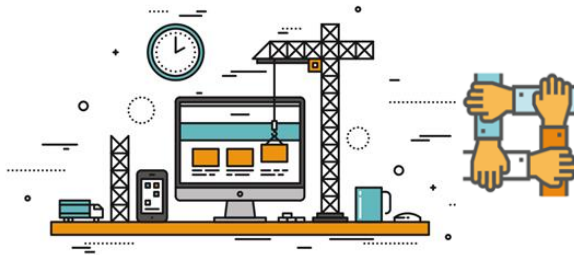




**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**  
**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**  
**«Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές Απασχόλησης»**



**Διπλωματική Εργασία**

**Ανθρώπινο Κεφάλαιο, Εργασιακά Δικαιώματα και Συνδικαλιστική διεκδίκηση.**

**«Ο ρόλος των ψηφιακών μέσων επικοινωνίας και της εκπαίδευσης στην ενίσχυση των συνδικάτων στην Ελληνική επικράτεια».**

**Κουμανιώτη Μαρία**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΚΑΤΣΗΣ**

Κόρινθος, Ιούνιος 2023

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της φοιτήτριας Κουμανιώτη Μαρίας, που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης η φοιτήτρια εκχωρεί στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δε σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας της συγγραφέως/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση της συγγραφέως/δημιουργού. Η συγγραφέας διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών της δικαιωμάτων.



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**Ανθρώπινο Κεφάλαιο, Εργασιακά Δικαιώματα και Συνδικαλιστική διεκδίκηση.**

**«Η εκπαίδευση και η τεχνολογία ως εργαλεία ενίσχυσης του έργου και του σκοπού  
των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στην Ελληνική επικράτεια.**

**Μελέτη σε εργατικό δυναμικό»**

**Μαρία Κουμανιώτη**

**Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας**

**Επιβλέπων Καθηγητής:**

**ΚΑΤΣΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ**

**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

**Συν-Επιβλέποντες Καθηγητές:**

**ΚΟΥΤΣΑΜΠΕΛΑΣ ΧΡΙΣΤΟΣ**

**ΠΑΠΑΔΙΑΜΑΝΤΑΚΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ**

**Κόρινθος, Ιούνιος 2023**

*«Αφιερωμένη στον πατέρα μου που μου δίδαξε τη  
σημασία της γνώσης, την αξία της συνέργειας και  
τον αλτρουισμό ως στάση ζωής και σε κάθε  
πρόσωπο στη διαδρομή μου που συνέβαλλε στις  
αναζητήσεις μου και την πραγματοποίηση του  
ονείρου μου»*



## Ευχαριστίες

Με την παρούσα διπλωματική εργασία ολοκληρώνονται οι σπουδές μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό και Πολιτικές Απασχόλησης» του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλλαν στη συμμετοχή μου, τη φοίτησή μου και στην εκπόνησή της.

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Κατσή Αθανάσιο, για την εμπιστοσύνη του να αναλάβει την επίβλεψη της έρευνας μου, για την παρακίνησή του στην επιλογή του συγκεκριμένου θέματος, για την επιστημονική του καθοδήγηση, τις υποδείξεις του, την υποστήριξή του και την κατανόησή του κατά τη διάρκεια της εκπόνησής της και πάνω από όλα για την ελευθερία που μου προσέφερε στην αναζήτησή μου σε ένα αχαρτογράφητο περιβάλλον για τα ερευνητικά μου ερωτήματα ώστε να φθάσω σε αυτό το αποτέλεσμα.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ από καρδιάς οφείλω και στην συν επιβλέπουσα καθηγήτρια κυρία Παπαδιαμαντάκη Γιούλη, υπήρξε αυτή που «έβαλε» το σπόρο αυτής της έρευνας στο μυαλό μου ως ιδέα όταν κατά τη διάρκεια των μαθημάτων της συζητήσαμε για το συνδικαλιστικό χώρο και τη σημασία της διαρκούς εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ επίσης στον συν επιβλέποντα καθηγητή κύριο Κουτσαμπέλα Χρίστο. Η αμεσότητά του και η βοήθεια που μου πρόσφερε λίγο πριν την ολοκλήρωσή της ήταν καθοριστική. Τον ευχαριστώ επίσης για τη μεταδοτικότητά του και την ευγενική στάση του, την πρόθεση του να εξηγεί κάθε απορία και την αντιμετώπισή του με ηρεμία και θετικότητα.

Θερμές ευχαριστίες στον καθηγητή κύριο Φωτόπουλο Νίκο για το διττό ρόλο που έπαιξε για τη συμμετοχή μου σε αυτό το Μεταπτυχιακό. Άδραξα την ευκαιρία που μου δόθηκε για γνώση χωρίς δεύτερη σκέψη και διαπιστώνω ήδη τα εφόδια που έχω αποκτήσει.

Τέλος, ευχαριστώ τους γονείς μου, τις αδελφές μου, τα υπέροχα ανίψια μου και ιδιαίτερα τον Κωνσταντίνο που με ενδιαφέρον παρακολουθούσε τις σύντομες «διαλέξεις» μου κάθε φορά που επέστρεφα από τα μαθήματα για την υπομονή τους και την στήριξή τους και σε αυτό το στόχο. Αδιαμφισβήτητα ευχαριστώ τους καθηγητές μου μα και τους «συνταξιδιώτες» μου σε αυτό το ταξίδι γνώσης για την ανακάλυψη νέων τρόπων σκέψης, τις νέες εμπειρίες που ζήσαμε και σχέσεις ζωής που δημιουργήθηκαν.



## Περίληψη

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, στο επαγγελματικό προφίλ των εργαζομένων και τα εργασιακά δικαιώματα. Ζητήματα όπως καλύτερη ποιότητα εργασίας και αμοιβής, εκτίμησης των ταλέντων μέσω στρατηγικών εξέλιξης σταδιοδρομίας και προόδου, επένδυση στην κατάρτιση και συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων, μεγαλύτερη ευελιξία στον συνδυασμό εργασίας και άλλων ευθυνών και μεγαλύτερη εστίαση στην υγεία και την ευημερία στον χώρο εργασίας είναι σε πρώτη προτεραιότητα.

Τα τελευταία χρόνια έχουμε δει τεράστιες αλλαγές σε αυτό που όλοι μας περιμένουμε από την επαγγελματική μας ζωή. Σύμφωνα με την έκθεση του Eurofound 2022 με θέμα ‘Συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στην Ευρώπη’ από το 2015, η απώλεια θέσεων εργασίας οφείλεται κυρίως στην ψηφιοποίηση η οποία έχει μεταμορφώσει την επαγγελματική σύνθεση της απασχόλησης και τα προφίλ δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Η τρέχουσα κρίση κόστους ζωής διαμορφώνει περαιτέρω τις επιλογές παραμονής ή επιστροφής στην αγορά εργασίας. Μέσα σε αυτό το αβέβαιο πλαίσιο και τις συνεχείς ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων, η προσέλκυση και η διατήρηση εργαζομένων σε όλες τις ηλικίες είναι μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες με την είσοδο νέων μορφών εργασίας ή απασχόλησης οι μεταβάλλουν τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

Σε μία τόσο κρίσιμη χρονική συγκυρία για τον χώρο της εργασίας, παγκοσμίως το συνδικαλιστικό σώμα έχει αδυνατίσει. Δημιουργείται εύλογα το ερώτημα πώς μπορεί να εξελιχθεί και να ενδυναμωθεί αφενός το συνδικαλιστικό σώμα και αφετέρου η ενεργός συμμετοχή στα συλλογικά όργανα εργαζομένων με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να ανακτήσει το ρόλο και τη δύναμη για διεκδίκηση δικαιωμάτων και διασφάλιση όρων εργασίας με γνώμονα το σεβασμό και την προστασία στον σύγχρονο εργαζόμενο.

Το τεχνολογικό τοπίο εντός του οποίου λειτουργούν τα συνδικάτα εξελίσσεται συνεχώς και τώρα είναι πολύ διαφορετικό από το επίκεντρο προηγούμενων μελετών που δημοσιεύθηκαν σχεδόν πριν από είκοσι χρόνια (Greene et al., 2003 & Martinez Lucio, 2003).

Το διαδίκτυο και ειδικότερα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι ένα ευρύ και συνεχώς διευρυνόμενο εργαλείο για τα συνδικάτα που βοηθούν στην οργάνωση και την κινητοποίηση των



δραστηριοτήτων τους (Simms et al., 2019), για το λόγο αυτό είναι σημαντικό το πώς τα συνδικάτα τα χρησιμοποιούν. Η ταυτότητα ενός σωματείου επίσης επηρεάζει τον τρόπο και τη χρήση του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Λαμβάνοντας υπόψη το νέο περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσονται οι επικοινωνίες, τον ρόλο του διαδικτύου, των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και ευρύτερα τη χρήση της τεχνολογίας σε κάθε άξονα της σύγχρονης ζωής, διερευνάται εάν μπορούν να αποτελέσουν εργαλείο για την ενίσχυση του ρόλου των συλλογικών οργάνων εργαζομένων. Επιπλέον η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού με γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες σε μία διαδικασία δια βίου μάθησης που υιοθετείται ολοένα και περισσότερο από τους εργαζόμενους στη σύγχρονη εποχή δημιουργεί νέες απαιτήσεις και αυξάνει την κριτική και την αυστηρότητα αξιολόγησης για το ρόλο των συνδικάτων και την αποτελεσματικότητά τους.

Για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκε έρευνα με ερωτηματολόγια η οποία απευθύνεται σε ενήλικες σε μια ερευνητική προσπάθεια με την παρούσα μελέτη να εξαχθούν ενδιαφέροντα συμπεράσματα για το ρόλο του διαδικτύου και της εκπαίδευσης στην ενδυνάμωση και αποτελεσματικότητα των συνδικάτων στη σύγχρονη εποχή διερευνώντας τις σχέσεις που αναπτύσσονται, τις εξαρτήσεις και τις συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών που εξετάζονται καταγράφοντας τις απόψεις, τάσεις και ανάγκες προκειμένου να χρησιμοποιηθούν ως εργαλεία για μία νέα προσέγγιση στο συνδικαλιστικό χώρο.

Λέξεις κλειδιά : Συνδικαλιστικές οργανώσεις, Εργαζόμενοι, Εκπαίδευση εργαζομένων, internet, social media, Ανάπτυξη, Οργάνωση, Ανανέωση.



## The role of digital media and education in strengthening trade unions

### Abstract

Digital transformation brings significant changes in the labor market, the professional profile of employees and labor rights. Issues such as better quality of work and pay, appreciation of talent through strategic career developments and progression, investment in training and continuous skills development, greater flexibility in combining work and other responsibilities and a greater focus on health and wellbeing in the workplace are top priorities.

The last few years have seen huge changes in what we all expect from our working lives. According to the Eurofound 2022 report on 'Living and working conditions in Europe' from 2015, job losses are mainly due to digitalization which has transformed the occupational composition of employment and the skill profiles of workers.

The current cost of living crisis is further shaping the choices to stay or return to the labor market. In this uncertain context and ongoing labor and skills shortages, attracting and retaining workers of all ages is one of the most important challenges facing employers as new forms of work or employment are introduced that change workers' employment rights.

At such a critical time for the workplace, worldwide the trade union body has weakened. It is reasonable to ask how the trade union body can be developed and strengthened on the one hand and the active participation in the collective bodies of workers on the other hand in such a way that it can regain the role and power to claim rights and ensure working conditions based on respect and protection for the modern worker.

The technological landscape within which unions operate is constantly evolving and is now very different from the focus of previous studies published almost twenty years ago (Greene et al., 2003 & Martinez Lucio, 2003).

The internet and social media in particular is a broad and ever-expanding tool for unions to help organize and mobilize their activities (Simms et al., 2019), so how unions use it is important. A union's identity also affects the way and use of the internet and social media.





Taking into account the new environment in which communications are developing, the role of the internet, social media and, more broadly, the use of technology in every aspect of modern life, it is investigated whether they can be a tool to strengthen the role of workers' collective bodies. In addition, the development of human resources with knowledge, skills and abilities in a lifelong learning process that is increasingly adopted by workers in the modern era creates new demands and increases the criticism and rigor of evaluation of the role of trade unions and their effectiveness.

A qualitative research approach of the data collection was adopted using a questionnaire comprising of 51 questions distributed to 333 respondents. Based on this sample the results obtained indicate that the role of the internet and education/training have a clear effect in the empowerment and effectiveness of trade unions and can be used as tools for a new approach to the trade union space. The findings can prove useful to Trade Unions, as well as academic institutions and social partners.

**Key words:** Union, employees, employees training, internet, social media, development, organizational, success



## Εισαγωγή

Η εντατικοποίηση της παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας, με τις αθρόες επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις, έχουν θέσει τη βάση για ένα νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον όπου κυριαρχούν η ελαστικότητα, η ποιότητα του παρεχόμενου προϊόντος και η καινοτομία. Η αποτελεσματικότητα στον ανταγωνισμό τόσο για τις εταιρείες όσο και για τα κράτη κρίνεται από την εκμετάλλευση των εμπορικών πλεονεκτημάτων που προσφέρονται από ένα αυτόνομο, καλά εκπαιδευμένο και πολυδύναμο εργατικό δυναμικό (Lloyd & Payne, 2003).

Όλο και περισσότεροι άνθρωποι και συσκευές συνδέονται στο διαδίκτυο, ενώ η τεχνητή νοημοσύνη εξαπλώνεται ηχηρά. Το blockchain και άλλες τεχνολογίες γίνονται πιο διαδεδομένες σε όλες τις οικονομίες και τις κοινωνίες. Η νέα πραγματικότητα συνέπεια της τεχνολογικής εξέλιξης στον χώρο εργασίας, η αύξηση της χρήσης του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τους εργαζόμενους και τα σύγχρονα προβλήματα που δημιουργούνται στον χώρο της εργασίας με τις αυτόματες μεταβολές στον τρόπο εργασίας και το είδος εργασίας θα χρειασθούν νέους τρόπους και μεθόδους οργάνωσης με σκοπό την διεκδίκηση επίλυσης τους.

Οι πρόσφατες τεχνολογικές εξελίξεις όπως τα big data, η ρομποτική και η τεχνητή νοημοσύνη έχουν επεκτείνει τις τεχνολογικές δυνατότητες εκθετικά και είναι έτοιμες να επιταχύνουν τον ρυθμό των αλλαγών σε πολλούς κλάδους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εργοδότες θα αναπτύξουν νέες τεχνολογίες με τρόπους που μειώνουν τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις, η χρήση νέων τεχνολογιών θα διευρύνει τον αριθμό των υπαρχουσών θέσεων εργασίας ή θα δημιουργούν εντελώς νέοι τύποι θέσεων. Οι εργοδότες θα συνεχίσουν επίσης να χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες για την αναδιοργάνωση της παραγωγής, τον ανασχηματισμό των εργασιών και την αλλαγή των διαδικασιών εργασίας (Hammerling, 2022).

Σε όλους τους κλάδους της μελέτης της Hammerling (2022) που ερευνήθηκαν, διαπιστώθηκε ότι οι νέες τεχνολογίες αποτελούν σημαντική απειλή για τους μισθούς και την ποιότητα της εργασίας των εργαζομένων, καθώς και για την ισότητα για τις γυναίκες, τους έγχρωμους και άλλους μειονεκτούντες εργαζόμενους. Πολλοί εργοδότες χρησιμοποιούν —ή διερευνούν τη χρήση— τεχνολογιών που διευκολύνουν την παρακολούθηση και τον έλεγχο των ενεργειών των εργαζομένων, επιταχύνουν τον ρυθμό εργασίας και γενικά υποτιμούν τους εργαζόμενους και τις συνεισφορές τους. Hammerling, (2022)



Καταγράφεται ότι σε κλάδους με παρουσία συνδικάτων, οι εργαζόμενοι μπορούν να επηρεάζουν τις διαδικασίες υιοθέτησης νέων τεχνολογιών, με σκοπό τη δημιουργία καλύτερων αποτελεσμάτων για τους ίδιους. Ωστόσο οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυξάνονται, σε κλάδους που τα συνδικάτα είναι αδύναμα, οι εργαζόμενοι απειλούνται ακόμη περισσότερο από τις τεχνολογικές αλλαγές. Hammerling, (2022)

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε αυτό το ταχύτατα μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον χρειάζονται μετασχηματισμό προκειμένου να επαναφέρουν την εμπιστοσύνη στον θεσμό τόσο των εργαζομένων όσο και της κοινωνίας για να μπορέσουν υπηρετήσουν ξανά πραγματικά τον πρωταρχικό σκοπό θεμελίωσής τους. Χρειάζεται να δοθεί έμφαση στην κοινωνική σχέση εργασίας και τη γενική κοινωνική εξέλιξη.

Είναι ευρέως γνωστό ότι τα συνδικαλιστικά κινήματα σε πολλές αναπτυγμένες οικονομίες αντιμετωπίζουν κρίση όσον αφορά την ένταξη, την οργανωτική αποτελεσματικότητα, τις διαπραγματεύσεις με τα κέντρα εξουσίας ακόμη και την πολιτική επιρροή (Findley & Warhurst, 2011).

Η συμμετοχή σε μάθηση των εκπροσώπων τους και της ίδιας της ηγεσίας συνδικάτων μπορεί να δημιουργήσει περισσότερους θετικούς προσανατολισμούς προς τα συνδικάτα, να ενισχύσει τα μέλη τους, να αυξήσει επιτυχώς τις δράσεις τους και να δημιουργήσει ένα νέο επίπεδο εκπροσώπησης των συνδικάτων (Warhurst et al. 2007).

Η δύναμη βρίσκεται πλέον σε αυτούς που κατέχουν το διανοητικό κλειδί, σε αυτούς που δημιουργούν και εφαρμόζουν τη γνώση, κάνοντας χρήση δημιουργικών και τεχνικών δεξιοτήτων, ώστε να μπορούν να υπερνικούν τις προκλήσεις (Lloyd & Payne, 2003).

Οι εργαζόμενοι είναι μέλη της κοινωνίας που καθορίζουν την εξέλιξή της. Η οργάνωση και συμμετοχή σε κινήματα και όργανα χρειάζεται να μετεξελιχθεί. Η αυθόρμητη δράση και οργάνωση για την κινητοποίηση εργαζομένων με σκοπό τις εργασιακές διεκδικήσεις χρειάζεται συνέχεια σε μία πραγματικότητα που διαρκώς εξελίσσεται και μέχρι σήμερα εργασιακά δικαιώματα τείνουν να αμφισβητούνται.

Τα ανωτέρω σε συνδυασμό με την υιοθέτηση νέων τρόπων οργάνωσης για τα μέλη τους, επικοινωνίας μεταξύ των μελών και προς την κοινωνία και άσκησης πίεσης προς τους εργοδότες και τις εκάστοτε κυβερνήσεις τόσο σε εθνικό όσο και παγκόσμιο επίπεδο είναι απαιτητή. Η



ευελιξία είναι η ικανότητα αλλαγής καταστάσεων και η προσαρμοστικότητα η ικανότητα αλλαγής στα πλαίσια μιας δεδομένης κατάστασης.

Τα συνδικάτα – συνδικαλιστικές οργανώσεις απαιτείται να εκσυγχρονισθούν. Η λειτουργία τους να μετασηματισθεί προκειμένου να ανακτήσουν την χαμένη εμπιστοσύνη των μελών τους και της Κοινής Γνώμης, τη χαμένη δύναμή τους με πρωταρχικό σκοπό την προστασία της εργασίας και των εργασιακών δικαιωμάτων. Οι εργαζόμενοι να τα εμπιστευθούν ξανά και η κοινωνία και κοινή γνώμη να τα στηρίξει. Η χρήση των νέων τεχνολογιών του διαδικτύου μπορεί όχι μόνο να λειτουργήσει υπέρ της αύξησης της δύναμης τους και της ενίσχυσης της εικόνας τους αλλά και της προστασίας και διαφάνειας όσο αφορά την ορθή διαχείριση και λειτουργία τους. Να ξαναβρούν την ταυτότητά τους.

Με την χρήση του διαδικτύου πολλά εργασιακά ζητήματα σε κάθε χώρο εργασίας μπορούν να επικοινωνηθούν και να γίνουν γνωστά άμεσα στην κοινωνία ακόμη και ανεξάρτητα από τα παραδοσιακά μέσα επικοινωνίας. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνονται οι δυνατότητες άσκησης πίεσης στους εργοδότες και οι αξιώσεις των προς επίλυση αιτημάτων μπορούν να πραγματοποιηθούν με επιτυχία.

Το διαδίκτυο επομένως και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που έχει κατακυριεύσει τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής και της ανθρώπινης υπόστασης σε συνδυασμό ότι ο άνθρωπος αποδίδει όταν αντιμετωπίζεται ως πρόσωπο και όχι ως γρανάζι ενός μηχανικού συμπλέγματος απρόσωπων λειτουργιών όπως αναφέρει ο Mayo χρειάζεται να χρησιμοποιηθεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις έτσι ώστε να επαναφέρει τον εργαζόμενο στον πρωταγωνιστικό ρόλο με σκοπό την ανάπτυξη και εξέλιξη του.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι κοινωνικοί εταίροι επέδειξαν την ικανότητα να ανταποκρίνονται γρήγορα σε πρωτόγνωρες προκλήσεις και από κοινού να καταλήξουν σε λύσεις. Αυτό υποδηλώνει ότι θα πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη χάραξη πολιτικής γύρω κρίσιμα ζητήματα που προκύπτουν από τις διαρθρωτικές αλλαγές που υφίσταται η οικονομία. (Eurofound, 2023)

Τα συνδικαλιστικά κινήματα κάποτε αγωνίστηκαν να εδραιωθούν σε νέα περιβάλλοντα σε μη παραδοσιακούς τομείς. Αυτό μπορεί να παραμείνει μια πρόκληση για το άμεσο μέλλον. Ωστόσο, μπορεί να είναι σε θέση να διατηρήσουν, αν όχι απαραίτητα να ενισχύσουν, τη συμμετοχή τους



εκεί όπου είναι ήδη εγκατεστημένοι. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί εάν τα συνδικάτα αλλάξουν την προτίμησή τους για ένταξη προσφεύγοντας σε ευρύτερα συμφέροντα εντός και πέραν του μέσου ψηφοφόρου, πολυσύνθετα και πολυσυλλεκτικά.

Το ερευνητικό ερώτημα της παρούσας μελέτης αφορά στη διερεύνηση της χρήσης του διαδικτύου / social media και του ρόλου της εκπαίδευσης / δια βίου μάθησης από τα συνδικαλιστικά σωματεία και τα στελέχη τους αναζητώντας αιτιώδεις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών που μπορούν να αναπτύξουν νέες σχέσεις μεταξύ των αυτών και των μελών τους για την ενδυνάμωση τους και αποτελεσματικότητα τους επί των εργασιακών δικαιωμάτων τους και των αναγκαίων διεκδικήσεων στην αγορά εργασίας.

Με τη μελέτη μας επιχειρούμε να βρούμε τις συσχετίσεις με ένα σύνολο ερωτημάτων και με τη συνδρομή διεθνούς βιβλιογραφίας σε επιμέρους ζητήματα, να αναγνωρισθούν τυχόν νέες εξαρτήσεις στο τρόπο που οι εργαζόμενοι αξιολογούν και κρίνουν τα συνδικαλιστικά όργανα και τη στάση τους απέναντι σε αυτά.

Επιπλέον μέσα από μία σειρά ερωτήσεων γίνεται μία προσπάθεια καταγραφής της τάσης και των πιθανών συσχετίσεων σε ό,τι αφορά τη στάση των εργαζομένων σε ζητήματα εκπαίδευσης ως μία συνθήκη δια βίου μάθησης αφενός ως προς τις απαιτήσεις τους απέναντι στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους τους και αφετέρου σε ό,τι αφορά την ανταπόκρισή τους και την ένταξη τους σε αυτά με κίνητρο την απόκτηση γνώσης και ανάπτυξης τους.

Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζονται μέσω διεθνούς βιβλιογραφίας οι σύγχρονες συνθήκες στην αγορά εργασίας και ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου, καταγράφεται με μία σύντομη αναφορά η ιστορία του συνδικαλισμού και αναπτύσσονται σε υποκεφάλαια οι αιτίες διαμόρφωσης αυτής της κατάστασης για τα συνδικάτα στις μέρες μας. Ακολούθως παρουσιάζονται τα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα του διαδικτύου και των τρόπου αξιοποίησης αυτού από τον συνδικαλιστικό χώρο το οποίο συμπληρώνεται με παραδείγματα και τέλος αναφέρεται με σύντομο τρόπο η πολλαπλή αξία της προσφοράς εκπαιδευτικών προγραμμάτων από τα συνδικαλιστικά σωματεία προς το εργατικό δυναμικό και η αποτίμηση αυτού για την αγορά εργασίας, τους εργαζόμενους και τα σωματεία.

Διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει ελληνική βιβλιογραφία που να διερευνά τον αντίκτυπο ή τις ανάγκες χρήσης εφαρμογών διαδικτύου και νέων μεθόδων επικοινωνίας και λειτουργίας μέσω



διαδικτύου από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και δεν έχουν δημοσιευθεί μελέτες διερεύνησης της επίδρασης προσφοράς εκπαιδευτικών προγραμμάτων μέσω συνδικαλιστικών φορέων προς τους εργαζόμενους γενικότερα ως κοινωνικό σύνολο.

Οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι η παρούσα μελέτη αποτελεί μία πρώτη προσπάθεια καταγραφής και διερεύνησης αυτών των μεταβλητών σε ένα νέο πλαίσιο αναζητώντας με ένα συνθετικό τρόπο τους παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν σε αξία δημιουργίας ενός νέου θετικού κλίματος για το συνδικαλιστικό χώρο, της θετικής συνδρομής του στην αγορά εργασίας γενικότερα και το κοινό με σκοπό τη βελτίωση των όρων λειτουργίας και αποτελεσματικότητας στον σύγχρονο εργαζόμενο.



## Contents

Ευχαριστίες.....	iv
Περίληψη .....	v
Abstract.....	vii
Εισαγωγή .....	ix
A Μέρος.....	1
1. Ανθρώπινο Κεφάλαιο .....	2
2. Industry 4.0.....	6
3. Ψηφιακός Μετασχηματισμός στην Εργασία και το Ανθρώπινο Κεφάλαιο.....	7
4. Δικαίωμα.....	13
5. Συνδικαλισμός – Σύντομη Ιστορική Αναδρομή και η κατάσταση σήμερα .....	17
5.1 Σύντομη Ιστορική Αναδρομή στην Ελλάδα.....	18
5.2 Σταθμοί .....	21
6. Η κατάσταση των Συνδικάτων σήμερα .....	23
7. Κοινή Γνώμη και Συνδικαλισμός.....	25
8. Συνδικάτα και συμμετοχή.....	27
8.1 Συμμετοχή - μορφές απασχόλησης – προφίλ εργαζομένων .....	30
8.2 Συμμετοχή και Ενεργή παρουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	32
8.2 συμμετοχή και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	32
8.3 Συμμετοχή και Γυναίκες εργαζόμενες .....	35
9. Το διαδίκτυο και τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης.....	43
10. Συνδικάτα και μετασχηματισμοί διεκδίκησης .....	45
11. Η αντίδραση των συνδικάτων παγκοσμίως λόγω της ψηφιοποίησης.....	47
12. Συνδικάτα και Διαδίκτυο .....	48
13. Εφαρμογές χρήσης διαδικτύου από τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους .....	55
14. Η εκπαίδευση ως επένδυση.....	58
15. Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια βίου μάθηση.....	59
16. Τα συνδικάτα και η αναζωογόνησή τους μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης των μελών τους	61
B Μέρος.....	66
Η έρευνα .....	66
Θεωρητική ανασκόπηση – Η πορεία προς την έρευνα .....	67
Κύριο ερευνητικό ερώτημα .....	67



Υποθέσεις εργασίας – Επιμέρους Ερευνητικά Ερωτήματα.....	67
Μεθοδολογία.....	70
Η ερευνητική μέθοδος .....	70
Ποσοτική έρευνα. ....	71
Πλεονεκτήματα της ποσοτικής έρευνας: .....	71
Μειονεκτήματα της ποσοτικής έρευνας: .....	71
Ποιοτική Έρευνα .....	72
Πλεονεκτήματα της Ποιοτικής Έρευνας .....	72
Μειονεκτήματα της Ποιοτικής Έρευνας.....	72
Περιγραφή της μεθόδου.....	74
Ερευνητικό υλικό/ Στοιχεία της έρευνας/ Μεθοδολογία .....	74
Το Πρωτόκολλο Έρευνας .....	75
Επεξεργασία και ανάλυση .....	75
<b>Αποτελέσματα Έρευνας.....</b>	<b>78</b>
Γ Μέρος .....	137
Συμπεράσματα .....	137
Βιβλιογραφία .....	141
Ελληνική Βιβλιογραφία .....	141
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία .....	143
Ιστοσελίδες κ.α. ....	153
Παράρτημα Ι.....	156
Ερωτηματολόγιο .....	156
Παράρτημα ΙΙ.....	163
Απαντήσεις σε μορφή jpg.....	163
Παράρτημα ΙΙΙ.....	164
Στατιστικοί Έλεγχοι και Ερευνητικές Υποθέσεις.....	164





## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Κύρια χαρακτηριστικά Ανθρώπινου Κεφαλαίου στα πλαίσια του ψηφιακού μετασχηματισμού στην αγορά εργασίας .....	5
Πίνακας 2: Μέσες αποδοχές μισθωτού πλήρους απασχόλησης (USD σε όρους PPP του 2018) .....	6
Πίνακας 3: Regional coverage of the Human Capital Index over-time sample.....	10
Πίνακας 4: Changes in the Human Capital Index, circa 2010 vs. circa 2020 (fig 2.1.).....	11
Πίνακας 5: Key Factors Influencing Human Capital Development 2020 .....	12
Πίνακας 6: Διακύμανση μελών – οργανώσεων ΓΣΕΕ (1989-2007).....	26
Πίνακας 7: Εμπιστοσύνη στους θεσμούς ελληνικής πολιτείας, Αύγουστος 2021,.....	27
Πίνακας 8: Ποσοστά κάλυψης ιδιωτικού τομέα από συλλογικές διαπραγματεύσεις & κυρίων συμφωνιών στην ΕΕ27, 2019 .....	33
Πίνακας 9: Ποσοστιαία Συμμετοχή Γυναικών σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ΗΠΑ 1983-2013 .....	39
Πίνακας 10: Χαρακτηριστικά Γυναικών εργαζομένων και μελών Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013 .....	39
Πίνακας 11: Ηλιακά γκρουπ και ποσοστά συμμετοχής γυναικών μελών Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013.....	40
Πίνακας 12: Πρακτικές επικοινωνίας μεταξύ μελών συνδικάτων Εφαρμοσμένοι και Επιθυμητοί ανάλογα το ηλικιακό target group .....	45



## Πίνακας Διαγραμμμάτων

Διάγραμμα 1: Διάγραμμα Συμμετοχής εργαζομένων σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013 .....	37
Διάγραμμα 2: Διάγραμμα Συμμετοχής Γυναικών σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013 .....	37
Διάγραμμα 3: Διάγραμμα Συμμετοχής Γυναικών σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ανά κλάδο εργασίας στις ΗΠΑ 1983-2013 .....	38
Διάγραμμα 4: Πίνακας σχέσεων δημογραφικών χαρακτηριστικών συμμετεχόντων .....	78
Διάγραμμα 5: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο .....	79
Διάγραμμα 6: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό target group .....	80
Διάγραμμα 7: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά επίπεδο σπουδών.....	81
Διάγραμμα 8: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά τόπο κατοικίας .....	82
Διάγραμμα 9: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά «οικογενειακή κατάσταση» .....	82
Διάγραμμα 10: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά «έχουν τέκνα -δεν έχουν».....	83
Διάγραμμα 11: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά κατά δήλωσή τους Κοινωνική Τάξη .....	83
Διάγραμμα 12: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά Κοινωνική Τάξη και ατομικού ετήσιου εισοδήματος .....	84
Διάγραμμα 13: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά είδος εργασιακής κατάστασης .....	85
Διάγραμμα 14: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά τομέα απασχόλησης.....	86
Διάγραμμα 15: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων σε επίπεδο επαγγελματικής απασχόλησης.....	87
Διάγραμμα 16: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ατομικού δηλωθέν εισοδήματος .....	88
Διάγραμμα 17: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ και τυχόν άλλων πηγών εισοδήματος .....	88
Διάγραμμα 18: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο και ενδιαφέροντος για την πολιτική .....	89
Διάγραμμα 19: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ και ενδιαφέροντος για την πολιτική .....	90
Διάγραμμα 20: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο και έκφρασης πολιτικής ιδεολογίας.....	91
Διάγραμμα 21: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ και έκφρασης πολιτικής ιδεολογίας .....	91
Διάγραμμα 22: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων με την άποψή τους όσο αφορά τα εργασιακά δικαιώματα.....	92
Διάγραμμα 23: Αναπαράσταση συμμετεχόντων ανά φύλο με την άποψή τους όσο αφορά τα εργασιακά δικαιώματα.....	93
Διάγραμμα 24: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων με την άποψή τους όσο αφορά την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων .....	93
Διάγραμμα 25: Αναπαράσταση συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ με την άποψή τους όσο αφορά την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων .....	94
Διάγραμμα 26: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων/επιμελητήρια.....	95
Διάγραμμα 27: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων.....	96
Διάγραμμα 28: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν παράγουν έργο τα συλλογικά όργανα εργαζομένων.....	98



Διάγραμμα 29: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη γνώμη τους στο εάν παράγουν έργο τα συλλογικά όργανα εργαζομένων.....	99
Διάγραμμα 30: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν είναι σύγχρονα τα συλλογικά όργανα εργαζομένων.....	100
Διάγραμμα 31: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη γνώμη τους στο εάν είναι σύγχρονα (συμβαδίζουν με την εποχή) τα συλλογικά όργανα εργαζομένων .....	101
Διάγραμμα 32: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων .....	102
Διάγραμμα 33: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων.....	102
Διάγραμμα 34: Απεικόνιση συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων .....	103
Διάγραμμα 35: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων .....	104
Διάγραμμα 36: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων (22 <sup>η</sup> ερώτηση).....	105
Διάγραμμα 37: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων (22 <sup>η</sup> ερώτηση) .....	106
Διάγραμμα 38: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς το βαθμό συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων.....	107
Διάγραμμα 39: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς την άποψή τους για το τι πιστεύει η «Κοινή Γνώμη» για τον Συνδικαλισμό.....	108
Διάγραμμα 40: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς την πρόθεσή τους να απευθυνθούν στο Σωματείο που ανήκουν και τους εκπροσωπεί στην περίπτωση που αντιμετώπιζαν κάποιο πρόβλημα στην εργασία τους .....	109
Διάγραμμα 41: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη σημαντικότητα της διαρκούς ενημέρωσης και των υψηλών επιπέδων γνώσεων που χρειάζεται να κατέχουν οι εκπρόσωποι εργαζομένων .....	110
Διάγραμμα 42: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πρόθεση συμμετοχής τους σε συνδικαλιστικά σημαντικότητα της διαρκούς ενημέρωσης και των υψηλών επιπέδων γνώσεων που χρειάζεται να κατέχουν οι εκπρόσωποι εργαζομένων .....	111
Διάγραμμα 43: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους κα την ενημέρωσή τους από ψηφιακά κανάλια επικοινωνίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων.....	112
Διάγραμμα 44: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πρόθεση συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης με στόχο προσωπική ανάπτυξη και βελτίωση εργασιακών συνθηκών προσφερόμενα από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.....	113
Διάγραμμα 45: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε Απεργίες.....	114
Διάγραμμα 46: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε άλλες μορφές διεκδίκησης έναντι των Απεργιών .....	114
Διάγραμμα 47: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη γνώμη τους για τη σημασία ύπαρξης Συλλογικών Οργάνων εργαζομένων .....	115
Διάγραμμα 48: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου.....	116



Διάγραμμα 49: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τους λόγους συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου .....	117
Διάγραμμα 50: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη γνώμη τους για την καθολικότητα των εργασιακών δικαιωμάτων στη χώρα.....	118
Διάγραμμα 51: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη θεώρησή τους σχετικά με την ευκολία χρήσης/άσκησης των εργασιακών δικαιωμάτων στη εργασία τους .....	118
Διάγραμμα 52: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως το βαθμό ικανοποίησης στη εργασία τους.....	120
Διάγραμμα 53: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως την αναζήτηση άλλου τομέα απασχόλησης ή εργοδότη .....	120
Διάγραμμα 54: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τα συνολικά έτη εργασίας.....	122
Διάγραμμα 55: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως το διάστημα εργασίας στη τρέχουσα θέση εργασίας (κλάδο /εργοδότη).....	122
Διάγραμμα 56: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς την ικανοποίηση τους από τους εκπροσώπους εργαζομένων στα σωματεία που ανήκουν .....	123
Διάγραμμα 57: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη σημασία πολιτικής εκπροσώπησης από τους εκπροσώπους εργαζομένων στα σωματεία που ανήκουν .....	124
Διάγραμμα 58: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους σε μία συλλογική – συμπεριληπτική πολιτική εκπροσώπηση από εκπροσώπους εργαζομένων στο χώρο εργασίας .....	125
Διάγραμμα 59: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πιθανή συμμετοχή τους σε μία συλλογική – συμπεριληπτική πολιτική εκπροσώπηση από εκπροσώπους εργαζομένων στο χώρο εργασίας .....	125
Διάγραμμα 60: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς το εάν έχει πολιτικό χρώμα η διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων και η διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών.....	126
Διάγραμμα 61: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πιθανή συμμετοχή τους σε εναλλακτικούς τρόπους διεκδίκησης εργασιακών δικαιωμάτων και η διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών.....	127
Διάγραμμα 62: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς το κύριο μέσο που χρησιμοποιούν για την καθημερινή τους ενημέρωση .....	129
Διάγραμμα 63: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη χρήση των social media.....	129
Διάγραμμα 64: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς πρόσθεση συμμετοχή τους σε πρόγραμμα κατάρτισης για τη χρήση των social media .....	130
Διάγραμμα 65: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πρόθεση τους να προτείνουν προτάσεις για συλλογικά όργανα εργαζομένων τους για βελτίωση της αποτελεσματικότητά τους και της εικόνας τους .....	130
Διάγραμμα 66: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά δηλωθείσα πολιτική ιδεολογία και τη σημασία εκπροσώπησης από πολιτικές παρατάξεις στα συλλογικά όργανα εργαζομένων .....	131
Διάγραμμα 67: Χάρτης σχέσεων στο προφίλ συμμετεχόντων ως προς το μορφωτικό επίπεδο, το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση.....	132
Διάγραμμα 68: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς το μορφωτικό επίπεδο και την οικογενειακή κατάσταση.....	132
Διάγραμμα 69: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά μορφωτικό επίπεδο και την δηλωθείσα κοινωνική τάξη. ....	133
Διάγραμμα 70: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά φύλο και ενδιαφέρον για την πολιτική.....	134



Διάγραμμα 71: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά φύλο και συμμετοχή σε συνδικαλιστικά όργανα εργαζομένων.....	135
Διάγραμμα 72: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά πολιτική ιδεολογία, την άποψή τους για την κατάκτηση/παραχώρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και το ενδιαφέρον τους για την πολιτική .....	136



## A Μέρος

### **Βιβλιογραφική Επισκόπηση**



## 1. Ανθρώπινο Κεφάλαιο

Το ανθρώπινο κεφάλαιο, με την στενή έννοια, αναφέρεται στα αγαθά που παράγονται από παραγωγούς. Ωστόσο, ο ορισμός αυτός δεν επεκτείνεται στα άυλα αγαθά ή στα καταναλωτικά αγαθά. Η βαρύτητα δίνεται στα παραγόμενα φυσικά αγαθά και όχι σε αυτά που παρέχονται από τη φύση.

Μια άλλη διάσταση σχετίζεται με τους χρήστες του κεφαλαίου: η χρήση επεκτείνεται πλέον στους καταναλωτές, που αντλούν από αυτό μια μακροχρόνια ροή άυλων υπηρεσιών. Το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν είναι πλέον ένα φυσικό ενδιαμέσο προϊόν, που χρησιμοποιείται για την παραγωγή άλλων φυσικών προϊόντων αλλά μια αέναη δομή που παρέχει μια ροή άυλων καταναλωτικών προνομίων (Machlup, 1982).

Ο όρος ανθρώπινο κεφάλαιο αναφέρεται στη γνώση, στις στάσεις και στις δεξιότητες που καλλιεργούνται και είναι ανεκτίμητες για τις οικονομικές παραγωγικές τους δυνατότητες. Αναφέρεται στις παραγωγικές ικανότητες των ατόμων σαν παράγοντες παραγωγής εισοδήματος σε μία οικονομία και στην παρούσα αξία παρελθοντικών επενδύσεων στις δεξιότητες των ατόμων (Baptiste, 2001 & Subramony et al., 2018).

Το ανθρώπινο κεφάλαιο συχνά έχει εφαρμογή ως ένας δείκτης κλειδί για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη σε παγκόσμιο επίπεδο (Kotsantonis & Serafeim 2020). Παράλληλα, το ανθρώπινο κεφάλαιο εκλαμβάνεται ως το συνταίριασμα γνώσεων και δεξιοτήτων αλλά και της πολύτιμης εμπειρίας που διαθέτουν τα άτομα ή ομάδες ατόμων σε παραλληλία με την αξία της οργάνωσης μιας χώρας (Kianto et al., 2017).

Η ίδια η οικονομική ανάπτυξη αποτελεί την εκπλήρωση των ανθρωπίνων δυνατοτήτων, χωρίς την οποία, καμία συνειδητοποιημένη ανθρώπινη δυνατότητα δεν θα ήταν εφικτή. (Stock et al., 2018 & Piwovar-Sulej, 2021).

Η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου συγκροτεί μια συγκροτημένη επιστημονική προσέγγιση για την οικονομική ανάλυση διαφόρων οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων όπως, για



παράδειγμα, την ερμηνεία των μισθολογικών ανομοιοτήτων ανά επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης, τον τύπο επαγγέλματος κλπ (Γιαννακόπουλος & Ντεμούσης, 2015).

Είτε αναφερόμαστε στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, είτε στο χώρο της εργασίας γενικότερα, παρατηρείται ότι βαθιές και γρήγορες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας κατευθύνονται από ψηφιακούς και πράσινους μετασχηματισμούς. Καθοριστικό ρόλο παίζει η γήρανση του πληθυσμού η οποία έχει συσχετιστεί με μεγαλύτερη αστάθεια στην εργασία, με πιθανό κόστος για τις εταιρείες, τους εργαζόμενους και την κοινωνία.

Χαρακτηριστικά καταγράφεται από τον ΟΟΣΑ ότι, η μέση διάρκεια μιας θέσης εργασίας που κατέχει ο ίδιος εργαζόμενος μειώθηκε κατά περίπου εννέα μήνες μεταξύ 2012 και 2019, και η πτώση έγινε αισθητή σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Αυτή η πτώση σταθερότητας στην εργασία σχετίζεται με τους εργαζόμενους που αλλάζουν με γρήγορο ρυθμό δουλειά, μερικές φορές με τον υψηλότερο ρυθμό που παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες – ένας στους πέντε εργαζόμενους βιώνει μια αλλαγή στην εργασιακή του κατάσταση κάθε χρόνο –επιπλέον ο ρυθμός αλλαγής θέσεων εργασίας έχει αυξηθεί σε 24 από τις 27 χώρες του ΟΟΣΑ (για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία).

Επιπλέον οι εργαζόμενοι ηλικίας 55-64 ετών δεν αλλάζουν δουλειά χωρίς προβλήματα – είτε παραιτηθούν είτε χάσουν τη δουλειά τους – συχνά θα καταλήγουν άνεργοι ή θα εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας. Μόλις βρεθούν εκτός αγοράς εργασίας, είναι πολύ λιγότερο πιθανό να βρουν μια νέα δουλειά και πιο επιρρεπείς σε μεγάλες περικοπές μισθών κατά τη νέα πρόσληψη. (OECD, 2023)

Με περισσότερα άτομα να εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (αύξηση ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης) και στο πλαίσιο της τρέχουσας πρωτόγνωρης εργασίας και έλλειψης δεξιοτήτων, υπάρχει επιτακτική ανάγκη να διασφαλιστεί ότι τα ταλέντα και οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού διαφορετικών γενεών αξιοποιούνται καλύτερα, μεταξύ άλλων μέσω της μεγαλύτερης διατήρησης των εργαζομένων. (OECD, 2023)

Αδιαμφισβήτητα πλέον η εκπαίδευση και η κατάρτιση του ανθρώπινου κεφαλαίου μιας χώρας συνιστούν βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του επιπέδου ευημερίας της. Ένα εργατικό δυναμικό μιας οικονομίας που είναι καλά εκπαιδευμένο και καταρτισμένο τότε δυνητικά είναι και πιο αποδοτικό με αποτέλεσμα να αυξάνεται η απασχολησιμότητά του και να βελτιώνονται οι



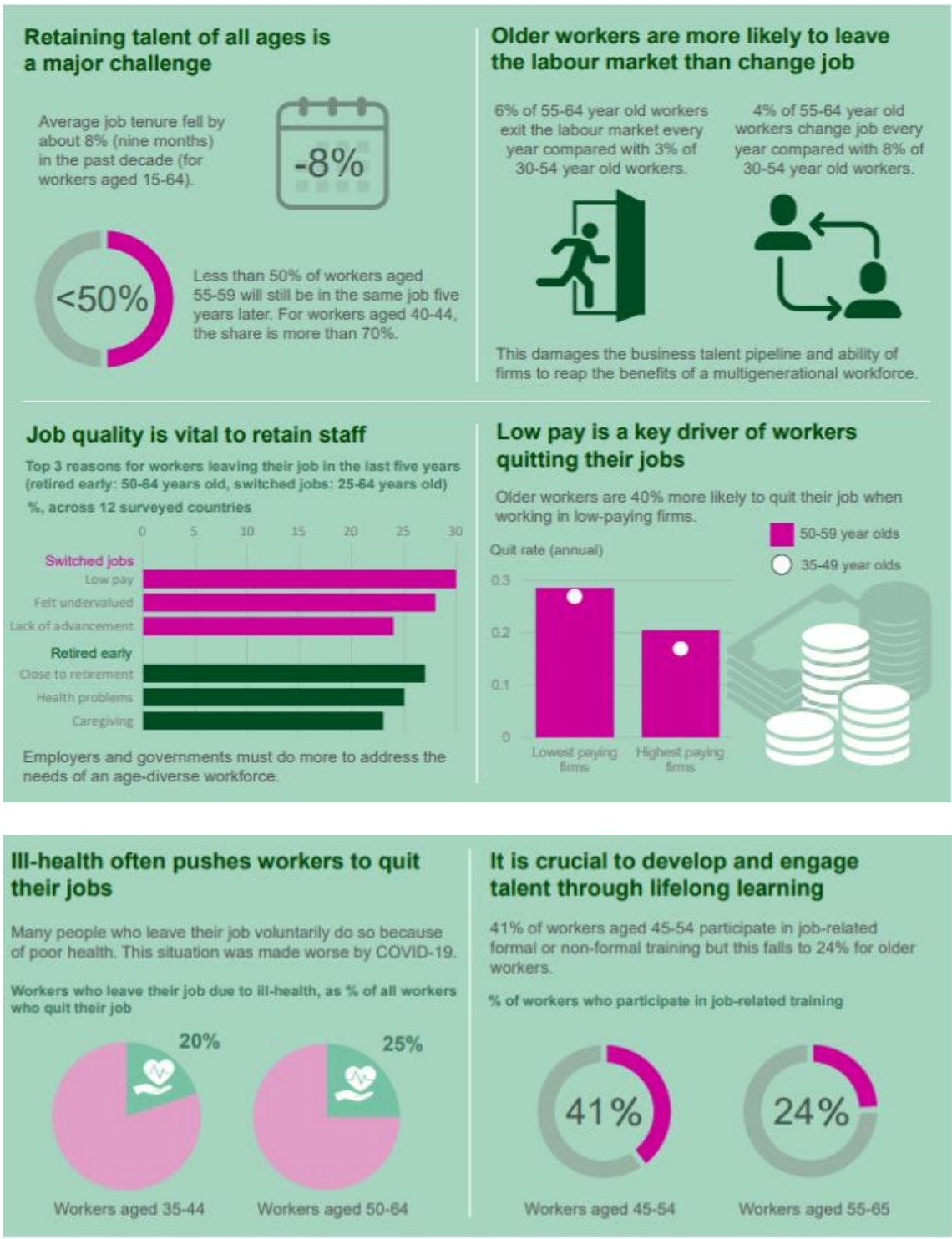


προοπτικές απασχόλησης και αύξησης του εισοδήματός του. Αυτό προάγει την υλική ευμάρεια των πολιτών και ταυτόχρονα βελτιώνει την κοινωνική ένταξη και συνοχή, επιτρέποντας τη συμμετοχή ενός ατόμου σε διάφορες πτυχές της οικονομικής ζωής. Ταυτόχρονα, ένα υψηλά εκπαιδευμένο και καταρτισμένο εργατικό δυναμικό είναι πιθανό να επηρεάσει και το κοινωνικό κεφάλαιο μιας οικονομίας, επιδρώντας στις σχέσεις και τη συμπεριφορά ατόμων και κοινωνικών ομάδων. (Αργεΐτης & Κορατζάνης, 2023)

Συμπληρωματικά ο όγκος της απασχόλησης και η ποιότητά της αντιπροσωπεύουν βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες των συνθηκών ευημερίας και διαβίωσης σε μια κοινωνία. Σε μακροοικονομικό επίπεδο, το μέγεθος και η αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού, όπως και η ποιότητα της απασχόλησής του, δεν συμβάλλουν μόνο στην επέκταση του τρέχοντος και δυναμικού προϊόντος μιας οικονομίας. Σε μέσο και μικρό επίπεδο, προσδιορίζουν και το επίπεδο εισοδήματος και άρα δαπάνης κάθε ατόμου, δίνοντάς του έτσι τη δυνατότητα να καλύπτει βασικές ή μη ανάγκες, να υλοποιεί προσωπικούς στόχους και επιλογές, αυξάνοντας έτσι την υλική του ευμάρεια και την ψυχική του ικανοποίηση. Ταυτόχρονα, η εργασία κάθε ατόμου αποτελεί και ένα πεδίο κοινωνικής ώσμωσης και συναναστροφής του με άλλους ανθρώπους, που προσθέτει εμπειρίες, βοηθά στην προσωπική εξέλιξη και εμπλουτίζει την καθημερινότητά του, επιδρώντας έτσι περαιτέρω στην ψυχολογία και στην ποιότητα ζωής κάθε ατόμου (Αργεΐτης & Κορατζάνης, 2023).

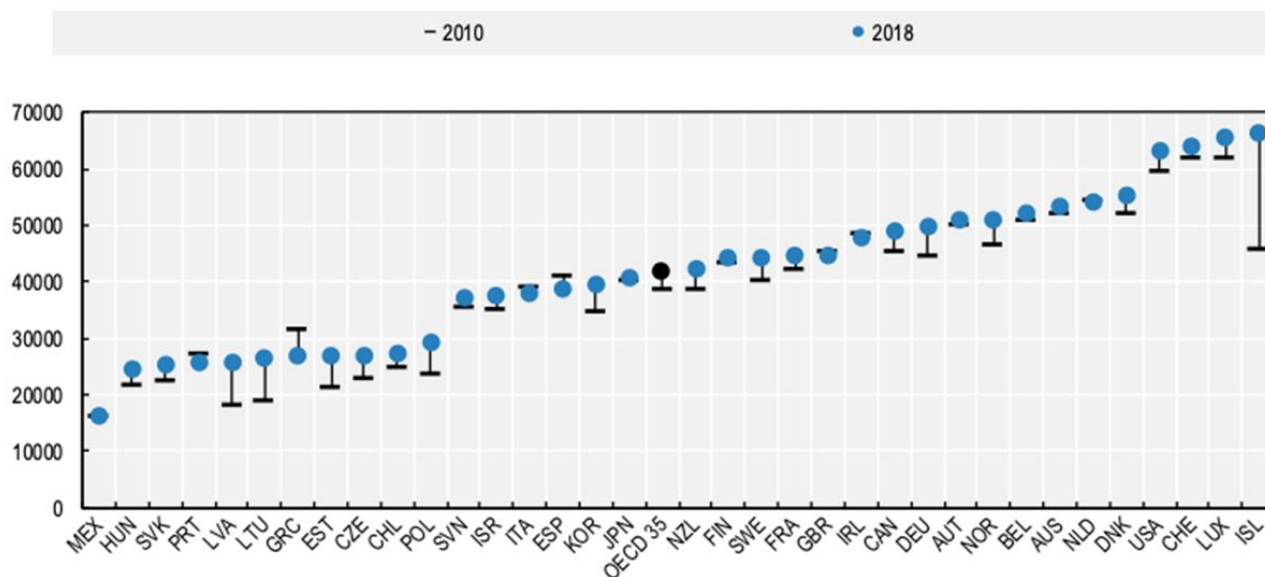
Τα ανωτέρω επιβεβαιώνει η έκθεση της Διεύθυνσης Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης με τίτλο «RETAINING TALENT AT ALL AGES», όπου μεταξύ άλλων αναδεικνύει την αναγκαιότητα επένδυσης σε ζητήματα δεξιοτήτων και εκπαίδευσης στους εργαζόμενους.

Όλα τα παραπάνω βέβαια επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις, το χώρο της εργασίας στον οποίο αναδεικνύονται νέα ζητήματα προς επίλυση, απαιτούνται νέες στρατηγικές και αναγνωρίζεται η ανάγκη εκπροσώπων στο διάλογο για την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων και της σύγχρονης πραγματικότητας.



Πίνακας 1: Κύρια χαρακτηριστικά Ανθρώπινου Κεφαλαίου στα πλαίσια του ψηφιακού μετασχηματισμού στην αγορά εργασίας

Πηγή : RETAINING TALENT AT ALL AGES © OECD 2023



Πίνακας 2: Μέσες αποδοχές μισθωτού πλήρους απασχόλησης (USD σε όρους PPP του 2018)

Πηγή: OECD How's Life? 2020 (OECD, 2020; 93) – Αργειτής Κοτζαμανής

## 2. Industry 4.0

Παγκοσμίως τα κύρια σημεία και οι τομείς ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου στην εποχή του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι αυτοί που σχετίζονται με την ψηφιοποίηση που συνοδεύονται αναγκαστικά από βαθιές προκλήσεις για την εργασία, την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας και επίσης με τον τρόπο εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων.

Οι μεγάλες αλλαγές θα υποχρεώσουν διεθνώς τους οργανισμούς να ανταποκριθούν και η ψηφιοποίηση θα ενεργοποιήσει μια δραματική μείωση της βιομηχανικής απασχόλησης ή ακόμη και την υπονόμευση των συμφωνημένων αμοιβών και των εργασιακών συνθηκών κ.α.

Η ψηφιοποίηση θα προκαλέσει μια ριζική τεχνολογική ρήξη που θα οδηγήσει στην «τέταρτη βιομηχανική επανάσταση» (Spath, 2013) στον (Hairpeter, 2020).

Ο τεχνικός πυρήνας του «Industry 4.0» αποτελείται από τη δημιουργία κυβερνοφυσικών συστημάτων σε τα οποία άνθρωποι, μηχανές, υλικά και προϊόντα δικτυώνονται μέσω συστημάτων



αισθητήρων και να επικοινωνούν μέσω Διαδικτύου. Το «Industry 4.0» έχει επίσης αγκαλιάσει τη συζήτηση νέες μορφές ρομποτικής (Gerst, 2016), συστήματα ψηφιακών βοηθών (Kuhlmann, 2018; Niehaus, 2017) και, ειδικότερα, η τεχνητή νοημοσύνη (Hirsch-Kreinsen, 2018) στον Haipter, (2020).

Η σύνθεση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι μία από τις κύριες προτεραιότητες για τη μετάβαση στη νέα ψηφιοποιημένη εργασιακή πραγματικότητα. Η «ψηφιοποίηση» του προσωπικού είναι μια από τις κατευθύνσεις της ψηφιακής επανάστασης, η οποία στοχεύει στη δημιουργία ενός συστήματος βασισμένου σε ψηφιακές τεχνολογίες. Η εισαγωγή των ψηφιακών τεχνολογιών στη διοίκηση του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί αναντίρρητα αναπόσπαστο μέρος του σχηματισμού και της ανάπτυξης των επιπέδων γνώσης του ανθρώπινου δυναμικού στοχεύοντας στην ανάπτυξη ενός υψηλά καταρτισμένου προσωπικού με τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες και γνώσεις.

Οι οργανώσεις των εργαζομένων μπορούν να επηρεάσουν στην υιοθέτηση της τεχνολογίας δημιουργώντας πολιτική. Ακόμη και εκεί όπου τα συνδικάτα δεν υπάρχουν επί του παρόντος σε σημαντικό αριθμό, άλλες οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζομένους ηγούνται των προσπαθειών για να υποστηρίξουν ισχυρότερους κανονισμούς των βιομηχανιών γύρω από την τεχνολογία και άλλα ζητήματα εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι οργανώσεις των εργαζομένων έχουν συνεργαστεί ή συμμαχήσει με συνδικάτα Hammerling, 2022

### 3. Ψηφιακός Μετασχηματισμός στην Εργασία και το Ανθρώπινο Κεφάλαιο

Η ψηφιακός μετασχηματισμός θεωρείται ως μια μεγάλη τάση που προαναγγέλλει ταυτόχρονα έναν θεμελιώδη μετασχηματισμό στον χώρο της εργασίας, την βιομηχανία και τις υπηρεσίες. Οι αλλαγές αυτές αναπόφευκτα θα επηρεάσουν τον κόσμο της απασχόλησης καθώς θα μεταμορφωθούν οι συνθήκες υπό τις οποίες εκτελούνται οι εργασίες λόγω των ριζικών αλλαγών που θα εισέλθουν στις εργασιακές συνθήκες. Ο όρος “Industry 4.0” θα κυριαρχήσει ως το νέο όραμα στους τομείς παραγωγής με την έννοια των «κυβερνοφυσικών συστημάτων» περιλαμβάνοντας δίκτυα μηχανών, προϊόντων και ανθρώπων, οδηγείται από λογισμικό και ενεργοποιείται μέσω αισθητήρων και εφαρμογής τεχνητής νοημοσύνης (Pfeiffer, 2015).



Η ψηφιακή επανάσταση είναι ένα μέρος του παγκόσμιου μετασχηματισμού της οικονομίας, της βιομηχανίας και της λειτουργίας των επιχειρήσεων ανεξάρτητα από την κλίμακα λειτουργίας τους και τους πόρους. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη η μεταβολές σε κάθε ανταγωνιστικό περιβάλλον συνεπάγεται ταυτόχρονα και αλλαγές στα υπάρχοντα επιχειρηματικά μοντέλα με αποτέλεσμα την κατάρρευση των παραδοσιακών παγκόσμιων αλυσίδων αξίας με ανάδυση στη θέση τους, νέων δικτύων αξίας όπου οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν νέα προϊόντα και υπηρεσίες σε συνεργασία με το καταναλωτικό κοινό και τους συνεργάτες τους. Συνέπεια αυτού είναι η δημιουργία μίας νέας λογικής σε ό,τι αφορά την ψηφιακή επιχειρηματικότητα ανοίγοντας νέο φάσμα ευκαιριών για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς και μεταβάλλοντας την έννοια ανάπτυξης επιχειρηματικών μοντέλων σε ό,τι αφορά την ψηφιακή προσέγγιση οργάνωσης του τρόπου εργασίας και συγκεκριμένα τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων (Kurbanov et al., 2016)

Ο πιο σημαντικός τομέας που επηρεάζεται άμεσα και καθολικά, ο οποίος είναι αλληλένδετος με την ψηφιοποίηση είναι ο χώρος της εργασίας, καθώς είναι ο βασικός χώρος όπου πραγματοποιούνται οι επενδύσεις και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών με ταυτόχρονη άμεση επίδραση στους εργαζομένους, καθώς είτε η απασχόληση πραγματοποιείται σε πιο ασφαλή περιβάλλοντα δημιουργώντας ίσως και αύξηση της αυτονομίας της εργασίας είτε με κατάργηση θέσεων εργασίας και εκτόπισή των εργαζομένων από παραγωγικές θέσεις οδηγώντας σε μείωση του ελέγχου των εργαζομένων στη διαδικασία παραγωγής. (Haipeter, 2020)

Η ψηφιοποίηση συνοδεύεται επίσης από άλλους παράγοντες που έχουν αντίκτυπο στην εργασία, όπως η εταιρική παγκοσμιοποίηση, η χρηματιστικοποίηση της εταιρικής διακυβέρνησης και αναδιάρθρωσης και αποεπένδυσης με γνώμονα τα κέρδη (Haipeter, 2018).

Οι Hirsch-Kreinsen (2014, 2015) διακρίνουν ως πιθανά σενάρια μία νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας με αυξανόμενο χάσμα μεταξύ των καθηκόντων, των δεξιοτήτων και του καθεστώτος των εργαζομένων σε απλό και υψηλό επίπεδο τυποποιημένες λειτουργίες και τις εξειδικευμένες δραστηριότητες που εκτελούνται από τους υπαλλήλους στο σχεδιασμό και διοικητικούς ρόλους που απολαμβάνουν σημαντικής αυτονομίας είτε τη διαμόρφωση οργανισμών μορφής «σμήνος», στον οποίο το κύριο καθήκον των ειδικευμένων εργαζομένων, που εργάζονται εντός των δικτυωμένων δομών θα είναι η επίλυση προβλημάτων στις διαδικασίες όταν κατά την παραγωγική διαδικασία οι λειτουργίες θα αντιμετωπίζουν διακοπή, βλάβη ή άλλες ειδικές περιστάσεις. (Haipeter, 2020).



Οι επιχειρήσεις αρχίζουν να επικεντρώνονται στην αύξηση της αφοσίωσης και της απόδοσης των εργαζομένων με χρήση και ανάπτυξη ψηφιακών πλατφορμών για τη δημιουργία δημιουργικών ομάδων.

Οι οργανισμοί υιοθετούν τη χρήση εργαλείων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να αναπτύσσουν στρατηγικές για προσέλκυση ειδικευμένων, προσανατολισμένων στα αποτελέσματα υπαλλήλων και να διασφαλίζουν τη βέλτιστη εσωτερική συνεργασία και επικοινωνία. Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού σε κάθε επιχείρηση, φορέα περιλαμβάνει την βέλτιστη οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας, τη δημιουργία δικτύων επικοινωνίας και την ανάπτυξη των κατάλληλων μηχανισμών για τη διασφάλιση της παραγωγικότητας της εργασίας (Khubulova et al., 2019).

Ωστόσο ο μετασχηματισμός στην εργασία και στο ανθρώπινο κεφάλαιο – «ψηφιοποίηση» διαφοροποιείται μεταξύ των χωρών καθώς εξαρτάται από την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου η οποία είναι αλληλένδετη με την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη των χωρών. (Klochkova & Sadovnikova, 2019).

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας (HCI Update 2020) το ανθρώπινο κεφάλαιο και το επίπεδό του έχει αυξηθεί στις περισσότερες χώρες. Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 1) παρουσιάζονται συγκριτικά τα αποτελέσματα του Παγκόσμιου Δείκτη Ανθρώπινου Κεφαλαίου – 2020 αντικατοπτρίζοντας και τις κύριες τάσεις σε διάφορες διαστάσεις του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η μελέτη βασίστηκε σε δείκτες όπως: ο παγκόσμιος δείκτης ανθρώπινου κεφαλαίου, το πραγματικό κατά κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) και η θέση που η χώρα καταλαμβάνει στην παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη.



REGION	ECONOMIES WITH A 2020 HCI			ECONOMIES WITH A 2020 HCI AND A 2010 HCI		
	HCI 2020	Real GDP per capita	Number of economies	HCI 2020	Real GDP per capita	Number of economies
East Asia and Pacific	0.59	23,376	31	0.71	43,977	12
Europe and Central Asia	0.69	35,278	48	0.71	39,479	41
Latin America and the Caribbean	0.56	15,572	26	0.58	18,444	13
Middle East and North Africa	0.57	28,437	18	0.60	34,202	14
North America	0.75	55,857	2	0.75	55,857	2
South Asia	0.48	6,605	7	—	—	—
Sub-Saharan Africa	0.40	5,125 <sup>a</sup>	42	0.42	6,586	21
<b>Average, total</b>	<b>0.56</b>	<b>21,403<sup>a</sup></b>	<b>174</b>	<b>0.62</b>	<b>30,243</b>	<b>103</b>

Source: World Bank calculations based on the 2020 update of the Human Capital Index (HCI) for HCI data and the World Development Indicators and Penn World Tables 9.1 for per capita GDP data.

Note: The table uses real GDP per capita at purchasing power parity, in constant 2011 US dollars, for most recently available data as of 2019. — = not available.

<sup>a</sup>Per capita GDP data for South Sudan are not available.

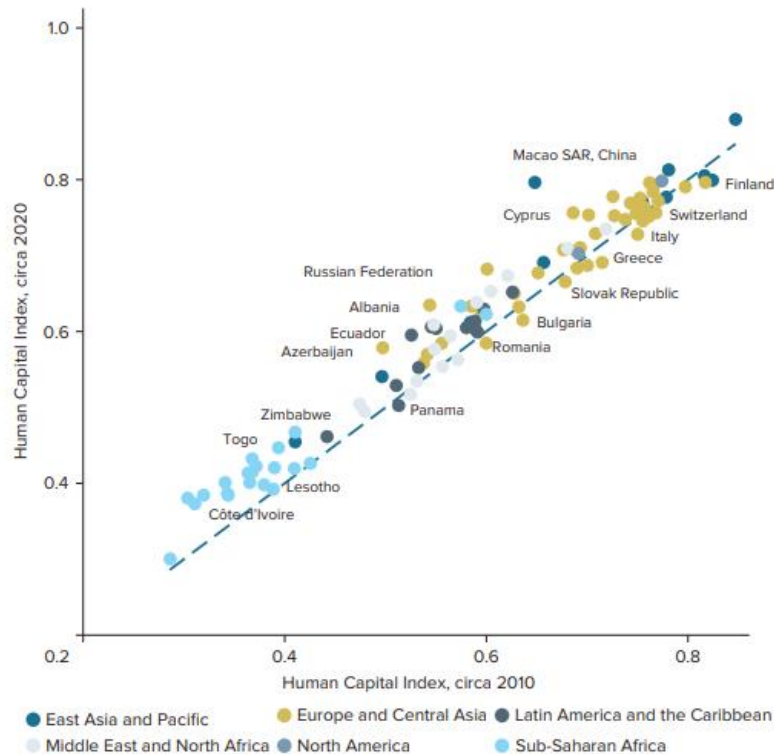
Πίνακας 3: Regional coverage of the Human Capital Index over-time sample

Πηγή: The Human Capital index 2020Update: Human Capital in the time of Covid-19

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432>



Στον επόμενο πίνακα (Πίνακας 4) διακρίνεται ότι με την πάροδο του χρόνου, υπάρχει σύγκλιση του Δείκτη Ανθρώπινου Κεφαλαίου μεταξύ των χωρών με διαφορετικούς δείκτες οικονομικής ανάπτυξης.



Source: World Bank calculations based on the 2020 update of the Human Capital Index (HCI).

Note: The figure plots the 2020 HCI (on the vertical axis) against the 2010 HCI (on the horizontal axis) for 103 economies for which data are available for both 2010 and 2020. The dashed line is a 45-degree line. Points above (below) represent an increase (decrease) in the HCI between 2010 and 2020.

Πίνακας 4: Changes in the Human Capital Index, circa 2010 vs. circa 2020 (fig 2.1.)

Στην ίδια έρευνα διαπιστώνεται επίσης ότι η ανάπτυξη ψηφιακών τεχνολογιών διευρύνει την κλίμακα των ευκαιριών για την συσσώρευση και υλοποίηση ανθρώπινου κεφαλαίου, ανεξαρτήτως ηλικιακής ομάδας, με ελάχιστους πόρους.

Στον επόμενο πίνακα (Πίνακας 5) αποτυπώνονται οι τέσσερις κύριοι παράγοντες που αποτελούν το κύριο πλαίσιο διαμόρφωσης της τάσης και της έντασης γύρω από την οποία συντελείται η ψηφιοποίηση σε ότι αφορά τόσο τις επαγγελματικές δεξιότητες όσο και τις νέες αρμοδιότητες των

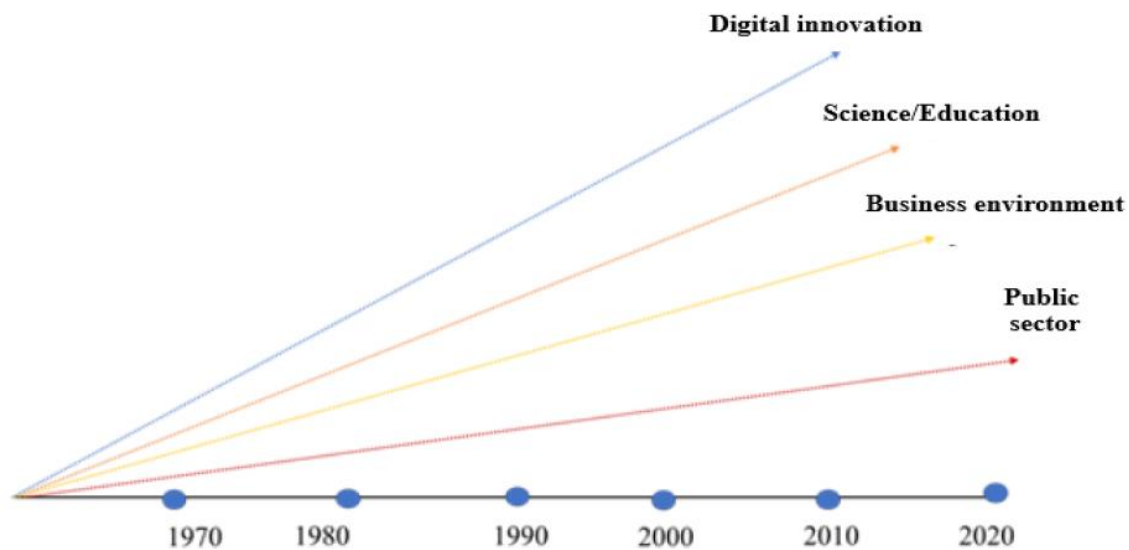




εργαζομένων. Αυτές είναι η καινοτομία, η επιστήμη, το νέο επιχειρηματικό περιβάλλον και ο δημόσιος τομέας.

