

# **Linii directoare pentru organizarea inițiativelor de învățare la locul de muncă în domeniul turismului și al eno-gastronomiei**

## **Linii directoare pentru factorii de decizie în educație**





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

<b>Capitolul 1: Introducere.....</b>	<b>3</b>
1.1: Politicile UE pentru învățarea bazată pe muncă.....	3
1.2: Abordările WBL și piața muncii.....	4
1.3: De ce WBL este un avantaj important pentru viitorul Europei, statelor și regiunilor în VET.....	5
<b>Capitolul 2: Cum se sprijină un sistem de training?.....</b>	<b>7</b>
2.1: Cum să susții instituțiile VET în organizația WBL.....	7
2.2: Cum trebuie motivate / sprijinite companiile în a fi protagoniști ai inițiativelor WBL.....	8
2.3: Cum să coopereze cu organizațiile internaționale / naționale pentru promovarea inițiativelor WBL.....	9
<b>Capitolul 3: CUM SĂ PRODUCEM UN CADRU DE REGLEMENTARE CLARĂ ȘI TRANSPARENTĂ PENTRU PROMOVAREA STAGIILOR DE PRACTICĂ.....</b>	<b>11</b>
3.1: Specificații ale cadrului de reglementare la nivel european, național și regional.....	11
3.2: Reguli specifice pentru inițiativele WBL.....	12
3.3: Statutul juridic al inițiativei WBL - Participanți (elevi), Asigurări sociale, de sănătate etc. ....	13



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.

## CAPITOLUL 1: INTRODUCERE

### 1.1: Politicile UE pentru învățării bazate pe muncă

Unul dintre drepturile fundamentale în Uniunea Europeană este libera circulație a persoanelor și acest drept se aplică și elevilor, tinerilor și stagiarii. UE promovează accesul tinerilor la piața forței de muncă, consolidând statutul de stagiar, stagiul și ucenicie în urma strategiilor globale, cum ar fi Strategia de la Lisabona și strategia 2020, precum și numărul de documente analitice.

Rezoluția Parlamentului European din 6 iulie 2010 privind promovarea accesului tinerilor pe piața forței de muncă, consolidarea statutului de stagiar, stagiul și ucenicie (2009/2221 (INI)) ia în considerare numeroase informații și tendințe - cum ar fi:

- Criza economică a determinat o creștere masivă a ratei șomajului în statele membre ale UE; întrucât tinerii au fost afectați în mod disproporționat de această tendință
- Există puține posibilități pentru tineri de a găsi un loc de muncă permanent;
- Angajatorii par să utilizeze mai frecvent stagiul pentru a înlocui locul de muncă obișnuit
- Șomajul în rândul tinerilor și sub-ocuparea forței de muncă impun costuri sociale și economice grele
- Tranziția de la educație la locul de muncă și între locuri de muncă reprezintă o provocare structurală pentru tinerii din întreaga UE; întrucât ucenicia are un impact pozitiv în mare măsură asupra accesului tinerilor la ocuparea forței de muncă, mai ales dacă acestea permit achiziționarea directă de către angajați a competențelor și expertizei profesionale

În acest scop, Marianne Thyssen, Comisar pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale, competențe și mobilitate a muncii, a declarat: "Vrem să ne asigurăm că tinerii învață abilitățile de care au nevoie pentru a lucra. Ucenicia este standardul de aur în educația profesională și "După ce a fost adoptat, cadrul va asigura că elevii și angajatorii vor beneficia de ucenici de calitate.

Pentru a evalua calitatea și eficiența unei ucenicii, Cadrul propus propune șapte criterii pentru învățare și condițiile de lucru:

1. Contract scris;
2. Rezultatele învățării;
3. Sprijin pedagogic;
4. Componenta la locul de muncă;
5. Plata și / sau compensarea;
6. Protecția socială;



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

## 7. Condiții de muncă, sănătate și siguranță.

Cadrul propune, de asemenea, șapte criterii pentru condițiile-cadru:

1. Cadrul de reglementare;
2. Implicarea partenerilor sociali;
3. Sprijin pentru companii;
4. Căi flexibile și mobilitate;
5. Orientare în carieră și sensibilizare;
6. Transparență;
7. Asigurarea calității și urmărirea absolventului.

