

Research Project



Labour Precarity and Social Cohesion: The Case of the Cultural & Creative Industries (LaPreSC)

Project Number: 16313

Deliverable D3.1

Quantitative data on labour precarity in the CCIs and its impact on social cohesion-research report/ Month 17 (M17)

The research project is carried out within the framework of the National Recovery and Resilience Plan “Greece 2.0”, funded by the European Union - NextGenerationEU Implementation Body: HFRI - Project Number: 16313, Beneficiary: University of Crete).

1. Quantitative research: objectives, methodology, sample and ethics

1.1. Quantitative approach

The objective of the quantitative research was to investigate the relationship between precarious work and social cohesion in the cultural and creative industries (CCIs) through a standardised online questionnaire. To this end, a correlational study was conducted to assess, on the one hand, the evolution of forms of precarious work in these sectors and, on the other hand, the extent to which precariousness can be linked to social cohesion. The use of this methodological approach allowed for the examination of complex social phenomena such as those mentioned above, providing important information on how the variables interact.

1.2. Research objectives - Key research question

Before conducting the sample survey, the first step was to construct and standardise two data collection instruments so that both precarious work in the CCIs and social cohesion could be accurately measured in the context of such a survey. After developing the aforementioned measurement instruments, the second step was to use these instruments to explore the relationship between precarious work and social cohesion. Based on the above, the main question that the sample survey sought to answer was:

To what extent is precarious work associated with social cohesion?

1.3. Development of instruments

A key issue that arose prior to conducting the study concerned the measurement of the two concepts in the context of cultural and creative industries. This challenge stemmed from the fact that no research to date has examined this relationship in this context. These two concepts are abstract concepts and therefore not directly measurable in the real world. Abstract concepts are ideas or categories that have no direct physical representation but refer to situations, feelings, qualities or characteristics that are difficult to measure or observe. This involves the creation of various indicators that are manifest in the world and could contribute to capturing at least one aspect of the concept in question. If the concept under consideration is studied with inadequate measurement tools, then the ability to make claims about the phenomenon under consideration is significantly limited, because what is being measured is unknown. Taking into account the above, a thorough literature review was conducted with the aim of initially conceptualising and then operationalising the relevant concepts. The first step was to formulate a conceptual definition of the concepts, thus emphasising their understanding as a whole and the thorough analysis of their distinctive elements and characteristics in the context of the CCIs. The next step was to operationalise the concepts of precarious work and social cohesion in this specific context. In other words, the aim was to convert them into quantifiable parameters so that the relevant data could be collected and analysed.

Precarious Work: Researchers in various fields define the concept of precarious work as a multidimensional construction. In this context, four dimensions of precarious work were identified:

1. **Job instability:** This dimension concerns permanence, stability, the casual or non-casual nature of employment, the duration of employment, formal and informal employment, and how easy it is to be dismissed. In short, precarious work represents work that differs from full, permanent and stable employment.
2. **Economic precarity:** The second dimension reflects the economic insecurity that precarious work can entail.
3. **Limited collective bargaining power:** According to the literature, precarious work provides workers with limited power and control. Therefore, this dimension attempts to capture the lack/limitation of collective bargaining power by workers.
4. **Lack of rights and protection:** The last dimension refers to the fact that job precariousness can arise through the deprivation of various rights in the workplace (e.g., paid family leave, protection from harassment, etc.).

Taking the above into account, indicators were created that are consistent with the theoretical definition of the concept. Specifically, statements were constructed that appeared to satisfy at least *face validity* (i.e., the impression formed by someone upon first reading a tool). For example, the dimensions of job insecurity were measured using indicators such as:

1. Job instability

Question: In my career so far, the hours I work as [profession] can be considered to correspond **mainly** to working hours (six-point semantic differentiation scale, where 0 = part-time and 5 = full-time):

Scale: part-time 0 1 2 3 4 5 full-time

2. Economic precarity

Question: To what extent are you forced to take on additional work or even do parallel jobs in order to make ends meet?

Scale: Not at all 0 1 2 3 4 5 Absolutely

3. Limited collective bargaining power

Question: The rights we have as [profession] for collective bargaining:

Scale: are sufficient 0 1 2 3 4 5 are insufficient

4. Lack of rights and protection

Question: I feel that my social security as [profession]:

Scale: adequately covers me 0 1 2 3 4 5 does not cover me at all

As in the case of precarious work, *social cohesion* is a multidimensional concept. The existing literature shows that the operationalisation of this concept varies between studies, resulting in a selection and partial processing of its dimensions. To address this limitation, this project took into account the study by Schiefer and van der Noll (2017), as it offers a well-documented theoretical approach to the concept under consideration. The authors of the study argue that social cohesion consists of three fundamental dimensions, which are as follows:

1. **Social relations:** This dimension can be considered a higher-order factor, as various sub-dimensions can be identified under it. In this case, three sub-factors were identified to measure this dimension, namely (a) interpersonal trust, (b) institutional trust, and (c) participation (e.g. political, trade union).
2. **Identification:** An important component of social cohesion is *identification*. Identification is understood as the feeling of belonging to a group, as well as the feeling of being recognised as a member of that group. In other words, it is the feeling of , attachment or identification with a particular group. In this case, two groups of identification were distinguished (trade union and professional).
3. **Orientation towards the common good:** This orientation implies a sense of responsibility for the common good and compliance with social norms and social order. In the context of the project, this dimension is measured by recording the orientation towards the broader social (distal) and immediate professional (proximal) good, indicating the distance between these two sub-dimensions.

Below are some indicative indicators used to capture the above dimensions which show a satisfactory degree of apparent validity.

1. Social relations:

(a) interpersonal trust

Question: In our relationships with other people, do you believe that we should:

Scale: we should trust 0 1 2 3 4 5 we should be cautious

(b) *Institutional trust*

Question: To what extent do you trust ... e.g., **trade unions/professional associations?**

Scale: Not at all 0 1 2 3 4 5 Absolutely

(c) Participation

Question: How often do you participate in... e.g., **any form of social organisation (e.g. cultural association, volunteer group, charitable association, etc.)?**

Scale: (0) Never/I do not participate, (1) Once a year, (2) Once every six months, (3) Once every three months, (4) Once a month, (5) Once a week

2. Identification:

(a) Professional identification

Question: As an employee, I feel that I have strong ties to [profession].

Scale: Not at all 0 1 2 3 4 5 Absolutely

(b) Trade union identification

Question: To what extent do you see yourself as a trade unionist?

Scale: Not at all 0 1 2 3 4 5 Absolutely

3. Orientation towards the common good:

(a) Social good (distal)

Question: How often in the last twelve months have you contributed to some form of voluntary action (e.g., collective solidarity actions of any kind)?

Scale: (0) Never, (1) Once a year, (2) Once every six months, (3) Once every three months, (4) Once a month, (5) Once a week

(b) Professional good (proximal)

Question: To what extent do you feel solidarity with your colleagues?

Scale: Not at all 0 1 2 3 4 5 Absolutely

1.4. Questionnaire

A standardised electronic questionnaire was developed as part of the sample survey. The tool included fifty-nine (59) questions (see Annex I), which were carefully designed to assess both the concepts they sought to measure and the specific characteristics of the participants, as well as related professional issues. Specifically, the concept of precarious work was measured with a series of seventeen (13) questions, one of which included a sub-question. The concept of social cohesion was captured with thirty-two (32) questions. The remaining questions concerned various socio-demographic characteristics such as gender, age, educational level, total monthly income and place of residence of the participants. One question also focused on the participants' main occupation, given that this survey examined five different occupational categories within the cultural and creative industries (actors, musicians, dancers, technicians and creative contributors). The remaining questions concerned work precarity, the number of years of work experience and the identification of the main challenges faced by participants in the exercise of their particular profession.

LimeSurvey was used to construct the questionnaire, conduct the survey and collect the data. This online tool is suitable for ensuring reliable data because (a) it guarantees the complete anonymity of participants, (b) it ensures that the responses collected come from real people (via captcha), thus preventing automated bots from submitting responses to surveys, and (c) it prevents multiple responses from the same person.

1.5. Focus group

Before finalising the questionnaire, a focus group interview was organised with representatives from the five professional categories under consideration. The purpose of the discussion was to evaluate and improve the questionnaire. In other words, to ascertain the clarity, appropriateness and effectiveness of the questions. The main criterion for recruiting participants was that they should be key informants, so individuals who were familiar with the individual sectors and had sufficient experience in them (e.g., members of the boards of professional associations) were selected. The five participants received a special invitation that included, among other things, a set of instructions with detailed information on the actions they needed to complete before the session. Specifically, participants first received a personalised link to access the questionnaire and were then asked to complete it, while also recording any comments and observations they might have. They were given a week to complete this process. At the end of this period, an online discussion was held, during which all the participants' comments and suggestions were discussed in detail. This session lasted approximately two (2) hours and contributed significantly to the finalisation of the questionnaire, highlighting certain problems that were resolved in its final version. Specifically, one problem that arose was the order of the questions in the questionnaire, as it became clear from the discussion that the appearance of some questions influenced the answers to subsequent ones.

