mobuilding

Empowering Mobility for Apprentices in the Building Sector

Παραδοτέο 2.1
ΘΕΣΜΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ



Αριθμός έργου: 101196116
Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εν λόγω απόψεις.

Co-funded by the European Union

mobuilding

Empowering Mobility for Apprentices in the Building Sector

Παραδοτέο 2.1: Θεσμικά και διαρθρωτικά εμπόδια στην κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα

Ημερομηνία: Απρίλιος 2026

Εκπόνηση:

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DESARROLLO Y LA FORMACION SL (INFODEF) – Ισπανία

CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON (EDUCACYL) – Ισπανία

ISTANBUL PROVINCE (GOI) – Τουρκία

TURK GIRISIM VE IS DUNYASI KONFEDERASYONU (TURKONFED) – Τουρκία

ENAIP NET IMPRESA SOCIALE SOCIETA CONSORTILE SRL (ENAIP) – Ιταλία

CARDET CENTRE FOR THE ADVANCEMENT OF RESEARCH & DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY LIMITED (CARDET) – Κύπρος

INNOQUALITY SYSTEMS LIMITED (INQS) – Ιρλανδία

EVROPAIKO KENTRO KATARTISIS GIA TIN APASCHOLISI ANONYMI EKPAIDEFTIKI ETAIREIA (ECTE) – Ελλάδα

DRUSHTVO ZA TRGOVIJA, USLUGI I KONSALTING EMKICE KIC DOOEL SKOPJE (EMKICE KIC) – Βόρεια Μακεδονία

Τεχνικά στοιχεία

Ακρωνύμιο έργου	MOBUILDING
Τίτλος έργου	Στρατηγική προσέγγιση για την υποστήριξη της κινητικότητας μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα
Συντονιστής έργου	INFODEF
Διάρκεια έργου	Μάρτιος 2025 – Φεβρουάριος 2028 (36 μήνες)
Επίπεδο διάδοσης	SEN - Ευαίσθητο
Πακέτο εργασίας	WP2
Ενέργεια (task)	T2.2 Διερεύνηση των προκλήσεων στην κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα
Επικεφαλής πακέτου εργασίας	ECTE
Συμμετέχοντες	Όλοι οι εταίροι
Πραγματική ημερομηνία υποβολής	

Πίνακας περιεχομένων

1. Συνοπτική παρουσίαση 7

2. Εισαγωγή 11

2.1 Πλαίσιο: Η κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα 11

2.2 Στόχοι της έκθεσης 13

2.3 Πεδίο εφαρμογής της έκθεσης 15

3. Μεθοδολογική προσέγγιση 16

3.1 Σχεδιασμός της έρευνας 16

3.2 Μεθοδολογία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης 18

3.3 Ποιοτική έρευνα 20

3.3.1 Συνεντεύξεις 21

3.3.2 Μελέτες περίπτωσης 23

3.3 Περιορισμοί των δεδομένων 26

4. Κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα: το ευρωπαϊκό πλαίσιο 27

4.1 Ανάγκες δεξιοτήτων και τάσεις της αγοράς εργασίας 27

4.2 Πλαίσιο πολιτικής για την κινητικότητα στην ΕΕΚ 30

4.3 Οφέλη της κινητικότητας μαθητευομένων 32

5. Προκλήσεις για την κινητικότητα μαθητευομένων 34

5.1 Θεσμικά εμπόδια 34

5.2 Διαρθρωτικά εμπόδια και εμπόδια πολιτικής 37

5.3 Οικονομικά και χρηματοδοτικά εμπόδια 40

5.4 Πολιτισμικά και κοινωνικά εμπόδια 42

5.5 Εμπόδια ειδικά για τον κατασκευαστικό τομέα 44

6. Ευρήματα της ποιοτικής έρευνας 47

6.1 Διαπιστώσεις από τους μαθητευόμενους 47

6.2 Διαπιστώσεις από τους εργοδότες 49

6.3 Διαπιστώσεις από τους παρόχους ΕΕΚ 51

6.4 Διαπιστώσεις από τους φορείς χάραξης πολιτικής 54

7. Διακρατική ανάλυση των προκλήσεων της κινητικότητας 57

7.1 Συγκριτική επισκόπηση 57

7.2 Κοινές προκλήσεις στις χώρες εταίρους 67

7.3 Προκλήσεις ανά χώρα 68

8. Θεσμικές πρακτικές σε κέντρα κατάρτισης και χώρους εργασίας 72

8.1 Σχεδιασμός προγραμμάτων σπουδών και ενσωμάτωση της κινητικότητας 72

8.2 Συστήματα καθοδήγησης και υποστήριξης 73

8.3 Αξιολόγηση και πιστοποίηση 74

8.4 Καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν 75

9. Μέτρα για την υπέρβαση των εμποδίων στην κινητικότητα 76

9.1 Συστάσεις πολιτικής 76

9.2 Θεσμικές βελτιώσεις 78

9.3 Υποστήριξη για ΜμΕ και εργοδότες 79

9.4 Ενίσχυση της μακροχρόνιας κινητικότητας 80

10. Επιπτώσεις για το Σχέδιο Δράσης MOBUILDING (D2.2) 80

11. Συμπεράσματα 83

12. Βιβλιογραφικές αναφορές 85

Ευρωπαϊκά και διεθνή πλαίσια και μελέτες 85

Εθνική και ακαδημαϊκή βιβλιογραφία ανά χώρα 86

Κύπρος 86

Ιρλανδία 86

Ιταλία 87

Τουρκία 88
Ελλάδα 88
Ισπανία 88

1. Συνοπτική παρουσίαση

Σκοπός της έκθεσης: Σκοπός της παρούσας έκθεσης (Παραδοτέο 2.1 του έργου MOBUILDING) είναι ο εντοπισμός, η ανάλυση και η κατανόηση των πολυδιάστατων θεσμικών, διαρθρωτικών, προσωπικών και συστημικών εμποδίων που δυσχεραίνουν την κινητικότητα μαθητευομένων στον ευρωπαϊκό κατασκευαστικό τομέα.
Χαρτογραφώντας τη διαδρομή του μαθητευόμενου στις χώρες των εταίρων (Ισπανία, Τουρκία, Ιταλία, Κύπρο, Ελλάδα, Ιρλανδία και Βόρεια Μακεδονία), το παρόν έγγραφο παρέχει μια τεκμηριωμένη βάση για την υποστήριξη της κατάρτισης ενός Σχεδίου Δράσης (D2.2). Τελικά, η έκθεση επιδιώκει να προωθήσει την κινητικότητα υψηλής ποιότητας, αναγνωρίζοντας τις εμπειρίες κινητικότητας ως θεμελιώδεις ευκαιρίες μάθησης που δίνουν ισχυρή ώθηση και κίνητρο στη σταδιοδρομία των μαθητευομένων, ευθυγραμμίζοντας παράλληλα την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας της ΕΕ και αντιμετωπίζοντας τις σοβαρές ελλείψεις δεξιοτήτων που θέτουν σήμερα σε κίνδυνο τον κλάδο των κατασκευών.

Μεθοδολογία: Η έκθεση βασίστηκε σε μια ολοκληρωμένη μεθοδολογική προσέγγιση τριών σκελών:

1. **Βιβλιογραφική ανασκόπηση:** Πραγματοποιήθηκε εκτενής δευτερογενής έρευνα για τη διερεύνηση των πολιτικών σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο, των υφιστάμενων πλαισίων ΕΕΚ και μαθητείας, καθώς και σχετικών μελετών οργανισμών όπως το CEDEFOP, με έμφαση στις εμπειρίες κινητικότητας και στην απόκτηση δεξιοτήτων στον κατασκευαστικό τομέα.
2. **Ποιοτική έρευνα: Συγκεντρώθηκαν άμεσα στοιχεία από το πεδίο μέσω ατομικών συνεντεύξεων και, στην Κύπρο (CARDET), μέσω συζητήσεων σε ομάδες εστίασης με τη συμμετοχή βασικών ενδιαφερόμενων μερών — μαθητευομένων, εκπαιδευτών ΕΕΚ, εργοδοτών και φορέων χάραξης πολιτικής. Η έρευνα περιλάμβανε μελέτες περίπτωσης που παρακολούθησαν ομάδες μαθητευομένων, ώστε να καταγραφούν οι πραγματικές προκλήσεις, οι επιτυχίες και οι αλληλεπιδράσεις τους με τις δομές κινητικότητας.**
3. **Καταγραφή θεσμικών πρακτικών:** Η κοινοπραξία παρατήρησε και ανέλυσε θεσμικές πρακτικές σε κέντρα κατάρτισης και επιχειρήσεις υποδοχής, με έμφαση στον σχεδιασμό προγραμμάτων σπουδών, στους μηχανισμούς καθοδήγησης

(mentoring) και υποστήριξης, καθώς και στην αξιολόγηση και πιστοποίηση των δεξιοτήτων.

Βασικές προκλήσεις κινητικότητας που εντοπίστηκαν: Η έρευνα κατέταξε τα κύρια εμπόδια σε πέντε βασικές κατηγορίες:

- **Νομικά και διαρθρωτικά:** Η εθνική νομοθεσία δημιουργεί διακριτά, συστημικά εμπόδια ανάλογα με το ειδικό νομικό πλαίσιο κάθε χώρας. Οι σημαντικότερες νομοθετικές προκλήσεις που εντοπίστηκαν είναι οι εξής:
    - **Ιρλανδία:** Ο παρωχημένος νόμος Industrial Training Act του 1967 κατατάσσει αυστηρά τους μαθητευόμενους ως εργαζόμενους δεσμευμένους με συμβάσεις εργασίας, γεγονός που καθιστά τη διασυνοριακή κινητικότητα νομικά περίπλοκη.
    - **Τουρκία**: Ο Νόμος αριθ. 3308 για την Επαγγελματική Εκπαίδευση επιβάλλει ένα άκαμπτο συμβατικό πλαίσιο που δεσμεύει τους μαθητευόμενους με έναν μόνο εργοδότη για ολόκληρη την περίοδο κατάρτισής τους, διάρκειας 3 έως 4 ετών, αφήνοντας ελάχιστη έως μηδενική νομική ευελιξία για προσωρινές μετακινήσεις στο εξωτερικό.
    - **Ιταλία**: Το Νομοθετικό Διάταγμα 81/2015 κατατάσσει τους μαθητευόμενους ως μόνιμους εργαζόμενους, πράγμα που σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις υποχρεούνται εκ του νόμου να συνεχίσουν να καταβάλλουν τον μισθό τους ακόμη και όταν βρίσκονται στο εξωτερικό σε περίοδο κινητικότητας, κάτι που λειτουργεί ως ισχυρό οικονομικό αντικίνητρο.
    - **Ισπανία**: Η νομική αβεβαιότητα πηγάζει από τη συνύπαρξη πολλαπλών τύπων συμβάσεων στο πλαίσιο του δυϊκού συστήματος ΕΕΚ (π.χ. κατάρτιση στον χώρο εργασίας, υποτροφίες, συμφωνίες πρακτικής άσκησης), γεγονός που δυσχεραίνει τη σύνταξη διμερών συμφωνιών με αλλοδαπές επιχειρήσεις. Επιπλέον, οι μηχανισμοί για την τυπική αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτώνται στο εξωτερικό παραμένουν κατακερματισμένοι και ασυνεπείς, παρά τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις της ΕΕΚ.
    - **Κύπρος**: Ένα ιδιαίτερα κατακερματισμένο νομικό πλαίσιο ορίζει ότι η πρακτική άσκηση χωρίς αμοιβή δεν θεωρείται κανονική απασχόληση, αφήνοντας τους μαθητευόμενους χωρίς επαρκή νομική και κοινωνική προστασία κατά τη διεθνή κινητικότητα

- **Εργοδότες/ΜμΕ:** Οι εργοδότες είναι ιδιαίτερα απρόθυμοι να συμμετάσχουν λόγω περιορισμένων δυνατοτήτων, ασφυκτικών χρονοδιαγραμμάτων έργων, του λειτουργικού κόστους της υποδοχής ή αποστολής ασκουμένων και του φόβου της «διαρροής εγκεφάλων», δηλαδή ότι οι καταρτισμένοι μαθητευόμενοι ενδέχεται να μην επιστρέψουν στην επιχείρηση προέλευσής τους.
- **Διοικητικά:** Δύο διακριτά ζητήματα επιτείνουν αυτό το εμπόδιο. Πρώτον, το προσωπικό της ΕΕΚ αντιμετωπίζει έντονο γραφειοκρατικό φόρτο για την εξεύρεση εταίρων, την τεκμηρίωση και την υποβολή εκθέσεων, συχνά χωρίς ειδική υποστήριξη για τη διεθνοποίηση. Δεύτερον, υπάρχει κρίσιμο κενό σε εργαλεία ασφάλειας ειδικά για τον κλάδο, προσαρμοσμένα στις ιδιαίτερες συνθήκες υψηλού κινδύνου των εργοταξίων (π.χ. εργασία σε ύψος, ικριώματα, επικίνδυνα υλικά), καθώς τα γενικά εργαλεία του Erasmus+ δεν καλύπτουν επαρκώς αυτές τις ιδιαιτερότητες του κλάδου.
- **Εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευόμενοι και οι μαθητευόμενοι:** Το εμπόδιο αυτό περιλαμβάνει τρεις διακριτές προκλήσεις: (1) τα γλωσσικά εμπόδια, τα οποία αποτελούν τόσο αποτρεπτικό παράγοντα όσο και άμεσο κίνδυνο για την ασφάλεια σε εργοτάξια εν λειτουργία, όπου η παρανόηση οδηγιών μπορεί να προκαλέσει ατυχήματα· (2) η οικονομική επιβάρυνση λόγω ανεπαρκούς κάλυψης από τις επιχορηγήσεις σε χώρες προορισμού με υψηλό κόστος ζωής· και (3) η περιορισμένη επίγνωση των μακροπρόθεσμων οφελών για τη σταδιοδρομία, σε συνδυασμό με ανεπαρκή προετοιμασία πριν από την αναχώρηση (τεχνική, γλωσσική και πολιτισμική).
- **Κοινωνικοοικονομικά:** Ένα διάχυτο πολιτισμικό στίγμα παρουσιάζει την ΕΕΚ ως επιλογή «δεύτερης κατηγορίας» σε σύγκριση με τις πανεπιστημιακές διαδρομές, γεγονός που περιορίζει τη δεξαμενή υποψηφίων με κίνητρο να αναζητήσουν εμπειρίες διασυνοριακής κινητικότητας. Επιπλέον, ο κατασκευαστικός τομέας παραμένει έντονα ανδροκρατούμενος, γεγονός που περιορίζει την πολυμορφία και την ένταξη ειδικά στα προγράμματα κινητικότητας και ενισχύει τον αποκλεισμό λόγω φύλου από τις διεθνείς ευκαιρίες.

Διακρατικά ευρήματα: Παρά τις διαφορές στη δομή των εθνικών συστημάτων ΕΕΚ, αναδείχθηκαν κοινά διαρθρωτικά θέματα σε όλες τις χώρες των εταίρων. Ο κλάδος των κατασκευών αντιμετωπίζει παντού σοβαρές ελλείψεις εργατικού δυναμικού, γήρανση του εργατικού δυναμικού και επείγουσα ανάγκη για εργαζόμενους καταρτισμένους σε

σύγχρονες, βιώσιμες και ψηφιακές κατασκευαστικές πρακτικές (π.χ. πράσινα υλικά, ενεργειακή απόδοση, εφαρμογές IoT).

Σε όλη την κοινοπραξία, η μεγάλη εξάρτηση από πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) δημιουργεί ένα κοινό σημείο συμφόρησης: οι μικρές επιχειρήσεις απλώς δεν διαθέτουν τη διοικητική ικανότητα, τον χρόνο εποπτείας και την οικονομική αντοχή για να διαχειριστούν διασυνοριακές κινητικότητες.

Κύριες συστάσεις: Για την υπέρβαση αυτών των εμποδίων και την ανάπτυξη ενός ισχυρού οικοσυστήματος κινητικότητας χωρίς αποκλεισμούς, η έκθεση συνιστά τα ακόλουθα στοχευμένα μέτρα:

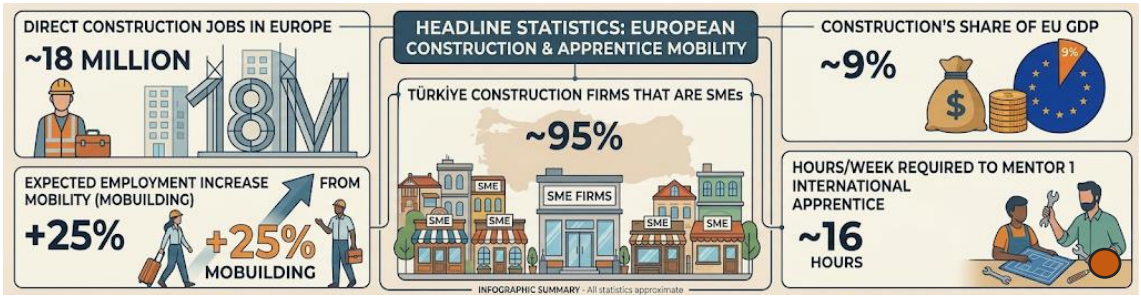
- **Ανάπτυξη διοικητικών και χρηματοδοτικών πλαισίων:** Απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών, βελτίωση της αμοιβαίας αναγνώρισης των προσόντων από τις εθνικές και ενωσιακές αρχές (π.χ. μέσω του Europass) και θέσπιση στοχευμένων οικονομικών κινήτρων ή φορολογικών ελαφρύνσεων για την αντιστάθμιση του λειτουργικού κόστους που επωμίζονται οι ΜμΕ όταν συμμετέχουν σε προγράμματα κινητικότητας.
- **Δημιουργία εργαλείων υποστήριξης ειδικά για τον κλάδο:** Ανάπτυξη έτοιμων προς χρήση εργαλειοθηκών κινητικότητας ειδικά για τις κατασκευές, που απευθύνονται σε παρόχους ΕΕΚ, ΜμΕ και μαθητευόμενους και περιλαμβάνουν πολύγλωσσες οδηγίες υγείας και ασφάλειας, σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για την αστική ευθύνη και την ασφάλιση, καθώς και προσαρμόσιμα υποδείγματα εκτίμησης κινδύνου.
- **Ενίσχυση της προετοιμασίας πριν από την αναχώρηση:** Υποχρεωτική ολοκληρωμένη κατάρτιση των μαθητευομένων πριν από την κινητικότητα, με έμφαση όχι μόνο στα πρακτικά ζητήματα, αλλά και στο τεχνικό λεξιλόγιο των κατασκευών, στην κουλτούρα του χώρου εργασίας και στις απαιτήσεις ασφάλειας, ώστε να διασφαλίζεται ομαλότερη ένταξη.
- **Ενίσχυση της ανάπτυξης ικανοτήτων και των δικτύων:** Δημιουργία ενδιάμεσων δομών υποστήριξης —όπως περιφερειακές κοινοπραξίες κινητικότητας, ειδικοί συντονιστές κινητικότητας και η προτεινόμενη Ευρωπαϊκή Πλατφόρμα MOBUILDING— ώστε να απαλλαγούν οι πάροχοι ΕΕΚ και οι ΜμΕ από τον βαρύ διοικητικό φόρτο και να διευκολυνθεί η αξιόπιστη εξεύρεση εταίρων. Αξίζει να σημειωθεί ότι ορισμένοι πάροχοι ΕΕΚ, όπως η ENAIP στην

Ιταλία, έχουν ήδη αναπτύξει ισχυρή εσωτερική ικανότητα διαχείρισης της κινητικότητας, και τα μοντέλα αυτά θα πρέπει να καταγραφούν και να διαδοθούν ως καλές πρακτικές.

2. Εισαγωγή

2.1 Πλαίσιο: Η κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα

Η σημασία του κατασκευαστικού τομέα στην Ευρώπη: Ο κατασκευαστικός τομέας αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της ευρωπαϊκής οικονομίας, καθώς παρέχει περίπου 18 εκατομμύρια άμεσες θέσεις εργασίας και συνεισφέρει περίπου το 9% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) της ΕΕ. Αποτελεί στρατηγικό πυλώνα για την οικονομική ανάπτυξη, την ανάπτυξη των υποδομών και την κοινωνική ευημερία στα κράτη μέλη. Επιπλέον, ο κλάδος των κατασκευών είναι απολύτως κεντρικός για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας· η μετάβαση σε πιο πράσινες, βιώσιμες κατασκευαστικές πρακτικές, οι ενεργειακά αποδοτικές ανακαινίσεις και οι έξυπνες υποδομές είναι ουσιώδεις για την επίτευξη των στόχων της Ευρώπης για το κλίμα και την καινοτομία.



Σχήμα 1: Βασικά στατιστικά στοιχεία για τον ευρωπαϊκό κατασκευαστικό τομέα και την κινητικότητα μαθητευομένων

Ελλείψεις δεξιοτήτων και προκλήσεις για το εργατικό δυναμικό: Παρά την οικονομική του σημασία, ο ευρωπαϊκός κατασκευαστικός τομέας απειλείται σήμερα από πρωτοφανή έλλειψη εργατικού δυναμικού, η οποία θέτει σε κίνδυνο την ανάπτυξη σε ολόκληρη την ήπειρο. Σύμφωνα με την Έκθεση EURES 2023, οι κατασκευές εμφανίζουν

ορισμένες από τις πιο επίμονες και εκτεταμένες ελλείψεις εργατικού δυναμικού στην ΕΕ. Η κρίση αυτή οφείλεται σε αρκετούς βαθιούς διαρθρωτικούς παράγοντες:

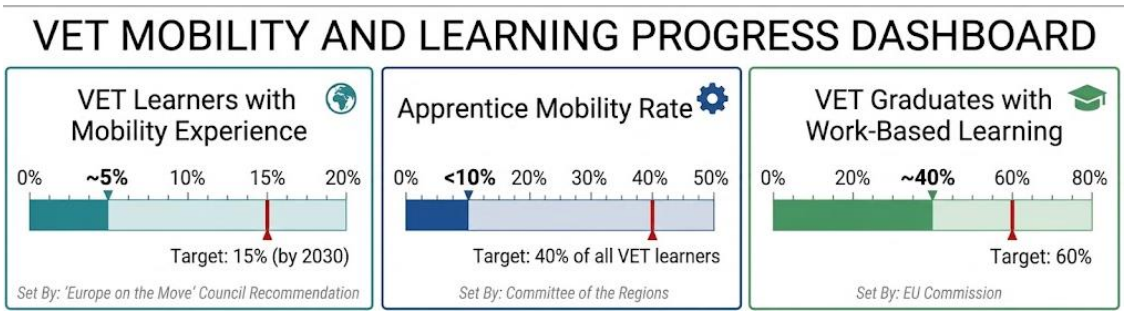
- **Δημογραφικές μεταβολές:** Ο τομέας χαρακτηρίζεται από γηράσκον εργατικό δυναμικό με υψηλά ποσοστά συνταξιοδότησης, γεγονός που συρρικνώνει τη διαθέσιμη δεξαμενή ταλέντων.
- **Χαμηλή ελκυστικότητα για τους νέους:** Οι νέοι είναι ολοένα πιο απρόθυμοι να ακολουθήσουν σταδιοδρομία στις κατασκευές λόγω της παραδοσιακής εικόνας του κλάδου, των επισφαλών συνθηκών εργασίας, των υψηλών σωματικών απαιτήσεων και της συχνής χρήσης υπεργολαβιών.
- **Αναντιστοιχίες δεξιοτήτων:** Η εν εξελίξει πράσινη και ψηφιακή μετάβαση απαιτεί νέες τεχνικές ικανότητες (όπως ψηφιακές κατασκευές, εγκαταστάσεις ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και βιώσιμα υλικά), τις οποίες μεγάλο μέρος του σημερινού εργατικού δυναμικού δεν διαθέτει ακόμη, κατάσταση που επιδεινώνεται από το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στη συνεχιζόμενη κατάρτιση.
- **Έλλειψη πολυμορφίας:** Το εργατικό δυναμικό των κατασκευών παραμένει έντονα ανδροκρατούμενο, γεγονός που περιορίζει σοβαρά την ελκυστικότητά του για ποικίλες δεξαμενές ταλέντων, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών.

Η σημασία της κινητικότητας για τους μαθητευόμενους: Η διασυνοριακή κινητικότητα μαθητευομένων αναγνωρίζεται ολοένα περισσότερο ως ζωτικό στρατηγικό εργαλείο για τον μετριασμό αυτών των οξέων ελλείψεων εργατικού δυναμικού και τον εκσυγχρονισμό του τομέα. Κυρίως, αποτελεί επίσης θεμελιώδη ευκαιρία μάθησης και αναπόσπαστο στοιχείο της μάθησης στον χώρο εργασίας (WBL), η οποία δίνει ισχυρή ώθηση και κίνητρο στη σταδιοδρομία των μαθητευομένων, επιταχύνοντας την επαγγελματική τους εξέλιξη με τρόπους που η κατάρτιση στην αίθουσα διδασκαλίας από μόνη της δεν μπορεί να επιτύχει.

- **Απόκτηση δεξιοτήτων και απασχολησιμότητα:** Η κινητικότητα επιτρέπει στους μαθητευόμενους να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία με νέα υλικά, ψηφιακά εργαλεία (όπως το BIM ή η τρισδιάστατη εκτύπωση) και ποικίλες κατασκευαστικές τεχνικές που ενδέχεται να μην είναι διαδεδομένες στις χώρες προέλευσής τους. Τους φέρνει σε επαφή με διεθνή πρότυπα ασφάλειας και εργασιακά περιβάλλοντα, ενισχύοντας σημαντικά την επαγγελματική τους ετοιμότητα και την απασχολησιμότητά τους.

- **Προσωπική ανάπτυξη και εγκάρσιες δεξιότητες:** Πέρα από τις τεχνικές δεξιότητες, οι κινητικότητες μαθητευομένων καλλιεργούν τη διαπολιτισμική επίγνωση, την αυτονομία, την προσαρμοστικότητα και την ομαδική εργασία σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα, στοιχεία ιδιαίτερα εκτιμώμενα στην παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας.
- **Καινοτομία στον κλάδο:** Η κινητικότητα λειτουργεί ως δίαυλος μεταφοράς γνώσης. Οι μαθητευόμενοι που επιστρέφουν από το εξωτερικό μεταφέρουν καινοτόμες οπτικές και βέλτιστες πρακτικές στις βιώσιμες κατασκευές στα ιδρύματα προέλευσής τους και στις τοπικές ΜμΕ, συμβάλλοντας στον συνολικό εκσυγχρονισμό του τομέα.

Αναγνωρίζοντας αυτή τη μετασχηματιστική αξία, η ευρωπαϊκή πολιτική προωθεί ενεργά την κινητικότητα μαθητευομένων. Πρωτοβουλίες ευθυγραμμισμένες με το Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων και τη Διακήρυξη του Όσναμπρικ προωθούν την αυξημένη διεθνοποίηση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ). Ειδικότερα, η Σύσταση του Συμβουλίου «Europe on the move» έχει θέσει τον φιλόδοξο στόχο να επωφελείται από μαθησιακή κινητικότητα στο εξωτερικό τουλάχιστον το 15% των εκπαιδευομένων της ΕΕΚ έως το 2030. Η διασυνοριακή μακροχρόνια κινητικότητα μαθητευομένων (CBLTMA) θεωρείται επομένως όχι απλώς εκπαιδευτική ευκαιρία, αλλά κρίσιμο μέσο για τη διαμόρφωση ενός ειδικευμένου, προσαρμοστικού και ανθεκτικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού στις κατασκευές



Σχήμα 2: Τρέχουσα κατάσταση και στόχοι για το 2030 όσον αφορά την κινητικότητα των εκπαιδευομένων της ΕΕΚ και τη μάθηση στον χώρο εργασίας στην Ευρώπη

2.2 Στόχοι της έκθεσης

Γενικός σκοπός της παρούσας έκθεσης (Παραδοτέο 2.1 του έργου MOBUILDING) είναι ο εντοπισμός, η ανάλυση και η κατανόηση των πολυδιάστατων θεσμικών, διαρθρωτικών, προσωπικών και συστημικών εμποδίων που δυσχεραίνουν τη διασυνοριακή κινητικότητα μαθητευομένων στον ευρωπαϊκό κατασκευαστικό τομέα.

Ειδικότερα, το έγγραφο στοχεύει:

- **Στον εντοπισμό των εμποδίων στην κινητικότητα μαθητευομένων:** Η έκθεση χαρτογραφεί συστηματικά τη διαδρομή του μαθητευόμενου, ώστε να αναδείξει τα σύνθετα πρακτικά, οικονομικά, πολιτισμικά και προσωπικά εμπόδια που αποτρέπουν τους εκπαιδευόμενους της ΕΕΚ από τη συμμετοχή σε κινητικότητες μαθητευομένων. Αυτό περιλαμβάνει την ανάλυση των ειδικών απαιτήσεων σε επαγγελματικές δεξιότητες, την αναγνώριση των ιδιαίτερων αναγκών κινητικότητας στον κλάδο των κατασκευών και την κατανόηση των αποτρεπτικών παραγόντων που επηρεάζουν τόσο τους εκπαιδευόμενους όσο και τις επιχειρήσεις υποδοχής.
- **Στην ανάλυση των θεσμικών και διαρθρωτικών προκλήσεων:** Το έγγραφο εξετάζει σε βάθος ευρύτερα συστημικά εμπόδια στις χώρες των εταίρων. Διερευνά τα αυστηρά ρυθμισμένα και άκαμπτα εθνικά πλαίσια μαθητείας, την παρωχημένη εργατική νομοθεσία, τον διοικητικό φόρτο που επωμίζονται οι πάροχοι ΕΕΚ και τους κατακερματισμένους μηχανισμούς για την τυπική αναγνώριση και επικύρωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτώνται στο εξωτερικό.
- **Στη διερεύνηση των εμπειριών των μαθητευομένων και των ενδιαφερόμενων μερών:** Για να αποτυπωθεί μια ολοκληρωμένη εικόνα 360 μοιρών του οικοσυστήματος κινητικότητας, η έκθεση αξιοποιεί ποιοτική έρευνα πεδίου —συμπεριλαμβανομένων ημιδομημένων συνεντεύξεων, συζητήσεων σε ομάδες εστίασης (Κύπρος) και μελετών περίπτωσης που παρακολουθούν ομάδες μαθητευομένων. Η προσέγγιση αυτή καταγράφει άμεσα τις πραγματικές προκλήσεις, τις επιτυχίες και τις αντιλήψεις τεσσάρων κύριων ομάδων-στόχων: εκπαιδευόμενοι/μαθητευόμενοι της ΕΕΚ, εκπαιδευτές και εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ, εργοδότες ΜμΕ και φορείς χάραξης πολιτικής.
- **Στην πρόταση μέτρων για τη βελτίωση των προγραμμάτων κινητικότητας:** Συνθέτοντας τα εμπόδια που εντοπίστηκαν και καταγράφοντας τις υφιστάμενες θεσμικές πρακτικές, η έκθεση επιδιώκει να προσδιορίσει κατάλληλα, εφαρμόσιμα μέτρα για την υπέρβαση των εμποδίων που δυσχεραίνουν τη μαθησιακή

κινητικότητα στο εξωτερικό, είτε εντός είτε εκτός του προγράμματος Erasmus+. Τελικά, η έκθεση παρέχει μια τεκμηριωμένη βάση για την υποστήριξη της κατάρτισης του στρατηγικού Σχεδίου Δράσης του έργου (D2.2), με στόχο την προώθηση της κινητικότητας υψηλής ποιότητας, την ευθυγράμμιση της ΕΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας της ΕΕ και την αντιμετώπιση των σοβαρών ελλείψεων δεξιοτήτων που θέτουν σε κίνδυνο τον κλάδο των κατασκευών

2.3 Πεδίο εφαρμογής της έκθεσης

Συμμετέχουσες χώρες: Η παρούσα έκθεση καλύπτει το τοπίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) και του κατασκευαστικού τομέα σε επτά χώρες εταίρους της κοινοπραξίας MOBUILDING: Ισπανία, Τουρκία, Ιταλία, Κύπρο, Ελλάδα, Ιρλανδία και Βόρεια Μακεδονία. Η γεωγραφική αυτή κατανομή αποτυπώνει ένα ποικίλο μείγμα οπτικών από τη Βόρεια, τη Νότια και την Ανατολική Ευρώπη, προσφέροντας μια ευρεία επισκόπηση των διαφορετικών θεσμικών και διαρθρωτικών πλαισίων που διέπουν τις μαθητείες στην ήπειρο.

Ομάδες-στόχοι: Για να αποτυπωθεί μια ολοκληρωμένη εικόνα 360 μοιρών της διαδρομής κινητικότητας του μαθητευόμενου, η ποιοτική έρευνα (συνεντεύξεις και, για την Κύπρο, συζητήσεις σε ομάδες εστίασης) και οι θεσμικές παρατηρήσεις σχεδιάστηκαν ειδικά ώστε να απευθύνονται σε τέσσερις κύριες ομάδες ενδιαφερόμενων μερών**:**

1. **Μαθητευόμενοι και εκπαιδευόμενοι**: Σπουδαστές της ΕΕΚ και νέοι επαγγελματίες που έχουν συμμετάσχει, συμμετέχουν επί του παρόντος ή είναι δυνητικοί υποψήφιοι για διασυνοριακή κινητικότητα στον κατασκευαστικό τομέα.
2. **Εκπαιδευτές και εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ**: Καθηγητές, ακαδημαϊκό προσωπικό και συντονιστές κινητικότητας σε επαγγελματικές σχολές και πανεπιστήμια, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την προετοιμασία, την αποστολή και την καθοδήγηση (mentoring) των εκπαιδευομένων.
3. **Εργοδότες και ΜμΕ**: Ιδιοκτήτες κατασκευαστικών επιχειρήσεων, τεχνικοί διευθυντές, υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και επιβλέποντες εργοταξίου που υποδέχονται διεθνείς εκπαιδευόμενους ή αντιμετωπίζουν τις λειτουργικές πραγματικότητες της αποστολής των δικών τους μαθητευομένων στο εξωτερικό.
4. **Φορείς χάραξης πολιτικής και θεσμικοί εκπρόσωποι**: Στελέχη δημόσιων φορέων, επιχειρηματικών συνομοσπονδιών και κοινοπραξιών ΕΕΚ που

διαχειρίζονται το διοικητικό, στρατηγικό και κανονιστικό επίπεδο των προγραμμάτων κινητικότητας.

3. Μεθοδολογική προσέγγιση

3.1 Σχεδιασμός της έρευνας

Επισκόπηση της προσέγγισης μικτών μεθόδων: Για την ολοκληρωμένη χαρτογράφηση της διαδρομής του μαθητευόμενου και τον ακριβή εντοπισμό των εμποδίων στη διασυνοριακή κινητικότητα στον κατασκευαστικό τομέα, το έργο MOBUILDING (ενέργεια T2.2) εφάρμοσε έναν ισχυρό ερευνητικό σχεδιασμό μικτών μεθόδων. Η προσέγγιση αυτή τριγωνοποιεί δευτερογενή δεδομένα με πρωτογενή ποιοτικά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν απευθείας από το πεδίο, επιτρέποντας την πολύπλευρη εξέταση των συστημικών, θεσμικών και προσωπικών παραγόντων που δυσχεραίνουν την κινητικότητα. Η έρευνα δομήθηκε γύρω από τέσσερις βασικούς πυλώνες:

1. Βιβλιογραφική ανασκόπηση: Ως θεμελιώδες βήμα, οι συμμετέχοντες εταίροι διενήργησαν διεξοδικές εθνικές και διεθνείς βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις. Κάθε εταίρος εκπόνησε μια ολοκληρωμένη ανάλυση της υφιστάμενης έρευνας για τις μαθητείες, τα πλαίσια επαγγελματικής εκπαίδευσης και τις τάσεις που αφορούν ειδικά τον κατασκευαστικό τομέα. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση επικεντρώθηκε στον εντοπισμό των επίσημων ορισμών και δομών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), της διάρκειας και των τύπων κινητικότητας (βραχυχρόνια έναντι μακροχρόνιας) και στην καταγραφή των ήδη εντοπισμένων νομικών, πολιτισμικών και κοινωνικοοικονομικών εμποδίων που λειτουργούν τόσο σε θεσμικό όσο και σε διαρθρωτικό επίπεδο.

2. Ποιοτικές συνεντεύξεις: Για τη συλλογή άμεσων, βιωματικών στοιχείων, οι εταίροι διενήργησαν εκτενή ποιοτική έρευνα με ατομικές συνεντεύξεις και, όπου ήταν εφικτό, συζητήσεις σε ομάδες εστίασης. Η συλλογή πρωτογενών δεδομένων στόχευε σε μια εικόνα 360 μοιρών, με τη συμμετοχή τεσσάρων βασικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών: μαθητευόμενοι,

εκπαιδευτές/εκπαιδευτικοί της ΕΕΚ, εργοδότες (ειδικά ΜμΕ) και φορείς χάραξης πολιτικής. Για τους μαθητευόμενους, οι συνεντεύξεις σχεδιάστηκαν με βάση ένα μοντέλο χρονολογικής παρακολούθησης, ώστε να αποτυπωθεί η εξέλιξη των αντιλήψεών τους, αξιοποιώντας ένα ειδικό πλαίσιο κωδικοποίησης σε έξι διαστάσεις: Κίνητρα και προσδοκίες, Θεσμικά εμπόδια, Μηχανισμοί υποστήριξης, Μαθησιακά αποτελέσματα, Ένταξη και πολυμορφία, και Αναγνώριση και αντίκτυπος. Όπου ήταν δυνατό, και εφόσον οι εταίροι είχαν πρόσβαση σε μαθητευόμενους σε περισσότερα του ενός στάδια, οι συνεντεύξεις δομήθηκαν σε τρεις φάσεις του κύκλου ζωής της κινητικότητας:

- Πριν από την αναχώρηση: Διερεύνηση κινήτρων, προσδοκιών και αντιληπτών προκλήσεων.
- Κατά τη διάρκεια της κινητικότητας: Αποτύπωση στοιχείων σε πραγματικό χρόνο σχετικά με την προσαρμογή, την ένταξη στον χώρο εργασίας και τη θεσμική υποστήριξη.
- Μετά την επιστροφή: Αξιολόγηση του αντιληπτού αντικτύπου, της απόκτησης δεξιοτήτων και της τυπικής αναγνώρισης των επιτευγμάτων.

3. Μελέτες περίπτωσης: Συμπληρωματικά προς τις ευρύτερες συνεντεύξεις, ο ερευνητικός σχεδιασμός ενσωμάτωσε στοχευμένες μελέτες περίπτωσης. Όπου ήταν εφικτό, οι συμμετέχοντες εταίροι παρακολούθησαν συγκεκριμένες ομάδες μαθητευομένων από τις χώρες τους στο πέρασμα του χρόνου. Σε ορισμένες περιπτώσεις (π.χ. ENAIP/Ιταλία), χρησιμοποιήθηκε μία μόνο συνέντευξη μετά την κινητικότητα για την αναδρομική κάλυψη θεμάτων πριν από την αναχώρηση, κατά τη διάρκεια της κινητικότητας και μετά την επιστροφή. Στόχος των μελετών περίπτωσης ήταν η καταγραφή των ειδικών προκλήσεων, των επιτυχιών και των καθημερινών αλληλεπιδράσεων των μαθητευομένων τόσο με τους φορείς και τις δομές αποστολής όσο και με εκείνους υποδοχής. Η διαχρονική αυτή προσέγγιση επέτρεψε στους ερευνητές να κατανοήσουν τις λεπτές πτυχές της μακροχρόνιας κινητικότητας και τα μακροπρόθεσμα οφέλη για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

4. Θεσμικές παρατηρήσεις: Τέλος, η κοινοπραξία κατέγραψε και ανέλυσε τα πρακτικά πλαίσια που λειτουργούν στο παρασκήνιο. Οι εταίροι παρατήρησαν και κατέγραψαν θεσμικές πρακτικές σε κέντρα κατάρτισης, χώρους εργασίας υποδοχής και ενδιάμεσους οργανισμούς, προκειμένου να αξιολογήσουν πώς

διαχειρίζεται διαρθρωτικά η κινητικότητα. Αυτό περιλάμβανε την ανάλυση συγκεκριμένων τεκμηρίων και διαδικασιών, όπως:

- **Σχεδιασμός προγραμμάτων σπουδών**: Αξιολόγηση του τρόπου με τον οποίο είναι δομημένα τα προγράμματα σπουδών και του κατά πόσον ανταποκρίνονται σε πραγματικές προκλήσεις που αφορούν ειδικά τον κλάδο.
- **Καθοδήγηση και υποστήριξη**: Επανεξέταση των υφιστάμενων μηχανισμών υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών υποδοχής και εισαγωγής στην επιχείρηση υποδοχής, των πρωτοκόλλων ασφάλειας και του ρόλου των μεντόρων από τον κλάδο και των ακαδημαϊκών επιβλεπόντων.
- **Αξιολόγηση και πιστοποίηση**: Καταγραφή του τρόπου με τον οποίο αξιολογούνται και αναγνωρίζονται τυπικά οι δεξιότητες που αποκτώνται στο εξωτερικό, με εξέταση εργαλείων όπως οι Συμφωνίες Μάθησης, τα έγγραφα Europass Mobility και τα θεσμικά αρχεία επικύρωσης.

3.2 Μεθοδολογία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης

Βάσεις δεδομένων και πηγές: Η βιβλιογραφική ανασκόπηση για την παρούσα έκθεση (ενέργεια T2.2.1) πραγματοποιήθηκε μέσω εκτενούς δευτερογενούς έρευνας, με τη χρήση συνδυασμού εθνικών και διεθνών βάσεων δεδομένων, εγγράφων πολιτικής, νομοθετικών πλαισίων και θεσμικών εκθέσεων. Οι πηγές επιλέχθηκαν ειδικά με βάση την άμεση συνάφειά τους με τα κεντρικά θέματα του έργου —τη δομή της κινητικότητας στην ΕΕΚ, τη δυναμική της μαθητείας και τις απαιτήσεις δεξιοτήτων του κατασκευαστικού τομέα— με σαφή προτίμηση σε έγκυρα πλαίσια σε επίπεδο ΕΕ (π.χ. CEDEFOP, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, UNESCO, ΟΟΣΑ) και σε επικαιροποιημένα εθνικά νομοθετικά κείμενα. Η έρευνα έδωσε προτεραιότητα σε επίσημες δημοσιεύσεις και ολοκληρωμένες κλαδικές μελέτες, ώστε να διασφαλιστεί υψηλό επίπεδο ακρίβειας και συνάφειας

Σε **ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο**, οι βασικές πηγές και βάσεις δεδομένων περιλάμβαναν:

- Το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), με αξιοποίηση πόρων όπως η βάση δεδομένων ReferNet, η ευρωπαϊκή βάση δεδομένων για τα συστήματα μαθητείας και στοχευμένες

μελέτες όπως οι «Cross-border long-term apprentice mobility» και «Financing apprenticeships in the EU».

- Εκθέσεις και πλαίσια πολιτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως η έκθεση EURES για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού (EURES Report on Labour Shortages), το Education and Training Monitor, το Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων και η Σύσταση του Συμβουλίου «Europe on the Move».
- Δημοσιεύσεις της UNESCO και του ΟΟΣΑ με επίκεντρο τον μετασχηματισμό της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και συστήματα ΕΕΚ έτοιμα για το μέλλον.
- Τεκμηρίωση από κλαδικές πρωτοβουλίες χρηματοδοτούμενες από την ΕΕ, όπως τα έργα Construction Blueprint και Build Up Skills.

Σε **εθνικό επίπεδο**, οι εταίροι ανέλυσαν νομικά και θεσμικά έγγραφα κάθε χώρας, μεταξύ των οποίων:

- Η εθνική νομοθεσία που ορίζει την ΕΕΚ και τις μαθητείες (π.χ. ο Οργανικός Νόμος 3/2022 και το Βασιλικό Διάταγμα 659/2023 της Ισπανίας, ο Νόμος αριθ. 3308 για την Επαγγελματική Εκπαίδευση της Τουρκίας, το Νομοθετικό Διάταγμα 81/2015 της Ιταλίας και ο νόμος Industrial Training Act του 1967 της Ιρλανδίας).
- Δεδομένα από εθνικούς στατιστικούς φορείς (π.χ. Eurostat, TUIK στην Τουρκία, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου) και εθνικές αρχές ΕΕΚ (π.χ. SOLAS στην Ιρλανδία, MoNE και İŞKUR στην Τουρκία, Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) στην Κύπρο).
- Ακαδημαϊκή έρευνα με αξιολόγηση από ομοτίμους, με επίκεντρο την κοινωνική και τη φυσική κινητικότητα σε πλαίσια επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Θέματα που αναλύθηκαν:

Κινητικότητα στην ΕΕΚ: Η ανασκόπηση ανέλυσε τη συνολική δομή των συστημάτων ΕΕΚ στις χώρες των εταίρων, εξετάζοντας πώς εντάσσεται η κινητικότητα στις σχολικές διαδρομές, στις διαδρομές μάθησης στον χώρο εργασίας και στις μεταδευτεροβάθμιες διαδρομές κατάρτισης. Η ανάλυση διερεύνησε ευρύτερες στρατηγικές διεθνοποίησης της ΕΕΚ, τον αντίκτυπο των πολιτικών διά βίου μάθησης και την ενσωμάτωση ευρωπαϊκών εργαλείων διασφάλισης ποιότητας, όπως το EQAVET και το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ). Επιπλέον, αξιολόγησε τα συστημικά εμπόδια που δυσχεραίνουν την

κινητικότητα στην ΕΕΚ, όπως οι κατακερματισμένες νομικές δομές, η κοινωνική αντίληψη για την ΕΕΚ σε σύγκριση με τις ακαδημαϊκές διαδρομές και ο διοικητικός φόρτος που επωμίζονται τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Κινητικότητα μαθητευομένων: Κεντρικό θέμα της ανασκόπησης ήταν η ειδική δυναμική της κινητικότητας μαθητευομένων, ιδίως η διάκριση μεταξύ βραχυχρόνιων τοποθετήσεων και διασυνοριακής μακροχρόνιας κινητικότητας μαθητευομένων (CBLTMA). Η βιβλιογραφία ανέδειξε πώς το νομικό καθεστώς του μαθητευόμενου (δηλαδή η δέσμευση με σύμβαση εργασίας έναντι της ιδιότητας του σπουδαστή) δημιουργεί σύνθετα εμπόδια όσον αφορά τους μισθούς, τη φορολόγηση και την κοινωνική ασφάλιση κατά την κινητικότητα. Η ανασκόπηση διερεύνησε σε βάθος τις οπτικές των εργοδοτών και των ΜμΕ, εντοπίζοντας τον φόβο της «διαρροής εγκεφάλων», την απώλεια παραγωγικής ικανότητας και τις ανησυχίες για την αστική ευθύνη ως κύριους αποτρεπτικούς παράγοντες για τη συμμετοχή. Επιπλέον, εξέτασε την έλλειψη τυποποιημένων μηχανισμών αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτώνται στο εξωτερικό.

Δεξιότητες στον κατασκευαστικό τομέα: Η βιβλιογραφική ανασκόπηση εστίασε συστηματικά στις οξείες προκλήσεις εργατικού δυναμικού και στις απαιτήσεις δεξιοτήτων που είναι ιδιαίτερες για τον κλάδο των κατασκευών. Ανέλυσε τις σοβαρές ελλείψεις εργατικού δυναμικού που οφείλονται στη γήρανση του εργατικού δυναμικού, στις υψηλές σωματικές απαιτήσεις και στην ιστορικά αρνητική εικόνα του τομέα στους νέους. Κυρίως, η ανασκόπηση συνέδεσε τις ελλείψεις αυτές με την επείγουσα ανάγκη αναβάθμισης δεξιοτήτων ως απάντηση στην Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία και στην ψηφιακή μετάβαση. Διερεύνησε πώς η κινητικότητα μαθητευομένων μπορεί να αποτελέσει στρατηγικό εργαλείο για την κατάρτιση μιας νέας γενιάς εργαζομένων σε σύγχρονες ικανότητες —όπως τα βιώσιμα υλικά, η ενεργειακά αποδοτική αναβάθμιση κτιρίων, η Μοντελοποίηση Πληροφοριών Κτιρίου (BIM) και τα διεθνή πρωτόκολλα υγείας και ασφάλειας— γεφυρώνοντας έτσι το χάσμα δεξιοτήτων και εκσυγχρονίζοντας τον ευρωπαϊκό κατασκευαστικό τομέα.

3.3 Ποιοτική έρευνα

3.3.1 Συνεντεύξεις

Για να συγκεντρώσει άμεσα, βιωματικά στοιχεία για τις πραγματικότητες της διασυνοριακής κινητικότητας στον κατασκευαστικό τομέα, η κοινοπραξία MOBUILDING διενήργησε σειρά ημιδομημένων ατομικών συνεντεύξεων. Στην Κύπρο, το CARDET διοργάνωσε επιπλέον συζητήσεις σε ομάδες εστίασης με έναν συντονιστή κινητικότητας από τα ΜΙΕΕΚ και δύο εκπαιδευτικούς από την Τεχνική Σχολή Α΄ Λευκωσίας. Η συλλογή πρωτογενών δεδομένων σχεδιάστηκε ώστε να αποτυπώσει μια εικόνα 360 μοιρών του οικοσυστήματος κινητικότητας, απευθυνόμενη σε τέσσερις βασικές ομάδες ενδιαφερόμενων μερών στις χώρες των εταίρων.

Μαθητευόμενοι: Οι συνεντεύξεις με εκπαιδευόμενους και μαθητευόμενους της ΕΕΚ παρείχαν κρίσιμα στοιχεία για τις προσωπικές και πρακτικές προκλήσεις της συμμετοχής σε κινητικότητα. Η έρευνα αποτύπωσε απόψεις από διαφορετικά στάδια του κύκλου ζωής της κινητικότητας (πριν από την αναχώρηση, κατά τη διάρκεια της κινητικότητας και μετά την επιστροφή).

- **Κίνητρα και αποτελέσματα:** Οι μαθητευόμενοι που συμμετείχαν σε κινητικότητες ανέφεραν συχνά βαθιά προσωπική ανάπτυξη, αυξημένη αυτονομία και βελτιωμένη πολιτισμική επίγνωση. Ωστόσο, η αντιληπτή επαγγελματική αξία διέφερε· για παράδειγμα, ορισμένοι Ιρλανδοί μαθητευόμενοι σημείωσαν ότι δυσκολεύονται να δουν το πρακτικό όφελος της κινητικότητας στο μέσο της μαθητείας τους, θεωρώντας την περισσότερο ακαδημαϊκή άσκηση ή «ταξίδι για το ταξίδι», και προτιμούν να ταξιδέψουν μόνο μετά την απόκτηση του προσόντος.
- **Προετοιμασία και υποστήριξη:** Το επίπεδο της προετοιμασίας πριν από την αναχώρηση διέφερε σημαντικά. Ορισμένοι σπουδαστές από την Ισπανία και την Ιταλία ανέφεραν εξαιρετική υποστήριξη από τους οργανισμούς αποστολής, ενώ μαθητευόμενοι από την Ελλάδα ανέφεραν ότι έλαβαν «από ελάχιστη έως καμία» τεχνική ή γλωσσική ενημέρωση, με αποτέλεσμα να μη γνωρίζουν τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα.
- **Προκλήσεις:** Τα εμπόδια που ανέφεραν σχεδόν όλοι οι μαθητευόμενοι ήταν τα γλωσσικά εμπόδια με κρίσιμη σημασία για την ασφάλεια (π.χ. η αδυναμία κατανόησης οδηγιών σε εργοτάξιο) και οι οικονομικές/πρακτικές δυσκολίες, ιδίως όσον αφορά τη μετακίνηση και τις αυστηρές ώρες επιστροφής (curfew) στις χώρες υποδοχής.

Εκπαιδευτές: Η ομάδα αυτή περιλάμβανε εκπαιδευτικούς της ΕΕΚ, ακαδημαϊκό προσωπικό και συντονιστές κινητικότητας, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την προετοιμασία, την αποστολή και την καθοδήγηση (mentoring) των εκπαιδευομένων.

- **Διοικητικός φόρτος:** Οι εκπαιδευτές και οι συντονιστές ανέδειξαν τον έντονο γραφειοκρατικό φόρτο που συνδέεται με την εξεύρεση εταίρων, τη διαχείριση ψηφιακών πλατφορμών και την εκπλήρωση των απαιτήσεων υποβολής εκθέσεων. Ο χρόνος που απαιτείται για την οργάνωση αυτών των κινητικοτήτων συχνά επιβαρύνει λίγα, ιδιαίτερα αφοσιωμένα μέλη του προσωπικού.
- **Ετοιμότητα των εκπαιδευομένων:** Οι εκπαιδευτές σημείωσαν ότι πολλοί μαθητευόμενοι στερούνται προηγούμενης προετοιμασίας και ωριμότητας. Συντονιστής κινητικότητας στην Ισπανία επισήμανε ότι η έλλειψη υπευθυνότητας, το άγχος και οι μη ρεαλιστικές προσδοκίες των εκπαιδευομένων οδηγούν συχνά σε προβλήματα παρουσίας ή συμπεριφοράς, ιδίως κατά τις κρίσιμες πρώτες 15 ημέρες της κινητικότητας.
- **Ενσωμάτωση στο πρόγραμμα σπουδών:** Οι εκπαιδευτές τόνισαν την ανάγκη για περισσότερη πρακτική κατάρτιση, ευθυγραμμισμένη με τις πραγματικές απαιτήσεις του κλάδου. Στην Ιρλανδία, οι εκπαιδευτές παρατήρησαν ότι η κινητικότητα είναι σήμερα «εντελώς περιφερειακή» στο σύστημα μαθητείας και ότι η αποτελεσματική εφαρμογή της θα απαιτούσε τεράστια διαρθρωτική αλλαγή.

Εργοδότες: Οι συνεντεύξεις και οι ομάδες εστίασης με εργοδότες απευθύνθηκαν κυρίως σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) των κλάδων των κατασκευών, των έργων πολιτικού μηχανικού και των ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων, καθώς και σε μεγαλύτερους κατασκευαστικούς ομίλους (π.χ. Cyfield Group στην Κύπρο).

- **Λειτουργικοί περιορισμοί και περιορισμοί δυναμικότητας:** Οι εργοδότες ανέφεραν σχεδόν ομόφωνα την έλλειψη χρόνου και πόρων ως το κύριο εμπόδιο. Οι ΜμΕ λειτουργούν με ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα και μικρές ομάδες· η υποδοχή ενός αλλοδαπού εκπαιδευόμενου απαιτεί τον ορισμό ειδικού μέντορα για καθημερινή εποπτεία (έως και 16 ώρες την εβδομάδα, κατά εκτίμηση), γεγονός που συνιστά σημαντική απώλεια λειτουργικής παραγωγικότητας.
- **Αστική ευθύνη και ασφάλεια:** Ο υψηλός κίνδυνος που χαρακτηρίζει τα εργοτάξια καθιστά τους εργοδότες ιδιαίτερα απρόθυμους να υποδεχθούν διεθνείς ασκούμενους. Οι εργοδότες εξέφρασαν βαθιές ανησυχίες σχετικά με τη νομική

ευθύνη, την ασφάλιση στον χώρο εργασίας και τη σωματική ασφάλεια των αλλοδαπών εκπαιδευομένων, οι οποίοι ενδέχεται να μην κατανοούν τα πρωτόκολλα του εργοταξίου λόγω γλωσσικών εμποδίων.

- **Ο φόβος της «διαρροής εγκεφάλων»:** Οι εργοδότες επενδύουν σημαντικά στην κατάρτιση των μαθητευομένων με την προσδοκία ότι ο μαθητευόμενος θα γίνει μόνιμος, παραγωγικός εργαζόμενος. Εργοδότες στην Ιρλανδία δήλωσαν ρητά ότι φοβούνται πως η αποστολή ενός μαθητευόμενου στο εξωτερικό, ή η επένδυση χρόνου σε έναν αλλοδαπό μαθητευόμενο, δεν αποφέρει καμία απόδοση της επένδυσης εάν ο ασκούμενος δεν παραμείνει στην επιχείρηση.

Φορείς χάραξης πολιτικής: Η ομάδα αυτή περιλάμβανε θεσμικούς εκπροσώπους, στελέχη δημόσιων φορέων και εκπροσώπους επιχειρηματικών συνομοσπονδιών (π.χ. TÜRKONFED στην Τουρκία, περιφερειακές κοινοπραξίες ΕΕΚ στην Ισπανία), οι οποίοι εποπτεύουν το στρατηγικό και κανονιστικό επίπεδο της κινητικότητας.

- **Συστημικά σημεία συμφόρησης:** Οι φορείς χάραξης πολιτικής ανέδειξαν διαρθρωτικά εμπόδια, όπως οι περίπλοκες διαδικασίες έκδοσης θεώρησης εισόδου (βίζας) για σπουδαστές από χώρες εκτός ΕΕ, οι ελλείψεις στέγης στις χώρες προορισμού και οι κατακερματισμένοι μηχανισμοί αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων.
- **Συμμετοχή των ΜμΕ**: Οι θεσμικοί εκπρόσωποι αναγνώρισαν ότι οι ΜμΕ αντιμετωπίζουν σοβαρούς περιορισμούς δυναμικότητας και δεν έχουν επίγνωση των μακροπρόθεσμων οφελών των προγραμμάτων κινητικότητας. Τόνισαν την ανάγκη για ενδιάμεσες δομές υποστήριξης που θα αναλαμβάνουν τον διοικητικό και πρακτικό φόρτο (όπως την εξεύρεση στέγης για τους σπουδαστές) για λογαριασμό των επιχειρήσεων.
- **Συστάσεις:** Οι φορείς χάραξης πολιτικής συνέστησαν τη δημιουργία απλουστευμένων εργαλειοθηκών κινητικότητας ειδικά για τις κατασκευές, την παροχή οικονομικών κινήτρων για την αντιστάθμιση του κόστους των ΜμΕ και την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ επιχειρηματικών οργανώσεων και παρόχων ΕΕΚ

3.3.2 Μελέτες περίπτωσης

Για την κατανόηση των πρακτικών πραγματικοτήτων της κινητικότητας, η κοινοπραξία παρακολούθησε και κατέγραψε τις βιωμένες εμπειρίες (ή τις προσδοκώμενες διαδρομές) μαθητευομένων στις χώρες των εταίρων. Οι μελέτες περίπτωσης αναδεικνύουν διακριτές εθνικές τάσεις ως προς τον τρόπο με τον οποίο δομούνται, υποστηρίζονται και βιώνονται οι κινητικότητες.

- **Ισπανία:** Η ισπανική διαδρομή ΕΕΚ περιλαμβάνει συχνά την αποστολή μαθητευομένων σε μεσοπρόθεσμες κινητικότητες (συνήθως 3 μηνών) σε χώρες όπως η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Γερμανία. Για παράδειγμα, εκπαιδευόμενοι από τη Σχολή ΕΕΚ Cristo Rey της Βαλιαδολίδ συμμετείχαν σε τοποθετήσεις με αντικείμενο την ηλεκτρονική συντήρηση και τη μηχανολογική παραγωγή. Αν και οι μαθητευόμενοι αντιμετώπισαν μερικές φορές πρακτικά προβλήματα, όπως το ότι ενημερώθηκαν για τα στοιχεία της διαμονής τους μόλις μία εβδομάδα πριν από την αναχώρηση, τα αποτελέσματα ήταν ιδιαίτερα θετικά. Μια αξιοσημείωτη ιστορία επιτυχίας αφορούσε Ισπανό μαθητευόμενο που στάλθηκε στην Ιταλία και τελικά εξασφάλισε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και προαγωγή στην επιχείρηση υποδοχής. Τα επιτεύγματα αυτά αναγνωρίζονται τυπικά μετά την επιστροφή μέσω του εγγράφου Europass Mobility.
- **Ιταλία:** Οι ιταλικές μελέτες περίπτωσης αφορούσαν κυρίως βραχυχρόνιες (συνήθως 3 εβδομάδων) κινητικότητες Erasmus+ που διαχειρίζονται μεγάλοι πάροχοι ΕΕΚ, όπως η ENAIP. Ομάδες μαθητευομένων σε ειδικότητες όπως οι ηλεκτρολογικές εγκαταστάσεις, η μηχανική και η εφοδιαστική αλυσίδα στάλθηκαν σε προορισμούς όπως η Σεβίλλη (Ισπανία) και η Οστράβα (Τσεχική Δημοκρατία). Χαρακτηριστικό γνώρισμα της ιταλικής διαδρομής είναι το ισχυρό μοντέλο θεσμικής υποστήριξης: οι μαθητευόμενοι συνοδεύονται από ειδικό σχολικό εκπαιδευτή και υποστηρίζονται από τοπικό ενδιάμεσο οργανισμό. Οι μαθητευόμενοι διέμεναν συχνά σε οικογένειες υποδοχής ή σε κοινόχρηστα διαμερίσματα, γεγονός που διευκόλυνε την πολιτισμική ένταξη. Αν και οι εκπαιδευόμενοι αντιμετώπισαν αρχικές δυσκολίες —όπως γλωσσικά εμπόδια, που αμβλύνθηκαν με εργαλεία όπως το Google Translate, ή το να είναι το μόνο έγχρωμο άτομο στην πόλη υποδοχής— τα κυριότερα οφέλη που αναφέρθηκαν ήταν η σημαντική αύξηση της προσωπικής αυτονομίας, της ωριμότητας και της ανεξαρτησίας.
- **Τουρκία:** Οι καταγεγραμμένες διαδρομές κινητικότητας από την Τουρκία έκλιναν σαφώς προς την τριτοβάθμια εκπαίδευση και τις ακαδημαϊκές διαδρομές ΕΕΚ

(όπως η αρχιτεκτονική και η εσωτερική διακόσμηση) και όχι προς τα παραδοσιακά, χειρωνακτικά κατασκευαστικά επαγγέλματα. Οι διαδρομές περιλάμβαναν εξάμηνη κινητικότητα Erasmus στη Νάπολη (Ιταλία), δίμηνη πρακτική άσκηση στη Βουδαπέστη (Ουγγαρία) και ερευνητική τοποθέτηση στη Δανία. Τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίστηκαν κατά τη διάρκεια αυτών των διαδρομών ήταν οικονομικά και γλωσσικά. Για παράδειγμα, οι επιχορηγήσεις Erasmus+ (π.χ. €700) δεν επαρκούσαν για την κάλυψη των βασικών εξόδων διαβίωσης σε χώρες προορισμού με υψηλό κόστος ζωής, όπως η Δανία, ενώ οι εκπαιδευόμενοι δυσκολεύτηκαν σε περιοχές όπου τα αγγλικά δεν ομιλούνται ευρέως. Παρά τις δυσκολίες αυτές, οι κινητικότητες περιγράφηκαν ως μετασχηματιστικές σε ακαδημαϊκό και προσωπικό επίπεδο.

- **Ελλάδα:** Οι ελληνικές μελέτες περίπτωσης κατέγραψαν, ως μοναδική περίπτωση, μια διαδρομή *εισερχόμενης* κινητικότητας, εστιάζοντας σε μια ομάδα Γερμανών μαθητευομένων που φιλοξενήθηκαν από ελληνικές επιχειρήσεις. Η διαδρομή τους ανέδειξε κρίσιμες συστημικές αδυναμίες στη διαχείριση της κινητικότητας. Οι μαθητευόμενοι ανέφεραν ότι δεν έλαβαν καμία προετοιμασία πριν από την αναχώρηση σχετικά με τις επιχειρήσεις στις οποίες τοποθετήθηκαν, τις τεχνικές προσδοκίες ή τα μαθησιακά αποτελέσματα. Κατά την άφιξή τους βίωσαν έντονο επαγγελματικό πολιτισμικό σοκ, επισημαίνοντας βραδύτερο ρυθμό εργασίας, χαμηλότερα πρότυπα ποιότητας από την πλευρά των πελατών και μέτρα ασφάλειας στα ελληνικά εργοτάξια που χαρακτήρισαν «καταστροφικά» σε σύγκριση με τη Γερμανία. Τελικά, οι μαθητευόμενοι δήλωσαν ότι δεν απέκτησαν νέες τεχνικές δεξιότητες και θεώρησαν την εμπειρία αποκλειστικά ως άσκηση προσωπικής αυτονομίας και πολιτισμικής παρατήρησης.
- **Κύπρος:** Η εμπειρία της Κύπρου ανέδειξε μια ισορροπημένη προσέγγιση τόσο στην αποστολή όσο και στην υποδοχή. Φορείς όπως τα MIEEK απέστειλαν εκπαιδευόμενους στην Κρήτη (Ελλάδα) για πρακτικές τοποθετήσεις διάρκειας 1 εβδομάδας. Αντίστροφα, μεγάλες κυπριακές κατασκευαστικές εταιρείες, όπως οι Cyfield Group και N. Psaras Construction, λειτουργούν ως άρτια οργανωμένοι οργανισμοί υποδοχής για εκπαιδευόμενους από την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία, σε τοποθετήσεις διάρκειας 2 έως 8 εβδομάδων. Η διαδρομή των εισερχόμενων μαθητευομένων στην Κύπρο περιλαμβάνει επίσημη εισαγωγική ενημέρωση για θέματα υγείας και ασφάλειας, τον ορισμό ειδικού μέντορα στο εργοτάξιο και ένα «σύστημα συνοδού» (buddy system) για τη στήριξη της

κοινωνικής ένταξης. Παρά την ισχυρή αυτή διαρθρωτική υποστήριξη, οι επιχειρήσεις υποδοχής επισήμαναν ότι τα γλωσσικά εμπόδια όσον αφορά την τεχνική ορολογία των κατασκευών παραμένουν διαρκής πρόκληση στα εργοτάξια εν λειτουργία.

- **Ιρλανδία:** Οι μελέτες περίπτωσης στην Ιρλανδία ανέδειξαν μια διαδρομή κινητικότητας που στην πράξη δεν υφίσταται σήμερα. Η θεμελιώδης αυτή απουσία κουλτούρας κινητικότητας στο ιρλανδικό σύστημα μαθητείας πρέπει να αντιμετωπιστεί ρητά στο Σχέδιο Δράσης (D2.2) μέσω στοχευμένων δράσεων ευαισθητοποίησης και διαρθρωτικών παρεμβάσεων πολιτικής. Οι μαθητευόμενοι του Munster Technological University (MTU) που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι δεν είχαν καμία προσωπική εμπειρία διασυνοριακής κινητικότητας, ούτε είχε συζητηθεί ποτέ ως μέρος του προγράμματος κατάρτισής τους. Όταν τους ζητήθηκε να φανταστούν μια διαδρομή κινητικότητας, την αντιμετώπισαν με σκεπτικισμό· θεώρησαν ότι δεν θα τους προσέφερε κανένα πρακτικό όφελος για την απόκτηση του προσόντος τους και τη χαρακτήρισαν «σχεδόν ταξίδι για το ταξίδι». Η «διαδρομή» που προτιμούν περιλαμβάνει ταξίδια αποκλειστικά μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους, με σαφή προτίμηση σε αγγλόφωνους προορισμούς όπως το Ηνωμένο Βασίλειο ή η Αυστραλία για άμεση απασχόληση, αντί για εκπαιδευτικές ανταλλαγές κατά τη διάρκεια της κατάρτισης.

3.3 Περιορισμοί των δεδομένων

Πέραν των περιορισμών που περιγράφονται στην Ενότητα 2.3, πρέπει να επισημανθούν οι ακόλουθοι πρόσθετοι μεθοδολογικοί περιορισμοί, ειδικοί για τη φάση της ποιοτικής έρευνας:

- **Ελλείποντα δεδομένα**: Σημαντική σημείωση: η Βόρεια Μακεδονία δεν παρείχε δεδομένα από συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης για την παρούσα έκθεση. Συνεπώς, τα ευρήματα που αφορούν τη Βόρεια Μακεδονία βασίζονται εξ ολοκλήρου στη βιβλιογραφική ανασκόπηση και όχι σε έρευνα πεδίου.
- **Υποθετικά δεδομένα (έλλειψη βιωμένης εμπειρίας)**: Στην περίπτωση της Ιρλανδίας, κανείς από τους μαθητευόμενους, τους εκπαιδευτές ΕΕΚ ή τους εργοδότες ΜμΕ που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις δεν είχε άμεση, βιωμένη εμπειρία διασυνοριακής κινητικότητας στο πλαίσιο της μαθητείας στον

κατασκευαστικό τομέα. Κατά συνέπεια, τα ιρλανδικά ποιοτικά δεδομένα αποτυπώνουν εκλαμβανόμενα, αναμενόμενα ή υποθετικά εμπόδια και όχι τεκμηριωμένες λειτουργικές δυσκολίες.

- **Μη γνωστοποίηση πληροφοριών από συμμετέχοντες**: Κατά τη διαδικασία των συνεντεύξεων, αρκετοί συμμετέχοντες (κυρίως στην ομάδα της εισερχόμενης κινητικότητας στην Ελλάδα) επέδειξαν συστηματική απροθυμία να απαντήσουν σε ερωτήσεις. Ορισμένοι μαθητευόμενοι αρνήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με τα μαθησιακά τους αποτελέσματα, τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν ή τα σχόλια που είχαν για τους οργανισμούς υποδοχής. Η μη γνωστοποίηση αυτή περιορίζει το βάθος της ανάλυσης του αντικτύπου μετά την κινητικότητα για τις συγκεκριμένες περιπτώσεις.
- **Απόκλιση υπέρ της ακαδημαϊκής έναντι της παραδοσιακής ΕΕΚ**: Τα ποιοτικά δεδομένα που συλλέχθηκαν από την Τουρκία εστίασαν κυρίως σε φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (π.χ. φοιτητές αρχιτεκτονικής, υποψήφιους διδάκτορες και επισκέπτες ερευνητές) και όχι σε μαθητευόμενους σε παραδοσιακά, χειρωνακτικά κατασκευαστικά επαγγέλματα (π.χ. τοιχοποιία, υδραυλικά, ηλεκτρολογικά). Αυτό προσδίδει στα τουρκικά ευρήματα μια ελαφρά κλίση προς την ακαδημαϊκή δικτύωση, μακριά από τις πραγματικότητες των εργοταξίων και των ΜμΕ που επικρατούν στις άλλες χώρες εταίρους.

4. Κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα: το ευρωπαϊκό πλαίσιο

4.1 Ανάγκες δεξιοτήτων και τάσεις της αγοράς εργασίας

Ελλείψεις εργατικού δυναμικού: Ο ευρωπαϊκός κατασκευαστικός τομέας αντιμετωπίζει σήμερα πρωτοφανή και επίμονη έλλειψη εργατικού δυναμικού, η οποία θέτει σε κίνδυνο τη συνολική ανάπτυξη, την παραγωγικότητα και την ανθεκτικότητα του κλάδου σε ολόκληρη την ήπειρο. Η σοβαρότητα του ζητήματος είναι επαρκώς τεκμηριωμένη τόσο σε ευρωπαϊκές όσο και σε εθνικές εκθέσεις πολιτικής, οι οποίες τονίζουν ότι η κρίση αυτή οφείλεται σε βαθείς διαρθρωτικούς παράγοντες, όπως η δημογραφική γήρανση, η χαμηλή ελκυστικότητα για τους νέους και η αυξανόμενη αναντιστοιχία δεξιοτήτων, και όχι σε προσωρινές διακυμάνσεις της αγοράς.

Για να καταδειχθεί η κλίμακα του προβλήματος σε εθνικό επίπεδο, στοιχεία της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Κύπρου δείχνουν ότι οι κατασκευαστικές επιχειρήσεις αναφέρουν τις μεγαλύτερες ελλείψεις εργατικού δυναμικού από όλους τους τομείς της οικονομίας.

Ομοίως, στην Ιρλανδία εκτιμάται ότι έως το τέλος της δεκαετίας θα απαιτηθούν επειγόντως 15.000 ειδικευμένοι τεχνίτες, καθώς και επιπλέον 17.000 ειδικά για την ενεργειακή αναβάθμιση κτιρίων, μόνο για την επίτευξη των εθνικών στόχων για την κλιματική αλλαγή.

Επιπλέον, έργα όπως το Build Up Skills στην Ισπανία έχουν επιστήσει την προσοχή στις οξείες ελλείψεις ειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε εξειδικευμένους τομείς, όπως η ενεργειακή ανακαίνιση και οι βιώσιμες κατασκευές.

Σύμφωνα με την έκθεση EURES 2023 της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας για τις ελλείψεις και τα πλεονάσματα εργατικού δυναμικού (Report on Labour Shortages and Surpluses), ο κλάδος των κατασκευών παρουσιάζει ορισμένα από τα πιο διαδεδομένα κενά εργατικού δυναμικού στην ΕΕ, ιδίως σε χειρωνακτικές θέσεις συγκεκριμένων επαγγελμάτων, όπως οι εργάτες οικοδομών, οι τεχνίτες στεγών και οι σοβατζήδες.

Η κρίση αυτή οφείλεται σε βαθείς διαρθρωτικούς παράγοντες και όχι σε προσωρινές διακυμάνσεις της αγοράς. **Η δεξαμενή ταλέντων του κλάδου συρρικνώνεται ραγδαία λόγω της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και των υψηλών ποσοστών συνταξιοδότησης, σε συνδυασμό με την έντονη απροθυμία των νέων να ακολουθήσουν σταδιοδρομία στις κατασκευές**. Η χαμηλή ελκυστικότητα του τομέα για τους νέους επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την παραδοσιακή εικόνα του, τις υψηλές σωματικές απαιτήσεις, τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας και τη συχνή χρήση υπεργολαβιών. Επιπλέον, το εργατικό δυναμικό των κατασκευών παραμένει σε

συντριπτικό βαθμό ανδροκρατούμενο, γεγονός που περιορίζει σοβαρά την ικανότητα του τομέα να αντλεί από ευρύτερες και πιο ποικιλόμορφες δεξαμενές ταλέντων.

Πράσινη μετάβαση στις κατασκευές Την έλλειψη διαθέσιμων εργαζομένων επιτείνει μια κρίσιμη αναντιστοιχία δεξιοτήτων που οφείλεται στη συνεχιζόμενη πράσινη μετάβαση. Για την επίτευξη των φιλόδοξων κλιματικών στόχων της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας, ο κατασκευαστικός τομέας πρέπει να εκσυγχρονίσει ταχέως τις πρακτικές του. Αυτό δημιουργεί επείγουσα ζήτηση για ένα νέο σύνολο τεχνικών ικανοτήτων που μεγάλο μέρος του σημερινού εργατικού δυναμικού δεν διαθέτει ακόμη. Ένδειξη αυτού του επείγοντος χαρακτήρα αποτελεί το έργο European Construction Blueprint, το οποίο ανέπτυξε έναν τομεακό χάρτη πορείας για τη ρητή προσαρμογή της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) στις προκλήσεις της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας. Επιπλέον, φορείς όπως το CEDEFOP και η UNESCO υποστηρίζουν σθεναρά την «πρασινοποίηση» των προγραμμάτων σπουδών της ΕΕΚ, ώστε οι μαθητευόμενοι να αποκτούν τις ειδικές δεξιότητες που απαιτεί η νέα πράσινη οικονομία. Σε εθνικό επίπεδο, πρωτοβουλίες όπως ο χάρτης πορείας BUILD UP Skills της Ελλάδας τονίζουν την ανάγκη για νέα συστήματα πιστοποίησης και κατάρτισης στην ενεργειακή απόδοση και στις εγκαταστάσεις ανανεώσιμων πηγών ενέργειας που επιβάλλουν οι οδηγίες της ΕΕ, ενώ η Κύπρος αξιοποιεί έργα όπως το «Bricks of Skills» για να φέρει επανάσταση στην κατάρτιση στην καθαρή ενέργεια εντός του τομέα. Ο σύγχρονος κλάδος των κατασκευών απαιτεί πλέον εργατικό δυναμικό με υψηλή εξειδίκευση στην ενεργειακή αναβάθμιση κτιρίων, στη χρήση βιώσιμων και πράσινων υλικών και στις εγκαταστάσεις ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (ΑΠΕ).

Ψηφιακή μετάβαση στις κατασκευές: Παράλληλα με την πράσινη στροφή, μια κρίσιμη αναντιστοιχία δεξιοτήτων προκαλείται επίσης από τη συνεχιζόμενη ψηφιακή μετάβαση. Για την επίτευξη των στόχων καινοτομίας του Σχεδίου Δράσης για την Ψηφιακή Εκπαίδευση (Digital Education Action Plan), ο κατασκευαστικός τομέας πρέπει να υιοθετήσει επειγόντως νέες τεχνολογικές πρακτικές. Η στροφή αυτή δημιουργεί ζήτηση για ένα διαφορετικό σύνολο τεχνικών ικανοτήτων, το οποίο συχνά λείπει από το υφιστάμενο εργατικό δυναμικό. Ο κλάδος βασίζεται όλο και περισσότερο σε εργαζόμενους καταρτισμένους στις έξυπνες υποδομές και σε προηγμένα ψηφιακά εργαλεία κατασκευής, όπως η Μοντελοποίηση Πληροφοριών Κτιρίου (BIM), καθώς και

στις οριζόντιες δεξιότητες που απαιτούνται για την εργασία σε σύγχρονα περιβάλλοντα υψηλής τεχνολογίας.

Ο σύγχρονος κλάδος των κατασκευών απαιτεί εργατικό δυναμικό με υψηλή εξειδίκευση σε **ενεργειακή αναβάθμιση κτιρίων, χρήση βιώσιμων και πράσινων υλικών, εγκαταστάσεις ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (ΑΠΕ), έξυπνες υποδομές και ψηφιακά εργαλεία κατασκευής, όπως η Μοντελοποίηση Πληροφοριών Κτιρίου (BIM)**. Ενδεικτικό της κλίμακας αυτής της ζήτησης είναι ότι μόνο η Ιρλανδία εκτιμά ότι θα χρειαστεί επιπλέον 17.000 εργαζόμενους αποκλειστικά για την ενεργειακή αναβάθμιση κτιρίων έως το τέλος της δεκαετίας, μόνο για την επίτευξη των εθνικών στόχων για την κλιματική αλλαγή.
Παρά την τεράστια αυτή ανάγκη αναβάθμισης δεξιοτήτων, ο κατασκευαστικός τομέας παρεμποδίζεται σήμερα από τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Για την αντιμετώπιση του προβλήματος, φορείς όπως το CEDEFOP και η UNESCO υποστηρίζουν σθεναρά την «πρασινοποίηση» της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ). Είναι καίριας σημασίας τα προγράμματα σπουδών της ΕΕΚ να επικαιροποιούνται συστηματικά ώστε να ενσωματώνουν την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και τις ψηφιακές μεθοδολογίες, διασφαλίζοντας ότι η επόμενη γενιά μαθητευομένων θα είναι έτοιμη για το μέλλον και πλήρως εξοπλισμένη για να πρωταγωνιστήσει στη μετάβαση της Ευρώπης σε μια πράσινη και ψηφιακή οικονομία.

4.2 Πλαίσιο πολιτικής για την κινητικότητα στην ΕΕΚ

Erasmus+ Το πρόγραμμα Erasmus+ αποτελεί την εμβληματική πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον κύριο χρηματοδοτικό μοχλό για τη στήριξη της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της νεολαίας και του αθλητισμού, συμπεριλαμβανομένων ζωτικής σημασίας ευκαιριών κινητικότητας και συνεργασίας στον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ). Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η ΕΕ έχει δώσει σημαντική έμφαση στη διάρθρωση συστημάτων κινητικότητας μαθητευομένων μέσω του προγράμματος αυτού. Κρίσιμη συνιστώσα αυτής της προσπάθειας είναι το **ErasmusPro**, ειδική δράση του Erasmus+ αφιερωμένη στη μακροχρόνια μαθησιακή κινητικότητα των εκπαιδευομένων ΕΕΚ, η οποία στηρίζει τοποθετήσεις στο εξωτερικό διάρκειας 3 έως 12 μηνών. Για την αντιμετώπιση των

διαχρονικών εμποδίων και τη διεύρυνση των ευκαιριών διασυνοριακής κινητικότητας μαθητευομένων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενίσχυσε το πρόγραμμα Erasmus+ για την περίοδο 2021–2027 με αυξημένη χρηματοδότηση και μεγαλύτερη έμφαση στις μακροχρόνιες τοποθετήσεις. Παρά τις επενδύσεις αυτές, η μακροχρόνια διακρατική κινητικότητα παραμένει σε κάποιο βαθμό φαινόμενο περιορισμένης κλίμακας, ενώ η συμμετοχή συχνά περιορίζεται από την έλλειψη θεσμικής ικανότητας και την περιορισμένη εμπλοκή των ΜμΕ.

Στόχοι κινητικότητας της ΕΕ Για την προώθηση της διεθνοποίησης της ΕΕΚ και τη διασφάλιση ενός ευέλικτου και ανταγωνιστικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν θέσει φιλόδοξους, ποσοτικοποιήσιμους στόχους για τη μαθησιακή κινητικότητα και τη μάθηση στον χώρο εργασίας (WBL). Οι βασικοί στόχοι και τα πλαίσια πολιτικής περιλαμβάνουν:

- **Σύσταση του Συμβουλίου «Europe on the Move»:** Η πρωτοβουλία αυτή αποσκοπεί στη σημαντική ενίσχυση της κινητικότητας σε όλες τις εκπαιδευτικές διαδρομές. Θέτει επίσημο στόχο να επωφελείται **τουλάχιστον το 15% των εκπαιδευομένων ΕΕΚ** από εμπειρία μαθησιακής κινητικότητας στο εξωτερικό έως το 2030, αυξημένο σε σχέση με τον προηγούμενο στόχο του 8% για το 2025.
- **Επιτροπή των Περιφερειών:** Επιδιώκοντας ακόμη μεγαλύτερη ενσωμάτωση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών προτείνει συγκεκριμένους στόχους για την αύξηση της κινητικότητας των μαθητευομένων στο 40% του συνόλου των εκπαιδευομένων ΕΕΚ.
- **Στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη μάθηση στον χώρο εργασίας:** Η Επιτροπή έχει ορίσει ότι τουλάχιστον το 60% των πρόσφατων αποφοίτων ΕΕΚ θα πρέπει να έχουν συμμετάσχει σε μάθηση στον χώρο εργασίας ως βασικό μέρος του προγράμματος ΕΕΚ τους έως το 2025.
- **Ευρύτερη ευθυγράμμιση πολιτικών:** Οι στόχοι αυτοί υποστηρίζονται σε μεγάλο βαθμό από τη **Διακήρυξη του Όσναμπρικ**, η οποία δίνει έμφαση στη διεθνοποίηση της ΕΕΚ και στη δημιουργία κοινών κριτηρίων ποιότητας για την κινητικότητα, καθώς και από το **Ευρωπαϊκό Θεματολόγιο Δεξιοτήτων** (ειδικότερα τη Δράση 4), το οποίο θέτει στόχους για τη βελτίωση της διαθεσιμότητας της μάθησης στον χώρο εργασίας και της απασχολησιμότητας των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Πλαίσια αναγνώρισης Για να είναι η διασυνοριακή κινητικότητα αποτελεσματική και ελκυστική για τους μαθητευόμενους, τα μαθησιακά αποτελέσματα που αποκτώνται στο

εξωτερικό πρέπει να αναγνωρίζονται και να επικυρώνονται επίσημα στις χώρες προέλευσής τους. Η ΕΕ έχει αναπτύξει διάφορα γενικά εργαλεία για τη διευκόλυνση αυτής της διαλειτουργικότητας:

- **Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ):** Οι χώρες εταίροι αντιστοιχίζουν τα Εθνικά Πλαίσια Προσόντων τους (π.χ. το TQF της Τουρκίας) με το ΕΠΠ, γεγονός που θεωρητικά διασφαλίζει ότι τα επίπεδα δεξιοτήτων και κατάρτισης (όπως τα επίπεδα 3 και 4 του ΕΠΠ για τις τυπικές μαθητείες) είναι αμοιβαία κατανοητά σε όλη την Ευρώπη.
- **Europass και ECVET:** Εργαλεία όπως το έγγραφο Europass Mobility και το ECVET (Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση) έχουν σχεδιαστεί ρητά για την τυποποίηση των προσόντων, την επίσημη τεκμηρίωση των δεξιοτήτων που αποκτώνται κατά την κινητικότητα μαθητευομένων και τη μεταφορά εκπαιδευτικών πιστωτικών μονάδων μεταξύ των κρατών μελών**.**
- **Συμφωνίες Μάθησης:** Οι επίσημες Συμφωνίες Μάθησης για πρακτική άσκηση (Learning Agreements for Traineeships) χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό συγκεκριμένων μαθησιακών αποτελεσμάτων πριν από την αναχώρηση, με σκοπό να διασφαλιστεί ότι ο χρόνος που περνά ο μαθητευόμενος στο εξωτερικό ευθυγραμμίζεται με το επίσημο πρόγραμμα σπουδών του.

Παρά την ύπαρξη αυτών των ισχυρών ευρωπαϊκών πλαισίων, η πρακτική εφαρμογή τους παραμένει σημαντική πρόκληση. Η διαλειτουργικότητα είναι συχνά αδύναμη· πολλά προγράμματα σπουδών ΕΕΚ καθορίζονται σε περιφερειακό επίπεδο, με αποτέλεσμα να λείπουν συχνά σαφείς μηχανισμοί για την αυτόματη αναγνώριση περιόδων επαγγελματικής εμπειρίας που ολοκληρώνονται στο εξωτερικό. Κατά συνέπεια, η κινητικότητα αντιμετωπίζεται ενίοτε ως εξωσχολική ή κοινωνική δραστηριότητα και όχι ως ενσωματωμένο συστατικό της επίσημης διαδρομής μαθητείας που αποφέρει πιστωτικές μονάδες.

4.3 Οφέλη της κινητικότητας μαθητευομένων

Ανάπτυξη δεξιοτήτων: Η διασυνοριακή κινητικότητα προσφέρει στους μαθητευόμενους ένα δυναμικό περιβάλλον για την απόκτηση ενός ολοκληρωμένου συνόλου τεχνικών και εγκάρσιων δεξιοτήτων. Από τεχνική άποψη, η κινητικότητα επιτρέπει στους

εκπαιδευόμενους να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία με νέα υλικά, προηγμένα ψηφιακά εργαλεία (όπως η Μοντελοποίηση Πληροφοριών Κτιρίου ή η τρισδιάστατη εκτύπωση) και ποικίλες κατασκευαστικές τεχνικές που ενδέχεται να μην αποτελούν συνήθη πρακτική στις χώρες προέλευσής τους. Έρχονται σε επαφή με διεθνή πρωτόκολλα ασφάλειας και με βιώσιμες, πράσινες κατασκευαστικές πρακτικές, οι οποίες είναι ολοένα και πιο κρίσιμες για τον σύγχρονο κατασκευαστικό τομέα.

Εξίσου σημαντική είναι η ανάπτυξη εγκάρσιων ή «ήπιων» δεξιοτήτων. Οι διεθνείς τοποθετήσεις καλλιεργούν τη διαπολιτισμική επίγνωση, την αυτονομία, την προσαρμοστικότητα και την ομαδική εργασία σε πολυπολιτισμικά περιβάλλοντα. Οι μαθητευόμενοι συχνά βελτιώνουν επίσης τις γλωσσικές τους δεξιότητες και αποκτούν αυτοπεποίθηση καθώς προσαρμόζονται σε νέα πολιτισμικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Απασχολησιμότητα: Ο συνδυασμός προηγμένων τεχνικών γνώσεων και ενισχυμένων ήπιων δεξιοτήτων αυξάνει σημαντικά την επαγγελματική ετοιμότητα και τη συνολική απασχολησιμότητα των μαθητευομένων. Με την καλύτερη ευθυγράμμιση της κατάρτισής τους με τις πραγματικές ανάγκες του κλάδου, οι μαθητευόμενοι προετοιμάζονται καλύτερα για την παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας και τη διασυνοριακή κινητικότητα εργαζομένων.

Ο απτός αντίκτυπος στις προοπτικές σταδιοδρομίας είναι ουσιαστικός. Για παράδειγμα, οι Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ) του ίδιου του έργου MOBUILDING στοχεύουν σε αύξηση κατά 25% (MOBUILDING Project Proposal, KPI Matrix) των ποσοστών απασχόλησης των συμμετεχόντων μαθητευομένων μεσοπρόθεσμα μετά την ολοκλήρωση του έργου. Επιπλέον, η ποιοτική έρευνα πεδίου κατέγραψε ιστορίες επιτυχίας στις οποίες η κινητικότητα οδήγησε άμεσα σε απασχόληση, όπως στην περίπτωση ενός Ισπανού μαθητευόμενου που εξασφάλισε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και προαγωγή στην επιχείρηση υποδοχής μετά την ολοκλήρωση της τοποθέτησής του. Η παροχή τέτοιων υψηλής ποιότητας διεθνών ευκαιριών συμβάλλει επίσης στη βελτίωση της συνολικής εικόνας του κατασκευαστικού τομέα, καθιστώντας τον πιο ελκυστική επαγγελματική επιλογή για τα νέα ταλέντα.

Καινοτομία στον τομέα: Η κινητικότητα μαθητευομένων και προσωπικού λειτουργεί ως ισχυρός καταλύτης καινοτομίας σε ολόκληρο τον κλάδο μέσω της άμεσης μεταφοράς γνώσης. Όταν οι εκπαιδευόμενοι και οι εκπαιδευτικοί επιστρέφουν στους φορείς τους ή στις τοπικές ΜμΕ, φέρνουν μαζί τους νέες οπτικές, τεχνική γνώση και ευρωπαϊκές καλές πρακτικές σε τομείς όπως η ενεργειακά αποδοτική δόμηση και οι ψηφιακές κατασκευαστικές μεθοδολογίες.

Για παράδειγμα, μια κινητικότητα εκπαιδευτικού προσωπικού με αντικείμενο τις βιώσιμες ξύλινες κατασκευές σε ερευνητικό ινστιτούτο της Σλοβενίας οδήγησε άμεσα στον εμπλουτισμό εκπαιδευτικών ενοτήτων και στην επικαιροποίηση προγραμμάτων σπουδών με πράσινες τεχνικές στην Κύπρο. Αυτή η διασυνοριακή ανταλλαγή γνώσης συμβάλλει στη γεφύρωση των περιφερειακών ανισοτήτων και επιτρέπει στις επιχειρήσεις —ιδίως στις ΜμΕ— να εκσυγχρονίσουν τις δραστηριότητές τους. Τελικά, η συμμετοχή σε συστήματα κινητικότητας εξασφαλίζει στους εργοδότες σταθερή ροή υψηλά ειδικευμένων και προσαρμοστικών εργαζομένων, διασφαλίζοντας μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα και μεγαλύτερη ικανότητα καινοτομίας σε ολόκληρο τον ευρωπαϊκό κλάδο των κατασκευών.

5. Προκλήσεις για την κινητικότητα μαθητευομένων

5.1 Θεσμικά εμπόδια

Τα θεσμικά εμπόδια αντιστοιχούν στα διαρθρωτικά και διοικητικά σημεία συμφόρησης εντός των συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), των κέντρων κατάρτισης και των κρατικών φορέων, τα οποία εμποδίζουν την ομαλή υλοποίηση της διασυνοριακής κινητικότητας. Σε όλες τις χώρες εταίρους, οι φορείς δυσκολεύονται να ενσωματώσουν την κινητικότητα μαθητευομένων σε αυστηρά ρυθμιζόμενα, παραδοσιακά πλαίσια μαθητείας.

Ασυμβατότητα προγραμμάτων σπουδών Σημαντικό εμπόδιο για την κινητικότητα μαθητευομένων είναι η έλλειψη ευθυγράμμισης μεταξύ των εθνικών προγραμμάτων σπουδών ΕΕΚ και των πρακτικών πραγματικοτήτων της διασυνοριακής μάθησης. Επειδή οι δομές μαθητείας διαφέρουν σημαντικά στην ΕΕ, η αναγνώριση και η επικύρωση των δεξιοτήτων που αποκτά ένας μαθητευόμενος στο εξωτερικό παραμένει ιδιαίτερα σύνθετη.

- Στην **Ιταλία**, τα προγράμματα σπουδών ΕΕΚ καθορίζονται και ρυθμίζονται σε περιφερειακό επίπεδο και δεν περιλαμβάνουν υποχρεωτικές απαιτήσεις για κινητικότητα μαθητευομένων. Επειδή οι κινητικότητες αυτές δεν είναι ενσωματωμένες άμεσα στο επίσημο πρόγραμμα σπουδών, ο χρόνος που περνά κανείς στο εξωτερικό θεωρείται συχνά εξωσχολική δραστηριότητα και όχι αναπόσπαστο συστατικό της κατάρτισης που αποφέρει πιστωτικές μονάδες.
- Στην **Ιρλανδία**, το σύστημα μαθητείας είναι αυστηρά δομημένο και ακολουθεί συνήθως ένα άκαμπτο μοντέλο 7 φάσεων που εναλλάσσει την κατάρτιση στον χώρο εργασίας με την κατάρτιση εκτός χώρου εργασίας. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν περιορισμένη ευελιξία ως προς το πρόγραμμα σπουδών, γεγονός που καθιστά εξαιρετικά δύσκολη την αντικατάσταση μιας φάσης εγχώριας κατάρτισης με τοποθέτηση κινητικότητας στο εξωτερικό.
- Στην Τουρκία υπάρχει σαφής αναντιστοιχία των προγραμμάτων σπουδών με τις σύγχρονες απαιτήσεις του κλάδου· ενώ τα ευρωπαϊκά συστήματα ΕΕΚ δίνουν ολοένα μεγαλύτερη προτεραιότητα στην πράσινη δόμηση, τις ψηφιακές κατασκευές και τα βιώσιμα υλικά, πολλά τουρκικά επαγγελματικά προγράμματα εξακολουθούν να δίνουν έμφαση σε παρωχημένες κατασκευαστικές τεχνικές, δυσχεραίνοντας τη μεταφορά σχετικών δεξιοτήτων κατά την κινητικότητα μαθητευομένων.
- Στην **Ισπανία**, παρά τον πρόσφατο Οργανικό Νόμο 3/2022 για την επαγγελματική κατάρτιση, εξακολουθούν να μην υπάρχουν σαφείς μηχανισμοί για την αυτόματη αναγνώριση περιόδων επαγγελματικής εμπειρίας που ολοκληρώνονται στο εξωτερικό. Αν και υπάρχουν εργαλεία όπως η Συμφωνία Μάθησης, η εφαρμογή τους δεν είναι ομοιόμορφη μεταξύ των αυτόνομων κοινοτήτων ή των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Περιορισμένη υποδομή κινητικότητας Πολλές χώρες εταίροι στερούνται της βασικής υποδομής —όπως ειδικών εθνικών στρατηγικών, εξειδικευμένων τμημάτων

διεθνοποίησης ή κεντρικών μηχανισμών χρηματοδότησης— για την αποτελεσματική υποστήριξη της κινητικότητας στην ΕΕΚ στον κατασκευαστικό τομέα.

- Στην **Κύπρο**, η απουσία ενιαίας εθνικής στρατηγικής για την κινητικότητα μαθητευομένων οδηγεί σε κατακερματισμένες προσπάθειες. Ο συντονισμός μεταξύ βασικών ενδιαφερόμενων μερών, όπως το Υπουργείο Παιδείας και τα ιδρύματα κατάρτισης, είναι περιορισμένος, με αποτέλεσμα αναποτελεσματικότητα στην υλοποίηση των προγραμμάτων και στις δομές υποστήριξης.
- Στην **Ισπανία**, τα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (τα περισσότερα από τα οποία είναι δημόσια) γενικά στερούνται παγιωμένων δομών για τη διαχείριση έργων κινητικότητας. Παρατηρείται αισθητή απουσία προσωπικού εξειδικευμένου στη διεθνοποίηση, γεγονός που περιορίζει τις ευκαιρίες κινητικότητας που είναι διαθέσιμες στους εκπαιδευόμενους.
- Στην **Ιρλανδία**, η μακροχρόνια κινητικότητα στη μαθητεία απλώς δεν θεωρείται προτεραιότητα στην ατζέντα πολιτικής για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Δεν υπάρχουν εθνικές στρατηγικές για τη διασυνοριακή μακροχρόνια κινητικότητα, και η κινητικότητα παραμένει εντελώς περιθωριακή στο ιρλανδικό σύστημα μαθητείας.

Έλλειψη θεσμικής υποστήριξης και διοικητικός φόρτος Η οργάνωση διεθνούς κινητικότητας απαιτεί τεράστιο επιχειρησιακό σχεδιασμό, από την αντιστοίχιση εταίρων και τον σχεδιασμό της Συμφωνίας Μάθησης έως τις εκτιμήσεις κινδύνου και τα ασφαλιστικά έγγραφα. Οι φορείς ΕΕΚ συχνά δεν διαθέτουν τους πόρους και την υποστήριξη που απαιτούνται για τη διαχείριση αυτού του φόρτου.

- Στην **Κύπρο**, ο βαρύς διοικητικός φόρτος που συνδέεται με τα έργα κινητικότητας επιβαρύνει μικρό αριθμό συντονιστών και εκπαιδευτικών που έχουν ήδη εντατικά διδακτικά και αξιολογικά καθήκοντα. Η πολυπλοκότητα των διαδικασιών και η ανάγκη ταυτόχρονης συμμόρφωσης με τους κανόνες του Erasmus+, τις εθνικές ρυθμίσεις και τα εσωτερικά πρωτόκολλα δημιουργούν σημαντική πίεση, αποθαρρύνοντας τους φορείς από την επέκταση σε νέα επαγγέλματα ή την πιλοτική εφαρμογή μακρύτερων συστημάτων κινητικότητας.
- Στην **Ελλάδα**, οι φορείς ΕΕΚ αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις στον συντονισμό των ρυθμίσεων κινητικότητας και στη διασφάλιση της συγκρισιμότητας των μαθησιακών εμπειριών. Υπάρχει σοβαρή έλλειψη πόρων

και τεχνογνωσίας για την υποστήριξη της κινητικότητας, ιδίως για τη διαχείριση σύνθετων διοικητικών διαδικασιών στις μακροχρόνιες τοποθετήσεις.

- Στην **Ισπανία**, οι φορείς αναφέρουν περιορισμένη ικανότητα διαχείρισης διεθνών εταιρικών σχέσεων και της επιχειρησιακής οργάνωσης της κινητικότητας, επικαλούμενοι συχνά τις σύνθετες διαδικασίες αναγνώρισης και τη γραφειοκρατία ως σημαντικούς αποτρεπτικούς παράγοντες. Εκπαιδευτές και διευθυντές επισημαίνουν ότι η ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού αποκλειστικά για τη διαχείριση αυτών των επιχορηγήσεων και κινητικοτήτων αποτελεί κρίσιμη ανάγκη που παραμένει ακάλυπτη.

5.2 Διαρθρωτικά εμπόδια και εμπόδια πολιτικής

Τα διαρθρωτικά εμπόδια και τα εμπόδια πολιτικής λειτουργούν σε συστημικό επίπεδο και συχνά απορρέουν από παρωχημένη εθνική νομοθεσία, σύνθετες διοικητικές απαιτήσεις και έλλειψη εναρμόνισης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Τα γενικά αυτά εμπόδια καθορίζουν τους κανόνες συμμετοχής για τους φορείς ΕΕΚ, τους εργοδότες και τους εκπαιδευόμενους.

Νομικό καθεστώς των μαθητευομένων στο εξωτερικό: Ο νομικός ορισμός του μαθητευόμενου διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών εταίρων και συχνά δεσμεύει τους εκπαιδευόμενους με άκαμπτες συμβάσεις εργασίας που δυσχεραίνουν σοβαρά τη διασυνοριακή κινητικότητα.

- Στην **Ιρλανδία**, το σύστημα μαθητείας διέπεται από τον παρωχημένο νόμο Industrial Training Act του 1967, βάσει του οποίου οι μαθητευόμενοι θεωρούνται αυστηρά εργαζόμενοι δεσμευμένοι με συμβάσεις εργασίας, γεγονός που καθιστά τη διεθνή κινητικότητα νομικά σύνθετη.
- Ομοίως, στην **Ιταλία**, σύμφωνα με το Νομοθετικό Διάταγμα 81/2015, οι μαθητείες τύπου 1 αποτελούν συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται εκ του νόμου να εξακολουθούν να καταβάλλουν τον μισθό των μαθητευομένων τους ακόμη και όταν αυτοί πραγματοποιούν τοποθετήσεις κινητικότητας στο εξωτερικό, γεγονός που λειτουργεί ως σημαντικό αντικίνητρο για τους εργοδότες.
- Στην Τουρκία, ο Νόμος αριθ. 3308 για την Επαγγελματική Εκπαίδευση επιβάλλει ένα άκαμπτο συμβατικό πλαίσιο που κατά κανόνα δεσμεύει τους μαθητευόμενους με έναν μόνο εργοδότη για ολόκληρη τη διάρκεια της κατάρτισής

τους, 3 έως 4 ετών, προσφέροντας ελάχιστη ευελιξία για προσωρινές εξωτερικές τοποθετήσεις ή κινητικότητα μαθητευομένων.

- Στην **Κύπρο**, το νομικό πλαίσιο είναι ιδιαίτερα κατακερματισμένο· για παράδειγμα, η πρακτική άσκηση που πραγματοποιείται χωρίς αμοιβή δεν θεωρείται κανονική απασχόληση και, ως εκ τούτου, στερείται επαρκούς νομικής και κοινωνικής προστασίας κατά τη διεθνή κινητικότητα.

Αναγνώριση προσόντων: Παρά την ύπαρξη γενικών ευρωπαϊκών εργαλείων όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ) και το Europass, η πρακτική διαλειτουργικότητα και η αυτόματη αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτώνται στο εξωτερικό παραμένουν εξαιρετικά αδύναμες.

- Στην **Ισπανία**, παρά την πρόσφατη μεταρρύθμιση της ΕΕΚ με τον Οργανικό Νόμο 3/2022, εξακολουθούν να μην υπάρχουν σαφείς, ενιαίοι μηχανισμοί για την αυτόματη αναγνώριση περιόδων επαγγελματικής εμπειρίας που ολοκληρώνονται σε άλλες χώρες. Η εφαρμογή εργαλείων όπως η Συμφωνία Μάθησης διαφέρει σημαντικά μεταξύ των αυτόνομων κοινοτήτων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.
- Στην **Τουρκία**, παρότι το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (TQF) είναι επίσημα ευθυγραμμισμένο με το ΕΠΠ, η πρακτική αναγνώριση των τουρκικών επαγγελματικών προσόντων στις χώρες της ΕΕ παραμένει ασυνεπής. Οι Τούρκοι μαθητευόμενοι συχνά χρειάζεται να υποβληθούν σε εκ νέου πιστοποίηση για να αποκτήσουν πρόσβαση σε αντίστοιχη εργασία στα κράτη μέλη της ΕΕ.
- Στην **Ιρλανδία**, η περιορισμένη ευελιξία των προγραμμάτων σπουδών στα ιδρύματα κατάρτισης, σε συνδυασμό με τα πολύ διαφορετικά πρότυπα κατάρτισης μεταξύ των χωρών, καθιστά την Αναγνώριση Προηγούμενης Μάθησης (RPL) για τη διεθνή κινητικότητα ιδιαίτερα δύσκολη στην εφαρμογή.

Διοικητική πολυπλοκότητα: Ο τεράστιος γραφειοκρατικός φόρτος που απαιτείται για την οργάνωση της κινητικότητας μαθητευομένων λειτουργεί ως σημαντικός διαρθρωτικός αποτρεπτικός παράγοντας τόσο για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα όσο και για τις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜμΕ).

- Στην **Κύπρο**, η έλλειψη ενιαίας εθνικής στρατηγικής για την κινητικότητα μαθητευομένων οδηγεί σε κατακερματισμένες προσπάθειες και ανεπαρκή

συντονισμό μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, όπως το Υπουργείο Παιδείας και τα ιδρύματα κατάρτισης. Αυτό επιφέρει βαρύ διοικητικό φόρτο σε μικρό αριθμό συντονιστών, οι οποίοι πρέπει ταυτόχρονα να χειρίζονται τους κανόνες του Erasmus+, τις εθνικές ρυθμίσεις και τα εσωτερικά πρωτόκολλα, γεγονός που αποθαρρύνει την πιλοτική εφαρμογή μακρύτερων συστημάτων κινητικότητας.

- Στην Ισπανία, το ρυθμιστικό πλαίσιο της δυϊκής ΕΕΚ έχει υποστεί διαδοχικές μεταρρυθμίσεις, και αρκετές αναλύσεις επισημαίνουν περιθώρια βελτίωσης και διοικητική πολυπλοκότητα εντός του συστήματος. Ωστόσο, η βιβλιογραφία δεν αποδίδει την πολυπλοκότητα αυτή σε νομική αβεβαιότητα λόγω της συνύπαρξης πολλαπλών τύπων συμβάσεων, ούτε εντοπίζει συγκεκριμένα εμπόδια σχετικά με τη σύναψη διμερών συμφωνιών με επιχειρήσεις υποδοχής στο εξωτερικό. Αντίθετα, οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις αποσκοπούν στην εναρμόνιση και τον εξορθολογισμό του μοντέλου της δυϊκής ΕΕΚ, ενισχύοντας τη διακυβέρνηση και την εφαρμογή του.
- **Οι περιορισμοί στις θεωρήσεις εισόδου (βίζες) και στη μετακίνηση** συνιστούν σημαντικά διοικητικά σημεία συμφόρησης. Οι εκπαιδευόμενοι ΕΕΚ από χώρες εκτός ΕΕ στην **Ιταλία** και οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην **Κύπρο** αντιμετωπίζουν τεράστια εμπόδια στην απόκτηση θεώρησης εισόδου ή ασφάλισης για διαμονή άνω των 90 ημερών, γεγονός που περιορίζει σοβαρά τη συμμετοχή τους σε προγράμματα μακροχρόνιας κινητικότητας. Οι υπερβολικές καθυστερήσεις στην έκδοση θεωρήσεων και η αδιαφάνεια των διαδικασιών επισημάνθηκαν επίσης ως σημαντικά και ιδιαίτερα αποθαρρυντικά διαρθρωτικά εμπόδια για τους συμμετέχοντες σε κινητικότητα από την **Τουρκία**.
- **Καθεστώς χώρας εκτός ΕΕ και περιορισμοί χρηματοδότησης IPA:** Πρόσθετη διαρθρωτική διάσταση αποτελεί το συστημικό μειονέκτημα που αντιμετωπίζει η Τουρκία ως χώρα εκτός ΕΕ που συμμετέχει στην κοινοπραξία MOBUILDING. Οι τουρκικοί φορείς-εταίροι λειτουργούν στο πλαίσιο χρηματοδότησης του IPA (Μηχανισμός Προενταξιακής Βοήθειας), το οποίο διαφέρει ουσιαστικά από τους συνήθεις μηχανισμούς επιχορήγησης κινητικότητας ΕΕΚ του Erasmus+ ως προς τις διοικητικές διαδικασίες, τις απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων, τις κατηγορίες επιλέξιμων δαπανών και τα συνολικά ανώτατα όρια χρηματοδότησης. Αυτό δημιουργεί άνισους όρους εντός της κοινοπραξίας, καθώς οι Τούρκοι εταίροι πρέπει να ακολουθούν διαφορετικές

γραφειοκρατικές διαδρομές σε σύγκριση με τους εταίρους από την ΕΕ, συχνά με λιγότερη θεσμική υποστήριξη σε εθνικό επίπεδο.

5.3 Οικονομικά και χρηματοδοτικά εμπόδια

Οι οικονομικοί περιορισμοί και η έλλειψη ειδικών μηχανισμών χρηματοδότησης λειτουργούν ως κύριοι αποτρεπτικοί παράγοντες για τη διασυνοριακή κινητικότητα. Τα χρηματοδοτικά αυτά εμπόδια πλήττουν δυσανάλογα τις δύο πιο ευάλωτες ομάδες του οικοσυστήματος της μαθητείας: τους μεμονωμένους εκπαιδευόμενους και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) που αποτελούν τη ραχοκοκαλιά του κατασκευαστικού τομέα.

Κόστος κινητικότητας: Το άμεσο και έμμεσο κόστος διαβίωσης στο εξωτερικό αποτελεί σοβαρό εμπόδιο στη συμμετοχή, ιδίως επειδή πολλοί εκπαιδευόμενοι ΕΕΚ προέρχονται από χαμηλότερο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο.

- **Ανεπαρκής κάλυψη από τις επιχορηγήσεις:** Παρότι υπάρχει χρηματοδότηση της ΕΕ, όπως το Erasmus+, οι επιχορηγήσεις συχνά δεν καλύπτουν το πραγματικό κόστος διαβίωσης στις χώρες προορισμού. Για παράδειγμα, εκπαιδευόμενος από την **Τουρκία** που πραγματοποίησε κινητικότητα στη Δανία ανέφερε ότι η επιχορήγηση των 700 € κάλυπτε μόνο τη στέγαση, με αποτέλεσμα να δυσκολεύεται να ανταπεξέλθει στις υψηλές τοπικές τιμές για τα στοιχειώδη. Ομοίως, μαθητευόμενοι από την **Ισπανία** επισήμαναν ότι οι επιχορηγήσεις κινητικότητας ΕΕΚ δεν καλύπτουν το συνολικό κόστος του ταξιδιού και συνέστησαν εμφατικά στους μελλοντικούς συμμετέχοντες να αποταμιεύσουν προσωπικά χρήματα εκ των προτέρων.
- **Δυσανάλογο χάσμα κόστους διαβίωσης για τους Τούρκους συμμετέχοντες:** Αν και η ανεπαρκής κάλυψη από τις επιχορηγήσεις αποτελεί πρόκληση σε όλες τις χώρες εταίρους, το εμπόδιο αυτό είναι δυσανάλογα σοβαρό για τους μαθητευόμενους από την Τουρκία. Η διαφορά κόστους διαβίωσης μεταξύ της Τουρκίας και των χωρών προορισμού υψηλού κόστους εντός της κοινοπραξίας είναι σημαντικά μεγαλύτερη από τη διαφορά μεταξύ οποιωνδήποτε δύο κρατών μελών της ΕΕ. Οι τυπικές κλίμακες ατομικής υποστήριξης του Erasmus+, οι οποίες υπολογίζονται κατ' αποκοπή βάσει ομάδων χωρών, δεν λαμβάνουν επαρκώς υπόψη αυτή την ανισότητα. Στην

πράξη, οι Τούρκοι μαθητευόμενοι αντιμετωπίζουν χάσμα μεταξύ της επιχορήγησής τους και του πραγματικού κόστους διαβίωσης που είναι δύο έως τρεις φορές μεγαλύτερο από εκείνο των ομολόγων τους από την ΕΕ, γεγονός που λειτουργεί ως σημαντικός διαρθρωτικός αποτρεπτικός παράγοντας, ιδίως για άτομα από χαμηλότερο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο.

- **Σημεία συμφόρησης στη στέγαση:** Το κόστος και η διαθεσιμότητα καταλύματος αποτελούν κρίσιμο ζήτημα. Το υψηλό κόστος στέγασης και οι σοβαρές ελλείψεις κατοικιών προς ενοικίαση σε πόλεις όπως το Δουβλίνο (**Ιρλανδία**) αναφέρθηκαν ρητά ως σημαντικοί αποτρεπτικοί παράγοντες για την υποδοχή μαθητευομένων από το εξωτερικό.
- **Περιορισμοί προϋπολογισμού:** Σε πολλές συνεντεύξεις, μεταξύ των οποίων και σε όσες πραγματοποιήθηκαν στην **Ελλάδα**, οι συμμετέχοντες ανέφεραν επανειλημμένα τον «μεγαλύτερο προϋπολογισμό» ή «περισσότερα χρήματα» ως την πιο αναγκαία βελτίωση για την οργάνωση της κινητικότητας, καθώς οι μετακινήσεις και οι τοποθετήσεις εργασίας έχουν απαγορευτικό κόστος.

Περιορισμένη υποστήριξη για τις ΜμΕ Οι ΜμΕ αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα του κατασκευαστικού τομέα (π.χ. περίπου το 95% των επιχειρήσεων στην **Τουρκία**). Οι επιχειρήσεις αυτές λειτουργούν γενικά με μικρές ομάδες και σφιχτά χρονοδιαγράμματα έργων, πράγμα που σημαίνει ότι έχουν ελάχιστα οικονομικά ή λειτουργικά περιθώρια για να στηρίξουν προγράμματα κινητικότητας.

- **Κόστος παραγωγικότητας και καθοδήγησης:** Η φιλοξενία ενός μαθητευόμενου από το εξωτερικό δεν σημαίνει δωρεάν εργασία· αποτελεί σημαντική επιβάρυνση της λειτουργικής παραγωγικότητας. Εργοδότες στην **Ιταλία** εκτίμησαν ότι η σωστή φιλοξενία ενός ασκούμενου απαιτεί τη διάθεση τουλάχιστον 16 ωρών την εβδομάδα για καθοδήγηση, πράγμα που σημαίνει ότι ένας εσωτερικός επόπτης πρέπει να αποσπάται από την ενεργό παραγωγή για τουλάχιστον 2 ώρες την ημέρα. Οι ΜμΕ απλώς δεν μπορούν να απορροφήσουν αυτό το κόστος χωρίς οικονομική στήριξη.
- **Έλλειψη οικονομικών κινήτρων:** Παρατηρείται γενικευμένη έλλειψη εθνικών πολιτικών ή χρηματοδοτικών κινήτρων για την αποζημίωση των ΜμΕ για την επιβάρυνση που συνεπάγεται η υποδοχή ή η αποστολή μαθητευομένων. Εργοδότες στην **Ιρλανδία** επισήμαναν ότι η ανάληψη ενός μαθητευόμενου από το εξωτερικό που χρειάζεται επιπλέον «καθοδήγηση βήμα προς βήμα» (λόγω γλωσσικών εμποδίων ή μη εξοικείωσης με τα τοπικά πρότυπα) συνιστά καθαρή

οικονομική ζημία για την επιχείρηση, εκτός εάν επιδοτείται σημαντικά από εξωτερικούς φορείς. Στην **Ιταλία**, η οικονομική επιβάρυνση είναι ακόμη πιο άμεση: επειδή οι μαθητευόμενοι θεωρούνται νομικά εργαζόμενοι αορίστου χρόνου, οι επιχειρήσεις πρέπει να συνεχίζουν να καταβάλλουν τον μισθό τους όσο βρίσκονται σε κινητικότητα, γεγονός που λειτουργεί ως τεράστιο αντικίνητρο.

- **Φόβος «διαρροής εγκεφάλων» και απώλειας της απόδοσης της επένδυσης:** Οι εργοδότες θεωρούν την κατάρτιση ενός μαθητευόμενου οικονομική επένδυση, με την προσδοκία ότι το άτομο θα εξελιχθεί σε παραγωγικό, μακροχρόνιο εργαζόμενο. Εργοδότες στην **Ιρλανδία** και την **Τουρκία** εξέφρασαν έντονη απροθυμία να συμμετάσχουν στην κινητικότητα, επειδή φοβούνται ότι δεν θα υπάρξει απόδοση της επένδυσης (ROI). Η κατάρτιση ενός μαθητευόμενου από το εξωτερικό που θα επιστρέψει στη χώρα του, ή η αποστολή ενός ντόπιου μαθητευόμενου στο εξωτερικό, όπου ενδέχεται να τον προσελκύσουν ξένοι ανταγωνιστές, σημαίνει ότι η ΜμΕ επωμίζεται όλο το κόστος κατάρτισης χωρίς να αποκομίζει κανένα από τα μακροπρόθεσμα οφέλη.

5.4 Πολιτισμικά και κοινωνικά εμπόδια

Τα πολιτισμικά και κοινωνικά εμπόδια λειτουργούν τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο και αποθαρρύνουν σημαντικά τη συμμετοχή στη διασυνοριακή κινητικότητα. Οι προκλήσεις αυτές κυμαίνονται από δυσκολίες επικοινωνίας έως βαθιά ριζωμένες κοινωνικές αντιλήψεις για την επαγγελματική εκπαίδευση.

Η γλώσσα ως εμπόδιο κρίσιμο για την ασφάλεια Η περιορισμένη επάρκεια σε ξένες γλώσσες αναφέρεται καθολικά ως ένα από τα σοβαρότερα και πιο άμεσα εμπόδια στην κινητικότητα σε όλες τις χώρες εταίρους. Στον κατασκευαστικό τομέα, η γλώσσα δεν αποτελεί απλώς κοινωνικό εμπόδιο αλλά **ζήτημα κρίσιμο για την ασφάλεια**· η παρανόηση τεχνικών οδηγιών, οδηγιών χειρισμού μηχανημάτων ή πρωτοκόλλων υγείας και ασφάλειας σε ένα εργοτάξιο εν λειτουργία ενέχει άμεσο σωματικό κίνδυνο για τον εκπαιδευόμενο και για τρίτους.

- **Επιχειρησιακός αντίκτυπος:** Οι εργοδότες ανησυχούν ότι οι γλωσσικές δυσκολίες θα επιβραδύνουν την παραγωγικότητα, καθώς οι μαθητευόμενοι από το εξωτερικό χρειάζονται συνεχή, ατομική εποπτεία. Ως αποτέλεσμα, οι εκπαιδευόμενοι με περιορισμένες γλωσσικές δεξιότητες περιορίζονται ενίοτε σε

εργασίες χαμηλής πολυπλοκότητας ή αμιγώς παρατήρησης, μειώνοντας σοβαρά την παιδαγωγική αξία της τοποθέτησής τους.

- **Άγχος των εκπαιδευομένων:** Οι μαθητευόμενοι ανέφεραν συχνά τη γλώσσα ως τον κύριο φόβο τους πριν από την αναχώρηση. Κατά τη διάρκεια των τοποθετήσεων, πολλοί μαθητευόμενοι αναγκάζονται να βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε εφαρμογές μετάφρασης (όπως το Google Translate) ή σε χειρονομίες για να επικοινωνήσουν με τους εργοδότες υποδοχής τους.

Έλλειψη κουλτούρας κινητικότητας και στίγμα της ΕΕΚ Σε πολλές χώρες-εταίρους παρατηρείται σαφής έλλειψη μιας παγιωμένης «κουλτούρας κινητικότητας» στην επαγγελματική εκπαίδευση, σε σύγκριση με τις πανεπιστημιακές διαδρομές.

- **Το στίγμα της «δεύτερης επιλογής»:** Σε χώρες όπως η Ισπανία, η Κύπρος και η Ιρλανδία, η ΕΕΚ συχνά φέρει πολιτισμικό στίγμα, καθώς η κοινωνία και οι οικογένειες την αντιλαμβάνονται ως επιλογή «δεύτερης κατηγορίας» ή ως μη ακαδημαϊκή διαδρομή. Το στίγμα αυτό επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι μαθητευόμενοι αντιμετωπίζουν την ίδια τους την εκπαιδευτική πορεία.
- **Πραγματιστική εστίαση:** Επειδή η μαθητεία θεωρείται άμεση, μη ακαδημαϊκή οδός προς την αγορά εργασίας, οι μαθητευόμενοι εστιάζουν συχνά στην εξασφάλιση άμεσης απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο και όχι στη διεύρυνση των διεθνών τους οριζόντων. Για παράδειγμα, μαθητευόμενοι που συμμετείχαν σε συνεντεύξεις στην Ιρλανδία ανέφεραν ότι δεν βλέπουν ιδιαίτερη πρακτική αξία στην πραγματοποίηση κινητικότητας *κατά τη διάρκεια* της κατάρτισής τους, θεωρώντας την ακαδημαϊκή απόσπαση ή «σχεδόν ένα ταξίδι για το ταξίδι», και προτιμούν να ταξιδέψουν μόνο αφού αποκτήσουν πλήρως τα προσόντα τους.

Οικογενειακοί περιορισμοί, ανωριμότητα και ζώνες άνεσης Η ετοιμότητα ενός μαθητευόμενου να πραγματοποιήσει διασυνοριακή κινητικότητα καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την ηλικία, την ωριμότητα και τις προσωπικές του συνθήκες.

- **Υποχρεώσεις των μεγαλύτερων σε ηλικία μαθητευομένων:** Πολλοί μαθητευόμενοι είναι μεγαλύτεροι ενήλικες που δεσμεύονται από προϋπάρχουσες κοινωνικές, οικονομικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι υποχρεώσεις αυτές καθιστούν οικονομικά και προσωπικά ανέφικτη την αναχώρησή τους από τη χώρα τους για τοποθετήσεις μακροχρόνιας κινητικότητας.
- **Άγχος και νοσταλγία:** Αντίθετα, οι νεότεροι εκπαιδευόμενοι της ΕΕΚ αντιμετωπίζουν συχνά έντονο άγχος, νοσταλγία και απροθυμία να βγουν από τη ζώνη άνεσής τους ή να απομακρυνθούν από το οικογενειακό τους υποστηρικτικό

δίκτυο. Εκπαιδευτές στην Ιταλία παρατήρησαν ότι ο αποχωρισμός από το οικογενειακό περιβάλλον αποτελεί κύρια αιτία ανασφάλειας. Σε ορισμένες ακραίες περιπτώσεις, νέοι εκπαιδευόμενοι εγκατέλειψαν πρόωρα την τοποθέτησή τους, επειδή δεν μπόρεσαν να προσαρμοστούν σε νέες ρουτίνες ή επειδή οι προσδοκίες τους δεν ανταποκρίνονταν στην πραγματικότητα (π.χ. επέστρεψαν νωρίτερα στο σπίτι λόγω κακής σύνδεσης Wi-Fi στο κατάλυμά τους).

Πολυμορφία και ανισορροπία φύλων Ο κατασκευαστικός τομέας παραμένει σε μεγάλο βαθμό ανδροκρατούμενος, γεγονός που περιορίζει πολιτισμικά την πολυμορφία των συμμετεχόντων στα προγράμματα κινητικότητας. Η ανισότητα αυτή μεταξύ των φύλων διαιωνίζει παγιωμένα πολιτισμικά πρότυπα που εμποδίζουν την ισόρροπη συμμετοχή. Επιπλέον, οι μαθητές που ανήκουν σε μειονότητες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν ιδιαίτερες κοινωνικές προκλήσεις· για παράδειγμα, ένας μαύρος Ιταλός μαθητευόμενος ανέφερε ότι ένιωθε υπό έντονο έλεγχο και ότι χρειάστηκε να διαχειριστεί διακριτικές μορφές διάκρισης (micro-aggressions) κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής του σε κινητικότητα στην Τσεχική Δημοκρατία

5.5 Εμπόδια ειδικά για τον κατασκευαστικό τομέα

Ο κατασκευαστικός τομέας χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερες επιχειρησιακές συνθήκες που ενισχύουν τα γενικά εμπόδια στην κινητικότητα. Σε αντίθεση με τις ανταλλαγές σε γραφειακό ή ακαδημαϊκό περιβάλλον, τα εργοτάξια είναι χώροι υψηλού κινδύνου, με αυστηρό χρονοπρογραμματισμό και μεγάλες σωματικές απαιτήσεις, γεγονός που δημιουργεί ιδιαίτερα εμπόδια τόσο για τους μαθητευόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις που τους υποδέχονται.

Κανονισμοί ασφάλειας στον χώρο εργασίας Τα εργοτάξια είναι εγγενώς επικίνδυνα περιβάλλοντα, με αποτέλεσμα η συμμόρφωση με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας να αποτελεί απόλυτη προτεραιότητα — και σημαντικό εμπόδιο για την υποδοχή μαθητευομένων από το εξωτερικό.

- **Έλλειψη εργαλείων ασφάλειας ειδικών για τον τομέα:** Τα γενικά ευρωπαϊκά εργαλεία κινητικότητας συχνά δεν καλύπτουν τις συνθήκες υψηλού κινδύνου του κατασκευαστικού τομέα, όπως η εργασία σε ύψος, τα πρωτόκολλα για τα ικριώματα ή ο χειρισμός επικίνδυνων υλικών.

- **Αποκλίνοντα εθνικά πρότυπα:** Οι κανονισμοί ασφάλειας και η επιβολή τους διαφέρουν σημαντικά στην Ευρώπη. Για παράδειγμα, Γερμανοί μαθητευόμενοι που πραγματοποίησαν κινητικότητα στην Ελλάδα ανέφεραν ότι βίωσαν έντονο επαγγελματικό σοκ, χαρακτηρίζοντας τα τοπικά μέτρα ασφάλειας «καταστροφικά» σε σύγκριση με τα πρότυπα στα οποία είχαν εκπαιδευτεί στη χώρα τους.
- **Γλωσσικά και νομικά εμπόδια σχετικά με την ασφάλεια:** Στην **Ιταλία**, αυστηρές νομικές απαιτήσεις επιβάλλουν στους μαθητευόμενους να ολοκληρώσουν συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης σε θέματα ασφάλειας (π.χ. 4 ώρες γενικής κατάρτισης και 8 ώρες ειδικής κατάρτισης, προσαρμοσμένης στο επίπεδο κινδύνου της επιχείρησης) πριν τους επιτραπεί η είσοδος στο εργοτάξιο. Η παροχή αυτής της ουσιώδους κατάρτισης, κρίσιμης για την ασφάλεια, σε γλώσσα που ο αλλοδαπός εκπαιδευόμενος κατανοεί πλήρως δημιουργεί τεράστια οργανωτικά εμπόδια.
- **Ανησυχίες για την ευθύνη:** Οι εργοδότες εκφράζουν έντονη ανησυχία για τη νομική και οικονομική ευθύνη. Υπάρχει διάχυτος φόβος για τις νομικές συνέπειες σε περίπτωση ατυχήματος στο οποίο εμπλέκεται νεαρός αλλοδαπός εκπαιδευόμενος, ο οποίος ενδέχεται να μην έχει κατανοήσει πλήρως τους κανόνες του εργοταξίου λόγω του γλωσσικού εμποδίου.

Διαφορές στην πιστοποίηση δεξιοτήτων Επειδή οι δομές μαθητείας και οι κατασκευαστικές τεχνικές διαφέρουν σημαντικά στην ΕΕ, η αναγνώριση και η επικύρωση των συγκεκριμένων δεξιοτήτων που αποκτά ένας μαθητευόμενος σε εργοτάξιο του εξωτερικού παραμένει ιδιαίτερα σύνθετη.

- **Ασθενής πρακτική διαλειτουργικότητα:** Παρότι υπάρχουν γενικά πλαίσια, όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ), η πρακτική εφαρμογή τους είναι συχνά ασυνεπής. Για παράδειγμα, παρότι το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων της **Τουρκίας** ευθυγραμμίζεται τυπικά με το ΕΠΠ, οι Τούρκοι μαθητευόμενοι του κατασκευαστικού τομέα διαπιστώνουν συχνά ότι πρέπει να επαναπιστοποιηθούν για να αποκτήσουν πρόσβαση σε αντίστοιχη εργασία στα κράτη μέλη της ΕΕ.
- **Κατακερματισμένοι μηχανισμοί αναγνώρισης:** Στην **Ισπανία**, παρά τις πρόσφατες εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις της ΕΕΚ, εξακολουθούν να μην υπάρχουν σαφείς και ενιαίοι μηχανισμοί για την αυτόματη αναγνώριση των περιόδων εργασιακής εμπειρίας που ολοκληρώνονται στο εξωτερικό. Υπάρχουν

εργαλεία όπως η Συμφωνία Μάθησης, αλλά η εφαρμογή τους διαφέρει σημαντικά μεταξύ αυτόνομων περιφερειών και μεμονωμένων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

- **Αναντιστοιχία προγραμμάτων σπουδών:** Η αποστολή ενός μαθητή στο εξωτερικό μπορεί να διαταράξει την τεχνική του εξέλιξη, εάν η χώρα υποδοχής χρησιμοποιεί διαφορετικές τεχνικές. Για παράδειγμα, ενώ η ευρωπαϊκή πολιτική δίνει ολοένα μεγαλύτερη προτεραιότητα στην πράσινη δόμηση, στα βιώσιμα υλικά και στις ψηφιακές κατασκευές (όπως το BIM), πολλά εθνικά προγράμματα ΕΕΚ (όπως στην **Τουρκία**) εξακολουθούν να δίνουν έμφαση σε παραδοσιακές, ξεπερασμένες κατασκευαστικές μεθόδους, γεγονός που δυσχεραίνει τη μεταφορά και την αναγνώριση των σχετικών δεξιοτήτων.

Απροθυμία των εργοδοτών: Ο κατασκευαστικός κλάδος στις χώρες-εταίρους κυριαρχείται συντριπτικά από πολύ μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) — για παράδειγμα, αυτές αντιστοιχούν περίπου στο 95% των κατασκευαστικών επιχειρήσεων στην **Τουρκία**. Οι ΜμΕ αυτές αντιμετωπίζουν σοβαρούς περιορισμούς δυναμικότητας, οι οποίοι τις καθιστούν ιδιαίτερα απρόθυμες να συμμετάσχουν σε προγράμματα κινητικότητας.

- **Απώλειες λειτουργίας και παραγωγικότητας:** Οι ΜμΕ λειτουργούν με μικρές ομάδες και αυστηρές προθεσμίες έργων. Η υποδοχή ενός αλλοδαπού εκπαιδευόμενου δεν θεωρείται απόκτηση δωρεάν εργατικού δυναμικού, αλλά σημαντική επιβάρυνση της επιχειρησιακής παραγωγικότητας. Εργοδότες στην **Ιταλία** επισήμαναν ότι η σωστή υποδοχή ενός εκπαιδευόμενου απαιτεί τη διάθεση τουλάχιστον 16 ωρών την εβδομάδα για καθοδήγηση (mentoring), αποσπώντας έναν εσωτερικό επόπτη από την ενεργό παραγωγή για περισσότερες από 2 ώρες την ημέρα.
- **Φόβος «διαρροής εγκεφάλων»:** Οι εργοδότες θεωρούν την εκπαίδευση ενός μαθητευόμενου σημαντική οικονομική και επιχειρησιακή επένδυση. Εργοδότες στην **Ιρλανδία** και την **Τουρκία** εξέφρασαν έντονη απροθυμία να στηρίξουν την εξερχόμενη κινητικότητα, επειδή φοβούνται ότι θα χάσουν την επένδυσή τους· οι καταρτισμένοι μαθητευόμενοι ενδέχεται να επιλέξουν να παραμείνουν στο εξωτερικό ή να προσληφθούν από ξένους ανταγωνιστές.
- **Έλλειψη άμεσου οφέλους (ROI):** Από τη σκοπιά μιας ΜμΕ, η βραχυχρόνια υποδοχή ενός αλλοδαπού μαθητευόμενου, ο οποίος αναπόφευκτα θα επιστρέψει στη χώρα του, δεν αποφέρει καμία πρακτική απόδοση επένδυσης. Ο εργοδότης επωμίζεται όλο το κόστος της διοικητικής διαχείρισης, της κατάρτισης σε θέματα

ασφάλειας και της καθοδήγησης, χωρίς όμως να αποκτά έναν μελλοντικό μόνιμο εργαζόμενο που θα ενισχύσει τη δυναμικότητα της επιχείρησής του.

6. Ευρήματα της ποιοτικής έρευνας

6.1 Διαπιστώσεις από τους μαθητευόμενους

Κίνητρα Οι μαθητευόμενοι παρακινούνται να συμμετάσχουν σε διασυνοριακή κινητικότητα από έναν συνδυασμό προσωπικών φιλοδοξιών και επαγγελματικής περιέργειας.

- **Προσωπική ανάπτυξη και πολιτισμική εξερεύνηση:** Βασικό κίνητρο σε αρκετές χώρες είναι η επιθυμία να βγουν από τη ζώνη άνεσής τους, να αποκτήσουν ανεξαρτησία και να βιώσουν τη ζωή μόνοι τους, μακριά από την οικογένεια. Πολλοί μαθητευόμενοι βλέπουν την κινητικότητα ως μοναδική ευκαιρία να ταξιδέψουν, να γνωρίσουν νέους πολιτισμούς και να συναντήσουν ανθρώπους με διαφορετικό υπόβαθρο.
- **Επαγγελματική περιέργεια:** Από τεχνική άποψη, οι μαθητευόμενοι παρακινούνται έντονα από την ευκαιρία να παρατηρήσουν πώς ασκείται η ειδικότητά τους σε άλλες χώρες. Ελπίζουν να μάθουν διαφορετικές τεχνικές, να ενταχθούν σε εργασιακά περιβάλλοντα του εξωτερικού, να εμπλουτίσουν το βιογραφικό τους και, τελικά, να αυξήσουν τις ευκαιρίες απασχόλησής τους.
- **Αντίθετες απόψεις (η πραγματιστική προσέγγιση):** Σε αντίθεση με τον ενθουσιασμό που παρατηρείται σε άλλες χώρες, μαθητευόμενοι που συμμετείχαν σε συνεντεύξεις στην Ιρλανδία εξέφρασαν σκεπτικισμό ως προς το κίνητρο για κινητικότητα *κατά τη διάρκεια* της κατάρτισής τους. Τους παρακινεί κυρίως η απόκτηση πρακτικών δεξιοτήτων και η εξασφάλιση άμεσης απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, ενώ θεωρούν την κινητικότητα στο μέσο της κατάρτισης «ένα ταξίδι για το ταξίδι», χωρίς πρακτικό όφελος για την απόκτηση των προσόντων. Προτιμούν να ταξιδέψουν για εργασία μόνο αφού αποκτήσουν πλήρως τα προσόντα τους.

Φόβοι Πριν από την αναχώρηση, οι μαθητευόμενοι εντόπισαν σταθερά ένα συγκεκριμένο σύνολο ανησυχιών και αντιληπτών προκλήσεων σχετικά με την τοποθέτησή τους:

- **Γλώσσα και επικοινωνία (ασφάλεια και ένταξη):** Το γλωσσικό εμπόδιο αναφέρεται καθολικά ως ο σημαντικότερος φόβος. Οι μαθητευόμενοι ανησυχούν ότι δεν θα μπορούν να κατανοήσουν σύνθετες τεχνικές οδηγίες στα εργοτάξια και φοβούνται ότι οι παρανοήσεις θα οδηγήσουν σε λάθη, θα τους εκθέσουν ή θα δυσχεράνουν την ένταξή τους με τους «κολλητούς της δουλειάς» ή τους συναδέλφους τους.
- **Κοινωνική ένταξη και απομόνωση:** Πολλοί νεότεροι εκπαιδευόμενοι φοβούνται τη συναισθηματική πρόκληση του αποχωρισμού από την οικογένεια και τα υποστηρικτικά τους δίκτυα. Ανησυχούν για τη συμβίωση με άγνωστους συγκατοίκους ή οικογένειες υποδοχής, καθώς και για τη διαχείριση του άγχους του πρώτου τους ανεξάρτητου ταξιδιού. Σε μία περίπτωση, ένας μαθητευόμενος ανέφερε επίσης τον φόβο ότι θα αντιμετώπιζε διακρίσεις ή έντονο έλεγχο ως μέλος μειονότητας σε μια ξένη πόλη.
- **Οργάνωση της διαμονής:** Η εξεύρεση κατάλληλου και οικονομικά προσιτού καταλύματος θεωρείται ιδιαίτερα δύσκολη πρόκληση, ιδίως για όσους πρέπει να οργανώσουν μόνοι τους μέρος της διαμονής τους.
- **Προσαρμογή στον χώρο εργασίας:** Οι μαθητευόμενοι ανησυχούν για την προσαρμογή τους σε διαφορετικές εργασιακές κουλτούρες, πρότυπα ασφάλειας και οικοδομικούς κανονισμούς, που ενδέχεται να διαφέρουν σημαντικά από εκείνους της χώρας τους.

Αντιληπτά οφέλη Τα αποτελέσματα που ανέφεραν οι μαθητευόμενοι που ολοκλήρωσαν την κινητικότητά τους αναδεικνύουν σαφή διάκριση μεταξύ της ουσιαστικής προσωπικής ανάπτυξης και των ανάμεικτων επαγγελματικών οφελών:

- **Ουσιαστική προσωπική ανάπτυξη:** Το όφελος της κινητικότητας που αναφέρεται πιο καθολικά είναι η σημαντική αύξηση της αυτοπεποίθησης, της ωριμότητας και της ανεξαρτησίας. Οι μαθητευόμενοι ανέφεραν ότι έμαθαν να διαχειρίζονται τον χρόνο και τα χρήματά τους, ξεπέρασαν φόβους (όπως τον φόβο της πτήσης ή του ταξιδιού χωρίς συνοδεία) και επέστρεψαν πιο υπεύθυνοι, πιο ανοιχτόμυαλοι και πιο αποφασιστικοί.
- **Τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες:** Πολλοί μαθητευόμενοι ανέφεραν απτά επαγγελματικά οφέλη, όπως ότι έμαθαν να εργάζονται με μεγαλύτερη

ακρίβεια, απέκτησαν αυτονομία στις καθημερινές τους εργασίες και εξοικειώθηκαν με νέα υλικά ή ψηφιακά εργαλεία, όπως το AutoCAD.

- **Ανάμεικτα επαγγελματικά αποτελέσματα:** Ωστόσο, τα επαγγελματικά οφέλη δεν ήταν καθολικά. Για παράδειγμα, μια ομάδα Γερμανών μαθητευομένων που φιλοξενήθηκε στην Ελλάδα ανέφερε ότι κέρδισε «όχι πολλά» από άποψη νέων τεχνικών δεξιοτήτων, επισημαίνοντας ότι διέθετε ήδη τις απαραίτητες ικανότητες και ότι τα μέτρα ασφάλειας στον χώρο εργασίας ήταν «καταστροφικά» σε σύγκριση με τη χώρα τους. Για τους εκπαιδευόμενους αυτούς, τα οφέλη περιορίστηκαν σχεδόν αποκλειστικά στην προσωπική ανεξαρτησία και στην απόκτηση βασικών γλωσσικών γνώσεων

6.2 Διαπιστώσεις από τους εργοδότες

Προθυμία υποδοχής μαθητευομένων Η προθυμία των εργοδοτών να υποδεχθούν μαθητευόμενους από το εξωτερικό διαφέρει σημαντικά και εξαρτάται κυρίως από το μέγεθος της επιχείρησης και από τη βασική της φιλοσοφία για την επαγγελματική κατάρτιση.

- **Ανοιχτότητα και μακροπρόθεσμη επένδυση:** Αρκετοί εργοδότες θεωρούν την υποδοχή θεμελιώδη αποστολή και στρατηγική επένδυση. Για παράδειγμα, ιταλικές επιχειρήσεις όπως οι 5social και Di&Go δήλωσαν ιδιαίτερα ικανοποιημένες από την εμπειρία τους, αναφέροντας ως κύρια κίνητρα το πνεύμα υποδοχής των νέων, την ευκαιρία για πολιτισμική ανταλλαγή και την επιδίωξη να αποκτήσει το περιβάλλον της επιχείρησής τους διεθνή χαρακτήρα. Ομοίως, στην Κύπρο, εκπρόσωποι της N. Psaras Construction τόνισαν ότι η μαθητεία πρέπει να θεωρείται «μακροπρόθεσμη επένδυση σε ανθρώπους και όχι βραχυπρόθεσμη ενίσχυση εργατικού δυναμικού», εκτιμώντας την πολυμορφία και τις νέες οπτικές που φέρνουν στις ομάδες τους οι εκπαιδευόμενοι από το εξωτερικό.
- **Απροθυμία και ανάγκη απόδοσης της επένδυσης (ROI):** Αντίθετα, πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) είναι ιδιαίτερα απρόθυμες να συμμετάσχουν. Ιρλανδοί εργοδότες από τις AOE Construction και Wiser Energy εξέφρασαν σοβαρές επιφυλάξεις, επισημαίνοντας ότι η εκπαίδευση ενός μαθητευόμενου απαιτεί τεράστια επένδυση χρόνου και ενέργειας. Η προθυμία τους να

εκπαιδεύσουν βασίζεται αποκλειστικά στη «μελλοντική απόδοση», δηλαδή στο ότι ο μαθητευόμενος θα γίνει μόνιμος και παραγωγικός εργαζόμενος. Επειδή ένας μαθητευόμενος από το εξωτερικό κατά πάσα πιθανότητα θα επιστρέψει στη χώρα του μετά την κινητικότητα, οι εργοδότες αυτοί δεν βλέπουν κανένα πρακτικό όφελος ή απόδοση επένδυσης (ROI) και θεωρούν την τοποθέτηση καθαρή επιχειρησιακή απώλεια, εκτός εάν επιδοτείται σημαντικά ή ανταμείβεται οικονομικά. Ομοίως, στην Ισπανία, εκπαιδευτές επισήμαναν ότι οι επιχειρήσεις είναι γενικά απρόθυμες να δεχθούν ασκούμενους, λόγω γενικής έλλειψης γνώσης για τα προγράμματα και απουσίας ειδικών υποδομών για την υποστήριξή τους.

Αντιληπτοί κίνδυνοι Οι εργοδότες εντόπισαν αρκετούς σοβαρούς κινδύνους που τους αποτρέπουν από τη συμμετοχή σε προγράμματα διασυνοριακής κινητικότητας:

- **Ασφάλεια και νομική ευθύνη:** Η πιο κρίσιμη ανησυχία σε ολόκληρο τον κατασκευαστικό τομέα είναι η ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Τα εργοτάξια είναι περιβάλλοντα υψηλού κινδύνου, και Κύπριοι εργοδότες (π.χ. Cyfield Group και N. Psaras) τόνισαν ότι η διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους κανόνες υγείας και ασφάλειας είναι πρωταρχικής σημασίας. Οι εργοδότες φοβούνται τις νομικές και οικονομικές ευθύνες που συνδέονται με πιθανά ατυχήματα, ιδίως όταν εμπλέκονται νεαροί αλλοδαποί εκπαιδευόμενοι που ενδέχεται να μην είναι εξοικειωμένοι με τους εθνικούς κανονισμούς.
- **Τα γλωσσικά εμπόδια ως κίνδυνος για την ασφάλεια:** Ο κίνδυνος ευθύνης επιτείνεται σημαντικά από τα γλωσσικά εμπόδια. Οι εργοδότες ανησυχούν ότι, εάν ένας μαθητευόμενος δεν μπορεί να κατανοήσει με σαφήνεια τις τεχνικές οδηγίες ή τα πρωτόκολλα ασφάλειας σε ένα θορυβώδες εργοτάξιο εν λειτουργία, αποτελεί κίνδυνο για τον εαυτό του και για τους άλλους. Ιρλανδοί εργοδότες σημείωσαν ότι η πρόσληψη ενός μαθητευόμενου με φτωχά αγγλικά, ο οποίος χρειάζεται επιπλέον «καθοδήγηση βήμα προς βήμα», θα έκανε την ολοκλήρωση της δουλειάς «10 φορές πιο δύσκολη».
- **«Διαρροή εγκεφάλων» και χαμένη επένδυση:** Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι εργοδότες φοβούνται ότι ο χρόνος και τα χρήματα που επενδύονται στην εκπαίδευση ενός μαθητευόμενου θα χαθούν, εάν ο μαθητευόμενος μεταναστεύσει ή επιστρέψει στη χώρα του.
- **Γραφειοκρατική πολυπλοκότητα:** Οι εργοδότες ανέφεραν συχνά τον μεγάλο διοικητικό φόρτο, τα περίπλοκα δικαιολογητικά και τις σύνθετες ασφαλιστικές

απαιτήσεις ως σημαντικούς κινδύνους που θα μπορούσαν να επιβαρύνουν τη λειτουργία τους.

Ικανότητα κατάρτισης Οι επιχειρησιακές συνθήκες του κατασκευαστικού τομέα συνεπάγονται ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις απλώς δεν διαθέτουν την πλεονάζουσα δυναμικότητα για να καθοδηγήσουν αποτελεσματικά μαθητευόμενους από το εξωτερικό.

- **Περιορισμοί χρόνου και πόρων:** Η καθοδήγηση ενός αλλοδαπού μαθητευόμενου αποτελεί σημαντική επιβάρυνση της επιχειρησιακής παραγωγικότητας. Ένας Ιταλός εργοδότης εκτίμησε ότι η σωστή υποδοχή ενός ασκούμενου απαιτεί τη διάθεση τουλάχιστον 16 ωρών την εβδομάδα για καθοδήγηση, πράγμα που σημαίνει ότι ένας εσωτερικός επόπτης πρέπει να αποσπάται από τα καθημερινά του καθήκοντα για τουλάχιστον 2 ώρες κάθε ημέρα.
- **Η «στενωπός» των ΜμΕ:** Επειδή ο κατασκευαστικός τομέας κυριαρχείται συντριπτικά από πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, οι ομάδες είναι συνήθως ολιγομελείς και εργάζονται υπό αυστηρές προθεσμίες έργων. Οι ΜμΕ αυτές δεν διαθέτουν το επιχειρησιακό περιθώριο για να απορροφήσουν τη μειωμένη παραγωγικότητα που συνεπάγεται η υποδοχή ενός εκπαιδευόμενου. Όπως επισήμανε ένας Ιρλανδός εργοδότης, η υποδοχή μαθητευομένων από το εξωτερικό που χρειάζονται επιπλέον εποπτεία θα σήμαινε ότι η επιχείρηση θα «έπρεπε σχεδόν να προσλάβει άλλο ένα άτομο για να τους φροντίζει».
- **Δομημένα και μη δομημένα περιβάλλοντα:** Ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις (όπως ο Cyfield Group στην Κύπρο) έχουν τη δυνατότητα να ορίζουν ειδικούς μέντορες στο εργοτάξιο, να διεξάγουν επίσημη εισαγωγική ενημέρωση για θέματα υγείας και ασφάλειας και να διαχειρίζονται τα οργανωτικά ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού, η συντριπτική πλειονότητα των ΜμΕ δεν διαθέτει τέτοια δομημένη κουλτούρα καθοδήγησης. Πολλές μικρές επιχειρήσεις δεν έχουν κανέναν επίσημα υπεύθυνο για τα προγράμματα υποδοχής και δεν διαθέτουν τις υποδομές για την οργανωτική υποστήριξη αλλοδαπών μαθητών

6.3 Διαπιστώσεις από τους παρόχους ΕΕΚ

Διοικητικός φόρτος Οι συνεντεύξεις με εκπαιδευτές της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), συντονιστές κινητικότητας και εκπροσώπους ιδρυμάτων σε όλη

την κοινοπραξία έδειξαν ότι ο τεράστιος όγκος της γραφειοκρατίας αποτελεί ένα από τα πιο ανασταλτικά εμπόδια στην οργάνωση της κινητικότητας μαθητευομένων.

- **Συγκεντρωμένο βάρος:** Σε πολλά ιδρύματα, ο τεράστιος διοικητικός φόρτος των έργων κινητικότητας βαραίνει έναν μικρό αριθμό αφοσιωμένων συντονιστών και εκπαιδευτικών, οι οποίοι πρέπει να ανταποκριθούν σε αυτά τα καθήκοντα επιπλέον των ήδη εντατικών προγραμμάτων διδασκαλίας και αξιολόγησης.

- **Σύνθετα δικαιολογητικά:** Ο πλήρης κύκλος της κινητικότητας περιλαμβάνει τη διαχείριση αιτήσεων, την αναζήτηση εταίρων, τον σχεδιασμό της Συμφωνίας Μάθησης, τις εκτιμήσεις κινδύνου, τα ασφαλιστικά έγγραφα, τη δημοσιονομική διαχείριση και την υποβολή εκθέσεων μετά την κινητικότητα. Εκπαιδευτές στην **Ισπανία** ανέφεραν επανειλημμένα την επείγουσα ανάγκη για «λιγότερη γραφειοκρατία», «λιγότερα χαρτιά» και μείωση του «χειρισμού εγγράφων», ώστε η κινητικότητα να είναι βιώσιμη.
- **Κανονιστική συμμόρφωση:** Η διαχείριση του συνδυασμού των κανόνων του Erasmus+, της εθνικής εργατικής νομοθεσίας και των εσωτερικών πρωτοκόλλων των ιδρυμάτων προκαλεί σημαντικό επιπλέον άγχος. Στην **Κύπρο**, το προσωπικό υπογράμμισε ότι ακόμη και οι έμπειροι συντονιστές πρέπει να επενδύουν σημαντικό χρόνο για να παρακολουθούν τις μεταβαλλόμενες κατευθυντήριες γραμμές και να διασφαλίζουν άψογα δικαιολογητικά, ώστε να αποφεύγονται δημοσιονομικές διορθώσεις ή ευρήματα ελέγχου.
- **Έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού:** Μια επαναλαμβανόμενη σύσταση των παρόχων ΕΕΚ είναι η ανάγκη πρόσληψης εξειδικευμένου διοικητικού προσωπικού, αποκλειστικά αφιερωμένου στη διαχείριση των επιχορηγήσεων και των διαδικασιών διεθνούς κινητικότητας, ώστε οι εκπαιδευτικοί να απαλλαγούν από αυτό το οργανωτικό βάρος. Στην **Ελλάδα**, τα ιδρύματα επισήμαναν σοβαρή έλλειψη εσωτερικών πόρων και τεχνογνωσίας για τη διαχείριση αυτών των σύνθετων διοικητικών διαδικασιών, ιδίως για τις μακροχρόνιες τοποθετήσεις.

Προκλήσεις συντονισμού Πέρα από τη γραφειοκρατία, οι πάροχοι ΕΕΚ αντιμετωπίζουν σοβαρές οργανωτικές προκλήσεις και προκλήσεις στις σχέσεις με τους εταίρους κατά τον συντονισμό της διασυνοριακής κινητικότητας.

- **Αντιστοίχιση εταίρων και δικτύωση:** Η εξεύρεση αξιόπιστων επιχειρήσεων υποδοχής — ιδίως ΜμΕ πρόθυμων να δεχθούν αλλοδαπούς μαθητευόμενους — είναι ιδιαίτερα δύσκολη και χρονοβόρα. Επειδή η προσέλκυση νέων

επιχειρήσεων είναι δύσκολη, τα ιδρύματα ΕΕΚ καταλήγουν συχνά να βασίζονται σε λίγους μακροχρόνιους εταίρους, γεγονός που περιορίζει την ποικιλία των εμπειριών που είναι διαθέσιμες στους εκπαιδευόμενους. Εκπαιδευτές ΕΕΚ στην **Ισπανία** πρότειναν ότι η τήρηση ενός κεντρικού χαρτοφυλακίου ή μιας βάσης δεδομένων με επιχειρήσεις πρόθυμες να υποδεχθούν μαθητές αποτελεί κρίσιμη ανάγκη που παραμένει ανικανοποίητη.

- **Οργανωτικά εμπόδια (διαμονή):** Η διαχείριση της διαμονής των μαθητών αποτελεί βασικό πονοκέφαλο του συντονισμού. Ένας συντονιστής κινητικότητας στην **Ισπανία** σημείωσε ότι, λόγω των υψηλών τιμών και της δυσκολίας εξεύρεσης στέγης χωρίς τοπική σύμβαση εργασίας, τα ιδρύματα αναγκάζονται ολοένα συχνότερα να καταφεύγουν σε αμειβόμενους διαμεσολαβητές για τη διαχείριση της διαμονής μεγάλων ομάδων. Ωστόσο, η αξιοπιστία των διαμεσολαβητών αυτών διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα.
- **Πίεση σε πολλαπλά ιδρύματα:** Ο συντονισμός προγραμμάτων κινητικότητας σε πολλές χώρες ή μεικτής μορφής απαιτεί υψηλό επίπεδο ακαδημαϊκής, οργανωτικής και διοικητικής προσπάθειας, η οποία ασκεί σημαντική πίεση σε θεσμικές δομές που δεν διαθέτουν πάντοτε επαρκείς πόρους.
- **Εμπόδια σε θεωρήσεις και μετακινήσεις:** Για τους συμμετέχοντες από χώρες εκτός ΕΕ, ο συντονισμός των μετακινήσεων διαταράσσεται συχνά από αδιαφανείς και αργές διαδικασίες έκδοσης θεώρησης εισόδου (βίζας). Εκπρόσωπος της ΕΕΚ από την **Τουρκία** ανέφερε ότι οι ακραίες καθυστερήσεις στις θεωρήσεις και οι συγκεχυμένες απαιτήσεις τους ανάγκασαν να εγκαταλείψουν εντελώς την κινητικότητα προς ορισμένες χώρες και να οργανώσουν εσπευσμένα τοποθετήσεις σε χώρες για τις οποίες δεν απαιτείται θεώρηση. Τόνισαν την ανάγκη για ένα πολύ πιο οργανωμένο σύστημα υποστήριξης πριν από την αναχώρηση όσον αφορά τα χρονοδιαγράμματα των θεωρήσεων.
- **Διαρθρωτική αποσύνδεση:** Σε χώρες όπως η **Ιρλανδία**, εκπαιδευτές της ΕΕΚ επισήμαναν ότι η διεθνής κινητικότητα είναι σήμερα τόσο περιθωριακή στο αυστηρά δομημένο εθνικό σύστημα μαθητείας, ώστε ο συντονισμός της θα απαιτούσε «ριζική αλλαγή» και εκτεταμένες διαρθρωτικές μεταβολές με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών (πανεπιστημίων, κρατικών φορέων και εργοδοτών) για να εφαρμοστεί με επιτυχία

6.4 Διαπιστώσεις από τους φορείς χάραξης πολιτικής

Κανονιστικές προκλήσεις Οι συνεντεύξεις με φορείς χάραξης πολιτικής, εκπροσώπους ιδρυμάτων και στελέχη επιχειρηματικών συνομοσπονδιών δείχνουν ότι η ξεπερασμένη και άκαμπτη εθνική νομοθεσία αποτελεί θεμελιώδες εμπόδιο στην κινητικότητα μαθητευομένων.

- **Άκαμπτες εργασιακές κατατάξεις:** Βασικό κανονιστικό εμπόδιο είναι το νομικό καθεστώς των μαθητευομένων. Στην **Ιρλανδία**, το σύστημα μαθητείας διέπεται από τον ξεπερασμένο Industrial Training Act του 1967, βάσει του οποίου οι μαθητευόμενοι θεωρούνται αυστηρά εργαζόμενοι δεσμευμένοι με συμβάσεις εργασίας, γεγονός που καθιστά τη διασυνοριακή κινητικότητα νομικά σύνθετη. Ομοίως, στην **Ιταλία**, το Νομοθετικό Διάταγμα 81/2015 κατατάσσει τους μαθητευόμενους ως μόνιμους εργαζόμενους· κατά συνέπεια, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται από τον νόμο να συνεχίζουν να καταβάλλουν τον μισθό τους ακόμη και όταν ο μαθητευόμενος βρίσκεται στο εξωτερικό σε τοποθέτηση κινητικότητας. Στην **Τουρκία**, ο Νόμος αριθ. 3308 επιβάλλει ένα άκαμπτο συμβατικό πλαίσιο που κατά κανόνα δεσμεύει τους μαθητευόμενους με έναν μόνο εργοδότη για ολόκληρη την περίοδο κατάρτισης 3 έως 4 ετών, αφήνοντας ελάχιστη έως καμία νομική ευελιξία για προσωρινές μετακινήσεις στο εξωτερικό.
- **Νομική αβεβαιότητα και κατακερματισμένα πλαίσια:** Στην **Ισπανία**, η νομική αβεβαιότητα οφείλεται στη συνύπαρξη πολλαπλών τύπων συμβάσεων στο δυϊκό σύστημα ΕΕΚ (π.χ. κατάρτιση στον χώρο εργασίας, υποτροφίες, συμφωνίες πρακτικής άσκησης), γεγονός που δυσχεραίνει τη σύνταξη και την υπογραφή διμερών συμφωνιών με επιχειρήσεις υποδοχής του εξωτερικού. Στην **Κύπρο**, το νομικό πλαίσιο είναι ιδιαίτερα κατακερματισμένο· η πρακτική άσκηση χωρίς αμοιβή δεν θεωρείται κανονική απασχόληση και, ως εκ τούτου, δεν παρέχει επαρκή νομική και κοινωνική προστασία κατά τη διεθνή κινητικότητα.
- **Θεωρήσεις εισόδου και ασφάλιση:** Οι εκπρόσωποι τόνισαν ότι οι αυστηρές απαιτήσεις για θεωρήσεις εισόδου και οι περιορισμοί κυκλοφορίας δημιουργούν τεράστια κανονιστικά εμπόδια. Οι μαθητές από χώρες εκτός ΕΕ στην **Ιταλία** και οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην **Κύπρο** αντιμετωπίζουν τεράστιες δυσκολίες στην απόκτηση θεώρησης για διαμονή άνω των 90 ημερών. Συντονιστές ιδρυμάτων στην **Τουρκία** σημείωσαν ότι οι διαδικασίες έκδοσης θεωρήσεων είναι εξαιρετικά

αργές, αδιαφανείς και συγκεχυμένες, αναγκάζοντας συχνά τα ιδρύματα να εγκαταλείπουν προγραμματισμένες κινητικότητες και να στρέφονται την τελευταία στιγμή σε χώρες για τις οποίες δεν απαιτείται θεώρηση. Επιπλέον, η εξασφάλιση κατάλληλης ασφάλισης στον χώρο εργασίας για έναν τομέα υψηλού κινδύνου σε διαφορετικές έννομες τάξεις παραμένει σύνθετη κανονιστική πρόκληση.

Κενά πολιτικής Οι φορείς χάραξης πολιτικής εντόπισαν αρκετά συστημικά κενά, στα οποία οι ισχύουσες εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές δεν στηρίζουν επαρκώς τις πραγματικές συνθήκες της κινητικότητας μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα.

- **Απουσία εθνικών στρατηγικών:** Υπάρχει σαφής έλλειψη ενιαίων εθνικών στρατηγικών που να δίνουν προτεραιότητα στη διασυνοριακή μακροχρόνια κινητικότητα μαθητευομένων (CBLTMA). Στην **Ιρλανδία**, η μακροχρόνια κινητικότητα απλώς δεν θεωρείται προτεραιότητα στην εθνική ατζέντα πολιτικής για την εκπαίδευση και την κατάρτιση και δεν υπάρχει σχετική εθνική στρατηγική. Ομοίως, στην **Κύπρο**, η απουσία συντονισμένης εθνικής στρατηγικής οδηγεί σε κατακερματισμένες προσπάθειες και αναποτελεσματικότητα μεταξύ υπουργείων, εργοδοτών και ιδρυμάτων κατάρτισης.
- **Έλλειψη οικονομικών κινήτρων για τις ΜμΕ:** Οι φορείς χάραξης πολιτικής αναγνωρίζουν ότι, επειδή ο κατασκευαστικός τομέας κυριαρχείται συντριπτικά από ΜμΕ, οι επιχειρήσεις αυτές δεν μπορούν να απορροφήσουν μόνες τους το κόστος της κινητικότητας. Ωστόσο, υπάρχει κρίσιμο κενό πολιτικής όσον αφορά την οικονομική στήριξη. Δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου εθνικά κίνητρα πολιτικής ή χρηματοδότησης (όπως στοχευμένες φορολογικές ελαφρύνσεις ή επιδοτήσεις μισθού) που να αποζημιώνουν τις ΜμΕ για την επιχειρησιακή απώλεια, τον χρόνο καθοδήγησης και τη διοικητική επιβάρυνση που συνεπάγεται η υποδοχή ή η αποστολή μαθητευομένων.
- **Αδύναμοι μηχανισμοί αναγνώρισης:** Παρά την ύπαρξη γενικών εργαλείων, όπως το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ), οι πρακτικοί μηχανισμοί πολιτικής για την αυτόματη αναγνώριση και επικύρωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτώνται στο εξωτερικό παραμένουν αδύναμοι και κατακερματισμένοι. Σε χώρες όπως η **Ισπανία** και η **Ιταλία**, τα προγράμματα σπουδών της ΕΕΚ καθορίζονται συχνά σε περιφερειακό επίπεδο, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ενιαία πολιτική για την επίσημη ενσωμάτωση της διεθνούς μάθησης στον χώρο εργασίας στο επίσημο πρόγραμμα σπουδών του

μαθητευόμενου, και η κινητικότητα συχνά υποβαθμίζεται σε «εξωσχολική» δραστηριότητα.

- **Αποσύνδεση μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών:** Εκπρόσωποι επιχειρηματικών συνομοσπονδιών (όπως η TÜRKONFED στην Τουρκία) επισήμαναν κενό στη συστημική συνεργασία. Προτείνουν οι πολιτικές να εστιάζουν στην ενίσχυση της άμεσης συνεργασίας μεταξύ επιχειρηματικών οργανώσεων και παρόχων ΕΕΚ, δημιουργώντας πιο ευέλικτες μορφές κινητικότητας προσαρμοσμένες στις ιδιαίτερες επιχειρησιακές συνθήκες των ΜμΕ, αντί να βασίζονται αποκλειστικά σε ακαδημαϊκά ή σχολικά μοντέλα κινητικότητας.

7. Διακρατική ανάλυση των προκλήσεων της κινητικότητας

7.1 Συγκριτική επισκόπηση

Ο παρακάτω πίνακας παρέχει μια ολοκληρωμένη σύνοψη των κύριων εμποδίων και προκλήσεων για την κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα στις χώρες-εταίρους του έργου MOBUILDING. Με βάση εκτεταμένη ποιοτική έρευνα πεδίου — συμπεριλαμβανομένων συνεντεύξεων με μαθητευόμενους, εκπαιδευτές της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), εργοδότες και φορείς χάραξης πολιτικής — καθώς και εθνικές βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις, ο πίνακας κατατάσσει τα εμπόδια που εντοπίστηκαν σε βασικές θεματικές κατηγορίες. Αντιστοιχίζοντας αυτά τα συγκεκριμένα εμπόδια με το αντίστοιχο εθνικό πλαίσιο, η σύνθεση αυτή αναδεικνύει τους συστημικούς, θεσμικούς και προσωπικούς παράγοντες που παρεμποδίζουν την κινητικότητα και αποτελεί τη βασική τεκμηριωτική βάση για την ανάπτυξη στοχευμένων λύσεων στο επερχόμενο Σχέδιο Δράσης (D2.2).

Κατηγορία πρόκλησης	Συγκεκριμένη πρόκληση	Χώρες που επηρεάζονται
Νομικές και διαρθρωτικές	Το ευρωπαϊκό τοπίο της ΕΕΚ είναι ποικιλόμορφο και κατακερματισμένο, με διαφορετικό βαθμό ενσωμάτωσης της κινητικότητας μεταξύ των κρατών μελών.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία

Νομικές και διαρθρωτικές	Ανεπαρκείς ευκαιρίες διασυνοριακής κινητικότητας για μαθητευόμενους λόγω νομικών και διαρθρωτικών εμποδίων.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Διοικητικές	Η οργάνωση διασυνοριακής μαθητείας απαιτεί πλοήγηση σε έναν σύνθετο λαβύρινθο διαφορετικών εθνικών κανονισμών και διοικητικών καθηκόντων.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Διοικητικές	Σημαντικός διοικητικός φόρτος, που περιλαμβάνει δικαιολογητικά, λήψη εγκρίσεων και διασφάλιση συμμόρφωσης με ποικίλες νομικές απαιτήσεις.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Νομικές και διαρθρωτικές	Οι μαθητείες είναι συμβάσεις εργασίας με εκπαιδευτικούς στόχους, γεγονός που δυσχεραίνει την επιλογή νομικού καθεστώτος στη χώρα υποδοχής κατά την κινητικότητα.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Εκπαιδευτικές	Η ευθυγράμμιση των προσόντων της ΕΕΚ δεν είναι προχωρημένη, γεγονός που δυσχεραίνει την αναγνώριση και την επικύρωση των γνώσεων που αποκτώνται στο εξωτερικό μέσω μακροχρόνιας κινητικότητας.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Διοικητικές	Οι πάροχοι ΕΕΚ και οι ΜμΕ συχνά δεν διαθέτουν τους πόρους, την τεχνογνωσία και τις γνώσεις για την αποτελεσματική διαχείριση της διασυνοριακής κινητικότητας μαθητευομένων.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία

Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Η ελλιπής πληροφόρηση και προσέγγιση αφήνει πολλούς μαθητευόμενους και εργοδότες χωρίς γνώση των υφιστάμενων προγραμμάτων κινητικότητας και των οφελών τους.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Εργοδότες/ΜμΕ	Οι εργοδότες, ιδίως οι ΜμΕ, διστάζουν να στείλουν μαθητευόμενους στο εξωτερικό, επειδή το κόστος συχνά φαίνεται υψηλότερο από τα αντιληπτά οφέλη.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Ο κατασκευαστικός τομέας αντιμετωπίζει έλλειψη ταλέντων λόγω της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και της απροθυμίας των νέων να ακολουθήσουν σταδιοδρομία στις κατασκευές.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Ο κατασκευαστικός τομέας έχει παραδοσιακή εικόνα και θεωρείται μη ελκυστικός, γεγονός που δυσχεραίνει την αντικατάσταση των εργαζομένων που συνταξιοδοτούνται.	Ισπανία, Ιταλία, Τουρκία, Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα, Βόρεια Μακεδονία
Διοικητικές	Η ιταλική νομοθεσία και τα επιχειρησιακά εγχειρίδια δεν αναφέρονται ρητά στην κινητικότητα στο πλαίσιο της μαθητείας, δημιουργώντας κανονιστική αβεβαιότητα.	Ιταλία
Νομικές και διαρθρωτικές	Οι μαθητές από χώρες εκτός ΕΕ σε ιταλικά προγράμματα ΕΕΚ αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια θεώρησης εισόδου και περιορισμούς στην ελεύθερη κυκλοφορία για μακροχρόνια κινητικότητα.	Ιταλία
Διοικητικές	Η κάλυψη ποικίλων απαιτήσεων ασφάλειας στον χώρο εργασίας και ασφάλισης σε διαφορετικά νομικά πλαίσια αποτελεί πρόκληση για τις τοποθετήσεις στον κατασκευαστικό τομέα.	Ιταλία

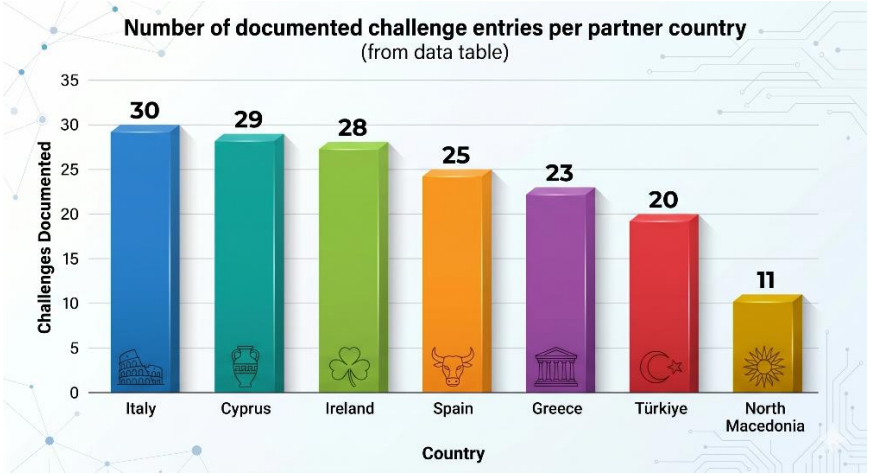
Εργοδότες/ΜμΕ	Οι επιχειρήσεις διστάζουν να συμμετάσχουν σε κινητικότητα, καθώς πρέπει να καταβάλλουν τον μισθό του μαθητευόμενου ενώ ο εργαζόμενος δεν είναι διαθέσιμος κατά την τοποθέτηση στο εξωτερικό.	Ιταλία
Εκπαιδευτικές	Η κινητικότητα συχνά θεωρείται εξωσχολική δραστηριότητα και όχι αναπόσπαστο στοιχείο, με αποτέλεσμα την έλλειψη αναγνώρισης στα περιφερειακά προγράμματα σπουδών της ΕΕΚ.	Ιταλία
Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Η περιορισμένη ενασχόληση των μαθητών του κατασκευαστικού τομέα με την εκμάθηση ξένων γλωσσών δυσχεραίνει την ένταξή τους κατά τα προγράμματα κινητικότητας.	Ιταλία
Εργοδότες/ΜμΕ	Πολλές πολύ μικρές επιχειρήσεις του κατασκευαστικού τομέα έχουν χαμηλό βαθμό διεθνοποίησης, γεγονός που περιορίζει την ικανότητά τους για διασυνοριακή συνεργασία.	Ιταλία
Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Η παγιωμένη ανισότητα μεταξύ των φύλων και ένας έντονα ανδροκρατούμενος κλάδος περιορίζουν την πολυμορφία και την ισορροπία στη συμμετοχή σε κινητικότητα.	Ιταλία
Διοικητικές	Ο συντονισμός προγραμμάτων με πολλά ιδρύματα και πολλές χώρες απαιτεί μεγάλη διοικητική και οργανωτική προσπάθεια, ασκώντας πίεση στις θεσμικές δομές.	Τουρκία
Νομικές και διαρθρωτικές	Το άκαμπτο συμβατικό πλαίσιο του Νόμου αριθ. 3308 περιορίζει την ευελιξία, καθώς οι μαθητευόμενοι κατά κανόνα δεσμεύονται με έναν μόνο εργοδότη καθ' όλη τη διάρκεια της κατάρτισής τους.	Τουρκία

Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Η επαγγελματική κατάρτιση (ΕΕΚ) έχει συχνά χαμηλότερο κοινωνικό κύρος σε σύγκριση με τις ακαδημαϊκές διαδρομές, γεγονός που αποθαρρύνει τους μαθητές από τη μαθητεία.	Κύπρος, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ισπανία
Εργοδότες/ΜμΕ	Οι ΜμΕ φοβούνται ότι οι μαθητευόμενοι δεν θα επιστρέψουν μετά την κινητικότητα ή ότι θα προσληφθούν από ξένες επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα την απώλεια παραγωγικού εργατικού δυναμικού και επένδυσης.	Τουρκία, Ιρλανδία, Κύπρος, Ελλάδα
Σχετικές με τους εκπαιδευόμενους	Η γλωσσική επάρκεια αποτελεί κρίσιμο εμπόδιο, ιδίως για τις διαδικασίες ασφάλειας στο εργοτάξιο, όπου η παρανόηση οδηγιών μπορεί να οδηγήσει σε ατυχήματα.	Ισπανία, Ιταλία, Κύπρος, Ελλάδα, Ιρλανδία
Νομικές και διαρθρωτικές	Η αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων μεταξύ των χωρών της ΕΕ παραμένει περιορισμένη και αδύναμη, απαιτώντας συχνά επαναπιστοποίηση για να εργαστούν οι μαθητευόμενοι στο εξωτερικό.	Τουρκία, Κύπρος, Ελλάδα
Διοικητικές	Η οργάνωση διεθνούς κινητικότητας περιλαμβάνει σύνθετα ζητήματα, όπως η φορολογία, η κοινωνική ασφάλιση και οι κανονισμοί υγείας και ασφάλειας στην εργασία, που διαφέρουν από χώρα σε χώρα.	Κύπρος, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ισπανία
Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Οι υψηλές σωματικές απαιτήσεις και οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας στον κατασκευαστικό τομέα περιορίζουν την ελκυστικότητά του για νεότερες και πιο ποικιλόμορφες δεξαμενές ταλέντων.	Τουρκία, Ιταλία, Κύπρος, Ελλάδα
Εργοδότες/ΜμΕ	Οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις συχνά βασίζονται στους μαθητευόμενους ως ουσιώδες εργατικό δυναμικό για την καθημερινή παραγωγή, οπότε η προσωρινή απουσία τους συνεπάγεται απώλεια εσόδων.	Τουρκία, Ελλάδα, Κύπρος, Ιρλανδία

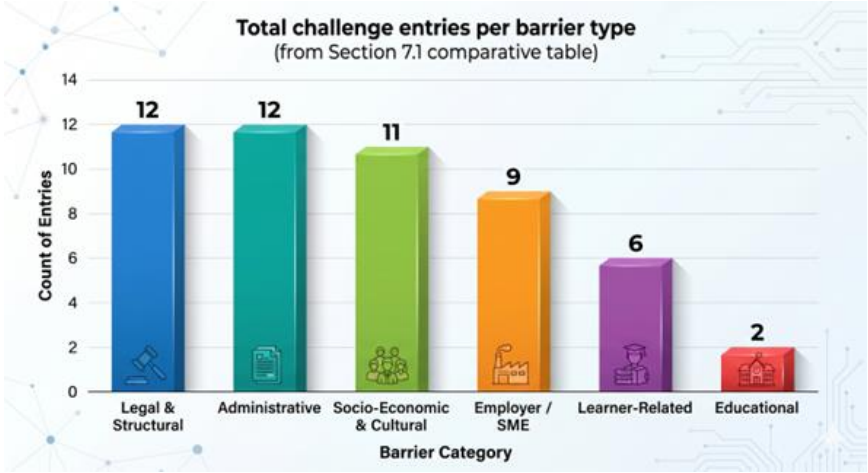
Κοινωνικοοικονομικές και πολιτισμικές	Η έλλειψη οικονομικών πόρων των εκπαιδευομένων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο, καθώς οι επιχορηγήσεις Erasmus+ δεν καλύπτουν πάντοτε το πλήρες κόστος μετακίνησης και διαβίωσης.	Ισπανία, Κύπρος, Ελλάδα
Διοικητικές	Η απουσία έτοιμων κατευθυντήριων γραμμών για την κινητικότητα, ειδικών για τον κατασκευαστικό τομέα, αναγκάζει κάθε ίδρυμα να σχεδιάζει τις δικές του διαδικασίες ασφάλειας και διαχείρισης κινδύνων.	Κύπρος
Σχετικές με τους εκπαιδευόμενους	Πολλοί μαθητευόμενοι προτιμούν άμεσες πρακτικές διαδρομές προς την εργασία και δεν θεωρούν τη διεθνή κινητικότητα παράγοντα για τους επαγγελματικούς τους στόχους, καθώς τη θεωρούν περισσότερο ακαδημαϊκή.	Ιρλανδία
Νομικές και διαρθρωτικές	Το υψηλό κόστος στέγασης και διαμονής στις μεγάλες πόλεις αποθαρρύνει τόσο τους εισερχόμενους αλλοδαπούς μαθητευόμενους όσο και τους εξερχόμενους ημεδαπούς μαθητευόμενους με περιορισμένο προϋπολογισμό.	Ιρλανδία, Κύπρος, Ισπανία
Νομικές και διαρθρωτικές	Ξεπερασμένη εθνική νομοθεσία: νόμοι όπως ο Industrial Training Act του 1967 δημιουργούν ένα θεμέλιο που δεν είναι κατάλληλο για τη σύγχρονη κινητικότητα.	Ιρλανδία
Νομικές και διαρθρωτικές	Άκαμπτα συμβατικά πλαίσια: νόμοι όπως ο Νόμος αριθ. 3308 δεσμεύουν τους μαθητευόμενους για μεγάλα διαστήματα (3-4 έτη), δυσχεραίνοντας την κινητικότητα.	Τουρκία
Νομικές και διαρθρωτικές	Οικονομική υποχρέωση για τους μισθούς: οι μαθητευόμενοι, ως μόνιμοι εργαζόμενοι, πρέπει να αμείβονται όσο βρίσκονται στο εξωτερικό.	Ιταλία
Νομικές και διαρθρωτικές	Σύνθετα ζητήματα αναγνώρισης και επικύρωσης: προκύπτουν λόγω έλλειψης αυτόματων μηχανισμών επικύρωσης των μαθησιακών αποτελεσμάτων.	Ισπανία, Τουρκία, Κύπρος

Νομικές και διαρθρωτικές	Περιορισμοί θεωρήσεων εισόδου και κυκλοφορίας: δημιουργούν εμπόδια για μαθητές από χώρες εκτός ΕΕ ή για όσους επιδιώκουν διαμονή άνω των 90 ημερών.	Ιταλία, Τουρκία
Διοικητικές	Μεγάλος φόρτος εργασίας του προσωπικού: εντατική επιβάρυνση των εκπαιδευτικών και των συντονιστών με την αντιστοίχιση εταίρων και την υποβολή εκθέσεων.	Ισπανία, Κύπρος, Ιταλία, Τουρκία
Διοικητικές	Έλλειψη εργαλείων ασφάλειας ειδικών για τον τομέα: τα γενικά εργαλεία συχνά αγνοούν τις ανάγκες των εργοταξίων υψηλού κινδύνου, όπως τα ικριώματα.	Κύπρος
Διοικητικές	Ανεπαρκής προετοιμασία πριν από την αναχώρηση: οι εκπαιδευόμενοι αναχωρούν χωρίς καμία τεχνική ή γλωσσική ενημέρωση.	Ελλάδα, Ισπανία
Διοικητικές	Οργανωτικά ζητήματα και έλλειψη στέγης: υψηλές τιμές και έλλειψη φοιτητικών καταλυμάτων δημιουργούν σημεία συμφόρησης.	Ισπανία, Ιρλανδία, Ιταλία
Εργοδότες/ΜμΕ	Περιορισμένη δυναμικότητα και αυστηρά χρονοδιαγράμματα: οι μικρές ομάδες δεν μπορούν να διακινδυνεύσουν καθυστερήσεις έργων για να υποδεχθούν εκπαιδευόμενους.	Κύπρος, Ιρλανδία, Τουρκία, Ιταλία
Εργοδότης/ΜμΕ	Φόβος «διαρροής εγκεφάλων», καθώς οι εργοδότες ανησυχούν ότι οι μαθητευόμενοι που έχουν εκπαιδεύσει θα παραμείνουν στο εξωτερικό ή θα προσληφθούν από ανταγωνιστές.	Ιρλανδία, Τουρκία, Ιταλία
Εργοδότης/ΜμΕ	Απώλεια παραγωγικότητας και λειτουργική επιβάρυνση, καθώς η υποδοχή εκπαιδευομένων θεωρείται περισπασμός που απαιτεί υπερβολική «καθοδήγηση βήμα προς βήμα».	Ισπανία, Τουρκία, Ιρλανδία

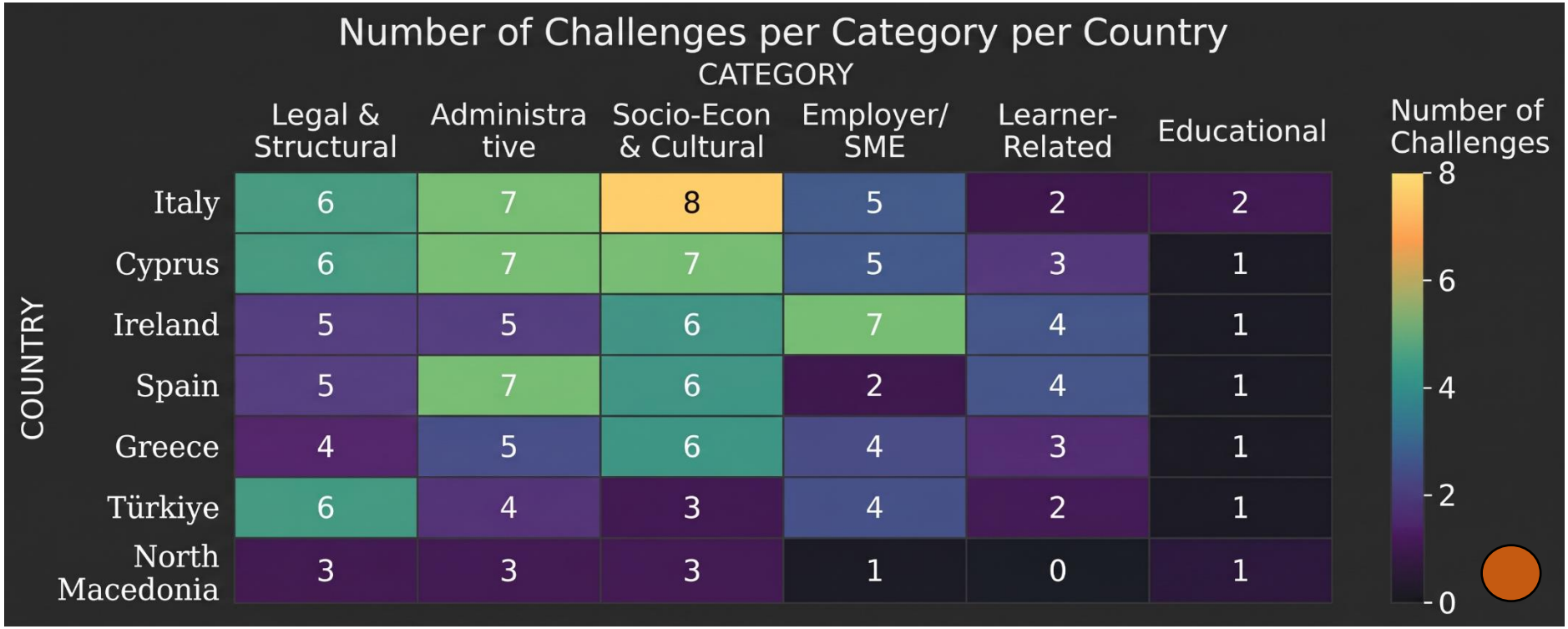
Εργοδότης/ΜμΕ	Ανησυχίες για την ευθύνη και την ασφάλεια σχετικά με τη νομική ευθύνη σε περίπτωση ατυχήματος αλλοδαπού εκπαιδευομένου σε εργοτάξιο υψηλού κινδύνου.	Κύπρος, Ιρλανδία, Ελλάδα
Σχετικά με τους εκπαιδευόμενους	Γλωσσικά εμπόδια κρίσιμα για την ασφάλεια, καθώς η παρανόηση οδηγιών στο εργοτάξιο ενέχει άμεσο σωματικό κίνδυνο.	Ελλάδα, Τουρκία, Ιρλανδία, Κύπρος, Αλβανία, Ιταλία
Σχετικά με τους εκπαιδευόμενους	Οικονομική πίεση, καθώς οι επιχορηγήσεις Erasmus δεν καλύπτουν το κόστος διαβίωσης σε χώρες προορισμού υψηλού κόστους, όπως η Δανία.	Τουρκία, Ελλάδα, Ισπανία, Αλβανία
Σχετικά με τους εκπαιδευόμενους	Χαμηλή επίγνωση των οφελών, καθώς οι μαθητευόμενοι αγνοούν τις ευκαιρίες κινητικότητας ή τη μακροπρόθεσμη αξία τους για την επαγγελματική σταδιοδρομία.	Κύπρος, Ιρλανδία, Ισπανία
Σχετικά με τους εκπαιδευόμενους	Ανωριμότητα και έλλειψη υπευθυνότητας, που οδηγούν σε προβλήματα παρουσίας ή συμπεριφοράς, επειδή η κινητικότητα δεν αξιολογείται.	Ισπανία
Κοινωνικοοικονομικά και πολιτισμικά	Στιγματισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς η ΕΕΚ θεωρείται επιλογή «δεύτερης κατηγορίας» σε σύγκριση με το πανεπιστήμιο.	Ισπανία, Κύπρος, Ιρλανδία
Κοινωνικοοικονομικά και πολιτισμικά	Ανισορροπία των φύλων, καθώς στον κατασκευαστικό τομέα εξακολουθούν να κυριαρχούν οι άνδρες, γεγονός που περιορίζει την ποικιλομορφία και τη συμμετοχή των γυναικών.	Ιταλία, Ιρλανδία
Κοινωνικοοικονομικά και πολιτισμικά	Φυλετικές διακρίσεις ή απομόνωση που βιώνουν εκπαιδευόμενοι από μειονότητες σε ορισμένες περιοχές υποδοχής.	Ιταλία



Σχήμα 3: Συνολικός αριθμός καταγεγραμμένων εμποδίων ανά χώρα εταίρο



Σχήμα 4: Συνολικός αριθμός καταγεγραμμένων εμποδίων ανά χώρα εταίρο



Σχήμα 5: Κατανομή των καταγεγραμμένων εμποδίων ανά κατηγορία και χώρα εταίρο

7.2 Κοινές προκλήσεις στις χώρες εταίρους

Παρά τα διακριτά νομικά και εκπαιδευτικά πλαίσια που διέπουν την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) σε κάθε χώρα εταίρο, αρκετά διαρθρωτικά, λειτουργικά και πολιτισμικά εμπόδια είναι κοινά σε όλη την κοινοπραξία.

Διοικητικός φόρτος και περιορισμοί θεσμικής ικανότητας: Καθολικό σημείο συμφόρησης σε όλες τις χώρες εταίρους αποτελεί ο βαρύς διοικητικός φόρτος που συνδέεται με την οργάνωση της κινητικότητας μαθητευομένων. Το προσωπικό της ΕΕΚ αντιμετωπίζει εντατικό φόρτο εργασίας, ο οποίος περιλαμβάνει την αναζήτηση κατάλληλων εταίρων, τον σχεδιασμό Συμφωνιών Μάθησης, την ασφαλιστική τεκμηρίωση και την οικονομική αναφορά, συχνά χωρίς την υποστήριξη ειδικών τμημάτων διεθνοποίησης. Η επιβάρυνση αυτή πολλαπλασιάζεται για τους εργοδότες, καθώς στον κατασκευαστικό τομέα κυριαρχούν συντριπτικά οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ). Οι ΜμΕ αυτές λειτουργούν με μικρές ομάδες και ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα έργων, με αποτέλεσμα να στερούνται πλήρως τη διοικητική ικανότητα, την οικονομική ανθεκτικότητα και τον χρόνο εποπτείας που απαιτούνται για την υποδοχή ή την αποστολή μαθητευομένων χωρίς να διακινδυνεύουν καθυστερήσεις στα έργα τους.

Τα γλωσσικά εμπόδια ως κίνδυνος κρίσιμος για την ασφάλεια: Ενώ η γλώσσα αποτελεί συνήθη πρόκληση σε κάθε κινητικότητα, τα ενδιαφερόμενα μέρη σε όλες τις χώρες τόνισαν ότι στον κατασκευαστικό τομέα συνιστά έναν μοναδικά κρίσιμο κίνδυνο για την ασφάλεια. Η παρανόηση τεχνικών οδηγιών, οδηγιών χειρισμού μηχανημάτων ή πρωτοκόλλων υγείας και ασφάλειας σε ένα ενεργό εργοτάξιο υψηλού κινδύνου ενέχει άμεσο σωματικό κίνδυνο για τον εκπαιδευόμενο και τους συναδέλφους του. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες ανησυχούν ότι οι γλωσσικές δυσκολίες θα μειώσουν την παραγωγικότητα, απαιτώντας διαρκή ατομική εποπτεία και αυξάνοντας τους κινδύνους αστικής ευθύνης.

Απροθυμία των εργοδοτών και φόβος «διαρροής εγκεφάλων»: Σε όλες τις χώρες, οι εργοδότες θεωρούν την εκπαίδευση ενός μαθητευόμενου βαριά οικονομική και λειτουργική επένδυση, με προϋπόθεση την απόκτηση ενός μακροπρόθεσμα παραγωγικού εργαζομένου. Υπάρχει ευρέως διαδεδομένος και κοινός φόβος «διαρροής εγκεφάλων»· οι εργοδότες είναι ιδιαίτερα απρόθυμοι να στηρίξουν την εξερχόμενη κινητικότητα, επειδή φοβούνται ότι οι μαθητευόμενοι που έχουν εκπαιδεύσει θα

παραμείνουν στο εξωτερικό ή θα προσληφθούν από ξένους ανταγωνιστές. Αντίστροφα, η υποδοχή ενός εισερχόμενου αλλοδαπού μαθητευόμενου για σύντομο διάστημα θεωρείται καθαρή λειτουργική απώλεια (λόγω των απαιτούμενων ωρών καθοδήγησης), η οποία δεν αποφέρει καμία πρακτική απόδοση επένδυσης (ROI) μόλις ο μαθητευόμενος επιστρέψει στη χώρα του.

Οικονομικές πιέσεις και πρακτικά σημεία συμφόρησης: Το άμεσο και έμμεσο κόστος της κινητικότητας αποτελεί σοβαρό εμπόδιο, ιδίως καθώς πολλοί εκπαιδευόμενοι της ΕΕΚ προέρχονται από χαμηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα. Οι συμμετέχοντες επεσήμαναν ομόφωνα ότι οι υφιστάμενες επιχορηγήσεις, όπως του Erasmus+, συχνά δεν καλύπτουν το πραγματικό κόστος διαβίωσης στις χώρες προορισμού. Επιπλέον, η εξεύρεση οικονομικά προσιτής και κατάλληλης στέγασης για σύντομες διαμονές αποτελεί σημαντικό πρακτικό εμπόδιο και κύρια πηγή άγχους για τους εκπαιδευόμενους σε πολλές χώρες.

Πολιτισμικός στιγματισμός και ανισορροπία των φύλων: Ένας διάχυτος πολιτισμικός στιγματισμός τοποθετεί την ΕΕΚ ως επιλογή «δεύτερης κατηγορίας» ή μη ακαδημαϊκή επιλογή σε σύγκριση με τις πανεπιστημιακές διαδρομές σε ολόκληρη την Ευρώπη, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την αντιληπτή αξία της κινητικότητας μαθητευομένων. Επιπλέον, στο εργατικό δυναμικό των κατασκευών εξακολουθούν να κυριαρχούν έντονα οι άνδρες σε όλες τις χώρες εταίρους, διαιωνίζοντας παγιωμένα πολιτισμικά πρότυπα που περιορίζουν σοβαρά την ποικιλομορφία και την ένταξη με όρους φύλου στα προγράμματα κινητικότητας.

7.3 Προκλήσεις ανά χώρα

Παρότι υπάρχουν κοινά θέματα, τα συγκεκριμένα νομικά, διαρθρωτικά και θεσμικά εμπόδια διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με την εθνική νομοθεσία και την οργάνωση της ΕΕΚ σε τοπικό επίπεδο.

Ισπανία

- **Νομική αβεβαιότητα:** Η συνύπαρξη πολλαπλών τύπων συμβάσεων στο ισπανικό δυϊκό σύστημα ΕΕΚ (π.χ. κατάρτιση στον χώρο εργασίας, υποτροφίες, συμφωνίες πρακτικής άσκησης) δυσχεραίνει τη σύνταξη διμερών συμφωνιών με αλλοδαπές επιχειρήσεις υποδοχής.

- **Κατακερματισμένη αναγνώριση:** Παρά τον πρόσφατο Οργανικό Νόμο 3/2022 για την επαγγελματική κατάρτιση, η εφαρμογή εργαλείων αναγνώρισης όπως η Συμφωνία Μάθησης διαφέρει σημαντικά μεταξύ των αυτόνομων κοινοτήτων, με αποτέλεσμα η αυτόματη αναγνώριση της εργασιακής εμπειρίας που αποκτάται στο εξωτερικό να μην είναι ενιαία.
- **Στέγαση μέσω διαμεσολαβητών:** Λόγω των υψηλών ενοικίων και της δυσκολίας εξεύρεσης κατοικίας χωρίς τοπική σύμβαση εργασίας, τα ισπανικά ιδρύματα αναγκάζονται όλο και περισσότερο να βασίζονται σε αμειβόμενους διαμεσολαβητές για τη διαχείριση της στέγασης των σπουδαστών, η αξιοπιστία των οποίων ποικίλλει σημαντικά.

Τουρκία

- **Άκαμπτα συμβατικά πλαίσια:** Σύμφωνα με τον Νόμο αριθ. 3308 για την Επαγγελματική Εκπαίδευση, οι μαθητευόμενοι δεσμεύονται με έναν μόνο εργοδότη για ολόκληρη την περίοδο κατάρτισής τους, διάρκειας 3 έως 4 ετών, γεγονός που δεν προσφέρει πρακτικά καμία νομική ευελιξία για προσωρινές μετακινήσεις στο εξωτερικό.
- **Έλλειψη θεσμικού συντονισμού (İŞKUR):** Παρατηρείται κρίσιμη απουσία συντονισμού μεταξύ του İŞKUR (Τουρκικός Οργανισμός Απασχόλησης), ο οποίος εποπτεύει τα προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης σε εθνικό επίπεδο, και των ιδρυμάτων ΕΕΚ που συμμετέχουν στη διεθνή κινητικότητα. Επί του παρόντος, ο İŞKUR δεν διαθέτει ειδικό μηχανισμό για την οικονομική στήριξη ή τη διοικητική διευκόλυνση των εξερχόμενων διεθνών τοποθετήσεων μαθητείας, αφήνοντας την ευθύνη αυτή εξ ολοκλήρου στα μεμονωμένα ιδρύματα χωρίς συστηματική υποστήριξη.
- **Κενό στην αναγνώριση των προσόντων του MYK:** Το εθνικό πλαίσιο προσόντων της Τουρκίας διαχειρίζεται ο Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK – Αρχή Επαγγελματικών Προσόντων). Παρά την τυπική αντιστοίχιση του Τουρκικού Πλαισίου Προσόντων (TQF) με το ΕΠΠ (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων), τα πιστοποιητικά του MYK δεν αναγνωρίζονται επίσημα στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ και δεν υφίσταται επί του παρόντος καμία διμερής συμφωνία αναγνώρισης. Αυτό δημιουργεί μια κρίσιμη ασυμμετρία: οι Τούρκοι μαθητευόμενοι που ολοκληρώνουν κινητικότητα στο εξωτερικό δεν μπορούν, κατά την επιστροφή τους, να μεταφέρουν και να επικυρώσουν επίσημα τις

δεξιότητες που απέκτησαν στα εθνικά αρχεία προσόντων τους, υπονομεύοντας τη μακροπρόθεσμη αξία της εμπειρίας κινητικότητας.

- **Ανεπίσημη απασχόληση στον τουρκικό κατασκευαστικό τομέα:** Σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού των κατασκευών στην Τουρκία, ιδίως στις ΜμΕ, απασχολείται εκτός επίσημων δομών απασχόλησης. Η ευρεία αυτή ανεπίσημη απασχόληση καθιστά διαρθρωτικά δύσκολο τον εντοπισμό επιλέξιμων επιχειρήσεων υποδοχής μαθητευομένων, τη σύναψη σύννομων διμερών συμφωνιών και τη διασφάλιση επαρκούς κοινωνικής προστασίας για τους μαθητευόμενους κατά τη διάρκεια των διεθνών τοποθετήσεων.
- **Αναντιστοιχία προγραμμάτων σπουδών:** Ενώ τα ευρωπαϊκά συστήματα δίνουν μεγάλη προτεραιότητα στην πράσινη δόμηση και στις ψηφιακές κατασκευές (όπως το BIM), πολλά τουρκικά επαγγελματικά προγράμματα εξακολουθούν να εστιάζουν σε παραδοσιακές κατασκευαστικές τεχνικές, δυσχεραίνοντας τη μεταφερσιμότητα των δεξιοτήτων.
- **Σοβαρά προβλήματα με τις θεωρήσεις εισόδου:** Οι συμμετέχοντες σε κινητικότητα από την Τουρκία, ως πολίτες εκτός ΕΕ, αντιμετωπίζουν υπερβολικές καθυστερήσεις στην έκδοση θεωρήσεων εισόδου (βίζας), αδιαφανείς διαδικασίες και υψηλά ποσοστά απόρριψης, που συχνά αναγκάζουν τα ιδρύματα να ακυρώνουν προγραμματισμένες κινητικότητες την τελευταία στιγμή.

Ιταλία

- **Οικονομική υποχρέωση για τους μισθούς:** Σύμφωνα με το Νομοθετικό Διάταγμα 81/2015, οι μαθητείες Τύπου 1 συνιστούν συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Ως εκ τούτου, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται εκ του νόμου να συνεχίζουν να καταβάλλουν τους μισθούς των μαθητευομένων τους ακόμη και όταν αυτοί βρίσκονται σε κινητικότητα στο εξωτερικό, γεγονός που λειτουργεί ως ισχυρό οικονομικό αντικίνητρο για τους εργοδότες.
- **Εξωπρογραμματικός χαρακτήρας:** Τα προγράμματα σπουδών της ΕΕΚ καθορίζονται σε περιφερειακό επίπεδο και δεν προβλέπουν υποχρεωτική κινητικότητα. Κατά συνέπεια, ο χρόνος που περνά κανείς στο εξωτερικό θεωρείται συχνά εξωπρογραμματική δραστηριότητα και όχι συνιστώσα της κατάρτισης με απόδοση πιστωτικών μονάδων.
- **Αυστηρές υποχρεώσεις κατάρτισης σε θέματα ασφάλειας:** Η ιταλική νομοθεσία απαιτεί από τους μαθητευόμενους να ολοκληρώσουν συγκεκριμένα, υποχρεωτικά προγράμματα κατάρτισης σε θέματα ασφάλειας (Γενικό και Ειδικό)

πριν από την είσοδό τους σε εργοτάξιο. Η παροχή αυτής της νομικά απαιτούμενης κατάρτισης σε γλώσσα που ο αλλοδαπός εκπαιδευόμενος κατανοεί πλήρως δημιουργεί τεράστια πρακτικά εμπόδια.

Κύπρος

- **Κατακερματισμένο νομικό καθεστώς:** Το νομικό πλαίσιο για τους ασκούμενους είναι ιδιαίτερα κατακερματισμένο. Για παράδειγμα, η πρακτική άσκηση που πραγματοποιείται χωρίς αμοιβή δεν χαρακτηρίζεται ως κανονική απασχόληση και, επομένως, στερείται επαρκούς νομικής και κοινωνικής προστασίας κατά τη διάρκεια της διεθνούς κινητικότητας.
- **Περιορισμοί για υπηκόους τρίτων χωρών:** Ο κυπριακός κατασκευαστικός τομέας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε υπηκόους τρίτων χωρών, οι οποίοι αντιμετωπίζουν σύνθετα εμπόδια σε θέματα θεωρήσεων εισόδου και ασφάλισης, που περιορίζουν σοβαρά τη δυνατότητά τους να συμμετέχουν σε διασυνοριακή κινητικότητα.

Ιρλανδία

- **Παρωχημένη νομοθεσία:** Το ιρλανδικό σύστημα μαθητείας διέπεται από τον Industrial Training Act του 1967, βάσει του οποίου οι μαθητευόμενοι είναι αυστηρά εργαζόμενοι δεσμευμένοι με συμβάσεις εργασίας, γεγονός που καθιστά τη διεθνή κινητικότητα νομικά σύνθετη.
- **Ακαμψία του προγράμματος σπουδών:** Το εθνικό σύστημα εφαρμόζει ένα άκαμπτο μοντέλο 7 φάσεων, που εναλλάσσει την κατάρτιση στον χώρο εργασίας με την κατάρτιση εκτός χώρου εργασίας. Τα ιδρύματα ΕΕΚ δεν διαθέτουν σχεδόν καμία ευελιξία στο πρόγραμμα σπουδών ώστε να αντικαταστήσουν μια εγχώρια φάση με τοποθέτηση κινητικότητας στο εξωτερικό.
- **Πραγματιστική κουλτούρα κινητικότητας:** Η διεθνής κινητικότητα είναι εντελώς περιφερειακή στο ιρλανδικό σύστημα. Οι μαθητευόμενοι θεωρούν την κινητικότητα κατά τη διάρκεια της κατάρτισης ακαδημαϊκό περισπασμό· στη συντριπτική τους πλειονότητα προτιμούν να ταξιδεύουν μόνο *αφού* αποκτήσουν πλήρως τα προσόντα τους, επιλέγοντας κατά κύριο λόγο αγγλόφωνους προορισμούς (όπως το Ηνωμένο Βασίλειο ή η Αυστραλία) για άμεση απασχόληση.

Ελλάδα

- **Σοβαρές θεσμικές αστοχίες στην προετοιμασία:** Ελληνικές μελέτες περίπτωσης με εισερχόμενους Ευρωπαίους μαθητευόμενους ανέδειξαν βαθιές

θεσμικές αστοχίες. Οι εκπαιδευόμενοι ανέφεραν ότι έλαβαν «από μηδενική έως καμία» προετοιμασία πριν από την αναχώρηση, τεχνική ενημέρωση ή πολιτισμικό προσανατολισμό σχετικά με τις επιχειρήσεις στις οποίες τοποθετήθηκαν.

- **Επαγγελματικό πολιτισμικό σοκ και ασφάλεια:** Οι εισερχόμενοι μαθητευόμενοι βίωσαν έντονο πολιτισμικό σοκ, χαρακτηρίζοντας συγκεκριμένα τα τοπικά μέτρα ασφαλείας στα ελληνικά εργοτάξια ως «καταστροφικά» σε σύγκριση με τα πρότυπα των χωρών προέλευσής τους.
- **Έλλειψη επίσημης επικύρωσης:** Μετά την κινητικότητά τους, οι μαθητευόμενοι που φιλοξενήθηκαν στην Ελλάδα ανέφεραν ότι δεν έλαβαν κανένα επίσημο έγγραφο, πιστοποιητικό Europass ή πιστωτικές μονάδες, γεγονός που στερεί από την τοποθέτηση την επίσημη εκπαιδευτική της αξία.

Βόρεια Μακεδονία

- **Ευθυγράμμιση με τα πρότυπα της ΕΕ:** Με βάση τη δευτερογενή έρευνα, η κύρια πρόκληση για τη Βόρεια Μακεδονία είναι η διαρθρωτική ανάγκη ευθυγράμμισης των εθνικών πλαισίων επαγγελματικής κατάρτισης και προσόντων με τα ευρύτερα πρότυπα της ΕΕ, ώστε να ενταχθεί επιτυχώς στο μέλλον στις ευρωπαϊκές διαδρομές κινητικότητας μαθητευομένων

8. Θεσμικές πρακτικές σε κέντρα κατάρτισης και χώρους εργασίας

8.1 Σχεδιασμός προγραμμάτων σπουδών και ενσωμάτωση της κινητικότητας

Η ενσωμάτωση της κινητικότητας στα επίσημα επαγγελματικά προγράμματα σπουδών διαφέρει δραστικά μεταξύ των χωρών εταίρων, αναδεικνύοντας συχνά μια ένταση ανάμεσα στα άκαμπτα εθνικά πλαίσια και στην ανάγκη για ευέλικτη, διεθνοποιημένη μάθηση.

- **Ακαμψία έναντι ευελιξίας του προγράμματος σπουδών:** Στην **Ιρλανδία**, το μοντέλο μαθητείας ορίζεται αυστηρά από ένα σύστημα 7 φάσεων που εναλλάσσει την κατάρτιση στον χώρο εργασίας με την κατάρτιση εκτός χώρου

εργασίας. Η περιορισμένη αυτή ευελιξία του προγράμματος σπουδών καθιστά εξαιρετικά δύσκολη την αντικατάσταση μιας εγχώριας φάσης κατάρτισης με τοποθέτηση κινητικότητας στο εξωτερικό. Ομοίως, στην **Ιταλία**, τα προγράμματα σπουδών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) καθορίζονται σε περιφερειακό επίπεδο και δεν περιλαμβάνουν υποχρεωτικές απαιτήσεις κινητικότητας. Ως αποτέλεσμα, ο χρόνος που περνά κανείς στο εξωτερικό θεωρείται συχνά «εξωπρογραμματική» δραστηριότητα και όχι συνιστώσα της επίσημης κατάρτισης με απόδοση πιστωτικών μονάδων.

- **Ανανέωση του προγράμματος σπουδών μέσω της κινητικότητας προσωπικού:** Αντίθετα, τα ιδρύματα στην **Κύπρο** αξιοποιούν την κινητικότητα του προσωπικού τους για να καθοδηγήσουν άμεσα τον σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών. Για παράδειγμα, εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν σε κατάρτιση για τη βιώσιμη ξύλινη δόμηση στη Σλοβενία μετέφεραν προηγμένες τεχνικές στο ίδρυμά τους, επικαιροποιώντας ενεργά τις τοπικές ενότητες κατάρτισης ώστε να γεφυρωθεί το χάσμα ανάμεσα στις τοπικές πρακτικές και στα εξελισσόμενα πράσινα πρότυπα της ΕΕ.
- **Αρθρωτός σχεδιασμός βάσει ικανοτήτων:** Στην **Ισπανία**, οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις (Οργανικός Νόμος 3/2022) ωθούν το σύστημα ΕΕΚ προς μια πιο αρθρωτή δομή βασισμένη στις ικανότητες, η οποία ενσωματώνει βασικές εγκάρσιες ενότητες, όπως η ψηφιοποίηση, η βιωσιμότητα και τα επαγγελματικά αγγλικά, και θεωρητικά ευθυγραμμίζεται καλύτερα με τους ευρωπαϊκούς στόχους κινητικότητας

8.2 Συστήματα καθοδήγησης και υποστήριξης

Η αποτελεσματική καθοδήγηση (mentoring) και οι ισχυροί μηχανισμοί υποστήριξης είναι κρίσιμοι για την επιτυχία και την ασφάλεια των μαθητευομένων στο εξωτερικό, ιδίως στον κατασκευαστικό τομέα, που χαρακτηρίζεται από υψηλό κίνδυνο. Οι θεσμικές προσεγγίσεις στην υποστήριξη κυμαίνονται από εξαιρετικά δομημένες έως πρακτικά ανύπαρκτες.

- **Ολιστική καθοδήγηση στον χώρο εργασίας:** Οι μεγάλες επιχειρήσεις υποδοχής στην **Κύπρο** (π.χ. Cyfield Group) εφαρμόζουν μια ιδιαίτερα δομημένη προσέγγιση. Σε κάθε μαθητευόμενο ανατίθεται ειδικός μέντορας στο εργοτάξιο, ο μαθητευόμενος παρακολουθεί επίσημη εισαγωγική ενημέρωση για θέματα υγείας και ασφάλειας και λαμβάνει δομημένο εβδομαδιαίο προγραμματισμό

εργασιών. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις αξιοποιούν έναν «Chief Happiness Officer» για τη διευκόλυνση ενός «συστήματος συνοδού (buddy system)», διασφαλίζοντας όχι μόνο την τεχνική εποπτεία αλλά και την ψυχολογική ασφάλεια και την κοινωνική ένταξη του αλλοδαπού εκπαιδευομένου.

- **Συνοδοί εκπαιδευτές:** Στην **Ιταλία**, οι οργανισμοί αποστολής συχνά στέλνουν έναν ειδικό σχολικό εκπαιδευτή μαζί με ομάδες νεαρότερων μαθητευομένων. Ο εκπαιδευτής αυτός λειτουργεί ως ζωτική γέφυρα: διαχειρίζεται τις γραφειοκρατικές διαδικασίες με την επιχείρηση υποδοχής, πραγματοποιεί καθημερινούς ελέγχους, οργανώνει ομαδικές δραστηριότητες για την αντιμετώπιση της νοσταλγίας και παρέχει συναισθηματική στήριξη κατά την κρίσιμη αρχική φάση προσαρμογής.
- **Συστημικές αστοχίες στην υποστήριξη:** Σε έντονη αντίθεση, μελέτες περίπτωσης εισερχόμενων Ευρωπαίων μαθητευομένων στην **Ελλάδα** ανέδειξαν σοβαρή έλλειψη θεσμικής υποστήριξης. Οι εκπαιδευόμενοι ανέφεραν ότι δεν έλαβαν καμία ενεργό βοήθεια, καθοδήγηση ή συνδρομή στην επίλυση προβλημάτων ούτε από το σχολείο αποστολής ούτε από την επιχείρηση υποδοχής, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις του χώρου εργασίας εντελώς μόνοι τους.

8.3 Αξιολόγηση και πιστοποίηση

Η επίσημη επικύρωση των δεξιοτήτων που αποκτώνται κατά την κινητικότητα είναι ουσιώδης ώστε η εμπειρία να μεταφράζεται σε απτά οφέλη για την επαγγελματική σταδιοδρομία. Ωστόσο, οι θεσμικές πρακτικές αξιολόγησης είναι ιδιαίτερα ανομοιογενείς.

- **Τυποποιημένα εργαλεία:** Τα κύρια εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση περιλαμβάνουν το **Έγγραφο Europass Mobility (Europass Mobility)**, τις τυποποιημένες **Συμφωνίες Μάθησης** (οι οποίες καθορίζουν τις αναμενόμενες ικανότητες πριν από την αναχώρηση) και τα αρχεία παρουσιών.
- **Αξιολόγηση σε επίπεδο επιχείρησης:** Σε δομημένα περιβάλλοντα υποδοχής, όπως αυτά στην **Ιταλία** και την **Κύπρο**, η διαδικασία αξιολόγησης περιλαμβάνει φύλλα χρονοχρέωσης, καθημερινές συναντήσεις παρακολούθησης της προόδου και επίσημη έκθεση αξιολόγησης, την οποία συμπληρώνει ο εσωτερικός

εκπαιδευτής της επιχείρησης στο τέλος της τοποθέτησης και η οποία αποτιμά τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν σε σχέση με την αρχική Συμφωνία Μάθησης.

- **Έλλειψη επικύρωσης:** Σοβαρή θεσμική αστοχία προκύπτει όταν τα εργαλεία αυτά δεν αξιοποιούνται. Για παράδειγμα, μαθητευόμενοι που ολοκλήρωσαν τοποθετήσεις στην **Ελλάδα** ανέφεραν ότι δεν έλαβαν κανένα επίσημο έγγραφο, πιστωτικές μονάδες ή πιστοποιητικά Europass κατά την επιστροφή τους. Η έλλειψη αυτή επικύρωσης στερεί από την κινητικότητα την επίσημη εκπαιδευτική της αξία, υποβιβάζοντάς την σε μια απλή προσωπική εμπειρία.

8.4 Καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν

Στο πλαίσιο της έκθεσης εντοπίστηκαν αρκετές ιδιαίτερα αποτελεσματικές θεσμικές πρακτικές που μετριάζουν σημαντικά τα εμπόδια στην κινητικότητα και ενισχύουν τα μαθησιακά αποτελέσματα:

- **Επισκέψεις στον χώρο υποδοχής πριν από την κινητικότητα (Κύπρος):** Αποστολή προσωπικού και συντονιστών στον οργανισμό υποδοχής 3 έως 4 ημέρες πριν από την κινητικότητα, για την επαλήθευση της ασφάλειας του χώρου εργασίας, της πολιτισμικής καταλληλότητας και της ευθυγράμμισης με το πρόγραμμα σπουδών. Η πρακτική αυτή εδραιώνει τη διαφάνεια, οικοδομεί εμπιστοσύνη με την επιχείρηση υποδοχής και επιλύει προληπτικά πρακτικά εμπόδια ή εμπόδια ασφάλειας.
- **Το μοντέλο του συνοδού εκπαιδευτή (Ιταλία):** Ορισμός ειδικού αρχηγού ομάδας/εκπαιδευτή που ταξιδεύει μαζί με νεαρούς μαθητευόμενους σε βραχυχρόνιες κινητικότητες. Αυτό το δίκτυο υποστήριξης από συνομηλίκους και εκπαιδευτή αποτελεί καθοριστικό παράγοντα επιτυχίας για την υπέρβαση των αρχικών φόβων, του άγχους και των γλωσσικών εμποδίων.
- **Μικτά εντατικά προγράμματα (Τουρκία):** Για την ακαδημαϊκή και την ανώτερου επιπέδου ΕΕΚ, συνδυασμός διαδικτυακών προπαρασκευαστικών σεμιναρίων με εντατικά, δια ζώσης εργαστήρια (όπως έργα αρχιτεκτονικού σχεδιασμού και κατασκευής). Έτσι διασφαλίζεται ότι οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν κοινή εννοιολογική βάση πριν από τη συνεργατική εργασία στον χώρο.
- **Το δίκτυο εργοδοτών της TURKONFED ως μοντέλο διασύνδεσης (Τουρκία):** Τα εδραιωμένα δίκτυα συνομοσπονδιών εργοδοτών και κλαδικών

ομάδων εργασίας της TURKONFED αποτελούν αναπαραγώγιμη καλή πρακτική για τον συντονισμό μεταξύ βιομηχανίας και ΕΕΚ. Οι δομές αυτές προσφέρουν ένα έτοιμο κανάλι για την προσέγγιση ΜμΕ του κατασκευαστικού τομέα, τη διάδοση ευκαιριών κινητικότητας και την εξασφάλιση της δέσμευσης των εργοδοτών, χωρίς να απαιτείται από τα μεμονωμένα ιδρύματα να αναπτύξουν από το μηδέν ικανότητα προσέγγισης. Το μοντέλο αυτό θα μπορούσε να ενσωματωθεί επίσημα στην πλατφόρμα MOBUILDING ως πρότυπο για τη συμμετοχή των εργοδοτών σε κλαδικό επίπεδο και σε άλλες χώρες εταίρους.

- **Δημοτικός συντονισμός της ΕΕΚ από την Επαρχία Κωνσταντινούπολης (GOI) (Τουρκία):** Η Επαρχία Κωνσταντινούπολης (GOI) έχει συσσωρεύσει σημαντική εμπειρία στον συντονισμό μεγάλης κλίμακας πρωτοβουλιών επαγγελματικής κατάρτισης στους τομείς των κατασκευών και των εξειδικευμένων τεχνικών επαγγελμάτων σε τοπικό επίπεδο. Η θεσμική αυτή εμπειρία αποτελεί κλιμακώσιμο μοντέλο για τη συμμετοχή της τοπικής αυτοδιοίκησης σε προγράμματα κινητικότητας μαθητευομένων, με τον ρόλο της GOI να καταδεικνύει πώς οι τοπικές αρχές μπορούν να γεφυρώνουν ενεργά τα ιδρύματα ΕΕΚ και τους εταίρους της βιομηχανίας, ώστε να διευκολύνεται η δομημένη κινητικότητα.
- **Στοχευμένη γλωσσική ενσωμάτωση (Ιταλία):** Εφαρμογή ειδικής γλωσσικής προετοιμασίας άμεσα συνδεδεμένης με τις ανάγκες του χώρου εργασίας. Για παράδειγμα, η εισαγωγή γλωσσικού μαθήματος 30 ωρών με στόχο να φτάσουν οι μη φυσικοί ομιλητές σε επίπεδο κατανόησης επαρκές για να κατανοούν κρίσιμες οδηγίες ασφάλειας στον χώρο εργασίας πριν από την είσοδό τους σε εργοτάξιο

9. Μέτρα για την υπέρβαση των εμποδίων στην κινητικότητα

9.1 Συστάσεις πολιτικής

Για τη συστηματική υπέρβαση των εμποδίων στη διασυνοριακή κινητικότητα μαθητευομένων απαιτούνται ολοκληρωμένες παρεμβάσεις σε επίπεδο πολιτικής:

- **Εναρμόνιση των νομικών πλαισίων:** Η εθνική νομοθεσία πρέπει να επικαιροποιηθεί και να αποσαφηνιστεί, ώστε να ορίζει με σαφήνεια το καθεστώς, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μαθητευομένων κατά τη διεθνή κινητικότητα, διασφαλίζοντας τη συνέπεια με τα πλαίσια της ΕΕ. Αυτό περιλαμβάνει τη μεταρρύθμιση άκαμπτων συμβατικών δομών (όπως ο Νόμος αριθ. 3308 της Τουρκίας ή οι μαθητείες Τύπου 1 της Ιταλίας), οι οποίες σήμερα δεσμεύουν τους μαθητευόμενους με έναν μόνο εργοδότη χωρίς ευελιξία για μετακινήσεις στο εξωτερικό.
- **Θέσπιση συστημάτων αυτόματης αναγνώρισης:** Οι φορείς χάραξης πολιτικής πρέπει να εργαστούν για την αμοιβαία και ταχεία αναγνώριση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και των προσόντων που αποκτώνται κατά τις περιόδους κινητικότητας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Τα πλαίσια θα πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να ενσωματώνουν επίσημα τις μακροχρόνιες κινητικότητες ως αναπόσπαστα μέρη, με απόδοση πιστωτικών μονάδων, των επίσημων προγραμμάτων σπουδών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), αντί να τις αντιμετωπίζουν ως εξωπρογραμματικές δραστηριότητες.
- **Παροχή οικονομικών και φορολογικών κινήτρων:** Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να θεσπίσουν στοχευμένους χρηματοδοτικούς μηχανισμούς, όπως φορολογικά οφέλη, επιδοτήσεις μισθών ή άμεση χρηματοδότηση, για να παρέχουν κίνητρα στις ΜμΕ και να τις αποζημιώνουν για το λειτουργικό κόστος, τον χρόνο καθοδήγησης και τις απώλειες παραγωγικότητας που συνδέονται με την υποδοχή ή την αποστολή μαθητευομένων.
- **Απλούστευση των διαδικασιών θεώρησης εισόδου:** Για τους συμμετέχοντες από χώρες εκτός ΕΕ και τους υπηκόους τρίτων χωρών, οι διαδικασίες θεώρησης εισόδου πρέπει να απλουστευθούν και να επιταχυνθούν. Οι αρχές πρέπει να παρέχουν σαφή, ρεαλιστικά χρονοδιαγράμματα και απαιτήσεις δικαιολογητικών, ώστε να αποτρέπονται οι ακυρώσεις κινητικοτήτων.
- **Ενίσχυση του συντονισμού πολιτικών:** Διαμόρφωση συνεκτικής εθνικής στρατηγικής για την ΕΕΚ και την κινητικότητα, μέσω της ενίσχυσης της διυπηρεσιακής συνεργασίας (π.χ. μεταξύ των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας και των εργοδοτικών οργανώσεων), ώστε να αποφεύγονται οι κατακερματισμένες προσπάθειες και να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

9.2 Θεσμικές βελτιώσεις

Τα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρέπει να ενισχύσουν τις εσωτερικές τους ικανότητες, ώστε να διευκολύνουν και να διαχειρίζονται καλύτερα τις εμπειρίες κινητικότητας:

- **Σύσταση ειδικών μονάδων διεθνοποίησης:** Τα κέντρα ΕΕΚ πρέπει να στελεχωθούν με εξειδικευμένο προσωπικό αποκλειστικά αφιερωμένο στον σχεδιασμό, τη διαχείριση και τον συντονισμό έργων και επιχορηγήσεων κινητικότητας, απαλλάσσοντας έτσι τους εκπαιδευτικούς από αυτόν τον βαρύ διοικητικό φόρτο.
- **Εξορθολογισμός των διοικητικών ροών εργασίας:** Επιτάχυνση της ψηφιοποίησης των διοικητικών διαδικασιών με τη χρήση ηλεκτρονικών φορμών, ψηφιακών λιστών ελέγχου και τυποποιημένων υποδειγμάτων αναφοράς, ώστε να ελαχιστοποιείται η επαναλαμβανόμενη γραφειοκρατία και να βελτιώνεται η διαφάνεια τόσο για τους οργανισμούς αποστολής όσο και για τους οργανισμούς υποδοχής.
- **Ενίσχυση της προετοιμασίας πριν από την αναχώρηση:** Τα ιδρύματα πρέπει να εφαρμόζουν ουσιαστική προετοιμασία πριν από την αναχώρηση, η οποία υπερβαίνει τα πρακτικά ζητήματα. Αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει βασική γλωσσική κατάρτιση με έμφαση στο ειδικό λεξιλόγιο των κατασκευών, ενότητες διαπολιτισμικής ικανότητας και ρεαλιστική διαμόρφωση προσδοκιών για τις κρίσιμες πρώτες 15 ημέρες της κινητικότητας.
- **Επισκέψεις στον χώρο υποδοχής πριν από την κινητικότητα:** Ιδιαίτερα αποτελεσματική πρακτική αποτελεί η αποστολή συντονιστών ΕΕΚ για προκαταρκτικές επισκέψεις στους οργανισμούς υποδοχής 3-4 ημέρες πριν από την κινητικότητα. Έτσι, τα ιδρύματα μπορούν να επαληθεύσουν την ασφάλεια του χώρου εργασίας, την πολιτισμική καταλληλότητα και την ευθυγράμμιση με το πρόγραμμα σπουδών, επιλύοντας προληπτικά τα πρακτικά εμπόδια.

Επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών μέσω της κινητικότητας προσωπικού: Τα ιδρύματα θα πρέπει να αξιοποιούν την κινητικότητα προσωπικού για την κατάρτιση των εκπαιδευτικών σε προηγμένες, σύγχρονες τεχνικές (όπως η βιώσιμη ξύλινη δόμηση), ώστε κατά την επιστροφή τους να επικαιροποιούν τα προγράμματα σπουδών του ιδρύματος σύμφωνα με τα εξελισσόμενα πράσινα και ψηφιακά πρότυπα

της ΕΕ.

9.3 Υποστήριξη για ΜμΕ και εργοδότες

Επειδή οι ΜμΕ αποτελούν τη ραχοκοκαλιά του κατασκευαστικού τομέα και συχνά δεν διαθέτουν την ικανότητα να συμμετέχουν σε δράσεις κινητικότητας, οι στοχευμένοι μηχανισμοί υποστήριξης είναι απαραίτητοι:

- **Ανάπτυξη εργαλειοθηκών κινητικότητας ειδικά για τον κατασκευαστικό τομέα:** Δημιουργία και διανομή έτοιμων προς χρήση κλαδικών οδηγών, προσαρμοσμένων στη διασυνοριακή κινητικότητα στον κατασκευαστικό τομέα. Οι οδηγοί αυτοί πρέπει να καλύπτουν πρότυπα υγείας και ασφάλειας για συγκεκριμένες ειδικότητες (π.χ. τοιχοποιία, ικριώματα), απαιτήσεις ασφάλισης, υποδείγματα εκτίμησης κινδύνου και ενδεικτικούς καταλόγους εργασιών.
- **Μείωση της ευθύνης και της διοικητικής πολυπλοκότητας:** Οι ΜμΕ χρειάζονται σαφείς νομικές και ασφαλιστικές κατευθυντήριες γραμμές, απλουστευμένα διοικητικά υποδείγματα και μηχανισμούς επιμερισμού κινδύνου, ώστε να μετριάζονται οι φόβοι τους για νομική ευθύνη σε περίπτωση ατυχημάτων στο εργοτάξιο με εμπλοκή αλλοδαπών εκπαιδευομένων. Συνιστάται ιδιαίτερα η αξιοποίηση διαμεσολαβητικών οργανισμών (όπως οι περιφερειακές κοινοπραξίες ΕΕΚ) για τη διαχείριση του γραφειοκρατικού φόρτου και των ζητημάτων στέγασης για λογαριασμό των επιχειρήσεων.
- **Ενίσχυση της υποστήριξης ένταξης και καθοδήγησης:** Παροχή στις επιχειρήσεις δομημένων υποδειγμάτων ένταξης νεοεισερχομένων, κατευθυντήριων γραμμών επικοινωνίας για την υπέρβαση των γλωσσικών εμποδίων σε ενεργά εργοτάξια και ειδικής κατάρτισης για τους επόπτες εργοταξίων, ώστε να καθοδηγούν αποτελεσματικά τους διεθνείς μαθητευόμενους.
- **Προώθηση της αναγνώρισης και της ευαισθητοποίησης:** Παροχή απλού, οπτικά προσβάσιμου υλικού (φυλλάδια, σύντομα βίντεο) που εξηγεί με σαφήνεια τα μακροπρόθεσμα οφέλη της υποδοχής μαθητευομένων για το εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, καθιέρωση επίσημης αναγνώρισης για τις συμμετέχουσες ΜμΕ, όπως διακριτικά ή αξιολογήσεις «εργοδότη φιλικού προς την κινητικότητα», ώστε να βελτιώνεται το κλαδικό τους προφίλ.

9.4 Ενίσχυση της μακροχρόνιας κινητικότητας

Η επέκταση της διασυνοριακής μακροχρόνιας κινητικότητας μαθητευομένων (Cross-Border Long-Term Apprentice Mobility – CBLTMA) απαιτεί συγκεκριμένες στρατηγικές και οικονομικές προσαρμογές, ώστε οι παρατεταμένες διαμονές να καταστούν βιώσιμες:

- **Αύξηση της δημοσιονομικής στήριξης:** Οι υφιστάμενες επιχορηγήσεις συχνά δεν καλύπτουν το πραγματικό κόστος διαβίωσης, στέγασης και μετακίνησης για παρατεταμένο χρονικό διάστημα. Η χρηματοδότηση πρέπει να αυξηθεί ειδικά για τις μακροχρόνιες τοποθετήσεις, ώστε να καταστούν οικονομικά εφικτές για μαθητευόμενους από όλα τα κοινωνικοοικονομικά υπόβαθρα.
- **Αξιοποίηση της βραχυχρόνιας κινητικότητας ως εφαλτηρίου:** Επειδή επί του παρόντος υπάρχει περιορισμένο ενδιαφέρον και περιορισμένη διαρθρωτική ετοιμότητα για μακροχρόνια κινητικότητα, η πολιτική θα πρέπει να αξιοποιεί τις ιδιαίτερα επιτυχημένες βραχυχρόνιες κινητικότητες ως θεμελιώδες εφαλτήριο. Αυτό συμβάλλει στη δημιουργία ζήτησης, εμπιστοσύνης και αυτοπεποίθησης μεταξύ μαθητευομένων και εργοδοτών, πριν από τη μετάβαση σε τοποθετήσεις διάρκειας 6 έως 12 μηνών.
- **Δημιουργία περιφερειακών κοινοπραξιών και βάσεων δεδομένων εταίρων:** Για τη διατήρηση της μακροχρόνιας κινητικότητας, σύσταση περιφερειακών κοινοπραξιών κινητικότητας που συγκεντρώνουν πόρους για τα μικρότερα κέντρα ΕΕΚ. Επιπλέον, συνεργασία με κλαδικούς φορείς για τη δημιουργία και τη διατήρηση μιας κεντρικής εθνικής βάσης δεδομένων με αξιόπιστες, ελεγμένες επιχειρήσεις υποδοχής, με αποδεδειγμένο ιστορικό στην παροχή ασφαλών, υψηλής αξίας, μακροχρόνιων τοποθετήσεων εκπαιδευομένων

10. Επιπτώσεις για το Σχέδιο Δράσης MOBUILDING (D2.2)

Τα ποιοτικά και διαρθρωτικά ευρήματα που συγκεντρώθηκαν στην παρούσα έκθεση σχετικά με την πορεία των μαθητευομένων (D2.1) αποτελούν τη θεμελιώδη τεκμηριωτική

βάση για το επερχόμενο **Σχέδιο Δράσης για την προώθηση της κινητικότητας μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα στην Ευρώπη (D2.2)**. Εντοπίζοντας με ακρίβεια τα συστημικά, θεσμικά και προσωπικά σημεία συμφόρησης που εμποδίζουν την κινητικότητα, τα ευρήματα αυτά τροφοδοτούν άμεσα τον στρατηγικό σχεδιασμό των βασικών παραδοτέων του έργου.

Δομές υποστήριξης της κινητικότητας Η έρευνα αναδεικνύει ότι ο διοικητικός φόρτος, τα γλωσσικά εμπόδια, οι αυστηροί κανονισμοί ασφάλειας και οι σοβαροί περιορισμοί ικανότητας των ΜμΕ αποτελούν τα κύρια εμπόδια στην κινητικότητα. Για την αντιμετώπισή τους, τα ευρήματα θα τροφοδοτήσουν τη δημιουργία ισχυρών, στοχευμένων δομών υποστήριξης, και συγκεκριμένα:

- **Στοχευμένη κατάρτιση και ανάπτυξη ικανοτήτων:** Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για καλύτερη προετοιμασία πριν από την αναχώρηση και για υποστήριξη των ΜμΕ στην καθοδήγηση. Αυτό τροφοδοτεί άμεσα τον σχεδιασμό του Προγράμματος Κατάρτισης για την Αποτελεσματική Διαχείριση της Κινητικότητας Μαθητευομένων στον Κατασκευαστικό Τομέα (D3.2), το οποίο θα εφοδιάσει τους παρόχους Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) και το προσωπικό των ΜμΕ με τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική διαχείριση διασυνοριακών κινητικοτήτων, την ανταπόκριση στις νομικές απαιτήσεις και τη διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης.
- **Δικτύωση και υποστήριξη μέσω διαμεσολαβητών:** Επειδή οι ΜμΕ δεν διαθέτουν τα δίκτυα και τον χρόνο για να οργανώνουν αυτόνομα κινητικότητες, τα ευρήματα επιβεβαιώνουν την ανάγκη σύστασης του **Δικτύου Κινητικότητας Μαθητευομένων στον Κατασκευαστικό Τομέα (Τ4.2)**. Το δίκτυο αυτό θα συνδέσει εταίρους της βιομηχανίας, παρόχους ΕΕΚ και περιφερειακές αρχές, προάγοντας τις συνεργατικές προσπάθειες, συγκεντρώνοντας πόρους και λειτουργώντας ως διαμεσολαβητική δομή υποστήριξης που θα αναλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος του πρακτικού φόρτου για λογαριασμό των μικρότερων επιχειρήσεων.
- **Κλαδικές εργαλειοθήκες:** Τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γενικές κατευθυντήριες γραμμές του Erasmus+ δεν ανταποκρίνονται στον υψηλού κινδύνου χαρακτήρα του κατασκευαστικού τομέα. Κατά συνέπεια, οι δομές υποστήριξης θα περιλαμβάνουν την ανάπτυξη εγχειριδίων κινητικότητας ειδικά για τις κατασκευές, πακέτων υγείας και ασφάλειας και τυποποιημένων εκτιμήσεων κινδύνου προσαρμοσμένων σε ενεργά εργοτάξια.

Εργαλειοθήκη πολιτικής Ο εντοπισμός βαθιά ριζωμένων συστημικών εμποδίων — όπως οι άκαμπτες εθνικές συμβάσεις μαθητείας που δεν επιτρέπουν μετακινήσεις στο εξωτερικό, η έλλειψη οικονομικών κινήτρων για τις ΜμΕ και οι κατακερματισμένοι μηχανισμοί αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων— θα τροφοδοτήσει άμεσα την **Εργαλειοθήκη Πολιτικής για την Κινητικότητα Μαθητευομένων στον Κατασκευαστικό Τομέα στην Ευρώπη (D4.2)**.

- **Τεκμηριωμένη υπεράσπιση πολιτικών:** Τα ευρήματα θα παρέχουν στους φορείς χάραξης πολιτικής συγκεκριμένα τεκμήρια για τον σχεδιασμό παρεμβάσεων που θα εναρμονίζουν τα νομικά πλαίσια, θα απλουστεύουν τις διαδικασίες θεώρησης εισόδου για σπουδαστές από χώρες εκτός ΕΕ και θα ενσωματώνουν τη μακροχρόνια κινητικότητα στα επίσημα προγράμματα σπουδών της ΕΕΚ, αντί να την αντιμετωπίζουν ως εξωπρογραμματική δραστηριότητα.
- **Παροχή κινήτρων στα ενδιαφερόμενα μέρη:** Η εργαλειοθήκη θα συγκεντρώνει μεθόδους, προσεγγίσεις και επιλογές για τους φορείς λήψης αποφάσεων, ώστε να εφαρμόζουν στοχευμένους χρηματοδοτικούς μηχανισμούς (όπως επιδοτήσεις μισθών ή φορολογικά οφέλη) που αποζημιώνουν τις ΜμΕ για τις λειτουργικές απώλειες και τον χρόνο καθοδήγησης που απαιτούνται για την υποδοχή διεθνών μαθητευομένων.

Ευρωπαϊκή πλατφόρμα κινητικότητας Οι πρακτικές δυσκολίες στην εξεύρεση αξιόπιστων εταίρων, στη διαχείριση σύνθετων εγγράφων και στην επίσημη επικύρωση των δεξιοτήτων που αποκτώνται στο εξωτερικό καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την αρχιτεκτονική της **Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας MOBUILDING για την Κινητικότητα Μαθητευομένων στον Κατασκευαστικό Τομέα (D3.1)**. Τα ευρήματα θα τροφοδοτήσουν τους τέσσερις ολοκληρωμένους ψηφιακούς χώρους της πλατφόρμας:

- **Χώρος Συνεργασιών και Δικτύωσης (Partnership and Networking Lounge):** Αντιμετωπίζοντας την πρόκληση της εξεύρεσης πρόθυμων και ελεγμένων επιχειρήσεων υποδοχής, ο χώρος αυτός θα διευκολύνει τη δημιουργία αξιόπιστων διακρατικών συνεργασιών και κοινοπραξιών στον κατασκευαστικό τομέα.
- **Χώρος Ανάπτυξης Ικανοτήτων:** Για την αντιμετώπιση της ανεπαρκούς προετοιμασίας των εκπαιδευομένων και της έλλειψης δεξιοτήτων καθοδήγησης στις ΜμΕ, η ενότητα αυτή θα φιλοξενεί τις ενότητες του προγράμματος

κατάρτισης, προσφέροντας κατάρτιση σε θέματα πολιτισμικής ευαισθησίας, πόρους γλωσσικής εκμάθησης και εργαλεία διαχείρισης για τους οργανισμούς.

- **Εργαλείο Διαχείρισης της Κινητικότητας Μαθητευομένων:** Αντιμετωπίζοντας άμεσα τον υπερβολικό διοικητικό φόρτο που ανέφεραν οι εκπαιδευτές της ΕΕΚ, το εργαλείο αυτό θα ψηφιοποιήσει και θα απλουστεύσει τη διαχείριση των ροών κινητικότητας και στα τρία στάδια (έναρξη, υλοποίηση και ενσωμάτωση), παρέχοντας καθοδήγηση βήμα προς βήμα και μειώνοντας την επαναλαμβανόμενη γραφειοκρατία.

Κέντρο Διαπίστευσης, Επικύρωσης και Αναγνώρισης: Για την επίλυση του ζητήματος των μαθητευομένων που επιστρέφουν στη χώρα τους χωρίς επίσημη αναγνώριση των νέων δεξιοτήτων τους, το κέντρο αυτό θα παρέχει ολοκληρωμένη υποστήριξη για την αξιοποίηση ευρωπαϊκών εργαλείων όπως το Europass, βοηθώντας τα ιδρύματα στην επικύρωση των αποτελεσμάτων και στην τυποποίηση των προσόντων σε διασυνοριακό επίπεδο.

11. Συμπεράσματα

Κύρια εμπόδια που εντοπίστηκαν: Η έκθεση καταδεικνύει ότι η κινητικότητα μαθητευομένων στον κατασκευαστικό τομέα παρεμποδίζεται από μια σύνθετη αλληλεπίδραση διαρθρωτικών, λειτουργικών και πολιτισμικών εμποδίων. Σε συστημικό επίπεδο, **η παρωχημένη εθνική νομοθεσία, οι άκαμπτες συμβάσεις εργασίας και οι σύνθετες απαιτήσεις θεώρησης εισόδου για εκπαιδευόμενους από χώρες εκτός ΕΕ λειτουργούν ως θεμελιώδη εμπόδια**, αποτρέποντας συχνά την κινητικότητα πριν καν σχεδιαστεί. Σε διοικητικό επίπεδο, τα ιδρύματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) είναι υπερφορτωμένα από τον βαρύ γραφειοκρατικό φόρτο της οργάνωσης των τοποθετήσεων, καθώς δεν διαθέτουν ειδικό προσωπικό για τη διεθνοποίηση.

Για τους εργοδότες —ιδίως για τις ΜμΕ που αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα του κατασκευαστικού τομέα—**τα ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα έργων, οι σοβαρές ανησυχίες για την ευθύνη σε θέματα υγείας και ασφάλειας και ο φόβος της «διαρροής εγκεφάλων» καθιστούν την υποδοχή ή την αποστολή μαθητευομένων λειτουργικό κίνδυνο** και όχι στρατηγική επένδυση. Παράλληλα, οι εκπαιδευόμενοι

αντιμετωπίζουν σοβαρά γλωσσικά εμπόδια, κρίσιμα για την ασφάλεια, σε ενεργά εργοτάξια, οικονομικές πιέσεις λόγω επιχορηγήσεων που δεν καλύπτουν το υψηλό κόστος διαβίωσης στο εξωτερικό, καθώς και προσωπικό άγχος που συνδέεται με την απομάκρυνση από τα δίκτυα στήριξής τους.

Πιθανές λύσεις Η υπέρβαση αυτών των προκλήσεων απαιτεί συντονισμένες, πολυεπίπεδες παρεμβάσεις που ανταποκρίνονται στις ειδικές ανάγκες του κατασκευαστικού τομέα:

- **Παρεμβάσεις πολιτικής:** Οι φορείς χάραξης πολιτικής πρέπει να εστιάσουν στην εναρμόνιση των νομικών πλαισίων, στην απλούστευση των διαδικασιών θεώρησης εισόδου και στη θέσπιση ταχέων, αυτόματων συστημάτων αναγνώρισης των μαθησιακών αποτελεσμάτων που αποκτώνται στο εξωτερικό. Για να εξασφαλιστεί η ζωτικής σημασίας συμμετοχή των ΜμΕ, οι κυβερνήσεις θα πρέπει να θεσπίσουν **στοχευμένα οικονομικά κίνητρα —όπως επιδοτήσεις μισθών ή φορολογικά οφέλη— για την αντιστάθμιση των απωλειών παραγωγικότητας και του κόστους καθοδήγησης** που συνδέονται με την κινητικότητα.
- **Εργαλεία υποστήριξης των ΜμΕ:** Η ανάπτυξη **εργαλειοθηκών κινητικότητας ειδικά για τον κατασκευαστικό τομέα** είναι καθοριστική για τον μετριασμό των φόβων των εργοδοτών. Οι εργαλειοθήκες αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν τυποποιημένες εκτιμήσεις κινδύνου, ενότητες εισαγωγικής ενημέρωσης για θέματα υγείας και ασφάλειας, υποδείγματα συμφωνιών και σαφείς νομικές και ασφαλιστικές κατευθυντήριες γραμμές προσαρμοσμένες σε εργοτάξια υψηλού κινδύνου.
- **Ανάπτυξη θεσμικών ικανοτήτων:** Οι πάροχοι ΕΕΚ πρέπει να ενισχυθούν με ειδικό προσωπικό διεθνοποίησης και ψηφιοποιημένες διοικητικές ροές εργασίας, ώστε να μειωθεί ο γραφειοκρατικός φόρτος. Επιπλέον, τα ιδρύματα πρέπει να εφαρμόσουν **ουσιαστικά προγράμματα προετοιμασίας πριν από την αναχώρηση** που δίνουν έμφαση στο τεχνικό λεξιλόγιο των κατασκευών, στα πρωτόκολλα ασφάλειας και στη διαπολιτισμική ετοιμότητα, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να είναι προετοιμασμένοι για την πραγματικότητα των εργοταξίων στο εξωτερικό.

Σημασία των δομημένων συστημάτων κινητικότητας Τελικά, η δημιουργία δομημένων, καλά υποστηριζόμενων συστημάτων κινητικότητας δεν αποτελεί απλώς εκπαιδευτικό ιδεώδες, αλλά οικονομική αναγκαιότητα. Ο ευρωπαϊκός κατασκευαστικός

τομέας αντιμετωπίζει πρωτοφανείς ελλείψεις εργατικού δυναμικού, γήρανση του εργατικού δυναμικού και κρίσιμη αναντιστοιχία δεξιοτήτων, την οποία επιτείνουν οι επείγουσες απαιτήσεις της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης.

Η μετάβαση της κινητικότητας μαθητευομένων από μια περιστασιακή, εξωπρογραμματική δραστηριότητα σε **ενσωματωμένη συνιστώσα των επίσημων διαδρομών ΕΕΚ, με απόδοση πιστωτικών μονάδων,** είναι ουσιώδης. Με την ανάπτυξη ισχυρών δικτύων κινητικότητας, την τυποποίηση της διασφάλισης ποιότητας και την προώθηση της διακρατικής συνεργασίας, ο κλάδος μπορεί δραστικά **να ενισχύσει την ελκυστικότητά του για τα νέα ταλέντα, να εξοπλίσει το μελλοντικό εργατικό δυναμικό με σύγχρονες, βιώσιμες ικανότητες και να διασφαλίσει μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα και ανθεκτικότητα** σε ολόκληρο τον ευρωπαϊκό κλάδο των κατασκευών.

12. Βιβλιογραφικές αναφορές

Για τη βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με την κινητικότητα μαθητευομένων, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) και τον κατασκευαστικό τομέα αξιοποιήθηκαν στις χώρες-εταίρους τα ακόλουθα βιβλιογραφικά έργα και έγγραφα πολιτικής:

Ευρωπαϊκά και διεθνή πλαίσια και μελέτες

- **CEDEFOP.** (2018). *Apprenticeship Schemes in European Countries: A Cross-Nation Overview*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP.** (2019). *Apprenticeships in work-based learning*.
- **CEDEFOP.** (2020). *Financing apprenticeships in the EU*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP.** (2021). *Cross-border long-term apprentice mobility: Making it work – Suggestions for national policy-makers*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP.** (2021). *Enablers and disablers of cross-border long-term apprentice mobility: Evidence from country- and project-level investigations*. Publications Office of the European Union.
- **CEDEFOP & OECD.** (2021). *The next steps for apprenticeship*. Publications Office.

- **European Alliance for Apprenticeships [EAfA].** (2024). *EAfA webinar: Integrating mobility in apprenticeships – from theory to practice*.
- **European Commission.** (2023). *Erasmus+ Programme Guide*.
- **European Commission.** (2024). *Education and Training Monitor 2024*.
- **European Commission.** (2025). *Youth Wiki: Traineeships and apprenticeships*.
- **European Labour Authority.** (2024). *EURES Report on Labour Shortages and Surpluses 2023*. Publications Office of the European Union.
- **Eurostat.** (2020). *Eurostat regional yearbook – 2020 edition*. Publications Office of the European Union.
- **OECD.** (2023). *Building Future-Ready Vocational Education and Training Systems*.
- **UNESCO.** (2015). *Unleashing the potential: transforming technical and vocational education and training*.

Εθνική και ακαδημαϊκή βιβλιογραφία ανά χώρα

Κύπρος

- **Cyprus Statistical Service.** (2020). *Labour Cost and Earnings - Predefined Tables*.
- **Human Resource Development Authority (HRDA).** (2014). *Work-based learning in Cyprus: Spotlight on VET – 2014*.
- **Human Resource Development Authority (HRDA).** (2021). *Annual Report 2021*.
- **Ministry of Education, Sport and Youth [MESY].** (2020). *Annual Report 2020*.

Ιρλανδία

- **Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science.** (2021). *Action Plan for Apprenticeship 2021 to 2025*.
- **Dougherty, M.** (2022). "Reconceptualising the transition from post-secondary education to work." *Journal of Education and Work*.
- **Hunt, I., et al.** (2025). "Generation apprenticeships–a perspective through the lens of industry learners." *International Journal of Logistics Research and Applications*.

- **McMahon, E., Spillane, J., & Bradley, J.** (2024). "Insights into Apprenticeship Completion: Perspectives from Apprentice Experiences." *Proceedings of the 40th Annual ARCOM Conference*.
- **McManus, S., Peck, C., & Vickery, J.** (2022). *A review of consortia-led apprenticeships in Ireland*.
- **Murphy, I.** (2020). *Long-term cross-country mobility in apprenticeships, Ireland*. Cedefop.
- **Smith, S., et al.** (2021). "A multi-institutional exploration of the social mobility potential of degree apprenticeships." *Journal of Education and Work*.
- **Smith, S., et al.** (2021). "Degree apprenticeships-a win-win model? A comparison of policy aims with the expectations and experiences of apprentices." *Journal of Vocational Education & Training*.
- **SOLAS.** (2024). *Apprenticeship Client Services System*.
- **Straw, S., et al.** (2022). *Equalising Access to Apprenticeships: Investigating the Barriers to Young People Accessing Apprenticeship Opportunities*. National Foundation for Educational Research.

Ιταλία

- **CEDEFOP ReferNet.** *International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: Italy.*
- **Committee of the Regions.** *Opinion on targets for learning mobility of apprentices.*
- **European Commission.** *Europe on the Move (Council Recommendation).*
- **European Commission. (***2024). Education and Training Monitor 2024 (Italy country focus).*
- **European Commission. (2025). Youth Wiki: T***raineeships and apprenticeships (Italy country focus, specifically regarding the Piano di Formazione Individuale - PFI).*
- **INAPP (Italian Erasmus+ Agency).** *Guidelines and conventional definitions for short-term and long-term mobilities.*
- **Ministry of Labour and Social Policies.** *Operative manual on apprenticeship contracts.*
- **National Legislation (Italy).** *Legislative Decree 15th June 2015, n. 81 art. 43 (Law 81/2015).*

- **Reuters.** *Reports on private building sector training initiatives (e.g., Webuild and Fincantieri).*

Τουρκία

- **Atiyas, İ., et al.** (2023). *SME outlook report: Türkiye 2022*. TÜRKONFED.
- **Ministry of National Education.** (2018). *Outlook of vocational and technical education in Türkiye*.
- **Özer, M.** (2020). *Mesleki eğitimde paradigma değişimi: Türkiye'nin mesleki eğitim ile imtihanı*.
- **Turkish Ministry of National Education.** (2022). *Vocational and technical education system and paradigm shift in Türkiye*.
- **Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK).** (2025). *Dönemsel gayrisafi yurt içi hasıla*.
- **Vocational Qualifications Authority, Ministry of National Education, & Council of Higher Education.** (2016). *Turkish referencing report*.
- **Yıldız, A., & Demir, C.** (2021). "Vocational education and internationalization in Türkiye." *Journal of Turkish Educational Sciences*.

Ελλάδα

- **BUILD UP Skills.** (2013). *Greece National Roadmap*.
- **DYPA.** (Public Employment Service). Guidelines and records on Apprenticeships.
- **EOPPEP.** (National Organisation for the Certification of Qualifications). *ReferNet publications*.
- **IOBE.** (Foundation for Economic & Industrial Research). Research reports on the Greek workforce.

Ισπανία

- **Ministry of Education.** (2020). *Vocational Training Modernisation Plan*.
- **SEPIE. (2014–2020).** *Erasmus+ Mobility for Vocational Training Students in Spain*