



ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΚΥΚΛΩΝ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΟ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Μαρία Φιλιπούλου – Γιώργος Γιούλος

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ
ΙΟΥΛΙΟΣ 2018**

Περιεχόμενα

<u>Εισαγωγικά</u>	<u>3</u>
<u>Βασικά Στοιχεία της έρευνας</u>	<u>4</u>
Δημογραφικά στοιχεία	4
<u>Επιλογές θεματικών ενοτήτων επιμορφωτικών προγραμμάτων</u>	<u>7</u>
Θεματική Α. Εργασιακά	7
Θεματική Β. Διεθνείς συνθήκες – Εθνικές Πολιτικές – Συνδικαλιστική δράση .	8
Θεματική Γ. Τεχνικές Δεξιότητες Συνδικαλιστικών Στελεχών	10
<u>Κατάρτιση – Ενίσχυση των δεξιοτήτων και οργάνωση του χρόνου</u>	<u>12</u>

Εισαγωγικά

Η έρευνα για την *Διερεύνηση των Επιμορφωτικών Αναγκών των Συνδικαλιστικών Στελεχών* είναι η τέταρτη δράση ανίχνευσης αναγκών που διενεργεί το Κοινωνικό Πολύκεντρο στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο.

Στόχος της όπως και στις προηγούμενες δράσεις ήταν η επικαιροποίηση των αντικειμένων εκπαίδευσης των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΚΠ, για την υλοποίηση προγραμμάτων ενίσχυσης των δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών στελεχών με σκοπό την ενίσχυση του ρόλου τους στη συμβολή των οργανώσεων των εργαζομένων στην θεσμική κοινωνική διαβούλευση και το δημόσιο διάλογο (στο πλαίσιο της υλοποίησης του Υποέργου για την «Ενίσχυση της επιχειρησιακής και διοικητικής ικανότητας των δομών και των μελών της ΑΔΕΔΥ» της ομότιτλης Πράξης, η οποία έχει ενταχθεί στο ΕΠ «Μεταρρύθμιση του Δημόσιου Τομέα 2015-2020»).

Η επικαιροποίηση κρίθηκε αναγκαία καθώς οι θεσμικές εξελίξεις και οι αλλαγές στους όρους και τις συνθήκες εργασίας των τελευταίων χρόνων, μέσα σε συνθήκες γενικευμένης οικονομικής και θεσμικής κρίσης, ειδικά στο δημόσιο τομέα, δημιουργούν ένα νέο τοπίο μέσα στο οποίο τα συνδικαλιστικά στελέχη καλούνται να θέσουν το πλαίσιο διεκδικήσεων και να εκπροσωπήσουν τους εργαζόμενους στο δημόσιο.

Η ανίχνευση των αναγκών αλλά και των προτεραιοτήτων των συνδικαλιστικών στελεχών αποτελεί τη βασική συνιστώσα για το σχεδιασμό προγραμμάτων ενδυνάμωσης των δεξιοτήτων τους καθώς αποτυπώνει την τρέχουσα, πιεστική, καθημερινότητα της εργασιακής εμπειρίας αλλά και την πραγματική τροποποίηση των όρων και των συνθηκών δράσης τους και της παρέμβασής τους σε περιβάλλον εκτεταμένων αλλαγών.

Μεθοδολογία

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, κλειστών ερωτήσεων (όπου ήταν αναγκαία η εκτενέστερη διατύπωση και ανάπτυξη της απάντησης χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος ανοικτών ερωτήσεων) το οποίο απευθύνθηκε με καθολικό τρόπο στα μέλη του Γενικού Συμβουλίου της ΑΔΕΔΥ, των Εκτελεστικών Επιτροπών των Γενικών Συμβουλίων και των Διοικητικών Συμβουλίων των Ομοσπονδιών της ΑΔΕΔΥ, και στα Διοικητικά Συμβούλια των Νομαρχιακών Τμημάτων από τις 20 Μαρτίου έως και τις 4 Μαΐου 2018.

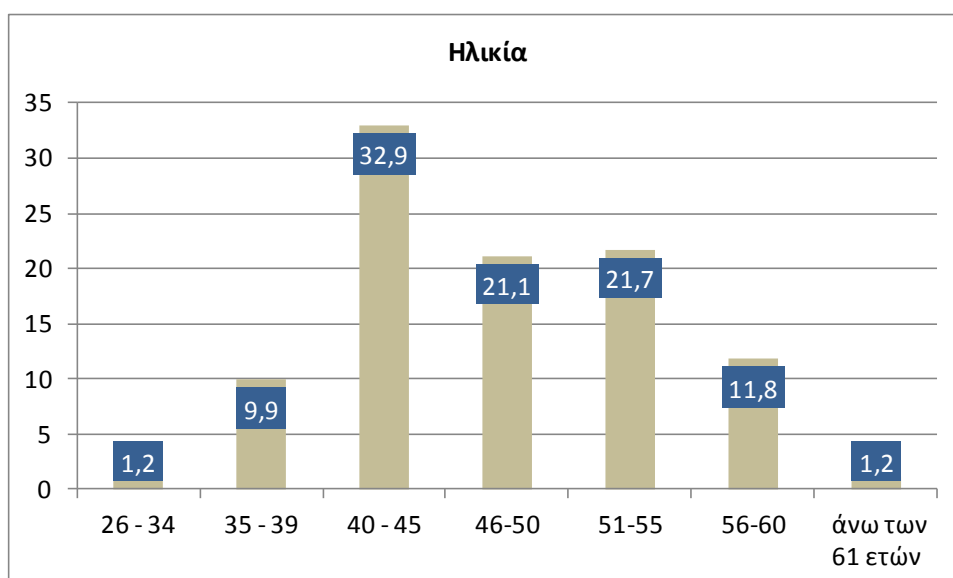
Η αποστολή του ερωτηματολογίου και η συλλογή (κατά το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματος) έγινε με e-mail στους προσωπικούς λογαριασμούς των μελών των διοικήσεων των τοπικών οργανώσεων των Νομαρχιακών Τμημάτων και των Ομοσπονδιών.

