστος και η χρονική διάρκεια απόκτησης μιας συγκεκριμένης ειδικότητας, καθώς και ο αριθμός των ατόμων με την ίδια ειδικότητα ή με πνευματικά και σωματικά προσόντα, τα οποία ταιριάζουν στο είδος της εργασίας, επηρεάζουν το ύψος του μισθού.
2. Η ανομοιογένεια των διαφόρων ευκαιριών απασχόλησης. Αφορά τις συνθήκες εργασίας όπως: οι επαγγελματικοί κίνδυνοι, οι επιπτώσεις της εργασίας στην υγεία των εργαζομένων, η σταθερότητα της απασχόλησης, η πιθανότητα αποτυχίας κ.α.

Οι μισθοί επίσης για την ίδια ειδικότητα ή το ίδιο επάγγελμα διαφοροποιούνται μεταξύ διαφορετικών γεωγραφικών περιοχών, ενώ παρατηρούνται γενικά υψηλότερες αμοιβές στα μεγάλα αστικά κέντρα. Η μικρή κινητικότητα που παρουσιάζεται στον συντελεστή εργασία και οι διαφορές στο κόστος ζωής μεταξύ διαφορετικών περιοχών εξομαλύνει, αλλά δεν εξαφανίζει τις διαφορές αυτές (Παυλόπουλος, 1985).

Ακόμη οι διαφορές στους μισθούς επηρεάζονται από τεχνητά θεσμικά εμπόδια στην κινητικότητα, όπως τα κλειστά επαγγέλματα, καθώς και τα κοινωνικά εμπόδια, όπως για παράδειγμα φυλετικές διακρίσεις.

Στις περιπτώσεις που οι διαφορές απαιτήσεις της εκτελούμενης εργασίας ή οι διαφορές στα προσόντα δεν δικαιολογούν τις διαφορές των μισθών, συχνά η αιτία είναι η παρουσία μονοπωλιακών στοιχείων.

2.3. Διαφορές παραγωγικότητας. Θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου

Το ανθρώπινο κεφάλαιο είναι το συσσωρευμένο απόθεμα εξειδίκευσης του εργαζομένου που βελτιώνει την μελλοντική του παραγωγικότητα (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006).

Αποτελεί δε το αποτέλεσμα επένδυσης που πραγματοποιήθηκε στο παρελθόν για τη δημιουργία μελλοντικού εισοδήματος. Το προσδοκώμενο όφελος αυτής της επένδυσης μπορεί να είναι είτε το αυξημένο μελλοντικό χρηματικό εισόδημα (υψηλότερος μισθός), είτε μια καλύτερη μελλοντική θέση εργασίας, η οποία προσφέρει στον εργαζόμενο μεγαλύτερη ικανοποίηση. Το άμεσο κόστος της επένδυσης αυτής είναι για παράδειγμα το κόστος για ένα επιπλέον χρόνο σπουδών ή για μια επιπλέον εξειδίκευση, δηλαδή το κόστος των διδάκτρων συν το κόστος ευκαιρίας του χρόνου που διαθέτει το άτομο για την εκπαίδευση του αναβάλλοντας κάποια πληρωμένη απασχόλησης (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006, Schultz, T.W. 1961).

Σύμφωνα με την θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι μισθοί διαφοροποιούνται εξαιτίας της διαφοράς της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι παράγουν οριακό προϊόν, του οποίου η αξία είναι υψηλότερη, γιαυτό και απολαμβάνουν υψηλότερες αποδοχές. Το σημαντικό βήμα για τους εργαζομένους είναι να αποφασίσουν σχετικά με το επιθυμητό ύψος της επένδυσης για τη βελτίωση της παραγωγικότητάς τους (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006).

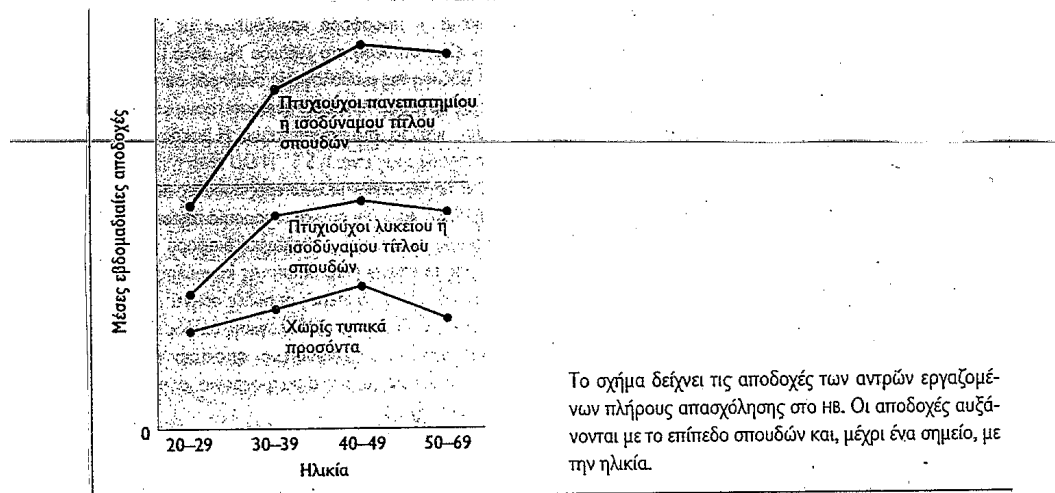
Η πιο σημαντική πηγή διαφοροποίησης των μισθών είναι οι **δεξιότητες**. Το **ανθρώπινο κεφάλαιο** σχηματίζεται τόσο από τις τυπικές σπουδές όσο και από την κατάρτιση στο χώρο εργασίας. Η παρατήρηση του ύψους των αποδοχών των εργαζομένων επιβεβαιώνει ότι οι εργαζόμενοι με περισσότερες σπουδές και κατάρτιση έχουν υψηλότερες συνολικές αποδοχές στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (Psacharopoulos, G. 1973, 1981, 1985).

Ο σχηματισμός του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι δαπανηρός γιαυτό και η εξειδικευμένη εργασία είναι σχετικά σπάνια. Η εκπαίδευση, εκτός από την ελάχιστη υποχρεωτική, έχει και άμεσο κόστος (δίδακτρα), αλλά και κόστος ευκαιρίας. Το κόστος ευκαιρίας που προσδιορίζεται από τα εισοδήματα που θυσιάζονται με τη συνέχιση των σπουδών. Η απόφαση για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο λαμβάνεται ύστερα από τη σύγκριση του παρόντος κόστους με την παρούσα αξία του επιπλέον μελλοντικού εισοδήματος ή άλλων μελλοντικών ωφελειών (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006, Psacharopoulos, George, 1994, Schultz, T.W. 1961).

2.3.1. Σχέση ηλικίας – αποδοχών και εκπαίδευση

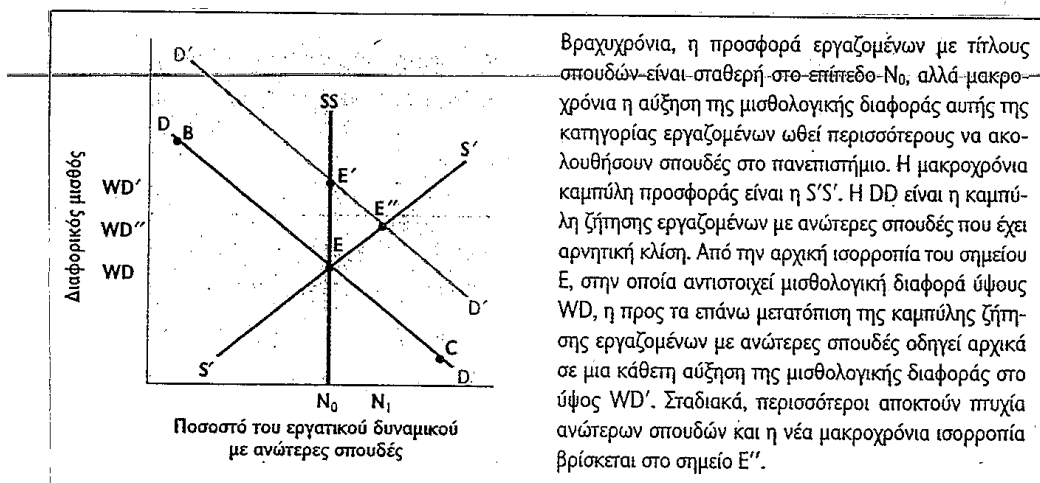
Ο Πίνακας 2.3.Ι δείχνει την σημασία και την συμβολή των σπουδών και της εμπειρίας στη διαμόρφωση υψηλότερων μισθών, ενώ ο πίνακας 2.3.ΙΙ δείχνει την μεταβολή των αποδοχών καθώς αυξάνεται η ηλικία για εργαζομένους τριών διαφορετικών ομάδων τυπικών προσόντων: 1. πτυχιούχους πανεπιστημίου ή άλλων ανωτέρων σχολών, 2. απόφοιτους λυκείου ή ισοδύναμου τίτλου σπουδών και 3. εργαζόμενους χωρίς κανένα τυπικό προσόν.

Σχήμα 2.3.Ι Σχέσεις ηλικίας – αποδοχών κατά ανώτατο τίτλο σπουδών



(David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006)

Σχήμα 2.3.ΙΙ Η αγορά εργαζομένων με ανώτερες σπουδές



(David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006)

Παρατηρούμε τα ακόλουθα (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006):

- τα άτομα με περισσότερες σπουδές από τις τρεις ομάδες, έχουν τις υψηλότερες αποδοχές σε όλη την διάρκεια της καριέρας τους.
- στην ίδια ομάδα, παρατηρούνται σταθερά αυξανόμενες αποκλίσεις που οφείλονται στην ηλικία και στην εμπειρία.
- τα υγιή νέα άτομα χωρίς πιστοποιητικά σπουδών, μπορεί να κερδίζουν αρκετά χρήματα, όμως, δεν μπορούν να προσδοκούν σε συνεχώς αυξανόμενους πραγματικούς μισθούς, ενώ οι αποδοχές τους έχουν φτάσει στο ανώτατο σημείο τους στην ηλικία των 30.
- τα άτομα που έχουν κάνει ανώτερες σπουδές, έχουν εισαγωγικούς μισθούς λίγο υψηλότερους από τους αντίστοιχους των ατόμων χωρίς τίτλους σπουδών, αλλά στη συνέχεια έχουν σταθερά αυξανόμενα εισοδήματα στη μεγαλύτερη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.
- Τα άτομα με ανώτερες σπουδές απασχολούνται σε πιο δύσκολες θέσεις εργασίας, που απαιτούν πολύ χρόνο εξοικείωσης με το αντικείμενο.
- Η συσσώρευση εμπειρίας, η καλύτερη κατάρτιση, οδηγούν σε σταθερά αυξημένη παραγωγικότητα και αυξημένους μισθούς.

2.3.2. Η κατάρτιση στο χώρο εργασίας και η σχέση ηλικίας – αποδοχών

Από τα παραπάνω διαπιστώσαμε την συμβολή της εκπαίδευσης στην αύξηση των μελλοντικών αποδοχών του εργαζομένου. Εκτός από την εκπαίδευση όμως, ένας δεύτερος παράγοντας που αυξάνει τις αποδοχές είναι η εμπειρία που αποκτά ο εργαζόμενος στην εργασία του, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για δύσκολη εργασία, την οποία είναι σε θέση να την εκτελέσουν με επιτυχία κυρίως εργαζόμενοι με υψηλότερες ικανότητες και καλύτερη εκπαίδευση. Η εργασιακή εμπειρία προσφέρει ή/και βελτιώνει τις δεξιότητες του εργαζομένου. Η εκμάθηση στον χώρο εργασίας παίζει κομβικό ρόλο στη σχέση ηλικίας και αποδοχών για όσους έχουν καλύτερη εκπαίδευση. Δεν ισχύει το ίδιο στην περίπτωση των μη ειδικευμένων εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται σε εργασίες ρουτίνας και μέσα από την επανάληψη μαθαίνονται γρήγορα.

Υπάρχουν δυο τύποι δεξιοτήτων (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006) :

1. Οι δεξιότητες που συνδέονται με μια μόνο συγκεκριμένη επιχείρηση. Οι δεξιότητες αυτές βοηθούν στην αύξηση της παραγωγικότητας του εργαζομένου μόνο εφόσον αυτός συνεχίζει να εργάζεται στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Το ανθρώπινο κεφάλαιο που συνδέεται αποκλειστικά με μια επιχείρηση μπορεί να λάβει από την πιο απλή μορφή, όπως απλές γνώσεις λειτουργίας του συστήματος ταξινόμησης των αρχείων της, μέχρι την πιο πολύπλοκη, όπως γνώσεις αποτελεσματικού τρόπου συνδυασμού των παραγωγικών διαδικασιών μιας συγκεκριμένης μονάδας παραγωγής /εργοστασίου. Και στις δύο περιπτώσεις, οι συγκεκριμένες δεξιότητες του εργαζομένου δεν έχουν καμιά αξία σε οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση.
2. Οι γενικές δεξιότητες, οι οποίες αυξάνουν την παραγωγικότητα σε πολλές εργασίες, όχι μόνο στην παρούσα εργασία.

Η επιχείρηση είναι πρόθυμη να καλύψει στους εργαζομένους το κόστος για την απόκτηση στο χώρο εργασίας δεξιοτήτων που συνδέονται αποκλειστικά με την λειτουργία της. Με τον τρόπο αυτό θα βελτιωθεί η παραγωγικότητα του εργαζομένου και θα είναι πολύ υψηλότερη για την συγκεκριμένη επιχείρηση από ότι για οποιαδήποτε άλλη. Αντίθετα, η επιχείρηση προτιμά να πληρώσει ο εργαζόμενος το κόστος της κατάρτισης για τις πιο γενικές και εύκολα μεταφερόμενες δεξιότητες, αφού δεν επιθυμεί να επενδύσει σημαντικά ποσά

στην κατάρτιση των εργαζομένων της, για να τους δει τελικά να μετακινούνται σ' άλλες επιχειρήσεις.

