



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Ръководство за организиране на практически обучителни инициативи в сферата на туризма и ено-гастрономията

Ръководство за законотворци



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Глава 1: Въведение.....	3
1.1: EC политики за промотиране на практическото обучение.....	3
1.2: Подходи за организиране на работни практики (WBL) и пазара на труда.....	4
1.3: Защо WBL е важен актив за бъдещето на Европа, страните и регионите в областта на ПОО.....	6
Глава 2: Как може да бъде подкрепена системата за стажовете.....	8
2.1: Как се подкрепят ПОО институции в организирането на WBL.....	8
2.2: Как се осигурява мотивация / подкрепа за компаниите, така че да бъдат активна страна в инициативите за практическо обучение.....	9
2.3: Как се сътрудничи с международни / национални организации за насърчаване на WBL инициативи.....	10
Глава 3: Как се създава ясна и прозрачна регулаторна рамка за насърчаване на стажовете.....	12
3.1: Особености на регулаторната рамка на европейско, национално и регионално ниво.....	12
3.2: Регулаторни особености на WBL инициативите.....	13
3.3: Правен статут на участниците (ученици) в WBL инициативи, социална, здравна осигуровка и прочие.....	14



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



ГЛАВА 1: ВЪВЕДЕНИЕ

1.1: ЕС политики за промотиране на практическото обучение

Едно от основните права в Европейския съюз е свободното движение на хора и това право се прилага и за ученици, млади хора и стажанти. ЕС насърчава достъпа на младите хора до пазара на труда, укрепвайки статута на стажантите и чираците, следвайки широкообхватни стратегии, като Лисабонската стратегия и Стратегия 2020 и голям брой аналитични документи.

Резолюция на Европейския парламент от 6 юли 2010 г. относно насърчаване на достъпа на младите хора до пазара на труда, укрепване на статута на стажантите и практикантите (2009/2221 (INI)) взема под внимание много информация и тенденции, сред които:

- Икономическата криза причини масово повишаване на безработицата в страните членки на ЕС; като младите хора са непропорционално засегнати от тази тенденция
- Съществуват малко възможности за младите хора да си намерят дългосрочна заетост;
- Работодателите сякаш използват стажантите все по-често като заместители на редовните служители
- Младежката безработица има висока социална и икономическа цена
- Преходът от образование към работа и преминаването от една работа към друга е структурно предизвикателство за всички млади хора в целия ЕС; стажовете имат положително въздействие върху достъпа на младите хора до заетост, особено ако при тях се получават директни практически знания, умения и опит

В тази връзка, комисарят по заетостта, социалните въпроси, уменията и трудовата мобилност Мариан Тисен заяви: „Искаме да гарантираме, че младите хора ще научат уменията, от които се нуждаят за работа. Стажовете са „Златен стандарт“ в професионалното образование и двама от всеки трима ученици преминават директно към редовна заетост след завършване на образованието си. “Комисията на ЕС определя какво прави практиките да са толкова успешни. След като бъде приета, рамката ще гарантира, че както обучаемите, така и работодателите ще се възползват от качествено стажуване.

За да оцени качеството и ефективността на стажовете, предложената рамка предлага **седем критерии за условията на учене и работа:**

1. Писмен договор;
2. Резултати от обучението;
3. Педагогическа подкрепа;





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

4. Работен компонент;
5. Заплащане или компенсация;
6. Социална защита;
7. Здравословни и безопасни условия на работа.

Рамката също предлага седем критерия за условията:

1. Регулаторна рамка;
2. Включване на социални партньори;
3. Подкрепа за компаниите;
4. Гъвкави обучителни пътеки и мобилност;
5. Кариерно ориентиране и повишаване на осведомеността;
6. Прозрачност;
7. Гарантиране на качеството и проследяване на бъдещето на завършилите.

1.2: Подходи за организиране на работни практики (WBL) и пазара на труда

Насърчаването на общи проекти между училищата и бизнеса е важно решение за младежката безработица.

Теоретичните знания, предоставени от училищата, представляват една част от общите знания и умения, необходими на учениците за намиране на работа след края на обучението. Включително практическо обучение или стаж, особено в областта на ПОО, учениците получават увереност, че ще придобият всички необходими знания и практически умения и умения за работа в оперативни и управленски позиции.

