

# Εργασία «χωρίς δίχτυ ασφαλείας»: Η πρόκληση των δεξιοτήτων στις πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες

Όψεις από τις έρευνες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΕΛΙΝΑ ΔΡΑΚΑΚΗ<sup>1</sup>, ΚΩΣΤΑΣ ΜΠΟΥΚΟΥΒΑΛΑΣ<sup>2</sup>,

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΠΑΪΤΑΡΙΔΗΣ<sup>3</sup>

Κείμενα Πολιτικής

24

## 1. Εισαγωγή

Η διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων έχει σημασία, καθώς συμβάλλει αφενός στην κατανόηση των αναγκών της αγοράς εργασίας, αφετέρου στην τεκμηρίωση των πολιτικών για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την οικονομική μεγέθυνση και τη στήριξη της καινοτομίας. Συγκεκριμένα, η ανάλυση δεξιοτήτων θεωρείται κομβικής σημασίας για τρεις βασικούς λόγους: Πρώτον, επιτρέπει **να αναδειχθούν τα όρια και οι δυνατότητες του εγχώριου παραγωγικού υποδείγματος και της αναπτυξιακής πολιτικής**. Ειδικά στην Ελλάδα των διαδοχικών κρίσεων, ο τρόπος

<sup>1</sup> Δρ. Οικονομικών-Ερευνήτρια, Επιστημονική Συνεργάτιδα Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, Εντεταλμένη Διδάσκουσα Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.

<sup>2</sup> Στατιστικός αναλυτής Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ, Υποψήφιος Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

<sup>3</sup> Επίκουρος Καθηγητής Στρατιωτικής Σχολής Ευελπίδων, Επιστημονικός Συνεργάτης Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ.

αξιοποίησης των δεξιοτήτων του εγχώριου ανθρώπινου δυναμικού αντανακλά τις εφαρμοσμένες πολιτικές ανάπτυξης και απασχόλησης, οι οποίες ενίσχυσαν τα χαρακτηριστικά ενός οικονομικού υποδείγματος που βασίζεται υπέρμετρα στον τουρισμό και το εμπόριο, μετατοπίζοντας το εργατικό δυναμικό όλο και περισσότερο σε τομείς χαμηλής παραγωγικότητας (Gialis et al., 2020· Nikiforos et al., 2025). Δεύτερον, η ανάλυση, η διάγνωση και η παρακολούθηση των δεξιοτήτων επιτρέπουν τον εντοπισμό των πραγματικών τάσεων στην αγορά εργασίας και δίνουν τη δυνατότητα να ερμηνευτεί η εξειδίκευση που παρατηρείται στην εγχώρια οικονομία. Ως εκ τούτου, αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για τη χάραξη **αποτελεσματικών Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης** (προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης για την απόκτηση ή αναβάθμιση δεξιοτήτων, υπηρεσίες συμβουλευτικής κ.λπ.) και μπορούν να αξιοποιηθούν έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να αποκτούν τα απαραίτητα εφόδια που θα τους επιτρέπουν να εντάσσονται, να σταδιοδρομούν ή και να επανεντάσσονται, όταν χρειάζεται, στην αγορά εργασίας. Τρίτον, η διερεύνηση δεξιοτήτων συμβάλλει στην **ενδυνάμωση των εργαζομένων αλλά και στην προσαρμογή και στην ενίσχυση του ρόλου των συνδικάτων απέναντι στις προκλήσεις των τεχνολογικών και των οικονομικών αλλαγών**. Η συστηματική παραγωγή γνώσης όσον αφορά τις δεξιότητες είναι πολύτιμη για την κατοχύρωση επαγγελματικών δικαιωμάτων, τη θεσμοθέτηση εναλλακτικών επαγγελματικών/εκπαιδευτικών διαδρομών προσαρμοσμένων στις ανάγκες των εργαζομένων, ενώ παράλληλα μπορεί να αξιοποιηθεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, στην ενδυνάμωση των συλλογικών συμβάσεων και στη στήριξη των διεκδικήσεων του κόσμου της εργασίας για μείωση των ανισοτήτων και οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη και ευημερία.

Υπό αυτό το πρίσμα, η πρόκληση της ενίσχυσης δεξιοτήτων δεν αναφέρεται απλώς στις δεξιότητες ως «εξαγόμενο» της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στον αντίποδα, οι δεξιότητες αποκτούν σημασία ως μέσο και πεδίο άσκησης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής και ως εργαλείο προσαρμογής, ώστε η εργασία να βρίσκεται στο επίκεντρο ενός νέου υποδείγματος ανάπτυξης της ψηφιακής και πράσινης οικονομίας με κοινωνική συνοχή. Καθώς η ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και η αξιοπρέπεια στην εργασία περιλαμβάνονται ρητά στους

βασικούς στόχους της Στρατηγικής για την παγκόσμια και την εγχώρια βιώσιμη ανάπτυξη (Ατζέντα 2030, Στόχος 8), οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν τη δυνατότητα να αποτελέσουν ένα σημαντικό εργαλείο για τη ρύθμιση της δίκαιης μετάβασης, διασφαλίζοντας παράλληλα την ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και των οργανώσεών τους (Schmidt & Braga, 2025). Ως βασικές προϋποθέσεις της δίκαιης μετάβασης αναγνωρίζονται πρώτα απ' όλα,<sup>4</sup> η αναβάθμιση των δεξιοτήτων, η επανεκπαίδευση των εργαζομένων και ο τεχνοοικονομικός μετασχηματισμός με ενίσχυση πιο «πράσινων» θέσεων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, ένα νέο οικονομικό υπόδειγμα που δίνει έμφαση στην αύξηση της παραγωγικότητας, στην πλήρη απασχόληση και στην αξιοπρέπεια στην εργασία προσφέρει νέες ευκαιρίες για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στον κοινωνικό διάλογο αναδύονται πεδία, ζητήματα και διεκδικήσεις που αφορούν, εκτός από τους παραδοσιακούς όρους απασχόλησης (π.χ. ωράριο, καθήκοντα, συντάξεις), ένα πρότυπο συμπεριληπτικής διακυβέρνησης εν μέσω του τεχνολογικού και του πράσινου μετασχηματισμού, με προτεραιότητα στη συμμετοχή των εργαζομένων και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Σε αυτό το πλαίσιο, το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (INE ΓΣΕΕ) έχει προχωρήσει στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή μιας πρότυπης μεθοδολογίας για τη μελέτη μιας σειράς επαγγελμάτων, των αναγκών δεξιοτήτων, καθώς και των τάσεων που αυτές εμφανίζουν στην ελληνική αγορά εργασίας. Η ανάλυση που ακολουθεί εστιάζει σε τρία επαγγέλματα,<sup>5</sup> των ηθοποιών, των μουσικών – τραγουδιστών και των τεχνικών εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων, τα οποία είναι κρίσιμα για την απασχόληση και την ανάπτυξη σε κλάδους του πολιτισμού και της δημιουργικής βιομηχανίας και συνδέονται με τις παραστατικές τέχνες. Στα επαγγέλματα αυτά, όπως θα αναδειχθεί στις επόμενες ενότητες, η αβεβαιότητα, η ανασφάλεια, η ευελιξία και η κατάτμηση της εργασίας συνιστούν δομικά χαρακτηριστικά,

---

<sup>4</sup> Η μελέτη των Schmidt και Braga (2025) στηρίζεται αφενός σε βιβλιογραφική επισκόπηση, αφετέρου σε επεξεργασία 512 συλλογικών συμβάσεων και εις βάθος ανάλυση διεθνών παραδειγμάτων (έξι χωρών παγκοσμίως από τον βορρά και τον νότο).

<sup>5</sup> Το σύνολο των σχετικών μελετών διατίθενται σε ηλεκτρονική μορφή στην ιστοσελίδα του INE ΓΣΕΕ: <https://www.inegsee.gr/>

επιδρώντας άμεσα στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους, αλλά και στη συλλογική οργάνωση και στις διεκδικήσεις τους.

Η δομή του παρόντος Κειμένου Πολιτικής έχει ως εξής: Αρχικά, παρουσιάζεται το πλαίσιο και η μεθοδολογία του ερευνητικού έργου του φορέα και επεξηγείται η σημασία της μελέτης, της ανάλυσης και της πρόγνωσης των αναγκών δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας για την αναβάθμιση του παραγωγικού υποδείγματος στην Ελλάδα, τη βελτίωση των ικανοτήτων καινοτομίας, αλλά και τη στήριξη και την ενδυνάμωση των θέσεων εργασίας σε μια εποχή πολλαπλών κρίσεων στη χώρα και διεθνώς. Ακολουθεί σύντομη αναφορά στα χαρακτηριστικά και στις τάσεις που εμφανίζονται στις Πολιτιστικές και Δημιουργικές Βιομηχανίες (ΠΔΒ), ενώ εξετάζονται εμπειρικά ευρήματα που αφορούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων μέσω της συνεχιζόμενης μάθησης, αλλά και την αναντιστοιχία δεξιοτήτων και απαιτήσεων εργασίας σε επιλεγμένα επαγγέλματα στις ΠΔΒ. Η ανάλυση ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των σημαντικότερων αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη συγκριτική έρευνα των τριών επαγγελμάτων, με βάση τα οποία διατυπώνονται συγκεκριμένα συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής.

## **2. Το πλαίσιο και η μεθοδολογία της έρευνας**

Συνοπτικά, η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες των τριών επαγγελμάτων που προαναφέρθηκαν εντάχθηκαν σε ένα ευρύτερο έργο του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για συνολικά 25 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας την περίοδο 2021-2023 (Β΄ Κύκλος), το οποίο με τη σειρά του αποτέλεσε τη συνέχεια μιας ερευνητικής δουλειάς, που ολοκληρώθηκε με τη μελέτη 10 επαγγελμάτων την περίοδο 2019-2021 (Α΄ Κύκλος). Ως προς τη μεθοδολογία της έρευνας, σε καθένα από τα επαγγέλματα συνδυάστηκαν η βιβλιογραφική επισκόπηση και η έρευνα γραφείου με τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων, τα οποία αντλήθηκαν τόσο από ποσοτικές όσο και από ποιοτικές μεθόδους. Το αναλυτικό

πλαίσιο στο οποίο βασίστηκε η εμπειρική διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων παρουσιάζεται στο Σχήμα 1.

**Σχήμα 1:** Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας

**Άξονας 1 (Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων)**

- Σχέσεις εργασίας
- Τεχνολογική μεταβολή (ψηφιοποίηση – αυτοματοποίηση)
- Επιπτώσεις πανδημίας COVID-19



**Άξονας 2 (Ατομικά χαρακτηριστικά εργαζομένων και χαρακτηριστικά επιχείρησης)**

- Προσόντα (τυπική και άτυπη – μη τυπική εκπαίδευση)
- Εργασιακή εμπειρία
- Στάσεις και πρακτικές των επιχειρήσεων απέναντι στην εκπαίδευση και κατάρτιση



**Άξονας 3 (Διερεύνηση δεξιοτήτων)**

- Απαιτούμενα εκπαιδευτικά προσόντα για την εύρεση και, αντίστοιχα, εκτέλεση της εργασίας
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός κατοχής δεξιοτήτων
- Αντιλαμβανόμενος βαθμός απαίτησης δεξιοτήτων από τους εργοδότες
- Επίδραση ψηφιακών τεχνολογιών στις δεξιότητες
- Βαθμός αντιστοίχισης των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας
- Μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη

Εκτός από τη βιβλιογραφική μελέτη, η συλλογή δεδομένων, όπως ήδη αναφέρθηκε, βασίστηκε σε ποιοτική και ποσοτική έρευνα, όπως εις βάθος συνεντεύξεις με επιχειρηματίες και στελέχη διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, συνδικαλιστές, ομάδες εστίασης με εργαζομένους και, τέλος, έρευνες στον πληθυσμό των εργαζομένων με δομημένα ερωτηματολόγια (δείγμα 200 άτομα ανά επάγγελμα). Με τον τρόπο αυτό επιχειρήθηκε η όσο το δυνατόν πιο πολύπλευρη αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στα επιμέρους επαγγέλματα σε βασικούς δείκτες της αγοράς εργασίας (μεγέθη απασχόλησης, επίπεδα προσόντων, επιπτώσεις της τεχνολογικής μεταβολής, συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση κ.ά.).

Η ανάλυση επικεντρώθηκε στη διερεύνηση των δεξιοτήτων που θεωρούνται οι πλέον απαραίτητες για την επιτυχή άσκηση του κάθε επαγγέλματος στο παρόν και στο μέλλον. Παράλληλα, διερευνώνται οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την επάρκεια αυτών των δεξιοτήτων (αναφορικά τόσο με το ευρύτερο περιβάλλον και τη δομή της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, όσο και με χαρακτηριστικά εργαζομένων και επιχειρήσεων). Στις μελέτες εξετάζονται επίσης οι τάσεις που διαμορφώνονται στην ευρωπαϊκή και στην παγκόσμια αγορά εργασίας, ενώ δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις προκλήσεις που αναδύονται λόγω της έκθεσης του επαγγέλματος στις δυνάμεις της οικονομικής αλλαγής και της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης.

### 3. Η ποιότητα της εργασίας και η πρόκληση των δεξιοτήτων

Όπως έχει ήδη αναδειχθεί σε μια σειρά Κειμένων Πολιτικής του φορέα ως σήμερα (INE ΓΣΕΕ, 2025α, 2025β, 2025γ), η ποιότητα της εργασίας αποτελεί πολυδιάστατη έννοια, η οποία θα πρέπει να αξιολογείται μαζί με τον όγκο της απασχόλησης, τις αμοιβές ή τις συνθήκες στην αγορά και στους χώρους εργασίας. Η παράμετρος αυτή σχετίζεται άμεσα με την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, την ένταση των καθηκόντων, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το κοινωνικό και το φυσικό περιβάλλον της εργασίας, αλλά και άλλους παράγοντες οι οποίοι συχνά δεν είναι τόσο προφανείς και προβεβλημένοι στη δημόσια συζήτηση, όπως η αξιοποίηση των προσόντων-δεξιοτήτων, η δυνατότητα πρόσβασης στη συνεχιζόμενη μάθηση και οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

Βασική παραδοχή της συγκεκριμένης έρευνας του INE ΓΣΕΕ είναι ότι η εργασιακή επισφάλεια έχει διάφορες πτυχές, όπως ο κίνδυνος απώλειας της θέσης εργασίας, οι χαμηλές απολαβές, οι μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης, η απουσία ωραρίου ή οι περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης. Ειδικά για το τελευταίο, σημειώνεται πως **η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και η μείωση της ανασφάλειας συνδέονται άρρηκτα με τις δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη και συνεχιζόμενη μάθηση**. Όταν το θεσμικό πλαίσιο είναι ενθαρρυντικό για την ανάπτυξη και τη βελτίωση των δεξιοτήτων, προσφέρονται περισσότερες ευκαιρίες

εξέλιξης στην αγορά εργασίας, ενισχύεται η συμμετοχή των εργαζομένων και ενδυναμώνεται η θέση τους, ευνοείται η στροφή στη βιώσιμη ανάπτυξη και στην καινοτομία, αυξάνεται συνολικά η παραγωγικότητα. Συνεπώς, η απόκτηση και η βελτίωση δεξιοτήτων είναι καθοριστικοί παράγοντες για την αποτελεσματική προσαρμογή της εργασίας, των επιχειρήσεων και του παραγωγικού συστήματος συνολικά στο νέο τεχνολογικό περιβάλλον.

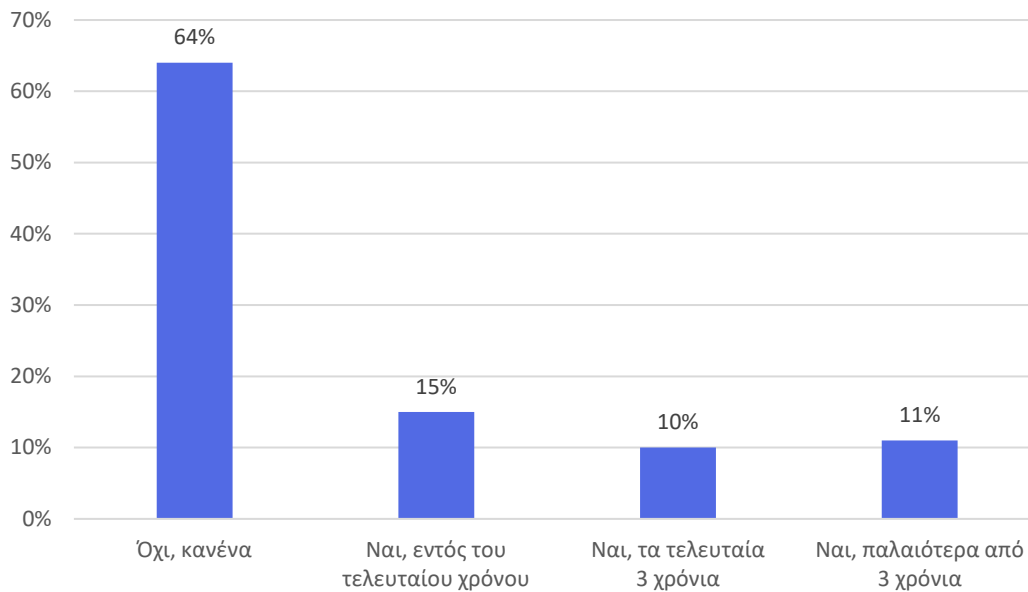
Με άλλα λόγια, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων συνδέεται άμεσα με τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας μέσω δύο διαδρομών: Από τη μια, επηρεάζει θετικά την επαγγελματική εξέλιξη, τις αμοιβές, την ευημερία, την εργασιακή ασφάλεια, ακόμα και την αυτοπεποίθηση και την ψυχολογική ανθεκτικότητα των εργαζομένων. Από την άλλη, είναι προϋπόθεση για προσαρμοστικότητα, ευελιξία και βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, δεδομένου ότι η γνώση και οι ικανότητες-δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού ορίζουν και τους τρόπους με τους οποίους οι παραγωγικές μονάδες μπορούν να οργανώνονται προκειμένου να προσφέρουν προϊόντα και υπηρεσίες υψηλότερης προστιθέμενης αξίας.

Η θετική σχέση μεταξύ ποιότητας και ασφάλειας της εργασίας, ευελιξίας, επαγγελματικής εξέλιξης, διά βίου μάθησης και βιώσιμης ανάπτυξης τεκμηριώνεται στη βιβλιογραφία. Για παράδειγμα, πρόσφατη εργασία (Mustafa & Lleshi, 2024) δείχνει ότι η διά βίου μάθηση (lifelong learning) έχει σημαντικά θετικά αποτελέσματα στην ατομική απόδοση, στην οργανωτική αποτελεσματικότητα, στην καινοτομία και στην ευελιξία. Με βάση στοιχεία που αφορούν την οργάνωση των επιχειρήσεων, το 94% των εργαζομένων είναι πιο πιθανό να παραμείνουν σε έναν οργανισμό που επενδύει στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξή τους, ενώ η διά βίου μάθηση συνδέεται με αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας (Matsh.co., 2024). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η αποτελεσματική επανακατάρτιση (reskilling) δείχνει πως βελτιώνει την παραγωγικότητα κατά 6-12%, ενώ προσφέρει σημαντικά οφέλη σε μισθούς και ανέλιξη (The Times, 2024). Επίσης, η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση φαίνεται ότι συνδέεται με υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και μεγαλύτερη εργασιακή συμμετοχή ή παραμονή στην τρέχουσα απασχόληση. Όμως, η διαθέσιμη τεκμηρίωση παραμένει περιορισμένη ως προς την αιτιώδη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής κατάρτισης και της αποχώρησης από την εργασία, καθώς οι

περισσότερες μελέτες είναι συγχρονικές, επομένως για την εξακρίβωση αιτιακής σχέσης απαιτούνται περισσότερες διαχρονικές μελέτες, που είναι υψηλότερης ποιότητας (Shiri et al., 2023). Η εμπειρία από το διεθνές περιβάλλον δείχνει ότι απαιτείται συνεχής αναβάθμιση δεξιοτήτων και εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας για αποφυγή παγίδευσης σε «χαμηλής ποιότητας» απασχόληση (OECD, 2018). Τέλος, η επένδυση στην ευημερία και στην υγεία των εργαζομένων έχει σημαντικό οικονομικό αντίκτυπο. Σε σχετική έρευνα (McKinsey Health Institute, 2025) υπολογίζεται ότι η βελτίωση της υγείας και της διαβίωσης των εργαζομένων θα μπορούσε να προσφέρει μέχρι και 11,7 τρισ. δολάρια σε παγκόσμια οικονομική αξία, καθώς θα αυξανόταν η παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού, θα μειώνονταν οι απουσίες και θα ενισχυόταν η δέσμευση των εργαζομένων.

