ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΤΕΤΡΑΔΙΑ του ΙΝΕ

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ
ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Τεύχος 33
Ιούνιος 2011
Τιμή Τεύχους 5 €

Γραφεία:
Ιουλιανού 24, 104 34 Αθήνα
Ταχ. Θυρίδα 3626, 102 10 Αθήνα

Εκδότης:
Γιάννης Παναγόπουλος

Υπεύθυνος Έκδοσης:
Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν

Ηλ. σελιδοποίηση - Παραγωγή - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.
Αντιγόνης 60, Αθήνα
Τηλ.: 210-51.56.820, Fax: 210-51.56.811

Συνδρομές (Τέσσερα Τεύχη):
Ιδιωτών: 20 €
Συνδικαλιστικών Οργανώσεων: 20 €
Φοιτητών: 15 €
Οργανισμών, επιχειρήσεων, τραπεζών, δημοσίων υπηρεσιών: 40 €
Συνδρομή εξωτερικού: 50 €

Εμβάσματα - Επιταγές:
Γιάννης Παναγόπουλος
Κώστας Πουπάκης
Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, 104 34 Αθήνα

Η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση στην Ελλάδα

Η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση στην Ελλάδα

της Πέννυ Γεωργιάδου

Κεφάλαιο 1ο: Εισαγωγή.....7
1.1. Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση (ΣΕΕ) και η σημασία της. 7
Κεφάλαιο 2ο: Η σημασία και ο ρόλος των συνδικάτων. 10
2.1. Τα συνδικάτα ως συλλογική μορφή οργάνωσης. 10
2.2. Η οργανωτική δομή των συνδικάτων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. 10
Κεφάλαιο 3ο: Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση (ΣΕΕ): Ορισμοί, εννοιολογικές διευκρινήσεις, μορφές και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.....14
3.1. Η Εκπαίδευση Ενηλίκων και η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση. 14
3.2. Η έννοια της αποτελεσματικότητας στην ΕΕ και ΣΕΕ. 16
3.3. Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση (ΣΕΕ): Σημασία και σκοποί της. 17
3.4. Ορισμός, είδη και μορφές ΣΕΕ. 18
3.5. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ: Προϋπόθεση για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και υλοποίηση. 23
Κεφάλαιο 4ο: Η καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ στην Ελλάδα 33
4.1. Ιστορική πορεία και εξέλιξη. 33
4.2. Η σύσταση και λειτουργία των κεντρικών φορέων της ΣΕΕ στην Ελλάδα. 35
4.3. Υλοποιηθείσες δράσεις ΣΕΕ στην Ελλάδα (μορφές και περιεχόμενο). 39
4.4. Επισημάνσεις και διαπιστώσεις από την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ. 46
4.5. Καταγραφή αναγκών και αποτελεσμάτων ΣΕΕ.....48
4.6. Η ΣΕΕ στην Ελλάδα και το Ευρωπαϊκό συγκριτικό πλαίσιο.....52
4.7. Η ελληνική περίπτωση. 54
Κεφάλαιο 5ο: Χαρακτηριστικά της εμπειρικής έρευνας για τη ΣΕΕ.....60
5.1. Σκοπός και Ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. 60
5.2. Μεθοδολογία της έρευνας. 61
5.3. Μέθοδος και εργαλεία συλλογής δεδομένων. 61
5.4. Δείγμα της έρευνας. 62
5.5. Χρονολογική σειρά διαδικασιών και περιορισμοί της έρευνας 63 - συνθήκες διεξαγωγής. 63
Κεφάλαιο 6ο: Αποτελέσματα της έρευνας.....65
6.1. Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας.....65
Κεφάλαιο 7ο: Σύνοψη και συμπεράσματα 131
7.1. Ανακεφαλαίωση 131
7.2 Ερευνητικά ερωτήματα: ευρήματα και διαπιστώσεις. Συμπεράσματα και προτάσεις..... 132
7.3. Επίλογος..... 145
Βιβλιογραφία 147

Penny Georgiadou

Chapter 1: Introduction 7
1.1. The importance of Trade Union Education and Training (TUET) 7
Chapter 2: The importance and the role of trade unions 10
2.1. Trade unions as a collective form of organization 10
2.2. Organisational structure of trade unions in Europe and Greece 10
Chapter 3: Trade Union Education and Training (TUET): definitions, meanings, and characteristics 14
3.1. Adult education and trade union education and training 14
3.2. The question of efficiency 16
3.3. Importance and aims of TUET 17
3.4. 18
3.5 23
Chapter 4: The establishment and development of TUET in Greece 33
4.1. History and evolution 33
4.2. Creation and functions of central TUET agencies in Greece 35
4.3. Activities of TUET in Greece 39
4.4. Remarks and conclusions about the implementation of TUET activities 46
4.5. Needs and results of TUET 48
4.6. Comparison of TUET in Greece and Europe 52
4.7. The case of Greece 54
Chapter 5: Characteristics of the research concerning TUET 60
5.1. Aims and questions of the research 60
5.2 Methodology 61
5.3. Method and instruments of data collection 61
5.4. The sample of the research 62
5.5. Chronology and limits of the research 63
Chapter 6: Results of the research 65
6.1. Presentation of the results 65
Chapter 7: Synopsis and conclusions 131
7.1. Recapitulation 131
7.2. Questions of the research. Results and conclusions 132
7.3. Epilogue 145
Bibliography 147

Πρόλογος

Η παρουσίαση της μελέτης και έρευνας που δημοσιεύουμε σχετικά με τη «συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση στην Ελλάδα», φιλοδοξεί αφενός να προσφέρει στην ελληνική βιβλιογραφία, μια ανάλυση της εξέλιξης αυτής της εκπαιδευτικής δραστηριότητας στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων γενικότερα, αλλά και στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής δράσης ειδικότερα. Και αφετέρου μια έρευνα η οποία επιτρέπει την αξιολόγηση, από την μεριά κυρίως των εκπαιδευμένων, των αντιλήψεων που έχουν ως τώρα κυριαρχήσει σχετικά με τη συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση, και των προγραμμάτων που έχουν υλοποιηθεί.

Καθώς βρίσκεται σε εξέλιξη μια διαδικασία που έχει ονομαστεί μετάβαση στην «κοινωνία της γνώσης», τα ζητήματα της απόκτησης γνώσεων, της διάδοσης των γνώσεων, της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, αποκτούν όλο και μεγαλύτερη σημασία, για αυτούς που επεξεργάζονται πολιτικές σε αυτούς τους τομείς, αλλά και για αυτούς που τις αξιοποιούν και τις αξιολογούν ως μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Από τα συμπεράσματα της έρευνας που παρουσιάζεται σε αυτό το τεύχος, προκύπτει ότι οι ανάγκες και οι απαιτήσεις των εκπαιδευομένων έχουν διευρυνθεί σημαντικά, ότι θεωρείται απαραίτητη η επέκταση σε όλα τα μέλη των συνδικάτων της πρόσβασης στην εκπαίδευση και επιμόρφωση, και ότι θεωρείται επίσης αναγκαία η σαφής σύνδεση του περιεχομένου της εκπαίδευσης με την προσέγγιση που υπερασπίζεται τα συμφέροντα και τις ανάγκες των εργαζομένων.

Τα εμπόδια τα οποία εντοπίζουν οι εκπαιδευόμενοι είναι, η έλλειψη των πόρων που θα επέτρεπαν να επεκταθεί η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση σε όλα τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το περιορισμένο καθεστώς των αδειών που μπορούν να πάρουν οι εργαζόμενοι για να συμμετάσχουν σε τέτοια εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά προγράμματα, αλλά και η έλλειψη μιας κοινής κουλτούρας των εργαζομένων σε πολλούς χώρους εργασίας και η ένταξή τους σε διαφορετικά ιδεολογικά ρεύματα, μέσω της συμμετοχής τους σε διαφορετικές παρατάξεις. Η μελέτη και έρευνα που δημοσιεύουμε μπορεί να αποτελέσει σημαντικό βοήθημα για τη διεύρυνση της συζήτηση στα συνδικάτα σχετικά με την ανταπόκριση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στις πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων.

Η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση στην Ελλάδα

της Πέννυ Γεωργιάδου

Κεφάλαιο 1ο: Εισαγωγή[1]

Πρόλογος

Ο σκοπός της παρούσας δημοσίευσης, είναι να παρουσιάσει τη σημασία, τις μορφές και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης (ΣΕΕ)[2], την πορεία της ΣΕΕ στην Ελλάδα, όπως έχει οργανωθεί και αναπτυχθεί από τη ΓΣΕΕ από το 1990 και μέχρι σήμερα και να συσχετίσει όλα τα παραπάνω με τα αποτελέσματα σχετικής εμπειρικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε με βασικούς συντελεστές που εμπλέκονται στην υλοποίηση δρά σεων ΣΕΕ.

1.1. Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση (ΣΕΕ) και η σημασία της.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, από τη συγκρότηση τους (19ος αιώνας) μέχρι και σήμερα, εξακολουθούν να παραμένουν η πιο σημαντική και δημοφιλής συλλογική μορφή οργάνωσης των μισθωτών εργαζομένων για την προστασία και προώθηση των συμφερόντων τους και έχουν ως βασικά χαρακτηριστικά την αλληλεγγύη και την κοινή συλλογική δράση με στόχο τη βελτίωση της θέσης τους μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα.

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

1 Η παρούσα δημοσίευση 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).

2 ΣΕΕ: Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση

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 κοινωνικοικονομικών δομών, την επανάσταση στις τεχνολογίες, την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, την αύξηση της ανεργίας, την απορρύθμιση της εργασίας, την υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων, 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.

Κατά συνέπεια, η αναβάθμιση και ενδυνάμωση του εκπαιδευτικού υπόβαθρου των στελεχών και των μελών των συνδικάτων μέσω της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης τους, αποτελεί 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[3] — ουσιαστικά, η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση 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 συνδικαλιστική εκπαίδευση, 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, σύμφωνα και με τη διεθνή βιβλιογραφία, τα οποία σχετίζονται με το γεγονός ότι είναι προσανατολισμένη σε ομάδες / συλλογικότητα και όχι στην ανάπτυξη του ατόμου, έχει πολιτικό και κοινωνικό χαρακτήρα, βασίζεται σε μεγάλο ποσοστό στην απόκτηση γνώσεων μέσα από ανταλλαγές εμπειριών προερχόμενων από διάφορους

3 Βλ. Βεργίδης (2007: 1)

εργασιακούς χώρους, είναι άμεσα συνδεδεμένη με την καλλιέργεια αξιών και ακολουθεί δικούς της κανόνες.

Κατά συνέπεια αποτελεί έναν ιδιαίτερο «τομέα» της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, όπου εντάσσεται, με τα δικά της ξεχωριστά χαρακτηριστικά, ως προς το σκοπό της, σε ποιους απευθύνεται, το προφίλ των συμμετεχόντων και των εκπαιδευτών, τους επιμέρους στόχους, τις εκπαιδευτικές ανάγκες, την παιδαγωγική προσέγγιση, τις μορφές και τη διάρκεια της εκπαίδευσης, τις μεθόδους εκπαίδευσης, το περιεχόμενο και τη θεματολογία κ.α., παρουσιάζοντας ταυτόχρονα μεγάλο βαθμό ευελιξίας ως προς την οργάνωση και υλοποίησή της, χαρακτηριστικά τα οποία και την καθιστούν ιδιαίτερο πεδίο.

Στο πλαίσιο αυτό, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον: α) η ανίχνευση των επιμέρους χαρακτηριστικών της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που την καθιστούν ιδιαίτερο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, β) η εν γένει εξέταση της πορείας της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης στη χώρα μας και η παρουσίαση των επιμέρους χαρακτηριστικών της, όπως αυτά διαμορφώνονται μέχρι σήμερα και γ) η διερεύνηση των μορφών εκπαίδευσης που υλοποιούνται, ως προς τις διαφορές μεταξύ τους, την καταλληλότητα και επάρκεια τους καθώς και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που διέπουν τη συνδικαλιστική εκπαίδευση στην Ελλάδα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η επισκόπηση της ελληνικής πραγματικότητας αναφέρεται κατά κύριο λόγο στην παρουσίαση των δράσεων που αναπτύχθηκαν από τους επιστημονικούς και εκπαιδευτικούς οργανισμούς της ΓΣΕΕ, για τη χρονική περίοδο κυρίως μετά το 1990 έως και σήμερα, για το λόγο ότι αποτελούν τη βασικότερη και την πιο οργανωμένη προσπάθεια συστηματικής ανάπτυξης δράσεων ΣΕΕ.

Κεφάλαιο 2ο : Η σημασία και ο ρόλος των συνδικάτων.

2.1. Τα συνδικάτα ως συλλογική μορφή οργάνωσης.

Ιστορικά τα συνδικάτα συγκροτήθηκαν κατά τη μετάβαση από την οικοτεχνική - βιοτεχνική παραγωγή στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής (τέλη 18ου αρχές 19ου αιώνα), ως αντίδραση των εξαρτημένων από τη μισθωτή εργασία εργατών στην ατομική τους αδυναμία να αντιμετωπίσουν την ανισότητα που προκύπτει από την θέση τους στον καταμερισμό της εργασίας.

Η συνειδητοποίηση της αδυναμίας αυτής, οδήγησε στη συγκρότηση **μαζικών οργανώσεων** υπεράσπισης των συμφερόντων των μισθωτών, των οποίων τα βασικά χαρακτηριστικά είναι **η αλληλεγγύη, η κοινή συλλογική δράση και η μαζικότητα** με στόχο τη βελτίωση της θέσης τους μέσα στο καπιταλιστικό σύστημα. Η επιτυχία των συνδικάτων έγκειται στο ότι κατάφεραν να υπερβούν τις ατομικές ή επί μέρους επαγγελματικές διαιρέσεις των μισθωτών και να συγκροτήσουν μαζικές αλληλέγγυες και δυναμικές οργανώσεις με αυξημένες ικανότητες κινητοποίησης των μελών τους (Παλαιολόγος, 2006: 23-41).

Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ευρώπη, από τις αρχές του 20 αιώνα, άρχισε να λαμβάνει ακόμα περισσότερο **μαζικά** και **πολιτικά** χαρακτηριστικά, έχοντας ως αποτέλεσμα να υπάρξει αναγνώριση από εργοδότες και κρατικές αρχές και σταδιακά να αλλάξει και ο συσχετισμός πολιτικών και οικονομικών δυνάμεων και να εγκαθιδρυθεί το φιλελεύθερο κράτος δικαίου αρχικά και το κοινωνικό κράτος μεταπολεμικά Στη χώρα μας, η συνδικαλιστική ελευθερία και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα αναγνωρίζονται συνταγματικά με τα άρθρα 12, 22 και 23 του Συντάγματος 1975 του και μέσω ειδικής νομοθεσίας, του ν. 1264/82 *«Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»*

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: 63-84).

2.2 Η οργανωτική δομή των συνδικάτων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

Η οργανωτική διάρθρωση και λειτουργία των συνδικάτων είναι διαφορετική σε κάθε χώρα, ως αποτέλεσμα της ιδιαίτερης ιστορικής της παράδοσης, της πολιτικής, οικο-

νομικής, κοινωνικής ανάπτυξης και δομής. Οι δομές αυτές αποκρυσταλλώθηκαν στην μεταπολεμική Ευρώπη και παρά τις επιμέρους διαφοροποιήσεις μπορούμε να διακρίνουμε τους εξής τύπους οργάνωσης σε εθνικό επίπεδο (συνομοσπονδία):

α) **Συγκρότηση σε μια ενιαία (και κυρίαρχη) εθνική συνδικαλιστική οργάνωση** (Συνομοσπονδία) και σχετικά ιδεολογικά συμπαγή (Γερμανία, Αυστρία, Ιρλανδία και εν μέρει Βρετανία) (Παλαιολόγος, 2006: 136), β) **Συγκρότηση σε δύο ή περισσότερες εθνικές οργανώσεις**, είτε α) **στη βάση ιδεολογικοπολιτικών προσανατολισμών** (συμπεριλαμβανομένων και των θρησκευτικών ή «εθνικιστικών) και κομματικών δεσμών (Ιταλία, Γαλλία, Βέλγιο, Ολλανδία, Ισπανία, Πορτογαλία), είτε β) **στη βάση διαφορετικών επαγγελμάτων / κατηγοριών εργαζομένων** (εργάτες, ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι, μεσαία και ανώτερα στελέχη) όπως στη Δανία, Σουηδία, Φινλανδία (Παλαιολόγος, 2006: 78-84).

Η Ελλάδα, παραμένει ξεχωριστή περίπτωση καθώς ανήκει μεν στην παραπάνω κατηγορία οργανώσεων, εφόσον διαθέτει μια ενιαία κεντρική συνδικαλιστική οργάνωση για τον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα **(ΓΣΕΕ)** και μια αντίστοιχη για το δημόσιο **(ΑΔΕΔΥ),** αλλά επιπλέον εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων της εκφράζονται και λειτουργούν με οργανωμένο τρόπο όλες οι ιδεολογικές – κομματικές τάσεις (συνδικαλιστικές παρατάξεις). Το ιδιότυπο αυτό καθεστώς οργανωτικής έκφρασης αποτελεί ελληνική ιδιαιτερότητα, η οποία δεν συναντάται με την ίδια ακριβώς εκδοχή σε καμία άλλη ευρωπαϊκή χώρα (Κουζής, 2007: 92).

Η δημιουργία δε και δράση των συνδικαλιστικών παρατάξεων εντός του συνδικαλιστικού κινήματος, που έχουν κομματική σύνδεση, αφορά έναν σημαντικό ρόλο, ο οποίος δεν εξαντλείται σε μια απλή διαπάλη ιδεολογικών ρευμάτων, αλλά λειτουργούν «με κάθετη οργανωτική δομή, με τους δικούς τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας, διατηρούν αυτόνομη παρουσία στις συνδικαλιστικές αρχαιρεσίες που διεξάγονται με το σύστημα της απλής αναλογικής καταθέτοντας σχετικό ψηφοδέλτιο, λαμβάνουν αποφάσεις για τα ζητήματα που άπτονται των συμφερόντων και των παρεμβάσεων των συνδικάτων, διεξάγουν άτυπες διαδικασίες διαπραγμάτευσης» και ουσιαστικά λειτουργούν ως οργανωμένες δυνάμεις στο εσωτερικό των συνδικάτων (Κουζής, 2007: 190-191). Το χαρακτηριστικό αυτό, πλήττει ουσιαστικά την πραγματική ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος και αποτελεί έκφραση μιας ιδιότυπης διάσπασης (Κουζής, 2007: 219).

Μια άλλη κατηγοριοποίηση των συνδικάτων μπορεί να γίνει **στη βάση του τύπου οργάνωσης,** αν δηλαδή υπερισχύει η οργάνωση με βάση το επάγγελμα ή τον κλάδο παραγωγής, στις υποκείμενες των συνομοσπονδιών συνδικαλιστικές οργανώσεις. Με το κριτήριο αυτό, **η «συγκεντρωτική» κλαδική οργάνωση** αφορά Γερμανία, Αυστρία, Βέλγιο, Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία, Πορτογαλία, ενώ **η ομοιοεπαγγελματική ή ευρύτερα κατακερματισμένη δομή** συναντάται στις Σκανδιναβικές χώρες, στη Βρετανία (71 συνδικάτα στην

TUC[4] και 160 ανεξάρτητα), Ιρλανδία (48 συνδικάτα στην ICTU[5] και 40 ανεξάρτητα), Ολλανδία (Παλαιολόγος, 2006: 78-84).

Και με βάση το κριτήριο αυτό, **η Ελλάδα αποτελεί ιδιαιτερότητα**, καθώς ο τύπος της συνδικαλιστικής οργάνωσης διαρθρώνεται σε τρία επίπεδα, αυθύπαρκτα και αυτόνομα μεταξύ τους (**πρωτοβάθμια σωματεία, ομοσπονδίες – εργατικά κέντρα, συνομοσπονδία).** Κυριαρχεί ο ομοειοεπαγγελματικός τύπος συνδικαλιστικής οργάνωσης και σε επίπεδο πρωτοβάθμιων σωματείων και σε επίπεδο ομοσπονδιών, ενώ υπάρχει και το παράδοξο της ύπαρξης επιχειρησιακών ομοσπονδιών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΟΣΕ, ΕΥΔΑΠ κλπ), που συγκροτούνται από ομοιοεπαγγελματικά σωματεία. **Αποτέλεσμα είναι ένας μοναδικός οργανωτικός κατακερματισμός σε 3.600 πρωτοβάθμια σωματεία, 74 Ομοσπονδίες και 83 Εργατικά Κέντρα** αποτέλεσμα του οποίου είναι τελικά η απουσία αποτελεσματικής παρέμβασης (Παλαιολόγος, 2006: 146, Κουζής, 2007: 101-114).

Σημαντικό στοιχείο για την επιρροή, παρέμβαση και αποτελεσματικότητα των συνδικάτων είναι ο αριθμός των μελών τους. Η οργανωτική δύναμη των συνδικάτων εξαρτάται από το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων σε αυτά και αναφέρεται με τον όρο **συνδικαλιστική πυκνότητα[6].** Ο βαθμός συνδικαλιστικής πυκνότητας διαφοροποιείται σημαντικά από χώρα σε χώρα, ωστόσο παρατηρείται εξαιρετικά υψηλή συμμετοχή στα συνδικάτα των Σκανδιναβικών χωρών και στο Βέλγιο, γεγονός που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην εμπλοκή των συνδικάτων στη χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας. Εξαιρετικά χαμηλός βαθμός συμμετοχής στα συνδικάτα παρατηρείται στην Ισπανία και ιδιαίτερα στη Γαλλία [7] (Παλαιολόγος, 2006: 147-180). Η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα παρουσιάζει τάση συνεχούς μείωσης κατά την τελευταία 15ετία, ακολουθώντας βέβαια τη διεθνή τάση (Κουζής, 2007: 63). Το έτος 2000, η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα υπολογίστηκε στο 28% σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΣΑ που παρατίθενται από τον Κουζή (2006: 67).

Συνολικά για το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας μας, ο Κουζής (2007), **αναφέρει δεκατρία (13) 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)

4 TUC (Trade Union Congress)

5 ICTU (Irish Congress of Trade Unions)

6 Η συνδικαλιστική πυκνότητα αποτυπώνεται με τον τύπο (μέλη συνδικάτων / εν δυνάμει μέλη) Χ 100.

7 Πέρα όμως από το συνολικό αριθμό μελών των συνδικάτων, οι μελέτες συνδικαλιστικής πυκνότητας ιδιαίτερη βαρύτητα δίνουν και στην εξέταση του βαθμού συμμετοχής επιμέρους ομάδων και κατηγοριών εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, όλες οι μελέτες συμφωνούν ότι **κοινό χαρακτηριστικό** για όλα τα συνδικάτα είναι η **χαμηλή συμμετοχή** α) **των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα** σε σύγκριση με το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, β) **των γυναικών** και γ) **των νέων καθώς και δ)** των νέων κατηγοριών εργαζομένων όπως **μεταναστών και εργαζομένων με άτυπες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης.** Επίσης κοινό στοιχείο αποτελεί και **η χαμηλότερη συμμετοχή των υπαλλήλων** σε σχέση με τους εργάτες (Παλαιολόγος, 2006: 158).

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.

Όλα τα παραπάνω, αποτελούν το πλαίσιο εντός του οποίου αναπτύχθηκε και συνεχίζει να αναπτύσσεται η ΣΕΕ στη χώρα μας και από το οποίο καθορίζεται και επηρεάζεται αποφασιστικά.

Κεφάλαιο 3ο: Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση (ΣΕΕ): Ορισμοί, εννοιολογικές διευκρινήσεις, μορφές και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

3.1. Η Εκπαίδευση Ενηλίκων και η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Επιμόρφωση.

Αποτελεί κοινή παραδοχή, ότι στη συνεχιζόμενη προσπάθεια **εννοιολογικού προσδιορισμού της Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Ε.Ε),** έννοιες όπως αυτές της «συνεχιζόμενης κατάρτισης», της «δια βίου μάθησης», της «δια βίου εκπαίδευσης», αλλά και της «συνδικαλιστικής εκπαίδευσης – επιμόρφωσης», έχουν προκαλέσει μια σχετική σύγχυση.

Όπως επισημαίνει και ο Καραλής (2006: 25), «πολλοί και διαφορετικοί όροι χρησιμοποιούνται στη διεθνή βιβλιογραφία προκειμένου να περιγράψουν τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν ενήλικοι, ενώ οι κύριες αιτίες της σύγχυσης αυτής, μπορούν να αναζητηθούν: α) στη σχετικά πρόσφατη ανάπτυξη του επιστημονικού πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, β) στο διαφορετικό περιεχόμενο των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων στις οποίες συμμετέχουν ενήλικοι και γ) στους διαφορετικούς στόχους των δραστηριοτήτων αυτών».

Για το λόγο αυτό, ήδη από τη δεκαετία του 1970, έχει ξεκινήσει προσπάθεια για τη διαμόρφωση μιας τυπολογίας των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, η οποία επιχειρεί να διατυπώσει ορισμούς, να οριοθετήσει το πεδίο και τις επιμέρους περιοχές που το συγκροτούν και να διερευνήσει τη σχέση της εκπαίδευσης ενηλίκων με άλλες μορφές και τύπους εκπαίδευσης.

Η θεωρητική προσέγγιση της εκπαίδευσης ενηλίκων αφού αναλύει βασικές έννοιες (εκπαίδευση, ενήλικος, ενηλικιότητα, εκπαίδευση ενηλίκων)[8], κατά την προσπάθεια απόδοσης ενός ορισμού, καταλήγει στη θέση ότι «η εν λόγω εκπαίδευση έχει

8 **«Εκπαίδευση** νοείται η σχεδιασμένη και συγκροτημένη μάθηση που έχει σαφή στόχο και αποβλέπει σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα. (Κόκκος, 1999: 36).
«Ενήλικος» νοείται το άτομο που χαρακτηρίζεται από κοινωνική ωριμότητα, υπευθυνότητα, αυτοκαθορισμό, εκούσια συμπεριφορά. Έρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους στόχους, έχουν ευρύτερο και διαφορετικό φάσμα εμπειριών. Έχουν αποκρυσταλλώσει τους προτιμώμενους τρόπους μάθησης τους. Έχουν τάση για ενεργό συμμετοχή και αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μάθηση. (Κόκκος Α., 1999: 76).
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 Α., 1999:.33-35).

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: 68).

Με βάση τα παραπάνω, και στην προσπάθεια οριοθέτησης του Πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και των επιμέρους περιοχών που το συγκροτούν, σε γενικές γραμμές η **Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Επιμόρφωση (ΣΕΕ) αποτελεί μορφή μη τυπικής εκπαίδευσης Ενηλίκων[9],** της οποίας οι φορείς υλοποίησης εντάσσονται στους φορείς «μη τυπικής εκπαίδευσης», μεταξύ των οποίων είναι και οι συνδικαλιστικοί φορείς/οργανώσεις, οι οποίοι είναι «μη μορφωτικού χαρακτήρα» και ασχολούνται και οργανώνουν προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων (Πρόκου, 2009: 70-72 & Κόκκος, 1998: 38).

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[10]) 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 και διαρκεί καθόλη τη διάρκεια της ζωής»* (Καραλής, 2006: 25-26).

Επίσης, **η ΣΕΕ είναι και η ίδια *«εκπαίδευση ενηλίκων»*** *καθώς εκπληρώνει τους βασικούς ορισμούς του* ***ΟΟΣΑ*** *(1979) και της UNESCO (1976), ενώ με βάση την τυπολογία του UNESCO (1976) κατατάσσεται στο πεδίο της «εκπαίδευσης για την πολιτική και κοινωνική ζωή: 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: 28).

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: 13).

Αναφορικά με τις στρατηγικές εκπαίδευσης ενηλίκων, και με βάση τη σχετική τυπολογία που περιγράφει ο Βεργίδης (1999: 63-73), αξίζει επίσης να επισημανθεί ότι οι δραστηριότητες της ΣΕΕ μπορεί

9 **Μη τυπική εκπαίδευση**, είναι 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, **Ατυπη εκπαίδευση** είναι ο όρος με τον οποίο περιγράφεται η «δια βίου διαδικασία», όπου το κάθε άτομο «συγκεντρώνει και διαμορφώνει γνώσεις, ικανότητες, στάσεις και αξίες, από την καθημερινή εμπειρία του και την επίδραση του κοινωνικού περιβάλλοντος (επίδραση από την οικογένεια, τη γειτονιά, την εργασία, τη ψυχαγωγία, τις κοινωνικές συναναστροφές, την αγορά εργασίας, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας κοκ),. (Καραλής, 2006: 25, Πρόκου, 2009: 71)

10 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: 71)

να ενταχθούν σε **μια «*πολιτικο-ιδεολογική στρατηγική*» ή στη «στρατηγική της κοινωνικο-πολιτιστικής ανάπτυξης»**[11].

3.2. Η έννοια της αποτελεσματικότητας στην ΕΕ και ΣΕΕ.

Η ΣΕΕ ως κατεξοχήν μορφή Εκπαίδευσης Ενηλίκων, προκειμένου να είναι αποτελεσματική πριν από όλα πρέπει να ακολουθεί τις προδιαγραφές που τίθενται από αυτήν. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με τον Κόκκο (2006: 87-101) για να είναι αποτελεσματική η Ε.Ε., πριν από όλα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων, σύμφωνα με τα οποία οι ενήλικες: α) έρχονται στην εκπαίδευση με συγκεκριμένους στόχους β) έχουν ευρύ και διαφορετικό φάσμα εμπειριών γ) έχουν αποκρυσταλλώσει τους προτιμώμενους τρόπους μάθησης τους δ) έχουν τάση για ενεργητική συμμετοχή και ε) αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μάθηση τα οποία θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε δύο υποκατηγορίες: αυτά που σχετίζονται με προϋπάρχουσες γνώσεις και αξίες και αυτά που απορρέουν από ψυχολογικούς παράγοντες. Με βάση λοιπόν τα χαρακτηριστικά και εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ενήλικες, οι βασικές προϋποθέσεις για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της μάθησης, συνοψίζονται ως εξής: α) η εκπαίδευση έχει εθελοντικό χαρακτήρα, β) αποσαφηνίζονται οι εκπαιδευτικοί στόχοι, γ) το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι άψογα οργανωμένο σε όλα τα επίπεδα, δ) το περιεχόμενο έχει άμεση σχέση με τις ανάγκες και τις εμπειρίες των εκπαιδευομένων, ε) λαμβάνονται υπόψη οι προτιμώμενοι τρόποι μάθησης, στ) ενθαρρύνεται σταδιακά η ενεργητική συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία, ζ) διερευνώνται τα εμπόδια στη μάθηση που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι καθώς και οι τρόποι για την υπέρβαση τους.

Επιπλέον ο αποτελεσματικός σχεδιασμός και η υλοποίηση ενεργειών Ε.Ε. λαμβάνει υπόψη τις **βασικές αρχές μάθησης ενηλίκων** (αλληλοσυμπληρούμενες και αλληλοσυνδεόμενες μεταξύ τους), οι οποίες είναι: α) η σκέψη συνδέεται με τη δράση, β) επίκεντρο της εκπαιδευτικής διεργασίας είναι οι εκπαιδευόμενοι, γ) ευρετική πορεία προς τη γνώση, δ) κριτικός τρόπος σκέψης, ε) αμφίδρομες σχέσεις μεταξύ διδασκόντων και διδασκομένων (Κόκκος, 1998: 27-45).

Πέρα των παραπάνω, που έχουν γενική ισχύ και αποτελούν προϋποθέσεις αποτελεσματικότητας σε όλο το πεδίο Εκπαίδευσης Ενηλίκων, **στο πεδίο της ΣΕΕ** υπάρχουν πρόσθετα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία προέρχονται από τις ιδιαιτερότητες των συνδικάτων και του συνδικαλισμού, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη,

11 Όπως επισημαίνεται από τον Βεργίδη (1999: 63-73), η εκπαίδευση ενηλίκων ως πολιτικός και ιδεολογικός μηχανισμός αναπτύχθηκε κυρίως από το τέλος του εμφυλίου πολέμου έως τη μεταπολίτευση. Στη συνέχεια, η ανάπτυξη των μέσων μαζικής ενημέρωσης και η ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα στη δεκαετία του 80', οδήγησε στην υποχώρηση της βαρύτητας της στρατηγικής αυτής και στην ανάπτυξη αρχικά της στρατηγικής της συμπληρωματικής κατάρτισης, της επιστημονικής εξειδίκευσης και της ολοκληρωμένης τοπικής ανάπτυξης (από το 1980 και μετά) και αργότερα της κοινωνικής ένταξης και της αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού καθώς και της κοινωνικό -πολιτιστικής ανάπτυξης (από τη δεκαετία του 1990 και μετά).

τόσο στο σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ και αναφέρονται αναλυτικά στη σχετική ενότητα (3.5).

Σε ένα πιο θεωρητικό επίπεδο, ως προς την έννοια της χρησιμότητας και αποτελεσματικότητας της ΣΕΕ, σύμφωνα με το Spenser (2000: 22), είναι γενικότερα αποδεκτό ότι τα ίδια τα συνδικάτα θεωρούν τη ΣΕΕ, ως βασική υποστηρικτική διαδικασία της συνδικαλιστικής τους δράσης μέσα στους χώρους εργασίας, αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Ο συγγραφέας επικαλείται μια σειρά από εμπειρικές μελέτες, σύμφωνα με τις οποίες τα απλά μέλη των συνδικάτων και τα συνδικάτα γενικά ωφελούνται από τη ΣΕΕ που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων, τα προγράμματα ΣΕΕ συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση των μελών για πιο ενεργή συμμετοχή στα σωματεία, τα μέλη και οι συνδικαλιστές βελτιώνουν την ικανότητα τους λήψης αποφάσεων και τα προγράμματα ΣΕΕ συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των εργοδοτών. Σε γενικές γραμμές αναβαθμίζουν την κοινωνική και πολιτική δράση των μελών.

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

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ταυτόχρονα με την ίδρυσή τους, σχεδόν παντού, συμπεριέλαβαν στους σκοπούς τους και στα καταστατικά τους κείμενα και μάλιστα υψηλά ως προς την ιεράρχηση, την επιμόρφωση των μελών τους. Τα συνδικάτα, από πολύ νωρίς κατανόησαν την αναγκαιότητα πλάι στην αγωνιστική συνδικαλιστική δράση να υπάρξει παράλληλα εκπαίδευση και επιμόρφωση των μελών και των στελεχών τους.

Όπως σημειώνει **ο Αποστολίδης (**1981: 16), 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 –σ΄ ένα βαθμό- στις διάφορες υπευθυνότητες και λειτουργίες του συνδικάτου».*

Σύμφωνα με τις αναφορές του **Spencer** (2007: 11) 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 συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, 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 Εκπαίδευσης Ενηλίκων, 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 ενηλίκων και κατά περίπτωση από τα επιμέρους ρεύματα σκέψης, σχολές και διανοητές της Ε.Ε.(Newman, 2002: 40-46)[12].

3.4. Ορισμός, είδη και μορφές ΣΕΕ.

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.

Επομένως, είναι χρήσιμο να υπάρξουν ορισμένες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις και κατηγοριοποιήσεις, ως προς τη χρήση των παραπάνω όρων, ώστε να καταστεί περισσότερο «ορατό» και κατανοητό, το πεδίο συνολικά της ΣΕΕ, του περιεχομένου του και των αναγκών που καλύπτει σε επίπεδο κοινωνίας.

Είναι επίσης αναγκαίο να οριοθετηθεί η ΣΕΕ και να αναδειχτούν τόσο τα κοινά της σημεία και χαρακτηριστικά με την Εκπαίδευση Ενηλίκων όσο και τα στοιχεία διαφοροποίησης τους**, όπως αυτά αποτυπώνονται στην πράξη.**

Για τον προσδιορισμό, την κατανόηση και την προσέγγιση της ΣΕΕ από τη σκοπιά της εκπαίδευσης ενηλίκων, σημαντικό κείμενο αποτελεί αυτό της **Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ),** η οποία το 2007 πραγματοποίησε Διεθνές Συμπόσιο με θέμα**: «Ο ρόλος των συνδικάτων στην Εκπαίδευση των εργαζομένων»[13].**

Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, 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 ή εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που αναφέρονται σε εργαζόμενους – μισθωτούς.

Η πρώτη αφορά καθαρά τη **«συνδικαλιστική εκπαίδευση»** (union education) **και** αναφέρεται στην εκπαιδευτική δραστηριότητα που οργανώνουν και αναπτύσσουν

12 Για το πώς η ΣΕΕ επηρεάστηκε από τα τέσσερα μεγάλα ρεύματα ή μοντέλα της Ε.Ε. («φιλελεύθερο» (liberal), «οργανωτικό» (mechanistic), «ψυχοθεραπευτικό» (psychotherapeutic) και «κοινοτικό» (community development) και τους διανοητές της βλ. Newman, M. (2002: 40).

13 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

τα συνδικάτα για την επίτευξη των σκοπών και των στόχων τους. Περιλαμβάνει: α) τη **«λειτουργική συνδικαλιστική εκπαίδευση»** (functional education), δηλαδή την εκπαίδευση – κατάρτιση των μελών των συνδικάτων για την υποστήριξη των λειτουργιών τους ατομικά και συλλογικά και β) τη **«θεματική συνδικαλιστική εκπαίδευση»** (subject education), δηλαδή την εκπαίδευση και ενημέρωση 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.

Μια δεύτερη κατηγορία, αφορά την **«εκπαίδευση εργαζομένων»**[14] **(δηλ. επαγγελματική κατάρτιση),** η οποία αφορά στην οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κατάρτισης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για τους εργαζόμενους γενικά και όχι αποκλειστικά για τα μέλη των συνδικάτων. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει προγράμματα που σχετίζονται με βασικές και οριζόντιες γνώσεις και δεξιότητες όπως μαθήματα γενικής παιδείας, ξένης γλώσσας, εκμάθησης Η-Υ και άλλου γενικού τύπου εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Τέλος, η τρίτη κατηγορία αναφέρεται στις «**Σπουδές για την Εργασία**» (Labour Studies), δηλαδή σε μια **«ανώτερης» μορφής εκπαίδευσης** (συχνά) πανεπιστημιακού επιπέδου, που αφορά τη μελέτη της Εργασίας στην οικονομία και την κοινωνία. Υπό την έννοια αυτή, σε πολλές χώρες χρησιμοποιείται ο όρος «labour education» για να περιγράψει ένα μείγμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και σπουδών για την Εργασία, ιδίως στις περιπτώσεις που παρέχεται από εκπαιδευτικές σχολές των συνδικάτων ή από εκπαιδευτές που σχετίζονται με τα συνδικάτα.

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

Σε μια ανάλογη προσπάθεια ορισμού και ταξινόμησης της ΣΕΕ, ο **Bruce Spenser** (2002: 15-22) χρησιμοποιεί κυρίως τον όρο **«labour education»** ως συνολικό ορισμό για τη συνδικαλιστική εκπαίδευση και τον όρο **«union education»** για να αναφερθεί κυρίως στα προγράμματα ΣΕΕ που παρέχουν τα ίδια τα συνδικάτα στα μέλη τους σε αντιπαραβολή με τον όρο «labour education» τον οποίο φαίνεται να χρησιμοποιεί για προγράμματα ΣΕΕ που παρέχουν άλλοι (εκτός των συνδικάτων) φορείς.

Παρά τη σχετική ασάφεια ως προς την εναλλασσόμενη χρήση των παραπάνω όρων, ο Spencer (2002: 15, 20) κάνει τη βασική **διάκριση** ανάμεσα α) στη **«βασική» ή «καθαρή»** συνδικαλιστική εκπαίδευση (core labour education) και β) σε μια **«ευρύτερη»** συνδικαλιστική εκπαίδευση (other labour education).

14 Η παρούσα εργασία δεν εξετάζει την κατηγορία αυτή. Για μια αποτίμηση της παρέμβασης των ελληνικών συνδικάτων μέσω του ΚΕΚ ΙΝΕ – ΓΣΕΕ στην παροχή υπηρεσιών κατάρτισης σε εργαζομένους και ανέργους, βλ. Παπαδόγαμβρος Β., **«Συνδικάτα και επαγγελματική κατάρτιση»,** Περιοδικό «Ενημέρωση» (Μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ), τεύχος 114, Φεβρουάριος 2005, καθώς επίσης και τις προτάσεις του ΙΝΕ – ΓΣΕΕ προς το 28ο συνέδριο της ΓΣΕΕ αναφορικά με την επαγγελματική κατάρτιση, Περιοδικό «Ενημέρωση», τεύχος 1, Μάρτιος 1995.

Η **βασική ΣΕΕ** κατά το Spenser (2002: 15-20) 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 **(«tool courses»),** όπως για παράδειγμα η εκπαίδευση επιμόρφωση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων στους χώρους εργασίας (shop stewards) ή των εκπροσώπων υγιεινής και ασφάλειας σε σχετικά με τη δράση τους ζητήματα,

β) στα **«θεματικά» προγράμματα** (issue courses) 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.

Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις η πλήρης οριοθέτηση μεταξύ των διαφόρων μορφών ΣΕΕ, ιδίως των δύο πρώτων είναι δυσχερής ή μπορεί να συνδυάζονται μεταξύ τους.

Ως προς τους **φορείς της παροχής της βασικής και θεματικής ΣΕΕ**, ο Spencer (2002:15) σημειώνει ότι αυτοί ποικίλλουν από χώρα σε χώρα ανάλογα με τις εθνικές ιδιαιτερότητες. Παρέχονται δηλαδή 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.

Τέλος, στην περίπτωση των «σπουδών για την Εργασία» αυτή κατά κανόνα έχει μεγάλη διάρκεια, παρέχεται από ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα ή ακαδημαϊκές σχολές, είτε αυτοτελώς είτε κατόπιν συνεργασίας με τις κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και οδηγούν σε σχετικά αναγνωρισμένα διπλώματα. Απευθύνεται άλλοτε αποκλειστικά και άλλοτε όχι σε συνδικαλιστικά στελέχη ή σε εν δυνάμει συνδικαλιστές.

Στην κατηγορία της **«ευρύτερης» συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης,** ο Spencer (2002: 18) εντάσσει 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[15], αυτού του είδους η εκπαίδευση ή κατάρτιση ή 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 δραστήρια 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: 18).

Μια άλλη προσπάθεια, προσδιορισμού και ταξινόμησης της ΣΕΕ είναι αυτή του M. Heller (2006: 173) σύμφωνα με τον οποίο ο όρος **«Συνδικαλιστική Εκπαίδευση»** μπορεί να ειδωθεί ως μια **«συλλογική ονομασία»** που έχει ως στόχο να περιγράψει ένα μείγμα από οργανωμένες δραστηριότητες σε διαφορετικές εκπαιδευτικές σφαίρες.

Ωστόσο, αυτό που έχει επικρατήσει να θεωρείται ως συνδικαλιστική εκπαίδευση (τουλάχιστον στη Γερμανία, από όπου προέρχεται ο συγγραφέας), **είναι η οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα των συνδικάτων για την εξυπηρέτηση μιας σειράς «θεσμικών» λειτουργιών που επιτελούν** και αναφέρεται: α) στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στους χώρους εργασίας, β) στα μέλη των εργασιακών συμβουλίων στις επιχειρήσεις (works councils) και γ) στους εκπροσώπους των συνδικάτων στα διοικητικά όργανα των μεγάλων επιχειρήσεων (ο.π. 174).

Η προσέγγιση αυτή του Heller, οπωσδήποτε **δίνει αρκετά μεγάλη βαρύτητα στη σχέση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης με τη θεσμική λειτουργία των συνδικάτων** και τις ανάγκες υποστήριξης και ενδυνάμωσής τους, γεγονός που εξηγείται από την ιστορική εξέλιξη της λειτουργίας των συνδικάτων στη Γερμανία[16].

Ανάλογη προσπάθεια ορισμού και ταξινόμησης της ΣΕΕ κάνει και ο Αποστολίδης (1981: 17-21), 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

15 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.

16 Η ΣΕΕ σ' ένα μεγάλο βαθμό έχει να κάνει με την **«εκπαίδευση των πολιτών»** που προσφέρεται σε ενήλικους και σε νέους. Οι εκπαιδευτικές αυτές δραστηριότητες βασίζονται στις αξίες των συνδικάτων και έχουν σα στόχο να προωθήσουν αυτές ακριβώς τις αξίες. Σύμφωνα με τον ίδιο, ο όρος συνδικαλιστική εκπαίδευση αφορά επίσης, αν και σε μικρότερη έκταση, εκείνες τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται με στόχο την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων μέσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Heller,2006).

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: 17-21), αφορούν το περιεχόμενο και τον φορέα οργάνωσης της ΣΕΕ από την οποία προκύπτουν δύο βασικά είδη ΣΕΕ: α) της **γενικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και β)** της **ειδικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.**

α) Η γενική συνδικαλιστική εκπαίδευση απευθύνεται στα οργανωμένα μέλη αλλά και φίλους ή συμπαθούντες (μη συνδικαλισμένους) και οργανώνεται από τα ίδια τα συνδικάτα. Είναι **άμεσα συνδεδεμένη με τη συνδικαλιστική πάλη και δράση** και διαρθρώνεται σε τρείς επιμέρους τομείς ανάλογα με τους στόχους της, και συγκεκριμένα:

- **στο επίπεδο της βάσης** (εργασιακός χώρος, εργοστάσιο, επιχείρηση) με κύριους στόχους την οργάνωση μελών και την σύνδεση του συνδικάτου με τους εργαζόμενους. Βασικά της θέματα είναι οι συνθήκες εργασίας, η συνδικαλιστική οργάνωση, η ιστορία του εργατικού κινήματος, τα εργατικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα, γενικές γνώσεις σε οικονομικά, νομικά θέματα κλπ
- **στα διάφορα επίπεδα της συνδικαλιστικής δράσης και οργανωτικής δομής του συνδικαλιστικού κινήματος** (πρωτοβάθμια σωματεία, ομοσπονδίες, εργατικά κέντρα, Συνομοσπονδία) και απευθύνεται σε συνδικαλιστικά στελέχη στο πεδίο ευθύνης τους και με στόχο την επιμόρφωσή τους ως προς την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για την καθοδήγηση του συνδικαλιστικού αγώνα
- **στο επίπεδο μιας συνολικής ενδυνάμωσης του συνδικαλιστικού κινήματος,** όπου μέσω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των στελεχών καλύπτεται ο στόχος της ανάπτυξης των συνδικάτων, της αύξησης της επιρροής τους και της παρέμβασης τους στο κοινωνικο-οικονομικό γίγνεσθαι της χώρας.

β) **η ειδική συνδικαλιστική εκπαίδευση** απευθύνεται αποκλειστικά και μόνο στα **«ανώτερα»** συνδικαλιστικά στελέχη όλων των επιπέδων οργάνωσης, που έχουν κάποια ευθύνη και λειτουργία εντός των συνδικάτων, όπως για παράδειγμα Πρόεδροι, Γενικοί Γραμματείς των πρωτοβάθμιων σωματείων, μέλη των Δ.Σ. των δευτεροβάθμιων οργανώσεων και της Συνομοσπονδίας. **Η ειδική συνδικαλιστική εκπαίδευση είναι συμπληρωματική της γενικής** και παρέχεται εκτός από το συνδικάτο και από τα συνδικαλιστικά ινστιτούτα. Η θεματολογία της ειδικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης αφορά ειδικά ή εξειδικευμένα θέματα οριζόντιου χαρακτήρα όπως π.χ. η συνδικαλιστική νομοθεσία, κοινωνική πολιτική, ιστορία εργατικού κινήματος, οικονομικά θέματα κοκ.

Με βάση όλα τα παραπάνω, αναδεικνύεται πριν απ' όλα μια μεγάλη διαφορετικότητα

όσον αφορά τη ΣΕΕ, τις μορφές που παίρνει και τον τρόπο που εφαρμόζεται, στις διάφορες χώρες, σύμφωνα και με το Δημουλά (2004), γεγονός που χαρακτηρίζει και ισχύει και για το σύνολο των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις διάφορες χώρες της Ευρώπης, οι οποίες έχουν διατηρήσει σε μεγάλο βαθμό τις ιδιαιτερότητες τους σύμφωνα και με την Πρόκου (2009: 62).

3.5. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ: Προϋπόθεση για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και υλοποίηση.

Παρά τις μεγάλες διαφοροποιήσεις ως προς τις κατηγορίες συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, τις εκπαιδευτικές προσεγγίσεις, 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**[17] (2007: 2), 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».

Με βάση τα παραπάνω, η ΣΕΕ θα μπορούσε να οριστεί ως μια ζωντανή, πολιτικά προσανατολισμένη κατηγορία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων με τη δική της ξεχωριστή παιδαγωγική προσέγγιση, το δικό της τρόπο οργάνωσης και υλοποίησης των προγραμμάτων της και του περιεχομένου αυτών, στις δικές της δομές και με τους δικούς της συντελεστές.

Αντίστοιχα, **ο Αποστολίδης (1981: 18)** αναφερόμενος στα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης προσδιορίζει ότι αυτά είναι τα εξής:

«α) το σύνολο των εκπαιδευτικών δυνάμεων, β) κύριος φορέας αυτής είναι το οργανωμένο συνδικαλιστικό κίνημα, γ) ο άρρηκτος δεσμός με τη συνδικαλιστική πράξη, έτσι που δεν υπάρχει παρά μόνο σε λειτουργία με τη συνδικαλιστική πρακτική 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».

17 ILO (International Labour Organization)

Από τα παραπάνω, προκύπτει μια σειρά από αξίες και αρχές τις οποίες πρέπει να υπηρετεί η ΣΕΕ και οι οποίες συνδέονται άμεσα με τις διαχρονικές αξίες των συνδικάτων όπως Αλληλεγγύη, Αλληλοβοήθεια, Μαζικότητα, Αυτονομία κοκ.

Οι αρχές αυτές αν και έχουν καθολικό χαρακτήρα στην ιστορία του εργατικού κινήματος διεθνώς, έχουν διαφορετικές εφαρμογές στις πολιτικές των συνδικάτων, στη συνδικαλιστική δράση και κατά συνέπεια και στο περιεχόμενο της ΣΕΕ, ανά χώρα κατ' αναλογία με τους διαφορετικούς ιδεολογικοπολιτικούς προσανατολισμούς και κομματικούς δεσμούς καθώς και την οργανωτική διάρθρωση και εσωτερική λειτουργία των συνδικάτων. Η ιδεολογία του συνδικάτου είναι και παραμένει ο πιο σημαντικός παράγοντας για τον προσανατολισμό, το περιεχόμενο και τις στοχεύσεις της ΣΕΕ.

Στη χώρα μας, και δεδομένης της έντονης ιδεολογικοπολιτικής διαπάλης και της ισχυρής κομματικοποίησης που σημάδεψε και σημαδεύει την πορεία των συνδικάτων, το ζήτημα των αρχών, του προσανατολισμού και του περιεχομένου της ΣΕΕ, παραμένει ακόμα και σήμερα σημείο τριβής εντός του συνδικαλιστικού κινήματος Στο πλαίσιο αυτό, ο Αποστολίδης (1981: 23-27). έχοντας υπόψη την ελληνική εμπειρία του συνδικαλιστικού κινήματος, διατυπώνει τρείς (3) θεμελιώδεις αρχές της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, οι οποίες επιγραμματικά είναι: α) Η αρχή της ενότητας της συνδικαλιστικής θεωρίας και πρακτικής, β) η αρχή για μαζική και ταξική εκπαίδευση, αρχή και γ) Η αρχή της συνάφειας των παιδαγωγικών μεθόδων με τους σκοπούς και το περιεχόμενο της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που καθορίζει το συνδικάτο.

3.5.1. Επιμέρους στοιχεία διαφοροποίησης κατά το M. Newman.

Μια πολύ αξιόλογη προσπάθεια σε αυτό το πεδίο έχει κάνει ο **Newman (2002),** ο οποίος αξιοποιώντας την πολύχρονη εμπειρία του ως εκπαιδευτής ενηλίκων αρχικά και ως εκπαιδευτής συνδικαλιστικής επιμόρφωσης αργότερα, προσπαθεί να εξετάσει ακριβώς τις διαφορές ανάμεσα στη ΣΕΕ και τις άλλες μορφές της ΕΕ, «μεταφράζοντας» κατά τέτοιο τρόπο τους θεωρητικούς της ΕΕ, ώστε να εντάξει τις ιδέες και τις θεωρήσεις τους στο συγκεκριμένο πεδίο της ΣΕΕ.

Τα βασικά σημεία, στα οποία κατ΄ αρχάς επικεντρώνεται ο Newman (2002: 6-21), προκειμένου να αναδείξει το διακριτό στίγμα και τη «διαφορετικότητα» της ΣΕΕ είναι: α) η ίδια η μαθησιακή διαδικασία στην τάξη, β) οι εκπαιδευτές, γ) οι συμμετέχοντες/εκπαιδευόμενοι, δ) η ύπαρξη μιας συνδικαλιστικής κουλτούρας και ε) η γλώσσα και οι μαθησιακές μέθοδοι

Πιο αναλυτικά αναφέρει:

Ως προς τη μαθησιακή διαδικασία στην τάξη και τους σκοπούς της, κρίσιμο σημείο διαφοροποίησης αποτελεί η ύπαρξη και κυριαρχία του συλλογικού στοιχείου έναντι του ατομικού. Τόσο η μαθησιακή διαδικασία όσο και οι στόχοι αυτής «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. Όπως πολύ εύστοχα παρατηρεί ο Newman, στο τέλος κάθε μαθήματος ΣΕΕ και της αξιολόγησής του, μια και μόνη ερώτηση κυριαρχεί (ρητή ή άρρητη): *"Υπήρξε κάποιο όφελος για τα μέλη του συνδικάτου μας;"*

Ως προς τους εκπαιδευτές, η εμπειρία δείχνει ότι δεν μπορεί να νοηθεί αποτελεσματική ΣΕΕ, χωρίς οι εκπαιδευτές της με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, να είναι ή να έχουν υπάρξει συνδικαλιστές. Να προέρχονται και να έχουν συνδικαλιστική ή επαγγελματική εμπειρία μέσα στα συνδικάτα. Παρά τις διαφοροποιήσεις στο προσωπικό στυλ και τις μεθόδους εκπαίδευσης που τυχόν χρησιμοποιούν, οι εκπαιδευτές (προκειμένου να γίνουν και αποδεκτοί), πρέπει πάντοτε να αποτελούν «μέρος» του συνδικάτου και να πιστεύουν ή να αποδέχονται τις αξίες του.

Ως προς τους συμμετέχοντες, παρά τις επιμέρους πολλές διαφοροποιήσεις τους (ηλικία, φύλο, επάγγελμα, ατομικοί στόχοι, συμπεριφορά κλπ), η κοινή συνισταμένη τους είναι ότι αποτελούν μέλη του συνδικάτου, όπου συμμετέχουν εθελοντικά για την προώθηση και διεκδίκηση συλλογικών (και όχι ατομικών) συμφερόντων. Μια συνισταμένη που καθίσταται κυρίαρχη τους προσδίδει ένα ιδιαίτερα ισχυρό συνεκτικό και ενοποιητικό στοιχείο και τους διαφοροποιεί από άλλες ομάδες εκπαιδευομένων. Είναι ομάδα και όχι άτομα. Η μαθησιακή διαδικασία για αυτούς είναι δική τους και όχι του εκπαιδευτή. Πρέπει να «υποτάσσεται» και να εξυπηρετεί τον κοινό στόχο, για τον οποίο άλλωστε και πραγματοποιείται.

Ως προς την ύπαρξη μιας κοινής συνδικαλιστικής κουλτούρας, αποτελεί επίσης ένα σημαντικό στοιχείο που διαφοροποιεί τη ΣΕΕ από άλλες μορφές ΕΕ και καθορίζει αποφασιστικά 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, ως ένα ενιαίο αδιαφοροποίητο σύνολο ανθρώπων με κοινό σκοπό και στόχους, ως ένας θεσμός με ενιαία χαρακτηριστικά, κάτι όμως που είναι μόνο εν μέρει αληθές, καθώς οι διαφοροποιήσεις εντός του συνδικαλιστικού κινήματος είναι και υπαρκτές και μεγάλες. Παρ' όλα αυτά, όντως υφίσταται και εκφράζεται μια συνδικαλιστική κουλτούρα, μια κουλτούρα που ως «κλωστή» ενώνει τους συμμετέχοντες στη συλλογική συνδικαλιστική δράση.

Η κουλτούρα αυτή (Newman 2002: 17-21) δημιουργείται από πέντε (5) επιμέρους προσδιοριστικούς παράγοντες. **Πρώτον,** υπάρχει η κοινή αίσθηση ότι το συνδικάτο ανήκει στα μέλη του, είναι το κοινό σπίτι όλων. Κατ΄ επέκταση αυτό συμβαίνει και στη μαθησιακή διαδικασία. 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 οι οποίες πολύ δύσκολα υποχωρούν ενώπιον τρίτων. 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,** οι συνδικαλιστές (και τα συνδικάτα ως θεσμός) λόγω της πολεμικής, κριτικής ή / και αμφισβήτησης που δέχονται από τρίτους (εργοδότες, κράτος, ευρύτερη κοινή γνώμη) συντελεί στην ενοποίηση της στάσης και συμπεριφοράς τους απέναντί τους.

Τέλος, ως προς τη γλώσσα που χρησιμοποιείται στη ΣΕΕ, καθώς και τις μαθησιακές μεθόδους, 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** (Newman 2002: 22).

Ο Newman (2002: 22-24), επιχειρώντας να συνδέσει τη ΣΕΕ με τις θεωρίες μάθησης και αξιοποιώντας από το έργο του Peter Jarvis (2003: 160-169) **τα τρία είδη διδασκαλίας («διδακτική», «σωκρατική» και «εμψυχωτική»), επισημαίνει την αναγκαιότητα μιας συνετής χρήσης και των τριών κατά τη μαθησιακή διαδικασία της ΣΕΕ** και επικαλείται ότι και οι τρείς αυτές μέθοδοι διδασκαλίας συμβαδίζουν με τη συνδικαλιστική κουλτούρα.

Πιο αναλυτικά ο Newman (2002: 22-24) περιγράφει:

Η παραδοσιακή «διδακτική» διδασκαλία, κατά την οποία ο εκπαιδευτής μεταφέρει ένα σύνολο γνώσεων ή δεξιοτήτων στους εκπαιδευόμενους μιλώντας και διδάσκοντάς τους, 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. Τα συνδικαλιστικά στελέχη καθημερινά είναι αναγκασμένα κατά τη δράση τους, να διατυπώνουν νέα ερωτήματα και να αναζητούν νέες απαντήσεις σε αυτά. Η μαιευτική μέθοδος βοηθά τους συνδικαλιστές

– εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν όλες εκείνες τις δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να ανταπεξέλθουν στις παραπάνω απαιτήσεις.

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 μεσα από τη συμμετοχή τους. Και η μέθοδος αυτή, ταιριάζει στην ΣΕΕ. Ο συνδικαλισμός βασίζεται στις ίδιες ιδέες και αρχές, δηλαδή αυτές της αλληλοβοήθειας και της συνεργατικής συμπεριφοράς. Ο εκπαιδευτής συνδικαλιστικής επιμόρφωσης οφείλει να κάνει χρήση συμμετοχικών μεθόδων της εκπαίδευσης ενηλίκων, όπως εργασία, ομάδες, προσομοίωση ή παιγνίδι ρόλων και να ζητούν από τους συνδικαλιστές - εκπαιδευόμενους να μαθαίνουν κάνοντας, πράγμα που τους ταιριάζει αφού και οι ίδιοι είναι ουσιαστικά **«ακτιβιστές».**

3.5.2. Για την έννοια των Συμβολαίων και το «Τρίτο Συμβόλαιο» της ΣΕΕ.

Ωστόσο, πέρα από τα παραπάνω, η συνεισφορά του Newman (2002: 25-39 και 221-225) στη θεωρία και πρακτική της ΣΕΕ, αφορά στην έννοια των **«Συμβολαίων»** που ενυπάρχουν (είτε ρητά, είτε υπογείως) στην εκπαιδευτική διαδικασία και αποτελούν εκείνο το στοιχείο που τη διαφοροποιεί από άλλες μορφές εκπαίδευσης ενηλίκων.

Σύμφωνα με το συγγραφέα, τα παραπάνω στοιχεία, ναι μεν διαφοροποιούν τη ΣΕΕ από άλλες μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά παρόμοιες διαφοροποιήσεις συναντώνται και σε άλλους οργανισμούς (μάθησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης) οι οποίοι αναπτύσσουν τη δική τους ιδιαίτερη μαθησιακή κουλτούρα, έχουν τους «δικούς» τους εκπαιδευτές και χρησιμοποιούν εκείνες τις εκπαιδευτικές μεθόδους (αυτοτελώς ή συνδυαστικά) που ταιριάζουν στον οργανισμό, στους στόχους τους και στους εκπαιδευόμενους. **Τι είναι λοιπόν αυτό (εάν υπάρχει) που κάνει τη ΣΕΕ τόσο διαφορετική και το οποίο μπορεί να είναι μοναδικό και να την καθιστά μια κατηγορία από μόνη της.**

Στο σημείο αυτό, ο συγγραφέας εισάγει την έννοια του Συμβολαίου ή των Συμβολαίων, (Newman, 2002: 25) 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.

Στο πλαίσιο αυτό η ΣΕΕ, αντιπαραβάλλεται με τη διευθυντική εκπαίδευση (Newman, 2002: 25) που οργανώνουν και παρέχουν οι διάφοροι οργανισμοί δημόσιοι ή ιδιωτικοί με την ιδιότητά τους ως «διευθύνοντες» 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.

3.5.3. Η «διευθυντική» εκπαίδευση ενηλίκων.

