



Συνδικάτα στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα/ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα: προκλήσεις και προτάσεις πολιτικής

Χριστίνα Καρακιουλάφη

Αύγουστος, 2025

Οι Προτάσεις Πολιτικής για τις Παραστατικές Τέχνες αποτελούν μέρος του ερευνητικού έργου «Εργασιακή Επισφάλεια και Κοινωνική Συνοχή: Η Περίπτωση των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών (LaPreSC)» που υλοποιείται στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0», με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης - NextGenerationEU (Φορέας Υλοποίησης: ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. - Αριθμός Έργου 16313, Δικαιούχος: Πανεπιστήμιο Κρήτης).

Τα συνδικάτα διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην υπεράσπιση των δικαιωμάτων και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, με παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση «παραδοσιακών κινδύνων» (όπως η επισφαλής εργασία, η έλλειψη κοινωνικής προστασίας, οι χαμηλές αμοιβές, οι ποιοτικά φτωχές συνθήκες εργασίας, οι περιορισμένες ευκαιρίες για κοινωνικό διάλογο και συλλογικές διαπραγματεύσεις) αλλά και νεοαναδυόμενων προκλήσεων ή «έκτακτων κινδύνων» (όπως οι τεχνολογικοί μετασχηματισμοί, οι κρίσεις, κ.ά.).

Τα βασικά πεδία συνδικαλιστικής παρέμβασης αφορούν στη(ν):

- ▷ Διασφάλιση δίκαιων μισθών και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας, ιδίως για όσους/ες έχουν μη τυποποιημένες εργασιακές σχέσεις
- ▷ Αντιμετώπιση της επισφαλούς εργασίας και της (ψευδο) αυτοαπασχόλησης, καθώς και προώθηση της ασφάλειας και της σταθερότητας της εργασίας
- ▷ Προώθηση ασφαλών εργασιακών περιβαλλόντων και αξιοποίηση μηχανισμών καταγγελίας έναντι των κινδύνων που πλήττουν την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων
- ▷ Εκπροσώπηση με συμπεριληπτικό τρόπο του συνόλου των εργαζόμενων ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους
- ▷ Ανάπτυξη δράσεων και πρωτοβουλιών με σκοπό την ενδυνάμωση των εργαζόμενων προκειμένου να μπορούν οι ίδιοι να διεκδικούν και να διαφυλάσσουν τα εργασιακά τους δικαιώματα
- ▷ Διασφάλιση της καθολικής και ισότιμης πρόσβασης στην κοινωνική ασφάλιση, στα επιδόματα ανεργίας και σε άλλες μορφές στήριξης
- ▷ Ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για αξιοπρεπείς όρους εργασίας, την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την επιδίωξη κοινωνικού διάλογου με τις εργοδοτικές οργανώσεις
- ▷ Συμβολή στην εφαρμογή και τήρηση του νομοθετικού πλαισίου προστασίας της εργασίας και των όρων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) σε

συνεργασία με αρμόδιους φορείς (λ.χ. Επιθεώρηση Εργασίας,)

▷ Επιδίωξη συστηματικής εμπλοκής στη χάραξη πολιτικών, μέσω της υποβολής τεκμηριωμένων προτάσεων, της διεκδίκησης αναγνώρισής τους ως θεσμικών συνομιλητών και της αξιοποίησης όλων των διαθέσιμων μέσων άσκησης πίεσης

Η συνδικαλιστική εκπροσώπηση και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ουσιώδους σημασίας για τη δημιουργία ενός πλαισίου αξιοπρεπούς εργασίας, δίκαιης αμοιβής και κοινωνικής προστασίας, ιδίως για εργαζόμενους/ες που απασχολούνται με προσωρινές συμβάσεις ή είναι αυτοαπασχολούμενοι/ες και αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας, όπως η περίπτωση πολλών εργαζομένων στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα/ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα.

Προκλήσεις και εμπόδια στη συνδικαλιστική εκπροσώπηση

Δομικά και ιδεολογικά εμπόδια: Τα συνδικάτα στους υπό μελέτη κλάδους αντιμετωπίζουν δομικά και ιδεολογικά εμπόδια που εξηγούν τις δυσκολίες της συνδικαλιστικής ενεργοποίησης, παρά τη μακρόχρονη παρουσία σωματείων, και αποδυναμώνουν τη δυνατότητα για συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας (Greer et al. 2018).

Η κυριαρχία μη-τυπικών μορφών απασχόλησης: Η αυτοαπασχόληση, η εργασία βάσει έργου, η προσωρινή απασχόληση, η πολύ/ετεροαπασχόληση, η συνεχής κινητικότητα μεταξύ διαφορετικών χώρων/καθεστώτων εργασίας, κ.ά. **περιπλέκουν την κατά χώρο εργασίας οργάνωση και εμποδίζουν την ανάδυση σταθερών εργασιακών συλλογικοτήτων** (Umney 2016). Ο σημαντικός αριθμός freelancers σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της «μικρής καλλιτεχνικής επιχειρηματικότητας» δημιουργούν «γκρίζες εργασιακές ζώ-

νες» που θέτουν υπό αμφισβήτηση την παραδοσιακή διάκριση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη (Jansen & Sluiter 2019).

Η δυσκολία στην οικοδόμηση εργασιακής και συνδικαλιστικής συνείδησης: Ειδικότερα μεταξύ των καλλιτεχνών, το νόημα που πολλοί/ές αποδίδουν στην εργασία τους, η επιθυμία να εκφράσουν τη δημιουργικότητά τους, η επιδίωξη της ατομικής αναγνώρισης και η χάραξη εργασιακών διαδρομών στη βάση ατομικών στρατηγικών δυσχεραίνουν τη συγκρότηση συλλογικών ταυτοτήτων (Staunton 2020). Καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει και η βαθιά εδραιωμένη **κουλτούρα απλήρωτης εργασίας** (Gill 2014), η οποία γίνεται συχνά αντιληπτή ως μηχανισμός εισόδου και παραμονής στην αγορά εργασίας (Siebert & Wilson 2013).

Τεχνολογικοί μετασχηματισμοί: Πέραν των «παραδοσιακών» κινδύνων και εμποδίων, τα συνδικάτα σε αυτούς τους κλάδους καλούνται να διαχειριστούν τις επιπτώσεις που εγείρουν οι τεχνολογικοί μετασχηματισμοί, όπως η **πλατφορμοποίηση και η Τεχνητή Νοημοσύνη (TN)**. Για τις **μεγάλες πλατφόρμες** εκφράζονται ανησυχίες αναφορικά με τις επιχειρηματικές τους πρακτικές, οι οποίες πλήττουν τα πνευματικά/ ηθικά δικαιώματα των δημιουργών/ ερμηνευτών και τη δίκαιη αποζημίωσή τους, επιβάλλοντας **συμβάσεις που αφήνουν περιορισμένα περιθώρια διαπραγμάτευσης (buy-out agreements)**. Ως προς την TN, εκφράζονται προβληματισμοί για τη **μη-συναινετική χρήση της, την απουσία δίκαιης αποζημίωσης για τους δημιουργούς, την έλλειψη διαφάνειας κατά την αξιοποίησή της, καθώς και την περιορισμένη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων** ως προς τους όρους ενσωμάτωσής της στην εργασιακή διαδικασία (Miltner & Highfield 2024).

