

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL STUDIES



ΣΧΟΛΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΜΕΣΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Η εμπειρία των ηθοποιών ως δημιουργικών εργαζόμενων στο αθηναϊκό θέατρο.

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ασημίνα – Σελίνα Διαμαντοπούλου

Αθήνα, 2021

Τριμελής Επιτροπή

Μάρθα Μιχαηλίδου, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Γιάννης Σκαρπέλος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Πατρίσια Κόκκορη, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Διαμαντοπούλου Ασημίνα - Σελήνα, 2021

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ' ολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνωμών του συγγραφέα.

Ευχαριστίες

Φτάνοντας στο τέλος της φοίτησής μου στο ΠΜΣ «Πολιτιστική Διαχείριση» του τμήματος Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού του Παντείου Πανεπιστημίου και με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω το σύνολο των καθηγητών του τμήματος για τις γνώσεις που μου προσέφεραν αλλά και τη συνολική τους στάση κατά τη διάρκεια των σπουδών μου. Ειδική αναφορά θα ήθελα να κάνω στην κα. Μάρθα Μιχαηλίδου, η οποία εκτός από την πολύτιμη βοήθειά της ως επιβλέπουσα κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας, αποτέλεσε για μένα έναν φωτεινό σημείο γνώσης και -ας μου επιτραπεί η λέξη- έμπνευσης, σε όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω τους συμφοιτητές μου, την οικογένεια και τους φίλους μου για την ηθική αλλά και έμπρακτη στήριξή τους. Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Κ.Λ., για την πολύτιμη βοήθεια, υπομονή και ανοχή του. Χωρίς τα παραπάνω, η εκπόνηση της παρούσας εργασίας θα ήταν αδύνατη.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	6
Abstract	8
Εισαγωγή.....	10
Κεφάλαιο Πρώτο: Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	12
1.1 Το θέατρο στην Ελλάδα.....	12
1.1.2 Το θέατρο στην Αθήνα	15
1.1.3 Οργανωτική και διοικητική διάρθρωση του θεάτρου	17
1.2 Εύρεση εργασίας.....	19
1.2.1 Δικτύωση.....	19
1.2.2 Διακρίσεις	22
1.3 Συνθήκες εργασίας	22
1.3.1 Χαρακτηριστικά της δημιουργικής εργασίας.....	23
1.3.2 Δημιουργική αυτονομία	26
1.4 Αμοιβές.....	28
1.4.2 Ηθική ανταμοιβή	31
Κεφάλαιο Δεύτερο: Μεθοδολογία.....	33
2.1 Επιλογή μεθόδου έρευνας.....	33
2.2 Μέθοδος παραγωγής δεδομένων.....	33
2.3 Δειγματοληψία	35
2.4 Εργαλεία ανάλυσης δεδομένων.....	37
2.5 Περιορισμοί	37
Κεφάλαιο Τρίτο: Εμπειρικά ευρήματα	39
3.1 Εύρεση εργασίας.....	39
3.1.1 Υπερ-προσφορά.....	39
3.1.2 Κοινωνική δικτύωση.....	40
3.1.3 Διακρίσεις	46
3.1.4 Επιπτώσεις	46
3.2 Συνθήκες εργασίας	48
3.2.1 Ωράρια	48
3.2.2 Η θεατρική διαδικασία.....	49
3.2.3 Διαπροσωπικές σχέσεις.....	50
3.3 Αμοιβές.....	54
3.3.1 Οικονομικές απολαβές.....	54

3.3.2 Απλήρωτη εργασία	58
3.3.3 Βιοπορισμός	62
3.3.4 Ηθική ανταμοιβή	65
Κεφάλαιο Τέταρτο: Συμπεράσματα.....	69
Βιβλιογραφία	73
Πηγές.....	73
Ιστοσελίδες	73
Ελληνόγλωσση.....	73
Ξενόγλωσση.....	74
Παράρτημα	77
Πίνακας I - Οδηγός συνέντευξης	77
Πίνακας II - Έντυπο με προσωπικές πληροφορίες των ερωτώμενων	79
Πίνακας III - Χαρακτηριστικά του δείγματος.....	80

Περίληψη

Στην περίοδο της μετα-νεωτερικότητας, οι εργαζόμενοι στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες, καλούνται να αντιμετωπίσουν συνθήκες αυξημένης εργασιακής ανασφάλειας, υψηλού ανταγωνισμού και συχνά χαμηλών μισθών. Ο οικονομικός εξορθολογισμός έχει οδηγήσει σε αλλαγές ακόμη και στο πεδίο του θεάτρου, το οποίο διαχρονικά συνδέεται με τα παραπάνω χαρακτηριστικά, τα οποία, ωστόσο, μοιάζουν να εντείνονται ακόμη περισσότερο στη παρούσα συνθήκη.

Στην παρούσα εργασία εξερευνούμε τις εμπειρίες των ηθοποιών ως δημιουργικών εργαζόμενων στο αθηναϊκό θέατρο. Μετά από επισκόπηση της βιβλιογραφίας, επιλέχθηκαν τέσσερις βασικοί άξονες προς διερεύνηση: η εύρεση εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, οι αμοιβές και η δημιουργική αυτονομία. Κατά τη διάρκεια της έρευνας έγιναν δέκα (10) ημι-δομημένες συνεντεύξεις μέσω 'Skype', σε δείγμα που επιλέχθηκε με σκόπιμη δειγματοληψία, φροντίζοντας ωστόσο να υπάρχει σχετική ποικιλομορφία και αντιπροσωπευτικότητα στο δείγμα.

Η έρευνα επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία, αναδεικνύει την κοινωνική δικτύωση ως το σημαντικότερο εργαλείο των ηθοποιών απέναντι στην υπερ-προσφορά και τον υψηλό ανταγωνισμό. Όπως αποδεικνύεται, το πεδίο του θεάτρου χαρακτηρίζεται από εσωστρέφεια και κλειστά δίκτυα, τα οποία διατηρούν τις υπάρχουσες σχέσεις εξουσίας και λειτουργούν ως εργαλείο διαχείρισης ρίσκου αλλά και ως ρυθμιστικός παράγοντας της υπερ-προσφοράς των εργαζόμενων. Όπως προκύπτει από τα δεδομένα, η κοινωνική δικτύωση είναι ο βασικότερος δρόμος προκειμένου να μπορέσει ένας ηθοποιός να ενταχτεί σε ένα από αυτά τα εσωστρεφή δίκτυα.

Ένα δεύτερο στοιχείο που προκύπτει είναι η σημασία των διαπροσωπικών σχέσεων προκειμένου οι εργαζόμενοι να αισθάνονται καλά στον εργασιακό τους χώρο αλλά και να είναι δημιουργικοί. Ο σημαντικότερος από τους συντελεστές μιας παράστασης μοιάζει να είναι ο σκηνοθέτης, ο οποίος έχει την απόλυτη ευθύνη της πρόβας και η σχέση των ηθοποιών μαζί του είναι κομβική, για το αποτέλεσμα. Ο σεβασμός, η ασφάλεια και οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις φαίνεται να είναι τα στοιχεία εκείνα που χαρακτηρίζουν συνολικά μια καλή εργασιακή και δημιουργική συνθήκη.

Όσον αφορά στις αμοιβές, το τοπίο που αντιμετωπίζουν οι δημιουργικοί εργαζόμενοι είναι μπερδεμένο καθώς οι συμφωνίες κινούνται μεταξύ νομιμότητας και παρανομίας, με σχεδόν δεδομένο το φαινόμενο των απλήρωτων και ανασφάλιστων προβών και συχνή τη συνθήκη της εργασίας αμισθί, με εξαίρεση τις κρατικές σκηνές . Προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις χαμηλές αμοιβές και συχνά την ανεργία, οι ηθοποιοί καταφεύγουν συχνά στην πολυεργασία.

Στα παραπάνω, οι ηθοποιοί αντιπαραβάλουν την ηθική ανταμοιβή που λαμβάνουν από τη δουλειά τους. Η αυτό-εκπλήρωση, η αίσθηση προσφοράς και καθήκοντος και η αναγνώριση είναι μερικές από τις εκφάνσεις της ηθικής ανταμοιβής. Οι ηθοποιοί εξαιτίας αυτής της ικανοποίησης συχνά δυσκολεύονται να διαπραγματευτούν καλύτερες συνθήκες εργασίας και αμοιβές, γεγονός που συχνά τους οδηγεί στο να πρέπει σε μόνιμη βάση να επιλέξουν εάν από μια δουλειά η αμοιβή που θα λάβουν θα είναι ηθική, ή οικονομικής φύσης.

Η παρούσα έρευνα αναδεικνύει κάποια από τα χαρακτηριστικά της δημιουργικής εργασίας στο αθηναϊκό θέατρο, τις προκλήσεις και τις συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι ηθοποιοί, οι οποίοι θα λέγαμε ότι μάλλον θεωρούν το επάγγελμά τους υποβαθμισμένο. Τα στοιχεία που προέκυψαν μπορούν να αποτελέσουν γόνιμο έδαφος για περαιτέρω διερεύνηση αλλά και την αφετηρία έρευνας σε συναφή θέματα, όπως η θέση της εκπαίδευσης και της κρατικής εμπλοκής στο πεδίο του θεάτρου.

Λέξεις – κλειδιά: αθηναϊκό θέατρο, δημιουργική εργασία, κοινωνική δικτύωση, ηθική ανταμοιβή

The experiences of actors as creative workers in the Athenian theatre.

Asimina – Selina Diamantopoulou

Abstract

In the post-modern society, workers in the cultural and creative industries are faced with conditions of increased job insecurity, high competition, and often low wages. Economic rationalization has led to changes even in the field of theatre, which over time is associated with the above characteristics, which, however, seem to intensify even more in the present treaty.

In the present work we examine the experiences of actors as creative workers in the Athenian theatre. After reviewing the literature, four main areas were selected for research: finding a job, working conditions, pay and creative autonomy. During the survey, ten (10) semi-structured interviews were conducted via ‘Skype’, on a sample selected by deliberate sampling, while ensuring that there was relative diversity and representativeness in the sample.

Confirming the literature, the research highlights network sociality as the most important tool of actors against over-supply and high competition. As it turns out, the field of theater is characterized by introversion and closed networks, which maintain the existing power relations and function as a risk management tool but also as a regulatory factor of employee oversupply. According to the data, network sociality is the main way for an actor to join one of these introverted networks.

The second element that emerges, is the importance of interpersonal relationships for the employees to feel good in their workplace but also to be creative. The most important between the contributors of the theatrical performance seems to be the Director, who has the absolute responsibility of the rehearsal and the relationship between her/him and the actors, is crucial for the result. Respect, security, and good interpersonal relationships are the elements that characterize a good working and creative condition.

Regarding the salaries, the landscape that creative workers are facing is confusing as the working agreements are moving between legality and illegality, the phenomenon of unpaid and uninsured rehearsals is almost certain while unpaid employment is also common with state theaters being the only exception. In order to

deal with low wages and often unemployment, actors often resort to working in multiple jobs.

Besides monetary compensation, actors seem to also receive moral reward from their work which is often regarded as more important. Self-fulfilment, the sense of offering and duty as well as recognition are some of the aspects of moral reward. Actors often struggle to negotiate better working conditions and higher compensations as a result of the presence of moral reward, which frequently leads them to choose whether the pay they receive from a job will be of ethical or monetary nature.

This study highlights some of the characteristics of creative labor in the Athenian theater, the challenges and the conditions that actors face, who, we would say consider their profession to be degraded. The outcome of this study can be a fertile ground for further investigation and the starting point for research on related issues such as the impact of education and the state involvement on theatre.

Key words: Athenian theatre, creative labour, network sociality, psychic income

Εισαγωγή

Από την εμφάνιση τους μέχρι σήμερα και ιδιαίτερα τα τελευταία 20 χρόνια, οι δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες αναδύονται όλο και περισσότερο σε σημαντικό οικονομικό εργαλείο για τον ανεπτυγμένο κόσμο καθώς θεωρείται ότι συμβάλουν στην οικονομία, αναζωογονούν τις αστικές περιοχές και βοηθούν στην κοινωνική συνοχή και την ανεργία, ακόμα και ότι βελτιώνουν την υγεία των ανθρώπων (Conor, Gill & Taylor, 2015).

Ο κλάδος των πολιτιστικών βιομηχανιών αποτελεί έναν βασικό πυλώνα και της ελληνικής οικονομίας -αν και όχι στον ίδιο βαθμό με τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ενδεικτικά, σύμφωνα με την έρευνα των Αυδίκου, Κλήμη και Μιχαηλίδου (2016), οι εργαζόμενοι στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες απασχολούν το 3,2% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Το 2014 υπήρχαν 43.370 επιχειρήσεις που απασχολούσαν συνολικά 110.688 εργαζόμενους. Από αυτές, οι τέχνες και η διασκέδαση αποτελούν το 16%.

Η μετάβαση από τον φορντισμό στον μεταφορντισμό έφερε αλλαγές στο εργασιακό τοπίο και οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν σε μία συνθήκη αυξημένης εργασιακής ανασφάλειας (Sennet, 1998 όπως αναφέρεται στους Conor κ.ά., 2015). Ο οικονομικός εξορθολογισμός επηρέασε και τον τρόπο παραγωγής των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών όπου ακόμα και η λέξη «δημιουργικότητα» μοιάζει να εννοιολογείται εκ νέου προκειμένου να εξυπηρετεί την οικονομία. (Szczerpanik & Vonderau, 2013). Ο Beck (2000, όπως αναφέρεται στον Kleppe, 2017) χαρακτηρίζει την περίοδο της μετα-νεωτερικότητας με τη φράση «κοινωνία του ρίσκου» όπου πρωταγωνιστούν η ανασφάλεια, η αβεβαιότητα και η απώλεια ορίων. Οι εργαζόμενοι στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες καλούνται να αντιμετωπίσουν αυτές τις συνθήκες και να απορροφήσουν οι ίδιοι το ρίσκο που εμπεριέχουν. Παρότι η καλλιτεχνική εργασία ταυτίζεται σχεδόν εγγενώς με το στρες, την αβεβαιότητα και το ρίσκο, η σύγχρονη συνθήκη καλλιτεχνικής παραγωγής μοιάζει να εντείνει αυτά τα στοιχεία ενώ συναντάμε και νέα φαινόμενα που πρωταγωνιστούν όπως η υπερπροσφορά ως χαρακτηριστικό πλέον του πεδίου και η κοινωνική δικτύωση ως εργασιακή πρακτική (Menger, 1999).

Στην παρούσα εργασία θα ερευνήσουμε πως βιώνουν οι δημιουργικοί εργαζόμενοι και πιο συγκεκριμένα οι ηθοποιοί τη σύγχρονη εργασιακή συνθήκη στο

αθηναϊκό θέατρο γύρω από τέσσερις τέσσερις βασικούς άξονες: την εύρεση εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και τη δημιουργική αυτονομία. Επιλέξαμε το θέατρο καθώς, παρότι έχει μακρά ιστορία σε σχέση με άλλες δημιουργικές βιομηχανίες, η ακαδημαϊκή έρευνα σχετικά με τις εμπειρίες και τις στάσεις των εργαζόμενων στην Ελλάδα είναι περιορισμένη.

Στο πρώτο κεφάλαιο θα κάνουμε μια σύντομη ιστορική αναδρομή στο θέατρο στην Ελλάδα και την Αθήνα φτάνοντας στο σήμερα. Ακολουθεί βιβλιογραφική επισκόπηση σχετικά με τον τρόπο οργάνωσης και διάρθρωσης του θεάτρου και τα χαρακτηριστικά της δημιουργικής εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο εκθέτουμε τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ευρήματα της έρευνας, οι μεταξύ τους συσχετισμοί και η συνομιλία τους με τη βιβλιογραφία. Στο τέταρτο κεφάλαιο εκθέτουμε τα συμπεράσματα της έρευνας.

Κεφάλαιο Πρώτο: Βιβλιογραφική επισκόπηση

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα κάνουμε μια σύντομη ιστορική αναδρομή σχετικά με το θέατρο στην Ελλάδα και την Αθήνα. Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε κάποια στοιχεία οργάνωσης και διάρθρωσης του θεάτρου στην Αθήνα σήμερα προκειμένου να καταλάβουμε την εικόνα της σύγχρονης αθηναϊκής θεατρικής σκηνής. Τέλος, θα κάνουμε μια επισκόπηση της ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας σχετικά με τους τέσσερις βασικούς άξονες της εμπειρικής έρευνας που ακολουθεί: την εύρεση εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές στο θέατρο και τη δημιουργική αυτονομία.

1.1 Το θέατρο στην Ελλάδα

Το θέατρο έχει τις ρίζες του στις θρησκευτικές λειτουργίες των πρώτων κοινωνιών πολλούς αιώνες πίσω στον χρόνο. Το θέατρο ωστόσο, όπως το αντιλαμβανόμαστε σήμερα, συναντά την σημαντικότερη στιγμή του κατά τον 5^ο αι. π.Χ. στην Αρχαία Ελλάδα οπότε και έχουμε τα πρώτα θεατρικά κείμενα, τα έργα αρχαίου δράματος: τις τραγωδίες του Σοφοκλή, Ευριπίδη και Αισχύλου και τις κωμωδίες του Αριστοφάνη. Ο 5^{ος} αι. π.Χ. είναι εξαιρετικά σημαντικός για το θέατρο καθώς εκτός από τις τραγωδίες που γράφτηκαν και έχουν σωθεί, αποτελώντας σημαντική παγκόσμια πολιτιστική κληρονομιά, είναι η εποχή όπου στο θέατρο εμφανίζονται οι ηθοποιοί ως βασικό συστατικό στοιχείο μίας παράστασης (Sosyedka, 2013).

Μετά την αρχαιότητα, το θέατρο ως σταθερή δομή στην Ελλάδα εμφανίζεται και εδραιώνεται το 1920-1930, οπότε και ιδρύεται η πρώτη κρατική σκηνή: το Εθνικό Θέατρο. Ο Α΄ Παγκόσμιος Πόλεμος ανακόπτει την ανάπτυξή του, η οποία θα συνεχιστεί σταδιακά από το 1950 ακολουθώντας τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Το σημαντικότερο γεγονός μεταξύ των δεκαετιών '30-'50 είναι η ίδρυση του Θεάτρου Τέχνης επί κατοχής από τον Κάρολο Κουν, το οποίο διαφοροποιήθηκε σε πολλά σημεία από το Εθνικό Θέατρο οδηγώντας έτσι στη δημιουργία ενός δίπολου, το οποίο θα κρατήσει πολλές δεκαετίες. Από τη μία έχουμε το Εθνικό Θέατρο, το οποίο είναι παραδοσιακά συνδεδεμένο με την πολιτική εξουσία και από τη μετεμφυλιακή περίοδο και μετά, αποκτά σε επίπεδο ρεπερτορίου, παραγωγών αλλά και οργάνωσης τα χαρακτηριστικά ενός μεγάλου θεατρικού οργανισμού, κατά τα πρότυπα των κρατικών θεάτρων της κεντρικής Ευρώπης. Από την άλλη έχουμε το Θέατρο Τέχνης,

το οποίο συντονίζεται σε επίπεδο ρεπερτορίου με τη σύγχρονη ευρωπαϊκή δραματουργία και θεατρική πρακτική, φέρνοντας νέα δεδομένα στην αθηναϊκή θεατρική σκηνή. Παράλληλα διαφοροποιείται και σε επίπεδο οργάνωσης, όπου παρατηρείται η μετάθεση της εξουσίας από τους πρωταγωνιστές στον σκηνοθέτη (Μαυρομούστακος, 2005).

Την ίδια περίοδο εμφανίζονται οι πρώτοι πρωταγωνιστικοί θίασοι (Κατερίνας, Λαμπέτη-Χορν, Μουσούρη), εμπλουτίζοντας την αθηναϊκή θεατρική σκηνή, η οποία αποκτά πλέον σταθερή παρουσία στην αστική ζωή. Με την έλευση αυτών των θιάσων τα θέατρα αρχίζουν να κατηγοριοποιούνται είτε ως «θέατρα τέχνης», είτε ως «εμπορικά θέατρα». Το 1955 ιδρύεται το Φεστιβάλ Αθηνών και Επιδαύρου και στα πλαίσια της προσπάθειας πολιτιστικής αποκέντρωσης, ιδρύεται στη Θεσσαλονίκη το 1961 η δεύτερη κρατική σκηνή της χώρας: το Κρατικό Θέατρο Βορείου Ελλάδος. Κατά τα επόμενα χρόνια μέχρι το 1967 το θέατρο εμφανίζει μεγάλη άνθιση παράλληλα και με την υπόλοιπη καλλιτεχνική και πολιτιστική σκηνή στην Αθήνα, η οποία ανακόπτεται απότομα από την επιβολή της Δικτατορίας των Συνταγματαρχών (Μαυρομούστακος, 2005).

Με το τέλος της δικτατορίας και την έλευση της Μεταπολίτευσης, το Φεστιβάλ Επιδαύρου ανοίγει τις πόρτες του και σε άλλους θιάσους εκτός του Εθνικού Θεάτρου που μέχρι τότε είχε το μονοπώλιο. Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο είναι ότι από το '70 αρχίζουν να εμφανίζονται επαγγελματίες/πτυχιούχοι ηθοποιοί αντικαθιστώντας τους αυτοδίδακτους ως αποτέλεσμα των δραματικών σχολών που είχαν αρχίσει να ιδρύονται από το '50. Κατά τις δεκαετίες '80 -'90 κάποιες από τις διεκδικήσεις των σωματείων υλοποιούνται και εμφανίζεται η ανάγκη διαμόρφωσης μιας κρατικής πολιτιστικής πολιτικής (Μαυρομούστακος, 2005). Το Υπουργείο Πολιτισμού εμφανίζεται προς εκπλήρωση αυτής της ανάγκης και δίνει τις ρυθμιστικές κατευθύνσεις αρχικά στο κρατικό θέατρο αλλά στη συνέχεια και στο ελεύθερο. Επί υπουργίας της Μελίνας Μερκούρη συντελούνται δύο εξαιρετικά σημαντικά γεγονότα για το ελληνικό θέατρο όπως το ξέρουμε σήμερα: ιδρύονται τα Δημοτικά Περιφερειακά Θέατρα (ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ.) στο πλαίσιο προσπάθειας της κρατικής πολιτικής για πολιτιστική αποκέντρωση και -αν και πολύ αργότερα από τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες- καθιερώνονται οι ετήσιες επιχορηγήσεις του ελεύθερου θεάτρου. Τα ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ. αποτελούν μια σημαντική προσπάθεια για αυτόνομη πολιτιστική ανάπτυξη των μεγάλων πόλεων της περιφέρειας, όπου μέχρι

τότε οι θεατές μπορούσαν να παρακολουθήσουν θέατρο μόνο από τους περιοδεύοντες θιάσους. Ωστόσο, διατηρούν την οργανωτική δομή των κρατικών θεάτρων με έντονο το στοιχείο της σχέσης με την κρατική εξουσία και την γραφειοκρατία. Ως αποτέλεσμα των κρατικών επιχορηγήσεων που έχουν καθιερωθεί, βλέπουμε από το '80 και μετά μία μεγάλη αύξηση των θεατρικών σκηνών καθώς οι επιχορηγούμενοι θίασοι αρχίζουν να αποκτούν την δική τους θεατρική στέγη, αλλά και ως προσπάθεια άλλων να λάβουν την πολυπόθητη επιχορήγηση. Από το '95 και μετά εντοπίζονται σταθερά πάνω από 100 θεατρικοί χώροι στην Αθήνα ενώ στη περιφέρεια δεν παρατηρείται ανάλογη ανάπτυξη.

Δύο σημαντικά στοιχεία για την παρούσα εργασία αλλά και τον χώρο του θεάτρου ως πολιτιστική βιομηχανία αποτελούν η κατάργηση της άδειας επαγγέλματος του ηθοποιού με σχετικό νόμο το 1981 (Μαυρομούστακος, 2005) και η σταδιακή καθιέρωση της «δια βίου μάθησης» για τους ηθοποιούς που άρχισε να καλλιεργείται ως αποτέλεσμα των ευρωπαϊκών προγραμμάτων για θεατρικά σεμινάρια και εργαστήρια. Η πρακτική αυτή φαίνεται να καλλιέργησε στους ηθοποιούς και την αγορά την εντύπωση ότι το πτυχίο υποκριτικής δεν είναι αρκετό. Η κατάργηση της άδειας επαγγέλματος των ηθοποιών μοιάζει να αποσυνδέει τις σπουδές από το επάγγελμα, καθώς οποιοσδήποτε θελήσει να δοκιμάσει την τύχη του στο θέατρο μπορεί να έχει την ευκαιρία χωρίς να είναι αναγκαίο το αντίστοιχο πτυχίο. Αυτό έρχεται να προστεθεί στις ήδη γνωστές συνθήκες της ανασφάλειας και ανεργίας στον χώρο ως ακόμη ένας παράγοντας αύξησης της προσφοράς των ηθοποιών εντείνοντας κατ' επέκταση τον ανταγωνισμό. Όπως επισημαίνει ο Menger (1999), η αύξηση της προσφοράς οδηγεί σε αύξηση του ανταγωνισμού και άρα σε μεγαλύτερες ανισότητες, λιγότερες ευκαιρίες και μοίρασμα της εργασιακής πίτας σε περισσότερους, αλλά και μεγαλύτερες εναλλαγές μεταξύ των περιόδων εργασίας και ανεργίας για όλους. Τα παραπάνω και κυρίως ο έντονος ανταγωνισμός που είχαν ως αποτέλεσμα, επιβάλλουν μια συνεχή ανάγκη για ανανέωση των δεξιοτήτων του ηθοποιού προκειμένου να είναι ανταγωνιστικός αλλά και παραγωγικός κατά τις περιόδους που δεν εργάζεται, οδηγώντας τους ηθοποιούς σε μοτίβα δια βίου μάθησης μέσω π.χ. σεμιναρίων.

Τέλος, από το τέλος του 20^{ου} αιώνα, βλέπουμε σταδιακά μια μεταβολή στην οργάνωση και διοίκηση των θεάτρων. Τα θέατρα αρχίζουν να λειτουργούν με όρους επιχείρησης ή μεγάλου οργανισμού και οι συντελεστές ως στελέχη. Ο στόχος

φαίνεται να μετατοπίζεται από το «τέχνη για την τέχνη» στο «τέχνη για τα εισιτήρια» που μας φέρνει στο σήμερα και την εικόνα που παρουσιάζουν σε μεγάλο βαθμό οι πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες του 21ου αιώνα όπως θα δούμε αναλυτικότερα στη συνέχεια.

1.1.2 Το θέατρο στην Αθήνα

Η Αθήνα αποτελεί σήμερα την πολιτιστική πρωτεύουσα της χώρας γενικά αλλά και του θεάτρου ειδικότερα. Για μία σειρά από λόγους όπως είναι η μεγάλη πληθυσμιακή συγκέντρωση, η προσφορά εργατικού δυναμικού αλλά και η εύκολη διάθεση των ενδιάμεσων αγαθών όπως μας λένε οι Δέφνερ, Λάλου και Ψαθά (2015), η Αθήνα αποτελεί το κέντρο της θεατρικής παραγωγής και κατανάλωσης της χώρας, γεγονός που επιβεβαιώνεται από τα στατιστικά στοιχεία. Σύμφωνα με την έρευνα των Αυδίκου, Κλήμη και Μιχαηλίδου (2016), στην Ελλάδα υπάρχουν 377 θεατρικές σκηνές από τις οποίες οι 287 βρίσκονται στην Αττική. Το 2015 ανέβηκαν συνολικά 1542 θεατρικά έργα, ενώ συνολικά στην επικράτεια πάνω από 1800. Η αύξηση των θεάτρων στην Αθήνα δεν ανακόπηκε ούτε από την οικονομική κρίση, καθώς ο αριθμός των θεατρικών σκηνών αυξήθηκε κατά 153% την περίοδο 2000-2014. Ακόμα πιο χαρακτηριστικό είναι ότι το 70% των σκηνών που λειτούργησαν μετά το 2000 έχουν ιδρυθεί από την αρχή της ύφεσης, τη περίοδο 2008-2014 ενώ το 60% ειδικότερα τη περίοδο 2010-2014.

