



ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΑΔΕΔΥ

Αποτελέσματα της έρευνας του Κοινωνικού Πολύκεντρου για την σχεδίαση εξειδικευμένων κύκλων εκπαίδευσης εκπροσώπων εργαζομένων σε τριτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο

Ανάλυση – Παρουσίαση:
Μαρία Φιλιπούλου

ΜΑΙΟΣ 2016

Περιεχόμενα

<i>Εισαγωγή.....</i>	<i>3</i>
<i>Χαρακτηριστικά του δείγματος</i>	<i>5</i>
<i>Δημογραφικά στοιχεία των συνδικαλιστικών στελεχών</i>	<i>7</i>
<i>Επιμόρφωση και οργάνωση του χρόνου</i>	<i>11</i>
<i>Οι τάσεις στην επιλογή θεματικών ενοτήτων των επιμορφωτικών προγραμμάτων.....</i>	<i>13</i>
<i>Κίνητρα συμμετοχής στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης -επιμόρφωσης ...</i>	<i>14</i>

Λίστα γραφημάτων και πινάκων

<i>Πίνακας 1: Προγράμματα Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης – Επιμόρφωσης 2007 - 2016.....</i>	<i>4</i>
<i>Γράφημα 1: Τα ποσοστά των Β'βάθμιων και Γ'βάθμιων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα κατά ομοσπονδία.....</i>	<i>5</i>
<i>Γράφημα 2: Τα ποσοστά των Β' βάθμιων και Γ' βάθμιων στελεχών που συμμετείχαν</i>	<i>6</i>
<i>στην έρευνα κατά κλάδο.....</i>	<i>6</i>
<i>Γράφημα 3: Τρέχουσα θέση εκπροσώπησης στην Ομοσπονδία σας</i>	<i>6</i>
<i>Γράφημα 4: Συνδικαλιστική εμπειρία στο δημόσιο– Συνολική, Α'βάθμια, Β'βάθμια, Γ'βάθμια – μέσος αριθμός ετών</i>	<i>7</i>
<i>Γράφημα 5: Κατανομή συνδικαλιστικών εκπροσώπων κατά φύλο.....</i>	<i>8</i>
<i>Γράφημα 6: Ηλικία συνδικαλιστικών εκπροσώπων</i>	<i>8</i>
<i>Γράφημα 7: Εκπαιδευτικό επίπεδο συνδικαλιστικών εκπροσώπων</i>	<i>9</i>
<i>Γράφημα 8: Έτος τελευταίας παρακολούθησης επιμόρφωσης.....</i>	<i>9</i>
<i>Γράφημα 9: Ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.....</i>	<i>10</i>
<i>Γράφημα 10: Έτος τελευταίας παρακολούθησης συνδικαλιστικής επιμόρφωσης</i>	<i>10</i>
<i>Γράφημα 11: Ποσοστά προτίμησης ημερών παρακολούθησης επιμόρφωσης</i>	<i>11</i>
<i>Γράφημα 12: Ποιος χρόνος εκτός ωραρίου εργασίας σας διευκολύνει για την παρακολούθηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος;.....</i>	<i>12</i>
<i>Γράφημα 13: Ποια πρέπει, κατά τη γνώμη σας, να είναι η περιοδικότητα των συνδικαλιστικών επιμορφωτικών προγραμμάτων στη διάρκεια της θητείας;</i>	<i>12</i>

Εισαγωγή

Η παρούσα έκδοση αποτελεί την τρίτη ερευνητική δράση του ΚΠ, με αντικείμενο τη διερεύνηση των αναγκών και ενδιαφερόντων επιμόρφωσης των συνδικαλιστικών στελεχών της ΑΔΕΔΥ. Στόχος, όπως και στις δύο προηγούμενες έρευνες που διενέργησε το ΚΠ (Διερεύνηση Επιμορφωτικών Αναγκών των Συνδικαλιστικών Στελεχών 2008-2009, φάση 1&2, βλ. [εδώ](#)), είναι η εξασφάλιση μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό των επόμενων προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και η επικαιροποίηση των αντικειμένων εκπαίδευσης με βάση τις τρέχουσες ανάγκες και προτεραιότητες των στελεχών.

Το ΚΠ ακολουθώντας τις βασικές κατευθύνσεις και επιδιώξεις της ΑΔΕΔΥ στην υλοποίηση των επιμορφωτικών προγραμμάτων του για συνδικαλιστικά στελέχη, αλλά και τις διεθνείς και ευρωπαϊκές συμβάσεις και στόχους που διέπουν τη συνδικαλιστική εκπαίδευση¹, διαμόρφωσε εκ νέου το ερωτηματολόγιο, το οποίο απηύθυνε καθολικά στα συνδικαλιστικά στελέχη σε δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο.

Σύμφωνα με αυτές τις κατευθυντήριες η συνδικαλιστική εκπαίδευση / επιμόρφωση έχει ως αντικειμενικό σκοπό την παροχή γνώσης και πληροφορίας στους/ις εργαζόμενους/ες σε καίρια εργασιακά ζητήματα και απώτερο στόχο την προώθηση των στρατηγικών αξιών και του ρόλου του ΣΚ στην κοινωνία: 1. για ενίσχυση της συμμετοχής και της εμπιστοσύνης των εργαζομένων – μελών, μέσω της ανάπτυξης δεξιοτήτων και γνώσεων, 2. για αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών προς όφελος της διάδοσης των αξιών του συνδικαλισμού και 3. για ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών στην ανάπτυξη και στην εφαρμογή πολιτικής από την πλευρά των συνδικάτων².

Όπως υπογραμμίζεται στη τελευταία έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, οι σημερινές συγκυρίες καθιστούν την εκπαίδευση / επιμόρφωση των συνδικαλιστών βασικό εργαλείο του ΣΚ παγκοσμίως. «Οι αυξημένες επιθέσεις που δέχονται τα συνδικαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα, συχνά αναγκάζουν τα συνδικάτα να ενεργούν υπό πίεση και απροετοίμαστα» (ΔΟΕ, 2015). Επιπλέον, οι συνεχείς αλλαγές και παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις και οι νέες πρακτικές διαβούλευσης που επιβάλλονται, περιορίζουν τον χρόνο αλλά και τους πόρους που έχουν στη διάθεσή τους οι οργανώσεις για να δράσουν προληπτικά στις επιθέσεις. Έτσι, είναι σημαντικό η εκπαίδευση των εκπροσώπων των οργανώσεων να στοχεύει:

- Στην κατανόηση των εργασιακών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, και στην ενίσχυση της ικανότητά τους να τα προασπίζονται.
- Στην εξοικείωσή τους με τις συνδικαλιστικές στρατηγικές κατευθύνσεις και τα τρέχοντα ζητήματα που τις αφορούν.