Οι επιπτώσεις των πολύ-κρίσεων: Το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 και τα μέτρα που ακολούθησαν προκάλεσαν αλυσιδωτές αντιδράσεις στους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους, θέτοντας νέες προκλήσεις για τους φορείς και τους εργαζόμενους (IDEA Consult 2021). **Η πανδημία όχι μόνο επιδείνωσε περαιτέρω το επισφαλές καθεστώς των εργαζομένων στον πολιτιστικό τομέα, αλλά κατέστησε ορατή την ευαλωτότητα των καλλιτεχνών.** Επίσης, τα συστήματα δημόσιας στήριξης αποδείχθηκαν, σε πολλές περιπτώσεις, ακατάλληλα για τα επιχειρηματικά μοντέλα και τις μορφές απασχόλησης των πολιτιστικών κλάδων (OECD 2020). Επιπλέον, σε χώρες της Νότιας Ευρώπης όπως η Ελλάδα, που έχουν βιώσει για μια δεκαετία και πλέον τα επακόλουθα της οικονομικής κρίσης και των πολιτικών λιτότητας, **οι εργαζόμενοι/ες στους κλάδους αυτούς φαίνεται να βιώνουν μια κατάσταση συνεχούς κρίσης.**

Προκλήσεις και εμπόδια για τα ελληνικά συνδικάτα

Στο ελληνικό πλαίσιο, εγείρονται πρόσθετες προκλήσεις/ εμπόδια ως απόρροια των χαρακτηριστικών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος και συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Όψεις της κρίσης των ελληνικών συνδικάτων: Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα διακρίνεται διαχρονικά από **έντονο οργανωτικό και πολιτικό κατακερματισμό** (Katsaroumpas & Koukiadaki 2023). Η συνδικαλιστική πυκνότητα ακολούθησε την παγκόσμια πτωτική τάση, μειούμενη από 48% το 1977 σε 20% το 2016 (Zisimopoulos 2019). Γενικότερα, τα συνδικάτα δεν αντλούσαν την ισχύ τους από τον αριθμό των μελών ή την παρουσία στους χώρους εργασίας, αλλά επί το πλείστο από ένα ευ-

νοϊκό πολιτικό και θεσμικό πλαίσιο που ανέκυπτε από τους στενούς δεσμούς με τα πολιτικά κόμματα (Voskeritsian & Kornelakis 2019) και ένα ευνοϊκό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τουλάχιστον μέχρι το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης. Επιπλέον, λόγω της παράδοσης της εκτεταμένης κρατικής χρηματοδότησης, τα δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια συνδικάτα είχαν στη διάθεσή τους επαρκείς οικονομικούς πόρους, γεγονός που τα καθιστούσε ως ένα βαθμό ανεξάρτητα από τις συνδρομές των μελών. Σε αυτό το πλαίσιο, τα παραδοσιακά συνδικάτα απέτυχαν να βρουν τρόπους να κινητοποιήσουν τον συνεχώς αυξανόμενο αριθμό των επισφαλώς εργαζομένων, και η ίδια η ΓΣΕΕ δεν επένδυσε πόρους σε οργανωτικές στρατηγικές. Ταυτόχρονα έπρεπε να αντιμετωπίσουν μια κρίση εμπιστοσύνης και την απαξίωση των συνδικαλιστικών ηγεσιών (Κατσορίδας 2021).

Το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων σε τροχιά απορρύθμισης: Το θεσμικό πλαίσιο, όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα, αναδिकνύεται ως εξαιρετικά δυσμενές για τα σωματεία. Οι μνημονιακές νομοθετικές αλλαγές είχαν ισχυρό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις, οδηγώντας στην απορρύθμισή τους και στην επιδείνωση των όρων εργασίας. Στο πεδίο των ΣΣΕ έγιναν εκτεταμένες παρεμβάσεις που οδήγησαν στην αποδόμηση του συστήματος (Koukiadaki & Kokkinou 2016), καθώς όλες οι διατάξεις που ευνοούσαν τη σύναψη κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ανεστάλθησαν προσωρινά (αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, μηχανισμός επεκτασιμότητας, μονομερής προσφυγή στη διαιτησία). Όλες οι κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ έληξαν στις 14 Φεβρουαρίου 2013 ή στο τέλος της τριετούς περιόδου που ακολουθούσε τη σύναψή τους. Η απορρύθμιση, ωστόσο, συνεχίστηκε και μέσω

της μετά-κρίσης νομοθεσίας και φαίνεται να έχει παγιωθεί καθότι τα εργασιακά νομοθετήματα εξακολουθούν να διακρίνονται από ένα «μνημονιακό έθος» (Καψάλης 2021). Στο πεδίο των ΣΣΕ, αν και ορισμένες από τις διατάξεις έχουν εν μέρει αποκατασταθεί, ο αντίκτυπος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις φαίνεται να είναι μόνιμος, με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ να υπερισχύουν πλέον των κλαδικών και τις τοπικές έναντι εκείνων της πανελλαδικής εμβέλειας. Ταυτόχρονα, μετα-μνημονιακοί νόμοι όπως ο Ν. 4808/2021 συνιστούν ένα ακόμη βήμα προς τη θεσμική αποδυνάμωση των συνδικάτων, η οποία εκφράζεται μέσω της αυστηροποίησης των όρων λειτουργίας τους και του πλαισίου άσκησης του απεργιακού δικαιώματος.

Τα ευρήματα του LaPreSc

Στο πλαίσιο του **LaPreSc** πραγματοποιήθηκε: α) βιβλιογραφική επισκόπηση/ έρευνα τεκμηρίωσης (χαρτογράφηση/ ανάλυση καταστατικών των σωματείων, ανάλυση των ΣΣΕ κ.ο.κ.) β) ποιοτική έρευνα με 73 ατομικές συνεντεύξεις (50 με εργαζόμενους/ες και επαγγελματίες και 23 με εκπροσώπους σωματείων/ ενώσεων), 5 ομάδες εστιασμένης συζήτησης (focus group), 4 μικρής κλίμακας εθνογραφικές έρευνες γ) ποσοτική (δειγματοληπτική) έρευνα στη βάση τυποποιημένου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε από 469 εργαζόμενους/ες δ) ένα workshop με τη συμμετοχή εκπροσώπων σωματείων εργαζομένων/επαγγελματιών.

Στο πλαίσιο του LaPreSc αντλήθηκαν ευρήματα που αφορούν: α) στα γενικά χαρακτηριστικά της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στους υπό μελέτη κλάδους β) στα βασικά εργασιακά και άλλα προβλήματα και πεδία συνδικαλιστικής παρέμβασης γ) στη στάση των εργαζομένων απέναντι στα σωματεία.

Η συνδικαλιστική εκπροσώπηση

▷ Η συνδικαλιστική πυκνότητα νοείται ως βασικός δείκτης και πόρος συνδικαλιστικής ισχύος. Από τις συνεντεύξεις με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, ωστόσο, προκύπτουν **α) μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των σωματείων ως προς τον αριθμό των μελών τους και β) μια δυσκολία αποτύπωσης των ποσοστών συνδικαλιστικής πυκνότητας**. Αυτό οφείλεται τόσο στις διαφορετικές μεθόδους υπολογισμού των μελών μεταξύ των συνδικάτων, όσο και στα ελλιπή στοιχεία για τον αριθμό των εργαζομένων στους/τις οποίους/ες απευθύνεται ένα συνδικάτο.

▷ Ο οργανωτικός κατακερματισμός που διακρίνει συνολικά τα ελληνικά συνδικάτα **αναπαράγεται και στους υπό μελέτη κλάδους**, όπου πέραν των 38 περίπου σωματείων-μελών της ΠΟΘΑ, υπάρχει και σημαντικός αριθμός πρωτοβάθμιων σωματείων (ειδικά μουσικών) που δεν εντάσσονται σε αυτήν.

▷ Ωστόσο, η ανάγκη δημιουργίας νέων σωματείων προκύπτει και λόγω των **ιδιαιτεροτήτων της άσκησης ενός επαγγέλματος' της απουσίας θεσμικής ορατότητας ενός επαγγέλματος' της αδυναμίας των προϋπάρχοντων σωματείων να εκπροσωπήσουν αποτελεσματικά τις -ενίοτε- διαφοροποιημένες ανάγκες των επιμέρους κατηγοριών εργαζομένων' των ιδιαζουσών συγκυριών ή στιγμών κρίσης (λ.χ. πανδημική).**

▷ Ο οργανωτικός κατακερματισμός έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη μεγάλου αριθμού πρωτοβάθμιων σωματείων, με περιορισμένους πόρους (ανθρώπινους, υποδομής, οικονομικούς κ.ο.κ.), καθώς και περιορισμένη διαπραγματευτική ισχύ και δυνατότητα άσκησης πίεσης σε επίπεδο χώρων εργασίας. **Η συσπείρωση, η απεύθυνση στην ομοσπονδία και η αξιοποίηση των πόρων της (υποδομής, τεχνογνωσίας, κλπ.) φαίνεται να αντισταθμίζει**

ορισμένες τουλάχιστον από τις αδυναμίες (λόγω μεγέθους).