Έτσι, οι επιχειρήσεις που προσφέρουν κατάρτιση σε γενικές και εύκολα μεταφερόμενες δεξιότητες προσπαθούν μεταβιβάσουν στους εργαζομένους το κόστος αυτό. Ο τρόπος που το πετυχαίνουν αυτό είναι καθορίζοντας τη σχέση ηλικίας-αποδοχών έτσι, ώστε να ξεκινά από επίπεδο χαμηλότερο από το οριακό προϊόν του εργαζομένου, αλλά να αυξάνεται κατακόρυφα στη συνέχεια. Στο σχήμα 2.3.1 βλέπουμε ότι η γραμμή που αποτυπώνει τη σχέση ηλικίας – αποδοχών ανεβαίνει πολύ περισσότερο για τα άτομα με ανώτερη εκπαίδευση, τα οποία απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν περισσότερη κατάρτιση, από ότι για τους ανειδίκευτους εργάτες, των οποίων η κατάρτιση είναι περιορισμένη (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006).

Μια δεύτερη θεωρία όσον αφορά το θέμα της επένδυσης σε εκπαίδευση είναι η θεωρία της σηματοδότησης, η οποία θεωρεί ως ορθολογική την επένδυση σε ακριβή εκπαίδευση του εργαζομένου της ακόμη και αν δεν συμβάλλει άμεσα στη βελτίωση του οριακού προϊόντος του εργαζόμενου.

Η θεωρία αντιλαμβάνεται ότι τα άτομα έχουν εκ γενετής διαφορετικές φυσικές ικανότητες. Κάποια άτομα είναι ικανά στους περισσότερους τομείς, ενώ κάποια άλλα τα καταφέρνουν λιγότερο ικανοποιητικά με αποτέλεσμα να είναι κατά μέσο όρο λιγότερο παραγωγικά. Το κύριο σημείο για κάθε επιχείρηση είναι να διακρίνει από την διαδικασία πρόσληψης ποιοί εργαζόμενοι θα αποδειχτούν ικανοί και θα έχουν υψηλή παραγωγικότητα (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006).

Η **σηματοδότηση** είναι η στάση του ατόμου που αποκαλύπτει σε τρίτους (εδώ στους εργοδότες) εσωτερικές πληροφορίες σχετικά με αυτό. Σύμφωνα με τη θεωρία της σηματοδότησης, οι έξυπνοι εργαζόμενοι με τη συνέχιση των σπουδών τους, αποκαλύπτουν στους εργοδότες ότι είναι οι υψηλής παραγωγικότητας εργαζόμενοι του μέλλοντος. Οι ανώτερες σπουδές αποτελούν δείκτη ευφυΐας, ικανότητας και υψηλής παραγωγικότητας.

Οι εργοδότες θα πρέπει με την παρατήρηση των διαφορών στη συμπεριφορά των υποψηφίων, να διακρίνουν τους ικανούς εργαζόμενους μέσα από τη διαδικασία αποκάλυψης εσωτερικών πληροφοριών

Το σύνολο της κοινωνίας ωφελείται από τις σπουδές, οι οποίες ανεβάζουν την παραγωγικότητα. Η αύξηση της παραγωγικότητας οδηγεί στην αύξηση της

παραγόμενης από το εργατικό δυναμικό ποσότητας του προϊόντος. Έτσι με την διάκριση των έξυπνων εργαζομένων και την απασχόληση τους σε θέσεις εργασίας ιδιαίτερων ικανοτήτων επιτυγχάνονται υψηλά επίπεδα παραγωγής (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006).

2.4. Ειδικός χαρακτήρας εργασίας εκπαιδευτικών

Είναι φανερό από την παραπάνω ανάλυση ότι η αγορά εργασίας της ανώτατης εκπαίδευσης έχει ειδικό χαρακτήρα, γεγονός που οφείλεται στους παρακάτω λόγους:

1. Αφορά αγαθό, όπου ο καταναλωτής είτε επωφελείται από την δωρεάν χορήγηση του, εφόσον εισαχθεί στο πανεπιστήμιο, είτε αναλαμβάνει εξ' ολοκλήρου να καλύψει ο ίδιος το κόστος του με σπουδές στο εξωτερικό ή σε ιδιωτικό κολλέγιο (Ψαχαρόπουλος Γιώργος, 1999, Hansen, W. Lee, and Weisbrod, B., 1969).
2. Απαιτούνται ειδικά πνευματικά προσόντα, δεξιότητες και εκπαίδευση προκειμένου να καταλάβουν μια θέση εργασίας οι απασχολούμενοι σε αυτήν. Το δε ανθρώπινο κεφάλαιο που έχει συσσωρευτεί στους εργαζόμενους σε αυτήν, από την διαρκή εκπαίδευση, επιμόρφωση και εμπειρία είναι ιδιαίτερα μεγάλο (David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006, Ψαχαρόπουλος Γιώργος, 1999).
3. Η συγκεκριμένη αγορά, ακόμη και σήμερα στην Ελλάδα και παρά τις ευρωπαϊκές οδηγίες για την αναγνώριση των χορηγούμενων πτυχίων από τα ιδιωτικά πανεπιστήμια, λειτουργεί σε νομικά πλαίσια που δύσκολα μπορούν να επιτρέψουν την είσοδο σε ιδιωτικά πανεπιστήμια, διατηρούν τον αποκλειστικά δημόσιο χαρακτήρα της, και της προσδίδουν μονοπωλιακή μορφή. Επισημαίνεται ότι δύο επιπλέον παράγοντες συμβάλλουν στην διατήρηση αυτής της κατάστασης:
 - 1) η καθυστέρηση στην καθιέρωση προδιαγραφών και απαιτήσεων λειτουργίας αντίστοιχων προγραμμάτων σπουδών ιδιωτικών πανεπιστημίων, η οποία θα μπορούσε να εξασφαλίσει την δημιουργία ανταγωνιστικού πλαισίου λειτουργίας στην αγορά της ανώτατης εκπαίδευσης.
 - 2) η ιδιαίτερη προτίμηση των ενδιαφερομένων για την δημόσια ανώτατη εκπαίδευση έναντι της αντίστοιχης ιδιωτικής, ως αποτέλεσμα της

εμπιστοσύνης τους για το υψηλότερο προσφερόμενο επίπεδο σπουδών και των προσδοκιών για καλύτερα επαγγελματικά δικαιώματα μετά την λήψη του πτυχίου.

4. Η ύπαρξη θεσμικών παραγόντων στον καθορισμό των μισθών των εκπαιδευτικών ανώτατης εκπαίδευσης (η επικράτηση ενιαίου βασικού μισθολογίου για όλους τους δημόσιους υπαλλήλους και η πολιτική διαφοροποίησης των αποδοχών διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων, η οποία εκφράζεται κυρίως με την χορήγηση επιδομάτων), η οποία επίσης δεν επιτρέπει τον καθορισμό του μισθού από τις ανταγωνιστικές δυνάμεις της αγοράς.
5. Ο σημαντικός ρόλος των πανεπιστημιακών καθηγητών στην Έρευνα και Ανάπτυξη (E&A), η οποία δημιουργεί θετικές εξωτερικότητες και ταχύτερη οικονομική ανάπτυξη. Συγκεκριμένα η συμμετοχή των πανεπιστημιακών στην έρευνα οδηγεί στην :

- 1) Παραγωγή γνώσης μέσα από την επιστημονική έρευνα
- 2) Μετάδοση της γνώσης μέσα από την εκπαίδευση και την διάχυση στην κοινωνία
- 3) Μεταφορά και αξιοποίηση της γνώσης τεχνολογική καινοτομία.

Αυτές οι δράσεις και τα καινοτόμα αποτελέσματα που προκύπτουν από τις ερευνητικές προσπάθειες συμβάλλουν στην ανάπτυξη της χώρας, την τόνωση της απασχόλησης, την κοινωνική συνοχή και τη βελτίωση της καθημερινότητας των πολιτών (Ιστοσελίδα αρ. 21).

6. Ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν τα πανεπιστήμια στην προσπάθεια να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης σε παγκόσμιο επίπεδο, με δεδομένη τον ρόλο τους στην οικονομία της γνώσης. Δεδομένου ότι η εγκαθίδρυση και η ανάπτυξη της οικονομίας και της κοινωνίας εξαρτώνται από το συνδυασμό τεσσάρων αλληλένδετων στοιχείων, ήτοι, της παραγωγής νέων γνώσεων, της μετάδοσής τους μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, της διάδοσής τους μέσω των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας και τέλος της χρήσης τους στο πλαίσιο νέων βιομηχανικών διαδικασιών ή υπηρεσιών, τα πανεπιστήμια είναι οι αληθινοί πρωταγωνιστές αυτής της διαδικασίας (Ιστοσελίδα αρ. 21).

2.5. Απαιτούμενα προσόντα πανεπιστημιακών στην Ελλάδα

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως απαιτούνται ειδικά πνευματικά προσόντα, δεξιότητες και εκπαίδευση προκειμένου να καταληφθεί μια θέση εργασίας σε πανεπιστήμιο, τα οποία, όσον αφορά τουλάχιστον τα τυπικά, περιγράφονται στην σχετική νομοθεσία (Ν. 1268/82, 1566/85, 2083/92) (Σπυρόπουλος Νικόλαος, 2005). Ενδεικτικά παρατίθενται τα σημαντικότερα από αυτά που απαιτούνται. Τα ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα ποικίλουν ανάλογα με την θέση. Αναλυτική περιγραφή των τυπικών προσόντων υπάρχει στο Παράρτημα Α.

- Κατοχή διδακτορικού διπλώματος, συναφούς με το αντικείμενο της θέσης.
- Ερευνητικό ή επιστημονικό έργο, ομοίως συναφών με το αντικείμενο της θέσης που ενδιαφέρει τον υποψήφιο
- Εκπαιδευτική εμπειρία σε ΑΕΙ της χώρας ή της αλλοδαπής (προπτυχιακά & μεταπτυχιακά προγράμματα)
- Αποδεδειγμένη συμμετοχή στη διαμόρφωση και διδασκαλία της ύλης ορισμένου αριθμού μαθημάτων.
- Ερευνητική εμπειρία σε αναγνωρισμένο ερευνητικό ινστιτούτο της χώρας ή της αλλοδαπής
- Αποδεδειγμένη συμμετοχή στην ανάπτυξη ερευνητικών προγραμμάτων.
- Πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά – κάποιες αυτοδύναμες ή μονογραφίες.
- Επίβλεψη διδακτορικών διατριβών.
- Θητεία σε διευθυντική θέση Διεθνών ή Ευρωπαϊκών Οργανισμών.

2.6. Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση - Αγορά Εργασίας, Αμοιβές.

Οι σύγχρονες οικονομίες στηρίζονται στην γνώση παρά στις πρώτες ύλες ή την φυσική εργασία. Ο ανταγωνισμός απαιτεί την δημιουργία θέσεων εργασίας σε μια κοινωνία που να βασίζεται στην γνώση. Αυτό σημαίνει επενδύσεις στην εκπαίδευση και την επιστήμη, καθώς και σε πολιτικές που ακολουθούν τις αλλαγές στην παγκόσμια οικονομία (Ιστοσελίδα αρ.15).

Η στρατηγική της ΕΕ για την αειφόρο ανάπτυξη και απασχόληση, γνωστή και ως στρατηγική της Λισσαβόνας, προωθεί την καινοτομία στις επιχειρήσεις και την επένδυση στους ανθρώπους προκειμένου να δημιουργηθεί μια κοινωνία βασισμένη

στη γνώση. Η εστίαση βρίσκεται στην δια βίου μάθηση και την προώθηση της έρευνας και της ανάπτυξης (Ιστοσελίδα αρ.15).

Ο τομέας της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής δεν αποτελεί τομέα αποκλειστικής αρμοδιότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), αφού δεν έχει εκχωρηθεί η αρμοδιότητα από τα κράτη μέλη. Παραμένει δηλαδή στην εθνική κυριαρχία των κρατών μελών, ενώ σε ευρωπαϊκό επίπεδο επιτρέπεται μόνο η ανταλλαγή πληροφοριών και άριστων πρακτικών, η σύγκριση των εθνικών πολιτικών και των αποτελεσμάτων τους. Είναι γεγονός όμως ότι τόσο η αγορά εργασίας, όσο οι μακροοικονομικές πολιτικές και η ανάπτυξη επηρεάζονται σημαντικά από την ενιαία αγορά και την νομισματική ένωση. Από την άλλη πλευρά η συμβολή του τομέα είναι κρίσιμη όχι μόνο για την εθνική, αλλά και για την ευρωπαϊκή ανάπτυξη και ευημερία. Το συμπέρασμα στο οποίο οδηγούμαστε είναι ότι σε μια πλήρως ολοκληρωμένη ευρωπαϊκή οικονομία οι πολιτικές της αγοράς εργασίας θα πρέπει να είναι ομοιόμορφες (Mike Artis & Frederick Nixon, 2007).

Οι κυριότερες εξελίξεις, χρονολογικά, στον τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση:

1. Συνθήκη της Ρώμης (1957) : ο τομέας δεν αναφέρεται ουσιαστικά. Οι όποιες προβλέψεις αναφέρονται αφορούν την δημιουργία ελευθερίας κινητικότητας και εγκατάστασης εργατών προς όφελος της κοινής αγοράς (Ιστοσελίδα αρ.16).
2. Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1987), Συνθήκη Maastricht (1992), Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997): Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) έχει αναλάβει ρόλο πρωτοπόρου στον κοινωνικό τομέα θεσπίζοντας νομικό πλαίσιο για την προστασία των Ευρωπαίων πολιτών. Ενθαρρύνει τη συνεργασία των κρατών μελών, το συντονισμό και τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών, τη συμμετοχικότητα των τοπικών αρχών, των συνδικάτων, των οργανώσεων εργοδοτών και όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Στην Συνθήκη του Άμστερνταμ έδωσε βαρύτητα στην κοινωνική πολιτική, θέτοντας στην κορυφή της ατζέντας, ως θέμα «κοινού ενδιαφέροντος», το θέμα της προσπάθειας καταπολέμησης όλων των διακρίσεων και της πολιτικής απασχόλησης. Στόχοι αυτής της πολιτικής είναι, κατά κύριο λόγο, η αύξηση της απασχόλησης, η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και των συνθηκών

εργασίας, η κινητικότητα των εργαζομένων, η διαρκής ενημέρωση των εργαζομένων και ο διάλογος μαζί τους, η καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (Ιστοσελίδα αρ. 16).

