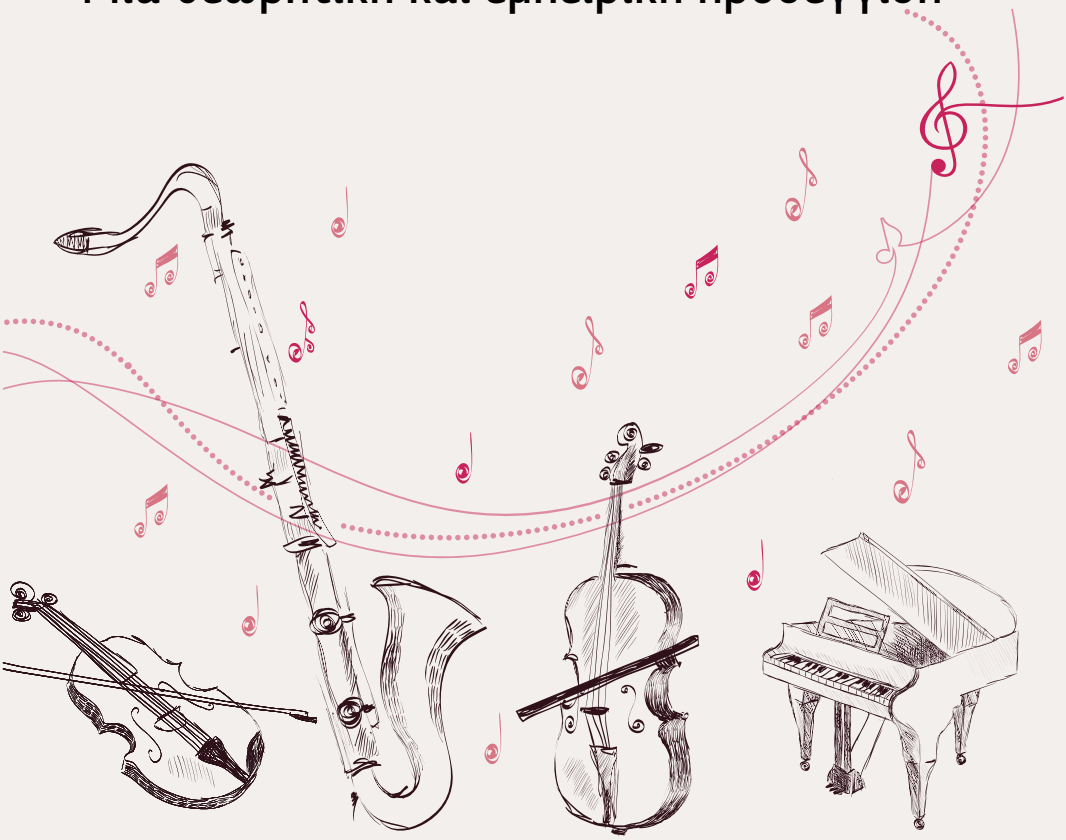
INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση



«Μουσικοί – Τραγουδιστές»

Συγγραφέας: **Ανδρόνικος Καλίρης**

Επιστημονική επιμέλεια: **Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης**

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Μουσικοί – Τραγουδιστές»

ΙΝΕ
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων

Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση

«Μουσικοί – Τραγουδιστές»

Συγγραφέας:
Ανδρόνικος Καλίρης

Επιστημονική επιμέλεια:
Ελένη Δρακάκη
Κώστας Μπουκουβάλας
Δημήτρης Παϊταρίδης

ΑΘΗΝΑ
2025

Μελέτη διάγνωσης δεξιοτήτων
Μια θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση
«Μουσικοί – Τραγουδιστές»

Συγγραφέας: Ανδρόνικος Καλίρης
Επιστημονική επιμέλεια: Ελένη Δρακάκη, Κώστας Μπουκουβάλας, Δημήτρης Παϊταρίδης

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-234-030-1

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι του συγγραφέα
και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Σχεδιασμός εξωφύλλου – Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Αναστασία Σακελλαρίου

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.

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Δράσεις διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων επαγγελμάτων/ειδικοτήτων – Β' Κύκλος» της Πράξης με τίτλο «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελμάτων και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320 το οποίο υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία».

Περιεχόμενα

Πρόλογος 11

1 Εισαγωγή 15

2 Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική 19

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1) 20

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2) 25

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 32

2.4 Σύνοψη 33

3 Το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες 35

3.1 Εισαγωγή 35

3.2 Περιγραφή του επαγγέλματος 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 37

3.3 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 40

3.4 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 46

3.5 Σύνοψη 53

4 Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 59

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας 59

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας 60

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων 60

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες 61

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων 63

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν 70

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον 74

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες 77

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας 81

4.6 Θέματα εκπαίδευσης 84

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση 86

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα στην εκπαίδευση 88

4.7 Σύνοψη 90

5 Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 95

5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών στις δεξιότητες για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 96

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1) 97

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2) 98

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3) 99

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 100

5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων 101
5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος 101
5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1) 108
5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων (Άξονας 2) 113
5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 121
5.4 Σύνοψη 132

6 Συμπεράσματα 137
6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος 137
6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον 142
6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων 143

Βιβλιογραφικές αναφορές 149

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων 157

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews) 159

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου 167

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων ποσοτικής έρευνας 179

Ευρετήριο Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1 Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση 27

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1 Ταξινόμηση σύμφωνα με το ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων (ESCO) 37

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2 Καθήκοντα επαγγέλματος 39

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3 Επίπεδο εκπαίδευσης στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής της ΕΛΣΤΑΤ 2011 43

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4 Επίπεδο εκπαίδευσης για την κατηγορία 265 «Καλλιτέχνες εν γένει» 44

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5 Προσδιορισμός κύριων δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 47

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Προσδιορισμός των αποσπασμάτων σε συνεντεύξεις και ομαδικές συζητήσεις 60

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες 64

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1 Παρακολούθηση ή όχι προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων στον τωρινό εργοδότη ανά είδος σύμβασης 116

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2 Παρακολούθηση ή όχι προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων στον τωρινό εργοδότη ανά είδος απασχόλησης 117

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1 Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες 141

Ευρετήριο Γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1 Επίπεδα απασχόλησης επαγγέλματος 265 «Καλλιτέχνες εν γένει» για τη δεκαετία 2011-2020 41

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1 Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων 102

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2 Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων 102

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς 103

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4 Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (δύο κατηγορίες) 104

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5 Θέση στο επάγγελμα 104

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6 Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα (%) 105

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7 Είδος σύμβασης 106

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8 Είδος απασχόλησης 107

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9 Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης 107

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10 Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα 109

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11 Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια 111

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12 Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη; 112

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13 Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή (βαθμός συμφωνίας) .. 113

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14 Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες 115

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15 Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» 119

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16 Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια 119

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17 Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια 121

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18 Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας 122

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19 Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις 122

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20 Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας) 123

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21 Βαθμός στον οποίο οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 125

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22 Βαθμός στον οποίο οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες 127

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23 Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων 128

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24 Βαθμός στον οποίο οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια 131

Ευρετήριο Σχημάτων

ΣΧΗΜΑ 2.1 Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας 20

ΣΧΗΜΑ 5.1 Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου 96

ΣΧΗΜΑ 6.1 Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων 140

Πρόλογος

Δεκαπέντε χρόνια διαδοχικών κρίσεων –οικονομικών, κοινωνικών, υγειονομικών, ενεργειακών– δημιούργησαν το ιστορικό πλαίσιο μιας κριτικής αμφισβήτησης των εδραιωμένων παραγωγικών προτύπων. Οι εθνικές οικονομίες βρέθηκαν ελάχιστα θωρακισμένες απέναντι σε κινδύνους και επισφάλειες που θεωρούσαμε ότι τις είχαμε αφήσει πίσω μας με το γύρισμα της χιλιετίας. Οι κοινωνικές ανισότητες εντάθηκαν, οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν, τα εργασιακά δικαιώματα αμφισβητήθηκαν στον πυρήνα τους.

Η αποτίμηση αυτής της ιστορικής περιόδου είναι ίσως νωρίς να πραγματοποιηθεί. Η δίκαιη εκτίμηση όμως των συνθηκών και των δημόσιων πολιτικών που τη γέννησαν δεν θα μπορούσε να περιμένει τους ιστορικούς του μέλλοντος. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, διέβλεψαν αρκετά έγκαιρα τους κινδύνους και τις αντιφάσεις ενός παραγωγικού προτύπου που ορίζει την αναπτυξιακή πολιτική σε αντιθετική διάσταση από την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Η αντίληψη ότι η ανθρώπινη εργασία ως κοινωνική και οικονομική αξία προσέγγιζε το τέλος της, τουλάχιστον όπως τη γνωρίζαμε μέχρι τότε, τελικά αποδείχθηκε μια απατηλή δυστοπική εικόνα από ένα οξύμωρο μέλλον όπου η παραγωγή υπεραξίας θα αποσυνδεόταν από την ανθρώπινη δημιουργία.

Τα δεκαπέντε προηγούμενα χρόνια καθόρισαν μια διακριτή ιστορική περίοδο. Το σίγουρο είναι ότι η τελευταία δεκαπενταετία υπήρξε περίοδος μεγάλης εκκαθάρισης θέσεων και πολιτικών απέναντι στις έννοιες της παραγωγής, της ανάπτυξης και της κοινωνικής προστασίας. Για τον κόσμο της εργασίας, υπήρξε επίσης περίοδος σκληρής συνειδητοποίησης και προοδευτικής ανάπτυξης της αυτεπίγνωσης του ρόλου του. Στην περίπτωση της Ελλάδας, η νέα διάσταση που αναδύθηκε είναι αυτή της συνολικότερης διεκδίκησης για μια ολιστική ποιοτική

αναβάθμιση της εργασίας. Το ζήτημα της ποιότητας της εργασίας αποσκοπεί στη συστηματική αναδιάταξη των αιτημάτων και των διεκδικήσεων των εργαζομένων σε μια ενιαία αναπτυξιακή προοπτική: μισθοί και κίνητρα εργασίας, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των εργαζομένων, εργασιακό περιβάλλον, ανάπτυξη δεξιοτήτων, κοινωνική συμπερίληψη, όλα αποτελούν διακριτές, συμπληρωματικές και μετρήσιμες διαστάσεις της εργασίας. Η συστηματική παρατήρηση, ανάλυση και ερμηνεία αυτών των επιμέρους διαστάσεων μας επιτρέπει να αναδείξουμε συνολικά την εργασία τόσο στον ρόλο της ως παραγωγικού συντελεστή όσο και ως συσσωρευμένης κοινωνικής εμπειρίας, τεκμηριώνοντας αυτό που συνιστά την κεντρική μας θέση: κανένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο δεν μπορεί να διαμορφωθεί χωρίς να τεθεί στο κέντρο του το ζήτημα της αναβαθμισμένης ποιότητας της εργασίας και, κατ' επέκταση, της ποιότητας των σχέσεων εργασίας.

Το Ινστιτούτο Εργασίας εδώ και δεκαετίες εργάζεται και συνεχίζει να υλοποιεί έναν ερευνητικό προγραμματισμό που στοχεύει στη συστηματική κατανόηση και ανάδειξη της εργασίας και της κοινωνικής-εργασιακής εμπειρίας των εργαζομένων. Όχι πάντα υπό ευνοϊκές συνθήκες και γόνιμες συγκυρίες, προωθεί και αναπτύσσει μακροχρόνια προγράμματα εφαρμοσμένης έρευνας, παράγοντας τα επιχειρησιακά μεθοδολογικά εργαλεία ανάλυσης των παραγωγικών σχέσεων και συγκρότησης της θεσμικής μνήμης των ποιοτικών διαστάσεων της απασχόλησης.

Η διαμόρφωση πρότυπων μεθοδολογιών λειτουργικής ανάλυσης της εργασίας οδήγησε στη διαμόρφωση αναλυτικών εργασιακών προδιαγραφών για δεκάδες επαγγελματικές ειδικότητες. Τα Επαγγελματικά Περιγράμματα επιβλήθηκαν ως πρότυπες κωδικοποιήσεις των επαγγελματικών λειτουργιών, αλλά και καταγραφής των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, αποτελώντας πολύτιμα εργαλεία διαμόρφωσης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής, σχημάτων πιστοποίησης δεξιοτήτων και οδηγών ποιοτικής διαμόρφωσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σταδιακά, μέσω αυτής της διαδρομής, διαμορφώθηκε ένα συνολικότερο μεθοδολογικό οικοσύστημα διαρκώς εμπλουτιζόμενο, συνεισφέροντας στη διαπραγματευτική ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών φορέων των εργαζομένων με έμφαση στην κλαδικότητα και στην ενεργή παρέμβασή του στη διαμόρφωση των δημόσιων πολιτικών εργασίας.

Το τεύχος που με χαρά και ευθύνη παραδίδουμε στα χέρια σας αποτελεί ουσιαστικά την προαναγγελία ένταξης ενός νέου εργαλείου στο μεθοδολογικό οικοσύστημα του ΙΝΕ. Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο για συνολικά 35 επαγγέλματα.

Με συγκροτημένη πρότυπη μεθοδολογία, επιχειρείται η διερεύνηση των αναγκών για δεξιότητες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, καθώς και η χαρτογράφηση των διαδρομών απόκτησής τους. Τα αποτελέσματα αυτής της συστηματικής διερεύνησης πιστεύουμε ότι θα συμβάλουν στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, καθώς και στον εθνικό σχεδιασμό ανάπτυξης δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες μπορεί να έχουν ιδιαίτερα θετικό ρόλο στην ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης.

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, κατέχοντας και θεσμικό ρόλο στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, προσδοκά μέσω της υλοποίησης του έργου να αναδείξει και την ανάγκη για πιο ενεργή συμμετοχή των συνδικάτων στο ευρύτερο σύστημα διάγνωσης δεξιοτήτων. Ωστόσο, υπάρχει απόλυτη συνείδηση ότι αυτό συνεπάγεται τη σταθερή διατήρηση της γενικότερης στόχευσής μας: η ανάκτηση της θέσης που αναλογεί στην εργασία στο παραγωγικό σύστημα προϋποθέτει τον σεβασμό και την ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και της παρουσίας των συνδικαλιστικών τους φορέων.

Τέλος, για την έκδοση της παρούσας μελέτης, ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλονται στον συγγραφέα Ανδρόνικο Καλίρη, στους επιστημονικούς επιμελητές Ελένη Δρακάκη, Κώστα Μπουκουβάλα και Δημήτρη Παϊταρίδη, καθώς και στη συντονίστρια του έργου Αλίκη Κύρου.

Χρήστος Γούλας
Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ

1 Εισαγωγή

Η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων, καθώς και των μεταβολών στις δεξιότητες του επαγγέλματος 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές, πλην συνθετών»[1] αποτελεί, όπως ειπώθηκε και στον πρόλογο, μέρος ενός ευρύτερου ερευνητικού έργου που υλοποιεί το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) για συνολικά 35 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα φάση περιλαμβάνει 25 επαγγέλματα και αποτελεί συνέχεια της πρώτης φάσης, η οποία ολοκληρώθηκε με τη μελέτη 10 επαγγελμάτων[2].

Για την επιλογή των 25 επαγγελμάτων, λήφθηκε υπόψη μια σειρά από κριτήρια/μεταβλητές που σχετίζονται με οικονομικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, καθιστώντας ωφέλιμη την παρέμβαση στα σχετικά επαγγέλματα για την απόκτηση και την αναβάθμιση των αντίστοιχων δεξιοτήτων. Έτσι, καταλήξαμε

---

1. Σημειώνεται ότι για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης επιλέχθηκε να μη συλλεχθούν και καταγραφούν δεδομένα ειδικότερα για τις δεξιότητες του επαγγέλματος του συνθέτη, καθώς η σχετική έρευνα δείχνει ότι στη συγκεκριμένη ειδικότητα εφαρμόζονται κάποιες διαφοροποιημένες δεξιότητες, έως έναν βαθμό, συγκριτικά με αυτές που αφορούν τους μουσικούς και τους τραγουδιστές. Συνεπώς, δόθηκε έμφαση στην ανάλυση των χαρακτηριστικών και των δεξιοτήτων του επαγγέλματος του μουσικού και του τραγουδιστή και εφεξής θα αναφέρεται παντού στην παρούσα μελέτη το επάγγελμα με τον ενοποιημένο τίτλο «Μουσικοί – Τραγουδιστές».

2. Πρόκειται για τα επαγγέλματα 3511 «Τεχνικοί λειτουργιών των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας», 3513 «Τεχνικοί δικτύων και συστημάτων Η/Υ», 4224 «Υπάλληλοι υποδοχής σε ξενοδοχεία», 4323 «Υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών», 7411 «Ηλεκτρολόγοι κτιρίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και 9321 «Συσκευαστές προϊόντων, με το χέρι», με συγγραφέα τον Γιώργο Μπιθυμήτρη, καθώς και για τα επαγγέλματα 2423 «Επαγγελματίες σύμβουλοι προσωπικού και επαγγελματικού προσανατολισμού», 4211 «Ταμίες τραπεζών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα», 5223 «Βοηθοί πωλήσεων σε καταστήματα» και 5414 «Φύλακες ασφαλείας χώρων», με συγγραφέα την Κατερίνα Γεωργαντά. Η επιμέλεια των μελετητικών έργων στα 10 επαγγέλματα έγινε από τους Δημήτρη Παϊταρίδη και Κώστα Μπουκουβάλα.

σε επαγγέλματα τα οποία έχουν ειδικό βάρος στον εγχώριο τεχνοοικονομικό και παραγωγικό μετασχηματισμό και στην πράσινη μετάβαση.

Πιο συγκεκριμένα, η διερεύνηση των δεξιοτήτων από την πλευρά του Ινστιτούτου Εργασίας συνδέεται με την ανάπτυξη ή επικαιροποίηση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, καθώς και με την κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων μέσω της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Από αυτή την άποψη, όπως θα δούμε και στην ανάλυση που ακολουθεί, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων δεν προσεγγίζεται ως ατομική ευθύνη των εργαζομένων αλλά ως δυνατότητα η οποία παρέχεται στο πλαίσιο ενός οικοσυστήματος που ξεκινά από την επιχείρηση και επεκτείνεται για να συμπεριλάβει τους κοινωνικούς εταίρους και την Πολιτεία. Στον βαθμό στον οποίο προσφέρεται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, μέσω πολλαπλών αλλά δομημένων διαδρομών (ποιοτικά προγράμματα κατάρτισης, διαδικασίες πιστοποίησης προσόντων, κατάρτιση κατά την εργασία, μαθητεία κ.λπ.), η αναβάθμιση ή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων συνδέεται στενά με την κατοχύρωση δικαιωμάτων στο πλαίσιο του επαγγέλματος. Αντίθετα, όσο λιγότεροι είναι οι εργαζόμενοι που έχουν πρόσβαση στην αναβάθμιση και όσο πιο ασυνεχείς είναι οι διαδρομές που οδηγούν σε αυτή, τόσο μεγαλύτερη είναι η ευαλωτότητα απέναντι στις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας, τόσο για τους εργαζομένους όσο και για το ίδιο το επάγγελμα.

Ως προς τους ερευνητικούς στόχους, η παρούσα μελέτη, αξιοποιώντας δευτερογενείς πηγές, μαζί με πρωτογενή δεδομένα που αντλήθηκαν από τον συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων, επιχειρεί να αποτυπώσει ευρύτερα την υφιστάμενη κατάσταση στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» σε ό,τι αφορά βασικούς δείκτες της αγοράς εργασίας (μεγέθη απασχόλησης, επίπεδα προσόντων, τεχνολογική μεταβολή, συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση κ.ά.). Στο επίκεντρο της ανάλυσης βρίσκονται η διερεύνηση των δεξιοτήτων που θεωρούνται αποφασιστικής σημασίας για την ικανοποιητική άσκηση του επαγγέλματος και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επάρκεια αυτών των δεξιοτήτων. Τόσο στο στάδιο της βιβλιογραφικής ανασκόπησης όσο και στην ανάλυση των δεδομένων και στη διατύπωση προτάσεων πολιτικής, η μελέτη λαμβάνει υπόψη τις τάσεις που παρατηρούνται στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την έκθεση του επαγγέλματος στους κινδύνους της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης. Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάδειξη των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες του επαγγέλματος, στη δυνατότητα τηλεργασίας, καθώς και στη στάση των εργαζομένων απέναντι στη διά ζώσης ή/και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η ενσω-

μάτωση των παραπάνω στην ανάλυσή μας είναι ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος προκειμένου να σκιαγραφήσουμε τις κινητήριες δυνάμεις που μετασχηματίζουν αφενός τις ανάγκες της σχετικής αγοράς εργασίας για δεξιότητες και αφετέρου τις δεξιότητες καθαυτές. Επίσης σημαντική στην ανάλυση του επαγγέλματος είναι η σκιαγράφηση των διαδρομών απόκτησης δεξιοτήτων, δίνοντας έμφαση στο επίπεδο παρακίνησης από την πλευρά της εργοδοσίας. Πρόκειται για έναν παράγοντα μάλλον παραγνωρισμένο, καθώς οι σχετικές έρευνες επικεντρώνονται συνήθως στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων (εκροή) παρά στην εκπαίδευση (εισροή), με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται ο καθορισμός ενός σαφούς συνδέσμου μεταξύ εκπαίδευσης και δεξιοτήτων (Mane & Corbella, 2017: 32).

Για την πληρέστερη διάγνωση, παρακολούθηση και ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών που διέπουν τις δεξιότητες των μουσικών και τραγουδιστών επιλέχθηκαν ταυτόχρονα ποσοτικά και ποιοτικά αναλυτικά εργαλεία. Στην περίπτωση της ποσοτικής ανάλυσης, για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, που δημιουργήθηκε από την Ομάδα έργου και το οποίο δομήθηκε πάνω στο θεωρητικό υπόδειγμα που αναπτύχθηκε για τους σκοπούς της έρευνας (βλ. Κεφάλαιο 2). Με τον τρόπο αυτόν κατέστη δυνατή η συλλογή μεγάλου αριθμού ποσοτικών δεδομένων, που μας επέτρεψε να αποκομίσουμε αντικειμενική εικόνα σχετικά με τις ανάγκες για δεξιότητες στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» και, ταυτόχρονα, αξιοποιώντας διάφορα στατιστικά εργαλεία, να εξαχθούν ορισμένα ευρύτερα συμπεράσματα για το επάγγελμα. Ταυτόχρονα, στην έρευνά μας αξιοποιήσαμε και ποιοτική ανάλυση, καθώς η τελευταία προσφέρει: α) τη δυνατότητα κατανόησης εις βάθος της οπτικής και της σημασίας που δίνουν οι εργαζόμενοι στο σύστημα δεξιοτήτων και β) αναλυτικές πληροφορίες για τη σχετική προσωπική τους εμπειρία, τις στάσεις και τις απόψεις τους. Έτσι, στο πλαίσιο της ποιοτικής ανάλυσης οργανώθηκαν μία ομάδα εστίασης (focus group) και πέντε συνεντεύξεις εις βάθος (in-depth interviews), οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε συνεργασία με τις εταιρείες Alco και Prorata. Ειδικότερα, στις ομάδες εστίασης συμμετείχαν αποκλειστικά εργαζόμενοι, καθώς, λόγω της άμεσης σχέσης με το αντικείμενο εργασίας τους, γνωρίζουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Από την άλλη πλευρά, στις συνεντεύξεις έλαβαν μέρος κυρίως εργοδότες ή/και προϊστάμενοι που έχουν επιφορτιστεί με τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού. Ειδικά για τους εργοδότες, επιλέξαμε να τους συμπεριλάβουμε επίσης στην έρευνά μας, αφού είναι εκείνοι που θέτουν το εργασιακό πλαίσιο (οργάνωση της εργασίας, τεχνολογία) όπου αναδεικνύονται οι δεξιότητες (Mane & Corbella, 2017: 32-33).

Ολοκληρώνοντας, η μελέτη οργανώνεται στα ακόλουθα κεφάλαια: Στο Κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική στα οποία στηρίζονται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές». Στο Κεφάλαιο 3, αξιοποιώντας διεθνείς και εγχώριες βάσεις δεδομένων, δίνεται μια συνεκτική περιγραφή του επαγγέλματος, αποτυπώνονται οι τάσεις σε αυτό και επιχειρείται η ταξινόμηση των συναφών δεξιοτήτων. Στο Κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες, ενώ στο Κεφάλαιο 5 αναλύονται τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ποσοτικής διερεύνησης. Η μελέτη ολοκληρώνεται, ως είθισται, με τα συμπεράσματα στο Κεφάλαιο 6.

2 Θεωρητικό πλαίσιο και αναλυτική στρατηγική

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τους τρεις ερευνητικούς άξονες στους οποίους στηρίζεται η διάγνωση, η παρακολούθηση και η ανάλυση των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές».[3] Συγκεκριμένα, ο Άξονας 1 διερευνά ευρύτερους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων (και αντίστοιχων πολιτικών για τις δεξιότητες). Επιμέρους στοιχεία που εξετάζονται είναι η δομή της αγοράς εργασίας, οι διαδικασίες ψηφιοποίησης-αυτοματοποίησης που διέπουν τη σύγχρονη αγορά εργασίας, καθώς και οι καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, όπου έμφαση δίνεται και στην αποτίμηση της στάσης των εργαζομένων απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση μετά την εμπειρία της πανδημίας COVID-19.

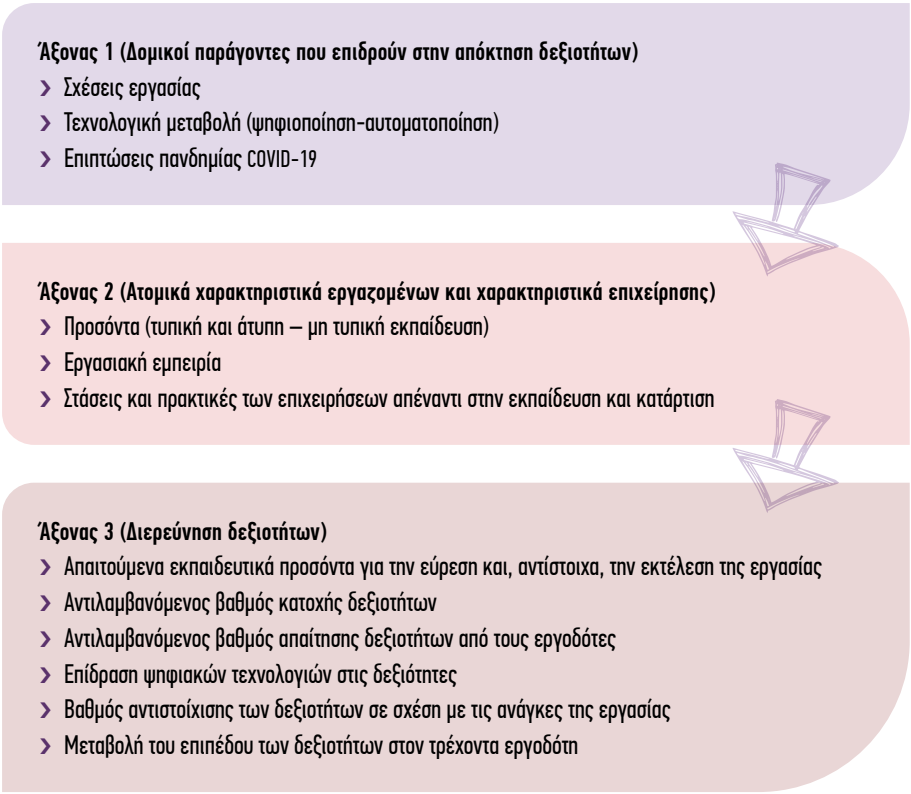
Ο Άξονας 2 αναλύει τις δύο βασικές διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων –ή/και αναβάθμισής τους–, που είναι η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, στον ίδιο άξονα εξετάζονται ορισμένα ατομικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού (φύλο και ηλικία), καθώς και τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά (στάσεις και πρακτικές εργοδοτών απέναντι στην κατάρτιση) που πιθανόν να επηρεάζουν αυτές τις διαδρομές. Τέλος, ο Άξονας 3 αναφέρεται στη διερεύνηση των δεξιοτήτων ως προς τους βαθμούς αντιλαμβανόμενης κατοχής και απαίτησής τους, επίδρασης της ψηφιακής τεχνολογίας σε αυτές και αντιστοίχισης

---

3. Το θεωρητικό πλαίσιο και η αναλυτική στρατηγική που παρουσιάζονται στο παρόν κεφάλαιο προέρχονται από το αντίστοιχο κεφάλαιο που εκπονήθηκε από τους Γιώργο Μπιθυμήτρη και Κατερίνα Γεωργαντά στο πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης των εξελίξεων και των μεταβολών στις δεξιότητες σε 10 επαγγέλματα της εγχώριας αγοράς εργασίας (βλ. Εισαγωγή). Προσαρμογές έγιναν κυρίως ως προς τον Άξονα 1, όπου στη θεωρητική και εμπειρική ανάλυση του υπό διερεύνηση επαγγέλματος δόθηκε έμφαση στις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19.

ΣΧΗΜΑ 2.1

Το αναλυτικό πλαίσιο της έρευνας



των δεξιοτήτων σε σχέση με τις ανάγκες της εργασίας, καθώς και ως προς τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το αναλυτικό πλαίσιο της διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1, ενώ στις επόμενες ενότητες ακολουθεί η αναλυτική παρουσίαση του κάθε άξονα.

2.1 Δομή αγοράς εργασίας, τεχνολογική μεταβολή και πανδημία COVID-19 (Άξονας 1)

Στον Άξονα 1 εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, τις τεχνολογικές μεταβολές που υφίσταται το επάγγελμα 2652

«Μουσικοί – Τραγουδιστές» και τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στις διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων. Στο επίπεδο της ανάλυσης εντός του επαγγέλματος, η σχέση εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, ορισμένου ή αορίστου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς (αλλά όχι μοναδικούς) ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τους οποίους οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και την ποιότητα της απασχόλησης. Γνωρίζουμε, για παράδειγμα, από άλλες έρευνες ότι οι τάσεις κατάτμησης της αγοράς εργασίας (σε έναν πυρήνα σχετικά προστατευμένης απασχόλησης και σε μια περιφέρεια όπου κυριαρχούν η ευελιξία κάθε είδους και η απορρύθμιση της εργασίας) ενισχύονται από μια άλλη τάση σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης έχουν μικρότερη πρόσβαση σε δομημένες διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων, όπως μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης (Ferreira et al., 2018). Είναι ωστόσο ζήτημα προς εμπειρική διερεύνηση το κατά πόσο οι άτυπες μορφές απασχόλησης σχετίζονται ευθέως με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, καθώς δεν είναι αναγκαστικά κάθε άτυπη απασχόληση και επισφαλής (Καραμεσίνη, 1999).

Εξετάζεται ακόμα το μέγεθος της επιχείρησης, καθώς η σχετική βιβλιογραφία δείχνει ότι οι επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογικής σύνθεσης και παραγωγικότητας, και γενικότερα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις και τα πιο οργανωμένα εργασιακά περιβάλλοντα ευνοούν την καλλιέργεια κουλτούρας απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (OECD, 2017). Σε αυτή τη συνάφεια, έχει υποστηριχτεί ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν πλεονέκτημα λόγω της γεωγραφικής τους θέσης (συνήθως μέσα σε αστικά κέντρα ή κοντά σε αυτά), αλλά και λόγω του αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου και, επομένως, της εξειδίκευσης σε σχέση με τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις[4] (ΜμΕ) (Almeida & Aterido, 2015). Μάλιστα, στον απόηχο της πανδημίας, η αλλαγή στις ανάγκες γνώσεων και δεξιοτήτων είναι πιο έντονη σε εταιρείες με προσέγγιση υψηλών επενδύσεων και υψηλής συμμετοχής στην οργάνωση της εργασίας (Van Loo et al., 2021), δηλαδή σε εταιρείες κατά βάση μεγάλου μεγέθους.

Επίσης, η καταγραφή του κλάδου, σε συνδυασμό με το επάγγελμα, μας επιτρέπει να εισαγάγουμε στην ανάλυσή μας ως εξωτερική μεταβλητή τον βαθμό διακινδύνευσης θέσεων εργασίας από την ψηφιοποίηση στις διαδικασίες παρα-

4. Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην επόμενη ενότητα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση των εμποδίων εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων στις ΜμΕ.

γωγής.[5] Εργαζόμενοι σε επαγγέλματα υψηλού ρίσκου αυτοματισμού ενδεχομένως να είναι λιγότερο δεκτικοί στην εκπαίδευση ή να αδυνατούν να εντοπίσουν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ακόμη, επαγγέλματα χαμηλού τεχνολογικού επιπέδου ή/και έντασης γνώσης έχουν περιορισμένες απαιτήσεις σε δεξιότητες, ενώ η αναβάθμισή τους γίνεται με χαμηλό ρυθμό (Pouliakas, 2018). Για την εκτίμηση του κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, κρίθηκε σκόπιμο να καταγραφεί ο βαθμός ρουτίνας των εργασιακών καθηκόντων του ερωτώμενου, καθώς «οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες τείνουν να υποκαθιστούν τους εργαζομένους στην εκτέλεση "απλών" γνωστικών και χειρωνακτικών διαδικασιών, δηλαδή διαδικασιών που μπορούν να περιγραφούν στη βάση σαφών κανόνων» (Λαπατσιώρας κ.ά., 2020· Λιντζέρης, 2020). Συναφής είναι η RBTC (Routine Biased Technological Change) υπόθεση, σύμφωνα με την οποία η τεχνολογική μεταβολή έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις σε επαγγέλματα ρουτίνας και απλών λειτουργιών (Autor et al., 2003). Για την εκτίμηση του βαθμού αυτονομίας-ρουτίνας της εργασίας, βασιζόμαστε στην εγχειρηματοποίηση της έννοιας της ρουτίνας, όπως συντελείται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας European Working Conditions Survey (βλ. παρακάτω).

Την ίδια στιγμή, η εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 επιτάχυνε τη διάχυση της ψηφιοποίησης στο σύνολο του οικονομικού κυκλώματος, καθώς προκάλεσε σημαντικές μεταβολές στον τρόπο παραγωγής, όπως και στις καταναλωτικές συνήθειες με την παραγωγή και νέων προϊόντων, καθώς και στον μετασχηματισμό του εργασιακού χώρου. Εν γένει, η πανδημία COVID-19 και τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν για την αντιμετώπισή της άλλαξαν με ριζικό τρόπο τη σχέση μεταξύ των ατόμων και των νέων τεχνολογιών. Στο πλαίσιο των παραπάνω αλλαγών κατέστη εμφανής η ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες όχι μόνο στη διατήρηση της λειτουργίας των επιχειρήσεων αλλά και σε πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής των ανθρώπων. Όμως, ενώ η τηλεργασία και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έγιναν πραγματικότητα για εκατοντάδες εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως, αποκαλύφθηκαν την ίδια στιγμή και οι περιορισμοί της ψηφιακής ετοιμότητας στη δεδομένη συγκυρία. Ειδικότερα, το 2019 και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, τουλάχιστον το 85% των θέσεων εργασίας απαιτούσε κάποιο επίπεδο ψηφιακής ικανότητας, ενώ μόνο το 56% των ενηλίκων είχε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες (EIT Health and McKinsey & Company, 2020). Πέρα όμως από την αυξανόμενη

5. Σε μονοψήφιο κωδικό επαγγέλματος, υπάρχουν σχετικά στοιχεία για τη διακινδύνευση θέσεων εργασίας λόγω «ψηφιοποίησης» στην πρόσφατη μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Βλ. Λαπατσιώρας κ.ά. (2020). Σε διψήφιο κωδικό, διατίθενται σχετικές εκτιμήσεις από το CEDEFOP στο πλαίσιο της European Skills and Jobs (ESJ) Survey. Δες σχετικά Pouliakas (2018).

ζήτηση σε ψηφιακές δεξιότητες, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) υποστηρίζει πως κατά τη διάρκεια της πανδημίας υπήρχαν ορισμένες εγκάρσιες δεξιότητες, όπως οι «επικοινωνιακές δεξιότητες» ή η «ομαδική εργασία», που παρέμεναν επίσης σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας διαφόρων χωρών (OECD, 2021). Επίσης. το CEDEFOP (2020a) αναφέρει πως το 2020, εκτός από τις ψηφιακές δεξιότητες, αύξηση στη ζήτηση παρουσίασαν ομάδες δεξιοτήτων που σχετίζονται με: α) τις πωλήσεις και την προώθηση, β) τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, γ) τη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας, δ) τη μεταποίηση και τον αυτοματισμό και ε) τη συνέχιση του επιχειρείν και της διαχείρισης αλλαγών.

Όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, ο ΟΟΣΑ πρότεινε την εφαρμογή σχετικών πολιτικών στην αγορά εργασίας σε τρεις διακριτές χρονικές φάσεις (OECD, 2021). Βραχυπρόθεσμα και κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, ήταν βασικό για τις κυβερνήσεις να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων που ενισχύουν την ανθεκτικότητα των ατόμων, καλύπτοντας τη ζήτησή τους από τις αγορές εργασίας. Να σημειώσουμε ότι η αναγκαιότητα παρέμβασης του κράτους στην ανάπτυξη δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της πανδημίας αποδίδεται και στη χρονοβόρα μετάβαση της εκπαιδευτικής διαδικασίας από την παράδοση σε αίθουσα στην παράδοση μέσω διαδικτύου. Επιπλέον, καθώς πολλές εταιρείες επλήγησαν σοβαρά από την κρίση και τους περιορισμούς στις μετακινήσεις, καθώς και από τα lockdown που ακολούθησαν, η προτεραιότητα δόθηκε στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων παρά στην εκπαίδευση του προσωπικού (Van Loo et al., 2021). Μεσοπρόθεσμα, η αγορά εργασίας και οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει να προσαρμοστούν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο τοπίο και οι πολιτικές παρεμβάσεις θα πρέπει να προσαρμοστούν σύμφωνα με την εξέλιξη της εξάπλωσης του ιού και να προσαρμοστούν στη θεσμική και οικονομική δομή κάθε χώρας. Τέλος, προκειμένου να διασφαλιστεί μια πιο μακροπρόθεσμη ανάκαμψη, οι κυβερνήσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν προϋπάρχουσες διαρθρωτικές προκλήσεις που είναι πιθανό να επιταχυνθούν και να καταστούν πιο επείγουσες μετά την κρίση της πανδημίας COVID-19. Μεταξύ αυτών, η παροχή επαρκούς υποστήριξης σε εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση και ευάλωτη θέση μέσω αποτελεσματικών πολιτικών επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) από την πλευρά της υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι στη μετα-Covid εποχή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους (upskilling) και επαναπροσδιορισμού τους (reskilling) (ILO, 2021a). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις δεξιότητες της ευελιξίας και της διά βίου μάθησης, ιδιαίτερα στον τομέα της πληροφορικής και του αυτοματισμού (digital skills) (ILO, 2020). Επιπλέον, η ΔΟΕ αναφέρει χαρακτηριστικά

ότι η μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία θα οδηγήσει περισσότερα άτομα να εργάζονται εξ αποστάσεως και να είναι σε θέση να χειρίζονται αποτελεσματικά τη σύγχρονη τεχνολογία. Η ΔΟΕ επισημαίνει ότι οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι σε εγρήγορση έτσι ώστε να προσφέρουν την κατάλληλη εκπαίδευση στους εργαζομένους (ILO, 2021b). Τονίζεται ότι η επίτευξη των παραπάνω θα είναι προαπαιτούμενο τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος στη μετα-COVID εποχή.

Παρομοίως, το CEDEFOP (2021a) αναγνωρίζει ότι η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και διαδικτύου, η αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων για επαγγελματική συνεργασία, η διαχείριση ψηφιακών δεδομένων και ο προγραμματισμός των ψηφιακών συστημάτων αποτελούν τις πιο σημαντικές ψηφιακές δεξιότητες στην περίοδο της πανδημίας, καθώς και στη μετά αυτής εποχή. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά για τη διά βίου εκπαίδευση, όπου οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σε θέση να μαθαίνουν γρήγορα, να μπορούν να επαναπροσδιορίζουν με τον ίδιο ρυθμό τις πληροφορίες που έχουν λάβει και να μπορούν κάθε φορά να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα (CEDEFOP, 2021a). Το CEDEFOP επίσης υποστηρίζει ότι, πέραν των τεχνολογικών δεξιοτήτων, η σωστή και ακριβής επικοινωνία και η συνεργασία στο εξ αποστάσεως εργασιακό περιβάλλον αποτελούν βασική προϋπόθεση για την αποφυγή λαθών και δυσκατανόησης της πληροφορίας (CEDEFOP, 2020b).

Η διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας που προέκυψε από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης διέρρηξε και τις καθιερωμένες διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η ΔΟΕ (ILO, 2021c), με στοιχεία από 114 χώρες κατά την περίοδο της μεγάλης έξαρσης του COVID-19 (από τον Ιούνιο του 2020), η εκπαίδευση διακόπηκε για το 90% των εργαζομένων, το 86% των μαθητευομένων και το 83% των ασκουμένων. Την ίδια στιγμή, ωστόσο, το 65% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα έλαβε ενεργά μέτρα για τη συνέχιση της κατάρτισης, ενώ σημειώθηκε στροφή 60% στη διαδικτυακή μάθηση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν θετικό ρόλο στην εν λόγω μετάβαση, καθώς ενήργησαν για να επηρεάσουν τη δημόσια πολιτική και δημιούργησαν ταμεία έκτακτης ανάγκης, ενώ πρόσφεραν υπηρεσίες αντιστοίχισης της αγοράς εργασίας και νομικές συμβουλές.[6] Επίσης, τα κυβερνητικά μέτρα

6. Κατά τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος έθεσε σε λειτουργία την «AntiCovid-19 Ομάδα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Εργαζομένων της ΓΣΕΕ». Περισσότερες πληροφορίες για τις παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ, στον σύνδεσμο: https://gsee.gr/tag/covid-19/. Επίσης αντίστοιχες πρωτοβουλίες ανέπτυξε αυτοτελώς και το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω εκδόσεων, θεματικών εργαστηρίων κ.ά.

περιλάμβαναν μεγαλύτερη ευελιξία στους κανόνες χρηματοδότησης, περιόδους κατάρτισης και προγραμματισμό εκπαίδευσης εκτός και εντός εργασίας, δωρεάν διαδικτυακές πλατφόρμες μάθησης, οικονομική υποστήριξη και επιδοτήσεις σε εταιρείες και μαθητευομένους, συμπεριλαμβανομένου ψηφιακού εξοπλισμού. Τα παραπάνω είχαν ως αποτέλεσμα να επέλθουν δομικές αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο γίνεται η εκπαίδευση των εργαζομένων, οι οποίες αναμένεται σε μεγάλο βαθμό να παγιοποιηθούν και στην εποχή μετά την πανδημία. Πράγματι, σύμφωνα πάντα με την έρευνα της ΔΟΕ, μετά την πανδημία τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις σχεδιάζουν να κάνουν προσαρμογές στην εκπαίδευση, όπως: αύξηση των επενδύσεων σε εξ αποστάσεως πλατφόρμες, εργαλεία και εικονική πραγματικότητα, εισαγωγή ή εντατικοποίηση μεικτών μεθοδολογιών εκπαίδευσης και ανάπτυξη της ικανότητας του προσωπικού τους να σχεδιάζει και να παρέχει διαδικτυακή εκπαίδευση. Από αυτή την άποψη είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναδειχθούν οι προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τη μορφή της εκπαίδευσης λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του κάθε επαγγέλματος (χειρωνακτική ή μη εργασία, τυπική ή άτυπη απασχόληση, εργασία σε βάρδιες κ.λπ.), καθώς και το επίπεδο ψηφιακής ετοιμότητας των εργαζομένων προκειμένου να ανταποκριθούν σε ένα ψηφιακό περιβάλλον εκπαίδευσης.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, τα ζητήματα που διέπουν τον Άξονα 1 είναι ιδιαιτέρως σημαντικά, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

2.2 Απόκτηση δεξιοτήτων μέσω της εκπαίδευσης και της εργασιακής εμπειρίας (Άξονας 2)

Εκτός από το ζήτημα της αντιλαμβανόμενης επάρκειας σε μια σειρά σημαντικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερη αξία έχει και η διερεύνηση της υπόθεσης της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων στην αγορά εργασίας. Οι διαδρομές απόκτησης δεξιοτήτων για την άσκηση ενός επαγγέλματος είναι κατά βάση δύο: η εκπαίδευση (τυπική-μη τυπική) και η εργασιακή εμπειρία. Η αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) αλλά και η επανειδίκευση (reskilling) πολλές φορές συντελούνται στη διασταύρωση αυτών των διαδρομών. Ας δούμε πρώτα σε τι συνίστανται οι δύο κύριες διαδρομές απόκτησης/αναβάθμισης προσόντων και επανειδίκευσης.

Τα εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν, διαχρονικά, κατεξοχήν πυλώνες ανάπτυξης δεξιοτήτων για τα έθνη-κράτη. Ωστόσο, δεν υπάρχει απόλυτη συναίνεση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους συνδέεται (ή οφείλει να συνδέεται) η τυπική εκπαίδευση με τις ανάγκες σε δεξιότητες στον χώρο εργασίας (Λαλιώτη, 2019· Verhaest & Omey, 2012). Για παράδειγμα, για ορισμένους η εκπαίδευση αυτή καθαυτήν βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης που θα αποκτήσει αργότερα το άτομο στον χώρο εργασίας (ή αλλού) και με αυτή την έννοια επιτελεί γενικές λειτουργίες (generic functions) (Heckman, 1999). Συναφής είναι η άποψη του Thurow (1975), σύμφωνα με τον οποίο η εκπαίδευση ενός εργαζομένου αποτελεί δείκτη της καταρτισιμότητάς του (trainability). Σύμφωνα με μία άλλη οπτική, η εκπαίδευση, εκτός από τις γενικές λειτουργίες, επιτελεί και λειτουργίες κατάρτισης (vocational functions), καθώς το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται σε ένα επάγγελμα μπορεί να κατακτηθεί μέσω διαφόρων συνδυασμών τυπικής εκπαίδευσης και εμπειρίας (Maton, 1969). Σημαντική υπό αυτή την έννοια είναι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ως τρόπος να αντιστοιχιστούν οι αποκτηθείσες με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Σε κάθε περίπτωση, δεν πρέπει να αγνοείται ο εγγενώς ατελής χαρακτήρας της αγοράς εργασίας ως παράγοντας που επιδρά στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων και εκπαίδευσης. Με τα ζητήματα δομής της αγοράς εργασίας ασχολούμαστε πιο ειδικά στον Άξονα 1. Στον Πίνακα 2.1 παρουσιάζεται η βασική ορολογία που χρησιμοποιείται στην ανάλυσή μας.

Ακολουθώντας την ερευνητική στρατηγική των Verhaest & Omey (2012), στόχος είναι να ελέγξουμε αρχικά την υπόθεση περί θετικής συσχέτισης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης που απαιτείται για ένα επάγγελμα και των αναγκών σε δεξιότητες γι' αυτόν που πρόκειται να το ασκήσει ή το ασκεί. Επομένως, οι μεταβλητές που μας ενδιαφέρουν είναι το επίπεδο και οι δεξιότητες που είναι απαραίτητα τόσο για την εύρεση εργασίας στο επάγγελμα όσο και για την ικανοποιητική άσκησή του. Ωστόσο, όπως παρατηρούν οι Verhaest & Omey (2012: 4), εκτός από τις διαφορές μεταξύ επαγγελμάτων, δεν αποκλείονται και διαφορές μέσα στο ίδιο επάγγελμα μεταξύ εργαζομένων με υπερεκπαίδευση (overeducated) και υποεκπαίδευση (undereducated) ως προς τον χρόνο κατάρτισης που εκείνοι θα χρειαστούν κατά τη μετάβαση στην εργασία. Για τον λόγο αυτόν, όπως θα δούμε αναλυτικότερα στο Κεφάλαιο 5, θα πρέπει να εξεταστούν ξεχωριστά οι διαδρομές κατάρτισης που ακολουθήθηκαν μετά την εκπαίδευση ή/και την αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

Επιπλέον, τίθενται ερωτήματα που σχετίζονται με τη στρατηγική σταδιοδρομίας των εργαζομένων (career plans), τα οποία επίσης θα μας απασχολήσουν παρακάτω. Σημειώνουμε απλώς ότι από σειρά μελετών φαίνεται πως η υπερεκπαί-

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1

Βασικοί όροι σχετικά με την εκπαίδευση

Τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές και αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας. Σε αυτήν εντάσσεται και η γενική τυπική εκπαίδευση ενηλίκων.
Μη τυπική εκπαίδευση: Η εκπαίδευση που παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων.
Άτυπη μάθηση: Οι μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων. Περιλαμβάνει τις κάθε είδους δραστηριότητες αυτομόρφωσης (με έντυπο υλικό, μέσω διαδικτύου, με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ή ποικίλων εκπαιδευτικών υποδομών), καθώς και τις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτά το άτομο από την επαγγελματική εμπειρία του.
Αρχική επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση η οποία προσφέρει βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες, με στόχο την ένταξη, την επανένταξη, την επαγγελματική κινητικότητα και την ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.
Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού που συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή και αναβαθμίζει γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.
Γενική εκπαίδευση ενηλίκων: Περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενηλίκους και στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Παρέχεται από φορείς της τυπικής και της μη τυπικής εκπαίδευσης.

Πηγή: Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 163)
Διαθέσιμο στο: http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%203879%202010.pdf

δευση, δηλαδή η συνθήκη κατά την οποία ένα άτομο έχει κατακτήσει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης από αυτό που απαιτεί η θέση εργασίας του (McGuinness, 2006), συνεπάγεται μικρότερη συμμετοχή στην κατάρτιση και, επομένως, δεν παραπέμπει σε κινητικότητα σταδιοδρομίας (που θα ήταν το αισιόδοξο σενάριο), αλλά σε υπερεπένδυση και ατέλειες στην αγορά εργασίας (Verhaest & Omey, 2006).

Ένα ενδιαφέρον σημείο στην έρευνα των Verhaest & Omey είναι το επιχείρημα ότι οι απόφοιτοι επαγγελματικής εκπαίδευσης κατέχουν λιγότερες γενικές δεξιότητες σε σχέση με τους αποφοίτους γενικής εκπαίδευσης, κάτι που έχει αρνητικές συνέπειες σε ένα πλαίσιο ραγδαίας τεχνολογικής αλλαγής, όπου γενικές δεξιότητες, όπως η ικανότητα μάθησης, γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές. Παράλληλα, η αυξανόμενη ψηφιοποίηση ίσως αυξήσει τις απαιτήσεις για δράσεις εκτός ρουτίνας και συνεπώς για δεξιότητες όπως η επίλυση προβλημάτων ή η

επικοινωνία (Autor et al., 2003). Είναι σημαντικό επίσης να επισημανθεί ότι η έρευνα των Verhaest και Omey εστιάζει μόνο σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και, επομένως, η εργασιακή εμπειρία δεν υπεισέρχεται ως παράγοντας στην απόκτηση δεξιοτήτων. Εδώ, εκτός από το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σημαντικό να ελεγχθεί και η επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην απόκτηση δεξιοτήτων (χρόνια εμπειρίας στο επάγγελμα που ασκεί ο ερωτώμενος τη στιγμή της έρευνας).

Οι Hillage & Aston (2001) αναφέρουν ότι υπάρχουν τρεις κατηγορίες εμποδίων για την πρόσβαση σε δραστηριότητες διά βίου μάθησης: α) εμπόδια που έχουν να κάνουν με στάσεις, όπως η αρνητική στάση απέναντι στη μάθηση, η έλλειψη εμπιστοσύνης ή κινήτρων, β) φυσικά και υλικά εμπόδια, όπως τα έξοδα μάθησης (αμοιβές άμεσες και έμμεσες, όπως μεταφορές, βιβλία, εξοπλισμός), η έλλειψη χρόνου (φροντίδα των παιδιών ή άλλου μέλους της οικογένειας), η έλλειψη πληροφόρησης και η γεωγραφική απόσταση και γ) διαρθρωτικά εμπόδια, όπως η έλλειψη κατάλληλων ευκαιριών εκπαίδευσης ή κατάρτισης και οι περιορισμοί του συστήματος αμοιβών.[7]

Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα (vocational interests) αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική επιτυχία και τη συμπεριφορά στον εκπαιδευτικό και εργασιακό τομέα (Nye et al., 2017· Rounds & Su, 2014). Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ορίζονται ως «προτιμήσεις που μοιάζουν με εσωτερικά χαρακτηριστικά (traits)» και σχετίζονται με: α) τις ίδιες τις δραστηριότητες, β) τα περιβάλλοντα στα οποία εμφανίζονται αυτές ή γ) τα αποτελέσματα που συνδέονται με τις προτιμώμενες δραστηριότητες οι οποίες ωθούν σε συμπεριφορές με προσανατολισμό στον στόχο και κατευθύνουν τα άτομα προς συγκεκριμένα περιβάλλοντα (Rounds & Su, 2014). Οι εν λόγω προτιμήσεις δεν χαρακτηρίζονται απλώς από την εμπειρία της απόλαυσης, αλλά συνδέονται περισσότερο με την παρατεταμένη προσοχή στα αντικείμενα ενδιαφέροντος, με την αίσθηση περιέργειας και τη συνεχή δέσμευση σε δραστηριότητες, ακόμα και όταν αυτές είναι περίπλοκες ή σύνθετες (Silvia, 2008). Ως εκ τούτου, τα ενδιαφέροντα χρησιμεύουν ως πηγή εσωτερικών κινήτρων που οδηγούν σε πετυχημένη καριέρα (Rounds & Su, 2014· Stoll et al., 2017).

Τέλος, η αισιοδοξία σταδιοδρομίας αποτελεί έναν προσωπικό παράγοντα που φαίνεται να επιδρά στην αναζήτηση περαιτέρω εκπαίδευσης. Η αισιοδοξία σταδιοδρομίας, η οποία αναφέρεται στην τάση των ατόμων να «αναμένουν το

7. Για μια ολιστική προσέγγιση όσον αφορά κίνητρα και εμπόδια στη διά βίου μάθηση των ενηλίκων στην Ελλάδα, βλ. Καραλής (2021). Επίσης, μια ανάλογη διερεύνηση έχει γίνει στην προηγούμενη φάση του έργου σε 10 επαγγέλματα της ελληνικής οικονομίας (για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Εισαγωγή).

καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα ή να τονίζουν τις πιο θετικές πτυχές της μελλοντικής εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους» (Rottinghaus et al., 2005), συνδέεται με την ενασχόληση με τη μάθηση που προσανατολίζεται προς το επιθυμητό μέλλον, καθώς και με την αίσθηση ότι το άτομο διανύει το μονοπάτι προς την επιτυχία (Gunkel et al., 2010).

Όσον αφορά τους επαγγελματικούς-οργανωσιακούς παράγοντες, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελούν σημαντική πρόκληση για τις επιχειρήσεις και ειδικά για τις μικρομεσαίες. Το πιο κοινό εμπόδιο αφορά τους οικονομικούς πόρους που μπορεί να διαθέσει η επιχείρηση (Berko et al., 2016· Kelliher & Henderson, 2006· Tam & Grey, 2016). Υπάρχουν όμως ποικίλοι παράγοντες που επίσης εμποδίζουν την ανάπτυξη σχετικών πολιτικών, όπως η αβεβαιότητα μέσα στην οποία καλούνται να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις, κυρίως οι μικρομεσαίες, καθώς, σύμφωνα με τους Storey & Greene (2010), οι μικρές επιχειρήσεις έχουν μικρότερη βιωσιμότητα από τις μεγάλες.

Η ηγεσία της επιχείρησης είναι άλλος ένας οργανωσιακός παράγοντας που επηρεάζει άμεσα και έμμεσα την ανάπτυξη του προσωπικού. Αρχικά, ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελεί συχνά απόφαση του ιδιοκτήτη, είναι πιθανό να υπάρχουν ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη, οι οποίες ωστόσο να μη γίνονται αντιληπτές ως χρήσιμες από την ηγεσία (Gibb, 1997). Έρευνες δείχνουν ότι η στάση της ηγεσίας απέναντι στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη του προσωπικού συχνά αποτελεί εμπόδιο στη δέσμευση για τις σχετικές πολιτικές (Panagiotakopoulos, 2011a· Storey, 2004). Άλλο ένα σημαντικό ζήτημα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η παραμέληση των λειτουργιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Kotey & Folker, 2007· Psychogios et al., 2016). Στο ίδιο πλαίσιο, η Tharenou (2001) έδειξε ότι το κίνητρο για μάθηση αποτελεί σημαντικό άμεσο προβλεπτικό παράγοντα της συμμετοχής σε δραστηριότητες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, που όμως δεν είναι ανεξάρτητος από την υποστήριξη του εργοδότη. Η ίδια σημειώνει ότι το κίνητρο αυτό είναι εξωτερικό και σχετίζεται με την προσδοκία για ανταμοιβή, δίνοντας ακόμα μεγαλύτερη σημασία στην επιρροή του εργοδότη.

Ο Anlesinya (2018) εντόπισε τέσσερα εμπόδια στην αναζήτηση ευκαιριών μάθησης και ανάπτυξης. Πρώτο εμπόδιο αποτελεί η κουλτούρα του οργανισμού, που δεν ενθαρρύνει τους εργαζομένους οι οποίοι έχουν επωφεληθεί από ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα να εφαρμόζουν τις νέες δεξιότητες και τις γνώσεις τους συμμετέχοντας στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη δουλειά τους. Δεύτερο εμπόδιο είναι η χαμηλή δέσμευση της ηγεσίας για την ανάπτυξη των εργαζομένων, δηλαδή η ηγεσία δεν παρέχει τους απαραίτητους πόρους για την υποστήριξη της

κατάρτισής τους. Τρίτο εμπόδιο αποτελεί η έλλειψη προαγωγών και προοπτικών σταδιοδρομίας, κάτι που αποθαρρύνει τους περισσότερους εργαζομένους να συμμετέχουν σε δραστηριότητες κατάρτισης. Αυτό δείχνει ότι, όταν οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι θα έχουν την ευκαιρία να προωθηθούν σε έναν ρόλο όπου θα μπορούν να εφαρμόζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, μπορεί να μην έχουν κίνητρο να μάθουν. Τέταρτο εμπόδιο είναι η έλλειψη διαφάνειας και δικαιοσύνης στην επιλογή των εκπαιδευομένων.

Σύμφωνα με έρευνα των Coetzer et al. (2012), οι εργαζόμενοι δεν αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο ώστε να εντοπίσουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, καθώς αυτό συνήθως γίνεται από τους προϊσταμένους: α) με στόχο τη συμμόρφωση με το κανονιστικό πλαίσιο, β) επειδή η απόδοση του εργαζομένου δεν είναι η αναμενόμενη, γ) επειδή η απόκτηση νέων δεξιοτήτων είναι αναγκαία για την εκμετάλλευση νέων επιχειρηματικών προοπτικών και δ) επειδή η ευκαιρία για εκπαίδευση και ανάπτυξη (π.χ. μαθητεία ή πρακτική άσκηση) θεωρείται οικονομικά αποδοτικός μηχανισμός για τη διατήρηση των εργαζομένων. Επομένως, ο ρόλος της ηγεσίας είναι ξεκάθαρα σημαντικός.