1.6. Research ethics

The ethical principles of this study were strictly adhered to, ensuring the highest standards of research integrity. Prior to data collection, the questionnaire was submitted to the Research Ethics Committee of the University of Crete, where it received official approval (Approval Number: 125/26-7-2024). The review process ensured compliance with all ethical and deontological guidelines, including the confidentiality of personal data, the explicit consent of participants prior to their participation in the research, and the right to withdraw from the study at any time without repercussions. Participants received detailed information about the nature of the study, its purpose, and how their data would be used.

1.7. Sample approach

As mentioned above, the survey focused on five different occupational categories. The sample was selected to represent a specific population, and the support of the relevant trade unions and professional associations/bodies was sought in order to ensure the participation of a significant number of individuals from this population. In this context, forty-nine (49) organisations and associations were asked to assist in the collection of data. The invitation contained information about the study and requested their help in accessing the sample. In addition, the network of researchers participating in the study, the snowball method and the programme's websites (e.g. <https://www.facebook.com/profile.php?id=61557178194426>) were used to disseminate the questionnaire.

1.8. Sample

A total of eight hundred and twenty individuals ($n = 820$) expressed interest in participating in the survey. However, some participants did not complete the survey for various reasons, possibly due to lack of time or loss of interest. As a result, the final sample consisted of four hundred and sixty-nine individuals ($n = 469$). It is worth noting that this sample included only those individuals who provided complete answers or had minimal missing values. The time taken to complete the questionnaire was recorded and analysed. The median time taken to complete the questionnaire was 11.2 minutes, indicating that 50% of participants completed the questionnaire within this time frame. The final sample included a satisfactory number of participants from all five professional categories under consideration. Specifically, eighty-seven (87) actors, one hundred and twenty-four (124) musicians, fifty-eight (58) dancers, one hundred and thirty-six (136) technicians and sixty-four (64) creative contributors. In terms of demographic characteristics, the sample consisted of one hundred and ninety-one (191) women, two hundred and fifty-two (252) men, and four (4) individuals who described themselves as "other" in $n = 447$ valid responses. The age of the participants ranged from 19 to 75 years ($\bar{X} = 44.36$, $s = 10.78$), with the majority stating that they live in a large city (78%) and have post-secondary or university education ($> 80\%$) in $n = 447$ valid responses. Finally, the median total monthly income of participants was €1,000 in a total of $n = 429$ valid responses. Table 1 presents the characteristics of the sample by gender, age, educational level, monthly income and place of residence, both overall and by occupational category.

Table 1| Sociodemographic characteristics overall and by occupational category

Characteristics	Occupational categories					
	Overall	Actors	Musicians	Dancers	Technicians	Creative contributors
Total sample	469	87	124	58	136	64
1. Gender						
Men	252	36	75	1	113	27
Women	191	46	42	54	18	31
Other	4	–	1	2	–	1
2. Age	44.36 (10.8)	46.57 (11.61)	42.43 (11.06)	37.61 (8.77)	45.95 (9.45)	48.14 (10.25)
3. Education						
Primary-Middle School	3	–	2	–	1	–
High school	46	6	23	–	15	2

Characteristics	Occupational categories					
	Overall	Actors	Musicians	Dancers	Technicians	Creative contributors
Post-secondary education	157	28	26	19	64	20
Tertiary education	241	48	67	38	51	37
4. Monthly income	1,126.29 (€674.31)	€1,006.91 (600.99)	€961.35 (€520.90)	€794.72 (€235.37)	€1,424.14 (772.99)	€1,261.91 (€796.14)
5. Place of residence						
Large urban centres	366	77	71	48	119	51
Urban centres	60	1	35	6	10	8
Suburban	21	4	12	3	2	–

1.9. Main Findings

Descriptive statistics

Descriptive and inferential statistics were used in combination to analyse the data. The data presented in Table 1 reveal some interesting trends. For example, it clearly shows the significant gender differences in certain specialisations: 86.26% of the technicians in the sample were men, while in the field of dance, 94.74% were women. Men also predominated among the musicians, accounting for 63.56%, in contrast to women, who accounted for only 35.6% of this professional category. It is also interesting to note that in all professional categories, except for technicians, people with university education predominated, with percentages ranging from 57% to 67% (music and dance, respectively). This sample shows very large spatial inequalities by professional category, as 94% of actors, 60.17% of musicians, 84.21% of dancers, 91% of technicians and 86.44% of creative contributors lived and worked in large urban centres.

Finally, the descriptive statistics show that the large standard deviations in income are particularly interesting, as they indicate significant income inequalities. The gender, spatial and income inequalities that appear in this sample can reasonably be assumed to reflect similar trends in the overall population of workers in the respective specialities in the cultural sectors. On the one hand, as has been analysed quite well in the international literature (see, for example, Adler 2006, Alper and Wassall 2006), the economy of artistic work operates according to the model of the stardom economy or winner-takes-all markets. On the other hand, it would be paradoxical if the spatial inequalities that characterise the entire country were not also reflected in the geographical distribution of the population working in the creative industries. Finally, the gender differences detected reflect deeper-rooted stereotypes and contradictions in the respective sectors.