▷ Λόγω της αυτοαπασχόλησης και της μικρο-επιχειρηματικότητας, **οι εργαζόμενοι/ επαγγελματίες δεν εκπροσωπούνται μόνο από εργατικά σωματεία αλλά και από επαγγελματικές ενώσεις.**

▷ Για την **ενεργοποίηση των εργαζομένων/ μελών**, τα σωματεία αξιοποιούν ένα ευρύ φάσμα πρακτικών: δια ζώσης επικοινωνία, ανοικτές συνελεύσεις, χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης και νέων τεχνολογιών, οργάνωση δράσεων/πρωτοβουλιών ορατότητας και εργασιακής ευαισθητοποίησης, κ.ο.κ.

▷ Τα σωματεία αξιοποιούν ακόμη ένα ευρύ **φάσμα στρατηγικών/ μέσων δράσης**: απεργιακές κινητοποιήσεις, δημόσιες διαμαρτυρίες, ταμεία αλληλεγγύης, νομικές/ θεσμικές παρεμβάσεις (λ.χ. δικαστικές προσφυγές), παρεμβάσεις και προτάσεις προς αρμόδιους φορείς, κ.ά. Η επιλογή της στρατηγικής/ μέσου δράσης είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων: της κυρίαρχης συνδικαλιστικής ιδεολογίας ή/ και πολιτικής ταυτότητας κάθε σωματείου, του εκάστοτε διακυβεύματος, της γενικότερης ισχύος που διαθέτουν τα εν λόγω σωματεία ως «ομάδες πίεσης», αλλά και των ιδιαιτεροτήτων της απασχόλησης σε αυτούς τους κλάδους, όπου, με εξαίρεση τους κρατικά εποπτευόμενους οργανισμούς που διαθέτουν και σταθερό εργατικό δυναμικό, οι περισσότεροι/ες δεν απασχολούνται σταθερά σε κάποιον χώρο εργασίας. Αυτό αναπόφευκτα επηρεάζει και τους τρόπους δράσης. Σε ένα πλαίσιο όπου τα θεσμικά κανάλια διεκδίκησης σε επίπεδο επιχείρησης είναι αποδυναμωμένα, τα συνδικάτα αναγκάζονται «να κατέβουν στους δρόμους» προκρίνοντας μια πιο κινηματική δράση και επιδιώκοντας μια πιο διακλαδική/ διεπαγγελματική αλληλεγγύη (Höltmann et al. 2025).

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις

▷ Στο πεδίο των ΣΣΕ, μετά την υποχρεωτική λήξη τους το 2013, **καμία κλαδική/ ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ** στον ιδιωτικό τομέα στους συγκεκριμένους κλάδους **δεν ανανεώθηκε, εκτός από εκείνη που υπεγράφη το 2024** στον οπτικοακουστικό τομέα **μεταξύ της ΕΤΕΚΤ-ΟΤ και του ΣΑΠΟΕ**.

▷ Οι θεσμικές αλλαγές φαίνεται να είχαν καταλυτική επίδραση και στη στάση των εργοδοτών απέναντι στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, διαμορφώνοντας μια **κουλτούρα αποφυγής σύναψης ΣΣΕ**. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, πολλές ενώσεις εργοδοτών διαλύθηκαν για να αποφύγουν τις διαβουλεύσεις/διαπραγματεύσεις με τα σωματεία.

▷ Η εκτεταμένη αυτοαπασχόληση, η καλλιτεχνική μικρο-επιχειρηματικότητα και η εξωτερική ανάθεση (outsourcing) εγείρουν πρόσθετες προκλήσεις για την σύναψη ΣΣΕ.

Όλα τα παραπάνω, αναμφίβολα, επηρεάζουν τα διαθέσιμα μέσα παρέμβασης, τις στρατηγικές/ δράσεις προς τις οποίες προσανατολίζονται τα συνδικάτα και τις ευκαιρίες/ δυνατότητες συνεργασιών και ύπαρξης κοινής ατζέντας.

Βασικά προβλήματα και πεδία παρέμβασης

Μέσα από τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας και του workshop αναδεικνύεται μια σειρά από **προβλήματα εργασιακής, οικονομικής και θεσμικής φύσεως που σε μεγάλο βαθμό απορρέουν από τις ιδιοτυπίες της απασχόλησης** στους κλάδους αυτούς, και σε σχέση με τα οποία καλούνται να παρέμβουν τα σωματεία. Αυτά αφορούν στα εξής: α) **επισφαλείς συνθήκες εργασίας και αμοιβές**· β) «χαμηλής» ποιότητας όροι εργασίας και συνθήκες υ-

γιεινής και ασφάλειας στην εργασία· γ) **απουσία ΣΣΕ**· δ) **ανεπαρκής κοινωνικοασφαλιστική προστασία και άνιση πρόσβαση σε παροχές**· ε) **ελλιπής θεσμική αναγνώριση και ορατότητα του επαγγέλματος**· στ) **στρεβλώσεις του φορολογικού συστήματος και υψηλή φορολογία**· ζ) **ελλιπής προστασία των πνευματικών και συγγενικών δικαιωμάτων των δημιουργικά εργαζόμενων**· η) **ανεπαρκείς πολιτικές στήριξης της καλλιτεχνικής δημιουργίας και χρηματοδότησης των δημιουργικά εργαζομένων**· θ) **υποβάθμιση και ελλιπής χρηματοδότηση της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης και απουσία εξειδικευμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης**.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της **ποσοτικής έρευνας**, μεταξύ των 469 εργαζομένων: α) Η **επισφαλής εργασία** σε μια κλίμακα από 0-5, γίνεται αντιληπτή κατά σειρά προτεραιότητας με όρους: **ανεπαρκούς νομικής προστασίας κατά τη διαπραγμάτευση των όρων εργασίας** ($M = 4,27, SD = 1,20$)¹, **αίσθησης χαμηλής αμοιβής συγκριτικά με την εμπειρία/ προσόντα** ($M = 3,83, SD = 1,41$) και **αβεβαιότητας ως προς τη διατήρηση της εργασίας** ($M = 3,65, SD = 1,48$), **αδυναμίας διεκδίκησης δικαιωμάτων λόγω του φόβου για αντίποινα** ($M = 3,41, SD = 1,61$), **αδυναμίας κάλυψης βασικών εξόδων** ($M = 3,10, SD = 1,71$), **άτυπης/ «μαύρης» εργασίας** ($M = 2,06, SD = 1,42$) και **μερικής απασχόλησης** ($M = 1,89, SD = 2,05$), β) ως προς τους **δείκτες της επισφαλούς εργασίας**, σε μια κλίμακα από 0-5, την πρώτη θέση κατέχουν οι περιορισμένες δυνατότητες (ή η αδυναμία) **συλλογικών διαπραγματεύσεων** ($M = 4,26, SD = 0,80$), **ακολουθεί η έλλειψη οικονομικής ασφάλειας** ($M = 3,44, SD = 1,33$), **η ελλιπής προστασίας δικαιωμάτων και ασφάλειας** ($M = 3,14, SD = 1,30$), ενώ στην τελευταία θέση βρίσκεται η **εργασιακή αστάθεια** ($M = 1,84, SD = 1,28$), γ) ως

¹ M: μέση τιμή, SD: τυπική απόκλιση.

κυριότερα εργασιακά προβλήματα αναφέρονται: οι χαμηλές αποδοχές (27,1%), η δυσκολία εύρεσης εργασίας (22,5%), η ανασφάλιστη εργασία (14,3%), η εντατικοποίηση και οι πολλές ώρες εργασίας (11,5%), το άγχος/στρες (8,9%), οι επικίνδυνες/ ανθυγιεινές συνθήκες (5,2%), οι κακές σχέσεις με προϊστάμενους/ εργοδότες (4,3%), οι κακοποιητικές συμπεριφορές (3,3%), οι έμφυλες διακρίσεις (1,7%), ενώ οι κακές σχέσεις με συναδέλφους και η επιλογή «άλλο» κυμαίνονται σε κάτω του ενός τοις εκατό ποσοστά.

Η στάση των εργαζομένων απέναντι στα σωματεία

Η **ποιοτική έρευνα** και οι **συνεντεύξεις με εργαζόμενους/ες** καταδεικνύουν μια -για διαφορετικούς κατά περίπτωση λόγους- σχετική αποστασιοποίηση από τα σωματεία κατά την προ-πανδημίας περίοδο, συνθήκη που φαίνεται να μεταβάλλεται σημαντικά στη διάρκειά της.

