

PELLANDINI-SIMÁNYI LÉNA

Alkotói láz/álm

RUGALMAS MUNKA ÉS NŐI ESÉLYEGYENLŐSÉG
A KREATÍV IPARÁGAKBAN¹

A szabad, független, kötöttségtől mentes művész, aki csupán saját kreativitását követve, alkotói lázban hozza létre alkotásait, régi toposza mind a szociológiának, mind az esztétikának (HORKHEIMER–ADORNO 1990). Az alkotás ebben az ideálban radikálisan elkülönül a profit érdekében végzett, köznapi értelemben vett munkától. Az alkotói láz lényegéhez tartozik, hogy saját logikáját követi; „elkapja” az embert. Boltanski és Thévenot nem véletlenül sorolja az ihletettség citéjéhez, melyet a szenvedély jellemez (BOLTANSKI–THÉVENOT 2009).

Az alkotói láz ezen ideáljához képest meglepő, hogy az elmúlt évtized tudományos irodalmában és politikai programjaiban² épp a „kreatív iparágak” jelennek meg olyan csodaszerként, melyekkel a nyugati világ szinte összes gazdasági problémája megoldható. Az elképzelések szerint ezek az iparágak jelentik majd azt a versenyelőnyt, amelynek segítségével a nyugati országok felvehetik a versenyt a feltörekvő ázsiai országokkal, kirángathatják a gazdaságot a stagnálásból, és megoldhatják a munkanélküliséget. A kreatív iparágak betelepülésével az elszegényedett egykori iparvárosok trendi kulturális központokká alakulnak, az omladozó gyárba múzeum települ, az utcákat menő művészek és divatos bárók töltik meg (MILES–PADDISON 2005). A kreatív szektor egyúttal egy új étoszt és kultúrát is magával hoz, és hozzájárul egy toleránsabb, nyitottabb és befogadóbb világhoz (FLORIDA 2002; SÁGVÁRI–DESSEWFFY 2006). Az átalakulások döntő változásokhoz vezetnek a munka világában is. A futószalag mellett álló, hagyományos munkás helyébe az önálló, szögletes fekete szemüveget viselő, egyéniségét az alkotásban kiélő kreatív művész,

1 * Eredeti megjelenés: *Café Babel*. 67 (2012)

2 2009-et az EU a Kreativitás és az innováció évének minősítette, az Egyesült Királyságban beindították a „New Industry, New Jobs” (Új iparág, új munkahelyek), programot, mely a tudásalapú iparágakat támogatja, és több politikai agytröszt – mint például az angol és a magyar Demos – publikált anyagokat, melyek a kreatív iparra alapozott fejlődés mellett foglalnak állást.

médiaszakember, szoftverfejlesztő (és csak zárójelben munkás) lép, aki immár a maga ura; ezzel egy csapásra megoldva a kizsákmányolás és az elidegenedés marxi problémáit.

Mára a fenti állítások mindegyikének jelentős kritikai irodalma van. Ebben a cikkben azokra a kritikákra koncentrálok, amelyek a kreatív szektorban végzett, szabadúszó, projekt alapon szerveződő munka áldásos hatásait kérdőjelezik meg.

A kritika három fő kérdés mentén fogalmazódott meg: (1) Valóban nagyobb a szabadúszó kreatív munkások szabadsága? (2) Valóban nagyobb az esélyegyenlőség, befogadóbbak ezek az iparágak? (3) Erősebb-e a munkások érdekérvényesítő képessége, azaz csökken-e kiszolgáltatottságuk a kreatív iparágakban?

Ezekre a kérdésekre a cikkben tárgyalt szerzők válasza jórészt nemleges. A rugalmasság és az önállóság sokkal inkább a bizonytalanság és kiszolgáltatottság eufemisztikus megnevezéseinek tűnnek, és a vállalati szabályoktól való megszabadulás az egyenlőtlenségek új, mélyebb formáinak enged teret. Az „alkotói láz” ideálja ebben a kontextusban egy olyan ideológiaként működik, mely legitimálja az ingyen, önkiszákmányoló módon végzett munkát.

A kreatív iparágakról szóló irodalom fősodra elsősorban a gazdasági fellendülés, a versenyképesség és a városkép megújítási lehetőségeinek problémájával foglalkozott, míg a fenti kérdések nem merültek fel, vagy ha mégis, az azokra adott válaszokat magától értetődőnek tekintették. Az alábbi cikk ezeket az új kérdésfeltevéseket és a belőlük született kutatási eredményeket mutatja be, összegezve az amerikai és nyugat-európai elméleti vitákat és kutatási tapasztalatokat.

Először azokat a vitákat mutatom be, melyek központi kérdése, hogy a szabadúszó kreatív munka mennyiben tekinthető a szabadság, az autonómia megvalósulásának. A második részben e kérdéseket tárgyalom gender szempontból, és amellett érvelek, hogy az első részben azonosított tendenciák inkább hátráltatják, semmint elősegítik a női esélyegyenlőséget. Ez alól azok a kreatív iparágak jelentenek kivételt, melyek paradox módon, hagyományos vállalati szerkezetben erős, szervezett munkahelyi érdekképviselettel működnek. Végül a harmadik rész ebből az észrevételből kiindulva vizsgálja az érdekérvényesítés lehetőségeit.

Rugalmas munka: Szabadúszás vagy szabadesés?

