ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 179, Ιανουάριος 2011

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Ιστορικά, η ανάπτυξη και καθιέρωση της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης, ιδίως στις χώρες του αναπτυγμένου καπιταλισμού (Ευρώπη, ΗΠΑ), συνδέθηκε και άντλησε εμπειρία από τις διάφορες προσεγγίσεις και σχολές που αναπτύχθηκαν στο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ε.Ε.), εντάσσοντάς την και προσαρμόζοντας την βεβαίως, στις ιδιαίτερες ανάγκες, συνθήκες και εθνικές ιδιαιτερότητες κάθε συνδικάτου, προσδίδοντάς της και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που εξελίσσονται μέσα στο χρόνο.

Στην πορεία αυτή ο σχεδιασμός και η υλοποίηση της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης, όπως και η μαθησιακή διαδικασία, επηρεάστηκαν και εξακολουθούν να επηρεάζονται από τις βασικές αρχές της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και κατά περίπτωση από τα επιμέρους ρεύματα σκέψης, σχολές και διανοητές της Ε.Ε. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει άρθρο για την συνδικαλιστική εκπαίδευση και την επιμόρφωση. Επιπλέον, παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ[1]

της Πέννυ Γεωργιάδου

Εισαγωγή

Ο σκοπός του παρόντος άρθρου είναι να παρουσιάσει συνοπτικά τη σημασία, τις μορφές και τις ιδιαιτερότητες της Συνδικαλιστικής εκπαίδευσης γενικά, την Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Επιμόρφωση (ΣΕΕ) στην Ελλάδα, όπως αυτή έχει μέχρι σήμερα οργανωθεί και αναπτυχθεί από τη ΓΣΕΕ και να συσχετίσει όλα τα παραπάνω με τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε με βασικούς συντελεστές που εμπλέκονται στην υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ.

1. Τα συνδικάτα ως θεσμός και το Συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα

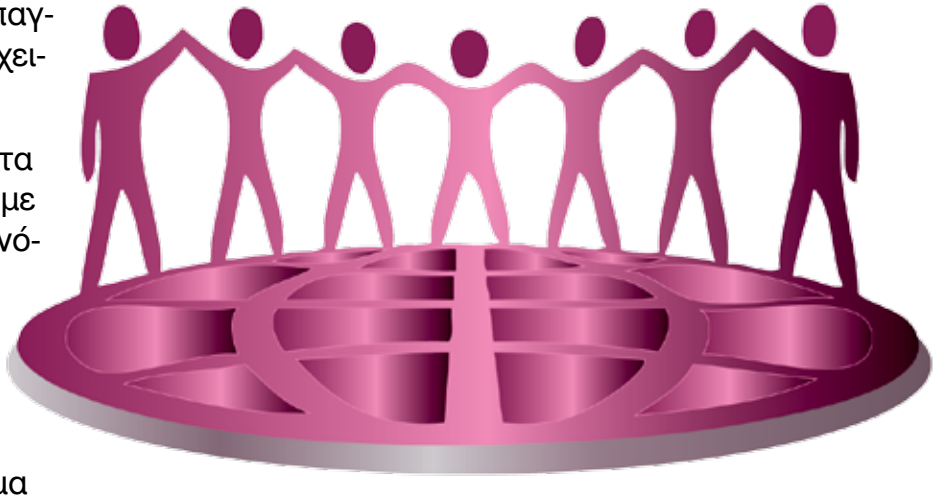
Τα συνδικάτα από την ίδρυση τους (τέλη 18ου αιώνα) έως και σήμερα αποτελούν μαζικές οργανώσεις υπεράσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων οι οποίες έχουν ως βασικά χαρακτηριστικά την αλληλεγγύη, την κοινή συλλογική δράση και τη μαζικότητα (Παλαιολόγος, 2006).

Από τις αρχές του 20ου αιώνα τα συνδικάτα αποκτούν ακόμα περισσότερο μαζικά και πολιτικά χαρακτηριστικά και πετυχαίνουν με τους διεκδικητικούς τους αγώνες, αναγνώριση από κράτος και εργοδότες καθώς και ικανότητα αποτελεσματικής παρέμβασης, στην ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς. Η καθιέρωση των διαφόρων συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας των μισθωτών, καθώς και η καθιέρωση της εργατικής νομοθεσίας, ως αποτέλεσμα σκληρών και μακρόχρονων αγώνων, υπήρξε η σημαντικότερη παρέμβαση των συνδικάτων στην ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς μετριάζοντας τις ανισότητες και την εκμετάλλευση που αυτή γεννά (Παλαιολόγος, 2006).

Η οργάνωση των συνδικάτων διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα και κατηγοριοποιείται κυρίως βάσει των τύπων οργάνωσης που διαθέτει η κάθε χώρα σε εθνικό επίπεδο (συνομοσπονδία), αλλά και βάσει των τύπων οργάνωσης κατά επάγγελμα ή κλάδο. Η Ελλάδα αποτελεί ιδιαίτερη περίπτωση, καθώς συνδυάζει χαρακτηριστικά από διαφορετικούς τύπους οργάνωσης: δύο συνομοσπονδίες (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ), τρία

1. Το παρόν άρθρο βασίζεται στη διπλωματική εργασία, που εκπονήθηκε με τίτλο: «*Συνδικαλιστική Εκπαίδευση στην Ελλάδα: Μορφές και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά*», στο πλαίσιο του προγράμματος Σπουδών, «Εκπαίδευση Ενηλίκων», του Ελληνικού Ανοιχτού Πανεπιστημίου (ΕΑΠ).

επίπεδα οργάνωσης (ομοιοεπαγγελματικός, κλαδικός και επιχειρησιακός τύπος οργάνωσης).



Όσον αφορά δε τη μαζικότητα της, η οποία υπολογίζεται με βάση τη «συνδικαλιστική πυκνότητα», βρίσκεται σε μια ενδιάμεση κατάσταση σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Πέραν όμως της οργανωτικής του διάρθρωσης, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά ως προς την ανάπτυξη, τη λειτουργία και τη δράση του, τα οποία επηρεάζουν ή και καθορίζουν και την ανάπτυξη της ΣΕΕ στην κάθε χώρα.

Συνολικά για το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας μας, ο Κουζής (2007), αναφέρει δεκατρία (13) επιμέρους χαρακτηριστικά, ως προς την ανάπτυξη, τη λειτουργία και τη δράση του, αρκετά από τα οποία το διαφοροποιούν από τα αντίστοιχα κινήματα του Ευρωπαϊκού χώρου. Αυτά είναι επιγραμματικά τα εξής: α) καθυστερημένη χρονική εμφάνιση με μη ομαλή ανάπτυξη και βραδεία «ενηλικίωση», β) χαμηλό ποσοστό της δυνάμει εκπροσωπούμενης μισθωτής εργασίας, γ) χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, η οποία, δ) είναι έκφραση και της γενικότερης τάσης διεθνώς, ε) ιδιότυπη ενιαία οργανωτική έκφραση με διαφοροποίηση ως προς το καθεστώς απασχόλησης (δημόσιος, ιδιωτικός τομέας), στ) εσωτερικός οργανωτικός πολυκερματισμός, ζ) απόλυτη κυριαρχία του δημόσιου τομέα με ταυτόχρονο σοβαρό έλλειμμα εκπροσώπησης του ιδιωτικού τομέα, η) σωματειακή μορφή του συνδικάτου και κρατικός έλεγχος των λειτουργιών του, θ) κυριαρχία και αποκλειστικότητα του συνδικάτου ως θεσμού εκπροσώπησης της εργασίας, ι) έλλειψη θεσμών εκπροσώπησης των μισθωτών στη μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων, ια) έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας και οικονομική εξάρτηση από το κράτος, ιβ) η ύπαρξη και λειτουργία των συνδικαλιστικών παρατάξεων σε απόλυτη αντιστοιχία με τα κόμματα και ιγ) σχετική άμβλυνση του παραδοσιακού και έντονα συγκρουσιακού κοινωνικού μοντέλου με την εισαγωγή συναινετικών στοιχείων.

2. Η σημασία της ΣΕΕ για τα συνδικάτα

Στη μακρόχρονη πορεία της ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος, γρήγορα έγινε αντιληπτό ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών και των μελών, ήταν ζωτικής σημασίας, όχι μόνο για την επιβίωση και αναπαραγωγή των εργατικών οργανώσεων, αλλά και για την αποτελεσματική εκπροσώπηση των εργαζομένων σε μια σειρά από συμμετοχικούς θεσμούς, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο κοινωνικός διάλογος, η συμμετοχή σε διαβουλεύσεις με το κράτος ή/και τους εργοδότες κ.α.



Επιπρόσθετα, στη σημερινή εποχή της παγκοσμιοποίησης και της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, καθώς και των αρνητικών οικονομικών εξελίξεων στην Ελλάδα, τα συνδικάτα βρίσκονται αντιμέτωπα με μια σειρά από νέες προκλήσεις, όπως τη συνεχή αλλαγή των κοινωνικοοικονομικών δομών, την επανάσταση στις τεχνολογίες, την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, την αύξηση της ανεργίας, την απορρύθμιση της εργασίας, την υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων και την αμφισβήτηση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Προκλήσεις οι οποίες απαιτούν την προσαρμογή των συνδικάτων στις νέες συνθήκες. Για την προσαρμογή αυτή, η συνδικαλιστική εκπαίδευση των εκπροσώπων των εργαζομένων αποτελεί σημείο - κλειδί.

Η ανάπτυξη των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εκπροσώπων των εργαζομένων, συνδικαλιστικών στελεχών και μελών μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της συνδικαλιστικής παρέμβασης στο χώρο της εργασίας, της οικονομίας, της κοινωνίας και της πολιτικής και η ΣΕΕ να αποτελέσει μια από τις βασικές συνιστώσες της συνδικαλιστικής δράσης.

Στην Ευρώπη, και ιδίως στις χώρες με αναπτυγμένο συνδικαλιστικό κίνημα, η συνδικαλιστική εκπαίδευση (δηλαδή η εκπαίδευση με κεντρικό σκοπό την οργανωτική υποστήριξη του συνδικάτου και την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης του) έχει μια μακρόχρονη ιστορία, περίπου 100 ετών.

Αντίθετα, στη χώρα μας -παρά τις όποιες αποσπασματικές προσπάθειες[2]- ουσιαστικά, η ΣΕΕ αρχίζει να αναπτύσσεται με πιο συστηματική κεντρική μορφή από τη δεκαετία του ’80 (ίδρυση ΚΕΜΕΤΕ), για να λάβει οργανωμένα χαρακτηριστικά από τη δεκαετία του ’90 και μετά, με την ίδρυση από τη ΓΣΕΕ του ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (1990) και μετέπειτα του ΚΕΝΤΡΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (2004). Οι προαναφερόμενοι επιστημονικοί / εκπαιδευτικοί φορείς λειτουργούν συμπληρωματικά ως προς τις μορφές και το είδος ΣΕΕ που διοργανώνουν και παρέχουν και εξειδικεύονται σε διαφορετικά πεδία δραστηριότητας, σε μια εξελισσόμενη προσπάθεια συγκρότησης μιας στρατηγικής και ενός συστήματος ΣΕΕ στη χώρα μας.

Πέρα, όμως από τις διαφορετικές μορφές και περιεχόμενο που μπορεί να λάβει η

2. Βλ. Βεργίδης (2007).