Οι Lange et al. (2000) σε έρευνά τους σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις εντοπίζουν τέσσερα εμπόδια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων: α) ζητήματα κουλτούρας, που περιλαμβάνουν κυρίως τη στάση των ηγετών απέναντι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, β) οικονομικούς φραγμούς, που συνδέονται άμεσα με το κόστος ή το αντιληπτό κόστος της κατάρτισης και της εκπαίδευσης, γ) φραγμούς πρόσβασης και παροχής ευκαιριών, δηλαδή προβλήματα που είτε εμποδίζουν τα ενδιαφερόμενα μέρη να έχουν πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων είτε εκδηλώνονται με την έλλειψη πρόβλεψης για την κατάλληλη εκπαίδευση, και δ) εμπόδια που σχετίζονται με την επίγνωση ευκαιριών μάθησης.

Οι Silvennoinen & Nori (2017) αναφέρουν ότι υπάρχουν εργασιακά περιβάλλοντα τα οποία χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα, χαμηλή αυτονομία των εργαζομένων, ανεπαρκή πρόσβαση στη ροή πληροφοριών και περιβάλλοντα στα οποία η σχέση μεταξύ διοίκησης και προσωπικού δεν είναι σχέση εμπιστοσύνης. Τα παραπάνω αποτελούν εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση του προσωπικού. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα φαίνεται ότι δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία –υποστηρίζεται και από Meyers (2016)–, το οικονομικοκοινωνικό επίπεδο, καθώς και ο οικονομικός κλάδος επηρεάζουν την αναζήτηση ευκαιριών εκπαίδευσης από τον εργαζόμενο.

Οι Susomrith & Coetzer (2015) εντοπίζουν πέντε λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι δεν διεκδικούν τη συμμετοχή τους σε εκπαίδευση και ανάπτυξη: α) οι προϊστάμενοι γνωρίζουν τις δυνατότητές τους και αν χρειάζονταν περαιτέρω

εκπαίδευση θα πρότειναν εκείνοι, β) λόγω των περιορισμένων πόρων ο εργοδότης τους θα πρέπει να προβεί σε σημαντικές οικονομικές δαπάνες, γ) θα χάσουν χρόνο εργασίας, δ) τα κενά γνώσεων και δεξιοτήτων τους μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω άλλων τρόπων μάθησης, όπως η αλληλεπίδραση με συναδέλφους και η αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο, και ε) το αίτημά τους θα απορριφθεί. Οι ίδιοι καταλήγουν στο ότι οι συμπεριφορικές νόρμες ενδέχεται να περιορίζουν τη στάση των εργαζομένων και πιθανόν να επηρεάζουν την αναζήτηση και τη διεκδίκηση ευκαιριών ανάπτυξης. Τα ευρήματά τους δείχνουν ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη συχνά ξεκινούν από τη διοίκηση και όχι από τους εργαζομένους.

Ο Panagiotakopoulos (2011b) αναφέρει 11 εμπόδια για την ανάπτυξη και την εκπαίδευση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις: α) έλλειψη χρόνου για σχετικές δραστηριότητες, β) περιορισμένοι οικονομικοί πόροι, γ) υψηλό κόστος κατάρτισης εκτός εταιρείας, δ) έλλειψη εξωτερικών προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ειδικές ανάγκες των ΜμΕ, ε) αρνητική στάση των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων για την κατάρτιση των εργαζομένων (έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τη σημασία της κατάρτισης για την επιτυχία της επιχείρησης), στ) έλλειψη ενημέρωσης από τους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες κατάρτισης, ζ) φόβος υφαρπαγής εργαζομένων με αναπτυγμένες δεξιότητες από άλλες εταιρείες, η) επιχειρηματική στρατηγική χαμηλού κόστους, θ) έλλειψη επιθυμίας των εργαζομένων για κατάρτιση και μάθηση, ι) προβληματική ανάλυση αναγκών κατάρτισης και ια) κακή ποιότητα των εξωτερικών ευκαιριών κατάρτισης.

Οι Subramanian & Zimmermann (2017) καταλήγουν στο ότι τρεις αλληλένδετες συνθήκες είναι απαραίτητες για τη διατήρηση μιας πολιτικής κατάρτισης που να ενισχύει τις ικανότητες. Η πρώτη αφορά την οργάνωση της εργασίας με τρόπο ώστε να απορροφά τις απουσίες για την εκπαίδευση εκτός εργασίας (όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν γενικές, μεταβιβάσιμες γνώσεις) χωρίς να επηρεάζονται η αποτελεσματικότητα και η απόδοση των ομάδων εργασίας. Η δεύτερη αφορά την εποικοδομητική συνεργασία μεταξύ του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών τμημάτων προκειμένου να διευκολυνθεί η εφαρμογή μιας πολιτικής προσανατολισμένης στις ικανότητες. Η τρίτη συνθήκη αφορά τον συμμετοχικό χαρακτήρα της οργάνωσης εργασίας, η οποία με τη σειρά της σχετίζεται άμεσα με τις πρακτικές της διοίκησης. Οι διαδικασίες που σχετίζονται με τη συμμετοχή των εργαζομένων (π.χ. συλλογική και ατομική φωνή των εργαζομένων, ομάδες επίλυσης προβλημάτων, ομάδες συνεχούς βελτίωσης κ.λπ.) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη συνολική διαδικασία κατάρτισης.

Η ψυχολογική ασφάλεια είναι άλλη μια μεταβλητή η οποία έχει συνδεθεί με τη μάθηση, κυρίως σε επίπεδο ομάδας. Αφορά την κοινή πεποίθηση ότι τα

μέλη της ομάδας μπορούν να λάβουν διαπροσωπικό ρίσκο μέσα στην ομάδα, δηλαδή να συζητήσουν τα προβλήματα και τα δύσκολα ζητήματα και να ζητήσουν βοήθεια από άλλα μέλη της, ενώ οι μοναδικές ικανότητες και τα ταλέντα τους εκτιμώνται και αξιοποιούνται (Edmondson, 1999). Η ψυχολογική ασφάλεια έχει συνδεθεί με την ανάπτυξη του ανθρώπου (Wanless, 2016), και κυρίως με τη συμπεριφορά μάθησης (μια συνεχής διαδικασία προβληματισμού και δράσης που χαρακτηρίζεται από τη διατύπωση ερωτήσεων, την αναζήτηση ανατροφοδότησης, τον πειραματισμό και τον αναστοχασμό για τα αποτελέσματα και τη συζήτηση για τα λάθη και τα απροσδόκητα αποτελέσματα) (Frazier et al., 2017). Η συμπεριφορά μάθησης συνδέεται με την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (Van der Sluis & Poell, 2003).

Τέλος, ευρήματα δείχνουν ότι υπάρχει σημαντικό κενό μεταξύ της μάθησης και της μεταφοράς αυτής στην εργασία, ειδικά όταν τα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεν έχουν προσαρμοστεί στις ανάγκες του οργανισμού. Σε γενικές γραμμές, τα υψηλά επίπεδα μεταφοράς της μάθησης φαίνεται ότι δεν αποτελούν συχνό φαινόμενο (Arthur et al., 2003· Grossman & Salas, 2011).

2.3 Διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Ένα από τα φαινόμενα που παρατηρούνται κατά τη μελέτη των δεξιοτήτων των εργαζομένων είναι οι αναφορές στη λεγόμενη «αναντιστοιχία» μεταξύ δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι και αυτών που απαιτούνται από το επάγγελμα ή τη θέση εργασίας (Γούλας κ.ά., 2019). Η επικέντρωση στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων (και αντίστοιχα η υποτίμηση δομικών παραγόντων της αγοράς εργασίας) δεν αφορά μόνο τον τρόπο με τον οποίο διεξάγεται ο δημόσιος διάλογος στην Ελλάδα αλλά και ευρύτερα, ενώ συχνά η συζήτηση ρέπει προς τη χρήση όρων (όπως «έλλειψη ταλέντων», «χάσμα δεξιοτήτων») που δεν βοηθούν στην κατανόηση των εξελίξεων στη σύγχρονη αγορά εργασίας (Bessen, 2014). Λίγες φαίνεται πως είναι οι έρευνες που έχουν διαπιστώσει εμπειρικά, με έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο, την αναντιστοιχία αυτή, ενώ οι περισσότερες βασίζονται σε αναφορές είτε των ίδιων των εργαζομένων είτε των εργοδοτών. Σε πρόσφατη βιβλιογραφική ανασκόπηση, ο Cappelli (2015) καταλήγει ότι, πέραν της χαμηλής αξιοπιστίας των σχετικών ερευνών, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για να υποστηρίξουν την υπόθεση του χάσματος δεξιοτήτων (στις ΗΠΑ) και σημειώνει ότι δεδομένα που συλλέγονται από κυβερνητικούς οργανισμούς υποστηρίζουν το αντίθετο. Επιπλέον, πρόσφατες

εμπειρικές έρευνες στις ΗΠΑ δείχνουν ότι, πρώτον, οι επιχειρήσεις –ακόμα και σε τομείς υψηλής εξειδίκευσης– δεν δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο προσωπικό και, δεύτερον, ότι οι ουσιαστικές ελλείψεις φαίνεται να αφορούν βασικές δεξιότητες, όπως γραφή και ανάγνωση (Weaver, 2017).

Η υπόθεση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, καθώς και της αναντιστοιχίας προσόντων-θέσεων εργασίας, εξετάζεται τόσο με τις δομημένες ομαδικές συζητήσεις (focus groups) και τις συνεντεύξεις με εμπλεκομένους στη σχετική αγορά εργασίας, όπως εργαζομένους, εργοδότες κ.ά. (Κεφάλαιο 4), όσο και μέσω της αυτοαξιολόγησης των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα (Κεφάλαιο 5). Προς το παρόν, επισημαίνουμε απλώς την αξία του αντιλαμβανόμενου βαθμού επάρκειας που αποτελεί βασική μεταβλητή διερεύνησης δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ του βαθμού αντιλαμβανόμενης κατοχής μιας δεξιότητας από τους εργαζομένους και του βαθμού αντιλαμβανόμενης απαίτησής της από τους εργοδότες, στο πλαίσιο του επαγγέλματος.

2.4 Σύνοψη

Η συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων σχετικά με τη διαμόρφωση δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» οργανώθηκε γύρω από τρεις άξονες. Ο Άξονας 1 περιλαμβάνει τους δομικούς παράγοντες που επιδρούν στη διαμόρφωση δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες πολιτικές ενίσχυσης αυτών. Συγκεκριμένα, εδώ εξετάζονται στοιχεία της δομής της αγοράς εργασίας, της τεχνολογικής μεταβολής στο πλαίσιο της αυτοματοποίησης-ψηφιοποίησης και των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα και στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Ο Άξονας 2 εστιάζει σε παράγοντες που επιδρούν στην επάρκεια δεξιοτήτων (εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία κ.λπ.), καθώς και σε οργανωσιακούς παράγοντες, όπως η κουλτούρα της επιχείρησης σχετικά με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Ο Άξονας 3 διερευνά διάφορες διαστάσεις της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, τον αντιλαμβανόμενο βαθμό επάρκειας των δεξιοτήτων που έχουν κριθεί σημαντικές για κάθε επάγγελμα βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης, την επίδραση της ψηφιακής τεχνολογίας στις υπό διερεύνηση δεξιότητες, καθώς και τη μεταβολή του επιπέδου των δεξιοτήτων στον τρέχοντα εργοδότη.

Το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»: Περιγραφή, απασχόληση, εκπαίδευση και δεξιότητες

3

3.1 Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο περιγράφονται οι εξελίξεις και οι μεταβολές ως προς τη διαμόρφωση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του επαγγέλματος 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές». Συγκεκριμένα, στο πρώτο μέρος παρέχεται η περιγραφή του επαγγέλματος, ακολουθώντας μια σύνθεση των ορισμών και περιγραφών που δίνονται σε διάφορες βάσεις δεδομένων. Στη συνέχεια ακολουθεί η περιγραφή των καθηκόντων στο συγκεκριμένο επάγγελμα χρησιμοποιώντας στοιχεία από καθιερωμένες διεθνείς βάσεις δεδομένων (ESCO, O*NET). Επίσης, για την περιγραφή των καθηκόντων αξιοποιούνται και άλλες χρήσιμες πηγές, όπως εκείνη της «Εθνικής Επιτροπής για τις Δεξιότητες» της κυβέρνησης της Αυστραλίας[8] με πληροφορίες για τα εγχώρια επαγγέλματα και τις συναφείς δεξιότητες, αλλά και εκείνη της επίσημης ιστοσελίδας της Κυβέρνησης του Καναδά[9] για επαγγελματική πληροφόρηση και ανάλυση τάσεων στην αγορά εργασίας.

Στο δεύτερο μέρος καταγράφονται τα σύγχρονα δεδομένα ως προς τις απαιτήσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης για την επιτυχή άσκηση του επαγγέλματος. Για τις ανάγκες της ανάλυσης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέταση **τυχόν μεταβολών που έχουν επέλθει στο εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολουμένων στο επάγγελμα κατά τα τελευταία χρόνια**. Για την εύρεση και παρουσίαση των παραπάνω δεικτών αξιοποιήθηκαν δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ,

8. https://labourmarketinsights.gov.au/
9. https://www.jobbank.gc.ca

καθώς και ποικίλες ελληνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς βάσεις στις οποίες περιλαμβάνονται στατιστικά στοιχεία για την αγορά εργασίας, όπως ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας[10] του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), το O*NET, το CEDEFOP, το εργαλείο Skills-OVATE του CEDEFOP κ.ά. Επιπλέον, καταγράφηκαν σημαντικές **νέες τάσεις και δυνάμεις μετασχηματισμού** στο εν λόγω επάγγελμα εξαιτίας της πανδημίας COVID-19, όπως και τυχόν επιδράσεις λόγω της τεχνολογικής αλλαγής και της αυτοματοποίησης στην αγορά εργασίας. Η καταγραφή των τάσεων που επικρατούν στο επάγγελμα του τραγουδιστή και του μουσικού βασίστηκε πρωτίστως σε πρόσφατες διεθνείς έρευνες και άρθρα σχετικά με την επίδραση της πανδημίας αλλά και των νέων τεχνολογιών στον συγκεκριμένο κλάδο.

Στο τρίτο μέρος παρατίθενται **οι πιο σημαντικές απαιτούμενες δεξιότητες για το επάγγελμα (υπάρχουσες-αναδυόμενες)**. Για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης επιλέχθηκε **να μη συλλεχθούν και καταγραφούν δεδομένα ειδικότερα για τις δεξιότητες του επαγγέλματος του συνθέτη**, καθώς μια πιο εστιασμένη μελέτη των στοιχείων σε σχετικές βάσεις δεδομένων δείχνει ότι **οι δεξιότητες που αναφέρονται αποκλειστικά στους συνθέτες είναι πιο εξειδικευμένες και διαφοροποιούνται**, έως έναν βαθμό, **από τις αντίστοιχες για τους μουσικούς και τραγουδιστές**. Ως εκ τούτου, διερευνήθηκαν και καταγράφηκαν οι δεξιότητες για τα δύο τελευταία επαγγέλματα ως ένα ενιαίο σύνολο και εξαιρέθηκαν από την ανάλυση οι συνθέτες. Για το συγκεκριμένο τμήμα της ανάλυσης υιοθετήθηκε μια συνθετική προσέγγιση αξιοποιώντας διάφορες βάσεις δεδομένων, όπως οι O*NET και ESCO, η πύλη πληροφόρησης Skills Panorama του CEDEFOP, καθώς και το εργαλείο Skills-OVATE, επίσης του CEDEFOP. Από κάθε βάση αντλήθηκαν πληροφορίες για τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, το πλαίσιο και τον τρόπο εργασίας. Ως αποτέλεσμα, δημιουργήθηκε μια δεξαμενή που περιλαμβάνει ένα εύρος γενικών γνώσεων, κάθετων αλλά και οριζόντιων δεξιοτήτων που συνδέονται με την αποτελεσματική εκτέλεση του επαγγέλματος. Από αυτή τη δεξαμενή επιλέχθηκαν οι σημαντικότερες δεξιότητες για το επάγγελμα. Η κατηγοριοποίηση βασίστηκε στην αντίστοιχη επεξεργασία που προτείνεται στη μελέτη των Lintzeris & Karalis (2020).

10. Εφεξής ο συγκεκριμένος Μηχανισμός του ΕΙΕΑΔ θα αναφέρεται για λόγους συντομίας ως ΜΔΑΑΕ.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1

Ταξινόμηση σύμφωνα με το ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων (ESCO)

Κωδ.	Τίτλος στα αγγλικά	Τίτλος στα ελληνικά
2	Professionals	Επαγγελματίες
26	Legal, social and cultural professionals	Επαγγελματίες νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου
265	Creative and performing artists	Καλλιτέχνες εν γένει
2652	Musicians, singers and composers	Μουσικοί, τραγουδιστές και συνθέτες[12]

3.2 Περιγραφή του επαγγέλματος 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων και Επαγγελμάτων (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO),[11] το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» καταλογογραφείται σε τετραψήφια ταξινόμηση. Στον Πίνακα 3.1 παρατίθεται η κωδικοποίηση του επαγγέλματος και οι ομάδες επαγγελμάτων στις οποίες ανήκει.

Στο επάγγελμα «Μουσικοί, τραγουδιστές και συνθέτες»[13] περιλαμβάνονται οι ειδικότερες υποκατηγορίες του επαγγέλματος:

- Μουσικός
- Καλλιτέχνης ήχου
- Μουσικός εκγυμναστής/μουσική εκγυμνάστρια
- Μουσικός διευθυντής/μουσική διευθύντρια
- Συνθέτης/συνθέτρια

11. Το ESCO είναι το πολύγλωσσο ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων που εντάσσεται στη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Η ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ανέπτυξε το ESCO σε συνεργασία με ενδιαφερομένους και με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP). Τρέχουσα έκδοση ESCO v1.0.9 (Τελευταία ενημέρωση 02/12/2021).

12. Υπενθυμίζεται ότι η παρούσα ανάλυση σχετικά με το επάγγελμα *επικεντρώνεται στους τραγουδιστές και στους μουσικούς, πλην των συνθετών*.

13. https://esco.ec.europa.eu/el/classification/occupation?uri=http://data.europa.eu/esco/isco/C2652

Ενώ ορισμένες εξειδικεύσεις είναι οι εξής:[14]

- Αρχηγός μουσικού συγκροτήματος
- Οργανοπαίκτης
- Ενορχηστρωτής
- Μουσικός νυχτερινού club
- Μουσικός δρόμου
- Τραγουδιστής δρόμου

Σύμφωνα με την περιγραφή που δίνεται στην Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων και Επαγγελμάτων (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO), «Οι μουσικοί, τραγουδιστές και συνθέτες γράφουν και διασκευάζουν μουσική και παρουσιάζουν μουσικές παραστάσεις».[15]

Ενδεικτικά, σύμφωνα με την περιγραφή του επαγγέλματος στη βάση δεδομένων στην πλατφόρμα Job Bank της κυβέρνησης του Καναδά οι «μουσικοί και οι τραγουδιστές δίνουν παραστάσεις με ορχήστρες και δημοφιλή συγκροτήματα σε χώρους όπως αίθουσες συναυλιών, αίθουσες αναμονής και μπαρ, θέατρα, όπως επίσης σε ταινίες, στην τηλεόραση και σε στούντιο ηχογράφησης. Σε αυτή την επαγγελματική κατηγορία περιλαμβάνονται και οι δάσκαλοι μουσικής, οι οποίοι συνήθως διδάσκουν σε ωδεία, ακαδημίες και σπίτια ιδιωτών».[16]

Στα καθήκοντα των απασχολουμένων στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» περιλαμβάνονται:[17]

α) Η δημιουργία μελωδικών, αρμονικών και ρυθμικών δομών, στοχεύοντας στην έκφραση ιδεών και συναισθημάτων σε μουσική μορφή.
β) Η μετάφραση ιδεών, εννοιών, αντιλήψεων και απόψεων σε τυπικά μουσικά σύμβολα και σημάδια, με σκοπό την αναπαραγωγή και την εκτέλεση μιας παράστασης.
γ) Η προσαρμογή ή διασκευή μουσικής για συγκεκριμένα ορχηστρικά ή φωνητικά συγκροτήματα, μουσικά όργανα ή άλλες περιστάσεις.
δ) Η διεύθυνση ορχηστρικών ή φωνητικών συγκροτημάτων.
ε) Η επιλογή μουσικής για παραστάσεις και η ανάθεση συγκεκριμένων ορχηστρικών μερών στους μουσικούς.

---

14. https://www.jobbank.gc.ca/marketreport/occupation/23319/ca

15. Βλ. περιγραφή επαγγέλματος «Μουσικοί, τραγουδιστές και συνθέτες-2652» ESCO – Επαγγέλματα – Ευρωπαϊκή Επιτροπή (europa.eu).

16. Βλ. περιγραφή επαγγέλματος Μουσικός στον Καναδά.

17. Περιγραφή επαγγέλματος «Μουσικοί, τραγουδιστές και συνθέτες-2652» ESCO – Επαγγέλματα – Ευρωπαϊκή Επιτροπή (europa.eu).

στ) Το παίξιμο ενός ή περισσότερων μουσικών οργάνων ως σολίστ ή ως μέλος ορχήστρας ή μουσικής μπάντας.

ζ) Το τραγούδι ως σολίστ ή ως μέλος ενός φωνητικού συγκροτήματος ή άλλης μπάντας.

η) Η εξάσκηση και η πρόβα έτσι ώστε να διατηρείται υψηλό επίπεδο απόδοσης.

Σύμφωνα με τη βάση δεδομένων για τα επαγγέλματα της κυβέρνησης του Καναδά,[18] βασικά καθήκοντα του μουσικού είναι το παίξιμο ενός ή περισσότερων μουσικών οργάνων είτε ως σολίστ είτε ως μέλος ενός μουσικού συγκροτήματος μπροστά σε κοινό ή με σκοπό την ηχογράφηση μουσικής. Από την άλλη πλευρά, οι τραγουδιστές τραγουδούν μουσικές συνθέσεις ως σολίστ ή ως μέλη φωνητικών συγκροτημάτων μπροστά σε κοινό ή στο πλαίσιο ηχογράφησης. Τόσο οι μουσικοί όσο και οι τραγουδιστές συνήθως ειδικεύονται σε συγκεκριμένα είδη μουσικής, όπως κλασική, έθνικ, κάουντρι, τζαζ, όπερα, ποπ κ.λπ.

Επίσης, ενδεικτικά καθήκοντα με βάση το Δίκτυο Πληροφοριών για τα επαγγέλματα στις ΗΠΑ (Occupational Information Network – O*NET)[19] του επαγγέλματος «Μουσικοί και Τραγουδιστές (Musicians and Singers – 27-2042.00)»[20] παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.2.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2

Καθήκοντα επαγγέλματος

Παρουσίαση παραστάσεων ζωντανά σε κοινό σε συναυλιακούς χώρους, ρεσιτάλ, εκπαιδευτικές παρουσιάσεις και άλλες κοινωνικές εκδηλώσεις.
Τραγούδι a cappella ή με τη συνοδεία μουσικής.
Ερμηνεία ή τροποποίηση μουσικής, εφαρμογή γνώσεων αρμονίας, μελωδίας, ρυθμού και φωνητικής παραγωγής για την εξατομίκευση παρουσιάσεων και τη διατήρηση του ενδιαφέροντος του κοινού.
Τραγούδι ως σολίστ ή ως μέλος φωνητικού συγκροτήματος.
Ειδίκευση στο παίξιμο μιας οικογένειας οργάνων ή σε έναν συγκεκριμένο τύπο μουσικής.
Παρατήρηση των διευθυντών μιας χορωδίας ή των υποβολέων για σήματα ή κατευθύνσεις σχετικά με μια φωνητική παρουσίαση.

18. https://www.jobbank.gc.ca

19. Δεν αναφέρεται το σύνολο των 30 καθηκόντων που καταγράφονται για το επάγγελμα στην ιστοσελίδα του O*NET για λόγους οικονομίας του κειμένου, παρά μόνο, ενδεικτικά, τα πιο καίρια από αυτά.

20. Καθήκοντα-εργασίες του επαγγέλματος του μουσικού και του τραγουδιστή σύμφωνα με τα στοιχεία της ηλεκτρονικής βάσης O*NET.

Απομνημόνευση μουσικών επιλογών ή τραγούδι ακολουθώντας εκτυπωμένο κείμενο, μουσική σημειογραφία ή τις οδηγίες πελατών.
Παίξιμο μουσικών οργάνων ως σολίστ ή ως μέλη ή ως προσκεκλημένοι καλλιτέχνες μουσικών ομάδων, όπως ορχήστρες ή μπάντες.
Παίξιμο μουσικού οργάνου ή τραγούδι από μνήμης ή ακολουθώντας ένα μουσικό θέμα.
Εξάσκηση με ασκήσεις τραγουδιού και μελέτη σε συνεργασία με δασκάλους φωνητικής με στόχο την ανάπτυξη φωνητικών και μουσικών δεξιοτήτων και στο πλαίσιο πρόβας για μελλοντικούς ρόλους.
Σύνθεση τραγουδιών ή δημιουργία φωνητικών συνθέσεων.
Αυτοσχεδιασμός μουσικής για μια παράσταση.
Διεύθυνση μπάντας ή ορχήστρας.
Συμμετοχή σε ηχογράφηση ή δημιουργία ηχογράφησης.
Εκτέλεση μουσικών έργων/τραγουδιών στην τηλεόραση, στο ράδιο ή σε παραγωγές ταινιών.

*Πηγή: ESCO και O*NET*

3.3 Εξελίξεις, τάσεις και μεταβολές στην απασχόληση και στην εκπαίδευση για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

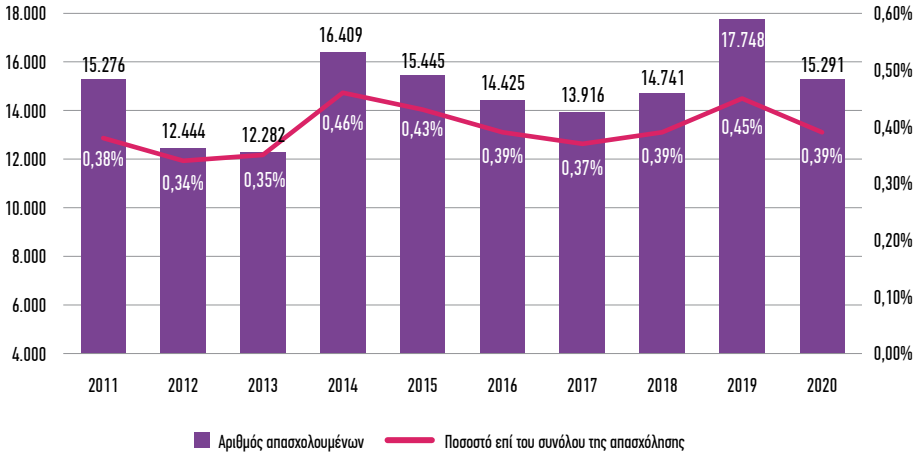
Στη συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται οι κυριότερες τάσεις αναφορικά με την απασχόληση και την εκπαίδευση για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές». Στο πλαίσιο αυτό αναλύονται τόσο οι βασικότερες εκπαιδευτικές διαδρομές όσο και η εξέλιξη της απασχόλησης μέσω της αξιοποίησης μιας σειράς βάσεων δεδομένων και ερευνών.

Για την καταγραφή των κυριότερων τάσεων απασχόλησης για το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή αξιοποιήθηκαν δεδομένα από την ΕΛΣΤΑΤ, την ΕΡΓΑΝΗ και τον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών του ΕΙΕΑΔ. Ωστόσο, ένα βασικό πρόβλημα είναι η έλλειψη πρόσφατων στοιχείων που να αφορούν το επάγγελμα σε τετραψήφια ταξινόμηση. Αναλυτικότερα, τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτουν από εκτιμήσεις της ΕΛΣΤΑΤ για τη δεκαετία 2011-2020. Τα στοιχεία αυτά παρέχονται σε τριψήφια ταξινόμηση ISCO για την υπερκείμενη ομάδα ομοειδών επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει».

Πιο συγκεκριμένα, στο Γράφημα 3.1 παρουσιάζεται η εξέλιξη της απασχόλησης τη δεκαετία 2011-2020. Μια δεκαετία η οποία θα μπορούσε κάλλιστα να υποστηριχθεί ότι χαρακτηρίζεται από διακυμάνσεις αναφορικά με τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας. Όπως γίνεται εμφανές, κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής

ΓΡΑΦΗΜΑ 3.1

Επίπεδα απασχόλησης επαγγέλματος
265 «Καλλιτέχνες εν γένει» για τη δεκαετία 2011-2020



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

κρίσης, και ιδιαίτερα το 2012 και το 2013, η συγκεκριμένη ομάδα επαγγελμάτων διέρχεται μεγάλη κρίση, καθώς χάνεται ένας πολύ μεγάλος αριθμός θέσεων απασχόλησης, που είναι υψηλότερος αναλογικά με τον μέσο όρο της συνολικής αγοράς εργασίας, όπως μπορούμε να δούμε από την ποσοστιαία συμμετοχή. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε μείωση της απασχόλησης από 15.276 άτομα το 2011 σε 12.282 άτομα το 2013 ή, διαφορετικά, της τάξης -19,6%. Από το 2013 ως το 2014 εντοπίζεται σημαντική αύξηση στον αριθμό απασχολουμένων στο επάγγελμα από 12.282 σε 16.409 (ποσοστό 33,6%). Μετά τις παραπάνω διακυμάνσεις κατά τη διετία 2015-2017, παρατηρείται εκ νέου αύξηση του αριθμού απασχολουμένων το διάστημα 2018-2019 από 14.741 άτομα σε 17.748 άτομα. Μάλιστα, το 2019 ο αριθμός απασχολουμένων στην ευρύτερη ομάδα 265 «Καλλιτέχνες εν γένει» έφτασε στο 12% της απασχόλησης. Τέλος, καταγράφεται μείωση από 17.748 εργαζομένους το 2019 στους 15.291 εργαζομένους το 2020, εύρημα που μπορεί να εξηγείται από το σημαντικό πλήγμα που δέχτηκε ο κλάδος των καλλιτεχνών λόγω των περιοριστικών μέτρων που επιβλήθηκαν κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19.

Η ανάλυση που ακολουθεί εστιάζει στις ανάγκες και στο επίπεδο εκπαίδευσης των μουσικών και των τραγουδιστών. Κατ' αρχάς, όπως προκύπτει, δεν υπάρχουν νομικά κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα για την άσκηση του επαγγέλματος. Παρ' όλα αυτά, η ύπαρξη συναφών σπουδών αποτελεί την πλέ-

ον συνηθισμένη πρακτική για έναν μουσικό ή/και τραγουδιστή. Ειδικότερα, το επάγγελμα του τραγουδιστή απαιτεί γνώσεις μουσικής και ορθοφωνίας, καθώς και δεξιότητες και γνώσεις σχετικά με την κίνηση πάνω στη σκηνή και την εκφραστικότητα. Εντούτοις, αυτές τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες μπορεί να τις αποκτήσει είτε μέσω φοίτησης σε συναφείς σχολές είτε μέσω συνεργασίας με έμπειρους εργαζομένους στο επάγγελμα.[21] Η άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού, πιο συγκεκριμένα, προϋποθέτει ειδική εκπαίδευση, η οποία μπορεί να προέρχεται από ποικίλες εκπαιδευτικές διαδρομές (εκπαίδευση σε μουσικά σχολεία, κρατικά ή ιδιωτικά ωδεία, μουσικές σχολές, ιδιωτικά μαθήματα από δάσκαλο ενός ή περισσότερων μουσικών οργάνων, μαθήματα φωνητικής, μαθήματα μουσικής σύνθεσης κ.λπ.). Επίσης, δίνεται δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης στη μουσική και στη φωνητική στα δημόσια ή ιδιωτικά ΙΕΚ (Επίπεδο 5 στο Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων) με φορέα απονομής και επικύρωσης του τίτλου σπουδών τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ).[22] Σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε αρκετά πανεπιστήμια της χώρας λειτουργούν συναφή τμήματα μουσικών σπουδών (βλ. ΕΚΠΑ, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, ΑΠΘ, Ιόνιο Πανεπιστήμιο), όπως και Μουσικής Επιστήμης και Τέχνης (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας),[23] τα οποία προσφέρουν τόσο θεωρητική όσο και πρακτική εκπαίδευση γύρω από τα αντικείμενα της μουσικής και της επιστήμης της μουσικολογίας σε όλες τις σύγχρονες εκφάνσεις της (π.χ. εθνομουσικολογία, ιστορική και συστηματική μουσικολογία κ.λπ.), τη σύνθεση μουσικής, την τεχνολογία ήχου, τη διεύθυνση μουσικών συνόλων κ.ά. Παράλληλα, αρκετοί τραγουδιστές είναι αυτοδίδακτοι ή έχουν μαθητεύσει κοντά σε έμπειρους τραγουδιστές. Κάποιες φορές, μάλιστα, παρατηρείται το φαινόμενο αρκετοί επαγγελματίες του κλάδου να παρακολουθούν μαθήματα αφού έχουν ήδη αρχίσει την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές ξεκινούν την καριέρα τους μέσα από εναλλακτικούς διαύλους, για παράδειγμα ερασιτεχνικές μουσικές παραστάσεις και συναυλίες.

Η μοναδική πηγή που παρέχει δεδομένα για το επίπεδο εκπαίδευσης των μουσικών και τραγουδιστών σε τετραψήφια ταξινόμηση είναι εκείνη της απογραφής της ΕΛΣΤΑΤ («Πανόραμα Απογραφικών Δεδομένων»).[24] Τα στοιχεία

---

21. http://edujob.gr/node/353

22. https://europass.eoppep.gr/wp-content/uploads/pdfs/greek/Mousiki%20k%20fonitiki-el.pdf

23. Μηχανογραφικό Δελτίο ΓΕΛ 2022.

24. https://panorama.statistics.gr/panorama/search.php?language=greek&database=2011&lookat=atoma&usevars=atomon

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3

Επίπεδο εκπαίδευσης στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής της ΕΛΣΤΑΤ 2011

Επίπεδο εκπαίδευσης βάσει συστήματος ISCED	Αριθμός εργαζομένων (*N*)	Ποσοστό %
Υψηλή εξειδίκευση Επίπεδο 5-8 (πτυχίο πανεπιστημίου, μεταπτυχιακό)	2.955	26,9
Μεσαία ειδίκευση Επίπεδο 3-4 (απολυτήριο Γενικού ή Επαγγελματικού Λυκείου, μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση)	6.003	54,5
Χαμηλή ειδίκευση Επίπεδο 0-2 (υποχρεωτική εκπαίδευση, στοιχειώδης εκπαίδευση)	2.047	18,6
Σύνολο	11.005	100%

αντλούνται ειδικότερα από την Απογραφή του 2011.[25] Σε ό,τι αφορά τα επίπεδα εκπαίδευσης, ακολουθείται η κατηγοριοποίηση που προτείνεται από τη Διεθνή Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης (ISCED). Όπως προκύπτει, από τα σχετικά ευρήματα κατά την απογραφή του 2011 (Πίνακας 3.3), ανάμεσα στο σύνολο των 11.005 μουσικών και τραγουδιστών, η πλειονότητα (*N* = 6.003, 54,5%) είχε λάβει εκείνη την περίοδο μεταλυκειακή εκπαίδευση, 2.955 άτομα (26,9%) είχαν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ 2.047 άτομα (18,6%) είχαν ολοκληρώσει το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (στοιχειώδη ή/και υποχρεωτική).

Επίσης, τα στοιχεία από παλαιότερη απογραφή του 2001 –παρότι δεν είναι άμεσα συγκρίσιμα, καθότι βασίζονται σε άλλο σύστημα κωδικοποίησης των επαγγελμάτων ΣΤΕΠ 92/ISCO-88– βοηθούν να κατανοήσουμε την κατάσταση σε ό,τι αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης στο επάγγελμα. Σημειώνεται ότι το έτος 2001 το επάγγελμα είχε τον τίτλο «Συνθέτες, μουσικοί μονωδοί και προς αυτούς εξομοιούμενοι καλλιτέχνες». Συγκεκριμένα, από τους 4.042 καλλιτέχνες που είχαν απογραφεί το 2001, ομοίως όπως προκύπτει από τα στοιχεία του 2011, το μεγαλύτερο μέρος (60% ή 2.433 άτομα) είχε λάβει μεσαία ειδίκευση, δηλαδή απολυτήριο Λυκείου (Γενικού, Εκκλησιαστικού, Επαγγελματικού κ.λπ.) ή πτυχίο μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Κολέγια), πτυχίο ανώτερων επαγγελματικών σχολών ή πτυχίο επαγγελματικών σχολών. Επίσης, 998 άτομα (24,6%) διέθεταν πτυχίο πανεπιστημίου, μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό, ενώ, τέλος, 611 άτομα (15,1%)

25. Σημειώνεται ότι, ως και τη στιγμή της επιμέλειας της μελέτης, τα στοιχεία από την πιο πρόσφατη Απογραφή 2021 δεν είχαν ακόμα δημοσιευθεί από την ΕΛΣΤΑΤ ή άλλον οργανισμό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4

Επίπεδο εκπαίδευσης για την κατηγορία 265 «Καλλιτέχνες εν γένει»

Επίπεδο εκπαίδευση 265 (Καλλιτέχνες εν γένει)	Έτος								
Ταξινόμηση ISCED	2011			2015			2020		
Επίπεδο 5-8									
Μεταπτυχιακό	984	6,4%	40,5%	191	1,2%	34,7%	1.954	12,8%	50,4%
Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	5.206	34,1%		5.165	33,4%		5.755	37,6%	
Επίπεδο 3-4									
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	3.834	25,1%	42,8%	2.811	18,2%	55,8%	3.656	23,9%	47,1%
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	2.698	17,7%		5.801	37,6%		3.545	23,2%	
Επίπεδο 0-2									
Γ' τάξη μέσης εκπαίδευσης	1.509	9,9%	16,7%	383	2,5%	9,6%	139	0,9%	2,5%
Απολυτήριο στοιχειώδους εκπαίδευσης	851	5,6%		919	6,0%		242	1,6%	
Δεν τελείωσαν στοιχειώδη εκπαίδευση	0	0,0%		0	0,0%		0	0,0%	
Καθόλου σχολείο	193	1,3%		175	1,1%		0	0,0%	
Σύνολο	15.275	100,0%	100,0%	15.445	100,0%	100,0%	15.291	100,0%	100,0%

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

είχαν λάβει μόνο τη στοιχειώδη ή υποχρεωτική εκπαίδευση. Από τα παραπάνω δεδομένα φαίνεται ότι το 2011 σε σχέση με το 2001 υπήρξε μια μικρή αύξηση στους κατόχους τίτλων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, μια μικρή μείωση σε όσους έχουν ολοκληρώσει μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση αλλά και αύξηση σε όσους έχουν ολοκληρώσει μόνο στοιχειώδη εκπαίδευση, υπενθυμίζοντας ωστόσο πως τα δύο συστήματα ταξινόμησης δεν είναι ευθέως συγκρίσιμα μεταξύ τους. Πάντως, η μεγάλη πλειονότητα των απασχολουμένων στο επάγγελμα και στα δύο έτη αναφοράς συγκεντρώνεται στο μεσαίο επίπεδο ειδίκευσης.

Μια πιο πρόσφατη καταγραφή, σε τριψήφια όμως ταξινόμηση, και πιο συγκεκριμένα στην επαγγελματική κατηγορία 265 «Καλλιτέχνες εν γένει» επίσης, είναι διαθέσιμη από την ΕΛΣΤΑΤ. Στον Πίνακα 3.4 παρουσιάζονται τα στοιχεία του αριθμού των απασχολουμένων για τα έτη 2011, 2015 και 2020 ταξινομημένα ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3.4, στο κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED 0-2) καταγράφεται διαδοχική μείωση (από 16,7% το 2011 σε 9,6% το 2015 και μόλις 2,5% το 2020 αντίστοιχα), ενώ στα άλλα δύο επίπεδα παρατηρούνται διακυμάνσεις. Αναλυτικότερα, το ποσοστό εκείνων που ανήκουν στα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης (ISCED 5-8) μειώνεται από 40,5% το 2011, σε 34,7% το 2015 και αυξάνεται στη συνέχεια σημαντικά σε 50,4% το 2020. Η αντίθετη, προφανώς, τάση καταγράφεται στην τελευταία κατηγορία, εκείνη των απασχολουμένων που έχουν ολοκληρώσει μέση και μεταλυκειακή εκπαίδευση, όπου σημειώνονται διακυμάνσεις του ποσοστού απασχολουμένων κατά τη δεκαετία αναφοράς. Συγκεκριμένα, παρατηρείται σημαντική αύξηση από 42,8% το 2011 σε 55,8% ως το 2015 και εκ νέου μείωση σε 47,1% το 2020.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΜΔΑΑΕ), το 2018 σε σύνολο 105 επαγγελμάτων ο κλάδος «Καλλιτέχνες εν γένει» κατατασσόταν στην 24η θέση ως προς τον δυναμισμό απασχόλησης, ενώ το 2019 παρουσιάστηκε βελτίωση στον συγκεκριμένο δείκτη. Το ίδιο έτος, σε σύνολο 121 επαγγελμάτων ο συγκεκριμένος κλάδος ανήλθε στην 104η θέση και εντάσσεται στα επαγγέλματα με υψηλό δυναμισμό.[26] Ωστόσο, το 2020 η θέση του κλάδου υποβαθμίστηκε σημαντικά στην κατάταξη (38η θέση) εξαιτίας των επιδράσεων της πανδημίας στην απασχόληση στον καλλιτεχνικό κλάδο.

Ως προς τη ροή απασχόλησης, αξίζει να αναφερθεί ότι για τον τεταρτοβάθμιο κωδικό επαγγέλματος «Συνθέτες, μουσικοί, μονωδοί και προς αυτούς εξομοιούμενοι καλλιτέχνες» το 2019 δημιουργήθηκαν 751 θέσεις εργασίας. Τέ-

26. Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών (Μεγέθη αγοράς εργασίας, Αρχεία – Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, mdaae.gr), ανατρέχοντας στις ετήσιες εκθέσεις του 2019 και του 2020.

λος, με βάση την έρευνα του ΜΔΑΑΕ και την αξιοποίηση των στοιχείων από την ΕΡΓΑΝΗ, κατά το τετράμηνο Ιανουάριος-Απρίλιος 2020, τους πρώτους δηλαδή μήνες της πανδημικής κρίσης, συνολικά χάθηκαν 2.165 θέσεις μισθωτής απασχόλησης στην κατηγορία επαγγέλματος «Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.[27]

3.4 Κύριες τάσεις και μεταβολές σε δεξιότητες για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται οι κυριότερες δεξιότητες που χαρακτηρίζουν το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές».[28] Στην επιλογή των συγκεκριμένων δεξιοτήτων εφαρμόστηκε η ακόλουθη μεθοδολογία. Πρώτα προσδιορίστηκαν οι κυριότερες βάσεις δεδομένων από τις οποίες θα μπορούσαμε να αντλήσουμε τα απαραίτητα στοιχεία που αφορούν της δεξιότητες του επαγγέλματος. Πρόκειται για ένα επάγγελμα για το οποίο δεν εντοπίζονται ουσιαστικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις περισσότερες βάσεις δεδομένων. Ως κύριες βάσεις δεδομένων στη διερεύνηση των αναγκαίων δεξιοτήτων αξιοποιήθηκαν το ESCO της ΕΕ και το O*NET των ΗΠΑ.

Στη συνέχεια, έγινε η επιλογή των πλέον σημαντικών δεξιοτήτων, με κριτήριο τη συχνότητα αναφοράς, αλλά και τη σημαντικότητα (π.χ. σε επίπεδο αξιολόγησης) που αναγνωρίζεται στις συγκεκριμένες δεξιότητες στις αντίστοιχες βάσεις. Η ταξινόμηση των δεξιοτήτων στηρίχθηκε, όπως προαναφέρθηκε, στη σχετική τυπολογία των Lintzeris & Karalis (2020). Έτσι, διακρίνονται επιμέρους κατηγορίες, όπως θεμελιώδεις γενικές γνώσεις, γενικές δεξιότητες, επαγγελματικές δεξιότητες, ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες και, τέλος, επιθυμητά χαρακτηριστικά, στάσεις και αξίες. Οι δεξιότητες οι οποίες εξάγονται από τη σχετική έρευνα και συνιστούν τις πλέον απαραίτητες για την άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού και του τραγουδιστή παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.5.

Σύμφωνα με το CEDEFOP, ο κίνδυνος λόγω της αυτοματοποίησης για την ευρύτερη επαγγελματική κατηγορία «Επαγγελματίες του Νομικού, Κοινωνικού και Πολιτιστικού Κλάδου» (κωδ. 26), στην οποία ανήκει το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή, είναι 5%. Συνεπώς, το επάγγελμα του μουσικού και του

27. Βλ. σχετικά https://lmd.eiead.gr/covid19/

28. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η έρευνα εστίασε στις σημαντικότερες δεξιότητες για τους μουσικούς και τους τραγουδιστές, δεδομένου ότι για τους συνθέτες φαίνεται ότι απαιτούνται επιπρόσθετες πιο εξειδικευμένες δεξιότητες και προσόντα, τα οποία ως έναν βαθμό διαφοροποιούνται από αυτά που συνδέονται άμεσα με το επάγγελμα του τραγουδιστή και του μουσικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.5

Προσδιορισμός κύριων δεξιοτήτων για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ (Γνώσεις ευρείας βάσης)
Γραφή
Ανάγνωση
Βασικές γνώσεις τεχνολογιών και εφαρμογών πληροφορικής και επικοινωνιών
ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (μη επιμέρους – μη ειδικές επαγγελματικές)
Ενεργητική ακρόαση
Κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα
Αυτόνομη εργασία
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (επίπεδο τομέα, κλάδου, ειδικού θέματος)
Παρακολούθηση
Συντονισμός με άλλους
Διαχείριση κριτικής
Διαχείριση άγχους
ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ
Οργάνωση ρεπερτορίου
Ακουστική προσοχή
Ακουστική ευαισθησία
Ζωντανή ερμηνεία
Επικοινωνία με το κοινό
Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου
ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ
Αυτοπεποίθηση
Δημιουργικότητα
Προσανατολισμός στα αποτελέσματα
Θετικές σχέσεις με συνεργάτες
Δεκτικότητα

τραγουδιστή θεωρείται ανθεκτικό στις τεχνολογικές αλλαγές. Σύμφωνα με τη μελέτη των Frey & Osborne (2013), το επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών (musicians and singers) διατρέχει επίσης ιδιαίτερα χαμηλό κίνδυνο στο πλαίσιο της επέκτασης της χρήσης των υπολογιστών (computerization), καθώς τα επίπεδα πιθανότητας υπολογίζονται στο 0,074, με το επάγγελμα να κατατάσσεται στην 155η θέση σε σύνολο 702 επαγγελμάτων. Σημειώνεται ότι όσο πιο χαμηλά βρίσκεται στην κατάταξη, τόσο μεγαλύτερος ο σχετικός κίνδυνος. Με τις προηγούμενες προβλέψεις συγκλίνουν και τα δεδομένα από άλλες πηγές, για παράδειγμα από την ιστοσελίδα «Will robots take my job»,[29] σύμφωνα με την οποία χαρακτηρίζεται επίσης ως μικρός ο κίνδυνος αυτοματοποίησης για το εν λόγω επάγγελμα (24%). Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ανάλυσης, το επάγγελμα συνοδεύεται από τον χαρακτηρισμό «no worries» (καμία ανησυχία).[30]

Πιο συγκεκριμένα, επιχειρώντας μια σύντομη ανάλυση του φαινομένου της επιρροής των νέων τεχνολογιών στο επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών, αρχικά παρατηρείται ότι αυτή συνδέεται με την παράλληλη εξέλιξη της τεχνητής νοημοσύνης (artificial intelligence – AI) τα τελευταία χρόνια. Η ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης έχει μετασχηματίσει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο κατασκευάζεται η μουσική, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο πλέον ο κόσμος ακούει και απολαμβάνει τη μουσική. Πρόσφατα, εταιρείες όπως η AIVA και η OPEN AI εισήγαγαν νέες τεχνολογίες δημιουργίας μουσικής, υπενθυμίζοντας ότι η τεχνητή νοημοσύνη μπορεί να έχει μεγάλη επίδραση στη μουσική βιομηχανία (Clark, 2022).[31] Η πρώτη εταιρεία κυκλοφόρησε ένα αυτοματοποιημένο εργαλείο δημιουργίας μουσικών κομματιών που χρησιμοποιούν πολλές άλλες εταιρείες στη μουσική βιομηχανία. Αυτό το εργαλείο επιτρέπει στις εταιρείες του κλάδου να ξεπερνούν τον λαβύρινθο της έκδοσης αδειών για πνευματικά δικαιώματα, δικαστικές διαμάχες και θέματα πιστότητας. Η δεύτερη έχει επίσης κυκλοφορήσει λογισμικά που παράγουν μουσική εκ του μηδενός, όπως το Musenet και το Jukebox. Το καίριο ερώτημα που ανακύπτει είναι: «Η επίδραση της Τεχνητής Νοημοσύνης θα είναι θετική ή αρνητική για τη μουσική βιομηχανία;» Σε κάθε

29. https://willrobotstakemyjob.com/

30. Αναλυτικότερα, ο τρόπος υπολογισμού της πιθανότητας αυτοματοποίησης με βάση την παραπάνω πηγή βασίζεται στις ικανότητες, στις δεξιότητες και στις δραστηριότητες που απαιτούνται για να εκτελέσει κάποιος τη συγκεκριμένη εργασία. Εξετάζονται εννιά σημαντικοί παράγοντες ενός επαγγέλματος που δεν μπορούν εύκολα να αυτοματοποιηθούν. Όσο περισσότερο αυτοί απαιτούνται για ένα επάγγελμα, τόσο μικρότερη πιθανότητα υπάρχει να αντικατασταθεί το επάγγελμα αυτό από μηχανές.

31. https://www.musicianwave.com/ai-music/

περίπτωση, είναι σίγουρο ότι έχουν ήδη τεθεί οι προϋποθέσεις προκειμένου να ενσωματωθούν αυτές οι νέες τεχνολογίες σε διάφορες διαστάσεις της μουσικής που αφορούν τόσο τη δημιουργία όσο και την ακρόαση. Για παράδειγμα, όπως αναφέρει ο Clark (2022):

- Οι εταιρείες τείνουν να είναι ιδιαίτερα ανοιχτές στη δημιουργία αυτοματοποιημένης μουσικής, καθώς φαίνεται ότι αυτό μειώνει το κόστος των διαδικασιών χορήγησης αδειών, ενώ παράλληλα περιορίζει τα νομικά προβλήματα.
- Οι παραγωγοί μουσικής χρησιμοποιούν περισσότερο αυτοματοποιημένα εργαλεία για διάφορες εργασίες, από την παραγωγή συγχορδιών έως τη δημιουργία ρυθμού. Επίσης, κάποια εργαλεία χρησιμοποιούνται για τη μείξη μουσικής, την εγγραφή και την τελική παραγωγή.
- Λογισμικά όπως το Spotify και άλλες υπηρεσίες streaming χρησιμοποιούν μεγάλα δεδομένα (big data) για να επηρεάσουν τις μουσικές προτιμήσεις του κοινού, χρησιμοποιώντας ειδικούς αλγορίθμους. Οι τελευταίοι μπορούν να αναλύσουν τις νέες κυκλοφορίες μουσικής προτού ακόμη τις ακούσει κάποιος.

Ωστόσο, εκτός από τις εφαρμογές της τεχνητής νοημοσύνης, η μουσική βιομηχανία έχει αρχίσει να επηρεάζεται σημαντικά και από άλλα αυτοματοποιημένα εργαλεία και νέες τεχνολογικές τάσεις, όπως η βαθιά μάθηση (deep learning)[32] και τα μεγάλα δεδομένα (big data), που μπορούν να κάνουν τη διαδικασία δημιουργίας και κατανάλωσης μουσικής πιο αποτελεσματική και γρήγορη (Clark, 2022). Η «βαθιά μάθηση» αποτελεί υποσύνολο της μηχανικής μάθησης (ML), όπου τα τεχνητά νευρωνικά δίκτυα –αλγόριθμοι που μοντελοποιούνται ώστε να λειτουργούν όπως ο ανθρώπινος εγκέφαλος– μαθαίνουν από μεγάλες ποσότητες δεδομένων. Αν και όλες οι παραπάνω αυτοματοποιημένες τεχνολογίες έχουν δημιουργήσει σημαντικές ευκαιρίες για ανάπτυξη και εξαιρετικά ακουστικά αποτελέσματα στο πεδίο, έχουν φέρει σημαντικές αλλαγές, αφήνοντας πολλούς επαγγελματίες της μουσικής χωρίς εργασία. Είναι αξιοσημείωτο ότι ορχήστρες, κιθάρες, αναλογικά συνθεσάιζερ και, φυσικά, ντραμς συχνά πλέον αντικαθίστανται με δείγματα μουσικής ή μουσική που παράγεται από laptop (π.χ. Logic Pro, Ableton Live, Cubase, Garageband κ.ά.). Γενικά, στην αλυσίδα της μουσικής βιομηχανίας ορισμένες ειδικότητες που σχετίζονται με υπηρεσίες μείξης, αναπαραγωγής, εγγραφής κ.λπ. αναμένεται να παρουσιάζουν από εδώ και στο

32. https://www.oracle.com/artificial-intelligence/machine-learning/what-is-deep-learning/

εξής μειωμένη ζήτηση. Επίσης, ο αυτοματισμός και η ψηφιοποίηση ενδεχομένως να επιφέρουν τη μείωση εισοδήματος για ομάδες καλλιτεχνών. Για παράδειγμα, εάν η αυτοματοποιημένη μουσική χρησιμοποιείται ως «μουσικό χαλί» σε βίντεο και ταινίες, τότε οι παραγωγοί δεν θα χρειάζεται να πληρώνουν δικαιώματα εκμετάλλευσης στους καλλιτέχνες (Clark, 2022).

Στη μελέτη «AI and the arts»[33] (Ploin et al., 2022) εξετάστηκε κατά πόσο οι μηχανές θα αντικαταστήσουν τους καλλιτέχνες. Τα ευρήματα της ανάλυσης έδειξαν ότι ο ανθρώπινος έλεγχος στη δημιουργική διαδικασία δεν πρόκειται ποτέ να εκλείψει. Στάδια της δημιουργικής διαδικασίας μπορεί να αυτοματοποιηθούν με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης αλλά η δημιουργική ικανότητα που οδηγεί στην παραγωγή των έργων τέχνης δεν μπορεί να αντιγραφεί από την υπάρχουσα τουλάχιστον τεχνολογία τεχνητής νοημοσύνης (Ploin et al., 2022).[34] Σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη, προβλέπεται ότι η μηχανική μάθηση θα γίνει ένα σημαντικό εργαλείο, αλλά δεν θα αντικαταστήσει τους καλλιτέχνες. Ένα σημαντικό επιχείρημα γι' αυτή τη θέση είναι ότι, προς το παρόν, δεν μπορεί ακόμη να μεταφερθεί και να εκφραστεί η ζώσα εμπειρία του καλλιτέχνη (μουσικού, τραγουδιστή, ζωγράφου) σε μια τεχνολογία, όπως η μηχανική μάθηση, που βασίζεται στα δεδομένα.

Συμπερασματικά, οι καλλιτέχνες, και ειδικότερα οι μουσικοί και τραγουδιστές, έχουν ως έναν βαθμό επηρεαστεί στο έργο τους από τη ραγδαία επέκταση της χρήσης των νέων τεχνολογιών. Στη μουσική βιομηχανία, φαίνεται ότι παίζουν σημαντικό ρόλο οι εφαρμογές της τεχνητής νοημοσύνης στην παραγωγή, στην εγγραφή και στη διάχυση της μουσικής στο κοινό. Το live streaming αποτελεί μια σημαντική εξέλιξη και μπορεί να χρησιμοποιείται από τις εταιρείες και τους καλλιτέχνες για πιο άμεση και γρήγορη διάχυση της δουλειάς τους. Είναι βοηθητική η χρήση της τεχνολογίας αυτής όταν χρειάζεται να αντικατασταθούν οι ζωντανές παραστάσεις, ιδιαίτερα σε περιόδους υγειονομικής κρίσης, όπως εκείνη της πανδημίας που αντιμετωπίσαμε πριν από μερικά χρόνια. Εντούτοις, η μηχανική μάθηση και τα μεγάλα δεδομένα, αν και μπορεί να αντικαταστήσουν και να βελτιώσουν πτυχές της δημιουργικής εργασίας στην παραγωγή, στη σύνθεση και στην εγγραφή μουσικής, δεν φαίνεται, τουλάχιστον στο άμεσο μέλλον, να είναι σε θέση να αντικαταστήσουν την εργασία των ίδιων των μουσικών και των τραγουδιστών.

Η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στον καλλιτεχνικό κλάδο, και ειδικό-

33. https://www. oii.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2022/03/040222-AI-and-the-Arts_FINAL.pdf

34. Art for our sake: artists cannot be replaced by machines – study.

τερα στη μουσική βιομηχανία και στο επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών», μπορεί να χαρακτηριστεί καταλυτική. Βασικές αλλαγές παρατηρήθηκαν στον τρόπο με τον οποίο παράγεται αλλά και διαχέεται η μουσική στο κοινό. Στο πλαίσιο των περιοριστικών μέτρων, διακόπηκαν οι συναυλίες και οι ζωντανές μουσικές παραστάσεις και εκδηλώσεις. Επομένως, οι ψηφιακές δίοδοι προώθησης της μουσικής αξιοποιήθηκαν πιο δραστικά και μαζικά σε παγκόσμιο επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό σημαντικό ρόλο έχει διαδραματίσει η εκτεταμένη χρήση του διαδικτύου και κυρίως του live streaming, το οποίο, σύμφωνα με στοιχεία του World Economic Forum (2020), βρισκόταν ούτως ή άλλως σε άνοδο τα τελευταία πέντε χρόνια. Σύμφωνα με τα πρόσφατα αποτελέσματα σχετικής δημοσιευμένης έρευνας, τα περιοριστικά μέτρα που εφαρμόστηκαν κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19 είχαν αρνητικό αντίκτυπο τόσο στην «κατανάλωση» της μουσικής όσο και στις δαπάνες των ατόμων-καταναλωτών για την αγορά μουσικών προϊόντων και υπηρεσιών (Denk et al., 2022), προκαλώντας έτσι ένα εξωγενές σοκ στη μουσική βιομηχανία. Οι πιο προφανείς συνέπειες εντοπίστηκαν στη ζωντανή μουσική, ωστόσο βρέθηκαν επιδράσεις, σύμφωνα πάντα με τη συγκεκριμένη μελέτη, και στην αγορά της ηχογραφημένης μουσικής (recorded music). Οι Denk et al. (2022) μελέτησαν στην έρευνά τους την καταναλωτική συμπεριφορά ατόμων, με όρους δαπάνης (σε ευρώ) και όγκου «κατανάλωσης» μουσικής (σε ώρες). Διερευνήθηκε η καταναλωτική συμπεριφορά αναφορικά με τις ζωντανές μουσικές εκδηλώσεις, όπως και η χρήση ψηφιακών όσο και φυσικών αγορών της ηχογραφημένης μουσικής στη Γερμανία, την τέταρτη μεγαλύτερη μουσική αγορά στον κόσμο. Η μελέτη περιλάμβανε πέντε κύματα, από τον χειμώνα του 2018-19 έως τον χειμώνα του 2020-21. Τα ευρήματα έδειξαν επιτάχυνση της χρήσης ψηφιακών τεχνολογιών, όπως το streaming. Ακόμη, σε σχέση με την περίοδο πριν από την πανδημία, βρέθηκε ότι οι συμμετέχοντες ξόδευαν 45% λιγότερα χρήματα μηνιαίως για ζωντανές μουσικές παραστάσεις αλλά και φυσική αγορά μουσικής. Ήταν επίσης ενδιαφέρον ότι, παρόλο που τα άτομα λόγω της πανδημίας έμεναν περισσότερο στο σπίτι, η ακρόαση μουσικής μειώθηκε την περίοδο του lockdown.