Επιπλέον, η διάχυση και επικαιροποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών εκπροσώπων βοηθά στην μεγαλύτερη ετοιμότητα τους για πιο αποτελεσματική αντιμετώπιση των συνεχών αλλαγών.

Μέσα από τα τακτικά εργαστήρια που στοχεύουν στην κάλυψη στοχευμένων επιμορφωτικών αναγκών και η κατάρτιση σε σειρές μαθημάτων δίνεται επιπλέον η

¹ Βλ. Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας 1974 (No.140) για τη Δια βίου Μάθηση και την Συνδικαλιστική εκπαίδευση. Η εκπαιδευτική άδεια με απολαβές αποτέλεσε επίσης Σύσταση της ΔΟΕ, (148/1974), Η οποία συμπληρώνει τη Σύμβαση 140, και παρέχει οδηγίες για την ανάπτυξη και την εφαρμογή της, καθώς και για τη διάθεση σχετικών πόρων.

² Educating for Union Strength, ILO Handbook on Educating Trade Union Educators, 2015

δυνατότητα στους εκπροσώπους να ανταλλάσσουν πληροφορία να συζητούν και να διατυπώνουν νέες απόψεις να αναπτύσσουν σχέδια δράσης και στρατηγικές (ΔΟΕ, 2015).

Οι δράσεις Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης / Επιμόρφωσης του Κ.Π, ξεκίνησαν το 2007 με την έναρξη της λειτουργίας των πρώτων εκπαιδευτικών κέντρων σε διάφορες πόλεις και με τη στενή συνεργασία των Νομαρχιακών Τμημάτων της ΑΔΕΔΥ.

Στο πίνακα 1 παρουσιάζονται οι πόλεις των επιμορφωτικών προγραμμάτων στο πλαίσιο της **Εισαγωγικής Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης – Επιμόρφωσης**, και στο πλαίσιο των **Προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης³** στο διάστημα **2007 - 2016**.

Συνολικά και στις δύο δράσεις υλοποιήθηκαν 48 τμήματα πανελλαδικά σε 5 θεματικές και επιμορφώθηκαν 1000 περίπου μέλη της ΑΔΕΔΥ.

Πίνακας 1: Προγράμματα Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης – Επιμόρφωσης 2007 - 2016

Περίοδος υλοποίησης	Αρ. τμημάτων	Πληροφορική	Αγγλικά Επ. 1	Αγγλικά Επ. 2	Αρχές & Αξίες του ΣΚ	Εκπαίδευση & Ανάγκες Επιμόρφωσης στο ΔΤ
2007-08	3	Λάρισα	Αθήνα Λάρισα			
2008-09	9	Βόλος Ιωάννινα Μυτιλήνη Σέρρες Χίος	Αθήνα Ηράκλειο		Κιλκίς Κέρκυρα	
2009-10	1	Αθήνα				
2011-12	1		Αθήνα			
2012-13	8	Αθήνα Άρτα Ξάνθη Πύργος	Αγρίνιο Κιλκίς Κοζάνη Χανιά			
2013-14	19	Αθήνα Καλαμάτα Κιλκίς Μυτιλήνη Χανιά	Αθήνα Ιωάννινα Φλώρινα	Αθήνα Ηράκλειο		Μυτιλήνη, Αλεξανδρούπολη, Τρίκαλα Καρδίτσα, Άρτα Σπάρτη Χανιά Κατερίνη Βέροια 3
2014-15	6	Κατερίνη Κοζάνη Σέρρες Φλώρινα	Αθήνα	Αθήνα		
2015-16	2					Βόλος Ορεστιάδα

Η συλλογή των στοιχείων της έρευνας έγινε με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, κλειστών ερωτήσεων. Για την εκτενέστερη διατύπωση και ανάπτυξη της απάντησης όπου θεωρήθηκε απαραίτητο, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος ανοικτών ερωτήσεων.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε με καθολικό τρόπο στα μέλη του Γ.Σ, των Εκτελεστικών Επιτροπών των Γενικών Συμβουλίων και των Δ.Σ των Ομοσπονδιών της ΑΔΕΔΥ από 5/1 έως 30/4/2016. Η συλλογή των δεδομένων έγινε αρχικά με επιτόπια διανομή του στα μέλη του

³ «Προγράμματα Δια Βίου Εκπαίδευσης» που εκτελούνται από τους Κοινωνικούς Εταίρους με στόχο την Ανάπτυξη Οριζόντιων και Κοινωνικών Δεξιοτήτων», Άξονας 7&8, 2013-15.

ΓΣ της ΑΔΕΔΥ (5/1/2016) και στη συνέχεια με αποστολή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε όλες τις Ομοσπονδίες.

Όπως ήδη αναφέραμε, ο αρχικός προγραμματισμός ήταν η καθολική ανταπόκριση των εκπροσώπων στα δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια όργανα. Δυστυχώς, η συνολική ανταπόκριση των Ομοσπονδιών ήταν πολύ χαμηλότερη των προσδοκιών μας, και περιόρισε τη δυνατότητα καθολικής απεύθυνσης στην ομάδα στόχο των συνδικαλιστικών στελεχών, των οποίων τα καθήκοντα και οι διεκδικητικές υποχρεώσεις την περίοδο στην οποία απευθύνθηκε η έρευνα ήταν ιδιαίτερα αυξημένα (ασφαλιστικό/συνταξιοδοτικό, συγκυρία πολλαπλών διεκδικητικών δράσεων των οργανώσεων στο πλαίσιο συνεχών εργασιακών και πολιτικών-κοινωνικών εξελίξεων). Έτσι το τελικό δείγμα που συλλέξαμε από τις 16 ομοσπονδίες που απάντησαν στην έρευνα, (βλ. Γράφημα 1 & 2) δεν μας επιτρέπει να συνάγουμε απόλυτα ασφαλή συμπεράσματα σε σχέση με επιμέρους παραμέτρους, όπως για παράδειγμα, οι ανάγκες και προτιμήσεις για επιμόρφωση κατά κλάδο, συνδικαλιστική εμπειρία, ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο.

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε τα πλέον σημαντικά συμπεράσματα που προέκυψαν μετά από στατιστική επεξεργασία των ερωτηματολογίων.