συνδικαλιστική εκπαίδευση[3] από χώρα σε χώρα, από κλάδο σε κλάδο, μεταξύ των διαφορετικών εκπαιδευτικών οργανισμών κλπ., καθώς και τις ποικίλες προσεγγίσεις από τις οποίες διέπεται, αυτή έχει ορισμένα ιδιαίτερα κοινά χαρακτηριστικά, παγκοσμίως, τα οποία σχετίζονται με το γεγονός ότι είναι προσανατολισμένη περισσότερο σε ομάδες / συλλογικότητα και λιγότερο στην ανάπτυξη του ατόμου, έχει πολιτικό και κοινωνικό χαρακτήρα, βασίζεται σε μεγάλο ποσοστό στην απόκτηση γνώσεων μέσα από ανταλλαγές εμπειριών προερχόμενων από διάφορους εργασιακούς χώρους, είναι άμεσα συνδεδεμένη με την καλλιέργεια αξιών και ακολουθεί δικούς της κανόνες. Τα χαρακτηριστικά αυτά την καθιστούν ιδιαίτερο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

3. Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Εκπαίδευση Ενηλίκων

Η θεωρητική προσέγγιση της Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΕΕ)[4] αφού αναλύει βασικές έννοιες (εκπαίδευση, ενήλικος, ενηλικιότητα, εκπαίδευση ενηλίκων)[5], κατά την προσπάθεια απόδοσης ενός ορισμού, καταλήγει στη θέση ότι «η εν λόγω εκπαίδευση έχει δύο παραμέτρους: α) αναφέρεται σε οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενηλίκους (με κριτήριο την ωριμότητα τους) και β) οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες σέβονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευομένων» (Πρόκου, 2009).

Με βάση τα παραπάνω, σε γενικές γραμμές η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Επιμόρφωση (ΣΕΕ) αποτελεί μορφή μη τυπικής Εκπαίδευσης Ενηλίκων[6] και οι συνδικαλιστικοί φορείς/οργανώσεις, οι οποίοι είναι «μη μορφωτικού χαρακτήρα» και ασχολούνται και οργανώνουν προγράμματα ΕΕ εντάσσονται στους «φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης» (Πρόκου, 2009).

Επιπλέον, η ΣΕΕ εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της «Δια Βίου Εκπαίδευσης», όρος ο οποίος, έχει επικρατήσει να αναφέρεται σε όλους τους τύπους της εκπαίδευσης (τυπική, μη τυπική, άτυπη[7]) και ο οποίος ταυτόχρονα παραπέμπει, σύμφωνα και με το CEDEFOP (1996:80) σε μια *«φιλοσοφική έννοια, σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση θεωρείται ως μια μακροχρόνια διαδικασία που αρχίζει κατά τη γέννηση*

3. Βλ. Δημουλάς (2004).
4. ΕΕ: Εκπαίδευση Ενηλίκων.
5. «**Εκπαίδευση** νοείται η σχεδιασμένη και συγκροτημένη μάθηση που έχει σαφή στόχο και αποβλέπει σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Με αυτή την έννοια η εκπαίδευση αποσκοπεί στη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας της μάθησης». (Κόκκος, 1999).

   Εκπαίδευση Ενηλίκων είναι η παροχή σχεδιασμένων μαθησιακών δραστηριοτήτων σε άτομα που είναι ώριμα με κριτήρια την υπευθυνότητα, την κοινωνική τους εμπειρία, τον ισορροπημένο τρόπο ύπαρξης τους και όχι την ηλικία. Με αυτή την έννοια η εκπαίδευση ενηλίκων διαφέρει γιατί λαμβάνει υπόψη της τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων και αντιμετωπίζει τους ενήλικες με μεθόδους που προωθούν την αυτονομία τους, την ελευθερία τους και διακρίνεται ως αυτοτελής επιστημονικός κλάδος (Κόκκος, 1999).
6. **Μη τυπική εκπαίδευση**, η κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος είτε μεμονωμένη είτε ως μέρος μιας ευρύτερης δραστηριότητας, που στοχεύει σε συγκεκριμένο κοινό και έχει συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους (Καραλής, 2006, Πρόκου, 2009).
7. Η «άτυπη εκπαίδευση» δεν μπορεί να συμπεριληφθεί στη δια βίου εκπαίδευση, για το λόγο ότι δεν αναφέρεται σε οργανωμένες μαθησιακές διαδικασίες τις οποίες περιλαμβάνει η εκπαίδευση ενηλίκων (Πρόκου, 2009).

και διαρκεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής» (Καραλής, 2006).

Επίσης, με βάση την τυπολογία του UNESCO (1976) η ΣΕΕ ως ΕΕ *κατατάσσεται στο πεδίο της «εκπαίδευσης για την πολιτική και κοινωνική ζωή η οποία περιλαμβάνει τα προγράμματα που αφορούν την πολιτική και κοινωνική δραστηριότητα ιδίως σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας, την ανάλυση διεθνών πολιτικών ζητημάτων, τη συνδικαλιστική Επιμόρφωση κ.α.»* (Κόκκος, 1999).

Με βάση δε, την αναφορά της Επιτροπής Venables, και με κριτήριο τις ανάγκες που καλύπτουν σχετικές δραστηριότητες εκπαίδευσης, η ΣΕΕ καλύπτει κοινωνικές ανάγκες για το λόγο ότι συμβάλλει στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και στην εκπλήρωση ρόλων στο πλαίσιο της κοινότητας (Βεργίδης & Καραλής, 2004).

4. Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση (ΣΕΕ): Σημασία και σκοποί της

Όπως σημειώνει ο Αποστολίδης (1981), η συνδικαλιστική εκπαίδευση είναι απαραίτητη για την *«... αναπαραγωγή και το δυνάμωμα του συνδικάτου (ιδεολογικά, οργανωτικά, λειτουργικά)»* και αυτό απαιτεί *«τη διαμόρφωση ικανού δυναμικού για να αναλάβει και να ανταποκριθεί -σε ένα βαθμό- στις διάφορες υπευθυνότητες και λειτουργίες του συνδικάτου».*

Σύμφωνα με τον Spencer (2007) σκοπός της ΣΕΕ είναι:

α) να προετοιμάσει τα συνδικαλιστικά στελέχη και το διοικητικό προσωπικό των συνδικαλιστικών οργανώσεων ώστε να διαδραματίσουν έναν ενεργό ρόλο στο συνδικάτο,

β) να εκπαιδεύσει τους ακτιβιστές και τα μέλη των εργατικών οργανώσεων γύρω από τη συνδικαλιστική πολιτική, τις αλλαγές στο περιβάλλον του συνδικάτου, όπως είναι οι εξελίξεις στο μάνατζμεντ ή οι αλλαγές στο εργατικό δίκαιο και

γ) να αναπτύξει τη συνδικαλιστική συνείδηση και να υποστηρίξει την κοινωνική δράση, να σφυρηλατήσει κοινούς στόχους και να διαχύσει οργανωτικές και επικοινωνιακές εμπειρίες.

Ιστορικά, η ανάπτυξη και καθιέρωση της ΣΕΕ, ιδίως στις χώρες του αναπτυγμένου καπιταλισμού (Ευρώπη, ΗΠΑ), γρήγορα συνδέθηκε με, και άντλησε εμπειρία από τις διάφορες προσεγγίσεις και σχολές που αναπτύχθηκαν στο πεδίο της ΕΕ, εντάσσοντάς την και προσαρμόζοντας την βεβαίως, στις ιδιαίτερες ανάγκες, συνθήκες και εθνικές ιδιαιτερότητες κάθε συνδικάτου, προσδίδοντας της και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που εξελίσσονται μέσα στο χρόνο.

Στην πορεία αυτή, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση της ΣΕΕ, όπως και η μαθησιακή διαδικασία επηρεάστηκαν και εξακολουθούν να επηρεάζονται από τις βασικές αρχές Εκπαίδευσης Ενηλίκων και κατά περίπτωση από τα επιμέρους ρεύματα σκέψης, σχολές και διανοητές της ΕΕ (Newman, 2002).

Ως εκ τούτου, η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση εντάσσεται μεν στο ευρύτερο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων αλλά εμφα-

νίζει επιπλέον και τα δικά της ξεχωριστά χαρακτηριστικά, ως προς το σκοπό της, σε ποιους απευθύνεται, το προφίλ των συμμετεχόντων και των εκπαιδευτών, τους σκοπούς και τους στόχους της, τις εκπαιδευτικές ανάγκες, την παιδαγωγική προσέγγιση, τις μορφές και τη διάρκεια της εκπαίδευσης, τις μεθόδους εκπαίδευσης, το περιεχόμενο και τη θεματολογία κ.ά., παρουσιάζοντας ταυτόχρονα μεγάλο βαθμό ευελιξίας ως προς την οργάνωση και υλοποίησή της, χαρακτηριστικά τα οποία και την καθιστούν **ιδιαίτερο πεδίο**.

5. Μορφές και είδη της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης

Στη διεθνή αγγλοσαξονική βιβλιογραφία χρησιμοποιούνται ευρέως οι όροι «Συνδικαλιστική Εκπαίδευση» (Trade Union Education) και «Συνδικαλιστική Επιμόρφωση» (Trade Union Training), άλλοτε από κοινού και άλλοτε ξεχωριστά, για να περιγράψουν γενικά τις «εκπαιδευτικές δραστηριότητες» που αναπτύσσουν τα συνδικάτα και οι οποίες απευθύνονται είτε: α) στα μέλη τους (βάση) ή β) στα συνδικαλιστικά στελέχη όλων των βαθμίδων.

Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)[8], για τον όρο «συνδικαλιστική εκπαίδευση» δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, καθώς με τον ίδιο όρο σε διαφορετικές χώρες περιγράφονται διαφορετικά πράγματα. Ωστόσο σε γενικές γραμμές, με τον όρο αυτό μπορούν να περιγραφούν τρείς (3) κατηγορίες εκπαίδευσης οι οποίες είναι:

- Η καθαρά«συνδικαλιστική εκπαίδευση» που οργανώνουν και αναπτύσσουν τα συνδικάτα για την επίτευξη των σκοπών και των στόχων τους και περιλαμβάνει: α) τη «λειτουργική συνδικαλιστική εκπαίδευση», δηλαδή την εκπαίδευση - κατάρτιση των μελών των συνδικάτων για την υποστήριξη των λειτουργιών τους ατομικά και συλλογικά και β) τη «θεματική συνδικαλιστική εκπαίδευση», πάνω σε ευρύτερα θέματα (π.χ. οικονομικά, οργάνωση της εργασίας), με εξειδικευμένη εφαρμογή για τη συνδικαλιστική δράση σε μια ευρεία ατζέντα θεμάτων από την παγκοσμιοποίηση έως και τη δράση στο μικροεπίπεδο της επιχείρησης.
- Η «εκπαίδευση εργαζομένων» (δηλ. επαγγελματική κατάρτιση), η οποία αφορά στην οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τους εργαζόμενους γενικά και όχι αποκλειστικά για τα μέλη των συνδικάτων, σχετικά με βασικές και οριζόντιες γνώσεις και δεξιότητες (ξένη γλώσσα, εκμάθησης Η-Υ).
- Οι «Σπουδές για την Εργασία», δηλαδή μια «ανώτερης» μορφής εκπαίδευσης (συχνά) πανεπιστημιακού επιπέδου, που αφορά τη μελέτη της Εργασίας στην οικονομία και την κοινωνία.

Είναι φανερό ότι τα συνδικάτα εμπλέκονται και στις τρεις παραπάνω κατηγορίες εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων ανάλογα με τους στόχους και τις δυνατότητες τους.

8. ILO, Bureau for Workers' Activities: **"The role of trade unions in workers' education: the key to trade union capacity building"** Background paper, International Workers' Symposium, Geneva 8-12 October 2007.

Σε μια ανάλογη προσπάθεια ορισμού και ταξινόμησης της ΣΕΕ, ο Bruce Spenser (2002) κάνει τη βασική διάκριση ανάμεσα στη «βασική» ή «καθαρή» συνδικαλιστική εκπαίδευση και σε μια «ευρύτερη» συνδικαλιστική εκπαίδευση.

Η «βασική» ΣΕΕ κατά το Spenser (2002) παρέχεται από τα συνδικάτα για τα μέλη τους ή τα στελέχη τους και διακρίνεται ανάμεσα: α) στα προγράμματα που παρέχουν «εργαλεία» για τη συνδικαλιστική δράση, όπως για παράδειγμα η εκπαίδευση των εκπροσώπων των εργαζομένων στους χώρους εργασίας ή των εκπροσώπων υγιεινής και ασφάλειας σε σχετικά με τη δράση τους ζητήματα, β) στα «θεματικά» προγράμματα με αντικείμενα όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η καταπολέμηση των διακρίσεων, οι στρατηγικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων και τα οποία συχνά έχουν σα στόχο να συνδέσουν τη δράση στους χώρους εργασίας με γενικότερα κοινωνικά ή εργασιακά θέματα και γ) σε προγράμματα «σπουδών για την Εργασία» (labour studies) που αφορούν τη «βαθύτερη» μελέτη θεμάτων (μάλλον ανώτερου επιπέδου) και που σχετίζονται γενικότερα με τα συνδικάτα και τη δράση τους, όπως για παράδειγμα η ιστορία του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος, εργατικό δίκαιο, δίκαιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οικονομία, κοινωνιολογία κοκ.