Στην πρώτη περίπτωση, αυτή δηλαδή της ***«διευθυντικής εκπαίδευσης»,*** («management training»), **σύμφωνα με** το Newman (2002: 25-29), **είναι φανερό** ότι οι σχέσεις υπόκεινται σε μια **αυστηρή ιεραρχική εξουσιαστική δομή**. «*Ο οργανισμός απασχολεί τον εκπαιδευτή για να εκπαιδεύσει τους υπαλλήλους του».* Ο οργανισμός είναι επίσης ο εργοδότης του εκπαιδευτή. **Στην κορυφή της πυραμίδας είναι ο οργανισμός, στη μέση ο εκπαιδευτής και στη βάση ο εκπαιδευόμενος.** Η επίτευξη των στόχων και της αποστολής του οργανισμού είναι πρώτιστης σημασίας για την εκπαιδευτική διαδικασία και είναι αυτοί που καθορίζουν και διαμορφώνουν τις σχέσεις μεταξύ όλων των συντελεστών (κατά συνέπεια και το συμβόλαιο μεταξύ τους).

Ο εκπαιδευτής εργάζεται για την επίτευξη των παραπάνω στόχων και εξ' αιτίας αυτού οι σχέσεις του με τους εκπαιδευομένους αντανακλούν αυτή την ιεραρχική σχέση εξουσίας. Με άλλα λόγια ο εκπαιδευτής εκπροσωπεί τη διοίκηση του οργανισμού που παρέχει την εκπαίδευση. **Είναι ο μεσολαβητής ανάμεσα στους εκπαιδευομένους και τη Διοίκηση του οργανισμού.** Υπό την έννοια αυτή, ο εκπαιδευτής βοηθά τους εκπαιδευομένους να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές που υπηρετούν τους στόχους του οργανισμού και δε λαμβάνει καθόλου υπόψη του τις ατομικές ανάγκες των εκπαιδευομένων. Κατ΄ επέκταση οι εκπαιδευόμενοι, στο βαθμό που δε συμφωνούν με τους στόχους του οργανισμού ή δεν καλύπτουν και τις προσωπικές τους ανάγκες είτε πρέπει να ανεχθούν τη διαδικασία είτε να αποχωρήσουν (Newman, 2002: 25-29).

Η ιεραρχική εξουσιαστική αυτή σχέση αποτυπώνεται σαφέστερα στην «αξιολόγηση» της εκπαίδευσης. Το κριτήριο επιτυχίας είναι η απόκτηση ή όχι των προκαθορισμένων δεξιοτήτων και η εξασφάλιση της απαιτούμενης (εργασιακής) απόδοσης και για τα οποία οι συμμετέχοντες μπορεί να εξεταστούν. (Newman, 2002: 25-29).

3.5.4. Η «καθαρή» εκπαίδευση ενηλίκων.

Στη δεύτερη περίπτωση, αυτή της **παροχής εκπαίδευσης με τις αρχές και τους στόχους της εκπαίδευσης ενηλίκων** («pure adult education»), **σύμφωνα** με το Newman (2002: 29-31), **οι συμβατικές σχέσεις** ανάμεσα στους συντελεστές της εκπαίδευσης είναι πολύ διαφορετικές σε σχέση με την πρώτη περίπτωση. Πιο αναλυτικά ο συγγραφέας αναφέρει:

Εδώ, ο οργανισμός εκπαίδευσης (και στο βαθμό που ο αποκλειστικός σκοπός του είναι απλά και μόνο η παροχή Εκπαίδευσης Ενηλίκων), ουσιαστικά δε συμμετέχει

στην ουσία της εκπαιδευτικής διαδικασίας και στη συμβατική σχέση που αναπτύσσεται κατά τη διάρκειά της, παρά μόνο ως οργανωτής με ότι αυτό συνεπάγεται ως προς την παρέμβασή του.

Η κύρια σχέση είναι ανάμεσα στον εκπαιδευτή και τους εκπαιδευόμενους. Στην πλέον «καθαρή» αυθεντική μορφή της Ε.Ε[18] δεν υπάρχει ιεραρχία αλλά ισότητα. Ο εκπαιδευτής είναι σε ευθεία γραμμή με τους εκπαιδευόμενους σε μια σχέση αμοιβαίας επικοινωνίας και ανάδρασης, ώστε ο εκπαιδευόμενος να μάθει και ο εκπαιδευτής να τον βοηθήσει να μάθει. Μαζί καθορίζουν το περιεχόμενο και τη διδακτέα ύλη. Στη σχέση αυτή, δεν παρεμβαίνει ο οργανισμός ή άλλος τρίτος.

Με άλλα λόγια, το «Συμβόλαιο» που υφίσταται βασίζεται στην παραδοχή ότι ο εκπαιδευτής ενηλίκων ανταποκρίνεται στις επιθυμίες και ανάγκες, στα ενδιαφέροντα και στους στόχους των εκπαιδευομένων. Σε αντίθεση με το μοντέλο της **«διευθυντικής εκπαίδευσης»,** η αξιολόγηση της εκπαίδευσης επικεντρώνεται στην εκπλήρωση των αναγκών των εκπαιδευομένων.

Όμως, όλα τα παραπάνω αφορούν κατά το συγγραφέα τον ιδεατό τύπο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, ενώ η πραγματικότητα είναι διαφορετική. Η σχέση της απόλυτης ισότητας ανάμεσα σε εκπαιδευτή και εκπαιδευομένους ποτέ δεν πετυχαίνεται. **Πρώτον,** ο εκπαιδευτής είναι και αυτός «κληρονόμος» της συμβατικής εκπαίδευσης, όπου η ιεραρχική σχέση ανάμεσα στον εκπαιδευτή και τον εκπαιδευόμενο είναι ισχυρή. **Δεύτερον,** ο εκπαιδευτής στη σχέση του με τους εκπαιδευομένους έχει αντικειμενικά περισσότερη εξουσία, καθώς είναι αυτός που κατέχει την εμπειρογνωμοσύνη να κατευθύνει τη διαδικασία, να εκτιμήσει, υπολογίσει και καθοδηγήσει τους εκπαιδευομένους να εκφράσουν τις ανάγκες τους, να καθορίσει τις μεθόδους και τις τεχνικές που ανταποκρίνονται στις ανάγκες και εν τέλει να ελέγξει την όλη διαδικασία (Newman, 2002: 31).

3.5.5. Η Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Επιμόρφωση κατά το Newman.

Η ΣΕΕ κατά το Newman (2002: 31-36), διαφοροποιείται ουσιαστικά ως προς τις σχέσεις των συντελεστών που παρατηρούνται σε σχέση και με τις παραπάνω «κατηγορίες» εκπαίδευσης και τις περιγράφει ως εξής:

Στη συνδικαλιστική εκπαίδευση, 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)

18 Ο Newman για αυτήν την αυθεντική μορφή ανατρέχει στο έργο και στην εμπειρία του Paulo Freire στις φτωχογειτονιές και τα χωριά της Λατινικής Αμερικής. Βλ. Freire, P. (1976), "Education: The practice of freedom", London: Writers and Readers Publ. Coop..

περιπτώσεις που ο εκπαιδευτής τυγχάνει να είναι ο ίδιος στέλεχος του συνδικάτου και μάλιστα σε κάποιες περιπτώσεις στα συνδικάτα άλλων χωρών να είναι ο εκλεγμένος (ή μη) υπεύθυνος συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.

Επιπλέον, εφόσον στη ΣΕΕ μετέχουν μέλη του συνδικάτου, η θέση του εκπαιδευτή ή των εκπαιδευτών αποτελεί πολλές φορές ένα κρίσιμο πόστο, από το οποίο μπορεί να μεταφέρεται προς τα πάνω (δηλ. στην ηγεσία), η άποψη και τα αισθήματα των μελών.

Πέρα των παραπάνω, ακόμα και στις περιπτώσεις που ο εκπαιδευτής δεν είναι «ηγετικό» στέλεχος του συνδικάτου, η σχέση (ή το «συμβόλαιο») μεταξύ συνδικάτου και εκπαιδευτή, κυριαρχεί στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της εκπαίδευσης, αποτέλεσμα της οποίας είναι η «συνδιαμόρφωση» του πεδίου. Από το σχεδιασμό της συνδικαλιστικής εκπαιδευτικής πολιτικής, τον καθορισμό των προγραμμάτων και των στόχων τους έως και την υλοποίηση ενός μαθήματος, οι εκπαιδευτές κατά κανόνα 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 και συνυπάρχουν ταυτόχρονα τα στοιχεία που συναντώνται στις δύο προηγούμενες περιπτώσεις. 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.

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.

Σε πολλές περιπτώσεις επίσης, οι συμμετέχοντες δεν είναι απλά μέλη αλλά 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 αλληλοσε-

βασμού.

Από όλα τα παραπάνω όπως περιγράφηκαν και αναφέρονται στο Newman (2002: 29-31), 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.

3.5.6. Το «Τρίτο Συμβόλαιο» στη ΣΕΕ κατά το Newman.

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: 36-39 και 221-225) 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: 36-39 και 221-225).

Νομιμοποιούνται να το κάνουν, ακριβώς επειδή <u>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)</u> (ο.π. 36-39 και 221-225).

Και μπορούν με μεγάλη ευκολία να το κάνουν, επειδή υπάρχουν πολλαπλά κανάλια επικοινωνίας, είτε απευθείας, είτε μέσω των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στα διαφορετικά επίπεδα της συνδικαλιστικής δομής (ο.π. 36-39 και 221-225).

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. 36-39 και 221-225).

Τα δικαιώματα που απορρέουν από το «τρίτο συμβόλαιο» υφίστανται, άσχετα αν ασκούνται ή όχι. Ανά πάσα στιγμή μπορούν να ασκηθούν από τους εκπαιδευό-

μενους – συνδικαλιστές και αυτό είναι σε γνώση τόσο του συνδικάτου όσο και του εκπαιδευτή (ο.π. 36-39 και 221-225).

Τέλος, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να επισημανθεί, ότι 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. 36-39 και 221-225).

Η παραπάνω θεώρηση των «συμβολαίων», αποτελεί κατά τον συγγραφέα, έναν ιδεότυπο, όπου άλλοτε συναντάται κατά τη διαδικασίας 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, αποτελεί 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.**

Επίσης και υπό προϋποθέσεις, μπορεί να συμβάλλει στην ευρύτερη συζήτηση περί της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και ιδιαίτερα στο ζήτημα των σχέσεων που αφορά τον οργανισμό που οργανώνει την εκπαίδευση και τους εκπαιδευόμενους.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, θα πρέπει να επισημανθεί ξανά, ότι η παραπάνω θεωρητική προσέγγιση της ΣΕΕ από το Newman **έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και αξία, εφόσον ειδωθεί ως ένα πρότυπο ιδεατό σχήμα, ως το «δέον γενέσθαι» για τη ΣΕΕ** και χρησιμοποιηθεί ως μεθοδολογικό εργαλείο για την εμπειρική διερεύνηση της εφαρμογής της ΣΕΕ στη χώρα μας και αλλού. Οι συγκλίσεις και οι αποκλίσεις από το παραπάνω πρότυπο, μπορεί να αποδειχτούν εξαιρετικά χρήσιμες για την κατανόηση της παρεχόμενης ΣΕΕ και την αξιολόγησή της.

Αν και 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.**

Κεφάλαιο 4ο: Η καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ στην Ελλάδα.

4.1. Ιστορική πορεία και εξέλιξη.

Σύμφωνα με τον Κουζή (2000: 157), η ανάπτυξη της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα ή καλύτερα η ουσιαστική της απουσία μέχρι πολύ πρόσφατα, σχετίζεται άμεσα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ελληνικών συνδικάτων και αποτελεί κατά κάποιο τρόπο αντανάκλαση της οργανωτικής τους δομής και κατάστασης[19].

Η επιμόρφωση των μελών και των στελεχών των συνδικάτων, αποτελεί έναν από τους βασικούς σκοπούς των συνδικάτων, ο οποίος αποτυπώνεται σε όλα σχεδόν ανεξαιρέτως τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων όλων των βαθμίδων.

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» (άρθρο 5)[20].

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. Άλλωστε στις ιστορικές πηγές και στη βιβλιογραφία της ιστορίας του ελληνικού συνδικαλισμού, η απουσία αναφορών περί αυτής είναι εμφανέστατη, καθώς άλλα είναι τα θέματα που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα. Η χρονική υστέρηση της καθιέρωσης της ΣΕΕ αλλά και η σπουδαι-

19 Για την ιστορική πορεία και οργανωτική συγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα, βλ. Συλλογικό Έργο του ΚΕΚΜΟΚΟΠ (1997), «Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ου αιώνα», επιμέλεια Κ. Κασιμάτη, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1997.

20 Βλ. ΓΣΕΕ (1992), Καταστατικό ΓΣΕΕ, Αθήνα

ότητα της, αναγνωρίζεται από το σύνολο των δυνάμεων του συνδικαλιστικού κινήματος και αποτυπώνεται σχεδόν σε όλα τα απολογιστικά κείμενα των συνεδρίων της ΓΣΕΕ[21].

Όπως επισημαίνει και ο Κουζής (2000: 157-159) 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, οι οποίες δεν επέτρεψαν ουσιαστικά την ανάπτυξη της ΣΕΕ, εφόσον κύριο μέλημα των συνδικάτων υπήρξε η αναγνώριση από το κράτος και τους εργοδότες καθώς και η αποκατάσταση της εσωτερικής δημοκρατικής λειτουργίας (κάτι που ουσιαστικά επήλθε το 1982 με το Ν. 1264/82), γ) η ιδιαίτερη οργανωτική δομή και κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος, με την ύπαρξη, δύο ξεχωριστών κορυφαίων οργανώσεων (Συνομοσπονδιών), της ΓΣΕΕ στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα και της ΑΔΕΔΥ στο δημόσιο τομέα, εντός των οποίων όμως 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.

21 Για παράδειγμα, βλ. ΓΣΕΕ, Πρακτικά 23ου Συνεδρίου (1987: 139-140), 28ου Συνεδρίου (1995: 38) και 30ου Συνεδρίου

4.2. 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 για το σκοπό αυτό και αποτελούν «φορείς μη μορφωτικού χαρακτήρα» και μη τυπικής εκπαίδευσης που απασχολούνται και με την εκπαίδευση ενηλίκων (Κόκκος, 2002: 33, Πρόκου, 2009: 72)[22].

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, στο πεδίο της ΣΕΕ, ειδικά στη χώρα μας, είναι οι τριτοβάθμιες οργανώσεις των μισθωτών (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ), οι οποίες με τη σύσταση και λειτουργία των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών τους οργανισμών (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ και Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ), παίζουν κομβικό ρόλο στην παροχή συνδικαλιστικής επιμόρφωσης και κυρίως στη διάχυσή της προς τα κάτω, δηλαδή σε συνδικαλιστές που δραστηριοποιούνται στο δευτεροβάθμιο επίπεδο (ομοσπονδίες, εργατικά κέντρα) και στο πρωτοβάθμιο επίπεδο (σωματεία).

4.2.1. Η πρώτη προσπάθεια: ΚΕΜΕΤΕ - ΓΣΕΕ.

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: 203) είναι η καθιέρωση και προώθηση της ΣΕΕ. Στους βασικούς σκοπούς του Κέντρου συμπεριλαμβάνονται: α) η έρευνα και μελέτη στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας, β) η τεκμηριωμένη επιστημονικά πληροφόρηση και γ) η οργάνωση συνδικαλιστικών σεμιναρίων σε μια πρώτη φάση για τα συνδικαλιστικά στελέχη και μετά για όλους τους εργαζόμενους. Η εκπαίδευση αυτή στοχεύει να δώσει μια σειρά από γενικές αλλά και ειδικές γνώσεις, που θα αγκαλιάζουν τόσο τα καθημερινά προβλήματα των εργαζομένων, τα συνδικαλιστικά ζητήματα όσο μια γενικότερες γνώσεις πάνω στην οικονομία, κοινωνιολογία της εργασίας, εργασιακές σχέσεις κ.α. Το τμήμα της εκπαίδευσης είχε στο σχεδιασμό του να δραστηριοποιηθεί σε 4 επίπεδα: α) την οργάνωση σεμιναρίων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης σε εθνικό, περιφερειακό, ομοσπονδιακό, τοπικό επίπεδο, β) την οργάνωση εκπαιδευτικών αποστολών -ανταλλαγής εμπειριών με συνδικαλιστικές οργανώσεις και εκπαιδευτικά κέντρα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο γ) την οργάνωση εκπαιδευτικών εκπομπών μέσα από μέσα μαζικής ενημέρωσης και δ) τη διοργάνωση διεθνών συσκέψεων πάνω σε εργατικά και συνδικαλιστικά θέματα[23]. Η προσπάθεια αυτή,

22 Αξίζει να σημειωθεί , ότι σύμφωνα με το 3879/21-9-2010 «Ανάπτυξη της δια μάθησης και λοιπές διατάξεις», ανάμεσα στους φορείς παροχής υπηρεσιών δια βίου μάθησης περιλαμβάνονται το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ και το Κοινωνικό Πολύκεντρο ΑΔΕΔΥ (άρθρο 3, παρ. 3ια).

23 Στην ίδια εισήγηση του, ο Δ. Μαυρογένης (τότε Γραμματέας Εκπαίδευσης ΓΣΕΕ) κατά τη διάρκεια του **Α' Συνδικαλιστικού Σεμιναρίου, (6-8 Απρίλη 1984)** αναφέρει ότι «..η εκπαίδευση του ΚΕΜΕΤΕ αποβλέπει στην ανά-

αποδείχθηκε θνησιγενής, επειδή εκείνη την περίοδο (1983-85), έλαβε χώρα η κρίση στη ΓΣΕΕ που οδήγησε σε ουσιαστική διάσπαση τη Συνομοσπονδία και διήρκησε ως το 1988, ενέτεινε τις ενδοσυνδικαλιστικές αντιπαραθέσεις και ακύρωσε την προσπάθεια καθιέρωσης της ΣΕΕ από την ίδια τη ΓΣΕΕ. (Kouzis, 2000: 159).

4.2.2. Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Έτσι, 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 και δεδομένων των κοινωνικοπολιτικών συνθηκών, εξελίξεων και αναγκών, ωριμάζει και αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα μιας πιο αποτελεσματικής και συστηματικής προώθησης της ΣΕΕ. Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην ίδρυση και λειτουργία του επιστημονικού και εκπαιδευτικού φορέα της ΓΣΕΕ, του **Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ ΓΣΕΕ),** του οποίου ένας από τους βασικούς καταστατικούς στόχους είναι η Συνδικαλιστική Επιμόρφωση.

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, από την ίδρυση του έως και σήμερα, έχει ως στόχο τη συμβολή του στην επιστημονική τεκμηριωμένη παρέμβαση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος στα πεδία που αφορούν: α) την έρευνα, τη μελέτη και τεκμηρίωση θεμάτων που ενδιαφέρουν τη ΓΣΕΕ, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις-μέλη της και τους εργαζόμενους β) το σχεδιασμό, υλοποίηση και ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και γ) την ανάπτυξη συστήματος συνδικαλιστικής εκπαίδευσης-επιμόρφωσης. Στην οργάνωση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, εκτός από την κεντρική δομή στην Αθήνα, περιλαμβάνεται και η δημιουργία 11 περιφερειακών παραρτημάτων (με βάση και το διαχωρισμό της χώρας σε 13 περιφέρειες) και 6 κλαδικών γεγονός που επιτρέπει την **αποκεντρωμένη και κλαδικά διαρθρωμένη λειτουργία του και ανάπτυξη** (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 1995: 9-10).

Το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ το 1998 μετεξελίχθηκε σε **ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ** (ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ,1999 και 2000) ως μια προσπάθεια αποτελεσματικότερου συντονισμού των δύο τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, με προοπτική την οργανωτική ενοποίηση των δύο ανώτερων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το Δεκέμβριο του 1995 η ΓΣΕΕ συνέστησε το **ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ** συστήθηκε, προκειμένου να πιστοποιηθεί ως φορέας επαγγελματικής κατάρτισης και να αναλάβει την υλοποίηση όλων των ενεργειών επαγγελ-

---

πτυξη του κριτικού ατομικού και συλλογικού πνεύματος των εργαζομένων έτσι που να συμβάλλει στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του κάθε εργαζόμενου όπως και στην ενεργητική και δημιουργική προσφορά του όπου συμμετέχει και λειτουργεί. Επιπλέον επιδιώκει να ευαισθητοποιήσει τους εργαζόμενους σε μια διαδικασία αυτομόρφωσης, δημιουργικής αναζήτησης επικοινωνίας με όλους τους εργαζόμενους στο πλαίσιο μιας στρατηγικής ενότητας της εργατικής τάξης. Εξάλλου η συνδικαλιστική εκπαίδευση μπορεί να συμβάλλει αποφασιστικά στην ανάπτυξη της ταξικής και πολιτικής συνείδησης των εργαζομένων. Το πάντρεμα της γνώσης και της οργανωμένης δράσης αποτελούν τα βασικά όπλα της εργατικής τάξης για αποτελεσματικότερους ταξικούς αγώνες. Η συνδικαλιστική εκπαίδευση αποτελεί μια ποιοτική επένδυση του εργατικού κινήματος τόσο με την αναπαραγωγή αξιόμαχου στελεχιακού δυναμικού, όσο και με τη συμβολή της στην καθιέρωση συμμετοχικών λειτουργιών» (1984: 203).

ματικής κατάρτισης[24].

Επιπλέον, σύμφωνα με το οργανόγραμμα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, το ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ αποτελεί τον Τομέα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του οποίου εντάσσεται και η ανάπτυξη δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης[25].

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[26]), 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.

Ωστόσο, και πέρα από τα παραπάνω, οι δράσεις που αναπτύσσει το ΙΝΕ – ΓΣΕΕ ως προς την ΣΕΕ αποτελούν την πρώτη οργανωμένη προσπάθεια καθιέρωσης της ΣΕΕ, που έχει κοινή αποδοχή και στήριξη από τη μεγάλη πλειοψηφία των οργανώσεων – μελών της ΓΣΕΕ και των συνδικαλιστικών παρατάξεων.

4.2.3. Το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

Η αδυναμία ωστόσο 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 και το 2009 έχει πιστοποιηθεί ως φορέας παροχής προγραμμάτων δια βίου μάθησης. 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: 1-2).

1) Η **Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση**[27] αποτελεί την **αρχική βαθμίδα**

24 Οι στόχοι του ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ είναι: Η υλοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης συντονισμένα με ενιαία αντίληψη στο σύνολο των περιφερειακών και κλαδικών δομών του Ινστιτούτου, Η ανάπτυξη κοινού φιλοσοφικού υπόβαθρού και κατάλληλων μεθοδολογικών εργαλείων στην κατάρτιση ενηλίκων, Η αποτελεσματικότερη σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, Η επαφή του συνδικαλιστικού κινήματος στην πράξη με τον κόσμο των ανέργων και η ενημέρωση για τα δικαιώματά τους, ως άνεργοι και ως μελλοντικοί εργαζόμενοι (ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΚΕΚ, 1999: 5).

25 Επιπλέον δραστηριότητες αποτελούν: Η έρευνα και μελέτη θεμάτων εκπαιδευτικής πολιτικής, πολιτικών κατάρτισης και δια βίου εκπαίδευσης, η τεκμηρίωση και παρακολούθηση ζητημάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης, η τροφοδότηση των συνδικάτων με θέσεις για την κατάρτιση κ.α (ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, 1999 και 2000, Παπαδόγαμβρος, 2005)

26 Πολυζωγόπουλος Χ., 2003 και Παναγόπουλος Γ., 2009.

27 Στρατηγικός στόχος της Εισαγωγικής ΣΕ είναι μεταξύ άλλων, οι συνδικαλιστές: α)να αναπτύξουν βασικές γνώσεις σε θέματα όπως: εργασιακές σχέσεις, κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο της συνδικαλιστικής δράσης, θεμελιώδεις

Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης (ΣΕ)[28] και σκοπός της είναι η ευαισθητοποίηση νέων μελών του συνδικαλιστικού κινήματος, στις αξίες, τα οράματα και την προοπτική του συνδικαλιστικού κινήματος. Ειδικότεροι στόχοι της είναι να εισάγει του εργαζόμενους στις αναγκαίες πρακτικές οργάνωσης καις συγκρότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων παρέχοντας ουσιαστική θεωρητική και πρακτική πληροφόρηση για την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης στους χώρους δουλειάς και κυρίως στο τοπικό επίπεδο. Έμφαση δίνεται σε πρακτικές δεξιότητες και εμπειρικά ζητήματα Η φοίτηση στη βαθμίδα αυτή έχει διάρκεια 90 ωρών (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2010: 3).

2) Η **Βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση** αποτελεί την **ενδιάμεση βαθμίδα** ΣΕ. Επιδίωξη της είναι η εμβάθυνση των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των μελών και των στελεχών του συνδικαλιστικού κινήματος, που παρακολούθησαν την **Εισαγωγική ΣΕ** και η προετοιμασία τους για τη φοίτηση στην **Ανώτερη Συνδικαλιστική Εκπαίδευση.** Ειδικοί στόχοι είναι ο συνδυασμός πρακτικών και θεωρητικών λειτουργιών, η στρατηγικά σχεδιασμένη αντιμετώπιση των ζητημάτων που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα, η ανάπτυξη μιας στέρεας μεθοδολογίας αναζήτησης και αξιοποίησης πηγών τεκμηρίωσης και ανάλυσης της κοινωνικής πραγματικότητας, η γνωστική ενδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης Η φοίτηση στη βαθμίδα αυτή έχει διάρκεια 150 ωρών (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2010: 3-4).

3) Η **Ακαδημία της Εργασίας** αποτελεί την **ανώτερη βαθμίδα** της ΣΕ του ΚΑΝΕΠ και λειτουργεί από τον Οκτώβριο του 2005. Η **ίδρυση και λειτουργία της** στόχο έχει την προσφορά των εφοδίων εκείνων σε εργαζομένους/συνδικαλιστές, ώστε να διαδραματίσουν το ρόλο τους στη δημόσια ζωή. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνει θεμελιώδεις γνώσεις σε Οικονομία, Κοινωνιολογία, Πολιτικές Επιστήμες, Συνταγματικό Δίκαιο, Κοινωνική Ιστορία - Φιλοσοφία, Εργατικό Δίκαιο και Εργασιακές Σχέσεις καθώς και σε άλλα αντικείμενα που ενισχύουν την συνδικαλιστική επιμόρφωση. Το πρόγραμμα σπουδών έχει διάρκεια 400 ωρών, περιλαμβάνει μαθήματα (ετήσια και εξαμηνιαία), εργαστηριακές ασκήσεις, επισκέψεις εκπαιδευτικού χαρακτήρα σε φορείς και χώρους εργασίας, διαλέξεις και παράλληλες εκδηλώσεις καθώς και προαιρετικά προγράμματα Η/Υ και χορηγείται Πιστοποιητικό Δια Βίου Εκπαίδευσης (http://www.kanep-gsee.gr στις 31/1/2010).

4) Υποστηρικτικά για τις 3 βαθμίδες ΣΕ λειτουργεί **«Η Εκπαίδευση Εκπαιδευτών-Συμβούλων»** η οποία αποτελεί την **«παραγωγική»** Σχολή της ΣΕ του ΚΑΝΕΠ.

Με βάση όσα περιγράφηκαν παραπάνω,

έννοιες της οικονομικής θεωρίας και των τεχνικών διαπραγμάτευσης, β) να γνωρίσουν βασικές μεθοδολογίες για την ανάλυση δεδομένων και τη λήψη αποφάσεων και να αποκτήσουν βασικές δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την αναβάθμιση της συνδικαλιστικής δράσης, γ) να γνωρίσουν εφαρμογές της σύγχρονης τεχνολογίας στην αναζήτηση πηγών και δεδομένων και τρόπο παρουσίασης θέσεων κ.α.. Το πρόγραμμα σπουδών έχει κυρίως πρακτικό και λιγότερο θεωρητικό χαρακτήρα, καθώς συνδέεται με διαδικασίες ενεργητικής μάθησης (εργαστήρια δεξιοτήτων, βιωματικές ασκήσεις, πρακτικές εφαρμογές, συνθετικές εργασίες κ.ά.) (http://www.kanep-gsee.gr στις 31/1/2010).

28 ΣΕ: Συνδικαλιστική Εκπαίδευση

η ανάπτυξη των τριών δομών της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης **Εισαγωγική, Βασική** και **Ανώτερη** (Ακαδημία της Εργασίας), έχουν σχεδιαστεί ώστε να αποτελούν οργανωμένες και διαφοροποιημένες εκπαιδευτικές δομές της Δια Βίου Εκπαίδευσης, ιεραρχημένες ως προς το βάθος της προσέγγισης, με τρόπο ώστε η μια να αποτελεί φυσική και ουσιαστική εμβάθυνση των στόχων της προηγούμενης (http://www.kanep-gsee.gr στις 31/1/2010).

4.2.4. Το ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ της ΑΔΕΔΥ.

Τέλος, και στο χώρο των δημοσίων Υπαλλήλων που καλύπτει η **ΑΔΕΔΥ**, παρατηρείται μεγάλη χρονική υστέρηση στην καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ. Έως και το 1998, η ΑΔΕΔΥ δεν είχε ουσιαστικά δημιουργήσει φορείς που να αναλάβουν (κατά τα πρότυπα του ΙΝΕ), επιστημονική, μελετητική και εκπαιδευτική δραστηριότητα. Το κενό αυτό έγινε προσπάθεια να καλυφθεί με την ένταξη και της ΑΔΕΔΥ στο ΙΝΕ ΓΣΕΕ και τη συμμετοχή εκπροσώπων της στη Διοίκησή του (το οποίο **μετονομάστηκε ΙΝΕ ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ).** Η κίνηση αυτή είχε ως στόχο αφενός στην αναβάθμιση του τρόπου παρέμβασης της ΑΔΕΔΥ μέσα από το ΙΝΕ, ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες του δημόσιου τομέα και αφετέρου να διευκολυνθεί η προοπτική της οργανωτικής ενοποίησης των δύο οργανώσεων (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ), (Kouzis, 2000: 168.). Παρ' όλα αυτά, οι ανάγκες αυτές της ΑΔΕΔΥ, μόνο εν μέρει φαίνεται να καλύφθηκαν και για το λόγο αυτό η Συνομοσπονδία των δημοσίων υπαλλήλων, προχώρησε στην ίδρυση, στα τέλη του 2004, του **Κοινωνικού Πολύκεντρου.** Ένας από τους βασικούς σκοπούς του Πολύκεντρου είναι και η συστηματική ανάπτυξη της εκπαίδευσης – επιμόρφωσης των συνδικαλιστικών στελεχών του δημοσιοϋπαλληλικού κινήματος, με την παροχή συνδικαλιστικής εκπαίδευσης σε κύκλους, τη διεξαγωγή μεταπτυχιακών προγραμμάτων σε συνεργασία με Πανεπιστήμια και την υλοποίηση δράσεων στο πεδίο της Δια Βίου Εκπαίδευσης.

4.3. Υλοποιηθείσες δράσεις ΣΕΕ στην Ελλάδα (μορφές και περιεχόμενο).

1. Η εξέλιξη της ΣΕΕ στην Ελλάδα και οι μορφές τις οποίες λαμβάνει, σκιαγραφείται 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). Η άντληση και επεξεργασία των στοιχείων που παρουσιάζονται παρακάτω, έγινε κατά κύριο λόγο από τους απολογισμούς/εκδόσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ των ετών: 1995, 1998, 1999, 2001, 2004, 2007, 2010 και του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ του έτους: 2010. Κατ' αντιστοιχία με τη χρονολογική σειρά των εκδόσεων/απολογιστικών κειμένων γίνεται και η περιοδολόγηση των δράσεων ΣΕΕ που παρουσιάζονται παρακάτω.

Αναλυτικότερα οι Δράσεις ΣΕΕ που αναπτύχθηκαν είναι:

1. Συμμετοχή ή και διοργάνωση Ευρωπαϊκών Σεμιναρίων από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ (1991 έως και σήμερα).

Καθ' όλο το διάστημα της λειτουργίας του 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)[29], από άλλα Ευρωπαϊκά Συνδικάτα, από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών συνδικάτων (ΣΕΣ)[30] 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.

Συνοπτικά επίσης, παρουσιάζονται οι παρακάτω συμμετοχές/δράσεις:

1991-1995: Συμμετοχή στα διακρατικά προγράμματα κατάρτισης συνδικαλιστών που οργάνωσε: α) η ETUCO όπου συμμετέχουν έλληνες συνδικαλιστές σε σεμινάρια ποικίλου περιεχομένου και ενδιαφέροντος, β) το AFFET[31] με αντικείμενο επιμόρφωσης την αγορά εργασίας υπό την επίδραση των νέων τεχνολογικών δεδομένων. Επίσης στο πλαίσιο των ανταλλαγών με συνδικάτα ευρωπαϊκών κρατών υλοποιήθηκαν προγράμματα AFFET για θέματα στους τομείς: τουρισμός-επισιτισμός, μέταλλο, τράπεζες, αερομεταφορές, εμπόριο, σιδηροδρομικοί, κλωστοϋφαντουργοί, τηλεπικοινωνίες, ενέργεια, πολιτισμός. Επιπλέον πραγματοποιήθηκε συμμετοχή σε προγράμματα της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ακαδημίας στο πλαίσιο ανταλλαγών καθώς και στον προγραμματισμό αυτής.

1995-1997: Συμμετοχή στο ενημερωτικό σεμινάριο αντιπροσωπείας ΓΣΕΕ στις Βρυξέλλες (1995) και διοργάνωση από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ στην Αθήνα του ετήσιου Εκπαιδευτικού Συμβουλίου της ETUCO όπου σχεδιάστηκε ο προγραμματισμός της Συνδικαλιστικής Ακαδημίας για το 1997. Επιπλέον πραγματοποιήθηκε συμμετοχή στα σεμινάρια της ΣΕΣ στις χώρες του Στόχου 1, σχετικά με τη μεταρρύθμιση των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων.

1998-2000: Πραγματοποίηση διακρατικών σεμιναρίων με τη ΣΕΣ, την Ομοσπονδία Γερμανικών Συνδικάτων (DGB), κ.α για την Κοινωνική Ευρώπη, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων κ.α.

2001-2003: Συμμετοχή στα αντίστοιχα προγράμματα της ETUCO σε θέματα ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος (ΟΝΕ και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, η κοινωνική προστασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κοινωνικό ντάμπινγκ, προσέλκυση νέων μελών στα συνδικάτα, Μετανάστευση).

29 ETUCO: European Trade Union College (Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ακαδημία)

30 ΣΕΣ: Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ο ελληνικός όρος), μετάφραση του αγγλικού όρου ETUC: European Trade Union Confederation

31 Το AFFET, αποτέλεσε για ένα διάστημα ξεχωριστός εκπαιδευτικός φορέας της ΣΕΣ, ο οποίος υλοποίησε διακρατικά συνδικαλιστικά σεμινάρια, αποκλειστικά για τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Σήμερα οι δράσεις αυτές έχουν ενσωματωθεί στο ETUCO.

2004-2006: Συμμετοχή στα αντίστοιχα προγράμματα της ETUCO σε θέματα ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος (Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, κοινωνική προστασία σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κοινωνικό ντάμπινγκ, προσέλκυση νέων μελών στα συνδικάτα, μετανάστευση).

2. Διοργάνωση θεματικών εβδομαδιαίων σεμιναρίων με ευρεία θεματικά αντικείμενα, στην Αθήνα από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ **(1995-1997)**.

Συνοπτικά παρουσιάζονται οι παρακάτω δράσεις:

1995-1997: Υλοποίηση εβδομαδιαίων σεμιναρίων (απογευματινής 4ωρης ημερήσιας διάρκειας) για συνδικαλιστικά στελέχη (μέχρι 20 άτομα ανά σεμινάριο). Πραγματοποιήθηκαν: α) πέντε (5) σεμινάρια με αντικείμενο «Οργάνωση και λειτουργία της συλλογικής διαπραγμάτευσης» όπου επιμορφώθηκαν 100 στελέχη με ευθύνη συμμετοχής στις διαδικασίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) δύο (2) σεμινάρια με συμμετοχή 35 συνδικαλιστών στο θεματικό αντικείμενο «Τα σύγχρονα προβλήματα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης», γ) δύο (2) σεμινάρια για 40 νέα συνδικαλιστικά στελέχη στο θεματικό αντικείμενο «Βασικά συνδικαλιστικά δικαιώματα». 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 με θέματα της επικαιρότητας ή υψηλής σημασίας για τα συνδικάτα και τα μέλη τους **(1991 έως και σήμερα).**

Συνοπτικά παρουσιάζονται οι παρακάτω δράσεις:

1991-1995: Σεμινάρια με ευρύ περιεχόμενο θεματολογίας (εθνικό και ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, συλλογικές διαπραγματεύσεις, συμμετοχή εργαζομένων, στοιχεία πολιτικής οικονομίας, ανάπτυξη περιοχών ή κλάδων) και με μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων. Στο πλαίσιο αυτά διοργανώθηκαν **16 περιφερειακά και 8 κλαδικά σεμινάρια διήμερης διάρκειας** σε συνεργασία με τα Εργατικά Κέντρα (Ε.Κ.)[32] ή τις Ομοσπονδίες και στο καθένα συμμετείχαν 100-120 συνδικαλιστές.

1995-1997: Σεμινάρια σε συνεργασία με τα περιφερειακά ΙΝΕ και τα Ε.Κ. με θέματα: α) Πολιτική Περιφερειακής ανάπτυξης - Ρόλος των διαρθρωτικών ταμείων, Ταμείο Συνοχής (Πρέβεζα, Βόλος), β) Ανεργία, Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις, Ασφαλιστικό, Περιφερειακή Ανάπτυξη (Καβάλα, Χανιά, Νάξος, 'Αργος, Άρτα, Λάρισα, Ναύπακτος), γ) Οι θέσεις του Συνδικαλιστικού Κινήματος για την Ανεργία, Απασχόληση, Εργασιακές σχέσεις και το Ασφαλιστικό (Πτολεμαΐδα), δ) Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις (Πάτρα, Βόλος, Θεσσαλονίκη και Αθήνα) ε) Περιφερειακού ενδιαφέροντος (Άρτα: Ανάπτυξη Ηπείρου, Ναύπακτος: Ζεύξη Ρίου-Αντιρρίου, Πτολεμαΐδα: Ενεργειακό).

1998-2000: Ημερίδες με θέμα: α) Η Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα και την Ευρω-

32 Ε.Κ.(Εργατικό Κέντρο)

παϊκή Ένωση (Ε.Κ. Τρίπολης και Βόλου), β) Οι εργασιακές Σχέσεις στο εμπόριο και ο ρόλος των συνδικάτων (Ε.Κ. Πάτρα), γ) Τοπική Αγορά εργασίας και Ανεργία στο νομό Ημαθίας, με έμφαση στην περιοχή της Νάουσας (Ε.Κ. Νάουσας), δ) ΟΝΕ, Μισθοί, Ανεργία και Κοινωνική Ασφάλιση (Ε.Κ. Ορεστιάδας).

2001-2003: Ημερίδες, διήμερα ή τριήμερα σεμινάρια επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών που πραγματοποιούνται στα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες, για επίκαιρα θέματα που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα (Ασφαλιστικό, ΟΝΕ, Οικονομική Πολιτική, Εργασιακές Σχέσεις). Πραγματοποιήθηκαν περί τα 241 σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στην πλειοψηφία των εργατικών κέντρων και σε μεγάλο αριθμό ομοσπονδιών. Τα σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης είχαν θεματικά αντικείμενα: α) γενικού ενδιαφέροντος όπως: Η κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα, Οι προοπτικές της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Εναλλακτική Πρόταση της ΓΣΕΕ για την Κοινωνική Ασφάλιση, Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, εξελίξεις και προοπτικές, Οι εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ΟΝΕ και αγορά Εργασίας, ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις, Αναπτυξιακή πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση β) ειδικού ενδιαφέροντος όπως: Σχολείο δεύτερης ευκαιρίας, λαθροεργασία: κοινωνικοπολιτικές επιπτώσεις και επιρροές στην ελληνική αγορά εργασίας, μεταναστευτικές ροές στα Βαλκάνια, Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και εργατικά ατυχήματα, η Δια Βίου Μάθηση ως ατομικό δικαίωμα, Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις στο νομό Φθιώτιδας και γ) κλαδικού ενδιαφέροντος όπως: Οι αλλαγές στο πρότυπο του μαζικού τουρισμού και το ανθρώπινο δυναμικό, Οργάνωση της εργασίας και τεχνική εκπαίδευση στη χημική βιομηχανία, τα επαγγελματικά ταμεία στην Ελλάδα και Γερμανία στον κλάδο του μετάλλου, οι πολιτικές αμοιβών και η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων κ.α.

2004-2006: Ημερίδες, διήμερα ή τριήμερα σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που πραγματοποιήθηκαν στα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες, για επίκαιρα θέματα που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα (Ασφαλιστικό στην Ελλάδα και την Ε.Ε., Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση, Οικονομική Πολιτική, Περιφερειακή ανάπτυξη, Εργασιακές Σχέσεις, κλπ) [33] Αξίζει να επισημανθεί ότι οι παραπάνω δράσεις παρότι είναι ενημερωτικού χαρακτήρα, αναγνωρίζονται και εντάσσονται στις δραστηριότητες συνδικαλιστικής επιμόρφωσης από τους ίδιους τους φορείς οργάνωσης και σχεδιασμού τους (ΓΣΕΕ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ) καθώς και από τα μέλη των συνδικάτων.

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

33 Σύμφωνα με τον Κουζή, (2000) «σ' αυτά τα πλαίσια από την αρχή της δεκαετίας του ΄90 μέχρι και το 2000 έχουν λάβει χώρα περί τις 60 συναντήσεις ενημέρωσης και επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών οργανωμένες από τη ΓΣΕΕ εκ των οποίων οι 30 πραγματοποιήθηκαν στην περιφέρεια».

Παράλληλα με τα παραπάνω, καθ΄ όλο το διάστημα λειτουργίας του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, αναπτύσσεται σε σταθερή βάση η υλοποίηση προγραμμάτων παροχής ΣΕΕ σε συνδικάτα κατά κύριο λόγο πρώην σοσιαλιστικών χωρών, με στόχο την εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών αλλά και την παροχή τεχνογνωσίας για την ανάπτυξη δικών τους συστημάτων και δομών ΣΕΕ.

Στο πλαίσιο αυτό υλοποιούνται οι παρακάτω δράσεις:

1991-1995: Οργάνωση σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης για συνδικαλιστές από τη Μολδαβία.

1995-1997: Οργάνωση σεμιναρίων από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ: α) στην Αθήνα σε αντιπροσωπείες δύο συνδικάτων της Αλβανίας και ένα της Ρουμανίας, β) στα Τίρανα για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Επιπλέον πραγματοποιήθηκε επιμόρφωση: α) στα στελέχη της Συνομοσπονδίας Αλβανικών Συνδικάτων και β) στα στελέχη της Γενικής Ομοσπονδίας Συνδικάτων της Μολδαβίας, με τη συνεργασία DAC – ΟΑΕΔ, σε θέματα όπως δομή και λειτουργία των συνδικαλιστικών φορέων, Υγιεινή και Ασφάλεια Εργασίας, Κοινωνική Ασφάλιση, Οικονομία και Συνδικάτα, Λειτουργία και Δομή του ΟΑΕΔ.

1998-2000: Διεξαγωγή: α) σεμιναρίων με Ρώσους συνδικαλιστές στην Αθήνα, β) τριών (3) σεμιναρίων με Αλβανούς συνδικαλιστές στα Τίρανα και στην Αθήνα, γ) πέντε (5) σεμιναρίων με Μολδαβούς συνδικαλιστές στο Κισινάου και στην Αθήνα (σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ). Επιπλέον υποβοήθηση στη δημιουργία Ινστιτούτου Εργασίας στα συνδικάτα της Μολδαβίας (σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ).

2001-2003: Προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης σε συνεργασία με συνδικάτα της Κύπρου, Αλβανίας, Βουλγαρίας, Ρουμανίας, Μολδαβίας , Ρωσίας. Η θεματολογία αφορούσε την οργανωτική συγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος, τις μεθόδους συνδικαλιστικής δράσης, τις τεχνικές συλλογικής διαπραγμάτευσης, τις εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση, το χρόνο εργασίας, τις νέες τεχνολογίες, τις ελαστικές μορφές απασχόλησης, τη μετανάστευση κλπ.

2004-2006. Συνέχιση των παραπάνω δράσεων.

5. Εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών στη βάση Θεματικών Ενοτήτων και στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2007-2009) [34]

2007-2009: Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ κατά τη διετία 2007-2009, υλοποίησε Προγράμματα ΣΕΕ στο πλαίσιο του προγράμματος του ΕΚΤ[35] «Δια βίου Εκπαίδευση». Στο πρόγραμμα συμμετείχαν 526 συνδικαλιστές (από τις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας), οι οποίοι εκπαιδεύτηκαν σε 10 θεματικές ενότητες (των 25 ωρών η κάθε μία), οι οποίες είναι: Εργασιακές Σχέσεις, Κοινωνική Προστασία, Μετανάστευση και Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Ελληνική Αγορά Εργασίας, Συστήματα Αμοιβών και Αξιολόγησης Προσωπικού, Βασικά Εργατικά

34 Στη συνέχεια, για λόγους συντομίας θα αναφέρονται πλέον είτε ως Πολυθεματικοί Κύκλοι είτε ως Πολυθεματικά Σεμινάρια Δια Βίου Εκπαίδευσης είτε ως Πολυθεματική ΣΕ.

35 ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Δικαιώματα στον Ιδιωτικό Τομέα, Συστήματα Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων – Επαγγέλματα και Διά Βίου Μάθηση, Βασικές Γνώσεις Πληροφορικής για Εκπαίδευση, Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων και Βασικές Διδακτικές Τεχνικές, Η Πολιτισμική Ετερότητα. Σκοπός του προγράμματος ήταν η «επικαιροποίηση των δεδομένων και του περιεχομένου της δράσης των συνδικάτων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης» (Γούλας & Παπαγεωργίου, 2009)

6. Λειτουργία Ακαδημίας της Εργασίας-ανώτερη εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών από το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (2005 έως και σήμερα).

2005-σήμερα: Λειτουργία της Ακαδημίας Εργασίας από το ΚΑΝΕΠ, σε ετήσια βάση, από το 2005 έως και σήμερα, στην Αθήνα. Μέχρι στιγμής έχει διανύσει 5 περιόδους εκπαιδευτικής λειτουργίας και έχουν αποφοιτήσει περίπου 169 εκπαιδευόμενοι.

7. Εισαγωγική και Βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση (2007-2008).

2007-2008: Το ΚΑΝΕΠ υλοποίησε για πρώτη φορά, προγράμματα **Εισαγωγικής και Βασικής Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης** στο πλαίσιο του προγράμματος του ΕΚΤ «Δια βίου Εκπαίδευση». Η **Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση** υλοποιήθηκε σε διάφορες πόλεις (Αθήνα – Θεσσαλονίκη – Θράκη – Κρήτη – Πελοπόννησος - Ήπειρος – Δωδεκάνησα - Κυκλάδες - Βόρειο Αιγαίο) 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 ΣΕ του ΚΑΝΕΠ πραγματοποιήθηκε με ένα τμήμα των 29 εκπαιδευομένων στην Περιφέρεια Αττικής. Επιπρόσθετα, το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ υλοποίησε, προγράμματα **Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών-Συμβούλων** στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη. Λειτούργησαν συνολικά 3 τμήματα από τα οποία αποφοίτησαν περί τους 78 εκπαιδευτές συνδικαλιστές.

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[36], Κοινοτικές πρωτοβουλίες, LEONARDO DA VINCI).

Συνοπτικά παρουσιάζονται οι παρακάτω δράσεις:

1994: Εκπαίδευση εκπαιδευτών συνδικαλιστών από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, διάρκειας 400 ωρών, το οποίο περιελάβανε την εκπαίδευση 20 συνδικαλιστών στο συμμετοχικό τρόπο εκπαίδευσης-κατάρτισης ενηλίκων με σκοπό να αξιοποιηθούν στη διαμόρφωση της σχετικής πολιτικής των συνδικάτων και να εφαρμόζουν τη συμμετοχική μέθοδο στη συνδικαλιστική εκπαίδευση[37].

1995-1998: Πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI με τίτλο «Άρτεμις: Γυναίκες, συνδικαλιστική επιμόρφωση και εργασία στην Ελλάδα».

36 ΕΚΤ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο)

37 Περιοδικό ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, ΙΝΕ – ΓΣΕΕ, τεύχος 1, Μάρτιος 1995

1995-1997: Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού για την εκπαίδευση γυναικών/ μέλη των συνδικάτων, σχετικού με τους τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο χώρο εργασίας και πιλοτική εκπαίδευση 15 γυναικών συνδικαλιστριών με βάση το εκπαιδευτικό πακέτο.

1996-2000: Πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI με τίτλο «Οδυσσέας: Τα εργασιακά συμβούλια και ο κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της ΣΕΚ». Περιελάμβανε κύκλους εκπαίδευσης για το θεσμό των εργασιακών συμβουλίων και αναπτύχθηκε σχετικό εκπαιδευτικό πακέτο για συνδικαλιστές στα ελληνικά και στα αγγλικά.

1998-2000: Προγράμματα LEONARDO DA VINCI: α) «Γαλλικά για Ευρωπαίους Συνδικαλιστές» όπου σε συνεργασία με την ETUCO και άλλους ευρωπαϊκούς φορείς αναπτύχθηκε εγχειρίδιο και οπτικοακουστικό υλικό εκμάθησης της γαλλικής γλώσσας (2 βιβλία, 4 κασέτες, 2 κασέτες Video) β) «Ερμής: Ο ρόλος των Συνδικάτων στη διασφάλιση της Ποιότητας της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης μέσα στην Επιχείρηση» όπου δημιουργήθηκε εκπαιδευτικό Πακέτο για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση συνδικαλιστών σε θέματα σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση ενεργειών κατάρτισης στις επιχειρήσεις καθώς και εξειδικευμένο λογισμικό (software εφαρμογή) και ειδικός οδηγός για την εφαρμογή του.

2006-2008: Πρόγραμμα Equal II, με τίτλο «Ενδυνάμωση των οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας». Στο πλαίσιο αυτού, πραγματοποιήθηκαν έξι μονοήμερες επιμορφώσεις συνδικαλιστών σε 5 πόλεις της Ελλάδας με αντικείμενο «Προβλήματα των μεταναστών και τρόποι αντιμετώπισης τους»[38].

9. Δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού και εφαρμογή μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων.

Σημαντική συνιστώσα της ΣΕΕ αποτελεί βεβαίως και η παραγωγή τόσο συγγραφικού έργου όσο και εκπαιδευτικού υλικού, προσαρμοσμένου στις ανάγκες και στις προδιαγραφές που θέτουν οι θεωρίες της εκπαίδευσης ενηλίκων και οι συμμετοχικές μέθοδοι ΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό αξίζει να αναφερθεί το σχετικό εκπαιδευτικό υλικό.

1995: Έκδοση του 1ου βιβλίου στην Ελλάδα, σχετικού με την ενεργό συμμετοχή των ενήλικων εκπαιδευομένων, από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, με τίτλο: *Συμμετοχική μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Μέθοδοι και τεχνικές εφαρμογής*, των συγγραφέων: Δημουλάς Κ., Σιδηρά Π., Γαλατά Β..

2007-2009: Έκδοση εκπαιδευτικού υλικού ΣΕΕ, από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο του προγράμματος «Δια βίου εκπαίδευση». Συγκεκριμένα εκδόθηκαν 7 βιβλία, στα οποία επιχειρείται η εφαρμογή των προδιαγραφών εκπόνησης υλικού εξ αποστάσεως και Ε.Ε. και έχουν ως θεματικά αντικείμενα: «Συστήματα πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, Επαγγέλματα και δια βίου μάθηση», «Κοινωνική προστασία», «Συστήματα αμοιβών και αξιολόγηση του προσωπικού», «Εργασια-

38 http://www.inegsee.gr/equal/equal2/nea_body.htm (31/1/2010)

κές Σχέσεις», «Εισαγωγή στην Εκπαίδευση Ενηλίκων και βασικές διδακτικές τεχνικές», «Μετανάστευση και κοινωνικός αποκλεισμός στην ελληνική αγορά εργασίας» και «Βασικά εργατικά δικαιώματα»[39].

2009: Έκδοση εκπαιδευτικού υλικού για την Εισαγωγική και Βασική Εκπαίδευση από το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, προσαρμοσμένο στις προδιαγραφές εκπόνησης υλικού εξ αποστάσεως και Ε.Ε. καθώς και ο «Οδηγός Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών» ο οποίος αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια καθοδήγησης των εκπαιδευτών στην ορθή και αποτελεσματική χρήση μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων και δη της ενεργητικής συμμετοχής.

4.4. Επισημάνσεις και διαπιστώσεις από την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ.

Με βάση όλα τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι οι μέχρι σήμερα υλοποιηθείσες δράσεις της ΣΕΕ διακρίνονται από:

α) μια συνεχή συμμετοχή / παρουσία στα ευρωπαϊκά τεκταινόμενα και στα ζητήματα που απασχολούν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα και μια σταθερή συνεργασία μαζί τους και ανταλλαγή εμπειριών/τεχνογνωσίας γεγονός που υποδεικνύει μια από τις διαστάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος που είναι ο ευρωπαϊκός του προσανατολισμός. Το γεγονός φαίνεται να διευκολύνεται τόσο από τη χρηματοδότηση των δράσεων από ειδικά κονδύλια της Ε.Ε. όσο και από την ύπαρξη και λειτουργία σταθερού μηχανισμού διασύνδεσης και συνεργασίας του ΙΝΕ ΓΣΕΕ με την ETUCO.

β) μια αυξημένη παρέμβαση για την εκπαίδευση, υποστήριξη και εξαγωγή τεχνογνωσίας προς τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες όπου με την αξιοποίηση σχετικών χρηματοδοτήσεων δίνεται η δυνατότητα για σχετικά συστηματική ανάπτυξη συνεργασιών μαζί τους και προσπάθεια αξιοποίησης της γεωπολιτικής θέσης της Ελλάδας (προγράμματα FARE, INTERREG).

γ) αυξημένη ικανότητα και σταθερός προσανατολισμός για την ανάπτυξη δράσεων της ΣΕΕ (ημερίδες/διημερίδες), με αποκεντρωτικό χαρακτήρα, στην πλειοψηφία των πόλεων της χώρας, γεγονός στο οποίο συνέβαλλε τόσο η λειτουργία περιφερειακών παραρτημάτων/δομών και υποστηρικτικών μηχανισμών σε όλη την Ελλάδα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ όσο και η ενιαία οργανωτική διάρθρωση του συνδικαλιστικού κινήματος.

δ) τη μη συνέχιση και καθιέρωση των εβδομαδιαίων θεματικών σεμιναρίων ΣΕΕ από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μετά το 1997 παρά την επιτυχημένη υλοποίηση τους και την υποκατάσταση τους από ημερίδες/διήμερα/τριήμερα σε πολλές πόλεις της Ελλάδας[40].

39 http://www.inegsee.gr/sindikalistiki/sintikalistiki.htm (31/1/2010)

40 Ο Κουζής (2000: 169) αναφερόμενος στα αίτια αυτής της εξέλιξης επισημαίνει: «Οι επερχόμενες ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας και ειδικότερα η έναρξη διαδικασιών για τον κοινωνικό διάλογο με άξονα την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα, την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις, την κοινωνική ασφάλιση, η επιτάχυνση των ιδιωτικοποιήσεων κλπ. είχαν σαν αποτέλεσμα να στραφεί το ενδιαφέρον των συνδικάτων στην προετοιμασία τους για την ανταπόκριση στις νέες προκλήσεις. Οι νέες αυτές εξελίξεις είχαν σαν αποτέλεσμα να επανέλθουν τα συνδικάτα σε παλαιότερες πρακτικές "επιμόρφωσης", ουσια-

ε) τη συμμετοχή μεγάλου αριθμού συνδικαλιστών/εργαζομένων στις δράσεις ΣΕΕ με τη μορφή ημερίδων/διημερίδων/τριημέρων και την πληροφόρηση κατά τρόπο σχεδόν καθολικό της πλειοψηφίας των συνδικαλιστών σε ανοιχτές διαδικασίες πληροφόρησης ενημέρωσης όπου μπορούσε να συμμετάσχει ο οποιοσδήποτε συνδικαλιστής ή ενδιαφερόμενος[41].

στ) την επιλογή των θεμάτων/αντικειμένων στις ημερίδες που οργανώθηκαν από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ με βάση κριτήρια όπως α) το έργο των συνδικάτων και η Ευρωπαϊκή και η ελληνική επικαιρότητα (συλλογικές διαπραγματεύσεις, εργασιακές σχέσεις, ασφαλιστικό, υγιεινή και ασφάλεια), β) οι περιφερειακές/τοπικές ιδιαιτερότητες/ανάγκες (Πτολεμαΐδα για το Ενεργειακό) και γ) οι κλαδικές ανάγκες. Οι επιλογές αυτές εκτός των άλλων υποδεικνύουν μια αμφίδρομη σχέση και ανατροφοδότηση μεταξύ τοπικών και κεντρικών οργάνων συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

ζ) την επιλογή για διάχυση των θέσεων/προτάσεων της ΓΣΕΕ, των ερευνών και μελετών του ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω της διοργάνωσης συνδιασκέψεων/ημερίδων και της ανάπτυξης ενός ενδοσυνδικαλιστικού διαλόγου.

η) την έλλειψη ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων -κατά τρόπο συστηματοποιημένο- όσον αφορά τους συμμετέχοντες, τις εκδηλώσεις, τη διάρκεια και τα αποτελέσματα τους.

θ) τον αποσπασματικό χαρακτήρα των περιγραφόμενων δράσεων ΣΕΕ, την ασυνέχεια στις διάφορες πρωτοβουλίες, την παροχή επιμόρφωσης κάτω από συνθήκες πίεσης όπως τις προσδιορίζει η εκάστοτε συγκυρία, τη μη συστηματική οργάνωση και παροχή ΣΕΕ, τουλάχιστον μέχρι πρόσφατα όπου διαφαίνεται μια σοβαρή προσπάθεια συστηματικής οργάνωσης και παροχής της ΣΕΕ.

ι) τη χρονική υστέρηση δημιουργίας και καθιέρωσης της «Λειτουργικής» ΣΕ (βλ. σ. 25 της παρούσας εργασίας), μέσω της σύστασης και λειτουργίας της Ακαδημίας Εργασίας καθώς και της Εισαγωγικής και Βασικής ΣΕ, παρότι σε επίπεδο προθέσεων και προγραμματικών δηλώσεων η ΓΣΕΕ είχε αναγνωρίσει (ειδικά όσον αφορά την Ακαδημία της Εργασίας) την αναγκαιότητα αυτή και την περιελάμβανε στα προγραμματικά της κείμενα από τη δεκαετία του 80. Η σύσταση και λειτουργία της Ακαδημίας Εργασίας διευκολύνθηκε σημαντικά από τα κοινοτικά κονδύλια της Δια βίου Μάθη-

στικά ενημέρωσης, των συνδικαλιστικών στελεχών με σύντομες διαδικασίες μαζικού χαρακτήρα για την επίτευξη της ταχύτερης δυνατής πληροφόρησης. Έτσι οργανώθηκαν σειρά τριήμερων (Παρασκευή απόγευμα μέχρι Κυριακή) στις διοικητικές περιφέρειες της ελληνικής επικράτειας προκειμένου να παρουσιασθούν τα αποτελέσματα των μελετών του ΙΝΕ αναφορικά με τα αντικείμενα του διαλόγου και τις επερχόμενες αλλαγές. Αυτή η απόκλιση δικαιολογούνταν από την πίεση της επικαιρότητας και την ανάγκη ώστε με τις συντομότερες διαδικασίες να επιτευχθεί η ενημέρωση των συνδικαλιστικών στελεχών όχι μόνο στο κέντρο αλλά στο σύνολο της επικράτειας. Οι πρακτικές αυτές επανέφεραν στο προσκήνιο τις πρακτικές του παρελθόντος που στηρίζονταν σε αποσπασματική βάση ακολουθώντας τη συγκυρία, απέκλιναν δε από τον χαρακτήρα των σεμιναρίων λόγω της μαζικής συμμετοχής συνδικαλιστών που σε διάστημα 2-3 ημερών θα έπρεπε να λάβουν γνώση για τα σοβαρότερα θέματα της επικαιρότητας και να εκφράσουν την άποψή τους γι' αυτά».

41 Όπως αναφέρει ο Κουζής,(2000, σ.169) «Μέσα από αυτές τις πρακτικές και σε διάστημα 1 έτους αναπτύχθηκε ο διάλογος ανάμεσα σε 500 συνδικαλιστικά στελέχη σχετικά με τα θέματα της επικαιρότητας. Σε αυτές τις διαδικασίες συμμετείχαν τουλάχιστον 50 συνδικαλιστές κάθε φορά, γεγονός που απέκλινε σοβαρά από την πρακτική των σεμιναρίων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης».

σης. Το ίδιο ισχύει και για την υλοποίηση Εισαγωγικής και Βασικής ΣΕ από το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ και της Πολυθεματικής ΣΕ από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ (μέσω του Προγράμματος Δια Βίου Εκπαίδευση), γεγονός που αναδεικνύει την άμεση σχέση και εξάρτηση της υλοποίησης δράσεων ΣΕΕ από την ύπαρξη σχετικών χρηματοδοτήσεων, εκτός των συνδικάτων, οι οποίες προέρχονται από Ευρωπαϊκούς και Εθνικούς πόρους.

ια) την ανάληψη πρωτοβουλιών, το σχεδιασμό και την πραγματοποίηση δράσεων ΣΕΕ κυρίως από τη ΓΣΕΕ και τους κεντρικούς της Εκπαιδευτικούς φορείς και λιγότερο από τα περιφερειακά ή κλαδικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων.