Οι **συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι**, από την άλλη, εκφράζουν **προβληματισμούς για τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής** ακόμη και μεταξύ των εγγεγραμμένων μελών, τα οποία αποδίδουν: στα αρνητικά στερεότυπα για τον συνδικαλισμό· στη δυσκολία των εργαζόμενων να κατανοήσουν γιατί ο συνδικαλισμός τους αφορά· στην απροθυμία να αφιερώσουν χρόνο και ενέργεια στα συνδικαλιστικά ζητήματα· και στην επικράτηση μιας «λογικής ανάθεσης», χωρίς τη διάθεση για προσωπική συνδρομή και συμμετοχή. Ειδικά στην περίπτωση των καλλιτεχνών, η προθυμία συνδικαλιστικής ενεργοποίησης αποτελεί συνάρτηση όχι μόνο της ευρύτερης στάσης προς τον συνδικαλισμό, αλλά και του βαθμού στον οποίο αυτοπροσδιορίζονται ως εργαζόμενοι/ες. Οι εκπρόσωποι των αμιγώς καλλιτεχνικών σωματείων εντοπίζουν μια διάχυτη μεταξύ των καλλιτεχνών «νοοτρο-

πία» που λειτουργεί ως εμπόδιο στην οικοδόμηση μιας εργασιακής-συνδικαλιστικής συνείδησης. Ακόμη, λόγω του σημαντικού αριθμού αυτοαπασχολούμενων και της καλλιτεχνικής μικρο-επιχειρηματικότητας, τα σωματεία συχνά καλούνται να διαχειριστούν τις πολλαπλές και ενίοτε αλληλοσυγκρουόμενες ιδιότητες των μελών τους, που μπορεί άλλοτε να λειτουργούν ως εργαζόμενοι και άλλοτε (ή και ταυτόχρονα) ως εργοδότες (του εαυτού τους ή και άλλων). Αυτό επηρεάζει σημαντικά τον βαθμό συνδικαλιστικής ενεργοποίησης, ειδικά στην περίπτωση απεργιών. Τέλος, επιβεβαιώνεται ότι οι περίοδοι ύφεσης και ανάπτυξης της συνδικαλιστικής δραστηριοποίησης φαίνονται εξαρτώμενες από το εκάστοτε διακύβευμα, που όταν είναι σημαντικό λειτουργεί ως μοχλός ενεργοποίησης όχι μόνο των ήδη υπαρχόντων μελών, αλλά και των μη-οργανωμένων εργαζομένων. Αυτό ήταν έκδηλο στην περίπτωση της πανδημικής κρίσης και των κινητοποιήσεων με έναυσμα το ΠΔ 85/2022. Ωστόσο, ειδικά κατά την περίοδο της πανδημίας, ορισμένοι εκπρόσωποι διαπιστώνουν ωφελιμιστικά κριτήρια στη συσπείρωση γύρω από τα σωματεία: Ακολουθώντας την τυπολογία της de Guzmán (2023), η πανδημική κρίση σήμανε μια μετατόπιση από την επιφυλακτικότητα προς τα συνδικάτα (συνοδευόμενη συχνά και από μια αρνητική εικόνα για αυτά) ή την αδιαφορία (άγνοια του ρόλου τους ή/και την πεποίθηση ότι δεν είναι χρήσιμα) προς έναν πιο εργαλειακό φιλοσυνδικαλιστικό προσανατολισμό (που βασίζεται στον ορθολογικό υπολογισμό των οφελών) ή μια πιο ενεργή συμμετοχή.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της **ποσοτικής έρευνας**, για τους 469 εργαζομένους, σε μια κλίμακα από 0-5: α) ο **βαθμός συμμετοχής στις συνδικαλιστικές δράσεις/διαδικασίες**, αν και με σημαντικές διακυμάνσεις ανά επαγγελμα-

τική κατηγορία, διαμορφώνεται ως εξής: στάσεις εργασίας/απεργίες ($M = 3,24$, $SD = 1,66$), εκλογές σωματείων ($M = 3,05$, $SD = 2,04$), και συνελεύσεις σωματείων ($M = 2,51$, $SD = 1,88$). Ο παράγοντας της ηλικίας φαίνεται να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη συμμετοχή: ενώ οι κάτω των 35 ετών βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό συνολικής εργασιακής επισφάλειας σε σχέση με εκείνους/ες που είναι άνω των 35 ετών, συμμετέχουν σε μικρότερο βαθμό στις παραπάνω δράσεις/διαδικασίες των σωματείων β) η **εμπιστοσύνη προς τα συνδικάτα** κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα ($M = 2,23$, $SD = 1,22$), με αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις ανά επαγγελματική κατηγορία. Ωστόσο παραμένει υψηλότερη σε σχέση με την εμπιστοσύνη σε άλλους θεσμούς ($M = 0,87$, $SD = 0,69$).

Προτάσεις πολιτικής/ καλές πρακτικές

Τα σωματεία εργαζομένων στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα/ ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα στην Ελλάδα καλούνται να παρέμβουν εντός ενός αρνητικού κατά κανόνα θεσμικού πλαισίου για τη συνδικαλιστική δράση και τις ΣΣΕ και μιας αυξανόμενα απορρυθμιζόμενης αγοράς εργασίας, με όλα τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν. Ταυτόχρονα καλούνται να διαχειριστούν αδυναμίες, όπως τον κατακερματισμό, την έλλειψη πόρων και τη μειωμένη διαπραγματευτική ισχύ. Οι όποιες προτάσεις πολιτικής και καλές πρακτικές αφενός δεν μπορούν να μην λαμβάνουν υπόψη αυτούς τους περιορισμούς, αφετέρου είναι στο πνεύμα πρακτικών που ήδη αξιοποιούνται από τα σωματεία (πιθανώς, ωστόσο, όχι τόσο με τη μορφή συστηματικών και στρατηγικά οργανωμένων δράσεων).

Διάχυση της γνώσης και της συνδικαλιστικής πληροφορίας: ανοικτές βάσεις δεδομένων για τους εργαζόμενους

Λόγω των ιδιοτυπιών της απασχόλησης αλλά και των χώρων εργασίας στους υπό μελέτη κλάδους, η συνεχής επικοινωνία με τους/τις εργαζόμενους/ες και η προσέγγισή τους καθίσταται δύσκολη και συνιστά βασική πρόκληση για τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση διεθνώς. Ειδικά για σωματεία που έχουν περιορισμένους πόρους στη διάθεσή τους (ανθρώπινους, οικονομικούς, υποδομής), οι σχετικές δυσκολίες εντείνονται.

Η χαρτογράφηση των σωματείων εργαζομένων στους παραπάνω κλάδους στην Ελλάδα, ανέδειξε ως σχετικά προβλήματα : α) την απουσία ιστοσελίδας (σε κάποιες περιπτώσεις διαθέτουν μόνο Facebook ή blog) β) την ελλιπή επικαιροποίηση των παρεχόμενων πληροφοριών γ) μη-φιλικές προς τον χρήστη ιστοσελίδες. Η βέλτιστη αξιοποίηση νέων ΤΠΕ, αν και δεν αποτελεί πανάκεια, συμβάλει θετικά στην ενδυνάμωση των εργαζομένων (μελών και μη).

Αναζητώντας αποτελεσματικούς και όχι ιδιαίτερα δαπανηρούς τρόπους επικοινωνίας και διάχυσης της συνδικαλιστικής πληροφορίας, **πολλά σωματεία αξιοποιούν τις νέες Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) που έχουν χαμηλό κόστος**. Η αξιοποίησή τους στη συνδικαλιστική δράση δε συνιστά απλώς ένα νέο μέσο παροχής πληροφοριών και υπηρεσιών προς τα μέλη, αλλά ταυτόχρονα τα ενδυναμώνει παρέχοντάς τους γνώση και την ίδια στιγμή ενισχύει την «ανοικτότητα» και τη δημοκρατία των συνδικάτων (Freeman 2005).

Ενδεικτικά, οι **ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι στο «ζωντανό θέαμα»** (PearleLive Performance Europe & European Arts and Entertainment Alliance) δημιούργησαν τον Ιούνιο του 2025 μια διαδικτυακή βάση δεδομένων ([Strengthening Capacities in the Live Performance Sector](#)) που περιλαμβάνει μια επισκόπηση των ΣΣΕ, των καλών πρακτικών και των πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων σε όλη την Ευρώπη.