Αδιαμφισβήτητα χρειάζεται πλέον ο κατάλληλη προετοιμασία απόκτησης του σωστού συνδυασμού δεξιοτήτων για τον κάθε εργαζόμενο ώστε να προετοιμαστεί για τη δουλειά που θα ακολουθήσει το οποίο δεν είναι μοναδικό.

Απαιτούνται δομικές γνώσεις τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) σε συνδυασμό με σημαντικές δεξιότητες επικοινωνίας, ομαδικότητας, δημιουργικής σκέψης κ.α. τα οποία αποτελούν μία ολιστική προσέγγιση ικανοτήτων και δεξιοτήτων που επηρεάζουν άμεσα την εργασιακή απόδοση και καλλιεργούνται συνεχώς μέσω της εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης από την πρώιμη παιδική ηλικία για κάθε άτομο.



Πίνακας 5: Key Factors Influencing Human Capital Development 2020

Development of Human Capital in the Era of Digital Transformation, EU 2023



#### 4. Δικαίωμα

«Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα. Είναι προικισμένοι με λογική και συνείδηση, και οφείλουν να συμπεριφέρονται μεταξύ τους με πνεύμα αδελφосύνης».

*Άρθρο 1<sup>ο</sup>, Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του ΟΗΕ*

Δικαίωμα σημαίνει να έχεις αξίωση που μπορεί να επιβληθεί σε δικαστήριο, αυτό είναι νόμιμο δικαίωμα (π.χ. να μην απολυθεί χωρίς βάσιμο λόγο ή δικαίωμα να πληρωθούν στο ακέραιο οι συμφωνηθέντες μισθοί από τον εργοδότη, είναι η διεκδίκηση ισχυρισμού που αποτελεί μέρος του δικαίου. Αν δεν μπορεί να είναι δεν είναι νόμιμο δικαίωμα. Ηθικό δικαίωμα.

Ουσιαστικά τα δικαιώματα στην εργασία είναι εκείνα που καθορίζουν το πραγματικά τις συνθήκες εργασίας, όπως ο ελάχιστος μισθός και ο μέγιστος χρόνος εργασίας και δικαίωμα στην ίση μεταχείριση. Τα δικονομικά δικαιώματα είναι εκείνα που διαμορφώνουν τις διαδικασίες ποια ουσιαστικά δικαιώματα καθορίζονται, όπως το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων και το δικαίωμα στις ίσες ευκαιρίες. Ένα από τα χαρακτηριστικά του σύγχρονου εργατικού δικαίου είναι η έμφαση στα δικονομικά δικαιώματα που στοχεύουν να ενθάρρυνση αυτόνομων διαδικασιών, ιδίως με την υποστήριξη μηχανισμών για τους εργαζόμενους αντιπροσώπευση και συμμετοχή στην εταιρική διακυβέρνηση, αντί για επιβολή συγκεκριμένα ουσιαστικά αποτελέσματα (Barnard και Deakin, 2002).

Τα δικαιώματα των εργαζομένων βασίζονται σε ιδέες κοινωνικής δικαιοσύνης. Ακόμη και εάν δεν είναι νόμιμα εκτελεστά, τα ηθικά δικαιώματα είναι αξιώσεις που πρέπει να αντιμετωπίζονται με την αξιοπρέπεια που αρμόζει σε έναν άνθρωπο.

Τα περισσότερα κοινωνικά δικαιώματα – όπως το δικαίωμα στην εργασία, το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση και την υγειονομική περίθαλψη – απαιτούν θετική δράση από το κράτος και πρέπει να υλοποιούνται σταδιακά.

Κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ορισμένα ελάχιστα δικαιώματα σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, κάποια γενικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, ρυθμίζονται



ζητήματα που αφορούν στους χώρους εργασίας, τον εξοπλισμό εργασίας, καθορίζονται οι ειδικοί κίνδυνοι και οι ομάδες ευάλωτων εργαζομένων.

Προσπίζονται οι ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες στην εργασία για ίση μεταχείριση στην εργασία, ζητήματα που αφορούν την εγκυμοσύνη, την άδεια μητρότητας, την γονική άδεια.

Προστατεύεται κάθε εργαζόμενος από τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας και σεξουαλικού προσανατολισμού και καθορίζονται στα πλαίσια εργατικού δικαίου ζητήματα μερικής απασχόλησης, συμβάσεων ορισμένου χρόνου, χρόνου εργασίας, απασχόλησης νέων, γενικότερης ενημέρωσης και συμβουλευτικής εργαζομένων.

Οι επιμέρους χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να διασφαλίσουν ότι η εθνική τους νομοθεσία προστατεύει αυτά τα δικαιώματα που ορίζονται από τη νομοθεσία της ΕΕ για την απασχόληση (οδηγίες). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82>

Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ περιέχει σειρά διατάξεων σχετικών με το δικαίωμα στην εργασία και την ασφάλιση (άρθρα 27-34). Με το Ν. 1426/84 κυρώθηκε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, το άρθρο 1 του οποίου προβλέπει τη προστασία του δικαιώματος στην απασχόληση.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, (2019) οι ρυθμίσεις περί κοινωνικής προστασίας πρέπει να αναδιαμορφωθούν για να διασφαλιστεί η καλύτερη κάλυψη των εργαζομένων σε μη τυποποιημένες μορφές απασχόλησης και να ληφθεί υπόψη μια πραγματικότητα όπου οι θέσεις εργασίας εξελίσσονται και η μακροχρόνια απασχόληση εξαφανίζεται.

Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να επικεντρωθούν στην ενίσχυση της φορητότητας των δικαιωμάτων, να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των ανθρώπων και στις μεταβαλλόμενες καταστάσεις και στη συμπλήρωση στοχευμένων μέτρων με πιο καθολική υποστήριξη.

Πρέπει επίσης να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στον κοινωνικό διάλογο, που μπορούν να συμπληρώσουν τις κυβερνητικές προσπάθειες να καταστήσουν τις αγορές εργασίας πιο προσαρμόσιμες, ασφαλείς και χωρίς αποκλεισμούς. Ο κοινωνικός διάλογος έχει να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στη μείωση των ανισοτήτων και στη διαμόρφωση του μέλλοντος της εργασίας.



Λαμβάνοντας υπόψη τους φορείς που είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν δικαιώματα (π.χ. κράτος, εργοδότες) καθιστά τα δικαιώματα συγκεκριμένα και αυτό επιτρέπει να προσδιορίζεται ποιος θα χορηγήσει και ποιος θα επωφεληθεί από το εν λόγω δικαίωμα. Άρα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (η συμφωνία «μισθοδοσίας») είναι αμοιβαίες. Συζητώντας για τα κοινωνικά δικαιώματα θα πρέπει να διακρίνεται προσεκτικά μεταξύ αυτών που είναι απλά στόχους ή φιλοδοξίες και εκείνες που είναι αποτελεσματικές λόγω σχετικής υποχρέωσης υπάρχει.

Τα ουσιαστικά δικαιώματα καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας (π.χ. μισθοί, ώρες). Διαδικαστικά δικαιώματα διαμορφώνουν τις διαδικασίες με τις οποίες δημιουργούνται και επιβάλλονται ουσιαστικά δικαιώματα. Σε όρους του σύγχρονου εργατικού δικαίου, η έμφαση δίνεται στα δικονομικά δικαιώματα επειδή είναι γενικά αποδεκτό ότι τα επιθυμητά αποτελέσματα επιτυγχάνονται καλύτερα δίνοντας τη δυνατότητα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους να θεσπίζουν και επιβάλλουν ουσιαστικούς κανόνες και ότι ο ρόλος του κράτους είναι να διασφαλίζει ότι υπάρχουν ελάχιστες διασφαλίσεις.

Τα δικαιώματα πηγάζουν από αρχές, όπως αυτές που ορίζονται στα μέσα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Τα τελευταία είναι συνήθως αναφέρονται ως διεθνή πρότυπα εργασίας. Αυτά θεωρούνται ότι είναι καθολικά, αλλά η εφαρμογή τους πρέπει να είναι ευέλικτη, ώστε να λαμβάνονται υπόψη διαφορετικά επίπεδα της ανάπτυξης. Στις Συμβάσεις της ΔΟΕ υπάρχουν διάφορες ρήτρες ευελιξίας<sup>1</sup>.

Η επίτευξη των δικαιωμάτων στην εργασία σε κάθε χώρα είναι αποτέλεσμα σύνθετων παραγόντων και παρατεταμένων αγώνων μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών ομάδων.

Τέσσερα μοντέλα βοηθούν στην αποσαφήνιση των διαφορετικών προσεγγίσεων των δικαιωμάτων σε διάφορα ιστορικά πλαίσια.

#### α) Φιλελευθερισμός: Ανοχή και προστασία

Με τα φιλελεύθερα συνταγματικά κράτη που εμφανίστηκαν στην Ευρώπη τον δέκατο ένατο αιώνα προωθήθηκαν ιδέες όπως η ελευθερία των συμβάσεων και η επίσημη ισότητα εργοδότη και εργαζομένου. Τα συνδικάτα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έγιναν ανεκτά ή και

---

<sup>1</sup> [www.ilo.org](http://www.ilo.org)



αναγνωρίσιμα. Θεσπίστηκε προστατευτική νομοθεσία για τις ευάλωτες ομάδες όπως τα παιδιά και οι γυναίκες αν και δεν διατυπώθηκε γενικότερα ως δικαιώματα.

β) Σοσιαλδημοκρατία: Ισότητα, ασφάλεια και δικαιώματα των εργαζομένων

Αυτό το μοντέλο προέκυψε, στη γερμανική Δημοκρατία της Βαϊμάρης (1919-33) και με το Σύνταγμα του Μεξικού (1917). Παρείχε συνταγματική προστασία στα δικαιώματα των εργαζομένων και αναγνώρισε τη συλλογική αλληλεγγύη ως μέσο προστασίας του ατόμου. Ο στόχος ήταν να επιτευχθεί μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Η ιδέα των δικαιωμάτων άλλαξε τον χαρακτήρα της προστατευτικής νομοθεσίας: δεν θεωρούνταν πλέον ως δώρο της φωτισμένης άρχουσας τάξης αλλά ως δικαίωμα των εργαζομένων. Ωστόσο, κάποια δημοκρατικά κράτη, ιδιαίτερα το Ηνωμένο Βασίλειο μέχρι τη δεκαετία του 1960 και άλλες χώρες ακολουθώντας το πρότυπο του κοινού δικαίου, έδωσε έμφαση στην ελευθερία των συμβάσεων και τις εθελοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις παρά για τα ατομικά δικαιώματα. Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο πόλεμο, οι ιδέες της κοινωνικής ιθαγένειας και της κοινωνικής δικαιοσύνης επηρέασαν τη ΔΟΕ και τις περιφερειακές οργανώσεις όπως το Συμβούλιο της Ευρώπης. Μια πρόσφατη περιεκτική δήλωση του δικαιώματα περιλαμβάνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (2000). Ένα άλλο σημαντικό χαρακτηριστικό των κρατών πρόνοιας ήταν η αντίληψη ότι ως αντάλλαγμα για την υποταγή των εργαζομένων στο εντολές της διοίκησης, θα υπήρχε εγγύηση ασφάλειας και συμμετοχής.

γ) Το νεοφιλελεύθερο κράτος: Απορρύθμιση

Η μεταπολεμική συναίνεση έχει καταρρεύσει από τη δεκαετία του 1970. Πλέον είναι γενικά απαραίτητο για να δικαιολογήσει ρυθμιστικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, και υπάρχει μεγάλο βάρος της αποδείξεις για όσους επιθυμούν να διατηρήσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ελευθερία συμβάσεων και η ιδιοκτησία θεωρείται ο καλύτερος τρόπος για την αύξηση του βιοτικού επιπέδου και των επιπέδων στην εργασία.

δ) Το μοντέλο ανάπτυξης: Ρύθμιση βάσει δικαιωμάτων

Οι επικριτές της απορρύθμισης έχουν προτείνει εναλλακτικές εκδοχές της ρυθμιστικής θεωρίας με στόχο τη βελτίωση της οικονομικής απόδοσης. Αυτό το νέο μοντέλο δέχεται αυτό το ιδιαίτερο μπορεί να είναι απαραίτητη η ρύθμιση της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου ενός πυρήνα βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων για τη διόρθωση αστοχιών της αγοράς και την αποτροπή



απαράδεκτων αποτελεσμάτων της αγοράς. Εργασία θεσμοί της αγοράς που ενθαρρύνουν την υψηλή εμπιστοσύνη και εταιρική σχέση θεωρείται ότι οδηγούν σε ανώτερη οικονομική απόδοση.

Το σημείο εκκίνησης για τις χώρες που επιθυμούν να πραγματοποιήσουν ορισμένα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα είναι να διακρίνονται τα τρία επίπεδα υποχρέωσης: (1) την υποχρέωση σεβασμού ενός δικαιώματος, (2) την υποχρέωση προστασίας ενός δικαιώματος και (3) την υποχρέωση εκπλήρωσης ενός δικαιώματος. Το πρώτο μπορεί να εφαρμοστεί άμεσα. Το δεύτερο χρειάζεται το κράτος πρέπει να αποτρέψει παραβιάσεις από τρίτους (π.χ. εργοδότες) είτε από τη θέσπιση υποχρεώσεων συμπεριφοράς ή υποχρεώσεων αποτελέσματος. Αυτό μπορεί να απαιτήσει κάποια κατανομή των πόρων. Η τρίτη υποχρέωση είναι θετική και απαιτεί πραγματική πόρους, αλλά αυτοί μπορεί να προέρχονται από άλλες πηγές εκτός από τις κρατικές – για παράδειγμα τεχνικές συνεργασία, συνεργασίες με διεθνείς οργανισμούς και ούτω καθεξής.

Το μοντέλο αξιοπρεπούς εργασίας της ΔΟΕ είναι η «προώθηση ευκαιριών για τις γυναίκες και να αποκτήσουν αξιοπρεπή και παραγωγική εργασία, σε συνθήκες ελευθερίας, ισότητας, ασφάλειας και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια» (ILO, 1999). Αυτό έχει τέσσερα στοιχεία: απασχόληση, κοινωνική ασφάλιση, κοινωνικό διάλογο και δικαιώματα στην εργασία.

Η επίτευξη των δικαιωμάτων στην εργασία, όπως και οι άλλοι στόχοι, επηρεάζεται από πολλούς πτυχές της οικονομικής, κοινωνικής και θεσμικής δομής (Ghai, 2002).

## 5. Συνδικαλισμός – Σύντομη Ιστορική Αναδρομή και η κατάσταση σήμερα

Τα συνδικάτα είναι εθελοντικές οργανώσεις με τον παραδοσιακό ρόλο της οργάνωσης των εργαζομένων για συλλογική φωνή και διαπραγματευτική δύναμη (Freeman & Medoff, 1984) όπως παρουσιάζεται στην Haile, 2021.

Με τον όρο συνδικαλισμός νοείται η οργάνωση ατόμων που απασχολούνται στον ίδιο τομέα παραγωγής για την αποτελεσματικότερη διεκδίκηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων τους και η συλλογική δράση που αναπτύσσουν, για να πετύχουν τον σκοπό αυτόν.

Σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη (2011) ο όρος έχει αρχαία ελληνική προέλευση. Πρόκειται για την αρχαία ελληνική λέξη σύνδικος «συνήγορος, υπερασπιστής», που στη δημόδη Λατινική έγινε



syndicus «ο εκπρόσωπος πόλεως», για να περάσει (ήδη το 1257) στη Γαλλική ως syndique «ο υπερασπιστής των δικαιωμάτων μιας κοινότητας (αρχικά εκκλησιαστικής)», απ' όπου ξαναγύρισε αργότερα στην Ελληνική («αντιδάνειο») με τα ομόρριζα συνδικάτο, συνδικαλισμός, συνδικαλιστής. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην αθηναϊκή δημοκρατία οι σύνδικοι ήταν συνήγοροι και εκπρόσωποι τού δημοσίου (πόλεως, φυλών), ιδίως ενόπιον ξένων δικαστηρίων, αργότερα δε και δικαστές. Οι νομικοί υπερασπιστές ιδιωτών αποκαλούνταν συνήγοροι και οι τού δημοσίου σύνδικοι. Έτσι και οι συνδικαλιστές (κυρίως από τον 16ο αιώνα) ξεκίνησαν ως εκπρόσωποι και υπερασπιστές των συμφερόντων ομάδων εργαζομένων με υψηλό τότε κύρος και γενικότερη εκτίμηση.

Τα συνδικάτα παρέχουν ασφάλιση έναντι διαφόρων κινδύνων που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας εργαζόμενος όπως κακές πρακτικές στο χώρο εργασίας (π.χ. καταβολή αθέμιτου μισθού, άδικη απόλυση και εκφοβισμό) και κακές συνθήκες υγείας και ασφάλειας.

Είναι γενικά αποδεκτό ότι η ζήτηση των εργαζομένων για εκπροσώπηση των συνδικάτων αυξάνεται ανάλογα με την έκταση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν στην εργασία (Bryson, 2016; Bryson & Freeman, 2013) όπως παρουσιάζεται στην Haile, 2021.

Όπως υποστηρίζει ο Hyman τα συνδικάτα «Ως ενώσεις εργαζομένων μισθωτών, έχουν ως κεντρικό μέλημά τους να ρυθμίζουν την έμμισθη σχέση και δεν μπορούν να αγνοήσουν την αγορά. Ωστόσο ως οργανώσεις εργατών, ενσωματώνουν μία πρόσληψη των συλλογικών συμφερόντων και της συλλογικής ταυτότητας, που διαχωρίζει τους εργάτες από τους εργοδότες. Ανεξάρτητα από το αν υιοθετούν μία ιδεολογία ταξικής διαίρεσης και αντιπαλότητας, τα συνδικάτα δεν μπορούν να ξεφύγουν από τον ρόλο τους ως διαμεσολαβητή της τάξης. Παρόλα αυτά τα συνδικάτα υπάρχουν και λειτουργούν σε ένα κοινωνικό πλαίσιο.

Η επιβίωση των συνδικάτων απαιτεί συνύπαρξη με άλλους θεσμούς και σχηματισμούς συμφερόντων και προφανώς τα συνδικάτα είναι μέρος της κοινωνίας» (Hyman, 2001: 4).

Τα συνδικάτα μετασηματίζονται σε κοινωνικούς εταίρους μιας διαδικασίας διακυβέρνησης που εστιάζει κυρίως στη διαβούλευση, δηλαδή στη νομιμοποίηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, επιστέγασμα της οποίας συνιστά ο κοινωνικός διάλογος (Αρανίτου, 2013).

## 5.1 Σύντομη Ιστορική Αναδρομή στην Ελλάδα



Ο συνδικαλισμός είναι ριζοσπαστικό ρεύμα στο εργατικό κίνημα. Ο συνδικαλισμός των εργαζόμενων άρχισε πριν από το 18ο αιώνα στην Αγγλία. Από τις αρχές του 19ου αιώνα άρχισε να αναπτύσσεται στη Γαλλία και επεκτάθηκε βαθμιαία σε ολόκληρο το βιομηχανικά αναπτυγμένο Κόσμο.

Κατά τη διάρκεια του εικοστού αιώνα, τα συνδικάτα έχουν γίνει ένας σημαντικός παράγοντας στην αγορά εργασίας και στον πολιτικό στίβο στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες.

Η πρώτη και απαραίτητη προϋπόθεση για την ύπαρξη εργατικού κινήματος, τη θεσμική του έκφραση είναι η ύπαρξη μισθωτής εργασίας. Η εμφάνιση στο κοινωνικό προσκήνιο της παροχής εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα αν αυτή είναι χειρωνακτική ή πνευματική και αν η αμοιβή ορίζεται για κάθε μήνα (μισθός) ή για κάθε ημέρα (ημερομίσθιο). Ο σκοπός ύπαρξης και ίδρυσης συνδικάτων πρέπει να αφορά την προστασία των οικονομικών, συνδικαλιστικών και κοινωνικών συμφερόντων των μελών τους. Μερικά από αυτά είναι τα ημερομίσθια, οι μισθοί, οι όροι εργασίας, οι ώρες και συνθήκες εργασίας, η Κοινωνική Ασφάλιση, η τεχνική εκπαίδευση, οι άδειες για ανάπαυση, η ψυχαγωγία, το δικαίωμα απεργίας, η προστασία του δικαιώματος του συνδικαλισμού και των συνδικαλιστικών στελεχών (Αθανασιάδης 2008).

Στην Ελλάδα η μισθωτή εργασία εμφανίστηκε αρχικά στον αγροτικό χώρο κατά το 2ο μισό του 19ου αιώνα. Αγρότες εργάζονταν ως εργάτες γης στις δυναμικές και εκχρηματισμένες σταφιδοκαλλιέργειες της Βόρειας Πελοποννήσου περιστασιακά ορισμένους μήνες τον χρόνο. Η μετάβαση από το χωράφι στο εργοστάσιο συντελέστηκε με το εκσυγχρονιστικό εγχείρημα Τρικούπη (δεκαετία 1880) σε συνδυασμό με την κρίση της σταφίδας (δεκαετία 1890) όπου έστρεψε ένα τμήμα των εργατών γης στην νεογέννητη βιομηχανία, τα μεταλλεία, τη ναυτιλία και τους σιδηροδρόμους. Έτσι υπήρξε συγκέντρωση εργατών σε βιομηχανικές πόλεις όπως ο Πειραιάς, ο Βόλος, η Πάτρα, η Σύρος και το Λαύριο. Ο εδαφικός πολλαπλασιασμός Ελλάδος που επετεύχθη με τους Βαλκανικούς πολέμους 1912-3 επέφερε αύξηση πληθυσμού και μία νέα μεγάλη πόλη-λιμάνι η Θεσσαλονίκη περιήλθε εντός των συνόρων του ελληνικού κράτους. Παρόλα αυτά η μισθωτή σχέση παρέμενε για τους περισσότερους εργαζομένους ως μία περιστασιακή, συμπληρωματική ή δευτερεύουσα επιλογή. Κρίσιμη ήταν η δεκαετία του 1920, όταν ένα σημαντικό τμήμα των μισθωτών, οι μικρασιάτες πρόσφυγες συγκρότησαν συνοικίες στα όρια των πόλεων και προσδέθηκαν σταθερά στον δευτερογενή τομέα και η σταθερή μισθωτή σχέση έγινε πραγματικότητα.





Η ύπαρξη βέβαια εργατών και μισθωτών υπαλλήλων παρότι είναι αναγκαία προϋπόθεση δεν αρκεί για την συγκρότηση εργατικού κινήματος. Οι οικονομικές και κοινωνικές πιέσεις, οι χαμηλοί μισθοί, τα εξαντλητικά ωράρια και οι κακές συνθήκες εργασίας και διαβίωσης οδηγούσαν σε μοιρολατρία ή περιστασιακά σε αυθόρμητες εξεγέρσεις (Μεταλλεία Σερίφου). Για την συγκρότηση κοινωνικού κινήματος χρειάζονται και ιδεολογικές προϋποθέσεις. (Αθανασιάδης, 2018)

Η ανάπτυξη της εγχώριας σοσιαλιστικής σκέψης και δράσης με τους πρώτους Έλληνες σοσιαλιστές να εισάγουν κατά τη δεύτερη δεκαετία του 20ου αιώνα επηρεασμένοι από μαρξισμό Β' Διεθνούς, την προβληματική περί κοινωνικών τάξεων και ταξικής πάλης έδωσε στους εργάτες μία διακριτή συλλογική ταυτότητα και στις εργατικές κινητοποιήσεις σχέδιο και προσανατολισμό και συγκροτούνται συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η πιο συγκροτημένη και δραστήρια συνδικαλιστική οργάνωση υπήρξε η Φεντερασιόν της Θεσσαλονίκης η οποία έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην ίδρυση της ΓΣΕΕ το 1918. Παράλληλα ο Ελευθέριος Βενιζέλος στην προσπάθεια του να συγχρονίσει το ελληνικό κράτος με τα προηγμένα της δυτικής και κεντρικής Ευρώπης εισάγει την πρώτη εργατική νομοθεσία. Νόμος 281/1914 «Περί Σωματείων» ο οποίος αποτελεί και τη νομική βάση ίδρυσης συνδικάτων. Βασική ρύθμιση του οποίου ήταν και η απαγόρευση σε εργοδότες και εργάτες να ανήκουν στην ίδια οργάνωση, θέτοντας τέλος στην συντεχνιακή παράδοση των σωματείων αλληλεγγύης.

Η κρίσιμη πολιτική συγκυρία για τη θεσμική έκφραση ήταν το Συνέδριο Ειρήνης Παρίσι 1919, στην οποία η Ελλάδα παρουσιάστηκε ως ένα νεωτερικό ευρωπαϊκό κράτος με θεσμικά συγκροτημένο εργατικό κίνημα την ΓΣΕΕ ως αποτέλεσμα των διεργασιών και την πολιτικής στήριξης του Ελ. Βενιζέλου.





## 5.2 Σταθμοί

Η πρωτομαγιά καθιερώθηκε ως εργατική γιορτή στις 20.07.1889 κατά τη διάρκεια του ιδρυτικού συνεδρίου της Δεύτερης Διεθνούς στο Παρίσι σε ανάμνηση του ξεσηκωμού των εργατών του Σικάγο την 1.5.1886 που διεκδικούσαν «8 ώρες δουλειά, 8 ώρες ανάπαυση, 8 ώρες ύπνο»

Ο πρώτος μαζικός εορτασμός της Εργατικής Πρωτομαγιάς στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε το 1893, με πρωτοβουλία του Σταύρου Καλλέργη στο σημείο που αργότερα αναγέρθηκε το Παναθηναϊκό Στάδιο. Την Κυριακή 02.Μαΐου με πάνω από 2000 άτομα στην Αθήνα των 150000 κατοίκων. Ενδεικτικά αναφέρουμε την σύσταση, συγκρότηση σημαντικών εργατικών κινημάτων – σωματείων όπως το 1908 το 1ο Εργατικό Κέντρο Ελλάδας –Βόλου, το 1909 η Φεντερασιόν «Εργατική Σοσιαλιστική Ομοσπονδία Θεσσαλονίκης», το 1910 το Εργατικό Κέντρο Αθήνας, το 1912 το Εργατικό Κέντρο Πειραιά, το 1918 η ΓΣΕΕ Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και το 1962 οι ΣΕΟ 115 Συνεργαζόμενες Εργατοϋπαλληλικές Οργανώσεις οι οποίες έπαιξαν και καθοριστικό ρόλο στα Ιουλιανά 1965.

### Αντιδράσεις - Κινητοποιήσεις

- 1826 Η 1η μορφή απεργίας στην Ελλάδα είναι η «άρνηση εργασίας» στο τυπογραφείο της Γενικής Εφημερίδος της Ελλάδος στο Ναύπλιο
- 1871 Μεταλλωρύχοι στο Λαύριο κάνουν κατάληψη, επεμβαίνει στρατός, απολύονται
- 1879 Ξυλουργοί και βυρσοδέψες στο Ναυπηγείο Σύρου.
- 1888 Απεργία εργαζομένων στον ισθμό Κορίνθου
- 1882 Παγκόσμια 1η απεργία σιδηροδρομικών Θεσσαλία
- 1892 1η απεργία εργατριών – υφάντριες Ρετσίνα Πειραιάς
- 1896 Καπνεργάτες στην τουρκοκρατούμενη Καβάλα, εργάτες στο Λαύριο
- 1916 Σέριφος – 8 ημέρες απεργία με υποστήριξη των κατοίκων
- 14.04.1942 Η 1η απεργία επί παγκοσμίου πολέμου στην Ευρώπη. Οι «τριατατικοί» Ταχυδρομεία, Τηλεγραφήματα, Τηλεφωνία.



Η αναδιάταξη των σχημάτων εκπροσώπησης (π.χ. μέσω της δημιουργίας «Ενώσεων Προσώπων» ή, πολύ περισσότερο, με την περαιτέρω εξατομίκευση των διαπραγματεύσεων), επιδρούν φυσικά και στο τριαδικό «σχήμα» των ρόλων του: η εγγενής μεταβλητότητα της γεωμετρίας των εργασιακών σχέσεων διαστέλλεται στις απαρχές της οικονομικής κρίσης οδηγώντας σε υβριδικές καταστάσεις, για να καταλήξει αργότερα σε έναν «αδρανή ισομορφισμό». (Αρανίτου, 2013).

Εν προκειμένω, η ταξική-πολιτική διάσταση αρχικά φαίνεται να επανακάμπτει, με τον απεργιακό κύκλο να κορυφώνεται την περίοδο 2009-2011 (Παπανικολόπουλος, 2016). Ωστόσο από το 2009 διαπιστώνονται αντιφάσεις σωρεύονται στο εσωτερικό του εργατικού κινήματος και ειδικά ανάμεσα στην ατροφία αντιπροσώπευσης και στη λειτουργία της νομιμοποίησης του συστήματος διακυβέρνησης. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι η θεσμική αποψίλωση των λειτουργιών του συνδικαλιστικού κινήματος δρομολογήθηκε μέσω διαδοχικών νομοθετικών πρωτοβουλιών (Καψάλης, 2014, Κυριακούλιας, 2012)

Αποτέλεσμα αυτών είναι η οικονομική διάσταση της εργατικής δράσης και, *inter alia*, βίαιη συρρίκνωση σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η απεργιακή-κινηματική αποκλιμάκωση που ακολούθησε, η εξάντληση της στρατηγικής των συμμαχιών με άλλους φορείς κοινωνικής διαμαρτυρίας και η συνεχιζόμενη ατροφία των οικονομικών λειτουργιών των συνδικάτων.

Με αυτόν τον τρόπο βραχυκύκλωσαν και οι τρεις λειτουργίες του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα και διαμορφώθηκε ένας ισομορφισμός με παραγόμενα αποτελέσματα χαμηλής



έντασης όσο αφορά την κινητοποίηση, την αντιπροσωπευτικότητα, τη θεσμική κεντρικότητα και την οικονομική αποτελεσματικότητα.

## 6. Η κατάσταση των Συνδικάτων σήμερα

Στον εικοστό πρώτο αιώνα, αρκετοί παρατηρητές υποστηρίζουν ότι «η οργανωμένη εργασία φαίνεται να οδεύει προς εξαφάνιση» (όπως δήλωσε ο Economist στις 21 Σεπτεμβρίου 2006 στο ένα κομμάτι που εστιάζει στον συνδικαλισμό των ΗΠΑ).

Σε πολλές χώρες, οι συνδικαλιστές αντιμετωπίζουν καταστολές και εμποδίζονται παράνομα να εκπροσωπήσουν συμφέροντα των εργαζομένων: Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις καθώς και δικαίωμα σε Οι απεργίες σε πολλές περιπτώσεις αρνούνται στους εργαζόμενους και τους συνδικαλιστές σε όλο τον κόσμο. Σύμφωνα με το ITUC Global Rights Index 2022, στο 74% όλων των χωρών παγκοσμίως οι εργαζόμενοι αποκλείονται από το δικαίωμα ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστική οργάνωση, ταυτόχρονα το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει απορριφθεί σε 79% των χωρών, ενώ στο 87% των χωρών, το δικαίωμα στην απεργία δεν ήταν εγγυημένο. Ταυτόχρονα σύμφωνα με το ITUC Global Rights Index 2022 καταγράφονται αυθαίρετες συλλήψεις και κρατήσεις, σωματική βία και περιορισμοί στην πρόσβαση για δικαιοσύνη. Αυτά είναι μέρος των καθημερινών αγώνων των εργαζομένων και των συνδικαλιστών στην πλειονότητα των χωρών παγκοσμίως.

Νομοθετούνται νέοι νόμοι όπως ο γερμανικός νόμος για την αλυσίδα εφοδιασμού και ο γαλλικός νόμος επαγρύπνησης που ρυθμίζει την διακρατικές δραστηριότητες των εταιρειών όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις τους μπορεί να βοηθήσει στην προστασία των συνδικαλιστικών και εργατικών δικαιωμάτων με τα συνδικαλιστικά κινήματα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματική εφαρμογή των νόμων αυτών.

Σε αυτό το πλαίσιο, το δεύτερο αναθεωρημένο σχέδιο για ένα διεθνές νομικά δεσμευτικό μέσο για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα («Συνθήκη του ΟΗΕ»), αναδεικνύει τον ρόλο των



συνδικαλιστικών οργανώσεων στο χώρο της εργασίας, τους εργαζόμενους και τα δικαιώματά τους<sup>2</sup>.

Ωστόσο η επιδείνωση της θέσης των συνδικάτων αποτυπώνεται στη συνεχιζόμενη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Η οποία αποτελεί ένα σημαντικό μέγεθος εκτίμησης της δυναμικής των συνδικάτων εκφράζοντας τη σχέση των οργανωμένων μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς το σύνολο όλων όσων θα μπορούσαν να είναι μέλη τους (Visser, 2006). Η πυκνότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει μειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες σε όλες σχεδόν τις εύπορες χώρες, ενώ ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των δυτικών χωρών. Ενώ η πυκνότητα των συνδικάτων έχει πράγματι μειωθεί σχεδόν σε όλες τις προηγμένες χώρες, αυτό δεν είναι εξίσου ισχύει για τη συμμετοχή σε συνδικάτα, και ακόμη και η πυκνότητα των συνδικάτων παρέμεινε αρκετά υψηλή σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες (ιδίως στις σκανδιναβικές χώρες).

Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ καταγράφουν τη πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στις χώρες του με σχεδόν υποδιπλασιασμό στην τελευταία εικοσαετία. Τα μεγέθη είναι αποθαρρυντικά και η τάση ξεκάθαρα πτωτική παρόλο που διαφέρει από χώρα σε χώρα<sup>3</sup>.

Όπως αναφέρεται στον Schnabel, 2012, η σύνθεση του εργατικού δυναμικού έχει αλλάξει σε όλες τις προηγμένες χώρες τις τελευταίες δεκαετίες. Η γυναικεία απασχόληση, το προσωπικό με υψηλή εξειδίκευση, επηρεάζουν τη συνδικαλιστική πυκνότητα και συμμετοχή, στην έρευνα του παρατηρείται αυξημένη συμμετοχή γυναικών σε Ευρωπαϊκό έδαφος.

Η υποχώρηση του συνδικαλιστικού κινήματος παγκοσμίως δημιουργεί προβληματισμό για το μέλλον. Η ύπαρξη των ενώσεων, η οικονομική τους και η πολιτική επιρροή εξαρτάται από την ικανότητά τους να προσελκύουν και να καλλιεργούν ένα πιστό μέλος (καθώς και σε άλλους δείκτες παρουσίας των συνδικάτων, όπως η διαπραγματευτική κάλυψη, την ικανότητα κινητοποίησης και τη θέση τους στην κοινή γνώμη).

---

<sup>2</sup><https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session8/2022-10-21/igwg-8th-side-event-gpf.pdf>

<sup>3</sup> <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>



Είναι σημαντικό να γνωρίζουν ποιοι παράγοντες καθορίζουν την έκταση και τη σταθερότητα του συνδικαλισμού, ιδίως δεδομένης της στασιμότητας ή της μείωσης των μελών και της πυκνότητας των συνδικάτων που παρατηρείται σε πολλά χώρες τις τελευταίες δεκαετίες. (Schnabel, 2012)

## 7. Κοινή Γνώμη και Συνδικαλισμός

Σύμφωνα με τον Zygmunt Bauman η παγκοσμιοποίηση επιφέρει την τεχνολογική εκμηδένιση – την ρευστοποίηση – του χρόνου και του χώρου με τη μετανεωτερική κοινωνία να είναι μία κοινωνία άπειρων και αόριστων δυνατοτήτων. Όλες οι μέχρι πρότινος γνωστές νόρμες για τη νοηματοδότηση και οργάνωση της ατομικής και κοινωνικής δράσης, του εαυτού και του κόσμου, κλονίζονται έως και συνθλίβονται και η αβεβαιότητα φαντάζει ως μία νέα βεβαιότητα. Τίθενται ζητήματα εμπιστοσύνης. Κατά τον Hardin (2006) εμπιστοσύνη σε κάποιον είναι ένα ζήτημα σχετικής γνώσης για τον άλλον και ειδικότερα της γνώσης των λόγων που τον καθιστούν αξιόπιστο.

Η Κοινή Γνώμη είναι το θεμελιώδες συστατικό μιας δημοκρατικής κοινωνίας ενώ παράλληλα είναι ένα από τα πιο περίπλοκα θέματα της δημοκρατικής θεωρίας (Herbst, 2001). Κατά τον Oncken 1914, όλοι ξέρουν τι είναι η κοινή γνώμη. Αυτή είναι το άθροισμα των προτιμήσεων των ατόμων που εκφράζεται μέσα από τις δημοσκοπήσεις Gallup (1939). Βέβαια ο Bourdieu 1972, υποστηρίζει ότι οι δημοσκοπήσεις είναι μια θεσμοθετημένη κατασκευή της κοινής γνώμης που δημιουργούν μία επίπλαστη άποψη για αυτήν χωρίς να την αποκαλύπτουν αληθινά. Ωστόσο οι Lazarsferd 1957 και Habermas 1974 αντιμετωπίζουν την κοινή γνώμη ως ένα αναδυόμενο, ιστορικά εξαρτώμενο προϊόν ευρείας ορθολογικής συζήτησης που απορρέει ιδανικά από μια ελεύθερη χωρίς λογοκρισία, ανταλλαγή απόψεων που έχει πρόσβαση ένα καλά πληροφορημένο κοινό.

Η γενικότερη άποψη για τα συνδικάτα τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και στην Ελλάδα είναι απογοητευτική. Ειδικότερα στην Ελλάδα σύμφωνα με έρευνες της Κοινής Γνώμης σχετικά με την εμπιστοσύνη στους θεσμούς κατατάσσει τα συνδικάτα στις τελευταίες θέσεις. Στην Κοινωνία, η εικόνα και ο θεσμός του συνδικαλισμού βρίσκεται πολύ χαμηλά. Ακόμη και στις τάξεις των συνδικαλισμένων εργαζομένων, οι δεσμοί εμπιστοσύνης των μισθωτών με το συνδικάτο δεν



επιφέρουν συγκεκριμένα αποτελέσματα και καταλήγουν να φθαρούν έτσι ένα σημαντικό ποσοστό (το 44% το 2008 και το 65% το 2010) δεν έχει καμία εμπιστοσύνη στα συνδικάτα για την επίλυση των εργασιακών προβλημάτων. Το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο των ερωτηθέντων (συνδικαλισμένων και ασυνδικαλιστών) ανέρχεται στο 53% (69% το 2010), ωστόσο το 72% (το 77% το 2010) του συνόλου εξακολουθεί να θεωρεί απαραίτητα τα συνδικάτα και τα κατατάσσει, μάλιστα, πρώτα και με διαφορά στην λίστα των φορέων που μπορούν να εγγυηθούν την προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων (έρευνα INE/ΓΣΕΕ, Vprc- 2008 & 2010).

**Πίνακας 3**  
Διακείμευση μελών-οργανώσεων

Συνέδρια ΓΣΕΕ - Χρονολογίες	Αριθμός Φυσικών Μελών Προτοβόθμιων		Αριθμός Προτοβόθμιων Οργανώσεων	Αριθμός ΕΚ	Αριθμός Ομοσπονδιών
	Ψηφίσαντες	Εγγεγραμ.			
25 <sup>ο</sup> Συνέδριο 1989	564.477		3.020	69	47
27 <sup>ο</sup> Συνέδριο, 27-29/3/92	482.337	798.689	2.676	63	60
28 <sup>ο</sup> Συνέδριο, 16-19/3/95	430.581	775.115	2.318	66	53
29 <sup>ο</sup> Συνέδριο, 12-15/3/98	413.843	754.142	2.295	68	57
30 <sup>ο</sup> Συνέδριο, 15-18/3/01	420.610	768.484	2.264	68	58
32 <sup>ο</sup> Συνέδριο, 15/3/04	448.754	839.383	2.373	70	60
33 <sup>ο</sup> Συνέδριο, 15-18/3/07	472.304	870.415	2.245	74	83

Πηγή: Λογιστήρια στατιστικά ΓΣΕΕ (σεξζμργαία των πληροφών)

Πίνακας 6: Διακείμευση μελών – οργανώσεων ΓΣΕΕ (1989-2007)

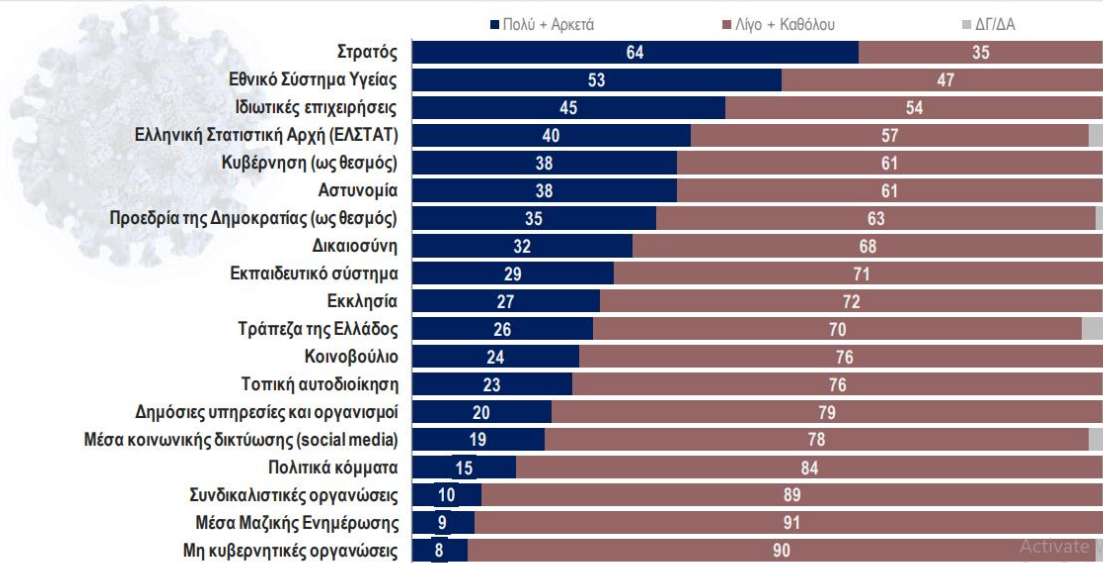
(έρευνα INE/ΓΣΕΕ, Vprc- 2008 & 2010).

Πρόσφατη μελέτη της ΚΑΠΑ Research που περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την εκτίμηση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους θεσμούς της ελληνικής πολιτείας το 2021, κατατάσσει στις χαμηλότερες θέσεις τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στην εμπιστοσύνη των πολιτών. (statistics.gr).



### ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΣΤΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ

Εσείς πόσο εμπιστεύεστε κάθε έναν από τους παρακάτω θεσμούς της ελληνικής πολιτείας;



Πίνακας 7: Εμπιστοσύνη στους θεσμούς ελληνικής πολιτείας, Αύγουστος 2021,

Πηγή: Κάπα-research

## 8. Συνδικάτα και συμμετοχή

Τα τελευταία χρόνια, αναφορές για μείωση της ιδιότητας μέλους ή της πυκνότητας σε πολλές χώρες φαίνεται ότι δημιούργησε την εντύπωση στο κοινό (και σε κάποιους κοινωνικούς επιστήμονες) ότι τα συνδικάτα είναι είδος που εξαφανίζεται. Έχει σχεδόν γίνει κοινά αποδεκτό ότι η παρακμή των συνδικάτων είναι πανταχού παρούσα.

Η γενική αιτία που οδήγησαν τα συνδικάτα τόσο στην Ελλάδα όσο και παγκόσμια τόσο χαμηλά στην εμπιστοσύνη της κοινωνίας και των εργαζομένων είναι αρκετοί, εσωτερικοί και εξωτερικοί.

Σε έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας με στόχο τη διερεύνηση του βαθμού συμμετοχής του πληθυσμού της Χώρας σε άτυπες κοινωνικές οργανώσεις και σε δραστηριότητες πολιτικών κομμάτων, εργατικών σωματείων / συνδικάτων, συνδικαλιστικών οργανώσεων. που αφορούσε την κοινωνική ενσωμάτωση και τη συμμετοχή σε κοινωνικές δραστηριότητες το 2006 μόλις το





5% των ερωτηθέντων συμμετείχε σε δραστηριότητες πολιτικών κομμάτων, εργατικών σωματείων/συνδικάτων και συνδικαλιστικών οργανώσεων. (statistics.gr)

Ο λόγος της μείωσης των μελών στα σωματεία ήταν η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που δεν ήταν «ποτέ μέλη» καθώς άρχισαν νέες μορφές εργασίας, ειδικότητες για τις οποίες δεν υπήρχε οργανωμένο σωματείο. Επιπλέον ένα αιτιώδες πρόβλημα παραγγελίας στην εργασία. Κοινές επιλογές που γίνονται από μία μάζα εργαζομένων που απαιτεί κοινές εμπειρίες, οι οποίες με τη σειρά τους, δημιουργούν κοινές προσδοκίες. Η αυξημένη εξατομικευμένη χρήση διαδικτύου, η προσαρμοσμένη επιλογή καταναλωτή και οι στρατηγικές διαφοροποίησης προϊόντων από τις επιχειρήσεις ώστε να εργάζονται για να εξισορροπούν τις καταναλωτικές αγορές μας κάνουν να διαχωρίζουμε όλο και περισσότερο τις δραστηριότητές μας έξω από το χώρο εργασίας. Τέλος η κατάτμηση και κατακερματισμός της εργασίας με την απόλυτη εξειδίκευση, διαφορετική δουλειά ακόμη και για την ίδια ειδικότητα οδήγησε σε διαφορετικές ανάγκες, διαφορετικές αξιώσεις και μικρότερα σύνολα εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά όσο αφορά το εξωτερικό περιβάλλον μπορούν να αναφερθούν ως λόγοι και αιτίες εξασθένησης του μεγέθους των συνδικάτων η έκδηλη έλλειψη εκπροσώπησης των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής εργασίας αποτελεί σοβαρότατο έλλειμμα στη σημερινή συγκυρία. Η διογκωμένη παρουσία της ευέλικτης εργασίας, των οικονομικών μεταναστών και οι νέοι κλάδοι εργασίας οι οποίοι απουσιάζουν επιδεικτικά από την δύναμη των συνδικάτων καθώς διαμορφώνονται και συμπληρώνονται συνεχώς. Η απουσία των νέων ηλικιών και η ελλιπέστατη εκπροσώπηση των γυναικών (Ματσαγάνης Μ., 2009)

Υπάρχουν πολλοί λόγοι που επηρεάζουν τη συμμετοχή και την πυκνότητα των συνδικάτων με ασταθή τρόπο μεταξύ χωρών και χρονικών περιόδων ή/και που δεν μπορεί να υποτεθεί αναπτύσσονται με την πάροδο του χρόνου με τέτοιο συστηματικό τρόπο που αυτό θα έχει σαφή αντίκτυπο στη συνδικαλιστική οργάνωση χρόνος. Όπως αναφέρεται στον Schnabel, 2012 μερικές μεταβλητές οι οποίες είναι δυνητικά ενδογενείς - περιλαμβάνουν απεργίες (βλ., π.χ. Western 1997, Calmfors et al. 2001, Checchi and Visser 2005), οι πολιτικές στάσεις εργαζομένων (Schnabel and Wagner 2007a, Kirmanoğlu and Başlevent 2012), το ευρύ εθνικό πολιτικό περιβάλλον (Schmitt and Mitukiewicz 2012) και η κυβερνητική σύνθεση (Western 1997, Scruggs and Lange 2002, Checchi and Visser 2005, Brady 2007), η διοικητική αντίθεση (Freeman and Medoff 1984: κεφ.



15, Flanagan 2005), το κοινωνικό κεφάλαιο (Ebbinghaus et al. 2011) ως καθώς και η αποστροφή του κινδύνου των εργαζομένων (Goerke and Pannenberg 2012).

Γενικά, η συμμετοχή ή όχι σε μία συνδικαλιστική οργάνωση είναι συνάρτηση των αναμενόμενων οφελών (μισθολογικά και μη μισθολογικά οφέλη) από τη συνδικαλιστική οργάνωση και των δαπανών που συνδέονται με την ένταξη σε συνδικάτα. Αυτά τα οφέλη και το κόστος είναι πιθανό να διαφέρουν μεταξύ εργαζομένων, επιχειρήσεων, βιομηχανιών και ακόμη και γεωγραφικών περιοχών. Η ατομική ιδιότητα μέλους εξαρτάται επίσης από την προσφορά του συνδικάτου, η οποία μπορεί επίσης να διαφέρει ανάλογα με την επιχείρηση, τον κλάδο και τη γεωγραφική περιοχή (Abowd & Farber, 1982), με αποτέλεσμα να οδηγεί σε απογοήτευση απέναντι στον συνδικαλισμό ή μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο ενδιαφέρον για συμμετοχή (βλ., π.χ., Bryson & Gomez, 2003; Willman et al., 2007) όπως παρουσιάζεται στην Haile, 2021.

Οι εργαζόμενοι συμμορφώνονται με το κοινωνικό έθιμο της συμμετοχής στο συνδικάτο. Κοινωνικά προσαρμοσμένα μοντέλα δηλαδή οι εργαζόμενοι αντλούν χρησιμότητα από το γεγονός ότι ανήκουν σε ένα σωματείο και είναι σε θέση να δείξουν ότι ένα σωματείο μπορεί να υπάρξει παρά το πρόβλημα του free-rider εφόσον βέβαια πετυχαίνεται η ελάχιστη κρίσιμη πυκνότητα. (π.χ. Booth 1985, Naylor 1990) όπως αναφέρεται στον Schnabel, 2012

Περαιτέρω πιθανοί παράγοντες που επηρεάζουν το συνδικαλισμό που έχουν τονιστεί κυρίως από κοινωνιολόγοι και πολιτικοί επιστήμονες (βλ., π.χ., Streeck 1981, Beyme 1981) είναι τις αξίες, τους τρόπους παραγωγής, την ταξική συνείδηση, τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και το πολιτικό κλίμα.

Τρεις εν μέρει αλληλοεπικαλυπτόμενες θεωρητικές προσεγγίσεις συνδικαλιστική συμμετοχή στην κοινωνική ψυχολογία είναι η προσέγγιση απογοήτευσης-επιθετικότητας, η προσέγγιση ορθολογικής επιλογής και προσέγγιση αλληλεπίδρασης (βλ. Klandermans 1986), που ως ένα βαθμό έχουν ενσωματωθεί στο κυρίαρχο πλέον κοινωνικό έθιμο μοντέλα.

Από κοινωνιολογική άποψη, οι Ebbinghaus et al. (2011) ερμηνεύουν την ένωση ιδιότητα μέλους όσον αφορά τις τέσσερις γενικές κατηγορίες κοινωνικής δράσης του Max Weber: Η απόφαση για συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορεί να βασίζεται σε εργαλειακά-ορθολογικά κίνητρα ή σε ιδεολογικές πεποιθήσεις, είτε τα μέλη μπορεί να αισθάνονται συναισθηματικά συνδεδεμένα με την κοινότητα και τα υπόλοιπα μέλη του σωματείου ή παραδοσιακά κίνητρα



μπορεί να παίζουν ρόλο (όπως μια παράδοση του συνδικαλισμού στο χώρο εργασίας ή στην οικογένεια, δηλαδή κοινωνικά έθιμα).

Ωστόσο, οι θεωρητικές εξηγήσεις αποδείχθηκαν δύσκολες και οι εμπειρικές μελέτες σχετικά με τους καθοριστικούς παράγοντες του συνδικαλισμού συνήθως ακολουθούν μια εκλεκτική προσέγγιση συνδυάζοντας οικονομικές καθώς και κοινωνικοπολιτικές εκτιμήσεις.

### 8.1 Συμμετοχή - μορφές απασχόλησης – προφίλ εργαζομένων

Η ολοένα αυξανόμενη τάση απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών μειώνει τη συμμετοχή σε συνδικάτα (βλ. π.χ., Carruth and Schnabel 1990 για τη Δυτική Γερμανία), επίσης ότι το μεγαλύτερο μέρος της μείωσης του ποσοστού μελών του συνδικάτου οφείλεται σε διαφορεική αύξηση της απασχόλησης σε συνδικαλιστικούς και μη συνδικαλιστικούς τομείς (Farber και Western 2001 για τις ΗΠΑ), επιπλέον οι Fitzenberger et al. (2011) διαπιστώνουν επίσης μια ουσιαστική θετική επίδραση του μεγέθους της επιχείρησης στη συνδικαλιστική οργάνωση, ότι η μείωση του μέσου μεγέθους της επιχείρησης που παρατηρείται σε πολλές χώρες τείνει να αποδυναμώσει το συνδικαλισμό.

Στις περισσότερες προηγμένες χώρες, το μερίδιο απασχόλησης των τυπικών θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης έχει μειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, ενώ η άτυπη απασχόληση (όπως θέσεις μερικής απασχόλησης, συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή θέσεις εργασίας σε πρακτορείο προσωρινής απασχόλησης) βρίσκεται σε άνοδο. Η άτυπη απασχόληση δημιουργεί προβλήματα πρόσληψης για τα συνδικάτα, δεδομένου ότι οι άτυπα απασχολούμενοι εργαζόμενοι συνήθως έχουν ασθενέστερους δεσμούς με τον τρέχοντα χώρο εργασίας τους και είναι πιο δύσκολο να προσληφθούν και να παραμείνουν ως μέλη του σωματείου.

Δεδομένου ότι οι εργάτες του γαλάζιου γιακά ήταν το παραδοσιακό προπύργιο των συνδικάτων, η στροφή της απασχόλησης προς την εργασία του λευκού γιακά αναμένεται να μειώσει τη συμμετοχή στα συνδικάτα και τη συνδικαλιστική πυκνότητα. Οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην κατηγορία «λευκού γιακά» έχουν λιγότερο ομοιογενείς προτιμήσεις, διαφορετικές συνθήκες εργασίας και μικρότερη παράδοση στα κοινωνικά δίκτυα με όρους συνδικαλισμού. Οι παράγοντες αυτοί δυσχεραίνουν την οργάνωσή τους σε συνδικαλιστικές ενώσεις.



Επιπλέον εργαζόμενοι με τριτοβάθμια εκπαίδευση συχνά θεωρείται ότι είναι λιγότερο πρόθυμοι να συνδικαλιστούν, κάτι που μπορεί να αποτελέσει πρόβλημα για τα συνδικάτα, δεδομένου ότι τα επίπεδα εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί σε όλες τις χώρες. Οι καλύτερα μορφωμένοι υπάλληλοι έχουν πιθανώς μεγαλύτερη ατομική διαπραγματευτική δύναμη και συνεπώς μικρότερη ανάγκη για συλλογική φωνή. Χαρακτηριστικά οι Ebbinghaus et al. (2011: 111) υποστηρίζουν ότι «[με] εξαίρεση τον δημόσιο τομέα και μερικά καλά οργανωμένα επαγγέλματα..., καλύτερα μορφωμένοι υπάλληλοι, ιδιαίτερα εκείνοι με τριτοβάθμια (πανεπιστημιακή) εκπαίδευση τείνουν να είναι λιγότερο πιθανό να ενταχθούν σε συνδικάτα».

Η άποψη του Blanchflower (2007) ότι οι πιο μορφωμένοι εργαζόμενοι έχουν μικρότερες πιθανότητες να αποτελούν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων στον ιδιωτικό τομέα και υψηλότερες πιθανότητες στον δημόσιο τομέα έρχεται σε αντίθεση με τους Schnabel & Wagner, 2007: 22, οι οποίοι υποστηρίζουν το αντίθετο δηλαδή ότι, οι χαμηλότερης μόρφωσης και ειδίκευσης εργαζόμενοι αν και είναι πιο φιλικόι προς τα συνδικάτα, εξαιτίας της υψηλής εργασιακής τους αστάθειας έχουν μικρότερη πιθανότητα να είναι μέλη συνδικάτων.

Επιπλέον η σύνθεση του εργατικού δυναμικού σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες επηρεάζεται επίσης όλο και περισσότερο από τις δημογραφικές αλλαγές. Ένας αυξανόμενος μέσος όρος ηλικίας του εργατικού δυναμικού και της κοόρτης αποτελέσματα αντικατάστασης (ιδίως, ισχυρότερες και υψηλότερες οργανωμένες ομάδες που αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό) μπορεί να επηρεάσει την πυκνότητα των συνδικάτων, εάν ο συνδικαλισμός ποικίλλει ανάλογα με την ηλικία διάσταση. Οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να συνδικαλιστούν πιθανώς επειδή ενδιαφέρονται λιγότερο την ένταξη σε οργανώσεις που θεωρούν ότι εκπροσωπούν πρωτίστως τα συμφέροντα των παλαιότερων εργαζομένων ή επειδή ο συνδικαλισμός είναι μια καλή εμπειρία έτσι καταγράφεται μικρότερη συνδικαλιστική εκπροσώπηση μεταξύ των νέων εργαζομένων το οποίο οδηγεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να εντείνουν τις προσπάθειες στρατολόγησης μεταξύ τους νέων εργαζομένων.

Η σκέψη ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι παρακινούνται λιγότερο από συλλογικές αξίες σε σχέση με εργαζόμενους πριν από μία ή δύο γενιές ίσως συμβάλει επίσης στην πτώση των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Μια άλλη θεσμική μεταβλητή που φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο για τον συνδικαλισμό είναι πρόσβαση ή παρουσία των συνδικάτων στο χώρο εργασίας. Αυτό μπορεί να αναμένεται να



αυξηθεί την πιθανότητα των εργαζομένων να είναι μέλος του συνδικάτου με διάφορους τρόπους, για παράδειγμα διευκολύνοντας τις προσπάθειες στρατολόγησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και επιτρέποντας στα συνδικάτα να εκπροσωπούν εμφανώς τα συμφέροντα του εργατικού δυναμικού και δημιουργία κοινωνικών εθίμων και καλλιέργειας φήμης (βλ., π.χ. Schnabel & Wagner 2007a).

## 8.2 Συμμετοχή και Ενεργή παρουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η πρόσβαση των συνδικάτων στο χώρο εργασίας αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες των εργαζομένων να είναι μέλος του συνδικαλιστικών οργανώσεων (Brady 2007), θεωρείται ότι συνδέεται με αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας (Ebbinghaus & Visser 1999), και ότι επηρεάζει επίσης θετικά τις αλλαγές στην πυκνότητα ένωσης (Ebbinghaus and Visser 1999, Visser 2002, Checchi and Lucifora 2002, Checchi & Visser 2005).

Στις αιτίες και αδυναμίες που αφορούν το εσωτερικό περιβάλλον των συνδικάτων είναι η σπάνια παρουσία των εκπροσώπων εργαζομένων στους τόπους εργασίας και η απομάκρυνσή τους από τους εργαζόμενους, η επικοινωνία μεταξύ τους, η έλλειψη φιλοδοξίας και πεποίθησης στη διατύπωση ενός συλλογικού σχεδίου κατακτήσεων, οι συνδικαλιστικές διαιρέσεις και διαφορές, το θέαμα των «μικρών εσωτερικών πολέμων» το οποίο υποβιβάζει το κύρος των οργανώσεων, η προτεραιότητα που δίνουν οι νέοι στην ατομική στάση έναντι της συλλογικής άμυνας, ο ρόλος του συνδικάτου ως «αντι-εξουσία» μέσα στην επιχείρηση, ο φόβος των νέων υπαλλήλων να εκτεθούν απέναντι στη διεύθυνση, δηλαδή να πληγεί η καριέρα καθώς κυριαρχεί η ιδέα ότι ο συνδικαλισμός είναι αρνητικό πρόκριμα για την επαγγελματική διαδρομή. Εμφανίζεται πολύ πιο συστηματικά από την αντίθετη ιδέα ότι η συνδικαλιστική δράση επιταχύνει την προώθηση μέσα στην επιχείρηση. (Bryson, A., Gomez, R. and Willman, P. 2010)

## 8.2 συμμετοχή και συλλογικές διαπραγματεύσεις

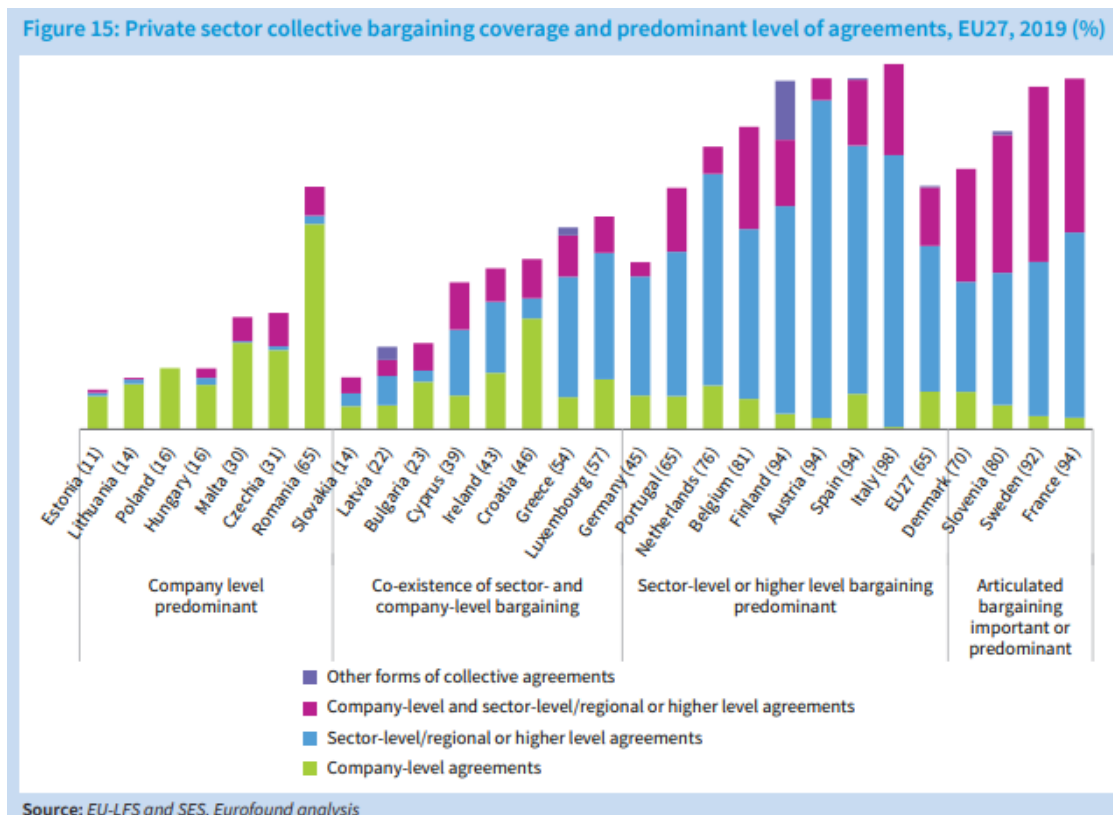
Η δυναμική των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί επίσης να εξαρτάται από τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε μία χώρα. Οι πιο συγκεντρωτικές διαπραγματεύσεις συνήθως



λέγεται ότι ευνοούν τη μεγαλύτερη πυκνότητα των συνδικάτων (βλ., π.χ., Scruggs and Lange 2002). Ένας λόγος για μια τόσο θετική σχέση είναι ότι η διαπραγματευτική συγκέντρωση μπορεί να μειώσει τα κίνητρα των εργοδοτών να εξαλείψουν τα συνδικάτα από τους χώρους εργασίας τους (επειδή αυτοί τείνουν πλέον να παρεμβαίνουν λιγότερο στον χώρο εργασίας διαχείριση και καθορισμός τοπικών μισθών).

Η μετάβαση σε μια πράσινη και ψηφιακή οικονομία θα είναι αποδιοργανωτική για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, αλλά ενσωματώνοντας συλλογικές διαπραγματεύσεις στη διαδικασία της αλλαγής θα βοηθούσε στην οικοδόμηση εταιρικών σχέσεων και στην κοινή λήψη αποφάσεων.

Ωστόσο, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν σημειώσει περιορισμένη πρόοδο μέχρι στιγμής όσον αφορά τη συμφωνία διατάξεων για την αντιμετώπιση του αλλαγές που προκύπτουν από την απαλλαγή από τις εκπομπές άνθρακα και την ψηφιοποίηση Eurofound, (2023)



Πίνακας 8: Ποσοστά κάλυψης ιδιωτικού τομέα από συλλογικές διαπραγματεύσεις & κυρίων συμφωνιών στην EE27, 2019

Πηγή Eurofound, 2023



Σε πολλές χώρες η αύξηση της ανεργίας τείνει να μειώσει της ανάπτυξης και της πυκνότητας των συνδικάτων, σε όλες σχεδόν τις χώρες ο συνδικαλισμός σχετίζεται θετικά με την απασχόληση και το μέγεθος του δημοσίου τομέα. η συνδικαλιστική οργάνωση συσχετίζεται θετικά με το μέγεθος της επιχείρησης, η μείωση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων που παρατηρείται σε πολλές χώρες μπορεί επίσης να υπονομεύσει το συνδικαλισμό ιδίως εάν συνοδεύεται από μείωση της παρουσίας των συνδικάτων στο χώρο εργασίας.

Μελέτες έχουν δείξει ότι η εμπιστοσύνη είναι παροδική και εύθραυστη σε ομάδες οι οποίες δεν έχουν καθόλου προσωπική επικοινωνία, είναι πολιτισμικά αποστασιοποιημένες, δεν έχουν κοινό παρελθόν και δεν υπάρχει προοπτική να συνεργασθούν ξανά στο μέλλον.

Σύμφωνα με τον Kahmann, (2002) οι νέοι δεν θα γίνονταν μέλη σε συνδικαλιστική οργάνωση, με τους κύριους λόγους σύμφωνα με μελέτες που παρουσιάζει (Le Queux 2000, 2001, Serrano Pascual & Waddington 2000) να είναι η έλλειψη γνώσης, ενημέρωσης και επαφής καθώς οι περισσότεροι νέοι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τι κάνει και πώς λειτουργεί μία συνδικαλιστική οργάνωση. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις ιδιωτικές υπηρεσίες όπου σπάνια υπάρχουν συνδικάτα. Σύμμαχο σε αυτό είναι η έλλειψη πληροφοριοδότησης σχετικά με τον τρόπο αλλαγής των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της γνώσης τους σε ότι αφορά τα εργασιακά δικαιώματα και, ειδικότερα, για τον τρόπο που ενδέχεται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαμορφώσουν τις συνθήκες στον χώρο εργασίας καθώς και οφέλη που μπορεί να προσφέρει η ιδιότητα μέλους.

«Το «λογικό» του συνδικαλισμού είναι έχασε έτσι πολλούς νέους εργάτες» (Serrano Pascual & Waddington 2000: 32).

Η ανεπάρκεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε ό,τι αφορά την ανάπτυξη στρατηγικών για την ενημέρωση των νέων σχετικά με το ρόλο τους, η έλλειψη της κατάλληλης προσέγγισης των νέων καθώς και η ανεπάρκεια συγκεκριμένων πολιτικών, δραστηριοτήτων και πληροφοριών.

Οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι γενικά λιγότερο πιθανό να γίνουν συνδικαλιστές καθώς αναφέρουν ότι είναι ευκολότερο να λυθούν τα προβλήματα στο χώρο εργασίας με απευθείας επικοινωνία, παρά μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ωστόσο για πολλούς εργαζόμενους πιθανός και σημαντικός είναι ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων (ως συνδικαλιστικών μελών) καθώς μπορεί να αισθάνονται ότι το συνδικάτο



διαπραγματεύεται για αυτούς αντί να διαπραγματεύονται προσωπικά με τον εργοδότη τους. Artz, B. M., Goodall, A. H. and Oswald, A. J. (2018).

Ένας άλλος παράγοντας συμμετοχής είναι η διάδοση του διαδικτύου, των νέων τεχνολογικών της πληροφορίας, της επικοινωνίας και η εισαγωγή τους στον χώρο της εργασίας άλλα και το είδος της εργασίας. (Δασκαλάκης, 2013).

Η πρόνοια στην Οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς για τη διεύρυνση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις απαιτεί πολλά από πολλά κράτη μέλη. Πολλοί θα χρειαστεί να επενδύσουν στην οικοδόμηση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετάσχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και να θεσπίσουν νομικά και άλλα δημόσια πλαίσια και κίνητρα για την υποστήριξή του. Eurofound, 2023

### 8.3 Συμμετοχή και Γυναίκες εργαζόμενες

Επιπλέον η εκπροσώπηση των γυναικών έχει ερευνηθεί ως φαινόμενο της γυάλινης οροφής, το οποίο συναντάται και στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις καθώς σύμφωνα με τα αποτελέσματα του INE (Βαρχαλαμά, Μπουκουβάλας & Παπαγεωργίου, 2015) τα ποσοστά συμμετοχής στα διοικητικά όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι αρκετά χαμηλά παρόλο που κάποια σωματεία εμφανίζουν μεγάλο αριθμό γυναικών μελών.

