



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

Κατευθυντήριες γραμμές για την οργάνωση πρωτοβουλιών που αφορούν τη Μάθηση στο Εργασιακό Περιβάλλον στον τομέα του Τουρισμού και της Οινο-γαστρονομίας

Κατευθυντήριες γραμμές για τους Λειτουργούς Χάραξης Πολιτικής



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.



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	3
1.1: Πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της Μάθηση στο Εργασιακό Περιβάλλον (ΜΕΠ)	3
1.2: Προσέγγιση της ΜΕΠ και η Αγορά Εργασίας	4
1.3: Γιατί η ΜΕΠ αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα για το μέλλον της Ευρώπης, των κρατών και των περιφερειών στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση	6
Κεφάλαιο 2: Πως να υποστηρίξετε ένα σύστημα Πρακτικής Άσκησης	8
2.1: Πως να υποστηρίξετε ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην οργάνωση της Μάθησης στο εργασιακό περιβάλλον	8
2.2: Πώς να παρακινήσετε/υποστηρίξετε τις εταιρείες να γίνουν πρωταγωνιστές στις πρωτοβουλίες της ΜΕΠ.....	9
2.3: Πώς να συνεργαστείτε με διεθνείς/εθνικούς οργανισμούς για την προώθηση των πρωτοβουλιών της ΜΕΠ.....	10
Κεφάλαιο 3: Πως να προσδιορίσετε ξεκάθαρο και διάφανο κανονιστικό πλαίσιο για την προώθηση των πρακτικής εργασίας.....	13
3.1: Χαρακτηριστικά του κανονιστικού πλαισίου σε Ευρωπαϊκό, Εθνικό και Περιφερειακό επίπεδο	13
3.2: Ρυθμιστικές προδιαγραφές για πρωτοβουλίες ΜΕΠ	14
3.3: Νομικό καθεστώς για τους συμμετέχοντες της πρωτοβουλίας ΜΕΠ (φοιτητή), Κοινωνική Ασφάλιση, Ασφάλιση Υγείας κ.λπ.	15



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1: Πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της Μάθησης στο Εργασιακό Περιβάλλον (ΜΕΠ)

Ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η ελεύθερη κίνηση των ατόμων και το δικαίωμα αυτό ισχύει και για τους μαθητές, τους νέους και τους εκπαιδευόμενους. Η ΕΕ προωθεί την πρόσβαση των νέων στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας το καθεστώς των ασκούμενων, των πρακτικών και της μαθητείας ακολουθώντας συνολικές στρατηγικές, όπως η στρατηγική της Λισαβόνας και η Στρατηγική 2020 (Strategy 2020), καθώς έναν αριθμό αναλυτικών εγγράφων.

Το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2010 σχετικά με την προώθηση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση του καθεστώτος των ασκούμενων, των πρακτικών και της μαθητείας (2009/2221 (INI)) λαμβάνει υπόψη πολλές πληροφορίες και τάσεις, όπως ότι:

- Η οικονομική κρίση προκάλεσε τεράστια αύξηση των ποσοστών ανεργίας στα κράτη μέλη της ΕΕ, ενώ οι νέοι έχουν επηρεαστεί δυσανάλογα από αυτή την τάση,
- Υπάρχουν λίγες δυνατότητες για τους νέους να βρουν μόνιμη και τακτική “κανονική” απασχόληση,
- Οι εργοδότες φαίνεται να χρησιμοποιούν συχνότερα περιόδους πρακτικής άσκησης και μαθητείας για να αντικαταστήσουν την κανονική απασχόληση,
- Η ανεργία των νέων και η υποαπασχόληση επιβάλλουν έντονο κοινωνικό και οικονομικό κόστος,
- Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και μεταξύ των θέσεων εργασίας αποτελεί διαρθρωτική πρόκληση για τους νέους σε ολόκληρη την ΕΕ. Η μαθητεία έχει κατά μεγάλο μέρος θετικό αντίκτυπο στην πρόσβαση των νέων στην απασχόληση, ιδίως εάν επιτρέπει την άμεση απόκτηση εργασιακών δεξιοτήτων και εμπειρογνομosύνης.

Στο πλαίσιο αυτό, η Επίτροπος για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις, τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα της Εργασίας, Marianne Thyssen, δήλωσε: «Θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι οι νέοι μαθαίνουν τις δεξιότητες που χρειάζονται για εργασία. Η πρακτική άσκηση είναι ακρογωνιαίος λίθος στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Δύο στους τρεις μαθητευόμενους μετακινούνται απευθείας σε θέσεις εργασίας μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους.» Η Επιτροπή της ΕΕ ορίζει τι



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

καθιστά τη μαθητεία έξοχη και αφού εγκριθεί, το πλαίσιο θα εξασφαλίσει ότι τόσο οι εκπαιδευόμενοι όσο και οι εργοδότες επωφελούνται από ποιοτικές μαθητείες.

Για την αξιολόγηση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας μιας μαθητείας/πρακτικής άσκησης, το προτεινόμενο Πλαίσιο προτείνει **επτά κριτήρια για τις μαθησιακές συνθήκες και συνθήκες εργασίας**:

1. Γραπτή σύμβαση,
2. Μαθησιακά αποτελέσματα,
3. Παιδαγωγική υποστήριξη,
4. Συνιστώσα του χώρου εργασίας,
5. Πληρωμή ή/και αποζημίωση,
6. Κοινωνική προστασία,
7. Συνθήκες εργασίας, υγείας και ασφάλειας.

Το Πλαίσιο προτείνει επίσης επτά κριτήρια για τις συνθήκες πλαισίου:

1. Ρυθμιστικό πλαίσιο,
2. Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων,
3. Υποστήριξη των επιχειρήσεων,
4. Ευέλικτες κατευθύνσεις και κινητικότητα,
5. Επαγγελματική καθοδήγηση και ευαισθητοποίηση,
6. Διαφάνεια,
7. Διασφάλιση ποιότητας και παρακολούθηση αποφοίτων.