Σε **εθνικό επίπεδο**, πολλά σωματεία διαθέτουν **πλήρεις και ανοικτά προσβάσιμες βάσεις δεδομένων** για τις αμοιβές για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων σε όλους τους χώρους εργασίας. Για παράδειγμα, στη Μεγάλη Βρετανία στην ιστοσελίδα του Σωματείου Μουσικών (MU) μπορεί κανείς να βρει τις αμοιβές για όλους τους τομείς εργασίας, από τους μουσικούς που παίζουν σε ηχογραφήσεις και ζωντανές παραστάσεις έως τους δασκάλους μουσικής.² Στη Γαλλία, το σωματείο μουσικών SNAM-CGT έχει δημιουργήσει μια πλήρη βάση δεδομένων για τις αμοιβές όλων των κατηγοριών εργαζομένων μουσικών που απασχολούνται στο ζωντανό θέαμα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα³ και στις ηχογραφήσεις.⁴ Κάτι αντίστοιχο έχουν πράξει πολλά ακόμη σωματεία, όπως το βρετανικό Σωματείο Ηθοποιών (Equity)⁵, το Αμερικανικό Σωματείο Χορευτών/τριών (Dancers Alliance),⁶ η Αυστριακή Ομοσπονδία Yunion (που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στα μέσα ενημέρωσης και τις τέχνες)⁷ και το βρετανικό Σωματείο Εργαζομένων στον Οπτικοακουστικό Τομέα, την Ψυχαγωγία, τα Μέσα Ενημέρωσης και το Θέατρο (BECTU).⁸ Το Αμερικανικό Σωματείο Ηθοποιών και Τηλεοπτικών και Ραδιοφωνικών Καλλιτεχνών (SAG-AFTRA) πέραν της βάσης δεδομένων για τις αμοιβές,⁹ έχει δημιουργήσει και μια διαδικτυακή εργαλειοθήκη για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας ([Contracts Toolkit](#)). Στην Ελβετία, το Σωματείο Εργαζομένων στο Θέαμα έχει δημιουργήσει έναν διαδικτυακό υπολογιστή αμοιβών ανά κατηγορία εργαζομένων/καθεστώς απασχόλησης.¹⁰ Ιδιαίτερα χρήσιμο είναι και το διαδικτυακό εργαλείο υπολογισμού αμοιβών για τους δημιουργικά εργαζόμενους

που απασχολούνται με μπλοκ παροχής υπηρεσιών σε δημόσιους οργανισμούς ή σε έργα που λαμβάνουν δημόσια χρηματοδότηση της γερμανικής ομοσπονδίας Verdi ([Basishonorar](#)).

Μέσω των ποικίλων διαδικτυακών εργαλείων/ιστοσελίδων, οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να έχουν πρόσβαση στο σύνολο των δεδομένων που αφορούν τις αμοιβές τους, είτε αυτές αφορούν «άτυπα πλαφόν» είτε καθορίζονται μέσω ΣΣΕ.

Καμπάνιες και δράσεις πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης

Εξίσου σημαντικές για την ενδυνάμωση και ενεργοποίηση των μελών, είναι και οι διαδικτυακές (online) καμπάνιες και δράσεις πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης που συνυπάρχουν ή/και διαπλέκονται με την παραδοσιακή μη-διαδικτυακή (offline) συνδικαλιστική δράση. Οι ΤΠΕ μπορούν να ενισχύσουν τον αντίκτυπο μιας «μη διαδικτυακής» συλλογικής δράσης, το αίσθημα συλλογικής ταυτότητας μεταξύ των διάσπαρτων σε διαφορετικούς χώρους εργασίας εργαζομένων, καθώς και τη «νομιμότητα» και ορατότητα των εκστρατειών των συνδικάτων (Pasquier & Wood 2018), ενώ νοούνται και ως πρόσφορο μέσο για την προσέγγιση/κινητοποίηση των νέων εργαζομένων που είναι περισσότερο εξοικειωμένοι/ες μαζί τους. Η αποστολή εκκλήσεων για δράση ή η ευαισθητοποίηση για τα ζητήματα των εργαζομένων θεωρείται πλέον ανεκτίμητη για τις προσπάθειες προσέγγισης και κινητοποίησης των μελών (Carneiro & Costa 2022).

² <https://musiciansunion.org.uk/rates>

³ [Cachet minimum intermittent 2025 - SNAM CGT](#)

⁴ [Salaire minimum enregistrement - SNAM CGT](#)

⁵ [Rates of pay, agreements and working conditions | Equity](#)

⁶ <https://www.dancersalliance.org/rates>

⁷ <https://www.kollektivvertrag.at/>

⁸ <https://bectu.org.uk/get-involved-in-the-union/ratecards/>

⁹ [Rates & Agreements | SAG-AFTRA](#)

¹⁰ <https://www.tpoint.ch/salaires-indicatifs/c/calculateur>



Πηγή: [#WorkNotPlayMU](#)

Στη Μεγάλη Βρετανία, το MU έχει εγκαινιάσει εννέα διαδικτυακές καμπάνιες, μεταξύ των οποίων για: την απλήρωτη εργασία ([#WorkNotPlayMU](#)), τη δίκαιη αποζημίωση από το streaming ([#FixStreaming](#)), τις συμφωνίες εξαγοράς ([#FairScore](#)), τις αμοιβές των freelancer μουσικών ([#FreelanceShoutOut](#)), κ.ά.



Πηγή: [#FairScore \(MU\) : Fair Commissioning Manifesto](#)

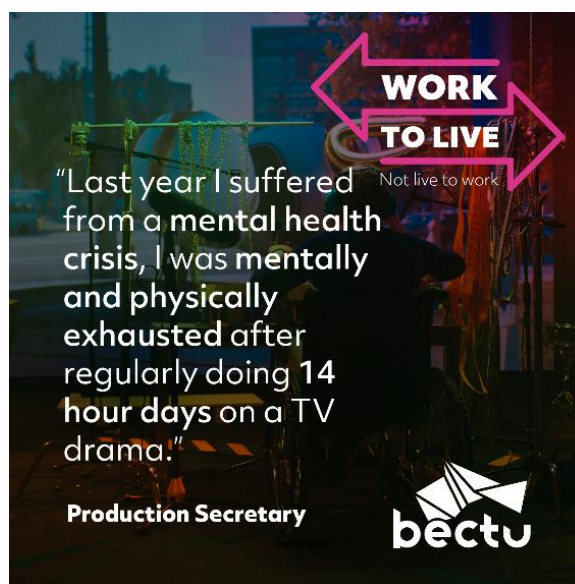
Το Equity, σε μια προσπάθεια ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης σχετικά με τη χαμηλά αμειβόμενη/απλήρωτη εργασία εγκαινίασε την

καμπάνια [Professionally Made Professionally Paid](#).



Πηγή: [Professionally Made Professionally Paid](#)

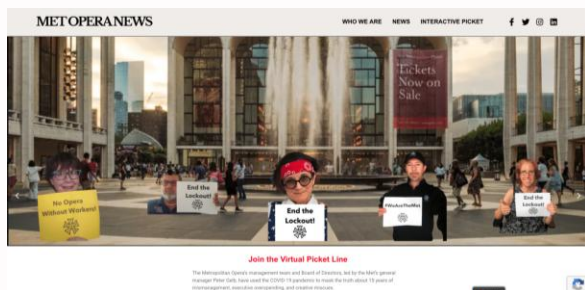
Το BECTU, από την πλευρά του, έχει οργανώσει περίπου δέκα καμπάνιες για μια πληθώρα ζητημάτων, όπως είναι η αξιοπρεπής εργασία, τα ωράρια και η εντατικοποίηση της εργασίας, οι συνθήκες εργασίας και οι αμοιβές, η ίση μεταχείριση κ.ά.¹¹



Πηγή: [Work to Live Campaign | Bectu](#)

Σε μια προσπάθεια να αυξήσουν την κοινωνική απήχηση των αιτημάτων τους, πολλά σωματεία επιχειρούν να εμπλέξουν και το κοινό στην προώθηση των αιτημάτων τους. Η επιτυχής κινητοποίηση του «κοινωνικού-επικοινωνιακού» πόρου μπορεί να εξισορροπήσει την αδυναμία των συνδικάτων και να χρησιμεύσει ως «μοχλός πίεσης», προκειμένου να ενισχύσουν τη θέση τους και να προβάλουν τα αιτήματά τους (Ioannou 2020).