ιβ) τη στροφή και ανάπτυξη της δράσης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ προς τη ΣΕΚ[42] (ανέργων, εργαζομένων και κοινωνικά ευπαθών ομάδων) από το 1995, γεγονός που σχετίζεται με τις αντίστοιχες προτεραιότητες της εθνικής και κοινοτικής πολιτικής καθώς και τις χρηματοδοτήσεις του ΕΚΤ[43]. Η υλοποίηση προγραμμάτων ΣΕΚ από το ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχει αποτελέσει σημαντική συνιστώσα των συνδικάτων με το σκεπτικό ότι το συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί και οφείλει να παρεμβαίνει στο πεδίο αυτό, αναδεικνύοντας τις αρχές τις αξίες και τους σκοπούς των συνδικάτων, ώστε να ενταχθούν σε αυτά οι εργαζόμενοι αλλά και οι άνεργοι όταν ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

4.5. Καταγραφή αναγκών και αποτελεσμάτων ΣΕΕ.

Βασική διαπίστωση αποτελεί, ότι μέχρι σήμερα, υπάρχει σημαντικό έλλειμμα ως προς την αποτύπωση, καταγραφή και ανάλυση τόσο των αναγκών για ΣΕΕ, αλλά και την αξιολόγηση της διαδικασίας, των μορφών της και των αποτελεσμάτων της. Η έλλειψη αυτή, σχετίζεται τόσο με την υστέρηση της ΣΕΕ στην Ελλάδα, όπως προκύπτει και από όλα τα παραπάνω, όσο και με την υστέρηση της Εκπαίδευσης Ενηλίκων γενικά στη χώρα μας (βλ. σχετική έρευνα ΕΣΥΕ, 2009, Έρευνα Εκπαίδευσης Ενηλίκων).

Για το λόγο αυτό καθώς και για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, έχει ιδιαίτερη αξία να επισημανθούν ορισμένα συμπεράσματα από τις λιγοστές (έως σήμερα) και πολύ πρόσφατες επιστημονικές ερευνητικές εργασίες, σχετικά με τη ΣΕΕ και με τις οποίες υπάρχει σύνδεση και συμπληρωματικότητα του θεωρητικού και εμπειρικού μέρους της παρούσας εργασίας.

Οι προαναφερόμενες ερευνητικές εργασίες αφορούν στους: Βεργίδη Δ. (2007), Κουτρούκη Θ. (2007), Γούλα Χ. & Παπαγεωργίου Η. (2009) και Παγκαρλιώτα Κ . (2009).

42 ΣΕΚ (Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση)

43 Η διαπίστωση αυτή καταγράφεται και από τον Καραλή (1999: 65) ο οποίος επισημαίνει ότι: «Η είσοδος της χώρας μας στην ΕΟΚ και η χρηματοδότηση της εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων κυρίως από πόρους που προέρχονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) οδήγησε στην ανάπτυξη των σχετικών δραστηριοτήτων κατά την τελευταία δεκαπενταετία. Η σύνδεση της κατάρτισης με την καταπολέμηση της ανεργίας είχε ως αποτέλεσμα την ενίσχυση των προγραμμάτων αυτού του τύπου, ταυτόχρονα όμως επέφερε τη μείωση του αριθμού άλλων δραστηριοτήτων, οι οποίες δεν εντάσσονται στις προτεραιότητες του ΕΚΤ (όπως για παράδειγμα προγράμματα αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου, προσωπικής ανάπτυξης, αντιμετώπισης κοινωνικών και προσωπικών προβλημάτων, πολιτιστικής ανάπτυξης κ.α.)».

Ο Δ. Βεργίδης (2007), εκπόνησε μελέτη/έρευνα σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες των συνδικαλιστικών στελεχών, για την ΑΔΕΔΥ. Αρχικά, ο συγγραφέας επιχειρεί τη θεωρητική προσέγγιση των αναγκών και προβαίνει στη διάκριση τους α) με βάση την «υποκειμενική διάσταση» και την «αντικειμενική διάσταση» τους[44] και β) συνειδητές και ρητές, συνειδητές και μη ρητές, μη συνειδητές ή λανθάνουσες[45].

Στη συνέχεια, και μέσω ποσοτικής έρευνας (ερωτηματολογίου), επιχειρείται η διερεύνηση των συνειδητών και ρητών επιμορφωτικών αναγκών των συνδικαλιστικών στελεχών της ΑΔΕΔΥ. Ταυτόχρονα, (με ανοικτή ερώτηση) επιχειρείται να προσδιοριστεί ο ρόλος, τα καθήκοντα και οι αξίες τους, ώστε έμμεσα να καταγραφούν και οι λανθάνουσες επιμορφωτικές τους ανάγκες.

Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτώμενων, προκύπτει ότι οι υποχρεώσεις και ο ρόλος των συνδικαλιστικών στελεχών συσχετίζονται αφενός με τα κυριότερα καθήκοντα τους (πλήρης ενημέρωση για τα εργασιακά, κοινωνικά και ασφαλιστικά θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους τους οποίους εκπροσωπούν, επικοινωνία μαζί τους και πληροφόρηση, ενημέρωση της κοινής γνώμης), και αφετέρου με την κατοχή συγκεκριμένων αξιών, στάσεων/συμπεριφορών, αντιλήψεων και κοινωνικών δεξιοτήτων/ικανοτήτων (ανιδιοτέλεια, προσφορά, έντιμη εκπροσώπηση, όχι για προσωπικό όφελος /συμφέρον, όχι αναντικατάστατος, όχι προσωπική προβολή, απαλλαγμένος από πολιτική κηδεμονία) που απορρέουν από το ρόλο τους (ο.π. 9).

Ως εκ τούτου κατά το συγγραφέα «οι επιμορφωτικές ανάγκες διαμορφώνονται αφενός από τις κοινωνικό-οικονομικές δομές, αφετέρου από τις επιλογές, τις παρεμβάσεις και τις πρωτοβουλίες των ατομικών και συλλογικών φορέων δράσης. Συνεπώς μπορεί να είναι αντικειμενικές στο βαθμό που αντιστοιχούν σε δομικές αλλαγές, ή/και υποκειμενικές εάν αντιστοιχούν σε επιλογές και πρωτοβουλίες των φορέων δράσης» (ο.π. 31).

Επιπλέον, με βάση το ρόλο τους όπως τον αντιλαμβάνονται και τον ασκούν, φαίνεται ότι η βασική του συνιστώσα είναι η ενημέρωση (η δική τους, των εργαζομένων που εκπροσωπούν και της κοινής γνώμης), σε θέματα που αφορούν τον κλάδο τους και το δημόσιο. Συνεπώς οφείλουν να γνωρίζουν σε βάθος τα θέματα αυτά και να ενημερώνονται έγκαιρα και έγκυρα για όλες τις εξελίξεις, τις συζητήσεις και τις δυναμικές που διαμορφώνονται. Η χρήση Η/Υ διευκολύνει την επικοινωνία καθώς και την πρόσβαση στις πληροφορίες που επιτρέπουν την άμεση ενημέρωση των συνδικαλιστικών στελεχών (ο.π. 32).

Ο Θ. Κουτρούκης μέσω της μεταπτυχια-

44 Για τη διάκριση αυτή λαμβάνεται υπόψη ότι: α) γενικά οι ανάγκες των ανθρώπων και των κοινωνικών ομάδων προσδιορίζονται αφενός από τις δομές του συστήματος μέσα στο οποίο ζουν και εργάζονται, αφετέρου από επιλογές, παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες των ατομικών και συλλογικών φορέων δράσης και β) επιμορφωτικές ανάγκες δημιουργούνται όταν η επιμόρφωση αποτελεί μια απάντηση στις αλλαγές που «συμβαίνουν στη ζωή των ανθρώπων και στο κοινωνικό-οικονομικό και πολιτισμικό τους πλαίσιο» (Βεργίδης,2007: 3-4)

45 Η διάκριση αυτή συνδέεται με το βαθμό συνειδητοποίησης της έλλειψης γνώσεων και δεξιοτήτων/ ικανοτήτων καθώς και των αλλαγών στην εργασία και στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των δημόσιων φορέων (ο.π. Βεργίδης)

κής του εργασίας, το 2007, και της εμπειρικής του έρευνας διερεύνησε τη συμβολή της ΣΕΕ: α) στην αποτελεσματικότητα του εργατικού συνδικαλισμού και β) στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας του (μελέτη περίπτωσης) σε κλαδικό εργατικό σωματείο του ιδιωτικού τομέα[46], οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η ΣΕΕ βοηθά το ρόλο τους ως συνδικαλιστών ενώ η πληροφόρηση και η γνώση που αποκομίζουν από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ΣΕΕ δε διαχέονται επαρκώς στους άλλους εργαζόμενους (ο.π. 39).

Έτσι, φαίνεται πως η ΣΕΕ μάλλον προσδίδει μια μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στη συνδικαλιστική δράση, η οποία εκφράζεται στις απαντήσεις των ερωτώμενων με ένα φάσμα θετικών επιδράσεων όπως ότι, η ΣΕΕ προετοιμάζει τους συνδικαλιστές για να παίξουν έναν πιο ενεργό ρόλο στο συνδικάτο τους, διευρύνει τις γνώσεις τους σχετικά με τις στρατηγικές και τις πολιτικές του συνδικαλιστικού κινήματος, βοηθά στην προσέγγιση κοινών στόχων με τους συναδέλφους τους σχετικά με την θέση τους στην παραγωγική διαδικασία, συμβάλει στην ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών για τα συνδικαλιστικά θέματα με τους συναδέλφους τους εκπαιδευόμενους, παρέχει χρήσιμες γνώσεις και δεξιότητες για τη συνδικαλιστική τους δράση (π.χ. δεξιότητες διαπραγμάτευσης, γνώσεις οικονομικών, γνώσεις εργατικής νομοθεσίας κ.α.), τους διευκολύνει να αντιληφθούν καλύτερα το πλαίσιο μέσα στο οποίο τα εργατικά συνδικάτα αναπτύσσουν τις δραστηριότητες τους (ιστορικό, πολιτικό, οικονομικό κ.α.) (ο.π. 40).

Από την άλλη πλευρά η ΣΕΕ δε φαίνεται να συμβάλλει ιδιαίτερα στην πιο αποτελεσματική συμμετοχή των συνδικαλιστών σε διμερή/ τριμερή όργανα συνεργασίας, ούτε στην «αμφισβήτηση» του διευθυντικού δικαιώματος των εργοδοτών. Δεδομένου ότι τα δύο παραπάνω πεδία είναι αυτά όπου κατά κύριο λόγο διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις, ο συγγραφέας υποστηρίζει ότι η συνεισφορά της ΣΕΕ στη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων δεν είναι αξιολογήσιμη στην παρούσα έρευνα (ο.π. 40).

Οι Χ. Γούλας & Ή. Παπαγεωργίου, πρόσφατα (2009), διενήργησαν μελέτη αξιολόγησης των προγραμμάτων Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης που υλοποίησε το ΙΝΕ ΓΣΕΕ[47] κατά τα έτη 2006-2008[48], στο πλαίσιο του έργου «Εργασία και Εκπαίδευση».

Στην έρευνα που διενεργήθηκε, συμμετείχαν 526 εκπαιδευόμενοι, κατά κύριο λόγο συνδικαλιστές που είχαν την ιδιότητα του εκπροσώπου των εργαζομένων σε πρωτοβάθμιο ή/και δευτεροβάθμιο επίπεδο και

46 μολονότι οι ερωτώμενοι (3) δεν μπορούν να θεωρηθούν σε καμία περίπτωση αντιπροσωπευτικό δείγμα ενός ευρύτερου πληθυσμού

47 Το έργο ήταν ενταγμένο στο πρόγραμμα της Δια Βίου Μάθησης

48 Στόχος του προγράμματος ήταν η αναβάθμιση και επέκταση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης σε πανελλαδικό επίπεδο με συστηματικό τρόπο και άμεση επιδίωξή η εγκαθίδρυση της οργανικής ενότητας έρευνας και συνδικαλιστικής εκπαίδευσης καθώς και η προώθηση ανεξάρτητων και αυτοτελών παρεμβάσεων που θα παρέχονται στη βάση των τρεχουσών αναγκών του συνδικαλιστικού κινήματος, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική, κοινωνική και εργασιακή συγκυρία (σελ 11).

κατά δεύτερο λόγο άτομα που ήταν ενεργά μέλη σωματείων εργαζομένων. Το πρόγραμμα υλοποιήθηκε σε 13 διοικητικές περιφέρειες της Ελλάδας και περιλαμβάνει 10 θεματικές ενότητες άμεσα και έμμεσα στοχευόμενων στο συνδικαλισμό.

Σκοπός του προγράμματος ήταν η «επικαιροποίηση των δεδομένων και του περιεχομένου της δράσης των συνδικάτων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης» και επιμέρους εκπαιδευτικοί στόχοι α) η δημιουργία και ανάπτυξη κριτικής συνείδησης, β) η ενίσχυση της δυνατότητας επεξεργασίας και λήψης αυτόνομων αποφάσεων και γ) η διέγερση της διάθεσης και η δημιουργία περιβάλλοντος για συμμετοχή και δραστηριοποίηση των μελών των συνδικάτων και των εργαζομένων γενικότερα (ο.π. 19).

Το σύνολο των άξονων αξιολόγησης πάνω στους οποίους βασίστηκαν τα ερωτηματολόγια, είναι οι εξής: 1) αξιολόγηση ως προς τους μαθησιακούς στόχους, 2) κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών και προσδοκιών των εκπαιδευομένων, 3) λανθάνοντα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, 4) διαθέσιμο διδακτικό υλικό, 5) διδακτικές μέθοδοι και στάση εκπαιδευτών προς τους εκπαιδευόμενους, 6) διασφάλιση εκπαιδευτικής παροχής κατάλληλης για ενήλικες, 7) υποστηρικτική δομή στην περιφέρεια, 8) υλικοτεχνική υποδομή, 9) διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών για μελλοντική δράση (ο.π. 25-26).

Ένα από τα βασικά συμπεράσματα της αξιολόγησης, αφορά τη χρησιμότητα και τα οφέλη του Προγράμματος. Με βάση αυτά, συνάγεται, ότι η πραγματοποίηση της ΣΕΕ καλύπτει ένα σημαντικό κενό στο συνδικαλιστικό κίνημα ειδικότερα και στην ελληνική κοινωνία γενικότερα. Διαπιστώνεται ότι υπήρχαν αιτήματα για μια τέτοια εκπαίδευση εδώ και πολλά χρόνια καθώς και για περαιτέρω συνδικαλιστική εκπαίδευση. Επίσης, η συμμετοχή στο πρόγραμμα μεγάλου αριθμού συνδικαλιστών από τον ιδιωτικό τομέα, αλλά και συνδικαλιστών-εργαζομένων με επισφαλείς σχέσεις εργασίας αναδεικνύει την ανάγκη για αυτό. Τη σημασία της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης αναγνωρίζουν και τα Εργατικά Κέντρα, κάτι που φαίνεται από τις εκτεταμένες προτάσεις τους για νέες θεματικές ενότητες. Μια τέτοια εκπαίδευση μπορεί να κάνει τους συνδικαλιστές πιο ικανούς στην τεκμηρίωση των θέσεων στους, να αναγνωρίζουν πώς λειτουργεί το κράτος και οι εργοδότες, να διεκδικούν εργασιακά δικαιώματα και να σχηματίσουν ένα κοινό συνδικαλιστικό πλαίσιο[49].

49 Τα οφέλη του προγράμματος ως προς τους μαθησιακούς στόχους, σύμφωνα με την αξιολόγηση, μπορούν να συνοψιστούν ως εξής: Απόκτηση τεκμηριωμένης γνώσης και ενημερότητας, απόκτηση αυτοπεποίθησης για τις απόψεις και τις δράσεις τους, ικανότερη διαχείριση εργασιακών ζητημάτων, αποτελεσματικότερη αντιπαράθεση, ενημέρωση και μεθόδευση δράσης, δικτύωση, γνωριμία, ανταλλαγή απόψεων, ζύμωση σε συνδικαλιστικά θέματα μεταξύ συνδικαλιστών διαφορετικών παραταξιακών και εργασιακών χώρων, δημιουργία κοινής γλώσσας, ανεξαρτήτως παράταξης, σε μια σειρά από σημαντικά θέματα που το συνδικάτο έχει κοινή άποψη και φιλοσοφία, μεγαλύτερη, ουσιαστικότερη και αμεσότερη επαφή των συνδικαλιστών με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ και τις δραστηριότητές του, τροφοδότηση, βελτίωση και αύξηση της ομαδικότητας και της συνεργατικότητας μεταξύ των συνδικαλιστών, ενίσχυση κριτικής σκέψης και υπέρβαση προκαταλήψεων και εθνοτικών ορίων μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα, συμβολή στην τεκμηρίωση των θέσεων του συνδικάτου σε δευτεροβάθμιο (Εργατικό Κέντρο), πρωτοβάθμιο (σωματείο) και τοπικό επίπεδο κ.α (Γούλας & Παπαγεωργίου, 2009: 19).

Ο Κ. Παγκαρλιώτας, μέσω της μεταπτυχιακής του εργασίας, το 2009, και της εμπειρικής του έρευνας, διερεύνησε: α) τις εξελίξεις και τάσεις της εκπαίδευσης που παρέχεται από το εργατικό κίνημα σε διεθνές επίπεδο και, β) τον τρόπο που αντιλαμβάνονται, αυτές τις εξελίξεις, τα συνδικαλιστικά στελέχη δευτεροβάθμιων οργανώσεων του Ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος (ο.π. 8).

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας προέκυψε α) ότι το Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα δεν παρακολουθεί με συστημικό τρόπο τις εξελίξεις και τις τάσεις της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που παρέχεται από το εργατικό κίνημα σε διεθνές επίπεδο β) ότι υπάρχει σχετική υστέρηση στις σχετικές δομές και στην αναγνώριση της συμβολής της εκπαίδευση και επιμόρφωσης από το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και γ) ενώ η εκπαίδευση σε διεθνές επίπεδο διαδραματίζει κάποιο ρόλο στις βασικές δραστηριότητες των συνδικάτων[50], στην Ελλάδα αυτό δεν επιτυγχάνεται. Παρόλα αυτά, ο συγγραφέας αναγνωρίζει ότι η «ατζέντα» έχει ανοίξει (ο.π. 50).

Σύμφωνα με τους προαναφερόμενους συγγραφείς λοιπόν, η χρησιμότητα της ΣΕΕ στο συνδικαλιστικό έργο κρίνεται από όλους ως αρκετά σημαντική και έρχεται να καλύψει σε ένα βαθμό διαπιστωμένες ανάγκες για ΣΕΕ, όπως τις αντιλαμβάνονται και οι ίδιοι οι εκπρόσωποι εργαζομένων ή εργαζόμενοι.

50 Συλλογικές διαπραγματεύσεις, οργανωτική διοίκηση, στρατολόγηση νέων μελών, πολιτική ενδυνάμωση και κοινωνική συνειδητοποίηση των εργαζομένων (Παγκαρλιώτας, 2009: 51)

4.6. Η ΣΕΕ στην Ελλάδα και το Ευρωπαϊκό συγκριτικό πλαίσιο.

Η διερεύνηση της ΣΕΕ στη χώρα μας, των μορφών της και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της, είναι χρήσιμο να λάβει υπόψη της την (πλούσια) εμπειρία των Συνδικάτων στην Ευρώπη στο συγκεκριμένο πεδίο, τιθέμενη κατά τον τρόπο αυτό σε ένα συγκριτικό πλαίσιο, ώστε να αποτυπωθούν, αναδειχθούν και να κατανοηθούν ομοιότητες και διαφορές.

Άλλωστε, η καθιέρωση και ανάπτυξη των φορέων ΣΕΕ στη χώρα μας (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ κλπ), καθώς και η ανάπτυξη προγραμμάτων ΣΕΕ, έλαβε υπόψη της βασικά στοιχεία της παραπάνω εμπειρίας, όπως προκύπτει και από την πραγματοποίηση κατά το πρόσφατο παρελθόν σχετικών διακρατικών ευρωπαϊκών διασκέψεων[51].

Βεβαίως, θα πρέπει να επισημανθεί ότι παρατηρούνται μεγάλες διαφοροποιήσεις στα συστήματα και τα περιεχόμενα της ΣΕΕ, στις διαφορετικές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι διαφοροποιήσεις αυτές, διαμορφώθηκαν στη βάση της ιστορικής ανάπτυξης, της οργανωτικής δομής και των πολιτικών προσανατολισμών του συνδικαλιστικού κινήματος, του εύρους των δημόσιων εκπαιδευτικών υπηρεσιών προς τον εργαζόμενο λαό και του γενικότερου τρόπου κάλυψης των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων και των μελών της οικογένειάς τους από το εκπαιδευτικό σύστημα. (Δημουλάς, 2004: 3).

51 Ευρωπαϊκή διάσκεψη ΙΝΕ – ΓΣΕΕ όταν ιδρύθηκε και την ανάλογη του ΚΑΝΕΠ το 2004.

Παρ' όλα αυτά, η συγκριτική μελέτη της καθιέρωσης και ανάπτυξης των εθνικών συστημάτων ΣΕΕ στις διάφορες χώρες της Ε.Ε. (Bridgford & Sterling, 2000, Δημουλάς, 2004:2) μπορεί να γίνει στη βάση έξι (6) επιμέρους αξόνων σύγκρισης και ειδικότερα: α) της διευκόλυνσης της συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΕ μέσω των συλλογικών συμβάσεων ή της νομοθεσίας, β) της χρηματοδότησης, γ) του βαθμού συμμετοχής των συμμετεχόντων (μαζικότητα), δ) του ρόλου των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων (συνομοσπονδιών), ε) του περιεχομένου και των παιδαγωγικών μεθόδων και στ) του βαθμού σύνδεσής της με την Ευρωπαϊκή διάσταση. Αναλυτικότερα:

α) Ως προς τη διευκόλυνση της συμμετοχής και πρόσβασης σε προγράμματα ΣΕΕ, καθοριστικό ρόλο για την καθιέρωσή και την περαιτέρω ανάπτυξή της, παίζει το θεσμικό – νομοθετικό πλαίσιο, που προκύπτει είτε από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από την νομοθεσία. Σε επίπεδο θεσμικού πλαισίου και με βάση την ευρωπαϊκή εμπειρία, η πρόσβαση σε προγράμματα ΣΕΕ, διευκολύνεται κύρια μέσα από τέσσερις τρόπους: α) την επίσημη αναγνώριση της, ως μέρους της συνδικαλιστικής δράσης (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία), β) την ένταξη της σε ένα ευρύτερο πλαίσιο δικαιωμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους τους εργαζόμενους (Βέλγιο, Γαλλία, Σκανδιναβικές χώρες), γ) την προώθησή της για την επιτέλεση της θεσμικής λειτουργίας των συνδικάτων και των καθηκόντων των συνδικαλιστών: π.χ. για τους εκπροσώπους των Συμβουλίων Εργαζομένων, (Γερμανία, Ολλανδία) και δ) την προώθησή της για την επιτέλεση των συνδικαλιστικών καθηκόντων αυτών καθ΄ αυτών (Βρετανία, Νορβηγία).

β) Ως προς τη χρηματοδότηση της ΣΕΕ, ιστορικά η ΣΕΕ χρηματοδοτείται από τις συνδρομές των μελών των συνδικάτων και υφίσταται μια ποικιλία παραδόσεων ως προς τους τρόπους και τις μορφές. Επιπλέον, στην περίπτωση των Σκανδιναβικών χωρών, όπου η ΣΕΕ συνδέθηκε στενά με την Εκπαίδευση Ενηλίκων, η χρηματοδότησή της υπήρξε και κρατική. Η παράδοση αυτή συνεχίζεται μέχρι και σήμερα, μέσα από τη λειτουργία οργανισμών εκπαίδευσης ενηλίκων που παρέχουν και ΣΕΕ. Από τη δεκαετία του '70 σε αρκετές χώρες, παρατηρείται μια προσπάθεια χρηματοδότησης της μέσω της θεσμοθέτησης (είτε από συλλογικές συμφωνίες είτε από νομοθετικές ρυθμίσεις) κύρια της εκπαιδευτικής αδείας μετ΄ αποδοχών για τη διεξαγωγή της σε εργάσιμο χρόνο[52] (Γερμανία, Ολλανδία). Επίσης, σε άλλες περιπτώσεις η χρηματοδότηση μπορεί να είναι κοινή, με παρακράτηση δηλαδή πόρων και από τις δύο πλευρές, εργοδότες και εργαζόμενοι (Ιταλία, Φιλανδία).

γ) Ως προς τον αριθμό των συμμετεχόντων (μαζικότητα), υπάρχει δυσκολία υπολογισμού του κατ΄ αξιόπιστο και συγκριτικό τρόπο[53] λόγω έλλειψης και δεδο-

52 Σχετική προσπάθεια σημειώνεται και στην Ελλάδα, με τις ΕΓΣΣΕ του 1988, 1993 και 2004 (βλ. παρακάτω).

53 Ένας αξιόπιστος τρόπος συγκριτικού υπολογισμού θα ήταν ο πολλαπλασιασμός του αριθμού των συμμετεχόντων ενός προγράμματος ΣΕΕ με τον αριθμό ωρών του προγράμματος (Βλ Bridgford ο.π, σελ 14) και η σύγκρισή

μένων από τα συνδικάτα[54]. Παρ΄ όλα αυτά, από όσα στοιχεία παρέχουν τα εθνικά συνδικάτα (Bridgford and Sterling, 2000: 15-16), προκύπτει ότι η χώρα μας, μαζί με την Πορτογαλία και την Ιρλανδία, κατατάσσονται στις τελευταίες θέσεις.

δ) Ως προς το ρόλο των κεντρικών κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων (Συνομοσπονδιών), τα διάφορα συστήματα (με την κεντρικά «ελεγχόμενη» παροχή της ΣΕΕ στο ένα άκρο και την πλήρως αποκεντρωμένη στο άλλο) διαφοροποιούνται ανάλογα με την ιστορική παράδοση της κάθε χώρας, την οργανωτική διάρθρωση του συνδικαλιστικού κινήματος, το βαθμό ανεξαρτησίας και την οργανωτική δύναμη των οργανώσεων μελών (ομοσπονδιών κλπ), την ύπαρξη και το ρόλο φορέων εκπαίδευσης και τον αριθμό των συμμετεχόντων. Ο ρόλος των κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, κυμαίνεται από το συντονισμό και την υποστήριξη της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης που παρέχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, μέλη μέχρι την άμεση παροχή πιστοποιημένων εκπαιδευτικών υπηρεσιών.

ε) Ως προς το περιεχόμενο της ΣΕΕ, αυτό προσδιορίζεται από δύο διακριτούς παράγοντες/ ανάγκες. Ο πρώτος αφορά τα ζητήματα συνδικαλιστικής πολιτικής σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο και ο δεύτερος τις απαιτήσεις και ανάγκες των μελών και των στελεχών. Μεταξύ τους υφίσταται μια δυναμική ανατροφοδότηση Οι διαφορές ανάμεσα στις χώρες οφείλονται σε επιμέρους παράγοντες όπως: α) το σύστημα εκπροσώπησης στους χώρους εργασίας και την οργανωτική δομή, β) το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, γ) την εσωτερική δομή και λειτουργία των συνδικάτων και δ) τις απαιτήσεις του πολιτικού, οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος. **Ως προς τις παιδαγωγικές μεθόδους,** η ΣΕΕ ιστορικά διαμορφώθηκε στη βάση των αναγκών μάθησης των εκπαιδευομένων, της συμμετοχικής διδασκαλίας και της συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, αρχές που προέρχονται από τη θεωρία της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

στ) Τέλος, **ως προς την Ευρωπαϊκή διάσταση της ΣΕΕ,** τα τελευταία χρόνια είναι αναμφισβήτητη, ακολουθώντας την πορεία της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η διάσταση αυτή, διαφαίνεται τόσο από την υλοποίηση προγραμμάτων ΣΕΕ με «ευρωπαϊκή» θεματολογία, όσο και από τη ραγδαία αύξηση διακρατικών προγραμμάτων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, είτε μέσα από τις εθνικές οργανώσεις, είτε από την ETUCO, **τον εκπαιδευτικό φορέα της** Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ).

4.7. Η ελληνική περίπτωση.

Εξετάζοντας την πορεία της ΣΕΕ στη χώρα μας, συγκριτικά με την Ευρωπαϊκή εμπειρία και με βάση τα προαναφερόμενα σημεία ως προς την καθιέρωσή και ανά-

του με το δείκτη της συνδικαλιστική πυκνότητας σε κάθε χώρα.

54 Για το ίδιο ζήτημα, τις δυσκολίες υπολογισμού του βαθμού συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΕ καθώς και για τους παράγοντες που την επηρεάζουν (οικονομική ανάπτυξη, παράδοση, συνδικαλιστική πυκνότητα, οικονομική δυνατότητα), βλ. Spencer (2002: 11).

πτυξή της, είναι χρήσιμο να επισημανθούν τα εξής:

α) ως προς το θεσμικό πλαίσιο διευκόλυνσης της ΣΕΕ

Στη χώρα μας, λόγω και των γνωστών ανωμαλιών στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος από εξωγενείς παράγοντες αλλά και των εσωτερικών του αδυναμιών, το αίτημα για υποβοήθηση και προώθηση της ΣΕΕ μέσα από τη χορήγηση σχετικών αδειών σε μέλη και στελέχη των συνδικάτων, τέθηκε αφενός αργά στην κεντρική συνδικαλιστική ατζέντα και αφετέρου κατέστη δυνατό μόλις στα τέλη της δεκαετίας του ΄80. Έτσι, η αναγκαιότητα για προώθηση και ενδυνάμωση της ΣΕΕ στη χώρα μας, αποτυπώνεται θεσμικά σε κεντρικό επίπεδο και για πρώτη φορά το 1988, στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)[55] (άρθρο 5), όπου και προβλέπεται σχετική ρύθμιση για την **«εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών»[56].** Η παραπάνω -μέσω της ΕΓΣΣΕ- θεσμοθέτηση, της «διευκόλυνσης» της εκπαίδευσης των συνδικαλιστικών στελεχών, παρουσιάζει δύο βασικά χαρακτηριστικά. Το πρώτο αφορά, **την προσπάθεια εισαγωγής στοιχείων υποχρεωτικότητας** ως προς την αποδοχή εκ μέρους των επιχειρήσεων, τουλάχιστον όσων απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων, για τη χορήγηση ειδικής άδειας για συνδικαλιστική εκπαίδευση. Το δεύτερο που σχετίζεται άμεσα και με το πρώτο αφορά, **τη διευκόλυνση της διενέργειας προγραμμάτων ΣΕΕ κεντρικά από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία και επιλέγει τους συμμετέχοντες για τα προγράμματα που υλοποιούνται υπό την αιγίδα της.** Θα πρέπει να σημειωθεί, ότι η συγκεκριμένη εκπαιδευτική άδεια του άρθρου 5 της ΕΓΣΣΕ του 1988, **επεκτάθηκε με το άρθρο 12 της ΕΓΣΣΕ έτους 1993,** ως προς τον ελάχιστο αριθμό των απασχολουμένων στις επιχειρήσεις και πλέον χορηγείται από επιχειρήσεις που απασχολούν πενήντα ή περισσότερους εργαζόμενους, ενώ επεκτείνεται και στα μέλη των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας.

Η ρύθμιση αυτή, για τη ΣΕΕ, που υφίσταται σε επίπεδο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας εθνικής εμβέλειας, δε φαίνεται να υπάρχει (τουλάχιστον κατ αυτό τον τρόπο αποτυπωμένη) ούτε στις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (εκτός από ορισμένες ΔΕΚΟ), με αποτέλεσμα το σύνολο σχεδόν της θεσμικής υποστήριξης της ΣΕΕ να αφορά το κεντρικό τριτοβάθμιο επίπεδο και την αποκλειστική δυνατότητα της ΓΣΕΕ να την προωθεί.

Σε πολύ μεταγενέστερο χρόνο (2006), η προσπάθεια της ΓΣΕΕ για περαιτέρω ενδυνάμωση και προώθηση της ΣΕΕ αποτυπώθηκε με την ίδρυση του Κέντρου Ανά-

55 ΕΓΣΣΕ (Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας)

56 Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι *«επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες, που απασχολούν εκατό ή περισσότερους, εργαζόμενους έχουν υποχρέωση να χορηγούν πρόσθετη κανονική άδεια με αποδοχές έως δεκατέσσερις ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος σε αναλογία 1% του απασχολούμενου κατά το χρόνο χορήγησης της άδειας προσωπικού με σκοπό τη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών».* Επιπλέον η ΕΓΣΕΕ 1988 ορίζει ότι *«οι εργαζόμενοι που θα πάρουν την άδεια …. επιλέγονται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και δεν μπορεί να είναι λιγότεροι από τρείς ούτε περισσότεροι από δεκαπέντε».* Τέλος, *«οι άδειες χορηγούνται υπό την προϋπόθεση ότι η ΓΣΕΕ θα έχει προηγουμένως ανακοινώσει αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, που θα καλύπτει το χρόνο διάρκειας της αδείας».*

πτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής **(ΚΑΝΕΠ)** και τη λειτουργία της Ακαδημίας Εργασίας (από το 2004). Το μεγάλο σε διάρκεια πρόγραμμα σπουδών της Ακαδημίας Εργασίας (9 μήνες), προϋπέθετε τη διευκόλυνση των συνδικαλιστικών στελεχών για την παρακολούθησή του. Για το λόγο αυτό, η ΓΣΕΕ διεκδίκησε και πέτυχε στην ΕΓΣΕΕ ετών 2006-2007 τη θεσμοθέτηση χορήγησης εκπαιδευτικής συνδικαλιστικής άδειας για φοίτηση στο ΚΑΝΕΠ – ΓΣΕΕ [57].

Όλες οι παραπάνω διατάξεις στόχο είχαν να δημιουργήσουν τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη του θεσμού της συνδικαλιστικής άδειας για τη συνδικαλιστική επιμόρφωση. Παρόλα αυτά, η μέχρι σήμερα εμπειρία δείχνει ότι ουσιαστικά ο θεσμός αυτός δεν έχει λειτουργήσει αποτελεσματικά, ούτε έχει αξιοποιηθεί, ενώ ο αριθμός των συνδικαλιστών που θα μπορούσαν να ενταχθούν παραμένει αρκετά περιορισμένος με βάση τις ανάγκες. Αποτέλεσμα είναι, η συμμετοχή των συνδικαλιστικών στελεχών σε προγράμματα ΣΕΕ να καλύπτεται μέσα από την υπάρχουσα προβλεπόμενη εκ του νόμου συνδικαλιστική άδεια, γεγονός που δυσχεραίνει ιδιαίτερα τους συνδικαλιστές του ιδιωτικού τομέα (Kouzis, 2000: 163).

β) ως προς τη χρηματοδότηση της ΣΕΕ

Η δυνατότητα χρηματοδότησης της ΣΕΕ από τα συνδικάτα αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την καθιέρωσή της και την διεξαγωγή της σε σταθερή και μόνιμη βάση. Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, τόσο στην ιστορική του πορεία αλλά ακόμη και σήμερα εξακολουθεί να μην έχει την απαιτούμενη οικονομική αυτοδυναμία στηριζόμενο αποκλειστικά στις συνδρομές των μελών, γεγονός που είχε και έχει αρνητικές επιπτώσεις ως προς την καθιέρωση της ΣΕΕ.

Ως εκ τούτου, ένα από τα βασικά αίτια της χρονικής καθυστέρησης ανάπτυξης της ΣΕΕ υπήρξε η απουσία χρηματοδοτικών πόρων. Η ενδυνάμωσή της τα τελευταία χρόνια, που σημειώνεται μέσα από τη σύσταση και λειτουργία των κεντρικών φορέων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και την υλοποίηση προγραμμάτων ΣΕΕ οφείλε-

57 Συγκεκριμένα, στο άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007, αναφέρεται ότι: *«Χορηγείται άδεια 9 μηνών χωρίς αποδοχές σε εργαζόμενους /ες, που εκάστοτε φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γ.Σ.Ε.Ε. (Κ.ΑΝ.Ε.Π.- Γ.Σ.Ε.Ε.) Η άδεια χορηγείται κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και επιχείρησης εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής. Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές συμφωνείται να καταβάλλονται από τον ΛΑΕΚ, υπό μορφή υποτροφίας. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα, σε ολόκληρη τη χώρα και αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζόμενους. Η ως άνω άδεια δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο ανά επιχείρηση για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 1000 εργαζόμενους. Η ισχύς του παρόντος άρθρου ορίζεται δεκαετής».*

Η άδεια αυτή: α) έχει τα στοιχεία της υποχρεωτικότητας, όπως η αντίστοιχη ρύθμιση της ΕΓΣΕΕ 1988, αλλά προϋποθέτει και συμφωνία (και μάλιστα ατομική), μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη και υπό την προϋπόθεση ότι δεν παρεμποδίζεται –λόγω της συμμετοχής του εργαζόμενου—η «εύρυθμη λειτουργία» της επιχείρησης, β) είναι χωρίς αποδοχές από τον εργοδότη, αλλά προκειμένου ο εργαζόμενος να μη στερηθεί το μισθό του και άρα να μην ακυρώνεται στην πράξη η δυνατότητα της συμμετοχής του στην Ακαδημία Εργασίας, προβλέπεται να καταβάλλονται οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές του εισφορές από τον Λογαριασμό Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (όπου συνεισφέρουν από κοινού εργοδότες και εργαζόμενοι), «υπό μορφή υποτροφίας», γ) θεσμοθετεί ανώτατο πλαφόν ως προς τον ετήσιο αριθμό συμμετεχόντων πανελλαδικά (20 άτομα), ενώ ταυτόχρονα αφορά μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 100 απασχολουμένων) και με την πρόσθετη πρόβλεψη ότι, οι επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 1000 εργαζόμενους δεν έχουν «την υποχρέωση» χορήγησης της σχετικής άδειας σε περισσότερα από ένα (1) άτομα, δ) Τέλος, η σχετική ρύθμιση έχει περιορισμένη (δεκαετή) χρονική διάρκεια ισχύος και όχι αόριστη, ως συνήθως έχουν οι διατάξεις της ΕΓΣΣΕ, με στόχο προφανώς να επαναξιολογηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη.

ται σε μεγάλο βαθμό στην εξεύρεση των απαιτούμενων πόρων.

Σε αυτό συνέβαλλαν δύο παράγοντες. Κατ' αρχάς η ΕΓΣΣΕ, στο πλαίσιο της οποίας, από το 1988, υπήρξε η πολύ σημαντική συμφωνία ανάμεσα στις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη θεσμοθέτηση της παρακράτησης πόρων μέσω της δημιουργίας του Λογαριασμού για την Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση **(ΛΑΕΚ)** και η χρηματοδότηση των επιστημονικών και εκπαιδευτικών φορέων των εργοδοτών (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ) και εργαζομένων (ΓΣΕΕ) με μέρος των χρημάτων αυτών. Δεύτερον, η δυνατότητα της χρηματοδότησης των προγραμμάτων από κονδύλια της Ε.Ε. Αυτό συμβαίνει τόσο στην περίπτωση της χρηματοδότησης των διακρατικών συνδικαλιστικών προγραμμάτων του ΙΝΕ – ΓΣΕΕ είτε απευθείας από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, είτε έμμεσα μέσα από την ETUCO της ΣΕΣ, όσο και πρόσφατα στην περίπτωση των προγραμμάτων Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης που ανέπτυξαν το ΚΑΝΕΠ, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και το Κοινωνικό Πολύκεντρο, με τη δυνατότητα ένταξης και χρηματοδότησής τους στο Ε.Π. ΕΠΕΑΕΚ στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης. Υπό την έννοια αυτή, η χρονική καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ στη χώρα μας συνδέεται άμεσα και με τη δυνατότητα χρηματοδότησής της.

γ) ως προς τον αριθμό των συμμετεχόντων (μαζικότητα)

Στη χώρα μας αποτελεί κοινή παραδοχή, ότι ο αριθμός των συμμετεχόντων σε προγράμματα ΣΕΕ, παρά το γεγονός ότι έχουν γίνει σημαντικά βήματα, εξακολουθεί να παραμένει μικρός (βλ. αναλυτικά παρακάτω), ιδίως αν συνυπολογιστεί ο μεγάλος αριθμός των συνδικαλιστών που δραστηριοποιούνται σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο (δεδομένης της πληθώρας συνδικαλιστικών οργανώσεων) και για τους οποίους οι ανάγκες ΣΕΕ δεν καλύπτονται. Είναι επίσης αποδεκτό από όλους ότι ο αριθμός των συμμετεχόντων συνδικαλιστών από τον ιδιωτικό τομέα είναι ιδιαίτερα μικρός σε σχέση με το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπου η διευκόλυνση για συμμετοχή σε προγράμματα ΣΕΕ είναι κατά κανόνα μεγαλύτερη. Ακριβή στοιχεία για τον αριθμό των συμμετεχόντων είναι δύσκολο να συγκεντρωθούν και να αναλυθούν. Επίσης, ένα ερώτημα που ανακύπτει είναι ο αριθμός των ατόμων που επαναλαμβανόμενα έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα, στοιχείο που πρέπει να συνδεθεί και να συν-εξεταστεί με την εσωτερική λειτουργία των συνδικάτων και το ρόλο των συνδικαλιστικών παρατάξεων.

δ) ως προς το ρόλο των τριτοβάθμιων οργανώσεων

Στη χώρα μας, ο ρόλος των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ) είναι κυρίαρχος παρά τον οργανωτικό κατακερματισμό σε μεγάλο αριθμό πρωτοβάθμιων σωματείων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων (Kouzis, 2000: 166-167). Αποτέλεσμα είναι, οι δραστηριότητες της ΣΕΕ των συνδικαλιστικών οργανώσεων κλαδικού, επιχειρησιακού ή/και τοπικού χαρακτήρα να υλοποιούνται σε πολύ μεγάλο βαθμό μέσω των δομών των εκπαιδευτικών φορέων των δύο Συνομοσπονδιών.

ε) ως προς το περιεχόμενο και τις παιδαγωγικές μεθόδους

Για ένα πολύ μεγάλο διάστημα, τις δράσεις της ΣΕΕ που αναπτύχθηκαν κυρίως από το ΙΝΕ – ΓΣΕΕ, τις καθόριζαν πέραν των άλλων παραγόντων που προαναφέρθηκαν η πολιτική και οικονομική συγκυρία και η ανάγκη ενημέρωσης των συνδικαλιστών για επιμέρους θέματα τα οποία το συνδικαλιστικό κίνημα είχε να αντιμετωπίσει (π.χ. Ασφαλιστικό, Κοινωνικός Διάλογος, Εργασιακοί νόμοι, ΟΝΕ κοκ). Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να δοθεί βάρος στην «επιμόρφωση», δηλαδή τη μαζική ενημέρωση συνδικαλιστών με τη διοργάνωση ημερίδων ή διημερίδων.

Η τάση αυτή γίνεται προσπάθεια να αντιστραφεί με την έναρξη υλοποίησης των προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ

Ως προς τις παιδαγωγικές μεθόδους, η επιμόρφωση με τη μορφή των ημερίδων είναι φανερό ότι δεν είναι εύκολο να γίνει με συμμετοχικό τρόπο και ομαδική εργασία ακολουθώντας τα πρότυπα και τις αρχές της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, μπορεί όμως να αποτελέσει έναυσμα ενδοσυνδικαλιστικού διαλόγου.

Αντίθετα, τα διακρατικά – ευρωπαϊκά σεμινάρια του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και αυτά της Εισαγωγικής και Βασικής ΣΕΕ του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, ακολουθούν σε μεγάλο βαθμό τις αρχές της «συμμετοχικής εκπαίδευσης» και της μάθησης με τις μεθόδους εκπαίδευσης ενηλίκων (ομάδες εργασίας, παιχνίδι ρόλων, μελέτες περίπτωσης κλπ).

στ) ως προς τη Ευρωπαϊκή διάσταση

Όπως αναφέρεται και παρακάτω, ο Ευρωπαϊκός προσανατολισμός της ΣΕΕ είναι ιδιαίτερα σημαντικός και έχει αναπτυχθεί σε αξιόλογο και σημαντικό βαθμό από το ΙΝΕ – ΓΣΕΕ σε τρείς επιμέρους άξονες (Kouzis, 2000: 170-171): α) την υλοποίηση επιμορφωτικών – ενημερωτικών διασκέψεων με θέματα που άπτονται των πολιτικών της Ε.Ε., β) τη διενέργεια εβδομαδιαίων (κατά κανόνα) διακρατικών συνδικαλιστικών σεμιναρίων σε συνεργασία με την ETUCO και γ) τη συμμετοχή συνδικαλιστικών στελεχών σε ευρωπαϊκά σεμινάρια ανταλλαγών με άλλα συνδικάτα ευρωπαϊκών χωρών.

Συμπερασματικά και ως προς τα γενικά χαρακτηριστικά της μέχρι σήμερα πορείας, εξέλιξης και καθιέρωσης της ΣΕΕ στη χώρα μας, αξίζει να επισημανθούν οι διαπιστώσεις που κάνει ο Κουζής (2000: 157-162) και οι οποίες παρά τις μετέπειτα εξελίξεις, εξακολουθούν να ισχύουν.

Οι διαπιστώσεις αυτές αναφέρονται επιγραμματικά:

- στην έλλειψη συστηματοποιημένης και σχεδιασμένης πολιτικής για την ΣΕΕ και αποσπασματική ανάπτυξή της,
- στο γεγονός ότι οι αποδέκτες της επιμόρφωσης είναι κατά κύριο λόγο τα συνδικαλιστικά στελέχη (και όχι τα μέλη),
- στην οργάνωση και παροχή της ΣΕΕ κυρίαρχο ρόλο παίζουν οι Συνομοσπονδίες ακόμη και αν αφορούν στελέχη κλαδικών ή τοπικών οργανώσεων,.
- ανάπτυξη της ΣΕΕ σε πρωτοβάθμιο ή

δευτεροβάθμιο επίπεδο συναρτάται άμεσα από το βαθμό οργάνωσης που παρουσιάζουν οι επιμέρους κλάδοι και όπου μεγαλύτερη δραστηριότητα παρατηρείται προσδίδεται από τα συνδικάτα του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα,

- Ο θεσμός της άδειας για συνδικαλιστική επιμόρφωση δεν λειτουργεί ουσιαστικά στην Ελλάδα με αποτέλεσμα να υπολειτουργεί. Το γεγονός αυτό παρέχει μεγαλύτερες δυνατότητες συμμετοχής σε σχετικά προγράμματα σε συνδικαλιστές του δημόσιου τομέα που έχουν περισσότερες διευκολύνσεις και μεγαλύτερο αριθμό αδειών για την άσκηση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας,
- Για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα η ανάπτυξη της συνδικαλιστικής επιμόρφωσης υπήρξε «Αθηνοκεντρική» λόγω του ότι στην Πρωτεύουσα εδρεύει το σύνολο σχεδόν των κλαδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων,
- Το περιεχόμενο των προγραμμάτων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στηρίζεται κύρια στα επίκαιρα θέματα που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα,
- Μέρος της ΣΕΕ λαμβάνει χώρα και από εξωσυνδικαλιστικούς φορείς», όπως ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) και το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ).

Κεφάλαιο 5ο : Χαρακτηριστικά της εμπειρικής έρευνας για τη ΣΕΕ

5.1. Σκοπός και Ερευνητικά ερωτήματα..

Συμπληρωματικά της θεωρητικής προσέγγισης, πραγματοποιήθηκε και εμπειρική έρευνα, με σκοπό την (σε ποιοτικό επίπεδο) διερεύνηση, καταγραφή και παρουσίαση των απόψεων, των βασικών συντελεστών της ΣΕΕ, (*οργανωτές δράσεων ΣΕΕ, συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι, συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων*) ως προς: α) την υφιστάμενη κατάσταση των μορφών ΣΕΕ που έχουν αναπτυχθεί στην Ελλάδα, β) την καταλληλότητα και επάρκεια των μορφών ΣΕΕ όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι ερωτώμενοι και 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.

Τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία πραγματεύεται η προαναφερόμενη έρευνα είναι:

1. Ποιες μορφές Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα, που στοχεύουν και πως διαφοροποιούνται?
2. Σε ποιο βαθμό είναι επαρκείς και κατάλληλες οι υφιστάμενες μορφές ΣΕΕ που αναπτύσσονται στην Ελλάδα σε σχέση με τις ανάγκες σε ΣΕΕ?
3. Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν τη Συνδικαλιστική Εκπαίδευση σε σχέση με την Εκπαίδευση Ενηλίκων?

Τα ερευνητικά ερωτήματα αναλύονται και διερευνώνται μέσω 3 αξόνων ερωτήσεων, οι οποίοι παρουσιάζονται παρακάτω:

Α' Άξονας: Υλοποιηθείσες δράσεις ΣΕΕ και διαφορές μεταξύ τους.

Στόχος: Διερεύνηση απόψεων και εμπειριών των ερωτώμενων για την υφιστάμενη κατάσταση της ΣΕΕ στην Ελλάδα ως προς τις μορφές που αναπτύχθηκαν, τις στοχεύσεις τους και τις ιδιαιτερότητες τους.

Θα πρέπει να σημειωθεί, ότι ο Α' άξονας είναι ο μόνος άξονας όπου ορισμένες από τις ερωτήσεις δεν απευθύνθηκαν στους συνδικαλιστές εκπροσώπους, για το λόγο ότι δεν αφορούν άμεσα το πεδίο ενεργούς εμπλοκής τους.

Β' Άξονας Καταλληλότητα και επάρκεια των μορφών ΣΕΕ που υλοποιούνται στην Ελλάδα σε σχέση με τις ανάγκες εκπαίδευσης των συνδικαλιστών.

Στόχος: Διερεύνηση των απόψεων των ερωτώμενων για την καταλληλότητα και επάρκεια των υφιστάμενων μορφών ΣΕΕ σε σχέση με τις ανάγκες σε ΣΕΕ, όπως αυτές ορίζονται από τους ίδιους τους ερωτώμενους.

Γ' Άξονας: Ιδιομορφίες-ιδιαιτερότητες της ΣΕΕ σε σχέση με την Εκπαίδευση

Ενηλίκων εν γένει.

Στόχος: Διερεύνηση των απόψεων των ερωτώμενων σχετικά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν τη ΣΕΕ στην Ελλάδα, σε σχέση με την Εκπαίδευση Ενηλίκων.

5.2. Μεθοδολογία της έρευνας.

Η εμπειρική έρευνα διενεργήθηκε με τη μεθοδολογία της ποιοτικής έρευνας, η οποία επιτρέπει στον ερευνητή/τρια σύμφωνα με τον P.Woods (1999: 147), να επικεντρωθεί στο πραγματικό ή φυσικό περιβάλλον στο οποίο διαδραματίζονται τα γεγονότα, να ενδιαφερθεί για τις απόψεις των ερωτώμενων και να τις κατανοήσει, να δώσει έμφαση στη διαδικασία, να πραγματοποιήσει επαγωγική ανάλυση και τεκμηριωμένη θεωρία.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα επικεντρώνεται 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, 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.

Για την πραγματοποίηση της εμπειρικής έρευνας επιλέχθηκε η «αντιπροσωπευτική δειγματοληψία» (P. Woods, 1999: 168) με βάση: α) τους συντελεστές που εμπλέκονται στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ και β) τις μορφές/ είδη ΣΕΕ που πραγματοποιούνται από τους υποστηρικτικούς εκπαιδευτικούς οργανισμούς της Συνομοσπονδίας[58].

Η επιλογή αυτή επιτρέπει τη σφαιρική κάλυψη και το συσχετισμό/ σύγκριση των δεδομένων που προκύπτουν για τα υπό διερεύνηση θέματα, μέσω της άντλησης, καταγραφής και παρουσίασης/ανάλυσης των απόψεων και αντιλήψεων των διαφορετικών συντελεστών που εμπλέκονται, με διαφορετικούς ρόλους και σε διαφορετικές μορφές είδη συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.

5.3. Μέθοδος και Εργαλεία συλλογής δεδομένων.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων είναι η εστιασμένη συνέντευξη. Βάσει αυτής και των χαρακτηριστικών που διαθέτει η συγκεκριμένη μέθοδος (Louis Cohen & Lawrence Manion, 1994: 398), και τα οποία συναντώνται στο πλαίσιο της έρευνας, είναι ότι: α) ο ερευνητής, χρησιμοποιώντας την ανάλυση του ως βάση, συντάσσει ένα οδηγό για τη συνέντευξη ο οποίος προσδιορίζει τις κύριες περιοχές έρευνας και β) η συνέντευξη επικεντρώνεται στις υποκειμενικές εμπειρίες των ατόμων που έχουν βιώσει τη συγκεκριμένη κατάσταση. Οι απαντήσεις δίνουν τη δυνατότητα στον ερευνητή να ελέγξει την εγκυρότητα των υποθέσεων του όσο και αν πληρο-

58 Γεγονός επίσης που πρέπει να συνεκτιμηθεί, είναι, ότι δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία σχετικά με τον αριθμό και τη σύνθεση των μελών των συνδικάτων.

φορηθεί με μη προβλεφθείσες απαντήσεις τους, δημιουργώντας νέες υποθέσεις.

Για τις ανάγκες διεξαγωγής των συνεντεύξεων, αναπτύχθηκαν τρία επιμέρους εργαλεία - οδηγοί συνέντευξης Α, Β και Γ, απευθυνόμενοι αντίστοιχα στους: α) οργανωτές δράσεων ΣΕΕ/Επιστημονικούς Υπευθύνους, συντονιστές ή και εκπαιδευτές (5 άτομα), β) εκπαιδευθέντες – καταρτισθέντες συνδικαλιστές (6 άτομα) και γ) συνδικαλιστές εκπροσώπους συνδικαλιστικών παρατάξεων (3 άτομα) οι οποίοι συμμετέχουν και στα όργανα εκπροσώπησης των φορέων διοργάνωσης δράσεων ΣΕΕ.

Οι 3 οδηγοί περιλαμβάνουν, σχεδόν στο σύνολο τους, τις ίδιες ερωτήσεις, προσαρμοσμένες στις ιδιότητες αυτών στους οποίους απευθύνονται και στους ρόλους με τους οποίους συμμετέχουν στην έρευνα. Κατ' εξαίρεση, στον Α' άξονα τα ερωτήματα 3, 4 και 5 δεν απευθύνθηκαν στους εκπροσώπους των παρατάξεων, επειδή είναι αρκετά εξειδικευμένα και δεν είναι εντός τους πεδίου ευθύνης τους (βλ. κεφάλαιο 6, αποτελέσματα της έρευνας).

Το περιεχόμενο των οδηγών, της συνέντευξης, της ανάλυσης περιεχομένου κλπ. είναι <u>άρρηκτα συνδεδεμένο με τα ερευνητικά ερωτήματα.</u> Για το λόγο αυτό οι οδηγοί αποτελούνται από 3 άξονες ερωτημάτων, όπως προαναφέρθηκαν παραπάνω, οι οποίοι συνδέονται με τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και το θεωρητικό μέρος.

5.4. Δείγμα της έρευνας.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από αντιπροσωπευτικούς εκπροσώπους των τριών κατηγοριών συντελεστών ΣΕΕ, δηλαδή από: α) *Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ είτε ως Επιστημονικά Υπεύθυνοι, Συντονιστές ή και εκπαιδευτές, β) Συνδικαλιστές/ εκπαιδευόμενους, και γ) Συνδικαλιστές/εκπροσώπους συνδικαλιστικών παρατάξεων.*

Αναλυτικότερα η σύνθεση των ερωτώμενων ανά κατηγορία είναι ως εξής:

Α. Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ είτε ως Επιστημονικά Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές /εκπαιδευτές

Στην έρευνα συμμετείχαν 5 άτομα (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5), επιστημονικά στελέχη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, τα οποία επελέγησαν κατ' αντιστοιχία με τις μορφές ΣΕΕ που έχουν την ευθύνη επιστημονικού σχεδιασμού ή και οργάνωσης/υλοποίησης, κατά κύριο λόγο, και οι οποίες είναι: α) Πολυθεματικοί Κύκλοι Δια Βίου Εκπαίδευσης, β) Ευρωπαϊκά Προγράμματα, γ) Θεματικές Ημερίδες/διημερίδες, δ) Ακαδημία της Εργασίας και ε) Βασική και Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν πολύχρονη εργασιακή εμπειρία, από 5 έτη έως 20 έτη., τόσο στα συνδικάτα όσο και στο σχεδιασμό, υλοποίηση δράσεων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Επιπλέον 2 από αυτούς έχουν εμπειρία και ως συνδικαλιστές. Και οι 5 συμμετέχοντες έχουν επιπλέον πολύχρονη εμπειρία και ως εκπαιδευτές σε δράσεις ΣΕΕ.

Β. Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Στην έρευνα συμμετείχαν 6 άτομα (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6), τα οποία επιλέγηκαν με βάση τα παρακάτω κριτήρια:

1. Συμμετοχή τους ως εκπαιδευόμενοι σε μία τουλάχιστον από τις υλοποιούμενες μορφές ΣΕΕ (κατ αντιστοιχία με την Α' κατηγορία συντελεστών) και
2. Χρόνος συνδικαλιστικής εμπειρίας και δράσης: Προκειμένου να επιτευχτεί εμβάθυνση στην έρευνα επιλέχθηκε οι συμμετέχοντες συνδικαλιστές να έχουν τουλάχιστον 5ετή εμπειρία /προηγούμενη συνδικαλιστική δράση.

Αναλυτικότερα η σύνθεση του δείγματος έχει ως εξής:

- Ένας Συνδικαλιστής εκπαιδευόμενος Ακαδημίας Εργασίας της ΓΣΕΕ και Ευρωπαϊκών Σεμιναρίων ΣΕ (Ε1)
- Ένας Συνδικαλιστής εκπαιδευόμενος της Βασικής και Εισαγωγικής ΣΕ (Ε2)
- Ένας Συνδικαλιστής εκπαιδευόμενος σε Ημερίδες/διημερίδες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στα αντικείμενα: Εργασιακές Σχέσεις, Ασφαλιστικό, Διαχείριση θεμάτων οικονομίας και παραγωγής καθώς και σε διακρατική ΣΕ (Ε3)
- Ένας Συνδικαλιστής εκπαιδευόμενος της Ακαδημίας Εργασίας της ΓΣΕΕ και της Βασικής και Εισαγωγικής ΣΕ (Ε4)
- Δύο συνδικαλιστές εκπαιδευόμενοι της Πολυθεματικής ΣΕ (9 κύκλοι) του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και της Ακαδημίας Εργασίας του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (Ε5, Ε6)

Οι ερωτώμενοι, είναι όλοι μέλη Διοικήσεων σε Πρωτοβάθμια σωματεία, του φορέα απασχόλησης τους και 4 από αυτούς μέλη Διοικήσεων στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις που ανήκουν.

Γ. Συνδικαλιστές/εκπρόσωποι συνδικαλιστικών παρατάξεων (3)

Στην έρευνα συμμετείχαν 3 συνδικαλιστές/εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών παρατάξεων (Π1, Π2, Π3), οι οποίοι επελέγησαν κατ αντιστοιχία της σύνθεσης του Προεδρείου της ΓΣΕΕ (πλην μιας παράταξης της οποίας ο εκπρόσωπος δεν κατέστη δυνατόν να συμμετάσχει), με βάση την πολύχρονη συνδικαλιστική εμπειρία τους (πάνω από 15 έτη), τις θέσεις ευθύνης και την εμπειρία τους σε θέματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και οι οποίοι είναι :

- Συνδικαλιστής εκπρόσωπος της παράταξης της ΔΑΚΕ59
- Συνδικαλιστής εκπρόσωπος της παράταξης της ΔΑΣ60
- Συνδικαλιστής εκπρόσωπος της παράταξης της Αυτόνομης Παρέμβασης

Και οι τρείς ερωτώμενοι, έχουν εμπειρία ως μέλη της Διοίκησης των φορέων της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ και ΚΑΝΕΠ) που παρέχουν ΣΕΕ. Επιπλέον, ένας από τους ερωτώμενους, συμμετείχε και ως εκπαιδευόμενος και ως εκπαιδευτής στις δράσεις ΣΕΕ του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

5.5. Χρονολογική σειρά διαδικασιών και περιορισμοί της έρευνας - συνθήκες διεξαγωγής.

Η διενέργεια της έρευνας πραγματοποιήθηκε κατά το διάστημα μεταξύ των μηνών Απριλίου και Μαΐου του 2010. Η διάρκεια

59 ΔΑΚΕ: Δημοκρατική Ανεξάρτητη Κίνηση Εργαζομένων

60 ΔΑΣ: Δημοκρατική Αγωνιστική Συσπείρωση

της κάθε συνέντευξης ήταν περίπου μία ώρα και η καταγραφή των απαντήσεων έγινε με τη χρήση μαγνητοφώνου.

Στη συνέχεια ή και παράλληλα με τη διενέργεια συνεντεύξεων, πραγματοποιήθηκε η κατά λέξη απομαγνητοφώνηση τους και η επεξεργασία, ανάλυση των αποτελεσμάτων τους. Η ανάλυση του ερευνητικού υλικού διενεργήθηκε κατά άξονα και μέσα από διαδικασία κατηγοριοποίησης, επιτεύχθηκε η μετατροπή του λεκτικού περιεχομένου των συνεντεύξεων σε συνοπτικά ευρήματα, τα οποία στη συνέχεια ερμηνεύονται με ποιοτικούς όρους (Κεδράκα, 2010: 9).

Οι περιορισμοί που υπήρξαν κατά τη διενέργεια της έρευνας αφορούν κυρίως το διαθέσιμο χρόνο, εξαιτίας των οποίων επιλέχθηκε η επικέντρωση αποκλειστικά στις δράσεις ΣΕΕ της ΓΣΕΕ και των φορέων της (οι οποίες ωστόσο αποτελούν και τη μεγάλη πλειοψηφία δράσεων ΣΕΕ, τουλάχιστον μέχρι σήμερα) καθώς και το διάστημα αναφοράς από το 1995 μέχρι σήμερα.

