

Δημήτρης Κ. Βεργίδης

Καθηγητής Επιμόρφωσης και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

Πανεπιστήμιο Πατρών

Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών συνδικαλιστικών στελεχών.

Πρώτα ερευνητικά πορίσματα και προτάσεις

Εισαγωγή

Θα πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι η πρωτοβουλία του Κοινωνικού Πολύκεντρου και της ΑΔΕΔΥ για τη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των συνδικαλιστικών στελεχών είναι πολύ σημαντική, δεδομένου ότι η επιμόρφωση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους εντάσσεται σε μια μακρόχρονη παράδοση του εργατικού και συνδικαλιστικού κινήματος.

Ήδη από τον 19^ο αιώνα η εργατική τάξη άρχισε να οργανώνει μορφωτικούς ομίλους, λαϊκά σχολεία και πολιτιστικούς συλλόγους με στόχο την άνοδο του μορφωτικού της επιπέδου. Έτσι, για παράδειγμα, ο αλφαριθμητισμός της αγγλικής εργατικής τάξης οργανώθηκε από τους ίδιους τους εργάτες. Επίσης, στις αγροτικές ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Δανία και η Ολλανδία, τον 19^ο αιώνα ιδρύθηκαν από τους αγρότες ανώτερα λαϊκά σχολεία για την καλλιέργεια της εθνικής γλώσσας και του λαϊκού πολιτισμού, καθώς και για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας.¹

Οι ηγέτες της εργατικής τάξης ποτέ δεν έπαψαν να τονίζουν τη σημασία της μόρφωσης των εργαζομένων. Ένας από τους πρώτους ηγέτες του σουηδικού εργατικού κινήματος, ο Alex Danielsson, το 1889 έγραφε «Είναι σε όλους προφανές ότι η άγνοια των μαζών εξασφαλίζει ότι οι μάζες αυτές θα συνεχίσουν να μην έχουν καμία απολύτως δύναμη. Η γνώση είναι δύναμη... Πρέπει μόνοι μας να φροντίσουμε γι' αυτά για τα οποία αδιαφόρησε η κοινωνία, μέχρις ότου γίνουμε εμείς κύριοι της τύχης μας. Η επιμόρφωση των εργατών πρέπει να γίνει από τις ίδιες τις εργατικές οργανώσεις».² Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το 1912, το σουηδικό εργατικό κίνημα ίδρυσε την Μορφωτική Ομοσπονδία Εργαζομένων (ABF) με τη συνεργασία των μορφωτικών ομίλων και των εργατικών συνδικάτων. Επίσης, ο Γκράμσι στις αρμοδιότητες των εργοστασιακών συμβουλίων συμπεριελάμβανε την οργάνωση και τη λειτουργία εργατικών σχολείων.³

Γενικά, κάθε φορά που ο συσχετισμός των δυνάμεων το επέτρεπε, τα εργατικά και τα λαϊκά κινήματα συνέβαλαν αποφασιστικά στη μόρφωση των εργαζομένων, διεκδικώντας τη θεσμοθέτηση του δωρεάν, υποχρεωτικού λαϊκού σχολείου, τη βελτίωση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και την ανάπτυξη της επιμόρφωσης των ενηλίκων.

Προσθέτουμε ότι, όπως έχουν δείξει πολλές μελέτες, «... υπάρχει στενή σχέση μεταξύ της διάρκειας των αρχικών σπουδών και της περαιτέρω ικανότητας των ενηλίκων ν' αποκτήν νέες γνώσεις».⁴ Οι αγώνες, λοιπόν, για τη βασική υποχρεωτική εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επιμόρφωση των ενηλίκων είναι αλληλένδετοι μεταξύ τους και στοχεύουν στην αντιμετώπιση της υποεκπαίδευσης. Αποτελούν, επίσης, μια διάσταση του κοινωνικο-πολιτικού κινήματος για τη χειραφέτηση των εργαζομένων.

Το 1909 η σοσιαλιστική Federation στη Θεσσαλονίκη οργάνωσε στη «Λέσχη των Εργατών» βραδινά μαθήματα για τους εργάτες. Ένα χρόνο μετά, το 1910, ιδρύθηκε από την Federation ο σύνδεσμος «Σοσιαλιστική Νεολαία», ο οποίος ανάμεσα στους στόχους του περιελάμβανε την εκπαίδευση των μελών του «δια μαθημάτων επιστημονικών, φιλολογικών και σοσιαλιστικών».⁵ Στην Αθήνα το 1911, το Εργατικό Κέντρο ίδρυσε «Κυριακόν Σχολείον Εργατριών».⁶

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, το πιθανό δίλημμα εάν οι συνδικαλιστές εκπαιδεύονται στους συνδικαλιστικούς και πολιτικούς αγώνες ή χρειάζονται επιμόρφωση δεν υφίσταται. Έχει απαντηθεί ήδη τον 19^ο και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα από τις εργατικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πρόκειται για δυο δραστηριότητες που όχι μόνο δεν αλληλοαποκλείονται, αλλά αντίθετα αλληλοενισχύονται.

1. Η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών

Σ' αυτή τη μακροχρόνια πορεία σύνδεσης των συνδικαλιστικών και εργατικών αγώνων με την εκπαίδευση φαίνεται ότι, με τη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των συνδικαλιστικών στελεχών, γίνεται στη χώρα μας ένα σημαντικό ποιοτικό βήμα. Οι συνδικαλιστικοί φορείς αποφασίζουν και παίρνουν καινοτόμες εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες και παρεμβαίνουν στην οργάνωση επιμορφωτικών

προγραμμάτων, μετά από επιστημονική μελέτη διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών των στελεχών τους.

Για τη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών του πληθυσμού ή της ομάδας-στόχου απαιτείται καταρχάς η αποσαφήνιση της έννοιας **ανάγκη** και ο προσδιορισμός του σημασιολογικού περιεχομένου της.⁷

Διευκρινίζουμε ότι πολλές φορές η έννοια **ανάγκη** συγχέεται με άλλες παρεμφερείς έννοιες, όπως:

- *αναγκαιότητα*, με κίνδυνο την άκριτη αποδοχή αναγκών που παρουσιάζονται ως μη διαπραγματεύσιμες «αναγκαιότητες»,
- *επιθυμία*, που παραπέμπει σε έναν άκρατο υποκειμενισμό,
- *ζήτηση*, που αποτελεί ρηχό όρο της οικονομίας (νόμος της προσφοράς και της ζήτησης) και συνδέεται με την αγορά και το μάρκετινγκ.

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. Επιμορφωτικές ανάγκες δημιουργούνται όταν η επιμόρφωση αποτελεί μια απάντηση στις αλλαγές που «συμβαίνουν» στη ζωή των ανθρώπων και στο κοινωνικο-οικονομικό και πολιτισμικό τους πλαίσιο.

Οι επιμορφωτικές ανάγκες μπορεί να έχουν μια **υποκειμενική** διάσταση, όπως για παράδειγμα η συνειδητοποίηση της έλλειψης συγκεκριμένων γνώσεων ή/και δεξιοτήτων/ικανοτήτων που αντιστοιχούν σε προσωπικές, επαγγελματικές ή/και κοινωνικές επιλογές, και μια **αντικειμενική** διάσταση, όπως το επίπεδο ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων, τα νέα εργασιακά ή/και κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζονται, οι αλλαγές στη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών κ.ά.

Επίσης, εφόσον οι επιμορφωτικές ανάγκες συναρτώνται με το βαθμό συνειδητοποίησης της έλλειψης γνώσεων και δεξιοτήτων/ικανοτήτων και των αλλαγών στην εργασία και στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των δημοσίων φορέων, μπορούμε να τις διακρίνουμε σε **συνειδητές** και σε μη συνειδητές ή **λανθάνουσες**.

Διευκρινίζουμε ότι ακόμη κι όταν ο πληθυσμός-στόχος έχει υψηλό βαθμό συνειδητοποίησης των επιμορφωτικών αναγκών του, οι ανάγκες αυτές δεν

εκφράζονται πάντα ρητά. Συνοψίζοντας τα παραπάνω, μπορούμε να διακρίνουμε τις επιμορφωτικές ανάγκες σε τρεις κατηγορίες:

α. συνειδητές και ρητές,

β. συνειδητές και μη ρητές

γ. λανθάνουσες.

Είναι σαφές ότι, ανάλογα με την κατηγορία επιμορφωτικών αναγκών που επιδιώκουμε να διερευνήσουμε, θα πρέπει να χρησιμοποιήσουμε τις κατάλληλες ερευνητικές μεθόδους και τεχνικές.

2. Τα χαρακτηριστικά και ο ρόλος των συνδικαλιστικών στελεχών

Η έρευνα για τις εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές ανάγκες των συνδικαλιστικών στελεχών στο Δημόσιο πραγματοποιήθηκε από το Κοινωνικό Πολύκεντρο σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Πειραιώς και το Πανεπιστήμιο Πάτρας, το χρονικό διάστημα από 1/11/2006 έως 1/2/2007.

Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε με ταχυδρομική αποστολή ερωτηματολογίου για την «Έρευνα ανίχνευσης εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών αναγκών των συνδικαλιστικών στελεχών που εκπροσωπούν εργαζόμενους στο Δημόσιο» στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων και των Γενικών Συμβουλίων των Ομοσπονδιών, στα μέλη του Γενικού Συμβουλίου της ΑΔΕΔΥ, καθώς και στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των νομαρχιακών της τμημάτων σε όλη τη χώρα.

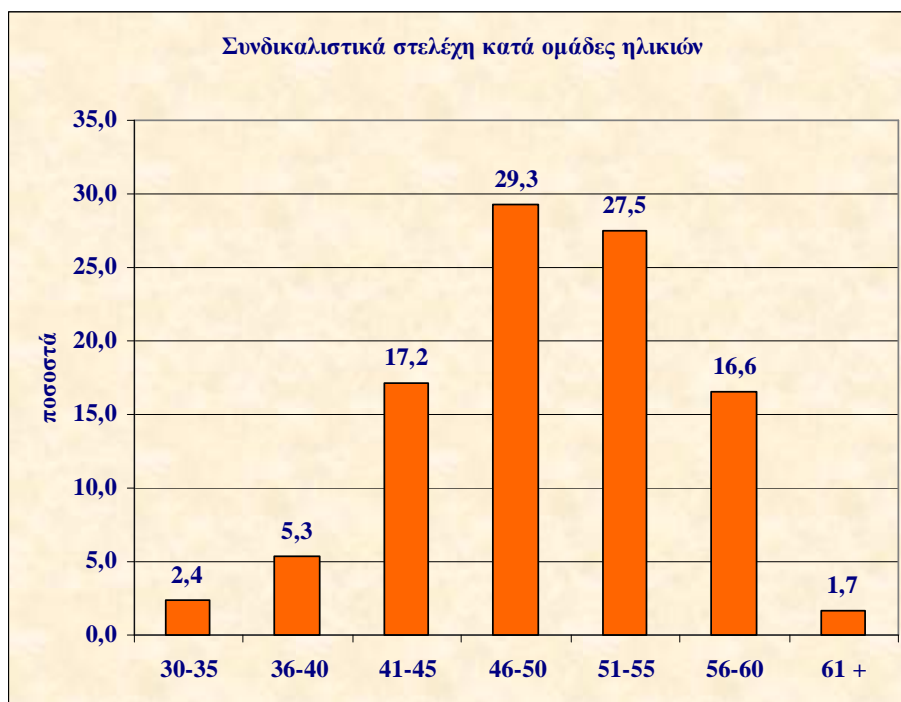
Συνολικά απεστάλησαν 770 ερωτηματολόγια, αριθμός που αντιστοιχεί στο 95% του συνολικού πληθυσμού της έρευνας. Στο ερωτηματολόγιο απάντησαν 353 στελέχη των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών ενώσεων του δημοσίου. Το ποσοστό επιστροφής των ερωτηματολογίων αντιστοιχεί στο 44% του πληθυσμού της έρευνας και εξασφαλίζει επαρκώς την αντιπροσωπευτικότητα και τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στον πληθυσμό.⁸

Από τα συνδικαλιστικά στελέχη που απάντησαν το 88% είναι άνδρες και το 12% γυναίκες, κατά μέσο όρο ηλικίας 49,6 ετών, με μικρότερη ηλικία τα 31 έτη και μεγαλύτερη τα 66 έτη. Διευκρινίζουμε ότι οι ερωτώμενοι ηλικίας 31 έως 40 χρόνων είναι μόλις το 7,7% του συνόλου (βλ. πίνακα 1). Στην πλειονότητά τους τα συνδικαλιστικά στελέχη του δείγματος είναι ηλικίας 46-55 ετών.