3. Στρατηγική της Λισσαβόνας (ΣτΛ): στα πλαίσια του πνεύματος που περιγράφει η παράγραφος 4, η ΣτΛ προωθεί την καινοτομία στις επιχειρήσεις και την επένδυση στον άνθρωπο για να δημιουργήσει μια κοινωνία της γνώσης. Ο στόχος είναι η δια βίου μάθηση και η προώθηση της έρευνας και της ανάπτυξης. Επίσης η στρατηγική στοχεύει στην προσέλκυση και παραμονή περισσότερων ανθρώπων στην αγορά εργασίας, βελτιώνοντας την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, παρέχοντας καλύτερη εκπαίδευση και δεξιότητες και προσαρμόζοντας τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στις προκλήσεις της καινοτομίας, παγκοσμιοποίησης και κινητικότητας σε αγορές εργασίας με άκαμπτα κοινωνικά δίκτυα ασφάλειας (την λογική του flexicurity) (Matsaganis, Manos, 2009, Ιστοσελίδες αρ. 16 & 17).
4. Σήμερα: Η ανάγκη για μια Ευρώπη διαρκούς οικονομικής ανάπτυξης, με ταυτόχρονη ποσοτική και ποιοτική βελτίωση στην απασχόληση και την κοινωνική συνοχή οδήγησε στην σύνδεση της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και των ίσων ευκαιριών. Μέσα σε αυτό το πνεύμα η ΕΕ διαχειρίζεται τα θέματα του τομέα σε συνεργασία με τα κράτη μέλη με την μέθοδο του ανοικτού συντονισμού (Ιστοσελίδα αρ. 16).

Σήμερα οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι οι παρακάτω (Ιστοσελίδες 16 & 17):

1. Χρηματοδότηση προγραμμάτων εκπαίδευσης για την απόκτηση νέων/διαφορετικών δεξιοτήτων ή την βελτίωση των ήδη υπαρχόντων
2. Επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση i) νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. ii) ατόμων που χρήζουν προστασίας όπως ηλικιωμένους, θύματα φυλετικών διακρίσεων, άτομα με αναπηρίες
3. Ενθάρρυνση επιχειρηματικότητας νέων και γυναικών με την επιχορήγηση τους.

4. Δημιουργία νομοθετικού πλαισίου σε θέματα εργασιακών δικαιωμάτων, κοινωνικών δικαιωμάτων, κατά των διακρίσεων, κατά του αποκλεισμού, κινητικότητας, ασφάλειας και υγιεινής στον χώρο εργασίας, χρόνος εργασίας κ.α.
5. Συντονισμός σε ευρωπαϊκό επίπεδο θεμάτων όπως κοινωνική ασφάλιση, πρόσθετη ασφάλιση, κ.α.

Δεν ρυθμίζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο θέματα που αφορούν το ύψος των μισθών.

2.7. Παρουσίαση αμοιβών πανεπιστημιακών

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι μισθοί των πανεπιστημιακών των τριών βαθμίδων που επελέγησαν και των χωρών που συμμετέχουν στην εργασία.

	COUNTRY	UNIVERSITY / NAME	NEWLY APPOINTED LECTURER		SENIOR LECTURER (15 YEARS EXPERIENCE)		FULL PROFESSOR (30 YEARS EXPERIENCE)	
			GROSS	NET	GROSS	NET	GROSS	NET
1	Ουγγαρία	Euro Centre / Orsolya Lelkes	603,00	413,00	1.238,00	689,00	1.724,00	916,00
2	Αυστρία	University of Linz / Rudolf WinterEbmer		2.500,00		3.916,67		4.450,00
3	Βέλγιο	Katholieke Universiteit Leuven / Andre Decoster	3.704,14	2.124,46	7.145,34	3.552,01	8.498,49	4.113,64
4	Γαλλία	Cergy University / Olivier Donni		2.043,33		3.296,67		5.175,00
5	Γερμανία	German Socio-Economic Panel Study (Berlin) / Joachim Frick	2.916,27	2.433,70	4.288,23	3.407,64	6.688,27	4.882,05
6	Ελλάδα	ΠΟΣΔΕΠ / 2007	2.259,83	1.625,00	3.475,33	2.275,00	4.619,33	3.141,67
7	Ιρλανδία	University College Dublin / Olivier Bargain	4.284,00	3.100,00	8.051,00	5.150,00	9.461,00	5.900,00

8	Ισπανία	Universitat de les Illes Balears / Amedeo Spadaro		1.983,33		2.800,00		3.383,33
9	Ιταλία	Bocconi University / Conchi Dambrosio	1.950,98	1.363,66	5.274,98	3.267,38	9.153,66	5.271,25
10	Κύπρος	University of Cyprus / Michael Michael	3.919,13	3.070,56	5.830,34	4.198,66	7.329,97	5.307,73
11	Ολλανδία	Tilburg University / Klaas de Vos		2.333,33				5.250,00
12	Πορτογαλία	Instituto Superior de Economia e Gestao / Carlos Farinha Rodrigues	3.191,82	2.106,60	3.601,03	2.340,67	4.664,97	2.938,93
13	Φινλανδία	Research Institut of Finnish Economy / Rita Asplund	3.150,00	2.250,00	5.200,00	3.300,00	6.600,00	4.000,00

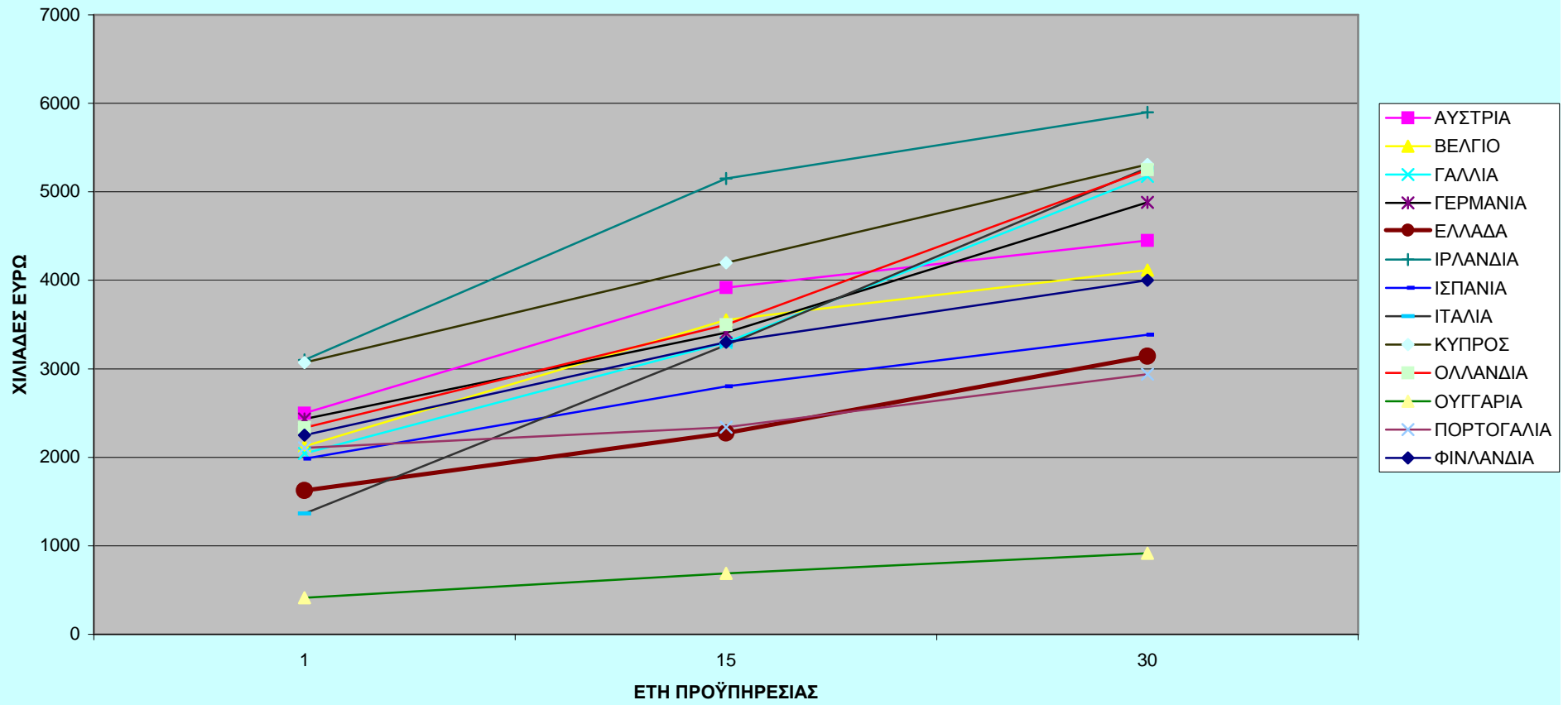
Παρατηρούμε τα ακόλουθα:

1. Η Ουγγαρία παρουσιάζει τους χαμηλότερους μισθούς. Αποτελεί μια από τις χώρες που η ένταξη τους στην ΕΕ ολοκληρώθηκε με την τελευταία διεύρυνση της Ένωσης, την λεγόμενη «ανατολική».
2. Η Ελλάδα βρίσκεται σταθερά στην δεύτερη ή τρίτη θέση με τον χαμηλότερο μισθό και στις τρεις βαθμίδες.
3. Η Ιταλία ενώ ο νεοεισερχόμενος βρίσκεται στην δεύτερη θέση με τον χαμηλότερο μισθό, στην μεσαία βαθμίδα περνάει στην 5^η θέση και στο τέλος της καριέρας του βρίσκεται στην τρίτη θέση με τον υψηλότερο μισθό. Αυτό δείχνει σημαντικό βήμα στις αυξήσεις μεταξύ των βαθμίδων των πανεπιστημιακών στην χώρα.
4. Η Πορτογαλία επιδεικνύει πολύ χαμηλό ποσοστό αυξήσεων (μισθολογικό βήμα) μεταξύ των τριών βαθμίδων.
5. Η Αυστρία βρίσκεται σε υψηλές θέσεις στην πρώτη και δεύτερη βαθμίδα (ενδέκατη και δέκατη θέση αντίστοιχα), ενώ πέφτει στην 7^η θέση.

6. Η Ισπανία βρίσκεται σταθερά στην τέταρτη θέση χαμηλότερη θέση σε όλες τις βαθμίδες.
7. Η Γαλλία κατέχοντας μια μεσαία θέση (5^η και 6^η για τις δύο πρώτες βαθμίδες), αυξάνει σημαντικά το μισθολογικό βήμα μεταξύ μεσαίας και τελευταίας βαθμίδας, ανεβαίνοντας στην ένατη θέση.
8. Η Φινλανδία διατηρεί σταθερά μεσαίες θέσεις στην κατάταξη των χωρών στις τρεις βαθμίδες, με σχετικά σταθερό μισθολογικό βήμα.
9. Το Βέλγιο ξεκινά από την 7^η θέση στην πρώτη βαθμίδα, ανεβαίνει στην ένατη στην δεύτερη βαθμίδα και πέφτει στην 6^η θέση στην τρίτη βαθμίδα επιδεικνύοντας χαμηλότερο μισθολογικό βήμα μεταξύ των δύο τελευταίων βαθμίδων.
10. Η Γερμανία ξεκινά σε υψηλή θέση στην πρώτη βαθμίδα (10^η) και στην συνέχεια διατηρεί την 8^η θέση έχοντας όμως υψηλό μισθολογικό βήμα μεταξύ 2^{ης} και 3^{ης} βαθμίδας.
11. Η Ολλανδία κατέχει σταθερά υψηλή θέση στην κατάταξη των χωρών με μεγάλο μισθολογικό βήμα μεταξύ δεύτερης και τρίτης βαθμίδας.
12. Η Κύπρος κατέχει σταθερά την δεύτερη ή Τρίτη υψηλότερη θέση με σταθερό μισθολογικό βήμα μεταξύ των τριών βαθμίδων.
13. Η Ιρλανδία βρίσκεται στην πρώτη θέση, με μικρή διαφορά στον μισθό του νεοεισερχόμενου, σημαντική στην μεσαία βαθμίδα και μικρότερη στην τελευταία.

Το διάγραμμα μας δίνει μια καλύτερη εικόνα των παραπάνω παρατηρήσεων.

ΜΙΣΘΟΙ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ



2.8. Σύγκριση αμοιβών πανεπιστημιακού και μέσου εργαζόμενου μεταξύ των χωρών.

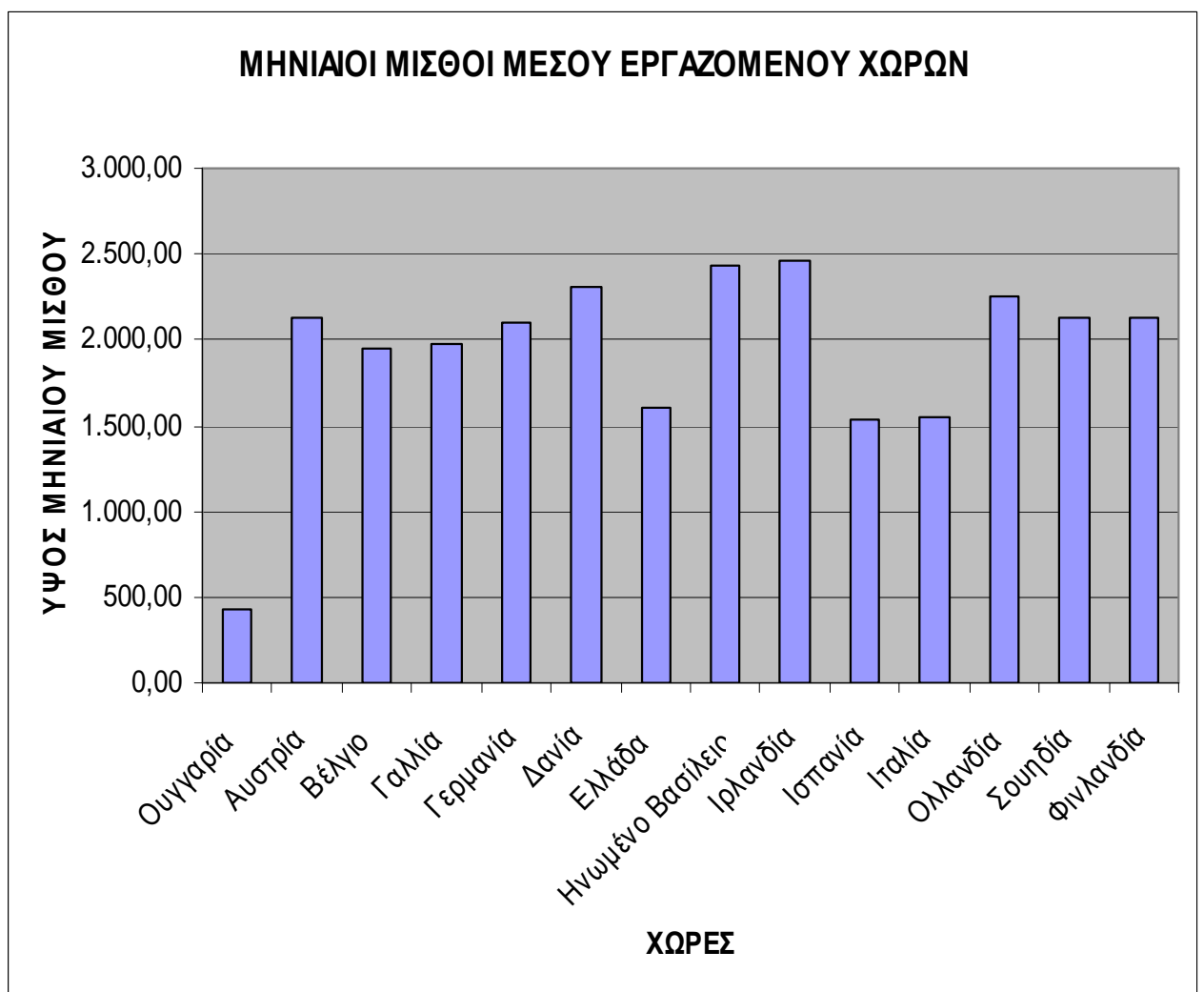
Για την πραγματοποίηση της σύγκρισης χρησιμοποιήθηκαν οι συγκριτικοί πίνακες που διατίθενται από τον ΟΟΣΑ²³. Επελέγησαν τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία (έτους 2008). Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για δύο από τις χώρες που συμμετέχουν στην εργασία, Πορτογαλία και Κύπρο. Ο παρακάτω πίνακας, για λόγους πληροφοριακούς, περιέχει στοιχεία και από χώρες που δεν συμμετέχουν στην εργασία (Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Σουηδία)

	ΧΩΡΑ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (εθνικό νόμισμα)	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦ + ΦΟΡ. ΕΙΣΟΔ.	ΚΑΘΑΡΟΣ ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ (€)
1	Ουγγαρία	2335583,88	38,2551881	428,28
2	Αυστρία	38653,4773	33,9357064	2.128,01
3	Βέλγιο	40697,384	42,488787	1.950,46
4	Γαλλία	32826,0517	27,820199	1.974,48
5	Γερμανία	43942,0692	42,7272779	2.097,23
	Δανία	360779,104	40,8687038	2.311,11
6	Ελλάδα	26096,8996	26,2647321	1.603,55
	Ηνωμένο Βασίλειο	33472,8411	25,5998011	2.428,13
7	Ιρλανδία	34565,7179	14,6472487	2.458,57
8	Ισπανία	22802,4798	19,0336216	1.538,53
9	Ιταλία	26191,102	29,3298918	1.542,44
10	Ολλανδία	42362,8309	36,1305707	2.254,74
	Σουηδία	348756,623	26,6598521	2.131,49
11	Φινλανδία	36587,3393	29,981278	2.134,83

Καταρχήν η σύγκριση των μέσων μισθών μεταξύ των χωρών μας οδηγεί στα παρακάτω συμπεράσματα:

1. Η Ουγγαρία παρουσιάζει τον χαμηλότερο μέσο μισθό με σημαντική διαφορά από τις υπόλοιπες χώρες.

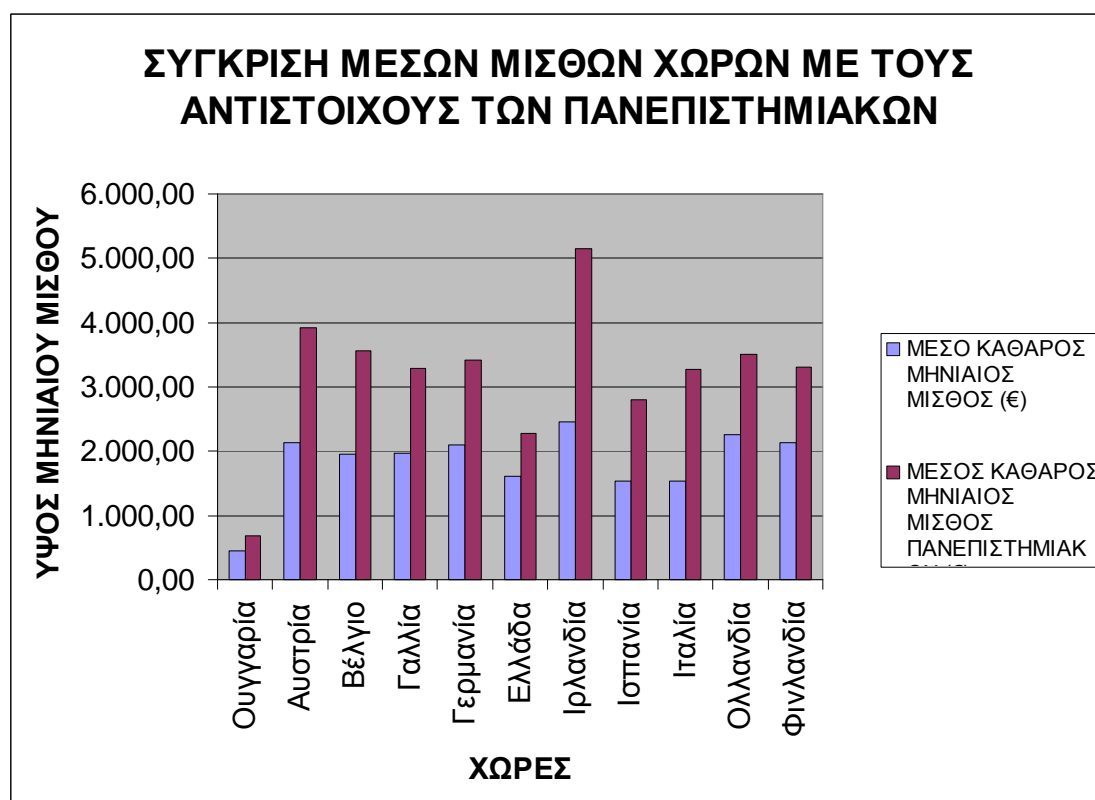
2. Η Ιρλανδία έχει τον υψηλότερο μισθό και ακολουθείται από τις Αυστρία, Ολλανδία, Φινλανδία, Γερμανία, Γαλλία και Βέλγιο.
3. Η Ελλάδα μαζί με την Ιταλία και την Ισπανία κατέχουν τους τρεις χαμηλότερους μισθούς.
4. Η σύγκριση οδηγεί σε παρόμοια κατάταξη με αυτή της σύγκρισης των πανεπιστημιακών μισθών.
5. Επιπλέον, όσον αφορά τις χώρες που δεν συμμετέχουν στην εργασία, το Ηνωμένο Βασίλειο κατέχει την δεύτερη θέση, η Δανία την τρίτη, ενώ η Σουηδία βρίσκεται σε ψηλή θέση όσον αφορά το ύψος του μέσου μισθού.



(ΟΟΣΑ, 2008)

ΧΩΡΑ	ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (εθνικό νόμισμα)	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦ + ΦΟΡ. ΕΙΣΟΔ.		ΜΕΣΟ ΚΑΘΑΡΟΣ ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ (€)	ΜΕΣΟΣ ΚΑΘΑΡΟΣ ΜΗΝΙΑΙΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΩΝ (€)	ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ
1 Ουγγαρία	2335583,88	38,2551881	12	428,28	689,00	60,28%
2 Αυστρία	38653,4773	33,9357064	12	2.128,01	3.916,67	84,05%
3 Βέλγιο	40697,384	42,488787	12	1.950,46	3.552,01	82,11%
4 Γαλλία	32826,0517	27,820199	12	1.974,48	3.296,67	66,96%
5 Γερμανία	43942,0692	42,7272779	12	2.097,23	3.407,64	62,48%
6 Ελλάδα	26096,8996	26,2647321	12	1.603,55	2.275,00	41,87%
7 Ιρλανδία	34565,7179	14,6472487	12	2.458,57	5.150,00	109,47%
8 Ισπανία	22802,4798	19,0336216	12	1.538,53	2.800,00	81,99%
9 Ιταλία	26191,102	29,3298918	12	1.542,44	3.267,38	111,83%
10 Ολλανδία	42362,8309	36,1305707	12	2.254,74	3.500,00	55,23%
11 Φινλανδία	36587,3393	29,981278	12	2.134,83	3.300,00	54,58%

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σύγκριση του μέσου μηνιαίου μισθού με τον αντίστοιχο μέσο μισθό του πανεπιστημιακού καθηγητή, για το σύνολο των χωρών που συμμετέχουν στην εργασία, η οποία αποτυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα.



Παρατηρούμε τα ακόλουθα:

1. Οι Ιταλία και Ιρλανδία παρουσιάζουν την μεγαλύτερη απόκλιση μεταξύ των δύο μέσων μισθών, με ποσοστό υπερδιπλάσιο του μισθού του μέσου εργαζομένου (111,83 και 109,47 αντίστοιχα)

2. Ακολουθούν η Αυστρία με διαφορά 84% περίπου και στην συνέχεια το Βέλγιο και η Ισπανία με διαφορά 82% περίπου.
3. Η Γαλλία έχει ποσοστό διαφοράς περίπου 67%, ακολουθούν η Γερμανία με 62% και η Ουγγαρία με 60% περίπου.
4. Οι Φινλανδία, Ολλανδία έχουν απόκλιση μεταξύ των μέσων μισθών 55% περίπου.
5. Η Ελλάδα έχει την μικρότερη διαφορά, περίπου 42%.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η σύγκριση της σχέσης των μισθών των πανεπιστημιακών καθηγητών με τον μισθό του μέσου εργαζομένου της χώρας.

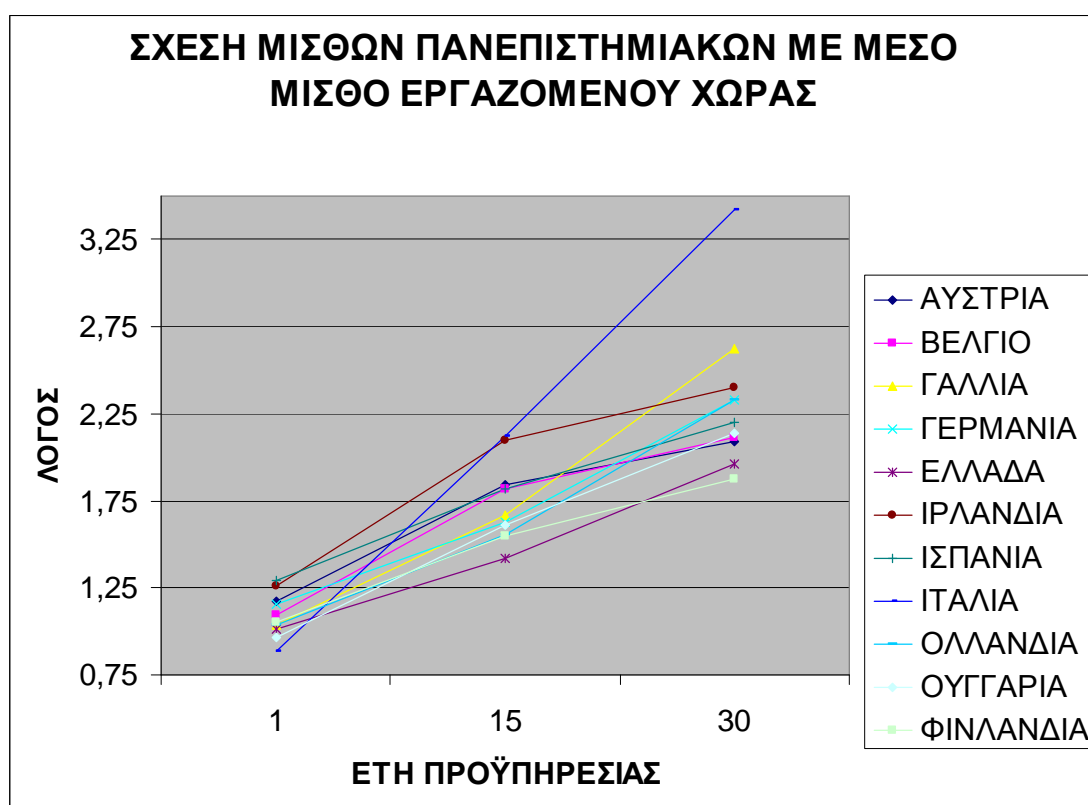
Ακολουθεί πίνακας με τους λόγους που προκύπτουν από την σχετική σύγκριση.

Η Ελλάδα

	1	15	30
ΑΥΣΤΡΙΑ	1,17	1,84	2,09
ΒΕΛΓΙΟ	1,09	1,82	2,11
ΓΑΛΛΙΑ	1,03	1,67	2,62
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1,16	1,62	2,33
ΕΛΛΑΔΑ	1,01	1,42	1,96
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1,26	2,09	2,40
ΙΣΠΑΝΙΑ	1,29	1,82	2,20
ΙΤΑΛΙΑ	0,88	2,12	3,42
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	1,03	1,55	2,33
ΟΥΓΓΑΡΙΑ	0,96	1,61	2,14
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	1,05	1,55	1,87

καταλαμβάνει την τελευταία θέση με λόγο χαμηλότερο και από αυτόν της Ουγγαρίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην τελευταία βαθμίδα η απόκλιση της είναι η 2^η χαμηλότερη με πρώτη την Φινλανδία, αλλά με λόγο αρκετά μικρότερο από την πλειοψηφία των υπολοίπων χωρών, με ακραία περίπτωση αυτόν της Ιταλίας (3,42). Τον μεγαλύτερο λόγο έχουν οι χώρες Ιταλία, Γαλλία, Ιρλανδία και Ολλανδία, γεγονός το οποίο έχει αποτυπωθεί και στην σύγκριση των μισθών.