Преглед на литературата от Европейската фондация за обучение предоставя цялостен поглед към доказателствата за ползите от WBL за учащите, работодателите и обществото. От представените доказателства изпъкват следните **ключови ползи за обучаемите**:

Дългосрочни умения, технически опит и устойчиви знания: според проучването техническите компетенции се научават много по-ефективно ако са представени в рамките на реален работен процес.

Меки умения, други компетенции и поведение: техническите умения не са достатъчни за успех на пазара на труда, защото меките умения от сорта на комуникация, работа в екип и връзки с клиентите също се ценят високо. Обикновено това са умения, които не се развиват на работното място и са приложими за всякакви ситуации, позволявайки движение между работодатели и сектори. Социализация, мотивация и самооценка: Wbl може да повлияе положително



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

самочувствието и ефикасността на обучаемите, когато те демонстрират своите способности и решават реални проблеми в работна обстановка. Също така то може да даде на обучаемите ентузиазъм за учене и личностно развитие. Положителното въвлечение на обучаемите по този начин създава силни възможности за повишаване на аспирациите, увереността и мотивацията на индивидите.

По-лесно преминаване от училище към работа: Това може да се види в положителните резултати от първоначалната заетост на завършилите ученици, което е доказателство, че практиката предоставя по-лесен преход от училище към работа.

Насърчаване на предприемачеството: Данни от Великобритания предполагат, че бивши стажанти на възраст между 25 и 27 години имат почти три пъти по-големи възможности да стартират собствен бизнес.

Ефект върху заплатите: Това се докладва в случаите на чиракуване и показва, че в определени контексти WBL може да има положително въздействие върху заплатите. Трябва да се отбележи, че това зависи от престижа на програмата, нейната конкурентоспособност и постигнато ниво на квалификация.

Кариерно развитие: Има доказателства, че WBL може да бъде важна за повишаване на кариерното развитие на учащия. Смята се, че WBL помага на хората да разберат по-добре културата и очакванията на работното място, но също така да развият добри работни навици. Американският преглед на проучванията на програмите от училище към работа (включително WBL) установи, че учениците, които участват в WBL, са по-добре подготвени за избора на бъдещите си кариерни насоки и че работата с ментор е особено важна за напредването в кариерата.

Според доказателствата WBL е особено полезно за уязвимите групи младежи и безработните, заради способността си да ангажира обучаеми, които са загубили способността си да се обучават по традиционен начин в класна стая.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

1.3: Защо WBL е важен актив за бъдещето на Европа, страните и регионите в областта на ПОО

На европейско ниво:

Комюникето от Брюж, обновената Европейска програма за обучение на възрастни и наскоро приетите заключения от Рига, които залагат средно-срочните цели за ПОО за периода 2015-2020 са изходните точки по отношение на WBL що се отнася до европейската политика. Тези основни ЕС регулации препоръчват, че (фигура 3): (a) WBL за възрастни трябва да бъде промотирано във всичките му форми (8); (b) изпълнението на WBL в ПОО трябва да се извършва в комбинация с други форми на обучение за възрастни); (c) комбинацията трябва да бъде ориентирана към постигане на две цели: (i) развиване на свързани с работата умения и развиване на по-широки умения и компетенции' (Съвет на ЕС, 2011, стр. 5), покриващи цялостния обхват от умения; (ii) подобряване на гъвкавостта при предоставянето на обучение с цел отговаряне на разнородността от потребности и ситуации, в които могат да попаднат обучаемите. Гъвкавостта при предоставянето на обучение сама по себе си трябва да бъде ориентирана към включването на рискови групи с ограничени умения.

Основните начини за предаване на тези послания към националните политики и действащи лица са осигуряване на финансиране, вдъхновение за това как може да се проведе ефективно обучение и насърчаването на доброволното сътрудничество между държавите-членки и други заинтересовани страни, като например европейските социални партньори. ЕС може да повлияе на търсенето / предлаганото количество WBL, като гарантира, че финансовите му механизми подкрепят използването на WBL като метод. Европейският социален фонд е основен инструмент за финансиране: поставянето на изискване елементите на WBL да бъдат част от програмата на различните проекти и инициативи, като условие за достъп до фондовете на ЕС се оказва мощен начин за насърчаване на тази форма на учене (както това се подчертава например в информацията за България и Италия). Освен това ЕС провежда проучвания по съответните въпроси, насърчава обмена и осигурява вдъхновение чрез предоставяне на информация за предимствата и методите на WBL, споделяне на добри практики и др. Не на последно място, той насърчава доброволното сътрудничество в рамките на процеса от Копенхаген за европейско сътрудничество в областта на ПОО. Гореспоменатото комюнике от Брюж и заключенията от Рига определят дневния ред за ПОО в Европа и включват препоръки относно WBL. В контекста на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението „ЕТ 2020“ Европейската комисия създаде и две експертни групи, които разглеждат въпроси, свързани с WBL.