Και σε άλλες χώρες υπήρξαν σημαντικές επιπτώσεις από την πανδημία στη λειτουργία του κλάδου της μουσικής. Συγκεκριμένα, στη μουσική βιομηχανία του Ηνωμένου Βασιλείου, κατά την περίοδο της πανδημίας υπολογίζεται ότι χάθηκε μία στις τρεις θέσεις εργασίας, σύμφωνα με σχετική έκθεση αναφοράς της εμπορικής ένωσης UK Music.[35] Η συγκεκριμένη έρευνα έδειξε μείωση θέσεων εργα-

35. https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-58959179

σίας στον κλάδο της μουσικής στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά 35% (ή αλλιώς κατά 69.000 θέσεις εργασίας) το 2020 σε σχέση με το 2019. Σημαντικότερες επιπτώσεις φαίνεται ότι έχουν υποστεί οι μουσικοί που εργάζονται σε χώρους συναυλιών και κονσέρτων αλλά και σε στούντιο ηχογραφήσεων (Hancock & Tyler, 2022).

Σύμφωνα με άλλη πρόσφατη μελέτη στην Αγγλία, οι συμμετέχοντες μουσικοί σε ποσοστό 99% αναφέρουν ότι οι ευκαιρίες για να δώσουν παράσταση σε ζωντανό κοινό είχαν δραστικά μειωθεί λόγω της πανδημίας, τη στιγμή που το 76% εξ αυτών δηλώνει ότι τα έσοδα από τη διεξαγωγή παραστάσεων αποτελούσαν την κύρια πηγή του εισοδήματός του. Επιπλέον, το 94% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι τα περιοριστικά μέτρα και το lockdown οδήγησαν ολοκληρωτικά ή σε μεγάλο βαθμό σε απώλεια εισοδήματος, ενώ το 67% εξ αυτών αναφέρει ότι ολοκληρωτικά ή σε μεγάλο βαθμό χρειάζεται πρόσβαση σε οικονομική βοήθεια από την κυβέρνηση ή άλλον οργανισμό κατά την περίοδο της πανδημίας (Hancock & Tyler, 2022).

Οι συνθέτες και οι παραγωγοί μουσικής που ασχολούνται με τη ζωντανή μουσική, και ειδικότερα οι αυτοαπασχολούμενοι, οι οποίοι αποτελούν και την πλειονότητα των επαγγελματιών του κλάδου, δέχτηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό τις επιπτώσεις. Μάλιστα, αν και κάποιοι εξ αυτών θα μπορούσαν να επωφεληθούν από μέτρα ενίσχυσης της βρετανικής κυβέρνησης, δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις. Έτσι, πολλοί μουσικοί και άλλοι επαγγελματίες στη βιομηχανία της μουσικής έχασαν τη δουλειά τους ή μετακινήθηκαν σε άλλους κλάδους.[36]

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΙΕΑΔ (2021),[37] σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις από τα μέτρα περιορισμού εξάπλωσης της πανδημίας του κορονοϊού σημειώνονται ως προς τη συνολική απασχόληση το έτος 2020, οι οποίες επηρέασαν δυσανάλογα το επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών. Έτσι, πέρα από τον κλάδο της παροχής προσωπικών υπηρεσιών και ειδικότερα την εστίαση, όπου σημειώθηκαν ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις σε ό,τι αφορά τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ο κλάδος των τεχνών, της διασκέδασης και της ψυχαγωγίας εμφάνισε μείωση των νέων θέσεων εργασίας κατά 176%. Επίσης, σε διψήφια ανάλυση επαγγέλματος ΣΤΕΠ 92, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές (μαζί με ειδικευμένους επί των πωλήσεων, χρηματιστές, κτηματομεσίτες) αντιμετώπισαν μείωση των νέων θέσεων εργασίας σε ποσοστό 186%.

Η δυσχέρεια στον κλάδο της μουσικής επηρέασε αναμφίβολα τη διαβίωση και την ευημερία των επαγγελματιών, ενώ η όποια βελτίωση αναμενόταν με τη

36. https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-58959179

37. ΕΙΕΑΔ (Μάρτιος, 2021). Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας.

σταδιακή επαναφορά των συναυλιών και των φεστιβάλ, καθώς έφθινε η κρίση της πανδημίας COVID-19. Ωστόσο, όπως τόνιζε τότε έρευνα, απαιτούνταν γενναία επέκταση της οικονομικής βοήθειας, ιδιαίτερα προς τους μουσικούς και τους τραγουδιστές που δραστηριοποιούνταν στη ζωντανή (live) μουσική, καθώς επίσης και σημαντική και διαρκής κοινωνική και ψυχολογική ενίσχυση σε αυτούς τους επαγγελματίες από τις κυβερνήσεις (Hancock & Tyler, 2022). Παράλληλα, στο πλαίσιο διατύπωσης προτάσεων για ανάκαμψη των μουσικών και της σχετικής βιομηχανίας από τις συνέπειες της πανδημίας, διεθνείς οργανισμοί, όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, πρότειναν[38] άμεσα μέτρα στήριξης στους καλλιτέχνες και στους επαγγελματίες ευρύτερα στον πολιτιστικό κλάδο από τις κυβερνήσεις, έμμεση στήριξη στην πολιτιστική και τη δημιουργική βιομηχανία αλλά και μέτρα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της πολιτιστικής και δημιουργικής βιομηχανίας. Αυτά μπορεί να περιλάμβαναν αποζημιώσεις για την απώλεια εισοδημάτων των καλλιτεχνών, προώθηση προγραμμάτων για την ενίσχυση δεξιοτήτων, φορολογικά κίνητρα και ανακούφιση από κρατικές επιβαρύνσεις, χορήγηση δανείων, τόνωση της ζήτησης πολιτιστικών προϊόντων και υπηρεσιών κ.ά.

3.5 Σύνοψη

Το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» συνδέεται με την ψυχαγωγία και την ευχαρίστηση του κόσμου και ικανοποιεί μια σημαντική φυσική –και απαραίτητη– ανάγκη στον καθημερινό βίο των ανθρώπων. Παρ' όλα αυτά, πρόκειται για μια επαγγελματική ομάδα που χαρακτηρίζεται από σχετική ανομοιογένεια στο εσωτερικό της, καθώς, πέρα από ορισμένα βασικά και κοινά καθήκοντα που έχουν οι επαγγελματίες αυτοί, όπως η ερμηνεία τραγουδιών, η σύνθεση μουσικής, το παίξιμο μουσικών οργάνων, τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες διαφέρουν ανάλογα με τον χώρο στον οποίο παίζεται μουσική ή δίνεται μια παράσταση ή συναυλία. Ως εκ τούτου, ένας μουσικός/τραγουδιστής μπορεί να χρειάζεται να είναι σε θέση να ερμηνεύει μουσικά έργα στην τηλεόραση, στο ράδιο ή σε κινηματογραφικές παραγωγές, να παίζει ένα ή περισσότερα μουσικά όργανα, είτε ως σολίστ είτε ως μέλος ή ως προσκεκλημένος καλλιτέχνης μουσικών συνόλων, όπως ορχήστρες ή μπάντες, να δίνει μουσικές παραστάσεις ζωντανά σε κοινό σε συναυλιακούς χώρους, ρεσιτάλ, εκπαιδευτικές παρουσιάσεις ή άλλες κοινωνικές εκδηλώσεις κ.λπ. Ακόμη, άλλες φορές χρειάζεται να συμμετέχει σε ηχογραφήσεις

38. Culture in crisis: Arts fighting to survive COVID-19 impact, UN News.

τραγουδιών και συνθέσεων ή να δημιουργεί ηχογραφήσεις. Επιπλέον, ένας βασικός ρόλος (του συνθέτη αλλά και του μουσικού) είναι η δημιουργία μελωδικών, αρμονικών και ρυθμικών δομών, στοχεύοντας στη μουσική έκφραση ιδεών και συναισθημάτων, ενώ μια βασική εργασιακή ρουτίνα όλων των επαγγελματιών αυτού του είδους είναι η εξάσκηση και η πρόβα, ώστε να διατηρείται πάντα ένα ικανοποιητικό επίπεδο απόδοσης. Η αποτελεσματική εκτέλεση αυτής της ποικιλίας δραστηριοτήτων με διαφορετικούς στόχους και ιδιαιτερότητες κάθε φορά απαιτεί ταυτόχρονα ένα πλέγμα γενικών, αλλά και πιο εξειδικευμένων δεξιοτήτων από τους εργαζομένους και τους επαγγελματίες.

Στην παρούσα μελέτη καταγράφηκαν τα βασικότερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος των μουσικών και τραγουδιστών και, πιο συγκεκριμένα, τα καθήκοντα και το περιεχόμενο εργασίας, αλλά και οι ανάγκες και διαδρομές εκπαίδευσης. Σε ό,τι αφορά τις αναγκαίες δεξιότητες (οριζόντιες και κάθετες), αυτές αναλύθηκαν εστιάζοντας στο επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών, πλην όμως των συνθετών, καθώς η τελευταία ειδικότητα φαίνεται, όπως τεκμηριώνεται με βάση τα στοιχεία, ότι απαιτεί αρκετά διαφορετικά, αλλά και πιο εξειδικευμένα προσόντα και δεξιότητες σε σχέση με τους μουσικούς και τους τραγουδιστές. Τα συλλεχθέντα στοιχεία αποτυπώνουν μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα εικόνα για το επάγγελμα και τις απαιτούμενες δεξιότητες για την άσκησή του. Ωστόσο, πιο λεπτομερή στοιχεία σε ό,τι αφορά την απασχόληση και την εκπαίδευση εκτιμάται ότι θα προέλθουν από την Απογραφή της ΕΛΣΤΑΤ του 2021, εφόσον αυτά δημοσιευτούν. Αυτή τη στιγμή, δεδομένα είναι διαθέσιμα κυρίως σε τριψήφιο κωδικό ταξινόμησης για την κατηγορία 265 «Καλλιτέχνες εν γένει», στην οποία ανήκει το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή.

Σύμφωνα με τη μελέτη διαφόρων πηγών, προκύπτει ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα υπέστη σημαντικές αρνητικές συνέπειες κατά την υγειονομική κρίση της πανδημίας COVID-19, οι οποίες εκφράστηκαν έως έναν βαθμό με τη μείωση θέσεων απασχόλησης, όχι μόνο μουσικών και τραγουδιστών, αλλά και επιπρόσθετων ρόλων που περιλαμβάνονται ευρύτερα στη μουσική βιομηχανία, όπως ηχολήπτες, τεχνικοί, μουσικοί παραγωγοί κ.ά.

Ακολούθως, αναφέρεται μια σειρά από συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση που προηγήθηκε. Κατ' αρχάς, όπως διαπιστώνεται, το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» χαρακτηρίζεται από την εκτέλεση διαφόρων καθηκόντων και δράσεων, όπως η πρόβα, η ηχογράφηση, η ζωντανή ερμηνεία σε κοινό, η απομνημόνευση μουσικών επιλογών ή τραγουδιών ακολουθώντας εκτυπωμένο κείμενο, μουσική σημειογραφία ή τις οδηγίες πελατών, η ερμηνεία ή διασκευή μουσικών έργων, η εφαρμογή γνώσεων αρμονίας, μελωδίας και

φωνητικής παραγωγής για την εξατομίκευση παρουσιάσεων και τη διατήρηση του ενδιαφέροντος του κοινού, ο αυτοσχεδιασμός κ.ά.

Επιπρόσθετα, βρέθηκε ότι ο ευρύτερος κλάδος της μουσικής μετασχηματίζεται και η αυτοματοποίηση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία. Ιδιαίτερα σημαντική και ραγδαία διαφαίνεται η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών στη μουσική βιομηχανία που αλλάζουν τον τρόπο με τον οποίο παράγεται η μουσική, διοχετεύεται στο κοινό, αλλά και το κοινό την απολαμβάνει. Τα μεγάλα δεδομένα, η μηχανική μάθηση και η τεχνητή νοημοσύνη έχουν ήδη σημαντικές επιδράσεις στη διαδικασία της σύνθεσης και παραγωγής της μουσικής, ενώ υπάρχει και η τάση για αντικατάσταση ορισμένων κατηγοριών μουσικών οργάνων (π.χ. κρουστά) σε συναυλίες, ρεσιτάλ και άλλες μουσικές εκδηλώσεις. Ωστόσο, η σχετική έρευνα δείχνει ότι αυτή η τεχνολογική τάση μπορεί να σηματοδοτήσει τόσο οφέλη όσο και κινδύνους, επομένως δεν μπορεί να κριθεί απαραιτήτως ως κάτι «καλό» ή «κακό» (Clark, 2022). Παρά τις ανωτέρω ταχείες εξελίξεις, ο κίνδυνος αυτοματοποίησης στο επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών σε μια παλαιότερη έρευνα χαρακτηρίστηκε ως ιδιαίτερα χαμηλός (Frey & Osborne, 2013). Ωστόσο, η πρόσφατη ταχύτατη διάχυση της τεχνητής νοημοσύνης σε διάφορα πεδία, μεταξύ αυτών και στη μουσική βιομηχανία, εγείρει προβληματισμούς και αλλάζει τα δεδομένα σχετικά με τον κίνδυνο αυτοματοποίησης στο επάγγελμα, καθώς ποικίλες διαδικασίες επεξεργασίας, ανάλυσης και διάχυσης της μουσικής γίνονται πλέον αυτοματοποιημένα. Η διαπίστωση που διατυπώνεται από ορισμένους ερευνητές είναι ότι ενδεχομένως στο μέλλον οι μηχανές να αντικαταστήσουν μόνο ορισμένα τμήματα της συνολικής διαδικασίας παραγωγής και παρουσίασης των μουσικών έργων, χωρίς αυτό να επιφέρει άμεσο κίνδυνο απώλειας θέσεων μουσικών και τραγουδιστών.

Επιπλέον, η επισκόπηση της βιβλιογραφίας έδειξε ότι η κρίση εξαιτίας του κορονοϊού επηρέασε σε σημαντικό βαθμό στον τομέα της μουσικής και επέφερε σημαντικές απώλειες τόσο εισοδημάτων όσο και θέσεων εργασίας για τους μουσικούς και τους τραγουδιστές. Σύμφωνα με έρευνες, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές που απασχολούνταν σε μεγαλύτερο βαθμό με ζωντανές μουσικές παραστάσεις και συναυλίες επλήγησαν περισσότερο. Οι συγκεκριμένοι καλλιτέχνες αναγκάστηκαν, ως εκ τούτου, να αναζητήσουν νέους τρόπους εργασίας και προβολής του έργου τους, κυρίως μέσω της ζωντανής μετάδοσης μέσω του διαδικτύου (live streaming), μια τάση που εν μέρει απορρόφησε τους κραδασμούς της απαγόρευσης των ζωντανών εκδηλώσεων. Με τη χαλάρωση των μέτρων και την επανέναρξη των σχετικών εκδηλώσεων σε διεθνές επίπεδο, οι καλλιτέχνες του κλάδου που βασίζονταν περισσότερο σε ζωντανές (live) εμφανίσεις άρχισαν να ανακάμπτουν.

Ως προς την απασχόληση, δεν είναι διαθέσιμα πρόσφατα στοιχεία που να εστιάζουν αποκλειστικά στο επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών. Σε κάθε περίπτωση, αναμένεται ότι θα προκύψουν σχετικά δεδομένα από την Απογραφή του έτους 2021 της ΕΛΣΤΑΤ σε σχέση με το συγκεκριμένο επάγγελμα. Στην παρούσα μελέτη, παρουσιάζονται δεδομένα για την περίοδο 2011-2020 για την απασχόληση και το επάγγελμα εξετάζεται σε τριψήφια ταξινόμηση-κατηγορία για την ομάδα επαγγελμάτων 265 «Καλλιτέχνες εν γένει». Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, καταγράφηκαν διακυμάνσεις στην απασχόληση κατά τη δεκαετία 2011-2020 που οφείλονται έως έναν βαθμό στην επιρροή των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών. Πιο συγκεκριμένα, η οικονομική κρίση στην Ελλάδα έως και το 2013 φαίνεται ότι έπληξε σημαντικά τον κλάδο και αναλογικά περισσότερο συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα. Στη συνέχεια η απασχόληση στο επάγγελμα γνώρισε διακυμάνσεις.

Σχετικά με την εκπαίδευση, σύμφωνα με τα συναφή στοιχεία, υπάρχουν **διαφορετικές εκπαιδευτικές διαδρομές που οδηγούν στην απόκτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων στον συγκεκριμένο τομέα**, όπως μέσω απόκτησης διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης ΙΕΚ, διπλώματος ωδείου ή μουσικής σχολής, πανεπιστημιακού πτυχίου τμήματος μουσικής επιστήμης κ.ά. Τα όποια συμπεράσματα για το επίπεδο εκπαίδευσης αφορούν τον ευρύτερο κλάδο «Καλλιτέχνες εν γένει» και δείχνουν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε αυτόν διαθέτουν ένα μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (έχοντας λάβει απολυτήριο Λυκείου ή δίπλωμα μεταδευτεροβάθμιας κατάρτισης). Παρ' όλα αυτά, παρατηρείται αύξηση των εργαζομένων που αποκτούν μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση από το 2011 ως το 2020, με παράλληλη μείωση των εργαζομένων που έχουν λάβει μόνο στοιχειώδη εκπαίδευση κατά τη δεκαετία αναφοράς. Ενδιαφέρον, ακόμη, είναι το γεγονός ότι το 2020 έχουν αυξηθεί σημαντικά και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σε σχέση με το 2011. Συμπληρωματικά, γίνεται αναφορά και σε στοιχεία της Απογραφής 2011, που δείχνουν ότι και εκείνη την περίοδο στο μεγαλύτερο ποσοστό τους οι μουσικοί και οι τραγουδιστές διέθεταν μέση εκπαίδευση και κυρίως δίπλωμα μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Τέλος, για το επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών καταγράφηκαν 13 απαιτούμενες δεξιότητες, οι οποίες αξιολογούνται ως σημαντικές από διεθνείς οργανισμούς και σε σχετικές βάσεις δεδομένων. Ορισμένες γενικές δεξιότητες που έχουν κρίσιμη σημασία για την αποτελεσματική άσκηση των σχετικών επαγγελμάτων είναι η αυτόνομη εργασία, που αναφέρεται στην ανάπτυξη προσωπικού τρόπου υλοποίησης καλλιτεχνικών παραστάσεων, και η αξία της αυτο-παρακίνησης. Επίσης, σημαντικές δεξιότητες για τα επαγγέλματα αυτά

αποτελούν και η ενεργητική ακρόαση, η οποία συμβάλλει στην αποτελεσματική επικοινωνία μέσω της κατανόησης των αναγκών, των απόψεων ή των οδηγιών που ανταλλάσσονται ανάμεσα στην ομάδα των συνεργατών, καθώς και η κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα, η οποία είναι χρήσιμη προκειμένου να γίνουν κατανοητές οι αιτίες για τις οποίες οι άλλοι συμπεριφέρονται και αντιδρούν με συγκεκριμένους τρόπους.

Σε επίπεδο κλάδου, βρέθηκε από την ανάλυση ότι ιδιαίτερη σημασία κατέχουν επαγγελματικές δεξιότητες, όπως ο συντονισμός με τους άλλους, η παρακολούθηση, η διαχείρισης της κριτικής αλλά και η διαχείριση του άγχους. Συνοπτικά, ο συντονισμός αναφέρεται στον συντονισμό ενός μουσικού έργου με άλλους συναδέλφους έτσι ώστε να γίνεται προσαρμογή των δραστηριοτήτων με τις αντίστοιχες ενέργειες που απαιτούνται κάθε φορά. Η παρακολούθηση σχετίζεται με την παρακολούθηση από έναν επαγγελματία της εξέλιξης της εργασίας του, έτσι ώστε να προβαίνει σε κατάλληλες βελτιώσεις. Η διαχείριση άγχους από τους μουσικούς και τους τραγουδιστές είναι σημαντική και απαιτεί συνήθως κατάλληλες στρατηγικές που αφορούν την αντιμετώπιση στρεσογόνων παραγόντων, όπως χρονικοί περιορισμοί, έκθεση σε ακροατήριο, απόδοση κ.ά. Η διαχείριση κριτικής, από την άλλη πλευρά, συμβάλλει στη βελτίωση της απόδοσης και στη θετική συνεργασία. Πρόκειται για διαχείριση της κριτικής που ο καλλιτέχνης δέχεται από συναδέλφους και το κοινό αλλά, παράλληλα, ασκεί ως εποικοδομητική ανατροφοδότηση σε άλλους συναδέλφους (μουσικούς και τραγουδιστές).

Αναμφίβολα, ένα ακόμα σύνολο ειδικών επαγγελματικών δεξιοτήτων που αναδείχθηκαν από τη μελέτη είναι προϋπόθεση για την επιτυχή άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού και του τραγουδιστή και την εξασφάλιση ικανοποιητικής απόδοσης, σε διάφορες περιστάσεις και εκδηλώσεις: η οργάνωση του ρεπερτορίου, η δεξιότητα ζωντανής ερμηνείας, η αποτελεσματική επικοινωνία με το κοινό, η τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου, η ακουστική προσοχή αλλά και η ακουστική ευαισθησία. Οι παραπάνω ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο στο επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή. Αν και όλες είναι σημαντικές, ειδικά οι δύο τελευταίες εκτιμάται ότι έχουν ιδιαίτερη αξία για την τελική απόδοση του τραγουδιστή και του μουσικού, ειδικά σε ζωντανές εκδηλώσεις, παραστάσεις. Η πρώτη βοηθά τον καλλιτέχνη να παραμένει συγκεντρωμένος σε συγκεκριμένους ήχους όταν ακούγονται και άλλοι ήχοι παράλληλα, δημιουργώντας κίνδυνο απόσπασης της προσοχής του. Τέλος, η δεύτερη δεξιότητα βοηθά τον μουσικό και τον τραγουδιστή να διακρίνει μεταξύ διαφορετικών ήχων.

Ποιοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

4

4.1 Μεθοδολογία και δείγμα της έρευνας

Η ποιοτική διερεύνηση[39] αναγκών σε δεξιότητες στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» έγινε μέσω της πραγματοποίησης μιας ομάδας εστίασης με 6 εργαζομένους, καθώς και 5 εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews),[40] με διευθυντές ορχήστρας (2 συνεντεύξεις), λυρική τραγουδίστρια-συνεργάτη σε ΝΠΙΔ και μέλος ΔΣ Ομοσπονδιών (1 συνέντευξη), δάσκαλο και αντιπρόεδρο στον Πανελλήνιο Μουσικό Σύλλογο (1 συνέντευξη) και δάσκαλο και ιδιοκτήτη ωδείου (1 συνέντευξη). Η επιλογή των εργαζομένων που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης έγινε τυχαία έπειτα από τηλεφωνική διερεύνηση και η εστιασμένη συζήτηση με τους μουσικούς πραγματοποιήθηκε στις 15 Ιουλίου μέσω τηλεδιάσκεψης.

Οι συνεντεύξεις με τους εργαζομένους πραγματοποιήθηκαν από 2 Ιουνίου έως 18 Ιουλίου 2022, από ειδικευμένα στελέχη, και έχουν αποτυπωθεί ηχητικά, με τη συναίνεση όσων πήραν μέρος σε αυτές. Τέλος, να σημειωθεί ότι οι συζητήσεις των ομάδων εστίασης και οι συνεντεύξεις βασίστηκαν σε οδηγό συζήτησης που επιμελήθηκε η ομάδα έργου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σε συνεργασία με τις εταιρείες δημοσκοπήσεων που ανέλαβαν την υλοποίηση της έρευνας (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).

---

39. Να αναφερθεί ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε με βάση τους Κώδικες Δεοντολογίας ESOMAR και ΣΕΔΕΑ, τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και με πλήρη εφαρμογή του Κώδικα ΠΕΣΣ του ΣΕΔΕΑ.

40. Στο Παράρτημα ΙΙΙ παρατίθενται αναλυτικά οι οδηγοί των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων που χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της ποιοτικής έρευνας. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι οι απαντήσεις των ερωτώμενων μεταφέρθηκαν αυτούσιες στο κείμενο της ανάλυσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1

Προσδιορισμός των αποσπασμάτων
σε συνεντεύξεις και ομαδικές συζητήσεις

Σ_1-5 *(Συνέντευξη 1-5)*:	Ατομικές συνεντεύξεις στο πλαίσιο του έργου.
ΟΕ_ΜΤ:	Άνδρας ή γυναίκα μουσικός στην ομαδική συζήτηση που διεξήχθη στο πλαίσιο του έργου.

Στον Πίνακα 4.1 παρατίθεται ο προσδιορισμός των αποσπασμάτων των ομαδικών συζητήσεων και των ατομικών συνεντεύξεων ως προς τους συμμετέχοντες.

4.2 Η θεωρητική δομή της έρευνας

Η δομή των θεματικών ενοτήτων που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας βασίστηκε στο θεωρητικό υπόδειγμα που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο 2 (βλ. Σχήμα 2.1). Η δομή είναι η εξής:



Πιο αναλυτικά, στο πρώτο βήμα παρατίθενται πληροφορίες σχετικά με το επάγγελμα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σύμφωνα και με τις αρμοδιότητες των συμμετεχόντων στην έρευνα και τις αντιλήψεις τους σχετικά με το επάγγελμα. Στη συνέχεια, αναλύονται εις βάθος οι υπό διερεύνηση αλλά και οι επιπλέον δεξιότητες που απαιτούνται σύμφωνα με τους συμμετέχοντες όσον αφορά το παρόν, το παρελθόν και το μέλλον. Στην ενότητα αυτή, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες και στις εργασιακές σχέσεις. Έπειτα, αναλύεται η επίδραση της τεχνολογίας στο επάγγελμα και οι απαιτούμενες ψηφιακές δεξιότητες. Τέλος, παρουσιάζονται τα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει οι εργαζόμενοι στον κλάδο, η επιθυμητή εκπαίδευση, καθώς και τα κίνητρα και τα αντικίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση.

4.3 Ανάλυση δεξιοτήτων

Στην παρούσα ενότητα θα αναλυθούν βασικά σημεία που αφορούν τις δεξιότητες σε σχέση με το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή. Αρχικά περιγράφο-

νται τα χαρακτηριστικά και οι λειτουργίες του επαγγέλματος, ενώ στη συνέχεια συζητούνται θέματα που αφορούν την αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες, την αξιολόγηση των δεξιοτήτων όπως αναδείχθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο του παρόντος, καθώς και την εξέλιξή τους στο μέλλον.

4.3.1 Αντίληψη των εργαζομένων για τις δεξιότητες

Αρχικά, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν στην ομάδα εστίασης (εργαζόμενοι) αλλά και στις εις βάθος ατομικές συνεντεύξεις (εργοδότες/ανώτερα στελέχη) να μιλήσουν αυθόρμητα σχετικά με τις σημαντικές δεξιότητες που συνδέονται με το επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών. Τόσο οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα όσο και οι εργοδότες/ανώτερα στελέχη ανέφεραν ότι, εκτός από τις δεξιότητες που αφορούν το σύνολο των μουσικών και των τραγουδιστών, απαιτούνται επιμέρους δεξιότητες ανάλογα με τον τομέα ενασχόλησης του μουσικού ή ακόμα τα διαφορετικά είδη μουσικής με τα οποία καλούνται οι επαγγελματίες να εργαστούν.

«Είναι πολύ σημαντικό να έχεις αντίληψη των δεξιοτήτων που απαιτούνται για το συγκεκριμένο είδος που πας να δουλέψεις, γιατί έχει διαφορετικές απαιτήσεις, διαφορετικές δεξιότητες απαιτεί το κάθε είδος». (ΟΕ_ΜΤ)

«Ο μουσικός κοιτάξτε, όπως είπατε, είναι πολύ ευρύ το πεδίο, δεν είναι ίδιες οι δεξιότητες που χρειάζεται ένας μουσικός ορχήστρας με έναν σολίστα ή ένας διευθυντής ορχήστρας με έναν λυρικό τραγουδιστή. Είναι τελείως άλλα πράγματα». (Σ_1)

Από τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας φαίνεται ότι τόσο οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα όσο και οι εργοδότες/ανώτερα στελέχη συγκλίνουν ως προς την άποψη ότι η **τεχνική** και η **καλή συνεργασία** των εργαζομένων στον κλάδο των μουσικών και των τραγουδιστών αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικές δεξιότητες για την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Αυτές δηλαδή έρχονται αμέσως στον νου όταν σκέφτονται τον ρόλο του μουσικού. Παράλληλα, η επαγγελματική πιστοποίηση αναδεικνύεται ως απαραίτητο τυπικό προσόν που συμπληρώνει το προφίλ του σύγχρονου επαγγελματία μουσικού.

Πιο συγκεκριμένα, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και τα διοικητικά στελέχη συμφωνούν πως το να διαθέτει ο μουσικός μια ιδιαίτερη τεχνική, όπως το διάβασμα της παρτιτούρας, η γνώση ενός οργάνου ή η σολιστική ερμηνεία ενός έργου, είναι απαραίτητο προκειμένου να είναι αποτελεσματικός στον ρόλο του.

«Να έχει σχέση με την παρτιτούρα, να διαβάζει, να έχει σχέση με το αντικείμενο...» (ΟΕ_ΜΤ)

«Στην περίπτωση ενός μουσικού ορχήστρας χρειάζεται ένα άριστο επίπεδο απόδοσης στο μουσικό σου όργανο». (Σ_1)

«Στην περίπτωση ενός λυρικού τραγουδιστή χρειάζεσαι φυσικά μια φυσική υπέροχη φωνή...» (Σ_1)

Ακόμα, στο πλαίσιο της συζήτησης, αναδείχθηκε αυθόρμητα η σπουδαιότητα της καλής διάθεσης για συνεργασία με τους συναδέλφους, καθώς και η σημασία που έχει ο αμοιβαίος σεβασμός.

«...ο μουσικός πρέπει να έχει ήθος και σεβασμό προς τον συνάδελφό του». (ΟΕ_ΜΤ)

«Αυτό λοιπόν, η γνώση του κοινού στόχου, η συνεργατικότητα και οι κοινωνικές ποιότητες να μπορεί να βλέπει τους συναδέλφους του συνεργατικά, να θέλει να λειτουργήσει μαζί τους, είναι πολύ σημαντικές αυτές οι ποιότητες για έναν μουσικό ορχήστρας». (Σ_1)

Τέλος, επισημάνθηκε, τόσο από τους εργαζομένους όσο και από τα στελέχη, η ανάγκη πιστοποίησης των προσόντων των μουσικών από το κράτος. Θα πρέπει δηλαδή να οριστεί ποιοι έχουν τα προαπαιτούμενα να εργάζονται στον κλάδο ως επαγγελματίες, σε αντιδιαστολή με άλλους μη επαγγελματίες που αναλαμβάνουν «μικρές δουλειές».

«Και βέβαια, κάτι πολύ σημαντικό, να είναι πιστοποιημένος μουσικός. Να είναι πιστοποιημένος από κάποιον οργανισμό, όπως παράδειγμα ο Μουσικός Σύλλογος και όπως είναι το Υπουργείο Οικονομικών, Υπουργείο Πολιτισμού, να είναι πιστοποιημένος αυτός ο μουσικός ότι όντως είναι μουσικός και δεν είναι κάτι άλλο». (ΟΕ_ΜΤ)

«...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». (Σ_3)

Σε δεξιότητες και χαρακτηριστικά που συνδέονται με την **υπομονή**, την **επιμονή** και την **προσωπική διαχείριση της καριέρας** έδωσαν μεγάλη βαρύτητα τα διευθυντικά στελέχη, περισσότερο απ' ό,τι οι εργαζόμενοι. Οι πρώτοι θεωρούν ότι τα παραπάνω είναι σημαντικά για την επιτυχή άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού και την εξέλιξη σε αυτό. Πιο συγκεκριμένα, όπως ανέφεραν:

«Επομένως θα έλεγα ότι τα προσόντα που χρειάζονται αν ρωτήσουν τους ίδιους είναι γερό στομάχι, πολύ μεγάλη υπομονή». (Σ_4)

«...από κει και πέρα υπάρχει το κομμάτι του μάρκετινγκ του εαυτού σου... επαφές είτε με ανθρώπους που κανονίζουν τα καλλιτεχνικά προγράμματα διαφόρων χώρων...». (Σ_2)

Τα στελέχη της μουσικής αναφέρθηκαν ακόμα στον συνδυασμό **έμφυτου ταλέντου**, **εμπειρίας** και **εκπαίδευσης** στο επάγγελμα του μουσικού. Τόνισαν ότι το φυσικό ταλέντο είναι θεμελιώδης παράγοντας επιτυχίας, αλλά αυτό από

μόνο του δεν αρκεί. Χρειάζεται να καλλιεργηθεί μέσω της εμπειρίας, της μελέτης, των σπουδών και γενικά της επιμόρφωσης.

«Δεν μπορεί κάποιος, ας πούμε, να γίνει πολύ σπουδαίος μπασκετμπολίστας, αν δεν έχει κάποιο συγκεκριμένο ύψος ή κάποιον συγκεκριμένο σωματότυπο. Έτσι είναι και μ' εμάς τους τραγουδιστές. Αν δεν υπάρχει δηλαδή μία φωνή η οποία να μπορεί να ακολουθήσει αυτό που θα ήθελες να κάνεις, δεν μπορείς να γίνεις επαγγελματίας τραγουδιστής της όπερας». (Σ_3)

«Γιατί, ξέρετε, δεν είναι αυτονόητο ότι ένας άνθρωπος ο οποίος μελετά, για παράδειγμα, βιολί και παίρνει το δίπλωμά του ότι έχει εμπειρία ή έχει και τη δεξιότητα να παίξει με άλλους. Αυτό είναι κι ένα θέμα πείρας και καμιά φορά κάποιοι μπορεί να είναι πολύ καλοί σολίστες, αλλά να μην ταιριάζει να παίζουν μέσα σε ορχήστρες, γιατί δεν μπορούν να χαλιναγωγήσουν τον ήχο τους, δεν μπορούν να παίξουν με άλλους μαζί και λοιπά». (Σ_5)

Τέλος, οι εργαζόμενοι μουσικοί τόνισαν αυθόρμητα τη σημασία της **αυτεπίγνωσης** και του **επαγγελματισμού** στην άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε:

«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 διάσταση σε αυτό που κάνεις, γιατί διαφορετικά το καταστρέφεις για τον εαυτό σου και για τους άλλους μετά». (ΟΕ_ΜΤ)

4.3.2 Αξιολόγηση τρεχουσών δεξιοτήτων

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να σχολιάσουν και να συζητήσουν τις δεξιότητες του Πίνακα 4.2 που προέκυψαν από την ανάλυση του Κεφαλαίου 3 ως προς το επίπεδο της σπουδαιότητάς τους σε σχέση με το επάγγελμα.

Οι εργαζόμενοι **μουσικοί που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης ήταν πολύ επιφυλακτικοί να απαντήσουν με βάση τη λίστα δεξιοτήτων** για τον βαθμό σημαντικότητας της κάθε δεξιότητας. Ανέφεραν ότι είναι ένα πολύπλοκο επάγγελμα, με πολλά και διαφορετικά επίπεδα γνώσεων και δεξιοτήτων, που δύσκολα μπορεί να καλυφθεί και να αποτυπωθεί σε μια λίστα με 13 δεξιότητες. **Συμφώνησαν ότι όλες οι δεξιότητες της λίστας είναι σημαντικές** με την έννοια ότι είναι οι **ελάχιστες δυνατές δεξιότητες** για να μπορεί ένας εργαζόμενος στον κλάδο να πιστοποιηθεί και να αρχίσει να εργάζεται. Κρίθηκε όμως απαραίτητο να υπάρξει εξειδίκευση της λίστας των δεξιοτήτων σε κάθε περίπτωση ανάλογα με το επίπεδο εξειδίκευσης, το είδος εργασίας και το είδος μουσικής. Χαρακτηριστικά, όπως ανέφεραν οι εργαζόμενοι:

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2

Οι υπό διερεύνηση δεξιότητες

Μουσικοί – Τραγουδιστές	
Παρακολούθηση	Επικοινωνία με το κοινό
Συντονισμός με άλλους	Αυτόνομη εργασία
Κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα	Διαχείριση κριτικής
Ακουστική ευαισθησία	Οργάνωση ρεπερτορίου
Ακουστική προσοχή	Ενεργητική ακρόαση
Ζωντανή ερμηνεία	Διαχείριση άγχους
Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου	

«Μπαίνει ένας επαγγελματίας στον χώρο ως ανειδίκευτος στα είκοσί του έχοντας ελάχιστες γνώσεις ή πρακτικές γνώσεις, ή μπαίνει στα είκοσι πέντε του ήδη έχοντας μια δεκαπενταετία σπουδών, ή μπαίνει στα τριάντα του ή παράλληλα με τις σπουδές του έχοντας υψηλή εξειδίκευση σε κάτι. Δεν μπορείς να δώσεις την ίδια απάντηση στον καθέναν από αυτούς». (ΟΕ_ΜΤ)

«Εμένα μου κάνει πολύ έντονο ότι λείπει η εξειδίκευση. Δηλαδή ότι μία πάρα πολύ σημαντική δεξιότητα είναι η εξειδίκευση και η γνώση των επιμέρους δεξιοτήτων που χρειάζεται κάθε είδος μουσικής που πας να ασχοληθείς». (ΟΕ_ΜΤ)

Από την άλλη πλευρά, οι περισσότερες από τις δεξιότητες που αναφέρθηκαν θεωρήθηκαν πολύ σημαντικές από τα στελέχη του μουσικού χώρου που συμμετείχαν στις εις βάθος συνεντεύξεις. Συνεπώς, οι υπό διερεύνηση δεξιότητες σχολιάστηκαν μόνο από τα στελέχη που είναι ταυτόχρονα επαγγελματίες μουσικοί. Πιο αναλυτικά, υπογραμμίστηκαν η σπουδαιότητα και η αναγκαιότητα της **παρακολούθησης της εργασίας**, του **συντονισμού με άλλους**, της **ακουστικής ευαισθησίας**, της **ακουστικής προσοχής**, της **ζωντανής ερμηνείας**, της **διαχείρισης κριτικής**, της **ενεργητικής ακρόασης** και της **διαχείρισης άγχους**. Οι συγκεκριμένες δεξιότητες θεωρούνται **εξαιρετικά σημαντικές** για το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή.

Ειδικότερα, η **ακουστική ευαισθησία** και η **ακουστική προσοχή** τονίστηκαν ως κορυφαίες και αυτονόητες δεξιότητες για το επάγγελμα του μουσικού.

«Το πιο σημαντικό, για τη δικιά μου τη δουλειά, ότι ακούω ότι η ορχήστρα παίζει το ματζόρε και κουρντίζομαι. Δηλαδή, αν δεν κουρντίζομαι εγώ κάθε στιγμή, αν ο τόνος που βγαίνει από τη φωνή μου να είναι σε συνδυασμό με αυτό που

παίζουν οι άλλοι, δηλαδή να έχω την ακουστική ευαισθησία να ακούω τι λένε οι άλλοι και να συντονίζω το σώμα μου σε αυτό, δεν γίνεται, τελειώνει το πράγμα, είμαι φάλτσος». (Σ_3)

«Και σαφώς πρέπει να μάθεις να ακούς με προσοχή, δηλαδή πολλές φορές πρέπει να ακούμε όλοι το ίδιο πράγμα και κάποιος παρατηρεί κάτι που κάποιοι άλλοι πρέπει να εστιάσουν για να το ακούσουν». (Σ_4)

Καθώς η μουσική απαιτεί ομαδικότητα, η **δεξιότητα συντονισμού με άλλους** κρίθηκε **απαραίτητη ανεξαρτήτως τομέα εργασίας**. Για όσους συνεργάζονται με κάποια ορχήστρα, η δεξιότητα αυτή αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα, όπως και για έναν διευθυντή ορχήστρας, αφού ο συντονισμός της ορχήστρας αποτελεί βασικό πυλώνα της εργασίας του. Αλλά και όσοι ακολουθούν τη διαδρομή σολίστα κάποια στιγμή θα πρέπει να συντονιστούν είτε με κάποιους τεχνικούς είτε με κάποια ορχήστρα. Επομένως, η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι και γι' αυτούς πολύ σημαντική. Παρ' όλα αυτά, όπως αναφέρθηκε, η κουλτούρα της εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι τέτοια που δεν φαίνεται να προωθεί την αρχή του συντονισμού και της ομαδικότητας. Η τάση είναι να εκπαιδεύονται «μονάδες» (σολίστες, διευθυντές ορχήστρας) και όχι μουσικοί που θα παίζουν σε κάποια ορχήστρα ή σε κάποιο άλλο μουσικό σχήμα.

«Ναι, είτε παίζεις ας πούμε σε μία μεγάλη ορχήστρα είτε σε ένα πιο μικρό σύνολο, σίγουρα η μουσική είναι ομαδικό σπορ, πρέπει να παίξεις μαζί με άλλους, είναι βασική δεξιότητα ο συντονισμός». (Σ_4)

«Η εκπαίδευση, η μουσική στο εξωτερικό στα ωδεία ή στις μουσικές σχολές δίνει μεγάλη σημασία στο να παίζουν μαζί και σε σχήματα και σε ορχήστρες και δίνουν προτεραιότητα στη δημιουργία τέτοιων σχημάτων μέσα στο πλαίσιο της εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα, δυστυχώς, στα ωδεία δίνεται μια προτεραιότητα να γίνεις ένας σολίστ, ένας μαέστρος, δηλαδή να πάρεις το δίπλωμά σου και να παίζεις καλά εσύ σαν σολίστας [...], λειτουργούμε πολύ ατομικά. Όχι μόνο στη μουσική, παντού. Γι' αυτό και βλέπετε ότι δεν γίνονται σπουδαία πράγματα σε αυτό το επίπεδο στο ομαδικό στην Ελλάδα, αλλά όταν ο Έλληνας βγαίνει έξω, πάει πάρα πολύ καλά. Εκεί βέβαια εντάσσεται σε άλλες ομάδες...» (Σ_5)

Μαζί με τις δεξιότητες της ακουστικής προσοχής, δηλαδή της γενικότερης μουσικής ευαισθησίας αλλά και της συνεργασίας και του συντονισμού με άλλους μουσικούς, κρίθηκε ως απαραίτητη και η **ενεργητική ακρόαση**. Και αυτή δηλαδή αξιολογείται ως πολύ σημαντική δεξιότητα για όλους τους μουσικούς.

«Στο πλαίσιο της συνεννόησης μεταξύ των μουσικών και των τραγουδιστών για τη βελτίωση της μουσικής και της απόδοσης. Το να ακούμε ο ένας τον άλλον την ώρα που παίζουμε, πλήρη εστίαση κάποιου σε ό,τι λένε οι άλλοι». (Σ_4)

Η **ζωντανή ερμηνεία** επίσης κρίθηκε ως ιδιαίτερα σημαντική από τους συμμετέχοντες στην έρευνα και ταυτίστηκε με την ίδια τους την «ύπαρξη» ως καλλιτεχνών. Η έλλειψή της μπορεί να οδηγήσει ακόμη και κάποιον ταλαντούχο καλλιτέχνη σε αποτυχία. Η ζωντανή ερμηνεία είναι μια μορφή επικοινωνιακής ικανότητας που οι μουσικοί και οι τραγουδιστές, αλλά και όλοι όσοι εκτελούν μια παράσταση (performers) θα πρέπει να κατέχουν ώστε να επικοινωνούν την τέχνη τους με τον κόσμο. Σε μια ζωντανή ερμηνεία, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές πρέπει να μπορούν να λειτουργούν και να αποδίδουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους, σε συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια, χωρίς να επηρεάζονται από το τρακ ή το άγχος, που σίγουρα θα έχουν. Στο πλαίσιο αυτό, η **διαχείριση άγχους** είναι εξίσου σημαντική και αναγκαία. Τόσο η ζωντανή ερμηνεία όσο και η διαχείριση άγχους είναι δεξιότητες που ουσιαστικά δεν μπορούν να διδαχθούν, για παράδειγμα, σε μαθήματα, αλλά χτίζονται σε βάθος χρόνου μέσω της εμπειρίας του κάθε μουσικού. Δευτερευόντως μόνο, ο μουσικός που εργάζεται ως ελεύθερος επαγγελματίας καλείται να διαχειριστεί το άγχος της επίδοσης αλλά και το γενικότερο άγχος που του προκαλεί το επάγγελμα (π.χ. σε σχέση με το τι θα συμβεί με τη δουλειά του στο μέλλον).

«Για τον καθέναν που αποφασίζει να κάνει αυτή τη δουλειά η ζωντανή ερμηνεία είναι η ζωή του κανονικά. Κανένας δεν θέλει να γίνει μουσικός στούντιο, όλοι θέλουν να επικοινωνήσουν και αυτό που θέλουν είναι να παράγουν ένα συναίσθημα στον ακροατή. Αυτό το πετυχαίνουν με την ερμηνεία τους, άρα είναι ένα εργαλείο το οποίο, αν δεν υπάρχει, μπορεί να θεωρηθείς ότι και σαν καλλιτέχνης δεν κάνεις καλά τη δουλειά σου. Η ζωντανή ερμηνεία είναι εντελώς απαραίτητη». (Σ_4)

«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». (Σ_4)

Οι μουσικοί είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι στην κριτική, που μπορεί να προέρχεται από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (έντυπα, ραδιόφωνο, τηλεόραση) ή από απλούς πολίτες, μέσω ειδικά των νέων ψηφιακών καναλιών (π.χ. πλατφόρμα διαμοιρασμού βίντεο). Εκεί, ο καθένας μπορεί να δει και να σχολιάσει οποιαδήποτε παράσταση. Είναι σημαντικό επομένως να διαθέτουν επιπλέον τη δεξιότητα της **διαχείρισης κριτικής** και να ξεχωρίζουν έτσι την καλόβουλη από την κακόβουλη κριτική. Η κριτική είναι έτσι κι αλλιώς κάτι που θα αντιμετωπίζουν σε όλη τους την καριέρα και δεν θα πρέπει να τους καταβάλλει. Όπως αναφέρθηκε μάλιστα, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές υπολογίζουν περισσότερο την κριτική που έχει γίνει έπειτα από μια ζωντανή συναυλία. Την ψηφιακή αναμετάδοση τη θεωρούν σε μεγάλο βαθμό μη αντιπροσωπευτική, καθώς σε αυτή την περίπτωση μπορεί

να υπάρχουν παράγοντες που αποπροσανατολίζουν τον θεατή (κακή ηχητική κάλυψη, μετάδοση συγκεκριμένου μέρους μιας συναυλίας, μετάδοση μιας «όχι πετυχημένης» στιγμής του καλλιτέχνη).

«Τη στιγμή που εκτίθεσαι στο κοινό είσαι εκτεθειμένος σε κάθε είδους κριτική, καλόβουλη, κακόβουλη, οτιδήποτε. Το πώς θα την εκλάβεις και πώς θα μπορέσεις να συνεχίσεις μετά από αυτήν είναι ένα στοιχείο του χαρακτήρα που οπωσδήποτε δείχνει το αν θα μπορέσεις να συνεχίσεις και να είσαι σε αυτόν τον χώρο. Αν δηλαδή σε ενοχλούν οι κριτικές σε έναν βαθμό που ακυρώνεσαι προσωπικά, τότε ναι, θα έχεις περιορισμούς. Από την άλλη, υπάρχουν πάρα πολλά παραδείγματα ανθρώπων που δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν καλά την κριτική, όπως υπάρχουν σε όλους μας παραδείγματα κριτικής η οποία μας είναι δύσκολο να τη διαχειριστούμε, γιατί είναι υπερβολικά κακόβουλη ενδεχομένως ή υποβολιμαία. Οπότε ξέρεις, είναι από αυτά τα πράγματα που μαθαίνεις να αναπτύσσεις ως δεξιότητα για να μπορέσεις να επιβιώσεις...» (Σ_3)

Μία ακόμα δεξιότητα που κρίθηκε σημαντική και απαραίτητη για τους μουσικούς είναι η **παρακολούθηση της εργασίας**, δηλαδή η **αυτοδιαχείριση της καθημερινής απόδοσης** αλλά και ευρύτερα της **επαγγελματικής πορείας** τους. Μάλιστα, η προηγούμενη ταυτίζεται με τρεις βασικές ανάγκες για τους μουσικούς: i) την ανάγκη της διαρκούς ενημέρωσης για τις εξελίξεις στα μουσικά δρώμενα, ii) την ανάγκη παρακολούθησης της προσωπικής πορείας, εξέλιξης και αυτοβελτίωσης και iii) την ανάγκη παρακολούθησης του τι συμβαίνει στη σκηνή κατά τη διάρκεια μιας συναυλίας ή παράστασης (performance), ώστε να προληφθούν ή να διορθωθούν κάποια ατυχή συμβάντα.

«Ναι, καλά, αυτό απαιτείται νομίζω σε ό,τι κάνει κανείς, να υπάρχει η δυνατότητα να παίρνεις το feedback των ανθρώπων που είναι γύρω σου και να το αξιολογείς. Και να μπορείς να αλλάζεις και να βελτιώνεις κάτι άμα θα χρειάζεται. Υπάρχουν νέες τάσεις, υπάρχουν νέες γνώσεις, νέα επιτεύγματα, επίσης εμείς οι άνθρωποι οι ίδιοι εξελισσόμαστε με τον χρόνο και αλλάζει η προσωπικότητά μας σε μεγάλο βαθμό, άρα και αυτό επηρεάζει άμεσα το προϊόν εργασίας μας». (Σ_1)

«Εξαιρετικά σημαντική, πρέπει να παρακολουθούμε πάρα πολύ αυτό που συμβαίνει γύρω μας για να μπορούμε να αντιδρούμε και γι' αυτό και ακριβώς το ίδιο είναι και ο συντονισμός με άλλους. Πρέπει να παρακολουθώ τι συμβαίνει γιατί πάρα πολλές φορές έχουν τύχει διάφορα απρόοπτα πάνω στη σκηνή». (Σ_3)

Οι ακόλουθες δεξιότητες επίσης είναι σημαντικές και χρήσιμες: η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα**, η **επικοινωνία με το κοινό**, η **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή** και η **οργάνωση ρεπερτορίου.** Παρ' όλα αυτά, όπως προκύπτει, **ο βαθμός σημαντικότητάς τους φαίνεται**

να εξαρτάται από τον επαγγελματικό τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται ο μουσικός και ο τραγουδιστής.

Έτσι, η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** για τους μεν ανεξάρτητους μουσικούς αφορά περισσότερο τη γνώση και την κατανόηση του τι συμβαίνει στην αγορά. Για τους διευθυντές ορχήστρας, από την άλλη, η ίδια δεξιότητα συνδέεται με την ομαδικότητα και θεωρείται έτσι απολύτως απαραίτητη. Για τους ερμηνευτές ρόλων (όπερα), σχετίζεται με τη γνώση και την αντίληψη του κοινωνικού περιβάλλοντος εντός του ρόλου που ερμηνεύουν. Σε αυτή τη διάσταση θεωρείται σημαντική δεξιότητα, αλλά όχι απαραίτητη για το χτίσιμο καριέρας.

«Δεν μπορώ να το βάλω σαν σημαντικό σε σχέση με τον συντονισμό που λέγαμε πριν, αλλά η διορατικότητα είναι κάτι που αφορά κυρίως τους ελεύθερους επαγγελματίες οι οποίοι δεν έχουν εργοδότες, έχουν πελάτες και εκεί πρέπει να ξέρεις τι γίνεται γύρω γύρω και πώς πάει η αγορά». (Σ_4)

«Οπωσδήποτε είναι ένα asset που καλό είναι να το έχεις αλλά [...]. *Το Ριγκολέτο δεν μπορεί να ερμηνεύσει έναν ρόλο χωρίς να καταλαβαίνει τι σημαίνει κοινωνικά, το πλαίσιο της εποχής, η θέση του χαρακτήρα του μέσα στο πλαίσιο κ.λπ. Οπότε χρειάζεται. Παρ' όλα αυτά, έχουμε πάρα πολλές περιπτώσεις ανθρώπων οι οποίοι δεν έχουν τίποτα από όλα αυτά, έχουν μια πάρα πολύ ωραία φωνή και μπορούν να είναι πολύ επιτυχημένοι, δηλαδή μπορείς να κάνεις καριέρα και χωρίς αυτό».* (Σ_3)

Η **επικοινωνία με το κοινό** αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της δουλειάς του μουσικού, γιατί όσο καλύτερα επικοινωνεί με το κοινό, δημιουργεί και μια σχέση «δούναι και λαβείν». Όπως γίνεται αντιληπτό, ο καλλιτέχνης δίνει στο κοινό αυτό που θέλει και εισπράττει την αποδοχή και τον ενθουσιασμό. Αυτό ισχύει περισσότερο για κάποιον όμως που δραστηριοποιείται ως «ανεξάρτητος performer» παρά για όσους είναι μέλη σε μια ορχήστρα.

«Τώρα, όταν μιλάμε για κλασική μουσική, δεν έχει μεγάλη σημασία, όταν μιλάμε για μια ορχήστρα. Εάν μιλάμε για ένα σχήμα που ξεκινάει να παίξει σε μια σκηνή έντεχνο, εκεί έχει μεγάλη σημασία η σκηνική παρουσία του τραγουδιστή φίρμας, που ενδεχομένως θα έχει μία αλληλεπίδραση με τους έναν δύο κορυφαίους μουσικούς της ορχήστρας, αλλά με τους υπόλοιπους τέσσερις πέντε μπορεί να μην έχει καμία αλληλεπίδραση και δεν τη ζητάει και το κοινό, δεν είναι μέταλ μπάντα, ας πούμε, όπου το κοινό ζητάει αλληλεπίδραση και με τους τέσσερις Metallica μπροστά του». (Σ_2)

Μία ακόμα δεξιότητα που έχει διαφορετική σημασία ανάλογα με την εξειδίκευση ενός μουσικού είναι **η τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή**. Αποτελεί πολύ σημαντική δεξιότητα, ιδιαίτερα για τους μουσικούς ορχήστρας. Ωστόσο, δεν γίνεται κατανοητή μόνο στο πλαίσιο των «χρονικών

υποδείξεων», αλλά γίνεται αντιληπτή ως υπακοή στις υποδείξεις του μαέστρου. Η «συμφωνία» για μια συμφωνική ορχήστρα κλασικής μουσικής πρέπει να είναι απόλυτη, ενώ για ένα πιο αυτοσχεδιαστικό σύνολο είναι κάθε άλλο παρά αναγκαία.

«Σε μία συμφωνική ορχήστρα αυτό που πρέπει κυρίως να σεβαστεί κανείς είναι ο συνθέτης έτσι όπως το μεταφράζει ο μαέστρος/ενορχηστρωτής. Επομένως εκεί πέρα η πειθαρχία πρέπει να είναι απόλυτη, δεν έχεις περιθώριο δηλαδή να αναδείξεις εσύ κάποιο συναίσθημα που ανακάλυψες σε μία φράση ή σε ένα πέρασμα [...]. Τώρα, όσον αφορά ένα πιο αυτοσχεδιαστικό σύνολο, σίγουρα εκεί πέρα τα πράγματα είναι πιο χαλαρά, γιατί και το ζητούμενο είναι η προσωπικότητα του καθενός και τι φέρνει στο τραπέζι». (Σ_4)

Η **οργάνωση ρεπερτορίου** είναι πολύ σημαντική για τους σολίστες, για τους λυρικούς τραγουδιστές και για κάποιους διευθυντές ορχήστρας, αλλά δεν απασχολεί τους μουσικούς ορχήστρας, δεδομένου ότι το ρεπερτόριο των τελευταίων ρυθμίζεται από τους καλλιτεχνικούς διευθυντές.

«Αυτό πιο πολύ είναι η ικανότητα της καλλιτεχνικής διεύθυνσης, δηλαδή αυτό μπορεί να το κάνει ένας σολίστ για τον εαυτό του ή ένας μαέστρος για την ορχήστρα του, ένας καλλιτεχνικός διευθυντής για το φεστιβάλ του ή για την αίθουσα συναυλιών του». (Σ_1)

«Δεν είναι τόσο σημαντικό ας πούμε σε ένα βιολί, αλλά ειδικά στη φωνή, ειδικά στο κλασικό τραγούδι έχουμε δει ανθρώπους να καταστρέφονται επειδή το ρεπερτόριο που έκαναν δεν ήταν καλό. Είναι εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα». (Σ_3)

Τέλος, η **αυτόνομη εργασία** χαρακτηρίστηκε ως μία δεξιότητα η οποία, αν και δεν ήταν και τόσο σημαντική στο παρελθόν, **σήμερα έχει αναδειχθεί ως ιδιαίτερα χρήσιμη**. Αυτή η δεξιότητα πρέπει να καλλιεργηθεί περαιτέρω από τους μουσικούς και τους τραγουδιστές, καθώς στο σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον οι δυνατότητες απασχόλησης έχουν διευρυνθεί και ο κάθε μουσικός καλείται να διαχειριστεί ο ίδιος την καριέρα του.

«Ναι, αυτό έχει μια βάση, δηλαδή στην περίπτωση, ας πούμε, ενός μουσικού που διαχειρίζεται ο ίδιος την καριέρα του πρέπει να μπορεί να έχει μια οργανωτική σκέψη, ώστε να μπορεί να εξελίσσει την καριέρα του...» (Σ_1)

«Ναι, είναι σημαντικό και γίνεται και όλο και σημαντικότερο αυτό, διότι και οι απαιτήσεις ανεβαίνουν και η προσφορά που υπάρχει γίνεται πιο ευρεία και πολυσυλλεκτική. Είμαστε μία πόλη τεσσάρων εκατομμυρίων ανθρώπων σχεδόν, που προσφέρονται τα πάντα. Οπότε εσύ καλείσαι να ξεχωρίσεις, αν θες να κάνεις κάτι παραπάνω...» (Σ_2)

Μία άποψη που συνδέει την αυτόνομη εργασία με τη δημιουργικότητα κατατέθηκε από ένα στέλεχος του κλάδου. Χρησιμοποιώντας μουσικά κριτήρια,

ο συμμετέχων στην έρευνα ταύτισε την αυτόνομη εργασία με τον προσωπικό τρόπο μουσικής ερμηνείας και εκτέλεσης. Με αυτή την έννοια, ο ίδιος θεωρεί ότι η αυτόνομη εργασία είναι απαραίτητη και τονίζει ότι πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα ακόμα και στην εκπαίδευση των μουσικών.