A „kreatív iparágaknak” nincsen egyezményes definíciója. Sem a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO), sem a nemzetállami szinten vezetett munkaügyi statisztikákban nem szerepel ilyen kategória. Emiatt

a különböző elemzések eltérő definíciót és számbavételt alkalmaznak.³ A különböző definíciókban közös a kreativitás középpontba helyezése, mely Richard Florida, a „kreatív osztály” fogalmának megalkotójától származik. Florida megfogalmazása szerint azok tartoznak ebbe az osztályba, akik „a tervezés, az oktatás, a művészet, zene és szórakoztatás területén dolgoznak, és akiknek a gazdasági feladata, hogy új gondolatokat, új technológiát és/vagy kreatív tartalmat hozzanak létre” (FLORIDA 2002:8).

A kreatív iparágak nemcsak a munkába fektetett kreativitás szempontjából térnek el a többi munkatípustól, hanem munkaszervezeti formájukban is. A szektorban dolgozók nagy része szabadúszó – azaz önálló vállalkozó – és projektalapon dolgozik. Az Egyesült Királyságban a szabadúszók aránya több mint 50% (FREEMAN 2007), és a trendek szerint fokozatosan ez a munkatípus válik majd dominánssá a kreatív iparágakban (BAINES–ROBSON 2001), sőt a többi szektorban is (BECK–LOON–ADAM 2000).

Ezt a jelenséget a szakirodalom egy nagyobb elméleti kérdés, a munka világának átalakulása keretében tárgyalja. A fő elméleti csapásvonal szerint a poszt-fordistista munkaszervezés új korszakához érkeztünk, melyben a hagyományos vállalati, hosszú távú munkaszerződésen, hierarchikus szervezeten és fokozatos karrierépítésen alapuló munka helyébe egy új munkamodell lép. Az új modell lényege a rugalmasság, a változékonyság és az önállóság. Ebben a modellben a munkavállalók nem egy cég kötelékében dolgozzák végig életüket, hanem önálló vállalkozóként, projekt alapon dolgoznak (FLORES–GRAY 1999; LEADBETER–OAKLEY 1999). Életük folyamán többször is hivatást válthatnak, „portfóliókarriert” építhetnek, folyamatosan alkalmazkodva mind a piaci kihívásokhoz, mind saját érdeklődési körükhöz. A hierarchikus szervezeti forma helyébe hálózatok és lapos szervezeti struktúrák lépnek, melyek egy-egy projekt idejére gyűjtik össze az ahhoz szükséges tudást és erőforrást (BECK 2000; BECK ET AL. 2000). Castells (1996) szerint az új, „portfóliókarrier” modell a globális hálózati társadalom folyamánya, míg Bauman (2000) saját „folyékony modernitás” elméletén belül értelmezi mind az immateriális javak előállításának felértékelődését, mind az új munkamodellt.

Florida (2002) értelmezése szerint a kreatív iparágakban azért elterjedtebb az új munkamodell, mert a kreatív osztály tagjai autonóm és szabad emberek, akik ha nem vesznek részt a hagyományos vállalati szervezetben, azt azért teszik, mert az nem felel meg nonkonformista egyéniségüknek, és a szabad mozgás iránti vágyuknak. Jellemző, hogy Florida szerint a kreatív osztály rendkívül mobil: tagjai egyszerűen országot váltatnak, ha egy adott hely nem bizonyul elég nyitottnak kreativitásuk kiéléséhez (FLORIDA 2002; SÁGVÁRI–BALÁZS 2008; SÁGVÁRI–DESSEWFFY 2006). Ebben az

3 Erről részletesebben lásd Ságvári Bence és Lengyel Balázs (2008) írását.

olvasatban a kreatív szektorban dolgozók pozitív hőskökként, úttörökként jelennek meg mint akik élen járnak az új munkamodell alkalmazásában (GILL-PRATT 2008).

Sokáig ez a pozitív olvasat dominálta a szakirodalmat. Mint McDowell és Christopherson (2009) is rámutat, ez összefüggött azzal, hogy a válság előtt a pénzügyi szektor – mely a tudás alapú, immateriális termékeket előállító, rugalmas gazdaság egyik alaptípusának tekinthető – hatalmas növekedést produkált, ami miatt valóban úgy tűnhetett, hogy ez a gazdasági növekedés útja. A válsággal azonban előtérbe kerültek az új munkamodell és az immateriális gazdaság árnyoldalai. Az alábbiakban bemutatásra kerülő kritikák arra hívják fel a figyelmet, hogy bár valóban van a kreatív osztálynak egy olyan része, amelyre igaz a pozitív jellemzés, a többség számára a szabadúszó karrier nem a szabadság, hanem a kiszolgáltatottság forrása.

A kockázatok áthárítása

Az első kritika lényege, hogy a rugalmas munkavállalási formák sokkal inkább a munkavállalók kiszolgáltatottságát, semmint szabadságát növelik. A bizonytalanságból adódó kockázatokra világít rá Rosalind Gill (2002; 2007) kutatása hat nyugat-európai ország – Ausztria, Finnország, Írország, Hollandia, Spanyolország és az Egyesült Királyság – szabadúszó kreatív munkásaival valamint Blair és szerzőtársainak (2001) az angol filmiparban dolgozók körében végzett vizsgálata. A kutatásokban szereplő szabadúszók arról számoltak be, hogy nehezen tudják megoldani, hogy folyamatosan legyen munkájuk. Nem tudják előre tervezni bevételeiket, ami kihat életük más területeire is. Például nem tudnak lakáshitelt felvenni, saját otthont vagy irodát venni, így a munka szféráját átható bizonytalanság megjelenik a magánélet egyes aspektusaiban is.