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, το θέατρο στην Αθήνα αποτελεί βασικό άξονα πολιτιστικής δραστηριότητας και μάλιστα με μεγάλη ανθεκτικότητα κατά τη διάρκεια της κοινωνικοοικονομικής κρίσης. Σήμερα στην Αθήνα υπάρχουν 152 χειμερινές θεατρικές σκηνές (Δέφνερ κ.ά., 2015· Δημάδη & Κρύου, 2016) απλωμένες σε διάφορες θεατρικές γειτονίες του κέντρου της Αθήνας και των περιοχών γύρω από το κέντρο. Παρατηρείται, επίσης, μεγάλη ποικιλομορφία ως προς τη μορφολογία των σκηνών αλλά και το ρεπερτόριο τους. Το 57% των θεάτρων στην Αθήνα έχει σχετικά μικρή χωρητικότητα (κάτω από 200 θέσεις) και βρίσκεται περιφερειακά του κέντρου (Κυψέλη, Μεταξουργείο, Κεραμεικό, Γκάζι, Εξάρχεια). Το 70% των μικρών θεάτρων λειτούργησε μετά το 2000 σε αντίθεση με τις μεγαλύτερες σκηνές, των οποίων η λειτουργία μετράει αρκετές δεκαετίες. Στην Αθήνα συναντάμε 5 θέατρα με χωρητικότητα μεγαλύτερη των 1000 θέσεων εκ των οποίων τα τέσσερα φτιάχτηκαν

κατά το διάστημα 2005-2014. Εξαίρεση αποτελεί το «Παλλάς», το οποίο είναι το μεγαλύτερο από τα πέντε και κατασκευάστηκε το 1932. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι στις μεγάλες σκηνές ανεβαίνουν «μεγάλες παραγωγές» (πολυπληθείς, υψηλός προϋπολογισμός, κ.λπ.) και θέατρο θεάματος, αυτό που ίσως με άλλα λόγια θα ονομάζαμε «εμπορικό θέατρο» (πχ μιούζικαλ). Σε θέατρα χωρητικότητας 150-250 θέσεων, βλέπουμε κυρίως παραστάσεις κλασικού και σύγχρονου ρεπερτορίου και σε μικρότερα θέατρα, πολυχώρους και πειραματικές σκηνές τα είδη ποικίλουν και τείνουν να είναι πιο «αυτοσχέδια» (Δέφνερ κ.ά., 2015).

Όσον αφορά στους εργαζόμενους στο θέατρο, το 2020 στην Πύλη Πολιτιστικών Φορέων του Υπουργείου Πολιτισμού, ήταν εγγεγραμμένοι 2089 φορείς από όλο το φάσμα δραστηριοτήτων και 436 φορείς που δραστηριοποιούνται στο θέατρο. Πάνω από το 50% του συνόλου των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον χώρο των τεχνών και της διασκέδασης είναι ατομικές επιχειρήσεις, επιχειρήσεις με έναν εργαζόμενο ή πολύ μικρές επιχειρήσεις (Αυδίκος κ.ά., 2016). Στο Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών (Σ.Ε.Η.) είναι εγγεγραμμένοι περίπου 6000 ηθοποιοί, 1300 σκηνοθέτες και 400 θεατρικοί συγγραφείς, μουσικοί και μεταφραστές. Πολλές από τις ατομικές επιχειρήσεις ανήκουν σε ηθοποιούς ή σκηνοθέτες οι οποίοι μέσα σε ένα τοπίο συνεχούς αβεβαιότητας και χαμηλών ευκαιριών για εργασία, λειτουργούν συχνά ως επιχειρηματίες και παραγωγοί του εαυτού τους ιδρύοντας μικρές -ή και ατομικές- επιχειρήσεις προκειμένου να εργαστούν (Menger, 2001). Οι καλλιτέχνες σύμφωνα με τον Menger (2001) είναι κατά μέσο όρο νεότεροι από το σύνολο του εργατικού δυναμικού, έχουν ψηλότερη μόρφωση και τείνουν να συνωστίζονται στις μεγαλουπόλεις. Εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό αυτό-απασχόλησης, υψηλότερο ποσοστό ανεργίας, μερικής απασχόλησης και συχνά κάνουν παραπάνω από μια δουλειές. Επιπλέον, αμείβονται χαμηλότερα από άλλες κατηγορίες επαγγελματιών του χώρου τους με παρόμοια χαρακτηριστικά (μόρφωση, εκπαίδευση, ηλικία) και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες μισθολογικές ανισότητες. Τα παραπάνω σύμφωνα με τον Menger (2006) παρουσιάζουν εικόνα δυσανάλογης υπερπροσφοράς. Καθώς τα στοιχεία αυτά υπάρχουν εμφανίζονται διαχρονικά στις έρευνες, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η υπερπροσφορά καλλιτεχνών είναι ένα μόνιμο χαρακτηριστικό των τεχνών και λειτουργεί ως δομικό στοιχείο της ανάπτυξης τους.

Όσον αφορά στην κατανάλωση θεάτρου, από την έρευνα των Καντατζόγλου και Εμμανουήλ (2016) σχετικά με την πολιτιστική κατανάλωση και την κοινωνική

διαστρωμάτωση στην Αθήνα, προκύπτει ότι οι καταναλωτές οι οποίοι παρακολούθησαν τουλάχιστον μία (!) παράσταση θεάτρου ή χορού κατά τα δύο προηγούμενα χρόνια (2012-2014), αποτελούν περίπου το 20% του συνολικού πληθυσμού. Επομένως απομένει ένα ποσοστό 80% περίπου, το οποίο σε διάστημα 2 χρόνων δεν έχει επισκεφθεί το θέατρο ούτε μία φορά. Αυτά τα στοιχεία σε συνδυασμό με την υπερπροσφορά ηθοποιών και θεατρικών παραστάσεων συμπληρώνουν την εικόνα της παραγωγής και της κατανάλωσης του θεάτρου της Αθήνας σήμερα.

1.1.3 Οργανωτική και διοικητική διάρθρωση του θεάτρου

Όσον αφορά τη γενική εικόνα, σύμφωνα με τον Peterson (2004), οι δημιουργικές βιομηχανίες τείνουν να οργανώνονται με 3 τρόπους. Συναντάμε αυστηρά γραφειοκρατικά οργανωμένες εταιρείες με ιεραρχική οργάνωση και πολύ σαφή καταμερισμό αρμοδιοτήτων και εργασίας, νέο-επιχειρηματικές (entrepreneurial) εταιρείες όπου ο διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων είναι πιο χαλαρός και η εξουσία δεν έχει τόσα επίπεδα και τέλος, το είδος της εταιρείας που εκμεταλλεύεται την τάση για ευέλικτα ωράρια και μικρής διάρκειας εργασία και χαλαρές αρμοδιότητες χωρίς όμως να εγκαταλείπει την κεντρική διαχείριση και την ιεράρχηση της εξουσίας.

Στο βιβλίο “Stage Money: The Business of the Professional Theater” οι Donahue και Patterson (2010), αναλύουν τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους δουλεύουν τα θέατρα στο Broadway της Αμερικής. Οι δύο βασικοί διαχωρισμοί που κάνουν οι συγγραφείς είναι ανάμεσα σε εμπορικά θέατρα (commercial) και μη-εμπορικά (not-for-profit). Στη συνέχεια, χωρίζουν επιμέρους τα εμπορικά και μη εμπορικά σε 3 υπο-κατηγορίες : Broadway, off-Broadway και off-off Broadway με βασικό κριτήριο τη χωρητικότητα των θεάτρων. Τα θέατρα με χωρητικότητα άνω των 500 θέσεων είναι τα Broadway, τα οποία συνήθως είναι και στο κέντρο του Manhattan, τα off Broadway που έχουν χωρητικότητα κάτω από 500 θέσεις και τα off-off Broadway που έχουν λιγότερες από 99 θέσεις χωρητικότητα. Στα θέατρα του Broadway ο προϋπολογισμός είναι υψηλότερος σε σχέση με τις υπόλοιπες κατηγορίες και ο άνθρωπος που επενδύει αυτά τα χρήματα, ο παραγωγός, έχει μεγάλη επιρροή. Όσον αφορά στο ρεπερτόριο, συνήθως οι παραστάσεις ακολουθούν το ρεύμα της εποχής χωρίς να παρουσιάζουν καινοτομίες ή να

πειραματίζονται. Στο off Broadway εμπορικό θέατρο, ισχύουν τα παραπάνω σε μικρότερη κλίμακα, ωστόσο σε αυτή τη περίπτωση οι παραστάσεις είναι σπάνια επικερδείς. Τα off-off Broadway θέατρα, τέλος, έχουν χαμηλότερο εισιτήριο, η διάρκεια των παραστάσεων είναι μικρότερη (το 85% ανεβαίνει για 18 παραστάσεις) και οι παραγωγές έχουν πολύ μικρό περιθώριο κέρδους. Σε αυτές τις παραγωγές οι ηθοποιοί αμείβονται με πολύ μικρά ποσά, όπως 23 δολάρια ανά παράσταση ή 420 ευρώ ανά παραγωγή κατά μέσο όρο (Donahue & Patterson, 2010). Στην έρευνα του ο Klepper (2017) σχετικά με τα θέατρα, κατηγοριοποίησε τον τρόπο λειτουργίας τους ως εξής: θέατρα ρεπερτορίου, όπου υπάρχουν μόνιμοι εργαζόμενοι και συχνά χρηματοδοτούνται από το κράτος, και θέατρα όπου οι συντελεστές προσλαμβάνονται για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Τέλος, μικρά θέατρα όπου δραστηριοποιούνται αυτόνομες ομάδες που συχνά δημιουργούνται από σπουδαστές και έχουν τάση προς τον πειραματισμό.

Στην Ελλάδα το θεατρικό τοπίο μοιάζει να είναι ένας συνδυασμός όλων των παραπάνω. Ο θεσμός των επιχορηγήσεων, ο οποίος βοηθούσε στην βιωσιμότητα των θεάτρων και την ενίσχυση της παραγωγής, έπαψε να ισχύει κατά τα χρόνια των μνημονίων και της οικονομικής λιτότητας. Από το 2018 επέστρεψε, ωστόσο με έντονα περικομμένο προϋπολογισμό (περίπου 1.000.000 ευρώ/έτος). Θα λέγαμε, επομένως, ότι στην ελληνική πραγματικότητα τα θέατρα που επιδοτούνται πραγματικά από το κράτος είναι τα κρατικά θέατρα, τα οποία και αποτελούν εύλογα μία κατηγορία από μόνα τους. Τα τελευταία χρόνια έχουν κάνει την εμφάνισή τους έντονα στην αθηναϊκή πολιτιστική αλλά και θεατρική σκηνή τα πολιτιστικά ιδρύματα: το Κέντρο Πολιτισμού Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος και η Στέγη Γραμμάτων και Τεχνών του Ιδρύματος Ωνάση. Αυτά τα ιδρύματα φαίνεται να λειτουργούν με διαφορετικό τρόπο από όλα τα υπόλοιπα θέατρα, καθώς για παράδειγμα οι παραστάσεις παρουσιάζονται για πολύ περιορισμένο χρονικό διάστημα (π.χ. για 10 παραστάσεις). Η χρηματοδότησή τους προέρχεται από τα ίδια τα ιδρύματα και συγκριτικά με τα υπόλοιπα θέατρα φαίνεται να έχουν μεγαλύτερο προϋπολογισμό. Εκτός από τα κρατικά θέατρα και τα ιδρύματα, θα χωρίζαμε το «ελεύθερο θέατρο» σε εμπορικό και μη εμπορικό με βάση την χωρητικότητα. Τονίζουμε ότι ο χαρακτηρισμός «εμπορικό θέατρο» προκύπτει με μόνο κριτήριο την χωρητικότητα και δεν αποτελεί αξιολογικό χαρακτηρισμό. Εμπορικά, λοιπόν, θα χαρακτηρίζαμε τα

θέατρα με θέσεις άνω των 200 καθώς στοχεύουν σε μεγαλύτερο αριθμό θεατών ενώ τα θέατρα κάτω των 200 έχουν πιο περιορισμένο κοινό.

Συχνά στα εμπορικά θέατρα βλέπουμε επώνυμους παραγωγούς που αναλαμβάνουν τη χρηματοδότηση της παράστασης όπως και στα θέατρα του Broadway, ενώ συνήθως στα μη εμπορικά θέατρα την παραγωγή των παραστάσεων αναλαμβάνουν Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες που συχνά απαρτίζονται από ηθοποιούς, σκηνοθέτες ή άλλους καλλιτεχνικούς συντελεστές με σκοπό -συνήθως- την αυτό-απασχόλησή τους. Οι μεγάλοι οργανισμοί (τα μεγάλα εμπορικά και κρατικά θέατρα) είναι συνήθως οι μοναδικοί που προσφέρουν συμβόλαια μακράς διάρκειας στους εργαζόμενους και τους καλλιτέχνες. Οι μικρότεροι οργανισμοί τείνουν να προσλαμβάνουν τους εργαζόμενους με μικρής διάρκειας συμβόλαια (Menger 1999) και στη συνθήκη που έχει επικρατήσει, αυτή της ευέλικτης εργασίας, «αυξάνονται όσο γρήγορα αυξάνονται και οι καλλιτέχνες» (Menger, 2006). Συμπερασματικά, σε γενικές γραμμές θα λέγαμε ότι τα συμβόλαια μικρής διάρκειας κυριαρχούν στο θέατρο.

Για την έρευνά μας θα κρατήσουμε τον διαχωρισμό ανάμεσα σε κρατικές σκηνές, εμπορικά και μη εμπορικά θέατρα με κριτήρια την κρατική χρηματοδότηση και την χωρητικότητα. Έτσι ως κρατική σκηνή ορίζεται το Εθνικό Θέατρο (η μόνη κρατική σκηνή στην Αθήνα), εμπορικά θέατρα είναι αυτά που έχουν χωρητικότητα μεγαλύτερη των 200 θέσεων και όσα έχουν μικρότερη εμπίπτουν στην κατηγορία των μη εμπορικών θεάτρων.

1.2 Εύρεση εργασίας

Η εύρεση εργασίας στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες μοιάζει να είναι ένας διαρκής αγώνας. Η φράση «Η δουλειά μου ως ηθοποιός είναι να ψάχνω συνέχεια δουλειά» που είπε χαρακτηριστικά μία ερωτώμενη στην έρευνα του Kleppe (2017), θα μπορούσε να είναι και ο τίτλος του κεφαλαίου.

1.2.1 Δικτύωση

Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία, οι πιο έμπειροι και καλά δικτυωμένοι καλλιτέχνες έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν δουλειά, ενώ οι νέοι καλλιτέχνες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας (Christopherson &

Storper, 1989· Menger 1999). Εάν ένας εργαζόμενος δεν είναι έμπειρος, ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα που μπορεί να έχει είναι οι προσωπικές διασυνδέσεις. Για παράδειγμα στην έρευνα των Blair, Grey και Randle (2001) σχετικά με την βιομηχανία του κινηματογράφου, τα μέλη των συνεργείων είπαν ότι ενημερώνονται για τις διαθέσιμες δουλειές από άτομα που υπήρξαν συνεργάτες τους στο παρελθόν ή «από στόμα σε στόμα». Οι περισσότεροι δεν προσλαμβάνονται μέσω μιας επίσημης διαδικασίας όπως αυτή μιας συνέντευξης, αλλά συνήθως προσκαλούνται από κάποιον ο οποίος είναι ήδη στη δουλειά ή μέσα από συστάσεις. Έτσι συχνά βλέπουμε ανθρώπους που έχουν δουλέψει μαζί μια φορά, να συνεργάζονται τακτικά. Αυτό συμβαίνει αφενός γιατί αν είχαν μια καλή συνεργασία αυξάνονται οι πιθανότητες αυτή να επαναληφθεί δίνοντας τους καλή φήμη αλλά και γιατί το να χτίζουν σχέσεις συνεργασίας σε έναν χώρο με υψηλή επισφάλεια αυξάνει τις πιθανότητες να βρουν δουλειά μελλοντικά.

Όσον αφορά στους ηθοποιούς, η δικτύωση και η φήμη μοιάζουν απαραίτητα στοιχεία κατά την εύρεση εργασίας. Η δικτύωση τους βοηθάει να μαθαίνουν για δουλειές νωρίτερα από τους υπόλοιπους ώστε να αντιδρούν έγκαιρα διεκδικώντας μια θέση. Η φήμη είναι σημαντική καθώς τους καθιστά θελκτικούς -ή μη- συνεργάτες. Επιπλέον, συχνά καλείται κάποιος να προτείνει έναν συνάδελφο του για κάποια θέση και σε αυτή την περίπτωση θα ανατρέξει στις προσωπικές του επαφές (Ibert & Schmidt, 2012). Φαίνεται επομένως πως η οργάνωση και η διαχείριση της προσωπικής ζωής είναι πολύ στενά συνδεδεμένη με την ικανότητα πρόσληψης (employability, Eikhof & Haunschild, 2007, σ. 529). Το στοιχείο αυτό επιβεβαιώνεται και από τις έρευνες με συνεντεύξεις των Eikhof και Haunschild (2007), όπου σχεδόν όλοι οι ερωτώμενοι είπαν ότι πολύ σημαντικό στοιχείο προκειμένου να πάρει κάποιος ένα ρόλο είναι οι γνωριμίες, οι φίλιες και το «κοινωνικό κεφάλαιο» (social capital).

Ο Wittel (2001) αναφέρεται στη σημασία της κοινωνικής δικτύωσης όπως έχει αναδειχθεί σήμερα. Προκειμένου να εξηγήσει την κοινωνική δικτύωση ο Wittel την συγκρίνει με την κοινωνικοποίηση (society). Στην κοινωνικοποίηση τα άτομα αποκτούν την αίσθηση του «ανήκειν» ενώ στην κοινωνική δικτύωση τα άτομα ενσωματώνονται ή δεν ενσωματώνονται. Επιπλέον, στην κοινωνική δικτύωση οι κοινωνικές σχέσεις δεν βασίζονται σε κοινές εμπειρίες ή κοινή ιστορία αλλά πρωτίστως στην ανταλλαγή πληροφοριών (Wittel, 2001) και θα χαρακτηρίζονταν

μάλλον ως «επιφανειακές». Επίσης, σε αυτή τη συνθήκη ο διαχωρισμός δουλειάς και προσωπικής ζωής μοιάζει να καταργείται. Η σημασία της κοινωνικής δικτύωσης είναι ιδιαίτερα εμφανής στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες που λειτουργούν με βάση το έργο (project based) όπως είναι το θέατρο. Σύμφωνα με τον Wittel αυτό είναι αποτέλεσμα του οικονομικού μετασχηματισμού όπου «οι νέες εργασιακές πρακτικές είναι κυρίως πρακτικές δικτύωσης» (Wittel, 2001, σ. 53). Σύμφωνα με τον Wittel, οι κοινωνικές σχέσεις υπήρξαν πάντοτε σημαντικό εργαλείο αναπαραγωγής των υφιστάμενων δικτύων και διατήρησης του κοινωνικού κεφαλαίου των συμμετεχόντων, ωστόσο σήμερα παρατηρείται εκτός από την αναπαραγωγή και η δημιουργία κοινωνικών σχέσεων με σκοπό την απόκτηση κοινωνικού κεφαλαίου. Στην περίπτωση λοιπόν των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών όπου η εύρεση εργασίας γίνεται με μάλλον ανεπίσημους τρόπους (από στόμα σε στόμα, μέσω συστάσεων), η φήμη και οι κοινωνικές επαφές αποτελούν ένα είδος συναλλάγματος. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από διάφορες κοινωνικές περιστάσεις, ποτά, συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο αλλά και μέσω των διαφόρων μέσων κοινωνικής δικτύωσης όπου οι εργαζόμενοι πρέπει να δίνουν το παρών. Στις «οικονομίες της φήμης» (reputation economies), «κάθε έξοδος και κάθε συνάντηση είναι μια επαγγελματική ευκαιρία» (Conor, Gill & Taylor, 2015, σ. 10).

Ακόμα και οι φίλιες σε αυτούς τους χώρους ενδέχεται να έχουν οικονομικό ενδιαφέρον και οι εργαζόμενοι πολλές φορές αναφέρουν ότι νιώθουν «περίεργα» καθώς δεν μπορούν να γνωρίζουν εάν μία σχέση είναι «από καρδιάς» ή έχει επαγγελματικό άρα οικονομικό ενδιαφέρον (Eikhof & Haunschild, 2007, σ. 528). Κάποιοι από τους ερωτώμενους στην έρευνα των Hesmondhalgh και Baker (2010) ανέφεραν ότι αισθάνονται άγχος και θυματοποίηση, σύγχυση ανάμεσα στην υποχρέωση και την ευχαρίστηση και σχετικά με τις έννοιες της αυτονομίας και της ελευθερίας. Ακόμα, τα όρια ανάμεσα στην κοινωνικοποίηση και τη δικτύωση είναι μπερδεμένα. Όσοι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι επιλέγουν να μην μουν στη διαδικασία δικτύωσης συχνά νιώθουν απομονωμένοι και πιστεύουν ότι χάνουν δουλειές λόγω της στάσης τους.

1.2.2 Διακρίσεις

Σύμφωνα με τους Connor, Gill και Taylor (2015), οι πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες παρουσιάζουν ένα παράδοξο: παρότι φημίζονται για την ανεκτικότητα, τη διαφορετικότητα και τον μποέμ χαρακτήρα τους, παρουσιάζουν πολύ έντονες ανισότητες σχετιζόμενες με το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, την τάξη, την ηλικία και την αναπηρία ειδικά στον χώρο των τεχνών. Όπως προέκυψε από την έρευνα των Ibert και Schmidt (2012), οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο ανταγωνισμό στον χώρο του θεάτρου από τους άντρες. Η Connor (Connor κ.ά., 2015) ερευνώντας τα στατιστικά των αγγλόφωνων κινηματογραφικών βιομηχανιών βρήκε δυσανάλογη την συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγή, την συγγραφή σεναρίων αλλά και την εκπροσώπηση στην οθόνη ως προς τον αριθμό αλλά και το εύρος των γυναικείων ρόλων.

Οι Ibert και Schmidt (2012) αναφέρουν ότι για τους ηθοποιούς εκτός από το φύλο άλλα χαρακτηριστικά που μπορούν να αποτελέσουν εμπόδια μπορεί να είναι η εξωτερική εμφάνιση, η ηλικία αλλά και η σεξουαλικότητα. Όπως αναφέρουν, το πρόβλημα δεν έγκειται αμιγώς στις σεξουαλικές προτιμήσεις κάποιου ηθοποιού αλλά εάν αυτές «φαίνονται» στη σκηνή, καθώς οι περισσότεροι ανδρικοί ρόλοι, για παράδειγμα, είναι πολύ αρρενωποί. Επίσης οι περισσότερες παραγωγές προσφέρουν δουλειές για ηθοποιούς σκηνικής ηλικίας κάτω των 30 ετών, ειδικά όταν πρόκειται για γυναίκες. Αυτά τα στοιχεία μπορεί να αποκλείσουν κάποιους ηθοποιούς από μία μερίδα της αγοράς αλλά και να τους ωθήσουν στην προσπάθεια να ειδικευτούν σε κάτι προκειμένου να είναι πιο ανταγωνιστικοί.

1.3 Συνθήκες εργασίας

Σε αυτό το κεφάλαιο θα δούμε κάποια από τα χαρακτηριστικά της δημιουργικής εργασίας όπως προέκυψαν από τη βιβλιογραφία. Ένα μέρος των ερευνών που θα αναφερθούν στη συνέχεια δεν αφορούν αμιγώς στο θέατρο, ωστόσο φαίνεται ότι τα θέματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες είναι σε μεγάλο βαθμό κοινά όπως προκύπτει από το σύνολο της βιβλιογραφίας.

1.3.1 Χαρακτηριστικά της δημιουργικής εργασίας

Τα ελαστικά ωράρια, οι ευέλικτες σχέσεις εργασίας και η περιστασιακή εργασία που έχουν κυριαρχήσει σήμερα στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες, είχαν επιπτώσεις και έφεραν αλλαγές στην οργάνωση τους αλλά και στον τρόπο δουλειάς των εργαζόμενων. Η λέξη ανασφάλεια και τα συνώνυμα της (αβεβαιότητα, επισφάλεια) πρωταγωνιστούν στις έρευνες για τις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες στο σύνολο της βιβλιογραφίας. Σύμφωνα με την Wong (2017), η ευελιξία στην αγορά εργασίας δίνει το πλεονέκτημα στους εργαζόμενους να ελέγχουν τον χρόνο αλλά ταυτόχρονα εξυπηρετεί τις επιχειρήσεις, οι οποίες την εκμεταλλεύονται τους αυτοαπασχολούμενους μη πληρώνοντας τους ασφάλιση, δώρα και επιδόματα γεγονός που τους αποφέρει μεγαλύτερο κέρδος. Όλη αυτή η στρατηγική διάρθρωσης των σχέσεων εργασίας στηρίζεται σε ένα πολύ βασικό στοιχείο: ότι οι δημιουργικοί εργαζόμενοι κάνουν αυτό που αγαπούν. Η Tokumitsu (2014 όπως αναφέρεται σε Wong, 2017, σ. 199) αναφέρει την ιδέα του «να κάνει κανείς αυτό που αγαπά» λέγοντας ότι η νέα γενιά χαρακτηρίζει τη δουλειά με βάση αυτή την ιδέα: εάν είναι ή δεν είναι κάτι που αγαπά. Προκειμένου να κάνει τη «δουλειά που αγαπά θυσιάζει την οικονομική και ψυχική του ασφάλεια, δουλεύοντας αμισθί και με εξαντλητικά ωράρια με στόχο να κερδίσει το πραγματικό νόμισμα της βιομηχανίας : την αναγνώριση». Συνεχίζει εξηγώντας ότι αυτό χρησιμοποιείται ως ιδεολογικό εργαλείο από τον καπιταλισμό προκειμένου να παρουσιάσει τις συνθήκες εκμετάλλευσης ως προνόμιο μέσα από την προώθηση του lifestyle, της φήμης και της αναγνώρισης ως πλεονεκτήματα της δημιουργικής εργασίας. Αυτή η εικόνα κάνει ελκυστικές τις δουλειές στις δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες δημιουργώντας συνθήκες εκμετάλλευσης των εργαζόμενων αλλά και πολύ υψηλό ανταγωνισμό (Wong, 2017). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με αυτό που ο Alessandro Gandini (2005, όπως αναφέρεται σε Wong, 2017, σ. 203) ονομάζει «οικονομία της φήμης» (reputation economy). Οι εργαζόμενοι δουλεύουν πολλές φορές αμισθί ή ψάχνουν δουλειά σε άλλες θέσεις μέσα στην βιομηχανία προκειμένου να μπορέσουν να επιβιώσουν ή να επενδύσουν τα χρήματα σε ανεξάρτητα δικά τους project προκειμένου τελικά να καταφέρουν να κάνουν αυτό που αγαπούν.

Στην έρευνα τους οι Christoferson και Storper (1989) παρατήρησαν ότι δημιουργήθηκε αυτό που ονόμασαν ‘περιφερειακό εργατικό δυναμικό’, όπου οι άνθρωποι εργάζονται περιστασιακά και πληρώνονται ανάλογα με τις ώρες εργασίας.

Η δουλειά τους κινείται ανάμεσα σε αυτή του ελεύθερου επαγγελματία, του αυτοαπασχολούμενου και του εργαζόμενου με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Οι εργαζόμενοι δουλεύουν για σύντομα και συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, καθώς η δουλειά τους οργανώνεται με βάση το έργο (Ibert & Schmidt, 2012). Ως αποτέλεσμα, οι δημιουργικοί εργαζόμενοι αναγκάζονται να δουλεύουν σε περισσότερες από μια θέσεις/δουλειές προκειμένου να έχουν μία οικονομική ασφάλεια. Επιπλέον εξ' αιτίας της υπερπροσφοράς, μισθολογικά παρατηρείται το φαινόμενο του «ένας τα παίρνει όλα, λίγοι πληρώνονται επαρκώς και οι υπόλοιποι πληρώνονται ελλιπώς» (Ibert & Schmidt, 2012, σ. 351).

Η ευέλικτη εργασία μπορεί να έχει όφελος για τους εργοδότες και τους παραγωγούς αλλά οι εργαζόμενοι πληρώνουν το τίμημα του άγχους καθώς πρέπει να φέρουν εις πέρας πολύ μεγάλο όγκο δουλειάς σε σύντομο χρονικό διάστημα, γεγονός που τους επιβαρύνει ψυχολογικά αλλά και σωματικά. Αυτή η συνθήκη θα λέγαμε ότι μάλλον είναι δυσάρεστη για κάθε εργαζόμενο στη βιομηχανία σε συνδυασμό με την αβεβαιότητα και το στρες που ήδη υφίσταται κατά την εύρεση εργασίας (Hesmondhalgh & Baker, 2010). Πιο αναλυτικά, οι Hesmondhalgh και Baker (2010) αναφέρουν αίσθηση έντονης εκμετάλλευσης των εργαζόμενων καθώς η δουλειά είναι κατά βάση περιστασιακή, τα συμβόλαια είναι μικρής διάρκειας και δεν υπάρχει εξασφάλιση. Οι προοπτικές είναι αβέβαιες και οι αμοιβές πολύ άνισες. Η πολυδιαφημισμένη ελευθερία που έχουν οι αυτοαπασχολούμενοι λόγω των ευέλικτων ωραρίων είναι μία «πολύπλοκη ελευθερία» («a very complicated version of freedom») όπως ανέφερε ένας ερωτώμενος στην έρευνα των Hesmondhalgh και Baker (2010, σ. 13), η οποία έχει κόστος. Ο Banks (2006, σ. 456) αναφέρεται σε αυτό λέγοντας ότι οι πολιτιστικές βιομηχανίες προβάλλουν μια συνθήκη η οποία υπόσχεται εργασιακή χειραφέτηση αλλά στην πραγματικότητα αποτελεί ένα νέο είδος «εξατομικευμένης τυραννίας» (individuated tyranny).