¹¹<https://bectu.org.uk/bectu-campaigns/>



Πηγή: [IATSE MET OPERA Virtual picket line](#)

Την περίοδο της πανδημίας η Διεθνής Συμμαχία των Εργαζομένων στο Θέατρο (IATSE) οργάνωσε «Ψηφιακή Πικετοφορία», ως ανταπάντηση στο εργοδοτικό lockout και ως μορφή άσκησης πίεσης προς την εργοδοσία της Μητροπολιτικής Όπερας (MET) προκειμένου να προσέλθει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων για τις αμοιβές του προσωπικού σκηνής. Στόχος ήταν να δημοσιοποιηθούν τα εργατικά ζητήματα στο ευρύ κοινό ώστε αυτό να δείξει αλληλεγγύη προς τα αιτήματα του συνδικάτου.¹²

Στην Ελλάδα, πρόσφατο παράδειγμα είναι η κοινή offline/ online δράση της ΠΟΘΑ και των σωματείων τεχνικών ΣΕΤΘ και ΣΤΑΖΟΕ με αφορμή θανατηφόρο εργατικό ατύχημα ηχολήπτη και σύνθημα «ΟΧΙ ΑΛΛΟΙ ΝΕΚΡΟΙ», «ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ», «ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΑΝΤΟΥ», «ΟΧΙ ΣΤΑ ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΑ ΩΡΑΡΙΑ» (Πηγή: [ΣΤΑΖΟΕ](#))

Συνδικαλιστικές παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες για τη ρύθμιση των όρων εργασίας και των αμοιβών

Αναμφίβολα, οι ΣΣΕ είναι ο καταλληλότερος μηχανισμός θέσπισης αξιοπρεπών όρων εργασίας και ελάχιστων αμοιβών, διαθέτοντας το συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι της νομοθεσίας ότι προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες κάθε επαγγέλματος ή κλάδου. Στην Ελλάδα, ό-

πως προαναφέρθηκε, η σύναψη ΣΣΕ στους συγκεκριμένους κλάδους, συναντά πολλαπλά εμπόδια.

Μια πρόσφατη (2024) αξιοσημείωτη συνδικαλιστική πρωτοβουλία είναι το εργαλείο υπολογισμού αμοιβών [Basishonorar](#) της γερμανικής ομοσπονδίας Verdi (βλ. παραπάνω) για τους αυτοαπασχολούμενους καλλιτέχνες σε πολιτιστικές παραγωγές που λαμβάνουν δημόσια χρηματοδότηση. Οι ελάχιστες αμοιβές ανά κατηγορία εργαζομένων καθορίζονται με βάση τα αμοιβολόγια που προβλέπει η ΣΣΕ του δημόσιου τομέα (TVöD), με προσαρμογές στις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας των συγκεκριμένων αυτοαπασχολούμενων.¹³ Η πρωτοβουλία αυτή εντάσσεται σε έναν ευρύτερο κοινωνικό διάλογο για δίκαιους και διαφανείς όρους αποζημίωσης των καλλιτεχνών, καρπός της οποίας είναι και η νομοθετική ρύθμιση του Υπουργείου Πολιτισμού που προβλέπει ελάχιστες αμοιβές σε όσες παραγωγές χρηματοδοτούνται από κρατικούς πόρους σε ποσοστό 50% και άνω.¹⁴

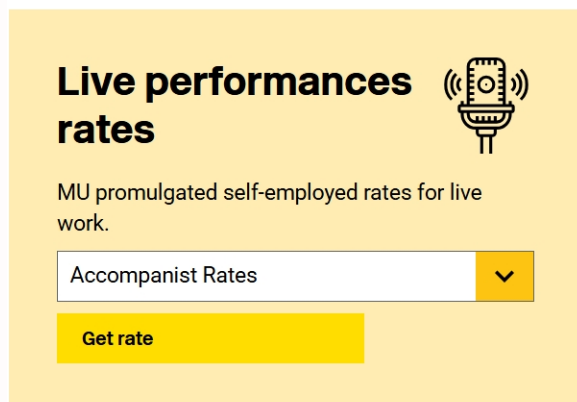
Διεθνώς, λόγω της έκτασης της επισφαλούς εργασίας στους πολιτιστικούς/ δημιουργικούς κλάδους γενικότερα, αλλά και των δυσκολιών να εξασφαλίσουν αξιοπρεπείς όρους εργασίας και αποδοχές, πολλά συνδικάτα προχωρούν στη **θέσπιση πλαισίων όρων εργασίας και προτεινόμενων ελάχιστων αμοιβών**, ακόμα και απουσία ΣΣΕ. Αν και αυτές δεν είναι δεσμευτικές, συνιστούν σημείο αναφοράς για τους/τις εργαζόμενους/ες (ειδικά τους/ τις αυτοαπασχολούμενους) στις ατομικές διαπραγματεύσεις/ συμφωνίες τους με τους εργοδότες και επιχειρούν ουσιαστικά να καλύψουν πεδία

¹² <https://iatse.net/thats-a-wrap-2021-in-review/>

¹³ [Basishonorare: Erläuterungen zum Berechnungsmodell | Kunst und Kultur](#)

¹⁴ <https://www.kulturrat.de/thema/honoraruntergrenzen/>

εργασίας ή/ και κατηγορίες εργαζομένων που δεν καλύπτονται από ΣΣΕ.



Πηγή: [Rates of Pay & Collective Agreements in Music | Musicians' Union | The MU](#)

Ενδεικτικά, τέτοια «πλαφόν αμοιβών» (**wage rates**) έχουν θεσπιστεί από το MU¹⁵ για τους αυτοαπασχολούμενους μουσικούς που απασχολούνται σε ζωντανές παραστάσεις, στην εκπαίδευση και τη σύνθεση/ ενορχήστρωση και από το Equity.¹⁶

Στην Ελλάδα ως καλή πρακτική που θα μπορούσε να υιοθετηθεί και από άλλα σωματεία μπορεί να θεωρηθεί το [Πλαίσιο Όρων Εργασίας του Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ](#), το οποίο έχει ως στόχο να αποτελέσει: «α) ένα κοινό πλαίσιο που περιγράφει και ρυθμίζει τους όρους εργασίας και συνεργασίας μεταξύ των μελών του σωματείου β) ένα πλαίσιο αναφοράς στις διαπραγματεύσεις με μεγαλύτερους φορείς και εργοδότες/ες εκτός σωματείου γ) έναν ισχυρό διεκδικητικό μοχλό προς τα αρμόδια Υπουργεία για τη ΣΣΕ και την ενίσχυση της κρατικής οικονομικής στήριξης προς τον χορό».

Εξίσου σημαντικές μπορούν να θεωρηθούν συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις σχετικά με τις συνθήκες εργασίας. Για παράδειγμα, τα **σωματεία εργαζομένων στα γερμανικά θέατρα** (GDBA, VdO, BFFS) (ηθοποιών, προσωπικού σκηνής, χορευτών/τριών) απευθύνοντας έκκληση στην αλληλεγγύη του

κοινού, εγκαινίασαν κοινή διαδικτυακή καμπάνια ευαισθητοποίησης για την εντατικοποίηση και τα απρόβλεπτα ωράρια εργασίας ([#StopNVFlatrate](#)).