Ο σημαντικότερος περιορισμός όμως, στη διενέργεια της παρούσας έρευνας, ο οποίος δεν θα μπορούσε να μην αναφερθεί, είναι η συγκεκριμένη πολιτικοοικονομική συγκυρία την οποία διάγει η χώρα και η οποία δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστο κανένα και ακόμα περισσότερο το χώρο των συνδικάτων, και τους εκπροσώπους τους, των οποίων η δράση και η έγνοια στην παρούσα χρονική φάση είναι προσανατολισμένη κατ αποκλειστικότητα σε ζητήματα που σχετίζονται με τις εξελίξεις στα εργασιακά και ασφαλιστικά θέματα.

Κεφάλαιο 6ο : Αποτελέσματα της έρευνας.

6.1. Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται κατά άξονα, ερώτημα και κατά κατηγορία συντελεστών/ερωτώμενων που εμπλέκονται στη ΣΕΕ. Στη συνέχεια επιχειρείται μια συγκριτική προσέγγιση μεταξύ των απόψεων των 3 κατηγοριών συντελεστών και παράθεση συγκλίσεων και αποκλίσεων μεταξύ τους. Τα παρουσιαζόμενα στοιχεία προέρχονται από την επεξεργασία των απομαγνητοφωνήσεων των συνεντεύξεων που ελήφθησαν από τους 14 συμμετέχοντες στην έρευνα.

Επιπλέον, γενικό στοιχείο της εμπειρικής έρευνας αποτελεί ότι ο καθένας από τους ερωτώμενους τοποθετείται και απαντά στις ερωτήσεις, κυρίως με βάση την εικόνα που ο ίδιος έχει σχηματίσει από τη συμμετοχή του σε δράσεις ΣΕΕ και λιγότερο βασιζόμενος σε μια περισσότερο σφαιρική εικόνα για το σύνολο των δράσεων ΣΕΕ που υλοποιήθηκαν και υλοποιούνται από τα συνδικάτα.

Η παρακάτω αποτύπωση των απόψεων και αντιλήψεων των συντελεστών της ΣΕΕ κατά την εμπειρική διερεύνηση, παρουσιάζει επιπρόσθετα, ένα ιδιαίτερο και ξεχωριστό ενδιαφέρον για την Εκπαίδευση Ενηλίκων, καθώς: α) σκιαγραφεί το συγκεκριμένο πεδίο της Ε.Ε. όπως αυτό αναπτύχθηκε στην πορεία των τελευταίων ετών, και κυρίως β) αποτελεί ένα είδος **«αφήγησης»** για το πώς συντελείται, το πώς βιώνεται, αλλά και τι είδους αποτελέσματα έχει η εκπαιδευτική διαδικασία στην πράξη για μια μεγάλη, ανομοιογενή ομάδα εκπαιδευομένων, που έχουν όμως ταυτόχρονα, πολλά κοινά χαρακτηριστικά και ισχυρά ενοποιητικά στοιχεία (ένταξη σε συλλογικότητα, αίσθημα ενός κοινού καθήκοντος, κοινή ιδιότητα κοκ). Μια εκπαιδευτική διαδικασία, της οποίας ο σκοπός δεν είναι καταρχήν η ατομική ενδυνάμωση των συμμετεχόντων, όπως συμβαίνει κατά κανόνα στην Εκπαίδευση Ενηλίκων αλλά κυρίως η καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση του συλλογικού συμφέροντος και του κοινού σκοπού.

6.1.1. Α' Άξονας: Υλοποιηθείσες δράσεις ΣΕΕ και διαφορές μεταξύ τους.

Στόχος: Διερεύνηση εμπειρικών δεδομένων των συμμετεχόντων και αποτύπωση υφιστάμενης κατάστασης

ΕΡ. 1 α) Στόχοι και αποτελέσματα ως προς την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τις μέχρι σήμερα υλοποιηθείσες δράσεις ΣΕΕ και β) αξιοποίηση τους σε πεδία και δραστηριότητες του συνδικαλιστικού κινήματος.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερω-

τώμενων, τα αποτελέσματα, δηλαδή οι γνώσεις και δεξιότητες που αποκτούν οι συμμετέχοντες, αφορούν πληθώρα θεματικών αντικειμένων και διαφοροποιούνται ανά περίπτωση, ανάλογα με τη μορφή ΣΕΕ. Σε κάποιες μορφές, οι αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες έχουν το ίδιο, σταθερό και μόνιμο περιεχόμενο και αντικείμενο εκπαίδευσης (όταν πρόκειται για επαναλαμβανόμενες μόνιμες δράσεις ΣΕΕ όπως η Βασική, η Εισαγωγική εκπαίδευση και η Ακαδημία Εργασίας) και παράλληλα πιο γενικό χαρακτήρα, το οποίο ανατροφοδοτείται/αναπροσαρμόζεται από την πράξη. Όμως σε άλλες μορφές ΣΕΕ, το αντικείμενο εκπαίδευσης μεταβάλλεται/διαφοροποιείται κάθε φορά, ανάλογα με την επικαιρότητα ή και τους συμμετέχοντες (όπως οι Ημερίδες/ διημερίδες, πολυθεματική Δια Βίου εκπαίδευση, Ευρωπαϊκά Προγράμματα).

Ωστόσο, κοινό χαρακτηριστικό, για όλες τις δράσεις ΣΕΕ, σύμφωνα με τους ερωτώμενους αποτελεί ότι οι αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες, συνδέονται ή αποσκοπούν άμεσα στην τροφοδότηση της συνδικαλιστικής πράξης και στη χρήση τους στην καθημερινή συνδικαλιστική δράση (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Επιπλέον, σε γενικές γραμμές, σύμφωνα με την άποψη των ερωτώμενων, οι δράσεις ΣΕΕ μπορεί να: επιτυγχάνουν μια ευρωπαϊκή προστιθέμενη αξία (ευρωπαϊκά προγράμματα) (Σ2), συνδέονται με πολιτικά οράματα (Σ4), υποστηρίζουν πολιτικές συνδικαλιστικές προτεραιότητες, όπως την ανάδειξη πρωτοβάθμιων σωματείων (Σ5), αποβλέπουν πέραν των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποσκοπούν και στην καλλιέργεια αξιών και αρχών σύμφωνα (Σ5).

Παράλληλα όμως, επειδή η κάθε μορφή δράσης ανάλογα και με τους στόχους της, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, αποβλέπει και σε διαφορετικές γνώσεις ή και δεξιότητες ακολουθεί συνοπτική παρουσίαση, για την κάθε δράση χωριστά ως εξής:

- **Πολυθεματικά Σεμινάρια Δια Βίου Εκπαίδευσης**

Οι γνώσεις και δεξιότητες στις οποίες αποβλέπουν τα Πολυθεματικά Σεμινάρια αναφέρονται σε 2 επίπεδα: α) να δώσουν τις βασικές «επιστημονικές γνώσεις» στους συνδικαλιστές για θέματα τα οποία διαπραγματεύονται (κοινωνική ασφάλιση, εργασιακές σχέσεις, επαγγελματικά προσόντα, μισθοί, εργασία), αντιμετωπίζουν και τους απασχολούν στους χώρους εργασίας και για τα οποία δεν έχουν το θεωρητικό υπόβαθρο και, β) να γνωρίσουν, να μελετήσουν πιο συστηματικά και να επεξεργαστούν και μεταξύ τους οι εκπαιδευόμενοι τις θέσεις της ΓΣΕΕ απέναντι σε αυτά τα ζητήματα (Σ1).

- **Ευρωπαϊκά Σεμινάρια**

Οι συμμετέχοντες, στα ευρωπαϊκά σεμινάρια, πέρα από τις γνώσεις και πληροφορίες που παίρνουν για διάφορα θέματα συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος, το πιο σημαντικό είναι η απόκτηση ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας με τη συμμετοχή τους σε αυτά. Δηλαδή τους δίνεται η δυνατότητα να έχουν μια γνώση για το τι γίνεται σε άλλες χώρες και τις εμπειρίες ή τις πραγματικότητες που υπάρχουν εκεί, είτε αυτό λέγεται αγορά εργασίας, είτε καθημερινή

συνδικαλιστική πρακτική κ.α., να σχετικοποιήσουν τη δική τους πραγματικότητα και να τη βάλουν στις σωστές της διαστάσεις. Επιπλέον αναβαθμίζουν δεξιότητες τους, που σχετίζονται με παρουσιάσεις θεμάτων σε ομάδες εργασίας, ικανότητες σύνθεσης αποτελεσμάτων κ.α (Σ2).

- **Ημερίδες/ διημερίδες θεματικές**

Οι ημερίδες, αποβλέπουν βασικά σε δύο στόχους: α) να προσφέρουν στους συνδικαλιστές μια έγκυρη ενημέρωση και γνώση είτε στην Αθήνα είτε στην περιφέρεια, όπου υπάρχουν λιγότερες ευκαιρίες ενημέρωσης και β) να υποβοηθήσουν τους συνδικαλιστές να μετουσιώσουν τη γνώση σε μια συνδικαλιστική πρακτική. Δηλαδή γίνεται προσπάθεια από κοινού, από τους εκπαιδευτές και τους συνδικαλιστές, να αναπτυχθεί ένας προβληματισμός για το τι κάνουν τα συνδικάτα, ποια συνδικαλιστική στρατηγική ακολουθούν, πως μπορούν να αντιμετωπίσουν διάφορα προβλήματα και να παρέμβουν αντίστοιχα (Σ2, Σ3).

- **Ακαδημία της Εργασίας**

Η Ακαδημία της Εργασίας αποβλέπει στη γενικότερη μορφωτική ενίσχυση και ενίσχυση του γνωστικού υπόβαθρου των μελών και στελεχών του εργατικού κινήματος καθώς και στη βελτίωση των δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων των συνδικαλιστικών στελεχών έτσι ώστε, η συνδικαλιστική παρέμβαση να είναι πιο αποτελεσματική και περισσότερο επωφελής για λογαριασμό των συνδικάτων. Δίνεται έμφαση κυρίως σε γνώσεις ακαδημαϊκού τύπου και στη μεγαλύτερη εμβάθυνση σε γνωστικά αντικείμενα όπως: Εργασιακές Σχέσεις, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Το πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο της συνδικαλιστικής δράσης, Στοιχεία μικροοικονομίας και μακροοικονομίας, Κοινωνιολογία της εργασίας, κ.α. (Σ4).

- **Εισαγωγική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση**

Η Εισαγωγική ΣΕ στοχεύει να δώσει γνώσεις και να καλλιεργήσει στους συμμετέχοντες δεξιότητες που σχετίζονται με την καθημερινή συνδικαλιστική πρακτική, να τους εμπνεύσει σε βασικές αξίες όπως είναι η συλλογικότητα, η αλληλεγγύη, ο διάλογος και η επικοινωνία, η σύνθεση του διαφορετικού, να αναδείξει τη σημασία και την αναγκαιότητα της συλλογικής έκφρασης και να φέρει στο προσκήνιο την καρδιά του συνδικαλιστικού κινήματος, δηλαδή τα πρωτοβάθμια σωματεία, το χώρο εργασίας, τις τοπικές κοινωνίες. (Σ5).

- **Βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση**

Η Βασική ΣΕ σχετίζεται με θεματικά αντικείμενα και εργασίες που αφορούν τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Ένας από τους κεντρικούς στόχους είναι η αναζωογόνηση του στελεχιακού δυναμικού στα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες, μέσα από την απόκτηση γνώσεων (νομικών και επιστημονικών), προκειμένου να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι στις διαπραγματεύσεις και να γνωρίζουν τα θέματα σχετικά με το έργο τους (π.χ. βλαπτική μεταβολή θεωρητικά και στην πράξη) (Σ5)[61].

61 Τις τρείς παραπάνω μορφές ΣΕΕ και τις γνώσεις και δεξιότητες στις οποίες αποσκοπούν, τις περιγράφει συνοπτικά ένας ερωτώμενος ως εξής: Το ΚΑΝΕΠ έχει ένα μοντέλο συστημικής ΣΕΕ σε 3 βαθμίδες. Η πρώτη βαθμίδα (Εισα-

Κοινή αίσθηση όμως, για το σύνολο των ερωτώμενων, αποτελεί, ότι δεν υπάρχουν επακριβή και έγκυρα στοιχεία για τα πεδία και τις δραστηριότητες που αξιοποιούνται οι παρεχόμενες γνώσεις και δεξιότητες από τη ΣΕΕ, λόγω του ότι δεν παρακολουθείται κατά τρόπο συστηματικό και μόνιμο η αξιοποίηση εκ των υστέρων των γνώσεων και δεξιοτήτων που λαμβάνονται (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Ως εκ τούτου, η εικόνα που υπάρχει, χαρακτηρίζεται από κάποιους ως αποσπασματική και βασισμένη κυρίως σε ακούσματα/συζητήσεις με τους συμμετέχοντες για τον τρόπο που αξιοποιούνται τα αποτελέσματα της ΣΕΕ και το βαθμό χρησιμότητας τους (Σ2, Σ3).

Επιπρόσθετα, επισημαίνονται και αναλύονται τα εξής:

- η ανομοιογένεια των συμμετεχόντων, όσον αφορά τους χώρους εργασίας, δημιουργεί δυσκολία στην πρόβλεψη και παρακολούθηση των πεδίων δραστηριοποίησης, στα οποία χρησιμοποιείται η υλοποιηθείσα ΣΕΕ (Σ2, Σ3)
- το συστημικό μοντέλο της ΣΕΕ (οι 3 βαθμίδες ΣΕΕ, Εισαγωγική, Βασική και Ακαδημία Εργασίας) είναι ακόμα υπό διαμόρφωση, δεν έχει ακόμα οριστικοποιηθεί, και ως εκ τούτου δεν έχουν προβλεφθεί ακόμα όλες οι απαιτούμενες διαδικασίες και μηχανισμοί παρακολούθησης και αξιολόγησης. Μέχρι στιγμής, εφαρμόζεται η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της Ακαδημίας Εργασίας κάθε χρόνο καθώς και η διερεύνηση των προσδοκιών πριν την έναρξη του προγράμματος (Σ4)
- εξαίρεση αποτελεί η δράση των πολυθεματικων κύκλων δια Βίου Εκπαίδευσης, στο πλαίσιο της οποίας, έχει διενεργηθεί αξιολόγηση εκ των υστέρων για το σύνολο των εκπαιδευόμενων και με βάση τα στοιχεία αυτής διαπιστώνεται ότι σε ποσοστό πάνω από 50% των συμμετεχόντων, αξιοποιήθηκε η παρεχόμενη γνώση και οι δεξιότητες χωρίς όμως να γίνεται περαιτέρω εξειδίκευση των πεδίων ή και δραστηριοτήτων που αφορούσε η χρήση (Σ1) 62.

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Κοινή πεποίθηση όλων των εκπαιδευομένων είναι ότι η ΣΕΕ είναι πολύ χρήσιμη και ότι αποκόμισαν από αυτήν σημαντικές γνώσεις και δεξιότητες, σχετικές με το συνδικαλιστικό τους έργο και τα καθημερινά εργασιακά θέματα, χωρίς ωστόσο να

γωγική Εκπαίδευση) δίνει έμφαση, κατά κανόνα, σε ποσοστό 70 % σε πρακτικές ικανότητες και 30% σε θεωρητικές γνώσεις. Η δεύτερη βαθμίδα (βασική εκπαίδευση) είναι 50 % θεωρία και 50% πρακτικές γνώσεις και η τρίτη βαθμίδα (Ακαδημία της Εργασίας) περιλαμβάνει κατά 70% ένα πιο θεωρητικό και ακαδημαϊκό πρόγραμμα και κατά 30% πρακτικές δεξιότητες (Σ4).

62 Επιπλέον, και ως προς την αξιοποίηση της ΣΕΕ, χαρακτηριστική είναι η διευκρίνιση που γίνεται από ερωτώμενο για τη **σχέση που υπάρχει μεταξύ ΣΕΕ και συνδικαλιστικής δράσης**. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρει ότι η ΣΕΕ δεν προσπαθεί να υποκαταστήσει τη Συνδικαλιστική δράση, αλλά είναι επικουρική και μια παράλληλη δράση μέσα στη συνδικαλιστική πορεία. Πολλές φορές ασκείται κριτική, γίνονται παρανοήσεις, ή διατυπώνονται ερωτήματα του είδους, εάν είναι δυνατόν να αντικατασταθεί η συνδικαλιστική δράση από θεωρητικού τύπου προσεγγίσεις. Αυτό δεν μπορεί να συμβεί γιατί δε χρειάζεται κάποιος πιστοποιητικό ΣΕΕ για να είναι συνδικαλιστής, αλλά μπορεί κάποιος να είναι συνδικαλιστής για χιλιάδες λόγους, ιδεολογικούς πολιτικούς, προσωπικούς, κ.α Η εκπαίδευση αποτελεί ουσιαστικά υποβοηθητικό εργαλείο και μόνο για την πιο αποτελεσματική άσκηση της συνδικαλιστικής παρέμβασης (Σ4).

γίνεται περαιτέρω εξειδίκευση (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5). Τα οφέλη που αποκόμισαν οι εκπαιδευόμενοι από τη συμμετοχή τους σε δράσεις ΣΕΕ διαφοροποιούνται ανάλογα με την κατηγορία της ΣΕΕ και τον ερωτώμενο. Αναλυτικότερα οι εκπαιδευόμενοι θεωρούν ότι:

- η συμμετοχή σε δράσεις ΣΕΕ συνέβαλλε: α) στη βελτίωση των ικανοτήτων επικοινωνίας των εκπαιδευομένων (Ε2, Ε4, Ε5, Ε6), β) στην ανάπτυξη των επαφών και της επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους στους χώρους εργασίας αλλά και με τους άλλους συμμετέχοντες εκπαιδευόμενους/εκπροσώπους εργαζομένων (Ε2, Ε4, Ε5, Ε6), γ) στην αυτογνωσία τους όσον αφορά γνώσεις και ικανότητες που διαθέτουν και απαιτούνται σε θέματα συνδικαλιστικής δράσης, όπως διαπραγματεύσεις, κινητοποιήσεις κ.α. (Ε2), δ) στη συστηματοποίηση και αποτελεσματικότερη χρήση γνώσεων και ικανοτήτων που προϋπήρχαν της εκπαίδευσης (Ε4), ε) στη βελτίωση των ικανοτήτων διαχείρισης προφορικού και γραπτού λόγου (Ε4), στ) στην ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εκπαιδευομένων και υιοθέτηση νέων πρακτικών (Ε5), ζ) στην ανάπτυξη ικανοτήτων ελιγμού, χειρισμού καταστάσεων, συγκρούσεων (Ε6)
- η Ακαδημία της Εργασίας συνέβαλλε στη βελτίωση του γνωστικού υπόβαθρου των συνδικαλιστών (Ε1)
- η διακρατική εκπαίδευση (Ευρωπαϊκά Σεμινάρια) συνέβαλλε στην ενημέρωση τους σε ευρωπαϊκά θέματα και στην ανταλλαγή πληροφοριών (Ε1).

Ως προς τα πεδία και τις δραστηριότητες που αξιοποίησαν την παρεχόμενη ΣΕΕ, εκτιμούν ότι αποδείχθηκε χρήσιμη και την αξιοποίησαν στην καθημερινή συνδικαλιστική τους δράση (Ε2), σε όλα τα πεδία δράσης και κυρίως στο πρωτοβάθμιο σωματείο (Ε4), στην επικοινωνία τόσο με τους συναδέλφους τους, στους ίδιους ή και σε διαφορετικούς χώρους εργασίας (Ε2, Ε4, Ε5, Ε6) όσο και με τους εργοδότες (Ε2, Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

ΕΡ. 1β Σημασία και χρησιμότητα ΣΕΕ για την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης και πεδία /δραστηριότητες αξιοποίησης της.

Σύμφωνα με την άποψη των ερωτώμενων, η ΣΕΕ είναι ιδιαίτερα χρήσιμη και απαραίτητη (Π1, Π2)[63]. Κατά την άποψη άλλου ερωτώμενου, αναγκαία για το συνδικαλιστικό κίνημα είναι η ΣΕΕ που υπηρετεί τη λογική του ταξικού αγώνα (Π3).

Σε σχέση με τα πεδία και τις δραστηριότητες, στα οποία θεωρείται περισσότερο απαραίτητη η ΣΕΕ, προκύπτει ότι είναι δύσκολο να διαχωριστούν επειδή συνολικά η ΣΕΕ μπορεί να αποβεί χρήσιμη σε όλο το συνδικαλιστικό έργο και σε όλες τις δραστηριότητες (Π1, Π2).

63 Κατά την τεκμηρίωση της αναγκαιότητας, ένας από τους ερωτώμενους επικαλείται ότι οι σύγχρονες συνθήκες είναι διαφορετικές και υπάρχουν περισσότερες απαιτήσεις πλέον. Ο συνδικαλιστής, προκειμένου να μη μένει στάσιμος αλλά να αναπτυχτεί και να ωριμάσει ως συνδικαλιστικό στέλεχος, πέραν της πολιτικής αντίληψης, που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση, απαιτείται να έχει τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Διαφορετικά μένει στάσιμος και αρκείται σε συνθηματολογίες (Π1).

Ειδικότερα οι ερωτώμενοι υποστηρίζουν:

- η ΣΕΕ στην Ελλάδα, κατ αντιστοιχία με τη δομή του συνδικαλιστικού κινήματος, και τον ιδιαίτερα βαρύνοντα ρόλο των συνδικαλιστικών παρατάξεων, μπορεί να περιλαμβάνει ένα μέρος που να αφορά τις πολιτικοσυνδικαλιστικές θέσεις των παρατάξεων και να γίνεται με ευθύνη τους και ένα άλλο μέρος με θέματα κοινής αποδοχής και κοινού ενδιαφέροντος, με τη θεσμική ευθύνη της ΓΣΕΕ και το οποίο θα μπορούσε να διαχωριστεί, με τη σειρά του, σε: απόκτηση δεξιοτήτων (θέματα επικοινωνίας, διαχείρισης του λόγου) και απόκτηση γνώσεων ως προς την υφιστάμενη νομοθεσία (εργασιακό, ασφαλιστικό, δικαιώματα) καθώς και άλλες γενικές γνώσεις (οικονομία, ανάγνωση ισολογισμών) (Π1)
- η χρήση και αξιοποίηση της ΣΕΕ θα μπορούσε να ταξινομηθεί κατ αναλογία του τρόπου που είναι οργανωμένη η ΣΕΕ που παρέχεται από το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, όπου οι τρείς βαθμίδες της ΣΕΕ που παρέχει, θα μπορούσαν να αντιστοιχούν στις βαθμίδες συνδικαλιστικής οργάνωσης (η εισαγωγική χρησιμεύει και απευθύνεται κυρίως στους εκπροσώπους των πρωτοβάθμιων σωματείων, η Βασική σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις και η Ακαδημία Εργασίας για την προετοιμασία στελεχών για τη Συνομοσπονδία) (Π2)
- ο διαχωρισμός της χρησιμότητας και της αξιοποίησης της ΣΕΕ, κατά μια παρόμοια άποψη όπως και παραπάνω, γίνεται όχι ανά δραστηριότητα αλλά ανά βαθμίδα συνδικαλιστικής οργάνωσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια) και έργο της (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων όλων των κατηγοριών, συγκλίνει στην άποψη ότι η ΣΕΕ είναι ιδιαίτερα χρήσιμη, ζωτική και σημαντική για το συνδικαλιστικό έργο. Επίσης, οργανωτές και εκπαιδευόμενοι, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους, συγκλίνουν ότι: α) όλες οι δράσεις ΣΕΕ αποσκοπούν στην τροφοδότηση της συνδικαλιστικής πράξης και στη χρήση τους στην καθημερινή συνδικαλιστική δράση, β) οι στόχοι καθώς και τα αποτελέσματα, δηλαδή οι γνώσεις και δεξιότητες που αποκτούν οι συμμετέχοντες, αφορούν πληθώρα θεματικών αντικειμένων και διαφοροποιούνται κατά περίπτωση, ανάλογα με τη μορφή ΣΕΕ που εξετάζεται. Οι διαφοροποιήσεις σε επίπεδο γνώσεων και ικανοτήτων μπορεί να αφορούν: α) τα θεματικά αντικείμενα, β) την εμβάθυνση στα αντικείμενα εκπαίδευσης, γ) το μόνιμο, σταθερό και επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα τους ή την προσαρμογή τους σε θέματα και ζητήματα επικαιρότητας, δ) το βαθμό σύνδεσης τους με τρέχοντα καθημερινά ζητήματα της συνδικαλιστικής δράσης και πράξης, ε) τις διαφορετικές βαθμίδες συνδικαλιστικής οργάνωσης και άρα και τους εκπροσώπους αυτών και, στ) οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως διάρκεια ΣΕΕ, μέθοδοι εκπαίδευσης, εκπαιδευτές κ.α.

Τα βασικά αποτελέσματα στα οποία επικεντρώνονται επιπρόσθετα με τα παραπάνω οι εκπαιδευόμενοι, είναι οι παράπλευρες ωφέλειες σε ότι αφορά τη βελτίωση της αυτογνωσίας τους, ως προς τις απαιτούμενες και κατεχόμενες γνώσεις και ικανότητες, τη

βελτίωση των ικανοτήτων επικοινωνίας και επαφών τους με τους συναδέλφους τους στους χώρους εργασίας καθώς και την ανάπτυξη επαφών και συνεργασιών με συναδέλφους τους από άλλους εργασιακούς χώρους και άλλες συνδικαλιστικές παρατάξεις.

Ως προς την πρακτική εφαρμογή, δηλαδή τα πεδία και τις δραστηριότητες που αξιοποιούνται οι αποκτηθείσες γνώσεις και ικανότητες, κοινή πεποίθηση όλων είναι ότι αξιοποιούνται στο σύνολο των δραστηριοτήτων του συνδικαλιστικού έργου χωρίς να είναι εφικτό να διακριθούν τα επιμέρους πεδία και δραστηριότητες που τις αξιοποιούν. Στο γεγονός αυτό συμβάλλει και η έλλειψη ειδικών μελετών ή και μηχανισμών οι οποίες να παρακολουθούν τη αξιοποίηση και χρήση αυτών, στην ανομοιογένεια των συμμετεχόντων, στην πρόωρη λειτουργία της συστημικής εκπαίδευσης κ.α. Με αφορμή τα πεδία, προτείνονται και συγκεκριμένοι τρόποι ταξινόμησης κυρίως από τους εκπροσώπους των παρατάξεων, οι οποίοι προτείνουν διαχωρισμό της ΣΕΕ α) ανάλογα με τον παραταξιακό ή κοινό χαρακτήρα της ΣΕΕ και β) ανάλογα με τη βαθμίδα συνδικαλιστικών οργανώσεων που απευθύνεται κάθε φορά η ΣΕΕ.

ΕΡ. 2 Βαθμός αξιοποίησης εκπαιδευτών ΣΕΕ προερχόμενων από συνδικάτα (συνδικαλιστές, επιστημονικά στελέχη, συνεργάτες συνδικάτων).

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Οι ερωτώμενοι, στην πλειοψηφία τους απαντούν, ότι οι εκπαιδευτές προέρχονται από το χώρο των συνδικάτων. Δηλαδή, είναι είτε επιστημονικό προσωπικό που απασχολείται στους φορείς των συνδικάτων, είτε συνδικαλιστές απόφοιτοι της Ακαδημίας Εργασίας, οι οποίοι αφού παρακολουθήσουν πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών, στη συνέχεια αξιοποιούνται ως εκπαιδευτές στην Εισαγωγική και Βασική εκπαίδευση. Κατ' εξαίρεση στην Ακαδημία της Εργασίας, οι εκπαιδευτές που χρησιμοποιούνται είναι στην πλειοψηφία τους πανεπιστημιακοί, διδάσκοντες ΑΕΙ/ΤΕΙ.

Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι, περιγράφουν την υφιστάμενη κατάσταση ανά μορφή εκπαίδευσης, ως εξής:

Στα Πολυθεματικά Σεμινάρια οι εκπαιδευτές προέρχονται, κατά το πλείστον, (98%), από το επιστημονικό προσωπικό των συνδικάτων, με πολύχρονη εμπειρία στα θεματικά αντικείμενα που διδάσκουν. Στην περίπτωση αυτή, οι εκπαιδευτές ξέρουν πολύ καλά το χώρο και τους συνδικαλιστές, οι οποίοι τους εμπιστεύονται για αυτό το λόγο (Σ1).

Στα Ευρωπαϊκά Σεμινάρια και στις Ημερίδες/διημερίδες, οι εκπαιδευτές είναι κυρίως άτομα που εργάζονται για τα συνδικάτα ή έχουν στενή σχέση με τα συνδικάτα, παράλληλα με κάποια άλλη επαγγελματική τους δραστηριότητα και υπό την έννοια ότι έχουν ασχοληθεί με τη συλλογική δράση ή και το συνδικαλιστικό κίνημα (Σ2, Σ3).

Στην Ακαδημία Εργασίας οι εκπαιδευτές, κατά κανόνα είναι πανεπιστημιακοί, των οποίων τα γνωστικά τους αντικείμενα είναι συναφή με το πρόγραμμα της Ακαδημίας και οι ίδιοι είναι ιδεολογικοπολιτικά κοντά στα συνδικάτα ή φίλα προσκείμενοι

σε αυτά και με το επιστημονικό τους έργο προσπαθούν να στηρίξουν αυτή την προσπάθεια (Σ4).

Στην Εισαγωγική και Βασική ΣΕΕ όλοι οι εκπαιδευτές είναι ενεργοί συνδικαλιστές, απόφοιτοι της Ακαδημίας Εργασίας, οι οποίοι έχουν προηγουμένως συμμετάσχει στο πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ και στη συνέχεια αξιοποιήθηκαν ως εκπαιδευτές. Μέχρι στιγμής, έχουν χρησιμοποιηθεί ως εκπαιδευτές περίπου 30 συνδικαλιστικά στελέχη, απόφοιτοι της Ακαδημίας Εργασίας (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με τους εκπαιδευόμενους και τις εμπειρίες που έχουν από τις διαδικασίες εκπαίδευσης που συμμετείχαν, η προέλευση των εκπαιδευτών διαφοροποιείται κατά κατηγορία ΣΕΕ.

Αναλυτικότερα η κατάσταση έχει ως εξής:

Στην Ακαδημία Εργασίας, οι εκπαιδευτές είναι κατά κύριο λόγο πανεπιστημιακοί (Ε1, Ε4, Ε5), στα Ευρωπαϊκά Προγράμματα και οι Έλληνες και οι ξένοι εισηγητές είναι συνήθως συνδικαλιστές (Ε1), στις Ημερίδες/διημερίδες καθώς και στην Πολυθεματική ΣΕΕ οι εκπαιδευτές είναι κατά κύριο λόγο επιστημονικό προσωπικό του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Ε3, Ε5), στη Βασική και Εισαγωγική ΣΕΕ, το σύνολο των εκπαιδευτών προέρχονται από τα συνδικάτα ή/και το επιστημονικό προσωπικό των συνδικάτων (Ε2, Ε4)[64].

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των ερωτώμενων, οργανωτές και εκπαιδευόμενοι, διατυπώνει ότι, οι εκπαιδευτές στην πλειοψηφία τους προέρχονται από το χώρο των συνδικάτων και η προέλευση των εκπαιδευτών διαφοροποιείται κατά κατηγορία ΣΕΕ. Στη Διακρατική ΣΕΕ και οι Έλληνες και οι ξένοι εισηγητές είναι συνδικαλιστές, στις ημερίδες/διημερίδες και στην Πολυθεματική ΣΕΕ οι εκπαιδευτές είναι κατά κύριο λόγο επιστημονικό δυναμικό από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, στη Βασική και Εισαγωγική ΣΕΕ οι εκπαιδευτές όλοι προέρχονται από τα συνδικάτα ή και το επιστημονικό προσωπικό των συνδικάτων και στην Ακαδημία της Εργασίας (κατ εξαίρεση) οι εκπαιδευτές είναι κατά κύριο λόγο πανεπιστημιακοί.

ΕΡ. 3 Εφαρμοζόμενες εκπαιδευτικές μέθοδοι στην υλοποιούμενη ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, σε όλες τις μορφές ΣΕΕ χρησιμοποιείται η παρουσίαση/εισήγηση. Επίσης χρησιμοποιούνται ο διάλογος με τη μορφή ερωταπαντήσεων, ενώ επιπλέον αξιοποιούνται και διάφορες μέθοδοι συμμετοχικής εκπαίδευσης, οι οποίες διαφοροποιούνται κατά περίπτωση. Το σύνολο των ερωτώμενων είναι **υπέρ της προώθησης της ενεργη-**

64 Με αφορμή την προέλευση των εκπαιδευτών, εκπαιδευόμενος, επεσήμανε την αναγκαιότητα να διαθέτουν οι εκπαιδευτές πέραν της άρτιας θεωρητικής κατάρτισης και εμπειρία από τα συνδικάτα προκειμένου να εκλαϊκεύεται η γνώση, να συνδέεται η θεωρία με τις πραγματικές καταστάσεις. Επιπλέον, προτείνει, στο πλαίσιο της εκπαίδευσης να έρχονται σε επαφή οι εκπαιδευόμενοι συνδικαλιστές με εκπροσώπους των θεματικών γραμματειών της ΓΣΕΕ και να αξιοποιούνται μέθοδοι εκπαίδευσης οι οποίες αποβλέπουν στη σύνδεση της θεωρίας με πραγματικές καταστάσεις (παιχνίδι ρόλων) (Ε4).

τικής συμμετοχής και της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την πράξη (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Μάλιστα θεωρείται, ότι το προφίλ των εκπαιδευομένων/συνδικαλιστών (οι οποίοι και διαθέτουν πολύ μεγάλη εμπειρία και τους αρέσει ο διάλογος και η συζήτηση), ευνοεί την ανάπτυξη ενεργητικών και συμμετοχικών μεθόδων εκπαίδευσης. Για το λόγο αυτό, εφαρμόζονται και προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών ΣΕΕ για την απασχόληση τους στη Βασική και Εισαγωγική ΣΕ, προκειμένου να διδαχθούν τις ενεργητικές / συμμετοχικές μεθόδους εκπαίδευσης (Σ1).

Εξαίρεση ωστόσο, αποτελεί η Ακαδημία Εργασίας, όπου κατά το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης εφαρμόζεται η καθέδρας εισήγηση και μόνο σε ένα μέρος αυτής, που αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων, εφαρμόζονται ενεργητικές τεχνικές (Σ4) .

Ειδικότερα ανά μορφή ΣΕΕ, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που αξιοποιούνται κατά κύριο λόγο είναι:

Στα Πολυθεματικά Σεμινάρια, βάσει και των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης που έγινε, εφαρμόστηκαν κυρίως οι τεχνικές της συζήτησης, του διαλόγου και της ομάδας εργασίας (κατά 90%). Το παιχνίδι ρόλων αξιοποιήθηκε σε μικρότερο βαθμό και ο καταιγισμός ιδεών και η μελέτη περίπτωσης σε ακόμα μικρότερο βαθμό (Σ1).

Στα Ευρωπαϊκά Σεμινάρια, αξιοποιούνται κυρίως εισηγήσεις, διάλογος - ερωταπαντήσεις και συμμετοχικές μέθοδοι κυρίως οι ομάδες εργασίας, και σε μικρότερο βαθμό ο καταιγισμός ιδεών, η μελέτη περίπτωσης και το παιχνίδι ρόλων (Σ2).

Στις Ημερίδες, αξιοποιείται σύντομη εισήγηση του θέματος και στη συνέχεια ακολουθεί διάλογος και συμμετοχική παρέμβαση από τους συμμετέχοντες, ώστε να αναδειχθούν πλευρές και εμπειρίες από την καθημερινότητα στους χώρους δουλειάς και να αναζητηθούν λύσεις για προβλήματα που σχετίζονται με το συγκεκριμένο θεματικό αντικείμενο της ΣΕΕ. Δηλαδή, χρησιμοποιείται διάλογος και μελέτες περίπτωσης. Ο εκπαιδευτής έχει το ρόλο του συντονιστή κατά τη διάρκεια αυτή και παρεμβαίνει όταν απαιτείται (Σ3). Επίσης αξιοποιούνται και ομάδες εργασίας στο βαθμό που το επιτρέπει ο αριθμός των συμμετεχόντων (Σ2).

Στην Ακαδημία Εργασίας αξιοποιείται κυρίως η λεγόμενη «μετωπική διδασκαλία», δηλαδή η κλασσική ακαδημαϊκή διδασκαλία. Μόνο κατά ένα μέρος (30%) που αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων, αξιοποιούνται τα workshop, τα εργαστήρια, καθώς και οι ομάδες εργασίας (Σ4).

Στην Εισαγωγική και Βασική Συνδικαλιστική Εκπαίδευση, πραγματοποιείται αρχικά παρουσίαση του θέματος, από κάποιον εμπειρογνώμονα, μέσω DVD με τον εκπαιδευτή να έχει το ρόλο του παρατηρητή. Οι συμμετοχικές μέθοδοι που αξιοποιούνται, είναι κυρίως το παιχνίδι ρόλων (για αντικείμενα όπως συνεδριάσεις διοικητικών συμβουλίων, ή προσέγγιση νέου μέλους, ή επίπληξη μέλους για παρενόχληση) και επιπλέον οι ομάδες εργασίας, ο καταιγισμός ιδεών, η συζήτηση και οι ερωταπαντήσεις, η μελέτη περίπτωσης και η χρήση διαδραστικού εκπαιδευτικού υλικού (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με τους εκπαιδευόμενους και τις εμπειρίες που έχουν από τις διαδικασίες εκπαίδευσης που συμμετείχαν, οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που αξιοποιήθηκαν καλύπτουν όλο το φάσμα των υφιστάμενων μεθόδων. Η συχνότητα δε, χρήσης της κάθε μεθόδου, διαφοροποιείται ανάλογα με την εκάστοτε μορφή ΣΕΕ.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τους εκπαιδευόμενους συνδικαλιστές, η εικόνα έχει ως εξής:

- οι πιο συχνές μέθοδοι οι οποίες και αξιοποιούνται σε όλες τις μορφές ΣΕΕ είναι η εισήγηση και οι ερωταπαντήσεις καθώς και ο διάλογος (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6)
- στην Ακαδημία Εργασίας, επιπρόσθετα αξιοποιούνται κυρίως οι ομάδες εργασίας και λιγότερο συχνά, οι μέθοδοι του καταιγισμού ιδεών και το παιχνίδι ρόλων (Ε1) Επιπρόσθετα υπάρχουν και εξετάσεις (Ε5)
- στα Ευρωπαϊκά Προγράμματα η κύρια μέθοδος που χρησιμοποιείται πέραν της εισήγησης και του διαλόγου είναι η ομάδα εργασίας(Ε1)
- στη Βασική και Εισαγωγική ΣΕ χρησιμοποιούνται, κατά κύριο λόγο το παιχνίδι ρόλων, οι ομάδες εργασίας και οι μελέτες περίπτωσης (Ε2, Ε4) και σε κάποιες μόνο περιπτώσεις ο καταιγισμός ιδεών. Επιπλέον, πολύ σημαντικό ρόλο παίζει το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιείται στη Εισαγωγική Εκπαίδευση σε έντυπη μορφή και σε DVD, το οποίο είναι διαμορφωμένο και προσαρμοσμένο απόλυτα στη συγκεκριμένη μορφή ΣΕΕ (Ε4)
- στην Πολυθεματική ΣΕΕ αξιοποιήθηκαν επιπρόσθετα το παιχνίδι ρόλων, οι ομάδες εργασίας και ο καταιγισμός ιδεών (Ε5, Ε6).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των ερωτώμενων, οργανωτές και εκπαιδευόμενοι, διατυπώνει ότι, αξιοποιούνται όλες οι εκπαιδευτικές μέθοδοι, διαφοροποιημένες ως προς την έκταση και σύνθεση, κατά περίπτωση/μορφή δράσης ΣΕΕ. Οι πιο συχνές μέθοδοι που αξιοποιούνται σε όλες τις μορφές ΣΕΕ είναι η εισήγηση, οι ερωταπαντήσεις και ο διάλογος. Στη συνέχεια και σε μικρότερο βαθμό, αξιοποιείται η μέθοδος της ομάδας εργασίας, το παιχνίδι ρόλων (κυρίως στην Εισαγωγική ΣΕΕ), η μελέτη περίπτωσης και σε μικρότερο ίσως βαθμό ο καταιγισμός ιδεών. Επίσης διαφαίνεται ότι η μορφή ΣΕΕ που αξιοποιεί περισσότερο τις συμμετοχικές μεθόδους εκπαίδευσης είναι η Εισαγωγική ΣΕΕ και η μορφή ΣΕΕ που τις αξιοποιεί λιγότερο είναι η Ακαδημία Εργασίας.

ΕΡ. 4 Πηγές χρηματοδότησης δράσεων ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Η χρηματοδότηση των δράσεων ποικίλει κατά περίπτωση. Ως εκ τούτου, οι Ημερίδες/διημερίδες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, αυτοχρηματοδοτήθηκαν από τον ίδιο το φορέα (Σ2, Σ3). Τα ευρωπαϊκά προγράμματα ΣΕΕ χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Σ2). Τα Πολυθεματικά Σεμινάρια

Δια Βίου Εκπαίδευσης που υλοποιήθηκαν από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, χρηματοδοτήθηκαν από κοινοτικούς πόρους, όπως και η Εισαγωγική και Βασική ΣΕΕ που υλοποιήθηκε από το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (Γ' ΚΠΣ, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ). Τα προαναφερόμενα προγράμματα ΣΕΕ κατά το επόμενο διάστημα θα χρηματοδοτηθούν από το ΕΣΠΑ. Η Ακαδημία της Εργασίας χρηματοδοτήθηκε από τη ΓΣΕΕ και ένα έτος από το Γ' ΚΠΣ (ΕΠΕΑΕΚ) (Σ1, Σ4, Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι πηγές χρηματοδότησης όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτώμενων ποικίλουν κατά περίπτωση. Ως εκ τούτου:

Η Ακαδημία της Εργασίας χρηματοδοτήθηκε από το κοινοτικό πρόγραμμα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης του Γ' ΚΠΣ (ΕΠΕΑΕΚ), τα διακρατικά χρηματοδοτούνται από κονδύλια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα συνδικάτα (Ε1).

Οι Ημερίδες, σε γενικές γραμμές αυτοχρηματοδοτούνται και έχουν χαμηλό κόστος, κυρίως οργανωτικής μορφής, ενώ οι εκπαιδευτές συμμετέχουν χωρίς αμοιβή (Ε3).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με όλους τους ερωτώμενους, η χρηματοδότηση της ΣΕΕ γίνεται βασικά από προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως εκ τούτου είναι εξαρτώμενα από τις εκάστοτε χρηματοδοτήσεις (Π1, Π2, Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Όπως προκύπτει, από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, δεν υπάρχει ενιαίος, σταθερός και μόνιμος τρόπος χρηματοδότησης για το σύνολο των δράσεων ΣΕΕ που υλοποιούνται. Η πλειοψηφία των δράσεων ΣΕΕ χρηματοδοτείται από πόρους της ΕΕ (Διακρατική, Βασική, Εισαγωγική, Πολυθεματική ΣΕΕ και Ακαδημία Εργασίας). Μόνο οι ημερίδες/διημερίδες πραγματοποιήθηκαν με αυτοχρηματοδότηση καθώς και η Ακαδημία Εργασίας για ένα μεγάλο διάστημα της μέχρι σήμερα λειτουργίας της. Η προαναφερόμενη κατάσταση δημιουργεί υψηλό βαθμό εξάρτησης της ΣΕΕ από εξωγενείς παράγοντες και χρηματοδοτήσεις.

ΕΡ. 5. Δυνατά και αδύνατα σημεία των επιμέρους μορφών ΣΕΕ που έχουν υλοποιηθεί.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, η κάθε μορφή εκπαίδευσης παρουσιάζει τα δικά της δυνατά και αδύνατα σημεία. Ως εκ τούτου αναφέρουν συνοπτικά οι ίδιοι:

Στα **Ευρωπαϊκά Σεμινάρια ΣΕΕ,** το πλέον **θετικό** σημείο είναι η ευρωπαϊκή προστιθέμενη αξία και γνώση, δηλαδή το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες και οι εισηγητές προέρχονται από διάφορες χώρες, σημαίνει ότι υπάρχει ένας πλούτος ως προς την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών και μια δυνατότητα διευρυμένων γνώσεων και γνωριμίας με άλλες πραγματικότητες κ.α. Στα αρνητικά ή καλύτερα στις **δυσκολίες,** περιλαμβάνονται η ανομοιογένεια των συμμετεχόντων, όταν δεν τηρείται (μερικές φορές) το προκαθορισμένο προφίλ των συμμετεχόντων καθώς και η γλώσσα όταν οι συμμετέχοντες δεν έχουν τόσο καλό επίπεδο γνώσης ξένης γλώσσας για να

συμμετέχουν ικανοποιητικά στις εργασίες της ομάδας (Σ2).

Στις **Ημερίδες,** το **πλεονέκτημα** είναι ότι δίνεται η δυνατότητα, κυρίως στους συνδικαλιστές της περιφέρειας όπου υπάρχει αυξημένη ανάγκη, για ενημέρωση και συμπυκνωμένη γνώση σε καίρια θέματα και να έχουν κάποια πολύ συγκεκριμένα εργαλεία, χρήσιμα στο έργο τους. Γενικότερα, με την οργάνωση των ημερίδων, άνοιξε ένας δρόμος στην Ελλάδα για ΣΕΕ, πεδίο στο οποίο υπήρχε σημαντική υστέρηση. Το **αδύνατο σημείο** από την άλλη πλευρά, είναι η έλλειψη ομοιογένειας (οι συμμετέχοντες δεν έχουν το ίδιο επίπεδο και δεν τηρείται ένα συγκεκριμένο προφίλ), λόγω της οποίας, ναι μεν ο καθένας χωριστά αποκτά γνώσεις από τη συμμετοχή του σε αυτές, μειώνεται όμως το συνολικό αποτέλεσμα. Άλλο αρνητικό σημείο είναι ο περιορισμένος χρόνος ο οποίος δεν επιτρέπει την εμβάθυνση στο αντικείμενο εκπαίδευσης (Σ2). Επιπλέον, ένα **άλλο δυνατό** σημείο, είναι ότι αποτελούν μια πρωτοβουλία προερχόμενη από τα ίδια τα συνδικάτα και υπάρχει το ενδιαφέρον από τις ίδιες τις οργανώσεις, με αποτέλεσμα να υπάρχει υψηλή παρουσία και συμμετοχή. Η συμμετοχή αυτή, όταν την οργάνωση την αναλαμβάνει το Εργατικό Κέντρο μιας πόλης, μπορεί να προσεγγίζει και τα 300 άτομα και τότε η δράση ΣΕΕ παίρνει το χαρακτήρα της μαζικής ενημέρωσης, ενώ όταν γίνεται με πρωτοβουλία σωματείου, έχει κυρίως σεμιναριακό χαρακτήρα και είναι πιο αυστηρό το πλαίσιο ως προς την οργάνωση (όρος να συμμετάσχουν 20 άτομα με ατομική δέσμευση των συμμετεχόντων) Το **αδύνατο** σημείο είναι ο αποσπασματικός χαρακτήρας που έχουν αυτές οι δράσεις ΣΕΕ (Σ3).

Στην Πολυθεματική Εκπαίδευση, τα βασικά **πλεονεκτήματα** είναι ότι εξετάζεται μια ευρεία γκάμα θεματολογίας και οι συμμετέχοντες συνδικαλιστές γνωρίζουν την κοινωνική –οικονομική πραγματικότητα, ως σύνολο και όχι αποσπασματικά. Επιπλέον οι συμμετέχοντες, σε σύντομα χρονικά διαστήματα, μπορούν να πάρουν χρήσιμες πληροφορίες για το έργο τους και να τις χρησιμοποιήσουν ως αφετηρία για εμβάθυνση. Το **αδύνατο σημείο** από την άλλη πλευρά, είναι η μικρή διάρκεια του κάθε κύκλου, η οποία δεν επιτρέπει την εμβάθυνση. Επιπλέον, η υλοποίηση της κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου, δημιουργεί πρόβλημα και αποτελεί εμπόδιο στη συμμετοχή ανθρώπων, που ενώ θα ήθελαν να το παρακολουθήσουν δεν μπορούν λόγω έλλειψης χρόνου (Σ2).

Στην Ακαδημία Εργασίας, το πιο βασικό **πλεονέκτημα** είναι ότι έχει αποκτήσει μια συνέχεια μέσα στο χρόνο και ότι είναι μια δομημένη και οργανωμένη ανώτατου κύκλου εκπαίδευση. Ως επιπλέον πλεονέκτημα θεωρείται το προφίλ των εκπαιδευτών (Πανεπιστημιακοί) και η ευκαιρία που δίνεται στους συνδικαλιστές να έρθουν σ' επαφή με διδάσκοντες υψηλού επιπέδου εκτιμώντας ότι δεν θα είχαν διαφορετικά την ευκαιρία αυτή. Άλλο πλεονέκτημα επίσης θεωρείται ότι είναι η εφαρμογή της αξιολόγησης ως ουσιαστικής, «αθόρυβης» και δημιουργικής διαδικασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από τις αξιολογήσεις, καθώς και μέσω της ανταλλαγής απόψεων

με τους εκπαιδευόμενους, δημιουργούνται αλλαγές αθόρυβα χωρίς να δημιουργούνται κραδασμοί και συγκρούσεις. Ανάμεσα στα **αδύνατα σημεία**, είναι οι ίδιες οι προσδοκίες των εκπαιδευομένων, οι οποίες δεν ήταν σαφείς και ξεκάθαρες τα δύο πρώτα έτη, ενώ όσο περνά ο καιρός, προσεγγίζουν την Ακαδημία όλο και πιο συνειδητοποιημένοι άνθρωποι για αυτό το εγχείρημα. Επίσης, κάποια αδύνατα σημεία έχουν ξεπεραστεί, όπως π.χ. οι τάξεις των 40 ατόμων στις πρώτες χρονιές λειτουργίας της Ακαδημίας, στις οποίες συμμετέχουν πλέον 25 άτομα (Σ4).

Στη **Βασική και Εισαγωγική Εκπαίδευση**, τα **δυνατά της σημεία** αφορούν το εκπαιδευτικό υλικό, το οποίο είναι σύγχρονο, ανανεωνόμενο, απλό και βασισμένο σε πραγματικά γεγονότα. Άλλο δυνατό σημείο είναι οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που εφαρμόζονται, η δυναμική της ομάδας που αναπτύσσεται και η δημιουργία φιλικού κλίματος μέσα στην ομάδα όπου ο εκπαιδευόμενος μαθαίνει «χαρούμενα» χωρίς άγχος. Το **αδύνατο σημείο,** είναι η διάρκεια τους και ο απαιτούμενος χρόνος για παρακολούθηση. Οι συμμετέχοντες, ηλικίας από 30 έως 40 ετών, συνήθως έχουν οικογενειακές και άλλες υποχρεώσεις, οι οποίες δεν τους επιτρέπουν να διαθέσουν απαραίτητο χρόνο για συμμετοχή στην εκπαίδευση. Ως εκ τούτου, αποτελεί αρνητικό σημείο ότι ακόμα δεν έχει βρεθεί η χρυσή τομή, ώστε να είναι σύντομη η εκπαίδευση ή να διευκολύνει τη συμμετοχή από άποψη χρόνου (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με τις αντιλήψεις των εκπαιδευομένων τα δυνατά και αδύνατα σημεία κατά περίπτωση και ανάλογα με τη μορφή ΣΕΕ στην οποία συμμετείχαν είναι:

Στην **Ακαδημία Εργασίας**, το δυνατό σημείο είναι ότι συμβάλλει στην ενίσχυση της υποδομής των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε γενικότερα σε θέματα/ενότητες όπως π.χ. οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η οικονομία (Ε1, Ε5, Ε6) ενώ το αδύνατο σημείο της είναι ο χαμηλός βαθμός σύνδεσης της παρεχόμενης εκπαίδευσης με θέματα συγκυρίας (Ε1) ή η μεγάλη διάρκεια κατά άλλους εκπαιδευόμενους (Ε5, Ε6).

Στα **Ευρωπαϊκά Προγράμματα ΣΕΕ,** το δυνατό σημείο αφορά την πολλαπλή προσέγγιση που επιτυγχάνεται σε διάφορα θέματα μέσα από τη συμμετοχή εκπροσώπων από διαφορετικές χώρες και το αδύνατο σημείο είναι ο πολιτικός προσανατολισμός τους, ο οποίος είναι αποκλειστικά αυτός που τίθεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε1).

Στη **Βασική και Εισαγωγική ΣΕΕ**, τα πλεονεκτήματα αφορούν την εφαρμογή συμμετοχικών μεθόδων εκπαίδευσης (ομάδες εργασίας, παιχνίδι ρόλων) τα οποία προσθέτουν ζωντάνια και διευκολύνουν περισσότερο την ενεργό συμμετοχή στην εκπαίδευση (Ε2), την αξιοποίηση συνδικαλιστών οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει την Εκπαίδευση Εκπαιδευτών ως εκπαιδευτών (Ε4), την ανάπτυξη επαφών και σχέσεων μεταξύ συνδικαλιστών από διαφορετικούς εργασιακούς χώρους και διαφορετικές παρατάξεις καθώς και την άμβλυνση των διαχωρισμών που επιφέρει η ΣΕΕ (Ε4).

Επιπρόσθετα, θετικό σημείο και για τις **3 βαθμίδες ΣΕΕ του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ** θεω-

ρείται η αναλογία και διαβάθμιση της κατανομής μεταξύ θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης(Ε4). Τα αδύνατα σημεία σχετίζονται με την αναγκαιότητα εμπλουτισμού και ενίσχυσης του θεωρητικού μέρους της εκπαίδευσης στην Εισαγωγική και Βασική ΣΕ καθώς και στις δυσκολίες συνδυασμού είτε με την προσωπική και οικογενειακή ζωή (όταν υλοποιείται τα σαββατοκύριακα) είτε με τη συνδικαλιστική δράση (όταν υλοποιείται τα πρωινά και εντός ωραρίου εργασίας) (Ε2). Εναλλακτική πρόταση αποτελεί η υλοποίηση ΣΕΕ κατά τη διάρκεια των απογευμάτων ακόμα και για την Ακαδημία Εργασίας (Ε2). Άλλο αρνητικό σημείο, σε ότι αφορά την Εισαγωγική Εκπαίδευση αποτελεί η εφαρμογή συνδιδασκαλιών από 2 εκπαιδευτές συνδικαλιστές, διαφορετικών παρατάξεων, οι οποίοι ενίοτε μπορεί να μην πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για το ρόλο εκπαιδευτή. Για το λόγο αυτό προτείνεται, η υιοθέτηση και εφαρμογή αντικειμενικών κριτηρίων κατά την επιλογή εκπαιδευτών και η υπέρβαση των παραταξιακών προελεύσεων των εκπαιδευτών για την παροχή εκπαιδευτικού έργου. (Ε4).

Στις ημερίδες /διημερίδες, ως πλεονέκτημα αναφέρεται η σύντομη διάρκεια τους και η μη απαίτηση ειδικής άδειας για συμμετοχή, γεγονότα που διευκολύνουν τους συνδικαλιστές να συμμετάσχουν σε αυτές (Ε3).

Στην Πολυθεματική Εκπαίδευση, τα δυνατά σημεία σχετίζονται με τη μικρή διάρκεια της κάθε θεματικής ΣΕΕ, και τα αντικείμενα εκπαίδευσης τα οποία είναι συγκεκριμένα, ενδιαφέροντα και συναφή με το συνδικαλιστικό έργο (Ε5, Ε6). Αδύνατο σημείο είναι, η δυσκολία παρακολούθησης από άποψη χρόνου καθώς και λήψης άδειας από τους εργαζόμενους (Ε5), ενώ ένα επιπλέον πρόβλημα που διαπιστώνεται από εκπαιδευόμενους που συμμετείχαν σε δράσεις ΣΕΕ και του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, είναι η έλλειψη ενιαίας πολιτικής και προσέγγισης από τους δύο φορείς (Ε5).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των ερωτώμενων, και των δυο κατηγοριών (οργανωτών και εκπαιδευομένων) όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους, συγκλίνει ότι η κάθε μορφή δράσης έχει τα δικά της αντίστοιχα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, δυνατά κι αδύνατα σημεία, άρα και τη θέση της και συμβολή τους στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού έργου και παρέμβασης.

*Ως εκ τούτου: α) τα **Ευρωπαϊκά Σεμινάρια** έχουν τη συγκριτική «ευρωπαϊκή» διάσταση και την ανταλλαγή εμπειριών ως θετικό στοιχείο, την ανομοιογένεια των συμμετεχόντων, τη θεματολογία και τον πολιτικό προσανατολισμό που τίθενται από την Ε.Ε. ως αρνητικά, β) οι **Ημερίδες / διημερίδες** την κάλυψη των μεγάλων αναγκών (ειδικά στην Περιφέρεια) για ενημέρωση και γνώση σε καίρια θέματα, τη σύντομη διάρκειά και την υλοποίησή τους σε μέρες και ώρες που διευκολύνουν τη συμμετοχή ως θετικά στοιχεία, την έλλειψη χρόνου για περισσότερο διάλογο και εμβάθυνση στο θεματικό αντικείμενο ως αρνητικά, γ) τα **Πολυθεματικά Σεμινάρια** την εξέταση μιας ευρείας γκάμας θεματολογίας και την απόκτηση γνώσεων από τους συμμετέχοντες για την*

κοινωνική –οικονομική πραγματικότητα σε σύντομα χρονικά διαστήματα ως θετικά στοιχεία, τη μικρή διάρκεια του κάθε κύκλου η οποία δεν επιτρέπει την εμβάθυνση και την υλοποίηση τους κατά τη διάρκεια του σαββατοκύριακου ως αδύνατα σημεία, δ) η ***Εισαγωγική και Βασική Σ.Ε.*** *το καλό εκπαιδευτικό υλικό, τη συστηματική χρήση των μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων, τη δημιουργία κλίματος ομάδας, το προφίλ των εκπαιδευτών (συνδικαλιστές), τις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εκπαιδευομένους ως θετικά στοιχεία, τη δυσκολία κάλυψης τμημάτων εκπαίδευσης λόγω υποχρεώσεων των εργαζομένων σε σχέση με τη διάρκεια του προγράμματος, την έλλειψη θεωρητικού μέρους σε μεγαλύτερο βαθμό, την ανεπάρκεια ορισμένων εκπαιδευτών ως αδύνατα σημεία και ε) η* ***Ακαδημία Εργασίας*** *το δομημένο και οργανωμένο πρόγραμμα σπουδών ανώτατου επιπέδου, την αξιοποίηση πανεπιστημιακών κύρους, το σύστημα αξιολόγησης ως δυνατά σημεία, τη μεγάλη διάρκεια εκπαίδευσης, τη δυσκολία συνδυασμού της απαιτούμενης διάρκειας σπουδών σε σχέση με το διαθέσιμο χρόνο των συνδικαλιστών, ιδίως του ιδιωτικού τομέα και τη μη σύνδεση της εκπαίδευσης με θέματα της συγκυρίας ως αδύνατο σημείο. Επίσης, αξιοσημείωτο είναι, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, ότι λειτουργούν συμπληρωματικά μεταξύ τους και δεν υπάρχουν επικαλύψεις.*

6.1.2. Β' Αξονας: Καταλληλότητα και επάρκεια των μορφών ΣΕΕ σε σχέση με τις ανάγκες εκπαίδευσης των συνδικαλιστών.

Στόχος: Διερεύνηση των απόψεων για την καταλληλότητα και επάρκεια των υφιστάμενων μορφών ΣΕΕ

ΕΡ. 1 Κάλυψη της ζήτησης και των αναγκών των συνδικαλιστών/μελών για ΣΕΕ από τη μέχρι σήμερα παρεχόμενη ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Το σύνολο των ερωτώμενων διαχωρίζει τη ζήτηση από τις ανάγκες για ΣΕΕ. Και ενώ όσον αφορά τη ζήτηση, οι περισσότεροι ερωτώμενοι απαντούν ότι καλύπτεται, ως προς τις ανάγκες των μελών ή εκπροσώπων των συνδικάτων για ΣΕΕ, όλοι αναφέρουν ότι δεν καλύπτονται ή ότι είναι άπειρες (Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση όσον αφορά την πραγματοποίηση δράσεων ΣΕΕ, μεταξύ άλλων οι ερωτώμενοι επισημαίνουν τα εξής:

- υπάρχει έλλειψη συνειδητοποίησης της ανάγκης για ΣΕΕ (Σ3, Σ4, Σ5)
- αναγνωρίζεται πρόοδος και βελτίωση της ΣΕΕ ως προς την ποσοτική της διάσταση, ενώ διατυπώνεται το ερώτημα και ο προβληματισμός, για το εάν η υλοποίηση της ΣΕΕ πρέπει να έπεται μιας συστηματικής διερεύνησης αναγκών ή να προηγείται αυτής, η δέσμευση / απόφαση υλοποίησης (Σ2)
- οι ημερίδες/διημερίδες που έχουν πραγματοποιηθεί, κρίνονται ως αποτελεσματική μορφή ΣΕΕ, λόγω του ότι συνδέονται με θέματα της επικαιρότητας, για τα οποία αφενός μεν, επιχειρείται να δι-

ερευνηθούν σε βάθος και αφετέρου να συνδεθούν με την καθημερινή δράση και πρακτική των συνδικάτων (Σ3)

- αναγνωρίζεται η υιοθέτηση και εισαγωγή στοιχείων συστημικότητας με την καθιέρωση τριών βαθμίδων ΣΕΕ στη χώρα μας, οι οποίες διαφοροποιούνται ως προς τους εκπαιδευτικούς στόχους, το περιεχόμενο, τις μεθοδολογίες εκπαίδευσης, τους συμμετέχοντες, το βαθμό δυσκολίας (Σ4)
- παρατηρείται χαμηλός βαθμός ενημέρωσης και μελέτης των εκδόσεων, περιοδικών και κειμένων της ΓΣΕΕ και των φορέων της, ο οποίος σχετίζεται με την αντίστοιχη έλλειψη συνειδητοποίησης της αναγκαιότητας για ενημέρωση/πληροφόρηση από τα έντυπα της ΓΣΕΕ, έλλειψη η οποία λειτουργεί ανασταλτικά και για την παρακολούθηση δράσεων ΣΕΕ (Σ3)
- παρατηρείται αποσπασματικότητα και ασυνέχεια στην οργάνωση /διενέργεια ημερίδων (Σ3)
- διαπιστώνεται έλλειψη διασύνδεσης, αλληλοενημέρωσης και συντονισμού μεταξύ των δυο εκπαιδευτικών φορέων της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ και ΚΑΝΕΠ), γεγονός που δεν βοηθά στη διαμόρφωση και τεκμηρίωση ολοκληρωμένων απόψεων για το παραγόμενο έργο ΣΕΕ (Σ2, Σ3).

