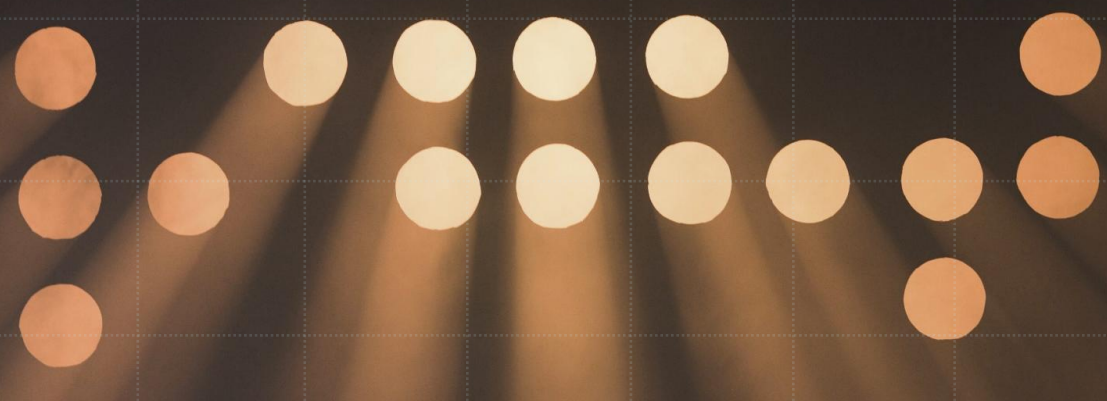




ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΠΑΝΩ ΚΑΙ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΗ ΣΚΗΝΗ

ΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

Χριστίνα Καρακιουλάφη
Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου
Αλέξανδρος Μπαλτζής
Γιάννης Τσιουλάκης
Χαρά Κόκκινου

Ο συλλογικός τόμος αποτελεί 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).

ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑ ΠΑΝΩ ΚΑΙ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΗ ΣΚΗΝΗ

ΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:

ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΚΑΡΑΚΙΟΥΛΑΦΗ
ΑΣΠΑΣΙΑ (ΣΙΣΣΥ) ΘΕΟΔΟΣΙΟΥ
ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΜΠΑΛΤΖΗΣ
ΓΙΑΝΝΗΣ ΤΣΙΟΥΛΑΚΗΣ
ΧΑΡΑ ΚΟΚΚΙΝΟΥ

ΕΚΔΟΣΕΙΣ



ΙΟΝΑΡΕ

ΙΩΑΝΝΙΝΑ 2025

Συλλογικός τόμος.

Επισφάλεια πάνω και κάτω από τη σκηνή:

Κριτικές προσεγγίσεις της εργασίας στις παραστατικές τέχνες

Συγγραφείς: Κωνσταντίνος (Ντίνος) Γεωργούντζος,
(Βασίλειος) Βασίλης Γκίνος, (Μάνος) Εμμανουήλ Ελευθερόγλου,
Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου, Χριστίνα Καρακιουλάφη, Χαρά Κόκκινου,
Θεόδωρος Κούτρος, Αλέξανδρος Μπαλτζής, (Αδαμαντία-Αντιγόνη) Αντιγόνη
Παπαγεωργίου, (Παναγιώτα) Πένυ Παπαγεωργοπούλου, Αχιλλέας Πηλιούσης,
(Γεώργιος-Κωνσταντίνος) Γιώργος Σώρος, Γιάννης Τσιουλάκης

ISBN: 978-960-9446-72-3

Α΄ έκδοση: Σεπτέμβριος 2025

(Δωρεάν διάθεση 250 αντίτυπα)

Επιστημονική επιμέλεια: Χριστίνα Καρακιουλάφη, Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου,
Αλέξανδρος Μπαλτζής, Γιάννης Τσιουλάκης, Χαρά Κόκκινου

Φιλολογική επιμέλεια: Χαρά Κόκκινου

Μακέτα εξωφύλλου: Θεόδωρος Κούτρος

Σελιδοποίηση: Βίβιαν Γιούρη

Παραγωγή

Εκδόσεις Ιανάφι

Σουλίου 18, 45332

τηλ. 26510 27066/70703

Ιωάννινα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	7
----------	---

ΜΕΡΟΣ Α

ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Κριτικές προσεγγίσεις στην εργασία στις πολιτιστικές και δημιουργικές Βιομηχανίες: μία σύντομη θεματική βιβλιογραφική επισκόπηση	30
<i>Αντιγόνη Παπαγεωργίου και Γιάννης Τσιουλάκης</i>	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Επισφαλής εργασία και κοινωνική συνοχή στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες	47
<i>Αχιλλέας Πηλιούσης και Αλέξανδρος Μπαλτζής</i>	

ΜΕΡΟΣ Β

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ, ΤΟ ΘΕΑΜΑ-ΑΚΡΟΑΜΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Συλλογική εκπροσώπηση και συλλογικές ρυθμίσεις στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα: χαρτογράφηση των εξελίξεων και νέες προκλήσεις	68
<i>Χαρά Κόκκινου και Χριστίνα Καρακιουλάφη</i>	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Το συνδικαλιστικό τοπίο στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα: οργάνωση, στρατηγικές, μέσα δράσης και διεκδικήσεις	89
<i>Χριστίνα Καρακιουλάφη, Χαρά Κόκκινου και Γιώργος Σώρος</i>	

ΜΕΡΟΣ Γ

ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΥΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ, ΤΟΥ ΘΕΑΜΑΤΟΣ-ΑΚΡΟΑΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Ζώντας από τη μουσική: η εμπειρία της επισφάλειας στην Ελλάδα των πολλαπλών κρίσεων	126
<i>Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου και Γιάννης Τσιουλάκης</i>	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Η απασχόληση των ηθοποιών στην Ελλάδα εν μέσω κρίσεων και προκλήσεων: στρατηγικές διαχείρισης μιας επισφαλούς εργασιακής συνθήκης	157
<i>Χριστίνα Καρακιουλάφη και Χαρά Κόκκινου</i>	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: «No pain, no gain»: Καλλιτεχνική εργασία, διαχείριση του εαυτού, και στρατηγικές επιβίωσης στο χορό	176
<i>Αντιγόνη Παπαγεωργίου</i>	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Όψεις της εργασιακής επισφάλειας και συλλογικές στρατηγικές σε «αόρατους επαγγελματικούς κόσμους»: η περίπτωση των εργαζομένων «στα παρασκήνια»	192
<i>Θεόδωρος Κούτρος</i>	

ΜΕΡΟΣ Δ

ΕΙΔΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ΕΣ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ, ΤΟ ΘΕΑΜΑ-ΑΚΡΟΑΜΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Η νομική επισκόπηση των πτυχίων Ανώτερης Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης	212
<i>Μάνος Σ. Ελευθερόγλου</i>	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: «Η μουσική είναι η ζωή μου»: «do-it-yourself» καριέρες, χρονικότητα και αφηγήσεις ζωής από επαγγελματίες μουσικούς	223
<i>Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου και Γιάννης Τσιουλάκης</i>	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: Τεχνητή Νοημοσύνη και Streaming: Οι σωρευτικές επιπτώσεις της αλληλοεπικάλυψης των σύγχρονων τεχνολογιών παραγωγής και διανομής στο μουσικό οικοσύστημα	244
<i>Βασίλης Γκίνος και Ντίνος Γεωργούντζος</i>	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12: Συγγενικά δικαιώματα: οι νέες προκλήσεις και οι διεκδικήσεις των ηθοποιών-μεταγλωττιστών σε ένα μεταβαλλόμενο οπτικοακουστικό πεδίο	269
<i>Χριστίνα Καρακιουλάφη</i>	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 13: Προς μια ηθική και συλλογική διακυβέρνηση στη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης στους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους: το παράδειγμα της οπτικοακουστικής/ κινηματογραφικής παραγωγής	277
<i>Πένυ Παπαγεωργοπούλου και Χριστίνα Καρακιουλάφη</i>	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 14: «Creative Labour»: σχεδιασμός και υλοποίηση της ψηφιακής πλατφόρμας για την εργασία στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες	293
<i>Πένυ Παπαγεωργοπούλου και Θεόδωρος Κούτρος</i>	
ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ	307
Οι συγγραφείς του τόμου	322

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΟ LAPRESC

Στόχοι της έρευνας

Στον παρόντα συλλογικό τόμο παρουσιάζονται τα ευρήματα του ερευνητικού έργου «Εργασιακή επισφάλεια και κοινωνική συνοχή: Η περίπτωση των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών» (Labour Precarity and Social Cohesion: The Case of the Cultural & Creative Industries) (ακρωνύμιο: LaPreSC). Το έργο, διετούς διάρκειας (Οκτώβριος 2023-Σεπτέμβριος 2025), υλοποιήθηκε 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) και δικαιούχο το Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Αφετηρία του LaPreSC αποτέλεσε η διοργάνωση από μέλη της ερευνητικής ομάδας εν μέσω πανδημίας (τον Φεβρουάριο του 2021) της διημερίδας με θέμα [«Καλλιτεχνική εργασία στην Ελλάδα: καθεστώτα, πολιτικές, προοπτικές»](#), με τη συμμετοχή εκπροσώπων εργασιακών συλλογικοτήτων και σωματείων στους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους, καθώς και μελών της ακαδημαϊκής/ερευνητικής κοινότητας. Η συγκεκριμένη διημερίδα ανέδειξε τη σημασία της σύνδεσης του κόσμου της καλλιτεχνικής εργασίας με εκείνον της κοινωνικής έρευνας, καθώς και της βελτίωσης των ερευνητικών δυνατοτήτων για την καλλιτεχνική εργασία.

Στη βάση μιας διεπιστημονικής προσέγγισης, το LaPreSC είχε θέσει δύο πρωταρχικούς στόχους: α) να αναλύσει σε βάθος και να αξιολογήσει τις συνθήκες εργασίας, τους μετασχηματισμούς της απασχόλησης και τις αναδυόμενες πρακτικές/δράσεις «από τα κάτω» με σκοπό την αντιμετώπιση της επισφάλειας και του αποκλεισμού στις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες (ΠΔΒ)· β) να παράξει εμπειρικά τεκμηριωμένη γνώση για την ενδυνάμωση των εργαζομένων στους κλάδους αυτούς και των φορέων εκπροσώπησής τους, καθώς και τεκμηριωμένες συστάσεις πολιτικής για μια βιώσιμη απασχόληση και αξιοπρεπή εργασία στις ΠΔΒ. Ειδικότερα επιχειρήθηκε να δοθούν απαντήσεις σε ερευνητικά ερωτήματα που αφορούν:

Α. Στην κατανόηση των συνθηκών απασχόλησης στις ΠΔΒ και των πρόσφατων αλλαγών και παραγόντων που επιδρούν σε αυτές:

- Πώς έχει διαμορφωθεί η απασχόληση στις ΠΔΒ υπό το βάρος των πρόσφατων διαδοχικών κρίσεων;
- Ποιες είναι οι κύριες παράμετροι που επιδρούν στους όρους και τις συνθήκες εργασίας στις ΠΔΒ και στην αυξανόμενη επισφάλεια στους κλάδους αυτούς;
- Με ποιον τρόπο τα έμφυλα, ηλικικά, φυλετικά και εθνοτικά χαρακτηριστικά και η διαφοροποιημένη πρόσβαση στο κοινωνικό, πολιτισμικό και οικονομικό κεφάλαιο διαμορφώνουν τις συνθήκες απασχόλησης στις ΠΔΒ και την ευαλωτότητα των εργαζομένων;

- Ποια ήταν η επίδραση των νέων τεχνολογιών (π.χ. ψηφιοποίηση/ πλατφορμοποίηση) στον τρόπο αντίστασης, διαμαρτυρίας και διεκδίκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις ΠΔΒ κατά τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης;

Β. Στη δυνατότητα αντίδρασης και τις στρατηγικές αντιμετώπισης των αναδυόμενων προκλήσεων:

- Ποιες είναι οι αντιδράσεις των θεσμικών και των τυπικών/ άτυπων φορέων δράσης (φορέων χάραξης πολιτικής, συνδικαλιστικών εκπροσώπων, συλλογικοτήτων) στην επισφάλεια της εργασίας, στις προκλήσεις και τις ανισότητες στις ΠΔΒ;
- Ποιες είναι οι προτεινόμενες λύσεις στα προβλήματα της ρύθμισης, της ασφάλειας, και της καλλιέργειας δεξιοτήτων, ειδικότερα στο πλαίσιο των ήδη υφιστάμενων ανισοτήτων, αλλά και υπό το βάρος της αυξανόμενης ψηφιοποίησης/ πλατφορμοποίησης;
- Τι είδους ατομικές και συλλογικές στρατηγικές υιοθετούν οι εργαζόμενοι/ες και οι εκπρόσωποί τους προκειμένου να αντισταθούν/διαμαρτυρηθούν απέναντι στις δυσκολίες των κλάδων αυτών;

Η συμβολή της συγκεκριμένης έρευνας και, προπάντων, η αναγκαιότητα διεξαγωγής της συνίσταται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας στις ΠΔΒ, στην επισφάλεια που διέπει τους όρους εργασίας, στην ελλιπή ρύθμιση του εργασιακού πλαισίου, καθώς και στις σοβαρές επιπτώσεις των διαδοχικών κρίσεων για τις εργασιακές σχέσεις και την ποιότητα της απασχόλησης. Σε αυτά πρέπει να προστεθεί και η δυσκολία προσέγγισης της ακριβούς έκτασης των παραπάνω φαινομένων λόγω της μέχρι τώρα ελλιπούς καταγραφής του αριθμού των εργαζομένων στις ΠΔΒ, η οποία βεβαίως δυσχεραίνεται λόγω του σημαντικού βαθμού πολύ-/ετεροαπασχόλησης. Αυτή η ασάφεια που διακρίνει την εργασία στις ΠΔΒ την καθιστά ένα ιδιαίτερα ευάλωτο πεδίο, εντός του οποίου οι εργαζόμενοι φαίνεται να μην καταφέρνουν να διεκδικήσουν την προστασία τους.

Η επισφαλής ύπαρξη και απασχόληση των εργαζομένων στις ΠΔΒ αποτελεί ένα διάχυτο και ευρέως αναγνωρισμένο φαινόμενο που φαίνεται να επιδεινώνεται περαιτέρω σε περιόδους οικονομικής και κοινωνικής κρίσης. Οι διαδοχικές κρίσεις (χρηματοπιστωτική, πανδημική) δημιούργησαν και συνεχίζουν να παράγουν πρωτοφανείς προκλήσεις για όλους τους/τις εργαζόμενους/ες στις ΠΔΒ, πέρα από τα ήδη υπάρχοντα υψηλά επίπεδα εργασιακής επισφάλειας, σε εξαιρετικά αρρυθμιστα εργασιακά περιβάλλοντα. Επιτείνοντας την ευαλωτότητα των εργαζομένων και τις υφιστάμενες ανισότητες (έμφυλες, ηλικιακές, εθντικές, φυλετικές, ταξικές), αυτές οι διαδοχικές κρίσεις δημιουργούν συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού και υπονομεύουν την κοινωνική συνοχή. Ταυτόχρονα, όμως, γεννούν και διαμορφώνουν γόνιμο πεδίο για νέες πρακτικές και δράσεις «από τα κάτω», καταδεικνύοντας την ανάγκη για μέτρα πολιτικής με στόχο την αντιμετώπιση της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας.

Ακόμη, η μελέτη της εργασίας και της απασχόλησης στις ΠΔΒ και με δεδομένο ότι αυτές συχνά τοποθετούνται πέραν των ορίων της τυπικής εξαρτημένης εργασίας, μπορεί να παράσχει χρήσιμες πληροφορίες για τους ευρύτερους εργασιακούς μετασχηματισμούς, μιας και συχνά οι δημιουργικά εργαζόμενοι θεωρούνται αρχέτυπο του ευέλικτου εργαζόμενου στον σύγχρονο καπιταλισμό. Κατά συνέπεια, αν και το LaPreSC περιορίζεται στη μελέτη της εργασιακής συνθήκης εντός των ΠΔΒ, αναδεικνύει ζητήματα τα οποία αφορούν ένα μεγάλο φάσμα επαγγελματιών και κλάδων

που χαρακτηρίζονται όλο και περισσότερο από εργασιακή επισφάλεια και κοινωνικοοικονομική ευπάθεια.

Ταυτόχρονα, στο ελληνικό πλαίσιο το *LaPreSC* έρχεται να καλύψει κενά στις σχετικές ακαδημαϊκές και άλλες ερευνητικές συμβολές, οι οποίες συγκριτικά με άλλα διεθνή πλαίσια, παραμένουν περιορισμένες. Επιπλέον, προσδοκά αφενός να ενδυναμώσει την αλληλεπίδραση μεταξύ της ακαδημαϊκής έρευνας και των «κόσμων» της καλλιτεχνικής/ δημιουργικής εργασίας, η οποία γενικότερα απουσιάζει στο ελληνικό πλαίσιο και αφετέρου να συμβάλει στη διάχυση της γνώσης μέσα από δεδομένα ανοικτής πρόσβασης προς όφελος των διαφορετικών ενδιαφερομένων μερών (συνδικαλιστικά/επαγγελματικά σωματεία, συλλογικότητες, μεμονωμένοι εργαζόμενοι/ες) με στόχο την ενδυνάμωση της διεκδίκησης των δικαιωμάτων τους. Στοχεύοντας, παράλληλα, στην παραγωγή τεκμηριωμένων συστάσεων πολιτικής που θα στηρίξουν την εργασία στις ΠΔΒ, το έργο επιχειρεί να εκθέσει και να αποτυπώσει με τεκμηριωμένο τρόπο τα ελλείμματα πολιτικής και θεσμικής προστασίας των εργαζομένων στους σχετικούς κλάδους στην Ελλάδα, όπως αυτά ήρθαν στο προσκήνιο κυρίως κατά την περίοδο της πανδημικής κρίσης. Συνεπώς, σημαντικό πλεονέκτημα του ερευνητικού έργου είναι η δυνατότητα σύνδεσης και αξιοποίησης των ευρημάτων του στο ευρύτερο πολιτικό/ θεσμικό, εργασιακό, κοινωνικό και ακαδημαϊκό πλαίσιο.

Η εστίαση στους κομβικούς κλάδους των παραστατικών τεχνών, του θεάματος/ ακροάματος και του οπτικοακουστικού τομέα έδωσε τη δυνατότητα διερεύνησης ενός ολόκληρου οικοσυστήματος δημιουργικών επαγγελματιών, αλλά και ανάδειξης των όρων εργασίας όχι μόνο των ορατών, αλλά και όλων εκείνων των «αόρατων» εργαζομένων που συγκροτούν τους «κόσμους της τέχνης» και απασχολούνται στα παρaskήνια («κάτω από τη σκηνή» και «πίσω από τα φώτα»).

Η διεπιστημονική προσέγγιση του *LaPreSC* ενισχύεται τόσο μέσα από τη συμβολή και τις διαφορετικές επιστημονικές αφετηρίες των μελών της επιστημονικής ομάδας (εντός του πεδίου των κοινωνικών επιστημών), όσο και μέσα από μια πολυεπίπεδη ανάλυση, η οποία στηρίζεται στη χρήση διαφορετικών ερευνητικών μεθόδων κοινωνικής έρευνας, ποιοτικών και ποσοτικών. Οι συνθήκες και οι όροι εργασίας στις ΠΔΒ, οι νέες μορφές απασχόλησης, τα αποτελέσματα της ψηφιοποίησης παράλληλα με ζητήματα όπως οι πρακτικές συλλογικής προστασίας, αντιπροσώπευσης και αντίδρασης/διεκδίκησης μελετήθηκαν σε τρία διαφορετικά επίπεδα: το μακροεπίπεδο των πολιτικών/νομοθετικών ρυθμίσεων· το μέσο επίπεδο των οργανώσεων/συλλογικοτήτων και το μικροεπίπεδο των εμπειριών και των μορφών κινητοποίησης των ίδιων των εργαζομένων.

Αυτή η πολυεπίπεδη ανάλυση επιτεύχθηκε μέσα από την αξιοποίηση διαφορετικών ερευνητικών μεθόδων:

- Έρευνα τεκμηρίωσης/Βιβλιογραφική επισκόπηση
- Εθνογραφική έρευνα με συμμετοχική παρατήρηση στο πεδίο
- Ποιοτική έρευνα με ατομικές συνεντεύξεις και ομάδες εστιασμένης συζήτησης (*Focus Group*) με εργαζόμενους/ες και εκπροσώπους/συλλογικότητες εργαζομένων
- Ποσοτική έρευνα με αυτοσυμπληρούμενο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο
- *Workshop* με ερευνητές, νομικούς και, κυρίως, εκπροσώπους εργατικών σωματείων, επαγγελματικών ενώσεων και φορέων διαχείρισης δικαιωμάτων

Τη συλλογή των δεδομένων ακολούθησε η ανάλυσή τους: θεματική ανάλυση για τα ποιοτικά και στατιστική ανάλυση για τα ποσοτικά. Κάθε στάδιο της έρευνας

τροφοδότησε με γνώση και καθοδήγησε το επόμενο. Επίσης, οι μεικτές μέθοδοι έρευνας επέτρεψαν την πληρέστερη και σφαιρικότερη προσέγγιση του υπό μελέτη ζητήματος και την εις βάθος κατανόηση του πεδίου, ενώ έδωσαν τη δυνατότητα άντλησης τεκμηριωμένων και πιο γενικεύσιμων συμπερασμάτων μέσω της διασταύρωσης των ευρημάτων.

Ποιοτική έρευνα: στόχοι, μεθοδολογία, ηθική και δεοντολογία

Η ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο του *LaPreSC* περιελάμβανε τη διεξαγωγή ατομικών συνεντεύξεων με εργαζόμενους/ες και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και ομαδικών συνεντεύξεων/ ομάδων εστιασμένης συζήτησης (Focus Group), καθώς και εθνογραφική έρευνα με επιτόπια συμμετοχική παρατήρηση. Ειδικότερα, διεξήχθησαν εβδομήντα τρεις ατομικές συνεντεύξεις (πενήντα με εργαζόμενους/ες και επαγγελματίες και είκοσι τρεις με εκπροσώπους σωματείων/ενώσεων), πέντε ομάδες εστιασμένης συζήτησης και τέσσερις μικρής κλίμακας εθνογραφικές έρευνες. Η διεξαγωγή της έρευνας έγινε με βάση τις αρχές της ενήμερης συναίνεσης και της απόλυτης εξεμύθειας, και ελήφθησαν όλες οι απαραίτητες προφυλάξεις για την προστασία της ταυτότητας και των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών, μέσω της ψευδωνυμοποίησής τους. Μόνη εξαίρεση αποτέλεσαν οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες που έδωσαν τη ρητή συγκατάθεσή τους στους/στις ερευνητές/τριες για την αποκάλυψη της ταυτότητάς τους, ειδικά εάν αυτό ήταν συμβατό με τον θεσμικό τους ρόλο (π.χ. πρόεδρος/μέλος διοικητικού συμβουλίου, συνδικάτου). Για τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας ζητήθηκε και λήφθηκε η έγκριση της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας (ΕΗΔΕ) του Πανεπιστημίου Κρήτης (Αριθμός έγκρισης: 148/11.12.2023).

Ατομικές Συνεντεύξεις με εργαζόμενους/ες και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους

Οι ημιδομημένες ατομικές συνεντεύξεις με εργαζόμενους/ες και συνδικαλιστικούς εκπροσώπους σε επαγγέλματα/κλάδους των παραστατικών τεχνών, του θεάματος/ακροάματος και του οπτικοακουστικού τομέα διεξήχθησαν μεταξύ Δεκεμβρίου 2023 και Απριλίου 2025. Η πρόσβαση στους/τις συμμετέχοντες/ουσες πραγματοποιήθηκε μέσω των επαφών των ερευνητών/τριών και με χρήση της μεθοδού της «χιονοστιβάδας». Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις επιλέχθηκαν, έναντι των πλήρως δομημένων και των μη δομημένων συνεντεύξεων, καθότι συνδυάζουν τα πλεονεκτήματα και των δύο μεθόδων: αφενός, επιτρέπουν τη συγκρισιμότητα των δεδομένων και, αφετέρου, παρέχουν στον/την ερευνητή/τρια την απαραίτητη ευελιξία στην υποβολή των ερωτήσεων. Για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, η ερευνητική ομάδα δημιούργησε δύο Οδηγούς Συνέντευξης, έναν για τους/τις εργαζόμενους/ες και έναν για τους εκπροσώπους τους, που περιλάμβαναν ένα σύνολο ερωτήσεων για την κάλυψη των κρίσιμων και πιο επίκαιρων θεματικών ενοτήτων, όπως αυτές είχαν προκύψει από τη βιβλιογραφική επισκόπηση και την έρευνα τεκμηρίωσης. Ωστόσο, υπήρχε η απαραίτητη ευελιξία που επέτρεπε την τροποποίηση του περιεχομένου και της σειράς των ερωτήσεων, ανάλογα με τον/την ερωτώμενο/η, την προσθήκη ή αφαίρεση ερωτήσεων/θεμάτων ανάλογα με τον κλάδο ή το επάγγελμα, καθώς και την εμβάθυνση σε συγκεκριμένα ζητήματα προκειμένου να αντληθούν πρόσθετες πληροφορίες και διευκρινίσεις.

Α. Ατομικές Συνεντεύξεις: Εργαζόμενοι/ες

Ο Οδηγός Συνέντευξης για τους/τις καλλιτέχνες/καλλιτέχνιδες και τους/τις δημιουργικούς εργαζόμενους/ες και επαγγελματίες περιελάμβανε πέντε μεγάλους θεματικούς άξονες, με επιμέρους ερωτήματα:

- *Βιογραφικό υπόβαθρο* (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, σπουδές στο επάγγελμα, εκπαίδευση/επάγγελμα γονέων, κ.ά.)
- *Απασχόληση/επάγγελμα/αγορά εργασίας* (κίνητρα για την είσοδο στο επάγγελμα, επαγγελματική κατάσταση και ταυτότητα, κύριες/δευτερεύουσες επαγγελματικές δραστηριότητες, εργασιακή/επαγγελματική διαδρομή, στρατηγικές αναζήτησης εργασίας, ποιότητα απασχόλησης και συνθήκες εργασίας και επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης σε αυτά, εργασιακά ζητήματα/προβλήματα σχετιζόμενα με το φύλο, την ηλικία και τον τόπο διαμονής, επιπτώσεις της ψηφιοποίησης κ.ά.)
- *Ατομικές και συλλογικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση της εργασιακής επισφάλειας και άλλων σχετιζόμενων με την απασχόληση προβλημάτων* (προσβασιμότητα σε οικονομικό/κοινωνικό κεφάλαιο, απόκτηση δεξιοτήτων, επιχειρηματική δραστηριότητα, αναζήτηση χρηματοδοτήσεων, γεωγραφικές μετακινήσεις στη βάση επαγγελματικών ευκαιριών, ένταξη σε συνεργατικά σχήματα, δικτύωση, κ.ά.)
- *Συνδικαλισμός/συλλογική δράση* (γενικότερη στάση απέναντι σε παραδοσιακά σωματεία και σε μορφές αντιπροσώπευσης από τα κάτω, συμμετοχή σε εργατικά σωματεία, απεργίες και κινητοποιήσεις, κ.ά.)
- *Επιπτώσεις της πανδημικής κρίσης και μεταπανδημική εργασιακή συνθήκη* (επιπτώσεις lockdown σε απασχόληση/εισόδημα, δυνατότητα λήψης επιδομάτων, επίδραση της χρήσης νέων τεχνολογιών κατά τη διάρκεια/μετά την πανδημία, συμμετοχή σε κινητοποιήσεις και συνδικαλιστική ενεργοποίηση, αποτίμηση κρατικής πολιτικής, αλλαγές στις συνθήκες εργασίας μετά την πανδημία, κ.ά.).

Το ερευνητικό δείγμα περιλαμβάνει εργαζόμενους/ες και επαγγελματίες τεσσάρων κατηγοριών: ηθοποιούς, μουσικούς-τραγουδιστές/τριες, χορευτές/τριες και δημιουργικούς συντελεστές/τεχνικούς που απασχολούνται στα παρασκήνια («κάτω από τη σκηνή» και «πίσω από τα φώτα»). Η τελευταία κατηγορία εμφανίζει δύο ιδιαιτερότητες. Αρχικά, είναι η πιο ετερογενής λόγω της πληθώρας των επαγγελμάτων που περιλαμβάνει (σκηνοθέτες/τριες, σκηνογράφους, ενδυματολόγους, σχεδιαστές/τριες φωτός και ήχους, φωτιστές/τριες, ηχολήπτες/τριες κ.λπ.). Επιπρόσθετα, η διάκριση μεταξύ δημιουργικής και τεχνικής εργασίας δεν είναι πάντα πολύ σαφής: αφενός, η εργασία των δημιουργικών συντελεστών που εργάζονται «πίσω από τη σκηνή/τα φώτα» συχνά δεν είναι μόνο δημιουργική αλλά και τεχνική· αφετέρου, ακόμη και η εργασία πολλών που χάριν ευκολίας αποκαλούμε τεχνικούς παρασκηνίων ενέχει δημιουργικές διαστάσεις και οι ίδιοι/ίδιες θεωρούν την εργασία τους δημιουργική. Βεβαίως, αξίζει να σημειωθεί ότι η ερευνητική ομάδα αντιμετώπισε μια σειρά από προκλήσεις, με πρώτιστο εκείνο της οριοθέτησης και διάκρισης μεταξύ των επαγγελματικών κατηγοριών, καθώς αφενός το έργο των καλλιτεχνών, συχνά, διαπερνά τα όρια διαφορετικών μορφών τέχνης και αφετέρου η οριοθέτηση μεταξύ των επαγγελματικών κατηγοριών καθίσταται δύσκολη λόγω της πολυπραγμοσύνης και της πολυαπασχόλησης. Ειδικότερα, στην περίπτωση των μικρών σε μέγεθος εργασιακών χώρων ή ομάδων παρατηρήθηκε ρευστότητα μεταξύ των διαφορετικών επαγγελμάτων, η οποία κυρίως

συνίσταται στην ανάληψη πολλαπλών καθηκόντων και τη συχνή απασχόληση σε πολλαπλές θέσεις εργασίας (multi-tasking, multiple job-holding). Ένα δεύτερο πρόβλημα σχετίζεται με τις αμοιβές από το επάγγελμα ως κριτήριο επαγγελματισμού, καθώς ακόμη κι αν ορισμένοι/ες ασκούν συστηματικά μία καλλιτεχνική/δημιουργική δραστηριότητα σε επαγγελματικό επίπεδο, δε συνεπάγεται ότι αυτή αποτελεί και την κύρια πηγή του εισοδήματός τους. Το επόμενο ζήτημα αφορούσε τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης στο επάγγελμα και του βαθμού επαγγελματισμού, καθώς διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν αρκετές (θεσμοθετημένες ή άτυπες) εκπαιδευτικές οδοί εισόδου στο επάγγελμα. Σε αυτό το πλαίσιο, τα κριτήρια για τη διεξαγωγή των ατομικών συνεντεύξεων ήταν οι συνεντευξιαζόμενοι/ες: α) να απασχολούνται συστηματικά και σε διάρκεια σε ένα από τα υπό μελέτη επαγγέλματα ή/και β) να έχουν επίσημη επαγγελματική ιδιότητα (π.χ. συναφή Κωδικό Επαγγελματικής Δραστηριότητας/ΚΑΔ) ή/και γ) να αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως επαγγελματίες καλλιτέχνες/δημιουργικούς συντελεστές/τεχνικούς και να αυτοπροσδιορίζονται ως τέτοιοι.

Από τις πενήντα συνεντεύξεις που διεξήχθησαν με εργαζόμενους/ες, οι δεκατρείς αφορούσαν ηθοποιούς, οι δέκα χορευτές/τριες, οι εννέα μουσικούς και τραγουδιστές/τριες και οι δεκαοκτώ δημιουργικούς συντελεστές και τεχνικούς που απασχολούνται στα παρασκήνια και «πίσω από τα φώτα», εκ των οποίων οι εννέα με πιο δημιουργικές/καλλιτεχνικές ειδικότητες και οι υπόλοιπες με πιο τεχνικές ειδικότητες. Ως προς την έμφυλη κατανομή, οι είκοσι έξι ήταν γυναίκες και οι είκοσι τέσσερις άνδρες. Ηλικιακά, οι περισσότεροι/ες από τους/τις συνεντευξιαζόμενους/ες ήταν στις δεκαετίες των τριάντα και των σαράντα ετών (μέση ηλικία: 42,6 έτη). Ο/Η νεότερος/η συνεντευξιαζόμενος/η ήταν τριάντα δύο ετών και ο/η μεγαλύτερος/η εξήντα πέντε. Οι περισσότεροι/ες ζούσαν στην Αθήνα (τριάντα εννέα) κατά τη στιγμή διεξαγωγής της συνέντευξης και ένας μικρότερος αριθμός σε πόλεις της περιφέρειας (έντεκα). Αυτή η γεωγραφική κατανομή μπορεί να θεωρηθεί εύλογη, καθώς οι περισσότεροι πιθανοί χώροι εργασίας και, επομένως, οι περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης συγκεντρώνονται στην περιοχή της πρωτεύουσας. Το συνολικό καταγεγραμμένο υλικό είναι διάρκειας εξήντα έξι ωρών και οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν είτε δια ζώσης (είκοσι δύο) είτε διαδικτυακά (είκοσι οκτώ). Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι ίδιοι/ες οι συνεντευξιαζόμενοι/ες προτίμησαν να πραγματοποιήσουν τη συνέντευξη διαδικτυακά, κυρίως λόγω των δυσκολιών που ανακύπτουν εξαιτίας του ασταθούς ωραρίου εργασίας τους.

Β. Ατομικές Συνεντεύξεις: Συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι

Ο Οδηγός Συνέντευξης για τους/τις συνδικαλιστικούς εκπροσώπους εστίαζε στους ακόλουθους θεματικούς άξονες:

- *Γενική περιγραφή του συνδικάτου* (συνδικαλιστική οργάνωση, τομείς δράσης, πόροι, διοίκηση, κ.ά.)
- *Σημαντικότερα εργασιακά ζητήματα/προβλήματα στον κλάδο/επάγγελμα* (συνθήκες εργασίας, όροι απασχόλησης, ποιότητα εργασίας, αμοιβές, κ.ά.)
- *Ιδιότητα του μέλους* (κριτήρια/ προϋποθέσεις εγγραφής, αριθμός μελών, στρατηγικές στρατολόγησης και ενεργοποίησης κ.ά.)
- *Ισχύς, νομιμοποίηση, αναγνώριση και αποτελεσματικότητα* (διαθεσιμότητα πόρων, βαθμός αναγνώρισης, αποτελεσματικότητα των συλλογικών συμβάσεων, διαβούλευση/διαπραγμάτευση με οργανώσεις εργοδοτών κ.ά.)

- *Στρατηγικές και δράση των συνδικάτων* (κύριοι μηχανισμοί κινητοποίησης, συνεργασία με άλλα συνδικάτα, θέση έναντι πρωτοβουλιών βάσης, αντίκτυπος της οικονομικής/πανδημικής κρίσης στην ισχύ και τις δράσεις/στρατηγικές, νέες μορφές δράσης, νέοι τρόποι διατύπωσης αιτημάτων, κ.ά.)
- *Θέση έναντι των κυβερνητικών πολιτικών* (Μητρώο Καλλιτεχνών, Προεδρικό Διάταγμα 85/2022, Πανεπιστήμιο Παραστατικών Τεχνών, κ.ά.)
- *Εμπόδια και προκλήσεις σε σχέση με τη συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας* (επαναφορά Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, συνδικαλιστικές πρωτοβουλίες, εκπροσώπηση εργαζομένων πολλαπλών εργασιακών καθεστώτων, κ.ά.)

Συνολικά διεξήχθησαν είκοσι τρεις συνεντεύξεις με εκπροσώπους προερχόμενους/ες από είκοσι ένα συνδικάτα/επαγγελματικές ενώσεις, καθώς σε τρία σωματεία πραγματοποιήθηκαν για λόγους συλλογής πρόσθετων πληροφοριών και εμβάθυνσης δύο συνεντεύξεις, ενώ σε μία περίπτωση ο συνεντευξιαζόμενος τοποθετήθηκε με την ιδιότητα του εκπροσώπου δύο σωματείων. Οι συνεντευξιαζόμενοι/ες ερωτήθηκαν με την ιδιότητά τους ως μελών του ΔΣ κατά τον χρόνο διεξαγωγής της συνέντευξης. Με εξαίρεση δύο συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με εκπροσώπους της συνδικαλιστικής ομοσπονδίας, όλες οι υπόλοιπες αφορούσαν πρωτοβάθμια σωματεία. Το συνολικό καταγεγραμμένο υλικό ξεπερνά τις είκοσι οκτώ ώρες και από τις είκοσι τρεις συνεντεύξεις, μόνο οι οκτώ πραγματοποιήθηκαν δια ζώσης, ενώ οι υπόλοιπες διαδικτυακά, κυρίως λόγω των πολλαπλών συνδικαλιστικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των εκπροσώπων.

Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης (Focus Group)

Η ερευνητική ομάδα διοργάνωσε πέντε Focus Group. Το ένα διεξήχθη με φυσική παρουσία και τα άλλα τέσσερα πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά, λόγω και της γεωγραφικής διασποράς των συμμετεχόντων/ουσών. Κάθε Focus Group διήρκεσε περίπου δύο ώρες και το καταγεγραμμένο υλικό είναι διάρκειας περίπου δέκα ωρών. Οι συμμετέχοντες/ες (συνολικά είκοσι οκτώ) επιλέχθηκαν με βάση την εξειδίκευση και την εμπειρία τους στο υπό συζήτηση θέμα και περιλάμβαναν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργαζόμενους/ες [που θεωρήθηκαν κομβικοί πληροφορητές/τριες (key informants)], νομικούς, εμπειρογνώμονες, εκπροσώπους οργανώσεων συλλογικής διαχείρισης συγγενικών/πνευματικών δικαιωμάτων, ακαδημαϊκούς και ερευνητές.

Οι θεματικές περιοχές που εξετάστηκαν, διαμορφώθηκαν κυρίως μέσα από τα αποτελέσματα των ατομικών συνεντεύξεων (τόσο με εργαζόμενους/επαγγελματίες, όσο και με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους). Ειδικότερα, οι ομάδες εστίασης επικέντρωσαν στις ακόλουθες θεματικές:

- *Οργάνωση, λειτουργία και δράση του Σωματείου Μουσικών Βορείου Ελλάδος (ΣΜΒΕ), με τη συμμετοχή των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου (ΔΣ).* Στόχος ήταν: να εφαρμοστεί πιλοτικά ο οδηγός συνέντευξης συνδικαλιστικών εκπροσώπων· να διερευνηθεί σε βάθος μία περίπτωση συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει έδρα στην περιφέρεια· να υλοποιηθεί η μέθοδος της «βαθιάς ακρόασης» (*deep listening*) σε μια ομάδα εστιασμένης συζήτησης που διεξήχθη πρόσωπο με πρόσωπο· να ακουστούν όλες οι «φωνές» και να αναδειχθούν οι ενδεχόμενες κοινές/διαφοροποιημένες οπτικές των μελών του ΔΣ· να γίνει κατανοητό το κατά πόσο οι ατομικές τους προσεγγίσεις σε σχέση με τον συνδικαλισμό και οι απόψεις τους σχετικά με τις συνθήκες

εργασίας των μουσικών αντανακλούν ευρύτερες δυναμικές εξουσίας, όπως αυτές του τόπου (κέντρο-περιφέρεια) και του φύλου.

- *Συλλογικές διαπραγματεύσεις και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα- ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα.* Η ομάδα εστιασμένης συζήτησης ασχολήθηκε με: τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στην περίοδο πριν από την κρίση (νομικό πλαίσιο προ μνημονίων)· τις μνημονιακές ρυθμίσεις και τον αντίκτυπό τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις· την επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων μετά την έξοδο από την επιτήρηση· τις αλλαγές στις στάσεις των εργαζομένων/εργοδοτών έναντι της συλλογικής ρύθμισης και την έκταση της κρατικής παρέμβασης και τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που υπογράφηκαν πριν και μετά τα μνημονιακά μέτρα στους υπό μελέτη κλάδους.

- *Εργασία στον τομέα των παραστατικών τεχνών και ο ρόλος της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα.* Μεταξύ των θεμάτων που συζητήθηκαν ήταν: οι ιστορικές παθογένειες της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα· το Προεδρικό Διάταγμα 85/2022· οι διαστάσεις του μη δημόσιου χαρακτήρα της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης· η σύνδεση μεταξύ της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας· οι εξελίξεις στην καλλιτεχνική εκπαίδευση υπό το πρίσμα της λειτουργίας του Πανεπιστημίου Παραστατικών Τεχνών και οι μεταρρυθμίσεις και προτάσεις πολιτικής.

- *Προστασία της Πνευματικής Ιδιοκτησίας και των Συγγενικών Δικαιωμάτων στους τομείς των Παραστατικών Τεχνών.* Τα κύρια σημεία που εξετάστηκαν ήταν: η ενίσχυση της πνευματικής ιδιοκτησίας και των συγγενικών δικαιωμάτων και του ρόλου των οργανισμών συλλογικής διαχείρισης στην Ελλάδα· οι προκλήσεις λόγω του ψηφιακού μετασχηματισμού, της τεχνητής νοημοσύνης και των πλατφορμών ζωντανής ροής (live streaming)· η διεθνής συνεργασία και η εναρμόνιση των νόμων και των κανονισμών και ο νέος Νόμος 5103/2024 (Α 57).

- *Workshop μικρής κλίμακας με σκοπό την ανάλυση του ερωτηματολογίου ποσοτικής έρευνας.* Στόχος ήταν να αξιολογηθεί και να βελτιωθεί το πιλοτικό ερωτηματολόγιο της ποσοτικής έρευνας (βλ. ενότητα για ποσοτική έρευνα).

Εθνογραφία

Αν οι συνεντεύξεις είναι κατάλληλες για την παροχή σε βάθος προσωπικών αφηγήσεων, η εθνογραφία μπορεί να προσφέρει μια ευρύτερη προοπτική πλαισίου και παρατήρησης. Για παράδειγμα, οι καλλιτέχνες/δημιουργικοί συντελεστές μπορούν να περιγράψουν τη δημιουργική διαδικασία ή την εργασιακή τους ζωή σε μια συνέντευξη, αλλά η παρατήρησή τους κατά την εργασία τους μέσω της εθνογραφίας μπορεί να αποκαλύψει αποχρώσεις και ασυνείδητα μοτίβα πρακτικών και συμπεριφοράς που η συνέντευξη από μόνη της δεν θα μπορούσε να συλλάβει, καθώς και να αναδείξει ασυνέχειες μεταξύ λέγειν και πράττειν που είναι σημαντικότερες για τη νοηματοδότηση της δημιουργικής εργασιακής πρακτικής.

Ταυτόχρονα, η εξοικείωση των ερευνητών/τριών με το συνολικό πλαίσιο του έργου των καλλιτεχνών/δημιουργών επιτρέπει την κατανόηση της πολυπλοκότητας των ρόλων, των επαγγελματικών εξειδικεύσεων κ.λπ. που εμπλέκονται σε μια καλλιτεχνική παραγωγή και, τελικά, την εμβάθυνση στις καθημερινές ρουτίνες, πρακτικές και στρατηγικές των εργαζόμενων επί τόπου, παρέχοντας ταυτόχρονα ένα πλουσιότερο πλαίσιο για την ερμηνεία και ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων. Η εθνογραφία αποκαλύπτει σιωπηρά στοιχεία, ενώ οι συνεντεύξεις επιτρέπουν στους/τις

συμμετέχοντες/ουσες να προβληματιστούν σχετικά με τη συμπεριφορά και τις εμπειρίες τους. Συνδυαστικά, οι συνεντεύξεις και οι εθνογραφικές αναφορές εμπλουτίζουν την έρευνα, βελτιώνοντας τόσο το βάθος όσο και την αξιοπιστία των ευρημάτων. Υπό αυτό το πρίσμα, ενσωματώσαμε στον ποιοτικό σχεδιασμό της έρευνάς μας τόσο ημιδομημένες συνεντεύξεις όσο και σύντομες εθνογραφικές συναντήσεις, οι οποίες θα μπορούσαν, επίσης, να θεωρηθούν ως μελέτες περίπτωσης. Οι χρονικοί περιορισμοί των εμπλεκόμενων ερευνητών/τριών, και η φύση του καλλιτεχνικού έργου (βραχυπρόθεσμες συμβάσεις σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα, ασταθείς χρόνοι εργασίας κ.λπ.), οδήγησαν στην ανάγκη υιοθέτησης μιας πιο ευέλικτης εθνογραφικής μεθοδολογίας που συνίστατο σε μια σύντομη αλλά εντατική περίοδο επιτόπιας έρευνας, κατά την οποία η συμμετοχική παρατήρηση ήταν η κύρια μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε.

Καλλιτέχνιδα του δρόμου/ Αθήνα

Η περίπτωση των καλλιτεχνών του δρόμου (το *busking*, δηλαδή οι αυτοσχεδιαζόμενες καλλιτεχνικές παραστάσεις σε εξωτερικούς χώρους) στα μεγάλα αστικά κέντρα αποτελεί προνομιακό πεδίο ανάδειξης μιας σύνθετης και επισφαλούς εργασιακής πραγματικότητας που συνδυάζει την καλλιτεχνική έκφραση με μορφές ετεροαπασχόλησης και χαμηλής θεσμικής κατοχύρωσης. Σηματοδοτεί σε αρκετές περιπτώσεις μια ιδεολογική επιλογή στήριξης μιας μη-ελιτίστικης πρόσβασης στην τέχνη και της δημιουργίας συμμετοχικών εμπειριών σε δημόσιους χώρους, και μια καλλιτεχνική πράξη που ενσωματώνει την αυτονομία, τη δημιουργικότητα και τη χαρά της επικοινωνίας, πέρα από εμπορευματικά κριτήρια. Ωστόσο, την ίδια στιγμή χαρακτηρίζεται από αβέβαιες απολαβές, έκθεση σε επικίνδυνες συνθήκες (π.χ. υλικά, περιβάλλον), ενώ η απουσία νομικής κατοχύρωσης, οι δυσκολίες ένταξης σε συνδικαλιστικές δομές, αλλά και τα όρια μεταξύ ερασιτεχνισμού και επαγγελματισμού καθιστούν την εργασιακή κατάσταση των καλλιτεχνών του δρόμου ιδιαίτερα πολύπλοκη και άξια περαιτέρω διερεύνησης.

Ομάδα Θεάτρου και Παραστατικών Τεχνών (Behold/Ηράκλειο Κρήτης)

Η επιλογή της Αστικής Μη Κερδοσκοπικής Εταιρείας (ΑΜΚΕ) «Behold» ως μελέτη περίπτωσης για την εθνογραφική έρευνα προσφέρει ένα ιδιαίτερα γόνιμο πεδίο για την κατανόηση των σύγχρονων συνθηκών εργασίας στον χώρο των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών στην ελληνική περιφέρεια. Τέτοιου τύπου ομάδες συνιστούν παραδειγματικά πλαίσια καλλιτεχνικής αυτοοργάνωσης και αυτοπαραγωγής σε ένα περιβάλλον περιορισμένων πόρων, έντονης επισφάλειας και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η μελέτη τους επιτρέπει τη διερεύνηση όχι μόνο των όρων υλοποίησης της καλλιτεχνικής εργασίας στην περιφέρεια (και τις διαφορές τους με το κέντρο), αλλά και των στρατηγικών που υιοθετούν οι καλλιτέχνες/ δημιουργοί στο πλαίσιο ενός συλλογικού εγχειρήματος, προκειμένου να διαχειριστούν την καθημερινότητά τους εντός ενός σύνθετου πλέγματος μεταξύ ιδεολογικών αξιών, οικονομικής βιωσιμότητας και θεσμικών περιορισμών. Επιπλέον, η εστίαση σε τέτοιες περιπτώσεις φωτίζει τις έμφυλες διαστάσεις της καλλιτεχνικής απασχόλησης, ενώ αναδεικνύει τα διλήμματα και τις αντιφάσεις που εγγράφονται στις προσδοκίες για επαγγελματισμό, συλλογικότητα και κοινωνική χρησιμότητα της τέχνης.

Νυχτερινό Κέντρο – «Σκυλάδικο»/ Ιωάννινα

Η επιλογή ενός μικρού νυχτερινού κέντρου στην ελληνική περιφέρεια ως πεδίου για μια σύντομης διάρκειας εθνογραφική έρευνα πραγματοποιήθηκε στη βάση μιας σειράς χαρακτηριστικών του, που συμπυκνώνουν ποικίλες πτυχές της μουσικής εργασίας στο περιφερειακό και άτυπο πολιτιστικό τοπίο. Τέτοια πλαίσια, αν και συχνά υποτιμημένα στην ακαδημαϊκή μελέτη, αποκαλύπτουν με ενάργεια τις άρρητες συνδέσεις ανάμεσα στην καλλιτεχνική εργασία, την οικογενειακότητα, την έμφυλη επιτέλεσή της, την ηλικιακή συνθήκη, τη σύγκλιση επαγγελματισμού και άτυπων δικτύων και τα τοπικά διακυβεύματα. Παράλληλα, επιτρέπουν τη μελέτη της επισφαλούς εργασίας όχι ως αφηρημένης κατηγορίας, αλλά μέσα από τις καθημερινές πρακτικές και τις στρατηγικές επιβίωσης όσων συμμετέχουν σε αυτά τα εργασιακά οικοσυστήματα. Σε τέτοια συμφραζόμενα, η μουσική είναι ταυτόχρονα μορφή διασκέδασης, αλλά και πολυσιχιδής εργασία (ακόμη και διοικητικο-οικονομική), ενταγμένη σε ένα δυναμικό πεδίο κοινωνικών σχέσεων, τοπικών διακυβεύσεων και άτυπων οικονομικών πρακτικών.

Δύο Γενικές Συνελεύσεις Καλλιτεχνικών Σωματείων/ Αθήνα

Η εθνογραφική παρακολούθηση γενικών συνελεύσεων καλλιτεχνικών σωματείων συνιστά ένα ιδιαίτερα αποδοτικό πεδίο για την κατανόηση των δυναμικών και διαδικασιών της συλλογικής εκπροσώπησης σε συνθήκες επισφαλούς εργασίας. Η επιλογή εστίασης σε τέτοια συμφραζόμενα επιτρέπει την πρόσβαση όχι μόνο στις θεσμικές φωνές και τις επίσημες θέσεις των σωματείων, αλλά και στις συναισθηματικές και βιωματικές πτυχές της επαγγελματικής υποκειμενικότητας των εργαζομένων, όπως αυτές επικοινωνούνται σε άμεση συνδιαλλαγή με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους. Μέσα από τις αλληλεπιδράσεις, τις αντιπαραθέσεις, τα αιτήματα και τις σιωπές που εκδηλώνονται σε αυτές τις διαδικασίες, αναδύονται πολύτιμα στοιχεία, μεταξύ άλλων, για το ρόλο των κομμάτων, την ηλικιακή σύνθεση των μελών που συμμετέχουν, τους δεσμούς ανάμεσα στα σωματεία και τα μέλη τους, τα κεντρικά θέματα που απασχολούν τις συγκεκριμένες κοινότητες εργαζομένων και που ενδεχομένως για στρατηγικούς λόγους αποκεντροθετούνται από τις επίσημες διεκδικήσεις, τις διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις «παραδοσιακές» και στις «νέες» συνδικαλιστικές κουλτούρες, κ.ά. και εν τέλει για το πώς οι ίδιοι/ες καλλιτέχνες διαπραγματεύονται την επαγγελματική τους ταυτότητα σε πλαίσια θεσμικού συνδικαλισμού και αρθρώνουν λόγο σε ένα μεταβαλλόμενο συνδικαλιστικό περιβάλλον.

Ποσοτική έρευνα: στόχοι, μεθοδολογία, δείγμα και δεοντολογία της έρευνας

Ποσοτική προσέγγιση

Για την επίτευξη των ερευνητικών στόχων του LaPreSC, δηλαδή τη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην επισφάλεια της εργασίας και την κοινωνική συνοχή σε κλάδους των ΠΔΒ, διαμορφώθηκε τυποποιημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Ειδικότερα, διενεργήθηκε έρευνα που ακολουθούσε συσχετιστικό σχεδιασμό, προκειμένου να αξιολογηθεί αφενός η εξέλιξη των μορφών επισφαλούς εργασίας στους συγκεκριμένους κλάδους, και αφετέρου ο βαθμός στον οποίο η επισφαλής εργασία μπορεί

να συνδέεται με την κοινωνική συνοχή. Η χρήση της μεθοδολογικής αυτής προσέγγισης επιτρέπει την εξέταση σύνθετων κοινωνικών φαινομένων όπως τα προαναφερθέντα, προσφέροντας σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις των μεταβλητών. Οι αρχές της ερευνητικής δεοντολογίας τηρήθηκαν αυστηρά, διασφαλίζοντας τα υψηλότερα πρότυπα ακεραιότητας της έρευνας. Πριν από τη συλλογή των δεδομένων, το ερωτηματολόγιο υποβλήθηκε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης (ΕΗΔΕ), όπου έλαβε επίσημη έγκριση (Αριθμός έγκρισης: 125/26-7-2024). Η διαδικασία που υιοθετήθηκε, εγγυήθηκε την τήρηση όλων και δεοντολογικών αρχών, συμπεριλαμβανομένης της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων, της ρητής συγκατάθεσης των συμμετεχόντων πριν από τη συμμετοχή τους στην έρευνα και του δικαιώματος απόσυρσης από τη μελέτη ανά πάσα στιγμή, χωρίς επιπτώσεις. Οι συμμετέχοντες/ουσες έλαβαν αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τη φύση της έρευνας, το σκοπό της και τον τρόπο με τον οποίο επρόκειτο να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα που παρείχαν, και η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τρόπο που διασφαλίζει απολύτως την ανωνυμία τους.

Ερευνητικοί στόχοι- Βασικό ερευνητικό ερώτημα

Πριν από τη διεξαγωγή της δειγματοληπτικής έρευνας, ο πρώτος στόχος ήταν να κατασκευαστούν και να τυποποιηθούν δύο εργαλεία συλλογής δεδομένων, ώστε να είναι εφικτή η έγκυρη αποτύπωση τόσο της επισφαλούς εργασίας στους κλάδους των ΠΔΒ, όσο και της κοινωνικής συνοχής. Μετά την ανάπτυξη των εργαλείων αυτών, ο δεύτερος στόχος ήταν να χρησιμοποιηθούν, ώστε να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ επισφαλούς εργασίας και κοινωνικής συνοχής. Με βάση τα παραπάνω, το ερώτημα που επιδιώχθηκε να απαντηθεί ήταν το εξής:

Σε ποιο βαθμό η επισφαλής εργασία συνδέεται με την κοινωνική συνοχή;

Κατασκευή εργαλείων

Ένα καίριο ζήτημα που προέκυψε πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας, αφορούσε τη μέτρηση των δύο φαινομένων στο πλαίσιο των ΠΔΒ. Η πρόκληση αυτή προκύπτει από το γεγονός ότι καμία έρευνα έως σήμερα δεν είχε εξετάσει τη σχέση αυτή στο συγκεκριμένο πλαίσιο. Τα δύο φαινόμενα, αυτό της επισφαλούς εργασίας και εκείνο της κοινωνικής συνοχής, περιγράφονται από τις αντίστοιχες δύο αφηρημένες έννοιες, οι οποίες συνιστούν θεωρητικές κατασκευές. Ως τέτοιες, δεν είναι άμεσα μετρήσιμες, ούτε παρατηρήσιμες στον αισθητό κόσμο. Οι θεωρητικές κατασκευές είναι ιδέες ή κατηγορίες που δεν έχουν άμεση φυσική εκδήλωση ή υπόσταση, αλλά αναφέρονται σε φαινόμενα που είναι δύσκολο να μετρηθούν ή να παρατηρηθούν. Προκύπτει έτσι η ανάγκη να δημιουργηθούν δείκτες των θεωρητικών κατασκευών -και άρα των φαινομένων- που μπορούν με αυτόν τον έμμεσο τρόπο να παρατηρηθούν και να μετρηθούν, αποτυπώνοντας μια ή περισσότερες διαστάσεις της υπό εξέταση έννοιας. Σε περίπτωση που η έννοια μελετάται με ανεπαρκή εργαλεία μέτρησης, τότε η ικανότητα να προβάλλονται ισχυρισμοί για το υπό εξέταση φαινόμενο περιορίζεται σημαντικά, διότι αυτό που μετρίεται είναι άγνωστο.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, διενεργήθηκε ενδελεχής βιβλιογραφική επισκόπηση με σκοπό την αρχική εννοιολόγηση και, στη συνέχεια, τη μετατροπή των σχετικών εννοιών σε λειτουργικές, δηλαδή την παραγωγή κατάλληλων δεικτών

με τους οποίους μπορούν να ανιχνευθούν και να μετρηθούν. Το πρώτο βήμα ήταν να διατυπωθούν αναλυτικοί ορισμοί της επισφαλούς εργασίας και της κοινωνικής συνοχής ως θεωρητικών κατασκευών, δίνοντας έτσι έμφαση στην κατανόηση των εννοιών αυτών στο σύνολό τους και στη διεξοδική ανάλυση των διακριτικών στοιχείων και χαρακτηριστικών τους στο πλαίσιο των ΠΔΒ. Το επόμενο βήμα ήταν η παραγωγή δεικτών για την ανίχνευση και τη μέτρηση της επισφαλούς εργασίας και της κοινωνικής συνοχής στους συγκεκριμένους κλάδους. Δηλαδή, ο στόχος ήταν να μετατραπούν οι αφηρημένες έννοιες σε λειτουργικές, με την ανάλυσή τους σε μετρήσιμες μεταβλητές, ώστε να καταστεί δυνατή η συλλογή και ανάλυση των σχετικών δεδομένων.

Αναφορικά με το φαινόμενο της επισφαλούς εργασίας, οι ερευνητές από διάφορα πεδία το ορίζουν ως πολυδιάστατο. Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση, διακρίθηκαν επομένως τέσσερις διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας:

- **Σταθερότητα:** Η διάσταση αυτή αφορά τη μονιμότητα, τον περιστασιακό ή ασταθή χαρακτήρα της απασχόλησης, τη διάρκειά της, την τυπική και άτυπη απασχόληση, καθώς και την ευχέρεια ή δυσχέρεια της απόλυσης. Συνοπτικά, από άποψη διάρκειας και σταθερότητας, η επισφαλής εργασία διαφέρει από την πλήρη, μόνιμη και σταθερή απασχόληση.
- **Οικονομική επισφάλεια:** Η δεύτερη διάσταση αφορά τις χαμηλές, ανεπαρκείς ή και περιστασιακές οικονομικές απολαβές που μπορεί να χαρακτηρίζουν την επισφαλή εργασία.
- **Δυνατότητες συλλογικών διαπραγματεύσεων:** Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η επισφαλής εργασία χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι/ες έχουν περιορισμένη δύναμη και έλεγχο. Συνεπώς, η διάσταση αυτή αποτυπώνει την απουσία ή τον περιορισμό των δυνατοτήτων τους για συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- **Προστασία δικαιωμάτων και ασφάλεια στο χώρο εργασίας:** Η τελευταία διάσταση αναφέρεται στα χαρακτηριστικά της επισφαλούς εργασίας που σχετίζονται με την περιορισμένη προστασία των δικαιωμάτων στο χώρο της εργασίας, την παραβίαση ή και την απουσία τους (π.χ. αμειβόμενη γονική άδεια, προστασία από παρενόχληση, σωματική ασφάλεια, συνθήκες υγιεινής, κ.λπ.)

Με βάση τα παραπάνω, δημιουργήθηκαν συγκεκριμένες μεταβλητές, δηλαδή ερωτήσεις που αποτελούν δείκτες με τους οποίους ανιχνεύονται και μετρούνται οι διαφορετικές διαστάσεις του φαινομένου. Συγκεκριμένα, κατασκευάστηκαν δηλώσεις που ικανοποιούν τουλάχιστον το κριτήριο της *επιφανειακής ή φαινομενικής εγκυρότητας (face validity)* των μέτρων επισφαλούς εργασίας. Για παράδειγμα, οι διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας αποτυπώθηκαν με δηλώσεις όπως οι παρακάτω (η λέξη «επάγγελμα» μέσα στις αγκύλες διαφοροποιείται ανάλογα με την περίπτωση):

- **Σταθερότητα**

Ερώτηση: Στη μέχρι τώρα πορεία μου, οι ώρες που δουλεύω ως [επάγγελμα] μπορεί να θεωρηθεί ότι αντιστοιχούν κυρίως σε ωράριο:

Απάντηση: μερικής απασχόλησης 0 1 2 3 4 5 πλήρους απασχόλησης

- **Οικονομική επισφάλεια**

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

Απάντηση: Καθόλου 0 1 2 3 4 5 Απόλυτα

- *Δυνατότητες συλλογικών διαπραγματεύσεων*

Ερώτηση: Τα κατοχυρωμένα δικαιώματα που έχουμε ως [επάγγελμα] για συλλογικές διαπραγματεύσεις:

Απάντηση: είναι επαρκή 0 1 2 3 4 5 είναι ανεπαρκή

- *Προστασία δικαιωμάτων και ασφάλεια στο χώρο εργασίας*

Ερώτηση: Στην εργασία μου ως [επάγγελμα], μπορώ να διεκδικήσω τα δικαιώματά μου:

Απάντηση: χωρίς να φοβάμαι αντίποινα 0 1 2 3 4 5 με φόβο για αντίποινα

Όπως και στην περίπτωση της επισφαλούς εργασίας, η *κοινωνική συνοχή* συνιστά πολυδιάστατο φαινόμενο. Η βιβλιογραφία δείχνει ότι η μετατροπή της έννοιας αυτής σε λειτουργική ποικίλλει μεταξύ των μελετών, με αποτέλεσμα ορισμένες διαστάσεις να μην περιλαμβάνονται πλήρως. Για να αντιμετωπιστεί αυτός ο περιορισμός, η παραγωγή δεικτών για τη συγκεκριμένη θεωρητική κατασκευή στηρίχθηκε στην επεξεργασία των Schiefer και van der Noll, η οποία προσφέρει μια καλά τεκμηριωμένη ανάλυση της έννοιας αυτής. Οι Schiefer και van der Noll υποστηρίζουν ότι την κοινωνική συνοχή απαρτίζουν τρεις διαστάσεις:

- *Κοινωνικές σχέσεις:* Η διάσταση αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως παράγοντας ανώτερης τάξης, δεδομένου ότι κάτω από αυτόν μπορούν να εντοπιστούν διάφορες επιμέρους διαστάσεις. Συγκεκριμένα, για τη μέτρηση της διάστασης αυτής διακρίθηκαν τρεις επιμέρους παράγοντες, δηλαδή (α) η διαπροσωπική εμπιστοσύνη, (β) η θεσμική εμπιστοσύνη, και (γ) η συμμετοχή (πολιτική, συνδικαλιστική, γενικότερα κοινωνική).

- *Ταύτιση:* Αποτελεί σημαντική διάσταση ή συνιστώσα της κοινωνικής συνοχής. Ως ταύτιση νοείται η αίσθηση του ανήκειν σε μια ομάδα, καθώς και η αίσθηση ότι το άτομο αναγνωρίζεται ως μέλος αυτής της ομάδας. Με άλλα λόγια, πρόκειται για το αίσθημα προσκόλλησης σε μια συγκεκριμένη ομάδα ή ταύτισης με αυτήν. Στην προκειμένη περίπτωση προσδιορίστηκαν δύο κατηγορίες ταύτισης (συνδικαλιστική και επαγγελματική), από τις οποίες προήλθαν αντίστοιχοι δείκτες (ερωτήσεις ή μεταβλητές).

- *Προσανατολισμός στο κοινό καλό:* Σηματοδοτεί το αίσθημα ευθύνης για το κοινό καλό, την ευημερία της κοινότητας, καθώς και τη συμμόρφωση με τους κοινωνικούς κανόνες και την κοινωνική τάξη πραγμάτων. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας, η διάσταση αυτή ανιχνεύεται και μετριέται με ερωτήσεις που αποτυπώνουν την τάση, τη φροντίδα και το ενδιαφέρον για προάσπιση του κοινωνικού (απώτερου-distal) και επαγγελματικού καλού (άμεσου-proximal), υποδεικνύοντας τη διαφοροποίηση των δύο αυτών επιμέρους διαστάσεων.

Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά κάποιοι δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν για την αποτύπωση των παραπάνω διαστάσεων, οι οποίοι παρουσιάζουν σε ικανοποιητικό βαθμό φαινομενική εγκυρότητα.

Κοινωνικές σχέσεις:

(α) Διαπροσωπική εμπιστοσύνη

Ερώτηση: Στις σχέσεις μας με τους άλλους ανθρώπους, πιστεύετε ότι πρέπει να:

Απάντηση: έχουμε εμπιστοσύνη 0 1 2 3 4 5 είμαστε επιφυλακτικοί/ές

(β) Θεσμική εμπιστοσύνη

Ερώτηση: Σε ποιο βαθμό εμπιστεύεστε ... π.χ. τα Συνδικάτα-επαγγελματικές ενώσεις;

Απάντηση: Καθόλου 0 1 2 3 4 5 Απόλυτα

(γ) Συμμετοχή

Ερώτηση: Πόσο συχνά συμμετέχετε... π.χ. σε οποιαδήποτε μορφή κοινωνικής οργάνωσης (π.χ. πολιτιστικός σύλλογος, ομάδα εθελοντισμού, φιλανθρωπικό σωματείο, κ.λπ.);
Απάντηση: Ποτέ/δεν συμμετέχω 0 1 2 3 4 5 Πάνω από μία φορά την εβδομάδα

Ταύτιση:

(α) Επαγγελματική ταύτιση

Ερώτηση: Ως εργαζόμενος, αισθάνομαι ότι έχω ισχυρούς δεσμούς με τους [επάγγελμα].

Απάντηση: Καθόλου 0 1 2 3 4 5 Απόλυτα

(β) Συνδικαλιστική ταύτιση

Ερώτηση: Σε ποιο βαθμό βλέπετε τον εαυτό σας ως συνδικαλιστή/συνδικαλίστρια;

Απάντηση: Καθόλου 0 1 2 3 4 5 Απόλυτα

Προσανατολισμός προς το κοινό καλό:

(α) Κοινωνικό καλό (distal)

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

Απάντηση: Ποτέ/δεν συμμετέχω 0 1 2 3 4 5 Πάνω από μία φορά την εβδομάδα

(β) Επαγγελματικό καλό (proximal)

Ερώτηση: Σε ποιο βαθμό αισθάνεστε αλληλεγγύη απέναντι στους/στις συναδέλφους σας;

Απάντηση: Καθόλου 0 1 2 3 4 5 Απόλυτα

Ερωτηματολόγιο

Στο πλαίσιο της δειγματοληπτικής έρευνας αναπτύχθηκε τυποποιημένο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Το εργαλείο περιλάμβανε πενήντα εννιά ερωτήσεις, οι οποίες σχεδιάστηκαν ώστε να ανιχνεύουν και να μετρούν τόσο τις θεωρητικές κατασκευές της επισφαλούς εργασίας και της κοινωνικής συνοχής, όσο και επιλεγμένα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, καθώς και συναφή επαγγελματικά προβλήματα. Συγκεκριμένα, οι έννοιες της επισφαλούς εργασίας και της εργασιακής επισφάλειας μετρήθηκαν με δεκαεπτά ερωτήσεις. Για την έννοια της κοινωνικής συνοχής κατασκευάστηκαν τριάντα δύο ερωτήσεις. Οι υπόλοιπες ερωτήσεις, αφορούσαν διάφορα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, το συνολικό μηνιαίο εισόδημα και τον τόπο διαμονής των συμμετεχόντων. Επίσης, μια ερώτηση ζητούσε να δηλωθεί το κύριο επάγγελμα των συμμετεχόντων, δεδομένου ότι η παρούσα έρευνα εξέταζε πέντε διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες που εντάσσονται στους κλάδους των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών (ηθοποιοί, μουσικοί, χορευτές, τεχνικοί και δημιουργικοί συντελεστές). Οι υπόλοιπες ερωτήσεις αφορούσαν τα χρόνια εμπειρίας στο επάγγελμα και τα κύρια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες κατά την άσκηση του.

Για την κατασκευή του ερωτηματολογίου και τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η πλατφόρμα ανοικτού κώδικα LimeSurvey. Αυτό το ηλεκτρονικό εργαλείο είναι κατάλληλο για τη διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων, διότι (α) εξασφαλίζει πλήρη ανωνυμία των συμμετεχόντων, (β) διασφαλίζει ότι οι απαντήσεις που

συλλέγονται προέρχονται από πραγματικούς ανθρώπους (μέσω captcha), αποτρέποντας έτσι την υποβολή απαντήσεων σε έρευνες από αυτοματοποιημένα bots, και (γ) διαθέτει μηχανισμούς αποτροπής της υποβολής πολλαπλών απαντήσεων από το ίδιο άτομο.

Ομάδα εστιασμένης συζήτησης με σκοπό την ανάλυση του ερωτηματολογίου ποσοτικής έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε με πιλοτική εφαρμογή με τη διαδικασία της συνέντευξης με ομάδα εστίασης ειδημόνων (expert focus group). Στην κλειστή αυτή και εστιασμένη διαδικτυακή συζήτηση προσκλήθηκαν κομβικοί πληροφορητές από τις πέντε υπό εξέταση επαγγελματικές κατηγορίες. Σκοπός της συζήτησης ήταν να αξιολογηθεί και να βελτιωθεί το ερωτηματολόγιο. Δηλαδή να διαπιστωθεί η σαφήνεια, η καταλληλότητα και η αποτελεσματικότητα των ερωτήσεων. Για τον εντοπισμό των συμμετεχόντων χρησιμοποιήθηκαν συνδυαστικά η μέθοδος της χιονοστιβάδας και τα δίκτυα των ερευνητών. Οι πέντε συμμετέχοντες έλαβαν ειδική πρόσκληση που εξηγούσε, μεταξύ άλλων, μια σειρά οδηγιών με λεπτομερείς πληροφορίες για τις ενέργειες που έπρεπε να ολοκληρώσουν πριν τη συνεδρία. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες αρχικά έλαβαν ένα εξατομικευμένο προσωπικό σύνδεσμο πρόσβασης στο ερωτηματολόγιο και έπειτα τους ζητήθηκε να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο αυτό, καταγράφοντας συγχρόνως δυνητικά σχόλια και επισημάνσεις. Για την ολοκλήρωση της διαδικασίας, είχαν προθεσμία μίας εβδομάδας, να δουν το ερωτηματολόγιο, να το συμπληρώσουν και να κρατήσουν σημειώσεις, με βάση συγκεκριμένο οδηγό αξιολόγησης του ερωτηματολογίου συνολικά, αλλά και της κάθε ερώτησης ξεχωριστά. Μετά τη λήξη της προθεσμίας πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά η συζήτηση με την ομάδα εστίασης, κατά την οποία συζητήθηκαν αναλυτικά όλα τα σχόλια και οι επισημάνσεις των συμμετεχόντων. Η διάρκεια της συνεδρίας ήταν περίπου μια ώρα και η συζήτηση συνέβαλε αποφασιστικά στη βελτίωση και οριστικοποίηση του ερωτηματολογίου, αναδεικνύοντας ορισμένα προβλήματα που επιλύθηκαν στην τελική του εκδοχή. Συγκεκριμένα, ένα πρόβλημα που προέκυψε ήταν η σειρά εμφάνισης των ερωτήσεων, καθώς όπως φάνηκε από τη συζήτηση, κάποιες ερωτήσεις επηρέαζαν τις απαντήσεις επόμενων ερωτήσεων.

Το δείγμα

Η έρευνα επικεντρώθηκε σε πέντε διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες. Το δείγμα επιλέχθηκε ώστε να αντιπροσωπεύει ορισμένο πληθυσμό και ζητήθηκε υποστήριξη από συναφείς συνδικαλιστικούς και επαγγελματικούς φορείς, προκειμένου να εξασφαλιστεί η συμμετοχή σημαντικού αριθμού ατόμων από τον πληθυσμό αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, κλήθηκαν σαράντα εννέα επαγγελματικές οργανώσεις και ενώσεις να συνδράμουν στη συλλογή των δεδομένων. Η πρόσκληση περιείχε πληροφορίες σχετικά με την έρευνα και ζητούσε τη βοήθειά τους για πρόσβαση στο δείγμα. Επιπλέον, για τη διάδοση του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν το δίκτυο των ερευνητών, η μέθοδος της χιονοστιβάδας και οι ιστότοποι του προγράμματος (π.χ. [Creative Labour/LaPreSC Project](#)).

Τα άτομα που εκδήλωσαν ενδιαφέρον να συμμετάσχουν στην έρευνα ήταν συνολικά οκτακόσια είκοσι ($n = 820$). Ωστόσο, για διάφορους λόγους δεν ολοκλήρωσε την έρευνα το σύνολο των ατόμων. Ως αποτέλεσμα, το τελικό δείγμα, δηλαδή τα

πλήρως ή κατά το πλείστον συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, ανέρχονται σε τετράκοσια εξήντα εννέα ($n = 469$). Αξίζει να επισημανθεί ότι στο δείγμα αυτό συμπεριλήφθηκαν μόνο τα πλήρως απαντημένα ερωτηματολόγια ή εκείνα που είχαν ελάχιστες ελλείπουσες τιμές. Ο χρόνος που χρειάστηκε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου καταγράφηκε και αναλύθηκε. Η διάμεσος του χρόνου συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν τα 11,2 λεπτά, υποδεικνύοντας ότι το 50% των συμμετεχόντων ολοκλήρωσε τη διαδικασία συμπλήρωσης σε αυτό το χρονικό διάστημα. Το τελικό διαμορφωμένο δείγμα περιλαμβάνει ικανοποιητικό αριθμό συμμετεχόντων και από τις πέντε υπό εξέταση επαγγελματικές κατηγορίες. Συγκεκριμένα, στη δειγματοληπτική έρευνα έλαβαν μέρος 87 ηθοποιοί, 124 μουσικοί, 58 χορευτές/-τριες, 136 τεχνικοί και εξήντα τέσσερις 64 δημιουργικοί συντελεστές. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το δείγμα αποτελούν 191 γυναίκες, 252 άνδρες και τέσσερα άτομα που δήλωσαν «άλλο» ($n = 447$ έγκυρες απαντήσεις). Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμαίνεται από 19 έως 75 ετών ($M = 44,36$, $s = 10,78$), με την πλειονότητά τους να δηλώνει ότι διαμένει σε μεγάλο αστικό κέντρο (78%) και ότι έχει εκπαίδευση μεταλυκειακού ή πανεπιστημιακού επιπέδου ($> 80\%$, για $n = 447$ έγκυρες απαντήσεις). Τέλος, η διάμεσος του συνολικού μηνιαίου εισοδήματος των συμμετεχόντων ανέρχεται στα 1.000 ευρώ σε σύνολο = 429 έγκυρων απαντήσεων.

Τα κεφάλαια του τόμου

Ο παρών συλλογικός τόμος δομείται σε τέσσερις ενότητες, στις οποίες παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας τεκμηρίωσης και βιβλιογραφικής επισκόπησης, της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας, καθώς και ειδικές θεματικές.

Μέρος Α'

Στο πρώτο μέρος του παρόντα τόμου, στο οποίο περιλαμβάνονται δύο κεφάλαια, εξετάζονται βασικά θεωρητικά και μεθοδολογικά ζητήματα που αφορούν την εργασία στις ΠΔΒ και παρουσιάζονται τα ευρήματα της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας που εστιάζει στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικο-ακουστικό τομέα.

Το **Κεφάλαιο 1** της *Αντιγόνης Παπαγεωργίου* και του *Γιάννη Τσιουλάκη* (αλλά και με τη συνδρομή όλων των ερευνητών και ερευνητριών του προγράμματος) παρουσιάζει μία σύντομη επισκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας στο θέμα της εργασίας στις ΠΔΒ. Το κεφάλαιο αυτό αποσκοπεί στη διασαφήνιση κάποιων κύριων θεματικών που άπτονται των δημιουργικών επαγγελμάτων, με έμφαση σε κριτικές έννοιες όπως η επισφάλεια και η ανισότητα. Στόχος της επισκόπησης αυτής είναι τόσο να δομήσει ένα ευρύτερο συγκριτικό πλαίσιο το οποίο θα βοηθά την κατανόηση των θεματικών που εξετάζονται από τα κυρίως ερευνητικά κεφάλαια του τόμου, όσο και να «κλείσει την ψαλίδα» μεταξύ της ογκώδους διεθνούς βιβλιογραφίας (κυρίως στα αγγλικά) και του σχετικά ισχνού ανάλογου ελληνόφωνου έργου πάνω σε αυτά τα ζητήματα.

Στο **Κεφάλαιο 2**, οι *Αχιλλέας Πηλιούσης* και *Αλέξανδρος Μπαλτζής* εξετάζουν την επισημασμένη εργασία στους κλάδους των παραστατικών τεχνών και διερευνούν τη σχέση της με την κοινωνική συνοχή, παρουσιάζοντας ευρήματα από έρευνα με ερωτηματολόγιο η οποία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου *LaPreSc*. Σύμφωνα με

τους συγγραφείς, η καθιέρωση του νεοφιλελεύθερου μοντέλου, ως κυρίαρχου οικονομικού και πολιτικού παραδείγματος, έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στη θεσμοθέτηση της επισφάλειας ως «κανονικότητας». Η επισφάλεια στην εργασία καθίσταται όλο και πιο διαδεδομένη και αφορά ευρύ φάσμα επαγγελματιών, ανεξάρτητα από τη φύση της εργασίας, είτε αυτή είναι διανοητική, χειρωνακτική ή καλλιτεχνική. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, το κεφάλαιο αυτό επιχειρεί να πλοηγηθεί σε αχαρτογράφητα νερά, διερευνώντας εμπειρικά το βαθμό της επισφαλούς εργασίας στις παραστατικές τέχνες. Ξεκινά με τον ορισμό της επισφαλούς εργασίας ως θεωρητικής κατασκευής και τη διαφοροποίησή της από άλλες σχετικές έννοιες, όπως η εργασιακή επισφάλεια και η αξιοπρεπής εργασία. Στη συνέχεια, παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο η επισφαλής εργασία εκδηλώνεται στις ΠΔΒ, επισημαίνοντας τόσο τις δομικές όσο και τις συγκυριακές συνθήκες που ευνοούν την επικράτησή της. Η συζήτηση συνεχίζεται με τη σύνδεση της έννοιας με ευρύτερα ζητήματα κοινωνικής συνοχής. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παρουσίαση και συζήτηση των ευρημάτων, παρέχοντας σημαντικές πληροφορίες για τον αντίκτυπο της επισφαλούς εργασίας στους υπό εξέταση κλάδους.

Μέρος Β΄

Στο δεύτερο μέρος, το οποίο επίσης αποτελείται από δύο κεφάλαια, μελετώνται οι μετασχηματισμοί και οι προκλήσεις για τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις και τη συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας στο σύνολο των κλάδων/ επαγγελματιών των παραστατικών τεχνών, του θεάματος-ακροάματος και του οπτικοακουστικού τομέα, κυρίως υπό την επίδραση των δύο διαδοχικών κρίσεων αλλά και των αλλαγών στο εργασιακό πλαίσιο και τις εργασιακές διευθετήσεις.

Το **Κεφάλαιο 3**, των *Χαράς Κόκκινου* και *Χριστίνας Καρακιουλάφη* συνιστά μία πρώτη συστηματική προσπάθεια χαρτογράφησης των μετασχηματισμών και των προκλήσεων στη συλλογική προστασία (συλλογική εκπροσώπηση και συλλογική διαπραγμάτευση) ανά επαγγελματικό κλάδο για τους/τις ηθοποιούς, μουσικούς, τραγουδιστές/τριες, χορευτές/τριες και δημιουργικούς συντελεστές/τεχνικούς που απασχολούνται σε ζωντανές παραστάσεις, οπτικοακουστικές παραγωγές, καθώς και σε σχολές καλλιτεχνικής εκπαίδευσης. Το κεφάλαιο φιλοδοξεί α) να ρίξει φως στις ευκαιρίες και προκλήσεις για την προστασία των εργαζομένων/επαγγελματιών μέσω της συλλογικής εκπροσώπησης και των συλλογικών ρυθμίσεων β) να παράξει εμπειρικά τεκμηριωμένη γνώση για την ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών ρυθμίσεων στους κλάδους αυτούς, ιδιαίτερα στο πλαίσιο των σχετικών οδηγιών και συστάσεων ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών μετά την πανδημία.

Στο **Κεφάλαιο 4**, οι *Χριστίνα Καρακιουλάφη*, *Χαρά Κόκκινου* και *Γιώργος Σώρος* επιχειρούν μία ανάλυση του συνδικαλιστικού τοπίου στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα, επιδιώκοντας να διερευνήσουν την οργάνωση, τις στρατηγικές, τα μέσα δράσης και τις διεκδικήσεις των σωματείων από την οικονομική κρίση, κυρίως, και έπειτα. Το κεφάλαιο εκκινεί από την επισκόπηση της συζήτησης περί συνδικαλιστικής κρίσης και ανανέωσης. Ακολουθεί μια σκιαγράφηση των σωματείων στον χώρο, και στη συνέχεια, αναλύονται οι βασικές προκλήσεις για τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση που αφορούν στην εργασιακή/συνδικαλιστική συγκρότηση των εργαζομένων, την αυτοαπασχόληση και την καλλιτεχνική

μικροεπιχειρηματικότητα. Έπειτα, μελετώνται οι στρατηγικές και οι τρόποι δράσης των σωματείων με έμφαση στη συνδικαλιστική ενεργοποίηση των εργαζομένων· την ποικιλομορφία των συνδικαλιστικών πρακτικών· τη συνδικαλιστική συσπείρωση και τις συνεργασίες με άλλα σωματεία· και τη σχέση με τα λεγόμενα κινήματα βάσης. Τέλος, εξετάζονται οι συνδικαλιστικές διεκδικήσεις και τα βασικά εργασιακά προβλήματα στους υπό μελέτη κλάδους.

Μέρος Γ΄

Το τρίτο μέρος, περιλαμβάνει τέσσερα κεφάλαια, στα οποία παρουσιάζονται τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας μέσα από αναλύσεις που εστιάζουν σε επιμέρους επαγγέλματα/ κλάδους. Ειδικότερα, έμφαση δίνεται στους όρους και τους μετασχηματισμούς της απασχόλησης υπό το βάρος των διαδοχικών κρίσεων, στην εργασιακή επισφάλεια και την κοινωνικοοικονομική ευαλωτότητα των εργαζομένων σε αυτούς, καθώς και στις ατομικές και συλλογικές στρατηγικές που κινητοποιούνται για τη διαχείριση και αντιμετώπιση μίας επισφαλούς κατά κανόνα εργασιακής συνθήκης.

Στο **Κεφάλαιο 5**, οι *Σίσσυ Θεοδοσίου και Γιάννης Τσιουλάκης* αναλύουν το θέμα της εργασίας στο χώρο της μουσικής, με έμφαση στις έννοιες της επισφάλειας και της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας. Μέσα από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια του παρόντος ερευνητικού προγράμματος, αλλά και με αναφορές στη μακροχρόνια έρευνα των δύο ερευνητών, το κεφάλαιο παρουσιάζει μία ευρεία οπτική πάνω στα κυριότερα ζητήματα που απασχολούν τους/τις εργαζόμενους/ες μουσικούς, και τα οποία εκτείνονται χρονικά (και μετασχηματίζονται) από τα χρόνια πριν και μετά την «οικονομική κρίση» και την πρόσφατη πανδημία. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, το κεφάλαιο αναδεικνύει τις εμπειρίες της εργασίας, τις παθογένειες του κλάδου, καθώς και τις στρατηγικές που αναπτύσσονται σε εξατομικευμένο και συλλογικό επίπεδο, με οδηγό τις αφηγήσεις των ίδιων των υποκειμένων της έρευνας.

Το **Κεφάλαιο 6**, των *Χριστίνας Καρακιουλάφη και Χαράς Κόκκινου* αφορά το επάγγελμα του/της ηθοποιού στην Ελλάδα. Ειδικότερα, οι συγγραφείς αναδεικνύουν τα εργασιακά βιώματα και τις όψεις της εργασιακής επισφάλειας των ηθοποιών εν μέσω των δύο κρίσεων -οικονομικής και πανδημικής- καθώς και κατά τη μετα-πανδημική περίοδο. Ταυτόχρονα, εξετάζουν τις υιοθετούμενες πρακτικές και στρατηγικές σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο για την αντιμετώπιση και διαχείριση των δυσμενών επιπτώσεων της επισφάλειας, όπως η πολυαπασχόληση και ετεροαπασχόληση, οι μορφές συνεργατικής καλλιτεχνικής επιχειρηματικότητας, η δημιουργία κοινωνικών δικτύων, η κινητοποίηση νέων δεξιοτήτων, κ.ο.κ.

Στο **Κεφάλαιο 7**, η *Αντιγόνη Παπαγεωργίου* διερευνά πτυχές της καλλιτεχνικής εργασίας στο πεδίο του χορού, επικεντρώνοντας στους τρόπους συγκρότησης των εργασιακών ταυτοτήτων εντός των επισφαλών συνθηκών που χαρακτηρίζουν τις ΠΔΒ. Μέσα από ποιοτική μεθοδολογία και ημιδομημένες συνεντεύξεις με χορευτές, χορεύτριες και χορογράφους, καταγράφονται εμπειρίες και στρατηγικές που αναπτύσσονται για την εργασιακή επιβίωση σε μη τυπικά εργασιακά περιβάλλοντα, όπου η εκπαίδευση συντελείται περισσότερο «on the job» και οι επαγγελματικές ευκαιρίες αποτελούν προϊόντα δικτύωσης. Το κεφάλαιο αναλύει τους όρους πρόσβασης στο πεδίο του χορού, τον τρόπο με τον οποίο το φύλο διαφοροποιεί την εργασιακή

εμπειρία, καθώς και πώς τα ίδια τα υποκείμενα διαχειρίζονται τον εαυτό και το σώμα τους σε ένα καθεστώς πειθάρქησης που αναπαράγει τη συνθήκη εργασιακής υπερπροσπάθειας, χαμηλής ανταμοιβής και επιτακτικής αυτοβελτίωσης.

Το **Κεφάλαιο 8**, του Θεόδωρου Κούτρου μελετά την εργασία στους κλάδους του θεάματος-ακροάματος και του οπτικοακουστικού τομέα, η οποία επιτελείται «στα παρασκήνια». Η ποιοτική έρευνα που διεξήχθη συμπεριέλαβε διαφορετικές ειδικότητες εργαζομένων (δημιουργικούς συντελεστές/ τεχνικούς) και εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανισμών στα συγκεκριμένα επαγγέλματα. Τα ερευνητικά ευρήματα ανέδειξαν την επισφαλή συνθήκη για αυτούς τους εργαζόμενους, τη διάσταση της αορατότητας εξαιτίας του αφανούς ρόλου τους στην καλλιτεχνική παραγωγή, καθώς και τον ρόλο της συνεργασίας στο επίπεδο της ανάπτυξης στρατηγικών αντιμετώπισης της επισφαλούς συνθήκης.

Μέρος Δ'

Στο τέταρτο και τελευταίο μέρος του παρόντα τόμου που περιλαμβάνει έξι κεφάλαια, εξετάζονται ειδικές θεματικές που αναδείχθηκαν από την έρευνα τεκμηρίωσης, τη βιβλιογραφική επισκόπηση, την ανάλυση των ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας και από το workshop* με τη συμμετοχή εκπροσώπων σωματείων και φορέων συλλογικής διαχείρισης των δικαιωμάτων των καλλιτεχνών και εμπειρογνομόνων.

Το **Κεφάλαιο 9** του Μάνου Ελευθερόγλου φιλοδοξεί να αναδείξει, εκ βάθρων και με κριτικό βλέμμα, τα χρονίως ελλοχεύοντα προβλήματα που περιβάλλουν την αναγνώριση των τίτλων σπουδών των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών εν γένει. Ωστόσο, δεδομένου ότι το εν λόγω φλέγον ζήτημα παρουσιάζει πολυπαραγοντική υφή, ανακύπτει αβίαστα, στο πλαίσιο της αναλύσεως που ακολουθεί, το «προδικαστικό» ερώτημα περί της συνταγματικής θέσης της Ανωτέρας Εκπαίδευσης κατ' άρθρο 16 παρ. 6 του Συντάγματος στην εγχώρια έννομη τάξη. Υπό το πρίσμα της ως άνω προβληματικής, κατέστη αναγκαία η διερεύνηση της ιστορικής τοποθέτησης της Ανωτέρας Εκπαίδευσης εντός του συνταγματικού πλαισίου του 1975 και εφεξής. Περαιτέρω, επιχειρείται η σκιαγράφηση των νομοθετικών καρκινοβασίων, οι οποίες οδήγησαν σταδιακά σε μια μορφή πολιτειακής και διοικητικής άρνησης αναγνώρισης του κατά νόμω status των τίτλων σπουδών των Καλλιτεχνικών Σχολών Ανωτέρας Εκπαίδευσης. Χάριν πληρότητας και προς σύνδεση των εκάστοτε νομοθετικών παλινδρομήσεων με το ευρύτερο κοινωνικό και θεσμικό γίγνεσθαι, κρίθηκε σκόπιμη η παράθεση των κρίσιμων αποφάσεων του Συμβουλίου της Επικρατείας, οι οποίες, αφενός, διαφωτίζουν τα ουσιαστικά πραγματικά ζητήματα που αναδύθηκαν εντός της κοινωνίας και, αφετέρου, χαράσσουν νομολογιακά τον δρόμο προς τις αναγκαίες μελλοντικές νομοθετικές παρεμβάσεις. Τέλος, το κεφάλαιο δεν αποσκοπεί μόνο στην τεχνική καταγραφή των νομικών δεδομένων του καλλιτεχνικού πεδίου, αλλά και στη θεωρητική ανάγνωση της Τέχνης ως αντικειμένου συνταγματικής προστασίας, ελευθερίας και αξιοπρέπειας.

Εμβαθύνοντας περισσότερο στη μουσική εργασία με πιο θεωρητικό προσανατολισμό, στο **Κεφάλαιο 10** οι Σίσσυ Θεοδοσίου και Γιάννης Τσιουλάκης προσεγγίζουν τη

* <https://creativelabour.soc.uoc.gr/workshop/>

μουσική εργασία μέσα από την οπτική των αφηγήσεων ζωής. Οι τελευταίες λειτουργούν ως μέσα για την κατανόηση των διαφορετικών προσλήψεων του χρόνου και του τρόπου που αυτές συνυπάρχουν και αλληλεπιδρούν ορίζοντας την έννοια της χρονικότητας. Εστιάζοντας σε δυο διαστάσεις της τελευταίας, τη βιογραφική χρονικότητα και τη χρονική φτώχεια, όπως αυτές αναπαριστώνται στη δυναμική του αφηγηματικού χρόνου των υποκειμένων καλλιτεχνών, το κεφάλαιο αναδεικνύει παραμέτρους της καλλιτεχνικής εργασίας, όπως η μετάβαση από την πρώιμη μουσική εμπειρία στον επαγγελματισμό, η συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας ως διαδικασίας που μεταβάλλεται μέσα στον χρόνο και ο ρόλος της ηλικίας. Ταυτόχρονα, μέσα από τις αφηγήσεις παρακολουθούμε τις συνέπειες ενός ποιοτικά υποβαθμισμένου και ασύμμετρα κατανεμημένου βιώματος του χρόνου λόγω της επισφάλειας, αλλά και της ίδιας της εργασιακής χρονικότητας στη συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας και στη συνολική εργασιακή εμπειρία. Εν τέλει, το κεφάλαιο παροτρύνει προς την αξιοποίηση των αφηγήσεων ζωής στην έρευνα, προκειμένου να ανασυγκροτηθεί η προσωποποίηση της εμπειρίας της επισφάλειας, χωρίς να αναιρούνται ή να αποδυναμώνονται οι αναφορές σε συλλογικές και συστημικές παθογένειες του κλάδου. Επιπλέον, αναδεικνύεται ο ρόλος της αφήγησης στη συγκρότηση μιας συνεχούς επαγγελματικής βιογραφίας ως εργαλείου αντίστασης.

Στο **Κεφάλαιο 11** οι *Βασίλης Γκίνος* και *Ντίνος Γεωργούντζος* εξετάζουν τις σωρευτικές επιπτώσεις της αλληλοεπικάλυψης των σύγχρονων τεχνολογιών παραγωγής και διανομής (Τεχνητή Νοημοσύνη-TN και streaming) στο μουσικό οικοσύστημα, και ειδικότερα στον τρόπο με τον οποίο η μουσική παράγεται, διανέμεται, καταναλώνεται και τελικά βιώνεται ως πολιτισμικό φαινόμενο. Ειδικότερα, μελετούν τις συνέπειες της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή και κατανάλωση της μουσικής, εξετάζοντας πώς η αλληλοεπικάλυψη της TN και του streaming, με την επαγγελία της ψηφιακής δημοκρατίας, καθορίζει όλο και περισσότερο τη μορφή και το περιεχόμενο της μουσικής σε βάρος της αισθητικής της αξίας, της συμβολικής της σημασίας και, κατά συνέπεια, της κοινωνικής της λειτουργικότητας. Ακόμη, επιχειρούν να εξετάσουν το πώς οι τεχνολογίες αυτές επηρεάζουν τη μουσική εμπειρία μουσικών και κοινού, πώς απαντάται το δίλημμα «η τέχνη πρέπει να είναι δωρεάν-ο καλλιτέχνης πρέπει να πληρώνεται» και ποιες συνέπειες έχει για τον πολιτισμό ο περιορισμός του κοινού σε «κελιά αισθητικής» και των καλλιτεχνικών κοινοτήτων σε ένα οικονομικό περιθώριο, καθώς η ψηφιακή οικονομία προκρίνει την κλίμακα έναντι της βιωσιμότητας και την καινοτομία σε βάρος των δικαιωμάτων των καλλιτεχνών.

Στο **Κεφάλαιο 12** η *Χριστίνα Καρακιουλάφη* εξετάζει τις νέες προκλήσεις για την είσπραξη των συγγενικών δικαιωμάτων των ηθοποιών-μεταγλωττιστών στη Ελλάδα λόγω των μετασχηματισμών του οπτικοακουστικού τομέα κατά την τελευταία, κυρίως, δεκαετία με τις νέες ψηφιακές τεχνολογίες, την ανάπτυξη των υπηρεσιών βίντεο κατ' αίτηση (Video On Demand/ VOD), τη ζωντανή ροή (live streaming) κ.ά. Το κείμενο δεν εστιάζει στη νομική προσέγγιση του εξαιρετικά σύνθετου ζητήματος των πνευματικών/συγγενικών δικαιωμάτων, αλλά αναδεικνύει τις απόψεις των άμεσα ενδιαφερόμενων [συνδικαλιστικών εκπροσώπων, εκπροσώπων Οργανισμών Συλλογικής Διαχείρισης (ΟΣΔ) και εργαζομένων], όπως αυτές αποτυπώθηκαν στο πλαίσιο της ποιοτικής έρευνας και του workshop.

Στο **Κεφάλαιο 13**, οι *Πένυ Παπαγεωργοπούλου* και *Χριστίνα Καρακιουλάφη* διερευνούν την επίδραση της ΤΝ με έμφαση στις συζητήσεις για τις επιπτώσεις της στη φύση της δημιουργικότητας, τα πνευματικά δικαιώματα και την αγορά εργασίας. Έμφαση, ακόμη, δίνεται στην «ηθική διακυβέρνηση» της ΤΝ και στην ανάγκη διαμόρφωσης ενός προστατευτικού πλαισίου για τους/τις εργαζόμενους/ες, όπου τα συνδικάτα θα μπορούν να διαδραματίσουν έναν κομβικό ρόλο. Ειδικότερα, γίνεται αναφορά στις εξελίξεις στον τομέα της οπτικοακουστικής/ κινηματογραφικής παραγωγής, με δεδομένο ότι εκεί καταγράφηκαν οι πρώτες μεγάλες συνδικαλιστικές διεκδικήσεις και προσπάθειες συλλογικής ρύθμισης της χρήσης της ΤΝ.

Το τελευταίο κεφάλαιο, το **Κεφάλαιο 14** του παρόντα τόμου της *Πένυς Παπαγεωργοπούλου* και του *Θεόδωρου Κούτρου* εστιάζει στη διαδικτυακή πλατφόρμα ([Creative Labour](#)) που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του ερευνητικού έργου LaPreSC με σκοπό τη σύνδεση ερευνητών, εργαζομένων και φορέων πολιτικής, προσφέροντας δεδομένα ανοικτής πρόσβασης και προτείνοντας πολιτικές που ενισχύουν την κοινωνική συνοχή και την αειφόρο ανάπτυξη στον τομέα. Στο κεφάλαιο παρουσιάζεται αναλυτικά η διαδικασία σχεδιασμού και υλοποίησης της συγκεκριμένης πλατφόρμας.

Για την ενίσχυση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας των ευρημάτων του ερευνητικού έργου LaPreSC, το σύνολο των κεφαλαίων του τόμου υπεβλήθη σε κριτική ανάγνωση/ανατροφοδότηση από άλλα μέλη της ερευνητικής ομάδας (peer debriefing), ενώ συγκεκριμένα τα κεφάλαια 3, 4, 6 και 8 εστάλησαν ενδεικτικά σε έξι συνεντευξιζόμενους/ες και συμμετέχοντες/ουσες στο workshop (member checking) με στόχο την αξιολόγηση/ ανατροφοδότηση για την αντιπροσωπευτικότητά τους αναφορικά με την πραγματική συνθήκη του πεδίου, αλλά και την πιστή/ακριβή απόδοση των λεγόμενών τους. Τους/τις ευχαριστούμε θερμά για τον χρόνο τους και τον ιδιαίτερα χρήσιμο σχολιασμό τους.

ΜΕΡΟΣ Α

**ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΚΑΙ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ**

ΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ: ΜΙΑ ΣΥΝΤΟΜΗ ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Αντιγόνη Παπαγεωργίου
Γιάννης Τσιουλάκης

Εισαγωγή: ο ρόλος αυτού του κειμένου στον συλλογικό τόμο

Εκινώντας την προσπάθεια να χαρτογραφήσουμε, να αναλύσουμε και να συγκροτήσουμε κριτικές θέσεις και προτάσεις πολιτικής πάνω στο θέμα της καλλιτεχνικής και δημιουργικής εργασίας στην Ελλάδα, βρεθήκαμε μπροστά σε μία θηριώδη διεθνή βιβλιογραφία η οποία έχει κυρίως ακμάσει τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Αυτό το ακαδημαϊκό έργο προέρχεται από μία πληθώρα επιστημονικών κλάδων που περιλαμβάνουν την κοινωνιολογία και τις πολιτισμικές/πολιτιστικές σπουδές, την ανθρωπολογία, τη γεωγραφία, τις μιντιακές σπουδές και την πολιτιστική διαχείριση, καθώς και τις έρευνες που εστιάζουν στους επιμέρους καλλιτεχνικούς χώρους με τους οποίους ασχολούμαστε: το θέατρο, τη μουσική, το χορό, κ.ο.κ. Οι προσεγγίσεις αυτές διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό: στη μεθοδολογία έρευνας, στις θεματικές και τους στόχους τους, στα ακαδημαϊκά (και μη) κοινά με τα οποία συνομιλούν. Παρ' όλα αυτά, τα κείμενα που συνδράμουν στη διεθνή ανάλυση αυτών των φαινομένων καταλήγουν συχνά σε κοινά συμπεράσματα σχετικά με την ταχύτατη άνηση των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών (εφεξής ΠΔΒ) και το ρόλο τους στη νεοφιλελεύθερη καπιταλιστική αγορά, εκφράζοντας τις αγωνίες τους για τη μεταλλαγή της ίδιας της φύσης της εργασίας: την επισφάλεια, την ανισότητα, την εκπαίδευση και την έλλειψη αφενός μιας συγκροτημένης πολιτικής για τη σύγχρονη δημιουργικότητα και τον πολιτισμό και αφετέρου μιας δημοκρατικής συμμετοχής στο σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων για το μέλλον. Είναι, λοιπόν, κριτικής σημασίας να συνομιλήσουμε ενεργά μαζί τους, αφού αντλήσουμε συγκριτικές οπτικές και προσεγγίσεις.

Έχοντας παρουσιάσει τις κυρίως συνιστώσες της παρούσας έρευνας και συνοψίσει τα κεφάλαια του τόμου στο εισαγωγικό κεφάλαιο, στο παρόν κείμενο θα αποπειραθούμε να σκιαγραφήσουμε τις κυρίως θεματικές της βιβλιογραφίας περί εργασίας στις ΠΔΒ διεθνώς. Η επισκόπηση που ακολουθεί δεν είναι, φυσικά, σε καμία περίπτωση εξαντλητική και εξονυχιστική. Στόχος μας, όμως, είναι να αναδείξουμε κάποια από τα πιο επίμονα θέματα της διεθνούς βιβλιογραφίας τα οποία επανέρχονται ως κυρίαρχα μοτίβα μαρτυρώντας δομικά προβλήματα, για να πλαισιώσουμε

το ερευνητικό έργο στην Ελλάδα που παρουσιάζεται στα επόμενα κεφάλαια, και όπου η βιβλιογραφία είναι σαφώς πιο ισχυρή και για ευνόητους λόγους αποσπασματική. Επιπλέον, συνοψίζοντας αυτήν τη βιβλιογραφία στα ελληνικά, η ελπίδα μας είναι πως το κείμενο θα βοηθήσει ερευνητές, σπουδαστές και επαγγελματίες/καλλιτέχνες που δραστηριοποιούνται στο χώρο να κατανοήσουν τα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα που παρουσιάζουμε στον τόμο μέσα σε ένα ευρύτερο, διεθνές, ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Γενεαλογία της εργασίας στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες

Τα τελευταία είκοσι χρόνια, η εργασία στους ευρύτερους τομείς της οικονομίας που θεωρούνται πολιτιστικοί, δημιουργικοί και καλλιτεχνικοί φαίνεται να κερδίζει ολοένα και περισσότερο έδαφος (Banks and Hesmondhalgh 2009, Comunian and Conor 2017, McGuigan 2010, Wilson et al. 2020). Η εργασία στις ΠΔΒ αποτελεί πλέον αξιόσημώτο κομμάτι της οικονομικής δραστηριότητας, με ολοένα αυξανόμενο αριθμό επαγγελματιών υψηλής εξειδίκευσης και μόρφωσης να επιδιώκουν να εργαστούν στους τομείς της τέχνης, του πολιτισμού και της δημιουργικότητας.

Στις ύστερες καπιταλιστικές κοινωνίες του Παγκόσμιου Βορρά, η δημιουργική εργασία έχει αναδειχθεί σε ένα ιδιαίτερα ελκυστικό μονοπάτι με ολοένα και περισσότερα επαγγέλματα να ενσωματώνουν πτυχές που τείνουν να θεωρούνται «δημιουργικές» (Adler 2021, Shaughnessy et al. 2022). Τα ερωτήματα γύρω από το ποιοι θεωρούνται επαγγελματίες (ή «εργαζόμενοι/ες») στις ΠΔΒ και στους ευρύτερα καλλιτεχνικούς κλάδους είναι σύνθετα (Cotrell 2004: 8-14, Perrenoud and Bataille 2017, Tsioulakis 2021: 27-53). Αυτό συμβαίνει γιατί, πράγματι, οι εργαζόμενοι/ες στις ΠΔΒ λειτουργούν μέσα σε πολύπλοκα οικοσυστήματα συνεργασίας -αυτό που ο Howard Becker (2008) αποκάλεσε «κόσμους της τέχνης»- τα οποία βασίζονται σε σχέσεις εμπιστοσύνης, καθιστώντας τα όρια μεταξύ ερασιτέχνη και επαγγελματία αλλά και ειδικοτήτων και επαγγελματικών κλάδων ιδιαίτερα πορώδη.

Η συστηματική έρευνα για τη φύση της δημιουργικής εργασίας έχει αναδείξει μια σειρά από κοινά χαρακτηριστικά με έντονη αναφορά στο παραγόμενο προϊόν και την αυτοπραγμάτωση του ίδιου του υποκειμένου μέσα από την καλλιτεχνική διαδικασία (Bain 2005). Πολλοί μελετητές έχουν υποστηρίξει ότι η δημιουργική εργασία βρίσκεται στο σταυροδρόμι μεταξύ δωρεάν εργασίας, εκμετάλλευσης του εαυτού και των προσωπικών ικανοτήτων των εργαζόμενων εντός ενός νεοφιλελεύθερου πλαισίου αγοράς. Χαρακτηριστική είναι η θέση του Andrew Ross (2003) που θεωρεί ότι οι ΠΔΒ φέρνουν το ανθρώπινο, επιθυμητό, εργασιακό περιβάλλον στο προσκήνιο, δομώντας ένα λόγο περί ΠΔΒ ως ιδανικού εργασιακού τόπου. Ταυτόχρονα, η Angela McRobbie (2016) αντιλαμβάνεται την έννοια της απόλαυσης που αντλούν τα υποκείμενα από τη δημιουργική εργασία ως όχημα πειθάρχησης στις επιταγές μιας καπιταλιστικής αγοράς χωρίς σαφείς κανόνες. Πολύ σημαντική είναι η συνεισφορά του Banks (2010) που αντιλαμβάνεται ότι η ιστορία της πολιτιστικής παραγωγής χαρακτηρίζεται από μια διαρκή ένταση μεταξύ της ανάγκης των καλλιτεχνών για αυτονομία και ανεξαρτησία και της εξάρτησης από τους κανόνες της αγοράς. Αντηχώντας τον Raymond Williams, ο Banks υποστηρίζει ότι «ενώ η τέχνη και ο πολιτισμός υποσχονταν ατομική ελευθερία, η οικονομία φαινόταν να προσφέρει μόνο συλλογική

υποδούλωση στην εμπορική επιταγή. Έτσι, οι κόσμοι της τέχνης και του εμπορίου κρίθηκαν επί μακρόν ως διαμετρικά αντίθετοι» (Banks 2007: 6).

Δεν είναι τυχαίο, άλλωστε, ότι ερευνητές έχουν αναδείξει την απροθυμία μέρους της παλαιότερης βιβλιογραφίας να αναλύσει τους δημιουργικούς εργαζόμενους ως εργαζόμενους καθαυτούς (Tsioulakis 2022), καθώς η καλλιτεχνική παραγωγή ιστορικά εννοούνταν ως αντίθετη στις στενές αντιλήψεις περί εργασίας -όντας «διασκεδαστική», «ευχάριστη», «ανεξάρτητη» και «αυτοπραγματοποιητική» (Frith 2017). Για αυτό το λόγο, δεν μας προκαλεί έκπληξη ότι οι επαγγελματικές προοπτικές που δίνουν οι ΠΔΒ προσελκύουν μέλη κατά κύριο λόγο από τις μορφωμένες μεσαίες τάξεις.

Μελέτες έχουν εξετάσει τον πόθο και την ακόρεστη αυτή επιθυμία για μια καριέρα στις ΠΔΒ προσεγγίζοντας τη δημιουργική εργασία ως «καλή εργασία» (Hesmondhalgh and Baker 2011). Βασιζόμενοι σε εμπειρικές έρευνες, οι μελετητές έχουν αποτυπώσει τις ουτοπικές φιλοδοξίες που αποδίδουν οι εργαζόμενοι στις ΠΔΒ στην επαγγελματική πρακτική τους. Ενδεικτική είναι η ποικιλία των όρων που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν τη σύνθετη φύση της δημιουργικής εργασίας, η οποία συνδέεται στενά με τη συλλογική και ατομική ταυτότητα, καθώς και με τις ψυχοκοινωνικές διαστάσεις της ζωής τους: εργασία φιλοδοξίας (Duffy 2015), εργασία αγάπης (Freidson 1990, Gregg 2009, Lynch 2007) και παθιασμένη εργασία (Arvidsson, Malossi and Naro 2010, Sandoval 2018). Αυτοί οι όροι έχουν αποτελέσει, επίσης, τη βάση για την κριτική της δημιουργικής εργασίας και την αποδόμηση των απελευθερωτικών, χειραφετητικών δυνατοτήτων της. Πράγματι, η εργασία στις τέχνες παρουσιάζεται παραδοσιακά ως μη αποξενωτική και αυτόνομη, μια εργασία που μπορεί να οδηγήσει τα ίδια τα υποκείμενα στην αυτοπραγμάτωση (Banks 2010). Το εργασιακό πεδίο των ΠΔΒ δίνει έμφαση στην ευελιξία και την ατομική επιχειρηματικότητα (Beltran and Miguel 2014). Σύμφωνα με τη Nicole Cohen, με αυτόν τον τρόπο, δομείται ένας εργασιακός κόσμος αυτοθυσίας:

Οι μάντζερ δεν απαιτείται να παρακινούν τους πολιτιστικούς εργαζόμενους ώστε να αυξάνουν την παραγωγικότητά τους, καθώς θεωρείται ότι οι ίδιοι αυτοεκμεταλλεύονται. Όμως η αναγνώριση της αυτοεκμετάλλευσης, αν και κρίσιμη για την αποκάλυψη των τρόπων άσκησης της εξουσίας, μπορεί να αποκρύψει τις πραγματικές σχέσεις εκμετάλλευσης, σχεδόν απαλλάσσοντας το κεφάλαιο από τις ευθύνες του (Cohen 2012: 146).

Πράγματι, τις τελευταίες δεκαετίες, οι δημόσιες συζητήσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο καλλιέργησαν μια ουτοπική απεικόνιση της εργασίας στις ΠΔΒ. Η Oakley, για παράδειγμα, παρατηρεί ότι η εργασία στις ΠΔΒ μπορεί να λειτουργήσει ως «πρότυπο για νέες μορφές εργασίας» (Oakley 2009: 27). Η επέκταση αυτού του οικονομικού μοντέλου και σε άλλα εθνικά πλαίσια σήμανε την προώθηση νεοφιλελεύθερων ατζεντών που ενίσχυσαν την ανάπτυξη των ΠΔΒ και της ευρύτερης δημιουργικής οικονομίας. Ο λόγος περί ελαστικοποίησης που επικράτησε τόσο σε πολιτικό όσο και σε ακαδημαϊκό επίπεδο στα τέλη της δεκαετίας του 2010 συνέβαλε στη νομιμοποίηση αυτών των αναδυόμενων μορφών υπερεκμετάλλευσης της εργασίας, επαινώντας το καλλιτεχνικό μοντέλο παραγωγής ως ευέλικτο, απαιτητικό σε δεξιότητες και εκπαιδευση, και δεκτικό στο επιχειρηματικό ρίσκο (McRobbie 2016, Lorey 2011).

Ωστόσο, μέρος της πιο πρόσφατης κριτικής βιβλιογραφίας έχει αρθρώσει έναν σαφή αντίλογο στις απλουστεύσεις και τους διθυραμβικούς λόγους περί

δημιουργικής εργασίας τόσο σε επίπεδο πολιτικής όσο και σε επίπεδο ακαδημαϊκού διαλόγου (Beirne, Jennings and Knight 2017). Μέσα από την προώθηση του μοντέλου του «ιδανικού εργαζομένου», οι νεοφιλελεύθερες επιταγές διαμορφώνουν ένα τοπίο εργασίας γύρω από έννοιες όπως η ευελιξία, η ανθεκτικότητα και η επινοητικότητα. Έτσι, ενώ οι εργαζόμενοι στις ΠΔΒ προσβλέπουν στη δυνατότητα για μια εργασία με νόημα και λιγότερη αποξένωση, οι πολιτικές κανονικοποιούν το μοντέλο της «επιχειρηματικότητας» της εργασίας, όπου τα άτομα γίνονται απόλυτα υπεύθυνα για να φροντίσουν τους επαγγελματικούς τους εαυτούς χωρίς δίκτυα κοινωνικής προστασίας και ασφάλειας (Tarassi 2018, Tsioulakis 2021: 139-141, Raunig 2011).

Για τους παραπάνω λόγους, η έννοια της επισφάλειας ανάγεται σε κεντρικό άξονα για την κατανόηση της εργασίας στις ΠΔΒ και αποτελεί βασικό θεωρητικό πυλώνα της παρούσας μελέτης. Ορίζουμε την επισφάλεια ως μια μοναδική κατάσταση οικονομικής και επαγγελματικής ανασφάλειας, ενδημική στον νεοφιλελεύθερο καπιταλισμό (Standing 2011). Υπό αυτό το πρίσμα, αναγνωρίζουμε ότι η επισφάλεια συνιστά μια ιστορικά εγκαθιδρυμένη και ιεραρχημένη μορφή ευαλωτότητας, βαθιά ριζωμένη στα σύγχρονα συστήματα διακυβέρνησης (Lorey 2015, 2019). Η Isabell Lorey αντιλαμβάνεται την επισφάλεια ως μια συνεχή διαδικασία, την οποία ονομάζει «επισφαλειοποίηση»:

Επισφαλειοποίηση σημαίνει κάτι περισσότερο από ανασφαλείς δουλειές και έλλειψη σταθερότητας που θα προσέφερε η μισθωτή εργασία. Μέσω της αβεβαιότητας και του κινδύνου, διαπερνά ολόκληρη την ύπαρξη, το σώμα, τους τρόπους υποκειμενοποίησης. Είναι απειλή και καταναγκασμός, ακόμη κι όταν ανοίγει νέες δυνατότητες ζωής και εργασίας. Η επισφαλειοποίηση σημαίνει να ζεις με το απρόβλεπτο και την ενδεχομενικότητα (Lorey 2015: 1).

Όπως υποστηρίζει αλλού, «η επισφαλειοποίηση καθίσταται κινητήριος δύναμη της παραγωγικότητας» (Lorey 2019: 186), γεγονός που σημαίνει ότι η αυξημένη ανασφάλεια στην εργασία αξιοποιείται στρατηγικά από εκείνους που διαχειρίζονται το εργατικό δυναμικό, προκειμένου να επιτύχουν αποτελεσματικότερο έλεγχο, να αυξήσουν τον φόρτο εργασίας και να μειώσουν τις αμοιβές, τις απαιτήσεις και φυσικά τα ήδη κατακερματισμένα δικαιώματα. Αυτό ισχύει σε ιδιαίτερο βαθμό για τους τομείς εργασίας που βασίζονται στις «ήπιες» δεξιότητες επικοινωνίας και δημιουργικότητας, όπως οι τέχνες και τα μέσα επικοινωνίας (Lorey 2011: 84-86). Η επισφάλεια τείνει να επηρεάζει βαθιά τους δημιουργικούς εργαζόμενους, μετατρέποντας ολόκληρη τη ζωή τους σε έναν συνεχή αγώνα και καθιστώντας το μέλλον τους εξαιρετικά αβέβαιο (Gill and Pratt 2008). Οι Brophy και de Peuter σημειώνουν:

Το να είσαι επισφαλής σημαίνει ότι η σχέση σου με τον χρόνο χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα: από τον part-time υπάλληλο σε λιανικό εμπόριο, του οποίου ο μη εργάσιμος χρόνος στοιχειώνεται από την πιθανότητα να κληθεί για βάρδια, μέχρι τον αυτοαπασχολούμενο κειμενογράφο που σπάνια αρνείται συμβόλαιο από φόβο για μελλοντική απώλεια εισοδήματος (Brophy and de Peuter 2007: 182).

Οι κίνδυνοι για την υγεία και τη γενικότερη ευημερία των δημιουργικών εργαζομένων συζητούνται σπάνια και, τις περισσότερες φορές, υποτιμώνται (Gross and Musgrave 2020). Παρόλα αυτά, γνωρίζουμε ότι η απασχόληση στις ΠΔΒ είναι σε μεγάλο βαθμό διαλείπουσα, πολύπλοκη και σωματικά απαιτητική. Οι δημιουργικοί

εργαζόμενοι συνήθως κατέχουν πολλαπλές θέσεις εργασίας, προσφέρουν υπηρεσίες αμισθί σε υποαμειβόμενες δημιουργικές δραστηριότητες ή δραστηριότητες σε άλλους τομείς πέρα από τις ΠΔΒ (Michailidou and Kostala 2016, Shade and Jacobson 2015, Throsby and Zednik 2011). Πράγματι, ένα σημαντικό ποσοστό στρέφεται σε παράλληλες δραστηριότητες εκτός του πολιτιστικού τομέα για να χρηματοδοτήσει τις καλλιτεχνικές του επιδιώξεις. Ωστόσο, η δυνατότητά τους να συνεχίσουν τέτοιες μορφές απλήρωτης εργασίας μειώνεται αισθητά όσο πλησιάζουν τα σαράντα, μια ηλικία ορόσημο που σηματοδοτεί τη σύγκρουση μεταξύ έντονων και ευμετάβλητων εργασιακών απαιτήσεων με προσωπικά σχέδια που περιλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας και δημιουργία οικογένειας (Brook, O'Brien and Taylor 2020, Gross and Musgrave 2020: 34-37).

Παρόλο που τα στατιστικά δεδομένα για την εργασία στις ΠΔΒ δεν είναι πάντοτε ακριβή, ένα διαρθρωτικό χαρακτηριστικό της δημιουργικής εργασίας είναι η υπερπροσφορά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού (McKinlay and Smith 2009). Είναι γεγονός πως στις δυτικές κοινωνίες με την αλλαγή του καταμερισμού της εργασίας παρατηρείται πλεόνασμα άρτια καταρτισμένων ατόμων που επιθυμούν να εργαστούν στους δημιουργικούς τομείς της οικονομίας. Από τη μια μεριά, οι ΠΔΒ ως κλάδοι χαρακτηρίζονται από τη συσσώρευση γνώσης και από την άλλη οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε αυτές βιώνουν μια έντονα επισφαλή εργασιακή συνθήκη που εμποτίζει όλες τις πτυχές της ζωής τους. Ως αποτέλεσμα, η ίδια η υπερπροσφορά της ειδικευμένης δεξιότητας και εργασίας σε αυτούς τους κλάδους έρχεται να εντείνει την επισφάλεια.

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται κυρίως σε εργαζόμενους/ες που δραστηριοποιούνται στους τομείς της ζωντανής παράστασης (μουσική, θέατρο, χορός), στο θέαμα ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα, καθώς η εργασία στους τομείς αυτούς είναι κατά κύριο λόγο ελεύθερη, βασισμένη σε αναθέσεις έργων ή λαμβάνει χώρα σε πλαίσια μικρής κλίμακας επιχειρηματικότητας. Για τους παραπάνω κλάδους στη χώρα μας γνωρίζουμε ελάχιστα: ποιοι είναι οι τρόποι με τους οποίους τα ίδια τα υποκείμενα αντιμετωπίζουν τη δομική αβεβαιότητα και ευελιξία; Πώς οργανώνονται συλλογικά ή και ατομικά αυτές οι στρατηγικές επιβίωσης; Από την έως τώρα έρευνά μας (Tsioulakis 2021, 2022, Karakioulafis 2015, 2022), προκύπτει ότι η πλειονότητα των δημιουργικών εργαζομένων συμμετέχει σε πολιτιστικές δραστηριότητες που αμείβονται ελάχιστα ή καθόλου, ζώντας με ασταθή έσοδα από αυτοχρηματοδοτούμενα έργα ή επιβιώνοντας μέσω ιδιωτικών χρηματοδοτικών μηχανισμών. Αυτό επιβεβαιώνεται από την ανυπαρξία συγκροτημένης πολιτικής για τις σύγχρονες τέχνες στην Ελλάδα. Η προφανής απουσία στήριξης του κράτους ενισχύει τις αντιλήψεις «ελευθερίας» και «ανεξαρτησίας» που αποδίδουν οι δημιουργικοί εργαζόμενοι στο έργο τους, διαιωνίζοντας την κοινή πεποίθηση ότι η καλλιτεχνική δημιουργία υφίσταται εκτός και πέρα από την αγορά.

Σκοπός της μελέτης αυτής είναι, επομένως, να διερευνήσει τα δημιουργικά υποκείμενα ως εργαζόμενα στις ΠΔΒ και να αποτυπώσει τον τρόπο με τον οποίο οι σύγχρονοι καλλιτεχνικοί κόσμοι παραγωγής, στους οποίους κυριαρχούν οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι μικρές συλλογικότητες (ΑΜΚΕ), κατορθώνουν να επιβιώσουν σε μια ασταθή, σχετικά μικρή και ελλιπώς ρυθμισμένη ελληνική αγορά. Έχοντας ως ερευνητική μας αφετηρία τις έρευνες για τις στρατηγικές επιβίωσης και τους μηχανισμούς άμυνας των εργαζομένων στις ΠΔΒ, χρησιμοποιούμε τον άξονα

«αυτοπραγμάτωσης και αυτοεκμετάλλευσης». Δανειζόμαστε αυτό το ερμηνευτικό εργαλείο από την Angela McRobbie (2016) για να περιγράψουμε πώς οι δημιουργικοί εργαζόμενοι αφιερώνονται και επενδύουν συναισθηματικά τόσο βαθιά στο δημιουργικό τους έργο, ώστε συχνά εξαντλούνται σωματικά και ψυχικά. Πώς γίνεται, τελικά, η δημιουργικότητα να καθίσταται βάση εκμετάλλευσης (Lovink and Rossiter 2007), παρά την αναγνωρισμένη δυνατότητά της να προσφέρει ατομική ή συλλογική ολοκλήρωση;

Από την εκπαίδευση στην καριέρα: στρατηγικές, δίκτυα, όρια/οριζμοί

Η εκπαίδευση ως μονοπάτι δεξιοτήτων και καριέρας

Ένας παράγοντας που καθιστά δύσκολη τη χαρτογράφηση των εμπειριών και των διδρομών των επαγγελματιών στις ΠΔΒ είναι η ποικιλομορφία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης που οδηγεί στην δόμηση καριέρας. Όπως έχει υποστηρίξει ο John Baldacchino (2013, 2014), η καλλιτεχνική εκπαίδευση και η επαγγελματική πορεία στις ΠΔΒ δεν συνδέονται απευθείας, αλλά μάλλον ακολουθούν ασύμπτωτες ή και αντιθετικές πορείες. Και ενώ η καλλιτεχνική εκπαίδευση (και κάθε διαδικασία απόκτησης δεξιοτήτων) δημιουργεί δυνατότητες αυτονομίας, η πραγματικότητα της εργασίας στις ΠΔΒ ευνοεί τη μηχανική παραγωγικότητα, που μετριέται με βάση βιομηχανικές κλίμακες. Αυτό δημιουργεί ένα περίπλοκο τοπίο, όπου η διαδρομή από την εκπαίδευση -συχνά επικεντρωμένη στην καλλιτεχνική αριστεία- προς την επαγγελματική σταδιοδρομία δεν είναι γραμμική. Μάλιστα, οι Hennekam και Bennett (2017: 75) επισημαίνουν ότι «η έλλειψη σύγκλισης μεταξύ της αρχικής εκπαίδευσης και των απαιτήσεων της εργασίας στις πολιτιστικές βιομηχανίες, μαζί με την ανάγκη για διαβίωση μάθησης, προσθέτουν σημαντικά στην επισφάλεια της δημιουργικής εργασίας».

Ακόμη και μέσα στις διαφορετικές «σκηνές» που επιχειρεί να χαρτογραφήσει το παρόν έργο, οι διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά διαφοροποιημένες και εξατομικευμένες. Για παράδειγμα, στον τομέα του θεάτρου, βασιζόμενη σε έρευνα στην Ιταλία, η Serino (2020) υποστηρίζει ότι το πολιτισμικό κεφάλαιο (Bourdieu 1986) μπορεί να αποκτηθεί μέσω πολλών διαδρομών και να αναγνωριστεί μέσω ενός σύνθετου ιστού νομιμοποίησης και αναγνώρισης, όπου «οι ειδικές δεξιότητες και εμπειρίες δεν έχουν πάντοτε πραγματικό αντίκρισμα σε ένα επίσημο σύστημα διαπιστευτηρίων» (Serino 2020: 203).

Στη μουσική, τα εκπαιδευτικά μονοπάτια διαφέρουν ανάλογα με το είδος μουσικής, την περιφερειακή βάση του καλλιτέχνη, την κοινωνική του τάξη και άλλους ταυτοτικούς παράγοντες. Στην κλασική μουσική, για παράδειγμα, η εκπαιδευτική πορεία είναι σε μεγάλο βαθμό θεσμοποιημένη (Cottrell 2004: 34-44), αλλά επηρεάζεται επίσης ισχυρά από το φύλο και την κοινωνική τάξη (Bull 2019). Αντίθετα, στην εκπαίδευση της δημοφιλούς μουσικής παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ μητροπολιτικών και περιφερειακών κέντρων, εθνικών πλαισίων και ιστορικών περιόδων (Tsioulakis 2021: 30-36, Green 2002).

Στον χώρο του χορού, οι Higdon και Stevens (2017) δείχνουν ότι οι φοιτητές πανεπιστημιακών προγραμμάτων στην Αγγλία αντιλαμβάνονται την εκπαίδευση ως μετάβαση από τη φυσική δεξιότητα στην ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας. Αναλύοντας τη διαδικασία ακροάσεων και προσλήψεων στον σύγχρονο

χορό, ο Sorignet (2004) υποστηρίζει ότι τα κριτήρια παραπαίουν μεταξύ τεχνικής ικανότητας και αναγκών της αγοράς, παρόλο που οι χορογράφοι το αρνούνται.

Συνολικά θα λέγαμε ότι αναδύεται μια σύνθετη εικόνα διαφόρων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πεδίων, με δεξιότητες που αποκτώνται είτε μέσω θεσμικής κατάρτισης είτε μέσω άτυπης εμπειρίας, οδηγώντας σε επαγγελματικά περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να συνεργάζονται με ελάχιστο κοινό εκπαιδευτικό υπόβαθρο.

Με την αυξανόμενη επαγγελματοποίηση της πολιτιστικής παραγωγής, το κράτος και άλλοι φορείς έχουν προσπαθήσει να τυποποιήσουν και να εμπορευματοποιήσουν την καλλιτεχνική εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημιακών σπουδών (Banks and Hesmondhalgh 2009, Leung and Bentley 2017). Όπως υποστηρίζει ο Taylor (2014: 192), «τα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης ανά τον κόσμο έχουν ανταποκριθεί στη σημασία των ΠΔΒ ως κοινωνικών εργοστασίων εκπαίδευσης και έρευνας». Παράλληλα, οι φοιτητές δημιουργικών σχολών επιδιώκουν ολοένα και πιο έντονα την απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων ως μέρος της εκπαίδευσής τους, ώστε να μπορούν να κατανοήσουν την πολιτιστική βιομηχανία και να πλοηγηθούν σε αυτήν μετά το πέρας των σπουδών τους (Ball 2002). Ωστόσο, όπως τονίζουν οι Murray και Gollmitzer (2012: 426), ο τρόπος με τον οποίο το εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί να ανταποκριθεί σε αυτά τα αιτήματα και παράλληλα να παράγει ολοκληρωμένους πτυχιούχους, συνιστά μια σύνθετη πρόκληση. Επιπλέον είναι γεγονός ότι οι ΠΔΒ αναπτύσσονται με ρυθμούς πολύ ταχύτερους από αυτούς που μπορούν να ακολουθήσουν τα ακαδημαϊκά προγράμματα. Κατά συνέπεια, «οι διαφορετικές χρονικές πρακτικές μεταξύ βιομηχανίας και πανεπιστημίων δυσχεραίνουν την ανάπτυξη σύνθετων δεξιοτήτων στους φοιτητές με την ταχύτητα που απαιτεί η αγορά» (Leung and Bentley, 2017: 158).

Χτίζοντας μια καριέρα: στρατηγικές και επιτυχία

Η ποικιλομορφία και η ανομοιογένεια των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών διαδρομών προς τη δημιουργική εργασία επηρεάζει αντίστοιχα και τις στρατηγικές ανάπτυξης σταδιοδρομίας, οι οποίες εμφανίζονται πολύπλευρες και γεμάτες ασυνέχειες. Σε αντίθεση με άλλα επαγγελματικά πεδία όπου η εξασφάλιση μόνιμης απασχόλησης προσφέρει μια σχετική σταθερότητα, η εργασία στις ΠΔΒ χαρακτηρίζεται από τέτοιο βαθμό επισφάλειας και προσωρινότητας (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, freelancing, πολυαπασχόληση και ετεροαπασχόληση) που οι επαγγελματίες οφείλουν να δημιουργούν διαρκώς ευκαιρίες εργασίας για τον εαυτό τους και να προσαρμόζονται ταχύτατα και συνεχώς (de Peuter 2011, 2014, Throsby and Zednik 2011). Η Isabell Lorey (2011) χαρακτηρίζει τους δημιουργικούς εργαζόμενους ως «δεξιότχνες της ελευθερίας». Αυτοί οι δεξιότχνες:

εμπλέκονται σε πολύ διαφορετικές και άνισα αμειβόμενες δραστηριότητες και μισθωτές εργασίες και θεωρούν τους εαυτούς τους ως κριτικούς απέναντι στην κοινωνία. Κάποιες φορές δεν επιθυμούν καν σταθερή δουλειά· άλλες φορές γνωρίζουν ότι κάτι τέτοιο αποτελεί απλώς όνειρο. Ωστόσο, εκκινούν από την παραδοχή ότι έχουν επιλέξει οι ίδιοι τις συνθήκες ζωής και εργασίας τους, προκειμένου να αναπτύξουν στο μέγιστο την ουσία της ύπαρξής τους με τρόπο σχετικά ελεύθερο και αυτόνομο (Lorey 2011: 84).

Κάνοντας το τοπίο ακόμη πιο σύνθετο, η δραστηριότητα των (υφιστάμενων ή

επίδοξων) επαγγελματιών στις ΠΔΒ περιλαμβάνει ένα τόσο ευρύ φάσμα αμειβόμενων και μη δραστηριοτήτων, ώστε καθίσταται δύσκολη η διάκριση ανάμεσα σε εργασία, στρατηγική καριέρας και προσωπικό ενδιαφέρον. Η Christina Scharff μας υπενθυμίζει ότι οι στρατηγικές σταδιοδρομίας στον πολιτιστικό τομέα είναι βαθιά εξατομικευμένες, καθώς «δεν υπάρχει διαχείριση, αλλά αντίθετα ένα ήθος ατομικής δημιουργικής προσπάθειας, με αποτέλεσμα οι πολιτιστικοί εργαζόμενοι να θεωρούνται οι ίδιοι υπεύθυνοι για τις αποτυχίες και τις δυσκολίες που βιώνουν» (Scharff 2016: 14, βλ. επίσης Banks 2007, McRobbie 2016). Όπως επισημαίνουν οι Hesmondhalgh και Baker (2011: 13), στις δημιουργικές βιομηχανίες «η γραμμή μεταξύ αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας, καθώς και μεταξύ 'επαγγελματιών' και 'ερασιτεχνών', είναι συχνά θολή», ενώ «δεν είναι ασυνήθιστο η απλήρωτη εργασία να αποτελεί τη βάση για τη φήμη που θα επιτρέψει τη μετάβαση στην επαγγελματική σταδιοδρομία».

Σε ένα πεδίο όπου «η κοινωνική αλληλεπίδραση και η εμπορευματοποίησή της βρίσκονται στο κέντρο της διαδικασίας παραγωγής της βιομηχανίας ψυχαγωγίας» (Turrini and Chicchi 2013: 520), οι στρατηγικές καριέρας στις ΠΔΒ μπορεί να περιλαμβάνουν απλώς τη φυσική παρουσία σε καλλιτεχνικές σκηνές ώστε οι εργαζόμενοι να γίνονται αντιληπτοί ως ενεργοί συμμετέχοντες (Tsioulakis 2021: 38-41). Οι στρατηγικές καριέρας περιλαμβάνουν την ανάληψη περισσότερων έργων από όσα μπορεί κανείς να φέρει εις πέρας ρεαλιστικά, λόγω της αβεβαιότητας για τη μελλοντική διαθεσιμότητα εργασίας (Bastani et al. 2021, FitzGibbon 2022). Συχνά αυτό συνεπάγεται και την επέκταση σε μη καλλιτεχνικές δραστηριότητες, με στόχο τη συμπλήρωση εισοδήματος, την απόκτηση πρόσθετων δεξιοτήτων και την αναζήτηση σταθερότερων μορφών απασχόλησης (Throsby and Zednik 2011). Οι στρατηγικές επιβίωσης στις ΠΔΒ απαιτούν επίσης αυξημένη κινητικότητα, εντός και εκτός εθνικών συνόρων, αναγκάζοντας τους πολιτιστικούς εργαζόμενους να υιοθετούν «νομαδικές μορφές ύπαρξης» (Turrini and Chicchi 2013: 521).

Παρά την έντονη εξατομίκευση που υπαγορεύεται από τον σκληρό ανταγωνισμό και την επισφάλεια, η συλλογικότητα αναδύεται επίσης ως στρατηγική επιβίωσης. Η δημιουργία συνεργατικών περιβαλλόντων μπορεί να καλλιεργήσει «ένα κλίμα συμπόνιας και αλληλεγγύης που ενθαρρύνει την ανάπτυξη περαιτέρω μορφών συνεργασίας» (Sandoval 2018: 126). Δικτύώσεις και συγκροτήσεις πολιτιστικής εργασίας επεκτείνονται επίσης γεωγραφικά, καθώς η ανάπτυξη δραστηριοτήτων εκτός αστικών κέντρων δημιουργεί προστιθέμενη αξία και νέες ευκαιρίες (Brennan-Horley 2010). Αυτό αποτυπώνεται στην έννοια της «φατικής εργασίας» (Garland 2019: 29): «την καλλιέργεια κοινωνικών δικτύων ως πρακτικών κοινωνικότητας, που ταυτόχρονα λειτουργούν ως βάση για τη μεταφορά και διακίνηση πόρων». Ακόμα και όταν επιτυγχάνεται κάποια μορφή απασχόλησης (έστω και επισφαλής), οι αντιλήψεις περί «επιτυχίας» διαφέρουν σημαντικά μεταξύ επαγγελματιών και πλαισίων. Όπως υπενθυμίζει ο Mark Banks (2010), τα αφηγήματα επαγγελματικής επιτυχίας στις τέχνες εμπλέκονται σε περίπλοκες και αντιφατικές σχέσεις με τα ιδεώδη της αυτονομίας και της εμπορικής επιτυχίας, ενώ ο Hans Abbing (2002) επισημαίνει ότι η επιτυχία στις τέχνες δεν ισοδυναμεί απαραίτητα με οικονομική ευημερία ή ασφάλεια. Τελικά, η «επιτυχία» κρίνεται με αντιφατικά κριτήρια που ταλαντεύονται μεταξύ «φήμης», αμοιβών, βιωσιμότητας απασχόλησης και μεγιστοποίησης ευκαιριών (Tsioulakis 2021: 43-49).

Ανισότητες τάξης και φύλου στη δημιουργική εργασία

Παρά τους πανηγυρικούς λόγους που παρουσιάζουν τις ΠΔΒ ως συμπεριληπτικές, ισότιμες και χωρίς αποκλεισμούς, η βιβλιογραφία έχει επανειλημμένα τονίσει ότι πρόκειται για πεδία όπου ενυπάρχουν έντονες ανισότητες. Ένα ευρύ φάσμα μελετών έχει εξετάσει μοτίβα αποκλεισμού στις ΠΔΒ μέσω της οπτικής του φύλου (Curran-Troop 2023, Duffy 2015, Gill, Kelan and Scharff 2017, Kolokytha et al. 2024, Villarroya and Barrios 2022), της κοινωνικής τάξης (Hesmondhalgh 2008, Bull 2019), της εθνότητας/φυλής (Nwonka and Malik 2018, Saha 2020), της ηλικίας (Campbell 2020, Gross and Musgrave 2020) και της αναπηρίας (Hadley 2020). Η ιδέα μιας δίκαιης και συμπεριληπτικής δημιουργικής οικονομίας που ενυπάρχει στο συλλογικό φαντασιακό έχει συστηματικά αποδομηθεί από εμπειρικές μελέτες που αποκαλύπτουν τη διάσταση μεταξύ της προβαλλόμενης «προοδευτικής» και «μποέμικης» εικόνας των ΠΔΒ και των άνισων όρων πρόσβασης που οδηγούν μοιραία και σε άνιση συμμετοχή.

Η έλλειψη επαρκών στατιστικών δεδομένων για την εργασία στις ΠΔΒ επέτρεψε τη διαιώνιση του μύθου της αξιοκρατίας (Littler 2018, O'Brien et al. 2016). Σε έρευνα του 2018 (Brook, O'Brien and Taylor 2018), που στόχευε στη χαρτογράφηση των κοινωνικών ανισοτήτων στις ΠΔΒ του Λονδίνου, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε ισχυρή πίστη στην αξιοκρατία, θεωρώντας ότι η σκληρή δουλειά και το ταλέντο είναι οι βασικοί παράγοντες επιτυχίας. Όπως ήταν αναμενόμενο, μεγαλύτερη πίστη στα ιδανικά της αξιοκρατίας υποστήριζαν ιδιαίτερα τα πιο υψηλόμισθα και ισχυρά στελέχη του κλάδου. Όπως, όμως, αναλύθηκε παραπάνω, η είσοδος στις ΠΔΒ ρυθμίζεται από αόρατα εμπόδια, καθώς τα προσόντα και η εκπαίδευση συχνά δεν αναγνωρίζονται (αλλά ούτε και αποκτούνται) με ενιαίο τρόπο. Αυτό σημαίνει ότι οι πορείες προς την επαγγελματική ενασχόληση είναι πολλαπλές και ανεπίσημες, γεγονός που αναπαράγει μακροχρόνια πρότυπα αποκλεισμού βάσει κοινωνικής τάξης, φυλής και φύλου. Σύμφωνα με τους Brook, O'Brien and Taylor (2021: 501), η πρόσφατη βιβλιογραφία έχει καταδείξει τον τρόπο με τον οποίο οι δομικές ανισότητες καθίστανται «δευτερεύουσες» ή αόρατες μπροστά στο λόγο εξιδανίκευσης που αναπαράγεται και υλοποιείται μέσω πολιτικών για τις ΠΔΒ. Ταυτόχρονα, οι Gill (2014) και McRobbie (2009) αναδεικνύουν όψεις μετα-φεμινιστικού λόγου που επικρατούν εντός των ΠΔΒ και ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών και δυσχεραίνουν τη διατύπωση του σεξισμού ως υπαρκτού προβλήματος, διατηρώντας αλλά και αναπαράγοντας τις ανισότητες.

Κοινωνική τάξη και περιφερειακές ανισότητες

Παρά τις επίσημες εκθέσεις που προβάλλουν τον οικονομικό αντίκτυπο των ΠΔΒ μέσω ρητορικών αξιοκρατίας, η σύγχρονη έρευνα δείχνει ότι οι λιγότερο προνομιούχες κοινωνικές ομάδες έχουν σημαντικά περιορισμένη πρόσβαση στις δημιουργικές βιομηχανίες (Dent 2020, Stokes 2017). Μελέτες έχουν καταγράψει ότι άτομα από ευνοημένα κοινωνικοοικονομικά περιβάλλοντα αποκτούν προβάδισμα ήδη από το στάδιο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και, στη συνέχεια, έχουν την οικονομική δυνατότητα να αντέξουν μεγάλα διαστήματα απλήρωτης εργασίας που συχνά απαιτούνται για την είσοδο στις ΠΔΒ (Banks 2017, Gill 2018, Oakley and O'Brien 2016).

Αυτές οι συνθήκες ενισχύουν και αναπαράγουν τις ταξικές ανισότητες, οι οποίες είναι τόσο ενδημικές στον κλάδο που καθίστανται τελικά αόρατες.

Η μελέτη των Randle, Forson και Calvey (2015) για τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανίες κινηματογράφου και τηλεόρασης στο Ηνωμένο Βασίλειο έδειξε ότι στους κλάδους αυτούς απασχολούνται κυρίως λευκοί άνδρες μεσαίας τάξης (βλ. επίσης Christopherson 2009, Eikhof and Warhurst 2013). Χρησιμοποιώντας το θεωρητικό πλαίσιο του Bourdieu, οι ερευνητές χαρτογράφησαν τον τρόπο με τον οποίο το πολιτισμικό, κοινωνικό και οικονομικό κεφάλαιο συμβάλλουν στη διαίωνιση του ταξικού προνομίου. Το πολιτισμικό κεφάλαιο υλοποιείται μέσω της αναγνώρισης μορφών εκπαίδευσης και πολιτιστικών κωδίκων (όπως η προφορά), το κοινωνικό κεφάλαιο ενισχύει τις ευκαιρίες μέσω δικτύωσης, ενώ το οικονομικό κεφάλαιο επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία σε απλήρωτες ή κακοπληρωμένες θέσεις. Παρότι, υπό συγκεκριμένους όρους, το «σπάσιμο» της ταξικής οροφής και η ρήξη της ταξικής ομοιομορφίας δεν είναι απίθανα, η ανισότητα επιμένει ιδιαίτερα στα ανώτερα κλιμάκια λήψης αποφάσεων και υψηλών εισοδημάτων (O'Brien et al. 2016, Bull 2019).

Παρομοίως, και η γεωγραφική πρόσβαση αποτελεί σημαντικό παράγοντα ανισότητας (Chapain and Comunian 2010, Sanchez-Moral, Méndez and Arellano 2014). Στην Ελλάδα, οι πρόσφατες χαρτογραφήσεις (Αυδίκος, Μιχαηλίδου, Κλήμης, και Μιμής 2016) δείχνουν ότι οι πολιτιστικές και δημιουργικές επιχειρήσεις συγκεντρώνονται δυσανάλογα στα μεγάλα αστικά κέντρα, ιδιαίτερα στην Αθήνα. Οι εργαζόμενοι/ες από την περιφέρεια έχουν περιορισμένες εκπαιδευτικές ευκαιρίες, λιγότερους χώρους δημιουργικής έκφρασης και δυσκολεύονται περισσότερο να εισέλθουν στα μητροπολιτικά κέντρα παραγωγής, αντιμετωπίζοντας συχνά και το στίγμα της περιφερειακής ταυτότητας.

Ανισότητες φύλου

Στην ανάλυση των εμποδίων και των ανισοτήτων, το φύλο αποτελεί διατομεακό παράγοντα αποκλεισμού, περιορίζοντας ή καθυστερώντας την πρόσβαση των γυναικών σε ποιοτικές ευκαιρίες απασχόλησης (βλ. τη σημασία της «καλής εργασίας» στην ενότητα για τη γενεαλογία της εργασίας στις ΠΔΒ). Οι διαχρονικές αναλύσεις για τη διάκριση λόγω φύλου δείχνουν ότι οι δομικές συνθήκες της δημιουργικής εργασίας -αυξημένη ανασφάλεια, ασταθείς συμβάσεις, κουλτούρα υπερεργασίας και χαμηλών αμοιβών- έχουν έντονες έμφυλες διαστάσεις (Christopherson 2009, Gill, Banks and Taylor 2013, Gill and Pratt 2008). Σε συνδυασμό με τις κοινωνικές προσδοκίες που αναθέτουν στις γυναίκες τις βασικές ευθύνες φροντίδας, αυτές οι συνθήκες λειτουργούν ως σημαντικά (αόρατα) ταυτοτικά εμπόδια.

Μελέτες σε κλάδους όπως τα νέα μέσα (Banks and Milestone 2011), η μόδα και το design (Αυδίκος and Kalogeresis 2016, Reimer 2016) αποκαλύπτουν ότι οι νέες μορφές εργασίας όχι μόνο συνεχίζουν να αναπαράγουν παραδοσιακές έμφυλες διακρίσεις αλλά και δημιουργούν νέες μορφές αποκλεισμού. Αυτό γίνεται αντιληπτό αν αναλογιστούμε ποιο είναι το σύγχρονο πρότυπο επιτυχίας στις ΠΔΒ. Σύμφωνα με την Reimer (2016), οι συνθήκες εργασίας στις ΠΔΒ εξακολουθούν να ευνοούν ένα μυθικό υποκείμενο: το μεσοαστικό, cisgender, ετεροφυλόφιλο, λευκό, αρσενικό άτομο, που παρουσιάζεται ως πρότυπο ανθεκτικότητας και δημιουργικής ελευθερίας. Η αδυναμία πλήρους συμμετοχής των γυναικών στις απαιτήσεις της εργασίας με επιχειρηματικά χαρακτηριστικά -ασταθή ωράρια, ευμετάβλητες απολαβές, ανάγκη

διαρκούς δικτύωσης- τις τοποθετεί σε δυσμενέστερη θέση, ενώ η απουσία συστηματικών πολιτικών παρέμβασης τις αναγκάζει να «επιλέξουν» ανάμεσα στην καριέρα και την οικογένεια (Stokes 2017). Παράλληλα, όπως υποστηρίζει η Rosalind Gill (2014), οι έμφυλες διακρίσεις στις νέες μορφές εργασίας στις ΠΔΒ συχνά συγκαλύπτονται κάτω από τη μετα-φεμινιστική και εξατομικευμένη ρητορική της «ευελιξίας» και της «δημιουργικής ελευθερίας», καθιστώντας δύσκολη τη σαφή άρθρωσή τους.

Συλλογικότητες, διεκδικήσεις, και αντίσταση σε ένα περιβάλλον εξατομικευμένων στρατηγικών

Όπως σημειώνουν οι Conor, Gill και Taylor (2015: 13), στις ΠΔΒ δεν υπάρχει ισχυρή παρουσία συνδικάτων, συλλογικών κινημάτων και οργανώσεων υπεράσπισης των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι/ες στις ΠΔΒ λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό εκτός συνδικαλιστικών δομών, καθώς η εργασία τους είναι βασισμένη σε έργα, και άρα είναι διαλείπουσα και εφήμερη (Umney and Coderre-LaPalme 2017, Tsioulakis 2021: 160). Η απουσία οργανωμένης αντίστασης επιτείνει την επισφάλεια και την άτυπη εργασία σε ένα περιβάλλον όπου κυριαρχούν οι εξατομικευμένες στρατηγικές (Hennekam and Bennett 2017).

Στο ίδιο πνεύμα, η Angela McRobbie (2002) υποστηρίζει ότι η παρακμή των ριζοσπαστικών συλλογικών διεκδικήσεων οφείλεται στην κατάρρευση των παραδοσιακών εργασιακών πλαισίων, όπου υπήρχαν σαφείς ιεραρχίες, καθορισμένα καθήκοντα και εγγυημένη απασχόληση. Αυτός ο μετασχηματισμός συνοδεύτηκε από την ανάδυση του λεγόμενου «χώρου εργασίας χωρίς γιακά» ('no-collar workplace') (Ross 2003), με άλλα λόγια της εργασίας που εκπίπτει της παραδοσιακής διάκρισης εργάτη ('blue-collar' worker) και υπαλλήλου ('white-collar' worker). Η McRobbie (2011) προτείνει ότι η «δικτυακή κοινωνικότητα» λειτουργεί ως η νέα αρχή οργάνωσης της καλλιτεχνικής και πολιτιστικής παραγωγής. Σε αυτό το πλαίσιο, τα άτομα αυτοπαρουσιάζονται ως οι ίδιοι οι πράκτορές τους, επιβιώνοντας μέσω εφήμερων και συναλλακτικών μορφών κοινωνικότητας. Ο όρος «εργασιακή κοινωνικότητα» (working sociality), που εισήγαγε πρώτος ο Wittel (2001), περιγράφει τις σύγχρονες εργασιακές ζωές των δημιουργικών επαγγελματιών και τις συνδέει με ευρύτερες διαδικασίες αναδιάρθρωσης της εργασίας και απορρύθμισης, που οδηγούν σε έντονη εξατομίκευση.

Όπως αναλύουν οι Boltanski και Chiapello (2005), από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 και έπειτα, η ελαστικοποίηση της εργασίας διαβρώνει τη συλλογική συνθήκη και κατακερματίζει τις επαγγελματικές ταυτότητες οδηγώντας μοιραία στην παρακμή του συνδικαλισμού ως μέσου συλλογικών διεκδικήσεων. Η επισφάλεια αποδυναμώνει τα κίνητρα πολιτικής κινητοποίησης, καλλιεργώντας σκληρό ανταγωνισμό που επιτάσσει ατομικές στρατηγικές. Ενδεικτική είναι η περίπτωση των διαλειπόντων εργαζομένων στη βιομηχανία θεάματος, όπου καλλιτέχνες και τεχνικοί ζουν υπό συνεχή πίεση εξασφάλισης συμβολαίων. Ο Jérémy Sinigaglia παρατηρεί:

Η στροφή προς τη συλλογική δράση και η διατήρηση της συνδρομής στον αγώνα συνδέονται στενά με την αντίληψη των εργαζομένων για την προσωπική τους κατάσταση και θέση [...] Όταν η επισφάλεια δεν βιώνεται απλά ως ρουτίνα αλλά ανάγεται σε απειλή απώλειας δικαιωμάτων, τότε η συμμετοχή σε διαμαρτυρίες είναι πιο αμφίβολη (Sinigaglia 2007: 25).

Κατά συνέπεια, οι δημιουργικοί εργαζόμενοι συχνά υιοθετούν ατομικές στρατηγικές διαχείρισης, καθώς οι συλλογικές μορφές οργάνωσης μοιάζουν ανεπαρκείς μπροστά στην κυριαρχία του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού (Percival and Lee 2022, Shane 2013).

Η εμπειρία της πανδημίας COVID-19 (Comunian and England 2020, de Peuter, Oakley and Trusolino 2023, Shaughnessy et al. 2022) απέδειξε ωστόσο ότι, σε περιόδους κρίσης, οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι περιστασιακοί εργαζόμενοι των ΠΔΒ μπορούν να στραφούν ξανά σε μορφές συλλογικής διεκδίκησης (FitzGibbon and Tsioulakis 2022, Karakioulafi 2022, Tsioulakis 2022). Σε αυτή τη συγκυρία, η απώλεια εισοδήματος συνοδεύτηκε από απώλεια της καλλιτεχνικής ταυτότητας, γεγονός που ώθησε πολλούς να συμμετάσχουν σε σωματεία, διαδικτυακές ομάδες αλληλεγγύης και φυσικές κινητοποιήσεις (Balandina and Efthymiou 2021). Ωστόσο, όπως υπογραμμίζει η σχετική βιβλιογραφία, η συμμετοχή σε συλλογικές διεκδικήσεις είναι πιο έντονη μεταξύ όσων βρίσκονται σε «ενδιάμεσες» θέσεις επισφάλειας -ούτε στην άκρατη φτώχεια ούτε στην απόλυτη σταθερότητα (Sinigaglia 2007).

Η σύγχρονη έρευνα γύρω από το νεοφιλελευθερισμό, την υποκειμενοποίηση και την επισφάλεια, συχνά με αναφορές στην «κυβερνητικότητα» του Foucault (Athanasίου 2018, Lorey 2015, 2019), δείχνει ότι οι ατομικές στρατηγικές αυτοδιαχείρισης συχνά οδηγούν τους εργαζόμενους στο να αποδέχονται και να αναπαράγουν μοιραία τους όρους της δικής τους εκμετάλλευσης (Banks 2007: 42). Για παράδειγμα, η Christina Scharff (2016) καταγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι νεοφιλελεύθερες υποκειμενικότητες μεταξύ γυναικών μουσικών χαρακτηρίζονται από:

Διαρκή δραστηριότητα συνδυσασμένη με ένα αίσθημα ανεπάρκειας χρόνου
Αγκάλιασμα και εσωτερικοποίηση του ρίσκου, καλλιέργεια «θετικής στάσης»
Απόκρυψη τραυματισμών και αποτυχιών
Ανταγωνισμό και αυτοεκμετάλλευση
Απόκρυψη των ανισοτήτων και αυτοενοχοποίηση

Πράγματι, η αυτοενοχοποίηση είναι διάχυτη στις ΠΔΒ, καθώς οι εργαζόμενοι/ες βλέπουν τον εαυτό τους ως ανεξάντλητο πόρο δημιουργικότητας, που πρέπει διαρκώς να αξιοποιείται. Η αβεβαιότητα, η εξατομίκευση, οι άτυπες μορφές συνεργασίας και οι θολές γραμμές μεταξύ αμειβόμενης και μη εργασίας προάγουν μια κουλτούρα «τοξικής θετικότητας», όπου τα παράπονα καθώς και ό,τι δε συνάδει με την παραπάνω εικόνα θεωρούνται απειλητικά για την «επαγγελματική εικόνα» (Tsioulakis 2022, 2021: 57-60). Όπως έχει, εξάλλου, δείξει η Sara Ahmed (2021), το να διατυπώνει κανείς παράπονα αποτελεί πράξη αντίστασης με σημαντικό προσωπικό ρίσκο, ειδικά για τα πιο ευάλωτα υποκείμενα.

Παρά τα δομικά εμπόδια, ωστόσο, οι εργαζόμενοι/ες στις ΠΔΒ κατορθώνουν να δημιουργούν δίκτυα και συλλογικότητες, ανοίγοντας ρωγμές στο κυρίαρχο επιχειρηματικό ήθος μέσω «κοινοτήτων φροντίδας» (Campbell 2022, Dean 2012, Simms and Dean 2015). Από μικρές πράξεις αλληλεγγύης μέχρι οργανωμένες προσπάθειες διεκδίκησης, οι δημιουργικοί εργαζόμενοι αναζητούν τρόπους να αλληλοϋποστηρίχθούν, διαμορφώνοντας συλλογικές μορφές αντίστασης που, αν και όχι πάντα ρητά πολιτικές, φέρουν το σπόρο μιας εν δυνάμει συνειδητής πολιτικής δράσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abbing, H. (2002) *Why Are Artists Poor? The Exceptional Economy of the Arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Adler, L. (2021) "Choosing Bad Jobs: The Use of Nonstandard Work as a Commitment Device." *Work and Occupations*, 48 (2): 207-242.
- Ahmed, S. (2021) *Complaint!* Durham, NC: Duke University Press.
- Arvidsson, A., Malossi, G. and Naro, S. (2010) "Passionate Work? Labour Conditions in the Milan Fashion Industry." *Journal of Cultural Research*, 14 (3): 295-309.
- Athanasίου, A. (2018) "States of emergency, modes of emergence: Critical enactments of 'the people' in times of crisis." In D. Dalakoglou and G. Agelopoulos (eds.) *Critical Times in Greece: Anthropological Engagements with the Crisis*. London: Routledge, pp. 13-30.
- Avdikos, V. and Kalogerisis, A. (2016) "Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: Evidence from the design sector in Greece." *Area*, 49 (1): 1-8.
- Αυδίκος, Β., Μιχαηλίδου, Μ., Κλήμης, Γ.Μ., & Μιμής, Α. (2016) Μελέτη για τη χαρτογράφηση της Πολιτιστικής-Δημιουργικής Βιομηχανίας στην Ελλάδα. Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού Ινστιτούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης του Παντείου Πανεπιστημίου.
- Bain, A. (2005) "Constructing an artistic identity." *Work, Employment and Society*, 19 (1): 25-46.
- Balandina, A. and Efthymiou, L. (2021) "A Time for Action? A Time for Change? The Music Profession and Musicians' Rights in Urban and Rural Areas in Greece during the COVID-19 Pandemic." *Journal of Music, Health and Wellbeing*, Autumn 2021: 1-16.
- Baldacchino, J. (2013) "What creative industries? Instrumentalism, autonomy and the education of artists." *International Journal of Education Through Art*, 9 (3): 343-356.
- Baldacchino, J. (2014) "Art's asymptotic leadership: Arts leadership, education and the loss of autonomy." *Visual Inquiry*, 3 (3): 291-305.
- Ball, L. (2002) "Preparing graduates in art and design to meet the challenges of working in the creative industries: a new model for work." *Art, Design & Communication in Higher Education*, 1 (1): 10-24.
- Banks, M. (2007) *The politics of cultural work*. NY: Palgrave.
- Banks, M. (2010) "Autonomy guaranteed? cultural work and the 'Art-commerce relation.'" *Journal for Cultural Research*, 14 (3): 251-269.
- Banks, M. (2017) *Creative justice: Cultural industries, work and inequality*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Banks, M. and Hesmondhalgh, D. (2009) "Looking for work in creative industries policy." *International Journal of Cultural Policy*, 15 (4): 415-430.
- Banks, M. and Milestone, K. (2011) "Individualization, Gender and Cultural Work." *Gender, Work and Organization*, 18 (1): 73-89.
- Bastani, H., Linardou, A., Sharafi, R. and Tsioulakis, I. (2021) Musical careers in constant crises. *Critical Studies in Improvisation / Études Critiques En Improvisation*, 14 (2-3).
- Becker, H. S. (2008) *Art Worlds*. Oakland: University of California Press.
- Beirne, M., Jennings, M. and Knight, S. (2017) "Autonomy and resilience in cultural work: looking beyond the 'creative industries.'" *Journal for Cultural Research*, 21 (2): 204-221.
- Beltran, G. J. and Miguel, P. (2014) "Doing culture, doing business: A new entrepreneurial spirit in the Argentine creative industries." *Journal of Cultural Studies*, 17 (1): 39-54.
- Boltanski, L. and Chiapello, E. (2005) *The new spirit of capitalism*. London: Verso.
- Bourdieu, P. (1986) "The forms of capital." In J.G. Richardson (ed). *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood Press.
- Brennan-Horley, C. (2010) "Multiple work sites and city-wide networks: A topological approach to understanding creative work." *Australian Geographer*, 41 (1): 39-56.
- Brook, O., O'Brien, D. and Taylor, M. (2018) *PANIC: It's an arts emergency: Social Class, Taste and Inequalities in the Creative Industries*. Arts and Humanities Research Council.
- Brook, O., O'Brien, D. and Taylor, M. (2020) "'There's No Way That You Get Paid to Do the Arts': Unpaid Labour Across the Cultural and Creative Life Course." *Sociological Research Online*, 25 (4): 571-588.

- Brook, O., O'Brien, D. and Taylor, M. (2021) "Inequality talk: How discourses by senior men re-inforce exclusions from creative occupations." *European Journal of Cultural Studies*, 24 (2): 498-513.
- Brophy, E. and de Peuter, G. (2007) "Immaterial Labor, Precarity, and Recomposition" In C. McKercher and V. Mosco. (eds.) *Knowledge Workers in the Information Society*. Lanham: Lexington Books, pp. 177-191.
- Bull, A. (2019) *Class, Control, and Classical Music*. Oxford: Oxford University Press.
- Campbell, M. (2020) "'Shit is hard, yo': young people making a living in the creative industries." *International Journal of Cultural Policy*, 26 (4): 524-543.
- Campbell, M. (2022) *Reimagining the creative industries: youth creative work, communities of care*. London: Routledge.
- Chapain, C. and Comunian, R. (2010) "Enabling and Inhibiting the Creative Economy: The Role of the Local and Regional Dimensions in England." *Regional Studies*, 44 (6): 717-734.
- Chapain, C. and Sagot-Duvauroux, D. (2020) "Cultural and creative clusters—a systematic literature review and a renewed research agenda." *Urban Research and Practice*, 13 (3): 300-329.
- Christopherson, S. (2009) "Working in the Creative Economy: Risk, Adaptation, and the Persistence of Exclusionary Networks." In A. McKinlay and C. Smith (eds.) *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. London: Palgrave Macmillan: pp. 72-90.
- Cohen, N. (2012) "Cultural work as a site of struggle: Freelancers and exploitation." *tripleC*, 10 (2): 141-155.
- Comunian, R. and Conor, B. (2017) "Making cultural work visible in cultural policy." In V. Durrer, T. Miller and D. O'Brien (eds.) *The Routledge Handbook of Global Cultural Policy*. London: Routledge, pp. 265-280.
- Comunian, R., and England, L. (2020) "Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy." *Cultural Trends*, 29 (2): 112-128.
- Conor, B., Gill, R. and Taylor, S. (2015) "Gender and creative labour." *The Sociological Review*, 63 (1): 1-22.
- Cottrell, S. (2004) *Professional music-making in London: ethnography and experience*. London: Ashgate.
- Curran-Troop, H. (2023) "'We live in a capitalist world, we need to survive!': Feminist cultural work, platform capitalism, and pandemic precarity." *European Journal of Cultural Studies*, 27 (3): 371-388.
- de Peuter, G. (2011) "Creative economy and labor precarity: A contested convergence." *Journal of Communication Inquiry*, 35 (4): 417-425.
- de Peuter, G. (2014) "Beyond the Model Worker: Surveying a Creative Precariat." *Culture Unbound*, 6 (1): 263-284.
- de Peuter, G., Oakley, K. and Trusolino, M. (2023) "The pandemic politics of cultural work: Collective responses to the COVID-19 crisis." *International Journal of Cultural Policy*, 29 (3): 377-392.
- Dean, D. (2012) "The relevance of ideas in a union's organization of contingent workers: 'here come the fairy people!'" *Work, Employment and Society*, 26 (6): 918-934.
- Dent, T. (2020) "Devalued women, valued men: motherhood, class and neoliberal feminism in the creative media industries." *Media, Culture & Society*, 42 (4): 537-553.
- Duffy, B. E. (2015) "The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries." *International Journal of Cultural Studies*, 19 (4): 441-457.
- Eikhof, D. R. and Warhurst, C. (2013) "The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries." *Employee Relations*, 35 (5): 495-508.
- FitzGibbon, A. (2022) "The Devaluation of the artist." *Journal of Cultural Management and Cultural Policy / Zeitschrift Für Kulturmanagement Und Kulturpolitik*, 8 (2): 59-88.
- FitzGibbon, A. and Tsioulakis, I. (2022) "Making it up: Adaptive approaches to bringing free-lance cultural work to a cultural ecologies discourse." *European Urban and Regional Studies*, 29 (4): 461-478.
- Freidson, E. (1990) "Labors of Love in Theory and Practice: A Prospectus." In K. Ericson and S. Wallas (eds.) *The Nature of Work: Sociological Perspectives*. New Haven: Yale University Press, pp. 149-161.

- Frith, S. (2017) "Are workers musicians?" *Popular Music*, 36 (1): 111-115.
- Garland, S. (2019) "Amiguismo: capitalism, sociality, and the sustainability of indie music in Santiago, Chile." *Ethnomusicology Forum*, 28 (1): 26-44.
- Gill, R. (2014) "Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers." *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 21 (4): 509-528.
- Gill, R. (2018) "Not all creatives are created equal." *Nature Human Behaviour*, 2 (8): 526-527.
- Gill, R. and Pratt, A. (2008) "In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work." *Theory, Culture & Society*, 25 (8): 1-30.
- Gill, R., Banks, M. and Taylor, S. (2013) *Theorizing Cultural Work: Labour, continuity and change in the cultural and creative industries*. London: Routledge.
- Gill, R., Kelan, E.K. and Scharff, C.M. (2017) "A Postfeminist Sensibility at Work." *Gender, Work & Organization*, 24 (3): 226-244.
- Green, L. (2002) *How popular musicians learn: a way ahead for music education*. London: Ashgate.
- Gregg, M. (2009) "Learning to (love) labour: Production cultures and the affective turn." *Communication and Critical/ Cultural Studies*, 6 (2): 209-214.
- Gross, S.A. and Musgrave, G. (2020) *Can Music Make You Sick? Measuring the Price of Musical Ambition*. London: University of Westminster Press.
- Hadley, B. (2020) "Allyship in disability arts: roles, relationships, and practices." *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance*, 25 (2): 178-194.
- Hennekam, S. and Bennett, D. (2017) "Creative industries work across multiple contexts: common themes and challenges." *Personnel Review*, 46 (1): 68-85.
- Hesmondhalgh, D. (2008) "Towards a critical understanding of music, emotion and self-identity." *Consumption Markets & Culture*, 11 (4): 329-343.
- Hesmondhalgh, D. and Baker, S. (2011) *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*. London: Routledge.
- Higdon, R.D. and Stevens, J. (2017) "Redefining employability: student voices mapping their dance journeys and futures." *Research in Dance Education*, 18 (3): 301-320.
- Karakoulafis, C. (2015) "Être acteur professionnel en Grèce: un travail de passion ou un emploi comme les autres?." In N. Leroux and M. Lorient (eds.) *Le travail passionné*. Paris: Erès.
- Karakoulafis, C. (2022) "COVID-19 pandemic as a catalyst of art workers mobilisation and unionisation: the case of Greek actors." *Revista Española de Sociología*, 31 (4).
- Kolokytha, O., Gmeiner, R., Henriksson, T. and Janowska, A. (2024) "Let's play equal! Researching mechanisms of inequalities in the music and games sectors using the Global Production Network approach." *City, Culture and Society*, 40.
- Leung, L. and Bentley, N. (2017) "Producing Leisured Laborers: Developing Higher Education Courses for the Digital Creative Industries." *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 47 (2): 148-160.
- Littler, J. (2018) *Against Meritocracy: Culture, power and myths of mobility*. London: Routledge.
- Lorey, I. (2011) "Virtuosos of Freedom: On the Implosion of Political Virtuosity and Productive Labour." In G. Raunig, G. Ray and U. Wuggenig (eds.) *Critique of creativity: precarity, subjectivity and resistance in the 'creative industries'*. London: Mayfly.
- Lorey, I. (2015) *State of insecurity: government of the precarious*. London: Verso.
- Lorey, I. (2019) "Preserving Precariousness, Queering Debt". *Recerca. Revista de pensament i anàlisi*, 24 (1): 155-167.
- Lovink, G. and Rossiter, N. (eds.) (2007) *My Creativity Reader: A Critique of Creative Industries*. Amsterdam: Institute of Network Cultures.
- Lynch, K. (2007) "Love labour as a distinct and non-commodifiable form of care labour." *The Sociological Review*, 55 (3): 550-570.
- McGuigan, J. (2010) "Creative labour, cultural work and individualisation." *International Journal of Cultural Policy*, 16 (3): 323-335.
- McKinlay, A. and Smith, C. (eds.) (2009) *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. London: Palgrave Macmillan.
- McRobbie, A. (2002) "Clubs to Companies: Notes on the decline of political culture in speeded up creative worlds." *Cultural Studies*, 16 (4): 516-531.

- McRobbie, A. (2009) "Reflections on Precarious Work in the Cultural Sector." In B. Lange, A. Kalandides, B. Stöber and I. Wellmann (eds.) *Governance der Kreativwirtschaft: Diagnosen und Handlungsoptionen*, Bielefeld: transcript Verlag, pp. 123-138.
- McRobbie, A. (2011) "Making a Living in London's Small Scale Creative Sector." In D. Power and A.J. Scott (eds.) *Cultural Industries and the Production of Culture*. London: Routledge, pp. 130-144.
- McRobbie, A. (2016) *Be Creative: making a living in the new culture industries*. Polity.
- Michailidou, M. and Kostala, E. (2016) "Young entrepreneurs and creative collectives: Articulations of new media work in conditions of constant crisis." In J. Webster and K. Randle (eds.) *Virtual Workers and the Global Labour Market*. London: Macmillan, pp. 57-76.
- Murray, C. and Gollmitzer, M. (2012) "Escaping the precarity trap: A call for creative labour policy." *International Journal of Cultural Policy*, 18 (4): 419-438.
- Nwonka, C. J. and Malik, S. (2018) "Cultural discourses and practices of institutionalised diversity in the UK film sector: 'Just get something black made'." *The Sociological Review*, 66 (6): 1111-1127.
- O'Brien, D., Laurison, D., Miles, A. and Friedman, S. (2016) "Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British Labour Force Survey." *Cultural Trends*, 25 (2): 116-131.
- Oakley, K. (2009) "The disappearing arts: creativity and innovation after the creative industries." *International Journal of Cultural Policy*, 15 (4): 403-413.
- Oakley, K. and O'Brien, D. (2016) "Learning to labour unequally: Understanding the relationship between cultural production, cultural consumption and inequality." *Social Identities* 22 (5): 471-486.
- Percival, N. and Lee, D. (2022) "Get Up, Stand Up? Theorizing Mobilization in Creative Work." *Television and New Media*, 23 (2): 202-218.
- Perrenoud, M. and Bataille, P. (2017) "Artist, Craftsman, Teacher: 'Being a Musician' in France and Switzerland." *Popular Music and Society*, 40 (5): 592-604.
- Randle, K., Forson, C. and Calveley, M. (2015) "Towards a Bourdieusian analysis of the social composition of the UK film and television workforce." *Work, Employment and Society*, 29 (4): 590-606.
- Raunig, G. (2011) "Creativity as Mass Deception." In G. Raunig, G. Ray and U. Wuggenig (eds.) *Critique of creativity: precarity, subjectivity and resistance in the 'creative industries'*. London: Mayfly.
- Reimer, S. (2016) "'It's just a very male industry': gender and work in UK design agencies." *Gender, Place & Culture*, 23 (7): 1033-1046.
- Ross, A. (2003) *No-collar: the humane workplace and its hidden costs*. London: Basic Books.
- Saha, A. (2020) "Production Studies of Race and the Political Economy of Media." *JCMS: Journal of Cinema and Media Studies*, 60 (1): 138-142.
- Sánchez-Moral, S., Méndez, R. and Arellano, A. (2014) "Creative economy and employment quality in large urban areas in Spain." *Urban Geography*, 35 (2): 264-289.
- Sandoval, M. (2018) "From passionate labour to compassionate work: Cultural co-ops, do what you love and social change." *European Journal of Cultural Studies*, 21 (2): 113-129.
- Scharff, C. (2016) The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture & Society*, 33 (6): 107-122. <https://doi.org/10.1177/0263276415590164>
- Serino, M. (2020) "Continuity, change and transitions of artistic professions in the Italian theatre industry." *Sociologia Del Lavoro*, 157: 186-205.
- Shade, L.R. and Jacobson, J. (2015) "Hungry for the job: Gender, unpaid internships, and the creative industries." *Sociological Review*, 63 (S1): 188-205.
- Shane, R. (2013) "Resurgence or deterioration the state of cultural unions in the 21st century." *Journal of Arts Management Law and Society*, 43 (3): 139-152.
- Shaughnessy, C., Perkins, R., Spiro, N., Waddell, G., Campbell, A. and Williamon, A. (2022) "The future of the cultural workforce: Perspectives from early career arts professionals on the challenges and future of the cultural industries in the context of COVID-19." *Social Sciences and Humanities Open*, 6 (1).
- Simms, M. and Dean, D. (2015) "Mobilising contingent workers: An analysis of two successful cases." *Economic and Industrial Democracy*, 36 (1): 173-190.

- Sinigaglia, J. (2007) "Le mouvement des intermittents du spectacle: Entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs." *Sociétés contemporaines*, 65 (1): 27-53.
- Sorignet, P.E. (2004) "Un processus de recrutement sur un marché du travail artistique: Le cas de l'audition en danse contemporaine." *Geneses*, 57 (4): 64-88.
- Standing, G. (2011) *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Stokes, A. (2017) "Fashioning Gender: The Gendered Organization of Cultural Work." *Social Currents*, 4 (6): 518-534.
- Tarassi S. (2018) "Multi-Tasking and Making a Living from Music: Investigating Music Careers in the Independent Music Scene of Milan." *Cultural Sociology*, 12 (2): 208-223.
- Taylor, C. (2014) "Performing for affect? Immaterial labour and performer training." *Theatre, Dance and Performance Training*, 5 (2): 181-196.
- Throsby, D. and Zednik, A. (2011) "Multiple job-holding and artistic careers: Some empirical evidence." *Cultural Trends*, 20 (1): 9-24.
- Tsioulakis, I. (2021) *Musicians In Crisis: working and playing in the Greek popular music industry*. London: Routledge.
- Tsioulakis, I. (2022) "Music (as) Labour: Crises and Solidarities among Greek Musicians in the Pandemic." *Schweizer Jahrbuch Für Musikwissenschaft*, 38: 13-27.
- Turrini, M. and Chicchi, F. (2013) "Precarious subjectivities are not for sale: The loss of the measurability of labour for performing arts workers." *Global Discourse*, 3 (3-4): 507-521.
- Umney, C. and Coderre-LaPalme, G. (2017) "Blocked and New Frontiers for Trade Unions: Contesting 'the Meaning of Work' in the Creative and Caring Sectors." *British Journal of Industrial Relations*, 55 (4): 859-878.
- Villarroya, A. and Barrios, M. (2022) "Perception of the barriers to women's professional development in the cultural sector: A gender perspective study." *European Journal of Women's Studies*, 29 (3): 418-437.
- Wilson, N., Gross, J., Dent, T., Conor, B., and Comunian, R. (2020) *Re- thinking Inclusive and Sustainable Growth for the Creative Economy: A Literature Review. Developing Inclusive and Sustainable Creative Economies*. Online: <https://disce.eu/wp-content/uploads/2020/01/DISCE-Report-D5.2.pdf>
- Wittel, A. (2001) "Toward a network sociality." *Theory, Culture and Society*, 18 (6)Q 51-76.

ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ

Αχιλλέας Πηλιούσης
Αλέξανδρος Μπαλτζής

Εισαγωγή

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970, η επισφάλεια αναδύθηκε ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της αγοράς εργασίας. Σημαντικοί μετασχηματισμοί στα οικονομικά και πολιτικά συστήματα αποτέλεσαν βασικούς παράγοντες για την εξέλιξη αυτή. Η καθιέρωση του νεοφιλελευθερισμού, ως κυρίαρχου οικονομικού και πολιτικού παραδείγματος, αναγνωρίστηκε ως ένας από τους βασικούς καταλύτες για την εμφάνιση και την εντατικοποίηση της επισφάλειας στο πλαίσιο της εργασίας (Kalleberg 2009, Standing 2018), δεδομένου του ρόλου του στην κατασκευή, κλιμάκωση και θεσμοθέτησή της ως «κανονικότητας». Ο νεοφιλελευθερισμός, όπως περιγράφεται από ορισμένους, αποτελεί μια:

[ο]ικονομική θεωρία και δημόσια πολιτική που βασίζεται στην παραδοχή ότι η ελεύθερη αγορά πρέπει να «απελευθερωθεί» από την υπερβολική κυβερνητική και θεσμική ρύθμιση. Στην πραγματικότητα, ο νεοφιλελευθερισμός έχει συνδεθεί με σημαντικά μειωμένη διαρθρωτική στήριξη των ανθρώπων στην αγορά εργασίας και σε πολλούς άλλους τομείς της ζωής τους. (Blustein et al: 566)

Στο πλαίσιο αυτό, ο Standing (2018) διατείνεται ότι το νεοφιλελεύθερο μοντέλο συνέβαλε στη διαμόρφωση μιας νέας παγκόσμιας ταξικής δομής, στην οποία το χαμηλότερο σκαλοπάτι το καταλαμβάνει μια νέα «τάξη εν τω γίνεσθαι»: το προκαριάτο (*precariat*). Η τάξη αυτή διακρίνεται για το επισφαλές καθεστώς της, το οποίο χαρακτηρίζεται από χαμηλά και ασταθή εισοδήματα, ασταθή απασχόληση και ταυτόχρονα δραστικό περιορισμό των δυνατοτήτων για ενεργή συμμετοχή στο δημόσιο βίο. Σύμφωνα με τον ίδιο, το προκαριάτο ως κοινωνική κατηγορία εντοπίζεται σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα (από τη δικηγορία μέχρι τη δημιουργική εργασία) και θεωρείται ως εν δυνάμει φορέας κοινωνικής αλλαγής. Στην περίπτωση της δημιουργικής εργασίας μάλιστα, η αναδύομενη αυτή τάξη βρίσκει μια από τις πιο ορατές εκφράσεις της (π.χ. καλλιτεχνικό προκαριάτο, McRobbie 2016). Η καλλιτεχνική εργασία μπορεί να χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα επισφαλής, μιας και η επισφάλεια είναι δυνατό να εκδηλωθεί με τη μορφή τόσο της εργασιακής, όσο και της οντολογικής ανασφάλειας (Duarte 2020).¹ Το γεγονός αυτό καταδεικνύει ότι η επισφάλεια στους κλάδους των πολιτιστικών και

δημιουργικών βιομηχανιών (ΠΔΒ) δεν αποτελεί απλώς μια παρεκτροπή, αλλά ένα εγγενές χαρακτηριστικό της λειτουργικής δυναμικής τους στη νεοφιλελεύθερη εποχή.

Το κεφάλαιο αυτό επιχειρεί να πλοηγηθεί σε αχαρτογράφητα νερά, παρουσιάζοντας μία εμπειρική έρευνα για την αποτίμηση της επισφαλούς εργασίας στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες και διερευνώντας τη σχέση της με την κοινωνική συνοχή. Ξεκινά με την πραγμάτευση της επισφαλούς εργασίας ως θεωρητικής κατασκευής και διευκρινίζει τη διαφοροποίησή της από άλλες σχετικές έννοιες, όπως η εργασιακή επισφάλεια και η αξιοπρεπής εργασία. Στη συνέχεια, παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο η επισφαλής εργασία εκδηλώνεται στους κλάδους των ΠΔΒ, επισημαίνοντας τόσο τις δομικές όσο και τις συγκυριακές συνθήκες που ευνοούν την επικράτησή της. Η συζήτηση συνεχίζεται εστιάζοντας στη διερεύνηση της σύνδεσης ανάμεσα στην επισφαλή εργασία και ευρύτερα ζητήματα κοινωνικής συνοχής, η οποία εξετάζεται επίσης ως θεωρητική κατασκευή. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παρουσίαση εμπειρικής έρευνας η οποία σχεδιάστηκε και πραγματοποιήθηκε με στόχο να εξεταστούν οι αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στην επισφαλή εργασία και την κοινωνική συνοχή. Αφού μέσω της θεωρητικής ανάλυσης και της επισκόπησης προηγούμενων ερευνών έγιναν λειτουργικές οι έννοιες της επισφαλούς εργασίας και της κοινωνικής συνοχής, προσδιορίστηκαν δηλαδή εμπειρικά μετρήσιμοι και παρατηρήσιμοι δείκτες τους, στη συνέχεια συλλέχθηκαν ποσοτικά δεδομένα τα οποία και αναλύθηκαν με στατιστικές μεθόδους. Τα ευρήματα που προέκυψαν, παρέχουν σημαντικές πληροφορίες για τον ευρύτερο κοινωνικό και πολιτικό αντίκτυπο της επισφαλούς εργασίας στους κλάδους του πολιτισμού που εξετάζονται.