Χαρακτηριστικά του δείγματος

Σε εκτιμώμενο πληθυσμό 450 τριτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων στελεχών η συμμετοχή ήταν 71 στελέχη (16%) από 16 ομοσπονδίες (γράφημα 1).

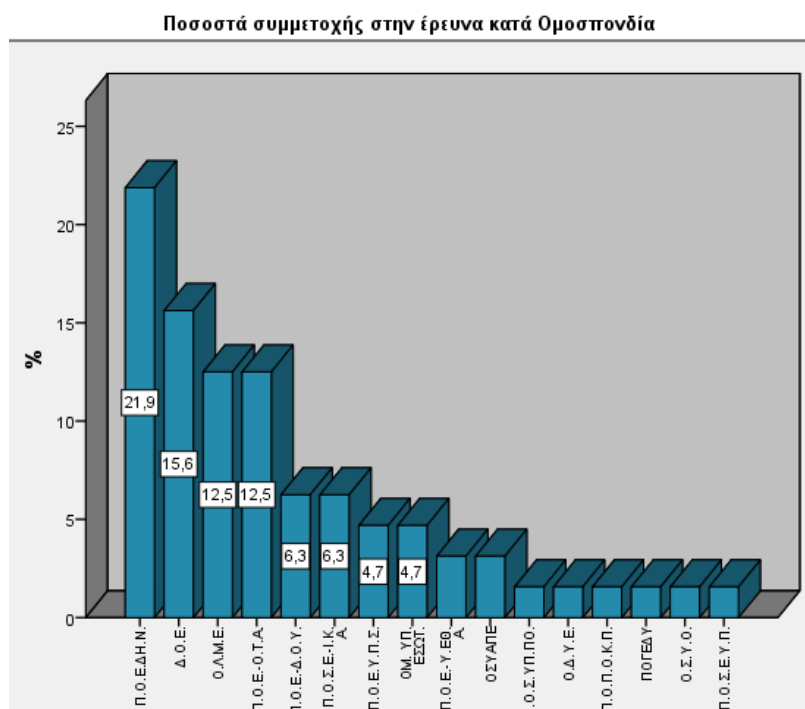
Η συμμετοχή των κλάδων (με βάση τις απαντήσεις στην ερώτηση «Τομέας (κλάδος) στον οποίο απευθύνεται η Ομοσπονδία σας») έχει ως εξής: **το 28% είναι στελέχη από τον τομέα της εκπαίδευσης, το 21% από την υγεία-πρόνοια, το 15% από την Τ.Α και τη Δ.Δ αντίστοιχα** (γράφημα 2).

Στην ερώτηση «Έχετε κάποια θέση εκπροσώπησης στην ομοσπονδία σας σήμερα;» το 65% έδωσε θετική απάντηση.

Στην ερώτηση «Πόσα χρόνια συνολικά μέχρι σήμερα είστε μέλος πρωτοβάθμιου, δευτεροβάθμιου και τριτοβάθμιου συνδικαλιστικού οργάνου» (γράφημα 4) οι απαντήσεις έχουν ως εξής:

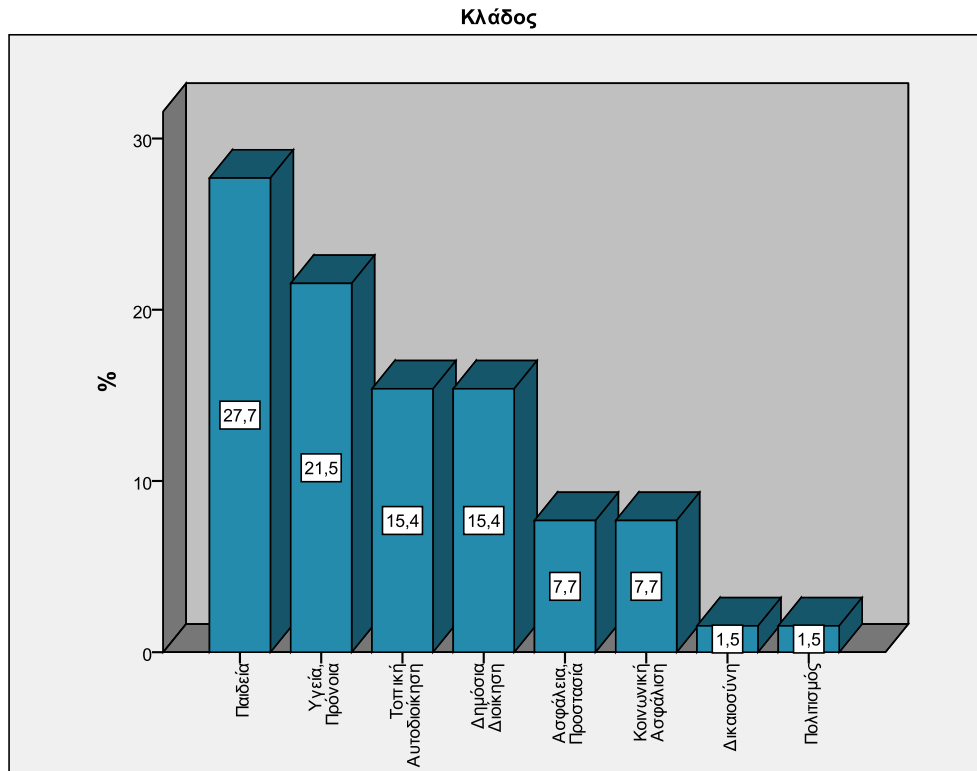
Η μέση συνολική συνδικαλιστική εμπειρία στο δημόσιο των στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα είναι τα 16 έτη.

Μέση εμπειρία εκπροσώπησης σε Β'βάθμιο όργανο είναι τα 14 έτη και Γ'βάθμιο τα 4 έτη.