Ακόμη ένα στοιχείο το οποίο λειτουργεί επιβαρυντικά ως προς τους εργαζόμενους είναι ο ανταγωνισμός καθώς μετά την ένταξη των επαγγελματιών σε πανεπιστημιακά προγράμματα, αυξήθηκε η προσφορά των πτυχιούχων εργαζόμενων ενώ η ζήτηση σταδιακά μειωνόταν. Πριν από 40 χρόνια, το 1970, το να έχει κανείς πιστοποιημένη κατάρτιση, πόσο μάλλον ακαδημαϊκό πτυχίο, λειτουργούσε σαν εισιτήριο εισόδου στην αγορά εργασίας και ισοδυναμούσε με σίγουρη απασχόληση εφόρου ζωής. Σήμερα τα ίδια προσόντα λειτουργούν στην καλύτερη περίπτωση ως

ένα «πιστοποιητικό συμμετοχής» όπου η επιτυχία είναι κάθε άλλο παρά σίγουρη (Ibert & Schmidt, 2012). Στα θετικά, κάποιοι ερωτώμενοι ανέφεραν τη δυνατότητα να οργανώσουν οι ίδιοι τη δουλειά τους, κάτι που «της δίνει μεγαλύτερη αξία», ενώ πολλές φορές κάτω από αυτές τις αντίξοες συνθήκες αναφέρουν ότι δημιουργούνται φιλίες ζωής (Hesmondhalgh & Baker, 2010, σ. 13).

Στην έρευνα των Ibert και Schmidt για το θέατρο στη Γερμανία, τονίζεται για μια ακόμη φορά η υπερπροσφορά σε σχέση με τη μικρή ζήτηση καθώς, όπως μας λένε, κάθε χρόνο αποφοιτούν νέοι ηθοποιοί την ίδια στιγμή που θέατρα κλείνουν. Και εδώ συναντάμε τη φράση «ένας τα παίρνει όλα λίγοι πληρώνονται επαρκώς και οι υπόλοιποι ελλιπώς» (Ibert & Schmidt, 2012, σ. 351). Ακόμα και οι καταξιωμένοι ηθοποιοί που μπορεί να έχουν κάποιο προβάδισμα σε σχέση με τους νεότερους, προκειμένου να πάρουν κάποιο ρόλο περνάνε από ακρόαση σαν να ξεκινάνε από το μηδέν.

Η υπερπροσφορά, η ανασφάλεια, τα συμβόλαια μικρής διάρκειας και ο ανταγωνισμός είναι κυρίως χαρακτηριστικά των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών. Όσο αυτά εντείνονται και το βάρος πέφτει στους εργαζόμενους οι ίδιοι τείνουν να αντιμετωπίζουν τους εαυτούς τους σαν επιχείρηση. Να επενδύουν σε αυτόν και να αποδεικνύουν την αξία της δουλειάς τους. Σύμφωνα με τους Mackenzie και McKinlay (2020), οι εργαζόμενοι στην εποχή του φιλελευθερισμού πρέπει να απορροφούν οι ίδιοι τα ρίσκα και να επιδεικνύουν πάθος για τη δουλειά τους ακόμα και όταν αυτή φέρνει ανεργία ή σποραδικά μόνο έσοδα. Ακόμα και όταν χρειάζεται να δουλέψουν χωρίς απολαβές, θεωρούν συχνά ότι πρόκειται για μια επένδυση στην «επιχείρησή» τους, δηλαδή στον εαυτό τους. Θα λέγαμε ότι ακόμα και η χρήση των social media είναι μία τεχνική προβολής και προώθησης του εαυτού τους ως προϊόν. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για τον αν θα έχουν αρκετές ευκαιρίες για εργασία και δεσμεύονται σε μοτίβα δια βίου μάθησης προκειμένου να γίνονται συνεχώς ανταγωνιστικοί. Συχνά μάλιστα μοιάζουν να ξοδεύουν περισσότερο χρόνο προετοιμαζόμενοι για πράγματα που μπορεί να τους ζητηθούν παρά δουλεύοντας, μένοντας άνεργοι ή δουλεύοντας λίγο (Mackenzie & McKinlay, 2020).

Τέλος, κάθε φορά που οι ηθοποιοί καλούνται σε μία ακρόαση είναι σαν να ρίχνουν το ζάρι ρισκάροντας και αυτό γίνεται συνεχώς σε επανάληψη. Ένα πολύ βασικό αρνητικό στοιχείο αυτής της συνθήκης είναι ότι κάθε φορά ελπίζουν και όταν αποτυγχάνουν, ειδικά οι νεότεροι σε ηλικία, τείνουν να κατηγορούν τον εαυτό τους

γι' αυτό, την έλλειψη δημιουργικότητας ή ταλέντου (Klepper, 2017· Hesmondhalgh & Baker, 2010). Η εμπορευματοποίηση της τέχνης και των καλλιτεχνών δημιουργεί μια συνθήκη στην οποία δεν μπορούν όλοι οι ταλαντούχοι καλλιτέχνες να είναι επιτυχημένοι σύμφωνα με τους Ashenfelter και Graddy (2006). Οι καλλιτέχνες συχνά βιώνουν αυτό το γεγονός ως προσωπική αποτυχία θεωρώντας ότι δεν είναι αρκετά ταλαντούχοι, γεγονός που συχνά τους αποθαρρύνει και τους επιβαρύνει ψυχολογικά.

1.3.2 Δημιουργική αυτονομία

Οι καλλιτέχνες δεν αρκεί να παράγουν τέχνη, προκειμένου να κερδίσουν τον τίτλο του «καλλιτέχνη» πρέπει να αναγνωριστούν ως τέτοιοι από τα θεσμικά όργανα της τέχνης, τους κριτικούς, τους συλλέκτες, τους υπόλοιπους καλλιτέχνες. Μόνο τότε ένας καλλιτέχνης μπορεί να συνεχίσει να παράγει τέχνη και να ελπίζει σε μία αξιοπρεπή διαβίωση. Ωστόσο, στο ήδη δύσκολο τοπίο εύρεσης εργασίας έρχονται να προστεθούν και άλλοι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν το αποτέλεσμα της δουλειάς των καλλιτεχνών, κάνοντας ακόμη πιο δύσκολη την αναγνώρισή τους.

Σύμφωνα με τον Adorno (όπως αναφέρεται στον Von Osten, 2007) η βιομηχανοποίηση του πολιτισμού αποτελεί εμπόδιο για την δημιουργικότητα, η οποία δεν έχει καμία σχέση με την οικονομία. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο και λαμβάνοντας υπόψη τις νέες τεχνολογίες και την ψηφιακή εποχή, έχει αναδυθεί μία νέα συνθήκη όπου η δημιουργικότητα συνδέεται στενά και εξυπηρετεί τον σύγχρονο τρόπο παραγωγής του πολιτισμού. Στη βιομηχανία του κινηματογράφου και της τηλεόρασης για παράδειγμα η καινοτομία συχνά προκύπτει από την έλλειψη budget ή τα πολύ σφιχτά ωράρια εργασίας που αναγκάζουν τους εργαζόμενους ελλείψει χρημάτων ή χρόνου να γίνουν εφευρετικοί. Σε κάποιες περιπτώσεις αυτό θεωρείται από παραγωγούς και κινηματογραφιστές το μυστικό της επιτυχίας κάποιων ταινιών ή σειρών. Ωστόσο, παρότι είναι αρκετά διαδεδομένο σαν «μυστικό της επιτυχίας», πρόκειται για μια εξαιρετικά στρεσογόνα συνθήκη για τους εργαζόμενους (Szczerpanik & Vonderau, 2013). Επομένως, αυτό που οι παράγοντες ονομάζουν δημιουργικότητα θα λέγαμε ότι είναι η αυξημένη πίεση για παραγωγικότητα.

Σε τέχνες όπως ο κινηματογράφος ή το θέατρο όπου το αποτέλεσμα εξαρτάται από τη συνεργασία περισσότερων καλλιτεχνών, το κλειδί για μια δημιουργική συνθήκη είναι η συμφωνία ως προς το τελικό προϊόν (Szczerpanik & Vonderau,

2013). Η αναγκαία αυτή η συνθήκη μπορεί να είναι η αιτία για να διαλυθεί μία παραγωγή αλλά και για τη δυσαρέσκεια όσων δουλεύουν σε αυτή. Στην έρευνα της, η Gripsrud (2014), παρομοιάζει το θέατρο με ένα χριστουγεννιάτικο δέντρο όπου το αστέρι στην κορυφή του δέντρου είναι ο σκηνοθέτης, ο οποίος έχει την εξουσία αλλά και την ευθύνη της μεταφοράς ενός γραπτού κειμένου σε παράσταση και απόλυτο έλεγχο πάνω στην ερμηνεία των ηθοποιών. Οι ηθοποιοί βρίσκονται στη βάση του χριστουγεννιάτικου δέντρου εφόσον μπορούν να κάνουν προτάσεις αλλά η τελική κατεύθυνση είναι αποτέλεσμα του οράματος του σκηνοθέτη και τελικά φαίνεται περισσότερο να ακολουθούν οδηγίες παρά να δημιουργούν. Οι ερωτώμενοι ανέφεραν ότι όταν η σκηνοθετική γραμμή είναι πολύ αυστηρή, έχουν μικρό περιθώριο να προσφέρουν δημιουργικά και προτιμούν να εκφράζουν την δημιουργικότητα τους σε ατομικές ασχολίες όπως είναι η ζωγραφική ή η συγγραφή. Επομένως, η αίσθηση δημιουργικότητας και αυτονομίας που μπορεί να αισθανθεί καλλιτεχνικά ένας ηθοποιός συνδέεται με τους υπόλοιπους συντελεστές και ειδικά με την επιλογή του σκηνοθέτη μιας παράστασης. Ωστόσο, όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία, πολύ σπάνια ένας ηθοποιός έχει την ευχέρεια να επιλέξει τις συνεργασίες του. Το να κάνει κάποιος επιλογές σε αυτό το επάγγελμα θεωρείται πολυτέλεια και το να βρει κανείς μια δουλειά που να πληρώνει, μοιάζει να είναι αρκετό σαν στόχος.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις επομένως μοιάζουν να είναι εξαιρετικής σημασίας. Όπως είπε μια ερωτώμενη σκηνοθέτης στην έρευνα του Kleppe (2017), σε μία νέα παραγωγή οι σχέσεις μεταξύ των συντελεστών είναι επίσης νέες και δεν έχει χτιστεί η εμπιστοσύνη που θα είχε χτιστεί σε μια ομάδα με σταθερή συνεργασία, η οποία θα επέτρεπε στους ηθοποιούς να πάρουν ρίσκα υποκριτικά. Κάτι που εξηγεί εν μέρει γιατί οι άνθρωποι στον χώρο του θεάτρου συχνά δημιουργούν ομάδες ή επιλέγουν συνεχώς τους ίδιους συνεργάτες. Τέλος, στη σύγχρονη εργασιακή συνθήκη συχνά συμβαίνει και το εντελώς ανάποδο: οι ηθοποιοί συχνά προσλαμβάνονται για έναν συγκεκριμένο ρόλο με χρονική διάρκεια ανά παραγωγή γεγονός που ευνοεί το “typecasting”, δηλαδή την επιλογή ηθοποιού σύμφωνα με τα εξωτερικά του χαρακτηριστικά. Αυτόματα, η γκάμα πραγμάτων που θα ζητηθεί από τους ηθοποιούς να παίξουν είναι περιορισμένη (Kleppe, 2017). Βλέπουμε, επομένως, ότι η σύγχρονη συνθήκη παραγωγής και ο οικονομικός παράγοντας σχετίζονται έμμεσα και με την δημιουργικότητα των ηθοποιών.

Όπως είδαμε είναι πολύ δύσκολο για έναν ηθοποιό να χτίσει μία καλλιτεχνική καριέρα όπως τη φαντάζεται κάνοντας πράγματα τα οποία επιθυμεί καθώς, σύμφωνα με πολλούς από τους ερωτώμενους στις έρευνες που είδαμε, συναντάει ένα πολύ βασικό εμπόδιο: τον βιοπορισμό. Σύμφωνα με τον Bourdieu (Eikhof & Haunschild, 2007) πίσω από τις πρακτικές που υιοθετούν οι άνθρωποι υπάρχει μία λογική. Οικονομική λογική πρακτικών σημαίνει «παράγω κάτι σύμφωνα με τους νόμους της αγοράς εργασίας που θα έχει οικονομικό συμφέρον/αντίκτυπο». Καλλιτεχνική λογική πρακτικής είναι η παραγωγή τέχνης για την τέχνη όπου η τέχνη παράγεται ως ένα «σπουδαίο αγαθό». Οι καλλιτέχνες πράττουν με έναν συνδυασμό οικονομικών και καλλιτεχνικών κινήτρων προκειμένου από τη μια να καταφέρουν να τα βγάλουν πέρα οικονομικά αλλά και να έχουν μια καλλιτεχνική αξιοπιστία για τις μελλοντικές τους συνεργασίες. Ωστόσο, η σχέση των καλλιτεχνών με την τέχνη συνεχώς αναπροσαρμόζεται, ενώ η θέση της τέχνης στο οικονομικό σύστημα είναι πιο σταθερή. Έτσι είναι πιο πιθανό όταν ένας καλλιτέχνης γίνεται επαγγελματίας και όσο πιο μέσα μπαίνει στην αγορά, η καλλιτεχνική λογική πίσω από τις πρακτικές του να αντικατασταθεί από την οικονομική (Eikhof & Haunschild, 2007).

Η έρευνα των Eikhof και Haunschild (2007) διεξάγεται στα γερμανικά θέατρα τα οποία είναι κατά κόρον χρηματοδοτούμενα από το κράτος και άρα θα έπρεπε φαινομενικά να παράγουν τέχνη για τη τέχνη, παρόλα αυτά η οικονομική λογική πολλές φορές εκθρονίζει την καλλιτεχνική. Η έρευνά τους, επίσης, αποκαλύπτει δύο παράδοξα: 1.οτι τα θέατρα που λαμβάνουν κρατική χρηματοδότηση έχουν τέτοιο τρόπο διαχείρισης και σφιχτής εργασιακής συνθήκης που εν τέλει πιέζουν οικονομικά τους εργαζόμενους και 2. ότι το να προσπαθεί να διαχειριστεί κανείς την ανάγκη του για καλλιτεχνική έκφραση παράλληλα με τον οικονομικό παράγοντα μπορεί να καταστρέψει το καλλιτεχνικό κίνητρο (Eikhof & Haunschild, 2007).

1.4 Αμοιβές

Τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα σύμφωνα με τον Menger (1999) παρουσιάζουν υψηλότερο δείκτη ανεργίας από τα υπόλοιπα επαγγέλματα, μεγάλες ανισότητες στις αμοιβές και έντονο το φαινόμενο της απλήρωτης εργασίας. Ωστόσο, στην καλλιτεχνική εργασία, οι αμοιβές είναι δύο ειδών: εκτός από τις οικονομικές απολαβές, οι καλλιτέχνες λαμβάνουν ένα άλλο είδος αμοιβής: ψυχική ανταμοιβή.

1.4.1 Οικονομικές απολαβές

Όταν τελικά οι εργαζόμενοι καταφέρουν να βρουν μια δουλειά, συχνά έρχονται αντιμέτωποι με πολύ χαμηλές αμοιβές, πληρώνονται βάση ωρών εργασίας ή εργάζονται αμισθί. Στη βιβλιογραφία συναντάμε συχνά το μοτίβο της απλήρωτης εργασίας, η οποία γίνεται δεκτή από τον εργαζόμενο με την ελπίδα της μελλοντικής σιγουριάς στην αγορά εργασίας. Ο Gibson (2003, όπως σε Banks 2006:460) αναφέρει σε μία έρευνα για τη μουσική σκηνή στην Αυστραλία, ότι οι μουσικοί συχνά δέχονται χαμηλές αμοιβές, κακές συνθήκες εργασίας και αβεβαιότητα ως μια αναπόφευκτη συνθήκη προκειμένου να «τα καταφέρουν». Έτσι τα άτομα εστιάζουν στον εαυτό τους, την δημιουργικότητα τους και τις δικές τους ικανότητες προκειμένου να πετύχουν θέτοντας με αυτόν τον τρόπο σε δεύτερη μοίρα τις συλλογικές δράσεις και τα σωματεία που θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας.

Παρότι το εργατικό δυναμικό είναι υψηλά καταρτισμένο, μόνο το 1% καταφέρνει να έχει μόνιμη δουλειά, ενώ το 48% έχει αναγκαστεί να εργαστεί χωρίς οικονομικές απολαβές κάποια στιγμή στη ζωή του. Πρόκειται για μια κοινή -και ιστορικά διαδεδομένη στην δημιουργική εργασία- πρακτική των εργαζόμενων προκειμένου να βρουν δουλειά (Blair κ.ά., 2001). Λόγω του μεγάλου ανταγωνισμού, οι νέοι που εισέρχονται στον εργασιακό στίβο είναι πρόθυμοι να δουλέψουν με οποιαδήποτε αμοιβή προκειμένου να εξασφαλίσουν μία θέση, κάτι που οδηγεί σε πολύ χαμηλούς πρώτους μισθούς. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται και διαιωνίζεται το πλαίσιο μέσα στο οποίο τελικά καλούνται να δουλέψουν και οι ίδιοι αλλά και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι (Ibert & Schmidt, 2012). Όπως χαρακτηριστικά είπε ένας ερωτώμενος στην έρευνα των Hesmondhalgh και Baker (2010: 7), υπάρχει ένας «στρατός νέων παιδιών» που είναι «αντικαταστάσιμοι» και «θα κάνουν οτιδήποτε για μία θέση». Οι Kuehn and Corrigan, (2013) ονομάζουν αυτή την πρακτική «εργασία της ελπίδας¹». Ο λόγος που οι εργαζόμενοι δέχονται να δουλέψουν αμισθί ή πολύ χαμηλά αμειβόμενοι είναι προκειμένου να αποκτήσουν εμπειρία ή αναγνώριση με την ελπίδα να την εξαργυρώσουν μελλοντικά, στοιχείο βρήκε πολύ πρόσφορο έδαφος κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Η έρευνα

¹ “‘Hope labour’ is understood as unpaid or under-compensated labour undertaken in the present, usually for exposure or experience, with the hope that future work opportunities may follow” (Kuehn and Corrigan, 2013)

των Mackenzie και McKinlay (2020, σ. 8) έδειξε ότι οι αυτοαπασχολούμενοι δούλευαν κατά μέσο όρο 13 ώρες αμισθί την εβδομάδα. Οι εργαζόμενοι με τις περισσότερες απλήρωτες ώρες εργασίας δραστηριοποιούνται στη μουσική και τις παραστατικές τέχνες, όπου ο μέσος όρος ήταν 16 ώρες την εβδομάδα.

Από τις συνεντεύξεις που έκανε ο Kleppe (2017) σχετικά με το οικονομικό ρίσκο στο θέατρο σε 3 χώρες (Νορβηγία, Ολλανδία, Αγγλία) προέκυψε ότι ακόμα και αν κανένας από τους ερωτώμενους ηθοποιούς δεν ήλπιζε να βγάλει πολλά χρήματα από την υποκριτική, όλοι είχαν ανησυχίες για το πώς μπορούν να υποστηρίξουν τους εαυτούς τους οικονομικά. Από την έρευνα των Bille, Agersnap, Jensen, και Vestergaard (2010), προκύπτει ότι οι ηθοποιοί έχουν γενικά χαμηλό εισόδημα, οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο εισόδημα από τους άντρες και συνολικά πολύ σπάνια δουλεύουν συνεχόμενα έχοντας ως κύριο εισόδημά τους την υποκριτική. Χαρακτηριστικά, μόνο το 1% το σύνολο των ηθοποιών δούλεψε για 8 συνεχόμενα χρόνια ζώντας από το επάγγελμα του σύμφωνα με τα στοιχεία.

Από την άλλη, οι καλλιτέχνες πρέπει να πληρώνουν το νοίκι τους και να συντηρούν τον εαυτό τους αλλά ταυτόχρονα και να επενδύουν στην καριέρα τους μέσα από σεμινάρια, εξάσκηση, πρώτη ύλη κ.α. Από τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι πολλοί εργαζόμενοι χρειάζεται να κάνουν παραπάνω από μία δουλειές για να μπορέσουν να συντηρηθούν (Hesmondhalgh & Baker, 2010· Ibert & Schmidt, 2012). Οι καλλιτέχνες έχουν ένα από τα υψηλότερα ποσοστά εργαζόμενων που κάνουν περισσότερες από μία δουλειές. Για την ακρίβεια, όπως μας λέει ο Menger (1999), τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα είναι στην κορυφή των επαγγελμάτων που οι εργαζόμενοι κάνουν ως δευτερεύουσα εργασία. Χαρακτηριστικά οι Donahue και Patterson (2010) αναφέρουν ένα ανέκδοτο σύμφωνα με το οποίο αν κάποιος φωνάξει «ηθοποιός» σε ένα μαγαζί του Manhattan θα γυρίσουν όλοι οι σερβιτόροι.

Ένα ακόμη εμπόδιο που συναντάνε οι ηθοποιοί σε σχέση με την αμοιβή της εργασίας τους είναι ότι δε θέλουν να συσχετίζουν το επάγγελμά τους με τα χρήματα. Έτσι πρέπει να καταφέρουν να ισορροπήσουν τις κινήσεις και τις αποφάσεις τους μεταξύ οικονομικής και καλλιτεχνικής λογικής (Mackenzie & McKinlay, 2020) Οι καλλιτέχνες συχνά δεν μπορούν να αναγνωρίσουν την αξία τους ή να ορίσουν μία τιμή για αυτό που κάνουν και αυτό τους κάνει να αισθάνονται άβολα όταν πρέπει να διαπραγματευτούν (Mackenzie & McKinlay, 2020). Το επιχείρημα της «εργασίας της αγάπης» (labour of love, Freidson, 1990 όπως αναφέρεται στους Hesmondhalgh &

Baker, 2010, σ. 9) αναφέρει ότι οι καλλιτέχνες αφοσιώνονται σε ένα επάγγελμα το οποίο δεν αποφέρει οικονομικά οφέλη και συνήθως βιοπορίζονται πρωτίστως από άλλες δουλειές. Οι λόγοι που συμβαίνει αυτό πιθανώς εξηγούνται από όσα θα δούμε στη συνέχεια σχετικά με την ηθική ανταμοιβή.

1.4.2 Ηθική ανταμοιβή

Διαβάζοντας κανείς όλα τα παραπάνω, εύλογα αναρωτιέται γιατί οι καλλιτέχνες δεν βρίσκουν μία «κανονική» δουλειά αλλά επιμένουν να κυνηγάνε το όνειρο. Σύμφωνα με τον Menger (2006), φαίνεται πως οι καλλιτέχνες αντλούν ψυχική ανταμοιβή μέσα από την ενασχόλησή τους με την τέχνη, και αυτή ενδέχεται να είναι η απάντηση. Στην έρευνα των Mackenzie & McKinlay (2020) οι ερωτώμενοι ανέφεραν μεταξύ άλλων ότι το κίνητρο για να συνεχίσουν να εργάζονται, είναι το πάθος και η ευχαρίστηση που παίρνουν από τη δουλειά. Σύμφωνα με τους Hesmondhalgh και Baker (2010, σ. 9), οι λόγοι που οι καλλιτέχνες επιμένουν να δουλεύουν κάτω από αυτές τις συνθήκες είναι 3 ειδών: 1) η αίσθηση καθήκοντος και αυτό-εκπλήρωσης, 2) το ρίσκο, ο τζόγος, 3) η ηθική ανταμοιβή που προσφέρει η καλλιτεχνική εργασία και σε κάποιες περιπτώσεις η δόξα και η διασημότητα. Σύμφωνα με τον Menger (1999) η καλλιτεχνική εργασία μπορεί να θεωρηθεί πολύ ελκυστική λόγω της ικανοποίησης που προσφέρει μέσα από την αυτονομία, τη δυνατότητα που έχει κάποιος για πρωτοβουλία, την ευκαιρία να χρησιμοποιήσει ένα μεγάλο εύρος ικανοτήτων και να νιώσει αυτό-εκπλήρωση, την έντονη αίσθηση κοινότητας, το χαμηλό ποσοστό ρουτίνας και την κοινωνική αναγνώριση για τους καταξιωμένους καλλιτέχνες.

Αυτό που μοιάζει να υπερισχύει είναι ένα εσωτερικό κίνητρο, ένα «κάλεσμα» το οποίο ακολουθούν οι καλλιτέχνες, στοιχείο διαχρονικά συνδεδεμένο με την καλλιτεχνική εργασία. Η ιδεολογία που κληροδοτείται από την «τέχνη για την τέχνη» μπορεί ακόμα και να αντιστρέψει τις έννοιες της επιτυχίας και της αποτυχίας καθώς αυτό που μοιάζει να έχει σημασία είναι η αναγνώριση από τον καλλιτεχνικό κόσμο, τουλάχιστον στους χώρους της υψηλής τέχνης (Bourdieu, 1992 όπως αναφέρεται στον Menger, 2006). Έτσι οι καλλιτέχνες μοιάζουν να είναι δεμένοι και αφοσιωμένοι στο επάγγελμα και τους συναδέλφους τους ανεξάρτητα από τον βαθμό επιτυχίας που θα γνωρίσουν (Menger, 2006).

Σε αυτό το κεφάλαιο εντοπίσαμε κάποια κύρια χαρακτηριστικά των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών γενικά και του θεάτρου ειδικότερα. Οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις εργασίας, η αβεβαιότητα αλλά και η υπερπροσφορά εργαζόμενων χαρακτηρίζουν το τοπίο μέσα στο οποίο καλούνται να κινηθούν οι ηθοποιοί, ενώ εντοπίζονται και κάποιες διακρίσεις σχετικά με το φύλο, τη φυλή και την ηλικία. Η δικτύωση αναδεικνύεται σε πολύ σημαντικό εργαλείο εύρεσης εργασίας και το «κοινωνικό κεφάλαιο» ως το σημαντικότερο νόμισμα στη βιομηχανία. Ένα ενδιαφέρον στοιχείο που προέκυψε είναι ότι η δημιουργικότητα μοιάζει να είναι εξαρτημένη από διάφορες συνθήκες, όπως οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συντελεστών, και πολλές φορές μπερδεύεται ανάμεσα στην ανάγκη για καλλιτεχνική δημιουργία και βιοπορισμό. Οι αμοιβές φαίνεται να είναι πολύ άνισες ανάμεσα στους εργαζόμενους οδηγώντας τους να κάνουν 2 και 3 δουλειές προκειμένου να επιβιώσουν. Ωστόσο, αυτό που φαίνεται να έχει πολύ μεγάλη σημασία είναι η ηθική ανταμοιβή που απολαμβάνουν μέσα από την εργασία τους, η οποία τους οδηγεί να συνεχίζουν να κυνηγούν το «όνειρο» ακόμη και μέσα σε πολύ αντίξοες συνθήκες.

Κεφάλαιο Δεύτερο: Μεθοδολογία

2.1 Επιλογή μεθόδου έρευνας

Το εμπειρικό κεφάλαιο της παρούσας εργασίας στοχεύει στην διερεύνηση των εμπειριών των ηθοποιών ως δημιουργικών εργαζόμενων στο αθηναϊκό θέατρο. Γι' αυτό τον σκοπό επιλέχθηκε να πραγματοποιηθούν 10 ημι-δομημένες συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο σε διάστημα 8 εβδομάδων. Η έρευνα εστιάστηκε σε 4 άξονες οι οποίοι προέκυψαν από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας όπως παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο: 1) Εύρεση εργασίας, 2) Συνθήκες εργασίας, 3) Αμοιβές, 4) Δημιουργική αυτονομία.

Βάση του ερευνητικού ερωτήματος, ως καταλληλότερος τρόπος διερεύνησης κρίθηκε η ποιοτική έρευνα. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία η ποιοτική έρευνα ενδείκνυται για την «εξερεύνηση στάσεων, απόψεων και εμπειριών και επιδιώκει να εκμαιεύσει τις εκ βαθέων απόψεις των συμμετεχόντων» (Dawson, 2002, σ. 14-15). Καθώς δεν υπάρχει σχετική ελληνική βιβλιογραφία η οποία θα μπορούσε να υποδείξει έναν άλλο τρόπο διερεύνησης, για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, επιλέχθηκε η χρήση ανοικτών ερωτήσεων. Με αυτόν τον τρόπο δίνεται στους ερωτώμενους η δυνατότητα να «απαντήσουν στις ερωτήσεις με τον δικό τους τρόπο, εκφράζοντας τις δικές τους ιδέες με τα δικά τους λόγια» (Diamond 1999, σ. 100), κάτι που αποτελεί στόχο της έρευνας μας.

2.2 Μέθοδος παραγωγής δεδομένων

Πιο συγκεκριμένα, αποφασίσαμε να συλλέξουμε τα δεδομένα μέσω της διεξαγωγής ημι-δομημένων συνεντεύξεων “πρόσωπο με πρόσωπο”. Ένας σημαντικός λόγος που οδήγησε σε αυτή την απόφαση είναι ότι το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας σχετικής με το ερευνητικό ερώτημα, απαρτίζεται από έρευνες που έγιναν με την ίδια μέθοδο (Ibert & Schmidt, 2012· Hesmondhalgh & Baker, 2010· Eikhof & Haunschild, 2007· Kleppe, 2017).