Descriptive statistics answer the question of the extent to which precarious work and social cohesion exist in the cultural sectors surveyed. As Figure 1 shows, the lowest average value was recorded in trust in institutions, indicating that there is mistrust towards key institutions in Greek society. Perhaps disappointment with their functioning, which is related to many negative developments, especially since 2009, combined with systematic propaganda about the unreliability and malfunctioning of the public sector in general, may partly explain the very low levels of trust in institutions.

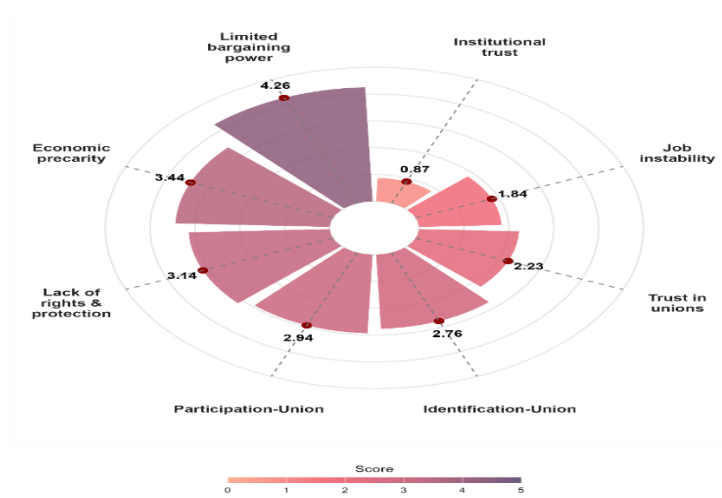


Figure 1. Mean values of the basic variables of the study.

Although trust in trade unions and professional associations was relatively low, participants seemed to trust them more than other institutions. The level of trust in trade unions found can be attributed to the precarious working conditions prevailing in CCIs, in particular the limited possibilities or inability to engage in collective bargaining, and therefore the inability to collectively secure better levels of job protection and improved working conditions. With regard to the increased level of trust in trade unions compared to other institutions, it can be assumed that individuals who have come into direct contact and actively participated in the activities of trade unions are more likely to develop a greater degree of trust and a sense of common ground with the institution. Interpreting the results of trade union participation, trade union identification and trust in trade unions as dimensions of social cohesion, it can be assumed that individuals who see themselves as trade unionists, are concerned about their professional body, share common experiences and interests, and trust trade unions to a greater extent than those who do not have these characteristics.

This assumption is further confirmed by the statistically significant correlations found between these variables (see Table 2 below). Another possible explanation for the observed difference

in trust between institutions and professional associations may lie in the fact that trade unions and professional associations continue to be a stable anchor for CCIs professionals, despite successive crises, acting as a last line of defence for the protection of their labour rights. Therefore, the relatively moderate level of trust in these institutions may reflect workers' expectations of collective protection from the adverse conditions they experience. This interpretation, combined with the high level of job insecurity, particularly with regard to issues related to inadequate protection of rights, may perhaps explain the moderate level of trust in trade unions. A paradox that emerges from the results is that employees who have stable jobs in the CCIs sectors appeared to have incomes and conditions unlikely to be sufficient to ensure a secure or decent standard of living, as a result of which they were forced to take on additional work in order to survive.

In order to examine whether there are statistically significant correlations between the dimensions of precarious work and those of social cohesion, inferential statistical analyses were applied. As Table 2 shows, trade union membership and identification are positively correlated with the dimensions of precarious work relating to lack of protection and limited or no collective bargaining, and negatively correlated with job instability. This means that the more CCIs employees feel that they have limited opportunities or increased inability to negotiate their terms and conditions of employment, as well as inadequate protection and labour rights, the more they identify with trade unions and participate in trade union activities.

Table 2. Correlations between social cohesion and precarious work variables.

Variables	1	2	3	4	5	6	7
1. Job instability	–						
2. Economic precarity	.40***	–					
3. Lack of rights	.22***	.26***	–				
4. Limited power	.12**	.30***	.33***	–			
5. Institutional trust	-.08	-.10*	-.15	-.22***	–		
6. Participation-Union	-.19***	.05	.01	.18***	-.04	–	
7. Identification-Union	-.04	.02	.08	.16***	-.04	.53***	–
8. Trust in trade unions	.06	.05	-.02	.06	.16	.27***	.36***