«Αν μιλήσουμε με καθαρά μουσικά κριτήρια, η αυτόνομη εργασία είναι σίγουρα κάτι που πρέπει να αναπτύξουμε πολύ περισσότερο, γιατί έχει να κάνει και με τη δημιουργικότητα [...]. Έτσι όπως είναι τα πράγματα σήμερα, ο μουσικός που βγαίνει από το ωδείο το μόνο που τον απασχολεί είναι πού θα πάει να γίνει υπάλληλος. Δηλαδή ποια ορχήστρα θα τον πάρει, ποιος τραγουδιστής θα τον προσλάβει και τα λοιπά. Οπότε η δημιουργικότητα είναι πολύ κάτω στις προτεραιότητές τους κι αυτό είναι κάτι που δεν τους καλλιεργεί και η εκπαίδευση έτσι όπως γίνεται αυτή τη στιγμή. Φαντάζομαι όμως ότι όλα αυτά που αναφέρει ο ορισμός είναι απαραίτητα στοιχεία να υπάρχουν και θα πρέπει να το καλλιεργήσουμε...» (Σ_4)

4.3.3 Δεξιότητες στο παρελθόν

Οι περισσότερες δεξιότητες που ήταν σημαντικές στο παρελθόν –περίπου πριν από μία δεκαετία–, σύμφωνα με την έρευνα, παραμένουν ακόμη σημαντικές. Ειδικά η αξία των θεμελιακών δεξιοτήτων και φυσικών ταλέντων των μουσικών, όπως το «μουσικό αυτί» και η καλή φωνή, παραμένει σταθερή. Εντούτοις, τα στελέχη της μουσικής συμφωνούν ότι η σύγκριση θα είχε νόημα περισσότερο εάν κάποιος διευρύνει τον χρονικό ορίζοντα πέρα από τα 15 με 20 χρόνια πριν. Μια σημαντική αλλαγή είναι ότι οι διαστάσεις της μουσικής απόδοσης (performance) έχουν πλέον διευρυνθεί σε σχέση με το παρελθόν. Έτσι, ενώ παλαιότερα (30 με 40 χρόνια πριν) ο μουσικός/τραγουδιστής χρειαζόταν να γνωρίζει μόνο πολύ καλά ένα μουσικό όργανο ή να τραγουδά καλά, χωρίς να **δίνεται μεγάλη βαρύτητα σε υποκριτικές ικανότητες και στην ερμηνεία** κάποιου ρόλου, η ενσωμάτωση των προηγούμενων στοιχείων στους ρόλους του επαγγέλματος έχει ενταθεί.

[Κατάλαβα, ναι. Δε μου λέτε, από αυτά που είπαμε, αν πάμε δέκα χρόνια πριν, πιστεύετε ότι θα ήταν οι ίδιες δεξιότητες σημαντικές ή έχει αλλάξει κάτι;]

«Πριν από δέκα χρόνια πάνω κάτω ναι, πριν από δεκαπέντε ή είκοσι χρόνια πιστεύω να ήταν κάτι διαφορετικό». (Σ_2)

«Όχι δέκα χρόνια, πολύ περισσότερα. Μέχρις ενός σημείου το οποίο ήταν περίπου πριν από τριάντα με σαράντα χρόνια το να παίζεις, το να είσαι καλός μουσικός, το να είσαι καλός ηθοποιός δεν ήτανε πάρα πολύ σημαντικό. Λέγανε μάλιστα οι παλιοί καλοί τραγουδιστές της όπερας "prima la musica e poi le parole",

ότι πρώτα τη μουσική και μετά τα λόγια. Δηλαδή το χτίσιμο ενός ρόλου δεν ήταν τόσο σημαντικό όσο είναι σήμερα. Ήταν πιο σημαντική η φωνή, και γι' αυτό και ο μαέστρος ήταν πιο σημαντικός σε μία όπερα, ενώ τώρα είναι ο σκηνοθέτης πιο σημαντικός σε μια όπερα. Αλλάζουν τα πράγματα ανάλογα με την αισθητική της εποχής, αλλά οπωσδήποτε τα στοιχεία αυτά, δηλαδή το να έχεις ταλέντο, να έχεις ένα καλό αυτί, να έχεις μια καλή φωνή, τα φυσικά προσόντα, αυτό δεν υπάρχει μέσα στη λίστα». (Σ_3)

«Οι ορχήστρες έχουν βελτιωθεί πάρα πολύ σε ό,τι αφορά τη γενικότερη συμπεριφορά του μουσικού και γενικότερα την καλλιέργειά του. Δηλαδή παλαιότερα οι ορχήστρες αποτελούνταν από μουσικούς που ήταν πρακτικοί, έπαιζαν απλά καλά το όργανό τους. Δεν ζητιόταν από αυτούς ούτε κοινωνικές δεξιότητες ούτε επίσης μόρφωση. Τίποτα, τους ζητούσαν μόνο να παίξουν τις νότες. Αυτό ήταν δουλειά του μαέστρου, ο οποίος είχε και την ευθύνη». (Σ_5)

Μια ακόμη σημαντική διαφορά στο επάγγελμα σε σχέση με το παρελθόν φαίνεται ότι αποτελεί η χρήση της νέας τεχνολογίας και η αύξηση της σημασίας των ψηφιακών δεξιοτήτων στο σύγχρονο μουσικό περιβάλλον. Στους μουσικούς οι οποίοι συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης υπάρχει καθολική αντίληψη για την ανάγκη συνεχούς εκπαίδευσης και εκμάθησης της χρήσης της τεχνολογίας που φέρνει συνεχώς καινούργια εργαλεία, τεχνικές αλλά και δυνατότητες στο επάγγελμα.

Παράλληλα, καταγράφηκε ανησυχία σχετικά με το γεγονός ότι, ενώ στο παρελθόν οι μουσικοί στην πλειονότητά τους ήταν επαγγελματίες, οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα είναι πλέον σε μεγάλο βαθμό ερασιτέχνες. Αποτελεί κοινή θέση μουσικών και στελεχών ότι σήμερα πολλοί νέοι μουσικοί και τραγουδιστές διαθέτουν καλύτερη θεωρητική κατάρτιση και αυξημένες δεξιότητες στην αξιοποίηση νέων τεχνολογιών σε σχέση με παλαιότερους μουσικούς. Ωστόσο, ενώ οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις διατυπώνουν την άποψη ότι οι σημερινοί μουσικοί και τραγουδιστές εμφανίζουν έλλειμμα σε κρίσιμες επαγγελματικές δεξιότητες που θα τους καθιστούσαν επιτυχημένους στην πράξη, τα στελέχη συνδέουν το καλύτερο επίπεδο μόρφωσης των τωρινών μουσικών με την καλύτερη απόδοση. Αναφέρουν ότι τώρα πια οι μουσικοί και οι τραγουδιστές που απαρτίζουν τις ορχήστρες πηγαίνουν στο εξωτερικό, είναι μορφωμένοι, έχουν πτυχία πανεπιστημίου, είναι πιο καλλιεργημένοι άνθρωποι, που γνωρίζουν σε βάθος το αντικείμενο της εργασίας τους.

Οι εργαζόμενοι εκτιμούν, από την άλλη πλευρά, ότι απαιτείται περισσότερη δουλειά στα εκπαιδευτικά προγράμματα και καλλιέργεια επαγγελματισμού στους νέους μουσικούς. Επιπλέον, οι ερωτηθέντες στην ομάδα εστίασης παρατηρούν

ότι σήμερα οι μουσικοί και οι τραγουδιστές δεν είναι οργανωμένοι, δεν διεκδικούν καλύτερες και πιο μόνιμες αμοιβές αλλά, αντιθέτως, αντιμετωπίζουν το επάγγελμα ως ένα χόμπι που κάνουν στον ελεύθερο χρόνο τους. Ως αποτέλεσμα της παραπάνω τάσης, καταγράφεται μεγάλη ανησυχία από τους συμμετέχοντες για το αν στο άμεσο μέλλον θα μπορεί ο χώρος να έχει επαγγελματίες που βιοπορίζονται από το επάγγελμα ως απασχόληση πλήρους ωραρίου.

«Άρα, πού θέλω να καταλήξω; Ότι ωραία όλα αυτά τα προσόντα που λέμε και όπου έχουμε φτάσει και τι θα γίνει με τον κορονοϊό, εγώ βλέπω ότι σε έναν χρόνο, σε δύο, σε τρία, δυστυχώς, ενώ έχουμε φοβερή τεχνολογία και παιδιά με απίστευτες γνώσεις, δηλαδή εγώ αυτή τη στιγμή πάω σε ωδεία [...] επειδή ανέφερες πριν για το επίπεδο, το επίπεδο σε θεωρητική βάση βλέπω παιδιά που παθαίνω πλάκα, που αν ήξερα τα μισά από αυτά που ξέρουν στην ηλικία τους πιστεύω ότι θα είχα γίνει Μπετόβεν. Ξέρεις, παθαίνω πλάκα με την κατάρτιση παιδιών που είναι τώρα». (ΟΕ_ΜΤ)

«Υπάρχει δυναμικό βέβαια και ανεβασμένο». (ΟΕ_ΜΤ)

«Ακριβώς, εργασιακά όμως και πρακτικά είναι νηπιαγωγείο, δηλαδή παθαίνω πλάκα με αυτό το κόντραστ. Το αποτέλεσμα ποιο θα είναι; Ότι σε μία διετία, τριετία, πενταετία, σιγά σιγά τι θα ξετυλιχθεί, ας πούμε, μπροστά μας;» (ΟΕ_ΜΤ)

Επιπλέον, διαπιστώνεται συμφωνία ανάμεσα στους μουσικούς και στα στελέχη σχετικά με μια ακόμη σημαντική αλλαγή σε σχέση με το παρελθόν, **την ύπαρξη πολλών διαφορετικών ειδών μουσικής**. Αυτή η ποικιλία των μουσικών ειδών **απαιτεί** αντιστοίχως **πληθώρα δεξιοτήτων και ευελιξία από τους μουσικούς και τους τραγουδιστές**, οι οποίοι χρειάζεται να προσαρμόζονται σε πολλά διαφορετικά είδη μουσικής. Τα στελέχη σχολιάζουν επ' αυτού ότι στο παρελθόν ένας μουσικός ορχήστρας μπορούσε να βιοποριστεί μόνο από αυτή την ενασχόληση. Ως προς την εκπαίδευση, η συγκεκριμένη τάση έχει ως αποτέλεσμα οι μουσικοί να χρειάζονται παραπάνω από τις κοινές δεξιότητες (π.χ. διάβασμα παρτιτούρας, δεξιότητες επικοινωνίας). Πρέπει παράλληλα να αντιλαμβάνονται τις ιδιαιτερότητες και τις αντίστοιχες δεξιότητες που είναι αναγκαίες στο είδος που υπηρετούν κάθε φορά.

«Εγώ θέλω να πω τώρα, μου άρεσε, πολύ ωραία τα είπε ο Μπ. Θέλω να προσθέσω ότι αυτό που μας χαρακτηρίζει πάρα πολύ σήμερα στην εποχή μας είναι τα πάρα πολλά διαφορετικά είδη μουσικής, που αλλάζουν ανάλογα με το είδος μουσικής, αλλάζουν οι δεξιότητες που απαιτούνται». (ΟΕ_ΜΤ)

«Υπάρχουν φυσικά κάποιες κοινές δεξιότητες, που είναι φυσικά να διαβάζεις έστω και τα βασικά, έως να διαβάζεις πολύ καλά, ανάλογα με το είδος, εννοείται ότι είναι πολύ βασική δεξιότητα να είσαι κοινωνικός και να σέβεσαι τον διπλανό σου και όλους τους συναδέλφους σου». (ΟΕ_ΜΤ)

«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 μία ορχήστρα το πρωί και τα μεσημέρια κάνει μάθημα στο ωδείο». (Σ_4)

«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». (Σ_5)

Μια ακόμη σημαντική αλλαγή που σημειώθηκε σύμφωνα με τα στελέχη αφορά **τον τρόπο με τον οποίο επικοινωνείται σήμερα η μουσική, αλλά και τον τρόπο με τον οποίο γίνεται κριτική**. Η επικράτηση της ψηφιακής τεχνολογίας, και ιδιαίτερα δημοφιλούς ψηφιακού κοινωνικού μέσου –πλατφόρμα κοινοποίησης, αναπαραγωγής και διαμοιρασμού βίντεο–, έχει αλλάξει τη σχέση του κοινού με τα μουσικά δρώμενα, που σημαίνει ότι πλέον το κοινό στις ζωντανές συναυλίες έχει μειωθεί και ο καθένας μπορεί πλέον να παρακολουθήσει αλλά και να εκφράσει την κριτική του για μια συναυλία από το σπίτι του. Αυτό βέβαια δεν είναι απόλυτο, γιατί υπάρχουν πολλά στοιχεία που δεν μεταδίδονται ψηφιακά και παραμένουν αδιόρατα. Ο ακροατής μπορεί να ρυθμίσει μόνος του την ένταση, ωστόσο δεν έχει τη συνολική άποψη της ορχήστρας. Βλέπει μόνο την εικόνα που επιλέγει ο σκηνοθέτης. Επίσης, τονίζεται ότι έχει «κλείσει» η αγορά της ηχογράφησης, που πρώτα ήταν και η αφετηρία για την επιτυχία ενός μουσικού. Σήμερα, η ηχογράφηση είναι περισσότερο ένας τρόπος «γνωριμίας» για τυχόν πρόσληψη. Όλα σήμερα υπάρχουν στο διαδίκτυο και προσφέρονται δωρεάν.

«...τα ίδια ακριβώς πράγματα είναι σημαντικά, απλώς η διαχείρισή τους είναι πολύ διαφορετική σήμερα». (Σ_1)

«...γενικά οτιδήποτε έχει να κάνει με ηλεκτρονική επικοινωνία. Δηλαδή με ποιον τρόπο μπορεί να επικοινωνήσει κανείς την τέχνη του πριν από δεκαπέντε χρόνια ή σήμερα; [...] *Με ποιον τρόπο έβγαινε η κριτική πριν από είκοσι χρόνια που έπρεπε να διαβάσεις την εφημερίδα ή σήμερα που στα social media μπορεί να διαβάζεις οτιδήποτε* [...]. *Όπως επίσης ότι σήμερα βγαίνουν όλο και περισσότερες ζωντανές συναυλίες στο ίντερνετ κι έχουμε συνηθίσει να ακούμε συναυλίες στο (σσ. γίνεται αναφορά ψηφιακού κοινωνικού μέσου-πλατφόρμας κοινοποίησης, αναπαραγωγής*

και διαμοιρασμού βίντεο) πια. Δηλαδή τείνει να αντικαταστήσει σχεδόν το ζωντανό. Κι αυτό έχει κόστος στη ζωή μας, στη μουσική. Γιατί μειώνεται το κοινό». (Σ_1)

«Επίσης το τέλος της εποχής των cd. Πριν από δεκαπέντε χρόνια ήταν η χρυσή εποχή των ηχογραφήσεων και σήμερα δεν κάνει κανείς πλέον. Κάνουν ηχογραφήσεις, αλλά δεν υπάρχει αυτή η λογική που υπήρχε πριν από δεκαπέντε χρόνια. Σήμερα κανείς δεν θεωρεί ότι μία ηχογράφηση αφενός μπορεί να φέρει κέρδος και είναι αστείο πια και αφετέρου ότι μπορεί να του ανοίξει κάποια πολύ μεγάλη πόρτα». (Σ_1)

«Επειδή υπάρχει αυτό το νέο ψηφιακό περιβάλλον θα αλλάξει πάρα πολύ. Ήδη καταρχήν έχει απαξιωθεί ο υλικός φορέας, δεν πουλάνε πια τα σιντί, δεν ενδιαφέρουν κανέναν. Η μουσική δηλαδή πια δεν πουλιέται, νοικιάζεται με τον μήνα...» (Σ_4)

4.3.4 Δεξιότητες στο μέλλον

Οι μουσικοί, οι τραγουδιστές και τα στελέχη διατυπώνουν την άποψη ότι αναμένονται μεγάλες αλλαγές στα επόμενα χρόνια, καθώς **το ψηφιακό περιβάλλον έχει αρχίσει να κυριαρχεί**. Οι πιθανές αλλαγές στη φύση αλλά και στη σημασία των αναγκαίων δεξιοτήτων στο επάγγελμα φαίνεται ότι, πρωτίστως, συνδέονται με τη ραγδαία ανάπτυξη και ενσωμάτωση της τεχνολογίας στην άσκηση του επαγγέλματος. Σύμφωνα με τους μουσικούς στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης, η ανωτέρω τάση θα σχετίζεται περισσότερο με τους **αυτοματισμούς** και τη χρήση προχωρημένων τεχνολογικών εργαλείων. Σε αυτό το πλαίσιο, σημειώνεται έντονη ανησυχία για τους εργαζομένους του κλάδου που είναι σε μεγαλύτερη ηλικία και δεν είναι τόσο εξοικειωμένοι με τη χρήση της τεχνολογίας.

«Μα δεν χρειάζονται πια δεξιότητες εξαιτίας της τεχνολογίας». (ΟΕ_ΜΤ)

«Στη μουσική υπάρχει εξέλιξη, όχι μόνο όσον αφορά το μουσικό κομμάτι αλλά και το τεχνολογικό κομμάτι. Δηλαδή τα 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 καινούργια προϊόντα τα οποία χρησιμοποιούν καινούργιες τεχνολογίες, πιο εξελιγμένες, και αυτές βγαίνουν και χρησιμοποιούνται...» (ΟΕ_ΜΤ)

«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. Είναι ακριβώς το ίδιο όπως παλιά στέλναμε φαξ. Αυτή τη στιγμή, αν θες να στείλεις ένα μήνυμα, δεν χρησιμοποιείς φαξ, χρησιμοποιείς (σσ. αναφέρονται πολύ γνωστές εφαρμογές επικοινωνίας – chatting μέσω διαδικτύου), τόσο απλά και

όχι από κάποια ογκώδη συσκευή, ακόμα και από το κινητό σου την ώρα που οδηγείς μπορείς να το κάνεις που λέει ο λόγος ή την ώρα που είσαι στο σουπερμάρκετ, τόσο απλά. Αλλά είσαι υποχρεωμένος πλέον να χρησιμοποιείς αυτή την τεχνολογία, είτε λέγεται κινητό είτε λέγεται messenger είτε λέγεται το Ableton είτε το Cubase, δηλαδή μουσικά προγράμματα, είτε το Fantom ένα hardware συνθεσάιζερ είτε... software». (ΟΕ_ΜΤ)

«Όλα αυτά χρειάζονται γνώση χειρισμού, ακόμα και το (σσ. αναφέρεται κοινωνικό δίκτυο διαμοιρασμού βίντεο) και το (σσ. αναφέρεται ψηφιακό κοινωνικό μέσο-πλατφόρμα κοινοποίησης, αναπαραγωγής και διαμοιρασμού βίντεο) που ειπώθηκε από τον Χ. πρέπει να είσαι γνώστης της λήψης, του φωτισμού, αναγκαστικά μπαίνεις σε αυτόν τον κύκλο. Οπότε είναι αναπόσπαστο μέρος της δουλειάς σου αυτό το πράγμα». (ΟΕ_ΜΤ)

Επιπλέον, τα στελέχη του μουσικού κλάδου σημειώνουν ότι θα αλλάξει και άλλο ο τρόπος με τον οποίο θα ακούει το κοινό μουσική στο μέλλον. Ειδικότερα, έχει ήδη αλλάξει η σχέση του κοινού με τη ζωντανή συναυλία, κάτι που σημαίνει ότι πλέον το κοινό δεν «δένεται» με το συμβάν, αλλά απλώς παρακολουθεί, γιατί η ψηφιακή προβολή δεν μπορεί να μεταδώσει ούτε την ατμόσφαιρα, αλλά –κυρίως– ούτε τον φυσικό ήχο των οργάνων.

«Η πορεία προς την ψηφιακή παρακολούθηση είναι πολύ έντονη. Αυτό σίγουρα θα επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο ακούμε μουσική. Δηλαδή το γιατί ο κόσμος πηγαίνει σε μια αίθουσα συναυλιών, πόσος κόσμος πηγαίνει σε μια αίθουσα συναυλιών και πόσος κόσμος συνεχίζει να έχει την ικανότητα να εκτιμήσει το γεγονός ότι η αίθουσα συναυλιών χαρίζει ένα πολύ σημαντικό αβαντάζ, είναι ο ακουστικός ήχος αυτό που δεν ακούμε ποτέ στην καθημερινότητά μας, όλα τα ακούμε μέσα από ακουστικά, από τα ραδιόφωνα, από τα τηλέφωνά μας. Δηλαδή ο ακουστικός ήχος είναι ένας ήχος πολυεπίπεδος, ο οποίος δεν μπορεί να προσομοιωθεί, και την ένταση, η ένταση είναι πάντα σχετική, η ένταση είναι αυτό που εγώ αποφασίζω να ορίσω ως ένταση που θέλω...» (Σ_1)

Επιπλέον, τονίζεται από τα στελέχη ότι θα υπάρχει απαίτηση για περισσότερες εξειδικεύσεις στη μουσική. Η **ψυχαγωγία και η διασκέδαση προβλέπεται ότι θα αλλάξουν δραστικά**, δίνοντας **έμφαση στην αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας** του καλλιτέχνη και στην αυτοαπασχόληση. Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με εργοδότες-υπεύθυνους μουσικών σκηνών και καταστημάτων θα μειωθούν. Αντιθέτως, το μεγαλύτερο μέρος των εσόδων για τους εργαζομένους θα προέρχεται από τα πνευματικά δικαιώματα και αναλογικά με την προσέλευση σε μουσικές σκηνές, όπως συμβαίνει ευρέως στο εξωτερικό. Επίσης, μια διέξοδος για τους μουσικούς, όπως αναμένεται, θα είναι **η διδα-**

σκαλία της μουσικής. Όλες αυτές οι νέες συνθήκες συνεπάγονται και ανάγκη απόκτησης πληθώρας νέων δεξιοτήτων από τους μουσικούς και τους τραγουδιστές. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι στις συνεντεύξεις προβλέπουν ότι στο μέλλον ο μουσικός θα μετατραπεί σε **«πολυ-εργαλείο»**, γιατί θα καλείται να καλύψει πολλούς διαφορετικούς ρόλους, σε επίπεδο είτε σολίστα είτε μέλους ορχήστρας. Από τη μία πλευρά, η τάση αυτή θα δίνει τη **δυνατότητα για περισσότερες συνεργασίες και καλύτερη επαγγελματική ενασχόληση, αλλά, από την άλλη, πιθανόν να τον αποσπά**, απομακρύνοντάς τον από τους αρχικούς του στόχους. Παράλληλα, απαιτεί όλο και περισσότερη επιμόρφωση.

«Δηλαδή, αν πάρεις ας πούμε τα παλιά τα χρόνια, ένας βαρύτονος φερειπείν έκανε δέκα ρόλους, κι αυτό ήταν. Σε όλη του τη ζωή μπορεί να έκανε δέκα ρόλους, να μην έκανε κάτι άλλο. Ένας σημερινός βαρύτονος, ας πούμε, πρέπει να μπορεί να κάνει και κοντσέρτα και όπερα και να είναι όμορφος και να είναι καλός ηθοποιός και να είναι καλή η φωνή του και να είναι πολύ καλός μουσικός. Δηλαδή προστίθενται συνέχεια δεξιότητες που οφείλεις να έχεις για να προχωρήσεις, και αυτό θα συμβαίνει και όσο μεγαλώνει η προσφορά και πέφτει η ζήτηση προφανώς». (Σ_3)

«Αυτό που θα αλλάξει είναι ότι καταρχήν θα αλλάξει η ψυχαγωγία και η διασκέδαση, δεν θα υπάρχουν πια οι ευκαιρίες που υπήρχαν πριν με την έννοια ότι κάποιος σε πλήρωνε για να παίξεις σε ένα ακροατήριο, αλλά θα πρέπει να αναλάβεις και ο ίδιος μία επιχειρηματική ευθύνη. Δηλαδή όπως είναι στο εξωτερικό, πας σε έναν χώρο και είναι πενήντα πενήντα ό,τι φέρεις θα πάρεις. Θα σταματήσει να υπάρχει δηλαδή η έννοια του μεροκάματου, του νυχτοκάματου μάλλον, όπως την ξέραμε μέχρι τώρα [...]. Δεύτερον, τα περισσότερα έσοδα θα προέλθουν από πνευματικά δικαιώματα, είτε αυτά είναι των δημιουργών είτε είναι των εκτελεστών, τα συγγενικά που λέμε». (Σ_4)

«Νομίζω ότι το μέλλον έτσι όπως το διάβασα και σε ένα βιβλίο πολύ ενδιαφέρον που λέγεται Musicians and crisis *και το έχει γράψει ένας Έλληνας που είναι πανεπιστημιακός και είναι και μουσικός, έλεγε ότι οι διέξοδοι για τους μουσικούς μελλοντικά θα είναι ή τα micro scenes, δηλαδή μικρές τοπικές σκηνές οι οποίες αφορούν όμως και τα είδη, δηλαδή μία σκηνή ραπ, μία σκηνή μπλουζ, μία σκηνή μέταλ, μία σκηνή ρεμπέτικο και τα λοιπά. Ή θα είναι η κατασκευή και η οργανοποιία, χρησιμοποιώντας νέες τεχνικές, ή θα είναι η εκπαίδευση, το οποίο είναι κάτι το οποίο μπορούμε να συζητήσουμε γιατί ο καλύτερος μουσικός δεν είναι απαραίτητα ο καλύτερος δάσκαλος».* (Σ_4)

Συνοψίζοντας, σχετικά με το μέλλον του επαγγέλματος, οι παρακάτω γνώσεις και δεξιότητες κατά τους συμμετέχοντες φαίνεται ότι θα έχουν αυξημένη σημασία:

- Όλες οι δεξιότητες που θεωρούνται και σήμερα σημαντικές
- Εφαρμογή νέων ψηφιακών τεχνολογιών, προγραμμάτων (software) και εργαλείων στο επάγγελμα
- Αυτοδιαχείριση σταδιοδρομίας
- Ικανότητα διεκπεραίωσης πολλαπλών διαφορετικών ρόλων και καθηκόντων (multi-tasking)

4.4 Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες

Τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας (ομάδες εστίασης και εις βάθος συνεντεύξεις) έδειξαν ότι η πανδημία COVID-19 επηρέασε σε σημαντικό βαθμό το επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών. Όπως χαρακτηριστικά τονίζουν οι συμμετέχοντες, κατά την περίοδο της πανδημίας εντάθηκε η επισφάλεια που ούτως ή άλλως υπήρχε στο παρελθόν λόγω της απουσίας συγκεκριμένου πλαισίου καθορισμού του επαγγέλματος. Οι αβέβαιες συνθήκες στο επάγγελμα μετατράπηκαν σε ανεργία για ορισμένους μουσικούς.

Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι βίωσαν έντονα εμπόδια να ασκήσουν ελεύθερα το επάγγελμά τους λόγω των περιοριστικών μέτρων. Την περίοδο της πανδημίας, πολλοί μουσικοί και τραγουδιστές χρειάστηκε να ακυρώσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα συναυλίες και παραστάσεις. Αυτό δημιούργησε οικονομικά προβλήματα σε πολλούς μουσικούς. Επιπρόσθετα, τα στελέχη διοίκησης τόνισαν στις συνεντεύξεις ότι η πανδημία επέφερε **αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις**, καθώς, λόγω έλλειψης/μείωσης του κοινού, μειώνονταν αντίστοιχα και οι αμοιβές των μουσικών. Μάλιστα, παρά την άρση των μέτρων προστασίας που σημειώθηκε την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, όπως τονίζεται από τα στελέχη, **η κατάσταση συνέχιζε να επηρεάζει τους μουσικούς ακόμη και μετά την άρση των περιοριστικών μέτρων**, καθώς **το κοινό εξακολουθούσε να διστάζει να μπει σε έναν κλειστό χώρο** να παρακολουθήσει μια συναυλία ή μια παράσταση, και προτιμούσε να τη βλέπει διαδικτυακά. Έτσι, παρότι βρέθηκαν εναλλακτικές λύσεις για τη συνέχιση της επικοινωνίας με το κοινό, όπως οι ψηφιακές μεταδόσεις συναυλιών σε αίθουσες χωρίς κοινό, αυτές δεν αρκούσαν για να αντιμετωπιστούν τα αναδυόμενα προβλήματα, τόσο τα οικονομικά όσο και αυτά της απόδοσης των καλλιτεχνών. Ένα ακόμη πρόβλημα που αντιμετώπισαν οι επαγγελματίες εστιάζεται στην αναζήτηση τρόπων για να διεκδικήσουν τη στήριξη της πολιτείας την περίοδο που δεν υπήρχε δυνατότητα εργασίας λόγω των περιοριστικών μέτρων.

Συνεπώς, η επίδραση της πανδημίας COVID-19, σύμφωνα με τους εργαζομένους, θα συνέχιζε να έχει επιπτώσεις, όπως η έντονη ανασφάλεια στο επάγγελμα, η συρρίκνωση των εργασιών (π.χ. συναυλίες) και η δημιουργία ενός ακόμη πιο ασαφούς πλαισίου εργασιακών σχέσεων. Αυτές οι εξελίξεις θα επέφεραν ακόμη περισσότερα εμπόδια στους καλλιτέχνες στο να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους και να θέσουν υψηλότερες προσδοκίες και στόχους.

«Ακριβώς, ακριβώς γιατί θέλει πάρα πολύ χρόνο να περάσει για να έρθουμε σε μια υποτιθέμενη κανονικότητα. Δεν μου αρέσει η λέξη έτσι κι αλλιώς, αλλά, εν πάση περιπτώσει, κάτι στο οποίο είχαμε προσαρμοστεί, το είχαμε μάθει και μπορούσαμε να επιβιώσουμε με τις δυσκολίες που κουβαλούσε. Ξέραμε πώς να το χειριστούμε και να τα φέρουμε βόλτα». (ΟΕ_ΜΤ)

«Συμπληρώνοντας να πω ότι 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 και λογιστικοποιημένη έτσι τεκμηρίωση για το τι είναι και πώς είναι το να είσαι μουσικός. Έτσι, όταν το σύστημα στο οποίο βασιζόσουνα, που ήταν άναρχο, βασιζόταν πάρα πολύ στην προσωπική σχέση και την παραοικονομία, κατέρρευσε, οι μουσικοί βρεθήκαμε ξαφνικά στον αέρα». (ΟΕ_ΜΤ)

«Όλοι όσοι ασχολούνται με τους καλλιτεχνικούς χώρους αντιμετωπίσανε σε πολύ μεγάλη ένταση αυτό που ένα επάγγελμα μισθωτής υπηρεσίας το αντιμετώπισε συγκροτημένα και μέσα σε κάποιο πλαίσιο, που απλά άλλαξε τον τρόπο αμοιβής του ή τις συνθήκες με τις οποίες αμειβότανε. Για μας ξαφνικά έσβησαν τα φώτα, έτσι; Αυτό». (ΟΕ_ΜΤ)

«Για δύο λόγους, ο ένας λόγος είναι ότι πολύς κόσμος φοβάται ακόμα και πολύς κόσμος συνήθισε πια τα ψηφιακά. Από εκεί δηλαδή που πριν από τον κορονοϊό διανοούμασταν να κάνουμε (σσ. αναφέρονται πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης)». (Σ_1)

«Πιστεύω ότι θα υπάρχει ακόμα για αρκετό καιρό μία επιφύλαξη, η οποία δεν θα κάνει τον κόσμο να φοβάται να μπει στο μέγαρο μουσικής και να στηθεί να ακούσει συναυλία καθιστός, αλλά δεν ξέρω πότε θα ξαναϋπάρξει έτσι τόσο μεγάλη σιγουριά ώστε να μπούμε σε έναν κλειστό χώρο, σε ένα μεγάλο γήπεδο μπάσκετ, και να ακούσουμε μια συναυλία με έξι χιλιάδες ανθρώπους μέσα. Σε αυτό πιστεύω ότι ο κόσμος θα είναι προβληματισμένος για αρκετά χρόνια ακόμα». (Σ_2)

«Εκεί που πραγματικά υπήρξε συντριβή ήταν στη ζωντανή μουσική διασκέδασης, υπήρξε η απόλυτη συντριβή. Και το θέατρο, στο οποίο βέβαια κι εκεί υπήρχαν κάποια livestreaming, αλλά δεν μπορεί να αντικαταστήσει βέβαια την πράξη αυτή. Υπήρξε ένα μεσαίο στάδιο, στο οποίο κι εμείς λέγαμε ότι δεν μπορεί να λείψει και

η βοήθεια της πολιτείας, στο οποίο αν βρισκόταν ένα κρούσμα σε μία παραγωγή θα μπορούσε η παραγωγή να κατέβει ή να μην κάνει πρόβες για δύο εβδομάδες, όσο ήταν η καραντίνα, και σε αυτό το διάστημα οι άνθρωποι που δεν ασθενούσαν έμεναν χωρίς εισόδημα». (Σ_3)

«Δηλαδή να σκεφτείτε ότι πια ένας επαγγελματίας μουσικός περιμένει να δουλέψει το πολύ δύο φορές την εβδομάδα, δεν υπάρχουν δηλαδή πενταήμερα, γι' αυτό αναγκάζεται να κάνει κι όλες τις υπόλοιπες δουλειές ή να κάνει και πρωινή εργασία». (Σ_4)

«Κοιτάξτε, την περίοδο του κορονοϊού φυσικά υπήρξαν, δηλαδή έρχονταν οι παραγωγοί για παράδειγμα σε κάποια συναυλία και σου λέγανε ξέρεις τι, δεν θα είναι γεμάτο γιατί δεν μπορώ να το έχω γεμάτο λόγω κορονοϊού, μπορώ να έχω μόνο τα τρία τέταρτα, άρα κι εσένα η αμοιβή σου θα πάει στα τρία τέταρτα. Τόσο απλά». (Σ_5)

Στο πλαίσιο της αβεβαιότητας που διαμορφώθηκε στον χώρο της μουσικής λόγω της πανδημίας, αναδείχθηκαν κάποιες **δεξιότητες** ως πολύ σημαντικές για το επάγγελμα, όπως το **διάβασμα της παρτιτούρας** και η **δεξιότητα προσαρμοστικότητας** για έναν μουσικό. Σχετικά με την πρώτη δεξιότητα, αναδείχθηκε ιδιαίτερα η σημασία της, αφού την εποχή του κορονοϊού ήταν **συχνό φαινόμενο η αντικατάσταση μουσικών** που νοσούσαν από άλλους συναδέλφους τους. Οι μουσικοί «αντικαταστάτες» ήταν αναγκαίο να διαβάζουν σωστά τις παρτιτούρες για να μπορούν άμεσα να αποδώσουν ικανοποιητικά τα μουσικά έργα. Οι απόψεις των μουσικών και των διοικητικών στελεχών συγκλίνουν σχετικά με τη μεγάλη σημασία της δεύτερης ειδικά δεξιότητας (προσαρμοστικότητα). Η επίδειξη προσαρμοστικότητας ήταν ιδιαίτερα αναγκαία την περίοδο της πανδημίας COVID-19, καθώς ο αντικαταστάτης μουσικός έπρεπε να ενταχθεί γρήγορα σε ένα μουσικό σχήμα, να μάθει και να επικοινωνήσει αποτελεσματικά με τα μέλη αυτής της ομάδας σε σύντομο χρονικό διάστημα. Όπως γίνεται αντιληπτό, η προσαρμοστικότητα συνδέεται στενά και με τη **δεξιότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας** και την **ικανότητα ομαδικής εργασίας**, οι οποίες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της αποδοτικότητας στο επάγγελμα.

Επιπλέον, τα στελέχη υπογράμμισαν ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα της **προσαρμοστικότητας** ήταν καταλυτική, καθώς οι μουσικοί και οι τραγουδιστές εξαναγκάζονταν να αντιμετωπίζουν δυσμενείς συνθήκες εργασίας που επέβαλλε η περίοδος εξάπλωσης του κορονοϊού, όπως να παίζουν με μάσκα ή μπροστά από τζάμια. Βέβαια, η προσαρμοστικότητα συνδέεται και με τη γενικότερη διαχείριση από την πλευρά των μουσικών και των τραγουδιστών της ανασφάλειας στην εργασιακή τους κατάσταση. Ειδικότερα, η παύση των εργασιών την περίοδο

της πανδημίας ανέδειξε ακόμα περισσότερο τις «παθογένειες» του κλάδου. Την περίοδο αυτή τονίστηκε ακόμα περισσότερο σε σχέση με το παρελθόν η ανάγκη για έναν μουσικό να αναλαμβάνει καθήκοντα σε διαφορετικές θέσεις ή ρόλους ή ακόμα και εκτός της μουσικής βιομηχανίας σε άλλους κλάδους προκειμένου να μπορέσει να επιβιώσει στο επάγγελμα. Για να αντεπεξέλθουν οι εργαζόμενοι στα πολλαπλά περιβάλλοντα εργασίας, χρειάζονταν ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και ικανότητα προσαρμογής στις διαφορετικές ανάγκες κάθε δραστηριότητας.

Κάποια στελέχη υπογράμμισαν, επίσης, τη **σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων**, που ενισχύθηκε την περίοδο της πανδημίας. Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές αναγκάστηκαν να εξοικειωθούν με τεχνικές ψηφιακής μετάδοσης συναυλιών και παραστάσεων αλλά και να μάθουν πώς θα επικοινωνούν ψηφιακά με το κοινό για να προβάλουν τη δουλειά τους.

«Εγώ θέλω να πω κάτι πολύ πρακτικό, ότι συγκεκριμένα στον χώρο της ελεύθερης αγοράς στις συναυλίες, ας πούμε, των ανθρώπων που παίζουμε στις συναυλίες και σε μαγαζιά, αυτό που βγήκε πολύ αυτόν τον καιρό είναι η ανάγκη κάποιων δεξιοτήτων να είναι μεγαλύτερη. Δηλαδή, για παράδειγμα, το διάβασμα που λέγαμε ότι θα πρέπει κάποιος να διαβάζει πολύ καλά γιατί; Γιατί ξαφνικά εκεί που δουλεύει ένας κιθαρίστας αρρωσταίνει με COVID και ξαφνικά πρέπει αυτό το Παρασκευοσάββατο να τον καλύψει ένας άλλος. Αυτό την επόμενη εβδομάδα το παθαίνει ο μπασίστας, την επόμενη εβδομάδα ο ντράμερ». (ΟΕ_ΜΤ)

«Αυτό συνέβη πάρα πολύ αυτόν τον καιρό και αναδείχθηκε η ανάγκη ότι ο αντικαταστάτης θα πρέπει να διαβάζει πολύ καλά πρώτον και δεύτερον ο μαέστρος να τα έχει γράψει καλά, να είναι οργανωμένα σωστά [...]. *Και προσαρμοστικότητα, απ' ό,τι φαντάζομαι, θέλει, για να μπορεί έτσι ένας εργαζόμενος να μπει σε ένα έτοιμο σχήμα ένα Παρασκευοσαββατοκύριακο από το πουθενά και να γίνει μέρος ενός συνόλου».* (ΟΕ_ΜΤ)

«Ακριβώς επειδή είχαμε αυτή την κουβέντα ξέρεις, πριν με τα παιδιά λέγαμε αυτό, ότι σε πόσες περιπτώσεις μού έτυχε «φύγε, πάρε το ντοσιέ, σ' τα στέλνουμε σε email τα κομμάτια, ετοίμασε αυτή τη σειρά, έλα παίξε». Όχι μία δύο, μου έχει τύχει πολλές φορές. Κι όπως είπε σωστά ο Γ., διαβάζεις αλλά μισό λεπτό, πού πάω, ποιοι είναι αυτοί;» (ΟΕ_ΜΤ)

«Ναι, όχι απλώς είναι μία προσαρμογή στις συνθήκες, αυτό που σίγουρα αναπτύχθηκε είναι η τεχνική στην ψηφιακή επικοινωνία, από κάθε άποψη [...]. *Σε επίπεδο conferences όσο και σε επίπεδο τεχνικό μετάδοσης συναυλιών. Γίναμε τώρα όλοι εξπέρ».* (Σ_1)

«Να πω κάτι το οποίο δεν αφορά εμένα αλλά αφορά πολλούς μέσα στον COVID, πολλοί το ρίξανε στις ηχογραφήσεις λόγω COVID. Που αυτό σημαίνει ότι

κάποιος κόσμος έμαθε να ηχογραφεί, αναγκάστηκε να μάθει να ηχογραφεί, πήρε υποδομή για να ηχογραφεί». (Σ_2)

4.5 Ο ρόλος της τεχνολογίας

Οι συμμετέχοντες **αποτιμούν συνολικά θετικά την επίδραση της τεχνολογίας** στο επάγγελμα. Παράλληλα, και οι δύο ομάδες ερωτώμενων συμφωνούν ότι ο ρόλος της τεχνολογίας είναι κομβικός για την εξέλιξη του επαγγέλματος 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές». Η νέα τεχνολογία έχει επιδράσει σημαντικά στον συγκεκριμένο κλάδο και **έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο παίζεται αλλά και διαχέεται η μουσική**. Παράλληλα, **η χρήση** όλων των **νέων εφαρμογών που σχετίζονται με την προώθηση των μουσικών έργων** έχει γίνει πλέον αναπόσπαστο κομμάτι του επαγγέλματος.

Όπως προαναφέρθηκε, **η τεχνολογία έχει μπει πολύ δυναμικά στη βιομηχανία της μουσικής** και έχει επηρεάσει με δύο τρόπους τον κλάδο: Πρώτον, επηρεάζει σε ό,τι αφορά τον **χειρισμό των οργάνων και των μηχανημάτων** (ενισχυτές ήχου, μικροφωνικές εγκαταστάσεις, ηλεκτρικά όργανα). Από αυτή την άποψη, επηρεάζεται η δουλειά όχι τόσο των μουσικών που ασχολούνται με την κλασική μουσική, όσο εκείνων που παίζουν ή χρησιμοποιούν μουσικά όργανα που εξαρτώνται από ηλεκτρονικό εξοπλισμό. Δεύτερον, οι νέες ηλεκτρονικές εφαρμογές και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν δημιουργήσει **τελείως διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους επικοινωνείται και αναδεικνύεται ένας καλλιτέχνης και η δουλειά του**. Σήμερα, δηλαδή, η ψηφιακή επικοινωνία επιτρέπει μέσω του διαδικτύου να δημιουργηθεί ένας «σταρ» σε έναν μήνα πολύ πιο εύκολα από τα παλιότερα χρόνια. Επιπρόσθετα, η τεχνολογία, με τη χρήση διαφόρων φίλτρων, έχει βοηθήσει πολύ στη **βελτιστοποίηση της απόδοσης ενός μουσικού ή μιας ορχήστρας**, όχι μόνο σε πλαίσιο ηχογράφησης, αλλά και ζωντανά, στη σκηνή ή στην πίστα.

«Δεν μπορείς να παίξεις ηλεκτρική κιθάρα, αν δεν έχεις εξοπλισμό. Δεν μπορείς να κάνεις χιπ χοπ μουσική, δεν μπορείς να κάνεις ραπ μουσική χωρίς εξοπλισμό. Ένας κλασικός μουσικός δεν πολυέχει ανάγκη τον εξοπλισμό». (Σ_2)

«Σήμερα, αν ένας influencer γράψει κάτι για μια συναυλία μου, την άλλη μέρα μπορεί να είμαι γεμάτος, παραδείγματος χάρη, μόνο και μόνο επειδή το έγραψε ο influencer, ακόμα κι αν το πεδίο του είναι καλλυντικά ξέρω εγώ, το οποίο να είναι θα πάω αύριο στη συναυλία του τάδε και θα είναι τέλεια. Αυτό είναι αρκετό». (Σ_1)

«Στην πίστα, ας πούμε, ή που κάνει δισκογραφία, τα τεχνικά μέσα μεταμόρφωσαν πραγματικά τα χαρακτηριστικά αυτά που πρέπει να έχει ένας τραγουδιστής,

ότι έχει, ας πούμε, φίλτρα, ρυθμίσεις και τέτοια που τον βοηθάνε. Δηλαδή την εποχή που βγήκε η Τζένη Βάνου, αν δεν είχε φωνή και δεν ήταν σωστή στον τόνο, δεν υπήρχε περίπτωση να πάει πουθενά. Αυτή τη στιγμή υπάρχει περίπτωση και live να είναι να σου διορθώνουν τον τόνο. Real time, δηλαδή να τραγουδάς φάλτσα και να ακούγεται κάτι σωστά. Αυτό το κάνει ο ηχολήπτης και τα μηχανήματα, όχι εμείς». (Σ_3)

Η ενσωμάτωση των τεχνολογικών εφαρμογών και μέσων στη μουσική αναβάθμισε πλήρως τη σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων. Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές καλούνται σήμερα να έχουν **όχι μόνο τις βασικές ψηφιακές ικανότητες** με τις οποίες επικοινωνούν το έργο τους, αλλά **χρειάζεται επίσης να χειρίζονται ipads για να διαβάζουν τις παρτιτούρες τους**, αλλά και να **συντονίζουν ή να συντονίζονται σε διαδικτυακές πρόβες**. Στο μέλλον, πιθανόν, να χρειάζεται να κάνουν ή και να διορθώσουν μόνοι τους μια ηχογράφηση.

«Πέραν, ας πούμε, ότι ένας μουσικός από μόνος του με κάποιον τρόπο κάποια στιγμή θα πάρει μια ηχογράφησή του στα χέρια του και θα θέλει να την επεξεργαστεί ξέρω εγώ. Και υπάρχουν δωρεάν προγράμματα που μπορεί να κατεβάσει ένα πρόγραμμα και να αρχίσει να πειράζει τον ήχο. Είναι μέρος της ζωής μας πια, και στο μέλλον θα είναι ιδιαίτερα έντονο». (Σ_1)

Επιπλέον, ορισμένοι εκφράζουν τον προβληματισμό τους σχετικά με το ότι μεγάλη μερίδα μουσικών που είναι διάσημοι σήμερα, παρόλο που ενδέχεται να μην έχουν σημαντικές μουσικές δεξιότητες και γνώσεις, διαθέτουν πολύ καλό επίπεδο χρήσης των τεχνολογικών εφαρμογών και σχετικών μουσικών προγραμμάτων. Παράλληλα, αξιοποιούν καλά και άλλα κανάλια που σχετίζονται με τη διαφήμιση και την προώθηση της μουσικής (π.χ. παραγωγή βίντεο, μάρκετινγκ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης), ενώ δεν έχουν σχέση με τον καθαυτόν πυρήνα της μουσικής τέχνης. Σε κάθε περίπτωση, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θα πρέπει να ενημερώνονται και να έχουν τουλάχιστον μια στοιχειώδη εικόνα για νέα προγράμματα και γκάτζετ που θα τους διευκολύνουν στο μέλλον. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι **η τεχνολογία δεν μπορεί ποτέ να αντικαταστήσει** τον ήχο της ορχήστρας, την ίδια την ορχήστρα.

«Η νεολαία, όλοι αυτοί που συζητάμε είναι (σσ. γίνεται αναφορά ψηφιακών κοινωνικών μέσων-πλατφόρμας κοινοποίησης, αναπαραγωγής και διαμοιρασμού βίντεο) λέει παιδιά στο (σσ. γίνεται αναφορά ψηφιακών κοινωνικών μέσων-πλατφόρμας κοινοποίησης, αναπαραγωγής και διαμοιρασμού βίντεο), ο μέσος χρόνος ακρόασης της μουσικής, γιατί για τη μουσική συζητάμε, είναι δεκατέσσερα δευτερόλεπτα. Δηλαδή δεκατέσσερα δευτερόλεπτα και ο άλλος προσπαθεί να γίνει φίρμα στο (σσ. γίνεται αναφορά ψηφιακών κοινωνικών μέσων-πλατφόρμας κοινοποίησης, αναπαραγωγής και διαμοιρασμού βίντεο)». (ΟΕ_ΜΤ)

«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…» (ΟΕ_ΜΤ)

«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 το τι κάνει το καθένα και κυρίως το πώς θα τα χρησιμοποιήσει ο ίδιος». (Σ_2)

«Ναι, χρησιμοποιούν τάμπλετ οι μουσικοί που τους εξυπηρετεί κάποιους. Κάποιους δεν τους εξυπηρετεί, κάποιους τους εξυπηρετεί. Αλλά, πέρα από αυτό, η τεχνολογία δεν μπορεί ποτέ να αντικαταστήσει ό,τι αφορά τον ήχο της ορχήστρας, την ίδια την ορχήστρα, γιατί όσα medi και samplets και να φτιάξει κανείς […] να μιμηθεί τον ήχο του βιολιού, θα προσπαθήσει θα φτάσει σε ένα κοντινό σημείο, αλλά ποτέ δεν μπορεί η αίσθηση που δίνει ένας μουσικός που παίζει ζωντανά μαζί με έναν άλλον δεν αντικαθίσταται από το οτιδήποτε άλλο». (Σ_5)

Συνδυαστικά, από τις ομαδικές συζητήσεις και τις ατομικές συνεντεύξεις προέκυψε ότι είναι απαραίτητα στο πλαίσιο της νέας ψηφιακής οικονομίας η εξοικείωση με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και μηχανημάτων και ο χειρισμός ηλεκτρονικών εφαρμογών ηχογράφησης και επεξεργασίας της μουσικής. Επίσης, απαιτείται η χρήση/αξιοποίηση μέσων κοινωνικής δικτύωσης (social media) και η κατασκευή βίντεο, αλλά και γενικότερα η χρήση διαδικτύου. Παράλληλα, είναι όλο και πιο χρήσιμα τα ipads για το διάβασμα παρτιτούρας.

Στη συζήτηση σχετικά με τις ψηφιακές δεξιότητες, υπογραμμίζεται ότι θα επεκταθεί η χρήση των διαδικτυακών εφαρμογών. Χαρακτηριστικά ειπώθηκε από τους μουσικούς:

«Δηλαδή φαντάζεστε ότι όχι απλά τεχνολογία, πρέπει να ξέρουν να γυρίζουν βίντεο, πρέπει να ξέρουν να κάνουν video editing, πρέπει να ξέρουν να είναι μακιγιέζ, πρέπει να κάνουν γωνίες λήψης, φωτογραφίες, έτσι ή αλλιώς, για να παίξουν τη μουσική τους, να το ανεβάσουν, να ξέρουν μέσα στα δίκτυα γιατί εκεί πλέον είναι ο κόσμος, έτσι;» (ΟΕ_ΜΤ)

«Αλίμονο του μουσικού που δεν ξέρει να γράψει ένα email, που δεν ξέρει να χρησιμοποιήσει το zoom, που δεν έχει messenger. Όλες τις πρόβες τις οργανώνουμε ή στο (σσ. γίνεται αναφορά εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων) ή που δεν ξέρει να ανοίξει ένα pdf στο ipad του να διαβάσει την παρτιτούρα, κανείς δεν πάει με χαρτιά πια. Και που κατ' επέκταση δεν μπορεί να ανεβάσει μια δουλειά του στο ίντερνετ, ένα βιντεάκι στο (σσ. γίνεται αναφορά ψηφιακών κοινωνικών μέσων-πλατφόρμας

κοινοποίησης, αναπαραγωγής και διαμοιρασμού βίντεο). Δεν είναι μουσικός πια, εννοείται». (Σ_4)

4.6 Θέματα εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση, όπως περιέγραψαν οι συμμετέχοντες, είναι πολυετής και γίνεται με πολλούς τρόπους. Πιο συγκεκριμένα, από τους μουσικούς στην ομάδα εστίασης τονίζεται ότι υπάρχουν δύο παράλληλα συστήματα εκπαίδευσης. Το ένα αναφέρεται στις σπουδές σε ωδείο ή φιλαρμονική Δήμου. Το ωδείο συνιστά τον βασικό φορέα μουσικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Για να αποκτήσει κάποιος το πρώτο επαγγελματικό δίπλωμα μουσικής, απαιτούνται περίπου 10-12 χρόνια μουσικών σπουδών σε συγκεκριμένο μουσικό όργανο, τα οποία διαχωρίζονται σε διετή ή τριετή διαστήματα σπουδών. Στα ωδεία οι μουσικοί και οι τραγουδιστές λαμβάνουν τη βασική γνώση, αφού εκπαιδεύονται τόσο στη θεωρία της μουσικής όσο και στο όργανο που μαθαίνουν. Σημειώνεται επίσης ότι τα τελευταία χρόνια έχουν ενταχθεί σε κάποια ωδεία και ορισμένα μαθήματα μουσικής τεχνολογίας.

Ως προς το επίπεδο σπουδών στα ωδεία, τα διοικητικά στελέχη θεωρούν ότι υπάρχουν ωδεία που διαθέτουν πολύ καλούς καθηγητές και παρέχουν υψηλού επιπέδου εκπαίδευση, αλλά **αυτά συγκεντρώνονται στα μεγάλα αστικά κέντρα**. Από την άλλη πλευρά, στην περιφέρεια η κατάσταση δεν είναι η ίδια. Τέλος, όπως προαναφέρθηκε, ένα πρόβλημα στη μουσική εκπαίδευση στα ωδεία είναι ο προσανατολισμός στην ατομική επίδοση και απόδοση (performance), και όχι στη συνεργασία που απαιτείται για τη συμμετοχή σε ορχήστρες. Επιπλέον, όπως τονίζεται από τα στελέχη της μουσικής, τα ωδεία στην πλειονότητά τους είναι ιδιωτικά, λειτουργούν εκτός του σχολείου και η φοίτηση έχει υψηλό κόστος που βαραίνει τους μαθητές. Η σημαντική οικονομική επιβάρυνση των ενδιαφερόμενων παιδιών και των οικογενειών τους για τη μουσική εκπαίδευση ευτυχώς μετριάζεται, κατά την άποψη των διοικητικών στελεχών, χάρη στα **μουσικά γυμνάσια**, τα οποία φαίνεται ότι καλύπτουν ένα μεγάλο «κενό» στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στα σχεδόν 30 χρόνια λειτουργίας τους έχουν καλές υποδομές και έχουν προσφέρει πολύ καλούς μουσικούς. Ωστόσο, η μουσική παιδεία στην Ελλάδα, σε ό,τι αφορά την ένταξή της στο σχολικό πλαίσιο, ξεκινά μάλλον αργά για τον ενδιαφερόμενο μαθητή σε σύγκριση με άλλες χώρες του εξωτερικού.

Η δεύτερη διάσταση της μουσικής εκπαίδευσης αναφέρεται στα Τμήματα Μουσικών Σπουδών, Μουσικής Τέχνης ή Μουσικής Τεχνολογίας Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Μουσικών Ακαδημιών, που παρέχουν υψηλού

επιπέδου σπουδές. Η κατάρτιση βέβαια εκεί είναι κυρίως θεωρητική, δίνοντας τη δυνατότητα στους αποφοίτους να διδάξουν μουσική. Ειδικότερα, σε **πανεπιστημιακό επίπεδο**, υπάρχουν **τέσσερις σχολές στην Ελλάδα**, οι σχολές Μουσικολογίας στο ΕΚΠΑ και στο ΑΠΘ, που παρέχουν μόνο θεωρητική ειδικότητα, και οι σχολές στο ΠΑΜΑΚ και στην Κέρκυρα, όπου δίνεται εξειδίκευση και σε performance. Εάν κάποιος επιθυμεί να ασχοληθεί με τη διδασκαλία και με την ακαδημαϊκή καριέρα, χρειάζεται να αποκτήσει ακαδημαϊκά προσόντα μέσω της φοίτησης σε πανεπιστημιακό τμήμα. Από την άλλη πλευρά, τα ωδεία παρέχουν εξειδίκευση σε κάποιο μουσικό όργανο ή στη διεύθυνση ορχήστρας.

«Στα αναγνωρισμένα όργανα αυτή τη στιγμή υπάρχουν τέσσερις τριετίες ή διετίες και τριετίες, δηλαδή για να αποκτήσεις τον πρώτο επαγγελματικό τίτλο σπουδών αναγνωρισμένων ανώτερων ή διαβαθμισμένων από το Υπουργείο Πολιτισμού, θέλεις δέκα με δώδεκα χρόνια εγκύκλιες σπουδές. Πέρα από την ειδίκευση που έχεις στο όργανο, παράλληλα κάνεις μαθήματα τα οποία έχουν να κάνουν με θεωρητική κατάρτιση, αν είσαι τυχερός τα τελευταία χρόνια με τεχνολογία [...]». (ΟΕ_ΜΤ)

«Και εκεί βγαίνεις έχοντας ένα πτυχίο μουσικής επιστήμης το οποίο σου δίνει τη δυνατότητα να διδάξεις, έχεις θεωρητικές γνώσεις υψηλού επιπέδου, αλλά στις περισσότερες των περιπτώσεων η ειδίκευσή σου στο όργανο έχει να κάνει με το τι έμαθες στο ωδείο και τι σεμινάρια είχες κάνει. Σε αυτά πρέπει να προσθέσεις μουσικές σχολές». (ΟΕ_ΜΤ)

«Τα ωδεία λειτουργούν φροντιστηριακά και είναι ο κύριος φορέας εκπαίδευσης, ήταν μάλλον, μέχρι που εμφανίστηκαν τα μουσικά γυμνάσια. Τα μουσικά γυμνάσια καλύπτουν ένα μεγάλο κενό κι έχουν παραγάγει πραγματικά εξαιρετικούς μουσικούς και κάνουν πολύ καλή δουλειά». (Σ_5)

«Όπως σας είπα, εκπαιδεύονται μέσα στα ωδεία, αλλά δυστυχώς στην Ελλάδα είναι λίγο πιο πολύ απ' ό,τι θα έπρεπε κατευθυνόμενοι προσανατολισμένοι στο να γίνουν σολίστες, ατομικοί δηλαδή εκτελεστές, και λιγότερο σε σχέση με άλλες χώρες ομαδικοί, να παίζουν σε σύνολα. Αυτό είναι ένα μειονέκτημα της μουσικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αλλά, ευτυχώς, και με την ευρωπαϊκή ενοποίηση μπορέσανε πολλοί μουσικοί να πάνε έξω, να ολοκληρώσουν έξω κάποιες σπουδές ή να πάνε στα ελληνικά πανεπιστήμια, που κι εκεί υπάρχουν σύνολα και ορχήστρες, και να εκπαιδευτούν σε αυτό». (Σ_5)

Πέρα από τις δύο κύριες επιλογές εκπαίδευσης στη μουσική (ωδεία και πανεπιστημιακές σχολές), μία εναλλακτική διαδρομή προσφέρουν οι μουσικές σχολές κολεγίων ή άλλες συνεργαζόμενες σχολές με ωδεία ή μουσικές ακαδημίες του εξωτερικού. Τέλος, αναφέρεται η σημασία της μαθητείας δίπλα σε έναν έμπειρο μουσικό, έτσι ώστε οι καλλιτέχνες να διαμορφώσουν τις δεξιότητες που χρειάζονται στην πράξη.