На ниво национални/регионални власти



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Националните / регионалните власти обикновено не регулират WBL за ПОО, но могат да гарантират право на обучение и / или финансиране на обучение (с или без включено WBL), или да насърчават WBL чрез кампании за повишаване на осведомеността (като информационни брошури, доброволно обучение за обучители относно методите на WBL). Те могат също да регулират кои могат да бъдат доставчиците и / или някои общи аспекти на предоставеното обучение. Чрез тях те могат да повлияят на дела на WBL в ПОО, например чрез изрично изискване на включване на WBL, но също така - по-косвено - като изискват практически аспекти по отношение на обучението, като гарантират, че обучението може да се проведе в помещенията на предприятията чрез сертифициране на вътрешни институции за обучение. Като цяло, обучението на заети лица изглежда се оставя главно на преценката на работодателите и служителите или се регулира само чрез защита на правата на работодателите и служителите и може би чрез осигуряване на финансови ресурси за обучението, но обикновено без допълнително уточняване на теми и методи. Това е различно, когато става въпрос за национални / регионални политики и програми за безработните (Cedefop, 2013).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

ГЛАВА 2: КАК МОЖЕ ДА БЪДЕ ПОДКРЕПЕНА СИСТЕМАТА ЗА СТАЖОВЕТЕ

2.1: Как се подкрепят ПОО институции в организирането на WBL

Могат да бъдат приети редица организационни и институционални стратегии, за да се гарантира, че ученето на работното място е привлекателна възможност за учащите и за предприятията и че времето, прекарано на работното място, води до обучение. При стажуването най-важната от тези стратегии е подходящото определяне на заплата за обучение. Ако е прекалено ниска, това ще обезкуражи хората да кандидатстват за обучение; ако е твърде висока, тя ще насърчи работодателите да използват стажанти за относително неквалифициран производствен труд и ще ги обезсърчи да инвестират време в тяхното обучение (Dionisius et al., 2008; Dustmann и Schoenberg, 2008). Също така е важно **договорките за стажове** да бъдат подкрепени от подходящата законова и регулаторна рамка, включително предоставяне на договори за заетост и обучение между стажанта и работодателя. В средния изток и Северна Африка например, липсата на подобни е фактор, който спира развитието на обещаващи регионални пилотни програми, така че те да имат масово и национално приложение (Sweet, 2009). Други институционални и организационни предпоставки за ефективни стажове, включват подходящи **системи за финансиране, договорености за квалификации и сертифициране, включително регулирани връзки между видовете заетост и квалификациите**, както и добре установени правителствени договорености на секторно ниво, включително институционално сътрудничество между **работодатели, правителства и синдикати за фиксиране на договорените резултати от обучението** по отношение на в и извън работните компоненти на стажовете и тяхната връзка със стандартите и квалификациите и договорености за местно гарантиране на качеството в обучението на млади хора във фирми и за свързване на фирмите с образователните институции (виж например Ryan, 2000). Без официални договорености за практически стажове, постигането на ефективно обучение на учениците чрез опит на работното място може да бъде възпрепятствано от организацията на процесите в училището, от липсата на подходящи централни политики за подкрепа на опита на работното място и от недостатъчни ресурси за мониторинг и контрол на качеството на програмата. Неотдавнашно проучване в Чили (Kis and Field, 2009) показва, че в много случаи тези типове организационни фактори действат като пречка за ефективното учене на работното място в програмите за средно професионално образование. В Чили учениците обхванати в областта на професионалното образование получават сертификат за завършено средно образование след четири години обучение. Въпреки това те трябва да изпълнят между 480 и 960 часа обучение на работното място, за да получат професионален сертификат. Обикновено това става след завършване на гимназията, като само малка част от учениците редуват практика на работното място с обучение тип класна стая. По този начин **работните практики не са интегрирани в обучителната програма, но са разглеждани като**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

приложение на вече наученото в класната стая. Тъй като завършването на стажа означава, че учениците трябва да отложат започването на висшето си образование с една година, половината от тях изобщо не го приключват. Супервизията на практическото стажуване не е част от обичайното работно натоварване на преподавателите и броят посещения за проверка, които те правя, за да се уверят в качеството на практиката, е ограничен. Такива практически инструменти като **обучителни пътеки**, които могат да бъдат в помощ на фирмите да обучават учениците, често липсват.