Θεωρητική κατασκευή και διαφοροποίηση από σχετικές έννοιες

Παρά τη διαχρονική της φύση, η επισφαλής εργασία καθίσταται πλέον μείζον ζήτημα, ιδίως μετά τις ραγδαίες εξελίξεις στον τομέα της τεχνητής νοημοσύνης. Με τον όρο επισφαλής εργασία (precarious work) νοείται η «ασταθή[ς], βραχυχρόνια και συχνά μερική απασχόληση, η οποία δεν προσφέρει σταθερά κοινωνική και νομική προστασία, υποστηρίζεται από διαρθρωτικές ανισότητες και μπορεί να εγκλωβίσει τους ανθρώπους σε έναν κύκλο φτώχειας και κακής υγείας» (Allan, Autin and Wilkins-Yel 2021, McWha-Hermann et al. 2025: 1). Ο ορισμός αυτός επιτρέπει να διακρίνουμε τόσο τη σοβαρότητα όσο και την πολυπλοκότητα του φαινομένου που προκύπτουν από την πολυδιάστατη φύση του. Σύμφωνα με τους Allan, Autin και Wilkins-Yel (2021), η επισφαλής εργασία συνίσταται σε τέσσερις διακριτές μεν, αλληλένδετες δε διαστάσεις. Η πρώτη από αυτές αφορά τον ασταθή χαρακτήρα της εργασίας, δηλαδή την εργασία που διαφέρει από την πλήρη, μόνιμη και σταθερή απασχόληση. Με άλλα λόγια, είναι η απασχόληση που μπορεί να παρουσιάζει περιστασιακό, άτυπο και εναλλακτικό χαρακτήρα. Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στην οικονομική επισφάλεια και διαπιστώνεται από το χαμηλό εισόδημα, την αδυναμία κάλυψης των βασικών αναγκών και την περιορισμένη πρόσβαση σε παροχές όπως αυτή της συνταξιοδότησης. Η περιορισμένη δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφορά την τρίτη διάσταση και αναφέρεται στη μειωμένη δυνατότητα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, την αδυναμία έκφρασης διεκδικήσεων και την περιορισμένη ισχύ και δύναμη που κατέχουν οι επισφαλείς εργαζόμενοι.

Η τέταρτη και τελευταία διάσταση αναφέρεται στην προστασία των δικαιωμάτων και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Εκδηλώνεται μέσω της στέρησης της προστασίας διάφορων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας (π.χ. αμειβόμενη γονική άδεια, προστασία από παρενόχληση κ.λπ.).

Σύμφωνα με το πλαίσιο της επισφαλούς εργασίας των Allan, Autin και Wilkins-Yel (2021), η αντικειμενική διάσταση της επισφάλειας όχι μόνο αποτελεί το εννοιολογικό αντίστροφο της αξιοπρεπούς εργασίας (*decent work*), αλλά και διακρίνεται σαφώς από την εργασιακή επισφάλεια (*work precarity*). Αναφορικά με την πρώτη διάκριση, η αντίθεση μεταξύ της επισφαλούς και της αξιοπρεπούς εργασίας αναδεικνύεται με αντιπαραβολή των θεμελιωδών χαρακτηριστικών τους. Η επισφαλής εργασία χαρακτηρίζεται από αστάθεια, οικονομική επισφάλεια, περιορισμένη δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων και από ελλιπή προστασία δικαιωμάτων, ασφάλισης και ασφάλειας. Από την άλλη, οι ασφαλείς συνθήκες στο χώρο εργασίας από άποψη διαπροσωπικών σχέσεων και από άποψη σωματικής ασφάλειας, τα ωράρια εργασίας που επιτρέπουν την ανάκτηση δυνάμεων και την επαρκή ανάπαυση, η επαρκής αμοιβή, οι οργανωσιακές αξίες που υποστηρίζουν τις οικογενειακές και κοινωνικές αξίες, καθώς και η επαρκής πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη, είναι στοιχεία που χαρακτηρίζουν την αξιοπρεπή εργασία (Duffy et al. 2016). Συγκρίνοντας τα χαρακτηριστικά αυτά, μπορεί να γίνει αντιληπτή η πολικότητα της εργασίας. Σε έναν νοητό άξονα, ο ένας πόλος αναπαριστά τις ιδανικές συνθήκες εργασίας, δηλαδή την αξιοπρεπή εργασία, και ο άλλος τις χειρόστες, δηλαδή την επισφαλή εργασία. Στο ενδιάμεσο αυτού του συνεχούς βέβαια, εντοπίζονται σε ποικίλες αναλογίες στοιχεία και από τους δύο πόλους, που καταδεικνύουν τις διαβαθμίσεις και τις διαφορές εκφάνσεις των εργασιακών συνθηκών. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου με καλή αμοιβή, είναι μια τέτοια ειδική περίπτωση που μπορεί να τοποθετηθεί στο μέσο του συνεχούς, μιας και ενσωματώνει στοιχεία και από τους δύο πόλους. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι η εργασία μπορεί να θεωρηθεί αξιοπρεπής ως προς την αμοιβή λόγω των υψηλών αποδοχών, αλλά επισφαλής ως προς τη σταθερότητα, επειδή έχει ημερομηνία λήξης. Η πολυπλοκότητα και οι διαφορετικές διαστάσεις που συνθέτουν την εργασιακή εμπειρία, αναδεικνύονται και στην έρευνα των Blustein et al. (2020, 2023), με την οποία μελέτησαν την αλληλεπίδραση της αξιοπρεπούς και της επισφαλούς εργασίας. Η έρευνα αυτή, αξιοποιώντας μία ανθρωποκεντρική προσέγγιση στη στατιστική ανάλυση των δεδομένων (Ανάλυση Λανθανόντων Προφίλ), υπογράμμισε την πολυπλοκότητα αυτή, καθώς βρήκε ότι οι συμμετέχοντες (422 εργαζόμενοι στις ΗΠΑ) δεν αποτελούσαν ομοιογενή «μάζα», αλλά μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν σε διαφορετικές ομάδες, με βάση τις αναλογίες των χαρακτηριστικών επισφαλούς και αξιοπρεπούς εργασίας. Συγκεκριμένα, οι Blustein et al. προσδιόρισαν τέσσερα διαφορετικά προφίλ εργαζόμενων που θα μπορούσαν να ενταχθούν στο «συνεχές της εργασίας»: (1) τους επισφαλώς εργαζόμενους που παρουσίασαν υψηλές βαθμολογίες στις μετρήσεις της επισφαλούς εργασίας και χαμηλές σε εκείνες της αξιοπρεπούς, (2) τους εργαζόμενους σε αξιοπρεπείς συνθήκες που ανταποκρίνονται σε ένα διαμετρικά αντίθετο μοτίβο από τους πρώτους, (3) τους εργαζόμενους με περιορισμούς στα δικαιώματα και την πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη, με χαμηλά επίπεδα ευαλωτότητας και σχετικά υψηλά επίπεδα ασφαλών συνθηκών εργασίας και (4) τους εργαζόμενους που παρουσίασαν υψηλή ευαλωτότητα, έλλειψη ασφάλειας, ελάχιστο χρόνο για ανάπαυση και ανάκτηση δυνάμεων, και σχετικά

μέτριες δυνατότητες πρόσβασης σε υγειονομική περίθαλψη και άσκησης δικαιωμάτων. Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ επισφαλούς και αξιοπρεπούς εργασίας είναι αρκετά περίπλοκη, γεγονός που υποδηλώνει τη δαιδαλώδη φύση της επισφάλειας στο χώρο της εργασίας.

Η διάκριση της επισφαλούς εργασίας από άλλες σχετικές έννοιες, δεν περιορίζεται μόνο στην έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας. Ένας άλλος όρος που συνήθως χρησιμοποιείται εκ περιτροπής με αυτόν της επισφαλούς εργασίας, είναι η εργασιακή επισφάλεια, με αποτέλεσμα οι δύο αυτές έννοιες να θεωρούνται συνώνυμες. Ωστόσο, χρειάζεται να αναγνωριστεί ότι πρόκειται για δύο σαφώς διακριτές και όχι ταυτόσημες έννοιες. Ενώ ο όρος «επισφαλής εργασία» αναφέρεται στις επισφαλείς συνθήκες εργασίας, προσεγγίζοντας το φαινόμενο από αντικειμενική άποψη, η εργασιακή επισφάλεια περιγράφει τον τρόπο με τον οποίον οι ίδιοι οι εργαζόμενοι βιώνουν και προσλαμβάνουν την ανασφάλεια, επομένως αναφέρεται στην υποκειμενική διάσταση της επισφάλειας στο πλαίσιο της εργασίας (Allan, Autin and Wilkins-Yel 2021). Με άλλα λόγια, η πρώτη έννοια αναφέρεται στην απασχόληση που χαρακτηρίζεται από έλλειψη σταθερότητας, χαμηλές αποδοχές, περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα και έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης, περιγράφοντας έτσι με αντικειμενικούς όρους τον τύπο της εργασίας. Στον αντίποδα, η εργασιακή επισφάλεια (*work precarity*) αναφέρεται στη βίωση καταστάσεων αβεβαιότητας ή αρνητικών συναισθημάτων, περιγράφοντας έτσι τη βιωματική και ψυχολογική διάσταση της επισφάλειας. Ουσιαστικά, ο εργαζόμενος μπορεί να αισθάνεται φόβο, ανασφάλεια και άγχος σχετικά με το επαγγελματικό ή βιοποριστικό του μέλλον. Τα παραδείγματα που ακολουθούν, μπορούν να αποσαφηνίσουν τις διαφορές των δύο αυτών εννοιών. Ενδεικτικά, ως προς την επισφαλή εργασία, η σύμβαση ορισμένου χρόνου καθιστά την εργασία επισφαλή επειδή από τη φύση της δημιουργεί εγγενώς μια ασταθή σχέση εργασίας, με αποτέλεσμα τα άτομα που κατέχουν τέτοιες θέσεις εργασίας να θεωρούνται επισφαλείς εργαζόμενοι. Αντίστοιχα, εργασιακή επισφάλεια προκύπτει όταν το άτομο με σύμβαση αορίστου χρόνου, φοβάται ότι η επιχείρηση θα κάνει απολύσεις λόγω οικονομικών ανακατατάξεων ή προβλημάτων ή για οποιουσδήποτε άλλους λόγους. Οι περιπτώσεις αυτές καταδεικνύουν ότι η εργασιακή επισφάλεια είναι αποκλειστικά βιωματική και ψυχολογική. Δεν εκφράζεται με αντικειμενικούς όρους, όπως η επισφαλής εργασία, αλλά βασίζεται κατεξοχήν στην υποκειμενική αντίληψη και την πρόσληψη του ατόμου. Με την κατανόηση της διάκρισης μεταξύ των δύο εννοιών, προκύπτει μια επόμενη παρατήρηση: η εργασιακή επισφάλεια μπορεί να θεωρηθεί σύμπτωμα της επισφαλούς εργασίας (Allan, Autin and Wilkins-Yel 2021, Mai, Jacobs and Schieman 2019). Η θέση αυτή δεν στηρίζεται αποκλειστικά σε θεωρητικές αναφορές, αλλά και σε εμπειρικά δεδομένα. Για παράδειγμα, η έρευνα των Mai, Jacobs και Schieman (2019), αναλύοντας τα δεδομένα δείγματος 28.145 ατόμων από 31 χώρες, που συλλέχθηκαν το 2010 με το πέμπτο κύμα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (EWCS), έδειξε ότι η επισφαλής εργασία μπορεί να ενισχύσει το αίσθημα επισφάλειας (εργασιακή επισφάλεια), κάτι που μπορεί στη συνέχεια να οδηγήσει σε προβλήματα ύπνου. Συνοψίζοντας, κατά την εξέταση της επισφαλούς εργασίας, είναι απαραίτητο να λαμβάνονται υπόψη οι επιμέρους διαστάσεις και τα ειδικά χαρακτηριστικά της. Η παράβλεψή τους μπορεί να οδηγήσει σε ατελή εξέταση του φαινομένου, καθώς και σε πιθανή σύγχυση της επισφαλούς εργασίας με άλλα, συναφή αλλά διακριτά φαινόμενα.

Επισφαλής εργασία στις ΠΔΒ και κοινωνική συνοχή

Μετά τη διαμόρφωση του εννοιολογικού πλαισίου για την κατανόηση της επισφαλούς εργασίας και τη διάκρισή της από την εργασιακή επισφάλεια, ακολουθεί η κατάδειξη των πρακτικών εκδηλώσεων της επισφάλειας στις ΠΔΒ. Στην Ελλάδα, ο πολιτιστικός κλάδος διανύει σήμερα περίοδο βαθιάς κρίσης, ιδίως όσον αφορά την απασχόληση. Σύμφωνα με δεδομένα της EUROSTAT (2025), η απασχόληση στον πολιτιστικό τομέα στην Ελλάδα έχει υποστεί τόσο σημαντική μείωση στο διάστημα 2022-2024 (-13,5%), που η χώρα κατατάσσεται πλέον μεταξύ των χωρών με τις πιο αρνητικές επιδόσεις. Η μείωση αυτή οφείλεται πιθανότατα σε ένα πλέγμα συγκυριακών και δομικών παραγόντων. Αναμφίβολα, οι αλληπάλληλες κρίσεις, συμπεριλαμβανομένων της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης του 2008 και της πανδημίας του κορονοϊού, είχαν και συνεχίζουν να έχουν βαρύνοντα αντίκτυπο στους εργαζόμενους στις ΠΔΒ τόσο στην Ελλάδα (Karakioulafi 2022, Tsioulakis 2022), όσο και στο εξωτερικό (Crosby and McKenzie 2022, Dinardi, Wortman and Hernández 2024, Spiro et al. 2021, Woronkiewicz 2015, Zhukov, Barrett and Creech 2024). Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης, ο κλάδος των παραστατικών τεχνών ήρθε αντιμέτωπος με μια άνευ προηγουμένου υπαρξιακή πρόκληση. Στον απόηχο αυτών των εξελίξεων, οι επαγγελματίες του κλάδου είχαν υποστεί κατακόρυφη μείωση των εισοδημάτων τους (Crosby and McKenzie 2022, Spiro et al. 2021), ενώ ορισμένοι είχαν μείνει χωρίς καθόλου εισόδημα και χωρίς κρατική οικονομική στήριξη (Karakioulafi 2022). Φυσικά, η οικονομική πίεση και, ιδίως, η προσλαμβανόμενη οικονομική δυσχέρεια είχαν διάφορες ψυχολογικές επιπτώσεις στους επαγγελματίες του κλάδου, όπως η επιδείνωση της ψυχικής τους υγείας (Spiro et al. 2021). Η διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 επέφερε επίσης ταυτοτικές ρωγμές, με αρκετούς επαγγελματίες των ΠΔΒ να περιέρχονται σε κατάσταση αμφισβήτησης της καλλιτεχνικής τους ταυτότητας (Zhukov, Barrett and Creech 2024).

Επιπλέον, σημαντικό επακόλουθο της υγειονομικής κρίσης για την καλλιτεχνική εργασία, ήταν η ανάδειξη των δομικών προβλημάτων και συστημικών αδυναμιών που προϋπήρχαν στο καλλιτεχνικό οικοσύστημα (Karakioulafi 2022, Li, Stevens and Zhang Ke Jiang 2024). Γενικά, οι κλάδοι των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών παρουσιάζουν μια σειρά δομικών προβλημάτων, όπως για παράδειγμα η περιορισμένη θεσμική υποστήριξη ή η υποτίμηση της οικονομικής τους συνεισφοράς. Άλλο ένα ενδογενές και εξέχον πρόβλημα των ΠΔΒ είναι η επισφαλής φύση της εργασίας. Η απασχόληση στους κλάδους αυτούς χαρακτηρίζεται από αστάθεια, αβεβαιότητα και έλλειψη βασικών μέτρων προστασίας. Η αστάθεια της απασχόλησης στους καλλιτεχνικούς κλάδους, εκδηλώνεται με τον περιστασιακό και εποχικό χαρακτήρα της εργασίας για αρκετές ειδικότητες, την εξάρτηση από χρηματοδοτήσεις και επιχορηγήσεις, και γενικά τον εργοληπτικό χαρακτήρα της απασχόλησης με την τάση να συνάπτονται βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ανάθεσης έργου (Umney and Symon 2020). Η αβεβαιότητα προκύπτει από τα σποραδικά, απρόβλεπτα και χαμηλά εισοδήματα, την «ελεύτερη» απασχόληση, καθώς και από την επιτακτική ανάγκη για φήμη και εξατομίκευση (Eigler and Azarpour 2020). Επιπλέον, η επισφάλεια της εργασίας στις ΠΔΒ εκδηλώνεται μέσω της απουσίας βασικών εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και από τα υψηλά επίπεδα αυτοεκμετάλλευσης και αποδοχής της

εκμετάλλευσης που παρατηρείται μεταξύ των εργαζόμενων (Butler and Stoyanova-Russell 2018, Karakioulafi 2022). Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το βάθος και το δομικό χαρακτήρα του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας στις ΠΔΒ, γεγονός που αντανακλά, εκτός από τις ευρύτερες τάσεις της αγοράς, τις κοινωνικοοικονομικές δυναμικές που συνεχίζουν να θέτουν υπό αμφισβήτηση τα ιδανικά της βιώσιμης δημιουργικής σταδιοδρομίας.

Η διάχυτη αβεβαιότητα και ανασφάλεια που διαπερνά τα επαγγέλματα των κλάδων του πολιτισμού, εγείρει σημαντικά ερωτήματα σχετικά με την καλλιέργεια ή την υπονόμευση, και γενικά τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής σε πληθυσμούς οι οποίοι εργάζονται σε τομείς όπου κυριαρχούν η αστάθεια, ο ατομικισμός και οι κατακερματισμένες εργασιακές σχέσεις. Κατά μία άποψη, η κοινωνική συνοχή ορίζεται ως:

μια κατάσταση πραγμάτων που αφορά τόσο τις κάθετες όσο και τις οριζόντιες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών της κοινωνίας, όπως χαρακτηρίζεται από ένα σύνολο στάσεων και κανόνων που περιλαμβάνουν την εμπιστοσύνη, την αίσθηση του ανήκειν και την προθυμία για συμμετοχή και παροχή βοήθειας, καθώς και τις εκδηλώσεις τους στη συμπεριφορά. (Chan, To and Chan 2006: 290)

Στον πυρήνα της κοινωνικής συνοχής μπορούν να διακριθούν τρεις κύριες συνιστώσες ή διαστάσεις, οι οποίες είναι η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων, η ταύτιση με την κοινωνική ομάδα και ο προσανατολισμός προς το κοινό καλό (Schiefer and Van Der Noll 2017). Όσον αφορά την πρώτη διάσταση, τα συστατικά που τη συνθέτουν είναι (α) η συμμετοχή ή η ενεργή συμμετοχή των πολιτών, (β) η διαπροσωπική και η θεσμική εμπιστοσύνη, (γ) τα κοινωνικά δίκτυα, δηλαδή «η ποιότητα και η ποσότητα των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων με μέλη της οικογένειας, φίλους και γνωστούς» (Schiefer and Van Der Noll 2017: 586) και (δ) η αμοιβαία ανοχή μεταξύ ομάδων που διαφέρουν ως προς τις πολιτισμικές καταβολές, τους τρόπους ζωής, τις πεποιθήσεις και τις αξίες ή τις προσωπικές ταυτότητες. Η δεύτερη διάσταση της κοινωνικής συνοχής περιλαμβάνει την ταύτιση με μια κοινωνική ομάδα, δηλαδή το βαθμό στον οποίο το άτομο αισθάνεται ότι ανήκει σε μια κοινωνική οντότητα και βλέπει τον εαυτό του ως μέλος της. Σύμφωνα με την προσέγγιση των Schiefer και van der Noll (2017), ο προσανατολισμός προς το κοινό καλό, συνιστά το τρίτο και τελευταίο συστατικό στοιχείο της κοινωνικής συνοχής. Ο προσανατολισμός αυτός αφορά το αίσθημα ευθύνης για το κοινό καλό, την αλληλεγγύη για τους άλλους, είτε πρόκειται για το άμεσο, το μεσαίο, ή το δομικό κοινωνικό περιβάλλον, δηλαδή είτε για τους «κοντινούς», είτε για τους «μακρινούς» άλλους, καθώς και την αποδοχή της κοινωνικής τάξης πραγμάτων και της συμμόρφωσης με τους κοινωνικούς κανόνες.

Όπως φαίνεται στη βιβλιογραφία, η επισφαλής εργασία είναι δυνατό να συνδέεται με ευρύτερα ζητήματα κοινωνικής συνοχής ή τουλάχιστον με ορισμένες τυπικές μορφές της. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η πολιτική συμμετοχή που έχει προκύψει ότι συνδέεται με την επισφαλή εργασία. Οι Azzollini και Macmillan (2023), χρησιμοποιώντας δεδομένα της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Έρευνας, διαπίστωσαν ότι η επισφαλής εργασία παρουσιάζει αρνητική συσχέτιση με την εκλογική συμμετοχή, υποδεικνύοντας έτσι τις αρνητικές επιπτώσεις της πρώτης στη δεύτερη. Είναι σημαντικό ότι το μέγεθος της επιρροής στη συμμετοχή, διαφοροποιείται ανάλογα με τη διάσταση της επισφαλούς εργασίας, με αποτέλεσμα οι διαστάσεις με τη μεγαλύτερη αρνητική επιρροή να είναι οι ανισότητες στην απασχόληση και η οικονομική

ευπάθεια. Τα ευρήματα αυτά, ωστόσο, δεν συμφωνούν με εκείνα από άλλες έρευνες. Σε αντίθεση με την παρατηρούμενη αρνητική συσχέτιση, τα ευρήματα δύο μελετών υποδεικνύουν την πιθανότητα θετικής συσχέτισης μεταξύ των δύο θεωρητικών κατασκευών (Bassoli and Monticelli 2018, Monticelli and Bassoli 2019). Συγκεκριμένα, μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε πέντε ευρωπαϊκές χώρες έδειξε ότι τα νεαρά άτομα που βρίσκονται σε επισφαλή κατάσταση, επιδεικνύουν υψηλότερο βαθμό πολιτικής συμμετοχής, η οποία εκδηλώνεται με μη θεσμοθετημένες μορφές (διαμαρτυρίες, υπογραφές), σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους που έχουν σταθερή απασχόληση (Bassoli and Monticelli 2018). Παρομοίως, οι ίδιοι ερευνητές σε άλλη έρευνα, με δείγμα νεαρών Ιταλών και Ιταλίδων, έδειξαν ότι οι επισφαλώς εργαζόμενοι, σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους που είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου, έτειναν να συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε θεσμοθετημένες μορφές πολιτικής δράσης, όπως η συμμετοχή στις εκλογές (Monticelli and Bassoli 2019). Αξίζει να σημειωθεί ότι ο πολιτικός προσανατολισμός των νεαρών, μπορεί να διαφοροποιήσει τον τρόπο με τον οποίο συμμετέχουν στην πολιτική ως επισφαλώς εργαζόμενα άτομα. Συγκεκριμένα, τα νεαρά άτομα με αριστερές πεποιθήσεις, τα οποία βρίσκονται σε επισφαλείς συνθήκες, είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν σε διαμαρτυρίες ή να μποϊκοτάρουν συγκεκριμένα προϊόντα, σε σύγκριση με τα νεαρά άτομα που έχουν άλλες πολιτικές απόψεις (Monticelli and Bassoli 2019). Συνολικά, τα αντικρουόμενα ευρήματα των μελετών μπορούν να αποδοθούν σε διάφορους παράγοντες. Η σχέση ανάμεσα στην επισφαλή εργασία και την πολιτική συμμετοχή, φαίνεται να εξαρτάται από δύο παράγοντες: την ηλικία των εργαζομένων και τη μορφή της συμμετοχής (θεσμοθετημένης ή μη).

Εκτός από την πολιτική συμμετοχή, η ταύτιση αποτελεί άλλη μια διάσταση της κοινωνικής συνοχής που συνδέεται με τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Ακολουθώντας την ψυχολογική προσέγγιση, οι Politi et al. (2022) έδειξαν ότι τα άτομα που ταυτίζονται με άλλους επισφαλείς εργαζόμενους, τείνουν να εκφράζουν σε μεγαλύτερο βαθμό αισθήματα συλλογικής αδικίας, τα οποία με τη σειρά τους ενισχύουν την πρόθεση για ανάληψη συλλογικής δράσης. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας έχουν τη δυναμική να δημιουργούν νέες κοινωνικές ομάδες που μπορούν να συμβάλλουν αποφασιστικά στη διαμόρφωση του κοινωνικοπολιτικού τοπίου, επιφέροντας τελικά κοινωνική αλλαγή (Standing 2018). Παρά την πληθώρα ερευνών που εξετάζουν είτε την κοινωνική συνοχή είτε την επισφαλή εργασία, μόνο ένας μικρός αριθμός έχει μελετήσει τη σχέση ανάμεσα στα δύο φαινόμενα, με τις περισσότερες από αυτές μάλιστα να λαμβάνουν υπόψη μόνο συγκεκριμένες διαστάσεις ή επιμέρους στοιχεία τους. Ως εκ τούτου, εντοπίζεται ένα κενό στην εμπειρική διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στα δύο φαινόμενα, ειδικά σε ένα πλαίσιο όπως αυτό της καλλιτεχνικής εργασίας, και ακριβώς λόγω των ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζει ως προς την επισφάλεια. Η ποσοτική έρευνα που παρουσιάζεται στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε σε διευρυμένο δείγμα εργαζόμενων στις ΠΔΒ, επιχειρώντας να διερευνήσει εμπειρικά την έκταση της επισφαλούς εργασίας σε αυτούς τους τομείς, και παράλληλα να ελέγξει την υπόθεση ότι συσχετίζεται και αλληλεπιδρά με την κοινωνική συνοχή. Με δεδομένο το κενό που αναφέρθηκε, η έρευνα εκτείνεται σε ένα ελάχιστο γνωστό πεδίο, ψηλαφώντας πτυχές της επισφαλούς εργασίας και της κοινωνικής συνοχής που δεν έχουν έως τώρα αναλυθεί επαρκώς στη χώρα μας, αλλά ούτε και σε διεθνές επίπεδο.

Μέθοδος

Δείγμα και διαδικασία συλλογής δεδομένων

Μέσω της πλατφόρμας LimeSurvey (Limesurvey GmbH 2003), κατασκευάστηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και διανεμήθηκε σε 820 εργαζόμενους και εργαζόμενες στους κλάδους των ΠΔΒ που κλήθηκαν να το συμπληρώσουν εθελοντικά. Από τα άτομα αυτά, 469 (57,2%) συμπλήρωσαν ολόκληρο το ερωτηματολόγιο ή έστω το μεγαλύτερο μέρος του. Δεδομένου ότι η έρευνα επιδίωκε να εξετάσει ευρύ φάσμα επαγγελματιών και ειδικοτήτων στους κλάδους των ΠΔΒ, η συγκέντρωση των δεδομένων επεκτάθηκε στις εξής πέντε ευρύτερες επαγγελματικές κατηγορίες: (1) ηθοποιοί, (2) μουσικοί, (3) χορευτές/τριες, (4) τεχνικοί και (5) δημιουργικοί συντελεστές.² Κατά συνέπεια, το τελικό δείγμα περιλάμβανε ικανοποιητικό για τις ανάγκες στατιστικών αναλύσεων αριθμό συμμετεχόντων και από τις πέντε υπό εξέταση ευρύτερες κατηγορίες. Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει συνολικά και κατά επαγγελματική κατηγορία τα χαρακτηριστικά του δείγματος για το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, το μηνιαίο εισόδημα³ και τον τόπο διαμονής. Για την ηλικία και το μηνιαίο εισόδημα, ο πίνακας παρουσιάζει τις μέσες τιμές και μέσα σε παρένθεση τις τυπικές αποκλίσεις.

Πίνακας 1. Κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά κατά επαγγελματική κατηγορία

Επαγγελματικές κατηγορίες						
Χαρακτηριστικά	Σύνολο	Ηθοποιοί	Μουσικοί	Χορευτές / χορεύτριες	Τεχνικοί	Δημιουργικοί συντελεστές
Συνολικό δείγμα	469	87	124	58	136	64
1. Φύλο						
Άνδρες	252	36	75	1	113	27
Γυναίκες	191	46	42	54	18	31
Άλλο	4	–	1	2	–	1
2. Ηλικία	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. Εκπαιδευτικό επίπεδο						
Δημοτικό-Γυμνάσιο	3	–	2	–	1	–
Λύκειο	46	6	23	0	15	2
Μεταλυκειακή εκπ/ση	157	28	26	19	64	20
Τριτοβάθμια εκπ/ση	241	48	67	38	51	37
4. Μηνιαίο εισόδημα	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. Τόπος διαμονής*						
Μεγάλα αστικά κέντρα	366	77	71	48	119	51
Αστικά κέντρα	60	1	35	6	10	8
Ημιαστικά κέντρα	21	4	12	3	2	–

Σημείωση: Λόγω ελλειπουσών τιμών, το μέγεθος του δείγματος δεν είναι το ίδιο για όλες τις μεταβλητές.

* Ως μεγάλα αστικά κέντρα νοούνται η Αθήνα και η Θεσσαλονίκη, ως αστικά κέντρα οι πρωτεύουσες των (πρώην) νομών και ως ημιαστικά όλοι οι υπόλοιποι οικισμοί.

Η προσέγγιση του δείγματος πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας και τη συνδρομή συνδικαλιστικών οργανώσεων και επαγγελματικών ενώσεων που ενημέρωσαν τα μέλη τους, διευκολύνοντας τη διανομή του ερωτηματολογίου. Πριν από την κυρίως έρευνα, πραγματοποιήθηκε πιλοτική εφαρμογή και ακολούθησε συνέντευξη με ομάδα εστίασης η οποία οδήγησε σε συμπληρώσεις, καθώς και σε σημαντικές διορθώσεις στη δομή του ερωτηματολογίου. Αξίζει να επισημανθεί ότι πριν από τη συλλογή των δεδομένων, το ερωτηματολόγιο υποβλήθηκε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, από την οποία και έλαβε τη σχετική έγκριση (Αριθμός έγκρισης: 125/26-7-2024).

Μέτρηση

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε 59 ερωτήσεις σχετικά με τις συνθήκες επισφάλειας στον χώρο εργασίας τους, τη συνδικαλιστική συμμετοχή, την εμπιστοσύνη στα συνδικάτα και την εμπιστοσύνη στους θεσμούς και ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν -13,5 λεπτά, με διάμεσο τα 11,2 λεπτά. Καθώς η πλήρης ανάλυση του συνόλου των μεταβλητών υπερβαίνει τις δυνατότητες αυτού του κεφαλαίου, εδώ αναλύονται ορισμένες μόνο διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας και της κοινωνικής συνοχής, οι οποίες ωστόσο είναι επαρκείς για να δώσουν μια καλή εικόνα για τις αλληλεπιδράσεις που εξετάζονται. Όπως φάνηκε και από τον προηγούμενο πίνακα (Πίνακας 1), ένας αριθμός ερωτήσεων αφορούσε κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων. Ο τρόπος μέτρησης των συγκεκριμένων μεταβλητών παρουσιάζεται αναλυτικά παρακάτω.

Επισφαλής εργασία

Όπως αναφέρθηκε και στις παραπάνω ενότητες όπου αναλύθηκαν οι θεωρητικές κατασκευές, η επισφαλής εργασία χαρακτηρίζεται από (α) αστάθεια, (β) οικονομική επισφάλεια, (γ) περιορισμένες δυνατότητες (ή αδυναμία) συλλογικών διαπραγματεύσεων και (δ) έλλειψη προστασίας, δικαιωμάτων και ασφάλειας. Δηλαδή, η θεωρητική αυτή κατασκευή περιλαμβάνει τέσσερις διακριτές και αλληλένδετες διαστάσεις. Παρόλο που στη βιβλιογραφία υπάρχουν ορισμένες κλίμακες για τη μέτρηση της επισφαλούς εργασίας (βλ. π.χ. Creed et al. 2020, Vives et al. 2010), η χρήση τους δεν ενδείκνυται για τη συγκεκριμένη έρευνα, επειδή φαίνεται ότι συγχέουν την επισφαλής εργασία με την εργασιακή επισφάλεια. Επίσης, δεν λαμβάνουν υπόψη και τις τέσσερις διαστάσεις της έννοιας, ούτε ανταποκρίνονται με ακρίβεια στα ειδικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού και των επαγγελματικών κατηγοριών που εξετάζονται. Για το λόγο αυτό, κατασκευάστηκε ένα νέο αρθρωτό εργαλείο για τη μέτρηση της επισφαλούς εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει συνολικά έντεκα (11) δείκτες που μοιράζονται στις τέσσερις διαστάσεις. Η μέτρηση της κάθε διάστασης πραγματοποιήθηκε με τρεις ερωτήσεις, με εξαίρεση τη διάσταση που αφορούσε την απουσία ή ανεπάρκεια προστασίας των δικαιωμάτων και της ασφάλειας, η οποία μετρήθηκε με δύο ερωτήσεις. Οι απαντήσεις σε όλες τις ερωτήσεις σχηματίζουν κλίμακα έξι βαθμίδων, παρά τη διαφοροποίηση στη διατύπωση.

Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τη διατύπωση των ερωτήσεων, δηλαδή τις μεταβλητές, τις μέσες τιμές και τις τυπικές αποκλίσεις τους σε παρένθεση.

Πίνακας 2. Δείκτες επισφαλούς εργασίας⁴

Δείκτες	M (s)
1. Εργασιακή Αστάθεια	1,84 (1,28)
Στη μέχρι τώρα πορεία μου, οι ώρες που δουλεύω ως [XXXX] μπορεί να θεωρηθεί ότι αντιστοιχούν κυρίως σε ωράριο... .. πλήρους απασχόλησης (0) → ... μερικής απασχόλησης (5)	1,88 (2,05)
Στη μέχρι τώρα πορεία μου, η εργασία μου ως [XXXX] είναι... ..πάντα τυπική (0) → ... πάντα άτυπη («μαύρη») (5)	2,06 (1,42)
Πόσους μήνες το χρόνο θα λέγατε ότι εργάζεστε κατά μέσο όρο, στη μέχρι τώρα πορεία σας ως [XXXX]; Οι απαντήσεις υπολογίστηκαν από 0 (= 11-12 μήνες) → 5 (= 1-2 μήνες)	1,55 (1,49)
2. Οικονομική επισφάλεια	3,44 (1,33)
Για τη δουλειά που κάνω ως [XXXX]... ...πληρώνομαι ικανοποιητικά (0) → ...δεν πληρώνομαι ικανοποιητικά (5)	3,53 (1,56)
Σε ποιο βαθμό αναγκάζεστε να αναλαμβάνετε πρόσθετη εργασία ή και να κάνετε παράλληλες δουλειές, για να τα βγάλετε πέρα; Καθόλου (0) → Απόλυτα (5)	3,69 (1,62)
Με το εισόδημα από την εργασία μου ως [XXXX], μπορώ να πληρώσω τα βασικά έξοδα διαβίωσης. Σίγουρα ναι (0) → Σίγουρα όχι (5)	3,10 (1,71)
3. Έλλειψη προστασίας, δικαιωμάτων και ασφάλειας	3,14 (1,30)
Στην εργασία μου ως [XXXX], μπορώ να διεκδικήσω τα δικαιώματά μου... ...χωρίς να φοβάμαι αντίποινα (0) → ...με φόβο για αντίποινα (5)	3,41 (1,61)
Στους χώρους στους οποίους δούλεψα το τελευταίο δωδεκάμηνο ως [XXXX] λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία της υγείας και της σωματικής μου ακεραιότητας. Σίγουρα ναι (0) → Σίγουρα όχι (5)	2,88 (1,70)
4. Περιορισμένη δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων	4,26 (0,80)
Τα κατοχυρωμένα δικαιώματα που έχουμε ως [XXXX] για συλλογικές διαπραγματεύσεις... ...είναι επαρκή (0) → ...είναι ανεπαρκή (5)	4,08 (1,21)
Η προστασία που έχουμε από το Νόμο ως [XXXX], όταν διαπραγματευόμαστε τους όρους της δουλειάς μας... ..είναι επαρκής (0) → ...είναι ανεπαρκής (5)	4,27 (1,20)
Τα εμπόδια που αντιμετωπίζουμε ως κλάδος στις συλλογικές μας διαπραγματεύσεις... ...είναι ελάχιστα (0) → ...είναι πάρα πολλά (5)	4,44 (0,97)

Στη διατύπωση κάθε ερώτησης, ο συμβολισμός μέσα στις αγκύλες ([XXXX]), διαφοροποιείται ανάλογα με το κύριο επάγγελμα που έχει δηλώσει κάθε άτομο σε σχετική ερώτηση που έχει προηγηθεί. Έτσι, η διατύπωση κάθε ερώτησης εξατομικεύεται ανάλογα με την ευρύτερη επαγγελματική κατηγορία στην οποία θεωρεί ότι ανήκει κάθε ερωτώμενος ή ερωτώμενη. Η επιλογή αυτή αποφασίστηκε προκειμένου να αντιμετωπιστεί μία σημαντική δυσκολία που παρουσιάζεται σε όλες τις έρευνες για τη δημιουργική εργασία και η οποία αποτελεί δομικό χαρακτηριστικό της: η πλειονότητα των ατόμων εργάζεται σε περισσότερες από μία ειδικότητες. Για παράδειγμα, ένας σκηνοθέτης μπορεί να εργάζεται ταυτόχρονα και ως ηθοποιός, αλλά και ως σεναριογράφος. Για το λόγο αυτό, από τους συμμετέχοντες ζητήθηκε να δηλώσουν το επάγγελμα που θεωρούν κύριο και άρα εκείνο με το οποίο αισθάνονται ότι ταυτίζονται περισσότερο.

Όπως έχει δείξει προηγούμενη έρευνα (Μπαλτζής και Τσιγγίλης 2020: 81), ο συνδυασμός συγκεκριμένων κριτηρίων είναι αποτελεσματικός για τον περιορισμό αυτής της μεθοδολογικής δυσκολίας, αλλά και για τον καλύτερο προσδιορισμό των ατόμων που μπορούν να θεωρηθούν ότι εμπίπτουν στο πεδίο έρευνας της καλλιτεχνικής και δημιουργικής εργασίας. Έτσι, στην προκειμένη έρευνα ένα κριτήριο επιλογής ήταν η αναγνώριση από ομότιμους, αφού ζητήθηκε από εργαζόμενους στους υπό εξέταση κλάδους να κοινοποιήσουν το ερωτηματολόγιο σε γνωστούς και συναδέλφους τους που εργάζονται στους κλάδους αυτούς (μέθοδος της χιονοστιβάδας). Δύο άλλα κριτήρια ήταν αφενός η αναγνώριση από καλλιτεχνικούς θεσμούς, αφού ζητήθηκε από επαγγελματικές ενώσεις να διανείμουν το ερωτηματολόγιο στα μέλη τους, και αφετέρου η δραστηριότητα, αφού λήφθηκε υπόψη με ερώτηση για τα χρόνια εργασίας στους υπό εξέταση κλάδους.

Κοινωνική συνοχή

Η κοινωνική συνοχή αποτελεί άλλη μια πολυδιάστατη θεωρητική κατασκευή (βλ. παραγράφους για την κοινωνική συνοχή, από τη σελ. 52 και μετά). Οι διαστάσεις της κοινωνικής συνοχής που εξετάστηκαν, ήταν η συνδικαλιστική συμμετοχή, η συνδικαλιστική ταύτιση και η εμπιστοσύνη στους θεσμούς. Όσον αφορά τη συνδικαλιστική συμμετοχή, τα άτομα κλήθηκαν να απαντήσουν πόσο συχνά συμμετέχουν σε στάσεις εργασίας, απεργίες, διαδηλώσεις και διαμαρτυρίες, στις συνελεύσεις του σωματείου ή της ένωσης και στις αρχαιρεσίες του επαγγελματικού τους φορέα σε κλίμακα έξι βαθμίδων (1 = Πότε/δεν συμμετέχω έως 6 = Κάθε φορά). Για την αξιολόγηση της συνδικαλιστικής ταύτισης χρησιμοποιήθηκαν τρεις δείκτες (1 = Καθόλου έως 6 = Απόλυτα): πρώτο, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να υποδείξουν σε ποιο βαθμό βλέπουν τον εαυτό τους ως συνδικαλιστή ή συνδικαλίστρια· δεύτερο, ζητήθηκε να υποδείξουν σε ποιο βαθμό νιώθουν ότι προσβάλλονται όταν ακούν άτομα να μιλούν άσχημα για την επαγγελματική τους ένωση· και τρίτο, ζητήθηκε να υποδείξουν εάν ανησυχούν ότι η συμπεριφορά τους ενδέχεται να επηρεάσει την επαγγελματική του ένωση. Τέλος, η αξιολόγηση της εμπιστοσύνης στους θεσμούς πραγματοποιήθηκε ζητώντας από τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες να υποδείξουν σε ποιο βαθμό εμπιστεύονται τη Βουλή, το δικαστικό σύστημα, την αστυνομία, τα πολιτικά κόμματα και τους πολιτικούς φορείς, την κυβέρνηση, τα μέσα επικοινωνίας και τα συνδικάτα ή τις επαγγελματικές ενώσεις. Δεδομένου ότι οι διαστάσεις τόσο της κοινωνικής συνοχής όσο και της επισφαλούς εργασίας μετρήθηκαν με μια σειρά από δείκτες, με βάση τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, υπολογίστηκαν σύνθετες μεταβλητές για κάθε μία από τις διαστάσεις αυτές, συνδυάζοντας τους μεμονωμένους δείκτες σε μια ενιαία μεταβλητή. Η εμπιστοσύνη στα συνδικάτα και τις επαγγελματικές ενώσεις εξαιρέθηκε, καθώς χρειάστηκε ο δείκτης αυτός να εξεταστεί μεμονωμένα, προκειμένου να σχηματιστεί πληρέστερη εικόνα για τις αντιλήψεις των ερωτώμενων αναφορικά με αυτούς τους φορείς.

Προβλήματα στην εργασία

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν, επίσης, να κατατάξουν με σειρά σπουδαιότητας τα τρία κυριότερα προβλήματα στην εργασία τους. Για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, δίνεται έμφαση αποκλειστικά στα προβλήματα που κατατάχθηκαν πρώτα από τους συμμετέχοντες, καθώς αυτά εκφράζουν τις προτεραιότητές τους.

Αποτελέσματα και συζήτηση

Περιγραφική στατιστική

Για την ανάλυση των δεδομένων αξιοποιήθηκαν συνδυαστικά η περιγραφική και η επαγωγική στατιστική. Τα δεδομένα που παρουσιάζει ο Πίνακας 1 (βλ. σελ. 54) δείχνουν ορισμένες ενδιαφέρουσες τάσεις. Έτσι, από τον πίνακα αυτόν, εύκολα προκύπτουν οι μεγάλες διαφορές φύλου σε ορισμένες ειδικότητες. Για παράδειγμα, το 86,26% των τεχνικών του δείγματος αποτελούν οι άνδρες, ενώ αντίθετα στον τομέα του χορού, το 94,74% αποτελούν οι γυναίκες. Οι άνδρες υπερτερούν και μεταξύ των μουσικών του δείγματος, αποτελώντας το 63,56%, σε αντίθεση με τις γυναίκες που στο συγκεκριμένο δείγμα καταλαμβάνουν μόλις το 35,6% αυτής της επαγγελματικής κατηγορίας. Παρουσιάζει επίσης ενδιαφέρον το γεγονός ότι σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, εκτός των τεχνικών, κυριαρχούν τα άτομα με πανεπιστημιακή εκπαίδευση, με ποσοστά που κυμαίνονται από 57% έως 67% (μουσική και χορός, αντίστοιχα). Το συγκεκριμένο δείγμα παρουσιάζει πολύ μεγάλες χωροταξικές ανισότητες ανά επαγγελματική κατηγορία, καθώς στα μεγάλα αστικά κέντρα ζει και εργάζεται το 94% των ηθοποιών, το 60,17% των μουσικών, το 84,21% των χορευτών, το 91% των τεχνικών και το 86,44% των δημιουργικών συντελεστών.

Τέλος, από τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι μεγάλες τυπικές αποκλίσεις του εισοδήματος, οι οποίες αποτελούν ένδειξη σημαντικών εισοδηματικών ανισοτήτων. Οι έμφυλες, χωροταξικές και εισοδηματικές ανισότητες που εμφανίζονται στο συγκεκριμένο δείγμα, εικάζεται βάσιμα ότι εκφράζουν ανάλογες τάσεις και στο συνολικό πληθυσμό των εργαζόμενων στις αντίστοιχες ειδικότητες, στους κλάδους του πολιτισμού. Αφενός, όπως έχει αναλυθεί αρκετά καλά στη διεθνή βιβλιογραφία (βλ. π.χ. Adler 2006, Alper and Wassall 2006), η οικονομία της καλλιτεχνικής εργασίας λειτουργεί σύμφωνα με το πρότυπο της οικονομίας διασημοτήτων (stardom economy) ή των αγορών εργασίας όπου «ο νικητής τα παίρνει όλα» (winner-takes-all markets). Αφετέρου, θα ήταν παράδοξο οι χωροταξικές ανισότητες που χαρακτηρίζουν ολόκληρη τη χώρα, να μην εκφράζονται και στη γεωγραφική κατανομή του πληθυσμού που εργάζεται στις ΠΔΒ. Τέλος, οι έμφυλες διαφορές που ανιχνεύτηκαν, αποτυπώνουν βαθύτερα καθιερωμένα στερεότυπα και αντιθέσεις στους αντίστοιχους τομείς, αλλά η ανάλυση των παραγόντων που οδηγούν σε αυτές, υπερβαίνει το πλαίσιο αυτού του κεφαλαίου.

Μέσω της περιγραφικής στατιστικής, απαντάται το ερώτημα σε ποιο βαθμό υφίστανται επισφαλής εργασία και κοινωνική συνοχή στους κλάδους του πολιτισμού που ερευνήθηκαν. Όπως δείχνει η Γραφική παράσταση 1, η χαμηλότερη μέση τιμή καταγράφηκε στην εμπιστοσύνη στους θεσμούς, υποδεικνύοντας ότι επικρατεί δυσπιστία απέναντι σε βασικούς θεσμούς της ελληνικής κοινωνίας, όπως εξάλλου έχει διαπιστωθεί και σε πλήθος άλλων ερευνών (βλ. π.χ. Φαναράς και Μπαλαμπανίδης 2025, OECD 2024, Public Issue 2024). Ενδεχομένως, η απογοήτευση από τη λειτουργία τους η οποία σχετίζεται με πάρα πολλές αρνητικές εξελίξεις, ιδιαίτερα από το 2009 και μετά, σε συνδυασμό με τη συστηματική προπαγάνδα για την αναξιοπιστία και τις δυσλειτουργίες του δημόσιου τομέα γενικά, να εξηγήει εν μέρει τα πολύ χαμηλά επίπεδα εμπιστοσύνης στους θεσμούς.

Γραφική παράσταση 1. Μέσες τιμές των βασικών μεταβλητών της έρευνας.



Παρόλο που η εμπιστοσύνη στα συνδικάτα και τις επαγγελματικές ενώσεις είναι σχετικά χαμηλή, οι συμμετέχοντες φαίνεται ότι τα εμπιστεύονται περισσότερο από τους υπόλοιπους θεσμούς. Το επίπεδο εμπιστοσύνης στα συνδικάτα που διαπιστώθηκε, μπορεί να αποδοθεί στις επισφαλείς συνθήκες εργασίας που επικρατούν στις ΠΔΒ, ιδίως στις περιορισμένες δυνατότητες ή την αδυναμία για συλλογικές διαπραγματεύσεις, και συνεπώς στην αδυναμία να κατοχυρωθούν συλλογικά καλύτερα επίπεδα προστασίας της εργασίας και βελτίωση των συνθηκών της. Όσον αφορά το αυξημένο επίπεδο εμπιστοσύνης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε σύγκριση με άλλους θεσμούς, μπορεί να υποτεθεί ότι τα άτομα που έχουν έρθει σε άμεση επαφή και έχουν συμμετάσχει ενεργά στις δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων, είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν μεγαλύτερο βαθμό εμπιστοσύνης και αίσθημα κοινής βάσης με το θεσμό. Ερμηνεύοντας συνδυαστικά τα αποτελέσματα της συνδικαλιστικής συμμετοχής, της συνδικαλιστικής ταύτισης και της εμπιστοσύνης στα συνδικάτα ως διαστάσεις της κοινωνικής συνοχής, μπορεί να υποτεθεί ότι τα άτομα που βλέπουν τον εαυτό τους ως συνδικαλιστή ή συνδικαλίστρια, ανησυχούν για τον επαγγελματικό φορέα, μοιράζονται κοινά βιώματα και συμφέροντα, και εμπιστεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό τα συνδικάτα σε σχέση με εκείνους/ες που δεν παρουσιάζουν αυτά τα χαρακτηριστικά.

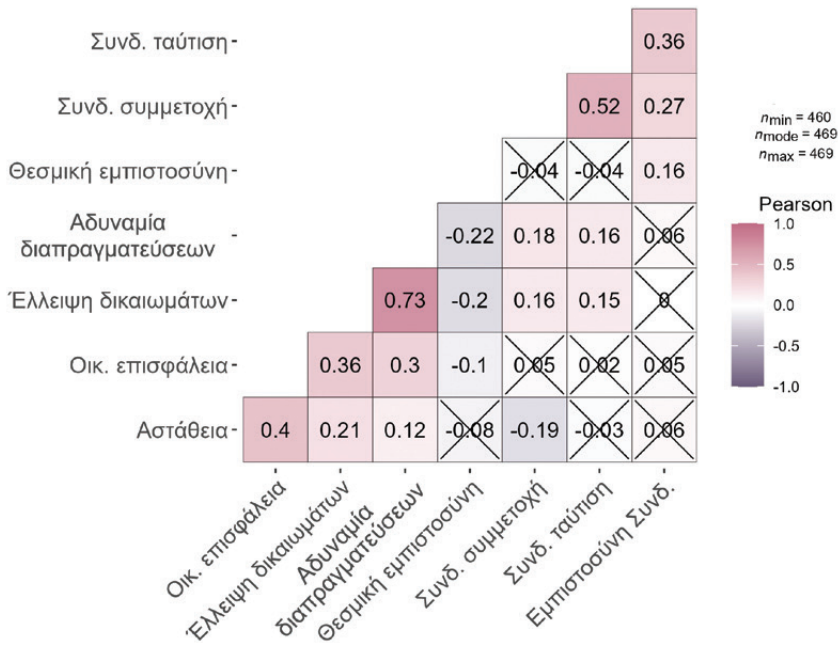
Η υπόθεση αυτή επιβεβαιώνεται περαιτέρω από τις στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις που βρέθηκαν μεταξύ των μεταβλητών αυτών (βλ. τον Πίνακα 3 παρακάτω).

Άλλη μια πιθανή ερμηνεία για την παρατηρούμενη διαφορά στην εμπιστοσύνη ανάμεσα στους θεσμούς και τις επαγγελματικές ενώσεις, έγκειται ενδεχομένως στο ότι οι συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις συνεχίζουν να αποτελούν σταθερό έρεισμα για τους επαγγελματίες των ΠΔΒ, παρά τις αλληπάλληλες κρίσεις, λειτουργώντας ως τελευταίο ανάχωμα για την προστασία των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Ως εκ τούτου, το σχετικά μέτριο επίπεδο εμπιστοσύνης σε αυτούς τους θεσμούς μπορεί να αντανakλά τις προσδοκίες των εργαζομένων για συλλογική προστασία από τις δυσμενείς συνθήκες που βιώνουν. Η ερμηνεία αυτή, σε συνδυασμό με το υψηλό επίπεδο επισφαλούς εργασίας, ιδίως όσον αφορά ζητήματα που σχετίζονται με την ανεπαρκή προστασία των δικαιωμάτων, μπορεί ίσως να εξηγήει το μέτριο επίπεδο εμπιστοσύνης στα συνδικάτα. Ένα παράδοξο που προκύπτει από τα αποτελέσματα, είναι ότι οι εργαζόμενοι που έχουν σταθερή εργασία στους κλάδους των ΠΔΒ φαίνεται ότι έχουν εισόδημα και συνθήκες που μάλλον δεν επαρκούν για να εξασφαλίσουν ένα ασφαλές ή αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, με αποτέλεσμα να αναγκάζονται να αναλαμβάνουν πρόσθετες εργασίες για να επιβιώσουν.

Επαγωγική στατιστική

Προκειμένου να εξεταστεί αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στις διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας και σε εκείνες της κοινωνικής συνοχής, εφαρμόστηκαν αναλύσεις επαγωγικής στατιστικής. Όπως δείχνει ο Πίνακας 3, η συνδικαλιστική συμμετοχή και ταύτιση συσχετίζονται θετικά με τις διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας που αφορούν την έλλειψη προστασίας και την περιορισμένη δυνατότητα ή αδυναμία συλλογικών διαπραγματεύσεων, και αρνητικά με την αστάθεια της εργασίας.⁵

Πίνακας 3. Συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών κοινωνικής συνοχής



Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο οι εργαζόμενοι στις ΠΔΒ θεωρούν ότι έχουν περιορισμένες δυνατότητες ή αυξημένη αδυναμία διαπραγμάτευσης των όρων και των συνθηκών εργασίας τους, καθώς και ανεπαρκή προστασία και εργασιακά δικαιώματα, τόσο περισσότερο ταυτίζονται με τους συνδικαλιστικούς φορείς και συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές δράσεις. Από την άλλη πλευρά, όσο πιο περιστασιακή και ασταθής η εργασία, τόσο λιγότερες οι πιθανότητες συνδικαλιστικής συμμετοχής από την πλευρά των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι η ατομική τους δύναμη και προστασία είναι περιορισμένη, έχουν περισσότερες πιθανότητες να στραφούν σε συλλογικές ενέργειες και οργανώσεις για τη βελτίωση της κατάστασής τους, ενώ όταν δεν έχουν σταθερή εργασία, τείνουν να αποφεύγουν τη συμμετοχή αυτή. Επιπλέον, η εμπιστοσύνη στους θεσμούς συνδέεται αρνητικά με την οικονομική επισφάλεια, την έλλειψη δικαιωμάτων/προστασίας και την αδυναμία συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι αρνητικές αυτές σχέσεις δείχνουν ότι τα άτομα που τείνουν να δηλώνουν πιο έντονα ανεπάρκεια της αμοιβής από την εργασία τους, που διαπιστώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι οι οικονομικοί πόροι δεν επαρκούν για να καλύψουν βασικές ανάγκες, ότι τα εργασιακά τους δικαιώματα παραβιάζονται και η δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι περιορισμένη, έχουν περισσότερες πιθανότητες να εκδηλώνουν πιο έντονη δυσπιστία απέναντι στην κυβέρνηση και τα μέσα ενημέρωσης. Πιθανή ερμηνεία για τα αποτελέσματα αυτά, είναι ότι τα άτομα μπορεί να αντιλαμβάνονται την οικονομική τους δυσχέρεια και γενικότερα τη δυσμενή κατάσταση της αγοράς, ως αποτέλεσμα της κυβερνητικής πολιτικής. Παράλληλα, μπορεί να διαπιστώνουν σημαντική αντίφαση ανάμεσα στην εικόνα που τους παρουσιάζουν τα μέσα επικοινωνίας και τις πραγματικές συνθήκες διαβίωσής τους. Ως αποτέλεσμα, αντιμετωπίζουν τους θεσμούς με περισσότερο σκεπτικισμό και μεγαλύτερη δυσπιστία. Τα ευρήματα για τις συσχετίσεις ανάμεσα στην επισφαλή εργασία και την κοινωνική συνοχή υποδηλώνουν ότι η πρώτη είναι δυνατό να διαβρώσει τη δεύτερη, καθώς η δυσπιστία στους θεσμούς ως απόρροια της επισφάλειας, μπορεί να οδηγήσει σε στροφή προς αντιδημοκρατικές και λαϊκίστικες ιδεολογίες ή ακόμη και σε πολιτική αστάθεια.

Στη συνέχεια, διενεργήθηκε μια σειρά από αναλύσεις διακύμανσης ενός παράγοντα για να διαπιστωθεί εάν υφίστανται διαφορές μεταξύ των επαγγελματικών κατηγοριών όσον αφορά τις διαστάσεις της επισφαλούς εργασίας (βλ. Πίνακα 4). Όσον αφορά την πρώτη διάσταση, η ανάλυση αποκάλυψε στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές της εργασιακής αστάθειας μεταξύ τουλάχιστον δύο ομάδων. Περαιτέρω συγκρίσεις έδειξαν ότι οι τεχνικοί θεωρούν την εργασία τους λιγότερο ασταθή απ' ό,τι οι ηθοποιοί, οι χορευτές και οι μουσικοί.⁶ Επιπλέον, οι δημιουργικοί συντελεστές φάνηκε να αντιλαμβάνονται την εργασία τους πιο σταθερή σε σύγκριση με τους μουσικούς και τους χορευτές. Από την ανάλυση αναδείχθηκε επιπλέον, ότι η εργασιακή αστάθεια διαπερνά σε μεγαλύτερο βαθμό το επάγγελμα των χορευτών απ' ό,τι εκείνο των ηθοποιών. Σχετικά με την οικονομική επισφάλεια, η ανάλυση έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ τουλάχιστον δύο ομάδων. Οι χορευτές ήταν η ομάδα που παρουσίαζε το μεγαλύτερο βαθμό οικονομικής επισφάλειας. Μάλιστα, ο βαθμός της επισφάλειας των χορευτών διέφερε σημαντικά από τον αντίστοιχο βαθμό των υπόλοιπων ομάδων. Επιπλέον, οι ηθοποιοί και οι μουσικοί χαρακτηρίζονταν από μεγαλύτερη οικονομική επισφάλεια συγκριτικά με τους τεχνικούς. Τέλος, η ανάλυση διακύμανσης που αφορούσε την αδυναμία για συλλογικές

διαπραγματεύσεις ή τις περιορισμένες δυνατότητές τους, έδειξε ότι υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των χορευτών και των τεχνικών.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα, καταδεικνύεται ότι οι χορευτές εργάζονται σε συνθήκες αυξημένης επισφάλειας, σε επίπεδο που υπερβαίνει εκείνο των άλλων επαγγελματιών στον τομέα των δημιουργικών και πολιτιστικών βιομηχανιών. Η επισφάλεια αυτή ενδέχεται να πηγάζει από τις συμβάσεις έργου που συνάπτουν, τη βραχυπρόθεσμή απασχόληση, τις περιορισμένες ευκαιρίες, τις χαμηλές αποδοχές, τον πολύ έντονο ανταγωνισμό, καθώς και την απουσία συστημάτων υποστήριξης.

Πίνακας 4. Ανάλυση διακύμανσης της επισφάλους εργασίας

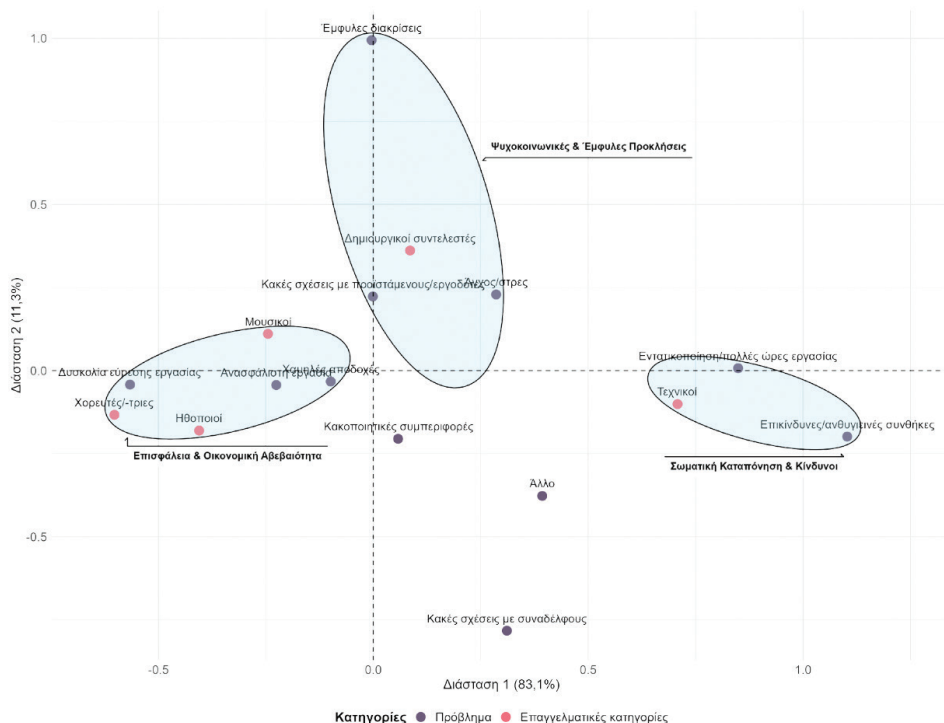
	Εργασιακή αστάθεια (n=469)	Οικονομική επισφάλεια (n=469)	Αδυναμία διαπραγματεύσεων (n=467)
	M (s)	M (s)	M (s)
Ηθοποιοί (n=87)	1,92 (1,35)	3,56 (1,29)	4,37 (0,83)
Χορευτές (n=58)	2,66 (0,99)	4,11 (1,03)	4,52 (0,70)
Μουσικοί (n=124)	2,18 (1,39)	3,56 (1,19)	4,19 (0,74)
Τεχνικοί (n=136)	1,22 (0,88)	2,96 (1,44)	4,12 (0,84)
Δημιουργικοί συντελεστές (n=64)	1,62 (1,29)	3,45 (1,30)	4,32 (0,82)
ANOVA	$F_{Welch}(4, 189,63) = 27,34$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,141$	$F_{Welch}(4, 198,79) = 9,88$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,073$	$F(4, 462) = 3,35$, $p = 0,010$, $\eta^2 = 0,028$

Προκειμένου να διερευνηθεί η σχέση ανάμεσα στις επαγγελματικές κατηγορίες και εκείνα τα προβλήματα της εργασίας που αναφέρθηκαν ως κυριότερα, πραγματοποιήθηκε ανάλυση αντιστοιχιών.⁷ Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αντιστοιχιών (Γραφική παράσταση 2) εξηγούν ένα σημαντικό ποσοστό της συνολικής αδράνειας (συνολικά το 94,4% της διακύμανσης), υποδηλώνοντας ότι είναι επαρκή για την ερμηνεία των σχέσεων μεταξύ αφενός των σημαντικότερων προβλημάτων και αφετέρου των επαγγελματικών κατηγοριών. Η γραφική παράσταση της ανάλυσης αντιστοιχιών απεικονίζει τις θέσεις των επαγγελματικών κατηγοριών και των κυριότερων προβλημάτων σε ένα δισδιάστατο χώρο. Η εγγύτητα των σημείων υποδεικνύει ισχυρή σχέση ανάμεσα στα αντίστοιχα στοιχεία.

Στη μία διάσταση της γραφικής παράστασης (οριζόντιος άξονας) παρατηρείται αντίθεση ανάμεσα στους τεχνικούς και τους καλλιτέχνες. Στο θετικό πόλο (δεξιά πλευρά του οριζόντιου άξονα), τοποθετούνται οι τεχνικοί που συνδέονται με προβλήματα σχετικά με επικίνδυνες και ανθυγιεινές συνθήκες και εντατικοποίηση της εργασίας. Το αποτέλεσμα αυτό καταδεικνύει ότι το επάγγελμα αυτό είναι αρκετά απαιτητικό, επιβαρυντικό για την υγεία και με υψηλούς κινδύνους και ένταση. Στον αρνητικό πόλο (αριστερή πλευρά του οριζόντιου άξονα), συγκεντρώνονται οι καλλιτέχνες των παραστατικών τεχνών, οι οποίοι φαίνεται να αντιμετωπίζουν προβλήματα όπως η δυσκολία εύρεσης εργασίας, η ανασφάλιστη εργασία και οι χαμηλές αποδοχές. Τα προβλήματα αυτά αναδεικνύουν τα ζητήματα επισφάλειας που εντοπίζονται στα επαγγέλματα αυτά. Εξετάζοντας τη δεύτερη διάσταση (κάθετος άξονας),

παρατηρείται ότι στο θετικό πόλο (στην επάνω πλευρά του κάθετου άξονα) τοποθετούνται οι δημιουργικοί συντελεστές, οι οποίοι αντιμετωπίζουν πιο έντονα προβλήματα σχετικά με διάφορες πιέσεις στην εργασία (κακές εργασιακές σχέσεις, άγχος και στρες), και λιγότερο έντονα προβλήματα έμφυλων διακρίσεων, όπως άλλωστε δείχνουν και οι σχετικές αναλογίες που παρουσιάζει ο Πίνακας 1 (σελ. 54).

Γραφική παράσταση 2. Ανάλυση αντιστοιχιών επαγγελματικών κατηγοριών με κυριότερα προβλήματα.



Συνοψίζοντας, η ανάλυση αντιστοιχιών αναδεικνύει ότι κάθε επαγγελματική κατηγορία συνδέεται πιο έντονα με συγκεκριμένα διακριτά και εξειδικευμένα προβλήματα, που πολλές φορές καθορίζονται από την ίδια τη φύση της κάθε ειδικότητας.

Συμπεράσματα

Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζοντας μέρος από τα ευρήματα εμπειρικής έρευνας, ανέδειξε σημαντικά στοιχεία σχετικά με την επισφαλή εργασία στους κλάδους των ΠΔΒ και τις αλληλεπιδράσεις της με την κοινωνική συνοχή, καλύπτοντας ένα κενό στη βιβλιογραφία, αλλά και στα δεδομένα των ερευνών για την καλλιτεχνική και δημιουργική εργασία. Αναγνωρίζοντας ότι η επισφαλής εργασία διακρίνεται από συναφείς έννοιες (αξιοπρεπής εργασία, εργασιακή επισφάλεια), προσδιόρισε τις εννοιολογικές βάσεις για την επακόλουθη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση. Από θεωρητική σκοπιά, διαπιστώθηκε ότι η επισφαλής εργασία δεν αποτελεί τυχαίο χαρακτηριστικό

των ΠΔΒ, αλλά συστημική κατάσταση και δομικό χαρακτηριστικό που εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους, όπως άλλωστε διαπιστώνεται σε όλες σχεδόν τις έρευνες στον τομέα αυτόν. Η θεωρητική αυτή παρατήρηση επιβεβαιώθηκε με εμπειρικά δεδομένα, καθώς τα άτομα που εργάζονται στους κλάδους αυτούς κατέδειξαν την εργασία τους ως ιδιαίτερα επισφαλής όσον αφορά τη δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα εργασιακά τους δικαιώματα και την οικονομική τους κατάσταση. Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η επισφαλής εργασία δεν διακρίνει στον ίδιο βαθμό όλα τα επαγγέλματα και τις ειδικότητες των κλάδων του πολιτισμού, καθώς σε ορισμένους τομείς υφίστανται περισσότερο επισφαλείς συνθήκες εργασίας και εντοπίζονται διαφορετικά προβλήματα σε σύγκριση με άλλους. Τα ευρήματα, δείχνουν ένα μέρος από τις ευρύτερες κοινωνικές και πολιτικές επιπτώσεις της επισφαλούς εργασίας, αναδεικνύοντας την ανάγκη για πολιτικές παρεμβάσεις με στόχο διαφοροποιημένες μεταρρυθμίσεις κατά κλάδο, που θα μπορούν να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας, βελτίωση η οποία φαίνεται να αποτελεί προϋπόθεση για την ενίσχυση -αν όχι για την απλή διατήρηση- της κοινωνικής συνοχής. Η ανάλυση της σημασίας που έχει η κοινωνική συνοχή ειδικά στην τρέχουσα συγκυρία, όμως, υπερβαίνει τις δυνατότητες αυτού του κεφαλαίου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 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.
- Allan, B. A., Autin, K.L. and Wilkins-Yel, K.G. (2021) "Precarious work in the 21st century: A psychological perspective." *Journal of Vocational Behavior*, 126: 103491.
- Alper, N.O. and Wassall, G.H. (2006) "Artists' careers and their labor 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.
- Azzollini, L. and Macmillan, R. (2023) "Are "bad" jobs bad for democracy? Precarious work and electoral participation in Europe." *Frontiers in Political Science*, 5.
- Bassoli, M. and Monticelli, L. (2018) "What about the welfare state? Exploring precarious youth political participation in the age of grievances." *Acta Politica*, 53 (2): 204-230.
- Blustein, D.L., Allan, B.A., Davila, A., Smith, C.M., Gordon, M., Wu, X., Milo, L. and Whitson, N. (2023) "Profiles of decent work and precarious work: Exploring macro-level predictors and mental health outcomes." *Journal of Career Assessment*, 31 (3): 423-441.
- Blustein, D.L., Perera, H.N., Diamonti, A.J., Gutowski, E., Meerkins, T., Davila, A., Erby, W. and Konowitz, L. (2020) "The uncertain state of work in the U.S.: Profiles of decent work and precarious work." *Journal of Vocational Behavior*, 122: 103481.
- Blustein, D.L., Smith, C.M., Wu, X., Guarino, P.A., Joyner, E., Milo, L. and Bilodeau, D.C. (2022) "Like a tsunami coming in fast': A critical qualitative study of precarity and resistance during the pandemic." *Journal of Counseling Psychology*, 69 (5): 565-577.
- Butler, N. and Stoyanova Russell, D. (2018) "No funny business: Precarious work and emotional labour in stand-up comedy." *Human Relations*, 71 (12): 1666-1686.
- Chan, J., To, H.P. and Chan, E. (2006) "Reconsidering social cohesion: Developing a definition and analytical framework for empirical research." *Social Indicators Research*, 75 (2): 273-302.
- Creed, P.A., Hood, M., Selenko, E. and Bagley, L. (2020) "The development and initial validation of a self-report job precariousness scale suitable for use with young adults who study and work." *Journal of Career Assessment*, 28 (4): 636-654.
- Crosby, P. and McKenzie, J. (2022) "Survey evidence on the impact of COVID-19 on Australian musicians and implications for policy." *International Journal of Cultural Policy*, 28 (2): 166-186.
- Dinardi, C., Wortman, A. and Hernández, M.M. (2024) "'It's been a roller coaster': Insights from performing artists on the COVID-19 pandemic and cultural policy." *Cultural Trends*, 33 (5): 525-541.

- Duarte, A.M. (2020) "Artists' precarity in the context of their social integration." In T. Rachwał, R. Hepp, and D. Kergel (eds.), *Precarious Places: Social, Cultural and Economic Aspects of Uncertainty and Anxiety in Everyday Life*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, pp. 19-39.
- Duffy, R.D., Blustein, D.L., Diemer, M.A. and Autin, K.L. (2016) "The psychology of working theory." *Journal of Counseling Psychology*, 63 (2): 127-148.
- Eigler, J. and Azarpour, S. (2020) "Reputation management for creative workers in the media industry." *Journal of Media Business Studies*, 17 (3-4): 261-275.
- EUROSTAT. (2025, 21 Μαΐου) *Cultural employment by sex* [Βάση στατιστικών δεδομένων].]. EUROSTAT Data Browser. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/cult_emp_sex/default/table?lang=en
- Kalleberg, A.L. (2009) "Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition." *American Sociological Review*, 74 (1): 1-22.
- Karakoulafi, C. (2022) "COVID-19 pandemic as a catalyst of art workers mobilisation and unionisation: the case of Greek actors." *Revista Española de Sociología*, 31 (4): a129. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/90225>
- Li, S.A., Stevens, C. and Zhang Ke Jiang, C. (2024) "Impact of the COVID-19 pandemic on Canadian performing and creative artists: An interpretive descriptive study using the social-ecological model." *PLOS ONE*, 19 (9): e0310369.
- Limesurvey GmbH. (2003) *LimeSurvey: An open source survey tool*. Hamburg: LimeSurvey GmbH. Διαθέσιμο στο: <https://www.limesurvey.org/>
- Mai, Q.D., Jacobs, A.W. and Schieman, S. (2019) "Precarious sleep? Nonstandard work, gender, and sleep disturbance in 31 European countries." *Social Science & Medicine*, 237: 112424.
- McRobbie, A. (2016) *Be creative: Making a living in the new culture industries*. Cambridge, Malden (MA): Polity Press.
- McWha-Hermann, I., Blustein, D.L., Seubert, L., Wilde, J., Allan, B.A., Searle, R.H. and Seubert, C. (2025) "Tackling precarious work through work and organizational psychology: It's work but not as we know it." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34 (1): 1-11.
- Monticelli, L. and Bassoli, M. (2019) "Precariousness, youth and political participation: The emergence of a new political cleavage." *Italian Political Science Review / Rivista Italiana Di Scienza Politica*, 49 (1): 99-113.
- Μπαλτζής, Α. και Τσιγγίλης, Ν. (2020) *Συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των εικαστικών καλλιτεχνών στην Ελλάδα* [Ερευνητική έκθεση]. Θεσσαλονίκη:
- Μητροπολιτικός Οργανισμός Μουσείων Εικαστικών Τεχνών Θεσσαλονίκης (ΜΟΜus), Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Διαθέσιμο στο: https://backend.momus.gr/sites/default/files/2023-11/ereunaweb_teliki.pdf
- OECD (2024) *OECD Survey on drivers of trust in public institutions 2024 Results - country notes: Greece*. Paris: OECD. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results-country-notes_a8004759-en/greece_56edc018-en.html
- Politi, E., Piccitto, G., Cini, L., Béal, A. and Staerklé, C. (2022) "Mobilizing precarious workers in Italy: Two pathways of collective action intentions." *Social Movement Studies*, 21 (5): 608-624.
- Public Issue (2024, 11 Απριλίου) "Εμπιστοσύνη στους θεσμούς" [Ιστότοπος επιχείρησης]. *Public Issue*. <https://www.publicissue.gr/institutions-2024/>
- Schiefer, D. and Van Der Noll, J. (2017) "The essentials of social cohesion: A literature review." *Social Indicators Research*, 132 (2): 579-603.
- Spiro, N., Perkins, R., Kaye, S., Tymoszek, U., Mason-Bertrand, A., Cossette, I., Glasser, S. and Williamon, A. (2021) "The effects of COVID-19 lockdown 1.0 on working patterns, income, and wellbeing among performing arts professionals in the United Kingdom (April-June 2020)." *Frontiers in Psychology*, 11.
- Standing, G. (2018) "The precariat: Today's transformative class?" *Development*, 61 (1): 115-121.
- Tsioulakis, I. (2022) "Music (as) labour: Crises and solidarities among Greek musicians in the pandemic." *Schweizer Jahrbuch Für Musikwissenschaft*, 38: 13-27.
- Umney, C. and Symon, G. (2020) "Creative placemaking and the cultural projectariat: Artistic work in the wake of Hull City of Culture 2017." *Capital & Class*, 44 (4): 595-615.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. and Benach, J. (2010) "The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties

- of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers." *Occupational and Environmental Medicine*, 67 (8): 548- 555.
- Φαναράς, Σ. και Μπαλαμπανίδης, Γ. (2025, 11 Φεβρουαρίου) "Metron Analysis: Αυτούς τους θεσμούς εμπιστεύονται οι πολίτες – Ποιοι περνούν κρίση". *Το Βήμα*. <https://www.tovima.gr/print/politics/oi-thesmoi-stin-kinoumeni-ammo-tis-krisis-empistosynis/>
- Woronkowicz, J. (2015) "Artists, employment and the Great Recession: A cross-sectional analysis using US Current Population Survey data." *Cultural Trends*, 24 (2): 154-164.
- Zhukov, K., Barrett, M. S. and Creech, A. (2024) "The impacts of Covid-19 lockdowns on professional and personal lives of freelance creative collaborative musicians." *Research Studies in Music Education*, 46 (1): 149-163.

ΜΕΡΟΣ Β

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ,
ΤΟ ΘΕΑΜΑ-ΑΚΡΟΑΜΑ ΚΑΙ
ΤΟΝ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ, ΤΟ ΘΕΑΜΑ ΑΚΡΟΑΜΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ: ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΤΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

*Χαρά Κόκκινου
Χριστίνα Καρακιουλάφη*

Προλεγόμενα

Η δυνατότητα για συλλογική εκπροσώπηση και συλλογική διαπραγμάτευση διαδραματίζει κομβικό ρόλο στη διαμόρφωση ενός πλαισίου αξιοπρεπούς εργασίας, δίκαιης αμοιβής και κοινωνικής προστασίας, ιδιαίτερα για τους/τις εργαζόμενους/ες στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους που απασχολούνται κυρίως προσωρινά, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου, αντιμετωπίζοντας υψηλά επίπεδα επισφάλειας. Σε αυτό το πλαίσιο, ευρωπαϊκοί και διεθνείς φορείς, καθώς και σωματεία, τονίζουν την ανάγκη για κοινωνικό διάλογο και ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (ILO 2023) με σκοπό την αντιμετώπιση των κενών στην κοινωνική προστασία των καλλιτεχνών/δημιουργικά εργαζομένων (Galian, Licata and Stern-Plaza 2021).

Στόχο του παρόντος κεφαλαίου αποτελεί η μελέτη των συλλογικών εργασιακών σχέσεων σε κλάδους/επαγγέλματα των παραστατικών τεχνών, του θεάματος-ακροάματος και του οπτικοακουστικού τομέα. Πρόκειται για την πρώτη συστηματική προσπάθεια χαρτογράφησης των μετασχηματισμών και των προκλήσεων στη συλλογική προστασία (συλλογική εκπροσώπηση και συλλογική διαπραγμάτευση) ανά επαγγελματικό κλάδο για τους/τις ηθοποιούς, μουσικούς, τραγουδιστές/τριες, χορευτές/τριες και δημιουργικούς συντελεστές/τεχνικούς που απασχολούνται σε ζωντανές παραστάσεις, οπτικοακουστικές παραγωγές, καθώς και σε σχολές καλλιτεχνικής εκπαίδευσης.⁸ Αν και διαχρονικά και σε διεθνές επίπεδο τα επαγγέλματα αυτά αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα εργασιακής επισφάλειας και οικονομικής αβεβαιότητας, στην Ελλάδα η οικονομική κρίση και τα μέτρα λιτότητας είχαν καθοριστικές και μακροπρόθεσμες αρνητικές επιπτώσεις για την προστασία των εργαζομένων σε αυτά.

Το κεφάλαιο αντλεί από τα ευρήματα του ερευνητικού προγράμματος LapreSc και συγκεκριμένα από:

- α) τη χαρτογράφηση των φορέων εκπροσώπησης με την αναλυτική καταγραφή των σωματείων εργαζομένων/επαγγελματιών και των ενώσεων εργοδοτών
- β) την ανάλυση περιεχομένου των καταστατικών των σωματείων εργαζομένων/ενώσεων επαγγελματιών

γ) την καταγραφή των μεταβολών στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων από τις μνημονιακές παρεμβάσεις μέχρι και σήμερα

δ) τη χαρτογράφηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) και των Διαιτητικών Αποφάσεων (ΔΑ) στους (-α) υπό μελέτη κλάδους/επαγγέλματα

ε) την ποιοτική έρευνα κατά την οποία διεξήχθησαν i) ατομικές συνεντεύξεις με εργαζόμενους (-ες)/ επαγγελματίες (πεννηνταμία σε σύνολο)⁹ και με τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους (εικοσιτρείς σε σύνολο) ii) μια ομάδα θεματικά εστιασμένης συζήτησης (focus group) για το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων iii) δυο μικρές εθνογραφικές μελέτες σε γενικές συνελεύσεις σωματείων εργαζομένων

ζ) το υλικό ενός workshop με συνολικά εξήντα συμμετέχοντες μεταξύ των οποίων ερευνητές, νομικοί και, κυρίως, εκπρόσωποι εργατικών σωματείων, επαγγελματικών ενώσεων και φορέων διαχείρισης δικαιωμάτων.

Το κείμενο έρχεται να καλύψει κενά στη σχετική ακαδημαϊκή μελέτη η οποία στην Ελλάδα, συγκριτικά με άλλα διεθνή πλαίσια, παραμένει περιορισμένη, καθώς συνήθως εστιάζει σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες (βλ. ενδεικτικά Καρακιουλάφη, 2022 για ηθοποιούς, Τσιουλakis 2020 για μουσικούς κ.ά.) και εμβαθύνει περισσότερο στις εργασιακές συνθήκες και την εργασιακή επισφάλεια των εργαζομένων και όχι στις θεσμικές δυνατότητες για συλλογική προστασία. Σε αυτό το πλαίσιο, το κεφάλαιο φιλοδοξεί α) να ρίξει φως στις ευκαιρίες και προκλήσεις για την προστασία των εργαζομένων/επαγγελματιών μέσω της συλλογικής εκπροσώπησης και των συλλογικών ρυθμίσεων β) να παράξει εμπειρικά τεκμηριωμένη γνώση για την ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών ρυθμίσεων στους κλάδους αυτούς, ιδιαίτερα στο πλαίσιο των σχετικών οδηγιών και συστάσεων ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών μετά την πανδημία.¹⁰ Τέλος, δεδομένης της κυριαρχίας στους πολιτιστικούς-δημιουργικούς κλάδους μοντέλων απασχόλησης πέραν της τυπικής εξαρτημένης εργασίας, η μελέτη των εργασιακών σχέσεων σε αυτούς μπορεί να παράσχει χρήσιμες πληροφορίες για τις εργασιακές μεταβολές και σε άλλους κλάδους της οικονομίας.

Χαρτογράφηση της συλλογικής εκπροσώπησης: σωματεία εργαζομένων και ενώσεις εργοδοτών

Η εκπροσώπηση των εργαζομένων/ επαγγελματιών

Αντανακλώντας διαχρονικά χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος εν γένει, η εκπροσώπηση στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικο-ακουστικό τομέα, είναι οργανωτικά κατακερματισμένη και ενίοτε πολιτικά διαιρεμένη.¹¹ Από τις τρεις ομοσπονδίες η πιο αντιπροσωπευτική, καθώς συγκεντρώνει τριάντα περίπου σωματεία πανελλαδικής και τοπικής εμβέλειας, είναι η Πανελλήνια Ομοσπονδία Θεάματος και Ακροάματος (ΠΟΘΑ)¹² που ιδρύθηκε το 1956. Ως προς τα πρωτοβάθμια σωματεία τα περισσότερα είναι ομοιοεπαγγελματικά, εκπροσωπώντας ηθοποιούς, μουσικούς, τραγουδιστές/τριες, χορευτές/τριες, σκηνοθέτες κ.λπ. Σε ορισμένα επαγγέλματα, όπως των μουσικών, ο αριθμός των σωματείων είναι ιδιαίτερα μεγάλος, κυρίως σε τοπικό επίπεδο, ενώ άλλα παραδοσιακά υποεκπροσωπούνταν (όπως χορευτές/τριες και ορισμένα επαγγέλματα δημιουργικών συντελεστών). Επιπλέον, η έκταση του φαινομένου της αυτοαπασχόλησης και της καλλιτεχνικής μικροεπιχειρηματικότητας συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, ότι οι εργαζόμενοι/επαγγελματίες δεν εκπροσωπούνται μόνο

από εργατικά σώματα αλλά και από επαγγελματικές ενώσεις (βλ. Πίνακα 1). Σύμφωνα με τα καταστατικά τους, ορισμένα (κυρίως τα παλαιότερα) σώματα απευθύνονται μόνο σε μισθωτούς (με εξαιρέσεις κατά περίπτωση), ενώ τα νεότερα, συχνά, συμπεριλαμβάνουν σκόπιμα και με ρητά διατυπωμένο τρόπο και τους αυτοαπασχολούμενους.

Πίνακας 1. Σώματα Εργαζομένων/ Επαγγελματιών σε Παραστατικές Τέχνες, Θέαμα- Ακρόαμα και Οπτικοακουστικό Τομέα (Ιδιωτικός Τομέας)

Ηθοποιοί	Μουσικοί	Τραγουδιστές/τριες	Χορευτές/ τριες	Λοιποί Ερμηνευτές	Δημιουργικοί Συντελεστές	Τεχνικοί
Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (ΣΕΗ)	Πανελλήνια Ομοσπονδία Επαγγελματιών Μουσικών Ελλάδας (ΠΟΕΜ)	Ένωση Τραγουδιστών Ελλάδας (ΕΤΕ)	Σωματείο Εργαζομένων στον Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ)	Σωματείο Επαγγελματιών Αφήγησης Ιστορίας (ΣΕΠΑΦΙ)	Ένωση Επαγγελματιών Συντελεστών Παραστατικών Τεχνών «Κάτω από τη Σκηνή» (ΚΑΤΣ)	Σωματείο Ελλήνων Τεχνικών Θεάτρου (ΣΕΤΘ)
Ένωση Ελλήνων Μεταγλ/στών (ΕΝΕΜ)	Πανελλήνιος Μουσικός Σύλλογος (ΠΜΣ)	Πανελλήνιο Σωματείο Ελλήνων Τραγουδιστών (ΠΣΕΤ)	Σωματείο Καθηγητών Χορού (ΣΩΚΑΧΟ)	Πανελλήνιο Σωματείο Θεάτρου Σκιών	Εταιρεία Ελλήνων Σκηνοθετών (ΕΕΣ) Ένωση Σκηνοθετών Δημιουργών Οπτικοακουστικών και Παραστατικών Τεχνών (ΕΣΔ) Ένωση Σκηνοθετών- Παραγωγών Ελληνικού Κινηματογράφου (ΕΣΠΕΚ)	Ένωση Τεχνικών Ελληνικού Κινηματογράφου και Τηλεόρασης Οπτικοακουστικού Τομέα (ΕΤΕΚΤ-ΟΤ)
Σύλλογος Εκπαιδευτικών Δραματικής Τέχνης (ΣΕΔΡΑΤΕ)	Πανελλήνιος Σύλλογος Αποφοίτων Ωδείων Μουσικών Σχολών (ΠΣΑΩΜΟΥΣ)	Ένωση Λυρικών Πρωταγωνιστών Ελλάδας (ΕΛΠΕ)	Πανελλήνια Ένωση Δασκάλων Δημοτικού Χορού (ΠΕΔΔΗΧ)	Πανελλήνιο Σωματείο Ταχυδακτυλουργών	Ένωση Σκηνογράφων και Ενδυματολόγων Θεάτρου Ελλάδας (ΕΣΕΘΕ)	Σωματείο Τεχνικών Απασχολούμενων σε Ζωντανές Οπτικοακουστικές Εκδηλώσεις (ΣΤΑΖΟΕ)
	Σύλλογος Μουσικών Βορείου Ελλάδας (ΣΜΒΕ)		Σωματείο Ελλήνων Χορογράφων*		Ένωση Σεναριογράφων Ελλάδος	
	Περισσότερα από 20 τοπικά σώματα		Πανελλαδικό Σωματείο Χορευτών/τριών Πολυπολιτισμικών Χωρών*		Ένωση Κινηματογραφιστών Βόρειας Ελλάδος (ΕΚΒΕ)	
Κλαδική Εκπροσώπηση						
Σωματείο Εργαζομένων στο Θέαμα, την Ψυχαγωγία και τον Πολιτισμό (ΣΕΘ)						
Σωματείο Εργαζομένων στο Θέαμα, Ακρόαμα και τον Πολιτισμό Περιφέρειας Αττικής (ΣΕΘΕΑ)						
Σωματείο Εργαζομένων στον Οπτικοακουστικό Τομέα «Η Κλακέτα»						
*Μάλλον ανενεργό						

Οι ηθοποιοί της χώρας εκπροσωπούνται από το Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (ΣΕΗ), το οποίο ιδρύθηκε το 1917, είναι ένα από τα ιδρυτικά μέλη της ΠΟΘΑ και μετρά περίπου 5.500 εγγεγραμμένα μέλη. Μικρότερα σωματεία εμφανίστηκαν κατά την περίοδο της οικονομικής/πανδημικής κρίσης, για να εκπροσωπήσουν πιο εξειδικευμένους επαγγελματίες της υποκριτικής τέχνης, όπως οι ηθοποιοί μεταγλώττισης (ΕΝΕΜ το 2022) και οι εκπαιδευτικοί της δραματικής τέχνης (ΣΕΔΡΑΤΕ το 2018). Ωστόσο, πολλά από τα μέλη τους παραμένουν μέλη και του ΣΕΗ.

Η εκπροσώπηση των μουσικών είναι πιο κατακερματισμένη. Σε εθνικό επίπεδο, εκτός από την ΠΟΕΜ, υπάρχει ο Πανελλήνιος Μουσικός Σύλλογος (ΠΜΣ) που ιδρύθηκε το 1913, είναι μέλος της ΠΟΘΑ και στις τελευταίες εκλογές (φθινόπωρο 2023) αριθμούσε 1.230 μέλη με δικαίωμα ψήφου. Υπάρχουν επίσης πολυάριθμες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε τοπικό επίπεδο, με τον Σύλλογο Μουσικών Βορείου Ελλάδος (ΣΜΒΕ), που ιδρύθηκε το 1922, να αποτελεί τον πιο δραστήριο και πολυπληθή φορέα τοπικής εκπροσώπησης, με 670 μέλη τη διάρκεια της πανδημίας. Τέλος, το 2019 ιδρύθηκε και ο Πανελλήνιος Σύλλογος Αποφοίτων Ωδείων και Μουσικών Σχολών με περίπου 300 μέλη, κυρίως με σκοπό τη ρύθμιση των ζητημάτων ωδειακής εκπαίδευσης και διαβάθμισης των τίτλων μουσικών σπουδών (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025).

Οι τραγουδιστές/τριες εκπροσωπούνται από το 1980 από την Ένωση Τραγουδιστών Ελλάδας (ΕΤΕ). Πρόσφατα (2022), ορισμένα από τα μέλη της ΕΤΕ διαφοροποιήθηκαν ιδρύοντας το Πανελλήνιο Σωματείο Ελλήνων Τραγουδιστών (ΠΣΕΤ), λόγω διαφορετικών θέσεων κυρίως στο ζήτημα της αποζημίωσης των συγγενικών δικαιωμάτων. Σε αντίθεση με το ΠΣΕΤ, η ΕΤΕ είναι μέλος της ΠΟΘΑ, και αν και μέχρι τη δεκαετία του 2000 αριθμούσε σχεδόν 1.500 μέλη, μετά την κρίση αυτά μειώθηκαν στα 400, καθώς οι περισσότεροι/ες τραγουδιστές/τριες «αναγκάστηκαν να αλλάξουν επάγγελμα για να επιβιώσουν» (Συνέντευξη ΕΤΕ, 04/2024). Το τρίτο σωματείο στον κλάδο είναι η Ένωση Λυρικών Πρωταγωνιστών Ελλάδας (ΕΛΠΕ), η οποία συστάθηκε ως επιχειρησιακό σωματείο εκπροσωπώντας μόνο τους τραγουδιστές της Εθνικής Λυρικής Σκηνής, αλλά αργότερα μετατράπηκε σε ομοιοεπαγγελματικό, αποδεχόμενο ως μέλη όλους τους λυρικούς τραγουδιστές της χώρας. Η ΕΛΠΕ (Συνέντευξη 03/2024) σήμερα αριθμεί περίπου εκατό πενήντα μέλη.

Οι χορευτές/τριες ως επάγγελμα παραδοσιακά υποεκπροσωπούσαν. Το 2004 ιδρύθηκε το Σωματείο Καθηγητών Χορού (ΣΩΚΑΧΟ) για την εκπροσώπηση των καθηγητών κλασικού και σύγχρονου χορού που σήμερα αριθμεί περίπου εκατό μέλη. Οι δάσκαλοι παραδοσιακών χορών εκπροσωπούνται από την Πανελλήνια Ένωση Δασκάλων Δημοτικού Χορού (ΠΕΔΔΗΧ) που ιδρύθηκε εν μέσω πανδημίας (2021) και αριθμεί περίπου 220 μέλη. Και οι δύο ενώσεις είναι μέλη της ΠΟΘΑ. Οι χορογράφοι είχαν επίσης τη δική τους διακριτή εκπροσώπηση μέσω του Σωματείου Ελλήνων Χορογράφων, το οποίο σήμερα φαίνεται να είναι ανενεργό, καθώς τα περισσότερα μέλη του έχουν ενταχθεί στο Σωματείο Εργαζομένων στον Χώρο του Χορού (ΣΕΧΩΧΟ) που δημιουργήθηκε το 2008. Το ΣΕΧΩΧΟ, επίσης μέλος της ΠΟΘΑ, αποτελεί το πιο συμπεριληπτικό εγχείρημα εκπροσώπησης, με στόχο την κάλυψη τόσο χορευτών/χορευτριών και χορογράφων όσο και διδασκόντων/διδασκουσών χορού (περίπου 550-600 μέλη). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί το Πανελλαδικό Σωματείο Χορευτών/τριών Πολυπολιτισμικών Χορών, που αν και ανενεργό σήμερα, είναι το μοναδικό που είχε υπογράψει ΣΣΕ στον κλάδο του χορού.¹³

Η εκπροσώπηση των δημιουργικών συντελεστών είναι κατακερματισμένη και

διαφοροποιημένη, καθώς ορισμένοι εκπροσωπούνται από εργατικά σωματεία και άλλοι από ενώσεις επαγγελματιών. Επιπλέον, ενώ ορισμένα επαγγέλματα έχουν ιστορικά επαρκή εκπροσώπηση (π.χ. σκηνοθέτες), άλλα υποεκπροσωπούνταν μέχρι πρόσφατα. Η περίπτωση των σκηνοθετών είναι χαρακτηριστική του κατακερματισμού καθώς εκτός από την Εταιρεία Ελλήνων Σκηνοθετών (ΕΕΣ) που ιδρύθηκε το 1973, μετρά περίπου 1.300 μέλη και είναι μέλος της ΠΟΘΑ (και επομένως συνιστά εργατικό σωματείο), υπάρχουν δύο ακόμη φορείς εκπροσώπησης που λειτουργούν, κυρίως, ως επαγγελματικές ενώσεις: η Ένωση Σκηνοθετών Δημιουργών Οπτικοακουστικών και Παραστατικών Τεχνών (ΕΣΔ) που ιδρύθηκε το 2023 με περίπου εκατό πενήντα μέλη και η Ένωση Σκηνοθετών-Παραγωγών Ελληνικού Κινηματογράφου (ΕΣΠΕΚ). Ενώ η πρώτη (ΕΕΣ) εκπροσωπεί τους σκηνοθέτες ως εργαζόμενους, η ΕΣΔ απευθύνεται κυρίως σε σκηνοθέτες-δημιουργούς «του δικού τους έργου», και η ΕΣΠΕΚ σε σκηνοθέτες-παραγωγούς, «οι οποίοι εκτός απ' τις ταινίες τους αναλαμβάνουν και παραγωγές, δηλαδή [...] προσλαμβάνουν και σκηνοθέτες και προσωπικό». Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η Ένωση Δημιουργών Σκηνοθετών συχνά συμμετέχει σε από κοινού δράσεις με άλλα εργατικά σωματεία για τη διεκδίκηση των αιτημάτων τους (Συνέντευξη ΕΣΔ, 03/2024), ενώ η ΕΣΠΕΚ ενεργεί κυρίως ως εργοδοτική ένωση. Άλλα επαγγέλματα που εκπροσωπούνται από επαγγελματικές ενώσεις είναι οι σκηνογράφοι και οι ενδυματολόγοι (ΕΣΕΘΕ) και οι σεναριογράφοι (Ένωση Σεναριογράφων Ελλάδος). Στις οπτικοακουστικές τέχνες, η Ένωση Κινηματογραφιστών Βορείου Ελλάδος, επίσης μέλος της ΠΟΘΑ, αποτελεί τοπικής/περιφερειακής εμβέλειας εργατικό σωματείο που εκπροσωπεί όλους τους συντελεστές της κινηματογραφικής παραγωγής (σκηνοθέτες, διευθυντές παραγωγής, σεναριογράφους, σκηνογράφους, χειριστές κάμερας, ηχολήπτες κ.λπ.) του οπτικοακουστικού τομέα με έδρα τη βόρεια Ελλάδα. Μια πιο πρόσφατη πανελλαδική και πιο συμπεριληπτική προσπάθεια που δημιουργήθηκε το 2022 στον τομέα των παραστατικών τεχνών είναι η Ένωση Επαγγελματιών Συντελεστών Παραστατικών Τεχνών «Κάτω από τη Σκηνή» (ΚΑΤΣ) που αποτελεί εργατικό σωματείο, είναι μέλος της ΠΟΘΑ και στοχεύει στην εκπροσώπηση συνολικά των εργαζόμενων/δημιουργών πίσω από τη σκηνή, παρά τις μεταξύ τους επαγγελματικές διαφοροποιήσεις και ιδιαιτερότητες (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024).

Οι τεχνικοί έχουν οργανωθεί σε διακριτά σωματεία στη βάση του χώρου (θέατρο, τηλεόραση, ζωντανές εκδηλώσεις) εργασίας τους. Ειδικότερα: το Σωματείο Ελλήνων Τεχνικών Θεάτρου (ΣΕΤΘ) που ιδρύθηκε το 1917 εκπροσωπεί τους τεχνικούς θεάτρου· η Ένωση Τεχνικών Ελληνικού Κινηματογράφου και Τηλεόρασης Οπτικοακουστικού Τομέα (ΕΤΕΚΤ-ΟΤ) που ιδρύθηκε το 1948 απευθύνεται στους τεχνικούς των κινηματογραφικών/ τηλεοπτικών παραγωγών· και το Σωματείο Τεχνικών Απασχολούμενων σε Ζωντανές Οπτικοακουστικές Εκδηλώσεις (ΣΤΑΖΟΕ) που ιδρύθηκε το 2003 εκπροσωπεί τους τεχνικούς στις ζωντανές εκδηλώσεις. Και τα τρία σωματεία είναι μέλη της ΠΟΘΑ και αρκετά ενεργά όσον αφορά τη συμμετοχή, τη δικτύωση και τη διεκδίκηση δικαιωμάτων των μελών τους.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί η ύπαρξη σωματείων ερμηνευτών (όλα μέλη της ΠΟΘΑ), που δεν μπορούν να καταταχθούν εύκολα σε μια από τις παραπάνω κατηγορίες, όπως: το Πανελλήνιο Σωματείο Θεάτρου Σκιών, ένα από τα παλαιότερα στον χώρο (έτος ίδρυσης 1925)· το νεοσύστατο σωματείο ΣΕΠΑΦΙ (2021), το οποίο περιλαμβάνει σε μεγάλο βαθμό ηθοποιούς αλλά και εκπαιδευτικούς που

ασκούν ως κύριο ή δευτερεύον επάγγελμα την τέχνη της ιστορήσης-αφήγησης (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025)· και το, επίσης, νεοσύστατο Πανελλήνιο Σωματείο Ταχυδακτυλουργών (2021).

Στα παραπάνω προστίθενται και τρία σχετικά νέα κλαδικά σωματεία, μέλη της ΠΟΘΑ, τα οποία απευθύνονται στους εργαζόμενους στο θέαμα-ακρόαμα, ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους: το Σωματείο Εργαζομένων στο Θέαμα, την Ψυχαγωγία και τον Πολιτισμό (ΣΕΘ) (ίδρυση το 2017) που απευθύνεται σε καλλιτέχνες, τεχνικούς, υποδοχή κοινού και υποστηρικτικό προσωπικό· το τοπικής εμβέλειας Σωματείο Εργαζομένων στο Θέαμα, Ακρόαμα και τον Πολιτισμό Περιφέρειας Αττικής (ΣΕΘΕΑ) (ίδρυση το 2019) που εκπροσωπεί όλους τους εργαζόμενους (πλην καλλιτεχνών) στο θέαμα, ακρόαμα, την ψυχαγωγία και τον πολιτισμό στην ευρύτερη περιφέρεια Αττικής· και το πιο πρόσφατο (ίδρυση το 2023) Σωματείο Εργαζομένων στον Οπτικοακουστικό Τομέα «Η Κλακέτα» το οποίο καλύπτει όλες τις ειδικότητες ενός κινηματογραφικού συνεργείου.¹⁴

Η εκπροσώπηση των εργοδοτών

Καθώς δεν υπάρχει ενιαία εργοδοτική εκπροσώπηση σε δευτεροβάθμιο επίπεδο η ΠΟΘΑ δεν έχει επίσημο συνομιλητή/κοινωνικό εταίρο. Στο πρωτοβάθμιο επίπεδο, οι εργοδότες είναι οργανωμένοι στους κλάδους του θεάτρου, της οπτικοακουστικής παραγωγής, της διοργάνωσης ζωντανών εκδηλώσεων, των ιδιοκτητών κέντρων διασκέδασης και των ιδιωτικών σχολών διδασκαλίας τεχνών (βλ. Πίνακα 2).

Πίνακας 2. Ενώσεις Εργοδοτών σε Παραστατικές Τέχνες, Θέαμα-Ακρόαμα και Οπτικοακουστικό Τομέα (Ιδιωτικός Τομέας)

Θέατρο	Οπτικοακουστική Παραγωγή	Ζωντανές Εκδηλώσεις	Ιδιοκτήτες Σχολών	Κέντρα Διασκέδασης
Πανελλήνια Ένωση Θεάτρου (ΠΕΘ)	Σύνδεσμος Ανεξάρτητων Παραγωγών Οπτικοακουστικών Έργων (ΣΑΠΟΕ)	Πανελλήνιος Σύνδεσμος Διοργανωτών Πολιτιστικών Εκδηλώσεων (ΠΣΔΠΕ)	Ανώτερες Ιδιωτικές Δραματικές Σχολές Ελλάδας (ΑΙΔΡΑΣΕ)	Πανελλήνιος Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Κέντρων Διασκέδασης και Μουσικοθεατρικών Παραστάσεων*
Ένωση Θεατρικών Παραγωγών (ΕΝΘΕΠΑ)	Ένωση Παραγωγών Κινηματογράφου-Τηλεόρασης (ΠΑΚΤ)	Ελληνική Ένωση Εταιρειών Ενοικίασης Εξοπλισμού Εκδηλώσεων (HERCA)	Σωματείο Ιδιοκτητών Σχολών Χορού Ελλάδος (ΣΙΣΧΕ)	Πανελλήνιο Σωματείο Ιδιοκτητών Κέντρων Διασκέδασης ΜΕΘΕΞΗ*
Ένωση Μη Κερδοσκοπικών Θιάσων (ΕΜΚΕΘΙ) **	Σύνδεσμος Ελλήνων Παραγωγών Κινηματογράφου-Τηλεόρασης-Βίντεο και Πολυμέσων (ΣΕΠΚΤΒ&Π)		Πανελλήνια Ένωση Αναγνωρισμένων Σχολών Χορού (ΠΕΑΣΧΟ)	

			Πανελλήνιο Σωματείο Ιδιοκτητών Σχολών Χορού (ΠΑΣΙΣΧ)	
			Πανελλήνιο Σωματείο Ιδιωτικών Αναγνωρισμένων Μουσικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΠΑΣΙΑΜΕΙ)	
* Μάλλον ανενεργό ** Αν και δεν είναι σαφές εάν πρόκειται για μια τυπικά εννοούμενη εργοδοτική ένωση, συμπεριλαμβάνεται στον πίνακα δεδομένου ότι συγκαταλέγονταν στους συνομιλητές του ΣΕΗ στις πρόσφατες συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη ΣΣΕ στο ελεύθερο θέατρο.				

Όσον αφορά τις θεατρικές σκηνές, η εργοδοτική ένωση προ κρίσης ήταν η Πανελλήνια Ένωση Ελεύθερου Θεάτρου (ΠΕΕΘ). Ωστόσο, μετά τη διάλυσή της την περίοδο των μνημονίων, η εκπροσώπηση των εργοδοτών στο ιδιωτικό θέατρο κατακερματίστηκε και οι παραγωγοί εκπροσωπούνται, σήμερα, κυρίως από δύο μεγάλες ενώσεις, την ΠΕΘ και την ΕΝΘΕΠΑ. Αναφορά πρέπει να γίνει και στην ΕΜΚΕΘΙ που ιδρύθηκε εν μέσω κρίσης (2013) προκειμένου να εκπροσωπήσει τον αυξανόμενο αριθμό των Αστικών Μη Κερδοσκοπικών (ΑΜΚΕ) θεάτρων μιας και το καθεστώς της είναι κάπως ιδιότυπο: αν και εκπροσωπεί μη-κερδοσκοπικές θεατρικές επιχειρήσεις, εμπλέκεται ωστόσο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με το ΣΕΗ.

Στον οπτικοακουστικό τομέα, οι εργοδότες εκπροσωπούνται από τον ΣΑΠΟΕ, την Ένωση ΠΑΚΤ και τον ΣΕΠΚΤΒ&Π, τα μέλη των οποίων αναλαμβάνουν τόσο κινηματογραφικές όσο και τηλεοπτικές παραγωγές. Στη διοργάνωση και διεξαγωγή ζωντανών πολιτιστικών εκδηλώσεων, φορείς εκπροσώπησης των εργοδοτών είναι ο ΠΣΔΠΕ και η Ελληνική Ένωση Εταιρειών Ενοικίασης Εξοπλισμού Εκδηλώσεων HERCA.

Στον τομέα των ιδιωτικών σχολών, κατά τη διάρκεια της πανδημίας οι δραματικές σχολές δημιούργησαν τις Ανώτερες Ιδιωτικές Δραματικές Σχολές Ελλάδας (ΑΙΔΡΑΣΕ), κυρίως για να διαχειριστούν τις συνέπειες των περιοριστικών μέτρων/lockdowns. Στον κλάδο του χορού η εκπροσώπηση των εργοδοτών είναι πιο κατακερματισμένη: οι αναγνωρισμένες από το κράτος σχολές κλασικού και σύγχρονου χορού εκπροσωπούνται από το ΣΙΣΧΕ και από τη μικρότερη και νεοσυσταθείσα ΠΕΑΣΧΟ, ενώ οι σχολές πολυπολιτισμικών χορών (λατινοαμερικάνικων, ευρωπαϊκών, μοντέρνων και λαϊκών) από το ΠΑΣΙΣΧ. Τέλος, στον κλάδο της μουσικής, ο φορέας εκπροσώπησης των ιδιωτικών μουσικών ιδρυμάτων είναι το ΠΑΣΙΑΜΕΙ.

Τα κέντρα διασκέδασης εκπροσωπούνταν από δύο διαφορετικές οργανώσεις, τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Επιχειρηματιών Κέντρων Διασκέδασης και Μουσικοθεατρικών Παραστάσεων με έδρα στην Αττική και το Πανελλήνιο Σωματείο Ιδιοκτητών Κέντρων Διασκέδασης ΜΕΘΕΞΗ με έδρα τη βόρεια Ελλάδα, το οποίο αποτελούσε το συμβαλλόμενο μέρος των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με τους μουσικούς. Κανένας από τους δυο φορείς δεν είναι πλέον ενεργός.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα (ιδιωτικός τομέας)

Οι μεταβολές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Κατά τη μεταπολίτευση το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπέστη σημαντικές αλλαγές προς την κατεύθυνση της ενδυνάμωσης της συλλογικής αυτονομίας. Ο εμβληματικός Νόμος 1876/1990 υπήρξε σημείο αναφοράς καθώς περιόρισε την κρατική παρέμβαση, θέτοντας το πλαίσιο για συλλογική διαπραγμάτευση σε όλα τα επίπεδα. Μεταξύ άλλων, όρισε τις περιόδους μετενέργειας και χάριτος μετά τη λήξη των ΣΣΕ, θέσπισε την αρχή της επεκτασιμότητας των ομοιοεπαγγελματικών και κλαδικών ΣΣΕ και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περίπτωση συρροής ΣΣΕ (Κουζής και Καψάλης 2020), ενώ για την επίλυση των συλλογικών διαφορών δημιουργήθηκε ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Με το νέο σύστημα, τις δεκαετίες 1990 και 2000 το 70% των εργαζόμενων καλυπτόταν από κάποια μορφής ΣΣΕ (Κουκιadaki and Kokkinou 2016), οι περισσότερες εκ των οποίων ήταν κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές.

Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, στο πλαίσιο των προγραμματικών λιτότητας, έγιναν εκτεταμένες παρεμβάσεις που οδήγησαν στην αποδόμηση του συστήματος (Καζάκος 2015, Κουκιadaki and Kokkinou 2016, Κουζής κ.ά. 2016). Συγκεκριμένα, όλες οι διατάξεις που ευνοούσαν τη σύναψη κλαδικών/ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ανεστάλησαν προσωρινά, μεταξύ των οποίων η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, ο μηχανισμός επεκτασιμότητας και η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία. Το 2012 με την 6η ΠΥΣ (Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου) η μέγιστη διάρκεια για όλες τις ΣΣΕ -οι οποίες πριν μπορούσαν να είναι αορίστου χρόνου- ορίστηκε στα τρία έτη. Επιπλέον, όλες οι κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ έληξαν στις 14 Φεβρουαρίου 2013 ή στο τέλος της τριετούς περιόδου που ακολουθούσε τη σύναψή τους.

Σήμερα, αν και ορισμένες από τις παραπάνω διατάξεις έχουν εν μέρει αποκατασταθεί, ο αντίκτυπος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις παρουσιάζεται πιο μόνιμος (Mexi and Kokkinou 2023), με τις επιχειρησιακές ΣΣΕ να υπερισχύουν πλέον των κλαδικών και τις τοπικές έναντι εκείνων της πανελλαδικής εμβέλειας. Επιπλέον, οι εργοδότες παραμένουν απρόθυμοι να προσέλθουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων, καθώς η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων την τελευταία δεκαετία έχει διαμορφώσει στάσεις και αντιλήψεις που είναι δύσκολο να ανατραπούν.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ΣΣΕ/ΔΑ μέχρι το τέλος της οικονομικής κρίσης

Στην προσπάθεια χαρτογράφησης του βαθμού κάλυψης από ΣΣΕ είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι οι εργαζόμενοι στους υπό μελέτη κλάδους έχουν περισσότερους από έναν εργοδότες καθώς πολυ-/ετεροαπασχολούνται και, συχνά, συνδυάζουν τη μισθωτή εργασία με την αυτοαπασχόληση. Σε αυτό το πλαίσιο «ένας εργαζόμενος μπορεί να καλύπτεται από συλλογική σύμβαση μόνο για το 20% του χρόνου εργασίας του ή μπορεί να καλύπτεται τον ένα μήνα και όχι τον επόμενο» (Eurofound 2021: 31-32).

Κατά τις δεκαετίες 1990-2000, οι ΣΣΕ στον ιδιωτικό τομέα στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα, συνάπτονταν στο ανώτερο επίπεδο (κλαδικό/ομοιοεπαγγελματικό) και όχι σε επίπεδο επιχείρησης. Πάραυτα, η κάλυψη παρέμενε χαμηλή (Vandenbussche 2005). Κλαδικές ΣΣΕ υπήρχαν μόνο για τους τεχνικούς (στο θέατρο και τις οπτικοακουστικές παραγωγές), ενώ ορισμένοι καλλιτέχνες (ηθοποιοί θεάτρου και μουσικοί που εργάζονταν σε κέντρα διασκέδασης) καλύπτονταν από ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ.

Για τους ηθοποιούς, η ύπαρξη φορέων εκπροσώπησης τόσο εργαζομένων όσο και εργοδοτών στις θεατρικές σκηνές διευκόλυνε τη συνεχή σύναψη ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, οι οποίες επεκτείνονταν στο σύνολο των θεατρικών ηθοποιών της χώρας. Συμβαλλόμενα μέρη όλων των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μέχρι το 2011 (όταν υπεγράφη η τελευταία ΣΣΕ διετούς διάρκειας) ήταν το ΣΕΗ και η ΠΕΕΘ. Οι ΣΣΕ τη δεκαετία του 2000 περιελάμβαναν ετήσιες μισθολογικές αυξήσεις και ρύθμιζαν τους ελάχιστους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας, μεταξύ των οποίων τον χρόνο εργασίας, τις ημέρες παράστασης και ανάπαυσης, την εργασία εκτός έδρας, καθώς και θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Στην περίπτωση των μουσικών, η ΠΟΕΜ και ο ΠΜΣ σύναπταν παράλληλα ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ με την εργοδοτική ένωση ΜΕΘΕΞΗ καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000, οι οποίες κάλυπταν τους μουσικούς που εργάζονταν σε κέντρα διασκέδασης και κηρύσσονταν δεσμευτικές για όλους τους ιδιοκτήτες κέντρων διασκέδασης της χώρας. Οι δύο διαφορετικές συμβάσεις περιείχαν σημαντικές διαφορές σε επίπεδο τόσο μη μισθολογικών όσο και μισθολογικών όρων.¹⁵

Όσον αφορά τους/τις τραγουδιστές/τριες που εμφανίζονται στα κέντρα διασκέδασης, η ΕΤΕ από το 1998 είχε συνάψει ξεχωριστή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ από εκείνη των μουσικών, η οποία προέβλεπε αμοιβή ανά παράσταση. Τη δεκαετία του 2000, ωστόσο, η συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των δύο μερών έπαυσε και οι τραγουδιστές που εμφανίζονταν σε χώρους διασκέδασης καλύπτονταν από τις ΣΣΕ των μουσικών (ΠΟΕΜ και ΠΜΣ με ΜΕΘΕΞΗ). Μια δεκαετία νωρίτερα (1982) η ΕΤΕ είχε συνάψει ΣΣΕ με την ΕΡΤ για την αποζημίωση των τραγουδιστών/τριών που συμμετείχαν σε τηλεοπτικές παραγωγές της κρατικής τηλεόρασης. Η σύμβαση, αν και αορίστου διάρκειας, έληξε το 2013 ως απόρροια της δής ΠΥΣ.

Οι χορευτές/ριες μέχρι την αρχή της οικονομικής κρίσης δεν συμμετείχαν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ όσοι/ες συμμετείχαν σε θεατρικές παραστάσεις στο ελεύθερο θέατρο καλύπτονταν από την ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ των ηθοποιών μέχρι και το 2013. Ωστόσο, εν μέσω της οικονομικής κρίσης το σωματείο των χορευτών/τριών πολυπολιτισμικών χορών κατάφερε να συνάψει ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ με τους ιδιοκτήτες των κέντρων διασκέδασης (ΜΕΘΕΞΗ), η οποία, όπως και όλες οι άλλες κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, έληξε το 2013. Η ΣΣΕ, παρόλο που αφορούσε έναν σχετικά μικρό αριθμό χορευτών/τριών, θεωρήθηκε επιτυχία, καθώς ήταν η μοναδική στον χώρο του χορού και προέβλεπε, μεταξύ άλλων, αυξήσεις ρήτηρας αποκλειστικότητας και διατάξεις για αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και προστασία από την παρενόχληση.

Τα σωματεία που εκπροσωπούν τους τεχνικούς του θεάτρου (ΣΕΤΘ) και της οπτικοακουστικής παραγωγής (ΕΤΕΚΤ-ΟΤ) σύναπταν παραδοσιακά κλαδικές ΣΣΕ με την ΠΕΕΘ -πριν από τη διάλυσή της- και τον ΣΑΠΟΕ αντίστοιχα. Οι ΣΣΕ για τους τεχνικούς θεάτρου κάλυπταν ηλεκτρολόγους, φωτιστές, μηχανικούς σκηνής και ήχου,

διευθυντές σκηνης και ενδυματολόγους που εργάζονταν στις θεατρικές σκηνές, με τους μισθούς να διαφέρουν ανάλογα με το επάγγελμα και τη χωρητικότητα του θεάτρου. Στον οπτικοακουστικό τομέα, οι ΣΣΕ που σύναπτε η ΕΤΕΚΤ-ΟΤ κάλυπταν τεχνικούς εικόνas, ήχου, φώτων, βοηθούς σκηνοθέτες, ενδυματολόγους, σκηνογράφους κ.λπ.». Επίσης προέβλεπαν ετήσιες μισθολογικές αυξήσεις ενώ περιλάμβαναν και διατάξεις για την κοινωνική ασφάλιση, τον χρόνο εργασίας, τις ημέρες άναπαυσης κ.ά.¹⁶

Οι δημιουργικοί συντελεστές παραδοσιακά δεν καλύπτονταν από ομοιοεπαγγελματικές/κλαδικές ΣΣΕ. Οι δυσκολίες στη διμερή διαπραγμάτευση σχετίζονται αφενός με την πληθώρα των επαγγελματών και, συνακόλουθα, τις εργασιακές ιδιαιτερότητές τους, και αφετέρου με τα καθεστώτα απασχόλησής τους, τα οποία σε μεγάλο βαθμό περιλαμβάνουν την αυτοαπασχόληση «με μπλοκάκι», τη συμμετοχή σε μικροεπιχειρηματικά σχήματα, κ.ά. Ωστόσο, η Εταιρεία Ελλήνων Σκηνοθετών είχε υπογράψει ΣΣΕ με την ΕΡΤ στα τέλη της δεκαετίας του 1980, η οποία κάλυπτε όλους τους σκηνοθέτες ταινιών της δημόσιας τηλεόρασης. Τέλος, οι εργασιακές σχέσεις και οι συνθήκες εργασίας όλων των καλλιτεχνών και των δημιουργών/τεχνικών που εργάζονταν σε ζωντανές εκδηλώσεις ρυθμιζόνταν παραδοσιακά από ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Όσον αφορά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, όπως και στους περισσότερους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, η κυριαρχία των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων δεν διευκόλυνε τις αποκεντρωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επομένως, επιχειρησιακές ΣΣΕ συνάπτονταν μόνο σε κρατικά εποπτευόμενους φορείς (εθνικά/δημοτικά θέατρα, Εθνική Λυρική Σκηνή, Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, δημοτικές φιλαρμονικές ορχήστρες κ.λπ.), οι οποίες αφενός καλύπταν ένα μικρό αριθμό καλλιτεχνών/δημιουργών και αφετέρου συχνά υπόκειντο στους κρατικούς περιορισμούς για τη λειτουργία και την οικονομική διαχείριση των κρατικά χρηματοδοτούμενων ιδρυμάτων.

Που βρισκόμαστε σήμερα: Οι προκλήσεις για συλλογική προστασία από τη σκοπιά των εργαζόμενων και των εκπροσώπων τους

Το τωρινό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η απάντηση των σωματείων: θεσμικές δυσκολίες και εμπόδια

Το θεσμικό πλαίσιο, όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα, είναι εξαιρετικά δυσμενές για τα σωματεία. Οι νομοθετικές αλλαγές της περιόδου των μνημονίων είχαν ισχυρό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις, οδηγώντας στην απορρύθμισή τους και στην επιδείνωση των όρων εργασίας. Η απορρύθμιση, ωστόσο, συνεχίστηκε και μέσω της μετά-κρίσης νομοθεσίας, αλλά και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η οποία χρησιμοποιήθηκε ως πρόσχημα για την περαιτέρω διάβρωση των εργασιακών δικαιωμάτων στο πλαίσιο της διάχυτης ρητορικής περί «κατάστασης έκτακτης ανάγκης». Όπως διαπιστώνει ο Καψάλης (2021), τα εργασιακά νομοθετήματα εξακολουθούν να διακρίνονται από ένα «μνημονιακό έθος», αποτελώντας ένα ακόμη στάδιο σε μια συνεχιζόμενη διαδικασία απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που έχει παγιωθεί τα τελευταία χρόνια.¹⁷

Επίσης, παρά τη μερική αποκατάσταση ορισμένων διατάξεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μετά την έξοδο της χώρας από την επιτήρηση, η σύναψη ΣΣΕ στους υπό μελέτη κλάδους δεν αποκαταστάθηκε αντιστοίχως, λόγω των πολλών

όρων, προϋποθέσεων και εξαιρέσεων που τέθηκαν. Είναι ενδεικτικό ότι μετά την υποχρεωτική λήξη τους το 2013, καμία κλαδική/ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ στον ιδιωτικό τομέα δεν ανανεώθηκε, εκτός από εκείνη που υπεγράφη έντεκα χρόνια αργότερα (2024) στον οπτικοακουστικό τομέα μεταξύ της ΕΤΕΚΤ-ΟΤ και τον ΣΑΠΟΕ. Όπως ανέφερε ο Γενικός Γραμματέας της ΠΟΘΑ κατά τη διάρκεια της Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής για το Νομοσχέδιο αναφορικά με την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2041/2022 «Οι συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο βρίσκονται σε μία παγωμένη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων από το 2011 οι οποίες δεν καταλήγουν πουθενά».¹⁸ Αυτό αποδόθηκε στις «τεκτονικές» αλλαγές που επέβαλαν τα μέτρα λιτότητας, τα οποία στόχευσαν διατάξεις τόσο κρίσιμες, η αναστολή των οποίων οδήγησε κυριολεκτικά στην κατάρρευση του συστήματος συλλογικής προστασίας: «η τάση των αλλαγών που έχουν συντελεστεί τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια είναι η μετάβαση από τις κλαδικές στις αποκεντρωμένες επιχειρησιακού χαρακτήρα ΣΣΕ. Και [η αποκέντρωση] ισχύει και για τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: οι τοπικές υπερισχύουν των εθνικών» (Focus group ΣΣΕ, 05/2024).

Επίσης, αυτή η μερική αποκατάσταση του θεσμικού πλαισίου δεν συνεπάγεται την επιστροφή στην προ κρίσης συνθήκη για έναν ακόμη λόγο: σε ορισμένες περιπτώσεις οι ΣΣΕ των πρώτων μνημονιακών χρόνων είχαν ήδη σημάνει μια απώλεια των κεκτημένων της προ-μνημονιακής περιόδου. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά εκπρόσωπος του ΣΕΤΘ (Συνέντευξη 03/2025) «πάτησαν πάνω στο μνημόνιο και στο ότι αυτοί διαλύθηκαν οικονομικά και δεν θα πηγαίνει ο κόσμος στο θέατρο και μας πήραν τέσσερα-πέντε θεσμικά που είχαμε δώσει αγώνα να κατακτήσουμε».

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, αφήνοντας τους εργαζόμενους χωρίς συνομιλητές. Η έλλειψη εργοδοτικής εκπροσώπησης συνιστά ένα από τα πιο βασικά εμπόδια για τη σύναψη ΣΣΕ: «εντέχνως κάποιοι προσπαθούν να μην υπάρχει αντίπαλος[ς], μάλλον αντισυμβαλλόμενος. Δηλαδή να μην υπάρχει ένα σωματείο το οποίο να εκπροσωπεί την άλλη πλευρά για να μην μπορεί να γίνει ΣΣΕ» (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 05/2024). Οι εναπομείνουσες ενώσεις εργοδοτών, ή ακόμη και οι νέες που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας, φαίνονται απρόθυμες να καταλήξουν σε συναίνεση με τα σωματεία των εργαζομένων και να συμβάλουν στη δημιουργία ενός ρυθμισμένου εργασιακού περιβάλλοντος: «μπαίνεις σε μια διαδικασία ατέρμονων συζητήσεων που δεν οδηγεί τελικά πουθενά» (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 05/2024).

Η πρώτη απόπειρα αποκατάστασης των συλλογικών διαπραγματεύσεων πραγματοποιήθηκε στο ελεύθερο θέατρο το 2017, όταν ορισμένα από τα μέλη της ΠΟΘΑ (ΣΕΗ των ηθοποιών, ΣΕΤΘ των τεχνικών θεάτρου κ.λπ.) προσέφυγαν από κοινού στον ΟΜΕΔ. Ωστόσο, σύμφωνα με εκπρόσωπο της ΠΟΘΑ, με τη συνακόλουθη απόφαση των εργοδοτών να διαλύσουν την ένωση τους (ΠΕΕΘ) για να αποφύγουν τη σύναψη ΣΣΕ: «... έξεκεπάστηκαν και οι προθέσεις: ότι εμείς δεν θέλουμε να υπογράψουμε. Και μάλιστα κάποιοι το είπαν με τόσο καθαρή φωνή» (Focus group ΣΣΕ, 05/2024).

Το 2020, η παλιά ΠΕΕΘ επανιδρύθηκε «από ορισμένους από τους εργοδότες που είχαν συμφωνήσει στη διάλυσή της, μόνο για να υπάρχει θεσμική εκπροσώπηση για τις επιστρεπτές προκαταβολές του κράτους στη διάρκεια της πανδημίας»

(Focus group ΣΣΕ, 05/2024). Σήμερα στο θέατρο, τα σωματεία εργαζομένων καλούνται να διαπραγματευτούν με δύο εργοδοτικές οργανώσεις (ΠΕΘ και ΕΝΘΕΠΑ), καθώς και με την ΕΜΚΕΘΙ, ως εκπρόσωπο των μικρών μη κερδοσκοπικών θεάτρων. Η πρώτη, μετά-covid, προσπάθεια του ΣΕΗ να καταλήξει σε συμφωνία μαζί τους απέτυχε. Ωστόσο, καθώς ορισμένα μέλη της ΕΝΘΕΠΑ παρουσιάζονταν θετικά, το ΣΕΗ προκειμένου να μην διακοπούν οι διαπραγματεύσεις ακολούθησε μια στρατηγική «πόρτα-πόρτα», διαπραγματευόμενο με μεμονωμένους εργοδότες (Εθνογραφία/Γενική Συνέλευση ΣΕΗ, 04/2024). Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα τριάντα περίπου μέλη της ΕΝΘΕΠΑ να συμφωνήσουν στη σύναψη ΣΣΕ υπό τον όρο ότι η ίδια σύμβαση θα υπογράφονταν, μέχρι τον Αύγουστο του 2024,¹⁹ από εργοδότες που απασχολούσαν το 51% των εργαζόμενων ηθοποιών, ώστε να καταστεί δεσμευτική για όλους τους θεατρικούς παραγωγούς της χώρας.²⁰ Την ίδια στιγμή, η ΠΕΘ δεν συναινούσε στην υπογραφή της ΣΣΕ, επικρίνοντας τόσο το προτεινόμενο περιεχόμενό της ως «ανορθολογικό και ελλιπές» όσο και την πρακτική της προσέγγισης των θεατρικών παραγωγών μεμονωμένα, η οποία χαρακτηρίστηκε «διαιρετική» για την εκπροσώπησή τους.²¹ Η ΕΜΚΕΘΙ από την πλευρά της υποστήριξε ότι η προτεινόμενη ΣΣΕ «κλείνει τα μικρά θέατρα»,²² καθώς όπως δήλωσε μέλος της (Συνέντευξη 11/2024) «τα μη κερδοσκοπικά θέατρα [...] δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις μιας ΣΣΕ όπως ένα κρατικό θέατρο». Η απροθυμία των εργοδοτών, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι το νέο Διοικητικό Συμβούλιο του ΣΕΗ (που προηγουμένως ήταν στην αντιπολίτευση) διαφωνεί με το περιεχόμενο της προτεινόμενης ΣΣΕ, έχουν οδηγήσει στο πάγωμα της διαπραγμάτευσης.²³ Όσον αφορά τους τεχνικούς θεάτρου, παρά τη μακρά παράδοση του ΣΕΤΘ στη σύναψη κλαδικών ΣΣΕ, οι διαπραγματεύσεις έχουν μέχρι στιγμής αποβεί άκαρπες, καθώς οι εργοδοτικές ενώσεις ζήτησαν να ολοκληρωθεί η διαπραγμάτευση με τους ηθοποιούς πριν ξεκινήσει ο μεταξύ τους διάλογος (Focus group ΣΣΕ, 05/2024). Για το ΣΕΤΘ (Workshop, 01/2025) πρόκειται για στάση υπεκφυγής και σε αυτό το πλαίσιο το σωματείο των τεχνικών προτίθεται στο επόμενο στάδιο να συμπορευτεί με τους ηθοποιούς σε μια κοινή πρωτοβουλία με την ΠΟΘΑ. Εντούτοις και από την πλευρά τους βλέπουν μια διαφοροποιημένη στάση των εργοδοτών: «στην ΠΕΘ είναι λίγο οι πιο παλιές κοπής [θεατρικοί παραγωγοί], αυτοί που είναι λίγο άτεγκτοι και λίγο δύσκολοι», ενώ στην «ΕΝΘΕΠΑ ήταν πολύ πιο διαλλακτικοί και πολύ πιο εντάξει να συζητήσουμε» (Συνέντευξη ΣΕΤΘ, 03/2025). Πρόταση ΣΣΕ για τις ειδικότητες του θεάτρου έχει εγκριθεί και από τη Γενική Συνέλευση του ΣΕΘΕΑ²⁴ από το 2023.

Στον χώρο των μουσικών, μετά τη διάλυση της ένωσης εργοδοτών ΜΕΘΕΞΗ κατά τη διάρκεια της κρίσης, η στρατηγική της μεμονωμένης διαπραγμάτευσης (στο επίπεδο της επιχείρησης) φαίνεται να αποτελεί και για τον ΠΜΣ μονόδρομο για την προστασία όσων εργάζονται στα κέντρα διασκέδασης. Την ίδια στιγμή, ο ΠΜΣ επιδιώκει τη σύναψη ΣΣΕ: με την ΕΡΤ για την αμοιβή των μουσικών που εμφανίζονται σε τηλεοπτικές εκπομπές· με τους διοργανωτές εκδηλώσεων για την αμοιβή εκείνων που παίζουν σε ζωντανές εκδηλώσεις²⁵ και με τα ιδιωτικά Ωδεία και τις Μουσικές Σχολές.²⁶ Ωστόσο, τα αποτελέσματα των προαναφερόμενων διαπραγματεύσεων δεν έχουν ακόμη ανακοινωθεί (Συνέντευξη ΠΜΣ, 08/2024).

Στον οπτικοακουστικό τομέα, τα σωματεία επισημαίνουν τα προβλήματα της εργοδοτικής εκπροσώπησης, καθώς όπως υποστηρίζουν πολλές από τις εταιρείες παραγωγής δεν είναι πλέον μέλη εργοδοτικών ενώσεων (Συνέντευξη ΕΤΕΚΤ-ΟΤ,

04/2024). Ωστόσο, η ΕΤΕΚΤ-ΟΤ είναι το μόνο σωματείο που κατάφερε να υπογράψει ΣΣΕ σε υψηλότερο επίπεδο (κλαδική) μετά τις μνημονιακές παρεμβάσεις. Έπειτα από 14 χρόνια διακοπής των συλλογικών διαπραγματεύσεων οι τεχνικοί και οι παραγωγοί στον οπτικοακουστικό τομέα κατέληξαν σε συμφωνία τον Δεκέμβριο του 2024, η οποία, αξίζει να σημειωθεί, ότι έχει τριετή ισχύ, το μέγιστο, δηλαδή, επιτρεπτό χρονικό διάστημα μετά από την κατάργηση της δυνατότητας σύναψης ΣΣΕ αορίστου χρόνου. Η σύμβαση αυτή, πέραν της πρακτικής της εφαρμογής για την προστασία των εργαζόμενων έχει και σημαντική συμβολική αξία καθώς αντιπροσωπεύει την ελπίδα για την επανεκκίνηση του διαλόγου στον κλάδο (ΕΤΕΚΤ-ΟΤ, Workshop, 01/2025). Αναφορικά με τις ζωντανές εκδηλώσεις το ΣΤΑΖΟΕ βρίσκεται, επίσης, σε διαδικασία επανέναυξης των διαπραγματεύσεων έχοντας καταρτίσει ένα προσχέδιο συλλογικής σύμβασης, το οποίο περιγράφει με σαφήνεια τις ειδικότητες των τεχνικών που απασχολούνται στις ζωντανές εκδηλώσεις και τις αμοιβές τους, ορίζοντας παράλληλα ειδικά επιδόματα και εκτός έδρας εργασία (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop, 01/2025). Πρώτος συνομιλητής προβλέπεται να είναι η Herca η οποία μέχρι τώρα δεν φαίνεται να έχει αρνηθεί την πρόσκληση (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025). Συνάντηση με τη Herca είχε το 2024 και το ΣΕΘΕΑ²⁷ χωρίς, ωστόσο, κάποια θετική έκβαση μέχρι σήμερα.

Δυσκολία στις διαπραγματεύσεις εντοπίζεται και σε άλλες παραστατικές τέχνες. Στον χορό, καθώς η στρατηγική πολλών χορευτών για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους είναι η διδασκαλία, το ΣΕΧΩΧΟ κάνει μια πρώτη προσπάθεια διαπραγμάτευσης με τους ιδιοκτήτες των σχολών. Παρόλο που οι εργαζόμενοι δήλωσαν πιο αισιόδοξοι μετά την αλλαγή στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΣΙΣΧΕ, η συναίνεση δεν φαίνεται να επετεύχθη (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 05/2024). Μάλιστα, η ΣΙΣΧΕ αρνήθηκε πρόσφατα να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις και το ΣΕΧΩΧΟ προσέφυγε στον ΟΜΕΔ, καθώς το θεσμικό πλαίσιο αναγνωρίζει την άρνηση ως επαρκή λόγο για διαμεσολάβηση. Η μεσολαβητική απόφαση εκδόθηκε στις 10/01/2025,²⁸ ωστόσο, πρόκειται για μια απόφαση χωρίς δεσμευτικό χαρακτήρα, την οποία οι εργοδότες δεν αποδέχτηκαν (ΣΕΧΩΧΟ, Workshop, 01/2025).

Στον χώρο των τραγουδιστών, η ΕΤΕ επιχειρεί, επίσης, την επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την ΕΡΤ για την αμοιβή εκείνων που εμφανίζονται στην κρατική τηλεόραση. Αν και πριν από την κρίση ΕΤΕ και ΕΡΤ είχαν συνάψει ΣΣΕ αορίστου διάρκειας, σήμερα το επιχείρημα της ΕΡΤ, σύμφωνα με τους εργαζόμενους, είναι ότι οι τηλεοπτικές εμφανίσεις αποτελούν εργαλείο προώθησης των νέων άλμπουμ των τραγουδιστών. Τα κύρια αντεπιχειρήματα των εργαζομένων είναι α) ότι δεν κυκλοφορούν όλοι οι τραγουδιστές νέα τραγούδια και β) ότι οι εμφανίσεις αυτές εξυπηρετούν τις ανάγκες των τηλεοπτικών προγραμμάτων στην κάλυψη του περιεχομένου τους. Ένα άλλο επιχείρημα που φαίνεται να προτάσσεται από την ΕΡΤ είναι ότι οι περισσότερες παραγωγές δεν είναι εσωτερικές, αλλά ανατίθενται σε εταιρείες παραγωγής οι οποίες είναι υπεύθυνες για την αμοιβή όλων των συντελεστών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ανάδειξη, και σε αυτήν την περίπτωση, της ανάγκης για μια αποκεντρωμένη στρατηγική διαπραγμάτευσης με κάθε εταιρεία παραγωγής (Focus group ΣΣΕ, 05/2024). Τέλος, οι λυρικοί τραγουδιστές (ΕΛΠΕ) δεν συμμετέχουν παραδοσιακά σε ομοιοεπαγγελματικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, το 2000 ήταν συμβαλλόμενο μέρος στην επιχειρησιακή ΣΣΕ με την Εθνική Λυρική Σκηνή.

Όσον αφορά τους δημιουργικούς συντελεστές, το σχετικά νεοσύστατο σωματείο

«Κάτω από τη Σκηνή» έχει μέχρι στιγμής προτεραιοποιήσει τη χαρτογράφηση των αναγκών και ιδιαιτεροτήτων των διαφόρων επαγγελματιών που εκπροσωπεί. Σε επόμενο στάδιο, σκοπεύει να επιχειρήσει την έναρξη της διαπραγμάτευσης τόσο με τις ιδιωτικές όσο και με τις κρατικά εποπτευόμενες θεατρικές σκηνές (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024). Από τα υπάρχοντα επαγγελματικά σωματεία των δημιουργικών συντελεστών, μόνο οι σκηνοθέτες (ΕΕΣ) έχουν συνάψει δύο ΣΣΕ, και οι δυο σε επίπεδο επιχείρησης: με την ΕΡΤ το 2018 για τους σκηνοθέτες που αναλαμβάνουν παραγωγές της κρατικής τηλεόρασης και δεν ανήκουν στο προσωπικό της (Συνεντεύξεις ΕΕΣ, 01/2024, 02/2024) και με το Εθνικό Θέατρο τον Δεκέμβριο του 2024 (ΕΕΣ, Workshop, 01/2025).

Όπως γίνεται εμφανές, αν και όλα τα σωματεία στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα έχουν τους ίδιους εργοδότες ως συνολητές, μέχρι στιγμής οι εργαζόμενοι επιδιώκουν τη συλλογική διαπραγμάτευση ξεχωριστά. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στον γενικό οργανωτικό και πολιτικό κατακερματισμό τους, ο οποίος καθιστά δύσκολη την ανάπτυξη μιας κοινής διαπραγματευτικής ατζέντας και συναίνεσης για το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων. Επιπλέον, όπως έχει ήδη υπογραμμιστεί, δεν είναι εύκολο να συναφθούν ΣΣΕ σε κλαδικό επίπεδο, πρώτον επειδή τα περισσότερα σωματεία είναι ομοιοεπαγγελματικά (ηθοποιών, μουσικών, χορευτών κ.ά.) και δεύτερον επειδή δεν υπάρχει κλαδική εκπροσώπηση σε επίπεδο εργοδοσίας (σε αντίθεση με τους κλάδους του τουρισμού, εμπορίου κ.λπ.) (Focus group ΣΣΕ, 05/2024). Ωστόσο, αυτός ο κατακερματισμός οδηγεί σε σημαντική διασπορά δυνάμεων και πόρων. Για παράδειγμα, προκειμένου να προστατευτούν οι εργαζόμενοι σε όλες τις θεατρικές σκηνές της χώρας, τα σωματεία θα πρέπει να διαπραγματευτούν με τις τρεις διαφορετικές ενώσεις ιδιοκτητών ιδιωτικών θεάτρων, τα δύο εθνικά θέατρα, τα δεκατέσσερα δημοτικά θέατρα (ΔΗΠΕΘΕ) και τα μεγάλα ιδρύματα/σκηνές.²⁹ Η απουσία ενιαίας εργοδοτικής εκπροσώπησης επισημαίνεται από όλα τα σωματεία που συμμετείχαν στην έρευνα, τα οποία τονίζουν ότι ακόμη και αν ο νόμος ήταν ευνοϊκός και οι εργοδότες θετικοί, η έλλειψη πόρων θα αποτελούσε σημαντικό εμπόδιο για τους εργαζόμενους (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024). Πέρα από την εξάντληση των υλικών και ανθρώπινων πόρων, η κύρια επίπτωση της μεμονωμένης διαπραγμάτευσης είναι η αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργατικών σωματείων (βλ. την άρνηση των θεατρικών παραγωγών να εισέλθουν σε διαπραγματεύσεις με τους τεχνικούς μέχρι να ολοκληρωθεί η διαπραγμάτευση με τους ηθοποιούς).

Για τη διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων τα σωματεία τονίζουν την ανάγκη η κυβέρνηση να βελτιώσει το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ασκήσει πίεση στους εργοδότες, συνδέοντας τη σύναψη ΣΣΕ με κίνητρα. Ωστόσο, όπως υποστηρίζουν, «η παρούσα κυβέρνηση δεν φαίνεται πιθανό να υιοθετήσει τέτοιες διατάξεις» (Focus group ΣΣΕ, 05/2024). Αναφορικά με την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2041/2022³⁰ ο Γενικός Γραμματέας της ΠΟΘΑ εξέφρασε την απογοήτευση της ομοσπονδίας: «Με την ανακοίνωση της ενσωμάτωσης της εν λόγω οδηγίας δημιουργήθηκε μία ελπίδα, όμως με το Νομοσχέδιο ως υφίσταται, επιλέγεται να χαθεί μια ευκαιρία». Πρόσθεσε επίσης: «Το θεσμικό πλαίσιο είναι μη λειτουργικό και οι εργοδότες δεν έχουν καμία συνέπεια αν δεν εκπληρώσουν τη θεσμική τους αποστολή, που είναι η προσέλευση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό τη σύναψη ΣΣΕ».³¹

Η απροθυμία του κράτους να ενθαρρύνει τη συλλογική αυτονομία είναι επίσης εμφανής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στους κρατικά εποπτευόμενους φορείς, μιας και εκεί το κράτος είτε παρεμβαίνει τρόπον τινά στη διαπραγματευτική διαδικασία είτε ορίζει τις διοικήσεις των φορέων: «Συνδιαλεγόμαστε και με τη διοίκηση, συνδιαλεγόμαστε και με το κράτος. Ευτυχώς ή δυστυχώς η διοίκηση, οι επιλογές της διοίκησης είναι κρατικές επιλογές, είναι υπουργικές επιλογές» (Συνέντευξη ΣΕΕΘ, 02/2025). Στην Ελλάδα, όπως και σε άλλες χώρες, τα Υπουργεία:

παίζουν συχνά σημαντικό ρόλο στον τρόπο κατανομής των πόρων στους δημόσιους οργανισμούς. Έτσι, οι φορείς των παραστατικών τεχνών που ανήκουν ή χρηματοδοτούνται από το δημόσιο και οι διευθυντές τους συχνά δεν έχουν επαρκή αυτονομία στη διαχείρισή τους και δεν συμμετέχουν (ή συμμετέχουν μόνο με συμβουλευτική ιδιότητα) στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επομένως, στην πλειονότητα [...] η διοίκηση που είναι υπεύθυνη για τη λειτουργία ενός τέτοιου οργανισμού/ιδρύματος συχνά δεν ελέγχει τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων του, ούτε θεωρεί τον εαυτό της εργοδότη με τη στενή έννοια του όρου (Eurofound 2021: 22).

Ένα παράδειγμα στο ελληνικό πλαίσιο είναι ο ρόλος του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, το οποίο μπορεί -χωρίς να συμμετέχει στις διαπραγματεύσεις- να καθυστερήσει ή ακόμη και να απορρίψει την επικύρωση μιας ΣΣΕ που έχει ήδη υπογραφεί από τους κοινωνικούς εταίρους σε κρατικά εποπτευόμενους φορείς/σκηνές (βλ. ΣΣΕ στην Εθνική Λυρική Σκηνή),³² γεγονός που δημιουργεί θεσμικό κενό στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 01/2024).

Πέραν τούτου, το γεγονός ότι μερίδα εργαζομένων στους κρατικά εποπτευόμενους φορείς αμείβεται με βάση το ενιαίο μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων επηρεάζει αναπόφευκτα τα περιθώρια διαπραγματεύσεων:

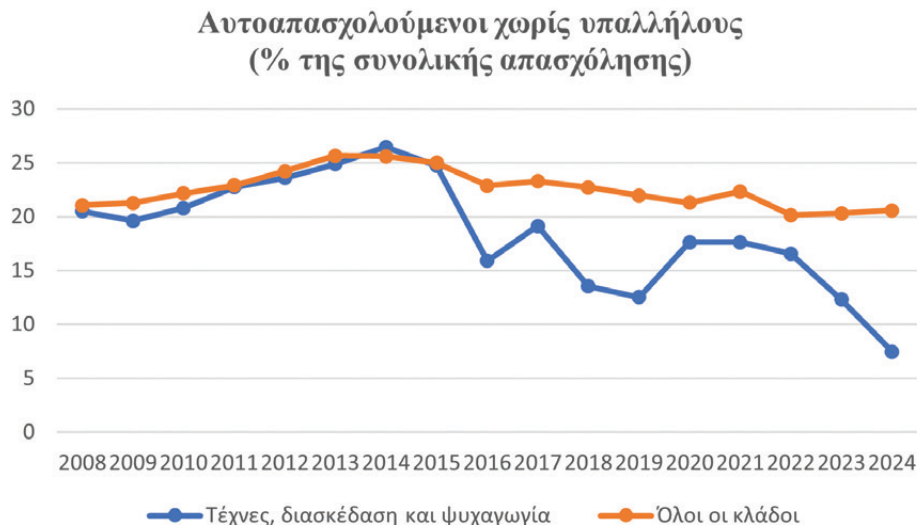
Τα μισθολογικά είναι τα μόνα που σε αυτή τη φάση δεν μπορούμε σα σωματείο να διεκδικήσουμε σε σχέση με τις πιέσεις που μπορεί να ασκήσουμε στη διοίκηση. Είναι ενιαίο μισθολόγιο, καθηκοντολόγιο, επίπεδο σπουδών, κλιμάκια μισθολογικά βάσει δημοσίου κ.λπ. [...] Οπότε σε μισθολογικό επίπεδο μπορούμε να συμμετέχουμε μόνο στις διεκδικήσεις των δημοσίων υπαλλήλων, αν και δεν ανήκουμε στην ΑΔΕΔΥ (Συνέντευξη ΣΕΕΘ, 02/2025).

Βασικές προκλήσεις για τη συλλογική εκπροσώπηση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ένα μεταβαλλόμενο εργασιακό τοπίο

Ο μεγάλος αριθμός των αυτοαπασχολούμενων στον κλάδο αποτελεί μια ακόμη σημαντική πρόκληση για τη συλλογική εκπροσώπηση και διαπραγμάτευση (ILO 2014).³³ Να σημειωθεί βεβαίως ότι στην καλλιτεχνική/δημιουργική εργασία όσοι/όσες απασχολούνται με μπλοκάκι παροχής υπηρεσιών, συνήθως δεν είναι ούτε επιχειρηματίες, ούτε τυπικοί εργαζόμενοι με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας, αλλά ούτε πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι καθώς εργάζονται εξ ολοκλήρου μόνοι τους και δεν απασχολούν προσωπικό (Murgia and Pulignano 2021, Pulignano et al. 2021). Στην Ελλάδα, παρά τη σημαντική μείωση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων στις «τέχνες, δι-ασκέδαση και ψυχαγωγία» μετά την οικονομική και πανδημική κρίση (βλ. Γραφική Παράσταση 1), που εν μέρει μπορεί να αποδοθεί και στο δυσμενές φορολογικό καθεστώς, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους θεωρούν ότι η αυτοαπασχόληση (με

τη μορφή του μπλοκ παροχής υπηρεσιών) παραμένει η πιο συνηθισμένη μορφή απασχόλησης στους υπό μελέτη κλάδους.

Γραφική Παράσταση 1. Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς υπαλλήλους σε τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία και στο σύνολο των κλάδων της ελληνικής οικονομίας (% επί της συνολικής απασχόλησης)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ διαθέσιμο [εδώ](#).

Ωστόσο, τα χαρακτηριστικά της αυτοαπασχόλησης στις τέχνες του θεάματος διαφέρουν σημαντικά από εκείνα των άλλων κλάδων. Όπως σημειώνεται στις συνεντεύξεις οι καλλιτέχνες/δημιουργοί με μπλοκ παροχής υπηρεσιών είναι «επαγγελματίες με καθεστώς μισθωτού» (Συνέντευξη Πανελλήνιο Σωματείο Θεάτρου Σκιών, 04/2024). Η παραπάνω ανακολουθία είναι ενδεικτική της ιδιαιτερότητας του εργασιακού, ασφαλιστικού και φορολογικού καθεστώτος των καλλιτεχνών/ δημιουργών, επιβεβαιώνοντας ότι η αυτοαπασχόληση αποτελεί, συνήθως, επιβεβλημένη συνθήκη και υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία. Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, ο νομοθέτης προέβλεψε, κατ' εξαίρεση, την ένταξη των αυτοαπασχολούμενων καλλιτεχνών «που δεν εκτελούν εξαρτημένη εργασία» καθώς και ορισμένων κατηγοριών δημιουργικών συντελεστών στο ασφαλιστικό καθεστώς των μισθωτών.³⁴ Πράγματι, ενώ ο παραδοσιακός αυτοαπασχολούμενος «δεν εποπτεύεται από κανέναν και έχει το δικαίωμα να επιλέξει πότε και με ποιον θα εργαστεί», οι καλλιτέχνες/ δημιουργοί «δεν είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενοι [καθώς] η εργασία τους έχει χαρακτηριστικά εξαρτημένης εργασίας» (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 01/2024). Παρόλο που η εξαίρεση αναγνωρίζει και θεσμικά ότι οι αυτοαπασχολούμενοι καλλιτέχνες/δημιουργοί εκτελούν εξαρτημένη εργασία, στην πράξη τους εντάσσει σε ένα ασαφές και υβριδικό καθεστώς. Θα πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι τα σωματεία των εργαζομένων στον κλάδο διαμαρτύρονται συχνά για τις πρακτικές της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), η οποία αποκλείει τους καλλιτέχνες/δημιουργούς από το επίδομα ανεργίας και εποχικότητας, αντιμετωπίζοντάς τους ως ελεύθερους επαγγελματίες (ΠΟΘΑ, Workshop,

01/2025), ενώ «υπάγονται στην 12η ασφαλιστική κλάση, ασφαλίζονται στον ΕΦΚΑ (πρώην ΙΚΑ) και εργάζονται με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας».³⁵ Επιπλέον, αν και σύμφωνα με τον Νόμο 1876/1990 οι ΣΣΕ βρίσκουν εφαρμογής και για όσους είναι μόνο κατ' όνομα αυτοαπασχολούμενοι και πραγματικά δεν εργάζονται ως τέτοιοι, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων υποστηρίζουν ότι για να εφαρμοστεί αυτή η διάταξη «πρέπει να μπορέσουν τόσο ο ΟΜΕΔ όσο και η Επιθεώρηση Εργασίας να δουν λίγο πιο σφαιρικά το ζήτημα της αυτοαπασχόλησης. Να κατανοήσουν ότι είναι υποκρύπτουσα εργασία και δεν είναι κανονική εργασία αυτοαπασχολούμενου» (Focus group ΣΣΕ, 05/2024).

Το 2023, έπειτα από πιέσεις των σωματείων για περιορισμό των απωλειών από την αυτοαπασχόληση και την αδήλωτη εργασία, ο Νόμος 5039 εισήγαγε αποζημίωση για τις πρόβες, αναγνωρίζοντας τον χρόνο διεξαγωγής τους ως εξαρτημένη εργασία. Αυτό, όπως επισημαίνεται «είναι ένα πολύ σημαντικό βήμα, γιατί μέχρι και σήμερα υπάρχουν επιχειρήσεις οι οποίες είτε πληρώνουν μαύρα την πρόβα είτε δεν την καλύπτουν καθόλου» (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop 01/2025). Αν και το αίτημα των εργαζομένων ήταν να συμπεριληφθούν στον Νόμο και οι παραστάσεις, αυτό δεν εισακούστηκε. Ωστόσο, όπως περιγράφουν μετά την ψήφιση του Νόμου «είναι λίγο δύσκολο να δουλέψει κάποιος στην πρόβα ως μισθωτός και στη συνέχεια να πάει στην παράσταση με μπλοκάκι» (Focus group ΣΣΕ, 05/2024). Παρ' όλα αυτά, σύμφωνα με τους ίδιους, η αυτοαπασχόληση αυξάνεται, ακόμη και μεταξύ των τεχνικών που στο παρελθόν ήταν μισθωτοί εργαζόμενοι. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις συναυλίες και τις ζωντανές εκδηλώσεις, καθώς οι εργοδότες «δεν θέλουν να καταγράφονται οι εργαζόμενοι ως περιουσιακό στοιχείο της εταιρείας» (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 02/2025).

Πέρα από την αυτοαπασχόληση, η εξωτερική ανάθεση, δηλαδή η ανάθεση καθηκόντων ή ολόκληρων έργων σε εταιρείες παραγωγής ή σε ελεύθερους επαγγελματίες, αποτελεί μια ευρέως διαδεδομένη τάση που θέτει σοβαρές προκλήσεις στις συνθήκες εργασίας και την απασχόληση εν γένει. Αυτό γίνεται ακόμη πιο σύνθετο όταν οι διαπραγματεύσεις μεταφέρονται εκτός εθνικού πλαισίου, όπως συμβαίνει με τους μεταγλωττιστές, οι οποίοι όχι μόνο πρέπει να διαπραγματευτούν απευθείας με πλατφόρμες όπως η Netflix και η Disney, αλλά και να το κάνουν ξεχωριστά με κάθε εταιρεία/πλατφόρμα λόγω της απουσίας ενός ενιαίου φορέα εκπροσώπησης των εργοδοτών. Ενδεικτικό της δυσκολίας μιας διαπραγμάτευσης με διεθνείς εταιρείες τέτοιου βεληνεκού ήταν η δεκάμηνη απεργία των μεταγλωττιστών έναντι των πλατφορμών για τη διεκδίκηση των συγγενικών τους δικαιωμάτων (Συνέντευξη ΕΝΕΜ, 03/2024).³⁶

Μια ακόμη πρόκληση στον κλάδο είναι η καλλιτεχνική μικροεπιχειρηματικότητα, καθώς πολλοί ηθοποιοί, χορευτές/τριες και δημιουργικοί συντελεστές έχουν στραφεί στη σύσταση ΑΜΚΕ. Ενδεικτικό της τάσης αυτής είναι ότι την περίοδο 2012-2024 λειτουργούσαν 583 περισσότερες ΑΜΚΕ δημιουργικών και καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων.³⁷ Ωστόσο, αυτή η μορφή επιχειρηματικότητας θεωρείται κυρίως «επιχειρηματικότητα από ανάγκη» (Oakley 2014, Hennekam and Bennett 2016), καθώς υποκινείται τόσο από δημιουργικά όσο και από οικονομικά κίνητρα. Σε όλα τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα, όπως αναφέρει εκπρόσωπος σωματείου:

[Υ]πάρχει μία περίοδος του εργαζόμενου όπου, δεν θα το 'λεγα μες στην απελπισία του, θα το 'λεγα μέσα στην πρακτική της οικονομικής του στήριξης, πρέπει να παίζει

κι ένα ρόλο ας το πούμε παραγωγού, χρηματοδότη του εαυτού του για να μπορέσει εν ονόματι αυτής της ιδιότητας να συγκεντρώσει τα χρήματα για την περαιτέρω εργασία (Συνέντευξη ΕΕΣ, 02/2024).

Η δημιουργία μιας ΑΜΚΕ αφενός επιτρέπει στους καλλιτέχνες/δημιουργούς να υλοποιήσουν το «καλλιτεχνικό τους όραμα» με τους δικούς τους όρους και αφετέρου ακολουθεί τη γενική τάση ανάθεσης της παραγωγής, απαλλάσσει τα μέλη της από τη φορολογική επιβάρυνση της αυτοαπασχόλησης και, κυρίως, αποτελεί μονόδρομο για τη λήψη επιχορηγήσεων από το Υπουργείο Πολιτισμού:

Θέλοντας και μη, είμαστε δέσμιοι των ΑΜΚΕ οι καλλιτέχνες. Επειδή δεν υπάρχει κανένας άλλος τρόπος χρηματοδότησής μας από το Υπουργείο, παρά μόνο μέσω ΑΜΚΕ, είμαστε υποχρεωμένοι με ένα τρόπο όχι μόνο να έχουμε αλλά και να τις συντηρούμε. Γιατί δεν προβλέπεται επιχορήγηση ενός καλλιτέχνη ως ατόμου, ως ξεχωριστής καλλιτεχνικής προσωπικότητας, παρά μόνο μέσω των εταιρειών. Οπότε από εκεί νομίζω ξεκινά όλο το πρόβλημα. Είναι ότι με ένα τρόπο μας κάνει εντός εισαγωγικών επιχειρηματίες (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/ συνιδιοκτήτης ΑΜΚΕ).

Από την άλλη, αυτή η μικρής κλίμακας καλλιτεχνική επιχειρηματικότητα εγείρει πολλαπλά ζητήματα όσον αφορά την εκπροσώπηση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το κύριο σημείο αντιπαράθεσης προκύπτει από τον νέο ρόλο που αναλαμβάνουν οι καλλιτέχνες/δημιουργοί όταν ιδρύουν μια ΑΜΚΕ: τον ρόλο του εργοδότη τόσο για τους υπόλοιπους συντελεστές όσο και για τους ίδιους, καθώς για να εργαστούν και να αποζημιωθούν για την εργασία τους πρέπει να αυτοπροσληθούν. Ωστόσο, η ίδια η νομική μορφή της ΑΜΚΕ δεν επιτρέπει την κερδοφορία, που αποτελεί τον κύριο στόχο της επιχειρηματικής δραστηριότητας στην τυπική της μορφή. Επιπλέον, οι καλλιτέχνες/ιδιοκτήτες ΑΜΚΕ που συμμετείχαν στην έρευνα φαίνεται να έχουν αναπτύξει μια συμπεριφορά με πολύ ιδιαίτερα χαρακτηριστικά: καθώς αδιαφορούν για το κέρδος, οι περισσότεροι από αυτούς δεν αυτοπροσδιορίζονται ούτε ως επιχειρηματίες ούτε ως εργοδότες.

Επίσης, όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις ο ρόλος των ΑΜΚΕ στη συλλογική εκπροσώπηση, τις διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές διεκδικήσεις είναι αμφιλεγόμενος: «Πολλές φορές έχουμε πέσει σε βράχια λόγω των πολλαπλών ή των αλληλοσυγκρουόμενων ιδιοτήτων που έχουμε, εξαναγκασμένοι από την εργασιακή συνθήκη» (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024). Όπως αναφέρει εργαζόμενος «Υπάρχουν ΑΜΚΕ που τους βολεύει να μην ισχύουν ΣΣΕ όλο αυτό το διάστημα, γιατί αμείβουν κατά το δοκούν τους ηθοποιούς» (Νικήτας, 48 ετών, ηθοποιός). Αυτή η διττή ταυτότητα (εργαζόμενου/εργοδότη) εγείρει επίσης ερωτήματα στην περίπτωση των απεργιών: «Να απεργήσουμε από ποιον, απ' τον ίδιο μας τον εαυτό;» (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/συνιδιοκτήτης ΑΜΚΕ).

Θεσπίζοντας ελάχιστους κοινούς κανόνες για μια αξιοπρεπή εργασία

Παρά τα εμπόδια στη σύναψη ΣΣΕ, αξίζει να σημειωθεί ότι τα σωματεία επιχειρούν να ρυθμίσουν τους όρους εργασίας και με άλλους τρόπους αξιοποιώντας τα διαθέσιμα διαπραγματευτικά όπλα και μέσα άσκησης πίεσης και διαμορφώνοντας ελάχιστα πρότυπα «αξιοπρεπούς εργασίας» που κινούνται προς την κατεύθυνση είτε της «αυτορρύθμισης» είτε της υπογραφής άτυπων συμφωνιών με τους εργοδότες.

Ελλείπει ΣΣΕ, και ως σημείο αναφοράς για ενδεχόμενες μελλοντικές ΣΣΕ το σωματείο εργαζόμενων στον χορό έχει διαμορφώσει ένα Πλαίσιο Όρων Εργασίας το οποίο αν και «δεν έχει κανονιστική ισχύ», λειτουργεί σε μια λογική «αυτοθέσμισης» και υιοθετείται, όπως αναφέρει εκπρόσωπος του σωματείου, και στις άτυπες διαβουλεύσεις και ατομικές διαπραγματεύσεις ως ένα σημείο αναφοράς (ΣΕΧΩΧΟ, Workshop, 01/2025).³⁸ Πέραν του καθορισμού των ελάχιστων απολαβών, περιλαμβάνει κεφάλαιο, που αφορά τον εκφοβισμό και τις παραβιαστικές συμπεριφορές στην εργασία, ενώ υπάρχει πρόθεση να εμπλουτιστεί με ρυθμίσεις που θα αφορούν τις συνθήκες και τους χώρους εκπαίδευσης (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Αντίστοιχα, το σωματείο συντελεστών «Κάτω από τη Σκηνή» σχεδιάζει τη διαμόρφωση ενός ανάλογου πλαισίου στο οποίο θα μπορούν να ανατρέχουν οι εργαζόμενοι/εργαζόμενες:

[Ε]χουμε αποφασίσει ότι θα εκδοθεί και [κάτι] σαν φυλλάδιο, σαν ένα booklet ας πούμε, το οποίο [θα] είναι κάπου που μπορεί να ανατρέχει οποιοσδήποτε εργαζόμενος καλλιτέχνης να καταλάβει ποια είναι τα δικαιώματά του, ποιες είναι οι υποχρεώσεις του, με ποιο τρόπο αμείβεται, ποιο είναι το δικαίωμά του στην απεργία [...] έτσι ώστε να υπάρχει ένας λόγος αναφοράς και για τα μέλη μας, αλλά και για εμάς [...] μία πολύ ισχυρή βάση πάνω στην οποία θα διαπραγματευτούμε (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024).

Οι μεταγλωττιστές από την πλευρά τους έχουν καθιερώσει ατύπως ένα είδος αμοιβολογίου βάσει μιας σταθερής τιμής χρέωσης των υπηρεσιών μεταγλώττισης, το οποίο τηρείται από «τα στούντιο, γιατί ξέρουν ότι αν δεν τον τηρήσουν, [θα αρνούνται] οι ηθοποιοί να πάνε». Με αυτό τον τρόπο «υπάρχει μια τύπου Συλλογική Σύμβαση, χωρίς όμως αυτό να είναι official, χωρίς να είναι δεσμευτικό για κανέναν» (Συνέντευξη ΕΝΕΜ, 03/2024). Ταυτόχρονα, ακόμη και αν δεν υπάρχει άμεσα μια προοπτική υπογραφής ΣΣΕ, η «συμφωνία κυρίων» της ΕΝΕΜ με συγκεκριμένα στούντιο μετά από έναν πολύμηνο αγώνα καταδεικνύει την ικανότητα ενός μικρού, κατά τα άλλα σωματείου, να αξιοποιήσει ένα βασικό διαπραγματευτικό όπλο, αυτό της άρνησης εργασίας (ΕΝΕΜ, Workshop, 01/2025).

Αντίστοιχες πρακτικές μπορούν να εντοπιστούν και σε άλλα σωματεία. Οι καθηγητές χορού, για παράδειγμα, παρά την έλλειψη ΣΣΕ έχουν προχωρήσει σε μια άτυπη προφορική συμφωνία/συνεννόηση με τους ιδιοκτήτες των σχολών χορού της Θεσσαλονίκης, την οποία, μέχρι σήμερα, «κάποιοι τηρούσαν και κάποιοι όχι» (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024). Αξιοσημείωτες, στη λογική της αυτόθεσμησης, είναι και οι προσπάθειες σωματείων, όπως αυτή του ΠΜΣ, να ενδυναμώσει τη διεκδικητικότητα των εργαζομένων στις ατομικές τους διαπραγματεύσεις: «έχουμε βάλει αυτά τα ζητήματα στους μουσικούς. Σε μεγάλο βαθμό έχουν γίνει αποδεκτά. Και είναι χαρακτηριστικό ότι και οι συνάδελφοι πάνε με αυτούς τους όρους και ανοίγουν τη συζήτηση στα μαγαζιά και σε ατομική βάση» (Συνέντευξη ΠΜΣ, 08/2024).

Συζήτηση

Η μελέτη των εργασιακών σχέσεων στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για την κατανόηση ευρύτερων μετασχηματισμών της απασχόλησης (π.χ. ψευδοαυτοαπασχόληση, ανάληψη έργων) και σε άλλους τομείς της οικονομίας. Στο ελληνικό πλαίσιο,

η μελέτη των κλάδων αυτών παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον όχι μόνο λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους, αλλά και λόγω των σημαντικών αλλαγών στο τοπίο των εργασιακών σχέσεων μετά την οικονομική κρίση και την περίοδο των μνημονίων, οι οποίες οδήγησαν στην κατάρρευση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στη δημιουργία θεσμικών αναχωμάτων για τη συνδικαλιστική δραστηριότητα.

Όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα σωματεία εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ένα δυσμενές θεσμικό πλαίσιο. Η διαδικασία της απορρύθμισης συνεχίστηκε ακόμη και στη μετά κρίσης περίοδο και πλέον φαίνεται να έχει παγιωθεί. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων υπογραμμίζουν το τριπλό αποτέλεσμα αυτής της απορρυθμιστικής τάσης: α) αν και ορισμένες από τις διατάξεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν αποκατασταθεί, στην πράξη είναι πολύ δύσκολο να επιστρέψουμε στην προ κρίσης συνθήκη (δηλ. υψηλότερου επιπέδου ΣΣΕ που επεκτείνονται σε όλους τους εργαζόμενους ενός κλάδου/επαγγέλματος), λόγω των πολλών όρων, προϋποθέσεων και εξαιρέσεων που έχουν τεθεί β) κατά την περίοδο της κρίσης πολλές ενώσεις εργοδοτών διαλύθηκαν, για να αποφύγουν την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφήνοντας τους εργαζόμενους χωρίς συννομιλητές και/ή με κατακερματισμένη εκπροσώπηση από πλευράς τους γ) οι εναπομείνουσες (ή ακόμη και οι νεοσύστατες κατά τη διάρκεια της πανδημίας) ενώσεις εργοδοτών άλλαξαν τη στάση τους απέναντι στη συλλογική προστασία των εργαζομένων, δηλαδή οι αλλαγές στο συλλογικό εργατικό δίκαιο επέφεραν αλλαγές και στο εθιμικό δίκαιο (απροθυμία των εργοδοτών να καταλήξουν σε συναίνεση με τους εργαζόμενους και να συμφωνήσουν από κοινού σε ένα ρυθμισμένο εργασιακό τοπίο). Πέραν των παραπάνω δυσκολιών, τα σωματεία έρχονται αντιμέτωπα και με την απροθυμία του κράτους να διευκολύνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μην έχουν συναφθεί ΣΣΕ υψηλότερου επιπέδου στον ιδιωτικό τομέα των παραστατικών/ οπτικοακουστικών τεχνών και το θέαμα ακρόαμα μετά την υποχρεωτική λήξη τους το 2013, εκτός από μία που υπεγράφη τον Δεκέμβριο του 2024 από τους τεχνικούς του οπτικοακουστικού τομέα (ΕΤΕΚΤ-ΟΤ).

Επιπρόσθετα τα υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης και καλλιτεχνικής μικροεπιχειρηματικότητας δημιουργούν επιπλέον προκλήσεις για τη συλλογική εκπροσώπηση και διαπραγμάτευση. Παρόλο που οι καλλιτέχνες/δημιουργοί μικροεπιχειρηματίες φαίνεται στην πλειονότητά τους να μην υιοθετούν την ταυτότητα του συμβατικού επιχειρηματία/εργοδότη και να ταυτίζονται περισσότερο με εκείνη του εργαζόμενου, την ίδια στιγμή αναγνωρίζουν ότι πρέπει να ενεργούν ως εργοδότες και ότι η διπλή τους ιδιότητα εγείρει σοβαρά ζητήματα στη συλλογική εκπροσώπηση και διεκδίκηση. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η αμφίσημη στάση των εργαζομένων απέναντι στις ΣΣΕ δεν οφείλεται μόνο στην παρουσία αυτοαπασχολούμενων ή μικροεπιχειρηματιών ανάμεσά τους. Ορισμένοι/ες φαίνεται να αντιλαμβάνονται τις συλλογικές συμβάσεις όχι ως μέσο ρύθμισης των συνθηκών εργασίας, αλλά ως εμπόδιο για την άσκηση του επαγγέλματός τους (π.χ. διάταξη ΣΣΕ που απαγορεύει στους ηθοποιούς να εργάζονται ταυτόχρονα σε πολλά θέατρα), ενώ άλλοι/ες πιστεύουν ότι μέσω των ατομικών διαπραγματεύσεων μπορούν να επιτύχουν υψηλότερες αμοιβές από αυτές που προβλέπουν οι ΣΣΕ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Eurofound (2021) "Representativeness of the European social partner organisations: Audiovisual sector." *Sectoral social dialogue series*, Dublin.
- Galian, C., Licata, M. and Stern-Plaza, M. (2021) "Social protection in the cultural and creative sector: Country practices and innovations." *ILO Working Paper No 28*.
- Hennekam, S. and Bennett, D. (2016) "Involuntary career transition and identity within the artist population." *Personnel Review*, 45 (6):1114-1131.
- ILO (2014) "Employment relationships in the media and culture industries." Issues paper for the Global Dialogue Forum on Employment Relationships in the Media and Culture Sector. <https://www.ilo.org/publications/employment-relationships-media-and-culture-industries>
- ILO (2023). "The Future of Work in the Arts and Entertainment Sector." Report for the Technical Meeting on the Future of Work in the Arts and Entertainment sector. <https://www.ilo.org/publications/future-work-arts-and-entertainment-sector>
- INE-ΓΣΕΕ (2024) «Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση» *Ετήσια Έκθεση 2024*. https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2024/08/ETHSIA_EKTHESH_2024_e-book-.pdf
- Καζάκος, Α. (2015) «Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας». *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου* 74 (8): 989.
- 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. and Kokkinou, C. (2016) "The Greek system of collective bargaining in (the) crisis". In A. Koukiadaki, I. Tavora and M. Martinez-Luzio (eds). *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, ETUI, pp 135-203.
- Κουζής, Γ. και Καψάλης, Α. (2020) «Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου: Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον». *Μελέτες* 50. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ.
- Κουζής, Γ., Καψάλης, Α., Νικολούζος, Α. και Σερμπέτης, Σ. (2016) «Το μετέωρο βήμα της αποκατάστασης της συλλογικής αυτονομίας» *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου* 786.
- Mexi, M. and Kokkinou, C. (2023) "Crisis, deregulation and the rise of the gig economy: Greek industrial relations and social partnership under stress?" In C. J. Fernández-Rodríguez and M. Martínez-Lucio (eds.) *Work and employment relations in Southern Europe: The Impact of de-regulation, organizational change and social fragmentation on worker representation and action*. Edward Elgar Publishing, pp. 93-112.
- Murgia, A. and Pulignano, V. (2021) "Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers." *Economic and Industrial Democracy*, 42 (4):1351-1377.
- Oakley, K. (2014) "Good work? Rethinking cultural entrepreneurship." In C. Bilton and S. Cummings (eds.) *Handbook of Management and Creativity*. Edward Elgar Publishing: 145-159.
- Pulignano, V., Domecka, M., Muszyński, K., Vermeerbergen, L. and Riemann, M.L. (2021) *Creative labour in the era of Covid-19*. ETUI.
- Rainone, S. and Countouris, N. (2021) "Collective bargaining and self-employed workers: The need for a paradigm shift." *ETUI Research Paper- Policy Brief*.
- Rubiano, C. (2013) "Collective Bargaining and Competition Law: A Comparative Study on the Media, Arts and Entertainment Sectors." *International Federation of Musicians*.
- Tsioulakis, I. (2020). *Musicians in crisis: Working and playing in the Greek popular music industry*. Routledge.
- Vandenbussche, I. (2005) "The Collective Negotiation and its actors in the culture & media sector." Université Catholique de Louvain & Institut des Sciences du Travail. https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2005/130656/Rapport_EN_culturemedias_a2005.pdf

ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ, ΤΟ ΘΕΑΜΑ-ΑΚΡΟΑΜΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ: ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ, ΜΕΣΑ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ

*Χριστίνα Καρακιουλάφη
Χαρά Κόκκινου
Γιώργος Σώρος*

Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται μια ανάλυση του συνδικαλιστικού τοπίου στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα που επιδιώκει να διερευνήσει την οργάνωση, τις στρατηγικές, τα μέσα δράσης και τις διεκδικήσεις των σωματείων από την οικονομική κρίση, κυρίως, και έπειτα. Αν και η παραπάνω χρονική οριοθέτηση δεν είναι απόλυτη, η υπονόμηση βασικών εργασιακών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων εν μέσω κρίσης συνιστά ένα κομβικό σημείο κατά το οποίο το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα εν συνόλω αποδυναμώνεται θεσμικά. Στους υπό μελέτη κλάδους, στα χρόνια της κρίσης το σύνολο των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) στον ιδιωτικό τομέα καταρρέει, ενώ τα σωματεία όντας αποδυναμωμένα και μη διαθέτοντας την απαραίτητη διαπραγματευτική ισχύ αδυνατούν να παράσχουν αποτελεσματική προστασία στα μέλη τους. Επόμενο σημείο εστίασης, η πανδημική κρίση στη διάρκεια της οποίας, παρά τα πολλαπλά εμπόδια, τα σωματεία φαίνονται να ενδυναμώνονται και οι εργαζόμενοι/ες συσπειρώνονται γύρω από αυτά, όχι μόνο λόγω της όξυνσης της ευαλωτότητάς τους, αλλά και επειδή συνειδητοποιούν την «α-ορατότητα» τους στο πλαίσιο των κρατικών πολιτικών στήριξης.

Η ανάλυση αντλεί από:

α. τα ευρήματα ποιοτικής έρευνας του προγράμματος LapreSc και ειδικότερα από: i) συνεντεύξεις με είκοσι τρεις συνδικαλιστικούς εκπροσώπους προερχόμενους από είκοσι σωματεία³⁹ ii) μια ομάδα θεματικά εστιασμένης συζήτησης (Focus group) με εκπροσώπους σωματείων iii) δυο μικρές εθνογραφικές μελέτες σε γενικές συνελεύσεις σωματείων εργαζομένων

β. το υλικό ενός workshop με συνολικά εξήντα συμμετέχοντες μεταξύ των οποίων ερευνητές, νομικοί και, κυρίως, εκπρόσωποι εργατικών σωματείων, επαγγελματικών ενώσεων και φορέων διαχείρισης δικαιωμάτων

Το παρόν κεφάλαιο εκκινεί από την επισκόπηση της συζήτησης περί συνδικαλιστικής κρίσης και ανανέωσης, καθώς και των προκλήσεων για τη συνδικαλιστική δράση

στους πολιτιστικούς-δημιουργικούς κλάδους. Ακολουθώντας, επιχειρείται μια σκιαγράφηση των σωματείων στον χώρο, προκειμένου να κατανοηθεί εάν ο μεγάλος αριθμός τους συνιστά έκφραση συνδικαλιστικού κατακερματισμού ή συνδικαλιστικής ανανέωσης. Στη συνέχεια, αναλύονται βασικές προκλήσεις για τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση που αφορούν στην εργασιακή/συνδικαλιστική συγκρότηση των εργαζομένων, την αυτοαπασχόληση και την καλλιτεχνική μικροεπιχειρηματικότητα. Η επόμενη ενότητα αφορά στις στρατηγικές και τους τρόπους δράσης των σωματείων με έμφαση στην ενεργοποίηση των μελών και των ανοργάνωτων συνδικαλιστικά εργαζομένων· στην ποικιλομορφία των συνδικαλιστικών πρακτικών· στη συνδικαλιστική συσπείρωση και τις συνεργασίες με άλλα σωματεία· και τέλος στη σχέση με τα λεγόμενα κινήματα βάσης. Τέλος, εξετάζονται βασικά εργασιακά προβλήματα που βρίσκονται στο επίκεντρο των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων. Έμφαση δίνεται σε αυτά που αφορούν στην κοινωνικοασφαλιστική προστασία, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική αναγνώριση και κατοχύρωση.

Τα όσα ακολουθούν απηχούν τις απόψεις των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι/ες αντιλαμβάνονται τις εξελίξεις στα σωματεία τους κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Αυτό ενέχει ορισμένους περιορισμούς: αφενός τα ευρήματα δεν είναι γενικεύσιμα (από τη σκοπιά ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος)-αφετέρου, αν και οι συμμετέχοντες/ουσες μιλούν με τη θεσμική τους ιδιότητα, οι απόψεις τους δεν εκφράζουν, απαραίτητα, τις επίσημες θέσεις του σωματείου ή εν συνόλω του διοικητικού συμβουλίου, μιας και σε αυτά ενδέχεται να συνυπάρχουν άτομα από διαφορετικές συνδικαλιστικές συνιστώσες/παράταξεις. Ωστόσο, η όποια υποκειμενικότητα ως προς την ερμηνεία, δεν αναιρεί την αντικειμενικότητα των δεδομένων και των εξελίξεων στις οποίες αναφέρονται. Επίσης, παρά τις διαφορετικές απόψεις, σε αρκετές περιπτώσεις, αναδεικνύονται κοινές στάσεις σε σχέση με μείζονα ζητήματα. Να σημειωθεί, ακόμη, ότι οι συνεντευξιαζόμενοι/ες διαφοροποιούνται ως προς τη συνδικαλιστική τους εμπειρία, συνθήκη που αναπόφευκτα επηρεάζει τη γνώση και την κατανόηση των αλλαγών που έχουν συντελεστεί σε βάθος χρόνου.

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι δεν αγνοούνται τα χρόνια προβλήματα που ταλανίζουν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, όπως η παραταξιοποίηση/κομματικοποίηση, η οργανωτική πολυδιάσπαση και η κρίση εμπιστοσύνης από την πλευρά των εργαζομένων, τα οποία έχουν ευρέως αναδειχθεί, ακόμη και από ίδια τα συνδικάτα σε ένα πλαίσιο αυτοκριτικής και που αναπόφευκτα επηρεάζουν τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Ωστόσο, στόχος του παρόντος κειμένου είναι περισσότερο να αναδείξει όψεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης, πρακτικής και δράσης, καθώς και τις ιδιαίτερες προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα σωματεία στους υπό μελέτη κλάδους.