Πηγή: [Stopp NV Flatrate](#)

Αναγνώριση καλών πρακτικών /Καταγγελία μη-θεμιτών εργοδοτικών πρακτικών

Συχνά τα συνδικάτα προβαίνουν σε δράσεις «απόδοσης ευθυνών και δυσφήμισης» (blaming and shaming) έναντι συγκεκριμένων εταιρειών/ εργοδοτών, για αθέμιτες εργασιακές πρακτικές και παραβίαση εργασιακών/ μισθολογικών δικαιωμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο, παραδοσιακές μορφές διαμαρτυρίας ενώπιων χώρων εργασίας, συνυπάρχουν με διαδικτυακές καταγγελίες με την αξιοποίηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Πλέον, πολλά σωματεία και στους κλάδους που μας απασχολούν εντάσσουν αυτές τις ad hoc μορφές διαμαρτυρίας σε ένα πλαίσιο ολοκληρωμένων στρατηγικών που στόχο δεν έχουν μόνο την καταγγελία εργοδοτικών αυθαιρεσιών, αλλά και την επιβράβευση των «καλών εργοδοτών». Για παράδειγμα, η Αμερικανική Ένωση Ηθοποιών

¹⁵ <https://musiciansunion.org.uk/rates>

¹⁶ [Rates of pay, agreements and working conditions | Equity](#)

(Equity) έχει δημιουργήσει μια λίστα με εργοδότες που επιδεικνύουν αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά ([Do Not Work](#)), και η Αμερικανική Ομοσπονδία Μουσικών (AFM) μια λίστα με εταιρίες που επιδεικνύουν αθέμιτες εργασιακές πρακτικές ([International Unfair List](#)). Επίσης, τα κατά τόπους παραρτήματά της έχουν δημιουργήσει μια λίστα εργοδοτών οι οποίοι οφείλουν χρήματα και/ή ένσημα σε μουσικούς ([Do Not Work For List](#)) και μια λίστα με χώρους ([Fair Trade Music](#)) που καταβάλλουν δίκαιους μισθούς και παροχές τόσο για τους μουσικούς όσο και για τον ευρύτερο καλλιτεχνικό χώρο και που σέβονται τα δικαιώματα των καλλιτεχνών, χωρίς να οδηγούν τον κλάδο σε χρεοκοπία. Κάτι αντίστοιχο έχει εγκαινιάσει και το MU στη Μεγάλη Βρετανία σε σχέση με μικρούς συναυλιακούς χώρους: Μέσω του προγράμματος [Fair Play Venue Scheme](#), οι χώροι καλούνται να δηλώσουν την υποστήριξή τους στη δίκαιη μεταχείριση των μουσικών και την αντίθεσή τους στις πρακτικές pay-to-play και στις άδικες συμφωνίες πώλησης εισιτηρίων.

Συνδικαλιστική εκπαίδευση

Η παρεχόμενη από τα συνδικάτα εκπαίδευση/κατάρτιση συνδικαλιστικών στελεχών και εργαζομένων αποτελεί μια εδραιωμένη πραγματικότητα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Η συστηματική δημιουργία δομών συνδικαλιστικής εκπαίδευσης εγκαινιάζεται τη δεκαετία του '70, οπότε και αρχίζει να προβλέπεται τόσο στην εργατική νομοθεσία, όσο και μέσω ΣΣΕ. Στην Ελλάδα, για τον ιδιωτικό τομέα, βασικός πάροχος είναι το ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ (από το 2004), ενώ σχετικά προγράμματα παρέχονται και από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (από τη δεκαετία του 1990) (Φωτόπουλος 2007). Η συνδικαλιστική εκπαίδευση, θεωρείται βασικό εργαλείο για την ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών στελεχών και

των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων και για τη στρατηγική της συνδικαλιστικής ανανέωσης.

Στο βρετανικό πλαίσιο, η ομοσπονδία TUC που επενδύει εδώ και δεκαετίες σε αυτού του είδους την εκπαίδευση, καθιερώνοντας μάλιστα τον θεσμό του Συνδικαλιστικού Εκπροσώπου μάθησης στους χώρους εργασίας, τη χαρακτηρίζει ως «σιωπηρή επανάσταση».¹⁷ Πρόσβαση στα προγράμματα εκπαίδευσης της TUC έχουν και όλα τα μέλη των σωματείων-μελών της στους κλάδους που μας απασχολούν. Ορισμένα, ωστόσο, σωματεία όπως το BECTU αναπτύσσουν και αυτόνομα εκπαιδευτικά προγράμματα, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των συγκεκριμένων κλάδων.¹⁸ Στη Γερμανία, το Σωματείο Εργαζομένων στα Παρασκήνια (GDBA) οργανώνει εξειδικευμένα σύντομης διάρκειας προγράμματα κατάρτισης για τα μέλη του ([FACE IT!](#)), ενώ τέτοια προγράμματα προσφέρει και το ελβετικό Σωματείο Μουσικών (SMV¹⁹).

Στην **Ελλάδα** κάποια από τα σωματεία του χώρου (ιδίως των τεχνικών, όπως το ΣΤΑΖΟΕ και η ΕΤΕΚΤ-ΟΤ) οργανώνουν ανά διαστήματα εξειδικευμένα σεμινάρια (λ.χ. για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία), τα οποία ωστόσο, συνήθως, δε διεξάγονται συστηματικά. Η αναζήτηση πόρων/ κονδυλίων για την οργάνωση προγραμμάτων συνδικαλιστικής εκπαίδευσης προσαρμοσμένης στις ιδιαιτερότητες της απασχόλησης στους συγκεκριμένους κλάδους, υπό την αιγίδα της Ομοσπονδίας, θα ήταν κομβικής σημασίας.

Συντονισμός σωματείων & κοινές πρωτοβουλίες

Σε ένα συχνά αρνητικό για τα συνδικάτα θεσμικό περιβάλλον, η συμπόρευση/συνεργασία με άλλα σωματεία θεωρείται αναγκαία είτε

¹⁷ <https://www.unionlearn.org.uk/>

¹⁸ <https://bectu.org.uk/training/>

¹⁹ <https://smv.ch/en/category/training/>

λόγω των κοινών τους αιτημάτων, είτε με σκοπό την αύξηση της αποτελεσματικότητας των διεκδικήσεων, βάσει του δόγματος: «η ισχύς εν τη ενώσει». Στην Ελλάδα, οι συνεργασίες αυτές, αν και συχνές, παίρνουν περισσότερο τη μορφή ad hoc συνεργασιών/ κοινών πρωτοβουλιών, χωρίς διάρκεια και χωρίς –κυρίως– να είναι ενταγμένες στρατηγικά στις συνδικαλιστικές στοχεύσεις. Ακόμη, ο κατακερματισμός των συνδικάτων δεν ευνοεί τη διαμόρφωση κοινής ατζέντας γύρω από ζητήματα αιχμής, όπως είναι οι ΣΣΕ. Εξαιρεση αποτελούν πρωτοβουλίες σαν και αυτή των σωματείων τεχνικών (βλ. πλαίσιο παρακάτω), η οποία μπορεί να αποτελέσει πρότυπο για ανάλογα εγχειρήματα σε άλλα θεματικά πεδία.

Η διαμόρφωση κοινής διαπραγματευτικής ατζέντας μεταξύ σωματείων εργαζομένων διαφορετικών ειδικοτήτων που δραστηριοποιούνται στους ίδιους εργασιακούς χώρους (λ.χ. θέατρο) είναι μείζονος σημασίας εν όψει των διεκδικήσεων για επαναφορά των ΣΣΕ. Στο ευρωπαϊκό πλαίσιο, η κοινή ΣΣΕ που συνυπογράφεται (από το 2002) από τα τρία σωματεία εργαζομένων στα γερμανικά θέατρα [[Normalvertrag \(NV\) Bühne](#)] συνιστά καλή πρακτική στο συγκεκριμένο πεδίο. Εντούτοις, οι κοινές πρωτοβουλίες των τριών σωματείων δεν περιορίζονται στη συγκεκριμένη ΣΣΕ. Πρόσφατα (2025) συνυπόγραψαν ΣΣΕ που αφορά όλους τους εργαζομένους (καλλιτέχνες και μη) οι οποίοι έχουν συνάψει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για συγκεκριμένο αριθμό παραστάσεων ([TV guest](#)), ενώ καρπός αυτής της παράδοσης συνεργασίας είναι και η πρωτοβουλία [#StopNVFlatrate](#) (βλ. παραπάνω).