Η ημι-δομημένη συνέντευξη ή αλλιώς συνέντευξη σε βάθος, στηρίζεται πάνω σε ερευνητικά πεδία που έχουν προκαθοριστεί κατά τον σχεδιασμό της έρευνας χωρίς να επιβάλλονται a priori κατηγοριοποιήσεις που μπορεί να περιορίσουν το πεδίο έρευνας (Fontana & Frey, 2005), κάτι που ήταν ζητούμενο και στη δική μας

περίπτωση καθώς το πεδίο της έρευνας είναι ευρύ, σύνθετο και δεν υπάρχουν επαρκείς έρευνες και ελληνική βιβλιογραφία που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε άλλη κατεύθυνση. Κατά την ημι-δομημένη συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο, ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να ακολουθήσει μια πιο ελεύθερη διαδικασία διατύπωσης των ερωτήσεων ακολουθώντας τον ρου της συζήτησης με τον ερωτώμενο. Παρόλο που ο συγκεκριμένος τύπος συνέντευξης ακολουθεί κάποιες προκαθορισμένες ερωτήσεις, η διάταξη τους μπορεί να τροποποιηθεί ανάλογα με την αντίληψη του ερωτώμενου, ακατάλληλες ερωτήσεις μπορεί να παραλειφθούν ή να περιληφθούν πρόσθετες ερωτήσεις σύμφωνα με τις ανάγκες του ερευνητικού ερωτήματος και της εξέλιξης της συζήτησης (Robson, 2007). Σκοπός είναι ο ερωτώμενος να έχει τη δυνατότητα να αναπτύξει τα θέματα με τα δικά του λόγια, χωρίς καθοδήγηση, έτσι ώστε να αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα του, τα κίνητρα και τα συναισθήματα του. Το υλικό που προκύπτει από αυτή τη μέθοδο δίνει την ευκαιρία στον ερευνητή να αναλύσει σε βάθος πτυχές και αντιλήψεις που ενδεχομένως δεν θα είχε τη δυνατότητα μέσω της μεθόδου της ποσοτικής έρευνας και την πιθανότητα να λάβει αποκρίσεις που δεν περιμένει. Αυτό αποτελεί και στόχο της παρούσας έρευνας καθώς δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη υπόθεση προς διερεύνηση παρά ένα προκαθορισμένο πεδίο. Σκοπός είναι οι ερωτώμενοι να μπορέσουν να αναπτύξουν τις εμπειρίες τους, ελεύθεροι από περιορισμούς. Ταυτόχρονα, η πρόσωπο με πρόσωπο συνέντευξη προσφέρει την ευκαιρία να παρατηρήσει ο ερευνητής τη μη-λεκτική συμπεριφορά, η οποία μπορεί να συμπληρώσει ή ακόμα και να αντιστρέψει το λεκτικό νόημα (Robson, 2007, σ. 323), στοιχείο πολύ χρήσιμο καθώς οι εμπειρίες αποτελούν ένα ευαίσθητο κομμάτι πληροφοριών.

Βασικό στάδιο της ημι-δομημένης συνέντευξης είναι η δημιουργία ενός οδηγού από τον ερευνητή πριν από τη διαδικασία των συνεντεύξεων. Ο οδηγός μπορεί να έχει ανοιχτές ερωτήσεις με προσεκτική επιλογή λέξεων ή μπορεί να περιέχει απλώς τα θέματα που θα συζητηθούν. Σε κάθε περίπτωση ο οδηγός βασίζεται στο ερευνητικό ερώτημα και στα φαινόμενα που διαφαίνονται από την προϋπάρχουσα έρευνα (Given, 2008, σ.810-811). Ο οδηγός συνέντευξης διασφαλίζει την εξέταση όλων των ερευνητικών πεδίων που ενδιαφέρουν, την συνέχεια και την συνέπεια έτσι ώστε τα τελικά ευρήματα να μπορούν να συγκριθούν μεταξύ τους (Given, 2008, σ. 422). Για την παρούσα έρευνα, διαμορφώθηκε ένας οδηγός

συνέντευξης (Πίνακας I) με ενδεικτικές ερωτήσεις βάση των ερευνητικών περιοχών που προέκυψαν από την βιβλιογραφική επισκόπηση και τα ερευνητικά ερωτήματα. Παράλληλα, είχε ευέλικτη δομή ώστε ο ερευνητής να μπορεί να ακολουθεί τη ροή της σκέψης του ερωτώμενου και να προσαρμόσει τις ερωτήσεις ανάλογα με τις απαντήσεις που λαμβάνει. Κατά την έναρξη της συνέντευξης παρουσιάσαμε ποιο είμαστε και ποιο είναι το ερευνητικό μας αντικείμενο. Επίσης ζητήθηκε η συναίνεση των ερωτώμενων για την μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και τη χρήση των δεδομένων. Στη συνέχεια προχωρήσαμε σε κάποιες εισαγωγικές ερωτήσεις σχετικά με την πορεία των ερωτώμενων στο θέατρο μέχρι σήμερα. Ακολούθησαν ερωτήσεις σχετικά με τους τέσσερις (4) βασικούς άξονες της έρευνας: την εύρεση εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και τη δημιουργική αυτονομία στο αθηναϊκό θέατρο. Στον οδηγό περιλαμβάνονται ερωτήσεις γενικές αλλά και πιο προσωπικές, ομαδοποιημένες ανά θεματική. Στο τέλος της συνέντευξης οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν συνολικά σχετικά με τις αλλαγές που θα ήθελαν στον τρόπο που λειτουργεί το θέατρο στην Αθήνα. Η ερώτηση αυτή έδωσε στους ερωτώμενους την ευκαιρία να προσθέσουν κάτι, να τονίσουν ή να εστιάσουν περισσότερο σε κάποιο θέμα αλλά και να θίξουν κάτι το οποίο τους απασχολεί αλλά δεν συμπεριλαμβανόταν στις ερωτήσεις. Τέλος, ζητήθηκε να απαντήσουν σε ένα ερωτηματολόγιο με προσωπικές πληροφορίες που μας έδωσαν κάποια στοιχεία για τα χαρακτηριστικά του δείγματος (Πίνακας II).

2.3 Δειγματοληψία

Σύμφωνα με την Κυριαζή (2011: 271), « οι ποιοτικές μέθοδοι έρευνας επιτρέπουν τη λεπτομερειακή, σε βάθος περιγραφή λίγων περιπτώσεων με στόχο την ερμηνεία της κοινωνικής πραγματικότητας από τη σκοπιά των υποκειμένων». Επίσης, σύμφωνα με τον Dawson (2002), όταν τα σημαντικά στοιχεία στην έρευνα είναι η στάση, συμπεριφορά ή η εμπειρία, το δείγμα τείνει να είναι μικρότερο και ο χρόνος επαφής με τους ερωτώμενους μεγαλύτερος. Ακολουθώντας τα παραπάνω, επιλέξαμε το δείγμα μας να καθοριστεί με βάση τις ανάγκες της έρευνας χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας, όπου τα άτομα θα έχουν επιλεγεί σύμφωνα με αρχές που δεν βρίσκονται στη σφαίρα του τυχαίου (Νικονάνου κ.ά., 2015, σ. 156) αλλά στηρίζονται στην κρίση των ερευνητών σχετικά με το ποιοι συμμετέχοντες θα

είναι πιο χρήσιμοι ή αντιπροσωπευτικοί (Babbie, 2011). Επίσης, προκειμένου να επιλεγεί το δείγμα ακολουθήσαμε τα βήματα προηγούμενων ερευνητών οι οποίοι έθεσαν κάποιες προϋποθέσεις τις οποίες πρέπει να πληρούν οι ερωτώμενοι προκειμένου να εξυπηρετηθεί το ερευνητικό ερώτημα (Bille κ.α., 2010:7).

Ο Kartunnen (2001 όπως αναφέρεται στους Bille κ.ά., 2010, σ. 5) μας λέει ότι σύμφωνα με τον ορισμό, επάγγελμα ονομάζουμε τη βασική ασχολία από την οποία ένας άνθρωπος κερδίζει εισόδημα. Αυτός ο ορισμός, ωστόσο, έρχεται σε αντίθεση με την διαδομένη αντίληψη για τις τέχνες, σύμφωνα με την οποία η τέχνη δεν γίνεται για τα χρήματα, κάτι που μοιάζει να αντικατοπτρίζεται και στους όρους με τους οποίους δουλεύουν οι εργαζόμενοι στις τέχνες όπως είδαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Στην περίπτωση που ένας καλλιτέχνης βιοπορίζεται από μια άλλη ασχολία, τότε αυτό τείνει να θεωρείται το επάγγελμα του. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα εργαζόμενοι να καταχωρούνται στατιστικά με βάση το επάγγελμα το οποίο τους δίνει το βασικό τους εισόδημα γεγονός που αφήνει ένα μεγάλο μέρος των καλλιτεχνών εκτός των σωματείων, δυσκολεύοντας έτσι την χαρτογράφηση του επαγγέλματος (Bille κ.α., 2010). Στις έρευνες που μελετήσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, συχνά οι ερευνητές προκειμένου να καθορίσουν το δείγμα τους καταρτίζουν συγκεκριμένα κριτήρια όχι βάση του δηλωμένου επαγγέλματος ή του επαγγέλματος που εξασφαλίζει την οικονομική ανεξαρτησία των εργαζόμενων. Τα κριτήρια που επέλεξαν οι συγγραφείς (Bille κ.ά., 2010, σ.7) είναι τρία (3) : 1) να δουλεύει κάποιος ως καλλιτέχνης παραστατικών τεχνών, 2) να έχει αποφοιτήσει από αντίστοιχη σχολή και 3) να είναι μέλος κάποιου σωματείου ή κάποιας ένωσης. Ακολουθώντας το παραπάνω παράδειγμα αλλά λαμβάνοντας υπ' όψη τον περιορισμό της ελλιπούς καταγραφής των ηθοποιών στο Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών, οι δικές μας προϋποθέσεις είναι ο ερωτώμενος : 1) να έχει εργασιακή εμπειρία στο θέατρο τουλάχιστον τριών (3) παραστάσεων στην Αθήνα και 2) να έχει αποφοιτήσει από κάποια δραματική σχολή τουλάχιστον 3 χρόνια πριν την συνέντευξη. Οι Ibert και Schmidt (2012, σ. 353) διεξήγαγαν έρευνα σε ηθοποιούς την οποία διέκοψαν στις δέκα (10) συνεντεύξεις, καθώς παρατήρησαν ομοιογένεια στις στάσεις των ερωτώμενων. Πατώντας σε αυτό αλλά και λόγω των χρονικών ορίων μέσα στα οποία πρέπει να ολοκληρωθεί η παρούσα έρευνα επιλέξαμε το δείγμα μας να καταρτίζεται από δέκα (10) συνεντευξιζόμενους με βάση τα παραπάνω κριτήρια, την ηλικία και το φύλο

προκειμένου να διασφαλιστεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αντιπροσωπευτικότητα αλλά και ποικιλομορφία του δείγματος.

Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα μας αποτελείται από πέντε (5) άντρες και πέντε (5) γυναίκες ηλικίας 28 έως 47 ετών. Η επιλογή αυτή έγινε προκειμένου οι ερωτώμενοι να κινούνται ανάμεσα σε νεαρές ηλικίες (28-35) οι οποίες έχουν ήδη κάποια χρόνια εμπειρίας στην παρούσα συνθήκη, αλλά και μεγαλύτερες (35-47), ωστόσο όχι τόσο ώστε να έχουν βιώσει στο μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους διαφορετικές εργασιακές συνθήκες από τις επικρατούσες. Οι γενιές που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους πορεία τους ή δούλεψαν κυρίως μέσα στη συνθήκη που παρουσιάζουμε στην βιβλιογραφία (δηλαδή τα τελευταία 20 χρόνια) θεωρούμε ότι είναι οι πιο κατάλληλες για να αποτυπώσουν τις εμπειρίες τους στην παρούσα έρευνα. Επιπλέον, καθώς η δειγματοληψία είναι σκόπιμη, φροντίσαμε να οι ερωτώμενοι να προέρχονται από διάφορες δραματικές σχολές και να έχουν δουλέψει σε όλα τα είδη θεάτρου όπως τα κατηγοριοποιήσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο (κρατικές σκηνές, εμπορικό, μη εμπορικό θέατρο).

2.4 Εργαλεία ανάλυσης δεδομένων

Μετά την ολοκλήρωση των συνεντεύξεων προχωρήσαμε σε απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και ανάλυση των δεδομένων. Κατά το πρώτο στάδιο της ανάλυσης έγινε υπομνηματισμός των συνεντεύξεων. Στη συνέχεια καταρτίσαμε έναν πίνακα κωδικοποίησης με περιγραφικές κατηγορίες βάση του οδηγού και του υπομνηματισμού όπου καταγράψαμε και τις παρατηρήσεις που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις. Ακολούθησε αξονική κωδικοποίηση προκειμένου να εντοπίσουμε τους πιθανούς συσχετισμούς και τις κοινές συνιστώσες. Στο τελικό στάδιο εξετάσαμε τα δεδομένα που υπερίσχυσαν ως προς τα ερευνητικά ερωτήματα και τη μεταξύ τους σχέση προκειμένου να καταλήξουμε σε κάποια συμπεράσματα.

2.5 Περιορισμοί

Οι βασικές δυσκολίες που μπορεί να υπάρξουν κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της ημι-δομημένης συνέντευξης πρόσωπο με πρόσωπο είναι: 1) η πιθανότητα να χάσει ο ερευνητής τον έλεγχο της συζήτησης λόγω των ανοιχτών ερωτήσεων και 2) η δυσκολία της ανάλυσης των δεδομένων. Πιθανό εμπόδιο στην αξιοπιστία και την

εγκυρότητα των αποτελεσμάτων επίσης μπορεί να αποτελέσουν οι υποκειμενικές αντιλήψεις των ερευνητών και η ενδεχόμενη μεροληψία από μέρους τους (Dawson, 2002).

Επιμέρους δυσκολίες στην συγκεκριμένη έρευνα, αποτελούν ο περιορισμένος χρόνος διεξαγωγής της (8 εβδομάδες), καθώς και το μικρό δείγμα των συνεντευζιαζόμενων (10) το οποίο δεν μας επιτρέπει στατιστική αναγωγή στον πληθυσμό των ηθοποιών γενικά. Τέλος, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι η παρούσα έρευνα έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια μιας πολύ ειδικής συνθήκης, των περιοριστικών μέτρων λόγω του covid-19. Αυτό το γεγονός οδήγησε αναγκαστικά στην διεξαγωγή των συνεντεύξεων μέσω υπολογιστή με χρήση κάμερας μέσω του προγράμματος Skype. Επομένως, θα λέγαμε ότι πρόκειται για μία διαδικασία διαμεσολαβημένης ημι-δομημένης συνέντευξης πρόσωπο με πρόσωπο και όχι μια συνέντευξη με φυσική παρουσία. Κάποιοι από τους περιορισμούς που αναφέρουν ερευνητές για τη χρήση του Skype, είναι η κακή σύνδεση η οποία μπορεί να οδηγήσει σε διακοπές, χαμένα σημεία του λόγου του ερωτώμενου και περιορισμός στην παρατήρηση της γλώσσας του σώματος καθώς κάποια σημεία του σώματος δεν είναι ορατά. Τέλος, σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να υπάρξει δυσκολία στην εγκαθίδρυση οικειότητας η οποία είναι σημαντική όταν οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν σε πιο προσωπικές ερωτήσεις. Στον αντίποδα, το ίδιο ακριβώς στοιχείο της μη φυσικής παρουσίας μπορεί να βοηθήσει τους ερωτώμενους αλλά και τον ερευνητή να νιώσουν πιο άνετα πίσω από μια οθόνη και σε έναν οικείο τους χώρο (Seitz, 2015). Κατά τη διάρκεια διεξαγωγής των δικών μας συνεντεύξεων κάποιες φορές κληθήκαμε να αντιμετωπίσουμε διακοπές και χαμένες απαντήσεις λόγω κακής σύνδεσης, κάτι που αντιμετωπίστηκε ζητώντας από τους συνεντευζιαζόμενους να επαναλάβουν, χωρίς να θεωρούμε ότι αυτό αποτέλεσε σημαντικό εμπόδιο κατά τη συλλογή των δεδομένων.

Κεφάλαιο Τρίτο: Εμπειρικά ευρήματα

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλύσουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτώμενοι σε σχέση με τους 4 βασικούς άξονες της συνέντευξης: την εύρεση εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και τη δημιουργική αυτονομία. Θα δούμε τους συσχετισμούς που υπάρχουν μεταξύ τους αλλά και τη σχέση τους με τη βιβλιογραφία. Η ανάλυση παρουσιάζεται ανά κατηγορία ερωτήσεων για τις πρώτες τρεις (3) κατηγορίες, ενώ η δημιουργική αυτονομία αναφέρεται όπου υπάρχει σχετικός συσχετισμός.

3.1 Εύρεση εργασίας

Θα ξεκινήσουμε την ανάλυση από τις απαντήσεις που εντάσσονται στον άξονα της «εύρεσης εργασίας» καθώς είναι το σημείο που ξεκινάει ένας ηθοποιός την πορεία του ως επαγγελματία του χώρου και ενδεχομένως μας βοηθήσει να κατανοήσουμε καλύτερα τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει και τον τρόπο που τις ενσωματώνει στις εμπειρίες και κατ' επέκταση στις απαντήσεις του.

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας όπως αναδείχθηκε από την έρευνα, είναι δύσκολη και άνιση για τους ηθοποιούς. Κυριότερη αιτία μοιάζει να είναι η υπερπροσφορά εργαζόμενων σε συνδυασμό με την μικρή ζήτηση ενώ οι ηθοποιοί συχνά αντιμετωπίζουν και άλλα εμπόδια όπως διαφόρων ειδών διακρίσεις. Κύριο εργαλείο των εργαζόμενων σε αυτό το τοπίο είναι όπως προκύπτει η κοινωνική δικτύωση.

3.1.1 Υπερ-προσφορά

Συνολικά οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι είναι από αρκετά έως πολύ δύσκολο να βρει κανείς δουλειά στο θέατρο με τους περισσότερους να αναφέρουν ως αιτία τη δυσαναλογία προσφοράς και ζήτησης. Ο Ν.Γ. μας λέει χαρακτηριστικά : « Δυσκολότατο [σ.σ. να βρεις δουλειά στο θέατρο]. Γιατί υπάρχει τρομακτική, τρομακτική προσφορά εργαζομένων, ελάχιστη ζήτηση...». Όπως έχουμε δει από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, η υπερπροσφορά σε σχέση με τη μικρή ζήτηση είναι ένα φαινόμενο που εντοπίζεται σε όλες τις έρευνες για τις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες (Hesmondhalgh & Baker, 2010· Ibert & Schmidt, 2012· Menger 1999) και σύμφωνα με τον Menger (1999) αποτελεί σχεδόν βασικό

χαρακτηριστικό του πεδίου των τεχνών. Ο συνεχής κατακερματισμός της εργασίας σε συνδυασμό με την εμπορευματοποίηση των τεχνών δημιουργεί την εικόνα ενός εργατικού δυναμικού όπου οι ταλαντούχοι εργαζόμενοι είναι πολύ λίγοι και παράλληλα υπάρχει υπερπροσφορά λιγότερα ταλαντούχων εργαζόμενων.

Όσον αφορά το θέατρο στην Αθήνα, κάποιοι ερωτώμενοι επισημαίνουν ως αιτία της υπερπροσφοράς την εύκολη πρόσβαση στην εκπαίδευση και την απελευθέρωση του επαγγέλματος η οποία ισχύει στην Ελλάδα από το 1981. Η Φ.Π. αναφέρει σχετικά:

Είναι δύσκολο να βρει κάποιος δουλειά γιατί υπάρχει μεγάλη προσφορά και ελάχιστη ζήτηση. Πόσα θέατρα πια να...κι οι απαιτήσεις δεν είναι πολύ υψηλές, ο πήχης στις δραματικές σχολές...Μπορεί ο καθένας να πάει να τελειώσει 5 σεμινάρια, να πάει να κάνει τον ηθοποιό, τον σκηνοθέτη...το επάγγελμα είναι ανοιχτό χωρίς να κατοχυρώνεται τίποτα.

Η Ν.Μ. συμφωνεί θεωρώντας ότι η άδεια ασκήσεως επαγγέλματος θα μπορούσε να μειώσει τον ανταγωνισμό και να βοηθήσει και σε άλλους τομείς όπως οι αμοιβές:

...δεν υπάρχει άδεια ασκήσεως επαγγέλματος για να κλείσει κάπως η ψαλίδα ας πούμε και να είμαστε συγκεκριμένοι στον χώρο...είναι πάρα πολύς ο κόσμος που μπορεί να παίζει χωρίς κανένα κριτήριο άρα...τα θέατρα είναι επίσης πάρα πολλά και αυτό ρίχνει και τις αμοιβές των ηθοποιών και ουσιαστικά την κανονική προσφορά και ζήτηση της δουλειάς...

Θεωρώντας λοιπόν ότι το πεδίο των τεχνών χαρακτηρίζεται από υπερπροσφορά εργαζόμενων και έντονο ανταγωνισμό ως αποτέλεσμα αυτού, ας δούμε στη συνέχεια ποιος είναι ο δρόμος που πρέπει να ακολουθήσει ένας ηθοποιός προκειμένου να ενισχύσει τη θέση του στην αγορά εργασίας.

3.1.2 Κοινωνική δικτύωση

Το σύνολο των ερωτώμενων απάντησε ότι ο βασικός -και τυπικός- τρόπος εύρεσης εργασίας στο θέατρο είναι οι ακροάσεις. Από τα λεγόμενα τους προκύπτει ότι υπάρχουν δύο ειδών ακροάσεις: οι «ανοιχτές» και οι «κλειστές» ακροάσεις. «Ανοιχτή» ονομάζεται η ακρόαση για την οποία γίνεται δημόσιο κάλεσμα και μπορεί να συμμετάσχει όποιος ηθοποιός θέλει και πληροί τα κριτήρια της ακρόασης. «Κλειστή» ακρόαση ονομάζεται η ακρόαση η οποία δεν γίνεται γνωστή σε όλους, αλλά μόνο σε έναν περιορισμένο επιλεγμένο αριθμό ηθοποιών. Στην περίπτωση που κάποιος κληθεί να προτείνει έναν συνεργάτη, θα ανατρέξει στις προσωπικές του

επαφές γεγονός που αναδεικνύει τις προσωπικές/δημόσιες σχέσεις και τη δικτύωση ως σημαντικό εργαλείο για την ικανότητα των ηθοποιών να βρίσκουν δουλειά όπως είπαν και οι ερωτώμενοι στην έρευνα των Ibert και Schmidt (2012). Ο Γ.Σ. εξήγησε σχετικά:

.. είτε θα είναι κλειστή ακρόαση που σημαίνει κάποιος από τον θίασο προτείνει κάποιους ή ο σκηνοθέτης έρχεται σε επαφή με έναν άλλον σκηνοθέτη ή έναν άλλον καθηγητή ενδεχομένως από κάποια δραματική και του προτείνει αυτός άτομα, είτε μεταξύ φίλων.

Αυτές οι πρακτικές δημιουργούν σταδιακά κλειστά και εσωστρεφή δίκτυα στον χώρο εργασίας (Blair 2003, κ.α.), - χαρακτηριστικά των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών εν γένει- δυσκολεύοντας την εύρεση εργασίας για όποιον δεν έχει καταφέρει να εντάξει τον εαυτό του σε ένα τέτοιο κύκλωμα ή «κλίκα» όπως αναφέρει η I.M.:

...συνήθως αυτοί που δουλεύουν στο θέατρο θα πάρουν συνεργάτες που έχουν ξανασυνεργαστεί, είτε γιατί έχουν μια καλή συνεργασία και είναι λογικό αυτό γιατί έχεις φτιάξει μια ομάδα που συνεννοείσαι και θες μ' αυτούς τους ανθρώπους να πορευτείς οπότε φτιάχνονται κλίκες.

Αυτές οι ομάδες τείνουν να συνεργάζονται σε σταθερή βάση αφήνοντας μικρό χώρο για νέα μέλη ως αποτέλεσμα προηγούμενης καλής συνεργασίας και διατήρησης των σχέσεων εξουσίας (Blair κ.ά., 2001· Peterson & White 1981). Όπως μας λέει η Φ.Π.: «είναι εύλογο αυτό, να εμπιστευτείς τους ανθρώπους που γνωρίζεις [...] κι εγώ αν ήμουνα ενορχηστρωτής μιας μπάντας ή μιας καλής ομάδας δε θα ήταν εύκολο να αλλάξω.» Ένας μικρός αριθμός των ερωτώμενων μεγαλύτερης ηλικίας ή πορείας, απάντησαν ότι μετά τα πρώτα χρόνια δέχονται και προτάσεις προκειμένου να συμμετέχουν σε παραστάσεις λόγω της αναγνώρισής τους. Ο Ν.Γ. μας είπε : «στην αρχή [έβρισκα δουλειά] με ακροάσεις... μετά κάπως ακούστηκα και χτυπούσε το τηλέφωνο». Αυτό που ίσως μας λέει ο Ν.Γ., είναι ότι η εμπειρία και η φήμη τοποθετούν έναν ηθοποιό στον εργασιακό χάρτη αυξάνοντας τις πιθανότητες να βρει δουλειά μέσω της ορατότητας και της δικτύωσης. Ή αλλιώς όπως μας λέει ο Menger (1999, σ. 550): «η πρόσληψη φέρνει πρόσληψη» («hiring calls for more hiring»). Η Φ.Π. επίσης απάντησε ότι της γίνονται προτάσεις θίγοντας παράλληλα ακόμα ένα ζήτημα:

..πιο παλιά πέρναγα πάρα πολλές audition. Τον τελευταίο καιρό το τοπίο όσον αφορά τις audition, και όχι μόνο λόγω κορωνοϊού εδώ και αρκετό καιρό, είναι ένα άνυδρο τοπίο γιατί είναι πολύ κλειστές οι audition...μου γίνονται προτάσεις τα τελευταία χρόνια...

Ενώ, λοιπόν, οι ακροάσεις φαίνεται να είναι ο μόνος σαφής δρόμος για έναν επαγγελματία προκειμένου να βρει δουλειά στο θέατρο, οι «ανοιχτές» ακροάσεις φαίνεται ότι είναι περιορισμένες. Η Δ.Π. μας είπε:

...είναι πολύ δύσκολο νομίζω να βρεις δουλειά από μια ακρόαση. Δε γίνονται τόσα castings..ή αυτά που γίνονται μπορεί να μη σε αφορούν πάρα πολύ σαν ηθοποιό ή οι δουλειές που θα σε αφορούσαν να είναι περισσότερο κλειστές.

Η Φ.Π. προσθέτει ότι αυτό είναι ένα αναμενόμενο φαινόμενο:

..ένας σκηνοθέτης δεν βγάζει αγγελία να πει «κάνω ανοιχτή ακρόαση»...συνήθως έχει ανθρώπους δίπλα του που μπορεί να εμπιστευτεί ή χρόνια συνεργάτες ή κάποιους που είναι καταξιωμένοι με την έννοια ότι είναι κάποια χρόνια, έχουν κάνει κάποια χιλιόμετρα και εμπιστεύεται πιο εύκολα σε αυτούς το έργο του. Αυτό όμως είναι κάτι που είναι αναμενόμενο...

Εκτός του μικρού αριθμού «ανοιχτών ακροάσεων» και των κλειστών κυκλωμάτων στον χώρο εργασίας, οι ηθοποιοί συναντάνε ακόμη ένα εμπόδιο. Η Ν.Μ. μας είπε:

Θα μπει σε μια ακρόαση αν έχεις τελειώσει 3 σχολές ας πούμε...δηλαδή στις υπόλοιπες η δυνατότητά σου να μπει στις ακροάσεις είναι ελάχιστη στην πραγματικότητα. Στο Εθνικό αυτό είναι σίγουρο. Πολύ δύσκολα σε παίρνουνε αν έχεις τελειώσει άλλη σχολή πέρα από το Εθνικό, το Ωδείο ή το Τέχνης.

Από τις απαντήσεις πολλών συνεντευξιαζόμενων προκύπτει ότι η δραματική σχολή από την οποία αποφοιτεί ένας ηθοποιός αποτελεί την πρώτη διάκριση μεταξύ των υποψήφιων λόγω της φήμης και του κύρους που έχει ή όχι. Η Δ.Π. μας είπε:

[παίζει ρόλο] ποια σχολή έχεις τελειώσει μέχρι το αν οι άνθρωποι με τους οποίους συναναστράφηκες στη σχολή θέλουν με κάποιο τρόπο να σε βοηθήσουν...νομίζω παίζουν πάρα πολύ μεγάλο ρόλο οι γνωριμίες και το σε ποιους κύκλους κινείσαι.. Παίζει ρόλο δηλαδή ο περίγυρός σου ο καλλιτεχνικός για να...θα παίξει ρόλο στο σε ποια δουλειά τελικά θα καταλήξεις να είσαι...