1.2: Προσέγγιση της ΜΕΠ και η Αγορά Εργασίας

Η προώθηση κοινών σχεδίων σχολείων και επιχειρήσεων αποτελεί σημαντική λύση για την ανεργία των νέων.



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

Οι θεωρητικές γνώσεις που παρέχονται από τα σχολεία αντιπροσωπεύουν ένα μέρος των συνολικών γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στους μαθητές ώστε να βρουν μία θέση εργασίας μετά το πέρας των σπουδών τους. Συμπεριλαμβανομένης της πρακτικής άσκησης ή μαθητείας, ιδιαίτερα στην ΕΕΚ, προσφέρεται η διαβεβαίωση στους μαθητές ότι θα αποκτήσουν όλες τις απαραίτητες γνώσεις και πρακτικές δεξιότητες και ικανότητες για απασχόληση σε επιχειρησιακές και διευθυντικές θέσεις.

Μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης παρέχει μια συνολική εικόνα των στοιχείων σχετικά με τα οφέλη της ΜΕΠ για τους μαθητές, τους εργοδότες και την ευρύτερη κοινωνία. Από τα στοιχεία που αναφέρθηκαν, **βασικά οφέλη για τους εκπαιδευόμενους** είναι:

Σκληρές ή τεχνικές δεξιότητες, τεχνική εμπειρογνωμοσύνη και ρητή και σιωπηρή γνώση: Η έρευνα υποδηλώνει ότι οι τεχνικές ικανότητες θεωρούνται αποτελεσματικότερες στον εργασιακό χώρο.

Ήπιες ή μη τεχνικές δεξιότητες, άλλες ικανότητες και συμπεριφορές: Οι τεχνικές δεξιότητες δεν θεωρούνται επαρκείς για την επιτυχία στην αγορά εργασίας, καθώς οι "ηπιότερες" δεξιότητες όπως η επικοινωνία, η ομαδική εργασία και οι δεξιότητες που αφορούν την σχέση με τον πελάτη εκτιμώνται περισσότερο. Συνήθως, πρόκειται για δεξιότητες που αναπτύσσονται μακριά από το χώρο εργασίας και είναι εγκάρσιες/διεπιστημονικές, επιτρέποντας την κίνηση σε άλλο εργοδότη ή τομέα. Κοινωνικοποίηση, κίνητρο και αυτοεκτίμηση: Η μάθηση στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να επηρεάσει θετικά την αυτοεκτίμηση και την αποτελεσματικότητα ενός μαθητευόμενου όταν μπορεί να επιδείξει τις ικανότητές του και να επιλύσει κάποιο πρόβλημα σε ένα εργασιακό πλαίσιο. Μπορεί επίσης να δώσει στους εκπαιδευόμενους νέο ενθουσιασμό για την εκμάθηση και την αυτο-ανάπτυξη. «Η θετική δέσμευση των μαθητών με αυτόν τον τρόπο δημιουργεί ισχυρές ευκαιρίες για να αυξήσουν τις προσδοκίες, την αυτοπεποίθηση και τα κίνητρα τους.

Ομαλότερη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία: Αυτό μπορεί να διαπιστωθεί σε θετικά αποτελέσματα πρώιμης απασχόλησης με στοιχεία που δείχνουν ότι η συμμετοχή στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της ΜΕΠ παρέχει ευκολότερη μετάβαση στην εργασία μετά την ολοκλήρωση της ΜΕΠ.

Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας: Στοιχεία από το Ηνωμένο Βασίλειο δείχνουν ότι οι πρώην μαθητευόμενοι ηλικίας 25 έως 27 ετών είναι σχεδόν τρεις φορές πιο πιθανό να ιδρύσουν δική τους επιχείρηση.

Επιπτώσεις στους μισθούς: Αυτό αναφέρεται στην περίπτωση της μαθητείας και δείχνει ότι σε ορισμένες περιπτώσεις η ΜΕΠ μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην μισθοδοσία. Πρέπει να σημειωθεί



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

ότι αυτό εξαρτάται από το κύρος του προγράμματος, την ανταγωνιστικότητά του και το επίπεδο προσόντων που έχει επιτευχθεί.

Πρόδος στην επαγγελματική σταδιοδρομία: Υπάρχουν ενδείξεις ότι η ΜΕΠ μπορεί να είναι σημαντική για την ενίσχυση της εξέλιξης της σταδιοδρομίας ενός εκπαιδευόμενου. Θεωρείται ότι η ΜΕΠ βοηθά τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα την εργασιακή κουλτούρα και τις προσδοκίες στο χώρο εργασίας, αλλά και να αναπτύξουν καλές εργασιακές συνήθειες. Μια ανασκόπηση της έρευνας για τα προγράμματα σχολικής φοίτησης στις ΗΠΑ (συμπεριλαμβανομένου της ΜΕΠ) έδειξε ότι οι μαθητές που συμμετέχουν στην ΜΕΠ είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για την επιλογή των μελλοντικών κατευθύνσεων σταδιοδρομίας τους και ότι η συνεργασία με έναν μέντορα ήταν ιδιαίτερα σημαντική για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι η ΜΕΠ είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τους ευάλωτους νέους και τους ανέργους λόγω της ικανότητάς της να δεσμεύει τους μαθητές που απελευθερώνονται από την παραδοσιακή παροχή της εκπαίδευσης στην τάξη.