Πίνακας 1
Συνδικαλιστικά στελέχη κατά ομάδες ηλικιών

Ομάδα ηλικιών	Συχνότητα	%
30-35	8	2,4
36-40	18	5,3
41-45	58	17,2
46-50	99	29,3
51-55	93	27,5
56-60	56	16,6
61 +	6	1,7
Σύνολο	338	100

Διάγραμμα 1



Όπως διαπιστώνουμε από τον πίνακα 2, η πλειονότητα των συνδικαλιστικών στελεχών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (το 57% του συνόλου). Το 25,5% του συνόλου είναι απόφοιτοι λυκείου ή τεχνικής σχολής και το 10,5% έχουν κάνει μεταπτυχιακές σπουδές συναφείς με την εργασία τους, ενώ ένα μικρό ποσοστό (1,7%) έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα που δεν είναι συναφές με την

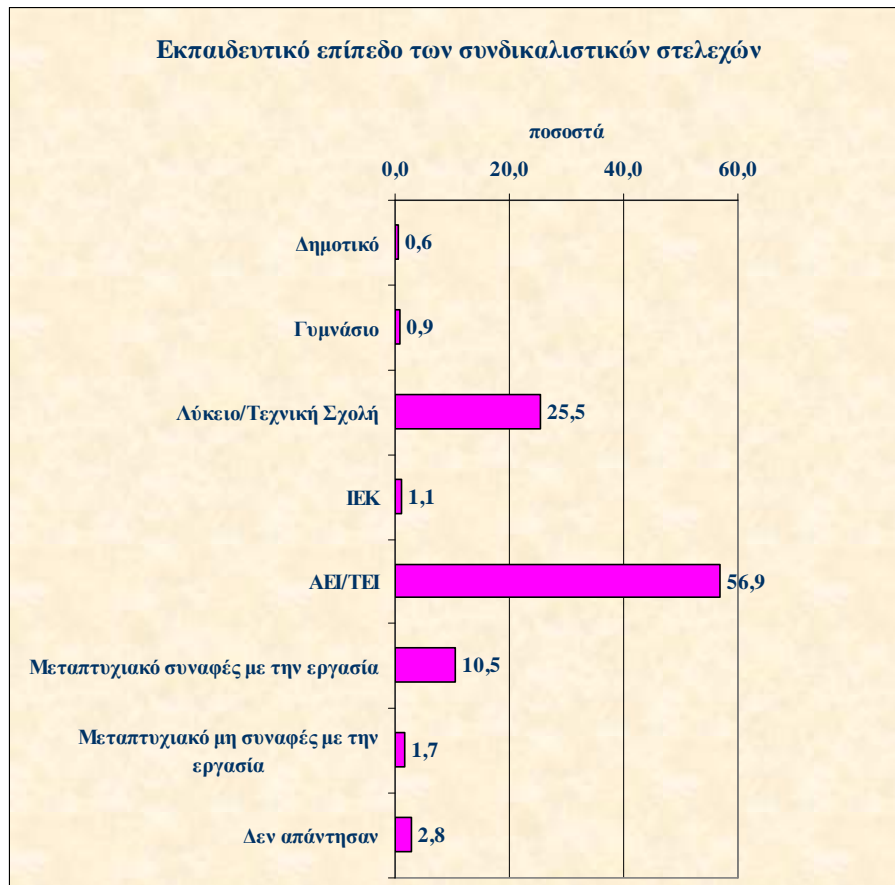
εργασία τους. Συνολικά το 12,2% των συνδικαλιστικών στελεχών του δείγματος έχουν κάνει μεταπτυχιακές σπουδές.

Πίνακας 2

Εκπαιδευτικό επίπεδο των συνδικαλιστικών στελεχών

Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Συχνότητα	Ποσοστό
Δημοτικό	2	0,6
Γυμνάσιο	3	0,9
Λύκειο/Τεχνική Σχολή	90	25,5
ΙΕΚ	4	1,1
ΑΕΙ/ΤΕΙ	201	56,9
Μεταπτυχιακό συναφές με την εργασία τους	37	10,5
Μεταπτυχιακό μη συναφές με την εργασία τους	6	1,7
Δεν απάντησαν	10	2,8
Σύνολο	353	100

Διάγραμμα 2



Όπως φαίνεται από τα στοιχεία που παραθέσαμε, τα συνδικαλιστικά στελέχη σε σημαντικό ποσοστό τους έχουν δραστηριοποιηθεί επαγγελματικά και συνδικαλιστικά την περίοδο μετά την πτώση της δικτατορίας έως τα μέσα της δεκαετίας του '80, και έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης.

Με το ερωτηματολόγιο αποσκοπούμε κατά κύριο λόγο στη διερεύνηση των συνειδητών και ρητών επιμορφωτικών αναγκών. Ταυτόχρονα, όμως, με ανοικτή ερώτηση επιχειρήσαμε να προσδιορίσουμε το ρόλο, τα καθήκοντα και τις αξίες των συνδικαλιστικών στελεχών, ώστε έμμεσα να καταγράψουμε τις λανθάνουσες επιμορφωτικές ανάγκες τους.

Από τις απαντήσεις στο ερώτημα «*Ποιες κατά τη γνώμη σας είναι οι υποχρεώσεις και ο ρόλος των συνδικαλιστικών στελεχών;*», φαίνεται ότι ο ρόλος τους είναι κατά κύριο λόγο να ενημερώνουν τους εργαζόμενους που εκπροσωπούν για όλες τις εξελίξεις στον κλάδο τους και να αγωνίζονται για τα αιτήματα του κλάδου.

Ειδικότερα, τα καθήκοντά των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως τα αντιλαμβάνονται και τα διατυπώνουν οι ίδιοι, είναι κυρίως τα εξής:

- Να επικοινωνούν και να ενημερώνουν τους συναδέλφους, τους εργαζόμενους που εκπροσωπούν, για όλες τις εξελίξεις στον κλάδο τους (για όλα τα υπηρεσιακά θέματα).
- Να αγωνίζονται, να διεκδικούν, να υποστηρίζουν τα αιτήματα του κλάδου (οικονομικά, ασφαλιστικά, εργασιακά).
- Να είναι πλήρως ενημερωμένοι για τα θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους (εργασιακά, πολιτικά, κοινωνικά, ασφαλιστικά).
- Να είναι στο πλευρό των εργαζομένων, να αφουγκράζονται τις ανάγκες του κλάδου και τα καθημερινά προβλήματα, να είναι κοντά στους εργαζόμενους.
- Να υπερασπίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και το κοινωνικό κράτος.
- Να διατυπώνουν προτάσεις συμβάλλοντας στην επίλυση των προβλημάτων του κλάδου.

Λιγότερο συχνές είναι οι παρακάτω αναφορές για τα καθήκοντα των συνδικαλιστικών στελεχών:

- Εντοπισμός, καταγραφή, ανάδειξη των προβλημάτων.

- Να επιμορφώνονται συνεχώς.
- Γνώση – μελέτη – τεκμηρίωση, ώστε να γνωρίζουν τα προβλήματα του κλάδου, τη νομοθεσία και τα δικαιώματα των εργαζομένων.
- Να αντιστέκονται στους αντεργατικούς νόμους, να καταγγέλλουν, να επαγρυπνούν για την αντιμετώπιση των ιδιωτικοποιήσεων.
- Να ενημερώνουν την κοινή γνώμη, την κοινωνία, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται «για να μη μένουμε μόνοι μας».
- Μαζικοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος.
- Γνώση και χρήση νέων τεχνολογιών.
- Επαφές με αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις άλλων χωρών.
- Ανάλυση πολιτικής κατάστασης.

Όπως διαπιστώνουμε, στα κυριότερα καθήκοντα των συνδικαλιστικών στελεχών περιλαμβάνεται η πλήρης ενημέρωσή τους για τα εργασιακά, κοινωνικά και ασφαλιστικά θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους τους οποίους εκπροσωπούν, η επικοινωνία μαζί τους και η πληροφόρησή τους, καθώς και η ενημέρωση της κοινής γνώμης. Συνεπώς, χρειάζεται να γνωρίζουν σε βάθος τα θέματα αυτά και να χρησιμοποιούν τις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) για την παρακολούθηση των εξελίξεων και την ενημέρωσή τους.

Από τα καθήκοντά τους προκύπτει το αίτημα που διατυπώνεται, όπως θα διαπιστώσουμε στη συνέχεια, για επιμόρφωση σε κλαδικά θέματα και στη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή. Οι Τ.Π.Ε. αποτελούν το βασικό εργαλείο ενημέρωσης και επικοινωνίας, επιτρέπουν τη γρήγορη διάχυση των πληροφοριών και έχουν δημιουργήσει μια νέα πραγματικότητα που δεν μπορούμε να παραβλέψουμε, με συνέπειες ανάλογες μ' αυτές που προκάλεσε η εφεύρεση της τυπογραφίας από τον Γουτεμβέργιο.

Όμως, ο ρόλος του συνδικαλιστικού στελέχους δεν συγκροτείται μόνο από γνώσεις και τεχνικές δεξιότητες/ικανότητες. Κατά κύριο λόγο τα συνδικαλιστικά στελέχη αντιλαμβάνονται το ρόλο τους και τον εαυτό τους ως φορέα συγκεκριμένων αξιών, στάσεων/συμπεριφορών, αντιλήψεων και κοινωνικών δεξιοτήτων/ικανοτήτων, που τις διατυπώνουν οι ίδιοι επιγραμματικά:

- Ανιδιοτέλεια, προσφορά, έντιμη-σωστή εκπροσώπηση, όχι για προσωπικό όφελος–συμφέρον. Όχι αναντικατάστατος. Όχι προσωπική προβολή. Αγάπη για το κοινό καλό, το κοινό όφελος και όχι για την «καρέκλα» τους.
- Απαλλαγμένος από φανατισμούς από πολιτική κηδεμονία, όχι κομματικές ταμπέλες.
- Καθοδηγητής, μπροστάρης, πρωτοπόρος, σχεδιασμός – οργάνωση – καθοδήγηση αγώνων.
- Συνέπεια
- Αγωνιστικότητα
- Αποφασιστικότητα
- Να ενεργεί στα πλαίσια του νόμου και του Συντάγματος
- Αρωγός, συμπαραστάτης με συναδελφική αλληλεγγύη
- Επιμορφωτής για τη διαπαιδαγώγηση των εργαζομένων
- Πολιτική και συνδικαλιστική δράση.
- Συλλογικότητα
- Παράδειγμα για τους εργαζόμενους
- Ενωτικός
- Δημοκρατική συμπεριφορά
- Ιδεολογική τοποθέτηση, μαζί με το κόμμα, σκληρή πολιτική και αντιπαράθεση με την αντιπολίτευση.
- Κινηματική αντίληψη
- Ευαισθησία
- Υπευθυνότητα – να ξεχωρίζει το εφικτό από το επιθυμητό.
- Πειθαρχία στις αποφάσεις των οργάνων
- Διεκδικητικός
- Πειστικός.