Η σχολή μοιάζει να αποτελεί την πρώτη «παρέα», το πρώτο «κύκλωμα» στο οποίο εντάσσεται κάθε ηθοποιός καθορίζοντας τις γνωριμίες αλλά και το περιβάλλον στο οποίο εντάσσονται αποφοιτώντας. Αυτό που λέει η Δ.Π. μας θυμίζει το κοινωνικό κεφάλαιο του Bourdieu (Bourdieu & Richardson, 1986) όπου το συμβολικό κεφάλαιο που κάποιος αποκτά μέσω των κοινωνικών επαφών του ή της ομάδας της οποίας είναι μέρος, μπορεί να μετασηματιστεί και σε οικονομικό κεφάλαιο μέσω της πρόσληψης σε μια δουλειά, για παράδειγμα όπως στη δική μας περίπτωση. Στο ίδιο πλαίσιο, πολλοί από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι η πρώτη τους δουλειά είχε άμεση

σχέση με την σχολή που τελείωσαν μέσω γνωριμιών που απέκτησαν από εκεί ή στο πλαίσιο ομάδων που διαμορφώθηκαν μέσα από αυτήν, όπως μας είπε η Δ.Π.: «Τα πρώτα χρόνια ήταν κυρίως με ανθρώπους που είχα υπάρξει στη σχολή οπότε κάπως με ήξεραν σαν ηθοποιό και συνεργαζόμασταν στα πλαίσια ομάδας». Ένας δεύτερος λόγος είναι γιατί υπήρχε η ευκαιρία να παρακολουθήσουν τις εξετάσεις τους επαγγελματίες του χώρου ενδεχομένως λόγω του κύρους της σχολής, οι οποίοι στη συνέχεια τους πρόσφεραν δουλειά. Η σχολή λοιπόν, μοιάζει να κατηγοριοποιεί τους ηθοποιούς μέσα από το δικό της κύρος της και μέσω της δικτύωσης που προσφέρει, κάνοντας για κάποιους απόφοιτους πιο εύκολη την απορρόφησή τους και για κάποιους πιο δύσκολη. Η Ι.Μ. μας είπε:

..δε γίνονται ακροάσεις, δηλαδή οι ακροάσεις που θα γίνουμε είναι συνήθως κλειστές και κανένας δεν καταλαβαίνει ποιος είναι ο λόγος που θα έχουν επιλεγεί αυτοί οι λίγοι για να δοκιμαστούν...θα ναι άλλοτε λόγω κάποιας σχολής που θα έχουν τελειώσει π.χ. Εθνικό Θέατρο- βλέπουμε μόνο αυτούς που έχουν τελειώσει το εθνικό, είτε κάποιος ξέρει κάποιον και έχει προτείνει να δεις τον τάδε. Δεν υπάρχει κάποιος άλλος λόγος που επιλέγονται αυτά τα άτομα. Δεν είναι ότι έχουν περισσότερο ταλέντο από κάποιους άλλους...

Πέρα από το πεδίο της εκπαίδευσης, οι συνεντευξιαζόμενοι τονίζουν ότι η δικτύωση, οι δημόσιες σχέσεις και οι διαπροσωπικές σχέσεις έχουν κεντρικό ρόλο σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας ενός ηθοποιού προκειμένου να μπορεί να βρίσκει επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία (Blair, 2003· Eikhof και Haunschild, 2007). Τα παραπάνω εντάσσονται θα λέγαμε στην κατηγορία της «κοινωνικής δικτύωσης» με τον τρόπο που την περιγράφει ο Wittel (2001) ως αναγκαιότητα στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες και εργασιακό εργαλείο στα χέρια των υποψήφιων εργαζόμενων. Η Ι.Μ. είπε χαρακτηριστικά :

[για να βρεις δουλειά στο θέατρο χρειάζονται]...γνωριμίες (γελώντας)...γνωριμίες και πολύ καλό PR skill. Για μένα αυτό είναι. Να έχεις έναν τρόπο να δικτυώνεσαι. . Άπαξ και πάρεις την πρώτη σου ευκαιρία και μεις σε μια δουλειά, να δικτυωθείς κατάλληλα με όλους τους ανθρώπους στη δουλειά, να σε θεωρήσουνε καλό και να σε έχουνε πάντα στο μυαλό τους για μια επόμενη δουλειά.

Όπως μας εξηγούν οι ερωτώμενοι, χρειάζεται να υιοθετήσουν κάποιες πρακτικές προκειμένου να διατηρήσουν το δίκτυο τους και να επεκτείνουν το κοινωνικό τους κεφάλαιο ακόμα και έξω από τον χώρο και τα ωράρια εργασίας (Blair, 2003· Wittel, 2001). Η Ι.Μ. αναφέρει:

...μπορεί να πρέπει να πας σε κάποια συγκεκριμένα events ή να βγεις σε συγκεκριμένα μαγαζιά ώστε να γνωρίσεις κάποιους συγκεκριμένους ανθρώπους οι οποίοι μπορούν να σου ανοίξουν κάποιες πόρτες. Για μένα δυστυχώς ενώ δεν θα έπρεπε να είναι αυτό κομμάτι της δουλειά μας, βλέπω ότι πολλοί άνθρωποι λειτουργούν και προχωράνε λόγω της ικανότητας που έχουν να δικτυώνονται.

Ο Ν.Γ. που ανήκει στην μεγαλύτερη ηλικιακή ομάδα της έρευνας, μας λέει ότι η δικτύωση αποτελούσε ανέκαθεν πρακτική των ηθοποιών:

...φυσικά social media...γίνεται εκεί ένα παιχνίδι το οποίο έχει μεταφερθεί στα social media αυτό που παλιά γινότανε στα καλλιτεχνικά στέκια με κάποιον τρόπο στη δικιά μου εποχή αυτό ήτανε πιο πολύ πρέπει να πηγαίνεις σε 5-6 μαγαζιά να σε βλέπουνε...

Οι δημόσιες σχέσεις ήταν πάντοτε σημαντικές στο πεδίο σύμφωνα με τον Wittel (2001) σε επίπεδο αναπαραγωγής και διατήρησης του κοινωνικού κεφαλαίου, ωστόσο αυτό που έχει αλλάξει σήμερα είναι η στρατηγική και η σκοπιμότητα αυτών των πρακτικών. Οι πρακτικές κοινωνικής δικτύωσης έχουν αναδειχθεί σε εργασιακές πρακτικές (Hesmondhalgh & Baker, 2010· Wittel, 2001). Ως αποτέλεσμα συχνά οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι η οργάνωση και η διαχείριση της προσωπικής ζωής είναι πολύ στενά συνδεδεμένη με την ικανότητα πρόσληψης και τα όρια ανάμεσα στη δικτύωση και την κοινωνικοποίηση είναι θολά (Eikhof & Haunschild, 2007· Hesmondhalgh & Baker, 2010· Ibert & Schmidt, 2012· Wittel, 2001). Για κάποιους από τους ερωτώμενους οι αναγκαιότητα της κοινωνικής δικτύωσης θεωρείται δεδομένη ωστόσο η δυσκολία ή η ευκολία να την υιοθετήσουν έγκειται στον χαρακτήρα τους. Η Ι.Μ. αναφέρει :

Δεν μπορώ να το κάνω στον βαθμό που θα έπρεπε. Προσπαθώ αλλά φτάνω μέχρι ένα σημείο που μου επιτρέπει ο χαρακτήρας μου.. εννοείται ότι μπορεί κάποιες φορές να μιλήσω παραπάνω με κάποια άτομα που υπό normal συνθήκες δεν θα το έκανα αλλά θα φτάσω μέχρι εκεί, δεν μπορώ να κάνω κάτι πολύ παραπάνω.

Η δικτύωση εκτός από εργαλείο εύρεσης εργασίας των ηθοποιών αποτελεί εργαλείο και για την επικερδή λειτουργία των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών. Η Ν.Μ. αναφέρει:

...υπάρχει μια σιωπηλή άρνηση των ανθρώπων ότι υπάρχουν τόσοι πολλοί ηθοποιοί. Το λέμε στα λόγια αλλά οι παραγωγοί ή οι σκηνοθέτες δεν μπορούν να συλλάβουν ή δεν θέλουν να συλλάβουν ότι υπάρχουν τόσοι άνθρωποι που κάνουν αυτή τη δουλειά. Δεν το χωράει το κεφάλι τους ότι κάθε φορά που θα κάνουν μια παραγωγή θα πρέπει να βλέπουν 500 ανθρώπους, 350-400...οπότε κάπως κλείνουν, αρνούνται να το δουν και κλείνονται σε έναν στενό κύκλο[...]χρειάζονται αυτές οι σχέσεις στο θέατρο υποτίθεται, ο ένας παίρνει τον έναν εδώ, ο άλλος τον άλλον εκεί και κάπως φτιάχνονται κάποιες

σχέσεις[...]νομίζω όντως έχει να κάνει με την πληθώρα των σχολών και την προσπάθεια του χώρου να διατηρήσει κλειστό το κύκλωμα...

Φαίνεται λοιπόν ότι η δικτύωση αποτελεί και εργαλείο μείωσης του κόστους και του ρίσκου το οποίο ενέχει μια διαδικασία τυπικής πρόσληψης (Menger, 1999) αλλά και της πρόσθετης αβεβαιότητας που έχει η συνεργασία με νέους συνεργάτες για την παραγωγή ενός προϊόντος το οποίο ήδη εμπεριέχει ένα μεγάλο ρίσκο: μιας παράστασης . Η Ν.Μ. μας λέει σχετικά:

η ακρόαση είναι μια διαδικασία πολύ κουραστική. Είναι πάρα πολύς ο κόσμος που θα πρέπει να δεις αν θες να είσαι συνεπής και ειλικρινής και είναι κουραστικό πραγματικά. Αυτό είναι το ένα. Το δεύτερο νομίζω είναι το ρίσκο που παίρνουν οι άνθρωποι, ότι γιατί να πάρεις ένα ρίσκο να χάσεις χρόνο και χρήμα και να κλείσεις χώρο και να δεις κόσμο[...]το ρίσκο δηλαδή, το πως θα σου βγει η δουλειά με κάποιον που δεν ξέρεις ενώ μπορείς να έχεις κάποιον που ξέρεις...αυτούς ξέρεις, αυτούς εμπιστεύεσαι...

Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων παρατηρείται μια διαφορά στάσης μεταξύ όσων ενδεχομένως αισθάνονται μέρος αυτού του «κλειστού» κυκλώματος και εκείνων που θεωρούν τον εαυτό τους εκτός. Η Ι.Μ.(σ.43) εξέθεσε παραπάνω μια άποψη μάλλον διαδεδομένη στον χώρο σχετικά με τη σχέση που έχει το Εθνικό Θέατρο με τους απόφοιτους της σχολής του όντας η ίδια απόφοιτη του Θεάτρου Τέχνης Κάρολος Κουν. Ο Φ.Μ. που είναι απόφοιτος και εργάζεται στο Εθνικό Θέατρο αρνήθηκε τον συσχετισμό. Οι ερωτώμενοι που εργάζονται στο Εθνικό Θέατρο – το οποίο αποτελεί συχνά ένδειξη καταξίωσης στην έρευνα- τείνουν να έχουν μεγαλύτερη ανοχή στην ύπαρξη κλειστών δικτύων ακόμα και να τα δικαιολογούν. Χαρακτηριστική είναι η δήλωση της Ν.Μ. στη συνέχεια η οποία μίλησε για την ανάγκη «ανοιχτότητας» των κρατικών σκηνών -αίτημα που εκφράζουν και άλλοι ερωτώμενοι:

...επειδή έχουμε πολύ λίγα δημόσια θέατρα, θα έπρεπε να είναι πιο ανοιχτά [είναι] η αλήθεια είναι κι ας μην ήμασταν όλοι μέσα γιατί ναι όντως χρειάζεται πολλά φόντα..

αφήνοντας όμως παράλληλα να εννοηθεί ότι οι εργαζόμενοι στα Κρατικά Θέατρα είναι πολύ καλά καταρτισμένοι και η ύπαρξη τους σε αυτές τις θέσεις δεν σχετίζεται απαραίτητα με την ύπαρξη κλειστών δικτύων.

Οι ερωτώμενοι στο πλαίσιο ερώτησης σχετικά με την εύρεση εργασίας θα λέγαμε ότι απάντησαν με μόνο γνώμονα τη δικτύωση. Μερικές από τις πρακτικές που προτείνουν είναι να παρακολουθεί κανείς παραστάσεις, να είναι ενεργός στον χώρο ή ακόμα και να μιλήσει απευθείας με έναν σκηνοθέτη εάν θέλει να δουλέψει μαζί του.

Επίσης, να παίρνει πρωτοβουλίες, να δημιουργεί ομάδες και να συμπαρασύρει άλλους ηθοποιούς να δημιουργήσουν μόνοι τους την ευκαιρία για τον εαυτό τους, να κάνουν μια ομάδα, κάτι το οποίο ανέφεραν ότι έχουν κάνει αρκετοί από τους ερωτώμενους. Ακόμα, να παρακολουθούν σεμινάρια πάνω στην υποκριτική και για να εξελίσσονται αλλά και για να δικτυώνονται όπως είπε χαρακτηριστικά ο Δ.Τ. :

[ένας τρόπος για να βρεις δουλειά είναι] να παρακολουθήσεις ένα σεμινάριο προκειμένου να γνωρίσεις έναν δημιουργό, με τον οποίο θα συνεργαστείς και θα σε δει επί τω έργω έτσι ώστε σε κάποια παραγωγή του να σε έχει υπόψη του... είναι σαν να πληρώνεις την audition σου.

3.1.3 Διακρίσεις

Ακόμα ένα εμπόδιο στον δρόμο προς την αναζήτηση εργασίας φαίνεται ότι μπορεί να αποτελέσει το φύλο σύμφωνα με τους ερωτώμενους επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία. Ο Γ.Σ. είπε χαρακτηριστικά:

...για να μη πω φυσικά πόσο άδικο είναι για τα κορίτσια. Για τα κορίτσια είναι πάρα πολύ άδικο. Περισσότερα κορίτσια, λιγότεροι γυναικείοι ρόλοι. Γιατί ζούμε σε μια πατριαρχική κοινωνία του δυτικού κόσμου και όλα τα έργα είναι κυρίως γραμμένα από άντρες για άντρες.

Ο Δ.Τ. προσθέτει: «από προσωπική εμπειρία, λόγω φύλου σίγουρα έχω ένα τυχερό πλεονέκτημα». Ο μεγάλος ανταγωνισμός ανάμεσα στις γυναίκες φαίνεται να είναι αποτέλεσμα της δυσαναλογίας που υπάρχει μεταξύ της ζήτησης για γυναικείους ρόλους σε συνδυασμό με την πληθώρα προσφοράς ηθοποιών (Ibert & Schmid, 2012) αλλά και γιατί το ίδιο σύστημα που προωθεί την διαφορετικότητα τείνει να αναπαράγει πρακτικές σύμφωνα με τη μείωση ρίσκου ή το «τι θέλει η αγορά» τα οποία μοιάζουν να λειτουργούν ενάντια στις γυναίκες. Αυτό μεταφράζεται σε χαμηλή συμμετοχή γυναικών σε διάφορες θέσεις αλλά και στην εκπροσώπηση των γυναικών στην υποκριτική ως εργαζόμενων αλλά και ως ρόλων ποσοτικά και ποιοτικά (Conor κ.ά., 2015).

3.1.4 Επιπτώσεις

Ενώ οι ηθοποιοί μπορούν αν διακρίνουν και να περιγράψουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί το θέατρο σαν σύστημα, συχνά θεωρούν ότι η επιτυχία είναι αποτέλεσμα τύχης. Η Ι.Μ. αναφέρει:

...είναι πολύ θέμα τύχης, να έχεις βρεθεί να γνωρίσεις τον κατάλληλο άνθρωπο την κατάλληλη στιγμή ή να είσαι τυχερός και να έχεις τελειώσει μια σχολή που εκείνη τη περίοδο θεωρείται top. Που θεωρώ ότι αυτές οι σχολές είναι το Ωδείο και το Εθνικό...

Η εύρεση εργασίας στο θέατρο μοιάζει να έχει χαρακτηριστικά «λοταρίας», όπου κάθε φορά που οι παίκτες ηθοποιοί ρίχνουν το ζάρι της ακρόασης ελπίζουν να κερδίσουν. Στην περίπτωση της επιτυχίας βιώνεται ως τύχη και όχι ως αποτέλεσμα των προσωπικών τους ικανοτήτων (Menger, 1999) ενώ όταν αποτυγχάνουν -ειδικά οι νεότεροι σε ηλικία- τείνουν να κατηγορούν τον εαυτό τους, την έλλειψη δημιουργικότητας ή ταλέντου (Hesmondhalgh και Baker, 2010· Kleppe, 2017). Ο Β.Π. μας μίλησε για το ψυχολογικό κόστος:

...όλο αυτό το κομμάτι της απόρριψης που έχει αυτός ο χώρος και όλη αυτή η προσπάθεια που έχει να επιβιώσεις μέσα σ' αυτόν...σε κάνει να αισθάνεσαι ότι ίσως δεν είσαι αρκετά καλός γι' αυτό, ότι ίσως δεν κάνεις γι' αυτό τον χώρο και δε ξέρω που είναι η γραμμή, που είναι η πραγματικότητα και που είναι αυτό που νιώθεις εσύ[..]με πιέζει πολύ να είμαι σ' αυτό και η φύση της δουλειάς, της απόρριψης...κάπως δεν μπορώ να το διαχειριστώ πλέον...

Σε αυτό το πλαίσιο, πολλοί από τους ερωτώμενους απαντώντας σε ερώτηση για το ποια χαρακτηριστικά πρέπει να έχει ένας ηθοποιός προκειμένου να βρει δουλειά στο θέατρο μοιάζουν να απαντάνε: επιμονή και αντοχή. Η Ν.Μ. αναφέρει :

...να είναι συνέχεια έτοιμος, να έχει γερό στομάχι...αυτό που συχνά λέμε ισχύει γιατί η απόρριψη είναι πολύ σκληρό πράγμα στη δουλειά ειδικά όταν κάνεις μια δουλειά η οποία αφορά στο σύνολο του εαυτού σου. Κάνουμε μια δουλειά που μπορεί να σου διαλύσει φοβερά τη ψυχή σου γιατί έχει να κάνει με το πως είσαι εξωτερικά και πως είσαι εσωτερικά. Κι αν δεν αρέσεις στον άλλον μπορεί η αυτοπεποίθησή σου να πέσει στα τάρταρα. Και να διαλυθείς...

Οι ηθοποιοί σε αυτό το σημείο μοιάζουν να απαντούν με κλισέ για τον χώρο εργασίας τους, δημιουργώντας την εικόνα ενός επαγγέλματος εξαιρετικά δύσκολου. Το ψυχολογικό κόστος, η ανασφάλεια και το άγχος που βιώνουν οι εργαζόμενοι είναι έκδηλο στις απαντήσεις τους. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας συχνά όπως είπαμε αποδίδονται στον παράγοντα «τύχη» και παρότι οι ηθοποιοί φαίνεται να γνωρίζουν τους τρόπους με τους οποίους λειτουργεί το επάγγελμά τους, όταν τους ζητήσαμε να μας πούνε ποια είναι τα βήματα που πρέπει να κάνει κάποιος ώστε να βρει δουλειά στο θέατρο, αρκετοί απάντησαν καταφεύγοντας σε ευρέως γνωστές αντιλήψεις για το επάγγελμα και τις δυσκολίες του (π.χ. γερό στομάχι). Ωστόσο, τα κλισέ μοιάζουν να χρησιμεύουν και ως δικαιολογία για μια πιθανή αποτυχία ή ακόμα και ως αποθαρρυντικό στοιχείο για

όποιον ενδεχομένως σκέφτεται να εργαστεί στον χώρο του θεάτρου θυμίζοντας μας τις πρακτικές που περιγράφουν οι Peterson και White (1981), στο «Simplex» τους, σχετικά με την συμπεριφορά των εγκαθιδρυμένων μουσικών στους νεοφερμένους προκειμένου να τους αποθαρρύνουν.

3.2 Συνθήκες εργασίας

Ένα από τα σημαντικότερα πεδία στην διερεύνηση των δημιουργικών και πολιτιστικών βιομηχανιών αλλά και ένα από αυτά που διαρκώς μεταβάλλονται, αποτελούν οι συνθήκες εργασίας. Οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων φώτισαν με τις εμπειρίες τους τον χώρο εκείνο στον οποίο συντελείται το σημαντικότερο ίσως κομμάτι της θεατρικής διαδικασίας: τις πρόβες. Παρακάτω θα δούμε ποια είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ηθοποιοί και ποια είναι τα στοιχεία που θεωρούν ότι τους βοηθούν να είναι παραγωγικοί και δημιουργικοί.

3.2.1 Ωράρια

Οι συνθήκες εργασίας του ηθοποιού δεν μοιάζουν με αυτές ενός υπαλλήλου οποιασδήποτε άλλης ειδικότητας όπως καταλαβαίνουμε από πολύ νωρίς στην έρευνα. Το τυπικό ωράριο προβών που προτείνεται και από το Σ.Ε.Η. και αναγράφεται στις συμβάσεις των ηθοποιών, όπως μας είπαν οι περισσότεροι, είναι πέντε ώρες. Οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι αυτό είναι ένα ωράριο που αντιστοιχεί σε ένα οκτάωρο μιας άλλης ειδικότητας καθώς «...η σωματική και η ψυχολογική σου...συμμετοχή τέλος πάντων... είναι αδιάκοπη» όπως μας είπε ο Δ.Τ. Μια άλλη μερίδα των ερωτώμενων ωστόσο, μας ανέφερε ότι τα ωράρια είναι από «ευέλικτα» έως «ασύδοτα». Ο Ν.Γ. αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «τα ωράρια [είναι] ένα εκκρεμές μεταξύ του απόλυτου συνδικαλισμού με το ρολόι στο χέρι και του δεν θα τελειώσουμε ποτέ και όλη μας η ζωή θα γίνει αυτή η παράσταση». Το «πεντάωρο» σύμφωνα με κάποιους από τους ερωτώμενους φαίνεται να τηρείται κυρίως στους κρατικούς φορείς ενώ ένα μεγάλο κομμάτι του θεάτρου λειτουργεί κατά βούληση, εκμεταλλευόμενο τα ευέλικτα ωράρια σε βάρος του εργαζόμενου: «μπορεί να κάνεις και υπερωρίες χωρίς να πολύ συζητηθεί και να ερωτηθούν όλοι στον θίασο αν μπορούνε ή δεν μπορούνε...» όπως

μας λέει η I.M. Ενώ το πεντάωρο μπορεί αν ακούγεται ένα ευνοϊκότερο ωράριο από αυτό πολλών άλλων ειδικοτήτων, η Δ.Π. θεωρεί ότι τα ωράρια στο θέατρο είναι «αρκετά απαιτητικά...για μια δουλειά η οποία ας πούμε στην Ελλάδα δεν αντιμετωπίζεται ως full-time δουλειά και δεν πληρώνεται έτσι...»

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την βιβλιογραφία όπου είδαμε ότι η ευελιξία στην αγορά εργασίας σύμφωνα με την Wong (2017), εξυπηρετεί αυτούς που θέλουν να έχουν τον έλεγχο στον χρόνο τους αλλά ταυτόχρονα εξυπηρετεί τις επιχειρήσεις, οι οποίες την εκμεταλλεύονται τους αυτοαπασχολούμενους μη πληρώνοντας τους ασφάλιση, δώρα και επιδόματα. Η ευελιξία σε συνδυασμό με την οργάνωση του θεάτρου «ανά έργο» οδηγεί συχνά τους εργαζόμενους να αναλαμβάνουν περισσότερες από μια δουλειές προκειμένου να επιβιώσουν (Ibert & Schmidt, 2013· Menger, 1999), επιβαρύνοντας τα ωράριά τους και δυσκολεύοντας την οργάνωση της εργασίας τους. Η Φ.Π. επιβεβαιώνει τα παραπάνω:

...επειδή πολλοί συνάδελφοι κάνουμε διάφορα πράγματα πέρα από αυτό το ένα project που έχουμε αναλάβει, δεν μπορούμε να βρούμε τα ωράρια, προσπαθούμε να γίνονται το πρωί μια το μεσημέρι μια το απόγευμα μια το βράδυ...να υπάρχει ένα...μπορεί να είναι άνεση μπορεί να είναι και κατάρρα όλο αυτό...

Πολλές φορές το ωράριο των προβών και κυρίως η χρονική διάρκεια καθορίζεται από τον σκηνοθέτη ο οποίος όπως θα δούμε στη συνέχεια μοιάζει να έχει απόλυτη εξουσία κατά τη θεατρική διαδικασία.

3.2.2 Η θεατρική διαδικασία

Η θεατρική διαδικασία έχει δύο βασικά στάδια: την πρόβα και στη συνέχεια την παράσταση. Οι συνθήκες εργασίας μπορεί να είναι ενιαίες, ωστόσο τα εμπόδια και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ηθοποιοί στις δύο συνθήκες είναι διαφορετικά.

Οι παραστάσεις φαίνεται να είναι μια πιο απλή διαδικασία για τους ηθοποιούς καθώς αποτελούν το τελικό στάδιο της θεατρικής διαδικασίας και όπως μας λένε αφορούν και «βαραίνουν» αποκλειστικά τους ίδιους:

Η διαδικασία της παράστασης είναι αποκλειστικότητα του ηθοποιού. Το να είναι έτοιμος για την παράσταση, γιατί φεύγει πια από τα χέρια των άλλων, των άλλων ανθρώπων εκτός της σκηνής και γίνεται αποκλειστικά παιχνίδι του ηθοποιού πια,

μας λέει ο Φ.Μ. Χωρίς, ωστόσο, αυτό να σημαίνει ότι δεν αντιμετωπίζουν προκλήσεις κατά τη διάρκεια μιας παράστασης. Ένα ζήτημα που αντιμετωπίζουν,

όπως μας είπαν κάποιои, είναι το άγχος και η ανασφάλεια της έκθεσής τους στο κοινό. Ωστόσο, το τελικό αποτέλεσμα όπως μας είπαν επηρεάζεται από όσα έχουν προηγηθεί στη διαδικασία μιας θεατρικής παραγωγής, στο στάδιο των προβών.

Η διαδικασία της πρόβας θεωρείται σχεδόν ομόφωνα το πιο απαιτητικό στάδιο της θεατρικής διαδικασίας. Το σύνολο των ερωτώμενων θεωρεί ότι οι πρόβες είναι το πιο δημιουργικό στάδιο, ωστόσο για πολλούς αποτελεί μια πολύ στρεσογόνα και κουραστική διαδικασία. Όπως μας λέει η Ν.Μ.:

...η διαδικασία των προβών είναι τελείως...αγωνιώδης...νομίζω είναι πολύ πιο δύσκολη διαδικασία. υπάρχει ένα άγνωστο τοπίο μπροστά σου και πρέπει κάθε μέρα να αντιμετωπίζεις και να αναμετρίεσαι ουσιαστικά με κάτι το οποίο είναι άγνωστο...

Όπως αναφέρουν πολλοί από τους ερωτώμενους το αν μια πρόβα θα είναι μια ευχάριστη ή δυσάρεστη διαδικασία -εκτός από απαιτητική και στρεσογόνα- εξαρτάται από διάφορους παράγοντες με κυριότερο τις διαπροσωπικές σχέσεις.

3.2.3 Διαπροσωπικές σχέσεις

Σύμφωνα με τους ερωτώμενους, οι διαπροσωπικές σχέσεις αποτελούν καθοριστικό παράγοντα προκειμένου να κριθεί μια συνεργασία ως ευχάριστη ή δυσάρεστη, δημιουργική και παραγωγική. Σε τέχνες όπως το θέατρο, όπου το αποτέλεσμα εξαρτάται από τη συνεργασία περισσότερων καλλιτεχνών, το κλειδί για μια δημιουργική συνθήκη είναι η συμφωνία των συνεργατών ως προς το τελικό προϊόν σύμφωνα με τους Szczepanik και Vonderau (2013). Η αναγκαία αυτή η συνθήκη μπορεί να είναι η αιτία για να διαλυθεί μία παραγωγή αλλά και για τη δυσαρέσκεια όσων δουλεύουν σε αυτή. Ο Δ.Τ. τονίζει τη σημασία της συνεργασίας ειδικά στον χώρο του θεάτρου καθώς «στο θέατρο κανείς δεν μπορεί να δουλέψει μόνος του, είναι ένα εκ των πραγμάτων ομαδικό άθλημα, η συνεργασία είναι και αυτή που θα σου ορίσει το αν το περιβάλλον είναι ευχάριστο ή δυσάρεστο». Έτσι, όπως μας λέει ο Δ.Τ. είναι πολύ σημαντικό «να συνεργάζεσαι με μια ομάδα στην οποία όλοι είναι συνεννοήσιμοι και υπάρχει ένα πνεύμα αλληλεγγύης και αλληλοκατανόησης». Σε αντίθετη περίπτωση «αυτές οι 5 ή 6 ώρες πρόβας μπορεί να είναι και πάρα πολύ δύσκολες και πάρα πολύ άχαρες». Τέλος πρόσθεσε ότι προηγούμενη γνωριμία με τους συντελεστές μπορεί να αποτελέσει γόνιμη συνθήκη:

...η συνεργασία ήταν υπέροχη καθώς ο σκηνοθέτης υπήρξε και δάσκαλος μου και οι συμπαίκτες μου ήταν συμφοιτητές μου, οπότε όλο αυτό δημιουργούσε ένα περιβάλλον τρομερά οικείο και τρομερά προστατευμένο και έτσι έκανε την όλη διαδικασία της πρόβας και της παράστασης πάρα πολύ ευχάριστη και δημιουργική...και ανέμελη ως προς θέματα ας πούμε συνεννόησης...