A szabadúszók számára különösen nagy a munkanélküliség kockázata. Angliában és Amerikában végzett kutatások szerint a kreatív szektorban a munkanélküliség magasabb mint más szektorokban (ALPER-WASSALL 2006; BAINES-ROBSON 2001), és az itt dolgozók sokkal kiszolgáltatottabbak a gazdasági ciklusokból adódó ingadozásoknak mint más munkavállalók (ALPER-WASSALL 2006; FREEMAN 2007). Ez egyrészt abból adódik, hogy a kreatív „termékek” nagyrészt luxuscikkeknek számítanak – például egy cég válság esetén inkább az arculattervezésből farag le, mint a termelésből – másrészt pedig a szabadúszók nagy arányából, akik válság esetén egyszerűen nem kapnak munkát. (Department for Culture 2002; FRANKS 1999)

Ez rendszerszinten azt jelenti, hogy a szabadúszó, projektalapú munkaszervezés a kereslet ingadozásából adódó kockázatokat teljes egészében áthárítja

a munkavállalóra: míg egy hagyományos vállalati szerződés esetén akkor is ugyanúgy kap fizetést a munkavállaló, ha éppen kevesebb a munka, a kreatív szektorban dolgozó önfoglalkoztatottak ilyenkor munka és fizetés nélkül maradnak (FREEMAN 2007). Ezt az, új munkatípusokban rejlő bizonytalanságot ragadja meg a „prekariátus” fogalma, mely az angol precarious (kiszolgáltatott) és a proletáriátus szavakból tevődik össze (MUSNER 2006; TAMÁS 2008). Ulrich Beck szerint a prekariátus megjelenése egy nagyobb trend részének tekinthető, melynek lényege, a „kockázat privatizálása”: a strukturális kockázatokat egyre inkább az egyén viseli. Állítása szerint ezért a szabadság és az önállóság pusztán retorika, mely csak részben kompenzálhatja a bizonytalanságból adódó valódi hátrányokat (BECK 2000; BECK ET AL. 2000).

Az új szegények

Ezek a hatások eltérően jelentkeznek a különböző fizetési kategóriákba tartozóknál: az alacsonyabb fizetésű munkások természetesen sokkal jobban megsínylik, mint a magas fizetésű társaik. Itt érdemes leszámolni egy másik, szintén Florida nevéhez köthető mítosszal. Florida leírásában a kreatív iparágak dolgozói egy új gazdasági-kulturális elitet képeznek, akik azért tudják saját jó szántukból elutasítani a vállalati kereteket, mert van elég pénzünk és munkalehetőségük ahhoz, hogy önállóan is boldoguljanak (FLORIDA 2002). Ezzel szemben, és ez a kritika második fő iránya, a valóságban a szabadúszók nagy részére egyáltalán nem jellemző, hogy jól keresne. Gill (2007) kutatása szerint a szabadúszó kreatív munkások jóval az átlag alatt keresnek (a férfiak évi 16 000, a nők 10 000 eurót). Hasonló eredményre jutott Mengera (2006) és McRobbie (2002) a művészek vizsgálata során.

Az alacsony kereseteket számos további tényező súlyosbítja. A szabadúszóknak maguknak kell fizetniük az iparág lényegét jelentő továbbképzést is, ami tovább csökkenti kereseteiket. Sőt szabadúszóként sokkal kevésbé férnek hozzá különböző juttatásokhoz – orvosi ellátás, gyეს, munkanélküli-segély, nyugdíj –, amelyeket vagy az állam szociális ellátó rendszere vagy a vállalatok nyújtanak dolgozóiknak (BURCHELL–DEAKIN–HONEY 1999). Ezek a juttatások ugyanis többségükben fix munkaviszonyhoz kötődnek, illetve amennyiben magánbiztosítás keretében kerülnek megoldásra, tovább csökkentik az amúgy is alacsonyabb szabadúszó kereseteket. A gyakorlatban azonban a magánbiztosítások ritkák, ezért a munkanélküliséggel, betegséggel, öregséggel, illetve a gyerekvállalással kapcsolatos anyagi kockázatok fokozottan sújtják a szabadúszókat (GILL 2002; 2007).

Túlfeszített munka

A rugalmas kreatív munkáról alkotott pozitív képet megkérdőjelező kritikák harmadik iránya magát a rugalmasságot vonja kétségbe. A pozitív kép szerint a hagyományos iparágak merev munkabeosztásával szemben a rugalmas munkaidő segítségével megvalósítható a munka és magánélet egyensúlya, és a munkaidő az egyéni igényekhez alkalmazkodik.

A kutatások szerint azonban a rugalmasság sajnos leginkább a munkavállaló rugalmas alkalmazkodását jelenti a rendkívül rugalmatlan megrendelői oldal igényeihez (BAINES–ROBSON 2001; CHRISTOPHERSON 2008; GILL–PRATT 2008; HYMAN–BALDREY–SCHOLARIOS–BUNZEL 2003; WHITEHOUSE–HAYNES–MACDONALD–ARTS 2007). Ez a gyakorlatban sokkal hosszabb munkaidőt eredményez (ROSS 2003).⁴ Amszterdamban például a szabadúszó kreatív munkások 55-80 órát dolgoznak a vállalati alkalmazásban állók 35-40 órás munkaidejével szemben (GILL 2007).

Ez azonban csak azokra az időszakokra igaz, amikor éppen van munkájuk. Andy C. Pratt (2000) megfogalmazásában „bulimiás” munkaórák szerint dolgoznak, azaz váltogatják egymást a nagyon intenzív időszakok a semmittevéssel, amikor nem találnak munkát. Ebben a jelenségben is megjelenik a kockázatok egyéni kezelése: a keresleti oldal ingadozásai egyből megjelennek a munkavállalóknál, szemben a vállalatoknál dolgozó szerződéses munkásokkal. Ennek egyik kezelési módja, hogy sokan kreatív – fő-, de gyakran mellék- – állásuk mellett számos más, nem kreatív munkát végeznek, hogy eltartsák magukat (ALPER–WASSALL 2006). (Érdekes módon azonban akkor is elsősorban kreatív munkásnak tartják magukat, ha az idejük nagy részét ezek az egyéb munkák teszik ki (GILL 2007).