Συνδικαλιστική κρίση και ανανέωση: προκλήσεις της συνδικαλιστικής δράσης στους πολιτιστικούς-δημιουργικούς κλάδους

Τα συνδικάτα διεθνώς αντιμετωπίζουν μακροχρόνιες προκλήσεις, μεταξύ των οποίων η μείωση του αριθμού των μελών τους, η αποστασιοποίηση των εργαζομένων, ένα αρνητικό γι' αυτά θεσμικό περιβάλλον, η, συχνά, εχθρική στάση των εργοδοτών, ο μειούμενος βαθμός κάλυψης από ΣΣΕ, κ.ο.κ. Η αποδυνάμωσή τους θεωρείται ότι περιορίζει την ικανότητά τους να προστατεύουν τα μέλη τους και να βελτιώνουν τις

συνθήκες εργασίας τους καθώς και να επηρεάσουν τις πολιτικές με τρόπο ωφέλιμο για τους/τις εργαζόμενους/ες (Lévesque and Murray 2010). Παράλληλα, καλούνται να εκπροσωπήσουν τα μέλη τους σε έναν κόσμο που μετασχηματίζεται ταχύτατα, δεδομένης, μεταξύ άλλων, της κυριάρχησης μορφών απασχόλησης πέραν της τυπικής εξαρτημένης εργασίας, που αποτέλεσε το μοντέλο αναφοράς βάσει του οποίου οργανώθηκαν και διαμόρφωσαν τις διεκδικήσεις τους. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η αποτελεσματικότητα των παραδοσιακών μοντέλων συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και ρεπερτορίων συνδικαλιστικής δράσης συχνά αμφισβητείται (Laroche and Murray 2024, Murray et al. 2010).

Οι προσπάθειες των συνδικάτων να αποκαταστήσουν τη δύναμή τους στους χώρους εργασίας και στην κοινωνία είναι ποικίλες (Foster 2017). Απαισιόδοξες προσεγγίσεις αμφισβητούν την ικανότητα ανανέωσής τους, ενώ άλλες πιο αισιόδοξες, επιχειρούν να αναδείξουν «πού και πώς μπορούν να συμβούν διαδικασίες ανανέωσης» (Hunt and Connolly 2023: 152). Οι περισσότερες, ωστόσο, αναλύσεις υπονοούν ότι πρόκειται για προσπάθειες που καταβάλλουν τα συνδικάτα προκειμένου να ανταπεξέλθουν στα προβλήματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν (Frege and Kelly 2003), μέσα από τη συλλογική κινητοποίηση των διαθέσιμων ή την ανάπτυξη νέων πόρων ισχύος (Murray 2024). Η συνδικαλιστική ανανέωση περιλαμβάνει αλλαγές και στρατηγικές που αποσκοπούν να δώσουν «νέα ζωή και σφρίγος» στο εργατικό κίνημα και να ανασυγκροτήσουν την οργανωτική και θεσμική του ισχύ (Murray 2017, 2024). Στις σχετικές στρατηγικές συγκαταλέγονται: η προσέλκυση και οργάνωση μελών· ο εκδημοκρατισμός των ενδο-συνδικαλιστικών διαδικασιών· οι συγχωνεύσεις σωματείων· η παροχή νέων υπηρεσιών στα μέλη· και η διαμόρφωση μιας νέας ατζέντας πολιτικής για την ενσωμάτωση των ανοργάνωτων εργαζομένων, την ένταξη νέων θεματικών και τις αλληλεπιδράσεις με τρίτους (εργοδότες, κράτος, κοινωνία των πολιτών) (Waddington, Müller and Vandaele 2023). Παρά το εύρος των στρατηγικών, είναι η οργάνωση/ενεργοποίηση των ανοργάνωτων εργαζομένων και των μελών των συνδικάτων (Foster 2017) που προκρίθηκε, τουλάχιστον στις χώρες όπου το θεσμικό/πολιτικό περιβάλλον δεν ήταν πολύ ευνοϊκό για τα συνδικάτα και, ως εκ τούτου, η ισχύς τους παρέμενε συνάρτηση του αριθμού των μελών τους (Hickey, Kuruvilla and Lakhani 2010, Urchurch and Mathers 2012). Νοούμενη με όρους στρατηγικής επιλογής και δράσης, η ανανέωση λογίζεται συχνά ως μια συνειδητή και προγραμματισμένη διαδικασία που περιλαμβάνει σχεδιασμένα βήματα για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου (Foster 2017). Νεότερες προσεγγίσεις, ωστόσο, δεν συνδέουν αναγκαία τη συνδικαλιστική ανανέωση με σχεδιασμένες στρατηγικές, καθώς η πολλαπλότητα των παραγόντων που την επηρεάζουν (Murray et al. 2010) την καθιστούν απρόβλεπτη ως προς τα αποτελέσματά της, ενώ οι συνδικαλιστικοί ηγέτες «ενεργούν σε πραγματικό χρόνο, αβέβαιοι εάν ή ποιο αποτέλεσμα μπορεί να έχουν οι ενέργειές τους» (Foster 2017: 325). Σε αυτό το πλαίσιο, η συνδικαλιστική ανανέωση μπορεί να νοηθεί σαν μια διαδικασία μετάβασης που δεν ακολουθεί πάντα προκαθορισμένα σχέδια (Fairbrother 2015) και ενδέχεται να παίρνει περισσότερο τη μορφή ενός «συνδικαλιστικού πειραματισμού» (Murray 2024) παρά μιας προσχεδιασμένης στρατηγικής.

Ωστόσο, στους υπό μελέτη κλάδους, η συνδικαλιστική οργάνωση αντιμετωπίζει πρόσθετες προκλήσεις, οι οποίες είναι μοναδικές στο είδος τους (*sui generis*) και την καθιστούν διαφορετική σε σχέση με εκείνη άλλων κλάδων (Shane 2013). Ένας συνδυασμός δομικών και ιδεολογικών παραγόντων εξηγεί τις δυσκολίες της

συνδικαλιστικής οργάνωσης και κινητοποίησης ειδικότερα των καλλιτεχνών, παρά τη μακρόχρονη παρουσία σωματείων (Ertan et al. 2021, McRobbie 2011, Strauß and Fleischmann 2020). Αρχικά, οι μορφές απασχόλησής τους (αυτοαπασχόληση, βασιζόμενη σε project και προσωρινή εργασία, πολύ-/ετεροαπασχόληση, συνεχής κινητικότητα μεταξύ διαφορετικών χώρων/καθεστώτων εργασίας, κ.ά.) περιπλέκουν την κατά χώρο εργασίας οργάνωση και εμποδίζουν την ανάδυση σταθερών εργασιακών συλλογικοτήτων (Crosby 2021, Umney 2016). Συγχρόνως, λόγω των υψηλών επιπέδων αυτοαπασχόλησης, η παραδοσιακή διάκριση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών είναι λιγότερο σαφής σε σχέση με άλλους κλάδους (Kompatsiaris 2015). Ταυτόχρονα, ιδεολογικοί παράγοντες δυσχεραίνουν την οικοδόμηση μιας εργασιακής-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 και τη συλλογική δράση (Dorigatti, Bellini and Manzo 2019, Staunton 2020). Συχνά, είναι σαν το πάθος και η «εργασία από αγάπη» και τα ««κίνητρα να αποδώσουν, να παραμείνουν ανταγωνιστικοί και να διατηρήσουν μια καλή φήμη» (ILO 2014: 9) να δικαιολογούν την επισφάλεια, με αποτέλεσμα οι καλλιτέχνες να παρουσιάζονται πιο πρόθυμοι να υπομείνουν την επισφαλή εργασιακή τους συνθήκη εν αναμονή μελλοντικών ανταμοιβών (Been and Keune 2022, Butler and Stoyanova-Russell 2018, McRobbie 2002). Η καλλιέργεια ενός αισθήματος αδικίας δεν είναι αυτονόητη στην περίπτωση εργαζομένων που συχνά δεν αντιλαμβάνονται την εργασία τους ως τέτοια και αισθάνονται κατά κάποιο τρόπο προνομιούχοι που απασχολούνται σε αυτήν (Dean and Greene 2017, Percival and Lee 2020, Simms and Dean 2015, Umney and Coderre-LaPalme 2017). Εξίσου σημαντική είναι η ύπαρξη μιας βαθιάς εδραιωμένης κουλτούρας απλήρωτης εργασίας (Gill 2014), η οποία γίνεται συχνά αντιληπτή ως μηχανισμός εισόδου και παραμονής στην αγορά εργασίας (Siebert and Wilson 2013). Δεδομένων των παραπάνω εμποδίων, τα συνδικάτα τείνουν να έχουν περιορισμένη ικανότητα ρύθμισης των συνθηκών εργασίας (De Peuter 2020, Gill and Pratt 2008, Greer, Samaluk and Umney 2018).

Σε αυτό το πλαίσιο, η συνδικαλιστική οργάνωση στους υπό μελέτη κλάδους αναγκάστηκε να προσαρμοστεί στα ιδιαίτερα εργασιακά πλαίσια και τις διαφοροποιημένες προσδοκίες των εργαζομένων (Bottalico et al. 2025). Πολλές από τις συνδικαλιστικές διεκδικήσεις αφορούν την προστασία των επαγγελματιών καλλιτεχνών, με τα σωματεία να λειτουργούν ως «θεματοφύλακες» του επαγγελματικού τους status, στο σημείο ώστε, όπως παρατηρήθηκε στην περίπτωση του αμερικανικού σωματείου ηθοποιών (Actors Equity), η ένταξη στο σωματείο να «ισοδυναμεί με ένταξη στο επάγγελμα» και να κατοχυρώνει την ταυτότητα του επαγγελματία (Shane 2013: 147). Παράλληλα, μεταξύ των διεκδικήσεων σε αυτούς τους κλάδους δεν κυριαρχεί πάντα το αίτημα για πλήρη και σταθερή απασχόληση, αλλά η αξίωση να καταστεί η μη-τυπική εργασιακή σχέση βιώσιμη επιλογή για μια αυτόνομη και ταυτόχρονα ασφαλή εργασία (όπως λ.χ. οι διεκδικήσεις κατά της απλήρωτης εργασίας). Στην περίπτωση των καλλιτεχνών, το ζήτημα της επισφάλειας έχει τεθεί, συχνά, μέσω κοινωνικών κινημάτων στη δημόσια σφαίρα και πέραν των χώρων εργασίας (De Peuter 2014), ενώ οι εργατικές διεκδικήσεις μπορούν να συνυπάρχουν με διεκδικήσεις για την υπεράσπιση του πολιτισμού εν γένει (Sinigaglia 2007).

Το συνδικαλιστικό τοπίο στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα: προκλήσεις και ευκαιρίες

Συνδικαλιστική πολυφωνία: έκφανση κατακερματισμού ή ανανέωσης;

Ο μεγάλος αριθμός πρωτοβάθμιων σωματείων στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα συνάδει με την ιδιαιτιότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος το οποίο, συγκρινόμενο με άλλα εθνικά πλαίσια, διακρίνεται από έντονο κατακερματισμό στο οργανωτικό επίπεδο και διαμάχες στο πολιτικό/παραταξιακό επίπεδο, που στην ακραία τους έκφανση ενδέχεται να οδηγήσουν και σε διάσπαση σωματείων (Bythimitris 2021, Katsaroumpas and Koukiadaki 2023).

Εντούτοις, μια τέτοια ανάγνωση του συνδικαλιστικού πλουραλισμού θα ήταν μονοσήμαντη, καθώς η δημιουργία ενός νέου σωματείου μπορεί να σχετίζεται με τις, απορρέουσες από τους όρους άσκησης ενός επαγγέλματος, ιδιαιτερότητες ή ακόμη και με την ανάγκη θεσμικής κατοχύρωσης και αναγνώρισης του ίδιου του επαγγέλματος. Ταυτόχρονα, ευρύτεροι εργασιακοί μετασχηματισμοί, νέες προκλήσεις που επηρεάζουν τους όρους απασχόλησης και σε ορισμένες περιπτώσεις η αδυναμία των υπάρχοντων σωματείων να εκπροσωπήσουν αποτελεσματικά τις -ενίοτε- διαφοροποιημένες ανάγκες επιμέρους κατηγοριών εργαζομένων μπορούν να οδηγήσουν στη δημιουργία νέων συνδικαλιστικών φορέων εκπροσώπησης. Ακόμη, έναυσμα για τη σύσταση ενός νέου σωματείου μπορούν να αποτελέσουν ιδιόζυγες συγκυρίες ή στιγμές κρίσης. Στην έρευνά μας, η πολυπλοκότητα των παραγόντων που ωθούν στην ανάγκη δημιουργίας νέων φορέων εκπροσώπησης αναδεικνύεται από τις συνεντεύξεις με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, οι οποίες ρίχνουν φως στους λόγους ύπαρξης μεγάλου αριθμού σωματείων.

Σε κάποιους κλάδους, όπως των μουσικών, ο μεγάλος αριθμός πρωτοβάθμιων σωματείων, κυρίως τοπικής εμβέλειας, φαίνεται να εδράζεται ιστορικά στην ίδρυση συνδικάτων με βάση τα διαφορετικά μουσικά είδη, στο πλαίσιο μιας «συντεχνιακής οργάνωσης και της λογικής με βάση την πιάτσα» (Συνέντευξη ΠΜΣ, 08/2024). Καθοριστικό ρόλο στην πολυδιάσπαση φαίνεται, ακόμη, να διαδραματίζει και η εντοπιότητα («περιφερειακά έχουν αναπτυχθεί κάποια σωματεία, τα οποία ασχολούνται με τα ειδικότερα θέματα των εργαζομένων ανά περιοχή») (Συνέντευξη ΠΜΣ, 08/2024), ιδιαίτερα στις περιοχές με τουριστική ανάπτυξη όπου αναγνωρίζεται έντονα «η ανάγκη για τοπική παρέμβαση» (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 01/2024).

Εκπρόσωπος του σωματείου λυρικών πρωταγωνιστών, αντιπαραβάλλοντας με το πιο συγκεντρωτικό μοντέλο εκπροσώπησης των ηθοποιών, αποδίδει τον κατακερματισμό της εκπροσώπησης των μουσικών σε ουσιαστικές μεταξύ τους διαφοροποιήσεις:

[Ε]ίναι άλλος ο μουσικός session που θα δουλέψει σε στούντιο, άλλος ο μουσικός που θα δουλέψει σε ταβέρνα το βράδυ με άλλη σχέση, άλλος ο μουσικός που παίζει σε μία ορχήστρα [...] η φύση της δουλειάς είναι τελείως διαφορετική, οπότε μπορεί να μπαίνουμε όλοι κάτω από την ομπρέλα του μουσικού, αλλά στην πραγματικότητα δεν παρόμαστε την ίδια δουλειά (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024).

Ο κατακερματισμός, ωστόσο, φαίνεται να ευνοείται και από την ίδια τη νομοθεσία, καθώς η προϋπόθεση της ύπαρξης μόνο είκοσι ενός ατόμων για τη σύσταση ενός σωματείου δίνει το δικαίωμα σε μικρές ομάδες ατόμων σε περίπτωση διαφωνίας να αποχωρήσουν από ένα σωματείο και να ιδρύσουν νέο (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 01/2024). Πράγματι, διαφωνίες σχετικές με τον τρόπο διοίκησης και την αποτελεσματικότητα της εκπροσώπησης του σωματείου από το οποίο προήλθαν [Εταιρεία Ελλήνων Σκηνοθετών (ΕΕΣ)] φαίνεται να έδωσαν ώθηση στη δημιουργία της Ένωσης Σκηνοθετών Δημιουργών, οπτικ/κών κ παραστατικών τεχνών (Συνέντευξη ΕΣΔ, 03/2024).

Ενίοτε, όπως παραδέχονται οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, τα κριτήρια που οδηγούν σε ενδοσυνδικαλιστικές ρήξεις, αποχωρήσεις ή ακόμη και διασπάσεις είναι κομματικά. Όπως αναφέρει εκπρόσωπος του σωματείου τεχνικών ζωντανών εκδηλώσεων: «Δυστυχώς σε εμάς επικρατεί και αυτό το φαινόμενο, να διασπώνται σωματεία και να φτιάχνονται άλλα νεοφυή [...] πολλές φορές με κομματικό κίνητρο». Στο πλαίσιο αυτό αφηγείται την εμπειρία του ΣΤΑΖΟΕ:

[Μ]ια συγκεκριμένη πτέρυγα ατόμων [ήθελε] να υπάρχουν και ψηφοδέλτια και να κατεβαίνει και μια συγκεκριμένη κομματική παράταξη. Εμείς τους είπαμε 'συνάδελφοι, το καταστατικό προβλέπει ο καθένας μας να κατεβαίνει ονομαστικά' [...] Δεν το δέχτηκαν [...] Πήγαν και έφτιαξαν κάτι καινούργιο, δικό τους, επειδή ακριβώς εκεί ξέρανε ότι θα έχουν την πλειοψηφία (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025).

Στην περίπτωση των χορευτών/τριών, είναι η απουσία συνδικαλιστικής εκπροσώπησης που δημιούργησε την ανάγκη ίδρυσης εργατικών σωματείων. Το Σωματείο Καθηγητών Χορού δημιουργήθηκε το 2004 ακριβώς επειδή:

ο συνδικαλισμός στον χώρο [...] ήταν ανύπαρκτος [...] Το σωματείο που είχε υπάρξει μέχρι τότε ήταν πολιτιστικό [...] δεν είχαν ασχοληθεί ποτέ με το εργασιακό κομμάτι, δεν είχαν και λόγο βέβαια, γιατί πιο πριν τα πτυχία μας ήταν ισοβαθμισμένα με τα ανώτερα πτυχία, όπως ήταν τα παλιά ΤΕΙ [...] Επίσης, σαν να μην υπήρχαν εργασιακά δικαιώματα [...] Δεν υπήρχε κανένα πλαίσιο στο οποίο μπορούσε κάποιος να στηριχθεί για να δουλέψει (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Η μη-κάλυψη ορισμένων ειδικοτήτων από τα προϋπάρχοντα, κυρίως ομοιοεπαγγελματικά, σωματεία φαίνεται να αποτελεί ακόμη έναν λόγο για τη δημιουργία νέων, κλαδικών σωματείων όπως το Σωματείο Εργαζομένων στο Θέαμα, την Ψυχαγωγία, τον Πολιτισμό (ΣΕΘ), το οποίο καλύπτει και εργαζόμενους που «δεν είναι ούτε ερμηνευτές, ούτε διαβάζουν κάποιο κείμενο, ούτε κάνουν εκφωνήσεις, ούτε είναι τεχνικοί» (όπως ταξιθέτες, εργαζόμενους στα ταμεία, βοηθούς παραγωγής) (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 02/2024).

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η γένεση νέων σωματείων ανέκυψε λόγω της αδυναμίας ή/και της έλλειψης πόρων και γνώσης των ήδη υπαρχόντων σωματείων να εκπροσωπήσουν αποτελεσματικά τις ανάγκες και τα ιδιαίτερα αιτήματα ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων. Τέτοια είναι η περίπτωση του Πανελλήνιου Συλλόγου Αποφοίτων Ωδείων και Μουσικών Σχολών (ΠΣΑΩΜΟΥΣ) που ιδρύθηκε το 2019. Η απόφαση διακριτής εκπροσώπησης πέραν των κόλπων του Πανελλήνιου Μουσικού Συλλόγου (ΠΜΣ), σχετίζεται με το ότι «κρίθηκε αναγκαίο να δημιουργηθεί ένα σωματείο που να αφορά στα επαγγελματικά δικαιώματα και την κατοχύρωση των σπουδασμένων

μουσικών» οι οποίοι συναντούν προβλήματα με την αναγνώριση των πτυχίων τους καθώς, όπως επισημαίνεται, ο ΠΜΣ:

ασχολείται με ένα σωρό άλλα [...] και με τους μουσικούς των μαγαζιών, και με όλα αυτά τα εργασιακά, τα συνδικαλιστικά, αλλά με το κομμάτι της εκπαίδευσης δεν έχει μεγάλη σχέση. Και ήταν δύσκολο για εμάς και να ενταχθούμε εκεί και να απασχολήσουμε το μεγάλο αυτό σωματείο με τα δικά μας θέματα (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025).

Η Ένωση Ελλήνων Μεταγλωττιστών (ΕΝΕΜ), που ιδρύθηκε το 2022 έπειτα από διεργασίες τεσσάρων ετών, προέκυψε ως ανάγκη για αποτελεσματικότερη εκπροσώπηση των ιδιαίτερων συμφερόντων των μεταγλωττιστών-ηθοποιών και αντιμετώπιση μιας σειράς «επειγόντων» θεμάτων σε σχέση με τις πλατφόρμες streaming.⁴⁰ Αν και αρκετοί/ες εξ' αυτών είναι μέλη και του ΣΕΗ, το σωματείο των ηθοποιών δεν ήταν «τόσο δραστήριο σ' αυτό το κομμάτι. Επειδή δεν αφορά πολύ μεγάλο μέρος της δουλειάς ή πάρα πολλούς ηθοποιούς, δεν το ξέρουν κιόλας» (Συνέντευξη ΕΝΕΜ, 03/2024).

Για κάποια από τα σωματεία, αν και οι ζυμώσεις είχαν ήδη προηγηθεί, η πανδημία φαίνεται να λειτούργησε ως «επιταχυντής» των εξελίξεων. Ως προϊόν «έκτακτων αναγκών», το 2022 ιδρύθηκε η Ένωση Επαγγελματιών Συντελεστών Παραστατικών Τεχνών «Κάτω από τη Σκηνή» (ΚΑΤΣ) που επιχειρεί να «καλύψει» ένα κενό εκπροσώπησης ως «σωματείο-ομπρέλα» για όλες τις ειδικότητες που «συμμετέχουν στη δημιουργία μιας παράστασης». Ειδικότερα, στόχος ήταν να εκπροσωπηθούν εργαζόμενοι ειδικοτήτων που αριθμητικά ήταν λίγοι ή/και δεν εκπροσωπούνταν, όπως λ.χ. οι σχεδιαστές/σχεδιάστριες φωτισμού ή οι θεατρικοί σκηνοθέτες (στην ΕΕΣ, «τα μέλη προέρχονται κυρίως από τον κινηματογράφο και την τηλεόραση. Είναι λίγοι οι σκηνοθέτες στις παραστατικές τέχνες που είναι μέλη σ' αυτό το σωματείο»). Αντί μιας διακριτής -κατ' επάγγελμα- και ενδεχομένως πιο αποδυναμωμένης εκπροσώπησης, προκρίθηκε η λογική του «όσο περισσότεροι, τόσο το καλύτερο» (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024).

Στην περίπτωση του Σωματείου Επαγγελματιών Αφήγησης Ιστορίας (ΣΕΠΑΦΙ), το οποίο ιδρύθηκε το 2021, είναι κυρίως η απουσία θεσμικής αναγνώρισης του επαγγέλματος που οδήγησε στην ίδρυσή του:

Δεν έχουμε αναγνώριση ως επάγγελμα. Δεν υπάρχουμε, δηλαδή, στα κιτάπια της επίσημης πολιτείας [...] δε μας καλύπτει τίποτα ούτε σε σχέση με ένσημα, ούτε σε σχέση με οποιαδήποτε στήριξη σε επίπεδο επιδόματος ή ακόμα και ατυχήματος ή ασθένειας [...] οτιδήποτε έχει να κάνει με [...] καταχωρημένα επαγγελματικά δικαιώματα (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025).

Αν και στο παρελθόν υπήρξαν προσπάθειες συνδικαλιστικής συσπείρωσης, η αύξηση των επαγγελματιών ιστορητών-αφηγητών δημιούργησε «μια δυναμική εργαζομένων που θέλουν να συσπειρωθούν». Και στην περίπτωση αυτή, η πανδημία λειτούργησε ως «επιταχυντής», μιας και ανέδειξε την εργασιακή τους ευαλωτότητα: «φτάσαμε στην άκρη του γκρεμού [...] κι αυτό μας ταρακούνησε και έτσι ξεκινήσαμε τη δράση» (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025).

Ενισχυτικό ρόλο για την ίδρυση του σωματείου το 2021 είχε η πανδημία και στην περίπτωση της Πανελλήνιας Ένωσης Δασκάλων Δημοτικού Χορού (ΠΕΔΔΗΧ), αν και οι πρώτες ενέργειες είχαν ξεκινήσει το 2014. Πρωταρχικός στόχος και εδώ ήταν η επαγγελματοποίηση και η αναγνώριση/κατοχύρωση του επαγγέλματος: «δεν προβλέπεται τίποτα για εμάς. Δεν υπάρχει το επάγγελμα [...] το πλησιέστερο στον δάσκαλο

δημοτικού χορού [...] που έχει ένα περίγραμμα επαγγέλματος είναι δάσκαλος πολυπολιτισμικού χώρου» (Συνέντευξη ΠΕΔΔΗΧ, 02/2025).

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η ανάδυση νέων σωματείων μπορεί, να ερμηνευθεί με όρους συνδικαλιστικού πλουραλισμού και συνδικαλιστικής ανανέωσης, που καταδεικνύει την ανάγκη των ανοργάνωτων εργαζομένων να εκπροσωπηθούν συλλογικά, καθώς και την πίστη στην αξία του συνδικαλισμού. Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι η συζήτηση για τη συνδικαλιστική ανανέωση κυρίως εστιάζει στην ένταξη των ανοργάνωτων εργαζομένων στα ήδη υφιστάμενα σωματεία, και όχι στη δημιουργία νέων. Ταυτόχρονα, η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι πολλά συνδικάτα στράφηκαν προς τη συγχώνευση με σκοπό την ενδυνάμωση, την αποτελεσματικότερη εκπροσώπηση και την εξοικονόμηση πόρων, ως μέσο άμβλυνσης του ενδοσυνδικαλιστικού ανταγωνισμού εντός της λεγόμενης «αγοράς των μελών». Συνεπώς, ανακύπτουν ερωτήματα ως προς το τι συνεπάγεται η ύπαρξη πολλών και συχνά ολιγομελών σωματείων για την αποτελεσματικότητα και τη διαπραγματευτική τους ισχύ και αν θα ήταν προτιμότερη η συγχώνευση. Εντούτοις, οι συγχωνεύσεις, συνιστούν μια σύνθετη διαδικασία που εμπεριέχει διαπραγματεύσεις και στρατηγικές επιλογές για το ποια σωματεία θα μπορούσαν να συγχωνευθούν και υπό ποιες συνθήκες (συνένωση προκειμένου να δημιουργηθεί ένα νέο συνδικάτο ή απορρόφηση/ενσωμάτωση ενός μικρότερου συνδικάτου από ένα μεγαλύτερο). Παρά τα οφέλη με όρους μεγέθους και διαπραγματευτικής ισχύος, οι συγχωνεύσεις ενέχουν πολλές προκλήσεις καθώς δεν αφορούν μόνο τις δομές, αλλά και τις παραδόσεις και πρακτικές των συγχωνευόμενων συνδικάτων (Behrens and Pekarek 2016, Chaison 2010). Πολλά παραδείγματα διεθνώς έχουν δείξει ότι ένα συνδικάτο δεν αποδυναμώνεται αυτόματα επειδή είναι μικρό και ότι η μεγέθυνση δεν θα πρέπει να θεωρείται το μόνο κλειδί για την αποτελεσματική συνδικαλιστική εκπροσώπηση (Black, Greene and Ackers 1997). Εξάλλου, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε αρκετές περιπτώσεις, πίσω από την ίδρυση νέων σωματείων βρίσκεται το αίτημα και η ανάγκη των εργαζομένων για θεσμική ορατότητα και επαγγελματική αναγνώριση/κατοχύρωση.

Προκλήσεις για τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση και τη συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας

Η εργασιακή/συνδικαλιστική συγκρότηση των καλλιτεχνών

Σύμφωνα με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, η προθυμία συνδικαλιστικής ενεργοποίησης των εργαζομένων αποτελεί συνάρτηση όχι μόνο της εν γένει στάσης τους προς τον συνδικαλισμό, αλλά και του βαθμού στον οποίο αυτοπροσδιορίζονται ως εργαζόμενοι/ες. Τα λεγόμενα των εκπροσώπων αμιγώς καλλιτεχνικών σωματείων συγκλίνουν με τα ευρήματα ερευνών, οι οποίες εντοπίζουν μια διάχυτη μεταξύ των καλλιτεχνών «νοοτροπία» που λειτουργεί ως εμπόδιο στην οικοδόμηση μιας εργασιακής-συνδικαλιστικής συνείδησης. Εκπρόσωπος των λυρικών πρωταγωνιστών αποτυπώνει εύγλωττα αυτή τη στάση/νοοτροπία, συνδέοντάς τη με την έντονη επιθυμία για καλλιτεχνική έκφραση: «ο καθένας θα βγει να παίξει ακόμα κι αν πληρώνεται λίγο, γιατί είναι πολύ ταυτοτικό το επάγγελμα, ακόμα κι αν πρέπει να ρίξει την τιμή του ή να πάει να παίξει και τσάμπα κάπου, για να τον δουν» (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024).

Η διάχυτη κουλτούρα αυτό-εκμετάλλευσης που δυσκολεύει τα σωματεία και τη διεκδίκηση επισημαίνεται και από εκπρόσωπο των κινηματογραφιστών βορείου Ελλάδας:

επειδή ακριβώς είναι καλλιτεχνική φύση [...] και δουλεύουμε από το πρωί μέχρι το βράδυ και από το σπίτι και αυτό το κομμάτι το παίρνουμε και με χαρά [...] είναι πολύ εύκολο οι εργοδότες, γνωρίζοντας αυτό να το εκμεταλλευτούν. Και επειδή υπάρχει αυτός ο ενθουσιασμός και θέλεις να προσφέρεις και θέλεις να δημιουργήσεις και το ψάχνεις και προσωπικά [...] νέφτεις πάρα πολύ εύκολα στην παγίδα (Συνέντευξη ΕΚΒΕ, 03/2025).

Όπως τονίζουν εκπρόσωποι των μουσικών βορείου Ελλάδος το πρόβλημα έγκειται στη συνείδηση των εργαζόμενων: «το πώς κατανοούμε εμείς οι ίδιοι το επάγγελμά μας και τον εαυτό μας μέσα σ' αυτό και τί περιμένουμε απ' αυτό». Συχνά οι ίδιοι εργαζόμενοι «που θέλουν να προβάλλουν το έργο τους [...] αφήν[ουν] στην άκρη το επαγγελματικό». Η «προσωπική προβολή», όπως αναφέρουν, «είναι ο διάβολος που μπαίνει μέσα στη συλλογική, την εργασιακή συνείδηση». Σε αυτό το πλαίσιο, ο εργαζόμενος, μη-σκεπτόμενος «το κοινό καλό για όλους μας [...] μπορεί να βγει με είκοσι ευρώ και ανασφάλιστος» (Focus group ΣΜΒΕ, 02/2024).

Η σημασία της φήμης και της κοινωνικής δικτύωσης στους καλλιτέχνες επηρεάζει αναπόφευκτα και το βαθμό ανοχής μιας κακής εργασιακής συνθήκης και, συνακόλουθα, τις πιθανότητες απεύθυνσης στο σωματείο για καταγγελίες ή διεκδικήσεις. Όταν «είναι κλειστός ο κύκλος [...] δε θα μιλήσουν ποτέ για τις αυθαιρεσίες που γίνονται εις βάρος τους, γιατί, επειδή είναι μία μικρή κοινωνία κλειστή, ξέρουν ότι δε θα ξαναβρούν δουλειά» (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024). Το μεγάλο στοίχημα, επομένως, σύμφωνα με εκπρόσωπο του σωματείου ηθοποιών, είναι τα μέλη «να κάνουν επώνυμες καταγγελίες όταν καταπατώνται τα εργασιακά τους δικαιώματα. Γιατί υπάρχει κι αυτή η φοβία ορισμένες φορές ότι δεν μιλάω για να μη χάσω μια κάποια δουλειά, θυματοποιώντας τους ίδιους μας τους εαυτούς» (Συνέντευξη ΣΕΗ, 01/2024).

Σε αγορές εργασίας, όπου οι επαγγελματικές/εργασιακές διαδρομές ορίζονται με εξατομικευμένους όρους, η καλλιέργεια συλλογικής/συνδικαλιστικής συνείδησης δεν είναι δεδομένη. Αυτό επισημαίνεται από εκπρόσωπους, κυρίως, νέων σωματείων. Οι ταχυδακτυλουργοί, για παράδειγμα, φαίνεται να μην «είχαν στη ζωή τους ποτέ ομαδική παιδεία, δε μιλάμε για σωματειακή, συλλογική, πόσω μάλλον συνδικαλιστική, [...] δεν υπήρχε αυτό [...] όπως λέει ένα μέλος μας: 'είναι πιο εύκολο να ενώσεις τον Πάπα με τους Ταλιμπάν, παρά τους ταχυδακτυλουργούς μεταξύ τους'» (Συνέντευξη Σωματείο Ταχυδακτυλουργών, 04/2024). Κάτι αντίστοιχο διαπιστώνεται από εκπρόσωπο τόσο των αποφοίτων ωδείων/μουσικών σχολών («τα μέλη μας είναι άνθρωποι που δεν είναι μαθημένοι στον συνδικαλισμό, δεν είχαν ποτέ συμμετοχή σε σωματεία») (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025), όσο και των αφηγητών-ιστορητών («είναι πολύ δύσκολο [...] να πείσουμε ότι είμαστε επαγγελματίες και ότι θα πρέπει να δουλέψουμε όπως δουλεύουν όλοι οι υπόλοιποι επαγγελματίες» (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025).

Αυτή η γενικότερη στάση των καλλιτεχνών επηρεάζει, ωστόσο, και την αντίληψη των άλλων γ' αυτούς. Σύμφωνα με εκπρόσωπο του σωματείου καθηγητών χορού το ό,τι πολλοί χορευτές/τριες δεν αντιλαμβάνονται αυτό που κάνουν ως επάγγελμα συνεπάγεται ότι και οι υπόλοιποι δεν τους αντιμετωπίζουν ως επαγγελματίες:⁴¹

[Κ]αι οι συνδικαλιστές μας κοιτάνε λίγο ειρωνικά. Μιλώ για τους συνδικαλιστές που δεν είναι στο χώρο της τέχνης. Όταν κατεβαίνουμε στις πορείες, υπάρχουν και οι εργάτες έτσι; Μας κοιτάνε λίγο ονομπάροντας [με μια στάση] 'ε, τώρα έχουν κι αυτοί [αιτήματα], θέλουν και δικαιώματα.' Λες κι εμείς δεν έχουμε να πληρώσουμε ρεύμα, δεν έχουμε παιδιά, δεν έχουμε υποχρεώσεις (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Εντούτοις, το ζήτημα της εργασιακής συνείδησης δεν αφορά μόνο τους καλλιτεχνικούς αλλά και τους τεχνικούς συντελεστές. Εκπρόσωπος των τεχνικών στις ζωντανές εκδηλώσεις, θεωρεί ότι δεν αρκεί η νομοθεσία, καθώς, όπως υποστηρίζει, οφείλουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να την εφαρμόζουν: «δεν γίνεται εμείς οι ίδιοι να σαμποτάρουμε και να καταστρατηγούμε τους εαυτούς μας [...] να μην επιρρίπτουμε μόνο την ευθύνη στο Υπουργείο ή στις εργοδοτικές ενώσεις. Ευθύνη έχουμε πρωτίτως εμείς οι ίδιοι» (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop, 01/2025).

Αυτοαπασχόληση και Καλλιτεχνική Μικροεπιχειρηματικότητα

Ο σημαντικός αριθμός αυτοαπασχολούμενων (χωρίς υπαλλήλους) στους υπό μελέτη κλάδους⁴² σε συνδυασμό με την ανάπτυξη μιας συχνά εξαναγκαστικής μικρού μεγέθους καλλιτεχνικής επιχειρηματικότητας γεννούν μια σειρά από προκλήσεις για τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση καθώς διαμορφώνονται «γκρίζες εργασιακές ζώνες» που καθιστούν δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ μισθωτής εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης και θέτουν υπό αμφισβήτηση την παραδοσιακή διάκριση μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, και συνεπώς την εννοιολόγηση των διακριτών τους συμφερόντων (Jansen and Sluiter 2019).⁴³ Ταυτόχρονα, η αυξανόμενη έκθεση των εργαζομένων στη ρητορική μιας εξατομικευμένης επιχειρηματικότητας ενισχύει τη διαφοροποίηση των εργασιακών ταυτοτήτων, κατακερματίζοντας το εργατικό δυναμικό (Pérez-de Guzmán, Iglesias-Onofrio and Pais 2023). Όπως υποστηρίζει ο Rubiano (2013) αυτή η τάση δεν είναι μόνο αποτέλεσμα μιας βασισμένης σε project οργάνωσης εργασίας που απαιτεί από τους εργαζόμενους ανεξάρτητη εργασία και δεξιότητες αυτοδιαχείρισης της επαγγελματικής τους διαδρομής, αλλά υποστηρίζεται και από τους εργοδότες καθώς συνιστά γι' αυτούς την οικονομικότερη και ευκολότερη λύση.

Σε αυτό το πλαίσιο, τα σωματεία συχνά καλούνται να διαχειριστούν τις πολλές 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).

Όπως αναφέρει εκπρόσωπος του σωματείου τεχνικών ζωντανών εκδηλώσεων, αν και το καταστατικό του δεν αποκλείει τη συμμετοχή όσων απασχολούνται με δελτίο παροχής υπηρεσιών έχει τεθεί η προϋπόθεση της μη-απασχόλησης άλλων εργαζομένων: «όταν απασχολείς προσωπικό καλείσαι ιδιοκτήτης. [...] αυτό δεν συνάδει με τη λειτουργία του σωματείου. Οπότε έχουμε θέσει αυτό σαν όρο, να μην απασχολείς προσωπικό. Αν είναι αυτοαπασχολούμενος προφανώς και δεν υπάρχει κάποιο πρόβλημα» (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025).

Αυτή την ιδιότητα συνθήκη περιγράφει και εκπρόσωπος των εργαζομένων στον χορό, καθώς στο σωματείο συμμετέχουν άτομα με εναλλασσόμενες ιδιότητες:

[Α]νά πάσα στιγμή εγώ που [...] είμαι εργαζόμενη κι έχω εξαρτημένη εργασία, ταυτόχρονα μπορεί να πάρω μια επιχορήγηση και με την ΑΜΚΕ μου να προσλάβω συναδέλφους και να γίνω κατά κάποιον τρόπο εργοδότης [...] χωρίς όμως [...] να 'χω τα σταθερά χαρακτηριστικά της ιδιότητας της εργοδότης. Περισσότερο είμαι διαχειρίστρια μιας επιχορήγησης για ένα project που θα διαρκέσει δύο με τρεις μήνες στο οποίο συμμετέχω και εγώ ως δημιουργός (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Ειδικά με τις ΑΜΚΕ, όπως περιγράφει εκπρόσωπος του σωματείου λυρικών πρωταγωνιστών:

άλλαξε [η] λογική του τί σημαίνει εργασία στον χώρο του πολιτισμού, των καλλιτεχνών ειδικά, γιατί οι τεχνικοί κι αυτά τα επαγγέλματα εξακολουθούν να έχουν μια οριοθέτηση του τί είναι εργασία [...] αλλά ο ηθοποιός, ο χορευτής, ο τραγουδιστής κάσανε [αυτήν] την έννοια [...] Δε θεωρούν δηλαδή τον εαυτό τους έναν άνθρωπο που είναι ουσιαστικά μισθωτός, ακόμα κι αν αυτός ο μισθός έρχεται μέσω των ελαστικών σχέσεων εργασίας, αλλά ως έναν άνθρωπο που κάνει μια δουλειά και θα βγάλει και λίγα χρήματα, αλλά θα χρηματοδοτήσει τη ζωή του μέσα από μία άλλη εργασία. Κι αυτό βέβαια κατέστρεψε και τον συνδικαλισμό και το ίδιο το επάγγελμα (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024).

Αν και υπό άλλες συνθήκες θα ήταν σαφές ότι μέλη ενός εργατικού σωματείου μπορούν να γίνουν μόνο όσοι/ες έχουν την ιδιότητα του/της εργαζόμενου/ης, εδώ η πραγματικότητα είναι πιο σύνθετη, καθώς οι προϋποθέσεις εγγραφής/ένταξης ρυθμίζονται κατά περίπτωση. Ενδεικτικό των ζητημάτων που τίθενται είναι ο τρόπος με τον οποίο τα σωματεία διαχειρίζονται τις περιπτώσεις καλλιτεχνών που είναι ταυτόχρονα και ιδιοκτήτες μιας καλλιτεχνικής σχολής (λ.χ. χορού, μουσικής).

Αναφορικά με τους χορευτές/τριες, έχει τεθεί το κριτήριο του ευρύτερου εργασιακού προφίλ: δεκτοί/ες στο σωματείο μπορούν να γίνουν, κατόπιν εξέτασης, ιδιοκτήτες ή διαχειριστές χώρων εκμάθησης και εργαστηρίων χορού που «είναι ενεργοί και ως εργαζόμενοι σε άλλα πλαίσια, δηλαδή που ταυτόχρονα χορεύουν, διδάσκουν αλλού, χορογραφούν» αντίθετα με εκείνους/ες που είναι ιδιοκτήτες αμιγώς μιας σχολής χορού και ενδεχομένως διδάσκουν αποκλειστικά σε αυτή. Οι τελευταίοι/ες «παροτρύνονται να ενταχθούν στην αντίστοιχη εργοδοτική ένωση» (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024). Το Σωματείο Καθηγητών Χορού, αντίστοιχα, διακρίνει μεταξύ ιδιοκτητών σχολών χορού και ιδιοκτητών ΑΜΚΕ καθώς:

στη σχολή είναι πιο έντονη η διάκριση μεταξύ του ιδιοκτήτη, του επιχειρηματία και του εργαζόμενου, ενώ [...] ο συνάδελφος που έχει μία ΑΜΚΕ δεν είναι ακριβώς το ίδιο πράγμα, γιατί δεν έχει ούτε άλλα έσοδα και συνήθως εμπλέκεται κι ο ίδιος, δηλαδή είναι ο ίδιος που καταπονεί το σώμα του (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Ως προς τους ιδιοκτήτες σχολών χορού, τηρείται ο κανόνας ότι όποιος «γίνεται επιχειρηματίας παύει να είναι μέλος του σωματείου», αν και εξαιρείται εκείνος/η που «δουλεύει μόνος του στη σχολή, άρα δεν έχει εργαζόμενο. Σ' αυτές τις περιπτώσεις δεχόμαστε να συνεχίσει να είναι μαζί μας» (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Δεδομένης της ρευστότητας των διαχωριστικών γραμμών, το ζήτημα αυτό φαίνεται να αποτελεί αντικείμενο συζητήσεων και ενίοτε αντιπαραθέσεων στο εσωτερικό των σωματείων. Όπως αναφέρει εκπρόσωπος των μουσικών:

[Δ]εν μπορεί κανένας να ναι ταυτόχρονα εργοδότης στο χώρο. Αυτό είναι για εμάς κόκκινη γραμμή. Και αυτό είναι ένα ζήτημα [...] το οποίο το παλεύουμε και έχουμε αντιπαράθεση με δυνάμεις άλλες μέσα στο σωματείο, που δεν το θεωρούν σημαντικό ζήτημα. Για μας είναι το πιο σημαντικό. Δηλαδή με την έννοια ότι δεν μπορεί μέσα στο ίδιο σωματείο να εκφράζεται συνδικαλιστικά και ο εργαζόμενος και ο εργοδότης (Συνέντευξη ΠΜΣ, 08/2024).

Εκπρόσωπος των αποφοίτων ωδείων σκιαγραφεί μια ανάλογη εικόνα για τους ιδιοκτήτες σχολών, καθώς μεταξύ των μελών του σωματείου υπάρχουν άτομα που είναι

ταυτόχρονα μέλη της αντίστοιχης εργοδοτικής ένωσης:⁴⁴ «[Τ]έθηκε και ένα θέμα στην ΠΟΘΑ και μας είπαν ότι ‘μα, δεν μπορείτε να έχετε εργοδότες.’ Λέω ‘δεν είναι εργοδότες, είναι μουσικοί εργαζόμενοι [που] για να έχουν κάποιο χώρο να κάνουν τη δουλειά τους, στήνουν ένα ωδείο’» (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025).

Αντίστοιχο θέμα τέθηκε στην περίπτωση της Εταιρείας Ελλήνων Σκηνοθετών, η οποία προχώρησε σε αλλαγή καταστατικού ώστε «να είναι δεδομένη η εργασιακή ταυτότητα» των μελών στο πλαίσιο της διαδικασίας επανένταξης στην ΠΟΘΑ.

Επειδή ήταν λίγο ασαφές το ‘τελικά είστε εργαζόμενοι ή εργοδότες;’ [...] το καταγράψαμε κυριολεκτικά [στο καταστατικό] και βέβαια συμφωνήσαμε και όλοι και στην ΠΟΘΑ ότι άλλο να διεκδικείς χρήματα για την εργασία στην οποία κι εσύ θα συμμετάσχεις κατεξοχήν ως δημιουργός και άλλο να είσαι ένας καθαρός και μόνο χρηματοδότης [...] αυτό που λέμε οι αντίστοιχοι παραγωγοί. Εμείς [...] δεν είμαστε παραγωγοί [...] κάποιοι από μας υπήρξαν σκηνοθέτες-παραγωγοί του έργου τους σε κάποιες εργασίες, προκειμένου να μπορέσουν να λειτουργήσουν και κυρίως να παράξουν έργο, όπως υπάρχουν και συνάδελφοι του θεάτρου που έστησαν θεατρικές ομάδες (Συνέντευξη ΕΕΣ, 02/2024).

Παρά τη, σε γενικές γραμμές, συμπερίληψη από την πλευρά των σωματείων από-μων με «διττή ιδιότητα» (εργαζόμενοι-εκπρόσωποι ΑΜΚΕ/μικροί εργοδότες) εκφράζονται προβληματισμοί για τη στάση τους στο πλαίσιο συνδικαλιστικών/εργασιακών διεκδικήσεων, η οποία ορισμένες φορές είναι διφορούμενη: «έχουμε πέσει σε βράχια λόγω των πολλαπλών ή των αλληλοσυγκρουόμενων ιδιοτήτων που έχουμε» (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024).

Στον χώρο της αφήγησης, όπου αρκετοί διαθέτουν ΑΜΚΕ ή ΚΟΙΝΣΕΠ, αυτό λειτουργεί και ως «σημείο διάσπασης» δημιουργώντας μια «γκρίζα ζώνη», καθώς παρατηρούνται περιπτώσεις στις οποίες: «ο υπεύθυνος μιας τέτοιας ομάδας έχει εμφανιστεί περισσότερο με χαρακτηριστικά εργοδότη και όχι συναδέλφου εργαζόμενου». Με αναφορά στις απεργίες, εκπρόσωπος των αφηγητών/ιστορητών που έχει ΑΜΚΕ υπογραμμίζει: «εμείς αποφασίζουμε να μη δουλέψουμε και να κατέβουμε στην πορεία. Είναι μια απόφαση που βέβαια [...] εσένα ζημιώνει. Αλλά τέλος πάντων, έχεις αυτήν την ηθική υποχρέωση να στηρίξεις μια απεργία» (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025).

Εκπρόσωπος του ΣΕΗ (Συνέντευξη, 01/2024) αναφέρθηκε σε «ηθικής τάξεως» διλήμματα που ανέκυψαν στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη ΣΣΕ, λόγω της αντίστασης μερίδας ΑΜΚΕ. Από τη δική του σκοπιά δεν είναι «ηθικό» ένας ηθοποιός που έχει ΑΜΚΕ «να εκμεταλλευτεί» τους άλλους συναδέλφους [του]» γιατί έτσι «γινόμαστε κι εμείς εργοδότες».

Συνδικαλιστικές στρατηγικές, τρόποι δράσης και διεκδικήσεις

Ενεργοποίηση των μελών και οργάνωση των ανοργάνωτων

Από πλευράς συνδικαλιστικής συμμετοχής, ο αριθμός των μελών των σωματείων στους υπό μελέτη κλάδους ποικίλει από τα 30 έως τα 5.500 μέλη, αν και η έλλειψη ολοκληρωμένων στατιστικών για την απασχόληση,⁴⁵ σε συνδυασμό με τους διαφορετικούς τρόπους καταγραφής,⁴⁶ δυσχεραίνουν τον υπολογισμό της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, τα όποια αυτό-αναφερόμενα στοιχεία μπορεί να είναι άλλοτε υπερεκτιμημένα και άλλοτε υποεκτιμημένα (Eurofound 2021). Ταυτόχρονα,

ο αριθμός των μελών από μόνος του δεν επιτρέπει να εξάγουμε σαφή συμπεράσματα για την ισχύ ενός σωματείου, την ικανότητά του να ενεργοποιεί τα μέλη του ή την προθυμία των μελών να δράσουν συλλογικά (Kelly 1998). Πέραν της εγγραφής νέων μελών, σημασία έχει και η ενεργή συμμετοχή στην καθημερινή λειτουργία ενός σωματείου, τις εκλογικές διαδικασίες και τις συνελεύσεις, τις απεργίες και τις κινητοποιήσεις (Klandermans 1986).

Ακόμη, κεντρικό ρόλο διαδραματίζει, η θετική στάση των μελών απέναντι στο συνδικάτο (Newton and Shore 1992), καθώς και η προσήλωση (ή μη) σε αυτό (union commitment). Αυτή συνιστά την «ψυχή» του συνδικάτου, αυτό που κάνει τα απλά μέλη να είναι πρόθυμα να εμπλακούν εθελοντικά στις δραστηριότητές του (Hickey, Kuruvilla and Lakhani 2010).

Πρακτικές και δράσεις προσέλευσης και ενεργοποίησης των μελών

Αναφορικά με τους πόρους που απαιτούνται για την προσέλευση και ενεργοποίηση των μελών, εκπρόσωπος του σωματείου εργαζόμενων στο χορό αναφέρει: «είναι πολύ μεγάλος ο χρόνος για να οργανώσεις τον κόσμο, γιατί δεν είναι ένα τηλέφωνο, πρέπει να έχεις στρατηγική να κρατήσεις τον κόσμο, να λειτουργήσουν οι ομάδες» και η προσέλευση μελών «χρειάζεται να μπει οργανικά μες στην κανονικότητα, όχι αποσπασματικά» (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Τα σωματεία, σε αυτό το πλαίσιο, αξιοποιούν ένα ευρύ φάσμα πρακτικών που κυμαίνονται από την επιδίωξη της δια ζώσης επικοινωνίας με τα μέλη και τις ανοικτές συνελεύσεις μέχρι και τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης και νέων τεχνολογιών, καθώς και τη διοργάνωση δημόσιων εκδηλώσεων/δράσεων. Κάποια, ακόμη, συγκροτούν ομάδες εργασίας γύρω από μείζονα ζητήματα προκειμένου να ενεργοποιηθούν περισσότερο τα μέλη. Ενδεικτική είναι η περίπτωση του ΣΕΧΩΧΟ (Συνέντευξη, 03/2024), το οποίο επιχειρεί «να αλλάξει την εικόνα του συνδικαλισμού» επενδύοντας σε δράσεις που αποσκοπούν στην ορατότητα του σωματείου,⁴⁷ στην ευαισθητοποίηση για εργασιακά ζητήματα⁴⁸ και στην ενεργοποίηση γύρω από ομάδες εργασίας, ώστε πέραν ενός μικρού πυρήνα ανθρώπων η κάθε ομάδα:

να μπορεί να υποδεχτεί κι άλλο κόσμο, και να 'χει μια συνέχεια, γιατί αν κάποιος ξέρει ότι τρέχει κάτι σταθερά, στο οποίο μπορεί ανά πάσα στιγμή να συμμετάσχει, με κάποιο τρόπο μπορεί να ρυθμίσει το βαθμό δέσμευσης και να βρει τρόπο να το ενσωματώσει στον χρόνο του. Έτσι διατηρείται ένα ανοικτό κανάλι συμμετοχής και συλλογικής ενεργοποίησης που σπάει την κουλτούρα της ανάθεσης (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Δράσεις ορατότητας αξιοποιούνται και από άλλα σωματεία,⁴⁹ καθώς οι εξωστρεφείς εκδηλώσεις που ταυτόχρονα προβάλλουν το έργο των σωματείων θεωρούνται σημαντικές: «μαθαίνεται το σωματείο, η δράση του, μπορεί να έρθει κόσμος και έτσι μπορούμε να προσκαλέσουμε και άλλους συναδέλφους να εγγραφούν στο σωματείο βλέποντας ότι θα έχουν και μια προβολή» (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025). Ανάλογη ήταν και η στόχευση του σωματείου τεχνικών ζωντανών εκδηλώσεων με τη συμμετοχή στην έκθεση AV Music Show και την ταυτόχρονη προβολή βίντεο με μαρτυρίες εργαζομένων⁵⁰: «Θα έρθουν συνάδελφοι που έχουν να έρθουν τουλάχιστον πέντε χρόνια στο σωματείο [...] Ή ας πούμε κάποιοι από αυτούς έχουν φωνάξει και συναδέλφους τους να έρθουν. Ελπίζω πολύς κόσμος να γραφτεί και εκείνη τη μέρα» (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025). Οι μουσικοί βορείου Ελλάδος, από την πλευρά τους,

οργάνωσαν ημερίδα ενημέρωσης/ ευαισθητοποίησης για το επάγγελμα του μουσικού,⁵¹ ενώ αναφορά γίνεται και στην αντιπολεμική συναυλία για την Ουκρανία⁵² που αποσκοπούσε στην ενδυνάμωση του σωματείου και την προσέλκυση/ενεργοποίηση μελών: «παίξανε πάνω [από] τριακόσιοι μουσικοί. Απ' όλα τα είδη, μικρά γκρουπ, νέα παιδιά. Δηλαδή νιώσανε ότι τους δίνεις σημασία, είναι μεγάλη υπόθεση αυτό» (Focus group ΣΜΒΕ, 02/2024).

Το ΣΕΗ, ως το σωματείο, με τον μεγαλύτερο αριθμό εγγεγραμμένων μελών, βασίζεται στις γενικές συνελεύσεις για την ενεργοποίησή τους και αξιοποιεί συστηματικά τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και την αποστολή μαζικών email ενημέρωσης. Αυτό υιοθετήθηκε ως νέα πρακτική μιας και παλαιότερα, προβλεπόταν η μαζική αποστολή SMS μόνο στην περίπτωση συλλαλητηρίων ή πορειών (Συνέντευξη ΣΕΗ, 01/2024).

Η ενημέρωση των μελών θεωρείται κομβικής σημασίας και για τους εργαζόμενους στο Εθνικό Θέατρο:

[Ο]σο περισσότερο ενημερώνεται ο εργαζόμενος για αυτά που θα μπορούσε να διεκδικήσει, τόσο περισσότερο κινητοποιείται. Από την άλλη, είναι και ευθύνη μας να τον ευαισθητοποιήσουμε στο να κινητοποιηθεί, να ψαχτεί [...] για το τί συμβαίνει [...] και να μην τον αφήσουμε να επαναπαύεται (Συνέντευξη ΣΕΕΘ, 02/2025)

Για την περαιτέρω ενεργοποίηση των εργαζομένων, σε σχέση ειδικότερα με το ζήτημα των ΣΣΕ, ο ΠΜΣ (Συνέντευξη 08/2024) προκρίνει, μεταξύ άλλων, τη διοργάνωση τακτικών συσκέψεων σε χώρους εργασίας προκειμένου να συζητηθούν πιο ειδικά ζητήματα.

Το σωματείο συντελεστών κάτω από τη σκηνή, από την πλευρά του, θεωρεί καθοριστική τη δια ζώσης επικοινωνία με τα μέλη («να μπορείς να κρατάς ενεργά τα πεδία της επικοινωνίας, να παραλαμβάνεις την πληροφορία, να είσαι εκεί για να ακούσεις») ώστε το σωματείο να γίνει κομμάτι της «καθημερινότητας» των εργαζομένων. Όπως υποστηρίζουν, ακόμη και αν οι νέες τεχνολογίες διευκολύνουν:

γόνιμη συζήτηση μπορεί να γίνει μόνο πρόσωπο με πρόσωπο και μέσα από συλλογικές διαδικασίες. Όταν μαζεύεσαι και κουβεντιάζεις τις ανάγκες, τα ζητήματα, τα προβλήματα, την επικαιρότητα, τις ελπίδες σου [...] τί σε ανησυχεί, τί χρειάζεσαι. Λειτουργεί πολύ καλύτερα να αφιερώσεις τρεις-τέσσερις ώρες σ' αυτό, από κοντά (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024).

Σύμφωνα με εκπρόσωπο των τεχνικών ζωντανών εκδηλώσεων, το μυστικό είναι να υπάρχει μια επαφή που να μην είναι «ξύλινη», «ψυχρή», «αποστασιοποιημένη» ή «μόνο από ένα πληκτρολόγιο», καθώς οι εργαζόμενοι/ες ανταποκρίνονται θετικότερα σε έναν «προσωπικό τρόπο» επικοινωνίας: «ένας συνάδελφος ας πούμε, θα χαρεί εάν του στείλεις ένα προσωποποιημένο μήνυμα ή μια στοχευμένη κλήση. Δυστυχώς, αν του στείλεις ένα αυτοματοποιημένο email δεν θα το διαβάσει» (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025).

Την προσωπική επαφή προκρίνουν και οι κινηματογραφιστές βορείου Ελλάδας, για την προσπέλαση των δυσκολιών που ανακύπτουν από τις αρνητικές στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα συνδικάτα:

[Δ]ιαπιστώσαμε ότι στις συνελεύσεις ήταν πάρα πολύ δύσκολο να έρθουν. Ελάχιστοι τόλμησαν να πω την αλήθεια. Και περισσότερο οργανώνουμε ιδιωτικές κουβέντες σε

χώρους ανεξάρτητους έτσι ώστε να υπάρχει μια φιλικότητα [...] το εργατικό κίνημα γενικώς το αποφεύγουν, δεν το θέλουν [...] Και έτσι προτιμούσαμε ένα καφέ που είναι ουδέτερο για να μπορέσουμε να έχουμε μια επικοινωνία και μια γνωριμία στην ουσία για να ακούσουμε τους προβληματισμούς τους και εμείς να τους [πούμε] [...] ποιος είναι ο δρόμος της διεκδίκησης (Συνέντευξη ΕΚΒΕ, 03/2025).

Εκπρόσωπος των τεχνικών θεάτρου από την πλευρά του θεωρεί ότι το σωματείο θα ενδυναμωθεί από πλευράς μελών εάν παρέχει προστασία στους εργαζόμενους: «νομίζω ότι θα μπορέσουμε να αυξήσουμε τα μέλη αν υπογράψουμε τη σύμβαση. Αυτό είναι κομβικό για μένα. Δηλαδή αν υπάρχει κάτι το οποίο μπορεί να σε προστατεύσει είναι η σύμβαση» (Συνέντευξη ΣΕΤΘ, 02/2025).

Βαθμός ικανοποίησης από τη συμμετοχή των μελών

Προβληματισμός, ωστόσο, εκφράζεται και σε σχέση με τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής ακόμη και μεταξύ των εγγεγραμμένων μελών: «δεν μας ενδιαφέρει να έχουμε μέλη τα οποία να μας δίνουν μια συνδρομή και μετά να εξαφανίζονται. Είναι σημαντικό να είναι ενεργά» (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025).

Σε ερώτημά μας σχετικά με τη ικανοποίηση από τη συμμετοχή των μελών, εκπρόσωπος του ΣΕΗ ανέδειξε τις διαφορετικές εκφάνσεις της:

Ποιόν απ' αυτά τα μέλη [εννοείς]; [...] Των ταμειακώς εντάξει; Των ενεργών; Των συνολικών μελών; Των συνολικών μελών θα μπορούσα να πω ναι, είναι νομίζω ένα ικανοποιητικό ποσοστό. Από τους εφτάμιση χιλιάδες, οι πέντε να είναι γραμμένοι [...]. Οι ταμειακώς εντάξει, οι χίλοι πεντακόσιοι, είναι ελάχιστοι κι αν θέλουμε να μιλήσουμε πραγματικά, αυτοί που προσέρχονται ας πούμε στις Γενικές Συνελεύσεις [...] μπορεί να ναι και τετρακόσιοι, που σημαίνει ότι πέφτουμε ακόμα χαμηλότερα σε αριθμό συμμετοχής. Πραγματικά ενεργοί πολύ λιγότεροι, άρα θα έλεγα ότι όχι, δεν είμαι ικανοποιημένος (Συνέντευξη ΣΕΗ, 01/2024).

Το πρόβλημα της συμμετοχής, τονίζεται ότι δεν έγκειται τόσο στην εγγραφή ή μη αλλά στον τρόπο με τον οποίο τα μέλη αντιλαμβάνονται το ρόλο του σωματείου σε όλα τα επίπεδα:

Δεν είμαστε γενικά ικανοποιημένοι ούτε απ' τον αριθμό των μελών που συμμετέχουν, ούτε με τη συμμετοχή τους. Δηλαδή δεν θεωρώ ενεργό πολίτη τον πολίτη, ο οποίος θα πάει να ψηφίσει, ουσιαστικά να διορίσει εμένα ψηφίζοντας με, κι άλλους τέσσερις ανθρώπους να τρέχουμε να βγάλουμε το [φίδι] απ' την τρύπα και αυτός απλώς θα πηγαίνει στη δουλειά του [...] Συνήθως αυτό που συμβαίνει είναι ότι έρχονται, γράφονται, λειτουργούν σε μια συγκεκριμένη εκδήλωση πάλι σε να είναι πελάτες και όχι σαν να είναι μέλη. Και μετά δεν τους ξαναβλέπεις. Για συνδικαλιστικά θέματα που είναι σημαντικά και πρέπει να είμαστε δίπλα και να κατεβούμε και στο δρόμο και να φωνάξουμε και να πάμε και στα Υπουργεία, δε θα έρχεται κανένας, θα είμαστε οι γνωστοί δεκαπέντε (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Ενίστε, η συμμετοχή φαίνεται να επηρεάζεται από αρνητικά στερεότυπα για τον συνδικαλισμό ή από τη δυσκολία να κατανοήσουν γιατί ο συνδικαλισμός μπορεί να τους αφορά: «πολύς κόσμος δεν ξέρω, ή το φοβάται ή νιώθει ότι του είναι κάτι ανοίκειο, δεν είναι γι' αυτόν, ή ότι είναι παρωχημένο» (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Προβληματισμοί εκφράζονται και σε σχέση με την έλλειψη σταθερής δέσμευσης ή την απροθυμία αφιέρωσης χρόνου στα ζητήματα του σωματείου, ακόμη και από μέλη με θετική στάση απέναντί του:

[Από] πολύ κόσμο που συναντάω, που είναι κοντά μας [...] είναι πολύ φιλικά προσκείμενοι στο σωματείο κι έχουν δώσει τον χρόνο τους κατά καιρούς, έχω ακούσει την ατάκα ότι: 'αυτήν την περίοδο προσπαθώ ν' αφοσιωθώ στα δικά μου' [...] εκεί είναι λίγο το στοίχημα, πώς θα κρατηθεί μια μαγιά, ένας πυρήνας ανθρώπων που δεν θα 'ναι το μαζικό, αλλά δε θα 'ναι και το άδειο, το τίποτα. Που [...] θα 'χει βάλει ένα κομμάτι του χρόνου του σταθερά και θα 'χει δέσμευση» (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Η απροθυμία επένδυσης χρόνου, ωστόσο, δυσχεραίνει σημαντικά τη λειτουργία των σωματείων στο επίπεδο της έλλειψης ανθρώπινων πόρων: «χρειάζεται πολύς χρόνος, από προσωπικό και δουλειά η οποία δεν πληρώνεται [...] πρέπει να βάλεις το σώμα σου μπροστά, να δώσεις χρόνο [...] από την οικογένειά σου, από την προσωπική σου ξεκούραση, σκέψη, φαιά ουσία» (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025).

Σε ορισμένες περιπτώσεις φαίνεται να επικρατεί μια λογική της ανάθεσης, χωρίς τη διάθεση για προσωπική συνδρομή και συμμετοχή: «κάποιοι άλλοι είναι πιο μακριά και σου λέει: 'ε, υπάρχει ένας σύλλογος εκεί' και περιμένουν να δουν τι θα κάνει ο σύλλογος και μετά να ενεργοποιηθούν. Ενώ δεν είναι έτσι, γιατί εκεί ισχύει ότι ο σύλλογος είμαστε εμείς» (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025).

Εκπρόσωπος των αποφοίτων μουσικών ωδείων θυμάται την απροθυμία ορισμένων εργαζομένων να συνδράμουν προκειμένου να καλυφθούν τα έξοδα μιας δικαστικής προσφυγής:

Χρειάστηκε κάποια στιγμή να κάνουμε προσφυγή για τις οργανικές θέσεις [...] που προκηρύχθηκαν στα σχολεία και εμάς μας άφησαν απ' έξω [...] Ο σύλλογος δεν είχε ταμείο να την κάνει από μόνος του και τελικά δεν μπόρεσε να γίνει μια προσφυγή [...] Μετά με ρωτούσαν 'τώρα εμείς πότε θα διοριστούμε;' Τους είπα: 'Ποτέ, αφού, την ώρα που [...] σας δίνουμε μια ευκαιρία να κάνουμε μια ομαδική προσφυγή με ένα μικρό κόστος, τελικά δεν υπήρξε αρκετό ενδιαφέρον για να γίνει' (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025).

Ωφελιμιστικά κριτήρια για τη συσπείρωση γύρω από τα σωματεία παρατηρήθηκαν κατά κόρον την περίοδο της πανδημίας, κυρίως με στόχο την αποζημίωση ειδικού σκοπού (Focus group ΣΜΒΕ, 02/2024, Συνέντευξη ΕΤΕ, 04/2024) μέσω της αναγκαίας ένταξης στο Μητρώο Καλλιτεχνών: «για να δοθούν οι αποζημιώσεις έπρεπε να είναι μέλη εγγεγραμμένα [...] Οπότε εκεί ο κόσμος, προκειμένου να λάβει αυτές τις αποζημιώσεις συσπειρώθηκε» (Συνέντευξη ΕΕΣ, 02/2024).

Τα κίνητρα για ίδιον όφελος επιβεβαιώνονται από την απόσυρση των εργαζομένων τη μετα-πανδημική περίοδο:

[Μ]ετά τη λήξη της καραντίνας, η αλήθεια είναι ότι αποσύρθηκε πολύς κόσμος. Είχε ίσως και την ψευδαίσθηση ότι μπορεί να τα καταφέρει μόνος του, ότι είναι ικανός [...] να ξαναπάει για δουλειά και να διαπραγματευτεί ατομικά [...] Υπήρξε μια καθίζηση και μια στασιμότητα μετά τις καραντίνες, τη στιγμή που είχαμε καταφέρει να συσπειρώσουμε τον κόσμο και να ανοίξουμε έναν διάλογο τον καιρό του κορονοϊού [...] Μετά λύπης μας διαπιστώσαμε ότι μετά τις καραντίνες [...] ο κόσμος αυτός έπαψε να

ενδιαφέρεται και ενδιαφερόταν μόνο κατά την περίοδο καταβολής του εποχικού επιδόματος από τον ΟΑΕΔ (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025).

Η πανδημία και η ψήφιση του ΠΔ 85/2022 ως καταλύτες της συνδικαλιστικής ενεργοποίησης

Η συνδικαλιστική ενεργοποίηση των μελών όπως διαπιστώνεται δεν είναι στατική αλλά συνιστά μια δυναμική διαδικασία που υπόκειται σε διακυμάνσεις: «περίοδοι αδράνειας ακολουθούνται από περιόδους πολλαπλών δράσεων σε ένα ευρύ φάσμα. Για ένα διάστημα, μπορεί να δραστηριοποιεί τα κατώτερα του μέλη και να ακολουθεί μια περίοδος όπου περιορίζεται σε ένα πυρήνα ενεργών μελών» (Klandermans 1984:107).

Οι περίοδοι ύφεσης και άνθισης 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. Στην περίπτωση των κλάδων που μελετάμε, καθίσταται σαφές ότι τόσο η πανδημική κρίση όσο και η ψήφιση του ΠΔ 85/2022 λειτούργησαν συσπειρωτικά γύρω από τα σωματεία. Όπως είδαμε παραπάνω, η πανδημική περίοδος λειτούργησε ως «επιταχυντής» για την ίδρυση νέων σωματείων, ενώ για τα παλαιότερα σήμανε την εγγραφή νέων μελών ή την ενεργοποίηση των ήδη υπαρχόντων.

Η πανδημία, όπως ανέφερε εκπρόσωπος των μουσικών υπήρξε «μια πρωτόγνωρη εμπειρία» όπου πολλοί/ες συνειδητοποιήσαν ότι αυτό που μπορεί να προσφέρει η συλλογική δράση «δεν μπορεί να εξασφαλιστεί με ατομικούς όρους». Σε αυτό το πλαίσιο ο ΠΜΣ φαίνεται να ενδυναμώθηκε με τη δημιουργία παραρτημάτων σε μια σειρά πόλεων της περιφέρειας και τη διοργάνωση συνελεύσεων, η μαζικότητα των οποίων ήταν πρωτόγνωρη:

Ένα πολύ θετικό ποιοτικό στοιχείο είναι ότι έχουμε οικοδομήσει άλλους δεσμούς με έναν κόσμο που παλιότερα απλά παρακολουθούσε από μακριά τη δράση μας [...] Σήμερα πολύς κόσμος από αυτούς, και ονόματα που είναι και γνωστά στον χώρο και παίζουν ένα ρόλο και έχουν και εκτίμηση γενικότερα, συμμετέχουν άμεσα στις διαδικασίες του σωματείου (Συνέντευξη ΠΜΣ, 08/2024).

Εκπρόσωπος των καθηγητών χορού, από την άλλη, συνδέει την ενδυνάμωση των σωματείων στη πανδημία τόσο με τη συνειδητοποίηση από πλευράς εργαζομένων της εργασιακής τους επισφάλειας όσο και με τη χρονική τους διαθεσιμότητα:

Εκτός του ότι [ο καλλιτεχνικός χώρος] αισθάνθηκε όλη αυτή την πίεση και πραγματικά βρέθηκε σε πολύ δύσκολη οικονομική κατάσταση [...] είχαμε και χρόνο, μπορεί να ήταν κι η πρώτη φορά στη ζωή μας που είχαμε χρόνο ν' ασχοληθούμε μ' όλα αυτά [...] Το ότι κλειστήκαμε μέσα βοήθησε στο να συνειδητοποιήσουμε το πώς είμαστε και σαν επαγγελματίες. Έχω την αίσθηση δηλαδή ότι πιο πριν δεν προλάβαιναν να τα σκεφτούν όλα αυτά, οπότε μ' αυτό τον τρόπο ενεργοποιήθηκαν παραπάνω (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Η ενεργοποίηση αυτή αποτέλεσε και την «παρακαταθήκη» για τις τρίμηνες κινητοποιήσεις που επακολούθησαν στο πλαίσιο της ψήφισης του ΠΔ 85/2022 (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024) που, επίσης, λειτούργησε ως μοχλός συσπείρωσης και δραστηριοποίησης όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και των σπουδαστών. Στο ΣΕΗ, για παράδειγμα,

το διάστημα των κινητοποιήσεων για το ΠΔ 85/2022 καταγράφηκε μια αύξηση των αιτήσεων «φρεσκοαποφοίτων από δραματικές σχολές», ενώ επισημαίνεται ότι ήταν «κυρίως οι φοιτητές και φοιτήτριες των δραματικών σχολών που κινήθηκαν μαζικά σε πορείες, συλλαλητήρια, διαβουλεύσεις, συνελεύσεις» (Συνέντευξη ΣΕΗ, 01/2024).

Ο κομβικός ρόλος των κινητοποιήσεων των σπουδαστών αναγνωρίζεται και για τη μετέπειτα διαμόρφωση ενός νέου κύκλου συνδικαλιστικής δραστηριοποίησης:

Εγώ δεν περίμενα σε καμία περίπτωση ότι θα πάρει [...] όλη αυτή τη διάσταση [...] θυμάμαι τη μέρα που το μάθαμε για το ΠΔ, λέμε: 'Και τί να κάνουμε; Να κάνουμε πενήντα άτομα κινητοποίηση; Θα γυρίσει μπούμερανγκ [...] Και ξεκινάει απ' τους σπουδαστές ένα πρώτο κύμα [...] Μεσολαμβάνουν τα Χριστούγεννα και όταν επιστρέφουμε [...] αναζωπυρώνεται και ξεκινούν οι καταλήψεις η μία μετά την άλλη [...] Στην αρχή ήμασταν όλα τα σωματεία στις συνελεύσεις των σπουδαστών, οπότε αρχίζει και γίνεται μία σε όλα τα επίπεδα ζύμωση, κι αυτό το πράγμα ανανεώνεται βδομάδα τη βδομάδα, μετά αρχίζει, ξεφυτρώνει η άλλη κατάληψη στο Τσίλλερ και με το που βλέπεις ότι καταλαμβάνεται το πρώτο θέατρο, ξέρεις, μετά αυτό μεταφέρεται σαν φωτιά [...] υπήρχε ένα αρραγές μέτωπο, το οποίο βοήθησε πάρα πολύ (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Στον χώρο του χορού, καταγράφεται μια ανοδική καμπύλη συνδικαλιστικής ενεργοποίησης στη συγκυρία τόσο του ΠΔ 85/2022 όσο και της πανδημίας καθώς στις συνελεύσεις «έβλεπες και άτομα που συμμετείχαν πρώτη φορά στη διαδικασία και πιο νέο κόσμο, επειδή γενικότερα υπήρχε η ζύμωση παντού». Μετά το πέρας των τρίμηνων περίπου κινητοποιήσεων, η συνδικαλιστική ενεργοποίηση έφθινε σταδιακά, συνθήκη που αποδίδεται στη διάχυτη απογοήτευση και την κινηματική κόπωση μετά από μια εντατική δραστηριοποίηση:

[Π]έρυσι ξεφούσκωσε, κουράστηκε ο κόσμος, ο γνωστός κύκλος. Πολλά νέα παιδιά απογοητεύτηκαν [...] όταν είναι [...] η κινητοποίηση τόσο εντατική σε όλα τα επίπεδα [...] σου δημιουργεί μια απίστευτη ντόπα, που όταν μετά έρθει η απογοήτευση ότι αυτό το οποίο διεκδικείς δεν κερδίζεται, κλείνουν οι καταλήψεις, επανέρχεται στην κανονικότητα, είναι μια πτώση [...] είναι πραγματικά στραπάτσο που άμα δεν το 'χεις ζήσει, αδειάζεις και τώρα νομίζω ότι κάπως επανήλθε ο κόσμος ζαλισμένος, σα ζαλισμένα κοτόπουλα, στις ζωές τους (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Σε μια πρώτη αποτίμηση των πρακτικών που υιοθετούν τα σωματεία προκειμένου να αυξήσουν και να ενεργοποιήσουν τα μέλη τους, δεν διαφαίνεται η ύπαρξη συγκεκριμένης οργανωτικής στρατηγικής. Αυτό ενδέχεται να οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, μεταξύ των οποίων η απουσία παράδοσης στρατηγικών οργάνωσης και προσέλευσης μελών στους κόλπους του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος γενικότερα (Kretsos and Vogiatzoglou 2015). Παράλληλα, αρκετά από τα σωματεία είναι μικρά σε μέγεθος, με ελάχιστους πόρους, ενώ τα περισσότερα συνδικαλιστικά στελέχη ταυτόχρονα εργάζονται. Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συγκεκριμένων κλάδων (ύπαρξη πολλών και μικρών χώρων εργασίας, αυξημένη κινητικότητα εργαζομένων μεταξύ διαφορετικών χώρων εργασίας, κ.ά.) δεν διευκολύνουν την υιοθέτηση στρατηγικών που χρησιμοποιούν συνήθως μεγάλα συνδικάτα σε πιο πολυπληθείς χώρους εργασίας, όπου υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση.

Εντούτοις, τα σχετιζόμενα με την πανδημία προβλήματα σε συνδυασμό με την υποβάθμιση των καλλιτεχνικών σπουδών προκάλεσαν αισθήματα δυσαρέσκειας και

αδικίας. Το αίσθημα της αδικίας, σύμφωνα με τον Kelly (1998), είναι «εκ των ων ουκ άνευ» (sine qua non) της συλλογικής δράσης, το οποίο, στην περίπτωση των καλλιτεχνών, φαίνεται να απορρέει από την άνιση μεταχείριση των κλάδων τους και την ορατότητά τους στο πλαίσιο των κυβερνητικών πολιτικών.

Η ποικιλομορφία των συνδικαλιστικών στρατηγικών στο φάσμα μεταξύ προ-ενεργητικών πρωτοβουλιών και απεργιακών δράσεων

Πέραν των πρωτοβουλιών ορατότητας και εργασιακής ευαισθητοποίησης, τα σωματεία αξιοποιούν ένα ευρύ φάσμα στρατηγικών/μέσων δράσης τόσο αμυντικών/ «ανакλαστικών» όσο και προ-ενεργητικών/προ-δραστικών, με την πλάστιγγα να βαρύνει άλλοτε προς τη σύγκρουση και άλλοτε προς πιο συναινετικούς τρόπους διεκδίκησης. Η επιλογή της μιας ή της άλλης κατεύθυνσης είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων: της κυρίαρχης συνδικαλιστικής ιδεολογίας ή/και πολιτικής ταυτότητας του κάθε σωματείου, του εκάστοτε διακυβεύματος, κ.ο.κ.

Επίσης, δεν πρέπει να αγνοηθεί και η ιδιαιτερότητα των συγκεκριμένων κλάδων 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 που συχνά δεν παίρνουν τον χαρακτήρα παραδοσιακών συλλογικών διεκδικήσεων στους χώρους εργασίας, αλλά τη μορφή μη-απεργιακών κινητοποιήσεων και πιο κινηματικών δράσεων. Με άλλα λόγια, 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, Borbáth and Hutter 2025). Ωστόσο, ακόμη και αν το εργασιακό και θεσμικό πλαίσιο δεν ευνοούν την παραδοσιακή απεργιακή δραστηριότητα, δεν πρέπει να υποτιμάται η σημασία της διαμαρτυρίας στους δρόμους, ως μέρος του σύγχρονου ρεπερτορίου συνδικαλιστικής κινητοποίησης, καθώς και «η συνεχιζόμενη ικανότητα των συνδικάτων να κινητοποιούν τα μέλη και τους πολίτες σε αντικυβερνητικές διαμαρτυρίες και εκστρατείες» (Kelly 2015a: 238). Όπως επισημαίνει ο Kelly (2015b), η μείωση των ποσοστών απεργίας τις τελευταίες δεκαετίες προς συγκεκριμένους εργοδότες δεν αντικατοπτρίζει στην πραγματικότητα ολόκληρη την ιστορία της συλλογικής δράσης των συνδικάτων τα τελευταία χρόνια, καθώς παρατηρείται μια αξιοσημείωτη αύξηση της συχνότητας των γενικών απεργιών. Εξάλλου, για τους Gall και Hebdon (2008) (στο Kelly 2015a: 726) «η μείωση των συγκρούσεων στην εργασία δεν συνεπάγεται μείωση των συγκρούσεων για την εργασία».

Ταυτόχρονα, παραδοσιακές μορφές συνδικαλιστικής δράσης, όπως τα ταμεία αλληλοβοήθειας, συνυπάρχουν με σύγχρονες. Σε κάθε περίπτωση, τα συνδικάτα ως «μανθάνοντες οργανισμοί» αναπροσαρμόζουν και εμπλουτίζουν τις στρατηγικές και το «οπλοστάσιό» τους και αναπτύσσουν νέους μηχανισμούς διεκδίκησης, λαμβάνοντας υπόψη τη διαπραγματευτική τους ισχύ, τα περιθώρια και τις δυνατότητες παρέμβασής τους, αλλά και ευρύτερες μεταβολές στο εργασιακό, θεσμικό και κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

Σε γενικότερες γραμμές, πολλά σωματεία φαίνεται να υιοθετούν ένα μείγμα στρατηγικών και μηχανισμών δράσης:

Δεν έχει διαφοροποιηθεί ο τρόπος των απεργιών, των κινητοποιήσεων ή των πορειών. Νομίζω ότι πάντα τελικά στους δρόμους τα πράγματα μπορούν να έχουν μια δυναμική, έχουμε απλά βάλει τα τελευταία χρόνια [...] τη χρήση των social media, [...] του διαδικτύου, [...] των δελτίων τύπου, που η πληροφορία διαχέεται και αδιαμεσολάβητα [...] Έχουμε κάνει μια σειρά από ημερίδες ή Zoom εκδηλώσεις (Συνέντευξη ΣΕΗ, 01/2024).

Αναφορικά με τις πιο συγκρουσιακές και κινηματικές δράσεις επισημαίνεται από εκπρόσωπο του σωματίου ηθοποιών ότι αν και «μέσα στα διοικητικά συμβούλια δεν ξεκινάμε όλοι απ' την ίδια αρχή, απ' τις ίδιες απαρχές», παρ' όλα αυτά «όσον αφορά την κινηματική μας διάθεση, τις πορείες, τους αγώνες μας στο δρόμο» υπάρχει συμφωνία (Συνέντευξη ΣΕΗ, 01/2024)

Για τον εκπρόσωπο της ΠΟΘΑ, υπάρχουν ζητήματα και διεκδικήσεις που φύσει επιβάλλουν πιο συγκρουσιακούς τρόπους διεκδίκησης:

Διαπραγμάτευση για συλλογική σύμβαση χωρίς ενδεχόμενο κινητοποιήσεων, χωρίς απειλή απεργίας δεν είναι διαπραγμάτευση. Προσμοιάζει περισσότερο με επαιτεία από την πλευρά των εργαζομένων [...] Η κινητοποίηση δεν είναι ντε και καλά πανάκεια, αλλά η απειλή κινητοποίησης είναι αυτό το οποίο θα βάλει στο τραπέζι τους εργοδότες (ΠΟΘΑ, Workshop, 01/2025)

Στην περίπτωση των μεταγλωττιστών, η ίδρυση του σωματίου συμπίπτει με την πολύμηνη κινητοποίησή τους για τα συγγενικά τους δικαιώματα έναντι των πλατφορμών, η οποία, όπως υπογραμμίζεται «είναι απ' τις σπάνιες διεκδικήσεις που έχουν πετύχει στην Ελλάδα και γενικότερα νομίζω [ότι] ήταν απ' τις σπάνιες διεκδικήσεις της Ευρώπης εκείνο τον καιρό» (Συνέντευξη ΕΝΕΜ, 03/2024). Αυτή η ιδιότυπη απεργία, με τη μορφή της άρνησης προσφοράς εργασίας, αφενός θεωρήθηκε το πιο αποτελεσματικό μέσο άσκησης πίεσης [«επειδή είμαστε μικρό σωματείο και γνωρίζομαστε μεταξύ μας, μπορούμε να πιέσουμε και πολύ πιο εύκολα» γιατί μπορούμε «πολύ πιο εύκολα [...] να σταματήσουμε την εργασία» (ΕΝΕΜ, Workshop, 01/2025)] και αφετέρου, στην προκειμένη περίπτωση, αποτέλεσε μονόδρομο για τη δυνατότητα επιβίωσής τους.⁵³

Τη συνάρτηση της δυνατότητας απεργιακής κινητοποίησης με το ευρύτερο πλαίσιο και τη δυναμική του εκάστοτε κλάδου επισημαίνει και εκπρόσωπος του σωματίου χορευτών, τονίζοντας ωστόσο, ότι η συνθήκη δεν ευνοεί πάντα τους συγκρουσιακούς μηχανισμούς. Φέρνοντας ως παράδειγμα το ενδεχόμενο απεργίας των δασκάλων χορού ως μέσου άσκησης πίεσης στους ιδιοκτήτες σχολών για την υπογραφή ΣΣΕ αναφέρει:

Η δύναμή μας είναι ξαφνικά να απεργήσουν, ας πούμε, οι δάσκαλοι και να απέχουν από τα μαθήματα χορού στις σχολές. Είναι δύσκολο να το κάνουν όμως, γιατί [...] καθαρώς πρόκειται για σχολές ιδιωτικές, με «οικογενειακό» κλίμα, με γονείς και παιδιά [...] Αν υπήρχε [...] μία συνείδηση και απ' τη μεριά των γονιών [...] άρα να υπήρχε μία συνείδηση για τον κλάδο μας πέρα από τον κλάδο μας, ίσως ο εργοδότης να πιεζόταν κι από άλλες δυνάμεις (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Ο αντίκτυπος μιας ενδεχόμενης απεργιακής κινητοποίησης στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο τονίζεται ως καταλυτικός παράγοντας για την επιλογή μορφής δράσης και από εκπρόσωπο των σκηνοθετών: «όπως έχει πει ένας αγαπημένος σκηνοθέτης [...] 'αν

κάνουν απεργία [στη] ΔΕΗ, θα το καταλάβουμε όλοι, αν κάνουν απεργία οι σκηνοθέτες στην Ελλάδα, ποιος θα το καταλάβει; Και έχει δίκιο» (Συνέντευξη ΕΕΣ, 01/2024).

Η επιλογή του καταλληλότερου μέσου διεκδίκησης/δράσης φαίνεται να συναρτάται και από την εκάστοτε χρονική συγκυρία. Τέτοια ήταν η μετα-πανδημική περίοδος, με το άνοιγμα των θεάτρων μετά το lockdown. Στο πλαίσιο αυτό, οι απεργιακές δράσεις επελέγη να είναι στοχευμένες και στη βάση κοινών αιτημάτων με την εργοδοσία:

[Δ]εν κάναμε πολλές απεργίες, γιατί είναι πολύ δύσκολο, όταν έχει γίνει κι όλο αυτό με την πανδημία και ο κόσμος γεμίζει τα θέατρα και οι ηθοποιοί θέλουν να παίξουν, δεν μπορείς εσύ να 'σαι ο «party rooper» και να χαλάς τη χαρά του κόσμου και να λες «θα κάνω απεργία διαρκείας.» Και δεν το σήκωνε και οικονομικά ο κλάδος [...] Είχαμε κάνει, λοιπόν, κάποιες απεργίες πολύ στοχευμένες και σε συνεργασία με τους θεατρώνες και κυρίως με τους παραγωγούς που είχαν φερθεί καλά τότε, είχαν κάνει δηλαδή τρεις-τέσσερις μέρες γυρισμάτων απεργία, που είναι πολλά λεφτά, δεν είναι λίγο (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024).

Ένας ακόμη παράγοντας που οφείλει να συνυπολογίζεται στην επιλογή των πιο συγκρουσιακών δράσεων και κυρίως του ρεπερτορίου της διαμαρτυρίας φαίνεται να αποτελεί, σύμφωνα με τα ίδια τα σωματεία, η συνάρτηση της μαζικότητας της συμμετοχής σε συνδυασμό, ωστόσο, με τις επιπτώσεις που η κάθε δράση επιφέρει στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο:

[Υ]πήρξαν φορές που πήγαινα να δω τον Υπουργό Πολιτισμού ή τον Υπουργό Εργασίας με μια ομάδα από τ' άλλα σωματεία και λέει: «ρε παιδιά, τώρα, συγγνώμη με εκατό πενήντα, διακόσια άτομα κλείσατε τη Σταδίου;» πράγμα που δεν το ήθελα ούτε εγώ [...] Γιατί να δημιουργούμε προβλήματα στους συμπολίτες μας, που θέλουν να πάνε στη δουλειά τους; (Συνέντευξη ΕΤΕ, 04/2024).

Το κομμάτι του δρόμου κανείς δεν το αμφισβητεί από μας, αλλά είμαστε ελάχιστοι αυτοί που κατεβαίνουμε στο δρόμο, δηλαδή είναι ένα πολύ μικρό κλιμάκιο των δέκα ανθρώπων που μπορεί να κατεβούμε σε μία πορεία. Και από εκεί και πέρα, αυτό που βλέπουμε κάπως να λειτουργεί καλύτερα είναι δράσεις που εμπεριέχουν με κάποιον τρόπο και την τέχνη μας. [Εκεί] έχουμε περισσότερες πιθανότητες να συγκεντρώσουμε κόσμο που θα δουλέψει γι' αυτό, θα συμβάλει σ' αυτό (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, εκπρόσωπος της ΕΛΠΕ δεν θεωρεί τη σύγκρουση μονόδρομο, προτάσσοντας ένα περισσότερο προ-ενεργητικό μοντέλο δράσης, σύμφωνα με το οποίο τα συνδικάτα πρέπει να «παρεμβαίνουν», να «συνομιλούν» και να «συνεννοούνται»:

[Α]υτό [...] που έχει σημασία είναι η παρέμβαση και οι σχέσεις που έχεις βέβαια αναπτύξει και με τους εργοδότες για να ξέρουν ότι όταν σηκώνεις το τηλέφωνο και τους λες «έχουμε πρόβλημα» είναι ένα πραγματικό πρόβλημα και δεν είναι ότι το κάνεις για να τους την πεις, για να δημιουργήσεις μανούρα. Πρέπει δηλαδή κι εμείς να είμαστε σοβαροί ως συνδικαλιστές (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024).

Στο επίκεντρο αυτής της προσέγγισης φαίνεται να είναι η διαβούλευση με έμφαση στον γόνιμο διάλογο, τις διαρκείς παρεμβάσεις και προτάσεις που θα προλαμβάνουν αντί να λειτουργούν αμυντικά:

Είναι λίγο λάθος λογική να απαντάς πάντα σ' αυτό που σου έρχεται, αντί να δημιουργήσεις το δικό σου και να το προτείνεις εσύ προς διαβούλευση. Είμαστε μάλλον της δεύτερης λογικής, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν συμμετέχουμε σε οποιαδήποτε κίνηση συνδιαμόρφωσης ή αντίδρασης. Σαφώς είμαστε εκεί όποτε κάτι προκύπτει και για τα αδελφά σωματεία και για όλο το χώρο, αλλά είμαστε πολύ περισσότερο της στάσης του να κάνουμε προτάσεις παρά να τρέχουμε να ανταπαντήσουμε (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024).

Τα ουσιαστικά όπλα που διαθέτει η Εταιρεία είναι οι δημόσιες παρεμβάσεις με κείμενα, η συνάντηση με φορείς και η πίεση να γίνουν πράγματα σε φορείς, στο Υπουργείο Πολιτισμού, σε συναντήσεις με τον ή την Υπουργό. Νομίζω ότι αυτά είναι τα βασικά όπλα: κείμενα, δημόσιες παρεμβάσεις, επαφές και πιέσεις με τους διευθυντές των δημοσίων οργανισμών (Συνέντευξη ΕΕΣ, 02/2024).

Πέραν της διαβούλευσης, η νομική/θεσμική οδός αξιοποιείται από αρκετά σωματεία: «βρήκαμε ότι καλύτερα λειτουργεί αυτό το κομμάτι, χρησιμοποιώντας τον Νόμο προκειμένου να πετύχουμε [...] και να διεκδικήσουμε πράγματα. Κι έτσι είμαστε σε διάφορα δικαστήρια» (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024). Ενδεικτική αξιοποίησης της νομικής οδού είναι η προσφυγή πολλών καλλιτεχνικών σωματείων, με τη στήριξη της ομοσπονδίας, στο ΣΤΕ για το ΠΔ 85/2022, αλλά και η προσφυγή σε ευρωπαϊκούς θεσμούς από τους αποφοίτους ωδείων/μουσικών σχολών για τη διαβάθμιση της καλλιτεχνικής/ωδειακής εκπαίδευσης (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025).

Παράδειγμα πιο θεσμικών στρατηγικών διεκδίκησης μπορούν να θεωρηθούν και οι προσπάθειες για την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού πλαισίου του επαγγέλματος τους, όχι μόνο στο πεδίο των καλλιτεχνικών, αλλά και των τεχνικών σπουδών,⁵⁴ και την αναγνώριση του επαγγέλματος και κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων με την υποβολή αιτήματος σύνταξης επαγγελματικών περιγραμμάτων προς τον ΕΟΠΠΕΠ, με τη στήριξη της ΠΟΘΑ. Τέτοιες είναι ενδεικτικά οι περιπτώσεις της ΠΕΔΔΗΧ (για τους δασκάλους δημοτικού χορού), του ΣΕΠΑΦΙ (για τους αφηγητές-ιστορητές) και του ΣΤΑΖΟΕ (για τους τεχνικούς ζωντανών εκδηλώσεων). Οι δράσεις αυτές θεωρούνται σημαντικές, καθώς η σύνταξη επαγγελματικών περιγραμμάτων θα επιτρέψει την έκδοση ΚΑΔ και συνακόλουθα την ορατότητα των επαγγελμάτων από το ίδιο το κράτος (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025), καθώς και τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων στο πλαίσιο καθορισμένου αμοιβολόγιου:

[Π]ολλές φορές όταν καλούμαστε να εργαστούμε κάπου, καταπατούνται και καταστρατηγούνται οι ειδικότητες αυτές [...] Δεν υπάρχει ένα σαφές πλαίσιο που να λέει ότι ο βοηθός κάνει αυτό, ο χειριστής κάνει αυτό. Ο χειριστής αμείβεται κατ' αυτόν τον τρόπο, ο σχεδιαστής κατ' αυτόν τον τρόπο (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop, 01/2025)

Οι συνδικαλιστικές στρατηγικές διεκδίκησης πολλές φορές ανταποκρίνονται στις παραδοσιακές λειτουργίες των συνδικάτων διεθνώς, όπως τα ταμεία αλληλοβοήθειας ή οι δράσεις αλληλεγγύης υπέρ εργαζομένων, που δρουν αντισταθμιστικά στην εργασιακή επισφάλεια. Για τους τραγουδιστές, για παράδειγμα, όπως επισημάνθηκε, λειτουργεί μια επιτροπή στήριξης για όσους/όσες αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας και, συχνά, πραγματοποιείται διανομή τροφίμων με τη στήριξη ενός ταμείου αλληλεγγύης από τα έσοδα συναυλιών που διοργανώνει το σωματείο (Συνέντευξη ΕΤΕ, 04/2024). Τέτοιου είδους δράσεις αξιοποιούν και οι τεχνικοί ζωντανών εκδηλώσεων,

οργανώνοντας συναυλίες αλληλεγγύης για τη στήριξη συναδέλφων με ζητήματα υγείας⁵⁵ (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025). Ανάλογο παράδειγμα αναφέρθηκε και από τους μουσικούς βορείου Ελλάδος με τη διοργάνωση διαδικτυακής συναυλίας αλληλεγγύης στο Μέγαρο Θεσσαλονίκης την περίοδο της πανδημίας. Τα έσοδα αποσκοπούσαν στην ενίσχυση του ταμείου αλληλοβοηθείας του σωματείου και του Κοινωνικού Ιατρείου Αλληλεγγύης Θεσσαλονίκης, «το οποίο σε συνεννόηση με τον ΣΜΒΕ [...] στάθηκε αλληλέγγυο και έδωσε τη δυνατότητα πρωτοβάθμιας περίθαλψης [...] στο σύνολο των καλλιτεχνών της πόλης, που πολλοί εξ αυτών βρέθηκαν στη δίνη της πανδημίας άνεργοι και ανασφάλιστοι»⁵⁶ (Focus group ΣΜΒΕ, 02/2024).

Στην υποστήριξη των εργαζόμενων σε ένα άλλο πλαίσιο προβλέπει και το καινοτόμο «Παρατηρητήριο Παραβιαστικών Συμπεριφορών-Δίκτυο Υποστήριξης» του ΣΕΧΩΧΟ το οποίο:

στοχεύει στην ενδυνάμωση, την ενημέρωση και την υποστήριξη της κοινότητας του χορού απέναντι σε κάθε μορφή παραβιαστικής συμπεριφοράς [...] Έχει ως στόχο τη ζύμωση της κοινότητας του χορού και των μελών της, κάνοντας τα πρώτα βήματα για την αποτροπή αλλά και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας στο εργασιακό και το εκπαιδευτικό περιβάλλον του χορού μέσω της αποτύπωσης των περιστατικών, της υποστήριξης των μελών, καθώς και του σχεδιασμού δράσεων ευαισθητοποίησης της ευρύτερης κοινότητας.⁵⁷

Στη λογική ανάδειξης των προβλημάτων σε συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους και δράσεων «απόδοσης ευθυνών και δυσφήμισης» (blaming and shaming) ανταποκρίνεται και η πρόταση εκπροσώπου του σωματείου τεχνικών ζωντανών εκδηλώσεων:

[Χ]ρειάζεται να ξεμπροστιάσουμε και τις περιπτώσεις των εργοδοτών οι οποίοι δεν συμμορφώνονται. Θα πρέπει σε αυτό να είμαστε άτεγκτοι και μόνο έτσι θα αρχίσει να ξεκαθαρίζει το τοπίο. Με τη συγκάλυψη δυστυχώς θα διαιωνίζεται αυτή η κατάσταση (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop, 01/2025)

Αξίζει ακόμη να σημειωθεί ότι η δράση των σωματείων έχει πολύ συχνά μια ευρύτερη κοινωνική και πολιτική ατζέντα, πέραν των αμιγώς εργασιακών προβλημάτων. Εν είδει παραδείγματος, μπορεί να αναφερθεί η αντιπολεμική συναυλία που διοργανώθηκε για την Ουκρανία από τον ΣΜΒΕ και τον ΠΜΣ (παράρτημα Θεσσαλονίκης), οι δράσεις και τα καλέσματα για αλληλεγγύη στον παλαιστινιακό λαό και η συμμετοχή στο πολιτιστικό μποϊκοτάζ κατά του Ισραήλ. Το τελευταίο διάστημα, ίσως η πιο προβληματική μορφή κινητοποίησης με κοινωνικοπολιτικό πρόσημο στους κλάδους που μελετάμε ήταν αυτή για τα Τέμπη.

Η απεύθυνση στην κοινωνία για στήριξη των αιτημάτων/διεκδικήσεων των εργαζόμενων στους κλάδους του πολιτισμού προτείνεται ως στρατηγική από πολλούς εκπροσώπους, δεδομένης της περιορισμένης διαπραγματευτικής ισχύος των σωματείων. Όπως σημειώνει ο Ιωάννου (2020), σε μια συγκυρία αποδυνάμωσης των λοιπών συνδικαλιστικών πόρων ισχύος (οικονομικών-δομικών, οργανωτικών, θεσμικών), η επιτυχής κινητοποίηση του «κοινωνικού-επικοινωνιακού» πόρου ισχύος μπορεί αφενός να εξισορροπήσει την αδυναμία των συνδικάτων και αφετέρου να χρησιμεύσει ως «μοχλός πίεσης», προκειμένου ένα συνδικάτο να ενισχύσει τη θέση του. Όπως αναφέρεται, είναι σημαντικό οι διεκδικήσεις «να γίνουν κομμάτι μεγαλύτερου μέρους της κοινωνίας [...] να μην είναι συντεχνιακά κλειστές» (ΣΕΧΩΧΟ, Workshop,

01/2025) και ο αγώνας των εργαζομένων να φέρει την υποστήριξη της κοινωνίας εν γένει: «Το μόνο που μπορεί ο συνδικαλισμός αυτή τη στιγμή, η μόνη δύναμη που μπορεί να έχει, είναι να έχει την κοινωνία μαζί του. Η πολιτική πίεση που λέμε, να νιώσει δηλαδή η κάθε Κυβέρνηση ότι βγήκανε στον δρόμο» (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024).

Σε επίπεδο επιχειρησιακών σωματείων, μια πρόκληση που τίθεται ως προς τις στρατηγικές διεκδίκησης σχετίζεται και με τα πιθανώς αποκλίνοντα συμφέροντα των διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων, τα οποία το εκάστοτε σωματείο καλείται να εξισορροπήσει. Για παράδειγμα το σωματείο εργαζομένων στο εθνικό θέατρο εκπροσωπεί δύο κατηγορίες εργαζομένων: τους διοικητικούς υπαλλήλους και το προσωπικό σκηνής (δημιουργικούς συντελεστές/τεχνικούς). Συχνά τα αιτήματα των δύο αυτών κατηγοριών, λόγω των διαφορών τόσο στο αντικείμενο όσο και στο ωράριο εργασίας, δεν συγκλίνουν, συνθήκη που ανάγκασε το σωματείο να αναπροσαρμόσει τον τρόπο οργάνωσης των διεκδικήσεων. Οι πρόσφατες, για παράδειγμα κινητοποιήσεις που αφορούσαν το αίτημα για σύναψη ΣΣΕ, περιλάμβαναν στάση εργασίας με «διπλό ωράριο»: μια «μεσημεριανή στάση εργασίας με παράσταση διαμαρτυρίας» με τη συμμετοχή των διοικητικών και μια «βραδινή την ώρα των παραστάσεων, ώστε να ενημερωθεί και το κοινό για τα αιτήματα» που αφορούσε το προσωπικό σκηνής (Συνέντευξη ΣΕΕΘ, 02/2025)

Συνδικαλιστική συσπείρωση και συνεργασίες με άλλα σωματεία

Σε ένα αρνητικό για τα συνδικάτα θεσμικό περιβάλλον, όπου η συνδικαλιστική δράση πλήττεται ποικιλοτρόπως, φαίνεται να κυριαρχεί το δόγμα «η ισχύ εν τη ενώσει». Για πολλούς/πολλές εκπροσώπους, η συμπόρευση/συνεργασία με άλλα σωματεία και με την ομοσπονδία θεωρείται αυτονόητη και αναγκαία τόσο λόγω των, σε πολλές περιπτώσεις, κοινών αιτημάτων [«υπήρξε μια αίσθηση κοινής μοίρας, κοινής πορείας» (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025)], όσο και για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των διεκδικήσεων.

Όπως αναφέρει εκπρόσωπος του σωματείου τεχνικών οπτικοακουστικών εκδηλώσεων:

σε κοινές επιστολές, σε κοινή πορεία στο δρόμο είμαστε πάντα μαζί με τα υπόλοιπα όμορα σωματεία, τα καλλιτεχνικά. Δηλαδή αν πάω εγώ [...] στο Υπουργείο Πολιτισμού δεν παλεύω μόνο για το σωματείο το δικό μου, παλεύω γενικά. Όταν μιλάω για εκπαίδευση και τσακώνομαι με έναν Υπουργό, μιλάω συνολικά για την εκπαίδευση των τεχνικών, των ηθοποιών, των χορευτών (Συνέντευξη ΕΤΕΚΤ – ΟΤ, 03/2024).

Για τα περισσότερα σωματεία στα οποία απευθυνθήκαμε, η ένταξη στην ΠΟΘΑ και η συμμετοχή/συμπόρευση στις δράσεις της νοείται τόσο ως μέσο ενδυνάμωσής τους, ιδιαίτερα των μικρών που στερούνται τους αναγκαίους ανθρώπινους/υλικούς πόρους και την πρόσβαση στη γνώση/πληροφορία· όσο και ως ευκαιρία δικτύωσης/συνεργασίας με άλλα σωματεία. Αυτή η διττή στόχευση αναδεικνύεται και από την επιλογή ένταξης των σωματείων στην ομοσπονδία, ιδιαίτερα για τα σωματεία της περιφέρειας:

Ένα σωματείο μόνο του δεν μπορεί να κάνει πολλά πράγματα, πρώτα απ' όλα γιατί δεν έχει την πρόσβαση έτσι ώστε να έχει και τις απαραίτητες πληροφορίες και να μπορέσει να δουλέψει πράγματα [...] Το δεύτερο είναι η αλληλεγγύη με τα υπόλοιπα σωματεία,

τα οποία έχουν κοινά στοιχεία, κοινά χαρακτηριστικά και για παρόμοιους λόγους εργασιακούς, και όχι μόνο, μπορούν να συντονιστούν με εμάς και να διεκδικήσουν αυτά που θέλουν να διεκδικήσουν (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Από την άποψη του ότι θα είναι ομπρέλα για όλα τα σωματεία του πολιτισμού. Στα συνέδρια που γίνονται έχουμε τη δυνατότητα να εκθέσουμε τους προβληματισμούς μας [...] [N]α συμμετέχουμε σε οποιεσδήποτε κινητοποιήσεις γίνονται με κοινούς σκοπούς, με κοινή αφετηρία. Και οι επαφές που γίνονται επίσης με τους φορείς, λόγω του ότι εμείς είμαστε απομακρυσμένοι, είναι αλήθεια ότι η επικοινωνία με τους φορείς είναι δύσκολη έως ακατόρθωτη [γιατί] δεν έχουμε την οικονομική δυνατότητα να ερχόμαστε κάθε τρεις και λίγο στην Αθήνα και χωρίς να γνωρίζουμε ποιο θα είναι το αποτέλεσμα (Συνέντευξη ΕΚΒΕ, 01/2025).

Εκπρόσωπος των σκηνοθετών αναφέρει ότι η επανένταξη στην ΠΟΘΑ είναι καρπός της εμπειρίας της πανδημικής περιόδου όπου «δημιουργήθηκε η ανάγκη να μπούμε σε μια ευρύτερη ομπρέλα». Όπως επισημαίνει, η απόφαση ήταν κομβική, καθώς είναι σημαντικό για ένα σωματείο να εντάσσεται «σε μία ευρύτερη οικογένεια» (Συνέντευξη ΕΕΣ, 02/2024).

Για τα σχετικά νεοσύστατα σωματεία η ένταξη στην ομοσπονδία ανταποκρίνεται συχνά σε μια προσπάθεια ανεύρεσης συμμάχων (Συνέντευξη ΣΕΠΑΦΙ, 02/2025) και αποτελεί απόρροια της αντίληψης ότι η συλλογική προσπάθεια ενισχύει την αποτελεσματικότητα (Συνέντευξη ΠΕΔΔΗΧ, 02/2025). Για τους αποφοίτους ωδείων/μουσικών σχολών, παρά τους αρχικούς δισταγμούς μερίδας μελών του σωματείου, έναυσμα για την ένταξη στην ΠΟΘΑ το 2024 υπήρξαν οι κινητοποιήσεις για το ΠΔ 85/2022, που δημιούργησε την ανάγκη για συμπερίληψη των θέσεων του σωματείου για την καλλιτεχνική εκπαίδευση στις διαβουλευσεις μεταξύ κράτους και συνδικάτων:

[Ε]πιδιώξαμε να είμαστε μέλος της ομοσπονδίας και αυτό έγινε και για έναν επιπλέον λόγο [...] γιατί η κυβέρνηση είχε δηλώσει «δεν θα μιλάω με ένα-ένα σωματείο χωριστά. Θα μιλάω με τα βασικά. Θα μιλάω με τον ΠΜΣ, θα μιλάω με το ΣΕΗ, θα μιλάω και με την ομοσπονδία.» Οπότε θέλαμε εμείς να έχουμε ένα λόγο μέσω της ομοσπονδίας, να είμαστε συνομιλητές της πολιτείας, γιατί είχαμε επεξεργασμένες προτάσεις και θέλαμε να ακουστούν (Συνέντευξη ΠΣΑΩΜΟΥΣ, 02/2025).

Εκπρόσωποι των συντελεστών κάτω από τη σκηνή θυμούνται ότι ήδη από τα πρώτα στάδια της δημιουργίας του σωματείου και όταν αυτό ήταν ακόμη μια άτυπη πρωτοβουλία, «αγκαλιάστηκε εξ αρχής, στηρίχθηκε η παρουσία και η εκπροσώπησή του» και «λήφθη[ηκε] υπόψιν και συμπεριλήφθη[ηκε] από τα αδελφά σωματεία». Αυτή η συμπεριληπτική στάση εκφράστηκε και από την πλευρά της ομοσπονδίας:

Και στην περίοδο του Προεδρικού Διατάγματος που ακόμα ήμασταν σε μία διαδικασία εγγραφής στην ΠΟΘΑ μας ερχόντουσαν ενημερώσεις [...], μας προσκαλούσαν στις συζητήσεις, στις συνελεύσεις, στις παρουσίες [...] στους ηγέτες των κομμάτων [...] ήμασταν έξω στις πορείες, στις δράσεις (Συνέντευξη ΚΑΤΣ, 01/2024).

Ακόμη και σε επίπεδο χώρων εργασίας, διαμορφώνονται συνεργασίες με άλλες κατηγορίες εργαζομένων και τα σωματεία τους. Εκπρόσωπος των τεχνικών οπτικοακουστικού τομέα αναφέρει ότι «[στον] χώρο γυρίσματος είμαστε ένα με τους ηθοποιούς [...] στο γύρισμα είμαστε μπουνιά, δηλαδή πέρυσι που κάναμε απεργίες, απεργούσαμε

ασυζητητή [...] και ηθοποιοί και τεχνικοί» (Συνέντευξη ΕΤΕΚΤ-ΟΤ, 03/2024). Κάτι αντίστοιχο επισημαίνει και εκπρόσωπος των εργαζομένων εθνικού θεάτρου ως προς τη συνεργασία με τους ηθοποιούς για το ζήτημα των εκτός έδρας που υπήρξε κοινή διεκδίκηση και των δύο σωματείων (Συνέντευξη ΣΕΕΘ, 02/2025). Σε επίπεδο κλάδου, και οι τεχνικοί θεάτρου βρίσκονται σε μια διαδικασία συνεργασίας με τους ηθοποιούς για τη ΣΣΕ στο ελεύθερο θέατρο:

[Ε]χουμε πάρει μια πρωτοβουλία μέσω της ΠΟΘΑ μήπως καταφέρουμε μια συμπόρευση με το ΣΕΗ [...] πιστεύω ότι με αυτή την πρωτοβουλία, αν τα καταφέρουμε και συμφωνηθούμε σωστά με το ΣΕΗ, νομίζω ότι θα τους πιέσουμε λίγο περισσότερο και θα έχουμε κάποιο αποτέλεσμα (ΣΕΤΘ, Workshop, 01/2025).

Με έναυσμα τις κοινές διεκδικήσεις την περίοδο του Covid-19, αλλά κυρίως για το ΠΔ 85/2022, οι συνεργασίες μεταξύ σωματείων φαίνεται να ενδυναμώθηκαν: «γενικά έχουμε πάρα πολύ καλή σχέση και συνεννόηση, ειδικά πέρυσι επειδή είχε γίνει κι αυτό το πράγμα καθημερινότητα, είχαμε καταφέρει ένα μέτωπο ενιαίο και σ' επίπεδο εκπροσώπησης και σ' επίπεδο περιεχομένου» (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Ακόμη και η σχετικά νέα ΕΣΔ που συνιστά επαγγελματική ένωση και όχι εργατικό σωματείο συνεργάζεται με άλλα σωματεία (λ.χ. ΠΜΣ, ΣΕΗ) για ζητήματα όπως η ΣΣΕ («γιατί θεωρούμε ότι οι συμβάσεις αυτές είναι πολύ ουσιαστικές για τον σεβασμό της δημιουργίας και της εργασίας κυρίως») ενώ σε κρίσιμα θέματα, όπως αυτό του ΠΔ 85/2022, προκρίνει τη συμπόρευση με τα υπόλοιπα καλλιτεχνικά σωματεία: «σε όλες τις κινητοποιήσεις προσπαθήσαμε να είμαστε με όλα τα σωματεία και στις συναντήσεις που κάναμε σε Υπουργεία ή με κόμματα κ.λπ.» (Συνέντευξη ΕΣΔ, 03/2024).

Συνδικάτα και κοινωνικά κινήματα

Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι αναγνωρίζουν τη συμβολή των κοινωνικών κινήμάτων που αναδείχθηκαν σε κρίσιμες συγκυρίες, όπως το Support Art Workers (SAW) κατά την περίοδο της πανδημίας ή τα Συντονιστικά των καταλήψεων των σπουδαστών των καλλιτεχνικών σχολών κατά την ψήφιση του ΠΔ 85/2022. Τα παραπάνω μάλιστα συχνά πρωταγωνίστησαν στις κινητοποιήσεις, λειτούργησαν συμπληρωματικά σε σχέση με τα οργανωμένα/θεσμοθετημένα συνδικάτα και ενδυνάμωσαν τη συνδικαλιστική/συλλογική δράση. Ταυτόχρονα, γίνονται αντιληπτά ως ένα ισχυρό μέσο άσκησης πίεσης, μιας και ενδέχεται να συσπειρώσουν πολύ περισσότερο κόσμο ή να κινητοποιήσουν πολύ περισσότερους/ες εργαζόμενους/εργαζόμενες σε σχέση με τα παραδοσιακά μέσα συνδικαλιστικής διεκδίκησης, όπως η απεργία [«είναι καλή στρατηγική να συνδέσαι με τα κινήματα βάσης»] (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024). Φαίνεται ότι οι συλλογικότητες «ξεπήδησαν» σε χώρους όπου είτε δεν υπήρχε επαρκής συνδικαλιστική εκπροσώπηση, είτε οι εργαζόμενοι/ες για διάφορους λόγους είχαν απομακρυνθεί από τα σωματεία. Σε αυτό το πλαίσιο, το SAW φαίνεται να αποτέλεσε «το εφελτήριο» που διαμόρφωσε τις προϋποθέσεις για ενδο-συνδικαλιστικές αλλαγές και ζυμώσεις, για τη δημιουργία νέων σωματείων και συνδικαλιστικών συνεργασιών:

[Α]μα δούμε πόσα άτομα ήμασταν στη βασική οργανωτική ομάδα [του SAW] [...] οι μισοί έχουμε ενταχθεί πλέον στα σωματεία, στα διοικητικά συμβούλια και οι άλλοι μισοί είναι ακόμα κάπως ενεργοί [...] Συνεχίστηκε αυτό το πνεύμα. ανανεώθηκαν οι απαραιωμένες συνδικαλιστικές αντιλήψεις, δηλαδή εμπλουτίστηκαν τα σωματεία από το

κίνημα των SAW [...] από τον COVID και μετά [...] άλλαξε η σύνθεση πολλών σωματείων και δημιουργήθηκαν κι άλλα (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Εντούτοις, επισημαίνονται και τα όρια αυτών των «από τα κάτω» κινηματικών δράσεων και συλλογικοτήτων, σε αντίθεση με τα σωματεία τα οποία διαθέτουν τα πλεονεκτήματα της θεσμικής/νομικής αναγνώρισης (και ως συνομιλητών του κράτους), της ιστορικής συνέχειας, των διαθέσιμων πόρων, της τεχνογνωσίας και της οργανωτικής ικανότητας. Συνεπώς, αν και το SAW υπήρξε «ένα μαζικό κίνημα που [...] έκανε τους καλλιτέχνες εμφανείς στην ελληνική κοινωνία μέσα στον COVID [και] [...] αποτέλεσε την έναρξη, την εκκίνηση για μια σειρά από επιπλέον διεκδικήσεις», επειδή ως κίνημα στερούνταν της θεσμικότητας των σωματείων τα όποια επιτεύγματα υποστηρίζεται ότι «τελικά έγιναν μέσα από τις θεσμικές οργανώσεις, μέσα από τα θεσμικά όργανα, δηλαδή μέσα απ' το ΣΕΗ, την ΕΕΣ, την ΠΟΘΑ (Συνέντευξη ΕΕΣ, 02/2024).

Η αναγνώριση της μαζικής κινητοποίησης του κόσμου μέσω του SAW, ωστόσο, συνοδεύεται και από τη διαπίστωση ότι κινήματα σαν και αυτό «εξατμίζονται σιγά σιγά, όταν περνάει ο καιρός» και ότι η συγκυριακή παρόρμηση και το όραμα της αλλαγής του κόσμου, που δεν επετεύχθη από τα ίδια τα σωματεία, συχνά ξεπερνά τα όρια του εφικτού «το ν' αλλάξεις τα πράγματα, χρειάζεται... για να γυρίσει ο ήλιος, θέλει δουλειά πολύ που λέει το τραγούδι, που λέει και ο ποιητής» (Συνέντευξη ΕΤΕ, 04/2024).

Σε αυτό το πλαίσιο, η αποδυνάμωση του SAW κατά τη μετά-πανδημική συνθήκη ήταν αναμενόμενη, καθώς, όπως υποστηρίζεται μόνο τα θεσμοθετημένα σωματεία έχουν την οργανωτική ικανότητα και την απαραίτητη θεσμική σταθερότητα να αντιμετωπίσουν τις όποιες προκλήσεις:

[Σ]ήμερα, ένα σωματείο σαν την ΕΤΕΚΤ ή σαν την ΠΟΘΑ είναι προετοιμασμένο αν κάτσει μία αντίστοιχη πανδημία να κάνει τις ίδιες κινητοποιήσεις. Τα άλλα κινήματα μέσα από το Facebook με το που άνοιξε η δουλειά τελειώσανε [...] Αν μπεις στη σελίδα που έμπαινες και έβλεπες συζητήσεις των συζητήσεων, like 15.000, δεν υπάρχουν αυτά σήμερα. Με το που άνοιξε η δουλειά [...] τελειώσανε όλα (Συνέντευξη ΕΤΕΚΤ-ΟΤ, 03/2024).

Ταυτόχρονα με τις παραπάνω επισημάνσεις, ωστόσο, δεν παραγνωρίζονται τα οφέλη μιας συνεργασίας και συμπόρευσης με τα κινήματα βάσης, τα οποία όπως υποστηρίζεται μπορούν να είναι αμοιβαία: αφενός, τα συνδικάτα μπορούν να παρέχουν στα κινήματα την απαραίτητη οργανωτική τεχνογνωσία και θεσμική σταθερότητα [«το know-how για να οργανώσουν» σε βάθος χρόνου τον αγώνα του(ς)] (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024)]· αφετέρου, τα κινήματα μπορούν να προσφέρουν στα συνδικάτα μια πρόσθετη δυναμική και εναλλακτικές ευκαιρίες συσπείρωσης:

[Μ]ε το ΠΔ, αυτοί που ήταν οι πιο μαχητικοί ήταν οι φοιτητές των δραματικών σχολών [...] παίρνανε τα πανό και πηγαίνανε μπροστά. Κάποιος έπρεπε να το οργανώσει αυτό το πράγμα, κάποιος έπρεπε να το οριοθετήσει κάπως, να κάνει αυτά που πρέπει. Επιλέξαμε πολύ συνειδητά [...] [ότι] δε θα καπελώσουμε εμείς τα παιδιά, τα παιδιά έχουν τη δυναμική, τα παιδιά θα φέρουν τον κόσμο δίπλα, υπέρ μας [...] είναι καλό, το να βάλεις μπροστά το κίνημα βάσης και να είσαι εσύ από πίσω στη στήριξή του [...] γιατί ο κόσμος εμπλέκεται συναισθητικά πιο πολύ (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024).

Συνδικαλιστικές διεκδικήσεις και βασικά εργασιακά προβλήματα

Γενικότερα, όπως προκύπτει από τα προγραφόμενα αλλά και από άλλα κεφάλαια του παρόντα τόμου, οι εργαζόμενοι/ες και τα σωματεία τους στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα, καλούνται να αντιμετωπίσουν μια πληθώρα προβλημάτων τα οποία σε μεγάλο βαθμό απορρέουν από τις ιδιοτυπίες της απασχόλησης στους κλάδους αυτούς. Παρά τις διαφοροποιήσεις μεταξύ των επιμέρους επαγγελματιών και κατηγοριών εργαζομένων, από τις συνεντεύξεις με τους/τις συνδικαλιστικούς εκπροσώπους αναδεικνύεται μια σειρά κοινών, σε γενικές γραμμές, προβλημάτων που βρίσκονται στο επίκεντρο των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων και τα οποία μπορούν να ομαδοποιηθούν ως ακολούθως (Πλαίσιο 1):

Πλαίσιο 1: Βασικά προβλήματα των εργαζομένων στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα

Ανεπαρκής Κοινωνικοασφαλιστική Προστασία
Επισφαλείς Συνθήκες/Οροι Εργασίας
Απουσία Επαγγελματικής Οριοθέτησης/Κατοχύρωσης
Υψηλή Φορολόγηση
Απουσία Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας
Ελλιπής Προστασία Πνευματικών και Συγγενικών Δικαιωμάτων
Ανεπαρκείς Πολιτικές Στήριξης των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Κλάδων
Ζητήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Δεδομένου ότι ορισμένα από αυτά τα ζητήματα/προβλήματα εξετάζονται σε άλλα κεφάλαια του παρόντα τόμου,⁵⁸ αλλά και λόγω αδυναμίας εμβάθυνσης στο σύνολο των ζητημάτων, σε όσα ακολουθούν έμφαση θα δοθεί κυρίως σε αυτά που αφορούν στην **κοινωνικοασφαλιστική προστασία**, τις **συνθήκες εργασίας** και την **επαγγελματική οριοθέτηση/κατοχύρωση**.

Τα σχετιζόμενα με την **κοινωνικοασφαλιστική προστασία** προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι/επαγγελματίες στους κλάδους που μας απασχολούν είναι σύνθετα⁵⁹ και φαίνεται γενικώς να απορρέουν από τις ιδιοτυπίες της απασχόλησής τους.

Είναι κοινός τόπος ότι μια από τις βασικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι/ες στους συγκεκριμένους κλάδους είναι η ανεργία ή/και η υποαπασχόληση. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει εκπρόσωπος των λυρικών πρωταγωνιστών, ενώ «η ανεργία σε έναν άνθρωπο που είναι μισθωτός [...] είναι ένα ατυχές απρόοπτο που πρέπει με κάποιο τρόπο να το ξεπεράσει, σε μας είναι δομικό κομμάτι της εργασίας μας» (Συνέντευξη ΕΛΠΕ, 03/2024). Αυτό το δεδομένο από μόνο του εμποδίζει τη συγκέντρωση του απαραίτητου αριθμού ενσήμων για την πρόσβαση σε μια σειρά από κοινωνικοασφαλιστικές παροχές, όπως η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, το επίδομα ανεργίας/ εποχικό επίδομα ή η σύνταξη. Συχνά, η αποσπασματική/διαλείπουσα εργασία είναι τέτοιου βαθμού, ώστε οι πενήντα (50) ημέρες ασφάλισης που απαιτούνται ετησίως για την πρόσβαση στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη είναι πολύ δύσκολο να συγκεντρωθούν όταν «δουλεύει κανείς μία φορά την εβδομάδα στο ελεύθερο επάγγελμα» (ΠΟΘΑ, Workshop, 01/2025). Ακόμη πιο ακατόρθωτη

περιγράφεται η δυνατότητα κατοχύρωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος: «Για να μπορέσουν να εξασφαλίσουν τα ελάχιστα ένσημα για συνταξιοδότηση, θα πρέπει με βάση τους όρους εργασίας να δουλεύουν εκατόν πενήντα χρόνια» (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 03/2024).

Στην περίπτωση των τραγουδιστών και μουσικών, η νέα συνθήκη θεωρείται απότοκο της οικονομικής ύφεσης που άλλαξε άρδην το τοπίο της νυχτερινής διασκέδασης: «αφού τα μαγαζιά... δεν έχουν μείνει ούτε τα μισά» (Συνέντευξη ΕΤΕ, 04/2024). Οι μουσικοί στο ελεύθερο επάγγελμα: «Δουλεύουν δυο μέρες την εβδομάδα οι περισσότεροι, οπότε καταλαβαίνετε, δεν μπορούν να καλύψουν ετησίως ούτε την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Εκτός δηλαδή από το ταμείο [ενν. ανεργίας] δεν έχουν και περίθαλψη» (ΠΟΘΑ, Workshop, 01/2025). Την ίδια στιγμή, η κατάσταση περιγράφεται σημαντικά δυσχερέστερη για τους νέους καλλιτέχνες: «Τα παιδιά που μπήκαν στην αγορά εργασίας εδώ και δέκα χρόνια, δεκαπέντε, δεν πρόκειται να βγει κανένα απ' αυτά [ενν. σε σύνταξη] (Συνέντευξη ΕΤΕ, 04/2024). Κάτι αντίστοιχο επισημαίνεται και από εκπρόσωπο σωματίου μουσικών: «Σήμερα οι γενιές που είναι τριάντα χρονών, σε τριάντα χρόνια θα είναι στο δρόμο και θα ζητιανεύουν, δε μπορεί να μαζέψει κανένας ένσημα, είναι τεράστιο το πρόβλημα και δεν το βλέπουν» (Focus group ΣΜΒΕ, 02/2024). Αναφερόμενος στην προσωπική του εμπειρία, έτερος εκπρόσωπος του ίδιου σωματίου αναφέρει ότι μετά από σχεδόν σαράντα χρόνια εργασίας ως μουσικός δεν έχει συγκεντρώσει παρά μονάχα τρεις χιλιάδες ένσημα, δεδομένου ότι τα τελευταία χρόνια λόγω έλλειψης ευκαιριών εργασίας, το «επάγγελμα δεν ήταν καθημερινό [...] Ήταν δύο φορές την βδομάδα ή σε κάποια φάση έγινε μία φορά, ένα ένσημο, δηλαδή κάναμε τέσσερα ένσημα [ενν. το μήνα]».

Ωστόσο, η δυσκολία συγκέντρωσης ενσήμων, όπως προκύπτει και από τις συνεντεύξεις με εργαζόμενους/ες, δεν είναι αποκλειστικά προϊόν της υποαπασχόλησης και της ανεργίας αλλά και της έκτασης της αδήλωτης και μερικώς/ατελώς/υποδηλωμένης⁶⁰ ή ψευδώς δηλωμένης εργασίας. Όπως αναφέρει εκπρόσωπος σωματίου τεχνικών ένας εργοδότης:

μπορεί να σε προσλάβει για δυο ώρες [...] για την ώρα της παράστασης. Να πας να κάνεις την παράσταση και να φύγεις και τέλος. Δηλαδή θα πάρεις ένα ένσημο πέντε ευρώ και ξέρω 'γω ένα μεροκάματο 40, 30, 50, 80 ευρώ και θα φύγεις (Συνέντευξη ΣΕΤΘ, 02/2025).

Ωστόσο, όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις, ευθύνη για τη διαιώνιση της αδήλωτης εργασίας αποδίδεται και στους ίδιους τους/τις εργαζόμενους/ες που, συχνά, επιλέγουν να μην διεκδικούν τα ένσημά τους («κάποιοι δεν έχουν τη συνείδηση να κολλάνε ένσημα»). Παράλληλα, η αναντίρρητη αποδοχή της «μαύρης» απασχόλησης φαίνεται να σχετίζεται και με την αδυναμία επιβίωσης από το επάγγελμα: «...υπήρξε πάντως πολύς κόσμος και ξέρω κι εγώ ανθρώπους που λέγανε: 'Δε θέλω μωρέ, δώσε τα μου στο χέρι' αυτό έπαιζε πάρα πολύ» (Focus group ΣΜΒΕ, 02/2024).

Ως σύνηθες πρόβλημα αναφέρεται και η ψευδώς δηλωμένη εργασία, δηλαδή η ασφάλιση με διαφορετική επαγγελματική ιδιότητα, και κυρίως σε ειδικότητες όπου το ένσημο είναι οικονομικότερο για τους εργοδότες. Στην περίπτωση των μουσικών, ιδίως της νυχτερινής διασκέδασης, επισημαίνεται ότι:

Οι εκάστοτε επιχειρηματίες βάζουν ένσημα, αν θα τουςβάλουν, που μπορεί να είναι ένσημα σερβιτόρου, τεχνικού αεροπλάνου και άλλα περίεργα που έχουμε ακούσει, γιατί μερικές ειδικότητες από αυτές είναι πολύ χαμηλού κόστους. Οι άνθρωποι δεν το γνωρίζουν αυτό και τη στιγμή που παίρνουν τα ένσημά τους και πάνε να γραφτούν στο ταμείο ανεργίας τους λένε ότι είναι άκυρο, δεν μπορούν να πάρουν ούτε ταμείο ανεργίας. Φυσικά δεν μιλάμε ότι πιθανόν κάποια από αυτά να μην μετράνε και συντάξιμα (ΠΟΘΑ, Workshop, 01/2025).

Αντίστοιχα παραδείγματα αναφέρονται και για τους/τις ηθοποιούς που μπορεί να ασφαλιζονται ως χορευτές/τριες ή performer, καθώς «είναι φθηνότερο» για τους εργοδότες (Συνέντευξη ΣΕΗ, 01/2024), ενώ εργαζόμενοι/ες στον κλάδο του χορού δηλώνουν ότι στο παρελθόν έχουν πολλές φορές ασφαλιστεί με ένσημα χειριστή ή τεχνικού αεροσκαφών.

Μέρος των προβλημάτων που αφορούν την αδήλωτη/υποδηλωμένη εργασία σχετίζεται και με τις πρόβες. Όπως φάνηκε και από τις συνεντεύξεις με εργαζόμενους/ες, η συμμετοχή σε πρόβες ή/και σε εργασίες που είναι απαραίτητες για τη διεξαγωγή τους συνιστά, συχνά, αόρατη εργασία: ανασφάλιστη και μη αμειβόμενη.⁶¹ Η πρόσφατη νομοθετική αναγνώριση των προβών και των σχετιζόμενων με αυτές εργασιών ως εξαρτημένης εργασίας,⁶² που φαίνεται να επετεύχθη υπό «την πίεση που ασκήθηκε και από μας και από άλλα σωματεία» (Συνέντευξη ΠΜΣ, 08/2024) αξιολογείται θετικά:

Το ότι αυτή τη στιγμή με το άρθρο 111 καλύπτονται οι πρόβες, η αμοιβή των προβών, και απαγορεύει ρητά στον θεατρικό επιχειρηματία να μην τις αμείβει, αυτό είναι ένα πολύ σημαντικό βήμα, γιατί μέχρι και σήμερα υπάρχουν επιχειρήσεις οι οποίες είτε πληρώνουν μαύρα την πρόβα είτε δεν την καλύπτουν καθόλου (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop, 01/2025).

Την ίδια στιγμή, υπογραμμίζεται ότι η θετική εξέλιξη στο νομοθετικό επίπεδο δεν θεωρείται επαρκής αν δεν συνοδευτεί από θεσμικούς ελέγχους⁶³ για τη διασφάλιση της εφαρμογής του νόμου: «Αν δεν υπάρχουν τακτικοί έλεγχοι [...] δεν θα στρώσει ποτέ» (Συνέντευξη ΕΤΕΚΤ-ΟΤ, 03/2024).

Ένα ακόμη σχετιζόμενο με την κοινωνικοασφαλιστική προστασία ζήτημα αφορά στη διαφοροποιημένη μεταχείριση των εργαζομένων από τις αρμόδιες υπηρεσίες, κυρίως ως απόρροια των διαφορετικών ερμηνειών της εργασιακής τους ιδιότητας, η οποία συχνά συνεπάγεται και ανισότητες πρόσβασης στα διάφορα επιδόματα. Οι ακανόνιστες συμβάσεις, και οι παλινωδίες όσον αφορά τα καθεστώτα απασχόλησης [π.χ. μέλη Αστικών Μη Κερδοσκοπικών Εταιρειών (ΑΜΚΕ), ελεύθεροι επαγγελματίες με «μπλοκάκι»] δημιουργούν μια χαοτική συνθήκη. Εν είδει παραδείγματος αναφέρεται η περίπτωση των διαφορετικών παραρτημάτων της ΔΥΠΑ που, όπως επανειλημμένα καταγγέλλεται από τα σωματεία,⁶⁴ ερμηνεύουν διαφορετικά τις εκάστοτε διατάξεις:

[Ε]νώ στέλνονται δεκάδες κατευθυντήριες οδηγίες από τις κεντρικές υπηρεσίες, οι κατά τόπους υπηρεσίες, παραδείγματος χάρη της ΔΥΠΑ, δεν τις εφαρμόζουν έτσι όπως θα έπρεπε. Με αποτέλεσμα να υπάρχει διάσταση αντιμετώπισης των εργαζομένων από τόπο σε τόπο, από υπηρεσία σε υπηρεσία. Δηλαδή αλλιώς το μεταφράζει η μία υπηρεσία της ΔΥΠΑ, αλλιώς το μεταφράζει η άλλη (Συνέντευξη ΠΟΘΑ, 03/2024).

Η «ασυνεννοησία» αυτή ανάμεσα στην κεντρική διοίκηση της ΔΥΠΑ με τα τοπικά υποκαταστήματα:

δημιουργεί τεράστια προβλήματα σε συναδέλφους, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εισπράξουν το ειδικό εποχικό επίδομα για διάφορους λόγους ερμηνείας. Παραδείγματος χάριν, αν [έχουν] δελτίο παροχής υπηρεσιών, το οποίο και αυτό υφίσταται στο ασφαλιστικό πεδίο του πρώην ΙΚΑ [...] τους θεωρούν ελεύθερους επαγγελματίες και πάρα πολλοί χάνουν είτε το επίδομα ανεργίας, είτε το ειδικό εποχικό επίδομα και δημιουργούνται όλα αυτά τα προβλήματα (ΠΟΘΑ, Workshop, 01/2025).

Προβλήματα με τη ΔΥΠΑ προκύπτουν και στην περίπτωση των ιδιοκτητών ΑΜΚΕ, οι οποίοι όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενη ενότητα τοποθετούνται σε μια «γκρίζα εργασιακή ζώνη», μιας και συχνά αντιμετωπίζονται ως εργοδότες,⁶⁵ συνθήκη που φαίνεται να επιλύθηκε και πάλι κατόπιν πιέσεων και συνδικαλιστικών διεκδικήσεων:

Κάναμε μία συνάντηση με τη ΔΥΠΑ, όλα τα σωματεία και η ΠΟΘΑ για κάποια θέματα έτσι βασικά και γραφειοκρατικά, δηλαδή ότι οι διαχειριστές ΑΜΚΕ δεν μπορούσαν να 'ναι άνεργοι. Ζητούσαν τα επιδόματα πίσω. Τα εποχικά επιδόματα δεν μπορούσαν να δοθούν σ' αυτούς που έχουν ΑΜΚΕ. Τέλος πάντων, αυτό ξεκαθαρίστηκε με πίεση. Το έκανε δεκτό η ΔΥΠΑ το ότι μπορείς να είσαι και να παίρνεις το επίδομα ανεργίας και να δουλεύεις μέχρι και δώδεκα μέρες τον μήνα, να μη σου κόβεται το ταμείο ανεργίας (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).

Για αρκετά σωματεία, η εκ νέου υπαγωγή ορισμένων επαγγελματιών στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών ένσημων είναι κομβική, για διαφορετικούς λόγους. Στην περίπτωση, λόγου χάριν των χορευτών/τριών το αίτημα επαναφοράς των βαρέων και ανθυγιεινών ένσημων συνυπάρχει με αυτό της επαναφοράς του μειωμένου ορίου συνταξιοδότησης (από τα 67 στα 60 έτη) και σχετίζεται με τον σημαντικό βαθμό φυσικής καταπόνησής τους (Συνέντευξη ΣΕΧΩΧΟ, 03/2024).⁶⁶ Όπως εξηγεί εκπρόσωπος του σωματείου καθηγητών/τριών χορού:

Κανονικά θα έπρεπε να είναι βαρύ επάγγελμα [γιατί] είναι ένα επάγγελμα που το σώμα καταπονείται από πολύ μικρή ηλικία ήδη, όταν ξεκινάς και το σπουδάζεις, περίπου δέκα χρόνων, καταπονείται. Όπως και του ανθρώπου που πάει στον πρωταθλητισμό, καταπονείται από τα δέκα του χρόνια μέχρι να σταματήσει να κάνει αυτή τη δουλειά. Και αυτό συμβαίνει γιατί είναι πολλές ώρες την ημέρα, δεν είναι αυτό που λένε ότι κάνει ο χορός κακό. Όχι, είναι κάτι το οποίο το κάνεις συνεχόμενα, πολλές φορές επαναλαμβάνονται κινήσεις, οι οποίες δεν είναι καλό σε κάποια ηλικία να τις επαναλαμβάνεις τόσες φορές, γιατί τις δείχνεις. Υπάρχει, λοιπόν, και αυτή η έξτρα επιβάρυνση του σώματος, την οποία δεν λαμβάνει κανένας υπόψιν του, από καμία πλευρά (Συνέντευξη ΣΩΚΑΧΟ, 02/2024).

Στην περίπτωση των τεχνικών που απασχολούνται στα παρασκήνια τα αιτήματα για υπαγωγή στα βαρέα και ανθυγιεινά σχετίζονται με τον σημαντικό αριθμό εργατικών ατυχημάτων και με το ευρύτερο αίτημα για αναγνώριση των τεχνικών επαγγελματιών ως υψηλής επικινδυνότητας⁶⁷. Πέραν της έλλειψης βασικών μέτρων ατομικής προστασίας, αιτία των εργατικών ατυχημάτων μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνα με εκπρόσωπο του σωματείου τεχνικών θεάτρου και η υπερ-εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας:⁶⁸

Αυτό βέβαια έχει να κάνει με το εξής, ότι υπάρχει εντατικοποίηση, βάζουν τον κόσμο και δουλεύει πάρα πολλές ώρες. Αυτό γίνεται συνήθως και τα καλοκαίρια αρκετές

φορές, σε δύσκολες συνθήκες και εγώ αυτό τους το φωνάζω και τους λέω ότι όταν ο άνθρωπος... δε γίνεται, θέλει, θέλει ξεκούραση. Δεν μπορείς να πούμε το καλοκαίρι να κοιμάσαι δυο ώρες και να πας να ταξιδέψεις και να στήσεις. Θα γίνει ατύχημα, θα παραπατήσεις, θα κάνεις τέτοια πράγματα. Οι εργοδότες δεν το καταλαβαίνουν αυτό (Συνέντευξη ΣΕΤΘ, 02/2025).

Ωστόσο και εδώ, όπως επισημαίνουν συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, οι μορφές και οι συνθήκες απασχόλησης των τεχνικών (αυτοαπασχόληση, εργολαβίες, αδήλωτη/υποδηλωμένη εργασία, κ.ο.κ.) θέτουν σοβαρές προκλήσεις, νομικής κυρίως φύσεως: «σε περίπτωση που γίνει κάποιο εργατικό ατύχημα ο εργοδότης δεν φέρει κάποια ευθύνη κατά την τέλεση του εργατικού ατυχήματος» (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025). Εκπρόσωπος των τεχνικών ζωντανών οπτικοακουστικών εκδηλώσεων αναδεικνύει εύγλωττα αυτές τις προκλήσεις:

[Σ]το κομμάτι του θεάτρου υπήρξαν εργατικά ατυχήματα μέσα στο καλοκαίρι, όπου συνάδελφος κατέρρευσε εν ώρα εργασίας. Ο συνάδελφος αυτός ήταν αδήλωτος και η εταιρεία παραγωγής, ο θεατρικός επιχειρηματίας έσπευσε να τον δηλώσει μιάμιση ώρα μετά το εργατικό ατύχημα [...] Είχαν το θράσος μετά να δώσουν ένα πολύ εξευτελιστικό ποσό στη σύζυγο του συναδέλφου (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop, 01/2025).

Για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων/επαγγελματιών, η απουσία σαφούς επαγγελματικού καθεστώτος αποτελεί ένα ακόμη από τα βασικότερα προβλήματα. Τα αιτήματα για επαγγελματική οριοθέτηση και κατοχύρωση, όπως προκύπτει από τις συνεντεύξεις με συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, αφορούν κατά κύριο λόγο την ορθή φορολογική και ασφαλιστική «απεικόνιση», την απόκτηση του κατάλληλου Κωδικού Αριθμού Δραστηριότητας (ΚΑΔ) και των αντίστοιχων κωδικών ενσήμων, καθώς και τη σύνταξη επαγγελματικών περιγραμμάτων.⁶⁹ Σε συμβολικό, ωστόσο, επίπεδο οι δικδικήσεις αυτές μπορούν να ερμηνευθούν ως αιτήματα για τη θεσμική τους ορατότητα και την αναγνώρισή τους ως επαγγελματιών με σαφές και διακριτό αντικείμενο εργασίας.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση των αφηγητών-ιστορητών, όπου, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η απουσία θεσμικής αναγνώρισης του επαγγέλματος οδήγησε στην ίδρυση του σωματείου τους (ΣΕΠΑΦΙ). Όπως επισημαίνει εκπρόσωπός τους «οι αφηγητές-ιστορητές δεν αναγνωρίζονται ως επάγγελμα αυτοτελές. Δεν έχουμε ΚΑΔ στην εφορία». Το αίτημα για «σύνταξη του επαγγελματικού περιγράμματος που θα αποτελέσει [...] το πρώτο βήμα για την επαγγελματική κατοχύρωση» καταδεικνύει τη θεσμική αοριστία που συχνά διέπει τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα (ΣΕΠΑΦΙ, Workshop, 01/2025). Κάτι αντίστοιχο επισημάνθηκε και από άλλους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους (λχ. ΠΕΔΔΗΧ, ΣΤΑΖΟΕ).

Για την περίπτωση ειδικότερα των τεχνικών που απασχολούνται στις ζωντανές οπτικοακουστικές εκδηλώσεις, η σύνταξη των επαγγελματικών περιγραμμάτων του/της «τεχνικού φωτισμού ζωντανών οπτικοακουστικών εκδηλώσεων»⁷⁰ και του/της «ηχολήπτης/τριας»⁷¹ υπήρξε μείζονος σημασίας στην προσπάθεια ρύθμισης ενός αχαρτογράφητου επαγγελματικού τοπίου (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025). Το γεγονός ότι η σύνταξή τους προϋποθέτει «τόσο επιστημονικές διαδικασίες συλλογής, ανάλυσης και ταξινόμησης δεδομένων όσο και τη σημαντικότερη διαδικασία της διπραγμάτευσης μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών στο επάγγελμα

για την ανάπτυξη ενός αξιόπιστου και κοινωνικά αναγνωρισμένου αποτελέσματος» δείχνει πόσο κομβικός είναι ο ρόλος των σωματείων σε αυτό το πεδίο. Εξίσου σημαντικό επίτευγμα, θεωρείται και η κατοχύρωση κωδικών ειδικότητας/ενσήμων, αν και «υπάρχουν επιχειρήσεις οι οποίες εξακολουθούν να μην το εφαρμόζουν ή να φέρνουν σαθρές δικαιολογίες στους συναδέλφους ότι δεν μπορούν να βάλουν αυτούς τους κωδικούς», συνθήκη που συνεπάγεται απώλεια δικαιωμάτων. Πέραν των πρακτικών ζητημάτων, ωστόσο, υπογραμμίζεται και η συμβολική σημασία απόδοσης του σωστού κωδικού ενσήμου, καθώς φαίνεται να αποτελεί τη θεσμική αποδοχή και αναγνώριση της επαγγελματικής ταυτότητας των εργαζομένων: «Είναι πάρα πολύ βασικό αυτό, διότι δεν αποτελεί έναν απλό κωδικό ενσήμων. Αποτελεί την τεκμηρίωση και την πιστοποίηση της δικής μας δουλειάς. Δεν είναι απλά ένα νούμερο, δεν είναι απλά ένας κωδικός» (ΣΤΑΖΟΕ, Workshop, 01/2025).

Συμπερασματικές σκέψεις

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρήθηκε μια σκιαγράφηση του συνδικαλιστικού τοπίου στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα, με έμφαση στην οργάνωση, τις στρατηγικές, τα μέσα δράσης και τις διεκδικήσεις των σωματείων, μέσα από την αποτύπωση και ανάλυση των απόψεων των ίδιων των συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Παρά τους περιορισμούς που ενέχει μια μη-αντιπροσωπευτική ποιοτική έρευνα, μπορούν να εξαχθούν ορισμένα πρώτα συμπεράσματα. Εκ πρώτης όψεως, η συνδικαλιστική εκπροσώπηση στους κλάδους αυτούς αντανακλά χαρακτηριστικά που διακρίνουν ευρύτερα το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, όπως τον οργανωτικό κατακερματισμό και την «παρταξιοποίηση». Ωστόσο, ο κατακερματισμός αυτός δικαιολογείται από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, τόσο λόγω των ιδιαίτερων διεκδικήσεων και προβλημάτων που αντιμετωπίζει η εκάστοτε επαγγελματική ομάδα, όσο και λόγω της ανάγκης για θεσμική αναγνώριση και ορατότητα. Αν και οι συγχωνεύσεις σωματείων δεν αποτελούν πανάκεια, η ύπαρξη πολλών και μικρών σωματείων γεννά -τουλάχιστον σε ένα εξωτερικό παρατηρητή- ερωτήματα ως προς την διαπραγματευτική ισχύ και την αποτελεσματικότητά τους. Στο πεδίο των συνδικαλιστικών στρατηγικών, οι προσπάθειές για ενεργοποίηση των εργαζομένων δεν φαίνεται να παίρνουν τόσο τη μορφή μιας οργανωμένης στρατηγικής, αλλά περισσότερο ενός «συνδικαλιστικού πειραματισμού» [όπως τον αποκαλεί ο Murray (2024)], όπου δοκιμάζονται πολλές και διαφορετικές πρακτικές. Ως προς τους τρόπους δράσης και διεκδίκησης, αυτοί, σε συνάρτηση με την κυρίαρχη συνδικαλιστική ιδεολογία και το εκάστοτε διακύβευμα, άλλοτε είναι πιο συγκρουσιακοί και άλλοτε πιο προ-ενεργητικοί ή και συναινετικοί. Σε κάθε περίπτωση αναγνωρίζεται η σημασία των συμμαχιών με άλλα σωματεία και κοινωνικά κινήματα, στο βαθμό που πολλά από τα σωματεία στους κλάδους αυτούς είναι μικρά σε μέγεθος, με ανεπαρκείς πόρους και περιορισμένη διαπραγματευτική ισχύ και δυνατότητα άσκησης πίεσης σε επίπεδο χώρων εργασίας. Ωστόσο, ακόμη και αν το εργασιακό και θεσμικό πλαίσιο δεν ευνοεί την παραδοσιακή απεργιακή δραστηριότητα, η κινητοποίηση των σωματείων στους κλάδους αυτούς κατά την περίοδο της πανδημίας και με έναυσμα το ΠΔ 85/2022, καταδεικνύει ότι δεν πρέπει να υποτιμάται η σημασία άλλων μορφών συνδικαλιστικής δράσης και διαμαρτυρίας. Στο πεδίο των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων, όπως προκύπτει από το παρόν κεφάλαιο καθώς και από άλλα στον παρόντα

τόμο, διαφαίνεται ότι τα συνδικάτα καλούνται να αντιμετωπίσουν μια πληθώρα παραδοσιακών και νεοαναδυόμενων προβλημάτων που σε μεγάλο βαθμό απορρέουν από τις ιδιοτυπίες της απασχόλησης σε αυτούς τους κλάδους.

Η μελέτη των δράσεων των σωματείων στους κλάδους που μας απασχολούν (τόσο διαμέσου των συνεντεύξεων, όσο και μετά το πέρας τους) καταδεικνύουν ότι αυτά δεν λειτουργούν, όπως επεσήμαινε πριν από περίπου 60 χρόνια ο Flanders (1961), μόνο ως εκπρόσωποι θεσμοθετημένων συμφερόντων, αλλά και ως «ξίφος δικαιοσύνης» (sword of justice), προάγοντας ευρύτερες αρχές κοινωνικής δικαιοσύνης. Καταληκτικά, να σημειωθεί ότι τα σωματεία, παρά τις ιδιαίτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και οι οποίες αφορούν στην περιορισμένη εργασιακή/συνδικαλιστική συνείδηση των εργαζομένων, την αυτοαπασχόληση και την καλλιτεχνική μικροεπιχειρηματικότητα, θα μπορούσαν να δείξουν τον δρόμο για τη συλλογική οργάνωση και δράση των επισφαλώς εργαζομένων (Cohen 2012) καθώς και για μια εννοιολόγηση της αλληλεγγύης πέρα από τα όρια της μισθωτής εργασίας (Strauß and Fleischmann 2020).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Been, W. and Keune, M. (2022) "Bringing labour market flexibilization under control? Marginal work and collective regulation in the creative industries in the Netherlands." *European Journal of Industrial Relations* 30(4): 403-420.
- Behrens, M. and Pekarek, A. (2016) "Between strategy and unpredictability: Negotiated decision making in German union mergers." *ILR Review*, 69(3): 579-604.
- Black, J., Greene, A. M. and Ackers, P. (1997) "Size and effectiveness: a case study of a small union." *Industrial Relations Journal*, 28(2): 136-148.
- Bottalico, A., Piro, V., Mondon-Navazo, M., Borghi, P. and Mezihorák, P. (2025) If Work Is Hybrid, Are Workers Hybrid Too? Old and New Challenges for Approaching Heterogeneous Workers. In A. Murgia (ed.) *Hybrid Labour*. Routledge, pp. 189-215.
- Bureau, M.C. and Corsani, A. (2018) "Collective actions on the margins of the salariat." *Transfer: European Review of Labour and Research* 24(3): 279-295.
- Butler, N. and Stoyanova-Russell, D. (2018) "No funny business: Precarious work and emotional labour in stand-up comedy." *Human relations*, 71(12): 1666-1686.
- Bythimitris, G. (2021) "The situation of trade unions in Greece." Briefing. Friedrich Ebert Stiftung. Available at: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/18276.pdf>
- Chaison, G. (2010) "Union mergers: The new interest and some old questions." *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22: 149-156.
- Cohen, N. (2012) "Cultural work as a site of struggle: Freelancers and exploitation." *Triple C*, 102(2): 141-155.
- Crosby, M. (2021) "Reflections on the Challenge of Organising Actors." FIA Document. Available at: <https://fia-actors.com/2021/01/21/fia-document-reflections-on-the-challenge-of-organising-actors-by-michael-crosby/>
- Dean, D. (2012) "The relevance of ideas in a union's organization of contingent workers: 'Here come the fairy people!'" *Work, employment and society*, 26(6): 918-934.
- Dean, D. and Greene, A.M. (2017) "How do we understand worker silence despite poor conditions—as the actress said to the woman bishop." *Human Relations*, 70(10): 1237-1257.
- de Peuter, G. (2014) "Beyond the model worker: Surveying a creative precariat." *Culture Unbound* 6(1): 263-284.
- de Peuter, G. (2020) Organizing Dark Matter: WAGE as Alternative Worker Organization. Available at: <https://tinyurl.com/4hyvukus>
- Dorigatti, L., Bellini, A. and Manzo, C. (2019) Interest representation in graphic design and video game development in Italy: Demand, supply and influence on working conditions. In V. Pulignano and F. Hendrickx (eds.) *Employment relations in the 21st century: Challenges for theory and research in a changing world of work*. Kluwer Law International, pp. 139-154.

- Ertan, G., Siciliano, M.D., McGrath, E.C. and McGrath, M. (2021) "Social networks and strike participation: A dynamic analysis of the Hollywood writers' strike." *British Journal of Industrial Relations* 59(4): 1108-1130.
- Eurofound (2021) "Representativeness of the European social partner organisations: Audiovisual sector." *Sectoral social dialogue series*, Dublin.
- Fairbrother, P. (2015) "Rethinking trade unionism: Union renewal as transition." *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4): 561-576.
- Flanders, A. [1961] (1975) Trade unions in the sixties. In A. Flanders (ed.) *Management and Unions: The theory and reform of industrial relations*. Faber and Faber, pp. 13-23.
- Foster, J. (2017) "Accidental revitalization? Looking at the complex realities of union renewal." *Labor Studies Journal*, 42(4): 322-344.
- Frege, C. M. and Kelly, J. (2003) "Union revitalization strategies in comparative perspective." *European Journal of Industrial Relations*, 9(1): 7-24.
- Gill, R. (2014) "Academics, cultural workers and critical labour studies." *Journal of Cultural Economy*, 7(1): 12-30.
- Gill, R. and Pratt, A. (2008) "In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work." *Theory, culture & society* 25(7-8): 1-30.
- Greer, I., Samaluk, B. and Umney, C. (2018) "Better strategies for herding cats." In V. Doellgast, N. Lillie and V. Pulignano (eds.) *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford University Press, pp. 166-187.
- Hauben, H., Born-Sirkel, K., Lhernould, J.P., Dupate, K. and De Carvalho, L. (2024) *Employment characteristics and undeclared work in the cultural and creative sectors*. European Labour Authority. Available at: <https://www.ela.europa.eu/en/news/creative-sectors-ela-study-reveals-precarious-working-conditions-and-undeclared-labour>
- Hickey, R., Kuruvilla, S. and Lakhani, T. (2010) "No panacea for success: Member activism, organizing and union renewal." *British Journal of Industrial Relations*, 48(1): 53-83.
- Höltmann, G., Borbáth, E. and Hutter, S. (2025) "Varieties of trade union protest." *Socio-Economic Review*, 23(1): 75-96.
- Hunt, T., and Connolly, H. (2023) "Covid-19 and the work of trade unions: Adaptation, transition and renewal." *Industrial Relations Journal*, 54(2): 150-166.
- ILO (2014) "Employment relationships in the media and culture industries". Issues paper for the Global Dialogue Forum on Employment Relationships in the Media and Culture Sector. Available at: <https://www.ilo.org/publications/employment-relationships-media-and-culture-industries>
- 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. and Sluiter, R. (2019) "The matter of representation: precarious self-employment and interest organizations." In W. Conen and J. Schippers (eds.) *Self-employment as precarious work: A European Perspective*. Edward Elgar Publishing, pp. 216-237.
- Katsaroumpas, I. and Koukiadaki A. (2023) "Greek trade unions during the period 2000–2020: Plus, ça change?" In J. Waddington, T. Müller and K. Vandaele (eds In J. Waddington, T. Müller, T. and K. Vandaele (eds.) *Trade unions in the European Union: Picking up the pieces of the neo-liberal challenge*. Peter Lang, pp. 503-541.
- Kelly, J. (1998) *Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves*. Routledge.
- Kelly, J. (2015a) "Trade union membership and power in comparative perspective." *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4): 526-544.
- Kelly, J. (2015b) "Conflict: trends and forms of collective action." *Employee Relations*, 37(6): 720-732.
- Klandermans, B. (1984) "Mobilization and participation in trade union action: An expectancy-value approach." *Journal of Occupational Psychology*, 57(2): 107-120.
- Klandermans, B. (1986) "Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting." *Journal of Occupational Psychology*, 59(3): 189-204.
- Kretsos, L., and Vogiatzoglou, M. (2015) "Lost in the Ocean of Deregulation? The Greek Labour Movement in a Time of Crisis." *Relations industrielles*, 70(2): 218-239.
- Kompatsiaris, P. (2015) "Art Struggles: Confronting Internships and Unpaid Labour in Contemporary Art." *TripleC*, 13(2): 554-566.

- Laroche, M., and Murray, G. (2024) "Case studies in union experimentation." In *Experimenting for union renewal: challenges, illustrations and lessons*. ETUI, pp. 39-54.
- Lévesque, C. and Murray, G. (2010) "Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity." *Transfer: European review of labour and research*, 16(3): 333-350.
- McRobbie, A. (2002) "Clubs to companies: Notes on the decline of political culture in speeded up creative worlds." *Cultural studies* 16(4): 516-531.
- McRobbie, A. (2011) "Re-thinking creative economy as radical social enterprise." *Variant* 41:32-33.
- Murray, G., Dufour, C., Hege, A. and Lévesque, C. (2010) "Referential unionisms and globalization: A comparative study of workplace union dynamics." *European Journal of Industrial Relations*, 16(4): 311-332.
- Murray, G. (2017) "Union renewal: what can we learn from three decades of research?" *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1): 9-29.
- Murray, G. (2024) "Experimentation and union renewal". In M. Laroche and G. Murray (eds.) *Experimenting for union renewal: challenges, illustrations and lessons*. ETUI, pp. 17-38.
- Newton, L. A. and Shore, L. M. (1992) "A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition." *Academy of Management Review*, 17(2): 275-298.
- Percival, N. and Lee, D. (2020) "Get up, stand up? Theorizing mobilization in creative work." *Television & New Media* 23(2): 202-218.
- Pérez-de Guzmán, S. P., Iglesias-Onofrio, M. and Pais, I. (2023) Introduction: what is at stake regarding the collective representation of contingent workers? In S. Pérez de Guzmán, M. Iglesias-Onofrio and I. Pais *Contingent Workers' Voice in Southern Europe*. Edward Elgar Publishing, pp. 1-18.
- Rubiano, C. (2013) "Collective Bargaining and Competition Law: A Comparative Study on the Media, Arts and Entertainment Sectors." FIM. Available at: https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/fim_study_competition.pdf
- Shane, R. (2013) "Resurgence or deterioration? The state of cultural unions in the 21st century." *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 43(3): 139-152.
- Siebert, S. and Wilson, F. (2013) "All work and no pay: consequences of unpaid work in the creative industries." *Work, employment and society*, 27(4): 711-721.
- Simms, M. and Dean, D. (2015) "Mobilising contingent workers: An analysis of two successful cases." *Economic and Industrial Democracy* 36(1): 173-190.
- Sinigaglia, J. (2007) "Le mouvement des intermittents du spectacle: entre précarité démobilitatrice et précaires mobilisateurs." *Sociétés contemporaines*, 65(1): 27-53.
- Staunton, B. (2020) "Herding cats or fighting like lions? Artists and trade union organizing." ETUI. Available at: <https://www.etui.org/publications/herding-cats-or-fighting-lions-artists-and-trade-union-organising>
- Strauß, A. and Fleischmann, A. (2020) "Reconceptualising solidarity in the social factory: cultural work between economic needs and political desires." *Work, Employment and Society* 34(1): 109-125.
- Umney, C. (2016) "The labour market for jazz musicians in Paris and London: Formal regulation and informal norms." *Human Relations* 69(3): 711-729.
- Umney, C. and Coderre-LaPalme, G. (2017) "Blocked and new frontiers for trade unions: contesting 'the meaning of work' in the creative and caring sectors." *British Journal of Industrial Relations*, 55(4): 859-878.
- Upchurch, M. and Mathers, A. (2012) "Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?" *Critical Sociology*, 38(2): 265-280.
- Waddington, J., Müller, T. and Vandaele, K. (2023) "Conclusion: Trade Unions picking up the pieces from the neoliberal challenge." In J. Waddington, T. Müller, T. and K. Vandaele (eds.) *Trade unions in the European Union: Picking up the pieces of the neoliberal challenge*. Peter Lang, pp. 1093-1147.

ΜΕΡΟΣ Γ

**ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΣΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΥΣ
ΤΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ,
ΤΟΥ ΘΕΑΜΑΤΟΣ-ΑΚΡΟΑΜΑΤΟΣ ΚΑΙ
ΤΟΥ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ**

ΖΩΝΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΥΣΙΚΗ: Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΩΝ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΚΡΙΣΕΩΝ

*Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου
Γιάννης Τσιουλάκης*

Εισαγωγή

Η μουσική εργασία στην Ελλάδα συγκροτείται ως ένα πολυμορφικό και ανοικτό εργασιακό πεδίο, που χαρακτηρίζεται από έντονη ετερογένεια ως προς τους όρους και τις μορφές απασχόλησης, τις πολλαπλές και συχνά άτυπες διαδρομές επαγγελματικοποίησης, αλλά και τις εμπειρίες των υποκειμένων (Kallimoroulou and Theodosiou υπό έκδοση, Καρακιουλάφη, Θεοδοσίου και Κόκκινου 2025, Τσιουλakis 2021, 2022a, 2024). Όπως έχει τεκμηριωθεί και σε σχέση με άλλες διεθνείς μουσικές σκηνές και βιομηχανίες,⁷² έτσι και στην Ελλάδα, οι μουσικοί δραστηριοποιούνται είτε ως εξαρτημένοι εργαζόμενοι/ες είτε ως αυτοαπασχολούμενοι/ες, είτε σε καθεστώς άτυπης, προσωρινής ή περιστασιακής απασχόλησης, γεγονός που αντανakλά τη δομική αστάθεια και τη ρευστότητα του πεδίου.

Η ιδιότητα του/της «μουσικού», με την ευρεία και επίκαιρη έννοια, περιλαμβάνει μουσικούς δημιουργούς, συνθέτες/τριες, τραγουδιστές/ερμηνευτές-τριες, ενόρχηστρωτές, στιχουργούς, και άλλες επαγγελματικές ταυτότητες. Η ευρύτητα αυτή του πεδίου αντανakλάται και στον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνονται τα κριτήρια ένταξης στα σωματεία και τους συλλόγους μουσικών/τραγουδιστών: για την εγγραφή απαιτείται είτε η μαρτυρία ή η σύσταση άλλων μελών, είτε η προσκόμιση εγγράφων που αποδεικνύουν κάποια σχέση με το μουσικό έργο- χωρίς αναγκαστικά αυτό να αποτελεί κύρια επαγγελματική ενασχόληση.⁷³

Στο πλαίσιο αυτό, η μουσική εργασία συχνά δεν ταυτίζεται με τον στενό ορισμό της «επαγγελματικής δραστηριότητας», όπως για παράδειγμα αυτή αποτυπώνεται φορολογικά, χωρίς αυτό να συνεπάγεται, ωστόσο, έλλειψη δεξιοτήτων, καλλιτεχνικής αξίας ή δημιουργικότητας, μουσικού έθους και ήθους. Η ασάφεια ως προς την επαγγελματική ταυτότητα επιτείνεται από την έλλειψη ασφαλών στατιστικών εργαλείων για τον υπολογισμό του πραγματικού αριθμού των μουσικών: ούτε το Μητρώο Καλλιτεχνών, ούτε τα μέλη των μουσικών συλλόγων μπορούν να προσφέρουν πλήρη ή αξιόπιστη αποτύπωση.

Η δυσκολία αυτή καταγράφηκε και στην ποσοτική έρευνα (βλ. Κεφάλαιο 2 στον παρόντα τόμο), όπου οι ίδιοι/ιες οι μουσικοί εξέφρασαν αρκετές φορές αμηχανία ή επιφύλαξη στο να προσδιοριστούν ως «επαγγελματίες», λόγω της άτυπης,

επισφαλούς ή μερικής τους απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα αυτοπροσδιορίζονταν ως μουσικοί. Η ίδια η αγορά της μουσικής εργασίας διατηρεί έτσι έναν διάχυτο και ημιεπίσημο χαρακτήρα, συνθήκη που δημιουργεί δυσκολίες στην καταγραφή, θεσμική αναγνώριση και συλλογική εκπροσώπησή της.⁷⁴

Στο παρόν κείμενο, με αφετηρία τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας αλλά και τη μακροχρόνια εθνογραφική μας εμπειρία στον ευρύτερο χώρο της δημοφιλούς (κυρίως) μουσικής, φιλοδοξούμε να χαρτογραφήσουμε το πεδίο της μουσικής εργασίας, εστιάζοντας στις διαφορετικές εμπειρίες και τους όρους απασχόλησης. Αναλύονται οι εργασιακές εμπειρίες και οι εκφάνσεις της επισφάλειας που βίωσαν οι μουσικοί κατά τη διάρκεια της οικονομικής και της υγειονομικής κρίσης, καθώς και στην περίοδο που ακολούθησε την πανδημία, ενώ κομβικό σημείο αποτελεί και η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή. Τα δεδομένα συμβάλλουν στην κατανόηση των όρων και των συνθηκών υπό τις οποίες οι μουσικοί δραστηριοποιούνται, δημιουργούν, διαπραγματεύονται την επαγγελματική τους ταυτότητα και διαχειρίζονται την επισφάλεια. Καταδεικνύουν εξάλλου την αναπαραγωγή, αλλά και την όξυνση μιας ήδη προϋπάρχουσας κατάστασης επισφαλούς εργασίας (Bastani et al. 2021, Tsioulakis 2021: 163-166). Παράλληλα, διερευνώνται οι πρακτικές και στρατηγικές που αναπτύσσονται, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο, για την αντιμετώπιση και διαχείριση των συνεπειών της επισφάλειας.

Στο παρόν κεφάλαιο αξιοποιείται ποικιλόμορφο εμπειρικό υλικό που προέρχεται από δώδεκα (12) εις βάθος ημιδομημένες συνεντεύξεις, εκ των οποίων τρεις πραγματοποιήθηκαν με ενεργά συνδικαλιστικά στελέχη (π.χ. από την ΕΤΕ, ΕΛΠΕ, ΠΜΣ), καθώς και από δύο ομαδικές συνεντεύξεις (focus groups) -μία με μέλη του Σωματείου Μουσικών Βορείου Ελλάδος (ΣΜΒΕ) και μία με αντικείμενο τα συγγενικά δικαιώματα.⁷⁵ Επιπλέον, ενσωματώνονται δεδομένα από μια σύντομη εθνογραφική έρευνα που διεξήχθη σε νυχτερινό κέντρο διασκέδασης στην ελληνική περιφέρεια.

Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις με μουσικούς καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών διαδρομών και ταυτοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη παραμέτρους, όπως η ηλικία, το φύλο, η εθνότητα/εθνικότητα, το στάδιο καριέρας, η γεωγραφική τους κατανομή, καθώς και η θέση που κατέχουν εντός της μουσικής βιομηχανίας (εκτελεστές, δημιουργοί, κ.ά.). Επιπλέον, οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν με μουσικούς που απασχολούνται πρωταρχικά στα πεδία της δημοφιλούς και λαϊκής μουσικής, μιας και εκεί κυρίως ακμάζει σημαντική οικονομική δραστηριότητα ικανή να συντηρήσει ένα περιβάλλον μουσικού επαγγελματισμού. Παρ' όλα αυτά, η ευρεία γκάμα εμπειρίας και μουσικής κατάρτισης (από την κλασική μουσική μέχρι τα παραδοσιακά/δημοτικά ιδιώματα) των μουσικών με τις/τους οποίες/ους συνομιλήσαμε, διασφαλίζει ένα βαθμό αναστοχασμού που εκτείνεται εκτός των στενών ορίων ενός συγκεκριμένου μουσικού είδους.⁷⁶ Η ανάλυση πλαισιώνεται από δεδομένα και εθνογραφική εμπειρία που έχουν προκύψει από τη μακρόχρονη επιτόπια έρευνά μας στον χώρο της μουσικής επιτέλεσης και εργασίας, επιτρέποντάς μας συνεπώς την εμβάθυνση στις συνθήκες, τις σχέσεις και τις δυναμικές που διαμορφώνονται εντός ενός ετερογενούς και επισφαλούς εργασιακού πεδίου.⁷⁷

Μελετώντας τη μουσική εργασία στο συγκεκριμένο των πολλαπλών κρίσεων

Η έρευνα πάνω στο φαινόμενο της μουσικής εργασίας έχει μακρά ιστορία στη βιβλιογραφία της (εθνο)μουσικολογίας, της μουσικής κοινωνιολογίας και της μελέτης των

δημοφιλών μουσικών (popular music studies), αλλά μέχρι σχετικά πρόσφατα παρέμενε στο περιθώριο. Ερευνητές, όπως ο κοινωνιολόγος Howard Becker (1951) και ο εθνομουσικολόγος Alan Merriam (1964) κάνουν από νωρίς αναφορές στις/στους μουσικούς ως εργαζόμενες/ους, αλλά όπως χαρακτηριστικά δηλώνει ο Robert Faulkner το 1985, «η συζήτηση περί ατόμων που δουλεύουν στις βιομηχανίες της δημοφιλούς κουλτούρας και των μαζικών επικοινωνιών έχει αποφέρει πολλά καυστικά σχόλια αλλά λίγη προσεκτική κατανόηση αυτών των πλαισίων» (1985: 3). Το γεγονός αυτό εξηγείται εν μέρει⁷⁸ από τη δυσκολία διασαφήνισης της διαχωριστικής γραμμής μεταξύ «επαγγελματία» και «ερασιτέχνη» μουσικού, όπως εξηγεί στο σημαντικό βιβλίο της *The Hidden Musicians* η Ruth Finnegan (1989: 13).

Σε αντιδιαστολή, από την αυγή του 21ου αιώνα, και ειδικά μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008-2009, οι διεθνείς μελέτες της μουσικής ως αμειβόμενης εργασίας πολλαπλασιάζονται, κυρίως σε πεδία του Παγκόσμιου Βορρά (Βρετανία, ΗΠΑ, Δυτική και Βόρεια Ευρώπη) αλλά και σε άλλες γεω-πολιτισμικές περιοχές. Μία ενδελεχής ανάλυση της βιβλιογραφίας περί μουσικού επαγγελματισμού δεν είναι στους σκοπούς του παρόντος κειμένου,⁷⁹ αλλά αξίζει να αναφερθούμε εδώ σε κάποια ενδεικτικά κείμενα και τις θεματικές που φέρνουν στο προσκήνιο. Το έργο του Stephen Cottrell (2004, 2007) προσφέρει την πρώτη εκτενή και σε βάθος ανάλυση του μουσικού επαγγελματισμού από εθνογραφική σκοπιά, με την εμπειρική απεικόνιση των στρατηγικών των εργαζομένων στο χώρο της κλασικής μουσικής επιτέλεσης στο Λονδίνο. Πιο πρόσφατες ενδελεχείς και εκτενείς αναλύσεις προσφέρονται από τις μονογραφίες των Christina Scharff (2018) στη Βρετανία και τη Γερμανία, του Jeff Packman (2023) στη Βραζιλία, και της Heather Kurzbauer (2023) στις ΗΠΑ και την Ολλανδία. Ταυτόχρονα, μία πληθώρα δημοσιεύσεων εμβαθύνει στην ανάλυση κριτικών διαστάσεων που προκύπτουν από τη μουσική εργασία, όπως οι αντιξοότητες και η επισφάλεια που συνδέονται με τις do-it-yourself μουσικές καριέρες (Bennett 2018), οι ανισότητες σε σχέση με το φύλο (βλ. Hofman 2015, Raine and Strong 2021), ο αντίκτυπος στη φυσική και πνευματική υγεία (Gross and Musgrave 2020), και η επαγγελματική εμπειρία των μουσικών που προέρχονται από μειονοτικές κοινότητες (Beissinger 2001, Enriquez 2022, Moisala 2013, Ottosson 2009).

Εξετάζοντας τη βιβλιογραφία για τη μουσική στην Ελλάδα, παρ' όλη την άνθιση των μελετών πάνω σε ευρεία γκάμα ειδών, παραδόσεων και δραστηριοτήτων, η ανάλυση της μουσικής εργασίας παραμένει σχετικά ανεξερεύνητη. Η έρευνα του Γιάννη Τσιουλάκη σχετικά με το μουσικό επαγγελματισμό στην Αθήνα στο πεδίο της τζαζ σκηνής (2011, 2013), τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης (2018, 2021, 2022α) και την πανδημία (2022β, 2024), της Εύης Πατσιαούρα πάνω στους Νιγηριανούς μουσικούς στην Ελλάδα (Patsiaoura 2013, 2019), της Γεωργίας Βάββα σε σχέση με την επαγγελματική τζαζ σκηνή (2020), της Παπαρηγορίου (2016) για τους μουσικούς ορχήστρας και τον τρόπο που διαπραγματεύονται και ορίζουν τη θέση τους στο πεδίο της παραγωγής μουσικής, και των Balandina και Efthymiou (2021) πάνω στον ακτιβισμό των μουσικών εργαζομένων την περίοδο της πανδημίας προσφέρουν κάποιες ενδεικτικές προσεγγίσεις. Χαρακτηριστική όσο και μεμονωμένη περίπτωση ανάμεσα στις παλιότερες μελέτες είναι η έρευνα του Dawe (1998) για την εργασιακή ζωή ενός «παραδοσιακού» μουσικού στην Κρήτη, στην οποία προσπαθεί «να δώσει ένα μοντέλο για το πώς οι μουσικοί επιβιώνουν σε ένα περιθώριο» (1998: 42). Αξίζει να επισημανθεί εξάλλου ότι μια σειρά ερευνών που επικεντρώνονται σε κοινότητες Ρομά

μουσικών -όπως των Theodosiou (2011, 2013), Θεοδοσίου (2009), Blau et.al. (2002) και Παπακώστα (2013)- παρότι δεν υιοθετούν ρητά τη θεωρητική προσέγγιση της μουσικής εργασίας- διερευνούν εντούτοις τους σύνθετους, συχνά αντιφατικούς και δι-αμφισβητούμενους τρόπους με τους οποίους η μουσική ως εργασία διαμορφώνεται και βιώνεται σε συγκεκριμένα χωρικά και χρονικά συμφραζόμενα. Οι μελέτες αυτές φωτίζουν μορφές μουσικής ζωής που βασίζονται σε αυτοοργανωμένες μορφές εργασίας και μικροεπιχειρηματικές πρωτοβουλίες, όπου η επισφάλεια, η αβεβαιότητα και ο φυλετικός ρατσισμός συνιστούν δομικά χαρακτηριστικά.⁸⁰ Επιπλέον, μία σειρά συλλογικών πονημάτων σε σχέση με σύγχρονες μουσικές κουλτούρες στην Ελλάδα (Θεοδοσίου και Καλλιμοπούλου 2020, Κάβουρας κ.ά. 2015, Tragaki 2019), σκιαγραφούν κάποιες συνιστώσες σχετικά με τις συνθήκες της μουσικής πράξης και το πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο παράγουν έργο κάθε λογής μουσικοί, χωρίς όμως να εμβαθύνουν στα διακυβεύματα της εργασιακής δραστηριότητας και πρακτικής καθ' εαυτής.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι στην Ελλάδα, η δημόσια χρηματοδότηση για τη μουσική -ιδιαίτερα για τη λαϊκή/δημοφιλή μουσική- ήταν εξαιρετικά σπάνια, αν όχι εντελώς απύουσα, και δεν αντικατέστησε ποτέ το ρόλο της ιδιωτικής αγοράς. Εξίσου αξιοσημείωτη είναι η σχεδόν παντελής έλλειψη δομημένης θεσμικής υποστήριξης, όπως μεγάλες κρατικές ορχήστρες, αίθουσες συναυλιών ή ειδικά ιδρύματα για τη δημοφιλή μουσική.⁸¹ Επιπλέον, ο ίδιος ο τομέας της λαϊκής και δημοφιλούς μουσικής χαρακτηρίζεται από ρευστότητα, κατακερματισμό και προσαρμοστικότητα. Η ποικιλομορφία που εντοπίζεται στα υποείδη, τα δίκτυα, τις πρακτικές και τους χώρους αυτών των μουσικών ειδών αντιστοιχεί και σε μια πολλαπλότητα εργασιακών ρυθμίσεων. Οι μουσικοί, ιδίως όσοι συνδέονται με τα δημοφιλή είδη, δεν είχαν ποτέ την εμπειρία της πλήρους απασχόλησης (π.χ. Theodosiou 2011, Tsioulakis 2021: 36-49, Παπακώστας 2013) και σε ένα τέτοιο πλαίσιο μια ευρέως διαδεδομένη πράξη μουσικής επιχειρηματικότητας ήταν, για παράδειγμα, η «αυτοπροβολή»: ένας επίδοξος μουσικός έπρεπε να διεκδικήσει μια θέση για τον εαυτό του στην αγορά «με τρόπους που ξεπερνούσαν τη συμβατική μουσική παραγωγή» (Weber 2004: 5). Και πάλι εδώ ενδεικτικά είναι τα παραδείγματα από τη διεθνή βιβλιογραφία, όπου κυριαρχεί το μοντέλο του «επιχειρηματία καλλιτέχνη» (entrepreneurial artist), του ατόμου δηλαδή που «θα πρέπει να μπορεί να συλλέγει πόρους, να αυτοδιαφημίζεται, να καλλιεργεί συνεργασίες, να δικτυώνεται, και να συμμετέχει σε κοινωφελή προγράμματα» (Win 2014: 9).

Τις συνθήκες αυτές ήρθε να επιδεινώσει η κρίση και οι πολιτικές λιτότητας μετά το 2009, με τον γενικευμένο τους αντίκτυπο πάνω στην πολιτική και οικονομική αστάθεια (Dalakoglou, Agelopoulou and Poulimenakos 2018, Powers and Rakopoulos 2019), τη δημιουργία νέων συνθηκών φτώχειας και επισφάλειας (Panourgia 2018), και την εγκαθίδρυση μίας ρητορικής «κατάστασης έκτακτης ανάγκης» (Αθανασίου 2012) που εν πολλοίς συνεχίζεται με διάφορους μετασχηματισμούς μέχρι σήμερα. Η πολύμορφη αυτή κρίση δυσχέρανε ακόμη περισσότερο τη βιωσιμότητα σταθερών μουσικών εργασιακών συνθηκών (Tsioulakis 2021), καθώς και τη θέση συνόλων, οργανισμών και φεστιβάλ που συντηρούσαν σε ένα βαθμό μία κάστα επαγγελματιών στις λόγιες μουσικές σκηνές (Λεβίδου 2015, Πουλάκης 2015). Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, οι μουσικοί μαρτυρούν μία συνθήκη ανασφάλειας, αδιεξόδων και αδιάκοπης πάλης για επιβίωση, η οποία προσλαμβάνεται ως επιτάχυνση και όξυνση προϋπαρχόντων προβλημάτων, ακόμα και όταν αρθρώνεται ως χρονική τομή με «πριν» και

«μετά» (Tsioulakis 2021: 118-123). Η οικονομική και πολιτική κρίση στην Ελλάδα βιώνεται, λοιπόν, ταυτόχρονα ως αυξημένη τροχοπέδη για την επιβίωση του αυτοαπασχολούμενου καλλιτέχνη αλλά και ως επείγουσα ανάγκη έκφρασης που δημιουργεί νέες αισθητικές (Basea 2016, Tsioulakis 2021: 154-160, Tziouvas 2017, Zervou 2022).