Βασικά Στοιχεία της έρευνας

Ο συνολικός αριθμός συμπληρωμένων ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν είναι εκατόν εξήντα ένα (161), σε σχετικά αναλογικά ποσοστά κατανομής κατά ομοσπονδία και κλάδο (23% Διδασκαλική Ομοσπονδία, 21% ΠΟΕΟΤΑ, 10% ΠΟΕΔΗΝ ενώ στους Τομείς-κλάδους κατανεμήθηκε κατά 32% στην εκπαίδευση 27% στην Τοπική Αυτοδιοίκηση 17,5% στην υγεία).

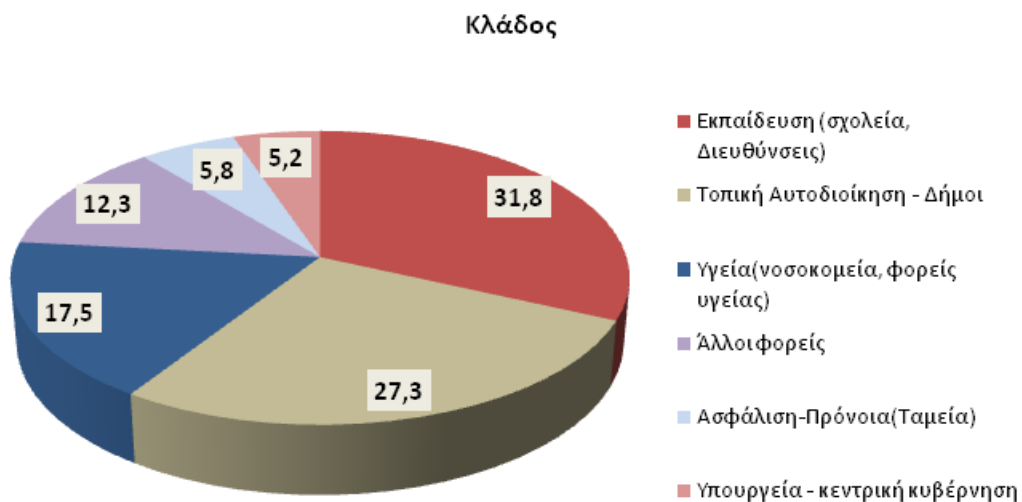
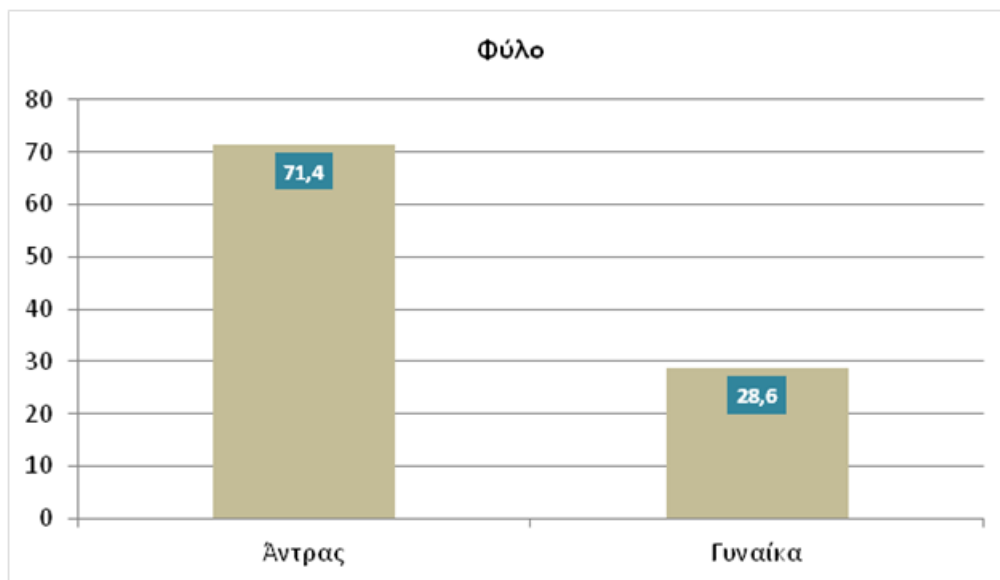
Δημογραφικά στοιχεία

Η μέση ηλικία των στελεχών είναι 47 έτη με μέση τιμή συνδικαλιστικής εμπειρίας τα 11 χρόνια. Η κατανομή με βάση το φύλο είναι 71% άντρες 28,6% γυναίκες. και με βάση την τρέχουσα θέση εκπροσώπησης τους κατά 30% Πρόεδροι, και 28, 5% μέλη ΔΣ, εκτελεστικών επιτροπών και ΓΣ.