Όσον αφορά τα εμπειρικά ευρήματα τα οποία σχετίζονται με την ανάπτυξη δεξιοτήτων (INE ΓΣΕΕ, 2025γ) στην προαναφερθείσα έρευνα του INE ΓΣΕΕ, γίνεται σαφές ότι απαιτείται να γίνουν πολλά βήματα στη συνεργασία μεταξύ κράτους και κοινωνικών εταίρων για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αρχικά, όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 1, είναι περιορισμένη η επένδυση των επιχειρήσεων σε προγράμματα διά βίου μάθησης και κατάρτισης. Ενδεικτικά, στο ερώτημα που τέθηκε στους συμμετέχοντες στην έρευνα εάν είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους το 64% δήλωσε «κανένα», το 11% «παλαιότερα από τρία χρόνια», το 10% «τα τελευταία τρία χρόνια» και μόλις το 15% «εντός του τελευταίου χρόνου».

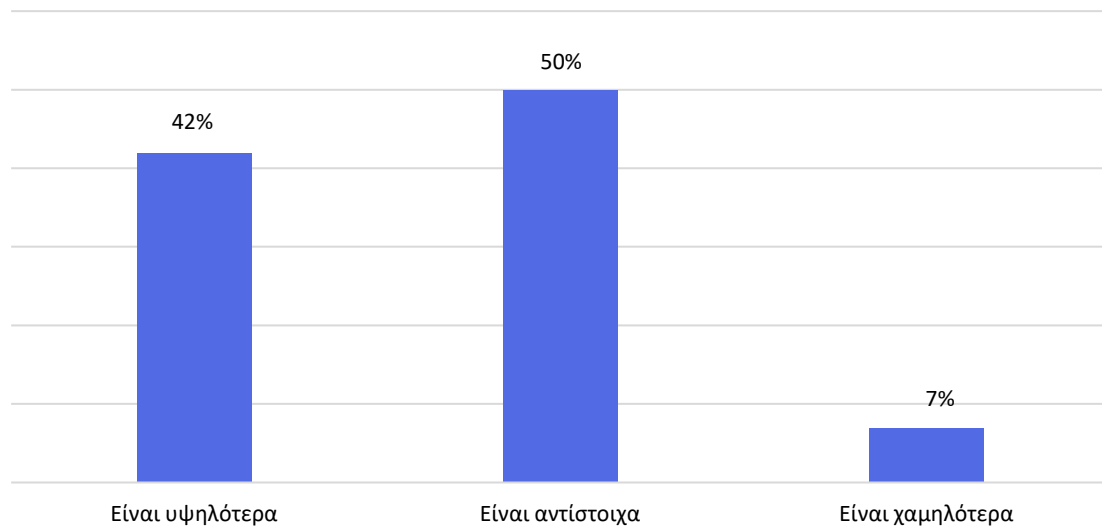
**Διάγραμμα 1:** Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2025γ)

Παράλληλα, ως προς τη σχέση μεταξύ δεξιοτήτων και απαιτήσεων της εργασίας (Διάγραμμα 2), το 42% των ερωτηθέντων απάντησε ότι αντιλαμβανόταν το επίπεδο εκπαίδευσής του ως ανώτερο από τις απαιτήσεις της εργασίας του (INE ΓΣΕΕ, 2025γ). Πάνω από τέσσερις στους δέκα δηλαδή δήλωσαν ότι υπάρχει *κάθεται* αναντιστοιχία. Το τελευταίο μπορεί να αποδοθεί στο χαμηλής ποιότητας τεχνολογικό και παραγωγικό υπόδειγμα της ελληνικής οικονομίας, το οποίο αδυνατεί να δημιουργήσει θέσεις εργασίας υψηλής τεχνολογίας και έντασης γνώσης (INE ΓΣΕΕ 2023, 2024). Σε τελική ανάλυση, η ποιότητα του παραγωγικού υποδείγματος είναι αυτή που καθορίζει την ανάπτυξη και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων καθώς και τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων, παρά το αντίστροφο. Το ζήτημα αυτό αναλύεται πιο διεξοδικά στη συνέχεια.

**Διάγραμμα 2:** Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Πηγή: INE ΓΣΕΕ (2025γ)

*Σημείωση: Η απόκλιση μίας ποσοστιαίας μονάδας από το 100% οφείλεται σε στρογγυλοποίηση των επιμέρους ποσοστών.*

Στο πλαίσιο αυτό, αμφισβητείται ευθέως μια βασική θέση που διατυπώνεται στον δημόσιο διάλογο, ότι δηλαδή για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας ή για τη χαμηλή παραγωγικότητα ευθύνονται οι εργαζόμενοι, που δεν διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες. Τα στοιχεία της παρούσας έρευνας, άλλων μελετών του INE ΓΣΕΕ (2024, 2025δ), αλλά και πλήθος πηγών (ενδεικτικά, Παπαδάκης κ.ά., 2022· Γαβρόγλου & Κώτσιος, 2021) τεκμηριώνουν ότι το εγχώριο παραγωγικό υπόδειγμα παράγει θέσεις εργασίας χαμηλών απαιτήσεων δεξιοτήτων και, συνεπώς, «ζητά» εργασία χαμηλής παραγωγικότητας και χαμηλής εξειδίκευσης, για να τη μετασχηματίσει σε προϊόν χαμηλής προστιθέμενης αξίας.

Αξιοσημείωτα είναι επίσης τα ευρήματα (INE ΓΣΕΕ, 2025γ) ότι περισσότεροι από τέσσερις στους δέκα εργαζομένους, σχεδόν σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, δήλωσαν ότι διέθεταν ανώτερη κατάρτιση και εκπαιδευτικό επίπεδο από αυτό που απαιτούσε η θέση εργασίας τους, καθώς και το ότι περίπου ένας στους δύο εργαζομένους σε όλα τα υπό εξέταση μεγέθη επιχειρήσεων διέθετε ανώτερα προσόντα και δεξιότητες σε σχέση με τις απαιτήσεις της εργασίας του.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την πάγια θέση του Ινστιτούτου ότι οι αναντιστοιχίες, τα κενά και οι ελλείψεις ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν δομικά προβλήματα της αγοράς εργασίας και δεν είναι απόρροια ανεπάρκειας ανθρώπινου κεφαλαίου, γνώσεων και ικανοτήτων των εργαζομένων. Η δομή της ελληνικής οικονομίας είναι βασικός ερμηνευτικός παράγοντας της χαμηλής απορρόφησης εργασίας υψηλού επιπέδου προσόντων και δεξιοτήτων σε θέσεις αντίστοιχες του επιπέδου αυτού. Πιο συγκεκριμένα, η υψηλή συγκέντρωση θέσεων εργασίας σε κλάδους υπηρεσιών χαμηλής έντασης γνώσης και τεχνολογίας –για παράδειγμα, εστίαση, λιανεμπόριο, προσωπικές υπηρεσίες– δεν ευνοεί την αξιοποίηση δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου και εργασίας υψηλής εξειδίκευσης. Ειδικά η απουσία ισχυρού τομέα μεταποίησης και τεχνολογικά σύνθετων παραγωγικών δραστηριοτήτων επιδεινώνει το φαινόμενο. Τα σχετικά χαμηλά επίπεδα επενδύσεων στην έρευνα και την καινοτομία στο σύνολο των διαστάσεων τους (προϊόν, διαδικασία, επιχειρηματικό μοντέλο κ.λπ.) και σε δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης οδηγούν τελικά σε ζήτηση εργασίας χαμηλών γνωστικών απαιτήσεων και, ειδικά για τους εργαζομένους, σε αίσθημα απαξίωσης των δεξιοτήτων τους. Επομένως, το φαινόμενο δεν έχει μόνο οικονομικές και αναπτυξιακές διαστάσεις, επιδράσεις και συνέπειες, αλλά και ψυχοκοινωνικές. Το κίνητρο για παραγωγική εργασία ατονεί και η επαγγελματική ικανοποίηση μειώνεται, ενώ ενισχύεται το αίσθημα της επαγγελματικής κόπωσης και της εργασιακής ανασφάλειας.

**Τελικά, η «πρόκληση των δεξιοτήτων» έχει τρεις διαστάσεις: αφορά το πόσο γρήγορα, πόσο δίκαια και προς ποια κατεύθυνση θα πραγματοποιηθεί η αλλαγή του τεχνοοικονομικού υποδείγματος.**

Πρώτον, δεδομένου ότι η Βιομηχανία 4.0 (ψηφιοποίηση, αυτοματοποίηση, τεχνητή νοημοσύνη) μεταβάλλει ταχύτατα το περιεχόμενο της εργασίας, ο ρυθμός με τον οποίο αλλάζουν και προσαρμόζονται οι δεξιότητες καθορίζει και την εκπλήρωση του στόχου της μετάβασης. Αν οι δεξιότητες αργούν να προσαρμοστούν, διαμορφώνονται «κενά» και αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας, που θα πρέπει να καλύπτονται με κατάλληλες εκπαιδευτικές και διαρθρωτικές πολιτικές.

Δεύτερον, όπως αναδείχθηκε και προηγουμένως, οι δεξιότητες συγκαταλέγονται στα στοιχεία του «ανθρώπινου κεφαλαίου», και ως εκ τούτου αποτελούν προσδιοριστικό

παράγοντα σε ό,τι αφορά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της οικονομικής οργάνωσης και της απασχόλησης. Αν ο στόχος δεν είναι απλώς η αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά και η βιωσιμότητα με καινοτομία και κοινωνική συνοχή, τότε δεν επαρκούν μόνο οι τεχνικές και γενικά οι κάθετες επαγγελματικές δεξιότητες. Αντίθετα, αυτές θα πρέπει να συμπληρώνονται από τις «οριζόντιες» (soft skills, π.χ. συνεργασία, προσαρμοστικότητα) και εγκάρσιες δεξιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, απαιτείται ένας διορατικός σχεδιασμός για τις δεξιότητες, ο οποίος θα εδράζεται στην εκ των προτέρων κατανόηση των αναγκών και των απαιτήσεων της ψηφιακής και της πράσινης οικονομίας, ώστε να διαμορφωθούν νέα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με ουσιαστικό αντίκτυπο.

Τρίτον, κομβικό ζήτημα αποτελεί και η διασφάλιση ίσων ευκαιριών όσον αφορά την πρόσβαση στα οφέλη της αλλαγής και στη δίκαιη ανάπτυξη. Ο κίνδυνος για το μέλλον είναι να αναδυθούν νέες μορφές ανισοτήτων, οι οποίες θα απορρέουν από ανισότητες σχετικές με τις δεξιότητες. Οι εργαζόμενοι που θα έχουν πρόσβαση σε πόρους, εκπαίδευση και ευκαιρίες κατάρτισης και διά βίου μάθησης θα αποκτούν υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και θα απολαμβάνουν καλύτερες συνθήκες εργασίας και επομένως ευνοϊκότερους όρους ευημερίας και αξιοπρέπειας στην απασχόληση. Αν λάβουμε υπόψη και άλλες μορφές κοινωνικών και γεωγραφικών ανισοτήτων, οι πιο ευάλωτες ομάδες θα πλήττονται ιδιαίτερα, καθώς οι ανάγκες δεξιοτήτων θα μεταβάλλονται, ενώ τα άτομα αυτών των ομάδων θα στερούνται πρόσβαση σε εκπαίδευση/επανεκπαίδευση εάν δεν υπάρξει συντονισμένη πολιτική παρέμβαση.

Σχετικά με την τελευταία αυτή διάσταση, η ανάλυση και η πολιτική που σχετίζεται με τις δεξιότητες θα πρέπει να υπηρετούν τις αρχές της συμπεριληπτικής ανάπτυξης και της κοινωνικής δικαιοσύνης με έμφαση στις μελλοντικές ανάγκες του κόσμου της εργασίας υπό τις τρέχουσες προκλήσεις της δημογραφικής αλλαγής, του τεχνολογικού μετασχηματισμού, της κλιματικής κρίσης, της παγκοσμιοποίησης και των επίμονων κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων. Η προώθηση της παραγωγικότητας και της αξιοπρεπούς εργασίας προϋποθέτει πολιτικές παρεμβάσεις σε τέσσερις πυλώνες: στη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας και στην ενίσχυση της απασχόλησης· στη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων

στην εργασία· στην ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας και στην ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization [ILO], 2019), απώτερος στόχος μιας τέτοιας πολιτικής, υπό το πρίσμα αυτό, είναι η διασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους τους εργαζομένους με παράλληλη κατοχύρωση συνθηκών ασφάλειας, ισότιμης μεταχείρισης αλλά και με δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη και ελευθερία στην οργάνωση για την προάσπιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων τους.

#### 4. Χαρακτηριστικά, τάσεις και σημασία των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών (ΠΔΒ)

Οι ΠΔΒ είναι ένας τομέας που βασίζεται στη δημιουργικότητα, στο ταλέντο, στις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού αλλά και στις χρήσεις της τεχνολογίας για την παραγωγή και τη διανομή προϊόντων και υπηρεσιών. Ουσιαστικά, πρόκειται για κλάδους που προσφέρουν αγαθά με «συμβολική αξία»,<sup>6</sup> τα οποία για την προστασία τους υπόκεινται σε νόμους περί πνευματικής ιδιοκτησίας (π.χ. copyright, εμπορικά σήματα). Σε αυτές τις υπηρεσίες και τα προϊόντα εντάσσονται τόσο παραδοσιακά πολιτιστικά προϊόντα και υπηρεσίες όσο και νεότερα και καινοτόμα, τα οποία αξιοποιούν νέα τεχνολογικά και ψηφιακά μέσα, καθώς και η αρχιτεκτονική και ο σχεδιασμός.

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνεται στην έκδοση *Mapping the Cultural and Creative Industries in Greece* (2017, p. 3) του Υπουργείου Πολιτισμού και του Ινστιτούτου Περιφερειακής Ανάπτυξης του Παντείου Πανεπιστημίου:

οι «βιομηχανίες πολιτισμού και δημιουργικότητας» ή «πολιτιστικές και δημιουργικές βιομηχανίες» (ΠΔΒ) περιλαμβάνουν συνήθως κάθε επιχείρηση που παράγει εμπορεύσιμα αγαθά υψηλής αισθητικής ή συμβολικού χαρακτήρα, η χρήση των οποίων αποσκοπεί στην τόνωση των αντιδράσεων των καταναλωτών οι οποίες απορρέουν από την εμπειρία αυτή. Το τελικό αγαθό ή υπηρεσία περιλαμβάνει μια

<sup>6</sup> Δεν έχουν δηλαδή μόνο χρηστικό ενδιαφέρον, αλλά φέρουν και πολιτιστικό ή καλλιτεχνικό αποτύπωμα.

διανοητική ιδιοκτησία και ένα προϊόν που υπόκειται στη νομοθεσία για την προστασία των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας.<sup>7</sup>

Στο πλαίσιο αυτό, οι ΠΔΒ καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων και χαρακτηρίζονται από σημαντική ετερογένεια, καθώς συμπεριλαμβάνουν ποικίλες δραστηριότητες γύρω από την αλυσίδα «σύλληψη, παραγωγή, διανομή και εμπορία πολιτιστικού περιεχομένου και δημιουργικών έργων». Οι πολιτιστικές δραστηριότητες συμπεριλαμβάνουν τον κινηματογράφο και την τηλεόραση (παραγωγή ταινιών, ντοκιμαντέρ, τηλεοπτικών σειρών), τη μουσική (δισκογραφικές εταιρείες, παραγωγή μουσικών έργων), τις εκδόσεις (βιβλία, περιοδικά, εφημερίδες), τις εικαστικές και τις παραστατικές τέχνες (θέατρο, χορός, ζωγραφική, γλυπτική, φωτογραφία), την πολιτιστική κληρονομιά (μουσεία, πινακοθήκες, βιβλιοθήκες, αρχεία) ακόμα και τα τυχερά παιχνίδια και τα ψηφιακά μέσα (video games, διαδραστικά μέσα). Από την άλλη πλευρά, οι δημιουργικές βιομηχανίες αξιοποιούν ως βασική εισροή τη δημιουργικότητα για την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών που μπορεί και να μην είναι αμιγώς πολιτιστικά. Εδώ συμπεριλαμβάνονται κλάδοι της αρχιτεκτονικής και του σχεδιασμού (design) (σχεδιασμός κτιρίων, προϊόντων, επίπλων), η διαφήμιση και το μάρκετινγκ (δημιουργία διαφημιστικών εκστρατειών), η λαϊκή τέχνη και η χειροτεχνία (κεραμική, αργυροχρυσοχοΐα, κλωστοϋφαντουργία) και οι ψηφιακές υπηρεσίες (ανάπτυξη λογισμικού, web design).

Η σημασία των ΠΔΒ για την απασχόληση και την ανάπτυξη αλλά και για την κοινωνικοοικονομική πρόοδο και ευημερία αναγνωρίζεται διεθνώς. Με βάση την πιο πρόσφατη Έκθεση *Creative Economy Outlook 2024* (United Nations, 2024) παγκοσμίως οι ΠΔΒ έχουν σημαντική συμβολή στο εμπόριο και στην οικονομική μεγέθυνση. Η παγκόσμια έρευνα της United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) αποκαλύπτει τα οικονομικά οφέλη της δημιουργικής οικονομίας στις χώρες, τα οποία κυμαίνονται σε ό,τι αφορά τη συμβολή στο ΑΕΠ από 0,5% έως 7,3% και σε ό,τι αφορά την απασχόληση μεταξύ 0,5% και 12,5% του εργατικού δυναμικού. Οι δημιουργικές υπηρεσίες που εμφάνισαν τη μεγαλύτερη δυναμική ως προς τις εξαγωγές το 2022 ήταν οι υπηρεσίες λογισμικού (41,3%) και η έρευνα και ανάπτυξη (30,7%), ακολουθούμενες από τη διαφήμιση, την έρευνα

---

<sup>7</sup> Η μετάφραση του αποσπάσματος έχει γίνει από τους συγγραφείς.

αγοράς και την αρχιτεκτονική (15,5%), τις οπτικοακουστικές υπηρεσίες (7,9%), τις υπηρεσίες πληροφόρησης (4%) και τις υπηρεσίες πολιτισμού, αναψυχής και πολιτιστικής κληρονομιάς (0,6%).

Ομοίως, η δημιουργική και πολιτιστική οικονομία είναι σημαντικός τομέας και στην Ελλάδα ως προς τη συμβολή της στο ΑΕΠ και στην απασχόληση, αν και τα ακριβή στοιχεία δεν είναι εύκολα διαθέσιμα στις επίσημες στατιστικές απογραφές. Μια μελέτη-χαρτογράφηση *Mapping the Cultural and Creative Industries in Greece* (2017) περίπου στα μέσα της περιόδου της οικονομικής κρίσης μας πληροφορεί ότι οι κλάδοι του πολιτισμού και της δημιουργικής οικονομίας συνέβαλαν κατά 1,4% στο τότε ΑΕΠ της Ελλάδας, προσφέροντας και συντηρώντας πάνω από 110.000 θέσεις εργασίας. Με βάση πιο πρόσφατες εκτιμήσεις, ο τομέας αποδίδει ένα ποσοστό περίπου 3,5% του ΑΕΠ, κατέχοντας δυναμικό ρόλο στην ανάπτυξη και στη δημιουργία θέσεων εργασίας (UNESCO, n.d.). Σύμφωνα με τον Γιαννόπουλο κ.ά. (2023), το 2019 ο δημιουργικός και πολιτιστικός τομέας στην Ελλάδα, όπως οριοθετείται από την ESSNet-Culture (Eurostat, 2012) απασχολεί 129.400 εργαζομένους σε 29.681 επιχειρήσεις, οι οποίες προσφέρουν συμβολικά αγαθά και υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας υπολογισμένης σε περίπου 1,04 δισ. ευρώ. Σε σύγκριση με το 2014 παρατηρείται μείωση 2% σε όρους Ακαθάριστης Προστιθέμενης Αξίας (ΑΠΑ), ενώ σε σχέση με την ΕΕ-27 οι διακυμάνσεις της προστιθέμενης αξίας είναι αρκετά απότομες.