Η πανδημία του 2020 και ο αντίκτυπός της πάνω στους εργαζόμενους στις παραστατικές τέχνες προσθέτουν ένα επιπλέον επίπεδο κρίσης και αβεβαιότητας στο ήδη αποδιρθωμένο τοπίο της εργασιακής συνθήκης. Μέσα σε ένα καθεστώς «πολυκρίσεων» (Lawrence et al. 2024) που περιλαμβάνουν την ιστορική έλλειψη πολιτιστικής πολιτικής, την οικονομική λιτότητα μίας ολόκληρης δεκαετίας, και τα υγειονομικά μέτρα, οι μουσικοί μαζί με άλλους παραστατικούς δημιουργούς υπόκεινται σε πολλαπλά πλήγματα αλλά και συναντιούνται σε νέες συλλογικότητες οργάνωσης και αντίστασης (Balandina and Efthymiou 2021, Bastani et al. 2021, FitzGibbon and Tsioulakis 2022, Karakioulafis 2022, Tsioulakis 2022b, 2024, Zervou 2022).

Μέσα, λοιπόν, στο πλαίσιο αυτών των «πολυκρίσεων», ιστορικών και πιο πρόσφατων, παγκοσμίων και εθνικών/τοπικών, οι μουσικοί αναγκάζονται να δραστηριοποιηθούν υπό ένα καθεστώς «νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας». Προερχόμενος από την κριτική θεωρία του Michel Foucault (1982), ο όρος «κυβερνητικότητα» περιγράφει την εφαρμογή ισχύος από μία σύνθεση παραγόντων και προσώπων (το πολιτικό/οικονομικό σύστημα συμπεριλαμβανομένου του κράτους και των διαφόρων θεσμών του, αλλά και τις εκάστοτε μικρότερης κλίμακας δομές εξουσίας όπως ο χώρος εργασίας, το εκπαιδευτικό σύστημα, η εκκλησία, η οικογένεια κ.ο.κ) πάνω στο άτομο, με σκοπό τη χειραγωγήσή του. «Κυβερνητικότητα» δε σημαίνει απόλυτη εξουσία και υποδούλωση, αλλά ποδηγέτηση του ατόμου μέσω του περιορισμού των επιλογών, των δίδων, και της αυτενέργειάς του (βλ. Lorenzini 2023, Inda 2005). Στις συνθήκες του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού, η κυβερνητικότητα μεταφράζεται σε μοντέλα εργασίας που μέσω της ελαστικότητας, της υπο/πολυ-απασχόλησης και της έλλειψης κοινωνικού κράτους - παράγοντες που συνοψίζονται σε αυτό που αποκαλούμε «επισφάλεια»- καθοδηγούν τον/την εργαζόμενο/η σε στρατηγικές αυτοδιαχείρισης χωρίς κεκτημένα και πλέγμα προστασίας (Lorenzini 2018). Η Isabell Lorey (2015, 2019), μάλιστα, συνδέει πιο στενά τις δύο έννοιες, μιλώντας για την «κυβερνητική επισφαλειοποίηση», την τάση δηλαδή του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού να χρησιμοποιεί την επισφάλεια ως εργαλείο χειραγωγής των εργαζομένων, μετατρέποντάς την από παγιωμένη κατάσταση (επισφάλεια), σε συνεχή διαδικασία μετασχηματισμού και εμβάθυνσης της ποδηγέτησης (επισφαλειοποίηση).

Οι Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες (ΠΔΒ) ως χώρος εργασίας έχουν από νωρίς αποτελέσει δοκιμαστικό σωλήνα αυτής της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας, προβάλλοντας τη δημιουργική ελευθερία ως αφορμή για την εγκαθίδρυση εργασιακής επισφάλειας και ελαστικότητας (Lorey 2011, McRobbie 2016). Η σύμπτωση των πολλαπλών κρίσεων στον Ελλαδικό χώρο επιδεινώνει και βαθαίνει αυτήν την ήδη υπάρχουσα νεοφιλελεύθερη κυβερνητικότητα, που βιώνεται, όπως θα δούμε παρακάτω, από τους μουσικούς τόσο ατομικά όσο και συλλογικά.

Επισφάλεια στη μουσική εργασία: Μιλώντας για τις πρακτικές και το βίωμα των επάλληλων κρίσεων

Η επισφαλής απασχόληση στο χώρο της μουσικής εργασίας που εκλαμβάνει κυρίως τη διάσταση της εργασιακής αβεβαιότητας, της σποραδικής εργασίας, της απουσίας

σταθερού εισοδήματος, αλλά και του χαμηλού εισοδήματος για έναν μεγάλο αριθμό μουσικών, αποτελεί δομική συνθήκη της εργασιακής βιογραφίας των μουσικών. Χαρακτηριστικά αυτού που ονομάζεται *gig economy* (βλ. ενδεικτικά Morgan and Nelligan 2018, Woodcock and Graham 2020),⁸² όπως η αυτόνομη εργασία, η μικρο-επιχειρηματικότητα (Gill and Pratt 2008, McKinclay and Smith 2009, Weber 2004), η εποχικότητα, η αμοιβή ανά εμφάνιση αποτελούν διαχρονικά χαρακτηριστικά της εργασιακής ζωής για τη συντριπτική πλειονότητα των μουσικών και ειδικότερα εκείνων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο των δημοφιλών μουσικών ειδών. Έτσι, οι μουσικοί αναγκάζονται να ενστερνιστούν όλες τις διαστάσεις αυτού που η Christina Scharff αποκαλεί «επιχειρηματική υποκειμενικότητα» (2018: 113-134).

Στον αναστοχασμό των πληροφορητών/τριών μας η περίοδος της κρίσης κινητοποιεί ως «στιγμή αλήθειας» (Roitman 2012) αφηγηματικές κατασκευές που κάνουν λόγο για ρήξη με μια μακρά περίοδο σχετικής εργασιακής σταθερότητας και ευημερίας: αυτή τοποθετείται χρονικά την περίοδο πριν από την οικονομική κρίση. Κατά τη διάρκειά της, η εργασιακή πραγματικότητα των μουσικών λόγω της άνθισης του νυχτερινού και ψυχαγωγικού τομέα χαρακτηριζόταν από σχετική σταθερότητα και μεγαλύτερη ροή εργασίας, αξιοπρεπείς απολαβές για τη συντριπτική πλειονότητα των εργαζόμενων στο χώρο αλλά και σημαντική εργασιακή κινητικότητα, ιδίως για τις/τους μουσικούς με κοινωνικό ή καλλιτεχνικό κεφάλαιο. «Δουλεύαμε πέντε-επτά μέρες την εβδομάδα και παρακαλούσαμε να πάρουμε ρεπό», θα μας πουν οι περισσότερες/οι. Κατά τη δεκαετία του 1990, τα μέλη του ΔΣ του ΣΜΒΕ, αναφερόμενα στις συλλογικές διεκδικήσεις των σωματείων μουσικών προσθέτουν «έκατσε το πράμα, γιατί ήταν χρυσή εποχή με φράγκα... Άνθισε η δουλειά, και δεν υπήρχε κάτι, υποτίθεται, να διεκδικήσεις. Φτάσαμε, να καταλάβεις, στις αρχές του 2000 να μαζεύουμε λεφτά να πληρώσουμε το ρεύμα του Συλλόγου». Αυτό το σχετικά εύρωστο εργασιακό περιβάλλον χαρακτήριζε, ωστόσο, και μια ιδιότυπη ισορροπία ανάμεσα στη συνεχή ροή εργασίας, την επισφάλεια, και τη μαύρη εργασία, καθώς η απασχόληση βασιζόταν κυρίως σε άτυπες συμφωνίες χωρίς συμβάσεις και εργασιακά δικαιώματα:

Όλοι πηγαίνανε και ξέρανε ότι θα πάρουν τα λεφτά τους μετρητά σ' ένα κουτί από παπούτσια, ... ο τραγουδιστής τα 'παιρνε σε σακούλες σκουπιδιών. Μαύρο χρήμα με τη σέσουλα.. Όταν είσαι ανάμεσα σε χρήμα που κυκλοφορεί έτσι, λες: «Ε, μωρέ, δε βαριέσαι, τώρα τί να το κάνω εγώ το ένσημο» και μάλιστα το θεωρούσαν ως ένα σημείο και ένδειξη κακομοιριάς, το να πηγαίνεις και να λες: «Μα, δε μου κολλάνε τα ένσημα» (Βαγγέλης, 60 χρονών, μουσικός και μουσικός παραγωγός).

Είναι σε σχέση με αυτές τις βεβαιότητες, που η επίκληση της κρίσης φαίνεται να ρυθμίζει τις αφηγηματικές κατασκευές των υποκειμένων της έρευνάς μας, και να προσδιορίζει τους τρόπους με τους οποίους επιτρέπει να τεθούν ορισμένα ερωτήματα, και να αποκλειστούν άλλα (Roitman 2012). Όπως καταδείξαμε και μέσω της παραπάνω βιβλιογραφικής ανασκόπησης, η επισφάλεια κατά τη χρονική περίοδο της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας που εξετάζουμε ενισχύθηκε σημαντικά. Κρίση σήμαινε μια *gig economy* που χαρακτηρίζεται από βραχυπρόθεσμες συμβάσεις, πολύ λιγότερες εμφανίσεις και συναυλίες και σαφώς χαμηλότερες αμοιβές, καθώς ο αριθμός των μεγάλων νυχτερινών κέντρων μειώθηκε σημαντικά και όσα απέμειναν άρχισαν να μειώνουν τον αριθμό των εμφανίσεων από πέντε την εβδομάδα σε δύο ή τρεις. Τα μουσικά μεζεδοπωλεία που βρέθηκαν σε άνθιση απασχολούσαν ολιγομελή μουσικά

σχήματα, ενώ οι ελάχιστες εναπομείνουσες μουσικές σκηνές υπολειπομένησαν- μια κατάσταση που συνεχίζεται απaráλλακτη σχεδόν μέχρι και σήμερα. Οι εξελίξεις αυτές επηρέασαν τη μουσική εργασία σε όλα τα μουσικά είδη παρά την τεράστια ποικιλομορφία στις εργασιακές ζωές των μουσικών, στα πρότυπα απασχόλησης και στις εργασιακές πρακτικές που υιοθετούνται στο πλαίσιο τους, αλλά και στις γεωγραφικές τους εκδοχές (κέντρο-περιφέρεια).

Αναφερόμενος στην καταλυτική εμπειρία της κρίσης ο Βαγγέλης (τώρα στα 60 του και με μια πολύ σημαντική καριέρα ως μουσικός νυχτερινών κέντρων, μαέστρος, ηχολήπτης, ειδικός στη μουσική τεχνολογία, εκπαιδευτικός) θα μας πει:

Κοίτα, καταρχήν υπήρχε μια πολύ μεγάλη αμηχανία, φαντάζομαι συνολικά στην οικονομία, δεν ήτανε μόνο στον δικό μας τον κλάδο... απλώς ο δικός μας ο κλάδος έχει το επιπλέον ερωτηματικό, που αφορά την αισθητική του, δηλαδή ενώ ένας τραπεζίτης μετράει κάποια νούμερα, εσύ έχεις να μετρήσεις τα νούμερα, αλλά πρέπει να διαγνώσεις και τις τάσεις, δηλαδή αυτό το πράγμα τι θα φέρει, θα ξαναφέρει το ρεμπέτικο; Θα ξαναφέρει το μπλουζ; ...Θα ξαναγυρίσουμε στο λαϊκό-ποπ, έτσι όπως το ξέραμε; Θα πάμε πιο μπροστά ή θα πάμε πολύ πιο πίσω; [...] η αβεβαιότητα αυτή συμβάλλει και στην επισφάλεια την επαγγελματική. Βέβαια αυτοί είναι οι δικοί μου οι προβληματισμοί... γιατί δεν έχω και πολύ καλή... εικόνα για το τί σκέφτονται οι μουσικοί εκείνη την εποχή, πέρα από το μόνο ότι έτρεχαν πανικόβλητοι ή παίρνοντας όποια δουλειά πέρναγε από μπροστά τους. Εκεί είναι που άρχισαν να πέφτουν τα μεροκάματα πάρα πολύ, γιατί εκτός από τους μουσικούς που ήδη δούλευαν, υπήρξε κι ένας άλλος κόσμος, ο οποίος ήρθε στη δουλειά αναζητώντας μια προοπτική, που μέχρι τότε την είχε σε μια πρωινή δουλειά διαφορετική. Κι άρχισε να υπάρχει μια υπερπροσφορά και από μουσικούς και από ενόρχηστρωτές... μαθητευόμενους μάγους στην πραγματικότητα... και από ηχολήπτες και από στούντιο και από παραγωγούς, δηλαδή ξαφνικά γίναμε πάρα πολλοί σ' έναν χώρο, ο οποίος μίκραινε απελπιστικά. Η πτώση ήτανε ραγδαία, δηλαδή από κει που λες ότι: «Δεν έχω οικονομικό πρόβλημα», ξαφνικά δεν έχεις για το νοίκι... κι αυτό το πράγμα έγινε και πολύ γρήγορα, δηλαδή δεν είναι ότι μας πήρε τέσσερα-πέντε χρόνια για να βρεθούμε εκεί, στον δεύτερο χρόνο ψάχναμε όλοι... ψαχνόμασταν, τι έγινε τώρα; Τί θα κάνουμε; Πώς θα προχωρήσουμε; (Βαγγέλης, 60 χρονών, μουσικός και μουσικός παραγωγός)

Ο συνομιλητής μας αναφερόμενος στον τρόπο που άρχισε να βιώνεται η κρίση από τις/τους μουσικούς κάνει λόγο για μια αίσθηση συλλογικής αμηχανίας και γενικευμένης αβεβαιότητας και επισφάλειας τόσο για την οικονομική επιβίωση, όσο και για την ικανότητα να «διαβάσει» κανείς τις αισθητικές τάσεις, με τη δημιουργικότητα να μην είναι πια μόνο ζήτημα έμπνευσης, αλλά και επιβίωσης. Κάνει ιδιαίτερη μνεία στην υπερπροσφορά εργασίας, καθώς άνθρωποι από άλλους επαγγελματικούς κλάδους στράφηκαν στη μουσική ευκαιριακά, ως λύση ανάγκης, γεγονός που ευθύνεται για την κατάρρευση των μεροκάματων και την ενίσχυση του ανταγωνισμού. Αναδύεται έτσι, κατά τα λεγόμενά του, μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας, γεμάτη «μαθητευόμενους μάγους», σε ένα χώρο που «μίκραινε απελπιστικά». Τέλος, αξιοσημείωτη είναι η αναφορά του στην ταχύτητα της κατάρρευσης ως έναν ακόμη παράγοντα πίεσης: η μετάβαση έγινε σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, γεγονός που, κατά τη γνώμη του, δημιούργησε μια συλλογική κατάσταση κρίσης ταυτότητας στους επαγγελματίες του χώρου, ένα υπαρξιακό θα λέγαμε σοκ πέρα από το οικονομικό (βλ. και

Gross and Musgrave 2020: 1-5, Tsioulakis 2021: 123-6).

Αν σταθούμε λίγο περισσότερο στη γενικότερη ανακατάταξη του εργατικού δυναμικού στη μουσική εργασία, θα διαπιστώσουμε ότι ο ανοιχτός χαρακτήρας της εργασίας των μουσικών φαίνεται να προκάλεσε κατά την περίοδο της κρίσης την πλεονάζουσα εργασία και να ευθύνεται σε συνδυασμό με τις λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης για τον έντονο ανταγωνισμό. Η Χρυσούλα μας αναφέρει χαρακτηριστικά:

Είναι κι η ελευθερία του επαγγέλματος... δηλαδή σου λέω είναι πολύ εύκολο για μένα ένα παιδί που είναι είκοσι δύο χρονών φοιτητής να πει ότι πάω στο κουτουκάκι και ζητάω, αφού παίζω λίγο κιθάρα μωρέ, λίγο μπουζούκι, ε, θα έχω το μεροκάματό μου; Θα βγάλω το νοίκι μου; (Χρυσούλα 34, μουσικός και τραγουδίστρια).

Αυτός ο έντονος ανταγωνισμός για λιγότερες και πολύ χειρότερα αμειβόμενες δουλειές όμως σήμανε μια σειρά από συνέπειες: ταυτόχρονα με την «εύκολη» ένταξη στην αγορά εργασίας των νέων ευκαιριακών «επαγγελματιών», την απομάκρυνση όσων ήταν ήδη στο επάγγελμα και δεν μπόρεσαν να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της κρίσης. Όπως σημειώνει ο Πρόεδρος της Ένωσης Τραγουδιστών Ελλάδας (ΕΤΕ) Κώστας Σκόνδρας,

Ήμασταν κάποτε στο σωματείο των τραγουδιστών χίλιοι τετρακόσιοι εβδομήντα... προοδευτικά όμως σιγά-σιγά άρχισαν να αλλάζουν επάγγελμα, όταν άρχισε να πέφτει η δουλειά και γίνανε ταξιτζήδες, άλλοι κάναν σουβλατζίδικα, τέλος πάντων προσπαθήσαν να επιβιώσουν οι άνθρωποι δηλαδή, ξέρω 'γω, όταν είδαν πως φτάσανε στα σαράντα πέντε τους και... δεν υπήρχε πιθανότητα να βγουν στη σύνταξη, άρχισαν, λοιπόν, να κάνουν άλλες δουλειές. Έτσι, λοιπόν, αυτή τη στιγμή είναι, γύρω στους τετρακόσιους είναι, τραγουδιστές... που επιχειρούν κι απ' αυτούς το ογδόντα τα εκατό, ίσως και το ογδόντα πέντε δηλαδή, είναι στην Αθήνα.

Υπό το πρίσμα αυτής της από-επαγγελματοποίησης του χώρου με την αποχώρηση επαγγελματιών και την είσοδο στο «επάγγελμα» ευκαιριακών μουσικών, αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον το ζήτημα της πρόσληψης των ΣΣΕ.⁸³ Ας σημειωθεί εδώ ότι παρά την ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων ήδη από τη δεκαετία του 1980⁸⁴ με την άνθηση του συνδικαλισμού και σε αντίθεση με τους ηθοποιούς (στους οποίους η κατάργηση της ΣΣΕ αποτελεί κομβικό σημείο αναφοράς για τη σαφέστατη επιδείνωση των εργασιακών όρων και συνθηκών κατά την περίοδο της κρίσης), για τους συνομιλητές μας μουσικούς, η ύπαρξη ρυθμιστικής προστασίας δεν αναφέρεται ως κρίσιμο στοιχείο ούτε για την εξασφάλιση της ευημερίας της προηγούμενης περιόδου, ούτε και για τη επιδείνωση των συνθηκών εργασίας στη μουσική αγορά εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης:

Η Συλλογική Σύμβαση προέβλεπε τόσο χαμηλό μισθό, που κανείς δεν ασχολήθηκε ποτέ, παίρναμε πάντα περισσότερα χρήματα από τη Συλλογική Σύμβαση.. τα χρήματα που παίρναμε ήταν διπλάσια ή τριπλάσια της Συλλογικής Σύμβασης... δεν μας εξασφάλιζε τίποτα... ακόμη και για την περίοδο της κρίσης, το ποσό ήταν πολύ μικρό (Λευτέρης, 54 χρονών, μουσικός και τραγουδοποιός).

Οι αμοιβές προ κρίσης ήταν σαφώς μεγαλύτερες των προβλεπόμενων από τη ΣΣΕ, για την πλειονότητα των μουσικών, γεγονός που έκανε τη συγκεκριμένη ρυθμιστική προστασία χωρίς ιδιαίτερη σημασία. Στο πλαίσιο της από-επαγγελματοποίησης του

χώρου που επιτεύχθηκε ωστόσο κατά την διάρκεια της κρίσης, για τη μειοψηφία των μουσικών που ήταν ήδη γνωσμένης αξίας, η ΣΣΕ συνέχισε να μην εξασφαλίζει τίποτε ουσιαστικό σε επίπεδο αμοιβών, ενώ για τους νέο-εισερχόμενους στο χώρο φαίνεται να μην έχει σημασία, καθώς ως ευκαιριακά εργαζόμενοι/ες είναι πιο πρόθυμοι/ες να δεχτούν χαμηλές πληρωμές και απουσία ασφάλισης. Ο συνδυασμός, λοιπόν, της απουσίας ΣΣΕ και της αδυναμίας των σωματείων να επέμβουν στον κάθε εργασιακό χώρο, αναγκάζει τις/τους μουσικούς να διαπραγματευτούν τις αμοιβές και την ασφάλισή τους ατομικά και εκ του μηδενός σε κάθε επαγγελματική τους συγεργασία (βλ. Tsioulakis 2023):

Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, οπότε δεν υπάρχει κι ένα μίνιμουμ, ένα μίνιμουμ πλαφόν ας πούμε. Πρακτικά υπάρχουν αυτό που λέμε η πιάτσα, δηλαδή ξέρεις ότι μια δουλειά αμείβεται στο περίπου ... μετά έχει να κάνει με το φορέα που σε μισθώνει και έχει να κάνει και με το πόσο εσύ διαπραγματευσαι. Βέβαια δυστυχώς είναι ατομική η διαπραγμάτευση και όσο πιο τρανό βιογραφικό έχεις, όσο περισσότεροι άνθρωποι έχουν δώσει τα εχέγγυα για εσένα, τόσο καλύτερες αμοιβές μπορείς να ζητήσεις (Αναστασία, 37 χρονών, μουσικός).

Στο νέο αυτό εργασιακό τοπίο της κρίσης και της πανδημικής συνθήκης, η σύνθετη επισφάλεια που περιγράφουν τα υποκείμενα της έρευνάς μας έχει δυο δομικούς συντελεστές: μουσικοί σε απόλυτη ομοφωνία με τις/τους συνδικαλιστικούς τους εκπροσώπους αναδεικνύουν τη σημασία του βιοποριστικού που σχετίζεται με την υποαπασχόληση και την ανεργία και του ασφαλιστικού ζητήματος, τονίζοντας τη στενή τους αλληλεξάρτηση και τις συνέπειές τους στην ίδια της πρόσληψη του επαγγελματισμού.

Το ζήτημα της ασφάλισης και το βιοποριστικό, με την έννοια... ότι επειδή είναι... τόσο έκτακτες οι δουλειές ή τόσο σποραδικά τα live, δεν ξέρεις αν θα έχεις λεφτά, μιλάμε για έναν ελεύθερο επαγγελματία που κάνει μόνο αυτό, ε; Δεν ξέρεις αν θα έχεις λεφτά τον επόμενο μήνα ή την επόμενη σαιζόν ή με ποιον θα συνεργαστείς... σίγουρα σε σχέση με το παρελθόν, αυτή τη στιγμή τα μαγαζιά δε γίνεται να μη σε ασφαλίσουνε. Έπαιξα τις προάλλες π.χ. σ' ένα μαγαζί, το οποίο δε με ασφαλίσει...είναι αρκετά σπάνιο πια, γιατί ίσως φοβούνται τους ελέγχους (Ντίνος, 40 χρονών, μουσικός).

Ο Δημήτρης Σφίγγος μέλος του ΔΣ του ΣΜΒΕ τονίζει χαρακτηριστικά:

Για μένα το σημαντικότερο πράγμα που πρέπει να λυθεί είναι το ασφαλιστικό των καλλιτεχνών γενικότερα. Αυτό δηλαδή πρέπει να είναι ο στόχος όλων των σωματείων... Είναι το άλφα και το ωμέγα, δηλαδή με την υπάρχουσα κατάσταση θα έχουμε μία στρατιά, συνεχείς μάλλον, ανατροφοδοτούμενες στρατιές ανθρώπων, οι οποίοι θα φτάνουν σε μια ηλικία, θα αρρωσταίνουν και δε θα 'χουν... ειδικά με το υγειονομικό το σύστημα όπως πάει τώρα, θα πεθαίνουν στον δρόμο.

Ο Κώστας Σκόνδρας Πρόεδρος της ΕΤΕ σημειώνει:

Πρώτα-πρώτα δεν είναι δυνατόν... να είσαι, να λέμε πια πώς είμαστε επαγγελματίες στον χώρο αυτόν. Όταν δουλεύεις μία και δύο μέρες τη βδομάδα, δεν υπάρχει καμιά πιθανότητα να βγεις στη σύνταξη. Τα παιδιά που μπήκαν στην αγορά εργασίας δηλαδή εδώ και δέκα χρόνια, δεκαπέντε, δεν πρόκειται να βγει κανένα απ' αυτά. Εμείς που είμαστε παλιοί... και πάλι με το ζόρι βγήκαμε... η κατάσταση είναι τραγική, ο σύλλογος έχει τετρακόσια είκοσι μέλη. Απ' τα τετρακόσια είκοσι μέλη, το επίδομα... από τον

ΟΑΕΔ το πήραν μόνο τριάντα δύο.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μέσα στην κρίση και στην απορρύθμιση του πεδίου που προκάλεσε, ξεκινά πιο συστηματικά η υποχρεωτική ασφάλιση μουσικών για live εμφανίσεις σε επαγγελματικούς χώρους με κυριότερους σταθμούς την εισαγωγή του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ (2013) και την ίδρυση του ΕΦΚΑ (2017). Η εξέλιξη αυτή που είχε ως αποτέλεσμα αν όχι την εξαφάνιση, το δραστικό περιορισμό της «μαύρης εργασίας» δεν φαίνεται να δρομολογήθηκε λόγω της αλλαγής στο βαθμό της επαγγελματικής συνείδησης των εργαζόμενων μουσικών, ή δεν επήλθε ως αποτέλεσμα της ύπαρξης ισχυρών ΣΣΕ, αλλά λόγω του ότι η «μαύρη εργασία» έγινε πιο ριψοκίνδυνη για τον εργοδότη, αφού οι έλεγχοι αυξήθηκαν, όπως και οι κίνδυνοι επιβολής καθόλου ευκαταφρόνητων προστίμων.

Απέναντι σε αυτή τη ρύθμιση, ο Ντίνος χαρακτηρίζει το ζήτημα της ασφάλισης ως σύνθετο και «πολυπαραγοντικό», καθώς διαμορφώνεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η ανεργία- υποαπασχόληση και η συνεπόμενη αδυναμία συγκέντρωσης των απαραίτητων ενσήμων για έκδοση επιδομάτων, όπως το εποχικό και φυσικά για συνταξιοδότηση. Αλλά και από άλλους παράγοντες όπως:

Το πόσο το βλέπουμε σαν δουλειά αυτό, [...] από τις εκπώσεις που μπορεί να κάνει κάποιος μόνο και μόνο για να κάνει το «ψώνιο» του, από το ότι έχουμπε μπει στο κλάδο υποτίθεται άτομα, τα οποία δεν θεωρούνται επαγγελματίες, οπότε αυτό έχει νοθεύσει και λίγο το πώς διεκδικεί ο καθένας, δηλαδή αν υπάρχουνε στους δέκα, οι πέντε ή οι τρεις είναι μη επαγγελματίες, μη επαγγελματίες μουσικοί, αλλά βιοπορίζονται από αλλού ή ασφαλίζονται από αλλού (Ντίνος, 40 χρονών, μουσικός).

Για τον Δημήτρη Ζερβουδάκη τραγουδοποιό και τραγουδιστή, ο οποίος είναι και πρόεδρος του πολύ δραστήριου Συλλόγου Μουσικών Βορείου Ελλάδος, παρά τις όποιες θετικές εξελίξεις στην υποχρεωτικότητα της ασφάλισης, πολλά απομένουν να γίνουν: «η ανάγκη αποσαφήνισης, συστηματοποίησης και απλοποίησης των όρων εργασίας/μορφών απασχόλησης όπου εμπλέκονται οι μουσικοί και οι τραγουδιστές όταν καλούνται να εμφανιστούν ζωντανά»⁸⁵ συνεχίζει να αποτελεί αίτημα, ενώ πρέπει να κατανοηθεί και η ευθύνη των ίδιων των μουσικών, όταν δεν τηρούνται οι όροι ασφάλισης:

Δηλαδή κι οι μουσικοί θα πρέπει επιτέλους ν' αποκτήσουν μια εργασιακή συνείδηση στο επίπεδο ότι: «Ξέρεις, πάω να εργαστώ κάπου, το πρώτο που διεκδικώ είναι η ασφαλιστική μου κάλυψη», γιατί; Γιατί ζούμε πλέον κόσμο, ο οποίος χωρίς ασφαλιστική ικανότητα δεν έχει καν πρόσβαση σε φάρμακα, σε γιατρούς, σε νοσοκομεία, δηλαδή είμαστε υποχρεωμένοι να στήσουμε ένα Ταμείο Αλληλοβοηθείας στο σωματείο ... για να μπορούμε να στηρίζουμε κόσμο, να στηρίζουμε κόσμο σε...σε στιγμές οριακές του, έτσι;

Σημαντική διάσταση εδώ αποτελεί το ζήτημα της γεωγραφίας. Στην ελληνική ύπαιθρο και ειδικά στους μουσικούς που δραστηριοποιούνται στα πανηγύρια είναι ελάχιστος ο αριθμός των καλλιτεχνών που ασφαλίζονται συστηματικά με αποτέλεσμα να μην πληρούν τα κριτήρια επιλεξιμότητας για το επίδομα ανεργίας. Μόνο κατά την περίοδο της πανδημίας και μετά από πολλές παρεμβάσεις κατάφεραν να εγγραφούν στο Μητρώο Καλλιτεχνών, και στη συνέχεια επανήλθαν στο προηγούμενο καθεστώς άτυπης εργασίας.

Η επισφαλειοποιημένη κουλτούρα εργασίας των μουσικών: αβεβαιότητα, διάρρηξη νοήματος και κρίση μέλλοντος

Υπό το βάρος των παραπάνω, οι διαχρονικές δομικές ανεπάρκειες του κλάδου, όπως η απουσία τυπικών συμβάσεων, η μη ύπαρξη θεσμικών εγγυήσεων και η καθολική αποδοχή της απλήρωτης πρόβας ως κανονικότητας, επιτείνουν την εμπειρία μιας δι-αρκούς αβεβαιότητας και προκαλούν μια συναισθηματική κατάσταση μετεωρισμού. Όπως επισημαίνει η Αλεξάνδρα:

Το βασικό συναίσθημα νομίζω για έναν άνθρωπο που παίζει μουσική... είναι ότι είναι μετέωρος [...] Δεν υπάρχει καμία συμφωνία που να τηρείται, δεν υπάρχει κάποια δι-κλείδα ασφαλείας [...] Δεν έχει αυτό το επάγγελμα σταθερότητα στην ελληνική αγο-ρά εκτός αν είσαι... το πρώτο όνομα (Αλεξάνδρα, 36 χρονών, μουσικός).

Η εμπειρία εξάλλου αυτή δεν αφορά μόνο την εργασία ως οικονομική επιβίωση, αλλά διαπερνά τη σχέση με την ίδια τη μουσική. Η συνθήκη αυτή, όπως την περιγράφει η Χρυσούλα μια πολυοργανίστρια που εισήλθε στη μουσική αγορά εργασίας ακριβώς πριν ξεσπάσει η κρίση και η οποία πολύ πρόσφατα μετακόμισε από την Αθήνα στην Κρήτη, διαβρώνει σταδιακά το εσωτερικό νόημα της καλλιτεχνικής πράξης:

Ο ανταγωνισμός και το κυνήγι της επιτυχίας οδηγούν στο να χάσεις το βαθύτερο κί-νητρο, που είναι η αγάπη για αυτό που κάνεις... Ένωσα ότι θα χάσω την μπάλα, οπό-τε ήρθα στην Κρήτη για να ξαναβρώ τη σχέση μου με τη μουσική (Χρυσούλα 34, μου-σικός και τραγουδίστρια).

Η επισφάλεια, επομένως, πέρα από υλική είναι και ψυχο-συναισθηματική· δεν αφο-ρά μόνο το «αν θα υπάρξει μεροκάματο», αλλά και το πώς μπορεί κανείς να υπάρξει ως μουσικός, όταν η αξία του μουσικού έργου εξαρτάται από ασταθείς και εξαιρετι-κά ανταγωνιστικές σχέσεις. Στην Αθήνα, το φαινόμενο αυτό φαίνεται να εντείνεται. Ο Ντίνος, ο οποίος εγκαταστάθηκε στην Αθήνα από τη Θεσσαλονίκη μετά την παν-δημία, περιγράφει την ανάγκη για διαρκή παρουσία στον χώρο, με όρους που θυμί-ζουν αγώνα επιβίωσης:

Είσαι στο ποτάμι τώρα πια και ρέει το ποτάμι, κι αν δεν το πιάσεις εσύ το ψάρι, θα το πιάσει ο άλλος. Χτες πήγα να ακούσω φίλους... ενώ δεν είχα και τόσο καλή ψυχολο-γία, ένιωσα υποχρεωμένος να κάνω μια κίνηση, να μιλήσω στο αφεντικό για να κάνου-με live εκεί (Ντίνος, 40 χρονών, μουσικός).

Αυτή η λογική του «διαρκούς κυνηγητού» εδραιώνει ένα περιβάλλον στο οποίο η καλ-λιτεχνική αξία, η δημιουργικότητα και η όποια ανάγκη φροντίδας του εαυτού υπο-χωρούν μπροστά στην ανάγκη για «δικτύωση», «παρουσία» και διαρκή ετοιμότητα. Πρόκειται για ένα καθεστώς στο οποίο δεν υπάρχει αυστηρή διάκριση ανάμεσα σε εργάσιμο και μη εργάσιμο χρόνο, ούτε μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ταυ-τότητας, δημιουργώντας μια αίσθηση μόνιμης έκθεσης και αγωνίας. Η κουλτούρα της διαρκούς παρουσίας, η διαρκής ανάγκη για ορατότητα, η ανάγκη του να «είναι εκεί», ακόμη κι όταν δεν εργάζονται -να μην «χάνονται από το ποτάμι»- δημιουργεί ένα καθεστώς συναισθηματικής και επαγγελματικής εξάντλησης.⁸⁶

Τέλος, η αβεβαιότητα αυτή αφορά με τρόπο καίριο και το μέλλον των μουσικών, αφού η εργασία όχι μόνο δεν παρέχει σταθερότητα, αλλά δε φαίνεται να εξασφαλίζει προσδοκία συνέχειας. Κυριαρχεί το αίσθημα ότι η επαγγελματική ταυτότητα είναι υπό διαρκή αίρεση, με αποτέλεσμα οι μουσικοί να βιώνουν το επάγγελμά τους ως επισφαλή κατάσταση ύπαρξης. Ο Ντίνος διατυπώνει έναν βαθύ προβληματισμό:

Το σκέφτομαι πολύ έντονα... μπορεί ο κλάδος να με συντηρήσει και για πόσο; Και μέχρι ποια ηλικία; [...] Βλέπω τους παλιούς μουσικούς που τους πετάμε έξω πολύ γρήγορα... και λέω: «Ρε φίλε, αν εγώ που με θεωρούν ότι είμαι καλός δεν μπορώ να διασφαλίσω το μέλλον μου, κάτι δεν πάει καλά στον κλάδο» (Ντίνος, 40 χρονών, μουσικός).

Νέες προκλήσεις

Στα ενδημικά προβλήματα που συζητάμε παραπάνω, έρχεται να προστεθεί και μία πληθώρα νέων προκλήσεων για τις/τους μουσικούς. Δύο συνιστώσες που συχνά προέκυψαν κατά την έρευνά μας σχετίζονται (α) με την ακμή νέων τεχνολογιών που αλλάζουν το τοπίο της μουσικής δημιουργίας και απασχόλησης και απειλούν την καθιερωμένη αντίληψη της μουσικής ως εργασίας, και (β) την πανδημία που, παρ' όλη την παροδικότητά της, άφησε παρακαταθήκες στο επαγγελματικό μουσικό πράττειν, οι οποίες γίνονται αισθητές μέχρι σήμερα.

Τεχνολογία και επισφαλειοποίηση της μουσικής εργασίας

Οι τεχνολογικές εξελίξεις των τελευταίων δεκαετιών, και ιδίως η ψηφιοποίηση της μουσικής παραγωγής και διανομής, αποτέλεσαν καταλύτη δομικών αλλαγών στη μουσική εργασία, ενισχύοντας σημαντικά τις συνθήκες επισφάλειας για τους/τις μουσικούς. Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 2000, με την κατάρρευση της αγοράς φυσικών μέσων (CD) και την άνοδο των πλατφορμών ροής (streaming), συρρικνώθηκε το οικοσύστημα της δισκογραφίας, αποδιαιρώνοντας τις σταθερές μορφές απασχόλησης και εξαφανίζοντας ρόλους, όπως αυτόν του παραγωγού-«gatekeeper» (Hracs 2012).⁸⁷ Το τέλος αυτού του οικοσυστήματος σηματοδοτεί το τέλος μιας εποχής, όπου υπήρχε ένα σχετικό πλαίσιο καθοδήγησης, πόρων και προγραμματισμού για τους δημιουργούς και μετατοπίζει το βάρος της δημιουργικής παραγωγής στον ατομικό παράγοντα. Όπως περιγράφει χαρακτηριστικά ο συνομιλητής μας στη συνέχεια, ο παραδοσιακός κύκλος παραγωγής και προώθησης ενός μουσικού έργου μέσω δισκογραφικών εταιρειών αντικαταστάθηκε από ένα σφικτό δίκτυο ραδιοφώνου-νυχτερινών κέντρων-επιχειρηματιών, όπου λίγες και λίγοι έχουν πλέον πρόσβαση και όπου η μουσική λειτουργεί ως μέσο προώθησης ζωντανών εμφανίσεων και όχι ως αυτόνομο καλλιτεχνικό έργο.

Η επιχείρηση ηχογράφησης άλλαξε, άρχισε να συρρικνώνεται πολύ, το σύστημα που τη στήριζε, οι δισκογραφικές εταιρείες, άρχισε επίσης να συρρικνώνεται. Πρώτα απ' όλα, ο ρόλος του gatekeeper-παραγωγού, ο οποίος δουλεύει για την εταιρεία και αναλαμβάνει έναν καλλιτέχνη, του βρίσκει τραγούδια, αποφασίζει ποια θα είναι η καριέρα του και στη συνέχεια σχεδιάζει τα τρία επερχόμενα άλμπουμ του, που είναι ουσιαστικά η δουλειά ενός μάνατζερ, ε, αυτοί οι άνθρωποι απολύονται,... το ρόλο τους αναλαμβάνουν οι επιχειρηματίες των νυχτερινών κέντρων, οι οποίοι χρηματοδοτούν τις λίγες ηχογραφήσεις που γίνονται στο πλαίσιο του κλειστού κυκλώματος που λέγεται ραδιοφωνικό-νυχτερινό

κλαμπ-δισκογραφία. Βγάζουμε κάτι, το οποίο δίνουμε στο ραδιόφωνο, το οποίο με τη σειρά του το παίζει, οπότε στέλνει τον κόσμο στο νυχτερινό κέντρο, όπου εμφανίζεται ο καλλιτέχνης (Βαγγέλης, 60, μουσικός και μουσικός παραγωγός).

Για τη συντριπτική πλειονότητα των δημιουργών (και ειδικά των νέων ερμηνευτών/τριών) η μόνη λύση είναι η ανάληψη επιχειρηματικών ρόλων, και η προσωπική επένδυση στη «δημιουργία επιτυχίας» (Kallimoroulou and Theodosiou, υπό δημοσίευση), και στην προώθησή της στα παραδοσιακά μέσα αλλά και τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (ΜΚΔ), προκειμένου να λειτουργήσει ως «one-person brand» (Haynes and Marshall 2018) με σκοπό την εξασφάλιση ζωντανών εμφανίσεων.

Ωστόσο, ακόμη πιο επισφαλής είναι η θέση των δημιουργών που επιδιώκουν να διαφυλάξουν την «αισθητική αξία», την καλλιτεχνική «ελευθερία» και την πρωτοτυπία της έκφρασής τους. Στην περίπτωση τους, η μουσική δημιουργία εξακολουθεί να συγκροτεί ένα πεδίο ατομικής επιχειρηματικότητας, όχι όμως απαραίτητα με εμπορική απήχηση ή οικονομικό αντίκρισμα (βλ. Hesmondhalgh 2018). Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνουν αρκετοί συνομιλητές και συνομιλήτριές μας η έλλειψη χρηματοδότησης από τις εναπομείναντες δισκογραφικές εταιρείες αναδεικνύει τη βαθιά αναδιάρθρωση των όρων εργασίας και του συμβολικού κύρους των δημιουργών και οδηγεί στο εξής παράδοξο: οι ίδιοι/ίδιες οι μουσικοί καλούνται να εξοικονομήσουν μέρος του μεροκάματό τους, προκειμένου να καλύψουν τα έξοδα στούντιο και παραγωγής, αναλαμβάνοντας το πλήρες κόστος της δημιουργικής διαδικασίας.

Προσφάτως, η είσοδος της τεχνητής νοημοσύνης (AI)⁸⁸ εντείνει περαιτέρω την αίσθηση απώλειας ελέγχου από την πλευρά των δημιουργών (Hesmondhalgh and Meier 2017).⁸⁹ Η δυνατότητα αυτόματης δημιουργίας μουσικού περιεχομένου και η μείωση της ανάγκης για ανθρώπινη παρέμβαση εγείρουν ερωτήματα για την υπαρκτή θέση της/του μουσικού στο μέλλον. Όπως επισημαίνει ο Ντίνος η ταχύτητα με την οποία η τεχνολογία εξελίσσεται αφήνει πίσω τον/τη μουσικό, που πλέον δεν αρκεί να γνωρίζει το όργάνό του/της, αλλά οφείλει να προσαρμόζεται σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο και αβέβαιο τεχνολογικό περιβάλλον.

Καταρχάς το AI τώρα αυτή τη στιγμή που έχει έρθει τον τελευταίο χρόνο, θα δούμε τρομερά πράγματα να συμβαίνουν και να επηρεάζουν τον κλάδο... απ' το ότι ο άλλος ζητάει ένα κομμάτι να του γράψουνε για... μία ταινία και δε χρειάζεται πια να το ζητήσει γιατί θα το γράψει το AI, σου λέω ένα... παράδειγμα... μέχρι πράγματα που δεν μπορούμε να υπολογίσουμε καν. Η τεχνολογία μας προσπερνάει τόσο πολύ γρήγορα που όσο και να προσπαθείς να είσαι στο παρόν της, δεν μπορείς κι αυτό δε συνέβαινε τώρα, για αιώνες τώρα, ο μουσικός έπρεπε απλά να ξέρει το... το όργάνό του και να παρακολουθεί κι ένα άλφα ρεπερτόριο (Ντίνος, 40 χρονών, μουσικός).

Η πανδημική και μεταπανδημική συνθήκη

Η πανδημία του COVID-19 λειτούργησε ως επιταχυντής ήδη υπάρχουσών επισφαλών συνθηκών στον χώρο της μουσικής εργασίας, αποκαλύπτοντας με ενάργεια τη διαχρονική απορρύθμιση και αορατότητα των εργαζομένων του κλάδου (Bastani et al. 2021, Botstein 2020, Comunian and England 2020, Parsons 2020, Tsioulakis and FitzGibbon 2020). Ο μουσικός τομέας υπήρξε από τους πλέον πληγέντες, καθώς επιβλήθηκε ολική αναστολή εργασιών, με εξαίρεση τα μέσα ενημέρωσης και κοινωνικής δικτύωσης. Ωστόσο, αρκετοί μουσικοί -ιδίως όσοι εργάζονταν με εποχιακή

ή άτυπη σχέση εργασίας- δεν μπορούσαν αρχικά να ενταχθούν στα κρατικά μέτρα στήριξης, καθώς δεν υπήρχε καταγραφή τους μέσω ενεργών συμβάσεων (Tsioulakis 2022b, 2024). Μόνο κατόπιν συνδικαλιστικής κινητοποίησης δημιουργήθηκε το Μητρώο Καλλιτεχνών, επιτρέποντας την καταβολή επιδομάτων αναστολής από τον Σεπτέμβριο του 2020 και εξής. Ακόμη και τότε, όμως, πολλοί/ές έμειναν εκτός -όπως οι μουσικοί του δρόμου ή όσοι/ες δεν ανήκαν σε αναγνωρισμένα σωματεία- συνθήκη που ανέδειξε τη στρωματοποίηση της πρόσβασης στα δικαιώματα, ενώ πολλοί/ες που δεν θα έπρεπε να ενταχθούν στα μέτρα κρατικής στήριξης εντάχθηκαν. Σχετικά με τα παραπάνω τόσο το επίδομα ειδικού σκοπού όσο και το Μητρώο Καλλιτεχνών είναι μεταξύ όσων αναφέρθηκαν από τα μέλη του ΔΣ του ΣΜΒΕ:

Επί περιόδου κορονοϊού δίνανε το Επίδομα Ειδικού Σκοπού, τα πέντε τριάντα τέσσερα, κι [ένας τύπος στην Πάτρα] είχε πάρει ένα κάρο Ρομά, πόσους ήτανε; Δεκαέξι χιλιάδες; Τους έγραψε όλους σα μουσικούς και...σα μουσικούς του δρόμου τους έγραψε κι απ' τα πέντε τριάντα τέσσερα τους έπαιρνε ποσοστό...

[Δ]εν είχε κανένα φίλτρο το Μητρώο, ήταν ό,τι να ναι...Και μετά αποκλείστηκαν όλοι οι μουσικοί του δρόμου, δηλαδή κι αυτοί που ήτανε και ίσως μπορούσαν να διεκδικήσουνε κάποιο ποσό, αποκλείστηκαν τελείως από τη διαδικασία.

Σε αυτό το δυστοπικό και απορρυθμισμένο τοπίο, εξάλλου, και με δεδομένη τη διαδικασία από-επαγγελματοποίησης που είχε ήδη συντελεστεί εν μέσω της οικονομικής κρίσης, πολλές και πολλοί άλλαξαν επάγγελμα:

[Κ]αι δεν ξαναγύρισαν ποτέ στη μουσική... κάποιοι, απ' τα πολλά υπαρξιακά που πάθανε. Υπάρχουν άλλοι που... επειδή ήτανε σε μία κρίσιμη ηλικία... τους έκοψε τη φόρα αυτό και μετά δεν είχαν το κουράγιο να το ξαναστήσουνε... επειδή δε θέλανε να κάνουνε Zoom, δε θέλανε να κάνουνε... για έναν χρόνο, δύο, δε θέλανε (Χρυσούλα 34, μουσικός και τραγουδίστρια).

Στην παρακάτω έντονα βιωματική αφήγηση η Αναστασία αναφέρεται στην εμπειρία της ως μουσικού κατά την περίοδο της πανδημίας. Πέρα από τη δυσκολία της επιβίωσης, η συνομιλήτριά μας αποτυπώνει την απονομιμοποίηση της μουσικής εργασίας στο πλαίσιο μιας εργαλειακής αντίληψης χρησιμότητας, όπου η καλλιτεχνική συνεισφορά εκλαμβάνεται ως περιττή ή αναλώσιμη και ταυτόχρονα κάνει λόγο για τη συμβολική υποτίμηση του επαγγέλματός της, παρά την επένδυση κόπου, χρόνου και πόρων που απαιτεί η επαγγελματική ενασχόληση με τη μουσική. Σκιαγραφώντας τη μουσική εργασία ως πεδίο ακραίας αβεβαιότητας, η οποία δεν περιορίζεται στο βιοποριστικό επίπεδο, αλλά εγγράφεται και στο πεδίο της αναγνώρισης, της αξιοπρέπειας και της κοινωνικής ορατότητας, εστιάζει στην αίσθηση απαξίωσης και αορατότητας που βίωσαν οι καλλιτέχνες, και υπογραμμίζει την απουσία θεσμικής στήριξης και τη βαθιά απορρύθμιση του εργασιακού τους καθεστώτος:

Ήμασταν αβοήθητοι... πραγματικά ήμασταν αβοήθητοι όλος ο κλάδος... όχι μόνο εμείς δηλαδή.. και οι χορευτές και οι ηθοποιοί πολύ δύσκολα. Έεχεις να κάνεις με ένα κλάδο ο οποίος είναι στα πρόθυρα της εξαθλίωσης, ας πούμε. Και του φέρεσαι και σαν να είναι... σαν να μη σε νοιάζει. Δηλαδή το κράτος, ας πούμε, από ό,τι μπορώ να θυμηθώ, αν και δεν θέλω να θυμάμαι, ε μας φερόντανε σαν να, εντάξει ρε παιδί μου, δεν είναι και τίποτα να πεθάνετε ξέρω γώ. Δηλαδή δεν είστε και... δεν είστε γιατροί, ας πούμε

που είναι χρήσιμοι. Είδαμε και για τους γιατρούς βέβαια... αλλά κάπως ότι εντάξει τώρα «κάνε μια άλλη δουλειά ρε φίλε ας πούμε στην τελική άμα δεν μπορείς να επιβιώσεις με αυτό». Οπότε ήταν κάτι μεταξύ εξαθλίωσης κανονικής και εκνευρισμού πάρα πολύ μεγάλου. Γιατί ακόμα και, δεν στο λέω ότι «ά εμείς που έχουμε σπουδάσει σε ωδεία και έχουμε καταθέσει χρήμα και πόνο και διάβασμα». Δηλαδή και οι συνάδελφοι που είναι εμπειροτέχνες.. δηλαδή εννοώ παραδοσιακοί ή παίζουν μοντέρνα όργανα έχουν καταθέσει χρήματα και σε μαθήματα και σε εξοπλισμό, σε μελέτη για άπειρες ώρες ας πούμε και παιξίματα, κ.λπ. και σκατοδουλειές και... δηλαδή όλο αυτό... δεν μπορεί να σε κάνει ένα τίποτα. Και φυσικά η τηλεόραση να παίζει... γλέντια... και ... πώς το λένε; τι ωραία που μας κρατάτε συντροφιά. Εντάξει ok. Απλήρωτα βέβαια (Αναστασία, 37 χρονών μουσικός).

Μιλώντας εξάλλου για τη μετάβαση από την παθητική αδράνεια της πανδημίας στην υπερκινητικότητα της επανέναρξης της εργασίας, η Αναστασία αναφέρεται σε μια άλλη, εξίσου τραυματική διάσταση: τον καταναγκασμό της υπερ-εργασίας.

[Ο]ταν ξανα άνοιξαν τα πράγματα τρέξαμε σε ό,τι δουλειά υπάρχει. Δηλαδή όσοο,τι δουλειά υπήρχε. Κακοπληρωμένη; κακοπληρωμένη, τη μία πάνω στην άλλη; τη μια πάνω... Ό,τι μαλακία σου λέγανε, εσύ έτρεχες να την κάνεις, γιατί είχες άγχος το ότι θα ξανακλείσουνε ας πούμε. Άρα πρέπει να κάνω καβάτζα σε χρήματα, πρέπει να με ξέρουν όλοι στην πιάτσα για να ξαναβρώ δουλειά οπότε ήταν... υπήρχε ένας πανικός. Δηλαδή εγώ αισθανόμουν ότι υπήρχε πανικός (Αναστασία, 37 χρονών μουσικός).

Κατά τη μεταπανδημική περίοδο, η αγωνία της επιβίωσης οδηγεί τις/τους καλλιτέχνες σε αδιάκριτη αποδοχή κάθε επαγγελματικής ευκαιρίας -όσο κακοπληρωμένη ή υποτιμητική κι αν είναι. Ο «πανικός» που αναφέρει η Αναστασία δεν αφορά μόνο την υλική ανασφάλεια, αλλά και τον φόβο συνέχισης της κοινωνικής αορατότητας. Μέσα από αυτή τη ρυθμιστική λογική του «αν δεν τρέξω, θα χαθώ», αναδύεται μια βαθιά εσωτερίκευση της επισφάλειας, που οδηγεί σε μια μορφή «αυτο-καταναγκαστικής» εργασιακής συμπεριφοράς, στοιχείο που μας επιτρέπει να στραφούμε ξανά στο θέμα της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας μέσα στο πλαίσιο πολλαπλών κρίσεων. Όπως τονίζει η συνομιλήτριά μας, η συνθήκη της πανδημίας λειτουργεί ως παράγοντας «έκτακτης ανάγκης» που φέρνει τον/τη μουσικό αντιμέτωπο/η με λιγότερες εργασιακές ευκαιρίες, ποδηγετώντας τον/την με αποτέλεσμα να αποδεχτεί χειρότερες συνθήκες εργασίας, χαμηλότερα μεροκάματα, και πολυαπασχόληση χωρίς στρατηγική για ένα ευοίωνο μέλλον. Η σύμπτωση, λοιπόν, των πολλαπλών κρίσεων εγκαθιδρύει μία κυβερνητικότητα αυτοδιαχείρισης, χαρακτηριζόμενης από ένα φαύλο κύκλο, όπου όλες οι δυνατές επιλογές ωθούν τον/την μουσικά εργαζόμενο/η βαθύτερα στη δίνη της επισφαλαιοποίησης.

Αντιστάσεις στο καθεστώς της επισφάλειας

Έχοντας εξετάσει τις διάφορες εκφάνσεις τόσο των ενδημικών όσο και των παροδικών και νέων προκλήσεων που χαρακτηρίζουν την επαγγελματική εμπειρία των μουσικών μέσα σε μία συνθήκη νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας, περνάμε τώρα σε μία ανάλυση των στρατηγικών αντίστασής τους. Όπως αποτυπώνουν οι παρακάτω μαρτυρίες, η αντίσταση στην επισφάλεια που ολοένα βαθαίνει δεν είναι εύκολη υπόθεση, ούτε κάτι που διενεργείται συνειδητά και οργανωμένα από όλες και όλους. Παρ' όλα αυτά, στοιχεία αντίστασης διαφορετικής έντασης και μεγέθους εντοπίζονται σε πολλές από

τις διηγήσεις των συνομιλητών και συνομιλητριών μας, αναδεικνύοντας τόσο τα περιθώρια ατομικής αυτενέργειας εν μέσω νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας, όσο και τις προσλήψεις τους απέναντι στις προσπάθειες συλλογικής στρατηγικής και δράσης.

Ατομικές στρατηγικές επιβίωσης

Η πολυπλοκότητα των στρατηγικών επιβίωσης που υιοθετούν οι μουσικοί για να ανταποκριθούν στο καθεστώς της επισφάλειας αποτυπώνεται στις συνεντεύξεις μας. Επινεύουν και συνδυάζουν ένα ευρύ φάσμα πρακτικών και νοηματοδοτήσεων που τις/τους επιτρέπει να συντηρούν όχι μόνο το βιοτικό τους επίπεδο, αλλά και την επαγγελματική τους ταυτότητα ως μουσικοί. Παρότι αρκετές από αυτές τις στρατηγικές εντάσσονται στο εδραιωμένο ρεπερτόριο της εργασίας στις ΠΔΒ,⁹⁰ η κάθε περίπτωση αναδεικνύει έναν ιδιαίτερο συνδυασμό πρακτικών, συνθηκών και αξιών: πολυαπασχόληση και ετεροαπασχόληση, στήριξη από οικογένεια, μηχανισμοί εύρεσης εργασίας, όπως η κοινωνική δικτύωση και φήμη, εμπλουτίζονται υπό την επίδραση των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας.

Γεωγραφία και κινητικότητα

Είναι ενδιαφέρον ότι η πολιτική οικονομία του μουσικού επαγγέλματος εμπεριέχει εγγενώς μετακινούμενες γεωγραφίες (Toynbee 2000), καθώς η πλειονότητα των μουσικών στο ζωντανό θέαμα μετακινείται διαρκώς είτε ως αποτέλεσμα προγράμματος εμφανίσεων μακριά από την έδρα τους (McKerrell 2011, Νόνοα 2012, Ottosson 2009), είτε πιο μακροπρόθεσμα για να αναζητήσει ευκαιρίες εργασίας σε πιο προσοδοφόρες σκηνές και βιομηχανίες (Rasmussen 2012). Έτσι, αξιοποιώντας δίκτυα συνεργασίας και «χώρους», οι μουσικοί ανάγουν την κινητικότητα σε σημαντικό παράγοντα στις στρατηγικές αντιμετώπισης της επισφάλειας, αλλά και στην αίσθηση της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Στην Ελλάδα, εντοπίζουμε μια σαφή τάση μετά την κρίση και την πανδημία, για μετανάστευση στην Αθήνα από την πλευρά νεοεισερχόμενων καλλιτεχνών χωρίς προσωπικές δεσμεύσεις ή αυξανόμενη παρουσία εκεί για τις/τους υπόλοιπους. Η Αθήνα αναδύεται ως σχεδόν μοναδικός κόμβος καλλιτεχνικής παραγωγής, προσελκύοντας μουσικούς από άλλες περιοχές της Ελλάδας: «εκεί συμβαίνουν όλα, ακόμη και αν μετά πας να παίξεις στην περιφέρεια» θα μας πουν πολλοί. Η περιφέρεια, αντίθετα, λειτουργεί συχνά ως πεδίο επιβίωσης για μουσικούς που ασχολούνται με την παραδοσιακή μουσική και διατηρούν εκεί ισχυρά επαγγελματικά και προσωπικά δίκτυα.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Χαράς που διαμένει σε μια επαρχιακή πόλη και δραστηριοποιείται κυρίως στο πεδίο της παραδοσιακής μουσικής (πανηγύρια, συνεστιάσεις):

Εμείς στην [επαρχία] έχουμε μία βάση, αλλά ταξιδεύουμε πάρα πολύ... γιατί οι δουλειές είναι διάσπαρτα, δηλαδή θα είσαι τη μία μέρα... ειδικά απ' το Πάσχα μέχρι τέλη Οκτωβρίου που είναι... είναι η παραγωγική περίοδος... και είναι οι δουλειές μας... ε... δεν... δηλαδή το σπίτι μας το βλέπουμε... μία φορά την εβδομάδα, γυρίζουμε (Χαρά, 35 χρονών, τραγουδίστρια)

Πολυ-/ετεροαπασχόληση ως αναγκαία συνθήκη

Στο ευρύ φάσμα των στρατηγικών που υιοθετούν οι μουσικοί εξέχουσα θέση κατέχουν η πολύ/ ετεροαπασχόληση, που περιλαμβάνουν εναλλαγή μεταξύ τυπικής

και άτυπης εργασίας, καθώς και μεταξύ μουσικών και μη μουσικών επαγγελματιών. Μεταξύ αυτών, πιο σημαντική ήταν η αναφορά στη διδασκαλία ως μέσο εξασφάλισης πιο σταθερού (αν και μετρίου) εισοδήματος, η ενασχόληση με άλλες δραστηριότητες που σχετίζονται με τη μουσική αλλά εκτός ζωντανών παραστάσεων (για παράδειγμα κατασκευή οργάνων, σύνθεση μουσικής για θεατρικές παραστάσεις και κινηματογράφο, ή ενασχόληση με τη μουσική τεχνολογία και τη μουσική παραγωγή, βλ. Tsioulakis 2021: 138-162), ακόμη και η ταυτόχρονη εξάσκηση ενός άλλου επαγγέλματος που δεν εμπίπτει στο ευρύτερο πεδίο της μουσικής εργασίας (π.χ. νυχτοφύλακας).

Κάποιοι/ες αξιοποιούν αυτές τις συνθήκες για να επεκτείνουν τις δεξιότητές τους ή να εξερευνήσουν εναλλακτικές μορφές καλλιτεχνικής δημιουργίας, ενώ άλλες/οι τις βιώνουν ως περιοριστικές, αφού εμποδίζουν τη συγκέντρωση στη μουσική. Η Χρυσούλα, της οποίας η δεκαπεντάχρονη μουσική καριέρα περιλαμβάνει διδασκαλία σε χορωδία, ιδιαίτερα μαθήματα, σύνθεση και εκτέλεση μουσικής για θεατρικές παραστάσεις, ηθοποιία, σόλο καριέρα ως τραγουδίστρια και μουσικός και τουλάχιστον δύο συγκροτήματα στα οποία παρουσιάζει τα δικά της projects, θεωρεί τη δυνατότητα εκτέλεσης ποικίλων μουσικών εργασιών ως αντιστάθμισμα για την εξασφάλιση της επιβίωσής της, και δηλώνει με υπερηφάνεια ότι «εφόσον όλες αυτές οι πρακτικές εμπίπτουν στο μουσικό πεδίο, με κάνουν καλύτερη μουσικό». Για την Αλεξάνδρα η διδασκαλία μουσικής σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια ή ιδιαίτερων μαθημάτων της παρέχει μιας μορφής σταθερότητα εισοδήματος και της επιτρέπει να κάνει μόνο πράγματα που θέλει. Σε αντίθεση ο Ντίνος θεωρεί τη μουσική εκπαίδευση δραστηριότητα που αντιβαίνει στην υπόλοιπη μουσική δράση του:

[Α]μα τρέχω εγώ όλη μέρα στα Ωδεία, ξεζουμίζομαι, μετά δεν έχω όρεξη να παίξω, δεν έχω χρόνο να κάνω πρόβες όταν απαιτούνται, άρα πρέπει να κόψω ένα απ' τα δύο ή και... κι επίσης όταν φεύγω για live εκτός Αθηνών ή εκτός έδρας τέλος πάντων... ε... δεν, δεν μπορώ να είμαι συνεπής (Ντίνος, 40 χρονών, μουσικός)

Ο Λευτέρης (54 ετών) μετά από μια μακρά και επιτυχημένη καριέρα ως session κιθαρίστας, αποφάσισε να δημιουργήσει το δικό του συγκρότημα και να ακολουθήσει αυτόνομη μουσική πορεία παρουσιάζοντας τα δικά του μουσικά έργα. Η ευελιξία και η εναλλαγή μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών ρόλων (αρχηγός συγκροτήματος, session μουσικός, εκπαιδευτικός, συνθέτης κ.λπ.) στην περίπτωση του σημαίνει διεύρυνση των πηγών εισοδήματός, αλλά όχι απαραίτητα και των συνολικών του απολαβών. Σε αυτή τη φάση της καριέρας του, όμως, φαίνεται να εκτιμά το «νόημα» και τη «δημιουργία» περισσότερο από την αμοιβή.

Όταν είδα... ότι τα νυχτερινά κέντρα άρχισαν να πέφτουν [λίγο πριν από την κρίση], αποφάσισα να κάνω κάτι δικό μου, να περάσω από τα νυχτερινά κέντρα που έχουν πρόγραμμα εποχής, σε μουσικούς χώρους και να κάνω συναυλίες με τη δική μου μπάντα. Αυτό που είπες για την τεχνολογία, είναι επίσης πολύ σημαντικό: το να καθίσω και να ηχογραφήσω μόνος μου τραγούδια, με έκανε ανεξάρτητο, το να αρχίσω να γράφω και βιβλία... το εκπαιδευτικό κομμάτι είναι πάντα εκεί, δηλαδή, αν πω ότι σταματώ τα πάντα και κάνω μόνο φροντιστήρια, θα βγάλω περισσότερα χρήματα. Το ίδιο θα μπορούσε να συμβεί αν συνέχιζα να δουλεύω απλά ως session μουσικός... αλλά δεν το έκανα (Λευτέρης, 54 ετών, μουσικός).

Στο πλαίσιο της μικρής έκτασης εθνογραφικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε,

εξάλλου, όλα τα μέλη της ορχήστρας είχαν μια «πρωινή» εργασία, και παρόλο που θεωρούν τους εαυτούς τους επαγγελματίες όσον αφορά την αφοσίωσή τους και τη συνολική τους στάση απέναντι στη μουσική τέχνη (αντιτίθενται στην ιδέα ότι είναι ερασιτέχνες), ήταν έτοιμα να εργαστούν χωρίς ασφαλιστική κάλυψη. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του Κώστα, ενός εκ των δύο μουσικών επί σκηνής: προερχόμενος από οικογένεια επαγγελματιών Ρομά μουσικών, ανήκει στη νεότερη γενιά των Ρομά μουσικών της πόλης που συνεχίζουν την ενασχόλησή τους με τη μουσική, ενώ παράλληλα έχουν μια καθημερινή πρωινή εργασία για να εξασφαλίσουν τα προς το ζην -κάτι που ήταν ασυνήθιστο στο παρελθόν. Ο επαγγελματισμός για τον ίδιο ανάγεται στην οικονομική του ιστορία.

Η άτυπη εργασία ως αμφίσημη στρατηγική

Η άτυπη εργασία αποτελεί δομική συνθήκη στον χώρο της μουσικής εργασίας και μπορεί να θεωρηθεί ως αμφίσημη στρατηγική, καθώς λειτουργεί από τη μια ως χαρακτηριστικό ενός πιο αποτελεσματικού και ευέλικτου τρόπου οργάνωσης της εργασίας, αφού αμείβεται καλύτερα, και από την άλλη ως σοβαρή πρόκληση, καθώς συνεπάγεται την απουσία ασφαλιστικής κάλυψης, τη μειωμένη ορατότητα και τον αποκλεισμό από δημόσια χρηματοδοτικά προγράμματα. Ορισμένοι μουσικοί, όπως η Χαρά, (35 ετών, τραγουδίστρια) που δραστηριοποιείται αποκλειστικά στην ελληνική περιφέρεια (πανηγύρια), αναζητούν στρατηγικές επαγγελματικής «ορατότητας» και ενσωμάτωσης στη θεσμική μουσική σκηνή, επιλέγοντας να εργάζονται με τιμολόγιο, ώστε να έχουν πρόσβαση σε δημόσιες διοργανώσεις, παρότι αυτό συνεπάγεται αυξημένα κόστη και διοικητικά βάρη. Αυτή η στρατηγική τους δίνει, εξάλλου, προτεραιότητα αφού ειδικά μεταξύ των μουσικών της σκηνής που δραστηριοποιούνται στα πανηγύρια της ελληνικής επαρχίας, η επικράτηση της αδήλωτης εργασίας συνεχίζει να είναι σε μεγάλο βαθμό υπαρκτή. Για την Αναστασία (37 χρονών, μουσικός) από την άλλη «υπάρχει και η μαύρη εργασία σίγουρα... από τη μια δεν έχεις ένσημα από την άλλη όμως τα χρήματα είναι πολύ καλύτερα».

Μέσα από αυτή την αμφισημία βλέπουμε, επίσης μια ακόμη διάσταση της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας στην πράξη: μουσικοί καλούνται να επιλέξουν μεταξύ του άμεσου κέρδους και της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας, με σημαντικές επιπτώσεις τόσο στη μελλοντική τους σταδιοδρομία όσο και στις συλλογικές διεκδικήσεις και τα κεκτημένα του κλάδου.

Οικονομικό και Κοινωνικό κεφάλαιο

Εξαιρετικά σημαντική ως αντισταθμιστικό μέσο στην επισφάλεια και την ανεργία είναι η δυνατότητα διάθεσης σχετικού οικονομικού και κοινωνικού κεφαλαίου ειδικά για τις/τους νεότερους/ρες μουσικούς. Είναι ενδιαφέρον ότι για μια σημαντική μερίδα των καλλιτεχνών που συζητήσαμε η δυνατότητα πρόσβασης ή επίκλησης του οικογενειακού πλούτου/κεφαλαίου διαμόρφωσε τις εμπειρίες τους με πολλούς τρόπους (π.χ. σε περιόδους ανεργίας ή έλλειψης εισοδήματος διαβίωση στην ιδιοκτησία μιας οικογένειας).⁹¹ Ωστόσο, πιο σημαντική ήταν η δραστηριοποίηση μελών του οικογενειακού περιβάλλοντος στη μουσική εργασία. Όπως στην περίπτωση του Κώστα όπου η εγγενής μουσικότητα των Τσιγγάνων και η παραδοσιακή επαγγελματική τους ενασχόληση με τη μουσική αποτελεί εκέγγυο της επαγγελματικότητάς του, για την Αναστασία η μουσικότητα είναι, επίσης, οικογενειακή υπόθεση που λειτούργησε ως

σημαντικός πόρος στην αναζήτηση εργασίας και στη διαμόρφωση ενός πλαισίου κοινωνικότητας εντός της επισφάλειας.

Επειδή προέρχομαι προσωπικά από μια οικογένεια που ήταν επίσης σε αυτή τη δουλειά, δεν χρειάστηκε να στείλω το βιογραφικό μου ή να εκδώσω επαγγελματικές κάρτες ή να επιστρατεύσω τους φίλους μου για να μου βρουν κάτι, γιατί κατά κάποιο τρόπο άρχισα να δουλεύω πολύ μικρή και από τότε, ήταν η προφορική επικοινωνία (Αναστασία, 37 ετών, μουσικός).

Πέρα από το οικογενειακό κεφάλαιο, για την πλειονότητα των μουσικών που μιλήσαμε, εξαιρετικά σημαντικό είναι το κοινωνικό δίκτυο το οποίο συναπαρτίζεται από έναν κύκλο συνεργασιών που προέρχονται είτε από τα χρόνια των σπουδών, είτε από σταθερές και επαναλαμβανόμενες συμπράξεις. Αυτές μετασχηματίζονται σε σχέσεις οικειότητας και κατ' αυτό τον τρόπο δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την ανανέωσή τους:

[N]ομίζω εδώ το συναδελφικό κομμάτι είναι πολύ σημαντικό, δηλαδή το να έχεις δουλέψει με πέντε ανθρώπους, κάποιος από αυτούς τους πέντε ανθρώπους εάν είναι ευχαριστημένος από αυτό που έχει κάνει σε προτείνει κάπου αλλού. Στη δική μου περίπτωση αυτό έγινε περισσότερο εε... νομίζω και γενικά η ελληνική αγορά έτσι λειτουργεί περισσότερο γιατί είμαστε και κλειστός κύκλος εντάξει, δεν είμαστε πια πάρα πολλοί και ειδικά σε αυτά τα όργανα όταν βγαίνεις κι από το κλασσικό είναι συγκεκριμένοι άνθρωποι που παίζουν. Εεε, οπότε κάπως έτσι πήγε αυτό. Νομίζω η μία εμπειρία, η μία συνεργασία έφερνε την άλλη (Αλεξάνδρα, 36 ετών, μουσικός).

Οικονομίες φήμης, εθελοντική εργασία και άτυπα στέκια

Στις αναφορές που ακολουθούν αναδεικνύεται με ενάργεια η σημασία των άτυπων οικονομιών φήμης και άτυπων δικτύων εργασιακής διασύνδεσης και αναγνώρισης που διαμορφώνονται συχνά γύρω από συγκεκριμένους χώρους. Παράλληλα, τονίζεται το κόστος της επένδυσης σε φήμη, που απαιτεί χρόνο, κόπο και επαναλαμβανόμενη έκθεση, αυτό που η Shannon Garland (2019) αποκαλεί «φατική εργασία», χωρίς εγγυήσεις για άμεση ή δίκαιη ανταμοιβή.

Επειδή εγώ γενικά δεν ήμουν ο άνθρωπος που έβγαينا στα μπαράκια έξω, γιατί εκεί γίνεται, απ' ό,τι έχω παρατηρήσει τώρα τελευταία που όντως καμιά φορά το κάνω, εκεί γίνεται, εκεί γίνεται πολλή δουλειά... δηλαδή θέλω να πω, όπως ήταν παλιά τα καφενεία των μουσικών, ε, τώρα με κάποιον τρόπο έχουνε δημιουργηθεί κάποια στέκια, μπαράκια, που ξέρεις ότι θα πας εκεί, θα βρεθείς μ' αυτόν ή θα πας σε κάποιο live μουσικών κι από κάτω θα 'ναι οι υπόλοιποι φίλοι και κάπως έτσι, και όταν κάποιος μπορεί να σε χρειαστεί ή να...ε...είναι εκεί μπροστά σου (Ντίνος, 40 ετών, μουσικός).

Η εθελοντική εργασία και η συχνή απουσία οικονομικής αμοιβής, ιδίως στα πρώτα βήματα, εκλαμβάνονται επίσης ως αναγκαίες θυσιές για την είσοδο σε κύκλους επαγγελματικής αναγνώρισης.

Οπότε έχεις φάει το σκατό συγγνώμη κιόλας, εεε μία και δύο και τρεις φορές για να σε δουν τέσσερις, πέντε άνθρωποι και να πούνε αυτή αξίζει ας πούμε και να σου προτείνουν μια δουλειά που να είναι καλύτερη (Αναστασία, 37 χρονών, μουσικός).

Αν η ανάγκη για φήμη και διασύνδεση προβάλλει εδώ ως προαπαιτούμενο για τη συμμετοχή σε επαγγελματικούς κύκλους, και το κόστος του είναι ιδιαίτερα υψηλό, αναδεικνύεται επιπλέον και μια συχνά αποσιωπημένη πτυχή: ότι η άτυπη μορφή εργασίας που προϋποθέτει η συμμετοχή σε αυτά τα δίκτυα δεν είναι εξίσου εφικτή για όλες και όλους και νέοι παράγοντες ανισότητας προκύπτουν: όσοι/ες δεν έχουν τον χρόνο, τα χρήματα ή την ψυχική ανθεκτικότητα να επενδύσουν επανειλημμένα χωρίς άμεσο αντίκρισμα, μένουν εκτός. Έτσι, το «δίκτυο» δεν είναι απλώς πλαίσιο συνεργασίας, αλλά και μηχανισμός αποκλεισμού.

Αυτοπροβολή και social media

Η αυτοπροβολή στα ΜΚΔ ήταν απαραίτητη για την απόκτηση και τη διατήρηση της προβολής των περισσότερων συνομιλητών μας, ιδίως για τις/τους μουσικούς/τραγουδιστές που θέλουν να παρουσιάσουν το δικό τους έργο/πρότζεκτ και να ξεκινήσουν ή να διατηρήσουν μια σόλο καριέρα:

Μπαίνω στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης καθώς χρειάζομαι προβολή, επειδή έχω το δικό μου έργο που πρέπει να προωθηθεί. Αν δούλευα μόνο ως session μουσικός, ως κιθαρίστας, δεν θα χρειαζόταν να κάνω τίποτα, αυτοί που πρέπει να με γνωρίζουν, με ξέρουν. Αυτό που βγαίνει στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχει να κάνει με το κοινό (Λευτέρης, 54, μουσικός και συνθέτης).

Η μαρτυρία του Λευτέρη επισημαίνει τη διαφορά ανάμεσα σε «ορατή» και «αόρατη» μουσική εργασία: για τους session μουσικούς, που κινούνται εντός συγκεκριμένων κύκλων, η φήμη είναι εσωτερική -θεμελιώνεται σε δικτύώσεις και επαγγελματική φήμη εντός του κλάδου. Αντιθέτως, για έναν/μία δημιουργό με προσωπικό πρότζεκτ, η έξοδος στη δημόσια σφαίρα απαιτεί συνεχή αυτοπαρουσίαση και επικοινωνιακή εργασία. Η ανάγκη προβολής, δηλαδή, δεν απορρέει απλώς από την επιθυμία «επικοινωνίας» με το κοινό, αλλά από την ίδια τη φύση της ανεξάρτητης μουσικής δημιουργίας, ως ανασφαλούς και εξατομικευμένης επιχειρηματικότητας.

Οι νεότεροι/ες συνομιλητές/τριές μας περιγράφουν, εξάλλου, την εμπειρία των ΜΚΔ με πιο αμφίσημο και αγχωτικό τόνο. Αν και παραδέχονται ότι υπήρξαν κρίσιμο εργαλείο ορατότητας στην αρχή της κρίσης (δηλ. μετά το 2010), επισημαίνουν τη σημαντική κορεσμένη και ανταγωνιστική φύση του ψηφιακού πεδίου. Ο όγκος του παραγόμενου περιεχομένου αυξάνει διαρκώς, γεγονός που καθιστά την απόσπαση προσοχής του κοινού ολοένα και πιο δύσκολη, καθώς η αναγνωρισιμότητα μετατίθεται στο εφήμερο engagement (likes, views), ενώ η επιδιωκόμενη σύνδεση με το «ζωντανό» κοινό πολύ συχνά δεν επιτυγχάνεται. Επιπλέον, η συνεχής απαίτηση για καινοτομία και νέο περιεχόμενο δημιουργεί μια μορφή «ψηφιακής εξάντλησης» (Terranova 2000) -μια ψυχολογική και δημιουργική πίεση που απορροφά χρόνο και ενέργεια από την ίδια την καλλιτεχνική πράξη. Η ανάγκη να «υπηρετείς τα social» μετασχηματίζεται έτσι σε μια μορφή αόρατης, αφιλοκερδούς και διαρκούς εργασίας, σε δομική συνθήκη ανασφάλειας και εξάντλησης για τους ανεξάρτητους καλλιτέχνες, ιδίως στις μετα-κρίσης συνθήκες του ελληνικού μουσικού πεδίου, η οποία εντάσσεται πλήρως στη λογική της νεοφιλελεύθερης αυτο-επιχειρηματικότητας.

Ο Ντίνος μας αναφέρει χαρακτηριστικά:

[Ό]ντως μέσα απ' τα social κάνεις ένα σοβαρό κομμάτι επικοινωνίας... αλλά νιώθω ότι δεν υπάρχει αντιστοιχία της προσπάθειας ή της ποιότητας που βγάζεις, σε καμία

περίπτωση δεν υπάρχει αντιστοιχία και θα σου πω και γιατί, με βάση το ποιος θα έρθει στα live σου. Εξαντλείται όλο στα like, δηλαδή υπάρχει περίπτωση να σου κάνουν, ξέρω 'γω εφτακόσια άτομα like και να έρθουνε πέντε.

[Ε]πίσης τα social είναι... ε... είναι μία συνθήκη που ναι μεν σου φέρνει, αλλά νιώθω ότι τώρα πια σε πνίγει κιόλας. Με την έννοια ότι πρέπει να είσαι συνεχώς εκεί και να το υπηρετείς... να παράγεις κάτι καινούργιο συνεχώς, η έννοια της καινοτομίας π.χ. στα social είναι σημαντική (Ντίνος, 40 ετών, μουσικός).

Αυτόνομες μουσικές παραγωγές

Ενώ οι γενικές δεξιότητες διαχείρισης της καριέρας φαίνεται να εκτιμώνται ως βασικός εργασιακός πόρος στην άκρως ανταγωνιστική, εξατομικευμένη και επισφαλής αγορά εργασίας της μουσικής, οι αναδυόμενες/οι τραγουδιστές/τριες παρουσιάζονται ως τα κατεξοχήν επιχειρηματικά υποκείμενα που πρέπει να επενδύσουν στον εαυτό τους, καθώς η πραγματοποίηση μιας «επιτυχίας» (hit) είναι εμβληματική προϋπόθεση για την ανάδειξή τους (Kallimoroulou and Theodosiou, υπό έκδοση). Η σημασία της έγκειται στη δυνατότητα ανάπτυξης μιας διακριτής καλλιτεχνικής ταυτότητας (branding) και στην απόκτηση προβολής, προκειμένου να εξασφαλιστεί τελικά εργασία με καλύτερους όρους (βλ. Abbing 2002, Banks 2010).

Ένας τραγουδιστής χρειάζεται μια επιτυχία και, πρέπει να τα χρηματοδοτήσουμε όλα μόνοι μας- γι' αυτό είμαστε οι παραγωγοί, δηλαδή πρέπει να βρούμε τον συνθέτη, τον ενορχηστρωτή, τον στιχουργό, τους μουσικούς, τα στούντιο, να πληρώσουμε για όλα αυτά, καθώς και για φωτογραφίες, βίντεο, μικρόφωνα, ρούχα, εταιρεία προώθησης κ.λπ. Χρήματα που δεν βγαίνουν με τον τρόπο που λειτουργεί η επιχείρησή μας τώρα (Χαρά, 35 ετών, τραγουδίστρια).

Το κυνήγι, λοιπόν, της «επιτυχίας» (πρόσκαιρης ή μακροπρόθεσμης), καθίσταται ατομική στρατηγική που μπορεί να αμβλύνει τις επιπτώσεις της επισφάλειας, αλλά ταυτόχρονα μετασχηματίζει τη φύση της μουσικής εργασίας, διευρύνοντας τον πήχη τόσο των απαραίτητων δεξιοτήτων, όσο και της αφιέρωσης προσωπικού χρόνου και κεφαλαίου. Ως αποτέλεσμα, ο/η τραγουδιστής/τρια ενσαρκώνει την «ιδανική επιχειρηματική» φιγούρα της σημερινής επισφαλούς και ευέλικτης αγοράς εργασίας (Eisenstein 2009, Gill and Scharff 2013), ή αυτό που η McRobbie (2009: 15) αποκαλεί «προνομιούχο υποκείμενο της κοινωνικής αλλαγής», το ιδανικό νεοφιλελεύθερο υποκείμενο.

Μπορεί ωστόσο μια αυτόνομη μουσική παραγωγή να απαντά και στην ανάγκη αυτονομίας ή/και να αποτελεί μια δήλωση αντίστασης, αλλά και ταυτόχρονα να συνιστά μια υπαρξιακή στρατηγική για τη διατήρηση της προσωπικής ισορροπίας εντός ενός επισφαλούς εργασιακού καθεστώτος. Το «κάνω μουσική με τους δικούς μου όρους» μπορεί να θεωρηθεί μια αντισταθμιστική στρατηγική, η οποία επιτρέπει στη/στον δημιουργό να ακολουθήσει καλλιτεχνικά μονοπάτια που ενδέχεται να μην έχουν εμπορική απήχηση. Ως τέτοια έχει διττό χαρακτήρα ως επιλογή ελευθερίας αλλά και ως διαχείριση αναγκαστικής περιθωριοποίησης.

[Ο]ταν χτίστηκε το κομμάτι της διδασκαλίας πιο σταθερά, εκεί πήρα την απόφαση ότι θα κάνω πράγματα που θέλω μόνο. Χωρίς να τα κάνω για να βγάλω λεφτά εε... οπότε είμαι σε αυτή τη διαδικασία. Δυστυχώς και αυτά που μου αρέσουν δεν είναι εμπορικά (Αλεξάνδρα 36 χρονών, μουσικός).

Και φυσικά πολύ συχνά οι όροι εργασίας εντός αυτών των αυτόνομων εργασιακών πλαισίων αποκαλύπτουν τη συστηματική απομείωση της μουσικής εργασίας, καθώς η καλλιτεχνική προσπάθεια μπορεί να μην αντιστοιχίζεται με αξιοπρεπείς αμοιβές και να ενέχει εν τέλει τον κίνδυνο της έλλειψης σεβασμού από την κοινότητα των ομότιμων, όπως στην περίπτωση του Ντίνου:

Καταρχάς, εγώ ο ίδιος, εγώ ο ίδιος έχω... στα δικά μου τα project πηγαίνεις σε μαγαζιά... ο όρος είναι τα εισιτήρια, ό,τι βγει απ' τα εισιτήρια και πάει και σου δίνει, ξέρω 'γω ένα ποσό... ε... εκατόν πενήντα ευρώ και σου λέει: «Μοίρασέ το σε οκτώ άτομα». Τί να μοιράσεις; Αυτό αυτομάτως αν μαθευτεί, είναι σα να λένε ότι ο [τάδε] δεν έχει διαπραγματευτική ισχύ ξέρω 'γω, ή δεν παίρνει πολλά ή ότι... δεν αξίζει πολλά, γιατί το μεροκάματο ίσον η αξία του μουσικού, όσα περισσότερα παίρνεις ίσον ότι είσαι και καλύτερος ξέρω 'γω (Ντίνος, 40 ετών, μουσικός).

Η σιωπή ως στρατηγική αποσιώπησης της επισφάλειας και η ηθική οικονομία της μουσικής εργασίας

Μια κρίσιμη, αλλά λιγότερο ορατή, διάσταση των στρατηγικών επιβίωσης στον χώρο της μουσικής εργασίας είναι η σιωπή ως στρατηγική αποφυγής της ρητής αναμέτρησης με τις συνθήκες επισφάλειας, που λειτουργεί στα όρια μεταξύ επιβίωσης και αυτοπροστασίας και που ίσως φανερώνει μια ηθική οικονομία του μουσικού επαγγέλματος που συγκροτείται όχι μόνο μέσα από όσα λέγονται, αλλά και μέσα από όσα αποσιωπώνται.

Το ζήτημα της αμοιβής -του «μεροκάματου»- λειτουργεί εδώ ως ένα πεδίο ηθικά φορτισμένο, όπου η δημόσια αναφορά ενέχει κινδύνους συμβολικής απαξίωσης ή αποκάλυψης «ανεπιθύμητων» διαφορών.

Εδώ καταρχάς δε συζητάμε τα μεροκάματα, γιατί δεν τα συζητάμε τα μεροκάματα; Γιατί πολλοί επειδή θέλουν να δουλέψουνε, πάνε με λιγότερα μεροκάματα κι επειδή το μεροκάματο είναι σα να είναι... ένδειξη πρεστίτζ, δηλαδή: «Εγώ έχω πάρει μεγάλο μεροκάματο», ξέρω 'γω, αλλά για να μην φανερωθεί και για να μην μπει στη διαδικασία να πεις ψέματα, κυρίως αποκρ-...ε... δηλαδή υπάρχει ενοχή να συζητήσουμε για το μεροκάματο. «Πόσο μεροκάματο πήρες εκεί;», «Ρε φίλε, πόσο ζήτησες εκεί για να του πω κι εγώ, να ξέρω;», αυτά δεν τα λέμε, γιατί ο άλλος σου λέει: «Εντάξει, εγώ πήρα πενήντα ευρώ γι' αυτό», άμα του πεις: «Πενήντα ευρώ, ρε συ πολύ λίγα». Κατάλαβες υπάρχει ένα τέτοιο... (Ντίνος, 40 χρονών, μουσικός).

Η αποσιώπηση λοιπόν των οικονομικών απολαβών, όπως φαίνεται και από τα λόγια του Ντίνου, σχετίζεται τόσο με τη διαμόρφωση της επαγγελματικής αξιοπρέπειας, όσο και με την αποφυγή ενδοκοινοτικών συγκρούσεων. Αν η αξία του μουσικού υποποσούται συμβολικά στην αμοιβή του, δημιουργείται ένα παράδοξο καθεστώς ορατότητας: η αποκάλυψη χαμηλής αμοιβής ενέχει κινδύνους έκθεσης, ντροπής ή και συμβολικής αποδόμησης του επαγγελματικού του κύρους. Αυτή η αποσιώπηση δεν προκύπτει αποκλειστικά από τον ανταγωνισμό, αλλά και από έναν διάχυτο φόβο ηθικής έκθεσης -δηλαδή την πιθανότητα να φανερωθεί η «μειονεκτική» θέση ενός μουσικού μέσα στην ιεραρχία του επαγγέλματος. Αντίστοιχα και το ζήτημα της ασφάλισης παρουσιάζεται ως ταμπού, καθώς συνδέεται με συναισθήματα ενοχής και ματαίωσης

Το ασφαλιστικό έχει να κάνει με τη γενικότερη ενοχή... που έρχεται απ' το παρελθόν ότι: «Α, θ' ασφαλιστούμε, δε θα πάρουμε...», είναι ένα ζήτημα που μας ρίχνει ψυχολογικά: «Θα πάρουμε ποτέ σύνταξη;». Όχι, αλλά επειδή δε θέλουμε να ασχοληθούμε τώρα με... να χαλάσουμε την ενέργειά μας, δεν καθόμαστε να συζητάμε για τέτοια, είναι ζητήματα, τα οποία κάνουνε πολύ «τζιζ» και ό,τι κάνει «τζιζ» δε συζητείται εύκολα σε κάτι που πας να δώσεις την ψυχή σου, να χαρείς ή να χαρίσεις χαρά τέλος πάντων (Ντίνος, 40 χρόνων, μουσικός).

Η σιωπή, επομένως, εμπεριέχει τις εντάσεις ανάμεσα στη συλλογική και την ατομική διαπραγμάτευση της μουσικής εργασίας, και φανερώνει πώς η ηθική οικονομία του μουσικού επαγγέλματος συγκροτείται όχι μόνο μέσα από όσα λέγονται, αλλά και μέσα από όσα αποσιωπώνται. Ταυτόχρονα, αυτή η τάση αποσιώπησης ζητημάτων που σχετίζονται με τις υλικές συνθήκες γίνεται συνώνυμη του «επαγγελματισμού» και της «πίστης στο όραμα», καθώς διαιωνίζει αρχαϊκές νοηματοδοτήσεις της ταυτότητας του/της «καλλιτέχνη» ως ενός ατόμου του οποίου οι βιοποριστικές ανάγκες είναι δευτερεύουσες μπροστά στην καθαρή δημιουργικότητα (Bradshaw 2015, Frith 2017). Υπό αυτό το πρίσμα η σιωπή μπορεί να ιδωθεί ως μορφή νεοφιλελεύθερης αυτοπειθαρχίας, ως μια στρατηγική «ενηλικίωσης» στον χώρο, που διατηρεί το ήθος της μουσικής ταυτότητας, μακριά από τη «μιζέρια» της καθημερινής οικονομικής επιβίωσης. Αυτό το φαινόμενο μπορεί να οδηγή σε μία εξατομίκευση της ευθύνης και εσωτερίκευση της αποτυχίας -στο «να θεωρούνται οι ίδιοι υπεύθυνοι για τις αποτυχίες και τις δυσκολίες που βιώνουν» (Scharff 2016: 14). Έτσι η επισφάλεια διασπά, απομονώνει και ρυθμίζει σιωπηλά τα υποκείμενα, και εν τέλει ενισχύει και διαιωνίζει τον κύκλο της εργασιακής ανασφάλειας.

Συλλογικές στρατηγικές διεκδίκησης και συνδικαλιστική συμμετοχή

Όπως έχουμε καταδείξει μέχρι εδώ, οι στρατηγικές των μουσικών ενάντια στην επισφάλεια υπήρξαν κατά κύριο λόγο εξατομικευμένες. Επαληθεύοντας τη σχεδόν ολοκληρωτική επικράτηση της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας, οι συνομιλητές/τριές μας βρίσκουν μηχανισμούς αυτοδιαχείρισης και διεξόδους -τόσο δημιουργικές όσο και οικονομικής επιβίωσης- που κινούνται εν πολλοίς μέσα στα πλαίσια των επιλογών που τους διαθέτει η επιχειρηματική υποκειμενικότητα. Αυτό δε σημαίνει παρ' όλα αυτά ότι η συλλογική δράση (θεσμοθετημένη ή μη) τους είναι άγνωστη ή αδιάφορη. Μέσα από τις μαρτυρίες των μουσικών που συνομιλήσαμε διαφαίνεται μία πληθώρα θέσεων ως προς τις συλλογικότητες και το συνδικαλιστικό κίνημα, που εξαρτώνται τόσο από τους ταυτοτικούς παράγοντες και την κοινωνικο-πολιτική ιδιοσυγκρασία των συνομιλούντων, όσο και από τη χρονική συγκυρία.

Σε αυτή την τελευταία ενότητα του κειμένου, λοιπόν, θα επιχειρήσουμε μία σύνοψη επισκόπηση των τάσεων και ρητορικών των μουσικών εργαζομένων απέναντι στα συνδικάτα και τις πιο αυθόρμητες και εφήμερες συλλογικότητες που προέκυψαν, ειδικά μέσα στην περίοδο της πανδημίας. Σκοπός μας εδώ δεν είναι να αναλύσουμε τη δράση αυτών των συλλογικοτήτων (θεσμοποιημένων και μη), που περιγράφονται σε βάθος στα Κεφάλαια 3 και 4 αυτού του τόμου (βλ. επίσης Balandina and Efthymiou 2021, Karakioulafis 2022, Magkou and Kolokytha 2022, Tsioulakis 2022b, 2024). Το διακύβευμα της παρούσας ενότητας είναι να συνοψίσουμε κάποιες από τις

στάσεις και σκέψεις των μουσικών απέναντι σε διάφορες μορφές συλλογικού αγώνα, με σκοπό να εξηγήσουμε το πώς σχετίζονται με τον καθημερινό αγώνα επιβίωσης στη μουσική εργασία, και το γιατί, εν τέλει, δεν φαίνονται να αναπτύσσουν μία σταθερή, διαχρονική και σαρωτική δυναμική μέσα στις ευρύτερες τάξεις του μουσικού επαγγελματισμού.

Σύμφωνα με το Βαγγέλη οι επαγγελματίες του μουσικού πεδίου αποδείχθηκαν απρόθυμοι να καταφύγουν σε συλλογικό αγώνα και συνδικαλιστική οργάνωση ακόμη και κατά τη διάρκεια της λεγόμενης κρίσης:

Μαζί με το εξατομικευμένο εργασιακό τους ήθος, δεν είχαν πλέον καμία εμπιστοσύνη στα σωματεία. Είχαν απομακρυνθεί εντελώς και είχαν τους λόγους που το έκαναν αυτό, οι οποίοι είναι προφανείς: τα σωματεία ασφυκτιούν από τα πολιτικά κόμματα... (Βαγγέλης, 60, μουσικός και μουσικός παραγωγός).

Η βίαιη αναστολή κάθε μουσικής δραστηριότητας κατά την πανδημία απογύμνωσε την προϋπάρχουσα επισφάλεια και λειτούργησε ως επιταχυντής για την ανάδυση συλλογικών μορφών διεκδίκησης στον χώρο της μουσικής εργασίας στην Ελλάδα, όπως συνέβη εξάλλου και με άλλους καλλιτέχνες. Αυτή η άνευ προηγουμένου κινητοποίηση και συλλογικοποίηση των μουσικών, ήταν ανεξάρτητη από την προηγούμενη εμπλοκή τους στη σωματειακή δράση, η οποία έτσι κι αλλιώς ήταν σαφώς περιορισμένη ειδικά κατά την αποκαλούμενη «χρυσή εποχή». Όλα τα μουσικά σωματεία ανέβηκαν σε αναγνωρισιμότητα και δράση και νέα κινήματα βάσης, όπως το «Support Art Workers» και το «Μουσικοί σε κρίση» αναδείχθηκαν ως σημεία αλληλεγγύης για χιλιάδες δημιουργικούς καλλιτέχνες/μουσικούς, ενεργοποιώντας ιδιαίτερα τις/τους νεότερους μουσικούς. Στην πορεία, ωστόσο, «χάθηκε η μπάλα... ενώ ξεκίνησε σαν ένα λαϊκό κίνημα υποστήριξης στους καλλιτέχνες, μετά πήγε να υποκαταστήσει τα εργασιακά σωματεία ... δεν μπορεί να υποκαταστήσει αυτό που κάνουν τα... που θα 'πρεπε να κάνουν τα εργασιακά σωματεία» θα μας πει ο Λευτέρης (54 χρονών, μουσικός), άποψη που ασπάστηκε η μεγαλύτερη πλειονότητα των συνομιλητών/τριών μας. Κάποιοι άλλοι, όπως ο Ντίνος, χαρακτηρίζει αυτή την έντονη αύξηση συλλογικότητας «ως εκτόνωση συναισθήματος», «ως συλλογικότητα λόγω ανάγκης να νιώσεις ότι υπάρχουν κάποια κοινά θέματα με κάποιον άλλον», αφού για τον ίδιο, «είμαστε κατά βάση ατομιστικά όντα οι καλλιτέχνες, δηλαδή σκεφτόμαστε πολύ την πάρτη μας, είμαστε κλεισμένοι».

Όντας ένας από τους πρωτεργάτες του εγχειρήματος «Μουσικοί σε κρίση», ο Βαγγέλης αναφέρεται με λεπτομέρεια σε αυτό, αναδεικνύοντας μια σημαντική διάσταση σε σχέση με τη θεσμική αποσιώπηση μιας μεγάλης μερίδας μουσικών, όπως των αυτοαπασχολούμενων από τη συλλογική εκπροσώπηση:

Στην αρχή του COVID συγκεντρώσαμε περίπου είκοσι πέντε άτομα... που κατά κάποιο τρόπο είχαν καθοριστικό ρόλο να παίξουν, επειδή οι περισσότεροι από εμάς δουλεύαμε ως μαέστροι, είναι ένας όρος που μισώ, ούτως ή άλλως..., οπότε μαζευθήκαμε και είπαμε ότι αυτό είναι... επικίνδυνο, θα πεθάνουμε όλοι, πρέπει να κάνουμε κάτι γι' αυτό, πρέπει να συγκεντρώσουμε τους μουσικούς για να ζητήσουμε αποζημίωση για το κλείσιμο των μουσικών χώρων και των κλαμπ, και καταφέραμε να συγκεντρώσουμε είκοσι πέντε άτομα... Ξεκινήσαμε μια σελίδα στο facebook και πολύ σύντομα ο αριθμός έφτασε τις 7.000... και αποφασίσαμε να πάμε στο Πανελλήνιο Μουσικό Σωματείο, για να μεταφέρουμε τα αιτήματα των αυτοαπασχολούμενων, γιατί μέχρι

τότε το σωματείο δεν τους ήξερε καν, δεν μας ήξερε, δεν ήταν κανένας μας εκεί... η συζήτηση για τους αυτοαπασχολούμενους μουσικούς ήταν ταμπού, καθώς ήταν ντροπή να είσαι εργοδότης ή επιχειρηματίας, και με αυτή την προκατάληψη αντιμετώπιζαν όλους εμάς τους αυτοαπασχολούμενους στο σωματείο (Βαγγέλης, 60 χρονών, μουσικός και μουσικός παραγωγός).

Ως στρατηγική επιβίωσης και αλληλεγγύης η δημιουργία της συγκεκριμένης συλλογικότητας χαρακτηρίστηκε ακριβώς από την προσπάθεια γεφύρωσης του κινηματικού με το συνδικαλιστικό πεδίο, προκειμένου να αλλάξει μια κανονιστική αντίληψη για τη μουσική εργασία ως σχέση εξαρτημένης εργασίας, καθώς αφήνει στο περιθώριο την κατηγορία της αυτοαπασχόλησης, η οποία προσλαμβάνεται ως *a priori* εγγεγραμμένη σε ένα πλαίσιο «αντικινηματικό».

Η συγκεκριμένη κριτική σχετικά με τα ζητήματα εκπροσώπησης από τους επίσημους συνδικαλιστικούς φορείς των μουσικών, ακολουθείται και από τη συνειδητοποίηση του τρόπου που η διαφορετική ταξική προέλευση και το διαφορετικό εργασιακό πεδίο των μουσικών επηρεάζουν, με τη σειρά τους, τη συμμετοχή σε συλλογικές μορφές οργάνωσης και διεκδίκησης, ειδικά με την επιστροφή σε μια σχετική εργασιακή κανονικότητα.

Αν και η συνδικαλιστική ενεργοποίηση χαρακτηρίζεται από κυκλικότητα, με φάσεις ύφεσης και αναζωπύρωσης, κατά τη μετα-πανδημική περίοδο σημειώθηκε αισθητή υποχώρηση της συμμετοχής και της κινητικότητας στον συνδικαλιστικό χώρο:

Σίγουρα θα περιμέναμε περισσότερο κόσμο σε όλα αυτά τα πράγματα, θα περιμέναμε δηλαδή μια μεγαλύτερη συμμετοχή εε... αλλά άμα σκεφτώ ποια ήταν η συμμετοχή πριν από δέκα και δεκαπέντε χρόνια είναι αισιόδοξο αυτό που γίνεται. Εεε... το θετικό είναι ότι είναι κόσμος από διάφορους κλάδους, δηλαδή είναι και άνθρωποι που δουλεύουν νύχτα σε ρεμπετομάγαζα ή άλλοι που δουλεύουν στις σκηνές ή άλλοι που δουλεύουν στο δρόμο ή άλλοι που δουλεύουν σε ωδεία. Το πρόβλημα για μένα είναι ότι εμείς που έχουμε μια κλασική εκπαίδευση, δεν ξέρω αν είναι επειδή ο μεγαλύτερος κόσμος από εμάς, δηλαδή εννοώ από τους κλασικούς μουσικούς ο μεγαλύτερος κόσμος, μπορεί να έχει μια ταξική προέλευση άλλη που να μην τον απασχολεί πάρα πολύ το βιοποριστικό κομμάτι και να θεωρεί όλη τη συνδικαλιστική και κινηματική διεκδίκηση εε πώς το λένε; Γραφική. Γιατί η αλήθεια είναι ότι είναι ένα ακριβό σπορ το να σπουδάζεις και να αγοράζεις όργανα, κ.λπ. Οπότε πάρα πολλοί συνάδελφοι προέρχονται από άλλου τύπου οικογένειες εε οπότε δυστυχώς δεν βλέπω πάρα πολλούς ανθρώπους από τον χώρο τον οποίο, στον οποίο εγώ δουλεύω στην πραγματικότητα (Αναστασία, 37 χρονών, μουσικός).

Όπως και στην περίπτωση του Βαγγέλη, στη μαρτυρία της Αναστασίας βλέπουμε να ενεργοποιείται μια ταξικά φορτισμένη πρόσληψη του επαγγελματισμού, την οποία η δημόσια αναπαράσταση των μουσικών συχνά αποσιωπά. Η πολιτικοποίηση ταυτίζεται με το «λαϊκό» και έρχεται σε σύγκρουση με το κεφαλαιοποιημένο ήθος της «υψηλής» μουσικής κουλτούρας της κλασικής μουσικής. Ταυτόχρονα, αποκαλύπτεται ότι η πρόσβαση στην κλασική μουσική προϋποθέτει οικονομικό και πολιτισμικό κεφάλαιο (επένδυση σε σπουδές, όργανα κ.λπ.), πράγμα που ενδεχομένως δημιουργεί μια αποστασιοποιημένη σχέση με το βιοποριστικό άγχος.

Η ετερογένεια εξάλλου στον χώρο της μουσικής εργασίας παράγει σύμφωνα με αρκετές μαρτυρίες σοβαρά εμπόδια στη συλλογική δράση και υπονομεύει τη λειτουργία των σωματείων ως αντιπροσωπευτικών οργάνων:

[Ε]ίναι ένα περίεργο φαινόμενο με τους μουσικούς που μπορεί να μην ισχύει με τους γιατρούς ή τους άλλους κλάδους ή με τους υδραυλικούς λέμε τώρα, ότι ένας μουσικός, ο οποίος δουλεύει στη σκηνή την παραδοσιακή, μ' έναν μουσικό που δουλεύει στη ροκ σκηνή, μ' έναν μουσικό που δουλεύει στο σκυλάδικο, μ' έναν μουσικό που δουλεύει στη Λυρική Σκηνή, δεν έχει κανένα κοινό. Οπότε όταν τον υποχρεώνεις να ψηφίσει άτομα... ε... είναι ένα περίεργο, γιατί τον ομογενοποιείς με όλο αυτό που ίσως αυτός δε θέλει να συμβεί αυτό, δηλαδή δε θέλει να νιώσει ένα, το ίδιο πράγμα, ή αυτά που διεκδικεί δεν είναι, δεν έχουν καμία σχέση μ' αυτά που διεκδικεί ο άλλος μουσικός που δουλεύει στα ταβερνάκια. Υπάρχει ένα ζήτημα δηλαδή εδώ. Λέμε μουσικούς και έχουμε βάλει σ' αυτή τη... σακούλα τελείως ετερόκλητα... ή άλλες ανάγκες, διαφορετικές ανάγκες, αυτό είναι ένα πρόβλημα νιώθω του συνδικαλισμού... είναι σα να μην... σα να είμαστε... ε... παγωμένοι ή να υπάρχουμε σ' ένα... σε μία κατάσταση ακινησίας για όλους αυτούς τους παράγοντες, οι οποίοι μας καθηλώνουν στο να μην μπορούμε να βρεθούμε και να λύσουμε το πρόβλημα. Δεν υπάρχει στόχος, δηλαδή να είναι ξεκάθαρος ο στόχος, ποιος είναι ο στόχος; Ποιοι θα τον διεκδικήσουν τον στόχο; Αυτός που θα τον διεκδικήσει είναι δικός μας; Δικός μας εννοώ... ξέρει αυτά που του λέμε ή είναι από... σου λέω τη Λυρική... που αυτοί έχουν άλλα προβλήματα οι άνθρωποι... το καλύτερο απ' όλα θα ήταν να πούνε: «Κανένας μουσικός δεν πάει κάτω απ' αυτά τα λεφτά, πουθενά» και τα μαγαζιά να αναγκάζονται να δίνουνε αυτό το μεροκάματο, που θα 'ναι το μίνιμουμ (Ντίνος, 40 χρόνων, μουσικός).

Ο Ντίνος στη μαρτυρία του εδώ περιγράφει μια κατάσταση «παγώματος», στην οποία οι μουσικοί δεν καταφέρνουν να συντονιστούν ή να ενεργοποιηθούν συλλογικά, εξαιτίας της αδυναμίας συγκρότησης κοινής υποκειμενικότητας. Αυτή η διάσπαση δεν είναι μόνο αισθητική ή τεχνική, αλλά αφορά θεμελιωδώς τη δυνατότητα συγκρότησης πολιτικής ενότητας, χωρίς την οποία η συνδικαλιστική ή κινηματική δράση καθίσταται σχεδόν αδύνατη. Η αναφορά στο ερώτημα «είναι δικός μας;» υποδηλώνει ότι η έννοια της εκπροσώπησης είναι ριζικά απονομιμοποιημένη, όταν λείπει το αίσημα εγγύτητας και κοινής εμπειρίας. Πρόκειται για μια συγκυρία όπου η αποδιάρθρωση του κοινού -στο επίπεδο τόσο των αιτημάτων όσο και των ταυτοτήτων- γεννά παθητικότητα και απόσυρση, οδηγώντας σε μια συνθήκη κινηματικής αδράνειας. Αν και απορρέει από έναν τόνο απογοήτευσης και δυσπιστίας, η πρόταση για την θεσμοθέτηση ενός κοινού κατώτατου ορίου προστασίας ως βάση επανένωσης, πέρα από αισθητικές, ταξικές ή επαγγελματικές διαφοροποιήσεις, αποτελεί ταυτόχρονα μια δυναμική φαντασίωση αντίστασης απέναντι στη νεοφιλελεύθερη λογική της απόλυτης διαθεσιμότητας και απορρύθμισης. Το κοινό κατώτατο μεροκάματο λειτουργεί εδώ ως ενωτικό πλαίσιο, το οποίο υπερβαίνει προσωρινά τις ενδοκλαδικές διαιρέσεις, εφόσον βασίζεται σε έναν απλό, σαφή και καθολικά εφαρμόσιμο στόχο: την οικονομική επιβίωση με αξιοπρέπεια όλων των μουσικών.

Αντί επιλόγου

...με την κρίση συνολικά αυτό που έγινε, είναι ότι οι μουσικοί άρχισαν ξαφνικά... έχεις δει το «κογιότ» το καρτούν, το οποίο είναι στον αέρα και ξαφνικά συνειδητοποιεί ότι είναι στον αέρα και μόνο τότε πέφτει; Αυτό πάθαμε εμείς οι μουσικοί... διότι περπατάγαμε σ' ένα σύννεφο και ξαφνικά κοιτάξαμε κάτω που είναι το χάος... και δεν ήτανε

μόνο, ας πούμε, το ασφαλιστικό, ξαφνικά αρχίσαμε να κοιτάμε γύρω-γύρω ποιοι είμαστε, γιατί ούτε αυτό δεν ξέραμε μέχρι τότε (Βαγγέλης, 60 χρονών, μουσικός και μουσικός παραγωγός).

Σε μια εύγλωττη στιγμή αναστοχασμού, ο Βαγγέλης μέσω της μεταφοράς του κογιότ έρχεται να περιγράψει τη βίαιη συνειδητοποίηση της πραγματικότητας, με την κρίση να λειτουργεί ως καθρέφτης ο οποίος αποκάλυψε το χάος που κρυβόταν πίσω από τις μέχρι τότε βεβαιότητες και τη σχετική σταθερότητα ή κανονικότητα του επαγγελματικού τους χώρου κατά την προηγούμενη «χρυσή εποχή». Πέρα από την οικονομική ή επαγγελματική κατάρρευση, είναι αξιοσημείωτο, λοιπόν, ότι κάνει λόγο για κλονισμό της συλλογικής και ατομικής αυτοαντίληψης των μουσικών, καθώς πολλοί/ές φαίνεται να συνειδητοποιούν ότι λειτουργούσαν σε ένα επάγγελμα χωρίς σαφή αίσθηση του «ανήκειν» σε μια κοινότητα, χωρίς σαφή όρια για το ποιος/α ανήκει και δεν ανήκει σε αυτή, ποια τα κριτήρια ένταξης κ.λπ.

Με την οικονομική και υγειονομική κρίση να επιτείνουν με βίαιο τρόπο μια ήδη προϋπάρχουσα συνθήκη απορρύθμισης και επισφάλειας, η οποία επέφερε μεταξύ άλλων σημαντικές ανακατατάξεις στο ίδιο το ανθρώπινο δυναμικό του χώρου, δεν αποκαλύφθηκε μόνο η ευαλωτότητα του μουσικού επαγγέλματος, ή η απουσία θεσμικών μηχανισμών προστασίας του, αλλά τέθηκαν δυναμικά στο προσκήνιο σημαντικά ερωτήματα σε σχέση με τα θεμελιώδη κριτήρια του «ανήκειν» στην κοινότητα πρακτικής των μουσικών και των όρων του συλλογικού τους «πράττειν».

Σε συνθήκες μιας όλο και πιο αυταρκικής νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας που κανονικοποιεί την επισφάλεια, αλλά και υπό το πρίσμα των νέων προκλήσεων, όπως των νέων ψηφιακών τεχνολογιών και της ΤΝ, η επανεννοiolόγηση της επαγγελματικής ταυτότητας των μουσικών και των όρων της συλλογικοποίησής τους καθίστανται περισσότερο αναγκαίες από ποτέ. Η κατανόηση αυτών δεν μπορεί παρά να προκύψει από τον προσεκτικό και ουσιαστικό αφουγκρασμό των ιδίων των μουσικών, των εμπειριών και των στρατηγικών τους, των φόβων και των ελπίδων τους. Οι αφηγήσεις τους δεν αποτελούν μόνο τεκμήρια μιας συνθήκης, αλλά κρίσιμους κόμβους κατανόησης των μετασχηματισμών της καλλιτεχνικής εργασίας και των όρων ύπαρξης μέσα σε αυτήν.

Αξιοποιώντας τις αφηγήσεις και τους στοχασμούς των ιδίων των μουσικών και αναδεικνύοντας κάποιους από τους πιο έντονους προβληματισμούς τους, με το παρόν κείμενο επιχειρήσαμε να προσφέρουμε μια γέφυρα ανάμεσα στην ακαδημαϊκή κριτική και τη βιωμένη εμπειρία, για να ανοίξουμε χώρους διαλόγου, όπου η μουσική εργασία μπορεί να αναστοχαστεί συλλογικά, ως κρίσιμο κοινωνικό και πολιτισμικό πεδίο. Μια τέτοια διαδικασία μπορεί να λειτουργήσει ως αφετηρία για μια πιο περιεκτική και δίκαιη αναγνώριση των συνθηκών, των αναγκών και των δυνατοτήτων που καθορίζουν τη ζωή και το έργο των μουσικών σήμερα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abbing, H. (2002) *Why Are Artists Poor? The Exceptional Economy of the Arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Abfalter, D. and Reitsamer, R. (2022) *Music as Labour: Inequalities and Activism in the Past and Present*. London: Routledge
- Αθανασίου, Α. (2012) *Η Κρίση ως «κατάσταση έκτακτης ανάγκης»*. Αθήνα: Σαββάλας

- Βάββα, Γ. (2020) «Η κρίση ήταν πολύ καλή για τη μουσική, αλλά όχι για τους μουσικούς»: Η τζαζ στην Αθήνα μετά το 2010» Στο Α. Θεοδοσίου και Ε. Καλλιμοπούλου (επ.) Μουσικές κοινότητες στην Ελλάδα του 21ου αιώνα: Εθνογραφικές ματιές και ακροάσεις. Αθήνα: Πεδίο, σσ. 405–434.
- Balandina, A. and Efthymiou, L. (2021) "A Time for Action? A Time for Change? The Music Profession and Musicians' Rights in Urban and Rural Areas in Greece during the COVID-19 Pandemic." *Journal of Music, Health and Wellbeing*, Autumn 2021: 1-16.
- Balosso-Bardin, C. (2016) "Xeremiers De Sa Calatrava, from Heyday to Unemployment: Lives Dedicated to the Mallorcan Bagpipes." *Yearbook for Traditional Music*, 48: 48-70.
- Basea, E. (2016) "The 'Greek Crisis' through the Cinematic and Photographic Lens: From 'Weirdness' and Decay to Social Protest and Civic Responsibility." *Visual Anthropology Review*, 32 (1): 61-72.
- Banks, M. (2010) "Autonomy guaranteed? cultural work and the 'Art-commerce relation.'" *Journal for Cultural Research*, 14 (3): 251-269.
- Bastani, H., Linardou, A., Sharafi, R. and Tsioulakis, I. (2021) "Musical careers in constant crises: An asynchronous dialogue from Tehran to Athens, via Belfast." *Critical Studies in Improvisation*, 14 (1-2): 1-14.
- Becker, H.S. (1951) "The Professional Dance Musician and His Audience." *The American Journal of Sociology*, 57 (2): 136-144.
- Beissinger, M.H. (2001) "Occupation and Ethnicity: Constructing Identity among Professional Romani (Gypsy) Musicians in Romania." *Slavic Review*, 60 (1): 24-49.
- Bennett, A. (ed) (2018) "Special Issue: Youth, Music, and DIY Careers." *Cultural Sociology*, 12 (2): 133-275.
- Blau, D., Keil, C., Vellou-Keil, A., and Feld, S. (2002) *Bright Balkan morning: Romani lives and the power of music in Greek Macedonia*. Middletown, Conn.: Wesleyan University Press.
- Botstein, L. (2020) "The Future of Music in America: The Challenge of the COVID-19 Pandemic." *Musical Quarterly*, 102 (4): 351–360.
- Bradshaw, A. (2015) "Marxist Music Studies." FocaalBlog, April 14, www.focaalblog.com/2015/04/14/alan-bradshaw-marxist-music-studies
- Bull, A. (2019) *Class, Control, and Classical Music*. Oxford: Oxford University Press.
- Christopherson, S. (2009) "Working in the Creative Economy: Risk, Adaptation, and the Persistence of Exclusionary Networks." In A. McKinlay and C. Smith (eds.) *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. London: Palgrave Macmillan, pp. 72-90.
- Comunian, R. and England, L. (2020) "Creative and cultural work without filters: Covid-19 and exposed precarity in the creative economy." *Cultural Trends*, 29 (2): 112-128.
- Cottrell, S. (2004) *Professional music-making in London: ethnography and experience*. London: Ashgate.
- Cottrell, S. (2007) "Local Bimusicality Among London's Freelance Musicians." *Ethnomusicology*, 51 (1): 85-105.
- Dalakoglou, D., Agelopoulos, G. and Poulimenakos, A. (2018) "Introduction: De te fabula narratur? Ethnography of and during the Greek crisis." In D. Dalakoglou, G. Agelopoulos (eds.) *Critical times in Greece: anthropological engagements with the crisis*. London: Routledge.
- Dawe, K. (1998) "Bandleaders in Crete: Musicians and Entrepreneurs in a Greek Island Economy." *British Journal of Ethnomusicology*, 7: 23-44.
- Eikhof, D.R. and Warhurst, C. (2013) "The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries." *Employee Relations*, 35 (5): 495-508.
- Eisenstein, H. (2009) *Feminism seduced: How global elites use women's labor and ideas to exploit the world*. London: Paradigm Publishers.
- Enriquez, F. (2022) *The costs of the gig economy: musical entrepreneurs and the cultural politics of inequality in northeastern Brazil*. Champaign, IL: University of Illinois Press.
- Faulkner, R. (1985) *Hollywood studio musicians: their work and careers in the recording industry*. New York: University Press of America.
- Finnegan, R.H. (1989) *The hidden musicians: music-making in an English town*. Cambridge: Cambridge University Press.
- FitzGibbon, A. and Tsioulakis, I. (2022) "Making it up: Adaptive approaches to bringing freelance

- cultural work to a cultural ecologies discourse." *European Urban and Regional Studies*, 29 (4): 461-478.
- Foucault, M. (1982) "The subject and power." In H.L. Dreyfus and P. Rabinow (eds.) *Michel Foucault: beyond structuralism and hermeneutics*. Brighton: Harvester Press.
- Frith, S. (2017) "Are workers musicians?" *Popular Music*, 36 (1): 111-115.
- Garland, S. (2019) "Amiguismo: capitalism, sociality, and the sustainability of indie music in Santiago, Chile." *Ethnomusicology Forum*, 28 (1): 26-44.
- Gill, R. and Pratt, A. (2008) "In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work." *Theory, Culture & Society*, 25 (8): 1-30.
- Gill, R. and Scharff, C. (eds.) (2013) *New Femininities: Postfeminism, Neoliberalism and Subjectivity*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gregg, M. (2011) *Work's intimacy*. Cambridge: Polity Press
- Gross, S.A. and Musgrave, G. (2020) *Can Music Make You Sick? Measuring the Price of Musical Ambition*. London: University of Westminster Press.
- Haynes, J. and Marshall, L.K.R. (2018) "Reluctant entrepreneurs: musicians and entrepreneurship in the 'new' music industry." *British Journal of Sociology*, 69 (2), 459-482.
- Hesmondhalgh, D. (2018) *The Cultural Industries* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Hesmondhalgh, D. and Meier, L.M. (2017) "What the digitalisation of music tells us about capitalism, culture and the power of the information technology sector." *Information, Communication & Society*, 21 (11): 1555-1570.
- Hofman, A. (2015) "Music (as) labour: professional musicianship, affective labour and gender in socialist Yugoslavia." *Ethnomusicology forum*, 24 (1): 28-50.
- Hracs, B.J. (2012) "A Creative Industry in Transition: The Rise of Digitally Driven Independent Music Production." *Growth and Change* 43: 442- 461.
- Θεοδοσίου, Α. (2009) "Όταν έγινε ελληνικό: Γύφτοι, Μουσική και Αυθεντικότητα στα Ελληνο-αλβανικά Σύνορα". *EKKE* 128 (Α): 115-142.
- Θεοδοσίου, Α. και Καλλιμοπούλου, Ε. (επ.) (2020) *Μουσικές κοινότητες στην Ελλάδα του 21ου αιώνα: Εθνογραφικές ματιές και ακροάσεις*. Αθήνα: Πεδίο.
- Inda, J.X. (2005) "Analytics of the Modern: An Introduction." In J.X. Inda (ed.) *Anthropologies of Modernity: Foucault, Governmentality, and Life Politics*. Oxford: Blackwell.
- Κάβουρας, Π. κ.ά. (2015) "Τεύχος- αφιέρωμα: Η έντεχνη δυτική μουσική στην περίοδο της κρίσης." *Πολυφωνία*, 26.
- Kallimopoulou E. and Theodosiou, A (υπό δημοσίευση) "'Entrepreneur of yourself': Women's music work in the Greek popular music scene". *British forum of Ethnomusicology*.
- Karakoulafis, C. (2022) "COVID-19 pandemic as a catalyst of art workers mobilisation and unionisation: the case of Greek actors." *Revista Española de Sociología*, 31 (4).
- Καρακιουλάφη, Χ. Θεοδοσίου, Α. και Κόκκινου Χ. (2025) «Η τέχνη των ήπιων δεξιοτήτων στα δημιουργικά επαγγέλματα: Ηθοποιοί και μουσικοί». Στο Μ. Σπυριδάκης, Χ. Καρακιουλάφη, Μ. Χριστοδούλου και Μ. Δρακάκη (επιμ.) *Ήπιες δεξιότητες και μετασχηματισμοί της εργασίας: Θεωρητικές και εμπειρικές προσεγγίσεις*. Αθήνα: Πεδίο
- Kurzbauer, H. (2023) *Employment and Vulnerabilities in the World of Orchestral Musicians: Symphonic Metamorphoses*. Landisville, PA: Wolters Kluwer.
- Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockstöm, J., Renn, O. and Donges, J.F. (2024) "Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement." *Global Sustainability* 7: 1- 16.
- Λεβίδου, Κ. (2015) «Επιβιώνοντας στην κρίση: Θερινά φεστιβάλ έντεχνης δυτικής μουσικής στη σύγχρονη Ελλάδα.» *Πολυφωνία*, 26: 124-155.
- Lorenzini, D. (2018) "Governmentality, subjectivity, and the neoliberal form of life." *Journal for Cultural Research*, 22 (2): 154-166.
- Lorenzini, D. (2023) "Foucault, governmentality, and the techniques of the self." In W. Walters and M. Tazzioli (eds.) *Handbook on Governmentality. Research Handbooks in Political Thought*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Lorey, I. (2011) "Virtuosos of Freedom: On the Implosion of Political Virtuosity and Productive Labour." In G. Raunig, G. Ray and U. Wuggenig (eds.) *Critique of creativity: precarity, subjectivity and resistance in the 'creative industries.'* London: Mayfly.
- Lorey, I. (2015) *State of insecurity: government of the precarious*. London: Verso.

- Lorey, I. (2019) "Preserving Precariousness, Queering Debt." *Recerca. Revista de pensament i anàlisi*, 24 (1): 155-167.
- Magkou, M., Kolokytha, O. and Tsene, L. (2022) "Activism and bottom-up narratives of change in Greek cultural policy: the case of #SupportArtWorkers" *Journal of Cultural Management and Cultural Policy*, 8 (2): 193-212.
- McKerrell, S. (2011) "Modern Scottish Bands (1970-1990): Cash as Authenticity." *Scottish Music Review*, 2 (1): 1-14.
- McKinlay, A. and Smith, C. (eds.) (2009) *Creative Labour: Working in the Creative Industries*. London: Palgrave Macmillan.
- McRobbie, A. (2009) "Reflections on Precarious Work in the Cultural Sector." In B. Lange, A. Kalandides, B. Stöber and I. Wellmann (eds.) *Governance der Kreativwirtschaft: Diagnosen und Handlungsoptionen*, Bielefeld: transcript Verlag, pp. 123-138.
- McRobbie, A. (2016) *Be Creative: making a living in the new culture industries*. Cambridge: Polity.
- Merriam, A.P. (1964) *The anthropology of music*. Evanston, Ill.: Northwestern University Press.
- Moisala, P. (2013) "'Nobody should be forced to make living by begging': social exclusion and cultural rights of Gaine/Gandharva musicians of Nepal." *Yearbook for traditional music*, 45: 13-27.
- Morgan, G. and Nelligan, P. (2018) *The Creativity Hoax: Precarious Work in the Gig Economy*. New York: Anthem Press.
- Nóvoa, A. (2012) "Musicians on the move: mobilities and identities of a band on the road." *Mobilities*, 7: 349-368.
- O'Brien, D., Laurison, D., Miles, A. and Friedman, S. (2016) "Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British Labour Force Survey." *Cultural Trends*, 25 (2): 116-131.
- Ottosson, A. (2009) "Playing with Others and Selves: Australian Aboriginal Desert Musicians on Tour." *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 10 (2): 98-114.
- Packman, J. (2023) *Living from Music in El Salvador: Professional Musicians and the Capital of Afro-Brazil*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Panourgia, N. (2018) "New-poor: The Being, the Phenomenon, and the Becoming in 'Greek Crisis'." In D. Dalakoglou and G. Agelopoulos (eds.) *Critical times in Greece: anthropological engagements with the crisis*. London: Routledge.
- Pettan, S. (1996) "Selling Music: Rom Musicians and the Music Market in Kosovo". In U. Hemetek (ed) *Echo der Vielfalt - Echoes of Diversity*, Wien: Boehlau Verlag.
- Παπαρηγορίου, Ε. (2016) "Οι Επαγγελματίες μουσικοί ορχήστρας. Η θέση τους στο πεδίο της παραγωγής μουσικής και οι παράγοντες που το διαμορφώνουν." *Διπλωματική Μεταπτυχιακή Εργασία*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Παπακώστας, Χ. (2013). «Σαχάι σι, βαρό νι νάι». *Ρομά και Λαϊκός Πολιτισμός στη Βόρεια Ελλάδα*. Αθήνα: Πεδίο.
- Parsons, C. (2020) "Music and the internet in the age of covid-19." *Early Music*, 48 (3): 403-405.
- Patsiaoura, E. (2013) "Musicking, participating and identifying selves through musical communities of practice: a cosmopolitan band in Greece." In I. Russell and C. Ingram (eds.) *Taking Part in Music: Case Studies in Ethnomusicology*. Aberdeen: Aberdeen University Press, pp. 216-234.
- Patsiaoura, E. (2019) "Transcending Distinctions between Religious and Secular Musicianship: Nigerian Pentecostals across Popular Performance Settings." *Popular Music and Society*, 43 (1): 34- 56.
- Πουλάκης, Ν. (2015) «Θεσμοί σε κρίση; Μουσικά σύνολα και πολιτιστικοί οργανισμοί στην Ελλάδα του 21ου αιώνα.» *Πολυφωνία*, 26: 96-123.
- Poulakis, N. (2020) "European Art Music as a Modality of the Greek Crisis: Identities, Practices, and Discourses." *Series Musicologica Balcanica* 1(1): 288-305.
- Powers, T. and Rakopoulos, T. (2019) "The anthropology of austerity." *Focaal*, 2019 (83): 1-12.
- Randle, K., Forson, C. and Calvey, M. (2015) "Towards a Bourdieusian analysis of the social composition of the UK film and television workforce." *Work, Employment and Society*, 29 (4): 590-606.
- Raine, S. and Strong, C. (eds.) (2021) *Towards Gender Equality in the Music Industry*. New York: Bloomsbury Academic.
- Rasmussen, A.K. (2012) "The Musical Design of National Space and Time in Oman." *The World of Music*, 1 (2): 63-96.

- Roitman, J. (2012) "Crisis". In J. M. Bernstein, A. Ophir, and A. L. Stoller (eds.) *Political Concepts: A Critical Lexicon*. New York: Fordham University Press.
- Scharff, C. (2016) The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture & Society*, 33 (6): 107-122.
- Scharff, C. (2018) *Gender, Subjectivity, and Cultural Work: The Classical Music Profession*. New York: Routledge.
- Terranova, T. (2000) "Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy." *Social Text* 18 (2): 33-58.
- Theodosiou, A. (2011) "Multiculturalism and the Catachresis of Otherness: Settling Gypsies Unsettling Gypsy Belongings". *Critique of Anthropology*, 31 (2): 89-107.
- Theodosiou, A. (2013) "Fantasia Repertoire: Alaturka, Arabesk and Gypsy Musicians in Epirus, Greece." In R. Pennanen, P. Poulos and A. Theodosiou (eds.) *Ottoman Intimacies, Balkan Musical Realities*. Athens: Finnish Institute of Athens, pp. 135-156.
- Toynbee, J. (2000). *Making Popular Music: Musicians, Creativity, Institutions*. London: Arnold
- Tragaki, D. (ed.) (2019) *Made in Greece: studies in popular music*. London: Routledge.
- Tsioulakis, I. (2011) "Jazz in Athens: Frustrated Cosmopolitans in a Music Subculture." *Ethnomusicology Forum*, 20 (2): 175-199.
- Tsioulakis, I. (2013) "The Quality of Mutuality: Jazz Musicians in the Athenian Popular Music Industry." In F. Holt, and C. Wergin (eds.), *Musical performance and the changing city: post-industrial contexts in Europe and the United States*. New York: Routledge, pp: 200-224.
- Tsioulakis, I. (2018) "Negotiating Local Tastes: Urban Professional Musicians in Athens." In S. A. Reily and K. Brucher (eds.) *The Routledge Companion to the Study of Local Musicking*. New York and London: Routledge, pp: 405-416.
- Tsioulakis, I. (2021) *Musicians in Crisis: Working and Playing in the Greek Popular Music Industry*. London: Routledge.
- Tsioulakis, I. (2022a) "Economic Austerity, Covid-19, and the Music Precariat in Athens, Greece." In A. Morcom and T. D. Taylor (eds.) *The Oxford Handbook of Economic Ethnomusicology*. Oxford: Oxford University Press.
- Tsioulakis, I. (2022b) "Music (as) Labour: Crises and Solidarities among Greek Musicians in the Pandemic." *Swiss Journal of Musicology*, 38 (1): 13-27.
- Tsioulakis, I. (2023) "Standing with: Ethnomusicologists as Industry Colleagues in the Field." In J. Stock and B. Diamond (eds.) *The Routledge Companion to Ethics and Research in Ethnomusicology*. New York: Routledge, pp. 117-128.
- Tsioulakis, I. (2024) "Music work and solidarity politics in the age of Covid-19: From trade unions to grassroots movements." In E. Kallimopoulou and P. Poulos (eds.) *Popular Music of the Greek World*. Athens: University of Athens Press, pp. 71-93.
- Tsioulakis, I. and FitzGibbon, A. (2020) "Performing Artists in the age of COVID-19: A moment of urgent action and potential change." In QPOL (Queen's Policy & Engagement). Available at: <http://qpql.qub.ac.uk/performing-artists-in-the-age-of-covid-19/>
- Tziovas, D. (ed.) (2017) *Greece in Crisis: The Cultural Politics of Austerity*. London: I.B. Tauris.
- Weber, W. (ed.). (2004) *The Musician as Entrepreneur, 1700-1914: Managers, Charlatans, and Idealists*. Bloomington: Indiana University Press.
- Win, T.S. (2014) "Marketing the Entrepreneurial Artist in the Innovation Age: Aesthetic Labor, Artistic Subjectivity, and the Creative Industries." *Anthropology of Work Review*, 35 (1): 2-13.
- Woodcock, J. and Graham, M. (2020) *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Zervou, N. (2022) *Performing the Greek Crisis. Navigating National Identity in the age of Austerity*. Ann Arbor: University of Michigan Press

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΗΘΟΠΟΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΝ ΜΕΣΩ ΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΜΙΑΣ ΕΠΙΣΦΑΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΝΘΗΚΗΣ

*Χριστίνα Καρακιουλάφη
Χαρά Κόκκινου*

Προλεγόμενα

Στην Ελλάδα, η αγορά εργασίας των ηθοποιών είναι μια ανοικτή αγορά, όπου από τυπικής απόψεως ο καθένας μπορεί να έχει πρόσβαση και να ασκήσει το επάγγελμα του ηθοποιού χωρίς προϋποθέσεις. Αυτό αποτελεί απόρροια της κατάργησης της άδειας ασκήσεως επαγγέλματος το 1981, σε συνδυασμό με την απουσία προϋπόθεσης για υποχρεωτική υποκριτική εκπαίδευση. Αν και το Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (ΣΕΗ) αριθμεί περίπου 5.000-5.500 τακτικά μέλη, ο αριθμός αυτός δεν είναι σε καμία περίπτωση ενδεικτικός του συνολικού αριθμού των «επαγγελματιών» ηθοποιών στην Ελλάδα.⁹² Αυτή η δυσκολία καταγραφής συνδέεται με παράγοντες όπως τα σημαντικά επίπεδα ετεροαπασχόλησης, η εισροή στον κλάδο ατόμων προερχόμενων από άλλους επαγγελματικούς χώρους, ο μεγάλος αριθμός όσων αυτοπροσδιορίζονται ως ηθοποιοί αλλά συχνά βρίσκονται στις παρυφές ή «με το ένα πόδι» στην αγορά εργασίας των ηθοποιών, καθώς επίσης και με το γεγονός ότι, συχνά, η άσκηση της υποκριτικής δεν αποτυπώνεται φορολογικά ως κύρια επαγγελματική δραστηριότητα (Καρακιουλάφη 2022).

Στα όσα ακολουθούν, στη βάση των δεδομένων της ποιοτικής έρευνας, αναδεικνύονται τα εργασιακά βιώματα και οι όψεις της εργασιακής επισφάλειας των ηθοποιών εν μέσω των δύο κρίσεων -οικονομικής και πανδημικής- καθώς και κατά τη μετά-Covid περίοδο, επιβεβαιώνοντας την αναπαραγωγή και επιδείνωση μιας προϋπάρχουσας επισφαλούς εργασιακής συνθήκης. Ταυτόχρονα, εξετάζονται οι υιοθετούμενες πρακτικές και στρατηγικές σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο για την αντιμετώπιση και διαχείριση των δυσμενών επιπτώσεων της επισφάλειας, κάποιες από τις οποίες είναι διαχρονικά παρούσες στους χώρους των καλλιτεχνών (λ.χ. πολυ-/ετεροαπασχόληση, κοινωνική δικτύωση), ενώ άλλες είναι πιο πρόσφατες.

Πλαίσιο/μεθοδολογία έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο αξιοποιείται το υλικό από δεκαπέντε ατομικές ημιδομημένες συνεντεύξεις. Από αυτές, οι τρεις έχουν διεξαχθεί με εκπροσώπους σωματείων

(δύο της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Θεάματος Ακροάματος/ ΠΟΘΑ και μια του Σωματείου Ελλήνων Ηθοποιών/ ΣΕΗ), ενώ οι δώδεκα με εργαζόμενους/ες (η μια εκ των οποίων ήταν συμπληρωματική σε μεταγενέστερο χρόνο για να μελετηθεί και η εμπειρία του ηθοποιού από τη συμμετοχή του στην ίδρυση ΑΜΚΕ⁹³). Συνολικά τρεις από τους εργαζόμενους συνομιλητές μας ήταν, παράλληλα, συνιδιοκτήτες μικρών θεατρικών ΑΜΚΕ. Πέραν των ατομικών συνεντεύξεων, διεξήχθη ακόμη και αξιοποιείται το υλικό:

- α) μιας σύντομης εθνογραφικής έρευνας στην ΑΜΚΕ Behold που ιδρύθηκε τα χρόνια της πανδημίας στο Ηράκλειο Κρήτης
- β) ενός focus group για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ)
- γ) της ανάλυσης περιεχομένου των συναφθεισών ΣΣΕ τόσο στο ελεύθερο θέατρο όσο και στις κρατικά εποπτευόμενες θεατρικές σκηνές

Οι συμμετέχοντες/ουσες εργαζόμενοι/ες στην έρευνα, ηλικίας από 33 έως 56 ετών, αυτοπροσδιορίζονται στο σύνολό τους ως ηθοποιοί, δηλώνοντας για κύριο επάγγελμά τους την υποκριτική. Ορισμένοι/ες, ωστόσο, αναφέρουν και παράλληλες καλλιτεχνικές ιδιότητες (λ.χ. μουσική, σκηνοθεσία, διδασκαλία δραματικής τέχνης) ή ακόμη και μη καλλιτεχνικές επαγγελματικές ιδιότητες. Ταυτόχρονα, διαθέτουν σπουδές και σε άλλους κλάδους, από τους οποίους μόνο ένας σε αμιγώς καλλιτεχνικό αντικείμενο (βλ. αναλυτικά Πίνακα 1).

Πίνακας 1. Στοιχεία εργαζόμενων ηθοποιών που συμμετείχαν στην έρευνα

Όνομα *	Ηλικία	Εκπαίδευση		Επαγγελματική ιδιότητα (κύρια/ δευτερεύουσα)
		Υποκριτική	Άλλες σπουδές	
Βασίλης	35	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Δραματικής Τέχνης	ΑΕΙ Πληροφορικής	Ηθοποιός/ Πληροφορικός
Νικήτας	48	Ανώτερη Δραματική Σχολή Κρατικού Θεάτρου	Μουσικές σπουδές (σε μουσικά εργαστήρια)	Ηθοποιός/ Μουσικός
Νάντια	36	Ανώτερη Δραματική Σχολή Κρατικού Θεάτρου	ΤΕΙ Ιατρικής κατεύθυνσης	Ηθοποιός
Μίλτος	37	Ανώτερη Δραματική Σχολή Κρατικού Θεάτρου	ΑΕΙ Πολιτικές επιστήμες/ Πτυχίο και Μεταπτυχιακό	Ηθοποιός/ Σκηνοθέτης/ Καθηγητής Δραματικής Συνιδιοκτήτης ΑΜΚΕ **
Μάρθα	50	Ιδιωτικές σχολές Δραματικής Τέχνης/ Εργαστήρια	ΑΕΙ Πολυτεχνικές σπουδές	Ηθοποιός/ Θεατρική Εμπυχώτρια/ Πολιτικός Μηχανικός
Ερατώ	38	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Δραματικής Τέχνης	Φοιτήτρια ΑΕΙ (Κοινωνικές επιστήμες)	Ηθοποιός
Βλάσης	47	Σχολές Δραματικής Τέχνης (εξωτερικό)	ΑΕΙ Αρχιτεκτονικές σπουδές ΠΜΣ Σπουδές Θεάτρου	Ηθοποιός/ Αρχιτέκτονας
Ρένα	33	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Δραματικής Τέχνης	ΑΕΙ Πολυτεχνικές σπουδές	Ηθοποιός

Νίκος	45	Ανώτερη Δραματική Σχολή Κρατικού Θεάτρου	ΑΕΙ Μη ολοκληρωμένες Πολυτεχνικές σπουδές	Ηθοποιός/ Συνιδιοκτήτης ΑΜΚΕ
Άννα	56	Ανώτερη Δραματική Σχολή Κρατικού Θεάτρου	ΑΕΙ Φιλολογικές σπουδές	Ηθοποιός
Γεράσιμος	45	Ανώτερη Δραματική Σχολή Κρατικού Θεάτρου	ΑΕΙ Οικονομικές σπουδές Μεταπτυχιακό Θεατρικών σπουδών	Ηθοποιός/ Σκηνοθέτης/ Συνιδιοκτήτης ΑΜΚΕ
* Ψευδωνυμοποίηση με στόχο την προστασία των προσωπικών δεδομένων των συνομιλητών/τριών μας				
** Συμπληρωματική συνέντευξη Μίλτου με την ιδιότητα του συνιδιοκτήτη ΑΜΚΕ				

Η εργασιακή συνθήκη των ηθοποιών εν μέσω πολλαπλών κρίσεων

Το εργασιακό τοπίο μετά την κατάρρευση της ΣΣΕ εν μέσω οικονομικής κρίσης

Ήδη πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, σε αναλογία με όσα περιγράφει η Naclerio (2023) για τους/τις ηθοποιούς στην Ιταλία, η επισφάλεια συνιστούσε και στην Ελλάδα μια πραγματικότητα για τους ηθοποιούς. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Serino (2020), τομείς «οντολογικά επισφαλείς», όπως οι παραστατικές τέχνες, υπέστησαν περισσότερο σε σχέση με άλλους, τις επιπτώσεις της κρίσης. Αυτό ισχύει τόσο για τους καλλιτέχνες που είχαν εισέλθει στην αγορά εργασίας πριν από το ξέσπασμά της, αφού ήρθαν αντιμέτωποι με μια δραστική μείωση του εισοδήματός τους (μια «δύναμη που τους παραμόρφωσε»), όσο και για «τη νέα γενιά καλλιτεχνών που 'γεννήθηκε' επαγγελματικά στη διάρκεια της κρίσης» και οι οποίοι δε γνώρισαν μια διαφορετική εργασιακή συνθήκη (Pérez-Ibáñez and López-Aparicio Pérez 2018: 223). Παρόμοια με την περίπτωση των μουσικών (Tsioulakis 2020) και για τους/τις ηθοποιούς, η κρίση ήταν κατά κάποιο τρόπο νέα και ταυτόχρονα οικεία, αφού βιώθηκε ως μια όξυνση της επισφάλειας που αντιμετώπιζαν σε όλη τους τη ζωή. Αυτή η όξυνση, πέραν της αυξανόμενης ανεργίας, οφείλεται κυρίως στην κατάρρευση της ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ για τους ηθοποιούς στο ελεύθερο θέατρο (2011-2012)⁹⁴ η οποία σήμανε και τη λήξη της συλλογικής τους προστασίας σε θεσμικό επίπεδο (Focus group ΣΣΕ, 05/2024).

Μια από τις βασικές συνέπειες της απουσίας ΣΣΕ στο ελεύθερο θέατρο υπήρξε η σταδιακή υποχώρηση των συμβάσεων εξαρτημένης μισθωτής εργασίας (οι οποίες κατά κύριο λόγο διαρκούσαν μια ολόκληρη, συνήθως εξαμηνιαία, σεζόν) και συνακόλουθα η επικράτηση συμβάσεων έργου, ημερήσιων συμβάσεων (με εργόσημα) ή στην καλύτερη περίπτωση συμβάσεων τρίμηνης διάρκειας. Μοναδική εξαίρεση τα κρατικά θέατρα, όπου οι συμβάσεις παρέμεναν ως επί το πλείστον πεντάμηνες και οκτάμηνες, κυρίως λόγω της διατήρησης ισχύος των επιχειρησιακών ΣΣΕ στους κρατικά εποπτευόμενους φορείς.⁹⁵ Ως προς τις αποδοχές, αυτές μειώθηκαν εξαιτίας της κυριάρχησης της ωρομίσθιας αμοιβής μόνο για τις ώρες των παραστάσεων, της αμοιβής με ποσοστά επί των εσόδων της παράστασης, των απλήρωτων ή ανεπαρκώς πληρωμένων προβών, ή ακόμη και της πρακτικής της καταβολής ενός συμβολικού αντίτιμου στη λογική του «όλα μέσα». Η πληρωμή με ποσοστά επί των εσόδων

της παράστασης που συνήθως έχει έναν μάλλον συμβολικό χαρακτήρα, ακόμα και εάν προϋπήρχε της οικονομικής κρίσης, φαίνεται να γενικεύεται εν μέσω αυτής, λειτούργώντας όχι πλέον συμπληρωματικά σε σχέση με τον βασικό μισθό, αλλά συχνά υποκαθιστώντας τον (Καρακιουλάφη 2022).

Η Νάντια (36 ετών, ηθοποιός) διαθέτοντας την εμπειρία της αμοιβής με ποσοστά επιβεβαιώνει ότι για την εργασία πέντε μηνών έλαβε το «εξευτελιστικό ποσό» των 380 ευρώ. Σήμερα αντιλαμβάνεται αυτή τη μορφή αμοιβής ως «ό,τι χειρότερο» μιας και όντας εξαρτώμενη από τα έσοδα των παραστάσεων (μείον των άλλων εξόδων που πρέπει να καλυφθούν) ενέχει υψηλό ρίσκο, ιδιαίτερα για τους νεότερους και λιγότερο γνωστούς ηθοποιούς.

Η Ρένα που εισήλθε στην αγορά εργασίας το 2017, επωμιζόμενη όλες τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης και της μνημονιακής συμπίεσης των εργατικών δικαιωμάτων περιγράφει την πρώτη της επαγγελματική συνεργασία, η οποία έφερε όλα τα χαρακτηριστικά μιας άκρως επισφαλούς εργασιακής συνθήκης:

[Α]πλήρωτες πρόβες, με ποσοστά, πολύ άσχημα μεροκάματα, πολύ κακά ένσημα. Νομίζω αναγκαζόταν να μας πληρώνει, γιατί παίζαμε σε σχολεία, αλλά μας κολούσε, ξέρω 'γω, κάτι δώρα, τα μισά. Απαράδεκτα ! Πολύ κακή συνθήκη. Βάζαμε εμείς το αυτοκίνητο, φορτώναμε όλο το σκηνικό, μπορεί να πηγαίναμε [περιφερειακή πόλη 150χλμ. μακριά] να παίζαμε και [...] να παίρναμε ένα πεντητάριο. Με όλο αυτό όμως, να ξυπνάς έξι ώρα το πρωί, να φορτώνεις αμάξι με δικά σου όλα (Ρένα, 33 ετών, ηθοποιός).

Οι πρόβες, αν και συχνά διαρκούν μήνες, περιγράφονται ως «αόρατος» εργάσιμος χρόνος: «στο ελεύθερο θέατρο δεν πληρώνει κανένας τις πρόβες» (Άννα, 56 ετών, ηθοποιός) και αν πληρωθούν, συνήθως η σχετική αμοιβή είναι συμβολική. Στην πραγματικότητα, όπως επισημαίνει και ο Pilmis (2012) στην έρευνά του για τους/τις ηθοποιούς στη Γαλλία, ο αμειβόμενος χρόνος απασχόλησης δεν αντιπροσωπεύει παρά μονάχα ένα μέρος του πραγματικού χρόνου εργασίας.

Εμείς το σύνθημα που κάνουμε πρόβες είναι δύο μήνες. Αυτά όμως κάπως πρέπει να τα πληρωθούμε. Είναι χρόνος από τη ζωή μας. Και μετά μπορεί να κάνουμε δέκα παραστάσεις. Άντε εγώ να πάρω 40-50 ευρώ για κάθε παράσταση και για τις δέκα παραστάσεις να βγάλω ένα πεντακοσάριο. Για τις πρόβες; Ελάχιστοι, ελάχιστοι κάνουν συμβάσεις για τις πρόβες (Νίκος, 45 ετών, ηθοποιός).⁹⁶

Η εκτεταμένη εργασιακή επισφάλεια και η αυξανόμενη ανεργία φαίνεται να διαμορφώνουν γόνιμες συνθήκες για εργοδοτικές αυθαιρεσίες, οι οποίες ξεπερνούν την εξουσία που ούτως ή άλλως διαθέτει ένας εργοδότης έναντι του εργαζόμενου ή ακόμη και για κακοποιητικές εργασιακές συμπεριφορές:

[Ε]τσι κι αλλιώς στην εξαρτημένη εργασία οι εργαζόμενοι είναι εκτεθειμένοι, δηλαδή εξαρτώνται από έναν άνθρωπο, ο οποίος έχει πολύ μεγαλύτερη οικονομική δυνατότητα απ' ό,τι εκείνοι, έτσι; Έχει μια εξουσία, λόγω του ότι ακριβώς παρέχει τα χρήματα για να γίνει μία παραγωγή. Αυτό δυστυχώς μπορεί να οδηγήσει τους παραγωγούς, αλλά και τους σκηνοθέτες και τις σκηνοθέτριες σε συμπεριφορές απαράδεκτες, απλά και μόνο επειδή τους δίνεται η δυνατότητα μέσω της εξουσίας που ασκούν από τη θέση στην οποία βρίσκονται (Νάντια, 36 ετών, ηθοποιός).

Παρά την όξυνση της εν γένει άνισης σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου την περίοδο της κρίσης, η εργοδοτική αυθαιρεσία φαίνεται να καταγγέλλεται σπανίως μιας και νοείται ως η νέα ή ακόμη και ως η «μοναδική γνωστή» κανονικότητα για τους/τις ηθοποιούς που εισήλθαν στην αγορά εργασίας εκείνα τα χρόνια. Προκειμένου να βρουν δουλειά και ελλείψει επιλογών, οι νέοι και νέες κυρίως ηθοποιοί υποχρεώθηκαν να δείξουν ανοχή απέναντι στη νέα διαμορφούμενη εργασιακή συνθήκη, υπομένοντας την επισφάλεια (Hesmondhalgh 2010), τους χαμηλούς μισθούς, την υποαπασχόληση, την ανεργία και τις αβέβαιες προοπτικές σταδιοδρομίας (Butler and Stoyanova-Russell 2018). Αν και έχουν επίγνωση αυτής της συνθήκης και ενίοτε «αντιστέκονται», εντούτοις κατ' ανάγκη συμβιβάζονται, θεωρώντας την ως μια αναπόφευκτη, τουλάχιστον, κατά τα πρώτα χρόνια της καριέρας τους, κανονικότητα (Καρακιουλάφη 2022). Διαπιστώνεται, δηλαδή, όχι μόνο μια εκτεταμένη εκμετάλλευση, αλλά και μια αυτοεκμετάλλευση (Hesmondhalgh and Baker 2010, McRobbie 2011). Οι Dean και Greene (2017), αντλώντας από τις έρευνές τους σε γυναίκες ηθοποιούς, ορίζουν αυτήν τη στάση ως μια «σιωπηλή θυσία», όπου η κυρίαρχη επαγγελματική ιδεολογία (η αγάπη για την τέχνη), διαμορφώνει μια τέτοια αφοσίωση στην εργασία που αποθαρρύνει την έκφραση της δυσαρέσκειας, συντηρώντας την ανοχή απέναντι στις κακές συνθήκες εργασίας. Αυτή η νέα συνθήκη βιώνεται από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα ως ευνοϊκή για τους εργοδότες οι οποίοι «εκμεταλλεύονται την ανάγκη σου να κάνεις το όνειρό σου πραγματικότητα, να είσαι καλλιτέχνης, να έχεις μία διαφορετική καθημερινότητα απ' αυτή του μέσου όρου» (Νάντια, 36 ετών, ηθοποιός).

Αντίστοιχη είναι και η εμπειρία του Βασίλη, ο οποίος αιτιολογεί τη στάση αποδοχής στη βάση της ανάγκης εισχώρησης στην αγορά εργασίας: «αν κάποιος δεν έχει ξαναδουλέψει, όλα αυτά θα τα δεχτεί σχετικά εύκολα, γιατί θέλει να μπει στο επάγγελμα». Για εκείνον, αυτή η σιωπηρή ανοχή απορρέει από τον φόβο μην μπουν σε μια «μαύρη λίστα», συνθήκη που θα τους απέκλειε από μια αγορά εργασίας που λειτουργεί συχνά με όρους κοινωνικών δικτύων και «παρέας»: υπήρχε «ο φόβος να μη μιλήσουμε [...] να μην πούμε την άλλη άποψη σε αυτόν γιατί δε θα βρούμε δουλειά [...] γιατί αυτός ανήκει [...] σε συγκεκριμένες θεατρικές παρέες, οπότε είναι λάθος να συγκρουστούμε μαζί του» (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός). Σε αυτό το πλαίσιο, στο οποίο οι θυσίες του σήμερα γίνονται αποδεκτές με την προσδοκία μελλοντικών ανταμοιβών, η ανάγκη διατήρησης της απασχόλησης σε ιδιαίτερα ανταγωνιστικές και επισφαλείς αγορές εργασίας ενισχύει την πιθανότητα αποδοχής κακών συνθηκών εργασίας (Bellini and Lucciarini 2019).

Απόρροια αυτής της γενικότερης διολίσθησης των όρων εργασίας, και κυρίως της καθιέρωσης της ωρομίσθιας αμοιβής και της επέκτασης της αδήλωτης εργασίας, είναι σήμερα η αναπόφευκτη δυσκολία συγκέντρωσης των αναγκαιών ενσήμων για την πρόσβαση στο εποχικό επίδομα ανεργίας. Ο Νικήτας διαθέτοντας την εμπειρία μιας πιο ρυθμισμένης αγοράς εργασίας αναφέρει ότι η πρόσβαση στο ταμείο ανεργίας πριν το 2012 ήταν πολύ ευκολότερη, καθώς μέσω της προβλεπόμενης από τις ΣΣΕ διάρκειας των συμβάσεων εργασίας (τουλάχιστον τριών μηνών) οι προϋποθέσεις της επιδότησης πληρούνταν. Ωστόσο, όπως τονίζει, πλέον «δε συμπληρώνονται [...] τα βδομήντα πέντε έτη, αλλά κι αυτά τα έτη δεν είναι κανονικά ημερομίσθια, είναι δηλαδή ωρομίσθια, οπότε ούτε αυτό έχεις για να πας στο ταμείο ανεργίας» (Νικήτας, 48 ετών, ηθοποιός/μουσικός). Η Νάντια στα πρώτα της

επαγγελματικά βήματα στο ελεύθερο θέατρο δεν μπήκε ποτέ στο ταμείο ανεργίας καθώς, όπως αναφέρει, οι θεατρικοί παραγωγοί δεν τηρούσαν τις προφορικές τους συμφωνίες: «κλέβανε αβέρτα ένσημα, δηλαδή άλλα ένσημα σου λέγανε ότι θα σουβάλουν, άλλα σου βάζανε...» (Νάντια, 36 ετών, ηθοποιός).

Η πανδημική και μετα-πανδημική (εργασιακή) συνθήκη

Η περίπτωση της Ελλάδας την περίοδο της πανδημίας δε διαφέρει πολύ από εκείνη των άλλων χωρών, καθώς και στη χώρα μας οι παραστατικές τέχνες βρέθηκαν μεταξύ των κλάδων που επλήγησαν περισσότερο από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, ενώ παράλληλα εντάθηκαν τα χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα και οι παθογένειες που αντιμετωπίζουν. Όπως επισημαίνουν οι Hancock και Tyler (2025: 128) στη Μεγάλη Βρετανία η πανδημία «έφερε στο προσκήνιο τις πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές της χρόνιας επισφάλειας που διαμορφώνουν την εργασιακή ζωή των ερμηνευτών, τις οποίες επιδείνωσε δραματικά, αλλά δεν δημιούργησε». Αν και οι εμπειρίες της επισφαλούς εργασίας και της οικονομικής αβεβαιότητας αποτελούν κοινό τόπο και θεωρούνται η «κανονικότητα» του εργασιακού βίου των καλλιτεχνών, η πανδημική κρίση ανέδειξε πρόσθετες εργασιακές προκλήσεις.

Σε αυτό το πλαίσιο, πολλοί/ές ηθοποιοί «βρέθηκαν στον αέρα» και αποκλείστηκαν από τις επιδοματικές πολιτικές είτε επειδή δεν μπορούσαν να «αποδείξουν» ότι εργάζονταν (βρίσκονταν σε πρόβες, δεν είχαν υπογράψει συμβάσεις, κ.ά.) είτε επειδή δεν είχαν συμπληρώσει τον απαραίτητο αριθμό ενσήμων. Με άλλα λόγια, η μακρόχρονη πρακτική των μη-αμειβόμενων προβών, της αδήλωτης εργασίας, των συμβάσεων μόνο για τις ημέρες των παραστάσεων κ.ο.κ. άφησαν πολλούς από τους εργαζόμενους του κλάδου «εκτεθειμένους». Η δυνατότητά τους να επωφεληθούν της επιδοματικής πολιτικής ήταν αντίστοιχη της εργασιακής τους συνθήκης, η οποία παρούσαζε σημαντική ετερογένεια: ορισμένοι/ες έχοντας σύμβαση με κρατικά θέατρα δεν μπήκαν σε καθεστώς αναστολής και συνέχισαν να πληρώνονται καθόλη τη διάρκεια ισχύος της -συνήθως πεντάμηνης- σύμβασής τους· άλλοι/ες που απασχολούνταν με σύμβαση στο ελεύθερο θέατρο μπήκαν σε καθεστώς αναστολής και έλαβαν το αντίστοιχο επίδομα· κάποιοι/ες μπόρεσαν να πάρουν το επίδομα ανεργίας βάσει των ενσήμων της προηγούμενης χρονιάς· ορισμένοι/ες έλαβαν το επίδομα ή μπήκαν σε αναστολή με άλλη επαγγελματική ιδιότητα· και τέλος υπήρχαν και εκείνοι/ες που αποκλείστηκαν από το επίδομα διότι βρίσκονταν σε πρόβες, δεν είχαν υπογράψει σύμβαση ή απλώς δεν είχαν δουλειά. Για τον μεγάλο αυτό αριθμό επαγγελματιών, έγινε μια προσπάθεια να δοθεί μία λύση με τη δημιουργία του μητρώου καλλιτεχνών, δημιουργών και επαγγελματιών της τέχνης και του πολιτισμού, προκειμένου να καταφέρουν να πάρουν το επίδομα στήριξης.

Οι εργασιακές εμπειρίες των χρόνων της οικονομικής κρίσης, αλλά και της περιόδου της πανδημίας, αφήνουν αναπόφευκτα το αποτύπωμά τους στη μετά-Covid εργασιακή συνθήκη στον κλάδο και στα εργασιακά βιώματα των ηθοποιών. Σε προγενέστερη έρευνα για τους ηθοποιούς (Καρακιουλάφη 2022), διαφαίνονταν δύο αντιλήψεις ως προς την εργασιακή συνθήκη στη μεταπανδημική εποχή: η πανδημία άλλοτε γίνεται αντιληπτή ως πρόφαση για περαιτέρω εργασιακή απορρύθμιση και άλλοτε ως ευκαιρία «να μπει μια τάξη» στον κλάδο. Η εικόνα που αποκομίζουμε από τις παρούσες συνεντεύξεις είναι εξίσου συγκεχυμένη: αν και αναγνωρίζεται ότι έχουν γίνει βήματα προς τη θετική κατεύθυνση (λ.χ. αναγνώριση του χρόνου των προβών ως

χρόνου εξαρτημένης εργασίας, επανέναρξη διαπραγματεύσεων για τη σύναψη ΣΣΕ), στην πράξη οι αλλαγές είναι λιγότερο ριζικές από τις προσδοκώμενες:

[Ε]ίμαστε απ' το 2012 χωρίς Συλλογικές Συμβάσεις στο ελεύθερο θέατρο, που σημαίνει ότι ακόμα συνεχίζονται τα προβλήματα [...] Όλο αυτό το μεσοδιάστημα που θα 'λεγες ότι επανέρχονται τα πράγματα καλύτερα, ότι αμειβόμαστε καλύτερα κι όλα αυτά, αυτά είναι νομίζω όνειρο θερινής νυκτός (Νικήτας, 48 ετών, ηθοποιός/μουσικός)

Στον απόηχο της οικονομικής και της πανδημικής κρίσης, με τους δείκτες της ανεργίας στα ύψη, την απουσία θεσμικής συλλογικής προστασίας και την εργασιακή επισφάλεια να επικρατεί και πέραν των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ακόμη και στην τυπική εργασιακή σχέση, στον χώρο των ηθοποιών: «κρατήθηκε το 'και καλά να λες που έχεις δουλειά' και 'καλά να λες που ανοίξαμε' οπότε εκεί πάνω πάτησε πάλι για να συνεχιστεί ακάθεκτος ο περιορισμός των εργασιακών δικαιωμάτων» (Ερατώ, 38 ετών, ηθοποιός).

Ο Μίλτος, ο οποίος παράλληλα σκηνοθετεί και διδάσκει σε δραματική σχολή, περιγράφει μια εργασιακή συνθήκη υπερ-εντατικοποίησης, ανάλογη με εκείνη της περιόδου της οικονομικής κρίσης:

Τώρα έχω τη σχολή, πάω κάθε Τετάρτη [...] και κάνω όλες μου τις ώρες μαζεμένες [...] δηλαδή ξεκινάω από δω εννιά η ώρα και γυρίζω έντεκα το βράδυ. Και τις άλλες μέρες [...] έχω δύο πρόβες ταυτόχρονα, μία πρωινή και μία καπάκι απογευματινή. [Γιατί] με το που τελειώσει η μία παράσταση, καπάκι έχω κανονίσει μία δεύτερη παράσταση, για να μη μείνω χωρίς δουλειά, που θα πάει μέχρι το Πάσχα. Για μετά το Πάσχα ακόμη [...] αν υπογράψω, ενόσω παίζω τη δεύτερη παράσταση [...] θα 'χω ήδη ξεκινήσει πρόβες για το καλοκαιρινό (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/ σκηνοθέτης/ καθηγητής δραματικής).

Φέροντας όλα τα βιώματα ενός ηθοποιού που βγήκε στην αγορά εργασίας μέσα στην κρίση, επισημαίνει στους/τις σπουδαστές/τριές του ότι αυτή είναι πλέον η εργασιακή συνθήκη που καλούνται να αντιμετωπίσουν:

[Μ]πήκα στη σχολή να κάνω μάθημα και βλέπω το δεύτερο έτος σε κακά χάλια, κουρασμένο, με παράπονα «δεν προλαβαίνουμε να κάνουμε τίποτα, δεν έχουμε χρόνο για τη ζωή μας» και τους λέω «παιδιά, συνηθίστε γρήγορα, γιατί αυτό είναι το πλαίσιο της δουλειάς πια» (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/ σκηνοθέτης/ καθηγητής δραματικής).

Αλλά και ο Βλάσης περιγράφει τη μετά-Covid εργασιακή συνθήκη ως αντίστοιχη ή χειρότερη με εκείνη της οικονομικής κρίσης, αν και ήλπιζε ότι «κάπως θα υπάρχει μία εξυγίανση», ότι η πανδημία θα αποτελούσε ευκαιρία για αναμέτρηση «με όλα τα προβλήματα που έχει ο χώρος [...] με όλους τους απλήρωτους ηθοποιούς, με όλους τους χώρους, που ζητάνε ένα ενοίκιο τρελό [...] και τελικά πληρώνονται τα θέατρα και οι ηθοποιοί δεν έχουν πάρει μία» (Βλάσης, 47 ετών, ηθοποιός).

Πρακτικές και στρατηγικές διαχείρισης μια επισφαλούς εργασιακής συνθήκης: όρια και προκλήσεις

Αυτή η αβέβαιη εργασιακή συνθήκη που διαχρονικά διακρίνει (με μικρότερη ή μεγαλύτερη ένταση) την αγορά εργασίας των ηθοποιών, σε συνδυασμό με τις υπολειμματικές, ή ακόμη και απύλετες, πολιτικές στήριξης των καλλιτεχνών, καθιστούν αναγκαία

την ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης και διαχείρισης της εργασιακής επισφάλειας και την προσφυγή σε ποικίλες μορφές στήριξης. Διαχρονικά παρούσες στους χώρους των καλλιτεχνών πρακτικές, όπως η πολυαπασχόληση και ετεροαπασχόληση, συνυπάρχουν με ιδιότυπες μορφές συνεργατικής καλλιτεχνικής επιχειρηματικότητας, ενώ ακόμη και παραδοσιακοί, βασιζόμενοι στην κοινωνική δικτύωση και φήμη, μηχανισμοί εύρεσης εργασίας εμπλουτίζονται υπό την επίδραση των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας. Εντούτοις, οι απόψεις για την αποτελεσματικότητα των παραπάνω στρατηγικών και πρακτικών, μάλλον είναι αμφίσημες, μιας και συχνά αυτές εγείρουν άλλες προκλήσεις και ζητήματα. Οι περισσότερες από τις στρατηγικές είναι εξατομικευμένες, και ακόμη και κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης ο ρόλος των συλλογικών στρατηγικών κυρίως με τη μορφή της συνδικαλιστικής ενεργοποίησης και απεύθυνσης στο σωματείο παρέμενε περιορισμένος. Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι εν μέσω της πανδημίας αλλά και με έναυσμα την ψήφιση του Προεδρικού Διατάγματος (ΠΔ) 85/2022 διαφάνηκε μια στροφή προς τους κόλπους του σωματείου και η αναγνώριση της αξίας της συλλογικής δράσης.

Η πολυ-/ετεροαπασχόληση ως αναγκαία συνθήκη και η ταυτοτική ένταση

Η πρώτη βασική πρακτική που συναντάται είναι αυτή της πολυαπασχόλησης και της ετεροαπασχόλησης, οι οποίες καθίστανται επιβεβλημένες (Lindström 2016, Menger, 2014), ενώ δεν είναι σπάνιο οι καλλιτέχνες να κερδίζουν το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους μέσα από τη συμπληρωματική απασχόληση σε μια δουλειά που τους παρέχει ένα κανονικό εισόδημα (Adler 2020). Η κατάσταση του καλλιτέχνη περιγράφεται συχνά ως «διπλή ζωή», μιας και η μονοαπασχόληση συνιστά παρέκκλιση ή είναι στατιστικά σπάνια (Bureau and Shapiro 2009) και τα άτομα «ζογκλάρουν» μεταξύ διαφορετικών -και πιθανά αντιθετικών- επαγγελματικών δραστηριοτήτων, δεσμεύσεων και ταυτοτήτων (Hennekam 2017).

Πολλοί/ες είναι εκείνοι/ες που πολυαπασχολούνται είτε στο πλαίσιο της πολλαπλής τους επαγγελματικής ιδιότητας (λ.χ. ηθοποιός/σκηνοθέτης) είτε σε συναφείς, κυρίως εκπαιδευτικές, επαγγελματικές δραστηριότητες (θεατρικό παιχνίδι, σεμινάρια υποκριτικής, προετοιμασία υποψηφίων για τις εξετάσεις των δραματικών σχολών ή των καλλιτεχνικών γυμνασίων, κ.ο.κ.). Στα παραπάνω προστίθεται και η πολυαπασχόληση στο πλαίσιο του θεάτρου, της τηλεόρασης και του κινηματογράφου μιας και αρκετοί/ες συνδυάζουν ταυτόχρονα περισσότερες εργασιακές ενασχολήσεις (παιδικό θέατρο, βραδινές παραστάσεις, τηλεοπτικά ή κινηματογραφικά γυρίσματα, μεταγλώττιση, κ.ά.). Ταυτόχρονα, δεν απουσιάζει και η ετεροαπασχόληση σε βιοποριστικές (επισημασμένες κατά κανόνα) εργασίες που δεν έχουν καμία σχέση με το κατεξοχήν επάγγελμά τους. Η πολυδραστηριότητα με τη μορφή της πολυαπασχόλησης ή/και ετεροαπασχόλησης καθίσταται αναγκαία για διάφορους λόγους: καλλιτεχνικούς, προκειμένου να αναπτύξουν και να εκφράσουν τη δημιουργικότητά τους· ορατότητας και παρουσίας στην αγορά εργασίας· βιοποριστικούς για να διασφαλίσουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, κ.ά. (Καρακιουλάφη 2022).

Ο Βασίλης θυμάται ότι αποφοιτώντας από τη σχολή, είχε τρεις διαφορετικές θεατρικές παραστάσεις, ενώ υπήρχαν και ημέρες που εργαζόταν σε τέσσερις: διπλή παιδική το πρωί, βραδινή και μεταμεσονύκτια. Σήμερα αναφέρει: «πραγματικά αναρωτιέμαι πώς το έκανα αυτό, αλλά συχνά καταφεύγουμε σ' αυτή τη λύση, στο να προσπαθούμε να συμπτύξουμε δύο και τρεις διαφορετικές παραγωγές την ίδια περίοδο

για να βγούμε οικονομικά» (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός). Αντίστοιχη είναι η εμπειρία και του Βλάση, που αδυνατώντας να τα βγάλει πέρα «με μία πηγή εσόδων» αναφέρει:

Εγώ είχα και θέατρο πρόβες και τηλεόραση τρία σίριαλ και έπρεπε να δουλεύω στο τηλεφωνικό κέντρο εξυπηρέτησης πελατών [...] και αρχιτεκτονικά μπορεί να έπρεπε να κάνω πράγματα [...] ή άλλες φορές έπρεπε να κάνω πολλά events για team building activities σε εταιρείες (Βλάσης, 47 ετών, ηθοποιός/ αρχιτέκτονας).

Αυτή η εντατικοποίηση συνεπάγεται και μια πολυδιάσπαση με αρνητικές συνέπειες για την ποιότητα της δουλειάς ή ακόμη και για την ψυχοσωματική υγεία. Ενδεικτικές ως προς αυτό είναι οι αναφορές της Μάρθας, με σχεδόν 23 χρόνια εργασίας στον χώρο:

Δούλευα, αλλά έβγαζα πολύ λιγότερο, οπότε έπρεπε να δουλεύω περισσότερο. Σταμάτησα να έχω τον χρόνο προετοιμασίας που αφιέρωνα παλιά σ' ένα θεατρικό παιχνίδι, η ποιότητα του παιχνιδιού έπεσε σταδιακά, γιατί εγώ κουράστηκα σταδιακά [...] γενικά με άφηναν οι δυνάμεις μου (Μάρθα, 50 ετών, ηθοποιός/ θεατρική εμψυχώτρια).

Συχνά, επίσης, η εργασία που γίνεται παράλληλα με την καλλιτεχνική δραστηριότητα νοηματοδοτείται αρνητικά, δεδομένης της πιθανότητας «να καταβροχθίσει πολύτιμο δημιουργικό χρόνο και ενέργεια, απειλώντας τελικά να καταστρέψει εξ ολοκλήρου την καλλιτεχνική ταυτότητα ενός ατόμου» (Bain 2005: 41). Ο κίνδυνος απώλειας της καλλιτεχνικής ταυτότητας φαίνεται να αυξάνει όταν η παράλληλη αυτή εργασία σχεδόν συνεπάγεται μια ακούσια αλλαγή σταδιοδρομίας, κυρίως λόγω της αδυναμίας εξασφάλισης των προς το ζην από την καλλιτεχνική εργασία. Οι Hennekam και Bennett (2016), στην έρευνά τους για καλλιτέχνες που αναγκάστηκαν να αλλάξουν σταδιοδρομία, διαπίστωσαν ότι η ακούσια αυτή αλλαγή βιώθηκε επώδυνα, ενώ πολλοί/ες βρέθηκαν σε μια συνθήκη οριακότητας και σύγκρουσης μεταξύ των πολλών -και δυνητικά αντίθετων- επαγγελματικών ταυτοτήτων. Η περίπτωση του Βασίλη, ο οποίος για βιοποριστικούς λόγους αποφάσισε να δουλέψει και ως πληροφορικός, αναδεικνύει αυτή την ταυτοτική ένταση, καθώς αφενός διακατέχεται από ένα αίσθημα ματαίωσης και αβεβαιότητας για τις επαγγελματικές του προοπτικές ως ηθοποιός:

[Κ]λείνοντας τώρα μία δεκαετία ως εργαζόμενος στο θέατρο νιώθω ότι κουράστηκα με τους όρους εργασίας [...] νομίζω ότι μου βγήκε μία αντίδραση, ένα ας πούμε γαμώτο ότι έφτασα 35 χρονών και στην ουσία η οικονομική μου κατάσταση είναι ίδια με όταν ξεκινούσα αυτό το επάγγελμα [...] και ένιωσα ότι θα μου κάνει καλό η ιδέα και μόνο ότι μπορώ να ξεφύγω απ' αυτό, έστω και παροδικά. Δηλαδή ότι έχω και μια άλλη διέξοδο, ώστε να μην απελπιστώ. Να μη νιώθω ότι πρέπει να κάνω τα πάντα για να δουλεύω στο θέατρο (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός).

Αφετέρου, αυτή η ακούσια επαγγελματική στροφή φαίνεται να επιβεβαιώνει την αγάπη του για την υποκριτική και να ενδυναμώνει ακόμη περισσότερο την προσήλωση και ταύτιση με την ταυτότητα του καλλιτέχνη (Hennekam 2017), η οποία παραμένει κυρίαρχη, ενώ όλες οι άλλες δραστηριότητες απαξιώνονται:

[Ν]ομίζω ότι αυτό το σύντομο χρονικό διάστημα ήταν αρκετό να με κάνει να καταλάβω πόσο θέλω να είμαι μέσα στο θέατρο. Δηλαδή δεν νιώθω καθόλου πληροφορικός [...] Το περιβάλλον εργασίας είναι πολύ καλό, αλλά παρ' όλα αυτά νιώθω ξένο σώμα

εκεί. Κοντράρει ακόμα και το ίδιο μου το σώμα το να κάθομαι τόσες ώρες σ' αυτή την καρέκλα και να μην κινούμαι, να μην τραγουδάω, να μην κάνω όλα αυτά τα πράγματα που έκανα στο θέατρο (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός).

Σε ερώτημα σχετικά με το ενδεχόμενο να εγκαταλείψει το επάγγελμα για λόγους βιοπορισμού, τα λεγόμενα της Νάντιας αναδεικνύουν, επίσης, αυτήν την ένταση ανάμεσα στη συνειδητοποίηση της επισφάλειας του επαγγέλματος και την αγάπη για την τέχνη:

[Ε]χω σκεφτεί πάρα πολλές φορές να τα παρατήσω. [...] αναρωτιέμαι τί μπορεί να λειτουργήσει ως διέξοδος, δηλαδή υπάρχουν άλλοι τρόποι να εκφράζομαι πέρα από το θέατρο; Θεωρώ ότι στη δική μου περίπτωση [...] έχω πολύ μεγάλη ανάγκη να τρέχει παράλληλα και μία άλλη ασχολία καλλιτεχνική. Έστω κι αν δεν αποτελέσει επάγγελμα ή εναλλακτική σε σχέση με άλλο επάγγελμα, σίγουρα όμως δεν μπορώ να με φανταστώ να δουλεύω ως οπτικός ή [...] να κάνω μία δουλειά συμβατική. Νομίζω ότι θα δυσκολευτώ πάρα πολύ. Αλλά από την άλλη, επειδή αυτή την περίοδο ειδικά, όλα, οι τιμές ανεβαίνουν [...] θα πάρω πίσω αυτό που είπα ότι δεν μπορώ να με φανταστώ. Μια χαρά μπορώ να με φανταστώ να κάνω μία άλλη δουλειά [...] και ίσα ίσα που θα έλεγα ότι αν πρόκειται να δουλέψω στο θέατρο κάτω από συνθήκες που δεν έχουν ως προτεραιότητα τον άνθρωπο, χίλιες φορές να πάω να δουλεύω οπουδήποτε αλλού που τουλάχιστον θα μου εξασφαλίζει αυτή η δουλειά, όποια κι αν είναι, μία αξιοπρεπή διαβίωση (Νάντια, 36 ετών, ηθοποιός).

Επιστρατεύοντας οικονομικό και κοινωνικό κεφάλαιο για τη διασφάλιση ευκαιριών εργασίας και εσόδων

Ως «αντίδοτο» στην επισφάλεια φαίνεται να λειτουργεί η κινητοποίηση των οικονομικών πόρων (εφόσον είναι διαθέσιμοι) κυρίως οικογενειακής προέλευσης. Στην έρευνά τους για τον ρόλο που διαδραματίζουν οι ταξικές ανισότητες στους ηθοποιούς της Μεγάλης Βρετανίας, οι Friedman, O'Brien και Laurison (2017) και οι O'Brien κ.ά. (2016) δείχνουν ότι αν και όλοι/ες ήρθαν αντιμέτωποι με παρόμοιες προκλήσεις, αυτό δεν συνέβη «επί ίσοις όροις». Όσοι/ες διέθεταν οικογενειακή (οικονομική) υποστήριξη ήταν σε θέση να επιβιώσουν σε περιόδους με ελάχιστη ή καθόλου εργασία στην υποκριτική, ενώ ταυτόχρονα είχαν την πολυτέλεια να απασχοληθούν χωρίς αμοιβή. Αντιθέτως οι προερχόμενοι/ες από την εργατική τάξη ηθοποιοί που στερούνταν ένα οικονομικό δίκτυο ασφάλειας αντιμετώπιζαν ουσιαστικά εμπόδια στην προσπάθειά τους να σταδιοδρομήσουν στην υποκριτική και ήταν πιο εκτεθειμένοι στην επισφάλεια.

Και στη δική μας έρευνα, η ύπαρξη και η δυνατότητα επίκλησης ενός οικογενειακού οικονομικού κεφαλαίου αφενός εξασφαλίζει την «πολυτέλεια» της επιλογής και, αφετέρου, λειτουργεί προστατευτικά έναντι των όποιων εργασιακών αντιξοοτήτων. Αυτό επιβεβαιώνει και ο Νίκος, που στο ερώτημά μας αν πέραν της υποκριτικής έχει εργαστεί και σε άλλα πεδία απαντά:

Δε χρειάστηκε ποτέ αλλά αυτό δεν οφείλεται στο ότι μπορούσα να ζήσω απ' τη δουλειά. Οφείλεται στο ότι είχα μια καβάντζα από τους γονείς. Υπήρχε το σπίτι. Είχα καλύψει κάποια βασικά έξοδα. Και υπήρχε μια οικονομική άνεση από τους γονείς να μου δίνουν λεφτά ακόμα και όταν δεν δουλεύω [...] Και αυτό σε απαλλάσσει πάρα-πάρα

πολύ από το άγχος. Δεν είχες την τρέλα να πας να βρεις δουλειά. Αλλιώς θα δούλευα και αλλού [...] Και σου δίνει και μια επιλογή σε ποιες οντισιόν θα πας (Νίκος, 45 ετών, ηθοποιός).

Και ο Μίλτος επισημαίνει ότι αυτή η στήριξη του παρέχει την πολυτέλεια να επιλέγει το εργασιακό του πλαίσιο και τους όρους του:

[Ο]μως έχω την επιλογή, γιατί έχω μια στήριξη, έχω δυνατό background, έχω μία οικογένεια η οποία μου δίνει αυτή τη δυνατότητα [...] Αν δεν είχα αυτό, δε θα 'μουνα σίγουρα τόσο επιλεκτικός στις αμοιβές μου ή μπορεί να έκανα και μία δουλειά που θα με συντηρούσε όπως κάνουν πάρα πολλοί συνάδελφοι (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/σκηνοθέτης/καθηγητής δραματικής).

Αντιθέτως, η ταξικά προσδιορισμένη αδυναμία επίκλησης αυτής της στήριξης εξωθεί τους/τις ηθοποιούς σε μια εντατικοποιημένη συνθήκη πολύ-/ετεροαπασχόλησης ή αναζήτησης «δανεικών». Όπως αναφέρει η Ερατώ, της οποίας η οικογένεια δεν έχει τη δυνατότητα να την υποστηρίξει, όταν έμεινε εκτός δουλειάς για ένα μήνα προσέτρεξε στο φιλικό της περιβάλλον για δανεικά: «έχει συμβεί κάτι στην οικογένεια, οπότε ό,τι είχα το έδωσα κι άρα δεν είχα κάτι που πάντα κάπως λίγο κρατάω. Κρατάω ένα ελάχιστο για αυτές τις στιγμές, που τώρα δεν υπήρχε» (Ερατώ, 38 ετών, ηθοποιός).

Εξίσου καθοριστικά αντισταθμιστικό ρόλο στην επισφάλεια και την ανεργία διαδραματίζει και το διαθέσιμο κοινωνικό κεφάλαιο, υπό την έννοια της ανάπτυξης γενικών κοινωνικών δεξιοτήτων και της δημιουργίας και διατήρησης δικτύων (Cunningham 2014). Για την αντιμετώπιση μιας κατά κανόνα επισφαλούς εργασιακής συνθήκης, παίζει καθοριστικό ρόλο ένα μείγμα προσωπικών γνωριμιών, προηγούμενων εργασιακών διασυνδέσεων και επιτευγμάτων, καθώς και πληροφόρησης «από στόμα σε στόμα» (Lee 2013). Τα δίκτυα, καθώς φαίνεται, όχι μόνο οικοδομούν σχέσεις εμπιστοσύνης, αλλά παρέχουν και αξιόπιστες πληροφορίες για τις προηγούμενες επαγγελματικές επιδόσεις και συμπεριφορές (Bertolini and Vallero 2010, Menger 2014). Η κοινωνική δικτύωση στις διάφορες μορφές της «ανοίγει» ευκαιρίες απασχόλησης και συνεργασιών, διασφαλίζοντας ως ένα βαθμό και την παραμονή στο επάγγελμα. Όπως επισημαίνει και η Naclerio (2023: 151) σε έναν επαγγελματικό κόσμο «που φαίνεται να μην είναι σε θέση να αναγνωρίσει τα προηγούμενα επιτεύγματα και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, το υποκείμενο εξαναγκάζεται σε μια συνεχή επιτελεστική προσπάθεια προκειμένου να εξασφαλίσει μελλοντικές ευκαιρίες εργασίας και έσοδα».

