

Executive Summary

ΣΥΝΟΨΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ



ΣΥΝΟΨΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

INVOLVE Project

Συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων στη
Διττή ΕΕΚ: Σύγκριση Ελλάδας, Ισπανίας,
Πολωνίας και Πορτογαλίας

Συγγραφείς: Pablo Sanz de Miguel (Notus), Joan Antoni Serra (Notus), Marc Caballero (Notus) and Daniel Barrientos (Notus), Marina Peliz (CICS.NOVA / Universidade Nova de Lisboa), Nuno Boavida (CICS. NOVA / Universidade Nova de Lisboa), António Brandão Moniz (CICS.NOVA / Universidade Nova de Lisboa), Maciej Pańków (Institute of Public Affairs), Προκόπης Πανδής (INE ΓΣΕΕ), Γεράσιμος Κάρουλας (INE ΓΣΕΕ), Ήρα Παπαγεωργίου (INE ΓΣΕΕ) και Νατάσσα Μπέτζιου (INE ΓΣΕΕ)



Αυτό το έργο έχει λάβει χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης. Αριθμός επιχορήγησης: VS/2020/0145 σύγκριση Ελλάδας, Ισπανίας, Πολωνίας και Πορτογαλίας. Οι απόψεις που εκφράζονται σε αυτό το έγγραφο αντικατοπτρίζουν μόνο την άποψη των συγγραφέων και σε καμία περίπτωση δεν αντικατοπτρίζουν τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει.

1. Εισαγωγή

Το θέμα της διττής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK) – επίσης γνωστό ως μαθητεία – έχει αποκτήσει ιδιαίτερη σημασία τα τελευταία χρόνια. Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν εφαρμόσει συστήματα EEK «διττού μοντέλου», τα οποία ορίζονται ευρέως ως ένα μοντέλο εκπαίδευσης που συνδυάζει τη μάθηση στο χώρο εργασίας σε μια επιχείρηση με τη διδασκαλία στην τάξη σε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα. Αυτό το μοντέλο θεωρείται ιδιαίτερα κατάλληλο σε περιόδους υψηλής ανεργίας των νέων, καθώς μπορεί να διευκολύνει την ομαλή μετάβαση στην απασχόληση ή/και να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων.

Ωστόσο, η δυνατότητα των μοντέλων διττής EEK να επιλύουν κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις δεν μπορεί να θεωρείται δεδομένη. Σε σύγκριση με τα αμιγώς σχολικά μοντέλα EEK, τα προγράμματα διττής EEK είναι πιο περίπλοκα επειδή εμπλέκονται διαφορετικοί φορείς τόσο από το εκπαιδευτικό σύστημα όσο και την αγορά εργασίας. Τα συστήματα διττής EEK πρέπει επομένως να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τα συμφέροντα διαφορετικών δημόσιων και ιδιωτικών μερών (όπως οι κρατικές αρχές, οι εργοδότες και τα συνδικάτα) και να διασφαλίζουν υψηλό βαθμό συντονισμού μεταξύ τους (Rauner et al., 2010). Η έλλειψη τέτοιου συντονισμού μπορεί να αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις από το να προσφέρουν θέσεις μαθητείας ή μπορεί να οδηγήσει στην ευκαιριακή χρήση των μαθητευόμενων ως φθηνό εργατικό δυναμικό (Śćerpanović & Martín Artiles, 2020).

Αυτά τα χαρακτηριστικά της διακυβέρνησης της διττής EEK εξηγούν γιατί τα μοντέλα διττής EEK αναπτύχθηκαν ιστορικά υπό τα κορπορατιστικά ευρωπαϊκά μοντέλα εργασιακών σχέσεων (Busemeyer & Trampusch, 2012). Παρά τις παραλλαγές που εφαρμόζονται στη διττή EEK, σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες οι κοινωνικοί εταίροι συμβάλλουν στον καθορισμό στρατηγικών προτεραιοτήτων EEK και στη συνεχή ανανέωση του συστήματος για την κάλυψη νέων αναγκών στην αγορά εργασίας (Cedefop, 2013· Emmenegger & Seitzl, 2020).

Σε ένα πλαίσιο όπου αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, στις οποίες η διακυβέρνηση των εργασιακών σχέσεων είναι συγκριτικά λιγότερο ανεπτυγμένη, εφαρμόζουν συστήματα διττής EEK, χρειάζεται να δοθεί προσοχή σε πιθανά προβλήματα και ευκαιρίες ως προς την ανάπτυξη συλλογικών απαντήσεων για τη διττή EEK. Αυτή η συνοπτική έκθεση, η οποία επισημαίνει τα κύρια ευρήματα του έργου INVOLVE, στοχεύει να συμβάλει σε αυτές τις απαντήσεις. Διερευνά τον ρόλο των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων στη διακυβέρνηση διττής EEK στο πλαίσιο μοντέλων εργασιακών σχέσεων όπου οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν λιγότερο θεσμοθετημένο ρόλο στη χάραξη πολιτικής – συγκεκριμένα στην Ισπανία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία («Κρατικο-κεντρικό» μοντέλο) και την Πολωνία («Μικτό» ή «Μεταβατικό» μοντέλο).

2 Ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής

Η «διαδικασία της Κοπεγχάγης» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2002) για την ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνεργασίας στην EEK ξεκίνησε το 2002 στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνας και ως απάντηση στην εντολή της Βαρκελώνης τον Νοέμβριο του 2002. Από την έναρξη της διαδικασίας της Κοπεγχάγης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τονίζει τη σημασία της ενίσχυσης της συνεργασίας για την προώθηση της EEK με τη συμμετοχή των κρατών μελών καθώς και των κοινωνικών εταίρων.

Στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης 2007-2013, τα προγράμματα διττής EEK ή μαθητείας έγιναν βασική προτεραιότητα της ευρωπαϊκής πολιτικής για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης

ανεργίας των νέων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστήριξε και προώθησε οικονομικά συνεργασίες μεταξύ των Υπουργείων Παιδείας της Γερμανίας και της Αυστρίας από τη μία και των άλλων κρατών μελών της ΕΕ από την άλλη, με στόχο την εισαγωγή προγραμμάτων διττής ΕΕΚ σε χώρες όπου δεν υπήρχαν ή δεν ήταν τόσο αποτελεσματικά, όπως η Βουλγαρία, η Ουγγαρία, η Ιταλία, η Σλοβακία, η Ισπανία, η Ρουμανία, η Πολωνία, η Πορτογαλία και η Σουηδία (Ščerpanović & Martín Artiles, 2020). Μία από τις πιο σημαντικές πρωτοβουλίες ήταν το Μνημόνιο του Βερολίνου για τη Συνεργασία στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη που υπογράφηκε από τη Γερμανία, την Ελλάδα, την Ιταλία, τη Λετονία, την Πορτογαλία, τη Σλοβακία και την Ισπανία το 2012 και συντονίστηκε από το Γερμανικό Γραφείο Διεθνούς Συνεργασίας στην ΕΕΚ (GOVET) εντός του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου ΕΕΚ (BIBB).¹ Η συμφωνία αυτή καθιέρωσε, ως κύριο στόχο της, τον εκσυγχρονισμό και την εφαρμογή συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με έμφαση στη διττή ή βασισμένη στην εργασία εκπαίδευση και κατάρτιση, ιδίως για τη μείωση της ανεργίας των νέων και τη βελτίωση της μετάβασης στην αγορά εργασίας. Τέλος, στο πλαίσιο της συμφωνίας, οι χώρες δεσμεύτηκαν να δημιουργήσουν μια «πλατφόρμα μάθησης από ομοτίμους» για την ενθάρρυνση της αμοιβαίας μάθησης και την ενίσχυση των πρωτοβουλιών διττής ΕΕΚ.

Σημαντική είναι η Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Μαθητεία (EaFA), που ξεκίνησε το 2013 και η οποία ενώνει κυβερνήσεις και βασικά ενδιαφερόμενα μέρη με στόχο την ενίσχυση της ποιότητας, της προσφοράς και της συνολικής εικόνας των θέσεων μαθητείας σε όλη την Ευρώπη. Η EaFA στοχεύει επίσης στην προώθηση της κινητικότητας των μαθητευομένων σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET)² – Το ECVET δημιουργήθηκε για να επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να συσσωρεύουν, να μεταφέρουν και να χρησιμοποιούν τα προσόντα τους βάσει του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF) και του Europass.

Επιπλέον, έχουν αναπτυχθεί αρκετές ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας των συστημάτων ΕΕΚ και μαθητείας. Το 2016, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς Διασφάλισης Ποιότητας για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EQAVET), το οποίο είναι ένα εργαλείο που βασίζεται στη σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου του 2009. Το EQAVET είναι ένα πανευρωπαϊκό πλαίσιο για την υποστήριξη της διασφάλισης ποιότητας στην ΕΕΚ σε όλη την Ευρώπη. Παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο ανάπτυξης ενός συστήματος διασφάλισης ποιότητας και περιέχει παραδείγματα διαφορετικών προσεγγίσεων που χρησιμοποιούνται από τα κράτη μέλη.

Τον Οκτώβριο του 2017, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε πρόταση για Σύσταση του Συμβουλίου για ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για την Ποιότητα και την Αποτελεσματική Μαθητεία (EFQEA), η οποία εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2018 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018). Αυτή η πρωτοβουλία συνδέεται και με:

- τη Νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων για την Ευρώπη που ξεκίνησε το 2016 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016) και
- το δικαίωμα σε εκπαίδευση υψηλής ποιότητας και χωρίς αποκλεισμούς, κατάρτιση και δια βίου μάθηση, όπως ορίζεται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Σύμφωνα με έγγραφο εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021), το EFQEA εξακολουθεί να παραμένει βασικό εργαλείο για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της μαθητείας σε ολόκληρη την ΕΕ.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία τείνει να λαμβάνει το γερμανικό μοντέλο ως σημείο αναφοράς (Ščerpanović & Martín Artiles, 2020), ένα σύστημα μαθητείας θα πρέπει να επιτρέπει τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Υπό αυτή την έννοια, η Νέα Ατζέντα

¹ Περισσότερες πληροφορίες διαθέσιμες στο: <https://www.bibb.de/en/37031.php>

² Περισσότερες πληροφορίες διαθέσιμες στο: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>

Δεξιότητων για την Ευρώπη ανέφερε ότι οι κοινωνικοί εταίροι «πρέπει να συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την παροχή ΕΕΚ σε όλα τα επίπεδα, όπως αποδεικνύεται στο «διττό σύστημα» της μαθητείας» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016, σ. 6). Το ΕFQEA ζήτησε επίσης ρητά τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε διακλαδικό και κλαδικό επίπεδο στον «σχεδιασμό, τη διακυβέρνηση και την εφαρμογή προγραμμάτων διττής ΕΕΚ, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και τις πρακτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021, σελ. 12).

3. Προγράμματα διττής ΕΕΚ σε διαφορετικά θεσμικά πλαίσια

3.1 Καθορισμός της διττής ΕΕΚ

Η διττή ΕΕΚ, η αποκαλούμενη επίσης μαθητεία, έχει καταστεί βασική προτεραιότητα της ευρωπαϊκής πολιτικής. Αρκετές πρωτοβουλίες της ΕΕ δίνουν κίνητρα στα κράτη μέλη να αναπτύξουν προγράμματα διττής ΕΕΚ σε χώρες όπου δεν είχαν στο παρελθόν. Δεδομένου ότι ένας αυξανόμενος αριθμός χωρών εφαρμόζουν προγράμματα διττής ΕΕΚ κάτω από πολύ διαφορετικά θεσμικά πλαίσια και παραδόσεις εκπαίδευσης/κατάρτισης, το ζήτημα της ορολογίας και των ορισμών αξίζει ιδιαίτερης προσοχής.