Όπως φαίνεται, οριοθετείται ένας ιδεότυπος συνδικαλιστικού στελέχους με τρόπο αποφαιτικό (όχι αναντικατάστατος, όχι για προσωπικό όφελος, όχι για την «καρέκλα», χωρίς φανατισμό, χωρίς πολιτική κηδεμονία κ.λπ.), αλλά κυρίως με θετικό τρόπο (συνέπεια, αγωνιστικότητα, αποφασιστικότητα, συλλογικότητα, συναδελφικότητα, υπευθυνότητα, πειθώ, κινηματική αντίληψη, ευαισθησία κ.λπ.).

3. Επιμορφωτικές ανάγκες στη χρήση Η/Υ και στη ξένη γλώσσα

Όπως διαπιστώσαμε, στην πλειονότητά τους τα συνδικαλιστικά στελέχη έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και ηλικία άνω των 40 ετών (κατά μέσο όρο περίπου 50 χρόνων).

Επίσης, δείξαμε τον τριπλό ρόλο που επομίζονται τα συνδικαλιστικά στελέχη ως προς την επικοινωνία και την ενημέρωση. Οφείλουν να ενημερώνονται οι ίδιοι, να ενημερώνουν τους εργαζόμενους που εκπροσωπούν και να ενημερώνουν την κοινωνία για τα προβλήματα και τις διεκδικήσεις τους.

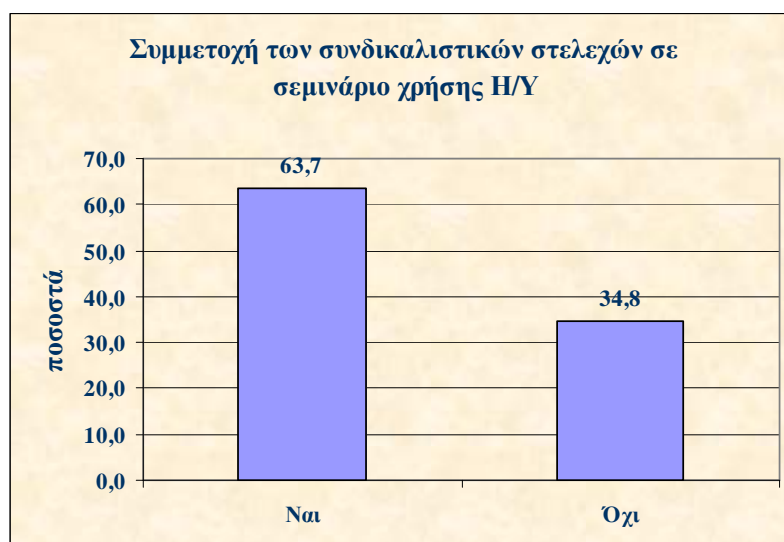
Οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) θεωρούμε ότι συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην άσκηση των ενημερωτικών καθηκόντων των συνδικαλιστικών στελεχών και συνεπώς η γνώση της χρήσης Η/Υ είναι αναγκαία. Πράγματι, το 64% του συνόλου έχει παρακολουθήσει σεμινάρια επιμόρφωσης στη χρήση Η/Υ (βλ. πίνακα 3).

Πίνακας 3

Συμμετοχή των συνδικαλιστικών στελεχών σε σεμινάριο χρήσης Η/Υ

	αριθμ.	%
Ναι	225	63,7
Όχι	123	34,8
Δεν απάντησαν	5	1,5
Σύνολο	353	100

Διάγραμμα 3



Από τον πίνακα 4 διαπιστώνουμε ότι από το σύνολο των 225 συνδικαλιστικών στελεχών που συμμετείχαν σε σεμινάρια εκμάθησης της χρήσης Η/Υ, οι περισσότεροι (το 70%) επιμορφώθηκαν λιγότερες από 100 ώρες, ενώ μόνο το 13% παρακολούθησε σεμινάρια διάρκειας μεγαλύτερης από 300 ώρες.

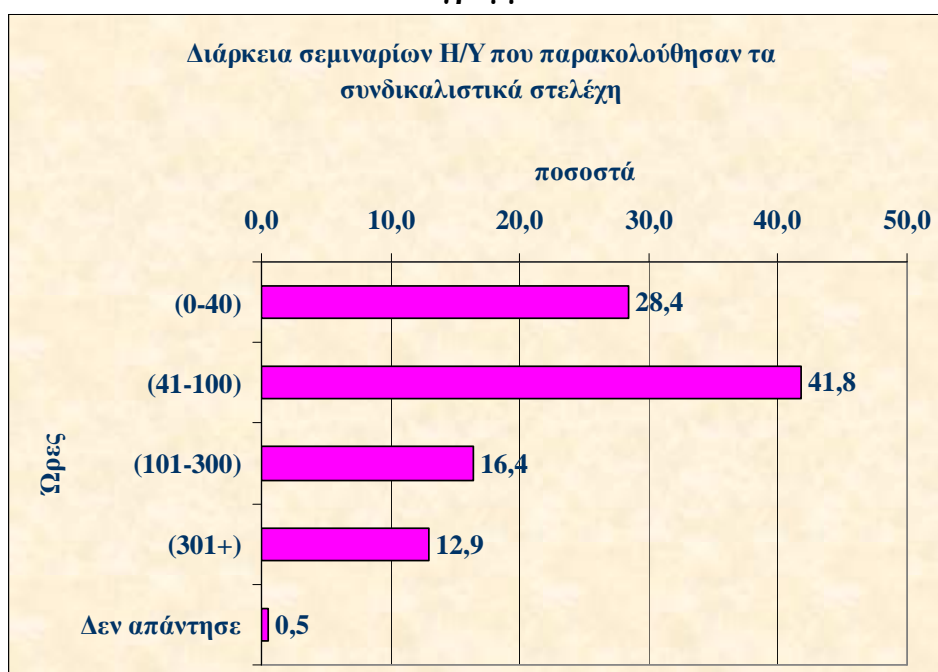
Από τα 225 συνδικαλιστικά στελέχη που επιμορφώθηκαν στη χρήση Η/Υ, μόνο 111 (το 49%) απέκτησαν σχετικό τίτλο πιστοποίησης. Δηλαδή στο σύνολό τους, μόνο το 31% από τα συνδικαλιστικά στελέχη γνωρίζουν τουλάχιστον σε ικανοποιητικό βαθμό τη χρήση Η/Υ.

Πίνακας 4

Διάρκεια σεμιναρίων Η/Υ που παρακολούθησαν τα συνδικαλιστικά στελέχη

Ωρες	Συχνότητα	%
(0-40)	64	28,4
(41-100)	94	41,8
(101-300)	37	16,4
(301+)	29	12,9
Δεν απάντησε	1	0,5
Σύνολο	225	100

Διάγραμμα 4



Από τον πίνακα 5 προκύπτει ότι, εξαιρώντας όσους δεν είναι καθόλου εξοικειωμένοι με τη χρήση Η/Υ, οι περισσότεροι από τους υπόλοιπους είναι *λίγο* ή *πολύ* εξοικειωμένοι με τη χρήση ηλεκτρολογίου και ποντικιού, Windows και επεξεργαστή κειμένου. Αντίθετα, είναι λιγότεροι αυτοί που είναι εξοικειωμένοι στην αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο, στη χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και λογιστικών φύλλων και στο Power Point, που διευκολύνει την παρουσίαση ενός θέματος. Ειδικά στο Power Point δηλώνουν πολύ εξοικειωμένοι μόνο 55 συνδικαλιστικά στελέχη, παρ' όλο που οι κατέχοντες τίτλο πιστοποίησης ανέρχονται σε 111.

Πίνακας 5

Βαθμός εξοικείωσης των συνδικαλιστικών στελεχών στις διάφορες χρήσεις του Η/Υ

Πολύ		Λίγο		Καθόλου	
Χρήση	συχν.	Χρήση	συχν.	Χρήση	συχν.
Χρήση ηλεκτρολογίου, ποντικιού	191	Χρήση λογιστικών φύλλων (Excel)	124	Χρήση λογισμικού για παρουσιάσεις (Power Point)	182
Βασική χρήση των Windows	168	Χρήση διαδικτύου (Internet)	121	Χρήση λογιστικών φύλλων (Excel)	117
Χρήση επεξεργαστή κειμένου (Word)	154	Χρήση ηλεκτρολογίου, ποντικιού	113	Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (Email)	114
Χρήση διαδικτύου (Internet)	138	Βασική χρήση των Windows	112	Χρήση επεξεργαστή κειμένου (Word)	79
Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (Email)	129	Χρήση επεξεργαστή κειμένου (Word)	102	Χρήση διαδικτύου (Internet)	75
Χρήση λογιστικών φύλλων (Excel)	88	Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (Email)	91	Βασική χρήση των Windows	61
Χρήση λογισμικού για παρουσιάσεις (Power Point)	55	Χρήση λογισμικού για παρουσιάσεις (Power Point)	90	Χρήση ηλεκτρολογίου, ποντικιού	38

Διάγραμμα 5



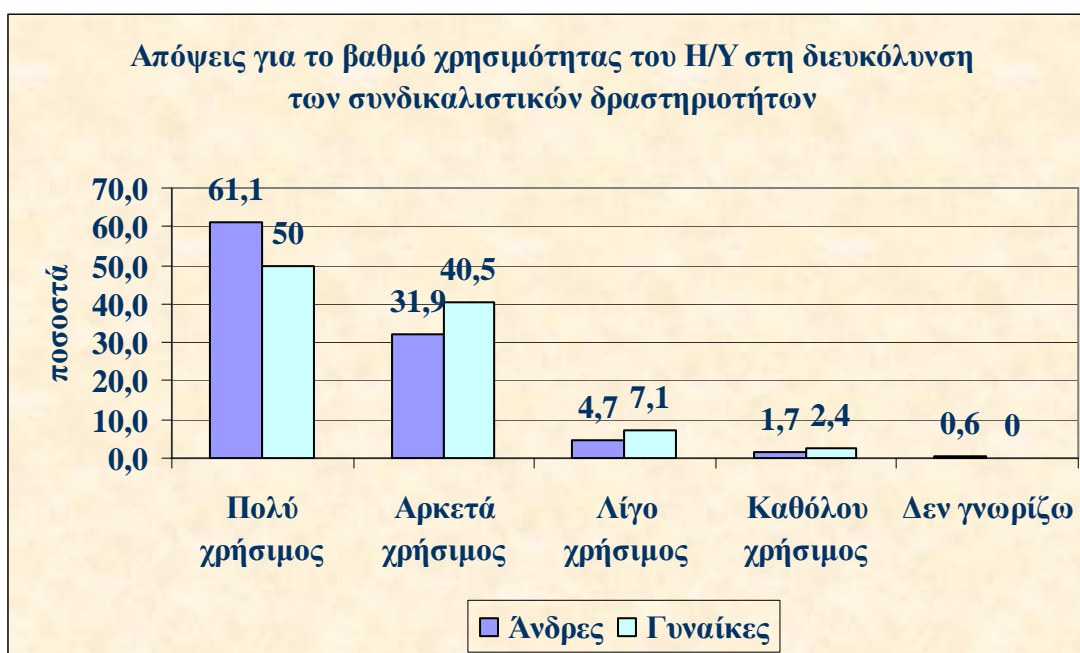
Η πλειονότητα των συνδικαλιστικών στελεχών (σχεδόν το 60%) θεωρούν *πολύ χρήσιμο* τον Η/Υ όσον αφορά τη διευκόλυνση των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων. Σημειώνουμε ότι οι άνδρες θεωρούν *χρήσιμο* τον Η/Υ στις συνδικαλιστικές τους δραστηριότητες σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες του δείγματος (Μ.Ο. 3,51 έναντι 3,38). Ελάχιστοι είναι αυτοί που θεωρούν *καθόλου χρήσιμο* τον Η/Υ (μόλις το 1,7% του συνόλου) και *λίγο χρήσιμο* λιγότερο από το 5% του συνόλου (βλ. πίνακα 6). Είναι σαφές ότι ο Η/Υ διευκολύνει τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες και η εκμάθηση της χρήσης του αποτελεί ρητή ανάγκη.