Ωστόσο, οι ΠΔΒ θεωρείται ότι συμβάλλουν ευρύτερα στην ευημερία και δεν περιορίζονται στα οικονομικά οφέλη. Όπως αναφέρει σχετική έκθεση της UNESCO (n.d.), οι δημιουργικές εκφράσεις των καλλιτεχνών και των επαγγελματιών του πολιτιστικού τομέα είναι κρίσιμες για την προώθηση του δημόσιου δημοκρατικού διαλόγου, συμβάλλουν ουσιαστικά στον κοινωνικό μετασχηματισμό και στην οικονομική ανάπτυξη και ενισχύουν τις δυνάμεις της ειρήνης. Σε περιβάλλοντα υψηλού κινδύνου και σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, οι καλλιτέχνες και οι επαγγελματίες του πολιτισμού μπορεί να αντιμετωπίζουν πρόσθετη ανασφάλεια/επισφάλεια σε σύγκριση με άλλους πολίτες, λόγω του έργου τους και της ταυτότητάς τους ως καλλιτεχνών και επαγγελματιών του πολιτισμού, η οποία τους καθιστά πιο αναγνωρίσιμους σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό.

Στην ίδια κατεύθυνση, σύμφωνα με την κοινή ανακοίνωση των ευρωπαϊκών φορέων European Cultural Foundation, Culture Action Europe και Europa Nostra (2024), με αίτημα μια «Πολιτιστική Συμφωνία για μια δημοκρατική, ενωμένη και ανθεκτική Ευρώπη», ο πολιτισμός δεν είναι απλώς ένας τομέας οικονομικής δραστηριότητας, αλλά μια δύναμη θετικής αλλαγής. Όπως υπογραμμίζεται:

[ο] πολιτισμός αποτελεί τη ραχοκοκαλιά του μοναδικού πλούτου και της ταυτότητας της Ευρώπης, της ανθεκτικότητας και της δημιουργικότητάς της. Σε περιόδους κρίσης μας φέρνει κοντά για να φανταστούμε λύσεις για ένα καλύτερο μέλλον. Οραματιζόμαστε μια Ευρώπη όπου ο πολιτισμός προωθεί τη βιωσιμότητα και την καινοτομία, ενισχύει τη δημοκρατία και καλλιεργεί μια βαθιά αίσθηση του ανήκειν. (European Cultural Foundation, Culture Action Europe & Europa Nostra, 2024, p. 2)

Στο πλαίσιο αυτό χρειάζεται να καθιερωθεί ο πολιτισμός και η πολιτιστική κληρονομιά ως προτεραιότητα στο υψηλότερο επίπεδο των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και να δεσμεύεται το 2% του προϋπολογισμού της ΕΕ για τον πολιτισμό και την πολιτιστική κληρονομιά. Κοινό αίτημα είναι να διασφαλιστεί σε επίπεδο ευρωπαϊκών θεσμών ότι ο πολιτισμός διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση του μέλλοντος της Ευρώπης, από τον ψηφιακό μετασχηματισμό έως την ανταγωνιστικότητα, τη βιωσιμότητα και τη δημοκρατική ανθεκτικότητα. Τονίζεται ότι είναι απαραίτητο ένα στρατηγικό πλαίσιο για τον πολιτισμό (Culture Compass), το οποίο θα προωθεί τον πράσινο, τον ψηφιακό και τον κοινωνικό μετασχηματισμό, θα ενισχύει την καινοτομία και θα τοποθετεί την Ευρώπη στην πρωτοπορία όσον αφορά αυτά τα κρίσιμα ζητούμενα σε παγκόσμιο επίπεδο.

Εκτός από τη συμβολή του τομέα στην ειρήνη και στον δημοκρατικό διάλογο, σημαντικός είναι και ο ρόλος του ως επιταχυντή της κοινωνικής ανθεκτικότητας. Αυτό αναγνωρίζεται από την ίδια την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία μέσω της πρωτοβουλίας «New European Bauhaus» ενισχύει τη βιωσιμότητα, την κοινωνική ένταξη, τη συμπερίληψη και την αισθητική, με όχημα τον πολιτισμό στις πόλεις (European Commission, n.d.). Πρόκειται για οριζόντια πρωτοβουλία, η οποία έχει χρηματοδοτηθεί από διάφορα προγράμματα της ΕΕ, ιδίως από το πρόγραμμα «Horizon Europe», αλλά και μέσω της Πολιτικής Συνοχής και του Προγράμματος LIFE. Από τον Ιούνιο του 2024, σχεδόν 400 εκατ. ευρώ έχουν δεσμευτεί για τη βιώσιμη και

συμπεριληπτική επανεφεύρεση των ευρωπαϊκών πόλεων με αιχμή την ενίσχυση του πολιτισμού.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, έχει επίσης ιδιαίτερη σημασία ότι η ανάπτυξη των ΠΔΒ συνδέεται άρρηκτα με την τουριστική βιώσιμη ανάπτυξη και εμφανίζει πλούσιες διακλαδικές συνδέσεις και πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, δράσεις σύγχρονης τέχνης είναι γνωστό ότι ζωντανεύουν έναν τόπο (placemaking) τόσο για τους κατοίκους όσο και για τους επισκέπτες, προωθώντας την τοπική και περιφερειακή οικονομική ανάπτυξη. Να σημειωθεί πως η πολιτιστική ανάπτυξη εμφανίζει και άλλες κρίσιμες κοινωνικές και πολιτιστικές επιδράσεις, οι οποίες παραμένουν αδιόρατες, καθώς δεν γίνεται να μετρηθούν με αντικειμενικότητα και ακρίβεια, ενώ θέτουν την καινοτομία, τον πειραματισμό, την πρωτοπορία ακόμα και την αλληλεγγύη και τη δημοκρατική συμμετοχή στο επίκεντρο.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση για τη θέσπιση του προγράμματος «Δημιουργική Ευρώπη» (2021-2027),<sup>8</sup> οι τομείς του πολιτισμού και της δημιουργικότητας συμβάλλουν σημαντικά στην οικονομική ανάπτυξη της Ένωσης, στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και στην οικονομική μεγέθυνση· ως εκ τούτου, είναι κρίσιμης σπουδαιότητας για το μέλλον της ΕΕ. Όμως, παράλληλα, αναγνωρίζεται ότι οι πολιτιστικοί και οι δημιουργικοί τομείς αντιμετωπίζουν και σημαντικές προκλήσεις. Ανάμεσα σε αυτές εντάσσεται η αυξανόμενη συγκέντρωση της αγοράς, καθώς σε ορισμένους κλάδους διαφαίνεται η τάση περιορισμένου αριθμός νέων, μεγάλων και παγκόσμιων επιχειρήσεων να αντιπροσωπεύουν μεγάλο τμήμα των παγκόσμιων πωλήσεων. Ο αυξημένος διεθνής ανταγωνισμός σε τεχνολογικά αγαθά, όπως μηχανές αναζήτησης, διαδικτυακές πλατφόρμες και ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα, δημιουργεί την ανάγκη ανάπτυξης νέων επιχειρηματικών μοντέλων, ενίσχυσης της καινοτομίας και αξιοποίησης του διανοητικού δυναμικού των επιχειρήσεων στην Ευρώπη, για να γίνουν πιο ανταγωνιστικές διεθνώς στη νέα αναδυόμενη ψηφιακή οικονομία.

---

<sup>8</sup> Πρόταση ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για τη θέσπιση του προγράμματος «Δημιουργική Ευρώπη» (2021 έως 2027) και την κατάργηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1295/2013. COM(2018) 366 final - 2018/0190 (COD)

Η στροφή στην ψηφιακή οικονομία συνεπάγεται αλλαγή υποδείγματος και έχει κρίσιμο αντίκτυπο στον τρόπο δημιουργίας, διαχείρισης, διάδοσης, κατανάλωσης και αξιολόγησης των πολιτιστικών αγαθών, καθώς και στον τρόπο πρόσβασης σε αυτά. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός, από τη μια, έχει διευκολύνει τη διανομή του πολιτιστικού και του δημιουργικού περιεχομένου και των αντίστοιχων υπηρεσιών, από την άλλη, έχει εντείνει τον ανταγωνισμό ως προς το περιεχόμενο σε διασυνοριακό επίπεδο και σε παγκόσμια κλίμακα.

Ταυτόχρονα, είναι κοινώς αποδεκτό ότι στις ΠΔΒ επιδρά έντονα η αστάθεια στο οικονομικό περιβάλλον ως αποτέλεσμα της ελαστικής ζήτησης για τα προϊόντα της, όπως και ότι οι ανισότητες είναι σημαντικές διατρέχοντας τόσο τις κοινωνικές τάξεις, όσο και το φύλο ή την εθνικότητα. Συχνά, οι διακρίσεις και οι ανισότητες είναι «αόρατες», καθώς δεν γίνονται αντιληπτές ως τέτοιες ή γίνονται αντιληπτές ως αποσπασματικά περιστατικά, αγνοώντας τα μοτίβα και τις αιτίες της εκμετάλλευσης, των διακρίσεων, των άνισων αμοιβών και των διαφορετικών συνθηκών εργασίας. Συνοπτικά, τα πιο βασικά πεδία στα οποία αναπαράγονται οι ανισότητες ειδικά μεταξύ των εργαζομένων είναι (Γιαννόπουλος κ.ά., 2023· Παπαγεωργίου, 2025): α) η πρόσβαση στις καλλιτεχνικές και δημιουργικές σπουδές, β) η επαγγελματική σταδιοδρομία και δικτύωση, γ) η κατάκτηση της εργασίας και οι διαπεριφερειακές ανισότητες στις συναφείς αγορές εργασίας. Τα παραπάνω, μαζί με την ευαλωτότητα σε περιόδους κρίσης, διαπιστώνεται από τις μελέτες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ότι ισχύουν για τα επαγγέλματα που αναλύονται στην επόμενη ενότητα.

## 5. Τα επαγγέλματα στις παραστατικές τέχνες υπό το φως των προβολών

Για καθένα από τα επαγγέλματα που ακολουθούν επεξηγούνται τα βασικά χαρακτηριστικά του, οι τάσεις απασχόλησης στην Ελλάδα, στην ΕΕ ή και διεθνώς, καθώς και οι δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα για την εκτέλεση των καθηκόντων που αντιστοιχούν σε αυτό. Επίσης, γίνεται αναφορά σε ζητήματα εκπαίδευσης αλλά και εργασιακής ευελιξίας και επισφάλειας. Συνοπτικά, η ποιότητα της εργασίας εξετάζεται σε τέσσερις άξονες: 1) μορφές απασχόλησης, 2) οικονομική και

ψυχολογική ανθεκτικότητα, 3) θεσμική κατοχύρωση, 4) δεξιότητες σε σχέση με τις ανάγκες στις θέσεις εργασίας.

### **5.1. Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων (κωδ. ISCO/ESCO 3521)**

Όπως αναλύεται στη σχετική μελέτη (Γαϊτενίδης, 2025), οι τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων έχουν ως βασικό αντικείμενο εργασίας τον έλεγχο, τη λειτουργία και τη ρύθμιση του εξοπλισμού για την καταγραφή, την επεξεργασία και τη μετάδοση ήχου και εικόνας σε ραδιόφωνο, τηλεόραση και άλλα κανάλια και οπτικοακουστικά μέσα. Τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν εγκατάσταση και χειρισμό εξοπλισμού, διάγνωση και επίλυση τεχνικών προβλημάτων, παρακολούθηση σήματος και ποιότητας εκπομπής κ.ά. Το επάγγελμα φαίνεται να έχει θετικές προοπτικές απασχόλησης, καθώς διεθνώς είχε προβλεφθεί αύξηση στην ειδικότητα των τεχνικών εκπομπών κατά 21% έως το 2030, λόγω της αυξανόμενης ζήτησης για οπτικοακουστικό υλικό και της διάδοσης των ψηφιακών πλατφορμών.

Όσον αφορά τις δεξιότητες, για την αποτελεσματική άσκηση του επαγγέλματος οι τεχνικοί εκπομπών χρειάζεται να συνδυάζουν τεχνικές γνώσεις με γνωστικές και οργανωτικές ικανότητες. Ειδικότερα, απαιτούνται:

- *Τεχνικές δεξιότητες:* χειρισμός και συντήρηση εξοπλισμού, εγκατάσταση καλωδίων, χρήση ηλεκτρονικών οργάνων μέτρησης, προγραμματισμός οπτικοακουστικής εγγραφής.
- *Γνωστικές/επαγγελματικές δεξιότητες:* επίλυση προβλημάτων, κριτική σκέψη, προσοχή στη λεπτομέρεια, τήρηση προθεσμιών.
- *Μεταγνωστικές/οριζόντιες δεξιότητες:* επικοινωνία, ικανότητα αυτόνομης εργασίας, προσαρμογή στα χαρακτηριστικά κάθε μέσου και στις νέες τεχνολογίες.

Επιπλέον, όπως αναδεικνύεται στην ίδια μελέτη, μπροστά στην τεχνολογική αλλαγή ενισχύεται η **ανάγκη για δεξιότητες τύπου «Τ»**. Απαιτείται δηλαδή εις βάθος γνώση και κατανόηση του πεδίου αλλά και ικανότητα κατανόησης των απαιτήσεων άλλων

ειδικοτήτων, ώστε να διευκολύνεται η μεταξύ τους συνεργασία και να εκτελούνται συνεχώς πιο σύνθετα καθήκοντα, αξιοποιώντας τα νέα τεχνολογικά εργαλεία.

Ως προς την ποιότητα (ή την επισφάλεια) της εργασίας διαπιστώνονται τα ακόλουθα: Σε ό,τι αφορά τις μορφές απασχόλησης, η έρευνα πεδίου δείχνει ότι κυριαρχούν οι ευέλικτες και μη σταθερές μορφές εργασίας, όπως εποχική, μερική ή συνεργατική εργασία χωρίς σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Οι τεχνικοί εμφανίζονται περιστασιακά ως freelancers, «μπλοκάκηδες» ή με διακεκομμένες συμβάσεις έργου, με αποτέλεσμα να αποκλείονται από την προστασία και τις συνήθεις ρυθμίσεις της μισθωτής εργασίας.

Επιπλέον, διαπιστώνεται εισοδηματική αστάθεια, δεδομένου ότι οι συμβάσεις, και επομένως οι αμοιβές, χαρακτηρίζονται από μεγάλη μεταβλητότητα και αβεβαιότητα. Πολλοί τεχνικοί συμπληρώνουν μερικώς το εισόδημά τους με μια δεύτερη απασχόληση ή παραμένουν για μεγάλα διαστήματα χωρίς εργασία. Παράλληλα, η απουσία συλλογικής εκπροσώπησης και τυποποίησης συμβάσεων εξηγεί την αδυναμία συλλογικής διαπραγμάτευσης, την απουσία συλλογικών συμβάσεων και την έλλειψη προστατευτικών πλαισίων για την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα. Τέλος, η επισφάλεια συνδέεται με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων-αναγκών στις θέσεις εργασίας. Υπάρχει διαρκής ανάγκη για μάθηση και επικαιροποίηση δεξιοτήτων, χωρίς όμως θεσμική κατοχύρωση ή στήριξη των εργοδοτών.

Συμπερασματικά, το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από υψηλή τεχνική εξειδίκευση αλλά και αυξανόμενες απαιτήσεις για ευρύτερες δεξιότητες συνεργασίας και προσαρμογής στις ψηφιακές τεχνολογίες, ενώ η ευθύνη για την ανάπτυξη δεξιοτήτων βαραίνει συνήθως τους ίδιους τους εργαζομένους. Η επισφάλεια, η οποία συναντάται σε ποικίλες διαστάσεις, αφορά και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Στην Ελλάδα η απασχόληση παραμένει περιορισμένη, ωστόσο οι διεθνείς τάσεις έδειχναν θετικές προοπτικές, ιδίως με την εξάπλωση των μέσων παραγωγής και διανομής ψηφιακού περιεχομένου. Στο Πλαίσιο 1 σταχυολογούνται ορισμένες από τις απόψεις των επαγγελματιών στον κλάδο των τεχνικών εκπομπών, οι οποίες συμπυκνώνουν την ανάλυση που προηγήθηκε.

## ΠΛΑΙΣΙΟ 1

### Ενδεικτικά αποσπάσματα από την ποιοτική έρευνα στους τεχνικούς εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων

#### Ανάγκες δεξιοτήτων

«Η ευελιξία. Η δουλειά στο ραδιόφωνο και κυρίως σε ενημερωτικά ραδιόφωνα μπορεί να αλλάξει μέσα σ' ένα δευτερόλεπτο».

«Προκύπτουν προβλήματα και, μάλιστα, πρέπει να είσαι και άμεσος. Δηλαδή να βρεις μια λύση και να μην παγώσεις, ας το πούμε, εκείνη τη στιγμή. Γιατί μπορεί να συμβεί κάτι το οποίο, αυτό που λέμε "ζωντανό είναι"».

#### Επισφάλεια

«Ένας άνθρωπος, όμως, ο οποίος έχει ξεκινήσει να δουλεύει εδώ και 30 χρόνια και ξεκίνησε να μοντάρει σε ταινίες, σε μπομπινόφωνα προ εικοσαετίας, πρέπει να μάθει και το καινούριο, που είναι αρκετά δύσκολο. Είναι αρκετά δύσκολο για ανθρώπους ηλικίας 50 και 45, 50, 60 χρονών...»

#### Ψηφιοποίηση και στροφή σε δεξιότητες τύπου «T»

«Γιατί είναι πλέον πολύ εύκολο το να έχεις στο σπίτι σου ένα [αναφέρεται η ονομασία λογισμικού] ή ένα [αναφέρεται η ονομασία άλλου λογισμικού] και να κόβεις. Δηλαδή στο λάπτοπ σου. Δεν χρειάζεται κάποιος ειδικός εξοπλισμός. Παλιότερα έπρεπε να επενδύσεις 15.000-20.000 για να φτιάξεις ένα σύστημα βασικό. Τώρα με ένα λάπτοπ των 500 ευρώ μπορείς να κάνεις ένα βασικό μοντάζ. Δηλαδή δεν έχεις πρόβλημα. Ή να κάνεις ηχοληψία, κανονικά».

«Ουσιαστικά στην τηλεόραση ανέκαθεν η φιλοσοφία είναι η ίδια. Ο εξοπλισμός αλλάζει. Απλώς τώρα, η ανάγκη πλέον των ιδιωτικών σταθμών είναι ότι ο κάθε τεχνικός πρέπει να είναι multitasking άνθρωπος. Πρέπει να έχεις μια γκάμα πραγμάτων, γνώσεων, μάλλον, για να μπορείς να αντεπεξέλθεις».

«Αυτό είναι και ένας από τους λόγους που κάποιος για να τα καταφέρει στον χώρο θα πρέπει να κάνει πολλά πράγματα. Να είναι multitasking. Παλιά, για να καταλάβεις, η κάμερα, το συνεργείο που έβγαινε έξω για θέματα, ήταν τέσσερα άτομα. Δύο στα link που κάνανε τη ζωντανή σύνδεση, ο οπερατέρ και ο βοηθός. Τώρα είναι ένας».

«Τα πράγματα εξελίσσονται, αλλά δεν αλλάζουν ριζικά. Βελτιώνονται τα μηχανήματα και τα προγράμματα, αλλά η βασική δομή είναι ίδια. Συνεπώς, στον ήχο, πρέπει να είσαι ενημερωμένος για τις αλλαγές, και όλο και περισσότερο έχουν σημασία οι ψηφιακές δεξιότητες».