A hosszabb munkaóráknak több magyarázata van. Egyrészt a legtöbb szabadúszó szinte minden felkínált kreatív munkát elvállal, akár egyszerre és szorosabb határidővel többet is, mert attól félnek, hogy ha egyszer nemet mondanak, akkor kiesnek a pikszisből. A másik ok, hogy a kreatív munkában elmosódik a munka és a szabadidő közti határvonal (GILL 2002; 2007). Ennek pozitív olvasata, hogy a kreatív iparágakban az ember olyan dologgal foglalkozik, ami egyben a hobbi is, így észre sem veszi, hogy hol ér véget a munka és hol kezdődik a szabadidő (HYMAN, ET AL. 2003; JARVIS–PRATT 2006; MCROBBIE 1998; PAPADOPOULOS–STEPHENSON–TSIANOS 2008). Más szempontból viszont értelmezhető a kizsákmányolás egy új formájaként,

4 Nemcsak arról van szó, hogy a rugalmasság irányt tévesztett, hanem arról is, hogy irányt váltott. Jane Lewis és Mary Campbell (2007) rámutat, hogy az európai uniós dokumentumokban a rugalmas munkavégzést eredetileg a családi élet és a munka összehangolásának eszközeként támogatták, ám fokozatosan átalakult a gazdasági növekedés eszközévé.

mely az ingyen végzett túlórákat legitimálja. (Hiszen önmagában az, hogy valaki élvezzi a munkáját, még nem jelenti azt, hogy ne kéne érte megfizetni). A harmadik ok Gill (2002; 2007) kutatásai szerint, hogy a hosszú munkaórák, a hajnalban befejezett projektek hozzátartoznak a kreatív szféra munkaétoszához, a menőség imázsához.

Elszigeteltség

A negyedik kritika a munkakörülményekre irányul. A népszerű elképzelés szerint a szabadúszó kreatívok úgy élnek, mint Carrie és Charlotte a *Szex és New Yorkban*: egy cipővásárlás és állófogadás közt beugranak galériájukba vagy kényelmes belvárosi lakásukban összedobnak heti egy cikket. Ebből a lakásban történő cikkírás áll a legközelebb a valósághoz. Gill (2002; 2007) eredményei szerint ugyanis a legtöbb szabadúszó otthon, egyedül dolgozik. Ennek fő hátránya az elszigeteltség: a kollégák hiánya, a lakásba való egész napos bezártság. Másik hátránya a már említett jelenség, hogy elmosódik a határ a szabadidő és a munka, a magánélet és a professzionális élet között. A megkérdezettek nagy része számára ezért ez egy kényszerű választás, ami abból adódik, hogy nem tudják megfizetni, hogy irodát béreljenek. Ezért van az, hogy az otthonról végzett munka annál gyakoribb, minél alacsonyabb keresetű, kiszolgáltatottabb az adott kreatív munkás (GILL 2007).

Összefoglalva az eddigieket, megállapítható, hogy a Florida által festett idilli kép valójában csak az önálló kreatív munkásoknak a legjobban fizetett krémjére igaz. Hogy a rugalmasság szabadságot vagy kiszolgáltatottságot jelent, az a megrendelő és a munkavállaló közötti hatalmi viszony, alkupozíció kérdése: minél rosszabb alkupozíciójú szabadúszókat vizsgálunk, annál inkább a kiszolgáltatottság eufemisztikus, sőt ideologikus elnevezése a „szabadság” és a „rugalmasság” (MCDOWELL–CHRISTOPHERSON 2009; PURCELL–HOGARTH–SIMM 1999). Mivel a gyakorlatban leggyakrabban a megrendelő fölényét jellemző, a szabadúszó karrierre sokkal jellemzőbb a kiszolgáltatottság, mint a szabadság – legalábbis, ami a munkavégzés módját illeti.

Esélyegyenlőség és gender a kreatív iparágakban

A kreatív iparágak vezetete felemelkedés víziójához szorosan hozzátartozik, hogy nem csupán gazdasági növekedésről van szó, hanem egy kulturális átalakulásról

is, melynek eredményeképpen egy befogadóbb, toleránsabb világ alakul ki. Ez az elképzelés már Florida művében is megjelenik, melyben a kreatív gazdaság fő elemét a három T-ben – tehetség, technológia, tolerancia – jelöli meg (FLORIDA 2002; SÁGVÁRI–DESSEWFFY 2006). A tolerancia nála a kreativitás éltető közege, a gazdasági fejlődés előfeltétele, mely alatt egy olyan „befogadó és inspiratív társadalmi-kulturális környezetet” ért, melynek „alaptulajdonságai a nyitottság, az alkotás és a siker társadalmi megbecsültsége és tisztelete, illetve az egyéni és a kisebbségi vélemények elfogadása.” (SÁGVÁRI–DESSEWFFY 2006: 10).

A kreatív iparágak és a befogadó környezet között még konkrétabb kapcsolatot feltételez az az elmélet, mely szerint az iparág hierarchia mentes, teljesítményen alapuló, és rugalmas munkarendszere nagyobb esélyegyenlőséget biztosít a hagyományos munkahelyekhez képest. A fekete hip-hop zenész, aki a semmiből hozza létre saját együttesét majd divatmárkáját, népszerű figurája ennek az elképzelésnek. Ebben a vízióban a kreatív szektor a női esélyegyenlőség előtt is új perspektívákat nyit.