Πίνακας 6

Απόψεις για το βαθμό χρησιμότητας του Η/Υ στη διευκόλυνση των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων (Μ.Ο. με max 4, min1)

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	Συχνότητα	%	Συχνότητα	%	Συχνότητα	%
Πολύ χρήσιμος	205	59,5	182	61,1	21	50
Αρκετά χρήσιμος	115	33,3	95	31,9	17	40,5
Λίγο χρήσιμος	17	4,9	14	4,7	3	7,1
Καθόλου χρήσιμος	6	1,7	5	1,7	1	2,4
Δεν γνωρίζω	2	0,6	2	0,6	0	-
Σύνολο	345	100	298	99,4	42	100
Μ.Ο.	3,47		3,51		3,38	

Διάγραμμα 6



Από τον πίνακα 7 προκύπτει ότι τα μεγαλύτερης ηλικίας συνδικαλιστικά στελέχη (άνω των 50 ετών), σε σύγκριση με τα νεότερα στελέχη, τονίζουν σε μικρότερο βαθμό τη χρησιμότητα του Η/Υ στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες.

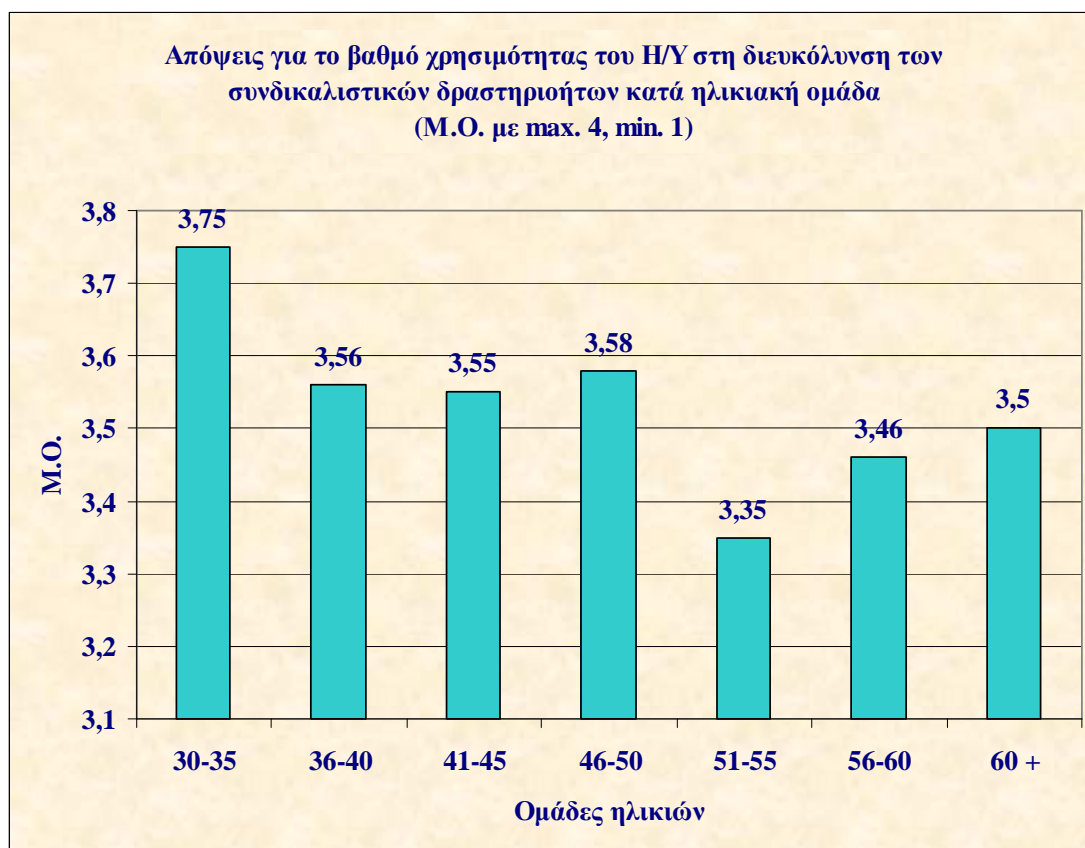
Πίνακας 7

Απόψεις για το βαθμό χρησιμότητας του Η/Υ στη διευκόλυνση των
συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων κατά ηλικιακή ομάδα

(Μ.Ο. με max 4, min 1)

	Ομάδες ηλικιών							Συχν.
	30-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 +	
Πολύ χρήσιμος	6	11	36	68	45	33	4	203
Αρκετά χρήσιμος	2	6	19	24	40	18	1	110
Λίγο χρήσιμος	0	1	2	5	5	3	1	17
Καθόλου χρήσιμος	0	0	1	1	2	2	0	6
Δεν γνωρίζω	0	0	0	1	1	0	0	2
Σύνολο	8	18	58	99	93	56	6	338
Μ.Ο.	3,75	3,56	3,55	3,58	3,35	3,46	3,50	

Διάγραμμα 7



Η ενημέρωση δεν διευκολύνεται μόνο με τη χρήση Η/Υ, αλλά και με τη γνώση ξένων γλωσσών και ιδιαίτερα της αγγλικής γλώσσας. Υπενθυμίζουμε ότι στο ρόλο των συνδικαλιστικών στελεχών περιλαμβάνεται η συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους συνδικαλιστές άλλων χωρών και ειδικά των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Από το σύνολο των συνδικαλιστικών στελεχών του δείγματος μόνο 48 άτομα έχουν αναγνωρισμένο πιστοποιητικό ή πτυχίο αγγλικής γλώσσας, από τους οποίους οι 33 είναι άνδρες (το 11% του συνόλου των ανδρών) και οι 15 γυναίκες (το 35,7% του συνόλου των γυναικών). Μπορούμε, ίσως να υποθέσουμε ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερο μορφωτικό κεφάλαιο από τους άνδρες του δείγματος.

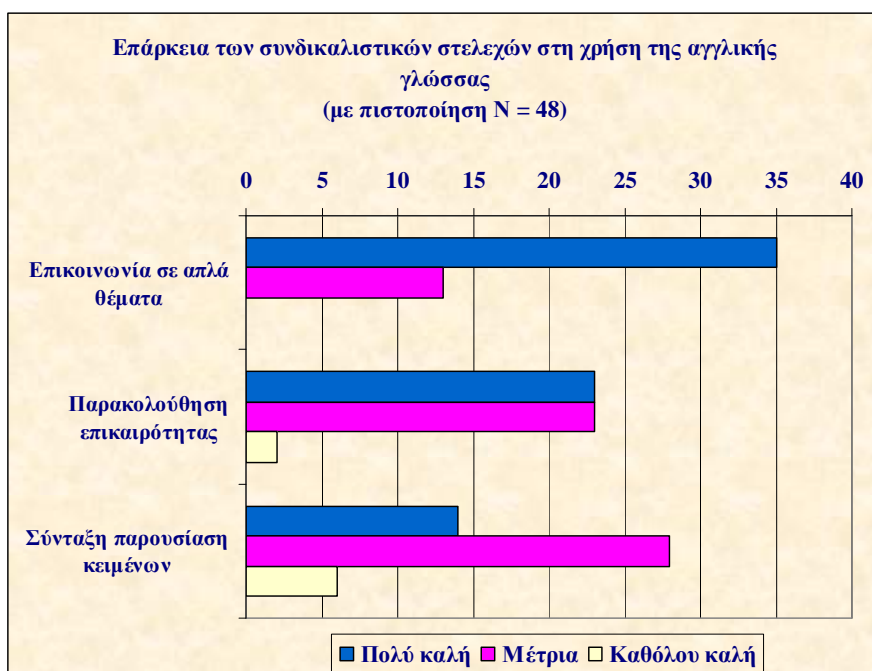
Από τα 48 συνδικαλιστικά στελέχη που έχουν αναγνωρισμένο πιστοποιητικό ή πτυχίο αγγλικής γλώσσας μόνο 35 δηλώνουν *πολύ καλή γνώση* για την επικοινωνία σε απλά θέματα, 23 δηλώνουν *πολύ καλή γνώση* για την παρακολούθηση της επικαιρότητας (εφημερίδες, τηλεόραση, ραδιόφωνο) και μόλις 14 για τη σύνταξη ενός κειμένου και την παρουσίασή του σε κοινό (πίνακας 8). Φαίνεται ότι τελικά πολύ λίγοι κατέχουν την αγγλική γλώσσα σε τέτοιο επίπεδο, ώστε να ενημερώνονται και να επικοινωνούν προφορικά και γραπτά στ' αγγλικά.

Πίνακας 8

Επάρκεια των συνδικαλιστικών στελεχών στη χρήση της αγγλικής γλώσσας (με πιστοποίηση N = 48)

Χρήση	Πολύ καλή	Μέτρια	Καθόλου καλή
Επικοινωνία σε απλά θέματα	35	13	0
Παρακολούθηση επικαιρότητας	23	23	2
Σύνταξη παρουσίαση κειμένων	14	28	6

Διάγραμμα 8



Από τα συνδικαλιστικά στελέχη του δείγματος που γνωρίζουν την αγγλική γλώσσα, οι 15 γνωρίζουν και δεύτερη ξένη γλώσσα. Επιπλέον, 40 άτομα του δείγματος δήλωσαν τη γνώση άλλης ξένης γλώσσας εκτός της αγγλικής.