Σύμφωνα με τους Markowitsch και Wittig (2020), η παραδοσιακή έννοια της μαθητείας έχει τροποποιηθεί με δύο βασικούς τρόπους. Πρώτον, η βασική παιδαγωγική της αρχή (η σχέση εκπαιδευτή-μαθητευόμενου) έχει αντικατασταθεί από την αρχή της «διττότητας», που νοείται ως ο συνδυασμός διδασκαλίας στην τάξη και εκπαίδευσης εντός της επιχείρησης. Δεύτερον, έχει παρατηρηθεί μια στροφή προς μια ευρύτερη και πιο ευέλικτη ερμηνεία του σκοπού της μαθητείας. Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της στροφής είναι η μείωση των καθοριστικών κριτηρίων για τις θέσεις μαθητείας μόνο στο εργασιακό της καθεστώς. Από αυτή την άποψη, τα προγράμματα μαθητείας είναι εκείνα που βασίζονται σε μια επίσημη σύμβαση μεταξύ ενός εργοδότη και ενός εκπαιδευόμενου, όπου ο τελευταίος έχει ένα συγκεκριμένο καθεστώς ως «μαθητευόμενος» όπως ορίζεται από το εργατικό δίκαιο (Markowitsch & Wittig, 2020). Όπως δείχνει η επόμενη ενότητα 3.2, δεν πληρούν όλα τα συστήματα που έχουν ταξινομηθεί ως διττή ΕΕΚ στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν αυτό το βασικό κριτήριο.

Σε αναζήτηση μιας κοινής ορολογίας ή εννοιολογικού πλαισίου που μπορεί να υποστηρίξει διεθνείς συγκρίσεις μαθητείας ή προγραμμάτων διττής ΕΕΚ, οι μελετητές έχουν προτείνει ορισμένους ορισμούς με βάση τα κύρια χαρακτηριστικά της παροχής μάθησης. Υπό αυτή την έννοια, οι Rauner και Smith (2010), έχουν εντοπίσει δύο βασικούς τύπους «διττότητας» της επαγγελματικής μάθησης. Πρώτον, μια μονοφασική ή «ολοκληρωτική» διττότητα, όπου η διδασκαλία και η μάθηση στην εργασία εναλλάσσονται σε σχετικά μικρά διαστήματα, έτσι ώστε να είναι δυνατή η άμεση συστηματική αντανάκλαση της εργασιακής εμπειρίας. Αυτός ο τύπος διττότητας είναι χαρακτηριστικά εκείνων των συστημάτων που ταξινομούνται συνήθως ως διττής ΕΕΚ ή μαθητείας, όπως εφαρμόζεται στο γερμανικό ή αυστριακό μοντέλο. Δεύτερον, η εναλλασσόμενη ΕΕΚ όπου οι σχετικά μεγάλες φάσεις της πλήρους σχολικής επαγγελματικής εκπαίδευσης ακολουθούνται από μια φάση, συνήθως πιο σύντομη, της μάθησης στην εργασία. Αυτό το δεύτερο μοντέλο έχει αναπτυχθεί κανονικά στο πλαίσιο των συστημάτων ΕΕΚ που βασίζονται στο σχολείο.

Άλλοι συγγραφείς έχουν διακρίνει τη διττή ΕΕΚ από την εναλλασσόμενη ΕΕΚ με βάση διαφορετικά κριτήρια, όπως ο ελάχιστος χρόνος εκπαίδευσης στην επιχείρηση, ο τύπος των προσόντων που παρέχονται και η συμβατική σχέση μεταξύ του μαθητευόμενου και της επιχείρησης. Για παράδειγμα, οι Ščerpanović και Martín Artiles (2020, σελ. 19) χρησιμοποιούν τους όρους διττή ΕΕΚ και μαθητεία για να καλύψουν εκείνα τα προγράμματα «στα οποία ένα μεγάλο μέρος της εκπαίδευσης (50 τοις εκατό ή περισσότερο) λαμβάνει χώρα σε επιχειρήσεις, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να είναι τόσο υπάλληλοι όσο και μαθητές που μελετούν για να αποκτήσουν ένα επίσημο προσόν που αναγνωρίζεται από το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας».

Οι Markowitsch και Wittig (2020) έχουν εκπονήσει ένα εννοιολογικό πλαίσιο που στοχεύει να ορίσει και να ταξινομήσει τη μεγάλη ποικιλία προγραμμάτων διττής ΕΕΚ που υπάρχουν στις

χώρες της ΕΕ αντί να ορίσει «εθνικά συστήματα ΕΕΚ». Το εννοιολογικό πλαίσιο βασίζεται στην έννοια των λογικών κατάρτισης, που ορίζονται ως «πρότυπα βασικών πεποιθήσεων, κανόνων και αξιών που σχετίζονται με διαφορετικούς τομείς και σκοπούς εκπαίδευσης και κατάρτισης» (Markowitsch & Wittig, 2020, σ. 9). Με βάση αυτό, προσδιορίζονται τέσσερις κύριες λογικές εκπαίδευσης. Πρώτον, η επαγγελματική εκπαίδευση, που επικεντρώνεται στο επαγγελματικό επίπεδο και καθοδηγείται κυρίως από τους κοινωνικούς εταίρους (καθορίζουν το περιεχόμενο, αξιολογούν τα αποτελέσματα και ορίζουν τις αμοιβές των μαθητευομένων). Δεύτερον, η επιχειρησιακή εκπαίδευση, επικεντρωμένη στην παροχή των ειδικών δεξιοτήτων που χρειάζονται οι επιχειρήσεις και κυρίως οργανωμένη από εταιρείες με οικονομική υποστήριξη από το κράτος. Τρίτον, η σχολική ή πανεπιστημιακή εκπαίδευση, με στόχο τη διευκόλυνση της προσωπικής ανάπτυξης των νέων ώστε να γίνουν υπεύθυνοι πολίτες και η οποία μπορεί να περιλαμβάνει μάθηση στο χώρο εργασίας στο πλαίσιο των σχολείων ΕΕΚ ανώτερης δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τέλος, δημόσια προγράμματα κατάρτισης (Πολιτικές Ενεργητικής Απασχόλησης), με στόχο την υποστήριξη των ανέργων στη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας μέσω της ενίσχυσης των δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητάς τους. Μια σημαντική ιδέα πίσω από αυτό το πλαίσιο είναι ότι κανένα πρόγραμμα μαθητείας δεν αντιστοιχεί σε μία μόνο λογική εκπαίδευσης. Αντίθετα, ακολουθούν συγκεκριμένες λογικές εκπαίδευσης σε κάποιο βαθμό ενώ συχνά ενσωματώνουν στοιχεία από άλλες.

Έχοντας αναγνωρίσει την πολυπλοκότητα του ορισμού της διττής ΕΕΚ στο τρέχον πλαίσιο, η ακόλουθη ενότητα χαρτογραφεί, αναλύει και συγκρίνει τα κύρια προγράμματα που προσδιορίστηκαν στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν στο έργο.

3.2 Προγράμματα διτλής ΕΕΚ στην Ελλάδα, την Πορτογαλία, την Πολωνία και την Ισπανία

Στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν στο έργο INVOLVE, οι κυβερνήσεις εφαρμόζουν επί του παρόντος διαφορετικά προγράμματα ΕΕΚ που μπορούν να ταξινομηθούν ως προγράμματα διττής ΕΕΚ (επίσης τα λεγόμενα προγράμματα μαθητείας) με βάση διεθνή κριτήρια (Cedefop, 2022) και εθνικούς ορισμούς. Τα τελευταία χρόνια, και οι τέσσερις χώρες έχουν εφαρμόσει εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις και μεταρρυθμίσεις στην ΕΕΚ, οι οποίες τροποποίησαν ή εισήγαγαν νέα προγράμματα διττής ΕΕΚ που ενίσχυσαν την ενδοεταιρική κατάρτιση με σκοπό την αντιμετώπιση διαφορετικών διαρθρωτικών προβλημάτων (όπως η ανεργία των νέων, η πρόωγη εγκατάλειψη και η αναντιστοιχία δεξιοτήτων). Ωστόσο, όπως φαίνεται σε αυτή την ενότητα, τα υπάρχοντα προγράμματα διττής ΕΕΚ στις τέσσερις χώρες διαφέρουν από πολλές απόψεις.

Στην **Ελλάδα**, δύο βασικοί νόμοι εγκρίθηκαν το 2013 (Ν. 4186/2013) και το 2016 (Ν. 4386/2016), και αυτοί οι νόμοι εισήγαγαν δύο νέα προγράμματα διττής ΕΕΚ (τα λεγόμενα σχήματα μαθητείας): ΕΠΑΛ (Τάξη Μεταδευτεροβάθμιας Μαθητείας) και προγράμματα μαθητείας ΙΕΚ. Και τα δύο προγράμματα διαφέρουν από τις προηγούμενα προγράμματα μαθητείας που βασίζονταν στο σχολείο.

Το πρόγραμμα μαθητείας των ΕΠΑΛ διαρκεί εννέα μήνες. Συνδυάζει το λεγόμενο «εργαστηριακό μάθημα ειδικότητας» συνολικής διάρκειας 203 ωρών, το οποίο παρέχεται από το διδακτικό προσωπικό των σχολείων των ΕΠΑΛ (υπόθεσης του Υπουργείου Παιδείας), και ένα «Πρόγραμμα εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας» 156 ημερών, οργανωμένο σε 28 ώρες την εβδομάδα κατανεμημένες σε τέσσερις ημέρες κάθε εβδομάδα. Οι μαθητές που γίνονται δεκτοί στο πρόγραμμα μαθητείας ΕΠΑΛ είναι ηλικίας τουλάχιστον 18 ετών και πρέπει να έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (είτε επαγγελματική στα σχολεία ΕΠΑΛ είτε στο γενικό σχολικό σύστημα). Το πρόγραμμα παρέχει επίσημο προσόν μαθητείας που αντιστοιχεί στο επίπεδο 5 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ) και του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων (EQF), το οποίο αξιολογείται και πιστοποιείται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Το ακαδημαϊκό έτος 2017/2018, μόνο 3.452 μαθητές εγγράφηκαν σε αυτό το πρόγραμμα (2% του

συνόλου των φοιτητών ΕΕΚ σύμφωνα με το ελληνικό Υπουργείο Παιδείας). Το πρόγραμμα όμως μεγαλώνει. Ο αριθμός των εγγεγραμμένων μαθητών έχει σχεδόν τριπλασιαστεί κατά το δεύτερο έτος εφαρμογής του προγράμματος.

Το πρόγραμμα μαθητείας ΙΕΚ παρέχει προαιρετική πρακτική άσκηση ή μαθητεία διάρκειας εξαμήνου που καθίσταται υποχρεωτική για τους φοιτητές από το 2015. Η συνολική διάρκεια είναι 960 ώρες, χωρισμένη σε 192 ώρες εκπαίδευσης σε μονάδες ΙΕΚ και 768 ώρες ενδοεπιχειρησιακής μάθησης. Η αξιολόγηση μαθησιακών αποτελεσμάτων (εξετάσεις διαπίστευσης) διενεργείται από τον ΕΟΠΠΕΠ. Το πρόγραμμα αναβαθμίζει τα προσόντα που αποκτήθηκαν μέσω της φοίτησης σε ΙΕΚ από το επίπεδο 4 στο επίπεδο 5 ΕΠΠ/ΕQF. Οι τοποθετήσεις μαθητείας των δημοσίων ΙΕΚ που προκηρύχθηκαν για το έτος 2020 ήταν 378³. Λόγω αυτού, το σχέδιο εξακολουθεί να θεωρείται πιλοτικό.

Εκτός από αυτά τα νεοσύστατα προγράμματα, πρέπει να δοθεί προσοχή στο *πρόγραμμα μαθητείας ΕΠΑΣ*, το οποίο αποτελεί συνέχεια των προηγούμενων προγραμμάτων μαθητείας που παρείχε η Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης (ΟΑΕΔ) από τη δεκαετία του 1950. Διαρκεί για 2 σχολικά έτη και η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας αντιπροσωπεύει τουλάχιστον το 50% της συνολικής διάρκειας του προγράμματος. Σε αντίθεση με τα δύο προηγούμενα σχήματα, η μαθητεία ΕΠΑΣ παρέχει επίσημο προσόν μαθητείας που αντιστοιχεί στο επίπεδο 4 του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ) που θα πρέπει να αναπτυχθεί από τον ΟΑΕΔ με βάση τα υπάρχοντα επαγγελματικά προφίλ. Οι απόφοιτοι ΕΠΑΣ μπορούν να εγγραφούν σε προγράμματα ΙΕΚ ή ΕΠΑΛ για την απόκτηση τίτλου σπουδών στο επίπεδο 5 του ΕΠΠ. Η συμμετοχή σε αυτό το πρόγραμμα μειώνεται σταθερά από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 έως τα τελευταία χρόνια: το ακαδημαϊκό έτος 2000/2001, εγγράφηκαν 18.445 φοιτητές σε σύγκριση με 5.500 το ακαδημαϊκό έτος 2019/2020. Ωστόσο, εξακολουθεί να αντιπροσωπεύει περίπου το 5% του συνόλου των φοιτητών ΕΕΚ (Ελληνική Στατιστική Αρχή).