### **Εκπαίδευση**

«Άρα πρέπει να ξέρεις αρκετά πράγματα, πρέπει να ασχοληθεί ο εργαζόμενος, πρέπει να ασχοληθεί μόνος του με πολλά μηχανήματα, με αυτά που του αρέσουν, αλλά, όσο πιο πολλά, τόσο πιο πολλές γνώσεις έχεις σε εξοπλισμό, χειριστικές γνώσεις, τόσο πιο εύκολα θα βρεις δουλειά. Συνεπώς, ναι, η τεχνολογία απαιτεί να χειρίζεσαι όλο και πιο εξελιγμένα μηχανήματα».

Πηγή: Γαϊτενίδης (2025)

## **5.2. Ηθοποιοί (κωδ. ISCO/ESCO 2655)**

Σύμφωνα με τη σχετική μελέτη (Κάρουλας, 2024), το επάγγελμα του ηθοποιού είναι από τα πλέον αναγνωρίσιμα διεθνώς, με έντονο κοινωνικό και πολιτισμικό αντίκτυπο. Οι ηθοποιοί υποδύονται ρόλους σε ζωντανές παραστάσεις (θέατρο), κινηματογράφο, τηλεόραση, ραδιόφωνο ή ψηφιακές πλατφόρμες. Αξιοποιούν λόγο, κίνηση, εκφραστικότητα και συνεργάζονται στενά με σκηνοθέτες και καλλιτεχνικές ομάδες.

Η απασχόληση χαρακτηρίζεται από αστάθεια και υψηλό ποσοστό άτυπων μορφών εργασίας. Η πανδημία COVID-19 προκάλεσε δραματική μείωση της απασχόλησης (λόγω αναστολής θεάτρων, τηλεοπτικών/κινηματογραφικών παραγωγών), η οποία ανέκαμψε σταδιακά από το 2021. Τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα (ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΓΑΝΗ) –με δεδομένη την έλλειψη συστηματικών καταγραφών των τάσεων στην

απασχόληση του επαγγέλματος– δείχνουν ότι είναι έντονη η εποχικότητα και σημαντική η συγκέντρωση στην Αττική. Σε κάθε περίπτωση, σε διεθνές επίπεδο, η ζήτηση είχε προβλεφθεί ότι θα αυξανόταν την επόμενη πενταετία (π.χ. στις ΗΠΑ τότε προβλεπόταν αύξηση 32% στην απασχόληση για την περίοδο 2020-2030), κυρίως λόγω της ανάπτυξης ψηφιακών παραγωγών και υπηρεσιών streaming.

Για την επιτυχή εκτέλεση του επαγγέλματος, σύμφωνα με την ίδια μελέτη, οι αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρία επίπεδα:

- *Θεμελιώδεις γνώσεις:* ανάγνωση, γραφή, βασική χρήση τεχνολογίας επικοινωνιών, γνώση θεωρίας καλών τεχνών.
- *Γενικές δεξιότητες:* προφορική έκφραση, κατανόηση κειμένου, δημιουργική σκέψη, επίλυση προβλημάτων, λειτουργία σε ομάδα.
- *Επαγγελματικές δεξιότητες:* απομνημόνευση και απόδοση κειμένου, ζωντανή ερμηνεία, συνεργασία με καλλιτεχνική ομάδα, συμμετοχή σε πρόβες, χρήση τεχνικών φωνής.

Εκτός από όσες προαναφέρθηκαν, προκύπτουν και νέες ανάγκες δεξιοτήτων ειδικά ως προς τη χρήση ψηφιακών μέσων και εφαρμογών, όπως είναι η ανάγκη για αυτοπροβολή μέσω κοινωνικών δικτύων (social media) και διαχείριση της «εικόνας», αξιοποιώντας τις δυνατότητες του streaming και online περιεχομένου. Επίσης, μετά την πανδημία έγινε πιο σημαντική η τήρηση κανόνων υγιεινής & ασφάλειας, καθώς οι πρόβες/παραστάσεις γίνονται κατά βάση σε κλειστούς χώρους, ενώ ιδιαίτερη σημασία, πέραν της υποκριτικής, έχουν γενικότερα οι εγκάρσιες δεξιότητες, που μπορούν να συμβάλουν στην ένταξη σε κοινωνικά και προσωπικά δίκτυα, στην ανάπτυξη δημοσίων σχέσεων και στην προώθηση ενός πολιτιστικού προϊόντος (θεατρικό έργο κ.λπ.).

Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων δεν αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα, αφού, σύμφωνα με την έρευνα (Κάρουλας, 2024), οι περισσότεροι συμμετέχοντες, περίπου 6 στους 10, θεωρούν ότι οι δεξιότητές τους αντιστοιχούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων, ωστόσο, δηλώνει ότι η συνεχής μάθηση και κατάρτιση είναι κρίσιμη, καθώς απαιτείται προσαρμογή σε πολλαπλές προκλήσεις

ακόμα και στον ίδιο τον τομέα της τέχνης (διαφορετικά είδη παραστατικής τέχνης, διαφορετικά είδη ρόλων κ.λπ.). Οι εργαζόμενοι ηθοποιοί πρέπει, ως εκ τούτου, να φροντίζουν για τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικά άρτιων τεχνικών ικανοτήτων, ηθικής, επαγγελματισμού και ταλέντου, δεδομένης μάλιστα της μεγάλης έκθεσής τους στη δημοσιότητα και της άμεσης έκθεσής τους στην κριτική. Στο ίδιο πλαίσιο, οι ηθοποιοί καλούνται να αναβαθμίζουν συνεχώς τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους μέσω συμμετοχής σε πρόβες, πρακτικές ασκήσεις και σεμινάρια, για ποικίλους λόγους και όχι μόνο εξαιτίας της τεχνολογικής αλλαγής. Εξάλλου, ο κίνδυνος αυτοματοποίησης θεωρείται αρκετά χαμηλός σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα (7%-9%).

**Η επισφάλεια του επαγγέλματος προκύπτει σαφώς και στους τέσσερις άξονες και μπορεί να θεωρηθεί δομική.** Πρώτον, σε ό,τι αφορά τις μορφές απασχόλησης, το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από μεγάλο βαθμό ετερογένειας και κατακερματισμού των συμβάσεων. Αυτό σημαίνει ότι δεν αναγνωρίζεται ένα κυρίαρχο και σταθερό μοντέλο απασχόλησης. Η περιοδικότητα και το προσωρινό της απασχόλησης είναι δομικό χαρακτηριστικό του επαγγέλματος με ιδιαίτερες ψυχολογικές και οικονομικές συνέπειες για τους εργαζομένους στον κλάδο. Οι ηθοποιοί εργάζονται με συμβάσεις έργου, συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή ακόμα και δίχως συμβάσεις (άτυπη εργασία). Επίσης, όπως αποτυπώνεται και στα ερευνητικά ευρήματα, είναι συχνά τα διαλείμματα στην απασχόληση και συνεχής η εναλλαγή εργοδοτών, έτσι ώστε η προοπτική σταθερής απασχόλησης δεν νοείται καν.

Δεύτερον, ως απότοκο των παραπάνω, λόγω της διαλείπουσας φύσης και της περιοδικότητας της απασχόλησης, καταγράφεται έντονη εισοδηματική αβεβαιότητα. Οι αμοιβές είναι συχνά χαμηλές, μη τυποποιημένες και απροσδιόριστες, ενώ ειδικά σε μικρές παραγωγές το εισόδημα συχνά είναι ανεπαρκές για αξιοπρεπή διαβίωση. Έτσι, πολλοί ηθοποιοί οδηγούνται σε πολυαπασχόληση ή ετεροαπασχόληση.

Τρίτον, η αδυναμία τυποποίησης συμβάσεων και συλλογικής εκπροσώπησης είναι ένα εξίσου σημαντικό πρόβλημα. Η απουσία κλαδικής συλλογικής σύμβασης για το ελεύθερο ιδιωτικό θέατρο αποτελεί πεδίο διαρκών διεκδικήσεων από το Σωματείο

Ελλήνων Ηθοποιών (βλ. πιο πρόσφατη απεργία στις 20/2/2026).<sup>9</sup> Όπως αναφέρουν οι συνδικαλιστές, ο κλάδος παραμένει «ακάλυπτος» εδώ και 14 χρόνια, και αυτό συντηρεί την απλήρωτη ή υποπληρωμένη εργασία, την ανασφάλιστη και επισφαλή εργασία με ωρομίσθια, ευνοώντας τα συμφέροντα των εταιρειών θεατρικών παραγωγών. Η έλλειψη ρυθμιστικού πλαισίου δυσκολεύει την κατοχύρωση βασικών δικαιωμάτων και όρων εργασίας. Το έλλειμμα συλλογικής διαπραγμάτευσης καθιστά τους ηθοποιούς ιδιαίτερα ευάλωτους και διακινδυνώνει την επισφάλεια και την ανασφάλεια των εργαζομένων. Τα παραπάνω επιδεινώνονται ακόμα περισσότερο σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, οπότε απορρυθμίζεται πλήρως η αγορά εργασίας σε ό,τι αφορά το επάγγελμα και μεγεθύνεται η εργοδοτική αυθαιρεσία.

Τέλος, ως προς τις ανάγκες δεξιοτήτων βασικό πρόβλημα είναι η έλλειψη θεσμοθετημένων διαδρομών εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ενώ οι δραματικές σχολές παρέχουν εκπαίδευση στην υποκριτική, δεν υπάρχουν ενιαία πρότυπα πιστοποίησης, ούτε επίσημη αντιστοίχιση προσόντων με τις θέσεις εργασίας. Επιπλέον, η επιμόρφωση σε νέες δεξιότητες είναι ελλιπής, καθώς χρηματοδοτείται συνήθως από τον ίδιο τον εργαζόμενο/επαγγελματία, ο οποίος, λόγω και των επερχόμενων αλλαγών, επιδιώκει αφενός υψηλότερη εξειδίκευση, αφετέρου προσαρμογή σε πιο σύνθετα καθήκοντα (π.χ. ψηφιακή παρουσία, βίντεο, τεχνικές παραγωγής).

Συνοπτικά, πρόκειται για ένα επάγγελμα το οποίο στην Ελλάδα παραμένει ελκυστικό αλλά αναμφίβολα επισφαλές. Ως κύρια χαρακτηριστικά αναφέρονται η γενικευμένη αστάθεια στην απασχόληση, η υψηλή συγκέντρωση στις μεγάλες πόλεις και η ιδιαίτερη ευαλωτότητα απέναντι σε απρόβλεπτους και εξωγενείς παράγοντες (πανδημία, τεχνολογία). Οι βασικές τεχνικές και ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες θεωρείται ότι δεν μεταβάλλονται ως προς τη σημασία τους (ερμηνεία, μνήμη, συνεργασία) όσο το θέατρο εξακολουθεί να αποτελεί μια βασική δραστηριότητα στις ΠΔΒ. Ωστόσο, τονίζεται και η σημασία μιας νέας κατηγορίας δεξιοτήτων που επιτρέπουν την ψηφιακή παρουσία, την αυτοπροβολή και την προσαρμοστικότητα. Το επάγγελμα, παρότι σήμερα, μετά την κρίση COVID-19 (βλ. δράση Support Art Workers), είναι ακόμα πιο αναγνωρίσιμο, συνεχίζει να χαρακτηρίζεται από

---

<sup>9</sup> Βλ. ενδεικτικά: Δαλιάκα (2026) και e-Πρόλογος (2026).

επισφάλεια, βασικές αιτίες της οποίας είναι η έλλειψη θεσμικής κατοχύρωσης δικαιωμάτων και η ανεπαρκής ρύθμιση των διαδρομών εκπαίδευσης και απόκτησης δεξιοτήτων. Η εργασία εδώ, εκτός από «παραστατική τέχνη», είναι και «τέχνη επιβίωσης», και μάλιστα «χωρίς δίχτυ ασφαλείας», εκτεθειμένη τόσο στις δυνάμεις της τεχνολογικής αλλαγής όσο και στην αυθαίρετη οργάνωση και ελεύθερη λειτουργία των δυνάμεων της αγοράς. Στο Πλαίσιο 2 παρατίθενται ορισμένες από τις απόψεις των επαγγελματιών του χώρου των ηθοποιών, οι οποίες συμπυκνώνουν την ανάλυση που προηγήθηκε.

## ΠΛΑΙΣΙΟ 2

### Ενδεικτικά αποσπάσματα από την ποιοτική έρευνα στους ηθοποιούς

#### **Ανάγκες δεξιοτήτων**

*«Βέβαια είναι πάρα πολύ σημαντική [η δεξιότητα της προφορικής έκφρασης] σ' εμάς, είναι ένα αμιγώς επικοινωνιακό επάγγελμα αναφορικά με το πώς χειριζόμαστε τον εαυτό μας ως επαγγελματίες, γιατί εμείς, επειδή είμαστε επαγγέλματα προβολής, έχουμε δημόσιο λόγο, αυτό είναι το πρώτο. Και το δεύτερο είναι ότι είναι πολύ σημαντικό γιατί πάνω στη σκηνή μεταφέρουμε την επικοινωνία ανθρώπων, άρα εκ των πραγμάτων πρέπει να χειριστούμε πάρα πολύ αυτό το πράγμα».*

#### **Επισφάλεια – ευαλωτότητα**

*«Μας επηρέασε πάρα πολύ ο κορονοϊός, τσακιστήκαμε, κυρίως όχι από τον ίδιο τον κορονοϊό όσο από τα μέτρα για τον κορονοϊό, εννοώντας ότι το θέαμα, το ζωντανό θέαμα μιλάω, θεωρήθηκε ότι είναι εστία υπερμετάδοσης. Επηρέασε σε δύο βαθμούς, το ένα είναι ο τρόμος του κόσμου, καθώς οι ηλικίες που πηγαίνουν είναι πολύ μεγάλες, άρα φοβήθηκαν πάρα πολύ να πάνε θέατρο, άρα είχαμε πτώση. Το δεύτερο που επηρέασε είναι ότι προσπάθησε να υπάρξει μια λύση μέσω*

διαδικτύου θεατρικών παραστάσεων, το οποίο προσωπική μου γνώμη είναι ότι ναυάγησε, ότι δεν λειτούργησε».

«Ο κορονοϊός δημιούργησε μια οικονομική δυσκολία αλλά και μαύρη εργασία, που, όπως ξέρουμε, υπάρχει ούτως ή άλλως στο επάγγελμά μας».

«Κοίταξε, φάγαμε πολύ μεγάλη ήττα, γιατί ήταν ένα πολύ μεγάλο κλείσιμο αυτά τα δύο χρόνια, εμείς σαν ομάδα επιλέξαμε να μην κάνουμε live streaming παραστάσεις, γιατί θεωρούμε ότι το θέατρο χάνει πάρα πολύ από την αμεσότητα. Μέσα από αυτό χάσαμε, βρεθήκαμε χαμένοι, γιατί δεν είχαμε καθόλου κέρδη εκείνη την περίοδο, ήμασταν στα όρια δηλαδή στο πώς θα βιοποριστούμε».

«Εμένα η γνώμη μου είναι ότι το #Support ArtWorkers επηρέασε πολύ θετικά, γιατί κατάφεραν να βγουν όλα αυτά κι εκεί πέρα που η κοινωνία πραγματικά μάς θεωρούσε ως χόμπι πλέον η κοινωνία μάς θεωρεί επαγγελματίες, και γι' αυτό είμαι βέβαιος».

«Πριν από την πανδημία, και το θεωρώ πραγματικά ενδεικτικό παράδειγμα, έμπαινα σε ταξί κι έλεγα ότι είμαι ηθοποιός και με ρώταγαν την κλασική ερώτηση “Και τι άλλο κάνεις;”. Μετά την πανδημία, αφού ξεκίνησε αυτό [το κίνημα #Support Art Workers] και βγήκαμε για πρώτη φορά, όχι ότι κερδίσαμε πράγματα, αυτό που κερδίσαμε ουσιαστικά είναι η θέση μας στην κοινωνία, να μας λογίζουν ως επαγγελματίες. Και έμπαινα σε ταξί κι έλεγα ότι είμαι ηθοποιός, πλέον χωρίς να ντραπώ, και η απάντηση ήτανε “Ποπό τι τραβάτε κι εσείς”. Αυτό έχει μια διαφορά».

### **Ψηφιοποίηση, πολυαπασχόληση και στροφή σε δεξιότητες τύπου «Τ»**

«Οι δεξιότητες είναι κάτι που με αγχώνει γενικά σαν έννοια πάρα πολύ στον χώρο, γιατί συνεχώς, όταν ανεβαίνει κάποια ακρόαση, όταν καλούμαι να πάω κάπου, πάντα καλούμαι να έχω κάποιες παραπάνω δεξιότητες πέρα από την υποκριτική».

«Ναι, όπως και βλέπω εδώ “συμμετοχή σε δίκτυα, κυκλοφορία υλικού προώθησης”. Όχι, να βάλει ο παραγωγός το χέρι στην τσέπη να μου τυπώσει αφίσες, να βάλει

διαφήμιση στο facebook, δεν είναι δουλειά μου. Άλλο που γινόμαστε και παραγωγοί, επειδή είναι η κατάσταση έτσι».

«Ναι, παρ' όλο που εγώ, ας πούμε, είμαι πάρα πολύ ενεργός στα social, αρνούμαι να μπω στη διαδικασία να στείλω ένα βιντεάκι που να κάνω μόνη μου έναν ρόλο και τα λοιπά και ενδεχομένως έχω χάσει, όχι έχω χάσει [...] δεν βάζω τον εαυτό μου στη διαδικασία να γίνω εγώ και σκηνοθέτης και φωτιστής και καμεραμάν και αυτά».

«Πάρα πολύ, πάρα πολύ. Δηλαδή αυτή τη στιγμή και το συζητάγαμε πρόσφατα με έναν συνεργάτη για άλλου είδους όμως, όχι για θέατρο, και μου λέει “όλα τα λεφτά για ένα project θα τα ρίξω στο instagram”».

«Στη δραματική σχολή, αν το πάρουμε από τη ρίζα του, τα μαθήματα έχουν ακριβώς τον ίδιο τρόπο λειτουργίας με αυτόν που είχαν. Άρα το ίδιο το επάγγελμα στη βάση του όχι, δεν έχει επηρεαστεί. Οι παραστάσεις μπορεί να γίνονται με προτζέκτορες, με πιο ψηφιακούς τρόπους ανάδειξης. Αλλά δεν είναι ότι έχει επηρεαστεί το ίδιο το επάγγελμα, ο ίδιος ο ηθοποιός πάλι καλείται να λέει τα λόγια του, να φέρει το ίδιο συναίσθημα».

### **Εκπαίδευση**

«Είναι ο καθένας για τον εαυτό του, ναι, ο καθένας για τον εαυτό του το κατά πόσο θέλει να πάρει πάρα πολλές δεξιότητες. Κι αυτό δεν διοργανώνεται νομίζω ούτε από τα μεγάλα σχήματα, δηλαδή ούτε στο Εθνικό Θέατρο θα γίνει κάτι τέτοιο».

«Οι κυριότεροι φορείς μετεκπαίδευσης είναι οι δραματικές σχολές. Στην Ελλάδα δυστυχώς έχουμε ένα πρόβλημα με το Υπουργείο Παιδείας κι ακόμα δεν έχουμε διαβάθμιση, ενώ είμαστε ανώτερες σχολές, δεν έχει ακόμα διαβαθμιστεί γιατί οι ανώτερες έχουν καταργηθεί».

«Δεν υπάρχουν φορείς, υπάρχουν καλλιτεχνικές ομάδες από την Ελλάδα ή το εξωτερικό και οι ελεύθεροι επαγγελματίες και, ναι, στα περισσότερα από αυτά τα σεμινάρια πας για να πας και σε δύο σκηνοθέτες και να σε πάρουν σε καμιά παράσταση, για να κάνεις γνωριμίες. Τα χρηματοδοτείς μόνος σου».