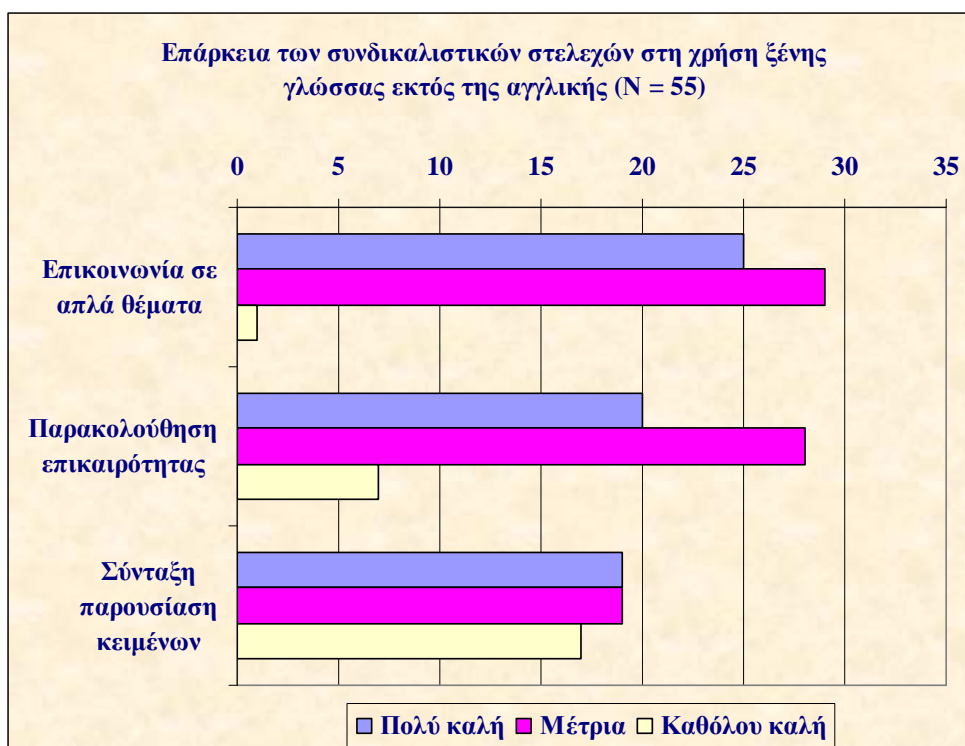
Όσον αφορά το επίπεδο της ξένης γλώσσας εκτός της αγγλικής, *πολύ καλή γνώση* για επικοινωνία σε απλά θέματα δηλώνουν 25 άτομα, *πολύ καλή γνώση* στην παρακολούθηση της επικαιρότητας (εφημερίδες, τηλεόραση, ραδιόφωνο) δηλώνουν 20 άτομα, και *πολύ καλή γνώση* για τη σύνταξη ενός κειμένου και την παρουσίασή του στο κοινό δηλώνουν 19 άτομα (πίνακας 9).

Πίνακας 9

Επάρκεια των συνδικαλιστικών στελεχών στη χρήση ξένης γλώσσας εκτός της αγγλικής (N = 55)

Χρήση	Πολύ καλή	Μέτρια	Καθόλου καλή
Επικοινωνία σε απλά θέματα	25	29	1
Παρακολούθηση επικαιρότητας	20	28	7
Σύνταξη παρουσίαση κειμένων	19	19	17

Διάγραμμα 9



Φαίνεται ότι ορισμένα συνδικαλιστικά στελέχη έχουν υψηλό μορφωτικό κεφάλαιο: μεταπτυχιακές σπουδές, υψηλού επιπέδου αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών και πολύ καλή γνώση μιας ξένης γλώσσας, κυρίως της αγγλικής, ενώ μερικοί γνωρίζουν πολύ καλά δυο ξένες γλώσσες.

Όμως, διαπιστώνεται η ανάγκη επιμόρφωσης περισσότερων συνδικαλιστικών στελεχών στη χρήση του Η/Υ, για τη μεγαλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των Τ.Π.Ε. και τη διευκόλυνσή τους στις συνδικαλιστικές τους δραστηριότητες, καθώς και στην καλύτερη εκμάθηση μιας ξένης γλώσσας, ώστε να μπορούν να τη χρησιμοποιούν για την παρακολούθηση της επικαιρότητας, την ενημέρωσή τους και στις διεθνείς συνεργασίες τους. Σημειώνουμε ότι ένας σημαντικός αριθμός στελεχών διαθέτουν ήδη τις βασικές γνώσεις.

4. Ανάπτυξη συνδικαλιστικών δεξιοτήτων

Όπως διευκρινίσαμε, η διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών έχει αφενός μια αντικειμενική διάσταση που αναφέρεται σε δομές ανεξάρτητες από τα υποκείμενα της έρευνας, όπως ο **ρόλος** των συνδικαλιστικών στελεχών, αφετέρου έχει μια

υποκειμενική διάσταση που αφορά τη συνειδητοποίηση ενδεχόμενων ελλείψεων σε γνώσεις και σε δεξιότητες/ικανότητες, προσωπικές επιλογές και πρωτοβουλίες.

Από τους πίνακες που ακολουθούν (10, 10α, 10β, 10γ) προκύπτει ότι στο ερώτημα «Με βάση τη μέχρι σήμερα εμπειρία σας πως θα αξιολογούσατε τον εαυτό σας;» τα συνδικαλιστικά στελέχη στη μεγάλη τους πλειονότητα απάντησαν ότι θεωρούν τον εαυτό τους πολύ ικανό (29%) ή αρκετά ικανό (63%) στην ενεργητική παρουσία και συμμετοχή σε συνέδρια. Για τη σύνταξη και παρουσίαση εισηγήσεων τα αντίστοιχα ποσοστά μειώνονται σε 23,4% και σε 56,8%. Στα ίδια περίπου επίπεδα – λίγο χαμηλότερα – βρίσκονται οι απαντήσεις τους για το σχεδιασμό, επεξεργασία, προώθηση και κριτική αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών (20,5% και 55,8% αντίστοιχα). Είναι ενδιαφέρον να επισημάνουμε ότι το 39,3% του συνόλου των συνδικαλιστικών στελεχών θεωρούν πολύ ικανό τον εαυτό τους στην παρουσίαση αναλυτικών προτάσεων σε θέματα του κλάδου τους και το 51,8 αρκετά ικανό.

Πίνακας 10

Δεξιότητες για ενεργητική παρουσία και συμμετοχή σε συνέδρια (Απόψεις των συνδικαλιστικών στελεχών)

	Συχνότητα	%
Πολύ ικανός	99	29,1
Αρκετά ικανός	215	63,2
Όχι τόσο ικανός	20	5,9
Καθόλου ικανός	6	1,8
Σύνολο	340	100,0

Διάγραμμα 10

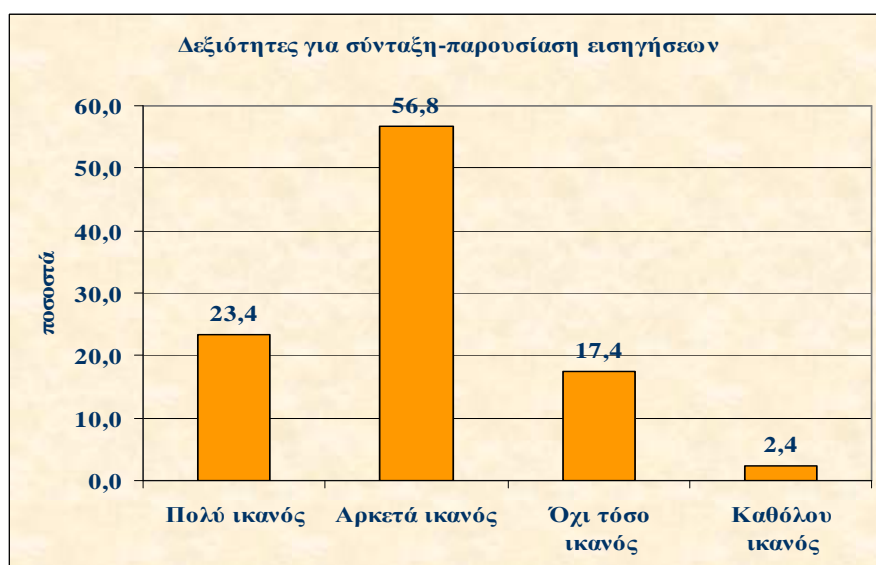


Πίνακας 10α

Δεξιότητες για σύνταξη-παρουσίαση εισηγήσεων

	Συχνότητα	%
Πολύ ικανός	79	23,4
Αρκετά ικανός	192	56,8
Όχι τόσο ικανός	59	17,4
Καθόλου ικανός	8	2,4
Σύνολο	338	100,0

Διάγραμμα 10α

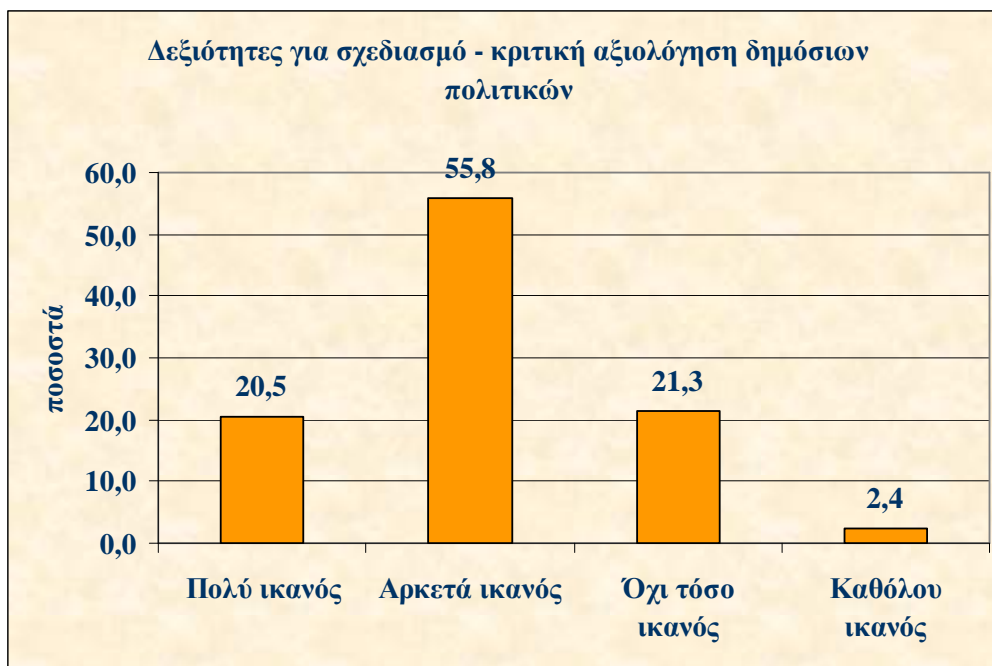


Πίνακας 10β

Δεξιότητες για σχεδιασμό – κριτική αξιολόγηση δημόσιων πολιτικών

	Συχνότητα	%
Πολύ ικανός	69	20,5
Αρκετά ικανός	188	55,8
Όχι τόσο ικανός	72	21,3
Καθόλου ικανός	8	2,4
Σύνολο	337	100,0

Διάγραμμα 10β



Πίνακας 10γ

Δεξιότητες για παρουσίαση αναλυτικών προτάσεων σε κλαδικά θέματα

	Συχνότητα	%
Πολύ ικανός	133	39,3
Αρκετά ικανός	175	51,8
Όχι τόσο ικανός	28	8,3
Καθόλου ικανός	2	0,6
Σύνολο	338	100,0

Διάγραμμα 10γ

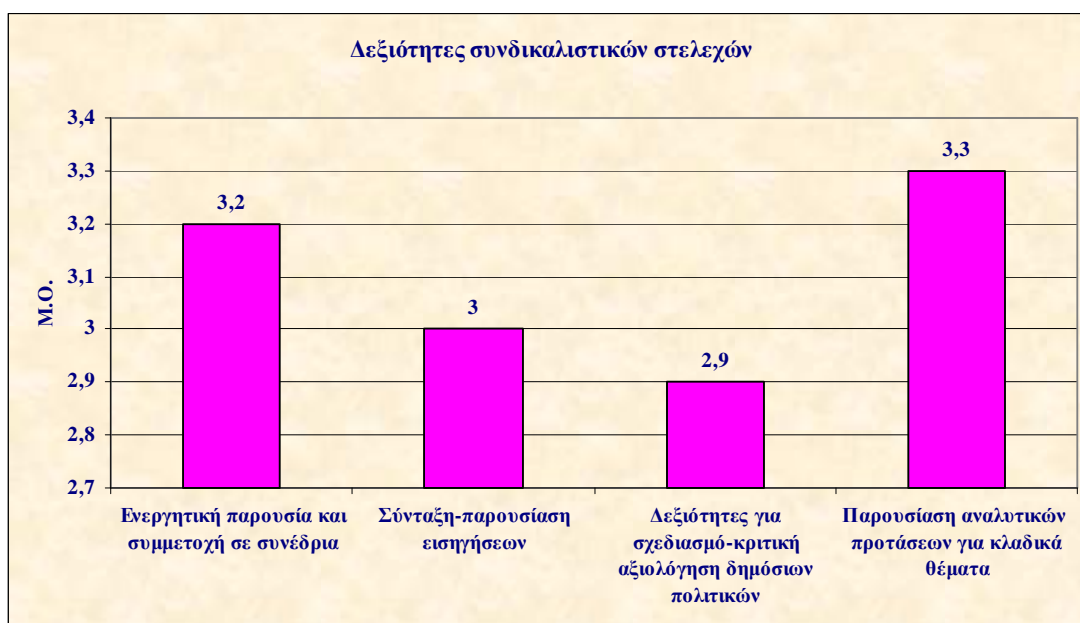


Φαίνεται ότι τα συνδικαλιστικά στελέχη έχουν θετικότερη αυτοεικόνα όσον αφορά τη δεξιότητα/ικανότητά τους να παρουσιάζουν αναλυτικές προτάσεις σε θέματα του κλάδου τους και να συμμετέχουν ενεργητικά σε συνέδρια, αλλά αισθάνονται λιγότερο σίγουροι όσον αφορά την ικανότητά τους να σχεδιάζουν, να προωθούν και να αξιολογούν κριτικά δημόσιες πολιτικές, καθώς και να συντάσσουν και να παρουσιάζουν εισηγήσεις (βλ. πίνακα 10δ).