Egyrészt a befogadóbb közegben jobban tudnak érvényesülni a tehetséges nők. Sőt Franks (1999) felveti, hogy a nők rendelkeznek azzal a képességgel, hogy egyszerre több dologra koncentráljanak (multitasking), ami elengedhetetlen a portfóliókarrierhez. Másrészt a kreatív iparágakban végzett rugalmas munka megoldást jelent a kisgyerekes anyák foglalkoztatására. A Blair-kormány Women’s Unit nevű szervezete szerint például a magasan fizetett, rugalmasan, otthonról végezhető információtechnológiai munkák ideálisak az anyáknak; a koncepció szerint két szoptatás közt egy kis webdesign mintára megoldható lenne a részfoglalkoztatás problémája (PERRONS 2002). Már a fentiek alapján is sejthető, hogy a helyzet a valóságban korántsem ilyen rózsás, de nézzük meg a konkrét kutatási eredményeket.

A kreatív szektorban dolgozó nőkről kutatások új keletűek, ami abból adódik, hogy a kreatív munkás ideáltípusa a szabad, kötöttségektől mentes férfi volt (FANTONE 2007). Az utóbbi évek kutatásai szerint bár a nők aránya a kreatív iparágakban megegyezik a teljes gazdasági átlaggal, inkább az alacsonyabb, nagyobb kiszolgáltatottságot jelentő pozíciókat töltik be (DEPARTMENT FOR CULTURE 2002; FREEMAN 2007). Ez részben abból adódik, hogy a kreatív szektoron belül eltérő a nemek aránya az egyes alszektorokban: a jobban fizetett, biztosabb, és főként vállalati, állandó szerződéses alapon működő alszektorokban férfiak, míg a bizonytalanabb alszektorokban nők dolgoznak nagyobb arányban (OAKLEY 2006). Londonban például a „Művészeti és antikvitás” szektorban dolgozók többsége nő, míg az építészetben arányuk csupán 24%, a szoftverfejlesztésben pedig 19% (FREEMAN 2007).

A másik ok az alszektorokon belüli különbségekben rejlik. Az angol és az amerikai kreatív iparágakban a felső pozíciókat továbbra is férfiak töltik be, a nők többsége az alacsony fizetett munkákat végzi; és a nők kevesebbet keresnek az azonos életkorú

és beosztású férfiaknál (OAKLEY 2006). Ez a minta érvényes az önálló vállalkozókra is. A Perrons (2002) által vizsgált kis- és középvállalkozások keretében működtetett információtechnológiai cégeket Brightonban és Hove-ban 70 százalékban férfiak vezetnek, és ezek a cégek nagyobbak mind létszám, mind forgalom tekintetében, mint a nők által vezetett 30 százalék (GILL 2002; Perrons 2002).

Ugyanez igaz a szabadúszókra. Gill (2002) kutatásai szerint a szabadúszó szerződések nagy részét férfiak kapják, és a szerződések típusai is eltérnek nemek szerint. A nők inkább a közszféra és az önkéntes szervezetek kreatív munkáit, míg a férfiak az üzleti szféra jobban jövedelmező szerződéseit kapják meg. Ennek nagyrészt az az oka, hogy a szektorban a munkakeresés standard formái – álláshirdetések, munkaügyi központok – szabadúszó munkák esetében szinte semmilyen szerepet nem játszanak; a munkák ismeretségi kapcsolatokon keresztül kerülnek kiosztásra. Ez pedig azzal jár, hogy előnyt élveznek a „haverok” (GILL 2002).

A nők nemcsak kevesebbet keresnek, nehezebben találnak munkát, de a munkakörülményeik is rosszabbak. Közülük például sokkal többen dolgoznak otthonról, annak ellenére, hogy szívesebben végeznék munkájukat irodában (GILL 2002). Összegezve azt mondhatjuk, hogy a fentiekben bemutatott kiszolgáltatottság mind a négy dimenziója – bizonytalanság, alacsony fizetés, hektikus munkaórák és az izoláció – sokkal nagyobb arányban sújtja a nőket, mint a férfiakat.

Különösen nehéz helyzetben vannak a gyereket vállaló szabadúszók. Mint azt az előző részben kifejtettem, a rugalmasság a legkritikább esetben jelenti a munkavállaló szabadságát; sokkal inkább a megrendelő igényeihez való önkizsákmányoló alkalmazkodást takar. Ezt a munkastílust szinte lehetetlen összeegyeztetni a gyerekneveléssel, ezért a gyerek gyakorlatilag a kreatív karrier végét jelenti – a jelenlegi munkamegosztás szerint leggyakrabban a nők számára. Ezért van az, hogy az összes ilyen témájú kutatás szerint a kreatív szektorban dolgozó nők döntő többségének nincsen gyereke (GILL 2002; McROBBIE 1998; SKILLSET 2008; VALENDUC–VENDRAMIN–KRINGS–NIERLING 2008).

A kutatások szerint sokan szeretnének gyereket, de úgy gondolják, hogy képtelenek lennének összeegyeztetni munkájukkal; a gyerekvállalás egyetlen útjának a munkaváltást tartják (GILL 2007; PERRONS 2002). A gyerekvállalás fő akadálya a kiszámíthatatlan, gyakran éjszakába nyúló munka. A Skillset (2008) angol agytröszt által megkérdezett, az audiovizuális szektorban dolgozó vagy dolgozott nők közül sokan arról számoltak be, hogy gyerekvállalás után bár megpróbálták csökkenteni a munkával töltött időt, ez nem járt sikerrel, és kénytelenek voltak karriert változtatni. A második ok a gyerekgondozási szociális juttatások hiánya, mely több országban állandó munkaviszonyhoz kötött. Végül okként merült fel a szabadúszó karrierrel járó bizonytalanság: sokan azért váltottak munkát, hogy biztosítani tudják a gyerekneveléshez szükséges folyamatos bevételt (2008).