Οι υπόλοιπες χώρες Ισπανία, Γερμανία, Βέλγιο, Ουγγαρία και Αυστρία έχουν λόγο (στην τρίτη βαθμίδα) που κυμαίνεται από 2,10 – 2,20 και καταλαμβάνουν τις μεσαίες θέσεις.



3. Ανάλυση – Στοιχεία για σύγκριση

3.1. Οργάνωση εκπαιδευτικών συστημάτων

Οι χώρες οι οποίες συμμετέχουν στην έρευνα της παρούσας διπλωματικής, εκτός από την Ελλάδα, είναι αλφαβητικά οι: Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία,

Ισπανία, Ιταλία, Ολλανδία, Ουγγαρία, Πορτογαλία και Φινλανδία (Ιστοσελίδα αρ. 14).

Με την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στις χώρες αυτές οι απόφοιτοι μπορούν να συνεχίσουν την εκπαίδευση τους σε:

1. Μη πανεπιστημιακή ανώτερη εκπαίδευση, συνήθως τριετούς διάρκειας, και με αντικείμενα όπως οι Εκκλησιαστικές / Ναυτιλιακές / Δραματικές Σχολές, Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων, Χορού, Ακαδημίες Αστυνομίας (προσφέρονται ως επιλογή στην Ελλάδα, την Ισπανία, Ιταλία).
2. Κολλέγια Τεχνικών, Ιατρικών, Εμπορικών Επαγγελμάτων, Δασκάλων, Δασκάλων παιδικών σταθμών & Εποπτικού προσωπικού (προσφέρονται ως επιλογή στις χώρες Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Ουγγαρία). Η διάρκεια της φοίτησης είναι συνήθως τριετής.
3. Στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (προσφέρονται ως επιλογή στην Ιρλανδία, Ιταλία και στην Ελλάδα). Η διάρκεια της φοίτησης κυμαίνεται από 3 έως 4 έτη.
4. Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση οργανωμένη σε Πανεπιστήμια, Πολυτεχνεία, Σχολές Καλών Τεχνών. Η φοίτηση διαρκεί από τέσσερα έως έξι έτη. Στην Ελλάδα προσφέρεται εναλλακτικά πανεπιστημιακή εκπαίδευση εξ αποστάσεως από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Σε αρκετές χώρες από αυτές προσφέρεται μη πανεπιστημιακή ανώτερη εκπαίδευση και από ιδιωτικά κολλέγια με αναγνωρισμένα πτυχία, αν και όχι σε όλους τους τομείς (Γαλλία, Ιρλανδία, Ισπανία, Πορτογαλία).

Επίσης σε ορισμένες χώρες λειτουργούν ιδιωτικά πανεπιστήμια αναγνωρισμένα από το κράτος (Αυστρία, Γερμανία, Ισπανία, Πορτογαλία).

Στην Ιρλανδία τα ιδρύματα στο σύνολο τους είναι αυτόνομα, μερικώς επιχορηγούμενα και άρα όχι δημόσια με την στενή έννοια του όρου.

Στο Παράρτημα Β περιγράφεται λεπτομερώς η οργάνωση των εκπαιδευτικών συστημάτων των χωρών που συμμετέχουν στην παρούσα εργασία

3. 2. Δομή βαθμίδων και Αμοιβές Πανεπιστημιακών.

Υπάρχουν δύο κατηγορίες απασχολούμενων στην πανεπιστημιακή κοινότητα. Η πρώτη περιλαμβάνει εργαζομένους χωρίς διδακτορικό δίπλωμα: βοηθούς,

επιστημονικούς συνεργάτες, και ειδικούς μεταπτυχιακούς υποτρόφους (Σπυρόπουλος Νικόλαος, 2005, Ιστοσελίδα αρ. 14).

Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει εργαζομένους με διδακτορικό δίπλωμα, οι οποίοι αποτελούν μέλη του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ). Οι κατηγορίες των μελών ΔΕΠ είναι τέσσερις:

1. Καθηγητής ή Τακτικός Καθηγητής
2. Επίκουρος Καθηγητής ή Καθηγητής
3. Αναπληρωτής Καθηγητής ή Ανώτερος Λέκτορας
4. Λέκτορας

Στην Γαλλία, στην Γερμανία, στην Ισπανία οι βαθμίδες είναι δύο: Καθηγητές και Λέκτορες (στην Γερμανία ονομάζονται Αναπληρωτές Καθηγητές). Στην Ιταλία επίσης οι βαθμίδες είναι δύο και ονομάζονται Λέκτορες πρώτης και δεύτερης βαθμίδας.

Τα μέλη ΔΕΠ μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Σε ορισμένες χώρες εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου (Αυστρία, Γερμανία, Ιρλανδία,

Συνήθως είναι δημόσιοι υπάλληλοι (Ελλάδα, Αυστρία, Γαλλία, Ισπανία, Ιρλανδία). Στην Γερμανία μπορούν να προσληφθούν είτε ως δημόσιοι υπάλληλοι, είτε ως μισθωτοί.

Τα πανεπιστήμια, στην πλειοψηφία των χωρών απαιτείται να παρέχουν διαρκή εκπαίδευση στο προσωπικό τους.

Στο παράρτημα Γ περιγράφεται λεπτομερώς η δομή των βαθμίδων των πανεπιστημιακών των χωρών που συμμετέχουν στην παρούσα εργασία.

3.3. Αμοιβές επαγγελματικών ομάδων αντίστοιχων προσόντων στην Ελλάδα

Οι πανεπιστημιακοί καθηγητές ως ομάδα εργαζομένων:

1. με υψηλά προσόντα και δεξιότητες
2. σε τομέα που διοικείται επιχειρησιακά και καλύπτεται οικονομικά από το κράτος,
3. σε τομέα ιδιαίτερης σημασίας για την ανάπτυξη και την πρόοδο της χώρας και της κοινωνίας,

μπορούν να συγκριθούν αντίστοιχα με τις ομάδες των στρατιωτικών και των δικαστών, αφού τα τρία παραπάνω χαρακτηριστικά είναι ταυτόσημα και στις τρεις επαγγελματικές ομάδες: Ανώτατη Εκπαίδευση, Άμυνα, Δικαιοσύνη (Ιστοσελίδες αρ. 18 & 19).

Ορισμένες παρατηρήσεις για την επιλογή των συγκρίσιμων στοιχείων από κάθε ομάδα.

Στην ομάδα των στρατιωτικών επελέγησαν (Ιστοσελίδες αρ. 20 & 22):

1. ως νεοεισερχόμενος ο στρατιωτικός που έχει ολοκληρώσει την φοίτηση στην Σχολή Ευελπίδων / Ικάρων / Ναυτικών Δοκίμων και έχει τον βαθμό Ανθυπολοχαγός / Ανθυποσμηναγός / Σημαιοφόρος.
2. ο στρατιωτικός με βαθμό Αντισυνταγματάρχης / Αντιπλοίαρχος / Αντισμήναρχος, ο οποίος έχει 15 χρόνια προϋπηρεσία και
3. ο στρατιωτικός με βαθμό Αντιστράτηγος / Αντιναύαρχος / Αντιπτέραρχος, ο οποίος αποτελεί και τον τελευταίο βαθμό στην ιεραρχία του στρατού (με τα έτη προϋπηρεσίας).

Στην ομάδα των δικαστικών αντίστοιχα επελέγησαν οι:

1. Πάρεδρος, ως νεοεισερχόμενος στο δικαστικό σώμα
2. Εφέτης ως δικαστικός με 15 χρόνια προϋπηρεσία και
3. Γενικός Επίτροπος, ο οποίος αποτελεί τον τελευταίο βαθμό στην ιεραρχία των δικαστικών.

Ως βάση σύγκρισης χρησιμοποιήθηκαν οι καθαροί μηνιαίοι μισθοί των τριών ομάδων.

Στους πίνακες που ακολουθούν αποτυπώνονται καταρχήν οι ακαθάριστοι μηνιαίοι μισθοί των καθηγητών, των στρατιωτικών και των δικαστών, προκειμένου να δοθεί μια εικόνα των επιδομάτων που λαμβάνει κάθε ομάδα και τα οποία ποικίλουν σημαντικά μεταξύ τους (Εγκύκλιος ΥΠΟΙΟ 2008, Ιστοσελίδα αρ. 20).

Παρατηρούμε ότι:

1. η απόκλιση των μισθών των καθηγητών σε σχέση με τους στρατιωτικούς είναι +28% για την αρχική και +25% την μεσαία βαθμίδα, ενώ πέφτει στο -2% στο τελευταίο έτος καριέρας τους με τους στρατιωτικούς να ξεπερνούν τους αντίστοιχους μισθούς των καθηγητών.

2. η απόκλιση των μισθών των καθηγητών σε σχέση με τους δικαστικούς είναι -42% στην πρώτη βαθμίδα, -96% για την μεσαία και -69% για την τελευταία βαθμίδα.

ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ			
	ΒΑΘΜΟΣ		
ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΣΘΟΥ	Ανθυπολοχαγός & αντίστοιχοι	Αντισυνταγματάρχης & αντίστοιχοι	Αντιστράτηγος & αντίστοιχοι
ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	899,00	1.151,00	1.753,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΥΨΗΛΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	44,00	59,00	441,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	263,00	263,00	464,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	107,88	460,40	1.051,80
ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΟΜΑΛΥΝΣΗΣ	110,40	208,00	208,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ / ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	0,00	88,00	147,00
ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ	71,92	71,92	71,92
ΣΥΝΟΛΟ	1.496,20	2.301,32	4.136,72

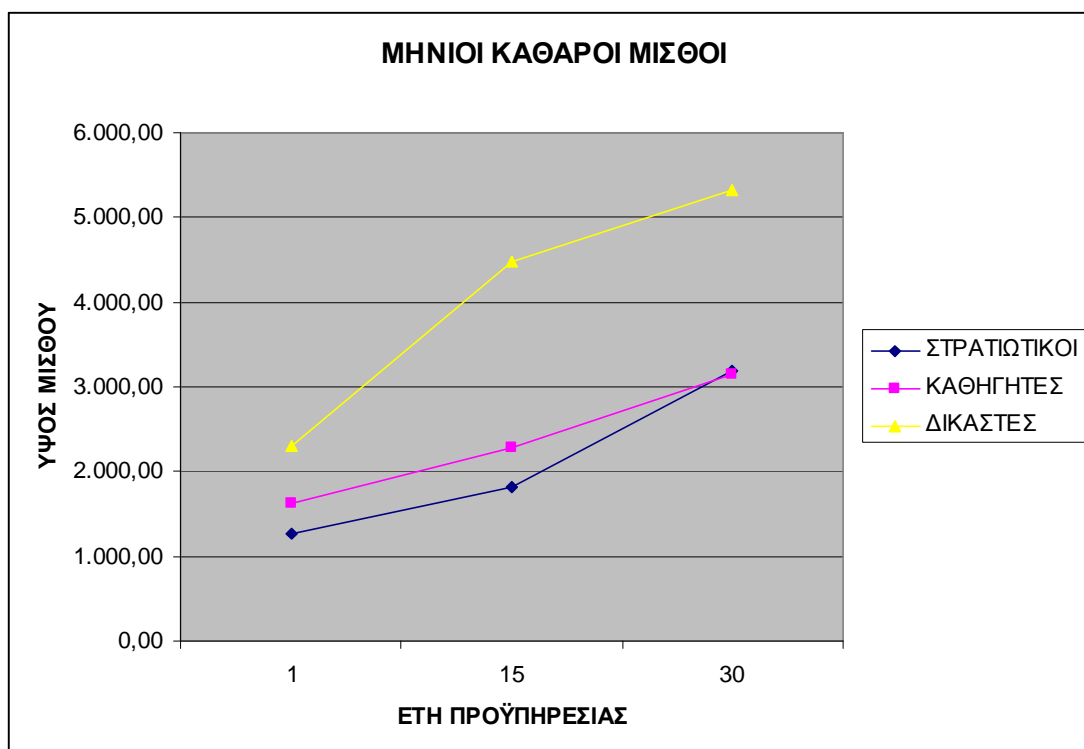
* Το επίδομα εξομάλυνσης - πλην του βαθμού του ΣΜΠΟΣ κυμαίνεται από 138 έως 279, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση (άγαμος, έγγαμος, έγγαμος με τέκνα). Χρησιμοποιείται ο ΜΟ.

ΔΙΚΑΣΤΕΣ			
	ΒΑΘΜΟΣ		
ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΣΘΟΥ	Πάρεδρος	Εφέτης	Γενικός Επίτροπος

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	1.654,00	3.100,50	4.134,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	550,00	950,00	1.100,00
ΠΑΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	796,00	950,00	950,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	66,16	992,16	2.480,40
ΕΞΟΔΑ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗΣ	0,00	0,00	300,00
ΣΥΝΟΛΟ	3.066,16	5.992,66	8.964,40

Οι καθαροί μηνιαίοι μισθοί, ύστερα από την αφαίρεση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και του φόρου εισοδήματος διαμορφώνεται για τις τρεις βαθμίδες όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

ΜΗΝΙΑΙΟΙ ΚΑΘΑΡΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΕ €			
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΙ	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ	ΔΙΚΑΣΤΕΣ
1	1.268,48	1.625,00	2.308,88
15	1.816,54	2.275,00	4.468,71
30	3.192,06	3.141,67	5.319,24



Η σύγκριση των μισθών των πανεπιστημιακών με αυτούς παρόμοιων επαγγελματικών ομάδων μας οδηγεί στα εξής συμπεράσματα:

- οι μισθοί τους είναι βελτιωμένοι σε σχέση με τους στρατιωτικούς στις δύο πρώτες βαθμίδες, ενώ προς την ολοκλήρωση της καριέρας τους οι μισθοί τους υπολείπονται ελάχιστα σε σχέση με αυτούς.
- οι μισθοί τους υπολείπονται σημαντικά σε σχέση με τους δικαστικούς με ποσοστό σχεδόν -50% για το πρώτο μισό διάστημα του εργασιακού βίου, για ποσοστό σχεδόν διπλάσιο (-96%) στο μέσο αυτού και τέλος για ποσοστό περίπου 70% κατά την διάρκεια του τρίτου μέρους.