Ως προς τους φορείς της παροχής της βασικής και θεματικής ΣΕΕ, ο Spencer (2002) σημειώνει ότι αυτοί ποικίλλουν από χώρα σε χώρα ανάλογα με τις εθνικές ιδιαιτερότητες και παρέχονται είτε από τα συνδικάτα αυτοτελώς σε εθνικό, περιφερειακό ή κλαδικό επίπεδο, είτε από φορείς εκπαίδευσης που έχουν συστήσει τα ίδια τα συνδικάτα ή από άλλους εξωτερικούς συνεργαζόμενους φορείς.

Επίσης, κατά το συγγραφέα, πολλά συνδικάτα παρέχουν εκπαίδευση και προγράμματα, που κατηγοριοποιούνται ως προς το επίπεδο, δηλαδή έχουν συνήθως εισαγωγικό, μέσο και ανώτερο χαρακτήρα και με την πρόβλεψη ότι για την παρακολούθηση του ανώτερου επιπέδου προαπαιτείται η παρακολούθηση και ολοκλήρωση του αμέσως προηγούμενου.

Στην κατηγορία της «ευρύτερης» ΣΕΕ, ο Spencer (2002) περιλαμβάνει τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες των συνδικάτων που απευθύνονται στα μέλη τους ή και στους εργαζόμενους γενικώς και δεν έχουν άμεση σχέση με τη συνδικαλιστική δράση, όπως αυτά που παρέχουν βασικές γνώσεις και δεξιότητες ή αφορούν εκπαίδευση / κατάρτιση γύρω από τα επαγγελματικά θέματα των μισθωτών.

Σε πολλές μάλιστα χώρες[9], αυτού του είδους η εκπαίδευση/κατάρτιση/ επιμόρφωση, αποτελεί για τα συνδικάτα μια από τις σημαντικές συνιστώσες της δράσης τους, σε μια προσπάθεια να συνδέσουν τη συνδικαλιστική δράση με την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των μελών τους και των εργαζομένων. Στην κατεύθυνση αυτή, ιδίως τα τελευταία χρόνια τα συνδικάτα γίνονται ολοένα και πιο δραστή-

9. Για παράδειγμα αναφέρεται το «Ανοιχτό Κολλέγιο» του αγγλικού συνδικάτου UNISON το οποίο παρέχει στα μέλη του όχι μόνο προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης αλλά και προγράμματα βασικών προσόντων και δεξιοτήτων, την αναγνώριση και πιστοποίηση άτυπα αποκτηθεισών γνώσεων ή / και σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης ειδικεύσεις ή αντικείμενα.



ρια στην οργάνωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων λόγω και των προβλημάτων που προκαλούνται από τις αναδιαρθρώσεις στις επιχειρήσεις και για την αντιμετώπιση των οποίων απαιτείται η επανακατάρτιση των εργαζομένων, η «επανειδίκευση» ή η αναβάθμιση γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων για την συνέχιση της απασχόλησής τους εντός της επιχείρησης ή την επανείσοδό τους στην αγορά εργασίας (Spencer, 2002).

Ανάλογη προσπάθεια ορισμού και ταξινόμησης της ΣΕΕ κάνει και ο Αποστολίδης (1981), λαμβάνοντας υπόψη και τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Ο συγγραφέας ορίζει τη συνδικαλιστική εκπαίδευση ως «το σύνολο των εκπαιδευτικών δυνάμεων που διαθέτει και ξοδεύει το εργατικό κίνημα με στόχους από τη μια τη διαμόρφωση αξιόμαχου, ικανού στελεχιακού δυναμικού - που σημαίνει ανάπτυξη και αύξηση της ατομικής και συλλογικής ικανότητας των συνδικαλιστών, έτσι που να δοθεί στη συνδικαλιστική πρακτική η πλήρης αποτελεσματικότητα και η αληθινή της διάσταση και από την άλλη την αναπαραγωγή και ανάπτυξη -ιδεολογική και οργανωτική- του συνδικάτου σαν αντίπαλου κοινωνικού συνομιλητή απέναντι στους εργοδότες και το κράτος».

Τα βασικά κριτήρια ταξινόμησης του Αποστολίδη (1981), αφορούν το περιεχόμενο και το φορέα οργάνωσης της ΣΕΕ από την οποία προκύπτουν δύο βασικά είδη ΣΕΕ: α) της γενικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης η οποία απευθύνεται στα οργανωμένα μέλη αλλά και στους μη συνδικαλισμένους και β) της ειδικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης η οποία απ[ευθύνεται στα συνδικαλιστικά στελέχη όλων των επιπέδων οργάνωσης.

6. Ιδιαιτερότητες-ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ

Παρά τις διαφοροποιήσεις ως προς τις κατηγορίες/μορφές της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, τα επιμέρους προγράμματα και το περιεχόμενό τους, όπως περιγράφηκαν αναλυτικά παραπάνω, μπορούν να εντοπιστούν, με βάση και τη διεθνή εμπειρία και βιβλιογραφία, ορισμένα βασικά κοινά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν τη συνδικαλιστική εκπαίδευση και τη διαφοροποιούν από τις άλλες μορφές εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης ενηλίκων.

Σύμφωνα **με τον ILO**[10] (2007), τα χαρακτηριστικά αυτά είναι: *α) είναι προσανατολισμένη στην ομάδα σε αντίθεση με την «ατομο-κεντρική» των σχολείων ή των πανεπιστημίων, β) είναι αναπόσπαστο μέρος των στοχεύσεων των συνδικάτων ή της πολιτικο-συνδικαλιστικής τους «ατζέντας» και υπό την έννοια αυτή δεν είναι «αμερόληπτη», γ) σε μεγάλο βαθμό αν όχι αποκλειστικά βασίζεται στην εμπειρία και τις ανάγκες των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας τους, δ) οι συμμετέχοντες αναμένεται ότι τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτούν από τη ΣΕΕ θα τις μοιραστούν με τους συναδέλφους τους και προς όφελος των στόχων του συνδικάτου, δηλαδή τους συλλογικούς στόχους.*

Κατ' αντιστοιχία, **ο Αποστολίδης (1981)** διατυπώνει ότι τα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ είναι τα εξής: «*α) είναι το σύνολο των εκπαιδευτικών δυνάμεων, β) κύριος φορέας αυτής είναι το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα, γ) υπάρχει άρρηκτος δεσμός με τη συνδικαλιστική πράξη και τους σκοπούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων και δ) έρχεται να καλύψει τις ανάγκες λειτουργίας και αναπαραγωγής των συνδικαλιστικών οργανώσεων που δρουν μέσα στην καπιταλιστική κοινωνία σαν αντίπαλοι κοινωνικοί συνομιλητές απέναντι στους εργοδότες και το κράτος (ταξικός χαρακτήρας) και σαν ένας πρωταρχικός παράγοντας, για την κοινωνία μέσα στο σύνολο της αλλαγής.*

Από τα παραπάνω, προκύπτει μια σειρά από αξίες και αρχές τις οποίες πρέπει να υπηρετεί η συνδικαλιστική εκπαίδευση, και οι οποίες συνδέονται άμεσα με τις διαχρονικές αξίες των συνδικάτων όπως Αλληλεγγύη, Αλληλοβοήθεια, Μαζικότητα, Αυτονομία κοκ. Η ιδεολογία του συνδικάτου είναι και παραμένει ο πιο σημαντικός παράγοντας για τον προσανατολισμό, το περιεχόμενο και τις στοχεύσεις της ΣΕΕ.

Ο **Newman (2002),** αξιοποιώντας την πολύχρονη εμπειρία του ως εκπαιδευτής ενηλίκων αρχικά και ως εκπαιδευτής ΣΕΕ αργότερα, προσπαθεί να εξετάσει τις διαφορές ανάμεσα στη ΣΕΕ και τις άλλες μορφές της ΕΕ. Σύμφωνα με αυτόν, βασικά σημεία, στα οποία κατ΄ αρχάς αναδεικνύεται η «διαφορετικότητα» της ΣΕΕ είναι:

α) **η ίδια η μαθησιακή διαδικασία στην τάξη και οι σκοποί της**, οι οποίοι «υποτάσσονται» στο συλλογικό στόχο της ενδυνάμωσης του συνδικάτου ως συνόλου και της αποτελεσματικότερης εκπροσώπησης των συμφερόντων των μελών του, μέσω της ατομικής ενδυνάμωσης των εκπροσώπων των εργαζομένων που συμμετέχουν στην εκπαίδευση.

β) **οι εκπαιδευτές**, οι οποίοι προκειμένου να είναι αποδεκτοί και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα της ΣΕΕ πρέπει να προέρχονται και να έχουν συνδικαλιστική ή επαγγελματική εμπειρία μέσα στα συνδικάτα, να αποτελούν «μέρος» του συνδικάτου και να πιστεύουν ή να αποδέχονται τις αξίες του.

γ) **οι συμμετέχοντες/εκπαιδευόμενοι**, οι οποίοι παρά τις επιμέρους πολλές διαφοροποιήσεις τους (ηλικία, φύλο, επάγγελμα, ατομικοί στόχοι, συμπερι-

10. ILO: International Labour Organization.

φορά κλπ), κοινή συνισταμένη έχουν ότι αποτελούν μέλη του συνδικάτου, όπου συμμετέχουν εθελοντικά για την προώθηση και διεκδίκηση συλλογικών (και όχι ατομικών) συμφερόντων, στοιχείο που τους διαφοροποιεί από άλλες ομάδες εκπαιδευομένων. Είναι ομάδα και όχι άτομα. Η μαθησιακή διαδικασία είναι δική τους και πρέπει να «υποτάσσεται» και να εξυπηρετεί τον κοινό στόχο, για τον οποίο και πραγματοποιείται.

δ) η ύπαρξη μιας κοινής συνδικαλιστικής κουλτούρας, η οποία καθορίζει την εκπαιδευτική διαδικασία της ΣΕΕ, τη δράση όλων των συντελεστών της και τα αποτελέσματά της. Στη διαπίστωση αυτή βοηθά και το γεγονός ότι εν γένει τα συνδικάτα θεωρούνται από τους τρίτους (εργοδότες, κοινή γνώμη, ΜΜΕ), ως μια ενιαία οντότητα, με κοινό σκοπό και στόχους, ως ένας θεσμός με ενιαία χαρακτηριστικά, κάτι όμως που μόνο εν μέρει είναι αληθές, καθώς οι διαφοροποιήσεις εντός του συνδικαλιστικού κινήματος είναι και υπαρκτές και μεγάλες.

Παρ' όλα αυτά, όντως υφίσταται και εκφράζεται μια συνδικαλιστική κουλτούρα, που ως «κλωστή» ενώνει τους συμμετέχοντες στη συλλογική συνδικαλιστική δράση και η οποία δημιουργείται από πέντε (5) επιμέρους προσδιοριστικούς παράγοντες. **Πρώτον,** υπάρχει η κοινή αίσθηση ότι το συνδικάτο ανήκει στα μέλη του, ότι είναι το κοινό σπίτι όλων. Κατ΄ επέκταση και το μάθημα είναι μάθημα των μελών του συνδικάτου, και όλοι οι συντελεστές του είναι υπόλογοι σε αυτό. **Δεύτερον,** στα συνδικάτα είναι πολύ ισχυρές οι αξίες της αλληλεγγύης, της αλληλοβοήθειας και της ενότητας του σκοπού. Το ίδιο συμβαίνει και στη μαθησιακή διαδικασία. **Τρίτον,** οι συνδικαλιστές δεν είναι ατομικά υποκείμενα, είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, των άλλων, του συνόλου. Κατά τον ίδιο τρόπο λειτουργούν και ως εκπαιδευόμενοι. **Τέταρτον,** τα συνδικάτα και η δράση τους επηρεάζουν τη ζωή μεγάλου αριθμού ατόμων, έχουν επιπτώσεις στις επιχειρήσεις, την οικονομική και κοινωνική κατάσταση μιας χώρας. Αυτό δημιουργεί μια «αίσθηση καθήκοντος και δέσμευσης» προς την οργάνωση, συναίσθημα που εξωτερικεύεται και στη μαθησιακή διαδικασία. **Πέμπτον,** λόγω της πολεμικής, κριτικής ή / και αμφισβήτησης που δέχονται οι συνδικαλιστές (και τα συνδικάτα ως θεσμός) από τρίτους (εργοδότες, κράτος, ευρύτερη κοινή γνώμη), η ΣΕΕ συντελεί στην ενοποίηση της στάσης και συμπεριφοράς τους απέναντί τους.