Σε μία διαχρονική μελέτη της συμμετοχής γυναικών στη διοίκηση της ΓΣΕΕ από το 1976 έως το 2010 διαπιστώθηκε μία αύξηση που κινείται σε χαμηλά επίπεδα: στο 18ο Συνέδριο του 1976 εκλέχτηκε μία γυναίκα, στο 23ο του 1976 εκλέχτηκαν 2 γυναίκες, στο 25ο του 1989 6 γυναίκες, στο 32ο του 2004 6 γυναίκες, στο 33ο του 2007 4 γυναίκες και τέλος στο 34ο του 2010 ο αριθμός των γυναικών παρέμεινε στις 6, επιβεβαιώνοντας την ελλιπή παρουσία τους σε διοικητικές θέσεις των συνδικαλιστικών οργάνων τους.

Ωστόσο η γενικότερη συμμετοχή μεταξύ γυναικών και ανδρών στα συνδικάτα δείχνει αντιστρόφως ανάλογα μεγέθη. Ένα χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας ήταν η αύξηση του μεριδίου των γυναικών στους χώρους εργασίας - που ονομάστηκε «εισροή γυναικών» (Parker, 2002, σ. 23) - η οποία άλλαξε τη σύνθεση των φύλων στους χώρους εργασίας και τα συνδικάτα. (Haille, 2021)





Η «εισροή γυναικών» στην αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες και αν όλο και περισσότερες από αυτές ήταν πιθανό να έχουν ενταχθεί σε συνδικάτα, τότε η πτώση των ανδρών πρέπει να είναι ένας βασικός παράγοντας πίσω από την παρατηρούμενη μείωση των μελών σε συνδικάτα (BEIS, 2020). Στα πρόσφατα στοιχεία της eurostat, Απρίλιος 2023 καταγράφεται η τάση σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης<sup>4</sup>.

Οι άνδρες μπορεί να έχουν εγκαταλείψει τα συνδικάτα μπορεί να συνδεθεί με τη χρηστική λειτουργία των συνδικάτων. Οι Booth (1994) και Bryson et al. (2019) εξηγούν, οι προτιμήσεις των συνδικάτων είναι πιθανό να υπαγορεύονται από τον μέσο ψηφοφόρο, οι γυναίκες αποτελούν τον μέσο ψηφοφόρο καθώς όλο και περισσότερες από αυτές εντάσσονται σε χώρους εργασίας υπάρχουν συλλογικά όργανα (δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας). Εάν τα συνδικάτα προωθούσαν αιτίες όπως το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, που είναι κατά κύριο λόγο με επίκεντρο τις γυναίκες, η ζήτηση των ανδρών για συμμετοχή σε συνδικάτα θα μπορούσε να μειωθεί σύμφωνα με το πλαίσιο ζήτησης/προσφοράς των συνδικάτων (Bryson & Gomez, 2003; Farber & Krueger, 1993) όπως παρουσιάζεται στην Haile, 2021.

Η έρευνα της Haile, 2021 αποκαλύπτει επίσης μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της πυκνότητας των γυναικών στα συνδικάτα και του μεριδίου των γυναικών στους χώρους εργασίας καθώς επίσης ότι οι άνδρες ήταν πολύ απίθανο να μην υπήρξαν ποτέ μέλη συνδικάτων έναντι των γυναικών και πολύ πιο πιθανό να ήταν παλαιότερα μέλη συνδικάτων, υποδηλώνοντας έτσι μια διαφορά φύλου στις πιθανότητες εισόδου/εξόδου από το συνδικάτο.

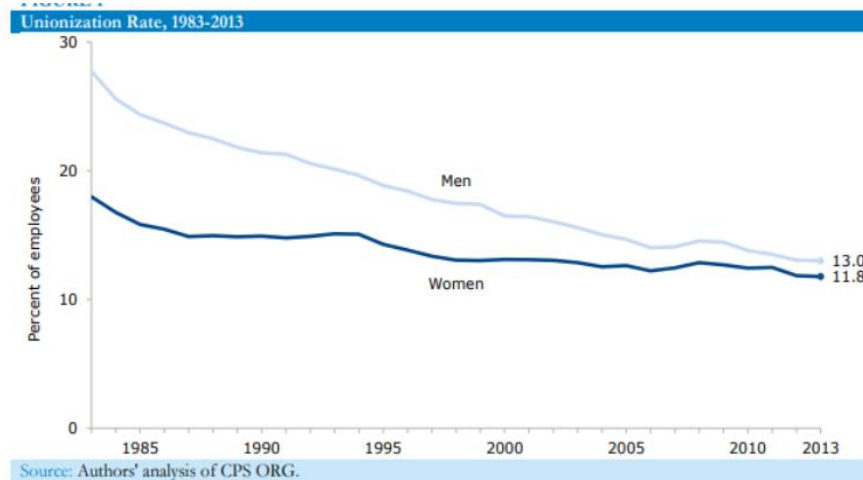
Σε έρευνα των Jones J., Schmitt J, and Woo N., (2014) για τις γυναίκες, τους εργαζόμενους μέσα στην οικογένεια και τα συνδικάτα στις ΗΠΑ διαπιστώθηκε ότι το 2013, το 11,8% των γυναικών στις Ηνωμένες Πολιτείες (περίπου μία στις εννέα) εκπροσωπούσαν από συνδικάτο στον τόπο εργασίας τους σε σχέση με το 18% το 1983 ωστόσο η πτώση του συνδικαλισμού για τους άνδρες την ίδια περίοδο είναι μεγαλύτερη το οποίο όμως καταγράφει ότι δύο τάσεις, οι γυναίκες αποτελούν πλέον σχεδόν το ήμισυ του συνδικαλιστικού εργατικού δυναμικού (45,8 % το 2013)

---

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESEM010/default/line?lang=en>

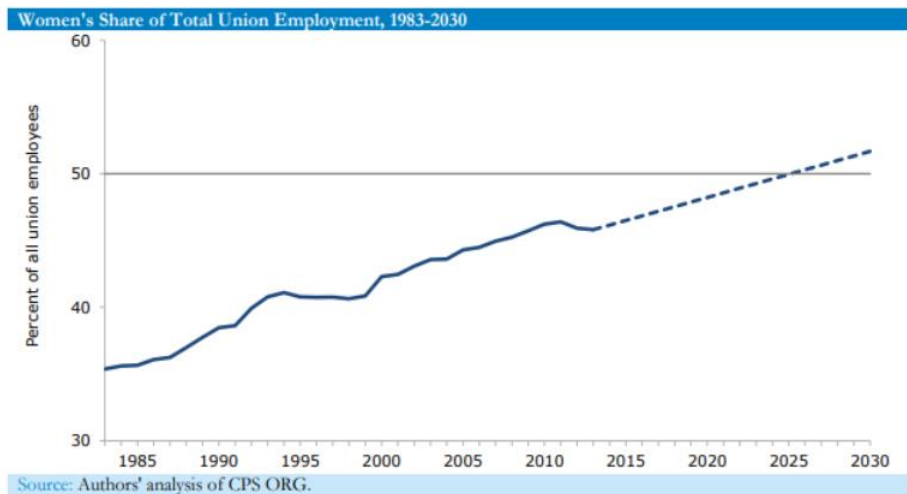


και, εάν συνεχιστούν οι πρόσφατες τάσεις, πρόκειται να αποτελέσουν την πλειοψηφία των εργαζομένων σε συνδικάτα μέχρι το 2025 όπως φαίνεται στα παρακάτω σχήματα:



Διάγραμμα 1: Διάγραμμα Συμμετοχής εργαζομένων σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013

Πηγή : Jones J., Schmitt J, and Woo N., (2014)



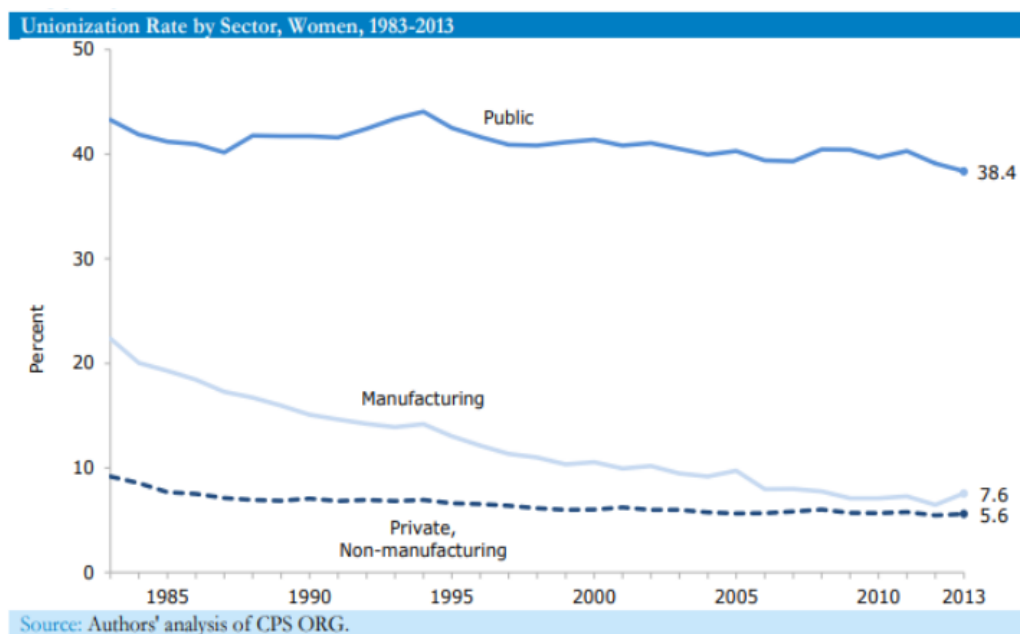
Διάγραμμα 2: Διάγραμμα Συμμετοχής Γυναικών σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013

Πηγή : Jones J., Schmitt J, and Woo N., (2014)

Βέβαια σύμφωνα με τους ερευνητές ο σημαντικότερος λόγος για την άνοδο του μεριδίου των γυναικών στο εργατικό δυναμικό των συνδικάτων είναι το αυξανόμενο μερίδιο των συνδικάτων του δημόσιου τομέα στο συνολικό εργατικό δυναμικό των συνδικάτων. Στη δεκαετία του 2010, οι

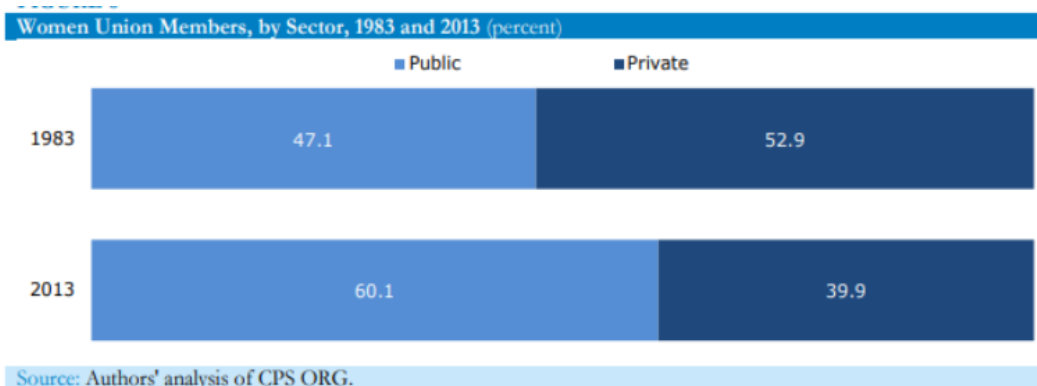


εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα αντιπροσώπευαν περίπου το ήμισυ του εργατικού δυναμικού των συνδικάτων, από λιγότερο από το ένα τρίτο το 1979. Δεδομένου ότι το στα τέλη της δεκαετίας του 1970, το ποσοστό συνδικαλισμού των γυναικών παρέμεινε σταθερό στο δημόσιο τομέα, παρόλο που μειώθηκε στον ιδιωτικό τομέα, ιδιαίτερα στον τομέα της μεταποίησης. Ως αποτέλεσμα, μέχρι το 2013, λοιπόν περισσότερες από τις μισές (60,1 τοις εκατό) των συνδικαλιζόμενων γυναικών είναι στο δημόσιο τομέα, σημειώνοντας απότομη αύξηση από λιγότερο από τις μισές (47,1 τοις εκατό) το 1983.



Διάγραμμα 3: Διάγραμμα Συμμετοχής Γυναικών σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ανά κλάδο εργασίας στις ΗΠΑ 1983-2013

Πηγή : Jones J., Schmitt J, and Woo N., (2014)



Πίνακας 9: Ποσοστιαία Συμμετοχή Γυναικών σε Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ΗΠΑ 1983-2013

Πηγή : Jones J., Schmitt J, and Woo N., (2014)

**TABLE 4**  
Composition of Women Employees and Women Union Workers, 1983 and 2013 (percent)

	1983		2013		Change (p.p.)	
	Employees	Union	Employees	Union	Employees	Union
White	81.7	74.8	65.8	65.6	-15.9	-9.2
Black	10.8	16.8	12.9	15.2	2.1	-1.7
Latino	4.9	5.6	14.0	12.6	9.1	7.0
Other	2.6	2.8	7.3	6.7	4.7	3.8
Asian	--	--	6.2	5.9	--	--
Age						
16-24	22.7	11.1	13.7	4.9	-8.9	-6.2
25-34	28.7	29.9	21.6	19.4	-7.1	-10.4
35-44	21.3	26.3	20.8	23.0	-0.4	-3.3
45-54	14.8	18.8	22.8	27.6	7.9	8.7
55-64	10.2	12.8	16.5	21.0	6.3	8.3
65+	2.3	1.2	4.6	4.1	2.3	2.9
Less Than HS	15.9	14.3	6.0	3.1	-9.9	-11.2
High School	40.7	37.4	25.5	18.9	-15.1	-18.5
Some College	24.8	18.9	32.1	25.6	7.3	6.7
College +	18.7	29.4	36.4	52.4	17.7	23.0
Immigrant	--	--	14.4	12.8	--	--
Manufacturing	15.8	19.9	6.8	4.4	-9.0	-15.5
Public Sector	19.1	47.1	18.0	60.1	-1.1	13.0
Northeast	21.7	30.3	18.9	28.3	-2.9	-2.0
Midwest	25.5	26.3	22.5	23.3	-3.0	-3.0
South	33.2	21.4	36.7	20.6	3.4	-0.8
West	5.1	3.8	6.9	4.8	1.8	1.0
Pacific	14.4	18.3	15.1	23.2	0.7	4.9

Notes: Authors' analysis of CPS ORG data, 1983 and 2013.

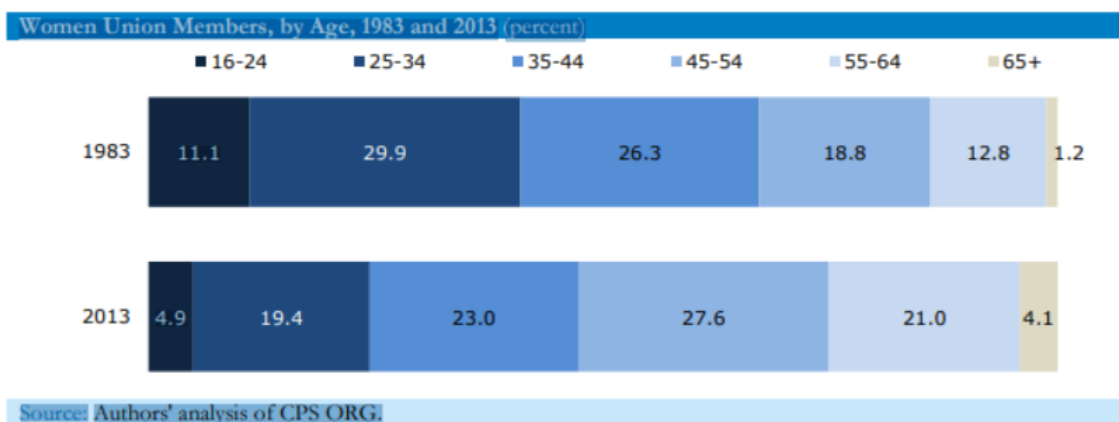
Πίνακας 10: Χαρακτηριστικά Γυναικών εργαζομένων και μελών Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013

Πηγή : Jones J., Schmitt J, and Woo N., (2014)



Μια συνέπεια του σημαντικού ρόλου που διαδραματίζει ο δημόσιος τομέας είναι ότι η πλειοψηφία των γυναικών που συνδικαλίζεται στον χώρο αυτό είναι που έχουν πτυχίο κολεγίου ή ανώτερη εκπαίδευση (Πίνακας 13). Το 2013, το 52,4 τοις εκατό των συνδικαλιζόμενων γυναικών είχαν αποφοίτησε από το κολέγιο ή είχε πτυχίο ανώτατου επιπέδου, σε σύγκριση με το 36,4 τοις εκατό του συνόλου των γυναικών εργατικό δυναμικό το ίδιο έτος, και σε σύγκριση με μόνο 29,4 τοις εκατό των συνδικαλιστών γυναικών το 1983. Το 2013, λιγότερο από το ένα τέταρτο των συνδικαλιζόμενων γυναικών είχαν πτυχίο γυμνασίου (18,9 %) ή λιγότερο (3,1 %).

Μια τελευταία διάσταση των δημογραφικών στοιχείων του συνδικαλισμένου γυναικείου εργατικού δυναμικού που αξίζει να επισημανθεί είναι η ηλικία. Οι γυναίκες των συνδικάτων είναι μεγαλύτερες από το εργατικό δυναμικό στο σύνολό της και η διαφορά ηλικίας μεγαλώνει τις τελευταίες τρεις δεκαετίες. Το 1983, το 11,1 τοις εκατό των συνδικαλιστικών γυναικών ήταν κάτω των 25 ετών. έως το 2013, το μερίδιο είχε μειωθεί σε μόλις 4,9 τοις εκατό (Πίνακας 14). Εν τω μεταξύ, το μερίδιο των συνδικαλιστικών γυναικών 55 ετών και άνω αυξήθηκε από 14,0 τοις εκατό το 1983 σε 25,1 τοις εκατό το 2013. Όπως δείχνει Πίνακας 14, η μείωση του συνδικαλισμένες νεότερες εργάτριες και η αύξηση των συνδικαλιζόμενων ηλικιωμένων εργαζομένων αντανακλά εν μέρει μια ευρύτερη αλλαγή στην ηλικιακή σύνθεση του εργατικού δυναμικού. Όμως, το σχήμα δείχνει επίσης ότι η άνοδος σε μεγαλύτερες ηλικίες των συνδικαλιζόμενων γυναικών είναι πιο ευκρινής από ό,τι για τις γυναίκες εργαζόμενες συνολικά.



Πίνακας 11: Ηλικιά γκρουπ και ποσοστά συμμετοχής γυναικών μελών Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στις ΗΠΑ 1983-2013

Πηγή : Jones J., Schmitt J, and Woo N., (2014)



Ακολουθώντας τη βιβλιογραφία για την κατάτμηση της αγοράς (βλ., π.χ., Bryson & Gomez, 2003), δύο παράγοντες που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας μπορούν να εντοπιστούν ως βασικοί για την εξήγηση των κενών στον συνδικαλισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### *8.5 Παραδείγματα αποτελεσμάτων λειτουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων*

Υπάρχουν στοιχεία διάκρισης λόγω φύλου στη Βρετανία (Arulampalam et al., 2007; Berthoud & Blekesaune, 2007; Booth, 2009; Riach & Rich, 2006; Wajcman, 2000). Τα συνδικάτα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή ασφάλισης έναντι των διακρίσεων και των μειονεκτημάτων στην εργασία, ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τις μειονοτικές ομάδες (Metcalf, 2000; Waddington & Whitston, 1997). Το κάνουν περιορίζοντας τη διαφορά μισθών μεταξύ γυναικών και ανδρών (Metcalf et al., 2001) ή γενικά μέσω της συλλογικής φωνής που δίνουν στις γυναίκες (Freeman & Rogers, 1999), η οποία μπορεί να τις βοηθήσει να ξεπεράσουν ορισμένες από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, όπως μεμονωμένα ζητήματα συμπεριφοράς που πιστεύεται ότι εξηγούν ορισμένες από τις διαφορές στις αμοιβές που αντιμετωπίζουν (βλ. Artz et al., 2018, για μια πρόσφατη συζήτηση σχετικά με αυτό).

Είναι ευρέως αναγνωρισμένο ότι οι ιστορίες της αγοράς εργασίας των γυναικών χαρακτηρίζονται από περισσότερες διακοπές λόγω παιδικής φροντίδας και οικιακών ευθυνών από ό,τι των ανδρών (Blau & Kahn, 2000; Hotchkiss & Pitts, 2007; Phipps et al., 2001). Τέτοιες διακοπές —ή οι αντιλήψεις τους— μπορεί να κάνουν τις γυναίκες πιο ευάλωτες σε προβλήματα στο χώρο εργασίας. Αυτό είναι πιθανό να ωθήσει τις γυναίκες να αγκαλιάσουν τα συνδικάτα καλύτερα από τους άνδρες, καθώς επιδιώκουν τη διασφάλιση των συνδικάτων έναντι πιθανών τρωτών σημείων. Τα διαθέσιμα στοιχεία υποδεικνύουν ότι αυτό συμβαίνει, με τα συνδικάτα να αναφέρονται πλέον συχνά ως οργανώσεις μελών με πλειοψηφία γυναικών και τα τελευταία χρόνια σημειώνεται σημαντική πρόοδος στην εκπροσώπηση των φύλων εντός της δομής εξουσίας των συνδικάτων (Bryson et al., 2019; Healy & Kirton, 2000; Schnabel & Wagner, 2007).

Δεύτερον, τα θέματα υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας μπορεί επίσης να ωθήσουν τις γυναίκες να αγκαλιάσουν τα συνδικάτα καλύτερα από τους άνδρες. Ιστορικά, τα συνδικάτα έχουν διαδραματίσει ζωτικό ρόλο ως πάροχοι ασφάλισης έναντι της κακής υγείας και ασφάλειας στην



εργασία μέσω της προώθησης των προτύπων επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας που εγκρίνονται από τα συνδικάτα (Donado & Walde, 2012). Στη Βρετανία, σημειώθηκε γενική μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των μυοσκελετικών διαταραχών, αλλά τα αναφερόμενα προβλήματα άγχους και ψυχικής υγείας συνεχίζουν να κλιμακώνονται (Health and Safety Executive [HSE], 2020; Vickerstaff et al., 2012). Οι γυναίκες είναι πιθανό να αναλάβουν το μεγαλύτερο βάρος τέτοιων προβλημάτων υγείας και ασφάλειας για δύο βασικούς λόγους. Πρώτον, και σε σχέση με τις διακοπτόμενες ιστορίες της αγοράς εργασίας που αναφέρθηκαν παραπάνω, είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν περισσότερο άγχος και προβλήματα ψυχικής υγείας από ό,τι οι άνδρες, καθώς προσπαθούν να προσαρμοστούν στη δουλειά τους μετά από τέτοιες διακοπές σταδιοδρομίας. Δεύτερον, τείνουν επίσης να παίζουν περισσότερο ρόλο φροντίδας στο σπίτι από ό,τι οι άνδρες, γεγονός που μπορεί να τους δημιουργήσει περισσότερες δυσκολίες στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Τέτοιες δυσκολίες μπορεί να συνεπάγονται άγχος και προβλήματα ψυχικής υγείας στις γυναίκες. Τα συνδικάτα έχει αποδειχθεί ότι μειώνουν το άγχος που σχετίζεται με την εργασία ακόμη και για τις πιο περιορισμένες γυναίκες με οικιακές ευθύνες φροντίδας. Οι Bryson και Forth (2017) αναφέρουν ότι «οι γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα αναφέρουν λιγότερο άγχος σε χώρους εργασίας που έχουν συνδικαλιστεί, είτε έχουν είτε όχι ευθύνες φροντίδας.

Οι MacGillvary & Firestein, 2009, σημειώνουν ότι τα συνδικάτα μπορούν να συνεισφέρουν στη συμμόρφωση με τους νόμους και οδηγίες για άδειες και παροχές τόσο μέσω της εκπαίδευσης των εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματά τους όσο και παρακολουθώντας τη συμμόρφωση των εταιρειών με τους υποχρεώσεις βάσει του νόμου. Εκτιμούν ότι: «Οι εταιρείες με τυχόν συνδικαλιζόμενους υπαλλήλους είναι 1,7 φορές πιο πιθανό να συμμορφωθούν με νόμους και συστάσεις (FMLA (Family and Medical Leave Act) από εταιρείες χωρίς συνδικαλιζόμενους υπαλλήλους.»

Οι εργαζόμενοι στο συνδικάτο είναι επίσης πολύ πιο πιθανό από τους μη συνδικαλιστές να μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις ημέρες ασθενείας για να φροντίσουν για ένα άρρωστο παιδί. Σύμφωνα με τους MacGillvary και Firestein (2009, 3): «Οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι είναι 1,3 φορές τόσο πιθανό όσο οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι να μπορούν να χρησιμοποιήσουν τον δικό τους χρόνο ασθενείας για να φροντίσουν ένα άρρωστο παιδί, και έχουν 50% περισσότερες



πιθανότητες από τους μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους να έχουν προσωπική άδεια με αποδοχές να χρησιμοποιηθεί για τη φροντίδα άρρωστων παιδιών».

Το 2013, οι εργαζόμενοι στα συνδικάτα του ιδιωτικού τομέα είχαν 21% περισσότερες πιθανότητες να έχουν ημέρες αδειών ή αμειβόμενες αργίες σε σχέση με τους μη συνδικαλιστικούς εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με τους Jenifer MacGillvary και Netsy Firestein (2009, 3): «Εταιρείες με 30% ή περισσότερους συνδικαλιζόμενους εργαζόμενους έχουν πέντε φορές περισσότερες πιθανότητες από εταιρείες χωρίς συνδικαλιζόμενους εργαζόμενους να πληρώσουν ασφάλιστρα υγείας ολόκληρης της οικογένειας. Ακόμη και στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι καλούνται να πληρώσουν μέρος των το ασφάλιστρο της οικογενειακής τους ασφάλισης, πληρώνουν πολύ χαμηλότερο μερίδιο του ασφαλιστρού από τους μη συνδικαλιστές οι εργαζόμενοι κάνουν—13% της πριμοδότησης σε σύγκριση με το 32%».

Οι MacGillvary και Firestein (2009) καταλήγουν στο συμπέρασμα: «Στον ιδιωτικό τομέα, το 19% των εργαζόμενων που είναι μέλη συνδικαλιστικών σωματείων σε σύγκριση με το 10% με αυτούς που δεν είναι μέλη συνδικαλιστικών σωματείων λαμβάνουν παροχές παιδικής φροντίδας και τους παρέχονται υπηρεσίες παροχών από τους εργοδότες τους. Επιπλέον, το 37% των εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα που είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων σε σύγκριση με το 31 % αυτών που δε μετέχουν απολαμβάνουν παροχή αποζημίωσης, δηλαδή ως μέρος του μισθού τους πληρώνονται επιλέξιμες δαπάνες παιδικής φροντίδας.»

Σε επιχειρήσεις που είναι υπαρκτή η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να καταγραφούν πιο γενναϊόδωρες πολιτικές αποζημίωσης ή να είναι πιο «διαπερατές» οι μισθολογικές απαιτήσεις των συνδικάτων απέναντι στους εργοδότες.

## 9. Το διαδίκτυο και τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

Στη νέα ψηφιακή δημόσια σφαίρα όπου δημόσια σφαίρα σύμφωνα με τον Habermas είναι ο χώρος της κοινωνικής ζωής όπου κάθε άτομο έχει πρόσβαση και στον οποίο διαμορφώνεται κάτι που προσιδιαζει την κοινή γνώμη, το κοινό οργανώνεται σαν φορέας της κοινής γνώμης με την





απαραίτητη προϋπόθεση να σκέφτεται και να συζητά ορθολογικά. Κατά τον Habermas, 1991, η δημόσια σφαίρα πρέπει να είναι ένας χώρος ανεξάρτητος από οικονομικούς και πολιτικούς παράγοντες στον οποίο δεν υπάρχει κρατική λογοκρισία και ιδιωτική ιδιοκτησία.

Στην ψηφιακή δημόσια σφαίρα οι πολίτες συμμετέχουν, εκφράζονται, διαφωνούν, συμμετέχουν σε ψηφιακούς διαλόγους και σχολιάζουν σε διαδικτυακές πλατφόρμες. Papacharissi, 2009. Συμπληρώνοντας ο Castells 2008, αναφέρεται σε μία παγκόσμια δημόσια σφαίρα ανεξάρτητη από πολιτικούς θεσμούς και μαζικά μέσα συμπεριλαμβανοντας και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σε αυτήν.

Οι πολίτες οι οποίοι δεν έχουν εμπιστοσύνη στους θεσμούς της πολιτικής και κοινωνικής ζωής και στρέφονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για την ενημέρωσή τους (Bartlett, 2014). Καθώς τα νέα μέσα παρουσιάζονται ως εναλλακτικά μέσα, οι πολίτες μέσα από αυτά γίνονται παραγωγικοί περιεχομένου, μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα, είναι αποστολείς και αποδέκτες μηνυμάτων και γίνονται ενεργοί συμμετοχοί στην κοινωνία (Paolo Gerbaudo, 2018).

Πολλοί ερευνητές συνδέουν τη χρήση της τεχνολογίας επικοινωνιών με μια ποικιλία από παράγοντες που σχετίζονται με την ανανέωση της ένωσης, συμπεριλαμβανομένης της οργάνωσης, της κοινωνικοποίησης, της ενίσχυσης αλληλεγγύης, έρευνας για μέλη και δημόσιων σχέσεων (Cockfield, 2005; Lucore, 2002; Παναγιωτόπουλος & Barnett, 2015) και εσωτερική επίλυση διαφορών (Kerr and Waddington, 2014). Επιπλέον υποστηρίζεται ότι κάθε ηλικιακή ομάδα έχει διαφορετικές στάσεις απέναντι στις τεχνολογίες επικοινωνιών. Bennett, Maton και Kervin's (2008) με τη γενιά των millennials να επιθυμούν τη χρήση και ανάπτυξη εργαλείων διαδικτύου παράλληλα με τις παραδοσιακές μεθόδους επικοινωνίας και δράσης, τους μεγαλύτερους ηλικιακά να λειτουργούν παραδοσιακά και τους νεότερους να τείνουν να εμπιστεύονται και να δραστηριοποιούνται κυρίως μέσω του διαδικτύου και των νέων εφαρμογών του. Οι Christopher Smith and Linda Duxbury (2019) σε έρευνα τους σε εργαζόμενους διαπίστωσαν αυτές τις διαφορές στον τρόπο που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να ενημερώνονται και να συμμετέχουν με το συνδικάτο τους.



Table 1: Current and preferred union-member communication practices by generational cohort

Method	Current communication practices				Preferred communication practices			
	Boomer (%)	Gen X (%)	Millennial (%)	Total (%)	Boomer (%)	Gen X (%)	Millennial (%)	Total (%)
Mail	88	81	70	84	68	65	56	66
Word-of-mouth	28	35	33	28	31	25	33	29
Telephone	5	4	6	5	23	23	33	24
Text message	7	9	10	8	28	37	48	33
Email	4	4	6	4	28	43	54	36
Union website	1	2	2	1	25	23	24	24
I don't receive this information	6	12	22	10				

Πίνακας 12: Πρακτικές επικοινωνίας μεταξύ μελών συνδικάτων Εφαρμοσμένοι και Επιθυμητοί ανάλογα το ηλικιακό target group

Πηγή : Έρευνα Christopher Smith and Linda Duxbury ( 2019)

υποδηλώνουν ότι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης θα ήταν μια καλή οδός για τη στρατολόγηση νέων μελών στο συνδικαλιστικό κίνημα (Παναγιωτόπουλος, 2012).

## 10. Συνδικάτα και μετασχηματισμοί διεκδίκησης

Δεδομένου ότι τα συνδικάτα σε όλες τις προηγμένες οικονομίες βρίσκονται σε κρίση, ο Turner,(2004) υποστηρίζει ότι υπάρχει «μια επείγουσα ιστορική αναγκαιότητα» για αναζωογόνηση και εφαρμογή νέων στρατηγικών. (Findley και Warhurst, 2011).

Οι Behrens et al. (2004) προσδιορίζουν τέσσερις διαστάσεις στις οποίες μπορεί να λάβει χώρα η αναζωογόνηση των συνδικάτων. Η πρώτη διάσταση αφορά την ιδιότητα μέλους, η οποία αποτελείται από τρία στοιχεία: την αύξηση του αριθμού των μελών, την αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και την αλλαγή στη σύνθεση των μελών του συνδικάτου. Η μόχλευση της αναζωογόνησης σε αυτή τη διάσταση απαιτεί τόσο αλλαγή νοοτροπίας όσο και αλλαγή στις προσδοκίες των εργαζομένων και τη δημιουργία δεσμευμένων μελών με ισχυρές δομές και σχέση μεταξύ τους. Η δεύτερη διάσταση αφορά την οικονομική ευρωστία, στην οποία περιλαμβάνεται η διαπραγματευτική δύναμη του σωματείου, η ικανότητα εξασφάλισης και



βελτίωσης μισθών και παροχών για τα μέλη τους και, ευρύτερα, τη δυνατότητά του και τις δυνάμεις του όσο αφορά στη διανομή του πλούτου προς τα μέλη του.

Σύμφωνα με τους Blanchflower D.G., Bryson A. & Green C. (2022) διαπιστώνονται θετικές συσχετίσεις μεταξύ της ιδιότητας του μέλους του συνδικάτου και της ευημερίας των εργαζομένων σε μια σειρά μετρήσεων, τόσο στις Ηνωμένες Πολιτείες όσο και στην Ευρώπη.

Η πολιτική διάσταση των συνδικάτων δηλαδή η δυνατότητα επιρροής στις διαδικασίες χάραξης πολιτικής τόσο στον σχεδιασμό των προγραμμάτων των πολιτικών κομμάτων όσο και στη λήψη των καθοριστικών αποφάσεων της κυβερνητικής διοίκησης που μπορεί να αφορά στις συντάξεις, την προώθηση ή την νομοθέτηση ευνοϊκών ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους κ.α. παίζει σημαντικό ρόλο στους μηχανισμούς λειτουργίας και διεκδικήσεων.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, 2019 οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να αποτελέσουν ένα συμπληρωματικό και ευέλικτο εργαλείο για τη διαμόρφωση του μέλλοντος της εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους και τις εταιρείες να προσαρμοστούν στις ευκαιρίες και τις προκλήσεις ενός μεταβαλλόμενου κόσμου εργασίας. Ως μέσο για την επίτευξη ευέλικτων και συναινετικών λύσεων, μπορεί να συμβάλει στη διαμόρφωση νέων δικαιωμάτων, στη ρύθμιση της χρήσης νέων τεχνολογιών ή στην ενίσχυση της ασφάλειας και της προσαρμοστικότητας στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, τα χαμηλά επίπεδα οργάνωσης μεταξύ των εργαζομένων, ιδίως των μη τυποποιημένων εργαζομένων, αποτελούν σοβαρή πρόκληση για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό αντανακλά εν μέρει νομικά εμπόδια για τους εργαζόμενους που ταξινομούνται ως αυτοαπασχολούμενοι, για τους οποίους το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να θεωρηθεί ότι παραβιάζει το δίκαιο του ανταγωνισμού. Σε αυτό το πλαίσιο, ορισμένες χώρες του ΟΟΣΑ έχουν κάνει προσαρμοσμένες επεκτάσεις των δικαιωμάτων συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ορισμένους μη τυποποιημένους εργαζόμενους. Ωστόσο, παραμένουν πρακτικές δυσκολίες. Οι οργανώσεις των εργοδοτών δοκιμάζονται από την εμφάνιση νέων μορφών επιχειρήσεων. Τα καθιερωμένα συνδικάτα αναπτύσσουν στρατηγικές για να προσεγγίσουν τους μη τυποποιημένους εργαζόμενους, ενώ αναδύονται επίσης νέα οχήματα εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Οι Blanchflower D.G., Bryson A. & Green C. (2022) επισημαίνουν αυτό που συμβαίνει επίσης τόσο στις Ηνωμένες Πολιτείες όσο και στην Ευρώπη, το ολοένα αυξανόμενο ποσοστό των εναπομεινάντων συνδικαλιζόμενων εργαζομένων ανήκει πλέον στην κατηγορία των



«ασπρόμαυρων κολλάρων» που μπορεί να είναι πιο ευδιάκριτοι από αυτών που ανήκαν στο παρελθόν στην ομάδα των «μπλε κολλάρων» που κυριαρχούσαν προηγουμένως στον συνδικαλιστικό τομέα. Πρόκειται για μια παγκόσμια τάση που συμβαίνει εδώ και αρκετό καιρό. Ίσως αυτές οι αλλαγές στη βιομηχανική και επαγγελματική σύνθεση των συνδικαλιζόμενων εργαζομένων να ευθύνονται για ορισμένες από τις αλλαγές στη σχετική ευημερία των συνδικαλιζόμενων και μη εργαζομένων.

Στο πλαίσιο της παρακμής των συνδικάτων, οι στρατηγικές για την ανάπτυξη των συνδικάτων έχουν θεμελιωθεί στο ακαδημαϊκή συζήτηση για την αναζωογόνηση (Simms et al., 2019) και έχει δοθεί αυξημένη έμφαση στη σημασία του πώς το Διαδίκτυο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να βοηθήσουν στην αναζωογόνηση των συνδικάτων (Wood, 2020). Οι τεχνολογίες έχουν εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου με την ανάπτυξη του Διαδικτύου και την αύξηση της χρήσης του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς τα συνδικάτα δραστηριοποιούνται στο διαδίκτυο λόγω του ρόλου που έχουν τα κοινωνικά μέσα Houghton, D & Hodder, A 2021

## 11. Η αντίδραση των συνδικάτων παγκοσμίως λόγω της ψηφιοποίησης

Οι Edwards και O Ramirez (2016) υποστήριξαν ότι το ερώτημα είναι αν θα έπρεπε τα συνδικάτα και οι εργαζόμενοι να αγκαλιάσουν τις νέες τεχνολογίες ή αν πρέπει να τους αντισταθούν, διακρίνοντας διάφορες διαστάσεις που χαρακτηρίζουν τις τεχνολογίες όπως σκόπιμες και ακούσιες ή άμεσες με έμμεσες επιπτώσεις, το ερώτημα τους αφορά τις τεχνολογίες ανασύστασης, τις επιδράσεις εμμονής της τεχνολογίας στην οργάνωση της εργασίας, ο βαθμός επιτυχίας μιας τεχνολογίας στην επίτευξη των στόχων της και, τέλος, ο βαθμός της ασυνέχειας (Hairpeter, 2020)

Οι Lévesque and Murray (2010) αντιμετώπισαν την εφαρμογή νέων τεχνολογιών ως διπλή πρόκληση για τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους. Αρχικά εξετάζοντας τη δυνατότητα να αποφασίζουν εάν θα αντισταθούν ή τη διαμόρφωση κατά την εφαρμογή της νέας τεχνολογίας και των συνεπειών της, πώς δηλαδή θα μπορούσε να ενισχύσει τα θετικά αποτελέσματα και να μειώσει τα αρνητικά και, δεύτερον κατά πόσο οι πόροι τους και οι δυνατότητές τους επιτρέπουν τη λήψη τέτοιων αποφάσεων για την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών. (Hairpeter, 2020)



Απέναντι στις προοπτικές των μεγάλων αλλαγών που επιφέρει ο ψηφιακός μετασχηματισμός στην αγορά εργασίας, τα συνδικάτα στη Γερμανία επέλεξαν να συνεχίσουν την επιθετική τους στάση και υιοθέτησαν μια στρατηγική με στόχο την εξασφάλιση ενεργού συμμετοχής στη διαμόρφωση αλλαγής, σε αντίθεση με την απόρριψή της και στη συνέχεια τον αγώνα για τις συνέπειες. Παραδείγματα από αυτά περιλαμβάνεται η συμμετοχή των συνδικάτων σε έναν κορπορατισμό βασισμένο σε θέματα που αφορούν τον κλάδο της κατασκευής (Schroeder, 2016)

Τα συνδικάτα ανταποκρίθηκαν στις εξελίξεις με μια σειρά από νέες στρατηγικές, με τρεις προσεγγίσεις που έχουν ιδιαίτερη προτεραιότητα: οργάνωση πρωτοβουλιών για τη στρατολόγηση νέων μέλη, ενεργοποιώντας επιτροπές εργασίας και ενισχύοντας τη συμμετοχή και των δύο υφιστάμενων μελών και των εργαζομένων γενικότερα (Hairpeter, 2020). Η συμμετοχή των μελών έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία δημοκρατικής νομιμότητας στις διαπραγματεύσεις κατά τη διάρκεια τοπικών διαφορών σχετικά με παρεκκλίσεις από τις συμφωνηθείσες βιομηχανικά πρότυπα (Hairpeter, 2011). Η συμμετοχή ήταν επίσης βασική αρχή στην οργάνωση εκστρατειών (Thünken, 2018) και στην διεξαγωγή νέων γύρων συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως τις μεγάλης κλίμακας έρευνες εργαζομένων που πραγματοποίησε η IG Metall το 2009, το 2013 και το 2017 (Bahnmüller and Salm, 2018) στον Hairpeter, (2020).

## 12. Συνδικάτα και Διαδίκτυο

Η διάδοση των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) οδήγησε σε εικασίες σχετικά με το ρόλο και την υγεία των παραδοσιακών αντιπροσωπευτικών οργανώσεων όπως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Έχει ενταθεί η συζήτηση σχετικά με την αντιπροσώπευση και την συμμετοχή στα εργατικά σωματεία. Ενώ κάποιοι ισχυρίζονται ότι τα παραδοσιακά σωματεία θα αποδυναμωθούν έναντι νέων και διαφορετικών μορφών συμμετοχής από την άλλη πλευρά οι νέες μορφές επικοινωνίας αξιοποιούνται για να αναζωογονήσουν και να εκσυγχρονίσουν τις πρακτικές των σωματείων. Τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά στρατόπεδα βλέπουν ουσιαστικά το Διαδίκτυο ως ένα άλλο μέσο ή μέσο επικοινωνίας για την οργάνωση συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ωστόσο εγείρεται το ερώτημα εάν τα χαρακτηριστικά των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και όχι η τεχνολογία μπορούν να εφαρμοσθούν στον τρόπο λειτουργίας και τις δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων.



Η χρήση του διαδικτύου και των εφαρμογών του από συνδικαλιστικές οργανώσεις έχει απασχολήσει ερευνητές προκειμένου να μελετήσουν την είσοδο των νέων τεχνολογιών σε αυτούς του θεσμούς που βρίσκονται σε δεινή θέση τόσο ως προς το ρόλο τους, τη δυνατότητα άσκησης αξιώσεων, την κοινή γνώμη. Με τον όρο ψηφιακές τεχνολογίες εννοούμε τις συσκευές όπως smartphone και τους υπολογιστές που συνδέονται στο Διαδίκτυο έως κάθε λογισμικό δικτύωσης όπως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οι τηλεδιασκέψεις και τα σύνθετα συστήματα ψηφοφορίας. Schoemann (2018)

Σύμφωνα με τους Houghton, D & Hodder, A 2021, τα τελευταία χρόνια, έχει ανανεωθεί το ενδιαφέρον για την έκταση στην οποία το Διαδίκτυο και τα κοινωνικά δίκτυα. Τα κοινωνικά μέσα ενημέρωσης παρουσιάζουν ευκαιρίες για τα συνδικάτα να διευρύνουν τη βάση των μελών τους και να βελτιώσουν τα επίπεδα ακτιβισμού και κινητοποίησης (Panagiotopoulos, 2012, Wood, 2020). τα συνδικάτα υιοθετούν μια σειρά από στρατηγικές και τακτικές που στοχεύουν θεμελιωδώς στην ανάπτυξη (Ibsen & Tapia, 2017). Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αλλάζουν (ή μπορούν να αλλάξουν) τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες (βλ. για παράδειγμα Παναγιωτόπουλος, 2012, Thornwaite et al., 2018). Τα συνδικάτα συνειδητοποιούν ολοένα και περισσότερο τη δυνατότητα χρήσης τέτοιων τεχνολογιών για επικοινωνία τόσο υπάρχοντα όσο και δυνητικά μέλη (Simms et al., 2019, Urchurch & Grassman, 2016; Wood, 2020).

Σε έρευνά τους, οι Ward & Lusoli (2003), βρήκαν ότι τα συνδικάτα είναι συνήθως αργά στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών. Διαπίστωσαν δε ότι τα συνδικάτα έτειναν να επικοινωνούν με στατικό, μονόδρομο χαρακτήρα, καταδεικνύοντας τον περιορισμένο βαθμό στον οποίο τα συνδικάτα χρησιμοποιούν τις διαδραστικές λειτουργίες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και ενημέρωσης. Ταυτόχρονα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διατήρησαν ένα απαρχαιωμένο μοντέλο «μονόδρομης» επικοινωνίας, εμποδίζοντας τις ευκαιρίες προσέγγισης τόσο με τα συνδικαλιζόμενα μέλη όσο και τα μη (Carneiro & Costa, 2020).

Οι Rivers και Truitt (2014), σε έρευνα τους σε εργαζομένους διαπίστωσαν ότι τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που ανήκουν θεώρησαν ότι η οργάνωσή τους δεν είχε εφαρμόσει επαρκώς τις τεχνολογίες επικοινωνιών με τρόπο που θα διευκόλυνε την επικοινωνία μεταξύ συνδικάτου και μελών.

Σήμερα, τα συνδικάτα συνήθως βασίζονται σε ιστοσελίδες για την πληρέστερη συμμετοχή των μελών και καλύτερη κινητοποίηση συμμάχων σε αγώνες εργασίας. (David Jacobs, 2015) Ωστόσο



οι Jansson και Uba (2019) στα ευρήματά τους δείχνουν περιορισμένη χρήση του μέσα κοινωνικής δικτύωσης για κινητοποίηση ή πρόσληψη, με το περιεχόμενο να επικεντρώνεται σε εσωτερικά θέματα.

Παρόλα αυτά τα συνδικάτα φαίνεται να χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με ελκυστικό τρόπο όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο οι χρήστες αλληλεπιδρούν με τις αναρτήσεις του σωματείου, σε σύγκριση με τα ευρήματα προηγούμενων μελετών (Carneiro & Costa, 2020, Hodder & Houghton , 2015).

Επιπλέον κάποιοι υποστηρίζουν ότι μέσω των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών υπάρχει δυνατότητα αποκέντρωσης της εξουσίας εντός των ιεραρχικών συνδικάτων, ενισχύοντας τη συμμετοχή νέων (Ward S, Wainer L, 2003)

Το Facebook και άλλοι ιστότοποι κοινωνικής δικτύωσης δεν είναι παθητικές μορφές κατανάλωσης, αντιθέτως είναι ενεργοί στις απαιτήσεις και την προσοχή των μελών τους. Για παράδειγμα, σε λιγότερο από ένα χρόνο λειτουργίας του FB περίπου 33.000 εφαρμογές είχαν δημιουργηθεί από τους χρήστες. Γι' αυτό το Time το 2006 επέλεξε τους χρήστες του Ιντερνετ ως πρόσωπο της χρονιάς "YOU".

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να δημιουργήσουν προφίλ στα κοινωνικά δίκτυα. Οι εξωτερικές δυνατότητες δικτύου (bandwagon ) είναι μέρος της επιτυχίας του Facebook, οπότε όσο μεγαλύτερη είναι η εγκατεστημένη βάση χρηστών, τόσο μεγαλύτερα είναι τα ατομικά οφέλη για τα υπάρχοντα μέλη και νέα υιοθετούν που θέλουν να συμμετάσχουν στον ιστότοπο. (Bryson, A., Gomez, R. and Willman, P., 2010) .

Το χαμηλό κόστος της πληροφόρησης, της επικοινωνίας και της αλληλεπίδρασης στο Διαδίκτυο προσφέρει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ευκαιρίες για τη βελτίωση των υπηρεσιών και την προσέλκυση μελών, και συνεπώς επανεφεύρεση για τον 21ο αιώνα (W. J. Diamond, R. B. Freeman, 2012)

Όπως αναφέρεται από τους Houghton, D & Hodder, A 2021, οι Greene et al. (2003: 288) υποστήριξαν «Η ηλεκτρονική εγγύτητα διευκολύνει την ευρύτερη διάδοση πληροφοριών και πόρων, προσφορών αυξημένες δυνατότητες παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργειών της ιεραρχίας που ενεργούν στο όνομα των μελών, και ενδεχομένως μπορεί να προσφέρει ευκολότερη συμμετοχή και ευκαιρίες κατάρτισης σε ένα ευρύτερο ομάδα μελών».



Τα συνδικάτα μπορούν να χρησιμοποιήσουν το διαδίκτυο για την ανάπτυξη εικονικών «ψηφιακών» συνδικάτων σε πολλές περιπτώσεις που δεν υφίσταται σωματείο εργαζομένων του κλάδου, για την βελτίωση των υπηρεσιών στα μέλη και την ενίσχυση της δημοκρατίας στα συνδικάτα καθώς σύμφωνα με τον Wood (2015) το διαδίκτυο θα συντελέσει στην βελτίωση της συνδικαλιστικής δημοκρατίας καταργώντας και τα δύο φυσική / γεωγραφική και ιεραρχία / ισχύς απόσταση μεταξύ των μελών και του ηγεσία των συνδικάτων και για την ενίσχυση σε βιομηχανικές διαφορές, για την ενδυνάμωση της διεθνούς εργατικής κοινότητας.

Επιπροσθέτως οι Geelan και Hodder (2017), συνδέουν το Διαδίκτυο και τις επικοινωνίες για την ανάπτυξη άτυπων δικτύων υποδηλώνοντας ότι τα συνδικάτα θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν ζητήματα υιοθετώντας διαδικτυακές τεχνολογίες επικοινωνίας.

Σύμφωνα με τον David Jacobs το διαδίκτυο θα επεκτείνει μια μέρα τη βοήθεια στην εργασία με τη δημιουργία υπηρεσιών προς τους εργαζομένους που ανήκαν σε αδύναμα σωματεία όπου δεν είχαν κερδίσει επίσημα δικαιώματα εκπροσώπησης. Επιπροσθέτως η πτώση της δύναμης και μεγέθους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η οικονομική παγκοσμιοποίηση και η εξέλιξη της τεχνολογίας απαιτεί από το εργατικό κίνημα να επανεξετάσει τη δομή και την στρατηγική του. Δεν υπάρχει κανένα ιδανικό μοντέλο συνδικαλισμού και η συνεχή προσαρμογή στα νέα δεδομένα και το νέο περιβάλλον είναι απαραίτητη. (David Jacobs, 2015). Το διαδίκτυο μπορεί να συμβάλει στον διάλογο σχετικά με την ορθότερη μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Συμπληρωματικά όπως αναφέρουν οι Houghton, D & Hodder, A 2021 τα σωματεία αν και ναι μεν αργά προσαρμόστηκαν στο Διαδίκτυο, στα τέλη της δεκαετίας του 1990 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000, η χρήση email και ιστοσελίδων είχε γίνει ευρέως διαδεδομένο, υποστηρίζοντας την αισιόδοξη πλευρά της συζήτησης ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις θα μπορούσαν να διευκολύνουν την αποκεντρωμένη επικοινωνία που θα επέτρεπε αυτό που είναι γνωστό ως «κατανεμημένος λόγος». μειώνοντας την απόσταση μεταξύ των ηγετών και των μελών των συνδικάτων και ανοίγοντας μια πιο συμμετοχική μορφή συνδικαλιστικής δημοκρατίας (Greene et al., 2003).

Σήμερα τα συνδικάτα συνήθως βασίζονται στη χρήση των ηλεκτρονικών σελίδων και την ενημέρωση μέσω αυτών των μελών τους, για τη συμμετοχή τους και την κινητοποίησή τους όποτε χρειαστεί για εργασιακές διεκδικήσεις. (David Jacobs, 2015)





Όπως έχει αναφέρει και ο Boyte, το διαδίκτυο προσφέρει «ελεύθερους χώρους» μια σφαίρα εθελοντικών ενώσεων στους οποίους διατηρείται σημαντικά η ανεξαρτησία από συστήματα «μεγάλης κλίμακας» (large scale systems) και Κυβερνητικών θεσμών ενώ ταυτόχρονα επιτρέπουν την «πρακτικές εξουσίας μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερόντων». Αυτό είναι αναγκαίο τόσο για τους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και για εργαζόμενους που δεν ανήκουν ή δεν συμμετέχουν. Η ύπαρξη ελεύθερων χώρων στο διαδίκτυο δεν περιορίζει διαμαρτυρίες, και αντιδράσεις και η μετάδοση μηνυμάτων δεν έχει γεωγραφικά όρια σε αντίθεση με τους δημόσιους και ιδιωτικούς μη ψηφιακούς χώρους στους οποίους υπάρχουν κανόνες και άλλοι περιορισμοί.

Στο χώρο του διαδικτύου οι επικεφαλής των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν έχουν περισσότερο έλεγχο στον ψηφιακό ακτιβισμό από τους εργοδότες. Μπορούν να δημιουργήσουν και να ελέγχουν το περιεχόμενο ενός επίσημου διαδικτυακού ιστότοπου και να διαχειρίζονται τις διάφορες ομάδες συζητήσεων από διαφωνούντες καθώς και λοιπές ομάδες αντίθετων με τις ανωτέρω απόψεις ή πρωτοβουλίες στο διαδίκτυο είναι ελεύθεροι να δημιουργήσουν την δική τους διαδικτυακή παρουσία χωρίς να απαιτείται προηγουμένως η θεσμική ύπαρξη ή ίδρυση φορέα ή ένωσης. Μια διαδικτυακή ταυτότητα ως ενεργό, μαχητικό και κινητοποιητικό σωματείο, μια τέτοια διαδικτυακή συμπεριφορά μπορεί έμμεσα να βοηθήσει στη στρατολόγηση χωρίς να αναλαμβάνει συγκεκριμένες δραστηριότητες στρατολόγησης στο περιεχόμενο των μηνυμάτων τους, παρόμοια με τον τρόπο με τον οποίο έχουν ισχυρή ορατή παρουσία σε έναν χώρο εργασίας η οποία θα βοηθήσει στη στρατολόγηση, την οργάνωση και την κινητοποίηση των συνδικάτων (Simms et al., 2019).

Ο κοινωνιολόγος Arthur Shostak έχει αναφερθεί σε ηλεκτρονικές σελίδες εργαζομένων που ενημερώνουν τους πελάτες και τους ηλεκτρονικούς αναγνώστες για καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων από τους εργοδότες τους, καλώντας τους να τους υποστηρίξουν.

Σημειώνεται ότι πολλά συνδικαλιστικά στελέχη / συνδικαλιστικές οργανώσεις παρακολουθούν ηλεκτρονικές σελίδες προκειμένου να συλλέξουν καταγγελίες π.χ. για τις συνθήκες εργασίας.

Σήμερα και στην Ελλάδα το πρώην Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, κυβερνητικό όργανο ελέγχου τήρησης της εργατικής νομοθεσίας και των συνθηκών εργασίας στον ιδιωτικό τομέα διαθέτει ηλεκτρονική σελίδα στην οποία μπορούν οι εργαζόμενοι να προβούν σε ανώνυμες καταγγελίες για παράβαση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας από τον εργοδότη τους.



Επιπλέον, το διαδίκτυο μπορεί επίσης να διαδώσει πληροφορίες που ενδιαφέρουν τόσο τους συνδικαλιστές, τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων όσο και τους εργαζόμενους, οι οποίες δεν έχουν γνωστοποιηθεί μέσω των παραδοσιακών μέσων ενημέρωσης είτε σκόπιμα, είτε από αμέλεια και οι οποίες αφορούν σημαντικές εξελίξεις στον χώρο της εργασίας.

Αρκετοί προβλέπουν ότι ένα νέο είδος συνδικαλισμού θα κυριαρχήσει. Τα e-σωματεία. Οι Diamond και Richard Freeman περιγράφουν τον «e-συνδικαλισμό» σε μία πλήρη ανεπτυγμένη μορφή να παρέχει εξωατομικευμένη αντιπροσώπευση, να παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες, προσαρμοσμένες υπηρεσίες και συλλογικές διαπραγματεύσεις σε μία ευρύτερη ομάδα υποστηρικτών. Επιπλέον προβλέπουν ότι το διαδίκτυο θα επεκτείνει την δυνατότητα παροχής βοήθειας σε εργασιακά ζητήματα αδύναμων συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργαζομένων οι οποίοι δεν εκπροσωπούνταν σε ανώτατα συνδικαλιστικά θεσμικά όργανα.

Κατά τους Houghton, D & Hodder, A 2021 υπάρχει ένας αυξανόμενος όγκος εργασιών η οποία σκιαγραφεί και καθιερώνει τους τρόπους με τους οποίους αντιλαμβάνονται και χρησιμοποιούν τα μέλη και οι ακτιβιστές των συνδικάτων μέσα κοινωνικής δικτύωσης ως μέρος των συνδικαλιστικών τους δραστηριοτήτων (Παναγιωτόπουλος, 2012· Thornwaite et al., 2018). Taylor & Moore, 2019) που εξετάζουν τον βαθμό στον οποίο το Διαδίκτυο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορούν να βοηθήσουν «να ξεπεράσουν τις αρνητικές διαθέσεις προς τα συνδικάτα» (Wood, 2015: 259).

Μέσω του διαδικτύου πολλά προβλήματα στον χώρο της εργασίας μπορούν να γίνουν ευρέως γνωστά, δίνεται η δυνατότητα άσκησης πίεσης στους εργοδότες και να πραγματοποιηθούν επιθυμητές αλλαγές.

Ωστόσο απαιτείται επικοδομητική συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών προκειμένου να είναι αποτελεσματική η άσκηση «εργατικού ακτιβισμού» μέσω διαδικτύου. Ο Cass Sunstein προειδοποιεί ότι το διαδίκτυο μπορεί να επιδεινώσει την κοινωνική πόλωση καθώς οι ιστότοποι των συνδικαλιστικών σωματείων τείνουν να ενισχύουν τις προκαταλήψεις των συμμετεχόντων. Ο διαδικτυακός συνδικαλισμός, από την άλλη πλευρά, δεν μπορεί πετύχει χωρίς διάλογο και συμβιβασμό. Στο διαδίκτυο οι συνδικαλιστές πρέπει προσεχτικά να συνδυάσουν τη διαμαρτυρία με ευθύνη.



Επιπλέον η ανάπτυξη του διαδικτύου και των νέων τεχνολογιών βοηθάει στην οριζόντια επικοινωνία τόσο σε πραγματικό χρόνο (on-line) όσο και σε νεκρό χρόνο (off-line), στην πληρέστερη και άμεση ενημέρωση των μελών για όλα τα θέματα που τους αφορούν και στην εγκαίριότερη και εγκυρότερη λήψη αποφάσεων τόσο στον κάθετο δίαυλο (συνδικαλιστικά όργανα) όσο και στον οριζόντιο (δημοψηφίσματα, on-line συνελεύσεις) Shostak A B.

Συμπληρώνοντας με τη θεωρία κινητοποίησης της Kelly (1998) περιέγραψε τη συνάφεια της θεωρίας της κινητοποίησης με τις συζητήσεις για την ανάπτυξη και την αναζωογόνηση των συνδικάτων τόσο σε μικροεπίπεδο όσο και σε μακροεπίπεδο (βλ. επίσης Kelly, 2005: 66–67). Είναι σημαντικό κυρίως το μικροεπίπεδο ανάλυσης, που σχετίζεται συγκεκριμένα με τον τρόπο με τον οποίο τα συνδικάτα εμπλέκονται και κινητοποιούνται οι εργαζόμενοι.

Η Kelly (1998, 2005) έχει περιγράψει τις κεντρικές αρχές της θεωρίας κινητοποίησης ως αδικία, απόδοση και αποτελεσματικότητα. Δηλαδή, σύμφωνα με τη θεωρία της κινητοποίησης: Δεν είναι απλώς η δυσαρέσκεια στη δουλειά που πυροδοτεί το συνδικαλισμό, αλλά μια αίσθηση της αδικίας....

Οι εργαζόμενοι πρέπει είτε να αποδίδουν την ευθύνη για τα προβλήματά τους σε μια υπηρεσία, συνήθως ο εργοδότης ή η κυβέρνηση, ή πρέπει να αισθάνεται τον εργοδότη ή την κυβέρνηση ευθύνεται για την επίλυσή τους. ... Τέλος, οι άνθρωποι πρέπει να έχουν μια αίσθηση δράσης (ή αποτελεσματικότητας), αυτή είναι η πεποίθηση ότι η συλλογική οργάνωση και δράση μπορούν να κάνουν τη διαφορά (Kelly, 2005: 66).

Έτσι, στο πλαίσιο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και της συνδικαλιστικής επικοινωνίας, «αν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χρησιμοποιούν τα κοινωνικά μέσα ενημέρωσης για τον εντοπισμό και την απομόνωση του εργοδότη ως την πηγή του παράπουνου, παρά τις προοπτικές της συλλογικής η κινητοποίηση και η ταύτιση με το σωματείο ενισχύονται» (Urchurch & Grassman, 2016: 643).

Όπως σημειώνει ο Kelly (2018: 705), «Ο ρόλος της γλώσσας στην κινητοποίηση έχει γίνει ένα σημαντικό θέμα της έρευνας... [και] οι συνδικαλιστικοί λόγοι αποτελούν μια μορφή εξουσίας και υπό ορισμένες προϋποθέσεις μπορούν αποδεικνύεται εξαιρετικά αποτελεσματική στη μετατόπιση της δημόσιας ατζέντας των κατευθύνσεων υπέρ των συνδικάτων». Ο Hyman (2007: 207) έχει επίσης επεσήμανε τη σημασία του τρόπου με τον οποίο τα μηνύματα του σωματείου



πλαισιώνονται γλωσσικά προς τα μέλη και τα πιθανά μέλη, σημειώνοντας ότι η «μάχη των ιδεών είναι επίσης μάχη λέξεων». Ωστόσο, ο McAlevey (2016) και Άλλοι έχουν επικρίνει τα συνδικάτα που ασχολούνται με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποκλειστικά για την κινητοποίηση των εργαζομένων (βλ Wood, 2020 για συζήτηση). Αυτό συμβαίνει γιατί «Στην πιο προβληματική της, η κινητοποίηση μπορεί να δημιουργήσει ένα ψευδαίσθηση δύναμης (όταν οι ακτιβιστές είναι σε θέση να αντισταθμίσουν προσωρινά την αδράνεια των μελών ή το ευρύτερο εργατικό δυναμικό), αλλά δεν είναι σε θέση να συντηρηθεί λόγω της έλλειψης δύναμης που συνοδεύει μαζική υποστηρικτική δραστηριότητα» (Holgate et al., 2018: 602). Συγκεκριμένα σε σχέση με τα social media, ο Wood (2020: 499) ωστόσο υποστηρίζει ότι «είναι λάθος να βλέπουμε τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μόνο ως εργαλείο κινητοποίησης όταν, στην πραγματικότητα, μπορεί επίσης να διευκολύνει την οργάνωση»

### 13. Εφαρμογές χρήσης διαδικτύου από τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους

Τα μέσα ενημέρωσης παίζουν πλέον μέσα στα συνδικάτα, καθώς «η ψηφιακή τεχνολογία παρέχει μια ευκαιρία για σημαντική κλίμακα για την οργάνωση εκστρατειών» (Simms et al., 2019: 338) όπως αναγράφεται στους Houghton, D & Hodder, A 2021

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν συμβάλει καθοριστικά στην οργάνωση αντιστάσεων και διαμαρτυριών των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το κίνημα των Κίτρινων Γιλέκων στο Παρίσι και την Γαλλία το 2018 ήταν μία οργάνωση και εξέγερση των εργαζομένων που μέσω των κοινωνικών δικτύων ξεπέρασε τα σύνορα και απασχόλησε διεθνώς την κοινή γνώμη που αφορούσε την οργάνωση και τον ξεσηκωμό των εργαζομένων με σύμμαχο την κοινωνία.

Στο Ισραήλ την περίοδο 2012-2014 οι εργαζόμενοι οργάνωσαν τρεις επιτυχείς καμπάνιες διαδηλώσεις διαμαρτυρίας αξιοποιώντας τη φορητή ορατότητα που παρέχεται από τα δίκτυα κοινωνικών μέσων (Facebook και WhatsApp) και τις κινητές συσκευές (Smartphone) για να δημιουργήσουν και να εκφράσουν τη συλλογική τους φωνή, επιτυγχάνοντας ταυτόχρονα την κινητοποίηση των εργαζομένων και την αναγνώριση τους και αξίωση των αιτημάτων τους από τη εργοδοσία. (Tamar Lazar, Rivka Ribak & Roei Davidson, 2018)



Στην Νορβηγία, το 2015 η Handel og Kontor i Norge (HK) δημιούργησε τη Norwegian Sunday Alliance ιστοσελίδα ([www.sondagsalliansen.no](http://www.sondagsalliansen.no)) για την ενημέρωση των ψηφοφόρων στα ζητήματα, αναγκάζοντας τους πολιτικούς να επαναξιολογήσουν το ζήτημα ωραρίου λειτουργίας λιανικής την ημέρα της Κυριακής. Πραγματοποιήθηκε προσέγγιση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αρκετά οικονομικά και λειτούργησε για περιορισμένο χρονικό διάστημα σε συνδυασμό με συγκεκριμένα γεγονότα. Επιτρέποντας στο σωματείο να φτιάξει το δικό του περιεχόμενο, στοχεύοντας πολύ συγκεκριμένο μηνύματα σε συγκεκριμένες ομάδες και δεν εξαρτάται από το κύρια μέσα ενημέρωσης για να μεταδώσουν τη θέση του συνδικάτου.

Στην Ελλάδα το 2010 σύμφωνα με την έρευνα Workmonitor η οποία πραγματοποιήθηκε από τη Randstad, οκτώ στους δέκα Έλληνες εργαζόμενους (80%) έχουν προφίλ σε κάποιο μέσο κοινωνικής δικτύωσης (social media), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την Αυστραλία και τη Γερμανία είναι 69% και 54%, αντίστοιχα. Η πλειοψηφία των εργαζομένων (64%) στην Ελλάδα χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να επικοινωνούν με την οικογένεια, τους φίλους και τους γνωστούς τους, ενώ προτιμούν να παρουσιάζουν τον εαυτό τους σε προσωπικό επίπεδο (49%) παρά επαγγελματικά (27%). Δύο στους πέντε εργαζομένους (42%) δήλωσαν πως έχουν επαγγελματικά οφέλη από τα social media. Από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, το 49% πιστεύουν ότι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορούν να τους βοηθήσουν να βρουν εργασία. Μόνο το 16% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι θα χρησιμοποιούσαν μόνο τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αντί για τις παραδοσιακές μεθόδους αναζήτησης εργασίας, αν ήθελαν να βρουν μια νέα εργασία. Παράλληλα το 49% συμφώνησε ότι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σίγουρα μπορούν να βοηθήσουν στην αναζήτηση εργασίας. το 39% θεωρεί αξιόπιστες τις πληροφορίες που βρίσκει σχετικά με τους εργοδότες στα social media. Το 37% ακολουθούν (follow) ορισμένους εργοδότες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προκειμένου να ενημερώνονται για το τι λέγεται για αυτούς. Επίσης, το 70% των ερωτηθέντων χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να αποκτήσουν μια αίσθηση για την κουλτούρα της εταιρίας. Το 52% των Ελλήνων εργαζομένων δήλωσε ότι δεν θα έκανε αίτηση σε έναν πιθανό εργοδότη, εάν υπήρχαν αρνητικές κριτικές για αυτόν, και το 57% των εργαζομένων γνωρίζει ότι το προφίλ τους μπορούν να το δουν οι εργοδότες. Ένας στους έξι εργαζομένους (14%) στην Ελλάδα προτιμά το twitter σε σχέση με το παραδοσιακό email για να ενημερώσει τους συνάδελφούς του σχετικά με το με τι ασχολείται εκείνη τη στιγμή. Η αντίστοιχη έρευνα το 2019 παρουσιάζει αποτελέσματα που δείχνουν σε ποσοστό περίπου 45% την χρήση του διαδικτύου και των κοινωνικών δικτύων από τους



εργαζόμενους στην εργασία, εκτός ορών εργασίας κ.α. <https://www.randstad.com/workforce-insights/global-hr-research/randstad-workmonitor/#2019>

Στην Ελλάδα τόσο η Ανώτατη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) όσο και τα Εργατικά Κέντρα και οι Σύλλογοι εργαζομένων δημιουργούν και υποστηρίζουν ηλεκτρονικές σελίδες για την ενημέρωση των εργαζομένων και των μελών τους, διατηρούν σελίδες ή ομάδες στο Facebook (δημόσιες ή κλειστές) για τα μέλη τους με σκοπό την ενημέρωση για ζητήματα του κλάδου τους, του χώρου εργασίας τους και την καταγραφή προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα μέλη τους που αφορούν την εργασία προκειμένου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να γνωρίζουν άμεσα με στόχο την επίλυσή τους. Η διατήρηση και χρήση αυτών αυξάνεται συνεχώς και με το σύνολο των διαδικτυακών μελών αυτών των ψηφιακών ομάδων να ξεπερνά πολλές φορές τον καταγεγραμμένο αριθμό μελών των Συλλόγων. Γίνονται επιπλέον εμφανής η ύπαρξη μικρών ανεπίσημων ομάδων με αυτόνομη διαχείριση, έξω από τα σωματεία που τους απασχολούν εργασιακά ζητήματα.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί το γεγονός ότι πρόσφατα (Απρίλιος 2020) εξ αφορμής του lockdown στην χώρα λόγω της υγειονομικής κρίσης, πανδημία Covid19, και των μέτρων στήριξης των εργαζομένων που εφαρμόστηκαν από την Κυβέρνηση, οι καλλιτέχνες, ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων που στην πλειοψηφία τους δεν αποτελούσαν μέλη σωματείου ή συνδικαλιστικής οργάνωσης καθώς δεν συμπεριλαμβάνονταν στις εργασιακές ρυθμίσεις που προβλέφθηκαν από την Κυβέρνηση κινητοποιήθηκαν σχεδόν αποκλειστικά μέσω χρήσης κοινωνικών δικτύων, facebook, και με το σύνθημα support Art Workers, διαδήλωσαν και διεκδίκησαν αντίστοιχα μέτρα στήριξης, από την Κυβέρνηση τα οποία και πέτυχαν. Την ενέργεια αυτή υποστήριξε και η ΓΣΕΕ και το ΠΑΜΕ. Η συγκεκριμένη ομάδα αναπτύσσει πρωτοβουλίες για το μέλλον το κλάδου με διοργάνωση της 1ης ανοιχτής συγκέντρωσης στις 29 Ιουνίου. <https://www.facebook.com/Support-ART-Workers-115572620137765/>

Χρειάζεται προσοχή στην έκταση στην οποία το Διαδίκτυο μπορεί να επιτρέψει μεγαλύτερη συμμετοχή και συνεπώς αναζωογόνηση (Urchurch & Grassman, 2016).