Notes: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

On the other hand, the more casual and unstable the work, the less likely employees are to participate in trade unions. In other words, when workers perceive that their individual power and protection are limited, they are more likely to turn to collective action and organisations to improve their situation, while when they do not have stable employment, they tend to avoid

such participation. Furthermore, trust in institutions is negatively associated with economic precarity, lack of rights and protection, and inability to engage in collective bargaining. These negative relationships indicate that individuals who tend to report more severe inadequacy of remuneration from their work, who find to a greater extent that financial resources are insufficient to meet basic needs, that their labour rights are being violated and that their ability to engage in collective bargaining is limited, are more likely to express stronger distrust of the government and the media. A possible explanation for these results is that individuals may perceive their financial difficulties and the general adverse market conditions as a result of government policy. At the same time, they may perceive a significant contradiction between the image presented to them by the media and their actual living conditions. As a result, they view institutions with greater scepticism and distrust. Findings on the links between precarious work and social cohesion suggest that the former can erode the latter, as distrust of institutions as a result of insecurity can lead to a shift towards anti-democratic and populist ideologies or even political instability.

Next, a series of one-factor variance analyses were conducted to determine whether there were differences between occupational categories in terms of the dimensions of precarious work (see Table 3). With regard to the first dimension, the analysis revealed a statistically significant difference in the mean values of job instability between at least two groups. Further comparisons showed that technicians consider their work to be less unstable than actors, dancers and musicians. In addition, creative contributors seemed to perceive their work as more stable compared to musicians and dancers. The analysis also showed that job instability is more prevalent among dancers than among actors. With regard to economic precarity, the analysis showed a statistically significant difference in the mean values between at least two groups. Dancers were the group that experienced the highest degree of economic insecurity. In fact, the degree of insecurity experienced by dancers differed significantly from that experienced by the other groups. In addition, actors and musicians are characterised by greater economic precarity compared to technicians. Finally, the One-way Anova concerning the inability to engage in collective bargaining or their limited possibilities showed that there was a statistically significant difference between dancers and technicians. The above results show that dancers work in conditions of increased insecurity, to a degree that exceeds that of other professions in the cultural and creative industries. This precariousness may stem from the project-based contracts they enter into, short-term employment, limited opportunities, low pay, intense competition, and the absence of support systems.

Table 3. Analysis of variance of precarious work

	Job instability (n=469)	Economic Precarity (n=469)	Limited bargaining power (n=467)
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>
Actors (n=87)	1.92 (1.35)	3.56 (1.29)	4.37 (0.83)
Dancers (n=58)	2.66 (0.99)	4.11 (1.03)	4.52 (0.70)
Musicians (n=124)	2.18 (1.39)	3.56 (1.19)	4.19 (0.74)
Technicians (n=136)	1.22 (0.88)	2.96 (1.44)	4.12 (0.84)
Creative contributors (n=64)	1.62 (1.29)	3.45 (1.30)	4.32 (0.82)
ANOVA	$F_{Welch}(4, 189.63) = 27.34,$ $p < 0.001, \eta^2 = 0.141$	$F_{Welch}(4, 198.79) = 9.88,$ $p < 0.001, \eta^2 = 0.073$	$F(4, 462) = 3.35,$ $p = 0.010, \eta^2 = 0.028$

References

- Adler, M. (2006) “Stardom and talent.” In V.A. Ginsburgh and D. Throsby (eds.), *Handbook of the Economics of Art and Culture*. Amsterdam, Oxford: Elsevier B.V., Vol. 1, pp 895-906.
- Alper, N.O. and Wassall, G.H. (2006) “Artists’ careers and their labour markets.” In V.A. Ginsburgh and D. Throsby (eds.), *Handbook of the Economics of Art and Culture*. Amsterdam, Oxford: Elsevier B.V., Vol. 1, pp. 813-864.
- Schiefer, D., & Van Der Noll, J. (2017). The essentials of social cohesion: A literature review. *Social Indicators Research*, 132(2), 579–603. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1314-5>

Annex I. Electronic Questionnaire (in Greek)

Στο πλαίσιο έρευνας που πραγματοποιείται από το Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης σε συνεργασία με το Εργαστήριο Κοινωνικών Μέσων του Τμήματος Δημοσιογραφίας & Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου, καλείστε να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί.

Η έρευνα εξετάζει ευρύτερα ζητήματα που αφορούν την κοινωνική συνοχή γενικά (π.χ. εμπιστοσύνη σε θεσμούς, κοινωνική ή πολιτική συμμετοχή κ.λπ.). Επιπλέον, επιδιώκει να διερευνήσει τις συνθήκες εργασίας και τις απόψεις που έχουν γι' αυτές οι εργαζόμενοι/ες στους κλάδους της τέχνης, του πολιτισμού και της δημιουργικότητας. Στόχος είναι τα ανώνυμα στατιστικά δεδομένα που θα παραχθούν, να μπορούν να αξιοποιηθούν για καλύτερη τεκμηρίωση συλλογικών αιτημάτων, αλλά και για τη διαμόρφωση προτάσεων πολιτικής για την εργασία στους κλάδους αυτούς. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, διότι σκοπός είναι να καταγραφούν βιώματα, καθώς και διαφορετικές απόψεις και αντιλήψεις.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκεί περίπου 10-12 λεπτά, είναι εθελοντική και μπορείτε να τη διακόψετε οποιαδήποτε στιγμή.