### 1.2: Abordările WBL și piața muncii

Promovarea proiectelor comune de școli și de afaceri este o soluție importantă pentru șomajul în rândul tinerilor.

Cunoștințele teoretice furnizate de școli reprezintă o parte a cunoștințelor și abilităților generale necesare studenților pentru a-și găsi un loc de muncă după studii. Incluzând formarea practică sau stagiul, în special în EFP, studenților le este oferită asigurarea că vor dobândi toate cunoștințele necesare și abilitățile practice pentru angajare în funcții și funcții manageriale.

O revizuire a literaturii de către Fundația Europeană de Formare oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a dovezilor cu privire la beneficiile WBL pentru cursanți, angajatori și societate mai largă. Din dovezile raportate, beneficiile cheie identificate pentru cursanți sunt:

**Abilități tari, expertiză tehnică și cunoștințe tacite:** Cercetările sugerează că competențele tehnice sunt văzute a fi mai bine învățate la locul de muncă.

**Competențe soft și alte competențe:** Abilitățile tehnice nu sunt considerate suficiente pentru succesul pe piața forței de muncă, deoarece sunt abilități mai ușoare, cum ar fi comunicarea, munca în echipă și abilitățile de relaționare cu clienții, care sunt adesea apreciate. De obicei, acestea sunt abilități dezvoltate departe de locul de muncă și sunt transversale, permițând mișcări între angajatori și sectoare.

**Socializarea, motivația și stima de sine:** Învățarea bazată pe muncă poate afecta pozitiv stima de sine și eficacitatea elevului atunci când își poate demonstra capacitățile și rezolva problema într-un context de lucru. De asemenea, poate oferi entuziasm pentru învățare și autodezvoltare. "Angajarea pozitivă a elevilor în acest fel creează oportunități puternice de a ridica aspirațiile, încrederea și motivația indivizilor.



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 Enogastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

**Tranziții mai ușoare între școală și muncă:** acest lucru poate fi văzut în rezultatele pozitive ale angajării timpurii, cu dovezi care sugerează că implicarea pe piața muncii în timpul WBL oferă o tranziție mai ușoară la locul de muncă odată ce WBL este completă.

**Promovarea spiritului antreprenorial:** Datele din Regatul Unit sugerează că ucenicii cu vârste cuprinse între 25 și 27 de ani sunt aproape de trei ori mai înclinați să-și înființeze propria afacere.

**Impactul salariilor:** Acest lucru este raportat în cazul uceniciei și arată că, în anumite contexte, WBL poate avea un impact pozitiv asupra salariilor. Trebuie remarcat faptul că acest lucru depinde de prestigiul programului, de competitivitatea acestuia și de nivelul de calificare obținut.

**Evoluția carierei:** Există dovezi că WBL poate fi important în îmbunătățirea progresului carierei unui cursant. Se crede că WBL ajută persoanele să dobândească o mai bună înțelegere a culturii și așteptărilor la locul de muncă, dar și să dezvolte obiceiuri de lucru bune. O analiză a studiilor din SUA privind programele școlare (inclusiv WBL) a constatat că elevii care participă la WBL sunt mai bine pregătiți pentru alegerea viitoarelor direcții de carieră și că lucrul cu un mentor a fost deosebit de important pentru progresul carierei.

Dovezile sugerează că WBL este deosebit de util pentru tinerii vulnerabili și pentru șomerii din cauza capacității sale de a angaja mentori detașați de oferta tradițională bazată pe clasă.

### 1.3: De ce WBL este un avantaj important pentru viitorul Europei, statelor și regiunilor în VET

#### La nivel european:

Comunicatul Bruges, Agenda europeană reînnoită pentru învățarea în rândul adulților și concluziile recent adoptate în Riga, care stabilesc obiective pe termen mediu pentru domeniul VET în perioada 2015-2020, sunt referințele majore privind învățarea la locul de muncă (WBL) este vorba despre politica europeană. Aceste statute majore ale UE recomandă ca: (a) WBL pentru adulți să fie promovat în toate formele sale; (b) funcționarea și implementarea WBL în formarea continuă trebuie să se desfășoare în combinație cu alte forme de instruire a adulților; (c) combinația ar trebui să vizeze atingerea a două obiective: (i) dezvoltarea "atât a competențelor specifice locului de muncă, cât și a competențelor mai largi" (Consiliul UE, 2011, p. 5), acoperind întreaga gamă de competențe; (ii) sporirea flexibilității ofertei de învățare pentru a răspunde diversității nevoilor și situațiilor cursanților. Flexibilitatea ofertei de învățare în sine ar trebui să fie însoțită de sprijinirea includerii grupurilor slab calificate și celor cu risc.