Έτσι, ενώ ένας καταναμημένος λόγος είναι θεωρητικά δυνατός και θα ήταν επωφελής για τα μέλη των συνδικάτων, υπάρχει η δυνατότητα για επιτήρηση των εργοδοτών (Taylor & Moore, 2019). «το Διαδίκτυο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από προϋπάρχουσες τεχνολογικές και οργανωτικές ελίτ



τόσο εντός όσο και εκτός των ηγετικών δομών να κλείσουν ή να περιορίσουν συζητήσεις» (Martinez Lucio et al., 2009: 117).

«Οι ιστότοποι των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων τείνουν να απεικονίζουν την ταυτότητα ενός συνδικάτου προς τα έξω σε μια μοναδική εικόνα» (Hodder & Houghton, 2020: 42). Η ταυτότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν είναι μόνιμα καθορισμένη και χρειάζεται δουλειά και εξέταση στο βαθμό τον οποίο η διαδικτυακή «προβαλλόμενη ταυτότητα» ενός σωματείου αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα, σημειώνοντας οι δυναμικές εντάσεις που παίζουν σε σχέση με την ταυτότητα του συνδικάτου (Hyman, 1994).

Οι Martinez Lucio και Walker (2005: 143) προτείνουν ότι «Ένα συνδικάτο προσανατολισμένο στην αγορά θα χρησιμοποιήσει το διαδίκτυο ως όχημα για μια ιεραρχική σχέση με τα μέλη του που τονίζει την παροχή υπηρεσιών· ένα ταξικό σωματείο μπορεί να προτιμούν να επισημαίνεται ένα ευρύτερο φάσμα εργασιακών συγκρούσεων και να χρησιμοποιείται η παρουσία τους στο διαδίκτυο σε κινητοποίηση για μορφές ομαδικής δράσης μέσω αναφοράς και ανάδειξης απεργιών».

Ωστόσο η σχέση μεταξύ της ταυτότητας του συνδικάτου και του διαδικτύου σύμφωνα με τους Martinez & Walker είναι το κλειδί για την κατανόηση των πολύπλοκων αλληλεπιδράσεων που παίζουν μέσα στα συνδικάτα, αλλά χρειάζονται επανεξέταση στην εποχή των social media.

#### 14. Η εκπαίδευση ως επένδυση

Η εκπαίδευση είναι μια επένδυση που μπορεί να καλλιεργήσει την οικονομική ανάπτυξη, να συνεισφέρει στην ατομική κοινωνική εξέλιξη και να μειώσει την κοινωνική ανισότητα. Όπως κάθε επένδυση, περιλαμβάνει και κόστη αλλά και αποδόσεις. Κάποιες από τις αποδόσεις είναι νομισματικές και άμεσα συνδεδεμένες με την αγορά εργασίας ενώ άλλες αποδόσεις είναι ατομικές, κοινωνικές, πολιτιστικές ή, με την ευρεία έννοια, οικονομικές. Κάποιες αποδόσεις προσμετρώνται στο άτομο ενώ άλλες είναι επωφελείς για το κοινωνικό σύνολο (OECD, 1996 & 1998).



Η αγορά είναι αυτή που προσδιορίζει κάθε φορά τι αξίζει να παραχθεί και τι αξίζει να καταναλωθεί. Είναι αυτή που ορίζει τι αποτελεί εμπόρευμα (Peers, 2015). Μπαίνουμε σε μια εποχή που το βασικό εμπόρευμα είναι η γνώση. Η δύναμη δε βρίσκεται πλέον σε αυτούς που είναι υψηλά ιστάμενοι σε έναν οργανισμό αλλά σε αυτούς που φέρουν στην κατοχή τους το βασικό πνευματικό ενεργητικό, σε αυτούς που δημιουργούν και εφαρμόζουν τη γνώση, με δημιουργικές και τεχνικές δεξιότητες, ώστε να αντιμετωπίσουν τις αναδυόμενες προκλήσεις (Lloyd & Payne, 2003). Άλλωστε η εκπαίδευση, ως πολυδιάστατο αγαθό, ως μια πολύπλευρη και πολυσύνθετη διαδικασία, δημιουργεί και διαχέει την επιστημονική γνώση (Κανελλόπουλος κ.α., 2004).

Η αλλαγή των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών έχουν δώσει στη γνώση και τις δεξιότητες έναν αυξανόμενο κεντρικό ρόλο στην οικονομική επιτυχία των ατόμων και των εθνών. Μαζί με την αύξουσα οικονομική σημασία του ανθρωπίνου κεφαλαίου, οι κοινωνικές αποδόσεις στη μάθηση, με τη μορφή της ενισχυμένης προσωπικής ευημερίας και της καλύτερης κοινωνικής συνοχής, είναι επίσης σημαντικές (OECD, 2005).

## 15. Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια βίου μάθηση

*«Εκπαίδευση ενηλίκων είναι κάθε εκπαιδευτική διεργασία, κάθε περιεχομένου, επιπέδου ή μεθόδου, είτε πρόκειται για τυπική εκπαίδευση είτε όχι, είτε για διεργασία που επεκτείνει χρονικά ή αντικαθιστά την αρχική εκπαίδευση στα σχολεία, κολλέγια και πανεπιστήμια, καθώς και για μαθητεία, μέσω των οποίων τα άτομα που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία στην οποία ανήκουν, αναπτύσσουν τις ικανότητες τους, εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, βελτιώνουν τα τεχνικά και επαγγελματικά τους προσόντα ή τα προσανατολίζουν σε άλλη κατεύθυνση και επιφέρουν αλλαγές στις στάσεις ή τη συμπεριφορά τους με διπλή προοπτική της πλήρους προσωπικής ανάπτυξης και της συμμετοχής σε μια εναρμονισμένη και αυτοδύναμη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη» (UNESCO, 1976)*

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ η Εκπαίδευση Ενηλίκων είναι κάθε μορφής και περιεχομένου μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα που έχει σχεδιαστεί από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, προκειμένου να εξυπηρετήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή ενδιαφέρον, που αναφέρεται σε ηλικία πλέον εκείνης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. (OECD, 2019). Καλύπτει δε μη επαγγελματικές,





επαγγελματικές, γενικές, τυπικές και μη τυπικές σπουδές και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό κοινωνικό σκοπό. (Rogers, 1999, Jarvis, 2010).

Η δια βίου μάθηση περιλαμβάνει την εκπαίδευση και την μάθηση σε κάθε ηλικιακό επίπεδο. Αφορά τους νέους, τους ενήλικες, τους εργαζόμενους. Η παγκοσμιοποίηση και η ανάγκη για επικαιροποίηση των γνώσεων λόγω των μεγάλων τεχνολογικών εξελίξεων παγίωσε την ανάγκη για τη δια βίου εκπαίδευση (Σταμέλος Γ., Βασιλόπουλος Α & Καβασακάλης Α, 2015).

Οι λόγοι για το ιδιαίτερα αναπτυγμένο ενδιαφέρον για την εκπαίδευση ενηλίκων είναι το γεγονός ότι οι τεχνολογικές αλλαγές, η παγκοσμιοποίηση και η γήρανση του πληθυσμού επηρεάζουν όχι μόνο το εργασιακό προφίλ των εργαζομένων αλλά και τη διαθεσιμότητα των θέσεων εργασίας. Φαινόμενα όπως η κλιματική αλλαγή, η υπερθέρμανση του πλανήτη και η μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα θα επενεργήσουν εξ ίσου δραστικά στον κόσμο της εργασίας (Mezirow, 2015).

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή πραγματοποίησε έρευνα Εκπαίδευσης Ενηλίκων το 2016 η οποία διεξήχθη το τέταρτο τρίμηνο του 2016 και απευθυνόταν σε άτομα ηλικίας 18 – 64 ετών με στόχο να συγκεντρώσει πληροφορίες για τη συμμετοχή των ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα, τα χαρακτηριστικά των προγραμμάτων που αυτοί παρακολούθησαν τους τελευταίους 12 μήνες, τους παράγοντες που επηρέασαν τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικές διαδικασίες, καθώς και βασικά δημογραφικά και κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα, όπως το φύλο, την ηλικία και την οικογενειακή τους κατάσταση, την κατάσταση απασχόλησης, καθώς και το επίπεδο εκπαίδευσης και το επάγγελμα των γονέων τους.

Στα ευρήματα της έρευνας παρατηρείται ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι υψηλότερο από των αντρών, όπως επίσης των απασχολούμενων από των ανέργων και των μη ενεργών – το ποσοστό συμμετοχής μάλιστα των τελευταίων είναι ιδιαίτερα χαμηλό. Επίσης, χαμηλό είναι και το ποσοστό συμμετοχής των ατόμων μμεγαλύτερης ηλικίας σε αντίθεση με τους νεότερους που έχουν το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής. Σημαντικό είναι ότι καταγράφεται υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής από αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αξίζει να αναφερθεί επίσης είναι ότι τα ποσοστά συμμετοχής διαφοροποιούνται, και μάλιστα σημαντικά, ανάλογα και με το εισόδημα του νοικοκυριού. Εν γένει, και με εξαίρεση το ανώτατο κλιμάκιο εισοδήματος, όσο υψηλότερο είναι το εισόδημα τόσο μμεγαλύτερο τείνει να είναι το ποσοστό συμμετοχής.



Παρόμοια σχέση υπάρχει μεταξύ του αριθμού των «κοινωνικών δραστηριοτήτων» στις οποίες συμμετείχαν τα ερευνηθέντα άτομα και του ποσοστού συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

## 16. Τα συνδικάτα και η αναζωογόνησή τους μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης των μελών τους

Η εκπαίδευση στα πλαίσια του εργατικού κινήματος και ειδικότερα εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αποτελούσε πραγματικότητα και συνάμα μια διαρκή πρόκληση, σε μια ιστορική συγκυρία που το εργατικό κίνημα επιχειρούσε να εξοπλιστεί ιδεολογικά και να αντιταχθεί πολιτικά στην ηγεμονία της αστικής τάξης του 19ου αιώνα (Φωτόπουλος, 2007).

Η προώθηση σε θέματα κατάρτισης αποτέλεσε μια αυξανόμενη διαπραγματευτική προτεραιότητα για τα συνδικάτα καθώς ο χώρος εργασίας αποκλείστηκε από τους θεσμούς διαμόρφωσης πολιτικής όσον αφορά τη διαμόρφωση δεξιοτήτων (Munro και Rainbird, 2004b).

Στις μέρες μας μια σειρά από διαφορετικές στρατηγικές έχουν υιοθετηθεί από συνδικάτα που μοιράζονται το κοινό στόχο της αναστροφής των μειωμένων επιπέδων μελών και της μειωμένης επιρροής (Frege και Kelly, 2003: 9).

Θεωρείται ότι αποτελούνται από τέσσερις ευρείες διαστάσεις: η «διάσταση της ιδιότητας μέλους» που αφορά τις προσπάθειες για ενίσχυση της ιδιότητας μέλους και της πυκνότητας των συνδικάτων και για διαφοροποίηση της σύνθεσης της ιδιότητας μέλους, την «οικονομική διάσταση», που καλύπτει τη διαπραγματευτική ισχύ και την ικανότητα των συνδικάτων να επηρεάσουν τη διανομή του πλούτου, την «πολιτική διάσταση», ικανότητα των συνδικάτων να επηρεάζουν τις κρατικές πολιτικές και, τη «θεσμική διάσταση», που αφορά την εσωτερική δυναμική, τις πολιτικές και τις οργανωτικές δομές των συνδικάτων και των ικανοτήτων τους προσαρμογής σε νέες στρατηγικές και περιβάλλοντα (Behrens et al., 2004: 20–22).

Στα πλαίσια της οργάνωσης των συνδικάτων έχει αναγνωρισθεί η ανάγκη διασφάλισης της επαρκούς εκπαίδευσης των συνδικαλιστικών στελεχών προκειμένου να αυτά να είναι σε θέση να



εκπροσωπούν επάξια τα μέλη τους και να ασχολούνται περαιτέρω με την οργάνωση και τις νέες εργασιακές απαιτήσεις (O'Grady & Nowak, 2004: 155)

Η ανάπτυξη και η βελτιστοποίηση του συστήματος συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης καθίσταται σήμερα αναγκαία συνθήκη για την προοπτική ανάκαμψης του συνδικαλιστικού κινήματος καθώς δε μπορεί να θεωρηθεί συμπτωματικό το γεγονός ότι οι χώρες που εξακολουθούν να διατηρούν πολύ υψηλή – άνω του 50% - ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι εκείνες στις οποίες υπάρχει παράδοση συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και παράλληλα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρέχουν ποικιλόμορφες υπηρεσίες στα μέλη τους (Κουζής, 2007)

Πολυάριθμες μελέτες δείχνουν ότι τα συνδικάτα μπορούν να επηρεάσουν όταν χρησιμοποιούν πολιτική και μαθησιακά αποτελέσματα (Heyes & Stuart, 1998, Stuart & Robinson, 2007).

Τα συνδικαλιστικά μέλη είναι ενθουσιώδη για τη μάθηση, και παρατηρείται μεγάλη ζήτηση για συμμετοχή στα προσφερόμενα εκπαιδευτικά προγράμματα. Επιπλέον μέσα από τη συμμετοχή τα μέλη μπορούν να κινητοποιηθούν και να συνδεθούν στον πυρήνα συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων (Findlay et al, 2007, Moore & Ross, 2008).

Πολλές έρευνες και μελέτες έχουν επικεντρωθεί στη σχέση μεταξύ της εμπλοκής των εργατικών σωματείων (συνδικαλιστικών οργανώσεων) στη μάθηση και στις διαδικασίες που σχετίζονται με την αναζωογόνηση των συνδικάτων (Findlay & Warhurst, 2011; Moore, 2009; Wallis et al., 2005).

Η συνδικαλιστική εκπαίδευση μπορεί πράγματι να συμβάλει στην απελευθέρωση δυνάμεων εντός του συνδικαλιστικού γίνεσθαι, με την έννοια της ενίσχυσης της παρέμβασης των συνδικάτων. Σε συνθήκες γενικευμένης ύφεσης της συμμετοχής στα κοινά, η εκπαίδευση μπορεί να προωθήσει την εγρήγορση και την κινητικότητα εντός των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επιπλέον δύναται να ενισχύσει τον χαρακτήρα της συνδικαλιστικής παρέμβασης στην οικονομία, την κοινωνία, τις εργασιακές σχέσεις, την πολιτική και να διαμορφώσει όρους για τη δημιουργία μιας «από τα κάτω» ανασύνθεσης του συνδικαλισμού και εργατικού κινήματος στην εποχή του 21ου αιώνα. (Φωτόπουλος, 2007)

Η εργασία των Munro και Rainbird (2004a) δείχνει ότι οι συνεργασίες «ενός σκοπού» γύρω από τη μάθηση, που εστιάζουν στις ανάγκες των εργαζομένων και που έχουν ξεκινήσει από την



συνδικαλιστική οργάνωση, έχουν τη δυνατότητα να είναι πιο επιτυχημένες από τις πρόσφατες καινοτομίες σε εταιρικές σχέσεις γενικού σκοπού για αμοιβαία οφέλη.

### *16.1 Πρόσφατες δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης εργαζομένων μέσω των συνδικαλιστικών φορέων*

Στην Ευρώπη οι εκπαιδευτικές δομές των συνδικάτων σε Αγγλία, Γερμάνια, Σκανδιναβικές χώρες διαθέτουν επιτυχή παράδοση πολλών δεκαετιών. Μιλάμε για το βρετανικό μοντέλο συνδικαλιστικής εκπαίδευσης ‘Trade Union Congress Education’, την Γερμανική Ακαδημία της Φρανκφούρτης, το σουηδικό μοντέλο συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και η L.O είναι οι πιο οργανωμένοι, πρωτοπόροι και καινοτόμοι φορείς παροχής εκπαίδευσης συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το Καναδικό Συνδικαλιστικό Κέντρο (CLC) ανέπτυξε με περιφερειακές εργατικές ομοσπονδίες ένα πρόγραμμα δράσης για νέους με τίτλο «Εργα Αλληλεγγύης!». Σε ένα σεμινάριο τριών εβδομάδων για το εργατικό δίκαιο, την οργάνωση, τα παράπονα και τις διαιτησίες, οι νέοι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να συνεργαστούν με συνδικάτα και οργανώσεις με βάση την κοινότητα. Επιπλέον, το CLC προσέφερε στα μέλη του το «Young Μάθημα Workers in Action με στόχο την οικοδόμηση βασικών ηγετικών δεξιοτήτων, εκπαίδευση σε δημόσια ομιλία, βασικές αρχές και αποτελεσματική επικοινωνία, καθώς και η εργασιακή ιστορία και οι στρατηγικές των συνδικάτων για εμπλοκή σε ζητήματα που αφορούν την κοινωνική δικαιοσύνη (Best 2001).

Το UFCW Canada ξεκίνησε το πρόγραμμα WebCampus της διαδικτυακής εκπαίδευσης και κατάρτισης ως απάντηση στην ζήτηση για νέες δεξιότητες σε μια ταχέως μεταβαλλόμενη οικονομία.

Το WebCampus παρέχεται δωρεάν για τα μέλη του UFCW και τις οικογένειές τους, και προσφέρει πάνω από 170 μαθήματα, που καλύπτουν ποικίλο φάσμα θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικής ανάπτυξης, ανάπτυξη δεξιοτήτων, γνώσεις στον τομέα των τρόφιμων και το λιανικό εμπόριο, σπουδές εργασίας, υγεία και ασφάλεια, υπολογιστές και τεχνολογία. Το WebCampus προσφέρει επίσης μαθήματα που σχετίζονται με τη συνδικαλιστική δραστηριότητα στο χώρο εργασίας, καθώς και σε ευρύτερα κοινωνικά ζητήματα δικαιοσύνη και ακτιβισμό. Το WebCampus



συνεργάζεται πλήθος εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όλων των βαθμίδων. Πάνω από 100.000 μέλη έχουν εκμεταλλευτεί το διαθέσιμες ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για Ορισμένα, το WebCampus παρέχει ένα μονοπάτι για την επίτευξη νέων δεξιοτήτες και προσόντα που σχετίζονται με την απασχόληση· άλλοι ζωγραφίζουν στο WebCampus για προσωπική ολοκλήρωση. Και στις δύο περιπτώσεις, Η webcampus χτίζει την αλληλεγγύη μεταξύ των μελών, σε γενεές. Το WebCampus παρέχει έναν μηχανισμό τόσο για μέλη όσο και, συχνά νεότερα, μη μέλη να βιώσουν και να εκτιμήσουν τα οφέλη της ένωσης ιδιότητα μέλους. Βασίζεται στην τεχνολογία και στόχο έχει να βοηθήσει στην «ανάπτυξη των εργαζομένων... σε ακτιβιστές συνδικάτων». Παίζει ρόλο διευρύνοντας την αντίληψη των πολιτών για την ένωση ως σχετική πέρα από το χώρο εργασίας.

Στην Νορβηγία το 2016, η Fellesforbundet ξεκίνησε την ηλεκτρονική εκπαιδευτική πλατφόρμα, "Veiviseren" ή "The Wizard", η οποία παρέχει σε νέους εργαζόμενους εισαγωγική εκπαίδευση για το νέο τους ρόλο. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει μία επισκόπηση του ρόλου του σωματείου, του εκπροσώπου, τη σημασία των μελών, ενημέρωση για νομικές ρυθμίσεις στο χώρο εργασίας, και διαπραγματευτικές συμβουλές και καθοδήγηση. Από την έναρξη του προγράμματος 3800 άτομα έχουν εγγραφεί ως νέοι εκπρόσωποι και 1200 έχουν ολοκληρώσει και έχουν κληθεί από το τοπικό σωματείο να συμμετάσχουν σε λοιπές συνδικαλιστικές δραστηριότητες.

Στην Ελλάδα σήμερα μέσω της τριτοβάθμιας Οργάνωσης της ΓΣΕΕ λειτουργούν η Ακαδημία Εργασίας και το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης της ΓΣΕΕ προσφέροντας μέσω συνεργασίας με ΚΕΚ, Πανεπιστήμια και λοιπούς εκπαιδευτικούς φορείς πολλά εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα κατάρτισης σε εργαζόμενους και συνδικαλιστικά στελέχη και αντιστοίχως μέσω της τριτοβάθμιας Οργάνωσης της ΑΔΕΔΥ και το Κοινωνικό Πολύκεντρο.

## *16.2 Ακαδημία της εργασίας*

Τον Οκτώβριο του 2005 λειτούργησε για πρώτη φορά η Ακαδημία Εργασίας της ΓΣΕΕ, αποτελώντας το ανώτερο στάδιο των προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ σε ένα σύστημα το οποίο ιεραρχείται σε τρία επίπεδα: Την εισαγωγική επιμόρφωση – τη βασική επιμόρφωση– την ανώτερη συνδικαλιστική εκπαίδευση (Ακαδημία της Εργασίας).



Θεσμικός της στόχος είναι: «Η ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των μελών και των στελεχών του συνδικαλιστικού κινήματος, με απώτερο σκοπό την ενίσχυση της συνδικαλιστικής παρέμβασης στον χώρο της εργασίας, της οικονομίας, της κοινωνίας, της πολιτικής», καθώς και «η αναβάθμιση του επιπέδου των εργαζομένων, των μελών και των στελεχών του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας μας».

Επιπλέον το 2021 σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου η ΓΣΕΕ προχώρησε σε στρατηγική συνεργασία ανάπτυξης στελεχών της υποστηρίζοντας τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών με σκοπό την ενδυνάμωσή τους και την αποτελεσματικότητά τους στο ρόλο τους ως εκπρόσωποι εργαζόμενων<sup>5</sup> ( Φωτόπουλος, 2006).

---

<sup>5</sup> [www.kanep-gsee.gr](http://www.kanep-gsee.gr)



## Β Μέρος

### Η έρευνα



## Θεωρητική ανασκόπηση – Η πορεία προς την έρευνα

Στο θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας έγινε προσπάθεια να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο παρουσίας του Ανθρώπινου Κεφαλαίου, των εργασιακών δικαιωμάτων, του συνδικαλισμού, της απήχυσής του σήμερα, των σύγχρονων μεταβολών στην αγορά εργασίας και του μετασχηματισμού της σε κάθε επίπεδο, γεγονός που οδηγεί σε «καθιέρωση» της δια βίου μάθησης για τους εργαζόμενους και σε αναγκαία συμμετοχή των εκπροσώπων εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης για ανάπτυξη των γνώσεων τους προκειμένου να μπορούν να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις και ανάγκες στην αγορά εργασίας για διασφάλιση των θέσεων εργασίας, διασφάλιση εργασιακών δικαιωμάτων και άσκησης αυτών.

## Κύριο ερευνητικό ερώτημα

Με βάση την πραγματοποιηθείσα ανάλυση και τα ερευνητικά ενδιαφέροντα, το κύριο ερευνητικό ερώτημα που προκύπτει και αναμένεται να απαντηθεί, μέσω της έρευνας που θα ακολουθήσει, είναι εάν ο ρόλος του διαδικτύου και της εκπαίδευσης μπορούν να επιδράσουν θετικά και να χρησιμοποιηθούν κατάλληλα ως κύρια εργαλεία στην ενίσχυση των συνδικάτων.

## Υποθέσεις εργασίας – Επιμέρους Ερευνητικά Ερωτήματα

Το κύριο ερευνητικό ερώτημα συνεπάγεται και μια σειρά υποθέσεων εργασίας και επιμέρους ερευνητικών ερωτημάτων που προκύπτουν από το θεωρητικό υπόβαθρο που έχουμε παρουσιάσει.

Οι διαδικασίες που ακολουθούνται στον έλεγχο των υποθέσεων εργασίας αφορούν την εξαγωγή συμπερασμάτων για τις παραμέτρους του ερευνώμενου πληθυσμού. Τα συμπεράσματα αυτά προκύπτουν μετά από τη διαμόρφωση και τον έλεγχο συγκεκριμένων στατιστικών υποθέσεων, οι οποίες είναι δηλώσεις που αφορούν τις πληθυσμιακές παραμέτρους. Οι υποθέσεις αυτές ελέγχονται με τη χρήση στατιστικών ελέγχων-τεστ, που εμπλέκουν εργαλειακά στατιστικά





μεγέθη, τα οποία συναρτώνται από τις μεταβλητές του δείγματος της έρευνας, μεταβλητές οι οποίες μπορούν να παρατηρηθούν-μετρηθούν.

Οι στατιστικές υποθέσεις αποτελούνται από τη μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ), που είναι η ελεγχόμενη υπόθεση, και την εναλλακτική υπόθεση ( $H_A$ ), που αντιπροσωπεύει την υπόθεση έρευνας-εργασίας, οι οποίες είναι συμπληρωματικές και καλύπτουν όλες τις πιθανές σχέσεις για τις πληθυσμιακές παραμέτρους που εξετάζουμε. Συνεπώς, μία από τις δύο υποθέσεις θα είναι αληθής, ενώ η απόρριψη της μιας οδηγεί ουσιαστικά και πρακτικά στην αποδοχή της άλλης. (Γναρδέλλης, 2003)

Οι υποθέσεις εργασίας μας για την παρούσα έρευνα και η διατύπωση της μηδενικής ( $H_0$ ) και της εναλλακτικής στατιστικής υπόθεσης ( $H_A$ ) έχουν ως εξής:

EE1:

$H_0$ : Το εργατικό δυναμικό στην Ελληνική Επικράτεια ακόμη και εάν δεν έχει αρνητική άποψη ως 'Κοινή Γνώμη' για τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις πιστεύει ότι δε χρειάζεται να υπάρχουν Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και ότι δε παίζουν καθοριστικό ρόλο στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων

$H_1$  : Το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα ακόμη και εάν έχει αρνητική άποψη ως Κοινή Γνώμη για τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις πιστεύει ότι χρειάζεται να υπάρχουν Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και ότι παίζουν καθοριστικό ρόλο στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων

EE2:

$H_0$ : Η προηγούμενη συμμετοχή εργαζομένων σε συνδικάτα δεν επηρεάζει τη συμμετοχή του σε συμπεριληπτικά και σύγχρονα Συλλογικά Όργανα Εργαζομένων

$H_1$ : Η προηγούμενη συμμετοχή εργαζομένων σε συνδικάτα επηρεάζει τη συμμετοχή του σε συμπεριληπτικά και σύγχρονα Συλλογικά Όργανα Εργαζομένων

EE3:



H0 : Το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα σήμερα πιστεύει ότι η κατάλληλη γνώση μπορεί να αυξήσει την αποτελεσματικότητα των εκπροσώπων του σε κάθε επίπεδο αλλά δε θα συμμετείχε σε κατάρτιση που αφορά τις νέα εργασιακή πραγματικότητα.

H3 : Το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα σήμερα πιστεύει ότι η κατάλληλη γνώση μπορεί να αυξήσει την αποτελεσματικότητα των εκπροσώπων του σε κάθε επίπεδο και θα συμμετείχε σε κατάρτιση που αφορά τις νέα εργασιακή πραγματικότητα.

Παράλληλα με τις υποθέσεις εργασίας, το κύριο ερευνητικό μας ερώτημα πλαισιώνουν και μια σειρά επιμέρους ερευνητικών ερωτημάτων που θα απαντηθούν μέσω της έρευνας που θα διεξάγουμε:

EEE1. Συσχετίζεται το φύλο

EEE2. Συσχετίζεται η ηλικία

EEE3. Υπάρχει συσχέτιση με το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα, το ετήσιο εισόδημά τους, την πολιτική τους τοποθέτηση και την άποψή τους για τον συνδικαλισμό.

EEE4. Υπάρχει συσχέτιση σε ότι αφορά την ικανοποίηση στην εργασία με τη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα εργαζομένων

EEE5 Υπάρχει συσχέτιση σε τον τρόπο που συμμετείχαν και το προφίλ αυτών που συμμετείχαν στο παρελθόν με τους εν δυνάμει συμμετέχοντες

EEE6 Υπάρχει συσχέτιση συμμετοχής σε συλλογικά όργανα εργαζομένων με το είδος εργασίας ή τον τομέα που απασχολούνται οι ερωτηθέντες

Πρέπει να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι οι προαναφερθείσες υποθέσεις εργασίας και επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα θα διερευνηθούν τόσο σε γενικό επίπεδο, όσο και με βάση κάποια χαρακτηριστικά στοιχεία του δείγματος, που αποτελούν τις ανεξάρτητες μεταβλητές της έρευνας, όπως: φύλο, ηλικία, έτη εργασίας και την ιδεολογική ταυτότητα των συμμετεχόντων κ.α.

Οι διαχωρισμοί αυτοί γίνονται προκειμένου να μπορέσουμε- πέραν των γενικών αποτελεσμάτων- να εξάγουμε ειδικότερα αποτελέσματα που θα μας βοηθήσουν στην διατύπωση περισσότερων ασφαλών συμπερασμάτων αναφορικά με την επόμενη μέρα στον χώρο της εργασίας.



## Μεθοδολογία

### Η ερευνητική μέθοδος

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με πρωτογενή δεδομένα, ακολουθώντας τη μέθοδο της δομημένης συνέντευξης (δομημένο ερωτηματολόγιο).

Μέσω του ιδρυματικού λογαριασμού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της ερευνήτριας με χρήση google forms δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο.

Ο πληθυσμός της έρευνας είναι ενήλικες άνω των 18 ετών έως 67 ετών και ακολουθήθηκε η μέθοδος της απλής τυχαίας δειγματοληψίας.

Η ηλεκτρονική διεύθυνση του ερωτηματολογίου [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdM8zYmOaTcMLBpqr-enQTLAUPXh8\\_9DfZ3IM9h8ywwSIzGQg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdM8zYmOaTcMLBpqr-enQTLAUPXh8_9DfZ3IM9h8ywwSIzGQg/viewform?usp=sf_link)

δημοσιεύθηκε στο ατομικό λογαριασμό «προφιλ» που διατηρεί η ερευνήτρια στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης Facebook (<https://www.facebook.com/maria.koumanioti>), απεστάλη μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων σε πρόσωπα του περιβάλλοντος και μέσω τρίτων κοινοποιήθηκε με χρήση εφαρμογών κινητών συσκευών όπως viber, whatsapp και sms.

Το συνολικό δείγμα είναι 333 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, ωστόσο το σύνολο των 329 ερωτηματολογίων είναι ορθώς συμπληρωμένα και εντός της χρονικής προθεσμίας που είχε ορίσει και διατηρήσει δημόσια το ερωτηματολόγιο η ερευνήτρια στο facebook.

Η περίοδος που δημοσιεύθηκε και παρέμεινε δημόσιο για συμπλήρωση το ερωτηματολόγιο ήταν από 27 Μαρτίου 2023 έως 11 Απριλίου 2023, περίπου δέκα ημέρες. Αξίζει να σημειωθεί ότι είχε προηγηθεί το τραγικό δυστύχημα στα Τέμπη (Μάρτιος 2023) που αναστάτωσε όλη την κοινωνία και ακολουθούσε η περίοδος του Πάσχα (16 Απριλίου 2023).

Η επεξεργασία των δεδομένων έγινε με χρήση του στατιστικού εργαλείου SPSS -Statistical Package for the Social Sciences.



## Ποσοτική έρευνα.

Αυτό περιγράφει, εξηγεί και δοκιμάζει τις σχέσεις. Δίνει έμφαση στην εξέταση των σχέσεων αιτίου και αποτελέσματος. Το βασικό χαρακτηριστικό των ποσοτικών μεθόδων είναι ότι παράγει πάντα αριθμητικά δεδομένα. Τα δεδομένα που συλλέγονται αναλύονται με απλούς μαθηματικούς όρους που περιλαμβάνουν την παραγωγή πινάκων, διαγραμμάτων και διαγραμμμάτων.

Η χρήση ποσοτικών δεδομένων στην έρευνα έχει τα πλεονεκτήματά της: φέρει με μια αύρα επιστημονικής αξιοπρέπειας επειδή χρησιμοποιεί αριθμούς, παρουσιάζει ευρήματα με τη μορφή γραφημάτων ή πινάκων και μεταφέρει μια αίσθηση στερεότητας. Μόνο ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της ποσοτικής έρευνας είναι η ακρίβεια με την οποία καθιερώνονται τα ερευνητικά σχέδια στην αρχή της μελέτης.

### Πλεονεκτήματα της ποσοτικής έρευνας:

1. Η ερμηνεία των μετρήσεων βασίζεται σε μετρούμενα μεγέθη.
2. Οι παρουσιάσεις είναι καλά οργανωμένες με πίνακες και διαγράμματα για να επικοινωνούν τα ευρήματα με άλλους.
3. Οι αναλύσεις είναι στιγμιαίες και τα αποτελέσματα μπορούν να ανακριθούν γρήγορα από τους ερευνητές.
4. Εμπιστοσύνη-αξιοπιστία ως προς τις ερμηνείες.

### Μειονεκτήματα της ποσοτικής έρευνας:

1. Η ανάλυση υπερφόρτωσης δεδομένων μπορεί να είναι πολύπλοκη και ο ερευνητής μπορεί να κατακλυστεί.
2. Ο τεχνικός μπορεί να έχει υπερβολική ανησυχία για τις τεχνικές πτυχές της ανάλυσης.
3. Η ποιότητα των δεδομένων είναι τόσο καλή όσο η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή τους.



4. Η ψευδής υπόσχεση μπορεί να επιτύχει τη διόρθωση δεδομένων με χειραγώγηση για να δείξει τα επίπεδα σημαντικότητας

### Ποιοτική Έρευνα

Σύμφωνα με τον Van Manne η ποιοτική έρευνα μπορεί να περιγραφεί ως «μια σειρά τεχνικών που επιδιώκουν να περιγράψουν, να αποκωδικοποιήσουν τη μετάφραση και με άλλο τρόπο να συμβιβαστούν με το νόημα, όχι τη συχνότητα ορισμένων περισσότερο ή λιγότερο φυσικά φαινομένων στον κοινωνικό κόσμο. » Είναι ο περιγραφικός αριθμητικός τρόπος συλλογής και ερμηνείας πληροφοριών. Παρόλο που ορισμένες από τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται, όπως η συνέντευξη ή οι ομάδες εστίασης, χρησιμοποιούνται στην ποσοτική έρευνα, η διαφορά είναι ότι η ποιοτική έρευνα περιλαμβάνει τη χρήση μη μαθηματικών διαδικασιών κατά την ερμηνεία και την εξήγηση των δεδομένων

### Πλεονεκτήματα της Ποιοτικής Έρευνας

1. Τα δεδομένα και η ανάλυση είναι θεμελιωμένα και βασίζονται στην πραγματικότητα.
2. Ανοχή στην ασάφεια και την αντίφαση, αναγνωρίζει την κοινωνική ύπαρξη.
3. Πλούτος και λεπτομέρεια δεδομένων σε βάθος και εστιασμένα σε έρευνα μικρής κλίμακας.
4. Προοπτική εναλλακτικής εξήγησης, βασίζεται στο δείγμα δεξιοτήτων.

### Μειονεκτήματα της Ποιοτικής Έρευνας

1. Τα δεδομένα ενδέχεται να μην είναι αντιπροσωπευτικά, λόγω μικρού δείγματος.
2. Υπάρχει δυνατότητα αποσυμπεριφοράς του νοήματος, εάν η ερμηνεία βγει εκτός πλαισίου.
3. Η ερμηνεία συνδέεται με τον «εαυτό» του ερευνητή, τα ευρήματα είναι πιο επιφυλακτικά και διστακτικά



#### 4. Υπάρχει κίνδυνος υπεραπλούστευσης της εξήγησης.

Στατιστική είναι ο κλάδος της επιστήμης ο οποίος ασχολείται με τις μεθόδους που είναι κατάλληλες για τη συλλογή, την οργάνωση, την παρουσίαση και την ανάλυση δεδομένων, όπως επίσης, για τη χρησιμοποίηση των πληροφοριών που περιέχουν τα δεδομένα, με το σκοπό να συναχθούν συμπεράσματα και να ληφθούν αποφάσεις, ειδικά όταν υπάρχει το στοιχείο της αβεβαιότητας. Φράγκος Χρ,(1998), σελ 25)

Η στατιστική ασχολείται με δύο είδη προβλημάτων: 1) την οργάνωση και περιγραφή δεδομένων (Περιγραφική στατιστική), (descriptive statistics), και 2) τη χρήση δειγματικών δεδομένων για τη συναγωγή συμπερασμάτων που αφορούν στατιστικούς πληθυσμούς από τους οποίους τα δεδομένα αυτά προέρχονται. (Στατιστική Συμπερασματολογία ή Επαγωγική Στατιστική), (inferential statistics). Φράγκος Χρ,(1998), σελ 28)

Μεταβλητή (variable) είναι ένα χαρακτηριστικό των στοιχείων ενός πληθυσμού υπό εξέταση.

Μπορούμε να διακρίνουμε δύο είδη παρατηρήσεων, τις ποιοτικές και τις ποσοτικές. Οι ποιοτικές αποτελούνται από χαρακτηριστικά, όπως φύλο, πολιτικό κόμμα, επίπεδο γνώσεων και οι ποσοτικές παρατηρήσεις αποτελούνται από αριθμούς που αντιπροσωπεύουν μετρήσεις. Οι ποσοτικές παρατηρήσεις διακρίνονται σε διακριτές ή συνεχείς.

Στη μελέτη μας έχουμε κατηγορικές παρατηρήσεις (nominal) καθώς τα δεδομένα δε μπορούν να διαταχθούν σε μία σειρά γιατί δηλώνουν κατηγορίες ή ονόματα ή σύμβολα και διαβαθμισμένες ή ποιοτικές (ordinal) παρατηρήσεις καθώς είναι παρατηρήσεις που μπορούν να διαταχθούν σε κάποια σειρά αλλά οι διαφορές μεταξύ των τιμών των παρατηρήσεων είτε δεν μπορούν να προσδιορισθούν, είτε είναι άνευ σημασίας. Φράγκος Χρ,(1998) σελ 29-30).



## Περιγραφή της μεθόδου

### Ερευνητικό υλικό/ Στοιχεία της έρευνας/ Μεθοδολογία

Η έρευνα έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου καθώς το ερωτηματολόγιο αποτελεί το βασικό ερευνητικό εργαλείο σε κάθε ποσοτική έρευνα και συλλέγεται γρήγορα και με σχετικά μικρό κόστος μεγάλος όγκος δεδομένων (Κατσή, 2020).

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 51 ερωτήσεις κλειστού τύπου και χρησιμοποιήθηκαν τετραβάθμιες ερωτήσεις Likert. Οι ερωτήσεις χωρίζονται σε τέσσερις ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων, η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν απόψεις/ πιστεύω σε ό,τι αφορά τα συλλογικά όργανα εργαζομένων και το ρόλο τους, η τρίτη ενότητα περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν τη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα εργαζομένων και την εργασιακή ικανοποίηση και η τέταρτη ενότητα αφορά ερωτήσεις που έχουν να κάνουν με τη χρήση διαδικτύου, νέους τρόπους επικοινωνίας και εκπαίδευσης.

Κατά τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας περιοριζόμαστε για τρεις κυρίως λόγους:

Ο πρώτος λόγος είναι ότι το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε στο προσωπικό προφίλ που διατηρεί η ερευνήτρια στο facebook, το πιο δημοφιλές κανάλι επικοινωνίας σε όλο το φάσμα των ηλικιών που απευθυνόταν η έρευνα. Τον Ιανουάριο του 2021, το Facebook είχε αναφέρθηκαν 2,74 δισεκατομμύρια ενεργοί χρήστες που την καθιστούν την πιο δημοφιλή πλατφόρμα μέσω κοινωνικής δικτύωσης, ενώ το Twitter είχε 353 εκατομμύρια χρήστες (Statista, 2021). Για το λόγο αυτό αναμένεται να διαπιστωθεί ότι οι συμμετέχοντες χρησιμοποιούν κυρίως το διαδίκτυο και τα social media για την ενημέρωσή τους.

Ο δεύτερος λόγος είναι ότι η γνωστοποίηση του ερωτηματολογίου έγινε από την ερευνήτρια εκτός από τη χρήση των social media, με αποστολή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στο ευρύτερο κοινωνικό της περιβάλλον και ως χρήση λίνκ της πλατφόρμας google forms μέσω της ίδιας και του φιλικού περιβάλλοντος της με ηλεκτρονικές εφαρμογές (viber, whatsapp) μέσω χρήσης κινητού τηλεφώνου.



Ο συγκεκριμένος τρόπος επικοινωνίας της έρευνας και γνωστοποίησης του ερωτηματολογίου μπορεί σε κάποιο βαθμό να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι το προφίλ των συμμετεχόντων έχουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά με την ερευνήτρια.

Ο τρίτος λόγος είναι μια σημαντική, παράμετρος που θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν στην επιλογή κοινοποίησης του ερωτηματολογίου είναι και οι περιορισμοί που τίθενται από τις τεχνικές δυνατότητες.

### Το Πρωτόκολλο Έρευνας

Το ερευνητικό πρωτόκολλο που διαμορφώθηκε προκειμένου να διερευνηθούν τα προαναφερθέντα ερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις εργασίας, χωρίζεται σε επιμέρους ενότητες που περιέχουν συγκεκριμένες μεταβλητές.

Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν για συμπλήρωση σε άτομα ηλικίας από 18 έως 67 ετών προκειμένου να συμπεριληφθούν πρόσωπα που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας<sup>6</sup>.

### Επεξεργασία και ανάλυση

Για την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας θα χρησιμοποιηθεί το στατιστικό πακέτο SPSS Statistical Package for the Social Sciences.

Τα αποτελέσματα θα απεικονισθούν κυρίως με γραφικές παραστάσεις Pareto (Pareto charts) ραβδογράμματα για κατηγορικές ή ποιοτικές μεταβλητές και κυκλικά διαγράμματα (pie charts) καθώς παρουσιάζονται καλύτερα σχέσεις αναλογιών και γίνεται εύκολα κατανοητό ως διάγραμμα.

Το σύνολο του δείγματος ανήλθε σε 333 απαντήσεις.

---

<sup>6</sup> Εργατικό δυναμικό : το μέρος του πληθυσμού που είτε εργάζεται, στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, είτε είναι αυτοαπασχολούμενο, είτε είναι άνεργο και επιθυμεί να εργασθεί





Οι έλεγχοι των ερευνητικών υποθέσεων πραγματοποιήθηκαν με στατιστικούς ελέγχους, οι οποίοι εξετάζουν αν δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ενός, δύο ή περισσότερων δειγμάτων αν τα δείγματα αυτά αντιπροσωπεύουν διαφορετικούς πληθυσμούς.

Οι διαδικασίες που ακολουθούνται στον έλεγχο των θεωρητικών υποθέσεων εργασίας αφορούν την εξαγωγή συμπερασμάτων για τις παραμέτρους του ερευνώμενου πληθυσμού. Τα συμπεράσματα αυτά προκύπτουν μετά από τη διαμόρφωση και τον έλεγχο συγκεκριμένων στατιστικών υποθέσεων, οι οποίες είναι δηλώσεις που αφορούν τις πληθυσμιακές παραμέτρους. Οι υποθέσεις αυτές ελέγχονται με τη χρήση στατιστικών ελέγχων-τεστ, που εμπλέκουν εργαλειακά στατιστικά μεγέθη, τα οποία συναρτώνται από τις μεταβλητές του δείγματος της έρευνας, μεταβλητές οι οποίες μπορούν να παρατηρηθούν-μετρηθούν. Οι στατιστικές υποθέσεις αποτελούνται από τη μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ), που είναι η ελεγχόμενη υπόθεση, και την εναλλακτική υπόθεση ( $H_A$ ), που αντιπροσωπεύει την υπόθεση έρευνας-εργασίας, οι οποίες είναι συμπληρωματικές και καλύπτουν όλες τις πιθανές σχέσεις για τις πληθυσμιακές παραμέτρους που εξετάζουμε. Συνεπώς, μία από τις δύο υποθέσεις θα είναι αληθής, ενώ η απόρριψη της μιας οδηγεί ουσιαστικά και πρακτικά στην αποδοχή της άλλης.

Για τους σκοπούς της έρευνας, γίνεται χρήση και ορισμένων στατιστικών ελέγχων-τεστ, προκειμένου να εξεταστεί η εγκυρότητα ή μη των υποθέσεων εργασίας που προέρχονται από το θεωρητικό υπόβαθρο.

Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ( $\alpha$ ) συνιστά το κρίσιμο σημείο ύπαρξης ή μη στατιστικής σημαντικότητας στο έλεγχο των διαφορετικών δειγμάτων. Αυτό αποτελεί το σημείο που θα οδηγήσει είτε στην αποδοχή, είτε στην απόρριψη της μηδενικής στατιστικής υπόθεσης. Στόχος είναι το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας να είναι «αυστηρό» ώστε να είναι δύσκολο να απορριφθεί η μηδενική υπόθεση και από την άλλη να γίνεται αποδεκτή με όσο πιο ισχυρά «τεκμήρια» γίνεται η εναλλακτική υπόθεση εργασίας. Το επίπεδο αυτό ορίζεται πολύ χαμηλά, είτε στο 0.05 (5%), είτε στο 0.01 (1%).

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας και λόγω του μεγέθους του δείγματος ( $n= 331$ ) έγινε χρήση του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας  $\alpha=0.05$ , το οποίο σημαίνει ότι θα απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση για τιμές στατιστικής σημαντικότητας μικρότερες από  $\alpha=0.05$  (5%).



Το στατιστικό τεστ  $\chi^2$  (chi-square test) αποτελεί τον πρώτο στατιστικό έλεγχο που θα χρησιμοποιήσουμε. Ο εν λόγω έλεγχος χρησιμοποιείται προκειμένου να διαπιστωθεί η συσχέτιση μεταξύ δύο κατηγορικών ή διατεταγμένων μεταβλητών. Λειτουργεί με δύο (2) ποιοτικές μεταβλητές, ζευγαρωτές (κάθε ζευγάρι  $x-y$  είναι από το ίδιο δείγμα) και ελέγχει εάν έχουν στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ τους.

Το t-test λειτουργεί με δύο μεταβλητές, μια numeric και μία ποιοτική & δίτιμη (binary nominal) και ελέγχει εάν τα δύο σετ της numeric που τα χωρίζει η nominal έχουν στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους (μέσος όρος, διασπορά...). Εάν η ποιοτική μεταβλητή δεν είναι δίτιμη αλλά παίρνει τρεις (3) ή παραπάνω τιμές, τότε χρησιμοποιούμε ANOVA.

Μία από τις βασικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή τόσο του t-test όσο και της ANOVA είναι η διεξαγωγή του ελέγχου ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων των διαφόρων ομάδων με το τεστ του Levene (Levene's test). Το τεστ αυτό πρέπει να διεξάγεται πριν από τον κεντρικό έλεγχο των μέσων τιμών, προκειμένου να διασφαλίζεται η ακεραιότητα της ανάλυσης.

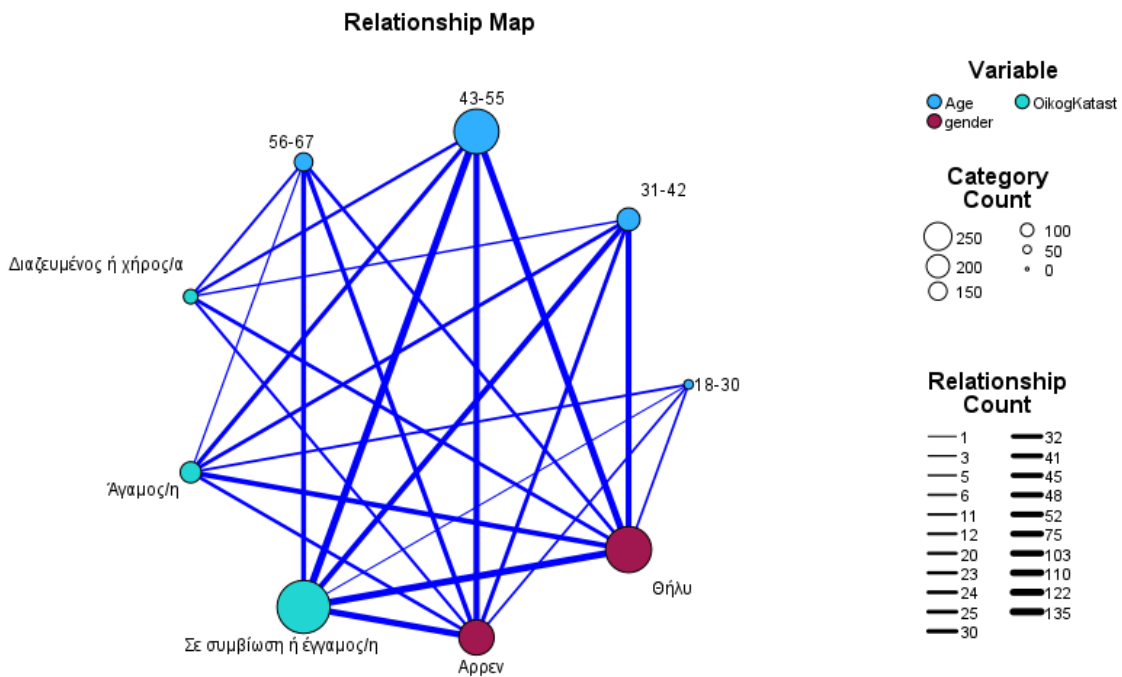
Ο έλεγχος γίνεται θεωρώντας δύο υποθέσεις: Την  $H_0$  ότι αυτό που ψάχνουμε δεν υπάρχει και την  $H_1$  ότι αυτό που ψάχνουμε υπάρχει. Με βάση τα δεδομένα, τα στατιστικά τεστ υπολογίζουν την πιθανότητα  $p$  να είναι λάθος η υπόθεση  $H_1$ . Αν  $p < 0,005$  τότε απορρίπτουμε την  $H_0$  και δεχόμαστε την  $H_1$  (ότι δηλαδή συμβαίνει αυτό που ψάχνουμε) Διαφορετικά εάν  $p > 0,005$  τότε δεχόμαστε την  $H_0$  (null hypothesis) ότι δηλαδή δεν συμβαίνει αυτό που ψάχνουμε.

Ακόμα μία μέθοδος που θα χρησιμοποιήσουμε για τους σκοπούς της ανάλυσης μας είναι η ανάλυση συσχέτισης (correlation) μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών. Σκοπός της η εξερεύνηση της σχέσης μεταξύ των μεταβλητών. Ο βαθμός συσχέτισης μετράται από τους συντελεστές συσχέτισης, οι οποίοι παίρνουν τιμές από -1 έως +1, όπου -1 είναι η τέλεια αρνητική συσχέτιση και +1 η τέλεια θετική συσχέτιση. Η τιμή 0 συνεπάγεται τη μη ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης.



## Αποτελέσματα Έρευνας

Στην έρευνα εάν μπορούσαμε να σκιαγραφήσουμε μία χαρακτηριστική μορφή από την πλειοψηφία των συμμετεχόντων αυτή θα ήταν γυναίκα που συμβιώνει με παιδιά μεταξύ 43 και 55 ετών καθώς σύμφωνα με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων σε ό,τι αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι πλειοψηφία βρίσκονται σε συμβίωση ή είναι έγγαμοι (68,39%), ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 43 ετών έως 55 ετών, έχουν παιδιά σε ποσοστό (67,78%) και ανήκουν στο γυναικείο φύλο σε ποσοστό (58,05%).



Διάγραμμα 4: Πίνακας σχέσεων δημογραφικών χαρακτηριστικών συμμετεχόντων

### Αναλυτικότερα δημογραφικά στοιχεία

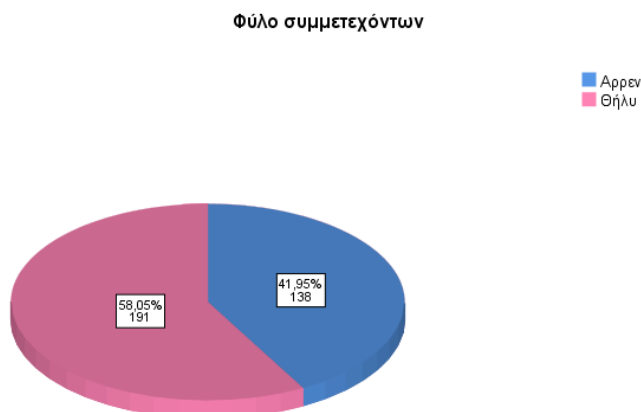
Στο σύνολο των 331 συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα, το 57,9% είναι γυναίκες και το 41,8% είναι άνδρες.



## Φύλο

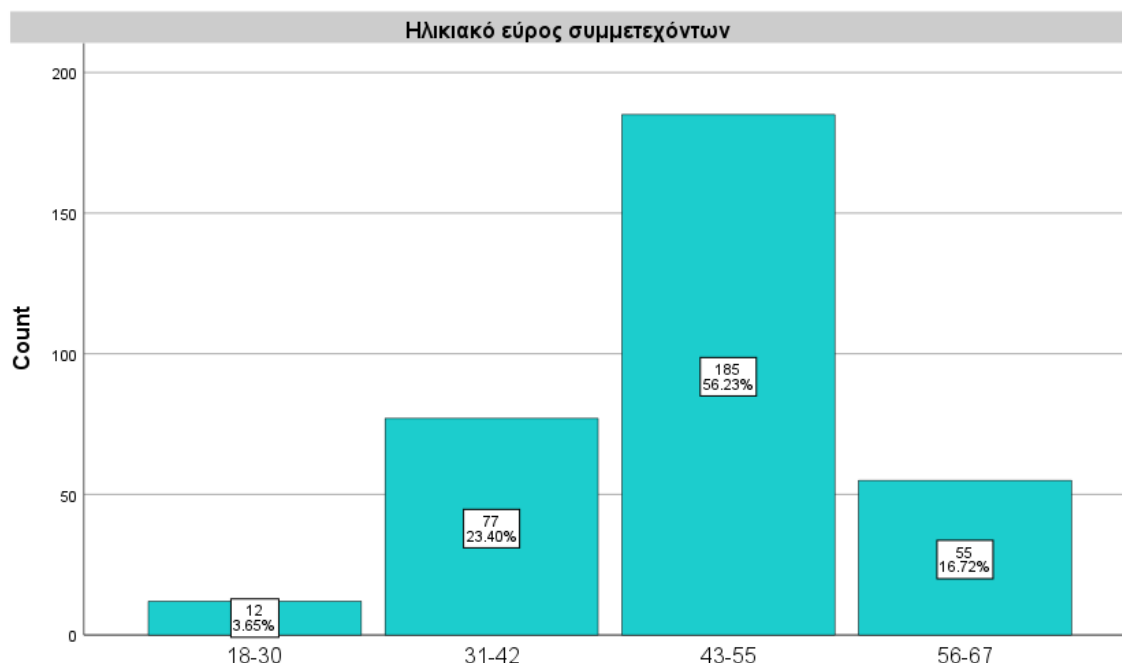
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αρρεν	138	41.8	41.8	41.8
	Θήλυ	191	57.9	57.9	99.7
	3	1	.3	.3	100.0
Total		330	100.0	100.0	

Μελετώντας το δείγμα των **329** συμμετεχόντων (με πλήρεις και ορθώς συμπληρωμένες απαντήσεις) έχουμε τα κάτωθι στοιχεία :



Διάγραμμα 5: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο

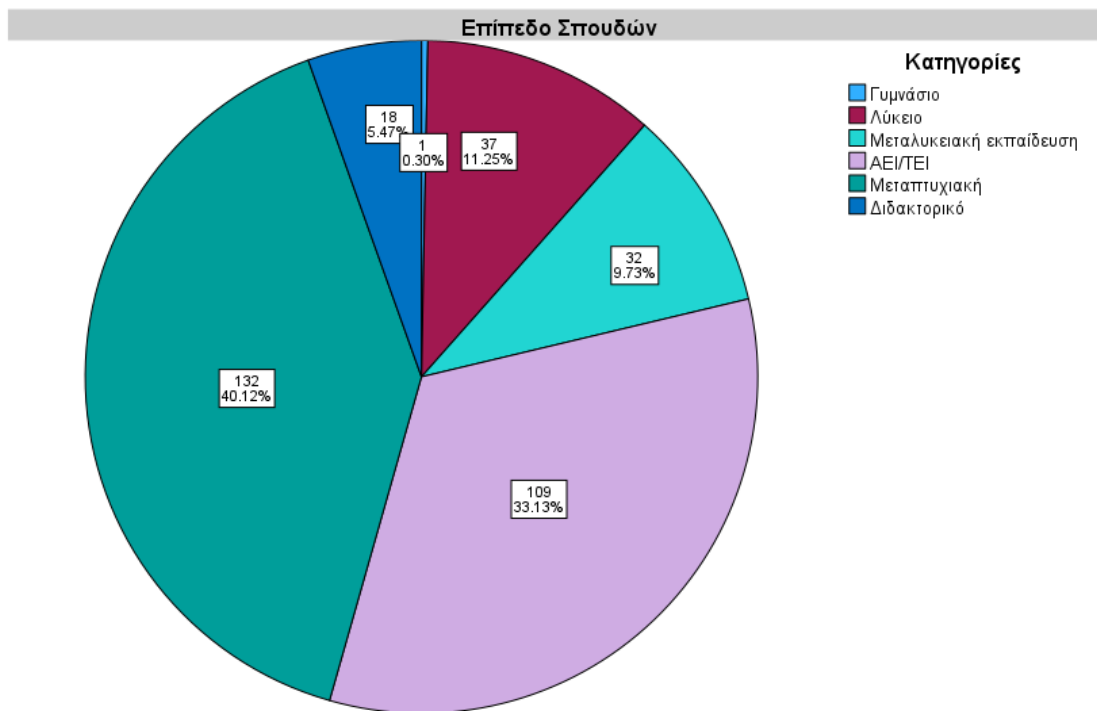
Στην σύνολο της μελέτης των 329 πλήρως απαντήσεων το 58,05% των συμμετεχόντων είναι γυναίκες. Όσο αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία 56,23% των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία των 43-55 ετών. Το 3,65% είναι από 18-30 ετών, το 23,4% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 31-42 ετών και το 16,72% ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 56-67 ετών (Διάγραμμα 3).



Διάγραμμα 6: Ποσοστά /σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό target group

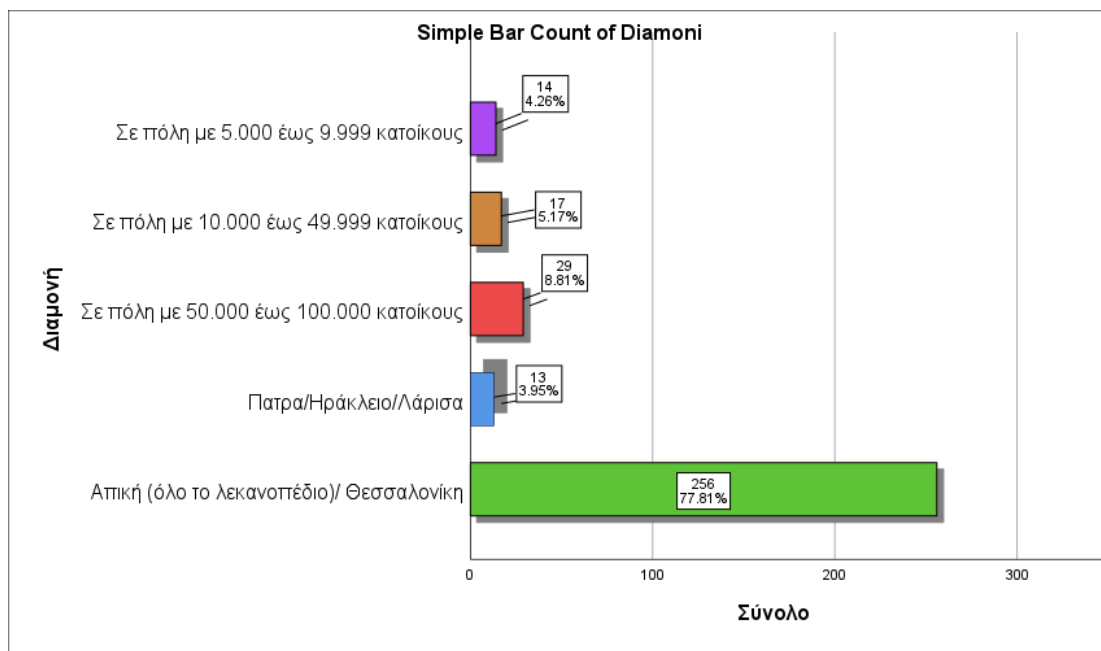
Σε ότι αφορά το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (78,72%) των συμμετεχόντων είναι τουλάχιστον κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο σύνολο όλων των συμμετεχόντων το 40,12% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενώ ένα 5,47% δήλωσε ότι είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου.

Σε ποσοστό 9,73% έχουν κάνει μεταλυκειακές σπουδές όχι ανώτερης/ανώτατης κατηγορίας ενώ μόλις το 5,5% είναι απόφοιτοι υποχρεωτικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Διάγραμμα 4)

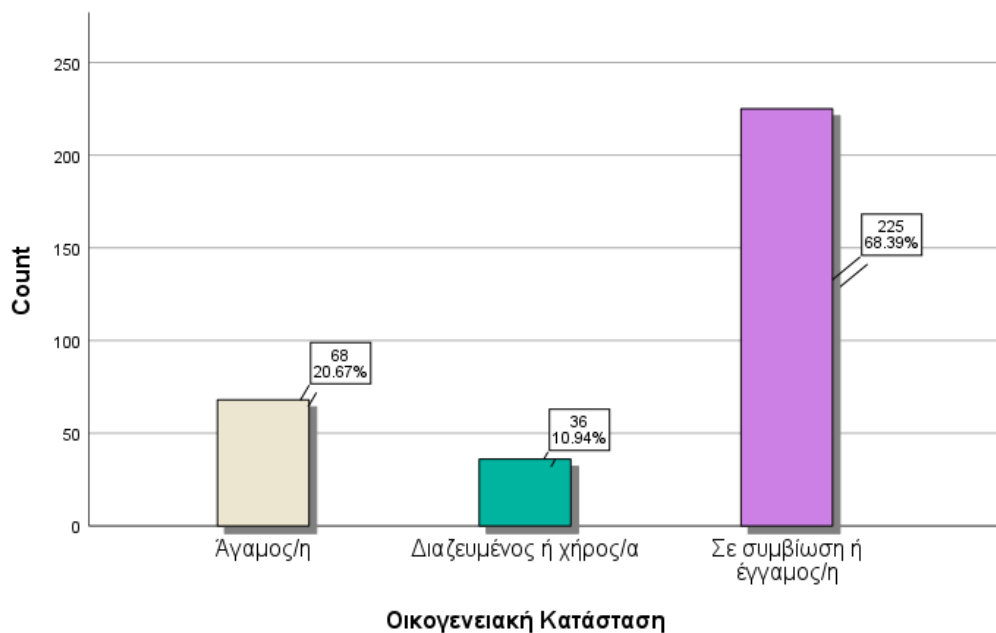


Διάγραμμα 7: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά επίπεδο σπουδών

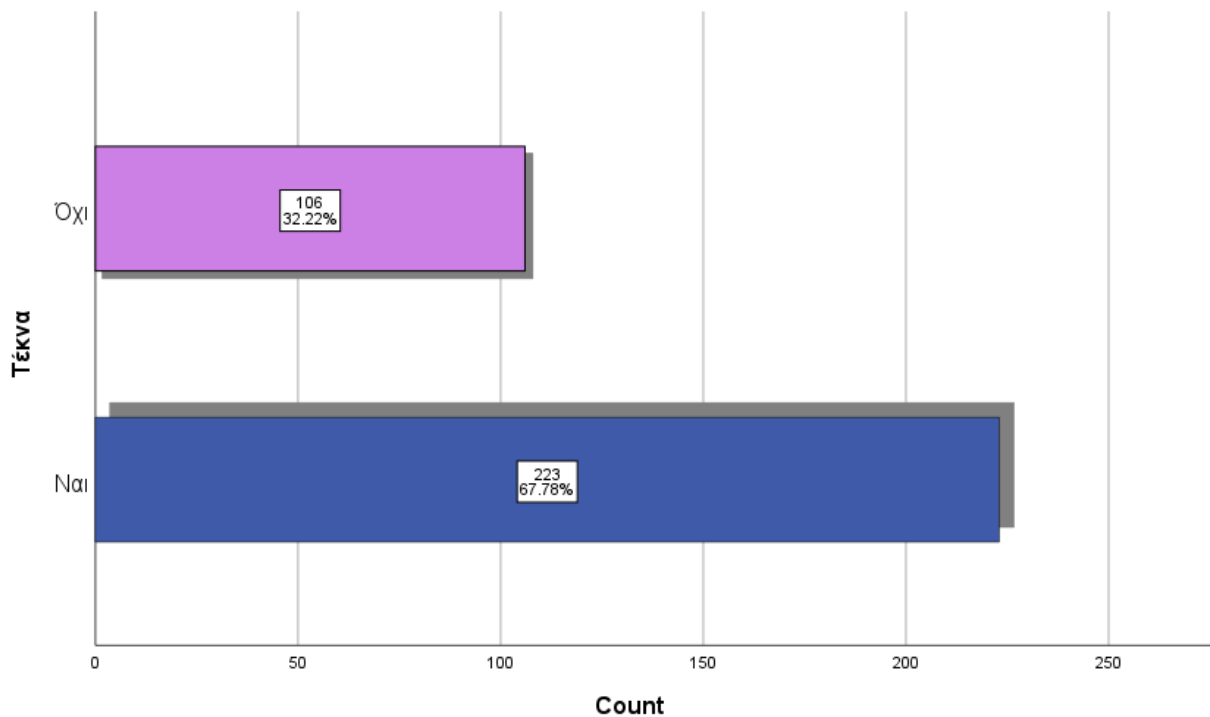
Οι συμμετέχοντες κυρίως διαμένουν στην Αττική ή στη Θεσσαλονίκη ( 77,81%) όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 5



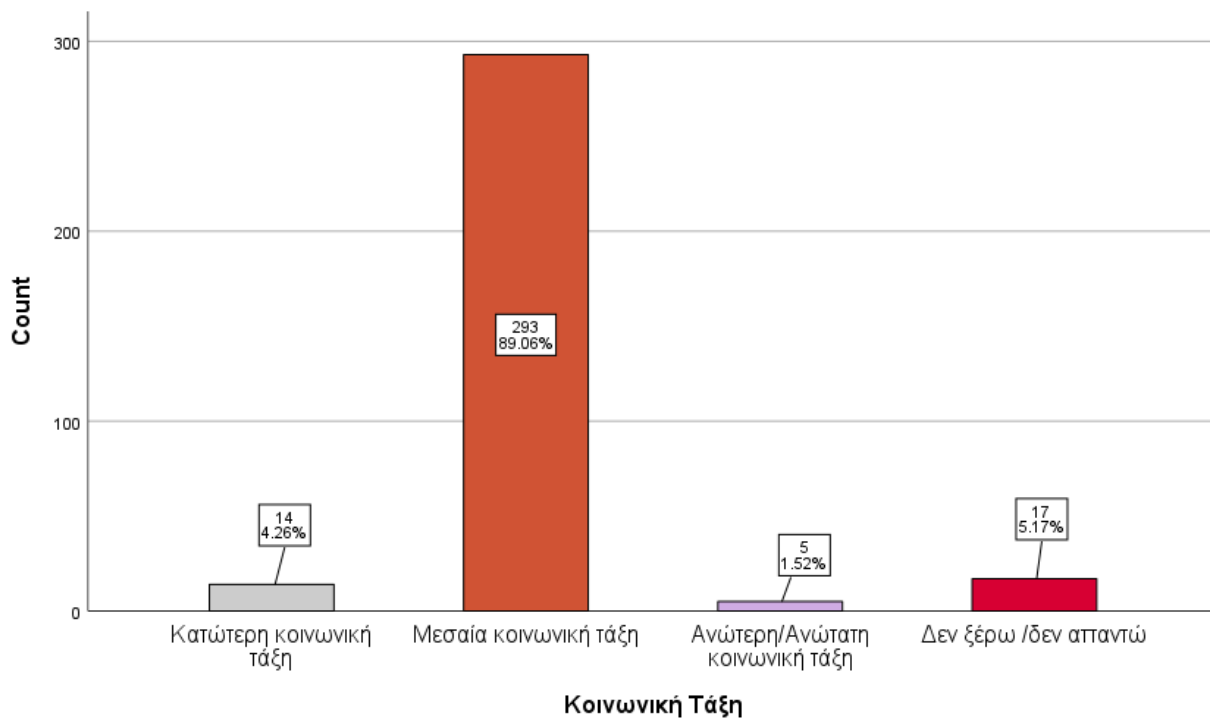
Διάγραμμα 8: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά τόπο κατοικίας



Διάγραμμα 9: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά «οικογενειακή κατάσταση»



Διάγραμμα 10: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά «έχουν τέκνα -δεν έχουν»

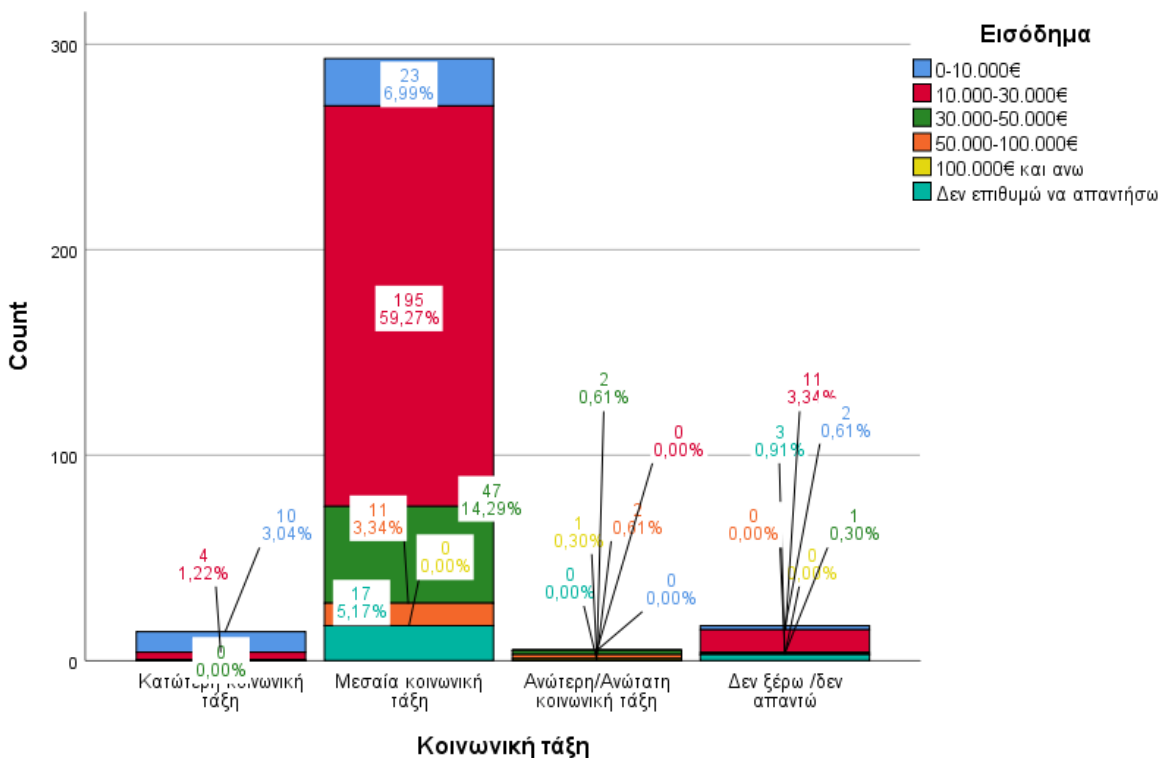


Διάγραμμα 11: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά κατά δήλωσή τους Κοινωνική Τάξη





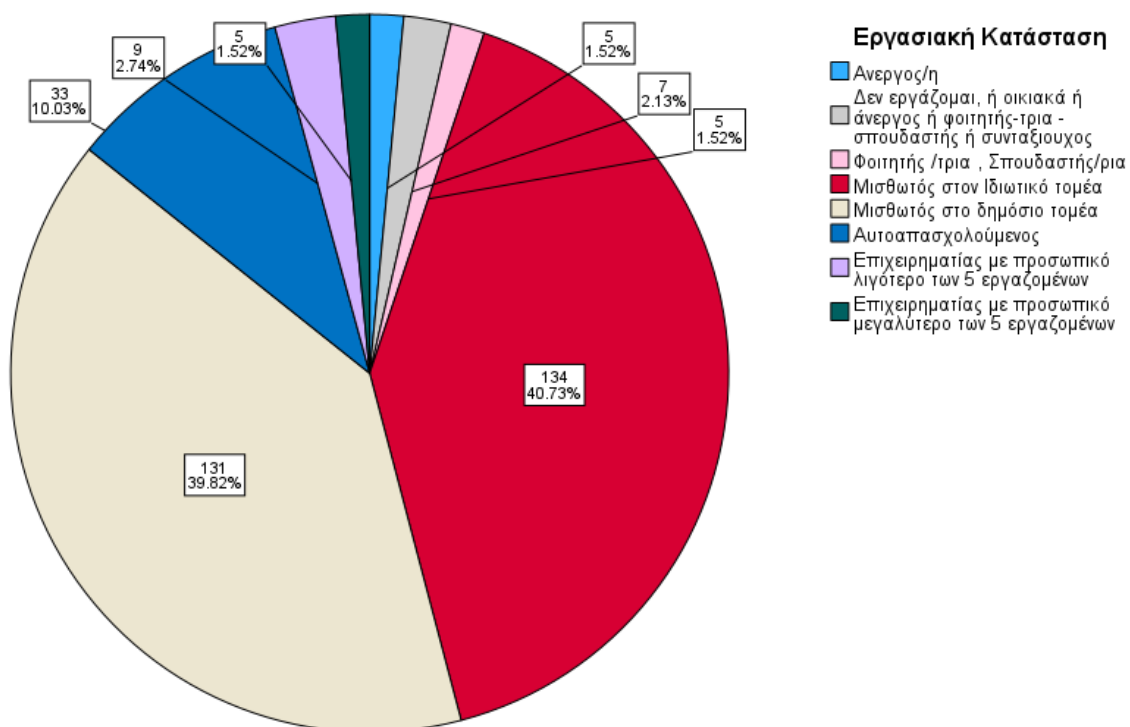
Σε ποσοστό 89.06% οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι ανήκουν στην μεσαία κοινωνική τάξη, ενώ το ποσοστό που δηλώνει ότι το ετήσιο εισόδημά του βρίσκεται μεταξύ 10.000€ και 30.000€ είναι 63,83% των συμμετεχόντων. Το ποσοστό αυτών που δηλώνουν ότι ανήκουν στη μεσαία τάξη και δηλώνουν ετήσιο εισόδημα μεταξύ 10.000€ και 30.000€ είναι 59,27% ενώ ένα ποσοστό 3% δεν προσδιορίζει που ανήκει.