1.3: Γιατί η ΜΕΠ αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα για το μέλλον της Ευρώπης, των κρατών και των περιφερειών στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο:

Το ανακοινωθέν της Μπριζ (Bruges communiqué), η ανανεωμένη ευρωπαϊκή ατζέντα για την εκπαίδευση ενηλίκων και τα πρόσφατα εγκεκριμένα συμπεράσματα της Ρίγας, τα οποία θέτουν μεσοπρόθεσμους στόχους για τον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά την περίοδο 2015-2020, είναι οι βασικές αναφορές για τη μάθηση στο εργασιακό περιβάλλον (ΜΕΠ) στην συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε ότι αφορά την ευρωπαϊκή πολιτική. Αυτά τα σημαντικά καταστατικά της ΕΕ συνιστούν ότι (σχήμα 3): (α) η ΜΕΠ για ενήλικες πρέπει να προωθείται σε όλες τις μορφές του (8), (β) η λειτουργία και η εφαρμογή της ΜΕΠ στην Δια Βίου Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση θα πρέπει να πραγματοποιείται σε συνδυασμό με άλλες μορφές εκπαίδευσης ενηλίκων). (γ) ο συνδυασμός θα πρέπει να στοχεύει στην επίτευξη δύο στόχων: (i) ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων για την εργασία και ευρύτερων εργασιακών δεξιοτήτων (Συμβούλιο της ΕΕ, 2011, σελ. 5), καλύπτοντας το πλήρες φάσμα δεξιοτήτων. (ii) ενίσχυση της ευελιξίας της παροχής μάθησης έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στην ποικιλομορφία των αναγκών και των καταστάσεων των εκπαιδευομένων. Η ευελιξία της ίδιας της παροχής μάθησης θα πρέπει να στοχεύει στην υποστήριξη της ένταξης των ομάδων χαμηλής ειδίκευσης και των ομάδων κινδύνου.

Οι κύριοι τρόποι διαβίβασης αυτών των μηνυμάτων στις εθνικές πολιτικές είναι η παροχή χρηματοδότησης, η έμπνευση για το πώς μπορεί να πραγματοποιηθεί αποτελεσματική κατάρτιση και η



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

προώθηση της εθελοντικής συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών και άλλων ενδιαφερομένων, όπως είναι οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι. Η ΕΕ μπορεί να επηρεάσει την ποσότητα ΜΕΠ που ζητείται/παρέχεται μέσω της εξασφάλισης ότι οι χρηματοδοτικοί της μηχανισμοί υποστηρίζουν τη χρήση της ΜΕΠ ως μέθοδο. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο είναι ένα βασικό χρηματοδοτικό εργαλείο: η απαίτηση για τα στοιχεία της ΜΕΠ ως προϋπόθεση για την πρόσβαση σε κεφάλαια της ΕΕ αποδείχθηκε ισχυρός τρόπος για την προώθηση αυτής της μορφής μάθησης (όπως υπογραμμίζεται για παράδειγμα στη μελέτη αυτή για τη Βουλγαρία και την Ιταλία). Επιπλέον, η ΕΕ διεξάγει έρευνες για συναφή ζητήματα, ενθαρρύνει την ανταλλαγή και παρέχει έμπνευση παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τις μεθόδους της ΜΕΠ, την ανταλλαγή ορθών πρακτικών κ.λπ.. Τέλος, ενθαρρύνει την εθελοντική συνεργασία στο πλαίσιο της διαδικασίας της Κοπεγχάγης για Ευρωπαϊκή συνεργασία στην ΕΕΚ. Το προαναφερθέν ανακοινωθέν της Μπριζ και τα συμπεράσματα της Ρίγα έθεσαν την ατζέντα για την ΕΕΚ στην Ευρώπη και περιλαμβάνουν συστάσεις για την ΜΕΠ. Στο πλαίσιο του στρατηγικού πλαισίου “ΕΤ 2020” για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε επίσης δύο ομάδες εμπειρογνομόνων οι οποίες ασχολούνται μεταξύ άλλων με ζητήματα που σχετίζονται με την ΜΕΠ.

Σε επίπεδο εθνικής/περιφερειακής αρχής

Οι εθνικές/περιφερειακές αρχές δεν ρυθμίζουν συνήθως την ΜΕΠ για την δια βίου επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά μπορούν να εξασφαλίσουν το δικαίωμα κατάρτισης ή/και χρηματοδότησης της κατάρτισης (ΜΕΠ ή όχι) ή να προωθήσουν την ΜΕΠ μέσω εκστρατειών ευαισθητοποίησης (όπως ενημερωτικά φυλλάδια, εθελοντική κατάρτιση εκπαιδευτών σε μεθόδους ΜΕΠ). Μπορούν επίσης να ρυθμίζουν με νομοθετικό πλαίσιο τους παρόχους επαγγελματικής εκπαίδευσης ή/και ορισμένες γενικές πτυχές της παρεχόμενης κατάρτισης. Με αυτόν τον τρόπο, είναι σε θέση να επηρεάσουν το μερίδιο της ΜΕΠ στην Δια Βίου Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, παραδείγματος χάρη με την ρητή απαίτηση της ΜΕΠ, αλλά και - πιο έμμεσα - ζητώντας πρακτικές πτυχές όσον αφορά την κατάρτιση, εξασφαλίζοντας ότι η κατάρτιση μπορεί να λάβει χώρα στις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων μέσω της πιστοποίησης ιδρυμάτων εσωτερικής κατάρτισης.