Πίνακας 10δ
Δεξιότητες συνδικαλιστικών στελεχών
(Μ.Ο. με max. 4, min. 1)

Δεξιότητες	Μ.Ο.
Ενεργητική παρουσία και συμμετοχή σε συνέδρια	3,2
Σύνταξη-παρουσίαση εισηγήσεων	3,0
Δεξιότητες για σχεδιασμό-κριτική αξιολόγηση δημόσιων πολιτικών	2,9
Παρουσίαση αναλυτικών προτάσεων για κλαδικά θέματα	3,3

Διάγραμμα 10δ



Γενικά, τα συνδικαλιστικά στελέχη θεωρούν ότι έχουν την ικανότητα να ανταποκρίνονται στο ρόλο του συνδικαλιστή, παρουσιάζοντας αναλυτικά τα προβλήματα, τις θέσεις και τις διεκδικήσεις του κλάδου τους, με δημόσιες παρεμβάσεις τους σε συνέδρια και κατ' επέκταση σε μαζικές εκδηλώσεις.

Ωστόσο, η αυτοπεποίθησή τους μειώνεται όταν αναφέρονται στη δεξιότητα/ικανότητά τους να συντάσσουν και να παρουσιάζουν εισηγήσεις και να τις εντάσσουν σε ευρύτερες δημόσιες πολιτικές.

Σημειώνουμε ότι η τεκμηριωμένη και σφαιρική ενημέρωση είναι αποτελεσματικότερη όταν οι πληροφορίες και οι διεκδικήσεις έχουν διατυπωθεί γραπτά και αφενός παρουσιάζονται σε δημόσιες εκδηλώσεις – ημερίδες, σεμινάρια, συνέδρια κ.λπ. – αφετέρου είναι διαθέσιμες στους ενδιαφερόμενους για προσεκτικότερες αναγνώσεις.

Επίσης, η κριτική αποτίμηση των δημόσιων πολιτικών αποτελεί σημαντική διάσταση το ρόλου των συνδικαλιστικών στελεχών, δεδομένου ότι τα κλαδικά προβλήματα, αιτήματα και διεκδικήσεις εντάσσονται σε ευρύτερες εξελίξεις και δυναμικές, που αφορούν ευρύτερους τομείς του δημοσίου και τελικά τη συνολική κυβερνητική πολιτική.

Στην ερώτηση *«Πόσο καλά ενημερωμένος/η αισθάνεσθε για κάθε ένα από τα παρακάτω θέματα που αφορούν τον κλάδο σας;»* τα συνδικαλιστικά στελέχη του δείγματος απαντούν ότι αισθάνονται καλύτερα ενημερωμένοι σε θέματα διοίκησης, σε θέματα που αφορούν το Ασφαλιστικό, σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και σε θέματα εργατικής νομοθεσίας. Αντίθετα, αισθάνονται λιγότερο ενημερωμένοι σε θέματα διάρθρωσης του προϋπολογισμού και κυρίως σε θέματα Δημοσίου Δικαίου και Ευρωπαϊκών Οδηγιών που έχουν ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο (πίνακας 11).

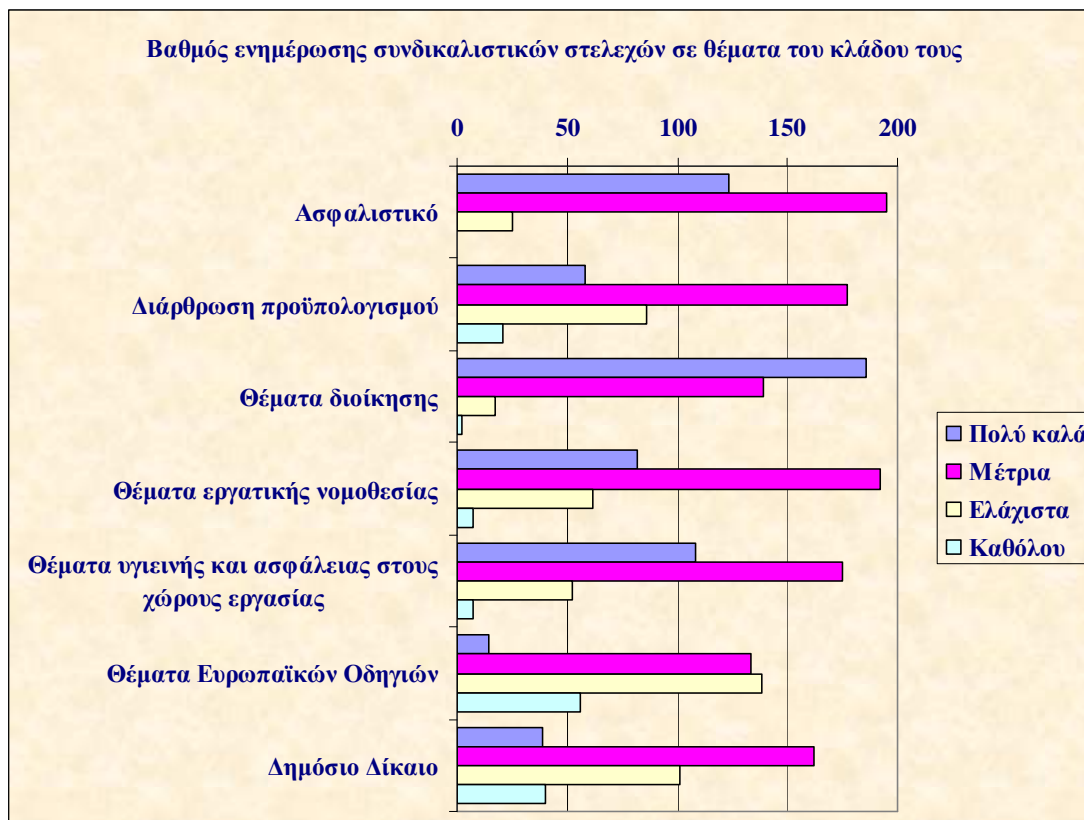
Εάν θεωρήσουμε ότι η ενημέρωση των συνδικαλιστικών στελεχών ανταποκρίνεται στα αιτήματα για πληροφόρηση που εισπράττουν από τους εργαζόμενους, με τους οποίους άλλωστε βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι χρειάζεται πιο συστηματική ενημέρωση σε θέματα **διοίκησης**, σε θέματα για το **Ασφαλιστικό**, σε θέματα **υγιεινής και ασφάλειας** στους χώρους εργασίας και σε θέματα **εργατικής νομοθεσίας**.

Πίνακας 11

Βαθμός ενημέρωσης των συνδικαλιστικών στελεχών σε θέματα του κλάδου τους

Ενημερωμένος	Ασφαλιστικό	Διάρθρωση προϋπολογισμού	Θέματα διοίκησης	Θέματα εργατικής νομοθεσίας	Θέματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας	Θέματα Ευρωπαϊκών Οδηγιών	Δημόσιο Δίκαιο
Πολύ καλά	123	58	186	82	108	14	39
Μέτρια	195	177	139	192	175	133	162
Ελάχιστα	25	86	17	62	52	138	101
Καθόλου	1	21	2	7	7	56	40
Σύνολο	344	342	344	343	342	341	342
Μ.Ο.	3,3	2,8	3,5	3,0	3,1	2,3	2,6

Διάγραμμα 11



Είναι αναμενόμενο, τα συνδικαλιστικά στελέχη να μην αισθάνονται καλά ενημερωμένοι σε θέματα διάρθρωσης του προϋπολογισμού, Ευρωπαϊκών Οδηγιών

και Δημοσίου Δικαίου, ζητήματα που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση. Στη συνέχεια παραθέτουμε τις απαντήσεις των συνδικαλιστικών στελεχών για τους θεματικούς τομείς στους οποίους θεωρούν απαραίτητη την επιμόρφωσή τους (βλ. πίνακες 12 και 13). Επισημαίνουμε ότι για το **Δημόσιο Δίκαιο** και το **Εργατικό Δίκαιο** εκφράζουν τις απόψεις τους περισσότεροι από το 95% των συνδικαλιστικών στελεχών του δείγματος, ενώ για τους υπόλοιπους τομείς με «θεωρητικό προσανατολισμό» απαντούν από 70% έως 73% του συνόλου. Φαίνεται ότι σ' αυτούς τους δύο τομείς δίνεται ιδιαίτερη έμφαση από τα συνδικαλιστικά στελέχη.