Διάγραμμα 12: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά Κοινωνική Τάξη και ατομικού ετήσιου εισοδήματος

Στην ερώτηση εάν έχουν άλλη πηγή εισοδημάτων πέραν της κύριας το μεγαλύτερο ποσοστό απαντά αρνητικά και ένα σημαντικό ποσοστό δεν επιθυμεί να απαντήσει ανάλογο με το ποσοστό αυτών που δεν δηλώνει το εύρος ετήσιου εισοδήματός του.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι μισθωτοί υπάλληλοι στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα σε συνολικό ποσοστό 80,55%, μόλις το 10,03% είναι αυτοαπασχολούμενοι, περίπου 6% δήλωσαν εργοδότες και σε ποσοστό 4% οι συμμετέχοντες δεν εργάζονται. Παρατηρείται ότι το δείγμα των συμμετεχόντων αναπαριστά τη γενική καταγραφή στην Ευρώπη (βλ. Eurostat) ως προς τα ποσοστά μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης.

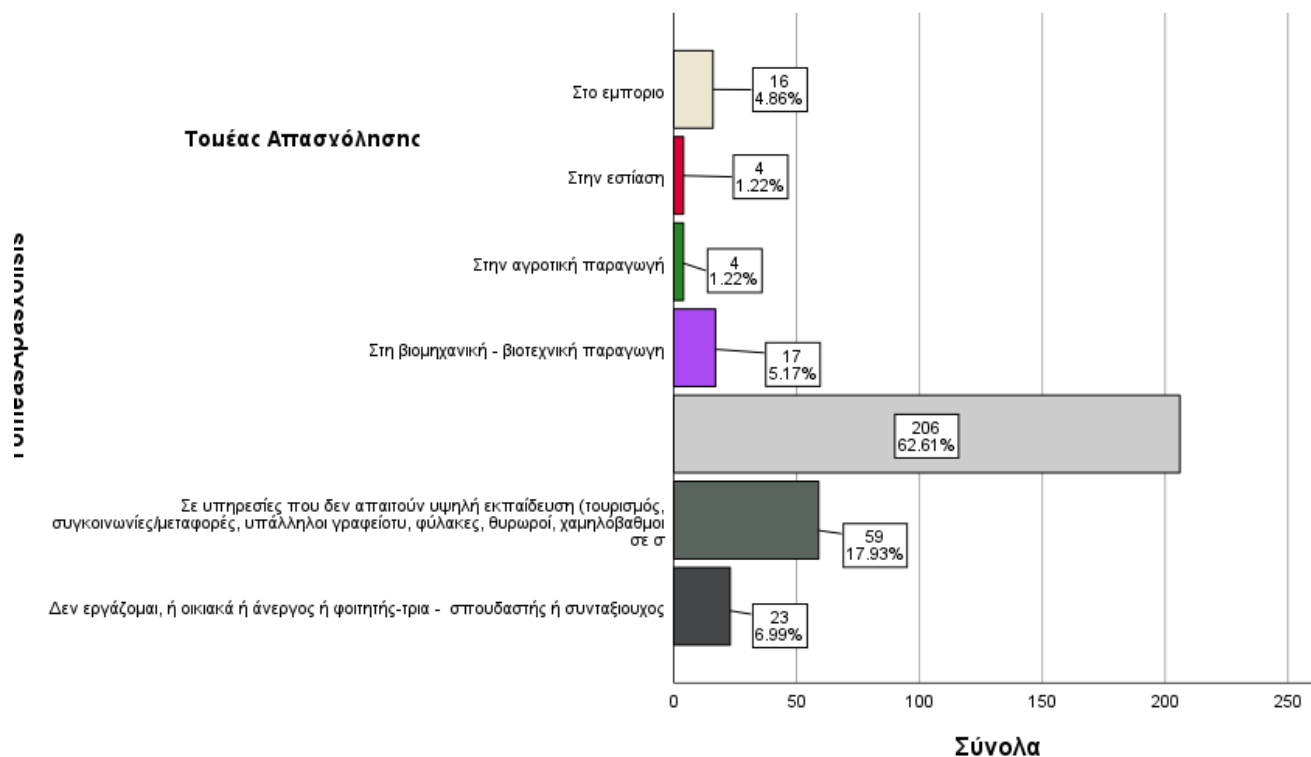


Διάγραμμα 13: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά είδος εργασιακής κατάστασης

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/14455112/KS-FT-22-003-EN-N.pdf/1010df35-96f3-f7b3-b13b-e10888f96552?t=1647961382032>



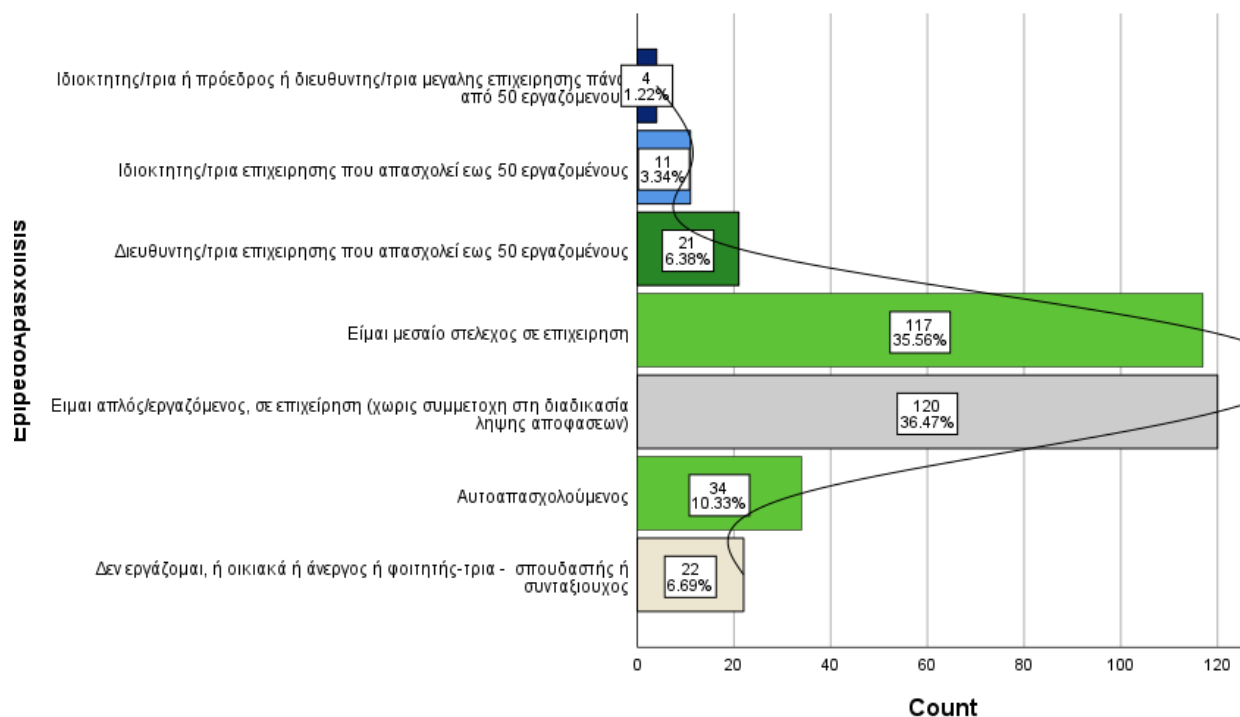
ΠΟ



Διάγραμμα 14: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά τομέα απασχόλησης

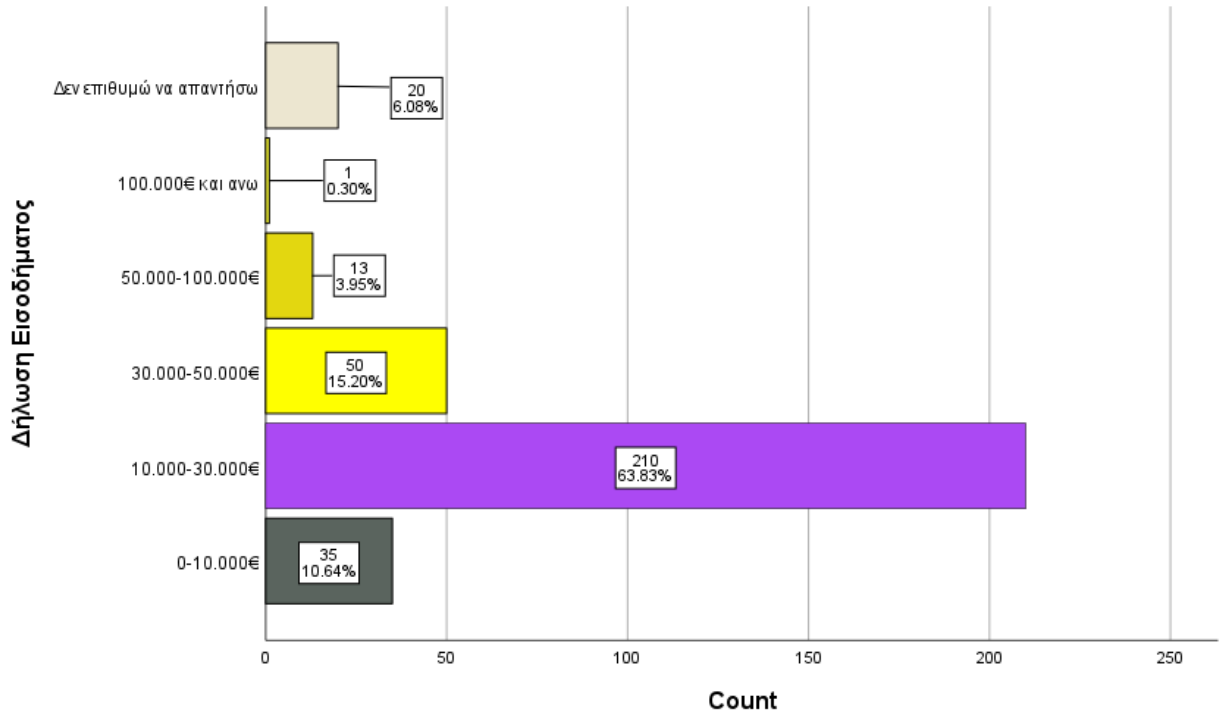
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα εργάζονται στον τριτογενή τομέα και σε θέσεις που απαιτούν υψηλή εκπαίδευση σε ποσοστό 62,61% επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία ότι έχει αλλάξει το προφίλ των εργαζομένων και των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.

Ωστόσο οι θέσεις που καταλαμβάνουν είναι κυρίως μεσαίου στελέχους σε επιχειρήσεις ή απλού εργαζόμενου χωρίς συμμετοχή σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

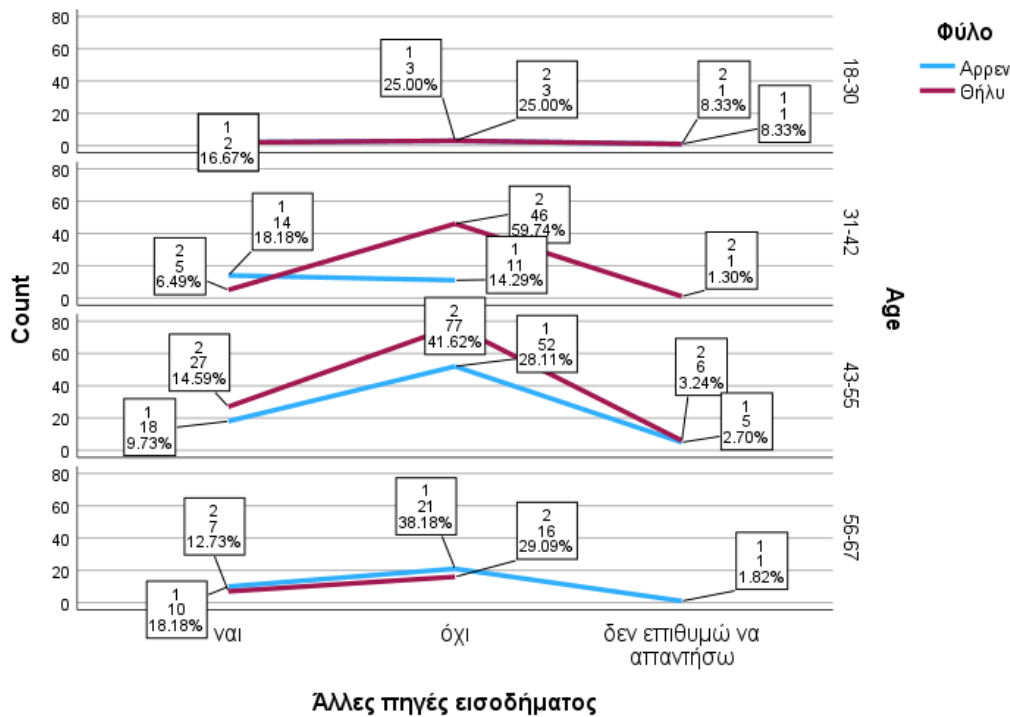


Διάγραμμα 15: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων σε επίπεδο επαγγελματικής απασχόλησης

Σε ποσοστό 63,83% των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι το ετήσιο εισόδημά τους βρίσκεται μεταξύ 10.000€ και 30.000€. χωρίς άλλη πηγή εισοδημάτων πέραν της κύριας με ένα ποσοστό να μην επιθυμεί να απαντήσει αντίστοιχο αυτού που δεν δηλώνει το εύρος ετήσιου εισοδήματός του.



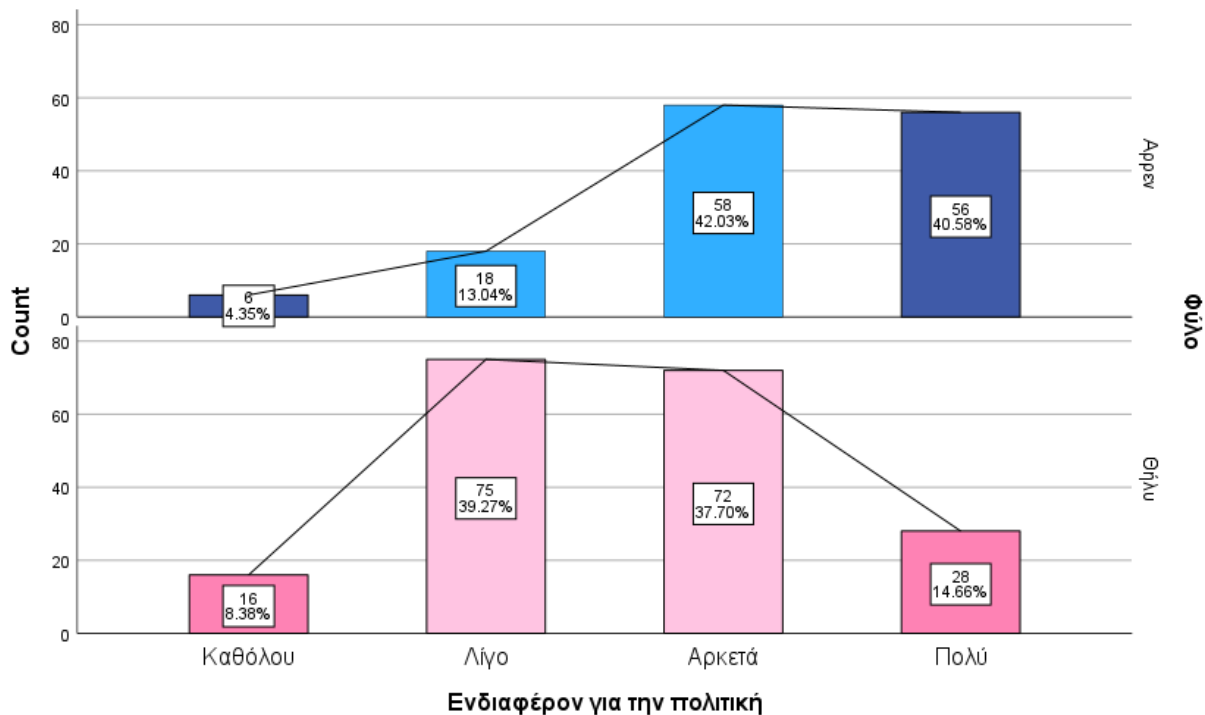
Διάγραμμα 16: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ατομικού δηλωθέν εισοδήματος



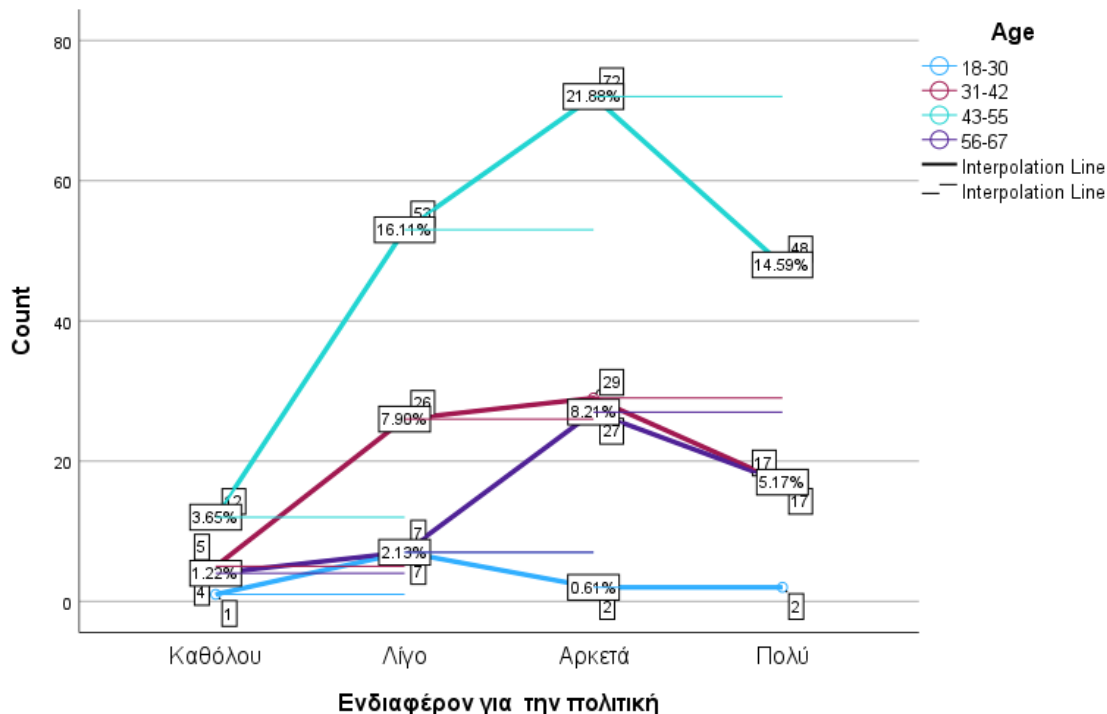
Διάγραμμα 17: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ και τυχόν άλλων πηγών εισοδήματος



Σε ποσοστό 82,61% οι άνδρες ενδιαφέρονται αρκετά έως πολύ για την πολιτική ενώ οι γυναίκες σε ποσοστό 76,97% ενδιαφέρονται από λίγο έως αρκετά για την πολιτική. Πολύ χαμηλό είναι το ενδιαφέρον των νεότερων ηλικιακά συμμετεχόντων.



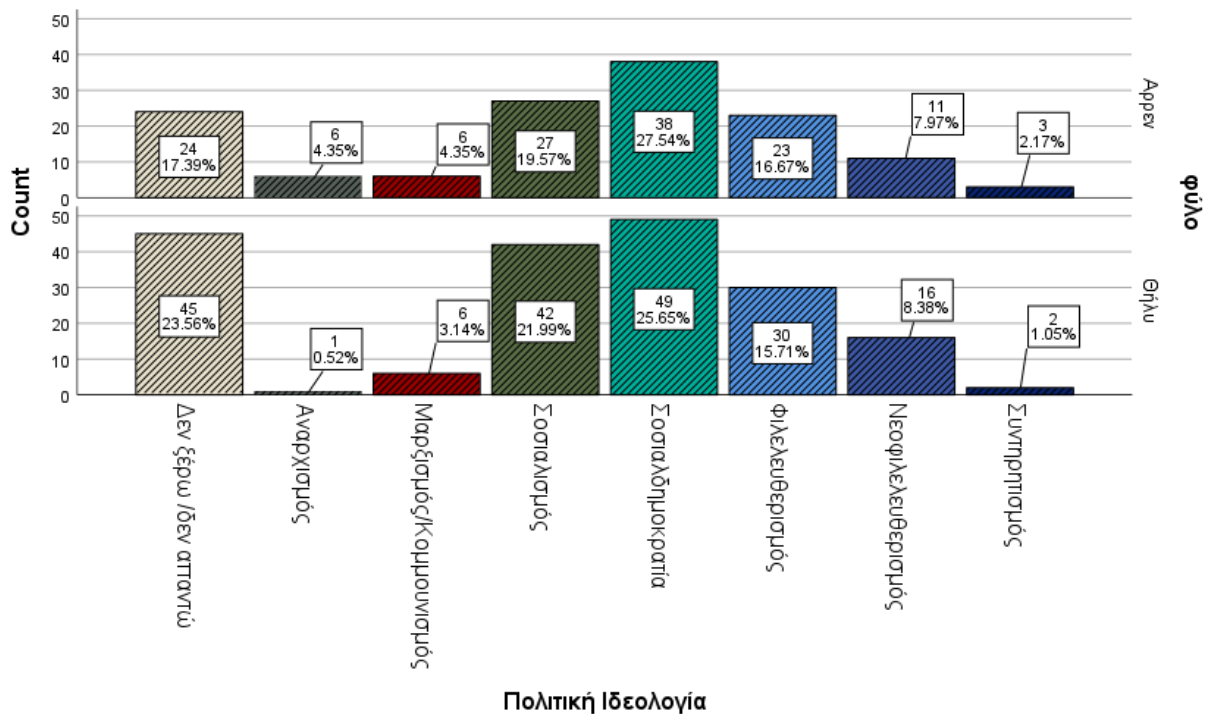
Διάγραμμα 18: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο και ενδιαφέροντος για την πολιτική



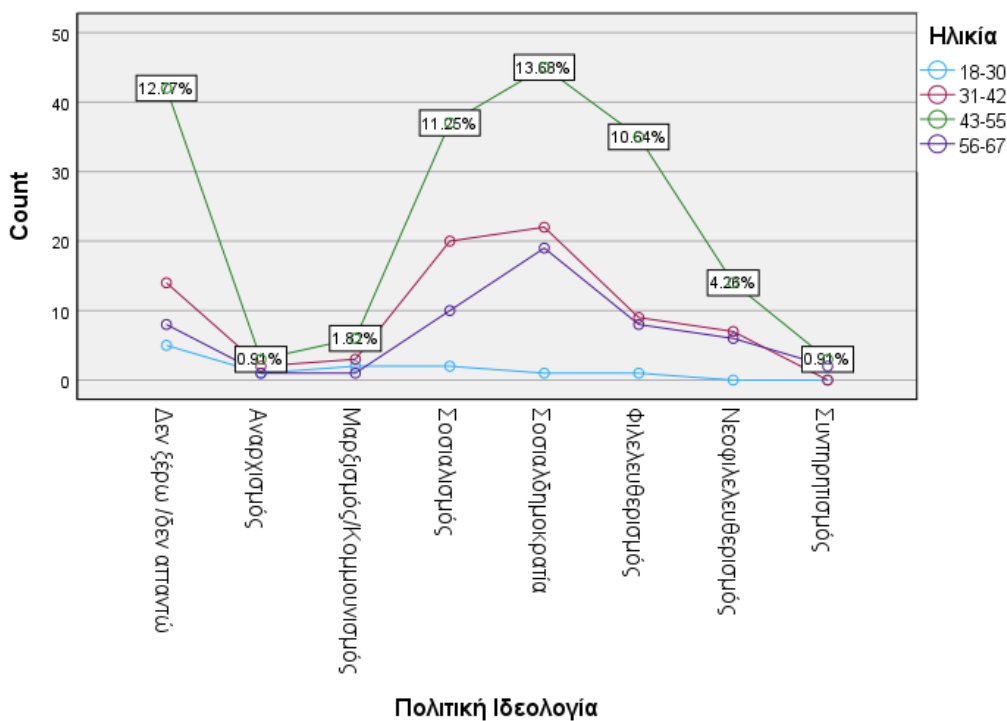
Διάγραμμα 19: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ και ενδιαφέροντος για την πολιτική

Ιδεολογικά προσκείμενοι δηλώνουν κυρίως πιο κοντά στον σοσιαλισμό και την σοσιαλδημοκρατία και αμέσως μετά στον φιλελευθερισμό και νεοφιλελευθερισμό. Σημαντικό είναι το ποσοστό αυτών που επέλεξαν να μην απαντήσουν ή να μη δηλώσουν επιλογή πολιτικής ιδεολογίας.

Στο ηλικιακό γκρουπ των 43-55 ετών η καμπύλη δείχνει ότι ιδεολογικά το σύνολο κινείται κυρίως μεταξύ σοσιαλισμού έως φιλελευθερισμό.



Διάγραμμα 20: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο και έκφρασης πολιτικής ιδεολογίας

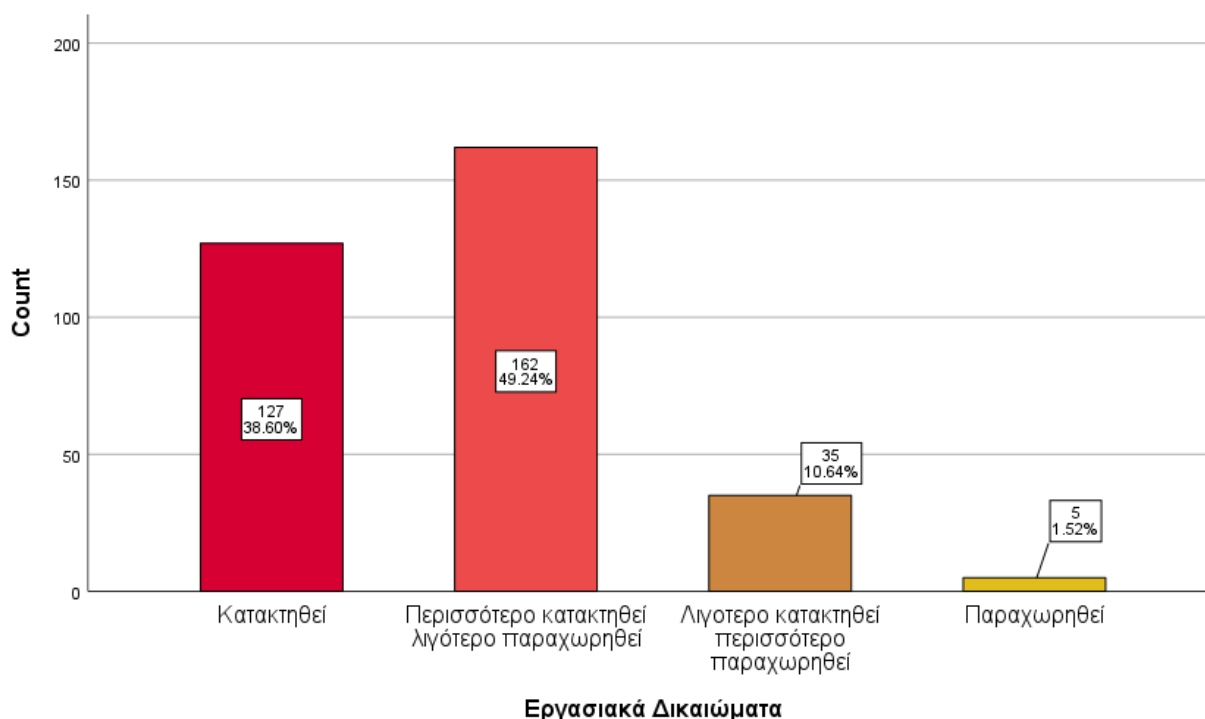


Διάγραμμα 21: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ και έκφρασης πολιτικής ιδεολογίας

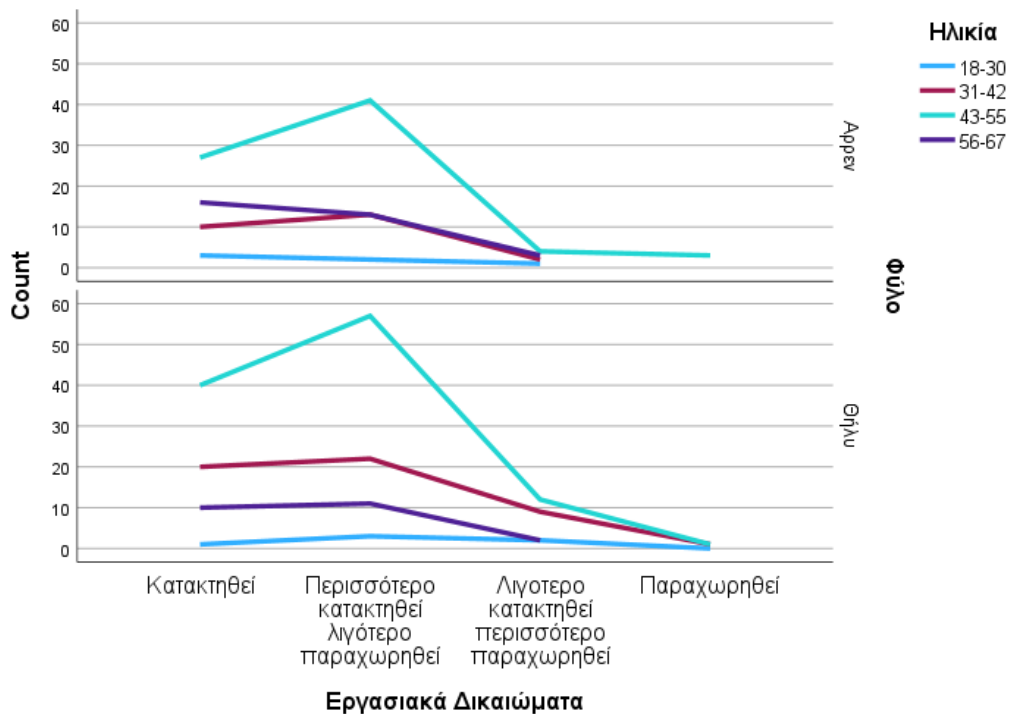




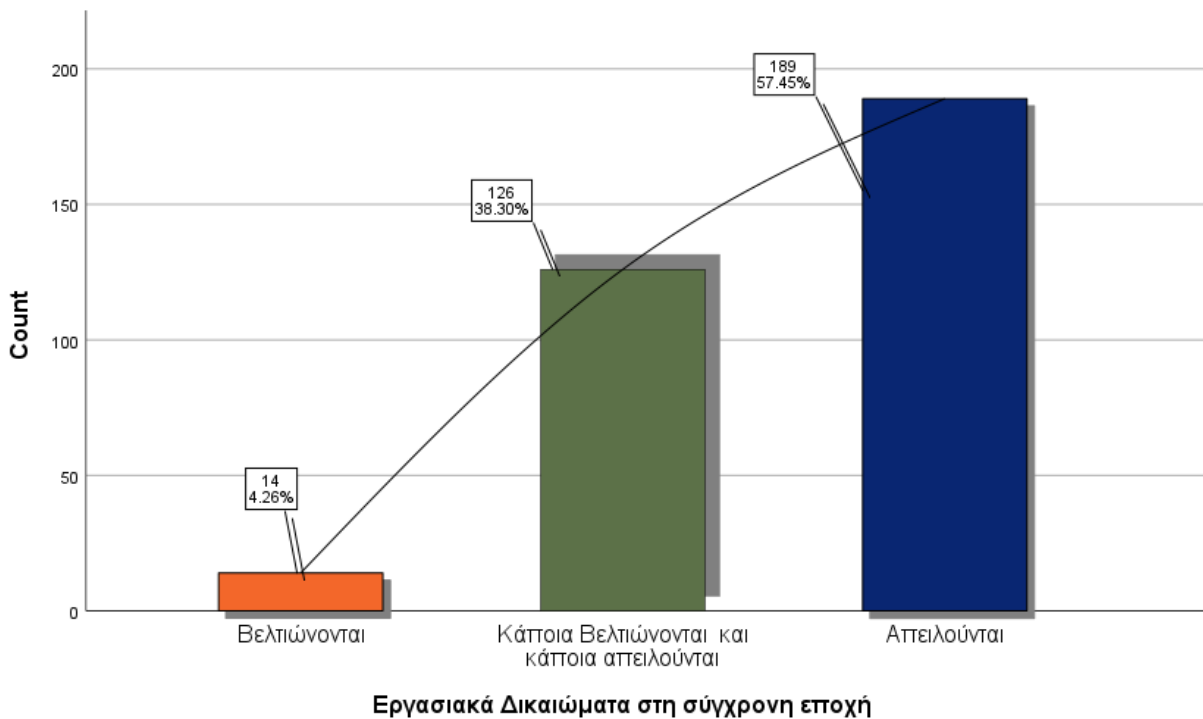
Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι τα εργασιακά δικαιώματα κυρίως έχουν κατακτηθεί και λιγότερο παραχωρηθεί και συμπληρώνουν ότι στη σημερινή εποχή πρωτίστως απειλούνται και κάποια βελτιώνονται. Σημαντική είναι η άποψη των νεότερων (18-30ετων) οι οποίοι δείχνουν να πιστεύουν ότι τα δικαιώματα έχουν κατακτηθεί και απειλούνται.



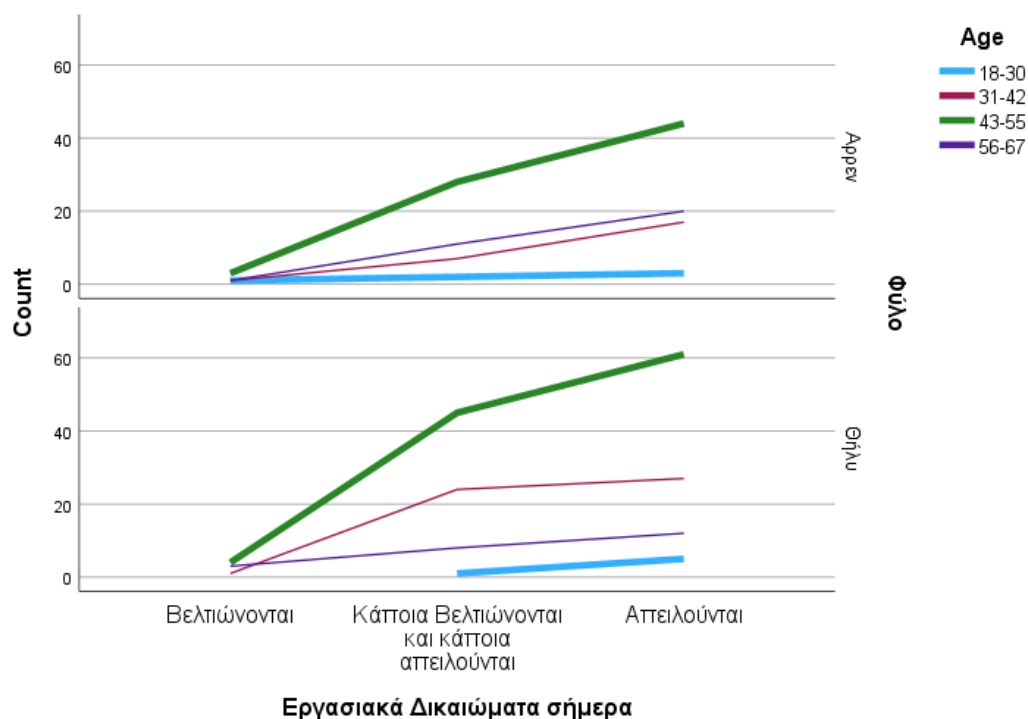
Διάγραμμα 22: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων με την άποψή τους όσο αφορά τα εργασιακά δικαιώματα



Διάγραμμα 23: Αναπαράσταση συμμετεχόντων ανά φύλο με την άποψή τους όσο αφορά τα εργασιακά δικαιώματα



Διάγραμμα 24: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων με την άποψή τους όσο αφορά την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων



Διάγραμμα 25: Αναπαράσταση συμμετεχόντων ανά ηλικιακό γκρουπ με την άποψή τους όσο αφορά την εξέλιξη των εργασιακών δικαιωμάτων

Ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων (37,39%) δεν έχουν ποτέ συμμετάσχει σε συλλογικά όργανα εργαζομένων ενώ αθροίζοντας αυτούς που είχαν στο παρελθόν, που είναι τώρα και αυτούς που σκοπεύουν να συμμετέχουν τολμούμε να συμπεράνουμε μια θετική τάση ως προς τη συμμετοχή.

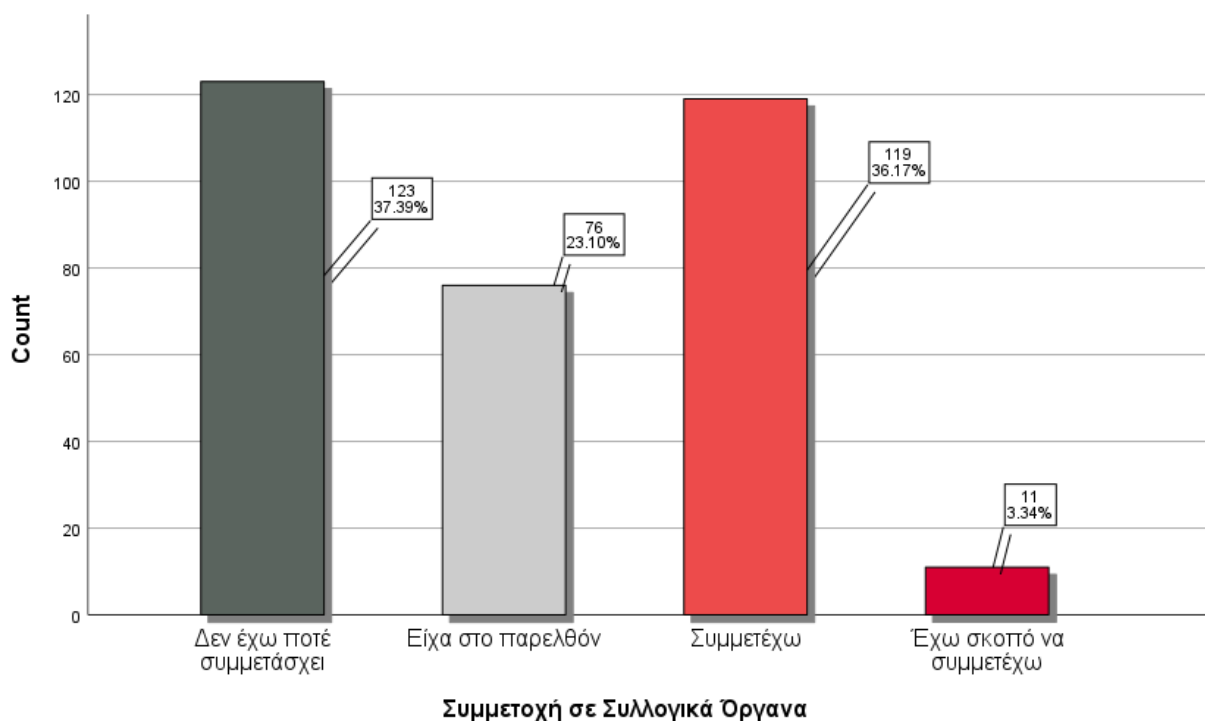
Διενεργώντας στατιστικούς ελέγχους  $\chi^2$  (πίνακες στο παράρτημα ΙΙΙ) διαπιστώνεται για τους συμμετέχοντες ότι η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εξαρτάται από το φύλο, το ετήσιο εισόδημά τους με αρνητική συσχέτιση και το είδος (θέση) απασχόλησής τους, εξαρτάται από την ηλικία, ενώ φαίνεται ότι δεν εξαρτάται από το μορφωτικό επίπεδο, δεν εξαρτάται από την κοινωνική τάξη που δηλώνουν ότι ανήκουν και δεν εξαρτάται από το πόσο ευχαριστημένοι είναι στην εργασία τους.

Με αυτά τα αποτελέσματα ωστόσο παρατηρείται μία διαφορά σε ότι αφορά την βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση συνδέεται στενά με τη συμμετοχή σε συνδικάτα, η σχέση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της ένωσης η συμμετοχή, πιθανότατα αντανακλώντας



οικονομίες κλίμακας στα συνδικάτα στην παροχή υπηρεσιών συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και του πιθανού συλλογικού οφέλους. Σημαντική η συμμετοχή με ψηλότερα ποσοστά μελών σε εταιρείες με μεγαλύτερη δημόσια δικαιοσύνη, ενθαρρύνεται και υπάρχει μεγαλύτερη πυκνότητα συνδικάτων σε δημόσιες επιχειρήσεις, τα εργατικά συνδικάτα προσφέρουν ένα σύστημα ιδιωτικών παροχών υγειονομικής περίθαλψης στους εργαζόμενους. Addison et al, 2017

Σε ποσοστό 48,79% δεν παίρνουν θέση εάν οι Συνδικαλιστικές οργανώσεις παράγουν έργο ούτε θετικά, ούτε αρνητικά, ωστόσο το ποσοστό αυτών που πιστεύουν ότι παράγεται έργο είναι μεγαλύτερο από αυτούς που είναι αρνητικοί.

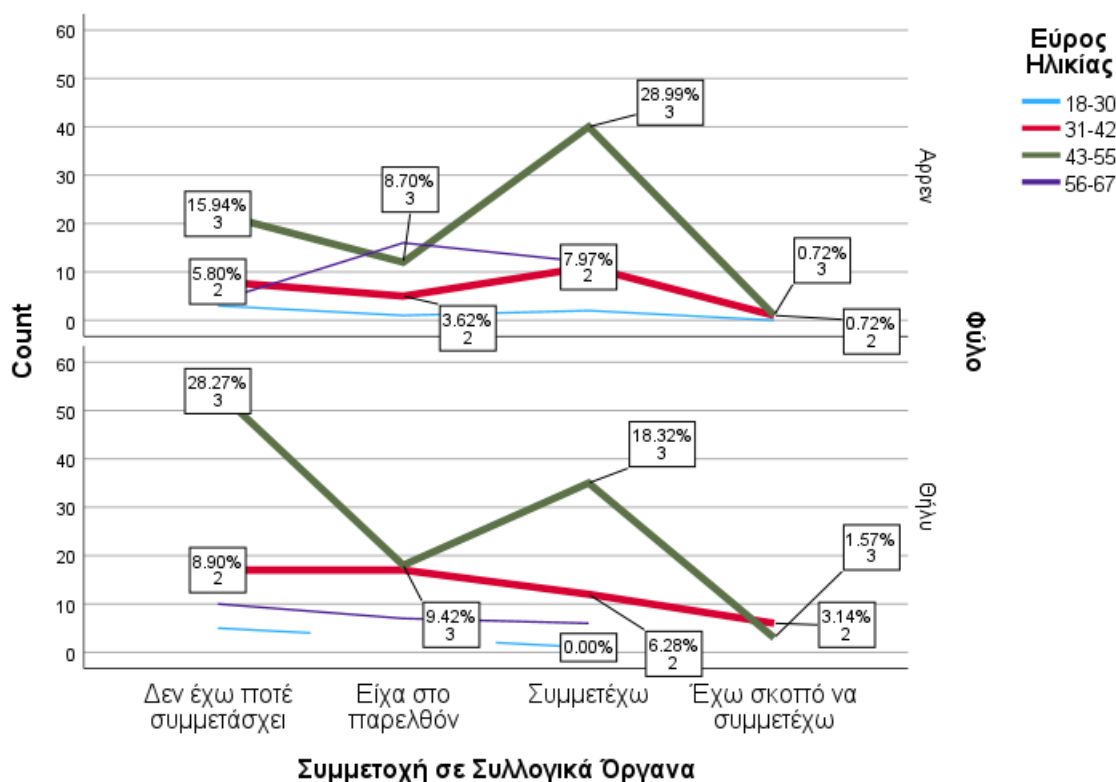


Διάγραμμα 26: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων/επιμελητήρια

Σύμφωνα με τους J. Jones & J. Schmitt & N. Woo, 2014, σχεδόν οι μισοί από το σύνολο των συνδικαλιστικών εργαζομένων (45,8 τοις εκατό το 2013) είναι γυναίκες. Εάν οι πρόσφατες τάσεις συνεχιστούν, οι γυναίκες θα είναι περισσότερο από το ήμισυ του εργατικού δυναμικού των συνδικάτων μέχρι το 2025. Στην έρευνα μας φαίνεται μεγαλύτερη συνδικαλιστική συμμετοχή από άνδρες ωστόσο καταγράφεται υψηλότερη τάση για συμμετοχή από γυναίκες πράγμα που



επιβεβαιώνει την βιβλιογραφία και σε συνέχεια του στατιστικού ελέγχου που έχει προηγηθεί επιβεβαιώνεται η βιβλιογραφία στο γεγονός ότι η συμμετοχή να εξαρτάται από το φύλο.



Διάγραμμα 27: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων

Η δυνατότητα συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση θα εξαρτηθεί από τη διαθεσιμότητα ενός συνδικάτου στο χώρο εργασίας. οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλή τάση για ένταξη σε συνδικάτα όπου υπάρχει κάτι διαθέσιμο για ένταξη. Επιπλέον σε περιοχές που έχουν καταγραφεί υψηλά ποσοστά συμμετοχής σε συνδικάτα ή υπάρχουν ισχυρά συνδικάτα υπάρχει μια αυξημένη τάση συμμετοχής. Davies R., Bryson A. and Jones S. (2021)

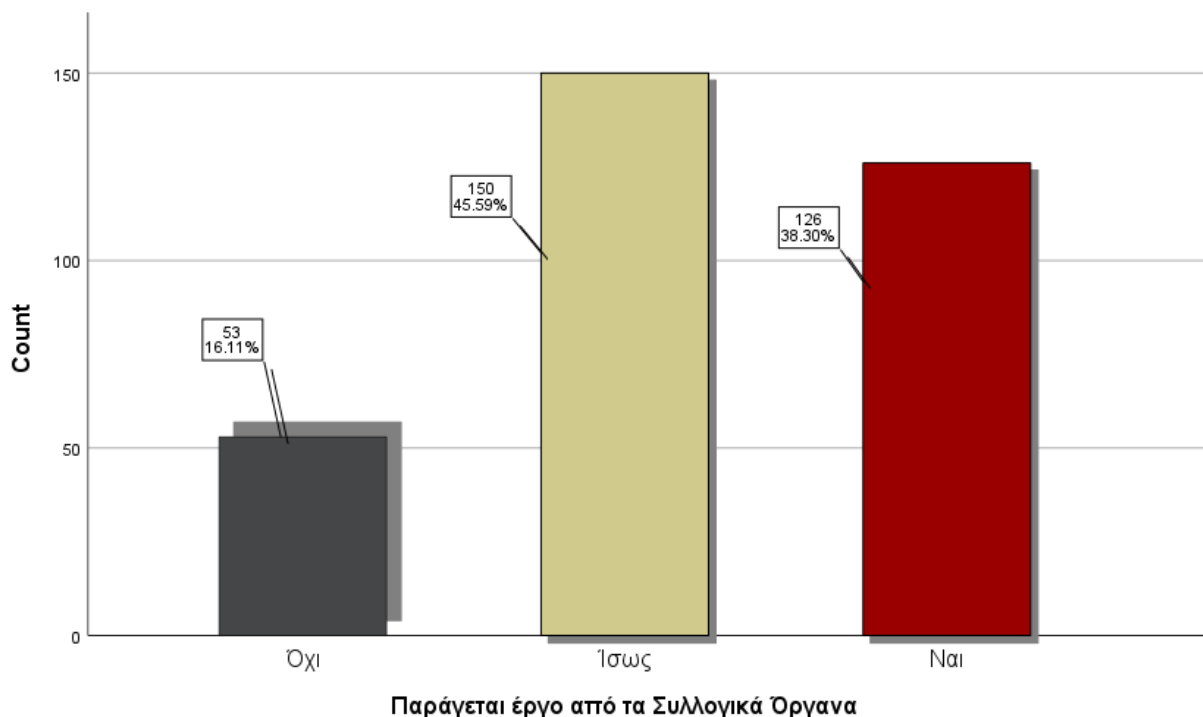
Σύμφωνα με τους Addison et al, 2017, υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της μέσης ηλικίας και του των συνδικαλισμένων εργαζομένων στους χώρους εργασίας, υποδηλώνοντας την αυξημένη τάση εκ μέρους των εργαζομένων να συμμετέχουν ενεργά ανάλογα με την ηλικία.

Στον στατιστικό έλεγχο ANOVA που προχωρήσαμε διαπιστώνεται επίσης θετική συσχέτιση σε ότι αφορά την ηλικία και τη συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις



## ANOVA

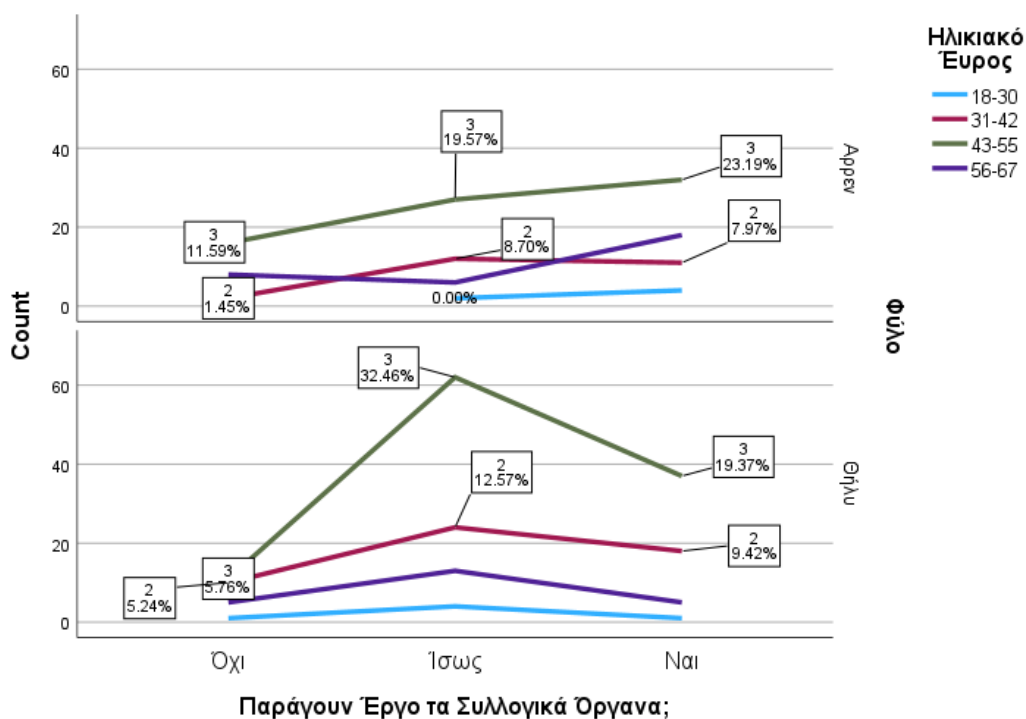
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	Between Groups	3.524	3	1.175	1.356	.256
	Within Groups	281.491	325	.866		
	Total	285.015	328			
22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	Between Groups	4.924	3	1.641	1.922	.126
	Within Groups	277.562	325	.854		
	Total	282.486	328			



Διάγραμμα 28: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν παράγουν έργο τα συλλογικά όργανα εργαζομένων

Σύμφωνα με τους J. Jones & J. Schmitt & N. Woo, 2014 στους χώρους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, η παρουσία συνδικάτων και εκπροσώπων επηρεάζει τους εργοδότες και διαπιστώνεται ότι υπάρχουν 18% περισσότερες πιθανότητες να παρέχεται στους εργαζόμενους αμειβόμενη αναρρωτική άδεια, 21% να τους προσφέρονται ημέρες δικαιολογημένης απουσίας με αποδοχές και 21% να έχουν πρόσθετες πληρωμένες διακοπές.

Οι εργοδότες με συνδικαλισμένους εργαζομένους ξοδεύουν περισσότερα ανά ώρα εργασίας για επιδόματα εργασίας-οικογένειας απ' ό εργοδότες των οποίων οι εργαζόμενοι δεν είναι συνδικαλιστές. Στον ιδιωτικό τομέα, εργοδότες με σωματεία στη δαπάνη εργατικού δυναμικού, κατά μέσο όρο ανά ώρα εργασίας, 75% περισσότερο σε αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών, 48% περισσότερο στις αμειβόμενες διακοπές, 43% περισσότερο στις αμειβόμενες αργίες και 36% περισσότερο στις προσωπικές ημέρες επί πληρωμή.



Διάγραμμα 29: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη γνώμη τους στο εάν παράγουν έργο τα συλλογικά όργανα εργαζομένων

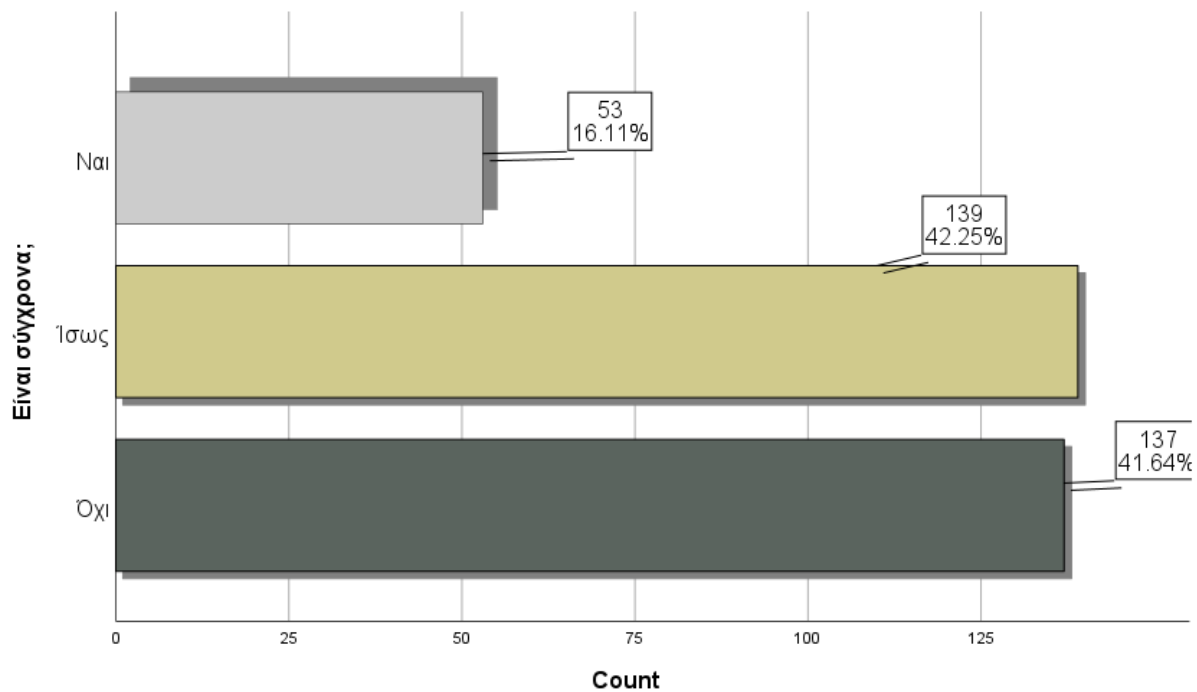
Ένα από τα πιο ευρέως ερευνητικά ζητήματα που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση είναι η φαινομενική δυσαρέσκεια με την εργασία που εκφράζεται από τα μέλη του συνδικάτου (το «χάσμα ικανοποίησης του συνδικάτου»), με αυτή τη βιβλιογραφία να πηγαίνει πίσω μέχρι τους Freeman (1978) και Borjas (1979). Τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης μεταξύ των μελών του συνδικάτου είτε σχετίζονται με το ρόλο των συνδικάτων στην έκφραση και την καλλιέργεια των αισθημάτων δυσαρέσκειας μεταξύ των μελών ή εάν είναι απλώς απρόβλεπτο στατιστικό υποπροϊόν που προκύπτει από διαφορές στα χαρακτηριστικά των μελών του συνδικάτου ή στην ποιότητα των θέσεων εργασίας που κατέχουν. Alex Bryson and Rhys Davies, 2019

Στον έλεγχο correlation που προχωρήσαμε στο δείγμα μας σχετικά με τη θέση εργασίας και την άποψη στο αν παράγουν έργο τα συλλογικά όργανα διαπιστώνεται αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών ωστόσο φαίνεται να υπάρχει θετική συσχέτιση σε ό,τι αφορά την ηλικία. (βλ παράρτημα ΙΙΙ).

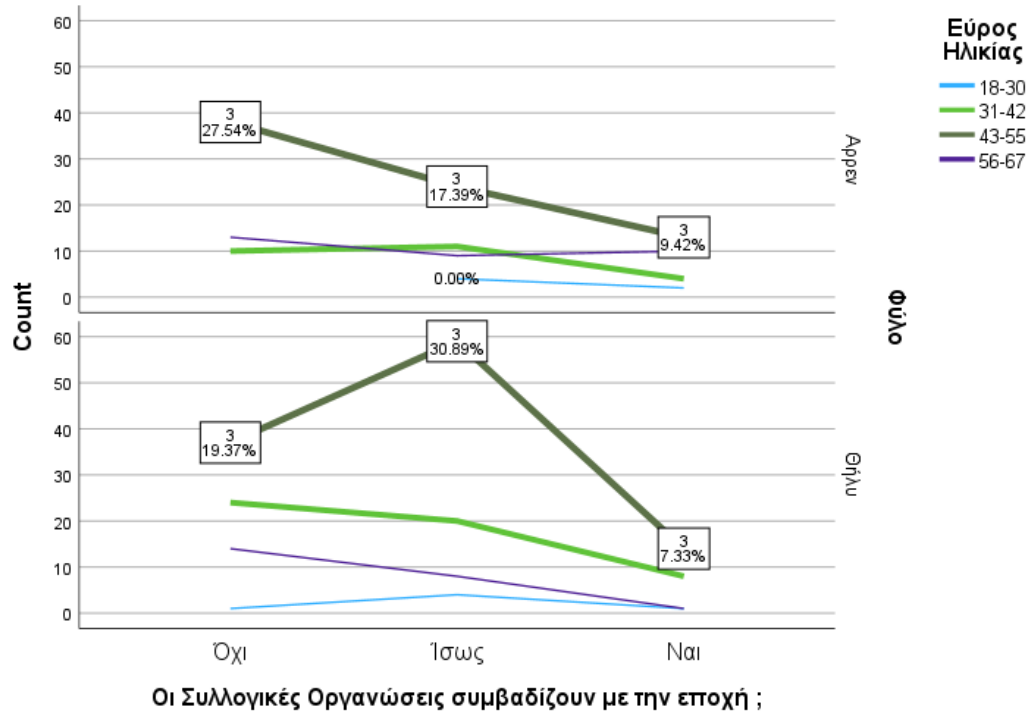




Όσο αφορά στη λειτουργία και τη δομή των συνδικάτων σήμερα, οι περισσότεροι πιστεύουν ότι αυτά δεν συμβαδίζουν με την εποχή μας και αντίστοιχο ποσοστό δεν παίρνει θέση, ενώ μόνο ένα 16% πιστεύει ότι τα συνδικάτα συμβαδίζουν με την εποχή μας ως προς τη λειτουργία τους.

