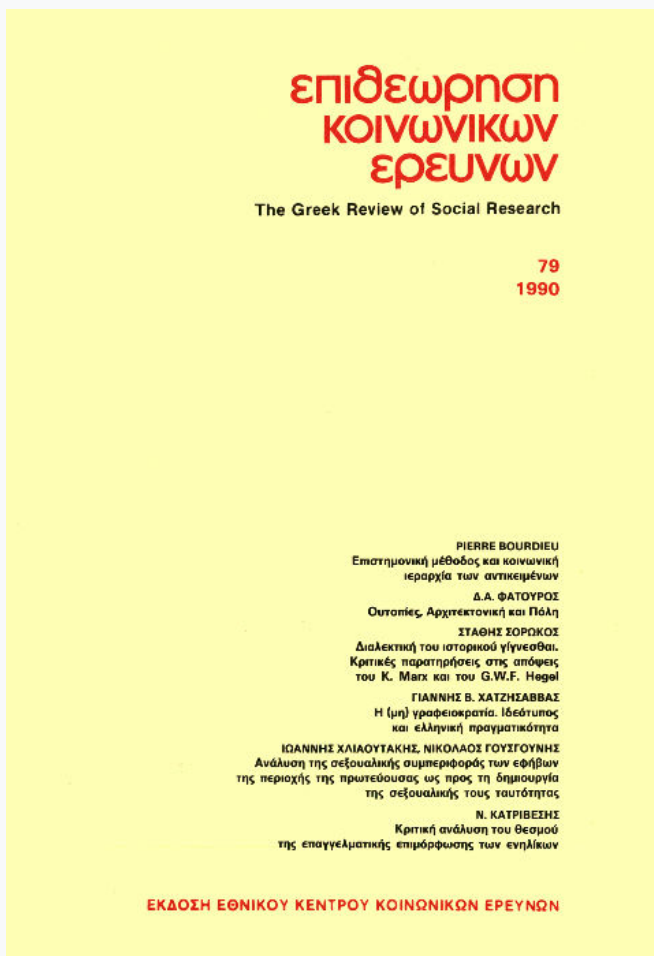


## The Greek Review of Social Research

Vol 79 (1990)

79



Κριτική ανάλυση του θεσμού της επαγγελματικής επιμόρφωσης των ενηλίκων

N. Κατριβέσης

doi: [10.12681/grsr.895](https://doi.org/10.12681/grsr.895)

Copyright © 1990, N. Κατριβέσης



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### To cite this article:

Κατριβέσης Ν. (1990). Κριτική ανάλυση του θεσμού της επαγγελματικής επιμόρφωσης των ενηλίκων. *The Greek Review of Social Research*, 79, 60–99. <https://doi.org/10.12681/grsr.895>

*Ν. Κατριβέσης*

---

ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ  
ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ  
ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

---

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνουμε ότι η επιμόρφωση των ενηλίκων καταλαμβάνει σημαντική θέση στον προφορικό και τον γραπτό λόγο, γίνεται αντικείμενο συζήτησης ανάμεσα στους μαζικούς φορείς και το κράτος, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί σημείο σύγκρουσης εργοδοτών-συνδικάτων.

Υπάρχει πλήθος λέξεων που χαρακτηρίζουν αυτό το κοινωνικό φαινόμενο (π.χ. μετασχολική μόρφωση, συνεχής εκπαίδευση, εκπαιδευτική αναμόρφωση, διαρκής επιμόρφωση, μετεκπαίδευση, κ.λπ.). Οι μορφές δε που έλαβε η επιμόρφωση είναι ποικίλες (π.χ. σεμινάρια, νυκτερινά μαθήματα, μακροχρόνια προγράμματα κ.λπ.) και με επιδιωκόμενους στόχους την προαγωγή, την προσαρμογή και την ανανέωση των γνώσεων. Παράλληλα με μια γενικότερη κίνηση για την ενίσχυση της επιμόρφωσης με συναντήσεις, στρογγυλής τραπέζης, συνεντεύξεις, συνέδρια κ.λπ., διαπιστώνουμε να ψηφίζεται ένας σημαντικός αριθμός νόμων, διαταγμάτων κ.λπ. που έχουν στόχο τη θεσμοποίηση και τη ρύθμιση της λειτουργίας των Επιμορφωτικών Κέντρων.

Ενώ δεν είναι εύκολο να εκτιμήσουμε το πλήθος των ατόμων που πέρασαν από τα Κέντρα Επιμόρφωσης, εντούτοις από τα στοιχεία που διαθέτουμε, φτάνουμε στο συμπέρασμα ότι η συμμετοχή των επιμορφωμένων δεν είναι καθόλου αμελητέα. Αυτές οι πληροφορίες μαρτυρούν την ύπαρξη ενός κοινωνικού ρεύματος, του οποίου είναι δύσκολο να συλλάβουμε όλες τις πλευρές.

Είναι αλήθεια ότι οι εκφρασμένες ελπίδες για τη διαρκή επιμόρφωση αγγίζουν καμιά φορά το επίπεδο της ουτοπίας. Μερικοί βλέπουν την επιμόρ-

φωση σαν μέσο για τη συγκράτηση των αναγκαίων γνώσεων, σε μια κοινωνία όπου η εξέλιξη συνεχώς ξεπερνά την κατακτημένη γνώση, ενώ άλλοι περιμένουν μια δεύτερη τύχη για την πραγματοποίηση της ισότητας των ευκαιριών, που έχει τόσο ποδοπατηθεί.

Ψυχο-κοινωνιολόγοι δίνουν στην επιμόρφωση τη μαγική ικανότητα να αλλάξει τις συνήθειες και τις προσωπικές σχέσεις, να αυξήσει τις δημιουργικές ικανότητες και τις πρωτοβουλίες, να διευκολύνει την επικοινωνία, να μειώσει την ακαμψία των ιεραρχημένων σχέσεων. Στο ερώτημα της αναγκαιότητας της επιμόρφωσης των ενηλίκων έχουμε την απάντηση του ατόμου και του φυσικού.

Η σημερινή ανάπτυξη των θεσμών της επιμόρφωσης ερμηνεύεται σαν μια συνειδητοποίηση γενικά μιας κοινωνικής ανάγκης που οι ρίζες της βρίσκονται στη «μεταλλαγή» της κοινωνίας μας. Σύμφωνα όμως με τον Durkheim: «Η χρησιμότητα ενός γεγονότος δεν μπορεί να εξηγήσει την ύπαρξή του».<sup>1</sup> Εξάλλου αυτή η απάντηση είναι μάλλον απολογητική, επειδή προσπαθεί να αποδείξει την αναγκαιότητα της επιμόρφωσης των ενηλίκων. Η ερμηνεία αυτού του φαινομένου προϋποθέτει τη σύλληψη του αντικειμένου μελέτης μέσα στη σημερινή ελληνική κοινωνία, παραπέμπει στο κοινωνικό σύστημα το οποίο ανέχεται ή απαιτεί θεσμούς σαν την επιμόρφωση. Σ' αυτό λοιπόν το επίπεδο της ανάλυσης, η τρέχουσα εξήγηση της αναγκαιότητας της επιμόρφωσης αξίζει να εξεταστεί σαν μια από τις εκφράσεις αυτού του κοινωνικού ρεύματος, διότι μας προσκαλεί να αναρωτηθούμε πάνω στην κοινωνική ζήτηση της επιμόρφωσης, στις ρίζες της και τη βαθύτερη σημασία της.

Πάντως οι λόγοι που αναφέρονται σαν έκφραση αυτής της ανάγκης συγκροτούν μια τάση της κοινής γνώμης που δίνει αξία στον ορθολογισμό, την αλλαγή, την κοινωνική άνοδο και τη συμμετοχή.

Για να κατανοήσουμε την ανάπτυξη της επιμόρφωσης των ενηλίκων στα τριάντα τελευταία χρόνια, δεν θα πρέπει να τη δούμε μόνο σαν μια λειτουργία που έχει τις βάσεις της στην οικονομική συγκυρία. Πρέπει επίσης να ξεπεράσουμε τη θεώρηση μιας αιτιατής σχέσης μεταξύ της εξέλιξης της οικονομίας και εκείνης του θεσμού της επιμόρφωσης. Περισσότερο θα πρέπει να μας απασχολήσει η σχέση ανάμεσα στην Ιστορία της επιμόρφωσης των ενηλίκων και στην κοινωνική μας Ιστορία.

1. *Les règles de la Méthode Sociologique*, PUF, 1956, σ. 147.

## Ι. ΙΔΕΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Στις διάφορες δηλώσεις, άρθρα, συνεντεύξεις, κ.λπ. για την επιμόρφωση, διαπιστώνουμε ότι γίνεται ένας συσχετισμός ανάμεσα στην επιτάχυνση της προόδου από τη μια μεριά και τη μορφωτική καθυστέρηση απ' την άλλη.

«Ζούμε σε μια εποχή ταχύτατων εξελίξεων της τεχνολογίας των μεθόδων επικοινωνίας και παραγωγής που επιταχύνονται από την πίεση του αδυσώπητου οικονομικού ανταγωνισμού. Για τη διατήρηση λοιπόν της απασχόλησης... επιβάλλεται η συνεχής ανανέωση των γνώσεων».<sup>2</sup>

Πολλές φορές η μορφωτική καθυστέρηση δεν παρουσιάζεται σαν το αντίτιμο της προόδου, αλλά σαν το αποτέλεσμα της μη προσαρμογής του σχολείου στις νέες απαιτήσεις της κοινωνίας.

«Το εκπαιδευτικό μας σύστημα παρουσιάζει σοβαρές ατέλειες. Εκτός από την αναχρονιστικότητα, στασιμότητα και απηρχαιωμένο χαρακτήρα που παρουσιάζουν συχνά οι παρεχόμενες γνώσεις... παράλληλα στις ανώτατες σχολές, η απόλυτη ασφάλεια που συνόδευε την καθηγητική έδρα δρούσε σαν αντικίνητρο στη βελτίωση και στον εκσυγχρονισμό των γνώσεων των ιθυνόντων της παιδείας αλλά και σαν αντικίνητρο στη διδασκαλία των νέων γνώσεων με την εισαγωγή νέων βοηθημάτων και την υιοθέτηση νέου περιεχομένου στους κύκλους σπουδών».<sup>3</sup>

«Έτσι, όσοι έρχονται από το εκπαιδευτικό μας σύστημα, αντιμετωπίζουν το περιβάλλον τους σαν στατικό, ενώ το πιο χαρακτηριστικό γνώρισμα της περιόδου που ζούμε είναι ο καταπληκτικός ρυθμός αλλαγής που σημειώνεται».<sup>4</sup>

Τον ίδιο τρόπο εξήγησης βρίσκουμε σε διάφορα περιοδικά και εφημερίδες (*Οργάνωση, Μάνατζερ, Εξπρές*, κλπ.). Όλες οι αναλύσεις διαπιστώνουν μια αυξανόμενη δυσάρεστη κατάσταση, που ερμηνεύεται σαν ένα σύμπτωμα μιας κρίσης που συχνά ονομάζεται «πολιτιστική καθυστέρηση».

Ο Γ. Παπανδρέου τις διαρθρωτικές αδυναμίες του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος τις εκφράζει ως εξής: «Η οικονομική κρίση καθώς και η τεχνολογική επανάσταση καθιστούν αρτηριοσκληρωτική τη δομή οργάνωσης και το περιεχόμενο του επίσημου σχολείου για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες».<sup>5</sup>

2. Εισήγηση των Ν. Βαλτή, Σπανόπουλου στο Συνέδριο του ΣΕΒ το 1983, σ. 12.

3. Ν. Βαλτής, Σπανόπουλος, σ. 6.

4. Εισήγηση Δ. Κυριαζή στο Συνέδριο του ΣΕΒ, 1975, σ. 76.

5. Γ. Παπανδρέου, «1984 και Λαϊκή Επιμόρφωση», περ. *Αναμόρφωση*, τχ. 1, σ. 35.

Μέσα σ' αυτά τα πλαίσια η επιμόρφωση των ενηλίκων παρουσιάζεται σαν ένα «φάρμακο» για τη «θεραπεία» της μορφωτικής καθυστέρησης. Έτσι σε κάθε περίπτωση χρησιμοποιείται σαν το στοιχείο λύσης των προβλημάτων που τίθενται από τις δυσκολίες προσαρμογής του εκπαιδευτικού συστήματος στις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας.

Επίσης η επιμόρφωση των ενηλίκων παρουσιάζεται σαν μια δυνατότητα διόρθωσης της ανισότητας μπροστά στο σχολείο, ενισχύοντας έτσι τον ιδεολογικό λόγο για την ισότητα των ευκαιριών. Έτσι στόχος γίνεται η προοπτική της επαγγελματικής ανόδου, και η κοινωνική κινητικότητα στέλνει την πάλη των τάξεων στο παρελθόν σαν μια έννοια ξεπερασμένη. Στις αρχές και τους στόχους της Λαϊκής Επιμόρφωσης διαβάζουμε: «καταπολέμηση των μορφωτικών ανισοτήτων που είναι αίτιο αλλά και αποτέλεσμα των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων... Η προοδευτική εξασφάλιση ισότητας ευκαιριών και ισόρροπης κοινωνικής προόδου».<sup>6</sup>

Συχνά γίνεται μια κριτική στη νοοτροπία και στο σύστημα αξιών των διδασκομένων και διδασκόντων που «είναι σε μεγάλο βαθμό από αρνητική έως επικίνδυνη».<sup>7</sup> Στην νοοτροπία της μικρότερης προσπάθειας και της άρνησης εκσυγχρονισμού των γνώσεων που σύμφωνα με τους εργοδότες συμβάλει στη μείωση της απασχόλησης.

Η ιδεολογική αντίληψη του επιχειρηματικού κόσμου για τον σύγχρονο εργαζόμενο είναι να έχει υψηλή τεχνική κατάρτιση, κρίση, μέθοδο, σύγχρονες γνώσεις, καθώς και ένα υγιές σύστημα αξιών που να «δέχεται την πρόοδο και την ευγενική άμιλλα σαν ουσιαστικούς στόχους... με αναγνώριση μιας διαρκώς ανανεούμενης αξιοκρατικής ιεραρχίας... την καταπολέμηση της νοοτροπίας του ευδαιμονισμού και της εμφύσησης μιας νοοτροπίας εργατικότητας, προόδου και συναγωνισμού...».<sup>8</sup>

Αυτή η επιμονή στο συγκεκριμένο, η ανάγκη για επιμόρφωση, η ανάπτυξη των ικανοτήτων και της διάθεσης για επικοινωνία, η αξία που δίνεται στη διαχείριση και την αποτελεσματικότητα, η αλλαγή της «νοοτροπίας», όλα αυτά στοχεύουν στην προσαρμογή του σχολικού συστήματος στις ανάγκες μιας καινούριας οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής.

6. Κανονισμός Λαϊκής Επιμόρφωσης: *Εφημερίδα της Κυβέρνησης*, 826/1982.

7. Ν. Βαλτής, Σπανόπουλος, Συνέδριο 1983, σ. 4.