Modalități majore de transmitere a acestor mesaje către politicile și actorii naționali sunt furnizarea de finanțare, inspirația privind modul în care poate fi organizată o formare eficientă și promovarea cooperării voluntare între statele membre și alte părți interesate, cum ar fi partenerii sociali europeni. UE poate influența cantitatea de WBL cerută / furnizată prin asigurarea faptului că mecanismele sale financiare sprijină utilizarea WBL ca metodă. Fondul Social European este un instrument de finanțare principal: necesitatea ca elementele WBL ca o condiție pentru accesarea fondurilor UE să se dovedească a fi o



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

modalitate puternică de promovare a acestei forme de învățare (așa cum s-a evidențiat, de exemplu, în acest studiu pentru Bulgaria și Italia). În plus, UE desfășoară activități de cercetare în probleme relevante, favorizează schimburile și oferă inspirație prin furnizarea de informații privind avantajele și metodele WBL, schimbul de bune practici etc. Nu în ultimul rând, promovează cooperarea voluntară în cadrul procesului de cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale de la Copenhaga. Comunicatul Bruges menționat mai sus și concluziile de la Riga au stabilit agenda pentru EFP în Europa și includ recomandări pentru WBL. În contextul cadrului strategic ET 2020 pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării, Comisia Europeană a înființat, de asemenea, două grupuri de experți care se ocupă, printre altele, de aspecte relevante pentru WBL.

### **La nivelul autorităților naționale/regionale**

Autoritățile naționale / regionale nu reglementează în mod obișnuit WBL pentru formarea profesională continuă ca atare, dar pot asigura dreptul la instruire și / sau finanțare a formării (WBL sau nu) sau pot promova WBL prin campanii de sensibilizare (cum ar fi pliante, pe metodele WBL pentru formatori). De asemenea, acestea pot reglementa furnizorii și / sau unele aspecte generale ale formării oferite. Prin aceasta, ei pot influența cota de WBL în formarea profesională continuă, de exemplu prin solicitarea explicită a WBL, dar și - mai indirect - prin solicitarea unor aspecte practice în ceea ce privește formarea, asigurându-se că formarea poate avea loc la sediul întreprinderilor prin certificarea instituțiilor de formare internă. În general, formarea angajaților pare a fi în principal lăsată la discreția angajatorilor și angajaților sau este reglementată doar prin protejarea drepturilor angajatorilor și a angajaților și poate prin asigurarea resurselor financiare pentru formare, dar, de regulă, fără specificarea subiectelor și metodelor. Acest lucru este diferit atunci când vine vorba de politicile și programele naționale / regionale pentru șomerii (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