«Αυτό που λειτουργεί σαν αντικίνητρο πάντα είναι το οικονομικό κομμάτι. Ότι πώς θα μπορέσω εγώ να εκπαιδευτώ, αλλά να μην πρέπει να χρηματοδοτώ συνέχεια τη δουλειά μου».

Πηγή: Κάρουλας (2024)

### 5.3 Μουσικοί – Τραγουδιστές (πλην Συνθετών) (κωδ. ISCO/ESCO 2652)

Σύμφωνα με τη σχετική μελέτη (Καλίρης, 2025), οι μουσικοί και οι τραγουδιστές εκτελούν ποικίλα καθήκοντα: κάνουν πρόβες, ηχογραφήσεις και ζωντανές εμφανίσεις, χρησιμοποιούν γνώσεις αρμονίας, μελωδίας και φωνητικής για εξατομίκευση της ερμηνείας, απομνημονεύουν και αποδίδουν μουσικά έργα, αυτοσχεδιάζουν, συνεργάζονται με ορχήστρες/μπάντες, διδάσκουν μουσική σε ωδεία και ιδιωτικά πλαίσια. Το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από δημιουργικότητα, καλλιτεχνική εκφραστικότητα και υψηλή ψυχοσωματική αντοχή, με δραστηριότητες σε στούντιο, συναυλιακούς χώρους, τηλεόραση, κινηματογράφο και διαδικτυακές πλατφόρμες.

Στην Ελλάδα η απασχόληση εμφανίζει έντονη επισφάλεια και αποσπασματικότητα, με πολλές συμβάσεις έργου, μερικής απασχόλησης ή «μαύρη»-ανασφάλιστη εργασία. Ειδικά η πανδημία COVID-19 προκάλεσε κατάρρευση της ζήτησης και σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας στον κλάδο. Η ανάκαμψη εξαρτήθηκε σε μεγάλο βαθμό από τις πολιτικές για την ανάπτυξη και τη στήριξη του πολιτιστικού τομέα και από την πορεία της ζήτησης για ζωντανές εκδηλώσεις. Σε διεθνές επίπεδο πάντως, η ψηφιοποίηση και το streaming δημιουργούν νέες ευκαιρίες και θετικές προοπτικές για το επάγγελμα, όπως και έξαρση του ανταγωνισμού, που δημιουργεί νέα περιθώρια οργάνωσης της απασχόλησης σε εστιασμένες (niche) αγορές (π.χ. online performances, πλατφόρμες συνδρομητών).

Σύμφωνα με τη μελέτη (Καλίρης, 2025), οι απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες συνοψίζονται σε τέσσερις διακριτές κατηγορίες ως εξής:

- *Θεμελιώδεις γνώσεις:* γραφή, ανάγνωση, βασικές γνώσεις πληροφορικής και επικοινωνιών.

- *Γενικές δεξιότητες:* ενεργητική ακρόαση, κοινωνική αντίληψη, αυτόνομη εργασία.
- *Επαγγελματικές δεξιότητες:* παρακολούθηση και συντονισμός με άλλους, διαχείριση άγχους και κριτικής.
- *Ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες:* ζωντανή ερμηνεία, μουσική ακρίβεια, αυτοσχεδιασμός, χρήση φωνητικών/οργανικών τεχνικών.

Επίσης, αναδύονται ως σημαντικές οι δεξιότητες που αφορούν τη χρήση και την αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας (ψηφιακή παραγωγή, social media για προβολή) και το επιχειρηματικό πνεύμα, καθώς πολλοί μουσικοί λειτουργούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Παράλληλα, σημαντικές θεωρούνται από τους ίδιους τους ερωτηθέντες η ψυχική ανθεκτικότητα και η διαχείριση του άγχους, ενώ ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται επίσης στη συνεργατικότητα και σε ποιοτικές αρετές και αξίες, όπως ο σεβασμός στον συνάδελφο και η δυνατότητα να εργάζεται κάποιος αρμονικά σε μια ορχήστρα.

Σύμφωνα με ευρήματα της ποσοτικής έρευνας (Καλίρης, 2025), οι περισσότεροι μουσικοί δηλώνουν ότι οι δεξιότητές τους βελτιώνονται κυρίως μέσω της εμπειρίας και της πρακτικής, και όχι μέσω της τυπικής εκπαίδευσης, παρότι οι σπουδές είναι απαραίτητες. Επίσης, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων είναι περιορισμένη, ενώ στις περισσότερες περιπτώσεις τονίζεται η ανάγκη ανάπτυξης δεξιοτήτων σε νέες τεχνολογίες και στο πεδίο της διαχείρισης καριέρας. Ο κίνδυνος αυτοματισμού θεωρείται αρκετά χαμηλός, αφού η καλλιτεχνική δημιουργία, έμπνευση και ερμηνεία δεν μπορεί να υποκατασταθεί πλήρως από τις μηχανές. Ακόμα και η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να αναλάβει ορισμένα καθήκοντα, ωστόσο δεν θεωρείται πιθανό να αντικαταστήσει πλήρως τον άνθρωπο, το ταλέντο και την ευαισθησία που διοχετεύεται στην τέχνη.

Στη μελέτη (Καλίρης, 2025) τεκμηριώνεται ότι το επάγγελμα έχει έντονα χαρακτηριστικά εργασιακής επισφάλειας ως προς τους τέσσερις άξονες. Αναλυτικότερα, αναφορικά με τις μορφές και το είδος απασχόλησης, σύμφωνα με την έρευνα, μόλις το 16,5% απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου, ενώ οι υπόλοιποι εργαζόμενοι του δείγματος απασχολούνται με μη τυπικές μορφές

απασχόλησης, όπως σύμβαση έργου ή σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, καθώς και με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας. Ταυτόχρονα, το 49,5% των συμμετεχόντων είναι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό, και μόνο το 44,5% είναι μισθωτοί – από αυτούς, μόνο το 41% με πλήρη απασχόληση. Επίσης, από την ποιοτική έρευνα προκύπτει ότι το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από εποχικότητα, προσωρινότητα και υψηλή κινητικότητα, χωρίς σταθερή σχέση εργασίας, ιδιαίτερα σε ζωντανές εμφανίσεις και εκδηλώσεις.

Σημειώνεται επίσης εισοδηματική αστάθεια, η οποία οφείλεται στο ότι είναι συχνό φαινόμενο η περιοδικότητα των εμφανίσεων αλλά και η ανυπαρξία ελάχιστων εγγυημένων αμοιβών. Ειδικά την περίοδο της πανδημίας, η κατάσταση ήταν ακόμα πιο δύσκολη για την παραμονή στην αγορά εργασίας. Οι μουσικοί βρέθηκαν χωρίς έσοδα, οι παραστάσεις ακυρώθηκαν, ενώ αναδείχθηκε η δομική ευαλωτότητα του επαγγέλματος σε εξωτερικά σοκ.

Επιπλέον, χαρακτηριστική είναι η παντελής έλλειψη επίσημου πλαισίου οργάνωσης και θεσμικής κατοχύρωσης του επαγγέλματος, γεγονός που καθιστά τους μουσικούς, όπως και τους ηθοποιούς, ιδιαίτερα ευάλωτους απέναντι σε πρακτικές αυθαιρεσίας και κατάτμησης των εργασιακών σχέσεων. Η κατάρρευση των τυπικών συμβάσεων αλλά και των άτυπων συνεργασιών την περίοδο της πανδημίας αποκάλυψε, όπως επισημαίνεται από τους συμμετέχοντες, την εκτεταμένη ευελιξία και τις αδύναμες συλλογικές διεκδικήσεις.

Τέλος, σε ό,τι αφορά τις δεξιότητες, παρά τη βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου και τη μεγαλύτερη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες, ειδικά στους νεότερους σε ηλικία μουσικούς, καταγράφεται έλλειμμα κρίσιμων επαγγελματικών δεξιοτήτων, όπως η διαχείριση καριέρας, η ψηφιακή προώθηση, η τεχνική ηχογράφησης και η καλλιτεχνική επάρκεια στην πράξη. Όπως καταγράφεται στην έρευνα (Καλίρης, 2025), δεν υπάρχει εθνικό σύστημα πιστοποίησης δεξιοτήτων ή οργανωμένο πλαίσιο διαρκούς επαγγελματικής επιμόρφωσης. Η απόκτηση δεξιοτήτων παραμένει ατομική υπόθεση, εντείνοντας την ανισότητα ευκαιριών εξέλιξης.

Εν κατακλείδι, το επάγγελμα «Μουσικοί – Τραγουδιστές» στην Ελλάδα παραμένει ελκυστικό κυρίως λόγω της αγάπης για την τέχνη, αλλά ορίζεται και από την

ανασφάλεια σε οικονομικούς όρους και όρους απασχόλησης, με ισχυρή εξάρτηση από τις πολιτικές για τον πολιτισμό και αξιοσημείωτες τις επιδράσεις της τεχνολογικής αλλαγής. Οι δεξιότητες που έχουν υψηλή ζήτηση αφορούν παραδοσιακές μουσικές γνώσεις και ικανότητες (ερμηνεία, αυτοσχεδιασμό, συνεργασία), ενώ προστίθενται και νέες, όπως ο χειρισμός ψηφιακών εργαλείων, η αυτοπροβολή και η διαχείριση καριέρας. Η εξάπλωση του streaming και η ανάπτυξη της παγκόσμιας μουσικής αγοράς συγκαταλέγονται στις θετικές αλλαγές στο ευρύτερο οικονομικο-κοινωνικό περιβάλλον που επηρεάζει το επάγγελμα από την άποψη ότι επιτρέπουν άμεση και γρήγορη διάχυση της δουλειάς των καλλιτεχνών, η οποία ταυτόχρονα απευθύνεται σε περισσότερα άτομα και ευρύτερο κοινό. Ωστόσο, η επισφάλεια παραμένει σημαντική σε πολλά επίπεδα και εμφανίζεται με τη μορφή ευέλικτων και ελαστικών σχέσεων εργασίας, απουσίας ρυθμιστικού πλαισίου, διαρκούς αστάθειας του εισοδήματος και ασάφειας ως προς τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται και τις ανάγκες δεξιοτήτων. Συνεπώς, η επισφάλεια εδώ δεν είναι απόκλιση, αλλά αναγνωρίζεται στο πεδίο ως ο «κανόνας». Στο Πλαίσιο 3 παρατίθενται ορισμένα αποσπάσματα των επαγγελματιών του χώρου σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των μουσικών.

### ΠΛΑΙΣΙΟ 3

**Ενδεικτικά αποσπάσματα από την ποιοτική έρευνα στους μουσικούς – τραγουδιστές**

#### ***Ανάγκες δεξιοτήτων***

*«Επομένως θα έλεγα ότι τα προσόντα που χρειάζονται, αν ρωτήσουν τους ίδιους, είναι γερό στομάχι, πολύ μεγάλη υπομονή».*

*«...από κει και πέρα υπάρχει το κομμάτι του μάρκετινγκ του εαυτού σου... επαφές είτε με ανθρώπους που κανονίζουν τα καλλιτεχνικά προγράμματα διαφόρων χώρων...»*

### **Επισφάλεια**

«Ειδικά γι' αυτούς που είναι στο ελεύθερο επάγγελμα η διαχείριση του άγχους [...]. Είναι ένα επάγγελμα που έχει πάρα πολύ άγχος, γιατί δεν ξέρεις από πού θα έρθει η επόμενη δουλειά».

«Αν δεν καταλαβαίνεις γιατί είσαι σε μια δουλειά, πού βρίσκεσαι, γιατί έχεις πάει, τι περιμένεις από αυτή τη δουλειά, έχεις πάει γιατί θες να παίζεις μουσική; Αλλιώς... κάνε ένα γκρουπ και κάνε αυτό που θέλεις, μην πηγαίνεις και δίνεις μια ερασιτεχνική, με την κακή έννοια [του όρου], διάσταση σε αυτό που κάνεις, γιατί διαφορετικά το καταστρέφεις για τον εαυτό σου και για τους άλλους μετά».

«...κι αυτό είναι και ένα από τα μεγάλα μας προβλήματα, ότι δεν αντιστοιχούν οι σπουδές τις οποίες έχουμε στην πλάτη μας για να καταφέρουμε να γίνουμε μουσικοί με αυτό το οποίο αναγνωρίζεται από το κράτος. Θεωρούμαστε δηλαδή ανειδίκευτοι εργάτες, ενώ στην πραγματικότητα είμαστε πολύ υψηλής εξειδίκευσης».

«Αυτό που φέρνει και έφερε στο προσκήνιο η κρίση του κορονοϊού είναι ότι η εργασιακή ανασφάλεια αυτή έχει σαν έναν από τους λόγους ύπαρξής της την αρχική εργασιακή επισφάλεια. Έβγαλε στην επιφάνεια έναν άναρχο ή ανύπαρκτο τρόπο οργάνωσης, δεν υπήρχε συστηματοποιημένη [...] τεκμηρίωση για το τι είναι και πώς είναι το να είσαι μουσικός. Έτσι, όταν το σύστημα στο οποίο βασιζόσουν, που ήταν άναρχο, βασιζόταν πάρα πολύ στην προσωπική σχέση και την παραοικονομία, κατέρρευσε, οι μουσικοί βρεθήκαμε ξαφνικά στον αέρα».

«Δυστυχώς, το οικονομικό σκέλος γίνεται χειρότερο. Δηλαδή πριν από τριάντα χρόνια αυτοί οι καλοί μουσικοί της εποχής εκείνης είχαν τη δυνατότητα όχι μόνο να ζήσουν την οικογένειά τους, αλλά να κάνουν και σπίτια και να αγοράσουν και να παρέχουν και στα εγγόνια τους. Τους πρόλαβα και τους είδα. Σήμερα τα παιδιά, ενώ είναι δέκα κλάσεις καλύτεροι και σαν μουσικοί και σαν άνθρωποι, δυστυχώς ζουν οριακά, κι αυτό είναι άδικο και σε σχέση κιόλας άμα δούμε συγκριτικά με την Ευρώπη».

**Ψηφιοποίηση, πολυαπασχόληση και στροφή σε δεξιότητες τύπου «T»**

«Κάποιος σήμερα, σας είπα και στην αρχή, πρέπει να κάνει δεκαπέντε δουλειές, δηλαδή κάποιος μουσικός, ας πούμε, σήμερα μπορεί να δουλεύει το βράδυ σε νυχτερινό μαγαζί, τις Κυριακές τα μεσημέρια να παίζει με την μπάντα του σε κλαμπ, ενώ ταυτόχρονα είναι παραγωγός διανομέας και πωλητής και έμπορος δηλαδή της δικής του δουλειάς μέσω του διαδικτύου, ενώ ταυτόχρονα δουλεύει σαν μισθωτός και σε μια ορχήστρα το πρωί και τα μεσημέρια κάνει μάθημα στο ωδείο».

«Στη μουσική υπάρχει εξέλιξη, όχι μόνο όσον αφορά το μουσικό κομμάτι αλλά και το τεχνολογικό κομμάτι. Δηλαδή στα μηχανήματα τα οποία χρησιμοποιούνταν παλιά στη μουσική για να παράγει κάποιον ήχο ο μουσικός, είτε λέγεται κιθάρα είτε συνθεσάιζερ είτε αρμόνιο είτε τύμπανα, έχουν προστεθεί τα ηλεκτρονικά μέσα, τα οποία, εάν παρακολουθείτε τις μουσικές, κατασκευαστικές εταιρείες κάθε χρόνο, μάλλον δύο φορές τον χρόνο, παρουσιάζουν καινούρια προϊόντα τα οποία χρησιμοποιούν καινούριες τεχνολογίες, πιο εξελιγμένες, και αυτές βγαίνουν και χρησιμοποιούνται...»

«Ουσιαστικά, ο μουσικός καλείται αυτή τη στιγμή να είναι *multi user* σε πολλές πλατφόρμες, όχι μόνο στο κομμάτι της μουσικής, αλλά και σε πολλά *software* και *hardware*».

«Μα πιο πολύ πρέπει να είσαι *promoter* και διαδικτυακά να γνωρίζεις τι γίνεται για να έχεις επιτυχία σαν επαγγελματίας και να έχεις “πωλήσεις”, το λέω σε εισαγωγικά πολλά, άρα εδώ μιλάμε με την τεχνολογία υπάρχει κόσμος αυτή τη στιγμή που λέγεται “μουσικός”. Εγώ το βάζω με δέκα χιλιάδες εισαγωγικά το μουσικός, τώρα τι μουσικός μπορεί να είναι αυτός...»

«Θα πρέπει να έχει μια εικόνα στοιχειωδώς της αγοράς, ας πούμε, που έχει σχέση με το όργανό του, να μαθαίνει στοιχειωδώς για νέες κυκλοφορίες και να ξέρει για μια σειρά γκατζετάκια θα πω σημαντικά τώρα, ας πούμε τι κάνει το καθένα και κυρίως πώς θα τα χρησιμοποιήσει ο ίδιος».

**Εκπαίδευση**

«Όχι, δεν υπάρχει κάτι οργανωμένο, τα παιδιά τρέχουν σε σεμινάρια δεξιά αριστερά, ό,τι μπορούν, όπως μπορούν και όσο μπορούν να το σηκώσει η τσέπη τους».

«Συνοψίζοντας, αρκετά από αυτά που είπαν οι συνάδελφοι, με εξαίρεση τα μουσικά σχολεία, τα πανεπιστήμια σε προπτυχιακό επίπεδο από χθες το βράδυ, όλες οι άλλες σπουδές που θα κάνει ένας μουσικός είτε σε επίπεδο πρώτων σπουδών, προπτυχιακών σπουδών, είτε σε επίπεδο εξειδίκευσης είτε σε επίπεδο επιμόρφωσης, είναι υψηλού κόστους και το κόστος αυτό το αναλαμβάνει και το πληρώνει ο ίδιος ο ενδιαφερόμενος».

Πηγή: Καλίρης (2025)

## 6. Συγκριτική ανάλυση των ευρημάτων για τα τρία επαγγέλματα

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν, τα συγκεκριμένα επαγγέλματα παρουσιάζουν διαφορές αλλά και σημαντικές ομοιότητες. Ανήκουν στον ευρύτερο πολιτιστικό και δημιουργικό τομέα, επομένως χαρακτηρίζονται από δημιουργικότητα, αλλά ταυτόχρονα και από επισφάλεια και ευελιξία στην απασχόληση. Επίσης, αντιμετωπίζουν ως κρίσιμο παράγοντα τον τεχνολογικό μετασχηματισμό, ο οποίος λειτουργεί ταυτόχρονα ως απειλή (αυξημένος ανταγωνισμός, ανάγκη για νέες δεξιότητες) και ως ευκαιρία (νέες αγορές, streaming, εργαλεία TN).

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τις τεχνολογικές επιδράσεις στα τρία υπό εξέταση επαγγέλματα φαίνεται ότι απειλούνται σε μέτριο ή χαμηλό βαθμό από την ψηφιοποίηση, ενώ δεν είναι ακόμα πλήρως σαφείς οι επιπτώσεις από την εξάπλωση της Τεχνητής Νοημοσύνης (TN). Όλα απαιτούν υψηλή εξειδίκευση και ειδικές σπουδές, ωστόσο διαφέρουν ως προς τις εκπαιδευτικές διαδρομές και τους τρόπους απόκτησης δεξιοτήτων. Και στα τρία επαγγέλματα είναι σημαντική η διά βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση για διαφορετικούς λόγους και με διαφορετικά

κίνητρα. Ωστόσο, η συμμετοχή στην επαγγελματική επιμόρφωση είναι περιορισμένη και αυτό οφείλεται στην ελαστικότητα του εργασιακού μοντέλου ή στην πολυπλοκότητα και την κατάτμηση των εργασιακών σχέσεων καθώς και στην εισοδηματική αβεβαιότητα, ιδίως στους ηθοποιούς και τους μουσικούς – τραγουδιστές. Το κόστος της ανάπτυξης δεξιοτήτων μετά την έξοδο από τις βασικές σπουδές<sup>10</sup> βαραίνει τελικά τους εργαζομένους, ενώ ταυτόχρονα είναι δύσκολη η επιβίωση και η παραμονή στην αγορά εργασίας και επικρατεί αβεβαιότητα για το μέλλον που επηρεάζει τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας και οδηγεί συχνά σε πολυαπασχόληση ή ετεροαπασχόληση.