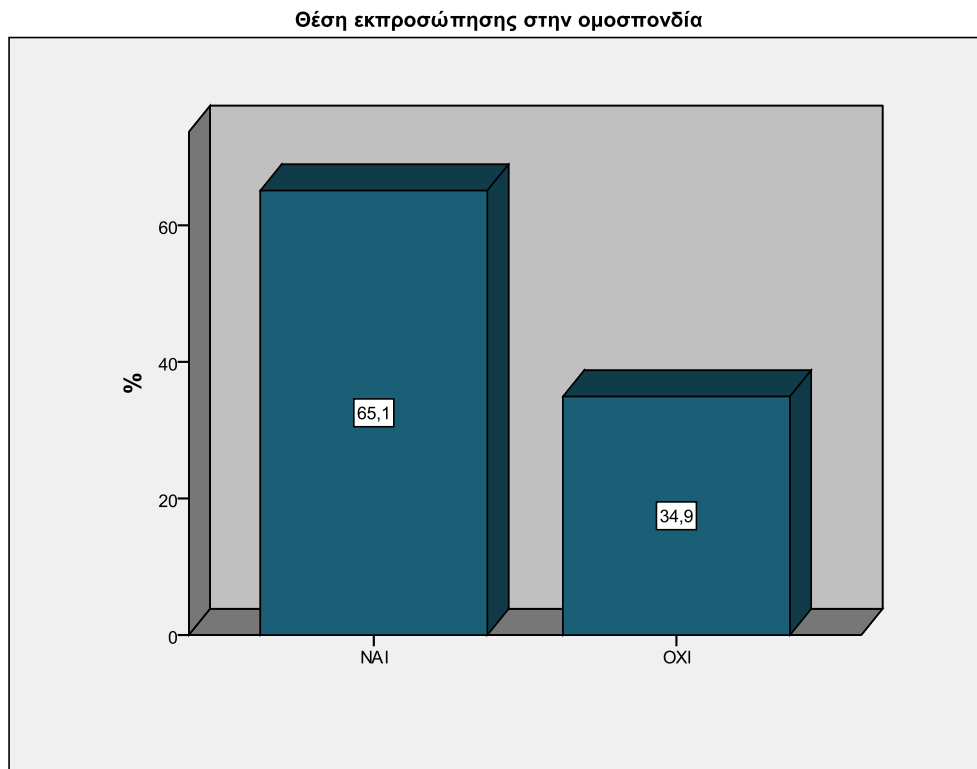


έτη.

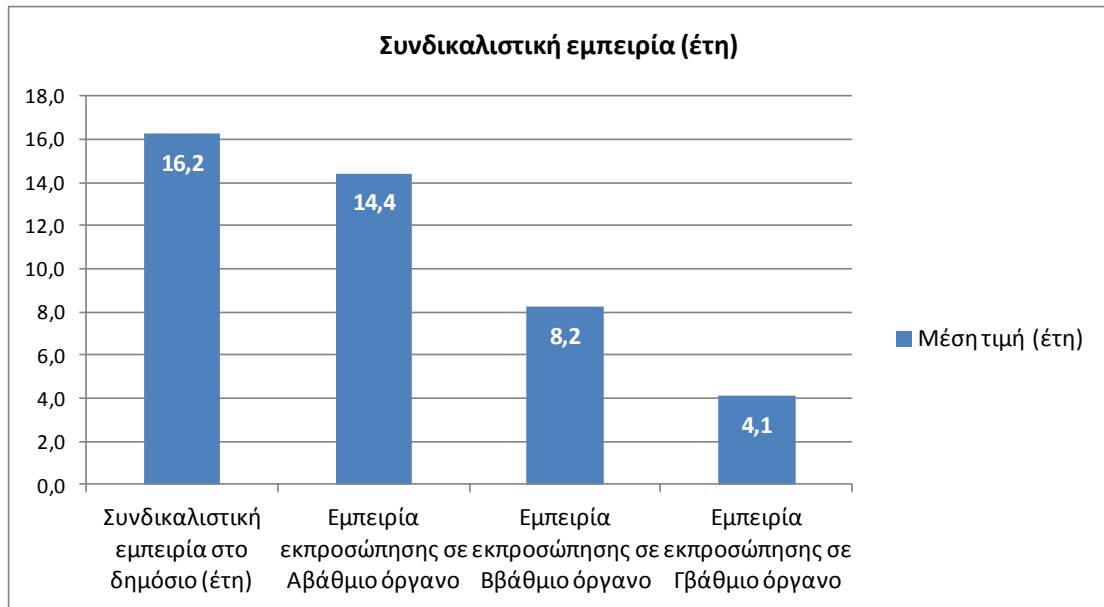
Γράφημα 1: Τα ποσοστά των Β'βάθμιων και Γ'βάθμιων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα κατά ομοσπονδία



Γράφημα 2: Τα ποσοστά των Β' βάθμιων και Γ' βάθμιων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα κατά κλάδο



Γράφημα 3: Τρέχουσα θέση εκπροσώπησης στην Ομοσπονδία σας



Γράφημα 4: Συνδικαλιστική εμπειρία στο δημόσιο– Συνολική, Α'βάθμια, Β'βάθμια, Γ'βάθμια – μέσος αριθμός ετών

Δημογραφικά στοιχεία των συνδικαλιστικών στελεχών

Τα κύρια συμπεράσματα που προκύπτουν από την επεξεργασία των δημογραφικών στοιχείων των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων στελεχών της ΑΔΕΔΥ που συμμετείχαν στην έρευνα, είναι:

Το 88% του δείγματος των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων στελεχών είναι άντρες, 12% είναι γυναίκες.

Το 60% του δείγματος είναι μεταξύ 46 με 55 ετών. Μέση ηλικία είναι τα 51 έτη.

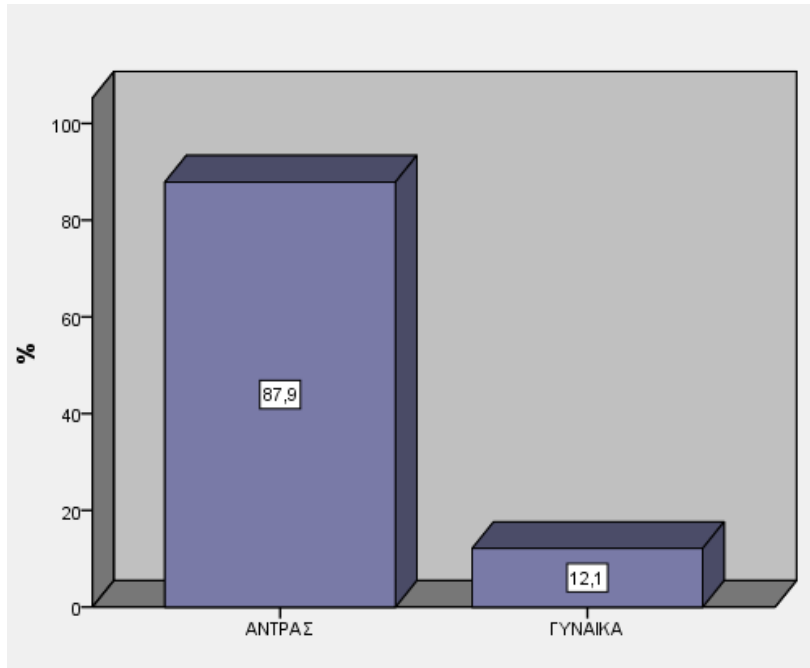
Το 40% είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ, το 20% απόφοιτοι ΤΕΙ και 25% ΔΕ. Το 20% του δείγματος είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Τα στοιχεία προηγούμενης συμμετοχής σε επιμόρφωση δείχνουν ότι:

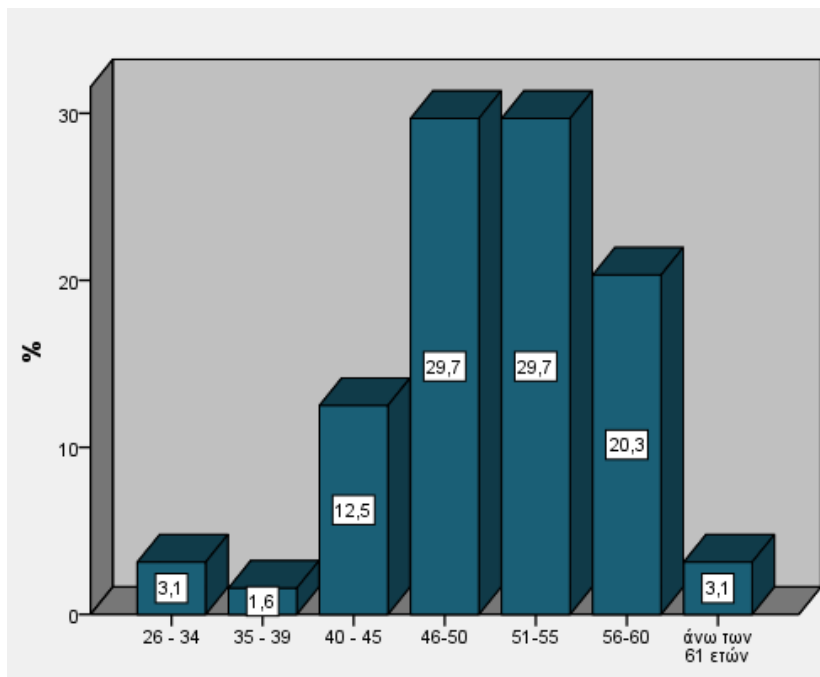
Το 88% έχει παρακολουθήσει επιμορφωτικά προγράμματα σχετικά με την εργασία τους. Στην ερώτηση «Πότε ήταν η τελευταία φορά που επιμορφωθήκατε σε θέματα της εργασίας σας;» το 40% παρακολούθησε μεταξύ 2012-2016, το 21% μεταξύ 2008-2011 και το 19% πριν το 2008.

Συνδικαλιστική επιμόρφωση

Το 63% του δείγματος των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων στελεχών δεν έχει παρακολουθήσει προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Μεταξύ εκείνων που έχουν παρακολουθήσει προκύπτει ότι στο σύνολο τους δήλωσαν φορέα υλοποίησης το Κοινωνικό Πολύκεντρο. Το μεγαλύτερο ποσοστό επιμορφώθηκαν στο διάστημα 2012 – 2014, στη θεματική ενότητα Συλλογικές Διαπραγματεύσεις. Το 62% δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι/ες από τα προγράμματα που παρακολούθησαν και το 38% πολύ ικανοποιημένοι/ες.

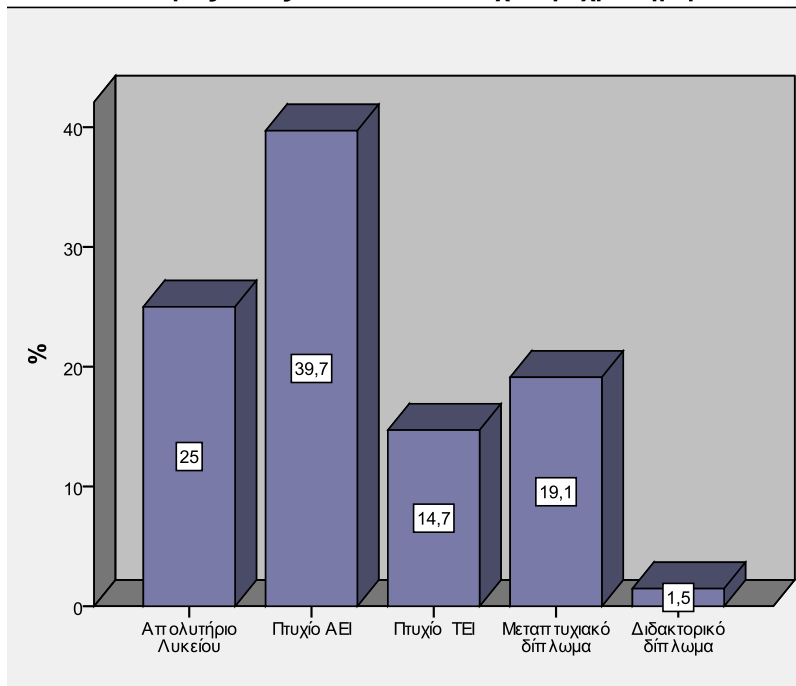


Γράφημα 5: Κατανομή συνδικαλιστικών εκπροσώπων κατά φύλο



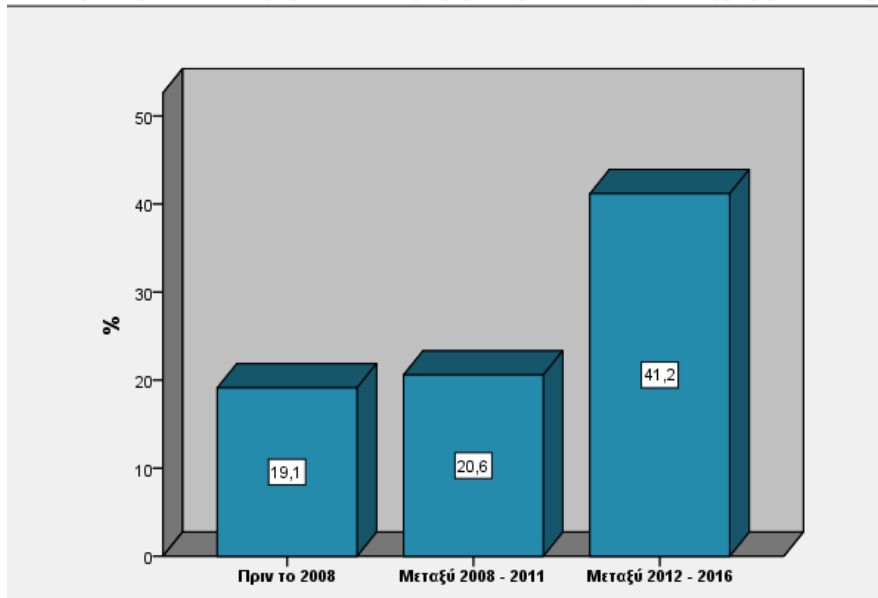
Γράφημα 6: Ηλικία συνδικαλιστικών εκπροσώπων