Επιπλέον, οι ερωτώμενοι σχετικά με τις ανάγκες για ΣΕΕ διαπιστώνουν ότι αυτές αφορούν τα εξής:

- ανάγκη επέκτασης της ΣΕΕ και σε άλλο πληθυσμό, περισσότερο στη βάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή στα πρωτοβάθμια σωματεία κλαδικά ή επιχειρησιακά (Σ1)
- οι ανάγκες για ΣΕΕ είναι αυξημένες και επεκτείνονται σε όλη τη συνδικαλιστική δράση και βίο (Σ3)
- αναγκαιότητα περαιτέρω διασύνδεσης της ΣΕΕ με τη θεωρία που παράγεται από μελέτες, κείμενα, εκθέσεις, έρευνες της ίδιας της ΓΣΕΕ ή των επιστημονικών της φορέων (ΙΝΕ ΓΣΕΕ), καθώς και με τις θέσεις που υιοθετούνται/υποστηρίζονται από τα συνδικάτα (Σ2, Σ3)
- αναγκαιότητα ανάπτυξης και εξάπλωσης της ΣΕΕ σε όλη την Ελλάδα και όχι μόνο στην Αθήνα (Σ4)
- ανάγκη για αλλαγή της κουλτούρας και υιοθέτηση άλλης φιλοσοφίας, σύμφωνα με την οποία, η συνδικαλιστική δράση δεν μπορεί να ασκείται μόνο εμπειρικά, αλλά χρειάζεται και εργαλεία τεκμηρίωσης, μεθοδολογίας, ορθολογισμού καθώς και ότι η ΣΕΕ δεν πρόκειται ούτε επιδιώκει να υποκαταστήσει τη συνδικαλιστική δράση (Σ4)
- αναγκαιότητα για διευκόλυνση και επέκταση της δυνατότητας συμμετοχής (χορήγηση αδειών για ΣΕΕ ή και εξεύρεση άλλων λύσεων/ρυθμίσεων) και σε άλλους εργαζόμενους, που αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσκολίες συμμετοχής και οι οποίοι προέρχονται κυρίως από τον ιδιωτικό τομέα (Σ4)
- ανάγκη για αξιοποίηση και χρήση της Εισαγωγικής και Βασικής ΣΕ για την προσέγγιση νέων μελών στα συνδικά-

τα και την προσέλκυση / ανάδειξη τους ως συνδικαλιστικών στελεχών (Σ4, Σ5), καθώς και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε θέματα ευρέως ενδιαφέροντος (θέματα καταναλωτή, ηθικής συμπεριφοράς)

- αναγκαιότητα αναγνώρισης του πολυσήμαντου χαρακτήρα της ΣΕΕ και επένδυσης του με τις αξίες, τα οράματα και τη φιλοσοφία για τον ίδιο το συνδικαλισμό (Σ4)
- ανάγκη αναζήτησης τρόπων που θα διευκολύνουν τη συμμετοχή συνδικαλιστών στη ΣΕΕ, μέσα από την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών (ώρες υλοποίησης, διάρκεια), οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τους τις αντικειμενικές δυσκολίες συμμετοχής των συνδικαλιστών σε δράσεις ΣΕΕ, είτε λόγω εργασίας, είτε λόγω αυξημένου συνδικαλιστικού έργου, είτε άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών που διέπουν τους ενήλικες (οικογενειακή ζωή, προσωπικός χρόνος) (Σ3, Σ4, Σ5)
- ανάγκη δημιουργίας μητρώου εκπαιδευτών σε όλη την Ελλάδα από τους ίδιους τους κύκλους των συνδικαλιστών, μέσω της ΣΕΕ και εισαγωγή νέων θεσμών. π.χ. «διευκολυντών συμβούλων» οι οποίοι θα στηρίζουν και υποβοηθούν το συνδικαλιστικό έργο (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτώμενων, η παρεχόμενη ΣΕΕ δεν καλύπτει τις ανάγκες των συνδικαλιστών για ΣΕΕ και πρέπει να αυξηθεί ο αριθμός των δράσεων ΣΕΕ (Ε1, Ε3, Ε5, Ε6)[65].

Σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση όσον αφορά τη ζήτηση και τις ανάγκες σε δράσεις ΣΕΕ, οι ερωτώμενοι σχολιάζουν:

- η ανάγκη για ΣΕΕ είναι πιο έντονη σε μέλη πρωτοβάθμιων σωματείων, όπου ενισχυτικά αναφέρεται ότι εάν κατά μέσο όρο υπάρχουν 5 άτομα ανά Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ), περίπου 10.000 άτομα εκπρόσωποι πρωτοβάθμιων σωματείων έχουν ανάγκη να εκπαιδευτούν (Ε1).

Επιπλέον, οι ερωτώμενοι, θεωρούν ότι εμπόδια στην κάλυψη των υφιστάμενων αναγκών των συνδικαλιστών για ΣΕΕ, αποτελούν τα εξής:

- ο μικρός αριθμός υλοποιούμενων δράσεων ΣΕΕ καθώς και η επιλογή των συμμετεχόντων σε ορισμένες δράσεις ΣΕΕ από τις συνδικαλιστικές παρατάξεις (Ε5)
- η ανεπαρκής δημοσιοποίηση των δράσεων ΣΕΕ στους συνδικαλιστές, σε όλους τους χώρους εργασίας και σε όλα τα επίπεδα. Αν δημοσιοποιηθεί η δυνατότητα αυτή, οι ανάγκες που θα εμφανιστούν θα είναι ακόμα μεγαλύτερες και θα αφορούν όχι μόνο την Αθήνα αλλά και πανελλαδικά (Ε2). Όμως παράλληλα υπάρχει και σχετικά μεγάλη έλλειψη ενδιαφέροντος από ένα μεγάλο αριθμό

65 Μάλιστα κατά την άποψη ερωτώμενου (Ε2), η ΣΕΕ στην Ελλάδα βρίσκεται ακόμα σε αρχικό στάδιο και με αφορμή το ζήτημα της επάρκειας τονίζει την ανάγκη για ύπαρξη και λειτουργία μόνιμων κατάλληλων εκπαιδευτικών χώρων ΣΕΕ, όπως συμβαίνει και στις άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες.

συνδικαλιστικών στελεχών να επιμορφωθούν (Ε3, Ε4)

- έλλειψη ρυθμίσεων και διευκολύνσεων, οι οποίες θα υποβοηθούσαν στην αύξηση της συμμετοχής τους, με την παροχή σχετικών αδειών για παρακολούθηση ΣΕΕ και την ενεργοποίηση σχετικών συμφωνιών/διευθετήσεων μεταξύ εργοδοτών και εκπροσώπων εργαζομένων και την αξιοποίηση των κονδυλίων του ΛΑΕΚ για την αύξηση τη συμμετοχής των συνδικαλιστών σε δράσεις ΣΕΕ (Ε4)
- η μη ευαισθητοποίηση και οι αντιλήψεις των εργοδοτών, οι οποίοι συνήθως δεν αφήνουν τους εργαζόμενους συνδικαλιστές να επιμορφωθούν (Ε4).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σχετικά με την κάλυψη της ζήτησης και των αναγκών για ΣΕΕ, αφού εύστοχα τονίζεται από έναν ερωτώμενο (Π1) ότι η ζήτηση είναι κάτι το οποίο δημιουργείται και πρέπει πριν από όλα να το γνωρίζεις για να δημιουργηθεί ζήτηση, η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι δεν καλύπτονται οι ανάγκες και η ζήτηση για ΣΕΕ (Π1, Π2).

Σχολιάζοντας δε, την υφιστάμενη κατάσταση ως προς τις ανάγκες για ΣΕΕ, οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι:

- η ανάγκη για ΣΕΕ υπάρχει σε όλα τα εκλεγμένα μέλη του συνδικάτου και των διοικήσεων, από το πρωτοβάθμιο έως το τριτοβάθμιο επίπεδο. Ως παράδειγμα αναγκαιότητας εκπαίδευσης αναφέρεται η εκμάθηση ξένης γλώσσας ως προς την οποία υπάρχει έλλειμμα στην πλειοψηφία των συνδικαλιστών και αποτελεί αιτία της χαμηλής συμμετοχής τους στα ευρωπαϊκά τεκταινόμενα και διαδικασίες (Π1)
- η ΣΕΕ πρέπει να συνδέεται και με την πραγματοποίηση ερευνών οι οποίες έχουν ενδιαφέρον για τα συνδικάτα (π.χ. ταξική διάρθρωση στην Ελλάδα), καθώς και με τη διάχυση ερευνών και άλλων επιστημονικών εργασιών που πραγματοποιούνται από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Π1)
- η ανάγκη για ΣΕΕ των εκπροσώπων των πρωτοβάθμιων σωματείων είναι καθολική (Π1) και αποτελεί άμεση προτεραιότητα η συμμετοχή τους στην πρώτη βαθμίδα ΣΕΕ (εισαγωγική), προκειμένου μετά να συνεχίσουν και στις επόμενες βαθμίδες της συστημικής ΣΕΕ (Π2)
- η ανάγκη για ΣΕΕ είναι δυο ειδών, εκ των οποίων η μια αφορά τις τέσσερις συνδικαλιστικές παρατάξεις που συμμετέχουν στη ΓΣΕΕ και την ευθύνη τους να επιμορφώσουν τα μέλη τους, στην αντίληψη τους και στην πολιτική γραμμή τους και η άλλη αφορά την εκπαίδευση του συνόλου των συνδικαλιστών σε γενικά θέματα (Π1)
- η παρεχόμενη ΣΕΕ καλύπτεται σε μεγάλο μέρος από το ΚΑΝΕΠ και ένα άλλο μικρότερο κομμάτι ΣΕΕ καλύπτεται μέσα από πρωτοβουλίες σωματείων σε κλαδικό ή τοπικό επίπεδο (Π2).

Όμως, στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί και μια διαφορετική προσέγγιση από ερωτώμενο, η οποία περιλαμβάνει τα εξής: Η κάλυψη των αναγκών και της ζήτησης για ΣΕΕ πραγματοποιείται από τη

ΓΣΕΕ, η οποία υπηρετεί τους δικούς της σκοπούς και χρηματοδοτείται από οργανισμούς οι οποίοι απαιτούν να είναι προσαρμοσμένη η ΣΕΕ στη λογική αυτών των οργανισμών (π.χ. στη λογική και στη γραμμή της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Από την άλλη πλευρά πραγματοποιείται ΣΕΕ και από συνδικάτα ή ομοσπονδίες, η οποία έχει διαφορετικό προσανατολισμό και είναι στη γραμμή της «ταξικής πάλης» (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των ερωτώμενων θεωρεί ότι ούτε η ζήτηση ούτε οι ανάγκες των μελών ή εκπροσώπων των συνδικάτων για ΣΕΕ καλύπτονται από την παρεχόμενη ΣΕΕ. Κατ' εξαίρεση, οι ερωτώμενοι οργανωτές, διαχωρίζουν τη ζήτηση από τις ανάγκες και θεωρούν ότι η υφιστάμενη ζήτηση καλύπτεται από τις δράσεις ΣΕΕ που υλοποιούνται.

Σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση, αναγνωρίζεται από μερίδα ερωτώμενων (από όλες τις κατηγορίες), ότι υπάρχει βελτίωση συνολικά στο πεδίο της ΣΕΕ, προσπάθεια συστηματοποίησης της διάρθρωσης της ΣΕΕ αλλά, παρόλα αυτά η ΣΕΕ στην Ελλάδα βρίσκεται ακόμα σε αρχικό/πρόωρο στάδιο ανάπτυξης.

Κοινή πεποίθηση σε όλους τους ερωτωμένους αποτελεί η αναγκαιότητα για αύξηση του αριθμού των δράσεων ΣΕΕ σε όλη την Ελλάδα, συμμετοχή όλων των συνδικαλιστών σε δράσεις ΣΕΕ, κατά προτεραιότητα ανάπτυξη δράσεων ΣΕΕ για τα πρωτοβάθμια σωματεία, ενεργοποίηση του ενδιαφέροντος για συμμετοχή των συνδικαλιστών, λήψη μέτρων και διευκολύνσεων για τη συμμετοχή εργαζομένων από τον ιδιωτικό τομέα, διασύνδεση μεταξύ των φορέων που παρέχουν ΣΕΕ, σύνδεση της ΣΕΕ με το παραγόμενο ερευνητικό και μελετητικό έργο των συνδικάτων κ.α.

ΕΡ. 2 Κύρια εμπόδια ανάπτυξης της ΣΕΕ και παράγοντες υποβοήθησης της ανάπτυξη της έως σήμερα.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με την άποψη των ερωτώμενων, τα σημαντικότερα εμπόδια στην ανάπτυξη της ΣΕΕ, όπως τα αντιλαμβάνονται οι ίδιοι, είναι:

- η έλλειψη πόρων και χρηματοδότησης, σε μόνιμη και σταθερή βάση (Σ1, Σ2, Σ4, Σ5), ανεξάρτητα από συγκυρίες και κοινοτικούς πόρους (Σ4, Σ5)
- η έλλειψη επαρκούς σε μέγεθος επιστημονικού προσωπικού, το οποίο να αναλάβει το ρόλο «εκπαιδευτών» και να υλοποιεί δράσεις ΣΕΕ ανά την Ελλάδα (Σ1)
- η έλλειψη συνειδητοποίησης από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες, για το μέγεθος της σημασίας και αξίας της εκπαίδευσης στη συνδικαλιστική δράση (Σ2, Σ3, Σ4)
- η έλλειψη διευκολύνσεων (συνδικαλιστική άδεια) σε μεγάλο αριθμό συνδικαλιστών προερχόμενων κατά κύριο λόγο από τον ιδιωτικό τομέα (Σ2, Σ4). Παρενέργεια αυτού είναι το γεγονός, ότι μπορεί να συμμετέχουν κατ επανάληψη οι ίδιοι άνθρωποι σε δράσεις ΣΕΕ, και το κριτήριο συμμετοχής να είναι η δυνατότητα λήψης άδειας από τους συνδικαλιστές

και όχι οι εκπαιδευτικές τους ανάγκες και ο βαθμός χρησιμότητας της ΣΕΕ (Σ2)

- η απουσία ενός ουσιαστικού και σε βάθος διαλόγου σχετικά με τις ανάγκες για ΣΕΕ, μιας συστηματοποιημένης και σαφούς εκπαιδευτικής πολιτικής από τα συνδικάτα καθώς και η μη υιοθέτηση της ΣΕΕ ως προτεραιότητα δράσης από αυτά. Το γεγονός αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό και στον τρόπο που είναι οργανωμένα τα συνδικάτα και στον κυρίαρχο ρόλο των συνδικαλιστικών παρατάξεων, οι αντιθέσεις ή αντιπαραθέσεις των οποίων, δεν επιτρέπουν τη διαμόρφωση ενός ομόφωνου και ενιαίου προσανατολισμού για τη ΣΕΕ. Οι αντιθέσεις αυτές εντείνονται πολλαπλασιάζονται μετά το 1997-1998, γεγονός που με τη σειρά του καθυστερεί, αν δεν αποτρέπει, την εξελικτική πορεία και την καθιέρωση της ΣΕΕ με σταθερό τρόπο (Σ3)
- η ύπαρξη κουλτούρας σε μια μεγάλη μερίδα των συνδικαλιστών ότι τα γνωρίζουν όλα και δεν χρειάζεται να επιμορφωθούν (Σ3), ή διαφορετικά διατυπωμένο, η δυσπιστία από ένα κομμάτι συνδικαλιστών που έχει εισέρθει στα συνδικάτα με ένα παραδοσιακό τρόπο σε μια νέα προσέγγιση, συνδεδεμένη με την παρακολούθηση δράσεων ΣΕΕ (Σ4).

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, οι βασικότεροι παράγοντες που συνέβαλλαν στην ανάπτυξη της ΣΕΕ είναι:

- η ίδια η αναγκαιότητα για ΣΕΕ, με την έννοια της συνειδητοποίησης (Σ1, Σ2), η οποία σε λεκτικό επίπεδο εκφραζόταν και εκφράζεται από όλες τις βαθμίδες των οργάνων του συνδικαλιστικού κινήματος, σε όλα τα συνέδρια και σε όλες τις διακηρύξεις
- οι συντελούμενες πολιτικοοικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές και η ανάδειξη της ανάγκης να εξοπλιστούν τα συνδικάτα, πέραν της δράσης και του αγώνα τους, με γνώση, τεκμηρίωση, επιστημονική παρέμβαση (Σ1)
- η εξεύρεση πόρων (κοινοτικό πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ Δια Βίου Μάθηση) ευνόησε την ανάπτυξη δράσεων ΣΕΕ και δη της Βασικής, Εισαγωγικής, Πολυθεματικής και Ακαδημίας της Εργασίας (Σ1)
- η σύσταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, το οποίο ήταν ο πρώτος θεσμός που ξεκίνησε την υλοποίηση τέτοιων δράσεων και σε μια χρονική περίοδο (1990-1995) όπου παρά τις αντιθέσεις και τις διαφοροποιήσεις εντός των συνδικάτων, η εφαρμογή προγραμμάτων ΣΕΕ, είχε μια ελάχιστη κοινή αποδοχή από όλες τις συνδικαλιστικές παρατάξεις (Σ2, Σ3)
- η ωριμότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, όσον αφορά την ικανοποίηση του αιτήματος για τη δημιουργία της σχολής της Ακαδημίας Εργασίας, καθώς και η συμβολή των συγκεκριμένων ατόμων, ηγεσιών που το υποστήριξαν, του επιστημονικού προσωπικού που βοήθησε και στη συνέχεια των πρώτων εκπαιδευομένων οι οποίοι στήριξαν την προσπάθεια (Σ4)
- η εισαγωγή τεχνογνωσίας από άλλες ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίες έχουν μακρόχρονη εμπειρία (Αγγλία, Σουηδία), τόσο όσον αφορά την αναγκαιότητα και

το ρόλο της ΣΕΕ, όσο και τη χρήση μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με την άποψη των ερωτώμενων εκπαιδευόμενων, τα εμπόδια στην ανάπτυξη της ΣΕΕ είναι πολλαπλά και σχετίζονται κατά κύριο λόγο με:

- την έλλειψη άδειας για συνδικαλιστική εκπαίδευση (Ε1, Ε3, Ε4, Ε6)
- την έλλειψη ενδιαφέροντος από τους συνδικαλιστές για συμμετοχή σε διαδικασίες εκπαίδευσης (Ε1, Ε3, Ε6)
- την έλλειψη και δυσκολία εξεύρεσης χρόνου για ΣΕΕ, δεδομένου ότι, ειδικά στον ιδιωτικό τομέα όπου οι άδειες είναι ανύπαρκτες, στον ελάχιστο δυνατό χρόνο που διαθέτουν οι συνδικαλιστές, προτεραιότητα δίνουν στα τρέχοντα θέματα και προβλήματα που έχουν να αντιμετωπίσουν (Ε1)
- τις οργανωτικές δυσκολίες που σχετίζονται με την ύπαρξη επαρκούς αριθμού εκπαιδευτών συνδικαλιστών, που να διαθέτουν και θεωρητική κατάρτιση (Ε2)
- την έλλειψη οικονομικών πόρων (Ε2)
- τη μη σύνδεση της εκπροσώπησης των εργαζομένων και της εξέλιξης των συνδικαλιστών με αντικειμενικά κριτήρια και ικανότητες αλλά στη βάση παραταξιακών και κομματικών επιλογών (Ε3)
- την απαξίωση πολλές φορές της αξίας της ΣΕΕ από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές «ηγεσίες» (Ε3)
- την επικράτηση αντιλήψεων μεταξύ κάποιων συνδικαλιστών ότι τα γνωρίζουν όλα (Ε3) ή ότι η ΣΕΕ είναι αναψυχή και χρόνος ψυχαγωγίας και γενικότερα μη σοβαρών στάσεων απέναντι στην αξία και τη συμβολή της ΣΕΕ στο συνδικαλιστικό έργο (Ε4)
- την επικράτηση παραταξιακών λογικών σε διάφορα επίπεδα της ΣΕΕ, όπως στην επιλογή και συμμετοχή εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών, στις τοποθετήσεις κατά τη διεργασία εκπαίδευσης κ.α. (Ε5).

Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες που ευνόησαν/συνέβαλλαν, κατά την άποψη των ερωτώμενων εκπαιδευόμενων στην ανάπτυξη της ΣΕΕ, σχετίζονται με τα παρακάτω:

- την οργανωτική ενδυνάμωση των συνδικάτων και κυρίως της ΓΣΕΕ, όσον αφορά την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ και την υιοθέτηση της σε πιο μόνιμη και συστηματική βάση, αρχικώς με τη μορφή των ημερίδων, στη συνέχεια με τη Ακαδημία της Εργασίας και τελευταία με τη Βασική και Εισαγωγική ΣΕΕ (Ε1)
- την αύξηση της προσφοράς προγραμμάτων ΣΕΕ από τη ΓΣΕΕ (Ε1)
- την εξεύρεση οικονομικών πόρων οι οποίοι στο μεγαλύτερο μέρος τους είναι κοινοτικοί και ως εκ τούτου περιστασιακοί (Ε1, Ε4)
- τις σύγχρονες ανάγκες και τις νέες συνθήκες, τόσο στους χώρους εργασίας όσο και στο ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, οι οποίες απαιτούν ένα αναβαθμισμένο προφίλ του συνδικαλιστή, ο οποίος καλείται να έχει πολύπλευρες γνώσεις και τρόπους αντιμετώπισης

των προβλημάτων και να μπορεί να τεκμηριώνει, να συνδιαλέγεται, να πείθει, τόσο τους συναδέλφους, όσο και τους εργοδότες και ως εκ τούτου να εκπαιδεύεται συνεχώς (Ε2, Ε5, Ε6)

- τη συνειδητοποίηση της ανάγκης για εκπαίδευση από τους ίδιους τους συνδικαλιστές (Ε5, Ε6)
- τη συνειδητοποίηση της ανάγκης για την ανάληψη δράσεων ΣΕΕ και την ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών από τις ηγεσίες της ΓΣΕΕ, τα τελευταία χρόνια (Ε2).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτώμενων συνδικαλιστών, τα εμπόδια στην ανάπτυξη της ΣΕΕ, είναι πολλών ειδών και θα μπορούσαν να συνοψιστούν ως εξής:

- η υποτίμηση της αναγκαιότητας και χρησιμότητας της ΣΕΕ κρίνεται ως το πιο σημαντικό εμπόδιο (Π1)
- ο τρόπος λειτουργίας του συνδικαλισμού στην Ελλάδα, ο οποίος από τη μια πλευρά ήταν κυρίως συγκρουσιακός, καθώς επένδυε περισσότερο στο «σύνθημα» και στη ρήξη και λιγότερο στην ουσιώδη αντιπαράθεση, και από την άλλη πλευρά, υπήρχαν επιφυλάξεις στην ανάπτυξη της ΣΕΕ από τις συνδικαλιστικές παρατάξεις. Οι επιφυλάξεις αυτές, αφορούσαν είτε το ενδεχόμενο χρησιμοποίησης της ΣΕΕ με στόχο την αναπαραγωγή των υφιστάμενων μηχανισμών και των συσχετισμών δυνάμεων, είτε φόβους ότι συνδικαλιστές με ευρύτερο πνεύμα και προσόντα λόγω εκπαίδευσης, θα είναι «περισσότερο επικίνδυνοι» (Π1)
- οι παρατάξεις οι οποίες πήραν τις σχετικές αποφάσεις και πρωτοβουλίες με υστέρηση σε σχέση και με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Π2)
- η έλλειψη οικονομικών πόρων (Π2)
- η οργανωτική δυσκολία υλοποίησης ΣΕΕ, η οποία είναι ακόμα πιο αυξημένη στα πρωτοβάθμια σωματεία (Π2).

Οι παράγοντες που ευνόησαν στην ανάπτυξη της ΣΕΕ, σύμφωνα με τους ίδιους ερωτώμενους είναι:

- η δημιουργία του ΙΝΕ ΓΣΕΕ το 1990, το οποίο άνοιξε ορίζοντες στο κομμάτι της έρευνας αλλά και της εκπαίδευσης και δημιούργησε σχετικές ανάγκες (Π1)
- η ύπαρξη οικονομικών πόρων για τη χρηματοδότηση δράσεων ΣΕΕ, οι οποίοι προέρχονται κυρίως από εξωτερικούς φορείς όπως ΛΑΕΚ, Εργατική Εστία, Ευρωπαϊκή Ένωση και τελευταία μάλιστα μέσω του προγράμματος της Δια Βίου Μάθησης (Π1)
- η χρονική συγκυρία, όπου συνέβαλαν οι κατάλληλοι άνθρωποι, υπήρξαν οι πόροι και δημιουργήθηκε το ΚΑΝΕΠ της ΓΣΕΕ και έδωσε μια άλλη εικόνα για το συνδικαλιστικό κίνημα (Π2).

Σχετικά με τη χρηματοδότηση της ΣΕΕ από εξωτερικούς φορείς, σύμφωνα με την άποψη ερωτώμενου, ο τρόπος αυτός κρίνεται ως αναγκαστική λύση και αντ' αυτού εκφράζεται η επιθυμία και η ευχή να χρηματοδοτεί το ίδιο το συνδικαλιστικό κίνημα τις δικές του δομές και δράσεις ΣΕΕ (Π1).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων όλων των κατηγοριών, συγκλίνει στην άποψη ότι τα σημαντικότερα εμπόδια στην ανάπτυξη της ΣΕΕ, αφορούν: α) την έλλειψη συνειδητοποίησης της ανάγκης για ΣΕΕ καθώς και της σημασίας της και αξίας της από τους συνδικαλιστές και τις ηγεσίες τους, β) την έλλειψη των απαραίτητων πόρων σε σταθερή και μόνιμη βάση, γ) την έλλειψη μέτρων και ρυθμίσεων που θα διευκολύνουν τους συνδικαλιστές στη συμμετοχή τους σε δράσεις ΣΕΕ (παροχή αδειών, διευκολύνσεων), δ) την επικράτηση παραταξιακών λογικών και αντιθέσεων.

Από την άλλη πλευρά, ως προς τους παράγοντες που συνέβαλλαν στην ανάπτυξη της ΣΕΕ, η πλειοψηφία των ερωτώμενων συγκλίνει ότι αυτοί αφορούν: α) την εξεύρεση πόρων (κυρίως κοινοτικών), β) τη συνειδητοποίηση εν τέλει της ανάγκης για ανάληψη δράσεων ΣΕΕ και την ωρίμανση των συνθηκών και τη συμβολή συγκεκριμένων ατόμων, γ) τη σύσταση των επιστημονικών φορέων της ΓΣΕΕ, αρχικά του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και στη συνέχεια του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, δ) τη συνειδητοποίηση της ανάγκης για συμμετοχή σε δράσεις ΣΕΕ από τους ίδιους τους συνδικαλιστές.

ΕΡ. 3 Ομάδες στόχος, σύνθεση συμμετεχόντων σε δράσεις ΣΕΕ (υφιστάμενη εμπειρία και ανάγκες).

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, οι εκπαιδευόμενοι που συμμετέχουν στις διάφορες δράσεις ΣΕΕ που υλοποιούνται, είναι κυρίως συνδικαλιστές δευτεροβάθμιων οργανώσεων (Σ1, Σ3, Σ4, Σ5) και πρωτοβάθμιων σωματείων (Σ1, Σ2 Σ3, Σ4, Σ5). Κατά την άποψη της πλειοψηφίας των ερωτώμενων, τα συνδικαλιστικά στελέχη σε θέσεις ηγεσίας (πρόεδροι, γραμματείς κ.α) κυρίως των δευτεροβάθμιων οργανώσεων και λιγότερο των πρωτοβάθμιων σωματείων, συνήθως απέχουν από διαδικασίες εκπαίδευσης (Σ3, Σ4, Σ5). Επίσης, δε συμμετέχουν σε διαδικασίες εκπαίδευσης τα συνδικαλιστικά στελέχη της ΓΣΕΕ. Όσον αφορά άλλα χαρακτηριστικά της σύνθεσης των εκπαιδευομένων, οι ερωτώμενοι επισημαίνουν:

- είναι πιο εύκολο και συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό τα συνδικαλιστικά στελέχη από τις ΔΕΚΟ ή τις Τράπεζες ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Σ2, Σ4). Κατά άλλη άποψη, η οποία υποστηρίζεται και από σχετική μελέτη αξιολόγησης που έχει γίνει στο πλαίσιο των Πολυθεματικών Σεμιναρίων του Ε.Π. της Δια Βίου Μάθησης66, οι συμμετέχοντες στα προαναφερόμενα προγράμματα προέρχονταν κατά 60% από τον καθαρά ιδιωτικό τομέα και κατά 40% από τις ΔΕΚΟ (Σ1)
- η συμμετοχή των απλών μελών ή εργαζόμενων, περιορίζεται κυρίως στις ημερίδες που διοργανώνονται σε τοπικό επίπεδο, είναι ανοιχτές σε όλους, πραγματοποιούνται συνήθως Σαββατοκύριακα και έχουν το χαρακτήρα κυρίως της ενημέρωσης (Σ2)
- η ηλικιακή σύνθεση των συμμετεχόντων, για την οποία γίνεται αναφορά

66 Γούλας Χ., Παπαγεωργίου Η., (2009)

μόνο ως προς τη Βασική και Εισαγωγική εκπαίδευση, διακρίνεται από υψηλότερη συμμετοχή νέων σε ηλικία ανθρώπων, οι οποίοι συνήθως είναι και νέα μέλη συνδικάτων, καθώς και μεσαία ή χαμηλά συνδικαλιστικά στελέχη (Σ5). Επιπλέον κριτήριο συμμετοχής, όπως προαναφέρθηκε άλλωστε, αποτελεί η δυνατότητα λήψης συνδικαλιστικής άδειας για εκπαίδευση, με αποτέλεσμα να συμμετέχουν στελέχη από συγκεκριμένους κλάδους (Σ2). Επίσης σε πολλές περιπτώσεις οι συμμετέχοντες επιλέγονται/προτείνονται από τα Εργατικά Κέντρα ή τις ομοσπονδίες (Σ1, Σ4, Σ5) ή τις συνδικαλιστικές παρατάξεις (Σ2).

Ως προς τις κατηγορίες συμμετεχόντων, στις οποίες πρέπει να δοθεί βαρύτητα, διατυπώνονται διάφορες απόψεις και προτάσεις, οι οποίες συνοψίζονται στα εξής:

- η δυνατότητα συμμετοχής σε δράσεις ΣΕΕ, πρέπει να επεκταθεί στη βάση, δηλαδή στα στελέχη και μέλη των πρωτοβάθμιων σωματείων (Σ1, Σ2), καθώς και σε ανθρώπους που δεν μπορούν να συμμετέχουν (κυρίως από τον ιδιωτικό τομέα), όπως και σε ανθρώπους που πραγματικά έχουν ανάγκη και επιθυμία συμμετοχής (Σ2, Σ4)
- η συστηματική ΣΕΕ πρέπει να αφορά τους πάντες, δηλαδή μέλη και στελέχη πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων, τριτοβάθμιων οργανώσεων με διαφορετικό αντικείμενο εκπαίδευσης. Τα κοινά αντικείμενα εκπαίδευσης, μπορεί και πρέπει να είναι προσαρμοσμένα στην κάθε βαθμίδα οργάνωσης, τις ανάγκες και τις δραστηριότητες των συνδικαλιστών (Σ2, Σ3)
- η ΣΕΕ είναι αναγκαίο να στραφεί και σε άλλες ευρύτερες ομάδες εργαζομένων, μη μελών, οι οποίες απέχουν συνήθως από τα σωματεία (όπως οι μετανάστες) και σε θεματικά αντικείμενα προσαρμοσμένα στις ειδικές τους ανάγκες (εκμάθηση ελληνικής γλώσσας) (Σ5)
- ο αριθμός των δυνητικά συμμετεχόντων δεν είναι απεριόριστος και μάλιστα σε κάποιες μορφές ΣΕΕ, όπως στη Βασική και Εισαγωγική, σε κάποιες πόλεις έχει καλυφτεί ο πιθανός πληθυσμός συμμετεχόντων συνδικαλιστών (Σ5)
- η θέσπιση προτεραιοτήτων, όσον αφορά τις κατηγορίες συμμετεχόντων σε δράσεις ΣΕΕ, προϋποθέτει την προηγούμενη διενέργεια σχετικής συστηματικής διερεύνησης αναγκών, καθώς και τη διαμόρφωση προφίλ συμμετεχόντων κατά δράση ΣΕΕ (Σ2)
- οι δράσεις ΣΕΕ, έχει διαπιστωθεί, ότι μεταξύ άλλων, μπορεί να καλύψουν θεματικά αντικείμενα εκπαίδευσης για την προσέλκυση νέων μελών ή για θεσμούς στους οποίους υπάρχει υστέρηση, όπως εργασιακά συμβούλια, ή άλλες οριζόντιες δεξιότητες για όλους, όπως επικοινωνία, χρήση Η/Υ, γνώση ξένης γλώσσας (Σ2).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Λαμβάνοντας υπόψη ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων έχει μερική εικόνα της ΣΕΕ στη χώρα μας, και απαντά με βάση κυρίως την εικόνα που έχει σχηματίσει από τη συμμετοχή του σε δράσεις ΣΕΕ, η πλειοψηφία των ερωτώμενων εκπαιδευόμενων συγκλίνει ότι μέχρι στιγμής

οι συμμετέχοντες σε δράσεις ΣΕΕ προέρχονται κατά κύριο λόγο α) από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τις τράπεζες και (Ε1, Ε2, Ε6) και β) από τις Διοικήσεις των δευτεροβάθμιων σωματείων (Εργατικά Κέντρα και Ομοσπονδίες) (Ε1, Ε3) και των πρωτοβάθμιων σωματείων (Ε3).

Σχετικά με το παραπάνω, σημειώθηκε από ερωτώμενο η αυξημένη δυνατότητα που έδιναν οι ημερίδες και διημερίδες για τη συμμετοχή απλών μελών και από πρωτοβάθμια σωματεία, λόγω των συνθηκών οργάνωσης τους (σύντομη διάρκεια, υλοποίηση κατά τη διάρκεια Σαββατοκύριακων) (Ε1).

Από την άλλη πλευρά και όσον αφορά τις ομάδες στις οποίες παρατηρείται μεγαλύτερο έλλειμμα και ανάγκη για ενίσχυση της συμμετοχής τους σε δράσεις ΣΕΕ, η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι αυτό εντοπίζεται κατά κύριο λόγο στον ιδιωτικό τομέα (Ε1, Ε2, Ε6) και στις διοικήσεις των πρωτοβάθμιων σωματείων (Ε1, Ε5, Ε6) καθώς επίσης και στα απλά μέλη των σωματείων ή ακόμη και σε εργαζόμενους μη μέλη (Ε3). Το μεγαλύτερο δε έλλειμμα, συμμετοχής σε δράσεις ΣΕΕ, στα στελέχη του ιδιωτικού τομέα, οφείλεται κατά την άποψη ερωτώμενου στη μη παροχή αδειών για συνδικαλιστική εκπαίδευση (Ε1).

Επιπλέον, κατά την άποψη ερωτώμενου, άμεση ανάγκη για την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ διαπιστώνεται ότι υπάρχει και για τους εκπροσώπους εργαζομένων σε διάφορες Επιτροπές, όργανα ή θεσμούς, τους οποίους ορίζει η ΓΣΕΕ και οι οποίοι χρήζουν ειδικής θεματικής εκπαίδευσης, προκειμένου να μπορούν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στο έργο τους (Ε1).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τις απόψεις της πλειοψηφίας των ερωτώμενων, στις δράσεις ΣΕΕ, όπως εφαρμόστηκαν μέχρι τώρα, συμμετείχαν κυρίως συνδικαλιστές από τις ΔΕΚΟ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (κυρίως λόγω της μεγαλύτερης ευχέρειας να λάβουν άδεια για ΣΕΕ) και λιγότερο εκπρόσωποι εργαζομένων από τον ιδιωτικό τομέα. Για το λόγο αυτό υπάρχει και μεγαλύτερη αναγκαιότητα συμμετοχής σε δράσεις ΣΕΕ εκπροσώπων εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (Π1, Π2).

Σχετικό με τα παραπάνω, είναι η πρόσθετη επισήμανση ερωτώμενου (Π1), ότι η ΣΕΕ ξεκίνησε κάπως ανορθόδοξα, δεδομένου ότι αντί να δοθεί βαρύτητα και να ξεκινήσει η ΣΕΕ από μια φάση μαζικής διαδικασίας εκπαίδευσης μέσω π.χ. της εισαγωγικής εκπαίδευσης και να χτίζεται προς τα επάνω, δόθηκε βαρύτητα αρχικά στην κορυφή της πυραμίδας, μέσω της ακαδημίας της Εργασίας και μετά προχώρησε προς τα κάτω. Ως εκ τούτου, υπάρχει μεγαλύτερη αναγκαιότητα να πραγματοποιηθούν δράσεις ΣΕΕ που θα αποβλέπουν στη μαζική εκπαίδευση, από τα κάτω δηλαδή, μικρής αρχικά διάρκειας (κατά τη διάρκεια του σαββατοκύριακου ή εβδομαδιαία προγράμματα) για να μπορεί να προσέρχεται μεγαλύτερος αριθμός συνδικαλιστών και μετά να προχωρήσουν οι άλλες μορφές (Π1).

Ωστόσο, σύμφωνα με μια άλλη οπτική, όταν πρωτοξεκίνησε η Ακαδημία Εργασίας, συμμετείχαν σε αυτήν κυρίως άνθρωποι που είχαν γνώσεις και εμπειρία από τη συμμετοχή τους σε μεγάλες ομοσπονδίες,

πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια σωματεία. Το επόμενο διάστημα, η βαρύτητα θα δοθεί τόσο στην εισαγωγική και βασική εκπαίδευση και στην προσέλευση και απλών μελών διοικήσεων πρωτοβάθμιων σωματείων όσο και στη λειτουργία της Ακαδημίας Εργασίας και σε απογευματινά ωράρια προκειμένου να προσελκύσει και εκπροσώπους από τον ιδιωτικό τομέα (Π2).

Τέλος, σύμφωνα με την άποψη άλλου ερωτώμενου, θεωρείται χρήσιμο, να υπάρχει η δυνατότητα συμμετοχής στις δράσεις ΣΕΕ, πέρα από τα εκλεγμένα μέλη και απλών μελών της βάσης προκειμένου να αναδειχτούν και νέα συνδικαλιστικά στελέχη που θα διαδεχτούν τους σημερινούς συνδικαλιστές (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους και την εμπειρία τους, οι πλειοψηφίες όλων των κατηγοριών συγκλίνουν ότι μέχρι σήμερα η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε δράσεις ΣΕΕ ήταν μέλη διοικήσεων δευτεροβάθμιων και πρωτοβάθμιων σωματείων και προέρχονταν ως προς την απασχόληση τους κυρίως από τις ΔΕΚΟ, τις Τράπεζες και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, εξαιτίας κυρίως του εμποδίου με τη λήψη άδειας για συμμετοχή σε ΣΕΕ.

Επιπλέον οι απόψεις συγκλίνουν ότι σε δράσεις ΣΕΕ δεν συμμετέχουν υψηλόβαθμα συνδικαλιστικά στελέχη τριτοβάθμιων ή και δευτεροβάθμιων οργάνων, όπως και απλά μέλη σωματείων (πλην εξαιρέσεων).

Ως προς τις κατηγορίες συνδικαλιστών, προς τις οποίες πρέπει να απευθυνθούν κατά προτεραιότητα οι δράσεις ΣΕΕ στο μέλλον, όλες οι απόψεις συγκλίνουν ότι, βαρύτητα πρέπει να δοθεί στους συνδικαλιστές που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα και στους εκπροσώπους κυρίως πρωτοβάθμιων σωματείων όπως και στα απλά μέλη, στη βάση.

Επίσης, διατυπώθηκαν οι απόψεις, ότι η ΣΕΕ αφορά τους πάντες από όλες τις βαθμίδες ΣΕΕ, σε διαφορετικά θεματικά αντικείμενα ή στα ίδια, προσαρμοσμένα όμως στις ανάγκες και στο έργο των εκπροσώπων ανά βαθμίδα, ότι απαιτείται να προηγηθεί η μαζική εκπαίδευση όλων σε βασικά θέματα και ζητήματα και μετά να υπάρξει η ανάπτυξη των ανώτερων βαθμίδων ΣΕΕ, ότι η ΣΕΕ πρέπει να στραφεί και σε νέες ομάδες, όπως μετανάστες κ.α, ότι της θέσπισης προτεραιοτήτων όσον αφορά τις ομάδες συνδικαλιστών στις οποίες θα απευθύνεται η ΣΕΕ προηγείται η ανάγκη διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών καθώς και η διερεύνηση/διαμόρφωση του προφίλ των συνδικαλιστών.

ΕΡ. 4 Βαθμός και έκταση ανάπτυξης των διαφόρων μορφών ΣΕΕ μέχρι σήμερα - Ελλείψεις και ανάγκες.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Οι προσεγγίσεις και οι σχολιασμοί των ερωτώμενων αφορούν κατά κύριο λόγο τις μορφές ΣΕΕ με τις οποίες ενεπλάκησαν χωρίς να σχολιάζουν/αναφέρονται στις υπόλοιπες μορφές ΣΕΕ για τις οποίες δηλώνουν ή διαφαίνεται ότι δεν έχουν επαρκή γνώση.

Ως εκ τούτου, υπάρχει μια γενική αναφορά (Σ3) ότι η ΣΕΕ πρέπει να περιλαμβάνει

ένα συνδυασμό μορφών ΣΕΕ, ενώ οι υπόλοιποι ερωτώμενοι σχολιάζουν κυρίως τη μορφή ΣΕΕ με την οποία ασχολήθηκαν και αναφέρουν τα εξής:

- οι ημερίδες / διημερίδες, είναι από τι πρώτες μορφές ΣΕΕ, η οποία όμως έχει ατονήσει τελευταία, επειδή έχει οργανωθεί διαφορετικά η ΣΕΕ και έχει δώσει χώρο σε άλλες μορφές, όπως την Πολυθεματική Δια Βίου Μάθηση και τη συστημική (Βασική, Εισαγωγική, Ακαδημία Εργασίας) (Σ1)
- η Ακαδημία Εργασίας, έχει καταφέρει μια μόνιμη σε ετήσια βάση λειτουργία και ως εκ τούτου στο επόμενο διάστημα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην επίτευξη της σταθερής και μόνιμης λειτουργίας της Βασικής και Εισαγωγικής Εκπαίδευσης, κατά τρόπο αποκεντρωμένο σε όλη την Ελλάδα, στα κατά τόπους Εργατικά Κέντρα (Σ4)
- τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα ΣΕΕ, χαρακτηρίζονται από μια σταθερότητα και συνέχεια στην υλοποίηση τους, η οποία συναποφασίζεται ή και συντονίζεται σε συνεργασία και με τους αντίστοιχους Ευρωπαϊκούς φορείς (Σ2)
- εναλλακτικά, κατά μια άλλη άποψη, προτείνεται η δημιουργία μιας Συνδικαλιστικής Σχολής, στην οποία να υπάρχουν μηνιαία αντί ετήσια τμήματα π.χ. με θεματικά αντικείμενα άμεσα συνδεδεμένα και προσαρμοσμένα στα ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι συνδικαλιστές στους χώρους εργασίας τους, και στόχο να δοθεί η δυνατότητα εκπαίδευσης μεγαλύτερου αριθμού ατόμων π.χ. 400 εκπαιδευθέντες σε ένα χρόνο και όχι π.χ. 40 άτομα όπως συμβαίνει σήμερα με την Ακαδημία Εργασίας. Επίσης, προτείνεται οι γνώσεις να μην έχουν ακαδημαϊκό χαρακτήρα, αλλά να συνδυάζονται με πρακτικά ζητήματα καθώς και με την επιμόρφωση των συνδικαλιστών κατά προτεραιότητα πάνω στις θέσεις της ΓΣΕΕ, όπως αυτές εκφράζονται π.χ. μέσα από την Ετήσια Έκθεση και για την οικονομία και για τις εργασιακές σχέσεις και μετά να ακολουθεί εμβάθυνση και εξειδίκευση τους (Σ3).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Η γενική εικόνα που προκύπτει, από τις απαντήσεις όλων των ερωτώμενων, είναι ότι δεν έχουν συνολική και σφαιρική άποψη για τις μορφές δράσης που υλοποιούνται, αλλά ο καθένας από τους ερωτώμενους γνωρίζει κατά κύριο λόγο ότι αφορά τη δική του συμμετοχή.

Σχετικά με τις μορφές ΣΕΕ που πρέπει να δοθεί βαρύτητα, οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η ΣΕΕ πρέπει να λειτουργεί σε μόνιμη βάση (Ε1), πρέπει να είναι συνεχόμενη και διαρκής, ενταγμένη στη λογική της Δια Βίου Μάθησης (Ε2), να αφορά όλες τις βαθμίδες στελεχών του συνδικαλιστικού κινήματος (Ε4), να έχουν τη δυνατότητα όλοι οι συνδικαλιστές σε συνάρτηση και με την εξέλιξη τους στη συνδικαλιστική ιεραρχία, να μπορούν να παρακολουθούν και τις 3 βαθμίδες ΣΕΕ ξεκινώντας από την Εισαγωγική, παρακολουθώντας μετά τη Βασική και μετά την Ακαδημία Εργασίας (Ε4). Συναφής με την ανάγκη αύξησης των δράσεων ΣΕΕ, είναι και η άποψη που διατυπώνεται από ερωτώμενο, ότι η ΣΕΕ αποτελεί υποχρέω-

ση του συνδικαλιστή, ο οποίος πρέπει να ενημερώνεται συνεχώς, να παρακολουθεί και να γνωρίζει τις εξελίξεις και τα θέματα σχετικά με το έργο του (Ε3).

Ιδιαίτερη βαρύτητα πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη μορφών πολυθεματικής ΣΕΕ, στην οποία να συμμετέχει μεγαλύτερος αριθμός συνδικαλιστών (Ε5, Ε6) και να υποστηριχθούν κυρίως οι νέοι συνδικαλιστές μέσω της συμμετοχής τους στη Βασική και Εισαγωγική ΣΕ (Ε6).

Επιπλέον, όσον αφορά τη μορφή της ΣΕΕ που πρέπει να αναπτυχθεί περισσότερο κατά το επόμενο διάστημα, αυτή εξαρτάται και από το αντικείμενο εκπαίδευσης (π.χ. αν πρόκειται για τα εργασιακά θέματα/εξελίξεις αρκεί ένα διήμερο επιμόρφωσης) (Ε3).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τις απόψεις που εκφράστηκαν από τους ερωτώμενους, υπάρχουν διαφορετικές εκτιμήσεις για τις μορφές δράσης που αναπτύχθηκαν περισσότερο ή χρήζει να αναπτυχτούν κατά το επόμενο διάστημα.

Αναλυτικότερα:

- Η μορφή δράσης ΣΕΕ που αναπτύχθηκε περισσότερο ήταν η Ακαδημία Εργασίας και οι μορφές στις οποίες πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα στο επόμενο διάστημα είναι η Εισαγωγική και η Βασική (Π1, Π2) καθώς και με θέματα επικαιρότητας (Π1). Στόχο της πρότασης αποτελεί, μεταξύ άλλων, η προσέλευση και η συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού συνδικαλιστών και η αποκεντρωμένη υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ σε όλη την Ελλάδα (Π1)
- Τέλος, σύμφωνα με την άποψη άλλου ερωτώμενου, η μορφή δεν παίζει μεγάλο ρόλο, αλλά σημασία έχει το περιεχόμενο να είναι χρήσιμο και ελκυστικό και να έχει αποτελέσματα (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, η εικόνα που έχουν για τις υλοποιούμενες μορφές ΣΕΕ, είναι μερική και αποσπασματική και περιορίζεται συνήθως στη μορφή που έχουν συμμετάσχει ή οργανώσει. Ως εκ τούτου και οι απόψεις τους/προτάσεις τους έχουν μερικό χαρακτήρα.

Παρόλα αυτά, μεταξύ των ερωτώμενων υπάρχει σύγκλιση απόψεων από την πλειοψηφία αυτών, ως προς την ανάγκη οργάνωσης και υλοποίησης δράσεων μαζικού χαρακτήρα, σε βασικά θέματα, όπου θα δοθεί η δυνατότητα συμμετοχής σε μεγαλύτερο αριθμό συνδικαλιστών. Επίσης, η πλειοψηφία των ερωτώμενων, δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στην ανάγκη μόνιμης και συνεχούς υλοποίησης δράσεων ΣΕΕ και στην ανάπτυξη στο μέλλον μορφών ΣΕΕ, όπως τα θεματικά σεμινάρια, ή τη βασική και εισαγωγική εκπαίδευση, μορφές οι οποίες είναι σύντομες σε διάρκεια, απευθύνονται σε στελέχη κυρίως πρωτοβάθμιων σωματείων και μπορούν να υλοποιηθούν σε όλη την Ελλάδα.

ΕΡ. 5 Κατάλληλοι φορείς σχεδιασμού και υλοποίησης δράσεων ΣΕΕ στην Ελλάδα.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστη-

μονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με την άποψη των ερωτώμενων, οι πιο κατάλληλοι φορείς διοργάνωσης των δράσεων ΣΕΕ είναι οι επιστημονικοί/υποστηρικτικοί φορείς των συνδικάτων (Σ1, Σ2, Σ4), δηλαδή αυτοί που έχει συστήσει η συνομοσπονδία, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Σ2), το ΚΑΝΕΠ και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Σ4) ή και οι ίδιες οι ομοσπονδίες και τα σωματεία με τη συνεργασία και τη διάχυση τεχνογνωσίας από τους υφιστάμενους εκπαιδευτικούς φορείς (Σ4, Σ5).

Επιπλέον, κατά μία άλλη άποψη, αρμόδιοι θεωρούνται και άλλοι φορείς που έχουν συσταθεί από Ομοσπονδίες, ή πρωτοβάθμια σωματεία, κλαδικού κυρίως χαρακτήρα και θετικά διαβλέπεται η δυνατότητα σύστασης και άλλων εκπαιδευτικών φορέων από πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια σωματεία (Σ1).

Κατά μία άλλη οπτική, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ θεωρείται ως κατάλληλος φορέας διοργάνωσης δράσεων ΣΕΕ, επειδή διαθέτει το συγκριτικό πλεονέκτημα ότι μπορεί να συνδυάζει την επιμορφωτική δραστηριότητα με τη μελετητική δραστηριότητα και την τεκμηρίωση (Σ2).

Τέλος, κατά την άποψη ενός άλλου ερωτώμενου, η ευθύνη για το σύνολο των δράσεων ΣΕΕ, υπό τη στενή ή ευρεία έννοια, δηλαδή ως προς την οργάνωση, το σχεδιασμό, παρακολούθηση πρέπει να είναι από έναν μόνο φορέα, ο οποίος θα οριστεί από τη ΓΣΕΕ (Σ3).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι απόψεις των εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών συγκλίνουν στο σύνολο τους, ότι αρμόδιοι φορείς για την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ είναι οι ίδιοι οι συνδικαλιστικοί φορείς και κατά κύριο λόγο η τριτοβάθμια οργάνωση, ΓΣΕΕ (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6) και οι οργανισμοί που διαθέτει (ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ), οι οποίοι θεωρούνται κατάλληλοι και επαρκείς (Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6).

Κατά την άποψη εκπαιδευόμενου, η διοργάνωση των δράσεων ΣΕΕ από τη ΓΣΕΕ διασφαλίζει και επιτρέπει τη χάραξη και επίτευξη ενιαίας στρατηγικής στα συνδικάτα, η οποία κρίνεται απαραίτητη για την αποτελεσματική τους παρέμβαση (Ε4).

Παράλληλα όμως, σύμφωνα με την άποψη ερωτώμενου, θα μπορούσαν και οι άλλες βαθμίδες συνδικαλιστικής οργάνωσης (σωματεία, ομοσπονδίες, εργατικά κέντρα) να οργανώνουν και υλοποιούν δράσεις ΣΕΕ, σχετικές με τα αντικείμενα και το πεδίο αρμοδιότητας – δράσης τους αν δεν υπήρχε το πρόβλημα της οργανωτικής και οικονομικής αδυναμίας (Ε1). Παρόλα αυτά, προτείνεται από ερωτώμενους, η ανάπτυξη δράσεων ΣΕΕ και από τα Εργατικά Κέντρα ή τις Ομοσπονδίες ή τα πρωτοβάθμια σωματεία, σε συνεργασία και με την υποστήριξη της ΓΣΕΕ (Ε1, Ε2, Ε3). Με αφορμή, το θέμα των φορέων διοργάνωσης ΣΕΕ, τονίζεται από εκπαιδευόμενο η αναγκαιότητα πριν από όλα της ταξικής προσέγγισης και της φιλεργατικής κατεύθυνσης της εκπαίδευσης (Ε3).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σχετικά με τον/τους κατάλληλους φορείς οργάνωσης δράσεων ΣΕΕ, οι απόψεις

όλων των ερωτώμενων αρχικώς συγκλίνουν ότι πρέπει να είναι τα συνδικάτα (Π3) ή και οι φορείς των συνδικάτων (Π1, Π2). Παράλληλα όμως υπάρχουν και διαφοροποιήσεις στον τρόπο που το αντιλαμβάνονται αυτό.

Αναλυτικότερα οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι η ΣΕΕ πρέπει να:

- οργανώνεται και να υλοποιείται από μια ενιαία δομή μέσα από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, όπου η ΣΕΕ θα μπορεί να λειτουργεί παράλληλα με την έρευνα και τις μελέτες και να υπάρχει μεταξύ τους μια σύνδεση και αμοιβαία ανατροφοδότηση. Επιπλέον μένει αναξιοποίητο και το υφιστάμενο συγκριτικό πλεονέκτημα, της αποκεντρωμένης και περιφερειακής διάρθρωσης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Π1)
- είναι κάτω από την ομπρέλα της ΓΣΕΕ και να υπάρχει μια ενιαία και συγκεκριμένη γραμμή για τα θέματα της ΣΕΕ. Όσον αφορά την οργάνωση και υλοποίηση, αυτή να πραγματοποιείται από το ΚΑΝΕΠ και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και σε συνεργασία με τα Εργατικά Κέντρα (Π2)
- υλοποιείται από τα ίδια τα συνδικάτα, πρωτοβάθμια δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια, είτε αυτοτελώς, είτε με συνεργασία συνδικάτων, είτε με τη δημιουργία φορέων ΣΕΕ, σε δευτεροβάθμιο ή και σε τριτοβάθμιο επίπεδο. Δηλαδή δεν αποκλείει το ένα το άλλο, αλλά κάθε φορά ανάλογα με τις ανάγκες μπορεί να δραστηριοποιείται άλλη βαθμίδα οργάνωσης (πρωτοβάθμιο σωματείο για τα ζητήματα των γυναικών, ομοσπονδία για θέματα κλάδου) (Π3)67.

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους, το σύνολο όλων των κατηγοριών συγκλίνει ότι η υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ, είναι έργο και ευθύνη των συνδικάτων.

Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ως κατάλληλους και επαρκείς τους επιστημονικούς, εκπαιδευτικούς φορείς που έχει συστήσει η ΓΣΕΕ, δηλαδή το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, κατά άλλους όπως είναι σήμερα διαχωρισμένοι, κατά άλλους ως ενιαία δομή, κατά άλλους με ανατροφοδότηση και σύνδεση μεταξύ τους. Με αφορμή το προαναφερόμενο ερώτημα, τονίζεται από ερωτώμενους, η ανάγκη διασύνδεσης του εκπαιδευτικού έργου με το παραγόμενο ερευνητικό, μελετητικό, έργο των συνδικάτων καθώς και τις θέσεις και τις προτάσεις τους.

Επίσης διαδεδομένη είναι η αντίληψη, σε μεγάλο αριθμό ερωτώμενων όλων των κατηγοριών, ότι αρμόδιοι φορείς για την ανάληψη δράσεων ΣΕΕ μπορεί να είναι και τα ίδια τα συνδικάτα, πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια, για αντικείμενα που άπτονται του πεδίου δράσης τους και του ρόλου τους, είτε από μόνα τους, είτε με την υποστήριξη και συνεργασία της ΓΣΕΕ ή και των επιστημονικών και εκπαιδευτικών της φορέων.

67 Κατά τον ίδιο ερωτώμενο, σε επίπεδο πληθυσμού στόχου της ΣΕΕ, αυτή πρέπει να απευθύνεται αλλά και να αφορά κυρίως νέους εργαζόμενους, γυναίκες και μετανάστες. Για το λόγο αυτό, έχει δημιουργηθεί σχολείο μεταναστών από συνδικαλιστική παράταξη (Π3).

ΕΡ. 6 Χαρακτήρας και διάρκεια της ανάγκης για ΣΕΕ (συνεχόμενη /διαρκής ή έκτακτη/περιστασιακή).

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Το σύνολο των ερωτώμενων επισημαίνει, ότι η εκπαίδευση που χρειάζονται οι συνδικαλιστές είναι διαρκής και συνεχόμενη (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Ορισμένοι μιλούν για συστηματική ανάγκη (Σ3), κάποιοι για επιτακτική (Σ2), κάποιοι για αέναη (Σ4) και κάποιοι για περιστασιακή (Σ3).

Ειδικότερα, οι ερωτώμενοι τεκμηριώνουν την προαναφερόμενη αναγκαιότητα, ως εξής:

- τα πράγματα αλλάζουν άρδην και ο συνδικαλιστής είναι ανάγκη όχι «να το παίζει» παντογνώστης αλλά να είναι παντογνώστης (Σ2)
- για τον κόσμο της Εργασίας, αποτελεί μια ανάγκη ακόμα πιο επιτακτική, γιατί από τη μία πλευρά το κεφάλαιο το οποίο είναι και πολυεθνικό, έχει περισσότερες ευκαιρίες να έχει καλύτερους νομικούς, διαπραγματευτές, τεχνοκράτες και άρα να συμμετέχει στον Κοινωνικό Διάλογο με πολλά εφόδια. Από την άλλη πλευρά, τα συνδικάτα το μόνο που μπορούν να κάνουν, πέρα από τη μαζικότητα και την αγωνιστικότητα που πρέπει να έχουν και να δείχνουν, είναι να βοηθηθούν και εσωτερικά, ώστε να επεξεργάζονται τις θέσεις τους, να τις τεκμηριώνουν και να εκπαιδεύονται πάνω σε αυτές, ώστε όταν γίνεται η διεκδίκηση, η αντιπαράθεση ή και η σύγκρουση πολλές φορές, να είναι όσο το δυνατόν πιο επωφελής για την πλευρά των δυνάμεων της εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση, η εκπαίδευση αποτελεί δομικό χαρακτηριστικό των συνδικάτων (Σ4).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Το σύνολο των ερωτώμενων εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών θεωρεί, ότι η ανάγκη για ΣΕΕ είναι συνεχόμενη και μόνιμη (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6). Η ανάγκη αυτή προκαλείται και δικαιολογείται σύμφωνα με την άποψη της πλειοψηφίας των εκπαιδευομένων και από τις ταχεία μεταβαλλόμενες οικονομικές και εργασιακές συνθήκες (Ε1, Ε2, Ε6).

Επιπλέον, σύμφωνα με μια άλλη οπτική, η ανάγκη αυτή συνάδει και με το ρόλο/προφίλ του συνδικαλιστή, ο οποίος είναι πολύ σύνθετος και για να είναι επαρκής ως προς το ρόλο του, καλείται να γνωρίζει παρά πολλά πράγματα και να έχει επάρκεια σε παρά πολλά επίπεδα (Ε4).

Τέλος, η ΣΕΕ θα πρέπει να περιλαμβάνει καταρχάς ένα βασικό πυρήνα επιμόρφωσης κοινό για όλους τους συνδικαλιστές, ο οποίος θα τους δίνει ένα υπόβαθρο στο έργο τους και ο οποίος θα εμπλουτίζεται με συνεχείς επιμορφώσεις σε τρέχοντα θέματα, συνδικαλιστικής, οικονομικής και κοινωνικής συγκυρίας (Ε1).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σχετικά με το συνεχόμενο ή μη χαρακτήρα της ΣΕΕ, κοινή και αδιαμφισβήτητη πεποίθηση όλων των ερωτώμενων συνδικαλιστών αποτελεί, ότι η ΣΕΕ πρέπει να είναι συνεχόμενη και διαρκής (Π1, Π2, Π3).

Σύμφωνα μάλιστα με την άποψη ερωτώμενου, θα πρέπει όλοι οι συνδικαλιστές να παίρνουν κάποιες βασικές γνώσεις και στη συνέχεια και ανά τακτά χρονικά διαστήματα, να επιμορφώνονται κατά τρόπο συνεχή (Π2).