Πίνακας 12

Τομείς (με «θεωρητικό προσανατολισμό») στους οποίους τα συνδικαλιστικά στελέχη θεωρούν ότι είναι απαραίτητη η επιμόρφωσή τους

	Δημόσιο Δίκαιο	Εργατικό Δίκαιο	Δημοσιονομική πολιτική	Οικονομική και Νομισματική Ένωση	Θέματα του κλάδου	Υγιεινή και ασφάλεια	Ευρωπαϊκές οδηγίες	Κοινωνική προστασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση	Ρόλος, αρχές και αξίες του συνδικαλιστικού κινήματος
Πολύ απαραίτητη	202 (59,6)	197 (58,5)	91 (36,4)	69 (27,4)	165 (66,3)	130 (50,4)	126 (49,0)	120 (46,7)	159 (61,6)
Αρκετά απαραίτητη	112 (33,0)	115 (34,1)	130 (52,0)	122 (48,4)	56 (22,5)	94 (36,4)	98 (38,1)	106 (41,2)	69 (26,7)
Λίγο απαραίτητη	21 (6,2)	19 (5,6)	26 (10,4)	55 (21,8)	23 (9,2)	31 (12,0)	28 (10,9)	27 (10,5)	24 (9,3)
Καθόλου απαραίτητη	4 (1,2)	6 (1,8)	3 (1,2)	6 (2,4)	5 (2,0)	3 (1,2)	5 (1,9)	4 (1,6)	6 (2,3)
Σύνολο	339	337	250	252	249	258	257	257	258

Διάγραμμα 12

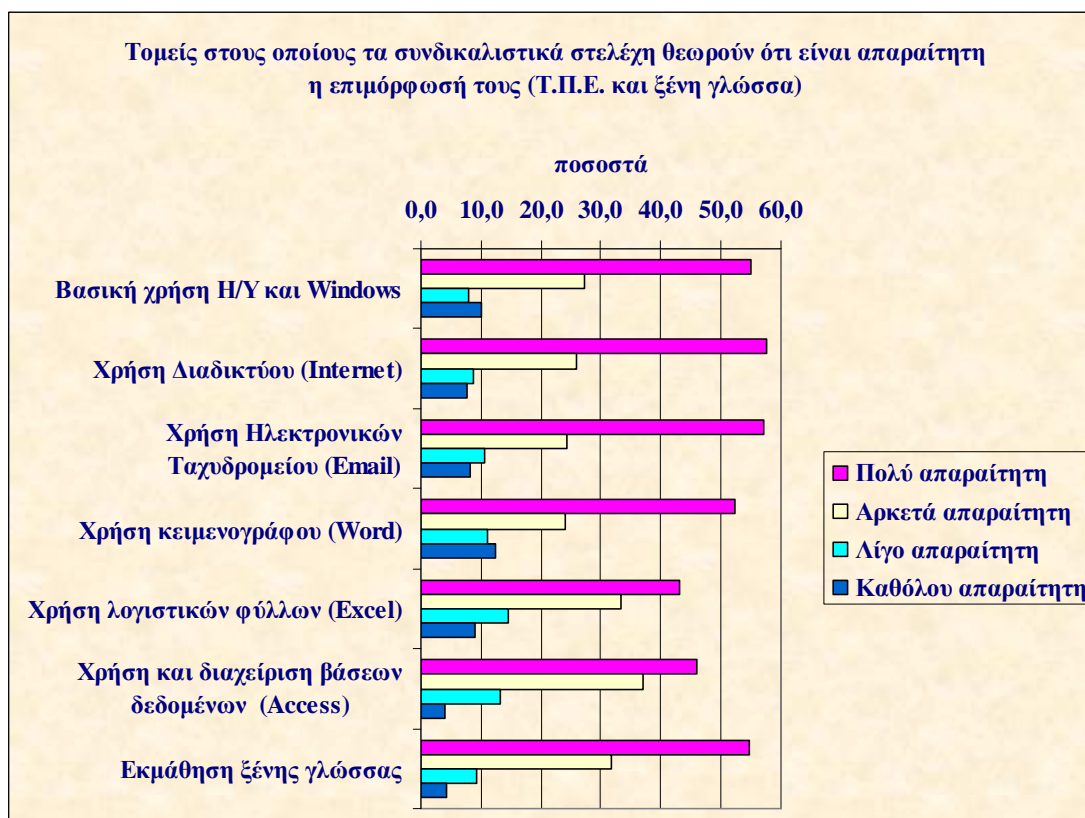


Πίνακας 13

Τομείς στους οποίους τα συνδικαλιστικά στελέχη θεωρούν ότι είναι απαραίτητη η επιμόρφωσή τους (Τ.Π.Ε. και ξένη γλώσσα)

	Βασική χρήση Η/Υ και Windows	Χρήση Διαδικτύου (Internet)	Χρήση Ηλεκτρονικών Ταχυδρομείου (Email)	Χρήση κειμενογράφου (Word)	Χρήση λογιστικών φύλλων (Excel)	Χρήση και διαχείριση βάσεων δεδομένων (Access)	Εκμάθηση ξένης γλώσσας
Πολύ απαραίτητη	141 (54,9)	150 (57,7)	147 (57,0)	135 (52,3)	109 (43,1)	116 (46,0)	141 (54,7)
Αρκετά απαραίτητη	70 (27,2)	67 (25,8)	63 (24,4)	62 (24,0)	84 (33,2)	93 (36,9)	82 (31,8)
Λίγο απαραίτητη	20 (7,8)	23 (8,8)	27 (10,5)	29 (11,2)	37 (14,6)	33 (13,1)	24 (9,3)
Καθόλου απαραίτητη	26 (10,1)	20 (7,7)	21 (8,1)	32 (12,4)	23 (9,1)	10 (4,0)	11 (4,3)
Σύνολο	257	260	258	258	253	252	258

Διάγραμμα 13



Διευκρινίζουμε ότι, όπως γνωρίζουμε, συνήθως οι ερωτώμενοι διατυπώνουν επιμορφωτικά αιτήματα σε θέματα τα οποία ήδη γνωρίζουν. Πράγματι το 66,3% του συνόλου των συνδικαλιστικών στελεχών που απάντησαν στην ερώτηση αυτή θεωρούν *πολύ απαραίτητη* την επιμόρφωσή τους σε θέματα του κλάδου τους (βλ. πίνακα 12), στα οποία, όπως διαπιστώσαμε, αισθάνονται πολύ ή αρκετά ικανοί να παρουσιάζουν αναλυτικές προτάσεις. Επίσης, το 61,6% του συνόλου των συνδικαλιστικών στελεχών που απάντησαν στην ερώτηση αυτή θεωρούν *πολύ απαραίτητη* την επιμόρφωσή τους για το ρόλο, τις αρχές και τις αξίες του συνδικαλιστικού κινήματος (βλ. πίνακα 12).

Φορείς των αρχών και των αξιών του συνδικαλιστικού κινήματος είναι τα ίδια τα συνδικαλιστικά στελέχη και ο κοινωνικός ρόλος τους συμπυκνώνει τη συμβολή των συνδικαλιστικών παρεμβάσεων και αγώνων στις κοινωνικές εξελίξεις. Η έμφαση στο αίτημα για επιμόρφωση σ' αυτό τον θεματικό τομέα από ένα σημαντικό μέρος των συνδικαλιστικών στελεχών αποτελεί ένδειξη μιας τάσης ανάδειξης της συμβολής του συνδικαλιστικού κινήματος, που θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη.

Ένας σημαντικός αριθμός συνδικαλιστικών στελεχών που απάντησαν στις αντίστοιχες ερωτήσεις θεωρούν ότι χρειάζεται η επιμόρφωσή τους στη χρήση του διαδικτύου, στη χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στην βασική χρήση Η/Υ και στη διαχείριση αρχείων Windows, καθώς και σε μια ξένη γλώσσα (βλ. πίνακα 13). Τα ποσοστά απαντήσεων στα θέματα αυτά κυμαίνονται από 71% έως 74% του συνόλου.

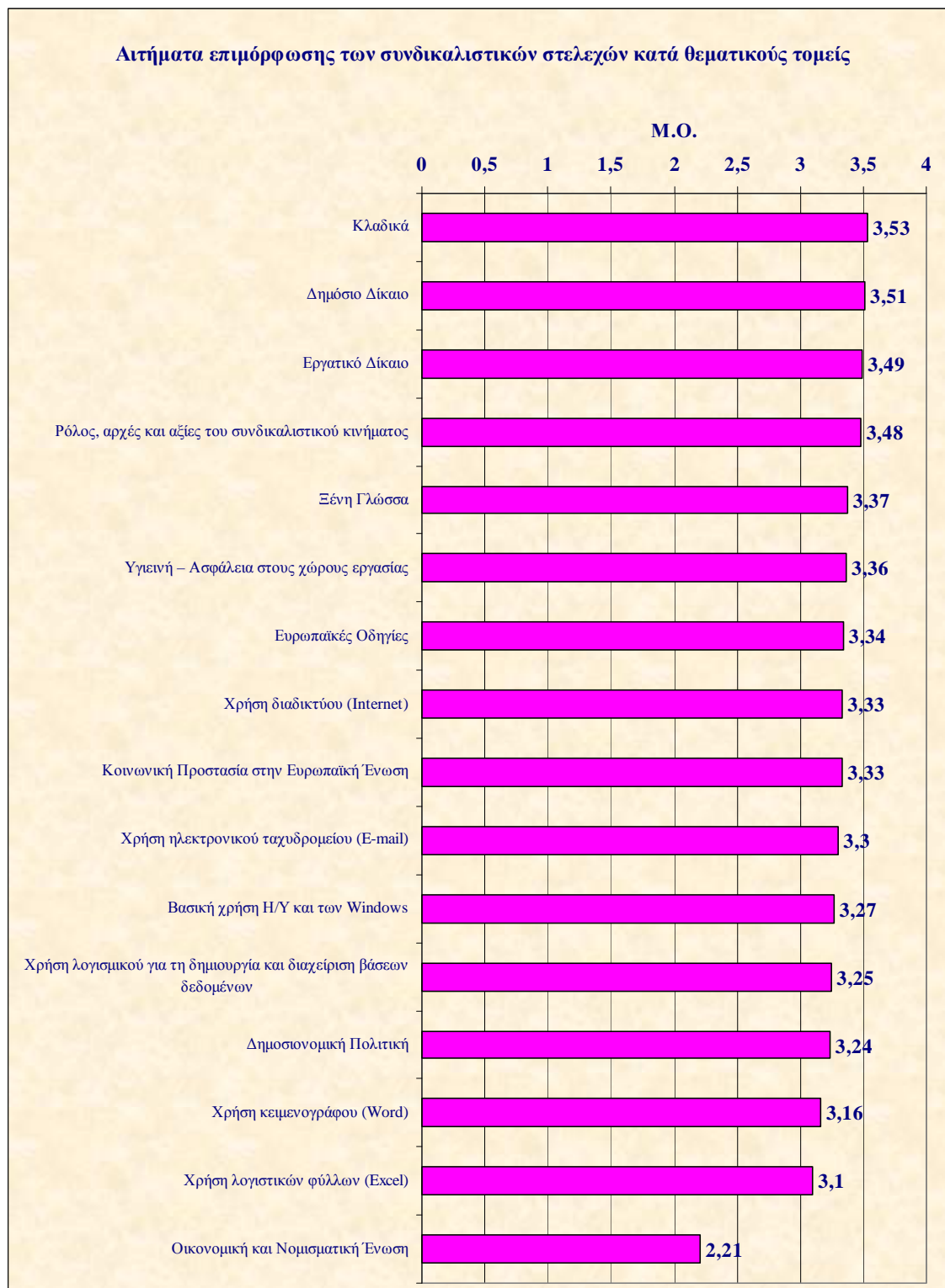
Πίνακας 14

Αιτήματα επιμόρφωσης των συνδικαλιστικών στελεχών κατά θεματικούς τομείς

(Μ.Ο. με max. 4, min. 1)

Θέματα	Μ.Ο.	N
Κλαδικά	3,53	249
Δημόσιο Δίκαιο	3,51	339
Εργατικό Δίκαιο	3,49	337
Ρόλος, αρχές και αξίες του συνδικαλιστικού κινήματος	3,48	258
Ξένη Γλώσσα	3,37	258
Υγιεινή – Ασφάλεια στους χώρους εργασίας	3,36	258
Ευρωπαϊκές Οδηγίες	3,34	257
Χρήση διαδικτύου (Internet)	3,33	260
Κοινωνική Προστασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση	3,33	257
Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (E-mail)	3,30	258
Βασική χρήση Η/Υ και των Windows	3,27	257
Χρήση λογισμικού για τη δημιουργία και διαχείριση βάσεων δεδομένων	3,25	252
Δημοσιονομική Πολιτική	3,24	250
Χρήση κειμενογράφου (Word)	3,16	258
Χρήση λογιστικών φύλλων (Excel)	3,10	253
Οικονομική και Νομισματική Ένωση	2,21	252

Διάγραμμα 14



Από τον πίνακα 14 προκύπτει ότι οι πρώτοι 3 θεματικοί τομείς στους οποίους τα συνδικαλιστικά στελέχη θεωρούν απαραίτητη την επιμόρφωσή τους είναι:

- Η επιμόρφωση σε θέματα του κλάδου

- Η επιμόρφωση σε θέματα Δημοσίου Δικαίου
- Η επιμόρφωση σε θέματα Εργατικού Δικαίου.