Γενικά, η κατάρτιση των εργαζόμενων ατόμων φαίνεται κυρίως να επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών και των εργαζομένων ή ρυθμίζεται μόνο με τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργοδοτών και των εργαζομένων και ίσως με την εξασφάλιση οικονομικών πόρων για την κατάρτιση, αλλά συνήθως χωρίς περαιτέρω προσδιορισμό των θεμάτων και των μεθόδων . Αυτό είναι διαφορετικό όταν πρόκειται για εθνικές/περιφερειακές πολιτικές και προγράμματα για τους ανέργους (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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΩΣ ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΕΤΕ ΕΝΑ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΆΣΚΗΣΗΣ

2.1: Πως να υποστηρίξετε ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην οργάνωση της Μάθησης στο εργασιακό περιβάλλον

Ορισμένες οργανωτικές και θεσμικές στρατηγικές μπορούν να υιοθετηθούν για να εξασφαλιστεί ότι η μάθηση στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί ελκυστική επιλογή για μαθητές και για επιχειρήσεις και ότι ο χρόνος που δαπανάται στο χώρο εργασίας έχει ως αποτέλεσμα τη μάθηση. Στην πρακτική άσκηση, το πιο σημαντικό από αυτά είναι ένας κατάλληλα καθορισμένος μισθός κατάρτισης. Εάν τεθεί πολύ χαμηλά, θα αποθαρρύνει τους νέους να υποβάλουν αίτηση για κατάρτιση. Εάν τεθεί υπερβολικά ψηλά, θα ενθαρρύνει τους εργοδότες να χρησιμοποιούν τους μαθητευόμενους για σχετικά ανειδίκευτο παραγωγικό εργατικό δυναμικό και θα τους αποθαρρύνει από το να ξοδεύουν χρόνο για να τους εκπαιδεύσουν (Dionisius et al., 2008, Dustmann και Schoenberg, 2008). Είναι επίσης σημαντικό **οι ρυθμίσεις για τη μαθητεία** να υποστηρίζονται από κατάλληλα νομικά και κανονιστικά πλαίσια, συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης για συμβάσεις εργασίας και κατάρτισης μεταξύ του μαθητευόμενου και του εργοδότη. Στη Μέση Ανατολή και τη Βόρεια Αφρική, για παράδειγμα, η απουσία τέτοιων διατάξεων αποτελεί παράγοντα που εμποδίζει την κλιμάκωση των υποσχόμενων περιφερειακών πιλοτικών προγραμμάτων, ώστε να έχουν μαζική και εθνική εφαρμογή (Sweet, 2009). Άλλες θεσμικές και οργανωτικές προϋποθέσεις για αποτελεσματικά συστήματα μαθητείας περιλαμβάνουν **τα κατάλληλα συστήματα χρηματοδότησης, ρυθμίσεις για τα προσόντα και την πιστοποίηση τους, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμιζόμενων συνδέσεων μεταξύ επαγγελματών και προσόντων και καθιερωμένων ρυθμίσεων διακυβέρνησης σε επίπεδο τομέων, συμπεριλαμβανομένης της θεσμικής συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών, κυβερνήσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων για την συμφωνία των μαθησιακών αποτελεσμάτων** για τα συστατικά μέρη της μαθητείας που βρίσκονται εντός και εκτός της εργασίας και τη σύνδεσή τους με τα πρότυπα εκπαίδευσης και κατάρτισης και με τις τοπικές ρυθμίσεις διασφάλισης ποιότητας για την κατάρτιση των νέων εντός των επιχειρήσεων και για τη σύνδεση των επιχειρήσεων με εκπαιδευτικά ιδρύματα εκτός εργασίας (βλέπε Ryan, 2000). Εκτός από τις ρυθμίσεις της μαθητείας, η αποτελεσματική εκμάθηση των μαθητών μέσω της εμπειρίας στο χώρο εργασίας μπορεί να παρεμποδιστεί από την οργάνωση του σχολείου λόγω της έλλειψης κατάλληλων κεντρικών πολιτικών για την υποστήριξη της εμπειρίας στο χώρο εργασίας και λόγω ανεπαρκών πόρων για την παρακολούθηση των προγραμμάτων και τον ποιοτικό έλεγχο. Μια πρόσφατη ανασκόπηση στη Χιλή (Kis and Field, 2009) έδειξε ότι σε πολλές περιπτώσεις αυτοί οι παράγοντες οργάνωσης λειτουργούν ως εμπόδιο στην αποτελεσματική μάθηση στο εργασιακό περιβάλλον σε προγράμματα ανώτερης δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στη Χιλή, οι φοιτητές επαγγελματικής εκπαίδευσης λαμβάνουν πιστοποιητικό απολυτηρίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μετά από τέσσερα χρόνια σπουδών. Ωστόσο, πρέπει να συμπληρώσουν μεταξύ 480 και 960 ωρών κατάρτισης στο χώρο εργασίας για να λάβουν επαγγελματικό πιστοποιητικό. Συνήθως, αυτό συμβαίνει αφού οι μαθητές αποφοιτήσουν



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

από το γυμνάσιο, με ένα πολύ μικρό ποσοστό μαθητών να εναλλάσσουν περιόδους στο χώρο εργασίας με εκπαίδευση τάξη. Επομένως, **η μάθηση που βασίζεται στην εργασία δεν ενσωματώνεται στο πρόγραμμα σπουδών, αλλά θεωρείται ως εφαρμογή όσων είχαν μάθει προηγουμένως στην τάξη.** Επειδή η ολοκλήρωση της εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας σημαίνει ότι οι μαθητές πρέπει να καθυστερήσουν την είσοδο τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση κατά ένα έτος, ίσως οι μισοί δεν την ολοκληρώνουν. Και δεδομένου ότι η εποπτεία της μάθησης στο εργασιακό περιβάλλον δεν αποτελεί μέρος του κανονικού φόρτου εργασίας των εκπαιδευτικών, αλλά πρέπει να γίνει ως πρόσθετο καθήκον, οι επισκέψεις των εκπαιδευτικών στους χώρους εργασίας για να ελέγξουν την ποιότητα της κατάρτισης είναι περιορισμένες. Τα πρακτικά εργαλεία, όπως **σχέδια κατάρτισης**, που μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να εκπαιδεύσουν τους μαθητές είναι συχνά ανύπαρκτα.