Ειδικά η επίδραση της TN φαίνεται να επιφέρει σημαντικές προκλήσεις και στα τρία υπό διερεύνηση επαγγέλματα. Από μια άποψη, ορισμένες εργασίες/καθήκοντα θα αντικατασταθούν με τη χρήση της TN, δίχως όμως να απειλείται ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα. Όπως δηλώνουν οι συμμετέχοντες, εκτός από τεχνικές γνώσεις και ικανότητες, για την άσκηση των συγκεκριμένων επαγγελμάτων απαιτούνται ταλέντο και εμπειρίες, αισθητική και ανθρώπινη αξιολόγηση και κρίση που μεταφέρονται στην εργασία από τον επαγγελματία και προσδίδουν στοιχεία πρωτοτυπίας και μοναδικότητας καθώς και δημιουργικές λύσεις σε ένα έργο. Στο πλαίσιο αυτό, ο τεχνολογικός μετασχηματισμός αναγνωρίζεται από τη μια ως απειλή, από την άλλη ως ευκαιρία.

Παράλληλα, σε όλα τα επαγγέλματα διαπιστώνεται μεταβολή στη φύση των δεξιοτήτων προς τη συνεργασία και τη διεπιστημονικότητα και ενίσχυση της σημασίας δεξιοτήτων τύπου «Τ». Όπως εύστοχα δηλώνουν οι τεχνικοί εκπομπών, αλλά και οι μουσικοί, ο επαγγελματίας πρέπει να λειτουργεί ως ένα «πολυεργαλείο» διαθέτοντας γνώσεις και ικανότητες, πέραν από το επάγγελμά του, για να κατανοεί και να αναλαμβάνει καθήκοντα από άλλες ειδικότητες. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία αλλά και την ποιοτική έρευνα στο πλαίσιο των μελετών των επαγγελμάτων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ο ιδανικός εργαζόμενος στις ΠΔΒ την επόμενη δεκαετία θα είναι εκείνος που

---

<sup>10</sup> Μάλιστα, όπως αναφέρει η Παπαγεωργίου (2025), στον κλάδο των παραστατικών τεχνών βασικό κίνητρο παρακολούθησης σεμιναρίων είναι η είσοδος των καλλιτεχνών σε άτυπα δίκτυα για την προώθηση της καλλιτεχνικής τους καριέρας. Αυτό, κατά τη γνώμη μας, μπορεί να αποδυναμώνει τελικά τον κύριο στόχο των σεμιναρίων, ο οποίος είναι η παροχή (ποιοτικής) κατάρτισης.

κατανοεί εις βάθος ένα γνωστικό πεδίο, αλλά έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται και τις απαιτήσεις πολλών άλλων κλάδων. Στο πλαίσιο αυτό, είναι κρίσιμη η ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί και να κατανοεί τους επαγγελματίες που προέρχονται από άλλους τομείς/κλάδους και έχουν διαφορετικό γνωστικό και επαγγελματικό υπόβαθρο, ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται σε ένα διευρυμένο φάσμα καθηκόντων και αρμοδιοτήτων (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2019). Παρομοίως, η συνεργατικότητα και άλλες στάσεις και ηθικές αξίες, όπως ο σεβασμός απέναντι στον συνάδελφο και οι «κοινωνικές ποιότητες», κρίνονται αυθόρμητα σημαντικές στην έρευνα πεδίου, ειδικά για το επάγγελμα των μουσικών και των τεχνικών εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων.

Η θεσμική αναγνώριση και προστασία είναι βασικό ζητούμενο σε όλα τα επαγγέλματα. Αφορά την εξασφάλιση θεσμικά κατοχυρωμένων επαγγελματικών δικαιωμάτων και διαδρομών.<sup>11</sup> Πιο συγκεκριμένα, όπως δήλωσαν μουσικοί και τραγουδιστές που συμμετείχαν στην έρευνα αλλά και επαγγελματίες και εργαζόμενοι σε άλλες ειδικότητες, είναι συχνό φαινόμενο οι ίδιοι να ανταγωνίζονται ερασιτέχνες με ταλέντο και χαμηλές απαιτήσεις αμοιβών, χωρίς απαραίτητα πιστοποιημένες γνώσεις και δεξιότητες. Η τάση αυτή διαιωνίζει το πρόβλημα της απλήρωτης εργασίας και συμπιέζει τελικά τις αμοιβές των εκπαιδευμένων και ειδικευμένων εργαζομένων που απασχολούνται επαγγελματικά στους κλάδους των ΠΔΒ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, αποτελούν οι πρόβες για τους ηθοποιούς, οι οποίες, αν και περιλαμβάνονται στις βασικές τους υποχρεώσεις, δεν συνυπολογίζονται στις ώρες εργασίας και στις αμοιβές.

Πάντως, συνολικά, οι προοπτικές απασχόλησης για τα εν λόγω επαγγέλματα αξιολογούνται ως θετικές, ενώ οι δεξιότητες-κλειδί για το μέλλον σχετίζονται με τα παρακάτω:

- Ψηφιακές δεξιότητες (εφαρμογές AI, social media, streaming, παραγωγή περιεχομένου).

<sup>11</sup> Αναλυτικά στοιχεία για τη θεσμική ρύθμιση και κατοχύρωση των επαγγελμάτων είναι διαθέσιμα στην πλατφόρμα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ <https://profdata.inegsee.gr/>. Επιπλέον, τα θεσμοθετημένα επαγγελματικά περιγράμματα λαμβάνουν πιστοποίηση από ΕΟΠΠΕΠ και είναι διαθέσιμα εδώ <https://ergonesti.eoppep.gr/>

- Πολιτιστική διαχείριση, επικοινωνία και αυτοπροβολή (ιδίως για τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα).
- Συνεργασία και διεπιστημονικότητα (ιδίως για τεχνικούς εκπομπών).
- Δημιουργικότητα και προσαρμοστικότητα.

Σε ό,τι αφορά τις εργασιακές σχέσεις, και τα τρία επαγγέλματα –τεχνικοί εκπομπών, ηθοποιοί και μουσικοί/τραγουδιστές– εμφανίζουν ένα κοινό μοτίβο επισφάλειας. Χαρακτηριστικά τους συνιστούν η αστάθεια, η αποσπασματικότητα και η περιορισμένη θεσμική κατοχύρωση. Η κατάργηση επαγγελματικών αδειών (τεχνικοί εκπομπών), που συνέβη το 2014, μαζί με τις συμβάσεις έργου ή την ανασφάλιστη, απλήρωτη και άτυπη εργασία δείχνουν ότι η σταθερή απασχόληση και η τυπική διευθέτηση του χρόνου εργασίας ή της έντασης των καθηκόντων αποτελούν την εξαίρεση παρά τον κανόνα. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι η επισφάλεια στην εργασία δεν είναι μόνο ζήτημα μισθού ή σύμβασης, αλλά και ζήτημα απόκτησης, ανάπτυξης και αξιοποίησης δεξιοτήτων.<sup>12</sup> Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι καλούνται να προσαρμόζονται διαρκώς σε τεχνολογικές και καλλιτεχνικές αλλαγές χωρίς συστηματική θεσμική στήριξη, δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο αβεβαιότητας που εντείνει την εργασιακή ευαλωτότητα.

Από την έως τώρα ανάλυση, προκύπτει ότι οι δεξιότητες αποκτώνται αφενός μέσω της βασικής εκπαίδευσης, αφετέρου ενισχύονται σε όλη την επαγγελματική πορεία, κυρίως μέσω της εμπειρίας και της άτυπης μάθησης, δεδομένου ότι η πρόσβαση σε οργανωμένα προγράμματα κατάρτισης παραμένει περιορισμένη. Ειδικά η διαρκής ανάγκη αυτοχρηματοδότησης και αυτο-επένδυσης στο «ανθρώπινο κεφάλαιο» δημιουργεί *μια ιδιότυπη συνθήκη συνεχούς μάθησης «υπό προϋποθέσεις»* (υπό τον όρο της επάρκειας του ατομικού εισοδήματος ή του κλεισίματος συμβολαίων για την επόμενη περίοδο), με την ευθύνη να μεταφέρεται στον εργαζόμενο.

Με βάση τα παραπάνω προκύπτουν οι ακόλουθες προκλήσεις για τα τρία επαγγέλματα σε ό,τι αφορά την ενίσχυση των δεξιοτήτων:

- Μετασχηματισμός των δεξιοτήτων προς πρότυπα τύπου «Τ».

<sup>12</sup> Οι Μπιθυμήτρης κ.ά. (2025) χρησιμοποιώντας πρωτογενή δεδομένα από 11 επαγγέλματα στην Ελλάδα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με σταθερές σχέσεις απασχόλησης έχουν υψηλότερες πιθανότητες αντιστοίχισης των δεξιοτήτων τους με τις ανάγκες της εργασίας τους.

- Δεδομένη δομική επισφάλεια / νέου τύπου ευελιξία λόγω της τεχνολογικής αλλαγής.
- Επένδυση στην εκπαίδευση – Εστίαση στον εργαζόμενο.
- Περιφερειακές ανισότητες στις αγορές εργασίας.
- Ελλιπής αναγνώριση προσόντων και δεξιοτήτων.
- Υψηλή ευαλωτότητα –αβεβαιότητα και ανασφάλεια για το μέλλον, ακόμα και ως προς τη μάθηση–, ανάγκη συνεχούς προσαρμογής στην τεχνολογική εξέλιξη και στις καλλιτεχνικές τάσεις.

Στο Πλαίσιο 4 συνοψίζονται οι προκλήσεις που συνδέουν τις δεξιότητες ανά κατηγορία επαγγέλματος, ενώ στους Πίνακες 1 και 2 παρουσιάζονται ενδεικτικοί συγκριτικοί δείκτες/μεταβλητές σύμφωνα με την έρευνα διάγνωσης δεξιοτήτων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στα τρία επαγγέλματα.

#### ΠΛΑΙΣΙΟ 4

##### Προκλήσεις σχετικές με τις δεξιότητες ανά κατηγορία επαγγέλματος

###### *Γενικά*

Η ψηφιακή οικονομία μεταβάλλει το περιεχόμενο της εργασίας του ηθοποιού και των επαγγελματιών στις παραστατικές τέχνες. Παρότι οι εργαζόμενοι δεν κινδυνεύουν με υποκατάσταση της εργασίας τους λόγω αυτοματοποίησης, είναι απαραίτητη η αναβάθμιση των δεξιοτήτων, καθώς αναπτύσσονται οι πλατφόρμες και προωθούνται τα ψηφιακά μέσα παραγωγής, αλλά και η οργάνωση γύρω από ηλεκτρονικά δίκτυα.

Αναφορικά με τους μουσικούς – τραγουδιστές επικρατεί μια «υβριδική» ταυτότητα επαγγέλματος (ερμηνευτής ή/και δάσκαλος, παραγωγός και μικροεπιχειρηματίας). Η παραπάνω σύζευξη καθηκόντων και εργασιών γίνεται κανόνας και ως εκ τούτου οι επαγγελματίες αυτοί πρέπει να συνδυάζουν γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες τεχνικής ηχογράφησης/παραγωγής, επιχειρηματικότητας/μάρκετινγκ και διαχείρισης και προστασίας δικαιωμάτων.

Τέλος, οι τεχνικοί εκπομπών εκτίθενται ταχύτερα στη μετάβαση στην ψηφιακή οικονομία με την άνοδο των πολυμέσων, ώστε καθίστανται απολύτως απαραίτητες οι γνώσεις και οι δεξιότητες που σχετίζονται με υπολογιστές, ηλεκτρονικά συστήματα δημιουργίας και διαμοιρασμού περιεχομένου κ.λπ.

### ***Κενά και αναντιστοιχίες δεξιοτήτων***

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία που ακολουθείται στις μελέτες για τα τρία επαγγέλματα εξετάζεται η «αντιλαμβανόμενη επάρκεια» που ορίζεται ως η διαφορά μεταξύ: α) του βαθμού στον οποίο θεωρούν οι εργαζόμενοι πως κατέχουν συγκεκριμένες δεξιότητες και β) του βαθμού στον οποίο θεωρούν πως οι ίδιες δεξιότητες απαιτούνται από τους εργοδότες. Οι μελέτες καταγράφουν αυτές τις διαφορές και τις συσχετίζουν με το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και τις συνθήκες στο επάγγελμα.

Στο πλαίσιο αυτό, για τους ηθοποιούς είναι σημαντική η απόκλιση –κάθετη αναντιστοιχία–, με την απαίτηση των εργοδοτών να ξεπερνά το επίπεδο που διαθέτουν οι εργαζόμενοι στις δεξιότητες «διαχείριση social media» και «αυτοπροβολή»: το πεδίο επομένως του μάρκετινγκ, της διαφήμισης, της διαχείρισης και της επικοινωνίας εμφανίζεται ως σημαντικό για το μέλλον. Η έλλειψη τέτοιων δεξιοτήτων αλλά και δομημένων προγραμμάτων Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε&Κ) δημιουργεί ανασφάλεια στον κλάδο.

Παρόμοια, οι μουσικοί πρέπει να καλύπτουν συστηματικά τις ανάγκες για τεχνικές δεξιότητες με έμφαση στη χρήση τεχνολογικών μέσων στην παραγωγή μουσικής και στην ηχογράφηση, αλλά και στην προώθηση. Ακόμα και η διαχείριση πνευματικών και συγγενικών δικαιωμάτων πλέον προϋποθέτει την κατανόηση της λειτουργίας των πλατφορμών και της ψηφιακής τεχνολογίας γύρω από τη διανομή και την ενοικίαση της μουσικής.

Τέλος, οι τεχνικοί εκπομπών, σύμφωνα με την έρευνα, εμφανίζουν διαφορές κατοχής-απαίτησης σε βασικές/τεχνικές δεξιότητες. Σε γενικές γραμμές, και εδώ

καταγράφεται η ισχυρή επίδραση της ψηφιοποίησης στη φύση και στη ζήτηση των δεξιοτήτων.

### ***Συγκεκριμένες δεξιότητες όπου εντοπίζεται επιθυμία ή ανάγκη ενίσχυσης***

- **Ηθοποιοί:** Διαχείριση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, αυτοπροβολή, δεξιότητες επικοινωνίας με το κοινό, γνώση της αγοράς σε ψηφιακά περιβάλλοντα.
- **Μουσικοί:** Ηχογράφηση και παραγωγή, μουσικές επιχειρήσεις και μάρκετινγκ, δικτύωση/συνεργασία, πνευματικά και συγγενικά δικαιώματα. Οι μουσικοί επισήμαναν την ανάγκη ενίσχυσης δεξιοτήτων και προγραμμάτων συνεχούς μάθησης, ιδίως εκτός των μεγάλων αστικών κέντρων.
- **Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων:** Ηλεκτρονικά και υπολογιστές (νέες εξελίξεις στον ήχο και στο μοντάζ), 3D, animation, συστήματα πολυμέσων. Πρόκειται για πεδία θεμελιακά στο επάγγελμα τα οποία συνεχώς μεταβάλλονται και απαιτούν διαρκή επανεκπαίδευση.

### ***Ευαλωτότητα απέναντι στην τεχνολογική αλλαγή***

Οι ηθοποιοί εμφανίζουν χαμηλό κίνδυνο αυτοματοποίησης, αλλά υψηλή έκθεση σε αλλαγές που μετασχηματίζουν τα κριτήρια επιλογής για την ανάθεση ρόλων και έργων στην αγορά εργασίας (π.χ. μετρήσεις στα social media). Από την πλευρά τους, οι μουσικοί υφίστανται σημαντικές επιδράσεις από την ψηφιοποίηση η οποία λειτουργεί μετασχηματιστικά για το επάγγελμα. Υπό την επίδραση της τεχνολογικής εξέλιξης, η ανθεκτικότητα στο επάγγελμα προϋποθέτει έναν συνδυασμό καλλιτεχνικών και τεχνολογικών/επιχειρηματικών δεξιοτήτων. Τέλος, για τους τεχνικούς εκπομπών, η ψηφιακή οικονομία αυξάνει ιδιαίτερα τη βαρύτητα των τεχνικών ή και ψηφιακών δεξιοτήτων σε έναν ορίζοντα πενταετίας.

***Ανασφάλεια λόγω ανάγκης συνεχούς μάθησης/εκπαίδευσης***

Η συμμετοχή στην κατάρτιση επηρεάζεται από το εργασιακό καθεστώς ιδίως στις παραστατικές τέχνες. Σε ό,τι αφορά τους ηθοποιούς, προκύπτει σαφώς από τα ευρήματα των μελετών ότι οι σταθερές σχέσεις απασχόλησης διευκολύνουν τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Συνεπώς, η επισφάλεια λειτουργεί αποτρεπτικά στη διαρκή επιμόρφωση και ανάπτυξη δεξιοτήτων για την παρακολούθηση των τεχνολογικών και καλλιτεχνικών εξελίξεων.

Στους μουσικούς το βασικό κίνητρο είναι επίσης η «διαρκής εξέλιξη» και η αγάπη για την τέχνη, ενώ τα εμπόδια είναι το κόστος, η αποσπασματικότητα, η προσβασιμότητα και η αμφίβολη ποιότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που διοργανώνονται τυπικά και άτυπα. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, περισσότερο από τις άλλες, είναι φανερό το πρότυπο της «εκπαιδευτικής επισφάλειας».

***Έλλειψη θεσμοθετημένων επαγγελματικών διαδρομών και δικαιωμάτων***

Για τους μουσικούς – τραγουδιστές και τους ηθοποιούς προβλέπονται πολλαπλές διαδρομές εκπαίδευσης και απόκτησης δεξιοτήτων (μουσικά και καλλιτεχνικά σχολεία, ωδεία, σχολές υποκριτικής, ιδιωτικά κολέγια και ΙΕΚ – επίπεδο 5 με πιστοποίηση ΕΟΠΠΕΠ, πανεπιστημιακά τμήματα). Ωστόσο, η άσκηση του επαγγέλματος χαρακτηρίζεται από την απουσία κατοχυρωμένων νομικά επαγγελματικών δικαιωμάτων, κάτι που απασχολεί έντονα τους εργαζομένους.

Αντιθέτως, στους τεχνικούς εκπομπών υφίσταται ένα πιο σαφές ρυθμιστικό πλαίσιο (Οδηγίες 2010/13/ΕΕ, 2001/29/ΕΚ, 2019/770, 2019/790· Ν.2121/1993), ενώ εδώ συναντώνται ενεργά κλαδικά σωματεία (η Ένωση Τεχνικών Ελληνικής Ραδιοφωνίας [ΕΤΕΡ], η Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Αττικής [ΕΤΙΤΑ], η Ένωση Τεχνικών Ιδιωτικής Τηλεόρασης Βορείου Ελλάδος [ΕΤΙΤΒΕ] και το Σωματείο Τεχνικών Απασχολούμενων σε Ζωντανές Οπτικοακουστικές Εκδηλώσεις [ΣΤΑΖΟΕ]).

## 7. Προτάσεις πολιτικής δεξιοτήτων

Με βάση τα ανωτέρω ευρήματα και τα βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν, προτείνονται στη συνέχεια πολιτικές και παρεμβάσεις για τη μείωση της επισφάλειας που αφορά τις δεξιότητες και την ενίσχυση της θέσης των εργαζομένων στις παραστατικές τέχνες (και στα συναφή τεχνικά/δημιουργικά επαγγέλματα). Ειδικότερα, **προτείνονται πολιτικές σε ένα πλαίσιο τριμερούς διαλόγου, ανάμεσα σε κράτος, εργοδότες και εργαζομένους.**

Ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων είναι απαραίτητος για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης, την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, τη βελτίωση των μισθών και των συνθηκών εργασίας και τη στήριξη βιώσιμων επιχειρήσεων. Ως ακρογωνιαίος λίθος της χρηστής διακυβέρνησης, δημιουργεί τις απαραίτητες συνθήκες για την επίτευξη αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, προωθώντας παράλληλα την κοινωνική ειρήνη, τη σταθερότητα και την αποτελεσματική διακυβέρνηση και συμβάλλοντας καθοριστικά στην επίτευξη των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ), όπως η αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη (ΣΒΑ 8), η μείωση των ανισοτήτων (ΣΒΑ 10) και η ειρήνη, η δικαιοσύνη και οι ισχυροί θεσμοί (ΣΒΑ 16).