4. Συμπεράσματα

Η εργασία ασχολήθηκε με την αγορά εργασίας των πανεπιστημιακών καθηγητών στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο κύριος στόχος της ήταν να ανιχνεύσει εάν οι πανεπιστημιακοί καθηγητές στην Ελλάδα λαμβάνουν χαμηλούς μισθούς.

Σε πρώτο επίπεδο έγινε σύγκριση με τους αντίστοιχους μισθούς των πανεπιστημιακών καθηγητών σε άλλες 12 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την σύγκριση αυτή φάνηκε ότι πράγματι η Ελλάδα κατέχει την 2^η ή 3^η θέση με τον χαμηλότερο μισθό, με 1^η την Ουγγαρία.

Σίγουρα όμως η αγοραστική δύναμη δεν είναι ίδια μεταξύ των χωρών που συμμετέχουν στην εργασία.

Σε δεύτερο επίπεδο έγινε σύγκριση των μισθών των πανεπιστημιακών καθηγητών με τον μισθό του μέσου εργαζομένου της χώρας. Και σε αυτή την σύγκριση η Ελλάδα βρίσκεται στην χαμηλότερη θέση με διαφορά μόλις 42%, ενώ στις υπόλοιπες χώρες η διαφορά των μισθών ξεπερνά το 52%, με την πλειοψηφία των χωρών να παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις (άνω του 80% και άνω του 100%).

Τέλος έγινε προσπάθεια να συγκριθεί η σχέση των μισθών των πανεπιστημιακών με τον μισθό του μέσου εργαζομένου της χώρας. Για τρίτη φορά η Ελλάδα βρίσκεται στην χαμηλότερη θέση της κατάταξης.

Εξίσου απογοητευτικά αποτελέσματα έδωσε και η σύγκριση των μισθών των πανεπιστημιακών καθηγητών στην χώρα μας με παρόμοιες επαγγελματικές ομάδες, όσον αφορά τα προσόντα και την ιδιαίτερη αγορά εργασίας: τους στρατιωτικούς και τους δικαστικούς. Η διαφορά του μισθού τους με αυτή των στρατιωτικών είναι μόλις 25% για τις δύο πρώτες βαθμίδες με σχεδόν ταύτιση μισθών στο τέλος της καριέρας τους. Η σύγκριση όμως με τους μισθούς των δικαστικών αποδεικνύει την μεγάλη διάκριση μεταξύ τους.

Άρα, νομίζω ότι η παρούσα εργασία μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι είναι δικαιολογημένα τα παράπονα των πανεπιστημιακών καθηγητών για χαμηλές αμοιβές.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Παυλόπουλος, Παναγιώτης Γ., 1985. Οικονομική Θεωρία, τόμος πέμπτος, Σχηματισμός των τιμών των παραγωγικών συντελεστών, Σελ. 104 –160.
2. David Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, 2006. Εισαγωγή στην Οικονομική, Μέρος 2, Κεφάλαιο 11.
3. Mike Artis & Frederick Nixson, 2007. The economics of the European Union, κεφ. 2, 7 & 14.
4. Σπυρόπουλος, Νικόλαος, Αύγουστος 2005. Νομοθεσία – Νομολογία για την εκλογή – εξέλιξη μελών Δ.Ε.Π. των πανεπιστημίων, Β' Έκδοση.
5. Εγκύκλιος Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών «Παροχή οδηγιών για την υλοποίηση εισοδηματικής πολιτικής έτους 2008.
6. Ψαχαρόπουλος, Γιώργος, 1999. Οικονομική της Εκπαίδευσης, Κεφ.5, 6
7. Hansen, W. Lee, and Weisbrod, B., 1969. *The Distribution of the costs and Benefits of Public Higher Education: The Case of California*, Journal of Human Resources 4 (2), 171-91.
8. Psacharopoulos, G., 1973. *Returns to Education: An International Comparison*. San Francisco: Elsevier, Jossey-Bass.
9. Psacharopoulos, G., 1981. *Returns to Education: An Updated International Comparison*. Comparative Education 17, 321-41
10. Psacharopoulos, G., 1985. *Returns to Education: A Further International Update and Implications* The Journal of Human Resources 20 (4): 583-97
11. Psacharopoulos, George, September 1994. *Returns to Investment in Education: A Global Update World Development*, 22(9), 1325-43

12. Schultz, T.W. May 1961. *Investment in Human Capital*, American Economic Review, 51, 1-17.
13. Matsaganis, Manos, 2009. *The European employment and social policies – 1.The debate on flexicurity and the Bolkenstein affair 2.Historical developments and current situation*, Σημειώσεις μαθήματος Μικροοικονομικές Πολιτικές της ΕΕ.

Ιστοτόποι στον παγκόσμιο ιστό:

14. http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

Ιστοσελίδα Ιδιαίτερου Γραφείου της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς της Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Μέσων και Πολιτισμού. Eurydice, Executive Agency Education, Audiovisual and Culture και συγκεκριμένα η βάση δεδομένων Eurybase η οποία περιέχει την περιγραφή των Εκπαιδευτικών Συστημάτων από 31 Ευρωπαϊκές χώρες. Αναλυτικά χρησιμοποιήθηκαν οι Εκθέσεις (αρχεία μορφής pdf) των χωρών:

- a. Ελλάδα
- b. Αυστρία
- c. Βέλγιο
- d. Γαλλία
- e. Γερμανία
- f. Ιρλανδία
- g. Ισπανία
- h. Ιταλία
- i. Ηνωμένο Βασίλειο
- j. Ολλανδία
- k. Ουγγαρία
- l. Πορτογαλία
- m. Φινλανδία

15. http://europa.eu/pol/socio/index_en.htm

Ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Απασχόληση και τις Κοινωνικές Υποθέσεις.

16. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_en.htm
Ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την Κοινωνική Πολιτική.
17. http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/organes/empl/empl_20080707_2100.htm
Ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αναθεωρημένη κοινωνική ατζέντα- COM(2008) 412 final.
18. <http://glotta.ntua.gr/posdep/Epitroph/index.htm>
Ιστοσελίδα της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού των ΑΕΙ (ΠΟΣΔΕΠ)
19. www.mof-gl.k.gr/mis/2008/2.pdf
Ιστοσελίδα Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους – Στοιχεία μισθών διαφορετικών ομάδων δημοσίων υπαλλήλων.
20. http://www.hellenicnavy.gr/e_providence.asp
Ιστοσελίδα Ελληνικού Πολεμικού Ναυτικού – Μνημόνιο Οικονομικών – Συνταξιοδοτικών Θεμάτων Στρατιωτικού Προσωπικού.
21. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11067_el.htm
Ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον ρόλο των πανεπιστημίων στην κοινωνία της γνώσης.
22. http://www.thiteia.org/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=69
Ιστοσελίδα με πληροφορίες σχετικά με τις Ένοπλες Δυνάμεις.
23. ΟΟΣΑ, Dataset: Taxing wages: Comparative tables. Family –type. Single person at 100% of average earnings, no child.

Παράρτημα Α: Απαιτούμενα προσόντα πανεπιστημιακών στην Ελλάδα.

Αποτελεί προϋπόθεση για την εκλογή σε θέση Δ.Ε.Π. η κατοχή διδακτορικού διπλώματος και ερευνητικό ή επιστημονικό έργο συναφή με το αντικείμενο της θέσης που πρόκειται να πληρωθεί. Η προϋπόθεση αυτή δύναται να μην ισχύει μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις γνωστικών αντικειμένων εξαιρετικής και αδιαμφισβήτητης ιδιαιτερότητας, για τα οποία δεν είναι δυνατή ή συνήθης η εκπόνηση διδακτορικής διατριβής ή και δημοσιεύσεις. Για τις περιπτώσεις αυτές εκδίδεται από το Υπουργείο Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων Προεδρικό Διάταγμα με το οποίο καθορίζονται τα προσόντα και οι προϋποθέσεις για την εκλογή και την εξέλιξη σε θέσεις ΔΕΠ που μπορούν να υποκαθιστούν το διδακτορικό δίπλωμα ή και τις δημοσιεύσεις (Σπυρόπουλος Νικόλαος, 2005).

Για τις θέσεις του Λέκτορα, Επίκουρου Καθηγητή, Αναπληρωτή Καθηγητή, και Καθηγητή απαιτούνται επιπλέον τα παρακάτω:

1. Λέκτορας (για την εκλογή): i) τουλάχιστον διετής εκπαιδευτική εμπειρία σε ελληνικό ΑΕΙ ή ομοταγές του εξωτερικού ή αναγνωρισμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο ή διετής εργασίας σε ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής ή συνδυασμός των παραπάνω ii) δύο τουλάχιστον πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά iii) συνεκτίμηση του συνολικού έργου του υποψηφίου
2. Επίκουρος Καθηγητής (για την εκλογή ή εξέλιξη): i) τουλάχιστον δύο χρόνια αυτοδύναμης διδασκαλίας στο γνωστικό αντικείμενο ή δύο χρόνια εργασίας σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής ή αναγνωρισμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο ή συνδυασμός των παραπάνω ii) πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά είτε αυτοδύναμες ή σε συνεργασία με άλλους ή πρωτότυπη επιστημονική μονογραφία ή συνδυασμός των παραπάνω.
3. Αναπληρωτής Καθηγητής (για την εκλογή ή εξέλιξη): i) τουλάχιστον τέσσερα χρόνια αυτοδύναμης διδασκαλίας ή τέσσερα χρόνια εργασίας σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής ή

αναγνωρισμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο ή συνδυασμός των παραπάνω ii) πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά από τις οποίες ένας αριθμός πρέπει να είναι αυτοδύναμες ή πρωτότυπες επιστημονικές μονογραφίες .

4. Καθηγητής (για την εκλογή ή εξέλιξη): i) τουλάχιστον έξι χρόνια αυτοδύναμης διδασκαλίας, μετά την απόκτηση του διδακτορικού, με τεκμηριωμένη συμβολή στη διαμόρφωση και διδασκαλία της ύλης δύο τουλάχιστον μαθημάτων ή έξι χρόνια εργασίας σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής με τεκμηριωμένη συμβολή στην ανάπτυξη των ερευνητικών προγραμμάτων ή εκτεταμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο ή συνδυασμός των παραπάνω ii) πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά από τις οποίες ένας αριθμός πρέπει να είναι αυτοδύναμες ή πρωτότυπες επιστημονικές μονογραφίες . iii) διδακτική εμπειρία μεταπτυχιακών προγραμμάτων συνιστάμενη στη διδασκαλία επί τριετία, τουλάχιστον σε μεταπτυχιακά προγράμματα πανεπιστημίων της χώρας ή της αλλοδαπής ή η επίβλεψη, με την ιδιότητα του επιβλέποντος μέλους ΔΕΠ, μιας τουλάχιστον διδακτορικής διατριβής που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς, από την έναρξη μέχρι την περαίωσή της ή η συμμετοχή σε τριμελείς συμβουλευτικές επιτροπές δύο διδακτορικών διατριβών που έχουν ολοκληρωθεί επιτυχώς ή την διεύθυνση επί τριετία, τουλάχιστον, αναγνωρισμένων Ερευνητικών Ινστιτούτων ή τριετής θητεία σε διευθυντική θέση Διεθνών ή Ευρωπαϊκών Οργανισμών.

Παράρτημα Β: Οργάνωση εκπαιδευτικών συστημάτων ανά χώρα

(Ιστοσελίδα αρ. 14)

i. Ελλάδα

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα περιλαμβάνει δύο επιλογές:

1. Μη πανεπιστημιακή ανώτερη εκπαίδευση σε σχολές τριετούς φοίτησης και σε ειδικές κατηγορίες ειδικοτήτων:
 - I. Ανώτατες Εκκλησιαστικές Σχολές
 - II. Εμπορικές Ναυτιλιακές Ακαδημίες
 - III. Ανώτερες Δραματικές Σχολές
 - IV. Ανώτερες Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων
 - V. Σχολές υπό την εποπτεία του Υπουργείου Άμυνας
 - VI. Ανώτερες Ακαδημίες Αστυνομίας
2. Πανεπιστημιακή Ανώτατη Εκπαίδευση
 - I. Πανεπιστήμιο, Πολυτεχνείο, Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών
 - II. Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

Επίσης, εναλλακτικά, πανεπιστημιακή εκπαίδευση παρέχεται από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο (εξ αποστάσεως).

ii. Αυστρία

Με την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ο μαθητής μπορεί να ακολουθήσει μια από τις παρακάτω δύο επιλογές:

1. Μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση σε:
 - a. κολλέγιο κατάρτισης για εκπαιδευτικούς & εκπαιδευτικούς θρησκευτικών,
 - b. τεχνικό και επαγγελματικό κολλέγιο κατάρτισης για εκπαιδευτικούς,
 - c. κολλέγιο για υψηλού επιπέδου ιατρικά τεχνικά επαγγέλματα,
 - d. κολλέγιο για τεχνικό ή εμπορικό επάγγελμα
 - e. κολλέγιο για δασκάλους παιδικών σταθμών και για μη εκπαιδευτικό εποπτικό προσωπικό.
2. Πανεπιστημιακή εκπαίδευση σε:
 - a. Πανεπιστήμιο και Σχολή Καλών Τεχνών
 - b. Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών
 - c. Πανεπιστημιακή μετά-δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Danube University Krems)
 - d. Ιδιωτικά Πανεπιστήμια

Η Αυστρία διαθέτει 21 Πανεπιστήμια από τα οποία τα 6 είναι Σχολές Καλών Τεχνών και 3 Ιατρικές Σχολές. Λειτουργούν συνολικά 300 τμήματα με 650 προγράμματα σπουδών. Από το 1999 λειτουργούν επίσης 6 ιδιωτικά πανεπιστήμια.

iii. Βέλγιο

1. Φλαμανδική Κοινότητα

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελείται από πανεπιστημιακά κολλέγια, πανεπιστήμια και ενώσεις πανεπιστημιακών κολλεγίων με ένα πανεπιστήμιο*. Στις 4 Απριλίου 2003 με το Διάταγμα Ανώτερης Εκπαίδευσης αναδιοργανώθηκε όλη η δομή εκπαίδευσης και δημιουργήθηκε ένα ενιαίο νομικό πλαίσιο για τα πανεπιστημιακά κολλέγια και τα πανεπιστήμια.