2.2: Πώς να παρακινήσετε/υποστηρίξετε τις εταιρείες να γίνουν πρωταγωνιστές στις πρωτοβουλίες της ΜΕΠ

Για να παρακινήσουμε και να υποστηρίξουμε τις εταιρείες ώστε να είναι πρωταγωνιστές στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών ΜΕΠ, η έρευνα υποδηλώνει ότι πρέπει να εργαστούμε σε διαφορετικά επίπεδα μετά από τα προσδιορισμένα:

Η έννοια της ανάπτυξης με βάση την προστιθέμενη αξία της εργασίας

Η έρευνα δίνει μια θετική εικόνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις όσον αφορά τους εργοδότες που αναπτύσσουν μια κουλτούρα «αυξανόμενου ταλέντου» μέσα από την εξέλιξη του προσωπικού. Προτείνει ότι η συνεχής κατάρτιση και ο επαγγελματικός προσανατολισμός διαδραματίζουν βασικό ρόλο στο πνεύμα των εργοδοτών όσον αφορά τη διευκόλυνση των μεταβάσεων στην αγορά εργασίας, την επίτευξη μεγαλύτερης ασφάλειας της απασχόλησης και την αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Η ανάπτυξη/εξέλιξη που βασίζεται στην εργασία είναι ένας κοινός παράγοντας μεταξύ των χωρών που συμμετέχουν στην έρευνα και συνεπώς η επιτυχημένη συμμετοχή σε προγράμματα ΜΕΠ είναι σημαντική για τους εργοδότες.

Η επιρροή πολλών δυνάμεων στη στάση απέναντι στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού

Οι οικονομικές, δημογραφικές και πολιτικές δυνάμεις επηρεάζουν τη στάση ενός οργανισμού απέναντι στην ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Οι οικονομικοί παράγοντες είναι σαφώς σημαντικοί για τους εργοδότες σε όλες τις χώρες και θα συνεχίσουν να είναι όσο οι οικονομίες της ΕΕ παραμένουν σε κατάσταση ύφεσης. Καθώς η Ευρώπη εξέρχεται από την ύφεση, μπορεί να δημιουργήσει δυνατότητες, καθώς οι εργοδότες θα μπορούσαν να στραφούν στην ΜΕΠ ως τρόπο κατάρτισης του προσωπικού που έχει προσληφθεί για την εκμετάλλευση της αυξανόμενης οικονομικής δραστηριότητας. Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση {European Employment Strategy (2020)}, η Ευρωπαϊκή



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

Επιτροπή θα συνεργαστεί με τα κράτη μέλη για την ανάπτυξη των υφιστάμενων εργαλείων της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό, εθνικό και κοινοτικό επίπεδο για τη διόρθωση των ανισορροπιών των δεξιοτήτων στις αγορές εργασίας. Οι δημογραφικοί παράγοντες, όπως η κατανομή του πληθυσμού, η ηλικία και οι δεξιότητες ασκούν αποφασιστική επιρροή στην ανάπτυξη της ΜΕΠ στην ΕΕ.

Αυτό σημαίνει ότι η εστίαση στην ΜΕΠ είναι ένα μέσο οικονομικής αναγέννησης, το οποίο υποδεικνύει τη σημασία που έχει η αναγνώριση πολιτικών παραγόντων από τους εργοδότες για την ανάπτυξη ή τη συμμετοχή σε προγράμματα ΜΕΠ.

Αξιολόγηση της απόδοσης του εργατικού δυναμικού μέσω επίσημων και ανεπίσημων μεθόδων

Οι σε βάθος συνεντεύξεις δείχνουν ότι οι εργοδότες μετρούν τις επιδόσεις επίσημα μέσω της τακτικής αξιολόγησης του προσωπικού και των μέτρων παραγωγικότητας στο χώρο εργασίας. Τα ανεπίσημα μέτρα απόδοσης περιλαμβάνουν την αξιολόγηση του ηθικού και του κύκλου εργασιών (πωλήσεων) του προσωπικού καθώς και την εξέλιξη του εργατικού δυναμικού με την απόκτηση προσόντων.

Συγκέντρωση σχολίων ανατροφοδότησης από τους εργοδότες για τη συνεργασία με ακαδημαϊκά προγράμματα

Η έρευνα δείχνει ότι η εκπαίδευση ενηλίκων και οι δραστηριότητες ΜΕΠ κατανέμονται άνισα μεταξύ μικρών και μεγάλων εταιρειών και οι μεγάλες επιχειρήσεις με μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων συμμετέχουν περισσότερο σε προγράμματα ΜΕΠ.

Προσδιορισμός τρόπων ευθυγράμμισης των απόψεων του εργοδότη και των ακαδημαϊκών γραμμών για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού

Το εύρος των απόψεων για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού που μοιράζονται μεταξύ των εργοδοτών και των ιδρυμάτων ΕΕΚ ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των χωρών και των μεμονωμένων εργοδοτών. Φαίνεται ότι οι απόψεις των εργοδοτών και οι ακαδημαϊκές απόψεις όσον αφορά την εξέλιξη του εργατικού δυναμικού διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των χωρών. Μερικοί εργοδότες έχουν διαχειριστεί πολύ στενά επίσημες συνεργασίες με ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην ανάπτυξη και παροχή προγραμμάτων ΜΕΠ, ενώ άλλοι έχουν ελάχιστη ή καθόλου επαφή.