## CAPITOLUL 2: CUM SE SPRIJINĂ UN SISTEM DE TRAINING?

### 2.1: Cum să susții instituțiile VET în organizația WBL

O serie de strategii organizaționale și instituționale pot fi adoptate pentru a se asigura că învățarea pe bază de muncă reprezintă o opțiune atractivă pentru cursanți și pentru întreprinderi și că timpul petrecut la locul de muncă are drept rezultat învățarea. În cadrul formării în domeniul uceniciei, cea mai importantă dintre acestea este un salariu de formare corespunzător stabilit. Dacă este prea scăzut, aceasta va descuraja persoanele care solicită să fie instruite; dacă este prea mare, va încuraja angajatorii să utilizeze ucenicii pentru muncă productivă relativ necalificată și să îi descurajeze să-și petreacă timpul în formarea lor (Dionisius et al., 2008; Dustmann și Schoenberg, 2008). De asemenea, este important ca aranjamentele de tip ucenicie să fie sprijinite de cadrele juridice și de reglementare adecvate, inclusiv prevederea contractelor de muncă și de formare între ucenic și angajator. În Orientul Mijlociu și Africa de Nord, de exemplu, absența unor astfel de prevederi este un factor care împiedică creșterea programelor pilot regionale promițătoare, astfel încât acestea să aibă o aplicație în masă și națională (Sweet, 2009). Alte precondiții instituționale și organizatorice pentru sisteme eficiente de ucenicie includ sisteme de finanțare adecvate, aranjamente de calificare și certificare, inclusiv legături reglementate între ocupații și calificări și aranjamente de guvernare bine stabilite la nivel sectorial, inclusiv cooperarea instituțională între angajatori, guverne și sindicate rezultatele obținute în urma învățării pentru componentele de ucenicie și a celor de pe șantier și legătura acestora cu standardele și calificările de formare, precum și aranjamente locale de asigurare a calității pentru instruirea tinerilor în cadrul firmelor și pentru conectarea firmelor cu instituțiile de învățământ off-the-job (a se vedea de exemplu, Ryan, 2000). În afara aranjamentelor de ucenicie, realizarea unei învățări eficiente a elevilor prin experiența la locul de muncă poate fi împiedicată de organizarea școlii, de lipsa unor politici centrale adecvate pentru a sprijini experiența la locul de muncă și de resursele insuficiente pentru monitorizarea programelor și controlul calității. O analiză recentă din Chile (Kis and Field, 2009) a arătat că, în multe cazuri, acest tip de factori organizaționali constituie un impediment pentru învățarea eficientă a muncii în programele de învățământ profesional secundar superior. În Chile, elevii din învățământul profesional primesc un certificat de absolvire a școlii după patru ani de studii. Cu toate acestea, ei trebuie să completeze între 480 și 960 de ore de formare la locul de muncă pentru a primi un certificat profesional. În mod obișnuit, acest lucru are loc după terminarea studiilor liceale, cu doar o proporție foarte mică de elevi care alternează la locul de muncă studiile la clasă. Astfel, învățarea bazată pe muncă nu este integrată în curriculum, ci este văzută ca o aplicație a ceea ce a fost învățat anterior în sala de clasă. Deoarece finalizarea pregătirii la locul de muncă înseamnă că elevii trebuie să întârzie intrarea în învățământul terțiar cu un an, probabil că jumătate nu îl completează. Și întrucât supravegherea învățării la locul de muncă nu face parte din sarcina normală a cadrelor didactice, ci trebuie făcută ca o taxă suplimentară,



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

vizitele profesorilor la locurile de muncă pentru a verifica calitatea formării sunt limitate. Instrumentele practice, cum ar fi planurile de formare care pot ajuta firmele să pregătească elevii, sunt de multe ori absente.

## **2.2: Cum trebuie motivate / sprijinite companiile în a fi protagoniști ai inițiativelor WBL**

Pentru a motiva și a sprijini companiile să devină protagoniști în dezvoltarea inițiativelor WBL, cercetarea sugerează că trebuie să lucrăm la diferite niveluri ca urmare a identificării:

### **Conceptul dezvoltării pe bază de muncă bazată pe valoare adăugată**

Studiul oferă o perspectivă pozitivă asupra afacerilor europene în ceea ce privește angajatorii care operează o cultură a "talentului tot mai mare" în cadrul angajaților prin dezvoltarea personalului. Aceasta sugerează că formarea continuă și orientarea profesională joacă un rol-cheie în mintea angajatorilor în ceea ce privește facilitarea tranzițiilor pe piața forței de muncă, obținerea unei securități sporite a forței de muncă și creșterea flexibilității pieței forței de muncă. Dezvoltarea pe bază de muncă este un factor comun în rândul țărilor din cercetare și, prin urmare, implicarea cu succes în programele WBL este importantă pentru angajatori.

### **Influența mai multor decidenți asupra atitudinilor față de dezvoltarea forței de muncă**

Sferele economice, demografice și politice afectează atitudinea unei organizații față de dezvoltarea forței de muncă. Motivele economice sunt în mod clar importante pentru angajatori în toate țările și vor continua să fie atât timp cât economiile UE rămân într-un stat deprimat. Pe măsură ce Europa va ieși din recesiune, ar putea crea un potențial ca angajatorii să se poată îndrepta spre WBL ca o modalitate de instruire a personalului care a fost preluat pentru a exploata activitatea economică în creștere. În cadrul Strategiei europene de ocupare a forței de muncă (2020), Comisia Europeană va colabora cu statele membre pentru a dezvolta instrumentele existente pe piața muncii la nivel regional, național și UE pentru a corecta dezechilibrele de competențe pe piețele forței de muncă. Factorii demografici cum ar fi distribuția populației, vârsta și competențele exercită o influență crucială asupra dezvoltării WBL în UE. Aceasta implică o concentrare asupra WBL ca mijloc de regenerare economică, care indică importanța angajatorilor de a recunoaște factorii politici în dezvoltarea sau angajarea în programele WBL.