Κατά μια άλλη εκδοχή, ερωτώμενος, κρίνοντας την υφιστάμενη κατάσταση, θεωρεί ότι η ΣΕΕ σήμερα είναι κυρίως αποσπασματική, ευκαιριακή και πολλές φορές και ετεροχρονισμένη. Κατά την άποψη του ιδίου, η ΣΕΕ καλείται να απαντά κρίνοντας την υφιστάμενη κατάσταση, στα σύγχρονα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστές, κατά ένα τρόπο όμως που θα απαντά μεν στην επικαιρότητα αλλά παράλληλα θα εμβαθύνει και θα δημιουργεί υποδομή γνώσεων στους εκπαιδευόμενους (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους και την εμπειρία τους, το σύνολο όλων των κατηγοριών συγκλίνουν ότι η εκπαίδευση που χρειάζονται οι συνδικαλιστές είναι διαρκής και συνεχόμενη. Ορισμένοι μάλιστα την αποκαλούν συστηματική ανάγκη. Η ανάγκη για συνεχόμενη και διαρκή εκπαίδευση των συνδικαλιστών, σύμφωνα με τις επικρατούσες απόψεις, απορρέει από τις σύγχρονες κοινωνικό - οικονομικές και πολιτικές συνθήκες και ανάγκες στις οποίες πρέπει να ανταποκριθούν οι δυνάμεις της εργασίας. Το σύγχρονο προφίλ του συνδικαλιστή, απαιτεί και προϋποθέτει πληθώρα γνώσεων και ικανοτήτων. Μάλιστα προτείνεται η εκπαίδευση αρχικά όλων των συνδικαλιστών σε κάποιες βασικές γνώσεις και θέματα και η συνεχής επιμόρφωση τους στη συνέχεια. Κατά μια άλλη άποψη, ο τρόπος που εφαρμόζεται σήμερα η ΣΕΕ διακρίνεται από αποσπασματικό και ευκαιριακό χαρακτήρα.

ΕΡ. 7. Απόψεις και προτάσεις των ερωτώμενων για τη ΣΕΕ στη Χώρα μας: προϋποθέσεις για την καθιέρωση και ανάπτυξη της.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Οι προτάσεις και απόψεις, που διατυπώνουν οι ερωτώμενοι για την ανάπτυξη και καθιέρωση της ΣΕΕ στη χώρα μας, συνοψίζονται στα εξής:

- ανάγκη συνειδητοποίησης από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες και από τα ίδια τα συνδικάτα της αναγκαιότητας για γνώση, ανανεούμενη διαρκώς και σε αντιστοιχία με τις πραγματικές ανάγκες των συνδικαλιστών (Σ1)
- ανάγκη καθιέρωσης της ΣΕΕ στη βάση (μέλη) των συνδικάτων (Σ1)
- βελτίωση της ποιότητας της ΣΕΕ, μέσω της εισαγωγής διαδικασιών συστηματικής αξιολόγησης των αποτελεσμάτων από τους συμμετέχοντες σε δράσεις ΣΕΕ, καθώς και διαδικασιών παρακολούθησης της χρήσης που κάνουν οι εκπαιδευόμενοι μετά την ολοκλήρωση δράσεων ΣΕΕ και ανατροφοδότηση της ΣΕΕ με σκοπό τη βελτίωση της (Σ1)
- διασφάλιση της συνεχούς και μόνιμης χρηματοδότησης της ΣΕΕ (βιωσιμότητα) πέρα από τα κονδύλια της Ε.Ε (Σ4)
- δημιουργία κτιριακών υποδομών, δηλα-

δή Εκπαιδευτικού Κέντρου καθώς και ενός μητρώου εκπαιδευτών ΣΕΕ (Σ4)

- αναγκαιότητα τήρησης ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων της υλοποίησης των δράσεων ΣΕΕ, και αξιοποίηση της διαχρονικής παρακολούθησης για τη βελτίωση, ή και τροποποίηση των υλοποιούμενων δράσεων ΣΕΕ (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους εκπαιδευόμενους, για την ανάπτυξη της ΣΕΕ, ως πολύ σημαντικές ενέργειες και προϋποθέσεις προτείνονται τα παρακάτω:

- αύξηση του αριθμού των δράσεων ΣΕΕ, προκειμένου να ενισχυθεί η δυνατότητα συμμετοχής μεγάλου αριθμού συνδικαλιστών σε αυτές (Ε1)
- οργανωτική ενδυνάμωση του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος όχι μόνο σε επίπεδο ΓΣΕΕ, αλλά και σε πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο, που θα τους επιτρέψει οργανωτικά την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ (Ε1)
- οικονομική αυτοδυναμία ή η οικονομική ενδυνάμωση ώστε να βρεθούν πόροι που θα επιτρέπουν την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ, ειδικά στον ιδιωτικό τομέα, όπου ο συνδικαλισμός είναι πολύ δύσκολος (Ε1)
- εξεύρεση τρόπων και ρυθμίσεων, ώστε να χορηγείται συνδικαλιστική άδεια για συνδικαλιστική επιμόρφωση. Θα μπορούσε να δίνεται άδεια από τον εργοδότη για να γίνεται μικρή ταχύρυθμη επιμόρφωση συνδικαλιστών (Ε1)
- ενίσχυση της πρόσβασης των συνδικαλιστών σε δράσεις ΣΕΕ (Ε2)
- ενίσχυση της περαιτέρω εξειδίκευσης του περιεχομένου της ΣΕΕ με θεματολογίες και αντικείμενα που θα είναι περισσότερο συνδεδεμένα με τη συνδικαλιστική πράξη και θα παρέχουν περισσότερα εφόδια στο έργο των συνδικαλιστών (Ε2)
- ανάληψη δράσεων δημοσιότητας και ευαισθητοποίησης των συνδικάτων και των συνδικαλιστών για τη σημασία της εκπαίδευσης (Ε3)
- υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ με στόχο την εξυπηρέτηση αναγκών των ίδιων των εργαζομένων και από εκπαιδευτές που επιλέγουν τα ίδια τα συνδικάτα (Ε3)
- διαμόρφωση ή και ενίσχυση της θετικής στάσης, καθώς και συνειδητοποίηση της αξίας και χρησιμότητας της ΣΕΕ από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες, τις παραταξιακές ηγεσίες, τα σωματεία, τα Εργατικά Κέντρα, τις Ομοσπονδίες. Ένας ενδεδειγμένος τρόπος για την επίτευξη αυτού είναι η ίδια η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σε δράσεις ΣΕΕ (Ε4)
- υποβάθμιση της παραταξιακής λογικής στη ΣΕΕ (Ε5)
- ενίσχυση της συμμετοχής των συνδικαλιστών από τον ιδιωτικό τομέα και εξεύρεση τρόπων διευκόλυνσης της συμμετοχής τους με την οργάνωση δράσεων ΣΕΕ σε χρόνους εκτός εργασίας, την επίτευξη συμφωνιών με τους εργοδότες ή άλλους τρόπους (Ε5)
- διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών των συνδικαλιστών και διαμόρφωση και

προσαρμογή των δράσεων ΣΕΕ σύμφωνα με αυτές (Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους (Π1, Π2), θεωρείται ότι η ΣΕΕ έχει πολύ μεγάλη σημασία για το συνδικαλιστικό κίνημα και τους συνδικαλιστές, οι οποίοι πρέπει να είναι και μορφωμένοι και ενημερωμένοι για να σταθούν στις τρέχουσες συγκυρίες. Ως εκ τούτου, θεωρείται μεγάλη αναγκαιότητα, η συνέχιση και η ανάπτυξη των δράσεων ΣΕΕ (Π1, Π2), καθώς και η επιστημονική της σύνδεση και υποστήριξη με μελετητικές, ερευνητικές εργασίες (Π1).

Επιπλέον, τίθεται ως αναγκαιότητα και προϋπόθεση υλοποίησης δράσεων ΣΕΕ, η εξεύρεση και αύξηση των οικονομικών πόρων που διατίθενται για ΣΕΕ, η αξιοποίηση των αποφοίτων της Ακαδημίας Εργασίας ως εκπαιδευτών στην εκπαίδευση άλλων συνδικαλιστών, η λειτουργία του προγράμματος της Ακαδημίας Εργασίας και σε άλλες πόλεις, πλην της Αθήνας και η αξιοποίηση συνδικαλιστών ως εκπαιδευτών και στην Ακαδημία της Εργασίας(Π2).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους, το σύνολο των κατηγοριών συγκλίνει: α) στην ανάγκη συνέχισης και επέκτασης των υλοποιούμενων δράσεων ΣΕΕ, β) στην εξεύρεση μόνιμων πηγών χρηματοδότησης και αύξηση των πόρων που διατίθενται για ΣΕΕ, γ) στη σπουδαιότητα τους ρόλου της ΣΕΕ στις σύγχρονες συνθήκες και απαιτήσεις για συνδικαλιστές μορφωμένους και ικανούς, δ) στην παράλληλη ανάπτυξη και διασύνδεση εκπαίδευσης και επιστημονικού έργου.

Επιμέρους προτάσεις από ερωτώμενους αφορούν την ανάγκη για: α) διασφάλιση συνδικαλιστικής άδειας για εκπαίδευση, β) ποιοτική βελτίωση των δράσεων ΣΕΕ, γ) τη δημιουργία μητρώου εκπαιδευτών συνδικαλιστών, δ) υποστήριξη της ΣΕΕ από έρευνες διάγνωσης αναγκών και μελέτες αξιολόγησης για τη βελτίωση της, ε) δημιουργία μόνιμων κτιριακών εκπαιδευτικών δομών, στ) οργανωτική ενδυνάμωση και των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων σωματείων, προκειμένου να υλοποιούν δράσεις ΣΕΕ, ζ) υποβάθμιση της παραταξιακής λογικής και εμπλοκής της στα εκπαιδευτικά δρώμενα, η) ενίσχυση της σύνδεσης της ΣΕΕ με τη συνδικαλιστική πράξη και έργο.

6.1.3. Γ' Άξονας: Ιδιομορφίες-ιδιαιτερότητες της ΣΕΕ σε σχέση με την Εκπαίδευση Ενηλίκων εν γένει.

Στόχος: Διερεύνηση των απόψεων των ερωτώμενων ως προς τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν τη ΣΕΕ στην Ελλάδα, σε σχέση με την Εκπαίδευση Ενηλίκων

ΕΡ. 1 Εφαρμογή στην πράξη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών ΣΕΕ στη Χώρα μας (τυπολογία ΔΟΕ[68]).

α) Η ΣΕΕ αποβλέπει στην ανάπτυξη της συλλογικότητας και της ομάδας και όχι του ατόμου.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Το σύνολο των ερωτηθέντων συμφωνεί ότι

68 ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

η ΣΕΕ αποβλέπει στην ανάπτυξη της συλλογικότητας και της ομάδας (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5) και αποτελεί δηλωμένο στόχο (Σ1).

Επιπρόσθετα, η ΣΕΕ εκτός του ότι έχει στόχο και προωθεί τη συλλογικότητα, δημιουργεί και από μόνη της πνεύμα ομάδας, γίνεται μια κοινή αξία, δημιουργεί κοινό κώδικα που συμβάλλει στην ανάπτυξη πνεύματος ενότητας και αλληλεγγύης (Σ4).

Κατ' εξαίρεση όμως, σύμφωνα με μια άλλη άποψη, δράσεις ΣΕΕ που μπορεί να αποβλέπουν στην απόκτηση π.χ. ενός πτυχίου πληροφορικής, δεν θεωρείται ότι προωθούν τη συλλογικότητα αλλά έχουν ατομοκεντρικό χαρακτήρα (Σ3).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Κοινή πεποίθηση των εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών αποτελεί ότι η ΣΕΕ αποβλέπει στην ανάπτυξη της συλλογικότητας και της ομάδας (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6).

Σύμφωνα μάλιστα με την επισήμανση εκπαιδευόμενου (Ε1), καταρχήν η εκπαίδευση για τους συνδικαλιστές δεν αφορά το άτομο τους, αλλά το ρόλο τους ως εκφραστές της συλλογικής οργάνωσης των μισθωτών. Άρα η ΣΕΕ απευθύνεται στη συλλογικότητα, χωρίς βέβαια να αποκλείει και την ατομική ενδυνάμωση των συμμετεχόντων σε αυτήν.

Κατά μία άλλη άποψη δε, η ανάπτυξη της ομάδας πραγματοποιείται και με τη συνέχιση των σχέσεων και της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευομένων και μετά τη λήξη της ΣΕΕ (Ε2).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους η ΣΕΕ αποβλέπει στην ανάπτυξη της συλλογικότητας και της ομάδας και σε επίπεδο στόχων γενικά και μέσα από τις εκπαιδευτικές πρακτικές που εφαρμόζει (Π1, Π2, Π3).

β) Η ΣΕΕ είναι πολιτικά προσανατολισμένη υπέρ των συνδικάτων και όχι πολιτικά αμερόληπτη.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Το σύνολο των ερωτώμενων πιστεύει ότι η ΣΕΕ είναι πολιτικά προσανατολισμένη υπέρ των συνδικάτων και έτσι πρέπει να είναι (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Χαρακτηριστικά οι ερωτώμενοι, σχολιάζουν ως εξής:

Τα συνδικάτα δεν μπορούν να έχουν αμερόληπτη πολιτική θέση, γιατί βασική αφετηρία της δράσης ενός συνδικάτου είναι, το πως θα βελτιώσει συνολικά τη θέση της εργασίας σε σχέση με αυτό που είναι σήμερα (Σ3).

Κατά μια άλλη άποψη, στην εκπαιδευτική διαδικασία υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις σε σχέση με την πολιτική, την οικονομία, την εργασία, οι οποίες μπορεί να είναι νεοφιλελεύθερες, σοσιαλδημοκρατικές, ριζοσπαστικές. Άρα, η γνώση δεν είναι ουδέτερη, αλλά μπορεί να χρησιμοποιηθεί πολλαπλώς. Αυτό που ενδιαφέρει τη ΣΕΕ είναι η ανάπτυξη μιας κριτικής συνείδησης με τη βοήθεια της οποίας, η γνώση θα λειτουργήσει για λογαριασμό των δυνάμεων της εργασίας και των συνδικάτων (Σ4).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Κοινή πεποίθηση των εκπαιδευόμενων

συνδικαλιστών αποτελεί ότι η ΣΕΕ είναι πολιτικά προσανατολισμένη υπέρ των συνδικάτων και έτσι θα έπρεπε να είναι (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, η ΣΕΕ στη χώρα μας είναι πολιτικά προσανατολισμένη και είναι υπέρ των συνδικάτων (Π1, Π2, Π3).

Κατά την άποψη όμως ενός ερωτώμενου, εκφράζεται προβληματισμός ως προς τον πραγματικά ταξικό προσανατολισμό της ΓΣΕΕ και κατ΄ επέκταση τον προσανατολισμό και της ΣΕΕ της ΓΣΕΕ, στα ζητήματα της μισθωτής εργασίας (Π3).

γ) Η ΣΕΕ βασίζεται στην εμπειρία και τις ανάγκες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Οι ερωτώμενοι στο μεγαλύτερο μέρος τους, θεωρούν ότι η ΣΕΕ που υλοποιείται συνδέεται με τους χώρους εργασίας και τα εργασιακά προβλήματα /ζητήματα (Σ1, Σ4, Σ5) τα οποία μπορεί να είναι, είτε κλαδικού, είτε επιχειρησιακού χαρακτήρα (Σ1).

Επιπλέον, όπως επεξηγεί ερωτώμενος, η ΣΕΕ δικαιώνεται μόνο όταν πατά στις ανάγκες τους και είναι συνδεδεμένη με την πράξη. Το γεγονός αυτό βοηθά τους εκπαιδευόμενους να γυρίσουν πιο δυνατοί στην εργασία τους (Σ4).

Σύμφωνα με την οπτική άλλων ερωτώμενων, δε γνωρίζουν και ως εκ τούτου δεν έχουν θέση κατά πόσο όλο το σύνολο των δράσεων ΣΕΕ που υλοποιείται, βασίζεται στην εμπειρία και στις ανάγκες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας (Σ2, Σ3).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με την άποψη της πλειοψηφίας των εκπαιδευομένων, η ΣΕΕ βασίζεται στις ανάγκες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας (Ε1, Ε2, Ε4, Ε5) οι οποίοι αποτελούν το κύτταρο και η βάση για να χτιστούν σε αυτό γενικότερα θέματα (Ε1). Μάλιστα, πολύ εύστοχα σχολιάζεται από ερωτώμενο συνδικαλιστή ότι, οι εργαζόμενοι πρέπει και να υποβοηθιούνται από τους συνδικαλιστές ή και εκπαιδευτές, ώστε να κατανοήσουν και αναγνωρίσουν τις ανάγκες τους σε εκπαίδευση (Ε4).

Σύμφωνα με την άποψη ενός άλλου ερωτώμενου, ενώ θα έπρεπε να εφαρμόζεται το παρόν χαρακτηριστικό, στην πράξη δεν έχει εφαρμογή πάντα (Ε3).

Τέλος σύμφωνα με την άποψη ενός άλλου ερωτώμενου, η ΣΕΕ δε βασίζεται στις ανάγκες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας(Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Οι ερωτώμενοι στο σύνολο τους συμφωνούν ότι η ΣΕΕ πρέπει να βασίζεται στην εμπειρία και στις ανάγκες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας (Π1, Π2, Π3).

Ωστόσο, ως προς την εφαρμογή του προαναφερόμενου χαρακτηριστικού, ανακύπτουν διάφορες αμφιβολίες και προβληματισμοί. Σύμφωνα με μια άποψη, η ΣΕΕ έχει καταφέρει να είναι προσαρμοσμένη μόνο σε ένα βαθμό και όσον αφορά κυρίως γενικές

ανάγκες, όμως δεν έχει καταφέρει να είναι προσαρμοσμένη στους εκάστοτε χώρους εργασίας (Π1). Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, εξαρτάται από το άτομο αν θα καταφέρει να την προσλάβει έτσι (Π2). Τέλος κατά μία αντίθετη άποψη, έτσι όπως εφαρμόζεται η ΣΕΕ από τη ΓΣΕΕ, επιχειρεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες των εργοδοτών (Π3).

δ) Οι συμμετέχοντες σε δράσεις ΣΕΕ αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες τις οποίες μοιράζονται ή και τις αξιοποιούν προς όφελος των συναδέλφων τους και των συνδικάτων.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Για το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό οι ερωτώμενοι, αναφέρουν ότι σίγουρα αποτελεί στόχο και ζητούμενο (Σ1, Σ3).

Ως προς την εφαρμογή του όμως, υπάρχει η αίσθηση σε όλους τους ερωτώμενους, ότι σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευόμενοι μοιράζονται τις γνώσεις τους και τις αξιοποιούν προς όφελος των συναδέλφων τους. Δεν μπορούν να ξέρουν όμως, εάν αυτό συμβαίνει πάντα, ή και το βαθμό στον οποίο συμβαίνει (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Μάλιστα, ερωτώμενος θεωρεί σύνηθες γεγονός, να κρατάει ο εκπαιδευόμενος τις γνώσεις ή την ενημέρωση για τον εαυτό του (Σ3).

Με αφορμή μάλιστα το προαναφερόμενο χαρακτηριστικό, οι ερωτώμενοι διατύπωσαν διάφορες απόψεις, λιγότερο ή περισσότερο σχετικές, αλλά σημαντικές, οι οποίες και παρουσιάζονται στη συνέχεια:

- η αμφιβολία για την εφαρμογή ή όχι των χαρακτηριστικών που διέπουν τη ΣΕΕ κατά την τυπολογία της Δ.Ο.Ε., σύμφωνα με ερωτώμενο, ισχύει για το σύνολο των 4 χαρακτηριστικών, υπό την έννοια ότι κανένας δεν μπορεί να μιλήσει απόλυτα για την εφαρμογή τους ή όχι (Σ2)
- επιπρόσθετα, ερωτώμενοι θεωρούν ότι είναι δύσκολο να απαντηθεί το ερώτημα, επειδή δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία προερχόμενα από σχετική έρευνα, μελέτη/αξιολόγηση, που να διερευνά το πως αξιοποιούνται όλα αυτά που αποκομίζουν οι εκπαιδευόμενοι από δράσεις ΣΕΕ (Σ1, Σ5)69
- ένας από τους ερωτώμενους, ιεραρχεί το παρόν χαρακτηριστικό τόσο σημαντικό ώστε να κρίνει αποτυχημένη τη ΣΕΕ (συνολικά αλλά και ως προς τους οργανωτές /εκπαιδευτές της) εάν οι εκπαιδευόμενοι δεν την αξιοποιούν προς όφελος των συνδικάτων. Μάλιστα, αναφέρει ότι η ΣΕΕ δεν επιδιώκει να δημιουργήσει συνδικαλιστή εμπειρογνώμονα, αλλά κοινωνικό άτομο, οντότητα η οποία κινητοποιεί και υποστηρίζει τους συναδέλφους του μέσα σε συγκεκριμένο χώρο, στο χώρο εργασίας του (Σ5)
- επιπλέον, ενδιαφέρουσα διαπίστωση αποτελεί η άποψη των ερωτώμενων ότι

69 Ένας από τους ερωτώμενους, με αφορμή το ερώτημα, περιγράφει την έννοια της εκπαίδευσης ως μια διεργασία που βοηθά πλέον των άλλων, την ανάπτυξη των ικανοτήτων επικοινωνίας, συνεργασίας, σύνθεσης, διαχείρισης διαφορών και συγκρούσεων. Τα χαρακτηριστικά αυτά, κατά την άποψη του, διέπουν κατεξοχήν τη λειτουργία των συνδικάτων. Ως εκ τούτου, οι συνδικαλιστές συμμετέχοντας σε δράσεις ΣΕΕ, εξασκούν και καλλιεργούν δεξιότητες οι οποίες απαιτούνται και αξιοποιούνται προς όφελος των συνδικάτων. Μάλιστα το αποτέλεσμα αυτό, αποκαλείται και χαρακτηρίζεται από τον ίδιο ως επένδυση σιωπηλή, ουσιαστική και ειρηνική (Σ4)

τα αποτελέσματα και η αξιοποίηση όσων έχουν λάβει οι εκπαιδευόμενοι, φαίνονται όχι άμεσα με τη λήξη της ΣΕΕ, αλλά μέσα στην πάροδο του χρόνου, γεγονός που δυσκολεύει κατά κάποιο τρόπο την αποτίμηση του (Σ4, Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό παρότι τυγχάνει κοινής αποδοχής από όλους τους ερωτώμενους, η πλειοψηφία αυτών αναγνωρίζει μια δυσκολία ή και αδυναμία εφαρμογής του (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6).

Πιο συγκεκριμένα:

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων πιστεύει ότι οι γνώσεις και δεξιότητες που αποκτούν οι συνδικαλιστές μέσω της ΣΕΕ δε διαχέονται προς τα κάτω, δηλαδή στους εργαζόμενους και στα μέλη των συνδικάτων (Ε1, Ε2, Ε6) ή διαχέεται σε κάποιο βαθμό ή εν μέρει (Ε3, Ε5, Ε6).

Η εξήγηση του γεγονότος αυτού, σύμφωνα με τους ερωτώμενους αποδίδεται στην υστέρηση της εισαγωγής της ΣΕΕ στη συνδικαλιστική δράση στη χώρα μας (Ε1), στη δυσκολία του εγχειρήματος (Ε2), σε στοιχεία που έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα του καθενός (Ε5).

Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, το γεγονός αυτό της μη διάχυσης προς τα κάτω, αποτελεί συνήθως και αιτία της προσφυγής πολλών εργαζομένων σε δικηγόρους και γραφεία στις περιπτώσεις που αντιμετωπίζουν εργασιακά ή και ασφαλιστικά προβλήματα, αντί να προσφεύγουν στα σωματεία τους (Ε3).

Κατ εξαίρεση, σύμφωνα με την άποψη ενός εκπαιδευόμενου, τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησε ως εκπαιδευόμενος τις μοιράζεται και με άλλους. Η διάχυση αυτή αφορά εργαζόμενους συναδέλφους του αλλά και συναδέλφους συνδικαλιστές από διαφορετικούς εργασιακούς χώρους, με τους οποίους παρακολούθησε τις ίδιες δράσεις ΣΕΕ ή τους είχε ως εκπαιδευόμενους του. Με τη διάχυση αυτή, μια εμπειρία μπορεί να μετακυλίεται από το ένα σωματείο στο άλλο (Ε4).

Ένας από τους εκπαιδευόμενους επισημαίνει ότι, η ΣΕΕ που οργανώνεται και ειδικότερα το πρόγραμμα της Ακαδημίας Εργασίας λαμβάνει υπόψη κατά το σχεδιασμό του και τα τέσσερα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά και προσπαθεί να τα κάνει πράξη και στην υλοποίηση του (Ε1).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτώμενων, οι συμμετέχοντες σε δράσεις ΣΕΕ μεταφέρουν τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτούν στους συναδέλφους τους και στους χώρους εργασίας (Π1, Π2) ή έτσι θα έπρεπε να συμβαίνει (Π3).

Κατά την άποψη ερωτώμενου, αυτό επιτυγχάνεται και μέσω της ανάληψης, εκπαιδευτικού έργου από κάποιους αποφοίτους της Ακαδημίας Εργασίας σε άλλους συνδικαλιστές και μέσω της μεταφοράς των γνώσεων και ικανοτήτων από τους συμμετέχοντες στα υπόλοιπα μέλη ΔΣ και στους συναδέλφους τους όταν επιστρέφουν στην εργασία (Π1).

Ωστόσο ένας από τους ερωτώμενους διατυπώνει αμφιβολίες και προβληματισμό,

εάν και κατά πόσο αξιοποιούνται οι αποκτηθείσες γνώσεις και ικανότητες περισσότερο για τις προσωπικές φιλοδοξίες των συμμετεχόντων και όχι σε όφελος του συνδικάτου και των εργαζόμενων (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των ερωτώμενων, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, σχετικά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν τη ΣΕΕ, συγκλίνουν στην άποψη ότι η ΣΕΕ όπως εφαρμόζεται στην Ελλάδα: α) αποβλέπει στην ανάπτυξη της συλλογικότητας και της ομάδας και όχι του ατόμου και β) είναι πολιτικά προσανατολισμένη υπέρ των συνδικάτων και όχι πολιτικά αμερόληπτη και ότι έτσι πρέπει να είναι προκειμένου να ανταποκρίνεται στους σκοπούς της. Όσον αφορά το χαρακτηριστικό (γ) της σύνδεσης της ΣΕΕ με την εμπειρία και τις ανάγκες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, η πλειοψηφία των ερωτώμενων από όλες τις κατηγορίες συμμετεχόντων στην έρευνα, θεωρεί ότι η ΣΕΕ βασίζεται στις ανάγκες των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, αλλά και ένα μέρος των ερωτώμενων (περίπου 1/3) από όλες τις κατηγορίες των συμμετεχόντων δε γνωρίζει αν ισχύει και σε ποιο βαθμό. Τέλος ως προς το (δ), εάν οι συμμετέχοντες αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες τις οποίες μοιράζονται η και αξιοποιούν προς όφελος των συναδέλφων τους και των συνδικάτων, το σύνολο των ερωτώμενων παρότι αποδέχεται την αναγκαιότητα του, θεωρεί ότι υπάρχει μια σχετική δυσκολία ή αδυναμία στην εφαρμογή του χαρακτηριστικού η οποία ισχύει μόνο σε κάποιο βαθμό.

ΕΡ. 2 Η συνδικαλιστική ιδιότητα ως ενοποιητικό στοιχείο για τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος μεταξύ των συμμετεχόντων κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Καταρχήν, το να καταστούν ομάδα οι εκπαιδευόμενοι αναγνωρίζεται από ερωτώμενο, ως φιλοσοφία, αναγκαιότητα και στόχο οποιασδήποτε μορφής εκπαίδευσης ενηλίκων και ευθύνη του κάθε φορά εκπαιδευτή (Σ1).

Ειδικότερα για τους συνδικαλιστές, ως εκπρόσωποι προώθησης και διεκδίκησης συλλογικών συμφερόντων και την προσέλευση τους στη διαδικασία της εκπαίδευσης, υπάρχουν διάφορες οπτικές, όπως:

- οι συνδικαλιστές προσέρχονται στην εκπαίδευση και ως άτομα, με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες αλλά και ως ομάδα, εξ ου και αποκαλούνται μεταξύ τους «συνάδελφοι» (Σ1, Σ2, Σ3, Σ5)
- χωρίς να διασφαλίζεται η επίτευξη της αίσθησης της ομάδας κατά 100%, γίνεται σχετική προσπάθεια και από τους εκπαιδευτές και από τους συνδικαλιστές (Σ2)
- ομάδα γίνονται οι εκπαιδευόμενοι κυρίως στο τέλος της εκπαίδευσης και συνήθως όχι από την αρχή. Ο λόγος είναι ότι όταν προσέρχονται στην εκπαίδευση υπάρχουν πολλές διαφοροποιήσεις που μπορεί να σχετίζονται με: το χώρο εργασίας από τον οποίο προέρχονται, τις παρατάξεις που εκπροσωπούν, τον ιδιωτικό ή μη τομέα στον οποίο απασχολούνται, τις ιδεολογικές και πολιτικές αφετη-

ρίες τους, οι οποίες κατά κάποιο τρόπο λύνονται και συντίθενται στο τέλος, προς όφελος του συνόλου των εργαζομένων, άσχετα από τη διαφορετικότητα πολιτικών ή και παραταξιακών λογικών (Σ4).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι ερωτώμενοι εκπαιδευόμενοι, στην πλειοψηφία τους, θεωρούν ότι κατά τη διεργασία της εκπαίδευσης, τους δημιουργείται η αίσθηση ότι ανήκουν σε μια ομάδα και το κοινό χαρακτηριστικό τους, του συνδικαλιστή, τους ενοποιεί (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5) όπως και οι κοινοί στόχοι που έχουν (Ε2, Ε4).

Στοιχείο διαφοροποίησης όμως μεταξύ τους, αποτελεί ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται το ρόλο τους ως συνδικαλιστές, καθώς και οι επιμέρους πολιτικές και παραταξιακές αντιλήψεις τους (Ε1, Ε4).

Κατ εξαίρεση, σύμφωνα με την άποψη ενός εκπαιδευόμενου, οι συμμετέχοντες αποτελούν κομματική ομάδα και όχι ομάδα συνδικαλιστών (Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Οι ερωτώμενοι σχετικά με το ερώτημα αν το κοινό χαρακτηριστικό της προώθησης και διεκδίκησης συλλογικών συμφερόντων, αποτελεί για τους συμμετέχοντες ενοποιητικό στοιχείο και τους καθιστά ομάδα, στην πλειοψηφία τους θεωρούν ότι δε συμβαίνει, κυρίως λόγω της ισχύουσας διάρθρωσης του συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας, το οποίο έχει μεν οργανωτική ενότητα, απαρτίζεται όμως από τέσσερις διαφορετικές ιδεολογικές παρατάξεις και οι συμμετέχοντες σε δράσεις ΣΕΕ έχουν διαφορετικές πολιτικές αντιλήψεις και απόψεις οι οποίες τους διαφοροποιούν από τους άλλους. Το χαρακτηριστικό αυτό συναντάται σε άλλα συνδικαλιστικά κινήματα, που είναι του ίδιου πολιτικού προσανατολισμού, όπως π.χ. στη CGT στη Γαλλία (Π1, Π3).

Παρόλα αυτά όμως, η συμμετοχή σε δράσεις ΣΕΕ και μάλιστα όταν προάγεται η ενεργός συμμετοχή των εκπαιδευομένων, μπορεί να συμβάλλει και το επιτυγχάνει σε ένα βαθμό, να δημιουργήσει το αίσθημα της ομάδας (Π1). Την άποψη αυτή ενισχύει και άλλος ερωτώμενος, ο οποίος καταθέτοντας την εμπειρία του, επικαλείται ότι μέσω των συμμετοχικών μεθόδων εκπαίδευσης που εφαρμόζονται σε όλες τις βαθμίδες της ΣΕΕ από το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, καλλιεργείται και επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό η αίσθηση της ομάδας, πέρα από τις κομματικές και παραταξιακές ταυτότητες, η οποία πολλές φορές συνεχίζει να υπάρχει και μετά τη λήξη της ΣΕΕ (Π2).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Όπως αναδεικνύεται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, η πλειοψηφία αυτών συγκλίνει ότι ή αίσθηση της ομάδας δημιουργείται κυρίως κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης, ενώ όταν προσέρχονται στη ΣΕΕ παρουσιάζουν μεταξύ τους πολλές διαφοροποιήσεις οι οποίες οφείλονται στην ετερογενή προέλευση τους όσον αφορά την εργασία τους, τις παραταξιακές αντιλήψεις τους κ.α.

Σε κάθε περίπτωση, από το σύνολο των απαντήσεων διαφαίνεται ότι το χαρακτηριστικό της ύπαρξης συνδικαλιστικών παρατάξεων και της συμμετοχής των εκπαιδευ-

ομένων σε αυτές, παίζει κρίσιμο ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία, λειτουργώντας ως παράγοντας που αποδυναμώνει σε ένα βαθμό το ενοποιητικό στοιχείο.

ΕΡ. 3 ΄Υπαρξη και λειτουργία κοινής συνδικαλιστικής κουλτούρας μεταξύ των συμμετεχόντων σε δράσεις ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Οι ερωτώμενοι θεωρούν, κατά ένα μέρος τους, ότι μεταξύ των συμμετεχόντων συνδικαλιστών, υπάρχει μια συνδικαλιστική κουλτούρα η οποία κινείται όμως σε ένα επίπεδο γενικών αρχών όπως η συλλογικότητα, η αλληλεγγύη, η προώθηση συλλογικών συμφερόντων (Σ1, Σ2).

Το σύνολο των ερωτώμενων όμως, θεωρεί ότι δεν υπάρχει κοινή συνδικαλιστική κουλτούρα (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5) και το σχολιάζει/επεξηγεί ως εξής:

- οι συμμετέχοντες συνδικαλιστές έχουν διαφορετικές καταβολές, ανάλογα με: τον εργασιακό χώρο από τον οποίο προέρχονται και τις ιδιαίτερες ανάγκες που έχει αυτός, τον παραταξιακό χώρο στον οποίο δραστηριοποιούνται, τις ιδιαιτερότητες ή πιο εξειδικευμένες απόψεις που έχουν. Όλα αυτά συνιστούν ή επιφέρουν διαφοροποιήσεις ως προς τη συνδικαλιστική κουλτούρα (Σ1)
- η συνδικαλιστική κουλτούρα μεταξύ των συμμετεχόντων συνδικαλιστών παρουσιάζει πολλές διαφοροποιήσεις ανάλογα με: α) την εθνική συνδικαλιστική εμπειρία και παράδοση[70] β) το χώρο ή και κλάδο εργασίας γ) τον ατομικό τρόπο προσέγγισης και πρόσληψης εννοιών όπως η συλλογικότητα, αλληλεγγύη δ) τη συνδικαλιστική παράταξη από την οποία προέρχονται ε) το μέγεθος της επιχείρησης/ φορέα στον οποίο απασχολούνται στ) την περίοδο αναφοράς που εξετάζουμε, υπό την έννοια ότι σε σχέση με το παρελθόν (πριν 30-40 έτη), τα εργασιακά συμφέροντα σήμερα μπορεί να διαφοροποιούνται περισσότερο και μερικές φορές να είναι και αλληλοσυγκρουόμενα (Σ2)
- η βαθμίδα συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία ανήκει ο κάθε συνδικαλιστής, επηρεάζει ή διαφοροποιεί τη συνδικαλιστική του κουλτούρα (Σ3)
- η δημιουργία συνδικαλιστικής κουλτούρας αποτελεί ένα ζητούμενο για την εκπαίδευση, δομείται και επιπλέον δοκιμάζεται κάθε φορά (και πριν και τώρα και μετά). Η ΣΕΕ, μέσα από την προώθηση αρχών και αξιών όπως ο διάλογος, η ανοχή στη διαφορετική άποψη, η αλληλεγγύη, η ενεργός συμμετοχή, η ισοτιμία, η αξιοκρατία κ.α μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο για τη συγκρότηση και καλλιέργεια της συνδικαλιστικής κουλτούρας (Σ4).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σχετικά με την ύπαρξη κοινής συνδικαλιστικής κουλτούρας η πλειοψηφία των ερωτώμενων, χρησιμοποιώντας διαφορετικές διατυπώσεις, θεωρεί ότι υπάρχει σε

70 Αφορά τα διακρατικά Ευρωπαϊκά Προγράμματα

κάποιο βαθμό (Ε1, Ε4, Ε5).

Η διαφοροποίηση στην κουλτούρα οφείλεται κατά κύριο λόγο σύμφωνα με ερωτώμενο στην παραταξιακή προέλευση των εκπαιδευομένων και τις πολιτικές ιδεολογικές και πολλές φορές κομματικές τους προτιμήσεις, οι οποίες είναι εμφανείς καθόλη τη διαδικασία της εκπαίδευσης (Ε1), στον τρόπο επιλογής των εκπαιδευομένων (Ε6), σε κάποιες μορφές ΣΕΕ (στην Ακαδημία Εργασίας παρατηρούνται περισσότερα φαινόμενα «κομματικοποίησης», από ότι στην Πολυθεματική ΣΕΕ) (Ε6).

Σύμφωνα με την άποψη άλλου ερωτώμενου, υπάρχουν διαφορετικές συνδικαλιστικές κουλτούρες, οι οποίες απορρέουν από τις διαφορετικές ιδεολογίες (Ε2) ενώ κατά έναν άλλο ερωτώμενο, θεωρείται ότι αντί της κοινής συνδικαλιστικής κουλτούρας υπάρχουν ανταγωνισμοί, ομαδοποιήσεις και κομματικοποιήσεις (Ε3).

Η διαδικασία της εκπαίδευσης συμβάλλει στη δημιουργία κοινής κουλτούρας κατά την άποψη ερωτώμενου (Ε2), ενώ κατά έναν άλλο εκπαιδευόμενο η συνδικαλιστική κουλτούρα περιγράφεται ως το πνεύμα της τάξης και ο εκπαιδευτής μπορεί να παίξει πολύ σημαντικό ρόλο στην κατεύθυνση αυτή (Ε4).

Σχετικά με τον τρόπο που αντιλαμβάνονται τη συνδικαλιστική κουλτούρα, ερωτώμενος την περιγράφει ως την αίσθηση των συμμετεχόντων ότι ανήκουν σε μια συλλογικότητα η οποία εκφράζει συγκεκριμένα συμφέροντα, των συναδέλφων τους στους χώρους εργασίας και γενικότερα της εργατικής τάξης και ότι αυτή είναι η δουλειά των συνδικάτων. Υπάρχει μια ιδιαιτερότητα στη συνδικαλιστική κουλτούρα και ως προς τον τρόπο σκέψης και ως προς τον τρόπο δράσης. Τα συνδικάτα, ιστορικά, συγκροτήθηκαν στη βάση αρχών, όπως είναι η ισότητα, η αλληλεγγύη, η αλληλοβοήθεια, το συμφέρον των πολλών έναντι των λίγων, η αίσθηση ότι τα συνδικάτα υπερασπίζονται τους μισθωτούς που είναι οι αδύναμοι της σχέσης της εργασίας. Όλα αυτά τα επιμέρους στοιχεία, οι αρχές των συνδικάτων, συγκροτούν αυτή την κουλτούρα (Ε1).

Κατά άλλον ερωτώμενο, η συνδικαλιστική κουλτούρα απορρέει από την ιδιότητα τους ως συνδικαλιστές και το χρέος τους να υπερασπιστούν τα συμφέροντα των εργαζομένων (Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Κατά την άποψη της πλειοψηφίας των ερωτώμενων δεν υπάρχει κοινή συνδικαλιστική κουλτούρα και το γεγονός αυτό εξηγείται και οφείλεται στη λειτουργία διαφορετικών συνδικαλιστικών παρατάξεων μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα και στη διαμόρφωση ως εκ τούτου διαφορετικών κουλτούρων μέσα σε αυτό (Π1, Π3). Παρόλα αυτά η ΣΕΕ, σε κάποιο βαθμό καταφέρνει να επιτύχει μια όσμωση μεταξύ των διαφορετικών κουλτούρων και αντιλήψεων, αλλά δεν αρκεί μόνο η εκπαίδευση, σύμφωνα με ερωτώμενο (Π1).

Κατά μια διαφορετική άποψη, υπάρχει κοινή συνδικαλιστική κουλτούρα η οποία διαπιστώνεται κυρίως σε νέους συνδικαλιστές σε ηλικία και εμπειρία και οι οποίοι

συνεργάζονται πολύ καλά μέσα από ομάδες και αποκτούν κοινή γλώσσα επικοινωνίας μέσω της ΣΕΕ (Π2).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Σχεδόν το σύνολο των ερωτώμενων συγκλίνει στην άποψη, ότι υπάρχει συνδικαλιστική κουλτούρα, η οποία απαρτίζεται από κάποιες γενικές αρχές και αξίες όπως είναι η συλλογικότητα, η αλληλεγγύη, η υποστήριξη της μισθωτής εργασίας. Σημείο σύγκλισης όμως αποτελεί επίσης, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων, ότι δεν υπάρχει κοινή συνδικαλιστική κουλτούρα αλλά αυτή διαφοροποιείται ανάλογα με την παραταξιακή και ιδεολογικοπολιτική προέλευση των συμμετεχόντων.

Άλλοι παράγοντες διαφοροποίησης της συνδικαλιστικής κουλτούρας αναφέρονται ως ο χώρος ή και κλάδος εργασίας, ο δημόσιος ή ιδιωτικός χαρακτήρας της απασχόλησης καθώς και το μέγεθος της επιχείρησης/ φορέα στον οποίο απασχολείται κάποιος, η βαθμίδα συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία ανήκει ο καθένας κ.α. Σημείο σύγκλισης επίσης αποτελεί ότι η ΣΕΕ αμβλύνει τις διαφοροποιήσεις και έχει τη δυνατότητα και συμβάλλει στη δημιουργία μιας κοινής συνδικαλιστικής κουλτούρας.

ΕΡ. 4 Ύπαρξη ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που συνθέτουν τη συνδικαλιστική κουλτούρα κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.

4α) Κοινή αίσθηση στους συνδικαλιστές ότι το συνδικάτο ανήκει στα μέλη του και οι συνδικαλιστές είναι υπόλογοι στα μέλη τους.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Κάποιοι ερωτώμενοι φαίνεται να μη γνωρίζουν κατά πόσο οι συνδικαλιστές νοιώθουν την ανάγκη να λογοδοτήσουν στα μέλη τους(Σ1, Σ4), κάποιοι θεωρούν ότι δεν υπάρχει αυτή η αίσθηση (Σ3) και κάποιοι ότι είναι σχετική (Σ2, Σ5).

Κατά τη γνώμη ενός ερωτώμενου, η ανάγκη αυτή, του να λογοδοτεί ο συνδικαλιστής στα μέλη που τον εξέλεξαν, σχετικοποιείται: α) από τη βαθμίδα του συνδικαλιστικού οργάνου στην οποία συμμετέχει. Δηλαδή στα πρωτοβάθμια σωματεία συναντάται περισσότερο, από ότι στα δευτεροβάθμια η και στα τριτοβάθμια, όπου η απόσταση των εκπροσώπων από τα μέλη τους αυξάνεται, β) από τη λειτουργία συνδικαλιστικών παρατάξεων, οι οποίες λόγω της αυξημένης τους επιρροής και παρέμβασης στα δρώμενα μπορεί μερικές φορές να οδηγήσουν τους συνδικαλιστές να λογοδοτήσουν σε αυτές αντί των μελών τους (Σ2).

Επιπλέον, μερικές φορές, οι συμμετέχοντες, κατά παρέκκλιση αυτού του χαρακτηριστικού καθώς και της ιδιότητας τους (συνδικαλιστές /εκπρόσωποι), προσέρχονται σε διαδικασίες εκπαίδευσης έχοντας προσδοκίες καθαρά ατομικές (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί ότι υπάρχει σε γενικές γραμμές η αίσθηση μεταξύ των εκπαιδευομένων ότι είναι υπόλογοι στα μέλη τους (Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6).

Επιπλέον όμως, μεταξύ του συνόλου των συνδικαλιστών και πέραν των συμμετεχό-

ντων σε δράσεις ΣΕΕ, υπάρχουν και συνδικαλιστές οι οποίοι μπορεί να «πιστεύουν περισσότερο στην καρέκλα» (Ε2), ή μπορεί να έχουν περισσότερες επαφές, μετά τις εκλογές, με τους εργοδότες, παρά με τα μέλη τους (Ε3).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με το σύνολο των ερωτώμενων, οι εκπαιδευόμενοι έχουν την κοινή αίσθηση ότι το συνδικάτο ανήκει στα μέλη του και ότι είναι υπόλογοι σε αυτά (Π1, Π2, Π3). Η εφαρμογή όμως του παραπάνω χαρακτηριστικού, ισχύει για ένα μόνο μέρος των συνδικαλιστών κατά μια άποψη (Π1), ενώ κατά μια άλλη άποψη η αίσθηση αυτή αμβλύνεται και δημιουργείται απόσταση μεταξύ εκπροσώπων και μελών όσο προχωράμε από τα πρωτοβάθμια σε δευτεροβάθμια και μετά στα τριτοβάθμια σωματεία όπως συμβαίνει και στα μεγάλα πανελλαδικά συνδικάτα όπως στο χώρο των τραπεζών και ενδεχόμενα της κοινής ωφέλειας (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των συνδικαλιστών, εκπαιδευόμενων και εκπροσώπων παρατάξεων και μέρος των οργανωτών θεωρεί ότι υπάρχει σε γενικές γραμμές η αίσθηση στους συμμετέχοντες ότι είναι υπόλογοι στα μέλη τους, χωρίς να ισχύει για όλους. Η αίσθηση αυτή σχετικοποιείται από την υπό εξέταση βαθμίδα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης κάθε φορά καθώς και από το μέγεθος (υπό την έννοια του απρόσωπου ή μη χαρακτήρα) των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ανήκουν οι εκπαιδευόμενοι. Περισσότερες επιφυλάξεις για την ισχύ του προαναφερόμενου χαρακτηριστικού διατυπώνονται από τους οργανωτές δράσεων ΣΕΕ.

4β) Οι αξίες της αλληλεγγύης της αλληλοβοήθειας και της ενότητας του σκοπού είναι πολύ έντονες κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Στο σύνολο τους, οι ερωτώμενοι θεωρούν, ότι οι αξίες όπως της αλληλεγγύης, και της αλληλοβοήθειας είναι εμφανείς και εκδηλώνονται σχετικά έντονα στις διαδικασίες συνδικαλιστικής εκπαίδευσης (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Μάλιστα, σύμφωνα με τις περιγραφές των ερωτώμενων, οι δράσεις της ΣΕΕ καταφέρνουν να εντείνουν τις αξίες αυτές, να εγείρουν διαθέσεις δημιουργικής αυτοκριτικής, να συμβάλλουν στην άμβλυνση των διαφορών μεταξύ τους και στη δημιουργία σχέσεων φιλίας και ζωής μερικές φορές.

Ειδικότερα:

Σύμφωνα με μία οπτική, στις τοποθετήσεις των συμμετεχόντων κυριαρχεί έντονα το «εμείς» αντί το εγώ, και με αφορμή την εκπαίδευση και τις αξίες οι οποίες τη διέπουν, προβαίνουν σε μια έντονη αυτοκριτική ή κριτική για τον τρόπο που λειτουργούν τα συνδικάτα (Σ3). Οι προαναφερόμενες αξίες φαίνονται και στις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των συμμετεχόντων κατά τη διεργασία της μάθησης. Ενώ δηλαδή μπορεί όταν προσέρχονται οι συνδικαλιστές στην εκπαιδευτική διαδικασία να έχουν αντιστάσεις και καχυποψία απέναντι στο εγχείρημα, στη συνέχεια αμβλύνονται τα παρα-

πάνω και στη θέση τους δημιουργούνται σχέσεις αλληλεγγύης, αλληλοβοήθειας και μερικές φορές και σχέσεις ζωής ή και φιλίες μεταξύ τους (Σ4).

Σχετική και με τα παραπάνω, είναι η περιγραφή ενός άλλους ερωτώμενου ότι όχι απλά εμφανίζονται αυτές οι αξίες κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης αλλά μοιάζει σαν να ήταν ξεχασμένες και η εκπαίδευση να τις αφύπνισε και να τους θυμίζει τους λόγους που συνδικαλίστηκαν, να τους συνειδητοποιεί ως προς το ρόλο που έχουν να ασκήσουν (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σύμφωνα με την άποψη της πλειοψηφίας των εκπαιδευομένων, οι αξίες της αλληλεγγύης της αλληλοβοήθειας και της ενότητας του σκοπού είναι εμφανείς κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασία (Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6) και μάλιστα η διαδικασία της εκπαίδευσης τις εντείνει αυτές τις αξίες (Ε2).

Κατά έναν άλλο ερωτώμενο (Ε4), με αφορμή το ερώτημα, παρουσιάζονται και σχολιάζονται οι αντίξοες συνθήκες και τα εμπόδια στην καλλιέργεια των παραπάνω αξιών (αύξηση της ανεργίας, ενδυνάμωση του ατομισμού, δυσκολίες σύστασης σωματείου στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις) ως στοιχεία που απογοητεύουν δικαιολογημένα κυρίως τους νέους στην ηλικία συνδικαλιστές.

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Γενική άποψη των ερωτώμενων είναι ότι οι αξίες της αλληλεγγύης, της αλληλοβοήθειας και της ενότητας του σκοπού είναι έντονες κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας (Π1, Π2, Π3), αλλά σύμφωνα με μια άποψη δεν ισχύει για όλους (Π1), ενώ κατά έναν άλλο ερωτώμενο υπεισέρχεται και εδώ το παραταξιακό κριτήριο (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο σχεδόν των ερωτώμενων συγκλίνει ότι οι αξίες όπως αυτές της αλληλεγγύης, της αλληλοβοήθειας είναι εμφανείς και εκδηλώνονται σχετικά έντονα στις διαδικασίες της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Μάλιστα θεωρείται ότι η μαθησιακή διαδικασία αφυπνίζει και εντείνει αυτές τις αξίες.

4γ) Οι συνδικαλιστές δεν είναι άτομα αλλά εκπρόσωποι των εργαζομένων, των άλλων, του συνόλου.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ είτε ως Επιστημονικά Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές /εκπαιδευτές

Οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι, κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης οι συνδικαλιστές προσέρχονται και λειτουργούν και ως εκπρόσωποι των εργαζομένων (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5) αλλά και ως άτομα (Σ1, Σ2, Σ5). Μερικές φορές δε, μπορεί και να συγκρούονται μεταξύ τους αυτά τα δύο χαρακτηριστικά (Σ4). Επιπλέον η αίσθηση ότι είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων συναντάται συχνότερα στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις (Σ3).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι ερωτώμενοι στην πλειοψηφία τους θεωρούν τους εαυτούς τους εκπροσώπους των εργαζομένων στους οποίους απολογούνται (Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6) αλλά και άτομα (Ε2, Ε3, Ε4, Ε5). Σύμφωνα με την άποψη ενός ερωτώμενου (Ε4) ο άνθρωπος πρέπει να

μπαίνει πάνω από την παράταξη όχι όμως και πάνω από το σωματείο. Ειδικά στις περιπτώσεις που καλούνται οι συνδικαλιστές να κάνουν επιλογές πολύ κρίσιμες για τους εργαζόμενους, θεωρείται αδιαπραγμάτευτο το όφελος των εργαζομένων το οποίο πρέπει να είναι πάνω από όλα.

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Γενική άποψη των ερωτώμενων είναι ότι οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να λειτουργούν ως εκπρόσωποι των εργαζομένων και του συνόλου (Π1, Π2, Π3). Αλλά σύμφωνα με έναν ερωτώμενο (Π1), το γεγονός αυτό ισχύει σε ένα γενικό επίπεδο, ως χρέος απέναντι σε αυτούς που εξέλεξαν τους συνδικαλιστές και παρουσιάζει μια σχετικότητα, όπως και όλα τα προηγούμενα χαρακτηριστικά και εξαρτάται και από την προσωπικότητα του καθενός.

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο σχεδόν των ερωτώμενων οργανωτών και εκπαιδευόμενων συνδικαλιστών θεωρεί ότι οι συμμετέχοντες προσέρχονται και λειτουργούν στις διαδικασίες της εκπαίδευσης και ως εκπρόσωποι των εργαζομένων στους οποίους απολογούνται αλλά και ως άτομα. Είναι εμφανείς και οι δύο ιδιότητες, οι οποίες μερικές φορές μπορεί και να συγκρούονται. Η αίσθηση της εκπροσώπησης μάλιστα θεωρείται ότι συναντάται συχνότερα στα πρωτοβάθμια σωματεία. Οι εκπρόσωποι των παρατάξεων θωρούν ότι οι συνδικαλιστές θα έπρεπε να λειτουργούν ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, των άλλων του συνόλου αλλά η εφαρμογή του συγκεκριμένου χαρακτηριστικού παρουσιάζει μια σχετικότητα.

4δ) Αίσθηση καθήκοντος και δέσμευσης απέναντι στους συναδέλφους, στους εργαζόμενους, στην κοινωνία.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Το σύνολο των ερωτώμενων εκτιμά ότι, στους συμμετέχοντες συνδικαλιστές υπάρχει η αίσθηση του καθήκοντος και της δέσμευσης απέναντι στους συναδέλφους, στους εργαζόμενους και στην κοινωνία (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Κατά μια άποψη, αυτή η αίσθηση του καθήκοντος, είναι περισσότερο αντιληπτή στα πρωτοβάθμια σωματεία, ενώ όσο ανεβαίνει κάποιος σε επίπεδα τόσο αποστασιοποιείται από την κοινωνία (Σ3). Επιπλέον, στην περίπτωση της Ακαδημίας Εργασίας, όπου η εκπαίδευση διαρκεί περίπου 9 μήνες, συναντάται πολύ συχνά το φαινόμενο, οι εκπαιδευόμενοι, προκειμένου να μη χάσουν την επαφή τους με τους χώρους εργασίας, να προσπαθούν να ενημερώνονται ή και να αντιμετωπίζουν/επιλύουν ζητήματα εργασιακά / συνδικαλιστικά ακόμα και από απόσταση ή μέσω συναντήσεων στους χώρους εκπαίδευσης (Σ4).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι ερωτώμενοι στην πλειοψηφία τους θεωρούν ότι σε γενικές γραμμές υπάρχει η αίσθηση του καθήκοντος και δέσμευσης απέναντι στους συναδέλφους, στους εργαζόμενους, στην κοινωνία (Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6). Ειδικότερα, κάποιος ερωτώμενος θεωρεί ότι υπάρχει σε χαλαρό βαθμό (Ε3), άλλος σε μεγάλο βαθμό (Ε4) και άλλοι όχι σε όλους (Ε5, Ε6).

Μάλιστα κατά την άποψη ερωτώμενου (Ε4), θεωρείται ότι δεν αρκεί μια εργατική ομάδα, να εξασφαλίσει προνόμια για τον εαυτό της, όταν όλες οι άλλες «λιμοκτονούν», γιατί κάποια άλλη στιγμή θα αντιμετωπίσει και εκείνη σοβαρό πρόβλημα και ως εκ τούτου δεν μπορεί να είναι γνώμονας μόνο τα συντεχνιακά οφέλη, αλλά θα πρέπει να εξετάζονται και τα κοινωνικά οφέλη μακροπρόθεσμα.

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Η αίσθηση του καθήκοντος και δέσμευσης απέναντι στους συναδέλφους, στους εργαζόμενους, στην κοινωνία γενικά, σύμφωνα με έναν ερωτώμενο υπάρχει σε χαμηλότερο βαθμό σε σχέση με άλλα χαρακτηριστικά (Π1), υπάρχει σε γενικές γραμμές αλλά ενίοτε συγκρούεται με προσωπικές φιλοδοξίες κατά μια άλλη άποψη(Π3), θα ισχύσει αναγκαστικά στο μέλλον σύμφωνα με μια άλλη άποψη (Π2).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των ερωτώμενων, συγκλίνει στην άποψη, ότι σε γενικές γραμμές υπάρχει στους συμμετέχοντες συνδικαλιστές η αίσθηση του καθήκοντος και δέσμευσης απέναντι στους συναδέλφους τους, στους εργαζόμενους, στην κοινωνία. Ο βαθμός όμως ισχύος του παρόντος χαρακτηριστικού ποικίλει κατά τους ερωτώμενους και αποτελεί σημείο απόκλισης μεταξύ των ερωτώμενων από όλες τις κατηγορίες. Μάλιστα διαχωρίζεται το παρόν χαρακτηριστικό από συντεχνιακές λογικές ή προσωπικές φιλοδοξίες.

4ε) Ενοποιημένη στάση και συμπεριφορά απέναντι σε όλους τους άλλους (εργοδότες, κράτος, ευρύτερη κοινή γνώμη).

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Το σύνολο των ερωτώμενων θεωρεί ότι, ο βαθμός ενότητας της στάσης και συμπεριφοράς των συνδικαλιστών απέναντι στους άλλους (εργοδότες, κράτος, ευρύτερη κοινή γνώμη) ποικίλει και διαφοροποιείται ανάλογα με τις υπό εξέταση περιπτώσεις (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Πιο αναλυτικά σχολιάζουν για τον τρόπο που εκφράζεται και για τις περιπτώσεις που συναντάται η ενοποιημένη στάση και συμπεριφορά, ως εξής:

Στις περιπτώσεις διαπραγματεύσεων, είτε με το κράτος, είτε με τους εργοδότες όπου ο στόχος είναι η εκπροσώπηση των εργαζομένων και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους και του επιπέδου ζωής τους γενικότερα, υπάρχει μεταξύ των συνδικαλιστών η αίσθηση της ομαδικότητας και του ενιαίου σκοπού που είναι η εκπροσώπηση των εργαζομένων (Σ1).

Κατά τη διαδικασία της επιμόρφωσης/ εκπαίδευσης και σε επίπεδο διακηρύξεων και θέσεων των συμμετεχόντων εκπαιδευόμενων, παρουσιάζεται μια συλλογικότητα (Σ3) και δημιουργείται μια συναισθηματική κοινότητα μεταξύ των εκπαιδευομένων, η οποία μαζί με το στοιχείο της αλληλεγγύης δημιουργεί μια συνοχή, συσπειρώνει τους εκπαιδευόμενους και δημιουργεί την αίσθηση του «εμείς» και μια συλλογική ταυτότητα (Σ4).

Η ενοποιημένη στάση σχετίζεται και με την εκάστοτε πηγή πληροφόρησης. Αν δηλα-

δή, η πηγή πληροφόρησης για τους συνδικαλιστές πάψει να είναι μόνο αυτή που έχει επικρατήσει μέχρι σήμερα, δηλαδή ο έντυπος και ηλεκτρονικός τύπος και συμπεριλάβει και άλλες πηγές οι οποίες εκφράζουν και στηρίζουν τα συνδικάτα (π.χ. οι ετήσιες εκθέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ), το γεγονός αυτό θα βοηθήσει και στην ενοποίηση της συμπεριφοράς και στάσης των συνδικαλιστών (Σ5)

Κατ αντιπαράθεση, η διαφοροποιημένη στάση και συμπεριφορά των συνδικαλιστών στα μεγαλύτερο μέρος της οφείλεται στις διαφορετικές παραταξιακές, κομματικές και ιδεολογικές προσεγγίσεις και λογικές (Σ1, Σ2).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι ερωτώμενοι στο σύνολο τους θεωρούν ότι δεν υπάρχει ενοποιημένη στάση και συμπεριφορά (Ε2, Ε3, Ε4, Ε6) και προσεγγίζουν το ζήτημα από διαφορετικές πλευρές.

Σύμφωνα με ερωτώμενο, η άποψη καθώς και ο τρόπος πάλης επηρεάζεται και διαφοροποιείται από ιδεολογικά, παραταξιακά κριτήρια (Ε2).

Κατά έναν άλλο ερωτώμενο, η ενοποιημένη στάση και συμπεριφορά δημιουργείται στους συνδικαλιστές μόνο όταν αισθανθούν ότι θίγονται συνολικά και ο επικείμενος κίνδυνος λειτουργεί ενοποιητικά (Ε6).

Κατά την άποψη άλλου ερωτώμενου (Ε4), η μη ενοποιημένη συμπεριφορά αποτελεί ζήτημα προς αντιμετώπιση, το οποίο μπορεί να καταπολεμηθεί μέσω της εκπαίδευσης των συνδικαλιστών και των εργαζόμενων γενικότερα. Μάλιστα σχολιάζεται και η διαφοροποίηση στη χώρα μας σε σχέση με τις άλλες χώρες στην Ευρώπη, όπου διαφορετικές συνομοσπονδίες, έχουν συμπορευτεί για κορυφαία ζητήματα.

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, δεν υπάρχει ενοποιημένη στάση και συμπεριφορά των συνδικαλιστών απέναντι σε όλους τους άλλους (Π1, Π2, Π3). Το γεγονός αυτό οφείλεται στην ύπαρξη και λειτουργία των διαφορετικών συνδικαλιστικών παρατάξεων καθώς και ιδεολογικών ρευμάτων (Π1, Π3). Σε ειδικές περιπτώσεις όμως και κυρίως στις περιπτώσεις επίθεσης από τρίτους, εμφανίζεται μια τέτοια στάση, ως διαδικασία αυτοσυντήρησης απέναντι στους άλλους (Π1).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Σχετικά με το χαρακτηριστικό της ενοποιημένης στάσης και συμπεριφοράς το σύνολο των ερωτώμενων και κυρίως των συνδικαλιστών (εκπαιδευομένων και εκπροσώπων παρατάξεων) συγκλίνει ότι δεν υπάρχει κατά κανόνα ενοποιημένη στάση και συμπεριφορά έναντι τρίτων λόγω των διαφορετικών ιδεολογικών ρευμάτων και παρατάξεων τα οποία απαρτίζουν το συνδικαλιστικό κίνημα. Η ύπαρξη ενοποιημένης συμπεριφοράς συναντάται κυρίως σε περιπτώσεις κινδύνου από τρίτους απέναντι στους οποίους αναπτύσσεται η ενότητα ως διαδικασία αυτοσυντήρησης. Οι οργανωτές παρότι αποδέχονται ότι δεν υπάρχει σταθερά ενοποιημένη συμπεριφορά και στάση στους συνδικαλιστές, τη διαβαθμίζουν σε

περισσότερα επίπεδα ανάλογα με τη συνδικαλιστική δράση που εξετάζεται κάθε φορά (διαπραγμάτευση, εκπαίδευση).

