



POLICY BRIEF

POLICY BRIEF

INVOLVE Project

Πρωώθηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διττή Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) στην Ελλάδα, την Ισπανία, την Πολωνία και την Πορτογαλία

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 Rańków (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 Ενταξης. 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.

Εισαγωγή

Αυτό το policy brief βασίζεται σε αποτελέσματα έρευνας πεδίου. Βασίζεται επίσης σε εθνικά «οράματα» που αναπτύχθηκαν από τους εταίρους του INVOLVE, με βάση μια μεθοδολογία εργαστηρίου «σεναρίων» στο οποίο διαφορετικοί ενδιαφερόμενοι φορείς (πολιτικοί, μελετητές, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις) συζήτησαν επιθυμητές αλλαγές στις δομές διακυβέρνησης για τη βελτίωση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διττή ΕΕΚ στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν. Επιπλέον, λαμβάνεται υπόψη η πρόσφατη βιβλιογραφία για την αναζωογόνηση των θεσμών κοινωνικού διαλόγου, εντοπίζοντας σχετικές συνθήκες που συμβάλλουν στην εξήγηση της αποτελεσματικότητας των εθνικών θεσμών κοινωνικού διαλόγου (Guardiancich & Molina, 2021).

Σύμφωνα με την εννοιολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε στο έργο INVOLVE, το οποίο βασίστηκε στην έννοια της «συστημικής διακυβέρνησης» (Streeck & Schmitter, 1985· Emmenegger & Seitzl, 2020), διατυπώνονται πολιτικές συστάσεις λαμβάνοντας υπόψη το συνολικό σύστημα διττής ΕΕΚ, όπου τρία βασικά επίπεδα διακυβέρνησης μπορούν να διακριθούν στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν. Πρώτον, το πολιτικό-στρατηγικό επίπεδο, όπου οι ενδιαφερόμενοι λαμβάνουν αποφάσεις για τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις του συστήματος που χρειάζονται πολιτική νομιμοποίηση. Δεύτερον, το τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο, το οποίο ασχολείται εξίσου με τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις του συστήματος, αλλά περιλαμβάνει ειδικούς τεχνικούς, επειδή οι αποφάσεις βασίζονται σε ειδικές γνώσεις. Τρίτον, το τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο, το οποίο εστιάζει στην αποτελεσματική εφαρμογή πολιτικής επί τόπου (Emmenegger & Seitzl, 2020). Το σημείο αφετηρίας μας είναι ότι τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις θα πρέπει να συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό και στα τρία επίπεδα, τα οποία είναι αλληλένδετα, για να διασφαλιστεί ότι η διακυβέρνηση της διττής ΕΕΚ έχει σχεδιαστεί για την επίτευξη οικονομικών και κοινωνικών στόχων με ισορροπημένο τρόπο.

Όπως τονίζεται στη βιβλιογραφία, η διττή ΕΕΚ είναι ένας από τους τομείς πολιτικής στον οποίο η αλληλεπίδραση και η ένταση μεταξύ οικονομικών και κοινωνικών στόχων είναι πιο έντονες (Di Maio et al., 2019; Scerpanović & Martín Artiles, 2020). Από τη μία πλευρά, τα συστήματα διττής ΕΕΚ έχουν σχεδιαστεί για να ικανοποιούν οικονομικούς στόχους – η αναντιστοιχία δεξιοτήτων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην εθνική ανταγωνιστικότητα και τα συστήματα διττής ΕΕΚ συμβάλλουν στην ικανοποίηση των απαιτήσεων δεξιοτήτων των εργοδοτών. Από την άλλη πλευρά, αυτά τα συστήματα είναι επίσης ευθυγραμμισμένα με κοινωνικούς στόχους, όπως η ίση πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση, η παροχή μεταβιβάσιμων επαγγελματικών δεξιοτήτων και η ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία για τους μειονεκτούντες νέους (Di Maio et al., 2019). Από αυτή την άποψη, η προηγούμενη βιβλιογραφία έχει τονίσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα συστήματα διττής ΕΕΚ για την προσφορά θέσεων μαθητείας σε υποψηφίους με λιγότερα προσόντα, χαμηλότερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση (Bonoli & Wilson, 2019) ή/και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Granato et al., 2015). Το φύλο αντιπροσωπεύει έναν άλλο παράγοντα ακαδημαϊκού και εργασιακού αποκλεισμού στο πλαίσιο της διττής ΕΕΚ (Dämmrich et al., 2015; Mariño y Rial, 2019).