Στα τρία σχήματα μαθητείας (ΕΠΑΛ, ΙΕΚ και ΕΠΑΛ) υπάρχει σύμβαση μαθητείας μεταξύ του μαθητευόμενου και του εργοδότη. Οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν αμοιβή που ορίζεται στο 75% του νόμιμου κατώτατου μισθού για τους ανειδίκευτους εργάτες. Μπορεί να επισημανθεί ότι τα τρία σχήματα βασίζονται κυρίως σε μια λογική «επαγγελματικής εκπαίδευσης» (Markowitsch & Wittig, 2020). Επικεντρώνονται στα επαγγελματικά πρότυπα που αναπτύσσονται με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων υπό το συντονισμό ενός θεσμού δεοντολογίας (ΕΟΠΠΕΠ). Επιπλέον, στα σχήματα ΕΠΑΛ και ΙΕΚ, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν επίσης στις επιτροπές αξιολόγησης του ΕΟΠΠΕΠ.

Στην **Πολωνία**, υπάρχουν τρεις διαφορετικοί τύποι επαγγελματικών σχολών (ή προγραμμάτων). Πρώτον, υπάρχουν οι Κλαδικές Επαγγελματικές Σχολές που είναι οργανωμένες σε δύο στάδια: στάδιο I (3 έτη) που παρέχει επαγγελματική εκπαίδευση που αποτελείται από ένα προσόν στο επίπεδο 3 του ΕΠΠ/ΕQF και στάδιο II (2 έτη) που δίνει τη δυνατότητα εκπαίδευσης σε επαγγέλματα που αποτελούνται από δύο προσόντα στο επίπεδο 4 του ΕΠΠ/ΕQF. Δεύτερον, υπάρχουν Τεχνικές Σχολές Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (5 ετών) που παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση που αποτελείται από δύο τίτλους σπουδών. Μετά την ολοκλήρωση, οι απόφοιτοι μπορούν να αποφασίσουν να περάσουν την εξέταση «προόδου» που επιτρέπει την έναρξη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τρίτον, υπάρχουν τα Μεταλυκειακά Σχολεία (1 έως 2,5 ετών) που παρέχουν επαγγελματική εκπαίδευση σε επαγγέλματα που παρέχουν προσόντα στο επίπεδο 4 ή 5 του ΕΠΠ/ΕQF. Όλα τα παραπάνω σχολεία εποπτεύονται από το Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών και διοικούνται από μονάδες τοπικής αυτοδιοίκησης. Σε αυτούς τους τρεις τύπους σχολείων, υπάρχουν τρία κύρια προγράμματα μαθητείας: ανήλικοι εργαζόμενοι, συμβάσεις μεταξύ διευθυντή και εργοδότη και πρακτική άσκηση μαθητών.

Η *επαγγελματική προετοιμασία ανήλικων εργαζομένων* είναι το κύριο πρόγραμμα μαθητείας στην Πολωνία. Αυτό το πρόγραμμα λειτουργεί από τη δεκαετία του 1930 και έχει τροποποιηθεί αρκετές φορές τα τελευταία χρόνια. Το πρόγραμμα προέρχεται από συντεχνίες και εξακολουθεί

³ Περισσότερες πληροφορίες διαθέσιμες στο: <http://www.gsae.edu.gr>

να έχει μια σημαντική «λογική επαγγελματικής εκπαίδευσης» (Markowitsch & Wittig, 2020). Σε σύγκριση με τα εναλλασσόμενα προγράμματα ΕΕΚ που υπάρχουν στη χώρα, οι μαθητευόμενοι είναι τυπικά εργαζόμενοι βάσει σύμβασης εργασίας μεταξύ του ανήλικου εργαζόμενου/μαθητευόμενου και του εργοδότη, και η οποία ρυθμίζεται από τον Εργατικό Κώδικα. Βάσει αυτής της σύμβασης, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν μισθό (από 4-6% του μέσου εθνικού μισθού) και δικαιούνται δικαιώματα Κοινωνικής Ασφάλισης. Επιπλέον, πρέπει να δοθεί προσοχή στον κρίσιμο ρόλο που διαδραματίζουν τα βιοτεχνικά επιμελητήρια, τα οποία επιβλέπουν τη διαδικασία εκμάθησης και αναπτύσσουν πρότυπα και απαιτήσεις για εξετάσεις σε συνεργασία με την Πολωνική Βιοτεχνική Ένωση (ZRP).⁴ Το πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα ηλικίας 15–18 ετών με κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και συνδυάζει την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση με τη θεωρητική επαγγελματική κατάρτιση. Η πιο σημαντική διαδρομή για την εφαρμογή αυτής της αρχής της διττότητας συνεπάγεται ότι η θεωρητική κατάρτιση παρέχεται από τα λεγόμενα κλαδικά προγράμματα ή κλαδικές σχολές (που ονομάζονταν «βασικές επαγγελματικές σχολές» πριν από το 2017) στο πρώτο στάδιο του προγράμματος. Αυτό το πρόγραμμα διαρκεί τρία χρόνια και η ελάχιστη διάρκεια εκπαίδευσης εντός της επιχείρησης είναι 60%. Το σχολείο και ο εργοδότης συμφωνούν για την κατανομή του χρόνου ανά εβδομάδα μεταξύ της εκπαίδευσης στο σχολείο και της κατάρτισης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η πιο συνηθισμένη πρακτική είναι να μοιράζεται ο χρόνος σύμφωνα με το σχήμα: δύο ημέρες στο σχολείο και τρεις ημέρες στην εταιρεία (Συμέλα, 2016). Το σύστημα παρέχει προσόντα στο επίπεδο 3 του ΕΠΠ/EQF. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας (MEN), οι ανήλικοι εργαζόμενοι το ακαδημαϊκό έτος 2017/2018 αντιπροσώπευαν το 49,5% του συνόλου των μαθητών των κλαδικών προγραμμάτων πρώτης βαθμίδας και των βασικών επαγγελματικών σχολών που, ταυτόχρονα, αντιπροσώπευαν περίπου το 13% των μεταγυμνασιακών μαθητών. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Πολωνικής Βιοτεχνικής Ένωσης (ZRP), την ίδια σχολική χρονιά, το 74,6% όλων των ανήλικων εργαζομένων απασχολούνταν σε βιοτεχνικές εταιρείες που καλύπτονταν από το ZRP. Συνολικά, οι ανήλικοι εργαζόμενοι αντιπροσώπευαν το 5,5% όλων των μαθητών μετά το γυμνάσιο στη χώρα (Cedefop, 2022). Σύμφωνα με μελέτη της Κεντρικής Στατιστικής Υπηρεσίας το 2015, αυτοί οι ανήλικοι εργαζόμενοι απασχολούνταν κυρίως στο λιανεμπόριο (16,4%), στην παραγωγή τροφίμων, ποτών και προϊόντων καπνού (16,1%), στον κατασκευαστικό κλάδο (11,5%), στο εμπόριο και την επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών (10,8%) και σε δραστηριότητες διαμονής και εξυπηρέτησης τροφίμων (8,9%).

Δύο επιπλέον εναλλακτικά προγράμματα διπλής ΕΕΚ προσδιορίζονται στην Πολωνία. Πρώτον, η *επαγγελματική προετοιμασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη βάσει σύμβασης πρακτικής άσκησης*, η οποία συνάπτεται μεταξύ του διευθυντή του σχολείου και του εργοδότη που δέχεται μαθητές για μαθητεία. Αυτή η παραλλαγή του διττού συστήματος ισχύει και για τους τρεις τύπους επαγγελματικών σχολών που υπάρχουν στη χώρα από το δεύτερο στάδιο Κλαδικών Προγραμμάτων έως τα Μεταλυκειακά Σχολεία. Έτσι, παρέχει προσόντα στα επίπεδα 4 και 5 του ΕΠΠ/EQF ανάλογα με το πρόγραμμα. Η πρακτική εκπαίδευση σε αυτήν την παραλλαγή χρηματοδοτείται από τους βασικούς πόρους που παρέχονται από τις αρχές που διευθύνουν το σχολείο (συνήθως φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης). Οι προϋπολογισμοί της εκπαίδευσης περιλαμβάνουν τους μισθούς των εκπαιδευτών και το κόστος ένδυσης, υπόδησης και εξοπλισμού ατομικής προστασίας που απαιτείται στο χώρο εργασίας. Με τη σειρά του, ο εργοδότης παρέχει στους μαθητευόμενους τις απαραίτητες υλικές προϋποθέσεις για την πρακτική εκπαίδευση στο επάγγελμα. Οι μαθητευόμενοι δεν αμείβονται οικονομικά. Ωστόσο, οι καλύτεροι μπορούν να λάβουν υποτροφία εάν οι όροι συνεργασίας μεταξύ εργοδότη και σχολείου προβλέπουν μια τέτοια δυνατότητα.

Δεύτερον, η *πρακτική άσκηση μαθητών*, η οποία είναι μια νέα επιλογή που εισήχθη με την τροποποίηση του Εκπαιδευτικού Νόμου (εγκρίθηκε στις 22 Νοεμβρίου 2018). Το πρόγραμμα

⁴Το 2015, ο νόμος της 22ας Μαρτίου 1989 για τη τροποποιήθηκε. Εισήχθη διάταξη που όριζε ότι η επαγγελματική κατάρτιση σε βιοτεχνικές εταιρείες θα διεξάγεται βάσει των αρχών του συστήματος διττής ΕΕΚ και θα εποπτεύεται από το αντίστοιχο βιοτεχνικό επιμελητήριο.

απευθύνεται σε μαθητές των τομεακών προγραμμάτων πρώτης φάσης και των επαγγελματικών προγραμμάτων ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που δεν είναι ανήλικοι εργαζόμενοι. Έτσι, παρέχει προσόντα στα επίπεδα 3 και 4 του ΕΠΠ/EQF ανάλογα με το πρόγραμμα. Η πρακτική άσκηση βασίζεται σε ατομική συμφωνία μεταξύ του μαθητή ή των γονέων και του εργοδότη και μπορεί να απαλλάξει τον μαθητή από την υποχρέωση να παρακολουθήσει πρακτική εκπαίδευση σε άλλες μορφές. Ένα μοναδικό χαρακτηριστικό αυτού του τύπου εκπαίδευσης είναι ότι μπορεί να αποτελέσει μέρος μιας επέκτασης στο σχολικό πρόγραμμα σπουδών. Το εύρος του εκπαιδευτικού περιεχομένου και η εβδομαδιαία διάρκεια της πρακτικής άσκησης καθορίζονται από κοινού από τον διευθυντή του σχολείου, τον εργοδότη και τον μαθητή. Ένας μαθητής μπορεί να λάβει μισθό όχι μεγαλύτερο από τον εκ του νόμου κατώτατο μισθό (περίπου 580€ το μήνα το 2020). Το κόστος της αμοιβής εκπίπτει φορολογικά για τον εργοδότη. Μια άλλη καινοτόμος λύση είναι ότι ο εργοδότης μπορεί να μεταφέρει κεφάλαια (για παράδειγμα, για την παροχή εξοπλισμού) απευθείας στο σχολείο χωρίς τη μεσολάβηση διαχειριστικών φορέων (όπως φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης). Νομικές διατάξεις ρυθμίζουν επίσης τη μέγιστη ημερήσια διάρκεια της πρακτικής άσκησης ανάλογα με την ηλικία του μαθητή (έξι ώρες την ημέρα για μαθητές κάτω των 16 ετών, οκτώ ώρες για μαθητές μεγαλύτερης ηλικίας) καθώς και άλλες πτυχές των συνθηκών εργασίας.