Η έρευνα χρηματοδοτείται από το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΑΡ. 16313) και το ερωτηματολόγιο έχει εγκριθεί από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Παν/μίου Κρήτης (Αριθμός έγκρισης: 125/26-7-2024, ehde@uoc.gr).

Ερευνητής: Αχιλλέας Πηλιούσης (Υποψήφιος διδάκτορας ΑΠΘ)

Επιστημονικά υπεύθυνοι: Αλέξανδρος Μπαλτζής (Καθηγητής ΑΠΘ) Χριστίνα Καρακιουλάφη (Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παν/μίου Κρήτης)

Αυτό το ερωτηματολόγιο έχει 59 ερωτήσεις

A1. Σε ποιο βαθμό εμπιστεύεστε τους παρακάτω θεσμούς;

	Καθόλου					Απόλυτα
Βουλή των Ελλήνων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δικαστικό σύστημα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αστυνομία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πολιτικά κόμματα ή φορείς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Κυβέρνηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συνδικάτα-επαγγελματικές ενώσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μέσα επικοινωνίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B1. Πόσο συχνά τους τελευταίους δώδεκα μήνες συμβάλατε σε κάποια μορφή εθελοντικής δράσης (π.χ. σε συλλογικές δράσεις αλληλεγγύης κάθε είδους);

Ποτέ	<input type="checkbox"/>
Το πολύ μία φορά	<input type="checkbox"/>
Μία φορά το εξάμηνο	<input type="checkbox"/>
Μία φορά το τρίμηνο	<input type="checkbox"/>
Μία φορά τον μήνα Μία φορά την εβδομάδα ή συχνότερα	<input type="checkbox"/>

B2. Πόσο συχνά τους τελευταίους δώδεκα μήνες βοηθήσατε ή υποστηρίξατε άτομα του κοινωνικού ή επαγγελματικού σας περιβάλλοντος όταν το είχαν ανάγκη;

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Ποτέ | Πάντα

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

B3. Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε ότι οφείλετε να συμβάλλετε στην αντιμετώπιση κοινωνικών ζητημάτων ή στην υποστήριξη περιθωριοποιημένων ομάδων;

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψη σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου | Απόλυτα

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

B4. Πόσο συχνά τους τελευταίους δώδεκα μήνες προσφέρατε χρήματα για κοινωφελείς σκοπούς (π.χ. σε περιβαλλοντικές ή φιλανθρωπικές οργανώσεις, φορείς της κοινωνίας των πολιτών και κοινωνικής αλληλεγγύης, κ.λπ.);

Ποτέ ☐

Το πολύ μία φορά ☐

Μία φορά το εξάμηνο ☐

Μία φορά το τρίμηνο ☐

Μία φορά τον μήνα Μία φορά την εβδομάδα ή συχνότερα ☐

B5. Πόσο πρόθυμος/η είστε να υποστείτε προσωπικές στερήσεις για να υποστηρίξετε άτομα που έχουν ανάγκη;

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου | Απόλυτα

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

B6. Πόσο πρόθυμος/η είστε να συνεργαστείτε με άλλα άτομα για να πετύχετε κάποιον κοινό στόχο;
Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου | Απόλυτα ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

C1. Στις σχέσεις μας με τους άλλους ανθρώπους, πιστεύετε ότι πρέπει να...
Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψη σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...έχουμε εμπιστοσύνη|...είμαστε επιφυλακτικοί/ές ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

C2. Πιστεύω ότι στην κοινωνία που ζούμε, οι περισσότεροι άνθρωποι θα προσπαθούσαν να με...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψη σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...εκμεταλλευτούν, αν είχαν την ευκαιρία|...αντιμετωπίσουν δίκαια ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

C3. Πιστεύω ότι τις περισσότερες φορές οι άνθρωποι...
Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...προσπαθούν να βοηθήνε τον άλλον|...νοιάζονται κυρίως για τον εαυτό τους ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

C4. Πόσο συχνά συμμετείχατε τους τελευταίους δώδεκα μήνες

	Ποτέ/δεν συμμετέχ ω	Το πολύ μία φορά	Μία φορά το εξάμηνο	Μία φορά το τρίμηνο	Μία φορά τον μήνα	Μία φορά την εβδομάδα συχνότερα
...σε οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής οργάνωσης (π.χ. πολιτιστικός σύλλογος, ομάδα εθελοντισμού, φιλανθρωπικό σωματείο, κ.λπ.);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...στο επαγγελματικό σας σωματείο ή στην επαγγελματική σας ένωση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...σε οποιαδήποτε μορφή πολιτικής δράσης (φορέα, κόμμα, πολιτική οργάνωση, ομάδα πρωτοβουλίας, κ.λπ.);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D1. Ποιο είναι το κύριο επάγγελμά σας;

Παρακαλώ επιλέξτε μια από τις παρακάτω γενικές κατηγορίες.