ΕΡ. 5 Ανάγκη ύπαρξης και χρήσης «ιδιαίτερης» γλώσσας (προφορικής και γραπτής), προσαρμοσμένης στις ανάγκες των συνδικάτων κατά τη ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Η χρήση γλώσσας κατά την εκπαίδευση, προσαρμοσμένης στις ανάγκες, στις αξίες και στην ιδεολογία των συνδικάτων αποτελεί αδιαμφισβήτητη ανάγκη για το σύνολο των ερωτώμενων (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Πριν από όλα, θεωρείται ότι πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στη σύνθεση και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, είτε αυτά αφορούν το μορφωτικό τους επίπεδο (το οποίο συνήθως είναι ανομοιογενές), είτε αφορούν άλλα χαρακτηριστικά τους (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Μάλιστα, ο καθένας από τη σκοπιά του περιγράφει αναλυτικά τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει η γλώσσα εκπαίδευσης (γραπτή και προφορική) φωτίζοντας συμπληρωματικές και διαφορετικές πλευρές. Πιο αναλυτικά κατά τους ερωτώμενους η γλώσσα πρέπει να:

- είναι σαφής (Σ1), απλή (Σ1,Σ5), κατανοητή (Σ1, Σ3, Σ5), λιτή (Σ1), με ιεραρχήσεις (Σ3)
- έχει την οπτική της μισθωτής εργασίας(Σ2)
- είναι εμπλουτισμένη με τρόπους ελέγχου της πορείας μάθησης και κατανόησης (Σ3)
- διαπνέεται από τις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, κοινωνικής αλληλεγγύης και της ανάπτυξης της κοινωνίας σε σχέση με τις αγορές (Σ1).

Παράλληλα, υπάρχουν και κάποια χαρακτηριστικά, τα οποία πρέπει να αποφεύγονται κατά την άποψη των ερωτώμενων και τα οποία αφορούν τα εξής:

- η χρησιμοποιούμενη γλώσσα δεν πρέπει να ξεφεύγει από την αυστηρότητα που θέτει η επιστήμη και το θεματικό αντικείμενο. Τα επιστημονικά ευρήματα και οι επιστημονικές προσεγγίσεις μπορούν και πρέπει να ειπωθούν με έναν απλό τρόπο ή με ένα λεξιλόγιο συνδικαλιστικό χωρίς όμως να καταλήγουν στον εκχυδαϊσμό, στο λαϊκισμό και στη συνθηματολογία (Σ2)
- ο τρόπος ομιλίας και ο λόγος δεν μπορεί να είναι ίδιος με αυτόν που χρησιμοποιείται π.χ. σε επιστημονικά, ακαδημαϊκά συνέδρια (Σ2)
- η χρήση της ακαδημαϊκής αφηρημένης γλώσσας πρέπει να αποφεύγεται, για να είναι πιο εύληπτες οι γνώσεις (Σ4, Σ5).

Κάπως επιγραμματικά, σχολιάζουν οι ερωτώμενοι ότι η ΣΕΕ δεν είναι ούτε κατηχητικό, ούτε πανεπιστήμιο, ούτε σχολείο σε απολυταρχικό καθεστώς (Σ2) ή και ότι η ΣΕΕ δεν είναι ούτε σχολή Ευελπίδων (Σ4).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Κοινή πεποίθηση όλων των ερωτώμενων εκπαιδευομένων αποτελεί ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται κατά την εκπαίδευση πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στους εκπαιδευόμενους (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε5, Ε6).

Σύμφωνα μάλιστα με τις αναλυτικές περιγραφές, ο λόγος θα πρέπει να είναι:

- πρακτικός και άμεσος, να απαντά σε πραγματικά προβλήματα που έχουν οι συνδικαλιστές στους χώρους εργασίας τους και να περιλαμβάνει ασκήσεις και παραδείγματα μέσα από την πραγματική ζωή των συνδικάτων στους χώρους εργασίας (Ε1, Ε2, Ε3)
- απλός και κατανοητός από τους εργαζόμενους (Ε2, Ε3, Ε4, Ε5), καθαρός και σαφής (Ε5, Ε6), όχι με διπλά μηνύματα (Ε6) και όχι ξύλινος (Ε2)
- συνδεδεμένος με τις αρχές και τις αξίες των συνδικάτων (Ε3, Ε4) και με μηνύματα όπως η αρχή της αλληλεγγύης, το ήθος της συλλογικότητας και της αγωνιστικότητας (Ε4).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Το σύνολο των ερωτώμενων θεωρεί ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται κατά την εκπαίδευση πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες, στις αξίες και στην ιδεολογία των συνδικάτων (Π1, Π2, Π3) και την περιγράφουν ως εξής:

- αναλυτική και με επιχειρήματα, σε αντίθεση με τη συνήθη τακτική που εφαρμόζεται σε όλη την κοινωνία και ως εκ τούτου και στα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) και περιορίζεται σε ατάκες, συνθήματα και εντυπωσιασμούς (Π1)
- απλή, κατανοητή, καθαρή, διάφανη, όχι ξύλινη γλώσσα (Π2).

Σύμφωνα με την άποψη ενός ερωτώμενου, βασικό ρόλο στο είδος της γλώσσας που χρησιμοποιείται και προωθείται, έχουν πριν από όλα οι εκπαιδευτές (Π3).

Σύνοψη / Συμπεράσματα

Σημείο σύγκλισης και αδιαμφισβήτητη ανάγκη για όλους τους ερωτώμενους αποτελεί η προσαρμογή της χρησιμοποιούμενης γλώσσας στη σύνθεση, στο προφίλ και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, είτε αυτά αφορούν το μορφωτικό τους επίπεδο (το οποίο συνήθως είναι ανομοιογενές), είτε αφορούν άλλα χαρακτηριστικά, που σχετίζονται με τους χώρους δραστηριοποίησης και τις ανάγκες τους σε ΣΕΕ.

Επιπλέον κοινό στοιχείο αποτελεί για όλους, η σύνδεση της γλώσσας με τις αξίες και αρχές που διέπουν τα συνδικάτα. Κατά κατηγορία ερωτώμενων, πέρα από επιμέρους χαρακτηριστικά που περιγράφουν, από τους οργανωτές δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στη χρήση απλού λόγου αλλά επιστημονικά θεμελιωμένου, από τους εκπαιδευόμενους συνδικαλιστές στη χρήση λόγου πρακτικού και άμεσου που απαντά σε πραγματικά προβλήματα που έχουν οι συνδικαλιστές στους χώρους εργασίας τους και με ασκήσεις και παραδείγματα, ενώ για τους εκπροσώπους παρατάξεων η χρήση λόγου που περιλαμβάνει επιχειρήματα.

ΕΡ. 6 Κατάλληλες εκπαιδευτικές μέθοδοι για τη ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί διάφορες εκπαιδευτικές μεθόδους κατάλληλες για την εκπαίδευση συνδικαλιστών.

Κάποιοι από τους ερωτώμενους μάλιστα, επεξηγούν ότι η επιλογή και η καταλληλότητα των εκπαιδευτικών μεθόδων, εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως είναι η σύνθεση των εκπαιδευομένων, ο διαθέσιμος χρόνος, το αντικείμενο εκπαίδευσης (Σ2, Σ4), η ηλικιακή σύνθεση, η προέλευση ως προς το χώρο εργασίας, η κουλτούρα των εργαζόμενων/εκπαιδευόμενων (Σ4).

Ειδική μνεία γίνεται, από ερωτώμενο, στο γεγονός ότι οι ενήλικες και δη οι συνδικαλιστές, διαθέτουν εξαιρετική κοινωνική εμπειρία και αντίστοιχες γνώσεις, χαρακτηριστικά τα οποία ευνοούν τη χρήση και ανάπτυξη ενεργητικών τεχνικών εκπαίδευσης, οι οποίες είναι σε θέση με την κατάλληλη χρήση από τους εκπαιδευτές να βοηθήσουν στην εκμαίευση των υφιστάμενων γνώσεων και εμπειριών, στη σύνθεση και κωδικοποίηση τους και γενικότερα στην αξιοποίηση τους σε όφελος της εκπαίδευσης (Σ1).

Ειδικότερα ως προς τις επιμέρους εκπαιδευτικές μεθόδους προτείνεται:

Στο σύνολο τους, όλοι οι ερωτώμενοι, θεωρούν αυτονόητη και κατάλληλη τη χρήση εισήγησης (σύντομης), η οποία αποτελεί τον κύριο βασικό κορμό πάνω στον οποίο εξελίσσεται η διεργασία της εκπαίδευσης.(Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Επιπλέον, το ίδιο κατάλληλες και σημαντικές θεωρούν οι ερωτώμενοι και τη μέθοδο του διαλόγου/συζήτησης και τις ερωταπαντήσεις καθώς και τις συμμετοχικές μεθόδους διδασκαλίας ή κατ' άλλους συμμετοχική παρατήρηση ή κατ' άλλους βιωματικές, αναλυτικές μεθόδους. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στις ομάδες εργασίας (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5) τεχνική την οποία, όλοι αναγνωρίζουν ως πολύ σημαντική και κατάλληλη για την ανάπτυξη της συμμετοχικότητας των εκπαιδευομένων καθώς και τη μελέτη περίπτωσης (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5). Το παιχνίδι ρόλων και η χρήση νέων τεχνολογιών και DVD κρίνονται ως ιδιαίτερα σημαντικές μέθοδοι και τεχνικές κατά την εκπαίδευση των συνδικαλιστών πάνω σε πραγματικά γεγονότα και καταστάσεις (Σ1, Σ4, Σ5), ενώ μικρότερη βαρύτητα δίνεται στον καταιγισμό ιδεών (Σ1, Σ4, Σ5).

Ενδιαφέρον επίσης έχει, η διαπίστωση ερωτώμενου ότι οι Έλληνες συνδικαλιστές δεν είναι εξοικειωμένοι με τις συμμετοχικές μεθόδους, γεγονός που οφείλεται εν μέρει και στο εκπαιδευτικό σύστημα. Η κατάσταση αυτή όμως, έχει βελτιωθεί πολύ τα τελευταία 10 χρόνια, σύμφωνα με τον ίδιο ερωτώμενο και η εμπειρία δείχνει ότι η κατάλληλη εφαρμογή των συμμετοχικών ομάδων όπου δίνεται ενεργός ρόλος και έργο στον εκπαιδευόμενο συνδικαλιστή, αμβλύνει τις αντιστάσεις και αντιρρήσεις του, κεντρίζει το ενδιαφέρον του και οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα (Σ2).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι απόψεις των εκπαιδευομένων σχετικά με τις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους, απορρέουν και συσχετίζονται κυρίως με τις εμπειρίες που διαθέτουν από τη συμμετοχή τους στις διάφορες δράσεις ΣΕΕ και ελάχιστα από μια σφαιρική εικόνα και γνώση του συνόλου των μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων.

Η γενική αντίληψη που επικρατεί στους

περισσότερους ερωτώμενους είναι ότι η εκπαίδευση πρέπει να περιλαμβάνει μια εισήγηση/παρουσίαση (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε6) μικρή σε διάρκεια (Ε1) και μετά να προωθείται η ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4, Ε6). Μάλιστα, αυτή η μορφή εκπαίδευσης (με συμμετοχικές μεθόδους εκπαίδευσης) αποκαλείται βιωματική από έναν ερωτώμενο (Ε4). Οι μορφές συμμετοχής που προτείνονται, είναι κατά κύριο λόγο ο διάλογος (Ε1, Ε2, Ε4), οι ομάδες εργασίας (Ε1, Ε2, Ε4, Ε6), το παιχνίδι ρόλων (Ε2, Ε1, Ε4) και σε μικρότερο βαθμό ο καταιγισμός ιδεών (Ε1,Ε2).

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, πλέον των κατάλληλων ενεργητικών εκπαιδευτικών μεθόδων, πολύ χρήσιμα στοιχεία για την εκπαίδευση συνδικαλιστών θεωρούνται οι διαδικασίες σχολιασμού και κριτικής/αξιολόγησης των εκπαιδευόμενων μεταξύ τους αλλά και των εκπαιδευομένων από τους εκπαιδευτές (Ε2). Επιπλέον σημαντικές κρίνονται οι εκπαιδευτικές επισκέψεις στους χώρους εργασίας και η άμεση επαφή με τις εργασιακές συνθήκες και τα προβλήματα των εργαζομένων (Ε4), καθώς και η διαμόρφωση και χρήση εξειδικευμένου κατάλληλου οπτικοακουστικού και έντυπου εκπαιδευτικού υλικού που να περιλαμβάνει θεωρία και πράξη (με μορφή ασκήσεων, παραδειγμάτων, δραστηριοτήτων) και να συνδέεται με πραγματικά γεγονότα και ανάγκες (Ε4).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σχετικά με τις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους οι ερωτώμενοι διατυπώνουν τις εξής απόψεις:

- η εισήγηση είναι απαραίτητη και βασική μέθοδος κατά έναν ερωτώμενο (Π1), ενώ θεωρείται μικρής σημασίας για άλλον ερωτώμενο (Π2)
- η ομάδα εργασίας θεωρείται πολύ αποτελεσματική γιατί βοηθά στην ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εκπαιδευόμενων (Π1, Π2) και επιπλέον συμβάλλει στο να αμβλυνθούν οι παραταξιακές και κομματικές αντιλήψεις (Π2)
- το παιχνίδι ρόλων είναι πολύ σημαντικό, ειδικά σε κάποιες μορφές εκπαίδευσης, όπως η Εισαγωγική και η Βασική, γιατί μέσω αυτού δίνεται ενεργός ρόλος και στον εκπαιδευόμενο και η εκπαίδευση πλησιάζει στην πραγματικότητα (Π2)
- ο διάλογος και οι ερωτήσεις θεωρούνται απαραίτητες κατά την εκπαίδευση (Π1)
- επιπρόσθετα, σύμφωνα με την αντίληψη ενός ερωτώμενου όλες οι εκπαιδευτικές μέθοδοι έχουν τη δική τους αξία και χρησιμότητα (Π1) ενώ κατά έναν άλλο ερωτώμενο, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι η ΣΕΕ είναι Εκπαίδευση Ενηλίκων, ότι οι νεαρότεροι στην ηλικία έχουν υψηλότερη ικανότητα αφομοίωσης από ότι οι μεγαλύτεροι και ότι πρέπει να επιλέγονται ελκυστικές μορφές ΣΕΕ, μεταξύ αυτών και συμμετοχικές μέθοδοι, χωρίς όμως να οδηγούν σε υπερβολές (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Οι ερωτώμενοι στο σύνολο τους υποστηρίζουν τη χρήση των συμμετοχικών μεθόδων εκπαίδευσης οι οποίες προβλέπουν και δίνουν ενεργό ρόλο στους ενήλικες εκπαιδευόμενους. Η εισήγηση όμως θε-

ωρείται από όλους ως η βάση, ο κορμός πάνω στον οποίο στηρίζεται όλη η υπόλοιπη εκπαιδευτική διαδικασία. Η πρόκληση διαλόγου με ερωταπαντήσεις, οι ομάδες εργασίας, η μελέτη περίπτωσης θεωρούνται ως οι πιο χρήσιμες και σημαντικές μέθοδοι στη ΣΕΕ. Το παιχνίδι ρόλων σε συνδυασμό με τη χρήση κατάλληλου οπτικοακουστικού υλικού θεωρείται ως η πιο ενδεδειγμένη μέθοδος για την εκπαίδευση σε πραγματικά γεγονότα και καταστάσεις. Μικρότερης σημασίας κρίνεται η μέθοδος τους καταιγισμού ιδεών.

ΕΡ. 7 Προέλευση και Σχέση Εκπαιδευτών ΣΕΕ με τα συνδικάτα.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Οι ερωτώμενοι στο σύνολο τους θεωρούν ότι οι εκπαιδευτές της ΣΕΕ πρέπει να προέρχονται από το χώρο των συνδικάτων. Και αν δεν είναι εργαζόμενοι σε αυτά, πρέπει να βρίσκονται σε ένα πυρήνα εξωτερικών συνεργατών, οι οποίοι αποδέχονται τις αρχές και αξίες των συνδικάτων, ή να είναι εξοικειωμένοι με τα συνδικάτα ή κατ' ελάχιστο να γνωρίζουν τι είναι τα συνδικάτα (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Οι ερωτώμενοι τεκμηριώνουν την άποψη τους ως εξής:

- η εμπειρία έχει αναδείξει ότι εκπαιδευτής, ο οποίος δε γνώριζε τι είναι τα συνδικάτα, δεν μπόρεσε να σταθεί στο έργο του (Σ5)
- η υλοποίηση απλώς μιας εισήγησης από έναν εκπαιδευτή, δε θεωρείται εκπαιδευτικό έργο, κατάλληλο για δράση ΣΕΕ. Η πρόκληση ερωτημάτων και διαλόγου και η σύνδεση της εκπαίδευσης με το συνδικαλιστικό έργο και την πραγματικότητα θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι της ΣΕΕ (Σ3)
- η προέλευση των εκπαιδευτών από τα συνδικάτα, διευκολύνει την κατανόηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, την προσέγγιση και την πρόκληση του ενδιαφέροντος των εκπαιδευόμενων (Σ5).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι ερωτώμενοι εκπαιδευόμενοι θεωρούν αυτονόητο, ότι οι εκπαιδευτές θα πρέπει να είναι γνώστες του αντικειμένου που διδάσκουν ή διαφορετικά της θεωρίας, αλλά πλέον αυτού, κατά την άποψη τους, οι εκπαιδευτές πρέπει να προέρχονται από τα συνδικάτα (Ε1, Ε2, Ε3, Ε4) ή να έχουν συνδικαλιστική κουλτούρα ή να αποδέχονται τις αξίες των συνδικάτων (Ε1).

Την αναγκαιότητα αυτή την τεκμηριώνουν κατά περίπτωση ως εξής:

- οι εκπαιδευτές που δεν γνωρίζουν από τα συνδικάτα και τη λειτουργία τους δε γίνονται εύκολα αποδεκτοί από τους συνδικαλιστές και υπάρχουν σχετικές εμπειρίες μη αποδοχής πανεπιστημιακών εκπαιδευτών στο πλαίσιο της Ακαδημίας Εργασίας (Ε1)
- η γνώση του αντικειμένου είναι αναγκαία αλλά όχι επαρκής συνθήκη για τους εκπαιδευτές ΣΕΕ (Ε1)
- τα συνδικάτα διαθέτουν στους κόλπους τους, αξιόλογο δυναμικό, το οποίο μάλιστα συμμετέχει και παρέχει ΣΕΕ πολλές φορές αφιλοκερδώς (Ε1, Ε3), όπως επίσης υπάρχουν και επιστήμονες συ-

νεργάτες των συνδικάτων, φιλικά προσκείμενοι προς αυτά, οι οποίοι διατίθενται να παρέχουν εκπαίδευση (Ε3)

- οι εκπαιδευτές πρέπει εκτός από τη θεωρία να γνωρίζουν και την πράξη (Ε2), ή να έχουν βιώσει τα συνδικάτα (Ε4).

Πέρα από την αξιοποίηση εκπαιδευτών προερχόμενων από τα συνδικάτα, αρκετοί ερωτώμενοι (Ε4, Ε5, Ε6), προτείνουν μια μεικτή σύνθεση εκπαιδευτών, η οποία θα περιλαμβάνει και εκπαιδευτές εκτός συνδικάτων, επικαλούμενοι διαφορετικούς λόγους. Η λειτουργία μεικτού σχήματος επιβάλλεται από το γεγονός ότι δεν υπάρχει επαρκής αριθμός εκπαιδευτών, προερχόμενων από τα συνδικάτα, για να καλύψει το σύνολο των εκπαιδευτικών αναγκών (Ε4). Επίσης, κατά έναν άλλο ερωτώμενο στο μεικτό σχήμα θα πρέπει να συμμετέχουν και εκπαιδευτές με πανεπιστημιακές γνώσεις, εκπαιδευτές που θα εκφράζουν απόψεις ακόμα και υπέρ των εργοδοτών, προκειμένου να υπάρχει πλουραλισμός στην εκπαίδευση και να προκαλείται διάλογος βάσει της δυναμικής «δράση-αντίδραση» (Ε5). Σύμφωνα με μια άλλη άποψη, στο μεικτό σχήμα, πλέον των συνδικαλιστών εκπαιδευτών, θα πρέπει να συμμετέχουν και πανεπιστημιακοί εκπαιδευτές, οι οποίοι όμως θα προωθούν το διάλογο και θα θέτουν θέματα και ζητήματα που απασχολούν κυρίως τα συνδικάτα και κι όχι που να άπτονται των προσωπικών τους πεποιθήσεων (Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτώμενων, οι εκπαιδευτές ΣΕΕ πρέπει να αποτελούν ένα μείγμα από συνδικαλιστές που έχουν τα απαραίτητα προσόντα και ικανότητες, αλλά και μη συνδικαλιστές οι οποίοι έχουν τα κατάλληλα επιστημονικά προσόντα και είναι κοντά στα συνδικάτα (Π1, Π2, Π3).

Την άποψη αυτή την τεκμηριώνουν ως εξής:

- οι συνδικαλιστές έχουν την εμπειρία από τα συνδικάτα και μερίδα των επιστημόνων είναι φιλικά προσκείμενοι στα συνδικάτα (Π1).
- οι συνδικαλιστές εκπαιδευτές είναι πιο ευπρόσδεκτοι από τους εκπαιδευόμενους γιατί έχουν το συγκριτικό πλεονέκτημα ότι μιλάνε την ίδια γλώσσα μαζί τους (Π2).
- εκτός από τους συνδικαλιστές οι οποίοι έχουν εμπειρίες μέσα από τους αγώνες για να τις μεταφέρουν και σε άλλους συνδικαλιστές, ανάλογα με τα αντικείμενα εκπαίδευσης, χρειάζονται και εκπαιδευτές οι οποίοι να έχουν κάποιες ιδιαίτερες γνώσεις όπως πανεπιστημιακοί, διανοούμενοι, επιστήμονες κλπ. Το κριτήριο είναι κατά πόσο αυτοί οι επιστήμονες, οι ειδικοί, είναι δίπλα στα συνδικάτα και δεν χρησιμοποιούν τα συνδικάτα για προσωπικά τους συμφέροντα, υλικά ή άλλα (Π3).

Σύνοψη / Συμπεράσματα

Το σύνολο σχεδόν των ερωτώμενων συγκλίνει ότι ο βέλτιστος συνδυασμός είναι οι εκπαιδευτές να είναι γνώστες του αντικειμένου εκπαίδευσης και να προέρχονται ή να είναι φιλικά προσκείμενοι προς τα συνδικάτα ή να γνωρίζουν από συνδικάτα. Δηλαδή

να προέρχονται από ένα στενό ή ευρύτερο πυρήνα συνεργατών των συνδικάτων. Το γεγονός αυτό, κατά τους ερωτώμενους διευκολύνει την κατανόηση των εκπαιδευομένων και των αναγκών τους, την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης, τη σύνδεση της θεωρίας με την πραγματικότητα που διέπει τους χώρους των συνδικάτων κ.α.

Όλες οι κατηγορίες των ερωτώμενων θεωρούν επίσης, ότι επειδή δεν μπορούν να καλυφθούν όλες οι ανάγκες σε ΣΕΕ από εκπαιδευτές προερχόμενους από τα συνδικάτα, η βέλτιστη λύση είναι η χρήση ενός μεικτού σχήματος εκπαιδευτών, προερχόμενων και από τα συνδικάτα και από πανεπιστήμια ή άλλους ειδικούς χώρους, εκτός συνδικάτων.

ΕΡ. 8 Σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων στη ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με την αντίληψη της πλειοψηφίας των ερωτώμενων δεν υπάρχει σχέση ιεραρχίας μεταξύ των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών. Κατ' αντίθεση, οι σχέσεις μεταξύ τους διακρίνονται από ισοτιμία (Σ1, Σ2, Σ5, Σ4), αλληλοσεβασμό (Σ2, Σ5) και ειλικρίνεια (Σ1).

Την άποψη αυτή την τεκμηριώνουν οι ερωτώμενοι ως εξής:

- το στοιχείο αυτό έχει προκύψει και από την αξιολόγηση που έχει γίνει στα Πολυθεματικά Σεμινάρια της Δια Βίου Εκπαίδευσης (Σ1)
- η ίδια κατάσταση επικρατεί και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (Σ2)
- η κατάσταση αυτή προκύπτει και με βάση την εμπειρία, το προσωπικό βίωμα, όσων από τους ερωτώμενους υπήρξαν και εκπαιδευτές ΣΕΕ (Σ1, Σ2, Σ3, Σ5)
- συγκριτικό πλεονέκτημα, το οποίο δημιουργεί σχέση ισοτιμίας μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου, αποτελεί η αξιοποίηση συνδικαλιστών, αποφοίτων της Ακαδημίας Εργασίας, ως εκπαιδευτών στην Εισαγωγική και Βασική ΣΕΕ (Σ4, Σ5)
- το προηγούμενο κοινωνικό και πολιτικό υπόβαθρο, που διαθέτουν οι εκπαιδευόμενοι συνδικαλιστές, συνήθως συμβάλλει στην καλλιέργεια αμοιβαίου σεβασμού με τους εκπαιδευτές (Σ4).

Κατά μία άλλη οπτική ωστόσο, οι εκπαιδευόμενοι που συναντώνται γενικά στη ΣΕΕ, διαχωρίζονται σε 3 κατηγορίες. Αυτοί οι οποίοι νοιώθουν ένα δέος απέναντι στον εκπαιδευτή, αυτοί οι οποίοι έχουν σεβασμό και νοιώθουν ισότιμα απέναντι στον εκπαιδευτή και οι εκπαιδευόμενοι οι οποίοι «σνομπάρουν» το εκπαιδευτή επειδή καταλαβαίνουν ότι ο εκπαιδευτής δεν είναι καλός. Μεταξύ αυτών των 3 κατηγοριών, υιοθετείται η ισότιμη αμφίδρομη σχέση, ως η πιο κατάλληλη σχέση, όπου και ο εκπαιδευτής και ο εκπαιδευόμενος μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο και να πάρουν και να δώσουν και οι δύο (Σ3).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Οι προσεγγίσεις και οπτικές των ερωτώμενων εκπαιδευόμενων, διαφοροποιούνται ανάλογα με τις αντιλήψεις τους, τα βιώματα τους και τις εμπειρίες τους. Ως εκ τούτου σύμφωνα με κάποιους ερωτώμενους

οι σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων χαρακτηρίζονται από ισοτιμία και έτσι θα πρέπει να είναι (Ε1, Ε3, Ε6) καθώς και από κλίμα συνεργασίας (Ε3).

Σύμφωνα με την άποψη ενός εκ των προαναφερόμενων, λόγω του «διεκδικητικού πνεύματος» των εκπαιδευομένων, εάν ο καθηγητής προσπαθήσει να λειτουργήσει ιεραρχικά, δημιουργούνται αντιδράσεις (Ε1). Σύμφωνα με τον ίδιο μάλιστα, δύο παράγοντες είναι σημαντικοί για την επίτευξη ισοτιμίας: πρώτον η μέθοδος διδασκαλίας και ο τρόπος με τον οποίο συνεργάζεται ο εκπαιδευτής με τους εκπαιδευόμενους και δεύτερον, εάν ο εκπαιδευτής προέρχεται από τα συνδικάτα.

Σύμφωνα με τις αντιλήψεις άλλων ερωτώμενων, η σχέση μεταξύ εκπαιδευόμενου και εκπαιδευτή δεν μπορεί να είναι ισότιμη, αλλά ο εκπαιδευτής είναι πάντοτε ιεραρχικά ανώτερος από τον εκπαιδευόμενο (Ε2, Ε4), υπό την έννοια του απαιτούμενου σεβασμού στο άτομο του εκπαιδευτή και όχι της επιβολής (Ε2) για το λόγο ότι, αυτού τους είδους η σχέση, επιτρέπει στον εκπαιδευτή να περάσει μηνύματα, να διδάξει στους εκπαιδευόμενους (Ε4). Σε αυτή τη σχέση, της ιεραρχίας μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου, προκειμένου η ΣΕΕ να αποδώσει και πετύχει το σκοπό της, σημαντική προϋπόθεση αποτελεί η ύπαρξη αξιοκρατίας και αντικειμενικών κριτηρίων, τόσο ως προς τους συμμετέχοντες εκπαιδευτές, όσο και ως προς τους εκπαιδευόμενους και η εδραίωση αντίστοιχης συνείδησης, η οποία μεταφέρεται μετά και στους χώρους εργασίας (Ε4).

Τέλος, σύμφωνα με την άποψη άλλου εκπαιδευόμενου, η σχέση ιεραρχίας δεν είναι σταθερά η ίδια αλλά διαφοροποιείται μεταξύ των διαφόρων μορφών ΣΕΕ. Για παράδειγμα στην Ακαδημία Εργασίας υπάρχει μια σχέση ιεραρχίας μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου, ενώ στην Πολυθεματική ΣΕΕ υπάρχει σχέση ισοτιμίας (Ε5).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Κοινή πεποίθηση των ερωτώμενων αποτελεί, ότι μεταξύ του εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου υπάρχει σχέση ιεραρχίας (Π1, Π2, Π3). Κατά τους ερωτώμενους, αυτή η σχέση ιεραρχίας οφείλεται στα παρακάτω:

- στο αίσθημα «δέους» που δημιουργείται, κυρίως στους νέους από άποψη ηλικίας ή στους συνδικαλιστές που είναι απόφοιτοι δημοτικού ή γυμνασίου και δε γνωρίζουν από άλλες διαδικασίες εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια απόσταση, μια ιεραρχία μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου. Στην περίπτωση αυτή, καταλυτικός είναι ο ρόλος του εκπαιδευτή, ο οποίος ανάλογα με τη μέθοδο που θα ακολουθήσει, θα περιορίσει ή όχι αυτή την απόσταση (Π1)
- στην αόρατη διαχωριστική γραμμή, που υπάρχει μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, κυρίως στην αρχή της εκπαίδευσης χωρίς να ευθύνονται και να την έχουν επιβάλλει οι εκπαιδευτές και η οποία με την πάροδο του χρόνου μετατρέπεται σε πιο ισότιμη σχέση (Π2)
- στην ύπαρξη σεβασμού προς το δάσκαλο (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Οι απόψεις των ερωτώμενων ως προς τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευομένων και την ύπαρξη ιεραρχίας διαφοροποιούνται τόσο κατά κατηγορία ερωτώμενων όσο και στο εσωτερικό αυτών. Σύμφωνα με την αντίληψη της πλειοψηφίας των οργανωτών δεν υπάρχει σχέση ιεραρχίας μεταξύ των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών αλλά οι σχέσεις μεταξύ τους διακρίνονται από ισοτιμία, αλληλοσεβασμό και ειλικρίνεια. Σύμφωνα όμως με τους εκπαιδευόμενους συνδικαλιστές, οι απόψεις διίστανται.

Για ορισμένους από αυτούς, οι σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων χαρακτηρίζονται από ισοτιμία και έτσι θα πρέπει να είναι, καθώς και από κλίμα συνεργασίας. Εξίσου όμως ισχυρή είναι και ή άποψη των άλλων εκπαιδευομένων οι οποίοι υποστηρίζουν ότι οι εκπαιδευτές βρίσκονται σε ιεραρχικά ανώτερη θέση και έτσι πρέπει να είναι, επεξηγώντας τη σχέση αυτή κυρίως από άποψη σεβασμού παρά επιβολής και υποταγής. Παρόμοια άποψη εκφράζουν και οι συνδικαλιστές/ εκπρόσωποι παρατάξεων οι οποίοι θεωρούν ότι ο εκπαιδευτής βρίσκεται σε ανώτερη ιεραρχικά σχέση.

Οι απόψεις αυτές, όμως παραπέμπουν κυρίως σε αντιλήψεις και δασκαλοκεντρικά πρότυπα ή βιώματα από την τυπική εκπαίδευση που διαθέτουν οι ερωτώμενοι, παρά από ερεθίσματα προερχόμενα από την πρακτική που εφαρμόζεται στη ΣΕΕ ή τις αντιλήψεις που προωθούνται (εξ ου και οι απόψεις των οργανωτών περί ισότιμης σχέσης μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων). Εξαίρεση αποτελεί ίσως η Ακαδημία Εργασίας, στην οποία υιοθετείται κατά κύριο λόγο η εκπαίδευση καθέδρας.

ΕΡ. 9 Σχέσεις μεταξύ φορέα οργάνωσης της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης επιμόρφωσης (ΦΣΕΕ) και εκπαιδευομένων.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Οι ερωτώμενοι στο σύνολο τους θεωρούν ότι δεν υπάρχει σχέση ιεραρχίας μεταξύ του φορέα οργάνωσης της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης επιμόρφωσης (ΦΣΕΕ) και των εκπαιδευομένων. Αντιθέτως υπάρχει σχέση ισοτιμίας (Σ1, Σ2, Σ4, Σ5).

Μάλιστα ένας από τους ερωτώμενους εκτιμά ότι η λογική που διέπει τις σχέσεις, είναι κυρίως αυτή της συνεργατικής κουλτούρας και αλληλεγγύης (Σ4).

Επιπρόσθετα, η υφιστάμενη σχέση, περιγράφεται πολύ αναλυτικά από ερωτώμενο ως εξής: Η σχέση που υπάρχει μεταξύ ΦΣΕΕ και εκπαιδευομένων, περιορίζεται στη θέσπιση ενός πλαισίου καθώς και κάποιων αρχών, κανόνων υλοποίησης της ΣΕΕ, οι οποίοι είτε τίθενται από τους φορείς χρηματοδότησης και δεν μπορεί να παραβιαστούν, είτε τίθενται από το φορέα οργάνωσης προκειμένου να υλοποιηθεί αποτελεσματικά η εκπαίδευση. Στις περιπτώσεις όπου η συνδικαλιστική εκπαίδευση δε χρηματοδοτείται από κάποιες δημόσιες αρχές, οι συνδικαλιστές εκπαιδευόμενοι μπορεί να διατυπώσουν απόψεις/ προτάσεις για θέματα της εκπαίδευσης οι οποίες να οδηγήσουν σε αλλαγές (π.χ. εκπαιδευτή, αίθουσα), εφόσον βελτιώνουν το αποτέλεσμα. Το ζητούμενο είναι, να

ικανοποιηθούν και επωφεληθούν οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι. Υπό την έννοια αυτή, οι οργανωτές αφουγκράζονται τις ανάγκες των εκπαιδευομένων (Σ1).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Ως προς τη σχέση που υπάρχει μεταξύ φορέα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης επιμόρφωσης (ΦΣΕΕ) και εκπαιδευομένων, η πλειοψηφία των εκπαιδευομένων θεωρεί ότι υπάρχει σχέση ισοτιμίας (Ε2, Ε3, Ε5).

Μάλιστα από έναν εκπαιδευόμενο εκφράζεται η επιθυμία να υπάρχει πιο έντονη παρουσία και ανάπτυξη διαλόγου με τον πολιτικό εκπρόσωπο του ΦΣΕΕ (Ε2).

Κατά την άποψη άλλου ερωτώμενου, υπάρχει σχέση ιεραρχίας μεταξύ ΦΣΕΕ και εκπαιδευομένων, στην οποία οι ρόλοι «εξουσίας» εναλλάσσονται (Ε1). Αναλυτικότερα επεξηγεί την προαναφερόμενη σχέση ως εξής: Επειδή οι εκπαιδευόμενοι αποτελούν και οι ίδιοι μέλη συνδικάτων, και υπό μια έννοια δημιουργείται μια αίσθηση ταύτισης με το ΦΣΕΕ, μερικές φορές επιχειρούν να επιβληθούν σε πτυχές της οργάνωσης δηλαδή στον οργανωτή. Άλλες φορές πάλι επειδή επικρατεί η αίσθηση ότι έχουν επιλεγεί από τα συνδικάτα αποδέχονται και ακολουθούν τους κανόνες που τίθενται από το ΦΣΕΕ.

Κατά την άποψη ενός άλλου ερωτώμενου, ο ΦΣΕΕ είναι από θέση ιεραρχικά ανώτερος των εκπαιδευόμενων (Ε4). Το γεγονός αυτό το συσχετίζει με τον τρόπο τον οποίο μεγάλωσαν και γαλουχήθηκαν, μέσα σε ένα σύστημα το οποίο βασίζεται στην ιεραρχία. Απέναντι σε αυτή τη σχέση ιεραρχίας, προτείνεται η εφαρμογή και λειτουργία ενός συστήματος κοινά αποδεκτού και αξιόπιστου για όλους τους συντελεστές που εμπλέκονται στην εκπαίδευση.

Τέλος παρόμοια άποψη με την παραπάνω εκφράζεται από έναν άλλο ερωτώμενο, σύμφωνα με τον οποίο η ιεραρχία υπό την έννοια της θέσπισης κανόνων είναι αυτονόητη για την πραγματοποίηση ΣΕΕ (Ε6).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με την άποψη της πλειοψηφίας των ερωτώμενων υπάρχει μια σχέση ιεραρχίας μεταξύ ΦΣΕΕ και εκπαιδευομένων, υπό την έννοια ότι υπάρχει το κύρος του φορέα οργάνωσης που δημιουργεί μια απόσταση, η οποία με τον καιρό αμβλύνεται (Π1), ή ότι η ιεραρχία βοηθάει την ύπαρξη διακριτών ρόλων και ως εκ τούτου στην εύρυθμη λειτουργία και υλοποίηση της ΣΕΕ (Π2).

Κατά μια άλλη άποψη, συνεπή με την αντίληψη ότι ο φορέας οργάνωσης ΣΕΕ είναι εργαλείο των συνδικάτων, η σχέση μεταξύ εκπαιδευομένων και ΦΣΕΕ πρέπει να είναι ισότιμη και για τον ίδιο λόγο η ΣΕΕ πρέπει να είναι αυτοχρηματοδοτούμενη από τα ίδια τα συνδικάτα (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Οι απόψεις των ερωτώμενων ως προς τη σχέση μεταξύ ΦΣΕΕ και εκπαιδευομένων και την ύπαρξη ιεραρχίας διαφοροποιούνται τόσο κατά κατηγορία ερωτώμενων όσο και στο εσωτερικό αυτών.

Αναλυτικότερα, οι απόψεις καταγράφονται ως εξής: Σύμφωνα με την αντίληψη του συνόλου των οργανωτών υπάρχει σχέση

ισοτιμίας και συνεργατικό κλίμα. Σύμφωνα όμως με τους εκπαιδευόμενους συνδικαλιστές, οι απόψεις διίστανται. Σύμφωνα με τους περισσότερους, η σχέση μεταξύ ΦΣΕΕ και εκπαιδευομένων, χαρακτηρίζεται από ισοτιμία. Κατά άλλους όμως, υπάρχει σχέση ιεραρχίας, είτε υπό την έννοια ότι ο ΦΣΕΕ θέτει τους κανόνες και οι εκπαιδευόμενοι τους ακολουθούν, είτε από θέση αρχής ότι ο ΦΣΕΕ είναι ανώτερος ιεραρχικά. Όμως διατυπώθηκε και η άποψη ότι οι σχέσεις εναλλάσσονται μεταξύ ισότητας και ιεραρχίας, μεταξύ και των δύο μερών. Οι εκπρόσωποι παρατάξεων από την άλλη, θεωρούν στην πλειοψηφία τους ότι υπάρχει σχέση ιεραρχίας μεταξύ ΦΣΕΕ και εκπαιδευομένων, η οποία δημιουργείται είτε από το κύρος που διέπει συνήθως το φορέα οργάνωσης, είτε από τους υφιστάμενους διακριτούς ρόλους μεταξύ των δύο μερών. Αξιοσημείωτη είναι η άποψη εκπροσώπου ότι η σχέση μεταξύ ΦΣΕΕ και εκπαιδευομένων πρέπει είναι ισότιμη και για αυτό το λόγο πρέπει και η ΣΕΕ να είναι αυτοχρηματοδοτούμενη, συνδέοντας κατ αυτό τον τρόπο τις σχέσεις που διαμορφώνονται με τις πηγές χρηματοδότησης της ΣΕΕ.

ΕΡ. 10 Χειρισμός επίλυσης προβλημάτων κατά την εκπαιδευτική διαδικασία ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες παρουσιαστεί κάποιο πρόβλημα κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, όποιο θέμα και αν αφορά, αντιμετωπίζεται και επιχειρείται η επίλυση του εκ των έσω, στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η γενική εικόνα όλων των ερωτώμενων είναι ότι δε δημιουργούνται προβλήματα αλλά και όταν δημιουργούνται, επιλύονται με σχετική ευκολία (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5).

Αναλυτικότερα τεκμηριώνουν την άποψη τους ως εξής:

Η σειρά που ακολουθείται στην αντιμετώπιση προβλημάτων, έχει συνήθως ως εξής: καταρχήν προσπαθούν να το λύσουν μόνοι τους οι εκπαιδευόμενοι. Αν δεν μπορέσουν να το λύσουν μόνοι τους, απευθύνονται στον εκπαιδευτή και αν δεν μπορεί ο εκπαιδευτής, προσφεύγουν στο συντονιστή του προγράμματος και εάν δεν μπορεί να το λύσει και ο συντονιστής υπάρχει ο διευθυντής ή ο υπεύθυνος του φορέα οργάνωσης της δράσης ΣΕΕ, όπου σε συνδυασμό ή σε συνεργασία με όλους όσους προαναφέρθηκαν λαμβάνονται αποφάσεις. Αποφεύγεται η επίλυση των θεμάτων στα γραφεία και επιδιώκεται η αντιμετώπιση των θεμάτων στις αίθουσες εκπαίδευσης, από κοινού με τους εκπαιδευόμενους και με τη χρήση διαλόγου (Σ1).

Ο ρόλος του εκπαιδευτή θεωρείται πολύ σημαντικός (Σ2, Σ4,Σ5). Οφείλει να μην υποδαυλίζει την κατάσταση σε περίπτωση αντιπαραθέσεων ή όξυνσης καταστάσεων και να προσπαθεί να προωθεί την ανεκτικότητα στην άποψη του άλλου. Για το λόγο αυτό, κατά την άποψη ερωτώμενου, ο εκπαιδευτής αποκαλείται «εξισοροπιστής» (Σ2). Σύμφωνα με μια παρόμοια οπτική, ο εκπαιδευτής πρέπει να γνωρίζει να διαχειρίζεται κρίσεις, να θέτει τα ζητήματα στην ομάδα των εκπαιδευομένων προς επίλυση και να έχει ρόλο διαμεσολαβητικό (Σ5).

Ειδικότερα, στην Ακαδημία Εργασίας υπάρχουν δύο «εκπαιδευτές σύμβουλοι», οι οποίοι έχουν αυτή την αποστολή, να παρεμβαίνουν δηλαδή στις διενέξεις και στις συγκρούσεις που συμβαίνουν μέσα στην ομάδα. Οπότε ο ρόλος τους είναι διαμεσολαβητικός και διευκολυντικός, δηλαδή προσπαθούν να διευκολύνουν την επίλυση και να εξομαλύνουν τις παρεξηγήσεις και τις συγκρούσεις, τη μη κατανόηση των στόχων κ.λ.π. (Σ4).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Ο τρόπος που χειρίζονται τα προβλήματα οι εκπαιδευόμενοι, διαφοροποιείται κάθε φορά ανάλογα με τον εκπαιδευόμενο, τις εμπειρίες του και τις προσλαμβάνουσες τους.

Ειδικότερα η κατάσταση έχει ως εξής:

Σύμφωνα με την άποψη της πλειοψηφίας των εκπαιδευομένων, στις περισσότερες των περιπτώσεων, όταν αντιμετωπίζεται κάποιο πρόβλημα που αφορά την εκπαίδευση, οι εκπαιδευόμενοι απευθύνονται σε πρώτη φάση ή και μόνο στον εκπαιδευτή και εάν δεν αντιμετωπιστεί αυτό, απευθύνονται στον οργανωτή (Ε1, Ε2, Ε6). Συνήθως τα προβλήματα λύνονται στο επίπεδο της αίθουσας διδασκαλίας (Ε1, Ε2, Ε6). Σε περίπτωση που δε λυθεί το πρόβλημα, τότε τίθεται στον συνδικαλιστή υπεύθυνο της ΣΕΕ (Ε1).

Σύμφωνα με την εμπειρία άλλου εκπαιδευόμενου και για θέματα που αφορούσαν την Ακαδημία Εργασίας, οι εκπαιδευόμενοι απευθύνονταν στο αρμόδιο άτομο, δηλαδή στο Σύμβουλο Εκπαίδευσης (μεσολαβητή) (Ε5).

Τέλος, σύμφωνα με μια άλλη εμπειρία, (η οποία όμως αποτελεί εξαίρεση στον κανόνα), υπάρχουν περιπτώσεις όπου τα προβλήματα που παρουσιάζονται στη ΣΕΕ, μεταφέρονται προς επίλυση στις συνδικαλιστικές παρατάξεις και στους υπευθύνους αυτών με αποτέλεσμα να προκαλούνται παρεμβάσεις στους οργανωτές της ΣΕΕ (Ε4).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Κοινή πεποίθηση των ερωτώμενων αποτελεί ότι, στην περίπτωση που παρουσιαστούν προβλήματα κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης, η αντιμετώπιση και επίλυση τους πρέπει να πραγματοποιείται εντός της δομής εκπαίδευσης με τους αρμόδιους «υπηρεσιακούς» παράγοντες και υπευθύνους και να μη μεταφέρονται προς επίλυση στις παρατάξεις ή στις συνδικαλιστικές διοικήσεις ή στη ΓΣΕΕ (Π1, Π2).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Οι απόψεις της πλειοψηφίας των ερωτώμενων, σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης και επίλυσης των προβλημάτων που παρουσιάζονται κατά την εκπαίδευση, συγκλίνουν ότι η αντιμετώπιση τους επιχειρείται και πραγματοποιείται εντός της δομής/αίθουσας εκπαίδευσης, σε συνεργασία μεταξύ εκπαιδευομένων και αρμόδιων υπηρεσιακών παραγόντων (εκπαιδευτές, οργανωτές, διαμεσολαβητές). Την άποψη αυτή υιοθετεί το σύνολο των οργανωτών, των εκπροσώπων των παρατάξεων και η πλειοψηφία των εκπαιδευομένων. Κατ εξαίρεση, επιχειρείται η αντιμετώπιση προβλημάτων εκτός αίθουσας διδασκαλίας, σε επίπεδο παρατάξεων, πρακτική η οποία

επικρίνεται από τον ίδιο τον ερωτώμενο. Ως καθοριστικούς παράγοντες στον τρόπο αντιμετώπισης και χειρισμού των προβλημάτων, για τους μεν οργανωτές κρίνεται ο ρόλος του εκπαιδευτή και για τους δε εκπαιδευόμενους η προσωπικότητα, οι εμπειρίες και οι προσλαμβάνουσες των συμμετεχόντων. Οι διαδικασίες που προβλέπονται, είναι καθαρά υπηρεσιακές και επιχειρησιακές. Μάλιστα η πρόβλεψη ρόλου διαμεσολαβητών για την παρακολούθηση και επίλυση σχετικών προβλημάτων αποτελεί καινοτομία για τα ελληνικά εκπαιδευτικά δρώμενα.

ΕΡ. 11 Βαθμός και τρόπος συμμετοχής των συνδικαλιστών, μελών σωματείων και άλλων οργάνων στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στην αξιολόγηση ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Από τις απαντήσεις του συνόλου των ερωτώμενων, διαφαίνεται ότι τόσο ο βαθμός όσο και ο τρόπος συμμετοχής των συνδικαλιστών, μελών σωματείων και άλλων οργάνων στην επιλογή εκπαιδευτικών αντικειμένων, εκπαιδευτών, στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στην αξιολόγηση, δεν είναι ενιαίος σε όλες τις περιπτώσεις. Η συμμετοχή των εκπαιδευομένων συνδικαλιστών διαφοροποιείται ανάλογα με: α) το είδος /τη μορφή ΣΕΕ και β) το στάδιο ή πλευρά της εκπαίδευσης που εξετάζεται κάθε φορά.

Παρόλα αυτά, σε γενικές γραμμές, ισχύουν τα εξής:

Το σύνολο των ερωτώμενων, τάσσεται υπέρ και προωθούν, ανάλογα με τις δυνατότητες κάθε φορά, τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων/ συνδικαλιστών και την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών τους αναγκών, σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο βαθμό (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5)

Σε κάποιες περιπτώσεις, οι εκπαιδευόμενοι συνδικαλιστές, μέσω διαδικασιών και εργαλείων αξιολόγησης, ανατροφοδοτούν και προκαλούν αλλαγές/μεταβολές στο σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεών ΣΕΕ (Ακαδημία Εργασίας, Πολυθεματικά Σεμινάρια, Βασική και Εισαγωγική ΣΕ) (Σ1, Σ4, Σ5).

Σε άλλη περίπτωση, η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργάνων/ εκπροσώπων εργαζομένων παίζει αποφασιστικό ρόλο στο σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ και συγκεκριμένα στη διοργάνωση ημερίδων/διημερίδων (Σ2, Σ3)

Σύμφωνα με την άποψη ερωτώμενου, σε όλες τις περιπτώσεις, κατά τη διάρκεια υλοποίησης δράσεων ΣΕΕ, οι προτάσεις των συνδικαλιστών εισακούονται, λαμβάνονται υπόψη και στο βαθμό που μπορεί να ικανοποιηθούν, ικανοποιούνται (Σ1).

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Σχετικά με τον τρόπο συμμετοχής ή επιρροής των εκπαιδευομένων στο σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση δράσεων ΣΕΕ, η πλειοψηφία των εκπαιδευομένων θεωρεί ότι δεν μπορεί να επηρεάσει άμεσα και να προκαλέσει αλλαγές στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση των δράσεων ΣΕΕ που συμμετέχει. Ο τρόπος που μπορεί να επηρεάσουν οι εκπαιδευόμενοι το σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ, με βάση και τις εμπειρίες τους, είναι κυρίως μέσω των διαδικασιών αξιολόγησης στις οποίες συμμετέχουν και οι οποίες επηρεάζουν τα

μεταγενέστερα προγράμματα ΣΕΕ (Ε1, Ε2, Ε5, Ε6).

Σύμφωνα με την άποψη δύο εκπαιδευομένων, σε μεμονωμένες περιπτώσεις ζητήθηκε από τους εκπαιδευόμενους προς τους εκπαιδευτές να γίνει περισσότερος διάλογος και επηρέασαν τη μέθοδο και την προώθηση ενεργητικής συμμετοχής οι εκπαιδευόμενοι (Ε1, Ε4, Ε2, Ε6) .και κάποια φορά προκάλεσαν την αλλαγή εκπαιδευτή (Ε1, Ε4).

Επιπρόσθετα, όταν οι εκπαιδευτές ξεφεύγουν από το στόχο της εκπαίδευσης, κυρίως όσον αφορά τον πολιτικό προσανατολισμό της, οι εκπαιδευόμενοι έχοντας επίγνωση του κοινωνικού τους ρόλου, ως «αυτόματοι πιλότοι», επαναφέρουν το σωστό πολιτικά πλαίσιο της ΣΕΕ και κατά τη διάρκεια της υλοποίησης της ΣΕΕ, επηρεάζουν οι εκπαιδευόμενοι το περιεχόμενο της ΣΕΕ μέσω της ανάπτυξης της ενεργητικής συμμετοχής και του διαλόγου (Ε4).

Κατά μια άλλη άποψη, η επιρροή και η συμμετοχή των εκπαιδευομένων διαφοροποιείται ανάλογα με τη μορφή δράσης και τον τρόπο που αυτή οργανώνεται. Για παράδειγμα αναφέρει ότι στα ευρωπαϊκά προγράμματα που είναι μικρής διάρκειας, ο οργανωτής συνεργάζεται με τους εκπαιδευόμενους κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού και κατά κάποιο τρόπο γίνεται συνδιαμόρφωση του προγράμματος, ως προς το περιεχόμενο, τις εισηγήσεις των συμμετεχόντων κ.α. Στην Ακαδημία Εργασίας όμως, όπου το πρόγραμμα είναι μεγάλης διάρκειας και προκαθορισμένο δεν υπάρχει δυνατότητα συμβολής στο σχεδιασμό, ενώ στην υλοποίηση, μερικές φορές, ύστερα από αντιδράσεις και παρεμβάσεις των εκπαιδευομένων αρχικά στον εκπαιδευτή και μετά στους οργανωτές, υπήρξαν αλλαγές π.χ. στη μέθοδο εκπαίδευσης η οποία από καθέδρας εισήγηση πήρε και χαρακτηριστικά ενεργητικής συμμετοχικής (Ε1).

Τέλος, κατά μια άλλη άποψη, η οποία ταυτίζεται με την πρακτική που εφαρμόζεται στις ημερίδες, υπάρχει άμεση συμμετοχή και εμπλοκή των συνδικάτων και των μελών της, εφόσον το ίδιο το σωματείο προτείνει, σχεδιάζει, οργανώνει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το αντικείμενο και περιεχόμενο της εκπαίδευσης, τους συμμετέχοντες και καλεί τον εκπαιδευτή να υλοποιήσει τη ΣΕΕ (Ε3).

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Κατά την άποψη ενός ερωτώμενου, οι εκπαιδευόμενοι συνδικαλιστές εκφράζουν τις ανάγκες τους σε εκπαίδευση κατά τη διάρκεια υλοποίησης των δράσεων ΣΕΕ, οι οποίες και λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό σχετικών δράσεων ΣΕΕ (Π1).

Κατά την άποψη άλλου ερωτώμενου, ο τρόπος συμμετοχής των εκπαιδευομένων στη ΣΕΕ, είναι ότι οποιοσδήποτε συνδικαλιστής μπορεί να κάνει αίτηση συμμετοχής στην Ακαδημία Εργασίας. Ενώ η επιλογή των συνδικαλιστών ως εκπαιδευτές στην Εισαγωγική και Βασική ΣΕ, γίνεται από τις συνδικαλιστικές παρατάξεις (Π2).

Κατά μία άλλη άποψη, η γνώμη των συνδικαλιστών και οι απόψεις τους λαμβάνονται υπόψη για το σχεδιασμό δράσεων ΣΕΕ και επίσης πραγματοποιείται και αξιολόγηση μετά την υλοποίηση της ΣΕΕ (Π3).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Η συμμετοχή των εκπαιδευομένων συνδικαλιστών, στο σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση των δράσεων ΣΕΕ, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων παρουσιάζει μεγάλη ποικιλία και διαβάθμιση, η οποία εξαρτάται κυρίως από την εξεταζόμενη μορφή δράσης ΣΕΕ και μπορεί να αφορά: α) άμεση συμμετοχή και εμπλοκή των σωματείων και εκπροσώπων τους στο σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ (ημερίδες/διημερίδες), β) έμμεση επιρροή στο σχεδιασμό και υλοποίηση μέσω των προβλεπόμενων διαδικασιών αξιολόγησης και επανατροφοδότησης των δράσεων ΣΕΕ (Πολυθεματικά Σεμινάρια, Ακαδημία Εργασίας) και γ) άμεση επιρροή πλευρών της εκπαίδευσης όπως το περιεχόμενο της εκπαίδευσης (στα ευρωπαϊκά προγράμματα) τις εκπαιδευτικές μεθόδους, τον εκπαιδευτή (πιο σπάνια) και τον ιδεολογικό προσανατολισμό της εκπαίδευσης (στην Ακαδημία Εργασίας), το ωρολόγιο πρόγραμμα της εκπαίδευσης (στην εισαγωγική εκπαίδευση) κ.α. Σημείο σύγκλισης πάντως αποτελεί για όλους τους ερωτώμενους, η ενίσχυση της συμμετοχής των εκπαιδευομένων, η οποία εκφράζεται, είτε ως προσπάθεια από τους οργανωτές, είτε ως επιθυμία από τους εκπαιδευόμενους, είτε ως παραδοχή από τους εκπροσώπους παρατάξεων.

ΕΡ. 12 Γενικές απόψεις και προτάσεις για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν ή πρέπει να διέπουν τη ΣΕΕ.

Α' Οργανωτές δράσεων ΣΕΕ (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι ή και Συντονιστές)

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που έχει η ΣΕΕ, πλέον αυτών που αναφέρθηκαν προηγουμένως και τα οποία πρέπει και προτείνεται να λαμβάνονται υπόψη κατά το σχεδιασμό και υλοποίηση της εκπαιδευτικής πράξης, αφορούν τα παρακάτω:

- η ΣΕΕ είναι Εκπαίδευση Ενηλίκων και ως εκ τούτου διακρίνεται από ανομοιογένεια ως προς το επίπεδο των εκπαιδευομένων. Ειδικά στο συνδικαλιστικό χώρο, όπου οι διαφοροποιήσεις είναι πολύ έντονες, προτείνεται ως πρωταρχική αναγκαιότητα, ο προσδιορισμός, η περιγραφή και η τήρηση του προφίλ των συμμετεχόντων και η προσαρμογή της εκπαίδευσης στα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων που απορρέουν με βάση το προφίλ τους (Σ2, Σ3) και κατά κύριο λόγο το συνδικαλιστικό τους έργο και ρόλο και όχι με το μορφωτικό τους επίπεδο, όπου συναντώνται μεγάλες διαφοροποιήσεις (Σ2).
- η οποιαδήποτε μορφή ΣΕΕ, επειδή απευθύνεται σε συνδικαλιστές και έχει ως στόχο πάντα την υποβοήθηση του συνδικαλιστικού έργου, πέρα από τις μεθόδους, το περιεχόμενο ή και οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό, πρέπει να διαθέτει πάντα ένα προσανατολισμό, να συνδέεται με την συνδικαλιστική πρακτική και να καταλήγει στο «τι κάνουμε και πως το κάνουμε» (Σ2, Σ3)
- η ΣΕΕ προέχει να αποτελέσει δομικό χαρακτηριστικό της συνδικαλιστικής δράσης και να περάσει ο συνδικαλισμός από την εμπειρική τύπου παρέμβαση σε μια πιο δομημένη, καλά γνωστικά και ορθολογικά οριοθετημένη παρέμβαση.

Κατά αυτόν τον τρόπο η ΣΕΕ μπορεί να αξιοποιηθεί και να συμβάλλει σε πολλαπλά επίπεδα τα οποία αφορούν το σύνολο του συνδικαλιστικού έργου και δράσης (Σ4).

Ενδεικτικά και σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτώμενων, η ΣΕΕ μπορεί να αξιοποιηθεί, στα παρακάτω:

- στο σχεδιασμό του πλάνου της συνδικαλιστικής δράσης και πράξης
- στην αντιμετώπιση και άμβλυνση του προβλήματος της χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας, το οποίο αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα συνολικά σε όλη την Ευρώπη, καθώς και στην προσέλκυση νέων μελών
- στην αλλαγή προτύπων ή στερεότυπων που τυχόν υπάρχουν ότι το συνδικάτο είναι ένα ξύλινο περιβάλλον, χωρίς π.χ. πνευματικές αναφορές και στην αντιμετώπιση της κρίσης νομιμοποίησης των συνδικάτων στις συνειδήσεις του κόσμου
- στην ανάδειξη του συνδικάτου ως ενός μαθησιακού περιβάλλοντος και της ΣΕΕ ως μιας παράλληλης δράσης δίπλα στη συνδικαλιστική δράση, η οποία πρέπει να είναι ταξικά, ιδεολογικά και πολιτικά προσανατολισμένη
- στην αλλαγή και διεύρυνση του προτύπου του συνδικαλιστή όπου, αυτός δεν θα μαθαίνει μόνο στους «δρόμους του αγώνα», αλλά μπορεί να μαθαίνει και από τα βιβλία, από τις νέες τεχνολογίες κ.α.
- στην ανάδειξη μηνυμάτων και αντιλήψεων, όπως π.χ. ότι ένας άνθρωπος που ασχολείται με τα συνδικάτα προχωρά και ο ίδιος προσωπικά, πνευματικά, μορφωτικά
- στην πραγμάτωση μιας εσωτερικής, αθόρυβης και ουσιαστικής μεταρρύθμισης στα θεμέλια του συνδικάτου, στις αξίες του, στα οράματα του, στις προοπτικές του, στη στρατηγική του.