Σε διαφορετική περίπτωση, οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η δημιουργικότητα τους μπορεί να επηρεαστεί αρνητικά. Μια κακή περίπτωση συνεργασίας είναι μια συνθήκη στην οποία μπορεί να αντιμετωπίσουν φαινόμενα «μικροπρεπή», όπως τα χαρακτήρισε η Δ.Π.: «ζήλεια, ανταγωνισμό, εντάσεις, ναρκισσιστικά ξεσπάσματα...τέτοια πράγματα». Αντίθετα, φαίνεται ότι όταν οι ηθοποιοί αισθάνονται σεβασμό ως εργαζόμενοι αισθάνονται καλά, υπονοώντας ότι δεν πρόκειται για μια δεδομένη συνθήκη. Η Ι.Μ. μας ανέφερε μια ευχάριστη εργασιακή εμπειρία όπου:

...υπήρχε σεβασμός σε όλους τους ηθοποιούς και...ακόμα και στους άγνωστους όπως εγώ που ήμουν πρωτοεμφανιζόμενη ας πούμε...από όλους γύρω στο θέατρο...από τον θυρωρό που θα έμπαινα, από την σκηνοθέτη...δηλαδή υπήρχε ένας πολύ ωραίος σεβασμός και κάπως αισθανόσυνα ότι μπορούσες να δημιουργήσεις και να αισθάνεσαι ασφάλεια...

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν -και εν μέρει εξηγούν- όσα επισημάναμε νωρίτερα σχετικά με τα εσωστρεφή δίκτυα ως χαρακτηριστικά της καλλιτεχνικής εργασίας. Όπως είδαμε και στην έρευνα του Kleppe (2017), μια ερωτώμενη σκηνοθέτης είπε αντίστοιχα ότι σε μία νέα παραγωγή οι σχέσεις μεταξύ των συντελεστών είναι επίσης νέες και δεν έχει χτιστεί η εμπιστοσύνη που θα είχε χτιστεί σε μια ομάδα με σταθερή συνεργασία, η οποία θα επέτρεπε στους ηθοποιούς να πάρουν ρίσκα υποκριτικά, επομένως οι συνεχείς εναλλαγές συνεργατών μπορεί να αποτελέσουν τροχοπέδη και στην δημιουργικότητα. Ο Γ.Σ. μας λέει σχετικά:

...επειδή είναι μια δουλειά που είναι συνυφασμένη με το κοινωνικό, εγώ ας πούμε έχω πιάσει τον εαυτό μου να νιώθω λίγο λιγότερο ενταγμένος σε έναν θίασο και να προσπαθώ να ενταχτώ πρώτα και μετά να γίνω παραγωγικός στη πρόβα. Οπότε μερικές φορές όταν νιώθω ότι είμαι λίγο απ' έξω με επηρεάζει. Σε κάποιο βαθμό και την δημιουργικότητα...

Ο σκηνοθέτης στο σύγχρονο θέατρο είναι ο σημαντικότερος συντελεστής μιας παράστασης. Θυμίζοντάς μας την τάση του «κινηματογράφου δημιουργών», από τον 20^ο αιώνα μέχρι σήμερα έχουμε «θέατρο δημιουργών», όπου αυτό που φωτίζεται πρωτίστως τείνει να είναι το όραμα του σκηνοθέτη. Ο σκηνοθέτης έχων την απόλυτη ευθύνη, έχει συχνά και την απόλυτη εξουσία. Ο Γ.Σ. μας είπε ότι επηρεάζεται «πρωτίστως από τον σκηνοθέτη γιατί όπως και να το κάνουμε σ' αυτόν λογοδοτείς,

πιο πολύ απ' όλους άτυπα αυτός σε νοιάζει». Ο επαγγελματισμός και η οργάνωση του σκηνοθέτη επηρεάζουν καθοριστικά τη θεατρική διαδικασία όπως μας είπε ο Γ.Σ.:

...ένας λάθος άνθρωπος στην κεφαλή μιας παραγωγής είναι αυτός που μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα. Και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να πηγαίνεις στην πρόβα και να λες «πάω στο κάτεργο». Να μην έχεις καμία όρεξη. Και αυτό μπορεί να συμβαίνει για πολλούς λόγους. Ο πιο συνηθής λόγος είναι να είναι ένας άνθρωπος ο οποίος να μη ξέρει πως να το οργανώσει αυτό. Αυτό είναι το βασικό πρόβλημα.

Σημαντικό για τους ερωτώμενους είναι οι σκηνοθέτες να είναι καλά προετοιμασμένοι, να είναι:

...διαβασμένοι[.], να δουλεύουν για την πρόβα, να έρχονται στην πρόβα με πολύ συγκεκριμένα ζητούμενα και έχοντας διαβάσει γι' αυτήν όπως εσύ οφείλεις να πηγαίνεις στην πρόβα και να έχεις διαβάσει για την πρόβα...

όπως μας λέει η Ν.Μ. Σε κάποιες περιπτώσεις, όπως μας ανέφεραν, όχι μόνο δεν υπήρχαν τα παραπάνω στοιχεία, αλλά ο σκηνοθέτης ήταν απών. Περιγράφοντας μια συνεργασία του, ο Β.Π μας ανέφερε: «δεν είχαμε σκηνοθέτη, μια ερχότανε μια δεν ερχότανε» και η Ι.Μ. περιγράφοντας μια κακή εργασιακή συνθήκη αντίστοιχα, μας είπε ότι : «ο σκηνοθέτης ήτανε και δεν ήτανε εκεί...αυτό μας δημιουργούσε πάρα πολύ μεγάλη ανασφάλεια». Η έλλειψη οργάνωσης και στόχου από τον σκηνοθέτη μπορεί να οδηγήσει σε πλήρη αποδιοργάνωση της ομάδας, καθώς ο ίδιος αναφέρεται συχνά από τους ερωτώμενους ως «μαέστρος». Η Δ.Π. μας περιέγραψε μια τέτοια περίπτωση κατά την οποία

...ο σκηνοθέτης δεν ήξερε γιατί κάνει την παράσταση...ήταν πάρα πολύ χαοτικός, καθόλου συγκεκριμένος και ταυτόχρονα όμως και πάρα πολύ απόλυτος, οι ηθοποιοί ήταν έξαλλοι μαζί του, η ομάδα είχε αποδιοργανωθεί τελείως, δε μπορούσαμε να λειτουργήσουμε...υπήρχαν πολλοί καυγάδες, εντάσεις, ήτανε χάλια γιατί δεν υπήρχε όραμα πραγματικό.

Το στοιχείο του «οράματος» του σκηνοθέτη φαίνεται να είναι κάτι που απασχολεί τους ηθοποιούς καθώς νοηματοδοτεί την εργασία τους όπως μας ανέφερε και ο Ν.Γ.:

Όταν υπάρχει νόημα στη πρόβα και στην παράσταση είναι παιδική χαρά Αν δεν βρίσκεις νόημα σ' αυτό, η αλήθεια είναι ότι μπορεί να γίνει μια από τις πιο βαριές δουλειές του κόσμου ο ψυχικός κάματος του να ανέχεσαι-για μένα τουλάχιστον μιλώ- μια συνθήκη που μπορεί να μη συμφωνείς επειδή μπορεί να πληρώνεσαι, είναι στα όρια του...πως να το πω...του να ντρέπεσαι μέχρι τελικής πτώσεως...

Όπως είδαμε στην έρευνα της Gripsrud (2014), οι ηθοποιοί αισθάνονται ότι έχουν μικρή δημιουργική αυτονομία καθώς υπηρετούν το όραμα του σκηνοθέτη. Οι καλές σχέσεις με τον σκηνοθέτη επομένως είναι κάτι που καθορίζει θα λέγαμε μια συνεργασία. Όπως μας είπε ο Γ.Σ. «το πιο δύσκολο στις πρόβες είναι αυτό...να μπορεί να γίνει τομή και να βρεθεί ένας κοινός τόπος για να συνεννοηθούμε ο σκηνοθέτης κι εγώ». Ο Φ.Μ. λέει:

...αν ο σκηνοθέτης είναι καλός και ξέρει να στήνει μια ωραία παγίδα ή ένα ωραίο παιχνίδι σίγουρα κάνει πιο δημιουργική τη πρόβα. Αν ο σκηνοθέτης είναι ένας άνθρωπος δηλαδή έξυπνος και ξέρει πολύ καλά τι κάνει, γίνεται ενδιαφέρουσα η πρόβα. Και επίσης ο σκηνοθέτης που έχει χιούμορ είναι ό,τι καλύτερο μου έχει συμβεί. Δηλαδή το να οδηγεί το πρόβα στη χαρά, ανεξάρτητα από το είδος του έργου, αν είναι δράμα ή...να οδηγεί τη πρόβα σε ένα θετικό νίβε όσο δύσκολο και σκληρό να είναι δηλαδή...

Το στοιχείο του παιχνιδιού και του ευχάριστου κλίματος εμφανίζεται και σε άλλες απαντήσεις όπως αυτή της Φ.Π. που μας λέει ότι μια καλή εργασιακή συνθήκη είναι «εκεί που πέρασα πολύ ωραία, που γέλασα, που ήμουνα χαρούμενη». Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συνεργατών σε μια παράσταση, ο σεβασμός και η ασφάλεια φαίνεται να είναι τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν ένα καλό εργασιακό κλίμα σύμφωνα με τους ερωτώμενους.

Στον αντίποδα, μια κακή εργασιακή συνθήκη υπάρχει όταν:

...ο σκηνοθέτης είναι ένας κομπλεξικός, άρρωστος με πάρα πολλά προβλήματα που έρχεται και τα βγάζει ας πούμε στην πρόβα...που θα σε κάνει να νιώσεις άσχημα, που θα σε βρῖσει, θα σε μειώσει, θα φωνάζει, θα σου κλέψει χρήματα, δεν θα πληρωθείς καθόλου και δεν τον νοιάζει επίσης εσύ πως κινείσαι για να κάνεις το όραμά του...

μας είπε η Ξ.Γ. Στο ίδιο πλαίσιο, ο Δ.Τ. ανέφερε μια περίπτωση συνεργασίας όπου «επειδή η συνεννόηση με τον σκηνοθέτη ήταν αρκετά δύσκολη...υπήρχαν πάρα πολλές στιγμές που το κλίμα έγινε αρκετά εκρηκτικό και δυσάρεστο».

Όπως είδαμε σε αυτό το κεφάλαιο, το κλειδί για μια καλή εργασιακή συνθήκη μοιάζει να είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συνεργατών μιας παράστασης επηρεάζοντας σε κάποιον βαθμό και την δημιουργικότητα των εργαζόμενων. Συχνά οι ερωτώμενοι αντιπαραθέτουν μια καλή εργασιακή συνθήκη σε μια κακή οικονομική συμφωνία εξηγώντας τους λόγους που δέχτηκαν να κάνουν μια παράσταση ή τους λόγους για τους οποίους θεωρούν ότι βίωσαν μια καλή εργασιακή συνθήκη.

3.3 Αμοιβές

Για το τέλος αφήσαμε έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες των συνθηκών εργασίας όπως εμφανίστηκε στο σύνολο των συνεντεύξεων της έρευνας μας: τις αμοιβές. Η αμοιβή για τους ηθοποιούς όπως προκύπτει και από την βιβλιογραφική επισκόπηση και την έρευνα μας, έχει δύο πτυχές: τις οικονομικές απολαβές και την ηθική ανταμοιβή.

3.3.1 Οικονομικές απολαβές

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, οι ηθοποιοί μπορούν να αμείβονται με ωρομίσθιο για την εργασία τους, με αμοιβή δηλαδή ανά ώρα εργασίας. Το κατώτατο ποσό που μπορούν να λάβουν οι ηθοποιοί ανά ώρα εργασίας είναι ίσο με αυτό του ανειδίκευτου εργάτη, περίπου 3,75 ευρώ μεικτά ανά ώρα. Από αυτά περίπου τα 2,5 ευρώ είναι η καθαρή τους αμοιβή. Για να το εξηγήσουμε απλά, για κάθε παράσταση η οποία διαρκεί 120', ένας ηθοποιός πρέπει να αμείβεται με τουλάχιστον 5 ευρώ. Ωστόσο, οι οικονομικές συμφωνίες που μπορεί να κάνει κανείς, ποικίλλουν. Η Ξ.Γ. μας λέει σχετικά:

...έχω ζήσει όλη τη σφαίρα αυτό που λέμε, από το να πληρώνεις το ΙΚΑ από την τσέπη σου μέχρι να μπορείς να πεις «α αυτό το καλοκαίρι δεν έχω κλείσει δουλειά αλλά δεν πειράζει έχω λίγα λεφτά από τον χειμώνα να μπορέσω να ζήσω...

Διαφοροποίηση παρουσιάζουν και οι συμβάσεις εργασίας ανά κατηγορία θεάτρου. Οι κρατικές σκηνές έχουν υιοθετήσει τις συλλογικές συμβάσεις όπως υποδεικνύει το Σ.Ε.Η. Σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις προκύπτει ένα κατώτατο πλαφόν αμοιβής, το οποίο όπως φαίνεται προσφέρει ασφάλεια και ικανοποίηση στους νέους ηθοποιούς, αλλά και ένα ανώτατο που μοιάζει να μην ικανοποιεί όλους τους ερωτώμενους μας. Το Εθνικό Θέατρο αποτελεί συχνά σημείο αναφοράς κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων ακριβώς γιατί προσφέρει συνθήκες εργασίας και αμοιβές σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις, κάτι που οι ηθοποιοί δεν συναντούν συχνά στις υπόλοιπες κατηγορίες θεάτρων. Αλλά κυριότερα, προσφέρει στους ηθοποιούς οικονομική ασφάλεια, σιγουριά και σταθερότητα για την περίοδο που κάποιος έχει συμβόλαιο με το Εθνικό Θέατρο. Στην ερώτηση «σε ποια

κατηγορία θεάτρου είναι δυσκολότερο να βρει δουλειά ένας ηθοποιός ανάμεσα σε κρατικά, εμπορικά και μη εμπορικά θέατρα», αρκετοί μας απάντησαν τα κρατικά θέατρα διότι είναι λίγα και υπάρχει πολύ μεγάλος ανταγωνισμός. Παράλληλα με άλλους λόγους, όπως το κύρος και η αναγνώριση, η οικονομική ασφάλεια φαίνεται να είναι ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα του να εργάζεται κάποιος σε μια κρατική σκηνή όπως το Εθνικό Θέατρο. Για τους παραπάνω λόγους όπως μας εξήγησε η Δ.Π. ο ανταγωνισμός για μια θέση στο Εθνικό Θέατρο είναι πολύ μεγάλος. Μας είπε:

[οι ηθοποιοί θέλουν να δουλέψουν στο Εθνικό Θέατρο γιατί] πληρώνονται τις πρόβες τους, ξέρουν ότι θα έχουν έναν standard μισθό...νομίζω για οικονομική ασφάλεια και μετά αυτό παίζει ρόλο στο βιογραφικό σου αλλά νομίζω ο πρώτος λόγος, καλά τώρα μιλάω προσωπικά, είναι το οικονομικό. Γιατί είναι πολύ σημαντικό να ξέρεις ότι θα πληρώνεσαι τους επόμενους μήνες γι' αυτό που κάνεις...

Από την άλλη μεριά, υπάρχουν κάποιοι οι οποίοι στέκονται και στο γεγονός ότι μισθολογικά υπάρχει και ένα ανώτερο πλαφόν. Όπως μας λέει ο Ν.Γ.:

Αυτή τη στιγμή και ειδικά μετά το μνημόνιο τα κρατικά θέατρα ...δουλεύουνε υποχρεωτικά με παλαιότητα, με ζετίες και έχουνε πλαφόν δηλαδή οσοδήποτε διάσημος και να είναι κάποιος δεν μπορεί να διαπραγματευτεί τον ανώτερο μισθό στις κρατικές σκηνές, είναι συγκεκριμένος, δημόσιος και στη Διαύγεια και είναι και μικρός...

Η «διασημότητα» στην οποία ενδεχομένως αναφέρεται ο Ν.Γ. είναι ένα νόμισμα που, όπως μας λένε, εξαργυρώνεται κυρίως στο εμπορικό θέατρο: «Σε ότι αφορά δε το εμπορικό θέατρο εάν είσαι με κάποιο τρόπο σταρ υπάρχει η δυνατότητα να διαπραγματευτείς ποσοστά». Φαίνεται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων ότι το εμπορικό θέατρο είναι ένας χώρος που μπορεί κανείς να διεκδικήσει μια καλύτερη αμοιβή αλλά υπό προϋποθέσεις. Ο Γ.Σ. μας λέει σχετικά:

...στα εμπορικά μπορείς να καταφέρεις έναν αξιοπρεπή μισθό...το οποίο μπορεί να σημαίνει καλός συν-πλην οκ; Και αν το πας ακόμη καλύτερα θα μπορούσες να διεκδικήσεις και ένα ποσοστό αλλά αυτό είναι κάτι το οποίο διεκδικεί κάποιος ο οποίος έχει ας πούμε το εκτόπισμα να το κάνει, δεν μπορεί να το κάνει ο οποιοσδήποτε...

Ο Adler (2006) αναφέρει ότι η διασημότητα δεν είναι αποτέλεσμα ταλέντου αλλά προκύπτει από την ανάγκη των ανθρώπων να καταναλώνουν την ίδια τέχνη με τους άλλους χτίζοντας ένα «κεφάλαιο κατανάλωσης» (consumption capital) το οποίο όσο πιο μεγάλο είναι τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση προσφέρει. Ο Γ.Σ. αναφέρει σχετικά:

...θα πρέπει να γεμίσει ένα θέατρο εμπορικό άνω των 120 θέσεων οπότε θα πρέπει με κάποιο τρόπο να το γεμίσεις. Αυτό που θα τραβήξει τον κόσμο θα είναι το όνομα του σκηνοθέτη, θα είναι το θέατρο, το όνομα του κάθε συντελεστή...

Καθώς ανά χρονική περίοδο οι άνθρωποι που μπορούν να είναι διάσημοι είναι λίγοι και σε συνδυασμό με την υπερπροσφορά εργαζόμενων έχουμε ως αποτέλεσμα το φαινόμενο του «ένας τα παίρνει όλα, λίγοι πληρώνονται επαρκώς και οι υπόλοιποι πληρώνονται ελλιπώς» (Ibert & Schmidt, 2012; Peterson & White 1979).

Η συμφωνία με ποσοστά, στην οποία αναφέρονται παραπάνω οι ερωτώμενοι, είδαμε ότι μπορεί να ευνοήσει -υπό προϋποθέσεις- έναν ηθοποιό που εργάζεται σε ένα εμπορικό θέατρο. Αυτό συμβαίνει γιατί ένας ηθοποιός συμφωνεί να πληρωθεί με ποσοστά επί των εισιτηρίων που θα κόψει το θέατρο. Εάν, λοιπόν, μιλάμε για ένα μεγάλο θέατρο, αυτή η συμφωνία θα του εξασφαλίσει μια καλή αμοιβή. Ωστόσο, η ίδια συμφωνία σε ένα μη εμπορικό θέατρο, θα έχει το ακριβώς αντίθετο αποτέλεσμα. Οι αμοιβές των ηθοποιών σε αυτή τη περίπτωση είναι όπως μας λέει η Δ.Π. «Κακές...(γελάει)..από ανύπαρκτες μέχρι κακές..». Ο Γ.Σ. αναφέρει ότι: «...ας πούμε έπαιζα παράσταση Σαββατοκύριακο και έπαιρνα σύνολο για το Σαββατοκύριακο 15 ευρώ...» ενώ η Ξ.Γ. «έχω υπάρξει να κάνω 6 μήνες...5 μήνες πρόβα, 3 μήνες παράσταση και να βγάλω 30 ευρώ, κυριολεκτικά 30 ευρώ, 32 για την ακρίβεια...». Σχεδόν το σύνολο των ερωτώμενων μας ανέφερε ότι είχε μια αντίστοιχη εμπειρία με τις παραπάνω κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας. Η Φ.Π. πιστεύει ότι στο ελεύθερο θέατρο είναι πολύ δύσκολο να βγάλει ένας ηθοποιός χρήματα καθώς:

...υπάρχουν οι συμφωνίες οι τραγικές του τύπου ποσοστά και μπορεί ο άλλος να παίρνει και 6-7 ευρώ για παράσταση αναλόγως με το πόσα άτομα είναι μέσα στον θίασο και τι ποσοστά έχουνε πει και αποφασίσει...

Όπως παρατηρεί η Δ.Π. «όταν παίζεις με ποσοστά, το οποίο είναι αρκετά συχνό πλέον, είσαι σχεδόν συμπαραγωγός, αν η παράσταση δεν πάει καλά μπορεί να παίρνεις πέντε ευρώ τη παράσταση». Η συνθήκη της αμοιβής με ποσοστά μοιάζει να είναι ένα πολύ συχνό φαινόμενο καθώς, όπως μας λέει η Ι.Μ., «το 80% των παραστάσεων είναι με ποσοστά». Μια άλλη περίπτωση αμοιβής στο μη εμπορικό θέατρο είναι το ημερομίσθιο, όπως μας λέει η Ν.Μ.:

...είναι συνήθως σε μια καλή περίπτωση 40-50 ευρώ την παράσταση...η καλή περίπτωση, η συνηθισμένη περίπτωση είναι 25 ευρώ την παράσταση που είναι πάρα πολύ λίγα, ειδικά αν παίζεις κάνα Δευτερότριο²...

Τα παραπάνω στοιχεία όσον αφορά το εμπορικό και μη εμπορικό θέατρο αφορούν στην περίοδο των παραστάσεων. Η περίοδος των προβών, όπως μας είπαν οι ερωτώμενοι, είναι μια διαφορετική κατηγορία. Εκτός από τα Κρατικά Θέατρα, στο εμπορικό και -ακόμη περισσότερο- στο μη εμπορικό θέατρο οι ηθοποιοί είτε δεν αμείβονται καθόλου για την περίοδο των προβών η οποία διαρκεί κατά μέσο όρο από 1,5 έως 3 μήνες, είτε παίρνουν ένα «συμβολικό ποσό». Η Ι.Μ. μας είπε χαρακτηριστικά: «δεν έχω πληρωθεί ποτέ πρόβα αρχικά. Άρα πληρώνομαι τη μισή μου δουλειά.». Οι απλήρωτες πρόβες είναι ένα σύνηθες φαινόμενο και μάλιστα:

...σχεδόν αυτονόητο επίσης τις περισσότερες φορές. Δηλαδή ότι οι πρόβες είναι απλήρωτες, ότι 3 μήνες, 2 με 3 μήνες δουλεύεις χωρίς χρήματα είναι σχεδόν αυτονόητο ειδικά στο ελεύθερο θέατρο...

όπως μας λέει η Ν.Μ. Κάποιοι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι υπάρχουν εμπορικά θέατρα ή κάποια μη εμπορικά που μπορεί να δώσουν στους ηθοποιούς ένα ποσό ως αμοιβή για τις πρόβες. Αυτά τα ποσά, ωστόσο, είναι συνήθως, όπως μας λέει η Ν.Μ. « ένα συμβολικό ποσό, ένα συνολικό ποσό για να μπορείς να...για τα μεταφορικά σου βασικά...τα πήγαινε έλα...συνήθως». Ο Ν.Γ. μας λέει ότι:

...έχει σταδιακά περάσει στη κουλτούρα του πράγματος ότι οι ηθοποιοί πληρώνονται για το αποτέλεσμα και η διαδικασία είναι πρόβλημά τους, έχει χωνέψει [ο χώρος] πάρα πολύ το γεγονός ότι μπορείς να κάνεις πρόβα για πάντα χωρίς ωράριο, χωρίς να πληρώνεσαι με την ελπίδα ότι θα...

Παράλληλα η Δ.Π. μας εξηγεί ότι αυτή η πρακτική σε συνδυασμό με την αμοιβή με ποσοστά σημαίνει συχνά ότι κάποιος μπορεί να καταλήξει με μηδενικό οικονομικό κέρδος:

...παίζουν με ποσοστά και να μην έχεις πληρωθεί και πρόβες..άρα στη πραγματικότητα δεν πληρώνεσαι...μάλλον μέσα μπαίνεις..όχι μάλλον, μέσα μπαίνεις γιατί τα χρήματα που έχεις ξοδεύεις στις πρόβες ή όλο αυτό το διάστημα τέλος πάντων που κάνεις πρόβες απλήρωτος είναι πολλά περισσότερα από αυτά που θα πάρεις τελικά στην παράσταση, άρα δεν υπάρχει... όχι κέρδος..είσαι

² Η παραστάσεις ανά σεζόν χωρίζονται σε κατηγορίες ανάλογα με τις ημέρες που παίζονται ανά εβδομάδα. Είναι σύνηθες στα μη εμπορικά θέατρα, οι παραστάσεις να παίζονται είτε Δευτέρα και Τρίτη, Τετάρτη και Πέμπτη ή Παρασκευή, Σάββατο και Κυριακή. Οι ημέρες που θα παίζεται μια παράσταση αντανακλούν σε ένα βαθμό και την εμπορικότητα στην οποία στοχεύουν. Έτσι οι παραστάσεις του Π-Σ-Κ θα λέγαμε ότι είναι η «prime time» του θεάτρου. Ενώ οι υπόλοιπες μέρες έχουνε συνήθως μικρότερη προσέλευση.

μείον! Άρα δεν υπάρχει αμοιβή στην πραγματικότητα για την δουλειά που έχεις κάνει...

3.3.2 Απλήρωτη εργασία

Όπως είδαμε ήδη παραπάνω η συνθήκη της αμοιβής με ποσοστά ενέχει το ρίσκο κάποιος να κάνει μια οικονομική συμφωνία αλλά μην αμειφθεί επαρκώς, ή και καθόλου για την εργασία του. Σε συνδυασμό δε με την επικρατούσα συνθήκη των απλήρωτων προβών, οδηγεί πολλές φορές τους ηθοποιούς σε εκούσια αμισθί εργασία. Αυτό είναι κάτι που ανέφεραν επίσης όλοι οι ερωτώμενοι είτε ως γνώση, είτε ως προσωπική εμπειρία. Όπως μας λέει χαρακτηριστικά ο Δ.Τ. «η εθελοντική εργασία είναι πολύ σύννηθες φαινόμενο στον χώρο μας». Ο Β.Π. δεν έχει συμφωνήσει ποτέ να δουλέψει αμισθί, «αλλά υπήρχε μια δουλειά στην οποία πληρωνόμουν με ποσοστά και η δουλειά πήγε κατά διαόλου οπότε παίζεις να έχω πάρει για παράσταση 30 λεπτά ας πούμε» ενώ η Ι.Μ. αναφέρει ακόμα μία παρόμοια περίπτωση όπου :

...είχαμε συμφωνήσει να πληρωθούμε με ποσοστά, κάναμε πρόβες πάρα πολλούς μήνες απλήρωτοι σε σχετικά κακές συνθήκες δηλαδή σε χώρους που μπορεί να ήτανε κρύοι, βρώμικοι και τελικά κάναμε μια παράσταση για 2 μήνες, δεν πήραμε τίποτα από χρήματα...

προσθέτοντας ότι «εγώ είχα την τύχη να μη μου συμβεί πολλές φορές. Αλλά ήτανε καθαρά θέμα τύχης». Όπως μας λέει η Δ.Π., η περίπτωση όπου ο ηθοποιός γνωρίζει από την αρχή ότι δεν θα πληρωθεί είναι πιο σπάνια. Αυτό που είναι πιο σύννηθες είναι:

...το να δουλεύεις με ποσοστό...και να μη βγάζεις χρήματα το οποίο το θεωρώ ακόμη πιο επικίνδυνο γιατί έχει νομιμοποιηθεί κάπως το δουλεύω με ποσοστά... θεωρείται ας πούμε οκ ενώ στη πραγματικότητα δεν είναι οκ. Γιατί το να σου πουν έλα να δουλέψεις αμισθί δύσκολα θα το πει κάποιος γιατί ξέρει ότι υπάρχει πιθανότητα να φάει κράξιμο...θα βρεθούν ηθοποιοί που θα το κάνουν ίσως αλλά δεν θα το πει τόσο εύκολα. Στον χώρο όμως το να πεις η παράσταση...ναι θα ναι τα χρήματα με ποσοστά θεωρείται οκ αυτή τη στιγμή, είναι κάπως νομιμοποιημένο και αυτό είναι επικίνδυνο. Εκεί είναι το μεγάλο πρόβλημα.

Όπως μας λέει η Δ.Π. αυτές είναι συμφωνίες που συνήθως κάνουν:

...κυρίως νέοι ηθοποιοί και νομίζω εκεί ποντάρουν και όλοι αυτοί που κάνουν αυτές τις παραστάσεις και επειδή βγαίνουν συνεχώς νέοι ηθοποιοί, πάντα υπάρχει μια μικρή κοιτίδα ανθρώπων οι οποίοι θέλουν να μουν στο χώρο και είναι καινούργιοι και θα το κάνουν...

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας. Οι Kuehn και Corrigan (2013), ονομάζουν αυτή την πρακτική «εργασία της ελπίδας». Ο λόγος που οι εργαζόμενοι παίρνουν δουλειές αμισθί ή πολύ χαμηλά αμειβόμενοι είναι προκειμένου να αποκτήσουν εμπειρία ή αναγνώριση με την ελπίδα να την εξαργυρώσουν μελλοντικά. Η Φ.Π. προσθέτει πάνω σε αυτό ότι:

Φυσικά το θράσος δεν το έχει (σ.σ. ένας παραγωγός) με κάποιο φτασμένο όνομα, είναι αναλώσιμα αυτά τα παιδιά που βγαίνουν απ' τις δραματικές σχολές, τα καινούργια παιδιά οπότε θα τα χρησιμοποιήσω ως αναλώσιμα...