Ηθοποιός (π.χ. θεάτρου / τηλεόρασης / κινηματογράφου / καθηγητής υποκριτικής κ.ά.) ☐

Μουσικός (π.χ. τραγουδιστής / καθηγητής μουσικής / εκτελεστής μουσικών οργάνων κ.ά.) ☐

Χορευτής/-τρια (π.χ. performer / χορογράφος / καθηγητής χορού κ.ά.) ☐

Τεχνικός (π.χ. φωτιστής / ηχολήπτης / ηλεκτρολόγος κ.ά.) ☐

Δημιουργικός συντελεστής (π.χ. σκηνοθέτης / σκηνογράφος / ενδυματολόγος κ.ά.) ☐

D2. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως ;

--	--

D3. Πόσους μήνες το χρόνο θα λέγατε ότι εργάζεστε κατά μέσο όρο, στη μέχρι τώρα πορεία σας ως ;

1	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>

E1. Ως εργαζόμενος, αισθάνομαι ότι έχω ισχυρούς δεσμούς με τους
[Επάγγελμα σύμφωνα με απάντηση σε D1].

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου|Απόλυτα

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

E2. Ως εργαζόμενος, αισθάνομαι ότι ανήκω στην κατηγορία των
[Επάγγελμα σύμφωνα με απάντηση σε A1].

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου|Απόλυτα

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

E3. Θα προτιμούσατε να ασκείτε κάποιο άλλο επάγγελμα;

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψη σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Σίγουρα όχι | Σίγουρα ναι ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

E4. Με προβληματίζει το κατά πόσο η συμπεριφορά μου ως επαγγελματία μπορεί να επηρεάζει τους συναδέλφους μου .

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψη σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου | Απόλυτα ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

E5. Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε αλληλεγγύη απέναντι στους/στις συναδέλφους σας;

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψη σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου | Απόλυτα ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

F1. Σε ποιο βαθμό βλέπετε τον εαυτό σας ως συνδικαλιστή/συνδικαλίστρια;

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου | Απόλυτα ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

F2. Αισθάνομαι ότι προσβάλλομαι όταν μιλάνε άσχημα για το επαγγελματικό μου σωματείο.

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου | Απόλυτα ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

- F3.** Σας προβληματίζει κατά πόσο η συμπεριφορά σας ως επαγγελματία μπορεί να επηρεάσει το συνδικαλιστικό/επαγγελματικό σας σωματείο;
Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου|Απόλυτα

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

- F4.** Πόσο συχνά θα λέγατε ότι συμμετέχετε...

Ποτέ/δεν
συμμετέχ
ω

Κάθε
φορά

...σε στάσεις εργασίας/απεργίες

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

...σε διαδηλώσεις/διαμαρτυρίες

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

...στις συνελεύσεις του σωματείου/της
ένωσης

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

...στις εκλογές του σωματείου/της ένωσης

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

- F5.** Αισθάνομαι ότι προσβάλλομαι όταν μιλάνε άσχημα για τους .
Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου|Απόλυτα

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

G1.

Στη μέχρι τώρα πορεία μου, οι ώρες που δουλεύω ως μπορεί να θεωρηθεί ότι αντιστοιχούν κυρίως σε ωράριο...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωσή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...μερικής απασχόλησης|...πλήρους
απασχόλησης

☐—☐—☐—☐—☐—☐

G2.

Στη μέχρι τώρα πορεία μου, η εργασία μου ως είναι...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...πάντα τυπική (με γραπτή συμφωνία, με κανονική
πρόσληψη, κλπ.)|...πάντα άτυπη («μαύρη»)

☐—☐—☐—☐—☐—☐

G3.

Αισθάνομαι ότι οποτεδήποτε μπορεί να χάσω τη δουλειά μου ως ...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...πολύ εύκολα | ...πολύ δύσκολα

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

G4. Ποια θεωρείτε ότι είναι με σειρά σπουδαιότητας τα τρία κυριότερα προβλήματα στην εργασία των ;

Σύρετε τις επιλογές σας ή κάνετε διπλό κλικ για να τοποθετηθούν με σειρά κατάταξης. Εάν επιλέξετε "Άλλο", στη συνέχεια θα μπορείτε να προσδιορίσετε ποιο πρόβλημα εννοείτε.