Οι εντάσεις μεταξύ οικονομικών και κοινωνικών στόχων στα συστήματα διττής ΕΕΚ έχουν επιδεινωθεί τα τελευταία χρόνια για διάφορους λόγους. Από αυτή την άποψη, τρεις βασικές προκλήσεις αξίζουν ιδιαίτερης προσοχής: οικονομική κρίση και ύφεση, ψηφιοποίηση, και εξευρωπαϊσμός της διττής ΕΕΚ.

Πρώτον, οι διαδοχικές οικονομικές κρίσεις και οι υφέσεις αποτελούν πρόκληση για τα προγράμματα διττής ΕΕΚ. Προηγούμενη έρευνα είχε δείξει πώς η οικονομική κρίση 2007–2013 επηρέασε αρνητικά τη διαθεσιμότητα θέσεων μαθητείας που προσφέρονται από τις επιχειρήσεις (Alemán-Falcón, 2015· Baldi et al., 2014). Η κρίση μείωσε επίσης τη δημόσια χρηματοδότηση για την ΕΕΚ (Ajuría et al., 2018; Alemán-Falcón, 2015). Ταυτόχρονα, η οικονομική κρίση και η αύξηση της ανεργίας των νέων, η οποία ήταν ιδιαίτερα δραματική στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, οδήγησε τα ευρωπαϊκά ιδρύματα να χρηματοδοτήσουν προγράμματα διττής ΕΕΚ σε χώρες όπου δεν υπήρχαν προγράμματα διττής κατάρτισης ή δεν ήταν τόσο αποτελεσματικά όσο θα έπρεπε. Πιο πρόσφατα, η πανδημία του COVID-19 είχε σημαντικές επιπτώσεις στη μαθητεία. Τα lockdown και τα μέτρα περιορισμού της κινητικότητας παρεμπόδισαν τις δυνατότητες εκπαίδευσης σε εργασιακούς χώρους. Η μείωση της προσφοράς θέσεων μαθητείας ήταν ιδιαίτερα υψηλή σε τομείς όπως η εστίαση και ο τουρισμός, οι οποίοι στην Ισπανία,

την Ελλάδα και την Πορτογαλία είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για την οικονομία και για το φάσμα των προσφερόμενων προγραμμάτων κατάρτισης ΕΕΚ (ΟΟΣΑ, 2020).

Οι υφέσεις και οι κρίσεις μπορεί να έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη χάραξη πολιτικής. Αρκετές μελέτες τόνισαν την επιδείνωση της βιομηχανικής δημοκρατίας μετά την έναρξη της οικονομική κρίση (2007–2008), ιδιαίτερα στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και της Νότιας Ευρώπης, όπου ο κοινωνικός διάλογος ήταν συγκριτικά λιγότερο θεσμοθετημένος (Cumbers et al., 2022· Eurofound, 2018 Sanz de Miguel, 2020). Σε σχέση με τη διττή ΕΕΚ, οι βασικές μεταρρυθμίσεις πολιτικής που ρυθμίζουν τη διττή ΕΕΚ (Ισπανία) ή την ανάπτυξη νέων προγραμμάτων διττής ΕΕΚ τα χρόνια μετά την οικονομική κρίση (Ελλάδα και Πορτογαλία) ήταν αποτέλεσμα είτε μη κυριολεκτικών κυβερνητικών αποφάσεων (Ισπανία) είτε άτυπων διαδικασιών διαβούλευσης χωρίς τριμερείς συμφωνίες (Ελλάδα και Πορτογαλία). Στο πλαίσιο της πανδημίας, ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι ο τριμερής κοινωνικός διάλογος αυξήθηκε σε πολλές χώρες, καθώς οι κυβερνήσεις είχαν συμφέρον να συνεργαστούν για την ενσωμάτωση της τεχνογνωσίας από τους κοινωνικούς εταίρους για την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών και την ενίσχυση της νομιμότητας των αποφάσεών τους (Brandl, 2021; Eurofound, 2021). Από αυτή την άποψη, τα αποτελέσματα της έρευνας INVOLVE έδειξαν επίσης ότι στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία, οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις της πολιτικής ΕΕΚ που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της πανδημίας (2020–2021) έχουν εν μέρει συμφωνηθεί με τους κοινωνικούς εταίρους.