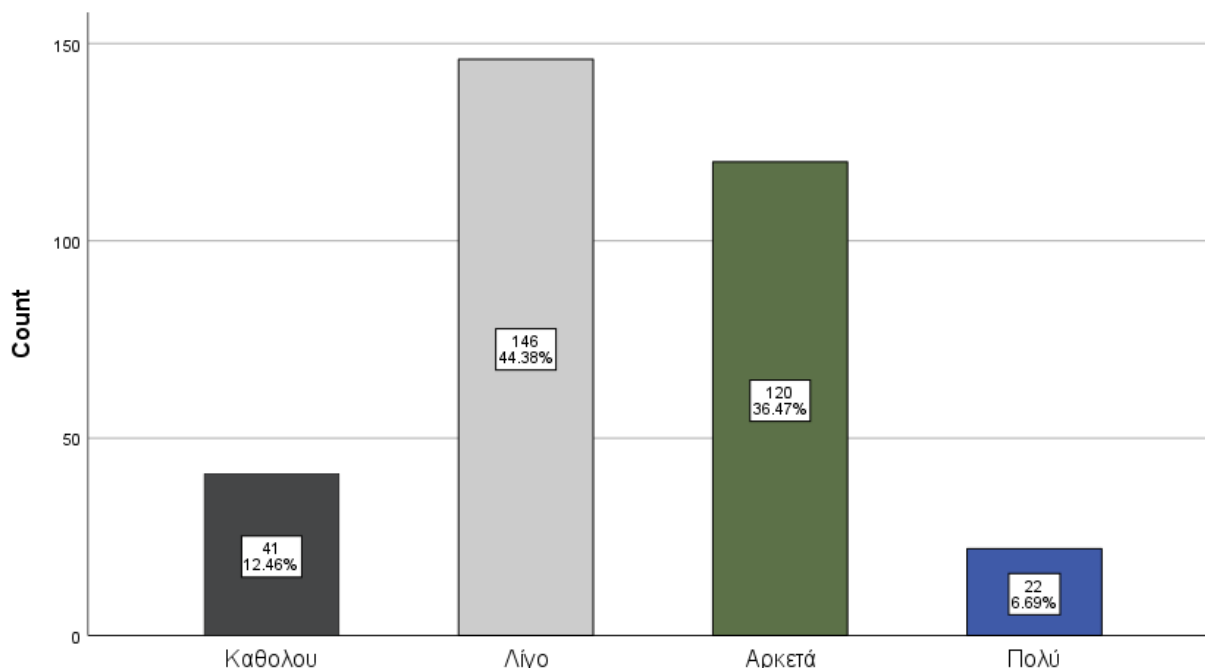


Διάγραμμα 30: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν είναι σύγχρονα τα συλλογικά όργανα εργαζομένων



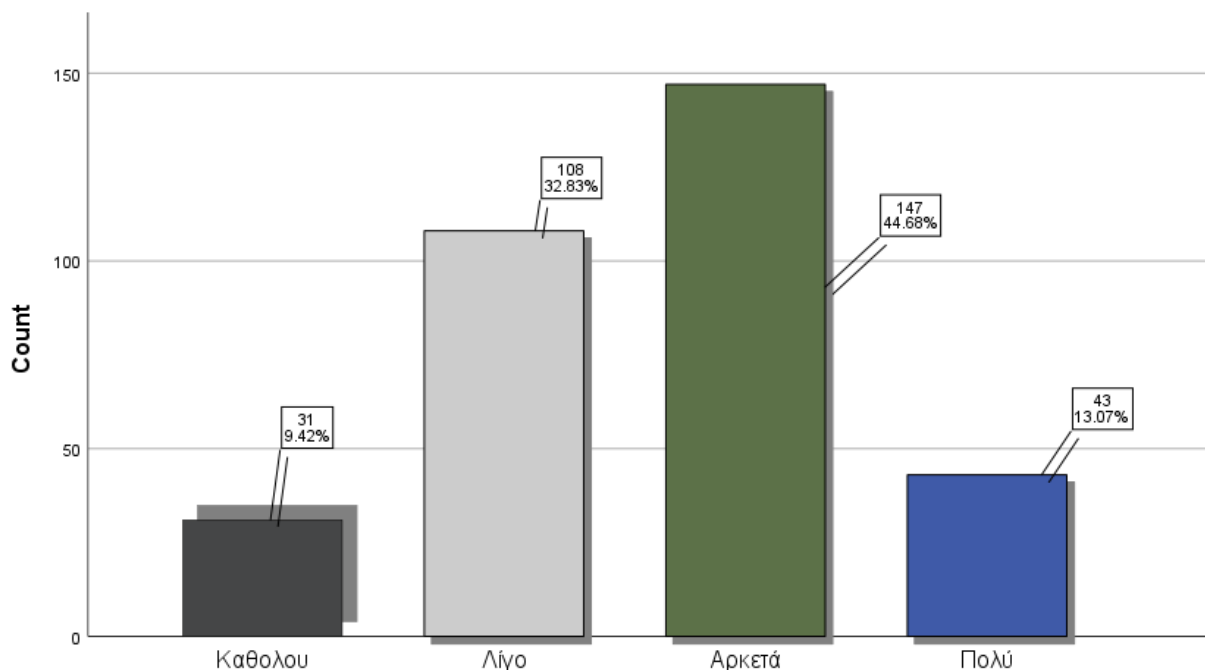
Διάγραμμα 31: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη γνώμη τους στο εάν είναι σύγχρονα (συμβαδίζουν με την εποχή) τα συλλογικά όργανα εργαζομένων

Το κλίμα των εργασιακών σχέσεων, είναι κεντρικής σημασίας για την κατανόηση του χάσματος ικανοποίησης των συνδικάτων (Bender and Sloane, 1998) Alex Bryson and Rhys Davies, 2019



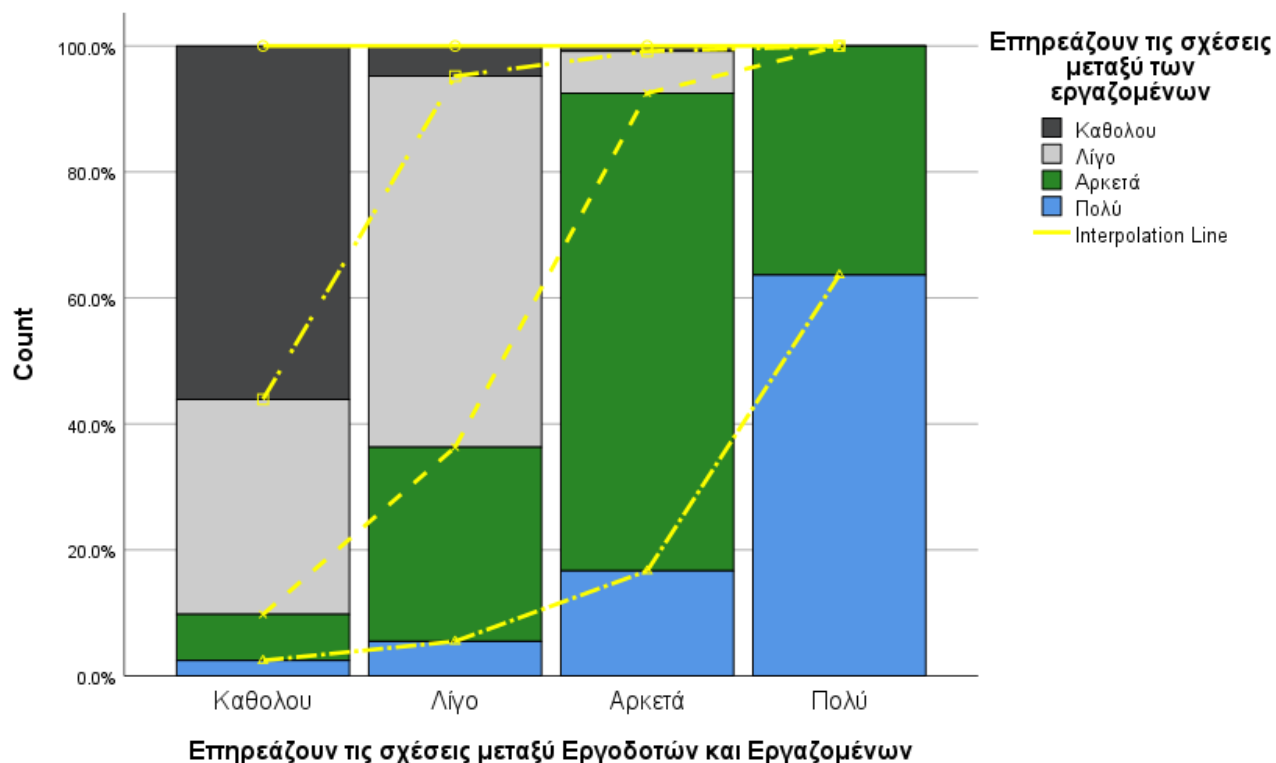
**Επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ Εργοδοτών και Εργαζομένων**

Διάγραμμα 32: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων



**Επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων**

Διάγραμμα 33: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων



Διάγραμμα 34: Απεικόνιση συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων

Σε ότι αφορά την ερώτηση εάν τα συνδικάτα συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις, δημιουργία καλού κλίματος μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα πιστεύουν ότι συνεισφέρουν και μόλις το 15% δεν υποστηρίζει αυτή την άποψη με ένα μικρότερο ποσοστό να συμπληρώνει 9% ότι δεν συνεισφέρουν στις καλές εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων σε αντίθεση επίσης με τη γενική άποψη ότι τα συνδικάτα συνεισφέρουν αρκετά στη δημιουργία καλών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.

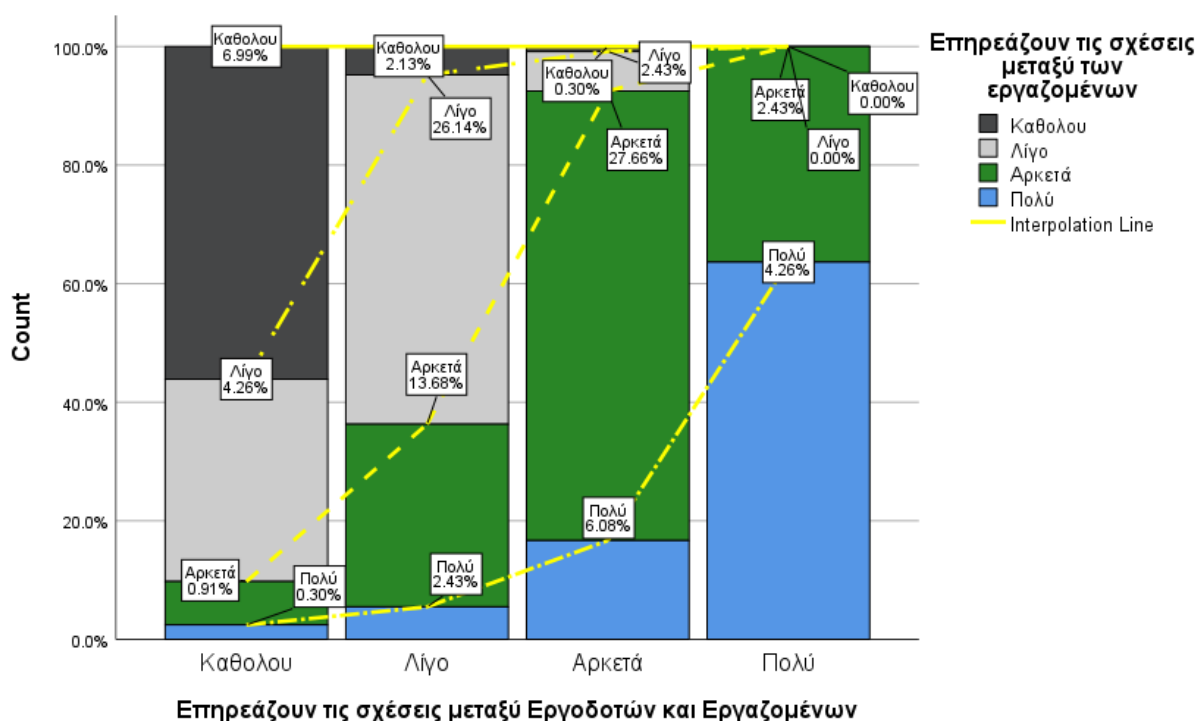
Η σχέση μεταξύ φθίνουσας ισχύος πόρων και στρατηγικών συνδικάτων μέσω της αντίληψης της ευθυγράμμισης των συμφερόντων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων. C Benassi, L Dorigatti, 2015

Μετά από στατιστικό έλεγχο correlation στο δείγμα μας διαπιστώνεται ότι περισσότερο πιστεύεται ότι επηρεάζονται οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και λιγότερο μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Η άποψη αυτή σχετίζεται με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων καθώς αυτοί

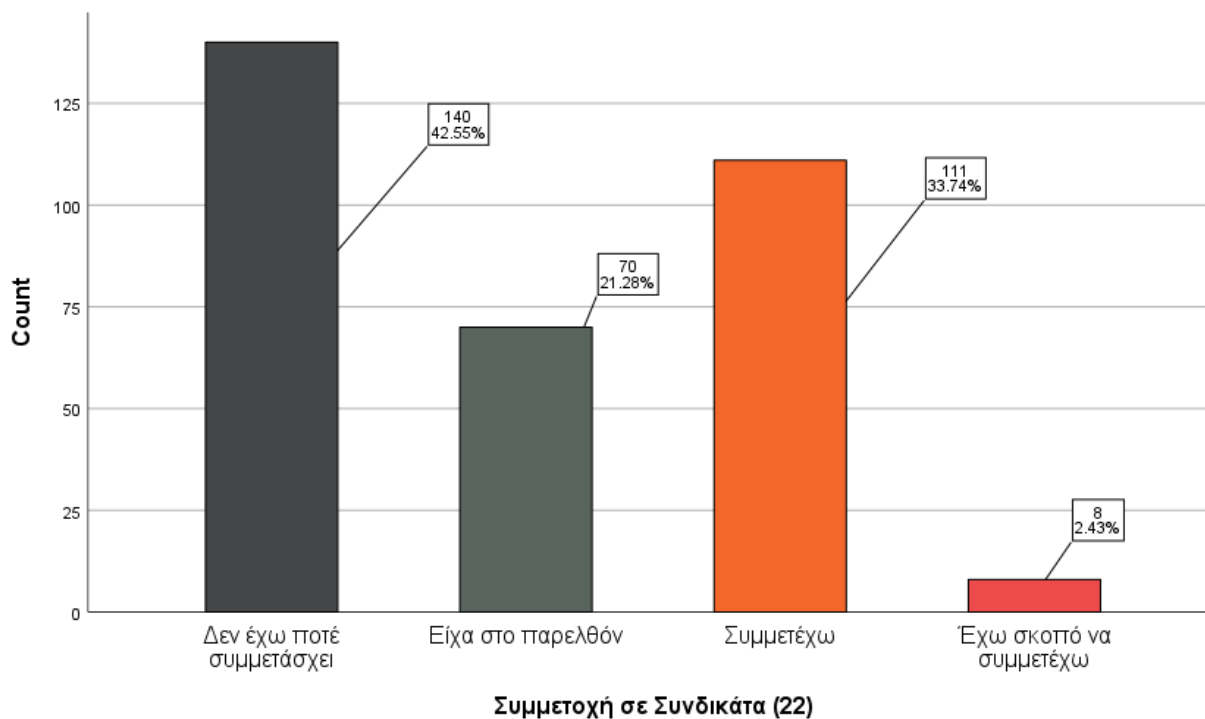


που ανήκουν στην κατηγορία υποχρεωτικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πιστεύουν ότι τα συνδικάτα επηρεάζουν περισσότερο τόσο τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων όσο και το κλίμα και τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων. Ωστόσο δεν εξαρτάται από το μορφωτικό επίπεδο η άποψη τους στο γεγονός ότι επηρεάζουν περισσότερο τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Επιπλέον δεν εξαρτάται η άποψη των συμμετεχόντων από το μορφωτικό τους επίπεδο με το πώς κρίνουν τη κατάσταση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις μέρες μας.

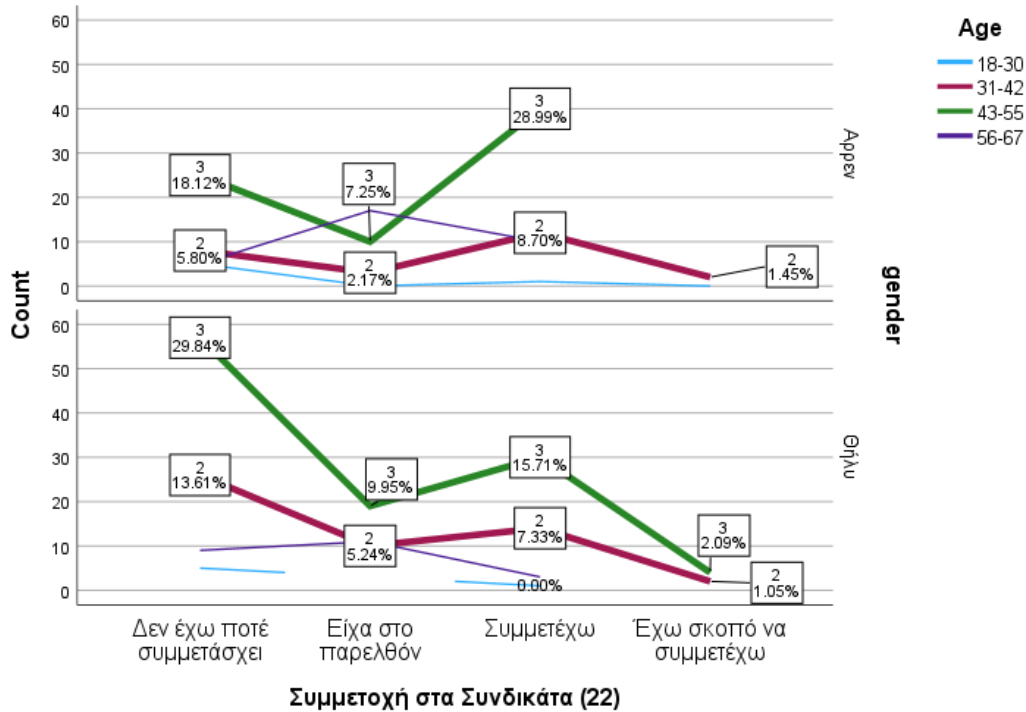


Διάγραμμα 35: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους στο εάν τα συλλογικά όργανα εργαζομένων επηρεάζουν τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων



Διάγραμμα 36: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων (22<sup>η</sup> ερώτηση)

Χαμηλότερη είναι η θετική συσχέτιση μεταξύ του μεριδίου των γυναικών στην επιχείρηση και τη συνδικαλιστική πυκνότητα, αν και είναι οριακά μόνο σημαντική (Addison et al, 2017)



Διάγραμμα 37: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων (22<sup>η</sup> ερώτηση)

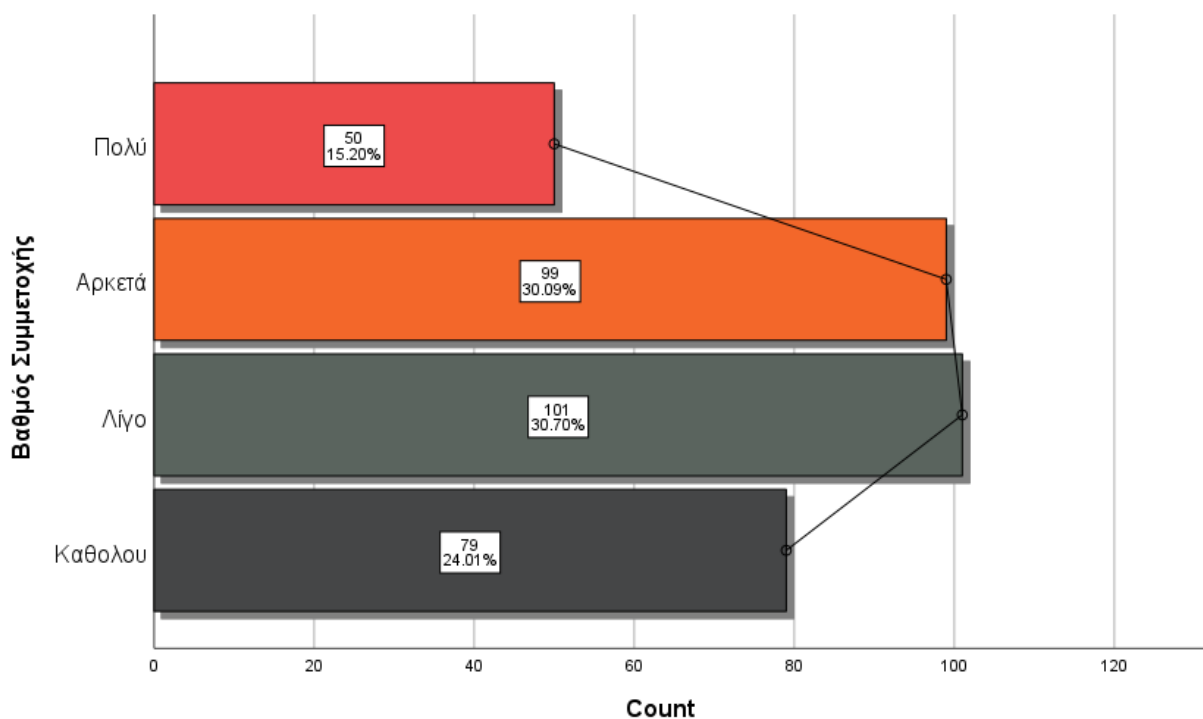
Τα οφέλη από τη συμμετοχή σε συνδικάτα, ιδίως μεταξύ των νεότερων εισερχόμενων στην αγορά εργασίας, είναι αβέβαιες και δύσκολο να ποσοτικοποιηθούν. Η αξία της ένταξης σε ένα σωματείο μπορεί επομένως να είναι μόνο μετρίεται μέσω της άμεσης εμπειρίας του ή μέσω της εμπειρίας και της προσωπικής συστάσεις στενών συνεργατών. Όσοι εργάζονται σε περιοχές με παρουσία ενεργών και ισχυρών συνδικάτων διαπιστώνεται ότι τείνουν να συμμετέχουν σε σχέση με περιοχές που τα συνδικάτα είναι αδύναμα ή ανύπαρκτα.

Η πυκνότητα θα είναι ευκολότερο να αξιολογήσει τα οφέλη της συμμετοχής μέσω των θετικών στάσεων στην ενοποίηση των γύρω τους. Αντίθετα, εντός περιοχών χαμηλής πυκνότητας ένωσης αν λιγότεροι εργαζόμενοι βιώνουν συνδικαλισμό και βλέπουν τα πραγματικά οφέλη, τότε λιγότεροι εργαζόμενοι υποστηρίζουν συνδικάτα και η πυκνότητα των συνδικάτων μειώνεται. Αυτό αυξάνει το ποσοστό ποτέ συνδικαλισμού και δημιουργεί μια αυτοδιαιωόμενη μείωση της πυκνότητας της ένωσης (βλέπε Bryson and Gomez, 2005· Booth et al.,2010) Huw Beynona, Helen Blakelya, Alex Brysonb and Rhys Daviesa, 2020



Στην έρευνά μας σύμφωνα με τους στατιστικούς ελέγχους Correlation και ANOVA φαίνεται ότι τα Εργατικά Σωματεία και οι Συλλογικές Οργανώσεις Εργαζομένων πιστεύεται ότι παράγουν έργο και συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων παίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας και θα συμμετείχαν πιο ενεργά σε ποιο βαθμό ενασχόλησής πιο πολύ στους συμμετέχοντες που ζουν σε μικρές πόλεις και ιδιαίτερα σε πόλεις με 50.000 έως 100.000 κατοίκους και σε πόλεις με 5.000 έως 9.999 κατοίκους.

Στην ερώτηση που αφορά σε τι βαθμό ενασχόλησης προτίθενται να συμμετέχουν εάν είναι ή θα γίνονταν μέλη σε συνδικαλιστικά σωματεία ένα 75% απάντησε θετικά και ένα 24% δεν ενδιαφέρεται να ασχοληθεί ενεργά.



Διάγραμμα 38: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς το βαθμό συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα εργαζομένων

Η άποψη των συμμετεχόντων σε ό,τι αφορά τη γενική εικόνα ως «Κοινή Γνώμη» για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι αρνητική σε ποσοστό 81,15% επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία.

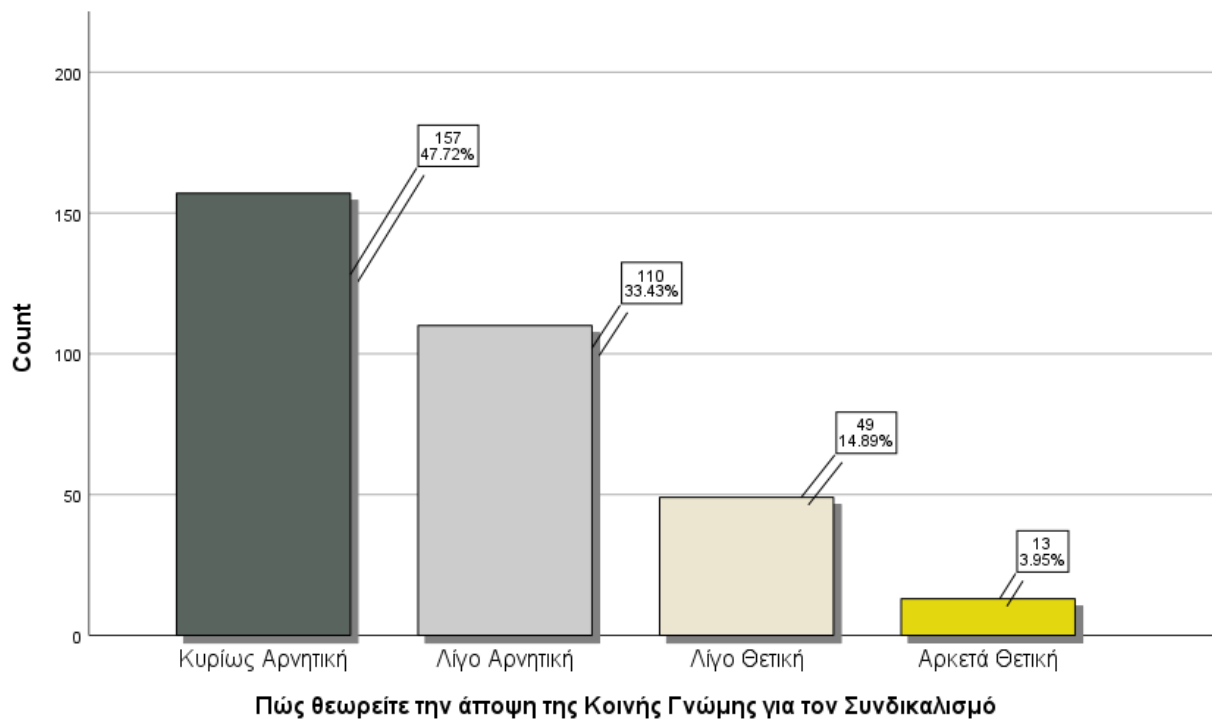




Όσο αφορά το Ερευνητικό ερώτημα ΕΕ1 :

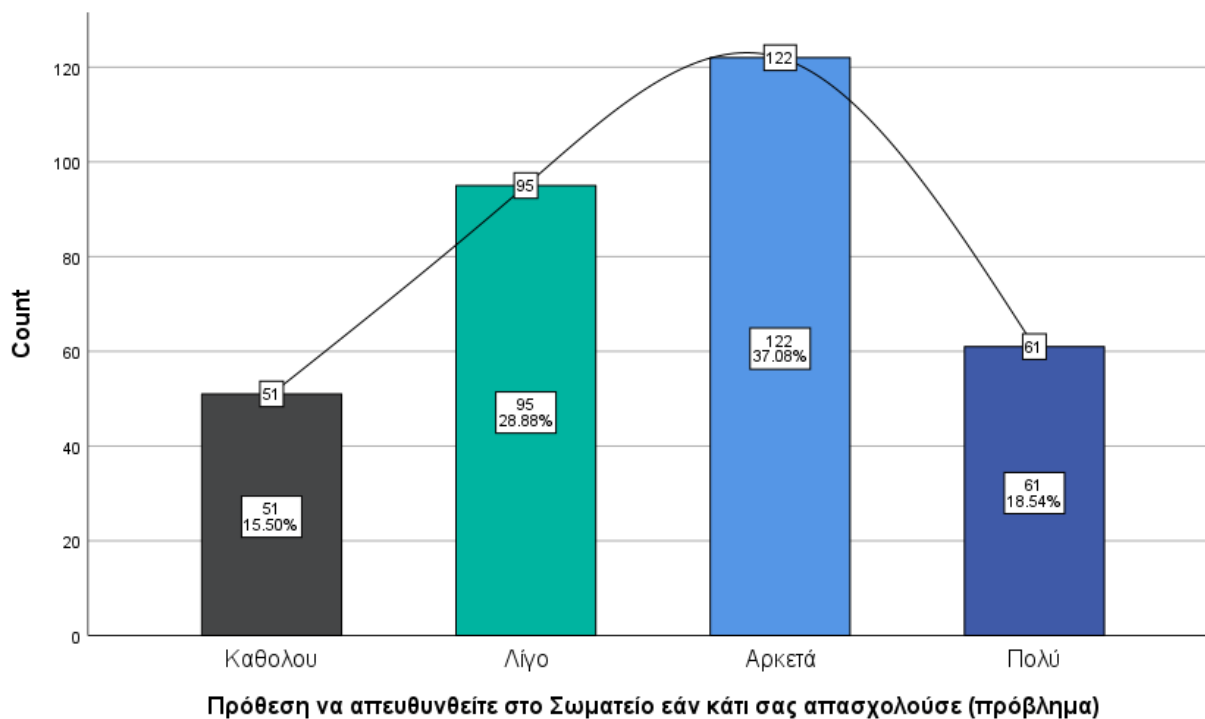
Το εργατικό δυναμικό στην Ελληνική Επικράτεια ανεξάρτητα από το τι πιστεύει για την άποψη της 'Κοινής Γνώμης' για τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις πιστεύει ότι χρειάζεται να υπάρχουν Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και δεν εξαρτάται από αυτή την άποψη η γνώμη του για την επιρροή αυτών στις εργασιακές σχέσεις στους χώρους εργασίας και το κλίμα μεταξύ των εργαζομένων.

Συσχετίζεται η άποψη του όμως για την επιρροή τους στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων από τον τόπο διαμονής δηλαδή αυτοί που διαμένουν σε μικρότερες πόλεις πιστεύουν στην άσκηση επιρροής των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις σχέσεις τόσο μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών όσο και αμφίδρομα μεταξύ εργαζομένων.



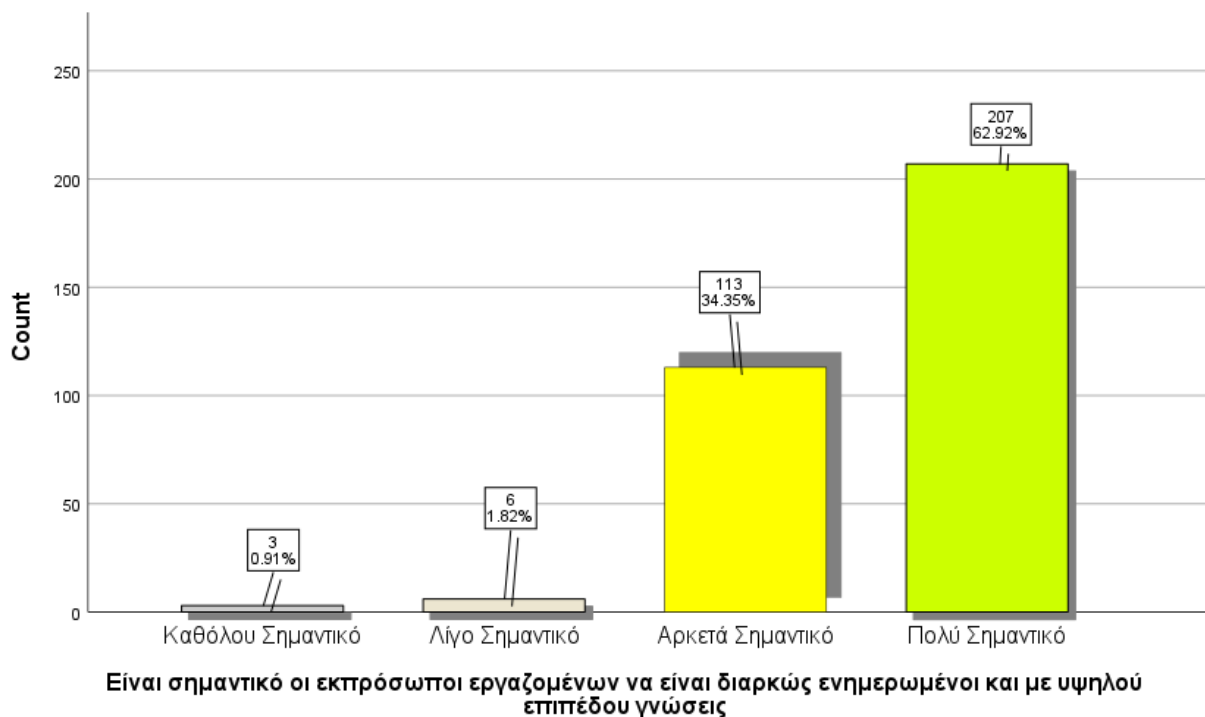
Διάγραμμα 39: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς την άποψή τους για το τι πιστεύει η «Κοινή Γνώμη» για τον Συνδικαλισμό

Σημαντική είναι η καταγραφή ότι οι συμμετέχοντες προτίθενται να απευθυνθούν στο Σωματείο τους εάν τους απασχολούσε σοβαρά ένα πρόβλημα στην εργασία τους σε ποσοστό 84,48% ανεξάρτητα της συμμετοχής τους σε αυτά με μεγαλύτερο δείκτη συμμετοχής από διαμένοντες σε μικρότερα αστικά κέντρα.



Διάγραμμα 40: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς την πρόθεσή τους να απευθυνθούν στο Σωματείο που ανήκουν και τους εκπροσωπεί στην περίπτωση που αντιμετώπιζαν κάποιο πρόβλημα στην εργασία τους

Η ανάγκη για διαρκής ενημέρωση και υψηλού επιπέδου γνώσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων αναγνωρίζεται καθώς θεωρούνται αρκετά σημαντική και πολύ σημαντική αυτή η παράμετρος από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σε συνολικό ποσοστό 97,27%



Διάγραμμα 41: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη σημαντικότητα της διαρκούς ενημέρωσης και των υψηλών επιπέδων γνώσεων που χρειάζεται να κατέχουν οι εκπρόσωποι εργαζομένων

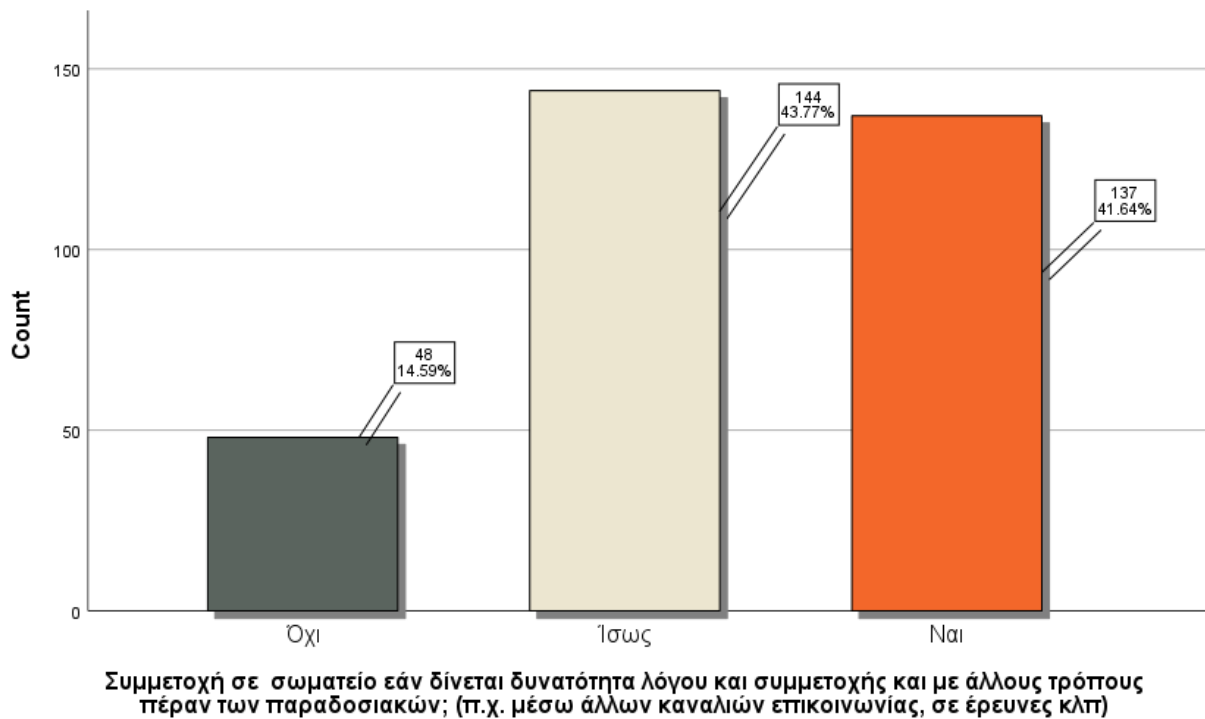
### Correlations

		gender	Studies	Representative sKnowledge
gender	Pearson Correlation	1	-.047	-.066
	Sig. (2-tailed)		.394	.230
	N	329	329	329
Studies	Pearson Correlation	-.047	1	.132*
	Sig. (2-tailed)	.394		.016
	N	329	329	329
RepresentativesKnowledge	Pearson Correlation	-.066	.132*	1
	Sig. (2-tailed)	.230	.016	
	N	329	329	329

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



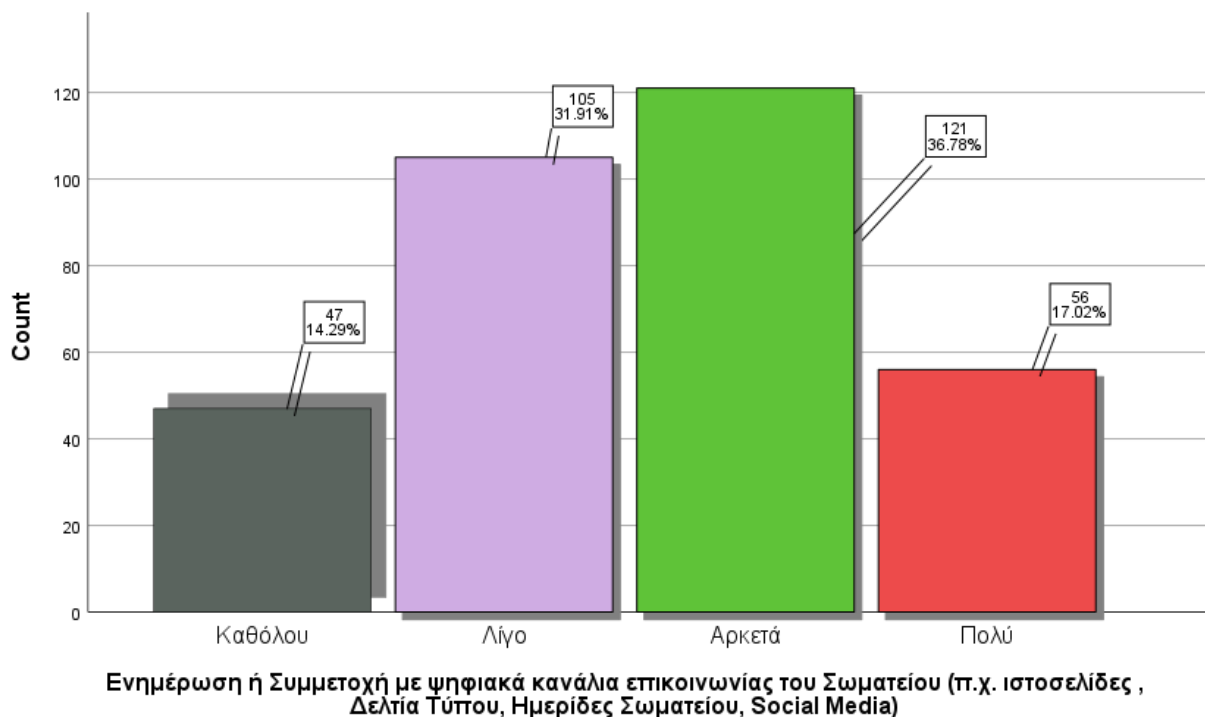
Υπάρχει θετική συσχέτιση όσο αφορά την γνώμη των συμμετεχόντων σε σχέση το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, για το γεγονός ότι συμφωνούν ότι οι εκπρόσωποι εργαζομένων χρειάζεται να έχουν υψηλού επιπέδου γνώσεις δηλαδή όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό τους επίπεδο τόσο μεγαλύτερες απαιτήσεις έχουν σχετικά με τις γνώσεις και ικανότητες των εκπροσώπων τους.



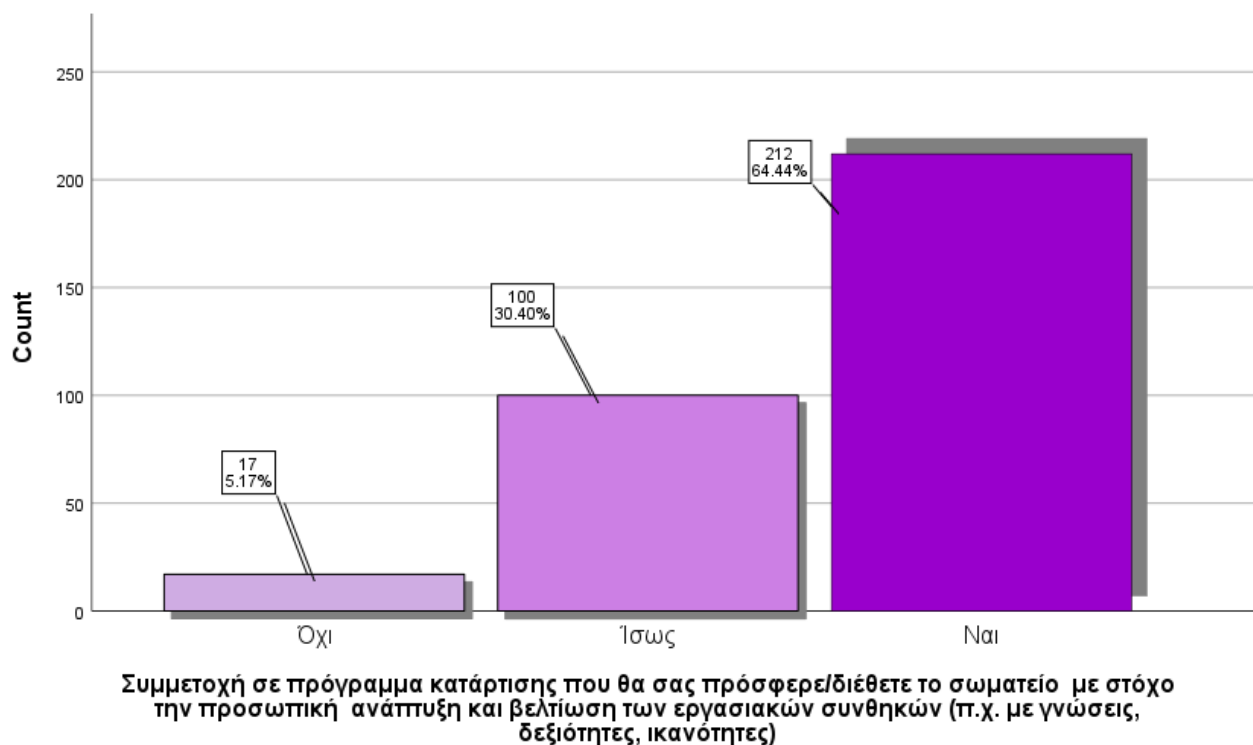
Διάγραμμα 42: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πρόθεση συμμετοχής τους σε συνδικαλιστικά σημαντικότητα της διαρκούς ενημέρωσης και των υψηλών επιπέδων γνώσεων που χρειάζεται να κατέχουν οι εκπρόσωποι εργαζομένων

Ανεξάρτητα από το βαθμό συμμετοχής τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, προηγούμενη στάση ή μελλοντική είναι πιο θετικοί εάν τους δινόταν η ευκαιρία να συμμετέχουν με άλλους τρόπους πέραν των παραδοσιακών σε δράσεις και ενέργειες των συνδικάτων.

Ταυτόχρονα υποστηρίζουν ότι ενημερώνονται και επιθυμούν να ενημερώνονται και να συμμετέχουν σε ψηφιακά κανάλια επικοινωνίας και εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης.



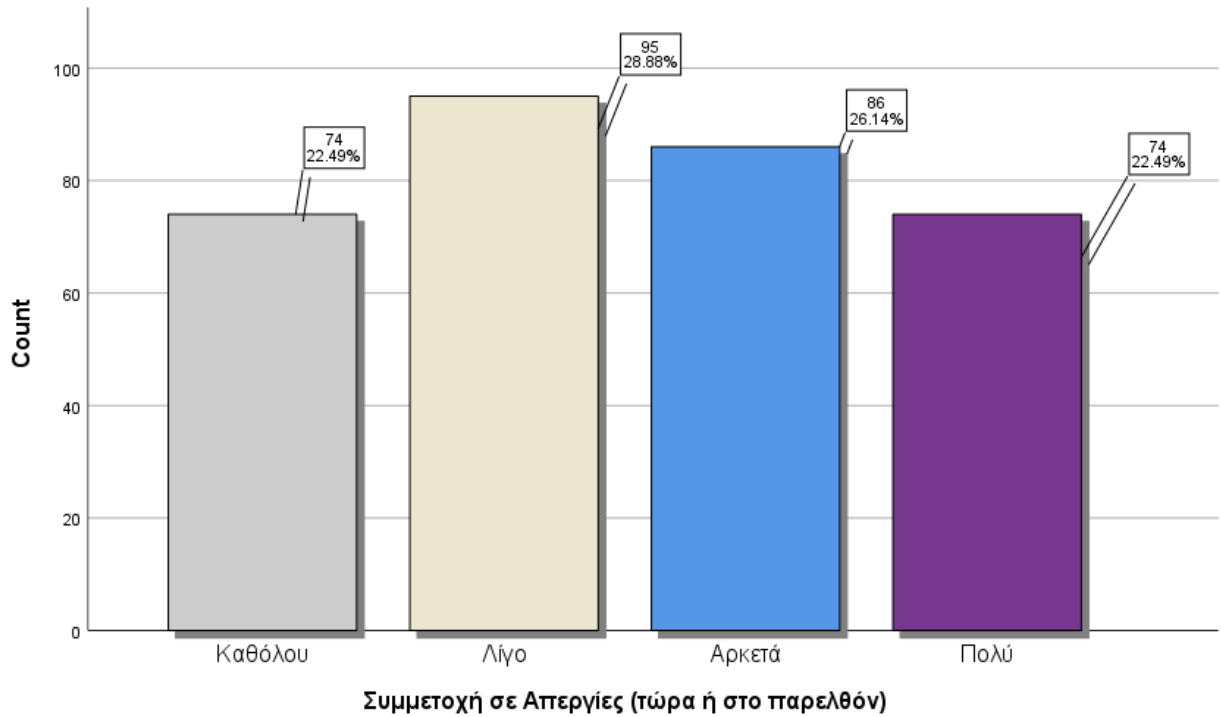
Διάγραμμα 43: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους και την ενημέρωσή τους από ψηφιακά κανάλια επικοινωνίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων



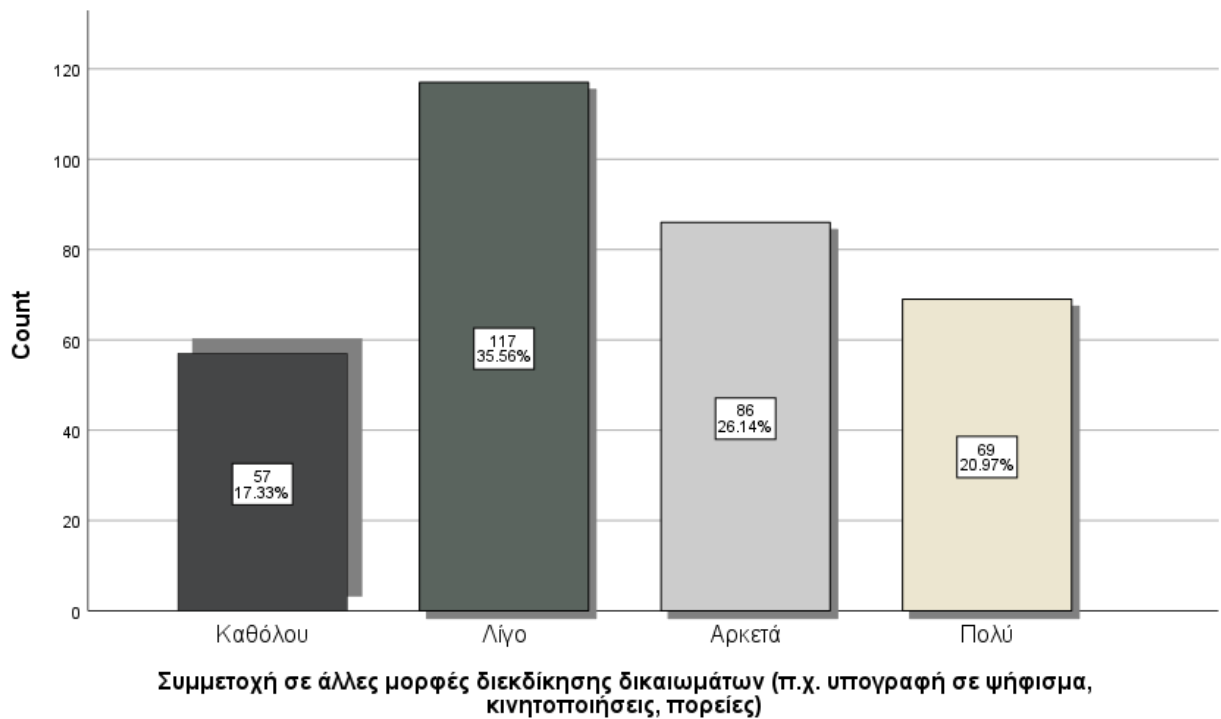
Διάγραμμα 44: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πρόθεση συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης με στόχο προσωπική ανάπτυξη και βελτίωση εργασιακών συνθηκών προσφερόμενα από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Η αποκόμιση νέας γνώσης, η ανάπτυξη και καλλιέργεια ικανοτήτων σχετιζόμενων με τη συνδικαλιστική δράση αλλά και η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων (Γούλας & Παπαγεωργίου, 2009).

Αυτό διαπιστώνεται και στη σχετική ερώτηση καθώς σε ποσοστό 94,84% οι συμμετέχοντες θα συμμετείχαν σε πρόγραμμα κατάρτισης του σωματείου τους με στόχο την προσωπική ανάπτυξη η και τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών αποκτώντας γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.



Διάγραμμα 45: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε Απεργίες

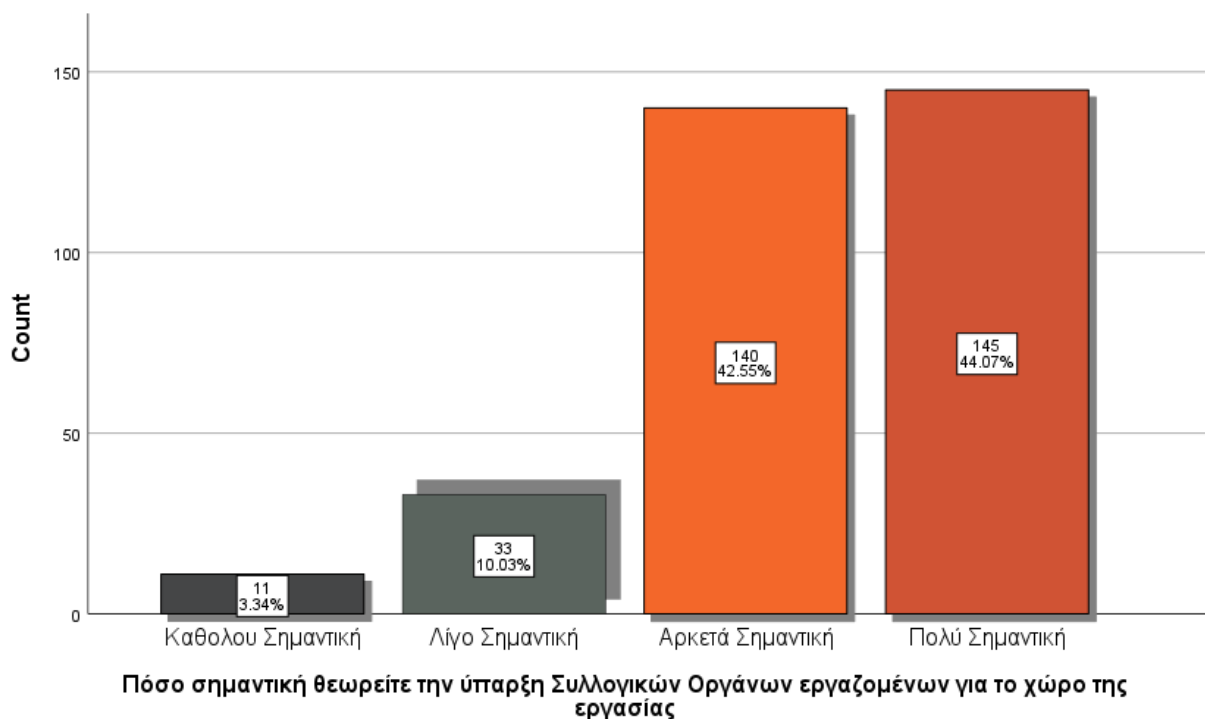


Διάγραμμα 46: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη συμμετοχή τους σε άλλες μορφές διεκδίκησης έναντι των Απεργιών



Σε ότι αφορά τη συμμετοχή των συμμετεχόντων σε Απεργίες, ένα ποσοστό 22,49% δεν έχει συμμετάσχει, 28,88% δηλώνει ότι έχει συμμετάσχει λίγο, 26,14% δηλώνει ότι έχει συμμετάσχει αρκετά και 22,49% πολύ. Γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι απαντήσεις είναι σχεδόν μοιρασμένες στις επιλογές που δίνονταν.

Παρόμοια απαντούν στη συμμετοχή σε άλλου είδους μορφές διεκδικήσεων όπως υπογραφή σε ψήφισμα, κινητοποιήσεις και πορείες με μία αυξητική τάση συμμετοχής.



Διάγραμμα 47: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη γνώμη τους για τη σημασία ύπαρξης Συλλογικών Οργάνων εργαζομένων

Διεξάγοντας στατιστικό έλεγχο  $\chi^2$  διαπιστώνεται ότι δεν εξαρτάται η άποψη που έχει ο κόσμος ως Κοινή Γνώμη για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με την άποψη του για την ανάγκη ύπαρξής τους.

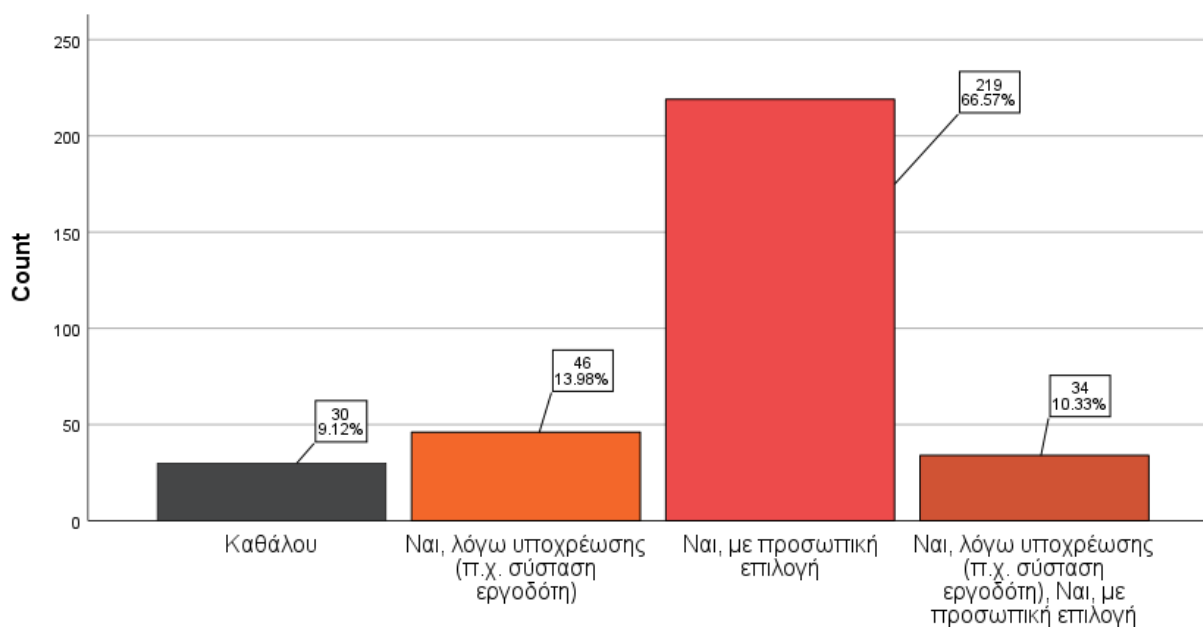
Ωστόσο σχετίζεται η άποψη που έχει ο κόσμος ως Κοινή Γνώμη για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με αυτό που πιστεύει σε ό,τι αφορά τον τρόπο που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις μα δεν εξαρτάται από αυτήν.





Στις ερωτήσεις που αφορούν τη συμμετοχή σε προγράμματα ανάπτυξης, κατάρτισης ή άλλου είδους τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, 90% έχει συμμετάσχει και το 66,57% με προσωπική επιλογή και ένα 23% λόγω υποχρέωσης π.χ. σύσταση ή οδηγία εργοδότη.

Οι λόγοι που έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα δια βίου μάθησης, τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης με προσωπική επιλογή είναι κυρίως για επαγγελματική εξέλιξη και προσωπική ανάπτυξη.

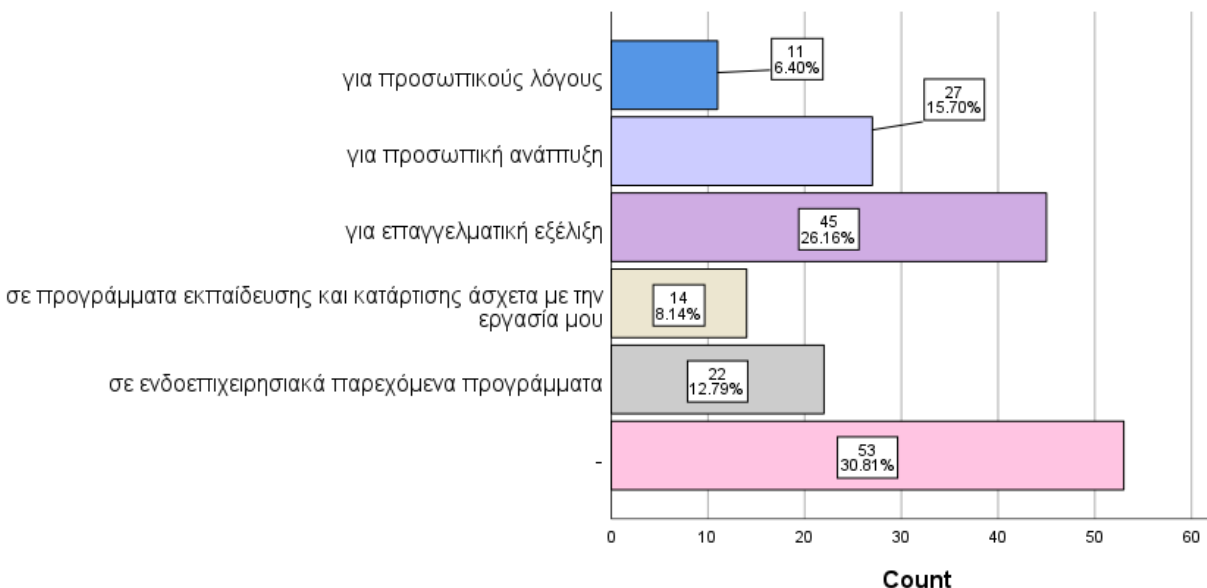


**Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα ανάπτυξης, κατάρτισης ή άλλου είδους τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια του εργασιακού σας βίου**

Διάγραμμα 48: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου

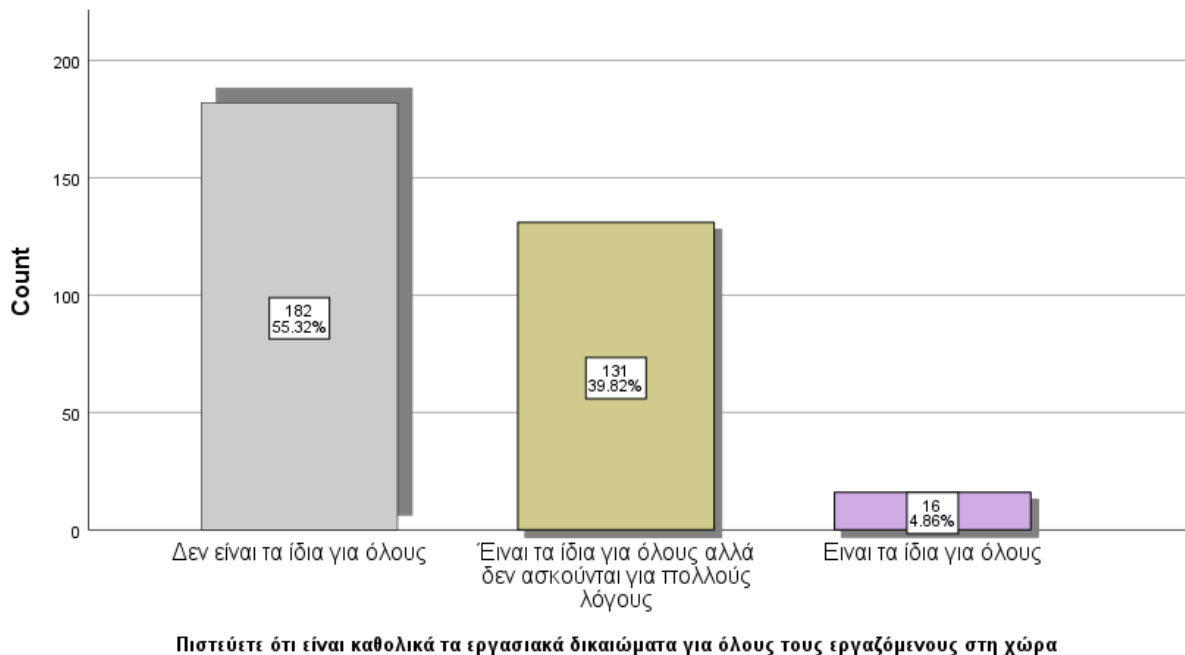


### Λόγοι συμμετοχής / δια βίου μάθηση

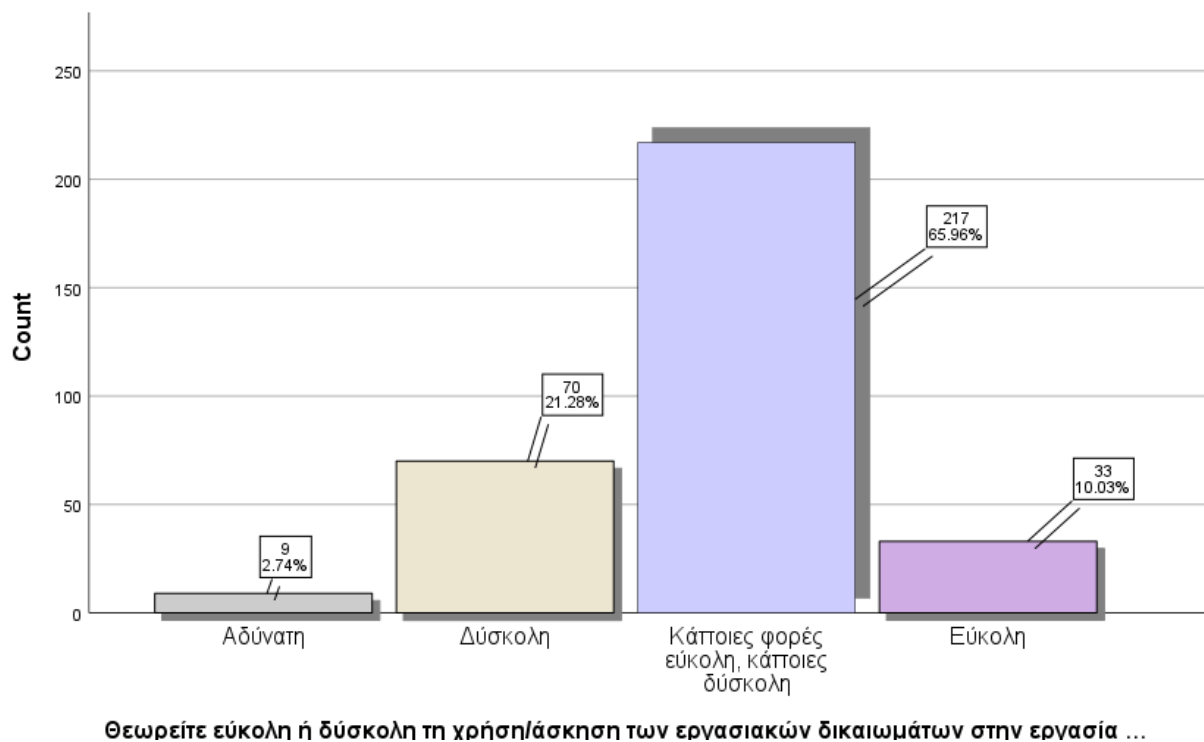


Διάγραμμα 49: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τους λόγους συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου

Όσο αφορά τα εργασιακά δικαιώματα, οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι δεν είναι τα ίδια για όλους τους εργαζόμενους κατά 55,32% και το 39,82% πιστεύουν ότι είναι ίδια για όλους αλλά δεν ασκούνται για πολλούς λόγους. Αυτό συμπληρώνεται με τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση που αφορά στη χρήση/άσκηση των δικαιωμάτων τους στην εργασία όπου μόλις ένα 10% δηλώνει ότι είναι εύκολη η άσκηση τους, ένα 65,96% θεωρεί ότι κάποιες φορές μπορεί να ασκήσει με ευκολία και άλλες φορές με δυσκολία τα δικαιώματά του και σε ποσοστό 21,28% θεωρείται δύσκολη η άσκηση τους.



Διάγραμμα 50: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη γνώμη τους για την καθολικότητα των εργασιακών δικαιωμάτων στη χώρα



Διάγραμμα 51: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τη θεώρησή τους σχετικά με την ευκολία χρήσης/άσκησης των εργασιακών δικαιωμάτων στη εργασία τους

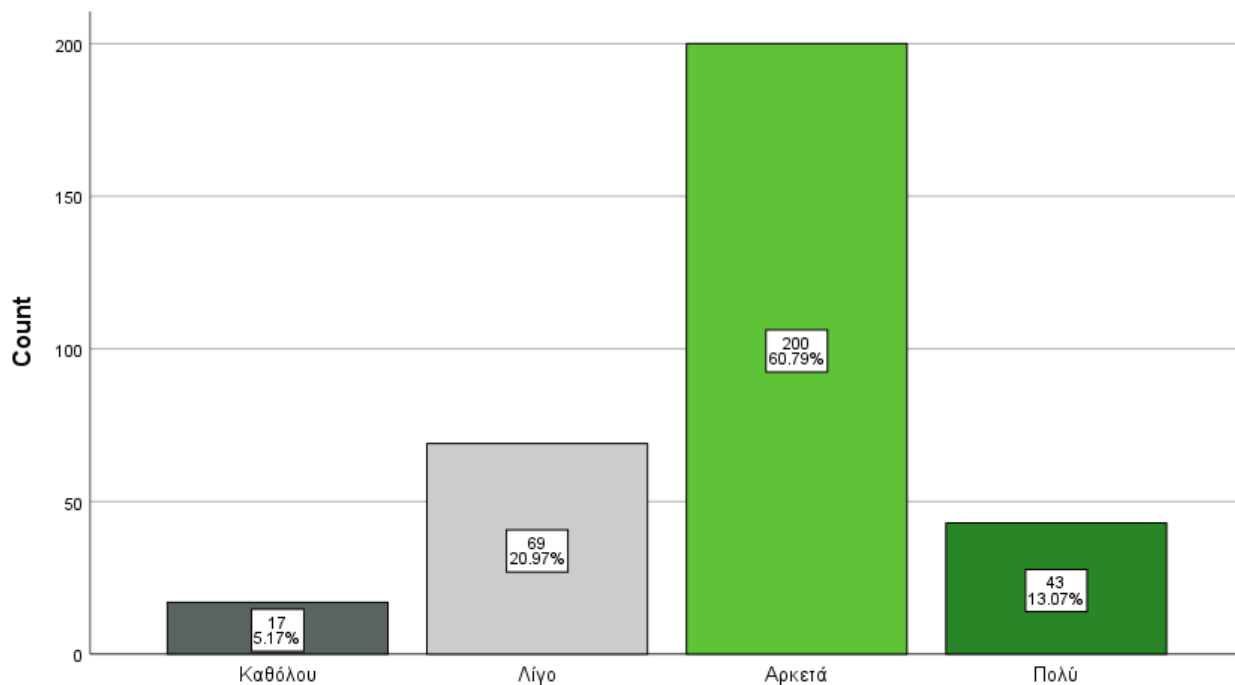


Ο Kaufman (2004) υποστήριξε ότι εκείνοι οι εργαζόμενοι που διατηρούν τις θέσεις εργασίας των συνδικάτων τους στο πρόσωπο της συρρίκνωσης της ζήτησης εργασίας θα πρέπει να είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τις δουλειές τους από τους μη συνδικαλιζόμενους εργαζόμενους. Τα συνδικάτα μπορούν να αυξήσουν την ικανοποίηση των μελών δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επιτύχουν προτιμώμενες αξίες και υποστηρίζει τον ισχυρισμό ότι η ευνοϊκή αλλαγή των αντιλήψεων για το εργασιακό περιβάλλον χρησιμεύει ως μηχανισμός με την οποία τα συνδικάτα αυξάνουν έμμεσα την εργασιακή ικανοποίηση. (Davis, 2012, σελ. 80) Bryson, A; Blanchflower, DG; Green, CP; (2021)

Η συμμετέχοντες σε ποσοστό 60,79% δηλώνουν αρκετά ευχαριστημένοι από την εργασία τους ωστόσο ένα ποσοστό 41,34% θα αναζητούσε άλλον εργοδότη και ήδη ένα 22,80% έχει αναζητήσει άλλον εργοδότη.

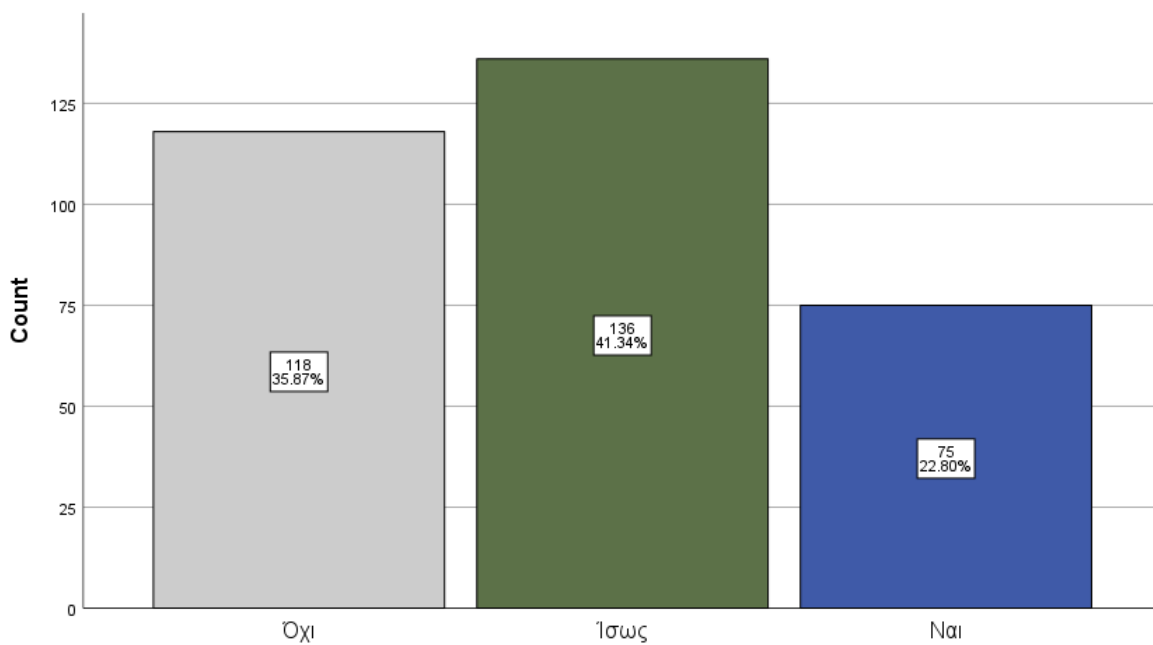
Προχωρώντας σε διερεύνηση με στατιστικούς ελέγχους  $X^2$  και correlation στη μεταβλητή ομαδοποιημένης συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και ικανοποίησης στην εργασία διαπιστώνουμε ότι δεν εξαρτάται η συμμετοχή σε σωματεία από την ικανοποίηση στην εργασία το οποίο έρχεται σε αντίθεση με αυτό που υποστήριζε ο Kaufman όπως αναφέρουν οι Bryson e al.2021.