«Γι' αυτό σ' το λέω έτσι, σε αυτά πρέπει να προσθέσεις μουσικές σχολές τύπου κολεγίου ή συνεργαζόμενες με σχολές σε ωδεία ή μουσικές ακαδημίες του εξωτερικού που δίνουν συγκεκριμένων ωρών σεμινάρια ή ειδικεύσεις και, εκτός από όλα αυτά που μόλις περιέγραψα, αυτό που για αιώνες συνέβαινε, ότι ο καλύτερος τρόπος για να μάθεις μουσική είναι στην πράξη. Φαντάσου λοιπόν όλες αυτές τις σπουδές σου παράλληλα με την αρχικά ερασιτεχνική αλλά στη συνέχεια επαγγελματική σου ενασχόληση που δουλεύεις και μαθαίνεις από τους μάστορες. Μαθαίνεις δηλαδή από αυτόν που ξέρει και είσαι δίπλα του και σιγά σιγά αποκτάς αυτή τη δεξιότητα». (ΟΕ_ΜΤ)

4.6.1 Εμπειρία εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιθυμητή εκπαίδευση

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, δεν υπάρχουν αρκετά σεμινάρια εκπαίδευσης στη μουσική που να οργανώνονται από δημόσιους και κρατικούς φορείς. Στο πλαίσιο αυτό, επικρατεί η αντίληψη ότι υπάρχει έλλειμμα σε ό,τι αφορά την κατάρτιση και την εκπαίδευση για πολλούς καλλιτέχνες. Από την άλλη πλευρά, σεμινάρια οργανώνονται από ωδεία ή από ορχήστρες, συχνά ωστόσο αυτά επιβαρύνουν οικονομικά τους μουσικούς. Επιπλέον, όπως αναφέρουν τα διευθυντικά στελέχη, πολλά από αυτά τα σεμινάρια γίνονται περιστασιακά και δεν έχουν συνέχεια ή δεν είναι καλά οργανωμένα. Επίσης, δεδομένου ότι γίνονται συνήθως στα αστικά κέντρα, δεν είναι για όλους εξίσου προσβάσιμα.

Επιπρόσθετα, χρειάζεται να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 και με γνώμονα την ολοένα και μεγαλύτερη και σημαντική επίδραση της τεχνολογίας στην εργασία του μουσικού, τα σεμινάρια που υλοποιούνταν είχαν σχεδόν αποκλειστικό στόχο την εκμάθηση νέων τεχνολογικών μέσων και εφαρμογών.

«Όχι, δεν υπάρχει κάτι οργανωμένο, τα παιδιά τρέχουν σε σεμινάρια δεξιά αριστερά, ό,τι μπορούν, όπως μπορούν και όπου μπορούν να το σηκώσει η τσέπη τους». (Σ_3)

«Κάνεις εσύ, ας πούμε, με ξέρω εγώ είκοσι χρόνια εμπειρία κάνεις ένα σεμινάριο. Ναι, κάνω εγώ ένα σεμινάριο σε ένα ωδείο ή ένα summer course ή ένα κάτι κι έρχονται τα παιδιά, τα οποία δεν είναι μαθητές μου κανονικοί, δηλαδή μπορεί να είναι και διπλωματούχοι, μπορεί να είναι οτιδήποτε, και έρχονται για μία μετεκπαίδευση. Μετεκπαίδευση, δηλαδή να ακούσουν κι από έναν άλλον τραγουδιστή δέκα πράγματα [...]. *Αυτό είναι πάρα πολύ μέσα στην κουλτούρα μας, δηλαδή δεν υπάρχει κάποιος άνθρωπος που δεν το έχει κάνει».* (Σ_3)

«Βέβαια. Καλά και τις σπουδές μας από την τσέπη μας τις πληρώνουμε, δεν υπάρχει δημόσιο». (Σ_3)

Όπως ανέφεραν αρκετοί συμμετέχοντες, η μαθητεία είναι επίσης μια βασική επιθυμία. Επομένως, η εκπαίδευση ειδικά των νεότερων θα μπορούσε να γίνεται οργανωμένα δίπλα σε γνωστούς και αναγνωρισμένους μουσικούς, ανάλογα με το είδος μουσικής στο οποίο θέλουν ως επαγγελματίες να ειδικευτούν. Στο ίδιο πνεύμα, αναφέρθηκε και μία πρόταση που κατατέθηκε από τον Πανελλήνιο Μουσικό Σύλλογο για ένα πρόγραμμα που θα καλύπτει όλες τις περιοχές επιμόρφωσης που χρειάζεται ένας επαγγελματίας, στη μορφή μουσικής ακαδημίας. Ωστόσο, αυτή η πρόταση δεν έχει ακόμα εγκριθεί.

Ένα σημαντικό πρόβλημα που αναφέρθηκε από τους συμμετέχοντες αφορά **τη σύγχυση που επικρατεί σχετικά με το θέμα της απόκτησης κατάλληλων προσόντων για τη διδακτική της μουσικής** για όσους καλλιτέχνες επιθυμούν να απασχοληθούν στο εν λόγω πεδίο. Σύμφωνα με την ισχύουσα κατάσταση, τα πτυχία των πανεπιστημίων είναι αναγνωρισμένα και προσφέρουν πιστοποιητικά εκπαίδευσης, ωστόσο η έμφαση που δίνεται είναι κυρίως στη θεωρία. Από την άλλη πλευρά, τα διπλώματα των ωδείων (που ανήκουν στο Υπουργείο Πολιτισμού και όχι στο Υπουργείο Παιδείας), στα οποία παραδοσιακά παρέχεται επαρκής εκπαίδευση σε κάποιο όργανο, με βάση το οποίο θα μπορούσε ο μουσικός να διδάξει σε άλλους, δεν υπάγονται σε κάποια αναγνωρισμένη-θεσμοθετημένη εκπαιδευτική βαθμίδα.

«Όχι, θεσμοθετημένο, όχι. Δηλαδή το μόνο που υπάρχει είναι αυτό που λέμε το πρακτικό, διδασκαλία για να πάρει κάποιος πτυχίο οργάνου». (Σ_2)

«Δηλαδή υπάρχουν τα ωδεία που δεν το κάνουν καθόλου, υπάρχουν ωδεία που το κάνουν τυπικά όπως πρέπει, δηλαδή ο μαθητής παίρνει έναν άλλον μαθητή, ο οποίος δεν σταματάει να κάνει με τον κανονικό του δάσκαλο. Και υπάρχουν και ωδεία που ο άλλος με το που πιάσει πρώτη ανωτέρα σου λένε: "Οπ, μεγάλε, είσαι έτοιμος να πάρεις μαθητές, θα σε γράψουμε ως πρακτικό διδασκαλίας, θα τους πληρωθείς τόσο τοις εκατό φθηνότερα από τον δάσκαλό σου"». (Σ_2)

Ειδικά για τα εκπαιδευτικά προγράμματα που αναφέρουν ότι θα επιθυμούσαν να παρακολουθήσουν οι εργαζόμενοι στο μέλλον, αυτά μπορούν να ενταχθούν στις ακόλουθες γενικές κατηγορίες:

- Διαρκής επιμόρφωση σχετικά με νέες τεχνολογικές εφαρμογές και προγράμματα μουσικής (π.χ. σχετικά με ηχογράφηση και επεξεργασία μουσικής)
- Νέοι χώροι ανάδειξης επαγγελματιών μουσικής (π.χ. πλατφόρμες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης)

- Επιμόρφωση σε διάφορα είδη και όργανα μουσικής
- Πνευματικά και συγγενικά δικαιώματα

Όπως σχολιάστηκε χαρακτηριστικά:

«Συγγνώμη, να προσθέσω κάτι Μ. που ρωτάς για τα σεμινάρια. Ότι πέρα από τη γνώση της τεχνολογίας, σίγουρα είναι πολύ απαραίτητο την σήμερον ημέρα στον μουσικό και το update της γνώμης της τεχνολογίας, το οποίο το αποκτάς σίγουρα με [...]». (ΟΕ_ΜΤ)

«Βέβαια, μέσα στην επιμόρφωση που όταν θα μιλήσετε με τον κ. [...] τον κ. [...] θα σας τα εξηγήσουν πιο καλά και είναι πράγματα τα οποία λείπουν τώρα από το ερωτηματολόγιο που αναρτήσατε προηγουμένως, υπάρχουν θέματα τα οποία έχουν να κάνουν με τα πνευματικά και ειδικά με τα συγγενικά δικαιώματα των μουσικών, ωραία; Το οποίο είναι κάτι το οποίο πάρα πολλοί μουσικοί και ειδικά στην επαρχία έχουν μαύρα μεσάνυχτα, δεν ξέρουν για ποιο ακριβώς πράγμα μιλάμε». (ΟΕ_ΜΤ)

4.6.2 Κίνητρα και αντικίνητρα στην εκπαίδευση

Οι συμμετέχοντες σημειώνουν ότι για να σταδιοδρομήσει κάποιος ως μουσικός χρειάζεται να εμπλέκεται σε **συνεχιζόμενη εκπαίδευση και μετεκπαιδεύσεις**, οι οποίες προκύπτουν ως φυσική συνέχεια μετά το τέλος των σπουδών του. Αυτό φαίνεται ότι ισχύει για όλους τους μουσικούς, είτε εργάζονται ως σολίστες είτε ως μουσικοί ορχήστρας ή ως εκπαιδευτικοί. Δηλαδή, η εκπαίδευση σε νέο ρεπερτόριο ή/και σε νέες τεχνικές είναι κομμάτι της ζωής και της εξέλιξης του μουσικού, όχι μόνο επαγγελματικά, αλλά και καλλιτεχνικά, στην όλη του διαδρομή στον διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο της μουσικής. Δεδομένου ότι, όπως αναφέρθηκε, δεν υπάρχουν ιδιαίτερα οργανωμένα προγράμματα με κάλυψη του κόστους από το κράτος, οι μουσικοί που έχουν την οικονομική ευχέρεια μετεκπαιδεύονται σε διάφορες μουσικές ακαδημίες του εξωτερικού για να πάρουν πιο ουσιαστικές και επικαιροποιημένες γνώσεις.

Το **κύριο κίνητρο** των μουσικών και των τραγουδιστών **για συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης** είναι η ίδια η **πεποίθηση** και η **επιμονή** των μουσικών **για περαιτέρω εξέλιξη και μάθηση**. Σύμφωνα με τους ερωτηθέντες, στον συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα η έλλειψη μετεκπαίδευσης δεν σημαίνει απλώς στασιμότητα, αλλά υποβάθμιση, διότι οι όποιες βασικές σπουδές δεν επαρκούν από μόνες τους για να στηρίξουν την εξέλιξη ενός μουσικού. Όπως ειπώθηκε χαρακτηριστικά από τους συμμετέχοντες:

«Το κίνητρο είναι να μπορείς να αποδίδεις την τέχνη σου με τον καλύτερο δυνατό τρόπο». (Σ_1)

«Το να βαριέσαι, το να λες εγώ ό,τι έμαθα, έμαθα. Το να αμφισβητείς ό,τι καινούργιο, να είσαι ας πούμε δογματικός και να λες εντάξει πώς παίζουν έτσι τώρα αυτοί, που είναι κάτι πιτσιρικάδες που έχουν βγει και παίζουν έτσι, τώρα θα μου πουν εμένα πώς παίζεται το ντραμς». (Σ_1)

«Θα πρέπει να εισπράττεις την πληροφορία και μετά να την κάνεις ό,τι θες, να μην την απορρίπτεις [...]. Εγώ ξέρω μουσικούς οι οποίοι είναι επαγγελματίες και καλοί μουσικοί, οι οποίοι δεν ακούνε ποτέ μουσική. Όταν λέω δεν ακούνε μουσική με την έννοια του να ακούσω για να δω τι κάνει ο τάδε». (Σ_1)

«Δηλαδή, όλοι μα όλοι, μηδενός εξαιρουμένου, οι λυρικοί καλλιτέχνες που παίρνουν ένα δίπλωμα από ένα ωδείο και τελειώνουν υποτίθεται τον κύκλο των σπουδών τους γνωρίζουν ότι πρέπει να συνεχίσουν να εξελίσσονται, ότι πρέπει να συνεχίσουν να κάνουν μαθήματα, για να μπορούν να αντεπεξέλθουν». (Σ_3)

Ως κύριο **αντικίνητρο συμμετοχής** σε εκπαιδευτικά προγράμματα οι συμμετέχοντες αναφέρουν το **υψηλό κόστος** που απαιτείται για τους καλλιτέχνες ώστε να παρακολουθούν διαρκώς σεμινάρια. **Επιπρόσθετα αντικίνητρα** αποτελούν η **ελλιπής οργάνωση** σε πολλά εκπαιδευτικά προγράμματα και η **αποσπασματικότητα των γνώσεων και δεξιοτήτων** που αποκομίζει κάποιος, όπως και η **έλλειψη προσβασιμότητας**, μιας και η πλειονότητα των σεμιναρίων πραγματοποιείται στις κεντρικές πόλεις, και ιδίως στην Αθήνα. Τέλος, ένας ακόμη αποτρεπτικός παράγοντας είναι η **αμφίβολη αξιοπιστία** ορισμένων **φορέων ή προσώπων** που διοργανώνουν εκπαιδευτικά προγράμματα. Όπως ειπώθηκε:

«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». (ΟΕ_ΜΤ)

«Δηλαδή, αυτό δεν είναι στρέβλωση, είναι το πώς είναι η δουλειά μας, μέχρι να φτάσεις σε ένα σημείο όπου μπορείς πια να αντιμετωπίζεις ο ίδιος τα πάντα. Αλλά αυτό απαιτεί δεκαετίες, δεν είναι απλό πράγμα. Οπότε όλοι ξέρουν ότι πρέπει να κάνουν μαθήματα. Αυτό που τους εμποδίζει είναι το οικονομικό». (Σ_3)

«Ναι. Δηλαδή μέχρι πότε θα πληρώνεις μαθήματα ιδιαίτερα, μαθήματα σεμιναριακά, μαθήματα χωρίς να αμείβεσαι για τη δουλειά σου; Χωρίς να βρίσκεις αμειβόμενη δουλειά εννοώ». (Σ_3)

«Το κομμάτι της εκπαίδευσης της μουσικής από την αρχή είναι πληρωτέο από τον ίδιο τον μαθητή, τον γονιό του μαθητή και τον μαθητή μετά [...] γιατί τα ωδεία συνεχίζουν και είναι οι βασικοί πάροχοι στην εκμάθηση ενός μουσικού οργάνου,

και για να πάρεις πτυχίο, δίνεις επίσης αρκετά λεφτά, τα εξέταστρα, ας πούμε, από μόνα τους είναι πολλά λεφτά... Εκεί θα μπορούσε να γίνει κάτι καλύτερο από κρατικούς φορείς». (Σ_2)

4.7 Σύνοψη

Τα κύρια ευρήματα που προκύπτουν από την ποιοτική έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή είναι σύνθετο και **δεν έχει σαφώς οριοθετημένο πλαίσιο** λόγω και των πολλαπλών εξειδικεύσεών του. Παράλληλα, λόγω των ποικίλων επαγγελματικών ρόλων, ειδών μουσικής και χώρων στους οποίους μπορεί να εργάζονται οι μουσικοί και οι τραγουδιστές (μουσικές σκηνές, συναυλίες, θέατρο, στη διδασκαλία κ.λπ.), δεν είναι εύκολο να προσδιοριστούν συγκεκριμένα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες για όλους τους εργαζομένους στον κλάδο.
- Αυθόρμητα, οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ως ιδιαίτερα σημαντικές δεξιότητες για την αποτελεσματική άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού και του τραγουδιστή την καλή **τεχνική** και τη **συνεργασία ανεξαρτήτως του είδους μουσικής που υπηρετούν**. Ωστόσο, απαιτούνται διαφοροποιημένες δεξιότητες ανά είδος μουσικής και αναλόγως με το αν δουλεύει κάποιος ως σολίστας ή σε ορχήστρα. Τα διευθυντικά στελέχη εστίασαν στον ρόλο της **υπομονής**, της **επιμονής**, της **αυτεπίγνωσης**, του **επαγγελματισμού** και της **προσωπικής διαχείρισης της καριέρας**. Επίσης, τόνισαν το **φυσικό ταλέντο ως θεμελιώδη παράγοντα επιτυχίας**, που όμως χρειάζεται να συνδυάζεται με εμπειρία και κατάρτιση.
- Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές που συμμετείχαν στην ομάδα εστίασης ήταν πολύ επιφυλακτικοί στο να απαντήσουν με βάση τη λίστα δεξιοτήτων, διότι εκτιμούν ότι **δύσκολα το επάγγελμα μπορεί να καλυφθεί και να αποτυπωθεί είτε σε αυτήν είτε σε οποιαδήποτε άλλη λίστα με δεξιότητες**. Συμφώνησαν **ότι όλες οι δεξιότητες από τις 13 της λίστας είναι σημαντικές** με την έννοια ότι είναι οι **ελάχιστες δυνατές δεξιότητες** για να μπορεί ένας μουσικός να πιστοποιηθεί και να αρχίσει να εργάζεται. Ωστόσο, **χρειάζετα**ι να υπάρχει **εξειδίκευση ανάλογα με τον κλάδο εργασίας**. Από την άλλη πλευρά, **στην πλειονότητά τους** οι δεξιότητες υπό διερεύνηση **θεωρήθηκαν πολύ σημαντικές από τα στε-**

λέχη. Ειδικότερα, στις **εξαιρετικά σημαντικές και απαραίτητες δεξιότητες ανεξαρτήτως τομέα εργασίας** συγκαταλέγονται η **δεξιότητα συντονισμού με άλλους** και η **ενεργητική ακρόαση**. Στις **εξαιρετικά σημαντικές δεξιότητες** περιλαμβάνονται, επίσης, η **παρακολούθηση της εργασίας**, η **ζωντανή ερμηνεία**, η **διαχείριση κριτικής** και η **διαχείριση άγχους**. Η **ακουστική ευαισθησία** και η **ακουστική προσοχή** κρίθηκαν ως κορυφαίες δεξιότητες από τους συμμετέχοντες αλλά, παράλληλα, αυτονόητες στο επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή.

- Η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα**, η **επικοινωνία με το κοινό**, η **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή** και η **οργάνωση ρεπερτορίου** θεωρούνται **σημαντικές δεξιότητες, ανάλογα όμως με τον τομέα ενασχόλησης του μουσικού**. Τέλος, η **αυτόνομη εργασία** αναδύθηκε ως μια νέα χρήσιμη δεξιότητα που πρέπει να ενισχυθεί, αν και στο παρελθόν δεν ήταν σημαντική.
- Οι περισσότερες από τις δεξιότητες που συζητήθηκαν παραμένουν **σημαντικές** και **στο παρόν** και θα συνεχίσουν να είναι σημαντικές και στο **μέλλον**. Ωστόσο, έχουν διευρυνθεί οι διαστάσεις του επαγγέλματος. Αυτό σημαίνει ότι οι καλλιτέχνες θα πρέπει **να προσαρμόζονται σε πολλά διαφορετικά είδη μουσικής**, να **προωθούν με ηλεκτρονικούς τρόπους τη δουλειά τους**, να **ενισχύουν την απόδοσή τους** μέσω νέων ηλεκτρονικών προγραμμάτων επεξεργασίας και ηχογράφησης της μουσικής. Οι εξελίξεις αυτές έχουν οδηγήσει σε αύξηση της **σημασίας των ψηφιακών δεξιοτήτων** και συνεπάγονται **ανάγκη συνεχούς ενημέρωσης και εκπαίδευσης.**
- Ο **ρόλος της νέας τεχνολογίας** είναι πολύ σημαντικός τα τελευταία χρόνια για το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή. Καθώς έχει αλλάξει ο τρόπος με τον οποίο το κοινό ακούει μουσική αλλά και ο τρόπος με τον οποίο αναδεικνύονται οι καλλιτέχνες, ενισχύεται ακόμη περισσότερο η **σημασία των ψηφιακών δεξιοτήτων και της χρήσης νέων ψηφιακών προγραμμάτων και εργαλείων στο επάγγελμα, μέσω της χρήσης software και hardware**. Οι ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα ξεπερνούν τις βασικές ψηφιακές δεξιότητες και αφορούν την εξοικείωση και χρήση των νέων τεχνολογιών και μηχανημάτων, τον χειρισμό ηλεκτρονικών εφαρμογών ηχογράφησης και επεξεργασίας της μουσικής, τη χρήση/αξιοποίηση μέσων κοινωνικής δικτύωσης (social media) και την κατασκευή βίντεο κ.ά. Τέλος, λόγω της τάσης που έχει τελευταία υιοθετηθεί ώστε ο καλλιτέχνης να λειτουργεί

με πολλούς διαφορετικούς ρόλους («πολυ-εργαλείο»), **έμφαση δίνεται στην πολυ-εργασία (multi-tasking) και στην αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας**.

- Η **έλλειψη συλλογικής οργάνωσης** στο επάγγελμα και η παραοικονομία συνεπάγονται **αρνητικές συνέπειες**, αφήνοντας μετέωρους τους μουσικούς και τους τραγουδιστές κατά την **περίοδο της πανδημίας**. Από την άλλη πλευρά, η πανδημία **έδρασε ως καταλύτης και επιτάχυνε την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών** στο επάγγελμα, ενώ ανέδειξε ως ανάγκη την αναβάθμιση των **ψηφιακών δεξιοτήτων**. Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές αναγκάστηκαν να εξοικειωθούν με τεχνικές ψηφιακής μετάδοσης συναυλιών και παραστάσεων και να μάθουν πώς θα επικοινωνούν ψηφιακά με το κοινό για να προβάλουν τη δουλειά τους [π.χ. μέσω βίντεο στο (*σσ. γίνεται αναφορά ψηφιακών κοινωνικών μέσων-πλατφόρμας κοινοποίησης, αναπαραγωγής και διαμοιρασμού βίντεο*)]. Επιπλέον, αναδείχθηκαν ορισμένες **δεξιότητες** ως πολύ σημαντικές για το επάγγελμα, όπως το **διάβασμα της παρτιτούρας**, η **προσαρμοστικότητα** αλλά και ο **συντονισμός με άλλους** (δεξιότητα που εντάσσεται στη λίστα), λόγω του υψηλού ρυθμού αντικατάστασης των μουσικών εξαιτίας ασθένειας.
- Ως προς την εκπαίδευση, κύριοι πυλώνες είναι τα ωδεία, τα μουσικά γυμνάσια και τα πανεπιστημιακά τμήματα. Επίσης, υπάρχουν σχολές που παρέχουν εξειδικευμένη επιμόρφωση και δεξιότητες. Τέλος, πρακτική εξειδίκευση σε ένα όργανο παραδοσιακά παρέχεται μέσω μαθητείας δίπλα σε κάποιον έμπειρο μουσικό.
- Οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν προγράμματα μετεκπαίδευσης τα οποία να οργανώνονται από το κράτος, ενώ παρέχονται αρκετά προγράμματα από ωδεία ή έμπειρους μουσικούς και τραγουδιστές. Συχνά, όμως, τα τελευταία έχουν αμφίβολη ποιότητα, παρουσιάζουν ασυνέχεια, δεν είναι καλά οργανωμένα ή δεν είναι προσβάσιμα για όλους. Επίσης, έχουν υψηλό κόστος, χωρίς να παρέχουν πάντα πιστοποίηση. Ενδιαφέρουσα και χρήσιμη φαίνεται η πρόταση που έχει γίνει από τον Πανελλήνιο Μουσικό Σύλλογο για ένα πρόγραμμα που θα καλύπτει όλες τις περιοχές επιμόρφωσης που χρειάζεται ένας επαγγελματίας, στη μορφή μουσικής ακαδημίας. Σημαντικό πρόβλημα αποτελεί η σύγχυση που εντοπίζεται στο θέμα της απόκτησης κατάλληλων προσόντων για τη διδασκαλία της μουσικής. Αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί, από τη μία πλευρά, τα ωδεία παρέχουν πρακτική εξειδίκευση σε μουσικά όργανα αλλά δεν είναι διαβαθμισμένα εκπαιδευτικά, ενώ, από την άλλη, τα πανεπιστημιακά τμήματα προσφέρουν

υψηλού επιπέδου ακαδημαϊκή/θεωρητική κατάρτιση αλλά δεν καλύπτουν επαρκώς την πρακτική εξάσκηση σε κάποιο όργανο και τις τεχνικές για τη διεξαγωγή παράστασης.

- Οι εργαζόμενοι στο μέλλον **θα επιθυμούσαν** να παρακολουθήσουν **εκπαιδευτικά προγράμματα για τον χειρισμό νέων τεχνολογιών και προγραμμάτων μουσικής**, **νέους τρόπους ανάδειξης** των καλλιτεχνών (π.χ. μέσα κοινωνικής δικτύωσης), επιμόρφωση σε **διαφορετικά είδη μουσικής** και στα **πνευματικά δικαιώματα**.
- Η **επιμονή για διαρκή εξέλιξη και μάθηση** είναι το **βασικό κίνητρο** των μουσικών για συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης. Από την άλλη πλευρά, κύρια **αντικίνητρα** για συμμετοχή στην εκπαίδευση συνιστούν το **υψηλό κόστος**, η **έλλειψη οργάνωσης στα σεμινάρια**, η **αποσπασματικότητα**, η **έλλειψη προσβασιμότητας** και η **αμφίβολη αξιοπιστία των φορέων διοργάνωσης**.

Ποσοτική ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

5

Στο πλαίσιο της ποσοτικής διερεύνησης του συστήματος δεξιοτήτων στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές», ως εργαλείο συλλογής δεδομένων επιλέχθηκε το δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο συμπληρώθηκε ανώνυμα από τους εργαζομένους και περιλαμβάνει ερωτήματα κλειστού τύπου. Η χρήση ερωτηματολογίου επιλέχθηκε ως η προσφορότερη λόγω των δυνατοτήτων που εξασφαλίζει για τη γρήγορη συλλογή ικανοποιητικού πλήθους δεδομένων και τη σχετικά εύκολη οργάνωση, την κωδικοποίηση και την ανάλυσή τους, σημαντικά χαρακτηριστικά λόγω των χρονικών περιορισμών της έρευνας.

Όσον αφορά τη δομή του ερωτηματολογίου, αυτό βασίστηκε ιδιαίτερα στο αντίστοιχο που είχε χρησιμοποιηθεί στην πρώτη φάση του έργου που αφορούσε τη διερεύνηση του συστήματος δεξιοτήτων σε 10 επαγγέλματα. Η κύρια διαφορά έγκειται στο ότι στην παρούσα εκδοχή του ο αριθμός των ερωτήσεων περιορίστηκε από τις 29 στις 21 ερωτήσεις προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος συμπλήρωσης, λαμβάνοντας υπόψη το πλήθος και την ετερογένεια των υπό διερεύνηση 25 επαγγελμάτων στη δεύτερη φάση του έργου. Επιπλέον, ορισμένες διαφοροποιήσεις προέκυψαν και ως προς τη διατύπωση κάποιων ερωτήσεων, ιδίως ως προς το ζήτημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων (βλ. ερώτηση 1 στο ερωτηματολόγιο), ενώ στην παρούσα εκδοχή συμπεριλήφθηκαν ερωτήσεις που σχετίζονται με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στις δεξιότητες, καθώς και με τις προτιμήσεις απέναντι στη διά ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σημειώνεται ότι ο αναγνώστης μπορεί να δει το σύνολο του ερωτηματολογίου στο Παράρτημα ΙΙΙ.

Στο Σχήμα 5.1 παρουσιάζονται τα βήματα κατασκευής του εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών στις δεξιότητες για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές», όπου και συνοψίζε-

ΣΧΗΜΑ 5.1

Η διαδικασία κατασκευής του ερωτηματολογίου



ται η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε στην τελική εφαρμογή του εργαλείου. Τα τρία πρώτα βήματα (Συγκριτική αξιολόγηση, Ανάλυση παραμέτρων και Επιλογή ερωτήσεων) αναλύονται εκτενώς στην Ενότητα 5.1. Ακολουθούν ζητήματα που έχουν να κάνουν με την πιλοτική εφαρμογή και την κατασκευή του τελικού ερωτηματολογίου, καθώς και με τη δειγματοληψία και τον διαμοιρασμό του ερωτηματολογίου (Ενότητα 5.2). Τέλος, στην Ενότητα 5.3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας.

5.1 Κατασκευή εργαλείου διάγνωσης, παρακολούθησης και ανάλυσης εξελίξεων και μεταβολών στις δεξιότητες για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

Μεταξύ ενός σχετικά μεγάλου εύρους μεταβλητών που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αντίστοιχες έρευνες διερεύνησης αναγκών σε δεξιότητες (ή διερεύνησης προσφοράς δεξιοτήτων) επιλέξαμε εκείνες που αφενός συνάδουν καλύτερα με την ανάγκη διενέργειας ενός σύντομου και εύχρηστου ερωτηματολογίου, αφετέρου εξυπηρετούν πολλαπλούς στόχους σε ό,τι αφορά ευρύτερα τη θεώρηση του ΙΝΕ

ΓΣΕΕ ως προς την ανάλυση του συστήματος δεξιοτήτων. Οι τελικές μεταβλητές που επιλέχθηκαν σε συνάρτηση με τη δομή του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται αναλυτικά στις επόμενες υποενότητες σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο του Κεφαλαίου 2, όπως συνοψίζεται στο Σχήμα 2.1.

Το ερωτηματολόγιο στο επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» συγκροτήθηκε συνολικά από 21 ερωτήσεις, οι οποίες προσδιορίζουν 121 μεταβλητές και ήταν διάρκειας περίπου 15 λεπτών. Σε αυτό περιλαμβάνονταν δύο μέρη: στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονταν οι ερωτήσεις που εμπίπτουν στους τρεις άξονες του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας (συνολικά 15 ερωτήσεις που προσδιορίζουν 109 μεταβλητές) και στο δεύτερο μέρος αναφέρονταν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος και περιλαμβάνονταν 6 ερωτήσεις (12 μεταβλητές).

5.1.1 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των δομικών παραγόντων που επιδρούν στην απόκτηση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Οι δομικοί παράγοντες προσδιορισμού των δεξιοτήτων σε ένα επάγγελμα είναι δύσκολο να αποτυπωθούν αποκλειστικά με τα εργαλεία μιας έρευνας επισκόπησης με τη χρήση ερωτηματολογίου. Εξάλλου, για τον λόγο αυτόν, η συγκεκριμένη μελέτη αξιοποιεί τόσο δευτερογενείς πηγές όσο και έναν συνδυασμό ποιοτικών (βλ. Κεφάλαιο 4) και ποσοτικών μεθόδων. Ως προς την επιλογή ερωτήσεων που θα βοηθούσαν στην εξέταση τόσο του Άξονα 1 του αναλυτικού πλαισίου όσο και των άλλων δύο αξόνων (βλ. Σχήμα 2.1), αξιοποιήθηκαν μεταβλητές που χρησιμοποιούνται από μεγάλες συγκριτικές έρευνες [όπως οι: «Skills Panorama» του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), «World Values Survey» (WVS), «European Social Survey» (ESS), «Survey of Adult Skills» (PIAAC), «European Working Conditions Surveys» (EWCS)] ή από συναφείς έρευνες σε εθνικό επίπεδο. Η χρήση ερωτήσεων (items) που προέρχονται από τέτοιες πηγές δίνει το πλεονέκτημα μιας καλύτερης «ex post» αξιολόγησης της έρευνας. Για τον ίδιο λόγο, οι κατηγορίες των υπό εξέταση μεταβλητών είναι χρήσιμο να είναι συμβατές με κατηγορίες που χρησιμοποιούν δημόσιες αρχές, όπως το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), η ΕΛΣΤΑΤ, ο ΟΑΕΔ κ.ά. Από την άλλη πλευρά, πρέπει να έχουμε υπόψη τις ιδιαιτερότητες του πληθυσμού-στόχου (κυρίως εργαζόμενοι μισθωτοί ιδιωτικού τομέα, αυτοαπασχολούμενοι, εργοδότες και όχι γενικός πληθυσμός) και το ζητούμενο, που είναι η διερεύνηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων.

Έπειτα από αυτή την αρχική παρατήρηση, στη συνέχεια παρουσιάζονται πιο αναλυτικά οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν για την εξέταση των πα-

ραγόντων που εμπίπτουν στον Άξονα 1 του θεωρητικού υπόβαθρου της έρευνας. Αυτές αφορούν κυρίως χαρακτηριστικά που παραπέμπουν στη δομή της αγοράς εργασίας, στις τεχνολογικές αλλαγές που επιδρούν στο επάγγελμα του ερωτώμενου, καθώς και στις καταλυτικές επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα. Ταυτόχρονα, ερευνάται εάν η αναγκαστική μεταστροφή της εκπαίδευσης από διά ζώσης σε εξ αποστάσεως, που προκλήθηκε από τα περιοριστικά μέτρα της πανδημίας COVID-19, μετασχημάτισε και τις προτιμήσεις των εργαζομένων ως προς τον χώρο όπου διεξάγεται η εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης, η σχέση εργασίας (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου κ.ά.) και ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία συνιστούν παράγοντες προσδιοριστικούς ως προς την ποιότητα της απασχόλησης. Από αυτή τη σκοπιά, μας ενδιαφέρει να δούμε τον βαθμό και τον τρόπο με τον οποίο οι παραπάνω παράγοντες σχετίζονται: α) με την κατοχή δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για το επάγγελμα και β) με τις διαδρομές απόκτησής τους, λαμβάνοντας υπόψη και τις νέες μορφές μάθησης που επέφερε η διεύρυνση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ειδικά όσον αφορά την εκτίμηση κινδύνου από συστήματα αυτοματοποίησης, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που καταγράφουν: α) την έκθεση του εργαζομένου σε αλλαγές (τεχνολογία, μέθοδοι και πρακτικές εργασίας, αλλαγές σε προϊόντα/υπηρεσίες, αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών) και β) τον βαθμό ρουτίνας του επαγγέλματος, όπως εξετάζεται στο πλαίσιο της πανευρωπαϊκής έρευνας EWCS.

Καταλήγοντας, όπως έχουμε ήδη σημειώσει, όλες οι παραπάνω ερωτήσεις κρίθηκαν σημαντικές, καθώς, σε συνδυασμό με το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχουν τα υποκείμενα (Άξονας 3), μπορούμε να προσεγγίσουμε ολιστικά τους παράγοντες που παρεμποδίζουν (ή ενθαρρύνουν) την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την καταρτισιμότητα (trainability) του εργαζομένου.

5.1.2 Επιλογή μεταβλητών για την εξέταση των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης (Άξονας 2)

Σε συνέχεια των παραπάνω, και με στόχο τη συλλογή στοιχείων που αναδεικνύουν καλύτερα τη σχέση ατομικών χαρακτηριστικών και δομής της έρευνας, επιλέχθηκαν ερωτήσεις που αποτυπώνουν φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και εργασιακή εμπειρία (στη συγκεκριμένη επιχείρηση αλλά και συνολικά στο επάγγελμα). Επιπλέον, καταγράφηκαν στοιχεία σχετικά με τη δομή των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες.

Πέραν του επιπέδου τυπικής εκπαίδευσης που κατέχουν οι εργαζόμενοι, θεωρούμε εξίσου σημαντικές τις διαδρομές απόκτησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων μέσω και της μη τυπικής εκπαίδευσης.[41] Για την ακριβέστερη ανάλυση των εν λόγω διαδρομών στη διάρκεια του χρόνου, επιλέχθηκαν συναφείς ερωτήσεις που τις αποτυπώνουν: α) σε ορίζοντα διετίας και β) από τη στιγμή της πρόσληψης στον τελευταίο εργοδότη. Στο παραπάνω πλαίσιο εξετάζονται η υποστήριξη που παρείχε ο εργοδότης ή άλλοι δημόσιοι ή ιδιωτικοί οργανισμοί, καθώς και ο βαθμός παρακίνησης του ίδιου του εργαζομένου.

Τέλος, στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνεται ερώτηση σχετικά με τυχόν οριζόντια ή κάθετη κινητικότητα του ερωτώμενου μέσα στην εταιρεία στην οποία εργάζεται. Η συγκεκριμένη ερώτηση μπορεί να εξεταστεί ως προς την πλευρά των ατομικών χαρακτηριστικών που επιδρούν στις δεξιότητες, αλλά και συνολικά σε σχέση με τη δομή της αγοράς εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα και το κατά πόσο αυτό διευκολύνει την κινητικότητα του εργαζομένου στο οργανόγραμμα της εταιρείας.

5.1.3 Επιλογή μεταβλητών για τη διερεύνηση δεξιοτήτων (Άξονας 3)

Η εξέταση των δεξιοτήτων, ο αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας και οι τρόποι απόκτησής/αναβάθμισής τους διερευνώνται μέσα από αρκετές ερωτήσεις και σε διάφορα επίπεδα στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, που είναι και το πιο απαιτητικό για τους συμμετέχοντες. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι καλούνται να επιλέξουν εάν η τρέχουσα θέση εργασίας των συμμετεχόντων απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχουν σπουδάσει. Ακολούθως, εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι διαθέτουν τις συγκεκριμένες δεξιότητες, καθώς και αυτός που απαιτείται για καθεμία από τις 12 δεξιότητες που η βιβλιογραφική έρευνα ανέδειξε ως σημαντικές (βλ. Κεφάλαιο 3, αλλά και παρακάτω, Ενότητα 5.3.3).

Επίσης, οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν για το εάν το γενικό επίπεδο των δεξιοτήτων τους έχει υποβαθμιστεί, έχει αναβαθμιστεί ή έχει παραμείνει ίδιο από τη στιγμή της πρόσληψής τους στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, καθώς και ο βαθμός αντιστοίχισής τους με τις ανάγκες της εργασίας. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διερεύνηση του βαθμού στον οποίο καθεμία από τις υπό εξέταση δεξιότητες αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να απαξιωθεί στο πλαίσιο της ανάπτυξης της ψηφιακής οικονομίας.

41. Η διαφορά των δύο μορφών εκπαίδευσης αναλύεται στον Πίνακα 2.1.

5.2 Προετοιμασία για τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»

Για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου, στην πρώτη φάση του έργου πραγματοποιήθηκαν δοκιμαστικές (πιλοτικές) συνεντεύξεις ώστε να υπάρχει σαφήνεια στις ερωτήσεις. Συμπληρώθηκαν συνολικά 15 πιλοτικά ερωτηματολόγια, τα οποία στη συνέχεια εξαιρέθηκαν από το τελικό δείγμα της έρευνας. Η πιλοτική εφαρμογή αξιολογήθηκε, όπως συνηθίζεται, σύμφωνα με ορισμένα βασικά κριτήρια, όπως το ποσοστό μη ανταπόκρισης, η ποιότητα της καταγραφής απαιτούμενων πληροφοριών, η διάρκεια της συνέντευξης και η ικανότητα των ερωτώμενων να ακολουθούν τις οδηγίες του ερευνητή. Τα σχόλια και οι παρατηρήσεις που έγιναν, τόσο στο πλαίσιο της πιλοτικής εφαρμογής του ερωτηματολογίου όσο και στη διαδικασία εκπαίδευσης και στις συναντήσεις της Ομάδας έργου, λήφθηκαν σοβαρά υπόψη στη σύνταξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην πρώτη φάση του έργου και στο οποίο, όπως ήδη αναφέρθηκε, βασίστηκε το παρόν ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).

Ο πληθυσμός-στόχος αποτελείται από άτομα άνω των 18 ετών που εργάζονται ως μουσικοί και τραγουδιστές στο σύνολο της επικράτειας. Πιο συγκεκριμένα, για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» προσεγγίστηκαν 200 άτομα από όλη την Ελλάδα μέσω δειγματοληψίας κρίσης ή σκοπιμότητας,[42] η οποία πραγματοποιήθηκε από τις εταιρείες Alco και Prorata. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η ερευνητική ομάδα δεν συνηγορεί υπέρ οποιασδήποτε στατιστικής γενίκευσης σε οποιονδήποτε πληθυσμό πέρα από το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα. Τέλος, η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να αποτελέσει προπομπό για μελλοντική έρευνα, με χρήση δειγματοληψίας πιθανοτήτων, η οποία είναι στενά συνδεδεμένη με την εξωτερική εγκυρότητα ή τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων.

Η συλλογή δεδομένων διεξήχθη κατά την περίοδο Μαΐου-Ιουνίου 2022. Η επιλογή των ερευνητών έγινε έπειτα από αξιολόγηση ειδικής δοκιμαστικής περιόδου 30 ημερών, που ακολούθησε την παρακολούθηση σεμιναρίων συνολικής διάρκειας 18 ωρών. Πριν από την έναρξη κάθε έρευνας οι ερευνητές παρακολούθησαν εκπαίδευση διάρκειας δύο ωρών, με αντικείμενο την ανάλυση των σκοπών και των στόχων της έρευνας, τη δειγματοληψία, καθώς και τους τρόπους χειρισμού του ερωτηματολογίου. Τη θεωρητική αυτή εκπαίδευση ακο-

42. Η επιλογή του δείγματος γίνεται με βάση ορισμένα χαρακτηριστικά του πληθυσμού τα οποία είναι γνωστά εκ των προτέρων. Ο ερευνητής επιλέγει το δείγμα με βάση τη δική του αντίληψη (εσκεμμένη υποκειμενική επιλογή του δείγματος) και δημιουργεί ένα «υποκειμενικά» αντιπροσωπευτικό δείγμα. Η επιλογή του δείγματος υπόκειται στην κρίση του ερευνητή (Ξεκαλάκη, 1995).

λούθησε πρακτική άσκηση διάρκειας μίας ώρας, με συνεντεύξεις για εξάσκηση και διόρθωση, εάν και όπου χρειαζόταν.

Στη συνέχεια, η διανομή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά, από τις δύο εταιρείες μέσω διαδικτυακής εφαρμογής, προκειμένου να επιταχυνθεί η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, να διασφαλιστεί απολύτως η ανωνυμία των απαντήσεων και να δοθούν στους συμμετέχοντες δυνατότητες επιλογής ως προς την κατανομή του χρόνου συμπλήρωσής του. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας τηρήθηκαν οι βασικές αρχές της ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας στη βάση αυστηρών πρωτοκόλλων εμπιστευτικότητας. Όλοι οι συμμετέχοντες έλαβαν διαδικτυακά επίσημη επιστολή εκ μέρους του ΙΝΕ ΓΣΕΕ σχετικά με τους λόγους για τους οποίους ήταν απαραίτητη η συμμετοχή τους. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων περιείχε εισαγωγικό σημείωμα, με σαφή αναφορά στον σκοπό και στο πλαίσιο ανάπτυξης της έρευνας και στην ανώνυμη, εμπιστευτική και εθελοντική φύση της, καθώς και ρητή αναφορά στην ισχύουσα εθνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.[43] Στη συλλογή ερωτηματολογίων, οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να ζητήσουν επιπρόσθετες διευκρινίσεις από τους ερευνητές ή να αποχωρήσουν σε οποιοδήποτε στάδιο της έρευνας. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες είχαν πρόσβαση στους ορισμούς των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων μέσω αναδυόμενων παραθύρων στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Τέλος, να σημειωθεί πως η ενημέρωση έγινε είτε τηλεφωνικά είτε μέσω ειδικά διαμορφωμένου κειμένου, του οποίου η ανάγνωση από τον συμμετέχοντα ήταν υποχρεωτική, εντός των συνδέσμων όπου συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο.

5.3 Παρουσίαση των ερευνητικών ευρημάτων

5.3.1 Γενικά κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία του δείγματος

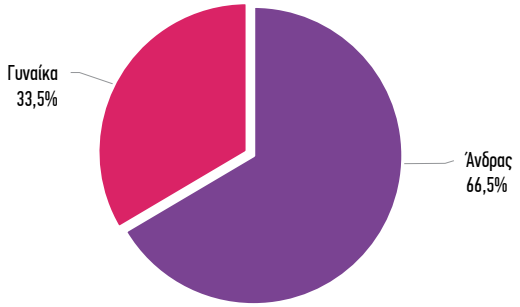
Η παρούσα ενότητα επικεντρώνεται στην ανάλυση των γενικών κοινωνικοδημογραφικών στοιχείων του δείγματος. Ειδικότερα, στο Γράφημα 5.1 παρουσιάζονται δεδομένα για την κατανομή του δείγματος για το εν λόγω επάγγελμα ανά φύλο.

---

43. Πιο αναλυτικά, η διεξαγωγή της έρευνας έγινε σύμφωνα με: α) τον Κώδικα Δεοντολογίας της ESOMAR, β) τον Κώδικα Επαγγελματικής πρακτικής του ΣΕΔΕΑ, γ) τον Κώδικα Ποιοτικού Ελέγχου Συλλογής Στοιχείων (ΠΕΣΣ) του ΣΕΔΕΑ, δ) τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και ε) τους κανόνες δημοσιότητας και τις προδιαγραφές πληροφόρησης και επικοινωνίας που θέτει ο Επικοινωνιακός Οδηγός ΕΣΠΑ 2014-2020 και η Στρατηγική Επικοινωνίας του ΕΠ «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2014-2020».

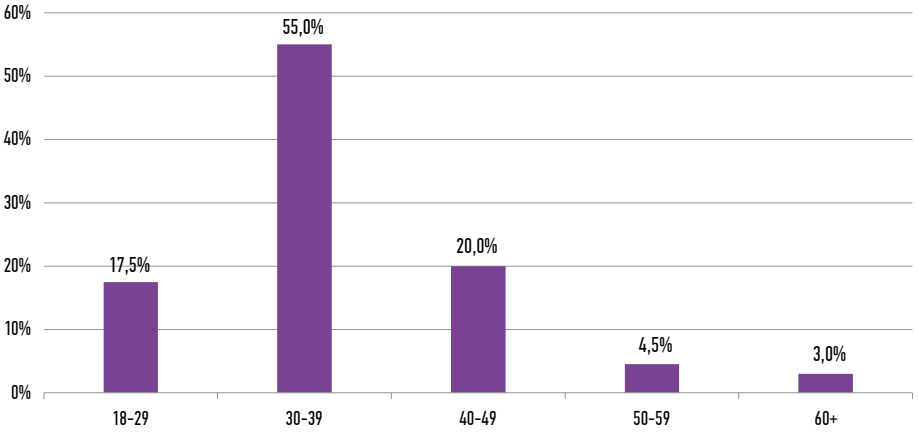
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.1

Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.2

Κατανομή της ηλικιακής κατηγορίας των συμμετεχόντων



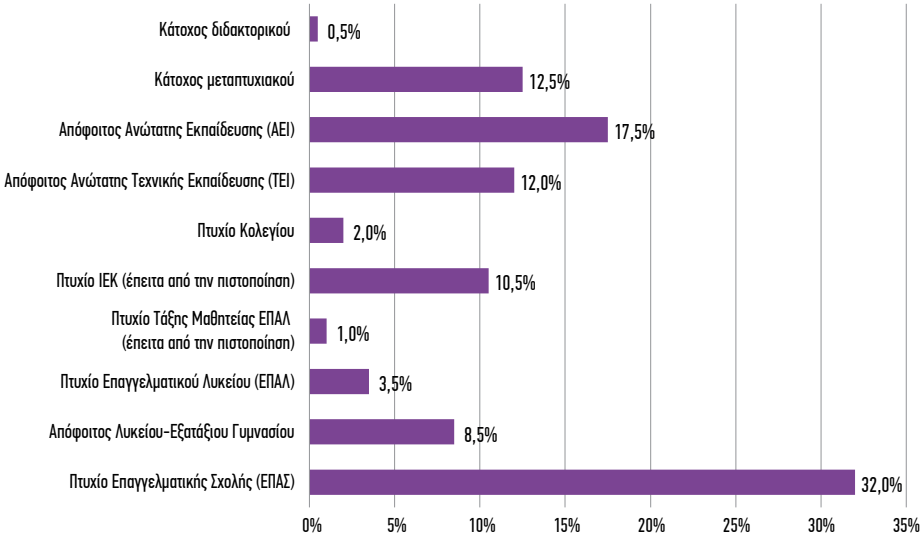
Οι άνδρες αποτελούν την πλειονότητα του δείγματος με ποσοστό 66,5%, ενώ οι γυναίκες συγκροτούν το 33,5% των ερωτώμενων (Γράφημα 5.1).

Σε ό,τι αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων στο δείγμα (Γράφημα 5.2), οι ερωτώμενοι στην πλειονότητά τους (55%) ανήκουν στην κατηγορία 30-39 ετών, ενώ αμέσως μετά ακολουθεί η ομάδα 40 έως 49 ετών (20%). Η ηλικιακή ομάδα 18-29 ετών ακολουθεί με ένα ελαφρώς μικρότερο ποσοστό της τάξης του 17,5%, ενώ πολύ μικρή εκπροσώπηση έχουν τόσο η ηλικιακή ομάδα 50-59 ετών (4,5%) όσο και η ομάδα άνω των 60 ετών (3%).

Αναφορικά με το ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο που δήλωσαν ότι διαθέτουν οι μουσικοί και οι τραγουδιστές, η πολυπληθέστερη ομάδα (32%) αποτελείται από αποφοίτους με πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ). Αρκετά χαμηλότερα ακολουθούν οι απόφοιτοι Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ) (17,5%), οι κάτοχοι Μετα-

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.3

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς



πτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης (12,5%) και οι απόφοιτοι Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης ΤΕΙ (12,0%). Λίγο χαμηλότερα ακολουθούν οι κάτοχοι πτυχίου ΙΕΚ (10,5%), ενώ αμέσως μετά οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι είναι απόφοιτοι Λυκείου ή Εξατάξιου Γυμνασίου (8,5%). Λιγότεροι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι κατέχουν πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ) με ποσοστό 3,5%, πτυχίο Κολεγίου (2%), ενώ οι κάτοχοι με πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ αποτελούν μόλις το 1% των συμμετεχόντων. Τέλος, μόλις ένα άτομο (0,5%) κατέχει διδακτορικό δίπλωμα.

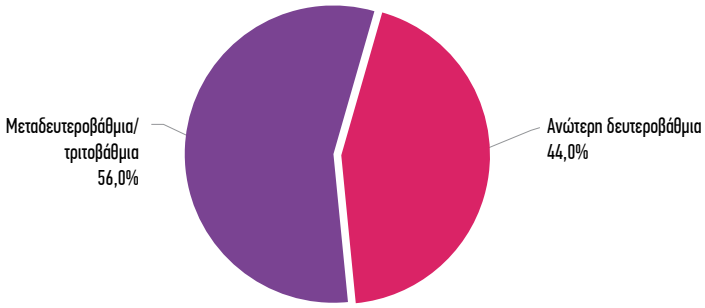
Τα παραπάνω αποτελέσματα υποδεικνύουν μια σημαντική διαφοροποίηση στο εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων ώστε η άσκηση του επαγγέλματος να μην προϋποθέτει σαφώς καθορισμένα τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα. Παράλληλα, όπως αναδείχτηκε και στην ποιοτική ανάλυση, η πρακτική εμπειρία έχει αναβαθμισμένο ρόλο στην απόκτηση των αναγκαίων δεξιοτήτων.

Το Γράφημα 5.4 παρέχει πιο συγκεντρωτική εικόνα, με βάση τα επίπεδα προσόντων στα οποία αντιστοιχούν οι τίτλοι σπουδών των συμμετεχόντων. Όπως φαίνεται, οι ερωτηθέντες σε μεγάλο ποσοστό απάντησαν ότι οι τίτλοι σπουδών τους εντάσσονται στην ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης, δηλαδή μεταδευτεροβάθμια και τριτοβάθμια (56%), με τα μεσαία προσόντα, δηλαδή ανώτερη δευτεροβάθμια, να ακολουθούν (44%).

Σε ερώτηση ως προς τη θέση στο επάγγελμα (Γράφημα 5.5), οι ερωτώμενοι στην πλειονότητά τους αυτοαπασχολούνται χωρίς να χρησιμοποιούν

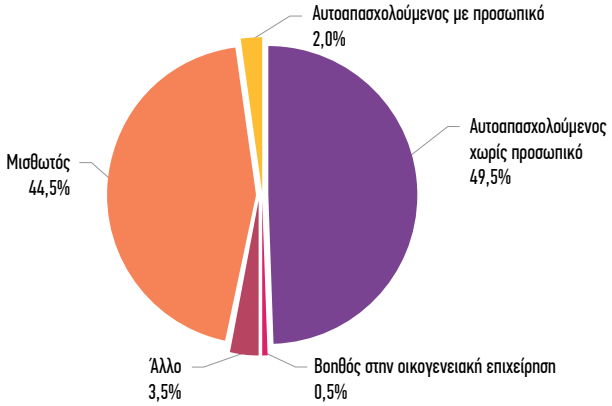
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.4

Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς (δύο κατηγορίες)



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.5

Θέση στο επάγγελμα

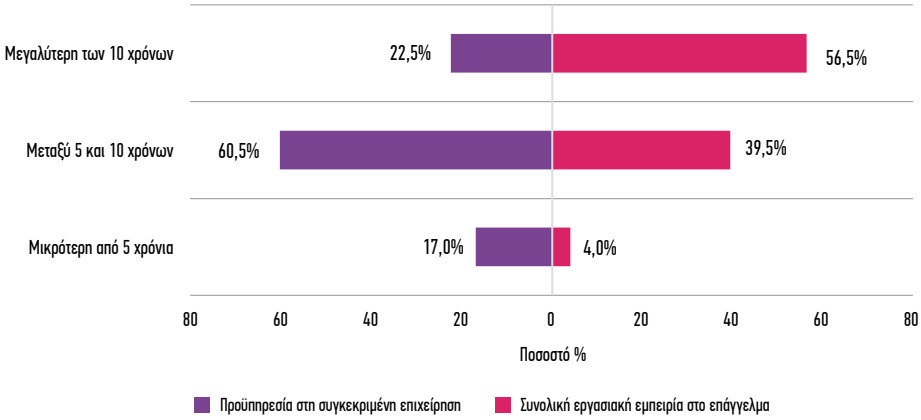


μισθωτή απασχόληση (49,5%). Ένα παρόμοιο σχεδόν ποσοστό συγκεντρώνουν οι μισθωτοί (44,5%). Επιπλέον, οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 2% απάντησαν ότι είναι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό και 1 άτομο (0,5%) εργάζεται ως βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση. Τέλος, οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 3,5% δήλωσαν ότι έχουν άλλη θέση στο επάγγελμα («Άλλο»).

Η προϋπηρεσία στην τρέχουσα επιχείρηση τη στιγμή της έρευνας αλλά και η συνολική εμπειρία στο επάγγελμα αποτυπώνονται στο Γράφημα 5.6. Σύμφωνα με τα στοιχεία, οι εργαζόμενοι στην πλειονότητά τους (60,5%) διαθέτουν προϋπηρεσία 5-10 ετών στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Σε σαφώς μικρότερο ποσοστό, 22,5% και 17%, διαθέτουν προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 10 ετών και μικρότερη από 5 έτη αντίστοιχα, στην ίδια επιχείρηση.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.6

Προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη επιχείρηση και συνολική εργασιακή εμπειρία στο επάγγελμα (%)



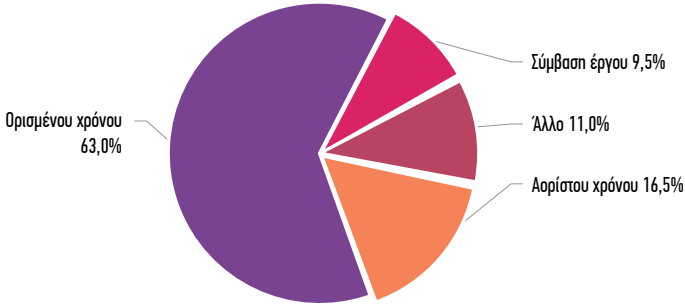
Διαφορετική εικόνα προκύπτει όταν εξετάζεται η συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι στο μεγαλύτερο μέρος τους απάντησαν ότι έχουν συνολική εμπειρία μεγαλύτερη των 10 ετών (56,5%), ενώ 39,5% των ερωτώμενων απάντησε ότι κατέχει εμπειρία μεταξύ 5 και 10 ετών. Ορισμένοι μουσικοί και τραγουδιστές απάντησαν ότι έχουν συνολική εργασιακή εμπειρία μικρότερη από 5 χρόνια (4%). Από τα ανωτέρω γίνεται αντιληπτό ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι διαθέτουν εκτεταμένη εμπειρία στο επάγγελμα, ενώ η μεγάλη απόκλιση μεταξύ προϋπηρεσίας στην επιχείρηση και στο επάγγελμα ως προς την κατηγορία άνω των 10 ετών αποδίδεται στην ιδιαίτερα υψηλή συμμετοχή αυτοαπασχολουμένων στο δείγμα.

Η ανάλυση των δεδομένων αναφορικά με το καθεστώς απασχόλησης των συμμετεχόντων, όπως αποτυπώνεται στο Γράφημα 5.7, αναδεικνύει μια σαφή επικράτηση ότι οι ερωτηθέντες στην πλειονότητά τους εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (63%).[44] Από την άλλη πλευρά, σημαντικά μικρότερο τμήμα εργαζομένων (16,5%) έχει σύμβαση αορίστου χρόνου. Επιπλέον, σε ακόμη μικρότερο βαθμό οι ερωτηθέντες απάντησαν ότι απασχολούνται με συμβάσεις έργου (9,5%). Τέλος, σε παρόμοιο ποσοστό οι μουσικοί και οι τραγουδιστές απάντησαν ότι απασχολούνται σε άλλες μορφές συμβάσεων ή συνεργασιών (11%).

44. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των μισθωτών εργαζομένων με προσωρινή ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου εκτιμάται στο 10,1%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.7

Είδος σύμβασης



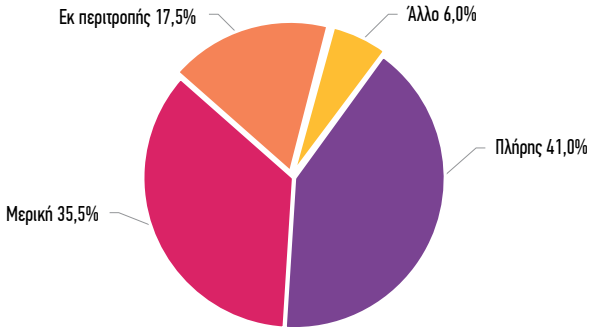
Τα ευρήματα του Γραφήματος 5.7 φανερώνουν μια εργασιακή επισφάλεια στο επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή ως προς τη διάσταση του χρόνου των συμβάσεων, η οποία μπορεί να αποδοθεί στη φύση του επαγγέλματος που χαρακτηρίζεται από την εποχικότητα ή τον προσωρινό χαρακτήρα πολλών εμφανίσεων και παραστάσεων στον κλάδο. Το ανωτέρω υποδεικνύουν την αυξημένη αβεβαιότητα και την ανάγκη για συνεχή αναζήτηση νέων ευκαιριών απασχόλησης. Ωστόσο, η κινητικότητα μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για διαφοροποίηση των εμπειριών και της εξειδίκευσης σε διάφορα είδη μουσικής, καθώς και ποικιλία συνεργασιών.

Η εικόνα εργασιακής επισφάλειας που αποκομίσαμε από το προηγούμενο γράφημα επιβεβαιώνεται και στο Γράφημα 5.8, όταν λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος απασχόλησης. Όπως μπορούμε να δούμε, ένα ιδιαίτερα μικρό ποσοστό των μουσικών και των τραγουδιστών απάντησε ότι εργάζεται με πλήρη απασχόληση (41%). Αντιθέτως, οι ευέλικτες σχέσεις απασχόλησης εμφανίζονται αναβαθμισμένες, καθώς το 35,5% δήλωσε ότι εργάζεται με μερική απασχόληση και το 17,5% με εκ περιτροπής απασχόληση.[45] Τέλος, υπάρχει και ένα 6% που δήλωσε ότι απασχολείται με άλλη μορφή εργασίας. Κάνοντας μια συνολική αποτίμηση των Γραφημάτων 5.8 και 5.9, προκύπτει μια εικόνα ενός άκρως επισφαλούς επαγγέλματος, το οποίο, όπως ειπώθηκε, αποδίδεται στα ειδικά χαρακτηριστικά του, ώστε το τελευταίο με τη σειρά του να καθιστά αναγκαίο τον ορισμό ενός πλαισίου προστασίας των εργαζομένων του κλάδου κατά τη μετάβασή τους από το ένα σχήμα στο άλλο (π.χ. διατήρηση ιατροφαρμακευτικής κάλυψης).

45. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, για το έτος 2022 το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης εκτιμάται στο 8,2%. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι δύο μετρήσεις δεν είναι ευθέως συγκρίσιμες μεταξύ τους λόγω του διαφορετικού τρόπου δειγματοληψίας.

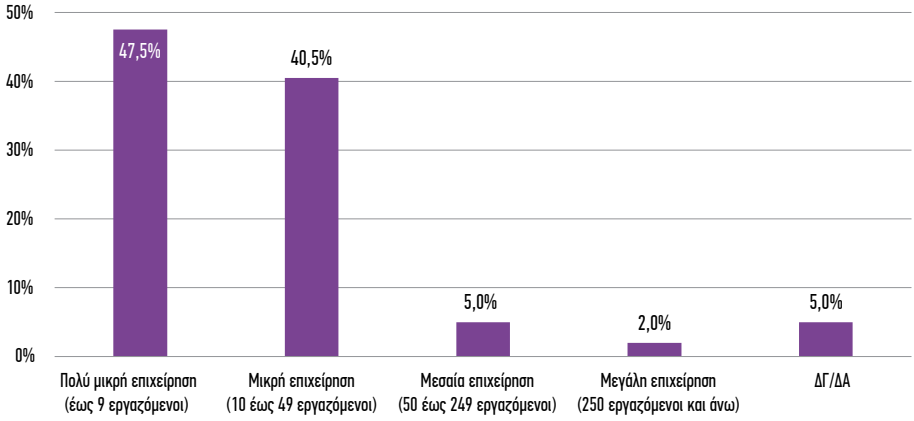
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.8

Είδος απασχόλησης



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.9

Κατανομή της απασχόλησης στο επάγγελμα ανά κατηγορία μεγέθους επιχείρησης



Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων στις οποίες απασχολούνται οι συμμετέχοντες, όπως αποτυπώνεται στο Γράφημα 5.9, το μεγαλύτερο ποσοστό (47,5%) εργάζεται σε επιχειρήσεις με 1 έως 9 άτομα προσωπικό. Κάπως μικρότερο ποσοστό των ερωτηθέντων (40,5%) ανέφερε ότι απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις με 10 έως 49 εργαζομένους. Από την άλλη πλευρά, οι μεσαίες και οι μεγάλες επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν αθροιστικά ιδιαίτερα μικρό ποσοστό των ερωτώμενων (7%), λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που έχουν οι διάφορες μουσικές σκηνές, με κύριο την απουσία μαζικής και τυποποιημένης παραγωγής που συνήθως απαντάται στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις. Συμπερασματικά, οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις φαίνεται να συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο μέρος της απασχόλησης.

5.3.2 Δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων (Άξονας 1)

Στο κεφάλαιο αυτό θα διερευνηθούν οι δομικοί παράγοντες που επιδρούν στην απόκτηση και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Στο Γράφημα 5.10 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που περιγράφουν πιο ειδικά διάφορες διαστάσεις της εργασιακής ρουτίνας. Όπως προκύπτει, το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή χαρακτηρίζεται από έναν μεσαίο προς υψηλό βαθμό ρουτίνας, καθώς όλες οι δραστηριότητες για τις οποίες ρωτήθηκαν οι συμμετέχοντες λαμβάνουν χώρα ορισμένες φορές ή πάντοτε, με τα ποσοστά απαντήσεων «Ποτέ» να είναι χαμηλότερα.

Η εμπειρική διερεύνηση των δεδομένων καταδεικνύει ότι η συγκεντρωτική κατανομή των αποκρίσεων «Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές» και «Ορισμένες φορές» συνιστά την επικρατούσα τάση για το σύνολο των υπό εξέταση εργασιακών λειτουργιών. Πιο συγκεκριμένα, το 56% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι μαθαίνει πάντοτε ή τις περισσότερες φορές νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά του και το 51,5% ότι η δουλειά του περιέχει τις περισσότερες φορές σύνθετες εργασίες.

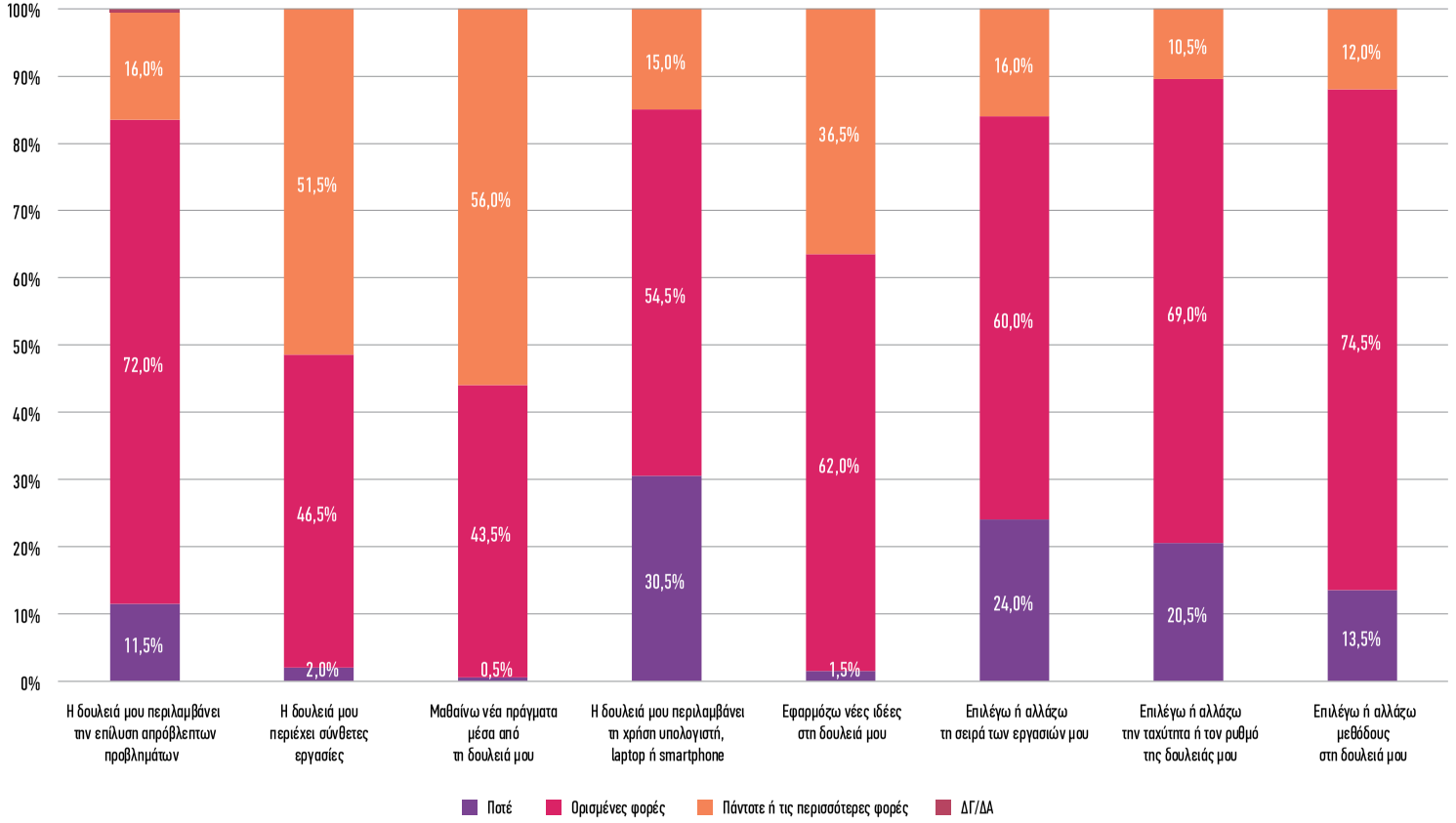
Αναφορικά με τις συνθήκες που υφίστανται ορισμένες φορές στην καθημερινότητα, οι ερωτηθέντες στο μεγαλύτερο μέρος τους (74,5%) ανέφεραν ότι επιλέγουν ή αλλάζουν τις μεθόδους της εργασίας τους, ενώ σε ποσοστό 72% απάντησαν ότι η εργασία τους περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων. Επιπλέον, οι περισσότεροι εργαζόμενοι, και πιο ειδικά το 69%, απάντησαν ότι ορισμένες φορές επιλέγουν ή αλλάζουν την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας τους, το 62% ότι εφαρμόζουν ορισμένες φορές νέες ιδέες στη δουλειά τους και το 60% ότι επιλέγουν ή αλλάζουν τη σειρά των εργασιών τους. Επίσης, πάνω από τους μισούς εργαζομένους (54,5%) δήλωσαν ότι ορισμένες φορές χρησιμοποιούν τεχνολογικές συσκευές στην εργασία τους.

Παράλληλα, το 30,5% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι ποτέ δεν χρησιμοποιεί υπολογιστή, laptop ή smartphone στην εργασία του, σε μικρότερο ποσοστό (24%) ανέφερε ότι ποτέ δεν επιλέγει ή αλλάζει τη σειρά των εργασιών του και το 20,5% των εργαζομένων ανέφερε ότι ποτέ δεν επιλέγει ή αλλάζει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του.

Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές στο μεγαλύτερο ποσοστό τους ανέφεραν πως αντιμετωπίζουν απρόβλεπτα προβλήματα, εφαρμόζουν νέες ιδέες ή προσαρμόζουν τον ρυθμό της εργασίας τους. Παράλληλα, η χρήση ψηφιακών εργαλείων, αν και διαδεδομένη, δεν υλοποιείται με την ίδια συχνότητα σε όλους τους εργασιακούς ρόλους που αναλαμβάνουν οι μουσικοί και οι τραγουδιστές,

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.10

Συνθήκες ρουτίνας στο επάγγελμα



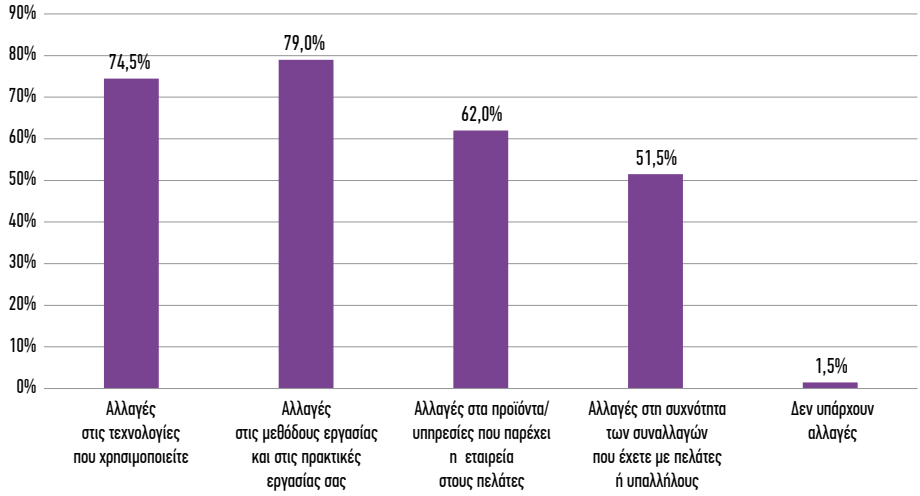
υποδεικνύοντας την πολυδιάστατη φύση του επαγγέλματος. Συνολικά, η εικόνα που προκύπτει είναι αυτή ενός επαγγέλματος με δυναμική, καθώς η αλλαγή και η προσαρμογή είναι κοινά στοιχεία της καθημερινότητας των μουσικών και των τραγουδιστών. Παράλληλα, είναι σημαντικό για τους καλλιτέχνες –είτε χρησιμοποιούν ψηφιακή τεχνολογία είτε όχι– να αναγνωρίζουν τις δυνατότητες και τα όρια των εργαλείων που έχουν στη διάθεσή τους. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση της δημιουργικότητας, της συνεργασίας και της εκπαίδευσης, ανεξάρτητα από το εάν αυτά τα εργαλεία είναι ψηφιακά ή αναλογικά. Συνοψίζοντας, από το Γράφημα 5.10 προκύπτει η εικόνα ενός επαγγέλματος με μέτριο προς χαμηλό επίπεδο ρουτίνας και μέτριας αυτονομίας. Από αυτή την άποψη, οι όποιες τεχνολογικές επιδράσεις δεν αναμένεται να καταργήσουν το επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών αλλά να μετασχηματίσουν τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται, επιβεβαιώνοντας τη σχετική ανάλυση του Κεφαλαίου 2.

Στο Γράφημα 5.11 αποτυπώνονται οι αλλαγές σε επίπεδο εργασίας τα τελευταία πέντε χρόνια. Συνδυάζοντας τα δεδομένα (η ερώτηση είναι πολλαπλών επιλογών), φαίνεται ότι στην πλειονότητά τους οι μουσικοί και οι τραγουδιστές έχουν αντιμετωπίσει σημαντικές αλλαγές στην τρέχουσα απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, το 79% των περιπτώσεων ανέφερε ότι τα τελευταία πέντε χρόνια έχουν επέλθει αλλαγές σε μεθόδους εργασίας και πρακτικές και, παράλληλα, το 74,5% των απαντήσεων σχετιζόταν με το ότι υπήρξαν αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποίησαν. Περισσότερες από τις μισές απαντήσεις (62%) αναφέρονταν στην επιλογή σχετικά με αλλαγές στα προϊόντα και στις υπηρεσίες που παρέχονται στους πελάτες. Χαμηλότερα, στο 51,5% των περιπτώσεων επιλέχθηκε η απάντηση σχετικά με την ύπαρξη αλλαγών στη συχνότητα των συναλλαγών. Τέλος, ελάχιστες απαντήσεις (1,5%) αναφέρονταν στο ότι δεν υπήρξε καμία αλλαγή. Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (268,5%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 2,68 επιλογές από τις διαθέσιμες έξι κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τους τα τελευταία πέντε χρόνια έγιναν μέσω 3 περίπου επιλογών από το περιβάλλον των εργαζομένων σε σύνολο έξι διαθέσιμων επιλογών.

Από τα ανωτέρω στοιχεία, γίνεται αντιληπτό ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν βιώσει σημαντικές αλλαγές στον εργασιακό τους χώρο τα τελευταία χρόνια σε διάφορες διαστάσεις της εργασίας τους. Οι επιχειρήσεις αναθεωρούν και ενημερώνουν τις διαδικασίες τους για να παραμείνουν ανταγωνιστικές, ενώ η τεχνολογική αλλαγή φαίνεται ότι επηρεάζει σημαντικά το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.11

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια



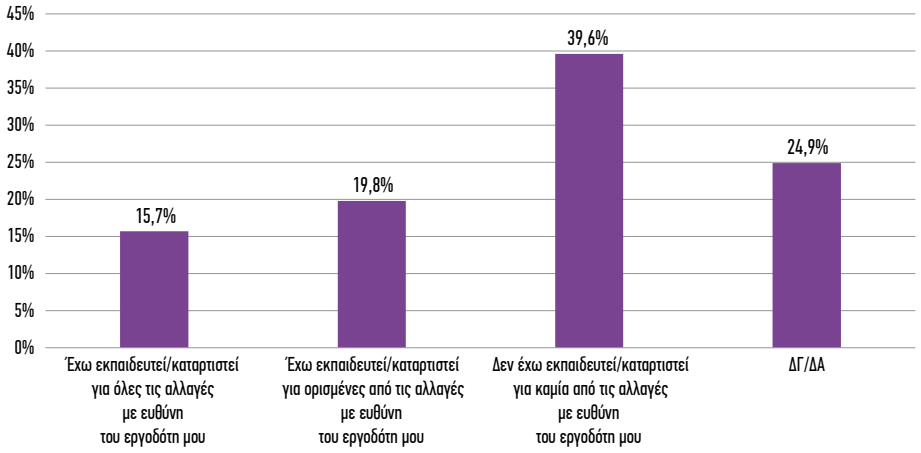
Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

Έχει ιδιαίτερη αξία να δούμε σε ποιον βαθμό οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι έχουν εκπαιδευτεί πλήρως, εν μέρει ή καθόλου με μέριμνα του εργοδότη τους αναφορικά με τις παραπάνω αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στην εργασία τα τελευταία πέντε χρόνια. Σύμφωνα με το Γράφημα 5.12, μεγάλο τμήμα των εργαζομένων (39,6%) απάντησε ότι δεν έχει εκπαιδευτεί ή καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές που έχουν λάβει χώρα με ευθύνη του εργοδότη. Αμέσως μετά, το 24,9% των συμμετεχόντων δεν απάντησε ή δεν γνώριζε για την εκπαίδευσή του, το 19,8% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι έχει εκπαιδευτεί ή καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές υπό την ευθύνη του εργοδότη τους, ενώ μια μικρότερη μερίδα μουσικών και τραγουδιστών (15,7%) δήλωσε ότι έχει εκπαιδευτεί για όλες τις αλλαγές. Επομένως, αθροιστικά, μόλις το 35,5% των εργαζομένων έχει καταρτιστεί είτε για το σύνολο είτε για μέρος των αλλαγών με υποστήριξη του εργοδότη, το οποίο όμως μπορεί να αποδοθεί στην υψηλή συμμετοχή αυτοαπασχολουμένων στο δείγμα. Συνολικά, τα συγκεκριμένα στοιχεία υπογραμμίζουν την ανάγκη για μεγαλύτερη εκπαίδευση και κατάρτιση στον χώρο εργασίας, ειδικά σε περιόδους ραγδαίων αλλαγών.

Στο Γράφημα 5.13, σύμφωνα με τα στοιχεία που δόθηκαν αναφορικά με τις αντιλήψεις των μουσικών και των τραγουδιστών για τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμά τους, καθώς και τον βαθμό συμφωνίας ή

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.12

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης με ευθύνη του εργοδότη;



διαφωνίας για τις αλλαγές που προκύπτουν, στη συντριπτική πλειονότητά τους οι ερωτώμενοι (90%) («Διαφωνώ» 31,5%, «Διαφωνώ απόλυτα» 58,5%) διαφώνησαν με τη δήλωση ότι η εργασία μπορεί να γίνει με **τηλεργασία**. Αυτό είναι αναμενόμενο, δεδομένου ότι το επάγγελμα απαιτεί φυσική παρουσία, ενώ, όπως είδαμε και στην ποιοτική έρευνα, η εμπειρία της εξ αποστάσεως εκτέλεσης του επαγγέλματος στο πλαίσιο των περιοριστικών μέτρων ήταν αρνητική.

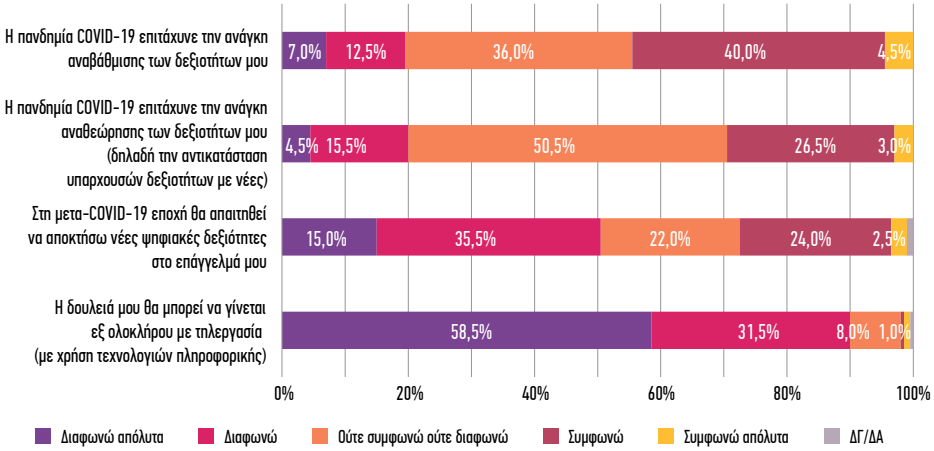
Παράλληλα, μεγάλο μέρος μουσικών και τραγουδιστών (44,5%) («Συμφωνώ» 40%, «Συμφωνώ απόλυτα» 4,5%) που συμμετείχαν στην έρευνα συμφώνησε ότι η πανδημία επιτάχυνε την **ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων του**, ενώ το 36% των ερωτηθέντων επέλεξε ουδέτερη στάση, κάτι που μπορεί να σημαίνει ότι είτε δεν βίωσε μεγάλες αλλαγές είτε δεν θεωρεί πως αυτή η ανάγκη ήταν κρίσιμη για την επαγγελματική του πορεία. Το 19,5% («Διαφωνώ» 12,5%, «Διαφωνώ απόλυτα» 7,5%) διαφώνησε ότι προέκυψε τέτοια ανάγκη αναβάθμισης.

Αναφορικά με **την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων τους**, εννοώντας με τον όρο «αναθεώρηση» την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες, οι μισοί συμμετέχοντες (50,5%) διατηρούν μια ουδέτερη στάση, ενώ σημαντικό μέρος των συμμετεχόντων, περίπου ένας στους τρεις (29,5%), συμφώνησε στην ανωτέρω δήλωση («Συμφωνώ» 26,5%, «Συμφωνώ απόλυτα» 3%). Τέλος, το 20% των συμμετεχόντων διαφωνεί (15,5% «Διαφωνώ» και 4,5% «Διαφωνώ απόλυτα»).

Παράλληλα, οι μισοί ερωτώμενοι (50,5%) απάντησαν ότι διαφωνούν («Διαφωνώ» 35,5%, «Διαφωνώ απόλυτα» 15%) ότι θα απαιτηθεί **να αποκτήσουν νέες**

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.13

Επιδράσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή (βαθμός συμφωνίας)



ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά τους στη μετα-COVID-19 εποχή, ενώ οι συμμετέχοντες σε ποσοστό 26,5% («Συμφωνώ» 24%, «Συμφωνώ απόλυτα» 2,5%) συμφωνούν με την άποψη ότι η ψηφιακή αναβάθμιση θα είναι απαραίτητη, ενώ, τέλος, το 22% των συμμετεχόντων δηλώνει ουδέτερη στάση.

Στις 2 από τις 4 δηλώσεις της ερώτησης αποτυπώνονται μεγάλα ποσοστά για τις απαντήσεις «Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ». Πιο αναλυτικά, περίπου το ήμισυ των συμμετεχόντων (50,5%) είχε μια ουδέτερη στάση («Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ») σχετικά με την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων του, ενώ περισσότεροι από ένας στους τρεις (36%) απάντησαν ΔΓ/ΔΑ για το αν η πανδημία επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισής τους.

5.3.3 Ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά επιχειρήσεων (Άξονας 2)

Η μελέτη των ατομικών χαρακτηριστικών και των χαρακτηριστικών μιας επιχείρησης παίζει κρίσιμο ρόλο στην έρευνα για τις δεξιότητες των μουσικών και των τραγουδιστών. Αυτά τα στοιχεία βοηθούν στο να γίνει κατανοητός ο τρόπος με τον οποίο οι προσωπικές δυναμικές και το πλαίσιο επηρεάζουν την ανάπτυξη και την εφαρμογή των υπό μελέτη δεξιοτήτων.

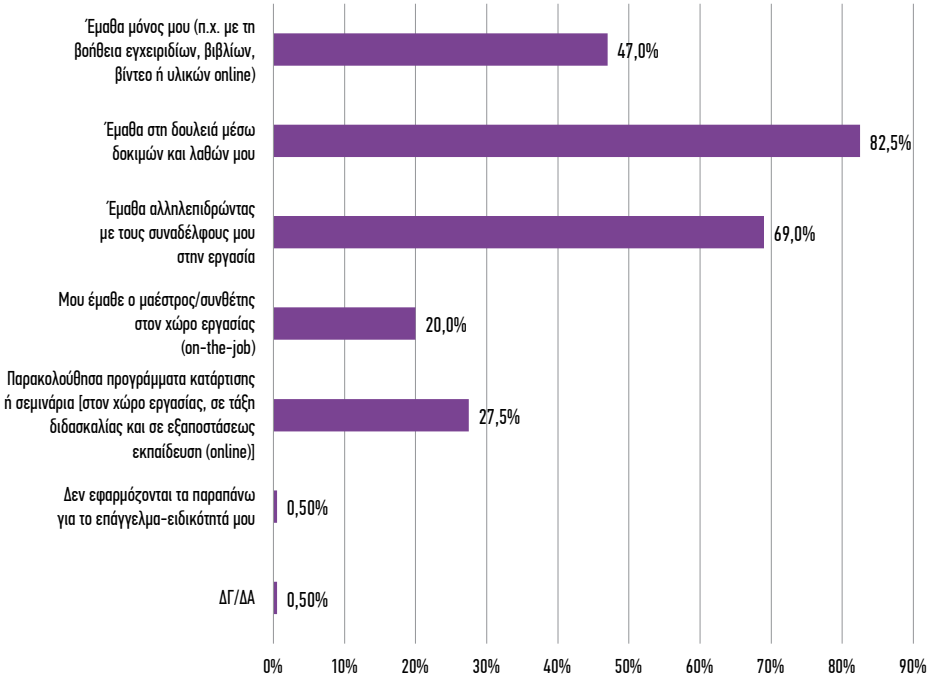
Σε ερώτηση σχετικά με τις ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες (Γράφημα 5.14),

σε πολύ μεγάλο ποσοστό (82,5%) οι απαντήσεις αφορούσαν την επιλογή σχετικά με την απόκτηση γνώσεων μέσω δοκιμών και λαθών, ενώ, αμέσως μετά, ένα επίσης μεγάλο ποσοστό αποκρίσεων (69%) αναφερόταν στην αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους κατά τη διάρκεια της εργασίας. Σε μικρότερο βαθμό (47%) οι απαντήσεις αφορούσαν την εκπαίδευση μέσω της αυτο-εκπαίδευσης, χρησιμοποιώντας διάφορα υλικά, όπως εγχειρίδια, βιβλία και βίντεο. Στη συνέχεια, μια μικρή μερίδα απαντήσεων (27,5%) σχετιζόταν με την επιλογή ότι παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (on-line)], ενώ ένα λίγο μικρότερο ποσοστό αποκρίσεων (20%) αφορούσε την επιλογή ότι εκπαιδεύτηκαν από τον μαέστρο/συνθέτη τους στον χώρο της εργασίας. Τέλος, παρατηρούνται σχεδόν μηδενικά ποσοστά που είτε θεωρούν πως δεν υφίσταται καμία εφαρμογή στο επάγγελμα είτε που δεν λαμβάνουν θέση (ΔΓ/ΔΑ). Από την πολλαπλότητα της ερώτησης (247%), στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι «χρησιμοποίησαν» 2,47 επιλογές για τις απαντήσεις τους από τις διαθέσιμες επτά κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι αξιοποίησαν 2,5 περίπου εκπαιδευτικές ενέργειες για να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες σε σύνολο επτά διαθέσιμων επιλογών κατάρτισης.

Η σχετικά περιορισμένη συμμετοχή σε επίσημες διαδικασίες κατάρτισης μπορεί να ερμηνευθεί με πολλούς τρόπους. Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές ενδεχομένως να θεωρούν ότι η πρακτική εμπειρία και η μάθηση «στο πεδίο» και μέσω της άσκησης του επαγγέλματος είναι πιο ωφέλιμες. Αυτό υποστηρίζεται από τα υψηλότερα ποσοστά αποκρίσεων σχετικά με το ότι οι μουσικοί και οι τραγουδιστές μαθαίνουν μέσω των λαθών ή μέσω της αλληλεπίδρασης με συναδέλφους και είναι αναμενόμενα, καθώς σχετίζονται με την ίδια τη φύση της πρόβας (μόνοι ή με τους υπόλοιπους συντελεστές), που αποτελεί τον βασικότερο μηχανισμό αυτοβελτίωσής τους. Επιπλέον, θα πρέπει να εξεταστεί περαιτέρω εάν υπάρχει περιορισμένη πρόσβαση σε δράσεις κατάρτισης. Ειδικότερα, τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας έδειξαν ότι δεν διοργανώνονται σεμινάρια με κρατική πρωτοβουλία, λαμβάνοντας πάντα υπόψη το χαμηλό ποσοστό μισθωτής εργασίας, και συνεπώς την ανάληψη της σχετικής ευθύνης από τους εργοδότες. Παράλληλα, οι συμμετέχοντες στην ποιοτική μελέτη δήλωσαν ότι, ενώ συχνά γίνονται σεμινάρια μετεκπαίδευσης σε συγκεκριμένες θεματικές από διάφορους φορείς ή έμπειρους καλλιτέχνες, αυτά δεν είναι πάντα καλά οργανωμένα, προσφέρουν αποσπασματικές γνώσεις και έχουν υψηλό κόστος, ενώ δεν είναι πάντα εύκολα προσβάσιμα, αφού τα περισσότερα υλοποιούνται μόνο στα αστικά κέντρα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.14

Ενέργειες που πραγματοποίησαν οι εργαζόμενοι προκειμένου να βελτιώσουν ή να αποκτήσουν νέες δεξιότητες



Στη συνέχεια η ανάλυση εξειδικεύεται στο εάν η παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης συνδέεται με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων και άλλων εργασιακών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων, και για τον σκοπό αυτόν πραγματοποιήθηκε μια σειρά από πίνακες συσχετίσεων με το στατιστικό κριτήριο x^2 (chi square test).

Αρχικά, διερευνήθηκε η σχέση ανάμεσα στο εάν οι μουσικοί και οι τραγουδιστές έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή σεμινάριο ή όχι στον τωρινό εργοδότη και το είδος της σύμβασής τους. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανεξαρτησίας με το στατιστικό κριτήριο x^2, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, υποστηρίζουν ότι υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ της μεταβλητής για το είδος της σύμβασης των εργαζομένων και της μεταβλητής για την παρακολούθηση ή όχι προγράμματος κατάρτισης στον εργοδότη. Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει ότι η κρίσιμη τιμή του τεστ $sig(x^2) = 0{,}000$. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0{,}05$ ισχύει: $sig(x^2) = 0{,}039 < \alpha = 0{,}05$, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.1

Παρακολούθηση ή όχι προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων στον τωρινό εργοδότη ανά είδος σύμβασης

Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]			
Είδος σύμβασης	Όχι	Ναι	ΣΥΝΟΛΟ
	N = 145 %	N = 55 %	N = 200 %
Αορίστου χρόνου	13,1%	25,5%	33
Ορισμένου χρόνου	69,0%	47,3%	126
Σύμβαση έργου	8,3%	12,7%	19
Άλλο	9,7%	14,5%	22
ΣΥΝΟΛΟ	100,0%	100,0%	200

p = 0,039

του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί, και συνεπώς οι δύο προαναφερθείσες μεταβλητές φαίνεται να μην είναι ανεξάρτητες. Συνεπώς, τα ευρήματα δείχνουν ότι το εάν οι μουσικοί και οι τραγουδιστές του δείγματος έχουν παρακολουθήσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα στον τωρινό τους εργοδότη εξαρτάται σημαντικά από το είδος της σύμβασής τους.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Πίνακα 5.1, φαίνεται ότι από το σύνολο των εργαζομένων που έχουν παρακολουθήσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα στον τωρινό εργοδότη η πλειονότητα δήλωσε ότι διαθέτει είτε σύμβαση αορίστου χρόνου (25,5%) είτε σύμβαση ορισμένου χρόνου (47,3%). Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι του δείγματος με σύμβαση έργου ή άλλο είδος σύμβασης φαίνεται ότι έχουν μικρότερη συμμετοχή στην εκπαίδευση (12,7% και 14,5%, αντίστοιχα). Γίνεται, λοιπόν, σαφές ότι οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή εμφανίζουν περίπου διπλάσιο ποσοστό συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα συγκριτικά με τους συναδέλφους τους που έχουν άλλα πιο επισφαλή είδη σύμβασης (έργου ή άλλο). Συνολικά, τα ανωτέρω αποτελέσματα πιθανόν δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με πιο σταθερή σύμβαση εργασίας έχουν μεγαλύτερο κίνητρο να εκπαιδευτούν αλλά το ότι στους εργασιακούς χώρους (π.χ. ορχήστρα, ωδεία, καταστήματα ψυχαγωγίας) που προσφέρουν σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου στους μουσικούς και στους τραγουδιστές παρέχονται και περισσότερες εκπαιδευτικές ευκαιρίες. Ωστόσο, η συγκεκριμένη συσχέτιση, παρότι στατιστικώς σημαντική, καλό είναι να ερμηνευθεί με κάποια επιφύλαξη,

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.2

Παρακολούθηση ή όχι προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων στον τωρινό εργοδότη ανά είδος απασχόλησης

Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]			
	Όχι	Ναι	ΣΥΝΟΛΟ
Απασχόληση	N = 145 %	N = 55 %	N = 200 %
Πλήρης	31,7%	65,5%	82
Μερική	42,8%	16,4%	71
Εκ περιτροπής	20,7%	9,1%	35
Άλλο	4,8%	9,1%	12
ΣΥΝΟΛΟ	100%	100%	200

p = 0,000

λόγω τόσο του μικρού συνολικού αριθμού εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης (N = 55) αλλά και του γεγονότος ότι οι εργαζόμενοι στην πλειονότητά τους έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου (N = 126, 63% του δείγματος).

Στη συνέχεια, εξετάστηκε και η πιθανή σχέση της παρακολούθησης ή όχι προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων στον τωρινό εργοδότη και του είδους της απασχόλησης των ερωτηθέντων. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ανεξαρτησίας με το στατιστικό κριτήριο x^2, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, υποστηρίζουν ότι υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ της μεταβλητής για την παρακολούθηση ή όχι προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων στον τωρινό εργοδότη και της μεταβλητής για το είδος απασχόλησης των ερωτηθέντων. Από τη στατιστική ανάλυση προκύπτει ότι η κρίσιμη τιμή του τεστ $sig(x^2) = 0,000$. Παρατηρούμε ότι σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$ ισχύει: $sig(x^2) = 0,000 < \alpha = 0,05$, άρα η μηδενική υπόθεση H_0 περί ανεξαρτησίας ανάμεσα στις μεταβλητές (τα δεδομένα του δείγματος είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους) μπορεί να απορριφθεί, και συνεπώς οι δύο προαναφερθείσες μεταβλητές φαίνεται να μην είναι ανεξάρτητες.

Ειδικότερα, τα ευρήματα δείχνουν ότι εάν οι συμμετέχοντες έχουν παρακολουθήσει στον τωρινό τους εργοδότη κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή σεμινάριο εξαρτάται σημαντικά από το είδος της απασχόλησης (Πίνακας 5.2). Πιο συγκεκριμένα, είναι ενδιαφέρον ότι το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων που απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια στον

τωρινό εργοδότη (N = 55) εργάζονταν με σύμβαση πλήρους απασχόλησης (65,5%), ενώ μόνο ελάχιστοι συμμετέχοντες που είχαν σύμβαση μερικής απασχόλησης είχαν παρακολουθήσει κάποια εκπαίδευση ή σεμινάριο (16,4%). Ακόμη μικρότερα ήταν τα ποσοστά συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα ή σεμινάρια στον τωρινό εργοδότη για όσους εργάζονταν με εκ περιτροπής εργασία (9,1%) ή άλλο είδος σύμβασης (9,1%). Από την άλλη πλευρά, οι περισσότεροι εργαζόμενοι από το σύνολο όσων δήλωσαν ότι δεν είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ή σεμινάριο στον τωρινό εργοδότη (N = 145) παρείχαν υπηρεσίες ως μουσικοί και τραγουδιστές σε καθεστώς μερικής απασχόλησης (42,8%), λιγότεροι είχαν σύμβαση πλήρους απασχόλησης (31,7%) και ακόμη λιγότεροι πρόσφεραν εκ περιτροπής εργασία στον εργοδότη τους (20,7%). Τέλος, από την ομάδα των συμμετεχόντων που δεν είχαν παρακολουθήσει κάποια εκπαίδευση, μόνο ένα μικρό ποσοστό (4,8%) δήλωσε ότι είχε άλλο είδος απασχόλησης την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας.

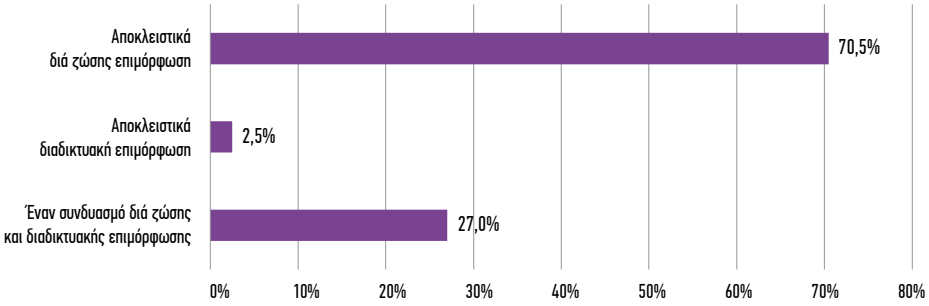
Αυτό το αποτέλεσμα υποδεικνύει ότι οι πιο σταθερές σχέσεις εργασίας ευνοούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και τη συμμετοχή των εργαζομένων στην εκπαίδευση και κατάρτιση, δηλαδή στις περιπτώσεις των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης οι εργοδότες (ιδιοκτήτες καταστήματος ψυχαγωγίας, ωδείου, υπεύθυνοι ορχήστρας κ.λπ.) μεριμνούν περισσότερο για την εκπαίδευση των μουσικών και των τραγουδιστών» ή, ενδεχομένως, οι ίδιοι οι καλλιτέχνες έχουν επενδύσει περισσότερο στην κατάρτισή τους λόγω μεγαλύτερης δέσμευσης και αφοσίωσης στα καθήκοντά τους στον χώρο στον οποίο εργάζονται. Το ίδιο ισχύει και όταν υπάρχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου (βλ. Πίνακα 5.1).

Σε ό,τι αφορά τις προτιμήσεις των καλλιτεχνών που συμμετείχαν στην έρευνα για τον επιθυμητό τρόπο επιμόρφωσης στο επάγγελμα, η πλειονότητα (70,5%) απάντησε ότι θα προτιμούσε αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση. Μικρότερο ποσοστό εργαζομένων (27%) απάντησε ότι θα επιθυμούσε έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης, ενώ ελάχιστοι συμμετέχοντες (2,5%) απάντησαν ότι θα επέλεγαν αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση.

Σε ερώτηση σχετικά με τη συμμετοχή σε κάποιο είδος εκπαίδευσης ή κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία τους ως μουσικών και τραγουδιστών, τα τελευταία δύο χρόνια, πάνω από τις μισές αποκρίσεις (58,5%) αφορούσαν τη μη συμμετοχή σε κάποια ενέργεια κατάρτισης. Σε πολύ χαμηλότερο ποσοστό των ερωτώμενων (26,5%) αναφέρθηκε η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας, ενώ 16,5% αναφέρει ότι η κατάρτιση λαμβάνει χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Τέλος, σε ένα ακόμη μικρότερο ποσοστό οι εργαζόμενοι (13,0%) ανέφεραν ότι συμμετείχαν σε δράσεις κατάρτισης

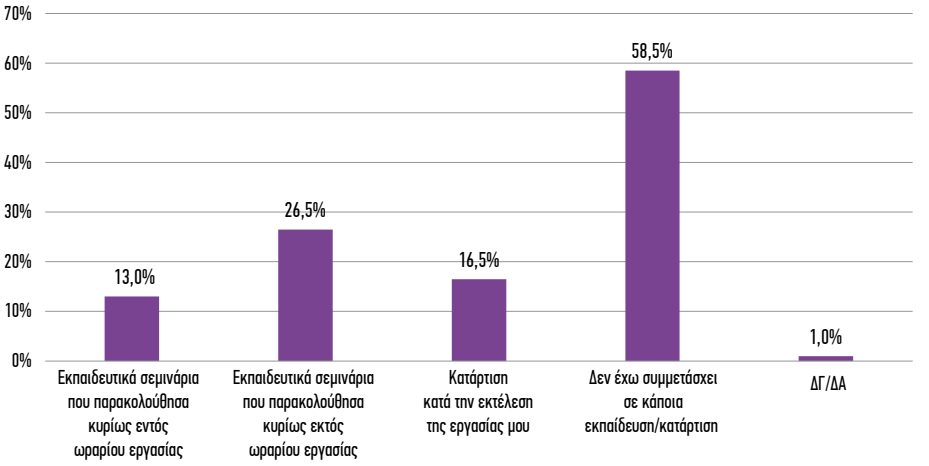
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.15

Επιθυμία σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης για το επάγγελμα 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές»



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.16

Συμμετοχή σε εκπαίδευση/κατάρτιση για την τρέχουσα εργασία τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

εντός του ωραρίου εργασίας τους. Σύμφωνα με τα στοιχεία, η πλειονότητα των ερωτώμενων δεν έχει πρόσβαση ή επιλέγει να μη συμμετάσχει σε τέτοιες δραστηριότητες, γεγονός που μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες. Τα συγκεκριμένα δεδομένα φαίνεται ότι υποστηρίζονται και από την ανάλυση της πολλαπλότητας της ερώτησης (115,5%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών. Ειδικότερα, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι χρησιμοποίησαν 1,15 επιλογές από τις πέντε διαθέσιμες κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα χρησιμοποίησαν μόλις ένα κανάλι εκπαίδευσης από τις πέντε διαθέσιμες επιλογές,

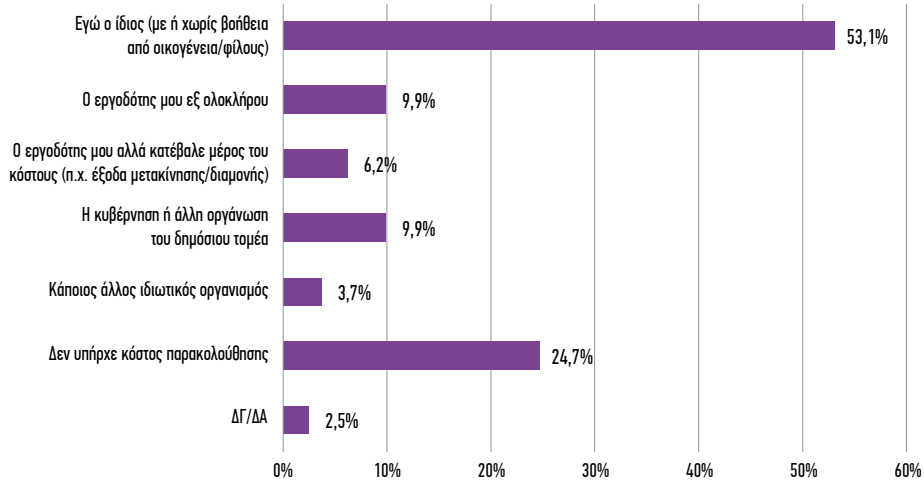
αναδεικνύοντας ενδεχομένως την τάση για μειωμένη συμμετοχή σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση τα τελευταία δύο χρόνια.

Συνεπώς, γίνεται αντιληπτή η σημασία της αναγνώρισης των αιτίων της μειωμένης συμμετοχής στην κατάρτιση αλλά και η ανάγκη για λήψη μέτρων από τους εργοδότες, το κράτος και τα σωματεία των εργαζομένων προς την κατεύθυνση του σχεδιασμού μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής με σκοπό την ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης υψηλού επιπέδου στον κλάδο. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι τα προγράμματα κατάρτισης να υποστηρίζονται οικονομικά από τους εργοδότες, καθώς, όπως αναδείχτηκε στην ποιοτική ανάλυση, το υψηλό κόστος παρακολούθησης συνιστά βασικό αντικίνητρο. Επίσης, η συμμετοχή στην εκπαίδευση χρειάζεται να βελτιώνει τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες των συμμετεχόντων και να υλοποιείται σε χρόνο που οι μουσικοί και τραγουδιστές είναι διαθέσιμοι.

Για την πληρέστερη εξέταση της εργοδοτικής συμβολής στη διαμόρφωση δεξιοτήτων, διερευνήθηκε και μία άλλη παράμετρος της υποστήριξης διαδικασιών μάθησης, η οποία αναφέρεται στην οικονομική συμβολή του εργοδότη σε δράσεις κατάρτισης/σεμινάρια που παρακολούθησε ο εργαζόμενος τα τελευταία δύο έτη. Στη συγκεκριμένη ερώτηση λοιπόν σχετικά με το ποιος ανέλαβε τη χρηματοδότηση για την εκπαίδευση και κατάρτιση, πάνω από τις μισές απαντήσεις (53,1%) ανέφεραν ότι το σύνολο του κόστους της κατάρτισης καλύφθηκε με ίδια μέσα (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια και φίλους). Ακολουθεί, ένα μέρος των αποκρίσεων (24,7%) που αναφερόταν στο ότι δεν υπήρχε οικονομική επιβάρυνση, ενώ ίδιο ποσοστό απαντήσεων (9,9%) αφορούσε την επιλογή ότι είτε το κόστος καλύφθηκε από τον εργοδότη είτε από κρατικές δαπάνες ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα. Στη συνέχεια, μόνο ένα μικρό μέρος των απαντήσεων των συμμετεχόντων (6,2%) αναφερόταν στο ότι ο εργοδότης ανέλαβε ένα μέρος του κόστους, ενώ το 3,7% των αποκρίσεων αντιστοιχούσε στην επιλογή ότι καλύφθηκε από άλλον ιδιωτικό οργανισμό. Τέλος, υπήρξε ένα μικρό τμήμα εργαζομένων (2,5%) που δεν παρείχε πληροφορίες σχετικά με την πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης. Από την ανάλυση της πολλαπλότητας της ερώτησης (109,9%) στο σύνολο των περιπτώσεων στην ερώτηση πολλαπλών επιλογών, προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι χρησιμοποίησαν 1,1 επιλογές από τις επτά διαθέσιμες κατηγορίες της ερώτησης. Πρακτικά, αυτό υπογραμμίζει το γεγονός ότι η αυτοχρηματοδότηση ήταν η μία και κύρια πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης κατά τα τελευταία δύο χρόνια. Από τα παραπάνω, εξάγεται το συμπέρασμα ότι υπάρχει σαφής τάση προς την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με ιδία μέσα, ενώ οι εργοδότες δεν διαδραματίζουν ιδιαίτερα ενεργό ρόλο στη χρηματοδότηση της κατάρτισης.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.17

Πηγή χρηματοδότησης της εκπαίδευσης/κατάρτισης των εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε τα τελευταία δύο χρόνια



Σημείωση: Ερώτηση πολλαπλών επιλογών

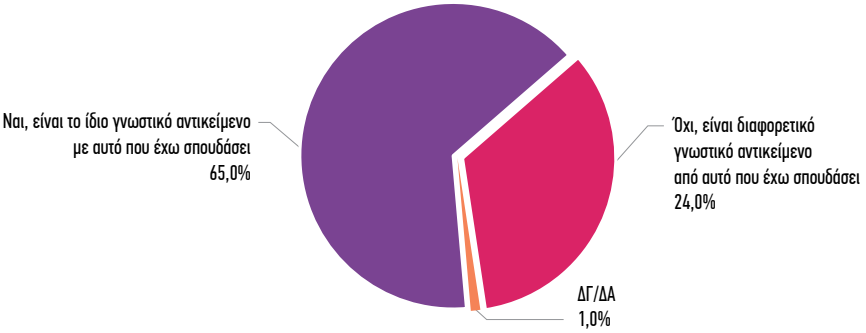
5.3.4 Διερεύνηση δεξιοτήτων στο επάγγελμα

Στο Γράφημα 5.18 καταγράφεται η συνάφεια του γνωστικού αντικειμένου σπουδών με τη θέση εργασίας των μουσικών και των τραγουδιστών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ένα σημαντικό μέρος των συμμετεχόντων του δείγματος (34%) δήλωσε ότι είναι διαφορετικό το αντικείμενο που έχει σπουδάσει σε σχέση με τη θέση του, το οποίο υποδεικνύει την ύπαρξη μιας σχετικά εκτεταμένης οριζόντιας αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Αυτό ενδεχομένως να αποδίδεται στην περιορισμένη ρύθμιση του επαγγέλματος. Από την άλλη πλευρά, το 65% των συμμετεχόντων απάντησε ότι το γνωστικό αντικείμενο είναι ίδιο με αυτό που έχει σπουδάσει.

Στο Γράφημα 5.19, αναφορικά με την περιγραφή των δεξιοτήτων σε σχέση με το τι απαιτείται από τους συμμετέχοντες για να κάνουν τη δουλειά τους, καταδεικνύεται ότι το 67,5% των συμμετεχόντων αξιολογεί τις δεξιότητές του ως επαρκώς εναρμονισμένες με τις εργασιακές απαιτήσεις, ενώ λιγότεροι (24%) εκτιμούν ότι διαθέτουν δεξιότητες που υπερβαίνουν τις απαιτήσεις της τρέχουσας θέσης εργασίας. Επίσης, ορισμένοι ερωτώμενοι (7,5%) αναγνωρίζουν την ανάγκη περαιτέρω ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων, καθώς τις αξιολογούν ως υποδεέστερες των εργασιακών απαιτήσεων. Στο μεγαλύτερο τμήμα τους οι συμμετέχοντες (67,5%) απάντησαν ότι θεωρούν πως οι δεξιότητές τους ται-

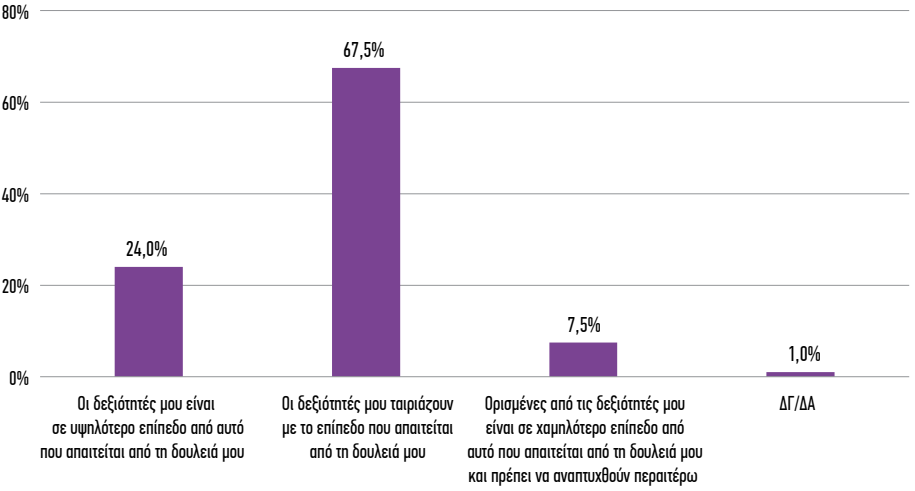
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.18

Σχέση μεταξύ γνωστικού αντικειμένου σπουδών και θέσης εργασίας



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.19

Βαθμός αντίληψης επιπέδου δεξιοτήτων σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις

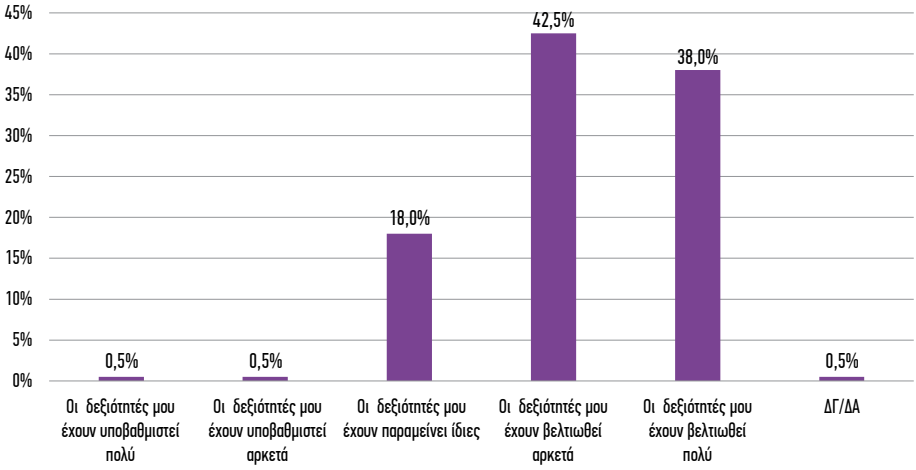


ριάζουν με αυτές που απαιτούνται από τη δουλειά τους. Κάποιοι ερωτηθέντες (24%) απάντησαν ότι οι δεξιότητές τους είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από την τρέχουσα εργασία τους. Τέλος, ακόμα λιγότεροι ήταν οι ερωτώμενοι που δήλωσαν ότι ορισμένες από τις δεξιότητές τους είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά τους και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω (7,5%).

Στο Γράφημα 5.20 αποτυπώνονται οι απαντήσεις αναφορικά με τις μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας). Πιο συγκεκριμένα, αθροιστικά,

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.20

Μεταβολές δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια απασχόλησης στον τρέχοντα εργοδότη (από τη χρονική στιγμή έναρξης της εργασίας)



η πλειονότητα των συμμετεχόντων (80,5%) δήλωσε ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί (το 42,5% απάντησε αρκετά και το 38% απάντησε πολύ) από τη στιγμή έναρξης εργασίας στον τωρινό εργοδότη. Σε έναν σχετικά μικρό βαθμό (18%) οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι έχουν παραμείνει αμετάβλητες οι δεξιότητές τους. Από την άλλη πλευρά, οι ερωτώμενοι που είδαν τις δεξιότητές τους να υποβαθμίζονται αποτελούν αθροιστικά μόλις το 1% του δείγματος (0,5% απάντησε ότι έχουν υποβαθμιστεί πολύ και 0,5% αρκετά). Συνεπώς, φαίνεται ότι η αναβάθμιση του επιπέδου δεξιοτήτων οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην εμπειρία που απέκτησαν οι εργαζόμενοι στην τρέχουσα θέση εργασίας.

Όσον αφορά τη διερεύνηση των επιμέρους δεξιοτήτων στο επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών, αυτή πραγματοποιήθηκε σε διάφορα επίπεδα. Αρχικά ερευνήθηκε το επίπεδο κατοχής εκείνων των δεξιοτήτων που βάσει βιβλιογραφικής ανασκόπησης κρίθηκαν ως οι πλέον σημαντικότερες και που είναι οι εξής (Ενότητα 3.3):

1. Συντονισμός με άλλους
2. Κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα
3. Ακουστική ευαισθησία
4. Ακουστική προσοχή
5. Ζωντανή ερμηνεία
6. Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου

7. Επικοινωνία με το κοινό
8. Αυτόνομη εργασία
9. Διαχείριση κριτικής
10. Οργάνωση ρεπερτορίου
11. Ενεργητική ακρόαση
12. Διαχείριση άγχους

Σε γενικές γραμμές, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι το επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής στις περισσότερες περιπτώσεις είναι υψηλό (βλ. Γράφημα 5.21).[46] Αναλυτικότερα, σε ποσοστό που ανέρχεται πάνω από 90% (είτε πολύ είτε πάρα πολύ), οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι διαθέτουν τις 7 από τις 12 δεξιότητες.

Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι στην πλειονότητά τους εκτιμούν ότι διαθέτουν τη δεξιότητα του **συντονισμού με άλλους** σε ποσοστό 98% (πολύ 36%, πάρα πολύ 62%). Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές, είτε πρόκειται για συνεργασία με άλλους μουσικούς είτε με μία ορχήστρα, πρέπει να είναι συγχρονισμένοι με όλα τα μέλη για να δημιουργήσουν μια ομαλή και εναρμονισμένη εμπειρία για το κοινό. Σε αντίστοιχα υψηλό ποσοστό, που ανέρχεται στο 96,5%, οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι κατέχουν την **ακουστική προσοχή** (πολύ 24,5%, πάρα πολύ 72%), την **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου** 95% (πολύ 24,5%, πάρα πολύ 70%), την **ακουστική ευαισθησία** 94,5% (πολύ 23%, πάρα πολύ 71,5%), την **ενεργητική ακρόαση** 93% (πολύ 32,5%, πάρα πολύ 60,5%) και τη **ζωντανή ερμηνεία** 92,5% (πολύ 38%, πάρα πολύ 54%).

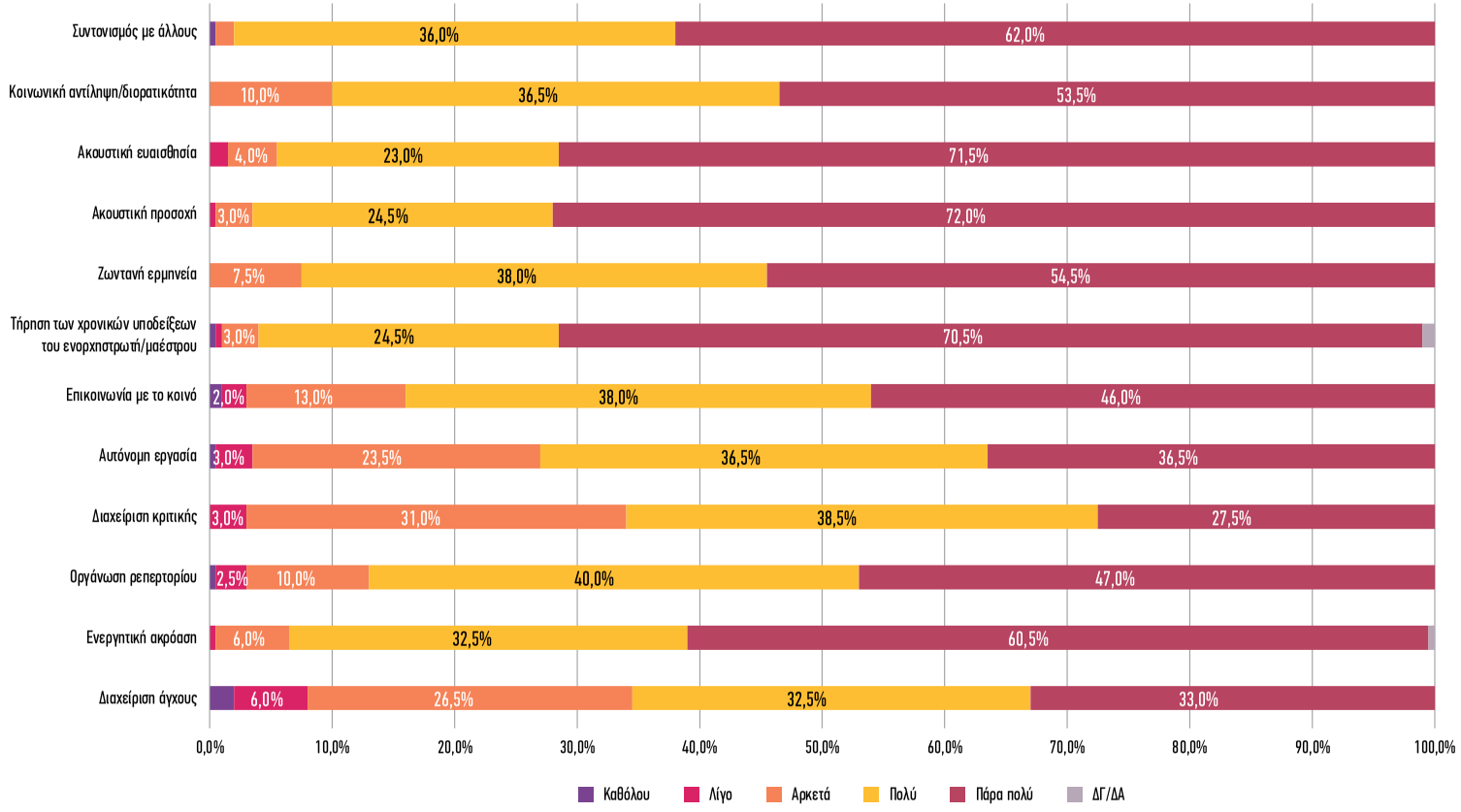
Σε χαμηλότερα, αν και επίσης υψηλά, ποσοστά που κυμαίνονται από 80% έως 90%, οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι κατέχουν τη **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** 90% (πολύ 36,5%, πάρα πολύ 53,5%), τη δεξιότητα **οργάνωσης ρεπερτορίου** 87% (πολύ 40%, πάρα πολύ 47%) και την **επικοινωνία με το κοινό** 84% (πολύ 38%, πάρα πολύ 46%). Αναφορικά με το επίπεδο αντιλαμβανόμενης κατοχής επαγγελματικών δεξιοτήτων σε δεξιότητες που κυμαίνονται από 70% έως 80%, οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 73% θεωρούν ότι μπορούν να εργάζονται **αυτόνομα** (πολύ 36,5%, πάρα πολύ 36,5%). Τέλος, στις τελευταίες θέσεις της κατάταξης, με ποσοστά από 60% έως 70%, οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι μπορούν να **διαχειριστούν την κριτική** σε ποσοστό 66% (πολύ 38,5%, πάρα πολύ 27,5%), ενώ σε ποσοστό 65,5% δηλώνουν ότι μπορούν να διαχειριστούν το άγχος (πολύ 32,5%, πάρα πολύ 33%).