### **Evaluarea performanței forței de muncă prin metode formale și informale**

Interviurile în profunzime arată că angajatorii măsoară performanța formală prin evaluarea regulată a personalului și prin măsuri de productivitate la locul de muncă. Măsurile informale de performanță includ



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

evaluarea moralului și a cifrei de afaceri a personalului, precum și progresul forței de muncă prin obținerea de calificări.

### **Colectarea feedback-ului din partea angajatorilor despre lucrul cu programele academice**

Studiile arată că activitățile de educație pentru adulți și activități WBL sunt distribuite inegal între companiile mici și cele mari, iar companiile mari, cu un număr mai mare de angajați, care se implică mai mult în programele WBL.

### **Identificarea modalităților de aliniere a perspectivelor angajatorilor și celor academice asupra dezvoltării forței de muncă**

Gama de opinii privind dezvoltarea forței de muncă împărțită între angajatori și instituțiile VET variază foarte mult între țări și angajatori individuali. Se pare că perspectivele angajatorilor și celor academice privind dezvoltarea forței de muncă variază foarte mult între țări. Unii angajatori au gestionat foarte atent colaborări formale cu instituțiile VET în dezvoltarea și furnizarea programelor WBL, în timp ce altele au un contact redus sau deloc.

### **2.3: Cum să coopereze cu organizațiile internaționale / naționale pentru promovarea inițiativelor WBL**

De asemenea, factorii de decizie ar trebui să sprijine organizațiile internaționale sau naționale, care au fost înființate cu scopul de a oferi servicii intermediare elevilor, școlilor și companiilor. Sprijinirea unei astfel de organizații aduce beneficii largi regiunilor, țărilor și UE în numeroase domenii, în principal în organizarea mobilității și stagiilor la distanță sau străine:

- Organizația fiabilă și verificată poate asigura siguranța studenților care călătoresc și stau de ex. departe de casă și de a asigura cerințele de siguranță în întreprinderea care primește / acceptă internshipuri. Siguranța pentru cetățeni este unul dintre interesele de bază ale fiecărei țări.
- Organismul intermediar trebuie să verifice companiile, de asemenea, să se asigure că procesul de lucru și coaching va oferi experiențe reale, adecvate, în conformitate cu nevoile internilor individuali. Sursele și timpul consumat vor fi utilizate eficient în acest caz.
- Organismul intermediar trebuie să dezvolte cadrul legislativ (acorduri) pentru toate părțile implicate, acoperind toate aspectele necesare organizării stagiilor.
- Compania poate, de asemenea, să beneficieze de cooperarea cu intermediarul, folosind servicii de recrutare de stagii de specializare de studii adecvate și cerințe suplimentare potențiale. Acesta este, de asemenea, interesul țării, ca parte a creării unui mediu de afaceri adecvat.

Intermediarul (organizațiile internaționale / organizațiile naționale pentru organizarea de stagii) poate fi responsabil pentru: - menținerea sistemelor pentru a-și îndeplini obligațiile de îngrijire; furnizarea de



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

servicii de orientare și consiliere pentru sănătatea și siguranța studenților; desfășurarea operațiunilor conform cadrului de reglementare, inclusiv procedurile de gestionare a destinațiilor de plasare a elevilor și a școlilor; asigurarea faptului că asigurarea de sănătate / călătorie a fost convenită și plătită, iar cheltuielile de trai sunt acoperite pe durata stagiului; notificarea tuturor organizațiilor implicate (în special școala) atunci când există o schimbare serioasă a naturii stagiului; informarea părților interesate implicate dacă studenții nu vin sau părăsesc compania mai devreme decât se aștepta; asigurarea respectării legislației privind protecția copilului; colectând date pentru optimizarea proceselor, de exemplu.

În cazul bunei cooperări a organizațiilor internaționale și naționale, factorii de decizie politică pot obține datele necesare pentru viitoarele decizii și corecții sau cadrul de reglementare.



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.