### 7.1. Κράτος – Δημόσιες πολιτικές δεξιοτήτων για τις ΠΔΒ

- **Θέσπιση περιφερειακών προγραμμάτων επαγγελματικής ενδυνάμωσης**

Προτείνεται η θέσπιση ειδικών κινήτρων και χρηματοδοτικών εργαλείων με γνώμονα την εξισορρόπηση των ευκαιριών και των δυνατοτήτων των καλλιτεχνών στην εγχώρια αγορά εργασίας. Ειδικότερα, τα προγράμματα επαγγελματικής ενδυνάμωσης για την κατάρτιση των καλλιτεχνών και των τεχνικών θα έχουν ως στόχο την κάλυψη μέρους του κόστους της εκπαίδευσης για επαγγελματίες σε καθεστώς μισθωτής σταθερής, ευέλικτης ή και ελεύθερης απασχόλησης, μειώνοντας παράλληλα τις εγχώριες περιφερειακές ανισότητες στην καλλιτεχνική και στην πολιτιστική δραστηριότητα. Θα αποτελούν επιδότηση για την κατάρτιση καλλιτεχνών

εκτός των μεγάλων αστικών κέντρων. Με τον τρόπο αυτό, εκτιμάται ότι θα βοηθήσουν στη μείωση των ανισοτήτων, στην τοπική και στην περιφερειακή ανάπτυξη αλλά και στη βελτίωση των όρων ευημερίας και διαβίωσης ειδικά για ομάδες που είναι πιο ευάλωτες, επαγγελματίες χαμηλότερου εισοδήματος, επαγγελματίες σε απομακρυσμένες περιοχές κ.λπ. Με λίγα λόγια, η αναδιανομή των πόρων υπέρ της ελληνικής περιφέρειας έχει ως στόχο τη μείωση των «ανισοτήτων λόγω δεξιοτήτων». Ωστόσο, η διαχείριση πρέπει να γίνεται με αυστηρά κριτήρια ποιότητας και δημόσια εποπτεία, ώστε να μην γίνει απλώς μεταφορά πόρων σε ιδιώτες παρόχους, όπως συνέβη στην περίπτωση των vouchers (Γούλας & Καλογεράκης, 2020).

**Πίνακας 1:** Δημογραφικά στοιχεία και χαρακτηριστικά απασχόλησης στα τρία επαγγέλματα των παραστατικών τεχνών

Μεταβλητή	Τεχνικοί (3521)	Ηθοποιοί (2655)	Μουσικοί (2652)	Μέσος Όρος
<b>► ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ</b>				
Γυναίκες	14,5%	49,0%	33,5%	32,3%
Ηλικιακή κατηγορία κάτω των 40 ετών	19,0%	64,5%	72,5%	52,0%
Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (πτυχίο ή μεταπτυχιακό)	8,0%	61,0%	30,5%	33,2%
<b>► ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b>				
Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό	6,0%	14,0%	49,5%	23,2%
Μισθωτοί	92,0%	70,0%	44,5%	68,8%
Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	85,5%	19,0%	16,5%	40,3%
Μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση	9,0%	55,0%	53,0%	39,0%
<b>► ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ &amp; ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ</b>				
Εργαζόμενοι σε μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις (έως 49 άτομα)	68,0%	73,5%	88,0%	76,5%
Χρήση ΗΥ / laptop / smartphone πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	94,0%	21,0%	15,0%	43,3%
Αλλαγές στην εργασία τα τελευταία 5 χρόνια λόγω τεχνολογίας	62,0%	61,0%	74,5%	65,8%

Μεταβλητή	Τεχνικοί (3521)	Ηθοποιοί (2655)	Μουσικοί (2652)	Μέσος Όρος
Συμφωνούν ότι η εργασία θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία	46,5%	3,0%	2,0%	17,2%

Πηγή: Γαϊτενίδης (2025), Κάρουλας (2024) και Καλίρης (2025). Επεξεργασία συγγραφέων

Σημείωση: Ο μέσος όρος στα τρία επαγγέλματα ταυτίζεται με τον σταθμισμένο μέσο όρο, καθώς και τα τρία επαγγέλματα έχουν ίση βάση δείγματος (N = 200).

**Πίνακας 2:** Εκπαίδευση, κατάρτιση και αντιστοιχία δεξιοτήτων στα τρία επαγγέλματα των παραστατικών τεχνών

Μεταβλητή	Τεχνικοί (3521)	Ηθοποιοί (2655)	Μουσικοί (2652)	Μέσος Όρος
<b>► ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΠΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ</b>				
Καταρτίστηκαν για αλλαγές στην εργασία τους με ευθύνη εργοδότη	43,0%	31,0%	35,5%	36,5%
<b>► ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ / ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ</b>				
Δεν έχουν συμμετάσχει σε εκπαίδευση/κατάρτιση τα τελευταία 2 έτη	61,0%	34,5%	58,5%	51,3%
Παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης/σεμινάρια στον χώρο εργασίας	21,5%	43,0%	27,5%	30,7%
Από αυτούς που συμμετείχαν: χρηματοδότησαν οι ίδιοι (με/χωρίς βοήθεια)	44,0%	81,3%	53,1%	59,5%

Μεταβλητή	Τεχνικοί (3521)	Ηθοποιοί (2655)	Μουσικοί (2652)	Μέσος Όρος
Επιθυμητός τρόπος επιμόρφωσης: υβριδικός (διά ζώσης & εξ αποστάσεως)	48,0%	28,5%	27,0%	34,5%
<b>▶ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑ ΓΝΩΣΕΩΝ – ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>				
Γνωστικό αντικείμενο θέσης = αντικείμενο σπουδών	76,0%	84,0%	65,0%	75,0%
<b>▶ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ – ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>				
«Δεξιότητές μου > επίπεδο που απαιτείται» (κάθετη αναντιστοιχία ↑)	42,5%	13,0%	24,0%	26,5%
«Δεξιότητές μου = επίπεδο που απαιτείται» (αντιστοιχία)	46,5%	56,0%	67,5%	56,7%

Πηγή: Γαϊτενίδης (2025), Κάρουλας (2024) και Καλίρης (2025). Επεξεργασία συγγραφέων

Σημείωση: Ο μέσος όρος των τριών επαγγελματιών υπολογίζεται ως απλός αριθμητικός μέσος των ποσοστών των τριών επαγγελματικών ομάδων. Στις μεταβλητές που έχουν ως βάση το σύνολο του δείγματος ανά επάγγελμα, ο απλός μέσος ταυτίζεται με τον σταθμισμένο, καθώς κάθε επάγγελμα έχει ίση βάση δείγματος ( $N = 200$ ). Η μόνη εξαίρεση αφορά τη μεταβλητή που υπολογίζεται σε υποομάδα ερωτώμενων, δηλαδή μόνο σε όσους δήλωσαν ότι συμμετείχαν σε εκπαίδευση ή κατάρτιση· στην περίπτωση αυτή, ο μέσος όρος είναι μη σταθμισμένος.

- **Ενίσχυση των θεσμών των ΔΗΠΕΘΕ**

Η ενίσχυση του θεσμού των Δημοτικών Περιφερειακών Θεάτρων (ΔΗΠΕΘΕ) μπορεί να αποτελέσει ένα ακόμα μέτρο πολιτικής για την καταπολέμηση των ανισοτήτων, της επισφάλειας και της ανασφάλειας που συνδέονται με τις δεξιότητες στις παραστατικές τέχνες. Συγκεκριμένα, προτείνεται να υποστηριχθεί ενεργά, είτε απευθείας από κεντρικές δομές (Υπουργείο) είτε μέσω των ΟΤΑ, ο ρόλος τους με σκοπό την αποκέντρωση της πολιτιστικής και της καλλιτεχνικής παραγωγής. Τα ΔΗΠΕΘΕ μπορούν να συμβάλουν περαιτέρω στη μείωση των ανισοτήτων πρόσβασης σε εργασία και εκπαίδευση για καλλιτέχνες εκτός μητροπολιτικών κέντρων αλλά και στη δημιουργία σταθερότερων και καλύτερων όρων απασχόλησης. Μέσω θεσμοθετημένων συμβάσεων και προγραμμάτων, μπορούν να προσφέρουν περισσότερες ασφαλείς θέσεις σε ηθοποιούς, τεχνικούς και άλλους επαγγελματίες των παραστατικών τεχνών. Παράλληλα, αποκτώντας πρόσβαση σε πόρους και πηγές χρηματοδότησης, μπορούν να λειτουργήσουν ως κόμβοι διά βίου μάθησης, οργανώνοντας σεμινάρια ή εργαστήρια και προχωρώντας σε συνεργασίες με Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ), για παράδειγμα μέσω των Κέντρων Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ), και Σχολές Ανώτερης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΑΕΚ) για πιστοποιημένα προγράμματα. Εδώ δεν πρέπει να παραλείπονται και άλλα οφέλη τα οποία θα έχει η ενδυνάμωση της λειτουργίας τους, δεδομένου ότι οι φορείς αυτοί αποτελούν «πλατφόρμες» διασύνδεσης, συνεργασίας και δικτύωσης των νέων καλλιτεχνών, ειδικά με τις τοπικές κοινωνίες, και έτσι συμβάλλουν αφενός στην κοινωνική αναγνώριση των επαγγελματιών, αφετέρου στη διάχυση της αξίας των ΠΔΒ στην κοινωνία. Ειδικά σε ό,τι αφορά τις «τοπικές πολιτικές απασχόλησης» οι φορείς αυτοί μπορούν να έχουν καθοριστικό ρόλο και να συμμετέχουν ως εταίροι σε αναπτυξιακά προγράμματα, ακόμα και σε διασυνοριακές συνεργασίες στο πλαίσιο της ΕΕ για την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στον πολιτισμό, συνδέοντας το δημιουργικό έργο με την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με την προσέγγιση μας, η ενίσχυση των ΔΗΠΕΘΕ δεν αποτελεί μόνο πολιτιστική επιλογή αλλά και εργαλείο πολιτικής απασχόλησης, περιφερειακής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής.

- **Ίδρυση φορέα για τη διά βίου μάθηση στον τομέα του πολιτισμού**

Με βάση τα ευρήματα, τεκμηριώνεται η ανάγκη για ίδρυση φορέα διά βίου μάθησης στον πολιτισμό, ο οποίος θα περιλαμβάνει όλα τα επαγγέλματα των παραστατικών τεχνών, με τη σύμπραξη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων/φορέων. Το ίδρυμα αυτό, που προτείνεται να βρίσκεται υπό την εποπτεία των Υπουργείων Πολιτισμού ή και Παιδείας, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (τριμερής διοίκηση), θα συμβάλλει στη στήριξη της χρηματοδότησης και στη διοργάνωση προγραμμάτων διά βίου μάθησης, όπως σεμιναρίων, δομημένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εργαστηρίων, με έμφαση στην πρακτική γνώση. Θα διασφαλίζει την ισότιμη πρόσβαση των ενδιαφερομένων από όλη την επικράτεια (ενδεικτικά, προσφέροντας προγράμματα και σεμινάρια υβριδικά ή εξ αποστάσεως) και θα προσφέρει πιστοποίηση των προσόντων που αποκτώνται κατά τα πρότυπα των ΚΕΔΙΒΙΜ των ελληνικών πανεπιστημίων. Με αυτόν τον τρόπο, εκτιμάται ότι θα ανταποκριθεί στο πρόβλημα που επισημαίνουν πολλοί συμμετέχοντες στην έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, δηλαδή στην υπερβολική έμφαση που δίνεται στη θεωρία ειδικά στις πανεπιστημιακές σπουδές. Η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων (Πανελλήνια Ομοσπονδία Θεάματος Ακροάματος [ΠΟΘΑ], Σωματείο Ελλήνων Ηθοποιών [ΣΕΗ] κ.λπ.) στο Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) του φορέα μπορεί να λειτουργήσει ως ασφαλιστική δικλείδα ότι τα προγράμματα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες. Εντέλει, ως μόνιμη δομή θα βοηθήσει στη μείωση της ανασφάλειας, διευκολύνοντας τη διαρκή αναβάθμιση προσόντων και δεξιοτήτων που είναι αναγκαία στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα, λόγω της φύσης τους ως υψηλής εξειδίκευσης, αλλά και στο πλαίσιο του σύγχρονου τεχνολογικού μετασχηματισμού.

- **Ενίσχυση της κατάρτισης σε οριζόντιες και εγκάρσιες δεξιότητες**

Λόγω της ιδιαίτερης σημασίας των πνευματικών δικαιωμάτων στον τομέα της δημιουργικής και της πολιτιστικής οικονομίας, της συνεχούς ανάγκης προώθησης, προβολής και αναγνώρισης στα επαγγέλματα αυτά, καθώς και της διαπιστωμένης έλλειψης σε συγκεκριμένες εγκάρσιες και οριζόντιες δεξιότητες, προτείνεται η ενίσχυση σχετικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και, ειδικότερα, η δημιουργία νέων προγραμμάτων κατάρτισης με ειδική έμφαση σε θέματα όπως:

- ✓ Οι νέες μορφές παραγωγής και διανομής.
- ✓ Οι επιπτώσεις της εργασίας σε πλατφόρμα.
- ✓ Τα δικαιώματα των δημιουργών στις νέες ψηφιακές τεχνολογίες.
- ✓ Ζητήματα πνευματικής ιδιοκτησίας, διαπραγμάτευσης αμοιβών και προσβασιμότητας σε καλλιτεχνικό περιεχόμενο.
- ✓ Ψηφιακές δεξιότητες για πολιτιστική διαχείριση, προώθηση και διαχείριση καλλιτεχνικής «περσόνας» για την επαγγελματική σταδιοδρομία και ανάπτυξη των καλλιτεχνών.

Η εισαγωγή υποχρεωτικών μαθημάτων σε δημόσια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEK) και ΑΕΙ και η δημιουργία νέων MOOCs προσβάσιμων σε όλους ψηφιακά θα συνεισφέρει τόσο στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των επαγγελματιών καλλιτεχνών όσο και στην ισότιμη πρόσβαση όλων –ανεξαρτήτως περιοχής διαμονής και οικονομικής δυνατότητας– σε εκπαιδευτικούς πόρους.

- **Μηχανισμός παρακολούθησης αναγκών σε δεξιότητες στις ΠΔΒ**

Δεδομένου ότι ο τομέας του πολιτισμού και της δημιουργικής οικονομίας αποτελεί έναν από τους τομείς προτεραιότητας στο πλαίσιο της Εθνικής Στρατηγικής για την Έξυπνη Εξειδίκευση 2021-2027<sup>13</sup> προτείνεται η ένταξη ενός τομεακού μηχανισμού παρακολούθησης αναγκών δεξιοτήτων στον εθνικό Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.<sup>14</sup> Μέσα από τακτικές και εξειδικευμένες έρευνες για τις δεξιότητες, τα επαγγέλματα και συνολικά την απασχόληση σε σημαντικούς κλάδους θα καταγράφονται στατιστικά και θα παράγεται πολύτιμη πληροφόρηση για την επάρκεια και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Θα παράγονται δεδομένα αξιοποιήσιμα στη χάραξη πολιτικών για τον πολιτισμό και την ανάπτυξη (evidence-based policies). Επιπλέον, τα ευρήματα του ειδικού βραχίονα του Μηχανισμού θα είναι αξιοποιήσιμα και θα θεμελιώνουν τα προγράμματα σπουδών και επιμόρφωσης του ειδικού φορέα για τη διά βίου μάθηση, όπως παρουσιάζεται παραπάνω.

<sup>13</sup> Βλ. ΦΕΚ 3359-30/6/2022.

<sup>14</sup> Στην ίδια κατεύθυνση, η Παπαγεωργίου (2025) προτείνει την ίδρυση Παρατηρητηρίου για τις παραστατικές τέχνες, την καλλιτεχνική εκπαίδευση και τις ψηφιακές προκλήσεις.

- **Μεταρρυθμίσεις στο σύστημα εκπαίδευσης υπέρ της καλλιτεχνικής έκφρασης, της δημιουργικότητας και της καινοτομίας**

Για την προώθηση της κοινωνικής αναγνώρισης των επαγγελματιών των ΠΔΒ είναι απαραίτητη η ευρεία μεταρρύθμιση στο σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης, ξεκινώντας από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ειδικότερα, κρίνεται σημαντική η ένταξη μαθημάτων και δραστηριοτήτων που στοχεύουν σε ανάπτυξη δεξιοτήτων δημιουργικότητας, καλλιτεχνικής έκφρασης και καινοτομίας. Αυτές οι δεξιότητες – κρίσιμες συνολικά για τον μετασχηματισμό της ελληνικής και της ευρωπαϊκής οικονομίας, για την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία στην εποχή της παγκοσμιοποίησης αλλά και για την κοινωνική ευημερία– θα πρέπει να καλλιεργούνται ενεργά σε κάθε βαθμίδα και σε κάθε ειδικότητα. Επιπλέον, σε ό,τι αφορά τους εργαζομένους σε κλάδους και επαγγέλματα των ΠΔΒ η στροφή στην καλλιτεχνική παιδεία θα ενισχύσει την κοινωνική αναγνώριση των καλλιτεχνικών επαγγελματιών. Όπως αναδείχθηκε και προηγουμένως, η ελλιπής κοινωνική αναγνώριση συντηρεί χαμηλά τις αμοιβές και ενισχύει την επισφάλεια στην εργασία, ενώ καθιστά τους εργαζομένους περισσότερο ευάλωτους σε περιόδους κρίσης.

## **7.2. Εργοδότες – Πολιτικές για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού**

- **Ενσωμάτωση της κατάρτισης ως οργανικού στοιχείου της επιχειρησιακής κουλτούρας**

Για την ενεργό συμμετοχή των εργοδοτών/επιχειρήσεων (θέατρα, εταιρείες παραγωγής, ραδιοτηλεοπτικοί οργανισμοί, στούντιο, agencies) στην αντιμετώπιση της πρόκλησης των δεξιοτήτων στις ΠΔΒ απαιτείται η αναγνώριση της κατάρτισης ως κρίσιμης παραμέτρου για την ανάπτυξη της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτό, θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμο να θεσμοθετηθεί η συνεργασία με εκπαιδευτικά ιδρύματα και κλαδικούς φορείς για δημιουργία προσαρμοσμένων προγραμμάτων επανεκπαίδευσης ή αναβάθμισης δεξιοτήτων, τα οποία θα συμβάλουν στην εμπέδωση μιας τέτοιας κουλτούρας.