A gyerekvállalás miatti pályaelhagyás jellemző módon csak a nőkre igaz. Valencduc és munkatársai (2008) kutatása szerint, melyben európai országokban vizsgálták a családbarát munkahelyeket és a magánélet-munka egyensúlyát többek közt a divattervezők körében, a férfi divattervezők gyerekvállalás után is a szakmában maradtak, feltehetőleg azért, mert feleségük vállalta magára a gyerekekről való gondoskodás terheit. Ez a jelenség tükröződik más, a kreatív szektorba tartozó iparágakról szóló, statisztikákban is. Az angol audiovizuális alszektorban például 35 év felett többségében férfiak dolgoznak (SKILLSET 2008).

Ez kétféleképpen is hozzájárul a férfiak és a nők közti keresetkülönbségekhez. Egyrészt azzal jár, hogy a férfiak nagyobb eséllyel jutnak el a kreatív karriernek egy olyan fokára, ahol már a Florida által leírt magas kereset és szabadság jellemző. A nők erre akkor képesek, ha lemondanak a gyerekvállalásról, illetve ha rendelkezésükre áll egy olyan informális, a családból és a barátokból álló segítő háló, amelyre támaszkodni tudnak. Másrészt, mint arról a Skillset-kutatás (2008) beszámol, a pályaelhagyó nők új pályájukon tapasztalat híján sokkal lejjebbről indulnak, kevesebbet keresnek, és kisebb esélyük van karriert építeni.

A témában készült kutatások arra jutottak, hogy a kreatív iparágakban nemcsak a női esélyegyenlőtlenség, hanem a kirekesztés más hagyományos formái – melyek etnicitás- és osztályalapon működnek – is fennállnak, különösen a szabadúszók közt; sőt egyes dimenzióik súlyosabban jelentkeznek, mint más iparágakban (BANKS–MILESTONE 2011; OAKLEY 2006). Oakley (2006) rámutat, hogy az Egyesült Királyságban a kreatív munkások mindössze 4,6 százaléka származik etnikai kisebbségből, szemben az összes munkavállalón belüli 7 százalékkal. Sőt a „hagyományos” egyenlőtlenségeken kívül a kreatív szektorban jelentős az életkori alapú kirekesztés is (angolul ageism). Az Egyesült Királyságban az idősebb dolgozók kiszorulnak a kreatív szektorból, amit jól mutat az is, hogy sokkal nagyobb arányban dolgoznak 22–44 év közöttiek, mint más iparágakban. Az angol médiaszektorban végzett kutatásai alapján Platman (2003) szerint ennek oka a kapcsolati hálójuk gyengülése, tudásuk elavulása, illetve kiesésük abból a gyakran bárokban folyó társasági életből, ahol a szerződések kötötnek.

Az eddigiek alapján megállapítható, hogy a kreatív szektor rugalmas munkaszervezési modellje inkább felerősíti, semmint csökkenti az egyenlőtlenségeket. Gill (2002) kiemeli, hogy ezek az egyenlőtlenségek pont azokból a tényezőkből származnak, amelyeket a portfóliókarrierről szóló szakirodalom a legegyszerűbben ünnepel: a rugalmasságból és az informalitásból. Ugyanis szemben a vállalatok jól-rosszul betartott – de legalább létező! – munkaszabályzataival és szerződéseivel, a szabadúszó karrierben az érdekképviselet, az átlátható, versenyen alapuló munkaerosztás és az antidiszkriminációs törekvések sokkal kevésbé érvényesíthetők, hiszen nagyszámú atomizált munkavállaló áll szemben kevés számú megrendelővel. Jelen szöveg záró szakasza ezzel a problémával foglalkozik.

Érdekérvényesítés és a „prekariátus”

A szabadúszó, projekt alapon működő munkaszervezetben a munkavállalói érdekérvényesítés hagyományos formái – mint amilyen a szakszervezet vagy a vállalati munkaszabályzat – eltűnnek (BAINES–ROBSON 2001; GILL–PRATT 2008; MCDOWELL–CHRISTOPHERSON 2009). Egyrészt a szabadúszókra a munkát szabályozó törvények nagy része nem vonatkozik (PURCELL ET AL. 1999), másrészt pedig megszűnik a főnök-beosztott viszony: ha mindenki a saját maga főnöke, nincs ki ellen sztrájkba lépni.

A munkavállalók érdekérvényesítését tovább nehezíti, hogy nemcsak a közös érdekvédelmi fórumok tűnnek el, hanem a kiszolgáltatottságot strukturális problémaként értelmező és kezelni kívánó gondolkodásmód is. A nőket ért hátrányok tekintetében ezt nevezi Gill (2002) a posztfeminista problémának. Ez alatt azt érti, hogy a hátrányokkal sújtott nők nem érzékelik, hogy e hátrányoknak bármi köze lenne a nemükhöz. A problémákat egyéni kudarcokként vagy balszerencseként élik meg, és elzárkóznak az olyan szociológiai magyarázatoktól, melyek ezeknek a strukturális – jelen esetben, a nemi egyenlőtlenségben gyökerező – okaira világítanak rá.