Ανώτερος τίτλος σπουδών που έχετε μέχρι σήμερα



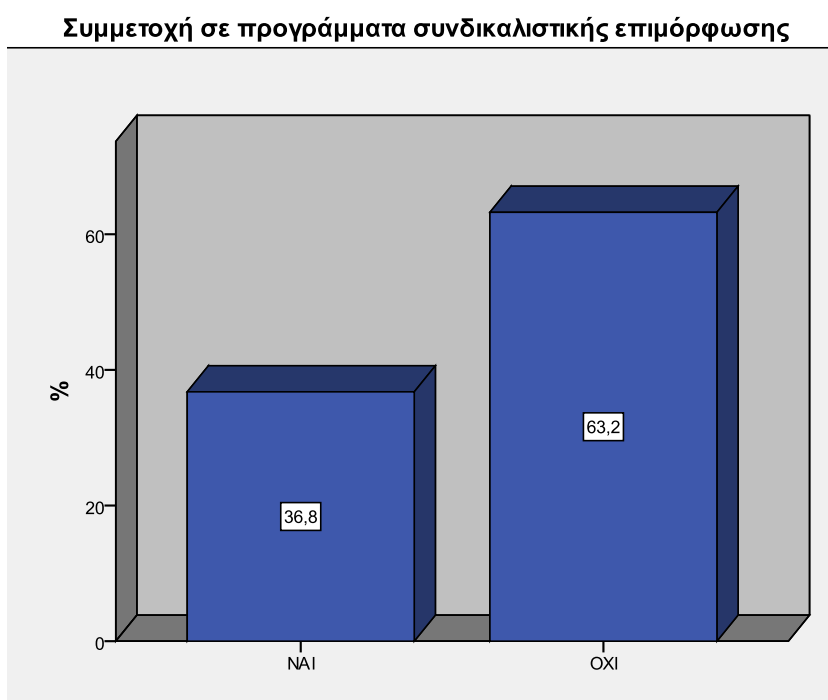
Γράφημα 7: Εκπαιδευτικό επίπεδο συνδικαλιστικών εκπροσώπων

Πότε ήταν η τελευταία φορά που επιμορφωθήκατε σε θέματα της εργασίας σας;

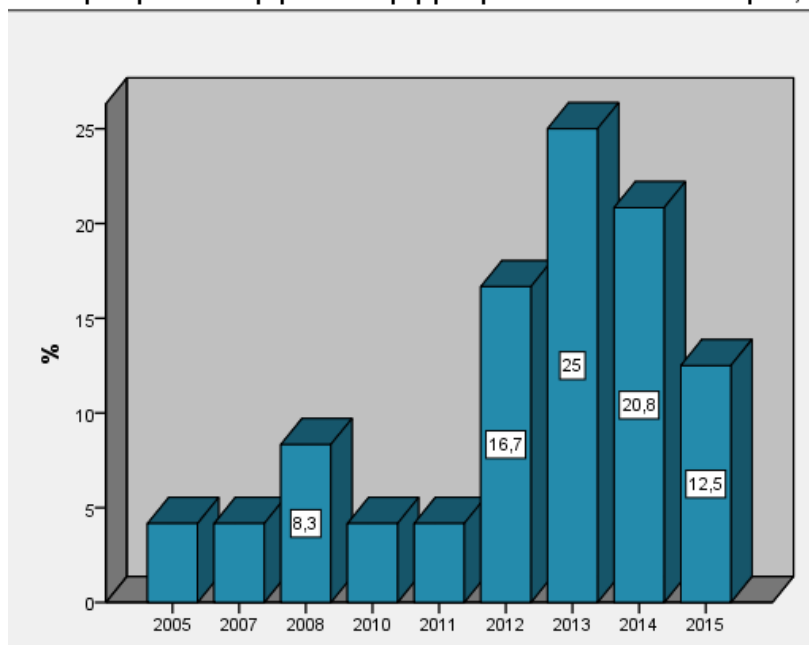


Γράφημα 8: Έτος τελευταίας παρακολούθησης επιμόρφωσης

Γράφημα 9: Ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης



Πότε ήταν η τελευταία φορά που επιμορφωθήκατε σε συνδικαλιστικά θέματα;



Γράφημα 10: Έτος τελευταίας παρακολούθησης συνδικαλιστικής επιμόρφωσης

Επιμόρφωση και οργάνωση του χρόνου

Στόχος των ερωτήσεων ήταν να διερευνηθούν οι προϋποθέσεις συμμετοχής των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων στελεχών στα προγράμματα ΣΕ σε σχέση με τη συχνότητα παρακολούθησης, τις ημέρες και τη διάρκεια διεξαγωγής τους.

Τα κύρια συμπεράσματα είναι:

Στην ερώτηση «Πόσο χρόνο εκτιμάται ότι μπορείτε να αφιερώσετε για την παρακολούθηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος» **το 66% επέλεξε την απάντηση 1-3 ημέρες την εβδομάδα για ένα μήνα. Το 33% επέλεξε τα σύντομα επιμορφωτικά σεμινάρια μέγιστης διάρκειας 5 ημερών.**

Στην ερώτηση για τον μέγιστο αριθμό ωρών που μπορούν να διαθέσουν, εκτός ωραρίου εργασίας, **το 48,5% μπορεί να διαθέσει μέχρι και 75 ώρες, το 35% διαθέτουν έως 35 ώρες και 16% μέχρι 150 ώρες.** Το 68% των συνδικαλιστικών εκπροσώπων του δείγματός μας προτιμάει τις εργάσιμες μέρες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων.