ε) η γλώσσα και οι μαθησιακές μέθοδοι. Οι συνδικαλιστές - συμμετέχοντες, μιλούν τη δική τους, ιδιαίτερη «γλώσσα», που προσδιορίζεται από τις αξίες και τις αρχές της συλλογικής οργάνωσης καθώς και από τα κοινά ενδιαφέροντα (ή συμφέροντα) και το σκοπό του συνδικάτου. Πάνω κάτω μοιράζονται την ίδια «κουλτούρα». Οι εκπαιδευτές πρέπει πρώτα από όλα να μπορούν να μιλούν αυτή την γλώσσα και για το λόγο αυτό δεν είναι τυχαίο ότι προέρχονται, αντλούνται ή στρατολογούνται από τα συνδικάτα. Επιπρόσθετα και οι μέθοδοι μάθησης πρέπει να συμβαδίζουν με την κουλτούρα αυτή Ο Newman (2002), επιχειρώντας να συνδέσει τη ΣΕΕ με τις θεωρίες μάθησης και αξιοποιώντας από το έργο του Peter Jarvis (2003)

τα τρία είδη διδασκαλίας («διδακτική», «σωκρατική» και «εμψυχωτική»), επισημαίνει την αναγκαιότητα μιας συνετής χρήσης και των τριών θεωριών κατά τη μαθησιακή διαδικασία της ΣΕΕ και επικαλείται ότι και οι τρείς αυτές μέθοδοι διδασκαλίας[11] συμβαδίζουν με τη συνδικαλιστική κουλτούρα.

Ωστόσο, πέρα από τα παραπάνω, η συνεισφορά του Newman (2002) στη θεωρία και πρακτική της ΣΕΕ, αφορά στην έννοια των **«Συμβολαίων»,** δηλαδή των τυπικών ή άτυπων συμβατικών σχέσεων και υποχρεώσεων ανάμεσα στους κύριους συντελεστές της εκπαιδευτικής διαδικασίας (οργανισμός που την οργανώνει και την παρέχει, εκπαιδευτές και εκπαιδευόμενοι) και οι οποίες αναπτύσσονται και κυριαρχούν σε αυτήν. Το στοιχείο αυτό, τη διαφοροποιεί από άλλες μορφές εκπαίδευσης ενηλίκων και την κάνει τόσο διαφορετική που μπορεί να την καθιστά μια κατηγορία από μόνη της.

Στο πλαίσιο αυτό η ΣΕΕ, αντιπαραβάλλεται με τη «διευθυντική εκπαίδευση» (Newman, 2002) που οργανώνουν και παρέχουν οι διάφοροι οργανισμοί δημόσιοι ή ιδιωτικοί με την ιδιότητά τους ως «εργοδότες» για τους υπαλλήλους τους (δηλ. κύρια οι επιχειρήσεις και τα εκπαιδευτικά κέντρα), καθώς και την εκπαίδευση που παρέχεται από διάφορούς οργανισμούς στο πλαίσιο γενικά της «Εκπαίδευσης Ενηλίκων» και σύμφωνα με τους σκοπούς της. Κρίσιμο στοιχείο σε όλες τις περιπτώσεις αποτελεί ο εκπαιδευτής και οι σχέσεις του με τους άλλους δύο συντελεστές.

Στη ΣΕΕ κατά το Newman (2002), η σχέση μεταξύ των συντελεστών της εκπαίδευσης (συνδικάτο, εκπαιδευτής, εκπαιδευόμενοι - συνδικαλιστές), αποτελεί ένα περίπλοκο σύνολο επιμέρους τυπικών και άτυπων σχέσεων τόσο μεταξύ τους όσο και κατά δυάδες, το κύριο χαρακτηριστικό του οποίου είναι η ρευστότητα, όπου κανένα μέρος δεν φαίνεται να έχει κάποιου είδους σταθερή εξουσία, ούτε να υπάρχει μια σταθερή ιεραρχία. Μάλιστα, κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, η εξουσία μεταφέρεται από το ένα μέρος στο άλλο.

Το συνδικάτο, ναι μεν είναι ο «εργοδότης» του εκπαιδευτή αλλά η σχέση αυτή είναι μάλλον δευτερεύουσα, ιδίως στις (πολλές) περιπτώσεις που ο εκπαιδευτής τυγχάνει να είναι ο ίδιος στέλεχος του συνδικάτου. Επιπλέον, η θέση του εκπαιδευτή αποτελεί πολλές φορές ένα κρίσιμο πόστο, από το οποίο μπορεί να μεταφέρεται προς

11. Η παραδοσιακή **«διδακτική»** διδασκαλία, κατά την οποία ο εκπαιδευτής μεταφέρει ένα σύνολο γνώσεων ή δεξιοτήτων στους εκπαιδευόμενους μιλώντας και διδάσκοντάς τους, προκειμένου να μπορούν να το αναπαράγουν δεν είναι καθόλου ξένη στους συνδικαλιστές. Τα συνδικαλιστικά συνέδρια, οι διασκέψεις, συσκέψεις, συναντήσεις στο συνδικάτο περιλαμβάνουν κατά κύριο λόγο ομιλίες και τοποθετήσεις σε ένα ακροατήριο που είναι συνηθισμένο να ακούει.

    Η (μαιευτική) **«σωκρατική»** διδασκαλία βασισμένη στις ερωταποκρίσεις, όπου ο εκπαιδευτής θέτει προβλήματα και κατόπιν βοηθά τους εκπαιδευόμενους να ψάξουν τις λύσεις μέσα από ερωτήσεις, είναι οικεία με τη συνδικαλιστική δράση σε όλα τα επίπεδα, αφού η δράση αυτή έχει να κάνει με τον προσδιορισμό, την κατανόηση και την αντιμετώπιση προβλημάτων.

    Τέλος, η **«εμψυχωτική»** διδασκαλία παρέχει το κατάλληλο πλαίσιο και θέτει καταστάσεις στις οποίες οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εργαστούν από κοινού προκειμένου να επιτύχουν μαθησιακούς στόχους. Η αποτελεσματική χρήση αυτής της μεθόδου μπορεί να δημιουργήσει το κατάλληλο κλίμα για τη μάθηση της ομάδας, να βοηθήσει τα άτομα να μάθουν το ένα από το άλλο, να σχεδιαστούν, επιλεχθούν και εφαρμοστούν ασκήσεις που θα διευκολύνουν τους εκπαιδευομένους να σκέπτονται και να μαθαίνουν με τη χρήση συμμετοχικών μεθόδων διδασκαλίας,(εργασία, ομάδες, προσομοίωση ή παιγνίδι ρόλων) μέθοδοι, που τους ταιριάζει αφού και οι ίδιοι είναι ουσιαστικά «ακτιβιστές».



τα πάνω (δηλ. στην ηγεσία), η άποψη και τα αισθήματα των μελών. Επίσης, κατά κανόνα, από το σχεδιασμό της συνδικαλιστικής εκπαιδευτικής πολιτικής, τον καθορισμό των προγραμμάτων και των στόχων τους έως και την υλοποίηση ενός μαθήματος, οι εκπαιδευτές συμμετέχουν στη διαμόρφωσή τους, αλλά και είναι υπόλογοι στα όργανα του συνδικάτου.

Μέσα στην εκπαιδευτική διαδικασία, η σχέση που κυριαρχεί είναι αυτή ανάμεσα στον εκπαιδευτή και τους εκπαιδευομένους-συνδικαλιστές όπου από τη μια πλευρά, υπάρχει μια ιεραρχική σχέση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων, αφού οι συμμετέχοντες κατά κανόνα αποδέχονται τη («συλλογική») εξουσία του συνδικάτου (του οποίου είναι μέρος) και κατ΄ επέκταση τους όρους και τους στόχους του συνδικάτου, όπως αυτά εκφράζονται μέσω του εκπαιδευτή και ιδίως όταν αυτός είναι και συνδικαλιστικό στέλεχος και από την άλλη πλευρά όμως, η παραπάνω ιεραρχική σχέση αντιστρέφεται. Το ίδιο το πρόγραμμα ή μάθημα, μπορεί να είναι αποτέλεσμα της δικής τους απαίτησης ή επιθυμίας προς την ηγεσία του συνδικάτου. Επίσης, όλοι γνωρίζουν ότι η εκπαίδευση υλοποιείται με χρήματα από τις συνδρομές των μελών. Οι ίδιοι οι συμμετέχοντες είναι μέλη του συνδικάτου, αυτοί δηλαδή που εκλέγουν και ελέγχουν την

ηγεσία του, η οποία με τη σειρά της είναι υπόλογος στα μέλη ή ενεργά εκλεγμένα συνδικαλιστικά στελέχη (στο χώρο εργασίας, σωματείο, ομοσπονδία), με αποτέλεσμα να υπάρχει ένα ισχυρότατο αίσθημα ισότητας μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας. Όλα τα παραπάνω δίνουν αποφασιστικό ρόλο στην εκπλήρωση των επιθυμιών και αναγκών των συμμετεχόντων, καθώς όλοι απαιτούν η εκπαίδευση να είναι απολύτως σχετική με τους ρόλους που επιτελούν ως συνδικαλιστές. Άρα, για να είναι επιτυχημένη η εκπαίδευση, ο εκπαιδευτής πρέπει να συνδιαμορφώσει το πρόγραμμα με τους συμμετέχοντες και να λειτουργεί ως «καθαρός» εκπαιδευτής ενηλίκων που μπορεί να ακούει, να κατανοεί, και να ανταποκρίνεται, καθώς και η συμπεριφορά του να διέπεται από τις σταθερές συνδικαλιστικές αρχές της αλληλεγγύης, ισότητας, αλληλοβοήθειας και αλληλοσεβασμού.

Από όλα τα παραπάνω όπως περιγράφηκαν και αναφέρονται στο Newman (2002), διαφαίνεται ότι η εκπαιδευτική διαδικασία της ΣΕΕ είναι δυναμική και πολλές φορές μη ελεγχόμενη, αντιπαραθετική ή ακόμα και συγκρουσιακή. Υπόκειται σε μια συνεχή αφανή διαπραγμάτευση στο ποιος τη διαχειρίζεται και ποιος την καθοδηγεί, με ποιους όρους και με ποιες προϋποθέσεις.

Στη ΣΕΕ όμως υπάρχει επιπλέον κάτι ξεχωριστό που δε συναντάται στις άλλες μορφές εκπαίδευσης ενηλίκων. Είναι η άμεση και αδιαμεσολάβητη σχέση μεταξύ εκπαιδευομένων - συνδικαλιστών και του συνδικάτου - οργανωτή της ΣΕΕ (το λεγόμενο «Τρίτο Συμβόλαιο»), το οποίο κατά το Newman (2002) είναι το πλέον ισχυρότερο και αυτό που καθορίζει αποφασιστικά το σύνολο της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Το «Τρίτο Συμβόλαιο», όπως σημειώνει ο συγγραφέας συμπυκνώνεται στη φράση, «τα μέλη είναι το συνδικάτο». Είναι ακριβώς αυτή η σχέση που εξηγεί το (συν)αίσθημα ιδιοκτησίας που τα μέλη έχουν για το συνδικάτο. Στο πεδίο της ΣΕΕ (όπως και στις άλλες δράσεις των συνδικάτων), τα μέλη είναι πάντοτε ελεύθερα να απευθυνθούν ανά πάσα στιγμή, απευθείας και χωρίς καμιά διαμεσολάβηση στη συνδικαλιστική ηγεσία και να εκφράσουν (ενίοτε και με «σκληρό» λόγο) την άποψή τους για το σύνολο του προγράμματος που συμμετέχουν και εάν αυτό εν τέλει εξυπηρετεί το συλλογικό στόχο (Newman, 2002).