Δεύτερον, η ψηφιοποίηση θέτει νέες προκλήσεις καθώς και το ερώτημα κατά πόσο η διττή ΕΕΚ μπορεί να προσαρμοστεί με επιτυχία. Η ψηφιοποίηση θεωρείται η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση (Valenduc and Vendramin, 2017). Αν και δεν υπάρχει γενική συναίνεση για τον ακριβή ορισμό της ψηφιοποίησης (Degryse, 2016), οι μελετητές γενικά συμφωνούν ότι ένα βασικό καθοριστικό χαρακτηριστικό της αναδυόμενης ψηφιακής οικονομίας σχετίζεται με τα ποσοτικά και ποιοτικά άλματα στη συλλογή και εκμετάλλευση μεγάλων δεδομένων (Charrier & Janin, 2015· Valenduc & Vendramin, 2017). Η ψηφιοποίηση συνδέεται επίσης με νέα επιχειρηματικά μοντέλα και σχέσεις εργασίας (όπως οι ψηφιακές πλατφόρμες και η εργασία σε πλατφόρμα), καθώς και με νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας που αυξάνουν τόσο την ευελιξία του χρόνου εργασίας όσο και του χώρου (συμπεριλαμβανομένης της εικονικής εργασίας και της υβριδικής εργασίας), η οποία αυξήθηκε απότομα στο πανδημικό πλαίσιο (EU-OSHA, 2021). Η ψηφιοποίηση αυξάνει επίσης την ταχύτητα της τεχνολογικής αλλαγής με άνευ προηγουμένου τρόπο. Τα εμπειρικά στοιχεία ήταν ασαφή σχετικά με τη σχέση μεταξύ τεχνολογίας και θέσεων εργασίας λόγω της επίδρασης πολλών μεσολαβούντων παραγόντων (Valenduc και Vendramin, 2017). Ωστόσο, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, οι οργανισμοί της ΕΕ και οι μελετητές συμφωνούν γενικά ότι η ψηφιοποίηση οδηγεί σε ταχύτερες αλλαγές στα προφίλ δεξιοτήτων και στη ζήτηση για δεξιότητες, καθώς και σε μια γενική υψηλή παγκόσμια ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες για μελέτη και χρήση στους χώρους εργασίας (DESI, 2021).

Από οικονομική άποψη, η ψηφιοποίηση απαιτεί διπλά συστήματα ΕΕΚ για την ανάλυση του τρόπου με τον οποίο αλλάζουν οι απαιτήσεις σε δεξιότητες για να διασφαλιστεί ότι οι διατάξεις ΕΕΚ ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για νέες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της παροχής γενικών ψηφιακών δεξιοτήτων. Από κοινωνική άποψη, είναι απαραίτητο να εργαστούμε ενάντια στον υπάρχοντα κίνδυνο ψηφιακού αποκλεισμού και να διασφαλίσουμε μια δίκαιη και δίκαιη ψηφιακή μετάβαση. Από αυτή την άποψη, οι δείκτες δεξιοτήτων δείχνουν σημαντικές ανισότητες που επηρεάζονται έντονα από κοινωνικοδημογραφικούς παράγοντες (DESI, 2021).

Τρίτον, πρέπει να δοθεί προσοχή στον εξευρωπαϊσμό της ΕΕΚ. Αν και οι Συνθήκες δεν επιβάλλουν νομικές εξουσίες στην ΕΕΚ στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, η ΕΕ έχει γίνει βασικός παράγοντας παράλληλα με τα εθνικά κράτη μέλη. Όπως σημειώθηκε στην εισαγωγή, αρκετές ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες έχουν προωθήσει προγράμματα διττής ΕΕΚ. Αυτές οι πρωτοβουλίες συνυπάρχουν με άλλα ευρωπαϊκά έργα (όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων) που στοχεύουν να πείσουν τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν κοινούς στόχους και πλαίσια πολιτικής μέσω μηχανισμών ήπιας διακυβέρνησης.

Ακόμα κι αν ο αντίκτυπος του εξευρωπαϊσμού της ΕΕΚ περιπλέκεται από τα εκάστοτε εθνικά χαρακτηριστικά (Martín Artiles et al., 2020), η διαδικασία εξευρωπαϊσμού έχει επικριθεί επειδή παραμελεί τις διαδικασίες του ευρωπαϊκού και εθνικού κοινωνικού διαλόγου και είναι γενικά προκατειλημμένη προς οικονομικούς στόχους. Clarke et al., 2021). Σε αυτό το πλαίσιο, έχει αποδειχθεί

ότι σε εκείνες τις χώρες όπου η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι πιο θεσμοθετημένη (όπως η Γερμανία), οι εγχώριες συζητήσεις για τις ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες είχαν περισσότερες εσωτερικές συγκρούσεις (Emmenegger & Seitzl, 2020). Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη συζήτηση των ευρωπαϊκών διαδικασιών σε διαφορετικά επίπεδα θα μπορούσε να συμβάλει στην ενίσχυση της νομιμότητας και της αποτελεσματικότητας κατά την εφαρμογή των πρωτοβουλιών της ΕΕ (Eurofound, 2021, 2022).

Δεδομένων αυτών των σημερινών εντάσεων μεταξύ κοινωνικών και οικονομικών στόχων στη διττή ΕΕΚ, οι συστάσεις πολιτικής που περιγράφονται στην επόμενη ενότητα έχουν δύο στόχους. Πρώτον, την ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διακυβέρνηση των συστημάτων διττής ΕΕΚ. Δεύτερον, την εξασφάλιση αμοιβαίας ενίσχυσης της επιδίωξης 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.

Συστάσεις πολιτικής

Πολιτικό-στρατηγικό επίπεδο

Σε σύγκριση με τη μονομερή παρέμβαση πολιτικής, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε πολιτικό-στρατηγικό επίπεδο μπορεί να επηρεάσει θετικά την ανάπτυξη πιο ισορροπημένων στρατηγικών προτεραιοτήτων και πολιτικών – με ίση αναγνώριση των στόχων των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής έρευνας και της έρευνας πεδίου δείχνουν ότι η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε αυτό το επίπεδο είναι εξαιρετικά ασταθής. Αυτό οφείλεται εν μέρει στο ότι τα υφιστάμενα τριμερή συστήματα 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 εξασφαλίζουν 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 φορέα κοινωνικού διαλόγου (CPCS) – αν και το κοινωνικό σύμφωνο δεν έλαβε την απαραίτητη υποστήριξη από τα κύρια συνδικάτα.

Υπό το φως αυτών των στοιχείων, συνιστούμε να ενισχυθεί ο ρόλος των συστημάτων κοινωνικού διαλόγου μέσω της παραχώρησης των ακόλουθων εξουσιών πολιτικής ΕΕΚ:

- Παροχή στους εμπλεκόμενους φορείς εξουσιοδότησης για την αντιμετώπιση θεμάτων ΕΕΚ που ενδιαφέρουν τους κοινωνικούς εταίρους. Αυτή η εξουσιοδότηση χρειάζεται να παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους δικαιώματα συναπόφασης ή, τουλάχιστον, υποχρεωτικά δικαιώματα διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης για τη χάραξη πολιτικής της διττής ΕΕΚ – αυτό θα αποτρέψει επίσης τις μονομερείς ενέργειες της κυβέρνησης, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο εξωτερικών κρίσεων. Αυτή η εξουσιοδότηση θα χρειάζεται επίσης να επεκταθεί για να καλύψει όλες τις διαδικασίες που συνδέονται με τον εξευρωπαϊσμό της ΕΕΚ.
- Παροχή θεσμοθετημένης εντολής στους κοινωνικούς εταίρους να εκδίδουν τακτικές εκθέσεις έρευνας και πολιτικής ώστε να επηρεάζουν 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 διασπαστικό αντίκτυπο, όπως η ψηφιοποίηση.
- Δημιουργία διαδικασιών για την παρακολούθηση και την επιβολή μεταφοράς των απόψεων και των συστάσεων τριμερών συστημάτων διακυβέρνησης σε εθνικές πολιτικές για την ΕΕΚ.
- Διασφάλιση ότι οι συνδικαλιστικές και οι εργοδοτικές οργανώσεις που εκπροσωπούνται στα συστήματα διακυβέρνησης διαθέτουν αρκετούς τεχνικούς και ανθρώπινους πόρους για να αναλύσουν προβλήματα πολιτικής διττής ΕΕΚ και για να διατυπώσουν συστάσεις. Αυτό θα συμβάλει στη διασφάλιση ότι τα θεσμικά όργανα διαδραματίζουν αποτελεσματικό και εποικοδομητικό ρόλο στη χάραξη πολιτικής.

Τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο είναι επίσης κρίσιμη για την ευθυγράμμιση των οικονομικών και κοινωνικών στόχων. Η συμμετοχή των εργοδοτών στον προσδιορισμό και τον καθορισμό των προσόντων συμβάλλει στη διασφάλιση ότι οι διατάξεις κατάρτισης ευθυγραμμίζονται με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι επίσης πολύ σημαντική, καθώς μπορούν να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τη δημιουργία ποιοτικών και μεταβιβάσιμων προσόντων. Είναι επίσης βασικοί παράγοντες που μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι ανάγκες των μειονεκτουσών ομάδων λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία καθορισμού και ενημέρωσης των προσόντων. Έχουν επίσης σε βάθος γνώση των εργασιακών διαδικασιών και, κατά συνέπεια, μπορούν να συμβάλουν στη διασφάλιση ότι αυτές αναγνωρίζονται σωστά στα πλαίσια προσόντων. Επιπλέον, είναι ζωτικής σημασίας τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις να συμμετέχουν επί ίσοις όροις στις διαδικασίες αξιολόγησης. Αυτό μπορεί να επηρεάσει θετικά την ανάπτυξη μιας ισορροπημένης επιλογής δεικτών για τη μέτρηση της ποιότητας των συστημάτων διττής ΕΕΚ όσον αφορά τόσο την αποτελεσματικότητα (οικονομικοί στόχοι) όσο και την ισότητα (κοινωνικοί στόχοι).

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής έρευνας και της έρευνας πεδίου αποκαλύπτουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο διακυβέρνησης σε τεχνικό-στρατηγικό επίπεδο – συμπεριλαμβανομένων των διαφορών στο επίπεδο θεσμικού κατακερματισμού, της συμμετοχής κλαδικών/περιφερειακών φορέων και του ρόλου που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι. Συνολικά, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε αυτό το επίπεδο είναι συγκριτικά λιγότερο θεσμοθετημένη στην Πολωνία, όπου οι κοινωνικοί εταίροι δεν εκπροσωπούνται στους κύριους τεχνικούς φορείς. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένα κλαδικά παραδείγματα όπου οι κοινωνικοί εταίροι (κυρίως εργοδότες) συμμετείχαν στον καθορισμό των κλαδικών προσόντων μέσω σχετικά άτυπων διαδικασιών. Στην Πορτογαλία και την Ελλάδα, οι κοινωνικοί εταίροι εκπροσωπούνται στα διοικητικά συμβούλια βασικών τεχνικών ιδρυμάτων, αν και στην Ελλάδα οι κοινωνικοί εταίροι αποκλείστηκαν από νεοσύστατους τεχνικούς φορείς. Στην Ισπανία, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν επίσημα στις διαδικασίες καθορισμού και ενημέρωσης των προσόντων. Ένα κοινό χαρακτηριστικό των τεσσάρων χωρών που εξετάστηκαν είναι ότι οι κοινωνικοί εταίροι μετά βίας εμπλέκονται στη διαδικασία αξιολόγησης της ποιότητας της διττής ΕΕΚ. Σημειώνεται ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δε διαδραματίζουν κανένα ρόλο στις διαδικασίες καθορισμού ή ενημέρωσης των προσόντων σε καμία από τις τέσσερις χώρες.

Υπό το φως αυτών των στοιχείων, κάνουμε τις ακόλουθες γενικές συστάσεις:

- Παροχή επίσημης εκπροσώπησης των κοινωνικών εταίρων στα διοικητικά συμβούλια των κύριων τεχνικών φορέων, ώστε να διασφαλιστεί ότι διαδραματίζουν ρόλο στον καθορισμό της ατζέντας πολιτικής και στην επίβλεψη υλοποίησής 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, η οποία 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 επικαιροποίησης των προσόντων θα πρέπει να γίνει ρουτίνα, καθορίζοντας με σαφήνεια τα διάφορα στάδια στα οποία εμπλέκονται τα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργοδοτών.

- Διασφάλιση ότι τα συνδικάτα 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 εταιρικές συλλογικές διαπραγματεύσεις ρυθμίζουν αποτελεσματικά και αναγνωρίζουν τα προσόντα της διττής ΕΕΚ, όπως ορίζονται στα εθνικά πλαίσια προσόντων.
- Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία αξιολόγησης της ποιότητας των συστημάτων διττής ΕΕΚ, διασφαλίζοντας την ισόρροπη εκπροσώπηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών. Ειδικότερα, οι συνδικαλιστικές 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 ανταποκρίνονται τόσο στους κοινωνικούς όσο και στους οικονομικούς στόχους που σχετίζονται με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Εξασφάλιση συνοχής και συντονισμού μεταξύ των διαφορετικών ιδρυμάτων και μηχανισμών ανατροφοδότησης για τα διαφορετικά προγράμματα διττής ΕΕΚ και για τα γενικά προγράμματα ΕΕΚ, διασφαλίζοντας ότι οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν εξίσου σε όλες τις διαφορετικές υπάρχουσες διαδικασίες.

Τεχνικό-λειτουργικό επίπεδο

Τέλος, οι κοινωνικοί εταίροι χρειάζεται να συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό σε τεχνικό-επιχειρησιακό επίπεδο ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της πολιτικής. Οι κοινωνικοί εταίροι και, ειδικότερα, οι οργανώσεις των εργοδοτών μπορούν να συμβάλουν στην παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για να συμμετέχουν στη διττή ΕΕΚ. Μπορούν επίσης να διευκολύνουν τη συνεργασία μεταξύ σχολείων ΕΕΚ και παρόχων κατάρτισης, υποστηρίζοντας τους εργοδότες στις διαδικασίες παροχής, επίβλεψης και αξιολόγησης της ενδοεταιρικής κατάρτισης, η οποία μπορεί να είναι ιδιαίτερα περίπλοκη για ΜΜΕ που έχουν λιγότερους πόρους και ικανότητα.

Τα συνδικάτα μπορούν επίσης να συμβάλλουν στη συμμετοχή περισσότερων επιχειρήσεων στη διττή ΕΕΚ, διαπραγματεύοντας ευκαιρίες μαθητείας σε επίπεδο επιχείρησης. Από αυτή την άποψη, υπάρχουν ενδείξεις ότι η προθυμία των εταιρειών να εκπαιδεύουν και να παρέχουν θέσεις μαθητείας έχει συσχετιστεί θετικά με την πυκνότητα των συνδικάτων (ILO, 2021). Μπορούν επίσης να εξασφαλίσουν καλής ποιότητας εκπαίδευση εντός της επιχείρησης διαπραγματεύοντας τα ποσοστά αμοιβής και τους γενικούς όρους μαθητείας, επιβάλλοντας συνθήκες εκπαίδευσης και εργασίας (ILO, 2021).

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε αυτό το επίπεδο ποικίλλει στις τέσσερις χώρες που μελετήθηκαν, ιδίως όσον αφορά τον ρόλο που διαδραματίζουν τα συνδικάτα και οι οργανώσεις εργοδοτών στην παροχή και την αξιολόγηση της κατάρτισης. Ωστόσο, ένας παράγοντας που είναι κοινός και στις τέσσερις χώρες είναι η απουσία ενός τριμερούς συστήματος διακυβέρνησης που να διευκολύνει τη συνεργασία μεταξύ παρόχων ΕΕΚ και επιχειρήσεων και να αξιολογεί τα αποτελέσματα της μαθητείας – υπάρχουν παραδείγματα για τέτοια τριμερή (Emmengger & Sitzl, 2020). Επιπλέον, στις τέσσερις χώρες της μελέτης περίπτωσης, οι κρατικές αρχές ή οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν τον κύριο ρόλο στις διαδικασίες εντοπισμού και δέσμευσης επιχειρήσεων για προγράμματα μαθητείας και παρακολούθησης των συνθηκών κατάρτισης και εργασίας για τους μαθητευόμενους. Έχοντας αυτό υπόψη, προτείνουμε:

- Ανάπτυξη τριμερών συστημάτων διακυβέρνησης της ΕΕΚ, που θα λειτουργούν σε κλαδικό/τοπικό επίπεδο, με εντολή να εντοπίζουν και να δεσμεύουν επιχειρήσεις στη διττή ΕΕΚ. Αυτά τα συστήματα θα πρέπει επίσης να έχουν εντολή να υποστηρίζουν τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή και την επίβλεψη της ενδοεταιρικής κατάρτισης, την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της ενδοεταιρικής κατάρτισης και τη διατύπωση των αιτημάτων των σχολών ΕΕΚ σε σχέση με την ενδοεταιρική 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 σχετικά με τις συμβάσεις των μαθητευομένων, διασφαλίζοντας ότι καλύπτονται κατάλληλα από τα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα που ισχύουν για τους γενικούς εργαζόμενους σε τυπικές σχέσεις εργασίας.
- Ενίσχυση του ρόλου που διαδραματίζουν τα συνδικάτα σε εταιρικό 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 συμμετέχουν 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 χρειάζεται να αποτυπώνεται ρητά.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Ajuria, J. E., Lekube, I. E., & Gago, J. M. V. (2018). Vocational training centres, their mission and their functions in regional innovation systems: The Machine-tool Institute of Elgoibar. *Ekonomiaz*, 94(2), 256–279
- Alemán Falcón, J. A. (2015). El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa. *Educação e Pesquisa*, 41(2), 1-17. <https://doi.org/10.1590/s1517-9702201502153>
- Baldi, G., Brueeggemann-Borck, I., & Schlaak, T. (2014). The Effect of the Business Cycle on Apprenticeship Training: Evidence from Germany. *Journal of Labor Research*, 35(4), 412–422. <https://doi.org/10.1007/s12122-014-9192-6>
- Bonoli, G., & Wilson, A. (2019). Bringing firms on board. Inclusiveness of the dual apprenticeship systems in Germany, Switzerland and Denmark. *International Journal of Social Welfare*, 28(4), 369– 379. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12371>
- Brandl, B. (2021), ‘The cooperation between business organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship’, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 00, pp. 1-27. <https://doi.org/10.1111/irel.12300>
- Cumbers, A., Bilsland, K., McMaster, R., Cabaço, S., & White, M. (2022). The condition of European economic democracy: A comparative analysis of individual and collective employment rights. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X211064919>
- Charrié, J., & Janin L. (2015). Le numérique : comment réguler une économie sans frontière? *La note d'analyse*, 35, 8-10.
- 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>
- Dämmrich, J., Kosyakova, Y., & Blossfeld, H. P. (2015). Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 56(6), 433-459. <https://doi.org/10.1177/0020715215626769>
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. *European Trade Union Institute Working Papers* 2016.02. Retrieved from <https://www.etui.org/publications/working-papers/digitalisation-of-the-economy-and-its-impact-on-labour-markets>
- DESI (2021). *The Digital Economic and Society Index*. European Commission. Retrieved from <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
- Di Maio, G., Graf, L., & Wilson, A. (2019). Torn between economic efficiency and social equality? Short-track apprenticeships in Denmark, Germany and Switzerland. *European Educational Research Journal*, 18(6), 699–723. <https://doi.org/10.1177/1474904119869561>
- 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.
- Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Granato, M., Krekel, E. M., & Ulrich, O. G. (2015). The special case of disadvantaged young people in Germany: How stakeholder interests hinder reform proposals in favour of a training guarantee. *Research in Comparative and International Education*, 10(4), 537–557. <https://doi.org/10.1177/1745499915612184>
- Guardiancich, I., & Molina, O. (2021). From gradual erosion to revitalization: National Social Dialogue Institutions and policy effectiveness. *European Journal of Industrial Relations*, 28(1), 85–103. <https://doi.org/10.1177/09596801211018318>
- Mariño Fernández, R., & Rial Sánchez, A. (2019). Balance de las necesidades formativas demandadas por mujeres que cursan o que han cursado ciclos de FP en familias profesionales masculinizadas: el caso de Galicia. *Educar*, 55(1), 251-272. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.890>
- 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>
- OECD (2020b). *VET in a time of crisis: Building foundations for resilient vocational education and training systems*. Retrieved from <https://www.oecd.org/coronavirus/en/>
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M., & Rodríguez Contreras, R. (2020). Industrial democracy in Europe: a quantitative approach. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101–132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- 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>
- Streeck, W., & Schmitter, P. C. (1985). Community, market, state – and associations? The prospective contribution of interest governance to social order. In W. Streeck & P. C. Schmitter (Eds.), *Private interest government* (pp. 1–29). London: Sage. <https://www.jstor.org/stable/522410>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2017). Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121-134. <https://doi.org/10.1177/1024258917701379>