Ηλικία – μέτρα κεντρικής τάσης

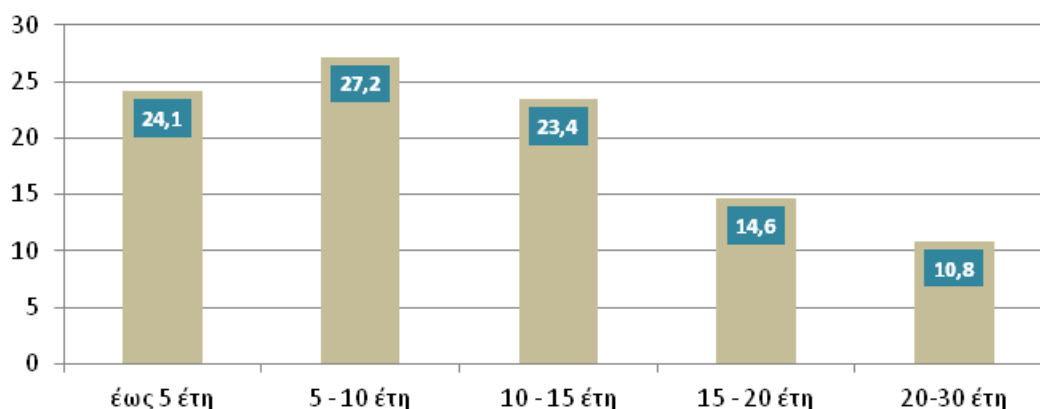
Mean	47,42	
Median	47,00	
Mode	52	
Std. Deviation	6,784	
Percentiles	25	43,00
	50	47,00
	75	52,00



Ομοσπονδία

	Αριθμός	%
Δ.Ο.Ε.	35	23,3
Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν.	16	10,7
Ο.Λ.Μ.Ε.	13	8,7
Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.	32	21,3
Π.Ο.Ε.-Δ.Ο.Υ.	8	5,3
Π.Ο.Ε.-Υ.ΕΘ.Α.	3	2,0
Π.Ο.Σ.Ε.-Ι.Κ.Α.	8	5,3
Π.Ο.Σ.ΥΠ.ΠΟ.	1	,7
Ο.Δ.Υ.Ε.	4	2,7
Ο.Τ.Υ.Ε.	1	,7
Π.Ο.Ε.Υ.Π.Σ.	3	2,0
Ο.Δ.Π.Τ.Ε	1	,7
Ο.Σ.Υ.Ε.(ΣΩΦΡ.)	2	1,3
ΠΟΣΥΠ – ΠΑΝΕΛΛ. ΟΜΟΣΠ. ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	2	1,3
ΠΑΝ.ΣΥΛΛ.ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΠ.ΥΓΕΙΑΣ-ΠΡΟΝΟΙΑΣ	9	6,0
Ο.Σ.ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΔ & ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ	1	,7
ΟΣΥΑΠΕ-ΟΜ.ΣΥΛ. ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ	10	6,7
Π.Ο.Ε. – Π.Φ.Υ	1	,7
Σύνολο	150	100,0
Δεν απάντησαν	11	
Σύνολο	161	

Συνδικαλιστική εμπειρία στο δημόσιο σε έτη



Τρέχουσα Θέση εκπροσώπησης στην ομοσπονδία

	Αριθμός	%
Πρόεδρος	45	29,8
1ος/η Αντιπρόεδρος	21	13,9
3ος/η Αντιπρόεδρος	3	2,0
Γενικός/η Γραμματέας	17	11,3
1ος/η Αναπλ. Γενικός/η Γραμματέας	2	1,3
Οργανωτικός/η Γραμματέας	5	3,3
Ταμίας	15	9,9
Μέλος (Δ.Σ, Εκτ. Επιτροπής, Γεν. Συμβουλίου)	43	28,5
Σύνολο	151	100,0
Δεν απάντησαν	10	
Σύνολο	161	

Επιλογές θεματικών ενοτήτων επιμορφωτικών προγραμμάτων**Θεματική Α. Εργασιακά**

Τίτλος Θεματικής	Μέση τιμή (στην κλίμακα από το 1 ελάχιστα απαραίτητη έως το 5 Πολύ απαραίτητη)
Επιμόρφωση στις τρέχουσες εξελίξεις εργατικής νομοθεσίας	4,41
Επιμόρφωση σε θέματα υγιεινής & ασφάλειας στους χώρους εργασίας	4,09
Επιμόρφωση σε θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού	4,37
Επιμόρφωση σε θέματα Επισφαλούς Απασχόλησης	3,71
Επιμόρφωση σε θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων	3,79
Επιμόρφωση στις τρέχουσες εξελίξεις στο ασφαλιστικό / συνταξιοδοτικό	4,40

Από τις απαντήσεις που έδωσαν τα στελέχη των οργανώσεων των εργαζομένων και οι οποίες παρουσιάζονται στον πιο πάνω πίνακα, αποτυπώνεται μια έντονη ανάγκη για ενημέρωση – ενδυνάμωση των γνώσεων τους στα θέματα των αλλαγών στην εργατική νομοθεσία και στις εξελίξεις στα θέματα κοινωνικής ασφάλισης με έμφαση στο συνταξιοδοτικό. Επιπλέον, διαπιστώνεται μια σημαντική προτεραιότητα για την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων τους σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού. Οι προαναφερόμενες θεματικές εμπεριέχουν το μεγαλύτερο κομμάτι των θεσμικών αλλαγών κατά την περίοδο

της κρίσης και είναι αυτές που προβληματίζουν περισσότερο τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εκπροσώπους τους.

Σημαντική σπουδαιότητα αποδίδεται, επίσης, στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, τα οποία κατά την περίοδο της κρίσης δεν αποτελούν άξονα θεσμικής προτεραιότητας. Είναι λοιπόν σημαντικό, ότι τα στελέχη των οργανώσεων των εργαζομένων επιμένουν στην ιδιαίτερη ανάγκη ενίσχυσης των γνώσεων τους για την ανάδειξη των συγκεκριμένων θεμάτων στο δημόσιο διάλογο, παρά την σχετική τους υποβάθμιση μέσα στο περιβάλλον οικονομικών υπολογισμών και δημοσιονομικών περιορισμών.