Ως καινοτόμα για τα ελληνικά δεδομένα μπορεί να θεωρηθεί η πρόσφατη [πρωτοβουλία](#) των σωματείων τεχνικών στον χώρο των παραστατικών τεχνών και του ζωντανού θεάματος/ ακροάματος (στον ιδιωτικό τομέα και στους κρατικά εποπτευό-

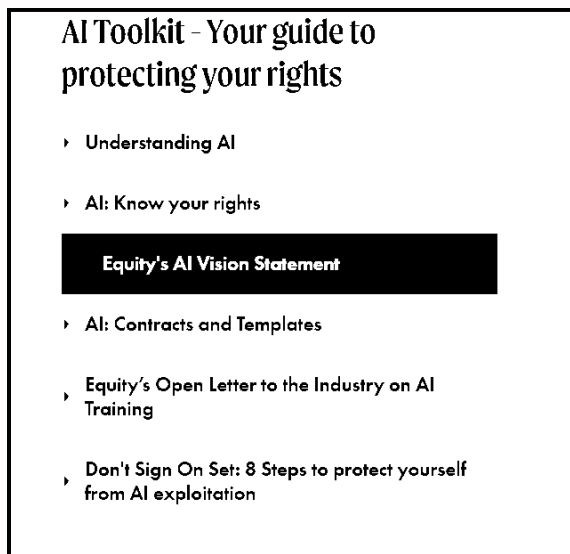
μενους φορείς) για δημόσιο διάλογο με τους εργοδότες (ιδιώτες παραγωγούς και μεγάλους πολιτιστικούς οργανισμούς) μέσω του Ο.ΜΕ.Δ. προκειμένου να βελτιωθεί το πλαίσιο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, με έναυσμα τον αυξημένο αριθμό εργατικών ατυχημάτων.

Συνδικαλιστικές παρεμβάσεις έναντι των αναδυόμενων κινδύνων: το παράδειγμα της ΤΝ

Οι συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες αποτελούν βασική συνιστώσα των προσπάθειών για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την εφαρμογή νομικών εγγυήσεων έναντι των κινδύνων που συνδέονται με την ΤΝ. Φορείς όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO 2025) και η Διεθνής Ομοσπονδία Ηθοποιών (FIA 2025) τονίζουν την ανάγκη διαμόρφωσης ενός προστατευτικού πλαισίου για τη δεοντολογική και δίκαιη χρήση της ΤΝ στους πολιτιστικούς/ δημιουργικούς κλάδους. Επισημαίνεται ότι θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για την ενίσχυση των ΣΣΕ, τον καθορισμό ελάχιστων αμοιβών και τη διασφάλιση μεγαλύτερης διαφάνειας στην κατανομή των εσόδων, ιδίως σε σχέση με τις ψηφιακές πλατφόρμες. Στους κλάδους που μας αφορούν, οι πρώτες ΣΣΕ που περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για την ΤΝ υπεγράφησαν το 2023 στο Hollywood από την Ένωση Αμερικανών Σεναριογράφων (WGA) και το Σωματείο Ηθοποιών και Τηλεοπτικών και Ραδιοφωνικών Καλλιτεχνών (SAG-AFTRA).

Το 2025, ακολούθησε η ΣΣΕ που υπέγραψε η Συμμαχία Καναδών Καλλιτεχνών Κινηματογράφου, Τηλεόρασης και Ραδιοφώνου (ACTRA), ενώ στον ευρωπαϊκό χώρο η πρώτη ανάλογης συνάφειας ΣΣΕ (2025) που υπεγράφη είναι και εκείνη του Γερμανικού Συνδικάτου Ηθοποιών (BFFS) (σε συνεργασία με την Ομοσπονδία Εργαζομένων Verdi). Πέραν των ΣΣΕ, τα συνδικάτα έχουν επίσης πάρει μια σειρά από πρωτο-

βουλίες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με την ΤΝ. Το βρετανικό συνδικάτο ηθοποιών Equity εγκαινίασε την καμπάνια «[Stop AI Stealing the Show](#)» και δημοσίευσε μια εργαλειοθήκη ([AI Toolkit](#)) για τις συμβάσεις εργασίας.



Πηγή: <https://www.equity.org.uk/advice-and-support/know-your-rights/ai-toolkit>

Η TUC εξέδωσε το 2025 το Μανιφέστο «[Artificial intelligence for creative workers](#)», ενώ το MU στη Μεγάλη Βρετανία εγκαινίασε την καμπάνια [#ArtificialIntelligence](#), που αφορά στη δίκαιη αποζημίωση όλων των δημιουργών για τη χρήση του έργου τους στην εκπαίδευση μοντέλων τεχνητής νοημοσύνης. Αξιοσημείωτοι είναι και οι [οδηγοί χρήσης της ΤΝ](#) της FIA για τους ερμηνευτές, και της United Voice Artists (UVA) για τους [ηθοποιούς φωνής](#).

Πηγές

Carneiro, B. & Costa, H.A. (2022) Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. *Journal of Industrial Relations*, 64 (1): 26-51.

de Guzmán, S. P. (2023). Contingent workers' expectations for a collective voice: between individualism and the need for representation. In *Contingent Workers' Voice in Southern Europe* (pp. 37-53). Edward Elgar Publishing.

FIA (2025) *FIA policy and practical guide with respect to Artificial Intelligence*. <https://tinyurl.com/yvxxkx4u>

Freeman, R. (2005). *From the Webbs to the Web: The contribution of the Internet to Reviving Union Fortunes*. <https://tinyurl.com/5n7hm3jm>

Gill, R. (2014) "Academics, cultural workers and critical labour studies." *Journal of Cultural Economy*, 7(1): 12-30.

Greer, I., Samaluk, B. and Umney, C. (2018) "Better strategies for herding cats." In *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe* (pp. 166-187). Oxford University Press.

Höltmann, G., Borbáth, E., & Hutter, S. (2025). Varieties of trade union protest. *Socio-Economic Review*, 23(1), 75-96.

IDEA Consult (2021). *Research for CULT Committee – Cultural and creative sectors in post-Covid-19 Europe*. <https://tinyurl.com/knww5cab>

ILO (2025) *Generative AI and the media and culture industry*. <https://tinyurl.com/5n8w253r>

Ioannou, G. (2020). The communicative power of trade unionism: labour law, political opportunity structure and social movement strategy. *Industrielle Beziehungen*, 27(3): 7-8.

Jansen, G. & Sluiter, R. (2019) "The matter of representation: precarious self-employment and interest organizations." In *Self-employment as precarious work: A European Perspective* (pp. 216-237). Edward Elgar Publishing.

Katsaroumpas, I. & Koukiadaki A. (2023) "Greek trade unions during the period 2000–2020: Plus, ça change?" In *Trade unions in the European Union: Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (pp. 503-541). Peter Lang.

Κατσορίδας, Δ. (2021). *Το εργατικό ζήτημα. Η σύνθεση της εργατικής τάξης στην Ελλάδα και η συνδικαλιστική της εκπροσώπηση*. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, <https://tinyurl.com/mrx875c2>

Καψάλης Α. (2021) «Οι εργασιακές σχέσεις στο περιβάλλον του Covid-19: η απορρύθμιση ως ενδημικό φαινόμενο στην Ελλάδα» *Τετράδια Μαρξισμού*, 13: 147-160.

Koukiadaki, A. & Kokkinou, C. (2016) "The Greek system of collective bargaining in (the) crisis". [Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis](#).

Miltner, K. & Highfield, T. (2024) The Possibilities of "Good" Generative AI in the Cultural and Creative Industries. In *Proceedings of the British Academy*. British Academy.

OECD (2020). *Culture shock: COVID-19 and the cultural and creative sectors*. <https://tinyurl.com/583vk45c>

Pasquier, V., & Wood, A. J. (2018). *The power of social media as a labour campaigning tool: lessons from OUR Walmart and the Fight for 15*. [ETUI Policy Brief](#)

Siebert, S. & Wilson, F. (2013) “All work and no pay: consequences of unpaid work in the creative industries.” *Work, employment and society*, 27(4): 711-721.

Staunton, B. (2020) “Herding cats or fighting like lions? Artists and trade union organizing.” ETUI. <https://ti-nyurl.com/5as6dvh6>

Umney, C. (2016) “The labour market for jazz musicians in Paris and London: Formal regulation and informal norms.” *Human Relations*, 69(3): 711-729.

Voskeritsian, H., & Kornelakis, A. (2019). Power, institutional change and the transformation of Greek employment relations. In *Greek Employment Relations in Crisis* (pp. 14-30). Routledge.

Zisimopoulos, I. 2019. “Industrial relations in Greece: before, during and beyond the economic crisis” *Journal of Economics and Business*, 22(2): 81-107.

Φωτόπουλος, Ν. (2007). Εκπαίδευση και συνδικαλιστικές οργανώσεις: Όψεις της ευρωπαϊκής εμπειρίας και σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα. *Social Cohesion and Development*, 2(2), 193-207.