Ακολουθούν κατά σειρά:

- Ρόλος, αρχές & αξίες του συνδικαλιστικού κινήματος
- Η εκμάθηση ξένων γλωσσών
- Η επιμόρφωση σε θέματα Υγιεινής & Ασφάλειας στους χώρους εργασίας
- Η επιμόρφωση σε θέματα Ευρωπαϊκών Οδηγιών ενσωματωμένων στο Εθνικό Δίκαιο

Τα αιτήματα για επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε., και ειδικότερα στο: Internet, E-mail, Η/Υ - Windows, Access, Word, Excel βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις. Θα πρέπει, όμως, να λάβουμε υπ' όψη μας ότι υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός συνδικαλιστικών στελεχών που ήδη γνωρίζουν σε υψηλό επίπεδο τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών και 111 έχουν πιστοποιημένο τίτλο. Επίσης, τα μεγαλύτερα σε ηλικία συνδικαλιστικά στελέχη, παρ' όλο που αναγνωρίζουν τη χρησιμότητα του Η/Υ στη διευκόλυνση των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων, ενδεχομένως να διστάζουν να επιμορφωθούν σε ένα τομέα στον οποίο υστερούν σε σύγκριση με νεότερους συναδέλφους τους.

Συμπεράσματα και προτάσεις

Όπως υπογραμμίσαμε, οι επιμορφωτικές ανάγκες διαμορφώνονται αφενός από τις κοινωνικο-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. Επίσης, κατατάξαμε τις επιμορφωτικές ανάγκες σε συνειδητές και ρητές, σε συνειδητές και μη ρητές και σε λανθάνουσες.

Το ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των συνδικαλιστικών στελεχών είναι κατάλληλο κυρίως για τη συλλογή δεδομένων που αφορούν τις συνειδητές και ρητές ανάγκες. Ωστόσο, με ανοικτή ερώτηση για το ρόλο και τις υποχρεώσεις των συνδικαλιστικών στελεχών και με κλειστές ερωτήσεις για το βαθμό ενημέρωσής τους σε διάφορα θέματα και την αποτίμηση συγκεκριμένων

δεξιοτήτων/ικανοτήτων τους επιχειρήθηκε ο προσδιορισμός λανθανουσών επιμορφωτικών αναγκών.

Τα συνδικαλιστικά στελέχη έχουν κατά μέσο όρο ηλικία 50 ετών. Ειδικότερα, στην πλειονότητά τους (το 57% του συνόλου) είναι ηλικίας 46 έως 55 ετών. Το 57% του συνόλου έχει πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 12% έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα. Το 64% των συνδικαλιστικών στελεχών του δείγματος έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια στη χρήση Η/Υ και το 31% (111 άτομα) έχουν τίτλο πιστοποίησης.

Τα συνδικαλιστικά στελέχη του δείγματος που έχουν αναγνωρισμένο πιστοποιητικό ή πτυχίο αγγλικών ανέρχονται σε 48, εκ των οποίων 15 γνωρίζουν και δεύτερη ξένη γλώσσα. Άλλη ξένη γλώσσα εκτός της αγγλικής γνωρίζουν 40 συνδικαλιστικά στελέχη.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, τα συνδικαλιστικά στελέχη έχουν σχετικά υψηλό μέσο όρο ηλικίας, έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και η πλειονότητα έχει επιμορφωθεί στη χρήση Η/Υ, ενώ ένα σημαντικό μέρος τους, που φτάνει το 25% του συνόλου, γνωρίζει μια ξένη γλώσσα. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν συγκεκριμένες επιμορφωτικές ανάγκες.

Από 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 ηλεκτρονικού υπολογιστή και η μεγαλύτερη αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών, διευκολύνει αφενός την επικοινωνία αφετέρου την πρόσβαση στις πληροφορίες που επιτρέπουν την άμεση ενημέρωση των συνδικαλιστικών στελεχών.

Παρ' όλο, λοιπόν, που ένα μέρος των συνδικαλιστικών στελεχών γνωρίζουν σε ικανοποιητικό βαθμό τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, απαιτείται η οργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων στις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών ώστε αφενός να αποκτήσουν τουλάχιστον τις βασικές γνώσεις περισσότερο συνδικαλιστικά στελέχη, αφετέρου να εξοικειωθούν οι ήδη γνώστες με το διαδίκτυο, το Power Point, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο κ.λπ. Κατά την επιμόρφωση θα πρέπει να δοθεί έμφαση στις χρήσεις Η/Υ που διευκολύνουν τα συνδικαλιστικά στελέχη στο έργο τους, και μάλιστα ειδικά τους συγκεκριμένους συμμετέχοντες, και όχι στις

χρήσεις Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών που ενδιαφέρουν τους εκπαιδευτές.

Η ενημέρωση διευκολύνεται, επίσης, με τη γνώση μιας ξένης γλώσσας και κυρίως της αγγλικής. Βέβαια, η εκμάθηση ξένης γλώσσας απαιτεί μακρόχρονη εκπαίδευση και πρακτική άσκηση. Ωστόσο, η επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών σε θέματα ειδικής ορολογίας για κλαδικά και συνδικαλιστικά θέματα θα συμβάλει στην παρακολούθηση της επικαιρότητας στα θέματα αυτά και στη σύνταξη και παρουσίαση κειμένων σε θέματα του ενδιαφέροντός τους.

Επίσης, η επιμόρφωση στην ορολογία σε μια ξένη γλώσσα – κυρίως στην αγγλική – θα συμβάλει στη συμμετοχή περισσότερων συνδικαλιστικών στελεχών σε διεθνή συνέδρια και στην ανταλλαγή απόψεων με συναδέλφους τους από άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Εξάλλου, τα αιτήματα για εκμάθηση ξένων γλωσσών και για επιμόρφωση σε θέματα Ευρωπαϊκών Οδηγιών ενσωματωμένων στο Εθνικό Δίκαιο είναι αρκετά έντονα.

Τα ειδικά θέματα στα οποία τα επιμορφωτικά αιτήματα είναι ιδιαίτερα έντονα αφορούν:

- θέματα του κλάδου
- το Δημόσιο Δίκαιο
- το Εργατικό Δίκαιο.

Είναι σαφές ότι τα επιμορφωτικά αιτήματα δεν αναφέρονται μόνο στους Η/Υ, στο εργαλείο επικοινωνίας και ενημέρωσης, αλλά κατά κύριο λόγο στο περιεχόμενο της ενημέρωσης, στα προβλήματα του κλάδου, στα αιτήματα και στις διεκδικήσεις, καθώς και στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Έντονα είναι, επίσης, τα αιτήματα για επιμόρφωση στις αρχές και στις αξίες του συνδικαλιστικού κινήματος. Στα επιμορφωτικά προγράμματα σ' αυτό το θεματικό τομέα θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην πορεία του συνδικαλιστικού κινήματος και στο ρόλο του συνδικαλιστή, όπως οριοθετείται από τα ίδια τα συνδικαλιστικά στελέχη.

Ενδιαφέρον για επιμόρφωση διαπιστώνεται, επίσης, για θέματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας και για τα συστήματα κοινωνικής προστασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Προσθέτουμε ότι στις απαντήσεις τους, σε ανοικτή ερώτηση για άλλα θέματα στα οποία θα ήθελαν να επιμορφωθούν, ορισμένα συνδικαλιστικά στελέχη – λίγα στον

αριθμό - αναφέρονται στην επιμόρφωσή τους ως εκπαιδευτών, καθώς και στη δυναμική της ομάδας.

Διευκρινίζουμε ότι στους θεματικούς τομείς για τους οποίους διατυπώνονται με έμφαση επιμορφωτικά αιτήματα, θα πρέπει να προσδιορισθούν οι κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες/ικανότητες που αφορούν άμεσα τα συνδικαλιστικά στελέχη, που θα συμμετέχουν στα συγκεκριμένα επιμορφωτικά προγράμματα. Τα επιμορφωτικά αιτήματα διατυπώνονται γενικά, όμως η αποτελεσματικότητα ενός επιμορφωτικού προγράμματος γενικά για το Δημόσιο Δίκαιο ή γενικά για το Εργατικό Δίκαιο προβλέπεται να είναι περιορισμένη.

Απαιτείται η συγκεκριμενοποίηση του **περιεχομένου** των επιμορφωτικών προγραμμάτων και η διαπραγμάτευσή του με τα ενδιαφερόμενα συνδικαλιστικά στελέχη, ώστε να απαντά σε πραγματικά ερωτήματα και ανάγκες των συμμετεχόντων.

Σημειώσεις

¹ Βλ. Τα ανώτερα λαϊκά σχολεία της Ολλανδίας και της Δανίας, Αυτομόρφωση, τευχ. 3-4, 1984, σελ. 41-44.

² Βλ. Γιόρανσον Μπένγκ, Ιστορία και ρόλος της Μορφωτικής Ομοσπονδίας Εργαζομένων (ABF) της Σουηδίας, στα πρακτικά του διεθνούς σεμιναρίου «Λαϊκή Επιμόρφωση, διεθνείς εμπειρίες και ελληνικές προοπτικές», Μάης 1982, εκδ. ΚΕΜΕΑ, Αθήνα.

³ Γκράμσι Αντόνιο, Τα εργοστασιακά συμβούλια και το κράτος της εργατικής τάξης, εκδ. Στοχαστής, Αθήνα, 1975, σελ. 154. Επίσης, βλ. Για μια συνεργατική κουλτούρα, στο Γκράμσι Αντόνιο, Σοσιαλισμός και κουλτούρα, εκδ. Στοχαστής, Αθήνα, 1982, σελ. 155-159.

⁴ Dubar Claude, Formation permanente et contradictions sociales, ed. Sociales, Παρίσι, 1980, σελ. 99.

⁵ Λιάκος Αντώνης, Η σοσιαλιστική εργατική ομοσπονδία Θεσσαλονίκης και η σοσιαλιστική νεολαία, εκδ. Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, 1985, σελ. 67.

⁶ Βλ. Βεργίδης Κ. Δημήτρης, Υποεκπαίδευση. Κοινωνικές Πολιτικές και Πολιτισμικές Διαστάσεις, εκδ. Ύψιλον/βιβλία, Αθήνα, 1995, σελ. 37.

⁷ Βλ. Βεργίδης Κ. Δημήτρης, Σχεδιασμός και δόμηση προγραμμάτων εκπαίδευση ενηλίκων, στο Βεργίδης Δ. & Καραλής Θ., Εκπαίδευση ενηλίκων. Σχεδιασμός, οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων, τόμος Γ., εκδ. ΕΑΠ, Πάτρα 1999, σελ. 22-37.

⁸ Για το συντονισμό της εργασίας της ερευνητικής ομάδας και τη διευκόλυνση της συλλογής των δεδομένων σημαντική ήταν η συνεισφορά του Προέδρου του Κοινωνικού Πολυκέντρου κ. Χρονόπουλου. Στη διεξαγωγή της έρευνας σημαντική ήταν, επίσης, η συμβολή της κ. Φιλιπούλου, η οποία είναι η επιστημονική υπεύθυνη του Τμήματος Ερευνών και Μελετών του Κοινωνικού Πολυκέντρου. Περισσότερα για τη διεξαγωγή της έρευνας βλ. στο Παράρτημα.