Σύμφωνα με την έρευνα των Ibert και Schmidt (2012), λόγω του μεγάλου ανταγωνισμού, οι νέοι που εισέρχονται στον εργασιακό στίβο είναι πρόθυμοι να δουλέψουν για οποιαδήποτε αμοιβή προκειμένου να εξασφαλίσουν μία θέση, κάτι που οδηγεί σε πολύ χαμηλούς πρώτους μισθούς διαμορφώνοντας έτσι τελικά οι ίδιοι το πλαίσιο εργασίας και για τους εαυτούς τους αλλά για τους υπόλοιπους . Τα παραπάνω επιβεβαιώνει και ο Ν.Γ. λέγοντας μας :

Εγώ ήμουν πάρα πολύ τυχερός αλλά έχω επίγνωση ότι πρόκειται περί τύχης...και τα πήγα σχετικά καλά σε μία περίοδο που υπήρχαν αμοιβές άρα δεν έχουν διανοηθεί να με προσεγγίσουν για τίποτα δωρεάν. Έχω πλήρη συνείδηση ότι αυτό ήταν θέμα τύχης...

Ο Ν.Γ. υπονοεί ότι η αμισθί εργασία είναι μια παγιωμένη και συνήθης πρακτική. Βλέπουμε εδώ, κυρίως μέσω της συχνής χρήσης της λέξης «τύχη», ότι οι εργαζόμενοι ηθοποιοί αισθάνονται ενδεχομένως αβοήθητοι απέναντι στο φαινόμενο και έχοντας αποδεχτεί ότι δεν μπορούν να διεκδικήσουν κάτι καλύτερο για τον εαυτό τους. Η αιτία του φαινομένου της απλήρωτης εργασίας ή της πολύ κακά αμειβόμενης, είναι σύμφωνα με τους ερωτώμενους, η μεγάλη προσφορά έναντι της μικρής ζήτησης. Έτσι αυτές οι πρακτικές της απλήρωτης ή υπό-πληρωμένης εργασίας γίνονται ανεκτές από τον εργαζόμενο με την ελπίδα της μελλοντικής σιγουριάς στην αγορά εργασίας (Eikhof & Haunschild, 2006). Όπως μας λέει η Ι.Μ.

...είναι τόσο λίγες οι δουλειές που όταν θα σου έρθει η δουλειά, η μια και μοναδική, νομίζεις ότι είναι η μόνη ευκαιρία στη ζωή σου οπότε ό,τι και να σου δώσουνε εσύ θα πεις ναι...γιατί πιστεύεις ότι δεν θα ξανάρθει αυτή η ευκαιρία...

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, όπως μας είπε η Δ.Π., οι νέοι ηθοποιοί να:

...θεωρούν ότι με αυτόν τον τρόπο θα καταφέρουν να μπουν στον χώρο και ότι κάποια στιγμή θα καταφέρουν να επιλέγουν τις δουλειές τους και να πληρώνονται...δηλαδή θεωρώ ότι τα κίνητρα στην αρχή όταν είσαι νέος ηθοποιός είναι αγνά κάπως...

Η Ν.Μ. προσθέτει:

...δεν έχουμε ισχυρά συλλογικά αιτήματα...ισχυρή συλλογική παρουσία...είμαστε πάρα πολλοί, ο καθένας νοιάζεται μόνο για τον εαυτό του, δεν θέτει βάσεις, οπότε αν εγώ πω όχι σε αυτό θα πάρουν απλώς την επόμενη, εγώ απλώς θα μείνω εντελώς άνεργη[...]θα κάνω τώρα αυτό για να με δούνε, θα δουλέψω πρακτικάρια, θα δουλέψω για να με δούνε γιατί αν με δούνε μπορεί στην επόμενη να γίνω»...είναι αυτό το «να γίνω» το οποίο μπορεί να διαρκέσει πάρα πολλά χρόνια και να θρέφει το κεφάλι για καιρό...

Ο Φ.Π. αναφέρεται στον φόβο που προκύπτει από τον μεγάλο ανταγωνισμό: «θεωρούν ότι δεν θα βρουν δουλειά, αυτό είναι το βασικό» ενώ ο Γ.Σ. μιλάει για την υπερπροσφορά η οποία κάνει τους ηθοποιούς να αισθάνονται αναλώσιμοι και αδύναμοι να διαπραγματευτούν:

...εντάξει προφανώς είναι ανεπίτρεπτο να μην πληρώνεσαι. Αλλά δεν είμαι εγώ αυτός ο οποίος θα...πως να στο πω...θα βγει μπροστά και θα το αλλάξει αυτό στη φάση που είμαι...όσο μεγαλώνω και η γνώμη μου μπορεί να μετράει περισσότερο, θα το βελτιώνω. Αλλά στην αρχή ιδιαιτέρως είναι πάρα πολλοί συνάδελφοι που πέφτουμε στη λούμπα να το κάνουμε τζάμπα γιατί απλώς πρέπει να τοποθετηθούμε στον θεατρικό χάρτη. Πρέπει κάποιος να μας δει, πρέπει να παίζουμε. Και δεν είναι οι ευκαιρίες ίσες για όλους για κανέναν λόγο. Αυτό.

Τέλος, ο Ν.Γ. βάζει και μια άλλη διάσταση, η οποία αφορά στην καλλιτεχνική φύση του επαγγέλματος, λέγοντας μας ότι οι ηθοποιοί δέχονται να δουλέψουν υπό αυτές τις συνθήκες προκειμένου «να υπάρξουμε οι ίδιοι και να πραγματοποιήσουμε το όραμά μας το καλλιτεχνικό», θυμίζοντάς μας ότι οι ηθοποιοί ανήκουν στους επαγγελματίες που πληρώνουν ένα τίμημα προκειμένου να «κάνουν αυτό που αγαπούν» (Tokomitsu, 2014 όπως αναφέρεται σε Wong, 2017). Πολλές φορές αισθάνονται τόσο προνομιούχοι δουλεύοντας σε έναν δημιουργικό χώρο, που αποτυγχάνουν να αναγνωρίσουν την εκμετάλλευση που υφίστανται και να προχωρήσουν σε διεκδίκηση καλύτερων αμοιβών και συνθηκών εργασίας (Banks, 2006).

Κάποιοι από τους ερωτώμενους, μας ανέφεραν ότι η συνθήκη κατά την οποία ένας ηθοποιός δεν πληρώνεται καθόλου ή πληρώνεται ελάχιστα μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ψυχολογία του αλλά και την δημιουργικότητά του. Η Ν.Μ. μας αναφέρει μια περίπτωση πολύ απαιτητικής παράστασης στην οποία είχε συμφωνήσει να αμειφθεί με ποσοστά. Ωστόσο, η παράσταση δεν είχε κέρδη και κατ' επέκταση τα χρήματα που λάμβαναν οι ηθοποιοί ήταν ελάχιστα, γεγονός που είχε επιπτώσεις : «όταν μπαίνεις σε μια διαδικασία και δουλεύεις πολύ και δε παίρνεις καθόλου χρήματα για τόσο μεγάλο διάστημα, αρχίζουν οι γκρίνιες και διαταράσσονται οι

ισορροπίες». Όπως μας είπε, η οικονομική ασφάλεια ευνοεί το καλό κλίμα και σχετίζεται άμεσα με την δημιουργικότητα:

...με κάνει δημιουργική να έχω μια σχετική οικονομική σταθερότητα για όσο εργάζομαι για να μπορώ όντως να μην απασχολώ το κεφάλι μου με το πως θα βγάλω σήμερα τα λεφτά για τη ΔΕΗ ή για το κινητό μου αλλά να μπορώ πραγματικά να δουλέψω. Όχι ανεπηρέαστη γιατί αυτό δε γίνεται, πρέπει να ζούμε σε μια φούσκα αλλά αν μη τι άλλο αν ο βιοπορισμός σου είναι τόσο έντονος, δεν μπορείς να αφοσιωθείς πραγματικά...

Ο Ν.Γ. επίσης θεωρεί ότι μια κακή οικονομική συμφωνία μπορεί να επηρεάσει το αποτέλεσμα της δουλειάς των ηθοποιών:

...το απλήρωτο, μπορεί να χωρέσει πολλή μετριότητα...το απλήρωτο μπορεί να χωρέσει πολύ ασυνέπεια...[...] Η συνθήκη της αμοιβής σε θέτει ενώπιον του επαγγελματισμού σου. Θέλω να πω, κάποιος σε πληρώνει και απαιτεί κάτι από σένα. Ή παίρνεις κάποια χρήματα και απαιτείς κι εσύ κάτι από τον εαυτό σου...

Αρκετοί από τους ερωτώμενους αναφέρονται στην έλλειψη θεσμικών οργάνων ή δομών που θα προστάτευαν τους ηθοποιούς από τέτοια φαινόμενα. Η Δ.Π. ανέφερε ότι δεν υπάρχει κάποιος τρόπος να προστατευτούν οι νέοι ηθοποιοί, καθώς «δεν υπάρχει και ένα σωματείο ας πούμε να διασφαλίζει ότι δεν θα γίνεται». Η Ν.Μ. αναφερόμενη στις απλήρωτες πρόβες ανέφερε κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ότι «οι πρόβες είναι κατά κόρον μαύρες και αυτό το ξέρουμε όλοι, το ξέρει και το Υπουργείο Πολιτισμού οπότε γιατί να μην το πω κι εγώ;», υπονοώντας ότι η απλήρωτη εργασία και ανασφάλιστη εργασία είναι παράνομη και παρότι όλοι οι εμπλεκόμενοι το γνωρίζουν, είναι μια συνθήκη που συμβαίνει κατά κόρον. Ο Ν.Γ. μας είπε χαρακτηριστικά:

...υπάρχει ένας κόσμος ο οποίος είναι επίσημος, πραγματικός -και κατά τύχη ανήκω σ' αυτόν- και υπάρχει...και τώρα πια έχω μαθητές που μου το λένε, ένα σωρό, ένας τεράστιος θεατρικός ή παρά-θεατρικός αν θέλεις χώρος με άλλους κανόνες δικούς του, με άλλους κώδικες τιμής ο οποίος ζει στη σκιά...

Καταλήγοντας, λοιπόν, παρατηρούμε ότι το χάσμα ανάμεσα στις διάφορες μισθολογικές πρακτικές και τις 3 κατηγορίες θεάτρου (κρατικό, εμπορικό, μη εμπορικό) είναι πολύ μεγάλο. Η Ξ.Γ. συνοψίζει όσα ειπώθηκαν παραπάνω :

Μπορεί να κυμανθεί ας πούμε από το ότι πληρώνω το ΙΚΑ από την τσέπη μου γιατί είμαι μια μικρή ομάδα και θέλω να κάνω το γούστο μου, θέλω να κάνω θέατρο για την τέχνη γιατί γουστάρει η ψυχή μου μέχρι το ότι είμαι σε ένα εμπορικό θέατρο, το Παλλάς ας πούμε που πάει γαμάτα η παράσταση και μπορεί να βγάλω 5-10 χιλιάδικα τον μήνα. Λέω τώρα ενδεικτικά ποσά. Άρα δεν είναι τεράστια η διαφορά; Τεράστια.

3.3.3 Βιοπορισμός

Σύμφωνα με τα παραπάνω, γεννιέται εύλογα μια απορία σχετικά με τον βιοπορισμό των ηθοποιών. Όπως είδαμε και στη βιβλιογραφία, η οποία επιβεβαιώνεται και από την έρευνα, οι Christoferson και Storper (1989) παρατήρησαν ότι δημιουργήθηκε αυτό που ονόμασαν ‘περιφερειακό εργατικό δυναμικό’, όπου οι άνθρωποι εργάζονται περιστασιακά και πληρώνονται ανάλογα με τις ώρες εργασίας. Ως αποτέλεσμα, οι δημιουργικοί εργαζόμενοι αναγκάζονται να δουλεύουν σε περισσότερες από μια θέσεις/δουλειές προκειμένου να έχουν μία οικονομική ασφάλεια. Κάποιοι από τους ερωτώμενους της έρευνάς μας, απάντησαν ότι έχουν κάνει και άλλες δουλειές παράλληλα με το θέατρο στο παρελθόν και ότι μπορεί να χρειαστεί να το ξανακάνουν, αλλά στην παρούσα φάση δεν είναι απαραίτητο. Ο Δ.Τ. μας είπε «θεωρώ τον εαυτό μου από τους τυχερούς του επαγγέλματος που καταφέρνουν - δύσκολα μεν αλλά καταφέρνουν- να βιοποριστούν από την εργασία αυτή» τονίζοντας, ωστόσο, ότι είναι ένας άνθρωπος με λίγες ανάγκες δεδομένου ότι είναι άγαμος και άτεκνος. Ενώ, ο Γ.Σ. είναι ο μοναδικός που σχολίασε σχετικά με τις αμοιβές στο θέατρο ότι είναι ευχαριστημένος: «δεδομένου ότι εγώ κάνω μια λιτή ζωή και αυτά...δηλαδή...αλλά όχι έχω κι εγώ τα έξοδα μου...νομίζω είμαι ευχαριστημένος». Η πλειονότητα, ωστόσο, των ερωτηθέντων δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αμοιβές στο θέατρο. Είναι χαρακτηριστικό ότι όλοι ανεξαιρέτως όταν ρωτήθηκαν σχετικά, γέλασαν, απάντησαν χιουμοριστικά ή ειρωνικά, δίνοντας μας την εντύπωση ότι οι λέξεις θέατρο και αμοιβές μοιάζουν παράδοξες συνδυασμένες στην ίδια πρόταση. Στη συνέχεια χαρακτήρισαν τις αμοιβές από «κακές» έως «ανύπαρκτες», ενώ ο Δ.Τ. μας είπε χαριτολογώντας: «Οι αμοιβές στο θέατρο...οι αμοιβές στο θέατρο...δε θα πω πολλά, θα πω σίγουρα ότι δεν υπάρχει σωστή μισθολογική πολιτική στον χώρο του θεάτρου».

Η απάντηση, λοιπόν, στην ερώτηση σχετικά με τον βιοπορισμό των ηθοποιών που θέσαμε στην αρχή του κεφαλαίου, μοιάζει να είναι, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, η πολυεργασία. Η Ι.Μ. μας είπε: «...ποτέ δεν είναι καλά τα χρήματα στο θέατρο. Δεν μπορείς να ζήσεις κάνοντας μόνο μια βραδινή δουλειά στο θέατρο, πρέπει να κάνεις και κάτι άλλο...». Οι περισσότεροι ερωτώμενοι μας είπαν ότι έχουν κάνει και άλλες δουλειές παράλληλα με το θέατρο προκειμένου να βιοποριστούν,

φαινόμενο μάλλον καθολικό στον κόσμο των καλλιτεχνών ειδικά στην αρχή της πορείας τους στο επάγγελμα (Menger, 1999).

Ένας άλλος τρόπος είναι διάφορες ιδιωτικές πηγές εσόδων όπως η οικογένεια για παράδειγμα (Menger, 1999) . Η Φ.Π. μας είπε:

...εισπράττω ένα ενοίκιο για να μπορώ να πληρώνω το ενοίκιο του σπιτιού που μένω plus κινητό και ίσως να βγουν κάτι λογαριασμοί...στις δύσκολες στιγμές παρόλο που κοντεύω σχεδόν τα 50 θα με στηρίζουνε οι δικοί μου αλλά νομίζω ότι αν δεν είχα το background του ενοικίου δε νομίζω ότι θα μπορούσα να ζήσω μόνο απ' το θέατρο...

Η Ν.Μ. μας είπε προκειμένου να κάνει κάποιος το επάγγελμα του ηθοποιού προϋποθέτει ένα συγκεκριμένο οικονομικό περιβάλλον:

...είναι υποπληρωμένη η δουλειά μας. Αν δεν έχεις υπάρξει εσύ λίγο πλούσιος, δεν μπορείς να την κάνεις εκτός αν πετύχεις πολύ ή παίζεις στην τηλεόραση...ή κάνεις διαφημίσεις κάθε λίγο και λιγάκι οπότε σου έρχονται λεφτά...ειδιάλλως δεν μπορείς να βιοποριστείς σε καμία περίπτωση, σε καμία όμως...

Τέλος, η Φ.Π. μας είπε κάτι χαρακτηριστικό:

...υπάρχουνε δουλειές που υπήρξα πολύ ευχαριστημένη [σ.σ. σε σχέση με τις αμοιβές], υπήρξαν στιγμές που δεν ήμουνα ευχαριστημένη αλλά όλη την ευθύνη την παίρνω εγώ γιατί οφείλω εγώ να διεκδικήσω για τον εαυτό μου...

Σε έναν τομέα που χαρακτηρίζεται από βραχυπρόθεσμες συμβάσεις 'ανά έργο', ανισότητα όσον αφορά στην πρόσβαση στην εργασία, επικράτηση της απλήρωτης εργασίας και, τελικά, κατακερματισμένο ανθρώπινο δυναμικό, όπως το θέατρο, παρατηρούνται χαμηλά επίπεδα συλλογικών διεκδικήσεων (Percival & Hesmondhalgh, 2014 όπως αναφέρονται στους Percival & Lee, 2020). Οι εργαζόμενοι τείνουν να αντιλαμβάνονται τα προβλήματα με ατομικούς όρους (individualization), καθώς ο ανταγωνισμός οδηγεί σε αποξένωση και η αίσθηση της αδικίας μοιάζει να είναι το τίμημα που πρέπει να πληρώσει κάποιος προκειμένου να κάνει αυτό που αγαπά (Kelly, 2018 όπως αναφέρεται σε Percival & Lee, 2020). Έτσι οι ηθοποιοί τείνουν να θεωρούν ότι είναι δική τους ευθύνη να διεκδικήσουν για τον εαυτό τους.

Και εδώ προκύπτει ένα -φαινομενικά-παράδοξο: ενώ όπως αναδεικνύεται από τα λεγόμενα των ερωτώμενων στη συνέντευξη, ο βιοπορισμός των ηθοποιών είναι πολύ δύσκολος λόγω του μισθολογικού καθεστώτος που υπάρχει, οι ίδιοι αδυνατούν να διαπραγματευτούν καλύτερες αμοιβές. Η Ν.Μ. μας ανέφερε:

Από κάποιο σημείο και μετά και με ενοχλεί πάρα πολύ να δουλεύω και να μην πληρώνομαι και το θεωρώ πολιτικά απαράδεκτο πια, όχι μόνο αν εμένα μου

αρέσει ή δεν μου αρέσει, το θεωρώ πολιτικά λάθος. Αν δουλεύεις, πρέπει να πληρώνεσαι αλλιώς δεν είναι δουλειά, είναι χόμπι.

Ωστόσο όπως μας είπε αδυνατεί να διαπραγματευτεί την αμοιβή της:

...είμαι πολύ κακή σε αυτό γι' αυτό και θα ήθελα, μακάρι να υπήρχαν μάνατζερ στην Ελλάδα...θεωρώ ότι η δουλειά αυτή είναι δουλειά του μάνατζερ που δεν έχουμε στη χώρα μας, είναι τραγικό που δεν έχουμε γιατί δεν είναι δουλειά μας να μιλάμε για τα λεφτά και μου κάνει και πολύ κακό γιατί μου δίνουν και λιγότερα λεφτά πάντα επειδή δεν μπορώ να τα διεκδικήσω...

Ένας από τους λόγους που τους εμποδίζει να μπουν σε αυτή τη διαδικασία είναι -για τους νεότερους- ότι είναι ακόμη καινούργιοι στον χώρο και αισθάνονται ότι δεν έχουν διαπραγματευτική δύναμη. Όπως μας είπε ο Δ.Τ.:

...δεν διαπραγματεύομαι ακόμα διότι περιμένω πρώτα να αποκτήσω μια συγκεκριμένη πορεία στο θέατρο που θα μου επιτρέψει να φτάσω στον βαθμό να διαπραγματεύομαι κάποια οικονομικά δεδομένα σε ό,τι αφορά στη συμμετοχή μου...

Η Ξ.Γ. μας είπε:

...δεν μπορώ να συζητάω για χρήματα. Δεν μπορώ να το κάνω αυτό το πράγμα. Θα ήθελα να έχω έναν μάνατζερ που να κανονίζει για μένα. Δεν μπορώ να μιλάω για χρήμα, είναι κάτι που δεν...

Οι ηθοποιοί φαίνεται να αισθάνονται άβολα όταν πρέπει να μιλήσουν για αυτή την πλευρά της δουλειάς τους και θα προτιμούσαν να υπάρχει ένας μεσάζοντας. Πάνω σε αυτό ο Φ.Μ. μας δηλώνει ότι μπαίνει πάντα σε διαδικασία διαπραγμάτευσης:

Μπήκα πολύ ενεργά στην τηλεόραση και διαπραγματεύτηκα. Θεξ να μιλήσω ανοιχτά τελείως γιατί δεν μπορώ άλλο αυτό που δεν μιλάνε ανοιχτά για τα λεφτά μου σπάνε τα νεύρα.

Η ανοχή των ηθοποιών σε κακές συνθήκες εργασίας ή αμοιβών δεν μοιάζει να συνάδει με το μορφωτικό τους επίπεδο και τα εφόδια που έχουν ως εργαζόμενοι. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι 9 από τους 10 ερωτώμενους μας έχουν φοιτήσει σε κάποια Πανεπιστημιακή σχολή και κάποιοι εξ αυτών είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού διπλώματος και παράλληλα έχουν αποφοιτήσει και από κάποια δραματική σχολή (Πίνακας III). Η παρατήρηση που πρέπει να γίνει επομένως είναι διαφορετικής φύσης. Στα λεγόμενα τους διακρίνεται μια αντίληψη ενός είδους «ασυμβίβαστου» μεταξύ της επαγγελματικής και καλλιτεχνικής φύσης των ηθοποιών. Οι ηθοποιοί δεν θέλουν να συσχετίζουν το επάγγελμά τους με τα χρήματα (Mackenzie & McKinlay, 2020), καθώς είτε δεν μπορούν να αναγνωρίσουν την αξία τους ή να ορίσουν μία τιμή για αυτό που κάνουν και αυτό τους κάνει να αισθάνονται άβολα όταν πρέπει να

διαπραγματευτούν. Τέλος, μια ακόμα εξήγηση είναι ότι η αμοιβή της εργασίας τους είναι ότι κάνουν αυτό που αγαπούν, επομένως θα ήταν «κακόγουστο να ζητήσουν και χρήματα» (Ross, 2000 όπως αναφέρεται σε Conor κ.ά., 2015, σ. 9). Περισσότερα σχετικά με την τελευταία παρατήρηση θα δούμε στο επόμενο κεφάλαιο.

3.3.4 Ηθική ανταμοιβή

Εκτός από τις οικονομικές απολαβές που αναλύσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι δημιουργικοί εργαζόμενοι φαίνεται να λαμβάνουν από την εργασία τους μια ηθική ανταμοιβή (psychic income, Menger, 1999) η οποία θεωρείται σε πολλές περιπτώσεις εξίσου σημαντική με την οικονομική αμοιβή ή και ακόμη σημαντικότερη. Το γεγονός αυτό αποτελεί ενδεχομένως μια από τις ιδιαιτερότητες των δημιουργικών βιομηχανιών και επηρεάζει τον τρόπο λειτουργίας τους.

Το σύνολο των ερωτώμενων της έρευνας μας έχουν επιλέξει να κάνουν το επάγγελμα του ηθοποιού για λόγους οι οποίοι δεν πηγάζουν από οικονομικά κίνητρα όπως μας είπαν. Μία πτυχή της ηθικής ανταμοιβής είναι η αίσθηση προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο όπως μας το περιγράφει η I.M. :

Δεν θα μπορούσα ποτέ να με φανταστώ να κάνω κάτι άλλο. Μου δίνει απίστευτη χαρά...αλλά χαίρομαι γιατί το κάνω και δίνω παυσίπονο και στις ζωές άλλων ανθρώπων...

Μια άλλη πτυχή είναι η προσωπική έκφραση. Ο Φ.Μ. μας λέει: « επέλεξα αυτό το επάγγελμα γιατί δεν έβρισκα άλλο τρόπο να εκφράσω τη συγκίνηση μου...είναι το μόνο πράγμα που θα μπορούσε να με κάνει να πεθάνω..». και ο Δ.Τ. προσθέτει «ίσως είναι από τα επαγγέλματα που σου προσφέρουν την αίσθηση της δημιουργικότητας σε μέγιστο βαθμό». Οι δημιουργικοί εργαζόμενοι συχνά αναφέρουν την αίσθηση αυτό-εκπλήρωσης, επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία (Hesmondhalgh & Baker, 2010), η οποία έχει αναδειχθεί από ψυχολόγους ως η κορυφή των ανθρώπινων αναγκών (Conor κ.ά., 2015). Ο Ν.Γ. μας λέει σχετικά:

Περισσότερο σε αυτή τη δουλειά μου αρέσει το γεγονός ότι έχει πάντα την υπόσχεση να μην είναι δουλειά ακριβώς, είναι μια δουλειά που μπορεί να δώσει νόημα στη ζωή του ανθρώπου που τη κάνει αλλά ίσως και κάποιου που τη βλέπει...

Όπως μας λέει, όταν βρίσκεται σε μια καλή συνεργασία:

...ξαφνικά όλο αυτό μετατρέπεται σε παιχνίδι πληρωνόμενο. Αυτό θεωρώ όρο προόδου...σε ατομικό επίπεδο, κατάλαβες...υπάρχει ένα είδος ψυχολογικής ανταμοιβής γι' αυτό το οποίο είναι πολλαπλάσιο της οικονομικής...

Σύμφωνα με τον Menger (1999), η αυτό-εκπλήρωση προκύπτει μέσα από την αβεβαιότητα. Οι εναλλαγές έντασης, η προσπάθεια να ξεπεράσει κανείς τα εμπόδια και η ευκαιρία να επανεφευρίσκει τον εαυτό του κάνουν τα δημιουργικά επαγγέλματα γοητευτικά. Η αβεβαιότητα είναι ένα από τα χαρακτηριστικά που οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι τους δυσαρεστούν στο επάγγελμά τους, ωστόσο την ίδια στιγμή η έλλειψη ρουτίνας είναι ένα από τα αγαπημένα τους χαρακτηριστικά επιβεβαιώνοντας τα παραπάνω. Η Ξ.Γ. μας λέει σχετικά:

[στο επάγγελμα μου αρέσει] ότι δεν βαριέσαι ποτέ, δεν χτυπάς κάρτα κάθε μέρα, δεν κάνεις ποτέ το ίδιο πράγμα, εξελίσσεσαι, μεταμορφώνεσαι, μεταλλάσσεσαι, τσαλακώνεσαι, ομορφαίνεις ξέρεις έχει όλο αυτό το πάρα πολύ δημιουργικό και πάρα πολύ όμορφο το ότι είναι σαν να...σα να κρύβεσαι απ' τον θάνατο ρε παιδί μου σαν να είσαι ένα αιώνιο παιδί...

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, οι ηθοποιοί αισθάνονται να επιτελούν ένα είδος λειτουργήματος ή ότι υπηρετούν μια ιδέα που τους ξεπερνά, ότι συντελούν στην παραγωγή αυτού που ο Bourdieu ονομάζει «σπουδαίο αγαθό» και από αυτό αντλούν μια ηθική ικανοποίηση η οποία θεωρείται ανώτερη από τις οικονομικές απολαβές.

Ένα άλλο κομμάτι της ηθικής ανταμοιβής θα λέγαμε πως είναι η αναγνώριση. Όσον αφορά τους καλλιτέχνες εν γένει αλλά και τους ηθοποιούς στην προκειμένη περίπτωση, δεν αρκεί να κάνουν αυτό που αγαπούν για να ονομάζονται καλλιτέχνες αλλά πρέπει να αναγνωριστούν ως τέτοιοι τους από τα θεσμικά όργανα της τέχνης, τους κριτικούς, τους συλλέκτες, τους υπόλοιπους καλλιτέχνες. Έτσι πολλές φορές επιλέγουν να κάνουν μια δουλειά που δεν θα τους αποφέρει χρήματα αλλά θα τους προσφέρει καλλιτεχνική αναγνώριση. Ο Γ.Σ. μας μίλησε για μια τέτοια περίπτωση:

...ήθελα να φτιάξω ένα καλύτερο βιογραφικό, γιατί ήθελα πολύ αυτή τη δουλειά...δεν το μετάνιωσα, μπορώ να σου πω ότι πιο πολύ...λιγότερο κέρδος είχα από άλλες δουλειές που μπορεί να πληρώθηκα ένα minimum μισθού ή ένα ποσοστό παρά από αυτήν που δεν πήρα καθόλου χρήματα...