## CAPITOLUL 3: CUM SĂ PRODUCEM UN CADRU DE REGLEMENTARE CLARĂ ȘI TRANSPARENTĂ PENTRU PROMOVAREA STAGIILOR DE PRACTICĂ

### 3.1: Specificații ale cadrului de reglementare la nivel european, național și regional

Legislația UE adaptează treizeci și două de domenii de activitate. Educația, formarea, tineretul și sportul este unul dintre ele.

Obiectivul central al politicii educaționale a UE este format din mobilitatea în educație și formare. Mobilitatea este, de asemenea, o parte esențială a libertății de circulație a persoanelor.

Tratatul de funcționare al UE prevede că Uniunea ar trebui să completeze și să sprijine activitățile statelor membre în domeniul protecției sociale și al securității sociale a lucrătorilor, condițiile de muncă, precum și integrarea persoanelor care sunt excluse de pe piața muncii și combaterea excluziunii sociale.

De asemenea, drepturile și libertățile specifice pe care le conține Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene poate fi relevantă pentru măsurile care pot fi luate în considerare în ceea ce privește stagiile (a se vedea Instrumentele operative).

Cel mai important cadru de reglementare în cazul stagiilor internaționale este legislația țării în care se află organizația gazdă. Există îngrijorări juridice serioase care ar trebui reglementate la nivel național:

- În conformitate cu legislația națională a fiecărui stat membru, fiecare angajat are dreptul la un salariu minim, o compensație suplimentară pentru orele suplimentare și alte beneficii. O relație de muncă va avea, de asemenea, consecințe pentru angajator în ceea ce privește compensarea lucrătorilor, legile privind discriminarea, beneficiile angajaților, legile muncii de stat și acoperirea asigurărilor pentru șomaj.
- În unele cazuri există o excepție de la cerințele legislative pentru persoanele care lucrează pentru avantajele lor personale și nu pentru angajatorul lor. Această persoană poate fi considerată stagiar în locul unui angajat în scopuri de drept. Este posibil să se identifice câțiva factori pentru a se decide dacă un program de lucru se înscrie în beneficiul educațional propriu sau în avantajul angajatorului. Angajatorul și internul înțeleg că stagiarul nu are dreptul la salariu pentru timpul petrecut în stagiu. Cadrul de reglementare ar trebui să ia în considerare, de asemenea, cazurile, atunci când stagiul ar trebui plătit.
- Stagiul de practică, chiar dacă include funcționarea efectivă a facilităților angajatorului, este (conform legislației) similar cu formarea care ar fi dată într-un mediu educațional. Experiența de stagiu este în beneficiul stagiului. Internul nu are neapărat dreptul la un loc de muncă la încheierea stagiului.
- Internul nu înlocuiește angajații obișnuiți, dar lucrează sub supravegherea strictă a personalului existent. Fiecare mobilitate sau stagiu trebuie să țină seama de aceste aspecte, care ar trebui să fie reglementate și de legislația națională, dar într-un anumit cadru coordonat de legislația UE:



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

asigurări sociale, asigurări de sănătate, acord cu întreprinderea, siguranța muncii, alte condiții de siguranță

Nivelul regional rareori are ambiții de a reglementa stagiile. O excepție este definirea cadrului de reglementare pentru susținerea stagiului și a altor tipuri de mobilitate, ca parte a sistemului de formare, care poate fi sub puterea de decizie a guvernelor regionale.

### 3.2: Reguli specifice pentru inițiativele WBL

Inițiativele WBL prin utilizarea instrumentelor digitale sunt în concordanță cu tendințele globale, cum ar fi utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor. De exemplu, stagiul virtual poate fi folosit în principal pentru activități, în cazul în care stagiarii nu trebuie să exercite o operație fizică. Practicile virtuale implică de multe ori lucrul la proiecte de cercetare sau activități cu medii sociale, pentru care este necesară doar o conexiune la PC și la Internet. Acestea pot fi aplicate în companii globale și forțe virtuale de muncă care lucrează dintr-un loc îndepărtat. Companiile tradiționale pot găsi în stagiarii know-how-ul tineresc de a gestiona YouTube sau alte conturi media sociale. În multe privințe, este mai productiv decât să lucrezi într-un birou și costurile sunt mult mai mici.