Tágabban értelmezve a kérdést, ezzel függ össze az is, hogy a továbbra is tartja magát kreatív iparágról alkotott „menő, kreatív és egalitáriánus” (GILL 2002) imázs. Mind a külső leírásokban, mind a kreatív munkások önképében a nonkonformista, individualista, szabad imázs a meghatározó; még azoknál is, akik saját bőrükön tapasztalják e kép hamisságát (GILL 2002; McROBBIE 1998). Ez az imázs megnehezíti, hogy ezek a problémák egyáltalán kifejezésre jussanak. Azt pedig szinte teljesen ellehetetleníti, hogy közös tapasztalatként, illetve strukturális problémaként jussanak kifejezésre, megakadályozva ezzel a közös érdekképviselést. Mindezek alapján a jövőben az érdekvédelem várhatóan még jobban gyengülni fog: ahogy terjed a szabadúszó portfóliókarrier, úgy lesznek egyre kiszolgáltatottabbak a kreatív iparágak dolgozói.

Van azonban egy ezzel ellentétes jóslat is. Michael Hardt és Antonio Negri (2000) szerint az új immateriális, portfólió alapon működő munka – melybe beletartozik az itt tárgyalt szabadúszó kreatív munka is – egy újfajta szolidaritás és érdekvédelmi politika lehetőségét nyitja meg. Egyrészt az immateriális, tudásalapú munka nagyobb intellektuális autonómiát és ellenállási lehetőséget teremt, amely szerintük idővel egy hatékonyabb érdekképviselőhöz és önszerveződéshez vezethet. Másrészt a „gyárfalak leomlása” nemcsak a korábbi biztonság elvesztését jelenti, hanem lehetőséget nyújt új közösségek, kapcsolatok, szövetségek felismerésére. Mint Gill és Pratt (2008) rámutat, ez a kettős lehetőség összegződik a „prekariátus” fogalmában, mely nemcsak a kiszolgáltatottságot jelenti, hanem azt is, hogy a munkások egy új csoportja jött létre, akik hasonló problémákkal szembesülnek, és akik egy új típusú politikát tudnak életre hívni a hagyományos szakszervezeteken túllépve.

Befejezés

A „kreatív osztály” definíciója, amely a munkában megvalósuló kreativitásra helyezi a hangsúlyt, meglehetősen heterogén munkavállalókat foglal magában, az alkalmi dzsesszenekestől a Microsoft irodájában üldögélő szoftverfejlesztőig. A cikkben bemutatott kutatások szerint az optimista kép, mely szerint a kreatív iparágak az eddiginél sokkal szabadabb munkakörzeget jelentenek, ennek a kreatív osztálynak csak egy kis részére igaz. A szabadúszókra – különösen a hagyományosan hátrányos helyzetű munkavállalók, vagyis a nők, az etnikai kisebbségek és az idősebbek – nézve a szabadság inkább kiszolgáltatottságot jelent.

A cikkben leírtakból két fontos kérdés, további kutatási irány következik. Az első, hogy az eredmények mennyiben általánosíthatók. A cikkben bemutatott kutatások nagy része az Egyesült Királyságban, illetve az Egyesült Államokban készült, míg a hagyományosan erős érdekvédelmi rendszerrel rendelkező országok, mint Franciaország és Svédország szinte teljesen kimaradtak az elemzésből. Szintén nem szerepelnek a kelet-európai országok, ahol az értelmiség történelmileg Nyugat-Európához képest eltérő pozícióban volt, ezért várhatóan a fenti folyamatok is más formában jelentkeznek.

A másik, hogy a Hardt és Negri által jósolt új, szélesebb körű szolidaritás megvalósul-e, és ha igen, milyen formában (GILL–PRATT 2008). Az egyre gyakoribb prekariátus tüntetések – mint például az EuroMayDay mozgalom vagy a San Precario (TARÌ–VANNI 2005) – arra utalnak, hogy a válasz igen. Mások – például Andrew Ross (2008), Susan Christopherson (2008) – úgy gondolják, hogy a prekariátus heterogenitása útjában fog állni a szolidaritásnak és a közös politikai törekvések megfogalmazásának. A jelenleg rendelkezésre álló, ebben a cikkben bemutatott eredmények egyelőre az utóbbi, negatív véleményt támasztják alá. Talán a legizgalmasabb kérdés, hogy ez a jövőben is így marad-e, vagy pedig kialakul az érdekvédelem, az antidiszkriminációs és az esélyegyenlőségi politika, illetve szabályozás egy új, szabadúszókra szabott rendszere.

Irodalomjegyzék

- ALPER, N. O. – WASSALL, G. H. (2006). Artists’ Careers and Their Labor Markets. In V. Gisburgh & D. Throsby (szerk.), *Handbook of the Economics of Art and Culture* Elsevier, Amsterdam.