Στην **Πορτογαλία**, προγράμματα μαθητείας ή διττής ΕΕΚ υπάρχουν κυρίως στο σύστημα Συνεχιζόμενης ΕΕΚ. Πράγματι, το μόνο πρόγραμμα στην Πορτογαλία που προσδιορίζεται από το Cedefop ως πρόγραμμα μαθητείας ή διττής ΕΕΚ είναι το λεγόμενο «σύστημα μαθητείας», που οργανώνεται από τα κέντρα κατάρτισης του Ινστιτούτου Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEFP), υπό το Υπουργείο Εργασίας. Το πρόγραμμα εισήχθη το 1984 ως αποτέλεσμα του νομοθετικού διατάγματος 102/84 του 29 και απευθύνεται σε μαθητές που έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κυρίως ηλικίας 15-29 ετών. Η διάρκεια του προγράμματος κυμαίνεται μεταξύ 2.800 και 3.700 ωρών, εκ των οποίων οι 1.100 έως 1.500 ώρες είναι αφιερωμένες στην πρακτική εκπαίδευση εντός της επιχείρησης, χωρισμένες σε τρεις περιόδους. Γενικά, ο χρόνος παραμονής στο χώρο εργασίας προσεγγίζει το 40% ή περισσότερο, ανάλογα με τον κλάδο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το πρόγραμμα παρέχει διπλή πιστοποίηση: πιστοποιητικό εκπαίδευσης (ανώτερο δευτεροβάθμιο επίπεδο/12ο έτος εκπαίδευσης) και επαγγελματικό προσόν (επίπεδο 4 του ΕΠΠ/EQF) μετά την επιτυχή ολοκλήρωση. Παρέχει επίσης πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σε σύγκριση με τα αρχικά προγράμματα μαθητείας, όπου οι μαθητευόμενοι έχουν την ιδιότητα του εργαζομένου, οι εκπαιδευόμενοι στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος δεν εμπίπτουν στην εργατική νομοθεσία. Ωστόσο, υπάρχει μια σύμβαση μαθητείας που πρέπει να υπογραφεί μεταξύ του μαθητή και του σχολείου. Κάθε μαθητής που εισέρχεται στο πρόγραμμα μαθητείας πρέπει να υπογράψει σύμβαση δέσμευσης. Αυτή η σύμβαση κατάρτισης καθορίζει το ποσό της «κοινωνικής υποστήριξης» (οικονομικό επίδομα) που θα χορηγηθεί σε εκείνους τους μαθητευόμενους που είναι επιλέξιμοι στο πλαίσιο της πολιτικής για τη σχολική κοινωνική δράση. Θεσπίζει επίσης τα δικαιώματα των μαθητευομένων για ασφάλιση προσωπικού ατυχήματος και προσδιορίζει τον πάροχο εκπαίδευσης ως υπεύθυνο.

Αυτό το λεγόμενο σύστημα μαθητείας ενέγραψε το 15% του συνόλου των φοιτητών ΕΕΚ το ακαδημαϊκό έτος 2018/2019 που κατανεμήθηκε κυρίως στους κλάδους Ξενοδοχείων και Εστιατορίων (18,4% του συνόλου των φοιτητών στη Μαθητεία), Κατασκευών & Επισκευών Μηχανοκίνητων Οχημάτων (12,4%), Μεταλλουργίας (12,3%) και Εμπορίου (10,1%) (DGEEC, 2022). Ωστόσο, το πρόγραμμα έχασε 14.907 μαθητές τα τελευταία 6 χρόνια λόγω της συνολικής μείωσης των μαθητών στη χώρα εξαιτίας δημογραφικών ζητημάτων και επειδή φαίνεται ότι οι μαθητές επιλέγουν άλλες διαδρομές, είτε για επαγγελματικά μαθήματα επιπέδου 4, είτε για γενική εκπαίδευση είτε και για τα δύο. Αυτά τα προγράμματα μαθητείας συνδυάζουν προγράμματα δημόσιας κατάρτισης με τη λογική επαγγελματικής εκπαίδευσης. Αν και οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά στον καθορισμό και την ενημέρωση των επαγγελματικών προσόντων και στην παροχή κατάρτισης μέσω των λεγόμενων κέντρων πρωτοκόλλου, τα προγράμματα συντονίζονται και καθοδηγούνται κυρίως από το Ινστιτούτο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEFP), το οποίο είναι ο Δημόσιος Οργανισμός Απασχόλησης της Πορτογαλίας.

Στο σύστημα Αρχικής ΕΕΚ, τα προγράμματα που προσφέρονται στο κατώτερο επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (EQF 2 – Προσόν ΙΙ), στο ανώτερο δευτεροβάθμιο επίπεδο (EQF 3 – Προσόν ΙΙΙ) και στο μεταδευτεροβάθμιο επίπεδο (EQF 4 – Προσόν V) έχουν χαρακτηριστεί ως «προγράμματα που βασίζονται στο σχολείο», λαμβάνοντας υπόψη το χαμηλό ποσοστό του χρόνου που αφιερώνεται στην εκπαίδευση σε πραγματικά περιβάλλοντα εργασίας και το καθεστώς των συμμετεχόντων ως μαθητές (DGERT, 2019). Σε αυτό το πλαίσιο, η πορτογαλική κυβέρνηση πειραματίστηκε με προγράμματα διττής ΕΕΚ από το 2012 έως το 2016, με κίνητρα από διαφορετικές ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες και συστάσεις. Αυτά τα νέα προγράμματα εισήχθησαν στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (EQF 2) το 2012 και αργότερα, το 2013, επεκτάθηκαν στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (EQF 3). Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της διττής ΕΕΚ στο πορτογαλικό εκπαιδευτικό σύστημα ήταν ότι υποχρέωνε τα σχολεία να υπογράφουν συμφωνίες με τοπικές επιχειρήσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, κυρίως μέσω προσομοίωσης εργασιακής εμπειρίας για μαθητές κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και πρακτικής άσκησης με τη μορφή επαγγελματικής κατάρτισης για την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ένα άλλο χαρακτηριστικό αυτού του προγράμματος ήταν οι απαιτούμενες ελάχιστες 800 ώρες εκπαίδευσης στην εργασία σε σύγκριση με τις ελάχιστες 400 ώρες σε άλλα προγράμματα ΕΕΚ. Μια αξιολόγηση αυτού του διττού προγράμματος ΕΕΚ διεξήχθη από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης το 2015 μέσω μιας μελέτης που κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το πρόγραμμα ήταν επιτυχές – όχι μόνο ως προς τον αριθμό των μαθητών που παρακολούθησαν αλλά και ως προς τον αριθμό των επιχειρήσεων που υπέγραψαν πρωτόκολλα με σχολεία. Ωστόσο, αυτά τα προγράμματα διττής Αρχικής ΕΕΚ ακυρώθηκαν το 2016.

Στην **Ισπανία**, υπάρχει μόνο ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα διττής ΕΕΚ, το οποίο βασίζεται κυρίως στη λογική της σχολικής εκπαίδευσης (Markowitsch & Wittig, 2020) και έχει την προέλευσή του σε σχολικά προγράμματα ΕΕΚ που έχουν ενισχύσει το στοιχείο εκπαίδευσης εντός της επιχείρησης. Η διττή ΕΕΚ ρυθμίστηκε το 2012 με το βασιλικό διάταγμα 1529/2012, της 8ης Νοεμβρίου. Αυτό το βασιλικό διάταγμα είχε ως στόχο να υποστηρίξει την ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων στη διαδικασία κατάρτισης των μαθητών και να ενισχύσει τις στενότερες σχέσεις μεταξύ των επιχειρήσεων και των κέντρων κατάρτισης. Αυτό το είδος προγράμματος μαθητείας απαιτεί τουλάχιστον το 33% της επαγγελματικής κατάρτισης να πραγματοποιείται σε μια επιχείρηση, ποσοστό πολύ χαμηλότερο από αυτό των παραδοσιακών προγραμμάτων μαθητείας. Ένας νέος Οργανικός Νόμος (3/2022) τροποποίησε ελαφρώς αυτό το ποσοστό. Αυτός ο νέος Οργανικός Νόμος ορίζει τα διακριτικά χαρακτηριστικά της λεγόμενης εντατικής διττής ΕΕΚ. Στο πλαίσιο αυτού του συστήματος, το ποσοστό της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης θα είναι υψηλότερο από 35%. Σύμφωνα με την προϋπάρχουσα νομοθεσία, η σχέση των μαθητών με την επιχείρηση μπορεί να λάβει πολλές μορφές: συμβάσεις εργασίας (εργαζόμενοι), συμβάσεις κατάρτισης και μαθητείας (ρυθμισμένες από την εργατική νομοθεσία), πρακτική άσκηση και εθελοντικές σχέσεις χωρίς αμοιβή. Ωστόσο, ο νέος Οργανικός Νόμος απαιτεί μια σύμβαση κατάρτισης – με χαρακτηριστικά που δεν έχουν ακόμη καθοριστεί – για τη ρύθμιση της σχέσης μεταξύ του εργοδότη και του εκπαιδευόμενου στο πλαίσιο της εντατικής διπλής ΕΕΚ. Η συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων και κέντρων κατάρτισης διαρθρώνεται με συμφωνίες, οι βάσεις των οποίων ρυθμίζονται από το Τμήμα Απασχόλησης ή το Τμήμα Παιδείας της περιφερειακής αυτοδιοίκησης. Σε σύγκριση με άλλα προγράμματα μαθητείας, μια άλλη διαφορά είναι ότι η αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων πραγματοποιείται αποκλειστικά από σχολεία Αρχικής ΕΕΚ – οι επιχειρήσεις ή τα εμπορικά επιμελητήρια δεν διαδραματίζουν συγκεκριμένο ρόλο σε αυτό.

Η βιβλιογραφία υπογραμμίζει ότι η κρατική νομοθεσία στην Ισπανία δεν καθιερώνει ένα μοναδικό μοντέλο διττής ΕΕΚ. Αντιθέτως, παρέχει ένα γενικό πλαίσιο που μπορεί να περιλαμβάνει διαφορετικά ολοκληρωμένα προγράμματα διττής κατάρτισης. Με αυτή την έννοια, παρατηρείται ότι οι Αυτόνομες Κοινότητες έχουν αναπτύξει διαφορετικά μοντέλα μέσω περιφερειακών κανονισμών (Martín Artiles et al., 2020· Sanz de Miguel, 2017). Οι περιφερειακές διακυμάνσεις παρατηρούνται κυρίως στη ρύθμιση της σχέσης μεταξύ του μαθητευόμενου/ασκούμενου και της επιχείρησης (για παράδειγμα, όσον αφορά τις συμβάσεις μαθητείας και τα επιδόματα) και τον ελάχιστο χρόνο που απαιτείται για εκπαίδευση εντός της εταιρείας. Σε σχέση με αυτήν την τελευταία πτυχή, ορισμένες περιοχές (όπως η Χώρα των

Βάσκων) έχουν αυξήσει την εκπαίδευση εντός της επιχείρησης στο 40% του συνολικού χρόνου εκπαίδευσης. Η διττή EEK παρέχει το ίδιο δίπλωμα και τα ίδια προσόντα με την εναλλασσόμενη EEK. Προσφέρουν διπλώματα Αρχικής EEK ισοδύναμα με EQF 4 (Ενδιάμεσος κύκλος Αρχικής EEK) και EQF 5 (υψηλότερο επίπεδο κύκλου Αρχικής EEK).

Η διττή EEK γνώρισε συνεχή ανάπτυξη στην Ισπανία όσον αφορά τα κέντρα, τα προγράμματα και τους εκπαιδευόμενους από το 2012. Ωστόσο, η διττή EEK εξακολουθεί να αντιπροσωπεύει μόνο ένα χαμηλό ποσοστό σπουδών Αρχικής EEK. Το ακαδημαϊκό έτος 2018–2019, μόνο το 3,1% των εκπαιδευόμενων στο σύστημα Αρχικής EEK ήταν σε διττά προγράμματα που αντιπροσώπευαν το 17,9% των συνολικών προγραμμάτων Αρχικής EEK. Όσον αφορά τους τομείς, όπως τόνισε ο Barrientos (2022), ακόμη και οι πιο σημαντικοί στη διττή EEK είναι αυτοί με τους περισσότερους εκπαιδευόμενους στο σύνολο της EEK, όπως η Διοίκηση Επιχειρήσεων (14,4% της συνολικής Αρχικής EEK και 12,1% του συνόλου διττής Αρχικής EEK) και οι Κοινωνικοπολιτισμικές και Κοινοτικές Υπηρεσίες (10,7% και 9,7%). Αξίζει να σημειωθεί ότι η διττή EEK έχει ενθαρρυνθεί ιδιαίτερα σε βιομηχανικούς και τεχνολογικούς τομείς όπως η Εγκατάσταση και η Συντήρηση (2,7% της συνολικής Αρχικής EEK έναντι 6,7% της διττής EEK), Μηχανική Παραγωγή (2,8% έναντι 6,2%), Συντήρηση Μεταφορών και Μηχανοκίνητων Οχημάτων (5% έναντι 8,6%), Ηλεκτρική Ενέργεια και Ηλεκτρονικά (6,4% έναντι 7,4%), σε αντίθεση με την Υγεία (17,1% έναντι 5,6%) ή την Αισθητική και την ομορφιά (3,4% έναντι 2,2%). Η διπλή EEK έχει επίσης ενθαρρυνθεί σε σημαντικούς κλάδους για την ισπανική αγορά εργασίας όπως το Εμπόριο και το Μάρκετινγκ (5,7% έναντι 8,5%), τα Ξενοδοχεία και ο Τουρισμός (5,2% έναντι 8,3%) (Υπουργείο Παιδείας και EEK, 2022).