Παρακαλώ ταξινομήστε από 1 μέχρι 3 απαντήσεις.

Χαμηλές αποδοχές	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Δυσκολία εύρεσης εργασίας	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ανασφάλιστη εργασία	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Εντατικοποίηση/πολλές ώρες εργασίας	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Επικίνδυνες/ανθυγιεινές συνθήκες (συχνά ατυχήματα)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Κακοποιητικές συμπεριφορές	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Έμφυλες διακρίσεις	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Κακές σχέσεις με προϊστάμενους/εργοδότες	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Κακές σχέσεις με συναδέλφους	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Άγχος/στρες	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Άλλο	<input type="text"/>	<input type="text"/>

G5. Προσδιορίστε το πρόβλημα που υποδείξατε ως "Άλλο".

H1. Για τη δουλειά που κάνω ως ...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...πληρώνομαι ικανοποιητικά|...δεν
πληρώνομαι ικανοποιητικά

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

H2. Με βάση τα προσόντα και την εμπειρία που έχω, αισθάνομαι ότι από την εργασία μου ως ...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...πληρώνομαι αρκετά|...δεν πληρώνομαι αρκετά

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

H3. Σε ποιο βαθμό αναγκάζεστε να αναλαμβάνετε πρόσθετη εργασία ή και να κάνετε παράλληλες δουλειές, για να τα βγάλετε πέρα;

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Καθόλου|Απόλυτα

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

H4. Οι πρόσθετες εργασίες ή παράλληλες δουλειές που αναγκάζεστε να αναλαμβάνετε είναι...
...σχετικές με το επάγγελμα του/της

☐
☐

H5. Με το εισόδημα από την εργασία μου ως , μπορώ να πληρώσω τα βασικά έξοδα διαβίωσης.

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Σίγουρα ναι|Σίγουρα όχι

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

11. Τα κατοχυρωμένα δικαιώματα που έχουμε ως για συλλογικές διαπραγματεύσεις...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...είναι επαρκή|...είναι ανεπαρκή

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

12. Η προστασία που έχουμε από το Νόμο ως , όταν διαπραγματευόμαστε τους όρους της δουλειάς μας...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...είναι ανεπαρκής|...είναι επαρκής

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

13. Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουμε ως κλάδος στις συλλογικές μας διαπραγματεύσεις...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...είναι ελάχιστα|...είναι πάρα πολλά

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

14.

Οι συλλογικοί μας φορείς έχουν αρκετή δύναμη για να επιβάλλουν ευνοϊκές ρυθμίσεις για τις συνθήκες εργασίας μας ή καλύτερες συλλογικές συμβάσεις.

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Σίγουρα ναι|Σίγουρα όχι

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

I5.

Οι παρεμβάσεις των επαγγελματικών και συνδικαλιστικών μας ενώσεων μπορούν να διασφαλίσουν καλύτερους όρους εργασίας.

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

J1. **Στην εργασία μου ως , μπορώ να διεκδικήσω τα δικαιώματά μου...**
Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Σίγουρα ναι|Σίγουρα όχι

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

...χωρίς να φοβάμαι αντίποινα|...με φόβο για αντίποινα

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

J2. **Στο χώρο εργασίας μου ως , αισθάνομαι ότι κινδυνεύω από συναισθηματική ή λεκτική κακοποίηση.**
Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η άποψή σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Σίγουρα ναι|Σίγουρα όχι

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

J3.

Στους χώρους στους οποίους δούλεψα το τελευταίο δωδεκάμηνο ως λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της υγείας και της σωματικής μου ακεραιότητας.

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

Σίγουρα όχι|Σίγουρα ναι

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

J4.

Αισθάνομαι ότι η κοινωνική μου ασφάλιση ως ...

Βαθμολογήστε πόσο κοντά βρίσκεται η περίπτωση σας στο ένα ή το άλλο άκρο της κλίμακας.

...με καλύπτει επαρκώς|...δεν με καλύπτει καθόλου

☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐ — ☐

K1.

Φύλο

Γυναίκα ☐

Άνδρας ☐

Άλλο ☐

K2.

Ηλικία

K3.

Επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει.

Δημοτικό-Γυμνάσιο ☐

Λύκειο ☐

Μεταλυκειακή εκπαίδευση (επαγγελματική σχολή, ΙΕΚ, κ.λπ.) ☐

ΑΕΙ/Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό ☐

Άλλο ☐

Άλλο

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ημιαστικό κέντρο ☐

Χριστίνα Καρακιουλάφη (Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παν/μίου Κρήτης)