Στο Γράφημα 5.22 παρουσιάζεται το επίπεδο δεξιοτήτων που οι ίδιοι ερωτώμενοι θεωρούν ότι απαιτείται από τους εργοδότες για την εκτέλεση των κα-

46. Για λόγους ευκρίνειας, στο Γράφημα 5.21 δεν παρουσιάζονται οι τιμές κάτω του 2% στις σχετικές απαντήσεις ανά δεξιότητα. Παρομοίως και στο Γράφημα 5.22.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.21

Βαθμός στον οποίο οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θεωρούν ότι διαθέτουν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



θηκόντων σε αυτό το επάγγελμα. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι υπό εξέταση δεξιότητες είναι πολύ ή πάρα πολύ αναγκαίες για την άσκηση του επαγγέλματος. Στις 9 από τις 12 δεξιότητες ο βαθμός απαίτησης «πολύ» και «πάρα πολύ» είναι υψηλότερος από τον βαθμό κατοχής (η διαφορά αυτή κυμαίνεται μεταξύ 1% και 14%). Η μεγαλύτερη διαφορά παρατηρείται στη δεξιότητα της διαχείρισης άγχους.

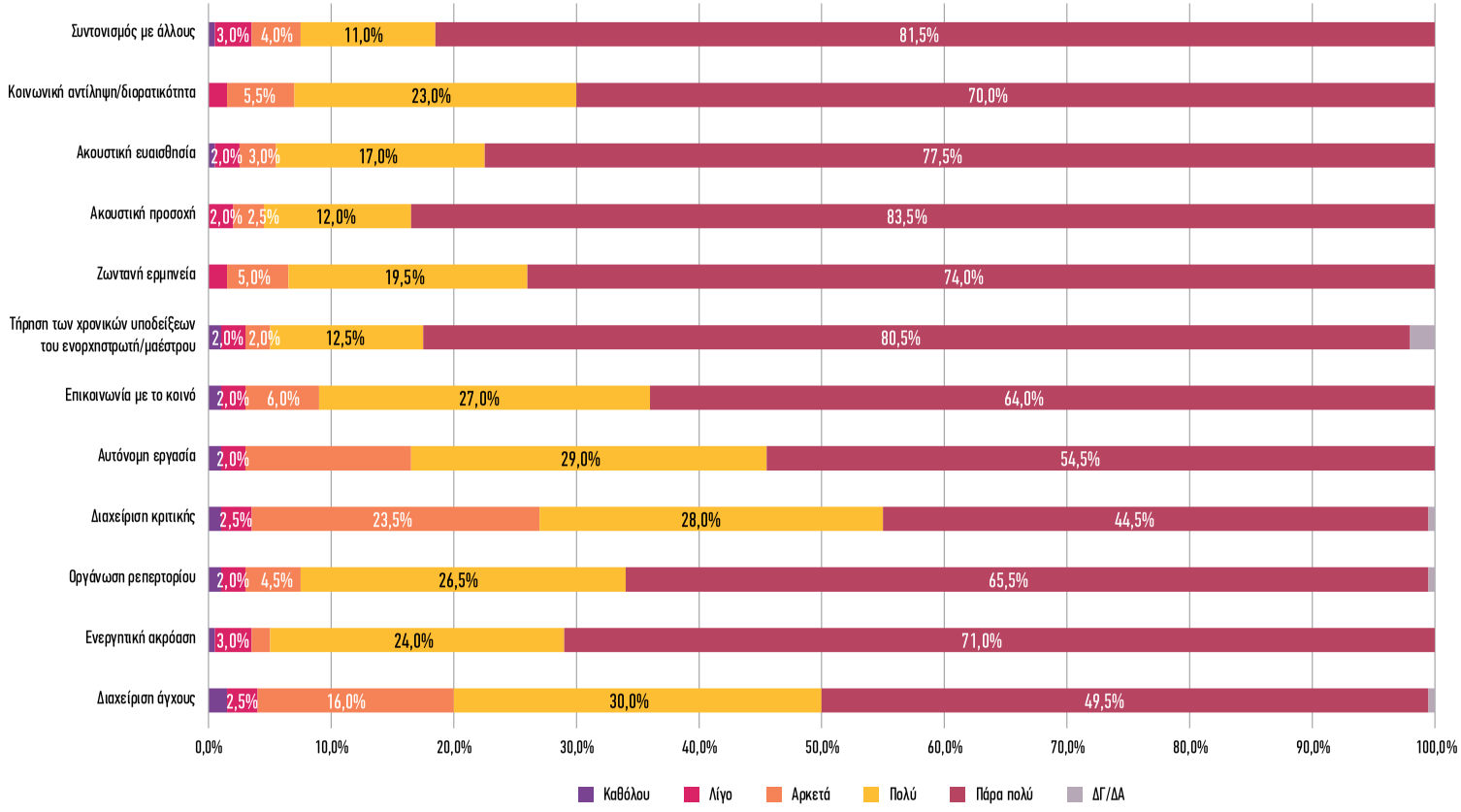
Όπως και στην περίπτωση της αντιλαμβανόμενης κατοχής, προκύπτουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ως προς τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι θεωρούν πως απαιτούνται οι υπό διερεύνηση δεξιότητες, καθώς στις 9 από τις 12 οι σχετικές απαντήσεις υπερβαίνουν το 90%. Πιο αναλυτικά, οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 95,5% θεωρούν ότι απαιτείται από τους εργοδότες η δεξιότητα της ακουστικής προσοχής (12% πολύ, 83,5% πάρα πολύ), κατά 95% θεωρούν ότι απαιτείται η δεξιότητα της ενεργητικής ακρόασης (24% πολύ, 71% πάρα πολύ) και κατά 94,5% η ακουστική ευαισθησία (17% πολύ, 77,5% πάρα πολύ). Τα ευρήματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τα αντίστοιχα της ποιοτικής ανάλυσης, όπου οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν τις εν λόγω δεξιότητες από πολύ σημαντικές έως αυτονόητες. Επίσης, η συντριπτική πλειονότητα των ερωτώμενων (93,5%) απάντησε ότι οι εργοδότες θεωρούν αναγκαία τη ζωντανή ερμηνεία (19,5% πολύ, 74% πάρα πολύ), το 93% την τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου (12,5% πολύ, 80,5% πάρα πολύ), όπως και την κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα (23% πολύ, 70% πάρα πολύ). Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (92,5%) θεωρεί ότι απαιτείται η δεξιότητα του συντονισμού με άλλους (11% πολύ, 81,5% πάρα πολύ), το 92% η οργάνωση ρεπερτορίου (26,5% πολύ, 65,5% πάρα πολύ) και, τέλος, το 91% θεωρεί ότι απαιτείται από τους εργοδότες η επικοινωνία με το κοινό (27% πολύ, 64% πάρα πολύ).

Σε ποσοστά μεταξύ 80% και 90% ακολουθεί η δεξιότητα της αυτόνομης εργασίας 83,5% (29% πολύ, 54,5% πάρα πολύ), ενώ, τέλος, χαμηλότερα και μεταξύ 70% και 80% εντοπίζονται η διαχείριση άγχους με 79,5% (30% πολύ, 49,5% πάρα πολύ) και η διαχείριση κριτικής με 72,5% (28% πολύ, 44,5% πάρα πολύ).

Οι γενικές δεξιότητες, παρότι δεν είναι αμιγώς τεχνικές, εμφανίζουν υψηλά ποσοστά αναγκαιότητας, με την ενεργητική ακρόαση και την κοινωνική αντίληψη να αναδεικνύονται ως θεμελιώδεις. Οι ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες κυριαρχούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματος, με ιδιαίτερη έμφαση στις ακουστικές ικανότητες και στις επιτελεστικές δεξιότητες. Τέλος, η ανάλυση των επαγγελματικών δεξιοτήτων αποκαλύπτει μια διάρθρωση των απαιτήσεων στο πεδίο της επαγγελματικής δραστηριότητας, όπου οι συνεργατικές δεξιότητες κατέχουν εξέχουσα θέση στην ιεραρχία, ενώ οι δεξιότητες αυτορρύθμισης και διαχείρισης ψυχολογικών παραμέτρων, αν και σημαντικές, εμφανίζουν χαμηλότερους δείκτες προτεραιότητας.

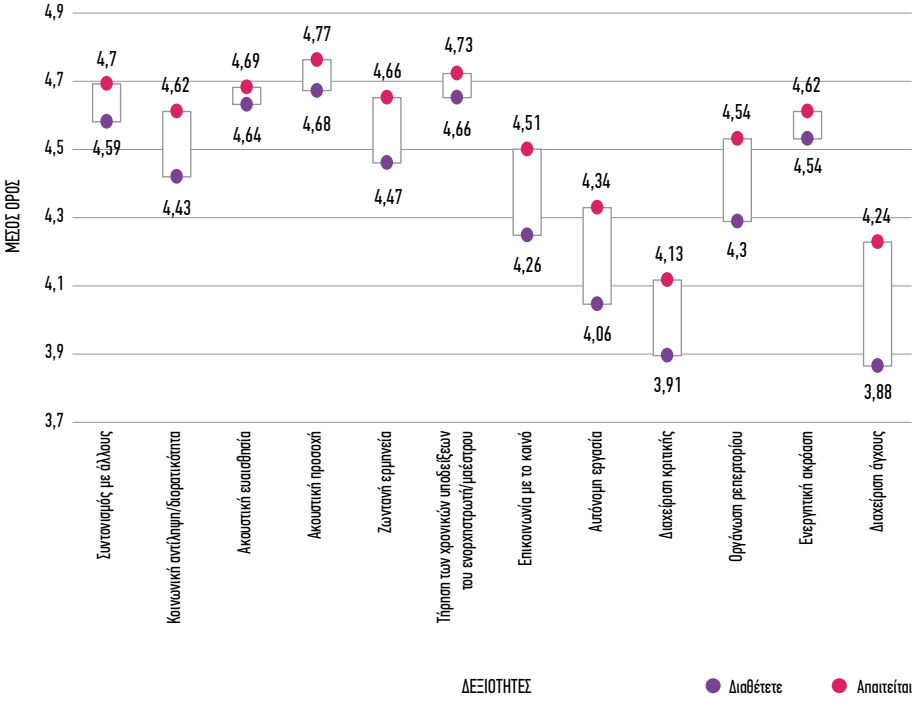
ΓΡΑΦΗΜΑ 5.22

Βαθμός στον οποίο οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θεωρούν ότι οι εργοδότες απαιτούν τις υπό διερεύνηση δεξιότητες



ΓΡΑΦΗΜΑ 5.23

Αντιλαμβανόμενος βαθμός επάρκειας δεξιοτήτων



Από τη συγκριτική ανάλυση των Γραφημάτων 5.21 και 5.22 προκύπτει η γενική εικόνα ότι σε όλες τις δεξιότητες ο βαθμός τον οποίο οι μουσικοί θεωρούν ότι απαιτείται από τους εργοδότες είναι μεγαλύτερος από τον βαθμό κατοχής.

Μια πληρέστερη εικόνα αναφορικά με τη διαφοροποίηση μεταξύ του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης των δεξιοτήτων από τους εργοδότες στον κλάδο των μουσικών και των τραγουδιστών προκύπτει από την ανάλυση των μέσων τιμών τους. Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν και τις 12 υπό διερεύνηση δεξιότητες σε υψηλό επίπεδο τόσο ως προς τον βαθμό στον οποίο αντιλαμβάνονται ότι τις διαθέτουν όσο και ως προς τον βαθμό που απαιτείται από τους εργοδότες στο επάγγελμά τους, ενώ είναι ενδιαφέρον ότι σε όλες τις δεξιότητες ο βαθμός απαίτησης από τους εργοδότες είναι υψηλότερος από τον βαθμό αντιλαμβανόμενης κατοχής.

Οι διαφορές μεταξύ των δύο μέσων όρων (απαίτηση-κατοχή) κυμαίνονται από 0,05 για την ακουστική ευαισθησία έως 0,36 για τη διαχείριση άγχους.

Υπάρχουν συγκεκριμένες δεξιότητες στις οποίες παρατηρείται **υψηλός βαθμός ταύτισης** μεταξύ του βαθμού κατοχής και του βαθμού απαίτησης, με

διαφορά μικρότερη του **0,1**. Αυτές περιλαμβάνουν την **ακουστική προσοχή** (**0,09**), την **ενεργητική ακρόαση (0,08**), την **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή ή μαέστρου** (**0,07**) και την **ακουστική ευαισθησία** (**0,05**). Επιπλέον, ο **συντονισμός με άλλους** (**0,11**) παρουσιάζει οριακή ταύτιση.

Όσον αφορά τις δεξιότητες στις οποίες οι απαιτήσεις των εργοδοτών υπερβαίνουν το επίπεδο που δηλώνουν οι μουσικοί ότι διαθέτουν, η μεγαλύτερη απόκλιση καταγράφεται στη **διαχείριση άγχους** (**-0,36**), ενώ σε φθίνουσα σειρά σημειώνονται αποκλίσεις και στην **αυτόνομη εργασία** (**-0,28**), στην **επικοινωνία με το κοινό** (**-0,25**), στην **οργάνωση ρεπερτορίου** (**-0,24**), στη **διαχείριση κριτικής** (**-0,22**), στην **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** (**0,19**) και στη **ζωντανή ερμηνεία** (**-0,19**).

Σημαντική πληροφόρηση για το μέλλον των δεξιοτήτων στο επάγγελμα λόγω της εκτεταμένης χρήσης των νέων τεχνολογιών προσφέρει ο εκτιμώμενος βαθμός επιρροής της ψηφιακής οικονομίας στις υπό εξέταση δεξιότητες μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια, όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 5.24.

Αναφορικά με τις δεξιότητες για τις οποίες οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι θα αναβαθμιστούν ως προς τη σημασία τους στο μέλλον, σημαντικό μέρος των ερωτώμενων (39%) απάντησε ότι η **οργάνωση ρεπερτορίου** θα αναβαθμιστεί. Ακολουθούν οι δεξιότητες **διαχείρισης κριτικής** (32,5%) και **αυτόνομης εργασίας** (31%). Στη συνέχεια, η **ενεργητική ακρόαση** σημειώθηκε από το 19,5% των συμμετεχόντων και ο **συντονισμός με άλλους** από το 18,5%. Οι δεξιότητες **ακουστικής προσοχής** και **ακουστικής ευαισθησίας** αναφέρθηκαν από το 17% και το 16,5% των ερωτώμενων αντίστοιχα και σε μικρότερο βαθμό αναφέρθηκε η **επικοινωνία με το κοινό** (16%). Συνεχίζοντας, η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** θεωρήθηκε ότι θα αναβαθμιστεί από το 15% των συμμετεχόντων. Ακολούθησαν η **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου** (14%), η **διαχείριση άγχους** (12%) και, τέλος, η **ζωντανή ερμηνεία** από το 10% των ερωτώμενων. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν εμμέσως και τις δεξιότητες στις οποίες αναμένεται ενίσχυση ή αναβάθμιση στο μέλλον.

Αναλύοντας τα ποσοστά που αφορούν τις δεξιότητες για τις οποίες οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι θα παραμείνουν στα ίδια επίπεδα ως προς τη σημασία τους στο μέλλον, παρατηρείται ότι η **διαχείριση άγχους** καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό (74,5%), δείχνοντας πως πολλοί συμμετέχοντες πιστεύουν πως η ικανότητά τους σε αυτόν τον τομέα θα παραμείνει σταθερή. Ακολουθεί η **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου** (68,5%) και η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** (66,5%). Οι δεξιότητες της **ακουστικής ευαισθησίας**, της **ζωντανής ερμηνείας** και της **ενεργητικής ακρό-**

ασης κυμαίνονται στο διάστημα μεταξύ 64,0% και 66,0%, ενώ ο **συντονισμός με άλλους** και η **ακουστική προσοχή** ακολουθούν με ποσοστά 64% και 65% αντίστοιχα. Κατόπιν, ακολουθούν η **αυτόνομη εργασία** με 59%, η **επικοινωνία με το κοινό** με 58,5%, η **οργάνωση ρεπερτορίου** (55%) και, τέλος, η **διαχείριση κριτικής** (53%).

Εξετάζοντας τις δεξιότητες για τις οποίες οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι θα υποβαθμιστούν, η **επικοινωνία με το κοινό** επιλέχθηκε από τους περισσότερους συμμετέχοντες (25%), ακολουθούμενη από τη **ζωντανή ερμηνεία** (24%). Η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** επιλέχθηκε από το 18% των ερωτώμενων, ενώ ο **συντονισμός με άλλους** και η **ακουστική προσοχή** εμφάνισαν παρόμοια ποσοστά (17% και 16,5% αντίστοιχα). Ακολουθούν η **ακουστική ευαισθησία**, η **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου** και η **ενεργητική ακρόαση** με ποσοστά 15,5% και 16,5%. Στη συνέχεια, οι δεξιότητες **διαχείρισης άγχους**, **διαχείρισης κριτικής** και **αυτόνομης εργασίας** κυμάνθηκαν μεταξύ 9,5% και 12,5%. Τέλος, η **οργάνωση ρεπερτορίου** είχε το χαμηλότερο ποσοστό, με μόλις 5%, υποδεικνύοντας ότι οι συμμετέχοντες πιστεύουν πως αυτή η δεξιότητα έχει τη χαμηλότερη πιθανότητα να υποβαθμιστεί στο μέλλον.

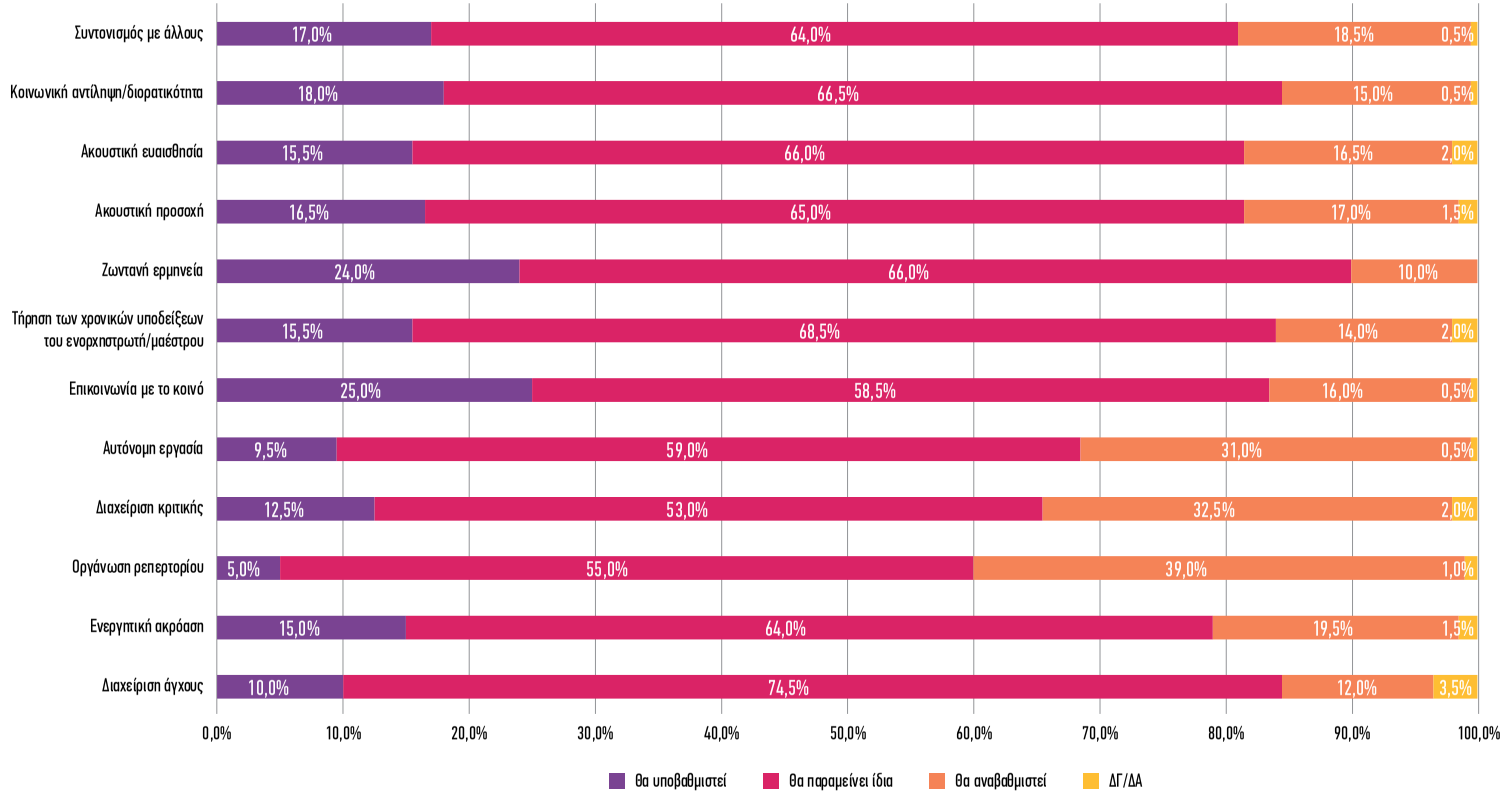
Η εμπειρική διερεύνηση των δεδομένων αναδεικνύει ένα αξιοσημείωτο εύρημα αναφορικά με τη διαχρονική σταθερότητα των επαγγελματικών δεξιοτήτων στον τομέα της μουσικής εν μέσω της ψηφιακής μετάβασης. Σε αντιδιαστολή με άλλους επαγγελματικούς κλάδους, όπου η ψηφιοποίηση επιφέρει ουσιώδεις μεταβολές στο προφίλ των απαιτούμενων δεξιοτήτων, η πλειονότητα των ερωτώμενων προβλέπει διατήρηση της υφιστάμενης δομής επαγγελματικών ικανοτήτων.

Όσον αφορά τις δεξιότητες που αναμένεται να αναβαθμιστούν στο μέλλον, η **οργάνωση ρεπερτορίου** καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό (39%), υποδεικνύοντας ότι οι επαγγελματίες αναμένουν μεγαλύτερη σημασία στη διαχείριση του υλικού τους. Ακολουθούν η **διαχείριση κριτικής** (32,5%) και η **αυτόνομη εργασία** (31%).

Στον αντίποδα, η δεξιότητα που αναμένεται να υποβαθμιστεί περισσότερο είναι η **επικοινωνία με το κοινό** (25%), πιθανόν λόγω των αλλαγών στον τρόπο αλληλεπίδρασης με το κοινό μέσω ψηφιακών μέσων. Ακολουθεί η **ζωντανή ερμηνεία** (24%), ενώ η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** (18%) συμπληρώνει τη βασική ομάδα των δεξιοτήτων που αναμένεται να απολέσουν περισσότερο τη σημασία τους. Συνεπώς, οι επιμέρους τάσεις αναβάθμισης και υποβάθμισης αντανακλούν επιλεκτικές προσαρμογές στο μεταβαλλόμενο ψηφιακό περιβάλλον, διατηρώντας ωστόσο τον πυρήνα των επαγγελματικών δεξιοτήτων αναλλοίωτο.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.24

Βαθμός στον οποίο οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θεωρούν ότι η ψηφιακή οικονομία θα επηρεάσει τη σημασία των υπό διερεύνηση δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια



5.4 Σύνοψη

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας στην οποία συμμετείχαν 200 άτομα, το συνολικό επίπεδο δεξιοτήτων των εργαζομένων στο επάγγελμα με κωδικό 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» είναι υψηλό. Ωστόσο, σημαντικό και ενδιαφέρον ήταν το εύρημα ότι ο βαθμός αντιλαμβανόμενης απαίτησης βρέθηκε υψηλότερος από τον βαθμό αντιλαμβανόμενης κατοχής και στις 12 δεξιότητες που εξετάζονται στην παρούσα μελέτη.

Τα κύρια ευρήματα που προκύπτουν από την ποσοτική έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Η ανάλυση των αποτελεσμάτων δείχνει ότι η πλειονότητα των εργαζομένων είναι άνδρες και ανήκει στην κατηγορία 30-39 ετών.
- Η πολυπληθέστερη ομάδα (32%) αποτελείται από αποφοίτους με πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ), ενώ η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα έχει ολοκληρώσει **σχετική με το αντικείμενο εκπαίδευση**. Σε μεγάλο τμήμα τους, οι συμμετέχοντες εντάσσονται στην ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσης (μεταδευτεροβάθμια και τριτοβάθμια), με την ανώτερη δευτεροβάθμια (44%) να έπεται.
- Στην πλειονότητά τους οι ερωτώμενοι αυτοαπασχολούνται χωρίς να έχουν υπό την εποπτεία τους άλλους εργαζομένους (49,5%) και ακολουθούν πολύ κοντά οι μισθωτοί εργαζόμενοι (44,5%).
- Μόλις το 41% των μισθωτών εργάζεται με **πλήρη απασχόληση**, ενώ το 63% συνολικά των εργαζομένων απασχολείται με συμβάσεις **ορισμένου χρόνου.** Τα παραπάνω αναδεικνύουν τις εκτεταμένες ευέλικτες σχέσεις εργασίας στον κλάδο.
- Περίπου οι μισοί καλλιτέχνες του δείγματος (47,5%) δήλωσαν ότι απασχολούνται σε επιχειρήσεις με 1 έως 9 άτομα προσωπικό, ενώ ένα επίσης αρκετά μεγάλο ποσοστό μουσικών και τραγουδιστών (40,5%) απάντησε ότι απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις με 10 έως 49 εργαζομένους.
- Το επάγγελμα χαρακτηρίζεται από έναν μεσαίο προς χαμηλό βαθμό ρουτίνας και μεσαία αυτονομία, καθώς, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, το επάγγελμα παρουσιάζει μέτριο έως χαμηλό επίπεδο ρουτίνας και μεσαία αυτονομία, καθώς, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, οι περισσότερες δραστηριότητες πραγματοποιούνται πολύ συχνά, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό των εργαζομένων δηλώνει ότι συμμετέχει σπάνια ή καθόλου σε αυτές.

- Οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν βιώσει σημαντικές αλλαγές στην εργασία τους τα τελευταία χρόνια σε διάφορες πτυχές.
- Σε μεγάλο τμήμα τους (39,6%) οι συμμετέχοντες δεν έχουν εκπαιδευτεί ή καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές που έχουν λάβει χώρα με ευθύνη του εργοδότη, ενώ σε ένα αντίστοιχο σχετικά υψηλό ποσοστό οι συμμετέχοντες έχουν καταρτιστεί είτε για το σύνολο είτε για μέρος των αλλαγών με υποστήριξη του εργοδότη.
- Αναφορικά με τις αντιλήψεις τους για τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο επάγγελμά τους, στην πλειονότητά τους οι ερωτώμενοι διαφωνούν ότι η εργασία μπορεί να γίνει με τηλεργασία. Αυτό είναι αναμενόμενο, δεδομένου ότι το επάγγελμα απαιτεί φυσική παρουσία. Παράλληλα, οι μισοί ερωτώμενοι διαφωνούν ότι θα απαιτηθεί να αποκτήσουν νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά τους στη μετα-COVID-19 εποχή. Ωστόσο, μεγάλο μέρος αυτών συμφώνησαν ότι η πανδημία επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους. Επίσης σε αξιοσημείωτο ποσοστό (29,5%) οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι η πανδημία επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων τους, εννοώντας με τον όρο «αναθεώρηση» την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες.
- Η πλειονότητα των εργαζομένων, προκειμένου να βελτιώσει ή να αποκτήσει νέες δεξιότητες, δήλωσε ότι απέκτησε γνώσεις μέσω δοκιμών και λαθών. Κατά δεύτερο λόγο, οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι μαθαίνουν μέσω της αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
- Στην πλειονότητά τους οι ερωτώμενοι θα προτιμούσαν να εκπαιδεύονται στο μέλλον αποκλειστικά με διά ζώσης μεθόδους επιμόρφωσης.
- Τα αποτελέσματα σχετικά με το ποιος ανέλαβε το κόστος για την εκπαίδευση και κατάρτιση δείχνουν ότι είναι περιορισμένη η οικονομική υποστήριξη της εκπαίδευσης από τους εργοδότες. Ειδικότερα, ήταν ελάχιστες οι αποκρίσεις στη συγκεκριμένη ερώτηση σχετικά με τη μερική ή συνολική συμβολή του εργοδότη στην εκπαίδευση. Αντίθετα, σχεδόν οι μισές απαντήσεις δείχνουν ότι το σύνολο του κόστους της κατάρτισης καλύφθηκε με ίδια μέσα των καλλιτεχνών (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια και φίλους). Ωστόσο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το μεγάλο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων, το οποίο εκ των πραγμάτων καθιστά αδύνατη τη χρηματοδότηση της εκπαίδευσης από τον εργοδότη. Σύμφωνα επίσης με ένα άλλο σημαντικό ποσοστό των ερωτώμενων, δεν υπήρχε οικονομική επιβάρυνση.

- Παρατηρείται αναντιστοιχία μεταξύ του βαθμού στον οποίο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι απαιτούνται οι υπό εξέταση δεξιότητες και του βαθμού στον οποίο πιστεύουν ότι τις διαθέτουν. Συγκεκριμένα, για όλες τις δεξιότητες ο βαθμός αντιλαμβανόμενης απαίτησης από τους εργοδότες εμφανίστηκε υψηλότερος από τον βαθμό αντιλαμβανόμενης κατοχής.
- Η δεξιότητα την οποία οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι κατέχουν σε υψηλότερο βαθμό (πολύ ή πάρα πολύ) είναι αυτή του **συντονισμού με άλλους** (98%). Σε αντίστοιχα υψηλό ποσοστό οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι κατέχουν την **ακουστική προσοχή**, την **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου**, την **ακουστική ευαισθησία**, την **ενεργητική ακρόαση** και τη **ζωντανή ερμηνεία**.
- Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (90%) θεωρεί ότι αποτελεί πρωταρχική απαίτηση των εργοδοτών η κατοχή της δεξιότητας της **ακουστικής προσοχής** και ακολουθούν η **ενεργητική ακρόαση**, η **ακουστική ευαισθησία**, η **ζωντανή ερμηνεία**, η **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα** και η **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου**. Επίσης, αξιολογήθηκαν ως σημαντικές, αν και σε χαμηλότερο βαθμό, και οι ακόλουθες δεξιότητες: ο **συντονισμός με άλλους**, η **οργάνωση ρεπερτορίου** και η **επικοινωνία με το κοινό**.
- Ως προς την ένταση της αντιλαμβανόμενης απαίτησης των δεξιοτήτων από τους εργοδότες, με φθίνουσα σειρά, από τον πιο υψηλό μέσο όρο απαίτησης στον χαμηλότερο, οι δεξιότητες με υψηλή ζήτηση μπορούν να καταταχθούν ως εξής: **ακουστική προσοχή**, **τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου**, **συντονισμός με άλλους**, **ακουστική ευαισθησία**, **ζωντανή ερμηνεία** και **κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα**.
- Η σημασία του συνόλου των δεξιοτήτων κατά απόλυτη πλειονότητα αξιολογείται πως θα παραμείνει σταθερή.
- Η εμπειρία μέσω της εργασίας φαίνεται ότι παίζει καταλυτικό ρόλο στην απόκτηση δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, αθροιστικά το 80,5% των ερωτώμενων δήλωσε ότι οι δεξιότητές του έχουν βελτιωθεί αρκετά ή πολύ από την έναρξη της εργασίας τους στον τωρινό εργοδότη.
- Τα αποτελέσματα ελέγχου ανεξαρτησίας με το κριτήριο x^2 έδειξαν ότι **η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων από τους εργαζομένους εξαρτάται από το είδος της σύμβασης**. Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι σχεδόν διπλασιάζεται το ποσοστό των εργαζομένων αορίστου χρόνου που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης συγκριτικά

με τους εργαζομένους που έχουν επισφαλή είδη σύμβασης (σύμβαση έργου ή άλλα είδη σύμβασης).

- Επιπλέον, τα αποτελέσματα ελέγχου ανεξαρτησίας με το κριτήριο x^2 έδειξαν ότι **η παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης ή σεμιναρίων από τους εργαζομένους εξαρτάται επίσης και από τον χρόνο απασχόλησης**. Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι με σύμβαση πλήρους απασχόλησης έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης σε σαφώς μεγαλύτερο βαθμό συγκριτικά με τους εργαζομένους με σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασία ή άλλου είδους απασχόληση.

Συμπεράσματα 6

6.1 Βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος

Στα προηγούμενα κεφάλαια καταγράφηκαν τα βασικότερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος «Μουσικοί – Τραγουδιστές» και προσδιορίστηκαν τα καθήκοντα, η κατάσταση απασχόλησης και εκπαίδευσης και οι απαιτούμενες δεξιότητες. Τα στοιχεία που αξιοποιήθηκαν από αρκετές βάσεις δεδομένων, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό, αποτυπώνουν μια ενδιαφέρουσα εικόνα για αυτό το πολυδιάστατο επάγγελμα. Σύμφωνα με την περιγραφή του επαγγέλματος στη βάση δεδομένων, «οι μουσικοί και οι τραγουδιστές δίνουν παραστάσεις με ορχήστρες και δημοφιλή συγκροτήματα σε χώρους όπως αίθουσες συναυλιών, αίθουσες αναμονής και μπαρ, θέατρα, όπως επίσης σε ταινίες, στην τηλεόραση και σε στούντιο ηχογράφησης. Σε αυτή την επαγγελματική κατηγορία περιλαμβάνονται και οι δάσκαλοι μουσικής, οι οποίοι συνήθως διδάσκουν σε ωδεία, ακαδημίες και σπίτια ιδιωτών».[47]

Τα καθήκοντα των απασχολουμένων στο επάγγελμα με κωδικό 2652 «Μουσικοί – Τραγουδιστές» περιλαμβάνουν:[48] α) τη δημιουργία μελωδικών, αρμονικών και ρυθμικών δομών, στοχεύοντας στην έκφραση ιδεών και συναισθημάτων σε μουσική μορφή, β) τη μετάφραση ιδεών, εννοιών, αντιλήψεων και απόψεων σε τυπικά μουσικά σύμβολα και σημάδια με σκοπό την αναπαραγωγή και την εκτέλεση μιας παράστασης, γ) την προσαρμογή ή διασκευή μουσικής για συγκεκριμένα ορχηστρικά ή φωνητικά συγκροτήματα, μουσικά όργανα ή άλλες περιστάσεις, δ) τη διεύθυνση ορχηστρικών ή φωνητικών συγκροτημάτων, ε) την

47. Βλ. περιγραφή επαγγέλματος Μουσικός στον Καναδά https://www.jobbank.gc.ca

48. Περιγραφή επαγγέλματος «Μουσικοί, τραγουδιστές και συνθέτες-2652» ESCO – Επαγγέλματα – Ευρωπαϊκή Επιτροπή (europa.eu).

επιλογή μουσικής για παραστάσεις και την ανάθεση συγκεκριμένων ορχηστρικών μερών στους μουσικούς, στ) το παίξιμο ενός ή περισσότερων μουσικών οργάνων ως σολίστ ή ως μέλος ορχήστρας ή μουσικής μπάντας, ζ) το τραγούδι ως σολίστ ή ως μέλος ενός φωνητικού συγκροτήματος ή άλλης μπάντας και η) την εξάσκηση και την πρόβα έτσι ώστε να διατηρείται υψηλό επίπεδο απόδοσης.

Όπως προκύπτει, παρότι υπάρχουν εναλλακτικές διαδρομές εκπαίδευσης, δεν υπάρχουν νομικά κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα για την άσκηση του επαγγέλματος. Παρ' όλα αυτά, η ολοκλήρωση συναφών σπουδών είναι η πιο κοινή συνθήκη για έναν μουσικό ή/και τραγουδιστή. Ειδικότερα, το επάγγελμα του τραγουδιστή απαιτεί γνώσεις μουσικής και ορθοφωνίας, όπως επίσης δεξιότητες και γνώσεις σχετικά με την κίνηση πάνω στη σκηνή και την εκφραστικότητα. Εντούτοις, αυτές τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες μπορεί να τις αποκτήσει ένας μουσικός είτε μέσω φοίτησης σε συναφείς σχολές είτε μέσω συνεργασίας με έμπειρους επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο.[49]

Η άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού, πιο συγκεκριμένα, προϋποθέτει ειδική εκπαίδευση, η οποία μπορεί να προέρχεται από ποικίλες εκπαιδευτικές διαδρομές (εκπαίδευση σε μουσικά σχολεία, κρατικά ή ιδιωτικά ωδεία, μουσικές σχολές, ιδιωτικά μαθήματα από δάσκαλο ενός ή περισσότερων μουσικών οργάνων, μαθήματα φωνητικής, μαθήματα μουσικής σύνθεσης κ.λπ.). Επίσης, δίνεται δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης στη μουσική και στη φωνητική στα δημόσια ή ιδιωτικά ΙΕΚ (Επίπεδο 5 στο Εθνικό και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων) με φορέα απονομής και επικύρωσης του τίτλου σπουδών τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ).[50] Σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε αρκετά πανεπιστήμια της χώρας λειτουργούν συναφή τμήματα μουσικών σπουδών (βλ. ΕΚΠΑ, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, ΑΠΘ, Ιόνιο Πανεπιστήμιο), όπως και Μουσικής Επιστήμης και Τέχνης (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας),[51] τα οποία προσφέρουν τόσο θεωρητική όσο και πρακτική εκπαίδευση γύρω από τα αντικείμενα της μουσικής και την επιστήμη της μουσικολογίας σε όλες τις σύγχρονες εκφάνσεις της (π.χ. εθνομουσικολογία, ιστορική και συστηματική μουσικολογία κ.λπ.), τη σύνθεση μουσικής, την τεχνολογία ήχου, τη διεύθυνση μουσικών συνόλων κ.ά. Παράλληλα, αρκετοί τραγουδιστές είναι αυτοδίδακτοι ή έχουν μαθητεύσει κοντά σε έμπειρους τραγουδιστές. Κάποιες φορές, μάλιστα, παρατηρείται το φαινόμενο αρκετοί επαγγελματίες του χώρου

49. http://edujob.gr/node/353

50. https://europass.eoppep.gr/wp-content/uploads/pdfs/greek/Mousiki%20k%20fonitiki-el.pdf

51. Μηχανογραφικό Δελτίο ΓΕΛ 2022.

να παρακολουθούν μαθήματα, αφού έχουν ήδη αρχίσει την επαγγελματική τους καριέρα. Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές ξεκινούν την καριέρα τους μέσα από εναλλακτικούς διαύλους, όπως ερασιτεχνικές μουσικές παραστάσεις και συναυλίες.

Ο ευρύτερος κλάδος της μουσικής μετασχηματίζεται έντονα σήμερα, λόγω της ψηφιοποίησης. Οι νέες τεχνολογίες αλλάζουν με γρήγορους ρυθμούς τη μουσική βιομηχανία ως προς τον τρόπο με τον οποίο παράγεται η μουσική, διοχετεύεται στο κοινό αλλά και την απολαμβάνει το κοινό. Τα μεγάλα δεδομένα, η μηχανική μάθηση και η τεχνητή νοημοσύνη έχουν ήδη σημαντικές επιδράσεις τόσο στη σύνθεση όσο και στην παραγωγή της μουσικής. Ωστόσο, η σχετική έρευνα δείχνει ότι αυτή η τεχνολογική τάση μπορεί να σηματοδοτήσει οφέλη, αλλά και κινδύνους, επομένως δεν μπορεί να κριθεί απαραιτήτως ως κάτι «καλό» ή «κακό» (Clark, 2022). Παρά τις ανωτέρω ταχείες εξελίξεις, ο κίνδυνος εξαιτίας της αυτοματοποίησης στο επάγγελμα των μουσικών και των τραγουδιστών χαρακτηρίζεται ως ιδιαίτερα χαμηλός (Frey & Osborne, 2013).

Όπως έδειξε η έρευνα, η πανδημία επηρέασε σε σημαντικό βαθμό τον ευρύτερο τομέα της μουσικής και επέφερε μεγάλες απώλειες τόσο εισοδημάτων όσο και θέσεων εργασίας στους μουσικούς και στους τραγουδιστές. Με τη χαλάρωση των μέτρων και την επανέναρξη των ζωντανών εκδηλώσεων διεθνώς, η δραστηριότητα και η απασχόληση στον κλάδο των μουσικών και των τραγουδιστών ανέκαμψαν σταδιακά.

Η δεκαετία 2011-2020 χαρακτηρίστηκε από τις συνεχείς διακυμάνσεις της απασχόλησης. Κατά τα πρώτα χρόνια της οικονομικής κρίσης, και ιδιαίτερα το 2012 και το 2013, το συγκεκριμένο επάγγελμα είχε τις μεγαλύτερες απώλειες, καθώς χάθηκε ένας μεγάλος αριθμός θέσεων. Μεγάλο πλήγμα βιώσαν οι εργαζόμενοι στο επάγγελμα κατά την περίοδο επιβολής των περιοριστικών μέτρων κατά της εξάπλωσης της πανδημίας COVID-19, με συνέπεια τη νέα απώλεια θέσεων εργασίας το 2020 σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Στην παρούσα μελέτη αναδείχθηκε ένα σύνολο δεξιοτήτων που κρίνονται απαραίτητες διαχρονικά για την άσκηση του επαγγέλματος του μουσικού και του τραγουδιστή και την εξασφάλιση ικανοποιητικής απόδοσης, σε διάφορες περιστάσεις και εκδηλώσεις. Οι κυριότερες από αυτές είναι η οργάνωση του ρεπερτορίου, η δεξιότητα ζωντανής ερμηνείας, η αποτελεσματική επικοινωνία με το κοινό, η τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου, η ακουστική προσοχή αλλά και η ακουστική ευαισθησία.

Στο Σχήμα 6.1 αποτυπώνονται οι σημαντικότερες δεξιότητες κατά το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον, καλώς και η διαχρονικότητά τους. Επίσης, τονί-

ΣΧΗΜΑ 6.1

Διαχρονική μεταβολή των δεξιοτήτων

Παρελθόν	Παρόν	Μέλλον
Μειωμένη επίδραση των νέων τεχνολογιών στο επάγγελμα	**Μεγαλύτερη επίδραση των νέων τεχνολογιών και της πανδημίας COVID-19**	**Μεγαλύτερη επίδραση ΤΠΕ στο επάγγελμα-αυτοματοποίηση**
› Ακουστική προσοχή › Οργάνωση του ρεπερτορίου › Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου › Ζωντανή ερμηνεία	› Επικοινωνία με το κοινό › Συντονισμός με άλλους › Διαχείριση κριτικής	› Αυτόνομη εργασία › Εξοικείωση με τεχνολογία › Προσαρμοστικότητα

Διαχρονικές δεξιότητες

- Συντονισμός με άλλους
- Ακουστική προσοχή
- Ακουστική ευαισθησία
- Ζωντανή ερμηνεία
- Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου
- Οργάνωση του ρεπερτορίου

Επιπρόσθετες ανάγκαιες δεξιότητες-συμπεριφορές για το μέλλον

- Εξοικείωση με νέες τεχνολογίες – Χρήση εξειδικευμένων προγραμμάτων επεξεργασίας της μουσικής
- Χρήση social media
- Επικοινωνία με το κοινό
- Ενεργητική ακρόαση
- Διαχείριση κριτικής
- Κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα
- Ικανότητα πολυ-εργασίας (multi-tasking) και προσαρμοστικότητα

Η χρήση εξειδικευμένων εφαρμογών επεξεργασίας και ηχογράφησης της μουσικής αλλά και η χρήση μέσω κοινωνικής δικτύωσης για την ανάδειξη του έργου του καλλιτέχνη θα ενταθεί ακόμη περισσότερο στο μέλλον.

Η επίδραση της τεχνολογίας σηματοδοτεί την ανάγκη απόκτησης βασικών αλλά και πιο εξειδικευμένων ψηφιακών δεξιοτήτων από τους μουσικούς (π.χ. κατασκευή βίντεο, αξιοποίηση social media για την προβολή της δουλειάς τους, χρήση προγραμμάτων επεξεργασίας και βελτιστοποίησης απόδοσης και ηχογράφησης).

ζεται η αυξημένη επίδραση της ψηφιακής οικονομίας στο επάγγελμα, η οποία έχει μεγάλο εύρος και εκτείνεται από τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για την προβολή των μουσικών έργων και εκδηλώσεων έως τη χρήση προγραμμάτων ηχογράφησης και επεξεργασίας της μουσικής. Η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών αποτελεί σημαντική ευκαιρία βελτίωσης της απόδοσης αλλά και πρόκληση για τους καλλιτέχνες, οι οποίοι καλούνται να αποκτήσουν προσαρμοστικότητα αλλά και ψηφιακές δεξιότητες σχετικά τόσο με τη χρήση προγραμμάτων επεξεργασίας της μουσικής αλλά και την προβολή της δουλειάς τους.

Ο πίνακας που ακολουθεί συνοψίζει τα αποτελέσματα των δύο βασικών συνιστωσών της έρευνας (ποιοτικής και ποσοτικής) ως προς τις συγκεκριμένες δεξιότητες που: α) απαιτούνται στο παρόν, β) θα απαιτούνται στο μέλλον και γ) βρίσκονται σε έλλειψη (Πίνακας 6.1).

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1

Συνδυασμός αποτελεσμάτων ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τις υπό εξέταση δεξιότητες

	Δεξιότητες που απαιτούνται σήμερα (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες που θα απαιτούνται στο μέλλον (ποιοτική και ποσοτική διερεύνηση)	Δεξιότητες σε σημαντική έλλειψη (ποσοτική διερεύνηση)
Συντονισμός με άλλους	√	√	
Κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα	√		√
Ακουστική ευαισθησία	√		
Ακουστική προσοχή	√		
Ζωντανή ερμηνεία	√	√	√
Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου	√	√	
Επικοινωνία με το κοινό	√		√
Αυτόνομη εργασία	√	√	√
Διαχείριση κριτικής	√	√	√
Οργάνωση ρεπερτορίου	√	√	√
Ενεργητική ακρόαση	√	√	√
Διαχείριση άγχους	√		√

6.2 Η σημασία των δεξιοτήτων σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά περιβάλλον

Στο πλαίσιο της ταχείας τεχνολογικής αλλαγής, η ανάπτυξη και η βελτίωση των ικανοτήτων στον τομέα της μουσικής για τους επαγγελματίες μουσικούς και τραγουδιστές αποκτούν σταδιακά όλο και μεγαλύτερη σημασία. Οι σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένων της ανάπτυξης των ψηφιακών πλατφορμών, της εικονικής πραγματικότητας και του λογισμικού επεξεργασίας ήχου, παρουσιάζουν νέες ευκαιρίες και προκλήσεις. Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές απαιτείται πλέον να διαθέτουν υψηλό βαθμό ευελιξίας, αλλά και δεξιότητες προσαρμοστικότητας, καθώς και να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά τα ψηφιακά μέσα. Ταυτόχρονα, η συνεργασία με συναδέλφους και η επαφή με ποικίλα ακροατήρια έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία, ενώ η έλευση της τεχνολογίας έχει μεταμορφώσει ριζικά τη διαδικασία δημιουργίας μουσικής.[52] Η χρήση εικονικών οργάνων βασισμένων σε λογισμικό επιτρέπει στους μουσικούς να ενσωματώνουν ένα τεράστιο φάσμα ήχων στις μουσικές τους συνθέσεις. Η αξιοποίηση αυτών των τεχνολογιών παρέχει στους καλλιτέχνες σημαντικό βαθμό δημιουργικής αυτονομίας και προσαρμοστικότητας, υπογραμμίζοντας τη σημασία της καλλιέργειας της τεχνικής επάρκειας για την επιτυχή αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους.

Επιπλέον, ο τομέας της μουσικής εκπαίδευσης έχει επηρεαστεί σημαντικά από τις τεχνολογικές εξελίξεις. Ο τομέας της φωνητικής εκπαίδευσης έχει επηρεαστεί θετικά, καθώς χρησιμοποιούνται εργαλεία που διευκολύνουν τη συνδεσιμότητα μεταξύ των μαθητών και των καλλιτεχνών, επιτρέποντάς τους να μοιράζονται τα ταλέντα τους και να βελτιώνουν τις ικανότητές τους. Επιπλέον, η χρήση εφαρμογών για κινητά τηλέφωνα έχει επικρατήσει στην ενίσχυση των βασικών φωνητικών ικανοτήτων (Han, 2022), ενώ η έλευση της τεχνολογίας έχει μεταμορφώσει ακόμη και τον τομέα της μουσικής παραγωγής, με αποτέλεσμα τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε εξοπλισμό ηχογράφησης.

Επιπρόσθετα, έχει παρατηρηθεί ότι το ψηφιακό μάρκετινγκ αναδεικνύεται σε βασική δραστηριότητα στην οποία επιδίδονται οι μουσικοί και οι τραγουδιστές. Όλο και περισσότερο, οι ίδιοι κατανοούν την ανάγκη της ανάπτυξης δεξιοτήτων ακόμα και στη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, έτσι ώστε να κρατήσουν επαφή με το κοινό τους και να αποκτήσουν πρόσβαση σε συνεργασίες.

52. https://online.suu.edu/degrees/business/master-music-technology/tech-impact-music-industry/

Σε προηγούμενες δεκαετίες, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές βασίζονταν κατά κύριο λόγο στην έμφυτη ικανότητα και στη δημιουργική τους δεινότητα.[53] Ωστόσο, στη σύγχρονη μουσική βιομηχανία, που μετασχηματίζεται έντονα λόγω της νέας τεχνολογίας, οι καλλιτέχνες πρέπει να καλλιεργούν την τεχνική ικανότητα προκειμένου να παραμένουν ενήμεροι. Συνοψίζοντας, η σημασία της απόκτησης και της τελειοποίησης των ικανοτήτων σε ένα ταχέως εξελισσόμενο περιβάλλον έχει υψηλή αξία για τους μουσικούς και τους τραγουδιστές. Προκειμένου να ακμάσουν στην εξελισσόμενη μουσική βιομηχανία, τα άτομα πρέπει να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στους μετασχηματισμούς που λαμβάνουν χώρα στη μουσική δημιουργία, στην παραγωγή, στην εκπαίδευση, στην προώθηση και στην κατανάλωση της μουσικής.

6.3 Η σημασία της εκπαίδευσης και των όρων εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων

Η ανάπτυξη των ταλέντων των μουσικών και των τραγουδιστών επηρεάζεται σημαντικά από την εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας που βιώνουν. Η μουσική εκπαίδευση αποφέρει πλήθος πλεονεκτημάτων που εκτείνονται πέρα από τα συγκεκριμένα ταλέντα (Miendlarzewska & Trost, 2014). Ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης προσφέρει στους μουσικούς και στους τραγουδιστές ένα συστηματικό πλαίσιο για την κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων της ειδικότητάς τους, διευκολύνοντας την ανάπτυξή τους από αρχάριους σε ικανούς επαγγελματίες. Επιπλέον, ενισχύει τις πρακτικές τους ικανότητες, επιτρέποντάς τους να εκφράζουν με επιτυχία συναισθήματα και αφηγήσεις μέσω των καλλιτεχνικών τους δημιουργιών.

Οι συνθήκες εργασίας για τους μουσικούς και τους τραγουδιστές μπορεί να είναι δύσκολες, καθώς συχνά αντιμετωπίζουν εργασία μερικής ή διακεκομμένης απασχόλησης, μεγάλες περιόδους ανεργίας μεταξύ διαφορετικών ρόλων ή/και θέσεων εργασίας και το άγχος της συνεχούς αναζήτησης νέας εργασίας. Συνήθως απασχολούνται σε χώρους όπως αίθουσες συναυλιών και κλαμπ, με ωράρια που μπορεί να ποικίλλουν και να είναι πρωινά, νυχτερινά ή τα Σαββατοκύριακα.[54] Εργάζονται συχνά σε κλειστούς-εσωτερικούς χώρους, αλλά μπορεί περιστασιακά να εμφανίζονται σε ανοικτούς-εξωτερικούς χώρους και να εκτί-

53. https://www.jmcacademy.edu.au/news-and-events/news/how-technology-has-changed-music-production/

54. https://www.bls.gov/ooh/entertainment-and-sports/musicians-and-singers.htm

θενται σε δυνατούς θορύβους και έντονα φώτα κατά τη διάρκεια ορισμένων παραστάσεων,[55] συνθήκες που τους προκαλούν και σωματικές ενοχλήσεις (Kok et al., 2016). Το ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον των μουσικών και των τραγουδιστών μπορεί επίσης να επηρεάσει την ευημερία τους. Οι μουσικοί μπορεί να αισθάνονται λιγότερη υποστήριξη και αναγνώριση, να γνωρίζουν μεγαλύτερη σύγκρουση μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής και να αντιμετωπίζουν συνεχή πίεση σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον με καθημερινές και εβδομαδιαίες προθεσμίες (Détári et al., 2020). Μπορεί επίσης να βιώνουν εργασιακή και οικονομική ανασφάλεια και να είναι επιρρεπείς σε καταχρήσεις (Willis et al., 2019).

Οι μουσικοί και οι τραγουδιστές μπορούν να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους μέσω της εκπαίδευσης, εστιάζοντας σε διάφορες πτυχές της τέχνης τους, όπως η τεχνική, η θεωρία, η εκτέλεση και η ερμηνεία. Η επαγγελματική κατάρτιση συχνά περιλαμβάνει έναν συνδυασμό τυπικής εκπαίδευσης, πρακτικής εμπειρίας και τακτικής εξάσκησης. Ταυτόχρονα, η επίσημη εκπαίδευση μπορεί να είναι επωφελής για τους μουσικούς και τους τραγουδιστές, ιδίως για όσους επιδιώκουν καριέρα στην κλασική μουσική ή στην όπερα. Προπτυχιακά ή μεταπτυχιακά προγράμματα στη μουσική ή στις καλές τέχνες μπορούν να παρέχουν ισχυρά θεμέλια στη θεωρία της μουσικής και στην ερμηνεία.

Ορισμένα αντικείμενα εκπαίδευσης που θα ήταν χρήσιμο να ενσωματωθούν σε υφιστάμενα ή να προσφέρονται σε μελλοντικά προγράμματα είναι τα κάτωθι:

- Ανάπτυξη τεχνικών
- Δεξιότητες ερμηνείας
- Μουσική θεωρία
- Αυτοσχεδιασμός
- Σύνθεση και σύνθεση τραγουδιών
- Ηχογράφηση και παραγωγή
- Μουσικές επιχειρήσεις και μάρκετινγκ
- Δικτύωση και συνεργασία
- Πνευματικά και συγγενικά δικαιώματα

Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για μουσικούς και τραγουδιστές προσφέρουν πολλά οφέλη, όπως:

- **Απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων**: Παρέχουν στους μουσικούς και στους τραγουδιστές τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να

55. Illinois Career Information System: https://apps.illinoisworknet.com

διαπρέψουν στην επιλεγμένη τους σταδιοδρομία, όπως τεχνική επάρκεια, θεωρία της μουσικής και τεχνικές εκτέλεσης.[56]

- **Τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας και ευκαιρίες σταδιοδρομίας**: Οι απόφοιτοι των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης είναι συχνά πιο προετοιμασμένοι για την κατεύθυνση σταδιοδρομίας που έχουν επιλέξει και έχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα κατά την αναζήτηση ευκαιριών απασχόλησης.
- **Δικτύωση και επαγγελματικές διασυνδέσεις**: Η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης επιτρέπει στους μουσικούς και στους τραγουδιστές να συνδεθούν με άλλους επαγγελματίες του χώρου, διευρύνοντας το δίκτυό τους και οδηγώντας ενδεχομένως σε ευκαιρίες συνεργασίας.

Ωστόσο, από την ποσοτική έρευνα αποτυπώθηκε ότι πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης από τη στιγμή που ξεκίνησαν να εργάζονται στον τωρινό τους εργοδότη. Όπως έδειξαν τα ευρήματα που προέκυψαν από διασταυρώσεις μεταβλητών (crosstabs) στην ποσοτική έρευνα, η ληφθείσα εκπαίδευση εξαρτάται από τις εργασιακές σχέσεις, όπως το είδος απασχόλησης (πλήρης, μερική, εκ περιτροπής κ.ά.) και το είδος της σύμβασης (ορισμένου χρόνου, αορίστου χρόνου, σύμβαση έργου κ.ά.).

Επίσης, στην ποιοτική έρευνα αναδείχθηκαν παράγοντες οι οποίοι αποτελούν σημαντικά αντικίνητρα για συμμετοχή στην εκπαίδευση, όπως το υψηλό κόστος των σεμιναρίων, η αποσπασματικότητα και οι δυσκολίες πρόσβασης στα σεμινάρια, καθώς είθισται να υλοποιούνται στα μεγάλα αστικά κέντρα, η ανεπαρκής οργάνωση και η χαμηλή ποιότητα περιεχομένου.