Puncte importante din punct de vedere al factorilor de decizie politică:

- Internshipul virtual nu conține nici o călătorie și cazare. Cheltuielile de transport și asigurarea nu vor fi acoperite.
- În cazul în care stagiul nu este plătit, în majoritatea cazurilor asigurările sociale și asigurările de sănătate nu sunt plătite.
- De multe ori, atunci când staționați, stagiarii trebuie să fie asigurați pentru răspundere pe durata stagiului (pot fi acoperite de compania gazdă).
- Eliberarea siguranței lucrărilor este în mare parte irelevantă.
- Acordul cu firma este necesar, dar poate fi încheiat în mod virtual.
- Dacă internul va produce orice, care este utilizabil pentru companie, plata este foarte importantă.
- Problema suplimentară importantă - siguranța virtuală, siguranța datelor furnizate, în special datele cu caracter personal, ar trebui să fie reglementate de autoritatea responsabilă, pentru a evita sau a preveni crimele virtuale.

Responsabilii politici sau de decizie de la nivel european, național (regional) trebuie să ia în considerare elementele care trebuie reglementate. Toate aspectele trebuie să facă parte din acordul dintre companie și cel intern sau școlar, dar responsabilitățile trebuie definite la nivel superior.



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

### **3.3: Statutul juridic al inițiativei WBL - Participanți (elevi), Asigurări sociale, de sănătate etc.**

#### **Un cadru legal coerent pentru VET și ucenicie**

În procesul de elaborare sau reformare a legilor, ar trebui să se acorde o atenție deosebită clarității și coerenței, deoarece ucenicia, mai mult decât orice altă formă de învățământ, este adesea supusă unor legi diferite (educație, tineret, muncă etc.) guvernată adesea pe mai multe niveluri (de exemplu, la nivel național, regional). Există diferite modalități de a pune în aplicare un cadru legal coerent pentru EFP; unele țări își pot concentra reformele asupra evitării sau reducerii incoerențelor existente, în timp ce altele pot prioritiza raționalizarea administrației. De exemplu, un subiect recurent pentru clarificare este statutul de ucenici ca studenți sau angajați; legate de acestea sunt chestiuni legate de dreptul la concediu, reglementarea orelor de lucru, siguranța muncii, concediul pentru creșterea copilului, asigurarea de sănătate și altele asemenea. Aceasta nu este doar o chestiune tehnică care trebuie rezolvată, ci și o preocupare politică, deoarece diferitele părți interesate (de exemplu, ministerele forței de muncă sau de învățământ) pot avea perspective diferite asupra uceniei. Reformele administrative, desfășurate în multe țări, ar putea reprezenta, de asemenea, o oportunitate de modernizare a legislației privind sistemele de ucenicie. În plus, este important de menționat că sistemele de ucenicie fac de obicei parte dintr-un sistem VET mai larg. Unele țări și-au concentrat eforturile de reformă asupra re poziționării învățării bazate pe muncă, inclusiv a uceniei, în acest context mai larg și a adoptat un singur act VET. În afară de structura de guvernare, un cadru juridic consecvent pentru VET trebuie, de asemenea, să ajungă la nivelul individual; ucenicii ar trebui să aibă un contract semnificativ care să includă o descriere clară a sarcinii și condiții de lucru pentru ucenic.

#### **Eficiență legislativă pe mai multe niveluri**

În cazul în care sunt implicate diferite niveluri (de exemplu nivelurile național și regional), este nevoie de un aranjament prin care guvernul național este responsabil pentru orientările generale pentru VET, în timp ce detaliile implementării acestuia sunt reglementate de instituții la nivel regional. Acest lucru permite un grad de autonomie locală și este deosebit de important pentru țările cu mari disparități regionale în ceea ce privește capacitatea lor de a dezvolta ucenici.



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

### **Echilibrarea obligațiilor colective și a autonomiei locale**

Chiar și în țările fără structuri federale și în legislația regională, funcțiile strategice și operaționale trebuie să fie distinse și alocate în mod adecvat. În mod ideal, nivelul național este în controlul funcțiilor strategice și urmărește obiective pe termen lung, în timp ce nivelurile regionale și locale îndeplinesc funcțiile operaționale. Un plan național de ucenicie, actualizat periodic, convenit de toți partenerii de ucenicie și care include o viziune și obiective comune, poate fi un instrument adecvat la nivel național pentru a îndeplini această funcție strategică.



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.