Νομιμοποιούνται να το κάνουν, ακριβώς επειδή το συνδικάτο, είναι το δικό τους συνδικάτο, επειδή η ηγεσία του είναι εκλεγμένη από αυτούς και υπόλογος σε αυτούς, επειδή η χρηματοδότηση της εκπαίδευσης είναι με δικά τους χρήματα (συνδρομές) (ο.π.).

Είναι λοιπόν αυτό, το «τρίτο συμβόλαιο» το κρίσιμο στοιχείο της ΣΕΕ, το οποίο επιτρέπει και νομιμοποιεί τους εκπαιδευόμενους - συνδικαλιστές να προσπεράσουν τον εκπαιδευτή και να αναφερθούν απευθείας στον οργανωτή. Η σχέση αυτή αποτρέπει επίσης τον εκπαιδευτή να κάνει κατάχρηση της θέσης του και να αποκτήσει εξουσιαστική σχέση με τους εκπαιδευόμενους. Αποτρέπει επίσης και το συνδικάτο, ως οργάνωση, από το να καθιερώσει (όπως στην περίπτωση της «διευθυντικής» εκπαίδευσης) μια κάθετη ιεραρχική εξουσιαστική δομή στην παροχή εκπαίδευσης

και να «μεταχειριστεί» τους εκπαιδευομένους ως «χειραγωγήσιμους» υπαλλήλους (ο.π.).

Τα δικαιώματα που απορρέουν από το «τρίτο συμβόλαιο» υφίστανται, άσχετα αν ασκούνται ή όχι και αυτό είναι σε γνώση τόσο του συνδικάτου όσο και του εκπαιδευτή. Επιπλέον το «τρίτο συμβόλαιο» είναι ανά πάσα στιγμή εύθραυστο, εφόσον η συνδικαλιστική ηγεσία δεν το τηρήσει, θέλοντας να επιβάλλει περιεχόμενα και διαδικασίες εκπαίδευσης που δεν έχουν την αποδοχή των συμμετεχόντων (ο.π.).

Η παραπάνω θεώρηση των «συμβολαίων», αποτελεί κατά τον συγγραφέα, ένα ιδεατό σχήμα, όπου άλλοτε συναντάται κατά τη διαδικασία της ΣΕΕ και άλλοτε όχι. Στην τελευταία περίπτωση, η ΣΕΕ μετατρέπεται σε μια κάθετη, ιεραρχική διαδικασία του τύπου της «διευθυντικής» εκπαίδευσης.

Η προσέγγιση της ΣΕΕ με βάση τη θεώρηση των συμβολαίων και του «τρίτου» συμβολαίου, μπορεί να αποτελέσει ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο όχι μόνο για τη βαθύτερη κατανόηση της ιδιαιτερότητας της ΣΕΕ και των στόχων της, αλλά κυρίως για το σχεδιασμό και την αποτελεσματική υλοποίηση της.

Τέλος, παρότι η συγκεκριμένη προσέγγιση είναι ευκολότερο να χρησιμοποιηθεί στην ανάλυση συστημάτων ΣΕΕ, όπου το συνδικαλιστικό κίνημα ή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μια συμπαγή ιδεολογική και πολιτική ενότητα (κάτι που απουσιάζει από την Ελληνική εμπειρία), εν τούτοις η χρησιμότητά της παραμένει σημαντική ακόμη και σε σχέση με την ιδιοτυπία της ελληνικής περίπτωσης.

7. Η καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ στην Ελλάδα

Η ΓΣΕΕ, από τη σύσταση της το 1918, στο άρθρο 4 του καταστατικού ως έναν από τους σκοπούς της θέτει «να ενισχύει την εθνική και πνευματική ανύψωση των εργατών εργατριών και υπαλλήλων, να υποβοηθεί την επαγγελματική τους κατάρτιση και εκπαίδευση και εν γένει, να ενεργεί για τη βελτίωση της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής των μισθωτών». Την πραγματοποίηση του σκοπού αυτού επιδιώκει: «με την ίδρυση Σχολών, Αναγνωστηρίων, Βιβλιοθηκών και Λεσχών, την έκδοση βιβλίων και διατριβών εθνικού, επαγγελματικού και επιστημονικού περιεχομένου και επιθεωρήσεων ή δημοσιογραφικών εντύπων επαγγελματικού και κοινωνικού χαρακτήρα, -και με την κατάλληλη συνδικαλιστική εκπαίδευση στελεχών των συνδικαλιστικών οργανώσεων με την ίδρυση για το σκοπό αυτό σχολών συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και εκπαιδευτικών Ινστιτούτων καθώς και την πραγματοποίηση σεμιναρίων» (ΓΣΕΕ, Καταστατικό, 1992, άρθρο 5).

Ωστόσο, λόγω των καταστάσεων που βιώνει ιστορικά το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα, η συνδικαλιστική επιμόρφωση (εφόσον συντελείται), παραμένει αφανής, ποτέ δεν παίρνει κάποιου είδους οργανωμένη μορφή και σχήμα, παραμένει σποραδική, διάσπαρτη και ασυνεχής, ανάλογα με τις εκάστοτε πολιτικές συνθήκες και εξελίξεις της εποχής και ανάλογα με τις δυνατότητες της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης. Όπως επισημαίνει και ο Κουζής (2000), στη χώρα μας παρατηρείται μεγάλη καθυστέρηση στην καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ για μια σειρά από

ιστορικούς λόγους οι οποίοι σχετίζονται πριν από όλα με την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος εν γένει και οι κυριότεροι εκ των οποίων είναι: α) η σχετικά αργή ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής στη χώρα μας και η συνεπαγόμενη καθυστερημένη οργάνωση μαζικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, β) οι ανώμαλες πολιτικές συνθήκες όλης της περιόδου από την ίδρυση της ΓΣΕΕ (1918) έως και τα τέλη της δεκαετίας του '70, γ) η ιδιαίτερη οργανωτική δομή και κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος, με την ύπαρξη, δύο ξεχωριστών κορυφαίων οργανώσεων, (της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ), εντός των οποίων συνυπάρχουν ξεχωριστές «κομματικές» παρατάξεις, η λειτουργία και δράση των οποίων δυσχεραίνει την πολιτική - ιδεολογική ενότητα και την ενότητα δράσης με συνεπαγόμενες αρνητικές συνέπειες και για τη μέχρι σήμερα πορεία καθιέρωσης και ανάπτυξης της ΣΕΕ. Πορεία που δυσχεραίνεται ακόμα περισσότερο από τον εκτεταμένο οργανωτικό κατακερματισμό σε χιλιάδες πρωτοβάθμια σωματεία και σε εκατοντάδες δευτεροβάθμιες οργανώσεις (ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα), συνδυαζόμενο και δ) από την απουσία οικονομικής αυτοδυναμίας των συνδικάτων και την οικονομική τους εξάρτηση από το κράτος (Εργατική Εστία).

Οι παραπάνω παράγοντες επέδρασαν καθοριστικά στην εσωτερική λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, όπου ουσιαστικά από την ίδρυση της ΓΣΕΕ έως και το 1989, το πολιτικό διακύβευμα ήταν ο εκδημοκρατισμός και η αποκατάσταση της νομιμότητας στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος. Οι πολιτικές, κομματικές και παραταξιακές αντιθέσεις και αντιπαραθέσεις γύρω από το ζήτημα αυτό υπήρξαν έντονες και διαμόρφωσαν μια «νοοτροπία» στο εσωτερικό των συνδικάτων, όπου οι συνδικαλιστικές παρατάξεις με διαφορετικούς πολιτικούς στόχους, είναι αυτές που έχουν τον πρωταγωνιστικό ρόλο στη διαμόρφωση στρατηγικής και πολιτικής των συνδικάτων και ανάλογα και με τον εκάστοτε συσχετισμό των μεταξύ τους δυνάμεων. Η κατάσταση αυτή επηρεάζει όλο το πλαίσιο λειτουργίας και δράσης των συνδικάτων και κατ' επέκταση την πολιτική τους απέναντι στη ΣΕΕ.

7.1 Η σύσταση και λειτουργία των κεντρικών φορέων της ΣΕΕ στην Ελλάδα

Σήμερα, και ιδίως μετά το 1990 στη χώρα μας η συνδικαλιστική επιμόρφωση ή τουλάχιστον το μεγαλύτερο μέρος αυτής, δεν παρέχεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αυτοτελώς, αλλά από φορείς που έχουν συστήσει τα συνδικάτα (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ και Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ) και ειδικότερα οι τριτοβάθμιες οργανώσεις (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ) και για το σκοπό αυτό και αποτελούν «φορείς μη μορφωτικού χαρακτήρα» και μη τυπικής εκπαίδευσης που απασχολούνται και με την εκπαίδευση ενηλίκων (Κόκκος, 2002 & Πρόκου, 2009).

Η πρώτη συστηματοποιημένη προσπάθεια καθιέρωσης ΣΕΕ σε επίπεδο Συνομοσπονδίας γίνεται με τη σύσταση **του Κέντρου Μελετών και Τεκμηρίωσης της ΓΣΕΕ (ΚΕΜΕΤΕ - ΓΣΕΕ)** το 1982, ως οργανικού τμήματος της ΓΣΕΕ και όχι ως αυτοτελούς φορέα. Βασικός στόχος του ΚΕΜΕΤΕ (Μαυρογένης, 1984) είναι η καθιέρωση και προώθηση της ΣΕΕ. Η προ-



σπάθεια αυτή, αποδείχθηκε θνησιγενής, επειδή εκείνη την περίοδο, έλαβε χώρα η κρίση στη ΓΣΕΕ (1985) που οδήγησε σε ουσιαστική διάσπαση τη Συνομοσπονδία και διήρκησε ως το 1988 (Kouzis, 2000).

Ουσιαστικά, η πρώτη πετυχημένη προσπάθεια καθιέρωσης της ΣΕΕ συντελείται από το 1990 και μετά, όπου αποκαθίσταται μια στοιχειώδης ενότητα σε επίπεδο Συνομοσπονδίας, που επιτρέπει μια ομαλή εσωτερική συνδικαλιστική λειτουργία. Δεδομένων των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών, εξελίξεων και αναγκών, ωριμάζει και αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα μιας πιο αποτελεσματικής και συστηματικής προώθησης της ΣΕΕ και συστήνεται ο επιστημονικός και εκπαιδευτικός φορέας της ΓΣΕΕ, το **Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ),** του οποίου ένας από τους βασικούς καταστατικούς στόχους είναι η Συνδικαλιστική Επιμόρφωση. Το 1995 συστήθηκε το **ΚΕΚ/ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ**, προκειμένου να πιστοποιηθεί ως φορέας επαγγελματικής κατάρτισης και να αναλάβει την υλοποίηση όλων των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης[12].

Παρά το σημαντικό αυτό βήμα, της σύστασης του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ και παρά τη διενέργεια έκτοτε μιας σειράς σημαντικών και πολυποίκιλων δράσεων ΣΕΕ που γίνονται με ευθύνη του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, και παρά τους κατά καιρούς σχετικούς σχεδιασμούς, αποτελεί κοινή παραδοχή τόσο από τους μελετητές (Kouzis, 2000: 161, Παγκαρλιώτας, 2009: 50), όσο και από κορυφαία συνδικαλιστικά στελέχη και Προέδρους της ΓΣΕΕ (Πολυζωγόπουλος 2003, Παναγόπουλος 2009), ότι τουλάχιστον για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, μιας δεκαπενταετίας περίπου (1990 - 2004), δεν κατέστη δυνατόν η ΣΕΕ να λάβει συστηματικό, σταθερό και μόνιμο χαρακτήρα, ούτε να παρασχεθεί σε ικανό αριθμό μελών και στελεχών, ιδιαίτερα του ιδιωτικού τομέα.

Η αδυναμία και τα προβλήματα καθιέρωσης μιας συστηματικής πολιτικής ΣΕΕ από τη ΓΣΕΕ, οφειλόμενη τόσο σε εξωτερικούς όσο και ενδοσυνδικαλιστικούς παράγοντες, γίνεται προσπάθεια να ξεπεραστεί με τη σύσταση και λειτουργία ενός δεύτερου φορέα των συνδικάτων, του **Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ),** το 2004. Η ΓΣΕΕ μέσω του ΚΑΝΕΠ, κάνει προσπάθεια για τη συστηματική καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ και την εγκαθίδρυση μιας πλήρους εκπαιδευτικής δομής σε σταθερή και μόνιμη βάση, με τη δημιουργία τριών βαθμίδων εκπαίδευσης συνδικαλιστών: Εισαγωγική, Βασική και Ανώτερη μέσω της Ακαδημίας της Εργασίας (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2010).

Τέλος, και στο χώρο των δημοσίων Υπαλλήλων που καλύπτει η **ΑΔΕΔΥ**, παρατηρείται μεγάλη χρονική υστέρηση στην καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ. Η Συνομοσπονδία των δημοσίων υπαλλήλων προχώρησε στην ίδρυση, στα τέλη του 2004, του **Κοινωνικού Πολύκεντρου.**

7.2 Υλοποιηθείσες δράσεις ΣΕΕ στην Ελλάδα (μορφές και περιεχόμενο)

Η εξέλιξη της ΣΕΕ στην Ελλάδα και οι μορφές τις οποίες λαμβάνει, σκιαγραφεί-

12. Βλ. Παπαδόγαμβρος (2005).

ται βασικά (χωρίς να εξαντλείται) μέσα: α) από τις δημοσιεύσεις του μηνιαίου περιοδικού του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, «Ενημέρωση», καθώς και β) από τις σχετικές εκδόσεις των εγκεκριμένων «απολογισμών/προγραμματισμών» των εκπαιδευτικών οργανισμών της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ΚΕΚ/ΙΝΕ-ΓΣΕΕ και ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ).[13] Η άντληση και επεξεργασία των στοιχείων που παρουσιάζονται στην ενότητα αυτή έγινε κατά κύριο λόγο από τα προαναφερόμενα φυλλάδια:

Οι Δράσεις ΣΕΕ που αναπτύχθηκαν είναι:

1. **Συμμετοχή ή και διοργάνωση Ευρωπαϊκών Σεμιναρίων (1991 έως και σήμερα)** από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ**.** Καθ' όλο το διάστημα της λειτουργίας του και έως και σήμερα το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ συμμετέχει κατά τρόπο σταθερό και διαρκή στα προγράμματα και σεμινάρια ευρωπαϊκού περιεχομένου και χαρακτήρα που οργανώνονται από την Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ακαδημία (ETUCO), από άλλα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα, από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών συνδικάτων (ΣΕΣ) και γενικότερα στα διακρατικά προγράμματα που απευθύνονται αποκλειστικά σε συνδικαλιστές (ανταλλαγές κ.α). Επιπλέον, συμμετέχει στο σχεδιασμό δράσεων και πολιτικής για τη ΣΕΕ σε ευρωπαϊκό επίπεδο στα αντίστοιχα ευρωπαϊκά όργανα.

2. **Διοργάνωση θεματικών εβδομαδιαίων σεμιναρίων** με ευρεία θεματικά αντικείμενα, στην Αθήνα **(1995-1997)** από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, για συνδικαλιστικά στελέχη. Η πρωτοβουλία αυτή, πιλοτικού περιεχομένου, αν και παρουσίασε ιδιαίτερη επιτυχία δεν είχε συνέχεια.

3. **Διοργάνωση διήμερων σεμιναρίων ή συνδιασκέψεων / ημερίδων αποκεντρωμένα σε όλη την Ελλάδα (1991 έως και σήμερα)** από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ με θέματα της επικαιρότητας ή υψηλής σημασίας για τα συνδικάτα και τα μέλη τους και σε θεματικά αντικείμενα σχετικά με το εργατικό δίκαιο, ασφαλιστικό σύστημα, την οικονομία, την ευρωπαϊκή πολιτική κ.α**.** Στην πλειοψηφία τους, οι επιμορφώσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με τα Εργατικά Κέντρα (Ε.Κ.) ή τις Ομοσπονδίες

4. **Εκπαίδευση, Υποστήριξη και «εξαγωγή» τεχνογνωσίας** προς τα συνδικάτα των πρώην σοσιαλιστικών χωρών (1991 έως σήμερα) από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ**.**

5. **Εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών στη βάση Θεματικών Ενοτήτων και στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης (2007-2008)** από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, όπου συμμετείχαν 526 συνδικαλιστές (από τις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας), οι οποίοι εκπαιδεύτηκαν σε 10 θεματικές ενότητες (των 25 ωρών η κάθε μία), όπως Εργασιακές Σχέσεις, Κοινωνική Προστασία[14] κ.ά.

6. **Λειτουργία Ακαδημίας της Εργασίας-Ανώτερη εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών (2005 έως σήμερα)** από το ΚΑΝΕΠ, σε ετήσια βάση, στην Αθήνα. Μέχρι στιγμής έχει διανύσει 5

13. Απολογισμοί ΙΝΕ ΓΣΕΕ: 1995,1998, 2001, 2004, 2007, 2010 και απολογισμός ΚΑΝΕΠ: 2010

14. Βλ. Γούλας & Παπαγεωργίου (2009).

περιόδους εκπαιδευτικής λειτουργίας και έχουν αποφοιτήσει περίπου 169 εκπαιδευόμενοι.

7. **Εισαγωγική και Βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση (2007-2008) από** το ΚΑΝΕΠ στο πλαίσιο του χρηματοδοτούμενου κοινοτικού προγράμματος «Δια βίου Εκπαίδευση». Η Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση υλοποιήθηκε σε διάφορες πόλεις σε συνεργασία με τα Περιφερειακά ΙΝΕ και λειτούργησαν συνολικά 22 τμήματα από τα οποία αποφοίτησαν περί τους 379 συνδικαλιστές. Η Βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση που αποτελεί την ενδιάμεση βαθμίδα των προγραμμάτων ΣΕΕ του ΚΑΝΕΠ πραγματοποιήθηκε με ένα τμήμα των 29 εκπαιδευομένων στην Αττική.

8. **Άλλα προγράμματα ΣΕΕ:** Πέρα από τα παραπάνω, το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ από το 1994 μέχρι και σήμερα, διοργάνωσε ή και συμμετείχε σε στοχευμένα προγράμματα ΣΕΕ, τα οποία εντάχθηκαν και χρηματοδοτήθηκαν από ευρωπαϊκά κονδύλια (ΕΚΤ, Κοινοτικές Πρωτοβουλίες, LEONARDO DA VINCI).

9. **Δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού και εφαρμογή μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων:** Σημαντική συνιστώσα της ΣΕΕ αποτελεί βεβαίως και η παραγωγή συγγραφικού έργου και εκπαιδευτικού υλικού, προσαρμοσμένου στις ανάγκες και στις προδιαγραφές που θέτουν οι θεωρίες της εκπαίδευσης ενηλίκων και οι συμμετοχικές μέθοδοι ΕΕ, η οποία πραγματοποιήθηκε τόσο από το ΙΝΕ- ΓΣΕΕ όσο και από το ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.

8. Εμπειρική Έρευνα σχετικά με τη ΣΕΕ στην Ελλάδα

8.1. Σκοπός και στόχοι της έρευνας.

Σε σχέση με όλα τα προαναφερόμενα και προκειμένου να διερευνηθεί σε εμπειρικό επίπεδο: α) η υφιστάμενη κατάσταση των μορφών ΣΕΕ που έχουν αναπτυχθεί στην Ελλάδα, β) η καταλληλότητα και επάρκεια των μορφών ΣΕΕ όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι συντελεστές που εμπλέκονται στη ΣΕΕ γ) τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν τη ΣΕΕ στην Ελλάδα σε σχέση με το ευρύτερο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, καθώς και τη θεωρητική προσέγγιση που προηγήθηκε, διενεργήθηκε έρευνα με τη μεθοδολογία της ποιοτικής έρευνας στο τρίτο τρίμηνο του 2010. Η έρευνα επικεντρώθηκε στα πραγματικά δεδομένα της ΣΕΕ και σε συγκεκριμένες πλευρές της (μορφές και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά), όπως τις αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν οι συντελεστές που εμπλέκονται στο σχεδιασμό και υλοποίηση της. Επιπλέον, επιχειρεί να καλύψει και να κατανοήσει την πολυπλοκότητα των υπό διερεύνηση αντικειμένων, να επιτύχει μια αξιόπιστη περιγραφή των πλευρών που προσεγγίζει και τέλος να επιχειρήσει μέσω της έρευνας να διατυπώσει συμπεράσματα, τα οποία στο μέτρο του δυνατού, μπορούν να τροφοδοτήσουν/εμπλουτίσουν την υφιστάμενη θεωρία και πρακτική, όχι μόνο της ΣΕΕ αλλά και της Ε.Ε. εν γένει. Η έρευνα διενεργήθηκε, σε αντιπροσωπευτικούς εκπροσώπους των κύριων μορφών ΣΕΕ που αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα και σε τρείς κατηγορίες συντελεστών ΣΕΕ, δηλαδή σε: α) *Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ ως Επιστημονικά Υπεύθυνοι, Συντονιστές ή και εκπαιδευτές (5 άτομα), β) Συνδικαλιστές /*

εκπαιδευόμενους (6 άτομα), και γ) Συνδικαλιστές / εκπροσώπους συνδικαλιστικών παρατάξεων (3 άτομα).

8.2. Αποτελέσματα/ευρήματα της έρευνας

Η εμπειρική έρευνα με τους προαναφερόμενους συντελεστές, αναδεικνύει και φωτίζει μια σειρά από ζητήματα και πτυχές της ΣΕΕ και των επιμέρους μορφών της όπως αυτές αναπτύχθηκαν και εφαρμόστηκαν στην πράξη από τους φορείς της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ και ΚΑΝΕΠ) τα τελευταία χρόνια.

Κοινή συνισταμένη των απόψεων τους είναι ότι ανάλογα με την **κάθε μορφή ΣΕΕ** (Ημερίδες / διημερίδες, Πολυθεματικά Σεμινάρια, Ευρωπαϊκά Σεμινάρια, Εισαγωγική και Βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση, Ακαδημία Εργασίας), εξυπηρετούνται διαφορετικοί στόχοι και αποκτούνται διαφορετικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες από τους συμμετέχοντες.

Ως προς τους **εκπαιδευτές**, προκύπτει ότι σε όλες τις μορφές ΣΕΕ (πλην αυτής της Ακαδημίας Εργασίας), οι εκπαιδευτές στην πλειοψηφία τους είτε είναι συνδικαλιστές, είτε είναι το επιστημονικό δυναμικό των συνδικάτων, με πολύχρονη εμπειρία στα γνωστικά θεματικά αντικείμενα της ΣΕΕ. Κατ΄ εξαίρεση στην Ακαδημία Εργασίας, η πλειοψηφία των διδασκόντων είναι πανεπιστημιακοί ΑΕΙ - ΤΕΙ.

Ως προς τις **ε**κπαιδευτικές μεθόδους, σύμφωνα με τους συντελεστές - ερωτώμενους, κατά την εκπαιδευτική διαδικασία αξιοποιούνται όλες οι εκπαιδευτικές μέθοδοι (εισήγηση, διάλογος, ερωταπαντήσεις, ομάδες εργασίας, παιχνίδι ρόλων, καταιγισμός ιδεών), διαφοροποιημένα όμως, ως προς τη σύνθεση και την έκταση εφαρμογής ανάλογα με τη κάθε μορφή της ΣΕΕ. Η χρήση των μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων και η ενεργός συμμετοχή των εκπαιδευομένων επιδιώκεται να εφαρμόζεται σε όλες τις μορφές ΣΕΕ.