Ο Πίνακας 1 παρακάτω δείχνει τις κύριες διαφορές μεταξύ των πιο σημαντικών προγραμμάτων διττής EEK ή μαθητείας που εντοπίστηκαν στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν. Όπως φαίνεται, αυτά τα σχήματα διαφέρουν πολύ στις κύριες διαστάσεις που χρησιμοποιούνται συνήθως για τον ορισμό της μαθητείας. Πρώτον, το ελάχιστο ποσοστό εκπαίδευσης εντός της επιχείρησης κυμαίνεται από 80% σε ορισμένα ελληνικά προγράμματα έως 40% στην Πορτογαλία. Δεύτερον, η νομική σχέση μεταξύ εργοδότη και εκπαιδευόμενου επισημοποιείται ως σύμβαση εργασίας σε ένα πρόγραμμα στην Πολωνία, ως σύμβαση μαθητείας στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία ή ως πρακτική άσκηση σε ορισμένα προγράμματα στην Πολωνία και την Ισπανία. Τρίτον, τα προγράμματα διαφέρουν επίσης ως προς τη λογική κατάρτισης: στην Ελλάδα, την Πολωνία και σε κάποιο βαθμό την Πορτογαλία, η λογική της κατάρτισης έχει ισχυρά στοιχεία επαγγελματικής εκπαίδευσης, ενώ στην Ισπανία έχει κυρίως σχολική λογική, αν και ενσωματώνονται και στοιχεία που αντιστοιχούν σε λογική επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Πίνακας 1. Προγράμματα μαθητείας διπλής EEK στην Ελλάδα, την Πολωνία, την Πορτογαλία και την Ισπανία

	Ελάχιστος αριθμός εκπαιδευσης στην εταιρεία	Επίσημη σχέση με τον εργοδότη	Απέκτησε προσόντα	Λογική εκπαίδευσης	Ποσοστό μαθητευομένων που είναι εγγεγραμμένοι σε αυτό το πρόγραμμα σε σχέση με όλη την EEK
Ελλάδα (ΕΠΑΛ, ΙΕΚ μαθητείας)	80%	Σύμβαση μαθητείας	Επίσημο προσόν μαθητείας συνδεδεμένο με ΕΠΠ/ EQF 5	Επαγγελματική εκπαίδευση	2% επαγγελματικής ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

<i>Ελλάδα (μαθητεία ΕΠΑΣ)</i>	50%	Σύμβαση μαθητείας	Επίσημο προσόν μαθητείας συνδεδεμένο με ΕΠΠ/ EQF 4	Επαγγελματική εκπαίδευση	Λιγότερο από 5% της επαγγελματικής ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας, μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
<i>Πολωνία (σύμβαση εργαζόμενου - ανηλίκων)</i>	60%	Σύμβαση εργασίας	Επίσημη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και προσόντα μαθητείας που συνδέονται με το ΕΠΠ/EQF 3	Επαγγελματική εκπαίδευση	5,5% όλων των μεταγυμνασιακών φοιτητών
<i>Πολωνία (σύμβαση μεταξύ διευθυντή και εργοδότη)</i>	50%	Οι καλύτεροι μαθητές μπορούν να βραβευτούν εφόσον οι όροι της συνεργασίας προβλέπουν τέτοια δυνατότητα	Επίσημο προσόν EEK και μαθητείας που συνδέεται με τα επίπεδα ΕΠΠ/ EQF 4/5	Επαγγελματική εκπαίδευση	Δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα
<i>Πολωνία (πρακτική άσκηση)</i>	50%	Πρακτική άσκηση (μισθός όχι υψηλότερος από τον κατώτατο νόμιμο μισθό)	Επίσημο προσόν EEK και μαθητείας που συνδέεται με τα επίπεδα ΕΠΠ/ EQF 3/4	Επαγγελματική εκπαίδευση	Δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα
<i>Πορτογαλία</i>	40%	Σύμβαση μαθητείας (χωρίς εργασιακή σχέση)	Διπλή πιστοποίηση: εκπαίδευση και επαγγελματική, συνδεδεμένη με το ΕΠΠ/EQF 4	Επαγγελματική εκπαίδευση / δημόσια προγράμματα κατάρτισης	15% προγραμμάτων EEK
<i>Ισπανία</i>	33% (35% υπό τον νέο Οργανικό Νόμο)	Σύμβαση πρακτικής άσκησης/μαθητ είας/εργασίας	Τυπικό προσόν (δίπλωμα EEK) (EQF 4/5)	Σχολική λογική/ ενσωματώνει κάποια λογική επαγγελματικής εκπαίδευσης	3% Αρχικής EEK

Πηγή: επεξεργασία των συγγραφέων με βάση τις εθνικές στατιστικές και το Cedefop (2022)

4. Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διακυβέρνηση της διττής EEK στην Ελλάδα, την Πορτογαλία, την Πολωνία και την Ισπανία

Ο όρος «διακυβέρνηση» αναφέρεται σε όλους τους μηχανισμούς και τις πρακτικές που υποστηρίζουν το συντονισμό ιδρυμάτων και παραγόντων που έχουν αλληλεξαρτώμενες σχέσεις για τη διαμόρφωση, εφαρμογή ή αξιολόγηση πολιτικών (Cedefop, 2013, 2016). Η διακυβέρνηση είναι ένα από τα κύρια θέματα που μελετώνται στην ευρωπαϊκή συγκριτική έρευνα για την EEK (Clarke et al., 2021; Markowitsch & Chan 2022). Αυτός ο τομέας έρευνας έχει γενικά προσανατολιστεί στον εντοπισμό θεσμικών και εννοιολογικών διαφορών μεταξύ των χωρών σε διακλαδικό και κλαδικό επίπεδο (Clarke et al., 2021). Σύμφωνα με τους Markowitsch και Chan (2022), τουλάχιστον τέσσερις άξονες έρευνας που σχετίζονται με τη διακυβέρνηση της EEK μπορούν να διακριθούν:

- έρευνα που σχετίζεται με την EEK που αφορά κυρίως την εκπαιδευτική διακυβέρνηση (όπως τα γενικά σχολεία και τα πανεπιστήμια)
- μελέτες για τη μεταφορά διεθνών πολιτικών στην EEK
- ανασκοπήσεις και αξιολογήσεις προγραμμάτων και συστημάτων EEK και
- ειδική έρευνα για τα συστήματα EEK και τα συλλογικά καθεστάτα διαμόρφωσης δεξιοτήτων.

Το έργο INVOLVE εστιάζει στον τελευταίο άξονα ερευνών, ο οποίος διερευνά τον ρόλο που διαδραματίζουν τα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργοδοτών ή, ευρύτερα, η «διακυβέρνηση της βιομηχανικής δημοκρατίας» (Eurofound, 2018· Sanz de Miguel et al., 2020) στο σχεδιασμό και την εφαρμογή διττής EEK ή πολιτικών μαθητείας.

Οι περισσότερες σημαντικές συγκριτικές μελέτες για τη διακυβέρνηση της EEK έχουν βασιστεί σε τυπολογίες που προσπαθούν να κατανοήσουν την ποικιλομορφία μεταξύ των χωρών ομαδοποιώντας εθνικά συστήματα EEK που μοιράζονται κοινά πρότυπα και θεσμούς. Ωστόσο, οι τυπολογίες EEK διακυβέρνησης διαφέρουν ως προς το τι βασικές διαστάσεις αντιμετωπίζουν, τα επίπεδα διακυβέρνησης που μελετήθηκαν (όπως τα μακροοικονομικά και τα μεσαία επίπεδα), τις ερευνητικές μεθόδους και τις θεμελιώδεις αξίες (Markowitsch & Chan, 2022).

Μία από τις πιο σημαντικές τάσεις έρευνας, εμπνευσμένη από την πολιτική οικονομία και τη θεωρία των ποικιλιών του καπιταλισμού (Hall & Soskice, 2001), έχει επικεντρωθεί στα λεγόμενα καθεστάτα «σχηματισμού δεξιοτήτων» (Busemeyer & Trampusch, 2012). Ο όρος «σχηματισμός δεξιοτήτων» αναφέρεται σε πολιτικές και θεσμούς που ασχολούνται με την παροχή κατάρτισης και ανθρώπινου κεφαλαίου. Τα καθεστάτα διαμόρφωσης δεξιοτήτων αντικατοπτρίζουν αποφάσεις σχετικά με το ρόλο που διαδραματίζουν διαφορετικοί παράγοντες – όπως το κράτος, οι επιχειρήσεις ή τα συνδικάτα – στην παροχή και τη χρηματοδότηση της κατάρτισης.

Όσον αφορά τα καθεστάτα σχηματισμού δεξιοτήτων, η Ελλάδα, η Ισπανία και η Πορτογαλία γενικά αξιολογούνται ως «κρατικιστικά καθεστάτα» (Eurofound, 2018· Martín Artiles et al., 2020). Σε αντίθεση με τα «συλλογικά καθεστάτα», όπως η Αυστρία, η Δανία, η Γερμανία και η Ελβετία, τα οποία συνδυάζουν υψηλή δημόσια δέσμευση και υψηλή συμμετοχή επιχειρήσεων και κοινωνικών εταίρων, στα «κρατικιστικά καθεστάτα» η συμμετοχή των επιχειρήσεων και των κοινωνικών εταίρων είναι σπάνια επειδή η EEK είναι ενσωματωμένη στο γενικό εκπαιδευτικό σύστημα. Ωστόσο, στην περίπτωση της Ισπανίας, ορισμένες δημοσιεύσεις έχουν επίσης εντοπίσει προσπάθειες στροφής προς έναν πιο συλλογικό τύπο καθεστώτος σχηματισμού δεξιοτήτων μετά τη ρύθμιση ενός νέου συστήματος διττής EEK το 2012 (Antonazzo et al., 2021· Tarrío Ruiz, 2019). Η Πολωνία έχει επίσης ταξινομηθεί ως κρατικιστικό καθεστώς, αν και με ορισμένα στοιχεία καθεστώτων συλλογικής διαμόρφωσης δεξιοτήτων, θεωρώντας ότι ορισμένα προγράμματα μαθητείας είναι πιο συλλογικά οργανωμένα, με τα επιμελητήρια των συντεχνιών να παίζουν εξέχοντα ρόλο (Antonazzo et al., 2021).

Με βάση αυτές τις συζητήσεις, το έργο INVOLVE διερευνά εάν οι τέσσερις χώρες της έρευνας αναπτύσσουν πιο συλλογικές απαντήσεις στην ΕΕΚ σε ένα πλαίσιο όπου οι εθνικές κυβερνήσεις έχουν δώσει νέα ώθηση σε προγράμματα διττής ΕΕΚ. Με αυτόν τον στόχο, αναλύει και συγκρίνει τον ρόλο που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στη διακυβέρνηση των συστημάτων διττής ΕΕΚ. Με σκοπό την ανάλυση των ρόλων των κοινωνικών εταίρων στη διακυβέρνηση της διττής ΕΕΚ, το έργο INVOLVE βασίζεται στα τρία επίπεδα διακυβέρνησης των Emmenegger και Seitzl (2020): πολιτικό-στρατηγικό, τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο και τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο.

Τα ευρήματα βασίζονται σε έρευνα γραφείου και επιτόπια έρευνα. Η επιτόπια έρευνα διεξήχθη από τον Ιανουάριο έως τον Σεπτέμβριο του 2021 στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν. Περιλάμβανε, πρώτον, συνολικά 99 ημιδομημένες συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με κρατικές/κυβερνητικές αρχές και κοινωνικούς εταίρους που εμπλέκονται στα τρία διακεκριμένα επίπεδα διακυβέρνησης. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με κοινές κατευθυντήριες γραμμές για τις συνεντεύξεις. Η ανάλυση των συνεντεύξεων έχει δομηθεί ως ποιοτική ανάλυση περιεχομένου που βασίζεται σε κοινές διαστάσεις και κατηγορίες που αντλούνται από τη βιβλιογραφία για τη διακυβέρνηση της διττής ΕΕΚ και τις εργασιακές σχέσεις.

Επιπρόσθετα, πραγματοποιήθηκαν μελέτες περίπτωσης διερευνώντας πρωτοβουλίες συνεργασίας και συντονισμού μεταξύ επιχειρήσεων, σχολείων/κέντρων κατάρτισης ΕΕΚ και συνδικαλιστικών οργανώσεων με στόχο την εφαρμογή ενός σχήματος διττής ΕΕΚ. Οι μελέτες περίπτωσης ακολούθησαν μια ποιοτική προσέγγιση βασισμένη σε ημιδομημένες συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με επιχειρήσεις, κέντρα κατάρτισης/σχολές ΕΕΚ και εκπροσώπους των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης. Συνολικά, πραγματοποιήθηκαν τρεις μελέτες περίπτωσης σε κάθε χώρα.

4.1 Πολιτικό-στρατηγικό επίπεδο

Το πολιτικό-στρατηγικό επίπεδο περιλαμβάνει τους θεσμούς και τους φορείς όπου οι ενδιαφερόμενοι λαμβάνουν αποφάσεις που χρειάζονται πολιτική νομιμότητα για τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις του συστήματος. Αυτές οι αποφάσεις μπορεί να σχετίζονται με τη νομοθεσία, τις εθνικές πολιτικές και τις στρατηγικές προτεραιότητες όσον αφορά την ΕΕΚ. Όπως προτείνουν οι Emmenegger και Seitzl (2020), η συμμετοχή ή η απουσία των κοινωνικών εταίρων σε αυτό το επίπεδο μπορεί να καθορίσει το είδος των στόχων που επιδιώκει το σύστημα ΕΕΚ. Στα καθεστώτα συλλογικής διαμόρφωσης δεξιοτήτων, οι Emmenegger και Seitzl (2020) έχουν προσδιορίσει την πρωτοβουλία Συμμαχία για την Αρχική και τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση (Γερμανία, αρχικά ενεργή για την περίοδο 2014–2018 και στη συνέχεια επεκτάθηκε για την περίοδο 2019–2022) και την Εθνική Σύνοδο Κορυφής για την ΕΕΚ (Ελβετία) ως σημαντικά παραδείγματα φορέων ή διαδικασιών μέσω των οποίων μπορούν να συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι.

Δεν έχουν βρεθεί παρόμοια ιδρύματα ή διαδικασίες στην Ισπανία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία ή την Πολωνία. Ωστόσο, στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν υπάρχουν τριμερείς φορείς που ασχολούνται με τη ρύθμιση και τις στρατηγικές προτεραιότητες του συστήματος ΕΕΚ. Αυτοί οι φορείς παρουσιάζουν ορισμένες διαφορές ως προς το πεδίο εφαρμογής τους, τις δομές διακυβέρνησης, το επίπεδο συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και το βαθμό στον οποίο ήταν αποτελεσματικοί στη σύναψη τριμερών συμφωνιών ή στη συμφωνία για στρατηγικές προτεραιότητες για τις πολιτικές ΕΕΚ.

Συνολικά, φαίνεται ότι ο ρόλος που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στη χάραξη πολιτικής για τη διττή ΕΕΚ στην Ισπανία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Πολωνία είναι ασταθής και περιορίζεται κυρίως σε συμβουλευτικές λειτουργίες. Αυτό οφείλεται εν μέρει στο ότι οι υφιστάμενοι τριμερείς θεσμοί του κοινωνικού διαλόγου που ασχολούνται με θέματα ΕΕΚ δεν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη χάραξη πολιτικής ή στον καθορισμό στρατηγικών προτεραιοτήτων. Για παράδειγμα, στην Ισπανία, την Ελλάδα και την Πολωνία, ο κοινωνικός

διάλογος λειτουργεί κυρίως μέσω ad-hoc ρυθμίσεων που διασφαλίζουν μια λιγότερο θεσμοθετημένη και τακτική συμμετοχή. Μεταξύ των χωρών της μελέτης περίπτωσης, η μόνη εξαίρεση είναι η Πορτογαλία, όπου ένα πρόσφατο κοινωνικό σύμφωνο εφαρμόστηκε εν μέρει μέσω ενός ιδρύματος κοινωνικού διαλόγου (CPCS) – αν και το κοινωνικό σύμφωνο δεν έλαβε την απαραίτητη υποστήριξη από τα κύρια συνδικάτα.

Ο περιορισμένος ρόλος που διαδραματίζουν οι τριμερείς φορείς στη χάραξη πολιτικής μπορεί, σε κάποιο βαθμό, να αποδοθεί στην υπάρχουσα ρύθμιση των φορέων. Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι τα υπάρχοντα τριμερή ιδρύματα δεν είναι φορείς συναπόφασης και δεν έχουν σαφή καταστατική εντολή να διαπραγματεύονται για τη χάραξη πολιτικής EEK ή διττής EEK. Ως αποτέλεσμα, οι κυβερνήσεις μπορούν πάντα να αναπτύσσουν μονομερώς νέους κανονισμούς για τη διττή EEK, όπως συνέβη στην Ισπανία με τη μεταρρύθμιση της πολιτικής του 2012 που ρυθμίζει τα προγράμματα διττής EEK ή όπως συμβαίνει στην Πολωνία. Στην τελευταία χώρα, οι κοινωνικοί εταίροι εκφράζουν ανησυχία για μια κυρίαρχη προσέγγιση στη χάραξη πολιτικής για την EEK, η οποία βασίζεται κυρίως σε μονομερείς αποφάσεις ή αυθαίρετες προσεγγίσεις στην συμπερίληψη των απόψεων των κοινωνικών εταίρων. Αυτό συνέβη και στις μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν στην Πορτογαλία και την Ελλάδα στο πλαίσιο των προγραμμάτων των Μνημονίων Συνεργασίας (MoUs) με αντάλλαγμα την ελάφρυνση του χρέους, όπου υπήρχαν μόνο άτυπες διαδικασίες διαβούλευσης εκτός τριμερών φορέων.

Επιπλέον, οι τριμερείς φορείς δεν είχαν σαφείς εντολές ή ευθύνες για την ανάπτυξη τακτικών δημοσιεύσεων έρευνας και εκθέσεων πολιτικής (για παράδειγμα, σχετικά με τις εθνικές στρατηγικές για την EEK) ώστε να επηρεάσουν την πολιτική ατζέντα. Στην περίπτωση της Ισπανίας, η CGFP είχε αρχικά εντολή να αναπτύξει και να αξιολογήσει το Εθνικό Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης για την κυβέρνηση. Ωστόσο, το τελευταίο σχέδιο θεσπίστηκε για την περίοδο 1998–2002 και το CGFP δεν πραγματοποίησε περαιτέρω κύκλους αξιολόγησης και ανάπτυξης για να ανανεώσει τις στρατηγικές προτεραιότητες. Στην Πολωνία, οι ομάδες εργασίας στο πλαίσιο του RDS δεν έχουν επίσημο θεσμικό ρόλο στην κατάρτιση στρατηγικών σχεδίων για συστήματα EEK ή διττής EEK. Αυτό ισχύει και για την Ελλάδα και την Πορτογαλία. Ωστόσο, στην περίπτωση της Ελλάδας, έχουν εντοπιστεί και ορισμένες θετικές καινοτομίες. Το ΚΣΕΕΚ που δημιουργήθηκε πρόσφατα έχει εξουσιοδοτηθεί να υποβάλλει κάθε τρία χρόνια Στρατηγικό Σχέδιο για την EEK και τη Δια Βίου Μάθηση στον Υπουργό Παιδείας. Αν και είναι ακόμη πολύ νωρίς για να αξιολογηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι κοινωνικοί εταίροι συνεισφέρουν πραγματικά σε αυτό το σχέδιο και την έκταση της επιρροής του στη χάραξη πολιτικής, αυτή η νέα εντολή μπορεί να συμβάλει στην αυξημένη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό των στρατηγικών προτεραιοτήτων και στη χάραξη πολιτικής.

Παρά αυτό το θεσμικό πλαίσιο, ορισμένες πρόσφατες μεταρρυθμίσεις της πολιτικής EEK που αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία – οι οποίες αναμένεται να έχουν αντίκτυπο στις μακροπρόθεσμες εξελίξεις των συστημάτων EEK – έχουν εν μέρει συμφωνηθεί με τους κοινωνικούς εταίρους. Ωστόσο, στην περίπτωση της Ελλάδας και της Ισπανίας, δεν ήταν αποτέλεσμα γνήσιων τριμερών συμφωνιών, ενώ στην Πορτογαλία, η πρόσφατη τριμερής συμφωνία δεν υποστηρίχθηκε από μια από τις κύριες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες (CGTP).

4.2 Τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο

Τα ιδρύματα που εξετάζονται σε αυτό το επίπεδο είναι αυτά που είναι επιφορτισμένα με την αξιολόγηση του συστήματος EEK (για παράδειγμα, τη διεξαγωγή έρευνας για την EEK), τη σύνδεση του συστήματος εκπαίδευσης/κατάρτισης με την αγορά εργασίας, την παροχή τεχνικών συμβουλών στην κυβέρνηση και την αναγνώριση και ανάπτυξη κανονισμών κατάρτισης και προγραμμάτων σπουδών (Emmenegger & Seitzl, 2020). Σε ορισμένες χώρες που ταξινομούνται σε συλλογικά καθεστάτα διαμόρφωσης δεξιοτήτων, υπάρχουν σημαντικά παραδείγματα φορέων/διαδικασιών μέσω των οποίων συμμετέχουν κοινωνικοί εταίροι σε αυτό το επίπεδο διακυβέρνησης (Emmenegger & Seitzl, 2020). Αυτή είναι η περίπτωση του

Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (BIBB) στη Γερμανία, το οποίο είναι υπεύθυνο για την ενημέρωση του καταλόγου των επαγγελματιών κατάρτισης, την ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών ΕΕΚ, τη διεξαγωγή έρευνας για την ΕΕΚ και τη σχέση της με την αγορά εργασίας και τον συντονισμό των περιφερειακών (Länder) επιτροπών για την ΕΕΚ. Το BIBB εποπτεύεται από τριμερή στρογγυλή τράπεζα όπου εκπροσωπούνται οι κοινωνικοί εταίροι. Ένα άλλο παράδειγμα είναι το Ίδρυμα Συνεργασίας για την ΕΕΚ και την Αγορά Εργασίας (SBB) στην Ολλανδία, στο οποίο συμμετέχουν οργανώσεις εργοδοτών, συνδικαλιστικές οργανώσεις, παρόχοι ΕΕΚ και καθηγητές επαγγελματικής εκπαίδευσης και είναι υπεύθυνο για την παροχή συμβουλών στο Υπουργείο Παιδείας σχετικά με προγράμματα σπουδών ΕΕΚ και με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στο τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο διακυβέρνησης, οι τέσσερις χώρες που αναλύθηκαν έχουν διαδικασίες για τη δημιουργία, ενημέρωση και συστηματοποίηση επαγγελματικών προσόντων μέσω Εθνικών Πλαισίων Προσόντων ή Συστημάτων που σχετίζονται με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων – αυτές οι διαδικασίες συμβάλλουν στην ανανέωση των συστημάτων διττής ΕΕΚ λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε διαφορετικά επίπεδα (κλαδικό, περιφερειακό, τοπικό). Σε όλες τις περιπτώσεις, υπάρχει ένας τεχνικός φορέας που ηγείται αυτών των διαδικασιών, ο οποίος λειτουργεί σε συνεργασία με περιφερειακούς (Ισπανία, Πολωνία), κλαδικούς (Πορτογαλία) ή/και εθνικούς τεχνικούς φορείς (Ελλάδα και Πολωνία). Επιπλέον, στις τέσσερις χώρες που εξετάστηκαν, αυτού του είδους το τεχνικό ίδρυμα διαχειρίζεται μηχανισμούς ανατροφοδότησης για ολόκληρο το σύστημα ΕΕΚ (σύστημα σχολικής εκπαίδευσης και διττής ΕΕΚ).

Ωστόσο, στην περίπτωση της Πολωνίας και της Ελλάδας, υπάρχει ένα εξαιρετικά κατακερματισμένο θεσμικό τοπίο σε αυτό το επίπεδο, με αρκετούς φορείς να έχουν τεχνικές αρμοδιότητες σε διαφορετικούς τομείς (συμπεριλαμβανομένης της διάγνωσης της αγοράς εργασίας και της έρευνας στην ΕΕΚ). Στην περίπτωση της Ελλάδας, το θεσμικό πλαίσιο είναι επίσης πολύ ασταθές, καθώς έχει υποστεί συχνές αλλαγές τα τελευταία χρόνια. Αντίθετα, η Πορτογαλία και η Ισπανία έχουν μια πιο ενιαία διαδικασία όπου όλες οι προτάσεις από διαφορετικούς κλαδικούς, περιφερειακούς και τοπικούς φορείς διοχετεύονται και συντονίζονται μέσω ενός τεχνικού φορέα (ANQEP στην Πορτογαλία και INCUAL στην Ισπανία), ο οποίος είναι ο μοναδικός αρμόδιος φορέας τους εθνικούς καταλόγους και τα εθνικά συστήματα προσόντων.

Οι διαφορές εντοπίζονται επίσης ως προς τους ρόλους που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι. Στην Ελλάδα και την Πορτογαλία, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στο διοικητικό συμβούλιο των κύριων ιδρυμάτων που διαχειρίζονται το εθνικό πλαίσιο προσόντων και καθορίζουν τα επαγγελματικά προφίλ (ΕΟΠΠΕΠ και ANQEP). Ωστόσο, οι απόψεις τους δεν εξετάζονται συστηματικά. Αντίθετα, οι κοινωνικοί εταίροι δεν εκπροσωπούνται επίσημα σε εκείνα τα ιδρύματα που έχουν εντολή να διαχειρίζονται τον Εθνικό Κατάλογο Προσόντων ή το Ολοκληρωμένο Σύστημα Προσόντων στην Ισπανία (INCUAL) και την Πολωνία (IBE). Ωστόσο, στην περίπτωση της Ισπανίας, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στην ενημέρωση ή τη δημιουργία προσόντων μέσω της άμεσης συμμετοχής τους σε κλαδικές ομάδες εργασίας, καθώς και έμμεσα μέσω του διορισμού εμπειρογνομόνων που βοηθούν εξωτερικά στον καθορισμό των προσόντων. Στην Ισπανία, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν επίσης σε περιφερειακό επίπεδο μέσω παρόμοιων διαδικασιών.

Στην Πορτογαλία και την Πολωνία, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν επίσης σε κλαδικά (Πορτογαλία) ή περιφερειακά (Πολωνία) τριμερή ιδρύματα που έχουν εντολή να καθορίζουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να προτείνουν νέα προσόντα. Ωστόσο, δεν πρόκειται για όργανα συναπόφασης και, όπως επικρίνουν οι κοινωνικοί εταίροι, η τελική απόφαση λαμβάνεται πάντα από την κυβέρνηση.

Επιπλέον, τα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα δεν συμμετέχουν ισότιμα σε αυτό το επίπεδο διακυβέρνησης, με τα συνδικάτα σε ορισμένες περιπτώσεις να συμμετέχουν λιγότερο. Αυτό ισχύει ειδικότερα στην Πολωνία. Ομοίως, στην Ισπανία, περιφερειακά συνδικάτα παραπονέθηκαν ότι οι οργανώσεις των

εργοδοτών διαδραματίζουν πιο ενεργό ρόλο από τα συνδικάτα στη διαδικασία ανάπτυξης προσόντων σε τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο.

4.3 Τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο

Το τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο σχετίζεται με τους θεσμούς που ασχολούνται με την αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής επί τόπου (Emmenegger & Seitzl, 2020). Αναφέρεται σε εκείνους τους φορείς που είναι υπεύθυνοι για την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης, την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων κατάρτισης των μαθητών και την επιβολή των συνθηκών κατάρτισης και εργασίας των μαθητευομένων. Οι Emmenegger και Seitzl (2020) εξέτασαν καθεστώτα διαμόρφωσης συλλογικών δεξιοτήτων και, εντός αυτών των καθεστώτων, εντόπισαν σημαντικά παραδείγματα φορέων/διαδικασιών για τη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων στη διακυβέρνηση. Αυτή είναι η περίπτωση της BIBB στη Γερμανία, η οποία εποπτεύει την εφαρμογή της EEK μαζί με εξειδικευμένους κοινωνικούς εταίρους, ή η Σύμβαση των Εταίρων EEK στην Ελβετία, με παρόμοιες αρμοδιότητες πολιτικής σε σύγκριση με την BIBB και τη συμμετοχή εθνικών και περιφερειακών κυβερνήσεων και κοινωνικών εταίρων.

Το τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο έχει τη χαμηλότερη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων στις τέσσερις χώρες που εξετάστηκαν, αν και οι επιχειρήσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο ως πάροχοι κατάρτισης. Αυτό οφείλεται στην απουσία ενός τριμερούς ιδρύματος που να εμπλέκεται άμεσα στη διευκόλυνση της συνεργασίας μεταξύ παρόχων EEK και επιχειρήσεων ως προς την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της μαθητείας. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών που αναλύθηκαν, ιδίως μεταξύ της Πολωνίας και της Πορτογαλίας (όπου υπάρχει μεγαλύτερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων) και της Ελλάδας και της Ισπανίας (όπου υπάρχει λιγότερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων).

Στην Πολωνία υπάρχει μια συγκεκριμένη δομή διακυβέρνησης για τα προγράμματα μαθητείας. Η Πολωνική Βιοτεχνική Ένωση (ZRP) εποπτεύει τις μη δημόσιες κλαδικές επαγγελματικές σχολές που διευθύνονται από συντεχνίες βιοτεχνών και είναι αφιερωμένες σε προγράμματα ανηλικών εργαζομένων. Το ZRP οργανώνει και αξιολογεί επίσης εξετάσεις και συντονίζει τη συνεργασία των τοπικών επιχειρήσεων με τα σχολεία EEK. Ωστόσο, η ZRP περιλαμβάνει μόνο εργοδότες και λειτουργεί υπό την επίβλεψη της δημόσιας διοίκησης – τα συνδικάτα δεν έχουν κανένα ρόλο.

Στην περίπτωση της Πορτογαλίας, οι κοινωνικοί εταίροι εμπλέκονται σε αυτό το επίπεδο διακυβέρνησης επειδή διαχειρίζονται τα δικά τους ιδιωτικά κέντρα EEK που αναπτύσσουν προγράμματα μαθητείας, αν και εξαρτώνται από το ΙΕFP που ορίζει πρωτόκολλα και περιεχόμενο κατάρτισης και επίσης τα χρηματοδοτεί. Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν μέσω του διοικητικού συμβουλίου του ΙΕFP, το οποίο είναι μια συγκεκριμένη δομή διακυβέρνησης για τα προγράμματα μαθητείας και είναι υπεύθυνη για τον εντοπισμό και τη συμμετοχή των εργοδοτών για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

Αντίθετα, στην Ελλάδα και την Ισπανία, δεν υπάρχει ίδρυμα ή διαδικασία διαχείρισης της διακυβέρνησης του συστήματος μαθητείας σε αυτό το επίπεδο. Ωστόσο, εξακολουθεί να υπάρχει η ανάγκη συντονισμού των παρόχων EEK για την εύρεση επιχειρήσεων κατάρτισης. Έτσι, ιδιαίτερα σε αυτές τις χώρες, υπάρχουν δύο βασικά σημεία. Πρώτον, οι εκπαιδευτικοί σχολείων EEK που συμμετέχουν σε προγράμματα μαθητείας διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο τόσο από παιδαγωγική άποψη όσο και ως διαχειριστές της εφαρμογής των προγραμμάτων μαθητείας επί τόπου, εντοπίζοντας και στη συνέχεια συντονίζοντας με επιχειρήσεις, αξιολογώντας τα αποτελέσματα κατάρτισης των μαθητευομένων και προσαρμόζοντας, με άτυπο τρόπο, εκπαιδευτικό περιεχόμενο στις ανάγκες της επιχείρησης. Δεύτερον, ιδιαίτερα στην Ισπανία, αυτή η έλλειψη συντονιστικού οργάνου ή συμμετοχής της κυβέρνησης σε αυτό το επίπεδο διακυβέρνησης άφησε πολύ χώρο για τη δημιουργία ιδιωτικών πρωτοβουλιών που επικεντρώνονται στην ενίσχυση της διττής EEK διευκολύνοντας τον συντονισμό μεταξύ σχολείων και επιχειρήσεων και αναπτύσσοντας εκστρατείες διάδοσης. Αυτές οι ιδιωτικές πρωτοβουλίες, αν και μια σημαντική ώθηση στο σύστημα διττής EEK, οδήγησαν τελικά σε

περαιτέρω κατακερματισμό του συστήματος, δημιουργώντας μεγαλύτερη ανισότητα μεταξύ των περιοχών και των σχολείων ΕΕΚ που επωφελούνται από αυτές τις ιδιωτικές πρωτοβουλίες και εκείνων που δεν επωφελούνται από αυτές τις ιδιωτικές πρωτοβουλίες. Αυτό το αποτέλεσμα επισημαίνεται επίσης από τον Barrientos (2022), ο οποίος σημειώνει τις σημαντικές διαφορές μεταξύ της εφαρμογής διττής ΕΕΚ σε μια σειρά Αυτόνομων Κοινοτήτων λόγω των διαφορετικών επιπέδων πολιτικής βούλησης στις περιφερειακές κυβερνήσεις και της παρουσίας αυτών των ιδιωτικών πρωτοβουλιών που λειτουργούν κυρίως στην Καταλονία, τη Μαδρίτη και την Ανδαλουσία.

Σε τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο, είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ο πολύ περιορισμένος ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην επίβλεψη και την επιβολή των συνθηκών εργασίας και κατάρτισης των μαθητευομένων στις τέσσερις χώρες. Στην Ισπανία και την Ελλάδα, τα σχολεία ΕΕΚ (και οι δάσκαλοι) είναι υπεύθυνα για την εύρεση επιχειρήσεων και, ταυτόχρονα, για την παρακολούθηση της ποιότητας της κατάρτισης καθώς και για την εξάλειψη των επιχειρήσεων όπου οι συνθήκες εργασίας δεν είναι κατάλληλες. Και στις δύο χώρες, τα σχολεία διττής ΕΕΚ δεν συνεργάζονται με συνδικάτα. Επιπλέον, στην περίπτωση της Ισπανίας, η έρευνα έδειξε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συχνά δεν έχουν πρόσβαση ούτε σε βασικές πληροφορίες, όπως αν υπάρχουν καθόλου μαθητευόμενοι σε μια επιχείρηση, επειδή οι εταιρείες δεν υποχρεούνται από το νόμο να ενημερώνουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την πρόσληψη μαθητευομένων. Στην Πορτογαλία, το ΙΕFP είναι υπεύθυνο για την επιβολή των συνθηκών κατάρτισης και εργασίας στη μαθητεία. Ωστόσο, τα συνδικάτα δεν συμμετέχουν σε αυτές τις διαδικασίες. Επιπλέον, οι επιτόπιες έρευνες δείχνουν ότι το ίδρυμα μόλις και μετά βίας διαθέτει πόρους για αυτά τα καθήκοντα και, κατά συνέπεια, η επιβολή πραγματοποιείται γενικά από κέντρα κατάρτισης. Στην Πολωνία, τα συνδικάτα έχουν εντολή να ασχολούνται με θέματα υγείας και ασφάλειας μόνο σε εκείνες τις επιχειρήσεις όπου έχουν παρουσία (κυρίως μεγάλες εταιρείες).

5. Σημεία Πολιτικής

Οι συστάσεις πολιτικής που περιγράφονται έχουν δύο στόχους. Πρώτον, την ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διακυβέρνηση των συνολικών συστημάτων διπλής ΕΕΚ. Δεύτερον, τη διασφάλιση αμοιβαίας ενίσχυσης οικονομικών και κοινωνικών στόχων. Όσον αφορά τις συστάσεις, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στους ρόλους των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο του υφιστάμενου κοινωνικού διαλόγου και των τεχνικών θεσμών και διαδικασιών.

Σε **πολιτικό-στρατηγικό επίπεδο**, συνιστούμε την ενίσχυση του ρόλου των ιδρυμάτων κοινωνικού διαλόγου μέσω της παραχώρησης των ακόλουθων αρμοδιοτήτων πολιτικής ΕΕΚ:

- Παροχή στα ιδρύματα μιας αποτελεσματικής καταστατικής εντολής για την αντιμετώπιση θεμάτων ΕΕΚ που ενδιαφέρουν τους κοινωνικούς εταίρους. Αυτή η καταστατική εντολή θα πρέπει να παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους δικαιώματα συναπόφασης ή, τουλάχιστον, δικαιώματα διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης για τη χάραξη πολιτικής διττής ΕΕΚ – αυτό θα αποτρέψει τις μονομερείς ενέργειες της κυβέρνησης, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο εξωτερικών κρίσεων. Αυτή η εντολή θα πρέπει επίσης να επεκταθεί για να καλύψει όλες τις διαδικασίες που συνδέονται με τον εξευρωπαϊσμό της ΕΕΚ.
- Παροχή στα ιδρύματα των κοινωνικών εταίρων καταστατικής εντολής, ώστε να αναπτύσσουν τακτικές εκθέσεις έρευνας και πολιτικής για να επηρεάσουν την ατζέντα πολιτικής (για παράδειγμα, στις εθνικές στρατηγικές προτεραιότητες για την ΕΕΚ). Ειδικότερα, θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε εκείνες τις τάσεις που έχουν πιο ενοχλητικό αντίκτυπο, όπως η ψηφιοποίηση.
- Δημιουργία διαδικασιών για την παρακολούθηση και την επιβολή των απόψεων και των συστάσεων τριμερών ιδρυμάτων σε δημόσιες πολιτικές για την ΕΕΚ.
- Διασφάλιση ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις εργοδοτών που εκπροσωπούνται στα ιδρύματα κοινωνικού διαλόγου διαθέτουν αρκετούς τεχνικούς και

προσωπικούς πόρους για να αναλύσουν προβλήματα πολιτικής διττής ΕΕΚ και να διατυπώσουν συστάσεις. Αυτό θα συμβάλει στη διασφάλιση ότι τα θεσμικά όργανα διαδραματίζουν αποτελεσματικό και εποικοδομητικό ρόλο στη χάραξη πολιτικής.

Σε τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο, συνιστούμε:

- Παροχή επίσημης εκπροσώπησης των κοινωνικών εταίρων στα διοικητικά συμβούλια των κύριων τεχνικών φορέων, ώστε να διασφαλιστεί ότι διαδραματίζουν ρόλο στον καθορισμό της ατζέντας και στην επίβλεψη των δραστηριοτήτων της.
- Ενίσχυση του ρόλου που διαδραματίζουν τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις στις διαδικασίες πρόβλεψης δεξιοτήτων σε διαφορετικά επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό/τοπικό, κλαδικό). Αυτό θα πρέπει να γίνει παράλληλα με την ανάπτυξη μιας σταθερής μεθοδολογίας πρόβλεψης που θα αναλύει συστηματικά τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην απασχόληση.
- Εξασφάλιση ισόρροπης συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων στις διαδικασίες καθορισμού και ενημέρωσης των προσόντων, για να αποφευχθεί η αποκλειστική ευθυγράμμιση αυτών των διαδικασιών με οικονομικούς στόχους. Αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε όλους τους φορείς και τις διαδικασίες που λειτουργούν σε εθνικό, κλαδικό ή περιφερειακό/τοπικό επίπεδο. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία καθορισμού και ενημέρωσης των προσόντων θα πρέπει να γίνεται τακτικά, καθορίζοντας με σαφήνεια τα διάφορα στάδια στα οποία εμπλέκονται τα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργοδοτών.
- Διασφάλιση ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν επαρκή ικανότητα όσον αφορά τις τεχνικές γνώσεις, τη δομή και το προσωπικό για την υποστήριξη των κρατικών αρχών σε όλες τις διαδικασίες που σχετίζονται με τον καθορισμό και την ενημέρωση των προσόντων.
- Ενίσχυση του ρόλου που πρέπει να διαδραματίσουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, διασφαλίζοντας, ειδικότερα, ότι οι κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις ρυθμίζουν και αναγνωρίζουν αποτελεσματικά τα προσόντα διττής ΕΕΚ, όπως αυτά ορίζονται στα εθνικά πλαίσια προσόντων.
- Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία αξιολόγησης για την ποιότητα των συστημάτων διττής ΕΕΚ, διασφαλίζοντας την ισόρροπη εκπροσώπηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Ειδικότερα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδοτικές οργανώσεις θα πρέπει να συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό στη διαδικασία καθορισμού των αναλυτικών διαστάσεων και δεικτών για να διασφαλιστεί ότι οι αξιολογήσεις αφορούν τόσο τους κοινωνικούς όσο και τους οικονομικούς στόχους που σχετίζονται με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Εξασφάλιση συνοχής και συντονισμού μεταξύ των διαφόρων ιδρυμάτων και μηχανισμών ανατροφοδότησης για τα διαφορετικά προγράμματα διττής ΕΕΚ και γενικά προγράμματα ΕΕΚ, διασφαλίζοντας ότι οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν εξίσου σε όλες τις διαφορετικές υπάρχουσες διαδικασίες.

Σε τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο, συνιστούμε την:

- Ανάπτυξη τριμερών φορέων που θα λειτουργούν σε κλαδικό/τοπικό επίπεδο, με εντολή να εντοπίζουν και να δεσμεύουν επιχειρήσεις σε διττή ΕΕΚ. Αυτά τα όργανα θα πρέπει επίσης να έχουν εντολή να υποστηρίζουν τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή και την επίβλεψη της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και τη διατύπωση των αιτημάτων των παρόχων ΕΕΚ σε σχέση με την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.
- Ενίσχυση του ρόλου που διαδραματίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στον καθορισμό των προσφερόμενων θέσεων διττής ΕΕΚ και στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας και κατάρτισης για τους μαθητευόμενους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό θα πρέπει να υποστηρίζεται από καλύτερες ρυθμιστικές

προσεγγίσεις για τις συμβάσεις μαθητευομένων, διασφαλίζοντας ότι καλύπτονται σωστά ως προς τα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα που ισχύουν για τους γενικούς εργαζόμενους σε τυπικές σχέσεις εργασίας.

- Ενίσχυση του ρόλου που διαδραματίζουν τα συνδικάτα σε επιχειρησιακό επίπεδο στη διαδικασία επιβολής των συνθηκών κατάρτισης και εργασίας των μαθητευομένων. Θα πρέπει να έχουν θεσμοθετημένα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης σε σχέση με αυτές τις διαδικασίες. Οι κλαδικές συνδικαλιστικές ομοσπονδίες θα πρέπει επίσης να συμμετάσχουν στην επιβολή των συνθηκών εργασίας και κατάρτισης για τους μαθητευόμενους, ιδίως στο πλαίσιο των ΜμΕ που στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Επιπλέον, η συνεργασία μεταξύ παρόχων ΕΕΚ και συνδικαλιστικών οργάνων σε επίπεδο επιχείρησης θα πρέπει να οραματίζεται και να σκιαγραφείται ρητά.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Antonazzo, L., Weinel, M., Stroud, D., Szulc, W., & Paduch, J. (2021). Identification of National (Sector) VET Qualification and Skills (Regulatory) Frameworks for Steel. *European Steel Skills Agenda*. Retrieved from: <https://www.estep.eu/assets/Uploads/ESSA-D4.1-Identification-of-National-Sector-VET-Qualification-and-Skills-Regulatory-Frameworks-for-Steel-Version-2-final.pdf>

Busemeyer, MR, & Trampusch, C. (2012). The comparative political economy of collective skill formation. In MR Busemeyer & C. Trampusch (Eds), *The Political Economy of Collective Skill Formation* (pp. 3–38). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199599431.001.0001>

Barrientos, D. (2022). *La relación entre formación y empleo en la FP dual. Implicaciones para la transición educación-trabajo*. (Doctoral dissertation). Universidad Autónoma de Barcelona

Cedefop (2013). *Renewing VET provision Understanding feedback mechanisms between initial VET and the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2016). *Governance and financing of apprenticeship*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2022). *Cedefop European database on apprenticeship schemes* [Database]. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes>

Clarke, L., Westerhuis, A., & Winch, C. (2021) Comparative VET European research since the 1980s: accommodating changes in VET systems and labour markets. *Journal of Vocational Education & Training*, 73(2), 295–315, <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1858938>

DGEEC (2022). *Direção-geral de Estatísticas da Educação e Ciência* [Database]. Retrieved from <https://www.dgeec.mec.pt/np4/home>

DGERT (2019). *Vocational education and training in Europe – Portugal*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. Retrieved from http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Portugal_2018_Cedefop_ReferNet.pdf

Emmenegger, P., & Seitzl, L. (2020). Social partner involvement in collective skill formation governance. A comparison of Austria, Denmark, Germany, the Netherlands and Switzerland. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(1), 27–42. <https://doi.org/10.1177/1024258919896897>

Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations: a quantitative approach*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2002). Declaration of the European Ministers of vocational education and training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training: 'The Copenhagen Declaration'. Luxembourg: Publications Office of the European Union. From https://www.cedefop.europa.eu/files/copenhagen_declaration_en.pdf

European Commission (2016). *A New Skills Agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness*. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee, and the Committee of the Regions, COM (2016) 381 final, 10 June 2016, Brussels. From <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0381>

European Commission (2018). Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships [2018/C 153/01]. From [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32018H0502(01))

European Commission (2021). *Putting into practice the European Framework for Quality and Effective Apprenticeships – implementation of the Council Recommendation by Member States*.

Commission Staff Working Document, SWD, 230. Brussels: Publication Office of the European Union.

Hall, PA, & Soskice, D. (2001). An introduction to varieties of capitalism. In PA Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism* (pp. 1–68). Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0>

Markowitsch, J., & Chan, R. (2022). Elucidating Responsiveness. Reviewing Empirical Methods for Comparative Studies of Governance in Vocational Education and Training. *Governance Revisited: Challenges and Opportunities for VET*.

Markowitsch, J., & Wittig, W. (2020). Understanding differences between apprenticeship programmes in Europe: towards a new conceptual framework for the changing notion of apprenticeship. *Journal of Vocational Education & Training*, ahead-of-print, <https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1796766>

Martín Artiles, A., Lope, A., Barrientos, D., Moles, B., & Carrasquer, P. (2020). The rhetoric of Europeanisation of dual vocational education and training in Spain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(1), 73–90. <https://doi.org/10.1177/1024258919896901>

Rauner, F., & Smith, E.. (2010). “Introduction: Rediscovering Apprenticeship.” In F. Rauner and E. Smith (Eds.), *Rediscovering Apprenticeship. Research Findings of the International Network on Innovative Apprenticeship*, (pp. 1–6). Dordrecht: Springer. https://doi-org./10.1007/978-90-481-3116-7_1

Rauner, F., Wittig, W., & Deimer, L. (2010). Plural Administration in Dual Systems in selected European countries. In R. Rauner & E. Smith (Eds.), *Rediscovering Apprenticeship* (pp. 31–43). Dordrecht, the Netherlands: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-3116-7>

Šćepanović, V., & Martín Artiles, A. (2020). Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(1), 15–26. <https://doi.org/10.1177/1024258919898317>

Symela, K. (2016). The development of dual education system in the area of vocational schools and labour market in Poland. *Social Policy*, 2016(9), 10–15. From <https://www.ipiss.com.pl/psnumery/510m>

Tarriño Ruiz, À. (2019). *Benchmarking: Gestió de l'FP i models d'fp dual internacionals 2019*. Barcelona: Fundació BCN Formació Professional.