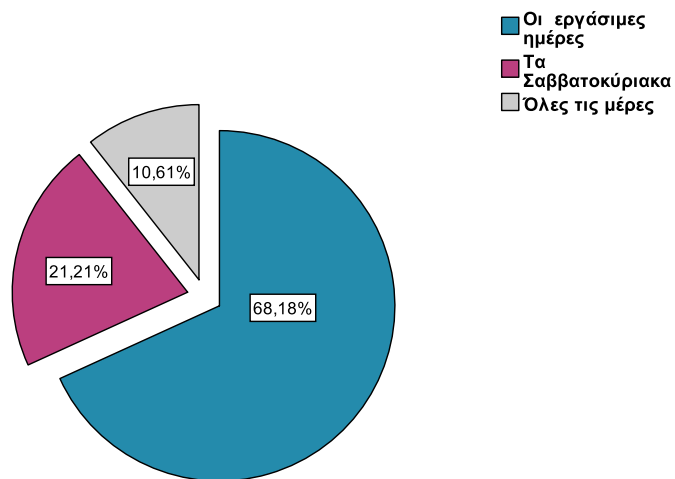


Πόσο χρόνο εκτιμάται ότι μπορείτε να αφιερώσετε για την παρακολούθηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος;

Γράφημα 11: Ποσοστά προτίμησης ημερών παρακολούθησης επιμόρφωσης

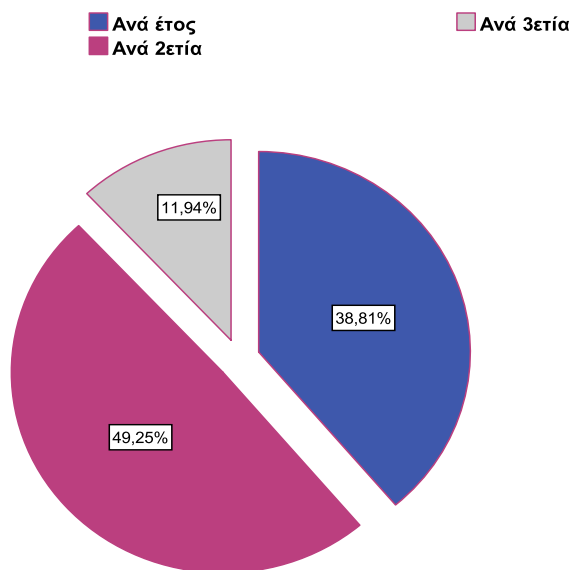
Ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό (21%) θεωρεί τα σαββατοκύριακα εξίσου κατάλληλα για παρακολούθηση ενώ μόνο το 11% θα μπορούσε να παρακολουθήσει όλες τις ημέρες της εβδομάδας.

Τέλος στην ερώτηση «Ποια κατά τη γνώμη σας, πρέπει να είναι η περιοδικότητα των συνδικαλιστικών επιμορφωτικών προγραμμάτων στη διάρκεια της θητείας;», το 49% απάντησε κάθε δύο έτη και το 39% εκτιμά ότι πρέπει να είναι ετήσια. Πολύ χαμηλότερο, είναι το ποσοστό (12%) όσων θεωρούν επαρκή την επιμόρφωση ανά τριετία.



Ποιος χρόνος εκτός ωραρίου εργασίας σας διευκολύνει για την παρακολούθηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος;

Γράφημα 12: Ποιος χρόνος εκτός ωραρίου εργασίας σας διευκολύνει για την παρακολούθηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος;



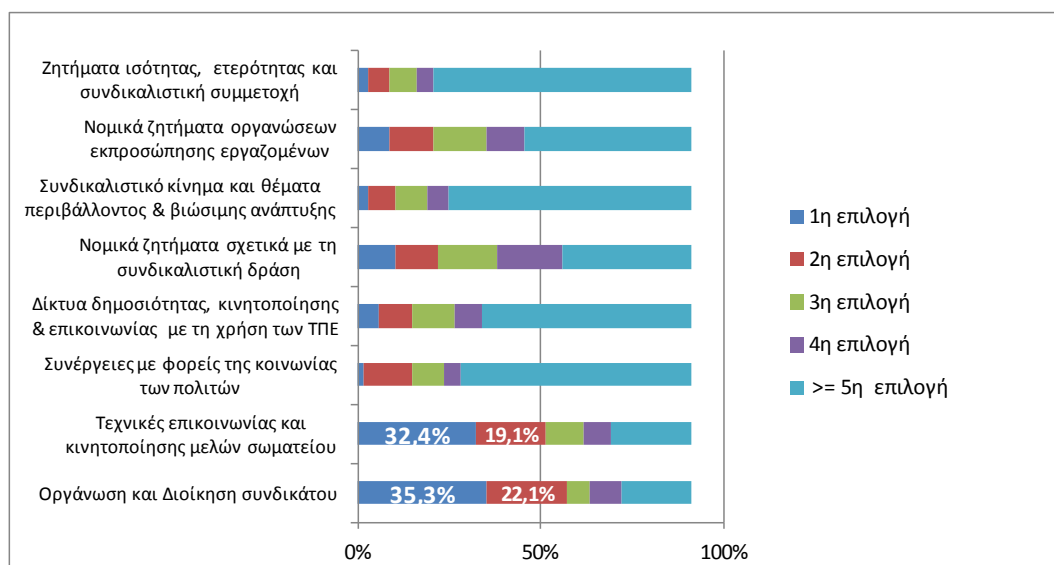
Ποια κατά τη γνώμη σας, πρέπει να είναι η περιοδικότητα των συνδικαλιστικών επιμορφωτικών προγραμμάτων στη διάρκεια της θητείας;

Γράφημα 13: Ποια πρέπει, κατά τη γνώμη σας, να είναι η περιοδικότητα των συνδικαλιστικών επιμορφωτικών προγραμμάτων στη διάρκεια της θητείας;

Οι τάσεις στην επιλογή θεματικών ενοτήτων των επιμορφωτικών προγραμμάτων

Με βάση την κατάταξη των 8 θεματικών αντικείμενων — που τους ζητήθηκε να διαβαθμίσουν με κριτήριο τον βαθμό ενδιαφέροντός τους (1ο, 2ο, 3ο...8ο) - προκύπτει ότι: **Η οργάνωση και Διοίκηση Συνδικάτου με 35% πρώτων επιλογών στη διαβάθμιση και οι Τεχνικές Επικοινωνίας & Κινητοποίησης μελών με 32% , είναι τα οι πιο ενδιαφέρουσες θεματικές επιμόρφωσης.**

Τα λιγότερο δημοφιλή, δηλαδή αυτά που διαβάθμισαν 5η, 6η,7η ή 8η επιλογή είναι τα ζητήματα ισότητας & ετερότητας, το ΣΚ και θέματα περιβάλλοντος, τα δίκτυα δημοσιότητας και επικοινωνίας με χρήση Η/Υ.