Αντίστοιχο είναι το αποτέλεσμα στον έλεγχο εξάρτησης συμμετοχής σε συνδικάτα και αναζήτησης άλλου εργοδότη. (βλ. Παράρτημα III)



**37. Πόσο ευχαριστημένος/η είστε στην εργασία σας**

Διάγραμμα 52: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως το βαθμό ικανοποίησης στη εργασία τους



**Έχετε αναζητήσει ή θα αναζητούσατε άλλον τομέα απασχόλησης / άλλον εργοδότη**

Διάγραμμα 53: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως την αναζήτηση άλλου τομέα απασχόλησης ή εργοδότη

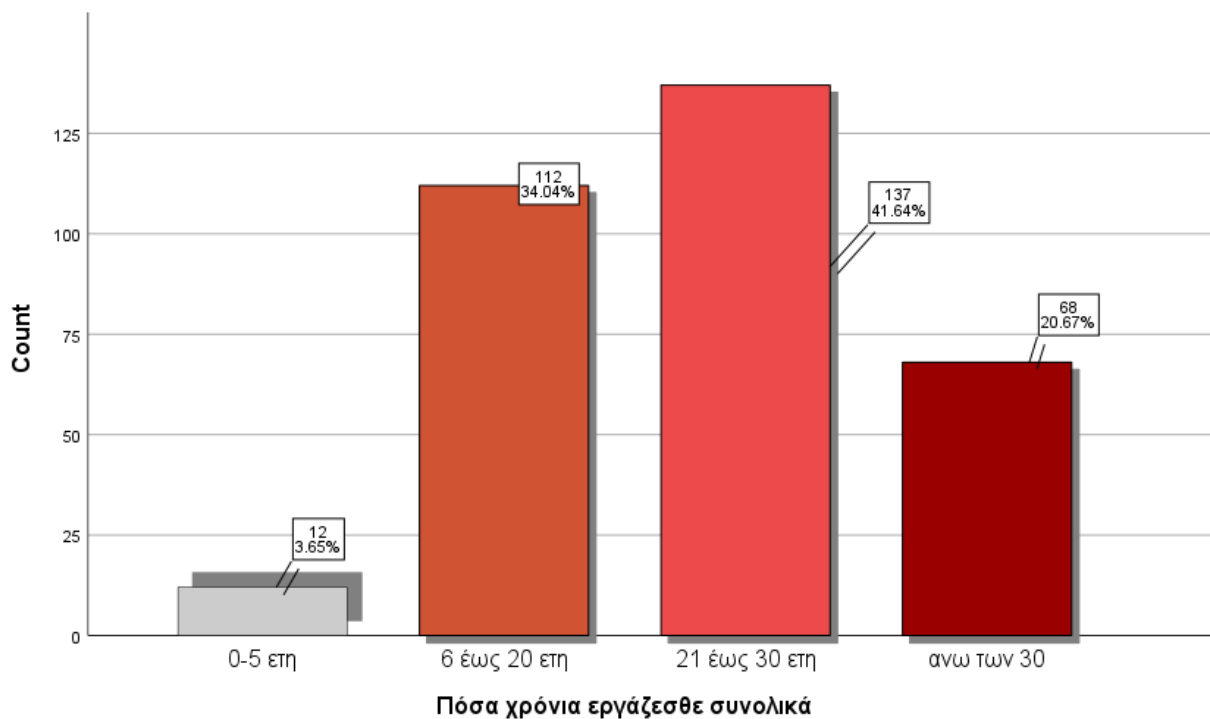


Οι Bryson, A; Blanchflower, DG; Green, CP; (2021) στην έρευνά τους διαπιστώνουν την μερική συσχέτιση μεταξύ της ιδιότητας μέλους του συνδικάτου και της εργασίας των εργαζομένων, η ικανοποίηση είναι θετική και στατιστικά σημαντική. Η αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ιδιότητας μέλους και της ικανοποίησης από την εργασία είναι εμφανής σε αυτούς που γεννήθηκαν πριν από τη δεκαετία του 1960 αλλά είναι θετικό για όσους γεννήθηκαν μεταξύ της δεκαετίας του 1960 και δεκαετία του 1990.

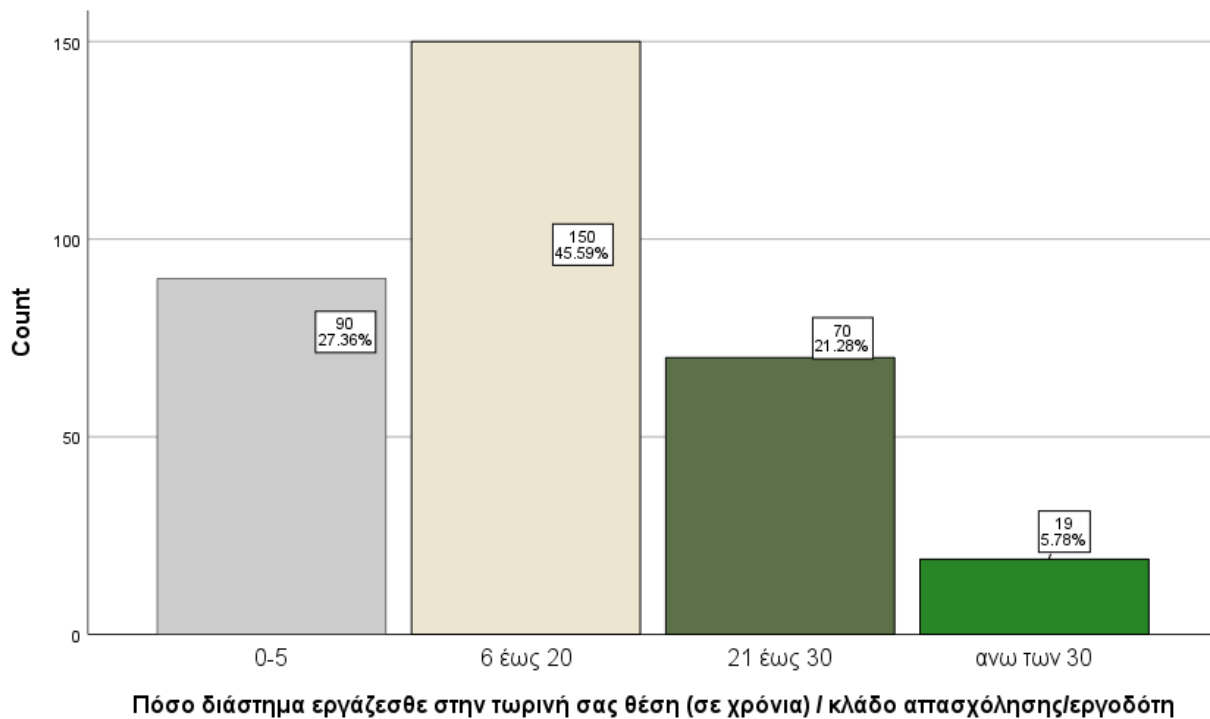
Ωστόσο μια θετική συνδικαλιστική συσχέτιση με άλλες πτυχές στην ευημερία των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης από τη ζωή, της ευτυχίας και η εμπιστοσύνη είναι εμφανής στα συγχρονικά δεδομένα για την Ευρώπη. Παρατηρείται επίσης αρνητική μερική συσχέτιση μεταξύ του συνδικαλισμού και της εργασιακής ικανοποίησης (Hammer & Agvar, 2005)

Στην έρευνα μας το 41,64% εργάζεται συνολικά από 21 έως 30 έτη, το 34% από 6 έως 20 έτη και το 45% εργάζεται από 6 έως 20 έτη στον ίδιο εργοδότη.

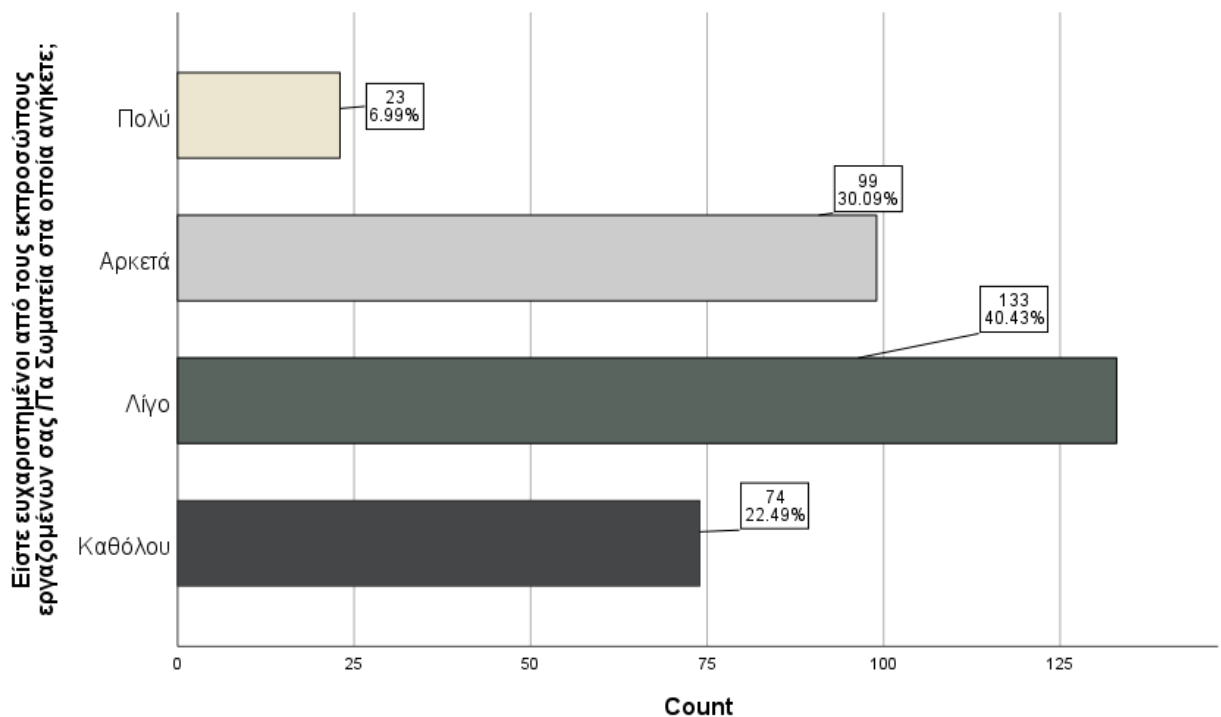
Μετά τους ελέγχους που κάναμε προκειμένου να διαπιστώσουμε τι ισχύει στην περίπτωση του δείγματος μας, σχετικά με τη σχέση συμμετοχή τους ή όχι στα συλλογικά όργανα εργαζομένων και την ικανοποίηση τους από την εργασία καθώς και την επιθυμία τους αλλαγής εργοδότη, βλέπουμε ότι οι ηλικίες 18-30 έχουν ισχυρή θετική συσχέτιση για αλλαγή και αναζήτηση άλλου εργοδότη σε σχέση με τις μεγαλύτερες ηλικίες που υπάρχει θετική συσχέτιση αλλά μικρότερη και επίσης παρατηρείται ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ συμμετοχής και με μικρότερη επιθυμίας για αλλαγή εργοδότη καθώς επίσης ικανοποίησης.



Διάγραμμα 54: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως τα συνολικά έτη εργασίας



Διάγραμμα 55: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως το διάστημα εργασίας στη τρέχουσα θέση εργασίας (κλάδο /εργοδότη)



Διάγραμμα 56: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς την ικανοποίησή τους από τους εκπροσώπους εργαζομένων στα σωματεία που ανήκουν

Στην ερώτηση «41. Είστε ευχαριστημένοι από τους εκπροσώπους εργαζομένων σας /Τα Σωματεία στα οποία ανήκετε;»

Το 40,43% είναι λίγο ευχαριστημένοι και το 22,49% δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι. Και δεν εξαρτάται από το εάν συμμετέχουν σε συνδικαλιστικά όργανα ή όχι σύμφωνα με τον στατιστικό έλεγχο.

*«ο συνδικαλισμός μπορεί να βελτιώσει ακόμη και την ενημερία των εργαζομένων αν και ο λόγος ύπαρξης των συνδικάτων ήταν η βελτίωση των όρων και προϋποθέσεων των εργαζομένων».*  
Bryson, A; Blanchflower, DG; Green, CP; (2021)

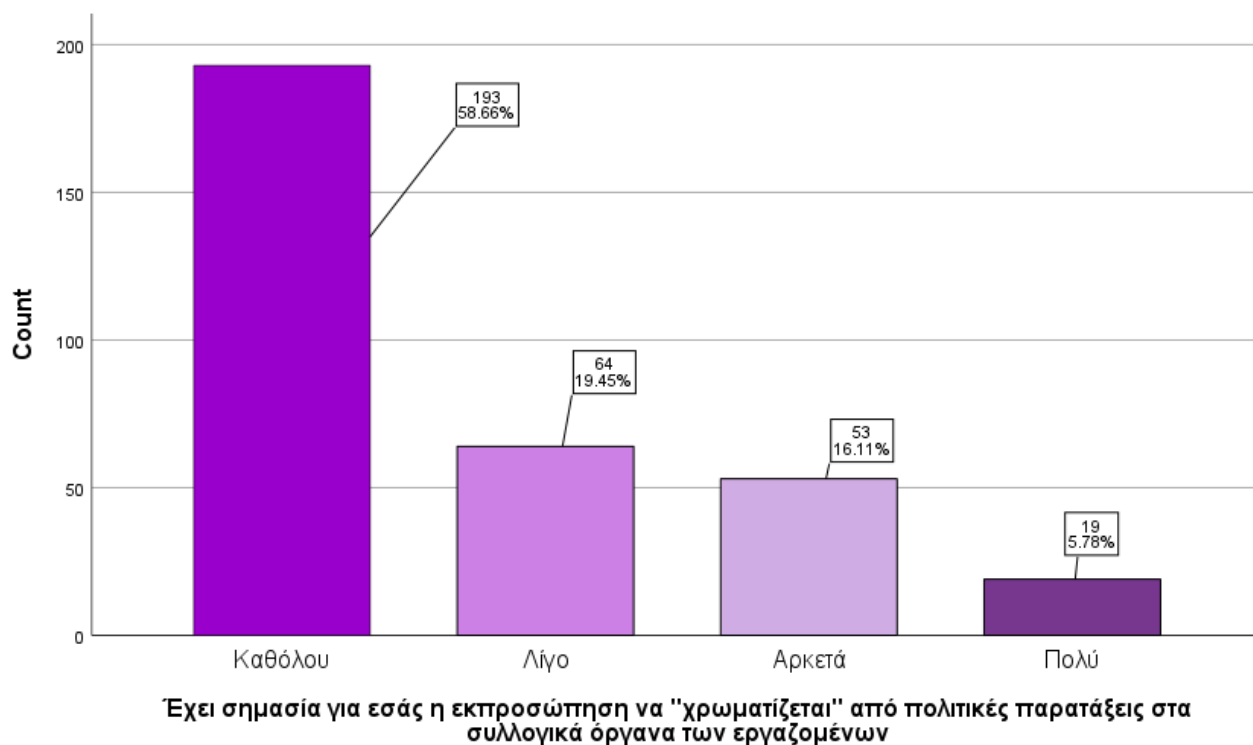
Ο Freeman (1980) βρήκε σημαντικά χαμηλότερη έξοδο για τους εργαζόμενους και υποστήριξε ότι το σύστημα παραπόνων έπαιξε σημαντικό ρόλο στη μείωση των ποσοστών διακοπής. Τα συνδικάτα είχαν συμφέρον να υποδαυλίσουν τη δυσαρέσκεια για να ενισχύσουν τις διαπραγματεύσεις τους χέρι έναντι του εργοδότη (αυτό που ο Freeman και ο Medoff ονόμασαν



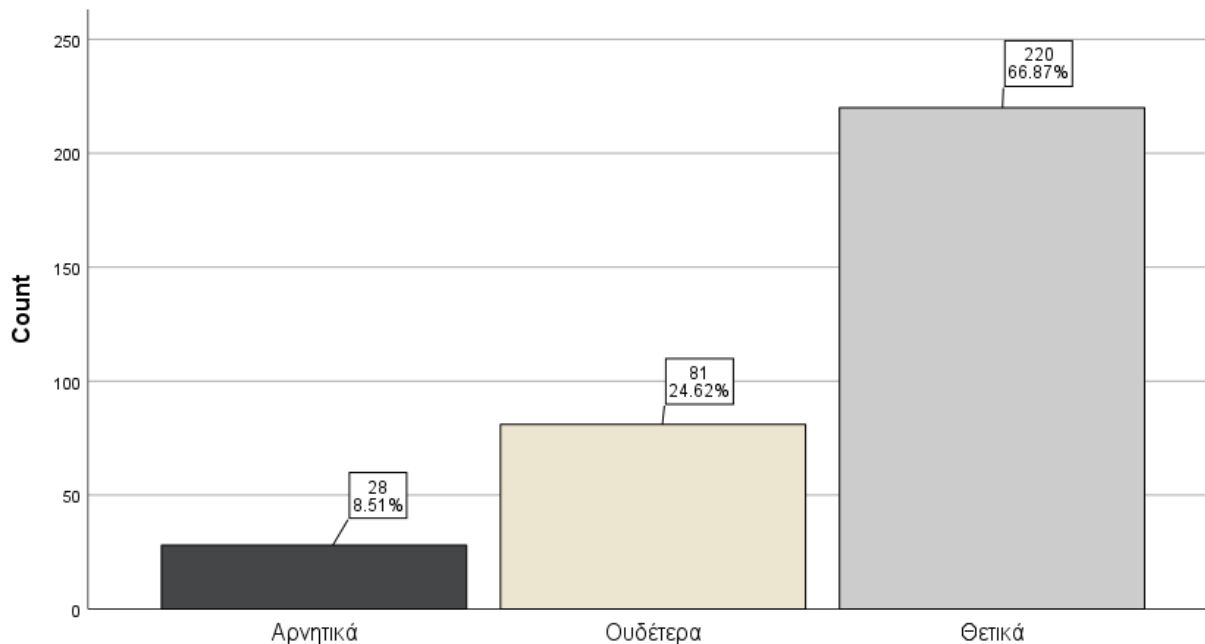


«παραπονούμενο από τη φωνή»), που μπορεί να εμφανιστεί ως δυσαρέσκεια στις κοινωνικές έρευνες. Και αύξησαν επίσης τις πληροφορίες ροή προς τους εργαζομένους, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να ανακαλύπτουν συχνά για κακή διαχείριση ή κακές συνθήκες που, ελλείψει του σωματείου, μπορεί να το αγνοούσαν. όπως αναφέρεται στους Bryson, A; Blanchflower, DG; Green, CP; (2021)

Στην ερώτηση 42. Έχει σημασία για εσάς η εκπροσώπηση να "χρωματίζεται" από πολιτικές παρατάξεις στα συλλογικά όργανα των εργαζομένων, για το 58,66% δεν έχει καμία σημασία, σε συνδυασμό με την ερώτηση 43. Πώς θα κρίνατε μία ενιαία συλλογική/συμπεριληπτική ένωση εκπροσώπησης απ' όλους τους πολιτικούς χώρους σε ενιαίο ψηφοδέλτιο στο χώρο εργασίας σας, που το 66,87% θα το έκρινε θετικά, διαπιστώνεται ότι υπάρχει μία τάση για αχρωμάτιστη εκπροσώπηση όσο αφορά την πολιτικοideολογική ταυτότητα των συνδικαλιστικών οργάνων και σε ποσοστό 78,73% βλέπουν θετικά την πιθανή συμμετοχή.

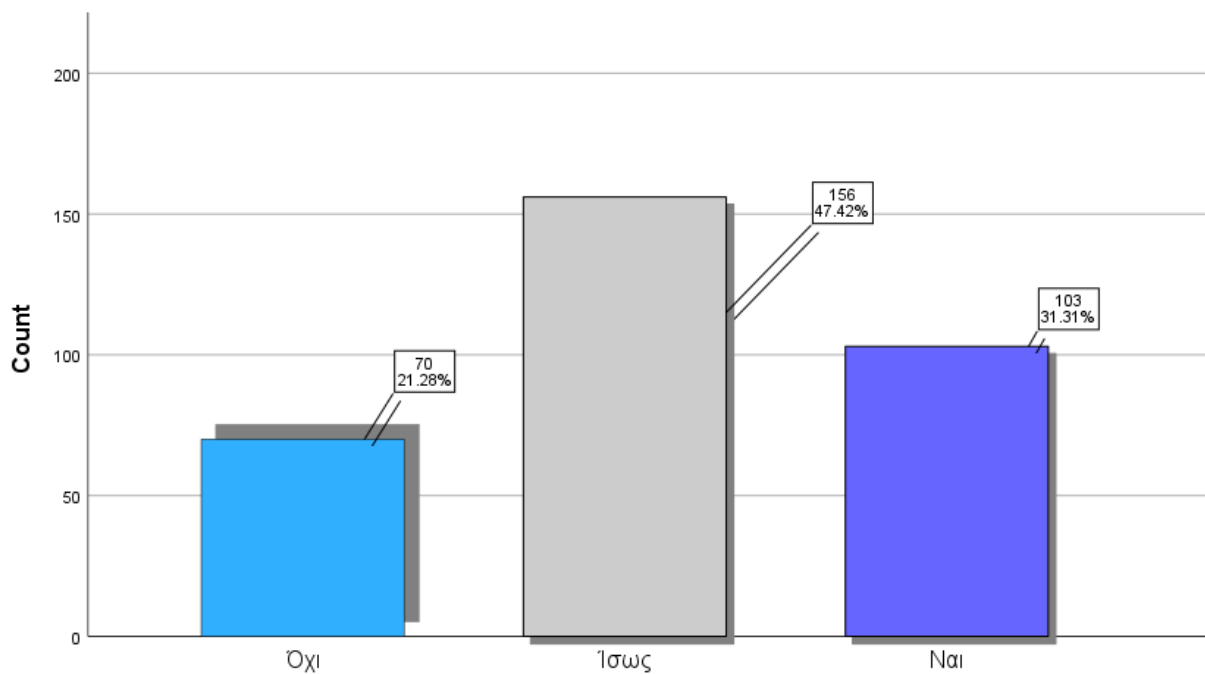


Διάγραμμα 57: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη σημασία πολιτικής εκπροσώπησης από τους εκπροσώπους εργαζομένων στα σωματεία που ανήκουν



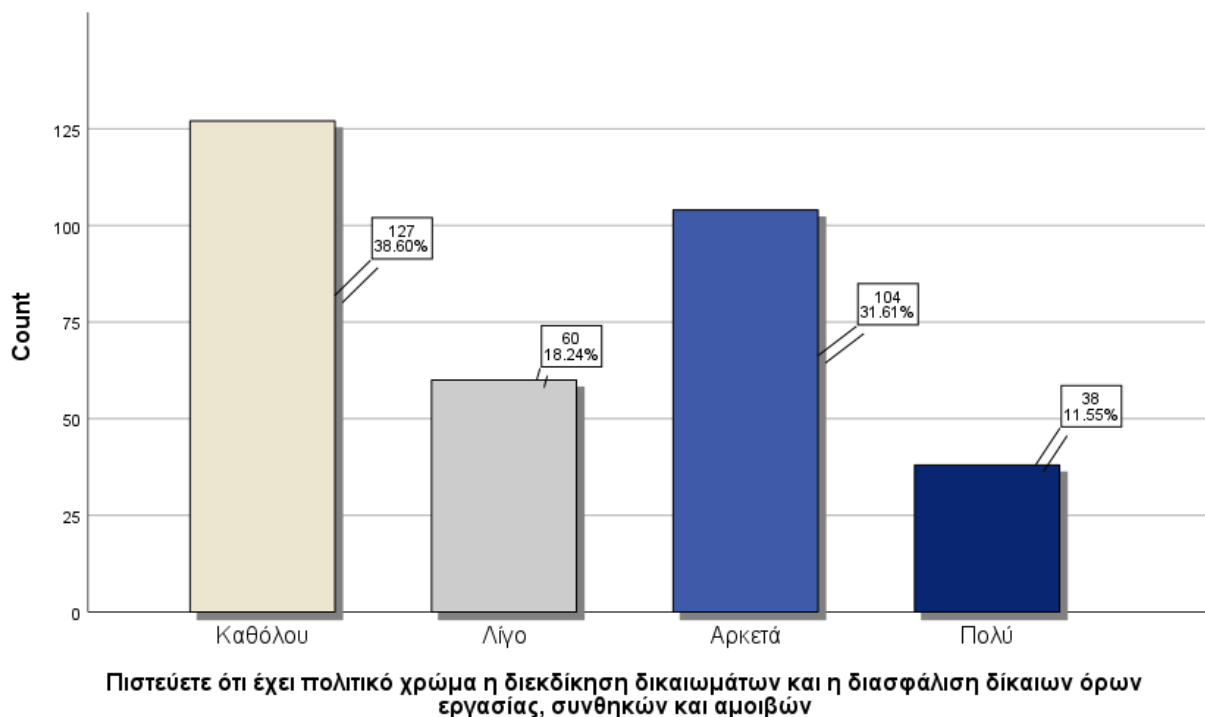
**Η γνώμη σας για μία ενιαία συλλογική/συμπεριληπτική ένωση εκπροσώπησης απ όλους τους πολιτικούς χώρους σε ενιαίο ψηφοδέλτιο στο χώρο εργασίας σας**

Διάγραμμα 58: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη γνώμη τους σε μία συλλογική – συμπεριληπτική πολιτική εκπροσώπηση από εκπροσώπους εργαζομένων στο χώρο εργασίας



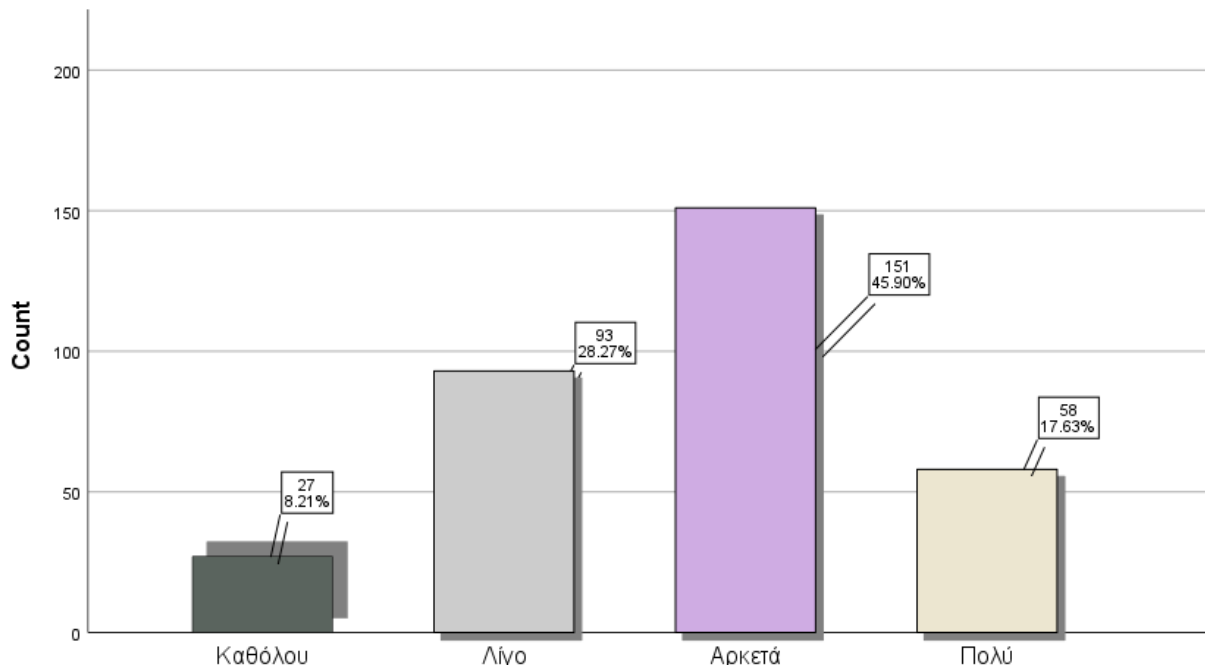
**Θα συμμετείχατε πιο ενεργά σε μία τέτοια κίνηση**

Διάγραμμα 59: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πιθανή συμμετοχή τους σε μία συλλογική – συμπεριληπτική πολιτική εκπροσώπηση από εκπροσώπους εργαζομένων στο χώρο εργασίας



Διάγραμμα 60: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς το εάν έχει πολιτικό χρώμα η διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων και η διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών

Οι συμμετέχοντες για (ερωτ 46.) θα συμμετείχαν σε εναλλακτικούς τρόπους διεκδίκησης δικαιωμάτων και η διασφάλισης δίκαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών σε ποσοστό 63,53% αρκετά και πολύ και 28,27% λίγο.



Θα συμμετείχατε σε εναλλακτικούς τρόπους διεκδίκησης των ανωτέρω;

Διάγραμμα 61: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πιθανή συμμετοχή τους σε εναλλακτικούς τρόπους διεκδίκησης εργασιακών δικαιωμάτων και η διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών

Στους στατιστικούς ελέγχους που διενεργήθηκαν και αφορούν τη συμμετοχή (συσχέτιση) με την άποψη μετασχηματισμού και ιδεολογικοπολιτικής συμπερίληψης φαίνεται ότι δεν εξαρτάται η έως τώρα συμμετοχή με σε συνδικαλιστικά όργανα με το τι πιστεύουν σχετικά με την πολιτικό ιδεολογική ταυτότητα διεκδίκησης ή με τη συμπερίληψη. Δεν εξαρτάται από τη γνώμη τους για την πολιτική διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων αλλά εξαρτάται η σημασία που δίνουν σε πολιτικές ταυτότητες συνδικαλιστικών συλλογικών οργάνων.

Τα παραπάνω με το γεγονός ότι κατά 38,60% δεν πιστεύει ότι έχει πολιτικό χρώμα η διεκδίκηση δικαιωμάτων και η διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών σε αντίθεση με το 43,16% που πιστεύει ότι έχει πολύ και αρκετά «πολιτικό χρώμα» με ένα 18,24% που πιστεύει λίγο μας οδηγεί να συμφωνήσουμε ότι τους Lorenzo Zamponi and Markos Vogiatzoglou, 2015, ότι χρειάζεται μια ριζική μεταρρύθμιση, ως προς τη δομή, το περιεχόμενο και τις πρακτικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων και σε ότι αφορά την πολιτικό ιδεολογική ταυτότητα.

Επομένως μπορούμε να απαντήσουμε στο EE2:



Η συμμετοχή εργαζομένων σε συμπεριληπτικά και σύγχρονα Συλλογικά Όργανα Εργαζομένων δεν εξαρτάται από τυχόν προηγούμενη συμμετοχή εργαζομένων σε παραδοσιακές μορφές συνδικάτων.

Το διαδίκτυο, τα ψηφιακά εργαλεία, συμπεριλαμβανομένων των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, συχνά προαναγγέλλονται ως το κλειδί για την αναζωογόνηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αναπόφευκτα, οι νέοι έχουν επίσης εμπλακεί με συνδικάτα και διαμαρτυρίες στο Διαδίκτυο.

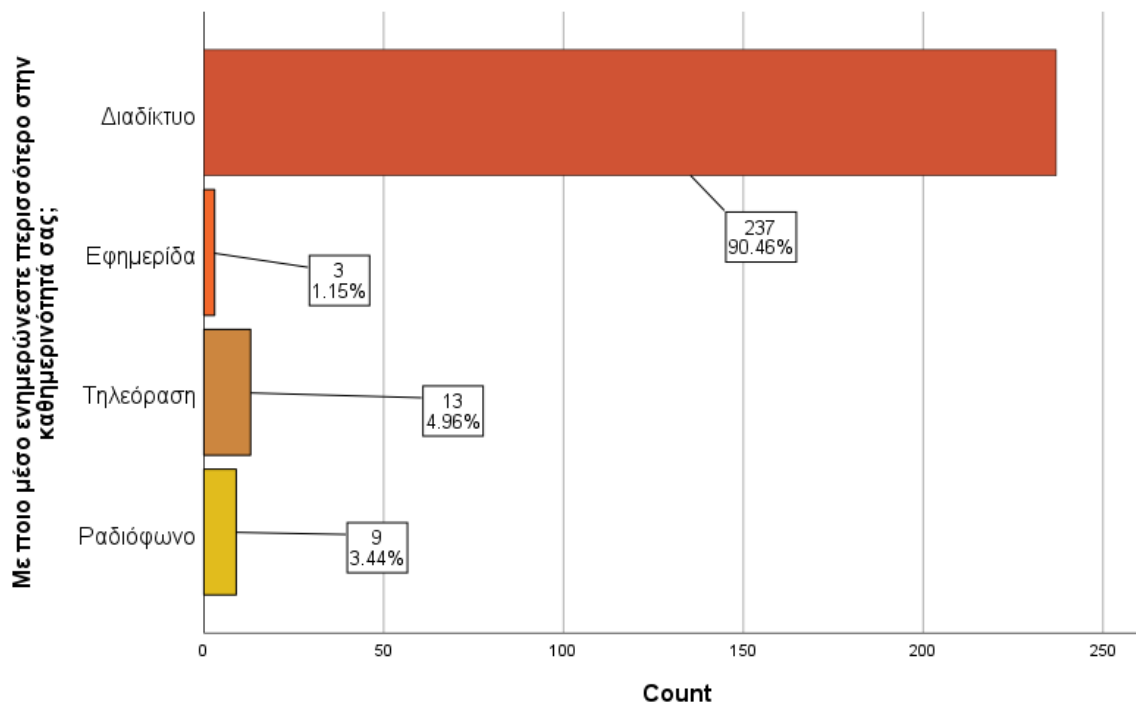
Χαρακτηριστικό παράδειγμα του πρώτου McStrike. Η συλλογή 90.000 tweets κατά τη διάρκεια του πρώτου McStrike σε έρευνα των Blakely et al, 2018, έδειξε πώς οι εικόνες και οι ιστορίες των McStrikers χρησιμοποιήθηκαν για την εξατομίκευση της απεργίας και τη δημιουργία υποστήριξης από το ευρύτερο κοινό.

Τα tweet των διαδηλωτών αναπαράχθηκαν χιλιάδες φορές, δημιουργώντας ένα διαδικτυακό δίκτυο που εξαπλώθηκε πολύ πέρα από τους άμεσα εμπλεκόμενους. Αυτή η διαδικτυακή παρουσία συνέχισε να συνοδεύει τις απεργίες, διαδίδοντας το μήνυμα ότι δεν πρόκειται απλώς για ζήτημα McDonald's ή TGI's, ισχύει για οποιονδήποτε –μικρό ή μεγάλο– εργάζεται με χαμηλές αμοιβές σε επισφαλείς συμβάσεις.

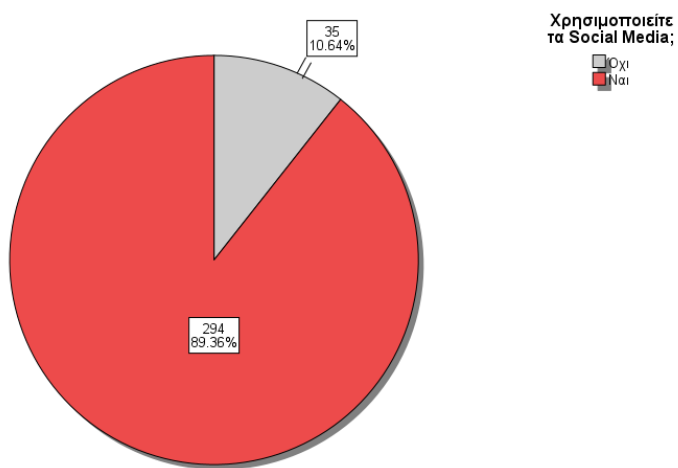
Αυτές οι απεργίες έχουν διατηρήσει τις δικές τους διαδικτυακές ταυτότητες: «#McStrike» (υιοθετήθηκε από μια καμπάνια με έδρα τη Νέα Ζηλανδία) και «#AllEyesOnTGIs» είναι άμεσα πιασάρικα, ενώ το «#FightFor15» έχει κερδίσει διεθνή αναγνώριση. Helen Blakely, Steve Davies, Wil Chivers , 2018

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες ποσοστό 90,46% χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για να ενημερώνεται περισσότερο στην καθημερινότητά του και 89,36% χρησιμοποιεί τα social media. Σε ποσοστό 56,23% θα συμμετείχε σε πρόγραμμα κατάρτισης του σωματείου προκειμένου να ενημερωθεί για τη χρήση των social media και θα πρότεινε σε ποσοστό 55,02% επώνυμα ή ανώνυμα, προτάσεις σε συλλογικά όργανα εργαζομένων για βελτίωση της αποτελεσματικότητά τους και της εικόνας τους.

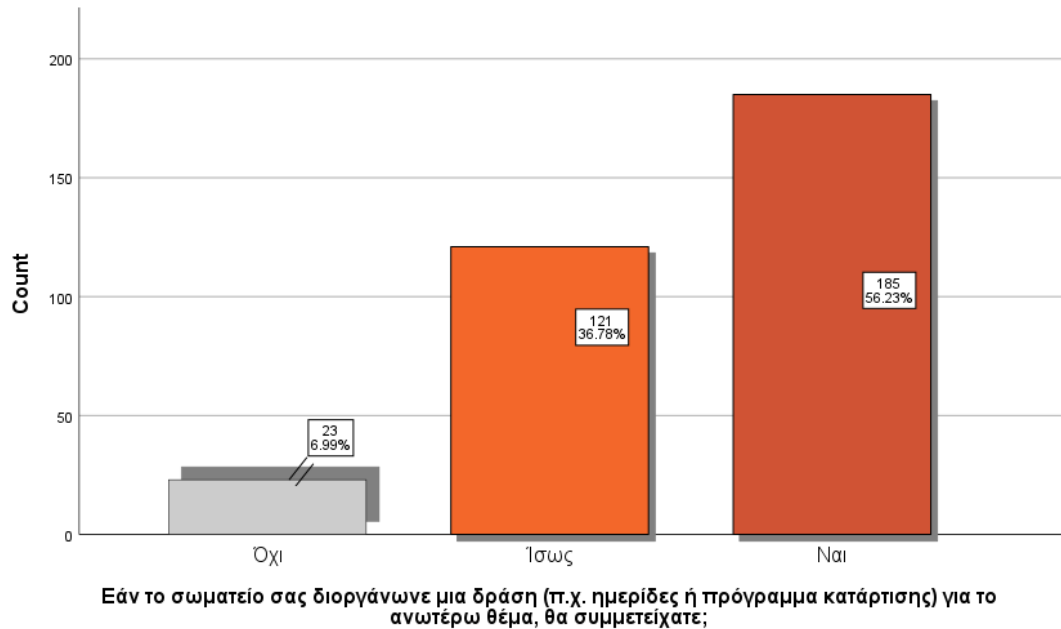
Τα ανωτέρω δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες προτιμούν την αμεσότητα και επιθυμούν να συνδράμουν σε αυτό το σκοπό.



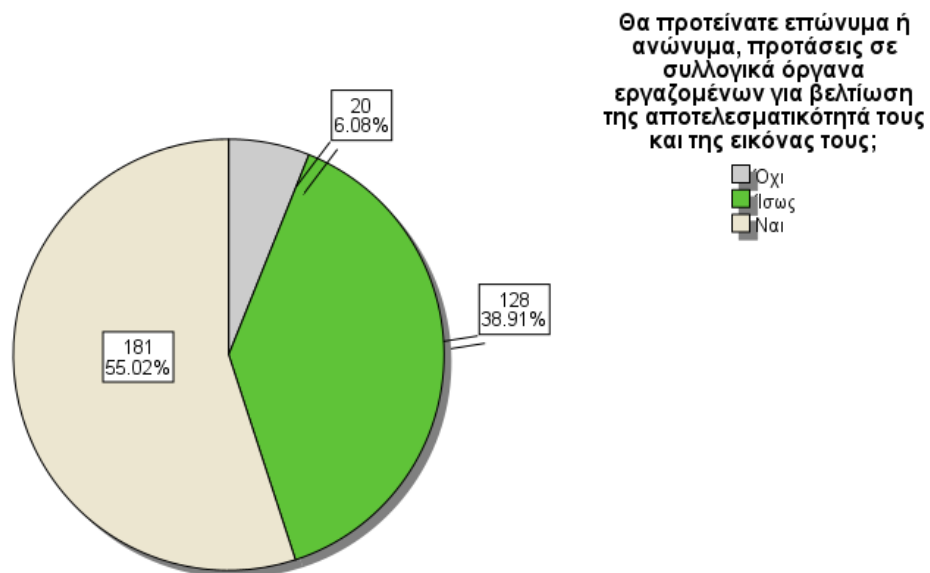
Διάγραμμα 62: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς το κύριο μέσο που χρησιμοποιούν για την καθημερινή τους ενημέρωση



Διάγραμμα 63: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη χρήση των social media



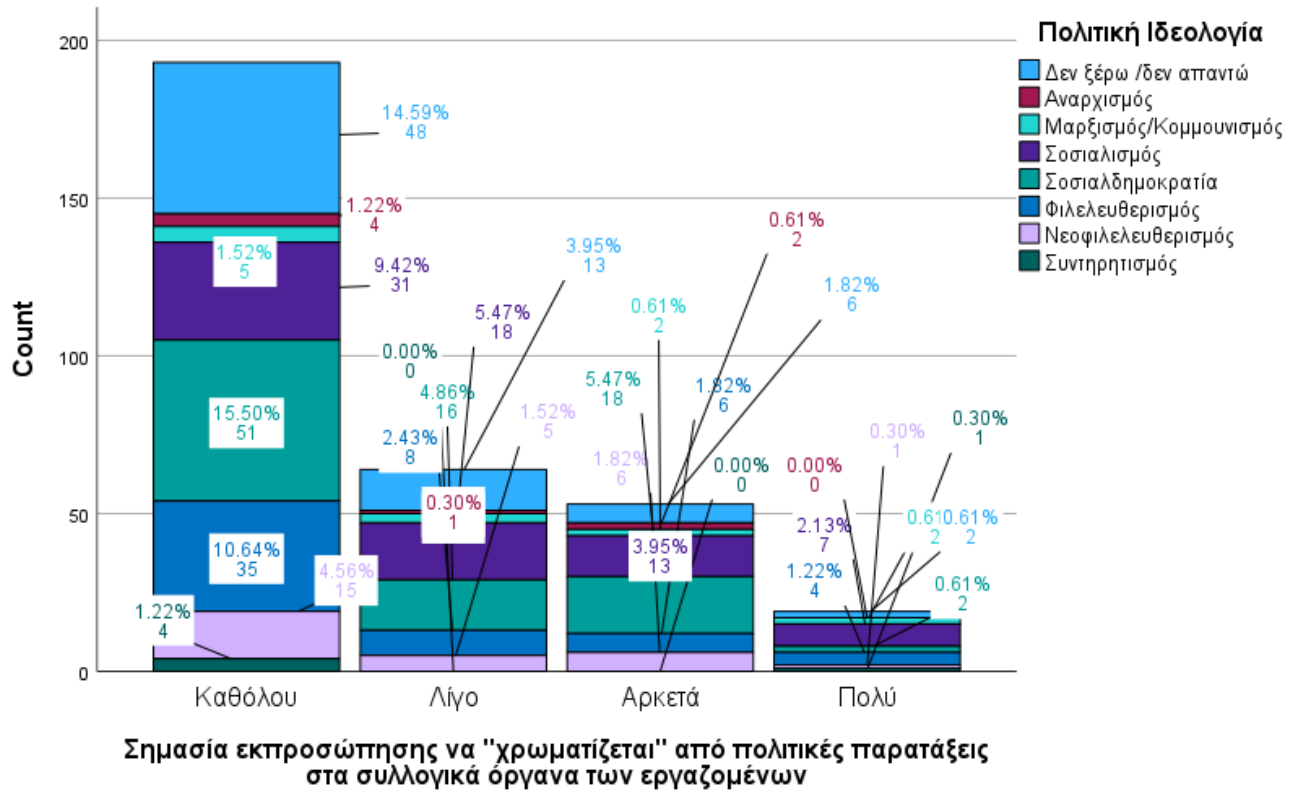
Διάγραμμα 64: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς πρόσθεση συμμετοχή τους σε πρόγραμμα κατάρτισης για τη χρήση των social media



Διάγραμμα 65: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ως προς τη πρόθεση τους να προτείνουν προτάσεις για συλλογικά όργανα εργαζομένων τους για βελτίωση της αποτελεσματικότητά τους και της εικόνας τους

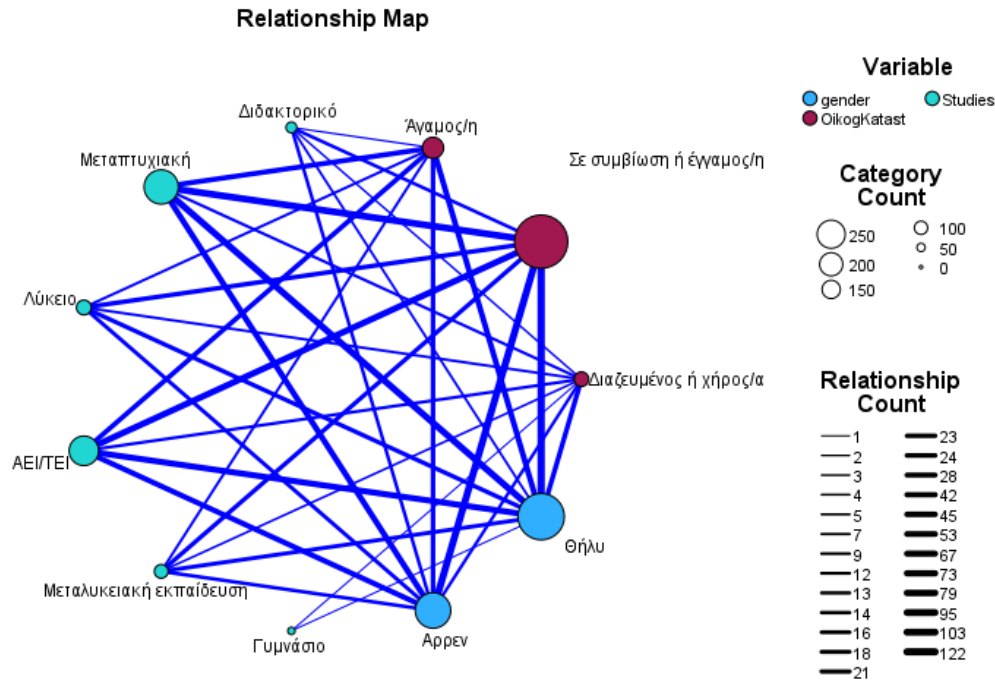


Σε συνέχεια των παραπάνω απαντάται το ΕΕ και μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα σήμερα πιστεύει ότι η κατάλληλη γνώση μπορεί να αυξήσει την αποτελεσματικότητα των εκπροσώπων του σε κάθε επίπεδο και εξαρτάται η συμμετοχή του σε προγράμματα κατάρτισης που αφορούν τη νέα εργασιακή πραγματικότητα.

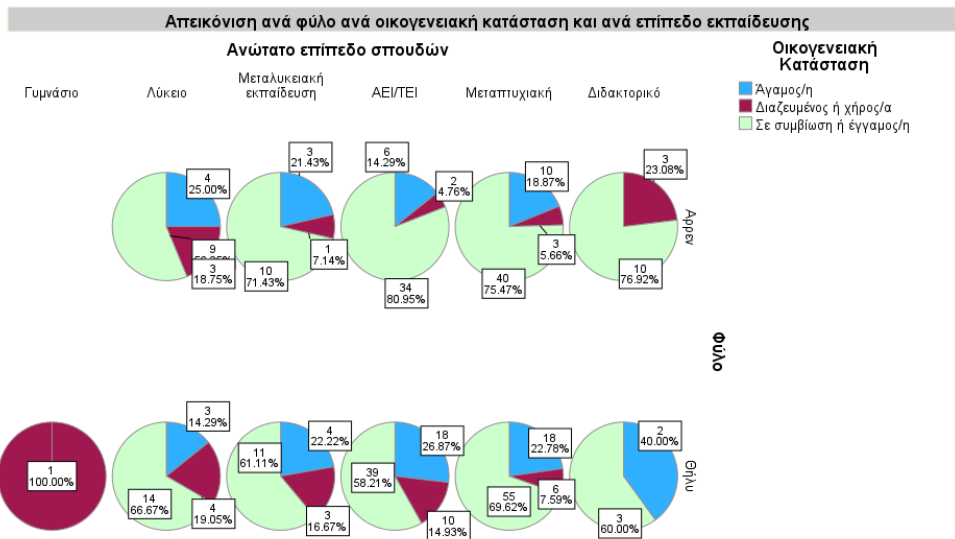


Διάγραμμα 66: Ποσοστά/σύνολα συμμετεχόντων ανά δηλωθείσα πολιτική ιδεολογία και τη σημασία εκπροσώπησης από πολιτικές παρατάξεις στα συλλογικά όργανα εργαζομένων

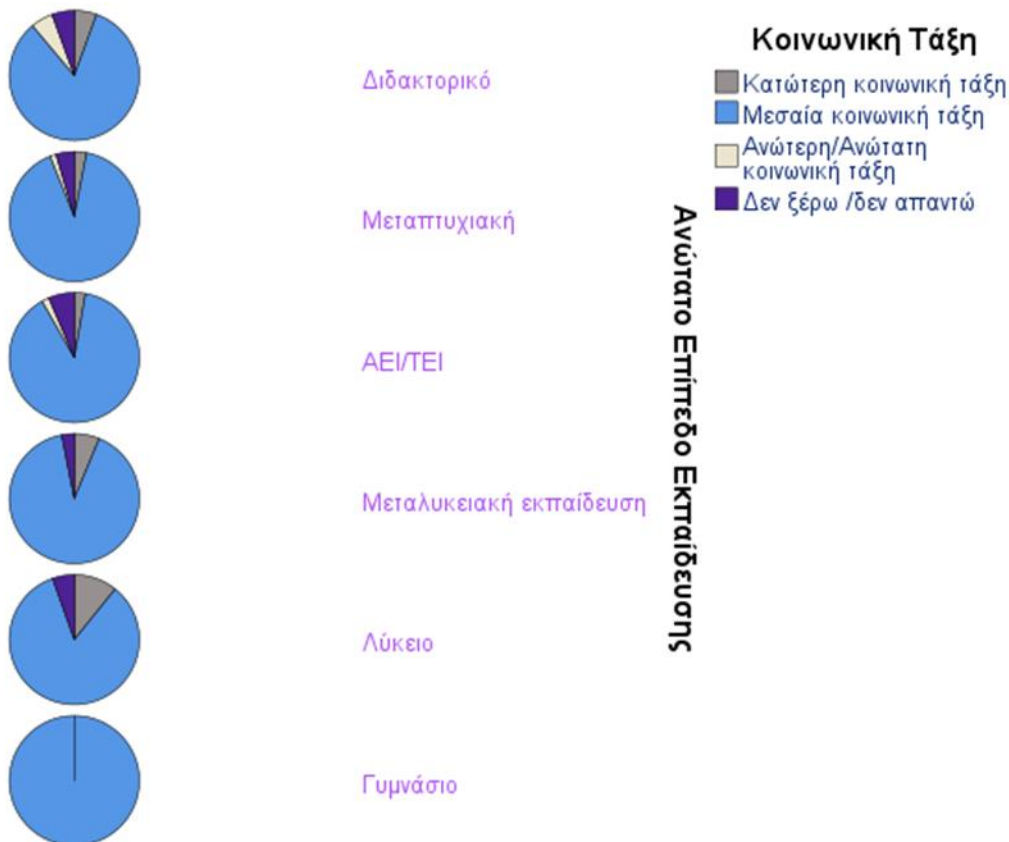




Διάγραμμα 67: Χάρτης σχέσεων στο προφίλ συμμετεχόντων ως προς το μορφωτικό επίπεδο, το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση.



Διάγραμμα 68: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά φύλο ως προς το μορφωτικό επίπεδο και την οικογενειακή κατάσταση.



Διάγραμμα 69: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά μορφωτικό επίπεδο και την δηλωθείσα κοινωνική τάξη.

Παρατηρείται ότι μεταξύ των συμμετεχόντων υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ φύλου και ενδιαφέροντος για την πολιτική.

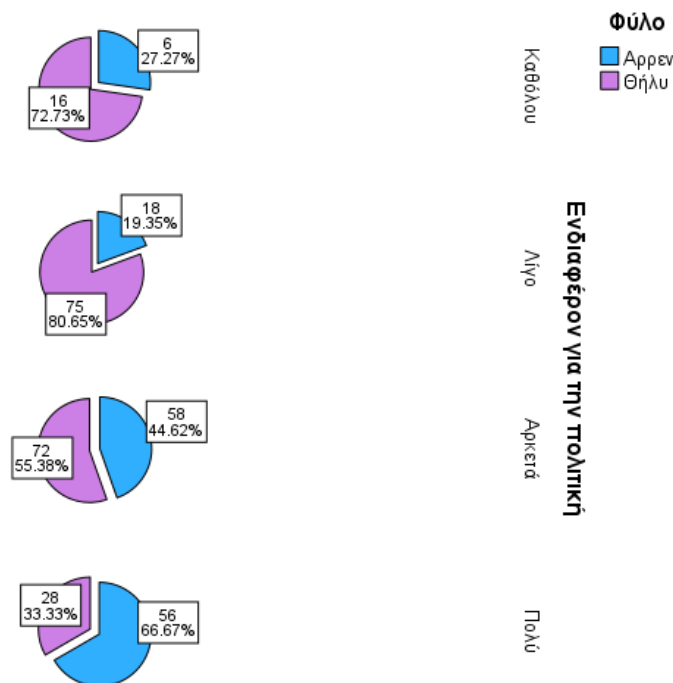


### Correlations

		gender	EndiaferonPolitiki
gender	Pearson Correlation	1	-.336**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	329	329
EndiaferonPolitiki	Pearson Correlation	-.336**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	329	329

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Οι άρρενες ενδιαφέρονται αρκετά περισσότερο για την πολιτική από τις γυναίκες. Το οποίο καταγράφεται και στις απαντήσεις που δόθηκαν για τη συμμετοχή τους.



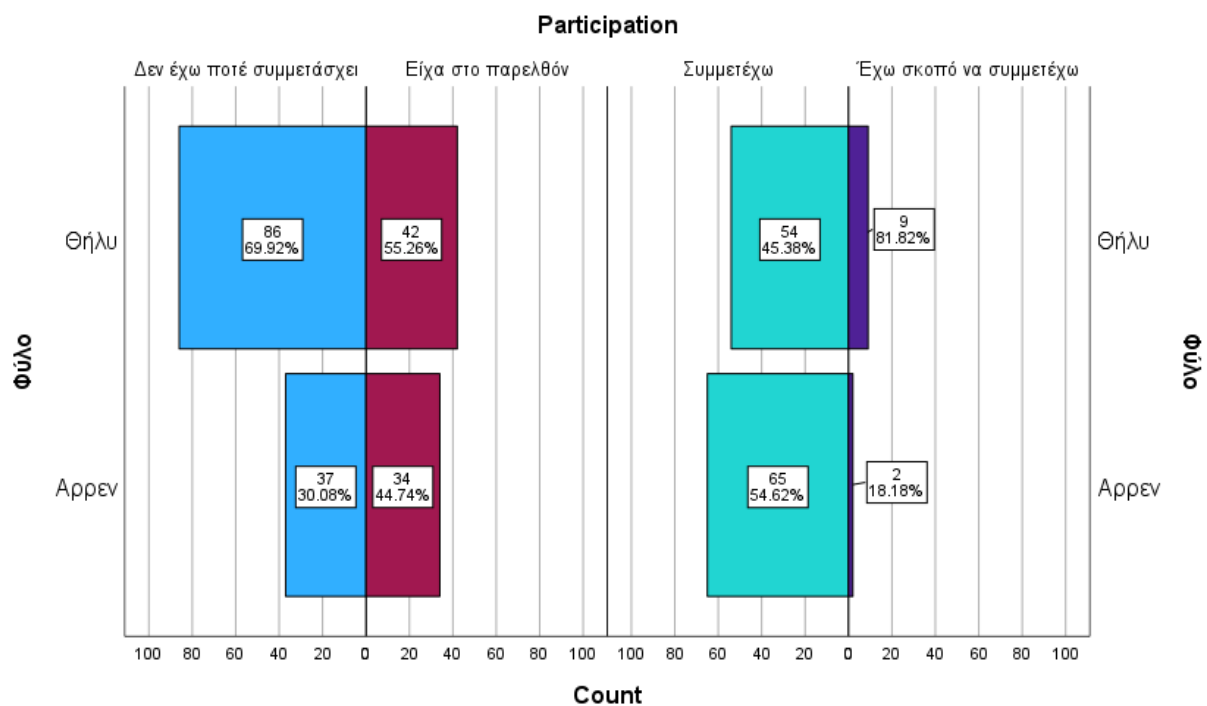
Διάγραμμα 70: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά φύλο και ενδιαφέρον για την πολιτική.



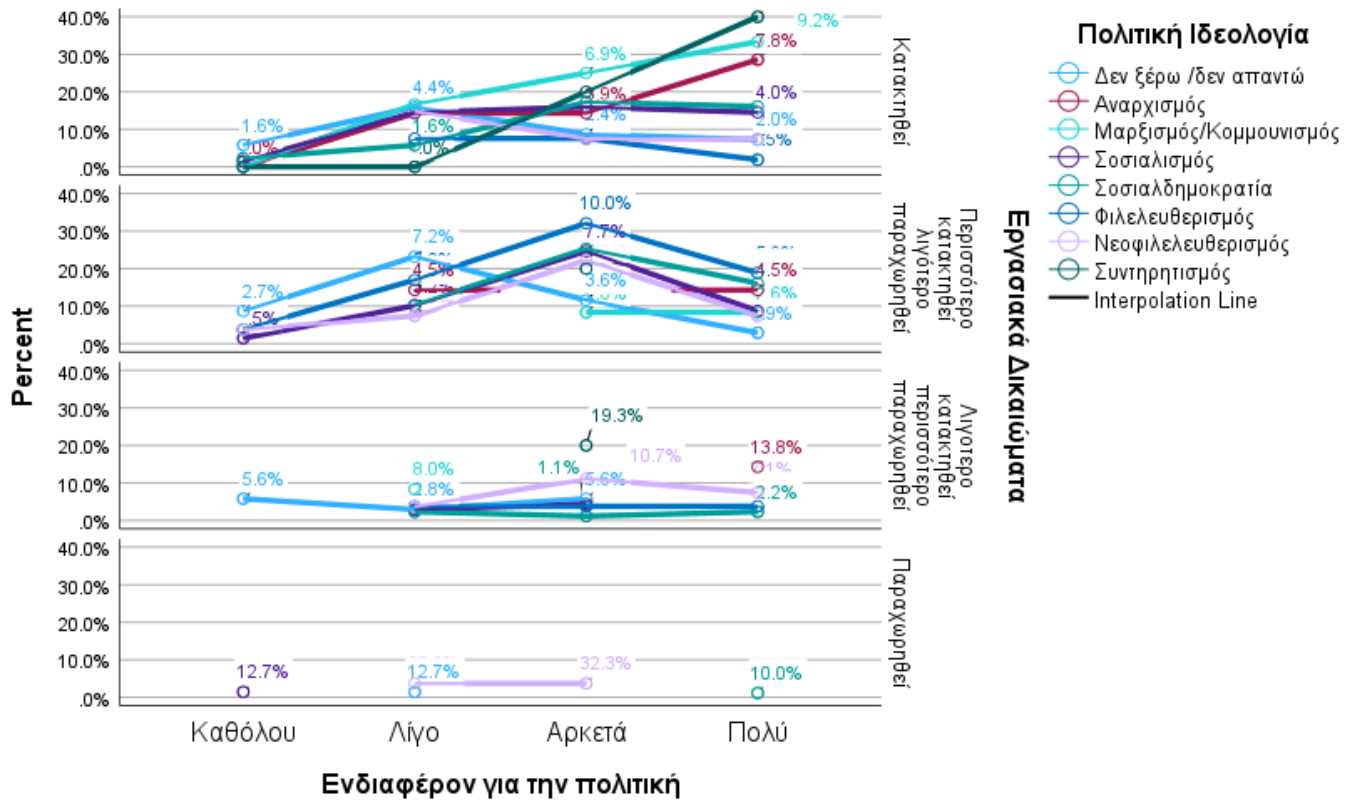
### Correlations

		gender	Participation
gender	Pearson Correlation	1	-.162**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	329	329
Participation	Pearson Correlation	-.162**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	329	329

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Διάγραμμα 71: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά φύλο και συμμετοχή σε συνδικαλιστικά όργανα εργαζομένων



Διάγραμμα 72: Απεικόνιση αριθμού/ποσοστού συμμετεχόντων ανά πολιτική ιδεολογία, την άποψή τους για την κατάκτηση/παραχώρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και το ενδιαφέρον τους για την πολιτική



## Γ Μέρος

### Συμπεράσματα

Ενώ τα ποσοστά συνδικαλισμού μειώνονται σταθερά τα τελευταία χρόνια ωστόσο το μερίδιο των γυναικών στο συνολικό συνδικαλισμένο εργατικό δυναμικό αυξάνεται σταθερά, και οι γυναίκες σήμερα αποτελούν σχεδόν το ήμισυ των συνδικαλιζόμενων εργαζομένων με πιθανή ισχυροποίηση ως πλειοψηφία των συνδικαλιστικών εργαζομένων πολύ σύντομα.

Είναι σημαντικό οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να επικοινωνούν το έργο τους προς τους εργαζόμενους με χρήση κάθε μέσου και ιδιαίτερα του διαδικτύου και των εφαρμογών του.

Η υψηλότερη ένταση που φαίνεται στις μικρότερες πόλεις έναντι των μεγάλων αστικών κέντρων σε ό,τι αφορά το ρόλο και την επιρροή των συνδικαλιστικών οργάνων στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων όπως επίσης στο γενικότερο παραγόμενο έργο πιθανόν έχει να κάνει με το πλήθος και την πληροφορία που ίσως επικοινωνείται καλύτερα.

Είναι ξεκάθαρο το γεγονός ότι παρόλο που η γενική εικόνα ως Κοινή Γνώμη για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι πολύ αρνητική είναι αντιστρόφως ανάλογη η άποψη για την ανάγκη ύπαρξης συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ειδικότερα σήμερα σε μία εποχή με τόσες ραγδαίες, απότομες και σε αχαρτογράφητα νερά αλλαγές, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να παίξουν κεντρικό ρόλο στις διαδικασίες ευθυγράμμισης πολιτικών στο χώρο της εργασίας σε σχέση με τις ανάγκες των εργαζομένων και τις απαιτήσεις της αγοράς.

Το προφίλ των σύγχρονων εργαζομένων έχει αλλάξει ριζικά. Αυξάνεται η μισθωτή εργασία, εισέρχονται νέες μορφές και τρόποι απασχόλησης ωστόσο τόσο η δημογραφική γήρανση όσο και η ανάγκη για προσφορά εργασίας σε σχέση με τον προσωπικό χρόνο των εργαζομένων και την επιθετική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας οδηγεί σε νέες διεκδικήσεις λόγω νέων αναγκών που προκύπτουν για τις νέες και τους νέους εργαζόμενους.



Πριν σαράντα χρόνια ο Bob Dylan τραγούδησε για τα συνδικάτα το «Union Sundown» παρουσιάζοντας την επικρατούσα αντίληψη της εποχής ότι τα συνδικάτα ήταν σαν «δεινόσαυροι».

Σήμερα όμως με όλες τις ανατροπές που έχουν συμβεί και τον σχετικό υποβιβασμό τους είναι σημαντικό να αναγεννηθούν από τις στάχτες τους όχι μόνο στην αντίληψη που μπορεί να επικρατεί όσο και στο ρόλο τους όπως ο «Φοίνικας» που αναγεννάται από τις στάχτες του και να ξαναδημιουργήσουν λειτουργώντας με γνώμονα τη φροντίδα των συμφερόντων των εργαζομένων (ενεργών και εν δυνάμει) και να τους προστατεύουν από την εκμετάλλευση ή την κακομεταχείριση στα χέρια του εργοδότη τους. Αυτό σημαίνει ότι οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις χρειάζεται να υιοθετήσουν μία νέα στάση σε όρους εταιρικής κοινωνικής ευθύνης απέναντι στην κοινωνία και την αγορά εργασίας προκειμένου να γίνουν πρωταγωνιστές ως κοινωνικοί εταίροι στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη και τη διασφάλιση ενός υγιούς περιβάλλοντος που θα περιλαμβάνει όλους τους άξονες που αφορούν έναν εργαζόμενο.

Η δημοσιότητα και η επικοινωνία που θα στοχεύει στους νέους εργαζόμενους θα έχει σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα καθώς η υπεύθυνη στάση και ενημέρωση θα οδηγήσει ένα υψηλότερο ποσοστό νέων να αξιολογήσουν τις δυνατότητες και τα οφέλη της ένταξης σε ένα συνδικαλιστικό σωματείο.

Χρειάζεται να προσφερθούν δυνατότητες σε εργαστήρια δημόσιας ομιλίας ή συζήτησης, παροτρύνοντάς τους νέους έτσι όχι μόνο να γίνουν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και να μάθουν τις ίδιες τις δεξιότητες που θα βοηθήσουν τις αντιπροσωπευτικές τους ικανότητες.

Οι πλατφόρμες μέσων κοινωνικής δικτύωσης όπως το Facebook, το Twitter και το YouTube που αποτελούν την επιτομή των προσβάσιμων, διαδραστικών λειτουργιών του διαδικτυακού κόσμου με τους χρήστες να μπορούν να εμπλακούν, να αντιδράσουν (μου αρέσει), να σχολιάσουν και να προσφέρουν κοινή χρήση περιεχομένου. Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης συνεχίζει να είναι ευρέως διαδεδομένη για άτομα, εταιρείες και οργανισμούς, παρά τις πρόσφατες ανησυχίες σχετικά με τις αντιληπτές αρνητικές συνέπειες που μπορεί να προκύψουν σχετίζεται με την κοινωνική δικτύωση (Houghton et al., 2020).

Όπως υποστηρίζει ο Wood (2009: 632–633), «Με την είσοδό τους στα κοινωνικά δίκτυα, τα συνδικάτα στην πραγματικότητα προσφέρουν να αναπτύξουν κάποια μορφή [σχέσης] με τους χρήστες του δικτύου και θα αυξήσει τις προσδοκίες αυτών των χρηστών για μια πραγματική



αλληλεπίδραση με την ένωση. Εάν αυτή η προσδοκία δεν μπορεί να εκπληρωθεί, η απογοήτευση θα μπορούσε να βλάψει τις προοπτικές των χρηστών για την ένωση».

Για το λόγο αυτό τα εργαλεία μπορούν να χρησιμοποιηθούν συνετά για την εμπλοκή όλων των ενδιαφερομένων και την προσέλκυση νέων μελών.

Αναντίρρητα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να ανοίξουν, να ανακοινώνουν τις ομιλίες τους σε μέλη και μη, να επιτρέπουν πιο εκτεταμένες και άμεσες συμμετοχή στα μέλη και να εγκαταλείψουν την έντονη ανάγκη για έλεγχο που νιώθουν οι αξιωματούχοι των συνδικάτων (α χαρακτηριστικό που είναι βαθιά ριζωμένο στην ενωσιακή κουλτούρα) όπως υποστηρίζει ο Marcus Kahmann, είκοσι χρόνια πριν.

Από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους προσέγγισης πιθανών μελών μεταξύ των νέων είναι μέσω της πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνίας, και ιδανικά μέσω αξιόπιστων συναδέλφων που είναι ήδη μέλη του σωματείου.

Αυτό θα επιτρέπει να δίνονται εξαιρετικά προσαρμοσμένες – και επομένως σημαντικό – πληροφορίες σχετικά με τα οφέλη της ιδιότητας μέλους και να αποσαφηνίζονται απορίες όπως επίσης να καταγράφονται άμεσα προβλήματα και προτάσεις. Η ψηφιακή επικοινωνία μέσω της τεχνολογίας μπορεί να είναι πιο χρήσιμη λόγω της ενεργοποίησης των μελών να επικοινωνούν μεταξύ τους, διαδικτυακές συναντήσεις και ενημερώσεις κατά ομάδες λόγω διαφορετικών ενδιαφερόντων μπορούν να γίνονται τακτικά εκμηδενίζοντας τις γεωγραφικές αποστάσεις που απομάκρυναν τα μέλη από τους εκπροσώπους τους λόγω αδυναμίας να επικοινωνούν συχνά.

Οι νέες εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την παροχή λεπτομερών, ενημερωμένων πληροφοριών σε νέα μέλη για τους χώρους εργασίας και τους τομείς εργάζονται μέσα.

Η οικονομική ενίσχυση των συνδικάτων μέσω των μελών τους θα αναγνωρίζεται από τις δράσεις και τις ενέργειες τους η οποίες θα πρέπει να γίνονται με όρους διαφάνειας και να επικοινωνούνται προς όλους.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ζωντανό οργανισμοί και εξελίσσονται από τα μέλη τους, η καταγραφή των αλλαγών στο προφίλ των σύγχρονων εργαζομένων αναγκαία μετασχηματίζει και την ταυτότητά τους, τον τρόπο λειτουργίας τους, συμμετοχή και λήψης αποφάσεων. Οι απαιτήσεις





στην αγορά εργασίας είναι πολλαπλές και γι' αυτό το λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ανάγκη από μέλη και στελέχη με γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που θα διευκολύνουν το στόχο και τον σκοπό τους και να είναι αποτελεσματικά στην επίτευξή αυτών συμπεριληπτικά με όλες τις βιώσιμες αλλαγές στον εργασιακό χώρο και ευρύτερα στην πολιτική και οικονομική ζωή του τόπου ύπαρξής τους.



## Βιβλιογραφία

### Ελληνική Βιβλιογραφία

Αθανασιάδης, Χάρης. (2018). *Ξεπερασμένο το οκτάωρο; Απόψεις και θέσεις για το μέλλον της εργασίας*, ΕΝΑ-Ινστιτούτο Εναλλακτικών Πολιτικών, 23 Ιουλίου 2018. <https://www.enainstitute.org/publication/ξεπερασμένο-το-8ωρο-απόψεις-θέσεις-γι/>

Αρανίτου, Β. (2013). *Κοινωνικός διάλογος και εργοδοτικές οργανώσεις*, Σαββάλας.

Βαρχαλαμά, Ε., Μπουκουβάλας, Κ. & Παπαγεωργίου, Ε. (2015). *Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Όργανα Διοίκησης των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Δομής της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Βούλγαρης Γ, (2002). *Η Ελλάδα της Μεταπολίτευσης 1974-1990*, Αθήνα, Θεμέλιο.

Γναρδέλλης, Χ. (2003). *Εφαρμοσμένη Στατιστική*, σσ. 223-224 Αθήνα: Παπαζήσης

Γούλας, Χ & Παπαγεωργίου Θ. (2009). *Δια βίου και Εκπαίδευση και Εργαζόμενοι. Μελέτη αξιολόγησης προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και εκπαίδευσης εργαζομένων*, Αθήνα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΓΣΕΕ. (2008). *Trade Unions and Employees: results from Quantitative Survey Συνδικάτα και Εργαζόμενοι, Αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας*, Αθήνα, VPRC.

ΓΣΕΕ. (2018). *Λεύκωμα για τα 100 χρόνια 1918-2018 Τα συνδικάτα ήταν, είναι και θα είναι εδώ*.

Δασκαλάκης, Δ., & Φασούλης, Κ. (2013). *Το Οργανωτικό Φαινόμενο στο Διαδίκτυο*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Δεμερτζής, Ν. (2002). *Η Πολιτική Επικοινωνία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Κανελλόπουλος, Κ.Ν., Μαυρομαράς, Κ.Γ. & Μητράκος, Θ.Μ. (2004). *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*. Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών. Ανακτήθηκε 21 Ιουνίου από [file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/KEPE\\_Studies\\_50\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/KEPE_Studies_50(1).pdf)

Κατσής, Θ. (2020). *Δειγματοληψία – Sampling*. Διαθέσιμο στο: <https://eclass.uop.gr>



- Κουζής, Γ. (1997). *Η συμμετοχή των εργαζομένων στους φορείς χάραξης και άσκησης κοινωνικής πολιτικής, στο: Κ. Κασιμάτη, (επιμ.) Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg*
- Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό χώρο, Gutenberg*
- Μπαμπινιώτης, Γιώργος. (2002). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας, Εκδόσεις Κέντρο Λεξικολογίας*
- Μπαμπινιώτης, Γιώργος. (2011). *Το Βήμα, Γνώμες, Ετυμολογικά της Κρίσεως*  
<https://www.tovima.gr/2011/03/20/opinions/etymologika-tis-krisews/>
- Μπάουμαν, Ζ. (2004). *Η εργασία, ο καταναλωτισμός και οι νεόπτωχοι. Αθήνα: Εκδ. Μεταίχιμο.*
- Παλαιολόγου, Ν. (2006). *Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*
- Σιώμκος, Γ. Ι., Βασιλακοπούλου, Α. (2005). *Εφαρμογή Μεθόδων Ανάλυσης στην Έρευνα Αγοράς. Αθήνα: Αθ. Σταμούλης.*
- Τουτziαράκης, Γ. (1997). «Κρίση των συνδικάτων», στο: Κασιμάτη Κ., (επιμ.) *Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα, Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg.*
- Φράγκος, Χρ. (1998). *Στατιστική των Επιχειρήσεων, για τις οικονομικές και κοινωνικές επιστήμες, Εκδόσεις ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ.*
- Φωτόπουλος, Νίκος. (2007). *Εκπαίδευση και συνδικαλιστικές οργανώσεις: όψεις της ευρωπαϊκής εμπειρίας και σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη DOI: 10.12681/scad.9052*
- Χαραλάμης, Δ. (1990). *Πελατειακές σχέσεις και Λαϊκισμός, Αθήνα, Εκδ. Εξάντας.*
- Χομπσμπάουμ, Ε.,(1990). *Η Εποχή των Επαναστάσεων: 1789-1848. Αθήνα: Μορφωτικό Ίδρυμα της Εθνικής Τράπεζας.*
- Χομπσμπάουμ, Ε. (1994). *Η Εποχή του Κεφαλαίου: 1848-1875. Αθήνα: Μορφωτικό Ίδρυμα της Εθνικής Τράπεζας.*



## Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Addison, J.T., Portugal, P. & Vilarés, H. (2017). *Unions and collective bargaining in the wake of the great recession : evidence from Portugal*, *British journal of industrial relations.*, 55 (3). pp. 551-576. <https://doi.org/10.1111/bjir.12198>

Hodder, Andy & Edwards, Paul. (2015). *The essence of trade unions: understanding identity, ideology and purpose*, *Work, Employment & Society* Vol. 29, No. 5 (OCTOBER 2015), pp. 843-854, Sage Publications, <https://www.jstor.org/stable/26655093>

Arulampalam, W. & Booth, A. (1998). *Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?* *British Journal of Industrial Relations* 36(4): 521–36.

Artz, B. M., Goodall, A. H. & Oswald, A. J. (2018). *Do Women Ask?* *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57(4), pp. 611-636. <https://doi.org/10.1111/irel.12214>

Arthur, B. Shostak. (2004). *Organized Labor's Best Bet? CyberUnions!* <https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.1999.00120.x>

Behrens, M., Hamann, K. & Hurd, R. (2004). *Conceptualizing labour union revitalization*. In C. M. Frege and J. Kelly (eds.), *Varieties of Unionism*. Oxford: Oxford University Press, pp. 11–29.

Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books

Benassi, C, Dorigatti, L. (2015). *Straight to the Core: Explaining Union Responses to the Casualisation of Work*, *The IG Metall Campaign for Agency Workers*, Chiara Benassi, Lisa Dorigatti, *British Journal of Industrial Relations*, 2015 - Wiley Online Library, <https://air.unimi.it/bitstream/2434/479000/2/Benassi%20e%20Dorigatti%20Straight%20to%20the%20core.pdf> <https://doi.org/10.1111/bjir.12079>

Benner, Chris & Shostak, Arthur. (2001). *CyberUnion: Empowering Labor Through Computer Technology*. *Contemporary Sociology*. 30. 480. 10.2307/3089332.

Blakely, Helen, Davies, Steve, Chivers, Wil. (2018). *Young people are leading a growing movement against low pay and precarious work*, <https://wiserd.ac.uk/news/young-people-are-leading-a-growing-movement-against-low-pay-and-precarious-work/>



Blakely, Helen, Davies, Steve. (2018). *Trade Union Responses to the Changing World of Work*, UNI Global Union, 2018, Agenda Item 8

Blanchflower, D.G., Bryson, A. & Green, C. (2022). *Trade unions and the well-being of workers. British Journal of Industrial Relations*, 60, 255–277. <https://doi.org/10.1111/bjir.12627>, [https://doi.org/10.1111/bjir.12627open\\_in\\_new](https://doi.org/10.1111/bjir.12627open_in_new)

Boyers G. & Smith, R. (2001). *The Development of the Neoclassical Tradition in Labor Economics*, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54.

Boyte, Harry. (1989). *Common Wealth: A Return to Citizen Politics*, The Free Press.

Bryson, A., Gomez, R. & Willman, P. (2010). *Online social networking and trade union membership: what the Facebook phenomenon truly means for labor organizers*. *Labor history*, 51 (1). pp. 41-53. ISSN 0023-656X DOI: 10.1080/00236561003654719

Bryson, A; Blanchflower, DG; Green, CP. (2021). *Trade Unions and the Wellbeing of Workers. British Journal of Industrial Relations: an international journal of employment relations* 10.1111/bjir.12627. <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10129990/>, <https://doi.org/10.1111/bjir.12627>

Bryson, Alex & Rhys, Davies. (2019). *Accounting for geographical variance in the union satisfaction gap*, The Authors *Industrial Relations Journal* published by Brian Towers (BRITOW) and John Wiley & Sons Ltd <https://doi.org/10.1111/irj.12243> *Industrial Relations Journal*50:2, 104–125 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/irj.12243>

Carneiro, B. & Costa, H.A. (2020). *Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations*. *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0022185620979337> <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.09.029>, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12209>

Commons J.R., et al, *History of Labor in the United States*, Volume I

Crandall, N.F. & Wallace, J. (1998). *Work and Rewards in the Virtual Workplace: A New Deal for Organizations and Employees*, AMACOM.



Davies, R., Bryson, A. & Jones, S. (2021). *Geographical Variations in Trade Union Membership: 2021 Edition*, Cardiff: Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods (WISERD), Cardiff University, [www.wiserd.ac.uk/unions](http://www.wiserd.ac.uk/unions)., [https://wiserd.ac.uk/wp-content/uploads/ResearchNote5\\_updated\\_2021\\_07\\_19-1.pdf](https://wiserd.ac.uk/wp-content/uploads/ResearchNote5_updated_2021_07_19-1.pdf)

Diamond, W. J., & Freeman R. B.(2002). *Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization*, British Journal of Industrial Relations. Volume 40, Issue 3 <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00247>

EDEFOP. (2010). *Supply and Demand in Europe Medium-term Forecast up to 2020*. Publications Office: Luxembourg, pp. 41. Ανακτήθηκε 21 Ιουνίου 2023 από [https://www.cedefop.europa.eu/files/3052\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3052_en.pdf)

Eurofound. (2023). *Living and working in Europe 2022*, Publications Office of the European Union, Luxembourg [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef23016en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef23016en.pdf)

Findlay, Patricia & Warhurst, Chris. (2011). *Union Learning Funds and Trade Union Revitalization: A New Tool in the Toolkit?*. British Journal of Industrial Relations. doi:10.1111/j.1467-8543.2010.00817.x 49:S1 June 2011 0007–1080 pp. s115–s134

Frege, C & Kelly, J. (2003). *Union revitalization strategies in comparative perspective*. European Journal of Industrial Relations 9(1): 7–24.

Greene, A. Hogan J & Grieco, M. (2003). *Commentary E-collectivism and distributed discourse: new opportunities for trade union democracy*, Industrial Relations Journal 34:4

Haile, GA. (2021). *Men, women and unions*. Ind. Relat. 2021;1–17. <https://doi.org/10.1111/irj.12324>

Haipeter, T. (2020). *Digitalization, unions and participation: the German case of 'industry 4.0'*, Industrial Relations Journal, 2020-05 | Journal article, DOI: 10.1111/irj.12291

Hammerling, J. (2022). *Technological change in five industries: Threats to jobs, wages, and working conditions*. UC Berkeley: Center for Labor Research and Education. Retrieved from <https://escholarship.org/uc/item/8xr174ds> <https://laborcenter.berkeley.edu/technological-change-in-five-industries>



Hepple, Bob. (2003). *Rights at Work*, International Institute for Labour Studies Geneva

Hodder, A. (2014). *Organising young workers in the Public and Commercial Services union*. *Industrial Relations Journal*, 45(2), 153-168.

Houghton, D & Hodder, A. (2021). *Understanding trade union usage of social media: a case study of the Public and Commercial Services union on Facebook and Twitter*, *New Technology, Work and Employment*, vol. 36, no. 2, pp. 219-239. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12209>

Huw, Beynona, Blakelya, Helen, Brysonb, Alex and Daviesa, Rhys. (2020). *The Persistence of Union Membership within the Coalfields of Britain*, *Quantitative Social Science*, Working Paper No. 20-07, August 2020, UCL Social Research Institute, University College London, <http://repec.ioe.ac.uk/REPEc/pdf/qsswp2007.pdf>

Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism*. London: SAGE.

Jarvis, P. (2010). *Adult education and Lifelong Learning: Theory and Practice*. (4th). New York: Routledge

Jacobs, David. (2002). *The Prospect of Internet Unionism*, VOL. 22, NO. ½, *Philosophy & Public Policy Quarterly*

Janelle, Jones., Schmitt, John., & Woo, Nicole. (2014). *Women, Working Families, and Unions*, CEPR Reports and Issue Briefs 2014-11, Center for Economic and Policy Research (CEPR). <http://www.cepr.net/documents/women-union-2014-06.pdf>

Gates, Bill & Hemingway, Collins. (1999). *Business at the Speed of Thought: Using a Digital Nervous System* Warner Books.

Freeman, R. & Medoff, J. (1985). *What Do Unions Do?* Basic Books.

Freeman, C. & Soete, L. (2000) *Εργασία για όλους ή μαζική ανεργία; Ο ρόλος της πληροφορικής στην τεχνολογική αλλαγή στο κατώφλι του 21ου αιώνα*. Αθήνα: Θεμέλιο.

Kaufman, Bruce & Martinez-Vazquez, Jorge. (1990). *Monopoly, Efficient Contract, and Median Voter Models of Union Wage Determination: A Critical Comparison*. *Journal of Labor Research*. 11. 401-423. 10.1007/BF02685360. [https://www.researchgate.net/publication/225674842\\_Monopoly\\_Efficient\\_Contract\\_and\\_Media](https://www.researchgate.net/publication/225674842_Monopoly_Efficient_Contract_and_Media)



[n Voter Models of Union Wage Determination A Critical Comparison?enrichId=rgreq-74dbf0300b6b3838e24c46403dab3f9a-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIyNTY3NDg0MjtBUzozNDAzMTQxMzM5NDIyNzhAMTQ1ODE0ODYyMDM0Mg%3D%3D&el=1\\_x\\_2&esc=publicationCoverPdfN](https://www.researchgate.net/publication/354444444)

Kahmann, Marcus. (2002). *Trade unions and young people, challenges of the changing age composition of unions*. <https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00315.pdf>

Kotsantonis, S. & Serafeim, G. (2020). *Human Capital and the Future of Work: Implications for Investors and ESG integration*. *Journal of Financial Transformation*, 51: 115-130 <https://www.capco.com/Capco-Institute/Journal-51-Wealth-and-Asset-Management/Human-Capital-And-The-Future-Of-Work-Implications-For-Investors-And-ESG-Integration>

Khubulova, Veronika Vasilevna. (2022). *European Publisher, Development of Human Capital in the Era of Digital Transformation*, The European Proceedings of Social and Behavioral Sciences, EpSBS, DOI: 10.15405/epsbs.2022.12.79 [https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/10117/17058/article\\_10117\\_17058\\_pdf\\_100.pdf](https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/10117/17058/article_10117_17058_pdf_100.pdf)

Klochkova, E. N., & Sadovnikova, N. A. (2019). *Transformation of education in the context of digitalization*. *Open education*, 23(4), 13–22. <https://doi.org/10.21686/1818-4243-2019-4-13-22>

Kretsos, Lefteris. (2014). *Strike, Protest, Occupy and Vote, Labor and Global Justice: Essays on the Ethics of Labor Practices Under Globalization*, Lexington

Lee, E. (1997). *Labour and the Internet: The New Internationalism*. Pluto Press.

Lloyd, C. & Jonathan Payne, J. (2003). *The political economy of skill and the limits of educational policy*, *Journal of Education Policy*, 18:1, 85-107, DOI:10.1080/0268093032000042227.

Ανακτήθηκε from <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0268093032000042227?needAccess=true>

Lund, John & Wright, Christopher. (2009). *Enabling 'managed activism': the adoption of call centers in Australian, British and US trade unions*, *New Technology, Work and Employment*, 10.1111/j.1468-005X.2008.00217.x, 24, 1, (43-59)





MacGillvary, Jenifer with Netsy Firestein. (2009). *Family-Friendly Workplaces: Do Unions Make a Difference?* Berkeley, California: UC Berkeley Center for Labor Education and Labor Project for Working Families. <https://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2009/familyfriendly09.pdf>

Martínez, Lucio. M. & Walker, S. (2005). *The networked union? The internet as a challenge to trade union identity and roles*. Critical Perspectives on International Business, Vol. 1 No. 2/3, pp. 137-154. <https://doi.org/10.1108/17422040510595645>

McNicholas, Celine., Rhinehart, Margaret., Poydock, Heidi Shierholz, & Daniel Perez. (2020). *Why unions are good for workers—especially in a crisis like COVID-19, 12 policies that would boost worker rights, safety, and wages*, Report, Economic Policy Institute, <https://files.epi.org/pdf/204014.pdf>

Mezirow, J. (2015). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey – Bass

Mitchell, S. (2000). *The Home Town Advantage: How to Defend Your Main Street Against Chain Stores and Why It Matters*. ILSR Press.

Moore, S. (2009). *Integrating Union Learning and Organizing Strategies*. London: Union learn

Munro, A. & Rainbird, H. (2004a). *Opening Doors as Well as Banging on Tables: An Assessment of Unison/Employer Partnerships on Learning in the Public Sector*, Industrial Relations Journal 35(5): 419–33

National Women's Law Center. *Gender Wage Gap for Union Members Is Half the Size of Non-Union Workers' Wage Gap*, <http://www.nwlc.org/our-blog/gender-wage-gap-union-members-half-size-non-union-workers-wagegap>

O'Grady, F., & Nowak, P. (2004). *Beyond new unionism*. In: Kelly J and Willman P (eds) *Union Organization and Activity*. London: Routledge, 150–63.

Payne, J. (2001). *Lifelong Learning: A National Trade Union Strategy in a Global Economy*, International Journal of Lifelong Education 20(5): 378–92

Simms, L. J., Zelazny, K., Williams, T. F., & Bernstein, L. (2019). *Does the number of response options matter? Psychometric perspectives using personality questionnaire data*. Psychological Assessment, 31(4), 557–566. <https://doi.org/10.1037/pas0000648>



OECD. (2023). *Retaining Talent at All Ages, Ageing and Employment Policies*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en>.

OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

OECD. (2019). *Promoting Adult Learning*. <http://www.oecd.org/education/innovation-education/promotingadultlearning.htm>

OECD. (2015). *Trade Union Density*, OECD StatExtracts, Organization for Economic Cooperation and Development. [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)

OECD. (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*. Organization for Economic Co-operation and Development. Paris. [file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/fm11g\\_006821.pdf](file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/fm11g_006821.pdf)

OECD. (2005). *Education at a glance: OECD Indicators*. Paris. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2005-en.pdf?expires=1641234418&id=id&accname=guest&checksum=CD95331442125FB4C0BD304344F712D3>

OECD. (1996). *Education at a glance: OECD Indicators*. Paris. <file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/Statistical%20resource.pdf>

OECD. (1998). *Education at a glance: OECD Indicators*. Paris. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-1998-en.pdf?expires=1641234868&id=id&accname=guest&checksum=860D62DE7FFD49A2B7FF2BA5E5FC110F>

Peers, C. (2015). *What is “Human” in Human Capital Theory? Marking a transition from industrial to postindustrial education*. Open Review of Educational Research. p.55-77. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23265507.2014.996767?needAccess=true>

Rogers A, (1999), *Η εκπαίδευση Ενηλίκων*, Μεταίχμιο

Schnabel, Claus. (2012). *Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges*, Diskussionspapiere, No. 81, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg

<http://hdl.handle.net/10419/66786>,

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/66786/1/730117782.pdf>



Schradie, Jen. (2014). *Political Ideology, Social Media, and Labor Unions: Using the Internet to Reach the Powerful, Not Mobilize the Powerless*, International Journal of Communication 9(2015), 1985–2006

Schoemann, Klaus. (2018). *Digital Technology to Support the Trade Union Movement*. Open Journal of Social Sciences, 6, 67-82. <https://doi.org/10.4236/jss.2018.61005>

Stephen, Ward., Wainer, Lusoli. (2003). *Dinosaurs in Cyberspace? British Trade Unions and the Internet*, European Journal of Communication <https://doi.org/10.1177/0267323103018002001>

Smith, Christopher., & Duxbury, Linda. (2019). *It is not just what you say, but how you say it: A case study exploring union-member communications*. Industrial Relations Journal. 51. 10.1111/irj.12278.

Smith, Chris & Duxbury, Linda. (2019). *Attitudes towards unions through a generational cohort lens* The Journal of Social Psychology

Shostak A. (1999). *CyberUnions: The Future of Labor*, WorkingUSA: The Journal of Labor and Society, vol. 3

Sunstein, C.R. (2001). *Republic.com*, Princeton University Press

Tamar Lazar, Rivka Ribak & Roei Davidson. (2018). *Mobile social media as platforms in workers' unionization*, Journal, Information, Communication & Society, Volume 23, 2020 – Issue 3 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369118X.2018.1510536>

Tozer, Thomas. (2018). *Is There a Sound Democratic Case for Raising the Membership of Young People in Political Parties and Trade Unions Through Descriptive Representation?* Intergenerational Justice Review, vol. 4, no. 2, pp. 79–91. <http://dx.doi.org/10.24357/igjr.4.2.703>

Wang, Tova. (2020). *Union Impact on Voter Participation—And How to Expand It*, Ash Center for Democratic Governance and Innovation at Harvard University's John F. Kennedy School of Government, [https://ash.harvard.edu/files/ash/files/300871\\_hvd\\_ash\\_union\\_impact\\_v2.pdf](https://ash.harvard.edu/files/ash/files/300871_hvd_ash_union_impact_v2.pdf)

Valiente, Oscar. (2014). *The OECD skills strategy and the education agenda for development*. International Journal of Educational Development. 39. pp.40-48. <http://www.heart->



[resources.org/wp-content/uploads/2015/09/35\\_%C3%AF%C2%BF%C2%BCThe-OECD-skills-strategy-and-the-education-agenda-for-development.pdf](https://resources.org/wp-content/uploads/2015/09/35_%C3%AF%C2%BF%C2%BCThe-OECD-skills-strategy-and-the-education-agenda-for-development.pdf)

Veronika Vasilevna Khubulova, Maria Viktorovna Smagina, Irina Vasilyevna Ivanchenko, Tatiana Antonovna Marfutenko. (2022). *Development of Human Capital in the Era of Digital Transformation*, The European Proceedings of Social and Behavioral Sciences [www.europeanproceedings.com](http://www.europeanproceedings.com), DOI: 10.15405/epsbs.2022.12.79

Visser, J. (2006). *Union Membership Statistics in 24 Countries*, Monthly Labor review, 129, 38-49 <https://www.bls.gov/opub/mlr/2006/01/art3full.pdf>

Visser, J. (2019). *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018*, Version 6.1. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. Available at: <http://www.uvaaias.net/2088>, <http://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>

Wallis, E., Stuart, M. & Greenwood, I. (2005). *Trade union learning representative initiative 'Learners of the workplace unite!': an empirical examination of the UK* <http://wes.sagepub.com/cgi/content/abstract/19/2/283> The online Work Employment Society 2005; 19; 283 DOI: 10.1177/0950017005053174

Wallis, E., Stuart, M & Greenwood, I. (2005). *Learners of the workplace unite!: an empirical examination of the UK trade union learning representative initiative*. Work, Employment and Society 19(2): 283–304

World Bank. (2020). *The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19*. World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432>

Zamponi, Lorenzo., & Vogiatzoglou, Markos. (2015). *Organizing workers counter-power in Italy and Greece*, Transnational Institute, [www.tni.org/stateofpower2015](http://www.tni.org/stateofpower2015)

Zisimopoulos, Ioannis., Karolidis, George., Androulakis, George., & Economakis, George. (2014). *Όψεις της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης την περίοδο της κρίσης* (Θέσεις, 127: 15-40). 127. 14-40.



*Κουμανιώτη Μαρία - Ο ρόλος των ψηφιακών μέσων επικοινωνίας και της εκπαίδευσης στην ενίσχυση των συνδικάτων*

<https://www.researchgate.net/publication/357556765> Opseis tes syndikalistikēs ekprosopeses ten periodo tes krises Theseis 127 15-40



Ιστοσελίδες κ.α.

συνδικαλισμός (ο) {χωρ. πληθ.} 1. η οργάνωση ατόμων που απασχολούνται στον ίδιο τομέα παραγωγής για την αποτελεσματικότερη διεκδίκηση και διασφάλιση των δικαιωμάτων τους και η συλλογική δράση που αναπτύσσουν, για να πετύχουν τον σκοπό αυτόν: ο ~ και οι φορείς του προστατεύονται από τον νόμο || ανεξάρτητος / διεθνής / αναρχικός / επαναστατικός / εργατικός / φοιτητικός / εργοδοτικός / κομματικός - 2. το σύνολο των οργανώσεων στις οποίες ενώνονται οι εργαζόμενοι, για να διεκδικήσουν και να διασφαλίσουν τα συμφέροντά τους ΣΥΝ. συνδικάτα, ενώσεις. [ΚΙΥΜ. Λντιδάν., < γαλλ. syndicalisme < επίθ. syndical < syndic < μτγν. λατ. syndicus «αξιωματούχος πόλεως» < αρχ. σύνδικος «συνήγορος, δημόσιος επίτροπος» (βλ.λ.)].

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/1997/166224/IPOL-EMPL\\_ET\(1997\)166224\(SUM01\)\\_EL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/1997/166224/IPOL-EMPL_ET(1997)166224(SUM01)_EL.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_810066.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_810066.pdf)

<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/19386.pdf>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL\\_STU\(2022\)733986\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU(2022)733986_EN.pdf)

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/2021-12/Principles%20digitalisation%20TUC%20ENG.pdf>

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1703t\\_tu\\_key\\_recommendations\\_digitalisation.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1703t_tu_key_recommendations_digitalisation.pdf)

<https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/FINAL%20REPORT%20EPSU%20DIGITALISATION%20-%20OSE%20June%202018.pdf>

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1528509/FULLTEXT01.pdf>

[https://ficsa.org/fileadmin/user\\_upload/Impact\\_of\\_Digitalization\\_and\\_AI\\_-\\_Implications\\_for\\_the\\_international\\_civil\\_service\\_-\\_Final\\_report.pdf](https://ficsa.org/fileadmin/user_upload/Impact_of_Digitalization_and_AI_-_Implications_for_the_international_civil_service_-_Final_report.pdf)

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/16897.pdf>



<https://images.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Adobe-HumanCapitalManagement-REPORT.pdf>

<https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_858833.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_858833.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_865332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf)

[https://www.surveymonkey.com/r/oe-e\\_survey](https://www.surveymonkey.com/r/oe-e_survey)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_079203.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_079203.pdf)

<https://www.statistics.gr>

[https://kaparesearch.com/wp-content/uploads/2021/08/COVID19\\_Aug21\\_GR-1.pdf](https://kaparesearch.com/wp-content/uploads/2021/08/COVID19_Aug21_GR-1.pdf)

Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, 2006, ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ : ΕΡΕΥΝΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, 2006

<https://www.statistics.gr/documents/20181/985079/%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE+%CE%95%CE%BD%CF%83%CF%89%CE%BC%CE%AC%CF%84%CF%89%CF%83%CE%B7+%CE%BA%CE%B1%CE%B9+%CE%A3%CF%85%CE%BC%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%BF%CF%87%CE%AE+%CF%83%CE%B5+%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82+%CE%94%CF%81%CE%B1%CF%83%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B9%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82+%28EU-SILC%29.pdf/9fa8f12e-8288-4267-b630-2025143db6bf?t=1445087319204>

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session8/2022-10-21/igwg-8th-side-event-gpf.pdf>



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82>

<https://www.oecd.org/els/emp/4358365.pdf>

<https://radixuk.org/wp-content/uploads/2016/09/Radix-Trade-Unionism-Report-2016.pdf>

<https://medium.com/gk-test-blog/act-now-or-shrink-later-trade-unions-and-the-generational-challenge-f0dff25f6069#.n2fk3ailg>

<https://abance.medium.com/irrelevance-death-for-trade-unions-a998794db7a3>

<https://davidjhoughton.wordpress.com/publications-conferences/> “+++”

<https://open-journals.uni-tuebingen.de/ojs/index.php/igjr/index>

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/66786/1/730117782.pdf>

<https://dro.dur.ac.uk/19164/1/19164.pdf>

<https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-reps-ulrs>

<https://www.kanep-gsee.gr/>

YOUNG WORKERS AND TRADE UNIONISM IN THE HOURGLASS ECONOMY, CRAIG BERRY AND SEAN MCDANIEL, SHEFFIELD POLITICAL ECONOMY RESEARCH INSTITUTE RESEARCH REPORT, PREPARED FOR UNIONS 21,

<https://unions21.org.uk/files/YOUNG-PROFS-ECONOMY.pdf>

<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>





## Παράρτημα Ι

### Ερωτηματολόγιο

Στην παρένθεση βρίσκονται οι πιθανές απαντήσεις.

1. Ποιο είναι το φύλο σας;  
(Θήλυ, Άρρεν, Άλλο, Δεν απαντώ)
2. Σε ποιο ηλικιακό εύρος ανήκετε;  
(18-30 ετών, 31-42 ετών, 43-55 ετών, 56-67 ετών)
3. Ποιο είναι το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;  
(Δεν έχω πάει σχολείο/μόνο μερικές τάξεις δημοτικού- Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο, Μεταλυκειακή εκπαίδευση, ΑΕΙ/ΤΕΙ, Μεταπτυχιακή εκπαίδευση, Διδακτορικό)
4. Πού μένετε μόνιμα;  
(Αττική (όλο το λεκανοπέδιο) / Θεσσαλονίκη, Πάτρα/Ηράκλειο/Λάρισα, Σε πόλη με 50.000 έως 100.000 κατοίκους, Σε πόλη με 10.000 έως 49.999 κατοίκους, Σε πόλη με 5.000 έως 9.999 κατοίκους, Άλλού )
5. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;  
(Άγαμος/η, Σε συμβίωση ή έγγαμος/η, Διαζευγμένος ή χήρος/α )
6. Έχετε παιδιά; (Όχι, Ναι)
7. Σε ποια κοινωνική τάξη θα τοποθετούσατε τον εαυτό σας;  
(Δεν ξέρω /δεν απαντώ, Κατώτερη κοινωνική τάξη, Μεσαία κοινωνική τάξη, Ανώτερη/Ανώτατη κοινωνική τάξη)



8. Ποια είναι η εργασιακή σας κατάσταση αυτή την περίοδο;

Δεν εργάζομαι από επιλογή / ασχολούμαι με οικιακά, Άνεργος/η, Φοιτητής /τρια ,  
Σπουδαστής/ρια,

Μισθωτός στον Ιδιωτικό τομέα,

Αυτοαπασχολούμενος,

Μισθωτός στο δημόσιο τομέα,

Επιχειρηματίας με προσωπικό λιγότερο των 5 εργαζομένων,

Επιχειρηματίας με προσωπικό μεγαλύτερο των 5 εργαζομένων

9. Σε ποιον τομέα της οικονομίας εργάζεστε αυτήν την περίοδο;

Δεν εργάζομαι, ή οικιακά ή άνεργος ή φοιτητής-τρια - σπουδαστής ή συνταξιούχος,

Στην αγροτική παραγωγή,

Στη βιομηχανική - βιοτεχνική παραγωγή,

Στο εμπόριο,

Στην εστίαση,

Σε υπηρεσίες που δεν απαιτούν υψηλή εκπαίδευση (τουρισμός, συγκοινωνίες/μεταφορές,  
υπάλληλοι γραφείου, φύλακες, θυρωροί, χαμηλόβαθμοι σε σώματα ασφαλείας ,

Σε υπηρεσίες που απαιτούν υψηλή εκπαίδευση (καθηγητές/δάσκαλοι, τραπεζοϋπάλληλοι,  
βιβλιοθηκονόμοι, υπάλληλοι επιχειρήσεων, πληροφοριών ηλεκτρονικών υπηρεσιών,  
κυβερνητικές και άλλες πολιτικές υπηρεσίες, υψηλόβαθμοι σε ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα



10. Ποια είναι η θέση σας εκεί που εργάζεσθε αυτήν την περίοδο;

(Δεν εργάζομαι, ή οικιακά ή άνεργος ή φοιτητής-τρια - σπουδαστής ή συνταξιούχος,

Είμαι απλός/εργαζόμενος, σε επιχείρηση (χωρίς συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων),

Είμαι μεσαίο στέλεχος σε επιχείρηση,

Αυτοαπασχολούμενος,

Διευθυντής/τρια επιχείρησης που απασχολεί έως 50 εργαζομένους,

Ιδιοκτήτης/τρια επιχείρησης που απασχολεί έως 50 εργαζομένους,

Ιδιοκτήτης/τρια ή πρόεδρος ή διευθυντής/τρια μεγάλης επιχείρησης πάνω από 50 εργαζόμενους

11. Σε ποιο εύρος βρίσκεται το ετήσιο ατομικό εισόδημά σας (σε €);

0-10.000,

10.000-30.000,

30.000-50.000,

50.000-100.000,

100.000 και άνω

12. Έχετε άλλες πηγές εισοδήματος εκτός της κύριας απασχόλησης σας (π.χ. είσπραξη ενοικίων, πώληση αγροτικών προϊόντων, έσοδα από τουριστικές υπηρεσίες κλπ); (όχι, ναι)

13. Πόσο θα λέγατε ότι ενδιαφέρεστε για την πολιτική;

(Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)



14. Ποια ιδεολογία θα λέγατε ότι σας εκφράζει περισσότερο;

Δεν ξέρω /δεν απαντώ,

Αναρχισμός,

Μαρξισμός/Κομμουνισμός,

Σοσιαλισμός,

Σοσιαλδημοκρατία,

Φιλελευθερισμός,

Νεοφιλελευθερισμός,

Συντηρητισμός,

Φασισμός

15. Πιστεύετε ότι τα εργασιακά δικαιώματα έχουν κατακτηθεί, έχουν παραχωρηθεί ή αποτελούν συνδυασμό των προηγούμενων;

Κατακτηθεί ,

Περισσότερο κατακτηθεί λιγότερο παραχωρηθεί,

Λιγότερο κατακτηθεί περισσότερο παραχωρηθεί,

Παραχωρηθεί)

16. Θεωρείτε ότι στη σύγχρονη εποχή τα εργασιακά δικαιώματα βελτιώνονται ή απειλούνται; (Βελτιώνονται, Κάποια Βελτιώνονται και κάποια απειλούνται, Απειλούνται)

17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;

(Δεν έχω ποτέ συμμετάσχει, Είχα στο παρελθόν, Συμμετέχω, Έχω σκοπό να συμμετέχω)

18. Πιστεύετε ότι τα Εργατικά Σωματεία και οι Συλλογικές Οργανώσεις Εργαζομένων παράγουν έργο;

(Όχι, Ίσως, Ναι)



19. Πιστεύετε ότι οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους; (Όχι, Ίσως, Ναι)
20. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
21. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία παίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία; (Δεν έχω ποτέ συμμετάσχει, Είχα στο παρελθόν, Συμμετέχω, Έχω σκοπό να συμμετέχω)
23. Εάν συμμετείχατε, συμμετέχετε ή έχετε σκοπό να συμμετέχετε, σε ποιο βαθμό ενασχόλησής; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
24. Ποια θεωρείτε ότι είναι η άποψη της Κοινής Γνώμης για το συνδικαλισμό; (Κυρίως Αρνητική, Λίγο Αρνητική, Αρκετά Θετική, Πολύ θετική)
25. Εάν είχατε κάποιο πρόβλημα στην εργασία σας, θα απευθυνόσασταν στο αρμόδιο σωματείο προκειμένου να λάβετε γνώση, υποστήριξη, συμβουλές; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
26. Πιστεύετε είναι σημαντικό οι εκπρόσωποι των σωματείων να είναι διαρκώς ενημερωμένοι και με υψηλού επιπέδου γνώσεις; (Καθόλου Σημαντικό, Λίγο Σημαντικό, Αρκετά Σημαντικό, Πολύ Σημαντικό)
27. Θα συμμετείχατε σε ένα σωματείο εάν σας δινόταν δυνατότητα λόγου και συμμετοχής και με άλλους τρόπους πέραν των παραδοσιακών; (π.χ. μέσω άλλων καναλιών επικοινωνίας, σε έρευνες κλπ) (Όχι, Ίσως, Ναι)
28. Ενημερώνεστε παρακολουθώντας ή συμμετέχοντας ψηφιακά κανάλια επικοινωνίας του Σωματείου που ανήκετε ή σας ενδιαφέρει (π.χ. ιστοσελίδες, Δελτία Τύπου, Ημερίδες Σωματείου, Social Media) (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
29. Θα συμμετείχατε σε πρόγραμμα κατάρτισης που θα σας πρόσφερε/διέθετε το σωματείο σας με στόχο την προσωπική σας ανάπτυξη και βελτίωση των εργασιακών σας συνθηκών (π.χ. με γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες) (Όχι, Ίσως, Ναι)



30. Συμμετέχετε σε Απεργίες (τώρα ή στο παρελθόν)  
(Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
31. Συμμετέχετε σε άλλες μορφές διεκδίκησης δικαιωμάτων (π.χ. υπογραφή σε ψήφισμα, κινητοποιήσεις, πορείες) (Όχι, Ίσως, Ναι)
32. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ύπαρξη Συλλογικών Οργάνων εργαζομένων για το χώρο της εργασίας (Καθόλου Σημαντική, Λίγο Σημαντική, Αρκετά Σημαντική, Πολύ Σημαντική)
33. Έχετε συμμετάσχει σε προγράμματα ανάπτυξης, κατάρτισης ή άλλου είδους τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια του εργασιακού σας βίου  
(Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
34. Εάν απαντήσατε "ναι, με προσωπική επιλογή" στην προηγούμενη ερώτηση, σε τι είδους προγράμματα και για ποιους λόγους (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία επιλογές)  
(σε ενδοεπιχειρησιακά παρεχόμενα προγράμματα, σε προγράμματα άσχετα με την εργασία, για επαγγελματική εξέλιξη, για προσωπική ανάπτυξη, για προσωπικούς λόγους, όλα τα παραπάνω)
35. Πιστεύετε ότι είναι καθολικά τα εργασιακά δικαιώματα για όλους τους εργαζόμενους στη χώρα ; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
36. Θεωρείτε εύκολη ή δύσκολη τη χρήση/άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων στην εργασία σας; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
37. Πόσο ευχαριστημένη/ος είστε στην εργασία σας (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
38. Έχετε αναζητήσει ή θα αναζητούσατε άλλον τομέα απασχόλησης / άλλον εργοδότη (Όχι, Ίσως, Ναι)
39. Πόσα χρόνια εργάζεσθε συνολικά (0-5, 6 έως 20, 21 έως 30, ανω των 30)
40. Πόσο διάστημα εργάζεσθε στην τωρινή σας θέση (σε χρόνια) / κλάδο απασχόλησης/εργοδότη (0-5, 6 έως 20, 21 έως 30, ανω των 30)
41. Είστε ευχαριστημένοι από τους εκπροσώπους εργαζομένων σας /Τα Σωματεία στα οποία ανήκετε; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
42. Έχει σημασία για εσάς η εκπροσώπηση να "χρωματίζεται" από πολιτικές παρατάξεις στα συλλογικά όργανα των εργαζομένων (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
43. Πώς θα κρίνατε μία ενιαία συλλογική/συμπεριληπτική ένωση εκπροσώπησης απ' όλους τους πολιτικούς χώρους σε ενιαίο ψηφοδέλτιο στο χώρο εργασίας σας (θετικά, αρνητικά, ουδέτερα)

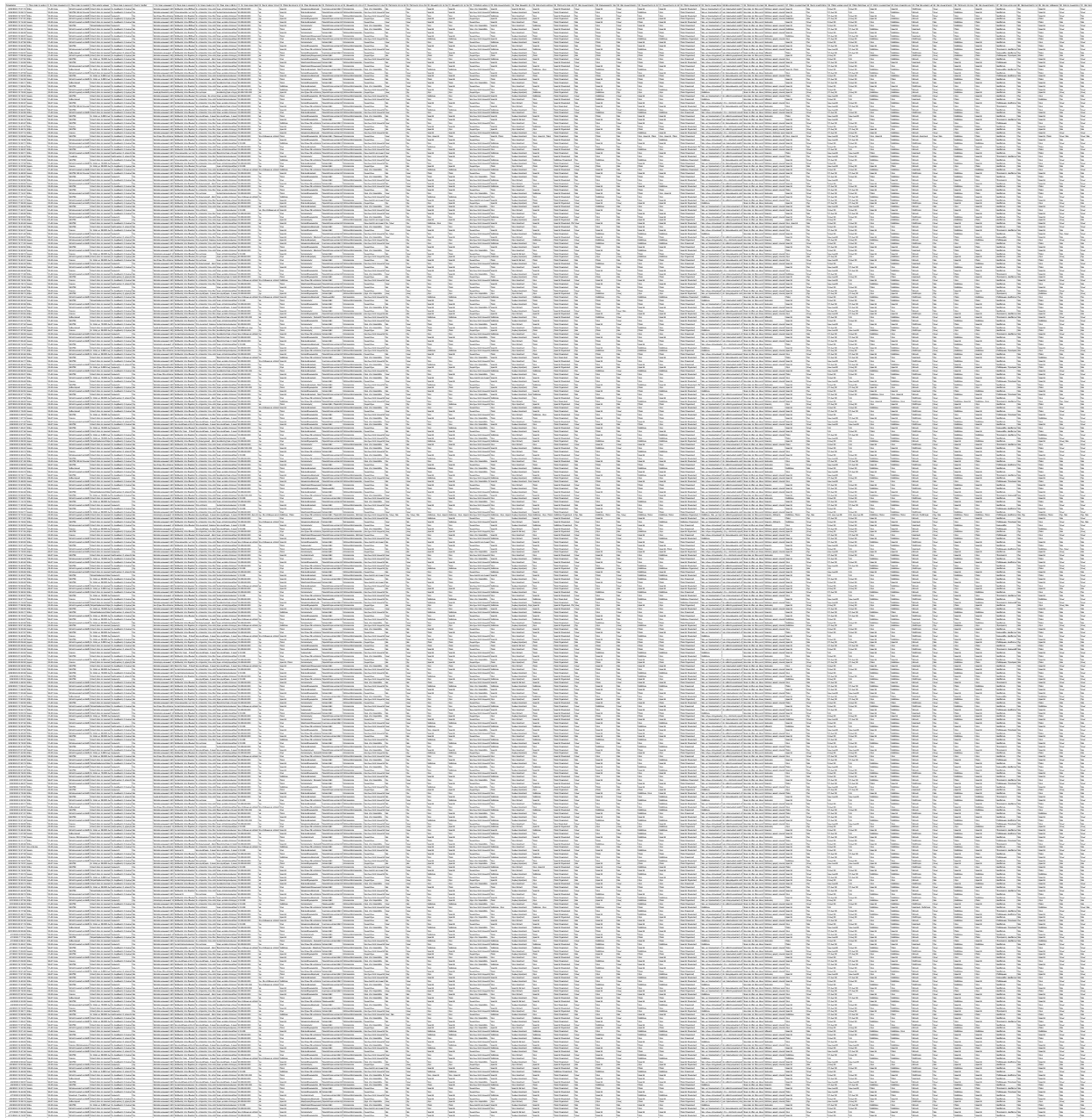


44. Θα συμμετείχατε πιο ενεργά σε μία τέτοια κίνηση (Όχι, Ίσως, Ναι)
45. Πιστεύετε ότι έχει πολιτικό χρώμα η διεκδίκηση δικαιωμάτων και η διασφάλιση δίκαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
46. Θα συμμετείχατε σε εναλλακτικούς τρόπους διεκδίκησης των ανωτέρω; (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
47. Με ποιο μέσο ενημερώνεστε περισσότερο στην καθημερινότητά σας; (Ραδιόφωνο, Τηλεόραση, Εφημερίδα, Διαδίκτυο)
48. Χρησιμοποιείτε τα Social Media; (Ναι, Όχι)
49. Θα σας ενδιέφερε να καταρτισθείτε σχετικά σε ό,τι αφορά τις κοινωνικές πολιτικές, τα εργασιακά δικαιώματα στη σημερινή εποχή και το μέλλον της εργασίας (τεχνητή νοημοσύνη, θέσεις εργασίας); (Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ)
50. Εάν το σωματείο σας διοργάνωνε μια δράση (π.χ. ημερίδες ή πρόγραμμα κατάρτισης) για το ανωτέρω θέμα, θα συμμετείχατε; (Όχι, Ίσως, Ναι)
51. Θα προτείνατε επώνυμα ή ανώνυμα, προτάσεις σε συλλογικά όργανα εργαζομένων για βελτίωση της αποτελεσματικότητά τους και της εικόνας τους; (ναι , όχι, ίσως)



## Παράρτημα II

### Απαντήσεις σε μορφή jpg







## Παράρτημα III

### Στατιστικοί Έλεγχοι και Ερευνητικές Υποθέσεις

#### Παράρτημα III

Απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης για τιμές στατιστικής σημαντικότητας μικρότερες από  $\alpha=0.05$  (5%).

**Ομαδοποιήση Ηλικία \* 17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;**

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.493 <sup>a</sup>	3	.023
Likelihood Ratio	8.505	3	.037
Linear-by-Linear Association	.080	1	.777
N of Valid Cases	329		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.98.

**Στατιστικός έλεγχος 1 :** Εξάρτηση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την ηλικία.

$.023 < 0.05$

Εξαρτάται η συμμετοχή σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την ηλικία.



**Ομαδοποιήση Ηλικία \* 22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.233 <sup>a</sup>	3	.101
Likelihood Ratio	6.158	3	.104
Linear-by-Linear Association	.359	1	.549
N of Valid Cases	329		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.16.

*Στατιστικός έλεγχος 2 : Εξάρτηση η συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την εργασιακή τους πορεία.*

.101 > 0.05

Δεν εξαρτάται η συμμετοχή σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την εργασιακή τους πορεία.

**Δευτεροβάθμια κ Τριτοβάθμια \* 17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.181 <sup>a</sup>	3	.365
Likelihood Ratio	4.519	3	.211
Linear-by-Linear Association	.570	1	.450
N of Valid Cases	329		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.27.

*Στατιστικός έλεγχος 3: Εξάρτηση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από το μορφωτικό επίπεδο*

.365 > 0.05

Δεν εξαρτάται η συμμετοχή σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από το μορφωτικό επίπεδο.



Δευτεροβάθμια κ Τριτοβάθμια \* 22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.546 <sup>a</sup>	3	.467
Likelihood Ratio	3.461	3	.326
Linear-by-Linear Association	.078	1	.780
N of Valid Cases	329		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .92.

**Στατιστικός έλεγχος 4: 22 ερωτ -Εξάρτηση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από το μορφωτικό επίπεδο**

.467 > 0.05

Δεν εξαρτάται η συμμετοχή σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από το μορφωτικό επίπεδο.

7. Σε ποια κοινωνική τάξη θα τοποθετούσατε τον εαυτό σας; \* 17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.344 <sup>a</sup>	9	.601
Likelihood Ratio	9.230	9	.416
Linear-by-Linear Association	.005	1	.941
N of Valid Cases	329		

a. 8 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .17.

**Στατιστικός έλεγχος 5: Εξάρτηση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την κοινωνική τάξη που θεωρούν ότι ανήκουν**

.601 > 0.05

Δεν εξαρτάται η συμμετοχή σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την κοινωνική τάξη που θεωρούν ότι ανήκουν και ασθενής θετική συσχέτιση

**Στατιστικός έλεγχος 6: Συσχέτιση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την κοινωνική τάξη που θεωρούν ότι ανήκουν**



### Correlations

		17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	7. Σε ποια κοινωνική τάξη θα τοποθετούσατε τον εαυτό σας;
17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	Pearson Correlation	1	.700**	.004
	Sig. (2-tailed)		<.001	.942
	N	329	329	329
22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	Pearson Correlation	.700**	1	.019
	Sig. (2-tailed)	<.001		.728
	N	329	329	329
7. Σε ποια κοινωνική τάξη θα τοποθετούσατε τον εαυτό σας;	Pearson Correlation	.004	.019	1
	Sig. (2-tailed)	.942	.728	
	N	329	329	329

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Στατιστικός έλεγχος 7:** Συσχέτιση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την κοινωνική τάξη που θεωρούν ότι ανήκουν



### Correlations

	17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	Age
17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	Pearson Correlation	.700**	.020
	Sig. (1-tailed)	<.001	.357
	N	329	329
22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	Pearson Correlation	.700**	.060
	Sig. (1-tailed)	<.001	.141
	N	329	329
Age	Pearson Correlation	.020	1
	Sig. (1-tailed)	.357	.141
	N	329	329

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Στατιστικός έλεγχος 8:** Συσχέτιση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων από την κοινωνική τάξη που θεωρούν ότι ανήκουν και ηλικία

Υπάρχει αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ κατά δήλωση κοινωνικής τάξης και της συμμετοχής ως μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων των συμμετεχόντων

Υπάρχει αδύναμη θετική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και της συμμετοχής ως μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή πορεία των συμμετεχόντων.



**Correlations**

		10. Ποια είναι η θέση σας εκεί που εργάζεσθε αυτήν την περίοδο;	18. ;
10. Ποια είναι η θέση σας εκεί που εργάζεσθε αυτήν την περίοδο;	Pearson Correlation	1	-.056
	Sig. (1-tailed)		.156
	N	329	329
18. Πιστεύετε ότι τα Εργατικά Σωματεία και οι Συλλογικές Οργανώσεις Εργαζομένων παράγουν έργο;	Pearson Correlation	-.056	1
	Sig. (1-tailed)	.156	
	N	329	329

**Στατιστικός έλεγχος 9:** Συσχέτιση συμμετοχής σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων και άποψης με το αν παράγουν έργο τα Σωματεία

Υπάρχει αδύναμη αρνητική συσχέτιση μεταξύ της άποψης ότι τα Εργατικά Σωματεία και οι Συλλογικές Οργανώσεις Εργαζομένων παράγουν έργο και της θέση σας εκεί που εργάζεσθε αυτήν την περίοδο των συμμετεχόντων.



**Descriptives**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
18. Πιστεύετε ότι τα Εργατικά Σωματεία και οι Συλλογικές Οργανώσεις Εργαζομένων παράγουν έργο;	18-30	12	1.33	.651	.188	.92	1.75	0	2
	31-42	77	1.22	.700	.080	1.06	1.38	0	2
	43-55	185	1.23	.686	.050	1.13	1.33	0	2
	56-67	55	1.18	.796	.107	.97	1.40	0	2
	Total	329	1.22	.705	.039	1.15	1.30	0	2
20. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων;	18-30	12	1.17	.577	.167	.80	1.53	0	2
	31-42	77	1.27	.805	.092	1.09	1.46	0	3
	43-55	185	1.41	.768	.056	1.29	1.52	0	3
	56-67	55	1.45	.857	.116	1.22	1.69	0	3
	Total	329	1.37	.787	.043	1.29	1.46	0	3
21. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία παίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους;	18-30	12	1.58	.900	.260	1.01	2.16	0	3
	31-42	77	1.53	.912	.104	1.33	1.74	0	3
	43-55	185	1.64	.789	.058	1.53	1.76	0	3
	56-67	55	1.64	.847	.114	1.41	1.87	0	3
	Total	329	1.61	.830	.046	1.52	1.70	0	3



**Στατιστικός έλεγχος 10:** Συσχέτιση/εξάρτηση ηλικίας και άποψης με το αν παράγουν έργο τα Σωματεία και διαμορφώνουν σχέσεις

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
18. Πιστεύετε ότι τα Εργατικά Σωματεία και οι Συλλογικές Οργανώσεις Εργαζομένων παράγουν έργο;	Between Groups	.242	3	.081	.161	.922
	Within Groups	162.560	325	.500		
	Total	162.802	328			
20. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων;	Between Groups	1.845	3	.615	.993	.396
	Within Groups	201.170	325	.619		
	Total	203.015	328			
21. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία παίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους;	Between Groups	.709	3	.236	.341	.796
	Within Groups	225.267	325	.693		
	Total	225.976	328			

**Στατιστικός έλεγχος 11:** Συσχέτιση/εξάρτηση ηλικίας και άποψης με το αν παράγουν έργο τα Σωματεία και διαμορφώνουν σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών





**Descriptives**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
18. Πιστεύετε ότι τα Εργατικά Σωματεία και οι Συλλογικές Οργανώσεις Εργαζομένων παράγουν έργο;	1.00	38	1.29	.694	.113	1.06	1.52	0	2
	2.00	291	1.21	.707	.041	1.13	1.29	0	2
	Total	329	1.22	.705	.039	1.15	1.30	0	2
20. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων;	1.00	38	1.45	.724	.117	1.21	1.69	0	3
	2.00	291	1.36	.795	.047	1.27	1.46	0	3
	Total	329	1.37	.787	.043	1.29	1.46	0	3
21. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία παίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους;	1.00	38	1.76	.786	.128	1.50	2.02	0	3
	2.00	291	1.59	.835	.049	1.50	1.69	0	3
	Total	329	1.61	.830	.046	1.52	1.70	0	3

**Στατιστικός έλεγχος 12: descriptives** Συσχέτιση/εξάρτηση ηλικίας και άποψης με το αν παράγουν έργο τα Σωματεία και διαμορφώνουν σχέσεις

Το ηλικιακό γκρουπ των 56-67 πιστεύει πιο ισχυρά για το παραγόμενο έργο των σωματείων και αυτοί που είναι μέλη και σκοπεύουν να είναι θεωρούν ότι τα Σωματεία παίζουν σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους.

Κυρίως το ηλικιακό γκρουπ των 43-55 Θεωρεί ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ενώ το ηλικιακό γκρουπ 31-42 στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους



**Δευτεροβάθμια κ Τριτοβάθμια \* 20. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων;**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.890 <sup>a</sup>	3	.274
Likelihood Ratio	4.010	3	.260
Linear-by-Linear Association	.375	1	.540
N of Valid Cases	329		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.54.

*Στατιστικός έλεγχος 13: Συσχέτιση/εξάρτηση μορφωτικού επιπέδου και άποψης με το αν συνεργούν τα Σωματεία στη διαμόρφωση σχέσεων*

Δεν εξαρτάται από το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων η γνώμη τους στο εάν θεωρούν ότι τα σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων

**Δευτεροβάθμια κ Τριτοβάθμια \* 19. Πιστεύετε ότι οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους;**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.798 <sup>a</sup>	2	.407
Likelihood Ratio	1.846	2	.397
Linear-by-Linear Association	1.280	1	.258
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.12.

*Στατιστικός έλεγχος 14: Συσχέτιση/εξάρτηση μορφωτικού επιπέδου και άποψης με το συμβαδίζουν τα Σωματεία με την εποχή*

Δεν εξαρτάται από το μορφωτικό επίπεδο η γνώμη για το αν οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους



**24. Ποια θεωρείτε ότι είναι η άποψη της Κοινής Γνώμης για το συνδικαλισμό; \* 20. Θεωρείτε ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων;**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	45.012 <sup>a</sup>	9	<.001
Likelihood Ratio	50.300	9	<.001
Linear-by-Linear Association	25.854	1	<.001
N of Valid Cases	329		

a. 4 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .87.

*Στατιστικός έλεγχος 15: Συσχέτιση/εξάρτηση άποψης για Κοινή Γνώμη με το αν συνεργούν τα Σωματεία στη διαμόρφωση σχέσεων*

Εξαρτάται από την άποψη της Κοινής Γνώμης για το συνδικαλισμό για το τι Θεωρείται ότι τα Σωματεία συνεισφέρουν στις καλές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων

**24. Ποια θεωρείτε ότι είναι η άποψη της Κοινής Γνώμης για το συνδικαλισμό; \* 19. Πιστεύετε ότι οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους;**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	74.986 <sup>a</sup>	6	<.001
Likelihood Ratio	69.010	6	<.001
Linear-by-Linear Association	56.518	1	<.001
N of Valid Cases	329		

a. 1 cells (8.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.09.

*Στατιστικός έλεγχος 16: Συσχέτιση/εξάρτηση άποψης για Κοινή Γνώμη με το αν τα Σωματεία συμβαδίζουν με την εποχή μας.*

Εξαρτάται από την άποψη της Κοινής Γνώμης για το συνδικαλισμό για το τι πιστεύουν ως προς το αν οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους;



24. Ποια θεωρείτε ότι είναι η άποψη της Κοινής Γνώμης για το συνδικαλισμό; \* 32. Πόσο σημαντική θεωρείτε την ύπαρξη Συλλογικών Οργάνων εργαζομένων για το χώρο της εργασίας

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.511 <sup>a</sup>	9	.186
Likelihood Ratio	14.883	9	.094
Linear-by-Linear Association	8.293	1	.004
N of Valid Cases	329		

a. 5 cells (31.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .43.

*Στατιστικός έλεγχος 17: Συσχέτιση/εξάρτηση άποψης για Κοινή Γνώμη με τη σημασία ύπαρξης Σωματείων στους χώρους εργασίας*

Δεν εξαρτάται\* κατά τους συμμετέχοντες η γνώμη τους για την άποψη της Κοινής γνώμης για τον συνδικαλισμό στο πόσο σημαντική θεωρούν την ύπαρξη των Συλλογικών Οργάνων Εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

\*λαμβάνοντας υπόψη την υποσημείωση στον στατιστικό έλεγχο ότι a. 5 cells (31.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .43.

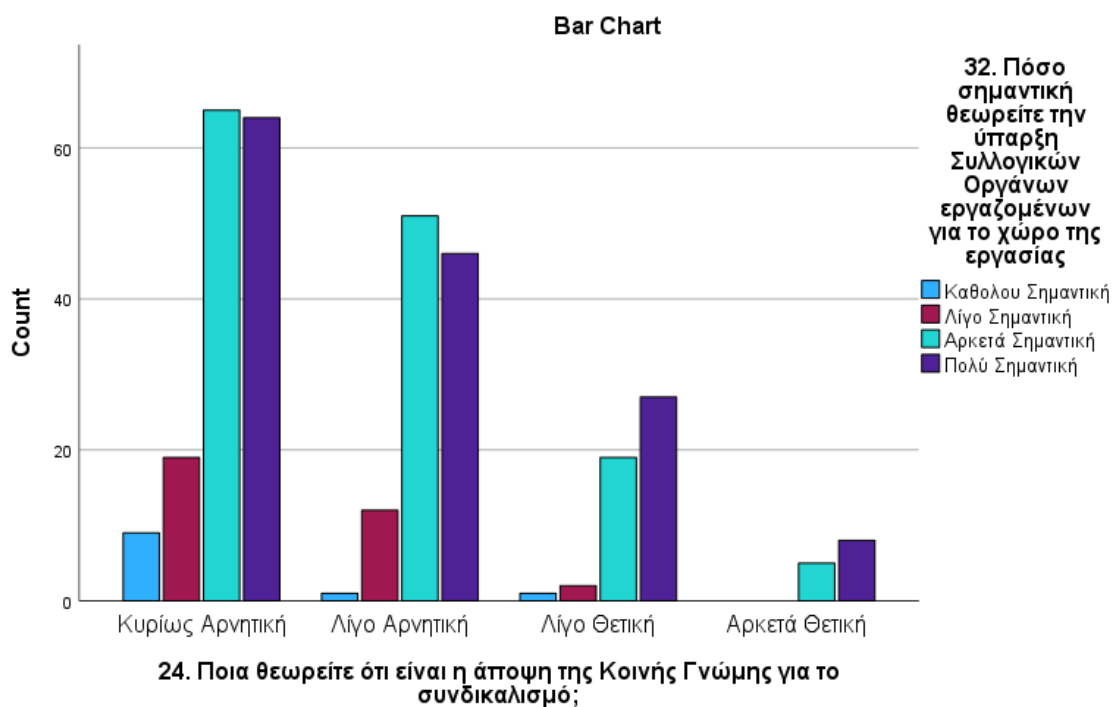


**Descriptives**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
25. Εάν είχατε κάποιο πρόβλημα στην εργασία σας, θα απευθυνόσασταν στο αρμόδιο σωματείο προκειμένου να λάβετε γνώση, υποστήριξη, συμβουλές;	Αττική (όλο το λεκανοπέδιο) / Θεσσαλονίκη	256	1.55	.969	.061	1.43	1.67	0	3
	Πατρα/Ηράκλειο/Λάρισα	13	1.46	1.050	.291	.83	2.10	0	3
	Σε πόλη με 50.000 έως 100.000 κατοίκους	29	1.83	.966	.179	1.46	2.20	0	3
	Σε πόλη με 10.000 έως 49.999 κατοίκους	17	1.47	.717	.174	1.10	1.84	0	3
	Σε πόλη με 5.000 έως 9.999 κατοίκους	14	2.07	.917	.245	1.54	2.60	0	3
Total	329	1.59	.962	.053	1.48	1.69	0	3	
17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	Αττική (όλο το λεκανοπέδιο) / Θεσσαλονίκη	256	2.05	.925	.058	1.94	2.16	1	4
	Πατρα/Ηράκλειο/Λάρισα	13	2.08	1.115	.309	1.40	2.75	1	4
	Σε πόλη με 50.000 έως 100.000 κατοίκους	29	2.24	.988	.183	1.87	2.62	1	4
	Σε πόλη με 10.000 έως 49.999 κατοίκους	17	1.59	.712	.173	1.22	1.95	1	3
	Σε πόλη με 5.000 έως 9.999 κατοίκους	14	2.29	.914	.244	1.76	2.81	1	3
Total	329	2.05	.932	.051	1.95	2.16	1	4	
22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	Αττική (όλο το λεκανοπέδιο) / Θεσσαλονίκη	256	.94	.914	.057	.83	1.05	0	3
	Πατρα/Ηράκλειο/Λάρισα	13	.85	1.068	.296	.20	1.49	0	3
	Σε πόλη με 50.000 έως 100.000 κατοίκους	29	1.14	.953	.177	.78	1.50	0	2



Σε πόλη με 10.000 έως 49.999 κατοίκους	17	.71	.849	.206	.27	1.14	0	3
Σε πόλη με 5.000 έως 9.999 κατοίκους	14	1.43	1.016	.272	.84	2.02	0	3
Total	329	.96	.928	.051	.86	1.06	0	3



Στατιστικός έλεγχος 18: Συσχέτιση/εξάρτηση άποψης για Σωματεία και διαμονή (πληθυσμό πόλεων)



Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 24. Ποια θεωρείτε ότι είναι η άποψη της Κοινής Γνώμης για το συνδικαλισμό;

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.800 <sup>a</sup>	3	.284
Likelihood Ratio	3.719	3	.293
Linear-by-Linear Association	1.900	1	.168
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.14.

**Στατιστικός έλεγχος 19:** Συσχέτιση/εξάρτηση άποψης για Κοινή Γνώμη για Σωματεία και συμμετοχή σε συλλογικά όργανα

Δεν εξαρτάται η άποψη που υπάρχει για την Κοινή Γνώμη για τον συνδικαλισμό από τη συμμετοχή σε Συλλογικά όργανα εργαζομένων.



**Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 37. Πόσο ευχαριστημένη/ος είστε στην εργασία σας**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.575 <sup>a</sup>	3	.134
Likelihood Ratio	5.807	3	.121
Linear-by-Linear Association	.012	1	.911
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.72.

*Στατιστικός έλεγχος 20: Συσχέτιση/εξάρτηση ικανοποίησης στην Εργασία και συμμετοχής σε συλλογικά όργανα*

Δεν εξαρτάται η ικανοποίηση στην εργασία από τη συμμετοχή σε Συλλογικά όργανα εργαζομένων.

**Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 38. Έχετε αναζητήσει ή θα αναζητούσατε άλλον τομέα απασχόλησης / άλλον εργοδότη**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.030 <sup>a</sup>	2	.985
Likelihood Ratio	.030	2	.985
Linear-by-Linear Association	.023	1	.880
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 29.64.

*Στατιστικός έλεγχος 21: Συσχέτιση/εξάρτηση αναζήτησης άλλου εργοδότη και συμμετοχής σε συλλογικά όργανα*

Δεν εξαρτάται η αναζήτηση σε άλλον τομέα απασχόλησης / άλλον εργοδότη από τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικά όργανα εργαζομένων





Εξαρτάται η Συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις με την ικανοποίηση από τους εκπροσώπους εργαζομένων σας /Τα Σωματεία στα οποία ανήκουν και την ηλικία και υπάρχει θετική συσχέτιση

**Chi-Square Tests**

Age		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
18-30	Pearson Chi-Square	4.889 <sup>b</sup>	3	.180
	Likelihood Ratio	5.858	3	.119
	Linear-by-Linear Association	2.037	1	.154
	N of Valid Cases	12		
31-42	Pearson Chi-Square	9.814 <sup>c</sup>	3	.020
	Likelihood Ratio	11.535	3	.009
	Linear-by-Linear Association	4.623	1	.032
	N of Valid Cases	77		
43-55	Pearson Chi-Square	32.590 <sup>d</sup>	3	<.001
	Likelihood Ratio	35.069	3	<.001
	Linear-by-Linear Association	30.184	1	<.001
	N of Valid Cases	185		
56-67	Pearson Chi-Square	18.188 <sup>e</sup>	3	<.001
	Likelihood Ratio	19.722	3	<.001
	Linear-by-Linear Association	15.707	1	<.001
	N of Valid Cases	55		
Total	Pearson Chi-Square	48.774 <sup>a</sup>	3	<.001
	Likelihood Ratio	51.753	3	<.001
	Linear-by-Linear Association	48.618	1	<.001
	N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.09.

b. 8 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .75.

c. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.95.

d. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.12.

e. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .98.

*Στατιστικός έλεγχος 2I: Συσχέτιση/εξάρτηση ικανοποίησης στην Εργασία και ηλικία*



**Correlations**

		22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	41. Είστε ευχαριστημένοι από τους εκπροσώπους εργαζομένων σας /Τα Σωματεία στα οποία ανήκετε;
22. Υπήρξατε μέλος σε Συλλογικές οργανώσεις Εργαζομένων κατά την εργασιακή σας πορεία;	Pearson Correlation	1	.700**	.259**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001
	N	329	329	329
17. Συμμετέχετε ή είχατε συμμετάσχει σε συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων /Επιμελητήρια ανάλογα με τη θέση σας;	Pearson Correlation	.700**	1	.349**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001
	N	329	329	329
41. Είστε ευχαριστημένοι από τους εκπροσώπους εργαζομένων σας /Τα Σωματεία στα οποία ανήκετε;	Pearson Correlation	.259**	.349**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	
	N	329	329	329

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*Στατιστικός έλεγχος 22: Συσχέτιση/εξάρτηση ικανοποίησης από συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και συμμετοχής σε σωματεία*

Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 41. Είστε ευχαριστημένοι από τους εκπροσώπους εργαζομένων σας /Τα Σωματεία στα οποία ανήκετε;

*Στατιστικός έλεγχος 23: Συσχέτιση/εξάρτηση ικανοποίησης από συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και συμμετοχής σε σωματεία*



### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	48.774 <sup>a</sup>	3	<.001
Likelihood Ratio	51.753	3	<.001
Linear-by-Linear Association	48.618	1	<.001
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.09.

Εξαρτάται η ικανοποίηση από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και τη συμμετοχή στα σωματεία

19. Πιστεύετε ότι οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους;

### Correlations

		19. Πιστεύετε ότι οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους;	Συμμετοχη_οχι_ναι
19. Πιστεύετε ότι οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους;	Pearson Correlation	1	.314**
	Sig. (1-tailed)		<.001
	N	329	329
Συμμετοχη_οχι_ναι	Pearson Correlation	.314**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	
	N	329	329

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Στατιστικός έλεγχος 24:** Συσχέτιση/εξάρτηση γνώμης για την λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς την εποχή και συμμετοχής σε σωματεία

Εξαρτάται και υπάρχει θετική συσχέτιση η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε σχέση με τη γνώμη ότι οι Συλλογικές οργανώσεις εργαζομένων συμβαδίζουν με την εποχή που ζούμε ως προς τη λειτουργία τους



**Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 43. Πώς θα κρίνατε μία ενιαία συλλογική/συμπεριληπτική ένωση εκπροσώπησης απ όλους τους πολιτικούς χώρους σε**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.487 <sup>a</sup>	2	.175
Likelihood Ratio	3.560	2	.169
Linear-by-Linear Association	1.561	1	.211
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.06.

*Στατιστικός έλεγχος 25: Συσχέτιση/εξάρτηση γνώμης για ενιαία εκπροσώπηση στις συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς τη συμμετοχή σε σωματεία*

Δεν εξαρτάται η γνώμη για μια ενιαία συλλογική/συμπεριληπτική ένωση εκπροσώπησης απ όλους τους πολιτικούς χώρους σε συνδικαλιστική οργάνωση από τυχόν συμμετοχή σε αυτά.

**Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 44. Θα συμμετείχατε πιο ενεργά σε μία τέτοια κίνηση**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	44.496 <sup>a</sup>	2	<.001
Likelihood Ratio	44.436	2	<.001
Linear-by-Linear Association	35.423	1	<.001
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27.66.

*Στατιστικός έλεγχος 26: Συσχέτιση/εξάρτηση πρόθεσης συμμετοχής σε ενιαία εκπροσώπηση στις συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς τη συμμετοχή σε σωματεία*

Εξαρτάται η πρόθεση συμμετοχής σε μια ενιαία συλλογική/συμπεριληπτική ένωση εκπροσώπησης απ όλους τους πολιτικούς χώρους σε συνδικαλιστική οργάνωση από τυχόν προηγούμενη συμμετοχή σε συνδικαλιστικά σωματεία.



**Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 42. Έχει σημασία για εσάς η εκπροσώπηση να "χρωματίζεται" από πολιτικές παρατάξεις στα συλλογικά όργανα των εργαζομένων**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.902 <sup>a</sup>	3	.048
Likelihood Ratio	7.880	3	.049
Linear-by-Linear Association	5.922	1	.015
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.51.

*Στατιστικός έλεγχος 26: Συσχέτιση/εξάρτηση σημασίας πολιτικής εκπροσώπησης στις συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς τη συμμετοχή σε σωματεία*

Εξαρτάται η σημασία στην εκπροσώπηση σύμφωνα με πολιτικές ιδεολογίες από τυχόν προηγούμενη συμμετοχή σε συνδικαλιστικά σωματεία.

**Συμμετοχη\_οχι\_ναι \* 45. Πιστεύετε ότι έχει πολιτικό χρώμα η διεκδίκηση δικαιωμάτων και η διασφάλιση δικαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών**

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.968 <sup>a</sup>	3	.579
Likelihood Ratio	1.977	3	.577
Linear-by-Linear Association	1.589	1	.208
N of Valid Cases	329		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.02.

*Στατιστικός έλεγχος 27: Συσχέτιση/εξάρτηση σημασίας πολιτικής διεκδίκησης στις συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς τη συμμετοχή σε σωματεία*

Δεν εξαρτάται τι πιστεύουν ως προς την πολιτική ιδεολογία στην διεκδίκηση δικαιωμάτων και η διασφάλιση δικαιων όρων εργασίας, συνθηκών και αμοιβών με τη συμμετοχή σε συλλογικά όργανα