2.2: Как се осигурява мотивация / подкрепа за компаниите, така че да бъдат активна страна в инициативите за практическо обучение

За да бъдат мотивирани и подкрепени компаниите да бъдат водеща страна в разработването на инициативи за WBL, според изследването е необходимо да се работи на различни нива, а именно:

Концепция за добавена стойност от развитието в работна среда

Проучването дава положителен поглед върху европейските предприятия по отношение на работодателите, които развиват вътрешна култура на „развиващи се таланти“ чрез развитие на персонала. То предполага, че продължаващото обучение и професионалното ориентиране играят ключова роля в съзнанието на работодателите за облекчаване на преходите на пазара на труда, постигане на по-голяма сигурност на заетостта и повишаване на гъвкавостта на пазара на труда. Развитието на работното място е общ фактор сред страните в изследванията и затова успешното участие в WBL програмите е важно за работодателите.

Въздействие на различни фактори по отношение на развитието на работната сила

Икономическите, демографските и политическите фактори влияят върху отношението на организацията към развитието на работната сила. Икономическите двигатели са очевидно важни за работодателите във всички страни и ще продължат да бъдат, докато икономиките на ЕС останат в потиснато състояние. Тъй като Европа излиза от рецесията, тя може да създаде потенциал, тъй като работодателите могат да се обърнат към WBL като начин за обучение на персонала, който е бил възприет за използване на нарастващата икономическа активност.

Съгласно Европейската стратегия за заетост (2020) Европейската комисия ще работи с държавите-членки за разработване на съществуващите инструменти на пазара на труда на регионално, национално и европейско равнище за коригиране на дисбалансите на уменията на пазарите на труда. Демографските фактори като разпределението на населението, възрастта и уменията оказват решаващо влияние върху развитието на WBL в ЕС.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Това предполага фокусиране върху WBL като средство за икономическо възстановяване, което показва значението на това, че работодателите признават политически фактори за развитието или участието в програмите WBL.

Оценка на производителността на работната сила чрез формални и неформални методи

Задълбочените интервюта показват, че работодателите формално оценяват производителността чрез редовна оценка на персонала и чрез мерки за производителност на работното място. Неофициалните мерки за изпълнение включват оценка на духа и текучеството на персонала, както и напредъка на работната сила чрез придобиване на квалификация.

Събиране на обратна връзка от работодателите за работа с академични програми.

Изследването показва, че обучението за възрастни и дейностите на WBL са неравномерно разпределени между малки и по-големи компании и големи компании с по-голям брой служители, ангажирани повече в програмите на WBL.

Идентифициране на начини за напасване на работодателските и академичните гледни точки по отношение на развитието на работната сила

Обхватът на възгледите за развитие на работната сила, споделен между работодателите и институциите за ПОО, се различава значително между отделните страни и отделните работодатели. Изглежда, че работодателите и академичните възгледи за развитието на работната сила се различават значително в различните държави. Някои работодатели много добре са управлявали официално сътрудничество с институциите за ПОО в разработването и предоставянето на програми за WBL, докато други имат малък или никакъв контакт.

2.3: Как се сътрудничи с международни / национални организации за насърчаване на WBL инициативи

Създателите на политики (лицата, отговорни за вземане на решения) също трябва да подкрепят международни или национални организации, които са създадени с цел предоставяне на посреднически услуги за ученици, училища и фирми. Подкрепата на такива организации носи широки ползи за регионите, държавите и ЕС в редица области, главно в организирането на отдалечена или чужда мобилност и стажове:

- Отговорните, проверени организации могат да гарантират безопасността на учениците при пътуване и престой далеч от дома, както и да осигурят изисквания за безопасност приемащите стажанти компании. Безопасността на гражданите е от базов интерес за всички държави.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- Посредническите организации трябва да проверяват компаниите, за да са сигурни, че условията на работа и обучение предоставят реален, подходящ опит, който съответства на индивидуалните потребности на стажантите. По този начин използваните ресурси и време ще бъдат ефективно употребени.
- Организацията посредници трябва да създават законодателна рамка (договорености) за всички участващи страни, покривайки всички необходими аспекти на организацията на стажа.
- Компаниите също могат да се възползват от сътрудничеството с посредници, като използват услуги за набиране на стажанти за адекватна учебна специализация и бъдещи допълнителни изисквания. Това е в интерес и на държавата, като част от създаването на адекватна бизнес среда.