Συνεπώς, ένα αναπόσπαστο κομμάτι της εργασίας των ηθοποιών συνίσταται στην ανάπτυξη γενικών κοινωνικών δεξιοτήτων και την οικοδόμηση κεφαλαίου φήμης και κοινωνικού κεφαλαίου. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Βασίλης περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι θέσεις εργασίας κατανέμονται εντός των δικτύων και οι σταθερές και επαναλαμβανόμενες συνεργασίες μετασχηματίζονται σε φιλίες που με φυσικό τρόπο δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την ανανέωσή τους:

[Π]ια είμαστε φίλοι πολλοί μεταξύ μας, οπότε υπάρχουν προτάσεις πιο προσωπικές ότι να ο φίλος μου που έχουμε δουλέψει μαζί σε αυτές τις παραστάσεις σκέφτεται να κάνει κάτι, θα πάρει μια επιχορήγηση, οπότε με ζητάει κι εμένα και πάω κι εγώ (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός).

Και η Νάντια αναφέρει κάτι αντίστοιχο: «[Ε]χω κάποιους συνεργάτες εδώ και αρκετά χρόνια που νιώθω ότι συνεχίζουμε, ξανασυναντιόμαστε, υπάρχει μία αλληλοεκτίμηση και κάπως έτσι προχωράω μαζί τους» (Νάντια, 36 ετών, ηθοποιός).

Για αρκετούς, ένα πρώτο δίκτυο συνεργατών και φίλων προκύπτει από τα χρόνια της σχολής. Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα, όπως της Ερατώ, η φιλική σχέση με έναν συσπουδαστή της, μετέπειτα σκηνοθέτη, υπήρξε κομβική για τη σταδιοδρομία της: «[Δ]εν έκανα αντικειμενικά αυτό που κάνεις όταν ψάχνεις για δουλειά, βγαίνοντας στο επάγγελμα [...] [Δ]ε χρειάστηκε να πω 'Γεια σας, σας παρουσιάζω κάποιες δεξιότητες επαγγελματικές που έχω και θα ήθελα να διεκδικήσω μια θέση εργασίας'» (Ερατώ, 38 ετών, ηθοποιός). Και στην περίπτωση του Μίλτου είναι η σχολή που διαμόρφωσε τους όρους για τη σχετικά απρόσκοπτη ένταξή του στην αγορά εργασίας: «Ήμουν απ' τους τυχερούς που χτύπησε το τηλέφωνό μου, ακόμα πριν τις εξετάσεις στη σχολή [...] κάναμε και μία παράσταση εντός της σχολής [...] που απορρόφησε πάρα πολλούς μετά σε πάρα πολλές δουλειές [...] Και μετά κάπως η μία δουλειά οδηγούσε στην άλλη». Έχοντας πλέον και την ιδιότητα του σκηνοθέτη συμπληρώνει ότι η σχολή παιζει πολύ σημαντικό ρόλο στο ποιους/ες ηθοποιούς θα επιλέξει: «κυρίως γιατί ξέρουμε και στη δουλειά τί εκπαίδευση έχουν πάρει οι συνάδελφοι». Η άποψή του ότι «είναι συγκεκριμένες οι σχολές που απορροφώνται κατευθείαν οι φοιτητές τους» (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/ σκηνοθέτης/ καθηγητής δραματικής) φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από τα λεγόμενα της Ρένας, η οποία ούσα απόφοιτη μιας μικρής ιδιωτικής σχολής σε πόλη της περιφέρειας έχει βιώσει αυτού του είδους την άνιση μεταχείριση με αρνητικό τρόπο: «[Ε]γώ επειδή έχω τελειώσει μια ιδιωτική μικρή σχολή [πόλη], μπορεί κάποιος να δει απόφοιτη [όνομα σχολής] και να τελειώσει εκεί η υπόθεση» (Ρένα, 33 ετών, ηθοποιός).

Από την άλλη, μορφές κοινωνικής δικτύωσης ορθολογικά υποκινούμενες με σκοπό την αποκόμιση οφελών (Blair 2009, Ursell 2000) και ανταποκρινόμενες σε αυτό που αποκαλούμε «δημόσιες σχέσεις» να μεν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο, αλλά δεν αξιολογούνται θετικά, τουλάχιστον από τους/τις ηθοποιούς στους/στις οποίες απευθυνθήκαμε. Ο Βασίλης αισθάνεται ότι αυτή η «η ανάγκη να δηλώνεις παρουσία και να κάνεις παρέα με ανθρώπους που θα σου δώσουν δουλειά» ενέχει έναν «ψυχαναγκασμό», τον οποίο δυσκολεύεται να ακολουθήσει μιας και «ξεφεύγει από το εργασιακό, δηλαδή θα πρέπει να ασχολείσαι και εκτός των ωρών εργασίας σου με το να βγεις για ποτό με κάποιους ανθρώπους» (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός). Ο δε Νικήτας θεωρεί ότι «όσοι ηθοποιοί έχουν αναπτύξει τον συγκεκριμένο τομέα, σίγουρα πάνε πολύ καλύτερα» υπογραμμίζοντας ότι ο ίδιος δεν διαθέτει τις σχετικές δεξιότητες: «είμαι λίγο σκράπας στα θέματα των δημοσίων σχέσεων» (Νικήτας, 48 ετών, ηθοποιός/ μουσικός).

Μέρος της κοινωνικής δικτύωσης με όρους δημοσίων σχέσεων και διαχείρισης της εικόνας του εαυτού είναι και η οικοδόμηση αναγνωρισιμότητας στα social media. Η συνεχής παρουσία και προβολή επαγγελματικών επιτευγμάτων και προσωπικών στιγμών καθίσταται μέρος της εργασίας, διασφαλίζοντας ορατότητα και αναγνωρισιμότητα, ενώ ο αριθμός των followers συγκαθορίζει τις επαγγελματικές ευκαιρίες. Όπως υποστηρίζει η Ερατώ «έχει γίνει πια μια άλλη δουλειά, δηλαδή παράλληλα με τη δουλειά μας, πρέπει να φροντίζουμε εμείς να έχουμε και το κοινό μας» (Ερατώ, 38 ετών, ηθοποιός). Πρόκειται για μια τάση που ενώ αρχικά υπήρχε μόνο στην τηλεόραση, σταδιακά φαίνεται να διαχέεται και στο θέατρο: «μεγάλοι παραγωγοί ελέγχουν

αν ο ηθοποιός που θα προσλάβουν και δεν τον έχουν ξανακούσει, έχει πολλούς followers» (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός). Για τη Νάντια, η συγκεκριμένη στρατηγική νοείται ως σπατάλη χρόνου:

[Δ]εν έχω Facebook, δεν έχω Instagram, δεν ασχολούμαι. Δε σνομπάρω, απλά δε με ενδιαφέρει να σπαταλάω χρόνο, γιατί ως σπατάλη το αντιλαμβάνομαι [...] Δεν θεωρώ ότι είναι μέρος της δουλειάς μου να αναδημοσιεύω π.χ. άρθρα, συνεντεύξεις για μία παράσταση στην οποία παίζω (Νάντια, 36 ετών, ηθοποιός).

Καλλιτεχνική μικρο-επιχειρηματικότητα: μια στρατηγική επιλογή ανάγκης για τη δημιουργική και οικονομική επιβίωση

Για την αντιμετώπιση της εργασιακής επισφάλειας, την περίοδο της κρίσης μερίδα ηθοποιών στράφηκε στη δημιουργία συνεργατικών σχημάτων: ΑΜΚΕ, αυτοδιαχειριζόμενων/ αυτοχρηματοδοτούμενων εγχειρημάτων, «θεάτρου των μικρών ομάδων» κ.ά. Τα κίνητρα της στροφής προς την καλλιτεχνική (μικρο-) επιχειρηματικότητα καταδεικνύουν ότι πρόκειται πρωτίστως για μια επιβεβλημένη και απρόθυμη επιλογή ανάγκης (Haynes and Marshall 2018, Hennekam and Bennett 2016, Oakley 2014), που δεν ήταν στις αρχικές προθέσεις των καλλιτεχνών, δεν συνδέεται με ευρύτερες επιχειρηματικές βλέψεις και δεν αποσκοπεί στην επίτευξη κέρδους. Αντίθετα, εκκινεί από τη διττή ανάγκη, αφενός, να «στηρίξουν τη δημιουργικότητα και την αυτονομία τους» (Chang and Wyszomirski 2015: 11) με τους δικούς τους όρους και, αφετέρου, να βρουν λύση στο πρόβλημα της εργασιακής και εισοδηματικής τους ανασφάλειας, δεδομένου ότι η σύσταση ανάλογης μορφής μη κερδοσκοπικών επιχειρήσεων αποτελεί μονόδρομο για την επιλεξιμότητα στις επιχορηγήσεις του Υπουργείου Πολιτισμού (ΥΠΠΟ).

Ο Μίλτος όπως και πολλοί άλλοι συνάδελφοί του, συνδέει τις συνεργασίες στο πλαίσιο των ΑΜΚΕ με τις επιχορηγήσεις επισημαίνοντας ότι «αν ξαφνικά κοπούν [...] αυτομάτως θα σταματήσουν κι όλες αυτές οι ομάδες».

Παράλληλα, όπως εξηγεί ο Γεράσιμος η επιλογή της μικρο-επιχειρηματικότητας φαίνεται να σχετίζεται και με τους μετασχηματισμούς της θεατρικής παραγωγής, καθώς οι θεατρικοί οργανισμοί τείνουν πλέον να μην αναλαμβάνουν οι ίδιοι παραγωγές προσλαμβάνοντας τους συνεργάτες τους, αλλά να ανεβάζουν τα έργα μικρών ομάδων (υπό μορφή εξωτερικής ανάθεσης):

Οι περισσότεροι θεατρικοί οργανισμοί πια δεν συνάπτουν άμεσες συμβάσεις εργασίας με τους εργαζόμενους, αλλά χρησιμοποιούν ενδιάμεσες εταιρείες, όπως άλλες ΑΜΚΕ ή ΚΟΙΝΣΕΠ για να κάνουν την εκτέλεση παραγωγής [...] Υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες ο οργανισμός θα απευθυνθεί στον σκηνοθέτη για να σκηνοθετήσει μία παράσταση και θα του προτείνει μια ΑΜΚΕ για να αναλάβει αυτή ως ενδιάμεσος να κάνει την εκτέλεση παραγωγής (Γεράσιμος, 42 ετών, ηθοποιός/ συνιδιοκτήτης ΑΜΚΕ).

Η δημιουργία ΑΜΚΕ σημαίνει για τους συντελεστές/διαχειριστές έναν αδιάκοπο αγώνα διασφάλισης επιχορήγησης από το ΥΠΠΟ ή χρηματοδότησης από μια θεατρική/ πολιτιστική σκηνή. Η συγγραφή της πρότασης/αίτησης επιχορήγησης, ωστόσο, απαιτεί εξειδικευμένες γνώσεις κατάρτισης προϋπολογισμού και επιχειρησιακού σχεδιασμού, δεξιότητες που σύμφωνα με τον Μίλτο «για ένα καλλιτέχνη είναι out of the box. Έξω απ'τον τρόπο σκέψης του». Εντούτοις, οι δεξιότητες αυτές,

όπως αναφέρει, αποκτώνται χρόνο με τον χρόνο: «Εγώ τέσσερα χρόνια τώρα οφείλω να ομολογήσω ότι έχω γίνει πολύ καλός σε αυτή τη δουλειά. Στο να δημιουργώ budget και να το κρατάω χαμηλά. Γιατί και αυτό θέλει μια μαεστρία» (Μίλτος, 37 ετών, συμπληρωματική συνέντευξη). Κάτι που επιβεβαιώνει και ο Γεράσιμος: «Κοίτα κάποια στιγμή αναπτύξεις κι εσύ μια τεχνογνωσία. Δηλαδή με την επανάληψη της διαδικασίας [...] Δύο-τρεις φορές να έχεις κάνει μια παραγωγή μετά με τον προϋπολογισμό τα πράγματα είναι πολύ πιο εύκολα». Ωστόσο, το σταθερό στοίχημα, όπως υποστηρίζει, είναι να «πείσεις» το ΥΠΠΟ για τα καινοτόμα και πρωτότυπα στοιχεία της καλλιτεχνικής σου πρότασης (Γεράσιμος, 42 ετών, ηθοποιός/ συνιδιοκτήτης ΑΜΚΕ). Από την άλλη, ακόμη και εάν η πολυπόθητη επιχορήγηση δοθεί, λόγω του μικρού ύψους της (συνήθως κυμαίνεται στο 20-30% του αρχικού προϋπολογισμού), η ανάγκη εύρεσης συμπληρωματικών πόρων παραμένει. Τα παραπάνω φαίνεται να επιβεβαιώνονται και στην περίπτωση της υπό μελέτης θεατρικής ΑΜΚΕ που δραστηριοποιείται στην περιφέρεια και η οποία σε ετήσια βάση λόγω του μεγάλου όγκου των αιτήσεων και του συνακόλουθου υψηλού ανταγωνισμού βιώνει μεγάλη αβεβαιότητα ως προς το εάν θα επιχορηγηθεί (Εθνογραφία ΑΜΚΕ Behold).

Με άλλα λόγια, μπορεί οι παραπάνω πρακτικές να αποτελούν για μια μεγάλη μερίδα ηθοποιών καλλιτεχνική και εργασιακή διέξοδο, αλλά την ίδια στιγμή φαίνεται να αναπαράγουν μια στρεβλή εργασιακή συνθήκη. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Βασίλης (35 ετών, ηθοποιός): «αν δεν κυνηγήσουν τις επιδοτήσεις που δίνονται από το Υπουργείο Πολιτισμού κι όλα αυτά, δε θα μπορούν να κάνουν πολλά πράγματα».

Κάτι αντίστοιχο επισημαίνει και ο Νικήτας: «[Ο] τρόπος με τον οποίο δουλεύουν οι συνεργατικές ομάδες ή οι ΑΜΚΕ [...] δεν λύνει το οικονομικό ζήτημα ενός ηθοποιού [...] [Δ]εν μπορούν να επιβιώσουν αυτές οι ομάδες, αν δεν υπάρχει πολύ συγκεκριμένη χρηματοδότηση». Στο ίδιο πλαίσιο, αναδεικνύει μια ακόμη όψη αυτής της στρεβλής εργασιακής συνθήκης που αφορά τις ΣΣΕ:

[Υ]πάρχουν ΑΜΚΕ που τους βόλεψε να μην υπάρχουν ΣΣΕ όλο αυτό το διάστημα, γιατί αμείβουν κατά το δοκούν τους ηθοποιούς. Οπότε αυτή τη στιγμή προβάλλουν μία αντίσταση στο να δημιουργηθούν οι ΣΣΕ, για να δίνουν τα ελάχιστα που λέμε στους ηθοποιούς. Έτσι έχουν βολευτεί να δίνουν ωρομίσθια ένσημα που είναι πάμφθηνα. Είναι ένα τίποτα και φυσικά ούτε στον ΟΑΕΔ δεν μπορείς να πας μετά [...] Θέλω να πω δηλαδή ότι ΑΜΚΕ δε σημαίνει ότι πάντα έχουν λειτουργήσει υπέρ του κλάδου (Νικήτας, 48 ετών, ηθοποιός/ μουσικός)

Ανάλογες δυσκολίες διακρίνουν συνολικά τα αυτοδιαχειριζόμενα/ αυτοχρηματοδοτούμενα εγχειρήματα, τα οποία επίσης δεν φαίνεται να προσφέρουν μια βιώσιμη λύση στην εργασιακή επισφάλεια:

Παίξαμε τέσσερις παραστάσεις, νοικιάσαμε θέατρο, πληρώσαμε κάποιον για τις δημόσιες σχέσεις [...] μας έκανε πολύ καλή τιμή, τρεις φορές μικρότερη απ' αυτή που αμείβονται συνήθως, ο φωτιστής μάς το 'κανε τσάμπα από φιλία που είχε με ένα συνεργάτη και πήρε κάτι συμβολικό. Δηλαδή όλα γίνανε οικονομικά και πάλι [...] θα βγάλουμε 12 ευρώ ο καθένας, που ήμασταν τρία άτομα [...] Άρα, όταν κάνεις μια δική σου δουλειά, ουσιαστικά γίνεσαι παραγωγός, άρα μπαίνεις μέσα αν δεν έχεις λεφτά να κάνεις την παραγωγή (Μάρθα, 50 ετών, ηθοποιός/ θεατρική εμψυχώτρια).

Οι δυσκολίες των μικρών θεατρικών ομάδων, αλλά και των ηθοποιών μεμονωμένα, παρουσιάζονται αυξημένες στην περιφέρεια, τόσο λόγω της έλλειψης κατάλληλων και επαρκώς εξοπλισμένων θεατρικών σκηνών, όσο και εξαιτίας της ανεπαρκούς στήριξης από την τοπική αυτοδιοίκηση, που συχνά στρέφεται στις ερασιτεχνικές ομάδες:

Ο Δήμος δεν στηρίζει καθόλου τις ιδιωτικές πρωτοβουλίες [...] ούτε ο Δήμος ούτε η Περιφέρεια [...] Στηρίζει πιο πολύ τους συλλόγους η Περιφέρεια. Πρέπει να 'χεις έναν σύλλογο, δεν πα να 'σαι ερασιτέχνης [...] Δηλαδή εμείς έχουμε ανοίξει ένα δικό μας θέατρο που ενώ έχω απευθυνθεί και στην Περιφέρεια και στον Δήμο, δεν έχω πάρει καμία απάντηση ποτέ (Άννα, 56 ετών, ηθοποιός).

Σε συνάφεια με τις ερασιτεχνικές ομάδες, αντίστοιχη είναι η και εμπειρία του Νίκου που εργάζεται σε πόλη της περιφέρειας: «[Σ]υνήθως η Περιφέρεια αυτό που γίνεται είναι ότι επικορηγεί ερασιτεχνικές ομάδες. Ή πολιτιστικούς συλλόγους. Ή τέλος πάντων μη επαγγελματικές ομάδες. Λόγω ψηφοθηρίας. Και λόγω κόστους» (Νίκος, 45 ετών, ηθοποιός).

Συλλογικές στρατηγικές διεκδίκησης και συνδικαλιστική συμμετοχή

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αυτό που φαίνεται να διακρίνει σε γενικές γραμμές τη στάση των νέων, ιδιαίτερα, ηθοποιών απέναντι στην εργασιακή συνθήκη που καλούνται να αντιμετωπίσουν από την οικονομική κρίση και έπειτα είναι αυτή της «σιωπηρής ανοχής»: του κατ' ανάγκη συμβιβασμού, της μη συμμετοχής σε κινητοποιήσεις ή απεργίες και της μη απευθυνσης στο σωματείο για καταγγελίες. Αν και όσοι/ες συμμετείχαν στην έρευνα έχουν εγγραφεί στο ΣΕΗ από την αρχή της επαγγελματικής τους διαδρομής, η εγγραφή αυτή φαίνεται να εκκινεί από δυο αφετηρίες: την ανάγκη να αναγνωριστούν/κατοχυρωθούν ως επαγγελματίες ηθοποιοί και τη διασφάλιση των προνομίων που χαίρουν τα μέλη του σωματείου. Στην πρώτη περίπτωση εμπίπτει η Μάρθα η οποία αναφέρει: «μόλις μάζεψα τα πενήντα ένσημα, πήγα και γράφτηκα, γιατί ήταν η μοναδική μου αναγνώριση ότι είμαι ηθοποιός. [...] εγώ δεν είχα ούτε αναγνωρισμένο πτυχίο, ούτε τίποτα» (Μάρθα, 50 ετών, ηθοποιός/ θεατρική εμπυχώτρια). Η δεύτερη περίπτωση σχετίζεται με τα ωφελήματα που εξασφαλίζει η ιδιότητα του μέλους του σωματείου. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο Μίλτος «η πλειονότητα των ατόμων που γραφόμασταν στο σωματείο με το που τελειώναμε, το κάναμε μόνο για την ατέλεια, που ήταν ένα χαρτί τέλος πάντων που σου επέτρεπε να έχεις δωρεάν είσοδο στο θέατρο και στο σινεμά. Τίποτα άλλο!» (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/ σκηνοθέτης/ καθηγητής δραματικής).

Η εγγραφή, επομένως, δεν σημαίνει αυτονόητα και την προθυμία για μια πιο ενεργή συμμετοχή. Επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα προηγούμενης έρευνας (Καρακιουλάφη, 2022), η σχέση με το σωματείο παρουσιάζεται αμφίσημη: αν και σε μεγάλο βαθμό αναγνωρίζεται η αξία ύπαρξής του, παράλληλα επικρίνεται η παραταξιοποίηση /κομματικοποίηση και η ανεπαρκής ενασχόληση με τα καθημερινά εργασιακά προβλήματα των ηθοποιών. Σε αυτό το πλαίσιο η επαφή, συχνά, περιορίζεται στις ελάχιστες τυπικές διαδικασίες:

μόνο όταν είχα πάει να ανανεώνω την ατέλεια ή να πάω να ψηφίσω κάποιες φορές, δεν πήγα όλες, κάποιες φορές. Ίσως κάποια φορά να 'χα πάει και σε κάποια συνέλευση

για κάποια θέματα ν' ακούσω, αλλά γενικά είχα και μία απέχθεια γι' αυτό το κλίμα που έβλεπα εκεί, δε μ' άρεσε (Μάρθα, 50 ετών, ηθοποιός/ θεατρική εμψυχώτρια).

Για την πλειονότητα των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών στην έρευνά μας, εκλυτική συνθήκη για την αύξηση της δραστηριοποίησης αποτέλεσε αρχικά η περίοδος της πανδημίας και ακολούθως το ΠΔ 85/2022 και οι κινητοποιήσεις που το συνόδευσαν. Η εμπειρία της πανδημίας αποτέλεσε έναυσμα ευαισθητοποίησης (Naclerio 2023), καθώς «οι πλήρεις επιπτώσεις αυτής της επισφάλειας έγιναν ξαφνικά αντιληπτές στους εργαζόμενους μαζικά» (Flore, Hendry and Gaylor 2021: 14) με τους καλλιτέχνες να συνειδητοποιούν τους περιορισμένους πόρους που είχαν στη διάθεσή τους προκειμένου να αντιμετωπίσουν ακραίες καταστάσεις (Dinardi, Wortman and Muñoz-Hernández 2024). Σε αυτό το πλαίσιο, παρατηρείται ότι η ίδια η συνθήκη της επισφαλούς απασχόλησης που καθιστούσε δύσκολη τη συνδικαλιστική οργάνωση τα προηγούμενα χρόνια, εν μέσω πανδημίας ενθάρρυνε το αίτημα των εργαζομένων για προστασία, η οποία σήμανε τη συνδικαλιστική ενεργοποίηση των ηθοποιών και μια επιστροφή στους κόλπους του ΣΕΗ. Όπως επισημαίνει ο Μίλτος «καταλάβαμε, η γενιά μας, ότι το σωματείο το έχουμε ανάγκη ως θεσμό» (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/ σκηνοθέτης/ καθηγητής δραματικής), ενώ κάτι αντίστοιχο αναφέρει και η Ρένα: «ενεργοποιήθηκα στην καραντίνα, εκεί συνειδητοποίησα ότι πρέπει κάτι να κάνουμε» (Ρένα, 33 ετών, ηθοποιός). Η απουσία επιδοματικής πολιτικής για τους καλλιτέχνες στο πρώτο lockdown, αλλά και η αδυναμία πολλών να λάβουν τα σχετικά επιδόματα μετέπειτα, προκάλεσε αισθήματα δυσαρέσκειας και αδικίας, κυρίως λόγω της αορατότητας των καλλιτεχνών και της απαξίας στο πλαίσιο των κυβερνητικών πολιτικών.

Επίσης, αν και αναγνωρίζεται ο καθοριστικός ρόλος του Support Art Workers (SAW) στην ενεργοποίηση ιδιαίτερα των νεότερων ηθοποιών, και στη διαμόρφωση μιας «φιλοσυνδικαλιστικής στάσης», στην πορεία διαφάνηκε η ανάγκη για πιο θεσμικούς τρόπους διεκδίκησης, δια της παραδοσιακής συνδικαλιστικής οδού. Χαρακτηριστική είναι η μαρτυρία του Μίλτου, ο οποίος όντας ο ίδιος πολύ ενεργός στο SAW θεωρεί ότι αυτό «έδωσε μία δυναμική στο σωματείο». Ωστόσο, όπως επισημαίνει:

[Κα]ταλάβαμε ότι [για] να αντιπαρατεθείς με το κράτος, πρέπει να 'χεις θεσμικό ρόλο. Πρέπει να έχεις μια θέση που να μπορείς να μιλήσεις, ν' ανοίξει η πόρτα του Υπουργείου και να μιλήσεις στον Υπουργό ως θέση, ως θεσμός [...] ενώ στην αρχή παλέψαμε κι εκτός θεσμικών οργάνων μέσω του «Support», μέσω της αυτοοργάνωσης [...] συνειδητοποιήσαμε ότι οι πόρτες είναι κλειστές, γιατί έτσι είναι το σύστημα, οπότε αποφασίσαμε να ανακαταλάβουμε και εκτός και εντός εισαγωγικών, τα σωματεία (Μίλτος, 37 ετών, ηθοποιός/ σκηνοθέτης/ καθηγητής δραματικής).

Μεταγενέστερα και το κίνημα «MeToo», που κατέδειξε τον τρόπο με τον οποίον η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η εργασιακή επισφάλεια «γενούν» μεταξύ άλλων κακοποιητικές συμπεριφορές και τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα, φαίνεται να διαδραμάτισε έναν καθοριστικό ρόλο σε σχέση με την αναγνώριση της αξίας του σωματείου.

Ωστόσο, καθώς η συνδικαλιστική ενεργοποίηση δεν είναι στατική και διακρίνεται από περιόδους ύφεσης και άνθισης, η επιστροφή στην εργασιακή κανονικότητα

κατά την πρώτη μετα-πανδημική περίοδο, σήμανε μια απομείωση της δραστηριότητας/ συμμετοχής. Λίγο αργότερα, η ψήφιση του ΠΔ 85/2022 για την καλλιτεχνική εκπαίδευση, που ενέτεινε στον ίδιο βαθμό με την περίοδο της πανδημίας το διάχυτο αίσθημα απαξίωσης των καλλιτεχνών από την πλευρά του κράτους, διαμόρφωσε τις προϋποθέσεις μιας εκ νέου ενεργοποίησης των ηθοποιών.⁹⁷

Παρά τις διακυμάνσεις της συνδικαλιστικής ενεργοποίησης ανάλογα με το εκάστοτε διακύβευμα, οι κινητοποιήσεις από την πανδημία και έπειτα, φαίνεται να αφήσαν μια παρακαταθήκη σε επίπεδο ενδυνάμωσης και διεκδικητικότητας:

[Β]λέπω αλλαγές στο ότι υπάρχει ένα δίκτυο ανθρώπων [...] όλος ο χώρος, μιλάει πιο πολύ γι' αυτά τα πράγματα, έχει έναν άλλο τρόπο να διεκδικεί. Παρατηρούμε ότι και με το ΜεToo [...] μ' έναν άλλο τρόπο και με μια άλλη ευκολία γίνονται καταγγελίες. Ακόμα και καταγγελίες να μη γίνονται, συζητιούνται [...] Όχι πολλά πράγματα, μικρά βήματα έχουν γίνει. Αυτό που όμως είναι πολύ ελπιδοφόρο είναι η δική μας η πλευρά, το ότι εμείς έχουμε ενδυναμωθεί και αισθάνομαι ότι και με τις καταλήψεις που έγιναν πέ-ρυσσι, όλα αυτά τα παιδιά, το σπουδαστικό κίνημα και εμείς οι ίδιοι μέσα από το «Rex» κ.λπ. συνειδητοποιήσαμε αυτό, έχουμε μια δύναμη μέσα απ' το συλλογικό αγώνα, έχουμε μια δύναμη και ότι είναι εκεί, δε μας το παίρνει κανένας (Ρένα, 33 ετών, ηθοποιός).

Αυτό που φαίνεται να άλλαξε, κυρίως, είναι ο τρόπος με τον οποίο οι ηθοποιοί επικοινωνούν την εργασιακή τους συνθήκη («τουλάχιστον μιλάμε» λέει η Ερατώ), διεκδικώντας, με πιο συλλογικούς τρόπους τη βελτίωσή της:

[Θ]εωρώ ότι κάπως έχουμε συναντηθεί, ότι κάπως αρθρώνουμε λόγο, κάπως λέμε τα προβλήματά μας. Γίναμε πιο ορατοί δηλαδή και στην κοινωνία, αλλά και μεταξύ μας, ως επάγγελμα, ως χώρος και στο τί ζητάμε [...] Ή κάπως φτιάξαμε άτυπα μεταξύ μας [...] έναν δικό μας κώδικα δεοντολογίας, πώς συμπεριφερόμαστε ο ένας στον άλλον στο διαπροσωπικό, αλλά και στο οικονομικό [...] Οι πληρωμές να γίνονται τότε [...] οι πρόβες να μην ξεπερνάνε αυτές τις ώρες. Κάπως δηλαδή πήρανε σχήμα διάφορα αιτήματά μας, αλλά δεν έχουν περάσει καθολικά (Βασίλης, 35 ετών, ηθοποιός).

Συμπεράσματα

Από τα ευρήματα της έρευνας σε σχέση με το επάγγελμα του ηθοποιού, διαφαίνεται ότι οι δύο κρίσεις ενέτειναν ήδη υπάρχοντα προβλήματα εργασιακής επισφάλειας: την περίοδο της οικονομικής κρίσης η κατάρρευση της ΣΣΕ στο ελεύθερο θέατρο οδήγησε στην περαιτέρω απορρύθμιση των όρων και των σχέσεων εργασίας, ενώ η πανδημία με τη σειρά της, έφερε στο φως την εργασιακή ευαλωτότητα των ηθοποιών και τα διαρθρωτικά προβλήματα της αγοράς εργασίας τους, καθώς πολλοί όχι μόνο έχασαν θέσεις εργασίας και επαγγελματικές ευκαιρίες, αλλά αποκλείστηκαν επίσης από την πρόσβαση στην κρατική στήριξη λόγω των ιδιαιτεροτήτων των μοντέλων απασχόλησής τους.

Οι εξελίξεις κατά τη μετά-πανδημική περίοδο ως προς τις επιπτώσεις τους στην εργασιακή συνθήκη των ηθοποιών είναι αμφίσημες. Από τη μία, οι θετικές πρωτοβουλίες σε θεσμικό επίπεδο, οι προσπάθειες για τη σύναψη νέας ΣΣΕ και οι κύκλοι κινητοποιήσεων δημιούργησαν προσδοκίες για βελτιωτικές αλλαγές στο εργασιακό πεδίο. Από την άλλη, από τις συνεντεύξεις συνάγεται, ότι ως ένα βαθμό οι υψηλές

αυτές προσδοκίες διαψεύσθηκαν και οι συνεντευξιαζόμενοι/ες, πλέον, διαβλέπουν τον κίνδυνο εδραίωσης της διολίσθησης των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Σε όλα αυτά τα χρόνια το βίωμα και η εμπειρία των ηθοποιών παραμένουν κλιμακούμενα επισφαλή, συνθήκη που αναμφισβήτητα σχετίζεται και με την αμφιλεγόμενη αποτελεσματικότητα των πρακτικών και στρατηγικών αντιμετώπισης και διαχείρισης της εργασιακής επισφάλειας. Διαχρονικά παρούσες πρακτικές, όπως η πολυαπασχόληση και ετεροαπασχόληση, αν και κατέστησαν ακόμα πιο επιτακτικές κατά τη διάρκεια των πολλαπλών κρίσεων προκειμένου να διασφαλιστεί μια αξιοπρεπής διαβίωση, σήμαναν ταυτόχρονα την υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας. Αντιστάθμισμα της επισφάλειας για τους/τις εργαζόμενους/ες στην υποκριτική αποτελούν πολύ συχνά οι οικογενειακοί πόροι οι οποίοι, ωστόσο, δεν είναι δεδομένα διαθέσιμοι, γεγονός που επιβεβαιώνει και αναπαράγει τις προϋπάρχουσες ταξικές ανισότητες. Την ίδια στιγμή, αρκετές μορφές συνεργατικής καλλιτεχνικής επιχειρηματικότητας (ΑΜΚΕ), δε φαίνεται να αποτελούν μια βιώσιμη λύση καθώς λόγω της υποχρηματοδότησης και των ανεπαρκών πόρων αναπαράγουν μια στρεβλή και επισφαλή εργασιακή συνθήκη. Τέλος, σε επίπεδο συλλογικών στρατηγικών, όλες οι συνεντεύξεις δείχνουν μια σαφή στροφή προς το σωματείο σε κρίσιμες συγκυρίες και όταν το διακύβευμα είναι σημαντικό (πανδημία και ΠΔ 85/2022). Σε αυτό το πλαίσιο, διαμορφώνονται, όπως φαίνεται, οι προϋποθέσεις για την ανάπτυξη πιο έντονης εργασιακής-συνδικαλιστικής συνείδησης, χωρίς, ωστόσο, να μπορεί κανείς να εξάγει σαφή συμπεράσματα, μιας και η συνδικαλιστική ενεργοποίηση στο πέρασμα του χρόνου γνωρίζει διακυμάνσεις (άνθιση/ύφεση).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adler, L. (2020) "Choosing bad jobs: The use of nonstandard work as a commitment device." *Work and Occupations*, 48 (2): 207-242.
- Bain, A. (2005) "Constructing an artistic identity." *Work, employment and society*, 19 (1): 25-46.
- Bellini, A. and Lucciarini, S. (2019) "Not only Riders. The Uncertain Boundaries of Digital Creative Work as a Frontier for Emerging Actors in Interest Representation." *Partecipazione e conflitto*, 12 (3): 845-870.
- Bertolini, S. and Vallerio, M. (2010) *Career patterns in the artistic labour market: multiple job holding and informal professional networks*. Working paper No. 25/2010. Available at: https://www.fondazioneasantagata.it/wp-content/uploads/25_WP_Ebla_CSS.pdf
- Blair, H. (2009) "Active networking: action, social structure and the process of networking." In A. McKinlay and C. Smith (eds.) *Creative labour: Working in the creative industries*. Palgrave Macmillan, pp.116-134.
- Bureau, M. and Shapiro, R. (2009) « Introduction 'Et à part ça, vous faites quoi ?' » In Bureau, M., Perrenoud, M., and Shapiro, R. (eds.), *L'artiste pluriel : Démultiplier l'activité pour vivre de son art*. Presses universitaires du Septentrion, pp. 17-31.
- Butler, N. and Stoyanova-Russell, D. (2018) "No funny business: Precarious work and emotional labour in stand-up comedy." *Human Relations*, 71 (12): 1666-1686.
- Chang, W. J. and Wyszomirski, M. (2015) "What is arts entrepreneurship? Tracking the development of its definition in scholarly journals." *Artivate*, 4 (2): 33-31.
- Cunningham, S. (2014) "Creative labour and its discontents: A reappraisal." In Gr. Hearn, R. Bridgstock, B. Goldsmith and J. Rodgers (eds.). *Creative Work Beyond the Creative Industries*. Edward Elgar Publishing, pp.25-46.
- Dean, D. and Greene, A. M. (2017) "How do we understand worker silence despite poor conditions—as the actress said to the woman bishop." *Human Relations*, 70 (10): 1237-1257.

- Dinardi, C., Wortman, A., and Muñoz-Hernández, M. (2024) "'It's been a roller coaster': insights from performing artists on the COVID-19 pandemic and cultural policy." *Cultural trends*, 33 (5): 525-541.
- Flore, J., Hendry, N. A. and Gaylor, A. (2021) "Creative arts workers during the Covid-19 pandemic: Social imaginaries in lockdown." *Journal of Sociology*, 14407833211036757.
- Friedman, S., O'Brien, D. and Laurison, D. (2017) "'Like skydiving without a parachute': How class origin shapes occupational trajectories in British acting." *Sociology*, 51 (5): 992-1010.
- Hancock, P. and Tyler, M. (2025) *Performing Artists and Precarity: Work in the Contemporary Entertainment Industries*. Available at: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/94664>
- Haynes, J. and Marshall, L. (2018) "Reluctant entrepreneurs: musicians and entrepreneurship in the 'new' music industry." *The British Journal of Sociology*, 69 (2): 459-482.
- Hennekam, S. (2017) "Dealing with multiple incompatible work-related identities: The case of artists." *Personnel Review*, 46 (5): 970-987.
- Hennekam, S., and Bennett, D. (2016) "Involuntary career transition and identity within the artist population." *Personnel Review*, 45 (6): 1114-1131.
- Hesmondhalgh, D. (2010) "User-generated content, free labour and the cultural industries." *Ephemera*, 10 (3/4): 267-284.
- Hesmondhalgh, D., and Baker, S. (2010) "'A very complicated version of freedom': Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries." *Poetics*, 38 (1): 4-20.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2022) Οι εργάτες της τέχνης. Το επάγγελμα του ηθοποιού στην Ελλάδα σε καιρούς κρίσης. Παπαζήσης.
- Lee, D. (2013) "Creative networks and social capital." In D. Ashton and C. Noonan (eds.), *Cultural work and higher education* Palgrave Macmillan, pp.195-213.
- Lindström, S. (2016) "Artists and multiple job holding: breadwinning work as mediating between bohemian and entrepreneurial identities and behavior." *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6 (3): 43-58.
- McRobbie, A. (2011) "Re-thinking creative economy as radical social enterprise." *Variant*, 41: 32-33.
- Menger, P. M. (2014) *The economics of creativity*. Harvard University Press.
- Naclerio, E. (2023) "Self-entrepreneurship in uncertain futures: The case of performing artists in Italy." *International Sociology*, 38 (1): 142-160.
- Oakley, K. (2014) "Good work? Rethinking cultural entrepreneurship." In C. Bilton and S. Cummings (eds.) *Handbook of Management and Creativity*. Edward Elgar Publishing, pp. 145-159.
- O'Brien, D., Laurison, D., Miles, A. and Friedman, S. (2016) "Are the creative industries meritocratic? An analysis of the 2014 British Labour Force Survey." *Cultural Trends*, 25 (2): 116-131.
- Pérez-Ibáñez, M. and López-Aparicio Pérez, I. (2018) "Spanish women artists and their economic activity." *Clepsydra*, 17: 81-109.
- Pilmis, O. (2012) "Les temporalités des activités artistiques et journalistiques." In M.-C. Bureau and A. Corsani (eds.). *Un salariat au-delà du salariat?*. Presses universitaires de Nancy, pp.79-92.
- Serino, M. (2020) "Continuity, change and transitions of artistic professions in the Italian theatre industry." *Sociologia del lavoro*, 157 (2): 186-205.
- Tsioulakis, I. (2020) *Musicians in crisis: Working and playing in the Greek popular music industry*. Routledge.
- Ursell, G. (2000) "Television production: issues of exploitation, commodification and subjectivity in UK television labour markets." *Media, culture and society*, 22 (6): pp. 805-825.

«NO PAIN, NO GAIN»: ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΑΥΤΟΥ, ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΠΙΒΙΩΣΗΣ ΣΤΟ ΧΟΡΟ

Αντιγόνη Παπαγεωργίου

Η ηγεμονία της καλλιτεχνικής εργασίας: η ανάδυση του πρεκαριάτου και η φεμινιστική κριτική

Τα τελευταία είκοσι χρόνια η μελέτη της καλλιτεχνικής εργασίας και των πρακτικών της έχει βρεθεί στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος κυρίως για λόγους που αφορούν τη μετάβαση από τη φορντική οργάνωση της παραγωγής, από το εργοστάσιο ως μονάδα οργάνωσης της παραγωγής, στον μετα-φορντισμό. Η ακαδημαϊκή συζήτηση που πλαισιώνει αυτή τη μετάβαση επικεντρώνεται σε θέματα που αφορούν την ανάδυση ενός νέου μοντέλου καπιταλιστικής συσσώρευσης που δομείται γύρω από την ευελιξία στην παραγωγή και τις μορφές απασχόλησης, τον περιορισμό του κρατικού προστατευτισμού, την είσοδο των νέων τεχνολογιών, καθώς και την καθολική υιοθέτηση της υπεργολαβίας. Οι προβληματικές για την κεντρικότητα της καλλιτεχνικής εργασίας αφορούν από την «κρίση της εργασίας» και τη «διάβρωση της μισθωτής συνθήκης» και την κυριαρχία ευέλικτων αλλά και άτυπων μορφών εργασίας στις σύγχρονες κοινωνίες της Δύσης. Σταδιακά, με την άνοδο της λευκής εργασίας παρατηρείται μια έντονη διόγκωση του τριτογενούς τομέα με τις αναπτυγμένες οικονομίες του Βορρά να προσανατολίζονται στην οικονομία της γνώσης. Μιας οικονομίας λιγότερο χειροπιαστής και υλικής που στηρίζεται στην καινοτομία και στην δημιουργικότητα (Huws 2010).

Ταυτόχρονα, παρατηρούμε μια αυξανόμενη σύνδεση της έννοιας της καλλιτεχνικής εργασίας και των επιτελεστικών της πρακτικών με την κριτική θεώρηση της αναδυόμενης μεταβιομηχανικής κοινωνίας στη ανεπτυγμένη Δύση. Οι πιο πολλοί στοχαστές, εμπνεόμενοι από το κίνημα της ιταλικής αυτονομίας της δεκαετίας του 1970 και τον μετέπειτα «εργατισμό» της δεκαετίας του 1990, και κυρίως το έργο του Paolo Virno, του Antonio Negri και του Michael Hardt, κάνουν λόγο για την «ηγεμονία της άυλης εργασίας». Η άυλη εργασία ορίζεται ως η εργασία που παράγει πληροφορία και πολιτισμικό περιεχόμενο (Lazzarato 1992). Παρομοίως, για τον Hardt (2005), είναι η εργασία που παράγει ένα άυλο προϊόν όπως ιδέες, εικόνες, μορφές επικοινωνίας, συναισθήματα και κοινωνικές σχέσεις. Ο Paolo Virno (2003) περιγράφει τις πτυχές της άυλης εργασίας ως χαρακτηριστικά που προσομοιάζουν με την καλλιτεχνική δεξιότητα, καθώς πρόκειται για μια επιτελεστική πράξη παραγωγής

χωρίς αναγκαίο υλικό προϊόν, αλλά με έμφαση στη διαμόρφωση κοινωνικών σχέσεων και γνώσης.

Ο λόγος περί άυλης εργασίας έχει αναπτυχθεί παράλληλα με την εξαιρετικά δημοφιλή έννοια της επισφάλειας (precarity) και της ευαλωτότητας που βιώνουν οι εργαζόμενοι στις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες (εφεξής ΠΔΒ). Η επισφάλεια και η ευαλωτότητα των εργασιακών υποκειμένων ορίζουν την εργασιακή συνθήκη στο καλλιτεχνικό πεδίο. Ο de Peuter (2014) χρησιμοποιεί την έννοια της επισφάλειας για να αποδομήσει τον μύθο του ιδανικού εργαζόμενου που κατοικοεδρεύει στις ΠΔΒ και αποτελεί προπομπό των νεοφιλελεύθερων επιταγών στο κόσμο της εργασίας. Παρόλο που η σύγχρονη νεοφιλελεύθερη συνθήκη προωθεί το μοντέλο του ανεξάρτητου εργασιακού υποκειμένου, ο de Peuter θέτει ζητήματα αυτοδιαχείρισης της επισφάλειας και ανασύνθεσης του εργατικού κινήματος με όχημα τους πιο επισφαλείς -τους freelancers, τους πρακτικάριους, και τους αυτοαπασχολούμενους. Ο ίδιος βλέπει στα coworking spaces ελπίδα για συλλογική διεκδίκηση (de Peuter, Cohen and Saraco 2017).

Το αφήγημα των ΠΔΒ ως ιδανικού εργασιακού τύπου τίθεται υπό αμφισβήτηση καθώς εμπειρικές μελέτες τονίζουν τα κρυμμένα κόστη της καλλιτεχνικής εργασίας (Ross 2004) -τη μοναξιά, την εργασιακή αστάθεια, την αυτοεκμετάλλευση και την ανυπαρξία του ίδιου του υποκειμένου εκτός εργασιακού πλαισίου. Παρόλο που πολλοί μελετητές είδαν στο όνομα της επισφάλειας να συγκροτούνται φαντασιακά συλλογικά υποκείμενα, αναφέρομαι κατά κύριο λόγο στη δουλειά του Guy Standing (2014), η έννοια του προκαριάτου φαίνεται να έχει περιορισμένη αναφορά για την εργασία στις ΠΔΒ. Για τον Standing (2014), το σύγχρονο προκαριάτο είναι μια τάξη υπό διαμόρφωση, που απορρίπτει τις νόρμες της σταθερής εργασίας που ευλαβικά ευαγγελίζονται οι εργατικές τάξεις καθώς και τον μπόεμικο υλισμό των εργαζομένων του λευκού περιλαίμιου (Standing 2014: 9). Ταυτόχρονα, υποστηρίζει μια άμεση συσχέτιση μεταξύ επισφάλειας, απουσίας ισχυρής εργασιακής ταυτότητας αλλά και ελέγχου της εργασίας (Standing 2014: 9-10). Αυτό που, ωστόσο, μπορούμε να ισχυριστούμε με σιγουριά είναι ότι ακόμα και όταν οι καλλιτέχνες απασχολούνται σε πολλές δημιουργικές ή και μη εργασίες για να βιοποριστούν δεν παύουν να ταυτίζονται με την καλλιτεχνική πρακτική τους. Τουναντίον, αυτό που εμπειρικές έρευνες για την καλλιτεχνική εργασία έρχονται να επιβεβαιώσουν είναι η ισχυρή αναφορά και ταύτιση με την έννοια του καλλιτέχνη με κάθε κόστος (Μπαλτζής και Τσιγγίλης 2018).

Από την άλλη, στο λόγο περί επισφάλειας, εκμετάλλευσης και ανάδυσης του προκαριάτου έχει ασκηθεί έντονη φεμινιστική κριτική για την εμμονή του στο ταξικό πρόσημο, παραβλέποντας το φύλο και τη φυλή. Σύγχρονες φεμινιστικές προσεγγίσεις της καλλιτεχνικής εργασίας και των ΠΔΒ θέτουν κεντρικά το ερώτημα ποια είναι η θέση των γυναικών στην άυλη εργασία και στις αναδύμενες ΠΔΒ (McRobbie 2011). Παράλληλα, η φεμινιστική σκέψη έχει τονίσει τις συναισθηματικές πτυχές της σύγχρονης εργασίας (Weeks 2007), καθώς και τον εκτοπισμό της στην ιδιωτική σφαίρα. Υπό αυτό το πρίσμα, το φεμινιστικό αίτημα για τον επαναπροσδιορισμό του ορισμού της εργασίας ώστε να εμπερικλείει την αόρατη εργασία που εμπίπτει στη σφαίρα της κοινωνικής αναπαραγωγής (Dalla Costa and James 1972, Federici 2006) και παραδοσιακά εκτελείται από γυναίκες παραμένει ιδιαίτερα επίκαιρο. Οι συναισθηματικές πτυχές της καλλιτεχνικής εργασίας παραμένουν αόρατες καθώς δεν νοούνται και δεν αναγνωρίζονται ως μέρος της απτής, υλικής, εργασιακής πραγματικότητας.

Η φεμινιστική οπτική πλαισιώνει και εμπλουτίζει τη νοηματοδότηση της επισφάλειας που δεν γίνεται αντιληπτή μονάχα ως ευελιξία, ανασφάλεια και ατυπικότητα των εργασιακών σχέσεων, αλλά θέτει ως πρόταγμα τις συναισθηματικές πτυχές της αυτοεκμετάλλευσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο κοριτσιίστικός ενθουσιασμός που οφείλουν να επιδεικνύουν οι εργαζόμενες στο κόσμο της μόδας (McRobbie 2013) και του fashion blogging (Duffy and Hund 2015).

Η Weeks (2007) ορίζει τη συναισθηματική εργασία ως εργασία που εμπλέκει τόσο το συναίσθημα όσο και το σώμα και που παράγει μέσα από δικτυώσεις κοινωνικούς δεσμούς, συναισθήματα και σχέσεις -όχι απλώς περιεχόμενο. Αυτή η μορφή εργασίας απαιτεί τη συναισθηματική εμπλοκή και την ενεργή φροντίδα και αποτελεί τη βασική πηγή άντλησης αξίας στο σύγχρονο καπιταλισμό. Στο ίδιο μήκος κύματος, ο Calvin Taylor (2014) συνοψίζει εύστοχα τους λόγους για τους οποίους η άυλη εργασία τίθεται στο επίκεντρο της συζήτησης περί σύγχρονης εργασίας: η ενσωμάτωσή της στις ψηφιακές τεχνολογίες, η επανανοηματοδότηση της παραγωγής (*poiesis*) ως ζήτημα συνεργασίας, καθώς και η άντληση αξίας μέσα από τις «οικονομίες του συναισθήματος».

Υπό αυτό το πρίσμα, οι σύγχρονες καλλιτεχνικές πρακτικές φαίνεται να είναι βαθιά εμπεδωμένες στις αναπαραγωγικές καπιταλιστικές ρουτίνες. Η αναλυτική χρησιμότητα της έννοιας της επισφάλειας έγκειται στον ιδεολογικό ρόλο που διαδραματίζει στη νομιμοποίηση επιχειρηματικών στρατηγικών επιβίωσης και εξατομικευμένων εργασιακών μονοπατιών που περνάνε μέσα από την ακλόνητη πίστη στον εαυτό, στις αστείρευτες ικανότητες του και στους πόρους του.

Εξατομίκευση, διαχείριση και επινόηση του εαυτού στις ΠΔΒ

Η συζήτηση γύρω από τη δόμηση των επιχειρηματικών εργασιακών ταυτοτήτων στις δυτικές κοινωνίες δεν είναι καθόλου νέα (du Gay 1996, Giddens 1991). Ο Nicolas Rose στο έργο του *Governing the soul* (1989) αντλώντας από τη φουκωική έννοια της κυβερνησιμότητας, αναλύει πως (άνα)παράγονται οι σύγχρονες εργασιακές υποκειμενικότητες:

Ο εργαζόμενος δεν παρουσιάζεται πλέον ούτε ως οικονομικός δρών, που επιδιώκει ορθολογικά το οικονομικό όφελος, ούτε ως κοινωνικό ον που επιζητεί την ικανοποίηση αναγκών για αλληλεγγύη και ασφάλεια. Ο εργαζόμενος είναι ένα άτομο που αναζητά νόημα, υπευθυνότητα, αίσθηση προσωπικής επίτευξης, μια μεγιστοποιημένη «ποιότητα ζωής» και, κατ' επέκταση, ποιότητα στην εργασία. Έτσι, το άτομο δεν πρέπει να απελευθερωθεί από την εργασία, η οποία εκλαμβάνεται απλώς ως καθήκον ή ως μέσο για κάποιο σκοπό, αλλά να ολοκληρωθεί μέσα από αυτήν -τώρα πια νοημένη ως μια δραστηριότητα μέσω της οποίας παράγουμε, ανακαλύπτουμε και βιώνουμε τον εαυτό μας (Rose 1989: 103-104).

Τα σύγχρονα εργασιακά υποκείμενα επωμίζονται την ευθύνη για κάθε πτυχή της ζωής καθώς και τις πιθανές παρεκκλίσεις και αποτυχίες. Η εμμονή στη συνεχή αυτοβελτίωση και στην προσωπική υπευθυνότητα δομούν τις σύγχρονες εργασιακές υποκειμενικότητες, εντατικοποιώντας το ρυθμό της ίδιας της ζωής (Pitts 2016). Αυτή η εντατικοποίηση καθρεφτίζει το ρυθμό της ίδιας της αγοράς φέρνοντας στην επιφάνεια βουλιμικές εργασιακές πρακτικές (Gill and Pratt 2008) που θέτουν σε κίνδυνο

την ψυχική ευημερία και υγεία των εργαζομένων στους ευρύτερους καλλιτεχνικούς κόσμους. Η ίδια η νεοφιλελεύθερη λογική που διέπει τη σφαίρα της εργασίας περνά τα διάτρητα όρια της ζωής εμποτίζοντας κάθε της πτυχή με τα ιδανικά της «επιχειρηματικής κοινωνίας» και της ανταγωνιστικότητας (Davies 2014, Davies and Chakraborty 2017). Η αναδυόμενη ηθική της επιχειρηματικής κοινωνίας (enterprise society) αποτυπώνεται στην ευρύτερη κουλτούρα, καθώς και στη δόμηση των διαπροσωπικών σχέσεων όπου κυριαρχεί αυτό που ο Wittel (2001) εύστοχα περιέγραψε ως «network sociality», μια εφήμερη, ωφελιμιστική κοινωνικότητα που αρθρώνεται μέσα σε δικτυώσεις.

Στο πεδίο των ΠΔΒ οι ερευνητές βλέπουν τον ιδανικό ερευνητικό τόπο επινόησης και ολοκλήρωσης του εαυτού. Η διαπλαστική ικανότητα που έχουν οι ΠΔΒ να παράγουν, να διαμορφώνουν και να μεταμορφώνουν μέσω της αυτοπειθάρχησης τις υποκειμενικότητες έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας κυρίως από μελετήτριες των ΠΔΒ με φεμινιστική ματιά όπως η Bandinelli (2020), η Scharff (2016), η Gill (2002, 2014, 2018) και η McRobbie (2016). Εξετάζοντας τις ζωές των γυναικών μουσικών η Christina Scharff (2016) ανέδειξε την προσεκτική απόκρυψη της ευαλωτότητας των υποκειμένων. Τραυματισμοί, κρίσεις άγχους, έρχονται κατά τα λεγόμενα των μουσικών να φανερώσουν λανθασμένη καλλιτεχνική πρακτική και οφείλουν να αποσιωπηθούν. Στο ίδιο μήκος κύματος, η Rosalind Gill (2007) αποτυπώνει τη συστηματική αποσιώπηση έμφυλων διακρίσεων και πρακτικών και την ανάδυση ενός μετα-φεμινιστικού πλαισίου όπου το φύλο εκτοπίζεται στην αιώνια αορατότητα. Ως εκ τούτου, οι υποκειμενικότητες που παράγονται εκτοπίζουν τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, οικειοποιούμενες το βάρος της επισφάλειας και της αυτοεκμετάλλευσης.

Ταυτόχρονα, τα εργασιακά υποκείμενα κινούμενα σε ένα πλαίσιο επιτακτικής κοινωνικότητας και δικτύωσης αποδεδεσμεύονται από τις συλλογικές διεκδικήσεις και ωθούνται στο να επιλέξουν τη μοναχικότητα των εξατομικευμένων πρακτικών. Αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι υιοθετούν απροβλημάτιστα τη νεοφιλελεύθερη επιχειρηματική ηθική όσο ότι μεταμορφώνεται ο ίδιος ο εαυτός σε μια ευέλικτη μικροδομή στήριξης (Bandinelli 2024) -ίσως τη μοναδική. Οι ποιότητες που οφείλει να επιδεικνύει ο εαυτός είναι αυτονομία (Kleppe 2018), η πίστη στις δυνάμεις του και στην αξιοκρατία, η αισιοδοξία (Berlant 2009, Papageorgiou 2020) και η ανθεκτικότητα. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έρχονται να εντείνουν και να μεγεθύνουν την ανάγκη για προβολή και προώθηση του ίδιου του υπό διαμόρφωση εαυτού. Η μελέτη του Alessandro Gandini (2016a, 2016b) αναλύει πως δημιουργείται μια οικονομία φήμης που βιώνεται στη σύγκλιση του ψηφιακού και του φυσικού κόσμου, ορίζει την αρχιτεκτονική των σχέσεων και καθορίζει την είσοδο στις ΠΔΒ. Έρχεται να επιβεβαιώσει τον Andrew Ross που περιγράφει την αστάθεια και την αναπαραγωγή της επισφάλειας εφόσον «είσαι όσο καλός ήταν η τελευταία σου δουλειά» (Ross 2009).

Καλλιτεχνική εργασία στο χορό από την οπτική του φύλου

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι να εξετάσει τις διαδικασίες παραγωγής υποκειμενικότητων στο πεδίο του χορού στην Ελλάδα, να σκιαγραφήσει τους όρους εισαγωγής στο πεδίο, τις τεχνολογίες πειθάρχησης, καθώς και τους τρόπους διαχείρισης

του εαυτού. Ο χώρος του χορού αποτελεί ένα παραδοσιακά γυναικείο καλλιτεχνικό πεδίο όπου του αποδίδονται συγκεκριμένες έμφυλες ποιότητες. Η συζήτηση στους φεμινιστικούς κύκλους δεν είναι καθόλου νέα αφού η φεμινιστική σκέψη έχει επανειλημμένα μελετήσει τις κανονικοποιημένες αναπαραστάσεις του γυναικείου σώματος στο χορό - την παθητικότητα, την υπακοή, και την υπερσεξουαλικότητα. Ιδιαίτερα, στο μπαλέτο φεμινίστριες έχουν επανειλημμένα ασκήσει κριτική στο αρχέτυπο της υπάκουης και πρόθυμης μπαλαρίνας. Η Ann Daly (1987) μελετώντας τις πρακτικές του George Balanchine, ενός από τους πιο επιδραστικούς χορογράφους που διαμόρφωσαν το πεδίο, υποστηρίζει για το χορογραφικό του ύφος:

[Τ]ο τρίτο θέμα είναι το *adagio* -ένας άνδρας και μια γυναίκα που χορεύουν μαζί σε αργό ρυθμό. Το έμφυλο σύστημά του είναι το παραδοσιακό, «στο οποίο τα κορίτσια εκτελούν, υποστηριζόμενα από τους άνδρες παρτενέρ τους» (Kirstein 1983: 296 στο Daly 1987). Το ζευγάρι εισέρχεται μαζί, και, μετά από μια σύντομη εισαγωγική κίνηση της μπαλαρίνας, ο χορευτής την οδηγεί μέσα από μια εξαιρετικά περιήλωση ακολουθία επισφαλών κινήσεων και ασύμμετρων θέσεων, οι οποίες την καθιστούν πλήρως ευάλωτη στον έλεγχο του. Είναι σαν ο άνδρας να πειραματίζεται με το πόσο μακριά μπορεί να απομακρύνει την μπαλαρίνα από τη δική της ισορροπία, και παρ' όλα αυτά να εξακολουθεί να εκτελεί κλασικό μπαλέτο (Daly 1987:10).

Για να συνεχίσει με την παρατήρηση πως οι συγκεκριμένες χορογραφικές πρακτικές έρχονται να διαιωνίσουν τη γυναικεία παθητικότητα και να τονίσουν την αρσενική ενεργητικότητα και ηγεσία. Έτσι, λοιπόν, η χορογραφική εξουσία ζυμωμένη με πατριαρχικές αξίες εμπεδώνεται μέσα από τις αφοπλιστικές αυθεντίες -«το μπαλέτο είναι γυναικείο», θα υποστηρίξει, άλλωστε, ο George Balanchine. Η χειραγωγούμενη μπαλαρίνα, όμως, μοιάζει λιγότερο με μια κυρίαρχη φιγούρα με δικής της αυτόνομη θέληση και περισσότερο με υποταγμένο όργανο, τόσο κυριολεκτικά όσο και εικονογραφικά. Η Νατάσσα Χασιώτη (2021) στη μελέτη της για το χώρο του χορού στην Ελλάδα ξεκινά λέγοντας:

«Εν αρχή ην η επιθυμία των γονέων, «το παιδί», δηλαδή το κορίτσι, «να αποκτήσει παράστημα». Επίσης, «να μάθει να περπατάει ίσια, να μην καμπουριάζει, να παραμείνει λυγρό, να λεπττυχθούν οι αστράγαλοι να αποκτήσει νάζι, χάρη και τσακпинιά» δηλαδή να κάνει μπαλέτο... Η «σχολή μπαλέτου» κλήθηκε λοιπόν συχνά, να λειτουργήσει ως -μεταλλαγμένη- μικροαστική οικοκυρική σχολή εκμάθησης των βασικών κανόνων συμπεριφοράς μιας μέλλουσας «νύφης, συζύγου και μητέρας», μετατρέποντας έτσι μια τεράστια παράδοση, στη φθηνή λογική του «κορσέ» και του «σφιγίματος» του παιδιού και της σωματοδομής του, εντός των ορίων των πλιέ, των αραμπέσκ, των πιρουέτ κ.ο.κ.» (Χασιώτη 2021: 45)

Οι στερεοτυπικές έμφυλες αναπαραστάσεις που καθρεφτίζονται στις καλλιτεχνικές πρακτικές έρχονται να καθορίσουν το εργασιακό βίωμα και την πορεία στο χορό. Η μελέτη των Herrera-Guzmán, Lee and Kim (2023) διερεύνησε τη σύνθεση των γυναικών σε δίκτυα συνεργασίας και παραγωγής και αποτύπωσε την περιφερειακή θέση που κατέχουν, καθώς υπολείπονται αισθητά σε κομβικές θέσεις ευθύνης και υψηλού κύρους. Πλάι στην οικονομική ανασφάλεια, την εργασιακή αβεβαιότητα, και την ατυπικότητα, παρατηρούμε την υπο-εκπροσώπηση και τον αποκλεισμό από τα εργασιακά δίκτυα αξίας.

Η μελέτη της Χασιώτη (2021) αποκαλύπτει μια ζοφερή εργασιακή και ασφαλιστική εικόνα για ένα επάγγελμα που ανήκει στα «βαρέα και ανθυγιεινά» και όπου οι περισσότεροι δουλεύουν ανασφάλιστοι (2021: 55). Αυτή η απεχθής πραγματικότητα ωθεί τους περισσότερους στην πολυεργασία και στην φυσική εξόντωση που ξεκινά από τις πρώτες μέρες που γίνονται δεκτοί στις σχολές χορού. Παρόλα αυτά, η επισφάλεια δεν τέμνει όλους το ίδιο και με τον ίδιο τρόπο. Υπό αυτό το πρίσμα, η εξέταση της εργασίας στο χώρο του χορού εμποτίζεται από την οπτική του φύλου ανιχνεύοντας παραδοσιακά αλλά και αναδυόμενα μοτίβα έμφυλου αποκλεισμού.

Ερευνητικά ερωτήματα και μεθοδολογική προσέγγιση

Η έρευνά μας ξεκίνησε με τη συλλογή στοιχείων για το πεδίο του χορού από συλλογικές μελέτες, γκρίζα βιβλιογραφία, και υλικό που υπάρχει διαθέσιμο στο Σωματείο Εργαζομένων στο Χώρο του Χορού (εφεξής ΣΕΧΩΧΟ). Σκοπός μας στην παρούσα μελέτη ήταν να αναλύσουμε τους τρόπους που παράγονται οι σύγχρονες υποκειμενικότητες στο πεδίο του χορού, ποιες στρατηγικές επιβίωσης υιοθετούν και πώς επηρεάζουν το ίδιο τους τον εαυτό, οι συζητήσεις γύρω από τις συνθήκες εργασίας και ασφάλισης ήταν καθολικά παρούσες καθώς και η απουσία σύγχρονης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.

Η κύρια μας μεθοδολογική προσέγγιση ήταν ημι-δομημένες συνεντεύξεις σε βάθος και οι περισσότερες διήρκησαν το πολύ εξήντα λεπτά. Οι συμμετέχουσες/οντες στην έρευνα στρατολογήθηκαν μέσω προσωπικών επαφών και επικοινωνίας με το ΣΕΧΩΧΟ. Κατά τη διάρκεια της εμπειρικής έρευνας, η προσέγγιση του πεδίου ενσωμάτωσε την οπτική του φύλου θέτοντας κεντρικά ζητήματα έμφυλων διαχωρισμών, μισθολογικών διακρίσεων, και φαινομένων γυάλινης οροφής (Dance Data Project 2024, Elsesser 2019, Yntema 2019).

Πίνακας 1. Στοιχεία χορευτών/τριών που συμμετείχαν στην έρευνα και αξιοποιήθηκαν στο κεφάλαιο

Κωδικός	Ηλικία	Εκπαίδευση		Οικογενειακή Κατάσταση	Επαγγελματική ιδιότητα (κύρια/δευτερεύουσα)
		Παραστατικές Τέχνες	Άλλες σπουδές		
Ευθύμης	35	Δραματική Σχολή Θεάτρου Τέχνης Κάρολος Κουν		Άγαμος με ένα ανήλικο τέκνο	Ηθοποιός-Χορευτής
Πηνελόπη	45	Ανώτερη Επαγγελματική Σχολή «Ραλλού Μάνου»	Ιατρική Σχολή	Άγαμη	Χορεύτρια, Καθηγήτρια Χορού, Χορογράφος
Ελένη	34	Ανώτερη Επαγγελματική Σχολή «Ραλλού Μάνου»		Άγαμη	Χορογράφος Καθηγήτρια Χορού

Κλαίρη	38	Ανώτερη Επαγγελματική Σχολή «Ραλλού Μάνου»	Νομική Σχολή	Άγαμη	Χορεύτρια Χορογράφος Καθηγήτρια Χορού
Αλέξανδρος	38	Σχολή Χορού Λάτιν	Νοσηλευτική	Άγαμος	Καθηγητής Χορού
Μάνια	32	ΚΣΟΤ	Παιδαγωγικά	Άγαμη	Χορεύτρια

Συνολικά στο έργο, διεξήχθησαν δέκα συνεντεύξεις, οι επτά με γυναίκες χορεύτριες, και οι τρεις με άντρες. Για την παρούσα μελέτη αντλήθηκαν ευρήματα από έξι συνεντεύξεις με χορευτές/ χορεύτριες και χορογράφους (βλ. Πίνακας 1) που βρίσκονταν σε μια ώριμη στιγμή της καριέρας τους. Διαλέξαμε εκείνους και εκείνες που είχαν συνεργαστεί με μεγάλα πολιτιστικά ιδρύματα, θεσμικούς φορείς όπως το Υπουργείο Πολιτισμού (ΥΠΠΟ), καθώς και τα μεγάλα ονόματα του χώρου του χορού που είχαν, επίσης, εμπειρία από μεγάλες παραγωγές στην τηλεόραση, τη διαφήμιση, και τις μουσικές βιομηχανίες. Ο λόγος που επιλέχθηκαν ήταν γιατί μας ενδιέφερε να κατανοήσουμε τους τρόπους με τους οποίους δομείται αυτό που το ίδιο το πεδίο του χορού αξιολογεί ως πετυχημένη πορεία και καριέρα. Ενδιαφερόμασταν να κατανοήσουμε τις στρατηγικές επιτυχίας, τις θυσίες, και κατά πόσο η επιτυχία κάνει τελικά τα υποκείμενα να νοιώθουν ασφαλέστερα σε ένα τοπίο εργασιακής επισφάλειας.

Τα ίδια τα υποκείμενα αφέθηκαν ελεύθερα να επιλέξουν τον τόπο συνάντησης και συναίνεσαν να μαγνητοφωνηθεί η συνέντευξη. Με όλες/όλους συναντηθήκαμε σε καφέ στην ευρύτερη γειτονιά των Εξαρχείων και του κέντρου, και δύο συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν μέσω zoom. Με δύο από τις συνεντευξιαζόμενες παραμείναμε σε επαφή και πολλές φορές τις συμβουλευτήκαμε κατά τη διάρκεια της συλλογής και της ερμηνείας των δεδομένων. Κατά τη διάρκεια αλλά και έπειτα από τη διεξαγωγή της συνέντευξης, η ερευνήτρια κρατούσε ενδελεχείς σημειώσεις, υλικό που χρησιμοποιήθηκε στην ανάλυση και κωδικοποίηση των εμπειρικών δεδομένων. Παράλληλα με τις ημι-δομημένες συνεντεύξεις, στα πλαίσια του έργου LaPreSc διεξήχθη workshop με τη συμμετοχή των σωματείων σχετικά με τα εργασιακά θέματα που αντιμετωπίζουν οι κλάδοι του πολιτισμού και της δημιουργικότητας καθώς και μια ομάδα εστιασμένης συζήτησης (focus group) που αφορούσε ζητήματα καλλιτεχνικής εκπαίδευσης. Υλικό από τις συζητήσεις με τα σωματεία χρησιμοποιήθηκε στην ευρύτερη σκιαγράφηση και κατανόηση του πεδίου.

Όροι εισαγωγής στο πεδίο: ταξικό πρόνιο, ατυπικότητα, και star system

Η απόφαση να ξεκινήσει κανείς μια επαγγελματική πορεία στο χορό δεν αποτελεί μια απόφαση στιγμής αλλά μια υπόσχεση ολικής αφοσίωσης και πάθους. Οι περισσότεροι από τους ανθρώπους που μιλήσαμε είχαν κάνει παράλληλες σπουδές με την οικονομική στήριξη της οικογένειάς τους. Η καλλιτεχνική εκπαίδευση τις περισσότερες φορές γινόταν αντιληπτή από τους οικογενειακούς κύκλους ως καπρίτσιο και επομένως δεν λαμβανόταν σοβαρά υπόψη και δεν στηριζόταν με τον ίδιο τρόπο με τις κανονικές σπουδές που μπορούσαν, άλλωστε, να οδηγήσουν σε κάποια επαγγελματική αποκατάσταση. Χαρακτηριστική περίπτωση η Πηνελόπη που μας εξηγεί

πώς η στάση της οικογένειάς της άλλαξε απέναντι στην καλλιτεχνική διαδρομή που ήθελε να ακολουθήσει: Μου είπαν, «σπούδασε πρώτα και μετά κάνε ό,τι θες» - αυτό να το υπογραμμίσουμε ότι δεν θεωρούνται σπουδές αυτές. Και πράγματι, αυτό έκανε τελειώνοντας πρώτα την Ιατρική Σχολή. Στο ίδιο μήκος κύματος, η Μάνια επιβεβαιώνοντας τη μεσοαστική της καταγωγή μας εξιστορεί τη στάση των γονιών της αλλά και την οικογενειακή πίεση για κανονικές πρώτες σπουδές:

Με στηρίζανε. Υπήρχε πάντα βέβαια αυτό το σκεπτικό του «Πάρε και ένα πτυχίο από το πανεπιστήμιο γιατί δεν ξέρεις ποτέ τι συμβαίνει». Υπήρχε πάντα αυτή η κατεύθυνση. Γιατί είμαι και από ένα σπίτι που ο πατέρας είναι ηλεκτρολόγος μηχανικός, η μητέρα μου δικηγόρος, η αδελφή μου στην ιατρική, είναι ψυχίατρος. Οπότε ένιωθα και κάπως. (Μάνια, 32, χορεύτρια)

Έτσι λοιπόν, η καριέρα στο χορό, για τις/τους περισσότερες/ους, χρηματοδοτούνταν από εποχιακές δουλειές στην εστίαση και το λιανικό εμπόριο. Αυτές οι δουλειές ήταν απαραίτητες για να πληρωθούν τα διδάκτρα καθόλη τη διάρκεια των σπουδών αλλά και για να αποδείξουν στις οικογένειές τους πρώτα, την αφοσίωσή τους: «Ναι, ναι, έχω σερβίρει. Κι έχω δουλέψει και σε μαγαζί με ρούχα σαν πωλήτρια, για λίγο διάστημα ευτυχώς. Στις αρχές, και λίγο αργότερα, μέχρι πριν πέντε έξι χρόνια» μας λέει η Μάνια. Ο ηθοποιός και χορευτής Ευθύμης όταν αποφάσισε να παρατήσει τις σπουδές στα οικονομικά στην Αγγλία θεώρησε ότι δεν έπρεπε να ζητήσει καμία βοήθεια από την οικογένειά του πέρα από τη χρήσιμη γνώση του πεδίου που είχε η μητέρα του ούσα η ίδια ηθοποιός:

Η μητέρα μου είναι ηθοποιός. Είχα όση στήριξη ήθελε να μου δώσει [...] Καταρχάς δεν ζητούσα οικονομική στήριξη. Δούλευα βράδυ σε μπαρ και τα έβγαζα εγώ πέρα. Από εκεί και πέρα, όταν χρειάστηκε να με φέρει σε επαφή με κάποιον σε σχέση με τη σχολή, το έκανε ας πούμε αυτό. [...] Η Χ. που είναι φίλη, με είχε βοηθήσει λίγο. Είχαμε κάτσει, είχαμε συναντηθεί μια δυο φορές και μου είχε πει δυο-τρία πράγματα (Ευθύμης, 35, ηθοποιός-χορευτής).

Αυτή η άτυπη, μη καταγεγραμμένη αλλά κομβικής χρησιμότητας γνώση τον βοήθησε να αντιληφθεί τους άγραφους κανόνες αλλά και ταυτόχρονα να μάθει πως λειτουργεί ο χώρος, ποια είναι τα μεγάλα ονόματα και ποιες οι πρακτικές τους, ποια είναι τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει για μια επιτυχημένη καλλιτεχνική πορεία. Πέρα από τα οικογενειακά δίκτυα, ο ίδιος ενεργοποίησε δίκτυα που αποκτήθηκαν από τη φοίτηση σε ιδιωτικό σχολείο. Ο Ευθύμης μας περιγράφει τον τρόπο που κεφαλαιοποίησε αυτές τις σχέσεις, όταν τον ρώτησα πως κατάφερε να συνεργαστεί με ένα από τα πιο ανερχόμενα ονόματα στο χώρο στην πολύ αρχή της καριέρας του:

Από κοινούς γνωστούς, άσχετα από το θέατρο, ήταν από το σχολείο. Τον είχα γνωρίσει στο [αναφέρει έναν προορισμό] ένα καλοκαίρι που είχα πάει [...] δηλαδή εμένα μου είπε για μια ακρόαση την πρώτη δουλειά που έκανα στο [αναφέρεται σε μεγάλο πολιτιστικό φορέα], η οποία ήταν ενάμιση χρόνο αφού βγήκα από τη σχολή που μου την είπε ο Υ. που ήταν φίλος μου (Ευθύμης, 35, ηθοποιός-χορευτής).

Για τις περισσότερες όμως συνεντευξιζόμενες, που στερούνταν αυτής της άτυπης και ιδιαίτερα χρήσιμης γνώσης η είσοδος στο χώρο του χορού γίνεται, κυρίως, μέσα από τις σχολές και τα σεμινάρια που οργανώνουν καταξιωμένες χορεύτριες

και χορογράφοι. Όπως σημειώνει η Kapsali (2021), οι μέθοδοι εκπαίδευσης των παραστατικών τεχνών επηρεάζονται συχνά τόσο από τις κυρίαρχες ιδεολογίες, όσο και από τις κοινωνικές συνθήκες μέσα στις οποίες λειτουργεί η ίδια η θεατρική πρακτική. Πράγματι, πλάι στις σπουδές που δεν θεωρούνται αλλά ούτε και είναι τυπικά ισάξιες με τις πανεπιστημιακές σπουδές ανθεί η βιομηχανία των σεμιναρίων που προσφέρουν κατακερματισμένα, μερική, γνώση σε ένα εξαιρετικό εντατικό πλαίσιο. Σύμφωνα με τους Murray et al. (2011), το ίδιο το training καθίσταται μέρος της πολιτιστικής παραγωγής και η συμμετοχή σε αυτό όρος εισαγωγής στο πεδίο. Η Ελένη μας εξηγεί πώς λειτουργεί η λογική των σεμιναρίων που διέπει το πεδίο:

Ναι, κάπως αυτό το πράγμα αναπαράγει τον εαυτό του. Αν ξέρεις ότι θέλεις να δουλέψεις με ένα χορογράφο, θα πας να κάνεις σεμινάρια συνήθως μαζί του [...]. Οπότε πας και κάνεις τα σεμινάρια τους για να σε δουν (Ελένη, 34, καθηγήτρια χορού-χορογράφος).

Η συμμετοχή σε σεμινάρια ανθρώπων του χώρου δείχνει αφενός γνώση του πεδίου και τοποθέτηση απέναντι στη σύγχρονη καλλιτεχνική παραγωγή. Η Mitchell (2014) υπογραμμίζει πως η εκπαίδευση στις τέχνες συχνά περιλαμβάνει μια άρρητη, εσωτερικευμένη αποδοχή της ιεραρχίας, όπου η αντίρρηση εκλαμβάνεται ως αδυναμία ή έλλειψη επαγγελματισμού. Ως εκ τούτου, αποδεχόμενοι/ες την υπάρχουσα κατάσταση, πληρώνουν για να παρακολουθήσουν ένα σεμινάριο στο οποίο τους δίνεται η ευκαιρία να εκθέσουν τον εαυτό τους με απώτερο στόχο τη συνεργασία με τους δασκάλους τους. Η Gill αναλύοντας τις εργασιακές πρακτικές στις ΠΔΒ κάνει λόγο για τη σύγχρονη επιταγή η ζωή να είναι ένα διαρκές «πιτσάρισμα» προβολής των ικανοτήτων του εαυτού «life is a pitch» (Gill 2011). Η πρακτική του πιτσαρίσματος λαμβάνει χώρα και στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης όπου οι χορευτές και οι χορεύτριες αναγκάζονται να συντηρούν λογαριασμούς τους οποίους τροφοδοτούν με περιεχόμενο. Αυτή η αόρατη εργασία θεωρείται επιβεβλημένη καθώς συντηρεί ένα portfolio που ανανεώνεται διαρκώς. Επιβεβαιώνοντας για άλλη μια φορά την αποκλειστικότητα των καλλιτεχνικών δικτύων, πρέπει να κατέχεις ήδη μια κεντρική θέση στα καλλιτεχνικά δίκτυα για να έχουν απήχηση αυτές οι τακτικές self-branding: «Πάρα πολλοί χορευτές ανεβάζουν και βιντεάκια που χορεύουν, οπότε βλέπεις λίγο την τεχνική, αλλά για να τους βρεις πρέπει να είναι οι ίδιοι στα κανάλια που εσύ ακολουθείς» (Ελένη, 34, καθηγήτρια χορού-χορογράφος).

Όταν θελήσαμε να μάθουμε πώς λειτουργούν οι ακροάσεις και αν υπάρχουν επίσημα κανάλια ενημέρωσης, οι συνεντευξιαζόμενες/οι μας διαβεβαίωσαν ότι πέρα από τους «μεγάλους παίκτες» όπου οι ακροάσεις λαμβάνουν μεγάλη προβολή και επικοινωνία από επίσημα κανάλια και άρα συγκεντρώνουν και απίστευτο ανταγωνισμό, οι περισσότερες ευκαιρίες για εργασία κυκλοφορούν κυρίως από στόμα σε στόμα, διαιωνίζοντας την ατυπικότητα και τη ρευστότητα εισαγωγής στο πεδίο:

Από στόμα σε στόμα... Εκτός από τις μεγάλες ακροάσεις που θα ανοίξει το Εθνικό, το Ακροπόλ κάνει ακρόαση για το παιδικό του χρόνου και σκάνε δυο χιλιάδες άτομα σε αυτή την ακρόαση. Πέρα από αυτά είναι οι κλειστές ακροάσεις (Ευθύμης, 35, ηθοποιός-χορευτής).

Το κοινό αίσθημα που μοιράζονταν οι συμμετέχουσες/οντες στην έρευνα για το πεδίο του χορού είναι ότι οι περισσότερες συνεργασίες προκύπτουν μέσα από άτυπες

δικτυώσεις και εκτός του επίσημου εργασιακού πλαισίου. Ο ηθοποιός και χορευτής, ο οποίος πλέον θεωρείται καταξιωμένος επαγγελματίας, εξομολογείται πως ακόμα και τώρα που ζει από την τέχνη του δεν νοιώθει επαγγελματική σιγουριά: «Τα τυπικά προσόντα ακόμα δεν υπάρχουν στο χορό, ή στο θέατρο. Οι φορείς, το κράτος δεν σου δίνουν καμία ασφάλεια ή τυπικότητα. Δεν έχω καμία ασφάλεια αυτή τη στιγμή. Δε νιώθω ασφαλής ούτε τώρα» (Ευθύμης, 35, ηθοποιός-χορευτής)

Οι κανόνες που ορίζουν το πεδίο τίθενται από τα ονόματα του χώρου και ακολουθούν την ευρύτερη οργάνωση της λογικής του star system. Η οργάνωση του πεδίου γύρω από έναν μικρό αριθμό προβεβλημένων προσώπων που κατέχουν κεντρική θέση στα καλλιτεχνικά δίκτυα οδηγεί σε μια κατάσταση όπου λίγοι «αστέρες» απολαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικονομικών ανταμοιβών, της προσοχής και της επιρροής, ενώ άλλοι δημιουργοί δυσκολεύονται να αποκτήσουν αναγνώριση ή προβολή. Αυτό προφανώς δημιουργεί επισφάλεια και εντείνει τις ανισότητες εντός των ΠΔΒ, καθώς συγκεντρώνει τις ευκαιρίες γύρω από μια επιλεγμένη ομάδα απόμων που καθορίζουν τους όρους πρόσβασης στο πεδίο (Conor, Gill and Taylor 2015, Wreyfold 2015, Κλαδούχου 2011).

«Οι καλλιτεχνικές ηγεμονίες στο χώρο είναι άντρες»

Τα ευρήματα της έρευνάς μας έρχονται να επιβεβαιώσουν το έμφυλο χάσμα και την ισχυρή εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ισχύος στον κατά τα άλλα γυναικοκρατούμενο χώρο του χορού. Αυτό που παρατηρήσαμε μέσα από τις εργασιακές βιογραφίες των συνεντευξιζόμενων είναι ότι οι γυναίκες τείνουν να βρίσκονται σε θέσεις που θεωρούνται γυναικείες όπως η εκπαίδευση -οι περισσότερες άλλωστε, όπως μας είπαν, επιλέγουν την κατεύθυνση της διδασκαλίας και ταυτόχρονα της χορογραφίας ως χωρίς να βιοπορίζονται απαραίτητα από αυτό.

Μα έτσι είναι.. είναι γυναικοκρατούμενος χώρος ο χορός. Οπότε έχεις συνηθίσει να βλέπεις και γυναίκες χορογράφους. Είναι κάπως δεδομένο βέβαια, ότι οι άνθρωποι που είναι τα μεγάλα ονόματα και παίρνουν τα πολλά, είναι οι star του χώρου. Είναι άντρες δηλαδή [...] δεν είναι τυχαίο ότι τα μεγάλα ονόματα του χώρου είναι άντρες. Και δεν είναι μόνο ελληνικό φαινόμενο. Είναι παντού. Δηλαδή πάλι για άλλη μια φορά σε ένα γυναικοκρατούμενο χώρο που η πλειοψηφία είναι πολύ δυναμική, με γυναίκες μπροστά [...] τα πολλά λεφτά θα τα πάρουν άντρες. Είναι τρελό αυτό το πράγμα. Είναι τρελό (Κλαίρη, 38, καθηγήτρια χορού- χορογράφος).

Η Κλαίρη συνεχίζει σημειώνοντας ότι στις γυναίκες στο χώρο του χορού τους *επιτρέπεται* να κάνουν καριέρα σε πιο παραδοσιακούς γυναικείους τόπους άρα και με χαμηλότερο κύρος και απολαβές όπως για παράδειγμα στο παιδικό θέατρο:

Σε αυτό το επάγγελμα είμαστε κατά συντριπτική πλειοψηφία γυναίκες και για κάποιο λόγο τα μεγάλα ονόματα είναι αντρικά. Και ξέρεις, υπάρχει από πίσω μια σειρά γυναικών η οποία παλεύει για πράγματα τα οποία είναι, ξέρεις, καθόλου αυτονόητα; Συνήθως οι γυναίκες δεν αναλαμβάνουν κεντρική σκηνή [...] θα τις δεις στην παιδική σκηνή. Σπάνια θα δεις άντρα να αναλαμβάνει κείμενο για το παιδικό γιατί σχετίστηκε με άλλο κομμάτι του έμφυλου. Ότι η γυναίκα είναι κάπως πιο αρμόδια για να μιλήσει για το θέμα του παιδιού. Κακώς. Οπότε είσαι σε διαρκή αγώνα (Κλαίρη, 38, καθηγήτρια χορού-χορογράφος).

Ο άνδρας χορευτής που εργάζεται και ως ηθοποιός μας περιγράφει την εργασιακή εμπειρία σε έναν χώρο των παραστατικών τεχνών που θεωρείται παραδοσιακά γυναικείος, στο παιδικό θέατρο στην πολύ αρχή της καριέρας του. Ο ίδιος δεν ανέχθηκε τους επαχθείς όρους που οι γυναίκες χορεύτριες και ηθοποιοί θεωρούσαν δεδομένες:

[Έ]χω κάνει μια φορά στη ζωή μου παιδικό θέατρο και αυτό ήταν το 2015-2016. Μέχρι τη χρονιά που τελείωσα τη σχολή. Στο [όνομα πολιτιστικού χώρου] μου είχαν πει να δουλέψω με 300 ευρώ το μήνα. Λέω δεν βγαίνω παιδιά. Sorry! Εγώ δουλεύω και πρέπει να πληρώνομαι και συμφωνήσαμε με ένα μισθό της τάξεως των εξακοσίων πενήντα ευρώ, κάτι τέτοιο για παραστάσεις μόνο το Σαββατοκύριακο. Και δεν μου είχαν φέρει να υπογράψω τίποτα [...] Και είναι η μέρα που παίζω πρεμιέρα και δεν έχω υπογράψει τίποτα. Και τους παίρνω τηλέφωνο και μου φέρνουν ένα συμβόλαιο στο καμαρίνι πριν ξεκινήσει η παράσταση που μέσα λέει τετρακόσια πενήντα μικτά. «Φεύγω, δεν παίζω» λέω. Τέτοιες συμπεριφορές είναι πολύ συχνές και ειδικά σε γυναίκες, σε γκέι. Γιατί είμαστε και μια κοινωνία πατριαρχική που για να το πω κι αυτό, έχω μια αβάντα φοβερή ως στρέιτ, λευκός και άντρας. Έχω προνόμια δυστυχώς (Ευθύμης, 35, ηθοποιός-χορευτής).

Πλάι στα αόρατα εμπόδια, βρίσκουμε το παραδοσιακό πλέγμα μητρότητας (Dent 2020, Wreyfold 2013) που θέτει επιτακτικά ερωτήματα σχετικά με τη συνέχιση της καλλιτεχνικής καριέρας μετά τη δημιουργία οικογένειας, προφανώς μόνο για τις γυναίκες:

[Ε]ίναι όλο αυτό το πράγμα το ότι αν έχεις παιδί δεν μπορείς να έχεις την ίδια διάθεση ή τις ίδιες αντοχές για να τρέχεις αυτό το πράγμα με τους όρους που μπορεί να το κάνει ένας άντρας. Δεν υπάρχουνε επιδόματα, ούτε άδειες λοχείας, δεν υπάρχει τίποτα απ' όλα αυτά. Στο κομμάτι της διδασκαλίας όλες οι δασκάλες μέχρι επτά-οκτώ μηνών κάνανε μάθημα, γεννούσαν και ερχόντουσαν στα καπάκια. Δηλαδή δεν.... δεν υπάρχει αυτό το πράγμα. Και κάποιες μπορεί να χορεύανε κιόλας. Πέρα από το κομμάτι της διδασκαλίας (Πηνελόπη, 45, καθηγήτρια χορού-χορογράφος).

Το σώμα ως εργαλείο: σωματική εξάντληση, πειθάρχηση και αποστασιοποίηση

Όταν θέλησα να επικεντρωθώ στην ίδια την εργασιακή εμπειρία των χορευτών/ χορευτριών ήρθα αντιμέτωπη με την επικρατούσα αντίληψη του σώματος ως εργαλείου, της συνεχούς υπέρβασης ορίων και της ανοχής σε μορφές λεκτικής βίας. Η εργασιακή κουλτούρα συγκροτεί ένα πλαίσιο πειθάρχησης, μέσα από πρακτικές απαιτητικής συναισθηματικής απόδοσης και διαχείρισης του σώματος. Όπως μας πληροφορεί η Μάνια αυτή η πρακτική εμπεδώνεται ήδη από τα χρόνια της φοίτησης στη σχολή:

Εγώ αυτό που βίωσα εκεί [εννοεί στη σχολή] ήταν, θα έλεγα ένα πάρα πολύ απαιτητικό πρόγραμμα για το σώμα. Πάρα πολύ εξουθενωτικό. Εμένα στρατό μου θύμιζε προσωπικά. Και αυτή η αντιμετώπιση και η προσέγγισή του σώματος ότι απλά έχουμε ένα εργαλείο μπροστά μας και το εξελίσσουμε χωρίς αυτό να φέρει μαζί του άποψη γι' αυτό που κάνει, επιθυμία (Μάνια, 32, χορεύτρια).

Η παραπάνω φράση καταδεικνύει την αποξένωση από το ίδιο της το σώμα, το οποίο εντάσσεται σε ένα σύστημα πειθαρχίας που θυμίζει τον τρόπο με τον οποίο ο Michel Foucault περιγράφει την παραγωγή «πειθήνιων σωμάτων». Ταυτόχρονα, το ίδιο το σώμα ενσαρκώνει όλες τις επιταγές πειθάρχησης και αντιμετωπίζεται σαν άλλο «hardware» (Witz, Warhurst and Nickson 2003). Η Mitchell (2014) εστιάζει σε αυτήν ακριβώς τη διαδικασία της καλλιτεχνικής, «αισθητικής» εργασίας που το σώμα νοείται ως ένας ανεξάντλητος φυσικός πόρος. Στη μελέτη της αναλύει τον τρόπο με τον οποίο οι ηθοποιοί και οι χορευτές/χορεύτριες διδάσκονται ότι επαγγελματισμός είναι το να «προσφέρουν» το σώμα τους άνευ όρων, ακόμη και όταν αυτό αντιβαίνει στις εσωτερικές τους ανάγκες ή σωματικές αντοχές:

Its up to you.... [...] συνήθως οι χορευτές ας πούμε, μπορεί το πρωί να έχουν πρόβες γιατί είναι σε κάποια ομάδα και χορεύουν και το απόγευμα να διδάσκουν άλλες πέντε. Δηλαδή ένα δεκάωρο που εξαντλήσεις το σώμα σου ας πούμε [...] Δεν σταμάτησα ποτέ να ξυπνάω επτά η ώρα και να πηγαίνω να κάνω μάθημα (Μάνια, 32, χορεύτρια).

Η αποδοχή της εξάντλησης ως κανόνα και όχι ως πρόβλημα ενσωματώνει πλήρως τη λογική της αυτοϋπευθυνότητας που περιγράφουν οι Pongratz και Voß (2003) με τον όρο «entreployee»: ο εργαζόμενος καλείται να λειτουργεί ως «αυτοεπιχειρηματίας», επωμιζόμενος το βάρος της σωματικής και ψυχικής του αντοχής σαν να είναι προσωπική του αποτυχία το ότι δεν αντέχει. Η Μάνια μας περιγράφει ότι μετά από κάθε τραυματισμό σκέφτεται σοβαρά να σταματήσει:

Ήμουν σε μια περίοδο που αναρωτιόμουν πολύ αν θέλω να συνεχίσω να είμαι καθαρά και μόνο ένα εργαλείο. Είναι συνήθως μετά από εξάντληση ή από τραυματισμούς που σε βγάζουν εκτός. Δυστυχώς μας έχει φορεθεί ήδη από τα χρόνια της σχολής ότι με ένα τραυματισμό συνεχίζεις. Δεν υπάρχει διακοπή και αυτό θεωρείται αυτονόητο (Μάνια, 32, Χορεύτρια).

Ταυτόχρονα, δεν απουσίαζαν από τα λεγόμενα των συνεντευξιαζόμενων περιστατικά λεκτικής και ψυχολογικής βίας. Η βία που μας περιέγραψε η Μάνια δεν είναι μόνο υποδόρια -με τη μορφή της σιωπηρής αποδοχής των βίαιων ψυχοσωματικών απαιτήσεων- αλλά ασκείται ανοιχτά στον εργασιακό χώρο:

Το πιο παράξενο, και ένα ζήτημα λίγο πιο ευαίσθητο, είναι η βία... και αναφέρομαι στη βία που μπορεί να ασκηθεί μέσα σε μια πρόβα. Το οποίο για κάποιους ανθρώπους είναι και ένας λόγος που θα σε κάνει να απέχεις και να σταματήσεις. Κυρίως λεκτική και ψυχολογική. [Υ]πάρχει αυτή η εντύπωση ότι ο χορογράφος που είναι υπεύθυνος έχει λόγο για όλα και δεν υπάρχει αντίρρηση σε αυτό, με ό,τι αυτό μπορεί να φέρει. Δηλαδή μπορεί να μην δεχτεί ο χορογράφος την αντίσταση ενός ανθρώπου να κάνει μια νέα κίνηση για παράδειγμα. Και άλλες συμπεριφορές πολύ πιο.... κακοποιητικές, μπορεί να φέρνουν σε πολύ δύσκολη θέση το σώμα. Ενεργοποιώ το σώμα και καθαρά το σώμα μου και απλώς να μπαίνω σε έναν αυτόματο που απλά κάνει για να μπορέσει να ανταποκριθεί και να μην επηρεαστεί σε κανέναν άλλο βαθμό (Μάνια, 32, χορεύτρια).

Επίλογος: «no pain, no gain»

Σε ένα περιβάλλον όπου το «no pain, no gain» φαίνεται να αποτελεί δομική συνθήκη, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να συμβάλει στην ορατότητα των αθέατων διαστάσεων της καλλιτεχνικής εργασίας και του έμφυλου βιώματος -της συναισθηματικής εργασίας, της ενσώματης πειθάρχησης που οδηγεί μοιραία σε φυσική και ψυχική εξόντωση. Η ανάλυσή μας ανέδειξε το τοπίο της καλλιτεχνικής εργασίας στον χώρο του χορού στην Ελλάδα, φωτίζοντας τους όρους εισαγωγής, διαχείρισης του εαυτού και αναγνώρισης στις ΠΔΒ. Μέσα από τις αφηγήσεις των συμμετεχουσών/όντων σκιαγραφήθηκε ένας εργασιακός βίος όπου κυριαρχούν η επισφάλεια, η ατυπικότητα και η αυτοεκμετάλλευση, με το σώμα να λειτουργεί ως «hardware» (Witz, Warhurst and Nickson 2003) και ως πηγή αστείρευτου φυσικού κεφαλαίου (Mitchell 2014).

Η καλλιτεχνική εργασία γίνεται αντιληπτή ως πεδίο εντατικής συναισθηματικής και σωματικής επένδυσης (Weeks 2007), όπου ο εαυτός λειτουργεί ταυτόχρονα ως παραγωγός, προϊόν και επιχείρηση (Pongratz and Voß 2003, Rose 1989). Η εργασία στον χορό ενσαρκώνει τις ηγεμονικές επιταγές του νεοφιλελευθερισμού: αυτονομία, πειθάρχηση και ανθεκτικότητα (Berlant 2009). Παράλληλα, ενισχύεται η αναγκαιότητα της διαρκούς αυτοπροβολής και της επιτελεστικής παρουσίας στα κοινωνικά δίκτυα (Gandini 2016b, Gill 2011).

Το φύλο αναδείχθηκε ως κρίσιμη μεταβλητή που διαμορφώνει την πρόσβαση, την εμπειρία αλλά και τις δυνατότητες εξέλιξης στο πεδίο. Παρότι ο χορός εμφανίζεται ως «γυναικοκρατούμενος», οι άνδρες συνεχίζουν να μονοπωλούν τις θέσεις εξουσίας και προβολής (Dance Data Project 2024). Οι γυναίκες καλούνται να ισορροπήσουν ανάμεσα σε μια εξοντωτική σωματική εργασία, στα αόρατα έμφυλα εμπόδια αλλά και στις υποχρεώσεις φροντίδας (Dent 2020, Wreyfold 2013). Η έννοια της άυλης εργασίας (Lazzarato 2007) αποτέλεσε τον θεωρητικό άξονα για την κατανόηση της σχέσης της εργασίας στις ΠΔΒ, και των οικονομιών του συναισθήματος (Taylor 2014), ενώ η επισφάλεια αναλύθηκε όχι μόνο ως υλική συνθήκη αλλά και ως καθεστώς υποκειμενικοποίησης. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν την ύπαρξη στρατηγικών επιβίωσης που βασίζονται σε προσωπικά δίκτυα τα οποία κληρονομούνται και αποκτούνται κατά κύριο λόγο από το ταξικό προβάδισμα. Η μελέτη αυτή αφήνει, ωστόσο, ανοιχτά κρίσιμα ερωτήματα που αξίζουν περαιτέρω διερεύνηση:

- Πώς μπορούν να αρθρωθούν πολιτικές που να αναγνωρίζουν τη σωματική, συναισθηματική εργασία που παραμένει αόρατη στον χώρο του χορού;
- Με ποιους τρόπους μπορούν τα καλλιτεχνικά υποκείμενα να επανανοηματοδοτήσουν τη σχέση τους με την εργασία πέρα από το νεοφιλελεύθερο αφήγημα της αυτοϋπευθυνότητας και της σκληρής πειθάρχησης;
- Τι μορφή μπορεί να πάρει μια ριζοσπαστική καλλιτεχνική εκπαίδευση πέρα και εκτός από τα αφηγήματα περί επιχειρηματικότητας και καλλιτεχνικής ανθεκτικότητας και ηριμοδότησης του καρτεσιανού υποκειμένου;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bandinelli, C. (2020) "The production of subjectivity in neoliberal culture industries: The case of coworking spaces." *International Journal of Cultural Studies*, 23 (1): 3-19.
- Bandinelli, C. (2024) "Romantic opportunism: Doing the work of structures in post-feminist creative industries." *European Journal of Cultural Studies*, 27 (3): 474-490. <https://doi.org/10.1177/13675494241228813>
- Berlant, L. (2009) Cruel optimism. In M. Gregg & G. J. Seigworth (eds.), *The Affect Theory Reader*. Duke University Press, pp. 93-117
- Conor, B., Gill, R. and Taylor, S. (2015) Gender and creative labour. *The Sociological Review*, 1-22.
- Dalla Costa, M. and James, S., (1972) *The power of women and the subversion of the community*. Bristol: Falling Wall Press
- Daly, A. (1987) The Balanchine Woman: Of Hummingbirds and Channel Swimmers. *The Drama Review: TDR*, 31 (1): 8. <https://doi.org/10.2307/1145763>
- Dance Data Project (2024) The Largest Ballet & Classically Based Companies Leadership Report 2024. <https://www.dancedataproject.com/ddp-research/the-largest-ballet-classically-based-companies-leadership2024/>
- Davies, W. (2014) "Neoliberalism: A Bibliographic Review." *Theory, Culture & Society*, 31 (7-8): 309-317. <https://doi.org/10.1177/0263276414546383>
- Davies, W. and Chakraborty, A. (2017) *The limits of neoliberalism: Authority, sovereignty and the logic of competition* (Revised edition). SAGE.
- de Peuter, G. (2014) "Beyond the Model Worker: Surveying a Creative Precariat." *Culture Unbound: Journal of Current Cultural Research*, 6: 263-284.
- de Peuter, G., Cohen S, N. and Saraco, F. (2017) "The ambivalence of coworking: On the politics of an emerging work practice." *European Journal of Cultural Studies*, 20 (6): 687-706.
- Dent, T. (2020) "Devalued women, valued men: Motherhood, class and neoliberal feminism in the creative media industries." *Media, Culture & Society*, 42 (4): 537-553. <https://doi.org/10.1177/0163443719876537>
- du Gay, P. (1996) *Consumption and Identity At Work*. Sage Publications.
- Duffy, B.E. and Hund, E. (2015) The Invisible Labor of Fashion Blogging. *The Atlantic*. <https://www.theatlantic.com/entertainment/archive/2015/09/fashion-blogging-labor-myths/405817/>
- Elsesser, K. (2019) A Gender Gap In Ballet, Seriously? *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2019/09/12/a-gender-gap-in-ballet-seriously/>
- Federici, S. (2006) *Precarious Labor: A Feminist Viewpoint*. <https://inthemiddleofthewhirlwind.wordpress.com/precarious-labor-a-feminist-viewpoint/>
- Gandini, A. (2016a) "Digital work: Self—Branding and social capital in the freelance knowledge economy." *Marketing Theory*, 16 (1): 123-141.
- Gandini, A. (2016b) *The Reputation Economy: Understanding Knowledge Work in Digital Society*. Palgrave Macmillan.
- Giddens, A. (1991) Tribulations of the self. In *Modernity and self-identity*. Polity, pp. 181-208.
- Gill, R. (2002) "Cool creative and egalitarian? Exploring gender in project based new media work in Europe." *Information, Communication, and Society*, 5 (1): 70-89.
- Gill, R. (2007) "Postfeminist media culture: elements of a sensibility." *European Journal of Cultural Studies*, 10 (2): 147-166.
- Gill, R. (2011) "Life is a pitch: Managing the self in new media work." In M. Deuze (ed.), *Managing Media Work*. Sage, pp. 249-262.
- Gill, R. (2014) "Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers." *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 21 (4): 509-528. <https://doi.org/10.1093/sp/jxu016>
- Gill, R. (2018) "Not all creatives are created equal". *Nature Human Behaviour*.
- Gill, R. and Pratt, A.C. (2008). 'In the social factory? Immaterial Labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture and Society*, 25 (7-8): 1-30. <https://doi.org/10.1177/0263276408097794>

- Hardt, M. (2005) "Immaterial Labor and Artistic Production." *Rethinking Marxism*, 17 (2): 175-177. <https://doi.org/10.1080/08935690500046637>
- Herrera-Guzmán, Y., Lee, E. and Kim, H. (2023) "Structural gender imbalances in ballet collaboration networks". *EPJ Data Science*, 12 (1): 53. <https://doi.org/10.1140/epjds/s13688-023-00428-z>
- Huws, U. (2010) "Expression and expropriation: The dialectics of autonomy and control in creative labour." *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 10 (3/4): 504-521.
- Kapsali, M. (2021) *Performer training and technology: Preparing our selves*. Routledge.
- Κλαδούχου, Ε. (2011) Όροι συμμετοχής στο καλλιτεχνικό πεδίο: Προσέγγιση με την οπτική του φύλου. Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ). <https://www.openbook.gr/oroi-symmetochis-sto-kallitechniko-pedio/>
- Kleppe, B. (2018) "The autonomous world reversed: Comparing liberal policy and autonomy in the performing arts." *International Journal of Cultural Policy*, 24 (3): 387-405. <https://doi.org/10.1080/10286632.2016.1184659>
- Lazzarato, M. (1992) *Immaterial Labor*. <http://www.generation-online.org/c/fcimmateriallabour3.htm>
- Lazzarato, M. (2007) Immaterial Labour. In M. Hardt & P. Virno (eds.) *Radical Thought in Italy: A potential politics*. University of Minnesota Press, pp. 133-147
- McRobbie, A. (2011) "Reflections On Feminism, Immaterial Labour And The Post-Fordist Regime." *New Formations*, 70: 60-76. <https://doi.org/10.3898/NEWF.70.04.2010>
- McRobbie, A. (2013) "Fashion matters Berlin; city-spaces, women's working lives, new social enterprise?" *Cultural Studies*, 27 (6): 982-1010. <https://doi.org/10.1080/09502386.2012.733171>
- McRobbie, A. (2016) *Be Creative: Making a Living in the New Culture Industries*. Polity Press.
- Mitchell, R. (2014) "Seen but not heard: An embodied account of the (student) actor's aesthetic labour." *Theatre, Dance and Performance Training*, 5 (1): 59-73. <https://doi.org/10.1080/19443927.2013.868367>
- Μπαλιτζής, Α., και Τσιγγίλης, Ν. (2018) *Συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των εικαστικών καλλιτεχνών στην Ελλάδα (Έκθεση έρευνας)*. Τμήμα Δημοσιογραφίας & ΜΜΕ ΑΠΘ Μητροπολιτικός Οργανισμός Μουσείων Εικαστικών Τεχνών Θεσσαλονίκης (ΜΟΜus).
- Murray, S., Pitches, J., Poynor, H., Worth, H., Richmond, D. and Dorey Richmond, J. (2011) Performer training: researching practice in the theatre laboratory. In: Kershaw, B. and Nicholson, H. (eds.) *Research Methods in Theatre and Performance*. Series: Research methods for the arts and humanities. Edinburgh University Press: Edinburgh, UK, pp. 137-161. ISBN 9780748641574
- Papageorgiou, A. (2020) "The emergence of desperate optimists: Managing the start-up working life in times of crisis." *The Greek Review of Social Research*, 153: 141-166.
- Pongratz, H.J. and Voß, G.G. (2003) "From employee to 'entployee'. Towards a 'self-entrepreneurial' work force?" *Concepts and Transformation*, 8 (3), 239-254.
- Pitts, F.H. (2016) "Rhythms of Creativity and Power in Freelance Creative Work." In J. Webster & K. Randle (eds.), *Virtual Workers And The Global Labour Market*. Macmillan Publishers Ltd, pp. 139-159.
- Rose, N. (1989) *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*. Routledge.
- Ross, A. (2004) *No Collar: The Humane Workplace and Its Hidden Costs*. Temple University Press.
- Ross, A. (2009) *Nice Work If you Can Get It: Life and labor in Precarious Times*. New York University Press.
- Scharff, C. (2016) "The Psychic Life of Neoliberalism: Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity." *Theory, Culture & Society*, 33 (6): 107-122. <https://doi.org/10.1177/0263276415590164>
- Standing, G. (2014) *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Taylor, C.F. (2014) "Performing the affect? Immaterial labour and performing training." *Theatre, Dance and Performing Training*, 5 (2): 181-196.
- Weeks, K. (2007) "Life Within and Against Work: Affective Labor, Feminist Critique, and Post-Fordist Politics." *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 7 (1): 233-249.
- Wittel, A. (2001) "Toward a network sociality." *Theory, Culture and Society*, 18 (6): 51-76.
- Witz, A., Warhurst, C. and Nickson, D. (2003) The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 10 (1): 33-54. <https://doi.org/10.1177/1350508403010001375>

- Wreyfold, N. (2013) "The Real Cost of Childcare: Motherhood and Flexible Creative Labour in the UK Film Industry." *Studies in the Maternal*, 5 (2): 1–22.
- Wreyfold, N. (2015) "Birds of a feather: Informal recruitment practices and gendered outcomes for screenwriting work in the UK film industry." *The Sociological Review*, 63 (S1): 84-96.
- Χασιώτη, Ν. (2021) *Ο σύγχρονος χορός στην Ελλάδα: Κείμενα θεωρίας, ιστορίας και κριτικής και συνεντεύξεις Ελλήνων χορογράφων*. Αθήνα: Carpe Librum.
- Yntema, E. (2019) *The ballet world is still male- dominated, research shows*. <https://womensmedia-center.com/news-features/the-ballet-world-is-still-male-dominated-research-shows>
- Virno, P. (2003) *A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life*. Semiotext(e).

ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΣΕ «ΑΟΡΑΤΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥΣ ΚΟΣΜΟΥΣ»: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ «ΣΤΑ ΠΑΡΑΣΚΗΝΙΑ»⁹⁸

Γεώργιος Κούτρος

Προλεγόμενα

Κατά τις τελευταίες τρεις και πλέον δεκαετίες, οι πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες έχουν αναδειχθεί ως ένα σύνολο κλάδων με σημαίνοντα ρόλο στην ενίσχυση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας, την ανάπτυξη των εθνικών και τοπικών οικονομιών και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Flew and Cunningham 2010, Florida 2012). Η δημιουργική εργασία συμπεριλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα εργαζομένων διαφορετικών ειδικοτήτων, απαραίτητων για την παραγωγή του καλλιτεχνικού έργου. Στο παραπάνω πλαίσιο, διαμορφώνονται κοινά και αλληλοσυμπληρούμενα πεδία δραστηριότητας και συνεργασίας, τα οποία συγκροτούν τους «κόσμους της τέχνης» (Becker 2008). Σε αυτήν τη διαδικασία, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται «στα παρασκήνια» κατέχουν σημαντικό ρόλο, καθώς το αντικείμενο της εργασίας τους τοποθετείται στο μεταίχμιο της δημιουργικής/ διανοητικής και της τεχνικής εργασίας, αναδεικνυόμενοι ως πραγματικοί «εργάτες της τέχνης» (Καρακιουλάφη 2022). Ωστόσο, σε αρκετές περιπτώσεις η πρόκριση του δημιουργικού/ διανοητικού περιεχομένου των πολιτιστικών και δημιουργικών κλάδων στον λόγο των δημόσιων πολιτικών τοποθετεί τους εργαζόμενους αυτούς σε μία περιθωριακή θέση λόγω του αφανούς ρόλου τους στην παραγωγή του καλλιτεχνικού έργου, καθιστώντας τους ως ένα βαθμό «αόρατους».

Υπό αυτό το πρίσμα, η ποιοτική έρευνα που διεξήχθη με ένα φάσμα εργαζομένων διαφορετικών ειδικοτήτων (δημιουργικοί συντελεστές/ τεχνικοί), αλλά και εκπροσώπων των σωματείων/ ενώσεών τους, αναδεικνύει μία σειρά ζητημάτων που έρχονται να προστεθούν στην τρέχουσα συζήτηση για την επισφάλεια στο θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα. Οι παράγοντες εργασιακής επισφάλειας (ασταθής απασχόληση, χαμηλές αμοιβές, περιορισμένη κοινωνική ασφάλιση, συρρίκνωση εργασιακών δικαιωμάτων) (Gago-Cortéz and Alló 2021) επιχειρείται να διερευνηθούν και για την περίπτωσή μας. Η αναγκαία συνεργασία αυτών των διαφορετικών συντελεστών δύναται να αναδείξει τον ρόλο των συλλογικών στρατηγικών που τόσο οι ίδιοι/ες οι εργαζόμενοι/ες όσο και τα σωματεία/ ενώσεις τους υιοθετούν για την αντιμετώπιση της επισφαλούς συνθήκης.

Πλαίσιο/μεθοδολογία έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο, αξιοποιούνται είκοσι έξι συνεντεύξεις. Ειδικότερα, περιλαμβάνονται δεκαοκτώ ημιδομημένες συνεντεύξεις εργαζομένων, εκ των οποίων επτά αφορούν σε ειδικότητες δημιουργικών συντελεστών (σκηνοθεσία, θεατρολογία, σκηνογραφία, ενδυματολογία, εικαστικά, σχεδιασμός φωτισμού), εννέα σε ειδικότητες τεχνικών συντελεστών (κατασκευή σκηνικών, διεύθυνση φωτογραφίας, ηχοληψία, φωτισμός, ρίγκινγκ) και δύο σε ειδικότητες οργάνωσης και διαχείρισης της θεατρικής παραγωγής (βλ. Πίνακα 1).

Πίνακας 1. Ερευνητικό δείγμα: Εργαζόμενοι «στα παρασκήνια»

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ «ΣΤΑ ΠΑΡΑΣΚΗΝΙΑ»						
Ατομικές ημι-δομημένες συνεντεύξεις – N=18 (Σύνολο προγράμματος N=50)						
Ψευδώνυμο	Ηλικία	Τόπος εργασίας	Επαγγελματική ιδιότητα (κύρια/δευτερεύουσα)	Μέλος σωματείου/ένωσης (στο κύριο επάγγελμα)	Εκπαίδευση	
					Σπουδές στο αντικείμενο του κύριου επαγγέλματος	Σπουδές σε άλλο αντικείμενο
Ζωή	50	περιφερειακή πόλη	σκηνοθέτρια	X	ΑΕΙ, Καλές Τέχνες (Θέατρο)	ΑΕΙ, Πληροφορική
Έλλη	37	περιφερειακή πόλη	σκηνοθέτρια/θεατρολόγος	-	ΑΕΙ, Καλές Τέχνες (Θέατρο)	-
Ευγενία	37	Αθήνα	σκηνογράφος/εικαστικός	-	-	ΑΕΙ, Αρχιτεκτονική ΑΕΙ, Γραφιστική - Πολυμέσα (μεταπτυχιακό)
Ναταλία	38	Αθήνα	σκηνογράφος	X	ΑΕΙ, Καλές Τέχνες (Εικαστικά) (ακρόαση)	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Δραματικής Τέχνης
Ξένη	49	περιφερειακή πόλη	σκηνογράφος/ενδυματολόγος	X	ΑΕΙ, Καλές Τέχνες (Θέατρο)	-
Σάρα	33	Αθήνα	σκηνογράφος/ενδυματολόγος	-	ΑΕΙ, Σκηνογραφία (μεταπτυχιακό)	Ιδιωτική Σχολή Διακόσμησης Εσωτερικών Χώρων
Δήμητρα	40	Αθήνα	σχεδιάστρια φωτισμού	X	ΑΕΙ, Καλές Τέχνες (Θέατρο)	-
Στράτος	57	Αθήνα	κατασκευαστής σκηνικών	X	-	-
Δήμος	57	Αθήνα	τεχνικός κινηματογράφου-τηλεόρασης/διευθυντής φωτογραφίας	X	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Κινηματογράφου	-

Περικλής	58	Αθήνα	τεχνικός κινηματογράφου- τηλεόρασης/ ηχολήπτης	X	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Ηλεκτρονικών	-
Βίκτωρας	47	Αθήνα	τεχνικός θεάτρου/ χειριστής κονσόλας ήχου-φωτισμού	X	-	Ανώτερη Δημόσια Σχολή Φωτογραφίας (μη ολοκληρωμένη)
Άρης	36	Αθήνα	τεχνικός θεάτρου/ χειριστής κονσόλας ήχου-φωτισμού	X	Ανώτερη Δημόσια Σχολή Εικονοληψίας	Σεμινάρια Κινηματογράφου
Χάρης	28	Αθήνα	τεχνικός θεάτρου και ζωντανών εκδηλώσεων/ ηχολήπτης	-	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Ηχοληψίας	ΑΕΙ, Βιομηχανική Σχεδίαση και Παραγωγή
Χλόη	36	Αθήνα	ηχολήπτρια/ χειρίστρια κονσόλας ήχου- φωτισμού ζωντανών εκδηλώσεων	X	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Ηχοληψίας	ΑΕΙ, Μουσικές Σπουδές
Χριστόφορος	37	Αθήνα	τεχνικός φωτισμού σκηνής ζωντανών εκδηλώσεων	X	Ανώτερες Σπουδές Ηλεκτρολογίας	-
Ραφαήλ	46	Αθήνα	εναερίτης/ ρίγκερ ζωντανών εκδηλώσεων	X	Σεμινάρια Τεχνικών και Χειρισμού Μηχανημάτων για Εναερίτες - Ρίγκερ	-
Άλκηστη	37	Αθήνα	βοηθός σκηνικής οργάνωσης και παραγωγής	-	ΑΕΙ, Θεατρολογία	Ανώτερη Ιδιωτική Σχολή Δραματικής Τέχνης
Λένα	53	Αθήνα	οργανώτρια θεατρικής παραγωγής	X	-	-

Πίνακας 2. Ερευνητικό δείγμα: Εκπρόσωποι εργαζομένων «στα παρασκήνια»

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ «ΣΤΑ ΠΑΡΑΣΚΗΝΙΑ»		
Ατομικές ημιδομημένες συνεντεύξεις N=8 (Σύνολο προγράμματος N=23)		
Σωματείο/ Ένωση	Αριθμός συνεντεύξεων	Μήνας/ Έτος Διεξαγωγής
ΕΕΣ/ Εταιρεία Ελλήνων Σκηνοθετών	(2)	01/2024
		02/2024
ΕΣΔ/ Ένωση Σκηνοθετών Δημιουργών Οπτικοακουστικών και Παραστατικών Τεχνών	(1)	03/2024
ΕΚΒΕ/ Ένωση Κινηματογραφιστών Βορείου Ελλάδος	(1)	03/2025
ΚΑΤΣ/ Ένωση Επαγγελματιών Συντελεστών Παραστατικών Τεχνών «Κάτω από τη Σκηνή»	(1)	01/2024
ΕΤΕΚΤ-ΟΤ/ Ένωση Τεχνικών Ελληνικού Κινηματογράφου και Τηλεόρασης Οπτικοακουστικού Τομέα	(1)	04/2024
ΣΤΑΖΟΕ/ Σωματείο Τεχνικών Απασχολούμενων σε Ζωντανές Οπτικοακουστικές Εκδηλώσεις	(1)	03/2025
ΣΕΤΘ/ Σωματείο Ελλήνων Τεχνικών Θεάτρου	(1)	03/2025

Από το σύνολο των παραπάνω εργαζομένων, δεκατρείς αποτελούν μέλη συνδικαλιστικού φορέα (σωματείου/ ένωσης), και έξι είναι μέλη/ εργαζόμενοι συλλογικών σχημάτων εργασίας (θεατρικά ομαδικά σχήματα/ ΑΜΚΕ). Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, οκτώ είναι άνδρες και δέκα γυναίκες, ενώ η ηλικία τους κυμαίνεται μεταξύ 28 και 57 ετών. Τρεις εκ των συνεντευξιζόμενων δραστηριοποιούνται επαγγελματικά σε πόλεις της περιφέρειας, με τους υπόλοιπους να απασχολούνται στην Αθήνα. Το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων κατέχει σπουδές στο αντικείμενο του κύριου επαγγέλματος που ασκεί (ΑΕΙ, Ανώτερη Ιδιωτική ή Δημόσια Σχολή, σεμινάρια). Παράλληλα, ο μισός αριθμός συνεντευξιζόμενων κατέχει επιπρόσθετες σπουδές (ΑΕΙ, Ανώτερη Ιδιωτική ή Δημόσια Σχολή, σεμινάρια) σε άλλα αντικείμενα.

Επιπρόσθετα, περιλαμβάνονται οκτώ ημιδομημένες συνεντεύξεις με εκπροσώπους εργαζομένων επτά συνδικαλιστικών φορέων (σωματείων, ενώσεων) σε στενότερους ή ευρύτερους κλάδους που αφορούν εργασία «στα παρασκήνια» (σκηνοθεσία, κινηματογράφος, παραστατικές τέχνες, οπτικοακουστικός τομέας). Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν από τον Ιανουάριο του 2024 έως τον Μάρτιο του 2025 (βλ. Πίνακα 2).

Οι όψεις της εργασιακής επισφάλειας στους εργαζόμενους «στα παρασκήνια»

«Κόσμοι της τέχνης» και αορατότητα των εργαζομένων «στα παρασκήνια»

Η συζήτηση για τους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους αποτυπώνεται στη δι-αμόρφωση συγκεκριμένων κριτηρίων και αντίστοιχων αναλυτικών μοντέλων, εντός των οποίων οι παραστατικές τέχνες έχουν αναδειχθεί ως διακριτός τομέας (Flew and Cunningham 2010, Gherardini 2017). Σύμφωνα με τους Flew και Cunningham (2010) κοινό τόπο προσδιορισμού των κλάδων αυτών αποτελεί η παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών που απαιτούν το δημιουργικό/ διανοητικό κεφάλαιο των εργαζομένων, ενώ

συμπεριλαμβάνονται και εκείνοι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι συμβάλλουν στην παραγωγή με άλλες περισσότερο τεχνικές δεξιότητες.

Η παραπάνω συμπληρωματικότητα περιγράφεται εύγλωττα από την έννοια του «κόσμου της τέχνης», που αφορά στη συγκρότηση συλλογικών προτύπων εργασιακής δραστηριότητας, τα οποία ανακύπτουν ως αποτέλεσμα της συνεργασίας ενός μεγάλου αριθμού διαφορετικών συντελεστών, απαραίτητων για την παραγωγή του καλλιτεχνικού έργου (Becker 2008). Λαμβάνοντας ως παράδειγμα την παραγωγή μίας κινηματογραφικής ταινίας, ο Becker (2008: 7-9) περιγράφει το σύνολο των συντελεστών που απαιτούνται για την παραγωγή της, όπως αυτοί αποτυπώνονται στους τίτλους τέλους, καταλήγοντας στη διαπίστωση ότι οι παραστατικές τέχνες στηρίζονται σε έναν εκτεταμένο καταμερισμό εργασιών. Καθότι «ο καλλιτέχνης εργάζεται στο κέντρο ενός δικτύου συνεργαζόμενων ανθρώπων, η εργασία του συνόλου των οποίων είναι απαραίτητη για το τελικό αποτέλεσμα» (Becker 2008: 25), η καλλιτεχνική παραγωγή απαιτεί ένα ευρύ φάσμα εργασιακών αντικειμένων και αντίστοιχων επαγγελματικών ειδικοτήτων (Turrini and Chicchi 2013). Η συγκεκριμένη διάσταση αναδεικνύεται ιδιαίτερα στις περιπτώσεις, στις οποίες οι εργαζόμενοι ενδέχεται να εκτελούν πολλαπλές δραστηριότητες που άπτονται της παραγωγής του καλλιτεχνικού έργου (Becker 2008), παραδοχή που συνακόλουθα δύναται να οδηγήσει στην άρση μιας αυστηρής διάκρισης μεταξύ των δημιουργικών και των τεχνικών συντελεστών. Στην πράξη, η διάκριση αυτή δεν εμφανίζεται εξίσου σαφής, απαιτώντας επομένως «μία κατανόηση της πολυπλοκότητας των δικτύων συνεργασίας μέσω των οποίων παράγεται η τέχνη», καθώς και της ανάγκης να αποκτήσουμε «μία πληρέστερη εικόνα ολόκληρου του συνεργατικού δικτύου που αφορά στην παραγωγή του έργου» (Becker 2008: 35).

Η ανωτέρω παραδοχή καθίσταται ιδιαίτερα έκδηλη στους εξεταζόμενους εργαζόμενους, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις καλούνται να εκτελέσουν εργασίες που άπτονται τόσο του δημιουργικού όσο και τεχνικού περιεχομένου, σε συνεργασία με τους λοιπούς συντελεστές της καλλιτεχνικής παραγωγής. Το γεγονός ότι οι τρέχουσες αφηγήσεις για τις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες δίνουν βαρύνουσα έμφαση στην αμιγώς δημιουργική διάσταση και επομένως στις αντίστοιχες επαγγελματικές ειδικότητες, ενδέχεται να υπολανθάνει μία υποβάθμιση του ρόλου των εργαζομένων «στα παρασκήνια», παρά το γεγονός ότι αποτελούν θεμελιώδες μέρος στην παραγωγή του καλλιτεχνικού έργου, καθώς: «μια παράσταση για να στηθεί θέλει και το προσωπικό από πίσω που θα τη στηρίξει, όχι μόνο τον ηθοποιό που θα κάνει μια πολύ καλή απόδοση» (Χριστόφορος, 37 ετών, τεχνικός φωτισμού σκηνής ζωντανών εκδηλώσεων).

Η απαίτηση επαρκών τεχνικών γνώσεων υπογραμμίζεται από την πλευρά των δημιουργικών συντελεστών, με τη Δήμητρα (40 ετών, σχεδιάστρια φωτισμού) να αναφέρει: «Ξέρω τί σημαίνει να κρεμάς φώτα, ξέρω τί σημαίνει να τα σταμπιλάρεις, ξέρω τί σημαίνει να τα ρυθμίζεις...όλα αυτά, τα έχω κάνει». Αντίστροφα, ο Χάρης εξομολογείται τη δημιουργική διάσταση της εργασίας του: «Θα δήλωνα στα κρυφά ή ένα βράδυ που έχω μεθύσει με τους φίλους μου ότι δίνω κι εγώ τη δημιουργία μου εκείνη τη στιγμή» (Χάρης, 28 ετών, τεχνικός θεάτρου και ζωντανών εκδηλώσεων/ ηχολήπτης). Οι παραπάνω μαρτυρίες αναδεικνύουν με ενάργεια την αμοιβαία σχέση μεταξύ δημιουργικού και τεχνικού αντικειμένου της εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα, η έννοια του «εργάτη της τέχνης» (Καρακιουλάφη 2022) ενδέχεται να εμπερικλείει αυτή την αμφίδρομη σχέση, συμπεριλαμβάνοντας τις δύο επιμέρους διαφορετικές καταβολές των αντικειμένων των συγκεκριμένων εργαζομένων, δηλαδή τη δημιουργική και την τεχνική:

[Ε]ίμαστε εργάτες πάντοτε [...] Θεωρώ ότι στη δική μας δουλειά είναι αλληλένδετα τα δύο και το ένα συνεργεί με το άλλο. Δηλαδή δεν μπορείς να πεις ότι είναι εντελώς χειρωνακτική δουλειά, αλλά δεν μπορείς να πεις ότι είναι και αφηρημένη και εντελώς πνευματική και αόριστη. Και η δουλειά που κάνουμε, ας πούμε, προϋποθέτει και μια αισθητική. Δεν είναι απλά δηλαδή ότι θα συνδέσεις ένα μικρόφωνο και θα πάρεις ήχο (Χλόη, 36 ετών, ηχολήπτρια/ χειρίστρια κονσόλας ήχου-φωτισμού ζωντανών εκδηλώσεων).

Επιπρόσθετα, αυτή η διττή θεώρηση επιβεβαιώνεται από τα καθαυτά χαρακτηριστικά των εργαζομένων του δείγματος, σε αναφορά με τις διαδρομές εισόδου στην κύρια επαγγελματική τους δραστηριότητα. Σημειώσαμε ήδη ότι οι μισοί από τους συμμετέχοντες/ουσες του δείγματος έχουν επιπλέον αναγνωρισμένες σπουδές σε άλλα αντικείμενα των εξεταζόμενων κλάδων, ενώ άλλοι/ες έχουν ασχοληθεί για πολλά χρόνια ερασιτεχνικά. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο τρόπος της δημιουργικής εκτέλεσης του κύριου επαγγέλματος φαίνεται να συναρτάται από την προηγούμενη ερασιτεχνική ενασχόληση σε άλλα συναφή καλλιτεχνικά αντικείμενα. Για παράδειγμα, η Δήμητρα ανακαλεί τον τρόπο με τον οποίο προσέγγισε το αντικείμενο του σχεδιασμού φωτισμού με αφετηρία τη ζωγραφική:

Η βάση μου ξεκίνησε απ' τη ζωγραφική [...] δηλαδή από εκεί ξεκίνησα, ζωγράφος ήθελα να γίνω, από παιδί...ζωγράφιζα, σχεδιάζα [...] Τον σχεδιασμό φωτισμού τον είδα σαν ένα μέσο ζωγραφικής, δηλαδή ήταν το πρώτο ερέθισμα που λες: «Α, μπορώ τελικά μάλλον να ζωγραφίσω και με κάτι άλλο που δεν είναι πινέλο, που δεν είναι μολύβι, μπορώ να το δω έτσι», γιατί έτσι ξεκίνησα να το βλέπω, σαν ένα καινούριο υλικό στη ζωγραφική (Δήμητρα, 40 ετών, σχεδιάστρια φωτισμού).

Παράλληλα, αναδεικνύεται ότι οι προηγούμενες σπουδές στους εξεταζόμενους κλάδους συμβάλλουν σημαντικά στον τρόπο εκτέλεσης του επαγγέλματος του τεχνικού για την περίπτωση του Χάρη:

[Α]πό κάποια ηλικία και μετά όλα αυτά αρχίζουν και ενώνονται μεταξύ τους· οι μουσικές μου σπουδές με την ικανότητά μου στη μηχανική, με τη μία μου σχολή, με την άλλη μου σχολή, αρχίζω και τα συνδυάζω όλα και πλέον το ένα υποστηρίζει το άλλο (Χάρης, 28 ετών, τεχνικός θεάτρου και ζωντανών εκδηλώσεων/ ηχολήπτης).

Επιπρόσθετα, το καθαυτό αντικείμενο της εργασίας μπορεί να εκτείνεται και σε επιπλέον δραστηριότητες, οι οποίες δε σχετίζονται εξίσου άμεσα με αυτό, απαιτώντας από τους εργαζόμενους την ανάληψη πολλαπλών καθηκόντων και αναδεικνύοντας ότι: «το πρόβλημα σε αυτό τον χώρο είναι ότι οι άνθρωποι είναι πάρα πολύ δύσκολο να οριοθετηθούν» (Σάρα, 33 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος). Η συνθήκη αυτή φαίνεται να εντείνεται ιδίως σε παραγωγές με περιορισμένο προϋπολογισμό καθώς: «στο ελεύθερο θέατρο όσο πιο περίπλοκα πράγματα θες και όσο και πιο χαμηλός είναι ο προϋπολογισμός, και εσύ θες να κάνεις περισσότερα με έναν χαμηλό προϋπολογισμό, συνήθως βάζεις πολλή προσωπική εργασία και σωματική δηλαδή» (Ναταλία, 38 ετών, σκηνογράφος).

Το ζήτημα της εργασιακής οριοθέτησης αναδεικνύεται και σε θεσμικό επίπεδο. Τα κριτήρια επαγγελματικού προσδιορισμού ενδέχεται να απουσιάζουν σε αρκετές ειδικότητες των εργαζομένων που εξετάζουμε: «[Δ]εν ξέρω αν υπάρχουν κάποια θεσμικά κριτήρια [τα οποία κάνουν κάποιο σκηνογράφο-ενδυματολόγο να είναι επαγγελματίας ή με βάση τα οποία οροθετείται το επάγγελμα], πιθανότατα να υπάρχουν, δεν τα γνωρίζω»

(Ξένη, 49 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος). Οι Κωδικοί Αριθμοί Δραστηριότητας (ΚΑΔ) που δηλώνονται κατά την άσκηση του επαγγέλματος είναι πολλαπλοί και όχι πάντα σχετικοί με το αντικείμενο του επαγγέλματος, όπως υπογραμμίζει η Δήμητρα:

[Ε]χουμε πολλούς Κωδικούς Αριθμούς Δραστηριότητας [...] Με πολλούς [ΚΑΔ δουλεύω] [«γέλιο»] δεν υπάρχει ΚΑΔ που να λέει «σχεδιαστής φωτισμών» [...] Εγώ ξεκίνησα με ΚΑΔ σκηνογράφου λόγω του πτυχίου μου, γιατί έτσι μόνο μπορούσα να δουλέψω...που αυτό συνεπάγεται ότι είχα τελείως διαφορετικές κρατήσεις [...] [Υ]παγόμεστε σε πολλούς διαφορετικούς ΚΑΔ που έχουν να κάνουν με τις υπηρεσίες του θεάματος γενικά (Δήμητρα, 40 ετών, σχεδιάστρια φωτισμού).

Χαρακτηριστικό της έλλειψης καθορισμένων κριτηρίων για την άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων και αντίστοιχα των απαιτούμενων δεξιοτήτων και του ανάλογου κατηκοντολογίου, είναι ότι τα επαγγελματικά περιγράμματα σε ορισμένους κλάδους τεχνικών συντάχθηκαν μόλις πρόσφατα:

Δε φαινόμασταν [...] δε μας ξέρουν σαν ειδικότητα, δεν υπήρχαν αριθμοί για να δηλώσουν. [...] Δηλαδή δε μας καλύπτει κάποιος νόμος [...] [Π]ριν τον κορονοϊό δεν υπήρχαν καν αριθμοί για φωτιστή, για ηχολήπτη και για μας, για να σε ασφαλίσει ο εργοδότης (Ραφαήλ, 46 ετών, εναερίτης/ ρίγκερ ζωντανών εκδηλώσεων).

Το σύνολο των παραπάνω διαστάσεων αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι απασχολούνται «στα παρασκήνια»· παρά το γεγονός ότι αποτελούν θεμελιώδες μέρος της δημιουργικής παραγωγής δε φαίνεται να αναγνωρίζονται επαρκώς όσον αφορά πρώτον τη συμβολή τους στην παραγωγή του καλλιτεχνικού έργου, δεύτερον το καθαυτό επίπεδο της αναγνώρισης στο πλαίσιο υπαγωγής τους στους πολιτιστικούς/ δημιουργικούς κλάδους, και τρίτον το θεσμικό επίπεδο της επαγγελματικής οριοθέτησης, αναγνώρισης και κατοχύρωσης, με αποτέλεσμα να διαμορφώνεται μία ρευστή επαγγελματική συνθήκη για τους ίδιους. Συνακόλουθα, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι αναδεικνύονται εν πολλοίς ως «αόρατοι», όπως ανακύπτει από τα λεγόμενα εκπροσώπου του Σωματείου Τεχνικών Απασχολούμενων σε Ζωντανές Οπτικοακουστικές Εκδηλώσεις, με αποτέλεσμα να διαμορφώνονται «αόρατοι επαγγελματικοί κόσμοι»:

Εξακολουθούμε και είμαστε αόρατοι για όλους και για το κοινό. Δηλαδή, αν το καλοσκεφτείτε, αν πάτε σε μια συναυλία, σε μια θεατρική παράσταση, ελάχιστος κόσμος θα γυρίσει το βλέμμα του και θα πει: «Παιδιά, από πού ήρθε ο ήχος; Από πού έρχεται; Ποιος είναι; Πού είναι; Πού βρίσκεται αυτός ο άνθρωπος; [...] [Η] όλες αυτές οι κατασκευές μεταλλικές, πώς φτιάχτηκαν;» Εξακολουθούμε και είμαστε αόρατοι (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025).

Οι διαστάσεις της επισφάλειας στους εργαζομένους «στα παρασκήνια»

Παρά τη συμπληρωματικότητα των διαφορετικών αντικειμένων των εργαζομένων «στα παρασκήνια» ως προς το καλλιτεχνικό και το τεχνικό μέρος, η τρέχουσα αντίληψη για τη δημιουργική εργασία γίνεται, συχνά, αντιληπτή ως ατομική (Christopherson 2008), συντελούμενη στο πλαίσιο των ευέλικτων ρυθμίσεων του μεταφορντικού καπιταλισμού, εντός του οποίου οι εργαζόμενοι/ες κινούνται σε ρευστές αγορές εργασίας όπου κυριαρχούν οι μη τυποποιημένες μορφές απασχόλησης (De Peuter 2014). Μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας εστιάζει στην περιγραφή των προσδιοριστικών

χαρακτηριστικών της δημιουργικής εργασίας, με την επισφάλεια να αποτελεί ένα από τα κεντρικότερα ζητήματα (Bain and McLean 2013, Banks et al. 2000, Banks and Hesmondhalgh 2009, De Peuter 2014, Gill and Pratt 2008). Σύμφωνα με τους Bain και McLean (2013), η επισφάλεια ως όρος περιγράφει την «εμπειρία των εργαζομένων εκείνων που βιώνουν υλική και υπαρξιακή αβεβαιότητα και αστάθεια ως συνέπεια των ευέλικτων ρυθμίσεων απασχόλησης». Για τον Standing (2011: 32):

Χαρακτηριστικό της ευελιξίας είναι η αυξανόμενη χρήση της προσωρινής εργασίας, η οποία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αλλάζουν γρήγορα την απασχόληση, ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται και να μεταβάλλουν τον καταμερισμό της εργασίας τους. Η προσωρινή εργασία έχει πλεονεκτήματα κόστους: οι μισθοί είναι χαμηλότεροι, αποφεύγεται η αμοιβή με βάση την εμπειρία, το δικαίωμα σε επιχειρησιακά επιδόματα είναι μικρότερο κ.ο.κ.

Παρά το πλήθος ορισμών και αναλύσεων, η επισφαλής εργασία συνοψίζεται σε τέσσερις θεμελιώδεις παράγοντες που αφορούν πρώτον στην υψηλή αστάθεια της απασχόλησης, δεύτερον τους χαμηλούς μισθούς, τρίτον το έλλειμμα κοινωνικής προστασίας και τέταρτον τις περιορισμένες δυνατότητες άσκησης δικαιωμάτων εκ μέρους των εργαζομένων, για παράδειγμα ως προς το ωράριο, τις απολαβές και τις συνθήκες εργασίας τους (Gago-Cortéz and Alló 2021).

Ως προς το ζήτημα της υψηλής αστάθειας στην απασχόληση, σύμφωνα με τους Banks και Hesmondhalgh (2009), η δημιουργική εργασία εμφανίζει ακανόνιστο χαρακτήρα, καθότι οι εργασιακές συμβάσεις που συνάπτονται είναι βραχυπρόθεσμες και συνεπώς η προστασία εξαιρετικά περιορισμένη, γεγονός που συντελεί σε μειωμένες και εν γένει αβέβαιες προοπτικές σταδιοδρομίας. Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται «στα παρασκήνια», το ζήτημα της προσωρινότητας φαίνεται να αποτελεί ενδημικό χαρακτηριστικό των επαγγελματιών τους, καθότι οι συμβάσεις που συνάπτουν είναι κατά κανόνα ορισμένου χρόνου, και σε ορισμένες περιπτώσεις συμβάσεις έργου που λήγουν με την παράδοση των συμφωνηθέντων. Για παράδειγμα: «[οι συμβάσεις] [...] συνήθως καταλήγουν εννιάμηνες, ξεκινούν από τρίμηνες, αλλά συνήθως είναι από Οκτώβριο μέχρι τέλος σαιζόν που είναι συνήθως κατά τον Μάιο» (Άρης, 47 ετών, τεχνικός θεάτρου/ χειριστής κονσόλας ήχου-φωτισμού). Όπως ανακύπτει από αρκετές συνεντεύξεις, η σταθερότητα στην απασχόληση αποτελεί μάλλον εξαίρεση: «Εγώ είμαι νομίζω απ' τους τυχερούς στον χώρο του θεάματος, γιατί είμαι κανονικά...έχω σύμβαση [σα μισθωτός] [...] από το θέατρο» (Βίκτωρας, 36 ετών, τεχνικός θεάτρου/ χειριστής κονσόλας ήχου-φωτισμού).

Σε επίπεδο εργασιακού καθεστώτος, εκείνο του ελεύθερου επαγγελματία φαίνεται να αποτελεί τον κανόνα, μιας και οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι συνάπτουν παράλληλες συμβάσεις με εργοδότες διαφορετικών παραγωγών. Ωστόσο, κατά κοινή ομολογία η διατήρηση του καθεστώτος του ελεύθερου επαγγελματία εμφανίζει εξαιρετικές δυσκολίες, όπως αναδεικνύεται από τα λεγόμενα εκπροσώπου της Ένωσης Κινηματογραφιστών Βορείου Ελλάδας:

Ήταν ελάχιστες περιπτώσεις οι οποίοι δεν προσλήφθηκαν [οι συντελεστές] ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Γιατί δε θα σας κρύψω ότι είναι πάρα πολύ δύσκολο το να είσαι και να παραμένεις ελεύθερος επαγγελματίας σε αυτό τον κλάδο, γιατί δεν έχει συνεχή δουλειά (Συνέντευξη ΕΚΒΕ, 03/2025).

Παράλληλα, σε ορισμένες περιπτώσεις αυτή η μορφή απασχόλησης φαίνεται να αποτελεί και απαίτηση από πλευράς εργοδοτών: «τον Οκτώβριο που μας πέρασε άνοιξα μπλοκάκι. Είμαι ελεύθερος επαγγελματίας [...] [N]α σου κάνουν πρόσληψη είναι πολύ δύσκολο. [Σ]υνήθως δε θέλουν να κάνουν πρόσληψη» (Σάρα, 33 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος). Επιπλέον, η αστάθεια της απασχόλησης ως παράγοντας επισφάλειας για τους εργαζόμενους που μελετάμε, ενδέχεται να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο προβαίνουν σε επιλογές για την εργασία τους, ακόμα και σε βάρος των απολαβών τους. Η Ευγενία (37 ετών, σκηνογράφος/ εικαστικός) επισημαίνει χαρακτηριστικά ότι: «αν δεν έχεις καμιά δουλειά κάποια περίοδο, θα πεις ας την πάρω και με λίγα». Ο παράγοντας αυτός φαίνεται να εντείνεται για τους εργαζόμενους που πληρώνονται εφάπαξ με την παράδοση του έργου τους, σε περιπτώσεις συμβάσεων έργου: «ουσιαστικά εμείς δεν πληρωνόμαστε για την παράσταση, δηλαδή θέλω να πω ότι με το που γίνεται η πρεμιέρα η δουλειά μας τελειώνει [...] [Π]ληρωνόμαστε ένα φιξ ποσό που συνήθως είναι λίγο γι' αυτό που κάνουμε» (Ναταλία, 38 ετών, σκηνογράφος).

Ως προς το ζήτημα των αμοιβών, ο Abbing (2002) αναδεικνύει τη δυσμενή οικονομική κατάσταση των εργαζομένων στους εξεταζόμενους κλάδους, υπό το πρίσμα των χαμηλών και ασταθών απολαβών, οι οποίες κάποτε επιδεινώνονται σε τέτοιο βαθμό ώστε οι εργαζόμενοι αυτοί να οδηγούνται στο όριο της φτώχειας. Στην περίπτωση των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνα η απειλή αυτή είναι υπαρκτή, όπως ανακύπτει από τα λεγόμενα του Χάρη, ο οποίος ανακαλεί ότι: «τέλη Σεπτεμβρίου, Οκτώβριο και αρχές Νοεμβρίου δεν υπήρχε πολλή δουλειά και είχα ξεμείνει και...τα έξοδα τρέχανε» (Χάρης, 28 ετών, τεχνικός θεάτρου και ζωντανών εκδηλώσεων/ ηχολήπτης), αλλά και του Άρη, που εξομολογείται ότι: «δε ζω ακριβώς απ' το θέατρο. Το θέατρο δεν μπορεί να με ζήσει άνετα» (Άρης, 36 ετών, τεχνικός θεάτρου/ χειριστής κονσόλας ήχου-φωτισμού).

Σε αυτή τη δυσμενή εργασιακή συνθήκη, οι εργαζόμενοι καλούνται συχνά να αντλήσουν πόρους από εισοδήματα του οικογενειακού ή του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντός τους (Kompatsiaris 2014, Karakoulafi 2022). Για παράδειγμα, η Σάρα επισημαίνει ως σημαντικό παράγοντα την οικογενειακή στήριξη: «παίζει και ρόλο... το ότι από το σπίτι μου μπορούσαν να με στηρίξουν» (Σάρα, 33 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος). Σε άλλες περιπτώσεις, ωθούνται σε παράλληλη απασχόληση, είτε σε αντικείμενα που άπτονται του κύριου δημιουργικού/ καλλιτεχνικού επαγγέλματός τους, είτε εκτός αυτού, με αποτέλεσμα να αναδεικνύονται φαινόμενα πολυ-/ετεροαπασχόλησης εργαζομένων (Bridgstock 2005, Lindström 2016, McRobbie 2011), όπως μας επισημαίνουν πολλοί/ες συνενταυξαζόμενοι/ες, μεταξύ των οποίων και η Ξένη: «[Ε]κανα [και άλλες δουλειές]...εντάξει, πιο πολύ διδασκαλία βέβαια, που είχε πάλι σχέση, αλλά έχω κάνει διάφορα πράγματα [...] έχω κάνει πράγματα που δεν είναι τελείως σχετικά» (Ξένη, 49 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος). Μάλιστα, σύμφωνα με τους Throsby και Zednik (2011: 25) «όσο χαμηλότερα είναι τα προσδοκώμενα εισοδήματα από τη δημιουργική και/ή τη συναφή με τις τέχνες εργασία, τόσο πιο πιθανό είναι ένας καλλιτέχνης να δαπανήσει μεγαλύτερο μέρος του χρόνου εργασίας του σε μη καλλιτεχνική εργασία και το αντίστροφο».

Σχετικά με το ζήτημα της περιορισμένης κοινωνικής προστασίας, η ασφάλιση εργαζομένων εμφανίζει στην πράξη εξαιρετικές δυσκολίες κυρίως εξαιτίας των τρεχουσών φορολογικών ρυθμίσεων που αφορούν στο καθεστώς του ελεύθερου

επαγγελματία: «[δεν εργάζομαι με μπλοκάκι], δεν υπάρχει περίπτωση, δε βολεύει με τίποτα, το προσπάθησα [...] τα έβαλα κάτω και με λογιστές για να βγάλω το μπλοκάκι, δεν έβγαινε με τίποτα» (Χάρης, 28 ετών, τεχνικός θεάτρου και ζωντανών εκδηλώσεων/ ηχολήπτης). Επιπρόσθετα, ως συνήθης πρακτική αναδεικνύεται η εικονική δήλωση εργατοωρών και η αδήλωτη/ «μαύρη» ή «γκρίζα» εργασία. Το συγκεκριμένο φαινόμενο εντοπίζεται χαρακτηριστικά κατά τη φάση εισόδου των επαγγελματιών αυτών στον χώρο:

Ξεκίνησα σε βοηθός που πληρωνόμουν προφανώς μαύρα λεφτά από την τσέπη [...] της σκηνογράφου, η οποία δεν πληρωνόταν από κάπου, δηλαδή δεν μπορούσε να ζητήσει βοηθό, άρα έπαιρνε ένα ποσό και απ' αυτό το ποσό έκρινε πόσο μπορεί να δώσει σε κάποιο βοηθό ή σε κάποιους βοηθούς (Ναταλία, 38 ετών, σκηνογράφος).

Ωστόσο, η συνθήκη αυτή ενδέχεται να μετατραπεί και σε ενδημικό χαρακτηριστικό των συγκεκριμένων επαγγελμάτων:

[Υ]πάρχουν και φορές που μπορεί να συμφωνήσεις άτυπα...Ξέρεις, να σου κάνουνε μία πρόσληψη για πολύ λίγες ώρες, το ελάχιστο, για να φανεί αυτό και να πάρεις αυτά τα χρήματα και τα υπόλοιπα θα σου δώσουμε μαύρα, κι αυτό παίζει πολύ (Σάρα, 33 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος).

Η παραπάνω διάσταση αποκτά βαρύνουσα σημασία για τους τεχνικούς, των οποίων οι συνθήκες εργασίας ενέχουν σημαντικούς κινδύνους για την ασφάλειά τους: «επάνω [στο ύψος] όταν πάμε, έχουμε ζώνες, έχουμε ασφάλειες, έχουμε τα πάντα, γιατί δεν...το ύψος δεν...Τα πληρώνεις αυτά μετά...και ακριβά...άμα δεν έχεις εξοπλισμό» (Ραφαήλ, 46 ετών, εναερίτης/ ρίγκερ ζωντανών εκδηλώσεων). Ο Στράτος, ωστόσο, επισημαίνει ότι τα εργατικά ατυχήματα δε γνωστοποιούνται, παρά μόνο σε σοβαρότερες περιπτώσεις:

[Δ]εν πάμε στο ΙΚΑ ή στην Επιθεώρηση Εργασίας να πούμε ότι έχω κόψει το δάκτυλό μου, το χέρι μου, το πόδι μου ή ότι με πονάει η μέση μου από τα βάρη που κουβαλάω ή ανεβαίνω στα δώδεκα μέτρα ύψος και στέκομαι σε μία μονόσκαλη σκάλα και αιωρούμαι στον αέρα. Αυτά θα μαθευτούν αν κάποιος τραυματιστεί πολύ σοβαρά (Στράτος, 57 ετών, κατασκευαστής σκηνικών).

Σε αυτό πλαίσιο, υπογραμμίζεται emphaticά η σημασία του ρίσκου που εμπεριέχει η εργασία των τεχνικών για την ασφάλεια και τη σωματική τους ακεραιότητα, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις της άτυπης απασχόλησης:

[Σ]ε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων τι γίνεται μετά; Με την οικογένειά τους ή με τα παιδιά τους; Γιατί εάν ένας συνάδελφος υπό τέτοιες συνθήκες χτυπήσει, μετά δεν θα μπορεί να τον καλύψει κανείς. Βέβαια στην αδήλωτη εργασία ποιος θα σε καλύψει; Δε θα μπορείς να πάρεις αναρρωτική, δε θα μπορείς να δουλέψεις, γιατί θα είσαι καθηλωμένος (Χλόη, 36 ετών, ηχολήπτρια/ χειρίστρια κονσόλας ήχου-φωτισμού ζωντανών εκδηλώσεων).

Η περιορισμένη διαπραγματευτική ικανότητα και δυνατότητα διεκδίκησης καλύτερων όρων εργασίας φαίνεται και στην περίπτωση των ωραρίων εργασίας, με τους εργαζόμενους να πρέπει συχνά να απασχολούνται σε συνθήκες ακραίας εντατικοποίησης:

[Είναι] πάρα πολύ εντατικοί [οι] ρυθμοί. Γιατί προσπαθούμε να συμπίεσουμε τα πάντα, να τελειώνουν όλα νωρίτερα, για να έχουν νωρίτερα την παράδοση και το κόστος ενοικίασης χώρων, μηχανημάτων, ξενοδοχείων, γι' αυτό και έχουμε φτάσει εμείς να μη δουλεύουμε ποτέ κάτω από δέκα-έντεκα ώρες την ημέρα (Περικλής, 58 ετών, τεχνικός κινηματογράφου-τηλεόρασης/ ηχολήπτης).

Λόγω των πολύ εντατικών ωραρίων εργασίας διαφαίνεται παράλληλα ότι διαταράσσεται σημαντικά το σύνολο των διαστάσεων της ζωής των συγκεκριμένων εργαζομένων και ιδιαίτερα η ισορροπία μεταξύ εργασιακού και προσωπικού βίου: «Αν δουλεύω κάθε μέρα, όλη μέρα...και δεν έχω ανθρώπινες σχέσεις εκεί έξω, ούτε φιλικές, ούτε ερωτικές, ούτε συγγενικές, γιατί δεν βλέπω τους ανθρώπους μου [...] με τί ψυχολογία θα πάω στη δουλειά;» (Χάρης, 28 ετών, τεχνικός θεάτρου και ζωντανών εκδηλώσεων/ ηχολήπτης). Η τελευταία μαρτυρία ανακλά τον ορισμό της εργασιακής επισφάλειας σε υπαρξιακό επίπεδο για τους συγκεκριμένους εργαζόμενους, ως απόληξη των τεσσάρων παραγόντων που προσδιορίζουν αναλυτικά το περιεχόμενο του όρου.

Εργασιακή επισφάλεια και συλλογικές στρατηγικές «στα παρασκήνια»: δικτύωση, επαγγελματική συνεργασία και συνδικαλιστική δράση

Συλλογικές στρατηγικές αντιμετώπισης της επισφάλειας των εργαζομένων «στα παρασκήνια»

Για την αντιμετώπιση της εργασιακής επισφάλειας και των επιπτώσεών της, οι εργαζόμενοι «στα παρασκήνια» καλούνται να διαμορφώσουν ένα σύνολο στρατηγικών στη διάρκεια της εργασιακής διαδρομής τους, μέσω της υιοθέτησης ενός ευρέως φάσματος πρακτικών για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων που προκαλούνται. Καθότι «ο κόσμος της τέχνης υπάρχει στη συνεργατική δραστηριότητα των επαγγελματιών αυτών, όχι ως δομή ή οργάνωση, [αλλά] υπό την έννοια των δικτύων ανθρώπων που συνεργάζονται» (Becker 2008: 1), η διαχείριση των κινδύνων που η επισφαλής εργασία συνεπάγεται, οδηγεί συχνά στη διαμόρφωση συλλογικών στρατηγικών εργαζομένων, μέσω των οποίων επιδιώκεται ενεργά ο περιορισμός των δυσμενών επιπτώσεων της επισφαλούς συνθήκης (Banks et al., 2000). Εν συντομία, αυτές αφορούν στην οικοδόμηση δικτύων, σταθερών συνεργασιών στο πλαίσιο δημιουργικών/ καλλιτεχνικών επαγγελματικών ομάδων και συλλογικών σχημάτων εργασίας.

Ένα από τα χαρακτηριστικότερα φαινόμενα της εργασίας στους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους είναι η «δικτυακή κοινωνικότητα» (Wittel 2001). Με δεδομένα τα εσωτερικά δικτυακά σχήματα που ήδη υπογραμμίσαμε ως δομικό παράγοντα της καλλιτεχνικής παραγωγής, σύμφωνα με τον Wittel (2001), οι εργαζόμενοι καλούνται να αναπτύξουν ένα εξωτερικό δίκτυο κοινωνικών σχέσεων, ως εργαλείο για την εξασφάλιση επαγγελματικής υποστήριξης με στόχο την ελαχιστοποίηση του ρίσκου που χαρακτηρίζει τους κλάδους τους. Η ενεργή καλλιέργεια των δικτύων αυτών κυρίως μέσα από πρακτικές άτυπου χαρακτήρα (McRobbie 2002) στοχεύει, μεταξύ άλλων, στην εδραίωση της θέσης των εργαζομένων στους χώρους απασχόλησής τους και επομένως την εξασφάλιση μελλοντικών ευκαιριών εργασίας (Blair 2001, Taylor and Luckman 2020). Η συγκεκριμένη στρατηγική καθίσταται ιδιαίτερα έκδηλη στις περιπτώσεις των ελεύθερων επαγγελματιών (Saundry, Stuart and

Antcliff 2012). Τέτοιου είδους πρακτικές αναδεικνύει με τα λεγόμενά της η Ζωή, η οποία επισημαίνει τη σημασία της άτυπης δικτύωσης ως προς τις μελλοντικές προοπτικές εύρεσης εργασίας:

[Ε]ίναι το κομμάτι του να γίνουν οι σωστές γνωριμίες και το να γίνουν οι σωστές γνωριμίες έχει διάφορες συμπεριφορές μετά που οδηγούν στο πώς θα φτάσω στο άτομο το οποίο μπορεί αύριο, μεθαύριο να μου δώσει δουλειά. Πρέπει να κάνω παρέα με τους αντίστοιχους ανθρώπους (Ζωή, 50 ετών, σκηνοθέτρια).

Παράλληλα, η παραπάνω συνθήκη συνδέεται στενά με την έννοια της «πρωτεύουσας σταδιοδρομίας», η οποία σύμφωνα με την Bridgstock (2005) συνίσταται στην ανάγκη των ατόμων να ενισχύσουν το ανθρώπινο κεφάλαιό τους μέσω της ενεργούς πλοήγησης στη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, της διαρκούς αναζήτησης πληροφοριών σχετικά με νέες ευκαιρίες και της σύναψης βραχυπρόθεσμων εργασιακών σχέσεων. Η συνθήκη αυτή συνοδεύεται συχνά από ενός είδους εύκολα μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων για την εκτέλεση εργασιών πολλαπλών αντικειμένων (Bridgstock 2005), που όπως ήδη σημειώσαμε αποτελεί χαρακτηριστικό των εργαζομένων που απασχολούνται «στα παρασκήνια». Παράλληλα, η διαμόρφωση των στρατηγικών αυτών συνδέεται στενά με την ανάπτυξη δικτύων, τα οποία στηρίζονται στη φήμη που αποκτούν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι και τις ανάλογες ευκαιρίες που ανακύπτουν λόγω αυτών:

[Ε]ίναι το θέμα αν θα σε προτείνει κάποιος, δηλαδή αν κάποιος, ας πούμε, ακούσει για κάτι και ξέρω 'γω, πει: «Δείτε την τάδε». Άμα κάποιος έχει δει τη δουλειά σου κάπου και του αρέσει, θα επικοινωνήσει ή, ρε παιδί μου, αν έχεις δουλέψει ως βοηθός κάπου [...] Είναι λίγο μια τέτοια συγκυρία (Σάρα, 33 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος).

Επιπρόσθετα, τα συγκεκριμένα δίκτυα ενδέχεται να εκτείνονται και πέραν του εργασιακού τους περιβάλλοντος, συχνά στο πλαίσιο επαφών του οικογενειακού, φιλικού ή και του πρότερου ακαδημαϊκού πλαισίου των εργαζομένων:

Βρίσκεις δουλειά μέσω ενός δικτύου συναδέλφων, φίλων, καθηγητών πολλές φορές. Δηλαδή μέσω αυτού του δικτύου μπορεί κάποιος συνάδελφός σου να ακούσει για μια δουλειά ή να σε προτείνει κάπου ή κάποιος παλιός σου δάσκαλος να ακούσει κάτι και να σε προτείνει. Και ελάχιστα μέσω δημόσιων προκηρύξεων. [...] Είναι πολύ σπάνιο να βρεις δουλειά από μια αγγελία που έχει δημοσιευτεί, ας πούμε, σε μια πλατφόρμα εύρεσης εργασίας (Χλόη, 36 ετών, ηχολήπτρια/ χειρίστρια κονσόλας ήχου-φωτισμού ζωντανών εκδηλώσεων).

Το σύνολο των παραπάνω επαφών συνιστά εν πολλοίς το κοινωνικό τους κεφαλαίο, συνάρτηση του οποίου σε ορισμένες περιπτώσεις αποτελεί και ο τόπος. Για παράδειγμα, η μετακίνηση της Έλλης (37 ετών, σκηνοθέτρια/ θεατρολόγος) σε πόλη της περιφέρειας εδράζεται στα πλεονεκτήματα που ενδέχεται να ανακύψουν από μία τέτοια στρατηγική επιλογή: «Είπα, δεν πάμε [στην τάδε πόλη της περιφέρειας]; Που έχουμε εκεί σίγουρα ανθρώπους δικούς μας καταρχήν. Έχουμε ένα σπίτι να μείνουμε» (Έλλη, 37 ετών, σκηνοθέτρια/ θεατρολόγος). Παράλληλα, σε περιπτώσεις επαλαμβανόμενων συνεργασιών, τα δίκτυα φαίνεται να αποκτούν περισσότερο μόνιμο και σταθερό χαρακτήρα, καθώς:

[Ο]ι ίδιοι άνθρωποι συχνά συνεργάζονται επανειλημμένα, ακόμη και συστηματικά, με παρόμοιους τρόπους για την παραγωγή παρόμοιων έργων, έτσι ώστε να μπορούμε να θεωρήσουμε τον κόσμο της τέχνης ως ένα καθιερωμένο δίκτυο συνεργατικών δεσμών μεταξύ των συμμετεχόντων [...] προκειμένου η συνεργασία να μπορεί να προχωρήσει χωρίς δυσκολία (Becker, 2008).

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, διαμορφώνονται σταθερές συνεργασίες στον χρόνο, οι οποίες μετασχηματίζουν υφιστάμενα δίκτυα σε λιγότερο ή περισσότερο άτυπες επαγγελματικές ομάδες. Σύμφωνα με την Kong (2005), η ανάπτυξη τέτοιου είδους άτυπων συλλογικών στρατηγικών αναπτύσσεται στο πλαίσιο οικοδόμησης αμοιβαίων σχέσεων εμπιστοσύνης και αλληλεγγύης, καθώς και σταθερών συνεργασιών σε ομάδες διανοητικών εργαζομένων. Ο Kleppe (2017) αναδεικνύει αυτή τη διάσταση της συλλογικότητας ως προς τη συγκρότηση ομάδων εργαζομένων στο θέατρο. Στη δική μας περίπτωση, η Ναταλία διηγείται τη διαδικασία οικοδόμησης ανάλογων συλλογικών στρατηγικών:

[Ν]ομίζω ότι έτσι κινείται δηλαδή αυτό το επάγγελμα πολύ· με φιλικές σχέσεις, με προσωπικές γνωριμίες, με τη δουλειά σου που κάποιος τη βλέπει κάπου αλλού...με τους σκηνοθέτες που κάπως έχουνε και μεταξύ τους έναν άτυπο ανταγωνισμό και βλέπουν μια ωραία δουλειά σε κάποιον άλλον και μετά θέλουν να συνεργαστούν με τον ίδιο σκηνογράφο ή τον ίδιο ηθοποιό (Ναταλία, 38 ετών, σκηνογράφος).

Η σταθερότητα των συνεργασιών αυτών εμπεριέχει συχνά και μία ηθική διάσταση στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, η οποία αφορά στον αμοιβαίο σεβασμό των μελών της ομάδας καθώς: «είναι πολύ σημαντικό να μπορείς να συνεργάζεσαι, το θέατρο είναι μία τέχνη συνολική...και άνθρωποι, οι οποίοι έχουν έναν χαρακτήρα που μπορούν να συνυπάρξουν με άλλους ανθρώπους και να δημιουργήσουν κάτι όλοι μαζί, είναι πολύ σημαντικό» (Ξένη, 49 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος). Υπό αυτό το πρίσμα, διανοίγονται συχνά και νέοι οδοί ενός «δημιουργικού ήθους κοινωνικής φροντίδας» μεταξύ των εργαζομένων (McRobbie 2011), καθότι σε αρκετές περιπτώσεις: «υπάρχει συνεργατικότητα, υπάρχει αλληλεγγύη ως ένα βαθμό» (Έλλη, 37 ετών, σκηνοθέτρια/ θεατρολόγος), με την εμπιστοσύνη να προβάλλεται ως σημαντική διάσταση:

[Ε]ίναι σημαντικό το ότι είμαι σε μία ομάδα που ξέρω τους ανθρώπους και τους εμπιστεύομαι, δηλαδή αυτή η δουλειά δεν είναι...σα να δουλεύεις σε μια μεγάλη εταιρεία που δεν ξέρεις κανέναν, κατάλαβες, είναι μια μικρή ομάδα, οπότε είναι σημαντικό να εμπιστευόμαστε και ο ένας τον άλλον, γιατί δουλεύουμε μαζί για ένα κοινό αποτέλεσμα (Βίκτωρας, 36 ετών, τεχνικός θεάτρου/ χειριστής κονσόλας ήχου-φωτισμού).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι Gill και Pratt (2008: 4) σημειώνουν ότι η επισφάλεια που χαρακτηρίζει τους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους ενδέχεται να αναγνωστεί και ως «πηγή αλληλεγγύης και κοινού σκοπού» για τους εργαζόμενους αυτούς, αναδεικνύοντας την κοινωνικοπολιτική διάσταση της καλλιτεχνικής παραγωγής, ιδίως στο επίπεδο της συγκρότησης καλλιτεχνικών/ δημιουργικών ομάδων επαγγελματιών:

[Σ]το θέατρο για πάρα πολλά χρόνια μες στη ζωή μου με ενδιέφερε η πολιτική του διάσταση, πάρα πολύ [...] να προσπαθούμε να χτίσουμε...ας πούμε, μια απελευθερωμένη ζώνη τέλος πάντων όπως το είχαμε στο μυαλό μας σε σχέση με το τί υπάρχει γύρω γύρω (Ζωή, 50 ετών, σκηνοθέτρια).

Στη συνέχεια, οι άτυπες επαγγελματικές ομάδες ενδέχεται να αποκτήσουν και θεσμική υπόσταση σε ορισμένες περιπτώσεις (βλ. Γραφική Παράσταση 1), μέσα από τη συγκρότηση συλλογικών/ αυτοοργανωμένων σχημάτων καλλιτεχνικής παραγωγής (McRobbie 2011), στα οποία απασχολούνται σε μεγάλο βαθμό και οι εργαζόμενοι που μελετάμε λόγω του δομικού ρόλου τους στην παραγωγή του καλλιτεχνικού έργου. Ικανός αριθμός των εργαζομένων που εξετάσαμε, έξι στον αριθμό, είναι ιδρυτικά μέλη ή εργαζόμενοι θεατρικών ομαδικών σχημάτων ή θεατρικών Αστικών Μη Κερδοσκοπικών Εταιρειών (ΑΜΚΕ). Ωστόσο, η επιλογή αυτή φαίνεται να συναρτάται στενά με τη λήψη τακτικών επιχορηγήσεων από το Υπουργείο Πολιτισμού:

[Σ]υνήθως αυτοί οι οποίοι έχουμε τις ΑΜΚΕ είναι άνθρωποι που...ένας, δύο, τρεις άνθρωποι που έχουνε δουλέψει αρκετές φορές μαζί και μπαίνουν στη διαδικασία να έχουν ένα νομικό πρόσωπο για να διεκδικήσουν κάποια επιχορήγηση και να έχουν ένα νομικό πρόσωπο [...] ώστε να πληρωθούν κάπως αυτοί που θα είναι συνεργάτες, να βγουν τα εισιτήρια, το ενοίκιο του θεάτρου, να βγουν τα έξοδα τα γραφειοκρατικά...κι αυτοί, στην καλύτερη περίπτωση, να βγάλουν τα έξοδα της παράστασης. Αλλά το θέμα της επισφάλειας όχι με κανένα τρόπο δε λύνεται [μέσω των ΑΜΚΕ] (Ζωή, 50 ετών, σκηνοθέτρια).



Πηγή δεδομένων: Ερευνητικό έργο LaPreSC (ερμηνεία δεδομένων και σύνταξη διαγράμματος από τον συγγραφέα)

Οι συνδικαλιστικές στρατηγικές στους εργαζόμενους «στα παρασκήνια»: η διάσταση της συλλογικότητας

Ένα μέρος της βιβλιογραφίας έχει πρόσφατα αφιερωθεί στον ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν οι συνδικαλιστικοί θεσμοί στους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους, ως μορφή συλλογικής στρατηγικής. Στην Ελλάδα, τα αιτήματα που αρθρώθηκαν κατά την πανδημική κρίση φαίνεται να συνέβαλαν στη συζήτηση για τον ρόλο που καλούνται να επιτελέσουν οι συνδικαλιστικοί φορείς σήμερα, γεγονός που εμπλούτισε τις συζητήσεις μεταξύ των εργαζομένων αυτών ως προς τα κοινά αιτήματά τους (Karakioulafi 2022). Τέτοιου είδους διεργασίες αποτυπώνονται πρωτίτως στο επίπεδο της επικοινωνίας:

Υπήρξαν πολλές ωραίες και...εποικοδομητικές κουβέντες [...] ζητάμε μόνο εργασιακά δικαιώματα από ένα σωματείο; Δηλαδή διαμαρτυρόμαστε μόνο για τις πληρωμές μας; Διαμαρτυρόμαστε στο Υπουργείο, δεν ξέρω, για τα δικαιώματά μας τα αμιγώς οικονομικά-εργασιακά ή μας ενδιαφέρει και κάτι άλλο; (Δήμητρα, 40 ετών, σχεδιάστρια φωτισμού).

Επιπρόσθετα, επισημαίνεται η διάσταση της εγγύτητας, αλλά και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι μοιράζονται μεταξύ τους τις εμπειρίες τους: «Ηρθαμε κοντά και μοιραστήκαμε πράγματα άνθρωποι, και διαφορετικοί τελείως άνθρωποι, και μόνο αυτό σαν μαγιά είχε μεγάλη σημασία το τι έγινε» (Ζωή, 50 ετών, σκηνοθέτρια). Επιπλέον, οι παραπάνω διαδικασίες αποτέλεσαν και μέρος της συγκρότησης νέων συνδικαλιστικών φορέων. Η Ζωή ανακαλεί την εμπειρία της από διεργασίες που προηγήθηκαν της ίδρυσης της Ένωσης Επαγγελματιών Συντελεστών Παραστατικών Τεχνών «Κάτω από τη Σκηνή» στη διάρκεια της πανδημίας:

[Η] ιστορία με τους «Κάτω απ' τη Σκηνή» είχε πάρα πολύ ενδιαφέρον. Μας βοηθούσε κι εμάς τους ίδιους να δούμε την κατάσταση. Όσες ώρες ήμασταν στα Zoom κουβεντιάσαμε με ανθρώπους, τους οποίους δεν τους είχα ξαναδεί ποτέ στη ζωή μου και δημιουργήθηκαν δεσμοί (Ζωή, 50 ετών, σκηνοθέτρια).

Παράλληλα, η οικοδόμηση κοινωνικού κεφαλαίου που αναπτύσσεται μεταξύ των μελών τους φαίνεται να εμπεριέχει αντίστοιχες δυνατότητες ενδυνάμωσης της συνδικαλιστικής δράσης, μέσα ακριβώς από τους κοινωνικούς δεσμούς που αναπτύσσονται μεταξύ και στο εσωτερικό των επαγγελματικών ομάδων (Percival and Lee 2020, Saundry, Stuart and Antcliff 2006), αλλά και τις κουλτούρες με αλληλέγγυο πρόσημο που αναδύονται εντός τους (Simms and Dean 2014). Η σημασία της συλλογικότητας ως προς την καθαυτή δράση των συνδικαλιστικών φορέων αποτυπώνεται στα λεγόμενα εκπροσώπου της Ένωσης Κινηματογραφιστών Βορείου Ελλάδος:

[Ε]μείς προσπαθούμε να αναδείξουμε τη συλλογικότητα, η οποία είναι πάρα πολύ σημαντική. Ο καθένας να πολεμάει μόνος του, δεν έχει κανένα αποτέλεσμα, ενώ αν συσπειρωθούμε, τα προβλήματα και του καθενός αμέσως αμέσως αποκτούν άλλη διάσταση και μπορούν να επικοινωνηθούν...σε φορείς που να μπορούν να έχουν μία μεταβλητή τέλος πάντων σε κάποιες αποφάσεις (Συνέντευξη ΕΚΒΕ, 03/2025).

Σε αυτή την κατεύθυνση, η πρόσφατη ίδρυση της Ένωσης Επαγγελματιών Συντελεστών Παραστατικών Τεχνών «Κάτω από τη Σκηνή» αποτιμάται θετικά από την Ξένη:

Τώρα όταν έγινε το «Κάτω απ' τη Σκηνή» θεώρησα ότι είναι μια πολύ καλή πρωτοβουλία για τους ανθρώπους του επαγγέλματος, γιατί πια εντάξει, είμαι επαγγελματίας στον χώρο...και νομίζω ότι είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν τα Σωματεία για τις διεκδικήσεις που πρέπει να γίνουν, γιατί ο χώρος μας είναι τελείως ξέφραγο αμπέλι...σε πάρα πολλά ζητήματα (Ξένη, 49 ετών, σκηνογράφος/ ενδυματολόγος).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι συλλογικές πρακτικές δύνανται να συνδυαστούν με την καθαυτή διεκδίκηση ζητημάτων, όπως η αίσθηση και κατοχύρωση της κοινής επαγγελματικής ταυτότητας, η σύναψη συλλογικών διαπραγματεύσεων και η διεκδίκηση της βελτίωσης των συνθηκών απασχόλησης (Dean 2012, Shane 2013), με δεδομένη και

την απαίτηση σύγκλισης των διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων εκ μέρους τους (Saundry, Stuart and Antcliff 2012), διάσταση που αποτυπώνεται στο όραμα εκπροσώπου του Σωματείου Τεχνικών Απασχολουμένων σε Ζωντανές Οπτικοακουστικές Εκδηλώσεις:

[Σ]την ουσία και ο κλάδος μας και συμβολικά δηλαδή να το δούμε, η ηχοληψία και όλα αυτά πώς ξεκίνησαν; Ξεκίνησαν από μια ανάγκη οι πηγές του ήχου, οι φωνές, τα όργανα να ενισχυθούν. Η ενίσχυση αυτή πώς θα γινόταν; Θα γινόταν μέσω ηχητικών συστημάτων, τα οποία θα διέχεαν τον ήχο όχι διασκορπισμένα, [αλλά] με έναν μαζικό τρόπο δηλαδή. Αν το δούμε και συμβολικά, η επιστήμη μας, ο κλάδος μας, αυτό κάνει, ενισχύει, δυναμώνει και κατευθύνει τον ήχο και το φως κ.τ.λ. με έναν πιο συγκεντρωτικό τρόπο [...] ούτως ώστε να μην έχεις απώλειες και να κατευθυνθεί όλος αυτός ο ήχος, το φως κ.τ.λ. πιο συγκεντρωμένα, πιο μαζικά. Ίσως εμπνεόμενοι και μόνο από τη δουλειά μας μπορούμε να εμπνευστούμε και για το σωματείο μας (Συνέντευξη ΣΤΑΖΟΕ, 03/2025).

Η διάσταση της συλλογικότητας ως παράγοντας που μπορεί να συμβάλει στην ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων, αναδεικνύεται από τα λεγόμενα της Ναταλίας:

[Τ]ο να μπορέσεις να συνεννοηθείς με την πλειοψηφία των ανθρώπων και να πεις [...] ότι δε δουλεύουμε με κάτω από τόσα λεφτά, δε δουλεύουμε αν δεν πληρώσεις [...] έναν βοηθό [...] παλιά αυτό δεν υπήρχε, ας πούμε. Κάποια πράγματα κερδήθηκαν και έτσι, μόνο συζητώντας και συναποφασίζοντας ότι...ξέρω 'γώ, δε θα συνεργαστούμε κάτω απ' αυτές τις αμοιβές ας πούμε ή κάτι τέτοιο [...] (Ναταλία, 38 ετών, σκηνογράφος).

Σε αυτό το πλαίσιο και λόγω του κατακερματισμού που διακρίνει τους χώρους εργασίας στους υπό μελέτη κλάδους σήμερα (πολλοί, μικροί χώροι εργασίας) καθοριστικός μπορεί να είναι και ο ρόλος των ψηφιακών δικτύων. Τα ψηφιακά δίκτυα, πέραν της συμβολής τους στην ανάπτυξη δεσμών αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων (Gill and Pratt 2008), μπορούν να ενισχύσουν τη συνδικαλιστική δράση (Percival and Lee 2020). Σε επόμενο επίπεδο, υποστηρίζεται ότι τέτοιου είδους (δια)δικτυακές πρακτικές ενδέχεται να ενισχύσουν τη δράση των σωματείων/ ενώσεων στους κλάδους που μελετάμε (Percival and Lee 2020). Η κοινή αφετηρία και οι παραγόμενοι δεσμοί μεταξύ των εργαζομένων αυτών υποστηρίζεται ότι δύνανται να λειτουργήσουν ως κινητήριος δύναμη για την άρθρωση των αιτημάτων τους, ιδίως σε κρίσιμες χρονικές συγκυρίες κατά τις οποίες υποβαθμίζονται ή πλήττονται οι εργασιακές τους συνθήκες (Percival and Lee 2020).

Στην Ελλάδα, η περίπτωση της πρωτοβουλίας «Support Art Workers» θα μπορούσε να ερμηνευθεί υπό αυτό το πρίσμα, με δεδομένη την αφετηρία της δράσης κατά την πανδημική κρίση, αλλά και την ψηφιακή διάσταση του συγκεκριμένου δικτύου. Οι απόψεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα αυτής της συλλογικής δράσης φαίνεται να δίστανται. Μία μερίδα όσων συμμετείχαν στην έρευνά μας φαίνεται να την αποτιμά μάλλον θετικά:

Τη δράση του «Support Art Workers» [...] αρκετά την παρακολούθησα [...] Θεωρώ ότι βοήθησε, σίγουρα βοήθησε...δηλαδή δημιούργησε και επικοινωνιακά μία συζήτηση

τέλος πάντων γύρω απ' αυτό το θέμα, θεωρώ ότι κάπως πίεσε...Ξέρω 'γω και την κυβέρνηση να πάρει κάποια μέτρα, σίγουρα λειτούργησε, ναι (Ναταλία, 38 ετών, σκηνογράφος).

Άλλοι/ες εργαζόμενοι/ες, ωστόσο, είναι περισσότερο επιφυλακτικοί/ες ως προς την ουσιαστική συμβολή της συγκεκριμένης συλλογικής δράσης στην αντιμετώπιση των εργασιακών προκλήσεων στους κλάδους τους:

Σαφώς [το «Support Art Workers» βοήθησε] αλλά δεν είμαι σίγουρος αν πρακτικά άλλαξε κάτι, αν τελικά όντως το είδανε αυτό από πάνω και είπανε: «ΟΚ, πρέπει να κάνουμε κάτι και για τους καλλιτέχνες». Προσπάθησαν να το κάνουν, το κάνανε για τα μάτια του κόσμου; Δεν είμαι σίγουρος (Βίκτωρας, 36 ετών, τεχνικός θεάτρου/ χειριστής κονσόλας ήχου-φωτισμού).

Σε κάθε περίπτωση, η σημασία του συμπληρωματικού ρόλου των ψηφιακών δικτύων στη συνδικαλιστική δράση (Hodder and Houghton 2020) αναδεικνύεται ως έναν βαθμό από εκπρόσωπο της Ένωσης Σκηνοθετών Δημιουργών:

[Ε]χουμε, ας πούμε...και μία σελίδα ηλεκτρονική στο Facebook, έχουμε και μία στο Viber...[Ε]ίναι ανοιχτό, δηλαδή μπορούν να γράφουν κάτι και στο Facebook κ.τ.λ. και προσπαθούμε μέσα απ' αυτό τον τρόπο να δουλεύουμε, αλλά...και ταυτόχρονα να βγάζουμε τις θέσεις μας και σ' ένα ευρύτερο κοινό. Αλλά όσον αφορά τη διεκδίκηση, η διεκδίκηση είναι στον δρόμο (Συνέντευξη ΕΣΔ, 03/2024).