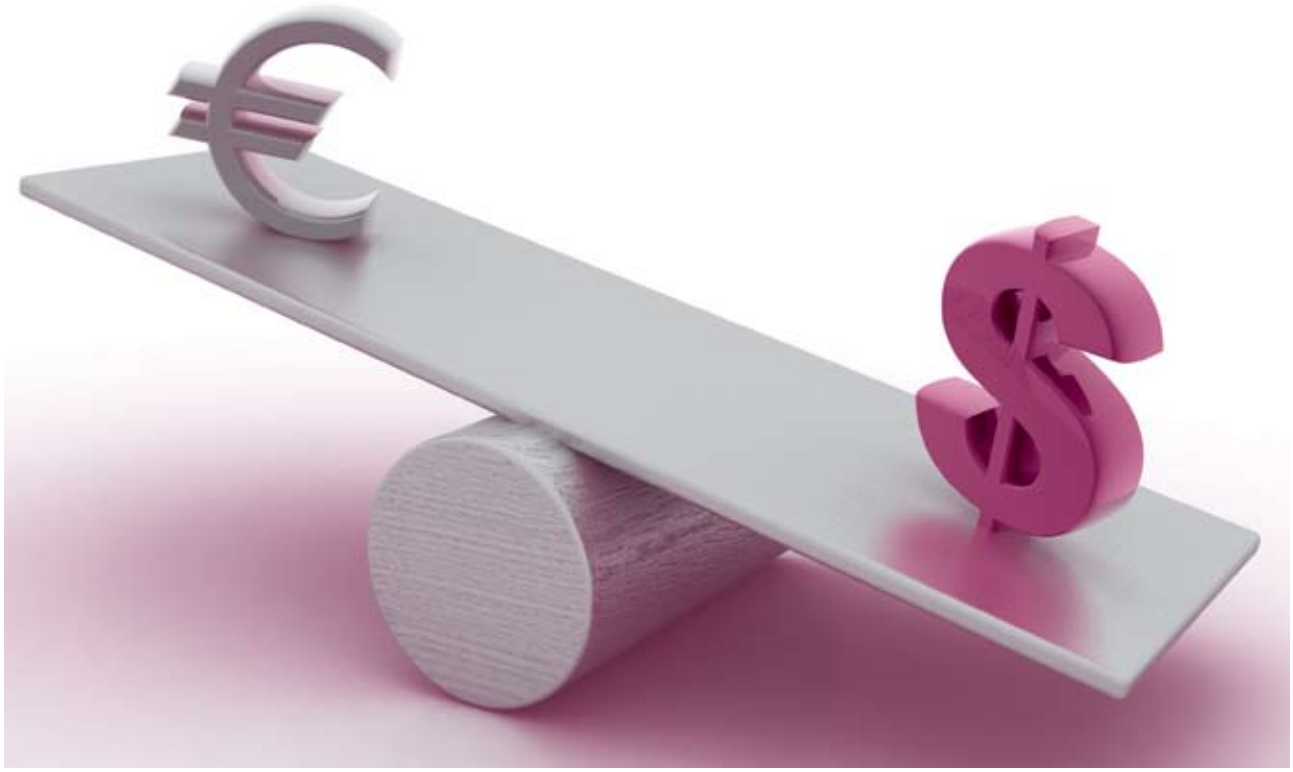
Όσον αφορά την επάρκεια της ΣΕΕ επιβεβαιώνεται η παραδοχή ότι ο αριθμός των συμμετεχόντων σε προγράμματα ΣΕΕ, παρά το γεγονός ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα, εξακολουθεί να παραμένει μικρός, ιδίως αν συνυπολογιστεί ο μεγάλος αριθμός εκλεγμένων συνδικαλιστών σε πρωτοβάθμια σωματεία και δευτεροβάθμιες οργανώσεις**.** Επιπλέον, αξιοσημείωτο είναι ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εκπαιδευομένων προέρχεται από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπου ισχύουν μεγαλύτερες διευκολύνσεις όσον αφορά τη δυνατότητα χρήσης αδειών για ΣΕΕ.

Ως προς την καταλληλότητα της ΣΕΕ επιβεβαιώνεται ότι: α) έχει αναπτυχθεί μια σειρά από μορφές δράσεων ΣΕΕ, με εξειδικευμένα αντικείμενα εκπαίδευσης, θεματολογίες, εκπαιδευτές, μεθοδολογίες, εκπαιδευτικό υλικό, που τείνουν παρά τις ελλείψεις και αδυναμίες, να καλύψουν τις ανάγκες σε ΣΕΕ και να αποκτήσουν συστηματικό, αποκεντρωμένο και μόνιμο χαρακτήρα και β) έχουν αναπτυχθεί κατάλληλοι φορείς, σε επίπεδο τουλάχιστον Συνομοσπονδίας, οι οποίοι διαθέτουν τα απαραίτητα οργανωτικά χαρακτηριστικά και μηχανισμούς προκειμένου να συμβάλλουν στην καθιέρωση της ΣΕΕ ως δομικό χαρακτηριστικό του συνδικαλιστικού κινήματος.

Σε ότι αφορά την άρση των εμποδίων και την επίλυση των προβλημάτων που μέχρι

σήμερα προέκυψαν ή προκύπτουν, κατά την ανάπτυξη δράσεων της ΣΕΕ, και προκειμένου να βελτιωθούν η επάρκεια και η καταλληλότητα της, αναδεικνύονται ως προτάσεις κατά σειρά προτεραιότητας τα παρακάτω:

- Ανάγκη συνειδητοποίησης της αξίας της ΣΕΕ στους συνδικαλιστικούς κύκλους τόσο σε επίπεδο ηγεσιών, όσο και σε επίπεδο βάσης, και ουσιαστική υιοθέτηση της ΣΕΕ ως δομικού στοιχείου, άμεσης μάλιστα προτεραιότητας του συνδικαλιστικού κινήματος, με ταυτόχρονη χάραξη μιας ενιαίας συνδικαλιστικής εκπαιδευτικής στρατηγικής και προσανατολισμού.
- Θεσμική διευκόλυνση με την περαιτέρω επέκταση της χορήγησης συνδικαλιστικής άδειας για εκπαίδευση και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων μέσα από συμφωνίες ή επιπρόσθετες ρυθμίσεις ή διευθετήσεις με τις επιχειρήσεις.
- Επέκταση υλοποίησης δράσεων ΣΕΕ και σε άλλες κατηγορίες συνδικαλιστών, με έμφαση στους νέους συνδικαλιστές, στα πρωτοβάθμια σωματεία και τις τριτοβάθμιες οργανώσεις, με προσαρμοσμένα τα αντικείμενα εκπαίδευσης στις ιδιαίτερες ανάγκες και το συνδικαλιστικό έργο ανά βαθμίδα εκπροσώπησης και χώρο εργασίας.
- Διασφάλιση μόνιμων και σταθερών πηγών χρηματοδότησης δράσεων ΣΕΕ.
- Περαιτέρω ενίσχυση και ομογενοποίηση της πολιτικής της ΓΣΕΕ για τη Συνδικαλι-



στική Εκπαίδευση και διαμόρφωση ενός ενιαίου φορέα, υπό την αιγίδα της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο οποίος θα αναλάβει το σχεδιασμό, την υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του συνόλου της ΣΕΕ.

- Σύνδεση της ΣΕΕ με το μελετητικό - ερευνητικό έργο που παράγεται από τα ίδια τα συνδικάτα, μέσω των επιστημονικών του φορέων, καθώς και αποτελεσματική προβολή / προώθηση / διάχυση των επεξεργασμένων θέσεων της ΓΣΕΕ.
- Επέκταση και πρακτική/ουσιαστική διασφάλιση ευκαιριών συμμετοχής σε διευρυμένο αριθμό συνδικαλιστών, μέσα από την προώθηση διαδικασιών επιλογής των συμμετεχόντων με περισσότερο αντικειμενικά κριτήρια ή τις ανάγκες του συνδικάτου και λιγότερο με βάση τους υπάρχοντες παραταξιακούς συσχετισμούς ή/και τις «εσωτερικές» ανάγκες των συνδικαλιστικών παρατάξεων.
- Εκπόνηση συγκεκριμένων και στοχευμένων μελετών / ερευνών για τις ανάγκες σε ΣΕΕ, καθώς και τον τρόπο και μέγεθος αξιοποίησης των παρεχόμενων γνώσεων και δεξιοτήτων σε πεδία και δραστηριότητες της συνδικαλιστικής δράσης, ώστε να ενισχυθεί η ανατροφοδότηση και ο πιο αποτελεσματικός επανασχεδιασμός στην κατεύθυνση περισσότερο εστιασμένων δράσεων ΣΕΕ, με καλύτερη εξειδίκευση και προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων συνδικαλιστών.

9. Επίλογος

Για τα ίδια τα συνδικάτα, η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση αποτελεί σημαντική συνιστώσα της συλλογικής τους δράσης. Μπορεί κατ΄ αρχάς να συμβάλλει στην ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών στελεχών και των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αποτελεί επίσης μια από τις προϋποθέσεις που μπορούν να ενισχύσουν ουσιαστικά την ίδια την επιβίωση και αναπαραγωγή του συνδικαλιστικού κινήματος, να αναβαθμίσουν τον κεντρικό πολιτικό και κοινωνικό του ρόλο, να βελτιώσουν την παρέμβασή του τόσο στα θεσμικά όργανα στα οποία συμμετέχει αλλά και κυρίως στους χώρους εργασίας για τη βελτίωση των όρων αμοιβής και συνθηκών εργασίας των εργαζομένων. Ακόμη, έχει τη δυνατότητα να ενισχύσει την κοινή κουλτούρα των συνδικαλιστών και την ενωτική δράση των συνδικάτων, αμβλύνοντας προβλήματα, αντιθέσεις και ανταγωνισμούς που απορρέουν από την οργανωτική τους διάρθρωση και λειτουργία.

Τέλος, με βάση όλα τα παραπάνω, προκύπτει ότι η ΣΕΕ τείνει ή έχει τις δυνατότητες να αποτελέσει αυτοτελές πεδίο μέσα στο ευρύτερο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων με τα δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως προκύπτουν από το θεσμικό και κοινωνικό της ρόλο, εκπαιδευτικά προγράμματα, μηχανισμούς, στόχους, πολιτικούς προσανατολισμούς, εκπαιδευτικό υλικό και αποτελέσματα. Μάλιστα, εκπληρώνει όλους τους όρους για να είναι δια Βίου Εκπαίδευση, σταθερή, διαρκής και αέναη.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Αποστολίδης, Λ. (1981). *Συνδικαλιστική εκπαίδευση και ινστιτούτα εργασίας.* Αθήνα: Αιχμή.

Βεργίδης, Δ., & Καραλής, Α. (2004). Τυπολογίες και στρατηγικές στην εκπαίδευση ενηλίκων. *Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Τεύχος 2, 11-16.

Βεργίδης, Δ. (2007). *Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών συνδικαλιστικών στελεχών. Πρώτα ερευνητικά πορίσματα και προτάσεις*, Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ, Πανεπιστήμιο Πειραιώς και Πατρών. Τελευταία πρόσβαση 25/9/2009, στο http://www.kpolykentro.gr/export/sites/polykentro/el/activities/researches/Documents/1_research_design.pdf.

Γούλας, Χ., & Παπαγεωργίου, Η. (2009). *Δια βίου εκπαίδευση και εργαζόμενοι, Μελέτη αξιολόγησης προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης Εργαζομένων.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΓΣΕΕ (1992). *Καταστατικό ΓΣΕΕ (1918-1992)*, Αθήνα : ΓΣΕΕ.

Δημουλάς, Κ. (2004). «Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση στις χώρες της Ε.Ε.». *Ενημέρωση.* Τεύχος 111, 2-17.

Jarvis, P. (2003). *Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση-Θεωρία και πράξη.* Αθήνα: Μεταίχμιο.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Απολογισμοί 1995, 1998, 2001, 2004, 2007, 2010. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ. (2010). *Απολογισμός δράσης 2005-2009.* Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.

Καραλής, Θ. (2006). *Πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών - Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης, Τόμος 1.* Αθήνα: ΕΚΕΠΙΣ.

Κόκκος, Α. (1999). *Εκπαίδευση ενηλίκων, Τόμος Α', Το πεδίο, Οι αρχές μάθησης, Οι συντελεστές.* Πάτρα: ΕΑΠ.

Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.* Αθήνα: Gutenberg.

Μαυρογένης, Δ. (1984). *Α' Συνδικαλιστικό Σεμινάριο, (6-8 Απρίλη).* Αθήνα: ΚΕΜΕΤΕ ΓΣΕΕ - ΠΟΣ.