Όπως επίσης θα ανέμενε κανείς, τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων αντιλαμβάνονται και κάποιες ιδιαίτερες πλευρές των εξελίξεων στα εργασιακά και στο δημόσιο διάλογο και καταθέτουν την σημαντική ανάγκη για σχετική ενημέρωση. Οι θεματολογίες των εξελίξεων σε ζητήματα επισφαλούς απασχόλησης και σε θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων δείχνουν το αυξημένο ενδιαφέρον των εργαζομένων και των οργανώσεών τους για την ενίσχυση της μόνιμης και σταθερής απασχόλησης στο δημόσιο, μέσω της οποίας εξασφαλίζεται η παροχή επαρκών και ποιοτικών κοινωνικών αγαθών και υπηρεσιών αλλά και για την ενίσχυση του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου με σκοπό την εξεύρεση κοινωνικά αποδεκτών λύσεων προσανατολισμένων στο δημόσιο συμφέρον.

Θεματική Β. Διεθνείς συνθήκες – Εθνικές Πολιτικές – Συνδικαλιστική δράση

Τίτλος Θεματικής	Μέση τιμή (στην κλίμακα από το 1 ελάχιστα απαραίτητη έως το 5 Πολύ απαραίτητη)
«Επιμόρφωση σε θέματα προστασίας των Δημόσιων Αγαθών Υπηρεσιών στο πλαίσιο Διεθνών Εμπορικών Συνθηκών»	3,12
“Επιμόρφωση σε θέματα πολιτικών για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής”	3,23
“Επιμόρφωση σε θέματα πολιτικών της εργασίας στο πλαίσιο της Βιώσιμης Ανάπτυξης”	3,63
“Επιμόρφωση σε θέματα πολιτικών ισότητας, ετερότητας και εκπροσώπησης”	3,80
«Επιμόρφωση σε θέματα προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων στην Ψηφιοποιημένη – αυτοματοποιημένη οικονομία»	4,13
“Επιμόρφωση σε θέματα Μετανάστευσης και Πολιτικών Ασύλου”	3,21

Η δεύτερη κατηγορία ερωτήσεων ανέδειξε το ενδιαφέρον των εκπροσώπων των εργαζομένων για ευρύτερες πολιτικές και διεθνείς εξελίξεις, οι οποίες καθορίζουν σήμερα αλλά θα καθορίσουν και μελλοντικά το μέλλον της εργασίας στον ιδιωτικό αλλά και στο δημόσιο τομέα. Επίσης, αποτυπώνει την ενασχόληση των οργανώσεων των εργαζομένων με θέματα που υπερβαίνουν τα στενά όρια της οργάνωσης της εργασίας στο δημόσιο και συνδέονται με τις προοπτικές και τις προκλήσεις ευρύτερων κοινωνικών μετασχηματισμών, οι οποίοι είναι το αποτέλεσμα των διεθνών θεσμικών εξελίξεων και πολιτικών προσανατολισμών.

Μεγάλη σημασία έχει αποδοθεί από τα στελέχη του συνδικαλιστικού κινήματος στο δημόσιο στα ζητήματα που σχετίζονται με τις αλλαγές που προκύπτουν και θα προκύψουν από τον ψηφιακό μετασχηματισμό και την αυτοματοποίηση της οικονομίας, της παραγωγής και παροχής υπηρεσιών. Η διαδικασία μετάβασης προς ένα αυτοματοποιημένο, ψηφιακό μέλλον δημιουργεί προκλήσεις για τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα και αποτελεί βασικό πεδίο μελέτης για την κατανόηση και την προετοιμασία του κόσμου της εργασίας για την ομαλή προσαρμογή του στη νέα εποχή.

Τα θέματα ισότητας και ετεροτήτων και διαφορετικότητας παραμένουν ιστορικά ψηλά στην θεματολογία των συνδικάτων, ιδιαίτερα σε μια περίοδο κατά την οποία οι όποιες αρνητικές επιπτώσεις της διαφορετικότητας και της ανισότητας τείνουν να σταθεροποιηθούν. Χαρακτηριστικές είναι οι διαφοροποιήσεις στις αμοιβές ανδρών και γυναικών, η επισφάλεια της εργασίας και η ανεργία των νέων και άλλων ευπαθών ομάδων του πληθυσμού και η υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ηγεσίες των οργανώσεων των εργαζομένων.

Η σταθερή προσήλωση των συνδικάτων στα ζητήματα της βιώσιμης ανάπτυξης αλλά και στα θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και κλιματικής αλλαγής χαρακτηρίζει τις απαντήσεις των στελεχών και σε αυτή την έρευνα καθώς αξιολογείται ως αρκετά σημαντική η ανάγκη ενημέρωσης – ενδυνάμωσης των γνώσεων για τα προαναφερόμενα θέματα.

Οι πολιτικές μετανάστευσης και ασύλου αποτελούν, ήδη από τη δεκαετία του 1990, βασικές θεματικές ενασχόλησης των συνδικάτων στο δημόσιο καθώς οι εργαζόμενοι, μέλη τους, εμπλέκονται τόσο στην εφαρμογή των πολιτικών όσο και στην άμεση παροχή δημόσιων αγαθών και υπηρεσιών προς τους πληθυσμούς των μεταναστών/προσφύγων που εισέρχονται στη χώρα. Επιπλέον, το ενδιαφέρον των συνδικάτων είναι ιδιαίτερα αυξημένο καθώς οι πολιτικές αυτές είναι κατά τεκμήριο συνδεδεμένες με την εργασία, σε ατομικό αλλά και θεσμικό επίπεδο. Η πολυπλοκότητα του ζητήματος αλλά και η τρέχουσα συγκυρία δημιουργούν την ανάγκη που εμφανίζεται στις απαντήσεις των συνδικαλιστικών στελεχών για επιστημονική ανάλυση και βαθιά κατανόηση του φαινομένου προκειμένου να

συγκροτηθεί μια ουσιαστική και αποτελεσματική δημόσια παρέμβαση των συνδικάτων και να ενημερωθούν τα μέλη τους για τις σχετικές πολιτικές και την εφαρμογή τους.

Η μεγαλύτερη πρόκληση για το μέλλον των συνδικάτων αλλά και για το μέλλον της μισθωτής εργασίας προέρχεται από τις διεθνείς συνθήκες εμπορίου (TTIP, CETA, TISA) οι οποίες εμπεριέχουν αλλαγές στην οργάνωση της παραγωγής και της παροχής δημόσιων αγαθών αλλά και στο κανονιστικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις σε παγκόσμιο επίπεδο. Η αναγκαιότητα για άμεση ενημέρωση, ανάλυση των πολιτικών που συνοδεύουν αυτές τις συνθήκες αλλά και προετοιμασία των εργαζομένων για την αποφυγή αρνητικών αλλαγών αποτελεί βασικό πεδίο δράσης των συνδικάτων και επιβάλλει τη συνεχή και συστηματική ενίσχυση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους προκειμένου να ανταποκριθούν με αποτελεσματικότητα στις προκλήσεις που θέτει το νέο παγκόσμιο πλαίσιο εμπορίου.

Θεματική Γ. Τεχνικές Δεξιότητες Συνδικαλιστικών Στελεχών

Τίτλος Θεματικής	Μέση τιμή (στην κλίμακα από το 1 ελάχιστο απαραίτητη έως το 5 Πολύ απαραίτητη)
Οργάνωση & Διοίκηση συνδικάτου	4,38
Εγγραφές μελών και διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	4,06
Τεχνικές επικοινωνίας και Κινητοποίησης Μελών σωματείου	4,40
Νομικά ζητήματα οργάνωσης εκπροσώπησης εργαζομένων	4,30
Συνέργειες με φορείς της κοινωνίας των πολιτών	3,97
Αποτελεσματική χρήση της νέας τεχνολογίας (θέματα νέων τεχνολογιών) εξεύρεση πόρων – Συνέργειες – Δίκτυα	4,11
Δεξιότητες ηγεσίας συνδικάτου	4,38

Η καθημερινή δράση των εκπροσώπων των εργαζομένων στο δημόσιο και η επαφή τους τόσο με τους εργαζόμενους όσο και με στελέχη της πολιτικής ηγεσίας απαιτεί ειδικές ικανότητες διαχείρισης πόρων και ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης, απαιτεί γνώσεις επικοινωνιακής στρατηγικής και πληροφοριακών δικτύων, τεχνικών διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης αλλά και δεξιότητες ηγετικής παρουσίας και κατεύθυνσης.

Τα συνδικαλιστικά στελέχη που πήραν μέρος στην έρευνα, παρά την πολυετή τους εμπειρία στα σχετικά θέματα, αναγνωρίζουν τη σημαντική διάσταση της διαρκούς ενίσχυσης των αντίστοιχων δεξιοτήτων τους αλλά και των τεχνικών και των γνώσεών τους με σκοπό την

αποτελεσματική λειτουργία των συνδικάτων και την ουσιαστική τους συμμετοχή στις διαδικασίες του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου.

Η βασική αναγκαιότητα ενίσχυσης δεξιοτήτων, όπως αυτή καταγράφεται στις απαντήσεις των στελεχών και η οποία συνδέεται με το πραγματικό περιβάλλον άσκησης της συνδικαλιστικής δράσης, συνδέεται με τις μεθόδους και τεχνικές επικοινωνίας και κινητοποίησης των μελών των σωματείων για την ενίσχυση της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων. Σε μια περίοδο κατά την οποία οι οργανώσεις των εργαζομένων προσπαθούν να μετριάσουν, να περιορίσουν αλλά και να ανατρέψουν τις αρνητικές επιπτώσεις των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής και των πολιτικών λιτότητας που εφαρμόζονται είναι ιδιαίτερα σημαντική η άμεση και ουσιαστική επικοινωνία μεταξύ των οργανώσεων αλλά και μεταξύ των μελών των συνδικάτων προκειμένου να δημιουργηθεί το μεγαλύτερο δυνατό, μαζικό δίκτυο επιχειρημάτων, απόψεων, αιτημάτων αλλά και κινητοποιήσεων.

Μεγάλη αναγκαιότητα ενίσχυσης δεξιοτήτων καταγράφεται επίσης στα θέματα που αφορούν στην οργάνωση και τη διοίκηση των οργανώσεων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων προσέλευσης και εγγραφής νέων μελών και ενίσχυσης των συνδικάτων. Επιπλέον, αποτυπώνεται στις απαντήσεις η πρόθεση των συνδικαλιστικών στελεχών να συμμετάσχουν σε δράσεις ενίσχυσης των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματική ηγεσία των συνδικάτων.

Η εξειδικευμένη νομική ενημέρωση για θέματα που απασχολούν τους εργαζόμενους και για θέματα που σχετίζονται με την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης είναι διαχρονικά ένα αίτημα υψηλής προτεραιότητας για τα συνδικαλιστικά στελέχη, κάτι που αποτυπώνεται και στη συγκεκριμένη έρευνα.

Η επιμόρφωση στη χρήση νέων τεχνολογιών για τη δημιουργία δικτύων συνεργατικότητας, για την κινητοποίηση των πόρων, για τη επέκταση των συνεργειών με φορείς της κοινωνίας των πολιτών αλλά και για την ευρεία διάδοση των θέσεων και των επιχειρημάτων των εργαζομένων στο δημόσιο, εμφανίζεται ως θέμα υψηλής σπουδαιότητας στις απαντήσεις των συνδικαλιστικών στελεχών. Η σπουδαιότητα αυτή συνδέεται με τις τεχνολογικές εξελίξεις αλλά και με τον τεχνολογικό μετασχηματισμό της κοινωνικής δικτύωσης και της επικοινωνίας στην καθημερινότητα των εργαζομένων και γενικότερα των πολιτών.

Κατάρτιση – Ενίσχυση των δεξιοτήτων και οργάνωση του χρόνου

Η έρευνα ολοκληρώνεται με ερωτήσεις που σκοπό είχαν να αποτυπώσουν στοιχεία για την οργάνωση, τη διαθεσιμότητα και την καταλληλότητα του χρονικού πλαισίου μέσα στο οποίο μπορεί να σχεδιαστούν, να οργανωθούν και να υλοποιηθούν προγράμματα ενημέρωσης και ενδυνάμωσης των δεξιοτήτων των συνδικαλιστικών στελεχών, έτσι ώστε αυτά να είναι αποτελεσματικότερα αλλά και να εξασφαλίζεται η ισορροπία εργασιακού και ιδιωτικού/οικογενειακού βίου των συμμετεχόντων.

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

	Αριθμός	%
Ανά έτος	63	40,4
Ανά 2ετία	66	42,3
Ανά 3ετία	24	15,4
Ανά 5ετία ή περισσότερο	3	1,9
Σύνολο	156	100,0
Δεν απάντησαν	5	
Σύνολο	161	

Από τις απαντήσεις, διαφαίνεται μια αναγκαιότητα για ενημερωτικά – επιμορφωτικά προγράμματα που ακολουθούν και δεν ξεπερνούν την περιοδικότητα των θητειών των οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έτσι, παρατηρούμε ότι το σχετικό, ισχυρό αίτημα είναι να υλοποιούνται προγράμματα επιμόρφωσης ανά διετία αλλά και ανά έτος. Οι απαντήσεις αυτές συνδέονται με την προαναφερόμενη περιοδικότητα των θητειών η οποία είναι συνήθως δύο ή τρία έτη για όλες τις βαθμίδες συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Με αυτό το δεδομένο είναι αναμενόμενο οι επιλογές της περιοδικότητας των τριών ετών και των πέντε ετών να μην προσελκύουν σημαντικό αριθμό απαντήσεων.

Ποια είναι η γνώμη σας για κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις

	Συμφωνώ		Διαφωνώ	
	Row N %	Count	Row N %	Count
Υποχρεωτική συνδικαλιστική επιμόρφωση για όλους/ες τους αιρετούς/ες	70,2%	106	29,8%	45
Προαιρετική επιμόρφωση για όσους/ες ενδιαφέρονται να συμμετέχουν σε συλλογικά όργανα εκπροσώπησης	73,0%	103	27,0%	38
Προαιρετική επιμόρφωση με θέματα που επιλέγουμε οι ίδιοι/ες	85,7%	120	14,3%	20
Προαιρετική επιμόρφωση με επιλογή από κατάλογο θεμάτων που προτείνει η Υπηρεσία ή Πιστοποιημένοι φορείς επιμόρφωσης.	71,4%	100	28,6%	40

Με τη συγκεκριμένη ερώτηση γίνεται διερεύνηση της υποχρεωτικότητας επιμόρφωσης για τα εν ενεργεία και τα εν δυνάμει συνδικαλιστικά στελέχη και της δυνατότητας ή μη επιλογής των θεματικών ενοτήτων για την σχετική επιμόρφωση. Από τις απαντήσεις διαφαίνεται μια ισχυρή τάση για υποχρεωτική επιμόρφωση των εν ενεργεία συνδικαλιστικών στελεχών και μια ισχυρή τάση για προαιρετική επιμόρφωση των εν δυνάμει στελεχών.

Επίσης, αποτυπώνεται μια πολύ ισχυρή τάση για προαιρετική επιμόρφωση των στελεχών σε θέματα επιλογής τους και μια σχετικά ισχυρή τάση για προαιρετική επιμόρφωση σε θεματολογία επιλογής των φορέων/παρόχων πιστοποιημένης εκπαίδευσης.

Ποιος χρόνος, εκτός ωραρίου εργασίας, θα σας διευκόλυνε για την παρακολούθηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πάρα πολύ
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Οι εργάσιμες ημέρες	16,3%	31,1%	23,0%	29,6%
Τα Σαββατοκύριακα	18,2%	19,7%	21,2%	40,9%
Μια ημέρα την εβδομάδα για ένα εξάμηνο	10,1%	30,3%	37,8%	21,8%
Μια ημέρα την εβδομάδα για ένα έτος	21,7%	41,7%	24,3%	12,2%
Οι θερινοί μήνες	36,0%	35,1%	11,4%	17,5%

Η έλλειψη διαθεσιμότητας του χρόνου εξακολουθεί να αποτελεί ένα σημαντικό θέμα στην υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων κάτι που αποτυπώνεται στις απαντήσεις των συνδικαλιστικών στελεχών. Η μόνη ισχυρή τάση που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για το σχεδιασμό των προγραμμάτων είναι ότι διευκολύνει η επιλογή του Σαββατοκύριακου για την παρακολούθηση σε αθροιστικό ποσοστό άνω του 60%. Στις λοιπές απαντήσεις, αποτυπώνεται η αρνητική τάση για υλοποίηση προγραμμάτων τους θερινούς μήνες. Επίσης, διαπιστώνεται μια θετική τάση στην υλοποίηση προγραμμάτων μιας ημέρας ανά

εβδομάδα για ένα εξάμηνο σε αντίθεση με την υλοποίηση προγραμμάτων μιας ημέρας την εβδομάδα για ένα έτος.

Πόσο χρόνο, εκτός ωραρίου εργασίας, θα μπορούσατε να διαθέσετε για την παρακολούθηση προαιρετικών επιμορφωτικών προγραμμάτων στη διάρκεια ενός έτους;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πάρα πολύ
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Έως 35 ώρες (με παροχή βεβαίωσης επιμόρφωσης)	3,7%	11,8%	29,4%	55,1%
Έως 75 ώρες (με παροχή βεβαίωσης επιμόρφωσης)	7,0%	13,3%	42,2%	37,5%
Έως 100 ώρες (με παροχή βεβαίωσης επιμόρφωσης)	11,7%	29,7%	20,3%	38,3%

Με δεδομένη την υλοποίηση των σχετικών προγραμμάτων εκτός ωραρίου εργασίας και την παροχή σχετικής βεβαίωσης επιμόρφωσης, τα συνδικαλιστικά στελέχη, διαφαίνεται να μπορούν να διαθέσουν πρωτίστως έως τριανταπέντε ώρες το έτος για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και προγραμμάτων ενίσχυσης των σχετικών δεξιοτήτων τους.

Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο της έρευνας

1. **Φύλο**

- Άντρας
 Γυναίκα

2. **Ηλικία (έτη)**

3. **Τίτλος και αρχικά της Ομοσπονδίας που ανήκετε:**

.....

4. **Τομέας (κλάδος) στον οποίο απευθύνεται η Ομοσπονδία** (π.χ. εκπαίδευση, πρόνοια κλπ)

.....

5. **Συνδικαλιστική εμπειρία στο δημόσιο σε έτη:** Πόσα χρόνια συνολικά μέχρι σήμερα είστε μέλος πρωτοβάθμιου, δευτεροβάθμιου ή τριτοβάθμιου συνδικαλιστικού οργάνου;

5.1 Εμπειρία εκπροσώπησης σε πρωτοβάθμιο όργανο σε έτη

5.2 Εμπειρία εκπροσώπησης σε δευτεροβάθμιο όργανο σε έτη

5.3 Εμπειρία εκπροσώπησης σε τριτοβάθμιο όργανο σε έτη

6. **Θέση εκπροσώπου εργαζομένων που έχετε σήμερα**

- Πρόεδρος
 1^{ος/η} Αντιπρόεδρος
 2^{ος/η} Αντιπρόεδρος
 3^{ος/η} Αντιπρόεδρος
 Γενικός/η Γραμματέας
 1^{ος/η} Αναπλ. Γενικός/ή Γραμματέας
 2^{ος/η} Αναπλ. Γενικός/ή Γραμματέας
 3^{ος/η} Αναπλ. Γενικός/ή Γραμματέας
 Οργανωτικός/ή Γραμματέας
 Ταμίας
 Μέλος (Δ.Σ, Εκτ. Επιτροπής, Γεν. Συμβουλίου)
 Άλλη θέση (παρακαλώ σημειώστε)

7. **Ως συνδικαλιστικός/ή εκπρόσωπος, έχετε κάποιο/κάποιους τομείς που σας ενδιαφέρουν ιδιαίτερα; (Σημειώστε τον/τους τομείς)**

- Υγεία & ασφάλεια εργασίας
 Κοινωνική ασφάλιση / συνταξιοδοτικό
 Θέματα ισότητας / διακρίσεων στην εργασία
 Μισθολογικό
 Τοπική αυτοδιοίκηση
 Δημόσια Διοίκηση

- Δημόσια αγαθά
- Πολιτισμός/περιβάλλον
- Αθλητισμός
- Άλλο (διευκρινίστε)

8. Ποιος είναι ο ανώτερος τίτλος σπουδών που έχετε μέχρι σήμερα;

- Απολυτήριο Λυκείου
- Πτυχίο ΑΕΙ
- Πτυχίο ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό δίπλωμα
- Διδακτορικό δίπλωμα

Άλλος τίτλος

Συμμετοχή σε υπηρεσιακά επιμορφωτικά προγράμματα

9. Πέραν της αρχικής εισαγωγικής εκπαίδευσης έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης σχετικά με την εργασία σας;

- Ναι
- Όχι

10. Πότε ήταν η τελευταία φορά που επιμορφωθήκατε; Συμπληρώστε το έτος

Συμμετοχή σε συνδικαλιστική εκπαίδευση

11. Στο πλαίσιο των συνδικαλιστικών σας αρμοδιοτήτων έχετε παρακολουθήσει στο παρελθόν ή πρόσφατα κάποιο πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης/επιμόρφωσης;

- Ναι
- Όχι

11.1 Αν ναι, πότε ήταν η τελευταία φορά που επιμορφωθήκατε (συμπληρώστε το έτος)

11.2 Ποιός ήταν ο φορέας υλοποίησης του προγράμματος;

.....

Συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα του Κοινωνικού Πολύκεντρου

12. Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης του Κοινωνικού Πολύκεντρου

- Ναι
- Όχι

13. Αν ναι, σε ποια; (σημειώστε στο τετράγωνο πλαίσιο αριστερά

- Κύκλοι συνδικαλιστικής εκπαίδευσης (Κοινωνικό Πολύκεντρο - ΑΔΕΔΥ)
- Εκπαιδευτικές δράσεις Δια Βίου Εκπαίδευσης του Κοινωνικού Πολύκεντρου

14. Με βάση τις μέχρι σήμερα ανάγκες σας ως εκπροσώπου, για ποιους από τους παρακάτω θεματικούς τομείς θεωρείτε ότι σας είναι απαραίτητη η επιμόρφωση; Βαθμολογείστε στην κλίμακα από το 1 (ελάχιστα απαραίτητη) έως το 5 (Πολύ απαραίτητη)

A. Εργασιακά

	1	2	3	4	5
1. Επιμόρφωση στις τρέχουσες εξελίξεις εργατικής νομοθεσίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Επιμόρφωση σε θέματα υγιεινής & ασφάλειας στους χώρους εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Επιμόρφωση σε θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Επιμόρφωση σε θέματα Επισφαλούς Απασχόλησης στο Δημόσιο & Ιδιωτικό τομέα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Επιμόρφωση σε θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Επιμόρφωση στις τρέχουσες εξελίξεις στο ασφαλιστικό / συνταξιοδοτικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Διεθνείς συνθήκες – Εθνική Πολιτική – Συνδικαλιστική δράση

Βαθμολογείστε στην κλίμακα από το 1 (ελάχιστα απαραίτητη) έως το 5 (Πολύ απαραίτητη)

	1	2	3	4	5
7. Επιμόρφωση σε θέματα προστασίας των Δημόσιων Αγαθών & Υπηρεσιών στο πλαίσιο Διεθνών Εμπορικών Συμβάσεων (TTIP, CETA, TISA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Επιμόρφωση σε θέματα πολιτικών της κλιματικής αλλαγής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Επιμόρφωση σε θέματα πολιτικών της εργασίας στο πλαίσιο της Βιώσιμης Ανάπτυξης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Επιμόρφωση σε θέματα πολιτικών ισότητας, ετερότητας και εκπροσώπησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Επιμόρφωση σε θέματα προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων στην Ψηφιοποιημένη – αυτοματοποιημένη οικονομία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Επιμόρφωση σε θέματα Μετανάστευσης και Πολιτικών Ασύλου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ. Τεχνικές Δεξιότητες Συνδικαλιστικών Στελεχών

Βαθμολογείστε στην κλίμακα από το 1 (ελάχιστα απαραίτητη) έως το 5 (Πολύ απαραίτητη)

	1	2	3	4	5
13. Οργάνωση & Διοίκηση συνδικάτου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Εγγραφές μελών και διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Τεχνικές επικοινωνίας και Κινητοποίησης Μελών σωματείου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Νομικά ζητήματα οργανώσεων εκπροσώπησης εργαζομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Συνέργειες με φορείς της κοινωνίας των πολιτών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Αποτελεσματική χρήση της νέας τεχνολογίας (θέματα νέων τεχνολογιών) εξεύρεση πόρων –	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Δεξιότητες ηγεσίας συνδικάτου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Ποιος χρόνος, εκτός ωραρίου εργασίας, θα σας διευκόλυνε για την παρακολούθηση ενός επιμορφωτικού προγράμματος;

	Καθόλου	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ
Οι εργάσιμες ημέρες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τα Σαββατοκύριακα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μια ημέρα την εβδομάδα για ένα εξάμηνο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μια ημέρα την εβδομάδα για ένα έτος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι θερινοί μήνες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Πόσο χρόνο, εκτός ωραρίου εργασίας, θα μπορούσατε να διαθέσετε για την παρακολούθηση προαιρετικών επιμορφωτικών προγραμμάτων στη διάρκεια ενός έτους;

	Καθόλου	Λίγο	Πολύ	Πάρα πολύ
Έως 35 ώρες (με παροχή βεβαίωσης επιμόρφωσης)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έως 75 ώρες (με παροχή βεβαίωσης επιμόρφωσης)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έως 100 ώρες (με παροχή βεβαίωσης επιμόρφωσης)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δεν έχω διαθέσιμο χρόνο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Ποια πρέπει, κατά τη γνώμη σας, να είναι η περιοδικότητα των επιμορφωτικών προγραμμάτων στη διάρκεια της θητείας σε συλλογικά όργανα;

Ανά έτος	<input type="checkbox"/>
Ανά 2ετία	<input type="checkbox"/>
Ανά 3ετία	<input type="checkbox"/>
Ανά 5ετία ή περισσότερο	<input type="checkbox"/>

18. Ποια είναι η γνώμη σας για κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις;

	Συμφωνώ	Διαφωνώ
Υποχρεωτική συνδικαλιστική επιμόρφωση για όλους/ες τους αιρετούς/ες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προαιρετική επιμόρφωση για όσους/ες ενδιαφέρονται να συμμετέχουν σε συλλογικά όργανα εκπροσώπησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προαιρετική επιμόρφωση με θέματα που επιλέγουμε οι ίδιοι /ες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προαιρετική επιμόρφωση με επιλογή από κατάλογο θεμάτων που προτείνει η Υπηρεσία ή Πιστοποιημένοι φορείς επιμόρφωσης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Σημειώστε τους λόγους για τους οποίους θα παρακολουθούσατε ένα πρόγραμμα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης

.....