- **Συμμετοχή στο κόστος εκπαίδευσης ακόμα και επισφαλώς (με προσωρινά συμβόλαια) εργαζομένων**

Δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις αυτές χρησιμοποιούν συστηματικά τις υπηρεσίες των ελεύθερων επαγγελματιών (συχνά γκρίζα αυτοαπασχόληση), είναι δυνατό, κατά τα πρότυπα άλλων χωρών, να προβλέπεται η χρηματοδότηση της κατάρτισης και για το προσωπικό χωρίς εξαρτημένη-μισθωτή σχέση εργασίας, με το οποίο όμως οι επιχειρήσεις έχουν σταθερή συνεργασία (έτσι αναγνωρίζεται έμμεσα και η εξαρτημένη φύση της εργασίας τους). Επίσης, περισσότερο οι μεγάλες επιχειρήσεις (π.χ. μεγάλα τηλεοπτικά κανάλια) θα ήταν σκόπιμο να συμμετέχουν στην εκπαίδευση των επαγγελματιών του κλάδου, ειδικά στα πιο ρυθμισμένα επαγγέλματα (π.χ. τεχνικοί εκπομπών), συνάπτοντας συμβόλαια με εξωτερικούς συνεργάτες, όπως εκπαίδευση για υλοποίηση συγκεκριμένου έργου. Στην περίπτωση αυτή, ύστερα από διαβούλευση και με εκπροσώπους των εργαζομένων, μπορούν να συμπεριλαμβάνονται στα συμβόλαια ρήτρες όπου θα ορίζεται σαφώς η υποχρέωση της επιχείρησης να παρέχει κατάρτιση για τις ανάγκες της παραγωγής (π.χ. νέα κονσόλα/λογισμικό, πρωτόκολλα ασφαλείας, πρότυπα μετάδοσης). Ειδικά για τους τεχνικούς εκπομπών, η μάθηση στην πράξη θεωρείται ότι έχει άμεση απόδοση και ιδιαίτερη αξία για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

- **Δομημένη εσωτερική εκπαίδευση για νέους επαγγελματίες**

Οι επιχειρήσεις μέσα από δομημένα προγράμματα καθοδήγησης (mentoring) και εναλλαγής στις θέσεις εργασίας (job rotation) ειδικά για νέους επαγγελματίες (ηθοποιοί/μουσικοί/τεχνικοί εκπομπών) θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ενίσχυση και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων σε κάθε στάδιο της παραγωγής. Η εκπαίδευση αυτής της μορφής θα είναι περισσότερο άτυπη και προσανατολισμένη στην πρακτική άσκηση, ενώ θα προσβλέπει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων χρήσιμων στο περιβάλλον της σύγχρονης πολιτιστικής και ψηφιακής δημιουργίας και οικονομίας. Για τους τεχνικούς εκπομπών θα ήταν σκόπιμο να οργανώνονται πρακτικά εργαστήρια όσον αφορά νέα ψηφιακά εργαλεία και σχεδιαστικά πρότυπα, ακόμα και ασκήσεις, π.χ. σωστή διαχείριση υλικού και προστασία δικαιωμάτων στη ροή της παραγωγής.

### 7.3. Εργαζόμενοι (Συνδικάτα) – Κοινωνική συμμετοχή και συλλογική διεκδίκηση

- **Κλαδικά «κέντρα δεξιοτήτων» (skill hubs)**

Για τα συνδικάτα προτείνεται η διοργάνωση και η ανάπτυξη σεμιναρίων δωρεάν ή χαμηλού κόστους για τους συμμετέχοντες στα πεδία στα οποία οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και οι επαγγελματίες κρίνουν ότι επιθυμούν εκπαίδευση και επιμόρφωση (π.χ. πνευματικά δικαιώματα, social media, ασφάλεια στην εργασία). Ειδικότερα, είναι σκόπιμο να δημιουργηθούν δίκτυα εργαζομένων ανά την επικράτεια και να υπάρχει γεωγραφική διασπορά των προγραμμάτων, για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ακόμα και εκτός μητροπολιτικών κέντρων.

- **Ενίσχυση-επέκταση του θεσμού των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**

Η σημασία της θέσπισης Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) είναι ιδιαίτερα κρίσιμη παράμετρος, όχι μόνο για τη βελτίωση της ευημερίας των καλλιτεχνών σε έναν χώρο ιδιαίτερα επισφαλής και με υψηλά ποσοστά «αόρατης εργασίας» (Καρακιουλάφη, 2025· Παπαγεωργίου, 2025) αλλά και για την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης μέσω της πρόβλεψης ρήτρας «δικαιώματος στην κατάρτιση». Επιπλέον, προτείνεται στις συλλογικές συμβάσεις επαγγελματιών που είναι πολυκατακερματισμένα ως προς τις μορφές και τις σχέσεις εργασίας και έχουν αδύναμη συλλογική οργάνωση, όπως είναι οι ηθοποιοί, να εντάσσονται ελεύθεροι επαγγελματίες και επισφαλώς εργαζόμενοι. Στο πλαίσιο των ΣΣΕ θα ήταν σημαντική και η θέσπιση δράσεων παρακολούθησης της ποιότητας των προγραμμάτων μάθησης, όπως και η διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης για όλους τους εργαζομένους, μισθωτούς ή μη.

- **Προώθηση κοινωνικού διαλόγου και συλλογική διαπραγμάτευση**

Τέλος, αναγκαία θεωρείται η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, ώστε η αξιοπρεπής και παραγωγική εργασία στις τέχνες και στον πολιτισμό να ενταχθεί ουσιαστικά στο κέντρο του νέου αναπτυξιακού υποδείγματος και να τεθεί ως προτεραιότητα για τη βιώσιμη και δίκαιη ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας. Γι' αυτό, θα πρέπει να δημιουργηθούν επαγγελματικά περιγράμματα και πρότυπα συμβάσεων και να θεμελιωθούν νομικά τα επαγγελματικά δικαιώματα, λαμβάνοντας

υπόψη τις σύγχρονες προκλήσεις στα δημιουργικά και πολιτιστικά επαγγέλματα (πνευματικά/συγγενικά δικαιώματα, πλατφόρμες, streaming, έργα παραγόμενα με ΤΝ).<sup>15</sup> Αυτά θα είναι αφενός απαραίτητα για τη θεσμική προστασία, αφετέρου για την πληροφόρηση των εργαζομένων και την καταπολέμηση των διακρίσεων στις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας κ.λπ. Τέλος, η διαπραγμάτευση των εργαζομένων στο πλαίσιο του τριμερούς συστήματος κοινωνικού διαλόγου θα μπορούσε να αφορά την καθιέρωση της συμμετοχής των εργοδοτών με ένα κονδύλι ανά έτος, καθώς και την καθιέρωση «εκπαιδευτικών ημερών» στις συλλογικές ή και στις ατομικές συμβάσεις.

## 8. Συμπεράσματα

Στο κείμενο αυτό αναδείχθηκαν οι συνέπειες της έλλειψης θεσμικής ρύθμισης σε ό,τι αφορά την απόκτηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Εστίασαμε στον τομέα του πολιτισμού και της δημιουργικής οικονομίας, και πιο συγκεκριμένα σε τρία επαγγέλματα, τα οποία παρουσιάζουν εγγενώς ως χαρακτηριστικά την επισφάλεια και την αβεβαιότητα, ενώ παράλληλα εμφανίζονται ανοχύρωτα απέναντι στις προκλήσεις των νέων τεχνολογιών –ειδικά της ΤΝ– και ιδιαίτερα εκτεθειμένα στις συνέπειες των κρίσεων. Παράλληλα, διατυπώθηκαν προτάσεις πολιτικής με έμφαση στη μείωση των ανισοτήτων που οφείλονται στις δεξιότητες, στην κατεύθυνση της βιώσιμης ανάπτυξης και ενός δίκαιου τεχνολογικού μετασχηματισμού.

Συνοπτικά, για τους Ηθοποιούς ισχύει χαμηλός κίνδυνος αυτοματοποίησης, αλλά έντονη προσαρμογή στην οικονομία της πλατφόρμας σε μια ούτως ή άλλως ιδιαίτερα ελαστική αγορά «ταλέντου». Η διαχείριση εαυτού στα «social media», η «αυτοπροβολή» και το «κυνηγητό ακολούθων» αποκτούν μεγάλη σημασία και επηρεάζουν τα κριτήρια πρόσληψης/επιλογής για μια θέση εργασίας. Δεδομένου ότι οι ανάγκες αυτές προκαλούν ψυχολογική πίεση, εντάσεις και αποπροσανατολίζουν, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες από το βασικό αντικείμενο της εξειδίκευσης, η

<sup>15</sup> Για τα επαγγελματικά περιγράμματα βλ. επίσης Παπαγεωργίου (2025).

εκπαίδευση θα πρέπει να εστιάσει μεταξύ άλλων σε αρχές δεοντολογίας του επαγγέλματος στη νέα ψηφιακή εποχή.

Σε ό,τι αφορά το επάγγελμα των μουσικών – τραγουδιστών προκύπτει επίσης ισχυρή επίδραση των πλατφορμών («πλατφορμοποίηση»). Ειδικότερα, διαπιστώνεται πολυδιάσπαση των επαγγελματικών διαδρομών, έλλειψη κατοχυρωμένων επαγγελματικών δικαιωμάτων, ανάγκη για συνεχή μάθηση των τεχνολογιών παραγωγής και διανομής (πλέον) της μουσικής, ενίσχυση γνώσεων σχετικά με τη διαπραγμάτευση δικαιωμάτων, αλλά και την προώθηση και το μάρκετινγκ. Επίσης, διαπιστώνονται σοβαρά εμπόδια πρόσβασης σε ποιοτική διά βίου εκπαίδευση, κυρίως λόγω του υψηλού κόστους που βαραίνει εξολοκλήρου τον επαγγελματία – εργαζόμενο.

Τέλος, το επάγγελμα των τεχνικών εκπομπών χαρακτηρίζεται από ταχεία τεχνολογική μετάβαση, ενώ είναι το μόνο που εμφανίζει σχετικά σαφές και θεσμοθετημένο κανονιστικό πλαίσιο. Στηρίζεται σε ένα βασικό «πακέτο» τεχνολογικών γνώσεων, οι οποίες, ωστόσο, πρέπει να ανανεώνονται και να επικαιροποιούνται διαρκώς.

Συνολικά, τα επαγγέλματα που εξετάστηκαν έχουν ως βασικά χαρακτηριστικά την αβεβαιότητα, την ευελιξία, αλλά και την απουσία σαφώς ορισμένου θεσμικού πλαισίου για την εκπαίδευση, την επιμόρφωση, την κατοχύρωση προσόντων και την πιστοποίηση δεξιοτήτων των εργαζομένων. Οι επαγγελματίες, καθώς πλήττονται άμεσα από τις επερχόμενες αλλαγές και τις εξελίξεις, καταφεύγουν συχνά στη λύση της πολυαπασχόλησης, της ετεροαπασχόλησης ακόμα και της άτυπης εργασίας για να επιβιώσουν σε μια δαιδαλώδη και με μεγάλες ανισότητες αγορά. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση προκύπτει ως διαρκής ανάγκη για την αντιμετώπιση της τεχνολογικής αλλαγής και την προσαρμογή στις νέες τάσεις της τέχνης και στα νέα πρότυπα του επαγγέλματος.

Καθώς η υψηλή εξειδίκευση επιτυγχάνεται με διευρυμένες γνώσεις και ικανότητες που άπτονται και άλλων ειδικοτήτων, η συνεχής μάθηση και η διαρκής αναβάθμιση προσόντων και δεξιοτήτων γίνεται κρίσιμη. Επιτρέπει να παραμένει ο επαγγελματίας ενημερωμένος απέναντι στις τεχνολογικές εξελίξεις που επηρεάζουν άμεσα το αντικείμενο της εργασίας του, αλλά και να διατηρεί σε υψηλό επίπεδο τη

δημιουργικότητα και την καλλιτεχνική του απόδοση. Οι δεξιότητες γίνονται το «κλειδί» για την παραμονή στην αγορά εργασίας, την επιτυχή σταδιοδρομία στο επάγγελμα, τη δικτύωση και την αναγνώριση τόσο από συναδέλφους και συνεργάτες, όσο και από το «κοινό».

Ένα βασικό επιχείρημα είναι ότι η επισφάλεια «πάνω και κάτω από τη σκηνή» δεν λαμβάνει μόνο τις παραδοσιακές μορφές της –δεν αφορά δηλαδή μόνο το εισόδημα, τις σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας–, αλλά είναι παράλληλα γνωσιακή και σχετίζεται με τις ανισότητες των δεξιοτήτων: Η πρόσβαση σε *συνεχή, αξιόπιστη, πιστοποιήσιμη* μάθηση είναι άνιση και δαπανηρή, με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι στον κλάδο να μένουν πίσω. Οι αγορές εργασίας τελικά «αμείβουν» περισσότερο όσους έχουν ήδη καταφέρει να επενδύσουν σε γνωστικό κεφάλαιο και έχουν αποκτήσει εξοικείωση με πλατφόρμες, εργαλεία ΤΝ, νέα μέσα τεχνολογίας, αλλά και με «επιχειρηματικές πρακτικές», τεχνικές μάρκετινγκ, προώθησης και διαχείρισης έργων (νεότεροι εργαζόμενοι, εργαζόμενοι υψηλότερου εισοδήματος, εργαζόμενοι σε μητροπολιτικές περιοχές).

## Βιβλιογραφικές αναφορές

Γαβρόγλου, Σ., & Κώτσιος, Β. (2021). *Δεξιότητες: Μύθοι και πραγματικότητα*. Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας. <https://mdaae.gr/wp-content/uploads/2023/01/dexiotites-mythoi-pragmatikothtes-FINAL2.pdf>

Γαϊτενίδης, Ν. (2025). *Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων: Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση – Τεχνικοί εκπομπών ραδιοφώνου και τηλεόρασης και οπτικοακουστικών μέσων* (επιστ. επιμ. Ε. Δρακάκη, Κ. Μπουκουβάλας & Δ. Παϊταρίδης). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Gialis, S., Paitaridis, D., Seretis, S., Ioannides, A. & Underthun, A. (2020). In what terms and at what cost resilient? “Unregulated flexibilization” in regional “troubled waters”. *European Planning Studies*, 28 (1), 166-191.

Γιαννόπουλος, Γ., Καρράς, Χ., Κολοκυθά, Ό., Κυριακίδης, Ε., Παπαγεωργίου, Α., Τρίκας, Δ., Τσιαβός, Π. & Χανδακά, Σ. (2023). *Απελευθερώνοντας τις δυνάμεις του πολιτισμού – Προτάσεις πολιτικής*. Διανέοσις – Οργανισμός Έρευνας και Πολιτικής.

Γούλας, Χ., & Καλογεράκης, Π. (2020). *Voucher εκπαίδευσης: «Εργαλείο» διακυβέρνησης, υπευθυνοποίησης και ανισοτήτων*, Κείμενο Παρέμβασης 4. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Δαλιάκα, Ά. (2026, Ιανουάριος 12). Στον αέρα η συλλογική σύμβαση των ηθοποιών – Παραμένει το αδιέξοδο στον «πόλεμο» ΣΕΗ και παραγωγών. *Το Βήμα*, <https://www.tovima.gr/2026/01/12/culture/ston-aera-i-sylogiki-symvasi-ton-ithopoion-paramenei-to-adiexodo-ston-polemo-sei-kai-paragogon/>

e-Πρόλογος. (2026, Φεβρουάριος 17). Οι ηθοποιοί απεργούν ξανά στις 20 Φλεβάρη για ασφάλιση και συλλογικές συμβάσεις. <https://bit.ly/4cPJFJY>

European Commission. (n.d.). New European Bauhaus. [https://new-european-bauhaus.europa.eu/index\\_en](https://new-european-bauhaus.europa.eu/index_en)

European Cultural Foundation, Culture Action Europe, & Europa Nostra. (2024). *A cultural deal for a democratic, united and resilient Europe: Statement CDEU 2024*,

<https://culturalfoundation.eu/wp-content/uploads/2024/12/Statement-CDEU-2024.pdf>.

Eurostat. (2012). *ESSnet-Culture: Final report* (EUROSTAT Grant Agreement No. 10401.2008.002-2009.352). Luxembourg: European Commission.

INE ΓΣΕΕ. (2025α). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Το φυσικό περιβάλλον της εργασίας*, Κείμενο Πολιτικής 21.

INE ΓΣΕΕ. (2025β). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Διευθέτηση του χρόνου εργασίας*, Κείμενο Πολιτικής 22.

INE ΓΣΕΕ. (2025γ). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Κοινωνικό περιβάλλον, καθήκοντα εργασίας, ανάπτυξη δεξιοτήτων*, Κείμενο Πολιτικής 23.

INE ΓΣΕΕ. (2025δ). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ενδιάμεση έκθεση 2024*.

INE ΓΣΕΕ. (2024). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια έκθεση 2024*.

IME ΓΣΕΒΕΕ. (2019). *Τάσεις και ανάγκες δεξιοτήτων στη δημιουργική και πολιτιστική βιομηχανία: Η περίπτωση του οπτικοακουστικού τομέα και των ζωντανών παραστάσεων. Προτάσεις πολιτικής για Βουλγαρία, Ελλάδα, Ρουμανία και Ηνωμένο Βασίλειο*. [https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2019/01/LS\\_GR\\_pages\\_low-1.pdf](https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2019/01/LS_GR_pages_low-1.pdf).

International Labour Organization. (2019). Centenary Declaration for the Future of Work. International Labour Conference, 108th Session, 21-26 June. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40rel\\_conf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40rel_conf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf)

Καλίρης, Α. (2025). *Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων: Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση – Μουσικοί και τραγουδιστές* (επιστ. επιμ. Ε. Δρακάκη, Κ. Μπουκουβάλας & Δ. Παϊταρίδης). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Καρακιουλάφη, Χ. (2025). *Συνδικάτα στις παραστατικές τέχνες, το θέαμα/ακρόαμα και τον οπτικοακουστικό τομέα: Προκλήσεις και προτάσεις πολιτικής*. Ερευνητικό έργο LAPRESC.

Κάρουλας, Γ. (2024). *Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων: Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση – Ηθοποιοί* (επιστ. επιμ. Ε. Δρακάκη, Κ. Μπουκουβάλας & Δ. Παϊταρίδης). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Μπιθυμήτρης, Γ., Μπουκουβάλας, Κ., & Παϊταρίδης, Δ. (2025). *Διαμόρφωση δεξιοτήτων και κάθετη αναντιστοιχία: Μια εμπειρική διερεύνηση*. Στο Μ. Σπυριδάκης, Χ. Καρακιουλάφη, Μ. Χριστοδούλου & Μ. Δρακάκη (επιμ.), *Ήπιες δεξιότητες και μετασχηματισμοί της εργασίας* (σ. 229-250). Πεδίο.

Matsh.co. (2024, August 26). Impact of continuous learning on organization growth: Stats. <https://matsh.co/en/impact-of-continuous-learning-on-organization-growth-stats/>

McKinsey Health Institute. (2025, January 16). Thriving workplaces: How employers can improve productivity and change lives. <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/thriving-workplaces-how-employers-can-improve-productivity-and-change-lives>

*Mapping the Cultural and Creative Industries in Greece*. (2017). Ministry of Culture and Sports, Hellenic Republic & Regional Development Institute – Panteion University. <https://bit.ly/4urBEAP>

Mustafa, B., & Lleshi, S. (2024). The impact of lifelong learning and investments in employee development on employee productivity and performance. *Multidisciplinary Reviews*, 7(8), 2024175. <https://doi.org/10.31893/multirev.2024175>.

Nikiforos, M., Missos, V., Pierros, C., & Rodousakis, N. (2025). *The café economy: Structural transformation in Greece in the wake of austerity and reforms*, Paper No. 212. GreeSE Papers, Hellenic Observatory, London School of Economics and Political Science. <https://bit.ly/3P5DpET>

OECD. (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>

Παπαγεωργίου, Α. (2025). *Προτάσεις πολιτικής για τις παραστατικές τέχνες: Στηρίζοντας τη δημιουργικότητα και την καλλιτεχνική παραγωγή*. Ερευνητικό έργο LAPRESC.

Παπαδάκης, Ν., Δρακάκη, Μ., & Σαριδάκη, Σ. (2022). *Ο βαθμός απελπισίας: Αγορά εργασίας, επισφαλής εργασία και κοινωνική ευπάθεια στη νέα γενιά στην Ελλάδα*. Σιδέρης.

Schmidt, V., & Braga, C. (2025). *The role of collective bargaining in promoting just transitions*, ILO Working Paper No. 145. Geneva: International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/OGTS0398>

Shiri, R., El-Metwally, A., Sallinen, M., Pöyry, M., Härmä, M., & Toppinen-Tanner, S. (2023). The role of continuing professional training or development in maintaining current employment: A systematic review. *Healthcare (Basel)*, 11(21), 2900. <https://www.mdpi.com/2227-9032/11/21/2900>.

The Times. (2024, May 9). Every office could use a skills guru. <https://www.thetimes.com/business-money/entrepreneurs/article/every-office-could-use-a-skills-guru-9rzvsnwwp>

UNESCO. (n.d.). Cultural and creative industries. <https://www.unesco.org/en/emergencies/culture/learning/creative-industries>

United Nations. (2024). *Creative economy outlook 2024*. Geneva: United Nations.

---

**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ**

Εμμ. Μπενάκη 71Α, 10681, Αθήνα

Τηλ. 210 8202257

E-mail: [info@inegsee.gr](mailto:info@inegsee.gr)

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-618-234-055-4

ISSN: 2585-3708

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση  
ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.  
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.