2.3: Πώς να συνεργαστείτε με διεθνείς/εθνικούς οργανισμούς για την προώθηση των πρωτοβουλιών της ΜΕΠ

Οι λειτουργοί χάραξης πολιτικής θα πρέπει επίσης να υποστηρίξουν διεθνείς ή εθνικούς οργανισμούς, οι οποίοι δημιουργήθηκαν με στόχο την παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε φοιτητές, σχολεία και



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

επιχειρήσεις. Η υποστήριξη αυτών των οργανισμών αποφέρει ευρύτατα οφέλη για τις περιφέρειες, τις χώρες και την ΕΕ σε πολλούς τομείς, κυρίως στην οργάνωση απομακρυσμένης ή ξένης κινητικότητας και πρακτικής άσκησης:

- Αξιόπιστοι, επικυρωμένοι οργανισμοί μπορούν να διασφαλίσουν την ασφάλεια των φοιτητών που ταξιδεύουν και διαμένουν π.χ. μακριά από το σπίτι τους και να εξασφαλίζουν τις απαιτήσεις ασφάλειας στις εταιρείες που λαμβάνουν/δέχονται εκπαιδευόμενους. Η ασφάλεια για τους πολίτες είναι ένα από τα βασικά συμφέροντα κάθε χώρας.
- Ο φορέα διαμεσολάβησης πρέπει να ελέγχει επίσης τις επιχειρήσεις ώστε να είναι βέβαιο ότι η διαδικασία εργασίας και προγύμνασης θα προσφέρει πραγματικές και κατάλληλες εμπειρίες, σύμφωνα με τις ανάγκες των μεμονωμένων εκπαιδευόμενων. Οι καταναλισκόμενες πηγές και ο χρόνος θα χρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά στην περίπτωση αυτή.
- Ο φορέα διαμεσολάβησης πρέπει να αναπτύξει νομοθετικό πλαίσιο (συμφωνίες) για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, καλύπτοντας όλες τις απαραίτητες πτυχές της οργάνωσης πρακτικής άσκησης.
- Η Εταιρεία μπορεί επίσης να επωφεληθεί από τη συνεργασία με το διαμεσολαβητή, χρησιμοποιώντας υπηρεσίες πρόσληψης ειδικευμένων μαθητών με μελλοντικές πρόσθετες απαιτήσεις (recruitment services). Αυτό είναι επίσης το συμφέρον για την χώρα, ως μέρος της δημιουργίας κατάλληλου επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Ο Διαμεσολαβητής (Διεθνείς/Εθνικοί Οργανισμοί Οργάνωσης Πρακτικής Άσκησης) μπορεί να είναι υπεύθυνος για: τη διατήρηση των συστημάτων για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους περί απαιτήσεων περίθαλψης, παροχή υπηρεσιών προσανατολισμού και παροχής συμβουλών για την υγεία και την ασφάλεια των μαθητών, την διεξαγωγή των δραστηριοτήτων τους σύμφωνα με το κανονιστικό πλαίσιο, περιλαμβανομένων των διαδικασιών διαχείρισης των τοποθετήσεων των μαθητών σε θέσεις μαθητείας στο σχολείο και στην εταιρεία, την εξασφάλιση ότι η ασφάλιση υγείας/ ταξιδιού έχει συμφωνηθεί και πληρωθεί και ότι τα έξοδα διαβίωσης καλύπτονται κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, την γνωστοποίηση προς όλους τους εμπλεκόμενους οργανισμούς (κυρίως το σχολείο) όταν σημειώνεται σοβαρή αλλαγή στη φύση της πρακτικής άσκησης, την ενημέρωση των ενδιαφερόμενων φορέων εάν οι μαθητές δεν έρθουν ή εγκαταλείψουν την εταιρεία νωρίτερα από το αναμενόμενο, την εξασφάλιση συμμόρφωσης με τη νομοθεσία περί προστασίας των παιδιών, τη συλλογή δεδομένων για τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών.



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

Σε περίπτωση καλής συνεργασίας της διεθνούς και εθνικής οργάνωσης, οι λειτουργοί για τη χάραξη πολιτικής μπορούν να αποκτήσουν τα απαραίτητα δεδομένα για μελλοντικές αποφάσεις και διορθώσεις ή την δημιουργία κανονιστικού πλαισίου.



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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΩΣ ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΕΤΕ ΞΕΚΑΘΑΡΟ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΟ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1: Χαρακτηριστικά του κανονιστικού πλαισίου σε Ευρωπαϊκό, Εθνικό και Περιφερειακό επίπεδο

Η νομοθεσία της ΕΕ προστατεύει τριάντα δύο τομείς δραστηριότητας. Η εκπαίδευση, η κατάρτιση, η νεολαία και ο αθλητισμός είναι ένα από αυτά.

Βασικός στόχος της εκπαιδευτικής πολιτικής της ΕΕ είναι η κινητικότητα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η κινητικότητα αποτελεί επίσης σημαντικό στοιχείο της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων.

Η Συνθήκη για τη λειτουργία της ΕΕ ορίζει ότι η Ένωση πρέπει να συμπληρώνει και να στηρίζει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στους τομείς της κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων, των συνθηκών εργασίας, καθώς και της ένταξης των ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού.

Επίσης, τα συγκεκριμένα δικαιώματα και ελευθερίες που περιέχονται στον **Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης** μπορούν να σχετίζονται με τα μέτρα που μπορούν να αποφασιστούν σχετικά με την πρακτική άσκηση (βλέπε λειτουργικά εργαλεία).