Συμπεράσματα

Τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τους εργαζόμενους που απασχολούνται «στα παρασκήνια», οι οποίοι πολλές φορές είναι αόρατοι λόγω συνήθως του αφανούς ρόλου τους στη δημιουργική διαδικασία, αναδεικνύουν τον ρόλο της συνεργασίας τόσο στο επίπεδο της καθαυτής επαγγελματικής δραστηριότητας, όσο και της αντιμετώπισης της εργασιακής επισφάλειας. Το τελευταίο φαινόμενο εντοπίζεται στους συγκεκριμένους εργαζόμενους, στη βάση του συνόλου των προδιοριστικών παραγόντων του όρου (ασταθής απασχόληση, χαμηλές αμοιβές, περιορισμένη κοινωνική προστασία, αδύναμη άσκηση εργασιακών δικαιωμάτων), αλλά και στο οντολογικό επίπεδο του βιώματος καθαυτού. Υπό το παραπάνω δεδομένο, οι στρατηγικές των εργαζομένων αναδεικνύουν τη σημασία της συλλογικότητας, η οποία εκτείνεται από τα δίκτυα (επαγγελματικών γνωριμιών/ φήμης), την αξιοποίηση του κοινωνικού κεφαλαίου (οικογενειακού, φιλικού, ακαδημαϊκού), τη σταθερή συνεργασία εργαζομένων μεταξύ διαφορετικών ειδικοτήτων, τη διαμόρφωση σταθερών συνεργασιών στο πλαίσιο δημιουργικών/ καλλιτεχνικών επαγγελματικών ομάδων και τη θεσμική συγκρότηση συλλογικών σχημάτων εργασίας (θεατρικά σχήματα/ ΑΜΚΕ). Η διάσταση των αναπτυσσόμενων κοινωνικών δεσμών με χαρακτηριστικά αμοιβαιότητας και αλληλεγγύης που αναδεικνύεται κατά την οικοδόμηση των παραπάνω πρακτικών έρχεται σε ευθύ διάλογο με την άρθρωση συλλογικών διεκδικήσεων των συνδικαλιστικών φορέων και τις αναδυόμενες (δια)δικτυακές πρακτικές εργασιακής κινητοποίησης. Το σύνολο των στρατηγικών αυτών αναδεικνύεται ως δυνατότητα για τη συμπλήρωση ή και την ανανέωση της συνδικαλιστικής δράσης με αφετηρία τη συλλογικότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abbing, H. (2002) *Why are artists poor? The exceptional economy of the arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Bain, A. and McLean, H. (2013) "The artistic precariat." *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 6 (1): 93-111.
- Banks, M. and Hesmondhalgh, D. (2009) "Looking for work in creative industries policy" *International Journal of Cultural Policy*, 15 (4), 415-430.
- Banks, M., Lovatt, A., O'Connor, J. and Raffo, C. (2000) "Risk and trust in the cultural industries." *Geoforum*, 31 (4): 453-464.
- Becker, H. (2008) *Art worlds (25th Anniversary edition updated and expanded)*. University of California Press.
- Blair, H. (2001) "'You're only as good as your last job': The labour process and labour market in the British film industry." *Work, Employment and Society*, 15 (1): 149-169.
- Bridgstock, R. (2005) "Australian artists, starving and well-nourished: What can we learn from the prototypical protean career?" *Australian Journal of Career Development*, 14 (3): 40-47.
- Christopherson, S. (2008) "Beyond the self-expressive creative worker: An industry perspective on entertainment media." *Theory, Culture & Society*, 25 (7-8): 73-95.
- De Peuter, G. (2014) "Beyond the model worker: Surveying a creative precariat." *Culture Unbound*, 6 (1): 263-284.
- Dean, D. (2012) "The relevance of ideas in a union's organization of contingent workers: 'Here come the fairy people!'" *Work, Employment and Society*, 26 (6): 918-934.
- Flew, T. and Cunningham, S. (2010) "Creative industries after the first decade of debate." *The Information Society*, 26 (2): 113-123.
- Florida, R. (2012) *The Rise of Creative Class (Revisited)*. Basic Books.
- Gago-Cortés, C. and Alló, M. (2021) "Precarious work and sustainable development." In W. Leal Filho, A.M. Azul, L. Brandli, A. Lange Salvia and T. Wall (eds.) *Decent work and economic growth: Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*. Springer, pp. 779-789.
- Gherardini, A. (2017) *So many, so different! Industrial relations in creative sectors*. IR-CREA.
- Gill, R. and Pratt, A. (2008) "In the social factory?: Immaterial labour, precariousness and cultural work." *Theory, Culture & Society*, 25 (7-8): 1-30.
- Hodder, A. and Houghton, D. (2020) "Unions, social media and young workers – evidence from the UK." *New Technology, Work and Employment*, 35 (1): 40-59.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2022) *Οι εργατές της τέχνης: Το επάγγελμα του ηθοποιού στην Ελλάδα σε καιρούς κρίσης*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Karakoulafi, C. (2022) "COVID-19 pandemic as a catalyst of art workers mobilisation and unionisation: the case of Greek actors." *Revista Española de Sociología*, 31 (4).
- Kleppe, B. (2017) "Theatres as risk societies: Performing artists balancing between artistic and economic risk." *Poetics*, 64: 53-62.
- Kompatsiaris, P. (2014) "'To see and be seen': Ethnographic notes on cultural work in contemporary art in Greece." *European Journal of Cultural Studies*, 17 (5): 507-524.
- Kong, L. (2005) "The sociality of cultural industries: Hong Kong's cultural policy and film industry." *International Journal of Cultural Policy*, 11 (1): 61-76.
- Lindström, S. (2016) "Artists and multiple job holding: Breadwinning work as mediating between bohemian and entrepreneurial identities and behavior." *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6 (3): 43.
- McRobbie, A. (2002) "Clubs to companies: Notes on the decline of the political culture in speeded up creative worlds." *Cultural Studies*, 16 (4): 516-531.
- McRobbie, A. (2011) "Re-thinking creative economy as radical social enterprise." *Variant*, 41: 32-33.
- Percival, N. and Lee, D. (2020) "Get up, stand up? Theorizing mobilization in creative work." *Television & New Media*, 23 (2): 202-218.
- Saundry, R., Stuart, M. and Antcliff, V. (2006) "'It's more than who you know' – networks and trade unions in the audio-visual industries." *Human Resource Management Journal*, 16: 376-392.

- Saundry, R., Stuart, M. and Antcliff, V. (2012) "Social capital and union revitalization: A study of worker networks in the UK audio-visual industries." *British Journal of Industrial Relations*, 50: 263-286.
- Shane, R. (2013) "Resurgence or deterioration? The state of cultural unions in the 21st century." *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 43 (3): 139-152.
- Simms, M. and Dean, D. (2014) "Mobilising contingent workers: An analysis of two successful cases." *Economic and Industrial Democracy*, 36 (1): 173-190.
- Standing, G. (2011) *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Taylor, S. and Luckman, S. (2020) "Creative aspiration and the betrayal of promise? The experience of new creative workers." In S. Taylor and S. Luckman (eds.), *Pathways into creative working lives*. Palgrave Macmillan, pp. 1-27.
- Throsby, D. and Zednik, A. (2011) "Multiple job-holding and artistic careers: Some empirical evidence." *Cultural Trends*, 20 (1): 9-24.
- Turrini, M. and Chicchi, F. (2013) "Precarious subjectivities are not for sale: The loss of the measurability of labour for performing arts workers." *Global Discourse*, 3 (3-4): 507-521.
- Wittel, A. (2001) "Toward a network sociality." *Theory, Culture & Society*, 18 (6): 51-76.

ΜΕΡΟΣ Δ

**ΕΙΔΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ/ΕΣ
ΣΤΙΣ ΠΑΡΑΣΤΑΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ,
ΤΟ ΘΕΑΜΑ-ΑΚΡΟΑΜΑ ΚΑΙ
ΤΟΝ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

Η ΝΟΜΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΩΝ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Μάνος Σ. Ελευθερόγλου

Εισαγωγή

Η ιστορική πορεία της πιστοποίησης της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα βρίσκεται ανάμεσα στις συμπληγάδες της εγχώριας διοικητικής γραφειοκρατίας και της ενωσιακής ρύθμισης του ενιαίου χώρου εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η διαβάθμιση και εν τέλει η αντιστοίχισή της στο ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων,⁹⁹ πάντα λάμβανε χώρα με γνώμονα την κατωτατοποίησή της και αντιμετώπιζονταν ως παρίας και φτωχός συγγενής στον διαμοιρασμό και την πρόταξη των θέσεων στην εκπαίδευση, στη δημόσια διοίκηση και κατ' επέκταση και στα εν γένει επαγγελματικά και ακαδημαϊκά δικαιώματα των καλλιτεχνών ή αποφοίτων Ανωτέρων Σχολών Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης. Η χρόνια αυτή στρεβλή και εν πολλοίς υποτιμητική, για το συνταγματικής υφής κύρος της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, συνέβαινε και συμβαίνει λόγω της αδιάλειπτης και πολυετούς παράλειψης νομοθέτησης της διαβάθμισής της, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 16 παρ. 7 του Συντάγματος, στο οποίο αντανακλάται το πλαίσιο και το επίπεδο των σπουδών αυτών. Εξετάζοντας αυτό το ακανθώδες ζήτημα, αναπόφευκτη κρίνεται η παράλληλη συσχέτιση της αρχής της υπεροχής του ενωσιακού δικαίου με το αναφαίρετο δικαίωμα του κράτους κατά την οργάνωση της δημόσιας διοίκησής του.

Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης¹⁰⁰ λοιπόν, επιχειρήθηκε η σκιαγράφηση της ως άνω προβληματικής απαριθμώντας τις νομοθετικές καρκινοβασίες ως αποτέλεσμα της χρόνιας παράλειψης νομοθέτησης εκ μέρους της Πολιτείας· πρωτοβουλία η οποία, θα συνεπάγετο την οριστική, ολιστική επίλυση του προβλήματος. Περαιτέρω, κρίθηκε αναγκαία η επισκόπηση της νομολογίας του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ) για λόγους πληρότητας και συνοχής, καθόσον -όπως είναι ευρέως γνωστό- το ζήτημα της οριστικής κρίσης περί της αντισυνταγματικότητας του Προεδρικού Διατάγματος (εφεξής ΠΔ) 85/2022 εκκρεμεί ενώπιον της Ολομέλειας του ΣτΕ. Η σημασία της κρίσης του Ακυρωτικού και μάλιστα σε επίπεδο Ολομέλειας, δέον να τονιστεί, ότι έγκειται όχι μόνο στην τυχόν νομοθετική διάπλωση, αλλά πολλώ δε μάλλον, στην αποσαφήνιση της νομικής φύσης και θέσης της Ανωτέρας Εκπαίδευσης εντός της Ελληνικής έννομης τάξης.

Επομένως, για να γίνει αντιληπτή η εν λόγω προβληματική και η σημασία του ζητήματος, παρακάτω εκτίθεται χρονολογικά η εξέλιξη της Ανωτέρας Εκπαίδευσης εν γένει και η παράλληλη πορεία των τίτλων σπουδών των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών εντός της εγχώριας έννομης τάξης.

Ιστορική αναδρομή πιστοποίησης της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης

Το νομικό καθεστώς μετά το Σύνταγμα της Ελλάδος του 1975

Κατά το άρθρο 16 παρ. 7 του Συντάγματος ορίζεται ότι:

7. Η επαγγελματική και κάθε άλλη ειδική εκπαίδευση παρέχεται από το Κράτος και με σχολές ανώτερης βαθμίδας για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο από τρία χρόνια, όπως προβλέπεται ειδικότερα από τον νόμο, *που ορίζει και τα επαγγελματικά δικαιώματα όσων αποφοιτούν από τις σχολές αυτές.*

Ιστορικά ο νομοθέτης, εξειδικεύοντας την ανωτέρω συνταγματική διάταξη, προέβλεψε την ίδρυση και τη λειτουργία των Κέντρων Ανώτερης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαιδύσεως (εφεξής: ΚΑΤΕΕ), τα οποία συγκροτούσαν περισσότερες Ανώτερες Τεχνικές και Επαγγελματικές Σχολές¹⁰¹. Τα κέντρα αυτά αποτέλεσαν κατ' ουσίαν εφαρμογή της ως άνω συνταγματικής διάταξης, διότι η διάρκεια φοίτησης σ' αυτά ήταν το ανώτερο 3 έτη¹⁰² κι απέβλεπαν ακριβώς στην παροχή τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων.¹⁰³ Στη συνέχεια, τα ΚΑΤΕΕ καταργήθηκαν με το άρθρο 35 παρ. 1 του ν. 1404/1983 (Α' 173), ιδρύθηκαν δε τα Τεχνολογικά Επαγγελματικά Ιδρύματα (εφεξής: ΤΕΙ) ως σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.¹⁰⁴ Τα νεοϊδρυθέντα τότε ΤΕΙ ήταν καθολικοί διάδοχοι των ΚΑΤΕΕ, όπως προβλέφθηκε με την παράγραφο 35 του ως άνω άρθρου και νόμου. Πράγματι, τα (πρώην) ΚΑΤΕΕ και (αργότερα) ΤΕΙ αποτελούσαν την πλειονότητα των σχολών της «Ανώτερης Εκπαιδύσεως» του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος.¹⁰⁵

Έπειτα, βάσει του άρθρου 1 του ν. 2916/2001, τα ΤΕΙ, που μέχρι τότε λειτουργούσαν ως σχολές «Ανωτέρας Εκπαιδύσεως» του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος, επανιδρύθηκαν και εντάχθηκαν στην «Ανώτατη Εκπαίδευση» του άρθρου 16 παρ. 5 του Συντάγματος, με ανάλογη αύξηση της διάρκειας φοιτήσεως σε αυτά από τα τρία (3) στα τέσσερα (4) έτη.¹⁰⁶ Εν προκειμένω, όμως, επισημαίνεται ότι, αφενός, η ως άνω «ανωτατοποίηση» των ΤΕΙ δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι «εξομοίωσε»¹⁰⁷ πλήρως τη «Ανώτερα» Εκπαίδευση προς την «Ανώτατη»¹⁰⁸, και, αφετέρου, ούτε ότι τα ΤΕΙ που ιδρύθηκαν με το ν. 1404/1983 εντάσσονται στη «Ανώτερη Εκπαίδευση» του αρθ. 16 παρ. 7 Σ.¹⁰⁹

Τα (πρώην) ΚΑΤΕΕ και (αργότερα) ΤΕΙ (έως την 10.06.2003), ουδέποτε αποτέλεσαν τη μόνη κατηγορία σχολών της «Ανωτέρας Εκπαίδευσης» του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος. Εξίσου, κατ' εφαρμογή του εν λόγω άρθρου του Συντάγματος, ιδίως για την Καλλιτεχνική Εκπαίδευση ως μορφή «ειδικής εκπαίδευσης» κατά την έννοια της συνταγματικής διατάξεως, εκδόθηκε ο ν. 1158/1981 «Περί οργάνωσης και διοικήσεως σχολών Ανωτέρας Καλλιτεχνικής Εκπαιδύσεως, Κρατικού Βραβείου Θεάτρου και καταργήσεως Αδείας Ασκήσεως Επαγγέλματος Ηθοποιού». Βάσει της ειδικής εξουσιοδοτικής διατάξεως του άρθρου 11 παρ. 3 ν. 1158/1981, ειδικά για τις Δραματικές Σχολές, εκδόθηκε το ΠΔ 370/1983 με τίτλο: «Κανονισμός Οργάνωσης και Λειτουργίας Ανωτέρων Σχολών Δραματικής Τέχνης (Τμήματα Υποκριτικής)». Όπως έχει κριθεί και νομολογιακά¹¹⁰ με τον νόμο 1158/1981 ο νομοθέτης επιθυμώντας -όπως προκύπτει από την οικεία αιτιολογική έκθεση- να αναβαθμίσει την καλλιτεχνική εκπαίδευση, η οποία μέχρι τότε παρεχόταν από σχολές μη διαβαθμισμένες

στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, προέκρινε σύμφωνα με τις επιταγές του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος την παροχή της ειδικής αυτής εκπαιδεύσεως από Ανώτερες Σχολές Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως,¹¹¹ θέσπισε ένα νέο πλήρες σύστημα παροχής της καλλιτεχνικής εκπαιδεύσεως, καθόρισε τις βασικές αρχές λειτουργίας των σχολών αυτών και τη διαδικασία εξετάσεων που οδηγούν σε κτήση τίτλων σπουδών των αποφοίτων τους, όρισε δε, μεταξύ άλλων, λεπτομερώς τις προϋποθέσεις για τη χορήγηση στους ενδιαφερόμενους ιδιώτες αδειών ιδρύσεως και λειτουργίας ιδιωτικών Ανωτέρων Σχολών Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως.

Αναλυτικότερα, κατ' άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 1158/1981, ορίζεται ότι «Η Ανώτερα Καλλιτεχνική Εκπαίδευσις ανήκει εις την τρίτην βαθμίδα εκπαιδεύσεως, παρέχεται δε εις τας Ανωτέρας Δημοσίας και Ιδιωτικές Σχολάς Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως». Περαιτέρω δε, με το ΠΔ 370/1983 ρυθμίζονται ειδικά θέματα περί της οργάνωσης και λειτουργίας των Ανωτέρων Σχολών Δραματικής Τέχνης, κρατικών¹¹² και ιδιωτικών. Έτσι, οι Ανώτερες Δημόσιες και Ιδιωτικές Σχολές Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως, αποτελούσαν και συνεχίζουν να αποτελούν τμήμα της «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» κατά την έννοια του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος. Εις επίρρωσιν του ανωτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι καμία διάταξη νόμου δεν προβλέπει ότι το καθεστώς των Ανωτέρων Δημόσιων και Ιδιωτικών Σχολών Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως του ν. 1158/1981 συνδέεται -θετικά ή αρνητικά- με το καθεστώς των ΚΑΤΕΕ (που λειτουργούσαν κατά τον χρόνο θέσπισης του ν. 1158/1981) ή μετέπειτα των ΤΕΙ (που ιδρύθηκαν δυο έτη αργότερα), ούτε φυσικά τούτο συνάγεται καθ' οιονδήποτε τρόπο από την ερμηνεία του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος.¹¹³

Οι προλεχθέντες επισημάνσεις κρίνονται κρίσιμες προκειμένου να αναδειχθούν τυχόν «παρανοήσεις» που γεννήθηκαν και επηρέασαν τη στάση της Πολιτείας έναντι των αποφοίτων των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών, και δη των Δραματικών, από το έτος 2001 και εντεύθεν.

Ειδικότερα, μέχρι και τις 10.06.2003,¹¹⁴ αρχικώς το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας¹¹⁵ (εφεξής: ΙΤΕ) και αργότερα ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικών Προσανατολισμού (εφεξής: ΕΟΠΠΕΠ), πιστοποιούσε, ότι τα πτυχία των Ανωτέρων Δημοσίων και Ιδιωτικών Καλλιτεχνικών Σχολών, συμπεριλαμβανομένων των ιδιωτικών Ανωτέρων Δραματικών Σχολών, είναι ισότιμα προς τα πτυχία των ΤΕΙ, που τότε αποτελούσαν τμήμα της «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος. Ωστόσο, η παραπάνω ad hoc νομοθετική ρύθμιση κατέστησε τους αποφοίτους μετά το έτος 2003, των ανωτέρω σχολών, αντιμέτωπους με ένα νομοθετικό κενό καθότι δεν ρυθμίζεται τοιουτοτρόπως η ισοτιμία των πτυχίων τους με αυτών αποφοίτων των ΤΕΙ.

Εν κατακλείδι, λαμβάνοντας υπόψη τα προλεχθέντα, εύλογα διαφαίνεται ότι αφενός παρορήθηκε εκ της Διοικήσεως το status των τίτλων των κρατικών και ιδιωτικών Ανωτέρων Δραματικών Σχολών, αντιμετωπίζοντας τους εν λόγω τίτλους ως μη ανήκοντες εις την «Ανώτερα Εκπαίδευση», γεγονός που οδήγησε στην «άστοχη» νομοθέτηση· αφετέρου ότι αναδείχθηκε νομοθετική «ασάφεια» σχετικά με τους τίτλους που χορηγήθηκαν, από τις εν λόγω σχολές, μεταγενέστερα του έτους 2003.

Η κατάσταση μετά το Α. 79 του Ν. 4481/2017

Το δημιουργηθέν νομοθετικό κενό επιχειρήθηκε να καλυφθεί, μετά δεκατέσσερα έτη, με τη διάταξη του άρθρου 79 του ν. 4481/2017, όπου προβλέφθηκε ότι:

Οι τίτλοι σπουδών που χορηγήθηκαν από Ανώτερες Δημόσιες και Ιδιωτικές Σχολές Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως, εφόσον οι τίτλοι αυτοί αποκτήθηκαν, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1158/1981, έως την ημερομηνία έναρξης του ν. 3149/2003, θεωρούνται ισότιμοι προς τους τίτλους σπουδών που χορηγούσαν έως τις 10.6.2003 τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα χωρίς αντιστοιχία προς υπάρχουσες κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα ειδικότητες των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Αρμόδιος για την αναγνώριση της ισοτιμίας ορίστηκε ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Με κοινή απόφαση των Υπουργών Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και Πολιτισμού και Αθλητισμού καθορίζονται οι Ανώτερες Σχολές Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος άρθρου, καθώς και οι προϋποθέσεις και η διαδικασία αναγνώρισης της ισοτιμίας.

Σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθετική εξουσιοδότηση εκδόθηκε η Κοινή Υπουργική Απόφαση (εφεξής: ΚΥΑ) με αριθμό Φύλλου 3196/2018. Βάσει του άρθρου 7 παρ. 1 της εν λόγω ΚΥΑ θεσπίστηκε η διαδικασία αναγνώρισης από τον ΕΟΠΠΕΠ της ισοτιμίας των τίτλων σπουδών που είχαν χορηγήσει οι Ανώτερες Δημόσιες και Ιδιωτικές Σχολές Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης οι οποίες διέπονταν από το ν. 1158/1981 (Α' 127) και των αντίστοιχων Προεδρικών Διαταγμάτων, με τους τίτλους που χορηγούσαν έως τις 10.06.2003 τα ΤΕΙ. Ωστόσο, οι ανωτέρω ρυθμίσεις βασίστηκαν σε μια προ-ερμηνευτική «παρανόηση», καθότι παραγνωρίστηκε το γεγονός ότι οι απόφοιτοι των Ανωτέρων Δημοσίων και Ιδιωτικών Καλλιτεχνικών Σχολών, έπαυσαν -εσφαλμένα και κατά παρανόηση- να θεωρούνται κάτοχοι τίτλων «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος. Έπαυσαν, όμως, αποκλειστικά και μόνο στην αντίληψη της Διοικήσεως, ουδέποτε έπαυσαν κατά τον νόμο (ν.1158/1981) και το Σύνταγμα (άρθρο 16 παρ. 7 του Συντάγματος). Επομένως, η ανωτέρα ΚΥΑ δεν κατάφερε να θεραπεύσει τη νομοθετική και διοικητική «αβλεψία» σχετικά με τους τίτλους πτυχίων των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών, εν γένει, που χορηγήθηκαν μεταγενέστερα του έτους 2003, ούτε ρύθμισε το αμφιλεγόμενο ζήτημα σχετικά με το status των εν λόγω τίτλων, πάρα μόνο προέβλεψε μια αναδρομικού χαρακτήρα, κενού γράμματος, διαδικασία με σκοπό τη φερόμενη ισοδυναμία των χορηγούμενων τίτλων σπουδών των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών με αυτών των ΤΕΙ προ της 10.06.2003.

Η διαβάθμιση/ κατωτατοποίηση των πτυχίων των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών σύμφωνα με το ΠΔ 85/2022

Ως απότοκος της αγνοήσεως, εκ μέρους της Πολιτείας, του χαρακτήρα των Ανωτέρων Δημοσίων και Ιδιωτικών Καλλιτεχνικών Σχολών ως σχολών «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» κατά την έννοια του άρθρου 16 παρ.7 του Σ., κατ' εξουσιοδότηση, του άρθρου 52 του ν. 4830/2021, θεσπίστηκε το Προεδρικό Διάταγμα 85/2022.¹¹⁶ Το εν λόγω Διάταγμα νομοθετικά διατείνεται ότι σκοπεύει τη θέσπιση ενιαίας ρύθμισης του ζητήματος του προσοντολογίου και του κλαδολογίου των υπαλλήλων του Δημοσίου εντός του Δημοσίου Τομέα.¹¹⁷ Στην ουσία όμως, εντείνεται η ανωτέρω «σύγχυση» περί του καθεστώτος των σχολών «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» εν γένει, και δη των Ανωτέρων Δημοσίων και Ιδιωτικών Καλλιτεχνικών Σχολών, καθότι ο νομοθέτης παρέλειψε να προσαρμόσει, με ορθολογικό και σύμφωνο με το πνεύμα του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος, τον τρόπο κατατάξεως των υπαλλήλων του Δημοσίου και του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα σε κατηγορίες και κλάδους προσωπικού.

Αναλυτικότερα, η προβληματική κατάταξη και υποβάθμιση των τίτλων των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών προκύπτει άμεσα από το συνδυασμό των άρθρων 4¹¹⁸, 5¹¹⁹ του ΠΔ 85/2022 και από τον Πίνακα 3 του Α΄ Παρατήματος¹²⁰ αυτού, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του. Βάσει των ανωτέρω, συνάγεται αφενός ότι η κατηγορία Τεχνολογική Εκπαίδευση (εφεξής: ΤΕ) αποτελείται πλέον αποκλειστικά και μόνο από αποφοίτους σχολών Ανώτατης Εκπαιδεύσεως. Τούτο προκύπτει από τη διαζευκτική διατύπωση της παρ. 1 του άρθρου 4 περί «τεχνολογικού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης ή Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος», το οποίο, όμως, δεύτερο μέρος της διαζεύξεως, επίσης ανήκει στην Ανώτατη Εκπαίδευση.¹²¹ Αφετέρου, κατά την παρ. 1 του άρθρου 5, στην κατηγορία Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (εφεξής: ΔΕ) εντάσσονται συλλήβδην και αδιακρίτως όλοι οι απόφοιτοι «δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης». Α contrario από το παραπάνω, στην έννοια της (εξισωμένης με τη δευτεροβάθμια) «μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσεως», το Διάταγμα εντάσσει συλλήβδην όλους τους αποφοίτους Σχολών Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος. Απουσιάζει, δηλαδή, από το σύνολο του Διατάγματος οποιαδήποτε κατηγορία που να αντιστοιχεί στην Ανώτερα Εκπαίδευση του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος και να κείται ανάμεσα στην Πανεπιστημιακή (Ανώτατη) και στη Μέση (Δευτεροβάθμια) Εκπαίδευση.

Κατ' ουσίαν, η παραπάνω κατάταξη τυχάνει ατυχής, καθότι παραγνωρίζεται η παραδοσιακή ιεράρχηση των κατηγοριών του προσωπικού του Δημοσίου (που αποπειράται να ακολουθήσει και το Διάταγμα) η οποία, ως γνωστών, είναι τετραμερής¹²² (υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ). Η ως άνω τετραμερής διάκριση δεν ήτο αυθαίρετη αλλά ανταποκρινόταν στη σαφή, υπό το καθεστώς του άρθρου 16 του Συντάγματος του 1975 και κυρίως με άξονα το άρθρο 16 παρ. 7 του Συντάγματος, τετραμερή διάκριση των μορφών εκπαίδευσεως.¹²³ Η παραπάνω συστοιχία μορφών εκπαίδευσεως και κατηγοριών υπαλλήλων ανταποκρινόταν στην ισχύουσα κατά τον χρόνο θέσεως σε εφαρμογή του Συντάγματος του 1975 συναγόμενη και εκ του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος ανάγκη σαφούς θέσεως και διακριτής συνταγματικής προστασίας κάθε μίας εκ των υπό τεσσάρων μορφών εκπαίδευσεως.¹²⁴ Καθότι, όμως, η δεύτερη κατηγορία υπαλλήλων έφερε το (σχετικά) παραπλανητικό όνομα της «Τεχνολογικής Εκπαιδεύσεως» (ΤΕ)¹²⁵, δημιουργήθηκε η εσφαλμένη εντύπωση ότι η συντελεσθείσα στις 10.6.2003 «ανωτατοποίηση» των ΤΕΙ από την Ανώτερα στην Ανώτατη Εκπαίδευση ασκεί νομική επιρροή στην κατηγορία ΤΕ συλλήβδην.¹²⁶ Έτσι, υπακούοντας τρόπον τινά στην ανωτέρω εσφαλμένη θεώρηση, το ΠΔ απέλειψε πλήρως τη σύνδεση μεταξύ των αποφοίτων των σχολών της «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» του άρθρου 16 παράγραφος 7 του Συντάγματος προς την κατηγορία προσωπικού του Δημοσίου που κείται μεταξύ αυτών της Πανεπιστημιακής Εκπαιδεύσεως (ΠΕ) και της Δευτεροβάθμιας Εκπαιδεύσεως (ΔΕ), δηλαδή τη μόνη -νοηματικά και λογικά- προβλεπόμενη, ήτοι αυτή της Τεχνολογικής Εκπαιδεύσεως (ΤΕ).

Επιγραμματικά, η προβληματική παράμετρος του ΠΔ είναι ότι συλλήβδην οι απόφοιτοι των σχολών της «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος -και εν προκειμένω οι απόφοιτοι των Ανωτέρων Δημόσιων και Ιδιωτικών Καλλιτεχνικών Σχολών οι οποίοι ανέκαθεν κατατάσσονταν στην ενδιάμεση κατηγορία μεταξύ Πανεπιστημιακής και Δευτεροβάθμιας Εκπαιδεύσεως, με τα εντεύθεν μισθολογικά, βαθμολογικά και εν γένει υπηρεσιακά δικαιώματα- δεν κατατάσσονται σε κατηγορία προσωπικού κειμένη μεταξύ αυτών στις οποίες κατατάσσονται

αφενός οι απόφοιτοι της Ανώτατης Εκπαιδεύσεως και, αφετέρου, οι απόφοιτοι της Μέσης Εκπαιδεύσεως. Αντιθέτως, κατατάσσονται στην κατηγορία ΔΕ, με αποτέλεσμα να υποβαθμίζονται *de facto* σε όμοια προς τους αποφοίτους Μέσης Δευτεροβάθμιας Εκπαιδεύσεως, με απότοκο τη μισθολογική, βαθμολογική και υπηρεσιακή υποβάθμιση.

Μισθολογικά, η κατάταξη στην κατηγορία ΔΕ συνεπάγεται βάσει του ν. 4354/2015, όπως ισχύει, σημαντικά χαμηλότερες μισθολογικές απολαβές σε σχέση με αυτές της κατηγορίας ΤΕ. Αντιστοίχως, υφίσταται δυνατότητα ανεξίτητος έως χαμηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο (ΜΚ 13) σε σχέση με τους υπαλλήλους κατηγορίας ΤΕ που έχουν δυνατότητα ανεξίτητος έως υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο (ΜΚ 19). Σε κάθε περίπτωση, υφίσταται πλήρης μισθολογική εξομείωση προς δημοσίους υπαλλήλους με προσόν διορισμού το απολυτήριο Μέσης/Δευτεροβάθμιας Εκπαιδεύσεως.

Βαθμολογικά, βάσει των άρθρων 82 του Κώδικα Καταστάσεως Δημοσίων Υπαλλήλων (Υπαλληλικό Κώδικα) και 85 παρ. 3 του Κώδικα Καταστάσεως Δημοτικών και Κοινωνικών Υπαλλήλων, η κατάταξη στην κατηγορία ΔΕ συνεπάγεται, ως προς τον χρόνο προαγωγής ότι η ελάχιστη ανά βαθμό αναμονή διαμορφώνεται ως εξής: από τον Δ΄ στον Γ΄ δύο (2) έτη, από τον Γ΄ στον Β΄ εννέα (9) έτη και από τον Β΄ στον Α΄ οκτώ (8) έτη. Αντίθετα, στον βαθμό ΤΕ οι χρόνοι προαγωγής διαμορφώνονται ως εξής: από τον Δ΄ στον Γ΄ δύο (2) έτη, από τον Γ΄ στον Β΄ επτά (7) έτη και από τον Β΄ στον Α΄ έξι (6) έτη. Σε κάθε περίπτωση, υφίσταται πλήρης εξομείωση των προϋποθέσεων προαγωγής προς δημοσίους υπαλλήλους με προσόν διορισμού το απολυτήριο Μέσης/Δευτεροβάθμιας Εκπαιδεύσεως.

Υπηρεσιακά, βάσει του άρθρου 99 του Κώδικα Καταστάσεως Δημοσίων Υπαλλήλων και του άρθρου 97 του Κώδικα Καταστάσεως Δημοτικών και Κοινωνικών Υπαλλήλων, η κατάταξη στην κατηγορία ΔΕ συνεπάγεται αυτονοήτως και ανατροπή της θέσης τους ως προς το προβάδισμα των βαθμών που οι εν λόγω διατάξεις προβλέπουν, καθώς η κατηγορία ΤΕ προηγείται της ΔΕ.

Τέλος, χαρακτηριστικό παράδειγμα αποσπασματικής και ευκαιριακής νομοθέτησης αποτελεί ο ν. 5016/2023. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 71 του εν λόγω νόμου, προβλέπεται ότι: «Εξαιρείται του πεδίου εφαρμογής του ΠΔ 85/2022 (Α΄ 232) η απασχόληση καλλιτεχνών για την παροχή αμιγώς καλλιτεχνικού έργου σε φορείς του δημόσιου τομέα εν γένει». Η εν λόγω ρύθμιση εισάγει, στην πράξη, εξαίρεση των καλλιτεχνών από την εφαρμογή του Προσποντολογίου – Κλαδολογίου του ήδη νεοθεσπισθέντος ΠΔ 85/2022, υπό την προϋπόθεση ότι το παρέχον έργο χαρακτηρίζεται ως αμιγώς καλλιτεχνικό. Η ουσία της ρύθμισης αυτής έγκειται στο ότι η ιδιότητα του καλλιτέχνη, και δη αποφοίτου Ανώτερης Καλλιτεχνικής Σχολής, δεν αντιμετωπίζεται ενιαία, αλλά εξαρτάται από το είδος του έργου που πρόκειται να αναλάβει στον δημόσιο τομέα. Δημιουργείται, έτσι, μια νέα γραμμή διάκρισης όχι βάσει του χρόνου απόκτησης του τίτλου σπουδών, όπως συνέβαινε με παλαιότερες ρυθμίσεις (βλ. ζήτημα ισοτιμίας πτυχίων πριν ή μετά το 2003), αλλά βάσει της φύσης του επιλεγέντος επαγγελματικού αντικειμένου. Η νομοθετική αυτή επιλογή εγείρει σοβαρά ζητήματα αντισυνταγματικότητας, στο μέτρο που παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και της αξιοκρατίας, όπως κατοχυρώνονται στα άρθρα 4, 5 και 16 παρ. 7 του Συντάγματος. Έτσι, πρόκειται για άνισο διαχωρισμό ομοιογενών προσώπων -ήτοι πτυχιούχων των αυτών αναγνωρισμένων Ανώτερων Καλλιτεχνικών Σχολών- οι οποίοι, αναλόγως της επαγγελματικής διαδρομής που επιλέγουν (αμιγώς καλλιτεχνικό

έργο ή άλλο έργο εντός δημοσίου), τυγχάνουν διαφορετικής νομικής μεταχείρισης ως προς την αναγνώριση και αξιοποίηση του τίτλου σπουδών τους.

Καταληκτικά, βάσει των προλεχθέντων συνάγεται ότι το ΠΔ 85/2022 στο πλαίσιο της ισχύουσας στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση διαρθρώσεως των κατηγοριών προσωπικού, ρύθμισε κατά τρόπο αντίθετο με τις Συνταγματικές επιταγές του άρθρου 16 παρ. 7 τις κατηγορίες υπαγωγής των δημοσίων υπαλλήλων, καθότι αυθαιρέτως παρέλειψε να εντάξει την κατηγορία των Ανωτέρων Σχολών στην ορθή και ενδιάμεση κατηγορία μεταξύ την Ανώτατης και Μέσης εκπαίδευσης.¹²⁷ Η εν λόγω παράβλεψη όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, επισύρει πλείστες δυσμενείς συνέπειες για τους φορείς τίτλων Ανωτέρας Εκπαίδευσης.

Νομολογιακή επισκόπηση του ΣτΕ και η αντισυνταγματικότητα της διοικητικής πρακτικής και του ΠΔ 85/2022

Όπως διαφαίνεται από όλα τα προλεχθέντα, το ζήτημα της θέσης των τίτλων σπουδών που χορηγήθηκαν και χορηγούνται από τις Ανώτερες κρατικές και δημόσιες Καλλιτεχνικές Σχολές, είναι αυτόδηλα αντιληπτό ότι προκάλεσε έντονη ανασφάλεια τόσο σε ατομικό επίπεδο, ήτοι στους αποφοίτους των ανωτέρω σχολών, όσο και σε συλλογικό, καθώς δημιουργήθηκε μια γενικότερη νομική ανασφάλεια σε πολιτειακό επίπεδο. Επιγραμματικά, τα διαχρονικά παράπονα του καλλιτεχνικού χώρου συνίστανται σε δύο παράδοξα. Αφ' ενός στην ύπαρξη νομοθετικού διχασμού ως προς την αναγνώριση των τίτλων σπουδών των αποφοίτων Καλλιτεχνικών Σχολών, αναλόγως του χρόνου κτήσεως αυτών (ήτοι προ ή μετά το έτος 2003), με συνέπεια τη διαφοροποιημένη νομοθετική μεταχείρισή τους ως προς την ισοτιμία των τίτλων τους με εκείνους των ΤΕΙ. Αφετέρου δε, στην πλήρη έλλειψη νομοθετικού πλαισίου σχετικά με τους τίτλους που χορηγήθηκαν από την Καλλιτεχνικές Σχολές έπειτα του 2003.

Αποτελεί γεγονός ότι η Δημοσίευση της Κοινής Υπουργικής Απόφασης¹²⁸ με την οποία καθορίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία αναγνώρισης ισοτιμίας των καλλιτεχνικών Σχολών του ν. 1158/1981 με πτυχία που χορηγούσαν τα ΤΕΙ προ της 10.06.2003, αποτέλεσε την αιτία για τη γένεση πλείστων ενστάσεων που διατείνονταν, μεταξύ άλλων, την αντισυνταγματικότητα της εν λόγω ΚΥΑ εξαιτίας της παραβίασης της αρχής της ισότητας, της αξιοκρατίας και της ελεύθερης αναπτύξεως της προσωπικότητας, διότι δήθεν με την αναγνώριση της ισοτιμίας, οι απόφοιτοι ιδιωτικών σχολών καλλιτεχνικής εκπαίδευσεως εξομοιώνονταν αυθαιρέτως, χωρίς ακαδημαϊκά κριτήρια, και μάλιστα αναδρομικώς (15 έτη μεταγενέστερα), με τους πτυχιούχους των ΤΕΙ, με περαιτέρω συνέπεια την επί ίσοις όροις πρόσβαση αυτών με τους πτυχιούχους θεατρικών σπουδών των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ) στη δημόσια εκπαίδευση. Το προλεχθέν ζήτημα επιλύθηκε κατόπιν ασκήσεως αίτησης ακυρώσεως κατά της ως άνω Υπουργικής Απόφασης, η οποία οδήγησε την έκδοση της υπ. αρθ. 922/2023 της Επταμελούς Σύνθεσης του ΣτΕ.

Πιο αναλυτικά, στην υπό κρίση υπόθεση το ΣτΕ εξέτασε αρχικώς το νομοθετικό πλαίσιο και υπόβαθρο της ίδρυσης των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών και την παράλληλη, ανεξάρτητη πορεία της ανωτατοποίησης των ΤΕΙ.¹²⁹ Περαιτέρω, έκρινε ότι η προσβαλλόμενη ΚΥΑ εμπίπτει αφενός εντός των ορίων της ρύθμισης της δεύτερης παραγράφου του άρθρου 43 του Συντάγματος, καθότι εκδόθηκε κατά σαφή και ειδική νομοθετική εξουσιοδότηση του άρθρου 79 του ν. 4481/2017, παρέχουσα

στη Διοίκηση την εξουσία καθορισμού προσδιορισμένου αριθμού Ανώτερων Σχολών Καλλιτεχνικής Εκπαιδεύσεως που υπάγονται στη ρύθμιση, με πρόβλεψη κριτηρίων, γενικών αρχών και κατευθύνσεων που καθορίζουν το πλαίσιο ασκήσεως της εν λόγω εξουσίας. Αφ' ετέρου δε, κρίθηκε ότι η προσβαλλόμενη ΚΥΑ δεν περιέχει μόνο τον καθ' ύλην προσδιορισμό του αντικειμένου της εξουσιοδοτήσεως, αλλά και την ουσιαστική ρύθμιση του ζητήματος.

Επίσης, το Δικαστήριο δεν δέχτηκε τον λόγο ακυρώσεως των αιτούντων, περί αναρμοδιότητας του ΕΟΠΠΕΠ, οι οποίοι ισχυρίζονταν ότι αρμόδιος φορέας για την αναγνώριση των επαγγελματικών δικαιωμάτων είναι ο ΔΟΑΤΑΠ ως διάδοχος του ΙΤΕ (στον οποίο είχε ανατεθεί αρχικά η αρμοδιότητα αυτή) και όχι ο ΕΟΠΠΕΠ, καθώς στην προκειμένη περίπτωση η αμφισβητούμενη αρμοδιότητά του δεν προβλέφθηκε με την προσβαλλόμενη ΚΥΑ αλλά με τη διάταξη του άρθρου 79 του ν. 4481/2017, ο οποίος νόμος δεν απετέλεσε αντικείμενο ακύρωσης.¹³⁰ Περαιτέρω, κρίθηκε ότι δεν δύναται να αποτελέσει λόγο ακύρωσης η εσφαλμένη ανάθεση αρμοδιότητας υπέρ ενός διοικητικού οργάνου, αφής στιγμής που δεν παρίσταται κατάδηλος απρόσφορη για την επίτευξη του σκοπού στον οποίον αποβλέπει, ούτε είναι αντίθετη σε υπέρτερη τυπικής ισχύος κανόνα δικαίου η συγκεκριμένη ανάθεση. Την ίδια τύχη είχε και ο ισχυρισμός περί παραβίασης του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος, διότι δήθεν εξομοιώνονται τα επαγγελματικά δικαιώματα αποφοίτων σχολών ανώτερης βαθμίδας με τα αντίστοιχα δικαιώματα των αποφοίτων ΑΕΙ του ίδιου επαγγελματικού τομέα.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι το ΣΤΕ απέρριψε τον ισχυρισμό των αιτούντων περί παραβίασης των διατάξεων των άρθρων 4 και 5 του Συντάγματος με το σκεπτικό ότι δεν πρόκειται για αυθαίρετη εξομοίωση ανόμοιων περιπτώσεων, καθ' όσον ορίζεται στην ΚΥΑ ρητώς ότι η αναγνώριση της ισοτιμίας παρέχεται προς τους τίτλους σπουδών που χορηγούσαν τα ΤΕΙ έως τις 10-06-2003, ήτοι σε χρόνο πριν από την πλήρη «ανωτατοποίησης» τους.

Συμπερασματικά, το ΣΤΕ ορθώς αποφάνθηκε την επικύρωση της ανωτέρω Υπουργικής Αποφάσεως καθώς ο νομοθέτης τόσο με τον ν. 4481/2017, όσο και με την εν λόγω ΚΥΑ προέβη σε ένα τολμηρό βήμα (Ελευθερόγλου 2018), προς την αποκατάσταση της νομικής και επαγγελματικής ανασφάλειας όπου είχε δημιουργηθεί, ακολουθώντας πιστά τις Συνταγματικές επιταγές και σκοπιμότητες. Ωστόσο, η ανωτέρω ρύθμιση ουδέποτε θα μπορούσε να θεωρηθεί ως λυσιτελής και πρόσφορη στην επίλυση του ακανθώδους ζητήματος που ταλανίζει έως και σήμερα την Ελληνική Έννομη τάξη σχετικά με τη θέση της Ανωτέρας Εκπαίδευσης εντός της έννομης τάξης εν γένει και κατά προέκταση του νομοθετικού ετεροπροσδιορισμού του status των τίτλων που χορηγούσαν και χορηγούν οι Ανώτερες Καλλιτεχνικές Σχολές. Η αμέσως προλεχθείσα ανασφάλεια έμελλε να ανατεθεί υπό την κρίση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικράτειας κατόπιν της παραπομπής της Επταμελούς Σύνθεσης με την υπ. αρ. 1781/2024 αποφάσεως του ιδίου Δικαστηρίου, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 100 του Συντάγματος, λόγω κήρυξης της αντισυνταγματικότητας του ΠΔ 85/2022.

Η έκδοση της ανωτέρω αποφάσεως προκλήθηκε κατόπιν ασκήσεως αιτήσεως ακυρώσεως¹³¹ κατά του ΠΔ 85/2022, ενώπιον του ιδίου Δικαστηρίου, με αίτημα την ακύρωση του Διατάγματος ως καστρατηγέντος του Συντάγματος και συγκεκριμένα των διατάξεων των άρθρων 4 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 16 παρ. 7 του Συντάγματος. Όπως είναι αντιληπτό, η εν λόγω απόφαση, πέραν της κρίσης περί αντισυνταγματικότητας

του ως άνω Διατάγματος,¹³² η οποία αυτοτελώς αποτελεί ένα ρηξικέλευθο βήμα, φέρει ιδιαίτερη σημασία, καθώς αποτελεί την αρχή επίλυσης των διαχρονικών αιτημάτων του καλλιτεχνικού χώρου (βλ. ανωτέρω).

Ειδικότερα, το Δικαστήριο, επιβεβαιώνοντας την υπ. αρθ. 922/2023 Απόφασή του, δέχτηκε ότι ο χαρακτηρισμός της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης ως «Ανώτερας» και η ένταξή της στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όπως εξαγγέλλεται στο ν. 1158/1981, δεν έπαψε να ισχύει,¹³³ παρά τη μετατροπή των ΤΕΙ σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, γεγονός το οποίο δεν επέδρασε στο χαρακτήρα των Σχολών Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης ως Ανώτερων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, ούτε μετέβαλε το περιεχόμενο ή τον σκοπό της ειδικής αυτής εκπαίδευσης που παρέχεται από τις εν λόγω Σχολές. Έτσι, κατέληξε ότι οι Ανώτερες Σχολές Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης αναμφίβολα ανήκουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και ότι ο νομοθέτης, σύμφωνα με τη συνταγματική διάταξη του άρθρου 16 παρ.7 δεσμευόταν να διακρίνει τους αποφοίτους των σχολών αυτών από τους αποφοίτους σχολών δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επομένως, κατά την κρίση του Δικαστηρίου η αυθαίρετη εξομοίωση, κατά το προσβαλλόμενο Διάταγμα, των αποφοίτων καλλιτεχνικών σχολών καθιστά τους τίτλους που χορηγούν οι σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ισοδύναμους με τους τίτλους που χορηγούν φορείς δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα το ως άνω Διάταγμα να παραγκωνίζει την οριζόμενη στην παρ. 7 του άρθρου 16 του Συντάγματος κατοχύρωση της εκπαίδευσης ανώτερης βαθμίδας.

Ωστόσο, η ανωτέρω θέση δεν έτυχε ομοφώνου αποδοχής, καθώς ο Πρόεδρος του Τμήματος και μία Σύμβουλος διατύπωσαν μειοψηφική άποψη¹³⁴ κατά την οποία από τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος δεν απορρέει δέσμευση του νομοθέτη ως προς τη διαβάθμιση των επαγγελματικών σχολών. Αντιθέτως, κατά την εν λόγω ερμηνευτική εκδοχή, καταλείπεται στον κοινό νομοθέτη ευρεία διακριτική ευχέρεια να καθορίζει το επίπεδο εκπαίδευσης κάθε επαγγελματικής σχολής -ανώτερης ή μη- καθώς και να προσδιορίζει τα αντίστοιχα επαγγελματικά δικαιώματα που συνδέονται με τον τίτλο σπουδών που εκάστη σχολή απονέμει. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τη μειοψηφία, δεν υφίσταται συνταγματικό κώλυμα για τη μεταβολή του χαρακτήρα μίας σχολής ανώτερης εκπαίδευσης, ούτε για τη συνακόλουθη τροποποίηση ή ακόμη και μείωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των αποφοίτων της. Όπως τονίζει η μειοψηφία, ενώ αναγνωρίζει ότι οι Ανώτερες Καλλιτεχνικές Σχολές, και δη εκείνες που λειτουργούν σύμφωνα με τον ν. 1158/1981, εντάσσονται τυπικά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αντικρούει τη θέση περί της υποχρέωσης του κοινού νομοθέτη ή της κανονιστικής δράσης Διοίκησης να προβεί στην ίδρυση διακριτής κατηγορίας προσωπικού -διαμεσολαβούσας μεταξύ των κατηγοριών Δευτεροβάθμιας (ΔΕ) και Τεχνολογικής ή Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΤΕ/ΠΕ)- προς στελέχωση από αποφοίτους των ως άνω καλλιτεχνικών σχολών.

Όπως διαφαίνεται από τη σκέψη της μειοψηφίας, η προλεχθείσα προσέγγιση ερείδεται επί της διαπίστωσης ότι, η παρεχόμενη από τις Ανώτερες Καλλιτεχνικές Σχολές εκπαίδευση συνιστά ειδική επαγγελματική εκπαίδευση, η οποία, λόγω της ιδιομορφίας και της αποστολής της, αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στη μετάδοση εφαρμοσμένων γνώσεων και πρακτικών δεξιοτήτων, απολύτως αναγκαίων για την άσκηση συγκεκριμένων καλλιτεχνικών επαγγελμαμάτων. Συνεπώς, κατά την εν λόγω άποψη, ο τίτλος σπουδών που χορηγείται στους αποφοίτους των σχολών αυτών δεν θεμελιώνει

αξίωση ισοτιμίας με τίτλους τεχνολογικής εκπαίδευσης (ιδίως μετά την κατάργηση των ΤΕΙ) ούτε γεννά δικαίωμα πρόσληψης στη Δημόσια Διοίκηση σε θέσεις ειδικής εκπαιδευτικής βαθμίδας ή κλάδου.

Τέλος, διάσταση απόψεων υπήρξε και ως προς το ζήτημα της αντιστρατήγησης του επίδικου Διατάγματος ως προς τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ.1 και 5 παρ.1 του Συντάγματος. Ενώ η πλειοψηφία δέχτηκε την παραβίαση των ως άνω διατάξεων, η αποκλίνουσα γνώμη υποστήριξε ότι το εν λόγω διάταγμα δεν συνιστά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας και της αξιοκρατίας, ούτε του άρθρου 103 παρ. 7 του Συντάγματος¹³⁵, και τούτο διότι, κατά την ανωτέρω γνώμη, ο νομοθέτης έδρασε εντός των ορίων της εξουσιοδότησής του και θέσπισε τα προσόντα του κλάδου Καλλιτεχνικών Επαγγελματιών με βάση γενικά και αντικειμενικά κριτήρια, που τελούν σε συνάφεια με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες θέσεων στο Δημόσιο και την αρχή της αξιοκρατίας. Επομένως, η αποκλίνουσα άποψη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι αφού οι απόφοιτοι των ιδρυθειςών Καλλιτεχνικών Σχολών βάσει του ν. 1158/1981 λαμβάνουν τίτλους σπουδών που πιστοποιούν τις ειδικές γνώσεις και δεξιότητες για την άσκηση συγκεκριμένου επαγγέλματος, ήτοι σχετικά με την καλλιτεχνική τους ιδιότητα, δεν αντίκειται το επίδικο Διάταγμα του Συντάγματος καθότι δεν υφίσταται ανόμοια μεταχείριση ομοίων καταστάσεων για την πρόσληψη των προσόντων των δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις διάφορες της καλλιτεχνικής τους εκπαίδευσης.¹³⁶

Συμπερασματικά, εκ πρώτης όψεως η πλειοψηφία της επταμελούς σύνθεσης του ΣΤΕ, διαφαίνεται ότι αναγνώρισε τη θέση της Ανωτέρας Εκπαίδευσης εντός της έννομης τάξης, αναγάνοντας τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος σε γενικότερη αρχή, την οποία ο εκάστοτε νομοθέτης υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη. Εν τέλει όμως, όπως κατάδηλα διαφαίνεται και από το σκεπτικό της μειοψηφούσας θέσης, προκύπτει ότι η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας δεν έχει αποκρυσταλλωθεί, καθότι ακόμα και αν δεν αναφέρεται ρητώς στις σκέψεις της μειοψηφίας, η τελευταία, συνάγεται έμμεσα ότι έλαβε υπόψη τη διάταξη του άρθρου 71 του ν. 5016/2023, σύμφωνα με την οποία κατ' ουσίαν δημιουργούνται καλλιτέχνες «δύο ταχυτήτων» αναλόγως με το αν ο κάτοχος τίτλου σπουδών καλλιτεχνικής εκπαίδευσης επιδιώκει τον διορισμό του στον δημόσιο τομέα σε θέση αμιγώς καλλιτεχνικού έργου ή μη. Εξεταστέο παραμένει βέβαια, νομικά το κατά πόσον η διάκριση ενός έργου σε καλλιτεχνικό, επαγγελματικό και επιστημονικό είναι ορθολογική και όχι αυτοϋπονομευτική.

Κλείνοντας, λαμβάνοντας κατά νου όλα τα ανωτέρω, εύλογα διαπιστώνεται ότι η υπ. αριθμ. 1781/2024 του Συμβουλίου της Επικρατείας, απόφαση δεν αποτέλεσε τη λυδία λίθο, αλλά η Ολομέλεια του Δικαστηρίου είναι επιφορτισμένη με την οριστική λύση του ζητήματος, η οποία μάλιστα, αναγκαία, θα αποφανθεί και για το ακριβές περιεχόμενο της Ανωτέρας Εκπαίδευσης κατά το Ελληνικό Σύνταγμα και της θέσης αυτής εντός της Ελληνικής έννομης τάξης.

Συμπέρασμα

Όπως προκύπτει από τα ανωτέρω, πρόδηλα διαφαίνεται ότι τόσο το ζήτημα της νομικής φύσης της Ανωτέρας Εκπαίδευσης όσο και η διαχρονική υποβάθμιση των τίτλων σπουδών των Ανωτέρων Καλλιτεχνικών Σχολών έχει ταλανίσει τα Διοικητικά Δικαστήρια με αποκορύφωμα τη μειοψηφούσα γνώμη στην απόφαση με αριθ.

922/2023 του Συμβουλίου της Επικρατείας. Ωστόσο, το ίδιο Δικαστήριο κατά τη γνώμη του γράφοντος, με την ως άνω απόφασή του προέβη στην έκδοση μιας απόφασης ιστορικής σημασίας για τον κλάδο των καλλιτεχνών και μείζονος σημασίας για τον νομικό μας πολιτισμό. Με την απόφαση αυτή, αίρονται κρατικές αβελτηρίες, στρεβλώσεις και παρανοήσεις δεκαετιών, ανάγεται, δε, το πρώτον, ρητά, με δικαστική απόφαση, η ανώτερη καλλιτεχνική εκπαίδευση, στο αρμόζον συνταγματικό επίπεδο. Η απόφαση αυτή, θεμελιώνοντας τον Ανώτερο χαρακτήρα των καλλιτεχνικών σχολών στο άρθρο 16 παρ. 7 του Συντάγματος, εφόσον διαβαστεί προσεκτικά, επιφέρει καταλυτικές έννομες συνέπειες τόσο ως προς το επαγγελματικό, όσο και ως προς το ακαδημαϊκό καθεστώς των καλλιτεχνών.

Κλείνοντας, δέον να σημειωθεί ότι το ως άνω πολυπαραγοντικό νομικό ζήτημα παρότι θα κριθεί οριστικά από την Ολομέλεια του Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου της χώρας, όπως ήδη ειπώθηκε, ενδέχεται να μην προσδιοριστεί οριστικά η θέση της Ανώτερης Εκπαίδευσης στο πλαίσιο προσόντων, καθότι αποκλειστικά αρμόδια είναι η νομοθετική εξουσία. Τί επίπεδο λοιπόν καταλαμβάνει η Ανώτερη Εκπαίδευση στο ενωσιακό πλαίσιο προσόντων και με τί επίπεδο αντιστοιχείται; Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα οποία μετονομάστηκαν με το άρθρο 3 του ν. 5082/2024 σε Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης, καταλαμβάνουν το αυτό επίπεδο ή έτερο και κατώτερο, καθότι θεωρούνται μεταλυκειακή εκπαίδευση; Σε κάθε περίπτωση όμως, οποιαδήποτε μελλοντική κρατική ρύθμιση δέον να λαμβάνει υπόψη της τις κρίσιμες αυτές νομικές σκέψεις, εφόσον μάλιστα αυτές επικυρωθούν και από την Ολομέλεια του Ανώτατου Διοικητικού Δικαστηρίου, πράγμα το οποίο εκτιμάται ότι είναι άκρως πιθανό. Η γνώμη του γράφοντος είναι ότι εάν ταυτιστεί το επίπεδο της ανώτερης με αυτό της μεταλυκειακής εκπαίδευσης (πλέον κατ' όνομα ανώτερης) έχει λάβει χώρα ένα βήμα έμπροσθεν και ταυτόχρονα δυστυχώς δύο βήματα πίσω.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελευθερόγλου, Ε. (2018) «Η αναγνώριση της ισοτιμίας των τίτλων σπουδών καλλιτεχνικών σχολών με αυτούς των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων». *Το Σύνταγμα*, 03/2018.

**«Η ΜΟΥΣΙΚΗ ΕΙΝΑΙ Η ΖΩΗ ΜΟΥ»:
«DO-IT-YOURSELF» ΚΑΡΙΕΡΕΣ, ΧΡΟΝΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ
ΑΦΗΓΗΣΕΙΣ ΖΩΗΣ ΑΠΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ ΜΟΥΣΙΚΟΥΣ**

*Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου
Γιάννης Τσιουλάκης*

Η μελέτη της δημιουργικής εργασίας μεταξύ άλλων επικεντρώνεται σε καίρια ερωτήματα γύρω από την οριοθέτηση του επαγγελματισμού: ποια/ποιος και μέσω ποιων κριτηρίων ικανοποιεί τις συνθήκες του/της «επαγγελματία»; Τι προβλήματα εγείρει η συνεχής εναλλαγή μεταξύ υπο-, ετερο- και πολυ-απασχόλησης στη σταδιοδρομία ενός δημιουργικά εργαζόμενου ατόμου αλλά και στη συγκρότηση της ίδιας της επαγγελματικής του ταυτότητας; Με ποιους τρόπους αντιμετωπίζεται και βιώνεται η εργασία ως επάγγελμα; Ποιος είναι εν τέλει ο ρόλος της εργασίας που συνδέεται με τη δημιουργικότητα, το συναίσθημα και την αισθητική -όπως αυτές ενσαρκώνονται στην παραγωγή συμβολικών αγαθών και πρακτικών- στη βιογραφία των συντρόφων μας στο πεδίο, και πώς αυτός συγκροτεί την καλλιτεχνική τους υποκειμενικότητα και την επαγγελματική τους ταυτότητα; Μέλημα του παρόντος κειμένου είναι να αναδείξει το ρόλο της χρονικότητας (temporality) στην απάντηση αυτών των ερωτημάτων. Μέσα στο πλαίσιο ευρημάτων από το πεδίο που έχουν παρουσιαστεί στο Κεφάλαιο 5 αυτού του τόμου, όπου αναλύουμε κριτικά την εργασιακή συνθήκη και το φαινόμενο του επαγγελματισμού ως συνεχή διαπραγμάτευση με αντιξοότητες που καλλιεργούνται μέσα στη νεοφιλελεύθερη συνθήκη της εργασιακής επισφάλειας, εδώ θέλουμε να εμβαθύνουμε στα θεωρητικά διακυβεύματα που προκύπτουν από την αφήγηση ζωής ως σχόλιο πάνω στο βιογραφικό και τον εργασιακό χρόνο.

Αντλώντας από εθνογραφική έρευνα και συζητήσεις «βάθους» με μουσικούς στον αστικό χώρο και την περιφέρεια τα τελευταία είκοσι χρόνια, αλλά και από την ποιοτική έρευνα μέσα στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος τα δεδομένα του οποίου παρουσιάζονται στον παρόντα τόμο, σε ό,τι ακολουθεί επιχειρούμε να αναδείξουμε τη δυναμική πολλαπλότητα που χαρακτηρίζει τη βιογραφική προσέγγιση και ειδικότερα τις αφηγήσεις ζωής στην ανάλυση της δημιουργικής εργασίας.¹³⁷ Με πυξίδα την περιήγησή μας στην ενδεχομενικότητα και ρευστότητα των εννοιολογήσεων της επαγγελματοποίησης στις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες (ΠΔΒ), ειδικότερα σε έναν κόσμο προηγμένης «επισφάλειας», φιλοδοξούμε να αναδείξουμε πώς η προσήλωση στην αφήγηση ζωής μάς επιτρέπει να μελετήσουμε τον τρόπο με τον οποίο τα υποκείμενα της έρευνάς μας βιώνουν και επεξεργάζονται τις εργασιακές ανακατατάξεις, την επαγγελματοποίησή τους και τις μεταβολές στις συνθήκες

της ύπαρξής τους, εντός ενός ολοένα και πιο απροσδιόριστου, πολύπλοκου και μεταβαλλόμενου κοινωνικού και εργασιακού τοπίου, όπως είναι αυτό της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας. Υπό αυτό το πρίσμα, η αφήγηση ζωής είναι καθοριστική για την εμβάθυνση της κατανόησης του φαινομένου της εργασίας στους δημιουργικούς κλάδους. Οι αφηγήσεις αυτές δεν είναι απλώς περιγραφικές· λειτουργούν ως μέσα κατανόησης των επιδράσεων και των προσλήψεων του χρόνου -βιογραφικού και εργασιακού (αυτού που ονομάζουμε χρονικότητα)- στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και της καθημερινής επιβίωσης.

Αναλύοντας την επισφάλεια μέσα από την οπτική της προσωπικής αφήγησης, δε σημαίνει εξατομίκευση της εμπειρίας έξω από το πλαίσιο της συστημική καταπίεσης των εργαζομένων ως αποτέλεσμα του νεοφιλελεύθερου καπιταλισμού. Οι ΠΔΒ εξάλλου, όπως έχουν αναλύσει η Isabell Lorey (2011) και η Angela McRobbie (2016), έχουν ιστορικά αποτελέσει πεδία πειραματισμού για «ελαστικά» εργασιακά μοντέλα που χρησιμοποιούν την επισφάλεια ως εργαλείο χειρισμού. Όπως θα αναδείξουμε σε αυτό το κεφάλαιο, οι προσωπικές αφηγήσεις ζωής αποτελούν δημιουργικές αρθρώσεις διαλόγου μεταξύ του ατομικού και του συλλογικού, στο βαθμό που οι μουσικές σταδιοδρομίες αναπτύσσονται (ή κατακερματίζονται) πάντα μέσα σε χρονικότητες που είναι βαθιά κοινωνικές. Οι χρονικότητες που μας απασχολούν εδώ βιώνονται μαζί με μουσικούς συνοδοιπόρους/-ισσες, μία επαγγελματική κοινότητα που υπόκειται στις ίδιες συστημικές και συλλογικές παθογένειες, ακόμα και αν τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας δεν είναι άμεσα ορατά στην προσωπική αφήγηση.

Προτείνουμε ειδικότερα ότι κριτικές προσεγγίσεις και προβληματοποιήσεις στο θέμα του επαγγελματισμού δεν μπορούν παρά να αναπτυχθούν πέρα από το παραδοσιακό δίπολο επαγγελματίας-ερασιτέχνης και πάντα σε σύζευξη με την ανάδειξη των παραμέτρων της εργασίας που σχετίζονται με τη χρονικότητα, όπως αυτή αποτυπώνεται στις αφηγήσεις ζωής. Όπως μας θυμίζουν, εξάλλου, οι Serafini και Banks,

Μελετώντας τις διαφορετικές θεσιακότητες των καλλιτεχνών σε σχέση με τον χρόνο, δεν αποκτούμε μόνο μια πιο ακριβή κατανόηση του πώς οργανώνονται, βιώνονται και γίνονται αντικείμενο διαχείρισης οι ζωές των επαγγελματιών καλλιτεχνών, αλλά και μια πιο σαφή κατανόηση της ίδιας της επισφάλειας (Serafini and Banks 2020: 353).

Πριν όμως διερευνήσουμε αυτές τις παραμέτρους, είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι η χρονικότητα στην καλλιτεχνική εργασία δεν είναι μονοδιάστατη. Ακολουθώντας τον Henri Bergson (2004 [1965]) που υποστήριξε ότι μπορούμε να βιώνουμε διαφορετικές μορφές χρόνου, ή αυτό που ονομάζει «ροές», ταυτόχρονα, η συνθετότητα αυτού που ονομάζουμε χρονικότητα συνίσταται στον τρόπο με τον οποίο οι διαφορετικές «ροές» συνυπάρχουν και αλληλεπιδρούν, και οι αφηγήσεις ζωής αποτελούν εμβληματικό μέσο για τη ανάδειξή τους.

Για τις ανάγκες του παρόντος κειμένου, μέσα από τις αφηγήσεις ζωής θα συζητήσουμε δύο διαστάσεις της χρονικότητας:

Α) *Τη βιογραφική χρονικότητα*. Αυτή η διάσταση αφορά στον τρόπο με τον οποίο τα υποκείμενα βιώνουν και αφηγούνται την πορεία της καλλιτεχνικής τους ζωής σε συνάρτηση με τον χρόνο. Αυτή η χρονικότητα με τη σειρά της περιλαμβάνει δύο αλληλένδετες πτυχές: τη συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας και την ηλικία. Μέσα από τις αφηγήσεις, παρακολουθούμε πώς η συγκρότηση της επαγγελματικής

ταυτότητας δεν εμφανίζεται ως δεδομένη ή γραμμική αλλά ως διαδικασία που μεταβάλλεται, αμφισβητείται και επαναπροσδιορίζεται μέσα στον χρόνο. Η ηλικία, δε, ως κοινωνικά φορτισμένο βιογραφικό στοιχείο, επηρεάζει τις δυνατότητες ένταξης ή συνέχισης της επαγγελματικής δραστηριότητας, τις προσδοκίες για το μέλλον, αλλά και την ίδια την αντίληψη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Στο σύνολό τους, οι πτυχές αυτές της βιογραφικής χρονικότητας αναδεικνύουν τη συνθετότητά της και συμβάλλουν στην κατανόηση των τρόπων με τους οποίους η εργασία στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες προσλαμβάνεται, αμφισβητείται ή επανεφευρίσκεται στο βίωμα των ίδιων των δημιουργών.

Β) Την έννοια της *χρονικής φτώχειας*. Αυτή η δεύτερη διάσταση παραπέμπει σε ένα ποιοτικά υποβαθμισμένο, επισφαλές και ασύμμετρα κατανομημένο βίωμα του χρόνου. Αφορά την άνιση πρόσβαση στον διαχειρίσιμο, προβλέψιμο και ελεγχόμενο χρόνο, αλλά κυρίως σχετίζεται με την αδυναμία να προγραμματίσει κανείς τη ζωή του, να σχεδιάσει το μέλλον ή να αποκτήσει μια αίσθηση συνέχειας στην πορεία της ζωής και της εργασίας του. Ταυτόχρονα σχετίζεται με την ίδια την εργασιακή χρονικότητα, όπως αυτή βιώνεται μέσα από τη ρυθμικότητα και τις ασυνέχειες της εργασιακής εμπειρίας· τον κατακερματισμό ανάμεσα σε εντατικές και άκαρπες περιόδους, τις εναλλαγές σε ωράρια, την εποχικότητα ή και την αναγκαστική ευελιξία. Αυτά τα χαρακτηριστικά συνδέονται άμεσα με τη βιωμένη εμπειρία του εργασιακού χρόνου των καλλιτεχνών/ίδων, και τα οποία θα διερευνηθούν εδώ υπό το πρίσμα της συνθήκης της επισφάλειας, όπως αυτή συγκροτείται μέσα από τις πολλαπλές κρίσεις στο ελληνικό συγκείμενο. Μέσα από αυτή την οπτική, η επισφάλεια φαίνεται να ροκανίζει το βιογραφικό χρόνο, καθώς η επαγγελματική ταυτότητα καθίσταται ρευστή, ενώ η αίσθηση του εαυτού μέσα στον χρόνο γίνεται ασυνεχής και θρυμματισμένη. Εδώ οι αφηγήσεις ζωής μάς επιτρέπουν να συλλάβουμε τη χρονική φτώχεια όχι ως αφηρημένο φαινόμενο αλλά ως βιωματική εμπειρία της αβεβαιότητας, που συνεπάγεται την ψυχική φθορά του διαρκούς αυτοσχεδιασμού και την κόπωση του να πρέπει κανείς να ζει στο «τώρα» και «να είναι έτοιμος για όλα» ανά πάσα στιγμή.

Στο σύνολό τους οι πτυχές της χρονικότητας, όπως αυτές αναπαριστώνται στη δυναμική του αφηγηματικού χρόνου των υποκειμένων καλλιτεχνών, μπορούν να μας βοηθήσουν να διερευνήσουμε σε βάθος τις ιδεολογικές, συναισθηματικές, και ενσώματες πτυχές της εργασιακής εμπειρίας, και συνεπώς να εξασφαλίσουν την κατανόηση της πολιτικής οικονομίας του επαγγέλματος. Επιπλέον, η οπτική της χρονικότητας αναδεικνύει ότι η ικανότητα να βιωθεί η επαγγελματική ζωή ως μια γραμμική εμπειρία συνέχειας, σε «βιογραφικό χρόνο», με διακριτά στάδια, σταθερά νοήματα ή ως γραμμική εξέλιξη, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο (Banks 2019), είναι κάθε άλλο παρά δεδομένη, και υπόκειται σε όρους, ασυνέχειες και ανισότητες.

Στο κείμενο που ακολουθεί, ξεκινάμε με μία οριοθέτηση του επαγγελματισμού ως ιδιαίτερου πεδίου μουσικής δράσης και εξετάζουμε τη σημασία της χρονικότητας στην παρούσα κοινωνική και οικονομική συνθήκη. Στη συνέχεια, εξετάζουμε το φαινόμενο της χρονικότητας μέσα από τις δύο διαστάσεις που εκθέσαμε παραπάνω. Πρώτα προσεγγίζουμε τη βιογραφική χρονικότητα μέσα από αφηγήσεις που σχετίζονται με τη συγκρότηση επαγγελματικής ταυτότητας και τον ταυτοτικό παράγοντα της ηλικίας, και έπειτα αναλύουμε μαρτυρίες που επικεντρώνονται στη χρονική φτώχεια.

Επαγγελματισμός και ερασιτεχνισμός: ένα πολυσυζητημένο δίπολο

Στην ερώτηση αν φανταζόταν από μικρός ότι θα ασχοληθεί επαγγελματικά με τη μουσική, ο Πέτρος, με καταγωγή από το νησί της Πάρου αλλά επαγγελματική δραστηριότητα στην Αθήνα, μας είπε:

Όχι ρε τι λες, τρελός είσαι; Δεν είχα καμία συνείδηση μουσικού. Και μέχρι τα είκοσι-κάτι που έπαιξα επαγγελματικά, δεν πήγαινε το μυαλό μου ότι θα γινόμουν μουσικός. Ούτε για πλάκα! Λοιπόν άκου να δεις Γιάννη (πω πω, θα σου διηγηθώ όλη μου τη ζωή τώρα...) εμείς είχαμε μια ταβέρνα. Εγώ μεγαλώνοντας, ξέρεις, οι αναμνήσεις μου ήταν μέσα σε μια ταβέρνα που είχαμε στην Πάρο. Μέσα στην ταβέρνα υπήρχε ένα πιάνο, οι γονείς μου νοικιάσανε την ταβέρνα μαζί με το πιάνο. Κάποια στιγμή γύρω στα... πέντε χρονών ήμουν...; φιλοτιμηθήκανε και φέραν έναν τεχνικό και το φτιάξανε το πιάνο. Τη θυμάμαι αυτή τη μέρα! πέντε χρονών θυμάμαι να.. λάμπει το φως!! [γέλια] Ότι ανοίγει το παιχνίδι. Άνοιξε το παιχνίδι λοιπόν, από δω από κει, κάποια στιγμή συνειδητοποίησα ότι μπορείς να παίζεις μελωδίες. Από εκεί ξεκίνησαν όλα, και τώρα κολλάω ένσημα ως μουσικός. Ήταν σαν ευθεία γραμμή από κει και πέρα. (Πέτρος, 40 ετών, μπασίστας)

Ο Ντίνος, παρότι αναγνωρίζει εκ του αποτελέσματος, όπως ο ίδιος λέει, ότι είναι επαγγελματίας μουσικός, την ίδια στιγμή φαίνεται να «ενοχλείται» κάπως από αυτή την ταμπέλα:

Ίσως αυτός που έχει διαχωρίσει λίγο το... το καλλιτεχνικό ή το ψυχικό του αίτημα για τα πράγματα και εξαντλείται στο [...] να το κάνει σαν δουλειά καθαρά, δηλαδή περνάω τα κομμάτια, παίζω, είναι αυτή η δουλειά μου, θα πάμε στο τάδε μαγαζί κάθε Παρασκευή-Σάββατο και θα κάνουμε αυτό... ο επαγγελματίας έχει λίγο την έννοια του «δε δίνω την ψυχή μου», ότι κατά κάποιον τρόπο αποστασιοποιούμαι απ' αυτό που κάνω... επαγγελματίας ίσον λιγότερο καλλιτέχνης (Ντίνος, 40 ετών, μπουζουξής).

Τα συγκεκριμένα αποσπάσματα με τις αφηγήσεις του Πέτρου και του Ντίνου, αναδεικνύουν πολύ εύγλωττα τη δυναμική πολλαπλότητα που χαρακτηρίζει τις αφηγήσεις ζωής στην ανάλυση της δημιουργικής εργασίας γενικότερα, και ειδικότερα στην προσέγγιση του φαινομένου του επαγγελματισμού/επαγγελματοποίησης στη μουσική εργασία. Για τον Πέτρο, ακόμη και το επαγγελματικό παίξιμο (προφανώς εννοεί το παίξιμο με αμοιβή) δεν ήταν αρκετό για να αποκτήσει επαγγελματική συνείδηση με ό,τι και αν σημαίνει αυτό (π.χ. «τώρα κολλάω ένσημα ως μουσικός»), ενώ την ίδια στιγμή διατυπώνει τη σχέση του με τη μουσική σαν μια ευθεία γραμμή, μια γραμμική ιστορία συνέχειας που ξεκινά από την πρώιμη παιδική του ηλικία. Αυτή δε φαίνεται να διαρρηγγύεται παρά τις όποιες αλλαγές στο επαγγελματικό του στάτους, τις οικονομικές του απολαβές, τις μουσικές του δεξιότητες, την ικανότητά του να βιοπορίζεται ή όχι από αυτό. Για τον Ντίνο, το διακύβευμα του επαγγελματισμού δεν είναι απλά πραγματιστικό (για παράδειγμα βασισμένο στη συνθήκη του βιοπορισμού) αλλά και αξιακό, και ως ένα βαθμό μπορεί να αντιφάσκει με το καλλιτεχνικό/δημιουργικό κίνητρο, αφού θεωρεί ότι κάποιες προσλήψεις του επαγγελματισμού αποκλείουν την καλλιτεχνική έκφραση.

Την ίδια στιγμή για τους Ρομά/Γύφτους μουσικούς της έρευνας της Θεοδοσίου

(Theodosiou 2008, 2013, Θεοδοσίου 2009) η όλο και αυξανόμενη α-δυνατότητά τους να βιοποριστούν από τη μουσική, σε καμία περίπτωση δε σηματοδότησε το τέλος του αυτοπροσδιορισμού τους ως επαγγελματίες μουσικοί, ή την αλλαγή του ταυτοτικού αφηγήματος του «εντόπιου γύφτου μουσικού», που έχει αναδειχθεί ως κεντρικό για τη διαμόρφωση της υποκειμενικότητάς τους ιστορικά, στις συνθήκες ακραίας επισφάλειας που πλέον ζουν. Το παράδοξο με όρους συμβατικής πολιτικής οικονομίας του επαγγέλματος έγκειται στο ότι δηλώνουν και αυτοπροσδιορίζονται με πάθος ως «επαγγελματίες μουσικοί» παρά το γεγονός ότι δεν ασφαλίζονται ως μουσικοί (στην πλειονότητά τους, ωστόσο, ποτέ δεν ασφαλίζονταν ως τέτοιοι), και δεν βιοπορίζονται αποκλειστικά από τη μουσική (μία συνθήκη που ιστορικά φαίνεται να αποτελεί ένα συνεχές με διάλειμμα τη συνθήκη του αποκλειστικού βιοπορισμού τους από τη μουσική). Στην ερώτησή μας στην παρούσα έρευνα (εθνογραφία/κέντρο νυκτερινής διασκέδασης στην περιφέρεια, Απρίλιος-Σεπτέμβριος 2024), στον Κώστα, νέο Ρομά/Γύφτο μουσικό, αν άλλαξε επάγγελμα, όταν ανέφερε ότι κάνει πρωινή δουλειά, η απάντησή του ήταν αφοπλιστική: «Όχι!... Απλώς δουλεύω εκεί».

Αναμφίβολα, η σχετική εθνομουσικολογική βιβλιογραφία ασχολήθηκε από πολύ νωρίς (Baily 1988, Becker 1951, Finnegan 1989, Merriam 1964, Merriam and Mack 1960)¹³⁸ με τη διάκριση μεταξύ ερασιτέχνη και επαγγελματία μουσικού και την προβληματοποίησε, αναδεικνύοντας τις ασάφειες της έννοιας του βιοπορισμού από τη μουσική, τη σχετικότητά της από το ένα πολιτισμικό πλαίσιο στο άλλο, αλλά και τις διφορετικές ερμηνείες σχετικά με την έννοια και το περιεχόμενο της μουσικής εργασίας και τις συναισθηματικές και αξιακές συνδηλώσεις του όρου «επαγγελματίας». Η νοηματοδότηση των όρων «δουλειά» και «παίξιμο» ενέχει, εξάλλου, πολύπλοκες αξιακές διαπραγματεύσεις που έχουν να κάνουν τόσο με κριτήρια επαγγελματισμού, όσο και με ιδεολογίες «έκφρασης», και «αυτονομίας» (Tsioulakis 2011a, 2013, 2021). Άλλωστε έχουμε ήδη αναλύσεις του τρόπου που ο επαγγελματισμός διαμορφώνει τις πρακτικές της μουσικής εκτέλεσης και την αισθητική, καθώς και την πρόσληψη της συνολικής εργασιακής συνθήκης (Tsioulakis, 2011b, 2013). Τέλος, η ρευστότητα που συνοδεύει την καθημερινή χρήση του όρου -καθώς μπορεί να αναφέρεται άλλοτε σε ικανότητες και δεξιότητες, άλλοτε σε ιεραρχίες και άλλοτε σε επιτυχία- συνηγορεί ακόμη περισσότερο στη δυσκολία προσδιορισμού του (Tsioulakis 2021: 27-53).

Βασική μας πεποίθηση, λοιπόν, στη συγγραφή αυτού του κειμένου είναι ότι η επαγγελματική συνείδηση και ο συσχετισμός της με τις όλο και αυξανόμενες εμπειρίες επισφάλειας δεν μπορεί να αναλυθεί διαζευγμένη από τις αφηγήσεις ζωής των ίδιων των επαγγελματιών. Οι αφηγήσεις ζωής, με τη δυνατότητά τους να αναδεικνύουν διαφορετικές χρονικότητες αναπαριστούν τις ιδεολογικές, συναισθηματικές και ενσώματες πτυχές της εργασιακής εμπειρίας, και δια φωτίζουν τις αξίες και τις ιδέες που συνδέονται με την έννοια του επαγγελματισμού και τις συνιστώσες που τον διαμορφώνουν. Υπό αυτό το πρίσμα μας ωθούν να αναμετρηθούμε με την εύθραυστη και θραυσματική γλώσσα της οριοθέτησης του επαγγελματισμού και των νοηματοδοτήσεών του.

Αναδιρθώσεις στο καλλιτεχνικό εργασιακό πεδίο: οι χρονικότητες στις DIY καριέρες στη σημερινή συνθήκη

Στην προσπάθειά μας να εισάγουμε την προσέγγιση των αφηγήσεων ζωής στην ανάλυση της εργασιακής εμπειρίας σε συνθήκες επισφάλειας, εμπνεόμαστε από τον

Mark Banks (2019). Εξετάζοντας σε ποιο βαθμό ο έλεγχος και η διαχείριση του χρόνου μπορεί να έχουν μετασχηματιστεί στο εργασιακό πεδίο των πολιτιστικών βιομηχανιών (και για ποιον), και συμβάλλοντας στη συνεχιζόμενη συζήτηση για τα προβλήματα της χρονικής (temporal) και κοινωνικής αδικίας στο πεδίο της εργασίας στις ΠΔΒ, ο Banks έρχεται να μας θυμίσει ότι:

η βιογραφία δεν είναι ένα παρωχημένο μοντέλο συσχετισμού εργασίας και ζωής. Αντίθετα, αυτό που απαιτεί κοινωνιολογική ερμηνεία είναι η δυνατότητα κατασκευής μιας συνεχούς βιογραφίας, μιας και η εμπειρία της χρονικότητας εξαρτάται από τη θέση του καθενός/καθεμίας σε σχέση με τα αποτελέσματά της [της βιογραφίας]» (2019: 552).

Στο βαθμό που η συνολική εμπειρία της χρονικότητας αναμφίβολα συγκροτεί τη διαμόρφωση μιας (αίσθησης συνεχούς) επαγγελματικής βιογραφίας, η έμφαση στην αφήγηση ζωής μάς επιτρέπει να διερευνήσουμε τις διακριτές αλλά αλληλοδιαπλεκόμενες χρονικότητες -βιογραφική χρονικότητα και χρονική φτώχεια- που αναδύονται ως καίριες στη σημερινή συνθήκη.

Υιοθετώντας αυτό το πλαίσιο ανάλυσης, είναι σημαντικό να αναφερθούμε εδώ στις βαθιές αναδιαρθρώσεις που παρατηρούνται πρόσφατα (και) στο καλλιτεχνικό εργασιακό πεδίο, με τη μείωση των συλλογικών εργασιακών πρακτικών και την ανάδυση όλο και πιο εξατομικευμένων εμπειριών της εργασίας και του χρόνου, και μορφών επαγγελματικής σταδιοδρομίας που καθορίζονται όλο και περισσότερο από τη λογική του do-it-yourself ή DIY (Banks 2007, Banks and Milestone 2011, Gill and Pratt 2008, McRobbie 2016). Παρά τις διαφορετικές αρχικές εννοιολογήσεις του όρου,¹³⁹ η DIY καριέρα εξελίσσεται σε πιο γενικευμένη στρατηγική επιβίωσης για μουσικούς που δραστηριοποιούνται χωρίς την ύπαρξη σταθερής εξαρτημένης εργασίας, καθώς συχνά υιοθετείται ως αναγκαία πορεία καριέρας λόγω της απουσίας σχετικής νομοθεσίας, κοινωνικού κράτους και δομών υποστήριξης που διασφαλίζουν εργασιακή σταθερότητα και ευκαιρίες απασχόλησης (Tarassi 2018, Threadgold 2018) και ανεξάρτητα από το αν τελικά το DIY ενέχει διαστάσεις πολιτικής ή πολιτισμικής αντίστασης σε ηγεμονικές υπερκουλτούρες (Slobin 1993: 29).

Ως αποτέλεσμα, η βιογραφική χρονικότητα της διαμόρφωσης μίας μουσικής καριέρας εκφράζεται ως μία εξατομικευμένη εμπειρία απέναντι σε συστημικά εμπόδια, προκλήσεις και ευκαιρίες, που εν τέλει διαμορφώνουν την υποκειμενικότητα του μουσικά εργαζόμενου και συνυφαίνονται με την ταυτότητά του. Η εξατομίκευση αυτή παρουσιάζεται με αμφίσημους όρους: τόσο ως απειλή όσο και ως ευκαιρία (Lorey 2011). Ως διαδικασία που στερείται εγγυήσεων (δικαιώματα κλπ.), αλλά χαρακτηρίζεται από αυξημένες ευκαιρίες να ασχοληθεί και να συμμετάσχει το εργαζόμενο υποκείμενο στην εργασία με τους δικούς του όρους, απαλλαγμένο από περιορισμούς ή παραδόσεις (βλ. Banks 2007, Ross 2013). Σε αυτές τις do-it-yourself σταδιοδρομίες (Beck 2000), που τόσο εξυμνούν οι λάτρεις της δημιουργικής οικονομίας εξάλλου, είναι ενδεικτικό ότι η αξία δεν μετρείται συνήθως σε μονάδες χρόνου εργασίας (π.χ. ένσημα) αλλά σε μη πραγματοποιημένες και μη υλοποιημένες ακόμη δυνατότητες (Sennett 2006, Adkins 2009), ενώ «είναι η εντονότερη έλλειψη εξωτερικών αναφορών και πόρων που φαίνεται να μην επιτρέπει στους εργαζόμενους να διαμορφώσουν το δικό τους προβλέψιμο και ελεγχόμενο μέλλον μέσα από τη δίνη των στιγμιαίων γεγονότων (Banks 2019: 549).

Η βιβλιογραφία έχει τεκμηριωμένα αναδείξει, ωστόσο, ότι οι DIY καριέρες παρότι παρουσιάζονται ως ευέλικτες και εναλλακτικές, αποκρύπτουν, σημαντικότερα ζητήματα, όπως την απουσία σταθερού εισοδήματος, την έλλειψη κοινωνικών δικαιωμάτων, την ανασφάλεια για το μέλλον και την κανονικοποίηση της απλήρωτης εργασίας (Gill and Pratt 2008, Shade and Jacobson 2015, Throsby and Zednik 2011). Ταυτόχρονα έχει φέρει στο προσκήνιο την κομβική αλληλεξάρτηση ανάμεσα στη δομική επισφάλεια και τις DIY καριέρες της δημιουργικής εργασίας στα νεοφιλελεύθερα πλαίσια (Lorey 2011, McRobbie 2016, Raunig 2011, Tarassi 2018).

Στο ελληνικό μουσικό πεδίο, η λογική της DIY καριέρας δεν αποτελεί πρόσφατο φαινόμενο, αλλά μάλλον συνέχεια μιας μακράς ιστορικής συνθήκης, όπου η αυτοσχέδια στρατηγική για τη συγκρότηση σταδιοδρομίας και η εργασιακή επισφάλεια την οποία αυτή συνεπάγεται, ήταν πάντοτε ο κανόνας και όχι η εξαίρεση. Η απουσία σταθερών επαγγελματικών δομών και οι άτυπες μορφές απασχόλησης χαρακτηρίζουν διαχρονικά την εργασία πολλών μουσικών, είτε στο περιθώριο, είτε στον πυρήνα της μουσικής βιομηχανίας. Η μάθηση και η επαγγελματική εξέλιξη δεν βασίζονται απαραίτητα στην τυπική εκπαιδευτική διαδρομή, αλλά διαμορφώνονται κυρίως μέσα από βιωματικές πρακτικές: επί σκηνής, στο στούντιο, στις καθημερινές σχέσεις με άλλους μουσικούς, αλλά και μέσα από την ενεργή εμπλοκή σε κοινότητες πολιτισμικής πρακτικής. Όπως έχει επισημάνει η Lucy Green (2002) στη μελέτη της για τους δημοφιλείς μουσικούς, οι προσωπικές, μη τυπικές μαθησιακές διαδρομές συνιστούν βασικό χαρακτηριστικό αυτού του πεδίου. Αυτό που διαφοροποιείται έντονα τα τελευταία χρόνια είναι η έντονη διείσδυση της ιδεολογίας του DIY επαγγελματισμού ακόμη και σε χώρους όπου στο παρελθόν υπήρχε σχετική εργασιακή σταθερότητα, όπως για παράδειγμα στον χώρο της κλασικής δυτικής μουσικής.¹⁴⁰ Ταυτόχρονα, νέα δεδομένα, όπως οι νέες τεχνολογίες -και ιδιαίτερα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οι πλατφόρμες διανομής και το οικιακό στούντιο- ενισχύουν την αυτοκατευθυνόμενη μάθηση, αναδεικνύοντας τη φιγούρα του μουσικού-επιχειρηματία, που οφείλει να αυτοδιαχειρίζεται την καλλιτεχνική του ταυτότητα, την προώθηση, την παραγωγή και συνολικά την επαγγελματική του διαδρομή.¹⁴¹ Έτσι, η τελευταία διαμορφώνεται ολοένα και περισσότερο μέσα από προσωπικές διαδρομές μάθησης, εναλλακτικές μορφές ένταξης και πειραματισμούς με το επάγγελμα, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την εργασιακή σταθερότητα και την επαγγελματική ταυτότητα.

Σε αυτές τις συνθήκες ιδιαίτερα, η χρονικότητα και η έκφρασή της μέσω των αφηγήσεων ζωής διαδραματίζουν καίριο ρόλο. Πέρα από τη βιογραφική χρονικότητα, όπως αυτή εκφράζεται μέσα από τη βίωση της ηλικίας και της DIY συγκρότησης επαγγελματικής ταυτότητας, τι συμβαίνει όταν η χρονικότητα του υποκειμένου δεν ορίζεται μόνο από την «εξωτερική» τεχνολογική ταχύτητα, αλλά κυρίως «από το πού εντάσσεται κανείς στη βιοπολιτική οικονομία του χρόνου» (Sharma 2014: 138); Εδώ αξίζει να σημειωθεί η σύνδεση του φαινομένου της επισφάλειας (και της διαδικασίας της επισφαλαιοποίησης) με μια καθολική κατάσταση «χρονικής φτώχειας» (Hardt and Negri 2009: 47). Η έλλειψη χρόνου ως πόρου για την πραγμάτωση δημιουργικής εργασίας υπονομεύει ολοένα και περισσότερο κάθε προσπάθεια για την εξασφάλιση ασφάλειας και συνέχειας στην εργασία (Armano, Bove and Murgia 2017, Gill and Pratt 2008, Standing 2011).

Η Lisa Adkins (2009, 2013) έχει καταθέσει μια από τις πιο σημαντικές προσπάθειες να κατανοηθεί κριτικά η μεταβαλλόμενη χρονικότητα στα διάφορα είδη πολιτιστικής

εργασίας, αναλύοντας πώς και σε ποιο βαθμό ο έλεγχος και η διαχείριση του χρόνου μπορεί να έχουν μετασχηματιστεί, καθώς και τα προβλήματα της χρονικής (temporal) και κοινωνικής αδικίας. Στο έργο της, η Adkins εστιάζει στην προσλαμβανόμενη μετατόπιση από την παραδοσιακή αντίληψη του χρόνου, τον «χρόνο του ρολογιού» (clock time), στον «χρόνο του συμβάντος» (event time). Μέσα στο πλαίσιο αυτής της χρονικής αναδιάρθρωσης, εξηγεί η Adkins, η κοινωνική εμπειρία της επισφάλειας φαίνεται να κυριαρχείται από τις φρενήρεις απαιτήσεις ενός πιο επιταχυνόμενου, ασταθούς και κατακερματισμένου κοινωνικού κόσμου. Μέσα στην κυριαρχία, λοιπόν, του «χρόνου του συμβάντος», καμία άλλη χρονικότητα δεν φαίνεται να είναι σχετική ή παρούσα (Sharma 2014), καθώς «οι καταστάσεις επισφαλούς απασχόλησης [...] συμβάλλουν στον περιορισμό των επιλογών όσον αφορά τους μελλοντικούς ορίζοντες» (Carmo, Cantante and Alves 2014: 354). Κατά συνέπεια, παρουσιάζοντας διάφορους συνδυασμούς «αβεβαιότητας, αστάθειας, ευπάθειας και ανασφάλειας» (Hewison 2016: 428), η επισφαλής εργασία χαρακτηρίζεται από την εμμονή στο «τώρα» και τη σταθερότητα της ασυνέχειας. Αυτή επιτείνεται από την πανταχού παρούσα παρουσία των ψηφιακών τεχνολογιών παραγωγής και επικοινωνίας, των οποίων οι δυνατότητες του να είσαι πάντα διαθέσιμος, «always on» (Gregg 2011) φαίνεται να επιταχύνουν και να εντείνουν τη διάσπαση της παραδοσιακής αντίληψης του χρόνου. Για την Adkins, σε έναν εργασιακό τομέα που βασίζεται σε ασυνήθιστα ισχυρές επενδύσεις, σε πρακτικές και τροπικότητες, όπως η δημιουργικότητα, το νέο, η καινοτομία, η πρωτοτυπία, η ταχύτητα και η ευελιξία, οι οποίες τείνουν να προτάσσουν τη «αμεσότητα» και την εσωστρεφή και εμμονική ενασχόληση με τις απαιτήσεις της άμεσης αποστολής (Banks 2019: 547) ο «χρόνος του συμβάντος» σηματοδοτείται από την παρακμή της «τυποποιημένης, αφηγηματικής βιογραφίας και των προβλέψιμων μελλοντικών γεγονότων» (Adkins 2013: 153), αλλά και από την ανάγκη να διερευνηθεί η ύπαρξη της δυνατότητας πρόσληψης (εναλλακτικών) μορφών μέλλοντος.

Ο Banks (2019) επεξεργαζόμενος τη σκέψη της Adkins για τη διασύνδεση της χρονικότητας της επισφάλειας με το «χρόνο του συμβάντος», αναφέρεται στην έννοια του βιογραφικού χρόνου (biographical time) ως κοινωνικά διαφοροποιημένη δυνατότητα αποφυγής της επισφάλειας. Όπως ο ίδιος γράφει:

η γραμμική εμπειρία του διαχειρίσιμου και ελεγχόμενου χρόνου -αυτό που θα αναφέρω εδώ ως «βιογραφικό χρόνο»- παραμένει διαθέσιμη σε *ορισμένους* εργαζόμενους στον πολιτισμό ακόμη και υπό τις συνθήκες της χρονικής διαταραχής που επιφέρει η επισφάλεια, στην οποία η Adkins έχει αναφερθεί πρόσφατα ως «χρόνο του συμβάντος» [...] η ικανότητα να ζει κανείς τον εργασιακό του βίο σε «βιογραφικό χρόνο», η ικανότητα να ελέγχει κανείς τον χρόνο με συνεχή και βιώσιμο τρόπο και να αποφεύγει την επισφάλεια είναι κοινωνικά διαφοροποιημένη και τείνει να αντανakλά καθιερωμένα πρότυπα κοινωνικής ανισότητας στις πολιτιστικές βιομηχανίες (Banks 2019: 543).

Όπως θα φανεί στη συνέχεια, όμως, η δική μας πρόσληψη της έννοιας της βιογραφικής χρονικότητας, είναι διαφορετική από την έννοια του βιογραφικού χρόνου που εισάγει ο Banks. Ενώ ο Banks παραπέμπει στην έννοια του διαχειρίσιμου και ελεγχόμενου χρόνου, ο οποίος σε συνθήκες επισφάλειας ανάγεται σε πολυτέλεια που είναι δύσκολο να επιτευχθεί, εμείς βλέπουμε την αφηγηματική άρθρωση της βιογραφικής χρονικότητας ως ένα πεδίο εξατομικευμένης αντίστασης του/της εργαζόμενου/ης μουσικού, σε πείσμα των αντιξοοτήτων. Σε αυτή μας τη θέση, εμπνεόμαστε

από τα λόγια του ανθρωπολόγου Michael Jackson (2002: 13), που τονίζει ότι «η διυποκειμενική ζωή περιλαμβάνει τον αγώνα της διαπραγμάτευσης, συμφιλίωσης, ισορρόπησης και μεσολάβησης μεταξύ αντιθετικών δυνατοτήτων ύπαρξης», και υπό αυτό το πρίσμα προτείνουμε ότι οι αφηγήσεις ζωής μπορούν να οπλίσουν τον/την αφηγητή/τρια ως εργαλεία ενδυνάμωσης, προκειμένου να «συμμετέχει σε ένα κόσμο που φαίνεται να τον/την αναιρεί και να τον/την αποδυναμώνει» (ό.π.: 16).

Επεκτείνοντας λοιπόν τις σκέψεις των παραπάνω, θα εστιάσουμε στη συνέχεια στην κατασκευή της βιογραφικής χρονικότητας μέσω των αφηγήσεων ζωής, στο πώς δηλαδή βιώνεται η χρονικότητα της εργασίας στις ΠΔΒ, με τρόπο ευαίσθητο σε θέματα υποκειμενοποίησης της εμπειρίας, αλλά και ανισότητας και επισφάλειας σε όλες τους τις εκφάνσεις. Μέσα από εξιστορήσεις συγκρότησης της επαγγελματικής ταυτότητας και την ανάλυση του παράγοντα της ηλικίας σε αυτή τη διαδικασία, θα διερευνήσουμε το βαθμό που η βιογραφική χρονικότητα, όπως αρθρώνεται αφηγηματικά, μπορεί να εξυπηρετεί τους/τις μουσικούς ως εργαλείο αντίστασης, ενάντια στις συστημικές παθογένειες, τους αποκλεισμούς και τις επισφάλειες που αντιμετωπίζουν και που τείνουν να κατακερματίσουν τη βιογραφική τους συνέχεια στο χρόνο. Θα αναρωτηθούμε, με άλλα λόγια, κατά πόσο ο βιογραφικός χρόνος μπορεί να παραμένει διαθέσιμος ως πόρος ακόμη και σε εκείνες/ους που πλήττονται βαρύτερα από τις συνθήκες επισφάλειας.

Βιογραφική χρονικότητα

Στις παρακάτω δύο ενότητες, θα αναλύσουμε την πρώτη διάσταση της χρονικότητας που μας απασχολεί, όπως εξηγήσαμε στην εισαγωγή, τη βιογραφική χρονικότητα, βλέποντάς την υπό το πρίσμα δύο αφηγηματικών παραμέτρων: της συγκρότησης της επαγγελματικής ταυτότητας και του ταυτοτικού παράγοντα της ηλικίας.

Συγκρότηση επαγγελματικής ταυτότητας ή η μουσική ως τεχνολογία του εαυτού;

Η σημαντικότητα της βιογραφικής χρονικότητας για τη μουσική εργασία αναδεικνύεται και από δύο επιπλέον παράγοντες: (α) την πρώιμη ηλικία απόκτησης μουσικών δεξιοτήτων σε σχέση με άλλους επαγγελματικούς κλάδους (Tsioulakis 2021: 27-53), και (β) την κεντρικότητα της μουσικής αισθητικής στη διαμόρφωση της ανθρώπινης ταυτότητας, ως μια μορφή «τεχνολογίας του εαυτού» για να δανειστούμε τα λόγια της Tia DeNora (1999). Ένας από τους παράγοντες διαφοροποίησης της μουσικής σταδιοδρομίας σε σχέση με άλλα επαγγέλματα, είναι ότι οι μουσικοί συχνά αρχίζουν να αναπτύσσουν δεξιότητες (πραγματικές αλλά και φαντασιακές, βλ. Tsioulakis 2011b) που θα χρησιμοποιήσουν αργότερα ως επαγγελματίες, ήδη από την παιδική ηλικία. Όπως για παράδειγμα μας λέει ο Κώστας:

Εγώ ούτως ή άλλως δεν είχα καμία, όχι διάθεση, ούτε καν στο μυαλό μου δεν υπήρχε ότι θα παίξω μουσική, γιατί από μικρός σχεδίαζα. Και στο μυαλό το δικό μου και της οικογένειάς μου ήταν ότι «α, θα γίνεις κάτι ανάλογο, κάτι αντίστοιχο.» Γραφίστας, σκιτογράφος, αρχιτέκτονας, οτιδήποτε. Εντάξει, ήρθε μια κιθάρα σπίτι, την είδα σαν παιχνίδι. Και το γεγονός αυτό είναι κάτι που μπορεί να με σώσει, ή να με έχει σώσει μέχρι τώρα, ότι τη μουσική την είδα σαν παιχνίδι από την αρχή. Δεν την είδα ούτε σε μελέτη,

ούτε σα δουλειά, σε καμία περίπτωση, ούτε τώρα το βλέπω έτσι. Ξεκίνησε σαν παιχνί-
δι. Ούτε διάβαζα ούτε τίποτα. Μόνος μου έμαθα να παίζω, μαζί με τον αδερφό μου.
Κάποια στιγμή μεγαλώνοντας μπήκα σε μία μπάντα, σε ένα γκρουπ, ξεκινήσαμε και
παίζαμε, και αυτό συνεχίστηκε με αμείωτους ρυθμούς (Κώστας, 45 ετών, μπασίστας).

Από μία διαφορετική σκοπιά, η Χρυσούλα μας λέει:

Ναι, η αλήθεια είναι ότι εγώ το πήγα τόσο σερί από μικρή που νομίζω δεν κατάλα-
βα πώς έγινε, δηλαδή τι εννοώ· ότι πήγαινε, ήταν τόσο η ζωή μου όλη, από πολύ μι-
κρή... Ήδη ένιωθα μουσικός, γιατί σ' αυτό ένιωθα ότι είμαι καλή, σ' αυτό ένιωθα ότι...
εμ...μπορώ να τα καταφέρω, ...Το κίνητρο είναι η αγάπη για τη μουσική, ξεκάθαρα [...]
Μετά όταν πήγα δεκαεφτά-δεκαοχτώ που άρχισα, άρχισαν να 'ρχονται οι δουλειές αυ-
τές, με τα πανηγύρια, τα γλέντια, άρχισα να περνάω ρεπερτόριο, γλυκάθηκα προφα-
νώς και από το οικονομικό, γιατί ένα παιδί που 'ναι στα δεκαοχτώ ας πούμε, δεκαεν-
νιά που του έρχονται τριακόσια ευρώ μεροκάματο, δεν το έχει μέσω κάποιας άλλης
δουλειάς...Και είδα ότι μπορώ να το κάνω και με πήρε η μπάλα μετά δηλαδή, άρχισα
να το κάνω απλά, και παράλληλα άρχισαν να απλώνονται, να μην κάνω ένα πράγμα
μόνο (Χρυσούλα, 34 ετών, πολυοργανίστρια και τραγουδίστρια).

Τόσο για τον Κώστα όσο και για τη Χρυσούλα ο παιδικός πειραματισμός με τη μου-
σική δημιουργικότητα, και η μουσική κατάρτιση ήδη από την παιδική ηλικία και πριν
ακόμα αναπτυχθεί κάποια επαγγελματική συνείδηση, επιτρέπει να δουν τη μετάβα-
ση στην επαγγελματική εμπειρία λιγότερο ως έκπληξη και ρήξη και περισσότερο ως
ένα συνεχές που συνδυάζει την αγάπη τους προς τη δημιουργική διαδικασία και το
παιχνίδι, ταυτόχρονα με την ευκαιρία της οικονομικής αποκατάστασης.

Ενδιαφέρον έχει επίσης να εστιάσουμε στο πώς στη βιογραφική χρονικότητα
της συγκρότησης της επαγγελματικής ταυτότητας, οι μουσικοί αναδεικνύουν ασυ-
νέχειες μεταξύ της πρακτικής του βιοπορισμού μέσω της μουσικής και της συνει-
δητότητας του μουσικού «επαγγελματισμού» τους. Η Αλεξάνδρα, για παράδειγμα,
βιολίστρια 36 ετών, γεννημένη στα Τίρανα αλλά μεγαλωμένη στην Ελλάδα, μας
εξηγεί ότι, ενώ έπαιζε μουσική από τη μικρή παιδική της ηλικία, και δίδασκε ήδη
από τα είκοσι, δε θεώρησε τον εαυτό της «επαγγελματία μουσικό» παρά μόνο αρ-
κετά αργότερα:

[Συμμετείχα σε] ορχήστρες πιο περιστασιακά, σε πιο μικρά σύνολα, βασικά άρχισα να
διδάσκω από τα είκοσι, ένα χρόνο πριν τελειώσω, πριν πάρω το δίπλωμά μου στο βιο-
λί, οπότε κάπως μου ήταν σαν πυξίδα αυτό, ότι η βάση μου θα είναι η διδασκαλία και
από εκεί και πέρα σε πράγματα που μου αρέσουν θα ξανοίγομαι επιλεκτικά. Οπότε
εντάξει μέχρι να χτιστεί αυτό πέρασαν χρόνια, δηλαδή φουλ επαγγελματικά σίγουρη
αισθάνομαι από τα είκοσι επτά. Δηλαδή πήρε μια εξαιτία, εφταετία που ναι μεν δού-
λευα αλλά δεν είναι ότι δούλευα φουλ, δηλαδή τα χρόνια εκείνα ήταν περίεργα και νο-
μίζω ήταν και τα χρόνια που ξανοίχτηκα στο να δώ και άλλα είδη μουσικής γιατί φαι-
νόταν ας πούμε ότι με το κλασσικό δεν υπάρχει πολύ περιθώριο. [...] δε θα μπορούσα
να μείνω μόνη μου, να συντηρηθώ και να είμαι OK. Εκεί νομίζω από τα είκοσι έξι, είκο-
σι επτά άρχισε αυτό να γίνεται πιο σαφές βέβαια με πάρα πολύ τρέξιμο, με πάρα πολ-
λές ώρες, εε κι εννοείται με πράγματα και πρότζεκτ που δεν ήταν αυτά που θα ήθελα
να κάνω (Αναστασία, 36 χρονών, βιολίστρια).

Όπως μας διαφωτίζει, λοιπόν, η παραπάνω αφήγηση, η επαγγελματική συνειδητότητα καλλιεργείται μέσα από την εμπειρία της επισφάλειας και τη βίαιη πρόσκρουση με την πραγματικότητα του βιοπορισμού. Μέσα σε αυτή τη χρονικότητα, εξάλλου, η προσαρμογή στους φρενήρεις ρυθμούς της εύρεσης εργασίας («πάρα πολύ τρέξιμο») και ο καλλιτεχνικός συμβιβασμός (από το «πράγματα που μου αρέσουν / επιλεκτικά» στο «πρότζεκτ που δεν ήθελα να κάνω») αρθρώνονται ως διαβατήριες τελές για την ένταξη στην ταυτότητα του επαγγελματισμού.

Ηλικιακές ταυτότητες

Αν η συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας ως συνισταμένη της βιογραφικής χρονικότητας ανέδειξε τον κομβικό ρόλο της ενασχόλησης με τη μουσική από τη νεαρή (παιδική πολλές φορές) ηλικία, η ίδια η ηλικία ως ταυτοτικό χαρακτηριστικό και στοιχείο θεσιακότητας του/της εργαζόμενου/ης καλλιτέχνη/καλλιτέχνιδος αποτελεί αναμφισβήτητα εμβληματικό σημείο αναφοράς.

Εδώ αξίζει να επισημανθεί και η ιδιότυπη, σχεδόν ουσιοκρατική ταύτιση της δημιουργικής εργασίας με τη νεολαία, και την αξία που προσδίδεται στην τελευταία, καθώς συνδέεται με την καινοτομία και τις νέες προοπτικές, αλλά και με τη νεανικότητα και το «cool» ως στοιχείο αυτής. Ο Banks (2007) υπογραμμίζει ότι, λόγω της έμφασής τους στην καινοτομία, οι πολιτιστικές βιομηχανίες δείχνουν προτίμηση στους νεότερους καλλιτέχνες, οι οποίοι θεωρούνται εκφραστές της αιχμής της πολιτιστικής παραγωγής. Ο Hesmondhalgh (2013) σημειώνει χαρακτηριστικά ότι οι νεότεροι/ες καλλιτέχνες θεωρούνται συχνά πιο προσαρμοστικοί/ες στις νέες τάσεις και τεχνολογίες, γεγονός που εκτιμάται ιδιαίτερα σε ταχέως εξελισσόμενους τομείς, όπως τα ψηφιακά μέσα και η σύγχρονη τέχνη.

Η ηλικία συνδέεται άρρηκτα, εξάλλου, με όλες τις εκφάνσεις και παραμέτρους της δημιουργικής εργασίας: τη συναισθηματική εργασία (emotional labour) δηλαδή την εκπόνηση του συναισθήματος του/της επιτελεστή (βλ. Arlie Hochschild 1983) και την κατοπτρική της όψη, τη συν-κινησιακή εργασία (affective labour), δηλαδή την εργασία που αποβλέπει στην πρόκληση/κινητοποίηση του συναισθήματος του παραλήπτη (βλ. Hardt 1999, Lazzarato 1996, και στο χώρο της μουσικής το έργο της Hoffman 2015). Η δημιουργική ενασχόληση προϋποθέτει επίσης αισθητική εργασία (aesthetic labour, βλ. Witz, Warhurst and Nickson 2003), η οποία περιλαμβάνει την περιποίηση του παρουσιαστικού και του σώματος του/της επιτελεστή και την επικοινωνιακή ή φατική εργασία (phatic labour, βλ. Garland 2019) που αποσκοπεί στη δημιουργία κοινωνικών δικτύων, τα οποία με τη σειρά τους θα εξασφαλίσουν ευκαιρίες και επιλογές για μουσική δραστηριότητα.

Και οι τέσσερις αυτές διαστάσεις της δημιουργικής εργασίας έχουν σαφείς ηλικιακές προεκτάσεις, στο βαθμό που με τη σειρά τους συνδέονται με στοιχεία, όπως η φυσική παρουσία των καλλιτεχνών, το (φυσικό και ψυχολογικό) τους σθένος, το κοινωνικό τους κεφάλαιο, και την εξοικείωσή τους με την τεχνολογία, μεταξύ άλλων. Παρά την εμβληματική προφάνεια της ηλικιακής παραμέτρου, ωστόσο, αυτή δεν έχει αναλυθεί επαρκώς και εκτενώς στο πεδίο της καλλιτεχνικής εργασίας, ειδικά μέσω της εθνογραφίας. Ενδεικτικά για παράδειγμα αναφέρουμε εδώ ότι στην πρόσφατη έκδοση *Pathways into Creative Working Lives* (Luckman and Taylor 2020) ανάμεσα στα εμπόδια/προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν πολλοί δημιουργικοί εργαζόμενοι/οι στον αγώνα τους ενάντια στην εργασιακή επισφάλεια, συζητούνται οι

προσωπικές τους ταυτότητες σε σχέση με την οικογένεια, την τάξη, το φύλο και τη φυλή, αλλά παραδόξως όχι την ηλικία τους.

Στις πολλαπλές και διασταυρούμενες ταυτότητες των μουσικών με τις/τους οποίους είχαμε την ευκαιρία να συνομιλήσουμε, οι μεταβαλλόμενες συνθήκες της μουσικής τους εργασίας και η επισφάλεια ως δομική συνθήκη της εργασιακής τους βιογραφίας σχετίζονται στενά με τον παράγοντα της ηλικίας. Σε ό,τι ακολουθεί θα εστιάσουμε στο πώς η ηλικία συνδράμει αφηγηματικά στην κατασκευή της βιογραφικής χρονικότητας, συνυφασμένη με τις εμπειρίες της επισφάλειας που διατρέχουν την επαγγελματική εμπειρία. Δεδομένης της νεαρής ηλικίας των πρώτων μουσικών εμπειριών, όπως αναδείξαμε παραπάνω, η μουσική πράξη λειτουργεί ως παράγοντας εξασφάλισης εύκολου και γρήγορου εισοδήματος και προφανώς δημοφιλίας και προβολής, σε ένα εργασιακό πεδίο που δεν είναι κλειστό και για την είσοδο κάποιου σε αυτό επαρκεί ένας βαθμός δεξιότητας και οι κατάλληλες διασυνδέσεις.

Καλαμάτα. Εκεί δούλεψα και ως μουσικός αρχικά από τα δεκατέσσερα σε τοπικές μπάντες και γάμους και χορούς και τέτοιαΕπειδή, επειδή...οι πρώτες δουλειές ήταν όταν πήγαινα σχολείο...ε...και θυμάμαι χαρακτηριστικά μία μέρα που γύρισα ίσως απ' το πρώτο μεροκάματο και είχα τριάντα χιλιάδες, δε θυμάμαι, στην τσέπη μου σαν παιδάκι, την ώρα που οι άλλοι πηγαίνανε σχολείο ακόμα, ένιωσα ότι: «Α, εδώ μπορούμε να...ίσως να βγάλουμε και λεφτά μ' αυτό» (Ντίνος, 40 ετών, μπουζουξής).

Στις αφηγήσεις τους, εξάλλου, οι μουσικοί συχνά περιγράφουν τις πρώτες τους επαγγελματικές εμπειρίες ως «τυχαίες» και υπό συνθήκες που εκ των υστέρων φαντάζουν κωμικά αντίζοες:

Στην Πάρο, δούλεψα DJ σε ένα μαγαζί, μου ζήτησε να βάζω σκυλάδικα, και παραιτήθηκα, έφυγα απ' τη δουλειά! Αλήθεια λέω.. Και μες τη μιζέρια μου, λέω την έκταση! [...] Και συναντάω τον αδερφό ενός φίλου, στο δρόμο το θυμάμαι, και μου λέει «ρε συ, μείναμε από μπασίστα. Μπορείς να έρθεις να παίξεις μπάσο σε ένα μαγαζί;» Και λέω ναι! Είχε ένας φίλος μου μπάσο, εγώ δεν είχα μπάσο, είχα παίξει μια φορά δώδεκα χρονών. Πήρα το μπάσο και πήγα κι έπαιξα χωρίς πρόβα. Στο χειρότερο σκυλάδικο του κόσμου. Είχε κάτι τραγουδίστριες που η μία πατούσε μια σωστή νότα κάθε Παρασκευή! (Πέτρος, 40 ετών, μπασίστας).

Σε αντίθεση με τη μετατροπή ενός προσωπικού ενδιαφέροντος ή ενός χόμπι σε μια επαγγελματική ενασχόληση που αποφέρει εισόδημα, στην περίπτωση μας οι μουσικοί κάνουν λόγο για την είσοδό τους στο επάγγελμα με τρόπους αυτοσχέδιους, σχετικά ανεπίσημους και μάλλον τυχαίους. Ταυτόχρονα, αυτή η τυχειότητα δε φαίνεται να συνάδει με τις συνήθως αναγνωρισμένες διαδρομές από τον ερασιτεχνισμό στον επαγγελματισμό για τις οποίες κάνει λόγο η βιβλιογραφία (βλ ενδεικτικά Luckman and Taylor 2020: 3, McRobbie 2016). Αυτή η πρόωγη/ανώριμη είσοδος στο εργασιακό πεδίο και μάλιστα σε χώρους που θεωρούνται ιδιαίτερα «σκληροί» και απαιτητικοί συνεπιφέρει ωστόσο και συγκεκριμένες τελετές μύησης, ενώ λειτουργεί ως καθοριστικός παράγοντας τόσο για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και του ανάλογου εργασιακού ήθους, όσο και για την εργασιακή ενηλικίωση των εργαζόμενων μουσικών ή σε αντίθετη περίπτωση για την «απόρριψή» τους από την κοινότητα πρακτικής. Συνεπώς, οι εύκολες και γρήγορες αποδοχές φαίνεται να έχουν το τίμημά τους, αφού ακολουθούνται από δυσκολίες αποδοχής και «καψόνια».

[Ο]ταν είσαι, ας πούμε πιο μικρός, σίγουρα στις δουλειές που είναι πιο γλέντια, πανηγύρια δηλαδή και τέτοια, υπήρχε πάρα πολύ σκληρή αντιμετώπιση απ' τους μεγαλύτερους... Ειδικά στο δημοτικό τραγούδι υπάρχει αυτό [...] σε κοροϊδεύανε κανονικά, δηλαδή σε είχανε... [...] κάνανε καψόνια, δηλαδή το καψόνι δεν το εννοώ μπουλινγκ... ε... κάτι χοντρό, αλλά συνέχεια οι μεγαλύτεροι μουσικοί τους νέους ήταν σα να τους λέγανε: «Έτσι το πάθαμε [εμείς], έτσι θα το πάθετε κι εσείς», δηλαδή κάπως ότι αυτά που περάσαμε εμείς, δυσκολευτήκαμε για να μπούμε στον χώρο, έτσι κι εσείς, θα φτύσετε αίμα ας πούμε. [...] θα πω ένα παράδειγμα, σου βάζανε ένα τσάμικο, το οποίο δεν το ήξερες, αλλά αυτοί στο βάζανε, για να εκτεθείς εκείνη τη στιγμή σαν τραγουδιστής, να φανεί ότι δεν το ξέρεις το τσάμικο...το βάζαν και σε κοίταζαν και σου λέγανε: «Πες το, αφού είσαι εδώ τραγουδίστρια στο πανηγύρι, γιατί ήρθες, έπρεπε να το ξέρεις», ή ας πούμε σου βάζανε έναν τόνο πάνω το κομμάτι, ενώ δεν μπορούσες να το πεις έναν τόνο πάνω ακόμα, κάνανε κάτι τέτοια, ναι. Αυτά ηλικιακά, γιατί αν ήμουν κι εγώ μεγαλύτερη τότε... πολύ άνετα ας πούμε, θα έλεγα... δε θα μάσαγα, ήμουν ψαρωμένη, δηλαδή ήμουν μικρή (Χρυσούλα, 34 ετών, πολυοργανίστρια και τραγουδίστρια).

Το γεγονός όμως ότι οι πρώτες επαγγελματικές εμπειρίες των μουσικών τείνουν να είναι ευκαιριακές, απροσδόκητες, προσοδοφόρες για τα δεδομένα και δεν χαρακτηρίζονται από αυτοπεποίθηση, σημαίνει ταυτόχρονα πως η νεότητα στην εκκίνηση του μουσικού επαγγέλματος σε συνδυασμό με τον πληθωρισμό νεαρών μουσικών δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για τη βιομηχανία της διασκέδασης, τόσο για την επαγγελματική εκμετάλλευση των νέων εργαζομένων στο χώρο, όσο και για τη γενικότερη επιδείνωση των εισοδημάτων και συνθηκών εργασίας, ειδικά στις συνθήκες των πολλαπλών κρίσεων στο ελληνικό συγκείμενο.

Μετά, εγκαταλείπουν αυτοί, ναι, πολλοί εγκαταλείπουν πιο μετά, αλλά όμως έτσι (...) πώς να το πω, υπάρχουν, υπάρχουν πολλοί νέοι μουσικοί που πάνε με μικρότερο μεροκάματο, επειδή αυτοί δεν εμπλέκονται με τον σύλλογο, έτσι; [...] που είναι από δεκαοχτώ μέχρι είκοσι πέντε, αυτοί, αυτές οι ηλικίες... που δεν έχω τίποτα με τους ανθρώπους, έτσι; Δηλαδή παιδιά είναι, τώρα φοιτητές είναι... αλλά το μαγαζί ή τον χώρο τον συμφέρει (Χρυσούλα, 34 ετών, πολυοργανίστρια και τραγουδίστρια).

Ανάλογα είναι τα συμπεράσματα από μελέτες γενικότερα στις δημιουργικές βιομηχανίες που κάνουν λόγο για τα σκοτεινά σημεία «αυτών των σύγχρονων διαδρομών από τον ερασιτεχνισμό στον επαγγελματισμό» και, ιδίως, για τη δυνατότητα εκμετάλλευσης του ενθουσιασμού των αρχάριων εργαζομένων (Luckman and Taylor 2020: 3). Ταυτόχρονα η νεότητα φαίνεται να λειτουργεί και ως παράγοντας διαφοροποίησης στις διεκδικήσεις και στη συνειδητότητα του επαγγελματισμού. Είναι χαρακτηριστική η αναφορά του Βαγγέλη:

Καταρχήν υπάρχει το νεαρό της ηλικίας, ας πούμε, που νομίζεις ότι δε θα γεράσεις ποτέ και δε θα χρειαστείς τη σύνταξη, αυτό το πράγμα παίζει ρόλο... όταν είσαι ανάμεσα σε χρήμα που κυκλοφορεί έτσι, λες: «Ε, μωρέ, δε βαριέσαι, τώρα τί να το κάνω εγώ ένσημο»... Όταν αργότερα άρχισες να βλέπεις το μέλλον να σου χαμογελάει με τα σάπια δόντια του, τότε αρχίζεις να σκέφτεσαι το ένσημο, δηλαδή πρέπει να φας το σκαμπανέβασμα για να εκτιμήσεις την αξία. Και το σφάλμα είναι ότι μέχρι τότε δεν υπήρχε κανείς να σου πει: «Ε, κάνεις βλακείες και δε θα την πληρώσεις μόνο εσύ, θα την πληρώσουμε κι όλοι εμείς μαζί» (Βαγγέλης, 60 ετών, μουσικός, μαέστρος και μουσικός παραγωγός).

Η εξιστόρηση της DIY σταδιοδρομίας, λοιπόν, ιδωμένη μέσα από τον παράγοντα της ηλικίας, νοηματοδοτεί περαιτέρω την επισφαλειοποίηση της δημιουργικής εργασίας. Δεδομένου ότι η συνειδητότητα, τα πρότυπα εργασιακής ηθικής, τα ελάχιστα μεροκάματα και οι συνθήκες κατοχύρωσης δικαιωμάτων διαφέρουν σημαντικά μεταξύ εργαζομένων που προέρχονται από διαφορετικές ηλικιακές ομάδες και οι οποίοι/ες καλούνται να συνυπάρξουν στην ίδια βιομηχανία, οι αφηγήσεις διαφωτίζουν χρονιότητες και (α)συνέχειες με προσωπικές και συλλογικές προεκτάσεις.

Οι μουσικοί μεγαλύτερης ηλικίας έχουν να αντιμετωπίσουν επίσης και ζητήματα αισθητικής εργασίας (σχετικά με την εμφάνιση και τη φυσική τους κατάσταση) που τους καθιστούν λιγότερο «ανταγωνιστικούς» σε σχέση με νεότερους μουσικούς, ειδικά στις δημοφιλείς σκηνές:

Μετά την κρίση το νέο κοινό, γιατί αυτοί είναι που βγαίνουν και στηρίζουν τα λάιβ, πάει να δει τους νέους ανθρώπους, δεν πάει δει τους γεροξεκούτηδες. [...] Ξέρεις, η δουλειά αυτή, όσο μεγαλώνεις, είπαμε, έχει την ιδιότητα της αυτοκάθαρσης, καθαρίζεται, γίνεσαι ακριβός, γίνεσαι βαρύς, γίνεσαι περίεργος...επ, φεύγεις(Λευτέρης, 54 ετών, κιθαρίστας και τραγουδιστής).

Στα ελληνο-αλβανικά σύνορα οι Ρομά/Γύφτοι μουσικοί που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στο πεδίο της παραδοσιακής/δημοτικής μουσικής μιλούσαν, εξάλλου, πολύ συχνά για τη σημασία της προσεγμένης εμφάνισης του μουσικού και της ηλικίας. Όπως χαρακτηριστικά έλεγε ο Νικόλας που τότε (2010) ήταν ακόμη από τους ενεργούς μουσικούς (στην ηλικία των εξήντα):

Η εμφάνιση και η ηλικία μετράνε για τα μπαλαμέ [μη γύφτους]... Κανείς δε θέλει να γλεντήσει με ένα γέρο. Δεν μπορείς να είσαι στο πατάρι με άσπρα μαλλιά... και επειδή εμείς οι μουσικοί 'σπάμε' νωρίς από τη νύχτα, πρέπει να φροντίζουμε τον εαυτό μας... να βάζουμε τις κρέμες μας για τις ρυτίδες, να βάφουμε τα μαλλιά μας... Εμείς οι παλιότεροι που γυρίσαμε όλον τον κόσμο, και μας ήξεραν, ξέραμε και πώς να φερθούμε και πώς να ντυθούμε και πώς να σταθούμε, για να μας σέβονται... ποτέ, ακόμη και τώρα δε θα ανέβω στο πατάρι με άσπρο μαλλί, χωρίς σιδερωμένο στην τρίχα κοστούμι, χωρίς άρωμα... για φαντάσου μια νέα μπαλαμή να θέλει να μου ζητήσει τραγούδι και να είμαι με λαδωμένο μαλλί, να βρωμάω και να έχω άσπρα μαλλιά (Νικόλας, 60 ετών, τραγουδιστής και λαουτιέρης).

Σε ένα επόμενο επίπεδο, οι αφηγήσεις ζωής φωτίζουν επιπλέον τις συλλογικές στρατηγικές αναμέτρησης με τη γενικευμένη επισφάλεια και απουσία κοινωνικής φροντίδας. Οι ηλικιωμένοι Ρομά/Γύφτοι μουσικοί της εθνογραφίας μας (Theodosiou 2011) όταν αποσύρονται από την αυτόνομη μουσική τους δράση συνεχίζουν να εμφανίζονται σποραδικά σε «δουλειές», όπου έχουν οι ίδιοι «παίξει και διασκεδάσει τον κόσμο» επανειλημμένως και συνεπώς είναι αναγνωρίσιμοι. Οι νεότεροι μουσικοί που «κλείνουν» τη δουλειά, τους καλούν γιατί «τους αγαπά ο κόσμος, και θέλουν να τους δουν, μπορεί να ζητήσουν να τους παίξουν ένα τραγούδι που χόρευε ο πατέρας τους ή οι ίδιοι στα νιάτα τους, ενώ οι ηλικιωμένοι μουσικοί θα πάρουν και το μεροκάματο τους ξεκούραστα». Για το Θωμά αυτός ήταν ο τρόπος να βοηθήσουν να γεροντάκια τους «που δυσκολεύονται οικονομικά με τις μικρές συντάξεις του ΟΓΑ», αλλά και να τους αναπτερώσουν το ηθικό «να τους βγάλουν από το σπίτι και να τους βάλουν στο πατάρι, να νιώσουν σημαντικό ξανά» (Θωμάς, 65 ετών, κλαρίνο).

Είναι ενδιαφέρον εδώ ότι, ενώ την απόσυρση από την ενεργό μουσικό δράση ακολουθεί η προοπτική της βιολογικής και οικονομικής ανασφάλειας του γήρατος, η δημιουργία μιας «κοινότητας φροντίδας» (care community) με άξονα την ευρύτερη οικογένεια αλλά και την κοινότητα των μουσικών, προσφέρει μια εναλλακτική λύση, καθώς δίνει έμφαση στη σχεσιακότητα και την αμοιβαία υποστήριξη.

Ανάλογες είναι οι επισημάνσεις της Campbell:

Οι νεοφιλελεύθερες επιταγές των δημιουργικών βιομηχανιών αναδεικνύουν τον κίνδυνο ως ατομική ανησυχία και υποδηλώνουν την ανάγκη ανταγωνισμού για φαινομενικά σπάνιους πόρους. Αντιτιθέμενες σε αυτό, οι κοινότητες φροντίδας δίνουν έμφαση σε μια συλλογική και όχι ατομική ανταπόκριση στον μετριασμό και τη διαχείριση αυτού του κινδύνου, δημιουργώντας ευρύτερες δομές υποστήριξης ελλείψει πολιτικών πλαισίων (Campbell 2021: 47).

Αν αυτή η «κοινότητα φροντίδας» ήταν εφικτή στο άμεσο παρελθόν, πλέον καθίσταται πολύ δύσκολη, αν όχι αδύνατη. Την απόσυρση από την ενεργό μουσικό δράση ακολουθεί η προοπτική της βιολογικής και οικονομικής ανασφάλειας του γήρατος, στοιχεία που αντιμετωπίζονται με περίσσεια σκέψη από την πλευρά των νεότερων μουσικών:

Υπάρχει και σοβαρότατο πρόβλημα στους πιο ηλικιωμένους που τους πετάει το σύστημα ταχύτατα τώρα και αυτό είναι κι ένας άλλος λόγος που δε συζητάμε για τα... συνταξιοδοτικά, ότι βλέπουμε τους παλιούς μουσικούς, οι οποίοι... μας... μας σκίζεται η καρδιά μας, όταν νιώθουμε ότι δεν έχουν να φάνε ή δεν έχουν να βάλουνε... ν' αγοράσουν ένα παπούτσι (Ντίνος, 40 ετών, μπουζουξής).

Ως αποτέλεσμα αυτού του κινδύνου «άτακτης» και πρόωρης εξόδου από το επάγγελμα, μουσικοί μεγαλύτερης ηλικίας συχνά αναστοχάζονται σχετικά με άλλες διεξόδους, τόσο οικονομικές όσο και δημιουργικές, που θα μπορούσαν να τους απαλλάξουν από την κακουχία και την επισφάλεια του μουσικού επαγγέλματος. Το παράδοξο, όμως, είναι ότι η διεύρυνση των επαγγελματικών προοπτικών στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης επιταγής του diversification, απαιτεί συχνά κοινωνικές και τεχνολογικές δεξιότητες και στρατηγικές - «φατική εργασία», με τις οποίες οι γηραιότεροι μουσικοί δεν είναι εξοικειωμένοι:

[Σ]ίγουρα οι πιο νέοι... έχουνε πιο γρήγορα τα εργαλεία, αυτά που λέγαμε, δηλαδή ένας νέος άνθρωπος φτιάχνει πολύ πιο εύκολα αφίσα, πολύ πιο εύκολα βίντεο, TikTok, Instagram, δεκαπέντε πράγματα, εργαλεία... Ο άνθρωπος που είναι αυτή τη στιγμή εξήντα που μιλάμε, εβδομήντα, δεν μπορεί να τα κάνει. Κάποιοι τα 'χουν καταφέρει και τα κάνουνε, πενήντα πέντε, εξήντα, έχουν μπει σ' αυτό, γιατί καταλάβανε ότι δε θα έχουνε δουλειά αλλιώς (Χρυσούλα, 34 ετών, πολυοργανίστρια και τραγουδίστρια).

Στην ανάλυση της βιογραφικής χρονικότητας που έχουμε αναπτύξει μέχρι εδώ, η ηλικία αποτελεί έναν επιπλέον ενδιαφέροντα παράγοντα, διότι αναδεικνύει παραμέτρους που αφορούν όλες τις εκφάνσεις της εργασίας (συναισθηματική, συν-κινησιακή, αισθητική και φατική). Επιπλέον η ηλικία παραδειγματοποιείται ιδανικά μέσα από την ιστορία ζωής και τη «φωνή» της εργαζόμενης σε σχέση με άλλους ταυτοτικούς παράγοντες, όπως το φύλο, η σεξουαλικότητα, η τάξη κ.λπ., που παραμένουν σχετικά σταθεροί στην ιστορία ζωής μίας μουσικού. Με άλλα λόγια, το γεγονός ότι

ο/η μουσικός θα περάσει αναγκαστικά από τα διαφορετικά στάδια ηλικιακής ταυτότητας μέσα στην καριέρα του/της προσφέρει διηγητική δυναμική και αφηγηματικό βάθος στην προσωπική του ιστορία. Μια τέτοια οπτική, εξάλλου, επιτρέπει την κατανόηση των τρόπων με τους οποίους οι καλλιτέχνες/ιδες αποσταθεροποιούν τις γραμμικές τροχιές της μουσικής σταδιοδρομίας, χρησιμοποιώντας την τελευταία ταυτόχρονα, όμως, ως στρατηγική αντίστασης στην κατασκευή της βιογραφικής τους χρονικότητας.

Χρονική φτώχεια ή η χρονικότητα της επισφάλειας: από το συστημικό πρόβλημα στη βιωματική εμπειρία

Έχοντας συζητήσει το ρόλο της αφήγησης ζωής στη διασαφήνιση της βιογραφικής χρονικότητας μέσα από τη διερεύνηση των ζητημάτων του «επαγγελματισμού» και της ηλικίας, στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε στη χρονικότητα της «επισφάλειας» και στο πώς αυτή αφηγηματοποιείται μέσα από μαρτυρίες μουσικών.

Στην προσπάθεια εννοιολόγησης της «επισφάλειας» (precarity) και πιο συγκεκριμένα της «επισφαλειοποίησης» (precarization) ως κριτικής αναλυτικής οπτικής, υιοθετούμε την ανάλυση της Isabell Lorey που την περιγράφει ως εξής:

Επισφαλειοποίηση σημαίνει κάτι παραπάνω από ασταθείς δουλειές, πέρα δηλαδή από την απώλεια της ασφάλειας που παρέχει η μισθωτή εργασία. Μέσω της ανασφάλειας και του κινδύνου, η επισφαλειοποίηση κατακλείει ολόκληρη την ύπαρξη και το σώμα, ως εργαλείο υποκειμενοποίησης. Επισφαλειοποίηση σημαίνει να ζεις με το απρόβλεπτο και υπό όρους (Lorey 2015: 1).

Αυτού του είδους η επισφάλεια είναι ιδιαίτερα διακριτή στο χώρο της δημιουργικής εργασίας, που έχει λειτουργήσει, όπως μας πληροφορεί η Angela McRobbie ως δοκιμαστικός σωλήνας του νεοφιλελευθερου ελαστικού εργασιακού μοντέλου: «η ακμή των νέων δημιουργικών βιομηχανιών ενέχει ένα dispositif [...] Υποδαυλίζει τη δημιουργικότητα μίας αριβιστικής μεσαίας τάξης, τεστάροντας ένα νέο καθεστώς εργασίας χωρίς τα κεκτημένα της κοινωνικής ασφάλειας που έχουν συνδεθεί με την περίοδο μετά τον Β' ΠΠ» (2016: 34-35). Όπως εξάλλου εξηγεί ο Maurizio Lazzarato (2011: 48), η δημιουργικά εργαζόμενη, αποτελεί το απαύγασμα της υποκειμενοποίησης, χρησιμοποιώντας τις δικές της πνευματικές και άυλες δεξιότητες ως εργαλεία αυτο-εκμετάλλευσης, καταντώντας ταυτόχρονα αφεντικό και σκλάβο του εαυτού της.

Όπως αναδείξαμε παραπάνω, η επισφάλεια συνδέεται με τη χρονικότητα, και συγκεκριμένα τη χρονική φτώχεια. Δεδομένου ότι επισφάλεια σημαίνει αποσπασματικότητα και ταχύτητα στις εξελίξεις και τη βίωση του εργασιακού χρόνου, αυτές οι αντιξοότητες εμποδίζουν ακόμη περισσότερο την ικανότητα του μουσικού υποκειμένου να αρθρώσει μία βιογραφία ως συνεχές παρελθόντος, παρόντος και μέλλοντος. Όπως μαρτυρά, για παράδειγμα, η Χρυσούλα:

Και να έχει μεράκι μ' αυτό, να το αγαπάει, δηλαδή να θέλει να πηγαίνει σε συναυλίες, να θέλει να... να αφιερώνει δηλαδή χρόνο σ' αυτό το οποίο έχει επιλέξει να κάνει, χωρίς να σκέφτεται συνέχεια: «Α, να προλάβω και το ένα, α, να προλάβω και...», δηλαδή για μένα αυτός που θα συγκεντρωθεί, αυτός σε βάθος χρόνου... ε... είναι καλός επαγγελματίας... Δε θεωρώ δηλαδή ότι ο μουσικός πρέπει να κάνει άλλα εκατό πράγματα.

Εγώ, ας πούμε, δε θεωρώ τον εαυτό μου καλό επαγγελματία, γιατί ξέρω ότι έχω αναλωθεί σε άλλα πράγματα, που δε θα 'θελα... και τα κάνω επειδή χρειάζεται [να τα κάνω] (Χρυσούλα, 34 ετών, πολυοργανίστρια και τραγουδίστρια).

Το «βάθος χρόνου» της Χρυσούλας δεν είναι απλά μία τετριμμένη έκφραση αλλά αγγίζει τον πυρήνα του προβλήματος της χρονικής συνέχειας, όπου η αποσπασματικότητα της επισφάλειας κατακερματίζει την επαγγελματική σταδιοδρομία και την εξιστόρησή της ως γραμμικής βιογραφίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο κατακερματισμού, οι «ιστορίες επισφάλειας» (Tsioulakis 2021: 126-133) λειτουργούν ως εκφάνσεις της εμπειρίας εμποδίων και αντιξοοτήτων, οι οποίες «συγκολλούν» τη βιογραφική χρονικότητα σε πείσμα των συνθηκών. Οι αφηγήσεις αυτές παραθέτουν τις αντιξοότητες, τα σταυροδρόμια και τις επιλογές των μουσικών μέσα στην κρίση, σκηνοθετώντας τες μέσα από ετεροχρονισμένες εξιστορήσεις. Αυτές, με τη σειρά τους, νοηματοδοτούν το παρελθόν και κατασκευάζουν συνεχείς βιογραφίες φιλτραρισμένες μέσα από την οπτική του παρόντος.

Ας δούμε εδώ πιο συγκεκριμένα πώς οι μουσικοί με τους οποίους συνομιλήσαμε περιγράφουν την κατάσταση της «χρονικής φτώχειας»:

Ένας μουσικός, ο οποίος πιέζεται από παντού, βάλλεται από τον χρόνο του, τι να πρωτοπράξει και τι να κάνει, στο τέλος δε θα μπορεί να παίξει μουσική, δε θα 'χει όρεξη. Ένας τραγουδιστής που κυνηγάει το καροτάκι της επιτυχίας και της καριέρας ή ένας μουσικός που συνέχεια προσπαθεί ν' ανταγωνιστεί δηλαδή τους άλλους και να φτάσει κάπου... ε... θα χάσει σίγουρα το βαθύτερο κίνητρο, που είναι η αγάπη γι' αυτό που κάνει. Κι επειδή στην Αθήνα είναι πάρα πολύ έντονο αυτό το περιβάλλον, πάρα πολύ έντονο όμως, εγώ ένιωσα ότι... θα χάσω τη μπάλα (Χρυσούλα, 34 ετών, μουσικός και τραγουδίστρια).

Σε αυτό το αφηγηματικό απόσπασμα, η κατηγορία των μουσικών είναι ακριβώς το είδος των εργαζομένων που η Adkins (2009) θα μπορούσε να δει ως εκτεθειμένους στον μη γραμμικό, αναδιπλούμενο χρόνο του γεγονότος -ζώντας από δουλειά σε δουλειά, αβέβαιοι για το μέλλον και ανίκανοι να το προγραμματίσουν λόγω ενός ασταθούς και μη διαχειρίσιμου πλαισίου. Επιπλέον, απουσία χρόνου ως πόρου ανάγεται, σε πρόβλημα που απειλεί τόσο την καθημερινή διαχείριση της μουσικής πράξης («θα χάσω τη μπάλα») όσο και την εκπλήρωση του δημιουργικού στόχου («το βαθύτερο κίνητρο»), που όπως είδαμε νωρίτερα αποτελεί κύριο παράγοντα γαλούχησης του/της μουσικού από την πρώιμη ηλικία.

Μέσα στο πλαίσιο της χρονικής φτώχειας, εξάλλου, η συγκρότηση μίας συνέχειας τόσο στη μουσική σταδιοδρομία όσο και στην καθημερινή ζωή και ευεξία φαντάζει δύσκολη, αν όχι αδύνατη:

Ναι, ναι... ναι, εμένα δε με καταλαβαίνανε πολλές φορές οι άλλοι, δηλαδή δε με καταλαβαίνανε ότι εγώ θέλω να κοιμηθώ μέχρι αργά, δεν καταλαβαίνανε ότι εγώ χρειάζομαι μετά από ένα τουρ που έχω πάει δέκα μέρες σερί στη Γαλλία, ας πούμε σε πέντε πόλεις, και τα 'χω φτύσει, δεν καταλαβαίνανε ότι όταν γυρνούσα, ήθελα ξεκούραση ή ότι... είναι η φύση της δουλειάς τέτοια και εννοείται ότι πάντα επηρεάζονταν κι οι σχέσεις μου, γιατί το πρόγραμμα αυτό... ε... κι η προσωπική μου ζωή δηλαδή, το πρόγραμμα αυτό δημιουργεί πάρα πολλά... κενά, χρόνους, ταξίδια, αυτό όλο προκαλεί μια αναστάτωση, εντάξει. Πολλές φορές υπήρχε και από τον σύντροφο αντίστοιχη...

ε... ταξίδια αντίστοιχα, θέλω να πω ότι, άμα είναι κι οι δύο μουσικοί σε μία τέτοια... σε μία τέτοια σχέση... (Χρυσούλα, 34 ετών, μουσικός και τραγουδίστρια).

Επιπλέον, οι αντιξοότητες που παρουσιάζονται στη ζωή των μουσικών λόγω της χρονικής φτώχειας και της ετερο- πολύ-απασχόλησης, έχουν αντίκτυπο και στη φυσική και ψυχολογική τους υγεία, όπως έχει άλλωστε αναδείξει και η σχετική βιβλιογραφία (Gross and Musgrave 2020). Όπως χαρακτηριστικά μαρτυρά ο Ντίνος:

Προσπαθώντας να ρυθμίσω τη διατροφή μου, όταν φεύγουμε για ένα τουρ ξέρω 'γω, είναι δύσκολο... ένα πρακτικό παράδειγμα. Ε... όταν προσπαθώ να δημιουργήσω μία κανονικότητα στη ζωή μου, οι εκτακτότητες, με τις οποίες έχω επιλέξει να...δουλεύω, ε, με πετάνε έξω, δηλαδή θέλω συνεχώς να συναρμολογούμαι πάλι (Ντίνος, 40 ετών, μουζουζής).

Όταν οι «εκτακτότητες» της παραπάνω μαρτυρίας γίνονται συστηματική καθημερινή πράξη, ο/η μουσικός μετατρέπεται από δημιουργικός καλλιτέχνης σε κατακερματισμένη υποκειμενικότητα, που χρειάζεται «συναρμολόγηση». Στις αφηγήσεις των μουσικών, η χρονική φτώχεια αντιδιαστέλεται με το φαντασιακό μιας χρονικότητας μέσα στα πλαίσια της οποίας θα μπορούσε να ευδοκιμήσει «αυθεντική» μουσική πραγμάτωση. Όπως μαρτυρά περαιτέρω η Χρυσούλα, η διαθεσιμότητα χρόνου είναι απαραίτητη όχι μόνο ως ατομικός αλλά και ως συλλογικός πόρος, μιας και είναι κύριο συστατικό για τη συντήρηση δημιουργικών συνεργασιών:

Είναι όμως οι μουσικοί πολύ πιο διαθέσιμοι, όταν έχουνε χρόνο και δεν είναι session μουσικοί να παίζει ο καθένας σε δέκα μεριές... δηλαδή είναι τόσο φουλ τα προγράμματα και όλοι είναι session μουσικοί κι έχουν τόσο πολλά παράλληλα, που δεν υπάρχει χρόνος να αφιερωθεί, για κάτι πιο βαθύ κι αργό (Χρυσούλα, 34 ετών, μουσικός και τραγουδίστρια).

Η χρονική φτώχεια που, όπως είδαμε παραπάνω, εντείνεται από το «χρόνο του συμβάντος» (Adkins 2009, 2013) ο οποίος χαρακτηρίζει την εργασιακή επισφάλεια στις ΠΔΒ και αποτελεί τροχοπέδη στην καλλιέργεια μουσικού έργου που ιδανικά θα υπόκειντο σε μια άλλου είδους χρονικότητα, «βαθιά» και «αργή». Αυτή η χρονικότητα όμως, που θα μπορούσαμε σε αντιδιαστολή να την ονομάσουμε «δημιουργικό χρονικό πλούτο» είναι αδύνατη σε συνθήκες εργασιακής επισφάλειας, ειδικά στα αστικά κέντρα όπου ο «χρόνος του συμβάντος» έχει σχεδόν ολοκληρωτική ισχύ.

Συμπέρασμα: η αφήγηση ζωής ως κόμβος αντίστασης και κριτικής κατανόησης της επισφαλειακής χρονικότητας

Όπως γράφει η κοινωνιολόγος Rose Ann Torres, «η ερώτηση του τι θέλει να μας εξιστορήσει ένας/μία συνομιλητής/-τρια είναι μία ερώτηση ισχύος. Και σχετίζεται με την ισχύ διότι επικεντρώνεται στο ποιος έχει το δικαίωμα να ορίσει ποια ιστορία πρέπει να ειπωθεί» (Torres 2021: 80). Ξεκινήσαμε το κείμενο εξηγώντας ότι ο μουσικός επαγγελματισμός (και γενικότερα η δημιουργική εργασία) είναι χώρος αντιφάσεων και αντιστάσεων, όπου οι ορισμοί, η συμπερίληψη, και η επιβίωση είναι κάθε άλλο παρά δεδομένες σταθερές. Σε αυτό το πλαίσιο, λοιπόν, η αφηγηματική συγκρότησης της χρονικότητας δεν είναι απλά πηγή πληροφορίας, αλλά πράξη ισχύος, αντίστασης και συχνά ανυπακοής.

Στις ενότητες αυτού του κειμένου εστιάσαμε σε δύο διαφορετικές διαστάσεις της χρονικότητας: τη βιογραφική χρονικότητα και τη χρονική φτώχεια. Η βιογραφική χρονικότητα, ιδωμένη μέσα από τη συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας και τον παράγοντα της ηλικίας, μας βοηθά αναλυτικά να ανασυγκροτήσουμε την προσωποποίηση της εμπειρίας της επισφάλειας, χωρίς να αναιρεί ή να αποδυναμώνει τις αναφορές σε συλλογικές και συστημικές παθογένειες του κλάδου. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, οι μαρτυρίες περί χρονικής φτώχειας μας δείχνουν πώς οι μουσικοί εντάσσουν τον κατακερματισμό της εμπειρίας σε μία ευρύτερη διήγηση ζωής, όπου το «εμπόδιο» δεν είναι η εξαίρεση αλλά αναπόσπαστο κομμάτι της συνέχειας της βιογραφίας. Κοινός παρονομαστής αυτών των οπτικών είναι ο ρόλος της αφήγησης στη συγκρότηση μιας συνεχούς επαγγελματικής βιογραφίας ως εργαλείου αντίστασης και αντεπίθεσης προς τις παθογένειες των ΠΔΒ, που κυρίως εκδηλώνονται μέσα από την κυριαρχία της επισφάλειας πάνω στο χρόνο. Επιστρέφοντας στην οπτική της Torres, όταν η ισχύ της επιλογής του «ποια ιστορία πρέπει να ειπωθεί» είναι στην ευχέρεια του/της συνομιλητή/τριας μουσικού, οι εξιστορήσεις μπορεί να αντλούν από την υποκειμενική εμπειρία, αλλά συντονίζονται σε παράλληλες χρονικότητες και συνδιαλέγονται (αρμονικά ή κακόφωνα) με συλλογικές συνθήκες. Αυτές οι συνδιαλλαγές αξίζει να ακουστούν ακριβώς γιατί παλεύουν να συγκροτήσουν μία συνέχεια που σε πρώτη ματιά φαντάζει αδύνατη.

Τέλος, σε μια παραγωγική συνομιλία με τη ανάλυση του Mark Banks, νοηματοδοτούμε την επιμονή στην εξιστόρηση μίας επαγγελματικής μουσικής βιογραφίας ως πράξη αντίστασης. Στο πλαίσιο της εργασίας στις ΠΔΒ, όπου, όπως σωστά επισημαίνει ο Banks, μία γραμμική βιογραφία που οδεύει αδιάκοπα προς την επιτυχία είναι προνόμιο των λίγων, η προσπάθεια των μουσικών να αφηγηθούν μία συνεχή ιστορία ζωής, νοηματοδοτώντας και όχι αποσιωπώντας τα εμπόδια και τις οπισθοδρομήσεις, αποτελεί δημιουργική στρατηγική αντίστασης που αντλεί από το προσωπικό αλλά ταυτόχρονα ενδυναμώνει το συλλογικό.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Adkins, L. (2009) "Sociological Futures: From Clock-time to Event-time." *Sociological Research Online*, 14 (4): 1-5.
- Adkins, L. (2013) "Creativity, Biography and the Time of Individualization." In M. Banks, R. Gill, and S. Taylor (eds.) *Theorizing Cultural Work: Labour, Continuity and Change in the Cultural and Creative Industries*. London: Routledge, pp. 149-160.
- Armano, E., Bove, A. and Murgia, A. (eds.) (2017) *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods*. London: Routledge.
- Baily, J. (1988) *Music of Afghanistan: professional musicians in the city of Herat*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Banks, M. (2007) *The Politics of Cultural Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Banks, M. (2019) "Precarity, biography, and event: work and time in the cultural industries." *Sociological Research Online*, 24 (4): 541-556.
- Banks, M. and Milestone, K. (2011) "Individualization, Gender and Cultural Work." *Gender, Work and Organization* 18 (1): 73- 89.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, H.S. (1951) "The Professional Dance Musician and His Audience." *The American Journal of Sociology*, 57 (2): 136-144.
- Bennet, A. (2018) "Youth, Music and DIY Careers." *Cultural Sociology*, 12 (2): 133-139
- Bergson, H. (2004 [1965]): *Duration and Simultaneity*. Indianapolis, New York and Kansas City: The Bobbs-Merrill Company, Inc.

- Campbell, M. (2021) *Reimagining the Creative Industries: Youth Creative Work, Communities of Care*. New York, NY: Routledge
- Carmo, R., Cantante, F. and Alves, N. (2014) "Time Projections: Youth and Precarious Employment." *Time & Society*, 23 (3): 337- 357.
- DeNora, T. (1999) "Music as Technology of the Self." *Poetics*, 27: 31-56.
- Finnegan, R.H. (1989) *The hidden musicians: music-making in an English town*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garland, S. (2019) "Amiguismo: capitalism, sociality, and the sustainability of indie music in Santiago, Chile." *Ethnomusicology Forum*, 28 (1): 26-44.
- Gill, R. and Pratt, A. (2008) "In the Social Factory?: Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work." *Theory, Culture & Society*, 25 (8): 1-30.
- Green, L. (2002) *How popular musicians learn: a way ahead for music education*. London: Ashgate.
- Gregg, M. (2011) *Work's Intimacy*. Cambridge: Polity Press.
- Gross, S.A. and Musgrave, G. (2020) *Can Music Make You Sick? Measuring the Price of Musical Ambition*. London: University of Westminster Press.
- Hardt, M. (1999) "Affective Labor." *Boundary 2*, 26 (2): 89-100.
- Hardt, M. and Negri, A. (2009) *Commonwealth*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hesmondhalgh, D. (2013) *The Cultural Industries* (3rd ed.). London: SAGE Publications.
- Hewison, K. (2016) "Precarious Work". In S. Edgell, H. Gottfried, and E. Granter (eds.) *The Sage Handbook of Sociology of Work and Employment*. London: Sage, pp. 428-443.
- Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hofman, A. (2015) "Music (as) labour: professional musicianship, affective labour and gender in socialist Yugoslavia." *Ethnomusicology forum*, 24 (1): 28-50.
- Jackson, M. (2002) *The Politics of Storytelling: Violence, Transgression, and Intersubjectivity*. Oxford: Berghahn
- Kallimopoulou E. and Theodosiou, A (υπό δημοσίευση) "'Entrepreneur of yourself': Women's music work in the Greek popular music scene". *British forum of Ethnomusicology*.
- Lazzarato, M. (1996) "Immaterial Labor." In P. Virno and M. Hardt (eds). *Radical thought in Italy: a potential politics*. Minneapolis, Minn: University of Minnesota Press, pp. 133-148.
- Lazzarato, M. (2011) "The Misfortunes of the 'Artistic Critique' and of Cultural Employment." In G. Raunig, G. Ray, and U. Wuggenig (eds). *Critique of creativity: precarity, subjectivity and resistance in the 'creative industries.'* London: Mayfly.
- Lorey, I. (2011) "Virtuosos of Freedom: On the Implosion of Political Virtuosity and Productive Labour." In G. Raunig, G. Ray and U. Wuggenig (eds.) *Critique of creativity: precarity, subjectivity and resistance in the 'creative industries.'* London: Mayfly.
- Lorey, I. (2015) *State of insecurity: government of the precarious*. London: Verso.
- Luckman, S. and Taylor, S. (eds.) (2020) *Pathways into Creative Working Lives*. London: Palgrave Macmillan.
- Merriam, A.P. (1964) *The anthropology of music*. Evanston, Ill.: Northwestern University Press.
- Merriam, A.P. and Mack, R.W. (1960) "The Jazz Community". *Social Forces*, 38 (3): 211-222.
- McRobbie, A. (2016) *Be Creative: making a living in the new culture industries*. Cambridge: Polity.
- Παπαρηγορίου, Ε. (2016) "Οι Επαγγελματίες μουσικοί ορχήστρας. Η θέση τους στο πεδίο της παραγωγής μουσικής και οι παράγοντες που το διαμορφώνουν." Διπλωματική Μεταπτυχιακή Εργασία. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Poulakis, N. (2020) "European Art Music as a Modality of the Greek Crisis: Identities, Places, and Discourses." *Series Musicologica Balcanica 1* (1): 287-305.
- Raunig, G. (2011) "Creativity as Mass Deception." In G. Raunig, G. Ray and U. Wuggenig (eds.) *Critique of creativity: precarity, subjectivity and resistance in the 'creative industries.'* London: Mayfly.
- Ross, A. (2013) "Theorizing Cultural Work: An Interview with the Editors." In M. Banks, R. Gill, and S. Taylor. (eds.) *Theorizing Cultural Work: Labour, Continuity and Change in the Cultural and Creative Industries*. London: Routledge, pp. 175- 182.
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*. New Haven: Yale University Press.
- Serafini, P. and Banks, M. (2020) "Living Precarious Lives? Time and Temporality in Visual Arts Careers", *Culture Unbound*, 12 (2): 351-372.

- Shade, L.R. and Jacobson, J. (2015) "Hungry for the job: Gender, unpaid internships, and the creative industries." *Sociological Review*, 63 (S1): 188-205.
- Sharma, S. (2014) *In the Meantime: Temporality and Cultural Politics*. Durham and London: Duke University Press.
- Slobin, M. (1993) *Subcultural sounds: micromusics of the West*. Hanover, NH: University Press of New England.
- Standing, G. (2011) *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Tarassi S. (2018) "Multi-Tasking and Making a Living from Music: Investigating Music Careers in the Independent Music Scene of Milan." *Cultural Sociology*, 12 (2): 208-223.
- Theodosiou, A. (2008) "Marginal majority and 'dishevelled' otherness: debating gypsiness on the Greek-Albanian border". In B. Petersson and K. Tyler (eds.) *Whose house is this? Majority cultures and the politics of ethnic difference*, London: Palgrave, pp. 136-152
- Θεοδοσίου, Α. (2009) «Όταν έγινε ελληνικό: Γύφτοι, Μουσική και Αυθεντικότητα στα Ελληνο-αλβανικά Σύνορα». *EKKE* 128 (A): 115-142.
- Theodosiou, A. (2011) "Multiculturalism and the *Catachresis* of Otherness: Settling Gypsies Unsettling Gypsy Belongings". *Critique of Anthropology*, 31 (2): 89-107.
- Theodosiou, A. (2013) "Fantasia Repertoire: Alaturka, Arabesk and Gypsy Musicians in Epirus, Greece." In R. Pennanen, P. Poulos and A. Theodosiou (eds.) *Ottoman Intimacies, Balkan Musical Realities*. Athens: Finnish Institute of Athens, pp. 135-156.
- Threadgold, S. (2018) "Creativity, Precarity and Illusio: DIY Cultures and 'Choosing Poverty'." *Cultural Sociology*, 12 (2): 156-173.
- Throsby, D. and Zednik, A. (2011) "Multiple job-holding and artistic careers: Some empirical evidence." *Cultural Trends*, 20 (1): 9-24.
- Torres, R.A. (2021) "Storytelling: A Critical Narrative Approach." In R.A. Torres and D. Nyaga (eds.) *Critical Research Methodologies*. Berlin: Brill.
- Tsiolis, G., and Siouti, I. (2022) "Exploring biographies in a rapidly changing labor world." *Current Sociology*, 71 (4): 587-606.
- Tsioulakis, I. (2011a) "Jazz in Athens: Frustrated Cosmopolitans in a Music Subculture." *Ethnomusicology Forum*, 20 (2): 175-199.
- Tsioulakis, I. (2011b) "'At First I Saw It as a Toy': Life Stories, Social Consciousness and Music Ethnography." *Irish Journal of Anthropology*, 14 (1): 19-28.
- Tsioulakis, I. (2013) "The Quality of Mutuality: Jazz Musicians in the Athenian Popular Music Industry." In F. Holt, and C. Wergin (eds), *Musical performance and the changing city: post-industrial contexts in Europe and the United States*. New York: Routledge, pp: 200-224.
- Tsioulakis, I. (2021) *Musicians in Crisis: Working and Playing in the Greek Popular Music Industry*. London: Routledge.
- Witz, A., Warhurst, C. and Nickson, D. (2003) "The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization." *Organization*, 10 (1): 33-54.

ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ STREAMING: ΟΙ ΣΩΡΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΛΛΗΛΟΕΠΙΚΑΛΥΨΗΣ ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΣΤΟ ΜΟΥΣΙΚΟ ΟΙΚΟΣΥΣΤΗΜΑ

Βασίλης Γκίνος
Ντίνος Γεωργούντζος

Εισαγωγή

Η εμφάνιση και η ραγδαία εξάπλωση νέων τεχνολογιών, όπως η Τεχνητή Νοημοσύνη (TN) και το streaming, εισάγουν πρωτοφανείς δυναμικές στον τρόπο με τον οποίο η μουσική παράγεται, διανέμεται, καταναλώνεται και τελικά βιώνεται ως πολιτισμικό φαινόμενο. Η παρούσα εργασία διερευνά τις συνέπειες της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή και κατανάλωση μουσικής, εξετάζοντας πώς η αλληλοεπικάλυψη της TN και του streaming, με την επαγγελία της ψηφιακής δημοκρατίας, καθορίζει όλο και περισσότερο τη μορφή και το περιεχόμενο της μουσικής σε βάρος της αισθητικής της αξίας, της συμβολικής της σημασίας και κατά συνέπεια της κοινωνικής της λειτουργικότητας. Πώς επηρεάζει τη μουσική εμπειρία μουσικών και κοινού, πώς απαντά στο δίλημμα «η τέχνη πρέπει να είναι δωρεάν -ο καλλιτέχνης πρέπει να πληρώνεται» και ποιες συνέπειες έχει για τον πολιτισμό ο περιορισμός του κοινού σε «κελιά αισθητικής» και των καλλιτεχνικών κοινοτήτων σε ένα οικονομικό περιθώριο, καθώς η ψηφιακή οικονομία προκρίνει την κλίμακα έναντι της βιωσιμότητας και την καινοτομία σε βάρος των δικαιωμάτων των καλλιτεχνών.

Η μουσική ως πολιτισμικό φαινόμενο και η επίδραση των νέων τεχνολογιών

Η μουσική, με τον μυστηριακό της χαρακτήρα, συνδέει τον άνθρωπο με τον κόσμο του και αποτελεί βασικό εργαλείο κατανόησής του. Η μουσική εμπειρία, διαμορφωμένη από το εκάστοτε πολιτιστικό πλαίσιο, γεννά τα μουσικά είδη, τα οποία λειτουργούν ως στοιχεία ταυτότητας και συνεκτικοί δεσμοί κοινοτήτων, από έθνη έως διαδίκτυακές ομάδες.

Ως ισχυρό σύμβολο ταυτότητας για άτομα και ομάδες, οι μουσικές προτιμήσεις αντανakλούν την αυτοεικόνα και τις αξίες σε ατομικό επίπεδο, ενώ σε συλλογικό οριοθετούν κοινότητες, προσφέροντας αίσθηση του «ανήκειν» και, μέσω κοινών βιωμάτων, ενισχύουν την κοινωνική συνοχή, την ενσυναίσθηση και την αλληλεγγύη.

Ως κορυφαία καλλιτεχνική έκφραση, η μουσική υπερβαίνει τον λόγο, επιτρέποντας στους δημιουργούς να εξερευνούν ιδέες και συναισθήματα, να καινοτομούν και να πειραματίζονται προσφέροντας αισθητική απόλαυση, εκτόνωση, διεξόδους ή κάθαρση. Η εκφραστική της δύναμη την καθιστά ζωτικό, εξελισσόμενο πυλώνα του πολιτισμού.

Η ραγδαία εξάπλωση νέων τεχνολογιών, ιδίως ΤΝ και streaming, μετασχηματίζει την παραγωγή, διανομή και κατανάλωση μουσικής. Η εργασία αυτή διερευνά πώς η αλληλοεπικάλυψη των δύο τεχνολογιών, με την υπόσχεση της ψηφιακής δημοκρατίας, επηρεάζει τη μορφή και το περιεχόμενο της μουσικής, υπονομεύοντας την αισθητική, συμβολική και κοινωνική της σημασία. Εξετάζονται οι επιπτώσεις στην εμπειρία μουσικών και κοινού, ο περιορισμός του κοινού σε «κελιά αισθητικής», η οικονομική περιθωριοποίηση των καλλιτεχνών και η προτεραιότητα της κλίμακας και της καινοτομίας έναντι της βιωσιμότητας και των δικαιωμάτων στην ψηφιακή οικονομία.

Τεχνητή Νοημοσύνη, υπηρεσίες streaming και αλληλοεπικάλυψη

Τεχνητή Νοημοσύνη

Ο όρος «Τεχνητή Νοημοσύνη» αφορά τον κλάδο της πληροφορικής που αναπτύσσει υπολογιστικά συστήματα τα οποία προσομοιώνουν στοιχεία ανθρώπινης ευφυΐας όπως μάθηση, προσαρμοστικότητα και δημιουργικότητα.¹⁴² Απλούστερα, ΤΝ είναι η ικανότητα μιας μηχανής να αναπαράγει ανθρώπινες γνωστικές λειτουργίες στις οποίες έχει εκπαιδευτεί (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2021).

Τα συστήματα ΤΝ είναι προσαρμόσιμα, εντοπίζοντας μοτίβα σε δεδομένα, και αυτόνομα, όταν λαμβάνουν αποφάσεις χωρίς συνεχή ανθρώπινο έλεγχο (All-Party Parliamentary Group on Music and UK Music 2024). Ως σύστημα ΤΝ ορίζεται ένα λογισμικό ή υπηρεσία που ενσωματώνει μοντέλα ΤΝ (κώδικα και «βάρη») για συγκεκριμένες εργασίες (United States Copyright Office 2025). Η ΤΝ εμπλέκεται ήδη ευρέως σε πολλούς τομείς της καθημερινότητας (π.χ. μεταφορές, ΜΜΕ) και επιστήμες, με ραγδαία εξάπλωση (Hageback and Hedblom 2021).

Η Παραγωγική ΤΝ (ΠΤΝ), που παράγει πολυμέσα (ήχο, εικόνα, video) με οδηγίες του χρήστη, αποτελεί κορυφαία εξέλιξη, ανταγωνιζόμενη ανθρώπινες ικανότητες (CISAC 2024). Η εξάπλωσή της καταγράφεται στις αιτήσεις διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας, οι οποίες ξεπερνούν τις 54.000 (2014-2023, 25% εκ των οποίων μέσα στο 2023). Οι 13.480 αφορούν ομιλία και μουσική. Οι Tencent, Baidu, IBM και Microsoft πρωτοστατούν, με την Κίνα να προηγείται (με 38.000 αιτήσεις) και δεύτερες τις ΗΠΑ (με 6.000+) (WIPO 2024).

Η δημόσια αντίληψη για τη ΠΤΝ είναι κυρίως αρνητική, καθώς θεωρείται ότι διεισδύει σε αποκλειστικά ανθρώπινες δημιουργικές διαδικασίες (Castelo, Bos and Lehmann 2019, Funk, Tyson and Kennedy 2023, Köbis and Mossink 2021). Η ανθρώπινη τέχνη μεταφέρει πρόθεση και ιστορικά συμφραζόμενα, στοιχεία που στερείται η ΠΤΝ (Bulot and Reber 2013, Jucker, Barrett, and Wlodarski 2014, Pignocchi 2014). Πρόσφατες βραβεύσεις έργων ΠΤΝ, όπως η φωτογραφία «The Electrician» του Boris Eldagsen¹⁴³ (Φωτογραφία 1) και το μυθιστόρημα «Tokyo-to Dojo-to» της Rie Kudan,¹⁴⁴ προκάλεσαν έντονες αντιδράσεις.

Παρά την αρνητική αντίληψη, το 73% των ανεξάρτητων καλλιτεχνών πιστεύει ότι



Φωτ. 1: Boris Eldagsen, «The Electrician»
 Πηγή: <https://www.eldagsen.com/pseudomnesia>

τα εργαλεία ΤΝ βελτιώνουν τη δημιουργική διαδικασία,¹⁴⁵ ενώ το 20,3% των μουσικών έχει χρησιμοποιήσει ΠΤΝ για τη μουσική παραγωγή, το 30,6% για το mastering και το 38% για τη δημιουργία εικόνων και γραφικών (artwork) για τη μουσική τους.¹⁴⁶ Από πλευράς κοινού, αν και προτιμάται η ανθρώπινη δημιουργία, μελέτες δείχνουν αυξανόμενη αποδοχή της ικανότητας της ΠΤΝ να μιμείται πτυχές της ανθρώπινης δημιουργικότητας (Hall and Schofield 2024).

Τεχνολογία ροής (streaming)

Τεχνολογία streaming ορίζεται η τεχνολογία που χρησιμοποιούν ψηφιακές πλατφόρμες (Digital Service Providers/ DSP) για να παρέχουν

στους χρήστες άμεση πρόσβαση (on-demand) σε εκτεταμένους μουσικούς καταλόγους, podcasts ή οπτικοακουστικό περιεχόμενο (video, vlogs) μέσω διαδικτύου, χωρίς την ανάγκη λήψης (download) και μόνιμης αποθήκευσης των αρχείων στη συσκευή του χρήστη: τα μέσα «ρέουν» (stream) στη συσκευή κατά την αναπαραγωγή. Το 69% των εσόδων από ηχογραφήματα προέρχεται από streaming (IFPI 2025), που παρέχουν πάνω από εκατό πλατφόρμες¹⁴⁷ σε περισσότερους από εξακόσια εκατομμύρια συνδρομητές.¹⁴⁸ Οι πλατφόρμες αυτές (Digital Music Streaming Platforms/ DMS) λειτουργούν με συνδρομητικά μοντέλα (προσφέροντας απεριόριστη πρόσβαση έναντι μηνιαίας χρέωσης) ή με δωρεάν πρόσβαση υποστηριζόμενη από διαφημίσεις -ενίοτε και με συνδυασμό των δύο. Έχουν μετασχηματίσει ριζικά τον τρόπο διανομής και κατανάλωσης μουσικής, αντικαθιστώντας τον φυσικό φορέα (CD, βινύλια) και τις ψηφιακές λήψεις. Πάροχοι όπως Spotify, Apple Music, YouTube, Amazon Music είναι κυρίαρχες δυνάμεις στην αγορά.

Τα εξειδικευμένα συστήματα ΤΝ (Streaming Intelligence) επηρεάζουν καταλυτικά την εμπειρία των ακροατών στις πλατφόρμες αυτές.¹⁴⁹ Χρησιμοποιούνται σε μεγάλη κλίμακα για την εξατομίκευση προτεινόμενης μουσικής, με στόχο την αύξηση των συνδρομών (Mokoena and Obagbuwa 2025). Για παράδειγμα, η λειτουργία «AI DJ» του Spotify συνδυάζει τεχνολογία εξατομίκευσης και δημιουργική ΤΝ για τη σύσταση playlists (και τον εμπλουτισμό τους με σχόλια και πληροφορίες), επιδιώκοντας μια πιο «ανθρώπινη» και διαδραστική εμπειρία ακρόασης.¹⁵⁰

Η αλληλοεπικάλυψη των τεχνολογιών

Η ΤΝ παράγει «έξοδο» (π.χ. περιεχόμενο, συστάσεις) από δεδομένα «εισόδου», η οποία καθορίζει την εμπειρία των χρηστών στις ψηφιακές πλατφόρμες.¹⁵¹ Για την οργάνωση playlists και την ανακάλυψη νέας μουσικής, οι αλγόριθμοι¹⁵² αναλύουν ακουστικές συνήθειες χρηστών, χαρακτηριστικά τραγουδιών και τάσεις. Τα δεδομένα αυτά (Big Data) χρησιμοποιούνται για την εκπαίδευση συστημάτων ΤΝ που βελτιώνουν τις

εξατομικευμένες συστάσεις, αλλά και για την ανάπτυξη εργαλείων ΤΝ για μουσική σύνθεση/παραγωγή προσαρμοσμένη στις προτιμήσεις.

Καθώς το streaming κυριαρχεί στη διανομή και οι αλγοριθμικές playlists στην προώθηση, οι πλατφόρμες ευνοούν την ομογενοποίηση, προβάλλοντας συγκεκριμένα είδη ή μουσική από ΤΝ (CISAC 2024). Η συντριπτική πλειοψηφία των ακροατών (84%)¹⁵³ δεν διακρίνει το «τεχνητό» περιεχόμενο -που είναι και οικονομικά συμφέρον για τους παρόχους (μειωμένα/καθόλου δικαιώματα) (Frank et al. 2024). Εκτιμάται ότι το 18% της νέας μουσικής στις πλατφόρμες είναι πλήρως παραγόμενο από ΤΝ.¹⁵⁴ Αυτή η συνθήκη δεν επηρεάζει απλά τη μουσική δημιουργία και κατανάλωση, αλλά τις δομές της μουσικής βιομηχανίας, τις αντιλήψεις περί δημιουργικότητας και τις πολιτισμικές τάσεις, επιταχύνοντας την απαξίωση της καλλιτεχνικής επαγγελματικής δραστηριότητας και της δημιουργικής εργασίας (Arenal et al. 2024). Άλλοι κίνδυνοι περιλαμβάνουν την παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων μέσω βαθυπαραποϊήσεων (deepfakes)¹⁵⁵ και τη μη αδειοδοτημένη εκπαίδευση ΤΝ με προστατευμένα έργα.¹⁵⁶ Επομένως, η διερεύνηση της αλληλοεπικάλυψης των τεχνολογιών είναι κρίσιμη για την ανάλυση των πολιτισμικών συνεπειών στη σύγχρονη μουσική.

Η Τεχνητή Νοημοσύνη στην παραγωγή μουσικής

Η ΠΤΝ ως μοντέλο που παράγει περιεχόμενο ήχου,¹⁵⁷ χρησιμοποιείται για τη δημιουργία μουσικής, είτε «πρωτότυπης», βάσει δεδομένων εκπαίδευσης (μουσικά είδη και παραδόσεις) (Voigts et al. 2024) είτε μιμούμενη καλλιτέχνες (deepfakes) (All-Party Parliamentary Group on Music and UK Music 2024). Όσον αφορά το παραγόμενο περιεχόμενο, τίθεται το ερώτημα αν στερείται της διάστασης που περιλαμβάνει «την άπιαστη έννοια της ψυχής» (Hageback and Hedblom 2021: 2) και της ανθρώπινης ουσίας της τέχνης. Επισημαίνεται η απουσία στοιχείων όπως η «ανθρώπινη τριβή» (Svenungsson 2024: 116), η διϊστάμενη σκέψη και η ενσυναίσθηση (Esling and Devis 2020), λόγω έλλειψης σύνδεσης με τον πραγματικό κόσμο (Voigts et al. 2024) - αν και ερευνάται η δυνατότητα εκπαίδευσης ΤΝ στην αναγνώριση συναισθημάτων (Karoor and Verma 2024). Για άλλους, η χρήση ΤΝ για δημιουργία θεωρείται φυσική καλλιτεχνική εξέλιξη. Η έννοια της «μετα-δημιουργικότητας» (Navas 2022) περιγράφει τη συμμετοχή μη ανθρώπινων συστημάτων, όπου η ΤΝ αναλαμβάνει επαναλαμβανόμενες δράσεις, επιτρέποντας ευρύτερες καλλιτεχνικές αναζητήσεις (Esling and Devis 2020).

Η ΤΝ στο δημιουργικό στάδιο

Τα συστήματα ΠΤΝ μπορούν να διευκολύνουν τη δημιουργική διαδικασία, προτείνοντας ιδέες για μελωδίες ή ενορχηστρώσεις (Navas 2022, Esling and Devis 2020, Voigts et al. 2024). Ωστόσο, οι δημοφιλείς εμπορικές εφαρμογές (Soundraw, Boomy, Suno) δεν απευθύνονται σε μουσικούς αλλά στον γενικό πληθυσμό, επιτρέποντας τη δημιουργία μουσικής μέσω απλών οδηγιών (prompts). Αυτό οδηγεί σε κατάχρηση, με εκατομμύρια κομμάτια¹⁵⁸ να κατακλύζουν τις ήδη κορεσμένες πλατφόρμες, κανιβализώντας τα έσοδα των ανθρώπων καλλιτεχνών (CISAC 2024).

Το 2024, ανέβαιναν καθημερινά περίπου 120.000 κομμάτια,¹⁵⁹ πολλά εκ των οποίων (43% από 184 εκατομμύρια το 2023)¹⁶⁰ είχαν ελάχιστες ή μηδενικές ακροάσεις (Γραφική παράσταση 1), ενώ η μουσική κοινότητα αυξήθηκε κατά 1.3 εκατομμύρια καλλιτέχνες το 2023 (Γραφική παράσταση 2), με ελάχιστους να διαθέτουν προοπτική

αναγνώρισης.¹⁶¹ Είναι η κατά-
χρηση της ΤΝ που, στο πλαίσιο
μιας «ψηφιακής δημο-
κρατίας», εγείρει το ερώτη-
μα αν η ΤΝ αποτελεί απει-
λή ή εργαλείο για τους
μουσικούς.¹⁶²

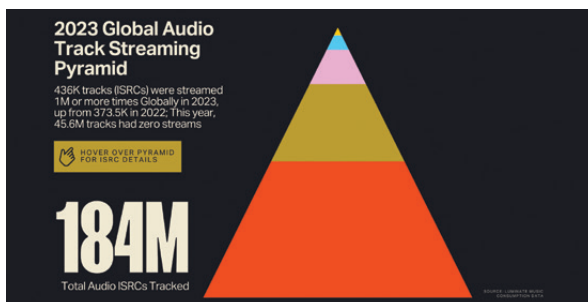
Παράδειγμα ανατροπής
αποτελεί η μουσική επένδυ-
ση,¹⁶³ όπου παραγωγοί μπο-
ρούν να δημιουργούν μουσι-
κή με χαμηλό κόστος,¹⁶⁴ απει-
λώντας τις παραδοσιακές
μουσικές βιβλιοθήκες – ό,τι
ακριβώς συνέβη με τις stock
φωτογραφίες.¹⁶⁵ Η συνήθως
χαμηλή ποιότητα της μουσι-
κής ΤΝ παραβλέπεται λόγω
του χαμηλού κόστους, υπο-
βαθμίζοντας έτσι την αισθη-
τική της μουσικής στον οπτι-
κοακουστικό τομέα.

Πέρα από την πρωτότυ-
πη δημιουργία, η ΤΝ μιμείται
καλλιτέχνες ή ολοκληρώνει
έργα (π.χ. Bach,¹⁶⁶ Mahler,¹⁶⁷
Beatles¹⁶⁸). Deepfakes, όπως η
πλαστή συνεργασία Weeknd-
Drake (Ghostwriter),¹⁶⁹ γίνον-
ται viral, ενώ εικονικοί καλλιτέχνες¹⁷⁰ και συναυλίες (π.χ. ABBA, Elvis) (Onderdijk et al. 2023). Concert experiences in virtual reality environments. Virtual Reality, 27(3), 2383-2396. θολώνουν τα όρια φυσικού-ψηφιακού κόσμου (Φωτογραφία 2). Η ζωντανή χρήση ΤΝ είναι περιορισμένη λόγω των απαιτήσεων αλληλεπίδρασης και αυτοσχεδισμού, αν και τα προηχογραφημένα tracks είναι πολύ κοινά στο χώρο,¹⁷¹ ενώ υπάρχουν παραδείγματα που φαίνονται να ξεπερνούν το εμπόδιο.¹⁷²

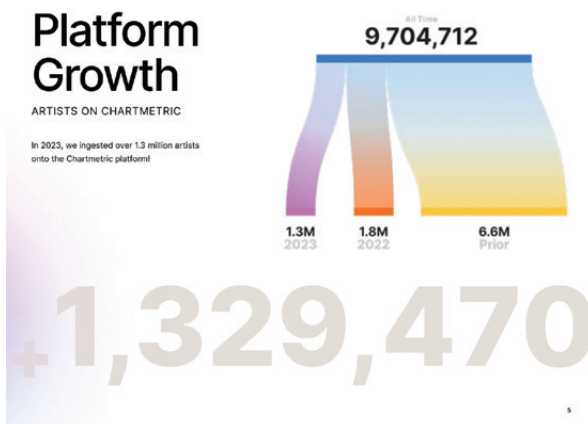
Η ΤΝ στο τεχνικό στάδιο

Στην παραγωγή ήχου, η ΤΝ εφαρμόζεται σε μίξη, mastering και plugins (iZotope, LANDR) για ταχύτητα και μείωση κόστους, διευκολύνοντας την αυτοπαραγωγή (DIY) με επαγγελματικό ήχο (π.χ. το LANDR επεξεργάζεται πάνω από τρία εκατομμύρια κομμάτια κατ' έτος).¹⁷³ Ωστόσο, η εξάρτηση από στερεότυπα δημιουργεί τον κίνδυνο υποκατάστασης εξειδικευμένων τεχνικών, αποκλείοντας πρωτότυπες δημιουργικές αποφάσεις.

Η υποβοηθούμενη από ΤΝ μεταγραφή παρτιτούρας (π.χ. ScoreCloud) (Bereket and Shi 2017) εξοικονομεί χρόνο, αν και λίγοι μουσικοί θεωρούν τον χρόνο μεταγραφής υπερβολικό, αναγνωρίζοντας την αξία της ως άσκηση (Bhattarai and Lee 2023)



Γραφική παράσταση 1: 45,6 εκατομμύρια tracks με μηδενικές ακροάσεις. Πηγή: luminat.com



Γραφική παράσταση 2: 1,33 εκατομμύρια νέοι καλλιτέχνες για το 2023. Πηγή: chartmetric.com

Ωστόσο κι εδώ το εμπορικό επιχείρημα είναι η ευκολία και η προσβασιμότητα.