Σύμφωνα με αυτό :

Τα πανεπιστημιακά κολλέγια προσφέρουν τα επαγγελματικά προπτυχιακά προγράμματα σπουδών.

Τα πανεπιστήμια ή οι ενώσεις πανεπιστημιακών κολλεγίων με πανεπιστήμιο προσφέρουν τα ακαδημαϊκά προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών.

* Τα πανεπιστήμια και τα πανεπιστημιακά κολλέγια έχουν οργανωθεί συνολικά σε 5 ενώσεις.

2. Γαλλόφωνη Κοινότητα

Με την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ο μαθητής μπορεί να ακολουθήσει μια από τις παρακάτω δύο επιλογές:

- I. Μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση στις λεγόμενες Υψηλές Σχολές (Hautes Ecoles) με βραχυχρόνια ή μακροχρόνια προγράμματα σπουδών.
- II. Πανεπιστημιακή εκπαίδευση σε πανεπιστήμια. Τα προγράμματα σπουδών χωρίζονται στις ακόλουθες κατευθύνσεις:
 - a. Κοινωνικές Επιστήμες (θρησκεία, φιλοσοφία, ιστορία, γλώσσες, τέχνες και αρχαιολογία, νομική, εγκληματολογία, ψυχολογία, επιστήμη της εκπαίδευσης, οικονομικά, πολιτικές και κοινωνικές επιστήμες).
 - b. Φυσικές επιστήμες (επιστήμη, εφαρμοσμένη επιστήμη, αγροτική επιστήμη, και βιολογική εφαρμοσμένη μηχανική)

- c. Επιστήμες Υγείας (ιατρική, οδοντιατρική, κτηνιατρική, δημόσια υγεία, φαρμακευτική, φυσική αγωγή και φυσιοθεραπεία).

3. Γερμανόφωνη Κοινότητα

Από το 2005 λειτουργεί ένα ίδρυμα ανώτερης εκπαίδευσης δομής τριών κύκλων: η Αυτόνομη Ανώτερη Σχολή (Autonome Hochschule).

Λειτουργούν 2 τμήματα που προσφέρουν σπουδές του Κύκλου 1 (προγράμματα τριετούς διάρκειας, εκπαιδευτικές επιστήμες και επιστήμες υγείας και φροντίδας). Η Αυτόνομη Ανώτερη Σχολή απονέμει πτυχία Bachelor.

Για τα υπόλοιπα προγράμματα του κύκλου 1 και για τα προγράμματα των κύκλων 2 και 3 οι φοιτητές της γερμανόφωνης κοινότητας φοιτούν σε ιδρύματα της Φλαμανδικής ή της Γαλλικής Κοινότητας ή στην Γερμανία.

iv. Γαλλία

Η Ανώτατη Εκπαίδευση στη Γαλλία παρέχεται μέσα από μια πληθώρα ιδρυμάτων με διαφορετική δομή, σκοπό και όρους εισαγωγείς. Υπάρχουν τριών ειδών εκπαιδευτικά ιδρύματα:

1. Πανεπιστήμια
2. Δημόσια Ιδρύματα Διοικητικής Μορφής (EPA), τα οποία λειτουργούν υπό την εποπτεία διαφορετικών υπουργείων και
3. Ιδιωτικά Ινστιτούτα ή Ανώτερες Σχολές

Τα ιδρύματα αυτά παρέχουν 5 μορφές εκπαίδευσης:

1. Πανεπιστημιακά προγράμματα
2. Μεγάλα Σχολεία (grandes écoles)
3. Προπαρασκευαστικά τμήματα για τα Μεγάλα Σχολεία
4. Τμήματα για ανώτερους τεχνικούς και
5. Εξειδικευμένα σχολεία.

v. Γερμανία

Η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στη Γερμανία περιλαμβάνει διαφορετικούς τύπους πανεπιστημίων και σε ορισμένο βαθμό ιδρύματα μη πανεπιστημιακά.

Επαγγελματικές Ακαδημίες: Μερικά κρατίδια προσφέρουν επαγγελματικές ακαδημίες παράλληλα με τα ιδρύματα ανώτερης εκπαίδευσης, όπου οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να φοιτήσουν σε προγράμματα ανώτερης εκπαίδευσης, εναλλακτικά των πανεπιστημιακών σπουδών, και να ακολουθήσουν ένα τεχνικό επάγγελμα. Είναι τριετούς διάρκειας

Πανεπιστήμια: Η Γερμανία ακολουθεί ένα διαφοροποιημένο σύστημα στον τομέα της ανώτερης εκπαίδευσης. Το έτος 2001/2002 υπήρχαν 355 διαφορετικά ινστιτούτα (τα 86 μη κρατικά). Η δομή έχει ως εξής:

1. Πανεπιστήμια. Τα πανεπιστήμια και τα ισοδύναμα ιδρύματα ανώτερης εκπαίδευσης (Πολυτεχνεία / Τεχνικές Ανώτατες Σχολές και ιδρύματα τα οποία προσφέρουν συγκεκριμένες κατευθύνσεις) είναι αρμόδια για την διεξαγωγή έρευνας, για διδασκαλία και για σπουδές. Απονέμουν Διδακτορικά. Προγράμματα που προσφέρονται συνήθως: γλώσσες και πολιτιστικές σπουδές, νομικά, οικονομικά, κοινωνικές επιστήμες, φυσικές επιστήμες, μηχανική, γεωργική επιστήμη, επιστήμη της διατροφής και ιατρική. Επιπλέον υπάρχουν τα πανεπιστήμια που προσφέρουν μόνο συγκεκριμένα προγράμματα σπουδών, όπως ιατρική, κτηνιατρική, διοίκηση, φυσική αγωγή, σπουδές αξιωματικών των ενόπλων δυνάμεων. Οι Εκκλησίες διαθέτουν δικά τους ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα για την εκπαίδευση θεολόγων.
2. Κολλέγια Εκπαίδευσης. Εκπαιδεύουν δασκάλους πρωτοβάθμιας και ορισμένων ειδικοτήτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από το 1970 έχουν ενσωματωθεί στα Πανεπιστήμια. Παραμένει μόνο ένα.
3. Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών και Ανώτατη Σχολή Μουσικής. Προσφέρουν προγράμματα σπουδών στις εικαστικές τέχνες, στο σχέδιο, σε θεατρικές σπουδές, στη μουσική, στη διδασκαλία μουσικής και εικαστικών.
4. Πανεπιστήμια Εφαρμοσμένων Επιστημών. Προσφέρουν προγράμματα μηχανολογίας, οικονομικών και διοίκησης επιχειρήσεων, κοινωνικών επιστημών, πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών.

vi. Ιρλανδία

Το σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας περιλαμβάνει αυτόνομα και αυτοδιοικούμενα ιδρύματα, μερικώς επιχορηγούμενα από το κράτος:

1. Πανεπιστήμια
2. Τεχνολογικά Ιδρύματα

3. Κολλέγια εκπαίδευσης

και

4. Ιδιωτικά Κολλέγια, τα οποία προσφέρουν επιχειρηματικά τμήματα για επαγγελματική εξειδίκευση και σε ορισμένες περιπτώσεις αναγνωρισμένα διπλώματα.

vii. Ισπανία

Στην Ισπανία η ανώτατη εκπαίδευση περιλαμβάνει όλους τους τομείς της μεταλυκειακής εκπαίδευσης:

1. Προγράμματα τα οποία προσφέρουν εξειδίκευση ισότιμη με αυτή του πανεπιστημίου αλλά δεν μπορούν να διδαχθούν λόγω της φύσης τους σε αυτό. Π.χ. προχωρημένη εικαστική εκπαίδευση, τεχνικούς αθλητισμού, αξιωματικούς στρατού και μια σειρά από εξειδικευμένες ειδικότητες με επαγγελματικό προσανατολισμό).
2. Πανεπιστήμια, δημόσια και ιδιωτικά. Υπάρχουν 50 δημόσια πανεπιστήμια και 19 ιδιωτικά. Ανάλογα με τα προγράμματα σπουδών που προσφέρουν διακρίνονται σε:
 - a. Πανεπιστημιακές σχολές
 - b. Ανώτατα τεχνικά κολλέγια
 - c. Πολυτεχνικές σχολές
 - d. Πανεπιστημιακά σχολεία
 - e. Πολυτεχνικά πανεπιστημιακά σχολεία.

viii. Ιταλία

Στην Ιταλία μπορεί κανείς να διακρίνει τις εξής κατηγορίες ανώτατη εκπαίδευσης:

1. Μη πανεπιστημιακή ανώτερη εκπαίδευση (N508/21-12-1999, τροποποιημένο με N212/2005). Αφορά την εκπαίδευση στους τομείς των εικαστικών, της μουσικής και της χορογραφίας και η οποία παρέχεται από: ιδρύματα που προσφέρουν εικαστική και νομική εκπαίδευση, αλλά ιδρύματα που προσφέρουν σπουδές στους τομείς της γλωσσικής διαμεσολάβησης, του κινηματογράφου, της αρχειοθέτησης, της παλαιογραφίας και της διπλωματίας,

τις ακαδημίες στρατού και αστυνομίας, της επεξεργασίας πετρωμάτων, τις θεολογικές επιστήμες κ.α.

2. Ανώτερη Τεχνολογική Εκπαίδευση (N436/31-10-2000), τα οποία προσφέρουν επαγγελματική και τεχνολογική εξειδίκευση. Τα προγράμματα σπουδών σχεδιάζονται και προσφέρονται από σχολεία, κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης, πανεπιστήμια και εταιρίες και άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς.
3. Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (N509/1999). Περιλαμβάνει του παρακάτω κύκλους σπουδών:
 - a. Πτυχίο μετά από τριετή φοίτηση
 - b. Πτυχίο εξειδίκευσης / μεταπτυχιακό με διετή φοίτηση επιπλέον του πτυχίου
 - c. Πανεπιστημιακό μεταπτυχιακό με μονοετή φοίτηση, επιπλέον είτε του πτυχίου, είτε του πτυχίου εξειδίκευσης
 - d. Εξειδικευμένο δίπλωμα.
 - e. Ερευνητικό διδακτορικό, τριετούς φοίτησης με τριετή φοίτηση επιπλέον του πτυχίου εξειδίκευσης

x. Ολλανδία

Στην Ολλανδία μπορεί κανείς να διακρίνει τις εξής κατηγορίες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης:

1. Μη πανεπιστημιακή τριτοβάθμια εκπαίδευση η οποία χορηγεί:
 - a. πτυχίο ανώτερης γενικής μεταλυκειακής εκπαίδευσης,
 - b. πτυχίο μέσης διοίκησης ή ειδικού,
 - c. προπτυχιακό πτυχίο.
2. Πανεπιστημιακή τριτοβάθμια εκπαίδευση

xi. Ουγγαρία

Στην Ουγγαρία μπορεί κανείς να διακρίνει τις εξής κατηγορίες ανώτατη εκπαίδευσης:

1. Μη πανεπιστημιακή τριτοβάθμια εκπαίδευση, στην οποία ανήκουν τα προγράμματα σπουδών τριετούς ή τετραετούς διάρκειας των κολλεγίων με δυνατότητα επιπλέον εξειδίκευσης μονοετούς διάρκειας σπουδών. Οι τομείς εκπαίδευσης αφορά πρακτικά θέματα, δηλαδή τεχνολογία, διοίκηση

επιχειρήσεων, υπηρεσίες υγείας, διδασκαλία κ.α. Οι σπουδαστές μπορούν να αποκτήσουν πανεπιστημιακό πτυχίο με συμπληρωματικό χρόνο σπουδών στο πανεπιστήμιο.

2. Πανεπιστημιακή εκπαίδευση, διάρκειας σπουδών τέσσερα ή πέντε χρόνια και στην περίπτωση της ιατρικής έξι χρόνια. Τα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών μπορεί να ολοκληρωθούν σε ένα χρόνο, αλλά συνήθως είναι διετούς διάρκειας και μερικές φορές τριετούς. Τα διδακτορικά προγράμματα έχουν διάρκεια τρία χρόνια.

xii. Πορτογαλία

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Πορτογαλία παρέχεται από τα εξής συστήματα:

1. Πανεπιστήμια και πολυτεχνεία ανώτερης εκπαίδευσης και
2. Ιδιωτικά και συνεργατικά ιδρύματα ανώτερης εκπαίδευσης.

Η πανεπιστημιακή εκπαίδευση παρέχεται από πανεπιστήμια που αποτελούνται από κολλέγια, ινστιτούτα, διαφοροποιημένες σχολές από τμήματα ή άλλες μονάδες και πολυτεχνικές μονάδες.

Τα ιδιωτικά και συνεργατικά πανεπιστήμια ανώτερης εκπαίδευσης αποτελούνται από μη ενσωματωμένα πανεπιστήμια και ιδρύματα ανώτερης εκπαίδευσης.

xiii. Φινλανδία

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Φινλανδία παρέχεται από:

1. Πανεπιστήμια. Υπάρχουν 20 πανεπιστήμια στη χώρα, 10 από τα οποία είναι διεπιστημονικά και 10 εξειδικευμένα. Η διάρκεια σπουδών για την λήψη του πτυχίου είναι τριετής, εκτός από σπουδές στην ιατρική και την μηχανική. Στα μεταπτυχιακά προγράμματα η φοίτηση διαρκεί 2 έτη επιπλέον των αρχικών σπουδών. Στους τομείς της ιατρικής, οδοντιατρικής και κτηνιατρικής η φοίτηση διαρκεί 5 – 6 χρόνια πλήρους φοίτησης. Τα διδακτορικά προγράμματα διαρκούν 4 χρόνια πλήρους φοίτησης, μετά την ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού προγράμματος.
2. Πολυτεχνεία. Τα πολυτεχνεία δημιουργήθηκαν ως συνέχεια παλαιότερων ιδρυμάτων που προσέφεραν επαγγελματική μεταλλυκειακή εκπαίδευση. Οι ανώτερες σπουδές έχουν έμφαση στον επαγγελματικό προσανατολισμό και

διαρκούν 3.5 – 4.5 χρόνια. Τα μεταπτυχιακά προγράμματα που ακολουθούν το πτυχίο έχουν διάρκεια 2 – 3 χρόνια γιατί είναι μερικής φοίτησης, αφορούν εργαζόμενους φοιτητές.