Η αίσθηση καθήκοντος, αυτό-εκπλήρωσης, το ρίσκο/ο τζόγος και σε κάποιες περιπτώσεις η αναγνώριση θα λέγαμε ότι αποτελούν αυτό που ονομάζουμε ηθική ανταμοιβή και είναι ενδεχομένως ένας από τους λόγους που κάνουν τους ηθοποιούς να συνεχίζουν να δουλεύουν κάτω από εργασιακές συνθήκες και με αμοιβές οι οποίες μπορεί να μην τους ικανοποιούν (Hesmondhalgh και Baker, 2010). Όπως μας λέει η Ξ.Γ. «προτίμησα να επιστρέψω στο παιδικό μου δωμάτιο παρά να εγκαταλείψω το

θέατρο και αυτό ήταν μια επιλογή». Η Tokomitsu (2014 όπως αναφέρεται σε Wong, 2017) εξηγεί ότι η ιδέα του «να κάνει κανείς αυτό που αγαπά» χρησιμοποιείται ως ιδεολογικό εργαλείο από τον καπιταλισμό προκειμένου να παρουσιάσει τις συνθήκες εκμετάλλευσης ως προνόμιο μέσα από την προώθηση του lifestyle, της φήμης και της αναγνώρισης ως πλεονεκτήματα της δημιουργικής εργασίας. Αυτή η εικόνα κάνει ελκυστικές τις δουλειές στις δημιουργικές και πολιτιστικές βιομηχανίες δημιουργώντας συνθήκες εκμετάλλευσης των εργαζόμενων αλλά και πολύ υψηλό ανταγωνισμό. Προκειμένου κάποιος να κάνει τη «δουλειά που αγαπά θυσιάζει την οικονομική και ψυχική του ασφάλεια, δουλεύοντας αμισθί και με εξαντλητικά ωράρια με στόχο να κερδίζει το πραγματικό νόμισμα της βιομηχανίας : την αναγνώριση (Wong, 2017, σ.199)».

Ωστόσο, προκειμένου να βιοποριστούν, οι ηθοποιοί αναγκάζονται πολλές φορές να κάνουν δουλειές οι οποίες δεν τους ικανοποιούν καλλιτεχνικά. Η Δ.Π. μας λέει:

...μπορεί να αναγκαστώ να είμαι σε μια παράσταση ας πούμε που βρίσκω κακή καλλιτεχνικά εάν με πληρώνουν..και ο λόγος που το κάνω αυτό ας πούμε είναι γιατί δεν υπάρχει μια standard ..ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον οπότε να μπορώ να επιλέγω ελεύθερα...

Η Ν.Μ. μας λέει ότι πρέπει να είναι προσεκτικοί στις επιλογές τους:

...πρέπει κάνοντας τις επιλογές σου κάπως να βοηθηθείς, να έχεις και τη δυνατότητα να κάνεις επιλογές έτσι; Να μη φτάσεις στο σημείο να παίζεις οπουδήποτε μόνο και μόνο για να βιοποριστείς...

Οι ηθοποιοί είναι ταυτόχρονα και καλλιτέχνες αλλά και εργαζόμενοι και φαίνεται ότι προσπαθούν να ισορροπήσουν ανάμεσα σε αυτά τα δύο στοιχεία τα οποία πολλές φορές μοιάζουν ασύνδετα: μια καλή οικονομική συμφωνία και ηθική ικανοποίηση. Διαβάζοντας κανείς τις απαντήσεις των ερωτώμενων, συχνά θα δει ότι οι ο τρόπος με τον οποίο οι ηθοποιοί μιλάνε για την δουλειά τους έχει κάτι το ρομαντικό -αν μπορούμε να το πούμε έτσι. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, μας λένε ότι οι συνθήκες εργασίας και οι αμοιβές είναι κάθε άλλο παρά ιδανικές χωρίς όμως να αισθάνονται ότι μπορούν να διεκδικήσουν κάτι καλύτερο. Τις περισσότερες φορές ανάμεσα στον καλλιτέχνη και τον εργαζόμενο επικρατεί ο πρώτος και δεδομένων των συνθηκών που έχουμε ήδη αναλύσει θα λέγαμε ότι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος όπου αναπαράγονται τα κακώς κείμενα που μας περιγράφουν οι ερωτώμενοι και από το θεατρικό σύστημα αλλά και από τους ίδιους τους ηθοποιούς, οδηγώντας τους να

πρέπει σε σταθερή βάση να επιλέγουν εάν θα η αμοιβή που θα κερδίσουν από μια δουλειά θα είναι ηθική ή οικονομικής φύσης.

Κεφάλαιο Τέταρτο: Συμπεράσματα

Το ερευνητικό ερώτημα της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση των εμπειριών των ηθοποιών στο αθηναϊκό θέατρο γύρω από τέσσερις άξονες: την εύρεση εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και τη δημιουργική αυτονομία. Η ερευνητική μέθοδος που επιλέχθηκε ήταν η ημι-δομημένη συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο σε δείγμα 10 ανθρώπων που επιλέχθηκαν με σκόπιμη δειγματοληψία. Τα παραπάνω καθιστούν σαφές ότι τα αποτελέσματα της έρευνας δεν είναι δυνατόν να γενικευτούν με ασφάλεια στο σύνολο του πληθυσμού. Ωστόσο, τα δεδομένα που προέκυψαν αποτελούν γόνιμο έδαφος για παρατηρήσεις οι οποίες σε μεγάλο βαθμό επιβεβαιώνουν την βιβλιογραφία αλλά και για περαιτέρω διερεύνηση μελλοντικά.

Στο πρώτο κεφάλαιο, κάναμε μια σύντομη ιστορική αναδρομή του θεάτρου στην Ελλάδα και την Αθήνα και είδαμε κάποια στοιχεία οργάνωσης και διάρθρωσης του, προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα την εικόνα της αθηναϊκής θεατρικής σκηνής σήμερα. Στη συνέχεια είδαμε τα βασικά χαρακτηριστικά της δημιουργικής εργασίας, όπως προέκυψαν από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, σε σχέση με τους τέσσερις άξονες της έρευνας: την εύρεση εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές και τη δημιουργική αυτονομία.

Τα δεδομένα που προέκυψαν από την εμπειρική έρευνα ανέδειξαν την κοινωνική δικτύωση ως το κυριότερο χαρακτηριστικό του πεδίου κατά την διαδικασία εύρεσης εργασίας αλλά και καθόλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των ηθοποιών. Η κοινωνική δικτύωση ως εργαλείο απόκτησης κοινωνικού κεφαλαίου αλλά και διατήρησης των υφιστάμενων δικτύων και σχέσεων εξουσίας στο πεδίο, μοιάζει να είναι ένα από τα βασικότερα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνοντας την βιβλιογραφία (Wittel, 2001). Ξεκινώντας από την εκπαίδευση, οι ηθοποιοί καλούνται να διαχειριστούν, να διατηρήσουν και να επεκτείνουν ένα κοινωνικό κεφάλαιο το οποίο μοιάζει καθοριστικό για την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επιπλέον, καθώς το θεατρικό προϊόν ενέχει πολύ υψηλό ρίσκο, η δικτύωση αναδεικνύεται και σε εργαλείο οργάνωσης και διοίκησης του θεάτρου και αλλά και σε εργαλείο διαχείρισης ρίσκου. Το θεατρικό εργατικό δυναμικό συχνά αντλείται από τα δίκτυα που ήδη υπάρχουν μέσω συστάσεων ή προσωπικών επαφών μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο το κόστος που θα είχε μια διαδικασία επίσημων προσλήψεων και την αβεβαιότητα της συνεργασίας με νέους και άρα άγνωστους

συνεργάτες. Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι η δημιουργία εσωστρεφών δικτύων (Blair, 2001) τα οποία αφενός διατηρούν τις ισχύουσες σχέσεις εξουσίας και αφετέρου λειτουργούν ως ρυθμιστικός παράγοντας της υπερ-προσφοράς των εργαζόμενων, στοιχείο που μοιάζει να αποτελεί χαρακτηριστικό των πολιτιστικών και δημιουργικών βιομηχανιών. Φαίνεται έτσι να δημιουργείται ένα σύστημα στο οποίο ο εργαζόμενος τοποθετείται σε διαβαθμίσεις μέσα, έξω ή γύρω από αυτό ανάλογα με το κοινωνικό κεφάλαιο που έχει αποκτήσει. Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαφοροποίηση των στάσεων των ερωτώμενων σε σχέση με τα ερωτήματα της έρευνας ανάλογα με την διαφορετική θέση που έχουν ή πιστεύουν ότι έχουν μέσα σε αυτό το σύστημα. Όσοι τοποθετούν τον εαυτό τους μέσα σε αυτό το σύστημα τείνουν να δικαιολογούν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί (κλειστές ακροάσεις/καθόλου ακροάσεις, διακρίσεις κ.λπ.) και όσοι θεωρούν τους εαυτούς τους εκτός αυτού του συστήματος τείνουν να έχουν πιο «καταγγελλικό» λόγο.

Όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας, ως σημαντικότερο στάδιο της θεατρικής δημιουργίας αναδεικνύονται οι πρόβες. Μια καλή εργασιακή συνθήκη για τους εργαζόμενους χαρακτηρίζεται από αίσθηση ασφάλειας και σεβασμού ενώ ως σημαντικότερο όλων, καθώς «το θέατρο είναι ομαδικό άθλημα» (Δ.Τ.), αναδεικνύονται οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συνεργατών και ειδικότερα αυτή του ηθοποιού με τον σκηνοθέτη. Ο σκηνοθέτης έχει απόλυτη εξουσία κατά τη θεατρική διαδικασία, όπως προκύπτει από τα λεγόμενα των ερωτώμενων, και μπορεί να καθορίσει εάν μια εργασιακή συνθήκη θα είναι καλή, κακή ή ακόμα και τραυματική. Βλέπουμε και εδώ την παρουσία των δικτύων με έναν άλλο τρόπο, την ανάγκη για τη δημιουργία ομάδας και σχέσεων εμπιστοσύνης και αποδοχής, κάτι που οι ερωτώμενοι σχετίζουν έμμεσα με την δημιουργικότητα.

Τα ωράρια εργασίας όπως και οι αμοιβές τοποθετούνται εντός και εκτός της ζώνης νομιμότητας και η έλλειψη ελεγκτικών μηχανισμών που θα διασφάλιζαν τη λειτουργία του πεδίου εντός αυτής, οδηγεί σε φαινόμενα όπως η ανασφάλιστη και δωρεάν εργασία (Percival & Lee, 2020). Από τους μισθούς του Εθνικού Θεάτρου με όρους συλλογικών συμβάσεων μέχρι την αμισθί εργασία, οι ηθοποιοί αντιμετωπίζουν ένα αχανές τοπίο όσον αφορά τις μισθολογικές πρακτικές όπου οι περισσότεροι αισθάνονται να μην έχουν δύναμη διαπραγμάτευσης. Η υπερ-προσφορά, ο ανταγωνισμός και η αβεβαιότητα που χαρακτηρίζουν το θέατρο οδηγούν συχνά τους ηθοποιούς σε ατομοκεντρικές προσεγγίσεις των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.

Έτσι παρατηρείται έλλειψη μηχανισμών συλλογικής διεκδίκησης, παρότι φαίνεται να υπάρχουν συλλογικά αιτήματα και οι ερωτώμενοι συχνά αναφέρουν ότι η συλλογική διεκδίκηση θα μπορούσε να είναι μια λύση στα προβλήματα του κλάδου. Ιδιαίτερα για τους νεότερους ηθοποιούς, η ανάγκη καθιέρωσης στον χώρο τους οδηγεί συχνά σε συνθήκες εκμετάλλευσης (Percival και Lee, 2020), τις οποίες είναι διατεθειμένοι να υποστούν προκειμένου να «κάνουν αυτό που αγαπούν» (Tokomitsu, 2014 όπως αναφέρεται σε Wong, 2017).

Οι αμοιβές στον καλλιτεχνικό χώρο, όπως έχει ήδη προκύψει από την βιβλιογραφία και επιβεβαιώνεται στην εμπειρική έρευνα, είναι δύο ειδών: οικονομικής και ψυχικής (psychic income) φύσης (Menger, 1999). Η αίσθηση αυτό-εκπλήρωσης, η κοινωνική προσφορά, η αναγνώριση είναι μερικές από τις πτυχές της ηθικής ανταμοιβής που αναφέρουν οι ερωτώμενοι οι οποίοι επισημαίνουν ότι μπορεί αν είναι «πολλαπλάσια της οικονομικής» (Ν.Γ.). Οι κοινωνικές αντιλήψεις για την τέχνη, η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι ηθοποιοί αλλά και το ίδιο το σύστημα του θεάτρου, μοιάζει να υπερθεματίζει την ηθική ανταμοιβή κάνοντας τους ηθοποιούς να νιώθουν συχνά ότι αν αντιμετωπίζουν το θέατρο ως εργαζόμενοι τότε θα είναι λιγότερο καλλιτέχνες. Ενώ αναφέρουν προβλήματα που τους δημιουργούν ανασφάλεια, άγχος και δυσάρεστες εμπειρίες, όταν έρχεται η στιγμή να δράσουν ως εργαζόμενοι, μοιάζουν να μην μπορούν να διαχωρίσουν τον εργαζόμενο από τον καλλιτέχνη. Έτσι φαίνεται να κάνουν μια διπλή επαγγελματική ζωή: δουλειές που θα τους προσφέρουν τα προς το ζην και δουλειές που θα τους προσφέρουν ηθική ανταμοιβή.

Οι ερωτώμενοι στο τέλος των συνεντεύξεων κλήθηκαν να απαντήσουν ποια είναι εκείνα τα χαρακτηριστικά που θα άλλαζαν στον τρόπο με τον οποίο δουλεύει το θέατρο σαν σύστημα συνολικά. Οι απαντήσεις τους θα λέγαμε ότι αποτελούν μια καλή σύνοψη όσων αναλύθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι αναφέρουν ανάγκη για ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, περισσότερες ανοιχτές ακροάσεις, καλύτερες αμοιβές και συλλογικές συβάσεις εργασίας. Ένα ακόμη σημαντικό σημείο είναι το αίτημα καλύτερης αντιμετώπισης από τους παραγωγούς και τους σκηνοθέτες. Οι ερωτώμενοι αναφέρουν εδώ την θυματοποίηση που αισθάνονται ως εργαζόμενοι σε ένα πολύ δύσκολο πεδίο σε επίπεδο εργασιακών δικαιωμάτων αλλά και συμπεριφορών στον χώρο εργασίας (Hesmondalgh & Baker, 2010). Οι ερωτώμενοι αναφέρουν επίσης την ανάγκη για

κρατικούς φορείς ή δομές που θα διασφαλίζουν τα εργασιακά δικαιώματα και ανάγκη ισχυρότερης συλλογικής εκπροσώπησης από το Σ.Ε.Η., προκειμένου να μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερες συνθήκες εργασίας αλλά και να καταγγείλουν χωρίς φόβο τυχόν κακές συνθήκες ή συμπεριφορές. Το τελευταίο σημείο που αναφέρουν ότι θα άλλαζαν αφορά στην εκπαίδευση. Η υπερ-πληθώρα των δραματικών σχολών και η κατάργηση της άδειας άσκησης επαγγέλματος είναι δύο από τους παράγοντες που θεωρούν ότι οδηγούν σε υπερπροσφορά εργαζόμενων. Οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι είναι αναγκαίος ο κρατικός έλεγχος των δραματικών σχολών προκειμένου να μειωθεί ο αριθμός τους και η ποιότητα των σπουδών που προσφέρουν. Αυτό θα είχε ενδεχομένως αποτέλεσμα ενάντια στην ανεργία αλλά και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας (Ginsburgh & Throsby, 2006). Συνολικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι ερωτώμενοι ηθοποιοί ζητούν την αναβάθμιση του επαγγέλματος σε όλους τους τομείς. Από την εκπαίδευση μέχρι τις αμοιβές και τον σεβασμό προς τον εργαζόμενο, φαίνεται να θεωρούν ότι το επάγγελμα είναι υποβαθμισμένο και αντιμετωπίζεται αναλόγως.

Η παρούσα έρευνα, παρότι κρίνεται φιλόδοξη εκ των υστέρων λόγω της πληθώρας των θεμάτων που θίγει και των περιορισμών, όπως τους έχουμε αναλύσει στο δεύτερο κεφάλαιο (σ. 37), θεωρούμε ότι επισημαίνει επιτυχώς τα σημεία άξια προσοχής στο πεδίο του θεάτρου επιβεβαιώνοντας παράλληλα σε μεγάλο βαθμό και τη βιβλιογραφία. Παράλληλα, θα μπορούσε να αποτελέσει την αφετηρία μελλοντικών ερευνών με θέματα, ενδεικτικά, τον συσχετισμό της εκπαίδευσης και της θέσης του ηθοποιού στο εργασιακό τοπίο, τη φαινομενική αντίφαση στη συνύπαρξη των ιδιοτήτων του εργαζόμενου και του καλλιτέχνη αλλά και τη θέση των σωματείων και των κρατικών δομών στον τρόπο λειτουργίας του θεατρικού συστήματος.

Βιβλιογραφία

Πηγές

Πύλη πολιτιστικών φορέων

Ιστοσελίδες

Δέφνερ, Α., Λάλου, Α., Ψαθά, Γ. (2015). Θέατρα. Όπως ανακτήθηκε από <https://www.athenssocialatlas.gr> όπως ανακτήθηκε στις 9/7/2021

Δημάδη, Ι., Κρύου, Μ. (2016). Αθήνα, η πόλη των 1.542 παραστάσεων. Όπως ανακτήθηκε από https://www.athinorama.gr/theatre/article/athina_i_poli_ton_1542_parastaseon-2512828.html στις 9/7/21

Ελληνόγλωσση

Αυδίκος, Β., Μιχαηλίδου, Μ., Κλήμης, Γ. Μ., & Μιμής, Α. (2016). Μελέτη για χαρτογράφηση της πολιτιστικής-δημιουργικής βιομηχανίας στην Ελλάδα. Ινστιτούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης του Παντείου Πανεπιστημίου. Όπως ανακτήθηκε από <http://ep.culture.gr/el/Documents/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%99-%CE%95%CE%93%CE%9A%CE%A5%CE%9A%CE%9B%CE%99%CE%9F%CE%99/%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%95%CE%A3/Xartografisi.Full.2.pdf>

Καυταντζόγλου, Ρ., & Εμμανουήλ, Δ. (2016). Κοινωνική διαστρωμάτωση και πρότυπα κατανάλωσης πολιτισμού: Το θέατρο και ο χορός στην περίπτωση της Αθήνας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 146(146), 153-188.

Μαυρομούστακος, Π. (2005). Το θέατρο στην Ελλάδα 1940-2000: Μια επισκόπηση. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη

Κυριαζή, Ν. (2011). Η κοινωνιολογική έρευνα-Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών, *Πεδίο*, 243-279

Νικονάνου, Ν., Μπούνια, Α., Φιλίππουπολίτη, Α., Χουρμουζιάδη, Α., Γιαννούτσου, Ν. (2015). Κεφάλαιο 7: Αλεξάνδρα Μπούνια. Έρευνα επισκεπτών και αξιολόγηση: Η «φωνή» του κοινού. Στο Μουσειακή μάθηση και εμπειρία στον 21ο αιώνα. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

Robson, C. (2007). Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. *Αθήνα: Gutenberg*.

Sosyedka, N. (2013). Το Θέατρο: Από το Ιστορικό Βάθος της Αρχαίας Ελλάδος Πνευματικό Κεφάλαιο της Οικουμένης. 2012–2013.

Ξενόγλωσση

- Banks, M. (2006). Moral Economy and Cultural Work. *Sociology*, 40(3), 455–472. <https://doi.org/10.1177/0038038506063669>
- Babbie, E. (2011) *The basics of social research*. U.S.A.: Wadsworth, Cengage Learning
- Blair, H. (2003). Winning and losing in flexible labour markets: The formation and operation of networks of interdependence in the UK film industry. *Sociology*, 37(4), 677-694.
- Blair, H., Grey, S. and Randle, K. (2001). Working in film – Employment in a project based industry. *Personnel Review*, Vol. 30, No. 2, p.p. 170-185
- Bille, T., Agersnap, F., Jensen, S., & Vestergaard, T. (2010). *Performing artists' income conditions and careers in Denmark* (No. 49). Working paper Creative Encounters.
- Bourdieu, P., & Richardson, J. G. (1986). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*.
- Conor, B., Gill, R. and Taylor, S. (2015), Gender and creative labour. *The Sociological Review*, 63: 1-22. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237>
- Christopherson, S., & Storper, M. (1989). The Effects of Flexible Specialization on Industrial Politics and the Labor Market: The Motion Picture Industry. *ILR Review*, 42(3), 331–347. <https://doi.org/10.1177/001979398904200301>
- Corrigan, T. F., & Kuehn, K. (2013). Hope Labor: The Role of Employment Prospects in Online Social Production. *Political Economy of Communication*.
- Donahue, T., & Patterson, J. (2010). Stage Money: The Business of the Professional Theater. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dawson, C. (2002). *Practical Research Methods. A user friendly guide to mastering research*. United Kingdom: How to books
- Diamond, J. (1999). *Practical Evaluation Guide: Tools for Museums and other Informal Educational Settings*, Altamira Press: Lanham
- Eikhof, D.R. and Haunschild, A. (2007). For art's sake! Artistic and economic logics in creative production. *J. Organiz. Behav.*, 28: 523-538. <https://doi.org/10.1002/job.462>
- Fontana, A. & Frey, J. H. (2005). The Interview: From Neutral Stance to Political Involvement, στο Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (επιμ.), *The*

- SAGE handbook of qualitative research (3rd ed.), SAGE Publications: London, 695-727
- Ginsburgh, V. A., & Throsby, D. (Eds.). (2006). Handbook of the Economics of Art and Culture (Vol. 1). Elsevier
- Adler, M. (2006). Stardom and talent. Handbook of the Economics of Art and Culture, 1, 895-906.
- Gripsrud, J. (2014). The Work of Authorship: Creativity and the sense of collective ownership in theatre and popular music. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Given, M. L. (2008). The sage encyclopedia of qualitative research methods. Volumes 1&2. USA: Sage publications
- Hesmondhalgh, D. & Baker, S.(2010). A very complicated version of freedom:Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries.Poetics, 38(1), 4-20
<https://doi.org/10.1016/j.poetic.2009.10.001>
- Ibert, O., Schmidt, S. (2012). Acting on Multiple Stages. Raumforsch Raumordn 70, 349–361 <https://doi.org/10.1007/s13147-012-0176-9>
- Kleppe, B. (2017). Theatres as risk societies: Performing artists balancing between artistic and economic risk. Poetics, 64(October), 53–62.
<https://doi.org/10.1016/j.poetic.2017.08.002>
- Menger, P. M. (1999). Artistic labor markets and careers. Annual review of sociology, 25(1), 541-574.
- Menger, P. M. (2006). Artistic labor markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management. Handbook of the Economics of Art and Culture, 1, 765-811.
- Menger, P. M. (2001). Artists as workers: Theoretical and methodological challenges. Poetics, 28(4), 241-254.
- Mackenzie, E., & McKinlay, A. (2020). Hope labour and the psychic life of cultural work. Human Relations, 1–23.
<https://doi.org/10.1177/0018726720940777>
- Peterson, R. A., & White, H. G. (1981). Elements of Simplex Structure. Urban Life, 10(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/089124168101000101>
- Peterson, R. A., & Anand, N. (2004). The production of culture perspective. Annu. Rev. Sociol., 30, 311-334.

- Percival, N., & Lee, D. (2020). Get Up, Stand Up? Theorizing Mobilization in Creative Work. *Television & New Media*.
<https://doi.org/10.1177/1527476420969909>
- Szczepanik, P. & Vonderau, P. (2013). *Global cinema: Behind the Screen, Inside European Production Cultures*. UK : Palgrave Macmillan
DOI 10.1057/9781137282187
- Seitz, S. (2016). Pixilated partnerships, overcoming obstacles in qualitative interviews via Skype: A research note. *Qualitative Research*, 16(2), 229-235. 2015: Sage
DOI: 10.1177/1468794115577011
- Von Osten, M. (2007). Unpredictable outcomes: A reflection after some years of debates on creativity and creative industries. *My Creativity Reader*, 51-60.
- Wittel, A. (2001). Toward a Network Sociality. *Theory, Culture & Society*, 18(6), 51–76. <https://doi.org/10.1177/026327601018006003>
- Wong, A. L. 2017. Work In The Creative Economy: Living Contradictions Between the Market and Creative Collaboration. In: Graham, J. and Gandini, A. (eds.). *Collaborative Production in the Creative Industries*. Pp. 197–215. London: University of Westminster Press

Παράρτημα

Πίνακας Ι - Οδηγός συνέντευξης

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ	
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ	<ul style="list-style-type: none">• Παρουσίαση του ερευνητή και του ερευνητικού πεδίου• Διαδικασία συνέντευξης• Ενημέρωση για μαγνητοφώνηση• Ανωνυμία/προστασία προσωπικών πληροφοριών• Δεν υπάρχουν σωστές/λάθος απαντήσεις• Καθαρή και δυνατή ομιλία
ΓΕΝΙΚΑ	<ul style="list-style-type: none">• Η πορεία μέχρι σήμερα-λίγα λόγια• Γιατί επέλεξες αυτό το επάγγελμα• Σπουδαιότερες στιγμές• Σε ποια θέατρα έχεις εργαστεί(κρατικά, εμπορικά, μη εμπορικά)• Αγαπημένη συνεργασία και γιατί
ΕΙΣΟΔΟΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<ul style="list-style-type: none">• Ποια ήταν η πρώτη δουλειά στο θέατρο;• Με ποιόν τρόπο βρίσκεις δουλειά;• Ποιο είναι το σημαντικότερο στοιχείο για να βρει κάποιος δουλειά ως ηθοποιός;• Πόσο εύκολο ή δύσκολο είναι να βρεις δουλειά στο θέατρο;• Υπάρχει ανασφάλεια;• Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στα θέατρα σχετικά με το πόσο εύκολη είναι η είσοδος σε αυτά;

<p>ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Πώς είναι τα ωράρια; • Πώς θα χαρακτήριζες τη διαδικασία των προβών-παραστάσεων; • Τί σου αρέσει περισσότερο/λιγότερο στη δουλειά; • Καλύτερη εργασιακή συνθήκη μέχρι σήμερα και γιατί. • Χειρότερη εργασιακή συνθήκη μέχρι σήμερα και γιατί.
<p>ΑΜΟΙΒΕΣ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Πώς είναι οι αμοιβές; • Είσαι ευχαριστημένος/η με τα χρήματα που παίρνεις; • Κάνεις και άλλες δουλειές παράλληλα ή ζεις από την ενασχόληση σου με το θέατρο; • Διαπραγματεύεσαι τον μισθό; • Υπάρχουν διαφορές στα διάφορα θέατρα(κρατικά, εμπορικά, μη εμπορικά)
<p>ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ - ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Θα έλεγες ότι είσαι δημιουργικός στη διαδικασία των προβών; • Είσαι ελεύθερος να εκφραστείς; • Πιο δημιουργική/λιγότερο δημιουργική συνθήκη μέχρι σήμερα και γιατί. • Έχεις κάνει δουλειές για τα χρήματα; • Είσαι ικανοποιημένος από την πορεία σου; • Τί άλλο θα ήθελες να κάνεις;
<p>ΚΛΕΙΣΙΜΟ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει κάτι που θέλεις να προσθέσεις; • Έντυπο με προσωπικές πληροφορίες.

Πίνακας II - Έντυπο με προσωπικές πληροφορίες των ερωτώμενων

<u>ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ</u> <u>ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ</u>	
Όνομα	
Ηλικία	
Επάγγελμα	
Σπουδές (ΑΕΙ,ΤΕΙ,ΙΕΚ κ.λπ.)	
Δραματική Σχολή	
Χρονιά αποφοίτησης	
Χρόνια ενασχόλησης με το θέατρο	
<u>Θα τηρηθεί ανωνυμία και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ακαδημαϊκούς σκοπούς.</u>	

Πίνακας III - Χαρακτηριστικά του δείγματος

Όνομα	Φύλο	Ηλικία	Επάγγελμα	Σπουδές	Δραματική σχολή	Χρονιά αποφοίτησης	Χρόνια ενεργής ενασχόλησης με το θέατρο
I.M.	Θήλυ	28	Ηθοποιός	-	RADA, Θέατρο Τέχνης	2014	7 χρόνια
Δ.Τ.	Άρρεν	31	Ηθοποιός	Απόφοιτος ΑΕΙ	Θέατρο Τέχνης	2015	6 χρόνια
Δ.Π.	Θήλυ	32	Ηθοποιός	Απόφοιτος ΑΕΙ	Θέατρο Τέχνης	2014	7 χρόνια
Φ.Μ.	Άρρεν	31	Ηθοποιός	Απόφοιτος ΑΕΙ	Εθνικό Θέατρο	2016	5 χρόνια
N.M.	Θήλυ	32	Ηθοποιός	Απόφοιτος ΑΕΙ	Ωδείο Αθηνών	2011	10 χρόνια
B.Π.	Άρρεν	34	Ηθοποιός	Φοιτητής ΙΕΚ	Μέλισσα	2009	12 χρόνια
Γ.Σ.	Άρρεν	34	Ηθοποιός	Απόφοιτος ΑΕΙ	Θέατρο Τέχνης	2015	6 χρόνια
Ξ.Γ.	Θήλυ	38	Ηθοποιός	Απόφοιτος ΑΕΙ	Ωδείο Αθηνών	2009	12 χρόνια
N.Γ.	Άρρεν	43	Ηθοποιός	Υποψήφιος Διδάκτωρ	Βεάκη	1998	22 χρόνια
Φ.Π.	Θήλυ	47	Ηθοποιός	Απόφοιτος ΑΕΙ	Αρμένη	2007	14 χρόνια