- BAINES, S. – ROBSON, L. (2001): Being Self-employed or Being Enterprising? The Case of Creative Work for the Media Industries. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 8(4), 349–362.
- BANKS, M. – MILESTONE, K. (2011): Individualization, Gender and Cultural Work. *Gender, Work and Organization*, 18(1), 73–89.
- BAUMAN, Z. (2000): *Liquid Modernity*. Polity Press, Cambridge.
- BECK, U. (2000): *The Brave New World of Work*. Polity Press, Cambridge.
- BECK, U. – LOON, J. v. – ADAM, B. (2000): *The Risk Society and Beyond: Critical Issues for Social Theory*. SAGE, London.
- BLAIR, H. – GREY, S. – RANDLE, K. (2001): Working in Film – Employment in a Project Based Industry. *Personnel Review*, 30(2), 170–185.
- BOLTANSKI, L. – THÉVENOT, L. (2009): A kritikai képesség szociológiája. *Replika* (62).
- BURCHELL, B. – DEAKIN, S. – HONEY, S. (1999). The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment. <http://www.berr.gov.uk/files/file11628.pdf> (Letöltés ideje: 2010. december 5.)
- CASTELLS, M. (1996): *The Rise of the Network Society*. Blackwell, Oxford.
- CHRISTOPHERSON, S. (2008): Beyond the Self-expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media. *Theory, Culture & Society*, 25(7–8), 73–95.
- Department for Culture, Creative Industries Division, (2002): Creative Industries Fact File.
- FANTONE, L. (2007): Precarious Changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy. *Feminist Review*, 87, 5–20.
- FLORES, F. – GRAY, J. (1999): *Entrepreneurship and the Wired Life: Work in the Wake of Careers*. Demos, London.
- FLORIDA, R. (2002): *The Rise of the Creative Class*. Basic Books, New York.
- FRANKS, S. (1999): *Having None of it: Women, Men and the Future of Work*. Granta, London.
- FREEMAN, A. (2007). London's Creative Sector: 2007 Update. Working Paper 22: http://www.london.gov.uk/mayor/economic_unit/docs/wp_22_creative.pdf (Letöltés ideje: 2011. január 6.)
- GILL, R. (2002): Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender In Project-based New Media Work in Europe. *Information, Communication & Society*, 5(1), 70–89.
- GILL, R. (2007): Technobohemians or the New Cybertariat? New Media Work in Amsterdam a Decade after the Web. Final Report. http://networkcultures.org/_uploads/17.pdf (Letöltés ideje: 2011. március 23.)
- GILL, R. – PRATT, A. (2008): Precarity and Cultural Work In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 1–30.
- HARDT, M. – NEGRI, A. (2000): *Empire*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

- HORKHEIMER, M. – ADORNO, T. W. (1990). *A felvilágosodás dialektikája: Filozófiai töredékek* (Gondolat Könyvkiadó: Atlantisz Könyvkiadó, Budapest, 63–102.
- HYMAN, J. – BALDRY, C. – SCHOLARIOS, D. – BUNZEL, D. (2003): Work-Life Imbalance in the New Service Sector Economy. *British Journal of Industrial Relations*, 41, 215–239.
- JARVIS, H. – PRATT, A. C. (2006): Bringing It All Back Home: The Extensification and „Overflowing” of Work. The Case of San Francisco’s New Media Households. *Geoforum*, 37(3), 331–339.
- LEADBETER, C. – OAKLEY, K. (1999): *The New Independents – Britain’s New Cultural Entrepreneurs*. Demos, London.
- MCDOWELL, L. – CHRISTOPHERSON, S. (2009): *Transforming Work: New Forms of Employment and their Regulation*.
- MCRROBBIE, A. (1998): *British Fashion Design: Rag Trade or Image Industry?* Routledge, London.
- MCRROBBIE, A. (2002). From Holloway to Hollywood: Happiness at Work in the New Cultural Economy. In P. d. Gay & M. Pryke (szerk.), *Cultural Economy* SAGE, London. 97–114.
- MENGERA, P.-M. (2006). Artistic Labor Markets: Contingent Work, Excess Supply and Occupational Risk Management In V. A. Ginsburgh – D. Throsby (szerk.), *Handbook on the Economics of Art and Culture* Elsevier. 765–811.
- MILES, S. – PADDISON, R. (2005): Introduction: The Rise and Rise of Culture-led Urban Regeneration. *Urban Studies*, Május (42), 833–839.
- MUSNER, L. (2006): A prekariátus karrieresélyei. Gondolatok a tudományos utánpótlás helyzetéről. *BUKSZ*(4), 383–384.
- OAKLEY, K. (2006): Include Us Out-Economic Development and Social Policy in the Creative Industries. *Cultural Trends*, 15(4), 255–273.
- PAPADOPOULOS, D. – STEPHENSON, N. – TSIANOS, V. (2008): *Escape Routes: Control and Subversion in the 21st Century*. Pluto Press, London.
- PERRONS, D. (2002): Gendered Divisions in the New Economy: Risks and Opportunities. *Geojournal*, 56(4), 271–280.
- PLATMAN, K. (2003): The Self-designed Career in Later Life: A Study of Older Portfolio Workers in the United Kingdom. *Ageing & Society* (23), 281–302.
- PURCELL, K. – HOGARTH, T. – SIMM, C. (1999): *The Costs and Benefits of ‘Non-Standard’ Employment*. The Joseph Rowntree Foundation London.
- ROSS, A. (2003): *No-collar: The Humane Workplace and Its Hidden Costs*. Basic Books, New York.
- ROSS, A. (2008): The New Geography of Work: Power to the Precarious? *Theory, Culture & Society* 25(7–8), 31–49.

- SÁGVÁRI B. – BALÁZS L. (2008): *Kreatív atlasz. A magyarországi kreatív munkaerő területi és időbeli változásáról*. Demos, Budapest.
- SÁGVÁRI B. – DESSEWFFY T. (2006): *A kreatív gazdaságról – Európa és Magyarország a kreatív korban*. Demos, Budapest.
- SKILLSET (2008): *Balancing Children and Work in the Audio Visual Industries* http://www.skillsset.org/uploads/pdf/asset_11941.pdf?2 (Letöltés ideje: 2010. december 5.)
- TAMÁS P. (2008). *Biztonság piacok és politikai mozgásterek*. Budapest, MTA Szociológia Intézete, 2008.
- VALENDUC, G. – VENDRAMIN, P. – KRINGS, B.-J. – NIERLING, L. (2008). *How Restructuring is Changing Occupations? Case Study Evidence from Knowledge-Intensive, Manufacturing and Service Occupations. Final Report of the Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society project/WP11*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Higher institute of labour studies.
- WHITEHOUSE, G. – HAYNES, M. – MACDONALD, F. – ARTS, D. (2007). *Reassessing the 'Family Friendly Workplace': Trends and Influences in Britain, 1998–2004*. Employment relations research series No. 76: Department for Business Enterprise & Regulatory Reform.