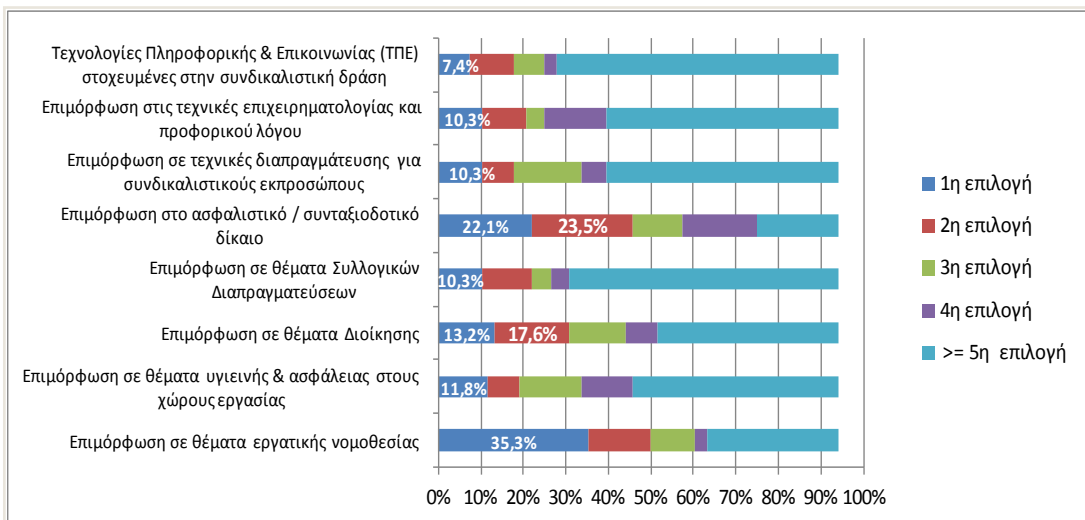


Στην ερώτηση για τις συνδικαλιστικές επιμορφωτικές ανάγκες, όπως τις εκτιμούν οι ίδιοι/ες ζητήθηκε όπως και στην προηγούμενη ερώτηση, να διαβαθμίσουν κατά σειρά προτεραιότητας, τα 8 αντικείμενα βασικών συνδικαλιστικών δεξιοτήτων που τους δώσαμε. Η κατανομή των επιλογών τους με βάση τις βαθμολογίες που έδωσαν έχει ως εξής:

Η εργατική νομοθεσία με 35% σε ποσοστό πρώτων επιλογών και το ασφαλιστικό συνταξιοδοτικό με 22% και 23% πρώτων και δεύτερων επιλογών αντίστοιχα θεωρούνται πιο αναγκαία επιμόρφωση. Ακολουθεί η επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης (13% πρώτων επιλογών και 17% δεύτερων).

Τα λιγότερο δημοφιλή, δηλαδή αυτά που διαβάθμισαν 5η, 6η,7η ή 8η επιλογή είναι οι τεχνολογίες πληροφορικής, η επιμόρφωση σε τεχνικές επιχειρηματολογίας και προφορικού λόγου και τα θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Να σημειωθεί εδώ, ότι ο μικρός αριθμός του δείγματος και η μεγάλη ανισοκατανομή του κατά ομοσπονδία και κλάδο δεν μας επιτρέπει να προβούμε σε συγκρίσεις και να συνάγουμε επιπλέον συμπεράσματα, με βάση αυτές τις μεταβλητές .



Κίνητρα συμμετοχής στα προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης - επιμόρφωσης

Τα κίνητρα συμμετοχής σε προγράμματα Σ.Ε αποτελούν σημαντικό πεδίο διερεύνησης για την καλύτερη δυνατή απήχηση και ανταπόκριση της επιμόρφωσης στις προσδοκίες της ομάδας – στόχου.

Όπως είχε προκύψει από τα αποτελέσματα των δύο προηγούμενων ερευνών του Κ.Π για τις επιμορφωτικές ανάγκες των συνδικαλιστικών στελεχών στην αναζήτηση των κινήτρων και προσδοκιών συμμετοχής θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας τόσο τον υποκειμενικό χαρακτήρα των αιτημάτων για επιμόρφωση, στο βαθμό που εκφράζουν προσωπικές στάσεις και αντιλήψεις, όσο και τον αντικειμενικό χαρακτήρα τους εφόσον εκφράζουν συνολικές και ρητές ανάγκες των οργανώσεων για βελτίωση του ρόλου των συνδικάτων. Ο έλεγχος των κινήτρων που ενισχύουν την συμμετοχή των συνδικαλιστικών στελεχών στην επιμόρφωση στη παρούσα έρευνα έγινε **με ανοιχτή ερώτηση «Σημειώστε τους λόγους για τους οποίους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης».**

Έτσι τα βασικότερα κίνητρα που προκύπτουν από την καταγραφή των απαντήσεων είναι:

- Η ενίσχυση της ικανότητας να παρακολουθήσουν και να κατανοήσουν τις εξελίξεις στα ζητήματα που αφορούν τις αλλαγές στην εργασία και τα νέα διεκδικητικά πλαίσια που θέτουν.
- Η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων για ατομική εξέλιξη (ικανότερος/η στη διεκπεραίωση των καθηκόντων εκπροσώπησης) και για συνολική - κοινωνική ενίσχυση της συνδικαλιστικής δράσης.
- Η απόκτηση γνώσης σε συγκεκριμένα πεδία (πχ. Ασφαλιστικό/συνταξιοδοτικό: στοχευμένα κίνητρα συμμετοχής).
- Τα θετικά της επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφορίας μεταξύ των μελών που προκύπτουν μέσα από την συμμετοχή στα προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι οι προσδοκίες και τα κίνητρα των στελεχών αναδεικνύουν τις νέες δυνατότητες και προϋποθέσεις συμμετοχής που αναπτύσσονται στις συνδικαλιστικές κοινότητες, και προσφέρουν ευκαιρίες για ενίσχυση του ρόλου της εκπαίδευσης που ως κύριο στόχο θα πρέπει να έχει την ενίσχυση του συνδικαλιστικού κινήματος.