Το πιο σημαντικό ρυθμιστικό πλαίσιο σε περίπτωση διεθνούς πρακτικής άσκησης είναι η νομοθεσία της χώρας όπου βρίσκεται ο οργανισμός φιλοξενίας. Υπάρχουν σοβαρές **νομικές ανησυχίες που πρέπει να ρυθμιστούν σε εθνικό επίπεδο:**

- Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία κάθε κράτους μέλους, κάθε εργαζόμενος δικαιούται ελάχιστο **μισθό**, πρόσθετη αποζημίωση για υπερωρίες και ορισμένες άλλες παροχές. Μια εργασιακή σχέση θα έχει επίσης συνέπειες για τον εργοδότη σε σχέση με την αποζημίωση των εργαζομένων, τους νόμους περί διακρίσεων, τις παροχές σε εργαζόμενους, την κρατική εργατική νομοθεσία και την κάλυψη ασφάλισης ανεργίας.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχει απαλλαγή από τις νομοθετικές απαιτήσεις για τα άτομα που εργάζονται για το προσωπικό τους όφελος και όχι για τον εργοδότη τους. Το πρόσωπο αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως **ασκούμενος** αντί ως υπάλληλο για νομικούς λόγους. Είναι δυνατόν να προσδιοριστούν ορισμένοι παράγοντες για να αποφασιστεί εάν ένα πρόγραμμα εργασίας αφορούσε το εκπαιδευτικό όφελος του ίδιου του εκπαιδευόμενου ή το όφελος του εργοδότη του. Ο εργοδότης και ο εκπαιδευόμενος καταλαβαίνουν ότι ο ειδικευόμενος δεν δικαιούται

μισθό για το χρόνο που πέρασε στην πρακτική άσκηση. Το κανονιστικό πλαίσιο θα πρέπει επίσης να εξετάζει περιπτώσεις στις οποίες πρέπει η πρακτική άσκηση να αμείβεται.

- Η πρακτική άσκηση, παρόλο που περιλαμβάνει πραγματική λειτουργία στις εγκαταστάσεων του εργοδότη, είναι (σύμφωνα με τη νομοθεσία) παρόμοια με την εκπαίδευση που θα παρέχεται σε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον. Η εμπειρία πρακτικής είναι προς όφελος του εκπαιδευόμενου. Ο φοιτητής δεν δικαιούται κατ' ανάγκη να εργαστεί στο τέλος της πρακτικής άσκησης.
- Ο εκπαιδευόμενος δεν αντικαθιστά τους τακτικούς υπαλλήλους, αλλά εργάζεται υπό την στενή εποπτεία του υπάρχοντος προσωπικού. Κάθε κινητικότητα ή πρακτική πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα θέματα αυτά, τα οποία πρέπει επίσης να ρυθμίζονται από την εθνική νομοθεσία αλλά σε κάποιο πλαίσιο που συντονίζεται από την κοινοτική/ευρωπαϊκή νομοθεσία: Κοινωνική ασφάλιση, ασφάλιση υγείας, συμφωνία με την εταιρεία, ασφάλεια στην εργασία, υγεία, ασφάλιση μετακινήσεων/ ταξιδιωτική ασφάλιση, άλλες προϋποθέσεις ασφαλείας

Το περιφερειακό επίπεδο σπανίως έχει φιλοδοξίες να ρυθμίσει την πρακτική άσκηση. Μια εξαίρεση είναι ο ορισμός του ρυθμιστικού πλαισίου για την υποστήριξη της πρακτικής άσκησης και άλλων μορφών κινητικότητας, στο πλαίσιο του συστήματος κατάρτισης, το οποίο μπορεί να εμπίπτει στις αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων των περιφερειακών κυβερνήσεων

3.2: Ρυθμιστικές προδιαγραφές για πρωτοβουλίες ΜΕΠ

Οι πρωτοβουλίες της ΜΕΠ μέσω της χρήσης ψηφιακών εργαλείων συμβαδίζουν με τις παγκόσμιες τάσεις όπως η χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών. Για παράδειγμα, η εικονική πρακτική άσκηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί κυρίως για δραστηριότητες, όπου οι εκπαιδευόμενοι δεν χρειάζεται να ασκήσουν κάποια φυσική λειτουργία. Η εικονική πρακτική άσκηση συχνά περιλαμβάνει την εργασία σε ερευνητικά έργα ή δραστηριότητες με κοινωνικά μέσα, για τα οποία απαιτούνται μόνο ένας ηλεκτρονικός υπολογιστής και σύνδεση στον διαδίκτυο. Μπορούν να εφαρμοστούν σε παγκόσμιες εταιρείες και σε εικονικές εργατικές δυνάμεις που λειτουργούν σε μακρινά μέρη. Οι παραδοσιακές εταιρείες μπορούν να βρουν στους ασκούμενους τη νεανική τεχνογνωσία για τη διαχείριση του YouTube ή άλλων μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Με πολλούς τρόπους, είναι πιο παραγωγική από την εργασία σε ένα γραφείο και το κόστος είναι πολύ χαμηλότερο.

Σημαντικά σημεία από την άποψη των πολιτικών ιθυνόντων:

- Η εικονική πρακτική δεν περιλαμβάνει ταξίδια και διαμονή. Τα έξοδα ταξιδιού και η ασφάλιση δεν καλύπτονται.

- Σε περίπτωση που η πρακτική δεν είναι αμειβόμενη, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν καταβάλλεται και η κοινωνική ασφάλιση και η ασφάλιση υγείας.
- Πολλές φορές, κατά την διαδικασία της πρακτικής άσκησης, οι ασκούμενοι πρέπει να είναι ασφαλισμένοι για την ευθύνη καθ' όλη τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης (μπορεί να καλύπτονται από την εταιρεία υποδοχής).
- Θέματα που αφορούν την ασφάλεια στην εργασία είναι ως επί το πλείστον άκυρα.
- Η συμφωνία με την εταιρεία είναι απαραίτητη, αλλά μπορεί να ολοκληρωθεί με κάποιο εικονικό τρόπο.
- Εάν ο εκπαιδευόμενος παράξει οτιδήποτε, το οποίο είναι χρήσιμο για την εταιρεία, το θέμα της αμοιβής είναι πολύ σημαντικό.
- Ένα πρόσθετο σημαντικό ζήτημα - η εικονική ασφάλεια, η ασφάλεια των παρεχόμενων δεδομένων, ιδίως τα προσωπικά δεδομένα, πρέπει να ρυθμίζονται από την υπεύθυνη αρχή, ώστε να αποφεύγονται ή να αποτρέπονται τα ηλεκτρονικά εγκλήματα.

Οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικής σε ευρωπαϊκό, εθνικό (περιφερειακό) επίπεδο πρέπει να εξετάσουν ποια στοιχεία πρέπει να ρυθμιστούν. Όλες οι πτυχές πρέπει να είναι μέρος της συμφωνίας μεταξύ της επιχείρησης και του εκπαιδευόμενου ή του σχολείου, αλλά οι ευθύνες πρέπει να καθοριστούν σε ανώτερο επίπεδο.

3.3: Νομικό καθεστώς για τους συμμετέχοντες της πρωτοβουλίας ΜΕΠ (φοιτητή), Κοινωνική Ασφάλιση, Ασφάλιση Υγείας κ.λπ.

Ένα συνεκτικό νομικό πλαίσιο για την ΕΕΚ και τη μαθητεία

Κατά την εκπόνηση ή τη μεταρρύθμιση των νόμων πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη σαφήνεια και τη συνέπεια, καθώς η μαθητεία, περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη μορφή εκπαίδευσης, συχνά υπόκειται σε διαφορετικούς νόμους (εκπαίδευση, νεολαία, εργασία κλπ.) Και κανονισμούς (π.χ. συλλογικές συμβάσεις) και συχνά ρυθμίζεται σε διάφορα επίπεδα (π.χ. εθνικά, περιφερειακά). Υπάρχουν διάφοροι τρόποι εφαρμογής ενός συνεκτικού νομικού πλαισίου για την ΕΕΚ: ορισμένες χώρες μπορούν να εστιάσουν τις μεταρρυθμίσεις τους στην αποφυγή ή τη μείωση των υφισταμένων ασυνεπειών, ενώ άλλες μπορούν να δώσουν προτεραιότητα στον εξορθολογισμό της διοίκησης. Για παράδειγμα, ένα επαναλαμβανόμενο θέμα για διευκρινίσεις είναι το καθεστώς των μαθητευομένων ως μαθητών ή εργαζομένων, που σχετίζονται με ζητήματα του δικαιώματος των διακοπών, της ρύθμισης των ωρών εργασίας, της ασφάλειας εργασίας, της γονικής άδειας, της ασφάλισης υγείας και των συναφών. Αυτό



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

συχνά δεν είναι μόνο τεχνικό ζήτημα που πρέπει να επιλυθεί, αλλά και πολιτική ανησυχία, καθώς διάφοροι ενδιαφερόμενοι φορείς (π.χ. υπουργεία εργασίας ή εκπαίδευσης) ενδέχεται να έχουν διαφορετικές προοπτικές όσον αφορά τη μαθητεία. Οι διοικητικές μεταρρυθμίσεις, που είναι σε εξέλιξη σε πολλές χώρες, θα μπορούσαν επίσης να αποτελέσουν ευκαιρία εκσυγχρονισμού της νομοθεσίας των συστημάτων μαθητείας. Επιπλέον, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα συστήματα μαθητείας είναι συνήθως μέρος ενός ευρύτερου συστήματος ΕΕΚ.

Ορισμένες χώρες έχουν συγκεντρώσει τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειές τους στην επανατοποθέτηση της μάθησης στο εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, σε αυτό το ευρύτερο πλαίσιο και έχουν θεσπίσει μια ενιαία πράξη ΕΕΚ. Εκτός από τη δομή διακυβέρνησης, ένα συνεκτικό νομικό πλαίσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει επιτέλους να φτάσει σε ατομικό επίπεδο. Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να έχουν μια ουσιαστική σύμβαση που να περιλαμβάνει μια σαφή περιγραφή των καθηκόντων τους και τις συνθήκες εργασίας για τον μαθητευόμενο.

Αποτελεσματική νομοθεσία πολλαπλών επιπέδων

Σε περίπτωση που εμπλέκονται διαφορετικά επίπεδα (π.χ. εθνικά και περιφερειακά επίπεδα) απαιτείται μια ρύθμιση με την οποία η εθνική κυβέρνηση είναι υπεύθυνη για τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές για την ΕΕΚ, ενώ οι λεπτομέρειες της εφαρμογής της ρυθμίζονται από ιδρύματα σε περιφερειακό επίπεδο. Αυτό επιτρέπει ένα βαθμό τοπικής αυτονομίας και είναι ιδιαίτερα σημαντικό για χώρες με μεγάλες περιφερειακές ανισότητες όσον αφορά την ικανότητά τους να αναπτύσσουν την μαθητεία.

Εξισορρόπηση των συλλογικών υποχρεώσεων και της τοπικής αυτονομίας.

Ακόμη και σε χώρες χωρίς ομοσπονδιακές δομές και περιφερειακή νομοθεσία, οι στρατηγικές και οι επιχειρησιακές λειτουργίες πρέπει να διακριθούν και να διατεθούν επαρκώς. Στην ιδανική περίπτωση, το εθνικό επίπεδο ελέγχει τις στρατηγικές λειτουργίες και επιδιώκει μακροπρόθεσμους στόχους, ενώ το περιφερειακό και τοπικό επίπεδο εκπληρώνει τις λειτουργικές διαδικασίες. Ένα τακτικά ενημερωμένο εθνικό πρόγραμμα μαθητείας που συμφωνήθηκε από όλους τους εταίρους μαθητείας και περιλαμβάνει ένα κοινό όραμα και στόχους μπορεί να είναι ένα κατάλληλο μέσο για την εκπλήρωση αυτής της στρατηγικής λειτουργίας σε εθνικό επίπεδο.



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.