Посредниците (международни / национални организации за подготовка на стажове) могат да отговарят за: поддържане на системи за изпълнение на техните отговорности по отношение на ангажиментите към полагането на грижи; предоставяне на ориентация и съвети за безопасността и здравето на учениците; провеждане на техните дейности според регулаторната рамка, включвайки процедури за управление на училищата и работните практики на учениците; гарантиране, че здравните и пътническите застраховки са платени и разходите за храна и настаняване са покрити за цялата продължителност на стажа; уведомяване на всички включени организации (основно училищата) когато има сериозни промени в стажа; информирание на заинтересованите страни в случай, че учениците не идват на практиката или си тръгват от работа по-рано от очакваното; гарантиране, че се спазва защитата на правата на децата; събиране на информация за оптимизиране на процесите и прочие.

В случай на добро сътрудничество между международни и национални организации, политиците могат да получат необходимата информация за бъдещи законови решения и промени в регулаторната рамка.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ГЛАВА 3: КАК СЕ СЪЗДАВА ЯСНА И ПРОЗРАЧНА РЕГУЛАТОРНА РАМКА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА СТАЖОВЕТЕ

3.1: Особености на регулаторната рамка на европейско, национално и регионално ниво

Законодателството на ЕС защитава тридесет и две сфери на дейност. Образованието, обучението, младежките дейности и спорта са една от тях.

Централна цел на образователната политика на ЕС се формира от мобилност в образованието и обучението. Мобилността е основна част от свободата на движение на хората.

Договорът за ЕС заявява, че Съюза трябва да подкрепя дейности на страните членки в сферите социална защита и социална сигурност на работниците, условията на труд, както и интеграцията на хора, които са изключени от пазара на труда и се борят със социална изолация.

Специфични права и свободи, които се съдържат в **Хартата на фундаменталните права в ЕС** могат да бъдат релевантни за мерки, които могат да бъдат предприети по отношение на стажовете (виж Оперативни инструменти).

Най-важната регулаторна рамка в случай на международни стажове е законодателството на страната, в която се намира организацията домакин. Съществуват сериозни **правни въпроси, които трябва да бъдат уредени на национално ниво:**

- Съгласно националното законодателство на всяка държава-членка всеки служител има право на минимална **заплата**, допълнителна компенсация за извънреден труд и някои други обезщетения. Трудовото правоотношение за работодателя се свързва и с обезщетения на работниците, закони за дискриминация, държавно трудово законодателство и застраховка за безработица.
- В някои случаи съществува изключение от законодателните изисквания за хората, които работят за себе си, а не за работодателя. Такива лица може да се считат за **стажанти**, а не за служители по смисъла на закона. Възможно е да се идентифицират някои фактори при вземането на решение дали дадена работна програма е за собствената образователна полза на стажанта или носи ползи за работодателя. Работодателят и стажантът разбират, че стажантът няма право на заплата за времето, прекарано в стажуване. Регулаторната рамка следва също така да разглежда случаи, когато стажът трябва да бъде платен.
- Стажът, въпреки че включва действително изпълняване на работни задачи в базата на работодателя, е (в съответствие със законодателството) подобен на обучението, което би се провеждало в образователна среда. Стажът е в полза на стажанта. Стажантът не е задължително да има право да бъде взет на работа в края на стажа.
- Стажантът не замества редовните служители, а работи под строг контрол на съществуващия персонал. Всяка мобилност или стаж трябва да вземат под внимание тези въпроси, които

също трябва да бъдат регулирани от националното законодателство, но в някаква рамка, координирана от законодателството на ЕС: социално осигуряване, здравно осигуряване, споразумение с фирма, безопасност на труда, здравеопазване, застраховка за пътуване, Други условия за безопасност.

Регионалното ниво рядко има амбиции да регулира стажовете. Едно изключение е определянето на рамката за подкрепа на стажовете и други видове мобилност, като част от обучителната система, което може да бъде част от правомощията на регионалните управления.