Η αποκατάσταση παλαιών ηχογραφήσεων (το remastering αυξήθηκε 120%)¹⁷⁴ ή ο διαχωρισμός stems με TN είναι χρήσιμα για τη διατήρηση της μουσικής κληρονομιάς. Όμως, τα stems συχνά διατίθενται εμπορικά ως karaoke tracks ή sample libraries χωρίς αποζημίωση των δημιουργών κι εκτελεστών, ενώ η αφαίρεση φωνής (με vocal removers)¹⁷⁵ για τη δημιουργία karaoke γίνεται είτε χωρίς έλεγχο πνευματικών δικαιωμάτων είτε με τις χαλαρές διατάξεις του safe harbor.¹⁷⁶



Φωτ. 2: «ABBA Voyage», το εικονικό live show που βασίζεται σε avatar και ανέβηκε στο Λονδίνο το 2022.
Johan Persson | ABBA Voyage

Η TN στο επιχειρηματικό στάδιο

Στο μουσικό μάρκετινγκ, η TN βοηθά στην κατανόηση του κοινού και τη βελτιστοποίηση κυκλοφοριών. Καθώς όμως όλοι ακολουθούν παρόμοιες στρατηγικές, η διάκριση γίνεται δυσκολότερη, ακόμη και για καταξιωμένους καλλιτέχνες,¹⁷⁷ ενισχύοντας την τάση «της παλιάς μουσικής να σκοτώνει τη νέα» (Gioia 2019). Οι επενδυτές προτιμούν παλαιούς καταλόγους έναντι νέων καλλιτεχνών (Davies, Henderson and Turner 2022). Οι αλγόριθμοι προώθησης σε streaming και social media ευνοούν την εμπορικότητα και την ανακύκλωση έναντι της καινοτομίας (Gioia 2019), οδηγώντας σε στασιμότητα, «echo chambers» και περιθωριοποίηση (Pelly 2025).

Η TN στη διαχείριση Πνευματικών Δικαιωμάτων

Οι Οργανισμοί Διαχείρισης Πνευματικών Δικαιωμάτων αντιμετωπίζουν προκλήσεις στην αναγνώριση, ιχνηλάτηση, αδειοδότηση και διανομή εσόδων από δικαιώματα. Προβλήματα όπως πολλαπλά πρότυπα δεδομένων, λάθη και ελλιπή μετα-δεδομένα,¹⁷⁸ επιδεινώνονται από την TN, που δημιουργεί ζητήματα διαφάνειας και αυθεντικότητας (Κοσμίδης 2025: 13). Ο Κανονισμός της ΕΕ (1689/2024) για την επισήμανση έργων TN θεωρείται χαλαρός,¹⁷⁹ με τους παρόχους ΠΤΝ να μετακυλούν την ευθύνη στον χρήστη. Καθώς κάθε πάροχος βάζει τους δικούς του κανόνες,¹⁸⁰ μόνον ο Deezer έχει αναπτύξει εργαλείο αναγνώρισης¹⁸¹ (η αξιοπιστία του οποίου μένει να αποδειχτεί). Η TN θα μπορούσε θεωρητικά να βοηθήσει στην παρακολούθηση χρήσης, αλλά το οξύμωρο είναι ότι η εκπαίδευσή της περιλαμβάνει ήδη μαζική σάρωση, συχνά χωρίς άδεια προστατευμένου περιεχομένου.

Η TN στη μουσική εκπαίδευση

Η TN μπορεί να είναι εκπαιδευτικό εργαλείο με εικονικούς δασκάλους και διαδραστικά συστήματα (Yousician, SmartMusic) (Holland 2000). Μπορεί να τονώσει το ενδιαφέρον και να βοηθήσει στη διαφύλαξη τοπικών παραδόσεων (Χατζηγιαννάκης και Παπαδοπούλου 2024).

Ωστόσο, η έλλειψη συναισθήματος και πολιτισμικών συμφραζομένων («μαγεία» της διδασκαλίας) αποτελεί περιορισμό, ειδικά σε προφορικές παραδόσεις. Πειραματικές εφαρμογές αυτοσχεδιασμού όπως οι Somax2 (Φωτογραφία 3), OMax, ImproteK, Djazz, LyricJam Sonic, Virtual AI Jam, κ.ά. δείχνουν προοπτικές (Hopkins et al. 2023, Smailis 2019, Vechtomova and Sahu 2023), αλλά σε παγκόσμιο επίπεδο λείπουν έρευνες, κατευθυντήριες γραμμές και κανονισμοί για τα ηθικά ζητήματα του κονεκτιβισμού (ασφάλεια δεδομένων, μείωση ανθρωπίνης αλληλεπίδρασης, μεροληψία, άμβλυνση κριτικής σκέψης) (Holmes, Bialik and Fadel 2019). Η Ευρωπαϊκή Ένωση εστιάζει στη ρύθμιση της ΤΝ για διοικητικές λειτουργίες στην εκπαίδευση, όχι για διδακτικά εργαλεία (Κανονισμός ΕΕ, 1689/2024). Τεχνικές δυσκολίες (υποδομές, κατάρτιση), ωστόσο, παραμένουν, παρά τις εκκλήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για δράση.¹⁸²



Φωτ. 3: Somax2.

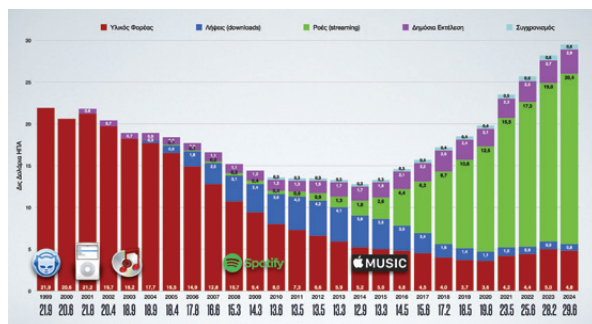
Πηγή: <https://www.stms-lab.fr/projects/pages/somax2/>

Η τεχνολογία ροής (streaming) στη διανομή μουσικής

Η μουσική βιομηχανία διαμορφώνεται ιστορικά από την τεχνολογία κατανάλωσης (Baskerville and Baskerville 2006, Bonini and Magaudda 2024). Σήμερα, το streaming κυριαρχεί, προσφέροντας άμεση πρόσβαση σε εκατομμύρια τραγούδια και μια φαινομενική «ψηφιακή δημοκρατία» απαλλαγμένη από την πειρατεία, όπου οι καλλιτέχνες προωθούν τη μουσική τους επί ίσοις όροις (Eriksson et al. 2019). Ωστόσο, σε αντίθεση με την κατοχή φυσικών μέσων (CD), οι χρήστες πλέον «ενοικιάζουν» μουσική μέσω συνδρομών, καθιστώντας την ηχογραφημένη μουσική υπηρεσία ελεγχόμενη από παρόχους και δισκογραφικούς ομίλους επί εταιρικών όρων (Pelly 2025). Οι καλλιτέχνες, εξαρτώμενοι από τα streams, εισπράττουν ελάχιστα, συνθήκη που εγείρει το ερώτημα αν το streaming δημιούργησε περισσότερα προβλήματα απ' όσα έλυσε.

Ιστορική αναδρομή και άνοδος του streaming

Τις δεκαετίες '70 ως '90, με κυρίαρχο το βινύλιο και στη συνέχεια το CD, οι μουσικές εκδόσεις ήταν κερδοφόρες, με τις εταιρίες να επενδύουν στην ανάπτυξη



Γραφική παράσταση 3.
Έσοδα από ηχογραφήματα 1999-2024. Πηγή: IFPI 2025

ράσταση 3) (Baskerville and Baskerville 2006). Οι καλλιτέχνες στράφηκαν στην αυτοπαραγωγή (DIY) και οι δισκογραφικές σε υπηρεσίες management και εξαγορά καταλόγων. Καθώς οι τελευταίες πολέμησαν το διαδίκτυο με κάθε τρόπο,¹⁸⁵ οι τεχνολογικές εταιρίες απέσπασαν και πλέον διατηρούν τον έλεγχο της διανομής μουσικής -και κατά συνέπεια της μουσικής βιομηχανίας (Gioia 2019).

Ο Daniel Ek, ιδρυτής και διευθύνων σύμβουλος του Spotify (2006), διέκρινε την ευκαιρία για μια νόμιμη, κερδοφόρα διαδικτυακή διανομή. Το Spotify, αρχικά χρησιμοποιώντας πειρατευμένα αρχεία, εξελίχθηκε σε μια υπηρεσία που προσέφερε άμεση πρόσβαση σε τεράστιους καταλόγους, αρχικά με διαφημίσεις και αργότερα με το μοντέλο «freemium». Οι συμφωνίες με τις δισκογραφικές περιλάμβαναν μεγάλες προκαταβολές, εγγυημένες πληρωμές και μετοχές, με τον Ek να δηλώνει πως το Spotify πουλά πρόσβαση και συνδρομές, θεωρώντας τη μουσική λειτουργικό κόστος και όχι κεφάλαιο που παράγει κέρδη (Gioia 2019, Pelly 2025). Παράλληλα, το iTunes της Apple (2003) προέκρινε την αγορά και κατοχή μουσικής,¹⁸⁶ μοντέλο που δεν αντιστάθμιζε ποτέ τις απώλειες από τις φυσικές πωλήσεις (Eriksson et al. 2019, Carlsson and Leijonhufvud 2021).

Οικονομικά δεδομένα και κατανομή εσόδων

Platform	Current Rate Range
Deezer	\$0.00935 - \$0.01143
Apple Music	\$0.00804 - \$0.00982
TIDAL	\$0.00720 - \$0.00880
Amazon Music	\$0.00516 - \$0.00630
YouTube Music	\$0.00449 - \$0.00549
Spotify	\$0.00325 - \$0.00397
Pandora	\$0.00193 - \$0.00235

Πίν. 1: Αμοιβές από τις πλατφόρμες streaming. Πηγή: <https://royaltyexchange.com/blog/how-music-streaming-platforms-calculate-payouts-per-stream-2025>

καλλιτεχνών. Η δεκαετία του '90 έφερε το διαδίκτυο (www)¹⁸³ και τη συμπίεση αρχείων (.mp3),¹⁸⁴ οδηγώντας σε μαζική ψηφιακή πειρατεία και μια κουλτούρα ελεύθερης διακίνησης μουσικής. Η βιομηχανία αντιστάθηκε, μηνύοντας χρήστες και «κλειδώνοντας» τα CD, αλλά από το 2000 και μετά η πτώση των φυσικών πωλήσεων ήταν δραματική (Γραφική πα-

Το Spotify κατέχει το 34% της αγοράς, πληρώνοντας καλλιτέχνες 0.003-0.005 δολάρια ανά ροή (Πίνακας 1),¹⁸⁷ με τα τελικά έσοδα να εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες (συνδρομή χρήση, χώρα, συμφωνίες καλλιτέχνη) (Storpps 2024).

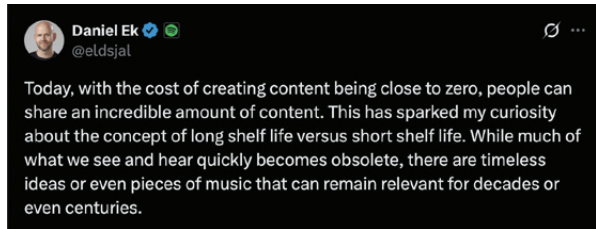
Για την Apple, την Amazon και το YouTube, η μουσική λειτουργεί υποστηρικτικά στις κύριες δραστηριότητές τους. Το μοντέλο ευνοεί την παθητική ακρόαση

ως μουσική «ταπετσαρία», ευτελίζοντας το μουσικό έργο και δικαιολογώντας έτσι από την πλευρά των παρόχων τις χαμηλές αμοιβές. Η χρήση του όρου «περιεχόμενο» ως συνώνυμο του όρου «μουσική», όπως στο tweet του Ek από το 2024 (Φωτογραφία 4) για το μηδενικό κόστος παραγωγής, υποδηλώνει αυτήν την προσπάθεια μείωσης της αξίας του πολιτιστικού αγαθού.

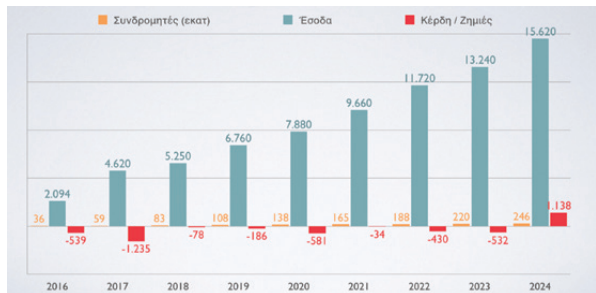
Οι πλατφόρμες, ως πρώην νεοφυείς επιχειρήσεις (Hoffman and Yeh 2018) (blitzscale), επικεντρώθηκαν στην ταχεία ανάπτυξη, συχνά με ζημιές (το Spotify εμφάνισε κέρδη για πρώτη φορά το 2024) (Γραφική παράσταση 4). Τα έσοδα της βιομηχανίας αποτελούν ουσιαστικά τον τζίρο των τεχνολογικών εταιριών, που δεν δεσμεύονται για την ευημερία της μουσικής κουλτούρας.

Προσαρμοσμένη στον πληθωρισμό (Γραφική παράσταση 5), η ανάπτυξη της μουσικής βιομηχανίας τα τελευταία 50 χρόνια μπορεί να είναι οριακή.

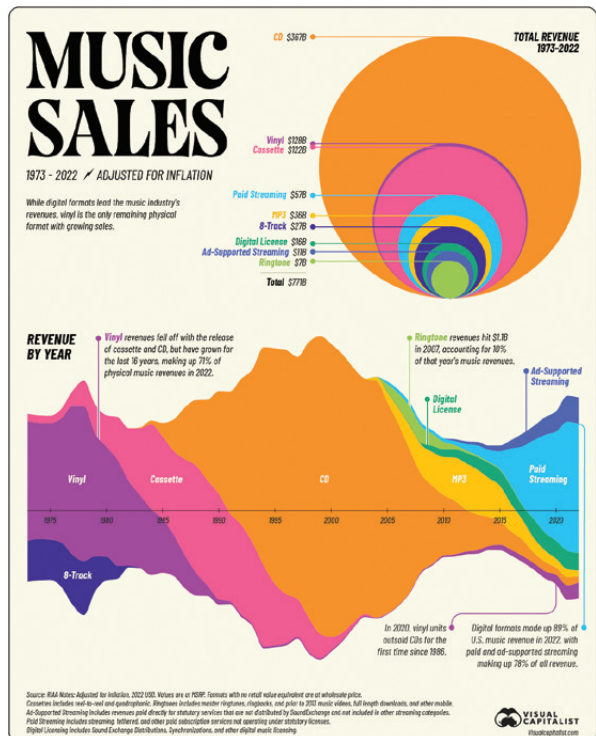
Η διανομή εσόδων «pro rata» βασίζεται στο μερίδιο αγοράς κάθε καλλιτέχνη στις συνολικές ροές, με το 30% να πηγαίνει στην πλατφόρμα και το υπόλοιπο να μοιράζεται μέσω πολύπλοκων, αδιαφανών συμβολαίων σε δισκογράφους και εκδότες, με σημαντικές απώλειες για τους δημιουργούς (περίπου 11% στον



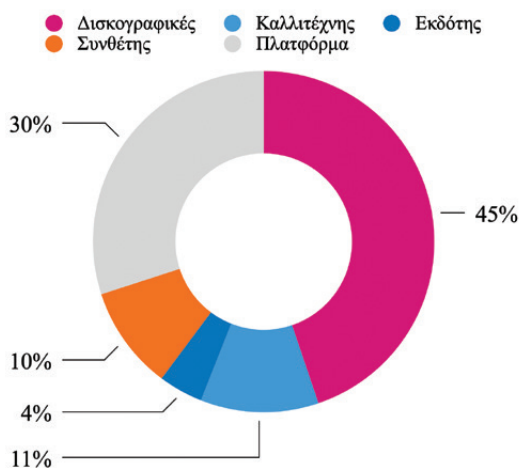
Φωτ. 4: Tweet του Daniel Ek σχετικά με το «φτηνό» περιεχόμενο. Πηγή: [Twitter – X](#)



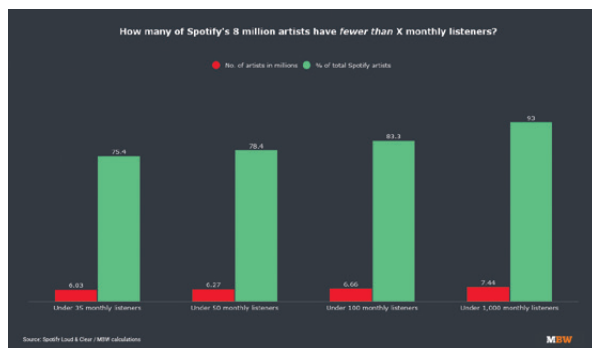
Γραφική παράσταση 4: Ισολογισμός Spotify 2016-2024. Πηγή: [businessofapps.com](#)



Γραφική παράσταση 5: Τα έσοδα της μουσικής βιομηχανίας, προσαρμοσμένα τιμαριθμικά. Πηγή: [VisualCapitalist](#)



Γραφική παράσταση 6: Υπολογισμός ποσοστών από streaming. Πηγή: *Stopps 2024*.



Γραφική παράσταση 7: Το 78.4% των καλλιτεχνών έχει κάτω από 50 ακροατές τον μήνα. Πηγή: *MusicBusinessPodcast*

καλλιτέχνη και 10% στον δημιουργό στο παράδειγμα του Stopps 2024) (Γραφική παράσταση 6). Ο CEO της Kobalt, Willard Ahdriz, εκτιμά ότι το 75% των χρημάτων εξαφανίζεται σε ένα δυσλειτουργικό σύστημα,¹⁸⁸ ενώ ο τεράστιος όγκος δεδομένων έχει οδηγήσει σε δικαστικές διαισθήσεις (Passman 2023). για μη αντιστοιχισμένα δικαιώματα. Με την αύξηση των κομματιών, τα ποσοστά ανά ροή τείνουν να μειώνονται (Hesmondhalgh et al. 2021).

Επιπλέον, η διανομή pro rata ευνοεί τους διάσημους καλλιτέχνες, απορροφώντας τις συνδρομές ακόμα κι αυτών που δεν τους ακούν (Versch and Anwer 2023) Εναλλακτικές όπως το user-centric μοντέλο (SoundCloud¹⁸⁹ και η εκδοχή Deezer/Universal¹⁹⁰) βρίσκονται υπό επεξεργασία. Ωστόσο, η πλειοψηφία των καλλιτεχνών (80% στο Spotify το 2022)¹⁹¹ έχει ελάχιστους μηνιαίους ακροατές (Γραφική παράσταση 7).

Από τον Απρίλιο 2024, το Spotify σταμάτησε να πληρώνει δικαιώματα για κομμάτια με λιγότερες από χίλιες ετήσιες ροές (62.5% του περιεχομένου),¹⁹² με στόχο την καταπολέμηση της εκμετάλλευσης της πλατφόρμας με κομμάτια «λευκού θορύβου» ή κατασκευασμένα από ΠΤΝ.¹⁹³ Το 99.5% των καλλιτεχνών λαμβάνει το 10% των ακροάσεων, ενώ το 0.5% (57.000 καλλιτέχνες) το υπόλοιπο 90%. Παρά την αύξηση των εσόδων της βιομηχανίας, οι δημιουργοί αισθάνονται εξαπατημένοι, καθώς το μεγαλύτερο μέρος καταλήγει σε μεσάζοντες (Prey 2020). Οι πλατφόρμες αυξάνουν τις χρεώσεις στο κοινό, αποδίδοντας όλο και λιγότερα στους μουσικούς (12-17% των εσόδων).¹⁹⁴ Από τον Μάρτιο του 2024, στις ΗΠΑ, η νομοθετική πρόταση «Living Wage For Musicians Act»¹⁹⁵ φιλοδοξεί να ενισχύσει τα έσοδα των μουσικών μέσω της αύξησης των συνδρομών και της δημιουργίας νέου ταμείου. Τον ίδιο μήνα, το Spotify μείωσε μονομερώς τις πληρωμές του προς τον αμερικανικό Οργανισμό Συλλογικής Διαχείρισης MLC (Mechanical Licensing Collective) για τα μηχανικά δικαιώματα κατά 50%, με τη δικαιολογία πως οι premium συνδρομές αποτελούν «ειδική κατηγορία». ¹⁹⁶

Επιπτώσεις της αλληλοεπικάλυψης TN και streaming στο μουσικό οικοσύστημα

Πρώτο στάδιο: Η ανάγκη για Perfect Fit Content (PFC)

Το streaming, κυρίως μέσο ακρόασης (έως 80% εσόδων σε κάποιες αγορές), εξυπηρετεί τεράστια κατανάλωση (Arenal et al. 2024). Το Spotify, αρχικά εστιασμένο στην αναζήτηση μουσικής από τη μεριά των χρηστών, από το 2013 υιοθέτησε μια στροφή προς τις επιμελημένες λίστες (curated playlists), δίνοντας έμφαση στη διάθεση του ακροατή (Bonini and Magaudda 2024) και προβλέποντας τις προτιμήσεις του βάσει ιστορικού - μια πρακτική που ακολούθησαν όλοι οι πάροχοι. Μέσω της αλγοριθμικής επιμέλειας και των εξατομικευμένων playlists, οι οποίες είναι θεμελιώδεις για την εμπειρία χρήστη και το επιχειρηματικό μοντέλο, το streaming ενσωμάτωσε την TN.

Οι «επιμελημένες» λίστες, αν και στοχεύουν σε εξατομικευμένη εμπειρία, διαμορφώνουν ενεργά τις προτιμήσεις (Eriksson et al. 2019), προωθώντας συγκεκριμένες αξίες και πλαισιώνοντας τη μουσική με την αόρατη αυθεντία του αλγορίθμου (Prey 2020). Αυτό μετατρέπει τη μουσική σε εμπορεύσιμο αγαθό, συγκροτώντας μια πολιτική περιεχομένου που την υποβιβάζει σε ομογενοποιημένη υπόκρουση, αποκομμένη από μηνύματα και συμφραζόμενα -ακόμη και από τους ίδιους τους δημιουργούς της.

Παράδειγμα αποτελεί η λειτουργία «Discover Weekly» του Spotify (2015): αλγόριθμοι TN (γλωσσικά μοντέλα, collaborative filtering, deep learning, ενισχυτική μάθηση) δημιουργούν εξατομικευμένες λίστες με αδιαφανή τρόπο (black box) (Bonini and Magaudda 2024), με την εγκυρότητα να κρίνεται μόνο από το εμπορικό αποτέλεσμα (Hodgson 2021).¹⁹⁷ Η οργάνωση βάσει διάθεσης μετατρέπει τη μουσική σε «streambait» (κατά το «clickbait»¹⁹⁸), μειώνοντας τη γνωστική προσπάθεια αναζήτησης και οδηγώντας σε «εύκολη ακρόαση» (Pelly 2025). Η πλατφόρμα προωθεί την αέναη αναπαραγωγή μουσικής «ταπετσαρίας» (Perfect Fit Content /PFC), εστιάζοντας σε διάθεση και «vibe» αντί για καλλιτέχνες, πλασάροντας έναν τύπο ακροατή και δημιουργώντας έναν μουσικό πολτό χωρίς ταυτότητα. Οι αλγοριθμικές λίστες (60% της κατανάλωσης στο Spotify¹⁹⁹), 70% των ροών στο Amazon Music μέσω Alexa²⁰⁰) ευνοούν την παθητική ακρόαση.

Από τη μεριά τους οι καλλιτέχνες, για να προβληθούν προσαρμόζουν τη μουσική τους για να είναι «streaming-friendly», οδηγούμενοι στο «Spotifycore» (Morris 2020).

²⁰¹ Το πρόγραμμα «Discovery Mode» του Spotify, ένα είδος «payola»,²⁰² προωθεί κομμάτια έναντι μειωμένων δικαιωμάτων, χωρίς σήμανση, πρακτική που επικρίθηκε από τη Βουλή των Αντιπροσώπων των ΗΠΑ το 2021 ως «αγώνας δρόμου προς τα κάτω».²⁰³ Ακόμη και πλατφόρμες με πιο δίκαια μοντέλα (SoundCloud, Bandcamp)²⁰⁴ αποδεικνύονται ευάλωτες στις πιέσεις της αγοράς, με αποτέλεσμα οι καλλιτέχνες να αναζητούν μάταια σταθερότητα χωρίς δομικές ρυθμίσεις.

Δεύτερο στάδιο: Η δημιουργία PFC

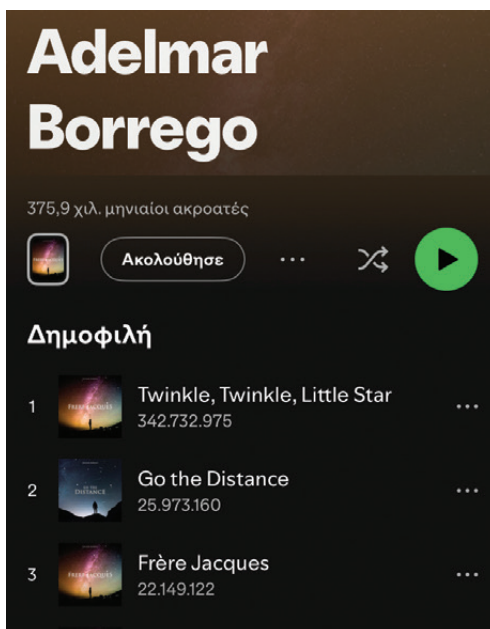
Η «πλατφορμοποίηση» του πολιτισμού, η διείδυση δηλαδή υποδομών και στρατηγικών των πλατφορμών στην κυκλοφορία πολιτιστικών αγαθών, οδηγεί σε αναδιοργάνωση των δημιουργικών βιομηχανιών (Bonini and Magaudda, 2024). Αυτό συνιστά ριζική μετατόπιση εξουσίας, καθώς οι δημιουργοί υποχρεούνται να προσαρμόζουν το

έργο τους στις πλατφόρμες για να προσεγγίσουν το κοινό (Nieborg and Poell 2018), «βελτιστοποιώντας» το για τους αλγορίθμους (Morris 2020). Αυτό οδηγεί σε αλλαγές στη σύνθεση (κατάργηση εισαγωγών, μείωση διάρκειας κομματιών -«κανόνες των 30»²⁰⁵ (Morris 2020) και συχνότερες κυκλοφορίες μεμονωμένων κομματιών, όπως προέτρεψε ο Daniel Ek : στον κόσμο του streaming «δεν μπορείς να ηχογραφήσεις μουσική κάθε τρία-τέσσερα χρόνια και να πιστεύεις ότι αρκεί για να ζήσεις».²⁰⁶ Η ανάγκη για άφθονο, φτηνό «κατάλληλο περιεχόμενο» διάθεσης (lo-fi beats, ambient) καλύπτεται από μια νέα τάξη μουσικών παραγωγών που δημοσιεύει αποκλειστικά «περιεχόμενο διάθεσης» (κυρίως lo-fi beats ή ambient music), με στόχο την απομύζηση πνευματικών δικαιωμάτων. Οι «ψεύτικοι καλλιτέχνες» (fake artists) είναι το κατεξοχήν σύμπτωμα του «αγώνα δρόμου προς τα κάτω» και η ΠΤΝ το ιδανικό εργαλείο.

Case study 1: «Ψεύτικοι» καλλιτέχνες

Σύμφωνα με έρευνα σουηδικής εφημερίδας,²⁰⁷ ο Σουηδός Johan Röhr, με 656 ψευδώνυμα, έχει δεκαπέντε δις ακροάσεις στο Spotify (2.700 ορχηστρικά κομμάτια σε περισσότερες από εκατό playlists του Spotify με πάνω από εξήντα δυο εκατομμύρια συνδρομητές) και έσοδα 3,13 εκατομμύρια δολάρια το 2022. Οι μουσικές του όπως π.χ. το «Twinkle Twinkle» με 341,5 εκατομμύρια ακροάσεις [στις 21.5.2025], το «Frère Jacques», ή το «Kumbaya» (με το ψευδώνυμο Adelmor Borrego, Φωτογραφία 5) είναι κοινότητες «elevator music» για playlists διάθεσης. Η επιτυχία του Röhr εξαρτάται από την αντιστοίχιση των 2.700 κομματιών σε ψεύτικους δημιουργούς, αφού κανένας καλλιτέχνης δεν μπορεί να επικαλεστεί τέτοια θηριώδη έμπνευση (παρά μόνο η ΠΤΝ) - και εξάλλου περισσότεροι δημιουργοί σημαίνουν περισσότερες ροές. Το κανάλι του «Adelmor Borrego» στο YouTube έχει 85 εγγεγραμμένους (στις 21/06/2025).²⁰⁸

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, 91 Σουηδοί με 5.700 ψευδώνυμα, αναφέρονται ως συνθέτες σε πάνω από 13.000 κομμάτια. Η πρακτική των πολλαπλών ψευδωνύμων εξυπηρετεί την ανάγκη για τεράστιες ποσότητες περιεχομένου. Εταιρείες όπως η Epidemic Sound²⁰⁹ και η Firefly Entertainment,²¹⁰ εξαγοράζουν μουσική εφάπαξ (buy out) και την προωθούν με ψευδώνυμα. Μεγάλες δισκογραφικές (π.χ. SONY²¹¹) χρησιμοποιούν παρόμοιες τακτικές.²¹² Τέλος, το ίδιο το Spotify κατηγορήθηκε πως συνεργάζεται με πολλούς συνθέτες σαν τον Röhr, κανιβαλίζοντας τα έσοδα «αληθινών» καλλιτεχνών που δεν έχουν το προνόμιο των επίσημων playlists του παρόχου.²¹³ Και πράγματι, η πλατφόρμα θα είχε κάθε συμφέρον να δημιουργήσει



Φωτ. 5: Το προφίλ Adelmor Borrego στο Spotify
Πηγή: [Spotify](#)

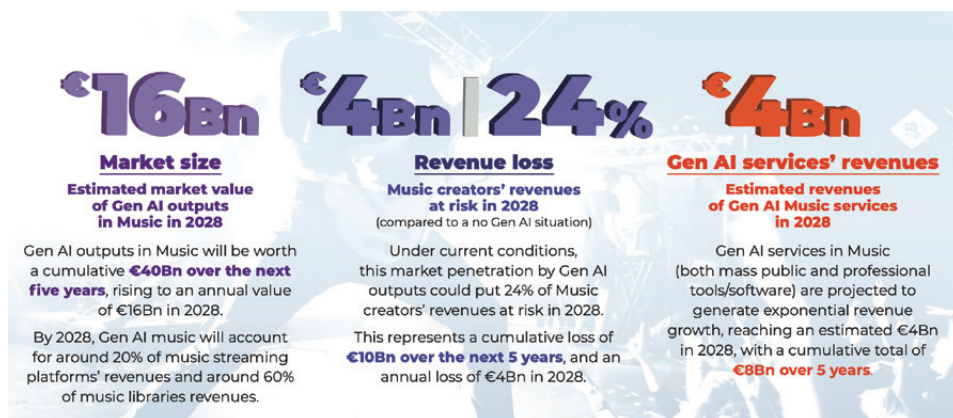
«κατάλληλο περιεχόμενο»: χαμηλότερο κόστος από τους καταλόγους των εταιριών, ανεξάρτητων ή μεγάλων, δωρεάν προώθηση στις λογαριθμικές λίστες και μερίδιο (ή και το σύνολο) των δικαιωμάτων. Πρώην συνεργάτης του Spotify, ομολόγησε ότι η πρακτική αυτή εντάσσεται «σε μια σειρά εσωτερικών πρωτοβουλιών για τη μείωση των δικαιωμάτων που πληρώνει η πλατφόρμα στις μεγάλες δισκογραφικές [...] και βοηθάει στις διαπραγματεύσεις μαζί τους».²¹⁴ Φυσικά, κάτι τέτοιο δεν μπορεί να γίνει φανερά, αφού θα θεωρείτο ανταγωνισμός στους προμηθευτές του. Σε κάθε περίπτωση, το Spotify αρνήθηκε κατηγορηματικά ότι προσλαμβάνει παραγωγούς για να συνθέτουν μουσική με ψευδώνυμα, αφού πρώτα επισήμανε πως δεν είναι παράνομη η χρήση ψευδώνυμων ή η δημιουργία playlists διάθεσης.²¹⁵

Case Study 2: Πλαστές ροές

Τον Σεπτέμβριο του 2024, ο Michael Smith διώχθηκε στις ΗΠΑ για τη δημιουργία εκατοντάδων χιλιάδων τραγουδιών PTN και τη χρήση bots για δισεκατομμύρια streams, αποσπώντας πάνω από δέκα εκατομμύρια δολάρια από δικαιώματα.²¹⁶ Χρησιμοποιούσε χιλιάδες ψεύτικους λογαριασμούς και τυχαία παραγόμενα ονόματα καλλιτεχνών/τραγουδιών για να φαίνονται νόμιμες οι ροές. Το φαινόμενο των streaming farms²¹⁷ είναι ευρύ: μελέτη του 2023 στη Γαλλία²¹⁸ εντόπισε πάνω από ένα δις πλαστές ροές. Ο Deezer υποψιάζεται ότι το 7% των ροών του είναι πλαστές, ενώ οι Financial Times μιλούν για ένα ποσοστό 10%,²¹⁹ που στερεί δικαιώματα από τους νόμιμους δικαιούχους. Το 2018, το Tidal κατηγορήθηκε για διόγκωση ακροάσεων καλλιτεχνών όπως η Beyonce και ο Kanye West.²²⁰ Το 2024, ένας Δανός καταδικάστηκε σε ποινή δεκαοκτώ μηνών για δόλια διόγκωση των ροών εκατοντάδων τραγουδιών σε πλατφόρμες streaming, ενώ κρίθηκε ένοχος για παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων όσον αφορά τριάντα επτά από αυτά τα τραγούδια, που είχε «δημιουργήσει» αλλάζοντας το ρυθμό και τη διάρκειά τους και δημοσιεύοντάς τα στο όνομά του.²²¹

Η νομοθετική αμηχανία

Καθώς η ψηφιοποίηση και η διαδικτυακή διανομή επαναπροσδιορίζουν τη μουσική βιομηχανία, διεξάγεται μια πολωμένη συζήτηση για τα πνευματικά δικαιώματα: καλλιτέχνες και δισκογραφικές ζητούν ενίσχυση της προστασίας, ενώ οι τεχνοκράτες προειδοποιούν για αντιπαραγωγικά μέτρα. Με την TN να κυριαρχεί στην ανάκαλυψη μουσικής (74% χρηστών) και πολλά κορυφαία τραγούδια να διαμορφώνονται από αλγορίθμους (Shaikh 2025), ο συνδυασμός ψεύτικων καλλιτεχνών, πλαστών ροών και μουσικής PTN συνθέτει ένα σκοτεινό μωσαϊκό.²²² Παρά τα νέα πρόστιμα που θέσπισε το Spotify από το 2023,²²³ οι αλγοριθμικές λίστες και η ευκολία παραγωγής «κατάλληλου περιεχομένου» (PFC) με PTN, ευνοούν την αθρόα παραγωγή streambait. Αυτό το περιεχόμενο υποβαθμίζει την ποιότητα, με το 84% των ακροατών να μην διακρίνει την «τεχνητή» μουσική (Shaikh 2025), προοιωνίζοντας έναν πολιτισμικό ευτελισμό. Κι ενώ η ιστορία βρίθει από νομοθετικές προσπάθειες ρύθμισης της μουσικής κουλτούρας (Gioia 2019), ο νομοθέτης μιας σύγχρονης πολιτείας δεν θα ήθελε να το κάνει (αν και γίνονται ανησυχητικά πολλές απόπειρες)²²⁴. Προσπαθεί όμως (όπως εξάλλου οφείλει) να ρυθμίσει την ανεξέλεγκτη διείσδυση της PTN στο καλλιτεχνικό οικοσύστημα και τις συνέπειές της στο πεδίο των πνευματικών δικαιωμάτων.



Φωτ. 6: Το 24% των εσόδων των Μουσικών δημιουργών θα τεθεί σε κίνδυνο τα επόμενα πέντε χρόνια. Πηγή: [CISAC 2024](#)

Επικρατεί η άποψη ότι η μηχανική δημιουργία δεν γεννά δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας (United States Copyright Office 2025), ή τουλάχιστον αυτό εξαρτάται από το ποσοστό συμμετοχής της τεχνολογίας στη δημιουργία.²²⁵ Η εκπαίδευση της ΠΤΝ με προστατευμένο περιεχόμενο χωρίς αποζημίωση των δημιουργών («input problem») και ο κανιβαλισμός των παραδοσιακών εσόδων τους από έργα ΤΝ («output problem»), απειλεί σημαντικά τους δημιουργούς (εκτίμηση για απώλεια 24% εσόδων, δέκα δις ευρώ σωρευτικά έως το 2028 (Φωτογραφία 6) (CISAC 2024). Παρά την ύπαρξη πιθανών λύσεων (π.χ. επέκταση νομοθεσίας ιδιωτικού αντιγράφου),²²⁶ η έλλειψη συμφωνίας και πολιτικής βούλησης ευνοεί τα συμφέροντα των επενδυτών.

Ο Mustafa Suleyman (επικεφαλής του τομέα ΤΝ της Microsoft που κατακλύζεται από αγωγές για εικαζόμενη χρήση προστατευόμενων έργων²²⁷) υποστήριξε ότι το διαδικτυακό περιεχόμενο αποτελεί βάσει κοινωνικού συμβολαίου «ελεύθερο λογισμικό» (freeware),²²⁸ και εν πάση περιπτώσει η χρήση του πρέπει να θεωρείται «δίκαιη και εύλογη». Η έννοια της «δίκαιης χρήσης» (fair use), που συχνά επικαλούνται οι εταιρείες ΤΝ, δεν καλύπτει τη μαζική εκπαίδευση συστημάτων ΤΝ με προστατευμένα έργα, καθώς η χρήση αυτή δεν εμπίπτει στις περιορισμένες εξαιρέσεις (κριτική, διδασκαλία κλπ.) που προβλέπονται από εθνικές και διεθνείς νομοθεσίες (όπως ο Ν. 2121/1993 στην Ελλάδα). Ωστόσο, ο Sam Altman, διευθύνων σύμβουλος της OpenAI, η οποία ενάγεται από κοινού με την Microsoft,²²⁹ δήλωσε πως αν το «κοινωνικό συμβόλαιο» είναι πρόβλημα, αυτό μπορεί να αλλάξει.²³⁰

Νομοθετικές Πρωτοβουλίες και Αντιδράσεις

Στις ΗΠΑ, η εκτελεστική εντολή 14110 του Joe Biden (Οκτ. 2023) για ασφαλή ανάπτυξη ΤΝ²³¹ ανακλήθηκε από τον Trump (Ιαν. 2025).²³² Τον Απρίλιο του 2024, κατατέθηκε νομοσχέδιο²³³ το οποίο απαιτεί από εταιρείες ΠΤΝ την αποκάλυψη προστατευμένων έργων που χρησιμοποιήθηκαν στην εκπαίδευση μοντέλων, υποστηριζόμενο από τη μουσική βιομηχανία και μια επιστολή περισσότερων από διακοσίων καλλιτεχνών (Artist Rights Alliance) κατά της «ληστρικής χρήσης της ΤΝ».²³⁴ Κι ενώ Πολιτειακά δικαστήρια εκδίδουν αποφάσεις για καταχρήσεις ΠΤΝ (ιδιωτικότητα, απάτη, μεροληψία),²³⁵

το Κογκρέσο (Μάιος 2025) εξετάζει δεκαετές μορατόριουμ σε πολιτειακές ρυθμίσεις για την ΤΝ.²³⁶

Στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2024, η κυβέρνηση πρότεινε²³⁷ οι δημιουργοί να δηλώνουν ρητά αν δεν επιτρέπουν (opt-out) τη χρήση των έργων τους για εκπαίδευση ΤΝ, μετακυλώντας το βάρος στους ίδιους.²³⁸ Τροπολογία της Βουλής των Λόρδων για διαφάνεια από πλευράς εταιρειών ΤΝ απορρίφθηκε από τη Βουλή των Κοινοτήτων λόγω κόστους,²³⁹ με νέα, πιο αόριστη τροπολογία υπό επεξεργασία.²⁴⁰

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο Κανονισμός για την ΤΝ (EU AI Act, 2024/1689) απαιτεί από παρόχους ΤΝ Γενικού Σκοπού συμμόρφωση με τη νομοθεσία περί πνευματικών δικαιωμάτων και παροχή περιλήψεων του περιεχομένου εκπαίδευσης. Ωστόσο, η προσπάθεια της GPAI²⁴¹ για έναν δεσμευτικό Κώδικα Πρακτικής απέτυχε, καθώς το σχέδιο κρίθηκε ανεπαρκές από είκοσι έξι οργανισμούς και σωματεία²⁴² για την προστασία των δικαιωμάτων των δημιουργών. Η Ευρώπη, εξαρτημένη από αμερικανικές τεχνολογίες,²⁴³ διστάζει να επιβάλει αυστηρές αποζημιώσεις, φοβούμενη το πολιτικό κόστος από την αύξηση συνδρομών. Παρά τα σημαντικά πρόστιμα που κατά καιρούς επιβάλλει σε Αμερικανικές εταιρίες,²⁴⁴ κυρίως για λόγους που αφορούν προσωπικά δεδομένα και ολιγοπωλιακές πρακτικές, το πνευματικό δικαίωμα υφίσταται τις συνέπειες ενός ακήρυκτου οικονομικού πολέμου.

Σε διεθνές επίπεδο (WIPO), οι χώρες της Λατινικής Αμερικής (GRULAC)²⁴⁵ ζητούν από το 2015 (GRULAC 2015) συνομιλίες για την ανεπαρκή αποζημίωση δημιουργών από την online εκμετάλλευση. Παρά τις συχνές και επίμονες διαβουλεύσεις με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και έπειτα από πολλές μελέτες του WIPO (Castle and Feijóo 2021) η Διαρκής Επιτροπή Πνευματικών Δικαιωμάτων (SCCR²⁴⁶) του WIPO δεν μπορεί να προχωρήσει σ' αυτές λόγω βέτο των ΗΠΑ, που επικαλούνται την ελευθερία της αγοράς (GRULAC 2024).

Παρά τις παγκόσμιες συνεχείς και έντονες διαμαρτυρίες των Ευρωπαίων καλλιτεχνών²⁴⁷ και την πρόσφατη επιτυχημένη κινητοποίηση των σωματείων SAG-AFTRA στις ΗΠΑ,²⁴⁸ φαίνεται πως η καλλιτεχνική κοινότητα βρίσκεται απέναντι σε πανίσχυρα lobbies και ειλημμένες πολιτικές αποφάσεις. Καθώς η νομοθετική ρύθμιση καθυστερεί, οι δισκογραφικές και οι οργανισμοί διαχείρισης στρέφονται στα δικαστήρια.

Case Study 3: Universal, SONY & Warner vs Suno & Udio

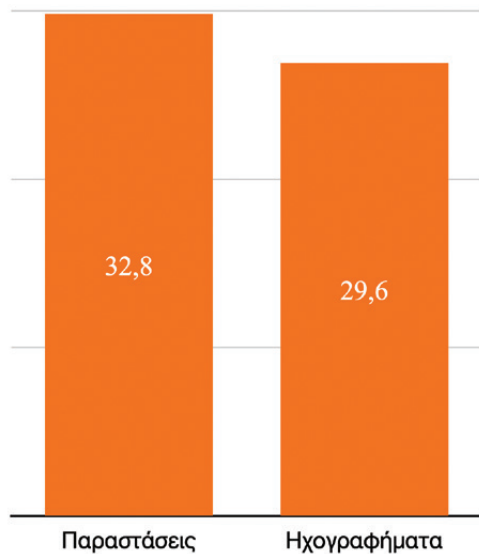
Τον Ιούνιο του 2024, οι τρεις μεγάλοι (Universal, SONY και Warner) κατέθεσαν από κοινού αγωγή εναντίον Suno και Udio, των επικρατέστερων πλατφορμών μουσικής ΠΤΝ, για παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων.²⁴⁹ Οι αγωγές σημειώνουν ότι η ικανότητα μιας υπηρεσίας ΠΤΝ να παράγει πειστικές μουσικές απομιμήσεις, βασίζεται στην «αντιγραφή μιας τεράστιας γκάμας ηχογραφήσεων» για να εκπαιδευτεί. Οι ενάγοντες ισχυρίζονται ότι κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης, αντιγράφηκαν δημοφιλείς ηχογραφήσεις δεκαετιών απ' όλον τον κόσμο, με τις οποίες εκπαιδεύτηκαν μοντέλα ΠΤΝ ώστε να «μιμούνται τα χαρακτηριστικά τους». Οι δισκογραφικές επιμένουν ότι οι συγκεκριμένες υπηρεσίες ΠΤΝ «εκμεταλλεύονται προστατευμένες ηχογραφήσεις χωρίς άδεια». Οι πλατφόρμες επικαλούνται τη «δίκαια χρήση», σε συνδυασμό με το επιχείρημα πως «η τεχνολογία [τους] σχεδιάστηκε για να δημιουργεί πρωτότυπη μουσική, όχι να απομνημονεύει και να ανακυκλώνει υπάρχουσες». Κατά τον διευθύνοντα σύμβουλο του Suno, προσπάθησαν να το εξηγήσουν στις δισκογραφικές αλλά αυτές, «αντί να διαπραγματευτούν, κατέφυγαν στην προσφιλή τους

τακτική, τα δικαστήρια». Από τη μεριά τους οι δισκογραφικές, επιμένουν πως Suno και Udio κερδοσκοπούν, θεωρώντας «δίκαιη» τη χρήση έργου ζωής ενός καλλιτέχνη χωρίς να τον αποζημιώνουν. Αν και πρόκειται για μια θετική εξέλιξη για τους μουσικούς, στην πραγματικότητα δισκογράφοι και DMSPs παλεύουν για μια θέση στο τραπέζι, καθώς η μουσική για τους πρώτους είναι κεφάλαιο που αποφέρει κέρδη, ενώ για τους δεύτερους, κόστος που πρέπει να μειωθεί.

Τη νομική οδό ακολουθούν και άλλες οντότητες:²⁵⁰ τον Ιανουάριο του 2025, η GEMA (μεγάλος Γερμανικός Οργανισμός Συλλογικής Διαχείρισης), κινήθηκε κατά του Suno, κατηγορώντας την πλατφόρμα ότι επεξεργάζεται ηχογραφήσεις τραγουδιών από τον κατάλογό της χωρίς αμοιβή.²⁵¹ Νωρίτερα (2024), η Ένωση Αμερικανικής Βιομηχανίας Ηχογραφήσεων (RIAA) κατέθεσε δύο αγωγές για παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων κατά των Suno και Udio, για τη χρήση προστατευμένων ηχογραφημάτων που αντιγράφηκαν και αξιοποιήθηκαν χωρίς άδεια από τις εταιρείες.²⁵² Σε ανάλογες νομικές ενέργειες έχει προβεί και το Bollywood: ομάδα δισκογράφων-εκδοτών της Ινδίας, από την T-Series και τη Saregama ως τη Sony, συμμετέχει σε αγωγή πνευματικών δικαιωμάτων κατά της OpenAI στο Νέο Δελχί, υπογραμμίζοντας τις ανησυχίες της σχετικά με την αθέμιτη χρήση ηχογραφήσεων για την εκπαίδευση μοντέλων ΠΤΝ.²⁵³

Η κατάσταση δημιουργών και εκτελεστών

Ενώ το streaming ανοίγει παγκόσμιες αγορές, αυξάνει τον ανταγωνισμό και απειλεί τις τοπικές σκηνές. Η συγκεντρωτική κατανομή κερδών από τα ηχογραφήματα δυσχεραίνει τη βιωσιμότητα των καλλιτεχνών, οδηγώντας σε αποψίλωση της μεσαίας τάξης. Τα χαμηλά έσοδα σε συνδυασμό με την έμφαση σε μουσική φιλική προς τους αλγόριθμους, προκαλούν ομογενοποίηση της μουσικής, αποθαρρύνουν τις επενδύσεις σε καινοτομία και ευνοούν τα καθιερωμένα ονόματα και το παλιότερο ρεπερτόριο (Gioia 2022, Ramesh 2024). Με τα έσοδα του streaming να απορροφώνται από μια τεχνοκρατική ελίτ (Spotify, Apple, Amazon, Google),²⁵⁴ οι ζωντανές εμφανίσεις αποτελούν την κύρια πηγή εισοδήματος των μουσικών²⁵⁵ (το 2024, 32.8 δις δολάρια από live (Research and Markets 2025) έναντι 29.6 δις δολαρίων από ηχογραφήματα (Γραφική παράσταση 8) (IFPI 2025). Ωστόσο, ακόμη και επιτυχημένοι καλλιτέχνες δυσκολεύονται να βιοποριστούν αποκλειστικά από τη μουσική.²⁵⁶



Γραφική παράσταση 8: Έσοδα από ζωντανές παραστάσεις και από ηχογραφήματα.
Πηγές: *Live Music – Global Strategic Business Report*
και *IFPI Global Music Report 2025*

Διεθνής Επισκόπηση της Εργασιακής Πραγματικότητας

- **Ηνωμένο Βασίλειο:** Παρά την υψηλή εκπαίδευση, πάνω από το 50% των μουσικών βιοπορίζεται από άλλους τομείς.²⁵⁷ Ο μέσος μουσικός έχει τρεις-τέσσερις δουλειές, με ετήσιο εισόδημα από τη μουσική περίπου τριάντα χιλιάδων λιρών (χαμηλότερο από το μέσο μισθό).²⁵⁸ Λιγότερο από 0,4% των καλλιτεχνών στις πλατφόρμες επιτυγχάνει ένα εκατομμύριο ροές τον μήνα, επίπεδο που θεωρείται αναγκαίο για βιοπορισμό.²⁵⁹ Το 65% δεν καταβάλλει ασφαλιστικές εισφορές, δυσχεραίνοντας τη συνταξιοδότηση (Musicians Union 2012).
- **ΗΠΑ:** Κύρια πηγή εσόδων αποτελούν οι ζωντανές εμφανίσεις (28%), ακολουθούν η διδασκαλία (22%) και οι μισθοί από σύνολα (19%). Τα ηχογραφήματα αποφέρουν μόλις το 6% του συνολικού εισοδήματος (DiCola 2013).
- **Αυστραλία:** Η αυτοαπασχόληση κυριαρχεί και πάνω από το 50% ετεροαπασχολείται (89% του εισοδήματός τους από μη μουσικές δουλειές) (Bartleet et al. 2020). Το 2023, το 50% των μουσικών κέρδισε λιγότερο από 6.000 δολάρια (ΜΕΑΑ 2024).
- **Νότια Αφρική (Τζαζ):** Ακόμη και γνωστοί μουσικοί κερδίζουν περίπου 1.392 δολάρια τον μήνα, χωρίς εργασιακή ασφάλεια ή σταθερό εισόδημα.²⁶⁰ Τα επαγγελματικά έξοδα είναι επαχθή, ενώ η πειρατεία πλήττει τα εισοδήματα.²⁶¹
- **Ασία:** Παρά τις ισχυρές μουσικές σκηνές (Ιαπωνία, Ν. Κορέα, Κίνα, Ινδία),²⁶² οι μουσικοί αντιμετωπίζουν οικονομική αστάθεια, περιορισμένη εργασιακή ασφάλεια και πίεση από την τεχνολογική εξέλιξη και το streaming, καθώς και ζητήματα λογοκρισίας (Jang and Lee 2023)

Ευρωπαϊκό Πλαίσιο και Προκλήσεις

Σε μια συγκυρία εχθρική προς το δικαίωμα, μια αποκαλυπτική έρευνα που παρήγγειλε το Ευρωκοινοβούλιο το 2021 (Culture Action Europe and Dâmaso 2021) (και οδήγησε στο Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 2021 σχετικά με την κατάσταση των καλλιτεχνών και την πολιτιστική ανάκαμψη στην ΕΕ ²⁶³), συνοψίζει την επισφάλεια του μουσικού επαγγέλματος στην Ευρωπαϊκή ήπειρο. Ο τομέας, ο οποίος απασχολεί το 3,8% του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού και αντιπροσωπεύει το 4,4% του συνολικού ΑΕΠ της ΕΕ, δεν προστατεύεται επαρκώς,²⁶⁴ καθώς επικρατούν άτυπες μορφές εργασίας, μη σταθερό εισόδημα και περιορισμένες δυνατότητες συλλογικών διαπραγματεύσεων, υψηλός κίνδυνος υποαμειβόμενης ή μη αμειβόμενης εργασίας, ψευδούς αυτοαπασχόλησης και καταχρηστικών ρητρών εξαγοράς (buy-out) (Carre et al. 2023). Συγκεκριμένα, τα κύρια χαρακτηριστικά των συνθηκών εργασίας των καλλιτεχνών και των πολιτιστικών εργαζομένων στο σύνολο των κρατών μελών περιλαμβάνουν:

- Πολλαπλούς ορισμούς του «καλλιτέχνη», που εμποδίζουν την ενιαία αναγνώριση
- Χαμηλά εισοδήματα και επισφάλεια λόγω πολλαπλών πηγών εισοδήματος και κορεσμού αγοράς
- Έλλειψη ενιαίων κανονισμών για φορολογία, κοινωνική ασφάλιση, κατώτατο μισθό, αναγνώριση διπλωμάτων
- Προκλήσεις ψηφιακού περιβάλλοντος (δίκαιη αμοιβή, πολιτιστική ποικιλομορφία)
- Συχνές αλλαγές σταδιοδρομίας χωρίς επαρκή υποστήριξη
- Χρόνιες ανισότητες (φύλο, αναπηρίες, ηλικία, καταγωγή)
- Κίνδυνοι για ελευθερία έκφρασης και ανθρώπινα δικαιώματα

Εκτός από τις συστημικές-διαρθρωτικές αδυναμίες που οξύνθηκαν με την οικονομική κρίση, την πανδημία, τον πληθωρισμό και την ελλιπή ή ανύπαρκτη χαρτογράφηση και τεκμηρίωση εξαιτίας της άτυπης απασχόλησης, οι καλλιτεχνικές κοινότητες αντιμετωπίζουν και την εργασιακή απορρύθμιση που προκαλούν οι νεοφιλελεύθερες πολιτικές μέσα σε ένα περιβάλλον γενικότερης αποστράτευσης (αποχή από σωματεία, συνεταιρισμούς, συλλόγους, που φαίνονται να έχουν απογοητεύσει το κοινωνικό σύνολο). Η αυτοματοποίηση αναμένεται να πλήξει περαιτέρω τομείς ρουτίνας (μουσική επένδυση, μίξη, mastering), ενώ η ΤΝ στη διανομή καθορίζει τα δημιουργικά πλαίσια.

Χαρακτηριστικά στη Γερμανία το 2022, από τους 69.000 επαγγελματίες μουσικούς,²⁶⁵ το 70% δεν εργάζονται αποκλειστικά ως καλλιτέχνες. Το μέσο μηνιαίο εισόδημα είναι 2.660 ευρώ (οι γυναίκες, 28% του συνόλου, κερδίζουν 24% λιγότερα) (German Music Council, German Music Information Centre and Institut für Demoskopie Allensbach 2024) και έναν στους πέντε κερδίζει κάτω από 1.500 ευρώ το μήνα.

Ελλάδα

Στην Ελλάδα ο πολιτισμός αντιμετωπίζεται ως ένα συντηρητικό, κρατικοδίαιτο ιδεολόγημα, στραμμένο στο παρελθόν, με αποτέλεσμα την υποβάθμιση της κοινωνικής του λειτουργικότητας. Η έλλειψη χαρτογράφησης, διαβάθμισης των μουσικών σπουδών και η πολυδιάσπαση των Οργανισμών Συλλογικής Διαχείρισης (ΟΣΔ) είναι ενδεικτικά προβλήματα. Μετά την πανδημία Covid-19 (στη διάρκεια της οποίας η μείωση τζίρου της ζωντανής ψυχαγωγίας ξεπέρασε το 80% πανευρωπαϊκά) (Live DMA 2021), το μουσικό επάγγελμα επέστρεψε στην κανονικότητα -αυτήν που ζήσαμε τη δεκαετία πριν τον κορωνοϊό: κέντρα διασκέδασης και μουσικές σκηνές λειτουργούν και πάλι μόνο Σαββατοκύριακα και η πτώση του τζίρου συγκρατεί τις αμοιβές χαμηλότερα από τα επίπεδα που βρίσκονταν όταν η ζωή ήταν 60% φτηνότερη. Έρευνα στα μουσικά ιδιώματα του ελλαδικού χώρου, των Βαλκανίων και της ανατολικής Μεσογείου (Κεχαγιόγλου κ.ά. 2020) έδειξε ότι τα 2/3 των οργανοπαίκτων/ τραγουδοποιών έχουν ετήσιο εισόδημα από μουσική έως 7.200 ευρώ, ενώ το 52% ετεροαπασχολείται. Το 41,5% δεν αμείβεται για μαγνητοσκοπήσεις, το 51% δεν έχει υπογράψει ποτέ σύμβαση για δικαιώματα, ενώ ένα 52% έχει ελλιπή ή λανθασμένη γνώση για τα πνευματικά/συγγενικά δικαιώματα.²⁶⁶ Από τη μεριά των χρηστών, υπολογίζεται ότι η είσπραξη δικαιωμάτων από τις επιχειρήσεις που υποχρεούνται σε καταβολή, μπορεί να είναι τετραπλάσια (ως και σαράντα δυο εκατομμύρια ευρώ) σε σύγκριση με τον συνολικό κύκλο εργασιών των σχετικών ΟΣΔ (IOBE 2023). Προτεινόμενες εναλλακτικές πηγές εισοδημάτων για τους μουσικούς (όπως διδασκαλία, οργανοποιία και ανεξάρτητες σκηνές) (Tsioulakis 2020) απαιτούν ευνοϊκό κοινωνικό περιβάλλον και επιμόρφωση. Εκτός μεγάλων αστικών κέντρων η ετεροαπασχόληση είναι μονόδρομος (Γκίνος 2022).

Πέρα από τα πρακτικά κόστη (εξοπλισμού και μεταφοράς, δίδακτρα, ωράρια εργασίας κλπ.)²⁶⁷ οι μουσικοί αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε «δεξιότητες επιβίωσης» (survival skills) (διαχείριση, μάρκετινγκ, δικτύωση, τεχνογνωσία, σκηνική παρουσία), απότοκες των νέων απαιτήσεων. Η αλληλεπίδραση με άλλες τέχνες, η γνώση διαφορετικών μουσικών παραδόσεων, η τεχνογνωσία πολυμέσων, οι επικοινωνιακές και επιχειρηματικές δεξιότητες είναι πλέον απαραίτητες. Οι μουσικοί σχηματίζουν χαρτοφυλάκιο, αναλαμβάνοντας πολλαπλούς ρόλους: του δημιουργού, ερμηνευτή, επιχειρηματία, ηγέτη, δασκάλου.²⁶⁸ Ωστόσο, οι εκπαιδευτικές δομές δεν τους προετοιμάζουν

επαρκώς, οδηγώντας σε αποτυχία, παραίτηση και ψυχολογική καταπόνηση (Newman et al. 2021). Έρευνα των Newman, κ.α. (2021) έδειξε πως το 73% των ανεξάρτητων δημιουργών παρουσιάζει αυξημένη κατάθλιψη/άγχος και πενταπλάσια αυτοκτονικότητα από τον μέσο όρο.

Με βάση τα παραπάνω, υπάρχει επείγουσα ανάγκη στοχευμένης επιμόρφωσης των μουσικών σε τρεις τομείς:

- την κατανόηση της μουσικής βιομηχανίας ως πολιτιστικής και την εξοικείωση με τα χαρακτηριστικά, τις ιδιαιτερότητες και τις τεχνολογίες της
- τα τεχνικά και επιχειρηματικά εφόδια, αναγκαία στον μουσικό της ψηφιακής εποχής που παράγει, προωθεί και εμπορεύεται την μουσική του μόνος
- την πνευματική ιδιοκτησία και τους νόμους που ρυθμίζουν τα δικαιώματα δημιουργών, εκτελεστών και άλλων επαγγελματιών του χώρου (εκδοτών, δισκογράφων, παραγωγών, μάνατζερ κ.λπ.), καθώς και τα έσοδα που προκύπτουν απ' αυτά.

Στην επιμόρφωση αυτή μπορούν να συνδράμουν:

- **Οι κρατικοί θεσμοί:** η καλλιτεχνική εκπαίδευση χρειάζεται μια γερή μεταρρύθμιση, διαβάθμιση κι ένα ευρύτερο πρόγραμμα σπουδών. Πρέπει να αναπτύξει ισχυρή σχέση με το επαγγελματικό πεδίο, να εκσυγχρονιστεί, να προσανατολιστεί στην παρέμβαση, να φωτίζει ρεύματα, στάσεις και αξίες. Αυτό προϋποθέτει γενναία χρηματοδότηση, υποδομές και φορολογικά κίνητρα για τους μουσικούς που επενδύουν στην επαγγελματική τους κατάρτιση. Επιδοτήσεις νεοφυών επιχειρήσεων οργανοποιίας, μουσικής τεχνολογίας, παραγωγής παραστάσεων και δισκογραφίας, με έμφαση σε τοπικές μουσικές σκηνές και στη διεθνή τους παρουσία. Η εκπαιδευτική πρακτική οφείλει να ενισχύει και την προστασία της πνευματικής ιδιοκτησίας.
- **Οι μεγάλοι εργοδότες:** (πολιτιστικοί οργανισμοί, οργανωμένες ορχήστρες και ιδρύματα), με ευκαιρίες κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης. Εκπαιδευτικά προγράμματα, αποζημίωση διδασκτρών και κίνητρα στους μουσικούς που τα παρακολουθούν -συνέδρια, σεμινάρια ή εκδηλώσεις, συνεργασίες με εκπαιδευτικά ιδρύματα.
- **Τα εργατικά σωματεία:** πέρα από τις διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες και τη δημόσια πίεση για αναβάθμιση του επαγγέλματος, μπορούν να αναπτύξουν αυτόνομα ή συνεργατικά προγράμματα, να προσφέρουν πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς πόρους (χώρους, συνδρομές σε έντυπα, εξοπλισμό) και οργανωμένες κοινότητες
- **Οι ΟΣΔ:** διασφαλίζοντας ότι στους μουσικούς φτάνουν οι αμοιβές που δικαιούνται, με την άσκηση ένδικων μέσων όπου απαιτούνται και παρεμβάσεις στο παρασκευαστικό έργο του νομοθέτη, παρακολουθώντας τις τεχνολογικές εξελίξεις και με ενεργή συμμετοχή στις διεθνείς ομοσπονδίες και στο ευρωπαϊκό lobbying για την προώθηση των συμφερόντων των μουσικών.

Είναι η ΤΝ η απόλυτη ασύμμετρη απειλή για τους μουσικούς;

Αναζητώντας τη χρησιμότητα της ΤΝ για τους μουσικούς, φαίνεται πως τα οφέλη από τη χρήση του «εργαλείου» είναι δυσανάλογα με τις συνέπειες της κατάχρησής του. Με δεδομένο ότι ήρθε για να μείνει και ότι κάθε υποτιθέμενη «καλή χρήση», είτε υπονομεύει τις υπάρχουσες πηγές εσόδων των μουσικών, είτε τους υποκαθιστά

απολύτως, θα πρέπει να αναδειχθούν οι εγγενείς αδυναμίες της σε σχέση με τη μουσική ως τέχνη και κοινωνικό φαινόμενο: η έλλειψη μουσικής πρόθεσης και νοήματος, η αδυναμία εκτέλεσης και αυτοσχεδιασμού σε πραγματικό χρόνο, η αδυναμία για ριζοσπαστική καινοτομία και η δυσκολία κατανόησης πολιτισμικών/ιστορικών συμφραζόμενων ή δημιουργίας γνήσιας καλλιτεχνικής ταυτότητας.

Προκύπτουν δύο τρόποι αντίδρασης: από τη μια μεριά, ο επαναπροσδιορισμός της αξίας της ανθρώπινης μουσικής, με χαρακτηριστικά που η τεχνητή νοημοσύνη δεν μπορεί να αναπαράγει -συναίσθημα, αλληλεπίδραση, έκφραση και σύνδεση με τους ακροατές. Κι από την άλλη, η διεκδίκηση του ελέγχου της τεχνολογίας, έστω από κοινού με τις εταιρίες που την παράγουν.

Προς την κατεύθυνση της στρατηγικής προσαρμογής χωρίς παραχωρήσεις και του ελέγχου της αλυσίδας αξίας υπάρχει ανάγκη για:

Νομικές και Πολιτικές Προστασίες: Μεγαλύτερη διαφάνεια στον υπολογισμό των δικαιωμάτων, που θα αναγκάζει τις εταιρίες ΤΝ να αποκαλύπτουν τα έργα που χρησιμοποιούνται για την εκπαίδευση των μοντέλων τους, και πιο δίκαια μοντέλα κατανομής των εσόδων, σε αναλογία με την ανθρώπινη καλλιτεχνική αξία και με επικαιροποιημένες και ισχυρότερες νομοθεσίες πνευματικής ιδιοκτησίας. Οι δομές που επιφορτίζονται με την τήρησή τους πρέπει να εκσυγχρονιστούν ώστε να εξασφαλιστεί ότι η μουσική που δημιουργείται από τεχνητή νοημοσύνη δεν θα εκπαιδεύεται με έργα χωρίς άδεια και αποζημίωση (Ramesh 2024). Χρειάζεται ένα συλλογικό μοντέλο αποζημίωσης για τη μουσική που δημιουργείται από τεχνητή νοημοσύνη: αν οι πλατφόρμες κερδίζουν από μουσική ΤΝ, οι μουσικοί πρέπει να έχουν μερίδιο, ειδικά αν το έργο τους συνέβαλε στην εκπαίδευσή της. Στη χώρα μας το άρθρο 18 του Ν. 2121/1993 για το ιδιωτικό αντίγραφο, θα μπορούσε να επεκταθεί για να συμπεριλάβει τα έργα ΤΝ. Ωστόσο, δεν υπάρχει αντίστοιχη ρύθμιση σε όλες τις χώρες, ενώ και στη δική μας οι εταιρίες αναζητούν συνεχώς τρόπους να το παρακάμψουν. Αυτό απαιτεί επίμονες νομικές προσπάθειες (και ανάλογα έξοδα), ενώ οι εταιρείες τεχνολογίας θα το πολεμήσουν σκληρά.

Συλλογική Διαπραγμάτευση: Οι μουσικοί πρέπει να διαπραγματευτούν με τις τεχνολογικές εταιρείες και τις πλατφόρμες streaming. Αν οι Αμερικανοί ηθοποιοί και οι συγγραφείς (SAG-AFTRA, WGA)²⁶⁹ πολέμησαν για την προστασία από την ΤΝ, το ίδιο μπορούν και οι μουσικοί. Το πρόβλημα είναι πως οι μουσικοί υπηρετούν διαφορετικά είδη, έχουν διαφορετικές πηγές εσόδων και συχνά ανταγωνίζονται μεταξύ τους. Πολιτικοί και επενδυτές γνωρίζουν ότι οι μουσικοί είναι από τη φύση τους ανεξάρτητοι, αντισυμβατικοί και ανταγωνιστικοί για να συνδικαλιστούν αποτελεσματικά -και βασίζονται σ' αυτό για να προωθήσουν την ΤΝ με ελάχιστη αντίσταση. Είναι απαραίτητες εκστρατείες δημόσιας πίεσης για την ευαισθητοποίηση των καταναλωτών που μπορεί να μην καταλαβαίνουν τι διακυβεύεται και γιατί οι πραγματικοί μουσικοί έχουν σημασία. Αν η μουσική από ΤΝ κυριαρχήσει, θα χαθεί η ποικιλομορφία, η πολιτιστική ταυτότητα και κάθε έννοια καλλιτεχνικής έκφρασης. Οι μεγάλες πλατφόρμες (Spotify, YouTube, TikTok) προωθούν ό,τι είναι πιο οικονομικά αποδοτικό και σύντομα αυτό θα είναι η μουσική από ΤΝ. Πρέπει να αναζητηθούν κίνητρα ώστε να προωθούν ένα ευρύτερο φάσμα καλλιτεχνών και μουσικών ειδών, για να μετριάσει το φαινόμενο της ομογενοποιημένης μουσικής και του streambait.

Η τοποθέτηση της «αυθεντικής» μουσικής ως «premium», θα μπορούσε να δημιουργήσει μια ειδική αγορά. Μπορούμε να σκεφτούμε τη δημιουργία μιας

αντι-οικονομίας γύρω από ένα είδος μηχαναγνώσιμου «υδατογραφήματος», με την ενσωμάτωση μεταδεδομένων που θα αποδεικνύουν την ανθρώπινη δημιουργία. Ένα τέτοιο branding, υποστηριζόμενο από κοινότητες, μπορεί να δημιουργήσει νέα μουσικά ρεύματα με έμφαση στην καλλιτεχνική ατομικότητα, τον πειραματισμό και την καινοτομία. Η αναζήτηση χρηματοδότησης από κρατικούς φορείς, μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς και προγράμματα επιχορηγήσεων μπορεί να παρέχει υποδομές και οικονομική υποστήριξη για την παραγωγή και την προώθηση αυθεντικής μουσικής. Στο πλαίσιο αυτό, μπορούν να εξερευνηθούν (από κοινού με επαγγελματίες της βιομηχανίας) εναλλακτικές πηγές εσόδων εκτός του streaming -οι ζωντανές εμφανίσεις και η «οικονομία των οπαδών»: αδειοδοτημένα προϊόντα (merch), crowdfunding, χορηγίες και άλλοι τρόποι άμεσης στήριξης (Ramesh 2024). Τα live events θα αποκτήσουν ακόμα μεγαλύτερη σημασία, καθώς οι άνθρωποι θα θέλουν να ζήσουν κάτι που ούτε το streaming, ούτε η TN μπορούν να προσφέρουν.

Καμία από τις παραπάνω προτάσεις δεν αποτελεί πανάκεια και ίσως προκύψουν και νέα δεδομένα που θα περιπλέξουν τα πράγματα. Αλλά η εναλλακτική της ανεξέλεγκτης TN θα οδηγούσε σε ακόμη μεγαλύτερο αδιέξοδο. Έχουμε ζησει τεχνολογικές αλλαγές στο παρελθόν, και ενώ κάποιοι φόβοι αποδείχθηκαν υπερβολικοί (όπως πχ τα drum machines και τα DAWs), άλλοι (όπως το διαδίκτυο και το μοίρασμα αρχείων) είχαν καταλυτικές επιπτώσεις (Gioia 2019). Η τεχνητή νοημοσύνη προβάλλει ως η πιο σοβαρή μέχρι τώρα απειλή, γιατί δεν αλλάζει απλώς τον τρόπο που δημιουργείται η μουσική: αντικαθιστά ολόκληρους κλάδους στη σύνθεση, την εκτέλεση, την παραγωγή και την αδειοδότηση.

Σε κάθε περίπτωση, οι πολιτιστικές βιομηχανίες απασχολούν δεκαπέντε εκατομμύρια εργαζόμενους καλλιτέχνες κι επαγγελματίες και είναι ο τρίτος μεγαλύτερος εργοδότης πανευρωπαϊκά.²⁷⁰ Δεν πρέπει λοιπόν να θεωρείται αναπόδραστη η σκοτεινή διαχείριση της μουσικής βιομηχανίας. **Είναι η ελλειμματική εκπροσώπηση των συμφερόντων των καλλιτεχνών στο διεθνές lobbying** που έχει διαμορφώσει μια παγκόσμια αγορά η οποία ακμάζει με την εμπορική εκμετάλλευση των έργων τους και μοιράζει τα κέρδη κατά τα συμφέροντα των τριών ομίλων που διαχειρίζονται το 70% του παγκόσμιου ρεπερτορίου (Universal, SONY και Warner)²⁷¹ των μεγάλων μεσαζόντων (Google, Amazon, Facebook και Apple) και των τεχνο-μεγιστάνων της TN.²⁷² Απ' αυτήν την άποψη, ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η παγκόσμια έλλειψη πολιτικής βούλησης να ελεγχθεί η TN, με πρόσχημα την έρευνα και την καινοτομία και με πραγματική αιτία την κερδοσκοπία.

Επίλογος

Είναι εύκολο για έναν μουσικό να χάσει τη μεγάλη εικόνα, επικεντρωμένος στις πιο πρόσφατες μουσικές τάσεις, τις τεχνολογικές καινοτομίες, τα δημοφιλή λαϊκά είδωλα -και η μεγάλη πλειοψηφία σκέφτεται μ' αυτόν τον τρόπο. Ο καταιγισμός πληροφοριών αλλάζει την αισθητική του και γίνεται όλο και πιο δύσκολο να εντυπωσιαστεί ή να εμπνευστεί από τον όγκο της διαθέσιμης μουσικής. Η έκθεσή του στις αρνητικές πλευρές της βιομηχανίας, συνήθως από την πλευρά των αδικημένων, και οι συγκρούσεις με ερασιτέχνες, καιροσκόπους και άλλους ανεπιθύμητους, ματαιώνουν τα κίνητρα και τη διάθεσή του για προσφορά και δημιουργία. Συνδυασμένες, αυτές οι δύο δυναμικές οδηγούν στην «απομάγευση» και τον κυνισμό. Γίνονται αυτοί που

απεχθάνονται «τη μουσική του καιρού μας» και μένουν σε όσα θα έπρεπε, θα μπορούσαν ή θα είχαν κάνει (Jackson 2018). Ωστόσο, αυτή η μεμψιμοιρία προκαλείται από την ιδέα ότι κάπου εκεί έξω υπάρχει μια τεχνολογία που μπορεί να λύσει τα προβλήματα των μουσικών και δεν προκρίνεται εξαιτίας των «συμφερόντων». Αλλά καμιά τεχνολογική παρέμβαση δεν θα λύσει τα περίπλοκα και διαρκώς μεταβαλλόμενα προβλήματα της μουσικής βιομηχανίας -ούτε τα downloads, ούτε το streaming, ούτε η PTN. Γιατί δεν είναι τεχνολογικά. Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μουσικοί, όπως όλα τα προβλήματα της κοινωνίας μας, είναι προβλήματα εξουσίας. Εργασιακά και εξουσίας.

Το μέλλον των μουσικών δεν σφραγίστηκε με τις συμφωνίες εταιριών, παρόχων και πληροφορικών -δεν αποφασίζουν αυτοί αν οι καλλιτέχνες θα κερδίσουν ή θα χάσουν. Η δικαιοσύνη και η βιωσιμότητα είναι αξίες που δημιουργούνται και καταστρέφονται, διεκδικούνται, υπερασπίζονται -και ενίοτε χάνονται, καθώς οι τεχνολογίες και τα φορμάτ έρχονται και παρέρχονται. Υπήρξε μια εποχή, πολύ κοντινή, που ο κόσμος ζούσε χωρίς streaming και TN. Για να επιδιορθώσουμε τα κακώς κείμενα της μουσικής, δεν αρκεί να επισκευάσουμε τη μουσική βιομηχανία. Έτσι κι αλλιώς απογοητεύει καλλιτέχνες και κοινό εδώ και γενιές. Πρέπει να αναδείξουμε γιατί η μουσική και η πρόσβαση σ' αυτήν έχει σημασία, και ποιες συστημικές πολιτικές και οικονομικές πραγματικότητες εμποδίζουν σήμερα τόσους ανθρώπους να ασχοληθούν σοβαρά μαζί της. Οι μουσικές κουλτούρες θα ήταν πολύ πιο συναρπαστικές και ποικίλες αν τόσοι πολλοί δεν εγκατέλειπαν τις τέχνες για να βρουν δουλειά με ασφάλιση. Καθώς η εμβέλεια και η επιρροή των αλγόριθμων του Spotify και του YouTube εξαπλώνονται παγκόσμια, επείγει να κατανοήσουμε τι συμβαίνει με τις μουσικές πρακτικές και τη δημιουργικότητα σε περιοχές όπως η Νότια Αμερική, η Νότια και Ανατολική Ασία, που συχνά παραβλέπονται από μια μουσική βιομηχανία με επίκεντρο τη Δύση (Hodgson 2021). Δεν αρκεί να σκεφτόμαστε μόνο την αλλαγή της μουσικής ή την αλλαγή της τεχνολογίας. Πρέπει να σκεφτούμε τον κόσμο στον οποίο θέλουμε να ζήσουμε και πώς η μουσική εντάσσεται σ' αυτό το όραμα (Pelly 2025).

Κάποιοι ακροατές θα ζήσουν την εποχή που τα ρομπότ θα φτιάχνουν μουσική για ρομπότ. Τότε θα χρειαστεί να επαναπροσδιορίσουμε τι είναι μουσική και σε τι μάς χρησιμεύει, αφού η Τέχνη, η οποία διαρκώς χρειάζεται να επισημαίνει πόσο απαραίτητη είναι, ή δεν είναι Τέχνη ή δεν είναι απαραίτητη.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- All-Party Parliamentary Group on Music and UK Music (2024) *Artificial Intelligence and the Music Industry– Master or Servant?* Technical report. Available at: <https://www.ukmusic.org/wp-content/uploads/2024/04/APPG-AI-Report-Low-res.pdf>
- Arenal, A., Armuña, C., Aguado-Terrón, J.-M., Ramos, S. and Feijóo C. (2024) "AI Challenges in the Era of Music Streaming: an analysis from the perspective of creative artists and performers." *Revista Mediterránea De Comunicación*, 15 (2). Available at: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/144419/5/ReMedCom_15_02_17_EN.pdf
- Bartleet, B. L., Bennett, D., Bridgstock, R., Harrison, S., Draper, P., Tomlinson, V. and Ballico, C. (2020) *Making Music Work: Sustainable Portfolio Careers for Australian Musicians*. Australian Research Council Linkage Report. Available at: https://makingmusicworkcomau.files.wordpress.com/2020/06/mmw_full-report.pdf
- Baskerville, D. and Baskerville, T. (2006) *Music business handbook and career guide*. Thousand Oaks, Calif: Sage.

- Bhattacharai, B. and Lee, J. (2023) "A comprehensive review on music transcription." *Applied Sciences*, 13 (21). Available at: <https://www.mdpi.com/2076-3417/13/21/11882>
- Bereket, M. and Shi, K. (2017) *An AI approach to automatic natural music transcription*. Available at: <https://cs229.stanford.edu/proj2017/final-reports/5244388.pdf>
- Bonini, T. and Magaudda, P. (2024) *Platformed! How streaming, algorithms and artificial intelligence are shaping music cultures*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Bullot, N. J. and Reber, R. (2013) "The artful mind meets art history: Toward a psycho-historical framework for the science of art appreciation." *Behavioral and brain sciences*, 36 (2): 123-137.
- Carre, S., Le Cam, S. and Macrez, F. (2023) *Buyout contracts imposed by platforms in the cultural and creative sector*. European Parliament. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/754184/IPOL_STU\(2023\)754184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/754184/IPOL_STU(2023)754184_EN.pdf)
- Carlsson, S. and Leijonhufvud, J. (2021) *The spotify play: how CEO and founder Daniel Ek beat apple, google, and Amazon in the race for audio dominance*. New York: Diversion Books.
- Castello, N., Bos, M.W. and Lehmann, D.R. (2019) "Task-dependent algorithm aversion." *Journal of marketing research*, 56 (5): 809-825.
- Castle, C.L. and Feijóo, C. (2021). *Study On The Artists In The Digital Music Marketplace: Economic And Legal Considerations*. WIPO. Available at: https://www.wipo.int/edocs/mdocs/copyright/en/sccr_41/sccr_41_3.pdf
- CISAC (2024) *Study on the economic impact of Generative AI in Music and Audiovisual industries. Executive Summary*. Available at: <https://tinyurl.com/4yundtzf>
- Culture Action Europe and Dâmaso, M. (2021) *Research for CULT Committee – The situation of artists and cultural workers and the post-COVID cultural recovery in the European Union*. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2021\)652250](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2021)652250)
- Davies, K., Henderson, C. and Turner, D. (2022) *Understanding Two decades of Music Catalog Purchases*. CNM Lab. Available at: <https://cnmlab.fr/en/short-wave/understanding-two-decades-of-music-catalog-purchases/>
- DiCola, P. (2013) "Money from music: Survey evidence on musicians' revenue and Lessons about copyright incentives." *Arizona Law Review*, 55(2): 301-370.
- Eriksson, M., Fleischer, R., Johansson, A., Snickars, P. and Vonderau, P. (2019) *Spotify Teardown: Inside the Black Box of Streaming Music*. Available at: <https://direct.mit.edu/books/book/4136/Spotify-TeardownInside-the-Black-Box-of-Streaming>
- Esling, P. and Devis, N. (2020) *Creativity in the era of artificial intelligence*. Available at: <https://tinyurl.com/ruymkc2w>
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2021). *Τι είναι η τεχνητή νοημοσύνη και πώς χρησιμοποιείται*. Διαθέσιμο στο : <https://tinyurl.com/5a47n4cz>
- Frank, J., Herbert, F., Ricker, J., Schönherr, L., Eisenhofer, T., Fischer, A., Dürmuth, M. and Holz, T. (2024) *A representative study on human detection of artificially generated media across countries*. 2024 IEEE Symposium on Security and Privacy (SP). Available at: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10646666>
- Funk, C., Tyson, A. and Kennedy, B. (2023) *How Americans view emerging uses of artificial intelligence, including programs to generate text or art*. Available at: <https://pewrsr.ch/3xP4NdO>
- German Music Council, German Music Information Centre and Institut für Demoskopie Allensbach (2024) *Professional Music-making in Germany*. Available at: <https://miz.org/en/statistics/professional-music-making-in-germany>
- Gioia, T. (2019). *Music: A Subversive History*. New York: Basic Books.
- Γκίνος Β. (2022). *Ετεροαπασχολούμενοι και κατοχύρωση του μουσικού επαγγέλματος*. Διαθέσιμο στο : <https://tinyurl.com/2rsdtk2a>
- GRULAC (2015) *Proposal For Analysis Of Copyright Related To The Digital Environment*. WIPO. Available at: https://www.wipo.int/edocs/mdocs/copyright/en/sccr_31/sccr_31_4.pdf
- GRULAC (2024) *Draft Work Plan on Copyright In The Digital Environment*. WIPO. Available at: https://www.wipo.int/edocs/mdocs/copyright/en/sccr_45/sccr_45_4.pdf
- Hageback, N. and Hedblom, D. (2021) *AI for Arts*. London and New York: CRC Press.
- Hall, J. and Schofield, D. (2024) "The Value of Creativity: Human Produced Art vs. AI-Generated Art." *Art and Design Review*, 13 (1): 65-88.

- Hesmondhalgh, D., Osborne, R., Sun, H. and Barr, K. (2021) *Music creators' earnings in the digital era*. Intellectual Property Office. Available at: <https://ssrn.com/abstract=4089749>
- Hodgson, T. (2021) "Spotify and the democratisation of music." *Popular Music*, 40 (1): 1-17.
- Hoffman, R. and Yeh, C. (2018) *Blitzscaling: The lightning-fast path to building massively valuable companies*. New York : Crown Currency.
- Holland, S. (2000) "Artificial intelligence in music education: A critical review. In E.R. Miranda (ed.) *Readings in music and artificial intelligence*." London: Routledge, pp. 239-274.
- Holmes, W., Bialik, M. and Fadel, C. (2019) *Artificial intelligence in education promises and implications for teaching and learning*. Center for Curriculum Redesign. Available at: <https://curriculumredesign.org/wp-content/uploads/AIED-Book-Excerpt-CCR.pdf>
- Hopkins, T., Jude, A., Phillips, G. and Do, E. Y.-L. (2023) *Virtual AI Jam: AI-Driven Virtual Musicians for Human-in-the-Loop Musical Improvisation*. AIMC. Available at: <https://aimc2023.pubpub.org/pub/9064kmvw>
- IFPI (2025) *Global Music Report*. Available at: https://www.ifpi.org/wp-content/uploads/2024/03/GMR2025_SOTI.pdf
- IOBE (2023) *Το οικοσύστημα παραγωγής και αναπαραγωγής μουσικής στην Ελλάδα*. Διαθέσιμο στο : https://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_31052023_REP_GR.pdf
- Jackson, B.M. (2018) *The Music Producer's Survival Guide: Chaos, Creativity, and Career in Independent and Electronic Music*. New York: Routledge.
- Jang, W. H. and Lee, J. Y. (2023) "Challenges faced by Korean artists: Job insecurity, economic constraints, calling, and career adaptability." *Cogent Psychology*, 10 (1): 1-13.
- Jucker, J. L., Barrett, J. L. and Wlodarski, R. (2014) "I just don't get it": perceived artists' intentions affect art evaluations." *Empirical Studies of the Arts*, 32 (2): 149-182.
- Kapoor, A. and Verma, V. (2024) "Emotion AI: understanding emotions through artificial intelligence." *International Journal of Engineering Science and Humanities*, 14 (1): 223-232.
- Κεχαγιόγλου, Χ. Λαμπροπούλου, Σ. Τσαλπαρά, Χ. Καραμέρη, Κ. Τσιουλάκης, Ι Σκαρπέλος, Ι., Σκλίας, Γ. και Σουλόπουλος, Η. (2020) *Έρευνα-Χαρτογράφηση της κοινότητας των μουσικών που δραστηριοποιούνται στο χώρο του λαϊκού πολιτισμού*. Απτάλικο ΑΜΚΕ. Διαθέσιμο στο: <https://research.aptaliko.gr/>
- Köbis, N. and Mossink, L.D. (2021) "Artificial intelligence versus Maya Angelou: Experimental evidence that people cannot differentiate AI-generated from human-written poetry." *Computers in human behavior*, 114, 1-13.
- Κοσμίδης Π. (2025) *Ηθικές προκλήσεις και ρυθμιστικές προσεγγίσεις στην τεχνητή νοημοσύνη: Διαφάνεια, λογοδοσία και κοινωνικές επιπτώσεις*. Διαθέσιμο στο: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12012.48008>
- Live DMA (2021) *Impact of COVID19 on music venues and clubs in Europe*. Available at: <https://www.live-dma.eu/wp-content/uploads/2021/10/Impact-of-COVID19-on-music-venues-and-clubs-in-Europe-Live-DMA-Oct-2021.pdf>
- MEAA (2024) *Insecure work and poor pay forces musicians to hang up their instruments: new survey*. Available at: <https://www.meaa.org/download/insecure-work-and-poor-pay-forces-musicians-to-hang-up-their-instruments-new-survey/>
- Mokoena, N. and Obagbuwa, I.C. (2025) "An analysis of artificial intelligence automation in digital music streaming platforms for improving consumer subscription responses: a review." *Frontiers in Artificial Intelligence*, 7: 1-11.
- Morris, J.W. (2020). Music platforms and the optimization of culture. *Social Media+ Society*, 6(3). Available at: <https://doi.org/10.1177/2056305120940690>.
- Musicians Union Report (2012) *The Working Musician*. Available at: <https://musiciansunion.org.uk/MusiciansUnion/media/resource/Guides%20and%20reports/Education/The-Working-Musician-report.pdf?ext=.pdf>
- Navas, E. (2022) *The rise of metacreativity: AI aesthetics after remix*. New York: Routledge.
- Newman, C., George, R. P., Beitz, T., Bergson, Z. and Zemon, V. (2021) "Mental health issues among international touring professionals in the music industry." *Journal of psychiatric research*, 145: 243-249.
- Nieborg, D.B. and Poell, T. (2018) "The platformization of cultural production: Theorizing the contingent cultural commodity." *New media & society*, 20 (11): 4275-4292.

- Onderdijk, K. E., Bouckaert, L., Van Dyck, E. and Maes, P. J. (2023) "Concert experiences in virtual reality environments." *Virtual Reality*, 27(3): 2383-2396.
- Passman, D.S. (2023) *All you need to know about the music business*. New York: Simon & Schuster.
- Pelly, L. (2025) *Mood Machine: The Rise of Spotify and the Costs of the Perfect Playlist*. New York: Atria Books.
- Pignocchi, A. (2014) "The intuitive concept of art." *Philosophical Psychology*, 27 (3): 425-444.
- Prey, R. (2020) "Locating power in platformization: Music streaming playlists and curatorial power." *Social media + Society*, 6 (2). <https://doi.org/10.1177/2056305120933291>
- Ramesh, S. (2024) "The economics of music streaming: Impact on artist compensation and industry structure in the digital era." *Journal of Humanities, Music and Dance*, 4 (06):1-8.
- Research And Markets (2025). *Live Music - Global Strategic Business Report*. Available at: <https://tinyurl.com/yywt8bc5>
- Shaikh, Z.S.H. (2025) "Generative AI: Shaping the Next Digital Frontier." *International Journal of Multidisciplinary Research in Science, Engineering, Technology and Management*, 12 (3):867-869.
- Smailis, D. (2019). *Artificial intelligence and jazz improvisation*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/343363114_Artificial_intelligence_and_Jazz_Improvisation
- Svenungsson, J. (2024) *Art Intelligence: How Generative AI Relates to Human Art-Making*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Stopps, D. (2024). *How to make a living from Music*. WIPO. Available at: <https://tind.wipo.int/record/45019/files/wipo-pub-2022-en-how-to-make-a-living-from-music.pdf>
- Tsioulakis, I. (2020) *Musicians in crisis: Working and playing in the Greek popular music industry*. London and New York: Routledge.
- United States Copyright Office (2025) *Copyright and Artificial Intelligence, Part 2: Copyrightability Report*. Available at: <https://www.copyright.gov/ai/Copyright-and-Artificial-Intelligence-Part-2-Copyrightability-Report.pdf>
- Vechtomova, O. and Sahu, G. (2023) "LyricJam Sonic: A Generative System for Real-Time Composition and Musical Improvisation." In C. Johnson, N. Rodríguez-Fernández and Rebelo, S.M. (eds.) *Artificial Intelligence in Music, Sound, Art and Design*. Cham: Springer, pp. 292-307.
- Verscht, J. and Anwer, A. (2023) *Economics of Streaming & the Rise of the Music Artists' Rights and Compensation*. Available at: <https://ipbusinessacademy.org/economics-of-streaming-the-rise-of-the-music-artists-rights-and-compensation>
- Voigts, E., Auer, R. M., Elflein, D., Kunas, S., Röhnert, J., and Seelinger, C. (2024) *Artificial Intelligence- Intelligent Art?: Human- Machine Interaction and Creative Practice*. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Χατζηγιαννάκης, Δ. και Παπαδοπούλου, Α. (2024) Τεχνητή Νοημοσύνη και Μουσική Εκπαίδευση: Προβολή και Διαφύλαξη Μουσικής Παράδοσης και Πολιτιστικής Κληρονομιάς. *Ετήσιο Ελληνόφωνο Επιστημονικό Συνέδριο Εργαστηρίων Επικοινωνίας*, 3(1), 229-244.
- WIPO (2024) *Patent Landscape Report - Generative Artificial Intelligence (GenAI)*. Available at: <https://www.wipo.int/web-publications/patent-landscape-report-generative-artificial-intelligence-genai/en/index.html>

ΣΥΓΓΕΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ: ΟΙ ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΗΘΟΠΟΙΩΝ-ΜΕΤΑΓΛΩΤΤΙΣΤΩΝ ΣΕ ΕΝΑ ΜΕΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ

Χριστίνα Καρακιουλάφη

Οι αμοιβές από τα πνευματικά/συγγενικά δικαιώματα αποτελούν μια από τις βασικές συμπληρωματικές πηγές εσόδων των καλλιτεχνών/δημιουργών. Ο μετασχηματισμός του οπτικοακουστικού τομέα κατά την τελευταία, κυρίως, δεκαετία με τις νέες ψηφιακές τεχνολογίες, την ανάπτυξη των υπηρεσιών βίντεο κατ' αίτηση (Video On Demand/ VOD), το live-streaming κ.ά. αν και έχει πολλαπλασιάσει τις ευκαιρίες πρόσβασης στο δημιουργικό περιεχόμενο και, συνακόλουθα, τις ευκαιρίες άντλησης εισοδήματος, την ίδια στιγμή δημιούργησε νέες προκλήσεις κυρίως σε σχέση με την έλλειψη διαφάνειας που συχνά διακρίνει τα «νέα διαδικτυακά μοντέλα εκμετάλλευσης» (Lacourt, Radel-Cormann and Valais 2023: 5).

Σε αυτό το συγκεκριμένο, στόχος του παρόντος είναι να εξετάσει τις νέες προκλήσεις για την είσπραξη των συγγενικών δικαιωμάτων των ηθοποιών-μεταγλωττιστών στην Ελλάδα. Τα όσα ακολουθούν δεν εστιάζουν στη νομική προσέγγιση του εξαιρετικά σύνθετου ζητήματος των πνευματικών/συγγενικών δικαιωμάτων, αλλά αναδεικνύουν τις απόψεις άμεσα ενδιαφερόμενων [συνδικαλιστικών εκπροσώπων, εκπροσώπων οργανισμών συλλογικής διαχείρισης (ΟΣΔ) και εργαζομένων]. Όπως επισημαίνεται και σε έκθεση χαρτογράφησης των δημιουργικών αλυσίδων αξίας, στον ψηφιακό κόσμο η εφαρμογή των κανόνων περί πνευματικών/συγγενικών δικαιωμάτων έχει γίνει δυσλειτουργική και σε ορισμένους τομείς, εντοπίζεται ένα «κενό αξίας» (value gap) στην είσπραξη εσόδων. Αυτό προκύπτει μεταξύ άλλων από την άνιση διαπραγματευτική ισχύ μεταξύ των δημιουργών/ερμηνευτών και των αντισυμβαλλόμενων τους (π.χ. ψηφιακών παρόχων) κατά τη μεταβίβαση των δικαιωμάτων τους (European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, et al. 2017).

Σε συνάφεια με το ζήτημα των δικαιωμάτων, το 2023 έλαβαν χώρα δύο από τις πιο μαζικές και μεγάλες σε διάρκεια απεργίες στο Hollywood, κατά της Συμμαχίας Παραγωγών Κινηματογράφου και Τηλεόρασης (Alliance of Motion Picture and Television Producers/ AMPTP): αυτή της Ένωσης Αμερικανών Σεναριογράφων (Writers Guild of America/ WGA) διάρκειας 148 ημερών και εκείνη του Σωματείου Ηθοποιών και Τηλεοπτικών και Ραδιοφωνικών Καλλιτεχνών (Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists/ SAG-AFTRA) διάρκειας 118 ημερών. Αν και οι απεργίες αυτές έγιναν περισσότερο γνωστές λόγω των διεκδικήσεων στο πλαίσιο χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης στην οπτικοακουστική/

κινηματογραφική παραγωγή,²⁷³ έφεραν στο προσκήνιο και ένα ακόμη ζήτημα που απασχολεί τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα τους, αυτό της προστασίας των πνευματικών/συγγενικών δικαιωμάτων των δημιουργών/ερμηνευτών και της αποζημίωσής τους στο πλαίσιο της όλο και αυξανόμενης δύναμης των πλατφορμών. Ειδικότερα, τα δύο σωματεία διεκδικούσαν την παραχώρηση μεγαλύτερου ποσοστού δικαιωμάτων από τις επαναπροβολές των έργων τους [τις λεγόμενες υπολειμματικές αμοιβές (residual payments)] εξαιτίας της διεύρυνσης του streaming].²⁷⁴

Με δεδομένο ότι οι μεγάλες πλατφόρμες είναι αμερικανικών συμφερόντων, στο ευρωπαϊκό επίπεδο εκφράζονται ανησυχίες για τις επιχειρηματικές τους πρακτικές, οι οποίες πλήττουν τα ηθικά δικαιώματα²⁷⁵ των ερμηνευτών/δημιουργών και τη δίκαιη αποζημίωσή τους, επιβάλλοντας συμβάσεις που αφήνουν περιορισμένα περιθώρια διαπραγμάτευσης. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο²⁷⁶ έχει επανειλημμένα εκφράσει τις ανησυχίες του γι' αυτές τις συμβάσεις που στηρίζονται στο σύστημα «work-for-hire» (έργο μισθωτού δημιουργού) στο πλαίσιο του οποίου οι πλατφόρμες επιβάλλουν ρήτρες, αγοράζοντας τα δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας ενός έργου με αντάλλαγμα μια εφάπαξ πληρωμή, επωφελούμενες, έτσι, των εσόδων από τη χρήση του.

Οι συμβάσεις αυτές, γνωστές και ως «συμφωνίες εξαγοράς» (buy-out agreements) μπορούν, σύμφωνα με τους Lacourt, Radel-Cormann και Valais (2023), να οριστούν στη βάση τριών -μη σωρευτικών απαραίτητων- κριτηρίων: την καταβολή ενός κατ' αποκοπή/εφάπαξ ποσού στον δικαιούχο, με αποτέλεσμα να πλήττονται τα οικονομικά/περιουσιακά του δικαιώματα· τη μεταβίβαση των δικαιωμάτων για κάθε μορφή εκμετάλλευσης χωρίς καμία υποχρέωση ενημέρωσης του δημιουργού/ερμηνευτή, γεγονός που πλήττει τα ηθικά του δικαιώματα· την επιβολή συμφωνιών που υπογράφονται σε ένα πλαίσιο άνισης διαπραγματευτικής δύναμης που λειτουργεί υπέρ του φορέα εκμετάλλευσης και εις βάρος του δημιουργού/ερμηνευτή. Ανησυχία προκαλεί και το ότι οι συμβάσεις αυτές συχνά απαιτούν την πλήρη παραίτηση από τα δικαιώματα, τα οποία υπαγόμενα πλέον στη δικαιοδοσία των ΗΠΑ δεν προστατεύονται από το ευρωπαϊκό πλαίσιο προστασίας. Η απαίτηση αυτή όχι μόνο υπονομεύει την αρχή της «δίκαιης και εύλογης αμοιβής» που κατοχυρώνεται στην οδηγία για την ψηφιακή ενιαία αγορά του 2019,²⁷⁷ αλλά επηρεάζει αρνητικά τη διαπραγματευτική δύναμη των δημιουργών/ερμηνευτών (Carre, Le Cam and Macrez 2023). Ωστόσο:

Η παρουσίαση αυτού του γεγονότος ως απλή άσκηση συμβατικής ελευθερίας είναι παραπλανητική. Δεδομένης της συστημικής ανισορροπίας ισχύος μεταξύ των δημιουργών και των εν λόγω πλατφορμών, καταλήγει σε μια εκμεταλλευτική μεταφορά δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας σε μη ευρωπαϊκούς φορείς. Αυτό οδηγεί αναπόφευκτα σε διάβρωση της ευρωπαϊκής δημιουργικής δεξαμενής, θέτοντας βαθείς προκλήσεις για τους δημιουργούς και το ευρύτερο ευρωπαϊκό δημιουργικό οικοσύστημα. Μια δευτερεύουσα συνέπεια είναι ότι στερεί από τους δημιουργούς μελλοντικά δικαιώματα, ανεξάρτητα από τη μετέπειτα επιτυχία των δημιουργιών τους (Carre, Le Cam and Macrez 2023: 13).

Αν και το ζήτημα δεν είναι νέο,²⁷⁸ και η ΕΕ έχει εκδώσει ήδη από το 2019 την οδηγία για την ψηφιακή ενιαία αγορά, ο επεκτεινόμενος ρόλος των πλατφορμών στην ευρωπαϊκή αγορά, ιδιαίτερα από την πανδημική περίοδο και έπειτα, ενέτεινε τις σχετικές ανησυχίες, καθώς η πανδημία φαίνεται να επιτάχυνε ένα είδος «netflixation» των πολιτιστικών/δημιουργικών κλάδων (IDEA Consult et al. 2021).²⁷⁹

Στην Ελλάδα, αρμόδιος για την προστασία και διαχείριση των συγγενικών δικαιωμάτων των ηθοποιών είναι ο «**Διόνυσος**», ο οποίος εισπράττει/διαχειρίζεται τις αμοιβές (περιουσιακό δικαίωμα) που απορρέουν από τα συγγενικά δικαιώματα και τις διανέμει μεταξύ των δικαιούχων, καταρτίζει συμβάσεις με τους χρήστες για τους όρους εκμετάλλευσης του έργου (ερμηνείας) των καλυπτόμενων από τον ΟΣΔ, προβαίνει σε κάθε διοικητική, δικαστική και άλλη ενέργεια για τη νόμιμη προστασία των δικαιωμάτων των δικαιούχων κ.ο.κ..²⁸⁰

Ειδικότερα, οι πηγές από τις οποίες εισπράττει ο Διόνυσος συνοψίζονται: α) στους τηλεοπτικούς σταθμούς· β) τους χώρους (διαφόρων ειδών καταλύματα) όπου «εστιάζονται ή κοιμούνται άνθρωποι [...] που έχουν δέκτες τηλεοράσεως στα δωμάτια»· γ) τις εταιρείες εισαγωγής μηχανημάτων αναπαραγωγής (με 6% επί της τιμής εισαγωγής τους, ενώ η αμοιβή για τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και τις φορητές ηλεκτρονικές συσκευές ορίζεται στο 2% της αξίας τους)· δ) την προβολή στο διαδίκτυο (streaming, live-streaming) ε) τα συνδρομητικά κανάλια και τις πλατφόρμες για το σύνολο του ρεπερτορίου που εκπροσωπεί (Διόνυσος, Workshop, 01/2025).²⁸¹ Γενικότερα, η είσπραξη των συγγενικών δικαιωμάτων στην πράξη δεν φαίνεται να ήταν πότε εύκολη υπόθεση και τα όποια κεκτημένα υπήρξαν αποτέλεσμα δικαστικών διαμαχών/διεκδικήσεων και προσφυγών:

Αυτές τις συμφωνίες-πλαίσιο που φτιάχνουν οι οργανισμοί τις συνάπτουν με τους τηλεοπτικούς σταθμούς, με τα κανάλια δηλαδή. Μετά από πολύ μεγάλη μάχη επετεύχθη αυτό, μετά από σειρά δικών. Ήδη δίκες συνεχίζονται πάντα. Μετά από συμφωνία με τα ξενοδοχεία, υπάρχει σύμβαση με το ξενοδοχειακό Επιμελητήριο στην οποία δεν υπακούουν υποχρεωτικά όλα τα ξενοδοχεία και γι' αυτό και γίνονται δικαστήρια [....] Και με τις εταιρείες εισαγωγών των μηχανημάτων αναπαραγωγής, το οποίο είναι ένα τεράστιο ζήτημα και στο οποίο όμως, επίσης, υπάρχουν συμφωνίες και συμβάσεις και αναγκάζονται έτσι να πληρώνουν, το οποίο επίσης προήλθε από σειρά δικαστικών διενέξεων (Διόνυσος, Workshop, 01/2025).

Όπως αναφέρει εκπρόσωπος των μεταγλωττιστών για τα πνευματικά/συγγενικά δικαιώματα, οι δυσκολίες είσπραξης δεν είναι μόνο απότοκο του θεσμικού πλαισίου:

[Ν]ομίζω ότι είναι θέμα νοοτροπίας περισσότερο, παρά θέμα πολιτείας, γιατί; Ο Διόνυσος για να εισπράξει δικαιώματα, δεν είμαι σίγουρος για τον αριθμό των αγωγών που κάνει κάθε χρόνο. Και κάθε χρόνο τις αγωγές τις κάνει στα ίδια κανάλια. Τα ίδια κανάλια, πηγαίνει να εισπράξει τα συγγενικά δικαιώματα, αρνούνται να τα πληρώσουν, κάνει αγωγές, πηγαίνει δικαστήριο και με το δεδικασμένο που έχει, εισπράττει δικαιώματα. Ουσιαστικά, αυτό που προσπαθούν να κάνουν είναι να υπεκφεύγουν ή να πηγαίνουν λίγο πιο μακριά τις πληρωμές, τίποτα άλλο. Αλλά είναι μία νοοτροπία που υπάρχει και υπήρχε πάντα όσον αφορά την είσπραξη (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Πρώην εκπρόσωπος του ΣΕΗ επισημαίνει μια ακόμη διάσταση που αφορά την άγνοια ή την έλλειψη ευαισθητοποίησης πολλών εργαζόμενων σε σχέση με το ζήτημα της είσπραξης των συγγενικών δικαιωμάτων:

[Υ]πάρχει τεράστιο έλλειμμα παιδείας και εκπαίδευσης όσον αφορά το θέμα. Τουλάχιστον όσον αφορά τους ηθοποιούς είναι διαπιστωμένο και βεβαιωμένο,

καταρχάς διότι τα τελευταία πολλά χρόνια, και ιδίως από την κρίση κι έπειτα, δεν υπήρξε και δραστηριότητα παραγωγής ιδιαίτερη στον κινηματογράφο και την τηλεόραση, οπότε οι γενιές ηθοποιών που προέκυψαν από το 2008, 2009-10 και εντεύθεν δεν είχαν καμία επαφή με τη συγγενική ιδιοκτησία, με το δικαίωμα στη διανοητική ιδιοκτησία. Καμία. Ούτε ξέρανε καν τί είναι ο Διόνυσος (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Συγκρίνοντας τους ηθοποιούς με τους μουσικούς, θεωρεί ότι οι δεύτεροι είναι πιο ευαισθητοποιημένοι σε σχέση με τα πνευματικά/συγγενικά δικαιώματα,²⁸² ενώ οι ηθοποιοί «πιστεύουν ότι αυτό που παίρνουν ως αμοιβή εργασίας [...] είναι το μεροκάματό τους, δεν σκέφτονται ότι αυτό θα έχει μια προβολή πενήντα χρόνια, τριάντα χρόνια, δεν το συμπεριλαμβάνουν καν» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024). Παραδέχεται ωστόσο, ότι οι ίδιες οι εργασιακές συνθήκες εξαναγκάζουν τα άτομα σε μια απόφαση «take it or leave it». Οπότε, συχνά, προκειμένου ένας/μία ηθοποιός να μη διακινδυνεύσει μια ευκαιρία απασχόλησης, «καταλήγει να παραδοθεί άνευ όρων όσον αφορά τα δικαιώματα, γιατί: 'εντάξει, μωρέ, ε, θα πάρω από τις επαναλήψεις αυτό, ό,τι μου αναλογεί, τώρα για τα άλλα θα δούμε.' Κάπως έτσι πάει το πράγμα» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024). Κάτι αντίστοιχο διαπιστώνει και εκπρόσωπος των μεταγλωττιστών:

[Π]αρ' όλους τους αγώνες, και παρ' ό,τι έχει γίνει όλα αυτά τα χρόνια, αυτή τη στιγμήμή λειτουργεί στούντιο στην Ελλάδα, το οποίο καλεί νέους ηθοποιούς [...] οι οποίοι δεν είναι ενημερωμένοι για τα δικαιώματα. Ούτε με τον Διόνυσο, για το ότι υπάρχει. Δεν ξέρουν καν για το σωματείο. Οι άνθρωποι αυτοί τους δίνουν και υπογράφουν ένα συμβόλαιο, το οποίο αρνείται τα δικαιώματα, το οποίο είναι παράνομο και παλεύει ο Διόνυσος. Αλλά είναι ένας κυκεώνας και συνεχίζει και δουλεύει κανονικά με ηθοποιούς που δεν εισπράττουν δικαιώματα και που δουλεύουν σχεδόν τσάμπα (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Ακόμη, πρώην εκπρόσωπος του σωματείου ηθοποιών επισημαίνει ότι ενώ μέσω της σύμβασης με τον Διόνυσο οι ηθοποιοί τού αναθέτουν «τη διαχείριση και προστασία των περιουσιακών τους δικαιωμάτων και εξουσιών καθώς και την είσπραξη των απορρεόντων από αυτά χρηματικών απαιτήσεων»,²⁸³ ουσιαστικά θα πρέπει να υπάρχουν και πρόσθετες ασφαλιστικές δικλείδες και κάθε συμβόλαιο/σύμβαση να περιλαμβάνει και μια ρήτρα για την παραχώρηση της διαχείρισης των δικαιωμάτων στον οργανισμό (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Σε αντιστοιχία με άλλους κλάδους, προβλήματα στην είσπραξη των συγγενικών δικαιωμάτων των ηθοποιών ανέκυψαν λόγω του live-streaming²⁸⁴ και των πλατφορμών/ υπηρεσιών βίντεο κατ' αίτηση, ειδικά από την εποχή της πανδημίας και έπειτα.

Όσον αφορά τις πλατφόρμες, ο εκπρόσωπος του ΟΣΔ Μουσικών «Απόλλων», επιβεβαιώνει την ύπαρξη ενός χάσματος αξιών που συνεπάγεται τη «μεγάλη απώλεια εσόδων που έχει συγκριτικά ο καλλιτέχνης σε σχέση με την πλατφόρμα, η οποία εκμεταλλεύεται το περιεχόμενο του καλλιτέχνη» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Παρά το γεγονός, ότι οι ΟΣΔ ζήτησαν με την ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2019/790²⁸⁵ «να μπει η υποχρεωτική συλλογική διαδικασία και στις πλατφόρμες», σε αντιστοιχία με ό,τι συμβαίνει στα κανάλια, «το Υπουργείο υπέκυψε στις πιέσεις των διαφόρων και δεν ήθελε να το βάλει, ενώ η ντιρεκτίβα προέβλεπε ότι εάν θέλει το κράτος μπορεί». Ως εκ τούτου:

τώρα αρχίζει ένα τεράστιο πεδίο μαχών με τις πλατφόρμες, οι οποίες εκμεταλλευόμενες κενό νόμου, εκμεταλλευόμενες αποστάσεις, εκμεταλλευόμενες διεθνείς πρακτικές, εκμεταλλευόμενες κράτη τα οποία δεν τους ενδιαφέρει καθόλου και τέτοια υπάρχουν πάρα πολλά και στην Ευρώπη. Υπάρχουν κράτη/κυβερνήσεις που δεν τους αφορά καθόλου και οι καλλιτέχνες μάχονται μόνοι τους και ελπίζουμε όχι επί ματαίω (Διόνυσος, Workshop, 01/2025)

Εφαρμόζοντας, όπως αναφέρει εκπρόσωπος των μεταγλωττιστών, πρακτικές buy-out, οι πλατφόρμες με βάση το ελληνικό δίκαιο παρανομούν (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024): «στην Ελλάδα, το ‘buyout’ απαγορεύεται. Δεν μπορείς να παραχωρήσεις τα δικαιώματά σου για πάντα, γιατί δεν τα έχεις τα δικαιώματα, γιατί τα δικαιώματά σου τα διαχειρίζεται ένας οργανισμός συλλογικής διαχείρισης» (Συνέντευξη ENEM, 03/2024).

Διαθέτοντας, ταυτόχρονα, το πλεονέκτημα της διαπραγματευτικής δύναμης, οι πλατφόρμες παρουσιάζονται ως «ανεξέλεγκτες»: «κάνουν ό,τι θέλουν [...] με πολύ μεγάλη δυσκολία πληρώνουν [...] δεν συμβιβάζονται με τίποτα. Σου λέει ‘πήγαίνε στα δικαστήρια’» (Διόνυσος, Workshop, 01/2025). Ταυτόχρονα, όπως επισημαίνεται από εκπρόσωπο του ΟΣΔ Μουσικών «Απόλλων», συχνά εκμεταλλεύονται την αδύναμη (οικονομική) θέση των δικαιούχων που από μόνοι τους εκχωρούν τα δικαιώματά τους με αντάλλαγμα τη διασφάλιση εργασίας:

[Τ]ο έχω συζητήσει, όμως, με νομικό σύμβουλο εταιρείας που παρέχει συμβάσεις buy-out, ο οποίος παραδέχθηκε ότι αυτό γίνεται υπό την ανοχή των δικαιούχων που πηγαίνουν εκεί και μέσα σε καθεστώς, δυστυχώς, ένδειας πια, σ’ αυτή τη δυστοπία την επαγγελματική που ζουν στα οικονομικά τους που κάθε μέρα βαίνουν μειούμενα, πάνε και λένε: «πλήρωσέ με ό,τι θέλεις τώρα, 100 ευρώ; 200; Δε θέλω κανένα δικαίωμα, πάρ’ τα όλα» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Στην περίπτωση των πλατφορμών, ένα βασικό πρόβλημα είναι αυτό της μέτρησης των επαναλήψεων στη βάση των οποίων εισπράττονται τα δικαιώματα. Για τους μεταγλωττιστές, ενώ μέχρι τώρα η διεκδίκηση/είσπραξη των δικαιωμάτων, παρά τα προβλήματα, ήταν ελεγχόμενη («μέχρι τώρα ήταν μετρημένα τα πράγματα, γιατί ήταν πέντε-έξι-εφτά συγκεκριμένα, δέκα κανάλια και το επαρχιακό δίκτυο, το οποίο δεν ήταν πολύ μεγάλο και μπορούσε να μετράει και να δίνει»), με τις πλατφόρμες τα πράγματα είναι πολύ πιο σύνθετα. Για μια προβολή σε κανάλι εθνικής εμβέλειας η επανάληψη ήταν πάντα μετρήσιμη και «πάντα η πρώτη προβολή υπήρχε στο πρώτο συμβόλαιο που είχες πληρωθεί κι από κει και πέρα άρχιζε η υπόλοιπη πληρωμή των δικαιωμάτων». Στην περίπτωση της πλατφόρμας, η επανάληψη δεν είναι μετρήσιμη («δεν μπορεί κανένας να μας πει πόσες φορές παίχτηκε, οπότε δεν ξέραμε πώς θα εισπράξουμε το δικαίωμα») ή ακόμη και αν υπάρχει μέτρηση «την έχει η πλατφόρμα και δεν ξέρουμε αν θα μας τη δώσει ποτέ» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024 και ENEM, Workshop, 01/2025).

Οι δυσκολίες είσπραξης των δικαιωμάτων όταν εξαρχής δεν υπάρχουν σχετικές ρήτρες στα συμβόλαια διαφαίνονται και στην περίπτωση όπου εταιρείες παραγωγής με τις οποίες οι δικαιούχοι έχουν υπογράψει το αρχικό συμβόλαιο εκχωρούν το τηλεοπτικό προϊόν σε νέο χρήστη. Τέτοιο, σύμφωνα με εκπρόσωπο της ENEM, είναι το παράδειγμα σειράς που παράχθηκε από κανάλι εθνικής εμβέλειας και μετά εκχωρήθηκε σε πλατφόρμα:

[Ε]να κανάλι εθνικής εμβέλειας μπορεί να κάνει μία παραγωγή. Τ[ην] παίζει κανονικά [...] Μετά το περνάει στην πλατφόρμα. Η πλατφόρμα δεν είναι μετρήσιμη. Αν δεν έχει υπογραφεί, αν δεν έχει μπει από την αρχή στο συμβόλαιο να πάρεις τα δικαιώματά σου, το κανάλι δεν ξαναπαίζει τη σειρά, οπότε δεν υπάρχει επανάληψη, άρα δεν υπάρχει είσπραξη πνευματικών ή συγγενικών δικαιωμάτων. Στην πλατφόρμα δεν έχει προβλεφθεί από το συμβόλαιο, οπότε δεν παίρνει κανείς κανένα δικαίωμα (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Όσον αφορά ειδικότερα, τους μεταγλωττιστές, το 2021 εν μέσω πανδημίας, η νεοσύστατη τότε ENEM κυκλοφόρησε ένα βίντεο²⁸⁶ όπου οι μεταγλωττιστές «εκπέμπουν SOS» αναφερόμενοι στους όρους που τους επιβάλλουν οι πλατφόρμες όσον αφορά την εκχώρηση των συγγενικών τους δικαιωμάτων:

Είμαστε οι ηθοποιοί που ντύνουμε με τη φωνή μας τους αγαπημένους σου ήρωες στη μεταγλώττιση. Δεν ξέρεις το πρόσωπό μας, επειδή αυτό ήταν κάθε φορά μια άλλη ζωγραφιά, μια κινούμενη εικόνα. Το διαδίκτυο, οι πλατφόρμες, τα τελευταία χρόνια απαιτούν να γίνουν συνέταιροι στη δουλειά μας. Μας ζητούν να υπογράψουμε συμβόλαια που δίνουν στις εταιρείες το δικαίωμα να χρησιμοποιούν για πάντα και παντού όπου αποφασίσουν τη δουλειά μας!²⁸⁷

Σε ένα τέτοιο πλαίσιο ξεκίνησε μια από τις πιο μεγάλες σε διάρκεια απεργίες των τελευταίων χρόνων όχι μόνο για τα δεδομένα της Ελλάδας αλλά και διεθνώς. Η απεργία των μεταγλωττιστών, πήρε ουσιαστικά τη μορφή της αποχής/μη-προσφοράς εργασίας στα στούντιο μεταγλώττισης: «[Α]ναγκαστήκαμε και σταματήσαμε τη δουλειά, κατεβάσαμε τα μικρόφωνα για πάνω από δέκα μήνες. Κοντά ένα χρόνο, σε μια πολύ δύσκολη περίοδο». Η απεργία αφορούσε κατά κύριο λόγο τις αμοιβές και την απαίτηση των πλατφορμών (κυρίως της Disney) για πλήρη παραχώρηση των συγγενικών τους δικαιωμάτων (Συνέντευξη ENEM, 03/2024 και Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

[Δ]υστυχώς οι μεγάλες εταιρείες, όπως ήταν η Disney, κυρίως η Disney, η οποία είναι μεγάλος πονοκέφαλος γενικότερα για τον κόσμο, όχι μόνο για την Ελλάδα και όχι μόνο γι' αυτό το θέμα, αρνιόντουσαν να παραχωρήσουν δικαιώματα γι' αυτό και ξεκινήσαμε μία απεργία μεταγλώττισης στην Ελλάδα. Η πρώτη που υποχώρησε ήταν η Netflix, η οποία σε αρκετά σύντομο χρονικό διάστημα μπήκε στη διαδικασία, έκατσε στο τραπέζι με τον Διόνυσο, τα βρήκανε, συμφωνήσανε. [Για την] Disney όμως που είναι κι ο κύριος παραγωγός μεταγλώττισης στην Ελλάδα κράτησε οκτώ-εννιά μήνες [...] αν θυμάμαι καλά, μπορεί και παραπάνω. Ξεκινήσαμε κάπου τον Φεβρουάριο και έληξε το πράγμα γύρω στον Νοέμβριο [του 2021] (Συνέντευξη ENEM, 03/2024).

Η προσφυγή σε μια απεργία/αποχή από την εργασία τόσο μεγάλης διάρκειας σχετιζόταν με τη βαρύτητα που έχουν τα έσοδα από τα συγγενικά δικαιώματα για τα εισοδήματα των μεταγλωττιστών:

Δεν γινόταν, ήταν θέμα επιβίωσης εκείνη τη στιγμή, αν κάναμε πίσω χάναμε τα πάντα. Δηλαδή θα βρισκόμαστε να δουλεύαμε με ψίχουλα, θα τελείωνε η δουλειά, δε θ' άξιζε τον κόπο να δουλέψεις, γιατί δε σου κρύβω ότι τα δικαιώματα που παίρνουμε είναι ισάξια, ίσως και περισσότερα, από την αμοιβή (Συνέντευξη ENEM, 03/2024).

Τα συμβόλαια που δείπαν τους όρους (συν)εργασίας με τις πλατφόρμες ήταν αμερικανικού δικαίου και τύπου buy-out. Αυτό καθιστούσε, όπως επισημαίνεται από πρώην εκπρόσωπο του σωματείου ηθοποιών, δύσκολη την όποια δικαστική διεκδίκηση:

[Υ]πήρχε το εξής μεσαιωνικό πλαίσιο, όπου κυκλοφορούσαν συμβόλαια στα αγγλικά, με έδρα επίλυσης δικαστηρίων τη Νέα Υόρκη, που δίνανε τα πάντα και τα δικαιώματα και όλα για ψωροδίφραγκα. Πραγματικά, δηλαδή μιλάμε τώρα για κάτι αμοιβές, οι οποίες ήταν της πείνας, δε μιλάμε για πάνω από τριακόσια ευρώ, με αποτέλεσμα να πρέπει ο Διόνυσος να κυνηγάει το Netflix, την Amazon, τη Disney, στις έδρες τους αρχικά με εξώδικα, να μπορέσει να έρθει σε μία επικοινωνία με τους οργανισμούς, κάτι το οποίο νομίζω για κάποιους το πέτυχε, δηλαδή ήρθαν σε μία συμφωνία για τη μεταγλώττιση (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Ένα ακόμη βασικό πρόβλημα, όπως επισημάνθηκε, είναι το γεγονός ότι δεν υπάρχει καμία απευθείας επικοινωνία/διαπραγμάτευση με την πλατφόρμα, καθώς μεταξύ της πλατφόρμας και των μεταγλωττιστών διαμεσολαβούν τα εγχώρια στούντιο μεταγλώττισης «τα οποία διαπραγματεύονται με τους ξένους» μη επιτρέποντας στους μεταγλωττιστές να έρθουν σε επαφή μαζί τους: «έρχεται πάντοτε το στούντιο, το οποίο αναλαμβάνει τη δουλειά στην Ελλάδα, γι' αυτό και δεν ξέρουμε ακριβώς το αντίτιμο με το οποίο μας χρεώνουν. Εμείς υπογράφουμε με το στούντιο, δεν ξέρουμε το στούντιο τί υπογράφει». Ωστόσο, ο ανταγωνισμός μεταξύ των τεσσάρων-πέντε στούντιο που κυριαρχούν στη συγκεκριμένη αγορά προκειμένου «να πάρουν τη δουλειά» έχει αρνητικές συνέπειες τόσο ως προς τις αμοιβές, όσο και σε σχέση με τα δικαιώματα (Συνέντευξη ENEM, 03/2024).

Ο Άγγελος, ο οποίος εργάζεται εδώ και είκοσι περίπου χρόνια ως μεταγλωττιστής και πρωτοστάτησε στην ίδρυση του σωματείου, αποκαλεί τα εγχώρια στούντιο «εφιάλτες» που «συμβούλευσαν» τις πλατφόρμες «πώς θα συμπεριφερθούν, ώστε να τα ισοπεδώσουν όλα», περιγράφοντάς τα με γλαφυρότητα ως «θηρευτές»:

[Ο]ταν έφτασαν στην Ελλάδα οι πλατφόρμες, με πρώτη το Netflix [...] βρεθήκαμε εν μέσω θηρευτών και εμείς ήμασταν τα θηράματα. Οι θηρευτές ήταν το κάθε στούντιο. Το θήραμα ήμασταν εμείς. Ποιος θα μας πάρει να μας εκμεταλλευτεί περισσότερο. Ποιος θα μας ξεσκίσει τα κομμάτια, ώστε να τα προσφέρει στο Netflix σε χαμηλότερη τιμή. Με έναν μόνο σκοπό, τη δική του οικονομική απολαβή. Και άρχισαν τις τιμές όχι να τις κατρακυλάνε, έφτασαν στο σημείο να αμφισβητήσουν το νόμιμο ψηφισμένο πνευματικό δικαίωμα. Έφτασαν στο σημείο να φτάσουν στα δικαστήρια με τον Διόνυσο (Άγγελος, 52 ετών, μεταγλωττιστής).

Το αποτέλεσμα αυτής της πολύμηνης διεκδίκησης ήταν η υπογραφή συμφωνιών του Διόνυσου, αρχικά με το Netflix και ακολούθως με τη Disney, ώστε οι μεταγλωττιστές να εισπράττουν τα δικαιώματά τους από τις πλατφόρμες (Συνέντευξη ENEM, 03/2024). Με βάση αυτή τη συμφωνία «ο Διόνυσος υπολόγισε για πενήντα χρόνια πόσο περίπου θα ήταν το δικαίωμα που θα εισπράτταμε, το έβαλε στο συμβόλαιο και το πληρωνόμαστε άπαξ, με τη δουλειά, κατευθείαν» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024).

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η διαμάχη με τις πλατφόρμες δεν έχει τελειώσει, καθώς κατά τη διάρκεια της απεργίας οι απώλειες ευκαιριών εργασίας και πηγών εισοδήματος υπήρξαν σημαντικές. Πλατφόρμες, όπως, η Amazon και η Mattel

(που έχει τη Barbie) όχι μόνο δεν υπέγραψαν αλλά πλέον «έχουν φύγει κι έχουν πάει στην Κύπρο [...] μεταγλωττίζουν στην Κύπρο [...] επειδή εκεί δε διεκδικούν δικαιώματα» (Συνέντευξη ENEM, 03/2024). Σε αυτό το πλαίσιο «οποιαδήποτε παραγωγή θέλει να τα αποφύγει [ενν. τα συγγενικά δικαιώματα], πηγαίνει στην Κύπρο, με κάποια συμβόλαια που δεν προβλέπουν τίποτα». Μάλιστα κατά τη διάρκεια των δύσκολων διαπραγματεύσεων με την Disney πριν επιτευχθεί συμφωνία, υπήρχαν «απειλές ότι θα πάρουν τη μεταγλώττιση και θα την πάνε στην Κύπρο όλοι, ότι ψάξαν να βρουνε στη Βουλγαρία ή στη Ρουμανία, Έλληνες για να μεταγλωττίζουν» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024). Η μεταφορά των ελληνικών μεταγλωττίσεων στο εξωτερικό, όπως στην περίπτωση της Κύπρου, αναφέρεται με πικρία από τους Έλληνες μεταγλωττιστές και φορείς διαχείρισης δικαιωμάτων στο πλαίσιο τόσο της ηθικής ευθύνης ενός αθέμιτου ανταγωνισμού, όσο και του κινδύνου εξαφάνισης του επαγγέλματος των μεταγλωττιστών στη χώρα μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Carre, S., Le Cam, S. and Macrez, F. (2023) *Buyout contracts imposed by platforms in the cultural and creative sector*. European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/754184/IPOL_STU\(2023\)754184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/754184/IPOL_STU(2023)754184_EN.pdf)
- Ding, Z. (2024) Labor Unions in the Entertainment Industry: WGA and SAG-AFTRA Strikes. *Modern Economy*, 15(6): 650-666.
- European Audiovisual Observatory (2023) *Yearbook 2022/2023: Key trends*. <https://rm.coe.int/yearbook-key-trends-2022-2023-en/1680aa9f02>
- European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, IDEA Consult, imec-SMIT-VUB, KEA, Hoelck, K., Engin, E., Airaghi, E., Romainville, J.-F., Knotter, S., Kern, P., Le Gall, A., De Voldere, I., Durinck, E., Ranaivoson, H. and Pletosu, T. (2017) *Mapping the creative value chains: a study on the economy of culture in the digital age. Final Report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/868748>
- IDEA Consult, Goethe-Institut, Amann S. and Heinsius J. (2021) *Research for CULT Committee – Cultural and creative sectors in post-Covid-19 Europe: crisis effects and policy recommendations*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652242/IPOL_STU\(2021\)652242_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652242/IPOL_STU(2021)652242_EN.pdf)
- Lacourt, A., Radel-Cormann, J. and Valais, S. (2023) *Fair remuneration for audiovisual authors and performers in licensing agreements*. IRIS Plus, European Audiovisual Observatory. <https://rm.coe.int/iris-plus-2023-03en/1680adec3c>
- Lobel, O. (2024) The Future of Work in the Era of AI. *Indiana Law Journal*, 100(1): 7.

ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΣΤΗ ΧΡΗΣΗ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΟΥΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ: ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΗΣ/ ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

*Πένυ Παπαγεωργοπούλου
Χριστίνα Καρακιουλάφη*

Εισαγωγή

Οι ραγδαίες εξελίξεις στο πεδίο της τεχνητής νοημοσύνης (TN) έχουν επιφέρει βαθιές αλλαγές σε μία πληθώρα τομέων, συμπεριλαμβανομένων των πολιτιστικών/δημιουργικών κλάδων. Η υιοθέτηση προηγμένων αλγορίθμων μηχανικής μάθησης και νευρωνικών δικτύων, όπως τα Generative Adversarial Networks (GANs), τα μοντέλα διάχυσης (diffusion models) και τα μεγάλα γλωσσικά μοντέλα (Large Language Models-LLMs), έχουν αναδιαμορφώσει τα πεδία της καλλιτεχνικής δημιουργίας, προσφέροντας νέες δυνατότητες.

Επιπρόσθετα, η διείσδυση της TN στον χώρο της τέχνης μπορεί να μελετηθεί υπό το πρίσμα δύο διαφορετικών προσεγγίσεων: αφενός, ως εργαλείο ανάλυσης και ερμηνείας της καλλιτεχνικής παραγωγής, αφετέρου, ως μηχανισμός παραγωγής πρωτότυπων έργων τέχνης και άλλων «δημιουργικών παραγώγων». Στο πλαίσιο της ανάλυσης και ερμηνείας, τεχνολογίες όπως τα Convolutional Neural Networks (CNNs) έχουν επιφέρει επαναστατικές αλλαγές στην κατηγοριοποίηση, την ταξινόμηση και τη διαχείριση εκτεταμένων ψηφιακών συλλογών έργων τέχνης (Anantrasirichai and Bull 2022).

Ωστόσο, η χρήση της TN, και ειδικότερα των γενετικών της μοντέλων, για την παραγωγή καλλιτεχνικού και δημιουργικού περιεχομένου, καθώς και η διείσδυσή της σε κάθε πτυχή της δημιουργικής διαδικασίας, από την παραγωγή εικόνων και βίντεο μέχρι τη σύνθεση μουσικής και τη μεταγλώττιση, διαμορφώνουν ένα νέο τοπίο που επαναπροσδιορίζει τη σχέση μεταξύ ανθρώπου και μηχανής.

Στους κλάδους που μας απασχολούν, η αξιοποίηση της TN εγείρει έντονες συζητήσεις αναφορικά με τις επιπτώσεις της στη φύση της δημιουργικότητας, την πνευματική ιδιοκτησία και την εργασία (Amankwah-Amoah et al. 2024, Anantrasirichai and Bull 2022, Clarendia et al. 2024, El Ardelya et al. 2024, Jiang et al. 2024, Mitkus et al. 2023, Quan 2025). Ειδικότερα, 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 and Highfield 2024). Ακόμη, λόγω των αλλαγών που επιφέρει στον τρόπο παραγωγής, διανομής και αποτίμησης της εμπορευματικής αξίας του δημιουργικού περιεχομένου, η TN μπορεί να μεταβάλλει τις θέσεις και την αγορά εργασίας για πληθώρα δημιουργικών συντελεστών. Αν και κάποιες από αυτές τις αλλαγές διευκολύνουν την εργασία, υπάρχει ο κίνδυνος ορισμένα επαγγέλματα να καταργηθούν, συνθήκη που εγείρει φόβους για μια ενδεχόμενη μείωση στη ζήτηση ανθρώπινων δημιουργών (ILO 2025).

Σε αυτό το πλαίσιο, η διαρκής εξέλιξη αυτών των τεχνολογιών καθιστά επιτακτική την ανάγκη διερεύνησης τόσο των δημιουργικών όσο και των κοινωνικών προεκτάσεων αυτής της αλληλεπίδρασης, καθώς και της διαμόρφωσης κατάλληλων νομικών και ηθικών πλαισίων που θα διασφαλίσουν τη δίκαιη αποτίμηση της ανθρώπινης συμβολής στη σύγχρονη καλλιτεχνική παραγωγή. Ταυτόχρονα, ο σχεδιασμός πολιτικών και κανονισμών που υποστηρίζουν μια ανθρωποκεντρική μετάβαση προϋποθέτει την κατανόηση των διαφορών πιθανών μετασχηματισμών της αγοράς εργασίας που μπορεί να επιφέρει η TN, και ειδικότερα η γενετική TN (GenAI). Όπως όλες οι ριζοσπαστικές ή ανατρεπτικές καινοτομίες, η TN επαναπροσδιορίζει τους κανόνες του παιχνιδιού και κλονίζει την υπάρχουσα τάξη πραγμάτων. Αν και ιστορικά, όλες οι νέες τεχνολογίες έχουν επηρεάσει τους εργαζόμενους, σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο, προκαλώντας «μια μάλλον μηχανική μεταφορά του φόρτου εργασίας από τον άνθρωπο στις μηχανές, όχι διαφορετική από την απλή αυτοματοποίηση», η TN αλλάζει τα δεδομένα, καθώς «φιλοδοξεί να εκτελεί γνωστικές λειτουργίες, να κάνει δημιουργική εργασία, να μαθαίνει από την εμπειρία και να διδάσκεται μόνη της πώς να επιλύει προβλήματα» (Ponce del Castillo 2024a: 2601).

Σε αυτό το συγκείμενο, το παρόν άρθρο διερευνά την επίδραση της TN με έμφαση στις συζητήσεις για τις επιπτώσεις της στη φύση της δημιουργικότητας, τα πνευματικά δικαιώματα και την αγορά εργασίας. Έμφαση, ακόμη, δίνεται στην «ηθική διακυβέρνηση» της TN και στην ανάγκη διαμόρφωσης ενός προστατευτικού πλαισίου για τους/τις εργαζόμενους/ες, όπου τα συνδικάτα θα μπορούν να διαδραματίσουν έναν κομβικό ρόλο. Ειδικότερα, γίνεται αναφορά στις εξελίξεις στον τομέα της οπτικοακουστικής/ κινηματογραφικής παραγωγής, με δεδομένο ότι εκεί καταγράφηκαν οι πρώτες μεγάλες συνδικαλιστικές διεκδικήσεις και προσπάθειες συλλογικής ρύθμισης της χρήσης της TN.

Πρόσφατες εξελίξεις στο πεδίο της TN

Τα γενετικά μοντέλα, όπως για παράδειγμα το [DALL-E](#), το [Midjourney](#), το [Leonardo](#) και το [Stable Diffusion](#), επιτρέπουν τη δημιουργία σύνθετων οπτικών απεικονίσεων από κειμενικές περιγραφές, προσδίδοντας νέα εργαλεία σε καλλιτέχνες και δημιουργούς. Ωστόσο, ο ρόλος της TN στην τέχνη δεν περιορίζεται αποκλειστικά στη δημιουργία στατικών οπτικών απεικονίσεων, αλλά επεκτείνεται σε ένα ευρύ φάσμα δημιουργικών πρακτικών, συμπεριλαμβανομένων του βίντεο, του animation, της μουσικής και της μεταγλώττισης. Ειδικότερα, όσον αφορά το βίντεο και το animation, η TN επιτρέπει τη δημιουργία ρεαλιστικών οπτικών εφέ, την αυτόματη επεξεργασία πλάων και την παραγωγή κινούμενων εικόνων με τρόπο που έως πρόσφατα απαιτούσε

πολυάριθμες ώρες ανθρώπινης εργασίας. Εργαλεία όπως τα GANs και τα μοντέλα διάχυσης επιτρέπουν την αυτόματη παραγωγή βίντεο από στατικές εικόνες ή κειμενικές περιγραφές, ενώ αλγόριθμοι motion capture και pose estimation μπορούν να προσομοιώσουν την κίνηση με πρωτοφανή ακρίβεια. Επιπλέον, η TN διευκολύνει τη διαδικασία της ροτοσκόπησης (rotoscoping),²⁸⁸ της αφαίρεσης φόντου και της χρωματικής διόρθωσης, διεκπεραιώνοντας σε σύντομο χρόνο διεργασίες που σχετίζονται με την επεξεργασία της κινούμενης εικόνας (Anantrasirichai and Bull 2022; Mitkus et al. 2023).

Στη μουσική, οι αλγόριθμοι μηχανικής μάθησης αξιοποιούνται για τη σύνθεση πρωτότυπων κομματιών, τη δημιουργία ηχοτοπίων και την ανάλυση μουσικών μοτίβων. Εργαλεία όπως το [OpenAI Jukebox](#) και το [Magenta](#) της Google επιτρέπουν τη δημιουργία μουσικής με βάση συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ή συγκεκριμένες μελωδίες, ενώ η χρήση TN στη μίξη και το mastering προσφέρει νέες δυνατότητες ηχητικής επεξεργασίας. Η TN μπορεί, επίσης, να λειτουργήσει υποβοηθητικά στη σύνθεση μουσικής, προτείνοντας εναλλακτικές μελωδίες ή ρυθμικά μοτίβα, καθώς και περαιτέρω εναλλακτικές λύσεις στις δημιουργικές επιλογές των καλλιτεχνών (Anantrasirichai and Bull 2022).

Όσον αφορά τη μεταγλώττιση και τη φωνητική επεξεργασία, η πρόοδος στο πεδίο της σύνθεσης ομιλίας και ειδικότερα στα συστήματα μετατροπής «κειμένου σε ομιλία» (text-to-speech-TTS) έχει οδηγήσει στη δημιουργία εργαλείων για τη σύνθεση φωνών που προσομοιώνουν φυσικές φωνές μέσα από γραπτό κείμενο. Πλατφόρμες όπως το [Descript](#), το [Respeecher](#) και το [ElevenLabs](#) αξιοποιούν τη «βαθιά μάθηση» (deep learning)²⁸⁹ για τη δημιουργία ρεαλιστικών φωνητικών προσομοιώσεων, επιτρέποντας όχι μόνο τη μεταγλώττιση αλλά και τη μετατροπή φωνών σε πραγματικό χρόνο, κάτι που αξιοποιείται τόσο στον κινηματογράφο και τα βιντεοπαιχνίδια (βλ. Πλαίσιο 1) όσο για τη διευκόλυνση της ψηφιακής προσβασιμότητας ατόμων με προβλήματα ομιλίας ή ακοής (Danylov 2024).

Πλαίσιο 1. GenAI στη βιομηχανία της οπτικοακουστικής/ κινηματογραφικής παραγωγής

Στην οπτικοακουστική/κινηματογραφική παραγωγή τα συστήματα GenAI, δημιουργούν περιεχόμενο αναλύοντας και συνθέτοντας ποικίλα δεδομένα για τη δημιουργία νέων οπτικών, οπτικοακουστικών ή ακουστικών μέσων. Στην περίπτωση των ερμηνευτών, τα δεδομένα περιλαμβάνουν εικόνες, κινήσεις, χειρονομίες, φωνητικούς τόνους, ήχους και οπτικοακουστικά παραδείγματα συμπεριφοράς και συναισθημάτων και μπορεί να προέρχονται από έναν ή πολλούς ερμηνευτές, από τα ψηφιοποιημένα τους αρχεία ή από τρέχοντα έργα (Thomas 2024).

Η χρήση της αφορά στα εξής: σύνθεση φωνής βάσει ψηφιακών αντιγράφων φωνών ερμηνευτών,²⁹⁰ σύνθεση φωνών και ανάπτυξη εικονικών χαρακτήρων για ηλεκτρονικά παιχνίδια· εφαρμογές της εικονικής/δυναμικής (VR) και της επαυξημένης (AR) πραγματικότητας προκειμένου να βελτιώσουν την οπτική ποιότητα και να επιτρέψουν ρεαλιστικές αλληλεπιδράσεις· καταγραφή των κινήσεων/εκφράσεων των ερμηνευτών με αισθητήρες και κάμερες (Performance Capture)· αυτόματη μεταγραφή ήχου και δημιουργία υποτίτλων μέσω μοντέλων TN αναγνώρισης ομιλίας και επεξεργασία της φυσικής γλώσσας· μεταγλώττιση· επιλογή ερμηνευτών για ρόλους στη βάση της ανάλυσης δεδομένων προηγούμενων επιδόσεων· επεξεργασία, αντικατάσταση ή εισαγωγή προσώπων σε οπτικό υλικό (Deepfakes)²⁹² (FIA 2025).

Η διαρκώς αυξανόμενη εφαρμογή της ΤΝ σε αυτούς τους τομείς, ωστόσο, εγείρει σοβαρά ερωτήματα σχετικά με τη φύση της δημιουργικότητας και τη θέση του ανθρώπου στην καλλιτεχνική και δημιουργική διαδικασία. Από τη μία πλευρά, η ΤΝ προσφέρει ισχυρά εργαλεία που διευκολύνουν τη δημιουργία, μειώνουν τον χρόνο παραγωγής και επεκτείνουν τις εκφραστικές δυνατότητες των καλλιτεχνών (Miltner and Highfield 2024, Notaro 2020). Από την άλλη, η αυξανόμενη αυτοματοποίηση και το μεγάλο όγκο πολυμεσικό περιεχόμενο με μεγάλη ευκολία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της ανάγκης για ανθρώπινη εργασία και δημιουργία ανάλογου περιεχομένου από ανθρώπους-δημιουργούς, θέτοντας υπό αμφισβήτηση την αυθεντικότητα και τη μοναδικότητα της τέχνης. Παράλληλα, εγείρονται ηθικά και νομικά ζητήματα, όπως η αυθεντικότητα της καλλιτεχνικής δημιουργίας, η χρήση δεδομένων χωρίς συναίνεση και η αποτίμηση της ανθρώπινης συμβολής στη δημιουργική διαδικασία (Amankwah-Amoah et al. 2024, Anantrasirichai and Bull 2022, Clarencia et al. 2024, Epstein et al. 2020, Jiang et al. 2023, Latikka et al. 2023, Mikalonytė and Kneer 2022, Mitkus et al. 2023, Piskopani et al. 2023, Shumakova et al. 2023).

Ανθρωποκεντρικές και μη-ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις της ΤΝ

Το εντεινόμενο ενδιαφέρον για τη σχέση μεταξύ ΤΝ και τέχνης συνδέεται άρρηκτα με την ευρύτερη συζήτηση περί ανθρωποκεντρικής δημιουργικότητας. Η τέχνη, παραδοσιακά, θεωρείται μια εγγενώς ανθρώπινη δραστηριότητα, άρρηκτα συνδεδεμένη με τη βιωμένη εμπειρία, τη φαντασία, τη συνείδηση και τη συναισθηματική έκφραση. Η ανάδυση της ΤΝ ως δημιουργικού μέσου προκαλεί τη συμβατική αυτή αντίληψη, καθώς οι αλγόριθμοι λειτουργούν μέσω της ανάλυσης δεδομένων και της αναπαραγωγής προτύπων που αντλούνται από αυτά. Συνεπώς, η απονομή καλλιτεχνικής ιδιότητας στα γενετικά μοντέλα ΤΝ, ή η ανθρωπομορφοποίησή τους, μεταβάλλει την αμιγώς ανθρώπινη δραστηριότητα στη δημιουργική διαδικασία (Παπαγεωργοπούλου 2025).

Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, η πανταχού παρουσία της ΤΝ αμφισβητεί τον ανθρωποκεντρισμό που έχει κυριαρχήσει στη δυτική σκέψη από την Αναγέννηση και ύστερα, ενισχύοντας αντ' αυτού τη θεώρηση της συμβιωτικής σχέσης μεταξύ ανθρώπων και μηχανών. Μέσα από τη Θεωρία Δρώντος-Δικτύου (Actor-Network Theory), η ΤΝ αναγνωρίζεται όχι αμιγώς ως εργαλείο που εξυπηρετεί ανθρώπινες ανάγκες, αλλά ως μια ενεργή, μη ανθρώπινη οντότητα που συμμετέχει στη διαμόρφωση πρακτικών, σχέσεων και αποφάσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, άνθρωποι και μηχανές συγκροτούν μία ενιαία οικολογία, ένα σύνθετο δίκτυο αλληλεπιδράσεων, όπου η δράση είναι κατανεμημένη μεταξύ ετερογενών οντοτήτων, οι οποίες αλληλοεπηρεάζονται και επαναπροσδιορίζουν τους ρόλους τους εντός του κοινωνικοπολιτισμικού πλαισίου (Παπαγεωργοπούλου 2025).

Ο μετανθρωπισμός προσφέρει ένα ερμηνευτικό πλαίσιο για την κατανόηση αυτών των νέων σχέσεων, αποδομώντας τις παραδοσιακές δυϊστικές προσεγγίσεις που διαχώριζαν το ανθρώπινο από το μη ανθρώπινο, τη φύση από την τεχνολογία, τις έμβιες από τις άβιες οντότητες. Στο πλαίσιο αυτό, η ΤΝ αντιμετωπίζεται ως μια μορφή τεχνολογικού «άλλου», το οποίο, μέσω εμπρόθετης δράσης, συνδιαμορφώνει το καλλιτεχνικό γίγνεσθαι και θολώνει τα όρια μεταξύ δημιουργού και εργαλείου.

Η ικανότητα των συστημάτων αυτών να συνθέτουν νέα έργα και να συμμετέχουν σε δημιουργικές διαδικασίες αναδεικνύει μια νέα μορφή υβριδικής υποκειμενικότητας, στην οποία η ανθρώπινη δραστηριότητα και η ΤΝ μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά (Παπαγεωργοπούλου 2025).

Κατ' επέκταση, η έλευση της ΤΝ σηματοδοτεί την αναδιάρθρωση της σχέσης του ανθρώπου με την τεχνολογία, όπου η έννοια της δημιουργικότητας δεν αποτελεί πλέον αποκλειστικά ανθρώπινο προνόμιο, αλλά αναδύεται μέσα από τη συνεργασία ανθρώπων, μηχανών και ευρύτερων συστημάτων γνώσης. Η υβριδικότητα αυτή αφενός αμφισβητεί τη θέση του ανθρώπου στο επίκεντρο της δημιουργικής διαδικασίας, και αφετέρου διαμορφώνει νέα γνωστικά οικοσυστήματα, στα οποία η γνώση και η δημιουργία αποτελούν καταναεμμένες, δυναμικές και πολυφωνικές διαδικασίες (Παπαγεωργοπούλου 2025).

Οι επιπτώσεις της ΤΝ για την εργασία στους πολιτιστικούς/ δημιουργικούς κλάδους

Πέραν των φιλοσοφικών προβληματισμών, η ευρεία διάδοση των εργαλείων ΤΝ έχει πυροδοτήσει ανησυχίες αναφορικά με τις επιπτώσεις της για τους/τις εργαζόμενους/ες στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους. Η μαζική παραγωγή οπτικού περιεχομένου με ελάχιστο κόστος και σε ελάχιστο χρόνο δημιουργεί έναν σχεδόν απεριόριστο όγκο περιεχομένου, διαμορφώνοντας ένα περιβάλλον όπου η ζήτηση για ανθρώπινη εργασία μειώνεται δραματικά. Επιπλέον, η πρόθεση των εταιρειών παραγωγής περιεχομένου για αυτοματοποίηση των σχετικών διαδικασιών, φέρει ως αποτέλεσμα τη συρρίκνωση των ευκαιριών απασχόλησης για επαγγελματίες δημιουργούς.

Αν και ορισμένες από τις αλλαγές που επιφέρει η GenAI στους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους ενδέχεται να διευκολύνουν τους/τις εργαζόμενους, ορισμένα επαγγέλματα μπορεί, ωστόσο, να καταργηθούν. Ως εκ τούτου δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι υπάρχει φόβος για το ενδεχόμενο η ΤΝ να αντικαταστήσει την ανθρώπινη δημιουργικότητα με αλγόριθμους, μειώνοντας τη ζήτηση για ανθρώπινους δημιουργούς (ILO 2025). Πρόσφατη, για παράδειγμα, έρευνα στη Μ. Βρετανία έδειξε ότι η πλειονότητα (93.5%) των ερμηνευτών στον οπτικοακουστικό τομέα είναι πολύ απαισιόδοξοι (64.4%) και σχετικά απαισιόδοξοι (29.1%) για τον πιθανό αντίκτυπο της ΤΝ στην εργασία τους (Ehlinger et al. 2024a).

Η οικονομική βλάβη για τους/τις δημιουργικά εργαζόμενους/ες είναι ήδη ορατή, καθώς εταιρείες αντικαθιστούν το έργο των ανθρώπινων δημιουργών με αυτό των εργαλείων ΤΝ. Ενδεικτικά, η Netflix Japan χρησιμοποίησε εργαλεία ΤΝ για την παραγωγή animation, επικαλούμενη έλλειψη εργατικού δυναμικού στον χώρο του anime. Επίσης, η παραγωγή της σειράς Secret Invasion των Marvel Studios αντικατέστησε την παραδοσιακή συνεργασία με ομάδα εικονογράφων, αναθέτοντας τη δημιουργία των τίτλων αρχής σε έναν «Τεχνικό Διευθυντή ΤΝ», περιορίζοντας τις ευκαιρίες απασχόλησης για επαγγελματίες καλλιτέχνες. Αντίστοιχα φαινόμενα παρατηρούνται και στη βιομηχανία των βιντεοπαιχνιδιών, όπου η χρήση εργαλείων ΤΝ στη δημιουργία δισδιάστατων και τρισδιάστατων χαρακτήρων και περιβαλλόντων οδήγησε σε μείωση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας έως και 70% σε κάποια στούντιο (Jiang et al. 2023).

Εκτός από τη μείωση των ευκαιριών εργασίας, τα γενετικά μοντέλα προκαλούν μια σημαντική παρεμβολή στον χώρο της τέχνης, καθώς η πληθώρα του

παραγόμενου περιεχομένου καθιστά δυσκολότερη την αναγνώριση του προερχόμενου από ανθρώπινους δημιουργούς έργου. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση εργαλείων όπως το ChatGPT, η χρήση του οποίου οδήγησε σε μαζική υποβολή παραγόμενων με αυτή την τεχνολογία κειμένων σε λογοτεχνικά περιοδικά, αναγκάζοντας εκδότες όπως το *Clarkesworld* να διακόψουν προσωρινά τη δυνατότητα υποβολής. Ένα παρόμοιο πρόβλημα διαφαίνεται και στον χώρο της εικονογράφησης, όπου η μαζική παραγωγή εικόνων μέσω ΤΝ ενδέχεται να περιορίσει την ορατότητα των αυθεντικών δημιουργών, μειώνοντας τις ευκαιρίες αναγνώρισης και οικονομικών απολαβών (Jiang et al 2023).

Επιπρόσθετα, τα γενετικά μοντέλα έχουν οδηγήσει σε φαινόμενα ψηφιακής παραποίησης και απομίμησης καλλιτεχνικών στυλ. Πολλά από αυτά εκπαιδεύονται σε τεράστιες βάσεις δεδομένων, όπως για παράδειγμα η LAION-5B, οι οποίες περιλαμβάνουν έργα καλλιτεχνών χωρίς τη συναίνεσή τους. Έχουν καταγραφεί περιπτώσεις όπου οι αλγόριθμοι αναπαρήγαγαν με ακρίβεια έργα διάσημων δημιουργών, συνθήκη που εγείρει σοβαρά ζητήματα ηθικής και πνευματικής ιδιοκτησίας. Επιπλέον, η αξιοποίηση των ονομάτων καθιερωμένων καλλιτεχνών ως παραμέτρων καθοδήγησης (prompts) για τη δημιουργία εικόνων μέσω συστημάτων ΤΝ επιτρέπει την αναπαραγωγή συγκεκριμένων καλλιτεχνικών στυλ χωρίς αναγνώριση ή αποζημίωση, γεγονός που έχει περιγραφεί από τους ίδιους τους καλλιτέχνες ως «παραβιαστικό» και «ενοχλητικό» (Jiang et al. 2023, Miltner and Highfield 2023).

Ιδιαίτερη ανησυχία προκαλεί και η πιθανότητα χρήσης αυτών των εργαλείων για κακόβουλους σκοπούς, όπως είναι η παραγωγή παραπλανητικών ή προσβλητικών εικόνων στο ύφος συγκεκριμένων δημιουργών. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Αμερικανίδας σκισσογράφου και εικονογράφου Sarah Andersen, η οποία περιέγραψε πώς έργα της αλλοιώθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν για τη διάδοση μηνυμάτων μίσους και προπαγάνδας, δημιουργώντας μια «σκιώδη εκδοχή» του καλλιτεχνικού της ύφους που προκάλεσε σύγχυση και βλάβη στη φήμη της. Παρόμοιες πρακτικές υπονομεύουν τη μοναδικότητα του καλλιτεχνικού ύφους και εντείνουν τους φόβους για απώλεια ελέγχου των δημιουργών ως προς την προσωπική τους έκφραση (Andersen 2022, Jiang et al. 2023).

Επίσης, τα γενετικά μοντέλα συχνά αναπαράγουν στερεότυπα και ενισχύουν ηγεμονικές αφηγήσεις, διαστρεβλώνοντας πολιτισμικές ταυτότητες. Για παράδειγμα, καλλιτέχνες από μη δυτικές χώρες έχουν αναφέρει ότι τα εργαλεία ΤΝ παράγουν εικόνες που αντικατοπτρίζουν δυτικοκεντρικές αντιλήψεις, παραποιώντας την πραγματικότητα πολιτισμών εκτός Δύσης. Η υπεραναπαράσταση στερεοτύπων και η παραμόρφωση πολιτιστικών αναφορών μέσω αυτών των εργαλείων εντείνουν τους φόβους για περαιτέρω περιθωριοποίηση πολιτισμών που δεν κυριαρχούν στα δεδομένα εκπαίδευσης των μοντέλων (Jiang et al. 2023, Miltner and Highfield 2023, Nedungadi et al. 2024, Piskopani et al. 2023, Quan 2025).

Συνολικά, οι επιπτώσεις της ΤΝ στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους δεν περιορίζονται μόνο στη μείωση των ευκαιριών απασχόλησης, αλλά επεκτείνονται σε μια βαθύτερη αναδιάρθρωση της πολιτισμικής παραγωγής και κατανάλωσης. Η αυτοματοποίηση της δημιουργικής διαδικασίας και η εκτεταμένη χρήση γενετικών μοντέλων απειλεί να περιορίσει την πολυφωνία των ανθρώπινων δημιουργών στον χώρο της τέχνης, εντείνοντας τις ανισότητες και ενισχύοντας τις δομές εξουσίας που εδραιώνονται από τις εταιρείες τεχνολογίας. Η ανάγκη για ανάπτυξη μηχανισμών

ρύθμισης, προστασίας και αναγνώρισης των καλλιτεχνών είναι πλέον επιτακτική, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα βιώσιμο μέλλον για τη δημιουργικότητα σε έναν κόσμο που μετασχηματίζεται ραγδαία από την ΤΝ.

Ηθικές και νομικές διαστάσεις της ΤΝ

Η νομική διάσταση του ζητήματος παραμένει σε μεγάλο βαθμό αδιευκρίνιστη, καθώς τα υπάρχοντα νομικά πλαίσια, όπως η νομοθεσία περί πνευματικών δικαιωμάτων, δεν έχουν προσαρμοστεί πλήρως στις νέες τεχνολογικές πραγματικότητες. Τόσο στις ΗΠΑ όσο και σε και άλλες χώρες, έχουν ήδη κατατεθεί αγωγές κατά εταιρειών ανάπτυξης ΤΝ, με επίκεντρο τη μη εξουσιοδοτημένη χρήση καλλιτεχνικών έργων ως δεδομένων εκπαίδευσης. Οι υποθέσεις αυτές ενδέχεται να διαμορφώσουν νέα νομικά δεδομένα, επαναπροσδιορίζοντας τη σχέση μεταξύ καλλιτέχνη, τεχνολογίας και αγοράς.

Ειδικότερα, η έννοια της «συγγραφικής ιδιότητας» (authorship) για έργα που παράγονται μέσω ΤΝ βρίσκεται στο επίκεντρο της νομικής αβεβαιότητας. Αν και καμία νομοθεσία δεν ορίζει ρητά ότι μόνο ο άνθρωπος μπορεί να θεωρηθεί δημιουργός, η ερμηνεία των υπάρχοντων νομικών πλαισίων οδηγεί σχεδόν παγκοσμίως σε αυτό το συμπέρασμα. Ενδεικτικά, στην Ινδία, η ερμηνεία του όρου «πρόσωπο» στο πλαίσιο του Νόμου περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας περιορίζεται σε φυσικά πρόσωπα. Ομοίως, στις ΗΠΑ η νομολογία, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την υπόθεση *Naruto v. Slater*,²⁹² κατέληξε ότι μόνο τα φυσικά πρόσωπα μπορούν να είναι κάτοχοι πνευματικών δικαιωμάτων, απορρίπτοντας κάθε διεκδίκηση από μη ανθρώπινες οντότητες. Στο ευρωπαϊκό επίπεδο, υιοθετείται μια ακόμα αυστηρότερη στάση, καθώς το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει καταστήσει σαφές ότι απαιτείται προσωπική, ανθρώπινη συμβολή ώστε ένα έργο να πληροί τις προϋποθέσεις προστασίας πνευματικών δικαιωμάτων (Krishnan 2024, Quan 2025).

Παρά τις παραπάνω ερμηνείες, ορισμένες χώρες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ινδία και η Νότια Αφρική, φαίνεται να υιοθετούν πιο ευέλικτες προσεγγίσεις, αναγνωρίζοντας, υπό προϋποθέσεις, τη δυνατότητα απόδοσης πνευματικών δικαιωμάτων σε έργα που παράγονται αποκλειστικά από υπολογιστικά συστήματα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, η πρόβλεψη για τα επονομαζόμενα «computer-generated works» αποσκοπεί στη διευκόλυνση επενδύσεων σε τεχνολογίες ΤΝ, επιτρέποντας την κατοχύρωση δικαιωμάτων ακόμη και χωρίς την άμεση εμπλοκή ανθρώπινου δημιουργού. Ωστόσο, αυτή η προσέγγιση παραμένει μειοψηφική και η παγκόσμια κοινότητα εξακολουθεί να βασίζεται σε ένα ανθρωποκεντρικό μοντέλο δικαίου πνευματικής ιδιοκτησίας, το οποίο δεν έχει ακόμη προσαρμοστεί στις ιδιαιτερότητες της δημιουργικότητας μέσω ΤΝ (Krishnan 2024, Lee 2022, Shumakova et al. 2024).

Επιπλέον, πέρα από το ζήτημα της «συγγραφικής ιδιότητας», ανακύπτουν σοβαρά ηθικά και νομικά ερωτήματα σχετικά με τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και τα δικαιώματα των δημιουργών. Η απουσία ενιαίου ρυθμιστικού πλαισίου επιτρέπει τη μαζική χρήση δημιουργημάτων τρίτων χωρίς συναίνεση ή αποζημίωση, γεγονός που ενέχει κινδύνους παραβίασης πνευματικών και ηθικών δικαιωμάτων, νόθευσης του ανταγωνισμού και υπονόμευσης της εμπιστοσύνης του κοινού. Παράλληλα, αναδεικνύονται ευρύτερα ζητήματα όπως η παραπλάνηση του καταναλωτικού κοινού, η διασπορά παράνομου ή παραποιημένου περιεχομένου, αλλά και η γενικότερη αποσταθεροποίηση του πολιτισμικού και οικονομικού ιστού. Η ανάγκη για νέες νομικές προβλέψεις,

τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, καθίσταται επιτακτική, όχι μόνο για την προστασία των δημιουργών αλλά και για τη διασφάλιση θεμελιωδών αρχών δικαιοσύνης, δημοκρατικής διαφάνειας και κοινωνικής συνοχής (Jiang et al. 2023, Krishnan 2024, Piskopani et al. 2023, Shumakova et al. 2024).

Η συζήτηση περί νομικής ευθύνης εντείνεται, καθώς η χρήση έργων με προστατευμένα πνευματικά δικαιώματα για την εκπαίδευση αλγορίθμων φέρνει στο προσκήνιο ερωτήματα που η υφιστάμενη νομοθεσία αδυνατεί να απαντήσει πλήρως. Παρόλο που η νομοθεσία της ΕΕ προβλέπει την υποχρέωση διαφάνειας ως προς τα δεδομένα εκπαίδευσης, δεν αποσαφηνίζει εάν αυτή περιλαμβάνει πλήρη λίστα των έργων ή μόνο συγκεκριμένες πληροφορίες που αφορούν σε αυτά. Ανάλογη ασάφεια υπάρχει και στις ΗΠΑ, όπου, ενώ έχουν κατατεθεί συλλογικές αγωγές κατά εταιρειών ανάπτυξης γενετικών εργαλείων ΤΝ, το υπάρχον νομικό πλαίσιο δεν παρέχει σαφείς απαντήσεις σε σχέση με την ευθύνη των εταιρειών και την προστασία των καλλιτεχνών (Krishnan 2024, Lee 2022, Shumakova et al. 2024).

Το δίκαιο των ΗΠΑ, αν και προβλέπει θεσμικά την έννοια της «δίκαιης χρήσης» (fair use), δεν έχει ακόμα κρίνει επαρκώς την εφαρμογή της στις περιπτώσεις εκπαίδευσης ΤΝ με καλλιτεχνικά δεδομένα. Η χρήση ενός έργου που έχει μετασχηματιστεί μέσω της ΤΝ μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να θεωρηθεί επιτρεπτή ακόμη και σε εμπορικό πλαίσιο, ωστόσο όταν αυτή υπονομεύει την αγορά του πρωτότυπου δημιουργού ή χρησιμοποιείται για να παραγάγει έργα παρόμοια με το πρωτότυπο, η κατάσταση περιπλέκεται. Οι αλγόριθμοι παραγωγής πολυμέσων, ιδίως όταν μιμούνται το ύφος συγκεκριμένων καλλιτεχνών, δημιουργούν μια νέα κατηγορία έργων, που δεν αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά από το υπάρχον πλαίσιο περί πνευματικής ιδιοκτησίας. Το πρόβλημα επιτείνεται όταν τέτοιες μιμήσεις πλήττουν το κύρος και την αγοραστική ζήτηση των έργων του αρχικού καλλιτέχνη, χωρίς τη συναίνεσή του (Krishnan 2024, Lee 2022, Shumakova et al. 2024).

Τέλος, η ηθική διάσταση της ΤΝ συνδέεται άμεσα με τις ημιτελείς έννοιες των «ηθικών δικαιωμάτων» (moral rights) και της «προσωπικής πινελιάς» του δημιουργού, η προστασία των οποίων διαφέρει μεταξύ των διαφορετικών εθνικών πλαισίων. Στις ΗΠΑ, τα ηθικά δικαιώματα περιορίζονται κυρίως στα εικαστικά έργα, ενώ στην Ευρώπη η ερμηνεία τους είναι ευρύτερη, διαφυλάσσοντας την ακεραιότητα και την αναγνώριση του δημιουργού. Η εισαγωγή συστημάτων ΤΝ που «προσομοιώνουν» σκόπιμα το ύφος συγκεκριμένων δημιουργών, χωρίς ρητή συναίνεση ή αποζημίωση, δύναται να παραβιάζει αυτές τις προστασίες. Καθώς η τεχνολογία εξελίσσεται ταχύτερα από τη νομοθεσία, η ανάγκη για ένα σύγχρονο διεθνές νομικό πλαίσιο είναι επιτακτική για την προστασία της δημιουργικής εργασίας, αλλά και για τη διασφάλιση θεμελιωδών αξιών όπως η αναγνώριση και ο σεβασμός της ανθρώπινης δημιουργικότητας (Krishnan 2024, Lee 2022, Shumakova et al. 2024).

Η διακυβέρνηση της ΤΝ και η διαμόρφωση προστατευτικού πλαισίου για τους εργαζόμενους

Για να αντιμετωπιστούν οι ήδη υφιστάμενες ζημίες που έχουν υποστεί οι καλλιτέχνες, γίνονται προσπάθειες συλλογικής δράσης, όπως αγωγές κατά εταιρειών παραγωγής εικόνας μέσω ΤΝ (Midjourney, Stable Diffusion, DeviantArt), μποϊκοτάζ πλατφορμών, όπως της ArtStation, και εκστρατείες ενημέρωσης σχετικά με τον αντίκτυπο

των image generators στις δημιουργικές κοινότητες. Ωστόσο, όπως διαπιστώθηκε και προηγουμένως, η καθυστέρηση στην απονομή δικαιοσύνης και η ανεπάρκεια της νομοθεσίας πνευματικής ιδιοκτησίας καθιστούν επιτακτική την ανάγκη για άμεσες θεσμικές παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην επανατοποθέτηση της τεχνολογίας στη θέση του βοηθητικού εργαλείου,²⁹³ αναγνωρίζοντας την ανάγκη για ανθρώπινη δημιουργική παρέμβαση ως προϋπόθεση αυθεντικής καλλιτεχνικής εργασίας (Jiang et al. 2023).

Ταυτόχρονα, κρίνεται απαραίτητη η θέσπιση ρυθμιστικού πλαισίου που θα απαιτεί τη ρητή συγκατάθεση των δημιουργών για τη χρήση των έργων τους στην εκπαίδευση γενετικών μοντέλων.²⁹⁴ Ακόμη, επισημαίνεται η ανάγκη για δημόσια ή επιβλεπόμενη πρόσβαση στα δεδομένα εκπαίδευσης των μοντέλων, ώστε να καθίσταται δυνατός ο έλεγχος τυχόν παραβιάσεων. Αυτές οι ρυθμίσεις υπερβαίνουν το παραδοσιακό πλαίσιο πνευματικής ιδιοκτησίας κι εντάσσονται σε νέες μορφές «αλγοριθμικής λογοδοσίας», αξιοποιώντας νομοθετικές πρωτοβουλίες, όπως το Algorithmic Accountability Act στις ΗΠΑ και οι απαιτήσεις διαφάνειας του AI Act της ΕΕ²⁹⁵ (Jiang et al 2023).

Την ίδια στιγμή, συζητείται η μετατόπιση της ευθύνης από τους ίδιους τους καλλιτέχνες προς τους δημιουργούς των τεχνολογικών εργαλείων. Η υποχρέωση απόδειξης βλάβης δεν θα πρέπει να βαραίνει αποκλειστικά τους καλλιτέχνες, αλλά οφείλει να αντικατασταθεί από ένα προληπτικό πλαίσιο λογοδοσίας, στο οποίο οι εταιρείες θα πρέπει να αποδεικνύουν ότι δεν προκαλούν ζημία. Ελπιδοφόρες προσπάθειες, όπως το εργαλείο Glaze του Πανεπιστημίου του Σικάγο, δείχνουν τον δρόμο για συνεργατικές λύσεις μεταξύ τεχνολογίας και δημιουργικών κοινοτήτων. Η έρευνα και εκπαίδευση στα πεδία όπου υιοθετούνται πρακτικές δημιουργίας με εργαλεία ΤΝ θα πρέπει να ενσωματώνει αρχές, όπως η «σχεδίαση με αξίες» (value-sensitive design) και η «δικαιοκεντρική σχεδίαση» (design justice), διασφαλίζοντας ότι οι φωνές των καλλιτεχνών ακούγονται και ενσωματώνονται στον σχεδιασμό των εργαλείων. Με αυτό τον τρόπο μπορεί να δημιουργηθεί ένα τεχνολογικό οικοσύστημα που υπηρετεί και δεν αποδομεί τη δημιουργική έκφραση και τα δικαιώματα των καλλιτεχνών (Jiang et al. 2023).

Από τη σκοπιά της προστασίας των εργαζομένων έναντι των πιθανών βλαπτικών επιπτώσεων της ΤΝ, η πολυπλοκότητα των ζητημάτων που εγείρει η πλαisiώσή της, καθώς και ο διαφοροποιημένος αντίκτυπός της ανά κλάδο/επιχείρηση απαιτεί ρυθμίσεις ικανές να εξασφαλίσουν επαρκή κάλυψη έναντι των εργασιακών κινδύνων, οι οποίες όμως θα διαθέτουν ταυτόχρονα αρκετή ευελιξία ώστε να ανταποκρίνονται στις ιδιοτυπίες των κλάδων/επιχειρήσεων. Παράλληλα, οι ρυθμίσεις αυτές θα πρέπει να εκτυλίσσονται σε διάφορα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της προσαρμογής των υφιστάμενων θεσμών ή της δημιουργίας νέων για τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων. Σε κάθε περίπτωση, το θεσμικό πλαίσιο (σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο) διαδραματίζει κομβικό ρόλο σε σχέση με τις υιοθετούμενες στρατηγικές και τα αποτελέσματά τους και επηρεάζει τον βαθμό και τον τρόπο υιοθέτησης των νέων τεχνολογιών, καθώς και τον αντίκτυπό τους στο εργατικό δυναμικό (De Stefano and Doellgast 2023). Οι όποιες «απαντήσεις» μπορούν να συνδυάζουν διάφορα μέσα και επίπεδα διακυβέρνησης, μεταξύ των οποίων ηπιότερες συστάσεις, πιο «σκληρές» νομοθετικές ρυθμίσεις, κοινωνικό διάλογο, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) και άλλες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων (Molina et al. 2023). Γενικότερα, πάντως, θεωρείται ότι δύσκολα η νομοθεσία μπορεί να ανταποκριθεί

άμεσα στις πιθανές και απρόβλεπτες εξελίξεις της ΤΝ και ως εκ τούτου προκρίνονται πιο ευέλικτες και αποκεντρωμένες μορφές ρύθμισης (Krämer and Cazes 2022). Στο ευρωπαϊκό επίπεδο, εξάλλου, οι συνδικαλιστικοί/επαγγελματικοί φορείς εκπροσώπησης των καλλιτεχνών/δημιουργών δεν θεωρούν ότι ο πρόσφατος ευρωπαϊκός κανονισμός για την ΤΝ (AI Act) προστατεύει επαρκώς τα δικαιώματά τους²⁹⁶.

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 που θα αφορά το τρίπτυχο αποζημίωση, συναίνεση και έλεγχο (τα «3Cs»: Compensation, Consent, Control). Βάσει αυτού θα πρέπει να προβλέπεται:

- Δίκαιη αποζημίωση των ερμηνευτών για τη χρήση της φωνής και της εικόνας τους σε περιεχόμενο που παράγεται με ΤΝ και ταυτόχρονη ρύθμιση της κατανομής των εσόδων έναντι των εταιρειών, των παραγωγών ή των παρόχων GenAI.
- Ενήμερη συγκατάθεση και ρητή συναίνεση. Σε αυτό το πλαίσιο, τα συμβόλαια θα πρέπει ρητά να διασφαλίζουν ότι οι ερμηνευτές γνωρίζουν τις συγκεκριμένες χρήσεις των ψηφιακών αντιγράφων ή απεικονίσεών τους και να δίνουν ρητή άδεια για τη χρήση του ονόματος και της εικόνας τους σε εφαρμογές ΤΝ.
- Έλεγχος για τον τρόπο που τα έργα, οι ταυτότητες και οι συνεισφορές των δημιουργών χρησιμοποιούνται, προσαρμόζονται ή αναπαράγονται από συστήματα ΤΝ, έτσι ώστε να διασφαλιστεί ότι η πνευματική ιδιοκτησία, το έργο και η φήμη τους γίνονται σεβαστά και ότι λαμβάνουν την ανάλογη αναγνώριση και δίκαιη αποζημίωση. Για να επιτευχθεί αυτό, οι δημιουργοί θα πρέπει να γνωρίζουν τι συνεπάγεται η ΤΝ -και ιδιαίτερα η GenAI- και να αποκτήσουν την ικανότητα διαπραγμάτευσης των σχετικών όρων απασχόλησής τους. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να θεσπίζονται συλλογικές προστασίες που προβλέπουν τη μέγιστη διάρκεια χρήσης, περιορίζουν τη χρήση σε ορισμένες εφαρμογές και/ή προβλέπουν δικαίωμα εξαίρεσης.

Συνδεδεμένο με τα «3Cs» είναι το ζήτημα της απόδοσης του έργου και της αναγνώρισης της ανθρώπινης δημιουργίας. Ενώ πρόσφατες ΣΣΕ, όπως αυτή της SAG-AFTRA (βλέπε ακολούθως), έχουν εν μέρει αντιμετωπίσει το ζήτημα αυτό σε σχέση με τη χρήση ψηφιακών αντιγράφων, η ρύθμιση παραμένει δύσκολη σε ορισμένους τομείς, όπως η μουσική, όπου η απόδοση ενός ήχου σε συγκεκριμένο/η δημιουργό είναι σημαντικά πιο περίπλοκη σε σύγκριση με την απόδοση μιας εικόνας σε ερμηνευτές ή εικαστικούς καλλιτέχνες. Ταυτόχρονα, για την αντιμετώπιση των αλλαγών που ενδέχεται να επιφέρει η GenAI απαιτούνται ευρύτερα μέτρα πολιτικής για τη «διαχείριση της μετάβασης» προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες για τη χρήση της ΤΝ και την προσαρμογή της στις νέες απαιτήσεις και να μετριαστούν οι αρνητικές επιπτώσεις και οι απώλειες που μπορεί να προκύψουν για τα εισοδήματα και τις συνθήκες εργασίας. Εδώ συγκαταλέγονται οι κανονισμοί για την ΤΝ, μέτρα για εργαζόμενους/ες που κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους, καθώς και μέτρα εισοδηματικής στήριξης και επανεκπαίδευσης/επανακατάρτισης για όσους/ες απολύονται. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να προβλέπονται και μέτρα για όσους παραμένουν στους κλάδους αυτούς: προγράμματα κατάρτισης που θα στηρίζουν τους εργαζόμενους έτσι ώστε να προσαρμόζουν τις δεξιότητές τους στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις· πολιτικές για τις συνθήκες εργασίας προκειμένου να διαφυλαχθούν οι εργαζόμενοι από φαινόμενα υπερβολικής εντατικοποίησης της εργασίας λόγω περικοπών προσωπικού, καθώς και για τις αμοιβές, ώστε

να αντισταθμιστούν οι πιθανές απώλειες εισοδημάτων λόγω της GenAI. Εν συνόλω, 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. Στο βαθμό που σε πολλές χώρες, οι εργαζόμενοι στους συγκεκριμένους κλάδους στερούνται αποτελεσματικής συλλογικής/συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, απαιτούνται από κοινού πρωτοβουλίες κυβερνήσεων, κοινωνικών εταίρων και φορέων του κλάδου (ILO 2025).

Η χρήση της ΤΝ στην οπτικοακουστική/κινηματογραφική παραγωγή: συνδικάτα και συλλογικές ρυθμίσεις

Οι απόψεις για την ικανότητα και τα περιθώρια παρέμβασης των συνδικάτων στη συλλογική ρύθμιση της ΤΝ διίστανται. Ορισμένοι συγγραφείς προβληματίζονται ως προς το εάν τα συνδικάτα διαθέτουν την απαραίτητη τεχνογνωσία, αλλά και διαπραγματευτική ικανότητα προκειμένου να εποπτεύσουν αποτελεσματικά τις χρήσεις και εφαρμογές της ΤΝ στους χώρους εργασίας, ενώ άλλοι επισημαίνουν την ανάγκη νομοθετικής ενδυνάμωσης της ικανότητας αυτής ώστε να μετριαστούν οι ενδεχόμενες βλάβες στην ασφάλεια της απασχόλησης και των αμοιβών, την προστασία από προκαταλήψεις και διακρίσεις, κ.ο.κ. Σε κάθε περίπτωση, επισημαίνεται η ανάγκη οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να αναπτύξουν τις γνώσεις τους σε σχέση με την ΤΝ, καθώς και την ικανότητά τους να διαχειρίζονται την εισαγωγή της στους χώρους εργασίας. Αυτές, ωστόσο, μπορούν να είναι αποτελεσματικές εκεί όπου τα συνδικάτα έχουν πραγματική επιρροή στις αποφάσεις, μέσω της δυνατότητας σύναψης ΣΣΕ (De Stefano and Doellgast 2023).

Στους κλάδους που μας αφορούν, οι πρώτες ΣΣΕ που περιλαμβάνουν ρυθμίσεις για την ΤΝ υπεγράφησαν στη βιομηχανία του Hollywood. Αυτές λειτούργησαν ως πρότυπο για την υπογραφή αντίστοιχων ΣΣΕ σε άλλες χώρες (λ.χ. Καναδά, Γερμανία) ή ως σημείο αναφοράς για την εκκίνηση διαβουλεύσεων μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτικών ενώσεων και κυβερνήσεων (λ.χ. στη Μ. Βρετανία) και για τη λήψη συνδικαλιστικών πρωτοβουλιών. Οι ΣΣΕ αυτές άλλοτε προβλέπουν ένα εντελώς νέο προστατευτικό πλαίσιο για τους εργαζομένους έναντι των κινδύνων της ΤΝ, ενώ άλλοτε επικαιροποιούν το ήδη υπάρχον πλαίσιο ώστε να ληφθούν υπόψη η ΤΝ και άλλες αναδυόμενες τεχνολογίες (Kelley 2024).

Οι πρώτες ΣΣΕ στις ΗΠΑ προέκυψαν μετά από δύο πολύμηνες απεργίες εντός του 2023 ενάντια στη Συμμαχία Παραγωγών Κινηματογράφου και Τηλεόρασης (Alliance of Motion Picture and Television Producers-AMPTP), η οποία εκπροσωπεί τους μεγαλύτερους τηλεοπτικούς/κινηματογραφικούς παραγωγούς (Netflix, Amazon, Apple, Disney, Warner Brothers, NBC Universal, Paramount, Sony κ.ά.). Προηγήθηκε η απεργία της Ένωσης Αμερικανών Σεναριογράφων (Writers Guild of America-WGA)²⁹⁷ που διήρκεσε 148 μέρες (Μάιο-Σεπτέμβριο 2023). Ακολούθησε η απεργία του, ενιαίου πλέον από το 2012, Σωματείου Ηθοποιών και Τηλεοπτικών και Ραδιοφωνικών Καλλιτεχνών (Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists - SAG-AFTRA)²⁹⁸ διάρκειας 118 ημερών (Ιούλιο-Νοέμβριο 2023). Αν και οι δύο αφορούσαν και άλλα εργασιακά ζητήματα (λ.χ. συνθήκες εργασίας, μισθούς, παραχώρηση μεγαλύτερου ποσοστού δικαιωμάτων από τις επαναπροβολές των έργων τους²⁹⁹ εξαιτίας της διεύρυνσης του streaming), το ζήτημα της απώλειας εισοδημάτων και των

θέσεων εργασίας λόγω της ΤΝ υπήρξε κεντρικό και στις δύο διαμάχες (Benson 2024). Καθ'όλη τη διάρκεια της απεργίας, τόσο οι ηθοποιοί, όσο και οι σεναριογράφοι διακήρυσσαν ότι «αντιμετώπιζαν μια 'υπαρξιακή' απειλή για το επάγγελμά τους» αναδεικνύοντας την ΤΝ ως «τον κύριο εχθρό του εργαζόμενου στο Hollywood» (Fortmueller 2025: 308). Σύνθημα της SAG-AFTRA ήταν η προειδοποίηση της προέδρου της, Φραν Ντρέσερ, ότι «αν δεν υψώσουμε ανάστημα αυτή τη στιγμή [...] κινδυνεύουμε όλοι να αντικατασταθούμε από μηχανές».³⁰⁰ Διακρίνοντας οικονομικά κίνητρα περικοπής κόστους πίσω από τη χρήση της ΤΝ από τα στούντιο, πολλοί εξέφρασαν φόβους ότι ακόμη και αν η νέα αυτή τεχνολογία δεν σημάνει την πλήρη αντικατάσταση των εργαζομένων, θα οδηγήσει στον σταδιακό εκτοπισμό και την απαξίωσή τους, καθώς και στη μείωση των μισθών τους (Bender 2024). Κατά τη διάρκεια της απεργίας, οι ηθοποιοί εξέφρασαν φόβους για το ενδεχόμενο η ΤΝ να δημιουργήσει ψηφιακά avatar ή προϊόντα βαθυπαραιοποίησης (deepfakes) χωρίς τη συγκατάθεσή τους ή την κατάλληλη αποζημίωση, για τον κίνδυνο «να χάσουν τον έλεγχο των δικών τους εικόνων και ερμηνειών, οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής τους ταυτότητας και του βιοπορισμού τους» ή ακόμη και για το ενδεχόμενο να αντικατασταθούν (Lobel 2024: 374-375). Οι ανησυχίες δεν αφορούσαν τόσο την αντικατάσταση των πρωταγωνιστών, αλλά των πολυάριθμων ηθοποιών που δουλεύουν σε μη-πρωταγωνιστικούς ρόλους³⁰¹ (Bender 2024).