8. Ν. Βαλτής, Σπανόπουλος, Συνέδριο 1983, σ. 16.

## II. ΑΠΟ ΤΟ ΠΕΡΙΘΩΡΙΟ ΣΤΗ ΘΕΣΜΟΠΟΙΗΣΗ

Τα τελευταία χρόνια έχουμε ενδείξεις για το ότι η επιμόρφωση περνά από το στάδιο της περιθωριοποίησης σε μια προοδευτική θεσμοποίηση.

α) *Τα νομοθετικά μέτρα:* Το 1943 δημιουργείται στα πλαίσια του Υπουργείου Παιδείας μια ειδική υπηρεσία που ονομάζεται «Τμήμα Επιμόρφωσης Ενηλίκων» (νόμος 837/1943). Μετά τον εμφύλιο πόλεμο το νομοθετικό διάταγμα 3094/1954 προβλέπει Κέντρα Επιμόρφωσης Ενηλίκων και τη δημιουργία δημόσιων νυκτερινών Δημοτικών Σχολείων για την καταπολέμηση του αναλφαριθτισμού.

Τον Ιανουάριο του 1953 ιδρύεται το ΕΑΚΕΠΑ που έχει σκοπό να ανεβάσει την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στον οικονομικό, τεχνολογικό και κοινωνικό τομέα, διαμέσου της επιμόρφωσης. Το 1954 στο Υπουργείο Εργασίας λειτούργησε μια μονοετής Σχολή Επαγγελματικού Προσανατολισμού, για τους υπαλλήλους του Υπουργείου. Τα μαθήματα περιλάμβαναν: Ψυχολογία, Ψυχοτεχνική, Επαγγελματικό Προσανατολισμό, Εργατικό Δίκαιο, Κοινωνιολογία, κλπ.<sup>9</sup>

Αυτή η τάση θα ενισχυθεί και με άλλα νομοθετήματα τα οποία θα επιτρέψουν στην επιμόρφωση την ανάπτυξη καινούριων δραστηριοτήτων και θα την κάνουν ν' αποκτήσει γόητρο και νομιμότητα. Τα διάφορα νομοθετήματα του 1977, 1978, 1981, κ.λπ. ρυθμίζουν τη δημιουργία και τη λειτουργία των ενδοεπιχειρησιακών Σχολών. Ο νόμος 1089/1980 αναφέρει τη δυνατότητα των Επιμελητηρίων να οργανώνουν σεμινάρια και προγράμματα εκπαίδευσης επιχειρηματικών στελεχών. Στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της 26-2-1975 αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης.

β) *Ο συντονισμός της επιμόρφωσης τόσο στο εθνικό επίπεδο όσο και κατά νομό* είναι μια άλλη ένδειξη της προοδευτικής μείωσης του περιθωριακού χαρακτήρα της. Η δημιουργία και η οργάνωση του ΟΑΕΔ που έχει σκοπό τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επιμόρφωση των εργαζομένων, επιτρέπει στο κράτος να διαθέτει ένα σύστημα επέμβασης στην αγορά εργασίας και να προσδιορίζει μια πολιτική απασχόλησης σύμφωνα με την οικονομική κατάσταση της χώρας.

Ο νέος κανονισμός του 1982 καθορίζει τις δομές της Λαϊκής Επιμόρφωσης σε εθνικό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο. Με τον 232/75 έχουμε συντο-

9. Κατσάνεβας Θ., Α. Ζησιμόπουλος, «Έρευνα για την ίδρυση Ινστιτούτου Εργασίας στην Ελλάδα», ΟΑΕΔ, Αθήνα 1983.

νισμό και οργάνωση της εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων από τη Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Προεδρίας. Έτσι μειώνεται ο κίνδυνος να δούμε τα διάφορα δίκτυα να ανταγωνίζονται ή να αλληλοεπικαλύπτονται.

γ) Η *ρύθμιση τρόπων χρηματοδότησης των διαφόρων Κέντρων Επιμόρφωσης*. Στους νόμους περί κινήτρων για την ενίσχυση της οικονομικής και περιφερειακής ανάπτυξης (νομοθετικά διατάγματα 1312/72, 1126/81, 1262/82 κ.λπ.) καθορίζονται εκτός των άλλων οι τρόποι χρηματικής συμμετοχής του ΟΑΕΔ στα επιμορφωτικά προγράμματα των επιχειρήσεων. Επίσης κρατικά κονδύλια χορηγούνται ως οικονομική ενίσχυση στα ιδιωτικά κέντρα επιμόρφωσης, όπως π.χ. το 1983 με την απόφαση ΣΑΕ 019 του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας η ΕΕΕΕ επιχορηγήθηκε με 3.000.000 δρχ.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο μπορεί επίσης να συμμετάσχει στην επιχορήγηση υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων μέχρι το 30% της δαπάνης τους.

δ) *Μια άλλη ένδειξη της θεσμοποίησης της επιμόρφωσης φαίνεται κυρίως από τη σταθερή αύξηση του αριθμού των συμμετοχών στα προγράμματα της επιμόρφωσης*. Ο ιδιωτικός τομέας δείχνει μια αξιόλογη πρωτοβουλία στον τομέα της επιμόρφωσης. Στελέχη επιχειρήσεων και επιχειρηματίες είναι τα ιδρυτικά μέλη των διαφόρων Κέντρων Επιμόρφωσης, που έχουν στόχο τη δημιουργία ενός μηχανισμού προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις των καιρών. Έτσι αυτά τα κέντρα πέτυχαν στις περισσότερες περιπτώσεις το μονοπώλιο της επιμόρφωσης των στελεχών της επιχείρησης. Αυτοί οι ιδιωτικοί οργανισμοί γνώρισαν ταχεία εξάπλωση, με αποτέλεσμα να θέσουν την παιδαγωγική πράξη στην αγορά των υπηρεσιών απευθυνόμενοι κυρίως στις πιο ευνοούμενες κοινωνικές κατηγορίες.

### III. ΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

Για να εκτιμήσουμε τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επιμόρφωση είναι αναγκαίο να ερευνήσουμε τα στατιστικά δεδομένα. Επίσημα στοιχεία για τη συμμετοχή του κοινού στους επιμορφωτικούς οργανισμούς δεν υπάρχουν. Θα μείνουμε λοιπόν στα στοιχεία που συγκεντρώσαμε από επιμορφωτικά κέντρα της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης. Αυτά τα δεδομένα θα μας επιτρέψουν να εκτιμήσουμε τις γεωγραφικές ανισότητες στην κατανομή των επιμορφωτικών κέντρων και τις ανισότητες που εμφανίζονται ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες ως προς τη συμμετοχή ανάμεσα στις διάφορες κοινω-

νικές ομάδες, καθώς και στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις, ανάλογα με το μέγεθος.

### 1. ΕΛΚΕΠΑ

Η επιμόρφωση στελεχών επιχειρήσεων και οργανισμών αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές δραστηριότητες του ΕΛΚΕΠΑ. Τα επιμορφωτικά προγράμματα είναι μακροχρόνια και βραχυχρόνια. Τα πρώτα εξειδικεύουν στελέχη επιχειρήσεων και πτυχιούχους ανωτάτων σχολών σε θέματα φοροτεχνικά, μάρκετινγκ και μανάτζμεντ. Τα βραχυχρόνια προγράμματα επιμορφώνουν μέσα και ανώτερα στελέχη σε θέματα διοίκησης προσωπικού, πρόληψης ατυχημάτων, προγραμματισμού ανθρώπινου δυναμικού, οργάνωσης πωλήσεων, φορολογικά, κλπ. Επίσης λειτουργεί ειδική υπηρεσία μηχανογραφικών συστημάτων και οργάνωσης, με διάφορα προγράμματα επιμόρφωσης και εκπαίδευσης σε θέματα Η/Υ.

Από τα στατιστικά στοιχεία του ΕΛΚΕΠΑ διαπιστώνουμε ότι το 1981 σε 139 σεμινάρια είχαμε 3.468 συμμετοχές, το 1982 σε 187 σεμινάρια συμμετείχαν 5.288 άτομα και το 1983 σε 300 σεμινάρια 8.145 συμμετοχές (βλ. Πίνακα Ι). Όσον αφορά τη γεωγραφική κατανομή των επιμορφωτικών σεμιναρίων, την περίοδο 1981-1983 πραγματοποιήθηκαν στην Αθήνα 363 σεμινάρια, ενώ την ίδια περίοδο, στην περιφέρεια —συμπεριλαμβανομένης της Θεσσαλονίκης— έγιναν μόνο 263 σεμινάρια (βλ. Πίνακα ΙΙ). Εδώ φαίνεται καθαρά η υπεροχή της Αθήνας σε σχέση με την υπόλοιπη Ελλάδα.

Μετά από μια ανάλυση των δελτίων συμμετοχής στα επιμορφωτικά προγράμματα του ΕΛΚΕΠΑ Θεσσαλονίκης στην περίοδο 1977-1982, διαπιστώνουμε τα εξής:

Στον Πίνακα ΙΙΙ, στην κατηγορία «ανώτατα στελέχη» συμπεριλαμβάνονται οι επιχειρηματίες, διευθυντές, υποδιευθυντές και μηχανικοί. Στα «ανώτερα στελέχη» τοποθετήσαμε τους τμηματάρχες, προσωπάρχες, προϊσταμένους και συμβούλους. Στα μεσαία στελέχη συμπεριλάβαμε τους υπομηχανικούς, επιθεωρητές, εργοδηγούς, επιστάτες και τεχνικούς. Στην τελευταία κατηγορία περιλαμβάνονται υπάλληλοι, γραμματείς, συντηρητές, πωλητές, ταμίες, κ.λπ.

Η ταξινόμηση των διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών, όμως, θα πρέπει να γίνει δεκτή με επιφύλαξη διότι το περιεχόμενο κάθε κατηγορίας διαφέρει από τη μια επιχείρηση στην άλλη, ενώ αντίθετα ο ίδιος επαγγελματικός ρόλος σε διαφορετικές επιχειρήσεις μπορεί να αντιστοιχεί σε διαφορετική κατηγορία.

Παρ' όλα αυτά, κάπως σχηματικά μπορούμε να συμπεράνουμε ότι τα



**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι**

Συγκριτικός πίνακας κατανομής προγραμμάτων 1981-1983 σε επιδοτούμενα - μη επιδοτούμενα

Είδος προγραμμάτων	Αριθμός σεμιναρίων			Ώρες διδασκαλίας						Συμμετέχοντες								
	1981	%	1982	%	1983	%	1981	%	1982	%	1983	%	1981	%	1982	%	1983	%
Μη επιδοτούμενα	122	88	87	46	78	26	8.594	74	10.293	44	3.674	13	3.208	92	2.684	51	1916	23
Επιδοτούμενα	17	12	100	54	222	74	3.030	26	13.093	56	25.356	87	260	08	2.604	49	6.229	77
Σύνολο	139	100	187	100	300	100	11.624	100	23.386	100	29.050	100	3.468	100	5.288	100	8.145	100

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ**

Συγκριτικός πίνακας κατανομής προγραμμάτων 1981-1983 σε Αθήνα - Περιφέρεια

	1981	1982	1983	% 83/81	% 83/82
Αθήνα	73	108	182	149	68
Περιφέρεια (περλ. Θεσ/νίκη)	66	79	118	79	49
Σύνολο	139	187	300		

Πηγή: Απολογισμός πεπραγμένων του ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1984.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

Συμμετοχή των διαφόρων κοινωνικοεπαγγελματικών

Κοινωνικο- επαγγελματικές κατηγορίες	Μάρκετινγκ άτομα (%)	Οργάνωση παραγωγής άτομα (%)	Μηχα- νογρά- φηση	Διοίκηση προσωπικ.	Φοροτεχνικά- Λογιστικά
Ανώτατα στελ. (%)	35 11,47	8 8,51	12 0,52	68 22	11 3,60
Ανώτερα στελ. (%)	76 24,91	52 55,31	70 38,04	153 50,16	72 23,60
Μεσαία στελέχη (%)	43 14,09	12 12,76	70 38,04	43 13,91	215 70,49
Διάφοροι (υπάλλ- ηλοι, γραμματείς, τεχνικοί κ.λπ.) (%)	151 49,50	22 23,40	32 17,33	45 14,56	7 2,29
Σύνολα	305	94	184	309	305

κατηγοριών στα σεμινάρια του ΕΛΚΕΠΑ Θεσσαλονίκης

<i>Συντ. βιομ. εγκ/σεων- Υγιεινή-Πρόληψη εργ. ατυχημάτων</i>	<i>Διεθνείς συναλλαγ.</i>	<i>Χρηματοοι- κονομικά</i>	<i>Κοστολόγηση</i>	<i>Διάφορα</i>	<i>Σύνολα</i>
27	18		21	26	226
6,19	10,40		9,13	12,80	9,99
248	66	11	97	13	858
56,88	38,15	50	42,17	6,40	37,94
129	44	7	79	12	654
29,58	25,43	31,81	34,34	5,91	28,92
32	45	4	33	152	528
7,33	26,01	18,18	14,34	74,87	23,13
436	173	22	230	203	22.61

ανώτατα και τα ανώτερα στελέχη παρακολουθούν κυρίως σεμινάρια σχετικά με την πρόληψη των ατυχημάτων και τη διοίκηση του προσωπικού. Τα μεσαία στελέχη είναι προσανατολισμένα στα φοροτεχνικά-λογιστικά, στη μηχανογράφηση και στην πρόληψη των ατυχημάτων, ενώ η τέταρτη κατηγορία ενδιαφέρεται κυρίως για τα σεμινάρια μάρκετινγκ, κατάρτισης γραμματέων, κ.λπ.

Εκείνο το στοιχείο όμως που μοιάζει να είναι αρκετά σημαντικό είναι η προτίμηση των ανωτάτων στελεχών για τη διοίκηση του προσωπικού, σε αντίθεση με τα ανώτερα στελέχη που ενδιαφέρονται κυρίως για τις συνθήκες εργασίας. Θα χρειαζόμαστε φυσικά κι άλλες έρευνες για να δούμε αν αυτή η τάση είναι καθοριστική για τη συσχέτιση: θέση στην ιεραρχία — είδος σεμιναρίου.

Γενικά παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των ακροατών των σεμιναρίων του ΕΑΚΕΠΑ είναι κυρίως μεσαία, ανώτερα και ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών.

Εάν τώρα αναλύσουμε το μορφωτικό επίπεδο των επιμορφωμένων, διαπιστώνουμε ότι στην πλειοψηφία τους είναι πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών (1.002 άτομα), με δεύτερους τους απόφοιτους Γυμνασίου (παλαιού τύπου) (875 άτομα) και τελευταίους τους πτυχιούχους ανωτέρων σχολών (166 άτομα) (βλ. Πίνακα IV). Η μορφωτική σύνθεση των σεμιναρίων είναι η εξής: στους πτυχιούχους των ανωτάτων σχολών η μεγαλύτερη συμμετοχή είναι πρώτα στην πρόληψη των ατυχημάτων με 210 συμμετοχές, μετά στα φοροτεχνικά-λογιστικά με 182 συμμετοχές, ενώ έπονται η κοστολόγηση, μηχανογράφηση και διοίκηση προσωπικού. Στους απόφοιτους Γυμνασίου (παλαιού τύπου) έχουμε τη μεγαλύτερη συμμετοχή στα φοροτεχνικά-λογιστικά με 128 άτομα, κατόπιν στο μάρκετινγκ με 119 συμμετοχές, πρόληψη ατυχημάτων 106 συμμετοχές και διοίκηση προσωπικού με 96 συμμετοχές και κοστολόγηση-μηχανογράφηση με 85 συμμετοχές.

Γενικά παρατηρούμε ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή σε απόλυτους αριθμούς είναι πρώτα στην πρόληψη των ατυχημάτων με 448 συμμετοχές. Κατόπιν στα φοροτεχνικά-λογιστικά με 340 συμμετοχές, στο μάρκετινγκ με 259 συμμετοχές, στη διοίκηση προσωπικού με 258 συμμετοχές και τέλος στην κοστολόγηση και τη μηχανογράφηση.

Στο θέμα της ηλικίας των επιμορφωμένων διαπιστώνουμε τα εξής: από 18-25 χρόνων είναι το 14,27%, από 26-30 χρόνων είναι το 23,65%, από 31-35 χρόνων είναι το 22,65%, από 36-40 χρόνων είναι το 15,61%, και από 41 χρόνων και πάνω είναι το 23,7%. Ποσοστά που δείχνουν ότι η πλειοψηφία έχει ηλικία από 25 μέχρι 40 ετών.

Όσον αφορά τη συμμετοχή των επιχειρήσεων και οργανισμών στα επιμορφωτικά προγράμματα στην περίοδο 1977-1982 (Πίνακας V), έχουμε να

ΠΙΝΑΚΑΣ IV

Μορφωτικό επίπεδο και είδος σεμιναρίων

	Μάρκε- τιγκ	Όργαν. παραγ.	Μηχανο- γράφηση	Κοστο- λόγηση	Διοίκηση προσωπι- κού	Φοροστ.- λογιστ.	Συντ. βιομ.- Υγιεινή- πρόληψη εργ. ατυχ.	Διε- θείς αναλ.- λαγές	Χρημα- τοι- κono- μικά	Διά- φορά	Σύνo- λο
Πτυχιούχοι ανω- τάτων σχολών	94	40	120	130	110	182	210	66	14	36	1.002
Σπουδαστές ανω- τάτων σχολών	18	8	11	12	18	17	2	10	1	14	111
Πτυχιούχοι ανω- τέρων σχολών	14	12	14	8	29	12	62	11		4	166
Σπουδαστές ανω- τέρων σχολών	2		1	2	1	1		2		1	10
Απόφοιτοι γυμνα- σίου (παλαιού τύπου)	119	40	84	85	96	128	106	89	8	120	875
Απόφοιτοι τεχνι- κών σχολών							38	1			39
Απόφοιτοι δημο- τικού	12	3		1	4		30	1		7	58
Σύνολο	259	103	230	238	258	340	448	180	23	182	2.261

ΠΙΝΑΚΑΣ V  
Συμμετοχή επιχειρήσεων στα διάφορα σεμινάρια

Μάρκε- τινγκ	Οργάν. παραγ.	Μηχανο- γράφηση	Κοστο- λόγηση	Διοίκηση προσω- πικού	Φοροτ.- Λογιστ.	Συντήρηση- Πρόληψη	Διε- θνείς συναλλ.	Χρηματο- οικονομ.	Σύνολο
Τράπεζες	1	2		14		1	2	1	21
ΕΣΣΟ ΠΑΙΠΑΣ	1	2		3		1			8
Κλωστήρια-Υφαντουργία	1	1		7		5	1	1	16
Βιομηχαν. Φωσφορικών Λιπασμάτων				1		1			3
ΕΘΥΛ ΕΛΛΑΣ ΑΧΕ		1		8		4	1	2	16
GOOD YEAR HELLAS ABCC.	2	2		2		3	1	1	11
Αμαξώματα	2	1		4		2	2	1	12
Τρόφιμα - Ποτά	3	4		13		3	3	5	32
Ελλην. Βιομ. Ζαχαρώσεως	2	1		3		2	2	1	11
HELLAS CAN AC	1			4		1		1	7
ΤΕΚΚΟΣΑ ΕΛΛΑΣ				4		1	2		7
Χάλυβας		2		2		2		1	7
Ηλεκτρικ. συσκ.	1			3		3		1	5
Τσιμέντα				3		2			5
Πλακάκια	1	2		2		2		1	8
ΟΣΕ	2			3		1			6
ΗΛΙΟΤΕΣ Α.Ε.	1			3		1			5
ΑΠΘ		2		3		1			5
Ένωση Γεωργ. Συνετ.	1	1		5		2			9
Σύνολο	17	5	21	87		34	14	16	194

παρατηρήσουμε ότι κυρίως μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις παίρνουν μέρος σε επιμορφωτικά σεμινάρια. Οι προτεραιότητες που έδωσαν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί ως προς το περιεχόμενο των σεμιναρίων, όπως φαίνεται από τον Πίνακα, είναι στη διοίκηση του προσωπικού με 87 συμμετοχές, κατόπιν στις προλήψεις των ατυχημάτων με 34 συμμετοχές, στη μηχανογράφηση με 21 συμμετοχές και τέλος στο μάρκετινγκ, χρηματοοικονομικά και διεθνείς συναλλαγές.

Γενικά διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των ακροατών των επιμορφωτικών σεμιναρίων είναι μεσαία, ανώτερα και ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών και ότι το μορφωτικό τους επίπεδο είναι αρκετά υψηλό.

## 2. ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της εκάστοτε κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Ο ΟΑΕΔ είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και βρίσκεται κάτω από την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται από εκπροσώπους του κράτους, των μισθωτών, των εργοδοτών και έναν κυβερνητικό επίτροπο. Η αποστολή του ΟΑΕΔ υλοποιείται μέσα από τους εξής τομείς δραστηριότητας: — Τον επαγγελματικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού, με την παροχή συμβουλών, με την επιλογή υποψηφίων για επαγγελματική εκπαίδευση ή αποκατάσταση, με την ενημέρωση γύρω από τα επαγγέλματα, κ.λπ. — Την τεχνική εκπαίδευση, η οποία περιλαμβάνει δύο τομείς: α) τη μαθητεία νέων ηλικίας 14-20 ετών με παράλληλη απασχόληση στην ειδικότητα. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα αναφέρονται σε 30 ειδικότητες, με διάρκεια από 2 έως 4 χρόνια.\* β) Την ταχύρρυθμη επαγγελματική κατάρτιση ενήλικων ανέργων που δεν είναι ειδικευμένοι. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα περιλαμβάνουν θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, που πραγματοποιείται μέσα σε εργαστήρια ειδικά εξοπλισμένα. Τα προγράμματα αυτά αναφέρονται σε 58 επαγγελματικές ειδικότητες. Αυτή η εκπαίδευση απευθύνεται σε άτομα ηλικίας 18-50 ετών και διαρκεί από 40-200 εργάσιμες ημέρες. Οι εκπαιδευόμενοι παίρνουν ημερήσιο επίδομα που είναι ίσο με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργατή. 2) Την επιμόρφωση στελεχών βιομηχανίας που πραγματοποιείται με ειδικά σεμινάρια, σε τεχνικά ή παιδαγωγικά θέματα. Τα άτομα που μετέχουν σ' αυτά υποδεικνύονται από τις επιχειρήσεις ή οργανισμούς, χωρίς καμιά οικονομική επιβάρυνση. 3) Την

\* Για την επαγγελματική εκπαίδευση των νέων ο ΟΑΕΔ διαθέτει σε όλη τη χώρα 44 σχολές μαθητείας.

επαγγελματική κατάρτιση κατώτερου προσωπικού τουριστικών επαγγελμάτων· αυτή απευθύνεται σε ανέργους ηλικίας 18-46 ετών και διαρκεί 40 εργάσιμες ημέρες. Οι εκπαιδευόμενοι παίρνουν εκπαιδευτικό επίδομα και έχουν πλήρη ασφαλιστική προστασία.

Για την ταχύρρυθμη εκπαίδευση ο ΟΑΕΔ διαθέτει σ' όλη τη χώρα 7 ΚΕΚΑΤΕ (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων), 3 ΚΤΕΕΔ (Κέντρα Ταχύρρυθμης Εκπαίδευσης Εργατικού Δυναμικού), 15 Ενδοεπιχειρησιακές Σχολές, 4 Αυτοτελείς Σχολές, 45 Σχολές Τουριστικών Επαγγελμάτων, σε συνεργασία με τον ΕΟΤ, 1 Σχολή και 4 Τμήματα Επαγγελματικής Τελειοποίησης Εργαζομένων (υποδηματοποιών, κουρέων-κομμωτών, κοπτών, ραπτών). Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων του ΟΑΕΔ έχουν ιδρυθεί και λειτουργούν στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, το Βόλο, την Πάτρα, το Ηράκλειο Κρήτης, τα Χανιά και τη Λάρισα (ΚΤΕΕΔ).

#### α) ΚΕΚΑΤΕ

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων άρχισαν να λειτουργούν από το 1969, με στόχο την ταχύρρυθμη επαγγελματική κατάρτιση ενήλικων ανέργων. Στους στατιστικούς πίνακες του ΟΑΕΔ φαίνεται μια σημαντική πτώση των υποψηφίων την περίοδο 1973-1980· π.χ. το 1978 ο αριθμός των υποψηφίων παρουσίασε μείωση κατά 28,9%, το 1979 κατά 15%, το 1980 κατά 23% σε σχέση με τον μέσο όρο των υποψηφίων στις χρονικές περιόδους 1973-78, 1973-79, 1973-80 αντίστοιχα.

Πιστεύουμε ότι η μείωση του αριθμού των υποψηφίων οφείλεται κυρίως στις τεχνικοοικονομικές αλλαγές της ελληνικής κοινωνίας, που έχουν αποτέλεσμα το μαρασμό «παραδοσιακών επαγγελμάτων» και την εμφάνιση νέων ειδικοτήτων. Ο ΟΑΕΔ δεν έχει εκσυγχρονίσει τα προγράμματα εκπαίδευσης από την εποχή της ίδρυσής του και ούτε ο εξοπλισμός των ΚΕΚΑΤΕ ανταποκρίνεται στις ανάγκες της νέας τεχνολογίας που εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις.

Όσον αφορά τα στοιχεία γραμματικών γνώσεων των υποψηφίων για τα ΚΕΚΑΤΕ διαπιστώνουμε ότι το 1979 ένα ποσοστό 49,6% διέθετε έναν τίτλο σπουδών ανώτερο από το απολυτήριο του Δημοτικού, από τους οποίους ένα 20,3% είναι απόφοιτοι Λυκείου ή Γυμνασίου παλαιού τύπου. Για το 1980 έχουμε αντίστοιχα ένα ποσοστό 56% με 28,5% απόφοιτους Λυκείου, το 1981 είναι 64% με 17% και το 1982 το ποσοστό είναι 76%, εκ των οποίων 26,26% με απολυτήριο Λυκείου ή Γυμνασίου παλαιού τύπου.

Για τους αποφοίτους του ΚΕΚΑΤΕ παρατηρούμε ότι το ποσοστό των εκπαιδευομένων με κάποιο γυμνασιακό τίτλο το 1975 είναι 60% και το 1976 50%, με 7% και 7,5% αντίστοιχα εκείνων που έχουν απολυτήριο Λυκείου ή



Γυμνασίου παλαιού τύπου. Τα ποσοστά αυτά όμως, από το 1980 μέχρι το 1982 ανεβαίνουν σημαντικά. Οι αιτίες αυτής της αύξησης των ατόμων με κάποια γυμνασιακή μόρφωση ή με απολυτήριο Λυκείου είναι αφενός η αλλαγή της νοοτροπίας για την τεχνική εκπαίδευση και αφετέρου η μείωση των ατόμων που έχουν μόνο απολυτήριο Δημοτικού. Επίσης το ότι τα τελευταία χρόνια το σύστημα εισαγωγής των υποψηφίων βοηθά τα άτομα με γυμνασιακή μόρφωση.

Η κοινωνική προέλευση των αποφοίτων είναι κυρίως από την αγροτική και την εργατική τάξη, με ποσοστό πάνω από 50% κατά μέσο όρο. Ακολουθούν οι υπάλληλοι γραφείου, οι έμποροι και τελευταίοι οι βιοτέχνες. Αυτό αποδεικνύει ότι το κράτος έχει αναλάβει την εκπαίδευση των λαϊκών στρωμάτων με παντελή απουσία της ιδιωτικής πρωτοβουλίας.

#### *β) Αυτοτελείς Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων*

Οι Σχολές αυτές έχουν έναν περιορισμένο αριθμό ειδικοτήτων. Σ' αυτές εφαρμόζονται ταχύρρυθμα προγράμματα, όπως ακριβώς λειτουργούν και στα ΚΕΚΑΤΕ.

Από τα στατιστικά στοιχεία του ΟΑΕΔ διαπιστώνουμε ότι το 1978 και το 1979 λειτούργησαν 5 σχολές αυτής της κατηγορίας και το 1980 και 1981 4 σχολές. Η Σχολή Χειριστών Μηχανημάτων του ΟΛΠ πέρασε στην κατηγορία των Ενδοεπιχειρησιακών Σχολών. Από τα στατιστικά στοιχεία διαπιστώνουμε ακόμη ότι ο αριθμός των εισαχθέντων το 1979 και το 1980 κυμαίνεται περίπου στα ίδια επίπεδα.

#### *γ) Οι Ενδοεπιχειρησιακές Σχολές*

Οι Ενδοεπιχειρησιακές Σχολές λειτουργούν με τη συνεργασία διαφόρων επιχειρήσεων για την κάλυψη των αναγκών τους σε ειδικευμένο εργατοτεχνικό προσωπικό. Στη διάρκεια της εκπαίδευσης ο ΟΑΕΔ επιδοτεί και ασφαλίζει τους εκπαιδευόμενους. Το 1977 και το 1978 λειτούργησαν 12 ενδοεπιχειρησιακές σχολές, το 1979 8 σχολές, το 1980 12 και το 1981 λειτούργησαν 11 σχολές αυτής της κατηγορίας. Οι διακυμάνσεις αυτές στον αριθμό των σχολών οφείλονται στο γεγονός ότι οι ενδοεπιχειρησιακές σχολές λειτουργούν ανάλογα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικευμένο προσωπικό. Ο αριθμός των αποφοίτων το 1978 είναι 534 άτομα, το 1979 389 και το 1980 455 άτομα.

Πρέπει να επισημάνουμε το γεγονός ότι στις σχολές αυτής της κατηγορίας εκπαιδεύονται κατά το μεγαλύτερο ποσοστό γυναίκες. Οι επιχειρήσεις που συμμετέχουν σ' αυτά τα προγράμματα ανήκουν κυρίως στον κλάδο κλω-

στούφαντουργίας και ετοιμών ενδυμάτων, στις οποίες κατά το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούνται γυναίκες.

δ) *Οι Σχολές επαγγελματικής κατάρτισης κατώτερου προσωπικού τουριστικών επαγγελματιών*

Λειτουργούν σε συνεργασία του ΟΑΕΔ με τη Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών (ΝΠΔΔ εποπτευόμενο από το Υπουργείο Προεδρίας της κυβέρνησης). Τα εκπαιδευτικά προγράμματα αφορούν την πρακτική εκπαίδευση τραπεζοκόμων και οροφοκόμων, σε χρονικό διάστημα 40 εργάσιμων ημερών. Ο ΟΑΕΔ έχει αναλάβει τη διοικητική ευθύνη της λειτουργίας αυτών των Σχολών, καθώς επίσης την αμοιβή του εκπαιδευτικού προσωπικού, την επιδότηση και την ασφαλιστική προστασία των εκπαιδευομένων.

Από τα στατιστικά στοιχεία, το 1981 λειτούργησαν 14 Σχολές αυτής της κατηγορίας, το 1980 19, το 1979 13 και το 1978 20. Οι αυξομειώσεις του αριθμού των αποφοίτων που εμφανίζονται από το 1978 ως το 1980 οφείλονται κυρίως στην κατά καιρούς απροθυμία διάθεσης των ξενοδοχειακών εγκαταστάσεων για την πρακτική άσκηση των εκπαιδευομένων, χωρίς την καταβολή μισθώματος στους ξενοδόχους από τον ΟΑΕΔ.

ε) *Οι Σχολές Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Εργαζομένων*

Έχουν στόχο την επιμόρφωση των εργαζομένων στις σύγχρονες συνθήκες άσκησης της ειδικότητας, με βάση τις τεχνολογικές εξελίξεις και τη βελτίωση της επαγγελματικής ικανότητας. Τις παρακολουθούν εργαζόμενοι με διετή προϋπηρεσία στην αντίστοιχη ειδικότητα.

Από τα στατιστικά στοιχεία διαπιστώνουμε ότι το 1979 σε σχέση με το 1978 παρουσιάστηκε μείωση περίπου 20% στη συμμετοχή, ενώ δηλαδή το 1978 παρακολούθησαν 258 άτομα, το 1979 έχουμε μόνο 206 άτομα. Επίσης κατά το 1981 είχαμε μικρή μείωση των υποψηφίων και των αποφοίτων έναντι του 1980 κατά ποσοστό 7,7% και 3,4% αντίστοιχα (βλ. Ετήσιες Εκθέσεις Δραστηριότητας).

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που εφαρμόζονται στις Σχολές αυτής της κατηγορίας παρακολουθούνται σε σημαντικό ποσοστό και από γυναίκες. Το 1979, π.χ., έχουμε:

	Άνδρες	Γυναίκες
– Υποψήφιοι για εκπαίδευση	117 (57%)	89 (43%)
– Απόφοιτοι	88 (54%)	75 (46%)

Πρέπει να σημειώσουμε ότι η συμμετοχή των γυναικών στα σχετικά προγράμματα προέρχεται κυρίως από την ιδιομορφία των ειδικοτήτων που διδασκούνται. Συγκεκριμένα, το 1979, π.χ., το τμήμα μετεκπαίδευσης κουρέων-κομμωτών το παρακολούθησαν 35 γυναίκες (74,5%) και 12 άνδρες (25,5%). Ενώ στο τμήμα μετεκπαίδευσης τεχνιτών υποδηματοποιίας έχουμε 46 άνδρες (83,6%) και 9 γυναίκες (16,4%).

Η μετεκπαίδευση των εργαζομένων αγγίζει περιορισμένο αριθμό ατόμων και ειδικοτήτων, διότι το μεγαλύτερο βάρος έχει δοθεί στην επαγγελματική κατάρτιση ανειδίκευτων ανέργων.

### στ) *Επιμόρφωση Στελεχών Βιομηχανίας*

Τα σεμινάρια της επιμόρφωσης στελεχών της Βιομηχανίας γίνονται κυρίως στα πρότυπα ΚΕΚΑΤΕ Αθηνών και Θεσσαλονίκης. Τα ειδικά αυτά προγράμματα τα παρακολουθούν κυρίως μεσαία και κατώτερα τεχνικά στελέχη. Τα στελέχη αυτά προέρχονται κυρίως από τη βιομηχανία και κατόπιν από τους διάφορους οργανισμούς, χωρίς καμιά οικονομική επιβάρυνση των ιδίων ή των επιχειρήσεων.

Σκοπός της επιμόρφωσης των στελεχών βιομηχανίας είναι η λειτουργική και τεχνική κατάρτισή τους σύμφωνα με τις «σύγχρονες αντιλήψεις» για το ρόλο τους και τη μάθηση μιας «δεξιότητας» για την αποτελεσματική αντιμετώπιση διαφόρων «εργασιακών προβλημάτων». Από τότε που άρχισαν να πραγματοποιούνται αυτά τα σεμινάρια μέχρι το 1982, ο αριθμός των στελεχών που τα παρακολούθησαν έφτασε τα 4.108 άτομα.

Μέσα από τα ατομικά δελτία των στελεχών βιομηχανίας στα επιμορφωτικά σεμινάρια της Θεσσαλονίκης θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε τη θέση που κατέχουν στην ιεραρχία της επιχείρησης, το είδος των σεμιναρίων που παρακολούθησαν, τις γραμματικές γνώσεις που κατέχουν και, τέλος, το είδος των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στα σεμινάρια.

Από το 1975 μέχρι το Α' εξάμηνο του 1983 έγιναν 49 σεμινάρια με τη συμμετοχή πάνω από 30 διαφορετικών επιχειρήσεων. Η σύνθεση των συμμετασχόντων κατά ειδικότητα σε σύνολο 577 ατόμων είναι: 3 διευθυντές-μηχανικοί, 3 προϊστάμενοι τμήματος, 339 εργοδηγοί, 15 αρχιτεχνίτες, 67 επιστάτες, 37 ομαδάρχες και οι υπόλοιποι — λογιστές, οδηγοί, συντηρητές, σχεδιαστές, κ.λπ.

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα VI έχουμε 577 συμμετοχές για πέντε κατηγορίες σεμιναρίων την περίοδο 1975-1983. Το θέμα «εργοδηγός» (θέση, ρόλος και προσωπική οργάνωση) έρχεται πρώτο με 18 σεμινάρια και ακολουθεί η «πρόληψη των ατυχημάτων» με 9 σεμινάρια και τρίτο οι «μέθοδοι επαγγελματικής κατάρτισης» με 8 σεμινάρια, ενώ ακολουθούν «η τέχνη του

ΠΙΝΑΚΑΣ VI  
 Στοιχεία συμμετοχών στελεχών βομηχανιάς στα σεμινάρια του ΟΑΕΔ Θεσσαλονίκης  
 από 1975 έως 1983

Έτος	Τίτλοι σεμιναρίων							Σύνολο
	Άτομα	Ο εργοδότης: θέση, ρόλος και προσοπική οργάνωση (Α)	Η πρόληψη των ατυχημάτων (Β)	Η τέχνη του διάσκειν στη θέση της εργασίας (Γ)	Η απλοποίηση της εργασίας (Δ)	Μέθοδοι επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων (Ε)	Σύνολο	
1975	13			1			1	2
1976	53	2	1			1		4
1977	81	4	1	1		1		7
1978	78	1	3	1		1	1	7
1979	109	3		2		2	1	8
1980	106	3	2	1		1		7
1981	43	3	1	1				5
1982	56	1				1		4
1983 (Α· ΕΞ)	38	1					4	5
Σύνολο	557	18	9	7		7	8	49

διδάσκειν εις την θέσιν της εργασίας» και «η απλοποίηση της εργασίας με 7 σεμινάρια το καθένα».

Από τον Πίνακα VII διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των στελεχών βιομηχανίας ενδιαφέρεται για το σεμινάριο Α («εργοδηγός») με 200 συμμετοχές σε σύνολο 577 ατόμων· ακολουθεί το σεμινάριο Β («πρόληψη ατυχημάτων») με 168 συμμετοχές, τρίτο το σεμινάριο Γ («η τέχνη του διδάσκειν») με 91 συμμετοχές και ακολουθούν τα σεμινάρια «απλοποίηση της εργασίας» και «οι μέθοδοι επαγγελματικής κατάρτισης» με 76 και 42 συμμετοχές αντίστοιχα.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ VII

Συμμετοχή διαφόρων κοινωνικοεπαγγελματικών κατηγοριών στα σεμινάρια του ΟΑΕΔ Θεσσαλονίκης

Θέση στην επιχείρηση	Θέματα σεμιναρίων					Σύνολο
	A	B	Γ	Δ	E	
Διευθυντής και Μηχανικός		2			1	3
Προϊστάμενος Τμήματος	6	13	6	5	6	36
Εργοδηγός	131	100	49	49	10	339
Αρχιτεχνίτης	4	7	3	1	—	15
Επιστάτης	28	11	16	10	2	67
Ομαδάρχης	15	12	3	3	4	37
Διάφοροι (λογιστές, τεχνίτες, σχεδιαστές, βοηθοί-επιστάτες, οδηγοί)	16	23	14	8	19	80
Σύνολο	200	168	91	76	42	577

Από τα παραπάνω θα μπορούσε κανείς να συμπεράνει ότι το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων είναι στραμμένο κυρίως στη μείωση των συγκρούσεων μέσα στις επιχειρήσεις, με τη διαμόρφωση στελεχών ικανών στο «χειρισμό» των σχέσεων εργασίας, και κατόπιν στον έλεγχο και την πρόληψη των ατυχημάτων που είναι αρκετά υψηλός στην Ελλάδα.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα VIII, σε σύνολο 340 ατόμων το 42,05% έχει δίπλωμα μέσω των τεχνικών σχολών και το 11,76% είναι απόφοιτοι Λυκείου. Ένα ποσοστό 28,82 είναι απόφοιτοι του Δημοτικού και μόνο 7,94% είναι πτυχιούχοι ανώτατων και ανώτερων σχολών. Είναι φανερό λοιπόν ότι

ΠΙΝΑΚΑΣ VIII  
Γραμματικές γνώσεις και κοινωνικοπαγγελματικές κατηγορίες

Θέσεις στην επιχείρηση	Πτυχιούχοι Ανωτάτων Σχολών	Πτυχιούχοι Ανωτέρων Σχολών	Απόφοιτοι Δικείου	Απόφοιτοι Γυμνασίου	Απόφοιτοι Μέσων Τεχνικών Σχολών	Απόφοιτοι Τεχνικών Σχ. (Κατώτερες)	Δημοτικό	Σύνολο
Διευθυντές και Μηχανικοί	3 100%							3 100%
Προϊστάμενοι Τμήματος	6 21,4 %	4 14,28%	5 17,85%	1 3,57%	8 28,57%		4 14,28%	28 100%
Εργοληγοί	1 0,54%	10 5,46%	23 12,56%	12 6,55%	92 50,27%	2 1,09%	43 23,49%	183 100%
Αρχιτεχνίτες				2 15,38%	9 69,23%		2 15,38%	13 100%
Επιστάτες			4 11,42%	3 8,57%	6 17,14%	1 2,85%	21 60%	35 100%
Ομαδάρχες			2 8%	3 12%	10 40%	1 4%	9 36%	25 100%
Τεχνίτες				2 10%	9 45 %	1 5%	8 40%	20 100%
Διάφοροι (Λογιστές, σχεδιαστές, οδηγοί, συντηρητές κ.λπ.)		3 9,09%	6 18,18%	2 6,06%	9 27,27%	2 6,06%	11 33,33%	33 100%
Σύνολο	10 2,94%	17 5,0%	40 11,76%	25 7,35%	143 42,05%	7 2,05%	98 28,82%	340 100%

η πλειονότητα των στελεχών βιομηχανίας που μελετάμε έχει ένα δίπλωμα μείσης τεχνικής σχολής ή είναι απόφοιτοι του Δημοτικού.

Η μαζική προσέλευση των εργοδηγών στην επιμόρφωση, που παίζουν ρόλο συντονιστικό και διευθυντικό μέσα στην παραγωγή, κυρίως με το εργατοτεχνικό προσωπικό, μας κάνει να υποθέσουμε ότι μέσα από σεμινάρια προσαθούν να βελτιώσουν τις γνώσεις τους γενικότερα, αντισταθμίζοντας έτσι την έλλειψη ανώτερων ή ανώτατων σπουδών.

Από την ανάλυση της συμμετοχής των βιομηχανικών κλάδων στα σεμινάρια του ΟΑΕΔ παρατηρούμε ότι οι μεσαίες και οι μεγάλες επιχειρήσεις ενδιαφέρονται κυρίως για την επιμόρφωση των στελεχών τους. Κι εδώ επίσης διαπιστώνουμε (βλ. Πίνακα ΙΧ) ότι το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων και οργανισμών είναι κυρίως στα σεμινάρια «εργοδηγός» (ρόλος, θέση) και στην «πρόληψη των ατυχημάτων».

#### ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΧ

Σεμινάρια όπου συμμετείχαν οι διάφοροι βιομηχανικοί κλάδοι

Βιομηχανικοί κλάδοι	A	B	Γ	Δ	E	Σύνολο
Κλωστοϋφαντουργία	6	7	4	5		22
Τσιμεντοβιομηχανία		32	1	1	3	37
Χημικές βιομηχανίες	57	37	2	4		100
Ηλεκτρ. μηχ. συσκευές	6	10	5	4		25
Βιομηχανία αμαξωμάτων	9	8	5			22
Βιομηχανία ελαστικών	12		3			15
Βιομηχανία τροφίμων-ποτών	6	3				9
Χαρτοβιομηχανία	6	9	1			16
Βιομηχανία ξύλου	33	27	34	28		122
Κυτιοποιία	6	5	4	3	5	23
Τεχνικές εταιρείες	1				13	14
Λέβητες-Καλοριφέρ	2		1			3
Είδη υγιεινής	7					7
Φυτοφάρμακα	7	2	7			16
Έτοιμα ενδύματα-Γουνοπ.	21	1	12	13	22	69
Οργανισμοί Κοιν. Ωφελ.	22	25	14	15		76
Σύνολο	200	166	93	73	43	575

Εξάλλου, από τη μελέτη των στοιχείων που δίνονται στις ετήσιες εκθέσεις του ΟΑΕΔ στην περίοδο 1979-1982, φτάνουμε στα ίδια αποτελέσματα με τη μελέτη των ατομικών δελτίων συμμετοχής του ΟΑΕΔ Θεσσαλονίκης (Πίνακας Χ). Και στην Αθήνα λοιπόν το κύριο μέλημα των επιχειρήσεων και οργανισμών είναι η πρόληψη των ατυχημάτων και η μείωση των εργασιακών

## ΠΙΝΑΚΑΣ Χ

Συμμετοχή των διαφόρων επιχειρήσεων και οργανισμών στα σεμινάρια  
κατά την περίοδο 1979-1982

Τίτλος επιχείρησης	Αριθμός στελεχών				Σύνολο
	1979	1980	1981	1982	
Πυρ-Καλ	25	88	14		127
ΟΣΕ	4	26	14	8	52
ΟΤΕ	67	40	4	24	135
Πετρόλα Ελλάς Α.Ε.	2	2	13	7	24
Αλουμίνιο της Ελλάδος Α.Ε.	4		26	23	53
Ολυμπιακή αεροπορία	15		2	4	21
Πυροσβεστικό σώμα	7				7
ΔΕΗ	17	6		27	50
301 Εργοστάσιο βάσεως	1			1	2
Ναυπηγεία Ελευσίνος	64	29	10	201	304
Βιανίλ Α.Ε.	1				1
ΒΙΕΜ	1				1
Ζαρίδης Α.Ε.	1				1
Ν. Παπαδημητρίου (Dalor)	1				1
Γ. Κεράνης Α.Ε.	1			1	2
Ελίντα Α.Ε.	2			1	3
Ελληνικά ναυπηγεία Α.Ε.	2		2		4
ΑΓΕΤ Ηρακλής	1	1	48		50
Ε.Ε.Υ.	5	3			8
Philips Α.Ε.	1				1
Λάρκο Α.Ε.	71				71
ΟΛΠ	15	36	38		89
Αφοί Σαρακάκη Α.Ε.	4				4
Θ. Γεωργιάδης Α.Ε.	2				2
Δέλτα Α.Ε.	1		6		7
Βιοσώλ Α.Ε.	1			2	3
Πειραική Πατραϊκή		5	11		16
Τιτάν Α.Ε.		2	91		93
Ελλην. Δυλ. Ασπροπύργου		8		10	18
ΑΕΕΥΠ και Λιπασμάτων		2		33	35



Τίτλος επιχείρησης	Αριθμός στελεχών				Σύνολο
	1979	1980	1981	1982	
Κούπας Α.Ε.		1			1
Έλσα Α.Ε.		2	2		4
Α.Ε. Ηλεκτρ. Επιχειρήσεις 202 Κ.Ε.Α.		2			2
Ελλ. Εταιρ. Εμφιαλ. Α.Ε.		2		1	3
Τσαούσογλου Α.Ε.		5			5
Ελαίς Α.Ε.		2			2
Αθηναϊκή χαρτοποσία		3		2	5
Κ. Παρέτζογλου Ε.Π.Ε.		1	2		3
Γ. Βλαστάρης Α.Ε.		3			3
Oscar Α.Ε.		2			2
Νάσιοναλ CAN		3			3
ΕΥΔΑΠ		6		10	16
ΗΣΑΠ		16			16
Ήφαιστος Α.Ε.		2			2
Αβράσογλου Α.Ε.		1			1
Συγκρ. Σκαλιστήρη		1			1
Κολούμπια Α.Ε.		1			1
Λάτσης Α.Ε.		2			2
ZAE Α.Ε.		1			1
Φ. Γεωργαντάς ΑΕΒΕ		1			1
Χαλυβουργική Α.Ε.		2			2
Χρωτέξ Α.Ε.		1		5	6
Καπνοβ. Γεωργιάδης		2			2
Κ.Π.Ε. Δημόκριτος		1			1
Βιοπάν		2			2
Mr Chips				2	2
Fiat				1	1
Έτμα Α.Ε.				2	2
Perfil Προυσάλογλου				5	5
ΑΒΠΠ				2	2

Πηγή: Ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων ΟΑΕΔ, Αθήνα.

εντάσεων στους τόπους δουλειάς μέσα από την εφαρμογή της τεχνικής «των ανθρώπινων σχέσεων».

Με θέμα την πρόληψη των ατυχημάτων έγιναν 28 σεμινάρια με 490 συμμετοχές, τις «ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία» έγιναν 12 σεμινάρια με 139 συμμετοχές, τον «εργοδηγό» (θέση, ρόλος, κ.λπ.) έγιναν 10 σεμινάρια με 125 συμμετοχές και την «απλοποίηση της εργασίας» έγιναν 10 σεμινάρια με 114 συμμετοχές.

Εξάλλου διαπιστώνουμε το ίδιο γεγονός και στην ανάλυση που κάναμε για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων της Θεσσαλονίκης. Οι μεσαίες και οι μεγάλες επιχειρήσεις και οι κρατικοί οργανισμοί κοινής ωφέλειας ενδιαφέρονται κυρίως για την επιμόρφωση των στελεχών τους. Οι μικρές επιχειρήσεις απουσιάζουν σχεδόν από τον Πίνακα.

Γενικά μπορούμε να σημειώσουμε ότι η πλειοψηφία των ακροατών των σεμιναρίων του ΟΑΕΔ είναι μεσαία και κατώτερα τεχνικά κυρίως στελέχη, σε αντίθεση με το ΕΑΚΕΠΑ, όπου η πλειονότητα των συμμετασχόντων είναι μεσαία, ανώτερα και ανώτατα στελέχη. Εδώ θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για ένα διαχωρισμό που συντελείται ανάμεσα στα δύο κέντρα και στο είδος σεμιναρίων, αλλά και σαν διαφορετική συμμετοχή ειδικοτήτων και λειτουργικών θέσεων.

### 3. ΕΕΔΕ ΑΘΗΝΩΝ

Οι σκοποί της ΕΕΔΕ, σύμφωνα με το καταστατικό της, είναι: «η μελέτη, προβολή και διάδοση των αρχών και της πρακτικής του σύγχρονου μανάτζμεντ στις ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς». Ο χρόνος ίδρυσης της ΕΕΔΕ συμπίπτει με την εμφάνιση επιχειρήσεων με σύγχρονη οργάνωση και διοίκηση στην Ελλάδα. Τα ιδρυτικά μέλη της είναι κυρίως επιχειρηματίες και διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών.

Η ΕΕΔΕ ανέπτυξε σημαντική δράση στην επιμόρφωση ανώτερων και ανώτατων στελεχών. Οργανώνει 40-60 σεμινάρια το χρόνο, σε διάφορα εξειδικευμένα θέματα του μανάτζμεντ, του μάρκετινγκ, της χρηματοοικονομικής λειτουργίας των επιχειρήσεων, του προσωπικού, των πωλήσεων, της παραγωγής. Πραγματοποιεί επίσης ενδοεπιχειρησιακά σεμινάρια σε θέματα μανάτζμεντ, μάρκετινγκ, ανθρώπινου παράγοντα, ηγεσίας, λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων, κ.λπ.

Μέσα στην ΕΕΔΕ έχουν ιδρυθεί τρία Ινστιτούτα για τη μελέτη συγκεκριμένων λειτουργιών της επιχείρησης: το Ελληνικό Ινστιτούτο Μάρκετινγκ (ΕΙΜ), το Ινστιτούτο Οικονομικής Διοίκησης (ΙΟΔ) και το Ινστιτούτο Διοίκησης Παραγωγής (ΙΔΠ). Στόχος τους είναι η πρόωθηση των επιστημονι-

κών θεμάτων των αντίστοιχων κλάδων και η ενημέρωση των μελών τους στις σύγχρονες ιδέες του τομέα τους. Η πλειοψηφία των μελών της ΕΕΔΕ είναι ανώτερα και ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων και οργανισμών με μορφωτικό επίπεδο υψηλό: το 63,7% είναι πτυχιούχοι ανωτάτων σχολών, ενώ το 29,4% έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές.

Η ΕΕΔΕ καλύπτει τις δαπάνες της κυρίως από τις συνδρομές των μελών της, τα έσοδα των επιμορφωτικών προγραμμάτων, την επιχορήγηση του Δημοσίου και του Κοινωνικού Ταμείου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Συνολικά από το 1962 μέχρι το 1981 πραγματοποίησε 11.504 σεμιναριακές ώρες με 13.596 συμμετοχές στα διάφορα επιμορφωτικά προγράμματα.

Ελλείπει στατιστικών δεδομένων για την κατηγορία των στελεχών που συμμετέχουν στα διάφορα σεμινάρια της ΕΕΔΕ, κάναμε μια ανάλυση των προγραμμάτων οργάνωσης σεμιναρίων, που απευθύνονται στις επιχειρήσεις και οργανισμούς. Δικαίωμα συμμετοχής έχουν τα μεσαία και κυρίως τα ανώτερα και ανώτατα στελέχη σύμφωνα με τους περιορισμούς των προγραμμάτων.

Η φιλοσοφία της ΕΕΔΕ είναι η διαμόρφωση ενός επαγγελματία μάνατζερ που να έχει βαθιά γνώση των σύγχρονων μεθόδων και τεχνικών διοίκησης, με μια ισχυρή προσωπικότητα, ώστε να παίζει ηγετικό ρόλο μέσα στην επιχείρηση.

#### 4. ΙΕΕΔ - ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ

Σύμφωνα με το καταστατικό του, σκοπός του ΙΕΕΔ είναι η μελέτη και διάδοση συστημάτων επιμόρφωσης σε θέματα ξένων γλωσσών, επαγγελματικής εξειδίκευσης, τεχνικής κατάρτισης, επικοινωνίας και διοίκησης, η οργάνωση ερευνών, σχολών, κ.λπ.

Στα τρία πρώτα χρόνια το ΙΕΕΔ πραγματοποίησε έρευνες γύρω από τη δημόσια διοίκηση, ομιλίες σε επαρχιακές πόλεις, σε δημόσιους υπαλλήλους για τα σύγχρονα συστήματα διοίκησης. Επίσης δημιούργησε το Διεθνές Κέντρο Διοίκησης Επιχειρήσεων στην Αθήνα για την προώθηση της εκπαίδευσης σε θέματα διοίκησης, οργάνωσης και μάρκετινγκ, με τη λειτουργία Σχολής Επιμόρφωσης σε συνεργασία με τον βρετανικό οργανισμό MAMSA. Το 1982, με επίσημο όργανό του τον επιμορφωτικό κλάδο IBAC (Διεθνές Κέντρο Διοικήσεως Επιχειρήσεων), οργάνωσε διάφορα επιμορφωτικά προγράμματα για νέους και στελέχη επιχειρήσεων. Στην περίοδο Οκτωβρίου 1981 - Μαΐου 1982 παρουσίασε ένα πρόγραμμα για πωλήσεις και μάρκετινγκ περίπου 350 ωρών. Τον Απρίλιο - Μάιο 1982 παρουσίασε ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης υπαλλήλων και στελεχών σούπερ μάρκετ για λογαριασμό των Μάρκετ Ελ-

λός και Τροφό για 70 ώρες. Το σεμινάριο παρακολούθησαν όλα τα στελέχη και οι υπάλληλοι της Μάρκετ Ελλάς και της Τροφό, δηλαδή πάνω από 200 άτομα, συγκεκριμένα οι διευθυντές καταστημάτων, οι τμηματάρχες, οι ραφάδες, οι ταμίες, οι πωλητές καταστημάτων, οι αποθηκάριοι και οι καθαρίστριες. Επίσης παλιότερα σεμινάρια οργανώθηκαν ειδικά για τους πωλητές της Κοσμοβέλ.

#### **5. ΕΕΕΕ - ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ**

Η ΕΕΕΕ είναι επιστημονική εταιρεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που ιδρύθηκε το 1963 με σκοπό τη διάδοση της επιχειρησιακής έρευνας. Έχει περισσότερα από 400 τακτικά και έκτακτα μέλη με πανεπιστημιακή μόρφωση (μηχανικούς, μαθηματικούς, φυσικούς, οικονομολόγους, κ.λπ.).

Στην αρχή της λειτουργίας της στηρίχτηκε σε λίγους επιχειρηματικούς ερευνητές που εργάζονταν κυρίως σε ειδικά τμήματα των Ενόπλων Δυνάμεων και μεγάλων κοινωφελών δημόσιων οργανισμών.

Η ΕΕΕΕ έχει οργανώσει 119 σεμινάρια σε θέματα επιχειρησιακής έρευνας, στα οποία επιμορφώθηκαν 2.507 στελέχη Δημοσίων Υπηρεσιών των Ενόπλων Δυνάμεων, ΕΕΥ, ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΕΟΤ, ΟΑΠ, ΟΣΕ, βιομηχανιών, τραπεζών και ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Το επιμορφωτικό πρόγραμμα της ΕΕΕΕ απευθύνεται: 1) Στα μεσαία, ανώτερα και ανώτατα διοικητικά στελέχη με σκοπό να τα ενημερώσει στις μεθόδους και τις πρακτικές της επιχειρησιακής έρευνας. 2) Στο χώρο των επιτελικών στελεχών επιχειρήσεων και οργανισμών που απασχολούνται με δραστηριότητες όπως ο προγραμματισμός και ο έλεγχος παραγωγής, η επιλογή και ο προγραμματισμός επενδύσεων, η διοίκηση προσωπικού, χρηματοοικονομική λειτουργία, συντήρηση και αντικατάσταση μηχανικού εξοπλισμού, διαχείριση υλικών και αποθεμάτων, κ.λπ., με στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας της εργασίας τους.

#### **6. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

Η ΕΠΥ ιδρύθηκε το 1975. Μέχρι τέλους του 1983 είχε πραγματοποιήσει ένα μόνο σεμινάριο με τίτλο «Προωθημένο σεμινάριο μικροεπεξεργαστών». Συμμετείχαν 11 άτομα —άνδρες— από τους οργανισμούς και επιχειρήσεις Πυραμίδς, Τράπεζα Πίσταως, ΚΕΕΘΑ, ΔΕΗ, Ιντεραμέρικαν, ΔΕΠΟΣ. Επίσης τελευταία εγκρίθηκε και η δημιουργία τμήματος εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

## 7. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Τα σεμινάρια που πραγματοποιήσε η ΕΜΕ αναφέρονται στα ασφαλιστικά και οικονομικά μαθηματικά, στατιστική, Η/Υ, επιχειρησιακή έρευνα, γραμμικό προγραμματισμό, διδακτική μαθηματικών, κ.λπ. Τα άτομα που παρακολούθησαν τα σεμινάρια είναι στην πλειονότητα τους μαθηματικοί, όπως και δημόσιοι υπάλληλοι υπουργείων και άλλων υπηρεσιών. Στα σεμινάρια της ΕΠΕ δεν παίρνουν μέρος άτομα από επιχειρήσεις ή οργανισμούς, αλλά κυρίως από δημόσιες υπηρεσίες.

## 8. ΕΟΜΜΕΧ - ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΜΕΤΑΠΟΙΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ο ΕΟΜΜΕΧ είναι αναπτυξιακός, μη κερδοσκοπικός οργανισμός, Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και υπάγεται στην εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας.

Οι υπηρεσίες που παρέχει σε γενικές γραμμές είναι η παροχή βοήθειας σε θέματα οργάνωσης, παραγωγής, πωλήσεων, διοίκησης, χρηματοδότησης, κ.λπ. Επίσης οργανώνει ειδικά επιμορφωτικά και εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους βιοτέχνες-χειροτέχνες.

Ο ΕΟΜΜΕΧ οργανώνει διάφορα σεμινάρια επιμόρφωσης των παραγωγών σε θέματα σχετικά με την κοστολόγηση, οργάνωση παραγωγής, μάρκετινγκ, πηγές χρηματοδότησης, κοινοπραξίες, κ.λπ. Ακόμη χορηγεί υποτροφίες για μετεκπαίδευση στο εξωτερικό. Έτσι το 1981 δόθηκαν 88 υποτροφίες, το 1982 70 και το 1983 50 υποτροφίες για το εξωτερικό. Το 1980 έγιναν 16 σεμινάρια με τη συμμετοχή 370 βιοτεχνών-χειροτεχνών, το 1981 38 σεμινάρια με 818 συμμετοχές, το 1982 8 σεμινάρια με 400 συμμετοχές και το 1983 (Α' εξάμηνο) 26 σεμινάρια με 690 συμμετοχές.

Οι ειδικότητες που συμμετέχουν είναι μαρμαράδες, επιπλοποιοί, μεταλλοβιοτέχνες, έτοιμα ενδύματα, μηχανουργοί, κεραμίστες, υδραυλικοί, χρυσοχόοι, ασημουργοί, μεταξοτύπες, κ.λπ.

## 9. ΔΣΒΕΕ - ΔΙΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

Είναι ΝΠΙΔ και κυρίως είναι ειδικευμένο σε θέματα επιμόρφωσης προσωπικού συντήρησης εργοστασιακών μονάδων. Η μέση διάρκεια των προγραμμάτων είναι 200 ώρες για κάθε εκπαιδευόμενο, το δε ποσοστό των εργαστηρια-

κών ασκήσεων καλύπτει το 50-70% του συνόλου των μαθημάτων.

Η πλειονότητα των επιμορφωμένων είναι τεχνίτες και εργοδηγοί. Πρόκειται κυρίως για εργατικό ειδικευμένο προσωπικό που έχει ήδη μια γνώση και πείρα πάνω στην εργασία του. Ακόμα, διαπιστώνουμε μια σταθερή αύξηση των συμμετοχών. Έτσι, το 1981 έχουμε 85 συμμετοχές, 232 το 1982 και 314 το 1983.

Στην ανάλυση των στατιστικών στοιχείων του ΔΣΒΕΕ διαπιστώνουμε ότι η μέση ηλικία των εκπαιδευομένων είναι 30-35 ετών. Το μορφωτικό τους επίπεδο στην πλειονότητά τους είναι χαμηλό. Γύρω στο 70% είναι απόφοιτοι κατώτερων και μέσων τεχνικών σχολών. Η γεωγραφική τους προέλευση είναι από την Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη σε ποσοστό 45% και το υπόλοιπο 55% από άλλες περιοχές. Όπως φαίνεται από τα δεδομένα, οι επιμορφωόμενοι προέρχονται κυρίως από μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις.

#### IV. Η ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Το συνδικαλιστικό κίνημα έδειχνε πάντα μεγάλο ενδιαφέρον για την εκπαίδευση των συνδικαλιστών, παρά τις δύσκολες συνθήκες που αντιμετώπιζε. Έτσι στα μεγάλα αστικά κέντρα οργανώθηκαν σειρές μαθημάτων και διαλέξεων που είχαν σκοπό να δώσουν μια γενική μόρφωση στους εργαζομένους. Το 1912, π.χ., το Εργατικό Κέντρο Αθηνών οργάνωσε μια σειρά μαθημάτων στην κοινωνιολογία του εργάτη, στην υγιεινή, στη θρησκεία, την εργατική Ιστορία, κ.λπ. Στη συνέχεια οι ανώμαλες πολιτικές εξελίξεις και η έλλειψη οικονομικής ανεξαρτησίας των συνδικάτων είχαν αποτέλεσμα τη μείωση της σημασίας της συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Από τα ιστορικά στοιχεία που έχουμε μέχρι σήμερα η ΓΣΕΕ άρχισε να οργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια μετά το 1955 στη «Σχολή Ελεύθερων Συνδικαλιστικών Σπουδών». Στην περίοδο 1958-1964 έγιναν 114 σεμινάρια σε επαρχιακές πόλεις, κόστισαν 3,8 εκατ. και συμμετείχαν 3.300 συνδικαλιστικά στελέχη.<sup>10</sup> Η χρηματοδότηση αυτών των εργατικών μορφωτικών προγραμμάτων γινόταν από το Υπουργείο Συντονισμού μέσω του ΕΛΚΕΠΑ.

Κατά τη διάρκεια της δικτατορίας 1967-1974 έγιναν συνολικά 18 σεμινάρια που τα παρακολούθησαν 1.350 συνδικαλιστικά και 70 εργοδοτικά στελέχη, τα οποία χρηματοδότησε η Εργατική Εστία μέσω του ΕΛΚΕΠΑ.<sup>11</sup> Η

10. Θ. Κατσανέβα, Α. Ζησιμόπουλου, «Η ίδρυση Ινστιτούτου Εργασίας στην Ελλάδα», ΟΑΕΔ, Αθήνα 1983.

11. Στο ίδιο.

ΓΣΕΕ είχε και πάλι την ευθύνη για την επιλογή των επιμορφωτών, ενώ το υπουργείο Εργασίας είχε τη γενικότερη εποπτεία του όλου προγράμματος. Μετά την πτώση της χούντας γίνονται προσπάθειες για την καλύτερη οργάνωση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Έτσι έχουμε:

— Θεσμοθέτηση της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργατών και εργοδοτών.

— Στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας της 26-2-1975 αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης. Έτσι το άρθρο 7 όριζε ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται πρόσθετη άδεια 2 εβδομάδων κάθε χρόνο. Η αναλογία είναι 1% των μισθωτών σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 100 απασχολούμενους.

— Επίσης έχουμε την οργάνωση ορισμένου κύκλου εκπαιδευτικών προγραμμάτων από τη ΓΣΕΕ, από ορισμένες κλαδικές Ομοσπονδίες και από τις συνδικαλιστικές παρατάξεις ΠΑΣΚΕ, ΕΣΑΚ-Σ και ΑΕΜ. Το 1975 από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Μετάλλου έγιναν δύο σεμινάρια με 33 συμμετοχές. Το 1977 η Ένωση Τεχνιτών Ημερήσιου και Περιοδικού Τύπου Αθηνών κάνει μαθήματα διάρκειας ενός μήνα με τη συμμετοχή περίπου 30 μελών. Επίσης το 1981 οι υπάλληλοι της Τράπεζας Πίστωσης οργανώνουν σεμινάρια σε δύο κύκλους. Οι συνδικαλιστικές παρατάξεις οργάνωσαν μια σειρά από διαλέξεις πάνω σε θέματα που συνδέονται με την πολιτική των συνδικαλιστικών παρατάξεων, την εργατική νομοθεσία, τα δικαιώματα των εργαζομένων, κ.λπ.

— Το 1979 ιδρύεται η «Εταιρεία Εργασιακών Σπουδών» με σκοπό την επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών.

— Το 1982 η ΓΣΕΕ ίδρυσε το Κέντρο Μελετών Τεκμηρίωσης και Εκπαίδευσης (ΚΕΜΕΤΕ), που έχει στόχους: α) την έρευνα γύρω από την Ιστορία της εργασίας και του συνδικαλιστικού κινήματος, β) την τεκμηρίωση και πληροφόρηση, και γ) τη συνδικαλιστική εκπαίδευση.

Μέσα στο 1982 το ΚΕΜΕΤΕ έχει οργανώσει «13 περιφερειακά σεμινάρια με τη συμμετοχή 25 περίπου Εργατικών Κέντρων και πάνω από 1.300 συνδικαλιστών. Έχουν διοργανωθεί επίσης 20 διαλέξεις πάνω σε διάφορα θέματα, ομοπονδιακά σεμινάρια και 7 σεμινάρια σε επίπεδο επιχείρησης».<sup>12</sup>

— Επίσης, μόνιμο αίτημα των συνδικαλιστικών φορέων είναι η κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 140/74 σχετικά με την εργατική εκπαίδευση. Από το πρώτο ήδη άρθρο της η Σύμβαση κατοχυρώνει την εκπαιδευτική άδεια με αποδοχές τις εργάσιμες ώρες. Οι λόγοι που δικαιολογούν την παροχή εκπαιδευτικής άδειας είναι: α) επαγγελματική επιμόρφωση, β) γενική εκπαίδευση,

12. Λ. Αποστολίδης, *Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Ινστιτούτα Εργασίας*, εκδόσεις Αιχμή, Αθήνα 1982, σ. 183.

κοινωνική ή πολιτική, και γ) συνδικαλιστική εκπαίδευση.

— Στο 19ο Πανελλαδικό Συνέδριο της ΓΣΕΕ του 1978, εκτός από τις προτάσεις για συνδικαλιστική εκπαίδευση, γίνεται λόγος και για την «τεχνική» της εκπαίδευσης. «Αντικείμενό της είναι όλα όσα αφορούν την εργασία, την αμοιβή της, τους χώρους όπου προσφέρεται, την ασφάλειά της, κ.λπ. Πρόκειται για τον τομέα... ο οποίος αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία εν όψει της τεχνολογικής εξέλιξης και των νέων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας».<sup>13</sup>

Είναι γεγονός ότι η εργατική εκπαίδευση υστερεί πολύ στην Ελλάδα. Η καθυστέρηση στον τομέα αυτό αντικατοπτρίζει την ιστορική και οργανική αδυναμία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος που είναι αποτέλεσμα των πολιτικών και οικονομικών εξελίξεων της χώρας.

#### Υ. ΟΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΜΠΡΟΣΤΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Η επιμόρφωση των ενηλίκων, παρ' όλες τις «καλές προθέσεις» των εμπνευστών της και τις ελπίδες των εργαζομένων που προσφεύγουν σ' αυτήν, δεν κατορθώνει να καλύψει τις μορφωτικές και κοινωνικές ανισότητες. Η συντριπτική πλειονότητα των Κέντρων Επιμόρφωσης και Μετεκπαίδευσης βρίσκεται κυρίως στην Αθήνα και κατά δεύτερο λόγο στη Θεσσαλονίκη, ενώ οι άλλες πόλεις της Ελλάδας επωφελούνται πάρα πολύ λίγο από τις υπηρεσίες αυτού του επιμορφωτικού συστήματος. Το να μένει λοιπόν κανείς στην Αθήνα ή στη Θεσσαλονίκη, συνιστά ήδη ένα πλεονέκτημα, διότι διαθέτει περισσότερες πιθανότητες πρόσβασης στην επιμόρφωση και τη μετεκπαίδευση. Εξάλλου αυτό το «εκπαιδευτικό» σύστημα αναπαράγει τις συνηθισμένες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών· έτσι οι τελευταίες αποτελούν πάντοτε ελάχιστη μειοψηφία στο κοινό της επιμόρφωσης των ενηλίκων. Όσες φορές συμμετέχουν, είναι προσανατολισμένες κυρίως σε δευτερεύουσας σημασίας βοηθητικές δραστηριότητες, παρότι το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο των απασχολούμενων είναι το 27% στη βιομηχανία και το 35% στις υπηρεσίες.

Από την ανάλυση των στοιχείων της συμμετοχής των επιχειρήσεων στις επιμορφωτικές δραστηριότητες, διαπιστώσαμε μια διαφορετική στάση από μέρους των μικρών σε σύγκριση με τις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις. Στις πρώτες λείπει τελείως οποιαδήποτε πολιτική μετεκπαίδευσης του προ-

13. Α. Αποστολίδης, ό.π., σ. 208.



σωπικού τους, ενώ στις δεύτερες η μετεκπαίδευση και η επιμόρφωση είναι στόχος της επιχειρήσης και για το τεχνικό αλλά και για το διοικητικό προσωπικό. Αυτή η διαφορά στάσης απέναντι στην επιμόρφωση πιθανόν να οφείλεται στο ότι οι μικρές επιχειρήσεις αγνοούν την ανάγκη για μια πιο «σύγχρονη» οργάνωση και διοίκηση, επιμένοντας να λειτουργούν πατερναλιστικά, ίσως και από το φόβο μήπως η επιμόρφωση του προσωπικού τους γίνει αιτία πολλοί από τους εργαζομένους να αναζητήσουν καλύτερη θέση κάπου αλλού.

Αλλά το κύριο χαρακτηριστικό της επιμόρφωσης των ενηλίκων είναι η ανισότητα συμμετοχής των διαφόρων κοινωνικοεπαγγελματικών κατηγοριών στα επιμορφωτικά κέντρα. Τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και θέση στην παραγωγή συμμετέχουν πιο συχνά στις επιμορφωτικές δραστηριότητες. Σε μια έρευνά του ο Σ.Ι. Τρυφωνόπουλος σε 384 ενήλικους της περιοχής Πελοποννήσου, φτάνει στο συμπέρασμα ότι τα άτομα με μεγάλη διάρκεια σπουδών και με υψηλή κοινωνικο-επαγγελματική θέση διάκεινται πιο ευνοϊκά στο θεσμό της επιμόρφωσης.<sup>14</sup>

Για να επισημάνουμε το μέγεθος της ανισότητας μπροστά στην επιμόρφωση ανάμεσα στα στελέχη και στους εργατοτεχνίτες, θα κάνουμε μερικούς ενδεικτικούς υπολογισμούς από τα στοιχεία που διαθέτουμε για να καταδείξουμε τις βαθύτερες τάσεις-διαφοροποιήσεις που διαφαίνονται στις διάφορες κοινωνικοεπαγγελματικές κατηγορίες. Αυτές οι στατιστικές συγκρίσεις δεν έχουν τη φιλοδοξία της ακρίβειας και της πληρότητας, αφού δεν στάθηκε δυνατό να συγκεντρώσουμε στοιχεία που να αφορούν την ίδια ακριβώς χρονική περίοδο ώστε να είναι απολύτως συγκρίσιμα. Ακόμη υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να έχει μεταβληθεί η επαγγελματική κατάσταση κάποιων από τα άτομα που αφορούν τα δεδομένα.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του 1981, οι απασχολούμενοι εργατοτεχνίτες στη βιομηχανία είναι 654.500 άτομα. Ο αριθμός των επιμορφωθέντων εργατοτεχνιτών στον ΟΑΕΔ και στον ΔΣΒΕΕ είναι 17.845 άτομα (στον ΟΑΕΔ το 1970-1982 είναι 17.245 και στον ΔΣΒΕΕ το 1981-83 είναι 600), δηλαδή το 2,72% του συνόλου αυτής της κατηγορίας. Για την εύρεση του αριθμού των μεσαίων και ανώτερων στελεχών θα χρησιμοποιήσουμε το ποσοστό (4%)<sup>15</sup> που θεωρείται ότι αποτελούν στο σύνολο των 1.600.000 μισθωτών της χώρας (απογραφή 1981 της ΕΣΥΕ). Επομένως θεωρούμε ότι έχουμε 64.000 μεσαία και ανώτερα στελέχη.

Το σύνολο των επιμορφωθέντων είναι 23.903 (στο ΕΛΚΕΠΑ, το 1981-83

14. *Attitudes toward Formal and Adult Education*, εκδόσεις ΕΚΚΕ, Αθήνα 1973.

15. Αυτή η εκτίμηση στηρίζεται στη μελέτη του Π. Στρατουδάκη, *Στελέχη της βιομηχανίας*, ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1967.

είναι 7.800, στην ΕΕΔΕ 13.569 από το 1963 ως το 1981, και στην ΕΕΕΕ 2.507 άτομα από το 1963 ως το 1983). Από το νούμερο αυτό αν αφαιρέσουμε ένα ποσοστό 25% που αποτελείται από εκείνους που δεν μπορούν να χαρακτηριστούν μεσαία και ανώτερα στελέχη, π.χ. γραμματείς, ταμίες κ.λπ. (πράγμα που διαπιστώσαμε σε έρευνά μας στο ΕΛΚΕΠΑ Θεσσαλονίκης), υπολείπονται 18.000 άτομα περίπου. Επομένως το ποσοστό των επιμορφωθέντων είναι 28% στο σύνολο των μεσαίων και ανώτερων στελεχών. Όσο σχετικοί κι αν είναι αυτοί οι υπολογισμοί, εντούτοις δείχνουν καθαρά την υπεροχή των στελεχών, αφού η διαφορά ανάμεσα στο 2,72% που αφορά τους εργατοτεχνίτες και το 28% που αφορά τα στελέχη των επιχειρήσεων δεν μπορεί παρά να θεωρηθεί και με αυτά τα δεδομένα στατιστικά σημαντική.

Αυτές οι ποσοτικές διαφορές μπορεί στο μέλλον να μειωθούν, αλλά μια ποσοτική αύξηση της συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα των μη ειδικευμένων δεν θα μεταβάλει καθόλου την ποιοτική κατάσταση. Κι αυτό γιατί οι μη ειδικευμένοι εκπαιδεύονται για να τοποθετηθούν σε ένα συγκεκριμένο πόστο χωρίς προοπτική μετακίνησης, ενώ στα στελέχη των επιχειρήσεων η επιμόρφωση μπορεί να προσφέρεται και σε όλη τη διάρκεια της καριέρας τους και μάλιστα μ' έναν τρόπο διαρκή και ποικίλο.

## VI. Η ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΩΣ ΜΟΡΦΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Η διαρκής εκπαίδευση συχνά παρουσιάζεται σαν στοιχείο κοινωνικού νεοτερισμού που θα αλλάξει νοοτροπίες, συνήθειες, αξίες. Δεν είναι μόνο διάδοση γνώσεων, αλλά επίσης τροποποίηση των συνθηκών και του «τρόπου ζωής» γενικά. «Ο συντελεστής άνθρωπος πρέπει να έχει πρακτικές ικανότητες, δηλαδή γνώσεις και κρίση υψηλής στάθμης και διαρκώς ανανεούμενες και εκσυγχρονισμένες. Παράλληλα, και αυτό είναι πιθανό το ουσιαστικότερο, σωστή νοοτροπία και προσωπικότητα που να είναι βασισμένη στις υγιείς αρχές της προόδου, της ευγενικής άμιλλας και της απολαβής ως προϊόντος προσπάθειας».<sup>16</sup> Παράγοντας ανάσχεσης του «νέου πνεύματος» θεωρείται η «συναισθηματική προσκόλληση σε εθνικά χαρακτηριστικά και παραδόσεις»<sup>17</sup> που θα εξακολουθεί να υπάρχει εάν δεν αναδιοργανωθεί το περιεχόμενο της παιδείας. Τα μέσα για τη διάπλαση «νέων ανθρώπων» είναι η παιδεία στην ευρύτερη σημασία της και η επιμόρφωση.

16. Ν. Βαλτή, Σπανόπουλου, Εισήγηση στο Συνέδριο του ΣΕΒ το 1983 με θέμα την εκπαίδευση.

17. Δ. Κυριαζή, Εισήγηση στο Συνέδριο του ΣΕΒ, 1975, 64, 77.

Από μια μερίδα των βιομηχάνων, η συνεργασία εργοδοτών-εργαζομένων αποτελεί σημαντικό παράγοντα προόδου των επιχειρήσεων, «θα τολμούσα μάλιστα να υποστηρίξω ακόμη πιο σημαντικό από το κέρδος».<sup>18</sup> Προς αυτή την κατεύθυνση γίνονται προτάσεις για εισαγωγή καινούριων θεσμών στις εργασιακές σχέσεις, όπως είναι η επιμόρφωση του προσωπικού, η προώθηση της «εργασίας καθ' ομάδας» κ.λπ.

Οι παράγοντες που παρεμποδίζουν τις ομαλές εργασιακές σχέσεις είναι από τα κυριότερα θέματα που θίγει ο Π.Φ. Κόσκας<sup>19</sup>. Αυτοί είναι: α) οι φυγόκεντρες τάσεις του συνδικαλισμού με αποτέλεσμα την αδυναμία του παραδοσιακού συνδικαλισμού να ελέγξει το καινούριο φαινόμενο· β) προβλήματα εξαιτίας της χαμηλής στάθμης της παιδείας και της έλλειψης επαγγελματικής συνειδησίας του εργαζομένου, και γ) η έλλειψη επιμορφωμένων στελεχών που να χειρίζονται θέματα εργασιακών σχέσεων. Εδώ επισημαίνει την έλλειψη ειδικής σχολής για προσωπάρχες.

Είναι φανερό ότι η επιμόρφωση θα επιτρέψει στα μεσαία και ανώτερα στελέχη την καλύτερη «επικοινωνία» και «συνεργασία» για τη διευθέτηση των εργασιακών σχέσεων και τη μείωση έτσι των συγκρούσεων μέσα στην επιχείρηση.

Μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι οι γενικές επιδιώξεις της επιμόρφωσης είναι πρώτον η επιθυμία να ελέγξει έναν μεγάλο αριθμό κοινωνικών καταστάσεων, και δεύτερον η επεξεργασία μιας τεχνικής των ανθρώπινων σχέσεων. Όσον αφορά τον πρώτο στόχο η επιμόρφωση παρεμβάλλεται όλο και συχνότερα σε καταστάσεις που θεωρούνται δύσκολες, όπως είναι το πέρασμα από μια επαγγελματική κατάσταση σε μια άλλη, η αλλαγή ειδίκευσης λόγω των τεχνολογικών αλλαγών, η προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες συνθήκες εργασίας, κ.λπ. Αυτός ο κοινωνικός έλεγχος και η επιδίωξη της ενσωμάτωσης, της προσαρμογής, γεννιέται και στηρίζεται στον «ιδεολογικό λόγο» βιομηχάνων, τεχνοκρατών, πολιτικών, κ.λπ. Μέσα σ' έναν κόσμο που η τεχνική, η επιστήμη, οι αξίες, τα πρότυπα αλλάζουν ραγδαία, η επιμόρφωση μας «βοηθάει» να αποδεχτούμε την αλλαγή, την κινητικότητα, την «πρόοδο», να μάθουμε να «επικοινωνούμε», να «συνεργαζόμαστε».

Η «τεχνική των ανθρώπινων σχέσεων» στηρίζεται σε μια παιδαγωγική που έχει τελικό σκοπό τη μετατροπή των συνηθειών επιμορφωτών και επιμορφωμένων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων που να διευκολύνουν την επικοινωνία και τη συμμετοχή. Ο «παιδαγωγικός λόγος» είναι ένα κράμα ψυχολογίας, συμμετοχικής δημοκρατίας, ανθρώπινων σχέσεων, κοινωνιολογισμού

18. Π. Κωνσταντινίδη, *Επενδύσεις και αποδοτικότητα του κεφαλαίου στη βιομηχανία*, Συνέδριο 1983.

19. Απασχόληση - Εργασιακές σχέσεις - Συνέδριο του ΣΕΒ, 1983.

κ.λπ. Αυτή η τεχνική των ανθρώπινων σχέσεων παραμένει ακόμη αβέβαιη και ασχημάτιστη, αλλά αισθανόμαστε τη φιλοδοξία ελέγχου καταστάσεων και συμπεριφορών που μέχρι τώρα ήταν στο περιθώριο.

## VII. ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ Η ΝΕΑ ΔΙΑΙΡΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από το τέλος του δεύτερου παγκόσμιου πολέμου, οι οικονομικές και κοινωνικές μεταβολές υπήρξαν σημαντικότερες (βιομηχανοποίηση, συγκέντρωση μεγάλου μέρους του πληθυσμού στις πόλεις, ενσωμάτωση της γεωργίας στην καπιταλιστική αγορά με παράλληλη μηχανοποίησή της, που είχε αποτέλεσμα τη γεωργική έξοδο, συγκεντροποίηση ορισμένων τομέων της παραγωγής, ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα, επιτάχυνση των αλλαγών στον τρόπο παραγωγής με τη βοήθεια της αυτοματοποίησης, επιτάχυνση των ρυθμών εργασίας).

Οι εφαρμογές της τεχνολογίας στην παραγωγή έχουν αποτέλεσμα τη συνεχή τροποποίηση διανομής εργατικού δυναμικού και ειδικοτήτων. Μέσα σ' αυτή τη λογική η επιμόρφωση συνεισφέρει άμεσα στην κάλυψη των κενών στο επίπεδο των ειδικοτήτων που απαιτεί η νέα διαίρεση της εργασίας.

Η επιμόρφωση όμως δεν μπορούσε να μείνει έξω από τις ανταγωνιστικές σχέσεις εργοδοτών-συνδικάτων. Στους κόλπους των εργοδοτών υποστηρίζεται κυρίως από μια νεοτεριστική τάση, ευαίσθητη στα επιχειρήματα των τεχνοκρατών και οργανοτεχνικών, οι οποίοι πιέζονται από τις καινούριες συνθήκες παραγωγής. Τα συνδικάτα από τη μεριά τους πιέζουν για μεγαλύτερη συμμετοχή τους στα επιμορφωτικά προγράμματα. Σήμερα που τίθεται συγκεκριμένα το πρόβλημα των απολύσεων και η αύξηση της παραγωγικότητας, η επιμόρφωση είναι δεμένη με την εργασία και στοχεύει να διευκολύνει τα άτομα στη γεωγραφική κινητικότητα, στην κινητικότητα των ρόλων και των πόστων, σε μια ατμόσφαιρα απουσίας σταθερών αξιών, εξασφαλίζοντας έτσι την αποτελεσματικότητα και την κοινωνική ενσωμάτωση.

Στην ανάπτυξη λοιπόν της διαρκούς επιμόρφωσης, εκείνο που είναι ουσιώδες είναι το θέμα του κοινωνικού ελέγχου, ο οποίος δεν επιβάλλεται εξωτερικά με τη βία, αλλά στηρίζεται στην εσωτερικοποίηση των νέων αξιών και στην κοινωνική συναίνεση.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η επιμόρφωση των ενηλίκων έχει στόχο —όπως συχνά επαναλαμβάνεται— να διευκολύνει την κυκλοφορία των γνώσεων σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από μια επιταχυνόμενη τεχνολογική πρόοδο και να διορθώσει τις δυσλειτουργίες του σχολικού συστήματος, ακόμη καλύτερα να διορθώσει τις εκπαιδευτικές ανισότητες των διαφόρων κοινωνικών κατηγοριών.

Από την ανάλυση όμως των δεδομένων που συγκεντρώσαμε στα διάφορα κέντρα επιμόρφωσης, φτάσαμε στο συμπέρασμα ότι όλες οι κοινωνικο-επαγγελματικές κατηγορίες δεν έχουν την ίδια πιθανότητα να συμπεριληφθούν στη μετασχολική εκπαίδευση. Η ανισότητα πρόσβασης των διαφόρων κοινωνικών ομάδων στη διαρκή επιμόρφωση σχετίζονται με το επίπεδο μόρφωσης και κουλτούρας των ενδιαφερομένων, πράγμα που βρίσκεται σε στενή σχέση με την κοινωνική προέλευσή τους. Έτσι λοιπόν δεν θα είναι καθόλου περίεργο να διαπιστώσουμε ότι η συμμετοχή στην επιμόρφωση των ενηλίκων είναι συνάρτηση της κοινωνικής προέλευσης αυτών που συμμετέχουν.

Η διαρκής επιμόρφωση έχει στόχο την αλλαγή των αξιών και της νοοτροπίας και τη δημιουργία νέων συνθηκών εργασίας, ασκώντας κριτική σ' ό,τι θυμίζει παλαιότερες κοινωνικές σχέσεις. Σ' έναν μεταβαλλόμενο κόσμο πρέπει να συνηθίσουμε να μαθαίνουμε για τη μάθηση, να έχουμε αυτοέλεγχο, να μάθουμε να επικοινωνούμε και να συνεργαζόμαστε με τους άλλους, να θέλουμε να αλλάξουμε για να προοδεύσουμε. Τελικά όλο το σύστημα στοχεύει να πραγματοποιήσει μια στενή όσμωση μεταξύ του σχολείου και της εργασίας, εισάγοντας το κριτήριο της αποτελεσματικότητας μέσα στον εκπαιδευτικό κόσμο και τις ανησυχίες της επιμόρφωσης στον παραγωγικό μηχανισμό.

Μέσα στον ιδεολογικό λόγο για την επιμόρφωση βρίσκουμε δύο στόχους: την ατομικότητα και την κοινωνική ενσωμάτωση. Στον πρώτο όρο τονίζονται λέξεις που έχουν σημασία ηθικολογική, όπως π.χ. θέληση, κουράγιο, ευφύα, κ.λπ., και που αποκλείουν κάθε σκέψη κοινωνικοπολιτική. Όσον αφορά τον δεύτερο στόχο, είδαμε π.χ. στους λόφους του ΣΕΒ να τονίζεται η διάσταση ανάμεσα στους στόχους της επιχείρησης και σ' εκείνους των ατόμων. Το σημαντικό λοιπόν γι' αυτούς είναι να υπάρξει ταυτότητα μεταξύ του ανθρώπου και της οικονομικής αποτελεσματικότητας. Εδώ χρειάζεται λοιπόν μία παιδεία που να προτρέπει στη συμμετοχή και στην αποδοχή.

Το τέλος της «πάλης των τάξεων», η «κουλτούρα για όλους», η «αλλαγή μοντέλων διοίκησης και σχέσεων», όλα αυτά αποτυπώνονται στον ιδεολογικό λόγο της επιμόρφωσης και έχουν ευνοϊκή απήχηση στα στελέχη των επι-

χειρήσεων που ανακαλύπτουν ένα καινούριο μήνυμα, που χωρίς ν' αλλάζει ουσιαστικά τις ιεραρχικές δομές, τους ξαναδίνει την ουσία της αποστολής της οποίας πιστεύουν ότι είναι κάτοχοι.

Τελικά, η επιμόρφωση στο σύνολό της συνεισφέρει στην ιδεολογική ενότητα των μεσαίων τάξεων, με το όραμα μιας κοινωνίας ανοιχτής, όπου η γνώση, η προσπάθεια, ο ανταγωνισμός είναι τα απαραίτητα εφόδια για να «ανοίξουμε την πόρτα της επαγγελματικής προαγωγής και της κοινωνικής επιτυχίας».

### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αποστολίδης Λ., *Συνδικαλιστική εκπαίδευση και Ινστιτούτα Εργασίας*, εκδ. Αιχμή, Αθήνα 1982.
- Ελληνική εταιρεία διοικήσεως επιχειρήσεων, ... *μία σύντομη περιγραφή*, εκδ. εεδε, 1983.
- ε.ε.δ.ε., *20 χρόνια προσφοράς στο ελληνικό μάνατζμεντ*, εκδ. ε.ε.δ.ε., 1983.
- ΕΕΕΕ, *Σκοπός, δραστηριότητες*, εκδ. ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1982.
- ΕΛΚΕΠΑ, *Στόχοι, δραστηριότητες, προοπτικές*, εκδ. ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1982.
- , *Δραστηριότητα τομέα επιμόρφωσης 1981-82-83*, εκδ. ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1984.
- Ζευγαριδί Σπ., Ξηροτύρη - Κουφίδου Στ., *Διοίκηση και αποδοτική συμπεριφορά στελεχών*, εκδ. Αφών Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη 1980.
- Κατσανέβας Θ., Ζησιμόπουλος Α., *Έρευνα για την ίδρυση Ινστιτούτου Εργασίας στην Ελλάδα*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1983.
- Κατσανέβας Θ., *Δεκαετία της ανεργίας η δεκαετία του 1980*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1982.
- ΚΕΚΑΤΕ, *Η απλοποίηση της εργασίας*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1975.
- , *Η τέχνη του διδάσκειν εις την θέσιν εργασίας*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1971.
- , *Η πρόληψη ατυχημάτων*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1975.
- , *Μέθοδοι επαγγελματικής κατάρτισεως ενηλίκων*, εκδ. ΟΑΕΔ, Θεσσαλονίκη 1977.
- , *Ο εργοδηγός, θέση, ρόλος και προσωπική οργάνωση*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1975.
- ΚΕΜΕΤΕ, *Το εργατικό κίνημα μετά τις 18 Οκτώβρη 1981*, εκδ. ΓΣΕΕ, ΚΕΜΕΤΕ, αρ. 1.
- , *Το πρώτο Ομοσπονδιακό Σεμινάριο*, εκδ. ΓΣΕΕ, αρ. 2.
- , *Εργατικά ζητήματα*, εκδ. ΓΣΕΕ, αρ. 4.
- Ντεμουντέρ Πολ., Σκούρα Τ.Β., Βεργίδης Δ., *Η Λαϊκή Επιμόρφωση στην Ελλάδα*, εκδ. ΥΠΕΠΘ, Αθήνα 1984.
- ΟΑΕΔ, *Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1982.
- , *Τι είναι και τι προσφέρει ο ΟΑΕΔ*, εκδ. ΟΑΕΔ, 1980.
- , *Σκοποί, δραστηριότητες*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1978.
- , *Έκθεση δραστηριότητας προτύπου ΚΕΚΑΤΕ Αθηνών*, από το 1975 μέχρι το 1982, εκδ. ΟΑΕΔ.
- , *Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ημερολογιακού έτους 1979*.
- , *Ετήσια έκθεση πεπραγμένων ημερολογιακού έτους 1980*.
- , *Πληρώνεσαι για να γίνεις τεχνίτης*, εκδ. ΟΑΕΔ 1977.
- Παπαϊωάννου Σ., *Η κοινωνιολογική διάσταση της Λαϊκής Επιμόρφωσης: Λαϊκή Επιμόρφωση και κοινωνική συνείδηση*, Σεμινάριο Επιμόρφωσης Επιμορφωτών, Σπέτσες 1984.
- , *Γενικές αρχές της παιδαγωγικής της Λαϊκής Επιμόρφωσης*, Σεμινάριο Σπετσών 1984.
- Πετσάλνικος Φ., *Ο θεσμός της Λαϊκής Επιμόρφωσης στην Ελλάδα*, εκδ. ΥΠΕΠΘ, Αθήνα 1984.

- Στρατουδάκη Π., *Στελέχη της βιομηχανίας*, εκδ. ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1967.
- ΣΕΒ, *75 χρόνια του ΣΕΒ*, εκδ. ΣΕΒ, 1982.
- , *Η ελληνική βιομηχανία στο κατώφλι της δεκαετίας του '80*, εκδ. ΣΕΒ, Αθήνα 1979.
- Συλλογική Μελέτη, *Συνοπτική διερεύνηση των αναγκών και της εξέλιξης της βιομηχανικής εκπαίδευσως στην Ελλάδα*, εκδ. ΕΟΜΜΕΧ, Αθήνα 1981.
- ΤΕΕ, *Η βιομηχανία στην Ελλάδα*, Πρακτικά Συνεδρίου Θεσσαλονίκης 1980, εκδ. ΤΕΕ.
- Τρυφονόπουλος Σ.Ι., *Attitudes toward Formal and Adult Education*, εκδ. ΕΚΚΕ, Αθήνα 1973.
- Τσάννας Γ., *Σύγχρονες τάσεις στη Λαϊκή Επιμόρφωση*, Σεμινάριο Επιμόρφωσης Επιμορφωτών, Σπέτσες, 1984.
- ΥΠΕΠΘ, *Λαϊκή Επιμόρφωση χθές - Λαϊκή Επιμόρφωση σήμερα*, εκδ. ΥΠΕΠΘ, Αθήνα 1984.
- Χαϊκάλης Σ., *Οι επαγγελματικές και τεχνικές σχολές στην Ελλάδα κατά Άπουργείο, φορέα και ειδικότητα*, εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα 1982.
- ΧΑΝ, *Πρόγραμμα επιμορφώσεως εις την διοικητικήν των επιχειρήσεων*, ΧΑΝ, Νοέμβριος 1968.

### Εισηγήσεις

- Ν. Αναλυτής, *Απασχόληση - Ανεργία*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1983.
- Ν. Βαλτής, Σπανόπουλος, *Απασχόληση - Εκπαίδευση*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1983.
- Κ. Βανέσης, *Δημόσιος τομέας και ανταγωνιστικότητα*.
- Υ. Γεωργιάδης, *Επενδύσεις και τεχνολογία*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1983.
- Π.Φ. Κόσκας, *Απασχόληση, εργασιακές σχέσεις*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1983.
- Δ. Κυριαζή, *Κεντρική εισήγηση*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1975.
- Π. Κωνσταντινίδη, *Επενδύσεις και αποδοτικότητα του κεφαλαίου στη βιομηχανία*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1983.
- Σ. Μαντζαβίνος, *Επενδύσεις στη βιομηχανία και ανάπτυξη*.
- Θ. Παπαλεξόπουλος, *Θέματα εργατικού δυναμικού της βιομηχανίας*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1975.
- Μ. Τόμπρος, *Ανταγωνιστικότητα. Παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα*, Συνέδριο του ΣΕΒ, Αθήνα 1983.

### Εφημερίδα της Κυβέρνησης

- «Κανονισμός Λαϊκής Επιμόρφωσης»: 826/1982.
- «Περί Οργανώσεως και διοικήσεως της Μέσης και Ανωτέρας Τ.Ε.Ε.»: 576/1977.
- «Περί όρων και προϋποθέσεων εγκρίσεως από τον ΟΑΕΔ προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισεως κ.λπ.»: Αριθ. 40136/1981.
- «Παροχή κινήτρων ενισχύσεως της περιφερειακής και οικονομικής αναπτύξεως της χώρας και η ρύθμιση συναφών θεμάτων»: Ν. 1116/1981.
- «Περί ιδρύσεως, οργανώσεως και διοικήσεως του ΟΑΕΔ»: Ν.Δ. 2961/1984.
- «Νόμος 1262/82 για την παροχή κινήτρων ενίσχυσης της οικονομικής και περιφερειακής ανάπτυξης της χώρας», καθώς και οι νόμοι 289/76, 1312/72, 1978/71.
- Νόμος 187/67 για την ίδρυση ΚΕΚΑΤΕ Αθηνών.
- Για τις ενδοεπιχειρησιακές σχολές: Ν. 709/77 άρθρ. 8, 650/78 β, 256/81 β, 570/78 β και υπουργικές αποφάσεις: 18168/234/78, 2638/350/78, 40136/81.
- Με το Β.Δ. 405/71 αριθμ. 26 δημιουργείται η Δ/νση Α3 για την επιμόρφωση του εργατικού δυναμικού της χώρας.
- Με το Ν.Δ. 199/53 ιδρύεται το ΕΛΚΕΠΑ και τα παραρτήματά του με το Ν.Δ. 188/63.

Με το Ν. 232/75, το Υπουργείο Προεδρίας γίνεται υπεύθυνο για την επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων.

Ν.Δ. 3094/54: Περί μέτρων καταπολέμησης του αναλφαβητισμού.

### Περιοδικά

*Αναμόρφωση*, αρ. 2, Αθήνα 1984.

*Αναμόρφωση*, τχ. 1-1983 και 2-1984. Περιοδική έκδοση του Κέντρου Μελετών και Αυτομόρφωσης.

*Δελτίο ΣΕΒ*, «Πανελλήνιο Βιομηχανικό Συνέδριο», τχ. 447, 1983.

*Δελτίο ΣΕΒ*, «Οι 200 πρώτες βιομηχανίες...», τχ. 436, 437 του 1982, και 448, 449 του 1983.

*Δελτίο πληροφοριών*, της ΕΕΕΕ, Μάιος 1983.

Ειδική έκδοση περιοδικού *Θεσσαλονίκη*: Θ. Αναστασιάδης, «Χωλαίνοι πολύ ακόμη η επιμόρφωση στελεχών των επιχειρήσεων», Δεκέμβριος 1981.

*Μάνατζερ*, 1962-1982, «20 χρόνια δημιουργικής προσφοράς στο μάνατζμεντ», τχ. 31, Αθήνα 1982.

*Μάνατζμεντ*, «20 χρόνια δημιουργικής προσφοράς στο μάνατζμεντ», εκδ. ΕΕΔΕ, Αθήνα 1982.

*Οργάνωση*, Κ. Μαλίτσου, «Οργάνωση-Διοίκηση (Management) και Αυτοδιαχείριση στις καπιταλιστικές και σοσιαλιστικές σχέσεις», τχ. 2, 1982.

—, Σ. Ζευγαρίδη: «Η συμμετοχή των εργαζομένων στην διοίκηση της εταιρείας», τχ. 3, 1982.

—, Σ. Πιερικού, «Ξέρετε να διευθύνετε άλλους;», τχ. 3, 1982.

—, Συντάξεις: «Οι Έλληνες δεν άλλαξαν εδώ και 2000 χρόνια», τχ. 2, 3, 4, 1982.

—, ΙΕΕΔ: «Νέα του ΙΕΕΔ», τχ. 4, 1982.

—, «Απολογισμός της δράσης του ΙΕΕΔ», τχ. 8, 1983.

—, ΙΕΕΔ: «Τι είναι ΙΕΕΔ. Διοίκηση, μέλη και δράση του ΙΕΕΔ», τχ. 1, 1981.

*Οικονομία και κοινωνία*, Κ. Κασιμάτη: «Βιομηχανία και εκπαίδευση», τχ. 16, 1981.

*Πολίτης*, Γ. Παπαμιχαήλ: «Τα αδιέξοδα της Λαϊκής Επιμόρφωσης», τχ. 66, 1984.

*Σπουδαί*, Χ.Κ. Κανελόπουλου: «Το μέλλον της αναπτύξεως ηγετικών στελεχών στην Ελλάδα στη Δυτική Γερμανία, στη Μεγ. Βρετανία και στις ΗΠΑ», τ. ΚΗ', τχ. 1, έτος 1978, εκδ. ΑΒΣΠ 1978.

*Στροφή*, τχ. 1, 1984, Περιοδική Έκδοση της ΝΕΛΕ Θεσσαλονίκης.

*Σύγχρονα Θέματα*, Α. Ρήγος: «Ελεύθερα ανοικτά πανεπιστήμια: μια πολιτιστική πρόταση- πρόκληση με πολλαπλές δυνατότητες», τχ. 20, 1984.

*Σύγχρονα Θέματα*: Τζ. Καβουνίδη, «Καπιταλιστική ανάπτυξη και απασχόληση των γυναικών στη μεταποίηση στην Ελλάδα», τχ. 14, 1982.

### Εφημερίδες

«Εργατικά ατυχήματα», εφ. *Βήμα*, 29 Απριλ. 1984.

Ζ. Κωνσταντινίδη, «Οι υπηρέσιες κερδίζουν του Έλληνες εργαζόμενους», *Βήμα*, 4 Οκτωβρ. 1984.

«Οι γυναίκες επιστρέφουν στα οικιακά μετά τα 30», *Βήμα*, 7 Οκτωβρ. 1984.

Τερλεξή Π., «Οι εργαζόμενοι και ο δημόσιος τομέας», *Νέα*, 7 Ιουνίου 1983.

Νούτσου Μ., «Εισαγωγική επιμόρφωση και ιδεολογική συμμόρφωση», *Αυγή*, 26 Φεβρ. 1984.

Λιωνάρκης Α., «Πέντε εκατομμύρια Έλληνες ζητούν περισσότερη μόρφωση», *Αυγή*, 12 Δεκ. 1982.

«Μετά τις κοινωνικοποιήσεις, η Σχολή δημόσιας διοίκησης», *Αυγή*, 12 Ιουνίου 1983.

Τζαλάβρα Θ., «Νέα αναπτυξιακά προγράμματα για τους μικρομεσαίους», *Εξόρμηση*, 18 Ιουνίου 1983.

Στεφανίδη Γ., «Συνδικαλιστική Επιμόρφωση», *Η φωνή της ΓΣΕΕ*, αρ. φύλλου 177, 1983.



## Ξενόγλωσσα βιβλία και περιοδικά

- Boudon R., *L'imégalité des chances*, A. Colin, Παρίσι 1973.
- Bourdieu P., Barbel A., *L'amour de l'art*, Ed. de Minuit, Παρίσι 1966.
- Bourdieu P., *La distinction*, ed. de Minuit, Παρίσι 1979.
- , «Avenir de classe et causalité du probable», *Rev. Franc. de sociol.* 16, 1974.
- Boyer R., *Les transformations du rapport salarial dans la crise*, Lepremar, Παρίσι 1981.
- Caspar P., *Formation des adultes ou transformation des structures de l'entreprise*, Paris compagnie des ed. d'organisation 1970.
- C.E.E., «Investment in vocational education», *Rapport de la communauté européenne*, SME/ET/77 38/9 ed. C.E.E.
- Dubar C., *Formation permanente et contradictions sociales*, Editions Sociales, Παρίσι 1980.
- Dubar C., Evrard S., «Recherche sur quelques facteurs sociaux des motivations à la formation collective d'adultes», *Revue education permanente*, αρ. 17, 1973.
- , «Formation continue et différenciations sociales», *Revue Française de sociologie* 18, 1977.
- Dumazedier, Samuel N., *Société éducative et pouvoir culturel*, Seuil, Παρίσι 1976.
- Fritsch, Ph., *L'éducation des adultes*, Mouton, Παρίσι 1971.
- Fritsch, Ph., de Montlibert, Ch., Lesne, M., Marquart, F., *Pour une sociologie de l'éducation des adultes*, Nancy, INFA, 1966.