3.2: Регулаторни особености на WBL инициативите

WBL инициативите чрез използването на цифрови инструменти са в съответствие със световните тенденции в използването на информационни и комуникационни технологии. Например, виртуалният стаж може да се използва главно за дейности, при които стажантите не се нуждаят от физическа работа. Виртуалните стажове често включват работа по изследователски проекти или дейности със социални медии, за които са необходими само компютър и интернет връзка. Те могат да се прилагат в глобални компании и виртуални работни сили, които работят от далечно място. Традиционните компании могат да намерят в стажанти младо ноу-хау за управление на YouTube или друг профил в социалните медии. В много отношения този стаж е по-продуктивен от работата в офис и разходите са много по-ниски.

Важни моменти от гледна точка на законотворците:

- При виртуалните стажове няма пътуване и настаняване. Няма разходи за пъти и застраховки.
- В случай, че стажът не е платен, в повечето случаи също не се плащат осигуровки.
- Често, докато са на стаж, стажантите трябва да имат застраховка за професионална отговорност за продължителността на стажа (може да бъде покрита от организацията домакин).
- Проблемите с безопасността на труда не са релевантни.
- Необходима е договореност с компанията, но същата може да бъде във виртуална форма.
- Ако стажантът създава нещо, което е полезно за компанията, въпросът със заплащането е много важен.
- Допълнителен важен въпрос – виртуалната безопасност, безопасността на предоставените данни, особено личните данни, трябва да бъдат уредени от отговорните власти с цел избягване или предотвратяване на виртуални престъпления.

Политиката на хората, вземащи решения на европейско, национално, регионално ниво трябва да вземе предвид кои елементи следва да бъдат регулирани. Всички аспекти трябва да бъдат част от



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

договора между копанията и стажанта или училището, но отговорностите трябва да бъдат дефинирани на по-високо ниво.

3.3: Правен статут на участниците (ученици) в WBL инициативи, социална, здравна осигуровка и прочие

Съгласувана правна рамка за ПОО и стажуване

При разработването или реформирането на законите трябва да се обърне специално внимание на яснотата и логичността, тъй като стажуването, повече от всяка друга форма на образование, често е предмет на различни закони (образование, младеж, труд и т.н.) и регламенти (например колективни споразумения) и те често се управляват на няколко нива (напр. национални, регионални). Съществуват различни начини за прилагане на последователна правна рамка за ПОО; някои страни могат да насочат реформите си към избягване или намаляване на съществуващите несъответствия, докато други могат да дадат приоритет на рационализирането на администрацията. Например повтаряща се тема за изясняване е статутът на чираците като студенти или служители; свързани с това са въпроси, свързани с правото на почивка, регулиране на работното време, безопасност на труда, родителски отпуск, здравно осигуряване и други подобни. Често това не е само технически проблем, който трябва да бъде решен, но и политическа загриженост, тъй като различните заинтересовани страни (например министерствата на труда или образованието) могат да имат различни гледни точки по отношение на чиракуването. Административните реформи, протичащи в много страни, също биха могли да бъдат възможност за модернизиране на законодателството за системите за чиракуване. Освен това е важно да се отбележи, че системите за чиракуване обикновено са част от по-широка система за ПОО. Някои страни са съсредоточили усилията си за реформиране на препозиционирането на обучението на работното място, включително чиракуването в този по-широк контекст и са приели единен акт за ПОО. Освен управленската структура, последователна правна рамка за ПОО накрая също трябва да достигне индивидуалното ниво; учениците трябва да имат смислен договор, който включва ясно описание на задачите и работни условия за чирака.

Ефективно законодателство на много нива

В случай, че участват различни нива (напр. национално и регионално ниво), е необходимо споразумение, чрез което националното правителство да се ангажира с общите насоки за ПОО, докато подробностите за неговото прилагане да се регулират от институции на регионално ниво. Това дава възможност за известна степен на местна автономия и е особено важно за страните с големи регионални различия по отношение на капацитета им да развият стажове.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Балансиране на колективните отговорности и местната автономия

Дори в страни без федерална структура и регионални законодателства, стратегическите и оперативни функции трябва да бъдат разграничени и адекватно разпределени. В идеалния случай, националното ниво контролира стратегическите функции и преследва дългосрочни цели, докато регионалното и местното ниво изпълняват оперативни функции. Редовно осъвременяваният национален план за стажове, договорен от всички партньори и включващ обща визия и цели може да бъде подходящ инструмент на национално ниво за реализиране на тази стратегическа функция.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.