Β' Συνδικαλιστές/εκπαιδευόμενοι

Όσον αφορά τις απόψεις και επισημάνσεις των ερωτώμενων εκπαιδευόμενων σε σχέση με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ, τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση της ΣΕΕ, υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία προτάσεων, η οποία αφορά διάφορες διαστάσεις και έχει να κάνει κυρίως με τα εξής:

- αξιοποίηση και συμμετοχή σε δράσεις ΣΕΕ μεγαλύτερου αριθμού συνδικαλιστών εκπαιδευτών, εφόσον διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα και παρακολουθήσουν εκπαίδευση σε παιδαγωγικά μαθήματα, όπως συνήθως εφαρμόζεται στο εξωτερικό (Ε1)
- αξιοποίηση της ΣΕΕ για την καλλιέργεια ομοιογενούς κουλτούρας, για την υπέρβαση αντιθέσεων ή και διαφοροποιήσεων μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων και οργανώσεων, για την ενδυνάμωση αξιών όπως η αλληλεγγύη των εργαζομένων και για την υποστήριξη του συνόλου των μισθωτών και όχι επιμέρους συμφερόντων (Ε1)
- δημιουργία ειδικών χώρων και κτιριακών υποδομών κατάλληλα και επαρκώς

διαμορφωμένων και εξοπλισμένων για την υλοποίηση αποκλειστικά δράσεων ΣΕΕ, σύμφωνα με τα πρότυπα άλλων χωρών της Ε.Ε. (Ε2)

- αύξηση της βαρύτητας που δίνεται από τη ΓΣΕΕ στην προώθηση και υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ (Ε3)
- μεγαλύτερη αξιοποίηση και του υφιστάμενου εκπαιδευτικού / επιστημονικού υλικού και των θεσμικών φορέων που συστήθηκαν για αυτό το σκοπό, όπως το ΕΛΙΝΥΑΕ, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ (κεντρικό, κλαδικά και περιφερειακά παραρτήματα), για την αύξηση των δράσεων ΣΕΕ (Ε3)
- αξιοποίηση της ΣΕΕ για την καλλιέργεια ενότητας στα συνδικάτα και την ανάπτυξη επικοινωνίας μεταξύ τους, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα των εργαζομένων (Ε4)
- μείωση της παρεμβατικότητας των συνδικαλιστικών παρατάξεων στο συνδικαλιστικό εκπαιδευτικό έργο (Ε4, Ε5) και εξυπηρέτηση μέσα από τη ΣΕΕ της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της δικαιοσύνης (Ε4)
- δημιουργία ενιαίου εκπαιδευτικού φορέα ΣΕΕ και παρακολούθηση της ΣΕΕ από τους συνδικαλιστές κατά σειρά, πρώτα της Εισαγωγικής ΣΕΕ, μετά της Βασικής και μετά της Ακαδημίας Εργασίας (Ε5)
- ενίσχυση εκπαίδευσης σε θέματα επικοινωνίας (προφορικής και γραπτής), προκειμένου οι συνδικαλιστές να αναπτύξουν τις σχετικές δεξιότητες (Ε6)
- επιμήκυνση της διάρκειας της Ακαδημίας Εργασίας σε δύο έτη, από ένα που είναι τώρα, προκειμένου να διευκολυνθούν οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα να την παρακολουθήσουν (Ε6)
- διασύνδεση και διενέργεια επαφών/επισκέψεων στα ευρωπαϊκά συνδικάτα και ανταλλαγή εμπειριών μαζί τους (Ε6)

Γ' Συνδικαλιστικά στελέχη/εκπρόσωποι παρατάξεων

Σύμφωνα με την άποψη ερωτώμενου πέρα από τη ΣΕΕ, η οποία είναι θεσμική και πραγματοποιείται από τα συνδικάτα, υπάρχει ανάγκη από κοινού και συνδυαστικά με τη ΣΕΕ να πραγματοποιηθούν μελέτες και έρευνες για σύγχρονα θέματα όπως τις μεγάλες αλλαγές στην Ευρώπη, τις ταξικές διαφοροποιήσεις και τις εσωτερικές αλλαγές που έχουν γίνει μέσα στην εργατική τάξη τα τελευταία 30 χρόνια, θέματα πολιτικής οικονομίας, μαρξισμού, οι οποίες να τροφοδοτούν και να αποτελούν αντικείμενο συζήτησης στη ΣΕΕ (Π1).

Κατά την άποψη άλλου ερωτώμενου η θεσμοθέτηση της ΣΕΕ αποτελεί μια μεγάλη προσπάθεια της ΓΣΕΕ η οποία θα αποτελέσει πηγή αλλαγών στη νοοτροπία του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα, στο συνδικαλιστικό τοπίο και στα συνδικαλιστικά δρώμενα στην Ελλάδα. Με την πάροδο του χρόνου, όταν εκπαιδευόμενοι που έχουν συμμετάσχει σε δράσεις ΣΕΕ θα παίξουν ένα σημαντικό ρόλο είτε σε πρωτοβάθμια, είτε σε δευτεροβάθμια σωματεία, είτε σε τριτοβάθμιες οργανώσεις, θα έχουν το συγκριτικό πλεονέκτημα της κοινής γλώσσας μεταξύ τους, έτσι όπως το απόκτησαν μέσα από την κοινή ΣΕΕ και θα συμβάλλουν στον απεγκλωβισμό

του συνδικαλιστικού κινήματος από στενά κομματικά πλαίσια (Π2).

Σύνοψη/Συμπεράσματα

Το σύνολο των ερωτώμενων διατυπώνει μια σειρά από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παίρνουν κυρίως τη μορφή προτάσεων για την αποτελεσματική υλοποίηση της ΣΕΕ. Σημείο σύγκλισης για τους ερωτώμενους από όλες τις κατηγορίες αποτελεί η ιδιαίτερη σημασία και χρησιμότητα της ΣΕΕ και οι πολλαπλές δυνατότητες αξιοποίησης και επιρροής της για την επιτέλεση του συνδικαλιστικού έργου στο σύνολο του καθώς και την ενίσχυση του συνδικαλιστικού κινήματος. Επιπλέον, για τους οργανωτές κρίσιμη θεωρείται η τήρηση προδιαγραφών και η ενίσχυση χαρακτηριστικών που διέπουν την εκπαίδευση ενηλίκων, όπως η τήρηση προφίλ εκπαιδευομένων, η ενίσχυση συμμετοχικών μεθόδων εκπαίδευσης, η σύνδεση θεωρίας με πράξη. Για τους εκπαιδευόμενους, σημείο σύγκλισης αποτελεί η αξιοποίηση της ΣΕΕ για την ενδυνάμωση αξιών, ομογενοποιημένης κουλτούρας, υπέρβασης αντιθέσεων κ.α Τέλος, για τους εκπροσώπους παρατάξεων σημαντική είναι η συνδυαστική ανάπτυξη και αλληλοτροφοδότηση εκπαίδευσης και ερευνών, που θα απαντούν σε σύγχρονα προβλήματα και ανάγκες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο : Σύνοψη και Συμπεράσματα.

Σύμφωνα με τις προσεγγίσεις των ερωτώμενων αλλά και τη βιβλιογραφία που παρουσιάστηκε, είναι πολύ ορατό ότι η ΣΕΕ στη χώρα μας αποτελεί ένα νεοσύστατο, μεταβαλλόμενο και υπό διαμόρφωση πεδίο, το οποίο προσπαθεί να θέσει τις βάσεις για τη μόνιμη καθιέρωση του και την απόκτηση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών, που θα το καταστήσουν ικανό να αποτελέσει μόνιμο δομικό χαρακτηριστικό του συνδικαλιστικού έργου και δράσης. Στην προσπάθεια αυτή επιχειρείται η εξεύρεση του στίγματος της όσον αφορά τόσο τα πολιτικά, ιδεολογικά χαρακτηριστικά όσο και τα χαρακτηριστικά δόμησης και οργάνωσης της.

7.1. Ανακεφαλαίωση

Σκοπός της δημοσίευσης ήταν η αποσαφήνιση και η οριοθέτηση της Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης Επιμόρφωσης (ΣΕΕ) ως ιδιαίτερου πεδίου ή τομέα της Εκπαίδευσης Ενηλίκων διεθνώς και στη χώρα μας, μέσα από την αποτύπωση και καταγραφή των ιδιαίτερων στόχων και χαρακτηριστικών της, όπως αυτά προσδιορίζονται από τη βιβλιογραφία και τις σχετικές θεωρητικές προσεγγίσεις. (ILO: 2007, Newman: 2002, Spencer: 2002 και 2007).

Η παρουσίαση της καθιέρωσης και της εξελικτικής πορείας της ΣΕΕ στη χώρα μας άμεσα συνδεδεμένης με την ιστορική πορεία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και των δομικών του χαρακτηριστικών (Κουζής: 2007), των φορέων ΣΕΕ που ιδρύθηκαν (Αποστολίδης: 2001, Kouzis: 2000 και Κουζής 2007, Δημουλάς: 2004) καθώς και των μορφών ΣΕΕ, των ιδιαιτεροτήτων, των προβλημάτων και των προοπτικών της (Βεργίδης: 2007, Κουτρούκης: 2007, Παγκαρλιώτας: 2009, Γούλας και Παπαγεωργίου: 2009), σε σύγκριση και με τη διεθνή / ευρωπαϊκή εμπειρία (Bridgford and Stirling: 2000, Newman: 2002, Spencer: 2007), βοηθούν στην κατανόηση της ΣΕΕ ως ξεχωριστού πεδίου της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και των στόχων της, όπως αυτοί προσδιορίζονται από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η μελέτη επικεντρώθηκε στο έργο και τις δράσεις ΣΕΕ της ΓΣΕΕ και των επιστημονικών – εκπαιδευτικών της φορέων.

Το εμπειρικό μέρος, εστίασε στη διερεύνηση των απόψεων των βασικών συντελεστών της ΣΕΕ στη χώρα μας, δηλαδή: α) των οργανωτών/επιστημονικών υπευθύνων και συντονιστών δράσεων ΣΕΕ, β) των εκπαιδευόμενων – συνδικαλιστών και γ) των στελεχών/ εκπροσώπων των συνδικαλιστικών παρατάξεων με γνώση στο πεδίο της ΣΕΕ και επιχείρησε, με βάση και τη θεωρητική προσέγγιση του πρώτου μέρους, να εξετάσει:

α) το σύνολο και τις επιμέρους μορφές ΣΕΕ που έχουν αναπτύξει ως σήμερα τα ελληνικά συνδικάτα και να αναδείξει τις διαφορές τους ως προς μια σειρά άξονες: στόχοι, περιεχόμενο, γνώσεις και δεξιότητες, αξιοποίηση της ΣΕΕ στη συνδικα-

λιστική δράση, μεθοδολογία, εκπαιδευτές, πόροι χρηματοδότησης.

β) την επάρκεια και την καταλληλότητά των επιμέρους μορφών ΣΕΕ στη χώρα μας σε σχέση με τις ανάγκες της ΣΕΕ, όπως αυτές προσδιορίζονται από τους ίδιους τους συντελεστές της.

γ) το βαθμό και την έκταση κατά την οποία ισχύουν στην πράξη, επιμέρους ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ όπως αυτά τα αναδεικνύει η βιβλιογραφία και την καθιστούν ιδιαίτερο πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

7.2. Ερευνητικά ερωτήματα: ευρήματα και διαπιστώσεις. Συμπεράσματα και προτάσεις.

Σε σχέση με τα διατυπωμένα ερευνητικά ερωτήματα, από τη διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας και πάντα σε συνάφεια με τα ζητήματα που προσεγγίζονται στο θεωρητικό μερος, προκύπτουν τα παρακάτω ευρήματα και διαπιστώσεις, συμπεράσματα και προτάσεις τα οποία παρουσιάζονται ανά άξονα ερωτημάτων:

7.2.1. Η παρεχόμενη ΣΕΕ σήμερα και οι επιμέρους μορφές της στη χώρα μας: Κοινά σημεία και διαφοροποιήσεις.

Όπως αναδεικνύεται από την υφιστάμενη βιβλιογραφία, η ΣΕΕ στη χώρα μας αποτελεί ένα **νεοσύστατο, μεταβαλλόμενο και υπό διαμόρφωση πεδίο της Εκπαίδευσης Ενηλίκων**, το οποίο προσπαθεί να θέσει τις βάσεις για τη μόνιμη καθιέρωση του και την απόκτηση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών, που θα το καταστήσουν ικανό να αποτελέσει μόνιμη και δομική συνιστώσα της συνδικαλιστικής δράσης και της υπεράσπισης των συλλογικών συμφερόντων των μισθωτών.

Η ΣΕΕ στην Ελλάδα, χαρακτηρίζεται από καθυστερημένη καθιέρωση και ανάπτυξη, η οποία σχετίζεται άμεσα με την ιστορική πορεία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και τα ιδιαίτερα δομικά του χαρακτηριστικά όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί και παγιωθεί μέχρι σήμερα.

Σε ότι αφορά τη ΓΣΕΕ, η ίδρυση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (1990) θέτει τις βάσεις για την καθιέρωση και ανάπτυξη της ΣΕΕ στη χώρα μας, η οποία λαμβάνει αρχικά τη μορφή της διοργάνωσης 4ήμερης διάρκειας συνδικαλιστικών σεμιναρίων τη διοργάνωση εβδομαδιαίων διακρατικών συνδικαλιστικών σεμιναρίων και μεταγενέστερα της διοργάνωσης ημερίδων / διημερίδων ενημέρωσης των συνδικαλιστών. Οι μορφές αυτές οι οποίες έχουν περισσότερο χαρακτήρα Επιμόρφωσης – Ενημέρωσης, εντάσσονται στην κατηγορία της «θεματικής εκπαίδευσης» σύμφωνα με ILO, (2007: 1) ή με το Spencer, (2002: 15-20) ή της «γενικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης» (Αποστολίδης 1981: 17-21), απευθύνονται σε συνδικαλιστικά εκλεγμένα στελέχη πρωτοβάθμιων σωματείων, ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων και έχουν ταχύρυθμη διάρκεια. Η θεματική τους ποικίλλει ανάλογα και με την κοινωνικο-οικονομική συγκυρία (ασφαλιστικό, εργασιακές σχέσεις, συλλογικές συμβάσεις κοκ) ή και τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. Ωστόσο η θεματολογία και οι στόχοι των 4ημερων αυτοχρηματοδοτού-

μενων συνδικαλιστικών σεμιναρίων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ κατά τη διετία 1995 -1997, αποτελούν το πρόπλασμα για την υλοποίηση μεταγενέστερα των πολυθεματικών σεμιναρίων ΣΕΕ που αναπτύχθηκαν μέσω του Έργου «Εργασία και Εκπαίδευση – Προγράμματα δια βίου και συνδικαλιστικής εκπαίδευσης από τη ΓΣΕΕ» (Γούλας Χ. & Παπαγεωργίου Η., 2009) σε 10 θεματικά αντικείμενα και χρηματοδοτήθηκαν από το ΕΠΕΑΕΚ.

Η ίδρυση και λειτουργία του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (2004), σηματοδοτεί την προσπάθεια της ΓΣΕΕ να θέσει τις βάσεις μιας «Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης» σε πιο οργανωμένη βάση για την απόκτηση βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων σε συνδικαλιστές, αρθρωμένης σε τρία επίπεδα: α) Εισαγωγική, β) Βασική και γ) Ακαδημία Εργασίας. Κατά συνέπεια τα προγράμματα του ΚΑΝΕΠ θα μπορούσαν να ενταχθούν στην κατηγορία της οργανωμένης «λειτουργικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης» (ILO, 2007: 1, Heller, 2006: 173) ή και της «ειδικής συνδικαλιστικής εκπαίδευσης» (Αποστολίδης, 1981: 17-21). Η δε Ακαδημία της Εργασίας θα μπορούσε να ενταχθεί με βάση την τυπολογία του ILO (2007:2) και του Spencer (2002: 16) και στην κατηγορία «Σπουδές για την Εργασία», αποτελώντας ουσιαστικά ένα μείγμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και σπουδών για την Εργασία[71].

Η εμπειρική έρευνα με τους 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 εκ τούτου: Η ανάγκη ενημέρωσης για τρέχοντα εργασιακά, ασφαλιστικά και άλλα θέματα εξυπηρετείται από τις ημερίδες / διημερίδες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σε συνεργασία με τα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες. Η ανάγκη γνώσης για την Ευρωπαϊκή πραγματικότητα και την ανταλλαγή εμπειριών εξυπηρετείται από τα ευρωπαϊκά σεμινάρια του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Τα Πολυθεματικά Σεμινάρια συμβάλλουν τόσο στην ενίσχυση του γνωστικού υπόβαθρου των συνδικαλιστών για διάφορα θεματικά αντικείμενα, όσο και τη διασύνδεση των γνώσεων με τα συνδικαλιστικά τους καθήκοντα και δράση. Τα προγράμματα του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ και των τριών βαθμίδων, συμβάλλουν και αυτά στην απόκτηση ενός γνωστικού υπόβαθρου για τους συνδικαλιστές, προσαρμοσμένου στις ανάγκες των διαφορετικών βαθμίδων συνδικαλιστικής οργάνωσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια), με ταυτόχρονη ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων και ικανοτήτων καθώς και διαμόρφωση των αντίστοιχων στάσεων και συμπεριφορών τους.

71 Η διάκριση των μορφών μεταξύ τους δεν είναι απόλυτη δεδομένου ότι τα όρια μεταξύ τους είναι δυσδιάκριτα

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. Ειδικά στα προγράμματα της Εισαγωγικής και Βασικής ΣΕ, οι εκπαιδευτές είναι αποκλειστικά εκλεγμένα συνδικαλιστικά στελέχη, απόφοιτοι της Ακαδημίας Εργασίας που έχουν ολοκληρώσει το ειδικό πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών Συνδικαλιστικής Επιμόρφωσης του ΚΑΝΕΠ - ΓΣΕΕ. Κατ΄ εξαίρεση στην Ακαδημία Εργασίας, η πλειοψηφία των διδασκόντων είναι πανεπιστημιακοί ΑΕΙ - ΤΕΙ.

Ως προς τις **εκπαιδευτικές μεθόδους,** σύμφωνα με τους συντελεστές - ερωτώμενους, κατά την εκπαιδευτική διαδικασία αξιοποιούνται όλες οι εκπαιδευτικές μέθοδοι, 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. Ειδικά όμως στα προγράμματα της Εισαγωγικής και Βασικής ΣΕ, συγκεκριμένες συμμετοχικές μέθοδοι (παιχνίδι ρόλων, ομάδες εργασίας) και αντίστοιχο εκπαιδευτικό υλικό που έχει εκπονήσει το ΚΑΝΕΠ, εφαρμόζονται συστηματικά από τους εκπαιδευτές. Στα άλλα προγράμματα, η χρήση των εκπαιδευτικών μεθόδων ποικίλει, με την εισήγηση, το διάλογο και τις ομάδες εργασίας να αποτελούν τις κυριότερες εξ΄ αυτών.

Σημαντικές εκπαιδευτικές **καινοτομίες** θεωρούνται ότι αποτελούν, η προβολή παρουσίασης/εισήγησης μέσω εκπαιδευτικής ταινίας καθώς και η διαμόρφωση/χρήση ειδικού διαδραστικού εκπαιδευτικού υλικού στη Βασική και Εισαγωγική ΣΕΕ καθώς και στα Πολυθεματικά Σεμινάρια.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι ακόμα και στις ημερίδες (όπου λόγω της φύσης τους, η συμμετοχική μέθοδος δεν ευνοείται) επιχειρείται η σύνδεση της θεωρίας με την πράξη και η χρήση της μεθόδου των ομάδων εργασίας και των μελετών περίπτωσης, προκειμένου οι συνδικαλιστές να μελετήσουν πραγματικά γεγονότα από την εμπειρία τους, με βάση την εισήγηση, να προτείνουν λύσεις κ.α.

Επιπλέον κάθε μια από τις μορφές της ΣΕΕ, παρουσιάζει τα δικά της δυνατά και αδύνατα σημεία, σύμφωνα με τις απόψεις και των ερωτώμενων. Ενδεικτικά, μεταξύ των δυνατών σημείων στις διάφορες μορφές ΣΕΕ αναφέρονται: η ευρωπαϊκή διάσταση, η σύντομη διάρκεια, η ευρεία γκάμα θεμάτων, οι συμμετοχικές μέθοδοι, το πρόγραμμα σπουδών. Μεταξύ των αρνητικών σημείων μπορεί να είναι η μη δυνατότητα εμβάθυνσης, η μη ομοιογένεια στο προφίλ εκπαιδευομένων, η μεγάλη διάρκεια αλλού, η μη επαρκής θεωρητική εκπαίδευση κ.α. Ιδιαίτερα σημαντικό και μάλιστα για τους εκπαιδευόμενους, είναι το θέμα του διαθέσιμου χρόνου, ο οποίος είναι ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια στην Εκπαίδευση Ενηλίκων γενικά, καθώς και η συναφής δυσκολία συνδυασμού της εκπαίδευσης με τις υπόλοιπες δραστηριότητες του ενήλικα.

Συναφές με και σημαντικό για το βαθμό ανάπτυξης των επιμέρους μορφών της ΣΕΕ είναι και το ζήτημα της **χρηματοδότησης.** Σύμφωνα με τους ερωτώμενους (επιστημονικούς υπευθύνους - συντονιστές και τα στελέχη των συνδικαλιστικών παρατάξεων), πλην των ημερίδων / διημερίδων που αυτοχρηματοδοτούνται (και παλαιότερα των 4ημερων συνδικαλιστικών σεμιναρίων), καθώς και της Ακαδημίας Εργασίας (για τα περισσότερα έτη λειτουργίας της), όλα τα υπόλοιπα προγράμματα της ΣΕΕ χρηματοδοτούνται από ευρωπαϊκούς πόρους και κοινοτικά προγράμματα.

Η πλειοψηφία των ερωτωμένων συγκλίνει στην άποψη ότι η παρεχόμενη μέχρι σήμερα ΣΕΕ έχει αποδειχθεί **χρήσιμη και σημαντική για τη συνδικαλιστική δράση των συμμετεχόντων,** τροφοδοτώντας τους με γνώσεις και ικανότητες που τις χρησιμοποιούν στην καθημερινή τους συνδικαλιστική δουλειά, στους χώρους εργασίας και στην επικοινωνία και στις επαφές τους με τους συναδέλφους τους ή/και την εργοδοτική πλευρά, χωρίς όμως να είναι εφικτό να διαχωριστούν επακριβώς τα επιμέρους πεδία δράσης στα οποία αξιοποιήθηκε η ΣΕΕ.

Συμπερασματικά και με βάση όλα όσα αναφέρθησαν, τόσο όσον αφορά **το σύνολο της παρεχόμενης ΣΕΕ,** όσο **και τις επιμέρους μορφές της,** αναδεικνύεται ότι η κάθε μια μορφή έχει τα δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, την ιδιαίτερη χρησιμότητα και συμβολή της, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικές μεθόδους, εκπαιδευτικό υλικό και έχουν μεταξύ τους έναν **αλληλοσυμπληρωματικό χαρακτήρα**, με σχετικά λίγες «αλληλοεπικαλύψεις», ο οποίος απαντά σε ένα μεγάλο βαθμό στις ανάγκες επιμόρφωσης – εκπαίδευσης των συνδικαλιστικών στελεχών.

Επιπλέον, από όσα περιγράφηκαν, σε σχέση με τις μορφές ΣΕΕ που αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα, διαφαίνεται ότι: οι ημερίδες αναπτύχθηκαν κυρίως ως μια ανάγκη για επιμόρφωση και ενημέρωση σε συγκεκριμένα ζητήματα που απασχολούσαν τα συνδικάτα, τα Ευρωπαϊκά προγράμματα αποτέλεσαν επιλογή της ΓΣΕΕ για τη συμμετοχή της στο Ευρωπαϊκό γίγνεσθαι και τις δράσεις ΣΕΕ των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, η Ακαδημία Εργασίας αποτέλεσε την πραγματοποίηση ενός οράματος από παλιά, και τα Πολυθεματικά Σεμινάρια, η Βασική και Εισαγωγική Εκπαίδευση αποτέλεσε μια βασική επιλογή της ΓΣΕΕ για θεσμικά οργανωμένη δόμηση της ΣΕΕ στα πρότυπα άλλων Ευρωπαϊκών χωρών με πλούσια παράδοση και εμπειρία σε σχετικές δράσεις ΣΕΕ.

7.2.2. Επάρκεια και καταλληλότητα της παρεχόμενης Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης.

Όπως επισημάνθηκε παραπάνω και με βάση την υπάρχουσα καταγραφή της ευρωπαϊκής εμπειρίας, τα ζητήματα της επάρκειας και της καταλληλότητας της ΣΕΕ, έχουν άμεση σχέση με μια σειρά επιμέρους παράγοντες, οι σημαντικότεροι από τους οποίους αφορούν: α) τη διευκόλυνση της συμμετοχής και της πρόσβασης στη ΣΕΕ, β) τους διαθέσιμους πόρους, γ) τον αριθμό των συμμετεχόντων σε προγράμματα ΣΕΕ (ποσοτική επάρκεια σε σχέση

με τις διατυπωμένες από τα ίδια τα συνδικάτα ανάγκες), δ) το ρόλο των κορυφαίων κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ε) τη δομή και το περιεχόμενο της ΣΕΕ (αντικείμενα ΣΕΕ, εκπαιδευτές, μεθοδολογία κοκ), σε σχέση και με τις παρεχόμενες μορφές και στ) την Ευρωπαϊκή της διάσταση ως σημαντική συνιστώσα που επηρεάζει αποφασιστικά τις οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές σε εθνικό επίπεδο.

Αρχικά, όσον αφορά τη διαχρονική εξέλιξη και πορεία της ΣΕΕ μέχρι σήμερα, διαπιστώνεται ότι υπάρχει μια σημαντική βελτίωση και πρόοδος από το 1995 και μετά, η οποία σχετίζεται μεταξύ άλλων με την **ποσοτική αύξηση** των δράσεων ΣΕΕ που αναπτύχθηκαν, τον αριθμό των συνδικαλιστών που συμμετείχαν σε αυτές, την ποικιλία των μορφών εκπαίδευσης που υλοποιήθηκαν, την αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού, εκπαιδευτικού και επιστημονικού που υποστηρίζει τις δράσεις ΣΕΕ, την καθιέρωση μόνιμων εκπαιδευτικών προγραμμάτων κ.α.

Τα ευρήματα της εμπειρικής έρευνας με τους συντελεστές της ΣΕΕ, αναδεικνύουν και αποσαφηνίζουν μια σειρά από ζητήματα που σχετίζονται με το ερευνητικό ερώτημα.

Πιο εξειδικευμένα και αναλυτικά διαπιστώνονται τα εξής:

- Η ΣΕΕ όπως έχει εξελιχθεί τα τελευταία χρόνια, εκτιμάται ότι καλύπτει τη ζήτηση σε σχέση τουλάχιστον με αυτή που ρητά εκφράζεται. Επειδή όμως, οι ανάγκες σαφώς διαφοροποιούνται από τη ρητή και εκφρασμένη ζήτηση, αποτελεί κοινή παραδοχή ότι οι ανάγκες (συνειδητές ή μη) δεν καλύπτονται και ότι υπάρχει περαιτέρω ανάγκη επέκτασης των δράσεων, είτε και σε άλλες κατηγορίες πληθυσμού (συνδικαλιστές και μέλη πρωτοβάθμιων κλαδικών ή επιχειρησιακών σωματείων, ενίσχυση της συμμετοχής εκπροσώπων από ιδιωτικό τομέα), είτε για την προσέλκυση και νέων μελών.
- Οι συμμετέχοντες σε δράσεις ΣΕΕ είναι κατά κύριο λόγο συνδικαλιστικά στελέχη τα οποία προέρχονται από τα πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια όργανα, δηλαδή Διοικήσεις Σωματείων, Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών. Δεν συμμετέχουν συνήθως οι επικεφαλής των δευτεροβάθμιων οργάνων (Πρόεδροι, Γραμματείς), καθώς και τα συνδικαλιστικά στελέχη από το τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο (ΓΣΕΕ). Επίσης χαμηλός βαθμός συμμετοχής παρατηρείται και για τα απλά μέλη των σωματείων. Επιπλέον όσον αφορά τους εργασιακούς χώρους από τους οποίους προέρχονται οι συμμετέχοντες, η πλειοψηφία αφορά χώρους στους οποίους προβλέπεται η χορήγηση συνδικαλιστικής άδειας ή απουσίας για εκπαίδευση (ΔΕΚΟ και ευρύτερος δημόσιος τομέας), παρά εργασιακούς χώρους του καθαρά ιδιωτικού τομέα, όπου δεν χορηγούνται συνήθως σχετικές άδειες. Υπό την έννοια αυτή, το μεγάλο κενό της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης στη χώρα μας, αφορά τη βάση της συνδικαλιστικής πυραμίδας (απλά μέλη σωματείων) και την κορυφή της (μέλη διοικητικών οργάνων ΓΣΕΕ) και συγκριτικά με την εμπειρία άλλων χωρών επιβεβαιώνει σχετικά μεγάλη

υστέρηση, σε ότι αφορά κυρίως τη συνδικαλιστική βάση (Bridgford and Stirling 2000: 15-16).

- Οι βασικοί παράγοντες, που συνδέονται με τη χαμηλή κάλυψη αναγκών είναι μεταξύ άλλων: η έλλειψη πόρων, διευκολύνσεων με τη μορφή αδειών για συνδικαλιστική εκπαίδευση, συνειδητοποίησης της ανάγκης για ΣΕΕ, η μη ένταξη της ΣΕΕ ως δομικό χαρακτηριστικό της συνδικαλιστικής δράσης, το χαμηλό ενδιαφέρον για γνώση και ενημέρωση.
- Οι μορφές ΣΕΕ, όπως αναπτύχθηκαν μέχρι σήμερα, διακρίνονται από μια πολυμορφία, γεγονός το οποίο παρατηρείται και σε άλλες χώρες παγκοσμίως και ευρωπαϊκά και σχετίζεται με τις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες. Ως προς τις μορφές ΣΕΕ που χρειάζεται να αναπτυχθούν περισσότερο στο μέλλον, βαρύτητα δίνεται κατά κύριο λόγο στην ανάγκη για μόνιμη και σταθερή παροχή ΣΕΕ, με συστηματικό και καθολικό χαρακτήρα και λιγότερο στις επιμέρους μορφές που χρήζουν ανάπτυξης.
- Οι βασικοί φορείς διοργάνωσης δράσεων ΣΕΕ, οι οποίοι θεωρούνται και κατάλληλοι για την υλοποίηση δράσεων ΣΕΕ είναι οι δύο επιστημονικοί / εκπαιδευτικοί υποστηρικτικοί φορείς της Συνομοσπονδίας, δηλαδή το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, και το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. Δεδομένου ότι και οι δύο φορείς αφενός μεν δραστηριοποιούνται και θεσμικά και ουσιαστικά στο πεδίο της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης αφετέρου δε υπάγονται και στη ΓΣΕΕ, η συμπληρωματική λειτουργία τους και ο προσδιορισμός του μεταξύ τους πλαισίου συνεργασίας αποτελεί αναγκαία συνθήκη. Επίσης κατάλληλοι φορείς θεωρούνται και τα Εργατικά Κέντρα, Ομοσπονδίες ή σωματεία σε συνεργασία κυρίως με τη ΓΣΕΕ και τους φορείς της.
- Η χρηματοδότηση των δράσεων γίνεται είτε από ίδιους πόρους του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (σε μικρότερο βαθμό), είτε κυρίως από κοινοτικούς πόρους, χωρίς να έχει βρεθεί και διασφαλιστεί κάποια μόνιμη και σταθερή πηγή χρηματοδότησης με ίδιους πόρους (δηλαδή συνδρομές). Το γεγονός αυτό καθιστά την υλοποίηση των δράσεων της ΣΕΕ εξαρτώμενη από εξωγενείς – εξωσυνδικαλιστικούς παράγοντες, τις ισχύουσες συνθήκες κάθε φορά και ετεροπροσδιορίζει σε έναν βαθμό το περιεχόμενο της παρεχόμενης εκπαίδευσης, στοιχείο που τη διαφοροποιεί και από την ευρωπαϊκή τουλάχιστον εμπειρία.
- Σε αρκετό βαθμό έχουν πλέον υιοθετηθεί και ενταχθεί ως μηχανισμοί ανατροφοδότησης και βελτίωσης της παρεχόμενης ΣΕΕ, διαδικασίες αξιολόγησης, ποσοτικής και ποιοτικής, οι όποιες μπορούν να επεκταθούν και να αξιοποιηθούν ακόμα περισσότερο για το σχεδιασμό και υλοποίηση αποτελεσματικών δράσεων ΣΕΕ. Το στοιχείο αυτό είναι αναγκαίο για τη χάραξη του προσανατολισμού και της στρατηγικής, τον προσδιορισμό του περιεχομένου και των εκπαιδευτικών μεθόδων της ΣΕΕ, ως σημαντικών ζητημάτων για την επαρκή και κατάλληλη παροχή της.

Συμπερασματικά, και όσον αφορά την επάρκεια της ΣΕΕ ε**πιβεβαιώνεται η πα-**

ραδοχή 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 όπως εύστοχα επισημαίνουν και πολλοί από τους ερωτώμενους.

Το γεγονός αυτό συνδέεται άμεσα με: α) την έλλειψη διευκολύνσεων συμμετοχής (άδεια για συνδικαλιστική εκπαίδευση) η οποία είναι πολύ πιο έντονη στον ιδιωτικό τομέα, όπου και ο ίδιος ο συνδικαλισμός στο σύνολο του αντιμετωπίζει δυσκολίες στην ανάπτυξη του, β) την αδυναμία αυτοχρηματοδότησης των δράσεων ΣΕΕ από τα ίδια τα συνδικάτα και τη χρηματοδότηση από εξωγενείς πηγές και κατά κύριο λόγο από κοινοτικούς πόρους, γεγονός το οποίο χαρακτηρίζει, τόσο την ανάπτυξη της κατάρτισης στην Ελλάδα όσο και τη Δια βίου Εκπαίδευση γενικότερα (Καραλής, 2006: 49 και Πρόκου, 2009: 57-62), γ) την οργανωτική αδυναμία των ίδιων των σωματείων καθώς και των Εργατικών Κέντρων ή Ομοσπονδιών για την υλοποίηση αυτοδύναμα δράσεων ΣΕΕ, δ) τη σχετικά χαμηλή ιεράρχηση μεταξύ των προτεραιοτήτων της ΓΣΕΕ της ανάπτυξης της ΣΕΕ, χαρακτηριστικό όμως το οποίο διέπει και την εν γένει σχέση της ελληνικής κοινωνίας απέναντι στην Εκπαίδευση Ενηλίκων.

Από την άλλη μεριά και 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.

Επιπρόσθετα, επισημαίνεται ο σημαντικός ρόλος της Συνομοσπονδίας στην παροχή ΣΕΕ ο οποίος και θέτει τη χώρα μας στην κατηγορία της «κεντρικά ελεγχόμενης» και ελάχιστα αποκεντρωμένης παροχής της ΣΕΕ. **Ο κεντρικός και κυρίαρχος ρόλος της ΓΣΕΕ** στη χάραξη, υλοποίηση και ανάπτυξη της πολιτικής για τη συνδικαλιστική εκπαίδευση στη χώρα μας συνολικά, επιβεβαιώνεται τόσο από τη βιβλιογραφία (Kouzis, 2000), όσο και από την εμπειρική έρευνα, γεγονός που εξηγείται από την οργανωτική δομή και τα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος. Είναι ένας ρόλος πολιτικός και συντονιστικός, ο οποίος ταυτίζεται με την ίδρυση και λειτουργία των οργανισμών του (ΙΝΕ και ΚΑΝΕΠ). Όμως μέχρι σήμερα, ο ρόλος αυτός δεν έχει την έννοια της οργανωμένης, συστηματικής και τεκμηριωμένης παραγωγής μελετών ή ερευνών για τις ανάγκες εκπαίδευσης των συνδικαλιστών και της χάραξης μιας ενιαίας συνεκτικής πολιτικής για την εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών.

Σε σχέση με τα παραπάνω και σε ό,τι αφορά την άρση των εμποδίων και την επίλυση των προβλημάτων που μέχρι σή-

μερα 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, ουσιαστική υιοθέτηση της ΣΕΕ ως δομικού στοιχείου, άμεσης μάλιστα προτεραιότητας του συνδικαλιστικού κινήματος και δράσης, 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 συνδικαλιστικό έργο ανά βαθμίδα εκπροσώπησης .
- Διασφάλιση μόνιμων και σταθερών πηγών χρηματοδότησης δράσεων ΣΕΕ.
- Περαιτέρω ενίσχυση και ομογενοποίηση της πολιτικής της ΓΣΕΕ για τη Συνδικαλιστική 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, όταν διενεργείται από αυτόν τον ίδιο και την υποβοήθηση, παρακολούθηση και προώθηση συνεργασιών, όταν αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες ανάληψης δράσεων ΣΕΕ για επιμέρους εξειδικευμένα αντικείμενα από πρωτοβάθμια κλαδικά ή επιχειρησιακά σωματεία ή/ και ομοσπονδίες/εργατικά κέντρα. Η ενέργεια αυτή θα μπορούσε να συμβάλλει στη συνολικότερη και πιο συνεκτική αξιολόγηση και ανατροφοδότηση/ βελτίωση της παρεχόμενης ΣΕΕ στο σύνολο της, στην αποφυγή κατακερματισμού πόρων και δυνάμεων, στη χάραξη ενιαίας στρατηγικής με περισσότερο μακροπρόθεσμο και μόνιμο χαρακτήρα.
- Σύνδεση της ΣΕΕ με το μελετητικό – ερευνητικό έργο που παράγεται από τα ίδια τα συνδικάτα, μέσω των επιστημονικών του φορέων, καθώς και αξιοποίηση της ΣΕΕ για την αποτελεσματική προβολή / προώθηση / διάχυση των επεξεργασμένων θέσεων της ΓΣΕΕ, όπως αυτές αποτυπώνονται και τεκμηριώνονται σε μελέτες, κείμενα, εκθέσεις, έρευνες της ίδιας ή των επιστημονικών της φορέων (ΙΝΕ 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 το βαθμό αξιοποίησης των παρεχόμενων γνώσεων και δεξιοτήτων σε πεδία και δραστηριότητες της συνδικαλιστικής δράσης, ώστε να ενισχυθεί η ανατροφοδότηση και να επιτευχθεί ένας πιο αποτελεσματικός επανασχεδιασμός στην κατεύθυνση περισσότερο εστιασμένων δράσεων ΣΕΕ, με καλύτερη εξειδίκευση και προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων συνδικαλιστών.
- Ενίσχυση της σύνδεσης της παρεχόμενης ΣΕΕ με τη συνδικαλιστική πράξη και έργο και τις ανάγκες που αυτό αναδεικνύει.

7.2.3. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που διέπουν τη ΣΕΕ σε σχέση με την Εκπαίδευση Ενηλίκων και έκταση εφαρμογής τους.

Η σημασία της καταγραφής και της διερεύνησης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών στοιχείων που αφορούν τη ΣΕΕ, η έκταση και ο βαθμός κατά τον οποίο αυτά εφαρμόζονται στην πράξη, σε σχέση με αυτά της Εκπαίδευσης Ενηλίκων, τα οποία και την καθιστούν ένα ιδιαίτερο πεδίο αυτής, αναδεικνύεται εμφανώς τόσο από την υπάρχουσα βιβλιογραφία και τους μελετητές που έχουν ασχοληθεί αρκετά με το θέμα (οι περισσότεροι των οποίων είναι εκπαιδευτές ΣΕΕ), (Spencer: 2002 και 2007, Newman 2002, Heller: 2006, ILO: 2007), **όσο και από τη σχετική εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήθηκε.**

Κεντρικά σημεία της ΣΕΕ ως μιας μορφής Εκπαίδευσης Ενηλίκων είναι η άμεση και εμφανής κοινωνική της διάσταση και αντίκτυπος, η ισχυρή της εστίαση στο συλλογικό έναντι στο «ατομοκεντρικό» στοιχείο της ατομικής ενδυνάμωσης, και ο έντονος πολιτικός της προσανατολισμός.

Όπως προκύπτει και από την εμπειρική διερεύνηση, η ΣΕΕ, ως διαδικασία εκπαίδευσης, βεβαίως υιοθετεί και εφαρμόζει πλήρως τις αρχές και τις αξίες της εκπαίδευσης ενηλίκων δηλαδή: η θεωρία συνδέεται με τη δράση, επίκεντρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι οι εκπαιδευόμενοι, υπάρχει ευρετική πορεία προς τη γνώση (ενεργητική μάθηση, συμμετοχικές μέθοδοι), υποβοηθά τον κριτικό τρόπο σκέψης και αναπτύσσει αμφίδρομες σχέσεις μεταξύ διδασκόντων και διδασκομένων.

Πέραν αυτού όμως, η ΣΕΕ δίνει μεγαλύτερη έμφαση σε ορισμένες από αυτές, ενώ από την άλλη αναπτύσσει και τις δικές της ιδιαίτερες αξίες, χαρακτηριστικά και μεθόδους.

Ο Newman (2002), του οποίου η θεωρητική προσέγγιση για τη ΣΕΕ αναλύθηκε προηγουμένως, επιχειρεί να φωτίσει αυτά τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και να τα εντάξει σε ένα θεωρητικό σχέδιο.

Ο βαθμός και η έκταση της εφαρμογής τους από τα συνδικάτα κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση της ΣΕΕ, καθίστανται σημαντικοί παράγοντες για την επιτυχή της υλοποίηση και την πραγμάτωση του σκοπού για την οποία γίνεται, που δεν είναι άλλος από τον σκοπό των συνδικάτων: την αποτελεσματική εκπροσώπηση των συλλογι-

κών συμφερόντων των μισθωτών. Με άλλα λόγια, για να είναι επιτυχής η ΣΕΕ πρέπει να εφαρμόζει ορισμένα στοιχεία. Διαφορετικά την καθιστούν είτε «διευθυντική» εκπαίδευση ενηλίκων, είτε «γενική» εκπαίδευση ενηλίκων και την «ακυρώνουν».

Τα χαρακτηριστικά αυτά, όπως τα αποτυπώνει ο Newman είναι συνοπτικά: η υπερίσχυση του συλλογικού στοιχείου, η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για συγκεκριμένο συλλογικό σκοπό, η ύπαρξη (ή και προσπάθεια δημιουργίας) διακριτής κουλτούρας των εκπαιδευομένων που απορρέει από την κοινή τους ιδιότητα ως εκπροσώπων των εργαζομένων, η ιδιαίτερη – ξεχωριστή γλώσσα της εκπαίδευσης, το προφίλ των εκπαιδευτών, η συνετή χρήση όλων των εκπαιδευτικών μεθόδων συμπεριλαμβανομένων και αυτών της «κλασσικής διδασκαλίας», καθώς και το κρίσιμο στοιχείο των σχέσεων ανάμεσα σε εκπαιδευτές, εκπαιδευομένους και το συνδικάτο που οργανώνει την εκπαίδευση, με τον ρόλο του τελευταίου να είναι ισχυρός στη ΣΕΕ.

Από την εμπειρική διερεύνηση, προκύπτει από το σύνολο των ερωτώμενων, η σημασία και η αξία της τήρησης και εφαρμογής των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ΣΕΕ, τα οποία στην πράξη άλλοτε ισχύουν ή και εφαρμόζονται σε μεγαλύτερο βαθμό και άλλοτε σε μικρότερο και παρουσιάζονται παρακάτω:

- Το βασικότερο ιδιαίτερο γνώρισμα της ΣΕΕ είναι ότι αυτή έχει **κοινωνικό χαρακτήρα** και: α) αποβλέπει στην ανάπτυξη της συλλογικότητας και της ομάδας, β) είναι πολιτικά προσανατολισμένη υπέρ των συνδικάτων, άσχετα από τις διαφορετικές πολιτικο-ιδεολογικές προσεγγίσεις και αφετηρίες που μπορεί να υπάρχουν, γ) βασίζεται σε, ή συνδέεται με τους χώρους εργασίας, τα εργασιακά ζητήματα και τη συνδικαλιστική πράξη, σ' ένα βαθμό αλλά όχι πάντα και δ) οι συμμετέχοντες αξιοποιούν τις γνώσεις και δεξιότητες που λαμβάνουν προς όφελος των συναδέλφων τους και γενικά των εργαζομένων σε ένα βαθμό και σε μικρότερο βαθμό ή και καθόλου τις μοιράζονται μαζί του.
- Συναφές με τα προηγούμενα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ είναι μεν και η σαφής ύπαρξη μιας γενικής **συνδικαλιστικής «κουλτούρας»** μεταξύ των συμμετεχόντων, χωρίς όμως αυτή να είναι απόλυτα ομοιογενής και κοινή. Τα γενικά χαρακτηριστικά που περιλαμβάνει αυτή η συνδικαλιστική «κουλτούρα» είναι συνήθως: η αίσθηση της συλλογικότητας, της προώθησης συλλογικών συμφερόντων, της αλληλεγγύης προς τους εργαζόμενους και την κοινωνία, το αίσθημα καθήκοντος και δέσμευσης απέναντι στους εργαζόμενους και την κοινωνία. Σε μικρότερο βαθμό διαπιστώνεται ότι υπάρχει μια αίσθηση λογοδοσίας απέναντι στα μέλη που εκπροσωπούν και ενότητα στη στάση και συμπεριφορά απέναντι στους εργοδότες, κράτος, άλλους.
- **Εμπόδια** στην ανάπτυξη μιας κοινής συνδικαλιστικής κουλτούρας με ισχυρά ομοιογενή και συνεκτικά χαρακτηριστικά, αποτελούν κατά κύριο λόγο τα «διαφορετικά εργασιακά συμφέροντα» ανάλογα με τους εργασιακούς χώρους, οι διαφορετικές κομματικές και ιδεολογι-

κές απόψεις, η κυρίαρχη επιρροή των συνδικαλιστικών παρατάξεων, η έλλειψη ενός ενιαίου πολιτικού / ιδεολογικού προσανατολισμού από τα συνδικάτα, η αύξηση της απόστασης από τα μέλη όσο προχωρούμε στις ανώτερες βαθμίδες συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων.

- Σημαντική επίσης προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία της εκπαιδευτικής διαδικασίας αποτελεί η χρήση της **γλώσσας** (προφορικής και γραπτής), η οποία πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στους σκοπούς, τις ανάγκες, τις αξίες και την ιδεολογία των συνδικάτων. Ο εκπαιδευτικός λόγος πρέπει να είναι σαφής, απλός, κατανοητός, λιτός, με ιεραρχήσεις και παραδείγματα / συνδέσεις με τη συνδικαλιστική πρακτική, να έχει την οπτική της μισθωτής εργασίας, να διαπνέεται από τις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης, της κοινωνικής αλληλεγγύης. Παράλληλα, δεν πρέπει να ξεφεύγει από την αυστηρότητα που θέτει η επιστήμη και το αντικείμενο εκπαίδευσης και πρέπει να αποφεύγονται οι απλουστεύσεις, η συνθηματολογία ή ο εκχυδαϊσμός.
- Το βασικό κοινό χαρακτηριστικό που διέπει τους συμμετέχοντες και αφορά την προώθηση των συλλογικών συμφερόντων, δημιουργεί σε ένα βαθμό την **αίσθηση της ομάδας** μεταξύ τους, αλλά το αίσθημα αυτό είναι χαλαρό κυρίως κατά την έναρξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Δηλαδή, όταν προσέρχονται οι συμμετέχοντες στην εκπαίδευση, είναι ορατές οι διαφοροποιήσεις μεταξύ τους, λόγω διαφορετικών εργασιακών χώρων προέλευσης, πολιτικο-ιδεολογικών διαφορών, παραταξιακών αντιλήψεων και λογικών και άλλων ατομικών χαρακτηριστικών, κατά την πορεία της εκπαίδευσης όμως οι διαφορές αυτές αμβλύνονται με τη βοήθεια και της εκπαίδευσης, εφόσον αυτή είναι πετυχημένη, και στο τέλος ενισχύεται η και επιτυγχάνεται η αίσθηση της ομάδας.
- Οι **εκπαιδευτές** που επιτελούν το εκπαιδευτικό έργο, προκειμένου να είναι κατάλληλοι, κρίνεται σκόπιμο να προέρχονται στην πλειοψηφία τους από το χώρο των ίδιων των συνδικάτων είτε από το επιστημονικό προσωπικό που απασχολείται στα συνδικάτα, είτε από συνδικαλιστές (απόφοιτοι της Ακαδημίας της Εργασίας, που έχουν παρακολουθήσει συγκεκριμένη εκπαίδευση εκπαιδευτών) είτε από εξωτερικούς συνεργάτες που αποδέχονται τις αξίες των συνδικάτων ή είναι εξοικειωμένοι με αυτά. Το γεγονός αυτό διευκολύνει την εκπαίδευση για το λόγο ότι οι εκπαιδευτές ξέρουν πολύ καλά το χώρο και τους συνδικαλιστές, είναι εξοικειωμένοι με τη νοοτροπία και την κουλτούρα τους, μπορούν να προσεγγίσουν με μεγαλύτερη ευκολία τους εκπαιδευόμενους συνδικαλιστές και να δημιουργήσουν κλίμα εμπιστοσύνης και αποδοχής των εκπαιδευτών από τους εκπαιδευόμενους. Ακόμα και οι πανεπιστημιακοί καθηγητές που επιλέγονται για την Ακαδημία Εργασίας, γίνεται προσπάθεια να είναι φιλικά προσκείμενοι προς τα συνδικάτα υπό την έννοια της αποδοχής του θεσμικού τους ρόλου.

- Οι συνιστώμενες **εκπαιδευτικές μέθοδοι** που θεωρούνται ως οι πιο κατάλληλες, περιλαμβάνουν το συνδυασμό όλων των μεθόδων εκπαίδευσης ενηλίκων. Η χρήση παρουσίασης/ εισήγησης η οποία προτείνεται να είναι σύντομη καθώς και η πρόκληση διαλόγου και συζήτησης με ερωταπαντήσεις θεωρείται αυτονόητη και απαραίτητη. Επιπλέον η χρήση συμμετοχικών μεθόδων εκπαίδευσης κρίνεται ως πολύ κατάλληλη, λόγω και του προφίλ των συνδικαλιστών, οι οποίοι διαθέτουν σημαντικές εμπειρίες από τη συνδικαλιστική τους δράση και θέλουν να συμμετάσχουν ενεργά και να έχουν ρόλο, αλλά και της αυξημένης αναγκαιότητας σύνδεσης της ΣΕΕ με πραγματικά γεγονότα. Οι συμμετοχικές μέθοδοι που προτείνονται διαφέρουν κατά περίπτωση (παιχνίδι ρόλων για τη Βασική και Εισαγωγική εκπαίδευση, Ομάδες εργασίας για τα Ευρωπαϊκά και τα Πολυθεματικά Σεμινάρια, την Ημερίδα, τη Βασική, Εισαγωγική και την Ακαδημία Εργασίας).
- Οι **σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων** διακρίνονται από πνεύμα ισοτιμίας, αμοιβαίου σεβασμού, ειλικρίνειας και συνεργατικότητας, χωρίς να υπάρχουν δείγματα ιεραρχικής σχέσης μεταξύ τους. Οι εκτιμήσεις για σχέση ιεραρχίας έχουν κυρίως την έννοια σεβασμού από τους εκπαιδευόμενους προς τους εκπαιδευτές παρά επιβολής των εκπαιδευτών προς τους εκπαιδευόμενους. Επιπλέον η σχέση μεταξύ τους είναι διαδραστική και αμφίδρομη, όπου και οι δύο πλευρές έχουν να πάρουν και να δώσουν.
- Οι **σχέσεις μεταξύ εκπαιδευομένων και του φορέα οργάνωσης** των δράσεων ΣΕΕ διακρίνονται επίσης από ισοτιμία, σεβασμό, συνεργατικότητα, «συναδελφικότητα», χωρίς να υπάρχει διάθεση επιβολής του φορέα οργάνωσης των δράσεων ΣΕΕ προς τους εκπαιδευόμενους. Αυτό που δεσμεύει τους συμμετέχοντες, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό ανάλογα και με το είδος του προγράμματος, (ευρωπαϊκό ή αυτοχρηματοδοτούμενο), είναι **το οργανωτικό πλαίσιο** που τίθεται κάθε φορά με τους δικούς του όρους και κανόνες και οι υφιστάμενες δυνατότητες αλλαγών και βελτιώσεων της εκπαίδευσης. Ενδεικτικό γεγονός του παραπάνω κλίματος, είναι η υλοποίηση των προτάσεων και επιθυμιών των εκπαιδευομένων για αλλαγές, όταν κρίνεται ότι είναι εφικτό και δεν αποβαίνει σε βάρος της εκπαίδευσης.
- Η **επίλυση προβλημάτων** που δημιουργούνται κατά τη διαδικασία εκπαίδευσης, είτε μεταξύ των συμμετεχόντων, είτε με τον εκπαιδευτή, είτε σχετικά με άλλα ζητήματα, πραγματοποιείται στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, συνήθως με τη μεσολάβηση, βοήθεια του εκπαιδευτή ή του συμβούλου ή διαφορετικά του υπευθύνου της δράσης.
- Ο **τρόπος και ο βαθμός συμμετοχής** των συμμετεχόντων συνδικαλιστών στα διάφορα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας δεν είναι ενιαίος αλλά διαφοροποιείται κατά περίπτωση. Ένας διαδεδομένος τρόπος εμπλοκής τους είναι η συμμετοχή τους σε διαδικασίες αξιολόγησης, είτε στη μέση του προ-

γράμματος οπότε ανατροφοδοτούν και επηρεάζουν την υλοποίηση στο βαθμό που είναι εφικτό, είτε στο τέλος, οπότε επηρεάζουν το μεταγενέστερο σχεδιασμό νέων δράσεων ΣΕΕ. Επιπλέον, σε κάποιες περιπτώσεις, διενεργείται διερεύνηση αναγκών πριν την έναρξη της ΣΕΕ, η οποία επηρεάζει την υλοποίηση. Επιπλέον σε κάποιες περιπτώσεις η οργάνωση δράσης ΣΕΕ πραγματοποιείται με πρωτοβουλία, των ίδιων των συνδικαλιστών, οπότε στην περίπτωση αυτή επιτυγχάνεται υψηλός βαθμός εμπλοκής τους.

Συμπερασματικά, επιβεβαιώνεται ότι η ΣΕΕ διακρίνεται από τα χαρακτηριστικά της Εκπαίδευσης Ενηλίκων και επιπρόσθετα έχει τα δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τον κοινωνικό ρόλο και την αποστολή των συνδικάτων.

Ως εκ τούτου διαπιστώνεται ότι βασικές αρχές της Εκπαίδευσης Ενηλίκων όπως: α) η σύνδεση της εκπαίδευσης με τη συνδικαλιστική πρακτική και το συνδικαλιστικό έργο, β) η χρήση μεθόδων ενεργητικής συμμετοχής, γ) η ανάπτυξη αμφίδρομων σχέσεων μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, δ) οι εκπαιδευόμενοι και οι ανάγκες τους να αποτελούν το επίκεντρο της εκπαίδευσης τόσο ως προς το σχεδιασμό όσο και την υλοποίηση και ε) η ενεργός συμμετοχή των εκπαιδευομένων (έστω και μέσω των διαδικασιών αξιολόγησης) αποτελούν, υψηλή προτεραιότητα στην ανάπτυξη δράσεων ΣΕΕ και περιλαμβάνονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ΣΕΕ, όπως περιγράφηκε και στο σχετικό κεφάλαιο.

Από την άλλη πλευρά, η συλλογική οργάνωση και η ανάπτυξη της την οποία υποστηρίζουν τα συνδικάτα και στην οποία απευθύνεται η ΣΕΕ, επηρεάζει καθοριστικά το περιεχόμενο, τους στόχους, την αξιοποίηση και χρήση της ΣΕΕ, την ανάπτυξη σχετικής συνδικαλιστικής κουλτούρας, τη χρήση σχετικής γλώσσας προσαρμοσμένης στα συνδικάτα, τη δημιουργία αίσθησης ομάδας μεταξύ των συμμετεχόντων, την αξιοποίηση εκπαιδευτών από τα συνδικάτα (με τη στενή ή ευρεία έννοια), την ανάπτυξη σχέσεων, κατά το δυνατόν, ισοτιμίας μεταξύ των εκπαιδευομένων από τη μία και των εκπαιδευτών ή του φορέα οργάνωσης των δράσεων ΣΕΕ από την άλλη, τη δυνατότητα των εκπαιδευομένων να παρεμβαίνουν στην περίπτωση που διαφωνούν με πτυχές της ΣΕΕ.

Σε γενικές γραμμές, ο ρόλος και η σημασία της ΣΕΕ, όπως αναδεικνύεται τόσο από τη βιβλιογραφία όσο και από την εμπειρική έρευνα, επιβεβαιώνεται ως πολύ σημαντικός για την ανάπτυξη και αποτελεσματικότητα της συνδικαλιστικής παρέμβασης συνολικά και της πραγμάτωσης του ρόλου των συνδικάτων όπως θεσμικά προβλέπεται. Οι αποκλίσεις που τυχόν παρατηρούνται από τον ιδεατό τύπο της ΣΕΕ όπως περιγράφηκε, στην περίπτωση της χώρας μας συνδέεται στο μεγαλύτερο βαθμό με α) την οργάνωση και διάρθρωση του συνδικαλιστικού χώρου (ενιαία οργάνωση με διαφορετικές ιδεολογικές παρατάξεις) γεγονός που δυσχεραίνει την υιοθέτηση και εφαρμογή ενιαίας πολιτικής απέναντι στην εκπαίδευση, β) την αποφασιστική παρουσία των συνδικαλιστικών παρατάξεων

και την εμπλοκή τους σε πτυχές της ΣΕΕ όπως επιλογή συμμετεχόντων και εκπαιδευτών, γεγονός που επηρεάζει τη στάση και τις συμπεριφορές όλων των εμπλεκόμενων συντελεστών στην εκπαιδευτική διαδικασία και εκδηλώνεται με διάφορες μορφές καθ' όλη τη διάρκεια εκπαίδευσης (αυτοάμυνα των συμμετεχόντων, ανάγκη και υποστήριξη/ υπεράσπιση της διαφοροποίησης είτε παραταξιακής είτε εργασιακής προέλευσης), γ) τις διαφορές ως προς τις συνθήκες και όρους εργασίας μεταξύ των εργαζομένων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα καθώς και μεταξύ των διαφορετικών εργασιακών χώρων οι οποίες αποτελούν συχνά (άλλοτε δικαιολογημένα και άλλοτε αδικαιολόγητα) αιτία αντιθέσεων και διαχωρισμών, δ) τους περιορισμούς που τίθενται με τη μορφή όρων και κανόνων από τους εξωτερικούς φορείς χρηματοδότησης και τα πλαίσια που αυτοί θέτουν (αναγκαίο κακό).

Με βάση τόσο τη συνολική θεωρητική προσέγγιση του θέματος όσο και τα ευρήματα της έρευνας, είναι δυνατή η διατύπωση των παρακάτω προτάσεων ώστε η ΣΕΕ να πραγματώσει τον ιδιαίτερο κοινωνικό της ρόλο, και να καταστεί ιδιαίτερο πεδίο Εκπαίδευσης Ενηλίκων με τα δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά:

- Η ενίσχυση του κοινωνικού ρόλου της ΣΕΕ και εκείνων των διαστάσεων που σχετίζονται με αυτόν. Να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην καλλιέργεια αξιών στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, στη σύνδεση της παρεχόμενης ΣΕΕ με την καθημερινή πράξη και τις θέσεις των συνδικάτων, στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της ΣΕΕ και τη βελτίωση, εξάλειψη αδυναμιών.
- Η διατύπωση πιο συγκεκριμένων κριτηρίων για την επιλογή / συμμετοχή των εκπαιδευομένων, η οποία θα βοηθούσε στην αποτελεσματικότερη υλοποίηση της ΣΕΕ όσον αφορά τις παρεχόμενες γνώσεις και δεξιότητες, στη μεγιστοποίηση των ωφελειών που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες και στη βελτιστοποίηση της συνδικαλιστικής παρέμβασης.
- Η δημιουργία και χρησιμοποίηση ενός μητρώου εκπαιδευτών συνδικαλιστικής εκπαίδευσης / επιμόρφωσης, προερχόμενου από το χώρο των συνδικάτων υπό τη στενή ή ευρεία έννοια.

7.3. 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 **ιδιαίτερο 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, αποτελέσματα και 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. (1999). *Εκπαίδευση ενηλίκων, Τόμος Β', Κοινωνική και οικονομική λειτουργία*. Πάτρα: ΕΑΠ.

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.*

Bird, M., Hammersley, M., Gomm, R. & Woods, P. (1999). *Εκπαιδευτική έρευνα στην πράξη. Εγχειρίδιο Μελέτης*. Πάτρα: Ε.Α.Π.

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

ΓΣΕΕ. (1987). *Πρακτικά 23ου Συνεδρίου ΓΣΕΕ*. Αθήνα: ΓΣΕΕ.

ΓΣΕΕ. (1995). *Πρακτικά 28ου Συνεδρίου ΓΣΕΕ*. Αθήνα: ΓΣΕΕ.

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

Cohen, L., & Lawrence M. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας.* Αθήνα: Μεταίχμιο.

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

ΕΣΥΕ. (2009). Έρευνα εκπαίδευσης ενηλίκων.

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

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (1995). *Ο Απολογισμός μας, 4 χρόνια δημιουργικής πορείας, 1995: Το Πρόγραμμα δράσης μας.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (1998). *Απολογισμός 1995-1997, Προγραμματισμός 1998.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ. (1999). *1992-1998, Συνδικάτα και επαγγελματική κατάρτιση.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ. (1999). *Προφίλ φορέα.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ. (2000). *Προφίλ φορέα.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ. (2001). *Απολογισμός 1998-2000, Προγραμματισμός 2001.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2004). *Απολογισμός 2001-2003, Προγραμματισμός 2004.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2007). *Απολογισμός 2004-2006, Προγραμματισμός 2007.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2010). *Απολογισμός 2007-2009, Προγραμματισμός 2010-2012.* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. (2010). *Απολογισμός δράσης 2005-2009, Προγραμματισμός 2010-2012.* Αθήνα: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

Καραλής, Θ. (1999). *Εκπαίδευση ενηλίκων, Τόμος Γ', Σχεδιασμός οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων.* Πάτρα: ΕΑΠ.

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

Κόκκος, Α., & Λιοναράκης, Α. (1998). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση, Σχέσεις διδασκόντων και διδασκομένων.* Πάτρα: ΕΑΠ.

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

Κόκκος, Α. (2002). Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: προσδιορισμός του πεδίου, τάσεις, πολιτικές. Στο Α. Κόκκος (επιμ.) *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα: Μεταίχμιο. Τελευταία πρόσβαση 25/9/2009, στο http://www.eap.gr/programmes/ekp/ekp64/docs/Al_Kokkos_2.pdf.

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

Κουτρούκης, Θ. (2007). *Η συνδικαλιστική εκπαίδευση στην Ελλάδα: μελέτη των απόψεων πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών στελεχών για τις επιδράσεις της.* Θεσσαλονίκη: 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

Bridgford, J., & Stirling, J., (eds), (2000). *Trade union education in Europe. ETUCO (European Trade Union College).* Brussels: ETUCO.

Heller, M. (2006). *Microlearning in trade union education: Designing and implementing innovative educational services using microcontent.* Τελευταία πρόσβαση στις 25/9/2009, στο:

http://www.microlearning.org/proceedings2006/ml2006_heller_paper_ml_trade_union_education.pdf(173-191).

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.