Παράρτημα Γ: Δομή βαθμίδων και Αμοιβές Πανεπιστημιακών(Ιστοσελίδα αρ. 14).

i. Ελλάδα

Υπάρχουν δύο κατηγορίες απασχολούμενων στην πανεπιστημιακή κοινότητα. Η πρώτη περιλαμβάνει εργαζομένους χωρίς διδακτορικό δίπλωμα: βοηθούς, επιστημονικούς συνεργάτες, και ειδικούς μεταπτυχιακούς υποτρόφους.

Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει εργαζομένους με διδακτορικό δίπλωμα, οι οποίοι αποτελούν μέλη του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ). Οι κατηγορίες των μελών ΔΕΠ είναι τέσσερις:

Λέκτορας

Επίκουρος Καθηγητής

Αναπληρωτής Καθηγητής

Καθηγητής

Τα μέλη ΔΕΠ μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Θα πρέπει όμως τα τρία πρώτα χρόνια διορισμού σε Ελληνικό Πανεπιστήμιο να απασχολούνται πλήρως.

ii. Αυστρία

Πανεπιστήμια

Οι πανεπιστημιακοί καθηγητές εργάζονται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή αορίστου και είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Προσλαμβάνονται από τον Πρύτανη ύστερα από την διαδικασία πρόσληψης. Δίνεται Δίπλωμα Διδασκαλίας με την υπογραφή της σύμβασης εργασίας.

Το πανεπιστήμιο υποχρεούται να προσφέρει διαρκή εκπαίδευση σε όλο το προσωπικό του.

Πανεπιστήμια Εφαρμοσμένων Επιστημών (από 1994/1995)

iii. Βέλγιο

Φλαμανδική Κοινότητα

1. Σύμφωνα με τη Decree dd. 13 July 1994, υπάρχουν οι εξής βαθμίδες στα πανεπιστημιακά κολλέγια:

Τακτικός Καθηγητής

Καθηγητής

Ανώτερος Λέκτορας (Senior Lecturer)

Λέκτορας (Lecturer)

Βοηθός PhD (doctor-assistant)

(Για τις παραπάνω βαθμίδες απαιτείται διδακτορικό)

Ανώτερος Βοηθός Ερευνητή (Senior Research Assistant)

Βοηθός (Assistant)

Ανώτερος Λέκτορας (Senior Lecturer)

Λέκτορας (Lecturer)

(Για τις παραπάνω βαθμίδες απαιτείται ολοκλήρωση προγράμματος ανώτατης εκπαίδευσης 2 κύκλων)

Ανώτερος Εμπειρικός Λέκτορας (Senior practical lecturer)

Κατώτερος Εμπειρικός Λέκτορας (Junior practical lecturer)

(Για τις παραπάνω βαθμίδες απαιτείται ολοκλήρωση προγράμματος ανώτατης εκπαίδευσης 1 κύκλου)

Γαλλόφωνη Κοινότητα

Τα μέλη του ακαδημαϊκού σώματος διορίζονται από το Συμβούλιο των Διοικητών του Πανεπιστημίου, σύμφωνα με τον νόμο της 28^{ης} Απριλίου 1953. Για να καταλάβουν θέση Λέκτορα ή Συνεργάτη Λέκτορα πρέπει να είναι γιατροί, φαρμακοποιοί, μηχανικοί ή δάσκαλοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Θα πρέπει να έχουν

δετή εμπειρία στις θέσεις αυτές προκειμένου να προαχθούν σε θέση τακτικού καθηγητή, εξαιρετικού καθηγητή, καθηγητή ή συνεργάτη καθηγητή.

iv. Γαλλία

Υπάρχουν δύο κατηγορίες δασκάλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης:

1. Ερευνητές δάσκαλοι: Λέκτορες (maitres de conferences) και Καθηγητές Πανεπιστημίου (University Professors), των οποίων ο κύριος ρόλος είναι η εξασφάλιση της συνέχισης της βασικής και της εφαρμοσμένης έρευνας και η μετατροπή των ερευνητικών αποτελεσμάτων σε γνώση για τους φοιτητές. Είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι.
2. Διδακτικό προσωπικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: συνεργάτες ή επισκέπτες καθηγητές (associate or guest professors), διδακτικό προσωπικό δευτεροβάθμιου επιπέδου, καθηγητές οι οποίοι διδάσκουν προπαρασκευαστικά τμήματα, βοηθοί δάσκαλοι (assistant teachers), προσωρινοί βοηθοί δάσκαλοι και ερευνητές (temporary teaching and research assistants), δάσκαλοι ξένων γλωσσών και λέκτορες και βοηθητικοί.

v. Γερμανία

Όπως προβλέπεται στην Πράξη Πλαίσιο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης υπάρχουν οι εξής βαθμίδες:

- Καθηγητής (Professor)
- Αναπληρωτής Καθηγητής (Junior Professor)
- Ακαδημαϊκό και Καλλιτεχνικό Προσωπικό
- Εκπαιδευτικό Προσωπικό ειδικών καθηκόντων

Οι καθηγητές μπορούν να προσληφθούν είτε ως δημόσιοι υπάλληλοι (ορισμένου χρόνου, ή μόνιμοι), είτε ως μισθωτοί υπάλληλοι.

Για τους καθηγητές αποτελεί μέρος των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων η συνεχής εκπαίδευση, γι' αυτό και τα καθήκοντα τους οργανώνονται έτσι ώστε να τους επιτρέπουν την διεξαγωγή έρευνας. Επιπλέον τους δίνεται άδεια για εκπαίδευση και απόκτηση πρακτικής εμπειρίας εκτός του πανεπιστημίου. Ορισμένα πανεπιστήμια

προσφέρουν διαρκή εκπαίδευση στον πεδίο της διδακτικής για το διδακτικό προσωπικό με εθελοντική συμμετοχή.

vi. Ιρλανδία

Οι καθηγητές μπορεί να είναι μόνιμοι, ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης. Είναι εργαζόμενοι του φορέα απασχόλησης και θεωρούνται δημόσιοι λειτουργοί παρά δημόσιοι υπάλληλοι (public rather than civil servants).

Γενικά οι ελάχιστες προϋποθέσεις πρόσληψης για Λέκτορες σε Ινστιτούτα Τεχνολογίας και Πανεπιστήμια είναι: Ικανοποιητικός βαθμός ή αντίστοιχη επαγγελματική εμπειρία, τουλάχιστον τρία έτη σχετικής εμπειρίας. Επιπλέον απαιτείται, ως εργαλείο εργασίας, η γνώση της ιρλανδικής γλώσσας.

vii. Ισπανία

Σύμφωνα με τον νόμο LOU (Organic Law on Universities) καθορίστηκαν οι ακόλουθες κατηγορίες ακαδημαϊκών με καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου:

- Καθηγητές (catedraticos de Universidad)
- Λέκτορες (profesores titulares de universidad)
- Καθηγητές πανεπιστημιακών σχολείων (catedraticos de escuela universitaria)
- Λέκτορες πανεπιστημιακών σχολείων (profesores titulares de escuela universitaria)

Το διδακτικό προσωπικό του δεύτερου και τρίτου κύκλου πρέπει να έχει διδακτορικό, μολονότι σε ορισμένες περιπτώσεις αρκεί η ειδικότητα του δικηγόρου (licenciato), του αρχιτέκτονα (arquitecto) και του μηχανικού (ingeniero). Επίσης για ορισμένα πεδία γνώσεων το Συντονιστικό Συμβούλιο του Πανεπιστημίου θεωρεί ότι αρκεί η ειδικότητα του τεχνολόγου μηχανικού και τεχνολόγου αρχιτέκτονα. Για αυτές τις κατηγορίες προσωπικού δεν απαιτείται ειδική παιδαγωγική εκπαίδευση.

Οι Λέκτορες δεν απαιτείται να παρακολουθήσουν εσωτερική εκπαίδευση, ενώ γενικά οι διαρκής εκπαίδευση του προσωπικού αποτελεί ευθύνη των πανεπιστημίων.

viii. Ιταλία

Σύμφωνα με τον νόμο 230 της 4^{ης} Νοεμβρίου 2005 το διδακτικό προσωπικό των πανεπιστημίων εντάσσεται στις παρακάτω κατηγορίες:

- Μόνιμοι καθηγητές (permanent teachers) με τις εξής υποκατηγορίες:
 - ο Λέκτορες πρώτης βαθμίδας (professori di prima fascia) ή τακτικοί (ordinari) και
 - ο Λέκτορες δεύτερης βαθμίδας (professori di seconda fascia) ή associate
- Ερευνητές
- Λέκτορες – με σύμβαση (professori a contratto)
- Γλωσσικοί Εμπειρογνώμονες
- Λέκτορες ανταλλαγής

Οι λέκτορες του πανεπιστημίου, ειδικά αυτοί των δύο βαθμίδων χαίρουν της απόλυτης ελευθερίας στην διδασκαλία και στην έρευνα, αλλά έχουν ως καθήκον να προσφέρουν το ελάχιστο 250 ώρες διδασκαλίας ετησίως συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στις εξετάσεις και στην βαθμολόγηση.

Οι αλλοδαποί Λέκτορες πρώτης βαθμίδας και οι ερευνητές πρέπει μετά από τριετή διδασκαλία να επαναξιολογηθούν.

Οι Λέκτορες και Ερευνητές μπορούν να επιλέξουν μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης, το πρώτο καθεστώς όμως δεν μπορεί να συνδυαστεί με σχέση εξωτερικού συνεργάτη, ενώ το δεύτερο με θέσεις ευθύνης μέσα στο πανεπιστήμιο.

x. Ολλανδία

Δεν προβλέπεται ιδιαίτερη εκπαίδευση για αυτούς που επιθυμούν να διδάξουν στα πανεπιστήμια της χώρας.

xi. Ουγγαρία

Σύμφωνα με την Οδηγία για την Ανώτερη Εκπαίδευση, μόνο όσοι διαθέτουν πτυχίο τριετούς διάρκειας μπορούν να διδάξουν ως Δάσκαλοι ή Λέκτορες σε Ινστιτούτα Ανώτερης Εκπαίδευσης. Οι ειδικότεροι όροι που αφορούν τον διορισμό, τις αμοιβές, την λήξη του καθεστώτος δημοσίου υπαλλήλου και την λήξη της απασχόλησης αποφασίζονται από το ίδιο το Εκπαιδευτικό Ίδρυμα. Μπορεί να χορηγηθεί στο εκπαιδευτικό και ερευνητικό προσωπικό εκπαιδευτική άδεια ενός έτους για ερευνητικούς σκοπούς και για προσωπική επιστημονική πρόοδο.

Η εσωτερική εκπαίδευση δεν είναι υποχρεωτική αλλά απαιτείται για την ακαδημαϊκή προαγωγή.

xii. Πορτογαλία

Στο Καταστατικό Καριέρας Εκπαιδευτικού Προσωπικού Πανεπιστημίων και Πολυτεχνείων αποτυπώνονται οι βαθμίδες, τα καθήκοντα, η διαδικασία πρόσληψης, ο διορισμός, τα δικαιώματα και τα καθήκοντα.

Η πρόσληψη και η εξέλιξη του εκπαιδευτικού προσωπικού γίνεται με διαδικασίες που ακολουθεί το ίδιο το εκπαιδευτικό ίδρυμα. Δεν απαιτείται μεταπτυχιακός τίτλος ή διδακτορικό για την πρόσληψη, η κατοχή τους όμως αποτελεί κριτήριο για την εξέλιξη.

Οι βαθμίδες που υπάρχουν στα πανεπιστήμια της χώρας είναι οι εξής:

- Καθηγητής (Full Professor)
- Αναπληρωτής Καθηγητής (Associate Professor)
- Βοηθός Καθηγητή (Assistant Professor)
- Βοηθός και
- Εκπαιδευόμενος Βοηθός

Για τις τρεις πρώτες βαθμίδες απαιτείται διδακτορικό.

Στο Πολυτεχνείο υπάρχουν οι παρακάτω βαθμίδες:

Συντονιστής Καθηγητής (Coordinating Professor)

Βοηθός Καθηγητή (Assistant Professor)

Βοηθός (υποβαθμίδες 1-3 χρόνων και 4-6 χρόνων)

Για τις δύο πρώτες βαθμίδες απαιτείται μεταπτυχιακός τίτλος.

Επίσης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση μπορούν να προσληφθούν επισκέπτες καθηγητές (πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους)

Οι αμοιβές των καθηγητών για τις τρεις κατηγορίες ενδιαφέροντος της εργασίας έχουν ως εξής:

xiii. Φινλανδία

Πανεπιστήμια

Το διδακτικό προσωπικό εντάσσεται στις εξής κατηγορίες:

Καθηγητές (professori)

Λέκτορες (yliopistolehtori)

Ανώτεροι Βοηθοί (yliassistentti)

Βοηθοί δάσκαλοι (assistentti)

Οι καθηγητές απαιτείται να έχουν διδακτορικό, επιστημονικές και καλλιτεχνικές αρχές, καλή ικανότητα διδασκαλίας. Οι Λέκτορες και οι Ανώτεροι Βοηθοί πρέπει να έχουν γενικά καλό βαθμό πτυχίου ή διδακτορικό. Επίσης για τους Λέκτορες απαιτείται εκπαίδευση στα παιδαγωγικά με βαθμολογία 60. Εναλλακτικά μπορεί ένας υποψήφιος λέκτορας, να καταλάβει την θέση εφόσον έχει μεταπτυχιακό τίτλο και βαθιά γνώση του πεδίου του. Οι βοηθοί δάσκαλοι πρέπει να έχουν μεταπτυχιακό τίτλο.