Παγκαρλιώτας, Κ. (2009). *Εκπαίδευση και επιμόρφωση που παρέχεται από το εργατικό κίνημα.* Θεσσαλονίκη: ΕΑΠ.

Παλαιολόγος, Ν. (2006). *Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα***.** Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Παναγόπουλος, Γ. (2009). Πρόλογος *στο* Χ. Γούλας, & Η. Παπαγεωργίου (2009). *Δια βίου εκπαίδευση και εργαζόμενοι, Μελέτη αξιολόγησης προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης Εργαζομένων.* Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.

Παπαδόγαμβρος, Β. (2005). «Συνδικάτα και επαγγελματική κατάρτιση». *Ενημέρωση.* Τεύχος 114, 2-10.

Πολυζωγόπουλος, Χ. (2003). «Συνδικαλιστική δράση και συνδικαλιστική επιμόρφωση». *Ενημέρωση.* Τεύχος 97, 2-5.

Πρόκου, Ε. (2009). *Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου μάθηση στην Ευρώπη και την Ελλάδα.* Αθήνα: Διόνικος.

Ξενόγλωσση

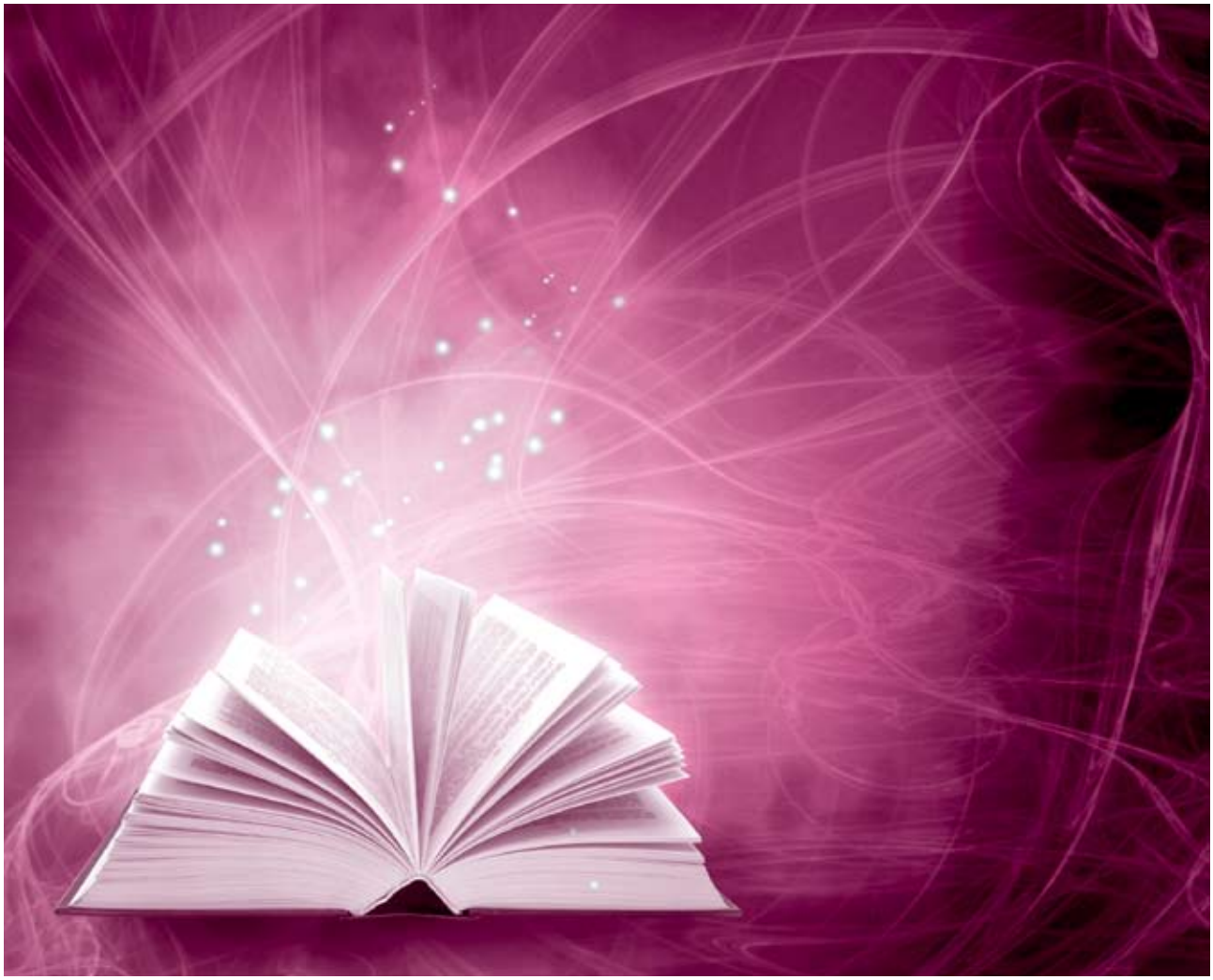
ILO, Bureau for Workers' Activities: (2007). *The role of trade unions in workers' education: The key to trade union capacity building background paper*, *International Workers' Symposium*. Geneva, 8-12 October 2007.

Kouzis Y. (2000). Trade union education in Greece. Στο J. Bridgford and J. Stirling (eds) *Trade Union Education in Europe.* Brussels: ETUCO.

Newman, M. (2002). *The third contract, Theory and practice in trade union training.* Sydney: Centre for popular Education, University of Technology.

Spenser, B. (2002). Labour education-An introduction. Στο B. Spenser (ed.) *Unions and learning in a global economy: International and comparative perspectives.* Toronto: Thomson Educational Publishing Inc.

Spenser, B. (2007). The present and future challenges of labour education in the global economy. *Labour Education* 2007/ Τεύχος 1-2, 146-147.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

9-12 Νοέμβρη 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (*Χρ. Τριανταφύλλου*) στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση διεθνούς σεμιναρίου που διοργάνωσε, στο Τορίνο της Ιταλίας, το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI) σε συνεργασία με το Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (*ACTRAV-ILO),* με θέμα: «Διαμόρφωση συνδικαλιστικών στρατηγικών για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης». Στο σεμινάριο συμμετείχαν στελέχη από συνδικαλιστικές οργανώσεις Ευρωπαϊκών χωρών καθώς επίσης και συνδικαλιστικά στελέχη από χώρες της Αφρικής. Οι εργασίες του σεμιναρίου επικεντρώθηκαν στα αίτια, στα χαρακτηριστικά και στην εξέλιξη της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, στην υφιστάμενη κατάσταση σε διάφορες χώρες της Ευρώπης και της Αφρικής και στα μέτρα πολιτικής για την αντιμετώπιση της κρίσης σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, στις επιπτώσεις για τους εργαζόμενους και στις νέες προκλήσεις για τα συνδικάτα (απασχόληση, κοινωνική προστασία, συλλογική διαπραγμάτευση...) και τέλος στις θέσεις, προτεραιότητες, στρατηγικές και δράσεις των συνδικάτων σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Η εισήγηση του επιστημονικού συμβούλου του ΙΝΕ, Χρήστου Τριανταφύλλου, είχε ως θέμα: «Προέλευση και βαθύτερες αιτίες της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης - Επιπτώσεις και χαρακτηριστικά της κρίσης στην Ευρωπαϊκή Ενωση».

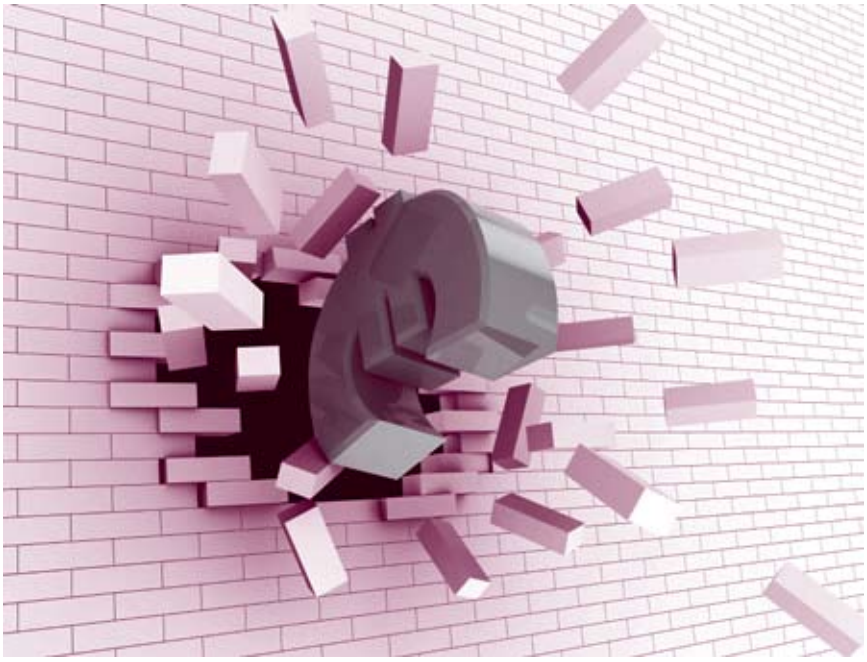
17-18 Νοέμβρη 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (*Χρ. Τριανταφύλλου*) σε συνάντηση εργασίας του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI) με τα Ισπανικά Συνδικάτα (CC.OO), στις Βρυξέλλες, για την προετοιμασία ευρωπαϊκού σεμιναρίου με θέμα *«Μετανάστες εργαζόμενοι - πιο ευάλωτοι στην φτώχεια»* το οποίο πραγματοποιήθηκε στην Μαδρίτη το Δεκέμβριο 2010.

29 Νοέμβρη 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (*Χρήστος Τριανταφύλλου*) σε Ημερίδα που διοργάνωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στο Αμφιθέατρο της Γενικής Γραμματείας Ενημέρωσης με θέμα: «Μαζί ενάντια στην Φτώχεια». Στα πρώτο Πάνελ της Ημερίδας με θέμα, «Το πρόσωπο της Φτώχειας στην Ελλάδα», ο επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ, Χρ. Τριανταφύλλου, παρουσίασε εισήγηση με θέμα «Φτωχοί Εργαζόμενοι».





6-8 Δεκέμβρη 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ *(Χρήστος Τριανταφύλλου)* στην Διάσκεψη που διοργάνωσε το τμήμα εκπαίδευσης του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI) στην Βιέννη, με θέμα *«Ενδυνάμωση της ικανότητας δράσης των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών στελεχών».*

14-17 Δεκέμβρη 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ *(Χρήστος Τριανταφύλλου)* στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργάνωσε, στην Μαδρίτη, το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI) με θέμα: *«Μετανάστες εργαζόμενοι - πιο ευάλωτοι στην φτώχεια»*. Στο σεμινάριο συμμετείχαν συνδικαλιστικά στελέχη από 11 χώρες της Ευρώπης και 4 συνδικαλιστικά στελέχη από την ΓΣΕΕ. Η εισήγηση του επιστημονικού συμβούλου του ΙΝΕ, Χρήστου Τριανταφύλλου, είχε ως αντικείμενο: *«Αίτια και επιπτώσεις της τρέχουσας οικονομικής κρίσης - Επιπτώσεις για τους μετανάστες εργαζόμενους και προκλήσεις για τα συνδικάτα»*

19 Ιανουαρίου 2011

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) σε ημερίδα του Συλλόγου Διοικητικού Προσωπικού του Πανεπιστημίου του Αιγαίου στη Μυτιλήνη, με θέμα: *«Οι σύγχρονες εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση».*

21 - 22 Ιανουαρίου 2011

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) σε διεθνές συνέδριο που πραγματοποίησε στο Ηράκλειο της Κρήτης η Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Οικονομίας με θέμα: *«Φορείς κοινωνικής ασφάλισης: τάσεις και προοπτικές μετά την κρίση».* Το θέμα εισήγησης του Επιστημονικού Διευθυντή του ΙΝΕ, Καθηγητή Σ. Ρομπόλη ήταν: *«Σύγχρονες ασφαλιστικές επιλογές: χαρακτηριστικά και προοπτικές».*

29 Ιανουαρίου 2011

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) σε ημερίδα του Εργατικού Κέντρου Πύργου, με θέμα: *«Οι σύγχρονες εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση».*