Οι σεναριογράφοι, από την πλευρά τους, φοβήθηκαν ότι η συγγραφή σεναρίων θα γινόταν αυτοματοποιημένη, εξαλείφοντας την ανάγκη ύπαρξης ή συμβολής τους και ότι «τα έργα τους θα χρησιμοποιούνταν για να εκπαιδεύσουν την ΤΝ, χωρίς την άδειά τους προκειμένου αυτή να παράγει σενάρια με το δικό τους στυλ γραφής», κάτι που «θα άφηνε πολλούς σεναριογράφους άνεργους και [...] χωρίς αποζημίωση για τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση της ΤΝ» (Kyriakouides 2023: 1595).

Σε συνέχεια των απεργιών, τον Οκτώβριο του 2023, η WGA υπέγραψε με την AMPTP την πρώτη διεθνώς ΣΣΕ στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους που ρυθμίζει τη χρήση της ΤΝ³⁰² (Kelley 2024). Η ΣΣΕ εστιάζει κυρίως στα δικαιώματα των εργαζομένων στις δημιουργίες τους και στην πνευματική τους ιδιοκτησία και θέτει και περιορισμούς στη χρήση της ΤΝ με βάση τις προτιμήσεις των δημιουργών (Ponce del Castillo 2024β). Σύμφωνα με τη ΣΣΕ, το υλικό που παράγεται αποκλειστικά μέσω ΤΝ δεν θεωρείται «λογοτεχνικό υλικό» και δεν προστατεύεται από πνευματικά δικαιώματα. Ακόμη και αν ένα στούντιο ή ένας μεμονωμένος σεναριογράφος χρησιμοποιήσει εργαλεία ΤΝ, τα εύσημα δεν μπορούν να αποδοθούν στο σύστημα ΤΝ. Τα στούντιο μπορούν να παρέχουν στους σεναριογράφους ένα προσχέδιο που δημιουργείται μέσω ΤΝ, αλλά οι σεναριογράφοι αναγνωρίζονται ως συγγραφείς και λαμβάνουν την κανονική αμοιβή τους για το τελικό υλικό. Τέλος, το υλικό που δημιουργείται από σεναριογράφους δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εκπαίδευση της GenAI (Ding 2024, Kelley 2024, Young 2025).

Λίγο αργότερα, τον Νοέμβριο του 2023, υπεγράφη και η ΣΣΕ μεταξύ της SAG-AFTRA και της AMPTP. Παρά τις επιμέρους διαφορές μεταξύ των δύο ΣΣΕ, και οι δύο δίνουν έμφαση στην ενήμερη συναίνεση, τη δίκαιη αποζημίωση, την προστασία έναντι του κινδύνου απώλειας του δημιουργικού ελέγχου των συντελεστών πάνω στη δουλειά τους καθώς και σε μια ισορροπημένη και ρυθμισμένη χρήση της ΤΝ με επωφελείς όρους για τους εργαζόμενους (αντί της πλήρους απαγόρευσής της) (Shetler 2024). Στη βάση αυτής της ΣΣΕ, η ομοσπονδία προχώρησε σε διαπραγματεύσεις και

σύναψε συμφωνίες με μεμονωμένες δισκογραφικές εταιρείες, στούντιο κινουμένων σχεδίων και προγραμματιστές ψηφιακών αντιγράφων φωνής (FIA 2025).

Στις αρχές του 2025, ακολούθησε η ΣΣΕ που υπέγραψε το καναδικό συνδικάτο ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists),³⁰³ στη βάση του μοντέλου της ΣΣΕ της SAG-AFTRA και των συστάσεων της FIA (2025). Τόσο η ΣΣΕ της SAG-AFTRA, όσο και εκείνη της ACTRA περιλαμβάνουν λεπτομερείς διατάξεις για τη δημιουργία και χρήση των «ψηφιακών αντιγράφων» (digital replica) ερμηνευτών³⁰⁴ και των λεγόμενων «συνθετικών ερμηνευτών» (synthetic performer).³⁰⁵ Ταυτόχρονα, υπάρχουν ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην προστασία της εικόνας και της φωνής των ερμηνευτών από μη-εξουσιοδοτημένες χρήσεις και τροποποιήσεις και διασφαλίζουν σε μεγάλο βαθμό μια δίκαιη αποζημίωση (FIA 2025).

Στον ευρωπαϊκό χώρο, το Γερμανικό Συνδικάτο Ηθοποιών (Bundesverband Schauspiel e.V.-BFFS) και η Ομοσπονδία Εργαζομένων Verdi διαπραγματεύτηκαν επιτυχώς και κατέληξαν στην υπογραφή ΣΣΕ με τη Συμμαχία Γερμανών Παραγωγών για τη χρήση της ΤΝ στην κινηματογραφική/τηλεοπτική παραγωγή. Οι νέες ρυθμίσεις, που τεχνικά αποτελούν παράρτημα της πρόσφατης ΣΣΕ, είναι σε εφαρμογή από τον Μάρτιο του 2025³⁰⁶ και σε μεγάλο βαθμό αντιστοιχούν σε εκείνες της ΣΣΕ της SAG-AFTRA.

Πέραν των ΣΣΕ, τα συνδικάτα έχουν επίσης πάρει μια σειρά από πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με την ΤΝ. Για παράδειγμα το 2023, η Διεθνής Συμμαχία Υπαλλήλων Θεατρικής Σκηνής (International Alliance of Theatrical Stage Employees-IATSE),³⁰⁷ δημιούργησε μια Επιτροπή για την ΤΝ και εξέδωσε τις «Βασικές Αρχές για την Εφαρμογή των τεχνολογιών ΤΝ και Μηχανικής Μάθησης στην βιομηχανία ψυχαγωγίας» (Kelle 2024). Στη Μ. Βρετανία, το συνδικάτο ηθοποιών Equity εγκαίνιασε την καμπάνια «Stop AI Stealing the Show»³⁰⁸ διαμορφώνοντας παράλληλα μια σχετική εργαλειοθήκη για τις συμβάσεις εργασίας,³⁰⁹ ενώ η συνδικαλιστική συνομοσπονδία Trade Union Congress (TUC) εξέδωσε το 2025 το Μανιφέστο «ΤΝ για τους δημιουργικά εργαζομένους».³¹⁰ Σε διεθνές επίπεδο αξιοσημείωτοι είναι και οδηγοί χρήσης της ΤΝ της FIA για τους ερμηνευτές³¹¹ και της United Voice Artists (UVA) για τους ηθοποιούς φωνής.³¹²

Συμπεράσματα-Συζήτηση

Στο παρόν άρθρο μελετήθηκε η επίδραση της ΤΝ στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους, εστιάζοντας στις διαρθρωτικές αλλαγές που προκαλεί στην παραγωγή και αναγνώριση καλλιτεχνικών έργων. Παρά την προφανή δυνατότητα ενίσχυσης της δημιουργικότητας, η ενσωμάτωσή της ενέχει κινδύνους σχετικούς με την υποβάθμιση της ανθρώπινης συνεισφοράς και την εμπορευματοποίηση της τέχνης μέσω της αυτοματοποίησης, που ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση της οικονομικής και κοινωνικής αξίας του καλλιτεχνικού έργου. Ακόμη, η εφαρμογή των εργαλείων ΤΝ στην τέχνη εγείρει σημαντικά ζητήματα για τη φύση της δημιουργικότητας και τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας, καθώς και για την οικονομική βιωσιμότητα των δημιουργικά εργαζόμενων/καλλιτεχνών.

Ειδικότερα, η ανάπτυξη και διάδοση των εργαλείων ΤΝ, τα οποία αντλούν δεδομένα από καλλιτεχνικά έργα για τη δημιουργία νέων, προκαλεί σοβαρές ανησυχίες σε σχέση με την παραβίαση των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας και την έλλειψη

συναίνεσης των δημιουργών για τη χρήση των έργων τους. Η ασαφής νομοθεσία, ειδικά όσον αφορά την εκπαίδευση των αλγορίθμων, εγείρει νομικά ζητήματα σχετικά με την αναγνώριση της πνευματικής ιδιοκτησίας και τον καθορισμό του καθεστώτος των έργων που δημιουργούνται από ΤΝ. Εν προκειμένω, απαιτείται μια νομική αναθεώρηση, προκειμένου να αναγνωριστεί η αξία του ανθρώπινου έργου και να διασφαλιστεί η δίκαιη αποζημίωση των καλλιτεχνών.

Η περίπτωση της οπτικοακουστικής/ κινηματογραφικής παραγωγής αποτελεί ένα προνομιακό πεδίο μελέτης των ηθικών, νομικών και εργασιακών ζητημάτων που εγείρει η αξιοποίηση της ΤΝ στην καλλιτεχνική/δημιουργική παραγωγή, όχι μόνο λόγω των πολλών υποθέσεων που έχουν έρθει στο φως της δημοσιότητας, αλλά, κυρίως, επειδή καταδεικνύουν το ρόλο που πρέπει και μπορούν να διαδραματίσουν τα συνδικάτα προς την κατεύθυνση μιας συλλογικής ρύθμισης των σχετικών με την αξιοποίηση της ΤΝ ζητημάτων και αποτροπής των επιβλαβών επιπτώσεων της στους/τις εργαζόμενους/ες. Οι συνδικαλιστικοί αγώνες της SAG-AFTRA και της WGA αλλά και οι -λίγες αριθμητικά αλλά πολύ σημαντικές- ΣΣΕ που έχουν υπογραφεί διεθνώς, αποτελούν ένα πρώτο βήμα προς μια «ηθική διακυβέρνηση» της ΤΝ στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους.

Παρά τις προκλήσεις, η ενσωμάτωση της ΤΝ στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους δεν είναι αμιγώς απειλητική για τους καλλιτέχνες, καθώς δύναται να προσφέρει νέες δυνατότητες έκφρασης, πειραματισμού και καλλιτεχνικής αναζήτησης. Η υιοθέτηση μηχανισμών διαφάνειας και συναίνεσης για τη χρήση καλλιτεχνικών έργων, η αναγνώριση της ανθρώπινης συμβολής στη δημιουργική διαδικασία και η ανάπτυξη ρυθμιστικών πλαισίων που διασφαλίζουν τη δίκαιη αποζημίωση των δημιουργών αποτελούν κρίσιμες προϋποθέσεις για τη διαμόρφωση μιας ισορροπημένης σχέσης μεταξύ ΤΝ και τέχνης.

Συνολικά, η σχέση μεταξύ ΤΝ, τέχνης και πολιτιστικών/δημιουργικών κλάδων συνιστά ένα πολύπλευρο πεδίο διερεύνησης, το οποίο εμπεριέχει σημαντικές δυνατότητες και προκλήσεις. Η μελέτη των δυναμικών αυτών σχέσεων καθίσταται επιτακτική, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η τεχνολογία λειτουργεί ως εργαλείο ενδυνάμωσης της καλλιτεχνικής έκφρασης και όχι ως μηχανισμός υποβάθμισης της ανθρώπινης δημιουργικότητας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Amankwah-Amoah, J., Abdalla, S., Mogaji, E., Elbanna, A. and Dwivedi, Y. K. (2024) The impending disruption of creative industries by generative AI: Opportunities, challenges, and research agenda. *International Journal of Information Management*, 79, 102759.
- Anantrasirichai, N. and Bull, D. (2022) Artificial intelligence in the creative industries: a review. *Artificial intelligence review*, 55(1): 589-656.
- Andersen, S. (2022) The alt-right manipulated my comic. Then AI claimed it. *The New York Times*, 31. <https://perma.cc/8AEZ-7B3W>
- Bender, S. (2024) Generative-AI, the media industries, and the disappearance of human creative labour. *Media Practice and Education*: 1-18.
- Benson, A. M. (2024) Labor, Authorship, and Unionism in the Age of Artificial Intelligence. . *Louis ULJ*, 69: 197.
- Cetinic, E. and She, J. (2022). Understanding and creating art with AI: Review and outlook. *ACM Transactions on Multimedia Computing, Communications, and Applications (TOMM)*, 18(2): 1-22.

- Clarencia, E., Tiranda, T. G., Achmad, S. and Sutoyo, R. (2024) The Impact of Artificial Intelligence in the Creative Industries: Design and Editing. In *2024 International Seminar on Application for Technology of Information and Communication (iSemantic)* IEEE, pp. 440-444.
- Danylov, V. (2024) Open Source And Proprietary Software for Audio Deepfakes and Voice Cloning: Growth Areas, Pain Points, Future Influence. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*, (1): 105-113.
- Das, S. (2024) Tracing the evolution of rotoscoping in visual effects: From traditional techniques to AI-driven innovations. *International Journal of Research And Analytical Reviews* 11: 112-117.
- De Stefano, V. and Doellgast, V. (2023) Introduction to the Transfer special issue. Regulating AI at work: labour relations, automation, and algorithmic management. *Transfer*, 29(1): 9-20.
- Ding, Z. (2024) Labor Unions in the Entertainment Industry: WGA and SAG-AFTRA Strikes. *Modern Economy* 15(6): 650-666.
- Ehlinger, A., Thomas, A., Kretschmer, M., Battisti, M. and Saenz De Juano Ribes, H. (2024α) UK Audiovisual Performers: A survey of earnings and contracts. CREATe. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13880246>
- Ehlinger, A., Thomas, A., Kretschmer, M. and Battisti, M. (2024β) Behind the Scenes: The Realities Facing UK Audiovisual Performers. CREATe. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13880677>
- El Ardelya, V., Taylor, J. and Wolfson, J. (2024) Exploration of artificial intelligence in creative fields: Generative art, music, and design. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 4(1): 40-46.
- Encyclopaedia Britannica. (n.d.) Rotoscoping. In Britannica.com. Retrieved May 5, 2025, from <https://www.britannica.com/technology/roscoping>
- Epstein, Z., Levine, S., Rand, D. G. and Rahwan, I. (2020) Who gets credit for AI-generated art?. *Iscience*: 23(9).
- Fan, J., Ma, C. and Zhong, Y. (2020) A selective overview of deep learning. *Statistical science: a review journal of the Institute of Mathematical Statistics*, 36(2): 264.
- FIA (2025) *FIA policy and practical guide with respect to Artificial Intelligence*. https://fia-actors.com/wp-content/uploads/2025/03/FIA_Guide_AI_rev2025_EN.pdf
- Goodfellow, I., Bengio, Y., Courville, A. and Bengio, Y. (2016) *Deep learning* (Vol. 1, No. 2). Cambridge: MIT press.
- ILO (2025) *Generative AI and the media and culture industry*. <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-media-and-culture-industry>
- Janiesch, C., Zschech, P. and Heinrich, K. (2021) Machine learning and deep learning. *Electronic markets*, 31(3): 685-695.
- Jiang, H. H., Brown, L., Cheng, J., Khan, M., Gupta, A., Workman, D., Hanna, A. Flowers, J. and Gebru, T. (2023) AI Art and its Impact on Artists. In *Proceedings of the 2023 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*, pp. 363-374.
- Kelley, B. J. (2024) Belaboring the Algorithm: Artificial Intelligence and Labor Unions. *JREG Bulletin*, 41: 88.
- Krishnan, H. (2024) A Critical Analysis on Creative AI and Its Impact on Creative Industries.
- Kyriakoudes, K. J. (2023) Securing workers' futures: why replacing union workers with artificial intelligence in creative professions is the new subcontracting. *Am. UL Rev.*, 73: 1569.
- Latikka, R., Bergdahl, J., Savela, N. and Oksanen, A. (2023) AI as an artist? A two-wave survey study on attitudes toward using artificial intelligence in art. *Poetics*, 101, 101839.
- Lee, H. K. (2022) Rethinking creativity: creative industries, AI and everyday creativity. *Media, Culture & Society*, 44(3): 601-612.
- Lobel, O. (2024) The Future of Work in the Era of AI. *Indiana Law Journal*, 100(1): 7.
- Mikalonytj E. S. and Kneer, M. (2022) Can Artificial Intelligence make art?: Folk intuitions as to whether AI-driven robots can be viewed as artists and produce art. *ACM transactions on human-robot interaction (thri)*, 11(4): 1-19.
- Miltner, K. and Highfield, T. (2024) The Possibilities of "Good" Generative AI in the Cultural and Creative Industries. In *Proceedings of the British Academy*. British Academy.
- Mitkus, T., Semenas, R., Jablonskyte, R. and Nedzinskaite-Mitke, V. (2023) AI in visually based creative industries: Impact, challenges, and predictions. In *CONFIA, 10th International Conference on Illustration & Animation*. <https://etalpykla.vilniustech.lt/handle/123456789/152824>.

- Nedungadi, P., Ramesh, M., Govindaraju, V., Rao, B., Berbeglia, P. and Raman, R. (2024) Emerging leaders or persistent gaps? Generative AI research may foster women in STEM. *International Journal of Information Management*, 77, 102785.
- Notaro, A. (2020) State-of-the-art: AI through the (artificial) artist's eye. *EVA London 2020: Electronic Visualisation and the Arts*, pp. 322-328.
- Παπαγεωργοπούλου, Π. (2025) Συμβίωση και Συμποίηση: Ανθρώπινες Οντότητες και Τεχνητή Νοημοσύνη. Κατάλογος Έκθεσης "Thinking with/ Living with" / Ονειρεύονται τα ηλεκτρικά πρόβατα. AMKE Ριζες Πολιτισμού.
- Piskopani, A. M., Chamberlain, A., and Ten Holter, C. (2023) Responsible ai and the arts: The ethical and legal implications of ai in the arts and creative industries. In *Proceedings of the First International Symposium on Trustworthy Autonomous Systems*, pp. 1-5.
- Ponce del Castillo, A. (2024a) Generative AI, generating precariousness for workers?. *AI & SOCIETY*, 39(5): 2601-2602.
- Ponce del Castillo, A. (2024β) The role of collective agreements in times of uncertain AI governance: lessons from the Hollywood scriptwriters' agreement. *Ai & Society*: 1-2.
- Quan, W. (2025) Artificial Intelligence in the Creative Industries: A Systematic Literature Review. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science* 8(2): 23-31.
- Shetler, K. (2024) AI and Consent: What the SAG-AFTRA and WGA Agreements Tell Us About the Future of Generative AI.
https://scholarship.shu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2478&context=student_scholarship
- Shumakova, N. I., Lloyd, J. J. and Titova, E. V. (2023) Towards legal regulations of generative AI in the creative industry. *Journal of Digital Technologies and law*, 1(4): 880-908.
- Young, Z. T. (2025) Generative Artificial Intelligence in Hollywood: The Turbulent Future that Lies Ahead. *West Virginia Law Review*, 127(2): 541.
- Velazquez, A. (2024) The Union's Role in Artificial Intelligence Governance and Regulation. *Indiana Legal Studies Research Paper*: 539.

«CREATIVE LABOUR»: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ

*Πένυ Παπαγεωργοπούλου
Θεόδωρος Κούτρος*

Προλεγόμενα

Ο μετασχηματισμός της οικονομίας και η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή αναδιαμορφώνουν τη σύγχρονη κοινωνία και σηματοδοτούν αξιοσημείωτες μεταβολές. Σε αυτό το πλαίσιο, ο ρόλος της πληροφορίας αναδεικνύεται ως δομικός στη διαμόρφωση της τρέχουσας κοινωνικοοικονομικής δομής, με τα δίκτυα να διαδραματίζουν αποφασιστική σημασία στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων και παραγωγικών διαδικασιών. Στο επίκεντρο αυτών των μετασχηματισμών βρίσκονται οι πολιτιστικοί και δημιουργικοί κλάδοι, οι οποίοι αντλούν τη δυναμική τους από την αλληλεπίδραση της καλλιτεχνικής δημιουργικότητας με τις ψηφιακές τεχνολογίες. Οι εξελίξεις σε αυτούς τους τομείς έχουν αναδείξει τη σημασία των ψηφιακών πλατφορμών, οι οποίες προσφέρουν νέες δυνατότητες επικοινωνίας, κοινωνικής αλληλεπίδρασης και οργάνωσης του κοινωνικού ιστού. Η μετάβαση από τις τεχνολογίες Web 1.0 σε εκείνες του τύπου Web 2.0 έχει ενισχύσει τον ρόλο των διαδικτυακών πλατφορμών ως μέσων επικοινωνίας, διευρύνοντας τις δυνατότητες ανταλλαγής πληροφοριών και συμμετοχής των χρηστών. Μια εξίσου σημαντική διάσταση αυτής της αλλαγής είναι η αξιοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών για την ανάδειξη των συνθηκών εργασίας, ιδιαίτερα στους κλάδους των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών (ΠΔΒ), στους οποίους η επισφάλεια και η κοινωνικοοικονομική ευπάθεια των εργαζομένων παραμένουν κεντρικά ζητήματα.

Το ερευνητικό έργο LaPreSC (Labour Precarity and Social Cohesion in the Cultural and Creative Industries) επικεντρώνεται στη μελέτη των συνθηκών εργασίας στους παραπάνω κλάδους, με εστίαση στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα, διερευνώντας τις επιπτώσεις των διαδοχικών κρίσεων, όπως η οικονομική ύφεση και η πανδημία COVID-19. Μέσω διεπιστημονικής προσέγγισης, το έργο στοχεύει στην κατανόηση των προκλήσεων της εργασιακής επισφάλειας που αντιμετωπίζουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι/ επαγγελματίες και στην ανάδειξη πολιτικών που μπορούν να ενισχύσουν την κοινωνική συνοχή και τη βιώσιμη απασχόληση και αξιοπρεπή εργασία στον τομέα των ΠΔΒ. Η καινοτόμος διάσταση του έργου έγκειται στη δημιουργία της διαδραστικής διαδικτυακής πλατφόρμας «Creative Labour» (<https://creativelabour.soc.uoc.gr/>) που συνδέει την ακαδημαϊκή έρευνα με την εμπειρία των εργαζομένων. Ακολουθώντας τις αρχές του ανθρωποκεντρικού σχεδιασμού, η πλατφόρμα

προσαρμόζεται στις ανάγκες των χρηστών της, διευκολύνοντας την ανοιχτή ανταλλαγή δεδομένων και την ενίσχυση της συλλογικής δράσης. Στο πλαίσιο αυτό, το έργο αναδεικνύει λύσεις για την ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών στρατηγικών και της εκπροσώπησης των εργαζομένων, αξιοποιώντας τις δυνατότητες των ψηφιακών εργαλείων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Η ανάδυση της πλατφόρμας ως ψηφιακού μέσου δικτύωσης στο πλαίσιο των σύγχρονων μετασχηματισμών

Οι τελευταίες δεκαετίες έχουν χαρακτηριστεί από σημαίνοντες μετασχηματισμούς της οικονομικής δραστηριότητας σε παγκόσμιο επίπεδο (Castells 1996). Η αναδυόμενη «νέα οικονομία» χρησιμοποιεί τις σύγχρονες τεχνολογίες και τα ψηφιακά μέσα, αναδεικνύει τη σημασία της πληροφορίας και της γνώσης στην οικονομική διαδικασία, και περιλαμβάνει ένα πλήθος οικονομικών δραστηριοτήτων, όπως η πληροφορική και τα χρηματοοικονομικά (Castells 1996, Lupton 2013). Όπως επισημαίνει ο Castells (1996), στην εποχή της πληροφορίας, οι κοινωνικές δομές που αναδύονται με αφετηρία την πληροφορία, οργανώνονται με βάση τα δίκτυα, τα οποία συγκροτούν τη «νέα κοινωνική μορφολογία» των σύγχρονων κοινωνιών και σηματοδοτούν τη μετάβαση στην «κοινωνία της πληροφορίας». Συνακόλουθα, τα δίκτυα αναδεικνύονται ως το μέσο δια του οποίου επιτυγχάνεται η κυκλοφορία και η διάδοση της πληροφορίας (Lupton 2013), ενώ παράλληλα διαμορφώνουν μία ποικιλία διαδικασιών αλληλεπίδρασης, ιδίως στους κλάδους με αντικείμενο που άπτεται της πληροφορίας, της γνώσης, της επικοινωνίας και της δημιουργικότητας³¹³ (Flew and Cunningham 2010).

Στην αρχή του εικοστού πρώτου αιώνα σημειώνεται η μετάβαση από τις τεχνολογίες Web 1.0 σε εκείνες του τύπου Web 2.0 (Lupton 2013). Οι τεχνολογίες τύπου Web 1.0 του τέλους του προηγούμενου αιώνα στηρίζονταν στις συσκευές ηλεκτρονικών υπολογιστών και τους ιστοτόπους και συγκρότησαν το υπόβαθρο επί του οποίου αναπτύχθηκαν εκείνες του τύπου Web 2.0. Οι τελευταίες τεχνολογίες επέκτειναν τα προηγούμενα μέσα και συνδέθηκαν στενά με την ανάπτυξη της πλατφόρμας ως ενός νέου μέσου ψηφιακής επικοινωνίας (Han 2010, Lupton 2013), το οποίο αφενός δίνει τη δυνατότητα συνεισφοράς των χρηστών στο ψηφιακό περιεχόμενο, αφετέρου ενθαρρύνει τον διαμοιρασμό της πληροφορίας σε πραγματικό χρόνο κυρίως με τη χρήση φορητών μέσων (π.χ. «έξυπνων» τηλεφώνων/ ταμπλετών) (Lupton 2013). Οι Van Dijck, Poell and De Wall (2018: 2) σημειώνουν ότι:

[Ο]ι διαδικτυακές πλατφόρμες βρίσκονται στον πυρήνα μιας σημαντικής εξέλιξης, αλλά δεν τις θεωρούμε ούτε ως αποκλειστικό οικονομικό φαινόμενο ούτε ως τεχνολογικό κατασκευάσμα με κοινωνικά επακόλουθα. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο προτιμούμε τον όρο «κοινωνία των πλατφορμών» - έναν όρο που δίνει έμφαση στην άρρηκτη σχέση μεταξύ των ψηφιακών πλατφορμών και των κοινωνικών δομών. Οι πλατφόρμες δεν αντανακλούν το κοινωνικό: παράγουν τις κοινωνικές δομές εντός των οποίων ζούμε.

Επομένως, οι πλατφόρμες δεν αποτελούν απλώς το μέσο σύνδεσης των κοινωνικών/ οικονομικών φορέων/δρώντων, αλλά καθοδηγούν θεμελιωδώς τον τρόπο με τον οποίο αυτοί διασυνδέονται κατά τη διαδικασία ανταλλαγής της πληροφορίας μεταξύ τους (Van Dijck, Poell and De Waal 2018). Υπό αυτό το πρίσμα, η «αρχιτεκτονική» της ψηφιακής πλατφόρμας δομείται μέσω αφενός του οργανωτή, δηλαδή ενός

επίσημου οργανισμού, συνοδεύει ενός υπολογιστικού συστήματος που συγκροτείται ως τεχνολογικός πυρήνας της και αφετέρου τους χρήστες ή τους οργανισμούς που συνδέονται με αυτή, οι οποίοι αλληλεπιδρούν και συγκροτούν την περιφέρεια (Ametowobla and Kirchner 2022). Οι διεπαφές οριοθετούν τη σχέση μεταξύ πυρήνα-περιφέρειας της πλατφόρμας, καθώς:

[P]υθμίζουν τις εισόδους και τις εξόδους του συστήματος της πλατφόρμας και έτσι ουσιαστικά καθορίζουν πώς τα στοιχεία της περιφέρειας μπορούν να σχετίζονται με τον πυρήνα και με άλλα στοιχεία, ποιες μορφές αλληλεπίδρασης είναι δυνατές και ποια δεδομένα συλλέγονται και επιστρέφονται (Ametowobla and Kirchner 2022: 6).

Η γραφική διεπαφή αποτυπώνει με οπτικοποιημένο τρόπο τα δυνατά μέσα που η πλατφόρμα προσφέρει στους χρήστες της για το εκάστοτε ψηφιακό μέσο, άρα ως ένα βαθμό τους κανόνες, το πλαίσιο λειτουργίας και τον τρόπο δόμησής της (Ametowobla and Kirchner 2022, Van Dijck, Poell and De Waal 2018). Σε αυτό το πλαίσιο, οι ψηφιακές πλατφόρμες έχουν αναδυθεί ως σημαντικά εργαλεία επικοινωνίας και οργάνωσης διαδικτυακών κοινοτήτων, οι οποίες θεωρείται ότι σε ορισμένες περιπτώσεις μπορούν να λειτουργήσουν ως συνδετικό μέσο για την κινητοποίηση και την άρθρωση των συλλογικών αιτημάτων των διαφόρων επαγγελματικών ομάδων, όπως εκείνων στις ΠΔΒ (Percival and Lee 2020, Van Dijck, Poell and De Waal 2018).

Με δεδομένη την αυξανόμενη χρήση του διαδικτύου και ιδίως των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τα συνδικάτα αρκετή συζήτηση έχει αφιερωθεί στον ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι ψηφιακές πλατφόρμες στην ανανέωση των στρατηγικών τους (Carneiro and Costa 2022). Σύμφωνα με σχετική έρευνα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τις τεχνολογίες Web 1.0 και δύναται να αξιοποιήσουν και εκείνες του τύπου Web 2.0, οι οποίες περιλαμβάνουν και τις ψηφιακές πλατφόρμες (Fowler and Hagar 2013), όπως ήδη αναφέραμε, καθώς σύμφωνα με τους Carneiro and Costa (2022: 45): «Η ικανότητα υιοθέτησης των εργαλείων και των εννοιών της ψηφιακής εποχής είναι ζωτικής σημασίας για τα συνδικάτα και τους συνδικαλιστές προκειμένου να αντιμετωπίσουν το μέλλον της εργασίας, το νέο της πλαίσιο και τους μηχανισμούς επικοινωνίας». Συνακόλουθα, τα συνδικάτα έχουν τη δυνατότητα αξιοποίησης των πλατφορμών, με στόχο την ενημέρωση των εργαζομένων και του ευρύτερου κοινού για τις δράσεις τους, καθώς και την προσέλκυση νέων μελών και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών σε παγκόσμια κλίμακα (Geelan and Hodder 2017). Παράλληλα, έχει επισημανθεί ο σημαντικός ρόλος του συγκεκριμένου μέσου στην προσέλκυση νεότερων ηλικιακά εργαζομένων, οι οποίοι εμφανίζουν μεγαλύτερη εξοικείωση στη χρήση τους (Hodder and Houghton 2020).

Το ερευνητικό έργο LaPreSC και η δόμηση μίας ψηφιακής πλατφόρμας για την εργασία στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες

Το ερευνητικό έργο LaPreSC εστιάζοντας κυρίως στους κλάδους των παραστατικών τεχνών, του θεάματος-ακροάματος και του οπτικοακουστικού τομέα, στοχεύει στην εις βάθος ανάλυση των μεταβαλλόμενων εργασιακών συνθηκών και των πρακτικών αντιμετώπισης της επισφάλειας, καθώς και στην παραγωγή τεκμηριωμένων προτάσεων πολιτικής που θα ενισχύσουν την κοινωνική συνοχή και θα συμβάλουν

στη βιώσιμη απασχόληση και αξιοπρεπή εργασία, αξιοποιώντας συνδυαστικά ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους έρευνας. Μέσω της χρήσης μικτής μεθοδολογίας επιχειρείται η χαρτογράφηση τόσο στην ευρεία κλίμακα των πολιτικών και των νομοθετικών διαστάσεων, όσο και στη μικρότερη κλίμακα των εμπειριών των εργαζομένων. Το έργο φιλοδοξεί να επιφέρει ουσιαστική επιστημονική, κοινωνική και πολιτική επίδραση στον τομέα των ΠΔΒ, αναπτύσσοντας νέους δείκτες αξιολόγησης της εργασιακής επισφάλειας, διαθέτοντας ανοιχτά ερευνητικά δεδομένα και προτείνοντας μέτρα πολιτικής για την ενίσχυση της διαφάνειας και της κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Στο πλαίσιο αυτό, το LaPreSC αναπτύσσει μια διαδικτυακή πλατφόρμα, με στόχο να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ της ακαδημαϊκής έρευνας και της εμπειρίας των εργαζομένων στις ΠΔΒ. Η πλατφόρμα λειτουργεί ως διαδραστικός κόμβος διασύνδεσης μεταξύ ερευνητών, εργαζομένων, υπευθύνων χάραξης πολιτικής και άλλων εμπλεκόμενων φορέων, παρέχοντας δεδομένα ανοικτής πρόσβασης, προωθώντας τη συλλογική δράση και ενισχύοντας την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών. Παράλληλα, υποστηρίζει ενεργά την ενδυνάμωση των συλλογικοτήτων και των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων μέσω της παροχής εργαλείων και τεκμηριωμένων πληροφοριών.

Η διαδικασία σχεδιασμού και ανάπτυξης της πλατφόρμας «Creative Labour» οργανώθηκε με βάση το ανθρωποκεντρικό πρότυπο ISO 9241-210:2010, ενσωματώνοντας παράλληλα αρχές και πρακτικές από το πεδίο του χρηστοκεντρικού σχεδιασμού δικτυακών τόπων (Αβούρης κ.ά. 2015). Ειδικότερα, η ανάπτυξη ακολούθησε μία επαναληπτική και συμμετοχική προσέγγιση, αποσκοπώντας στη συνεχή ενεργή εμπλοκή των τελικών χρηστών, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων στους υπό μελέτη κλάδους και των ερευνητών. Το πλαίσιο αυτό υιοθετήθηκε προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η πλατφόρμα θα απαντά ουσιαστικά στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του πεδίου εφαρμογής της. Στο πρώτο στάδιο, διαμορφώθηκε το πλαίσιο σχεδίασης της διαδικασίας, με τη σύσταση μίας διεπιστημονικής ομάδας, η οποία περιλάμβανε μέλη της ομάδας έργου, και πιο συγκεκριμένα, μία ειδικό στον σχεδιασμό και την υλοποίηση αλληλεπιδραστικών συστημάτων και τρεις ερευνητές κοινωνικών επιστημών. Η ομάδα ανέλαβε τον καθορισμό των στρατηγικών στόχων της πλατφόρμας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των δυνητικών χρηστών και τους στόχους του έργου LaPreSC.

Πρώτο βήμα αποτέλεσε η ανάλυση χρηστών και η συλλογή απαιτήσεων χρηστών μέσω συνεντεύξεων. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην καταγραφή τόσο των λειτουργικών όσο και των συναισθηματικών αναγκών των χρηστών, ενσωματώνοντας μεθοδολογίες συμμετοχικού σχεδιασμού. Στο πλαίσιο της ανάλυσης χρηστών, εντοπίστηκαν και καταγράφηκαν οι άμεσοι χρήστες της πλατφόρμας, εργαζόμενοι στους υπό μελέτη κλάδους και ερευνητές, αλλά και δευτερεύοντες και τριτεύοντες χρήστες, μεταξύ των οποίων διαχειριστές συλλογικοτήτων, φορείς πολιτικής και ευρύτερες κοινότητες ωφελούμενων ή ενδιαφερομένων. Με αυτόν τον τρόπο, δόθηκε προσοχή στην αναγνώριση όλων των ομάδων ενδιαφερομένων μερών (stakeholders), των οποίων οι ανάγκες και οι προσδοκίες λήφθηκαν υπόψη κατά τη φάση σχεδιασμού. Η διαδικασία ανάλυσης συμπεριέλαβε τη μελέτη ατομικών, ομαδικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών των χρηστών, καθώς και παραμέτρων που αφορούσαν τις συνθήκες εργασίας τους. Συλλέχθηκαν ποιοτικά δεδομένα που εστίαζαν κυρίως στην εμπειρία της χρήσης τεχνολογιών και τα κίνητρα επίσκεψης/ συμμετοχής στην πλατφόρμα.

Παράλληλα, αναλύθηκαν τα πλαίσια χρήσης και οι συνθήκες απασχόλησης των χρηστών, ώστε να διασφαλιστεί ότι η πλατφόρμα θα υποστηρίζει ουσιαστικά τις δραστηριότητες και τις ανάγκες των χρηστών. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στην αναγνώριση των δυσκολιών που συχνά αντιμετωπίζουν οι χρήστες στην έκφραση των αναγκών τους, ενσωματώνοντας τεχνικές συμμετοχικής σχεδίασης και ανάλυσης εργασιών.

Ακολουθώντας, προσδιορίστηκε το πλαίσιο χρήσης, οι ειδικές απαιτήσεις χρηστών και οι οργανωτικές ανάγκες, εστιάζοντας σε ποικίλα προφίλ χρηστών (personas) που αντανακλούν την ετερογένεια του πεδίου. Βασιζόμενοι στα δεδομένα αυτά, αναπτύχθηκαν σενάρια χρήσης και τέθηκαν μετρήσιμοι στόχοι ευχρηστίας. Στο επίπεδο του σχεδιασμού, η ομάδα εργάστηκε με βάση τη μεθοδολογία των Στοιχείων Εμπειρίας Χρήστη (Garrett 2002), δομώντας το περιεχόμενο και τις ροές πλοήγησης με τρόπο που να εξυπηρετεί τόσο τη λειτουργικότητα όσο και τη συνολική εμπειρία αλληλεπίδρασης. Παράλληλα, εφαρμόστηκαν τεχνικές χαρτογράφησης περιεχομένου και ταξινόμησης καρτών (card sorting), προκειμένου να διαμορφωθεί μία πληροφοριακή αρχιτεκτονική φιλική και προσβάσιμη για διαφορετικά προφίλ χρηστών. Η παραγωγή σχεδιαστικών λύσεων πραγματοποιήθηκε επαναληπτικά, μέσω διαδοχικών κύκλων ανάπτυξης πρωτοτύπων χαμηλής και διαδοχικά, υψηλότερης πιστότητας. Τα πρωτότυπα υποβλήθηκαν σε ανθρωποκεντρικές αξιολογήσεις, με συμμετοχή χρηστών σε δοκιμές χρηστικότητας και συνεδρίες ανατροφοδότησης. Κατά τη διάρκεια αυτών των κύκλων, η αρχιτεκτονική πληροφορίας, ο σχεδιασμός της διεπαφής και τα κείμενα της πλατφόρμας προσαρμόστηκαν βάσει των ευρημάτων, ενσωματώνοντας βελτιώσεις τόσο στη διάταξη όσο και στην προσβασιμότητα των πληροφοριών. Η επαναληπτική αυτή διαδικασία εξασφάλισε την προοδευτική αναβάθμιση της πλατφόρμας, με τη σταδιακή εύρεση και αντιμετώπιση κρίσιμων ζητημάτων που δεν θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί εξ αρχής μέσω αμιγώς θεωρητικών προσεγγίσεων.

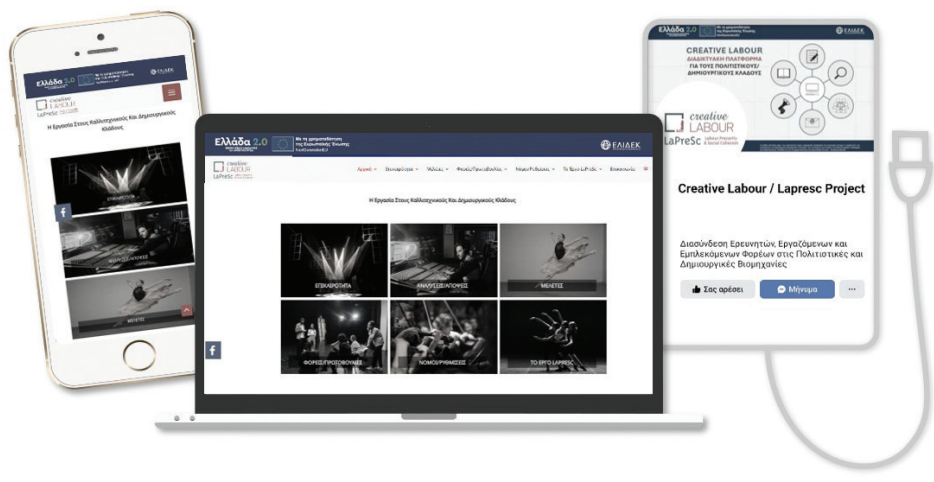
Η τελική φάση περιλάμβανε την πλήρη ανάπτυξη της πλατφόρμας, την εφαρμογή τεχνικών αξιολόγησης ευχρηστίας (όπως η ευρετική αξιολόγηση και η μέτρηση απόδοσης) και τη δημιουργία εκθέσεων ανατροφοδότησης. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην αξιολόγηση βασισμένη σε στόχους χρηστών (goal-oriented usability testing), ώστε να καταγραφεί σε ποιον βαθμό η πλατφόρμα υποστηρίζει αποτελεσματικά τις δραστηριότητες και τις ανάγκες των τελικών χρηστών. Το έργο, ακολουθώντας την επαναληπτική φύση του ανθρωποκεντρικού σχεδιασμού, συνεχίζει να προβλέπει κύκλους βελτιστοποίησης μέσω της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων χρήσης, διασφαλίζοντας τη δυναμική προσαρμογή του στις εξελισσόμενες ανάγκες των εμπλεκόμενων κοινοτήτων.

Συνολικά, η ανάπτυξη της πλατφόρμας «Creative Labour» υλοποιήθηκε με γνώμονα τη δημιουργία ενός τεχνικά άρτιου διαδραστικού ιστοτόπου, αλλά και την οικοδόμηση ενός ανοικτού, συμμετοχικού και δυναμικού πληροφοριακού χώρου που υποστηρίζει την ενδυνάμωση των πολιτιστικών και καλλιτεχνικών εργαζομένων μέσω της συλλογικής δράσης και της πρόσβασης στη γνώση. Η πλατφόρμα αναγνωρίζει την αλληλεπίδραση χρηστών και τη διαρκή επικαιροποίηση του περιεχομένου ως ένα δυναμικό πεδίο νοηματοδότησης και συνεργατικής παραγωγής γνώσης, το οποίο απαιτεί συνεχή αναστοχασμό και προσαρμογή. Επιπροσθέτως, το έργο ανέδειξε την κρισιμότητα της διεπιστημονικής συνεργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της ανάπτυξης. Η συνύπαρξη διαφορετικών επιστημονικών οπτικών και δεξιοτήτων (ανθρωποκεντρικός σχεδιασμός, κοινωνική έρευνα, αρχιτεκτονική πληροφορίας, ανάπτυξη ιστοτόπου,

συλλογή περιεχομένου) αποδείχθηκε καταλυτική για τη δημιουργία μιας πλατφόρμας που δεν περιορίζεται σε μια στατική αναπαράσταση πληροφοριών, αλλά διαμορφώνεται ως ένας ζωντανός, εξελισσόμενος χώρος ενδυνάμωσης και δικτύωσης των ενδιαφερομένων μερών που σχετίζονται με τους υπό μελέτη κλάδους. Ειδικότερα, το περιεχόμενο καθώς και η δομή της πλατφόρμας επικαιροποιούνται δυναμικά, βάσει των αναγκών και των ευρημάτων που προκύπτουν κατά την εκπόνηση της ποιοτικής έρευνας, καθώς και τα αιτήματα των συνδικαλιστικών εκπροσώπων, όπως αυτά εκφράστηκαν στο αντίστοιχο εργαστήριο (workshop), το οποίο διενεργήθηκε εντός του διαστήματος εκπόνησης του προγράμματος.

Περιγραφή της ψηφιακής πλατφόρμας «Creative Labour»

Μετά την ολοκλήρωση της αρχικής φάσης σχεδιασμού και τη συλλογή του απαραίτητου υλικού για την ανάρτηση, ολοκληρώθηκε το πρώτο στάδιο της πλατφόρμας, το οποίο περιλάμβανε την ταυτότητα του ερευνητικού έργου, το ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται, τους στόχους του και τα πλήρη στοιχεία των μελών της ερευνητικής ομάδας. Η πλατφόρμα εμπλουτίστηκε σταδιακά με νέες ενότητες και αντίστοιχες σελίδες, οι οποίες περιλαμβάνουν σχετικές πληροφορίες για τις διάφορες διαστάσεις που διερευνήθηκαν στο έργο. Ολόκληρη η πλατφόρμα σχεδιάστηκε ώστε να πληροί τις απαιτήσεις χρηστών (βλ. προηγούμενη ενότητα), καθώς και όλες τις προδιαγραφές που έθεσε ο φορέας χρηματοδότησης ([Ελλάδα 2.0 – Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης - NextGenerationEU](#)) και ο φορέας υλοποίησης ([ΕΛΙΑΔΕΚ](#)) (για περισσότερες πληροφορίες, [εδώ](#)). Παράλληλα, το σύνολο της πλατφόρμας (με εξαίρεση την ενότητα «Επικαιρότητα», όπου παρουσιάζονται μόνο γεγονότα που αφορούν τον ελληνικό χώρο) είναι διαθέσιμο και στην αγγλική γλώσσα, προκειμένου να διαδοθούν σταδιακά τα αποτελέσματα του έργου και στο αγγλόφωνο κοινό.



Εικόνα 1. Απεικόνιση της πλατφόρμας «Creative Labour» σε ποικίλα ψηφιακά μέσα (κινητό τηλέφωνο/ smartphone, φορητός υπολογιστής, ταμπλέτα)

Ο ιστότοπος του έργου αποφασίστηκε να αναπτυχθεί με κοινή ονοματολογία με τη διαδικτυακή πλατφόρμα. Η συγκέντρωση όλου του υλικού σε έναν ενιαίο ιστότοπο/ πλατφόρμα θεωρήθηκε ότι θα συμβάλει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην προβολή και τη διάδοση του ερευνητικού έργου και των αποτελεσμάτων του. Ο φορέας υποδοχής που επιλέχθηκε είναι το **Κέντρο Υποδομών Υπηρεσιών Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών Τεχνολογίας Υποδομών** (ΚΥΥΤΠΕ) του Πανεπιστημίου Κρήτης, το οποίο είναι και ο δικαιούχος του έργου. Οι αρχικές εργασίες περιλάμβαναν α) την εγκατάσταση λογισμικού που παρέχει τη λειτουργικότητα ενός συστήματος διαχείρισης περιεχομένου σε διακομιστή του ΚΥΥΤΠΕ και β) την εγκατάσταση των αντίστοιχων πρωτοκόλλων προκειμένου να παρέχεται ασφαλής δικτυακή σύνδεση με την ιστοσελίδα/ διαδικτυακή πλατφόρμα.

Δεδομένου ότι η πλατφόρμα φιλοξενείται στην υποδομή του ΚΥΥΤΠΕ, η διεύθυνση του δικτυακού τόπου ακολουθεί τη δομή του ονόματος του Τμήματος και του Πανεπιστημίου. Ως εκ τούτου, η ονοματολογία/ DNS παρήχθη από την Κοσμητεία της **Σχολής Κοινωνικών Επιστημών** με την κατάληξη «soc.uoc.gr» (<https://creativelabour.soc.uoc.gr>). Προκειμένου, ωστόσο, να εξασφαλιστεί ένα πιο φιλικό προς το χρήστη όνομα χώρου, ολοκληρώθηκε επίσης η αγορά της διεύθυνσης <https://creativelabour.gr> και η συντήρησή της για τουλάχιστον τα επόμενα επτά έτη.

Η πλατφόρμα ακολουθεί μια δομή, η οποία περιλαμβάνει από ένα έως τέσσερα επίπεδα, ανάλογα με την περίπτωση (βλ. Πίνακα 1). Παρακάτω παρουσιάζεται μια σύνοψη περιγραφή της δομής και του περιεχομένου κάθε ενότητας πρώτου επιπέδου και, κατά περίπτωση, των ενότητων δεύτερου, τρίτου ή/και τέταρτου επιπέδου. Παράλληλα, παρουσιάζονται ενδεικτικά τρέχοντα στιγμιότυπα των αντίστοιχων σελίδων, συμπεριλαμβανομένων σχετικών σχολίων για την καλύτερη δυνατή κατανόηση και σε οπτική μορφή (ημερομηνία πρόσβασης: 06/05/2025).

Πίνακας 1. Δομή της πλατφόρμας «Creative Labour»

ΕΛΛΗΝΙΚΑ (EL)	ΑΓΓΛΙΚΑ (EN)
Αρχική Σχετικά με την Πλατφόρμα Η Ομάδα Επικαιρότητα Σεμινάρια/Επιμορφώσεις Συνέδρια/Ημερίδες Αναλύσεις/Απόψεις Μελέτες Γενικές Ελληνικές Διεθνείς Κλαδικές Ελληνικές Διεθνείς Βιβλία Ανοικτής Πρόσβασης Δημοσιεύσεις Ομάδας Έργου Φορείς/Πρωτοβουλίες Εργαζόμενοι/Δημιουργοί Ομοσπονδίες Σωματεία/Ενώσεις Υποκριτική/Θέατρο	Home About the Platform The Team Επικαιρότητα (διαθέσιμη μόνο στην ελληνική εκδοχή) Studies General Greek International Sectoral Greek International Open Access Books Research Team Publications Organisations/Initiatives Working Artists/Creators Federations Trade Unions/Associations Acting/Theatre

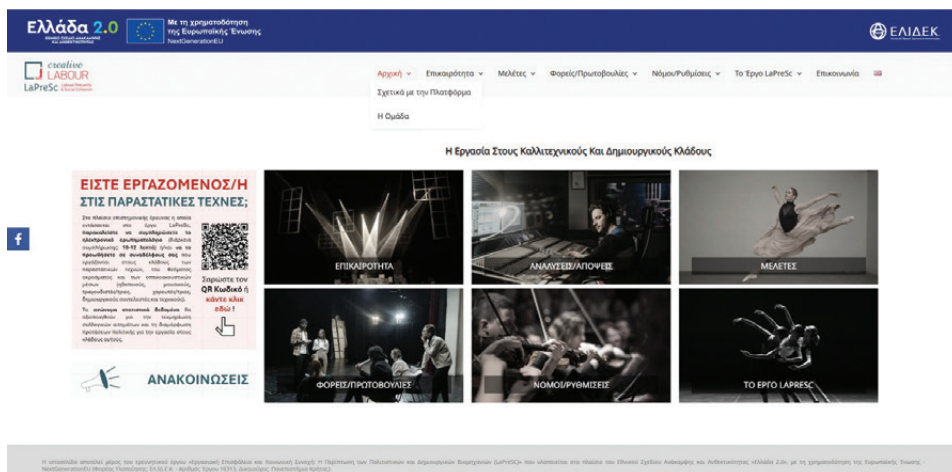
Μουσική/Τραγούδι Χορός Συντελεστές/Τεχνικοί Συλλογικότητες Διεθνείς Ενώσεις/Πρωτοβουλίες Εργοδότες/Ιδιοκτήτες Διαχείριση Δικαιωμάτων Οργανισμοί/Συναφείς Φορείς Θέατρο/Κουκλοθέατρο Μουσική Χορός Κινηματογράφος/Ντοκιμαντέρ Νόμοι/Ρυθμίσεις Νομοθεσία Συλλογικές Διαπραγματεύσεις Εκπαίδευση Συλλογικές Ρυθμίσεις Κλαδικές Ομοιοεπαγγελματικές Επιχειρησιακές Το έργο LaPreSC Πλαίσιο/Στόχοι Μεθοδολογία/Χρονοδιάγραμμα Αποτελέσματα/Διάχυση Συνέδρια Workshop Τελικό Συνέδριο Επικοινωνία	Music/Singing Dance Backstage Creators/ Technicians Collectives International Unions/ Initiatives Employers/Business Owners Rights Management Relevant Organisations Theatre/Puppetry Music Dance Film/Documentary Legislation/Regulations Legislation Collective Bargaining Education Collective Agreements/ Arbitration Awards Sectoral Occupational Firm/enterprise Level LaPreSC Project Background/Goals Methodology/Timeline Results/Dissemination Conferences Workshop Final Conference Contact
--	---

Αρχική

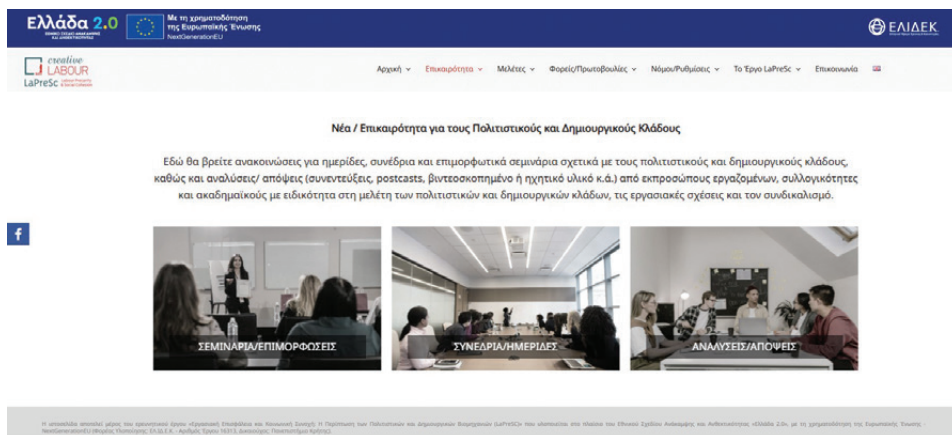
Σκοπός της αρχικής σελίδας είναι να εισάγει τον χρήστη στο περιεχόμενο της πλατφόρμας του έργου. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, σχεδιάστηκε ένας διαδραστικός πίνακας πλοήγησης με υπερσυνδέσμους, ο οποίος παρέχει άμεση πρόσβαση στις ενότητες του πρώτου επιπέδου μέσω των οπτικών μέσων που χρησιμοποιούνται (εικόνες/επικεφαλίδες). Επιπλέον, σχεδιάστηκε ένας ειδικός λογότυπος, ο οποίος λειτουργεί ως υπερσύνδεσμος που οδηγεί σε ανακοινώσεις ή τρέχοντα γεγονότα σχετικά με τη διάδοση των αποτελεσμάτων του ερευνητικού έργου. Περιλαμβάνονται επίσης ειδικές ιστοσελίδες με πληροφορίες για τους στόχους της [πλατφόρμας](#) και τη σύνθεση της [ερευνητικής ομάδας](#).

Επικαιρότητα

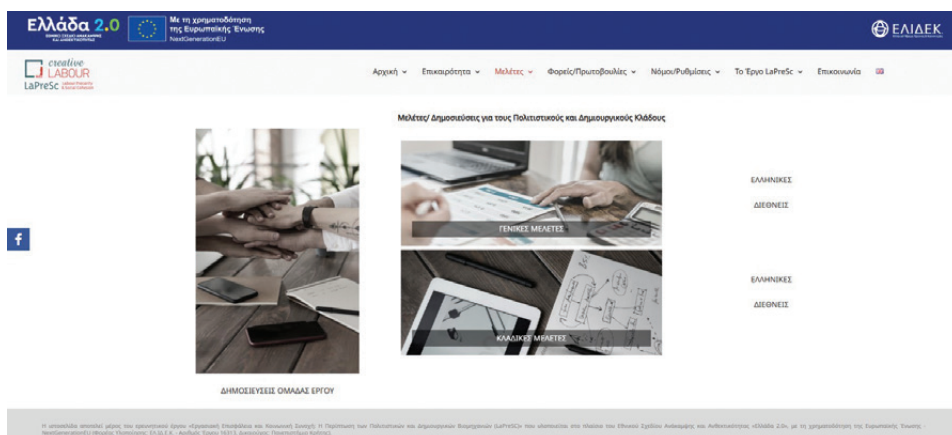
Σκοπός της ενότητας «Επικαιρότητα» είναι να παρουσιάσει τα τρέχοντα γεγονότα στο ελληνικό πλαίσιο, προκειμένου να ενημερώσει τους χρήστες για τις σχετικές εξελίξεις στους υπό μελέτη κλάδους. Η ενότητα διαρθρώνεται σε τρεις υποενότητες, οι οποίες αφορούν διαδοχικά σε [σεμινάρια/επιμορφώσεις](#), [συνέδρια/ημερίδες](#) και [αναλύσεις/απόψεις](#) σε ζητήματα που άπτονται των ΠΔΒ. Όλες οι αναρτήσεις στις παραπάνω ενότητες ταξινομούνται χρονολογικά, ξεκινώντας από τις πιο πρόσφατες, και ενημερώνονται συνεχώς από τη διεύθυνση.



Εικόνα 2. Πλατφόρμα «Creative Labour»: Αρχική



Εικόνα 3. Πλατφόρμα «Creative Labour»: Επικαιρότητα



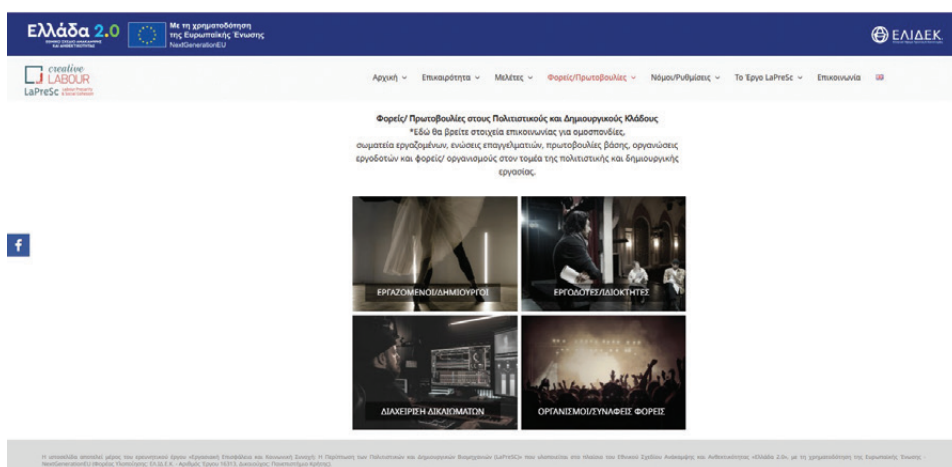
Εικόνα 4. Πλατφόρμα «Creative Labour»: Μελέτες

Μελέτες

Σκοπός της ενότητας «Μελέτες» είναι η συλλογή σχετικών ερευνητικών εκθέσεων και μελετών, με στόχο τη δημιουργία μιας ψηφιακής βιβλιοθήκης – βάσης δεδομένων, η οποία μπορεί να παρέχει εύκολη πρόσβαση για περαιτέρω μελέτη. Η ενότητα περιλαμβάνει τέσσερις υποενότητες, οι οποίες αφορούν σε δημοσιεύσεις της ερευνητικής ομάδας, ψηφιακά **βιβλία ανοικτής πρόσβασης**, ελληνικές μελέτες που διακρίνονται ανάλογα με τη θεματική τους σε **γενικές** και **κλαδικές**, διεθνείς μελέτες, επίσης **γενικές** και **κλαδικές**. Σε κάθε σελίδα, όλες οι ερευνητικές εκθέσεις έχουν ταξινομηθεί κατά χρονολογική σειρά, ξεκινώντας από την πιο πρόσφατη.

Φορείς/ Πρωτοβουλίες

Σκοπός της ενότητας «Φορείς/ Πρωτοβουλίες» είναι η πλήρης παρουσίαση όλων των σχετικών οργανισμών και πρωτοβουλιών, προκειμένου να διευκολυνθεί η δικτύωση μεταξύ των ενδιαφερομένων. Όλα τα δεδομένα ερευνηθηκαν, καταγράφηκαν και ταξινομήθηκαν συστηματικά από τα μέλη του ερευνητικού έργου. Ο κύριος στόχος είναι η δημιουργία ενός ψηφιακού ευρετηρίου με διαθέσιμες πληροφορίες για κάθε φορέα/πρωτοβουλία (όνομα, διεύθυνση, αριθμός τηλεφώνου, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, εργαλεία ηλεκτρονικής δικτύωσης). Η πρόσβαση στη σελίδα γίνεται μέσω ενός διαδραστικού πίνακα με εικόνες/επικεφαλίδες, ώστε να προσελκύεται ο χρήστης μέσω της οπτικοποίησης. Η ενότητα διαρθρώνεται σε τέσσερις υποενότητες: **εργαζόμενοι/δημιουργοί**, **εργοδότες/ιδιοκτήτες**, **διαχείριση δικαιωμάτων**, **οργανισμοί/συναφείς φορείς**. Στην υποενότητα εργαζόμενοι/δημιουργοί γίνεται μια περαιτέρω διάκριση σε **ομοσπονδίες**, **σωματεία/ενώσεις**, **συλλογικότητες** και **διεθνείς ενώσεις/πρωτοβουλίες**, με τη χρήση ενός παρόμοιου διαδραστικού πίνακα, ενώ τα σωματεία/ενώσεις ομαδοποιούνται στη βάση του επαγγέλματος/κλάδου δραστηριοποίησής τους (**υποκριτική/θέατρο**, **μουσική/τραγούδι**, **χορό**, **συντελεστές/τεχνικοί**). Οι άλλοι **συναφείς οργανισμοί/φορείς** ταξινομούνται σε επιμέρους υποενότητες, οι οποίες αφορούν στους εξής κλάδους: **θέατρο/κουκλοθέατρο**, **μουσική**, **χορός**, **κινηματογράφος/ντοκιμαντέρ**.



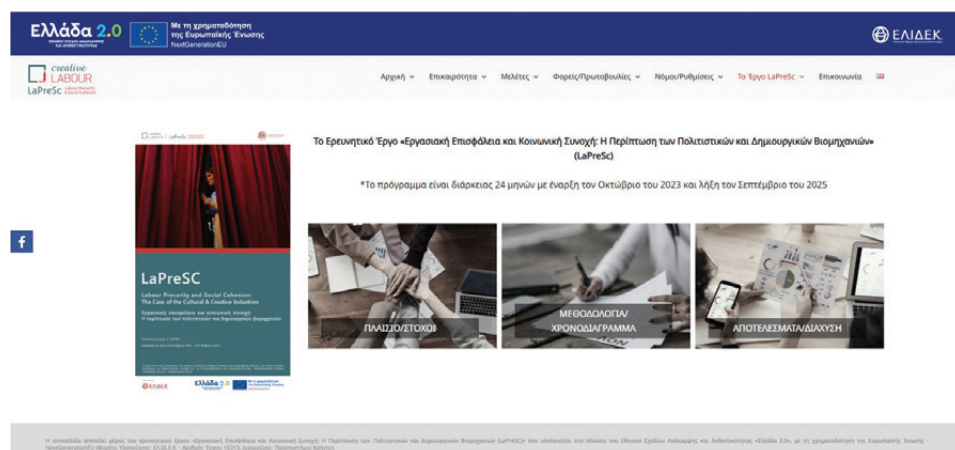
Εικόνα 5. Πλατφόρμα «Creative Labour»: Φορείς/Πρωτοβουλίες

Νόμοι/Ρυθμίσεις

Στόχος αυτής της ενότητας είναι η πλήρης παρουσίαση του υλικού που αφορά στο θεσμικό/ κανονιστικό πλαίσιο, το οποίο σχετίζεται με την εργασία στους δημιουργικούς και πολιτιστικούς κλάδους που καλύπτει το έργο. Αξίζει να σημειωθεί ότι η καταγραφή αυτή γίνεται για πρώτη φορά στο ελληνικό πλαίσιο και θεωρείται ένας από τους βασικούς άξονες του έργου, καθώς αποτελεί ένα πλήρες ψηφιακό αρχείο νόμων και ρυθμίσεων προς χρήση από τους δημιουργικούς εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους. Η ενότητα περιλαμβάνει δύο υποενότητες, οι οποίες συγκεντρώνουν α) **Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) και Διαιτητικές Αποφάσεις (ΔΔ) στους υπό μελέτη κλάδους** και β) **Νομοθετικές Ρυθμίσεις**. Στη συνέχεια, οι ΣΣΕ/ΔΑ διακρίνονται σε **κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές**, το σύνολο των οποίων παρουσιάζεται αντίστοιχα ανά κλάδο, επάγγελμα και επιχείρηση ενώ για κάθε ρύθμιση αναφέρονται τα εκάστοτε συμβαλλόμενα μέρη και το έτος σύναψης/έκδοσης. Η ενότητα της νομοθεσίας περιλαμβάνει κωδικοποιημένες τις αλλαγές που αφορούν στις **συλλογικές διαπραγματεύσεις**.

Το Έργο LaPreSC

Η συγκεκριμένη ενότητα περιλαμβάνει αποκλειστικά υλικό για τους στόχους, τα αποτελέσματα και τη διάχυση του έργου. Διαρθρώνεται σε τρεις υποενότητες, οι οποίες αφορούν στο **πλαίσιο και τους στόχους** του έργου, τη **μεθοδολογία και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης**, τα **αποτελέσματα και τις δράσεις διάχυσής τους**. Η τελευταία υποενότητα των αποτελεσμάτων/διάχυσης ενημερώνεται τακτικά, ακολουθώντας την εξέλιξη του έργου και περιλαμβάνει αναλυτικά: τις συμμετοχές/εισηγήσεις των μελών της ερευνητικής ομάδας σε **συνέδρια**, τη διοργάνωση ενός **workshop** με εκπροσώπους εργαζομένων/ επαγγελματιών των ΠΔΒ στο πλαίσιο του έργου και το **τελικό συνέδριο** του ερευνητικού έργου.



Εικόνα 7. Πλατφόρμα «Creative Labour»: Το Έργο LaPreSC

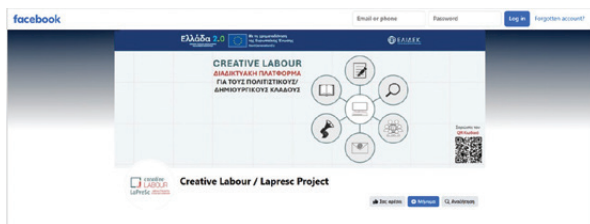
Εικόνα 8. Πλατφόρμα «Creative Labour»: Επικοινωνία

Επικοινωνία

Στόχος της ενότητας είναι η δημιουργία ενός ψηφιακού καναλιού που μπορεί να ενθαρρύνει την αλληλεπίδραση και την επικοινωνία μεταξύ των χρηστών και της ερευνητικής ομάδας. Για τον σκοπό αυτό, έχει δημιουργηθεί μια ειδική φόρμα επικοινωνίας.

Σελίδα Facebook

Παράλληλα με την ανάπτυξη της πλατφόρμας, δημιουργήθηκε ειδική σελίδα στο Facebook, με σκοπό τη διεύρυνση της προβολής και την καλλιέργεια μιας δυναμικής κοινότητας χρηστών και ενδιαφερομένων. Η σελίδα λειτουργεί υποστηρικτικά



Εικόνα 9. Σελίδα της πλατφόρμας «Creative Labour» στο Facebook (desktop/ mobile)

προς τον ιστότοπο, παρέχοντας έγκαιρη ενημέρωση για τις δράσεις και τις εξελίξεις του έργου και της πλατφόρμας, ενώ ταυτόχρονα διευκολύνει τη συλλογή ανατροφοδότησης από τους χρήστες μέσα από άμεσες και ανεπίσημες αλληλεπιδράσεις. Η σελίδα δημιουργήθηκε ώστε να καλύπτει τις ανάγκες τόσο των πρωτευόντων όσο και των δευτερευόντων χρηστών, ενισχύοντας τη συμμετοχή, την ορατότητα και τη διαδραστικότητα του συνολικού εγχειρήματος. Σκοπός της δημιουργίας

μιας σελίδας στο Facebook για το έργο είναι η περαιτέρω επικοινωνία των αποτελεσμάτων και η δικτύωση με τους ενδιαφερόμενους φορείς. Η σελίδα ενημερώνεται τακτικά με νέες αναρτήσεις για τα τρέχοντα γεγονότα και τα αποτελέσματα του έργου, γεγονός που συμβάλλει στην επίτευξη του στόχου της διάχυσης. Είναι ενδεικτικό ότι αναρτήσεις σχετικές με τη διάχυση των αποτελεσμάτων είχαν σημαντικό αντίκτυπο, προσελκύοντας νέους ενδιαφερόμενους.

Συζήτηση

Η μετάβαση στην κοινωνία της πληροφορίας και η ανάδειξη των ψηφιακών και δημιουργικών κλάδων ως βασικών πυλώνων της σύγχρονης οικονομίας επηρεάζει σε βάθος τη δομή των κοινωνικών και παραγωγικών συστημάτων. Οι αλλαγές αυτές, που επηρεάζουν τόσο τις διαρθρωτικές βάσεις όσο και τις πρακτικές της εργασίας, καταδεικνύουν τη διαρκή εξέλιξη των δυναμικών που συγκροτούν τη σύγχρονη οικονομία. Η ευρεία διάδοση των τεχνολογιών Web 2.0 και των κοινωνικών δικτύων αναδεικνύει τις πλατφόρμες ως καθοριστικούς παράγοντες στην οργάνωση και διαχείριση των κοινωνικών και οικονομικών σχέσεων. Αυτές οι πλατφόρμες, λειτουργώντας ως κόμβοι διασύνδεσης, διαμορφώνουν νέες κοινωνικές και οικονομικές μορφές, επιτρέποντας τη ροή της πληροφορίας και τη δημιουργία συλλογικών πρακτικών. Παράλληλα, το ψηφιακό περιβάλλον παρέχει το πλαίσιο για την ανάπτυξη της «ψηφιακής δημοκρατίας», ενισχύοντας τη συμμετοχή και την αλληλεπίδραση μεταξύ των κοινωνικών ομάδων.

Η αξιοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών αποτελεί κρίσιμο εργαλείο για την αναγνώριση και ανάδειξη των συνθηκών εργασίας, ιδίως στους τομείς των ΠΔΒ, όπου η επισφάλεια και η κοινωνικοοικονομική ευπάθεια των εργαζομένων παραμένουν θεμελιώδη ζητήματα. Το έργο LaPreSC επικεντρώνεται στην ανάλυση αυτών των συνθηκών μέσω μιας διεπιστημονικής προσέγγισης, με στόχο την εις βάθος κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι/ες και την προώθηση πολιτικών που ενισχύουν την κοινωνική συνοχή και τη βιώσιμη ανάπτυξη στον τομέα των ΠΔΒ. Η πλατφόρμα «Creative Labour» λειτουργεί ως διαδραστικός κόμβος, συνδέοντας τα ερευνητικά δεδομένα με την καθημερινή εμπειρία των εργαζομένων, ενισχύοντας την αλληλεπίδραση, τη συλλογική δράση και την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των κοινωνικών και επαγγελματικών ομάδων. Η ένταση των κοινωνικών και εργασιακών προκλήσεων στον τομέα των ΠΔΒ καθιστά αναγκαία τη συστηματική ανάλυση των διαδικασιών που οδηγούν στην κοινωνική και οικονομική απομόνωση των εργαζομένων. Μέσω της πλατφόρμας, επιδιώκεται η αποτύπωση αυτών των διαδικασιών και η ανάδειξη συλλογικών πρακτικών που συμβάλλουν στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και στην προστασία των εργαζομένων.

Δεδομένου ότι η πλατφόρμα θα παραμείνει ενεργή κατόπιν της περάτωσης του έργου, μελλοντικές σχετικές έρευνες μπορούν να συνεχίσουν να τροφοδοτούν με περιεχόμενο, καθώς και με βελτιωτικές σχεδιαστικές λύσεις, ενσωματώνοντας νέες ενότητες και εργαλεία για την υποστήριξη των εργαζομένων στις ΠΔΒ και των αντίστοιχων κοινοτήτων. Επιπλέον, η διεύρυνση της συνεργασίας με διεθνείς οργανισμούς και άλλες ερευνητικές πρωτοβουλίες μπορεί να ενισχύσει την παγκόσμια διάσταση των ευρημάτων του έργου και να προωθήσει την ανταλλαγή καλών πρακτικών, μέσω της συγκεκριμένης πλατφόρμας. Η βιωσιμότητα της πλατφόρμας συνδέεται

άρρηκτα με την ικανότητά της να συνεχίσει να καλύπτει τις ανάγκες των χρηστών και να προσαρμόζεται στις συνεχείς αλλαγές του τοπίου στους υπό μελέτη κλάδους. Η στρατηγική της βιωσιμότητας επικεντρώνεται στη συνεχή επικαιροποίηση του περιεχομένου και της ενίσχυσης της συμμετοχής των χρηστών. Η διαρκής εμπλοκή της κοινότητας, η τακτική ανατροφοδότηση και η ενσωμάτωση νέων ενοτήτων θα διασφαλίσουν τη σταθερότητα και τη μακροπρόθεσμη ανθεκτικότητα της πλατφόρμας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβούρης, Ν., Κατσάνος, Χ., Τσέλιος, Ν., και Μουστάκας, Κ. (2015) Εισαγωγή στην Αλληλεπίδραση Ανθρώπου-Υπολογιστή [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://dx.doi.org/10.57713/kallipos-598>
- Ametowobla, D. and Kirchner, S. (2022) "The organization of digital platforms: Architecture and interfaces in a partial organization perspective. Working Paper "Fachgebiet Digitalisierung der Arbeitswelt."" Berlin: Technische Universität Berlin.
- Carneiro, B. and 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.
- Castells, M. (1996) *The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishers.
- Flew, T. and Cunningham, S. (2010) "Creative industries after the first decade of debate." *The Information Society*, 26 (2): 113-123.
- Florida, R. (2012) *The Rise of Creative Class (Revisited)*. Basic Books.
- Fowler, T. and Hagar, D. (2013) "'Liking' Your Union: Unions and New Social Media during Election Campaigns." *Labor Studies Journal*, 38 (3): 201-228.
- Garrett, J.J. (2002) *The Elements of User Experience: User-Centered Design for the Web*. Peachpit Press.
- Geelan, T. and Hodder, A. (2017) "Enhancing transnational labour solidarity: the unfulfilled promise of the Internet and social media." *Industrial Relations Journal*, 48: 345-364.
- Han, S. (2010) "Theorizing New Media: Reflexivity, Knowledge, and the Web 2.0." *Sociological Inquiry*, 80 (2): 200-213.
- Hodder, A. and Houghton, D. (2020) "Unions, social media and young workers – evidence from the UK." *New Technology, Work and Employment*, 35 (1): 40-59.
- Lupton, D. (2013) *Digital Sociology*. Routledge.
- Percival, N. and Lee, D. (2020) "Get up, stand up? Theorizing mobilization in creative work." *Television & New Media*, 23 (2): 202-218.
- Van Dijck, J., Poell, T. and De Waal, M. (2018) *The Platform Society: Public Values in a Connective World*. Oxford: Oxford University Press.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Σύμφωνα με τον Duarte (2020), οι καλλιτέχνες δεν αντιμετωπίζουν μόνο την εργασιακή ανασφάλεια, αλλά και την οντολογική που σχετίζεται με τη φύση του δημιουργικού τους έργου. Ενώ η πρώτη μορφή σχετίζεται με τις επαγγελματικές συνθήκες (π.χ. υποαπασχόληση, χαμηλές αποδοχές, ελεύθερες συμβάσεις, παράλληλη απασχόληση), η δεύτερη αναφέρεται στην αναγνώριση και την αποδοχή του καλλιτεχνικού έργου. Συγκεκριμένα, η οντολογική επισφάλεια προκύπτει από την αβεβαιότητα σχετικά με την αξία και την αποδοχή του καλλιτεχνικού έργου, καθώς και από την κοινωνική πίεση για αναγνώριση, πρωτοτυπία, καινοτομία ή συμμόρφωση με τις κοινωνικές προσδοκίες και καλλιτεχνικές συμβάσεις.
2. Κάθε επαγγελματική κατηγορία περιλαμβάνει έναν αριθμό διαφορετικών επιμέρους ειδικοτήτων και αυτό διευκρινιζόταν στο ερωτηματολόγιο. Έτσι, στους δημιουργικούς συντελεστές συμπεριλαμβάνονται οι σκηνοθέτες, σκηνογράφοι, ενδυματολόγοι, κ.λπ., στους τεχνικούς οι φωτιστές, οι μηχανικοί ήχου, οι ηλεκτρολόγοι, οι μακιγιέρ, κ.ά. Παρόμοια, στους μουσικούς εκτός από τους ερμηνευτές περιλαμβάνονται οι συνθέτες, οι καθηγητές μουσικής, κ.λπ.
3. Η μεταβλητή του εισοδήματος έχει σταθμιστεί για πολύ ακραίες τιμές (π.χ. συνολικό εισόδημα 0€).
4. Οι απαντήσεις παρουσιάζουν τα άκρα μιας 6βάθμιας κλίμακας (από 0 έως 5), όπου το 0 σηματοδοτεί πάντοτε χαμηλότερα επίπεδα επισφάλειας. Για παράδειγμα, στην πρώτη ερώτηση, η απάντηση δίνεται με αριθμό που εκφράζει τη μεγαλύτερη εγγύτητα στην κατάσταση που ισχύει για το άτομο που απαντά. Έτσι, η απάντηση 0 σημαίνει ότι το άτομο εργάζεται κυρίως με πλήρες ωράριο και η απάντηση 5 ότι εργάζεται με ωράριο μερικής απασχόλησης, ενώ οι ενδιάμεσοι αριθμοί αντιπροσωπεύουν τις ενδιάμεσες καταστάσεις, πάντα κατά την εκτίμηση του ερωτώμενου.
5. Ο πίνακας παρουσιάζει τις στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών. Τα κελιά του πίνακα με τη διαγράμμιση, σημαίνουν ότι οι συσχετίσεις αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές (γι' αυτό και το λευκό χρώμα). Τα χρώματα δείχνουν πόσο έντονα θετικές ή αρνητικές είναι οι συσχετίσεις ανάμεσα στα ζεύγη των μεταβλητών. Έτσι, οι συσχετίσεις με πιο έντονο κοκκινωπό χρώμα δείχνουν πιο έντονες θετικές συσχετίσεις, δηλαδή πιο «στενές» θετικές σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών, ενώ με πιο έντονη μωβ απόχρωση παρουσιάζονται οι πιο «στενές» αρνητικές σχέσεις. Για παράδειγμα, οι περιορισμένες δυνατότητες συλλογικών διαπραγματεύσεων βρέθηκε ότι έχουν μέτρια αρνητική σχέση με την εμπιστοσύνη στους θεσμούς (-0,22), ενώ έχουν έντονα θετική σχέση με την ελλιπή προστασία των δικαιωμάτων (0,73). Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα που διαπιστώνουν περιορισμένες δυνατότητες συλλογικών διαπραγματεύσεων, πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι τα δικαιώματά τους δεν προστατεύονται επαρκώς και έχουν λιγότερη εμπιστοσύνη στους θεσμούς.
6. Όσες συγκρίσεις αναφέρονται μέσα στο κείμενο, βρέθηκε να έχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές.
7. Πριν από την ανάλυση αντιστοιχιών, επιβεβαιώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση των επαγγελματικών κατηγοριών με τα κυριότερα προβλήματα, πραγματοποιώντας έλεγχο ανεξαρτησίας: $\chi^2(40)=131,83, p<0,001$.
8. Εξετάζονται από κοινού στη βάση, κυρίως, των επαγγελματιών/κλάδων που εκπροσωπούνται από την πιο αντιπροσωπευτική ομοσπονδία του κλάδου στη χώρα (ΠΟΘΑ) αλλά και της μεγάλης κινητικότητας μεταξύ τους στο πλαίσιο της πολυαπασχόλησης/ πολυδραστηριότητας.
9. Στο κείμενο ρητή αναφορά γίνεται σε τρεις.
10. Μεταξύ των οποίων η τεχνική έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO 2023) για το μέλλον των καλλιτεχνικών/δημιουργικών κλάδων, η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2041/2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς και οι πρωτοβουλίες της ΕΕ για την καθιέρωση του Ευρωπαϊκού Καθεστώτος του Καλλιτέχνη [Πρόταση Ψηφίσματος Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου 2023/2051(INL) στο https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0304_EL.html] και για την ενίσχυση της διαπραγματευτικής δυνατότητας των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους (Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής 2022/C 374/02 στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/>).

11. Βλ. αναλυτικά στο Κεφάλαιο 4 στον παρόντα τόμο.
12. Οι άλλες δυο είναι η ΠΟΕΜ (βλ. Πίνακα 1) η οποία εκπροσωπεί μόνο μουσικούς και η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Κινηματογράφου Τηλεόρασης και Συναφών Κλάδων (ΠΟΕ-ΚΤ) η οποία φαίνεται αδρανής κυρίως λόγω της ψηφιοποίησης των προβολικών συστημάτων στους κινηματογράφους.
13. Βλ. παρακάτω ενότητα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ΣΣΕ/ΔΑ μέχρι το τέλος της οικονομικής κρίσης.
14. Για την ίδρυση του βλ. <https://www.902.gr/eidisi/ergazomenoi-symmahia/345584/me-maziki-syneleysi-ergazomenon-apofasistike-i-idrysi-neoy>
15. Για παράδειγμα οι ΣΣΕ της ΠΟΕΜ προέβλεπαν σταθερές αποδοχές ενώ του ΠΜΣ κλιμακωτές αποδοχές (υψηλότερες από της ΠΟΕΜ) ανάλογα με τον αριθμό των ημερών εργασίας.
16. ΣΣΕ συνάπτονταν και από την Πανελλήνια Ένωση Υπαλλήλων Κινηματογραφικών Επιχειρήσεων (ΠΕΥΚΕ), μέλος της ΠΟΕΚΤ, που σήμερα φαίνεται, επίσης, ανενεργή λόγω της ψηφιοποίησης της τεχνολογίας προβολής ταινιών.
17. Ενδεικτικός ως προς αυτό είναι ο Νόμος 4808/2021.
18. Για ολόκληρη την τοποθέτηση βλ. <https://potha.gr/2024/11/28>
19. Αναλυτικά η ανακοίνωση του ΣΕΗ για την πορεία των υπογραφών με μέλη της ΕΝΘΕΠΑ στο <https://www.facebook.com/story>
20. Η επίτευξη αυτού το ορίου επιβεβαιώνεται από το αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου και στη συνέχεια το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (ΑΣΕ) γνωμοδοτεί προς τον/την Υπουργό Εργασίας ό/η οποίος/α έχει τη δυνατότητα να καταστήσει δεσμευτική τη ρύθμιση για όλους τους εργοδότες στον συγκεκριμένο κλάδο/επάγγελμα. Η γνωμοδότηση, ωστόσο, πλέον λαμβάνει υπόψη της, μεταξύ άλλων, την αιτιολόγηση της αναγκαιότητας της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, ενώ από την επέκταση μπορούν να εξαιρεθούν οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα.
21. Βλ. ολόκληρη την ανακοίνωση στο <https://www.thetoc.gr/politismos/article>
22. Ανακοίνωση ΕΜΚΕΘΙ: «Ποιος φοβάται τα μικρά θέατρα;» (04/2024).
23. Η τότε ανακοίνωση της τωρινά διοικούσας παράταξης για το περιεχόμενο της ΣΣΕ στο <https://www.facebook.com/DemocraticUnityActors>
24. Βλ. πρόταση ΣΣΕ στο <https://sethea.gr/2023/03/>
25. Βλ. πρόταση ΣΣΕ στο <https://www.facebook.com/share/>
26. Βλ. πρόταση ΣΣΕ στο <https://pmu.gr/4973>
27. Βλ. ανακοίνωση συνάντησης στο <https://pamehellas.gr/somateio-ergazomenon-theama-akroama>
28. Η ανακοίνωση και η απόφαση διαθέσιμες στο <https://www.facebook.com/SeXwXo> και στο [15_MΔ_10.1.25_Πρόταση_Μεσολάβησης](https://www.facebook.com/SeXwXo)
29. Όπως τη Στέγη Ιδρύματος Ωνάση και το Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος που φιλοξενούν παραστάσεις.
30. Αν και η οδηγία εκδόθηκε το 2022, ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία μόλις το 2024 με τον Νόμο 5163/2024. Εν τω μεταξύ, το ποσοστό κάλυψης συνέχισε να μειώνεται: το 2023 μόνο 43 κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ ήταν σε ισχύ, καλύπτοντας περίπου το 31,6% του συνόλου των εργαζομένων (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ 2024). Καμία από αυτές δεν αφορούσε τους υπό μελέτη κλάδους.
31. Ολόκληρη η τοποθέτηση στο <https://potha.gr/2024/11/28>
32. Βλ. επιστολή σωματείων προς τον Αναπληρωτή Υπ. Οικονομικών στο <https://potha.gr/2022/01/15/>
33. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι προσπάθειες των αυτοαπασχολούμενων να οργανωθούν και να διαπραγματευτούν συλλογικά έχουν κριθεί παράνομες βάσει των κανόνων ανταγωνισμού σε επίπεδο ΕΕ (Rubiano 2013). Σε αυτό το πλαίσιο, οι πρόσφατες διαβουλεύσεις και πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ για την αυτοαπασχόληση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις εγείρουν το ερώτημα πότε οι δευτερες μπορούν να εξαιρεθούν από τη νομοθεσία περί ανταγωνισμού. Οι Rainone και Countouris (2021: 8) επισημαίνουν ότι ο μεμονωμένος αυτοαπασχολούμενος χωρίς υπαλλήλους που βασίζεται πρωτίστως στην προσωπική του εργασία για την παροχή των σχετικών υπηρεσιών «θα πρέπει να έχει το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης όποτε αυτό είναι απαραίτητο για να αποτρέψει το συμβαλλόμενο μέρος που βρίσκεται στην κυρίαρχη διαπραγματευτική θέση να συμπίεσει τους όρους εργασίας».

34. Βλ. ενδεικτικά Ν.1210/1981, Ν.1296/1982, Ν. 1597/1986.
35. Βλ. επιστολή ΠΟΘΑ σε Υπουργό Εργασίας στο <https://potha.gr/2025/02/25/>
36. Βλ. αναλυτικά στο Κεφάλαιο 12 στον παρόντα τόμο.
37. Βλ. ΓΕΜΗ στο <https://statistics.businessportal.gr/status-changes/balances>
38. Αξίζει να αναφερθεί ότι το Πλαίσιο αυτό ρυθμίζει τους όρους εργασίας και συνεργασίας και μεταξύ των μελών του ΣΕΧΩΧΟ λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα του σωματείου, μέλη του οποίου ενδέχεται να εργάζονται με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας και παράλληλα να δι-ατηρούν και ΑΜΚΕ. Βλ. ιστοσελίδα σωματείου στο [ΠΛΑΙΣΙΟ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ](#).
39. Με ορισμένα σωματεία διεξήχθησαν δύο συνεντεύξεις.
40. Βλ. Κεφάλαιο 12 στον παρόντα τόμο.
41. Η Dean (2012: 919) αναφέρεται σε ένα περιστατικό που συνέβη σε μια συνάντηση συνδι-κάτων στην Αυστραλία, όπου ο εκπρόσωπος του συνδικάτου μεταλλωρύχων υποδέχτηκε την αντιπροσωπεία του σωματείου ηθοποιών (Equity) με τη φράση «*Na τους, έρχονται και οι νε-ραιδάνθρωποι!*».
42. Το καθεστώς του «αυτοαπασχολούμενου χωρίς υπαλλήλους», το γνωστό μπλοκ παροχής υπηρεσιών, είναι σύνηθες στους καλλιτεχνικούς συντελεστές και κατοχυρώνεται νομικά από τις αρχές της δεκαετίας του '80.
43. Να σημειωθεί ότι οι αυτοαπασχολούμενοι στους πολιτιστικούς/δημιουργικούς κλάδους, δεν επωφελούνται της αυτονομίας που χαρακτηρίζει την αυτοαπασχόληση (Bureau and Corsani 2018) και η εργασία τους διαφέρει από τις «παραδοσιακές» μορφές αυτοαπασχόλησης (Jansen and Sluiter 2019) ως προς τον βαθμό της θεσμικής τους προστασίας και της δυνατότητάς τους να ελέγχουν την εργασιακή διαδικασία.
44. Πανελλήνιο Σωματείο Ιδιωτικών Αναγνωρισμένων Μουσικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΠΑΣΙΑΜΕΙ).
45. Η χαρτογράφηση των εργαζομένων/επαγγελματιών στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-α-κρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα στην Ελλάδα παραμένει ελλιπής, κυρίως λόγω του ση-μαντικού βαθμού πολυαπασχόλησης, της αδήλωτης εργασίας και των συχνών αναντιστοιχιών μεταξύ της επίσημα δηλωμένης και της πραγματικής επαγγελματικής δραστηριότητας. Η συ-στηματική καταγραφή των εργαζομένων/επαγγελματιών στους πολιτιστικούς και δημιουργι-κούς κλάδους επιχειρήθηκε για πρώτη φορά στον απόηχο της πανδημίας και των πρωτοβου-λιών της ΕΕ, με τον Νόμο 5039/2023 που προβλέπει τη σύσταση ενός Μητρώου Απασχολού-μενων στον Πολιτισμό (ΜΑΠ).
46. Βάσει αριθμού εγγεγραμμένων, ταμειακώς τακτοποιημένων, ψηφισάντων στις εκλογές, κ.ά.
47. Βλ. διημερίδες για το «Δημόσιο Πανεπιστήμιο Χορού» (2022) και για το «Πανεπιστήμιο Πα-ραστατικών Τεχνών προ των πυλών» (2024).
48. Βλ. διαδικτυακή συζήτηση για την «ορατή κι αόρατη βία στην εκπαίδευση και την εργασία του χορού» (2021).
49. Παραδείγματα είναι το Σωματείο Θεάτρου Σκιών (Συνέντευξη, 04/2024) που αξιοποιεί πέ-ραν των παραδοσιακών μέσων επικοινωνίας με τα μέλη και της έκδοσης περιοδικού, δράσεις ορατότητας όπως το Φεστιβάλ Κουκλοθεάτρου ή Θεάτρου Σκιών Βορείου Ελλάδας, καθώς και το ΣΕΠΑΦΙ με τις «Ημέρες Αφήγησης» ή τις εκδηλώσεις για την Παγκόσμια Ημέρα Αφήγησης.
50. Βλ. <https://youtu.be/Y-CwJKBi3-c?si=gHIZ-xN1hFwW9WR0>
51. Βλ. ημερίδα «Η μουσική ως εργασιακό αντικείμενο» (2024).
52. Βλ. <https://smve.gr/antiwar-2022/>
53. Βλ. Κεφάλαιο 12 στον παρόντα τόμο.
54. Όπως το αίτημα της ΕΤΕΚΤ-ΟΤ (Συνέντευξη, 03/2024) προς το Υπουργείο Παιδείας για την πιλοτική δημιουργία ενός ΙΕΚ Κινηματογράφου και Τηλεόρασης, που θα στελεχωνόταν με τη βοήθεια του σωματείου.
55. Βλ. <https://stazoe.gr/article/83/Synaylia-allhleggyhs-13-02-20.html> και <https://youtu.be/Ecl8fxA-GXs?si=SSFt2h53i4grfA6D>
56. Βλ. <https://www.tch.gr/default.aspx?lang=el-GR&page=80&newsid=437>
57. Βλ. [ιστοσελίδα ΣΕΧΩΧΟ](#)
58. Βλ. Κεφάλαια 3, 9, 11 και 12 στον παρόντα τόμο.
59. Αν και η ερμηνεία τους προϋποθέτει μια σε βάθος γνώση της εργατικής, κοινωνικοασφα-λιστικής και φορολογικής νομοθεσίας, εδώ έμφαση δίνεται, κυρίως, στον τρόπο με τον οποίο

αυτά προσλαμβάνονται από τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και κατ' επέκταση από τους ίδιους τους/τις εργαζόμενους/ες.

60. Σύμφωνα με στοιχεία του ΕΦΚΑ, από τους 584 εργαζόμενους/ες σε πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους που ερευνήθηκαν κατά τη διάρκεια επιτόπιων ελέγχων το 2023, το 5,1% βρέθηκε να βρίσκεται σε κατάσταση (πλήρους) αδήλωτης εργασίας. Ωστόσο, πρόσθετες, και πιο ενδελεχείς επιθεωρήσεις σε 1.165 εργαζόμενους/ες, έδειξαν ότι το 35,6% βρισκόταν σε κατάσταση μερικούς/ατελούς δηλωμένης εργασίας (Hauben, et al. 2024).

61. Για τις επιπτώσεις της μη αναγνώρισης της πρόβας ως εργάσιμου χρόνου και στο θεσμικό επίπεδο βλ. κεφάλαιο 6 στον παρόντα τόμο.

62. Άρθρο 111, Νόμος 5039/2023.

63. Βλ. σύσταση σε εργοδότες από την Επιθεώρηση Εργασίας <https://www.hli.gov.gr/dimosiefseis/deltia-typou/epitheorisi-ergasia-exartimeni-ergasia-i-symmetochi-se-kallitechnikes-proves/>

64. Βλ. ενδεικτικά <https://tinyurl.com/ytsctzj> και <https://tinyurl.com/xxwwhtwv>

65. <https://tinyurl.com/4wwjrfj4>

66. <https://tinyurl.com/3j7wwbsm>

67. Δελτίο τύπου-τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας σε προτεραιότητα – ΠΟΘΑ

68. Βλ. ανακοίνωση κινητοποίησης <https://tinyurl.com/bdd7eudj>

69. Βλ. ορισμό <https://oasi.inegsee.gr/articles/occupation-outline>

70. <https://oasi.inegsee.gr/occupations/835>

71. <https://oasi.inegsee.gr/occupations/830>

72. Βλ. μεταξύ άλλων Cottrell (2004) για τη Βρετανία, Scharff (2018) για τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, Ballosso-Bardin (2016) για τη Μαγιόρκα, Moissala (2013) για το Νεπάλ, Packman (2023) για τη Βραζιλία, και Ottosson (2009) για την Αυστραλία.

73. Βλ. ενδεικτικά <https://smve.gr/katastatiko/>. Επιπλέον, αν και δεν απαιτείται πλέον άδεια εργασίας για τις/τους μουσικούς, η σχετική νομοθεσία παραμένει σε ισχύ και, σε σπάνιες περιπτώσεις, μπορεί ακόμη να ζητηθεί. Η άδεια αυτή, όταν απαιτείται, εκδίδεται από τα κατά τόπους αστυνομικά τμήματα και είναι ανάλογη με την άδεια που προβλέπεται για εργαζόμενους/ες σε χώρους εστίασης, γεγονός που αναδεικνύει την παραδοσιακή προσέγγιση του νομοθέτη στην τυποποίηση της μουσικής εργασίας παρά τις σύγχρονες μετατοπίσεις και την πολυπλοκότητα του επαγγέλματος.

74. Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει και η «Χαρτογράφηση της κοινότητας των μουσικών που δραστηριοποιούνται στο χώρο του λαϊκού πολιτισμού», που εκπονήθηκε το 2020-21 από την ομάδα μελέτης του artaliko.gr με 1112 συμμετέχοντες. Αποτελέσματα και αναλύσεις είναι διαθέσιμα διαδικτυακά στο research.artaliko.gr

75. Προφανώς το υλικό που έχουμε στη διάθεσή μας είναι εξαιρετικά μεγάλο, με μεγάλο πλούτο νοημάτων και επιμέρους δεδομένων, και η παρούσα αξιοποίησή του δεν μπορεί παρά να είναι μερική.

76. Η ελληνική δημοφιλής μουσική βιομηχανία περιλαμβάνει κυρίως τα είδη λαϊκό [αστικό-λαϊκό], έντεχνο, λαϊκό-ποπ, καθώς και το παραδοσιακό-δημοτικό. Βέβαια υπάρχουν σημαντικές διασταυρώσεις μεταξύ αυτών των κυρίαρχων μουσικών σκηνών, καθώς και μεταξύ αυτών και «άλλων» μάλλον «περιφερειακών» (ροκ, ποπ, τζαζ, world music, κ.λπ.,) για διάφορους λόγους. Ο σημαντικότερος είναι ότι οι μουσικοί που συνδέονται με αυτές τις μικροσκοπικές εργάζονται στην ελληνική δημοφιλή μουσική βιομηχανία, για να εξασφαλίσουν τα προς το ζην ως session μουσικοί (Tsioulakis 2011, 2013, 2021, Βάββα 2020).

77. Η έρευνα της Θεοδοσίου αφορά Ρομά/Γύφτους μουσικούς και τις μουσικές πρακτικές τους στην ελληνο-αλβανική μεθόριο (Theodosiou 2011, Θεοδοσίου 2009). Ο Γιάννης Τσιουλάκης έχει εστιάσει στη μουσική εργασία στο αστικό περιβάλλον της Αθήνας, από το 2008 μέχρι σήμερα (Tsioulakis 2011, 2021, 2022a, 2022b)

78. Για μια πιο αναλυτική παρουσίαση των λόγων που καθυστέρησε η μελέτη της μουσικής πρακτικής και επιτέλεσης υπό το πρίσμα της εργασίας βλ. Tsioulakis (2021) και Abfalter and Reitsamer (2022)

79. Για μια πιο ενδελεχή επισκόπηση της βιβλιογραφίας περί εργασίας στις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες βλ. το Κεφάλαιο 1 αυτού του τόμου. Βλ. επίσης το Κεφάλαιο 10 για μία

θεωρητική και βιβλιογραφική ανάλυση σχετικά με τα φαινόμενα της επισφάλειας, της χρονικότητας, και της νεοφιλελεύθερης κυβερνητικότητας στο μουσικό κλάδο.

80. Είναι ενδιαφέρον ότι σε αρκετές εθνομουσικολογικές μελέτες για τους Ρομά μουσικούς των Βαλκανίων έχουμε σημαντικές πληροφορίες για τις οικονομικές πτυχές της επαγγελματικής μουσικής. Για παράδειγμα ο Pettan (1996) ήταν ο πρώτος μελετητής που τους παρουσιάζει ως παρόχους μουσικών υπηρεσιών που επενδύουν το χρόνο και τις δεξιότητές τους για να ικανοποιήσουν το κοινό και να αποκομίσουν κέρδος.

81. Για μια αναφορά του θεσμικού τοπίου πολιτιστικής πολιτικής στον τομέα της κλασικής μουσικής βλ. Roulakis (2020). Για τον τομέα των παραστατικών τεχνών και ειδικά του έντεχνου χορού δες Zervou (2022).

82. Είναι ενδιαφέρον να κατανοήσει κανείς το πώς η έννοια του *gig* που ξεκίνησε ήδη από τη δεκαετία του 1920 από μουσικούς προκειμένου να περιγράψει μια μεμονωμένη εμφάνιση, από τη δεκαετία του 2000 αρχίζει να χρησιμοποιείται ευρύτερα για να περιγράψει ευέλικτες, προσωρινές και επισφαλείς μορφές εργασίας: freelancing, συμβάσεις έργου, δουλειά μέσω πλατφορμών.

83. Βλ. Κεφάλαιο 3 στον παρόντα τόμο.

84. Το 1982 ήταν η πρώτη ΣΣΕ της ΕΤΕ με την ΕΡΤ και ήταν διάρκειας αορίστου χρόνου. Στους μουσικούς η πρώτη ΣΣΕ ήταν το 1997.

85. Σημαντική εξέλιξη προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η νομοθετική ρύθμιση για τους μουσικούς του δρόμου στην οποία πρωτοστάτησε ο ΣΜΒΕ (2017).

86. Σύμφωνα με τη Melissa Gregg, (2011), οι σύγχρονοι δημιουργοί εργάζονται μέσα σε μια κουλτούρα μόνιμης διαθεσιμότητας και παραγωγικής αυτοπειθάρχησης, όπου η αδράνεια ισοδυναμεί με επαγγελματική αποτυχία. Η παραμικρή απόσυρση από τη σκηνή ή τη «ροή» του επαγγέλματος βιώνεται ως απειλή για την επαγγελματική ύπαρξη. Όπως έχουν αναδείξει, εξάλλου, οι Gross και Musgrave (2020) το επάγγελμα του μουσικού βρίθκει με παραδείγματα επιδεινωμένης ψυχικής και φυσικής υγείας, ως αποτέλεσμα της επισφαλειοποίησης της εργασίας.

87. Βλ. επίσης το Κεφάλαιο 11 στον παρόντα τόμο.

88. Για μια αναλυτική παρουσίαση των συνεπειών της εισόδου της ΤΝ στο μουσικό οικοσύστημα, βλ. Κεφάλαιο 11 στον παρόντα τόμο.

89. Οι συμμετέχοντες εξάλλου στο focus group για τα Συγγενικά Δικαιώματα (07/2024) συμφώνησαν ότι η πρόοδος της ψηφιακής τεχνολογίας και οι μεταβολές των καταναλωτικών προτύπων δημιουργούν πρόσθετες προκλήσεις για τη διατήρηση του νομικού πλαισίου και τη διασφάλιση των συγγενικών δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτών των εξελίξεων, ο πολλαπλασιασμός των τεχνολογιών streaming κάνουν ακόμη πιο πρόδηλη την έλλειψη κατάλληλων νομικών πλαισίων για τη ρύθμιση της απονομής συγγενικών δικαιωμάτων εκτός του πλαισίου της προγραμματισμένης μετάδοσης (δηλαδή της παραδοσιακής τηλεοπτικής μετάδοσης, των κινηματογράφων, του ραδιοφώνου κ.λπ.). Επιπλέον, η εμφάνιση της τεχνητής νοημοσύνης παρουσιάζει προκλήσεις που δεν έχουν αντιμετωπιστεί νομικά, συμπεριλαμβανομένης της κυριότητας της φωνής, της εικόνας και των καινοτομιών των επαγγελματιών.

90. Βλ. Κεφάλαιο 1 του τόμου.

91. Η διεθνής βιβλιογραφία για τις ΠΔΒ είναι κι εδώ ενδεικτική, με πληθώρα αναλύσεων που αναδεικνύει το ρόλο του προσωπικού και οικογενειακού οικονομικού και κοινωνικού κεφαλαίου στην ικανότητα του ατόμου να ακολουθήσει μία καριέρα στους δημιουργικούς κλάδους (Christopherson 2009, Eikhof and Warhurst 2013, Randle, Forson and Calveley 2015). Ως αποτέλεσμα, οι ΠΔΒ διακονούν ανισότητες σχετικές με την κοινωνική τάξη, την εθνότητα και το φύλο, παράγοντες που συντελούν άμεσα στην απόκτηση και διατήρηση κεφαλαίου (Bull 2019, O'Brien et al. 2016).

92. Για την ακριβέστερη καταγραφή, ωστόσο, των ηθοποιών, το ΣΕΗ (Συνέντευξη 01/2024) έχει ζητήσει τη συνδρομή των αρμόδιων υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας.

93. Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία

94. Βλ. Κεφάλαιο 3 στον παρόντα τόμο.

95. Ανάλυση περιεχομένου ΣΣΕ σε Εθνικό Θέατρο και Κρατικό Βορείου Ελλάδος

96. Αν και η έρευνα διεξήχθη μετά την ψήφιση του Ν.5039 που αναγνωρίζει τον χρόνο διεξαγωγής των προβών ως εξαρτημένη εργασία, στις συνεντεύξεις δεν υπήρξαν αναφορές στην εφαρμογή του.

97. Βλ. Κεφάλαιο 4 στον παρόντα τόμο.

98. Με τον όρο «στα παρασκήνια» εννοούνται οι εργαζόμενοι/ες στο θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα, οι οποίοι/ες απασχολούνται πίσω από τη σκηνή ή τις κάμερες αντίστοιχα.

99. Βλ. <https://education.ec.europa.eu/education-levels>

100. Στο σημείο αυτό θα ήθελα να εκφράσω ένα ειλικρινές ευχαριστώ στον Γεώργιο Σ. Αμπόνη, Δικηγόρο, απόφοιτο Π.Μ.Σ. Αναβαθμισμένες Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Σπουδές Δ.Π.Θ. για την επιμέλεια και τη βοήθεια κατά τη δημοσίευση αυτής της μελέτης.

101. Βλ. άρθρο 27 του ν. 576/1977 (Α' 102).

102. Βλ. άρθρο 25 παρ. 2 του ν. 576/1977.

103. Βλ. άρθρα 24-27 του ν. 576/1977.

104. Βλ. άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 1404/1983.

105. Εκτός από τον όρο της «ανωτέρας» εκπαίδευσης, που αποτελεί αυτοτελή συνταγματικό όρο, λόγω του άρθρου 16 παρ. 7 του Συντάγματος, οι εν λόγω σχολές χαρακτηρίζονταν, επίσης, ως ανήκουσες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (βλ. ενδεικτικά το άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 1404/1983 περί της καταργήσεως των ΚΑΤΕΕ και της ιδρύσεως των ΤΕΙ). Η ratio αυτής της επιλογής εύλογα αναβρίσκεται στο ότι τα εν λόγω ιδρύματα, αν και μη ανήκοντα στην ανώτατη εκπαίδευση, αποτελούν μορφή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κείνται πέραν και ανώτερα της μέσης ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Δέον να αναφερθεί, όμως, ότι η αναφορά αυτή τίθεται στον νόμο εκ περισσού, καθώς η χρήση και μόνο του συνταγματικού όρου «ανωτέρα» είναι αρκετή.

106. Όπως έγινε δεκτό (βλ. ΣτΕ 1290/2003, επταμ., σκ. 11), δυνάμει της διατάξεως του άρθρου 1 του ν. 2916/2001, με την οποία επήλθε η κατάργηση των ανωτέρων επαγγελματικών σχολών και ταυτοχρόνως η ίδρυση ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, ο νομοθέτης ενήργησε εντός του πλαισίου των διατάξεων του άρθρου 16 του Συντάγματος περί ανωτάτης εκπαίδευσης· ενώ, όπως δέχτηκε στην ως άνω απόφαση του το ΣτΕ, οι οικείες ρυθμίσεις δεν προσκρούουν στη συνταγματικώς προβλεπόμενη διάκριση μεταξύ ανωτάτης και ανώτερης επαγγελματικής εκπαίδευσης.

107. Βλ. ΣτΕ. 548/2016 (σκέψη 13) όπου αναφέρεται ότι ο ν. 2916/2001, δεν εξομοίωσε τα επαγγελματικά δικαιώματα των πτυχιούχων ΤΕΙ με αυτά των πτυχιούχων ΑΕΙ.

108. Όπως κρίθηκε με την ΟΛΣΤΕ 479/2018., η ανώτατη εκπαίδευση περιέλαβε πλέον δύο τομείς, τον πανεπιστημιακό, στον οποίο υπήχθη το σύνολο των λειτουργούντων, κατά τον χρόνο ενάρξεως ισχύος του νόμου 2916/2001, ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, και τον τεχνολογικό, στον οποίο υπήχθησαν, μεταξύ άλλων, τα ΤΕΙ. Επίσης, βλ. σκέψη 3 ΣτΕ 4880/2012.

109. Το ανωτέρω επιβεβαιώθηκε και από την ΟΛΣΤΕ 678/2005.

110. Βλ. ΣτΕ 211/2006.

111. Βλ. σχετικώς και ΣτΕ. 3834/1986.

112. Αξιο μνείας κρίνεται το γεγονός ότι κρατικές σχολές ανώτερης καλλιτεχνικής εκπαίδευσης ιδρύθηκαν πρώτη φορά με τον ανωτέρω Νόμο. Έως τότε, οι σχολές καλλιτεχνικών και θεατρικών σπουδών ήταν μόνο ιδιωτικές. Για το λόγο αυτό, άλλωστε, ο νομοθέτης όρισε με το άρθρ. 27 παρ. 5 του ν. 1158/1981 τη δυνατότητα αναγνώρισης ισοτιμίας των απονεμηθέντων τίτλων σπουδών που χορήγησαν οι ιδιωτικές σχολές με τους αντίστοιχους τίτλους που θα χορηγούσαν στο εξής οι κρατικές σχολές.

113. Βλ. σκέψη 19 ΣτΕ 7181/2024.

114. Ημέρα κατά την οποία ολοκληρώθηκε η κατάργηση των προγραμμάτων σπουδών και επήλθε η ένταξη των Τ.Ε.Ι στην «Ανώτατη Εκπαίδευση».

115. Βλ. άρθρο 71 παρ. 5 του ν. 1566/1985 και Υπ. Απόφαση Ε5/3191/23.7.90, ΦΕΚ 466/τ.Β' /23.7.90.

116. ΠΔ 85/2022 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε φορείς του Δημοσίου (Προσαντολογιο-Κλαδολόγιο)». Το εν λόγω ΠΔ αντικατέστησε το ΠΔ 50/2001 βάσει του οποίου ρυθμιζόταν ο «Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα».

117. Βλ. 1^ο άρθρο του ΠΔ 85/2022.

118. «1. Θέσεις της κατηγορίας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) είναι εκείνες για τις οποίες, ως τυπικό προσόν διορισμού ή πρόσληψης ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα τμήματος ή σχολής τεχνολογικού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης ή Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος της ημεδαπής ή ισότιμος τίτλος αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της ημεδαπής ή της αλλοδαπής».

119. «1. Θέσεις της κατηγορίας Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) είναι εκείνες για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ή πρόσληψης ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα ή απολυτήριο τίτλος δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμος τίτλος αντίστοιχης ειδικότητας εκπαιδευτικών δομών της αλλοδαπής».

120. Παράρτημα Α, Πίνακας 3: Κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσεως ΔΕ του Παραρτήματος Α': «Προσωντολόγιο-Κλαδολόγιο» (σελ. 7608 του ΠΔ 85/2022).

121. Εκτός εάν ήθελε υποτεθεί, παραδόξως, ότι στην έννοια, «πτυχίο Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος» εννοείται «πτυχίο» μη εξισωθέν προς Ανώτατης Εκπαίδευσης και, άρα, ακόμη εντασσόμενο στην έννοια της «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως». Και τούτο, όμως, θα σήμαινε ότι ένα τμήμα της «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» (παλαιά πτυχία ΚΑΤΕΕ και ΤΕΙ) εμπίπτει στην κατηγορία ΤΕ, από την οποία εκπίπτει το σύνολο των λοιπών πτυχίων της «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως».

122.

(α) υπόλληλοι κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαιδεύσεως (ΠΕ),

(β) υπόλληλοι κατηγορίας Τεχνολογικής Εκπαιδεύσεως (ΤΕ),

(γ) υπόλληλοι κατηγορίας Δευτεροβάθμιας Εκπαιδεύσεως (ΔΕ),

(δ) υπόλληλοι κατηγορίας Υποχρεωτικής Εκπαιδεύσεως (ΥΕ).

123.

(α) της Ανώτατης εκπαίδευσεως που αντιστοιχούσε στην κατηγορία ΠΕ (απόφοιτοι Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων),

(β) της Ανωτέρας εκπαίδευσεως που αντιστοιχούσε στην κατηγορία ΤΕ (απόφοιτοι σχολών Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως),

(γ) της Μέσης εκπαίδευσεως που αντιστοιχούσε στην κατηγορία ΔΕ (απόφοιτοι Λυκείου και προηγουμένως απόφοιτοι εξατάξιου Γυμνασίου),

(δ) της Στοιχειώδους εκπαίδευσεως που αντιστοιχούσε στην κατηγορία ΥΕ (πλέον απόφοιτοι Γυμνασίου και προηγουμένως απόφοιτοι Δημοτικού).

124. Βλ. τη χαρακτηριστική αναφορά του τότε βουλευτή Α. Παπανδρέου στη συζήτηση που αφορούσε το υπό διαμόρφωση άρθρο 16 παρ. 7 του Συντάγματος του 1975, σε: Επίσημα Πρακτικά Βουλής, σελ. 496. Η εν λόγω αναφορά είχε ως εξής: «[...] Γενικότερα είναι καλόν να γίνεται η διάκρισις -όπως είπε και ο κύριος Παπανούτσος- ανάμεσα σε Στοιχειώδη, Μέση, Ανωτέρα και Ανωτάτη. Είναι καθιερωμένες τώρα αυτές οι έννοιες διεθνώς. Και θα πρέπει η Ανωτέρα να έχη σαφή θέση στο Σύνταγμα και να προβλέπεται και δική της προστασία [...]».

125. Εξηγήσιμο, μιν, εξαιτίας του ότι, μέχρι το 2003, η πλειονότητα των αποφοίτων σχολών «Ανωτέρας Εκπαιδεύσεως» προερχόταν από τα (πρώην) ΚΑΤΕΕ και (αργότερα) ΤΕΙ, παραπλανητικό, δε, διότι η εν λόγω κατηγορία καταλάμβανε και μη (κατά κυριολεξία) τεχνολογικά αντικείμενα εκπαίδευσεως. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι Καλλιτεχνικές Σπουδές.

126. Το στοιχείο αυτό φαίνεται ότι αποτέλεσε το κινητήριο αίτιο (*causa impulsiva*) της αντιφατικής και εν τοις πράγμασι άσκοπης διαδικασίας «αναγνώρισης της ισοτιμίας» των πτυχίων των Ανώτερων Δημοσίων και Ιδιωτικών Καλλιτεχνικών Σχολών προς τα πτυχία των ΤΕΙ, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο και τα τελευταία χαρακτηρίζονταν ως πτυχία «Ανωτέρας Εκπαιδύσεως». Ωστόσο, με την ΣτΕ 1781/2024, κρίθηκε ότι η αναβάθμιση των ΤΕΙ δεν επέδρασε στο χαρακτήρα των Σχολών Καλλιτεχνικής Εκπαίδευσης ως ανώτερων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, ούτε μετέβαλε το περιεχόμενο ή τον σκοπό της ειδικής αυτής εκπαίδευσης που παρέχεται από τις εν λόγω Σχολές (σκέψη 19).

127. Παλαιότερα ο χαρακτήρας της «ενδιάμεσης» κατηγορίας εξυπηρετούνταν από την κατηγορία της Τεχνολογικής Εκπαιδύσεως (ΤΕ) και δη δια της υπαγωγής των αποφοίτων των Ανωτέρων Δραματικών Σχολών στον κλάδο ΤΕ Θεάτρου ή συναφών κατ' όνομα κλάδων.

128. ΚΥΑ με αριθμό Φύλλου 3196/2018.

129. Βλ. σκέψεις 7 έως 10 της ΣτΕ 922/2023 Επτ. Συνθ.

130. Βλ. σκέψη 16 όπως παραπάνω.

131. Αιτούντες την ακύρωση υπήρξαν τόσο Ανώτερες Δραματικές Σχολές από όλη την επικράτεια, όσο και φυσικά πρόσωπα.

132. Σκέψη 21 της ΣτΕ 1781/2024.

133. Βλ. σκέψη 19 ΣτΕ 1781/2024 και ΣτΕ 922/2023 σκέψη 18.

134. Βλ. σκέψη 19 ΣτΕ 1781/2024.

135. Το άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος προβλέπει ότι οι προσλήψεις στον δημόσιο τομέα πρέπει να διενεργούνται με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία πρέπει να σχετίζονται άμεσα με τις λειτουργικές απαιτήσεις της προς πλήρωση θέσης.

136. Βλ. σκέψη 21 της ΣτΕ 1781/2024.

137. Η βιβλιογραφία για τη βιογραφική προσέγγιση ως πολύπλευρο πεδίο ερευνητικής δραστηριότητας που εμπεριέχει μια ποικιλία μεθοδολογικών εργαλείων είναι εκτενής. Με την κατάθεση της παρούσας προβληματικής η συμβολή μας δεν φιλοδοξεί να κινηθεί, ωστόσο, σε μεθοδολογικό επίπεδο. Εκκινώντας από το ενδιαφέρον μας για τη βιώματική εμπλοκή των υποκειμένων της έρευνάς μας με άξονα την καλλιτεχνική τους δράση, τις ερμηνείες και τον προσανατολισμό της δράσης αυτής, αλλά και τις μετατοπίσεις τους στον κοινωνικό χώρο, η προσέγγισή μας εδώ εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο η βιογραφική αφήγηση μπορεί να μας δια φωτίσει ως προς την εμπειρία της χρονικότητας στη μουσική εργασία. Αυτή η προσέγγιση, φυσικά, περιλαμβάνει τόσο μεθοδολογικά διλήμματα όσο και αναλυτικές τεχνικές, αλλά αυτές οι συνιστώσες δε μπορούν να καλυφθούν από το παρόν κείμενο. Για μια πολύ ενδιαφέρουσα μελέτη που εστιάζει στο ρόλο της βιογραφίας σε έναν ταχύρρυθμο μεταλλασσόμενο εργασιακό κόσμο βλ. Tsiolis and Siouti (2023).

138. Για μία επισκόπηση της πρώιμης βιβλιογραφίας περί μουσικού επαγγελματισμού, βλ. Tsioulakis (2021: 28-30) και τη σχετική συζήτηση στο Κεφάλαιο 5 του παρόντος τόμου.

139. Όπως εξηγεί ο κοινωνιολόγος της μουσικής Andy Bennett (2018: 134-135), η εμφάνιση και κανονικοποίηση της DIY καριέρας στις μουσικές σκηνές ξεκινά με το punk στη δεκαετία του 1970 ως πολιτικό-αισθητικό δημιουργικό μοντέλο διαζευγμένο από τις απαιτήσεις της εμπορικής βιομηχανίας.

140. Βλ. ενδεικτικά Παπαγρηγορίου (2016), Poulakis (2020).

141. Για μία πιο ενδελεχή ανάλυση των τύπων εργασίας που εμπλέκονται στην ανάπτυξη μίας μουσικής σταδιοδρομίας, με αναφορές στη σχετική βιβλιογραφία, βλ. Κεφάλαιο 5 του τόμου. Βλ. επίσης Kallimporoulou and Theodosiou (υπό δημοσίευση).

142. Τεχνητή νοημοσύνη - Βικιπαίδεια

143. <https://www.theoverview.art/boris-eldagsen-ai-images-interview/>

144. <https://www.cnn.gr/kosmos/story/401303/i-vravevmeni-syggrafeas-rie-kountan-paradexetai-oti-to-chatgpt-egrapse-meros-tou-vivliou-tis>

145. https://seosandwitch.com/ai-in-music-stats/?utm_source=chatgpt.com

146. https://simplebeen.com/ai-music-statistics/?utm_source=chatgpt.com

147. <https://www.alphansotech.com/blog/music-streaming-landscape-how-many-music-streaming-services-are-there/>

148. <https://explodingtopics.com/blog/music-streaming-stats>

149. <https://www.musicbusinessworldwide.com/the-risks-of-ai-to-music-streaming-services-according-to-tencent-music-entertainment/>

150. <https://aimresearch.co/market-industry/the-future-of-music-is-in-ai-thanks-to-spotify>

151. Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 2024, για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

152. Οι αλγόριθμοι είναι το θεμέλιο της ΤΝ. Είναι ειδικευμένοι βαθμιδωτοί οδηγοί ή διαδικασίες, που ακολουθούνται για την επίλυση ενός προβλήματος ή για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας. Οι αλγόριθμοι είναι τα εργαλεία που επιτρέπουν στους υπολογιστές να μαθαίνουν, να αποφασίζουν και να προβλέπουν.

153. https://simplebeen.com/ai-music-statistics/?utm_source=chatgpt.com

154. <https://newsroom-deezer.com/2025/04/deezer-reveals-18-of-all-new-music-uploaded-to-streaming-is-fully-ai-generated/>

155. <https://jtip.law.northwestern.edu/2025/01/30/copyright-issues-raised-by-the-technology-of-deepfakes/>

156. <https://www.musicbusinessworldwide.com/the-risks-of-ai-to-music-streaming-services-according-to-tencent-music-entertainment/>

157. <https://towardsdatascience.com/audio-diffusion-generative-musics-secret-sauce-f625d0aca800/>

158. Σύμφωνα με μία από τις πλατφόρμες μουσικής TN, την boomy, οι χρήστες της έχουν μέχρι στιγμής «δημιουργήσει» 21.398.061 νέα κομμάτια. <https://boomy.com/>
159. <https://www.musicbusinessworldwide.com/there-are-now-120000-new-tracks-hitting-music-streaming-services-each-day/>
160. <https://luminatedata.com/reports/yearend-music-industry-report-2023/>
161. https://cdn.prod.website-files.com/65e8af1e925d62864ba2c287/65e8af1e925d62864ba2c385_chartmetric-yearindata-2023.pdf
162. <https://www.nbcnews.com/tech/innovation/ai-music-companies-say-tools-can-democratize-art-form-artists-are-skept-rcna172473>
163. <https://pitchfork.com/features/starter/9410-library-music/>
164. <https://www.epidemicsound.com/pricing/>
165. <https://societyofauthors.org/2024/04/11/soa-survey-reveals-a-third-of-translators-and-quarter-of-illustrators-losing-work-to-ai/>
166. <https://www.rochester.edu/newscenter/play-a-bach-using-artificial-intelligence-524452/>
167. <https://ars.electronica.art/futurelab/de/projects-mahler-unfinished/>
168. <https://www.theverge.com/2023/11/2/23943290/now-and-then-the-beatles-new-song-ai>
169. <https://www.midiaresearch.com/case-studies/an-ai-generated-drake-and-the-weeknd-collab-is-shaking-the-music-industry> και <https://www.thefader.com/2023/09/06/drake-the-weeknd-song-heart-on-my-sleeve-submitted-to-grammys>
170. <https://audiohype.io/resources/the-controversial-rise-of-the-virtual-music-artist/>
171. <https://www.lynxstudio.com/blog/playback-a-necessity-for-modern-live-production/>
172. <https://keycomp.com/>
173. https://seosandwich.com/ai-in-music-stats/?utm_source=chatgpt.com
174. https://seosandwich.com/ai-in-music-stats/?utm_source=chatgpt.com
175. <https://www.lalal.ai/>
176. <https://www.imaginelaw.com/select-publications/digital-copyright-question-fair-use-of-karaoke-cdgs/> και <https://www.justia.com/intellectual-property/copyright/copyright-safe-harbor/>
177. <https://reports.chartmetric.com/2023/year-in-music/part-1>
178. <https://rebelbuzz.medium.com/broken-leaky-revenue-pipes-the-global-music-industrys-data-mess-9b8a25528732>
179. <https://it.panteion.gr/index.php/news/aiact>
180. <https://www.descript.com/blog/article/ai-content-on-youtube-spotify-audible>
181. <https://newsroom-deezer.com/2025/01/deezer-deploys-cutting-edge-ai-detection-tool-for-music-streaming/>
182. European Parliament resolution of 20 October 2021 on the situation of artists and the cultural recovery in the EU (2020/2261(INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0430_EN.html
183. <https://home.cern/science/computing/birth-web>
184. <https://www.iis.fraunhofer.de/en/ff/amm/mp3history.html>
185. Βλ. Πρωτόκολλο DRM (https://en.wikipedia.org/wiki/Digital_rights_management)
- Και Ανοικτή Επιστολή Steve Jobs
186. Steve Jobs on the iTunes Music Store
187. <https://www.businessofapps.com/data/music-streaming-market/>
188. <https://rebelbuzz.medium.com/broken-leaky-revenue-pipes-the-global-music-industrys-data-mess-9b8a25528732>
189. <https://www.musicbusinessworldwide.com/user-centric-new-study-of-50k-indie-soundcloud-artists-shows-1-in-5-could-double-income-under-streaming-model/>
190. <https://variety.com/2023/music/news/universal-music-deezer-launch-artist-centric-streaming-payment-model-1235714873/> και <https://www.universalmusic.com/universal-music-group-and-deezer-to-launch-the-first-comprehensive-artist-centric-music-streaming-model/>
191. <https://www.musicbusinessworldwide.com/over-75-of-artists-on-spotify-have-fewer-than-50-monthly-listeners/>
192. <http://tiny.cc/15dn001>
193. <https://artists.spotify.com/en/blog/modernizing-our-royalty-system>

194. <https://www.musicbusinessworldwide.com/12m-artists-uploaded-music-to-spotify-last-year-less-than-0-6-generated-10000-or-more-in-royalties1/>
195. <https://www.congress.gov/bill/118th-congress/house-bill/7763/text>
196. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2025-01-29/spotify-wins-dismissal-of-lawsuit-over-reduced-royalty-payments?embedded-checkout=true>
197. <https://aimresearch.co/market-industry/the-future-of-music-is-in-ai-thanks-to-spotify>
198. «Clickbait» (δόλωμα για κλικ): περιεχόμενο (τίτλοι, εικόνες ή μικρογραφίες), σχεδιασμένο για αύξηση επισκεψιμότητας, συχνά με υπερβολικές, παραπλανητικές ή συναισθηματικά φορτισμένες διατυπώσεις.
199. https://seosandwich.com/ai-in-music-stats/?utm_source=chatgpt.com
200. <https://www.musicbusinessworldwide.com/an-mbw-reader-just-blew-open-the-spotify-fake-artists-story-heres-what-they-have-to-say/>
201. Το πρόσφυμα «core» στη μουσική υποδηλώνει υποείδος ή παραλλαγή με έντονα, ακραία ή εξειδικευμένα χαρακτηριστικά, συνήθως σε σχέση με την ένταση, την ταχύτητα ή τη θεματική αισθητική του κύριου είδους.
202. «Ραγολα» είναι η παράνομη πρακτική κατά την οποία ραδιοφωνικοί παραγωγοί, DJs ή πλατφόρμες προώθησης μουσικής παίζουν ή προωθούν συγκεκριμένα τραγούδια έναντι αμοιβής, χωρίς να ενημερώνεται το κοινό ότι πρόκειται για πληρωμένη προώθηση.
203. <https://pitchfork.com/news/spotify-facing-house-judiciary-committee-probe-over-discovery-mode/>
204. <https://www.billboard.com/business/streaming/soundcloud-preparing-to-sell-1235578246/> και <https://www.theguardian.com/commentisfree/2023/oct/27/epic-games-bandcamp-acquired-sondtradr>
205. <https://medium.com/minds-without-borders/how-the-30-second-rule-is-changing-culture-846a36c7f962>
206. <https://rb.gy/bnxubs>
207. <https://www.digitalmusicnews.com/2024/03/19/mystery-composer-fake-streams-spotify-exposed/>
208. <https://www.youtube.com/channel/UCDDFBABs89ZA3TdJtDg303w>
209. <https://www.musicbusinessworldwide.com/why-spotifys-fake-artists-problem-is-an-epidemic-literally/>
210. <https://www.digitalmusicnews.com/2022/03/29/spotify-fake-artists-investigation/>
211. <https://www.rollingstone.com/pro/features/fake-artists-have-billions-of-streams-on-spotify-is-sony-now-playing-the-service-at-its-own-game-834746/>
212. <https://www.musicbusinessworldwide.com/what-do-the-worlds-biggest-music-companies-really-think-about-the-economics-of-streaming1/>
213. <https://www.musicbusinessworldwide.com/spotify-is-creating-its-own-recordings-and-putting-them-on-playlists/>
214. <https://variety.com/2017/biz/news/spotify-denies-creating-fake-artists-although-multiple-sources-claim-the-practice-is-real-1202492307/>
215. <https://www.billboard.com/music/music-news/spotify-fake-artist-allegations-response-7858015/>
216. <https://www.justice.gov/usao-sdny/pr/north-carolina-musician-charged-music-streaming-fraud-aided-artificial-intelligence>
217. <https://variety.com/2024/music/news/streaming-services-avoid-fraud-1236173764/> και <https://tinyurl.com/5ynux39n>
218. <https://www.billboard.com/pro/fake-music-streams-france-1-billion-2021-report/>
219. <https://www.ft.com/content/b85ab5af-bd03-4da8-971a-316e7c7897dc>
220. <https://variety.com/2018/biz/news/jay-z-tidal-accused-of-falsifying-beyonce-and-kanye-west-streaming-numbers-1202804222/>
221. <https://www.inkl.com/news/danish-man-on-trial-over-alleged-500k-music-streaming-fraud>
222. <https://www.wipo.int/web/wipo-magazine/articles/how-ai-generated-songs-are-fueling-the-rise-of-streaming-farms-74310>
223. <https://artists.spotify.com/blog/modernizing-our-royalty-system>
224. https://english.elpais.com/elpais/2018/03/02/inenglish/1519998382_971403.html και

- <https://abcnews.go.com/International/egypts-wave-censorship-takes-aim-street-music/story?id=69145778> και <https://routenote.com/blog/pakistani-songs-removed-indian-streaming-platforms/>
225. <https://builtin.com/artificial-intelligence/ai-copyright>
226. Νόμος 2121/1993, Πνευματική Ιδιοκτησία, Συγγενικά Δικαιώματα και Πολιτιστικά Θέματα <https://opi.gr/vivliothiki/nomos-2121-1993/#a18>
227. <https://www.theguardian.com/books/2025/apr/04/us-authors-copyright-lawsuits-against-openai-and-microsoft-combined-in-new-york-with-newspaper-actions>
228. <https://www.theverge.com/2024/6/28/24188391/microsoft-ai-suleyman-social-contract-freeware>
229. <https://www.theguardian.com/books/2025/apr/04/us-authors-copyright-lawsuits-against-openai-and-microsoft-combined-in-new-york-with-newspaper-actions>
230. <https://thewire.in/tech/the-problem-with-sam-altman-suggesting-to-change-the-social-contract>
231. <https://www.federalregister.gov/documents/2023/11/01/2023-24283/safe-secure-and-trustworthy-development-and-use-of-artificial-intelligence>
232. <https://www.whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/removing-barriers-to-american-leadership-in-artificial-intelligence/>
233. <https://lewisbrisbois.com/newsroom/legal-alerts/generative-ai-copyright-disclosure-act-introduced-to-protect-creators>
234. Όπως οι Billie Eilish, Nicki Minaj, Stevie Wonder και οι κληρονόμοι των Frank Sinatra και Bob Marley.
235. https://www.reuters.com/legal/legalindustry/state-ags-fill-ai-regulatory-void-2025-05-19/?utm_source=chatgpt.com και <https://www.lw.com/admin/upload/SiteAttachments/The-ELVIS-Act-Tennessee-Shakes-Up-Its-Right-of-Publicity-Law-and-Takes-On-Generative-AI.pdf>
236. <https://www.govtech.com/artificial-intelligence/state-ai-regulation-ban-clears-u-s-house-of-representatives>
237. <https://www.gov.uk/government/publications/ai-opportunities-action-plan/ai-opportunities-action-plan>
238. <https://tinyurl.com/ywczbmv>
239. <https://www.theguardian.com/technology/2025/may/14/uk-ministers-to-block-amendment-requiring-ai-firms-to-declare-use-of-copyrighted-content>
240. <https://www.theguardian.com/technology/2025/may/15/lords-examine-new-amendment-to-data-bill-to-require-ai-firms-declare-use-of-copyrighted-content>
241. GPAI: Παγκόσμια Σύμπραξη για την Τεχνητή Νοημοσύνη, μια πρωτοβουλία για την υπεύθυνη ανάπτυξη της ΤΝ - αλλά και General Purpose Artificial Intelligence (Τεχνητή Νοημοσύνη Γενικού Σκοπού)
242. FIM, “EU | Right holders react to the third draft GPAI Code of practice”, 2025
243. Δασμοί («ταρίφες») στον ψηφιακό κόσμο; - [2045.gr](https://www.2045.gr)
244. EU Commission fines Apple, Meta over digital law breaches – DW – 04/23/2025 https://www.eeas.europa.eu/node/60039_en
245. https://en.wikipedia.org/wiki/Latin_American_and_Caribbean_Group
246. <https://www.wipo.int/en/web/sccr>
247. <https://www.theartnewspaper.com/2024/10/24/artists-statement-opposing-artificial-intelligence-content-scraping> και <https://www.theguardian.com/technology/2024/apr/02/musicians-demand-protection-against-ai> και <https://www.bbc.com/news/articles/cwyd3r62kp5o> και <https://www.billboard.com/music/music-news/paul-mccartney-addresses-ai-copyright-law-proposal-1235883567/> και <https://www.reuters.com/business/media-telecom/criminal-elton-john-condemns-uks-ai-copyright-plans-2025-05-18/>
248. https://en.wikipedia.org/wiki/2023_SAG-AFTRA_strike
249. <https://www.globallegalpost.com/news/major-record-labels-sue-ai-start-ups-858276246>
250. <https://sustainabletechpartner.com/topics/ai/generative-ai-lawsuit-timeline/>
251. <https://www.musicweek.com/publishing/read/gema-takes-legal-action-against-ai-based-generative-music-platform-suno/091253>

252. <https://www.musicweek.com/labels/read/riaa-files-legal-claim-against-ai-based-music-generative-services-suno-and-udio/090031>
253. <https://www.lawyer-monthly.com/2025/02/bollywood-music-labels-sue-openai-over-copyright/>
254. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2024/mar/28/new-law-how-musicians-make-money-streaming>
255. <https://tinyurl.com/yeeam6tz> και <https://info.xposuremusic.com/article/how-do-musicians-make-money>
256. Γκίνος Βασίλης Επ. 033: Μπορείς να ζεις από τη μουσική; 2022 <https://youtu.be/w67CEo5kRHo?si=ch3xEpqu4BUmM9lc>
257. <https://completemusicupdate.com/musicians-census-sets-out-the-financial-challenges-and-career-barriers-faced-by-music-makers/>
258. https://www.theguardian.com/music/2023/sep/11/nearly-half-of-working-uk-musicians-earn-less-than-14000-new-census-finds?utm_source=chatgpt.com
259. <https://mixmag.net/read/artists-streaming-income-livelihood-news>
260. https://www.thecreativebrief.africa/p/the-hidden-struggles-of-south-african?hide_intro_popup=true
261. <https://tinyurl.com/36cdh6dk>
262. Music industry of Asia - Wikipedia
263. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0430>
264. <https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20231117IPR12106/kaluteres-sunthikes-ergasias-stis-technes-kai-ton-politismo-zita-to-koinovoulia>
265. <https://tinyurl.com/42ncn58b>
266. Μουσικοί Σε Δράση, Ποιοι είναι οι Μουσικοί σε Κρίση;, 2022
267. <https://completemusicupdate.com/musicians-census-sets-out-the-financial-challenges-and-career-barriers-faced-by-music-makers/>
268. <https://www.linkedin.com/pulse/why-most-musicians-fail-grow-expand-sustain-career-music-narayan> και <https://tinyurl.com/5e74es2a>
269. <https://news.sky.com/story/us-actors-union-sag-aftra-hails-enormous-victory-as-it-ratifies-deal-that-ended-strike-13024025>
270. <https://www.creativityworks.eu/news/the-cultural-and-creative-industries-ccis-a-strategic-industry-for-europe-call-for-a-long-term-approach-to-support-and-recovery-measures/>
271. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment
272. <https://www.theverge.com/24140489/google-alphabet-q1-2024-earnings-revenue>
<https://thewire.in/tech/the-problem-with-sam-altman-suggesting-to-change-the-social-contract>
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2024/mar/28/new-law-how-musicians-make-money-streaming>
273. Βλέπε Κεφάλαιο 13 στον παρόντα τόμο.
274. Οι ΣΣΕ που υπεγράφησαν μετά τις πολύμηνες απεργίες προέβλεπαν μισθολογικές αυξήσεις, αλλά αντιμετώπιζαν και το ζήτημα των υπολειμματικών αμοιβών. Αυτές παραδοσιακά υπολογίζονταν με βάση τα έσοδα από μια τηλεοπτική παραγωγή. Ωστόσο, με την εισαγωγή του streaming, αντικαταστάθηκαν από ένα κατ' αποκοπή ποσοστό, ανεξάρτητο από την επιτυχία της παραγωγής. Οι νέες ΣΣΕ προβλέπουν μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα δεδομένα streaming: ένας ανεξάρτητος φορέας ανάλυσης δεδομένων θα παρακολουθεί τα νούμερα τηλεθέασης, θα τα συγκρίνει με τα δημόσια διαθέσιμα στοιχεία εσόδων των φορέων streaming, και με βάση αυτά θα καταβάλλεται η υπολειμματική αμοιβή σε ηθοποιούς και σεναριογράφους (Ding 2024, Lobel 2024).
275. Βλ. <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/n-2121-1993/arthro-4-nomos-2121-1993-ithiko-dikaioima>
276. Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 2021 για τα ευρωπαϊκά μέσα ενημέρωσης κατά την ψηφιακή δεκαετία: σχέδιο δράσης για τη στήριξη της ανάκαμψης και του μετασχηματισμού (2021/2017(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0428_EL.html και Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 2021 για

την κατάσταση των καλλιτεχνών και την πολιτιστική ανάκαμψη στην ΕΕ (2020/2261(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0430_EL.html

277. «Για τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και τα συγγενικά δικαιώματα στην ψηφιακή ενιαία αγορά και την τροποποίηση των οδηγιών 96/9/EK και 2001/29/EK» <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L0790>

278. Ήδη από το 2012, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε καλέσει τα κράτη-μέλη να απαγορεύσουν τις συμβάσεις κατ' αποκοπή εξαγοράς όλων των δικαιωμάτων. Βλέπε Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 11ης Σεπτεμβρίου 2012 για τη διαδικτυακή διανομή οπτικοακουστικών έργων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2011/2313(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0324_EL.html

279. Τα έσοδα που προέρχονται από τις υπηρεσίες VOD, στην Ευρώπη μόνο, ανήλθαν στο 13% των συνολικών εσόδων του οπτικοακουστικού τομέα το 2021, καταδεικνύοντας ότι η εκμετάλλευση εκτός σύνδεσης, παραμένει σημαντική. Ωστόσο, σε αντίθεση με τα πιο «παραδοσιακά» τμήματα της αγοράς, οι υπηρεσίες κατά παραγγελία, και κυρίως το SVOD (Subscription-based Video-On-Demand), γνώρισαν ιδιαίτερη ανάπτυξη στη διάρκεια της πανδημίας και έπειτα. Τα έσοδα από τις συνδρομητικές υπηρεσίες κατά παραγγελία αυξήθηκαν κατά σχεδόν 70% (από 9,6 δις ευρώ σε 16,2 δις ευρώ) μεταξύ 2019 και 2021. Ταυτόχρονα, έντεκα από τους είκοσι μεγαλύτερους ομίλους τηλεόρασης και VOD στην Ευρώπη έχουν έδρα τις ΗΠΑ (European Audiovisual Observatory 2023).

280. Βλ. αναλυτικά http://www.dionysos-society.gr/?page_id=21&lang=el

281. Βλ. αναλυτικά http://www.dionysos-society.gr/?page_id=396&lang=el

282. Για την περίπτωση των μουσικών βλέπε στο Κεφάλαιο 11 στον παρόντα τόμο.

283. Σύμβαση ανάθεσης (Διόνυσος)

284. Αν και δεν αποτελεί αντικείμενο του παρόντος κεφαλαίου, αξίζει να σημειωθεί ότι η νέα τότε για τα δεδομένα της Ελλάδας πρακτική του live-streaming δημιουργεί νέες προκλήσεις στο θεατρικό τοπίο. Σύμφωνα με πρώην εκπρόσωπο του ΣΕΗ, μέχρι την πανδημία, οι «εγγραφές που μπορεί να πραγματοποιούνταν στις θεατρικές παραστάσεις συνήθως συμπεριλαμβάνονταν στο συμβόλαιο καταχρηστικά και δίχως καμία αμοιβή. Αλλά δε χρησιμοποιούνταν, χρησιμοποιούνταν κυρίως για εκπαιδευτικούς λόγους». Με την έναρξη του live-streaming, «δεν μπορούσες να ελέγξεις αν αυτό πράγματι θα ήταν live-streaming ή θα γινόταν και εγγραφή ταυτόχρονα και θα διατηρούνταν και ως αρχείο». Το ΣΕΗ σε μια προσπάθεια να απαντήσει σε αυτή τη νέο-αναδυόμενη πρόκληση και να διασφαλίσει τα συγγενικά δικαιώματα των ηθοποιών αξιοποίησε το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο και προχώρησε στη διαμόρφωση ενός νέου ρυθμιστικού πλαισίου μέσω των ΣΣΕ. Αρχικά, σε συνεργασία με τον Διόνυσο, προσανατολίστηκε προς την εφαρμογή του Ν.2121/1993 που ισχύει για την αναμετάδοση στην τηλεόραση για τα συναφή με τα δικαιώματα ζητήματα στην περίπτωση του live-streaming. Η προσπάθεια αυτή είχε σαν αποτέλεσμα ότι «άρχισαν να υπογράφονται συμβάσεις διμερείς μεταξύ μεμονωμένων παραγωγών με τον Διόνυσο, ο οποίος θα εισέπραττε για όλους τους ηθοποιούς και θα απέδιδε για τα live-streaming» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024). Ταυτόχρονα, το σωματείο αξιοποίησε τη δυνατότητα που δίνει το νομοθετικό πλαίσιο στους ΟΣΔ να διαχειρίζονται τα δικαιώματα ακόμη και εάν δεν έχουν λάβει εξουσιοδότηση από τον δικαιούχο (εξ' ονόματός του). Με αυτόν τον τρόπο «αναγράφανε όλοι στα συμβόλαια και στα χειρόγραφα ότι: 'είναι ο 'Διόνυσος' [ας πούμε] ο δικαιούχος του δικαιώματος,' παρά το γεγονός ότι δεν είχαν γραφτεί [ενν. στον Διόνυσο]» (Focus group Δικαιωμάτων, 07/2024). Τέλος, αξιοποιήθηκε η διαπραγματευτική οδός, και στις ΣΣΕ εργασίας που υπεγράφησαν από την περίοδο της πανδημίας και έπειτα. Βλέπε ενδεικτικά τις ΣΣΕ του ΣΕΗ: με το Εθνικό Θέατρο (2023), το ΚΟΒΕ (2022) και το ΔΗΠΕΘΕ Πάτρας (2023) <https://creativelabour.soc.uoc.gr/epicheirisiakes/>

285. «Για τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας και τα συγγενικά δικαιώματα στην ψηφιακή ενιαία αγορά και την τροποποίηση των οδηγιών 96/9/EK και 2001/29/EK» <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L0790>

286. Βλ. <https://creativelabour.soc.uoc.gr/enosi-ellinon-metaglottiston-oi-ellines-metaglottistes-miloy-n-me-tis-fones-poy-gnorizete-apo-paidia-gia-tin-dyskoli-katastasi-poy-vionoy-n-simera-akoyste-toys/>

287. Βλ. https://www.avgi.gr/tehnes/398058_sos-apo-toys-ellines-metaglottistes?amp

288. Η ροτοσκόπηση αποτελεί μια σημαντική τεχνική στην παραγωγή κινούμενης εικόνας και

οπτικών εφέ, καθώς επιτρέπει την καρέ-καρέ επεξεργασία σκηνών ζωντανής δράσης με σκοπό είτε την αναπαραγωγή ρεαλιστικής κίνησης, είτε την απομόνωση στοιχείων για χρήση σε σύνθεση (compositing) (Encyclopaedia Britannica n.d). Στις σύγχρονες εφαρμογές της, η ροτοσκόπηση έχει μετασχηματιστεί σε ψηφιακή διαδικασία, αξιοποιώντας προηγμένα λογισμικά (λ.χ. Adobe After Effects, Nuke, Silhouette), ενώ η ενσωμάτωση της ΤΝ έχει αρχίσει να αυτοματοποιεί μέρος της διαδικασίας, καθιστώντας την ταχύτερη και ακριβέστερη (Das 2024).

289. Η βαθιά μάθηση αποτελεί έναν υποτομέα της μηχανικής μάθησης που βασίζεται στη χρήση τεχνητών νευρωνικών δικτύων με πολλαπλά επίπεδα επεξεργασίας, επιτρέποντας την αυτόματη εξαγωγή χαρακτηριστικών και την αναπαράσταση δεδομένων σε διάφορα επίπεδα αφάιρεσης. Αυτή η προσέγγιση έχει επιτύχει σημαντική πρόοδο σε τομείς όπως η αναγνώριση ομιλίας, η όραση υπολογιστών και η επεξεργασία φυσικής γλώσσας, ξεπερνώντας σε πολλές περιπτώσεις τις επιδόσεις των παραδοσιακών μεθόδων μηχανικής μάθησης (Fan, Ma and Zhong 2020). Η βαθιά μάθηση διακρίνεται από την ικανότητά της να μαθαίνει ιεραρχικές αναπαραστάσεις των δεδομένων, επιτρέποντας στα συστήματα να αναγνωρίζουν πολύπλοκα μοτίβα και σχέσεις χωρίς την ανάγκη χειροκίνητης εξαγωγής χαρακτηριστικών (Janiesch, Zschech and Heinrich 2021). Ωστόσο, εξακολουθεί να αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις, όπως η ανάγκη για μεγάλα σύνολα δεδομένων, η μεγάλη υπολογιστική ισχύς και η περιορισμένη διαφάνεια ως προς τη λειτουργία των μοντέλων, κάτι που συχνά εγείρει ζητήματα ερμηνευσιμότητας και εμπιστοσύνης (Goodfellow, Bengio and Courville 2016).

290. Αξιοποιείται στα συστήματα εξυπηρέτησης πελατών, στις εφαρμογές ηλεκτρονικής μάθησης, στους φωνητικούς βοηθούς ή σε παιχνίδια βίντεο, διαφημίσεις και ακουστικά βιβλία (FIA 2025).

291. Τα deepfakes (προϊόντα βαθυπαροποίησης) χρησιμοποιούνται, για παράδειγμα, για την ψηφιακή εισαγωγή της εικόνας ενός ηθοποιού σε μια σκηνή ή την αναδημιουργία μιας νεότερης εκδοχής ενός καλλιτέχνη (FIA 2025).

292. Βλ. <https://ecojurisprudence.org/initiatives/naruto-v-slater/>

293. Για παράδειγμα, συνδικαλιστικοί φορείς, όπως η Αμερικανική Ένωση Ενδυματολόγων (Costume Designers Guild), προτείνουν ρυθμίσεις που θα επιτρέπουν τη χρήση εικόνων ΤΝ αποκλειστικά ως αναφορών (references), απορρίπτοντας την πρακτική παρουσίασης πλήρως παραγόμενων εικόνων ως τελικών έργων (Jiang et al. 2023).

294. Για παράδειγμα, το συλλογικό εγχείρημα Arte es Ética προτείνει ένα σύστημα ψηφιακής ταυτοποίησης των έργων με υπογραφή μεταδεδομένων, καθώς και τη δημιουργία αλγορίθμων φιλτραρίσματος και ανίχνευσης, ώστε να διασφαλίζεται ότι χρησιμοποιείται ως εκπαιδευτικό υλικό μόνο περιεχόμενο από δημιουργούς που έχουν συναίνεση.

295. Ο ευρωπαϊκός κανονισμός για την ΤΝ (AI Act) θεωρείται ένα πρωτοποριακό νομοθέτημα -το πρώτο του είδους του διεθνώς- που αποσκοπεί στην εναρμόνιση των κανόνων για την ΤΝ σε επίπεδο ΕΕ. Ακολουθεί μια προσέγγιση «βάσει κινδύνου», η οποία σημαίνει ότι όσο υψηλότερος είναι ο κίνδυνος πρόκλησης βλάβης στην κοινωνία, τόσο αυστηρότεροι είναι οι κανόνες. «Τα συστήματα ΤΝ που παρουσιάζουν περιορισμένο μόνο κίνδυνο θα υπόκεινται σε πολύ ήπιες υποχρεώσεις διαφάνειας, ενώ τα συστήματα ΤΝ υψηλού κινδύνου θα αδειοδοτούνται, αλλά θα υπόκεινται σε ένα σύνολο απαιτήσεων και υποχρεώσεων για την απόκτηση πρόσβασης στην αγορά της ΕΕ». Βλ. <https://www.consilium.europa.eu/el/press/press-releases/2024/05/21/artificial-intelligence-ai-act-council-gives-final-green-light-to-the-first-worldwide-rules-on-ai/> και <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-24-2024-INIT/el/pdf>

296. Βλ. <https://fia-actors.com/wp-content/uploads/2024/04/Joint-Statement-on-Generative-Artificial-Intelligence-and-the-EU-AI-Act.pdf>

297. Αφορούσε περίπου 11.500 σεναριογράφους

298. Η SAG-AFTRA εκπροσωπεί περίπου 160.000 ηθοποιούς, εκφωνητές, δημοσιογράφους εκπομπών, χορευτές, DJs, συγγραφείς/συντάκτες ειδήσεων, οικοδεσπότες τηλεοπτικών προγραμμάτων, κοκλοπαίκτες, καλλιτέχνες ηχογράφησης, τραγουδιστές, κασκαντέρ, ηθοποιούς φωνής και άλλους επαγγελματίες ψυχαγωγίας και μέσων ενημέρωσης.

299. Τις λεγόμενες υπολειμματικές αμοιβές (residual payments).

300. Βλ. <https://youtu.be/J4SAPOX7R5M?si=Qr093J4cdGDJmJsR>

301. Σχετική έρευνα στη Μ. Βρετανία έδειξε ότι δεν είναι τόσο οι πρωταγωνιστές που κινδυνεύουν να χάσουν επαγγελματικές ευκαιρίες εξαιτίας της ΤΝ, αλλά κυρίως εκείνοι που δουλεύουν

σε δευτερεύοντες ρόλους ή/ και στη διαφήμιση, κάτι που αναμένεται να εντείνει τις ανισότητες μεταξύ των «σταρ» και των υπολοίπων ερμηνευτών (Ehlinger, et al. 2024β).

302. Βλ. <https://www.wgacontract2023.org/the-campaign/summary-of-the-2023-wga-mba>

303. Βλ. https://actratoronto.com/wp-content/uploads/2025/01/2025-2027-IPA_2024-Negotiations_CMPA-ACTRA_MOA_2024-12-21_Final-Fully-Executed.pdf

304. Σύμφωνα με τις δύο ΣΣΕ, η δημιουργία ψηφιακού αντιγράφου σε κινηματογραφικό έργο απαιτεί την προηγούμενη ενήμερη συγκατάθεση του ερμηνευτή, ο οποίος θα πρέπει να αμείβεται για την ημέρα κατά την οποία παρέχει αυτήν την υπηρεσία. Από εκεί και πέρα, εάν το αντίγραφο χρησιμοποιηθεί για το ίδιο έργο, πέραν της ενήμερης συγκατάθεσης και της περιγραφής της προβλεπόμενης χρήσης, ο ερμηνευτής θα πρέπει να αποζημιωθεί με βάση τον αριθμό των ημερών που θα είχε εργαστεί εάν εκτελούσε αυτές τις σκηνές αυτοπροσώπως, ενώ για τις υπολειμματικές αμοιβές ισχύουν τα γενικώς προβλεπόμενα. Ένα αντίγραφο μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διαφορετικό έργο μόνο με τη σαφή, γραπτή συγκατάθεση του ερμηνευτή κατά τη στιγμή της χρήσης, μαζί με περιγραφή του τρόπου με τον οποίο θα χρησιμοποιηθεί. Η αποζημίωση είναι διαπραγματεύσιμη, αλλά δεν μπορεί να είναι χαμηλότερη από την ημερήσια αμοιβή για τους ερμηνευτές, συμπεριλαμβανομένων και των υπολειμματικών αμοιβών (FIA 2025).

305. Πρόκειται για χαρακτήρα που δημιουργείται μέσω ΤΝ και μοιάζει ή ακούγεται σαν ανθρωπίνος ερμηνευτής, χωρίς όμως να ταυτίζεται με συγκεκριμένο άτομο. Ακόμη, δεν αποτελεί ψηφιακό αντίγραφο και χρησιμοποιείται για διαφορετικό ρόλο από αυτόν οποιουδήποτε ερμηνευτή που απασχολείται στο ίδιο έργο. Σύμφωνα με τις ΣΣΕ, ο παραγωγός πρέπει να ενημερώνει το σωματείο και να διαπραγματεύεται καλόπιστα για το ενδεχόμενο αποζημίωσης στην περίπτωση που χρησιμοποιείται συνθετικός ερμηνευτής αντί ανθρώπινου (ερμηνευτή) που θα μπορούσε να αναλάβει αυτόν το ρόλο. Εάν ένας συνθετικός ερμηνευτής έχει αναγνωρίσιμο χαρακτηριστικό προσώπου, που αντιστοιχεί σε συγκεκριμένο ανθρώπινο ερμηνευτή, απαιτείται η προηγούμενη συγκατάθεση του ερμηνευτή και η αποζημίωση μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ελεύθερης διαπραγμάτευσης (FIA 2025).

306. https://filmunion.verdi.de/++file++67af3c5e7efd4f2430167a88/download/Anlage_KI-Einsatz_Filmproduktion-%20final-website.pdf

307. Εκπροσωπεί περίπου 168.000 εργαζόμενους στις τηλεοπτικές και κινηματογραφικές παραγωγές.

308. <https://www.equity.org.uk/campaigns-policy/stop-ai-stealing-the-show#our-campaign-wins-so-far>

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

310. <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/artificial-intelligence-creative-workers>

311. <https://fia-actors.com/2025/03/10/fia-policy-and-practical-guide-with-respect-to-artificial-intelligence/>

312. <https://unitedvoiceartists.com/wp-content/uploads/2024/05/UVA-AI-GUIDELINES.pdf>

313. Ειδικότερα, η δημιουργική διάσταση αναδύεται ως πανταχού παρούσα στην παραγωγική διαδικασία των πληροφοριακών/ ψηφιακών κλάδων, ερχόμενη σε διάλογο και αλληλεπίδραση με ανάλογες θεωρήσεις που άπτονται της καλλιτεχνικής/ πολιτιστικής παραγωγής (Florida 2012). Υπό αυτό το πρίσμα, οι πολιτιστικοί και δημιουργικοί κλάδοι αναδείχθηκαν σε κείμενα των δημόσιων πολιτικών των τελευταίων τριών και πλέον δεκαετιών λόγω της σημασίας τους στη σύγχρονη οικονομική και ευρύτερα αναπτυξιακή διαδικασία σε παγκόσμιο επίπεδο (Flew and Cunningham 2010, Florida 2012). Συνεπώς, οι ΠΔΒ ως ένα σύνολο κλάδων σε επίπεδο οικονομικό, παραγωγικό και εργασιακό συνδέθηκαν στενά με τους πρόσφατους μετασχηματισμούς.

ΟΙ ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ ΤΟΥ ΤΟΜΟΥ

Ο **Ντίνος Γεωργούντζος** σπούδασε φιλοσοφία, μουσική και πληροφορική. Είναι Γεν. Γραμματέας του «Απόλλων» (Οργανισμού Συλλογικής Διαχείρισης Δικαιωμάτων Ελλήνων Μουσικών) και Πρόεδρος τριετούς κύκλου με μονοετή θητεία του GEA (Οργανισμού των Ελλήνων Δισκογραφικών Παραγωγών, Τραγουδιστών και Μουσικών). Εργάζεται στον τομέα της μουσικής από το 1986. Έχει συμμετάσχει σε ηχογραφήσεις με την πλειονότητα των Ελλήνων συνθετών, τραγουδιστών και μουσικών, ενώ έχει συνεργαστεί με παγκοσμίου φήμης συμφωνικές ορχήστρες σαν συνθέτης, ενορχηστρωτής και παραγωγός. Από το 2002, κατέχει διοικητικές και εκτελεστικές θέσεις στον χώρο της Πνευματικής Ιδιοκτησίας και των Συγγενικών Δικαιωμάτων, με διαρκή συμμετοχή σε επιτροπές, συνέδρια και fora με κρατικούς φορείς και στελέχη οργανισμών στην Ελλάδα και το εξωτερικό, εκπροσωπώντας τη χώρα μας στις εμπορικές και διοικητικές διεργασίες των Οργανισμών Συλλογικής Διαχείρισης. Ως μέλος των Μουσικών σε Δράση και κατά τη διετή θητεία του στο ΔΣ του Πανελλήνιου Μουσικού Συλλόγου, ασχολείται ενεργά με τα προβλήματα στην άσκηση του επαγγέλματος των καλλιτεχνών μεταφέροντας την εμπειρία του στο πεδίο δράσης των Ελλήνων μουσικών

Ο **Βασίλης Γκίνος** έχει σπουδάσει νομικά και μουσική, με την οποία ασχολείται επαγγελματικά τα τελευταία σαράντα χρόνια σαν μουσικός, ενορχηστρωτής, προγραμματιστής, μουσικός διευθυντής και παραγωγός, με συμμετοχές σε πολλές ηχογραφήσεις και ζωντανές εμφανίσεις καλλιτεχνών και δημιουργών από όλους τους χώρους, στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Έχει ασχοληθεί με τη ραδιοφωνική παραγωγή, έχει στούντιο ηχογραφήσεων και μεγάλη εμπειρία στη μουσική τεχνολογία, με δημοσιεύσεις στον Τύπο και στο διαδίκτυο για τα συνθεσάιζερς και την ηλεκτρονική μουσική. Κυκλοφορεί τα έργα του σε ανεξάρτητες παραγωγές ενώ παράλληλα εργάζεται για το θέατρο, τον κινηματογράφο, την τηλεόραση και τη διαφήμιση. Έχει γράψει βιβλία για το Μουσικό Επάγγελμα και την Πνευματική Ιδιοκτησία, θέματα που πραγματεύεται σαν καθηγητής στο Ωδείο Τέχνης, μέσα από το κανάλι του «**EMENA ΡΩΤΑ**» στο YouTube και σαν μέλος των «Μουσικών Σε Δράση». Θήτευσε Αντιπροέδρος του Πανελλήνιου Μουσικού Συλλόγου και είναι Υπεύθυνος Τύπου και Εκδόσεων και αναπληρωματικό μέλος ΔΣ του Οργανισμού Συλλογικής Διαχείρισης «Απόλλων» (βλ. περισσότερα στη διεύθυνση: <https://vasilisginos.com/home>).

Ο **Μάνος Ελευθερόγλου** είναι δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω, Μεταδιδάκτωρ Διοικητικού Δικαίου (ΕΚΠΑ), με ερευνητική εξειδίκευση στο Διοικητικό Δίκαιο και ιδιαίτερη εστίαση στη διαδιοικητική συνεργασία και τον έλεγχο της δημόσιας διοίκησης. Η καθοριστική και δεκαετής πια συμβολή του στην κήρυξη ως αντισυνταγματικού του Π.Δ. 85/2022, που επιχειρούσε την υποβάθμιση της καλλιτεχνικής εκπαίδευσης και των επαγγελματικών δικαιωμάτων των καλλιτεχνών, καταγράφεται ως εμβληματικό παράδειγμα υπεροχής του δικανικού λόγου έναντι της αυθαιρεσίας της Διοίκησης.

Η υπόθεση αυτή δεν αποτέλεσε μόνο αντικείμενο νομικής διαμάχης, αλλά και έναν τόπο σύγκλισης συνταγματικής θεωρίας, πολιτισμικής πολιτικής και δημοσίου συμφέροντος. Η τριετής μεταδιδακτορική του έρευνα στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών με θέμα «Η μεθοδολογία του δικαίου της διαδιοίκησης» κατέληξε σε αυτοτελές επιστημονικό σύγγραμμα, ενώ η διδακτορική του διατριβή, με αντικείμενο τις αποκλίσεις μεταξύ εθνικού και ενωσιακού πλαισίου στη γλωσσομάθεια, ανέδειξε την ανάγκη συγκριτικής ερμηνείας της έννοιας της πιστοποίησης της μη ανώτατης εκπαίδευσης στον ευρωπαϊκό χώρο. Η συγγραφική του δραστηριότητα εκτείνεται σε πλήθος νομικών μελετών, μονογραφιών και συλλογικών τόμων στην ελληνική και αγγλική γλώσσα, με ιδιαίτερη έμφαση στο ειδικό διοικητικό δίκαιο, τις δημόσιες συμβάσεις και το καλλιτεχνικό επαγγελματικό δίκαιο. Παράλληλα, συμμετέχει σε νομοπαρασκευαστικές επιτροπές της Βουλής των Ελλήνων και τη σύνταξη προτάσεων νόμων και προεδρικών διαταγμάτων.

Η **Ασπασία (Σίσσυ) Θεοδοσίου**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι κοινωνική ανθρωπολόγος και Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Τμήμα Μουσικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Απέκτησε το μεταπτυχιακό και το διδακτορικό της στην Κοινωνική Ανθρωπολογία από το Πανεπιστήμιο του Μάντσεστερ. Υπήρξε μέλος MC του διεθνούς ερευνητικού δικτύου «Remaking eastern borders in Europe» και συμμετείχε στο πρόγραμμα «Crosslocations» του Πανεπιστημίου του Ελσίνκι, καθώς και σε πολλά άλλα διεθνή ερευνητικά προγράμματα, ενώ είναι αξιολογήτρια στο πλαίσιο του Horizon. Είναι επίσης ιδρυτικό μέλος της πρωτοβουλίας «*dēcolónize hellás*». Στην ερευνητική της εμπειρία περιλαμβάνεται πολύχρονη επιτόπια έρευνα με Τσιγγάνους/ Γύφτους στην Ήπειρο (ελληνοαλβανικά σύνορα) και πιο πρόσφατα με Μιζραχί πληθυσμούς και τις πολιτικές και πρακτικές που σχετίζονται με την «ελληνική» μουσική στο Ισραήλ. Τα επιστημονικά της ενδιαφέροντα κινούνται μεταξύ άλλων γύρω από την ανθρωπολογία της μουσικής, ζητήματα εθνικισμού και επικράτειας, τα σύνορα και τις εθνοτικές ομάδες, τον πολιτισμικό ρατσισμό και τις κληρονομίες της εθνικής καθαρότητας και της λευκής υπεροχής, καθώς και τις κριτικές σπουδές για τους Ρομά. Ταυτόχρονα, μελετά τις πολιτικές του πολιτισμού και της συγκίνησης γύρω από τη δημοφιλή/λαϊκή μουσική, και ζητήματα που άπτονται του πεδίου της καλλιτεχνικής εργασίας. Η τρέχουσα εθνογραφική της έρευνα εστιάζει στη γυναικεία μουσική εργασία και την καλλιτεχνική εργασία σε μεταναστευτικά πλαίσια, ενώ συν-γράφει εθνογραφία για την καλλιτεχνική παρουσία της Γλυκερίας στο εξωτερικό. (βλ. περισσότερα στη διεύθυνση: <https://music.uoi.gr/aspasia-sissy-theodosioy/>).

Η **Χριστίνα Καρακιουλάφη**, μέλος της ερευνητικής ομάδας και επιστημονικά υπεύθυνη του LaPreSC, είναι Καθηγήτρια στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, όπου διδάσκει εργασιακές σχέσεις και κοινωνιολογία της εργασίας από το 2004. Είναι απόφοιτη του Παντείου Πανεπιστημίου και πραγματοποίησε τις μεταπτυχιακές και διδακτορικές τις σπουδές στη Γαλλία (CNAM, Université Paris 1). Οι επιστημονικές της δημοσιεύσεις και η ερευνητική της δραστηριότητα αφορούν σε θέματα εργασιακής επισφάλειας, ανεργίας, κοινωνιολογίας των επαγγελματιών (με έμφαση στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα), ψυχοκοινωνικών κινδύνων στους χώρους εργασίας, εργασιακών σχέσεων και συνδικαλισμού, καθώς και ήπιων δεξιοτήτων. Έχει εικοσαετή εμπειρία στο πεδίο της συνδικαλιστικής εκπαίδευσης, ενώ έχει συνεργαστεί με το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, το Ινστιτούτο Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων

της ΓΣΕΒΕΕ και το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ σε πληθώρα ερευνών. Εδώ και αρκετά χρόνια μελετά το επάγγελμα του ηθοποιού και τις επιπτώσεις της οικονομικής και της πανδημικής κρίσης στους όρους άσκησης του. Στο συγγραφικό της έργο συγκαταλέγονται και δημοσιεύσεις σχετικές με τη συνδικαλιστική δράση των ηθοποιών και το ρόλο του Support Art Workers. Είναι συγγραφέας της μονογραφίας *Οι εργάτες της τέχνης. Το επάγγελμα του ηθοποιού στην Ελλάδα σε καιρούς κρίσης* (Παπαζήσης 2022). Στην παρούσα φάση διερευνά τις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα- ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα. Ένας αναλυτικός κατάλογος δημοσιεύσεων μπορεί να βρεθεί [εδώ](#).

Η **Χαρά Κόκκινου**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι Υποψήφια Διδάκτωρ στην Κοινωνιολογία της Εργασίας του Τμήματος Κοινωνιολογίας (Πανεπιστήμιο Κρήτης) με μεταπτυχιακές σπουδές στην Κοινωνιολογία (Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Κρήτης) και τη Φιλοσοφία (Τμήμα Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών, Πανεπιστήμιο Κρήτης). Το πρώτο της πτυχίο είναι στον Ευρωπαϊκό Πολιτισμό (Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο). Έχει εργαστεί ερευνητικά σε προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), του Εργαστηρίου Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Έρευνας (ΕΚΑ ΕΚΕ, Τμήμα Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Κρήτης) και του Κέντρου Ερευνών και Μελετών για τις Ανθρωπιστικές, τις Κοινωνικές και τις Επιστήμες της Αγωγής (ΚΕΜΕ) του Πανεπιστημίου Κρήτης. Επίσης είναι επιστημονική συνεργάτης στο Περιφερειακό Παρατηρητήριο Κοινωνικής Ένταξης Περιφέρειας Κρήτης. Την τριετία 2013-2015 εργάστηκε ως ερευνήτρια στο Πανεπιστήμιο του Manchester (Νομική Σχολή και Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων) σε προγράμματα για την επισφάλεια στην απασχόληση και για τις επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συμμετείχε επίσης στην έρευνα αξιολόγησης των μέτρων της περιόδου 2010-2015 στην Ελλάδα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στα πλαίσια της τεχνικής υποστήριξης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO).

Ο **Θεόδωρος Κούτρος**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι Υποψήφιος Διδάκτωρ του Τμήματος Κοινωνιολογίας (Πανεπιστήμιο Κρήτης), με μεταπτυχιακές σπουδές στην κοινωνική καινοτομία και τις στρατηγικές ανάπτυξης (Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου & Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών) και την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία (Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο). Οι προπτυχιακές του σπουδές είναι στην αρχιτεκτονική (Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο). Είναι μέλος στο Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Έρευνας (ΕΚΑ ΕΚΕ, Τμήμα Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Κρήτης) και επιστημονικός συνεργάτης στο Περιφερειακό Παρατηρητήριο Κοινωνικής Ένταξης Περιφέρειας Κρήτης. Τα ερευνητικά του ενδιαφέροντα περιλαμβάνουν τη βιομηχανική κοινωνιολογία, τους πολιτιστικούς και δημιουργικούς κλάδους και την αστική κοινωνιολογία. Αυτή την περίοδο εργάζεται ως ερευνητής στο έργο «Στήριξη της λειτουργίας Περιφερειακού Παρατηρητηρίου Κοινωνικής Ένταξης στην Περιφέρεια Κρήτης».

Ο **Αλέξανδρος Μπαλτζής**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι Καθηγητής Κοινωνιολογίας των Τεχνών και Μαζικής Επικοινωνίας (Τμήμα Δημοσιογραφίας και Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης). Πάνω από δεκαπέντε χρόνια ήταν καθηγητής-σύμβουλος στη

Θεματική Ενότητα «Πολιτιστική Επικοινωνία» στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων») ενώ διέτελε και συντονιστής της ίδιας Θεματικής Ενότητας (2017-2020). Έχει διδάξει ως επισκέπτης καθηγητής στο εξωτερικό (Université Paris VIII, Πανεπιστήμιο της Σόφιας) και στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης. Είναι συγγραφέας περισσότερων από εβδομήντα επιστημονικών δημοσιεύσεων σε τρεις γλώσσες και έχει επιμεληθεί δύο συλλογικές εκδόσεις, καθώς και την ελληνική έκδοση του βιβλίου του John Walker, *Art in the Age of Mass Media* (University Studio Press 2010). Έχει λάβει μέρος σε δεκάδες διεθνή και τοπικά επιστημονικά συνέδρια παρουσιάζοντας ανακοινώσεις, καθώς και σε πολλές διεθνείς και τοπικές έρευνες. Είναι μέλος τοπικών και διεθνών ακαδημαϊκών ενώσεων και επιστημονικών δικτύων (ESA, ECREA, IMS κ.ά.), κριτής σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και αξιολογητής προτάσεων του προγράμματος HORIZON2020. Το ερευνητικό και διδακτικό του έργο εστιάζει στην παραγωγή και κατανάλωση πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών, στις επιδράσεις της παγκοσμιοποίησης στις βιομηχανίες του πολιτισμού, στην πολιτιστική διαχείριση και την πολιτιστική επικοινωνία (βλ. περισσότερα στη διεύθυνση: <https://baltzis.webpages.auth.gr/>).

Η **Αντιγόνη Παπαγεωργίου**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι μεταδιδακτορική ερευνήτρια στο Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης του Παντείου Πανεπιστημίου. Έχει εκπονήσει τη διδακτορική της διατριβή στο Πανεπιστήμιο του Λιντς (υποτροφία AHRC) και έχει συμμετάσχει σε ερευνητικά έργα που αφορούν τους συνεργατικούς χώρους εργασίας, τις έμφυλες πτυχές της εργασίας στις ΠΔΒ, τη νεανική απασχολησιμότητα, και την αξιολόγηση πολιτικών. Έχει διδάξει στο Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού στο Πάντειο Πανεπιστήμιο «Εισαγωγή στη Πολιτιστική Διαχείριση» και «Πολιτιστικές Δημιουργικές Βιομηχανίες». Είναι Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο στη Θεματική Ενότητα «Φύλο και Πολιτισμός».

Η **Πένυ Παπαγεωργοπούλου**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι διδάκτωρ του Τμήματος Επικοινωνίας και ΜΜΕ του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών στην επιστημονική περιοχή της Επικοινωνίας Ανθρώπου-Υπολογιστή με βασικό ερευνητικό αντικείμενο την ενσώματη υπολογιστική. Είναι πληροφορικός, με έμφαση στη διεπιστημονική μελέτη των νέων μέσων. Τα επιστημονικά της ενδιαφέροντα περιλαμβάνουν τη ραγδαία εξελισσόμενη σχέση μεταξύ ανθρώπου και μηχανής στο ευρύτερο πεδίο της επικοινωνίας ανθρώπου-υπολογιστή, την ενσώματη υπολογιστική, καθώς και το σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση των εικονικών περιβαλλόντων. Διαθέτει διδακτική εμπειρία σε προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών. Έχει συμμετάσχει σε ευρωπαϊκά και εθνικά ερευνητικά προγράμματα και παρουσιάζει καλλιτεχνικό έργο σε μορφές ψηφιακής τέχνης. Δραστηριοποιείται επιστημονικά και καλλιτεχνικά ως μέλος της ομάδας Spatial Media Research Group.

Ο **Αχιλλέας Πηλιούσης**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι υποψήφιος διδάκτωρ στο τμήμα Δημοσιογραφίας και ΜΜΕ του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Ο ίδιος αποφοίτησε από το τμήμα Πολιτικών Επιστημών του ΑΠΘ και προχώρησε σε μεταπτυχιακές σπουδές στην Επικοινωνία στο ίδιο πανεπιστήμιο. Τα επιστημονικά του ενδιαφέροντα προσανατολίζονται στον τομέα της κοινωνικής ψυχολογίας και της επικοινωνίας. Συγκεκριμένα, τα πεδία που

ερευνά αφορούν τη συνωμοσιολογική σκέψη, τις ψευδείς ειδήσεις και την παραπληροφόρηση εν γένει, τις φιλοπεριβαλλοντικές στάσεις και συμπεριφορά, την κοινωνική επιρροή, καθώς και την επιρροή των μέσων.

Ο **Γιώργος Σώρος**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι απόφοιτος Κοινωνιολογίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο. Έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα στην Κοινωνιολογία με ειδίκευση στην Κοινωνική Οργάνωση και Κοινωνική Μεταβολή από το Τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, όπου σήμερα είναι υποψήφιος διδάκτορας ερευνώντας τις εναλλακτικές μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης στην Ελλάδα και την Ισπανία. Στο παρελθόν έχει εργαστεί ως Κοινωνικός Ερευνητής σε διάφορα προγράμματα, συμπεριλαμβανομένου του πανευρωπαϊκού προγράμματος Transsol για τη διεθνική αλληλεγγύη στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και του Παρατηρητήριου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ. Τα επιστημονικά του ενδιαφέροντα περιλαμβάνουν την κοινωνιολογία των εργασιακών σχέσεων, τα εργατικά συνδικάτα και τα κοινωνικά κινήματα, μεταξύ άλλων. Αυτή την περίοδο εργάζεται ως Κοινωνιολόγος-συντονιστής παράλληλων δράσεων κοινωνικής ένταξης στο Τμήμα Υποστήριξης και Κοινωνικής Ένταξης Μεταναστών και Προσφύγων του Δήμου Αθηναίων.

Ο **Γιάννης Τσιουλάκης**, μέλος της ερευνητικής ομάδας του LaPreSC, είναι Αναπληρωτής Καθηγητής Ανθρωπολογίας και Εθνομουσικολογίας στο Queen's University Belfast, όπου εργάζεται από το 2013. Προηγουμένως εργάστηκε ως Λέκτορας Εθνομουσικολογίας στα University College Cork και University College Dublin. Είναι απόφοιτος του Τμήματος Μουσικών Σπουδών του ΕΚΠΑ, και στη συνέχεια ολοκλήρωσε τις μεταπτυχιακές και διδακτορικές του σπουδές στην Εθνομουσικολογία και την Ανθρωπολογία στο Queen's University Belfast (MA το 2006 και διδακτορικό το 2011). Η πρώτη του μονογραφία, με τίτλο *Musicians in Crisis: Working and Playing in the Greek Popular Music Industry* εκδόθηκε από τον Routledge το 2020. Το βιβλίο αυτό αναλύει το κοινωνικό/πολιτισμικό πεδίο της επαγγελματικής μουσικής δημιουργίας στην Αθήνα, με έμφαση στην επισφάλεια και την οικονομική κρίση. Οι γενικότερες ερευνητικές του θεματικές περιλαμβάνουν την έννοια του «κοσμοπολιτισμού» στη μουσική πρακτική και τον αντίκτυπό του στις κοινωνικές σχέσεις, την καλλιτεχνική εργασία, και τις διαλογικές της «αξίας» και της αισθητικής στη δημοφιλή μουσική παραγωγή. Από το 2020, ερευνά το ρόλο του Covid-19 και άλλων συνεκδοχικών κρίσεων στις παραστατικές τέχνες, με έναν αριθμό δημοσιεύσεων και συνεργατικών προγραμμάτων, κάποια ολοκληρωμένα και άλλα τρέχοντα. Ένας αναλυτικός κατάλογος δημοσιεύσεων μπορεί να βρεθεί [εδώ](#).

Στον παρόντα συλλογικό τόμο παρουσιάζονται τα ευρήματα του ερευνητικού έργου «Εργασιακή επισφάλεια και κοινωνική συνοχή: Η περίπτωση των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών (ΠΔΒ)» (Labour Precarity and Social Cohesion: The Case of the Cultural & Creative Industries) (LaPreSC). Ο τόμος περιλαμβάνει τα ευρήματα της έρευνας τεκμηρίωσης και βιβλιογραφικής επισκόπησης, της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας, καθώς και ειδικές θεματικές. Στο πρώτο μέρος εξετάζονται βασικά θεωρητικά και μεθοδολογικά ζητήματα που αφορούν την εργασία στις ΠΔΒ και παρουσιάζονται τα ευρήματα της ποσοτικής δειγματοληπτικής έρευνας στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα-ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα. Στο δεύτερο μέρος, μελετώνται οι μετασχηματισμοί και οι προκλήσεις για τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση, τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις και τη συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας στο σύνολο των κλάδων/επαγγελμάτων των παραστατικών τεχνών, του θεάματος-ακροάματος και του οπτικοακουστικού τομέα. Το τρίτο μέρος, περιλαμβάνει τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας μέσα από αναλύσεις που εστιάζουν σε επιμέρους επαγγέλματα/κλάδους (μουσικοί, ηθοποιοί, χορευτές/-τριες, εργαζόμενοι/-ες στα παρασκήνια). Στο τέταρτο και τελευταίο μέρος εξετάζονται ειδικές θεματικές που αφορούν: την εκπαίδευση στις παραστατικές τέχνες· την προσέγγιση της μουσικής εργασίας μέσα από την οπτική των αφηγήσεων ζωής· τις σωρευτικές επιπτώσεις των σύγχρονων τεχνολογιών παραγωγής στο μουσικό οικοσύστημα· τα συγγενικά δικαιώματα των ηθοποιών-μεταγλωττιστών υπό το πρίσμα των μετασχηματισμών του οπτικοακουστικού τομέα· τη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης στη δημιουργική εργασία, και τέλος τη διαδικτυακή πλατφόρμα Creative Labour που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του ερευνητικού έργου.