Για να παραμείνουν ενεργοί και να συνεχίσουν να εξελίσσονται στο επάγγελμά τους, στην εποχή της αυτοματοποίησης, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές μπορούν να αναπτύξουν ποικίλες δεξιότητες που συμπληρώνουν το καλλιτεχνικό τους ταλέντο και αναπτύσσουν την ανθρώπινη δημιουργικότητα. Ειδικότερα, ορισμένες θεμελιώδεις δεξιότητες στις οποίες χρειάζεται να επικεντρωθούν είναι οι εξής:

- Προσαρμοστικότητα[57]
- Συνεργασία
- Δεξιότητες μουσικής παραγωγής

---

56. https://www.bls.gov/ooh/entertainment-and-sports/musicians-and-singers.htm

57. https://minutes.co/3-very-human-skills-that-will-keep-creative-people-at-the-forefront-of-the-digital-age/

- Μουσική θεωρία και σύνθεση
- Ηχοληψία
- Μάρκετινγκ και προώθηση
- Δικτύωση
- Ενεργητική μάθηση και στρατηγικές μάθησης
- Δημιουργικότητα, πρωτοτυπία και πρωτοβουλία

Το επάγγελμα υπέστη σοβαρά πλήγματα την προηγούμενη δεκαετία, καθώς και στις αρχές της επόμενης εξαιτίας τόσο της οικονομικής κρίσης όσο και της υγειονομικής κρίσης λόγω των μέτρων που επιβλήθηκαν κατά της εξάπλωσης της πανδημίας του κορονοϊού. Αναπτύσσοντας ένα πλέγμα κομβικών δεξιοτήτων όπως οι παραπάνω σε συνδυασμό με μια σειρά οριζόντιων και κάθετων-επαγγελματικών δεξιοτήτων που αναδείχθηκαν στην παρούσα έρευνα, όπως η προσαρμοστικότητα, η διαχείριση του άγχους, η ζωντανή ερμηνεία, η διαχείριση της κριτικής, η οργάνωση του ρεπερτορίου, το διάβασμα παρτιτούρας, οι μουσικοί και οι τραγουδιστές θα μπορούν να παραμένουν αποτελεσματικοί στο έργο τους.

Παράλληλα, η διαρκής εκπαίδευση και κατάρτιση είναι απαραίτητη σε αυτόν τον σύνθετο κλάδο, καθώς παρέχει τα κατάλληλα εφόδια: εμπειρία, γνώσεις και δεξιότητες ώστε να μπορεί ένας μουσικός ή/και τραγουδιστής να αντεπεξέρχεται ικανοποιητικά σε ποικίλα διαφορετικά πλαίσια (π.χ. συναυλίες, μουσικές σκηνές, θέατρο, ωδεία κ.ά.). Η διαρκής εκπαίδευση των μουσικών και των τραγουδιστών τονίζεται ως αναγκαία –αν όχι απαραίτητη– συνθήκη, καθώς ο καλλιτέχνης χρειάζεται να ενημερώνεται για πολλά διαφορετικά νέα είδη μουσικής, νέες τεχνικές αλλά και ραγδαία αναπτυσσόμενες τάσεις στην προβολή, στην ηχογράφηση ή στην επεξεργασία μουσικής. Αυτό σημαίνει ότι χρειάζεται πλέον ο καλλιτέχνης να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να προβάλει τη δουλειά του αλλά και να αποκτήσει ψηφιακές δεξιότητες, όπως κατασκευή βίντεο. Παράλληλα, απαιτείται όλο και περισσότερο η γνώση νέων εφαρμογών ηχογράφησης και επεξεργασίας της μουσικής.

Ένα βασικό συμπέρασμα της μελέτης είναι ότι οι εργοδότες χρειάζεται να συμβάλουν πιο ενεργά στην εκπαίδευση των μουσικών και των τραγουδιστών, καθώς φαίνεται, σε ό,τι αφορά το συγκεκριμένο δείγμα, ότι μόνο σε μικρό σχετικά βαθμό υλοποιούν με την ευθύνη τους εκπαιδευτικά προγράμματα για τους εργαζόμενους καλλιτέχνες. Επιπρόσθετα, είναι αναγκαίο να χρηματοδοτούν σε μεγάλο βαθμό τις διαδικασίες εκπαίδευσης των μουσικών και των τραγουδιστών είτε εντός είτε εκτός ωραρίου εργασίας. Η καθιέρωση περισσότερων σταθερών συμβάσεων εργασίας και η προώθηση της πλήρους απασχόλησης, όταν αυτό

είναι εφικτό, θα μπορούσαν να συμβάλουν στη μεγαλύτερη συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων στους καλλιτέχνες του συγκεκριμένου κλάδου, καθώς βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση εξάρτησης μεταξύ αυτών των παραγόντων.

Ο ευμετάβλητος κόσμος της μουσικής βιομηχανίας βασίζεται στη δουλειά καλλιτεχνών που διαθέτουν υψηλό επίπεδο προσόντων και επιδεικνύουν αγάπη και όρεξη για προσφορά στον κλάδο, αποσκοπώντας στη μεγαλύτερη ικανοποίηση του κοινού. Είναι, λοιπόν, επιτακτική ανάγκη το κράτος να υποστηρίξει περισσότερο τους επαγγελματίες μουσικούς και τραγουδιστές, συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην καλύτερη προώθηση του πολιτισμικού προϊόντος της μουσικής στη χώρα μας, μέσω της ευρείας προβολής του και της έμπρακτης ενίσχυσης ή δημιουργίας νέων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σχολών ώστε να αναδεικνύονται αξιόλογοι μουσικοί και τραγουδιστές ανά την επικράτεια και να μπορούν να καλλιεργούν τις δεξιότητές τους. Βασική προτεραιότητα θα πρέπει επίσης να αποτελεί ο έλεγχος του επιπέδου και της ποιότητας διδασκαλίας στα ωδεία και σε άλλες μουσικές σχολές μεταδευτεροβάθμιου ή και πανεπιστημιακού επιπέδου. Η εισαγωγή μουσικών μαθημάτων στο σχολείο πιο νωρίς –σύμφωνα με διεθνή πρότυπα– θα βοηθούσε στην κινητοποίηση αλλά και στη δημιουργία νέων ικανών μουσικών, ενώ σημαντική θα ήταν και η περαιτέρω ενίσχυση των μουσικών γυμνασίων από την πολιτεία.

Τέλος, είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι το επάγγελμα διατρέχει μικρό κίνδυνο αυτοματοποίησης, με την έννοια της αντικατάστασης των μουσικών από μηχανές. Έχουν ήδη αναπτυχθεί και θα συνεχίσουν να καθιερώνονται και να εξελίσσονται ψηφιακά συστήματα και εφαρμογές ηχογράφησης, επεξεργασίας και παραγωγής ήχου και τραγουδιών, όπως και η προβολή των μουσικών έργων με διάφορα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Πιθανόν συνιστά μεγάλη ευκαιρία για τον κλάδο να εκμεταλλευτεί τις νέες τεχνολογίες, διευκολύνοντας σημαντικά επιμέρους καθήκοντα και εργασίες που αφορούν το επάγγελμα (π.χ. ηχογράφηση, βίντεο).

Παρ' όλα αυτά, το ανθρώπινο ταλέντο, τα συναισθήματα, η προσωπικότητα και οι εμπειρίες ζωής που διατρέχουν τη δουλειά κάθε μουσικού ή τραγουδιστή, παράγοντας την τέχνη της μουσικής, θα είναι ιδιαίτερα δύσκολο στο μέλλον να αντικατασταθούν από τις μηχανές. Επομένως, οι επαγγελματίες του κλάδου χρειάζεται, από τη μία πλευρά, να συνεχίζουν να καλλιεργούν το ταλέντο και τις γνώσεις τους και, από την άλλη, είναι ανάγκη να προσαρμόζονται στις αλλαγές για να μπορούν να αξιοποιήσουν στον μέγιστο βαθμό σε διάφορες διαστάσεις της δουλειάς τους τα οφέλη της νέας ψηφιακής οικονομίας.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Γούλας, Χ., Ζάγκος, Χ. & Παΐζης, Ν. (2019). *Δεξιότητες, εκπαίδευση και απασχόληση: Εκπαιδευτικοί δείκτες και εργατικό δυναμικό,* Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, Αθήνα, https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/11/1ο_Policy%20Paper.pdf

Καραλής, Θ. (2021). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου εκπαίδευση (2011-2019)*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα, https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/01/karalis-01-2021.pdf

Καραμεσίνη, Μ. (1999). Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, *100*, σσ. 3-32.

Λαλιώτη, Β. (2019). *Διασύνδεση εκπαίδευσης & αγοράς εργασίας: Η ευρωπαϊκή εμπειρία & η ελληνική περίπτωση*, ΕΙΕΑΔ, Αθήνα.

Λαπατσιώρας, Σ., Μηλιός, Γ. & Μιχαηλίδης, Π. (2020). *Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας*, Μελέτη 46, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα.

Λιντζέρης, Π. (2020). Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες, *Ερευνητικά Κείμενα,* 14, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Αθήνα.

Ξεκαλάκη, Ε. (1995). *Τεχνικές Δειγματοληψίας*. Σημειώσεις, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Almeida, R. & Aterido, R. (2015). Investing in formal on-the-job training: Are SMEs lagging much behind? *IZA Journal of Labor & Development*, *4*(8).

Anlesinya, A. (2018). Organizational barriers to employee training and learning: Evidence from the automotive sector. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *32*(3).

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S. & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features, *Journal of Applied Psychology*, *88*(2).

Arntz, M. T. G. & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en

Autor, D., Levy, F. & Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration, *Quarterly Journal of Economics*, *118*(4).

Berko, O., Damoah, O., Ashie, A. & Kodjo Kekesi, E. (2016). The propensity to participate in formal training programmes: Evidence from small and medium-sized enterprises (SMEs) in Ghana, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, *12*(4).

Bessen, J. (2014). Employers aren't just whining – the "Skills Gap" is real, *Harvard Business Review*, August 25.

Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States, *Industrial and Labor Relations Review*, *68*(2).

CEDEFOP. (2020a). *Coronavirus and the European job market: how the pandemic is reshaping skills demand*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/coronavirus-and-european-job-market-how-pandemic-reshaping-skills-demand

CEDEFOP. (2020b). *Covid-19 and jobs: Which skills make a difference?. CEDEFOP Data insights*, https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/covid-19-and-jobs-which-skills-make-difference#_covid19_and_skills.

CEDEFOP. (2021, March 29). *Occupation focus*, https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-online-vacancies/occupations/focus

CEDEFOP. (2021a). *Digital skills: Challenges and opportunities during the pandemic*, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/digital-skills-challenges-and-opportunities-during-pandemic

CEDEFOP. (2021b). *Digital Transitions in life guidance: Rethinking careers practitioner professionalism: A CareersNet expert collection,* CEDEFOP Working paper series No2/November 2021.

Coetzer, A., Redmond, J. & Sharafizad, J. (2012). Decision making regarding access to training and development in medium-sized enterprises: An exploratory study using the Critical Incident Technique, *European Journal of Training and Development*, *36*(4).

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams, *Administrative Science Quarterly*, *44*(2).

EIT Health and McKinsey & Company (2020). *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations*.

Ferreira, M., de Grip, A. & van der Velden, R. (2018). Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries, *Labour Economics*, *55*(December).

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension, *Personnel Psychology*, *70*(1).

Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, *114*(1), 254-280, https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Denk, J., Burmester, A., Kandziora, M. & Clement, M. (2022). The impact of COVID-19 on music consumption and music spending, *Plos one*, *17*(5), e0267640.

Détári, A., Egermann, H., Bjerkeset, O. & Vaag, J. (2020). Psychosocial Work Environment Among Musicians and in the General Workforce in Norway, *Frontiers in Psychology, 11*, https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01315

Gibb, A. A. (1997). Small firms' training and competitiveness. Building upon the small business as a learning organization, *International Small Business Journal*, *15*(3).

Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters, *International Journal of Training and Development*, *15*(2).

Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M. & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning, *Personnel Review*, *39*(4).

Han, Y. (2022). Using mobile applications in the study of vocal skills, *Education and Information Technologies, 28*(2), 2107-2127, https://doi.org/10.1007/s10639-022-11268-1

Hancock, P. & Tyler, M. (2025). The Challenges of Financial and Operational Precarity. In *Performing Artists and Precarity*. Palgrave Macmillan, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-031-66119-8_6

Heckman, J. (1999). Doing it right: Job training and education, *Public Interest*, 135.

Hillage, J. & Aston, J. (2001). *Attracting new learners: A literature review*, London: Learning and Skills Development Agency.

ILO. (2020). *Digital skills and the future of work: Challenges and opportunities in a post COVID-19 environment*, ILO Notes, Geneva: International Labor Organization.

ILO. (2021a). *Reskilling and upskilling are key to meet the market demand after the pandemic. ILO Features Stories*, Feature stories, https://www.ilo.org/jakarta/info/public/fs/WCMS_830639/lang--en/index.htm

ILO. (2021b). *Shaping skills and lifelong learning for the future of work,* International Labour Conference Reports-ILC109/Report IV, Geneva: International Labor Organization.

ILO. (2021c). *Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic: Findings from a global survey of enterprises,* Geneva: International Labor Organiation.

Kelliher, F. & Henderson, B. J. (2006). A learning framework for the small business environment, *Journal of European Industrial Training*, *30*(7).

Kok, L. M., Huisstede, B. M. A., Voorn, V. M. A., Schoones, J. W. & Neilssen, R. G. H. H. (2016). *The occurrence of musculoskeletal complaints among professional musicians: a systematic review*, Int. Arch. Occup. Environ. Health 89, 373-396. doi: 10.1007/s00420-015-1090-6

Kotey, B. & Folker, C. (2007). Employee training in SMEs: Effect of size and firm type—family and nonfamily, *Journal of Small Business Management*, *45*(2).

Lange, T., Ottens, M. & Taylor, A. (2000). SMEs and barriers to skills development: A Scottish perspective, *Journal of European Industrial Training*, *24*(1).

Lintzeris, P. & Karalis, T. (2020). Towards an Inclusive Skills Typology, *European Journal of Social Sciences Studies, 5*(1), 94-107.

Mane, F. & Corbella, T. (2017). *Developing and running an establishment skills*

survey. Guide to anticipating and matching skills and jobs, Vol. 5, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Maton, J. (1969). Experience on the job and formal training as alternative means of skill acquisition: An empirical study, *International Labour Review*, *100*(3).

McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market, *Journal of Economic Surveys*, *20*(3).

Meyers, R. (2016). Opportunities or barriers? The experiences of disadvantaged older jobseekers participating in training, *International Journal of Training Research*, *14*(1).

Miendlarzewska, E. A. & Trost, W. J. (2014). How musical training affects cognitive development: rhythm, reward and other modulating variables, *Frontiers in Neuroscience, 7,* https://doi.org/10.3389/fnins.2013.00279

Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en

Nye, C. D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings, *Journal of Vocational Behavior*, *98*.

OECD. (2017). *Educational opportunity for all: Overcoming Inequality throughout the Life Course*, Paris: OECD Publishing.

OECD. (2021). *An assessment of the impact of COVID-19 on job and skills demand using online job vacancy data*, Paris: OECD Publishing.

Panagiotakopoulos, A. (2011a). Workplace learning and its organizational benefits for small enterprises: Evidence from Greek industrial firms, *The Learning Organization*, *18*(5).

Panagiotakopoulos, A. (2011b). Barriers to employee training and learning in small and medium-sized enterprises (SMEs), *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, *25*(3).

Ploin, A., Eynon, R., Hjorth, I. & Osborne, M. A. (2022). *AI and the Arts: How Machine Learning is Changing Artistic Work. Report from the Creative Algorithmic Intelligence Research Project*, Oxford Internet Institute, University of Oxford, UK.

Pouliakas, K. (2018). *Automation risk in the EU labour market: A skill-needs approach*, Thessaloniki: CEDEFOP.

Psychogios, A., Szamosi, L. T., Prouska, R. & Brewster, C. (2016). A three-fold framework for understanding HRM practices in South-Eastern European SMEs, *Employee Relations*, *38*(3).

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism, *Journal of Career Assessment*, *13*(1).

Rounds, J. & Su, R. (2014). The nature and power of interests, *Current Directions in Psychological Science*, *23*(2).

Silvennoinen, H. & Nori, H. (2017). In the margins of training and learning, *Journal of Workplace Learning*, *29*(3).

Silvia, P. J. (2008). Interest—The Curious Emotion, *Current Directions in Psychological Science*, *17*(1).

Stoll, G., Rieger, S., Lüdtke, O., Nagengast, B., Trautwein, U. & Roberts, B. W. (2017). Vocational interests assessed at the end of high school predict life outcomes assessed 10 years later over and above IQ and Big Five personality traits, *Journal of Personality and Social Psychology*, *113*(1).

Storey, D. J. (2004). Exploring the link, among small firms, between management training and firm performance: A comparison between the UK and other OECD countries, *The International Journal of Human Resource Management*, *15*(1).

Storey, D. J. & Greene, F. J. (2010). *Small Business and Entrepreneurship*, Financial Times Prentice Hall.

Subramanian, D. & Zimmermann, B. (2017). Voice in French corporate training: A critical issue in developing employee capability, *Economic and Industrial Democracy*, *41*(2).

Susomrith, P. & Coetzer, A. (2015). Employees' perceptions of barriers to participation in training and development in small engineering businesses, *Journal of Workplace Learning*, *27*(7).

Tam, S. & Gray, D. E. (2016). The practice of employee learning in SME workplaces: A micro view from the life-cycle perspective, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *23*(3).

Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(5).

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality,* New York: Basic Books.

Van der Sluis, L. E. C. & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work, *Human Resource Development Quarterly*, *14*(2).

Van Loo, J., Eiffe, F. & Van Houten, G. (2021). *Adapting business practices to new realities in the middle of a crisis: first findings from the COVID-19 European company survey*, Cedefop working paper, No 5. Luxembourg: Publications Office.

Verhaest, D. & Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement, *Social Indicators Research*, *77*(3).

Verhaest, D. & Omey, E. (2012). The relationship between formal education and skill acquisition in young workers' first jobs, *The Manchester School*, *81*(4).

Wanless, S. B. (2016). The role of psychological safety in Human Development, *Research in Human Development*, *13*(1).

Weaver, A. (2017). The myth of the skills gap, *MIT Technology Review*.

Willis, S., Neil, R., Mellick, M. C. & Wasley, D. (2019). The Relationship Between Occupational Demands and Well-Being of Performing Artists: A Systematic Review, *Frontiers in Psychology, 10*, https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00393

Νόμοι

Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 163)

Διαθέσιμο στο: http://www.gsae.edu.gr/images/nomothesia/nomoi/7%20-%20N%20 3879%202010.pdf

Ηλεκτρονικές πηγές

https://labourmarketinsights.gov.au

https://www.jobbank.gc.ca

«Μουσικοί, Τραγουδιστές και Συνθέτες-2652» ESCO – Επαγγέλματα – Ευρωπαϊκή Επιτροπή (europa.eu)

Καθήκοντα-εργασίες επαγγέλματος «Μουσικοί – Τραγουδιστές» σύμφωνα με τα στοιχεία της ηλεκτρονικής βάσης O*NET

http://edujob.gr/node/353

https://europass.eoppep.gr/wp-content/uploads/pdfs/greek/Mousiki%20k%20fonitiki-el.pdf

Μηχανογραφικό Δελτίο ΓΕΛ 2022

https://panorama.statistics.gr/panorama/search.php?language=greek&database=2011&lookat=atoma&usevars=atomon

https://lmd.eiead.gr/covid19/

https://willrobotstakemyjob.com/

https://www.musicianwave.com/ai-music/

https://www.oii.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2022/03/040222-AI-and-the-Arts_FINAL.pdf

Art for our sake: artists cannot be replaced by machines – study

https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-58959179

ΕΙΕΑΔ (Μάρτιος, 2021). Οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας.

Culture in crisis: Arts fighting to survive COVID-19 impact, UN News.

https://www.bls.gov/ooh/entertainment-and-sports/musicians-and-singers.htm

https://minutes.co/3-very-human-skills-that-will-keep-creative-people-at-the-forefront-of-the-digital-age/

https://college.berklee.edu/core-music-curriculum

https://vault.com/professions/musicians/requirements

https://www.bls.gov/ooh/entertainment-and-sports/musicians-and-singers.htm

Illinois Career Information System: https://apps.illinoisworknet.com

https://www.bls.gov/ooh/entertainment-and-sports/musicians-and-singers.htm

https://minutes.co/3-very-human-skills-that-will-keep-creative-people-at-the-forefront-of-the-digital-age

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
Ορισμοί δεξιοτήτων

Ορισμός	Δεξιότητα
1. Συντονισμός με άλλους	Η ικανότητα κάποιου/κάποιας να είναι προσαρμοστικός/ή και να συντονίζει τις ενέργειές του/της σε συνάρτηση με τις ενέργειες των άλλων.
2. Κοινωνική αντίληψη/ διορατικότητα	Κατανόηση των συμπεριφορών και αντιδράσεων των άλλων (κατανόηση του γιατί αντιδρούν οι άλλοι με συγκεκριμένο τρόπο).
3. Ακουστική ευαισθησία	Να μπορεί κανείς να διακρίνει μεταξύ διαφορετικών ήχων.
4. Ακουστική προσοχή	Να δίνει κανείς προσοχή σε έναν συγκεκριμένο ήχο όταν ακούγονται και άλλοι ήχοι παράλληλα που αποσπούν την προσοχή.
5. Ζωντανή ερμηνεία	Η δεξιότητα ενός τραγουδιστή/μουσικού να τραγουδά ή να δίνει μουσικές παραστάσεις σε κοινό ζωντανά στο πλαίσιο μιας συναυλίας, μιας παράστασης, ενός ρεσιτάλ, μιας εκπαιδευτικής εκδήλωσης ή κάποιας άλλης κοινωνικής εκδήλωσης.
6. Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου	Παρατήρηση του μαέστρου, της ορχήστρας ή του καλλιτεχνικού διευθυντή και παρακολούθηση του κειμένου και των φωνητικών επιδόσεων για την ακριβή τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου.
7. Επικοινωνία με το κοινό	Απόκριση στις αντιδράσεις ενός κοινού και τη συμμετοχή του σε μια παράσταση ή εκδήλωση κ.λπ.
8. Αυτόνομη εργασία	Ανάπτυξη τους προσωπικού τρόπου εκτέλεσης καλλιτεχνικών παραστάσεων, ατομικής παρακίνησης με ελάχιστη ή μηδενική εποπτεία και εξάρτησης από κάποιον άλλον για την εκτέλεση των παραστάσεων.
9. Διαχείριση κριτικής	Περιλαμβάνει τόσο τη δεξιότητα παροχής εποικοδομητικής κριτικής σε συναδέλφους (τραγουδιστές, μουσικούς) όσο και την εποικοδομητική και επαγγελματική αξιολόγηση και απάντηση στην κριτική από συναδέλφους και πελάτες.

10. Οργάνωση ρεπερτορίου	Ταξινόμηση και κατάταξη μιας συλλογής ορχηστρικών ή ακουστικών έργων στο σύνολό τους και αξιολόγηση της σειράς με την οποία εμφανίζονται τα έργα στο κοινό ώστε να διατηρείται αμείωτο το ενδιαφέρον των ακροατών.
11. Ενεργητική ακρόαση	Η δεξιότητα αυτή εφαρμόζεται στο πλαίσιο της συνεννόησης μεταξύ των μουσικών, όπως και μεταξύ των μουσικών και των τραγουδιστών για τη βελτίωση του συντονισμού και της απόδοσης. Αφορά την πλήρη εστίαση κάποιου σε ό,τι λένε οι άλλοι, αφιερώνοντας χρόνο στην κατανόηση των απόψεών τους, θέτοντας κατάλληλες ερωτήσεις, χωρίς να διακόπτει σε ανάρμοστες στιγμές.
12. Διαχείριση άγχους	Αντιμετώπιση των συνθηκών που προκαλούν άγχος επί σκηνής, όπως τα χρονικά όρια, το ακροατήριο και το στρες.

*Πηγή: ESCO και O*NET*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ
Οδηγοί ομαδικών συζητήσεων (focus groups) και ατομικών εις βάθος συνεντεύξεων (in-depth interviews)

ΟΔΗΓΟΣ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ (FOCUS GROUPS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα των ερωτώμενων. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών τους. Επεξήγηση της διαδικασίας της ομαδικής συζήτησης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τους ερωτώμενους

- *Θα ήθελα ένας/μία να μας πει το όνομά του/της, με τι ασχολείται και την οικογενειακή του/της κατάσταση.*
- *Τώρα θα ήθελα ένας/μία να μας πει αναλυτικά πού εργάζεται και τι περιλαμβάνει η εργασία του/της.*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*

- *Και έστω ότι μιλάτε σε έναν φίλο σας που θα ήθελε να δουλέψει στη θέση σας, τι θα του λέγατε ότι χρειάζεται –δεξιότητες, ικανότητες, χαρακτηριστικά– προκειμένου να είναι καλός στην εργασία του;*
- *Θα σας αναφέρω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες ή να απαιτούνται για τη δουλειά σας και θα ήθελα να μου πείτε ποιες θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα στην εργασία σας και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που εγώ δεν ήξερα να σας τις πω, αλλά χρειάζονται στη δουλειά σας; Ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, πριν από δέκα χρόνια ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε πιστεύετε ότι δεν χρειάζονταν ή δεν ήταν σημαντικές και ποιες πιστεύετε ότι ήταν σημαντικές;*
- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές*;
- [Δεξιότητες στο μέλλον] *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμα;*
- *Υπάρχει κάτι που σας ανησυχεί σε σχέση με το πώς εσείς θα μπορέσετε να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις του επαγγέλματός σας στο μέλλον;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί*;
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που αναφέρατε ότι χρειάζονται σήμερα για τη δουλειά σας και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμά σας στο μέλλον*;
- *Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;*
- *Και εάν κοιτάξουμε τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;*
- *Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού ή όχι;*

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμά σας, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Όταν σκέφτεστε τη δουλειά σας σήμερα, η τεχνολογία την έχει επηρεάσει καθόλου;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για την καθημερινότητα της εργασίας σας;*
- *Και όσον αφορά το επάγγελμά σας σήμερα, ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με τη δουλειά σας.*
- *Έχετε συμμετάσχει σε οποιοδήποτε πρόγραμμα εκπαίδευσης που σχετίζεται με την τωρινή σας εργασία;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- [Για κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης που θα αναφερθεί] *Μιλήστε μου λίγο γι' αυτό.*
  - *Τι ήταν ακριβώς και πώς σχετίζεται με την εργασία σας;*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή ο εργοδότης;*
  - *Ποιος το χρηματοδότησε; (άμεσα ή έμμεσα)*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Ασχέτως με την εκπαίδευση που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία σας και στις οποίες θα θέλατε να εκπαιδευτείτε; Ποιες και γιατί;*
- [Εάν δεν αναφερθεί καμία] *Υπάρχει κάποιος λόγος για τον οποίο δεν αναφέρατε*

καμία; [Υπόδειξη για εργασία μερικής απασχόλησης ή προσωρινή εργασία ή για πιθανότητα απόλυσης, ανασφάλεια για την εργασία κ.λπ.].

› *Εάν σας ρωτούσε ένας φίλος σας που θέλει να εργαστεί στη δουλειά σας σε τι να εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς, τι θα του λέγατε;*

6. Δομή αγοράς εργασίας και εκπαίδευση

› *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου να είστε θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή σας*;

Τέλος ομαδικής συζήτησης

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ ΕΙΣ ΒΑΘΟΣ (IN-DEPTH INTERVIEWS)

1. Εισαγωγή

- Καλωσόρισμα του/της ερωτώμενου/ης. Διασφάλιση της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας των απαντήσεών του/της. Επεξήγηση της διαδικασίας της ατομικής συνέντευξης. Αναφορά στο θέμα της συζήτησης. Αναφορά στην ψηφιακή καταγραφή της συζήτησης.

2. Γνωριμία με τον/την ερωτώμενο/η

- *Θα ήθελα να σκεφτείτε τον χώρο της δουλειάς σας και να μου πείτε αναλυτικά τι περιλαμβάνει η εργασία που σχετίζεται με το επάγγελμα του μουσικού και του τραγουδιστή.*

3. Διερεύνηση δεξιοτήτων

- *Όταν σας λέω «δεξιότητες», τι σας έρχεται στο μυαλό; Μπορείτε να μου πείτε ένα δύο παραδείγματα;*
- *Εάν σκεφτείτε το επάγγελμά σας, ποιες δεξιότητες θα λέγατε ότι χρειάζεται κάποιος/α προκειμένου να είναι καλός/ή στην εργασία του/της;*
- *Θα σας δείξω τώρα κάποιες δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες για το επάγγελμα και παρακαλώ να μου πείτε ποιες από αυτές θεωρείτε πιο σημαντικές σήμερα και ποιες θεωρείτε λιγότερο σημαντικές. Εάν είναι όλες σημαντικές ή όλες ασήμαντες, πείτε μου «όλες».*
- *Για καθεμία από τις δεξιότητες, θα ήθελα να μου πείτε γιατί τη θεωρείτε σημαντική ή λιγότερο σημαντική.*
- *Υπάρχουν δεξιότητες που δεν σας ανέφερα, αλλά χρειάζονται στο επάγγελμά σας; Αν ναι, ποιες και γιατί;*
- *Είτε από την εμπειρία σας είτε απ' ό,τι γνωρίζετε, ποιες από τις δεξιότητες που συζητήσαμε θα λέγατε ότι δεν ήταν σημαντικές στο επάγγελμά σας δέκα χρόνια πριν και ποιες ήταν και τότε σημαντικές;*

- [Εάν αναφερθούν κάποιες] *Για ποιον λόγο δεν χρειάζονταν ή ήταν λιγότερο σημαντικές;*
- *Φανταστείτε τώρα το μέλλον, σε δέκα χρόνια. Τι πιστεύετε ότι θα αλλάξει στο επάγγελμά σας;*
- *Και στο επίπεδο των δεξιοτήτων, ποιες θα προσθέτατε και γιατί;*
- *Και εάν δούμε πάλι τις δεξιότητες που χρειάζονται σήμερα για αυτό το επάγγελμα και σκεφτείτε το μέλλον, ποιες θα αφαιρούσατε και γιατί;*
- *Ποιες θα ήταν λιγότερο σημαντικές και γιατί;*
- *Να έρθω τώρα σε ένα επίκαιρο θέμα, πώς επηρεάζει ο κορονοϊός το επάγγελμά σας σήμερα;* [Εάν δεν αναφερθεί, υπόδειξη για τις εργασιακές σχέσεις]
- *Και πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει το επάγγελμα στο μέλλον;*
- *Πιστεύετε ότι θα παίξει κάποιον ρόλο ο κορονοϊός σε επίπεδο δεξιοτήτων στο μέλλον ή όχι; Και γιατί;*
- *Εάν κοιτάξουμε αυτές τις υπάρχουσες δεξιότητες, ποιες θα απαιτηθούν περισσότερο και ποιες λιγότερο στο μέλλον λόγω του κορονοϊού;*
- *Θα προσθέτατε κάποιες δεξιότητες που δεν τις έχουμε συζητήσει, αλλά θεωρείτε ότι θα χρειάζονται στο μέλλον λόγω του κορονοϊού ή όχι;*

4. Τεχνολογία

- *Όταν σκέφτεστε την τεχνολογία σε σχέση με το επάγγελμα, τι σας έρχεται στο μυαλό;*
- *Θα λέγατε ότι η τεχνολογία έχει επηρεάσει το επάγγελμά σας;*
- *Ποιες ψηφιακές δεξιότητες απαιτούνται στο επάγγελμά σας σήμερα;*
- *Τι έχει αλλάξει λόγω της τεχνολογίας σε σχέση με το παρελθόν και τι σημαίνει αυτό για εσάς; Τι σημαίνει για τους εργαζομένους;*
- *Και όσον αφορά το μέλλον, πώς πιστεύετε ότι θα επηρεάσει η εξέλιξη της τεχνολογίας το επάγγελμά σας; Τι θα αλλάξει; Τι θα απαιτείται από τους εργαζομένους;*
- *Τι θα αλλάξει σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων;*

5. Εκπαίδευση

- [Σημείωση: Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν εργοδότες. Σε περίπτωση άλλων θέσεων και ρόλων, όπως ειδικός επιστήμονας, οι εν λόγω ερωτήσεις τέθηκαν σε θεωρητικό επίπεδο.]
- *Θα ήθελα τώρα να μιλήσουμε για θέματα εκπαίδευσης που σχετίζονται με το επάγγελμά σας.*
- *Εκπαιδεύονται οι εργαζόμενοι σε αυτό το επάγγελμα;* [Υπόδειξη για οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης]
- *Εάν ναι, μιλήστε μου λίγο γι' αυτή την εκπαίδευση.*
  - *Ποιος το σκέφτηκε αρχικά, εσείς ή οι εργαζόμενοι;*
  - *Εάν εσείς, πού απευθυνθήκατε αρχικά;*
  - *Ποιος φορέας το υλοποίησε;*
  - *Συμμετείχαν όλοι;*
  - *Σε τι εκπαιδεύονται; Και πώς σχετίζεται με το επάγγελμά σας;*
  - *Βοήθησε τελικά; Πώς; Βοήθησε άμεσα ή αφορά το μέλλον;*
- *Εάν όχι, ποιοι ήταν οι λόγοι για τους οποίους δεν έχει υπάρξει πρόγραμμα εκπαίδευσης;*
- *Άσχετα από την εκπαίδευση ή μη που μου αναφέρατε, υπάρχει κάποια άλλη περιοχή ή κάποιες δεξιότητες που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση επάγγελμα και θεωρείτε ότι χρειάζεται εκπαίδευση γι' αυτές; Ποιες και γιατί;*
- *Εάν ερχόταν ένας νέος εργαζόμενος για το υπό διερεύνηση επάγγελμα, για ποιες δεξιότητες θα θέλατε να είχε εκπαιδευτεί προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στις απαιτήσεις της δουλειάς;*
- *Γενικότερα, τι θεωρείτε ότι αποτελεί κίνητρο και τι αντικίνητρο προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι θετικοί ως προς την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους;*

Ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο και τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
Φόρμα ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
για το επάγγελμα 2652
«Μουσικοί – Τραγουδιστές»
στο πλαίσιο του Έργου
«ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ»
Β΄ ΚΥΚΛΟΣ

Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων του ερωτώμενου διέπεται τόσο από τις σχετικές διατάξεις του Ελληνικού Δικαίου (Ν. 2472/1997, Ν. 2779/99, ΠΔ 207/1998, ΠΔ 79/2000 και άρθρο 8 Ν. 2819/2000) και τις αποφάσεις της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων όσο και από τις σχετικές διατάξεις του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016. Τα στοιχεία αυτά ουδέποτε γνωστοποιούνται σε τρίτους αλλά διαφυλάσσεται ο προσωπικός τους χαρακτήρας. Θα θέλαμε τη συγκατάθεσή σας ώστε να χρησιμοποιηθούν τα προσωπικά σας στοιχεία από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ για λόγους επικοινωνίας, στατιστικούς και βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών του:

ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΔΕΝ ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ☐

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

1) Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει; (ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	

2) Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

3) Σε ποιον βαθμό **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** η καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας;

1 = Καθόλου, 2 = Λίγο, 3 = Αρκετά, 4 = Πολύ, 5 = Πάρα πολύ

	ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ						ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ					
	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ	1	2	3	4	5	ΔΓ/ ΔΑ
1. Συντονισμός με άλλους												
2. Κοινωνική αντίληψη/ διορατικότητα												
3. Ακουστική ευαισθησία												
4. Ακουστική προσοχή												
5. Ζωντανή ερμηνεία												
6. Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου												
7. Επικοινωνία με το κοινό												
8. Αυτόνομη εργασία												
9. Διαχείριση κριτικής												
10. Οργάνωση ρεπερτορίου												
11. Ενεργητική ακρόαση												
12. Διαχείριση άγχους												

4) Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη *χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία)* θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους μουσικούς και τους τραγουδιστές τα επόμενα πέντε χρόνια;

	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Συντονισμός με άλλους				
2. Κοινωνική αντίληψη/διορατικότητα				
3. Ακουστική ευαισθησία				
4. Ακουστική προσοχή				
5. Ζωντανή ερμηνεία				
6. Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου				
7. Επικοινωνία με το κοινό				
8. Αυτόνομη εργασία				
9. Διαχείριση κριτικής				
10. Οργάνωση ρεπερτορίου				
11. Ενεργητική ακρόαση				
12. Διαχείριση άγχους				

5) Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας *σε σχέση με το τι απαιτείται* για να κάνετε τη δουλειά σας; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

6) Σε τι *συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας* ως μουσικού ή τραγουδιστή;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ			
	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
1. Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων				
2. Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες				
3. Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου				
4. Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone				
5. Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου				
6. Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου				
7. Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου				
8. Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου				

7) Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι *πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε (5) χρόνια;* (ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως μουσικού ή τραγουδιστή/στριας ακόμη και εάν εργάζεστε λιγότερο από πέντε χρόνια.*

Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. εξελιγμένα προγράμματα επεξεργασίας μουσικής και ήχου κ.λπ.)	
Αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας σας (π.χ. στην προβολή και διαφήμιση των μουσικών δημιουργιών μέσω διαδικτύου, μέσων κοινωνικής δικτύωσης κ.λπ.)	
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στην οποία εργάζεστε (π.χ. μουσική σκηνή, κέντρο διασκέδασης, ωδείο κ.λπ.) στους πελάτες/κοινό (διαφορετικά όργανα, μικρότερα σχήματα)	
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με το κοινό (π.χ. συχνότητα παραστάσεων, συναυλιών κ.ά.)	
Άλλο (αναφέρατε)	
Δεν υπάρχουν αλλαγές	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 9

8) Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε *υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης που έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);* (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Από τη στιγμή που ξεκινήσατε την κύρια εργασία σας ως μουσικού ή τραγουδιστή/στριας, ακόμη και εάν εργάζεστε λιγότερο από πέντε χρόνια.*

Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	
Δεν έχουν εφαρμογή τα παραπάνω στην περίπτωσή μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

9) Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να απασχολείστε στην τρέχουσα εργασίας σας ως μουσικού ή τραγουδιστή/στριας, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

10) Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)
ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *α) Από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως μουσικός ή τραγουδιστής/στρια. β) Αν έχετε κάνει περισσότερες από μία ενέργειες από τις παρακάτω, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Παρακολούθησα προγράμματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	
Μου έμαθε ο μαέστρος/συνθέτης στον χώρο εργασίας (on-the-job)	
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	
Δεν έχουν εφαρμογή τα παραπάνω στο επάγγελμα-ειδικότητά μου	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

11) Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως μουσικού ή τραγουδιστή/στριας; (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν έχετε παρακολουθήσει περισσότερα από ένα είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης, επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου (π.χ. οδηγίες από συνθέτη/μαέστρο/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας)	
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Εάν απαντήσετε εδώ, μεταβείτε απευθείας στην ΕΡ. 13

12) Τα τελευταία δύο χρόνια όπου παρακολουθήσατε κάποιο από τα παραπάνω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως *μουσικού ή τραγουδιστή/στριας*, ποιος πλήρωσε για αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας (π.χ. δίδακτρα, εγγραφή, αμοιβές); (ΕΡΩΤΗΣΗ ΠΟΛΛΑΠΛΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ)

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: *Αν υπάρχουν περισσότερες από μία πηγές χρηματοδότησης, επιλέξτε όσα ισχύουν.*

Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

13) Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας:

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΔΓ/ΔΑ
1. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου						
2. Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών δεξιοτήτων με νέες)						
3. Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου						
4. Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)						

14) Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε; (ΜΙΑ ΜΟΝΟ ΑΠΑΝΤΗΣΗ)

Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

15) Φύλο:

Άνδρας		Γυναίκα		Άλλο	

16) Ηλικία:.....

17) Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Χωρίς επίσημη εκπαίδευση – μη ολοκληρωμένη	
Απολυτήριο Δημοτικού	
Απολυτήριο Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	
Πτυχίο Κολεγίου	
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	
Διδακτορικό Δίπλωμα	
Δεν γνωρίζω	

18) Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Μισθωτός	
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	
Άλλο	

19) Κατάσταση απασχόλησης

Συμπληρώστε τον παρακάτω πίνακα

	Κατά προσέγγιση σε έτη
Προϋπηρεσία στην συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα-ειδικότητα	
Αναφέρετε τη ΣΥΝΟΛΙΚΗ εργασιακή σας εμπειρία στο επάγγελμα-ειδικότητα «Μουσικοί – Τραγουδιστές»	

Συμπληρώστε την ακριβή ειδικότητά σας στο επάγγελμα (Μια απάντηση, αυτή που ταιριάζει περισσότερο)	Μουσικός	
	Τραγουδιστής/στρια	

	Είδος σύμβασης		**Είδος απασχόλησης**	
Σχέση εργασίας:	Αορίστου χρόνου		Πλήρης	
	Ορισμένου χρόνου		Μερική	
	Σύμβαση έργου		Εκ περιτροπής	
	Άλλο.....		Άλλο.....	

20) Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζεστε

Αριθμός εργαζομένων στην επιχείρηση σήμερα
(ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΟΧΙΚΟΙ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΤΩΡΑ):

1 έως 9 εργαζόμενοι	
10 έως 49 εργαζόμενοι	
50 έως 249 εργαζόμενοι	
Άνω των 250 εργαζομένων	
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	

Ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία σας!

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Πίνακες συχνοτήτων στην ποσοτική έρευνα

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.1

Η τρέχουσα θέση εργασίας σας απαιτεί ίδιο (ή παραπλήσιο) γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχετε σπουδάσει;

	N	% των συμμετεχόντων
Ναι, είναι το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με αυτό που έχω σπουδάσει	130	65,0
Όχι, είναι διαφορετικό γνωστικό αντικείμενο από αυτό που έχω σπουδάσει	68	34,0
Δεν γνωρίζω/Δεν έχω γνώμη	2	1,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.2

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΔΙΑΘΕΤΕΤΕ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Συντονισμός με άλλους	N	200	1	-	3	72	124	-
	%	100,0	0,5	-	1,5	36,0	62,0	-
2. Κοινωνική αντίληψη/ διορατικότητα	N	200	-	-	20	73	107	-
	%	100,0	-	-	10,0	36,5	53,5	-
3. Ακουστική ευαισθησία	N	200	-	3	8	46	143	-
	%	100,0	-	1,5	4,0	23,0	71,5	-
4. Ακουστική προσοχή	N	200	-	1	6	49	144	-
	%	100,0	-	0,5	3,0	24,5	72,0	-
5. Ζωντανή ερμηνεία	N	200	-	-	15	76	109	-
	%	100,0	-	-	7,5	38,0	54,5	-
6. Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/μαέστρου	N	200	1	1	6	49	141	2
	%	100,0	0,5	0,5	3,0	24,5	70,5	1,0
7. Επικοινωνία με το κοινό	N	200	2	4	26	76	92	-
	%	100,0	1,0	2,0	13,0	38,0	46,0	-
8. Αυτόνομη εργασία	N	200	1	6	47	73	73	-
	%	100,0	0,5	3,0	23,5	36,5	36,5	-
9. Διαχείριση κριτικής	N	200	-	6	62	77	55	-
	%	100,0	-	3,0	31,0	38,5	27,5	-
10. Οργάνωση ρεπερτορίου	N	200	1	5	20	80	94	-
	%	100,0	0,5	2,5	10,0	40,0	47,0	-
11. Ενεργητική ακρόαση	N	200	1	12	65	121	1	-
	%	100,0	0,5	6,0	32,5	60,5	0,5	-
12. Διαχείριση άγχους	N	200	4	12	53	65	66	-
	%	100,0	2,0	6,0	26,5	32,5	33,0	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.3

Σε ποιον βαθμό θεωρείτε ότι **ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ** καθεμία από τις παρακάτω δεξιότητες;

Δεξιότητες		Σύνολο	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	ΔΓ/ΔΑ
1. Συντονισμός με άλλους	N	200	1	6	8	22	163	-
	%	100,0	0,5	3,0	4,0	11,0	81,5	-
2. Κοινωνική αντίληψη/ διορατικότητα	N	200	-	3	11	46	140	-
	%	100,0	-	1,5	5,5	23,0	70,0	-
3. Ακουστική ευαισθησία	N	200	1	4	6	34	155	-
	%	100,0	0,5	2,0	3,0	17,0	77,5	-
4. Ακουστική προσοχή	N	200	-	4	5	24	167	-
	%	100,0	-	2,0	2,5	12,0	83,5	-
5. Ζωντανή ερμηνεία	N	200	-	3	10	39	148	-
	%	100,0	-	1,5	5,0	19,5	74,0	-
6. Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/ μαέστρου	N	200	2	4	4	25	161	4
	%	100,0	1,0	2,0	2,0	12,5	80,5	2,0
7. Επικοινωνία με το κοινό	N	200	2	4	12	54	128	-
	%	100,0	1,0	2,0	6,0	27,0	64,0	-
8. Αυτόνομη εργασία	N	200	2	4	27	58	109	-
	%	100,0	1,0	2,0	13,5	29,0	54,5	-
9. Διαχείριση κριτικής	N	200	2	5	47	56	89	1
	%	100,0	1,0	2,5	23,5	28,0	44,5	0,5
10. Οργάνωση ρεπερτορίου	N	200	2	4	9	53	131	1
	%	100,0	1,0	2,0	4,5	26,5	65,5	0,5
11. Ενεργητική ακρόαση	N	200	1	6	3	48	142	-
	%	100,0	0,5	3,0	1,5	24,0	71,0	-
12. Διαχείριση άγχους	N	200	3	5	32	60	99	1
	%	100,0	1,5	2,5	16,0	30,0	49,5	0,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.4

Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών (ψηφιακή οικονομία) θα επηρεάσει τη σημασία των παρακάτω δεξιοτήτων για τους μουσικούς και τους τραγουδιστές τα επόμενα 5 χρόνια;

Δεξιότητες		Σύνολο	Θα υποβαθμιστεί	Θα παραμείνει ίδια	Θα αναβαθμιστεί	ΔΓ/ΔΑ
1. Συντονισμός με άλλους	N	200	34	1128	37	1
	%	100,0	17,0	64,0	18,5	0,5
2. Κοινωνική αντίληψη/ διορατικότητα	N	200	36	133	30	1
	%	100,0	18,0	66,5	15,0	0,5
3. Ακουστική ευαισθησία	N	200	31	132	33	4
	%	100,0	15,5	66,0	16,5	2,0
4. Ακουστική προσοχή	N	200	33	130	34	3
	%	100,0	16,5	65,0	17,0	1,5
5. Ζωντανή ερμηνεία	N	200	48	132	120	-
	%	100,0	24,0	66,0	10,0	-
6. Τήρηση των χρονικών υποδείξεων του ενορχηστρωτή/ μαέστρου	N	200	31	137	28	4
	%	100,0	15,5	68,5	14,0	2,0
7. Επικοινωνία με το κοινό	N	200	50	117	32	1
	%	100,0	25,0	58,5	16,0	0,5
8. Αυτόνομη εργασία	N	200	19	118	62	1
	%	100,0	9,5	59,0	31,0	0,5
9. Διαχείριση κριτικής	N	200	25	106	65	4
	%	100,0	12,5	53,0	32,5	2,0
10. Οργάνωση ρεπερτορίου	N	200	310	110	78	2
	%	100,0	5,0	55,0	39,0	1,0
11. Ενεργητική ακρόαση	N	200	30	128	39	3
	%	100,0	15,0	64,0	19,5	1,5
12. Διαχείριση άγχους	N	200	20	149	24	7
	%	100,0	10,0	74,5	12,0	3,5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.5

Γενικά, πώς θα περιγράφατε καλύτερα τις δεξιότητές σας σε σχέση με το τι απαιτείται για να κάνετε τη δουλειά σας;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου είναι σε υψηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου	48	24,0
Οι δεξιότητές μου ταιριάζουν με το επίπεδο που απαιτείται από τη δουλειά μου	135	67,5
Ορισμένες από τις δεξιότητές μου είναι σε χαμηλότερο επίπεδο από αυτό που απαιτείται από τη δουλειά μου και πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω	15	7,5
ΔΓ/ΔΑ	2	1,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.6

Σε τι συχνότητα θα λέγατε ότι συμβαίνουν τα παρακάτω στην εργασία σας ως μουσικού ή/και τραγουδιστή;

		Σύνολο	Ποτέ	Ορισμένες φορές	Πάντοτε ή τις περισσότερες φορές	ΔΓ/ΔΑ
1. Η δουλειά μου περιλαμβάνει την επίλυση απρόβλεπτων προβλημάτων	N	200	23	144	32	1
	%	100,0	11,5	72,0	16,0	0,5
2. Η δουλειά μου περιέχει σύνθετες εργασίες	N	200	4	93	103	-
	%	100,0	2,0	46,5	51,5	-
3. Μαθαίνω νέα πράγματα μέσα από τη δουλειά μου	N	200	1	87	112	-
	%	100,0	0,5	43,5	56,0	-
4. Η δουλειά μου περιλαμβάνει τη χρήση υπολογιστή, laptop ή smartphone	N	200	61	109	30	-
	%	100,0	30,5	54,5	15,0	-
5. Εφαρμόζω νέες ιδέες στη δουλειά μου	N	200	3	124	73	-
	%	100,0	1,5	62,0	36,5	-
6. Επιλέγω ή αλλάζω τη σειρά των εργασιών μου	N	200	48	120	32	-
	%	100,0	24,0	60,0	16,0	-
7. Επιλέγω ή αλλάζω την ταχύτητα ή τον ρυθμό της δουλειάς μου	N	200	41	138	21	-
	%	100,0	20,5	69,0	10,5	-
8. Επιλέγω ή αλλάζω μεθόδους στη δουλειά μου	N	200	27	149	24	-
	%	100,0	13,5	74,5	12,0	-

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.7

Ποιες από τις παρακάτω αλλαγές γνωρίζετε ότι πραγματοποιήθηκαν στην εργασία σας τα τελευταία πέντε (5) χρόνια;

Αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιείτε (π.χ. νέα ηλεκτρονικά)	149	74,5%	27,7%
Αλλαγές στις μεθόδους εργασίας και στις πρακτικές εργασίας σας	158	79,0%	29,4%
Αλλαγές στα προϊόντα/υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία στους πελάτες	124	62,0%	23,1%
Αλλαγές στη συχνότητα των συναλλαγών που έχετε με πελάτες ή υπαλλήλους	103	51,5%	19,2%
Δεν υπάρχουν αλλαγές	3	1,5%	0,6%
Σύνολο	537	268,5%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.8

Οι παραπάνω αλλαγές που αναφέρατε υποστηρίχτηκαν από διαδικασίες εκπαίδευσης/κατάρτισης οι οποίες έγιναν με ευθύνη του εργοδότη σας (π.χ. πληρωμή, οργάνωση κ.λπ.);

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για όλες τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	31	15,7
Έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για ορισμένες από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	39	19,8
Δεν έχω εκπαιδευτεί/καταρτιστεί για καμία από τις αλλαγές με ευθύνη του εργοδότη μου	78	39,6
ΔΓ/ΔΑ	49	24,9
Σύνολο	197	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.9

Συγκριτικά, από τη στιγμή που ξεκινήσατε να εργάζεστε για τον τωρινό εργοδότη ως μουσικός ή/και τραγουδιστής, θα λέγατε ότι οι δεξιότητές σας έχουν πλέον βελτιωθεί, υποβαθμιστεί ή παραμείνει ίδιες;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί πολύ	1	0,5
Οι δεξιότητές μου έχουν υποβαθμιστεί αρκετά	1	0,5
Οι δεξιότητές μου έχουν παραμείνει ίδιες	36	18,0
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί αρκετά	85	42,5
Οι δεξιότητές μου έχουν βελτιωθεί πολύ	76	38,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.10

Ποιες από τις παρακάτω ενέργειες έχετε κάνει προκειμένου να βελτιώσετε ή να αποκτήσετε νέες δεξιότητες;
(Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Ενέργειες	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Παρακολούθησα μαθήματα κατάρτισης ή σεμινάρια [στον χώρο εργασίας, σε τάξη διδασκαλίας και σε εξ αποστάσεως εκπαίδευση (online)]	55	27,5%	11,1%
Μου έμαθε ο προϊστάμενός μου στον χώρο εργασίας (on-the-job)	40	20,0%	8,1%
Έμαθα αλληλεπιδρώντας με τους συναδέλφους μου στην εργασία	138	69,0%	27,9%
Έμαθα στη δουλειά μέσω δοκιμών και λαθών μου	165	82,5%	33,4%
Έμαθα μόνος μου (π.χ. με τη βοήθεια εγχειριδίων, βιβλίων, βίντεο ή υλικών online)	94	47,0%	19,0%
Δεν εφαρμόζονται τα παραπάνω για το επάγγελμα/ειδικότητά μου	1	0,5%	0,2%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	0,5%	0,2%
Σύνολο	494	247,0%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.11

Τα τελευταία δύο χρόνια έχετε συμμετάσχει σε κάποιο από τα παρακάτω είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης για την τρέχουσα εργασία σας ως μουσικού ή/και τραγουδιστή; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Είδη εκπαίδευσης/κατάρτισης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εντός ωραρίου εργασίας	26	13,0%	11,3%
Εκπαιδευτικά σεμινάρια που παρακολούθησα κυρίως εκτός ωραρίου εργασίας	53	26,5%	22,9%
Κατάρτιση κατά την εκτέλεση της εργασίας μου [π.χ. οδηγίες από έναν επόπτη/συνεργάτη χρησιμοποιώντας τα «κανονικά εργαλεία» εργασίας μου, εναλλαγή εργασίας (job rotation), υποστήριξη από συναδέλφους, συμμετοχή σε κύκλους μάθησης ή ποιότητας]	33	16,5%	14,3%
Δεν έχω συμμετάσχει σε κάποια εκπαίδευση/κατάρτιση	117	58,5%	50,6%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	2	1,0%	0,9%
Σύνολο	231	115,5%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.12

Τα τελευταία δύο έτη, ποιος πλήρωσε γι' αυτή την εκπαίδευση/κατάρτισή σας; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών)

Πηγή χρηματοδότησης	N	% των απαντήσεων	% των συμμετεχόντων
Εγώ ο ίδιος (με ή χωρίς βοήθεια από οικογένεια/φίλους)	43	53,1%	48,3%
Ο εργοδότης μου εξ ολοκλήρου	8	9,9%	9,0%
Ο εργοδότης μου αλλά κατέβαλε μέρος του κόστους (π.χ. έξοδα μετακίνησης/διαμονής)	5	6,2%	5,6%
Το κράτος ή άλλη οργάνωση του δημόσιου τομέα	8	9,9%	9,0%
Κάποιος άλλος ιδιωτικός οργανισμός	3	3,7%	3,4%
Δεν υπήρχε κόστος παρακολούθησης	20	24,7%	22,5%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	2	2,5%	2,2%
Σύνολο	89	109,9%	100,0%

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.13

Πείτε μας τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας για τις παρακάτω προτάσεις σχετικά με τις αλλαγές που προκύπτουν στην εργασία έπειτα από την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19 (Μάρτιος 2020) στη χώρα μας;

Δεξιότητες		Σύνολο	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα	ΔΓ/ ΔΑ
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναβάθμισης των δεξιοτήτων μου	N	200	14	25	72	80	9	-
	%	100,0	7,0	12,5	36,0	40,0	4,5	-
Η πανδημία COVID-19 επιτάχυνε την ανάγκη αναθεώρησης των δεξιοτήτων μου (δηλαδή την αντικατάσταση υπαρχουσών)	N	200	9	31	101	53	6	-
	%	100,0	4,5	15,5	50,5	26,5	3,0	-
Στη μετα-COVID-19 εποχή θα απαιτηθεί να αποκτήσω νέες ψηφιακές δεξιότητες στο επάγγελμά μου	N	200	30	71	44	48	5	2
	%	100,0	15,0	35,5	22,0	24,0	2,5	1,0
Η δουλειά μου θα μπορεί να γίνεται εξ ολοκλήρου με τηλεργασία (με χρήση τεχνολογιών πληροφορικής)	N	200	117	63	16	1	2	1
	%	100,0	58,5	31,5	8,0	0,5	1,0	0.5

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.14

Μεταξύ της διά ζώσης, της διαδικτυακής επιμόρφωσης ή ενός συνδυασμού διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης σχετικά με το επάγγελμά σας, ποια μορφή θα επιθυμούσατε;

Εναλλακτικές απαντήσεις	N	% των συμμετεχόντων
Αποκλειστικά διά ζώσης επιμόρφωση	141	70,5
Αποκλειστικά διαδικτυακή επιμόρφωση	5	2,5
Έναν συνδυασμό διά ζώσης και διαδικτυακής επιμόρφωσης	54	27,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.15

Φύλο των συμμετεχόντων

Φύλο	N	% των συμμετεχόντων
Άνδρας	133	66,5
Γυναίκα	67	33,5
Άλλο	-	-
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.16

Κατανομή συμμετεχόντων κατά ηλικιακή ομάδα[58]

Ηλικιακή κατηγορία	N	% των συμμετεχόντων
18-29 ετών	35	17,5
30-39 ετών	110	55,0
40-49 ετών	40	20,0
50-59 ετών	9	4,5
60+ ετών	6	3,0
Σύνολο	200	100,0

58. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (έτος γέννησης).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.17

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει επιτυχώς;

Επίπεδα εκπαίδευσης	N	% των συμμετεχόντων
Χωρίς επίσημη εκπαίδευση-μη ολοκληρωμένη	-	-
Απολυτήριο Δημοτικού	-	-
Απολυτήριο Γυμνασίου	-	-
Πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής (ΕΠΑΣ)	64	32,0
Απόφοιτος Λυκείου-Εξατάξιου Γυμνασίου	17	8,5
Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑΛ)	7	3,5
Πτυχίο Τάξης Μαθητείας ΕΠΑΛ (έπειτα από πιστοποίηση)	2	1,0
Πτυχίο ΙΕΚ (έπειτα από πιστοποίηση)	21	10,5
Πτυχίο Κολεγίου	4	2,0
Απόφοιτος Ανώτατης Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)	24	12,0
Απόφοιτος Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ)	35	17,5
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	25	12,5
Διδακτορικό Δίπλωμα	1	0,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.18

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα;

Θέση στο επάγγελμα	N	% των συμμετεχόντων
Μισθωτός	89	44,5
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	4	2,0
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	99	49,5
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	1	0,5
Άλλο	7	3,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19Α

Προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στη συγκεκριμένη επιχείρηση στο επάγγελμα/ειδικότητα[59]

Χρόνια προϋπηρεσίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	34	17,0
Από 5 έως 10 έτη	121	60,5
Περισσότερα από 10 έτη	45	22,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19Β

Συνολική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων στο επάγγελμα/ειδικότητα του μουσικού ή/και του τραγουδιστή

Έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας	N	% των συμμετεχόντων
Λιγότερα από 5 έτη	8	4,0
Από 5 έως 10 έτη	79	39,5
Περισσότερα από 10 έτη	113	56,5
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19Γ

Είδος σύμβασης των συμμετεχόντων

Είδος σύμβασης	N	% των συμμετεχόντων
Αορίστου χρόνου	33	16,5
Ορισμένου χρόνου	126	63,0
Σύμβαση έργου	19	9,5
Άλλο	22	11,0
Σύνολο	200	100,0

59. Έχει γίνει κωδικοποίηση της αρχικής μεταβλητής (ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες προϋπηρεσίας).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.19Δ

Είδος της απασχόλησης των συμμετεχόντων

Είδος απασχόλησης	N	% των συμμετεχόντων
Πλήρης	82	41,0
Μερική	71	35,5
Εκ περιτροπής	35	17,5
Άλλο	12	6,0
Σύνολο	200	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ IV.20

Μέγεθος επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες

Μέγεθος (άτομα)	N	% των συμμετεχόντων
1 έως 9 εργαζόμενοι	95	47,5
10 έως 49 εργαζόμενοι	81	40,5
50 έως 249 εργαζόμενοι	10	5,0
Άνω των 250 εργαζομένων	4	2,0
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	10	5,0
Σύνολο	200	100,0

ISBN: 978-618-234-030-1

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Οικονομικών
Ειδική Γραμματεία Διαχείρισης Προγραμμάτων ΕΤΠΑ & ΤΣ
ΕΥΔ Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα»

ΕΠΑνΕΚ 2014-2020
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης