

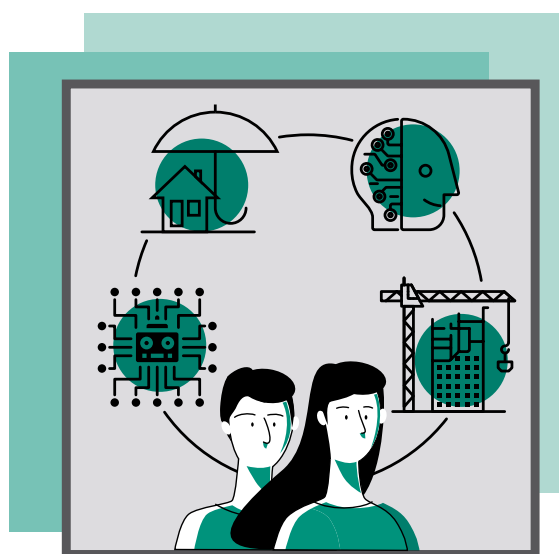


Международная
организация
труда

100
1919-2019

Доклад IV (1)

Основы качественных программ ученичества



Международная
конференция
труда

110-я сессия, 2021 г.

ВНИМАНИЕ

Настоящий доклад включает вопросник, который, в соответствии со статьёй 39 Регламента Международной конференции труда, требует ответа от вашего правительства, сформулированного с учётом итогов консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. **Ответы на данный вопросник должны поступить в МБТ не позднее 30 апреля 2020 года.** Они послужат основой для справочно-аналитического доклада в целях обсуждения на МКТ.

Международная конференция труда, 110-я сессия, 2021 г.

Доклад IV(1)

Основы качественных программ ученичества

Четвёртый пункт повестки дня

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-031396-1 (print)
ISBN 978-92-2-031397-8 (Web pdf)
ISSN 0074-6681

Первое издание, 2019

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм и коммерческих продуктов и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, равно как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого продукта или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Информация о публикациях и цифровых продуктах МБТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение.....	1
Контекст	1
Цель и структура настоящего доклада	3
Разъяснения относительно прилагаемого вопросника	4
Глава 1. Понимание сути ученичества и других форм обучения на рабочем месте	5
1.1. Концепция ученичества	5
1.2. Качественные системы ученичества	7
1.3. Выгоды качественных системы ученичества	9
1.3.1. Содействие трудоустройству	9
1.3.2. Баланс между предложением профессиональных навыков и быстро меняющимися потребностями рынка труда	9
1.3.3. Повышение производительности и содействие жизнеспособным предприятиям	10
1.3.4. Эффективная по затратам форма профессионально- технического образования и подготовки	10
1.3.5. Повышение согласованности действий сферы образования и сферы труда	15
1.4. Предподготовка к ученичеству	15
1.5. Другие формы производственного обучения	16
Глава 2. Международные и региональные концептуальные схемы ученичества	18
2.1. Международные трудовые нормы и резолюции Международной конференции труда	18
2.1.1. Рекомендация 1939 года об ученичестве (60)	18
2.1.2. Рекомендация 1962 года о профессиональном обучении (117) ...	18
2.1.3. Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142), и Рекомендация 1975 года о развитии людских ресурсов (150)	20
2.1.4. Другие акты МОТ, непосредственно касающиеся ученичества	21
2.1.5. Нормы МОТ, в которых вопросы ученичества рассматриваются опосредованно	22
2.1.6. Другие нормы МОТ и их применимость к ученичеству	23
2.1.7. Резолюции Международной конференции труда	24
2.2. Рекомендация и инициатива ЮНЕСКО	26
2.3. Инициатива Группы двадцати	26

2.4.	Совместное заявление делового и профсоюзного форумов Группы двадцати о ключевых элементах качественных систем ученичества	27
2.5.	Региональные структуры	28
Глава 3.	Национальная нормативная база по вопросу ученичества	29
3.1.	Виды и уровни нормативно-правового регулирования	29
3.2.	Органы регулирования.....	31
3.2.1.	Национальные и отраслевые органы	31
3.2.2.	Участие социальных партнёров.....	32
3.3.	Соглашение об ученичестве.....	34
3.4.	Профессиональные стандарты	35
3.4.1.	Признание профессий пригодными для ученичества	35
3.4.2.	Оценка потребностей в профессиональных навыках и разработка программ ученичества	36
3.4.3.	Возраст, образовательный ценз и предшествующее обучение как условия для поступления	38
3.4.4.	Соотношение учеников и работников.....	39
3.4.5.	Минимальная и максимальная продолжительность	39
3.4.6.	Соотношение обучения на рабочем месте и вне работы	40
3.4.7.	Профессиональное ориентирование и консультирование	41
3.4.8.	Наставничество и надзор за учениками	41
3.4.9.	Результаты обучения, учебные планы, оценка и сертификация ..	42
3.4.10.	Признание квалификаций и переход на следующий этап образования и профессиональной подготовки	43
3.5.	Финансирование и стимулы.....	43
3.6.	Права и средства защиты учеников в сфере труда	44
3.6.1.	Правовой статус учеников.....	44
3.6.2.	Вознаграждение.....	44
3.6.3.	Рабочее время.....	45
3.6.4.	Праздничные и отпускные дни.....	46
3.6.5.	Дискриминация, насилие и домогательства	47
3.6.5.	Безопасность и гигиена труда.....	47
3.6.7.	Возмещение ущерба за производственные травмы	48
3.6.8.	Другие формы социальной защиты.....	48
3.6.9.	Расторжение соглашений об ученичестве.....	49
3.6.10.	Урегулирование споров.....	49
3.6.11.	Перевод и переезд учеников	49
3.7.	Условия организации и поддержки программ ученичества	50
3.7.1.	Предприятия, организующие подготовку на рабочем месте.....	50
3.7.2.	Штатные инструкторы предприятий	51
3.7.3.	Посредники, предоставляющие услуги поддержки ученичества .	52
3.8.	Мониторинг и оценка.....	52
Глава 4.	Вызовы на пути реализации качественных программ ученичества.....	55
4.1.	Неверное общественное восприятие и ограниченный доступ к высшему образованию	55
4.2.	Неравенство доступа	55
4.2.1.	Гендер	56
4.2.2.	Лица с ограниченными возможностями	56

4.2.3.	Мигранты, беженцы и внутренне и вынужденно перемещённые лица	57
4.2.4.	Пожилые люди.....	57
4.2.5.	Другие группы	57
4.3.	Низкий уровень распространённости программ ученичества.....	58
4.4.	Вызовы в неформальной экономике	60
4.5.	Адаптация программ ученичества к цифровой экономике	61
4.6.	Новые формы занятости.....	62
Глава 5.	Стратегии содействия качественным программам ученичества	63
5.1.	Создание благоприятной среды для качественных программ ученичества	63
5.2.	Создание прочной нормативно-правовой базы.....	64
5.3.	Повышение привлекательности ученичества для предприятий, в частности малых и средних предприятий	64
5.4.	Повышать привлекательность программ ученичества для молодёжи.....	65
5.5.	Содействие инклюзивности программ ученичества.....	66
5.6.	Содействие качественным программам ученичества в неформальной экономике	67
5.7.	Признание предшествующего обучения	67
5.8.	Укрепление международного сотрудничества.....	69
Глава 6.	Производственная практика.....	71
6.1.	Основы регулирования	71
6.1.1.	Международные и региональные нормы	71
6.1.2.	Национальное регулирование	72
6.2.	Выгоды и вызовы.....	75
Глава 7.	Вопрос о разработке новой международной трудовой нормы (или норм) об ученичестве	77
7.1.	Потребность в новой международной трудовой норме (или нормах).....	77
7.2.	Сфера охвата и определения.....	78
7.3.	Вопросы, требующие рассмотрения, и уровень предписаний.....	79
	Вопросник об основах качественных программ ученичества	81
	Ссылки	107

Введение

Контекст

1. Несоответствие профессиональных навыков требованиям рынка труда (дисбаланс профессиональных навыков) и отсутствие у молодых людей возможностей трудоустройства во многих странах мира представляют собой серьёзную проблему. Доля безработной молодёжи в глобальных масштабах почти в три раза выше, чем уровень безработицы среди взрослого населения (МОТ, 2018с).
2. В ответ на эти вызовы правительства и политические руководители всех уровней разработали целый ряд активных политики и программ на рынке труда, которые нацелены на расширение возможностей трудоустройства молодёжи и поощрение предприятий к тому, чтобы они принимали на работу молодых людей (O’Higgins, 2017). Растёт признание ключевой роли, которую ученичество может играть в предоставлении молодым людям соответствующих компетенций¹, содействующих их переходу от школьного обучения к трудовой деятельности. В своей современной форме ученичество обычно сочетает в себе систематическое и долгосрочное обучение на рабочем месте с классным обучением, чтобы ученики могли приобрести весь спектр компетенций, необходимых для конкретной профессии.
3. На 103-й сессии (2014 г.) Международная конференция труда приняла резолюцию и заключения о втором периодическом обсуждении проблем занятости, в которых Международному бюро труда, помимо прочего, предлагается «создать базу знаний и оказывать консультативные услуги по созданию эффективных систем непрерывного обучения и качественных систем ученичества»². Реагируя на этот призыв, МБТ разработало пакет инструментальных средств по качественному ученичеству (Toolkit for Quality Apprenticeships), благодаря которому оказывается содействие политическим деятелям и практикам по совершенствованию структуры и функционирования систем и программ ученичества, осуществляются программы расширения потенциальных возможностей и предоставляется техническая помощь государствам-членам (МОТ, 2017а и МОТ, готовится к печати). Совсем недавно Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда отметила, что «частный сектор призван играть особую роль, предлагая молодым людям качественное ученичество и первую работу» (МОТ, 2019а, с. 37).
4. Помимо решения проблемы безработицы среди молодёжи, качественные программы ученичества могут принести пользу соискателям вакансий и работникам всех возрастов, которые в силу преобразований на рынке труда или профессиональных требований нуждаются в переподготовке или повышении своей квалификации. Как подчеркнула Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда, проблема переходных

¹ Термин «компетенции» определён в п. 2 b) Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195) как охватывающий «знания, навыки и производственный опыт, применяемые и совершенствуемые в конкретных условиях».

² Заключения о втором периодическом обсуждении проблем занятости, п. 14 D) e).

периодов на рынке труда усугубляется происходящими глобальными преобразованиями – технологическим прогрессом, глобализацией, демографическими сдвигами, миграцией и переходом к низкоуглеродной экономике. Поскольку качественные программы ученичества могут вооружить людей востребованными профессиональными навыками и компетенциями для решения проблем в сфере труда на протяжении всей их жизни, они считаются важным элементом системы обучения на протяжении всей жизни. Важность обучения на протяжении всей жизни подчёркивается в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой Конференцией на 108-й сессии в июне 2019 года, в которой содержится призыв к обеспечению «действенного обучения на протяжении всей жизни и качественного образования для всех»³. Качественные программы ученичества могут также привести к росту производительности и повышению конкурентоспособности предприятий⁴.

5. Оглядываясь вокруг, можно сделать вывод, что всё большее число стран сосредоточено на разработке или совершенствовании систем и программ ученичества. Эти усилия принимают разнообразные формы. Страны, в частности, вносят поправки в своё законодательство, осуществляют обзоры, расширяют или дорабатывают существующие программы ученичества и внедряют новые механизмы финансирования для обеспечения эффективного функционирования этих программ, реорганизуют административные структуры, анализируют или пересматривают результаты обучения и учебные программы, а также инициируют проведение информационно-разъяснительных кампаний⁵.

6. Наряду с повышенным интересом к ученичеству наблюдается рост других форм обучения на рабочем месте, будь то в качестве формального компонента образовательных программ, в рамках активных программ на рынке труда, предназначенных для помощи безработным, или в виде стажировок или производственной практики, организуемых предприятиями или некоммерческими организациями. Широко распространено мнение, что такие схемы расширяют возможности трудоустройства для тех, кто в них принимает участие. Однако, как обсуждалось в разделе 6.2, степень этого эффекта может зависеть от их формы, в то же время существуют также опасения по поводу социальных и экономических последствий неоплачиваемых или плохо оплачиваемых производственных стажировок.

7. Безусловно важно, чтобы поощрение ученичества и других форм обучения на рабочем месте соответствовало стремлению к достойному труду, что является основной целью МОТ. В своих заключениях 2012 года «Кризис в сфере занятости молодёжи: Время действовать», более подробно рассматриваемых в разделе 2.1.7, Конференция отметила риск того, что эти механизмы могут быть использованы «для привлечения дешёвой рабочей силы». В связи с этим в заключениях содержится призыв к правительствам регулировать и контролировать стажировки, производственную практику и другие

³ Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, Часть III А) ii).

⁴ Применительно к настоящему докладу термин «предприятие» определён как коммерческая структура, хозяйствующий объект, экономическая единица или организация, как государственного, так и частного сектора.

⁵ Так происходит, например, в Африке (включая такие страны, как Алжир, Бенин, Буркина-Фасо, Гана, Кения, Марокко, Намибия, Южная Африка, Тунис, Уганда, Объединённая Республика Танзания и Замбия), Северной и Южной Америке (Багамские Острова, Бразилия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Ямайка, Мексика, Перу, Соединённые Штаты Америки, Тринидад и Тобаго), арабских государствах (Иордания), Азиатско-Тихоокеанском регионе (Австралия, Бангладеш, Камбоджа, Индия, Индонезия, Республика Корея, Мьянма, Новая Зеландия) и Европе (франкоязычная часть Бельгии, Дания, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Нидерланды, Норвегия, Румыния, Испания, Швейцария, Соединённое Королевство).

схемы повышения квалификации «для обеспечения реальной отдачи процесса обучения, а не замены штатных работников»⁶.

8. МОТ ранее уже приняла акты, предписывающие нормы регулирования программ ученичества. Однако самый последний из этих актов – Рекомендация 1962 года о профессиональном обучении (117) – был заменён в 1975 году Конвенцией 1975 года о развитии людских ресурсов (142) и Рекомендацией 1975 года о развитии людских ресурсов (150). Последний акт в свою очередь был заменён Рекомендацией 2004 года о развитии людских ресурсов (195). Конвенция 142 и Рекомендация 195 касаются профессиональной подготовки в более широком контексте развития людских ресурсов, и в них признаётся важность обеспечения обучения на протяжении всей жизни. Указанные акты, однако, напрямую не касаются ученичества. Трёхсторонняя рабочая группа по механизму анализа норм МОТ, учреждённая в рамках инициативы в области норм Генерального директора, пришла к выводу, что отсутствие каких-либо положений, касающихся ученичества, в актах, которые считаются современными нормами, представляет собой нормативный пробел, который следует заполнить (МОТ, 2017b).

9. Исходя из этого, Административный совет МБТ обсудил предложение о принятии нового нормативного акта (или актов) об ученичестве. На 334-й сессии в октябре-ноябре 2018 года Административный совет поручил МБТ включить вопрос о разработке норм в повестку дня 110-й сессии (2021 г.) Международной конференции труда (МОТ, 2018b, п. 42 b)).

Цель и структура настоящего доклада

10. Цель настоящего доклада заключается в том, чтобы стимулировать первое обсуждение на Конференции вопросов ученичества, которое состоится на 110-й сессии Конференции. В нём собрана, проанализирована и представлена информация о состоянии законодательства и практики в отношении систем ученичества в странах мира.

11. После введения в **главе 1** рассматривается концепция ученичества и её определение в международном, региональном и национальном контекстах. В ней также представлена концепция качественного обучения, продвигаемого МОТ, и его потенциальные выгоды для различных заинтересованных сторон. Кроме того, в этой главе рассматривается концепция образования, полученного до начала ученичества, и анализируются другие формы обучения на рабочем месте, в том числе стажировки или производственная практика. В **главе 2** разъясняется, как ученичество трактуется в международных трудовых нормах, а затем кратко излагаются основные принципы, рекомендации и инициативы, касающиеся ученичества, в международных или региональных организациях. В **главе 3** представлен подробный обзор национальных законодательства, политики и основ регулирования ученичества. В **главе 4** рассматриваются некоторые проблемы, с которыми сталкиваются страны при внедрении систем ученичества. В **главе 5** обсуждаются стратегии продвижения качественного обучения, включая способы повышения его привлекательности, особенно для молодёжи и предприятий. В **главе 6** представлен краткий обзор нормативной базы для стажировок или производственной практики, а также их преимущества и проблемы. Затем в **главе 7** закладывается основа новой международной трудовой нормы (или норм) в обеспечение качественного обучения. В частности, в ней рассматриваются цели и дополнительные преимущества принятия нового акта (или актов) по проблемам ученичества, сфера применения и сфера охвата такого акта (или актов), а также вопросы, которые должны быть рассмотрены в акте (актах).

⁶ Заключение, касающиеся кризиса в сфере занятости молодёжи: *Время действовать*, п. 24 и 26 е).

12. В заключение в докладе приводится вопросник, позволяющий выявить мнения трёхсторонних участников МОТ относительно ценности, сферы охвата и содержания любого нового акта (или актов) в этой области.

Разъяснения относительно прилагаемого вопросника

13. При рассмотрении предложенной нормы (или норм) в отношении ученичества Конференция будет следовать процедуре двукратного обсуждения, суть которой изложена в пункте 5.1.4 Регламента Административного совета и в статье 39 Регламента Международной конференции труда. В соответствии со статьёй 39 МБТ подготовило настоящий доклад и вопросник для первого обсуждения на Конференции в 2021 году. При заполнении вопросника внимание правительств обращается на статью 39 1), в которой им предлагается «провести консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников до составления окончательных ответов». Результаты этих консультаций должны быть отражены в ответах правительств. Правительствам предлагается указать в своих ответах, с какими организациями были проведены консультации. Крайний срок получения МБТ ответов на вопросник – 30 апреля 2020 года.

14. Вместе с вопросником правительства могут также направить МБТ копии соответствующих законодательных актов, руководящих принципов, инициатив и другой соответствующей документации, касающихся ученичества, стажировок или производственной практики.

Глава 1

Понимание сути ученичества и других форм обучения на рабочем месте

15. В этой главе раскрывается концепция ученичества, как она определяется и понимается на международном, региональном и национальном уровнях. В ней представлена концепция качественных систем ученичества, за что ратует МОТ, и оцениваются их потенциальные выгоды для разных участников. Кроме того, в главе раскрывается концепция предподготовки к ученичеству и рассматриваются другие формы производственного обучения, включая производственную практику или стажировки, а также разницу между ученичеством и производственной практикой.

1.1. Концепция ученичества

16. Понятие «ученик», т.е. лицо, которое овладевает ремеслом или профессией под руководством квалифицированного специалиста (также традиционно называемого «мастером»), появилось много веков назад (Westermann, 1914). В доиндустриальные времена ученичество представляло собой «систему обучения, в которой молодые мужчины и гораздо реже молодые женщины заключали договоры на работу с опытными мастерами и торговцами на длительный период времени, как правило несколько лет, в обмен на обучение ремеслу или торговле» (Wallis, 2008, p. 834).

17. В последнее время ученичество развивалось во многих странах, становясь «программами обучения, сочетающими формальное образование на условиях неполного дня с прохождением подготовки и обретением трудового опыта, признаваемых внешними сторонами в качестве профессиональной квалификации» (Ryan, 2012, p. 405). Это отражает «дуалистический идеал – синтез теории и практики, с одной стороны, и обучения в классе и на рабочем месте, с другой» (ibid., p. 404).

18. Во многих странах, особенно там, где существует крупная неформальная экономика, некоторые программы ученичества по-прежнему строятся на основе традиций прошлого⁷. Они являются продолжением традиционных форм обучения, посредством которых навыки передаются от родителей детям или между близкими членами семьи или клана (МОТ, 2011, p. 1). Даже в таких обстоятельствах эти системы могут развиваться и оставаться открытыми для учеников, не связанных семейными или родственными узами (ibid.). Обычно их называют традиционным или неформальным ученичеством.

19. В Рекомендации МОТ 117, которая в настоящее время заменена другой, «ученичество» определялось как «систематическое долговременное обучение признанной

⁷ В соответствии с п. 2 а) Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) термин «неформальная экономика» обозначает «все виды экономической деятельности, которые на основании законодательства или существующей практики совсем не охватываются или не в полной мере охватываются официальными правовыми положениями».

профессии, осуществляемое в основном в рамках предприятия или у независимого ремесленника, [которое] должно регламентироваться письменным договором об ученичестве и соответствовать установленным нормам». В Рекомендации подразумевается дуальная модель обучения, которая предполагает необходимость графика, предусматривающего «теорию и дополнительный инструктаж, предоставляемый ученику», и требует освобождения от работы «для посещения учебного заведения».

20. В Рекомендации Совета Европейского союза (ЕС) о европейских основах качественных и эффективных систем ученичества от 15 марта 2018 года⁸ ученичество определяется как формальные программы профессионально-технического образования и подготовки, которые:

- объединяют обучение в образовательных или профессионально-технических заведениях с профильным производственным обучением в компаниях и других местах работы;
- имеют своим результатом национально признанные квалификации;
- основываются на соглашении, в котором определяются права и обязанности ученика, работодателя и, в соответствующих случаях, профессионально-технического заведения;
- предусматривают оплату труда ученика или иное возмещение его трудового вклада.

21. Обзоры и аналитические исследования МОТ показывают, что не существует единого стандартизированного определения понятия «ученичество», которое использовалось бы во всех странах (МОТ, 2017а, р. 4). Ниже представлен ряд конкретных примеров определения «ученичества» в законодательстве разных стран:

- **Бразилия** – «особое трудовое соглашение, заключаемое в письменной форме и на определённый срок, не превышающий двух лет, в котором работодатель обязуется обеспечить ученика, занятого в программе ученичества, методической технической и профессиональной подготовкой, соответствующей уровню его/её физического, духовного и психологического развития»⁹;
- **Канада (Квебек)** – «метод профессионального обучения, программа которого нацелена на присвоение квалификации ученику и включает период практического обучения у работодателя и, как правило, курсы по соответствующим техническим и профессиональным предметам»¹⁰;
- **Египет** – «профессиональное ученичество означает присутствие ученика ... у работодателя с целью изучения определённой профессии в течение установленного периода времени в соответствии с соглашением, заключаемым для этой цели между работником или его опекуном и работодателем»¹¹;
- **Франция** – «работодатель обязуется помимо выплаты заработной платы предоставить ученику полный курс профессиональной подготовки – частично в компании, частично в центре обучения учеников или секции ученичества»¹²;

⁸ *Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*, 2018/C 153/01.

⁹ Свод законов о труде, ст. 428 (определение понятия «договор об ученичестве»).

¹⁰ Закон о профессиональной подготовке и квалификации рабочей силы 2007 г., раздел 1 с) (определение понятия «ученичество»).

¹¹ Декрет № 175 от 2003 г. о правилах и процедурах, регулирующих профессиональное ученичество, ст. 1.

¹² Трудовой кодекс, ст. L6221-1.

- **Германия** – ученичество должно «посредством систематической программы подготовки прививать профессиональные навыки, знания и квалификации (профессиональные компетенции), которые необходимы для участия в требующей навыков профессиональной деятельности в меняющейся сфере труда»¹³;
- **Индия** – «ученическая подготовка» означает курс обучения в любой отрасли или на любом предприятии, организуемый в соответствии с договором об ученичестве и предписанными условиями, которые могут различаться для разных категорий учеников»¹⁴;
- **Индонезия** – «часть системы производственного обучения, которая объединяет подготовку в учебном заведении с работой непосредственно под руководством и контролем инструктора или более опытного работника в процессе производства на предприятии товаров и/или услуг в целях приобретения определённых навыков или профессии»¹⁵;
- **Южная Африка** – «современные системы ученичества сочетают обучение на рабочем месте и соответствующее обучение в классе, в ходе которых ученики овладевают практическими и теоретическими знаниями в данной профессии. Ученики должны выдержать экзамен по окончании обучения в Институте развития и оценки учебных программ, после чего в случае успеха они получают аттестацию и признаются в качестве ремесленных работников в соответствующих отраслях согласно действующему соглашению с Советом по трудовым договорам»¹⁶;
- **Объединённая Республика Танзания** – «форма профессиональной подготовки/обучения, сочетающая подготовку на рабочем месте и обучение на базе учебных заведений, с целью овладения конкретными компетенциями и производственными процессами»¹⁷.

1.2. Качественные системы ученичества

22. Ввиду заметных различий в концепциях ученичества и огромного разброса в уровнях качества профессионально-технической подготовки в мире предлагается, чтобы в любой новой международной трудовой норме, принятой Конференцией, использовалось широкое определение термина «ученичество» одновременно с углублённым пониманием того, что составляет «качественное ученичество». Чрезвычайно важно принять концепцию качественного ученичества, чтобы профессионально-техническая подготовка была эффективной, соответствовала потребностям сферы труда и обеспечивала адекватную защиту и хорошие условия труда.

23. Принимая во внимание возрастающее значение качественных систем ученичества и вызовы на пути их создания, с которыми сталкиваются многие страны, Конференция в 2014 году приняла резолюцию и заключения о втором периодическом обсуждении проблем занятости, поручив МБТ «создать базу знаний и оказывать консультативные услуги по созданию эффективных систем непрерывного обучения и качественных систем ученичества»¹⁸.

¹³ [Vocational Training Act of 23 Mar. 2005](#).

¹⁴ Закон об учениках 1961 г. и закон об учениках (с поправками) 2014 г.

¹⁵ Закон № 13 от 2003 г. о трудовых ресурсах, ст. 1 11) (определение понятия «ученичество»).

¹⁶ Департамент труда, Южно-Африканская Республика.

¹⁷ [National Apprenticeship Guidelines](#), канцелярия премьер-министра, сентябрь 2017 г., р. v (определение понятия «формальное ученичество»).

¹⁸ [Заключения о втором периодическом обсуждении проблем занятости](#), op. cit.

24. В рамках мер по выполнению резолюции Конференции и в соответствии с принципами Рекомендации 117 МБТ подготовило руководство для директивных органов (том 1 инструментария ILO Toolkit for Quality Apprenticeships (Пакет инструментальных средств МОТ по качественному ученичеству)), направленное на расширение возможностей трёхсторонних участников по формированию законодательства и систем качественного ученичества. В этих материалах описаны основы качественных систем ученичества со следующими ключевыми характеристиками (МОТ, 2017а, pp. 3–7):

- трёхсторонняя система управления;
- вознаграждение;
- договор в письменной форме;
- охват социальным обеспечением;
- законодательная база;
- учебная программа;
- обучение на производстве и с отрывом от производства;
- формальная оценка;
- признание квалификации.

25. Эти основы также предусматривают рекомендации по созданию качественных систем ученичества на основе следующих шести руководящих принципов:

- **прочная нормативно-правовая база:** качественные системы ученичества требуют создания прочной и стабильной нормативно-правовой базы, определяющей общие условия разработки и внедрения таких систем и обеспечивающей ученикам достойный труд;
- **содержательный социальный диалог:** качественные системы ученичества перебрасывают мост от сферы образования к сфере труда на основе социального диалога с участием социальных партнёров – организаций работодателей и работников, – которые лучше других могут определить текущие и будущие потребности рынка труда в профессиональных навыках и наметить пути к их обеспечению;
- **ясные роли и обязанности:** качественные системы ученичества опираются на поддержку и приверженность многих сторон, которые должны чётко понимать свои роли и обязанности, следуя общей цели, что обеспечивает согласованность всей системы;
- **механизмы справедливого финансирования:** качественные системы ученичества влекут для государственных органов, предприятий и самих учеников как затраты, так и выгоды. Должно существовать ясное общее понимание необходимости справедливого распределения затрат, чтобы все заинтересованные стороны были готовы принимать участие в программах ученичества в течение длительного времени;
- **подчёркнутая актуальность для рынка труда:** качественные системы ученичества готовят молодых людей к занятию профессией и участию на рынке труда. Это подразумевает, что в качественные системы ученичества должны быть встроены эффективные механизмы, позволяющие оценивать текущие и будущие потребности в профессиональных навыках, разрабатывать и внедрять программы ученичества, аттестовать и сертифицировать приобретённые учениками компетенции;
- **инклюзивность:** качественные системы ученичества не предназначены лишь для одной социальной группы. Чтобы открывались возможности для всех, необходимо предпринимать позитивные действия, нацеленные на расширение

разнообразие, повышение качества отчётности и ответственности, обеспечение определённой гибкости и совершенствование консультирования и поддержки.

1.3. Выгоды качественных системы ученичества

26. Качественные системы ученичества могут приносить целый ряд выгод разным участникам, особенно ученикам, предприятиям и правительству (МОТ, 2017а).

1.3.1. Содействие трудоустройству

27. Исследования Европейской комиссии показывают, что системы ученичества неизменно дают положительные результаты в сфере занятости. В среднем 60-70% (а в некоторых случаях до 90%) учеников получают работу сразу по окончании программы ученичества; это побуждает целый ряд государств – членов ЕС внедрять аналогичные программы (Европейская комиссия, 2013а, р. 9).

28. Кроме того, ученики находят работу, в большей степени соответствующую их квалификации, меньше времени пребывают в состоянии безработицы, прежде чем они находят первую работу, и дольше остаются на первом месте работы по сравнению с молодёжью, получившей профессионально-техническую подготовку на базе училищ (Comyn and Brewer, 2018, р. 10).

29. В Бразилии анализ применения закона об ученичестве показал, что у учеников больше шансов найти постоянную работу в формальном секторе и зарабатывать больше в краткосрочной и среднесрочной перспективе, чем у их коллег, не участвовавших в подобной программе (Corseuil et al., 2014, цитируется в Fazio et al., 2016, р. 16).

30. В Нидерландах уровень безработицы среди выпускников производственных программ ученичества значительно ниже (3%) уровня безработицы (11-30%) среди выпускников училищ (Министерство образования, культуры и науки, правительство Нидерландов, 2014, р. 76).

1.3.2. Баланс между предложением профессиональных навыков и быстро меняющимися потребностями рынка труда

31. Технологический прогресс, демографические сдвиги, глобализация, миграция и изменение климата вызывают беспрецедентные трансформации в сфере труда. Сопутствующие им изменения в организации труда ставят перед предприятиями разных отраслей целый ряд вызовов. В частности, они стимулируют создание рабочих мест в одних секторах и приводят к потере определённых рабочих мест в других (МОТ, 2019а).

32. В условиях стремительного технологического прогресса всё быстрее меняются потребности в профессиональных компетенциях и навыках. В большинстве стран традиционным системам профессионально-технического образования и подготовки на базе училищ (ПТОП) не хватает гибкости и оперативности, чтобы угнаться за стремительными преобразованиями на рынке труда. Зачастую к тому моменту, когда заведения ПТОП приступают к оценке необходимых навыков, обновлению учебных планов, модернизации учебных классов и повышению квалификации учителей и преподавателей, уже завершился очередной этап эволюции востребованных компетенций и навыков, в результате чего корректировки устаревают; с другой стороны, благодаря программам ученичества повышается вероятность того, что предприятия обзаведутся новейшими средствами обучения, привлекут квалифицированных преподавателей и получают максимально полные сведения о текущих и будущих потребностях в профессиональных компетенциях и навыках. Соответственно, системы ученичества могут обеспечить профессионально-техническую подготовку, используя новейшие технологии; им требуется

значительно меньше времени на адаптацию учебных программ в соответствии с меняющимися потребностями (МОТ, 2019с, р. 4).

1.3.3. Повышение производительности и содействие жизнеспособным предприятиям

33. Как отмечается в докладе МОТ, посвящённом Латинской Америке и Карибскому бассейну, «имеется значительное число свидетельств, объясняющих, почему большинство расхождений в темпах роста производительности между странами связаны не с формальным образованием, а с производственными знаниями и навыками, получаемыми на рабочем месте (известными как «ноу-хау» или «обучение в ходе практической деятельности») (МОТ, 2017d, р. 32); именно они являются важнейшими характеристиками систем ученичества.

34. Работодатели относятся в целом положительно к программам ученичества. В докладе Межамериканского банка развития указывалось, что свыше 80% работодателей выражают удовлетворение своими программами ученичества и более 60% отмечают обусловленный ими рост производительности на своих предприятиях (Fazio et al., 2016, р. 16). В Соединённом Королевстве, по итогам исследования Центра экономических и деловых исследований (2013 г.), производительность работников, окончивших курсы ученичества, в среднем увеличивается в стоимостном выражении на 214 фунтов стерлингов в неделю.

35. Исследование, проведённое на малых и средних предприятиях (МСП) в Индии, показало, что выгоды ученичества превосходят затраты на него, если ученики остаются на предприятии (МОТ, 2014). Согласно данным Министерства труда США, программы ученичества являются частью стратегии развития трудовых ресурсов, которая позволяет предприятиям снижать текучесть кадров, повышать производительность и сокращать затраты на найм в случае, если они принимают на работу учеников по окончании подготовки, что, в свою очередь, способствует успеху жизнеспособных предприятий.

36. Кроме того, Министерство труда США пришло к выводу о том, что посредством программ ученичества готовятся высококвалифицированные работники, обученные и аттестованные для участия в производстве, где требуется наивысший уровень профессиональной квалификации. Эти программы обеспечивают стабильный и надёжный приток квалифицированных новых работников и позволяют успешнее удерживать существующих работников. Более того, они дают возможность передавать больше знаний от одного поколения другому. Наконец, благодаря пристальному вниманию, которое в этих программах уделяется обучению технике безопасности и гигиены труда, они повышают безопасность производства, что может вести к снижению затрат на возмещение ущерба пострадавшим работникам¹⁹.

37. Ещё одним преимуществом является положительное влияние систем ученичества на способность предприятия идти по пути инноваций. Хорошо обученные работники лучше понимают сложности производственных процессов на предприятии и, следовательно, увереннее находят и реализуют рационализаторские решения (Lerman, 2014, р. 14).

1.3.4. Эффективная по затратам форма профессионально-технического образования и подготовки

38. Чистые затраты на программы ученичества намного ниже, чем на программы ПТОП на базе училищ. Исследование Французского агентства по вопросам развития (ФАР), посвящённое затратам на различные модели ПТОП для парикмахеров в Буркина-Фасо, ясно показало, что дуальные программы ученичества наименее затратны по

¹⁹ <https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/toolkitfaq.htm#2a>.

сравнению с обучением, предоставляемым центрами профессионально-технической подготовки самостоятельно или совместно с отраслевыми организациями (см. таблицу 1).

Таблица 1. Сопоставление ежегодных затрат на профессиональную подготовку в Центре ремесленного обучения (САМА) – Буркина-Фасо

Вид подготовки	Продолжительность	Начальный уровень	Стоимость обучения (в франках КФА)
Курс ученичества или дуальной подготовки парикмахера	Два года	Первичный уровень, низкий уровень или полное отсутствие образования	35 000 (для грамотных) 50 000 (для неграмотных)
Подготовка парикмахера с проживанием	Два года	Последний год первичного минимума	200 000
Подготовка парикмахера с проживанием и стажировкой	Два года	Четвёртый год колледжа	350 000

Источник: Richard and Boubakar, 2010, цитируется в MOT, 2017a.

39. Основная причина снижения затрат состоит в том, что заведения ПТОП несут огромные затраты на содержание зданий и оборудования, используемых для организации практических курсов подготовки. Кроме того, такие затраты не являются разовыми инвестициями, так как потребности рынка труда могут быстро меняться, требуя внесения необходимых обновлений в учебные планы и объекты, в то время как предприятия уже располагают оборудованием и средствами, необходимыми для организации программ ученичества.

40. Тем не менее программы ученичества также не обходятся без затрат, которые, как правило, распределяются между предприятиями, учениками и государственными органами. Чтобы обеспечить стабильность подготовки учеников, важно добиться справедливого распределения затрат среди заинтересованных сторон соразмерно получаемым ими выгодам. Анализ затрат и выгод для учеников, предприятий и государственных органов представлен в подразделах ниже.

1.3.4.1. Ученики

41. Важнейшие выгоды для учеников связаны с расширением возможностей трудоустройства и профессионального роста благодаря приобретённым в ходе ученичества компетенциям, соответствующим потребностям рынка труда. Кроме того, во время учёбы ученики обычно получают вознаграждение в той или иной форме. В большинстве случаев они не платят за обучение, хотя в некоторых системах плата может взиматься с лиц, обучающихся в училищах ПТОП и вузах.

42. Имеются свидетельства того, что ученики, приступая к работе, сразу начинают зарабатывать больше, чем выпускники училищ ПТОП. Нидерланды служат ярким примером для сравнения, особенно ввиду того, что ученики и учащиеся ПТОП получают ту же квалификацию, хотя и разными способами. В 2015-16 годах после успешного завершения программ ученичества/профессионально-технической подготовки средняя валовая почасовая оплата труда работников начального (четвёртого) разряда составляла 13,38 евро для учеников и значительно меньше для выпускников училищ ПТОП (того же разряда) – 11,30 евро²⁰.

43. О разнице в оплате труда свидетельствуют и результаты исследования Министерства труда США. В краткосрочной перспективе, определяемой как шесть лет после

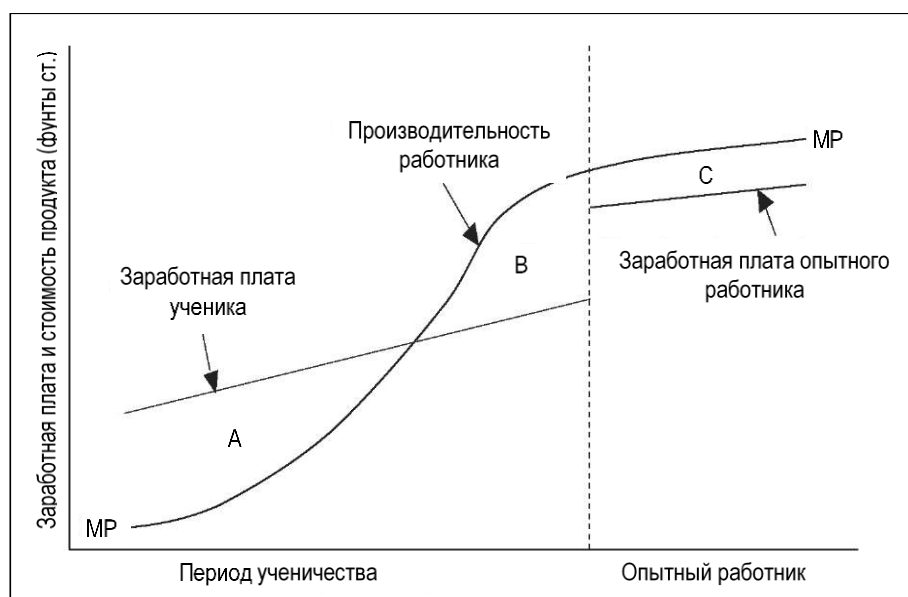
²⁰ <https://roaststatistics.maastrichtuniversity.nl/sisonline/Onderwerp6.aspx>.

зачисления, участие в зарегистрированных программах ученичества отождествлялось со среднегодовыми заработками на 6595 долл. США выше по сравнению с заработками работников, не участвовавших в таких программах. Кроме того, исследование показало, что за всю трудовую жизнь ученика средняя сумма прироста заработков, обусловленного участием в зарегистрированной программе ученичества, составляет 240 037 долл. США (301 533 долл. США с учётом пособий) (Reed et al., 2012, p. xiv).

1.3.4.2. Предприятия

44. На ранних этапах подготовки учеников предприятия несут чистые издержки (как это показано в области А на рисунке 1), потому что первоначальные затраты (такие как заработная плата, взносы в систему социального обеспечения, затраты времени преподавателей из числа работников компании, учебные материалы) превышают первоначальный вклад учеников в производство товаров и услуг. По мере того как ученики приобретают навыки и повышают производительность, затраты и выгоды начинают выравниваться, а предприятия – возвращать первоначальные инвестиции, как это следует из эмпирически выверенного анализа затрат и выгод, относящихся к периоду действия программы ученичества (область В). В период после окончания программы ученичества, когда ученик становится опытным работником, предприятие получает явную выгоду, даже если возрастают затраты на оплату труда (область С). Предельная производительность лица, участвующего в программе ученичества, представлена кривой МР-МР.

Рисунок 1. Упрощённая модель затрат и выгод ученичества для предприятий



Источник: Gambin et al., 2010.

45. Недавнее сравнительное исследование консорциума, представляющего европейские организации работодателей, позволило ему прийти к следующему основному выводу (BusinessEurope et al., 2016, p. 3):

В случае хорошо функционирующих систем ученичества предприятия со временем окупают свои инвестиции благодаря наличию профессиональных навыков, полнее отвечающих их потребностям, а также благодаря частичному вкладу учеников в производство во время учёбы. Если затем учеников нанимают на постоянную работу, инвестиции дополнительно окупаются в виде незамедлительного выхода на заданный уровень производительности по завершении обучения, укрепления культуры предприятия и повышения лояльности работников, что превращает ученичество в одно из действенных средств найма.

46. Самые широкие исследования затрат и выгод программ ученичества, касающиеся немецких и швейцарских предприятий, показывают сильно различающиеся результаты для двух стран.

47. Как видно из таблицы 2, валовые затраты в Швейцарии выше, однако предприятия в среднем получают значительно более высокую выгоду от подготовки учеников, что воплощается в чистой прибыли в размере 2739 евро на ученика в течение трёхлетнего периода.

48. В Германии, с другой стороны, валовые затраты предприятий ниже, но и выгод значительно меньше: предприятия несут значительные чистые затраты в размере 22 584 евро на ученика в течение трёхлетнего периода. Кроме того, 60% всех предприятий профессионально-технической подготовки в Швейцарии получают положительную чистую выручку, тогда как в Германии 93% предприятий профессионально-технической подготовки несут чистые затраты. Эту разницу можно объяснить тремя причинами: относительным уровнем оплаты труда учеников, который в Германии выше, чем в Швейцарии; различиями в трудовых заданиях на производстве: ученики в Швейцарии шире участвуют в производстве (83% по сравнению с 57% в Германии); временем, которое ученики проводят на работе: дольше в Швейцарии, чем в Германии (Wolter and Ryan, 2011, p. 543). В течение трёх лет ученики в Швейцарии проводят на работе в среднем 468 дней (по сравнению с 415 днями в Германии) и посвящают лишь 13-21% своего времени делам, не имеющим прямого отношения к предприятию, по сравнению с 31-57% в Германии (Lerman, 2014, p. 12).

Таблица 2. Чистые затраты, которые несёт предприятие на подготовку ученика (трёхлетняя программа) в Германии и Швейцарии (в евро за 2000 г.)

	Валовые затраты	Выгоды	Чистые затраты
Германия	46 608	24 024	22 584
Швейцария	54 393	57 132	-2 739

Источник: Wolter and Ryan, 2011, p. 543.

49. Предприятия в странах с малым или нулевым опытом организации программ ученичества могут неохотно браться за них, поскольку чистые затраты им неизвестны или не поддаются исчислению. Чтобы оказать информационную поддержку участникам дебатов об экономической эффективности систем ученичества, предпринимаются попытки брать за основу швейцарскую модель затрат и выгод, которая признаётся как успешная и эффективная по затратам система ученичества, и изучаются способы её применения в трёх других странах – Испании, Англии (Соединённое Королевство) и Италии (Wolter and Mühlemann, 2015; Wolter and Joho, 2018; Mühlemann et al., 2018).

50. Результаты исследования в Испании показывают, что программы профессионально-технической подготовки способны приносить предприятиям чистую выгоду до окончания обучения и что ключевыми переменными являются размер заработной платы ученика, продолжительность программы ученичества и размер предприятия (Wolter and Mühlemann, 2015, pp. 74–75).

1.3.4.3. Государственные органы

51. Системы ученичества обходятся государственным органам гораздо дешевле, чем программы ПТОП на базе училищ, поскольку совокупные государственные расходы на обучение учеников с отрывом от производства ниже, чем затраты на подготовку учащихся системы ПТОП, по той простой причине, что первые проводят на работе большую часть времени, которое оплачивается предприятиями (Kuczera, 2017, p. 15).

52. Кроме того, когда в некоторых странах безработные молодые или пожилые работники вступают в программы ученичества, затраты государственных органов сокращаются, поскольку снимается требование выплачивать пособия по безработице или другие социальные пособия. Кроме того, возрастают поступления в казну, потому что ученики платят подоходные налоги и взносы в систему социальной защиты – в краткосрочной перспективе, в течение срока действия программы ученичества и, что важнее, в долгосрочной перспективе как квалифицированные и более высокооплачиваемые работники. Поэтому накопленные выгоды ученичества за всю трудовую жизнь работника могут достигать существенных размеров. Так, в Соединённых Штатах общая сумма затрат штатов и федерального правительства на администрирование зарегистрированной программы ученичества для пяти штатов (Флорида, Джорджия, Миссури, Пенсильвания и Техас) оценивались в среднем в 131 долл. США на одного ученика, тогда как затраты на заведения ПТОП (местные колледжи) оценивались в 587 долл. США на одного ученика. Общие затраты доходили в среднем до 718 долл. США на одного ученика. По оценкам, в течение трудовой жизни квалифицированного работника эти инвестиции приносят в среднем налоговую выручку в размере 19 875 долл. США, что означает отдачу в 27,68 долл. США на каждый вложенный доллар. Если принять во внимание другие потенциальные затраты (страхование на случай безработицы, талоны на питание, социальное обеспечение и административные расходы), общая сумма отдачи составляет чуть менее 35,86 долл. США на каждый потраченный доллар (Reed et al., 2012, pp. 40–41).

53. Государственные органы некоторых стран, помимо затрат на обучение с отрывом от производства, несут дополнительные расходы в виде финансовых стимулов (прямых субсидий или налоговых льгот) и нефинансовых стимулов (мер поддержки предприятий в осуществлении административных процедур) в попытках побудить предприятия брать к себе учеников (ibid., p. 42). Например, в Малайзии предприятия, участвующие в программе ученичества при Совете по развитию людских ресурсов, имеют право на 100% возмещение затрат на обучение, складывающихся из ежемесячных выплат ученикам, страховых премий и учебных материалов (UNESCO/UNEVOC, 2019).

54. В таблице 3 суммируются затраты и выгоды программ ученичества для предприятий, учеников и государственных органов в период их действия и после их завершения.

Таблица 3. Сводные данные о затратах и выгодах программ ученичества, по заинтересованным сторонам

		Затраты	Выгоды
Ученики	Во время ученичества	☐ <i>Альтернативные издержки в виде более низкой заработной платы*</i>	☐ Вознаграждение ☐ Охват социальным обеспечением ☐ Без платы за обучение и, следовательно, без долгов по сравнению со студентами вузов ☐ <i>Более широкие возможности трудоустройства благодаря профессиональной подготовке и сертификации на основе спроса</i>
	После ученичества		☐ Чуть более высокая заработная плата ☐ Расширенные возможности трудоустройства ☐ <i>Более полная удовлетворённость работой и повышенный социальный статус</i>
Предприятия	Во время ученичества	☐ Затраты на персонал, связанные с учениками ☐ Затраты на персонал, связанные со штатными преподавателями	☐ Вклад учеников в производство товаров и услуг ☐ Стимулы со стороны государства ☐ Платежи фондов профподготовки

		Затраты	Выгоды
		☐ Затраты на учебные материалы, помещения, оборудование ☐ Затраты на наём и администрирование	☐ Укрепление репутации благодаря участию в программах ученичества
	После ученичества		☐ Чуть более высокий уровень производительности и качества ☐ Стабильность заработной платы ☐ Более лояльная рабочая сила ☐ Экономия за счёт снижения текучести кадров, т.е. затрат на наём и начальное обучение
Государственные органы	Во время ученичества	☐ Стимулы ☐ Затраты на содержание государственных заведений ПТОП	☐ В отсутствие программ ученичества могут нести значительные затраты на ПТОП на базе училищ ☐ Налоговые поступления от учеников ☐ Экономия на программах занятости (таких как активные программы на рынке труда) и пособиях по безработице
	После ученичества		☐ Налоговые поступления от квалифицированных работников ☐ Экономия на программах занятости (таких как активные программы на рынке труда) и пособиях по безработице
* Выделенные курсивом статьи являются неденежными или скрытыми затратами или выгодами. Источник: на основе MOT, 2017a.			

1.3.5. Повышение согласованности действий сферы образования и сферы труда

55. Программы ученичества являются одним из системных средств налаживания взаимодействия между заведениями ПТОП и рынком труда. Такое взаимодействие позволяет предприятиям оказывать влияние на разработку и внедрение учебных программ и учебных модулей, которые разрабатываются заведениями ПТОП. Одновременно преподаватели заведений ПТОП могут лучше понять, какие компетенции требуются на производстве. Такое взаимоусиливающее сотрудничество помогает повышать качество и эффективность общей системы профессионально-технической подготовки и снижать вероятность дисбаланса профессиональных компетенций и навыков.

56. К примеру, в Южной Африке тесное сотрудничество между советом по профессиональным навыкам в обрабатывающем производстве и машиностроении и рядом высших учебных заведений играет особо значимую роль в мобилизации поддержки в целях повышения квалификации преподавателей колледжей ПТОП (merSETA, 2016, p. 50).

1.4. Предподготовка к ученичеству

57. В некоторых странах существуют программы предподготовки к ученичеству, которые должны доводить учащихся до соответствующего уровня прежде, чем они примут участие в формальной программе ученичества. Помогая осваивать необходимые компетенции, предподготовка расширяет доступ к программам ученичества, особенно для представителей уязвимых групп, таких как молодёжь, лица, длительное время пребывающие без работы, пожилые работники и мигранты. Не существует стандартизированного, единого подхода к организации предподготовки. Такие программы принимают

самые разные формы в зависимости от реальных потребностей целевой группы. В таблице 4 приведены два показательных примера из Австралии и Швейцарии.

Таблица 4. Программы подготовки к ученичеству

Страна	Программа	Целевая группа	Типичная продолжительность	Содержание
Австралия	Подготовка к ученичеству	Молодёжь в возрасте от 16 до 24 лет	6-12 месяцев	Общие навыки, необходимые для трудоустройства, компетенции в конкретной профессии
Швейцария	Подготовка к участию (в настоящее время в пилотном режиме)	Молодые мигранты (со статусом беженца или временным статусом) в возрасте от 16 до 35 лет	12 месяцев	Подготовка к участию в формальных программах ученичества: три дня в компании, два дня в училище, общие предметы и введение в профессию, адресная языковая поддержка

Источник: адаптировано на основе ОЭСР (2018 г.) и Kis (2016 г.).

1.5. Другие формы производственного обучения

58. «Производственное обучение» как термин означает любые формы обучения в реальной рабочей среде. Такое обучение может прививать навыки, необходимые для успешного трудоустройства, сохранения работы и профессионального развития. Наиболее широко распространены программы ученичества и производственной практики/стажировок. В них могут, хотя и не всегда, сочетаться элементы обучения на производстве и с отрывом от него²¹.

59. Под производственной практикой или стажировкой, как их чаще называют в тех или иных регионах мира, обычно подразумевается «ограниченный период оплачиваемой или неоплачиваемой трудовой практики, в которую включается элемент учёбы для получения практического и профессионального опыта в целях расширения возможностей трудоустройства и перехода на постоянную работу»^{22, 23}. Первоначально связанные с подготовкой врачей, программы стажировок в таких странах, как США, становились программами, которые давали молодёжи возможность работать в государственных органах и (позднее) в политических организациях. Сегодня стажёров или практикантов, особенно в странах с более высоким уровнем дохода, можно встретить в самых разных отраслях и профессиях – на предприятиях, в некоммерческих организациях и государственных учреждениях (Perlin, 2012).

²¹ См. также МУГ-ТПОП, 2015.

²² *Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships*, 2014/C 88/01, para. 27.

²³ Следует обратить внимание на то, что в некоторых странах термином «производственная практика» может обозначаться не только часть обучения на производстве, но и весь курс. Так, в Австралии производственная практика – это структурированная, связанная с работой программа, благодаря которой практикант получает национально признанный квалификационный разряд. Хотя такие программы, как правило, предусматривают более короткие периоды подготовки, чем профессиональные программы ученичества, их можно фактически классифицировать как ученичество в самом широком смысле этого слова. То же самое можно сказать о программах обучения («learnerships») в Южной Африке и Замбии.

60. Можно по-разному классифицировать программы производственной практики или стажировок. В одной из применяемых типологий выделяются три разные цели или функции, которые зачастую требуют разных форм регулирования (Lain et al., 2014). Первая цель состоит в выполнении требований или получении зачётов для участия в образовательной программе. Вторая – в том, чтобы предоставить претенденту на работу возможность приобрести трудовой опыт, нередко в рамках активной программы на рынке труда, осуществляемой или финансируемой правительством. К третьей категории относятся программы производственной практики или стажировок «открытого рынка», организуемые предприятиями и другими структурами для того, чтобы дать практикантам возможность ощутить вкус работы в конкретной профессии или проверить кандидатов²⁴.

61. При этом не существует общепринятого определения терминов «производственная практика» или «стажировка». В одних странах эти программы в целом или преимущественно понимаются как формы трудового опыта, приобретаемого после получения высшего или технического образования, в отличие от «распределения на работу», которое может быть частью образовательных программ. В других странах распространена практика, когда производственную практику или стажировки проходят учащиеся и выпускники.

62. Ряд факторов затрудняет определение или разграничение разных форм производственного обучения. Один из них носит лингвистический характер. Такие термины, как «ученичество», «производственная практика», «стажировка», «подготовка» и «распределение», могут означать в разных странах разные реалии. Другим фактором является историческая эволюция некоторых из этих концепций. В одних странах современные программы ученичества стали одним из видов формальных систем ПТОП, а в других они сохраняют многие из традиционных и менее формальных характеристик. Производственная практика/стажировки получили гораздо более широкое распространение в последние несколько десятилетий, чем в предшествующие периоды; при этом они приняли целый ряд разных форм.

63. Одним из факторов, который, вероятно, позволяет выделять даже более формализованные программы производственной практики/стажировок из программ ученичества, является содержание подготовки (МОТ, 2012а, р. 8; Hadjivassiliou et al., 2012, р. 52). Программы ученичества, скорее всего, длятся дольше и, как правило, предусматривают освоение всех компетенций, необходимых для практической работы в конкретном занятии или профессии. С другой стороны, большинству программ производственной практики/стажировок, как правило, отводится меньше времени и они уже по своему охвату. Участники одних программ производственной практики/стажировок получают общий опыт: учащимся или претендентам на работу дают возможность ощутить вкус работы в определённой профессии или на определённом предприятии. Другие программы могут позволить им применить на практике определённые навыки, которые они приобрели на предыдущей работе или во время учёбы. Однако в них, как правило, нет той широты и глубины подготовки, что присутствует в программах ученичества.

²⁴ Четвёртая возможная категория включает программы производственной практики, которые являются обязательной частью профессионально-технической подготовки в отличие от «образовательных программ» – см., к примеру, Sienkiewicz, 2018, р. 4. Примеры такой регулируемой государством подготовки обычно можно приравнять к другим видам учебно-производственной практики или стажировок, однако если подготовка ведётся без официального разрешения, она, как правило, имеет тот же правовой статус, что и программы открытого рынка.

Глава 2

Международные и региональные концептуальные схемы ученичества

2.1. Международные трудовые нормы и резолюции Международной конференции труда

2.1.1. Рекомендация 1939 года об ученичестве (60)

64. В двух актах МОТ прямо говорится о нормативном регулировании и проведении программ ученичества. Первый из них, Рекомендация 60, был принят в 1939 году. Это была одна из пяти рекомендаций, касающихся профессионально-технического обучения и профессиональной ориентации, принятых Конференцией между 1939 и 1956 годами²⁵.

65. В преамбуле Рекомендации 60 признаётся особый характер ученичества, «поскольку оно осуществляется на предприятиях и предполагает договорные отношения между мастером и учеником». В преамбуле также признаётся, что эффективность этой формы профессионального обучения «в значительной степени зависит от удовлетворительного определения и соблюдения условий, регулирующих ученичество, и в частности, тех, которые касаются взаимных прав и обязанностей мастера и ученика».

66. В пункте 2.2 предлагается основа для нормативно-правовой базы, в пункте 3 изложены различные предложения в поддержку обеспечения качества, а в пункте 4 затрагиваются вопросы вознаграждения. В пункте 5 предусматривается, в частности, что было бы желательно, чтобы организации работодателей и работников поддерживали связи с официальными органами, ответственными за контроль за проведением программ ученичества.

2.1.2. Рекомендация 1962 года о профессиональном обучении (117)

67. В 1962 году Конференция постановила принять новый акт – Рекомендацию 117. Эта рекомендация заменила собой Рекомендацию 60, а также Рекомендацию 1939 года о профессиональном обучении (57) и Рекомендацию 1950 года о профессиональном обучении взрослых (88). Конференция отметила, что последние акты были «вытеснены ходом событий» (МОТ, 1962, р. 376).

68. Хотя Рекомендация 117 имела более широкую сферу охвата, чем её предшественники, Часть X была непосредственно посвящена ученичеству. В ней предусмотрено

²⁵ Важными актами помимо Рекомендации 60 были: Рекомендация 1939 года о профессиональном обучении (57), затрагивающая вопросы общего профессионально-технического обучения с особым акцентом на ремесленных и профессионально-технических училищах; Рекомендация 1949 года о профессиональном ориентировании (87), в которой конкретно говорится о профессиональной ориентации, выходящей за рамки школьного образования; Рекомендация 1950 года о профессиональном обучении взрослых (88), касающаяся профтехобразования взрослого населения, включая лиц с ограниченными возможностями; Рекомендация 1956 года о профессиональном обучении в сельском хозяйстве (101) – отраслевая рекомендация, ориентированная на удовлетворение потребностей в обучении фермеров и сельскохозяйственных рабочих.

создание нормативно-правовой базы, формируемой законодательными постановлениями, решениями органов, которым поручен непосредственный контроль над ученичеством, коллективными договорами или сочетанием этих различных методов (п. 50).

69. В пунктах 48 и 49 Рекомендации 117 подчёркивается важность наличия договора между учеником и отдельным предприятием, группой предприятий или таким органом, как комитет или служба по вопросам ученичества, которым специально поручен контроль над ученичеством. Рекомендация 117 предусматривает, что этот договор должен:

- содержать ясно выраженное или подразумеваемое обязательство обучать определённой профессии и соответствующее обязательство работать в качестве ученика в течение периода ученичества;
- включать такие нормы и правила, установленные для данной профессии, которые могут быть необходимы или желательны в интересах участников договора;
- предусматривать такие другие взаимные права и обязанности, которые могут иметь отношение к данному случаю, но не покрываются другими средствами, включая в частности соблюдение правил по технике безопасности;
- предусматривать урегулирование споров между участниками договора.

70. Стороны, ответственные за осуществление программ ученичества, должны либо сами обладать надлежащей квалификацией для проведения обучения, либо быть в состоянии принимать меры для того, чтобы обучение осуществлялось квалифицированными специалистами. Выделяемые для обучения средства должны позволить обеспечить полноценное обучение данной профессии (п. 48 3)). Компетентный орган власти должен поддерживать постоянный контакт с предприятиями или лицами, ведущими обучение, и должен обеспечить с помощью регулярных проверок или наблюдения, чтобы поставленные перед ученичеством цели достигались.

71. При принятии решения о том, принадлежит ли определённая профессия к категории профессий, требующих установленного срока ученичества, следует учитывать такие вопросы, как степень квалификации и теоретических технических знаний, требуемая для данной профессии; период обучения, необходимый для приобретения требуемых квалификаций и знаний; пригодность ученичества как способа обучения для приобретения необходимых навыков и знаний; существующее и предполагаемое положение в области занятости в рамках данной профессии (п. 47).

72. В пункте 51 предусмотрено, что нормы и нормативно-правовые акты, регулирующие ученичество в отношении каждой признанной профессии, приобретённой через ученичество, должны учитывать:

- a) общеобразовательный уровень и минимальный возраст, установленные для поступления в ученичество;
- b) принятие мер в особых случаях, когда возраст трудящихся превышает установленный максимальный лимит;
- c) продолжительность ученичества, включая продолжительность испытательного срока, с учётом требуемой степени квалификации и теоретических технических знаний;
- d) меры по определению того, в какой степени нормальная продолжительность ученичества может быть сокращена в случае наличия предварительного обучения или опыта, приобретённого учеником, или в результате его успехов во время ученичества;
- e) список рабочих процессов, теорию и дополнительный инструктаж, предоставляемый ученику, и время, которое должно посвящаться каждому отдельному предмету;

- f) предоставление свободного дня или такие другие формы освобождения от работы, которые могут быть целесообразны для посещения учебного заведения;
- g) экзамены, которые должны проводиться во время или по окончании ученичества;
- h) звание или удостоверение, получаемое по завершении ученичества;
- i) определение числа учеников, для того, чтобы обеспечить соответствующее обучение, избежать поступления чрезмерного числа лиц в данную профессию и удовлетворить требования на рабочую силу в соответствующей отрасли экономики;
- j) ставка оплаты ученика и шкала её повышения в период ученичества;
- k) условия оплаты в случае отсутствия по болезни;
- l) страхование от несчастных случаев;
- m) оплачиваемые отпуска;
- n) характер и охват надзора за ученичеством, в частности для обеспечения соблюдения правил об ученичестве, проведения обучения согласно установленным нормам и обеспечения достаточного единообразия условий ученичества;
- o) регистрацию учеников и договоров об ученичестве в соответствующих органах;
- p) форму и содержание договора об ученичестве.

73. Ученики должны проходить всесторонний инструктаж по технике безопасности, чтобы выработать безопасный привычный стиль работы. До начала своего обучения они должны были получить доступ к всесторонней профориентации и пройти медицинский осмотр, в соответствии с требованиями профессии, которая будет приобретена ими по окончании обучения. В тех случаях, когда соответствующая профессия требует особых физических качеств или умственных способностей, последние должны быть конкретно определены и проконтролированы специальными тестами (п. 53).

74. Когда это считается необходимым или желательным для завершения обучения, по договорённости между всеми заинтересованными сторонами должна быть обеспечена возможность перевода ученика с одного предприятия на другое. Аналогично этому, там, где существует несколько видов ученичества, по договорённости между всеми заинтересованными сторонами, ученик должен иметь возможность переходить с одного вида ученичества в другой (п. 54).

2.1.3. Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142) и Рекомендация 1975 года о развитии людских ресурсов (150)

75. Конвенция 142 была принята в 1975 году совместно с Рекомендацией 150. В пункте 77 1) Рекомендации указывалось, что она заменяет Рекомендацию 117, а также два более ранних акта о профессиональной подготовке²⁶. Ни Конвенция 142, ни Рекомендация 150 не касались ученичества.

76. Обоснование для разработки и принятия Конвенции 142 и Рекомендации 150 было дано Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) в его Общем обзоре о развитии людских ресурсов 1991 года (КЭПКР, 1991, р. 3):

Эти акты знаменуют собой отход от традиционной концепции профессионально-технического обучения как исключительно средства обеспечения сбалансированности рынка труда и переход к более широкой и более динамичной концепции «развития людских ресурсов» как главного фактора экономического и социального развития. Этот новый термин включал в себя понятия профессиональной подготовки и профориентации как части непрерывного в течение всей жизни процесса расширения возможностей людей получать

²⁶ Рекомендации 87 и 101.

образование, как в интересах самих людей, так и для благополучия общин, что, таким образом, способствовало бы достижению целей обеспечения социальной справедливости и равноправия.

77. Конвенцию 142 ратифицировали 68 стран. Она призывает ратифицирующие государства принять и проводить в жизнь комплексную и скоординированную политику и программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, тесно связанные с занятостью, в частности через государственные службы занятости.

78. Рекомендация 150 применялась к «профессиональной ориентации и подготовке молодых людей и взрослых во всех областях экономической, социальной и культурной жизни и на всех уровнях профессиональной квалификации и ответственности» (п. 1). Рекомендация 150 была впоследствии заменена Рекомендацией 195. Рекомендация 150 была призвана «отразить подходы XXI века к обучению на протяжении всей жизни, совместимости профессиональных навыков, а также образованию и профессиональной подготовке, которые необходимы для малых и средних предприятий» (МОТ, 2004, р. 8/5). Как и её предшественница, Рекомендация 195 не касается ученичества.

2.1.4. Другие акты МОТ, непосредственно касающиеся ученичества

79. Ряд современных нормативных актов МОТ, касающихся основ социальной политики или политики в области занятости, требуют от государств-членов внедрения систем ученичества или поощряют их к созданию таковых. Например, статья 15 1) Конвенции 1962 года об основных целях и нормах социальной политики (117) предусматривает, что:

В той степени, в какой это допускается местными условиями, принимаются соответствующие меры для постепенного развития широкой системы просвещения, профессионального обучения и ученичества с целью эффективной подготовки детей и подростков обоего пола к полезной деятельности.

80. Требования или призывы такого рода иногда применяются к конкретным видам работ или к определённым ситуациям. Например, имеются ссылки на ученичество (и другие формы обучения) в:

- статье 6 1) а) Конвенции 1949 года о рабочих-мигрантах (пересмотренной) (97) – каждый член Организации должен обеспечивать равное обращение с законно пребывающими на территории его страны иммигрантами, не менее благоприятное, чем то, которым пользуются его собственные граждане, в том числе в отношении ученичества и профессионального обучения;
- пункте 13 а) Рекомендации 1965 года об условиях труда молодых людей на подземных работах (125) – молодым людям, занятым на подземных работах в шахтах и рудниках, должно предоставляться «систематическое профессиональное обучение либо в форме ученичества, либо с помощью других видов обучения»;
- пункте 1 d) iv) Рекомендации 1996 года о найме и трудоустройстве моряков (186) – требование осуществлять сбор и анализ информации о морском рынке труда, включая «трудоустройство юнг, курсантов морских училищ и других стажёров»;
- пункте 2 Рекомендации 2007 года о труде в рыболовном секторе (199) – «профессиональная подготовка лиц в возрасте от 16 до 18 лет может осуществляться посредством привлечения их к участию в производственном ученичестве или в утверждённой учебной программе»;
- пункте 19 с) Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205) – в ходе осуществления мер предотвращения и реагирования на кризисные ситуации члены Организации

должны координировать действия служб образования и профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество.

81. В пункте 15 f) Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) предусмотрено, что:

Члены Организации должны содействовать реализации всеобъемлющей политической программы в сфере занятости, опираясь на трёхсторонние консультации; такая программа может включать следующие элементы: ... политику в области общего образования и развития профессиональных навыков, стимулирующую процесс непрерывного обучения, отвечающую изменяющимся потребностям рынка труда и новым технологиям и признающую важность предшествующего обучения, к примеру в рамках систем неформального ученичества, что тем самым расширяет перспективы трудоустройства в формальной экономике...

82. В других международных трудовых нормах рассматриваются конкретные вопросы, которые могут возникнуть в отношении ученичества. Например, в пункте 20 2) приложения к Рекомендации 1944 года об обеспечении дохода (67) предусматривается, что «не получающие заработной платы ученики должны быть застрахованы от производственного травматизма», при этом им выплачивается компенсация «на основе существующей заработной платы для работников этой профессии».

2.1.5. Нормы МОТ, в которых вопросы ученичества рассматриваются опосредованно

83. Ряд норм МОТ имеют отношение к ученичеству в связи с их положениями по более широкой теме ПТОП. Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122) – один из четырёх актов МОТ, классифицированных в Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года как приоритетные директивные конвенции, требует от членов Организации провозгласить и проводить «активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости» (ст. 1). В Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169) содержится призыв к государствам-членам разработать программы образования и профессиональной подготовки, которые бы:

- способствовали ликвидации любых форм дискриминации в вопросах профессиональной ориентации и подготовки (п. 7);
- поощряли предприятия к профессиональному обучению молодёжи, приводили в соответствие возможности в области профессиональной подготовки с «техническим и экономическим развитием», повышали качество такой подготовки, облегчали переход от учёбы в школе к трудовой деятельности и содействовали изучению перспектив в области занятости «как основы рациональной политики в области профессиональной подготовки» (п. 17);
- содействовали расширению доступа к профессиональной подготовке для работников предприятий неформальной экономики (п. 27);
- помогали странам создавать и сохранять возможности получения профессиональной подготовки в контексте международного сотрудничества и развития (п. 38 b));
- помогали развивающимся странам разрабатывать местные программы профессионального обучения как альтернативы направлению своих работников за границу в целях трудоустройства (п. 40);
- содействовали расширению возможностей в области образования и профессиональной подготовки работников-мигрантов (п. 44).

84. Три важных нормативных акта, охваченных Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года, содержат конкретные положения,

касающиеся профессиональной подготовки. Первый, Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), требует от государств-членов проводить политику поощрения «равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в их отношении» (ст. 2). В статье 1.3 Конвенции предусматривается, что это распространяется на «доступ к профессиональному обучению», а в статье 3 е) говорится, что члены Организации должны «обеспечивать соблюдение установленной политики в деятельности учреждений по профессиональному ориентированию, профессиональному обучению и трудоустройству под руководством органов государственной власти».

85. Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182) призывает к проведению мер, нацеленных, по мере возможности, на обеспечение того, чтобы всем детям, освобождённым от наихудших форм детского труда, гарантировался доступ к профессионально-технической подготовке (ст. 7.2 с)).

86. Третий, Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138), предусматривает, что Конвенция не применяется к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения, или к работе, выполняемой лицами в возрасте 14 лет и старше в рамках надлежащим образом нормативно отрегулированных программ образования или профессиональной подготовки (ст. 6). Статья 7 1) Конвенции также разрешает трудоустройство лиц в возрасте 13-15 лет для «лёгкой работы», но только в том случае, если это не нанесёт ущерба (в том числе) их участию в программах профессионального обучения.

87. Другие акты, содержащие конкретные положения о профессиональном обучении, включают:

- Конвенцию 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (140), в которой членам Организации предлагается предоставлять оплачиваемый учебный отпуск для прохождения профессиональной подготовки в конкретных областях;
- Конвенцию 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), в которой содержится положение о равенстве возможностей и обращения для коренных и ведущих племенной образ жизни народов в области профессиональной подготовки (ст. 21), а также о подготовке специальных программ профессионального обучения и создании соответствующих условий для таких народов, в случае необходимости (ст. 22).

88. Различные меры защиты, предусмотренные в Части I Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143), включают право трудящихся-мигрантов на равное с гражданами страны обращение в отношении «переподготовки» (ст. 8 2)). Дополнительные формы защиты специально указаны в Части II, чтобы они не применялись к тем, кто прибывает в государство-член «специально для целей обучения или образования» (ст. 11 2) d)).

2.1.6. Другие нормы МОТ и их применимость к ученичеству

89. В разных актах МОТ используется различная терминология для определения их сферы охвата. Многие относятся не только к наёмным работникам, но и к более широкой категории «работников». Это относится, например, к основополагающим конвенциям, лежащим в основе Декларации МОТ об основных принципах и правах в сфере труда. Помимо Конвенций 111, 138 и 182, о которых уже упоминалось, речь здесь идёт о Конвенции 1930 года о принудительном труде (29), Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (105). Восемь основополагающих конвенций применяются ко всем «работникам» в

самом широком смысле этого термина, то есть они применяются независимо от вида договорных соглашений (если таковые существуют), по которым отдельные лица принимаются на работу, и, с весьма ограниченными исключениями, независимо от сектора экономики, в которой они заняты (Creighton and McCrystal, 2016, p. 706).

90. Контрольные органы МОТ придерживаются мнения, что лица, нанятые в соответствии с договорами об обучении, должны иметь право на организацию независимо от того, работают они по найму или нет. Согласно Комитету по свободе объединения (МОТ, 2018a, para. 394):

Статус, который работники получают, когда они нанимаются работодателем в качестве учеников или иным образом, не должен влиять на их право вступать в организации работников и участвовать в их деятельности.

91. Как отмечает КЭПКР (2011, p. 234), «полноценный охват учеников стал постоянной чертой современного законодательства о труде и социальном обеспечении и гарантируется во всех современных международных трудовых конвенциях, в соответствующих случаях». Так, например, в пункте 2 а) ii) Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200) выражено намерение охватить «всех работников, работающих на основе всех форм занятости или соглашений, а также все рабочие места, включая ... лиц, проходящих профессиональную подготовку, в том числе стажёров и учеников». Аналогично этому, следующие акты включают ссылки на учеников:

- Конвенция 2019 года о насилии и домогательствах (190) однозначно включает «лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников» в сферу охвата акта (ст. 2 1)).
- Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129) предусматривает распространение системы инспекции труда на сельскохозяйственные предприятия, «на которых работают трудящиеся по найму или ученики» (ст. 4).
- В Конвенции 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168) сделана ссылка на «государственных служащих и учеников» (ст. 11 1)).
- Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (121) требует, чтобы национальное законодательство распространяло пособия по производственному травматизму на «всех работающих по найму, включая учеников» (ст. 4 1)).

92. Наконец, важно подчеркнуть принципиальную точку зрения, сформулированную КЭПКР (2014, para. 188):

Напоминая о важнейшем принципе равной оплаты за труд равной ценности, Комитет считает, что труд лиц, охваченных договорами об ученичестве или стажёрстве, должен оплачиваться по дифференцированной ставке только в том случае, если они фактически проходят профессиональную подготовку на рабочем месте в рабочие часы. В целом количество и качество проделанной работы должно служить определяющим фактором при установлении ставки оплаты труда.

93. Таким образом, хотя более низкое вознаграждение для учеников может быть оправдано, как это действительно бывает в национальных системах (см. раздел 3.6.2), более низкая ставка оплаты труда должна быть привязана к объёму и качеству выполненной работы.

2.1.7. Резолюции Международной конференции труда

94. На 97-й сессии (2008 г.) Конференция приняла резолюцию и заключения о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию. В пункте 64 заключений указывается, что «программы для учеников, практикантов и стажёров являются эффективным средством сокращения пути молодёжи из школы в

трудовую жизнь, так как они позволяют ей набираться производственного опыта и одновременно получать техническую и профессиональную подготовку. Это помогает компенсировать отсутствие производственного опыта, когда молодые люди впервые пытаются трудоустроиться». В пункте 30 содержится призыв к социальным партнёрам содействовать развитию профессиональных навыков для обеспечения жизнеспособных предприятий и роста занятости различными путями, включая следующие, но не ограничиваясь ими:

...

- e) обеспечение возможностей для прохождения стажировки и повышение качества обучения, а также признание профессиональной квалификации, полученной в ходе стажировки.
- f) обеспечение доступности подготовки на рабочем месте в тех случаях, когда работники готовы к такой подготовке, а также обеспечение равного доступа к возможностям для обучения и стажировки для женщин.

95. На 101-й сессии (2012 г.) Конференция приняла резолюцию и заключения – «Кризис занятости молодёжи: Время действовать». В заключениях, под заголовком «Возможности в области трудоустройства – образование, профессиональная подготовка и профессиональные квалификации и навыки, переход от учёбы к трудовой деятельности» имеются многочисленные ссылки на ученичество²⁷. В пункте 26 правительствам предлагается уделить серьёзное внимание, помимо прочего:

...

- b) Налаживанию взаимосвязей между образованием, профессиональной подготовкой и сферой труда посредством ведения социального диалога по вопросам несоответствия квалификации и профессиональных навыков требованиям рабочих мест, а также нормализации системы профессиональной квалификации в зависимости от потребностей рынка труда, совершенствования профессионально-технического образования и обучения (ПТОП), в том числе системы ученичества, других программ повышения квалификации и профессиональной подготовки на рабочих местах.

...

- d) Расширению спектра и видов программ ученичества посредством: i) дополнения обучения на рабочем месте более структурированным обучением институционального характера; ii) повышения педагогического уровня мастеров производственного обучения и инструкторов, занятых в программах ученичества; iii) обучения грамоте и счёту, а также жизненным навыкам; iv) более активного привлечения общин, в особенности для расширения занятости молодых женщин и других уязвимых групп молодых людей.
- e) Осуществлению мониторинга и регулирования программ ученичества, стажировок и других программ повышения квалификации, в том числе путём аттестации для обеспечения реальной отдачи процесса обучения, а не замены штатных работников.

96. На 103-й сессии (2014 г.) Конференция приняла резолюцию и заключения о втором периодическом обсуждении проблем занятости, в которой к МБТ была обращена просьба сформировать «базу знаний и оказывать консультативные услуги по созданию эффективных систем непрерывного обучения и качественных систем ученичества».

²⁷ Важность ученичества подчёркивалась также и в п. 34 заключений о продвижении по пути обеспечения молодёжи достойным трудом, принятых Конференцией на 93-й сессии (2005 г.).

2.2. Рекомендация и инициатива ЮНЕСКО

97. В ноябре 2015 года Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) приняла Рекомендацию о техническом и профессиональном образовании и подготовке²⁸. В разделе, посвящённом процессам обучения, несколько раз упоминается ученичество:

...

30. Следует поощрять различные формы обучения на рабочем месте, включая подготовку без отрыва от работы, прикомандирование, ученичество и стажировки. Необходимо повысить качество обучения на рабочем месте и в соответствующих случаях дополнять его подготовкой в образовательных учреждениях или другими формами обучения.

31. Государственная политика должна поощрять и содействовать качеству профессионального обучения, сочетающего в себе работу и учёбу в образовательном учреждении, с помощью социального диалога и государственно-частного партнёрства в целях содействия развитию знаний, навыков и компетенций молодых людей и приобретения ими опыта работы.

32. Следует содействовать техническому и профессиональному образованию и подготовке в рамках неформального сектора экономики, в том числе посредством качественного традиционного ученичества в малых, микро- и семейных предприятиях путём привлечения заинтересованных сторон в сельских и городских районах.

98. ЮНЕСКО инициировала создание Межучрежденческой группы по техническому и профессиональному образованию и подготовке (МУГ-ТПОП), которой поручено содействовать обмену знаниями и эффективной координации деятельности международных организаций, занимающихся консультированием, программами и исследованиями в области политики²⁹. Группа создала рабочий комитет по производственному обучению, который время от времени рассматривает вопросы, связанные с ученичеством.

2.3. Инициатива Группы двадцати

99. На совещании 2016 года в Пекине министры труда и занятости стран Группы двадцати условились увеличить число, повысить качество и расширить разнообразие программ ученичества (Группа двадцати, 2016), в том числе путём:

- ❑ постановки национальных целей по разработке, расширению и совершенствованию программ ученичества;
- ❑ повышения качества на основе «полноценного участия социальных партнёров в разработке, подготовке и реализации программ ученичества и включения в них весомого элемента обучения на рабочем месте»;
- ❑ продвижения программ ученичества, особенно в формирующихся секторах и тех, что испытывают дефицит профессиональных навыков;
- ❑ повышения привлекательности ученичества для предприятий, в частности МСП, благодаря отражению в программах ученичества их потребностей в профессиональных навыках, устранения отрицательных стимулов правового и нормативного характера и содействия адекватному/надлежащему распределению затрат между предприятиями, поставщиками услуг и государственными органами;

²⁸ ЮНЕСКО: [Рекомендация о техническом и профессиональном образовании и подготовке](#), 2015 г.

²⁹ См. <https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life/interagency-cooperation>.

- ❑ обеспечения в программах ученичества хороших условий труда и учёбы, включая соответствующую заработную плату, охват социальным обеспечением и соблюдение нормативов безопасности и гигиены труда;
- ❑ расширения «доступа к качественному ученичеству представителей групп населения, находящихся в неблагоприятных условиях, путём субсидирования доходов, предоставления учебных кредитов, организации программ предподготовки к ученичеству, обеспечения доступного по цене качественного ухода за детьми и формирования благоприятствующих семьям возможностей трудоустройства»;
- ❑ укрепления партнёрских связей между предприятиями и профессионально-техническими училищами;
- ❑ оказания поддержки программам, направленным на совершенствование неформальных программ ученичества, в том числе путём признания предшествующего обучения и дополнительной профессиональной подготовки;
- ❑ расширения «качественных программ ученичества во всём мире, в том числе посредством технического сотрудничества и региональных инициатив».

2.4. Совместное заявление делового и профсоюзного форумов Группы двадцати о ключевых элементах качественных систем ученичества

100. Организации работников (профсоюзный форум Группы двадцати) и организации работодателей (деловой форум Группы двадцати) принимают активное участие в работе Целевой группы по вопросам занятости Группы двадцати, касающейся программ ученичества, и призывают государства – члены Группы двадцати предпринимать действия в поддержку программ ученичества. В 2013 году во взаимодействии с глобальными организациями работников и работодателей они согласовали следующие ключевые элементы качественных систем ученичества (МКП, 2013) и совместно подчеркнули следующие принципы, которые призваны обеспечить их успешное функционирование:

- ❑ правительства и организации работодателей и работников должны нести общую ответственность в соответствии с национальными условиями;
- ❑ высококачественные профессионально-технические училища с высококвалифицированными и мотивированными преподавателями и современным оборудованием являются обязательной предпосылкой действенного обучения;
- ❑ эффективный доступ к программам ученичества должен обеспечиваться не только молодёжи, но и отстранённым от работы представителям взрослого населения, которым необходимо перейти в новую отрасль либо обновить свои профессиональные навыки в соответствии с меняющимися потребностями предприятия;
- ❑ должны быть разработаны стратегии, направленные на повышение статуса программ ученичества, чтобы они положительно воспринимались как один из путей, ведущих к успешной трудовой жизни;
- ❑ системы ученичества должны опираться на собственные договорные механизмы в соответствии с национальным законодательством и практикой;
- ❑ системы ученичества должны ориентироваться на требования рабочих мест;
- ❑ программы ученичества должны отражать цели в области гендерного равенства;
- ❑ программы ученичества должны поощрять предпринимательство и инновации на основе развития профессиональных компетенций и навыков.

101. Организации работников и работодателей участвуют и в других инициативах, связанных с системами ученичества. К ним относятся:

- ❑ Глобальная сеть ученичества, созданная в 2012 году под эгидой Международной организации работодателей, МОТ и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)³⁰;
- ❑ проект Unions4VET, который финансируется Федеральным министерством образования и науки Германии и в настоящее время распространяется на организации работников из Коста-Рики, Греции, Италии, Латвии, Португалии, Словакии и Южной Африки, а также Германии³¹.

2.5. Региональные структуры

102. Особую активность в продвижении программ ученичества проявляет ЕС. В рамках одной из инициатив в 2017 году им был создан Европейский альянс в поддержку программ ученичества³², который он с тех пор поддерживает. В марте 2018 года Совет ЕС принял Рекомендацию о европейских основах качественных и эффективных систем ученичества³³, в которой подчёркиваются определённые определяющие характеристики (п. 20) и устанавливаются две группы критериев качественных и эффективных систем ученичества. Критерии, относящиеся к обучению и условиям труда, включают соглашение в письменном виде, результаты обучения, педагогическую поддержку, производственную часть обучения, оплату труда и/или компенсацию, социальную защиту и условия труда, в том числе безопасность и гигиену труда. К критериям рамочных условий относятся нормативная база, участие социальных партнёров, поддержка усилий компаний, гибкость и мобильность, профориентация и информирование, прозрачность, обеспечение качества и отслеживание дальнейшего трудового пути учеников.

³⁰ См. <http://www.gan-global.org>.

³¹ См. <https://www.unions4vet.de/en/>.

³² См. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1149&langId=en>.

³³ *Council Recommendation of 15 March 2018 on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships*, 2018/C 153/01.

Глава 3

Национальная нормативная база по вопросу ученичества

103. В этой главе рассматриваются различные элементы национальной нормативной базы по вопросам ученичества, а именно: виды и уровни нормативного регулирования; функции органов нормативно-правового регулирования; стандарты и нормы обучения; финансирование; права и защита учеников на производстве; условия для сторон или организаций для предоставления или поддержки ученичества; мониторинг и оценка.

104. Каждая национальная нормативная база уникальна и отражает местные условия. Необходимо поддерживать тонкий баланс между необходимостью обеспечения того, чтобы различные заинтересованные стороны были готовы инвестировать средства в этот процесс, с одной стороны, и необходимостью обеспечить надлежащее регулирование всей системы, с другой стороны.

3.1. Виды и уровни нормативно-правового регулирования

105. Национальные системы ученичества обычно строятся на той или иной форме правовых норм. Это может быть предусмотрено законодательством, которое конкретно касается этой темы. Примерами могут служить, например³⁴:

- ❑ закон об ученичестве (1981 г.) в Алжире;
- ❑ закон об ученичестве и системе профессиональной ориентации № 26.390 (2008 г.) в Аргентине;
- ❑ новый закон об ученичестве № 10097 (2000 г.) в Бразилии;
- ❑ закон об ученичестве (1961 г.) в Индии;
- ❑ закон о производственном обучении (1967 г.) в Ирландии;
- ❑ закон об ученичестве (1953 г.) в Израиле;
- ❑ закон об ученичестве (1954 г.) на Ямайке;
- ❑ закон об ученичестве (1968 г.) на Маврикии;
- ❑ закон об ученичестве (2000 г.) в Марокко;
- ❑ закон о производственном обучении и ученичестве (1992 г.) в Новой Зеландии;
- ❑ закон об ученичестве (2017 г.) в Пакистане;
- ❑ закон об ученичестве (2014 г.) в Самоа;

³⁴ Некоторые законодательные акты периодически пересматриваются.

- ❑ закон об ученичестве (1971 г.) в Шри-Ланке;
- ❑ закон об ученичестве и профобразовании № 3308 в Турции;
- ❑ закон об ученичестве (1937 г.) в США;
- ❑ закон об ученичестве (1965 г.) в Замбии³⁵.

106. В некоторых странах ученичество может регулироваться как часть более широкой системы ПТОП, как например:

- ❑ закон о профтехобразовании (2005 г.) в Германии;
- ❑ закон о людских ресурсах (2003 г.) в Индонезии;
- ❑ закон о реформе профессионального обучения и подготовке (2008 г.) в Люксембурге;
- ❑ закон об образовании взрослого населения и профессиональном обучении (1995 г.) в Нидерландах;
- ❑ закон о начальном и среднем образовании (1998 г.) в Норвегии;
- ❑ закон 4.951/13 о занятости молодёжи в Парагвае;
- ❑ закон о профессиональной подготовке (2008 г.) в Тунисе.

107. Как альтернативный вариант, нормативно-правовая база может быть предусмотрена в трудовом кодексе страны, как например:

- ❑ закон о труде (2006 г.) в Бангладеш;
- ❑ всеобщий закон о труде, верховное постановление (1939 г.) в Многонациональном государстве Боливии;
- ❑ закон о труде (2004 г.) в Нигерии.

108. Основное законодательство об ученичестве также требует принятия подзаконных актов. В Германии, например, были приняты многочисленные постановления и рамочные учебные программы ученичества по конкретным профессиям³⁶, в то время как отдельные акты касаются таких вопросов, как подготовка инструкторов внутри компании³⁷.

109. В более широком контексте правовые акты, обеспечивающие реализацию других политических инициатив, таких как национальные основы качества, могут также оказывать косвенное влияние на различные аспекты ученичества. Например, Южноафриканский государственный квалификационный орган был создан в рамках закона о национальной структуре квалификационных требований № 67 от 2008 года, а его подструктура профессиональных квалификаций играет центральную роль в утверждении квалификационных требований, связанных с ученичеством и обучением³⁸.

110. Как правило, законы, относящиеся к ученичеству, действуют на национальном уровне, но в некоторых странах регламентирование ПТОП, и в более широком смысле

³⁵ Многие законодательные акты, о которых говорится в настоящем докладе, имеются в базе данных MOT NATLEX, посвящённой национальному законодательству о труде, социальном обеспечении и законодательству о взаимосвязанных правах человека. Если не указано на иное, информация о системах ученичества в настоящей главе почерпнута из MOT, 2017a и MOT, 2019c; Fazio et al., 2016; Smith and Kemmis, 2013; Cedefop – европейская база данных о системах ученичества.

³⁶ Перевод ряда постановлений и рамочных учебных программ на английский и испанский языки приводится в: <https://www.bibb.de/govet/de/54899.php>.

³⁷ Текст постановления на немецком языке приводится в: https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/.

³⁸ https://www.fpmseta.org.za/downloads/QCTO_OQSF_Policy_Version_25_02_2013.pdf.

ученичества, передаётся на региональный или провинциальный уровень. Например, в Канаде ответственность за ученичество лежит на 13 территориях и провинциях, но то, что известно под названием Программа красной печати, устанавливает общие национальные нормы и стандарты ученичества для 56 различных профессий³⁹.

3.2. Органы регулирования

3.2.1. Национальные и отраслевые органы

111. Во многих странах на межотраслевом и отраслевом уровнях действуют организации, наделённые функцией регулирования систем ученичества.

112. На Филиппинах Управлению по техническому образованию и профессиональной подготовке, учреждённому в 1994 году после принятия республиканского закона (№ 7796), поручено объединять, координировать и контролировать программы профессиональной подготовки; ожидается, что оно приступит к реформированию системы ученичества, привлечению представителей промышленности к участию в программах профессиональной подготовки и разработке соответствующего плана на национальном уровне⁴⁰.

113. Во Франции Национальный совет по вопросам занятости, профессионального обучения и консультирования, учреждённый в 2014 году согласно закону о профессиональном обучении, занятости и социальной демократии, официально отвечает за подготовку, в том числе:

- совместной стратегии, направленной на согласование действий в области консультирования, профессиональной подготовки, ученичества, интеграции, трудоустройства и сохранения рабочих мест;
- ежегодных оценок реализации политики и надзора за ведомствами, ответственными за сбор и расходование сумм налога на ученичество;
- трёхлетней программы по оценке государственной политики в этой области и её реализации.

114. Органы регулирования функционируют и на отраслевом уровне. Иногда называемые отраслевыми советами по профессиональной подготовке они играют центральную роль в разработке и реализации политики в области развития профессиональных компетенций и навыков на начальном уровне ПТОП, включая ученичество, или на последующих уровнях, либо на обоих.

115. В Южной Африке отраслевые органы образования и профессиональной подготовки, первоначально созданные в 1998 году с принятием закона о профессиональной подготовке, ставят перед собой задачу повышать квалификацию работников Южной Африки в целях повышения производительности и конкурентоспособности предприятий⁴¹. В частности, они обеспечивают институциональную основу для разработки и осуществления отраслевых планов профессиональной подготовки, утверждают планы развития компетенций и доклады о профессиональной подготовке на уровне предприятий, формируют учебные программы, регистрируют соглашения, управляют отраслевыми фондами поддержки профессиональной подготовки и занимаются трудоустройством работников (MOT, 2017e, p. 141).

³⁹ <http://caf-fca.org/apprenticeship-101/apprenticeship-regulatory-systems/>.

⁴⁰ <http://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/10>.

⁴¹ <https://nationalgovernment.co.za/units/view/199/agricultural-sector-education-and-training-authority-agriseta>.

116. В Бразилии примером отраслевого управления профессиональной подготовкой служит Национальная служба производственного обучения (SENAI). В Дании отраслевые промышленные комитеты определяют детальное содержание учебных программ в рамках общих параметров, которые задаются Национальным советом по образованию взрослых и дальнейшей профессиональной подготовке. В частности, они устанавливают продолжительность и структуру программ, их цели и методы оценки, а также распределение времени на производственное обучение и обучение с отрывом от работы. Принимая во внимание изменения на рынке труда, они могут предлагать новые курсы или закрывать существующие. Комитеты несут ответственность и за лицензирование профессионально-технических заведений (ЕКП/Unionlearn, 2014, p. 26).

3.2.2. Участие социальных партнёров

117. Одним из факторов успеха программ ученичества является социальный диалог. Программы ученичества работают успешно, потому что они объединяют обучение в классе с подготовкой на рабочем месте и потому что они опираются на знания работодателей и работников о востребованных формах профессиональной подготовки и способах их организации.

118. Опыт показывает, что, чтобы состоялся содержательный социальный диалог, необходимо обеспечить в том числе следующие условия:

- ❑ сильные, независимые организации работников и работодателей, располагающие техническими возможностями и соответствующими сведениями, необходимыми для участия в социальном диалоге;
- ❑ политическая воля и приверженность всех сторон к участию в социальном диалоге;
- ❑ уважение основополагающих прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров;
- ❑ соответствующая институциональная поддержка⁴².

119. Исследование ОЭСР (Fazekas and Field, 2013) подтвердило и то, что во всех странах ОЭСР участие социальных партнёров имеет решающее значение для совершенствования процесса разработки и реализации политики, чтобы программы профессиональной подготовки отвечали потребностям предприятий, экономики и учащихся.

120. Социальный диалог в контексте ПТОП, в частности качественные системы ученичества, организуются под руководством трёхсторонних и двусторонних органов на национальном и отраслевом уровнях, а также в рамках коллективных соглашений.

3.2.2.1. Трёхсторонние и двусторонние органы на национальном и отраслевом уровнях

121. Во многих странах социальные партнёры являются официальными членами трёхсторонних комитетов ПТОП, действующих на национальном уровне и решающих широкий круг задач, связанных с разработкой и внедрением программ ученичества.

122. В Кении социальные партнёры представлены в трёхстороннем Национальном совете по производственному обучению, который отвечает, в частности, за администрирование сборов на профессиональную подготовку, проверку и поддержание систем профессиональной аттестации, а также выдачу свидетельств о квалификации и компетентности каждого лица, подающего заявку на участие в аттестации⁴³.

⁴² [%20%20a.](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm)

⁴³ Industrial Training Act, 2012, sections 4A(e), 5(d) (Кения).

123. В Южной Африке организации работников и работодателей представлены в ряде трёхсторонних органов, ответственных за разные направления политики ПТОП: в Национальном управлении по вопросам профессиональной подготовки, который консультирует Министерство труда по вопросам разработки и осуществления политики и стратегий в области профессиональной подготовки; в Квалификационном управлении Южной Африки, которое осуществляет надзор за разработкой и применением национальной квалификационной системы; в Совете по качеству профессиональной подготовки, который контролирует разработку, реализацию, оценку и сертификацию профессиональных квалификаций (МОТ, 2017е, р. 20).

124. Во многих европейских странах социальные партнёры представлены в трёхсторонних комитетах ПТОП с разными полномочиями по разработке политики и формированию программ ученичества, таких как Национальное агентство профессионального образования и подготовки в Болгарии, Совет по ученичеству на Кипре, Национальный совет по образованию взрослых и дальнейшей профессиональной подготовке в Дании, Национальный совет по вопросам занятости, профессионального обучения и консультирования во Франции, Федеральный институт профессионального образования и подготовки в Германии, Совет по вопросам ученичества в Ирландии и Генеральный совет по вопросам профессиональной подготовки в Испании (ЕКП/Unionlearn, 2016).

125. Органам, действующим на отраслевом уровне, иногда называемым отраслевыми советами по профессиональной подготовке, принадлежит центральная роль в разработке и осуществлении программ ученичества. В обоих примерах из Южной Африки и Дании, приведённых в разделе 3.2.1, отмечается значительный уровень представленности социальных партнёров.

3.2.2.2. Коллективные соглашения на национальном уровне – межотраслевые соглашения

126. В некоторых случаях социальные партнёры могут вести переговоры о заключении соглашений ПТОП на национальном уровне с широкими последствиями для систем ученичества. Одним из примеров служит национальное межотраслевое соглашение о профессиональном обучении во Франции (декабрь 2013 г.), в котором, среди прочего, определены виды деятельности, которые могут финансироваться признанными государством объединёнными фондами, и конкретно названы способы финансирования некоторых форм ученичества⁴⁴. Соглашение сыграло особую роль, став основой закона о профессиональной подготовке, занятости и социальной демократии, который был принят в следующем году⁴⁵.

3.2.2.3. Коллективные соглашения на отраслевом уровне

127. Во Франции существуют отраслевые соглашения, в которых конкретно рассматриваются вопросы ученичества. В 2015 году было подписано 67 соглашений по таким вопросам⁴⁶, как:

- характер соглашения об ученичестве;
- обязанности ученика и предприятия;
- назначение, функции и задачи штатного инструктора предприятия, число вверенных ему учеников и их обучение – некоторые соглашения предусматривают соответствующую рабочую нагрузку и надбавку за труд штатного инструктора;

⁴⁴ http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2014/0013/boc_20140013_0000_0011.pdf.

⁴⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id>.

⁴⁶ Министерство труда, занятости, профессионального обучения и социального диалога Франции, 2016, pp. 464–465.

- ❑ перспективы сбора качественных и количественных данных о числе учеников, досрочном прекращении учёбы, успешном завершении ученичества и заключении бессрочных договоров;
- ❑ финансирование программ ученичества, в частности меры, обеспечивающие уплату предприятиями налога на ученичество;
- ❑ возможность совместного участия в курсах подготовки на двух предприятиях;
- ❑ обязанности центров ученичества и, в случае необходимости, их отраслевая аккредитация.

3.2.2.4. Коллективные соглашения на уровне предприятия

128. В 2014 году итальянская многонациональная энергетическая компания ENEL и три организации работников подписали соглашение об учреждении экспериментальной программы ученичества, сочетающей обучение на рабочем месте и подготовку вне рабочего места, с выдачей технического диплома, с изучением основ теории, в большей степени соответствующим производственным потребностям, и практической технической подготовкой, теснее связанной с потребностями сферы труда. В документе освещался ряд вопросов, в том числе продолжительность ученичества, вознаграждение, отпускные и праздничные дни, отпуск по болезни, увольнение, роль штатных инструкторов предприятия, безопасность и гигиена труда. В 2017 году Европейская комиссия отметила заключение соглашения и последовавшую за ним программу обучения, высоко оценив приверженность сторон программам ученичества, которые удостоились премии, учреждённой для крупных предприятий Европейским альянсом за ученичество⁴⁷.

3.3. Соглашение об ученичестве

129. В письменном соглашении об ученичестве, заключаемом между учеником и предприятием или через посредника, уточняются права и обязанности сторон, содержание обучения и условия труда учеников (МОТ, 2019с). Под ним также ставится подпись третьей стороны в лице образовательного или профессионально-технического заведения, если это предусмотрено национальными законодательными и нормативно-правовыми актами. Если ученик не достиг совершеннолетия, соглашение, как правило, подписывается от его имени родителем, опекуном или законным представителем.

130. Во многих странах, включая Аргентину, Австралию, Австрию, Бангладеш, Бельгию (франкоязычные и фламандские общины), Бенин, Бразилию, Чили, Колумбию, Коста-Рику, Кот-д'Ивуар, Данию, Францию, Германию, Индию, Индонезию, Ирландию, Ямайку, Кению, Республику Корею, Люксембург, Малави, Мали, Марокко, Намибию, Нигер, Нигерию, Пакистан, Филиппины, Объединённую Республику Танзанию, Того и Соединённое Королевство, соглашения об ученичестве должны оформляться в письменном виде. Это является обычной практикой в Нидерландах и Южной Африке, где соглашение также подписывается стороной, предоставляющей услуги профессиональной подготовки⁴⁸.

131. Во многих странах разработано типовое соглашение об ученичестве (например, в Кении, Южной Африке, Швейцарии и Объединённой Республике Танзании). Так, в Марокко в соглашении содержатся следующие сведения:

- ❑ личность, возраст и адрес стороны, заключающей соглашение;

⁴⁷ Премией Европейского альянса за ученичество, впервые учреждённой в 2016 г., признаются выдающиеся достижения предприятий и учеников в укреплении систем ученичества; в 2017 г. была учреждена новая премия, которой награждаются специалисты-практики (преподаватели и инструкторы).

⁴⁸ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/>.

- ❑ сфера деятельности принимающего предприятия;
- ❑ число работников на предприятии;
- ❑ число учеников на предприятии;
- ❑ занятие или профессия, которым будет обучаться ученик;
- ❑ продолжительность ученичества;
- ❑ испытательный срок;
- ❑ период, в течение которого ученик обязуется работать на предприятии по окончании программы ученичества;
- ❑ личность штатного инструктора предприятия⁴⁹.

132. От сторон может требоваться регистрация соглашения в отраслевых советах (там, где они существуют) или в местных промышленных палатах, как это происходит, например, в Австрии, Германии и Люксембурге. В Австралии все официальные соглашения о профессиональной подготовке, включая ученичество, должны регистрироваться в государственном органе соответствующего штата или территории⁵⁰. Регистрация в государственном органе также требуется в Кении, а в Индонезии соглашение должно быть одобрено правительством⁵¹. В Швейцарии соглашения проверяются и визируются кантональными бюро профессионального образования и подготовки. В других странах, таких как Соединённые Штаты, регистрация не требуется (Eurofound/Европейская комиссия, 2018a, p. 8).

133. В Швейцарии соглашения об ученичестве предусматривают испытательный срок от одного до трёх месяцев, чтобы предприятие и ученик могли убедиться в правильности своего выбора. В течение испытательного периода предприятие и ученик могут расторгнуть соглашение, уведомив об этом друг друга за семь дней (Швейцарская конференция бюро профессионального образования и подготовки, 2012).

3.4. Профессиональные стандарты

3.4.1. Признание профессий пригодными для ученичества

134. Одной из определяющих черт программ ученичества является то, что они готовят работников в той или иной профессии. В ряде стран, таких как Германия, первичное регламентирование подготовки в конкретной профессии предусмотрено в законодательстве⁵². Государственные органы составляют список профессий, которые официально признаются ученическими, то есть пригодными для ученичества⁵³. В Австрии Министерство

⁴⁹ *Loi No. 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage*, art. 13.

⁵⁰ Например, в Западной Австралии бюро по вопросам ученичества Департамента профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочей силы: <https://www.dtwd.wa.gov.au/apprenticeship-office>.

⁵¹ *Industrial Training Act, 2012*, sections 6 and 11 (Кения).

⁵² *Vocational Training Act*, art 5.1.1.

⁵³ В п. 47 Рекомендации 117 предусматривается, что при принятии решения о том, принадлежит ли определённая профессия к категории профессий, «требующих установленного срока ученичества», следует учитывать степень квалификации и теоретических технических знаний, требуемых для данной профессии; период обучения, необходимый для приобретения требуемых навыков и знаний; пригодность ученичества как способа обучения для приобретения необходимых навыков и знаний; существующее и ожидаемое положение в области занятости в рамках данной профессии.

экономики, семьи и молодёжи как профильное компетентное ведомство должно формировать перечень профессий, которыми можно овладеть посредством программ ученичества⁵⁴.

135. В каждой стране имеются свои перечни и процедуры определения соответствующих профессий и программ ученичества, которые позволяют устанавливать стандарты в конкретных профессиях. Около 1300 профессий, открытых для программ ученичества⁵⁵, насчитывается в Соединённых Штатах и гораздо меньше в Германии, где их число постепенно снижалось с 348 в 2000 году до 326 в 2018 году⁵⁶. В Канаде, где в каждой провинции действуют свои законы о профессиях, открытых для ученичества и сертификации, таковыми признаются свыше 400 профессий⁵⁷. В Индии центральное правительство установило 261 профессию для целей ученичества и 230 дополнительных профессий, которые определяются на отраслевой основе.

136. Традиционно программы ученичества посвящаются тому или иному занятию или профессии в конкретной отрасли. Однако всё чаще возникает потребность в квалификациях широкого профиля, включающих компетенции, которые необходимы для участия в профессиональной деятельности в различных отраслях (например, существуют программы ученичества в области мехатроники и полимеханики). Некоторые программы ученичества призваны удовлетворять потребности не конкретной профессии, а целой отрасли, такие как программа гостиничного бизнеса в Объединённой Республике Танзании, в рамках которой сочетаются компетенции, необходимые для четырёх занятий (уборки номеров, приёма гостей, услуг ресторанов и баров, приготовления пищи). Такой же подход принят в отрасли гостеприимства в Австралии⁵⁸.

3.4.2. Оценка потребностей в профессиональных навыках и разработка программ ученичества

137. Перед многими странами стоит задача приведения навыков, необходимых предприятиям, в соответствие с навыками, которыми обладают выпускники ПТУ или вузов либо молодые работники. Как заявляет Международная организация работодателей, дисбаланс профессиональных навыков является одной из причин вялой динамики в сфере занятости (МОР, 2015, р. 5). Системы образования и профессиональной подготовки иногда прилагают отчаянные усилия, чтобы не отставать от стремительно меняющихся потребностей в сфере труда, вследствие чего работодатели не всегда могут удовлетворить свои потребности в работниках с востребованными профессиональными навыками.

138. Чтобы восполнить пробелы в навыках и обеспечить чуткое реагирование систем образования и профессиональной подготовки на потребности рынка труда, необходимо знать о том, как оцениваются текущие и будущие потребности в профессиональных компетенциях и навыках, как информацией о рынке труда можно пользоваться для планирования программ ученичества и как компетенции учеников могут оцениваться, сертифицироваться и признаваться в форме квалификаций.

⁵⁴ Vocational Training Act, art. 7.

⁵⁵ https://www.doleta.gov/OA/bul16/Bulletin_2016-28_Attachment1.pdf.

⁵⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/>.

⁵⁷ http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s_c.1n.1d.1-eng.html.

⁵⁸ <http://www.apprenticeshipcareers.com.au/Job-Seekers/Career-Profiles/Career-Profiles-Hospitality-Apprenticeship>.

3.4.2.1. *Необходимость прогнозирования и оценки профессиональных навыков*

139. Чтобы предсказать потребности в профессиональных навыках, необходимо принимать меры по формированию стратегических оценок будущих потребностей рынка труда на основе последовательных и систематических методов. Широкую информационную систему рынка труда можно разбить на ряд ключевых элементов: данные, методики, инструменты, аналитические возможности и институты (МОТ, 2015, р. 3).

140. Если говорить конкретно, то такие действия обычно предполагают выявление соответствующих данных и инструментов, преобразование данных в показатели, тренды и сценарии, анализ результатов, подготовку стратегий с непосредственным участием социальных партнёров и создание механизмов, способствующих балансированию потребностей в профессиональных навыках и их предложения на рынке посредством систематического диалога. Для сбора и анализа данных о потребностях в профессиональных компетенциях и навыках используются самые разные методы, в том числе:

- ❑ количественные перспективные оценки занятости по секторам и профессиям, основанные на макроэкономическом моделировании, которые называются «прогнозами»;
- ❑ качественные методы, включая фокус-группы, круглые столы, интервью с экспертами, планирование и разработку сценариев;
- ❑ обследования предприятий;
- ❑ отслеживание дальнейшего пути выпускников школ/ПТУ и их перехода от обучения к трудовой деятельности⁵⁹.

141. На национальном уровне многие организации могут участвовать в прогнозировании потребностей в профессиональных навыках, например министерства труда и образования, национальные агентства по профессиональному обучению и подготовке, отраслевые органы, национальные статистические управления, национальные службы занятости, образовательные и профессионально-технические заведения, а также социальные партнёры. Каждый из участников привносит свои средства и опыт, тем самым дополняя роли других.

142. Согласно обследованию, проведённому в 61 стране МОТ, Европейским центром развития профессионально-технического обучения (Cedefop), Европейским фондом профессиональной подготовки и ОЭСР, министерства труда в основном используют оценочную и прогнозную информацию о профессиональных компетенциях и навыках в целях обновления профессиональных стандартов, которые, как правило, служат отправной точкой многих инициатив в области ПТОП и ученичества, в том числе в целях разработки программ ученичества. С точки зрения информационной поддержки политики в сфере образования, эти результаты, как правило, используются министерствами образования при разработке квалификационных требований, учебных программ и услуг профориентации (МОТ, 2017с, pp. 50–53). Указанные процессы будут подробнее рассмотрены ниже.

3.4.2.2. *Разработка программ ученичества и сертификация*

143. Чтобы обеспечить соответствие профессиональной подготовки нуждам предприятий и повысить шансы молодых работников на трудоустройство, необходимо осуществлять целый комплекс мер – от выявления потребностей в профессиональных навыках

⁵⁹ С целым рядом аналитических инструментов, относящихся к профессиональным компетенциям и навыкам, которые были разработаны МОТ, Cedefop и Европейским фондом профессиональной подготовки, можно ознакомиться на сайте <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm>.

до разработки и внедрения программ ученичества, вплоть до сертификации компетенций учеников. Кроме того, этот инклюзивный процесс, усиленный участием социальных партнёров, служит знаком визирования, что важно для обеспечения качества. Присвоение квалификации обеспечивает ученику мобильность – горизонтальную или вертикальную – на рынке труда или в плане продолжения или повышения уровня образования и профессиональной подготовки.

144. На практике разработка программ ученичества может происходить в четыре этапа; это – анализ потребностей в профессиональных навыках на рынке труда, анализ профессии, формирование профессиональных стандартов и разработка программы ученичества.

145. В Германии основой всего процесса преобразования информации о востребованных навыках в программы ученичества и далее в системы сертификации служит регламентирование профессионального обучения, которое в законодательстве определяется как:

- назначение учебного заведения;
- продолжительность ученичества (два-три года);
- характеристики осваиваемой профессии – свойственные ей навыки, знания и компетенции, изложенные в сжатой форме;
- общая программа обучения – описание структуры учебного плана и распределение времени на освоение необходимых навыков, знаний и компетенций;
- экзаменационные требования.

146. В Германии процесс разработки регламента профессионального обучения подразделяется на три этапа: определение параметров, разработку и согласование, издание учебного регламента. Параметры, как правило, задаются социальными партнёрами, когда они признают необходимость формирования новой профессии или пересмотра существующей. Они подают своё предложение в министерство, ответственное за издание учебного регламента. Разработка нового учебного регламента поручается государственному ведомству – Федеральному институту профессионального образования и подготовки (BIBB), которому оказывают поддержку эксперты, назначаемые основными организациями социальных партнёров. Учебный регламент и прилагаемый к нему рамочный учебный план утверждаются Координационным комитетом по учебным регламентам и рамочным учебным планам в области профессиональной подготовки (с совместным участием федерального правительства и земельных властей) и действуют на территории всей страны (BIBB, 2011, pp. 24–35).

3.4.3. Возраст, образовательный ценз и предшествующее обучение как условия для поступления

147. Как правило, для участия в программе ученичества устанавливается минимальный возраст. Он определён в 14 лет в Бенине⁶⁰ и Объединённой Республике Танзании (хотя и повышен до 18 лет в случае работы «в опасных условиях»)⁶¹. В Гане и Марокко минимальный возраст определён в 15 лет⁶², а в Южной Африке в 16 лет⁶³. В Австрии, Бельгии (франкоязычные области) и Люксембурге минимальный возраст также составляет 15 лет, а в Англии (Соединённое Королевство), Франции, Ирландии и Шотландии – 16 лет.

⁶⁰ *Décret portant conditions de fond, effets et mesures de contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage*, art. 13.

⁶¹ *National Apprenticeship Guidelines*, канцелярия премьер-министра, сентябрь 2017 г., p. v.

⁶² *Loi No. 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage*, art. 6.

⁶³ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/>.

148. В некоторых странах, например в Колумбии и Мексике, возрастной ценз не установлен (Fazio et al., 2016, p. 35), однако вступительные требования, в частности полное обязательное школьное образование, могут фактически налагать возрастные ограничения, как, к примеру, это происходит в Германии. В Южной Африке минимальные требования к поступающим относятся к возрасту, а также к владению языком и знанию школьных предметов⁶⁴. В Гане записаться в ученики могут только те, кто окончил обязательное образование, как того требует закон⁶⁵.

149. Иногда, хотя и реже, устанавливается максимальный возраст. В Латинской Америке предельный возраст для участия в программах ученичества установлен в 24 года в Бразилии, 25 лет в Чили и 29 лет в Перу (Fazio et al., 2016, p. 35). В быстро меняющейся сфере труда пожилые работники нуждаются в переподготовке и повышении квалификации, и поэтому максимальный возраст является препятствием на пути их участия в программах ученичества; этот вопрос активно обсуждается в ряде стран. Факты свидетельствуют о том, что в некоторых странах всё больше пожилых работников проходят подготовку в программах ученичества⁶⁶.

150. Во многих странах, включая Бразилию, Германию и Швейцарию, за приём учеников несут ответственность предприятия, организующие программы ученичества.

3.4.4. Соотношение учеников и работников

151. В ряде стран национальные нормативные акты предусматривают нормативы численности учеников и работников как долевого показателя, обеспечивающего эффективный контроль и наставничество в интересах учеников. К примеру, в Бразилии он установлен в диапазоне от 5 до 15%. В Индии состоялся переход от фиксированного к гибкому коэффициенту от 2,5 до 10%.

3.4.5. Минимальная и максимальная продолжительность

152. Допустимая продолжительность ученичества варьируется и иногда устанавливается в законодательном порядке, например в Австрии, где ученичество, как правило, должно длиться три года⁶⁷, и в Южной Африке, где большинство программ ученичества рассчитаны на три-четыре года⁶⁸.

153. Продолжительность ученичества может зависеть от профессии. В Мексике эти программы могут продолжаться два года в обрабатывающей промышленности и от одного года до полутора лет в сфере услуг (Fazio et al., 2016, p. 36). Продолжительность программы может зависеть и от уровня квалификации, например в Англии (Соединённое Королевство), где курс ученичества на промежуточном втором уровне обычно занимает от одного года до полутора лет, а на продвинутом третьем уровне – два года⁶⁹. Во Франции соглашение об ученичестве может заключаться на срок от одного года до трёх лет, а в Нидерландах – от одного года до четырёх лет.

⁶⁴ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/>.

⁶⁵ National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 8 (Гана).

⁶⁶ В Англии рост числа программ ученичества в период с 2009-10 по 2012-13 гг. преимущественно был обусловлен участием в них лиц в возрасте 25 лет и старше (Powell, 2019, p. 10).

⁶⁷ Vocational Training Act, art. 6.1.

⁶⁸ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/>.

⁶⁹ <https://www.allaboutschooleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship>.

154. Иногда в законодательстве может устанавливаться минимальная продолжительность. В Бразилии и Колумбии не существует обязательного минимума продолжительности, а в Чили предусмотрен срок не менее шести месяцев (*ibid.*, p. 36).

155. Часто пределы устанавливаются в отношении максимальных периодов. В Марокко продолжительность ученичества не может превышать трёх лет⁷⁰, а в Нигерии – пяти лет⁷¹.

156. В некоторых странах действуют положения, предусматривающие сокращение или продление срока ученичества в зависимости от ранее приобретённых навыков или успеваемости в ходе обучения. В Швейцарии продолжительность программы может быть сокращена, если ученик освоил определённые предварительные навыки в одной профессии или успешно завершил программу ученичества в другой. Участие в программе также может быть продлено, если будет установлено, что ученик не достигнет целей подготовки в течение стандартного периода. В таких случаях принимающее предприятие и ученик должны направить письменный запрос компетентному кантональному органу и получить от него положительное решение (Швейцарская конференция бюро профессионального образования и подготовки, 2012).

3.4.6. Соотношение обучения на рабочем месте и вне работы

157. Отличительной чертой ученичества является существенный объём обучения на рабочем месте по сравнению с обучением вне производства. Как правило, это соотношение выше 50%, хотя могут отмечаться существенные вариации.

158. В Латинской Америке обучение на работе и вне работы обязательно в Бразилии, Колумбии, Коста-Рике, Мексике и Перу; исключением является Чили. Среди этих стран доля обучения на производстве в зависимости от продолжительности программы ученичества установлена в Коста-Рике (66%) и Перу (80%) (Fazio et al., 2016, pp. 9, 121).

159. Минимальный процент времени обучения на производстве задан в Марокко (80%) и Индонезии (75%)⁷². В Европе он составляет 80% в Австрии, 70% в Дании и 60-80% в Германии.

160. В большинстве стран обучение в отрыве от производства осуществляется образовательными и профессионально-техническими заведениями, как правило, государственными. Однако в ряде стран учёбу организуют и некоторые крупные предприятия. В некоторых странах уже стали реальностью курсы внепроизводственной подготовки на основе дистанционного обучения. В Бразилии дистанционное обучение может организовываться там, где число учеников недостаточно для обучения в классе или где непосредственную подготовку невозможно обеспечить, так как не существует образовательного заведения, где можно было бы открыть программу ученичества⁷³. В Новой Зеландии обучение вне работы можно пройти в режиме онлайн.

161. Существует несколько способов планирования обучения на рабочем месте и вне работы. В Люксембурге дуальные программы ПТОП обычно включают учёбу в стенах училища в течение одного-четырёх дней в неделю и подготовку на предприятии в остальные дни. Большая часть внепроизводственной подготовки, как правило, осуществляется в течение первого года с уменьшением объёма в последующие годы. Также возможно чередование учебных периодов (как правило, три-девять недель) в техникуме с

⁷⁰ *Loi No. 12.00 portant institution et organisation de l'apprentissage*, art. 4.

⁷¹ Nigerian Labour Act, 2004, section 49(1).

⁷² <https://www.allaboutschoolleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship>.

⁷³ *Apprenticeship Manual: What you need to know to hire an apprentice*, 2014 (Бразилия).

подготовкой в течение нескольких недель на предприятии. Предприятия, образовательные и профессионально-технические заведения и ученики должны согласовывать учебное расписание на работе и вне работы, чтобы ученики могли пройти обе части программы⁷⁴.

162. В ряде стран профессиональная подготовка организуется отдельно от предприятия и образовательного или профессионально-технического заведения. В Швейцарии профессиональные организации (ремесленные ассоциации, социальные партнёры и другие компетентные организации) проводят отраслевые курсы, дополняющие подготовку на предприятии и учёбу в профессионально-техническом училище (Швейцарская конференция бюро профессионального образования и подготовки, 2012).

3.4.7. Профессиональное ориентирование и консультирование

163. Профессиональное ориентирование означает оказание отдельным лицам помощи в разрешении вопросов, связанных с выбором профессии или продвижением по службе с учётом наклонностей заинтересованного лица и соотношения между ними и возможностями занятости⁷⁵. Это помогает им верно выбирать программы ученичества и дальнейшую трудовую жизнь.

164. В Швейцарии профессиональное ориентирование и консультирование являются неотъемлемой частью обязательного обучения в школе, где этим вопросам посвящаются отдельные занятия. В рамках «предпрофессиональной подготовки» учащиеся могут несколько дней проводить на предприятии, чтобы ознакомиться с интересующей их профессией. Школы тесно сотрудничают со специализированными местными службами профориентации и консультирования, в которых работают профессиональные консультанты. Сведения о различных профессиях и возможностях профессионального развития размещаются на национальных онлайн-платформах (МОТ, готовится к публикации).

3.4.8. Наставничество и надзор за учениками

165. Подготовкой учеников занимаются преподаватели и инструкторы ПТУ, а также наставники/инструкторы на предприятиях. Во многих странах преподаватели должны иметь высшее образование, зачастую с педагогическим уклоном. От инструкторов, дающих практические знания, требуются соответствующие профессиональные квалификации и профессиональный опыт. Перед преподавателями и инструкторами заведений ПТОП ставится задача поддерживать собственные навыки и компетенции на уровне современных требований.

166. Что касается обучения на рабочем месте, то во многих странах с укоренившимися системами ученичества предприятия обязаны нанимать штатных инструкторов: на практике наличие инструктора часто выдвигается в качестве одного из условий в процессе отбора предприятий. Всё больше внимания уделяется компетенциям, которые необходимы преподавателям для успешного отслеживания успеваемости учеников (Cedefop, 2016, pp. 1–4).

167. Страны Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) разработали программу подготовки штатных инструкторов, которая состоит из четырёх модулей, соответствующих четырём основным областям деятельности: анализу трудовых заданий и постановке требований к обучению; планированию и подготовке обучения; организации учёбы; оценке и дальнейшему совершенствованию подготовки (МОТ, готовится к публикации).

⁷⁴ *Linking Learning Venues in Luxembourg*, 2016 (Люксембург).

⁷⁵ Рекомендация 87.

3.4.9. Результаты обучения, учебные планы, оценка и сертификация

168. Профессиональная подготовка и аттестация на основе компетенций требуют усиленного внимания к способности ученика выполнять задания и осваивать востребованные промышленностью компетенции для конкретной работы или конкретной профессии. Результаты обучения являются одной из главных характеристик квалификационных систем и механизмов, основанных на компетенциях, которые созданы или создаются во многих странах⁷⁶. В настоящее время в мире существует около 100 региональных и национальных квалификационных систем (Cedefop et al., 2017). В Иордании подготовлено руководство о разработке учебных планов на основе профессиональных стандартов, которое используется в процессе установления компетенций и критериев эффективности, как они определены в профессиональных стандартах, для конкретизации результатов обучения и критериев оценки учебных планов (МОТ, готовится к публикации).

169. Оценка и сертификация профессиональных компетенций и навыков являются частью системы обеспечения качества, перед которой стоят две цели. Первая цель – обеспечить, чтобы учащиеся приобрели соответствующие компетенции к концу программы ученичества и затем получили квалификацию для работы в конкретной профессии. Второй целью является демонстрация того, что ученики успешно прошли процесс аттестации, подтверждённый аккредитованным аттестационным органом, и что, соответственно, они получили право на признание своей квалификации или квалификаций в форме свидетельства или диплома.

170. Учитывая дуальный характер ученичества, аттестация, как правило, требуется в отношении не только теоретических знаний, которые обычно получаются вне работы, но и практических умений, обычно приобретаемых на рабочем месте (как это происходит в Индии, Малави и Объединённой Республике Танзании). В некоторых странах, например в Люксембурге, аттестация может быть дуальной по своему характеру, когда оценки по теории и практике заменяются единым экзаменом, разработанным и принимаемым группой оценщиков из числа экспертов профессиональных ассоциаций и преподавателей техникумов⁷⁷.

171. В ряде стран компетенции учеников оцениваются независимыми аттестационными центрами (такими как профессиональные центры тестирования в Малави и Южной Африке). В Южной Африке ученики обязаны проходить профессиональный тест, который является заключительным практическим экзаменом, который проводится внешними специалистами из аккредитованного центра профессионального тестирования. Профессиональное свидетельство выдаётся Советом по качеству профессиональной подготовки⁷⁸.

172. В Мексике аттестация представляет собой процесс, не прерываемый на всём протяжении обучения на рабочем месте и вне работы, который осуществляется в соответствии с учебным планом ротации, когда ученик переходит от одного рабочего места к другому в разных подразделениях предприятия в рамках единого учебного плана. Ученик представляет еженедельный отчёт, который подтверждается штатным инструктором предприятия и проверяется преподавателем ПТУ, ответственным за успеваемость

⁷⁶ Аттестат как один из результатов обучения даёт ясно понять, какую работу будет способен выполнять ученик после присвоения ему квалификации.

⁷⁷ <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/standards-matching/examination-certification/91-examination-certification-in-luxembourg>.

⁷⁸ <https://www.qcto.org.za/index.php/services/certification-and-verification/certification>.

ученика. После выполнения всех требований ученику присваивается техническая квалификация на уровне старших классов средней школы (Fazio et al., 2016, pp. 70–71).

3.4.10. Признание квалификаций и переход на следующий этап образования и профессиональной подготовки

173. В странах применяются самые разные решения, позволяющие ученикам продолжить профессиональное обучение и получить доступ к высшему образованию, в том числе путём интеграции программ ученичества в квалификационную систему, проведения вводных курсов и организации тестов (например, с целью признания предшествующего обучения) и вступительных экзаменов.

174. В Ливане по окончании программы ученичества и профессиональной подготовки выпускники могут продолжить техническое образование до уровня бакалавра, сдав дополнительный экзамен по общеобразовательным предметам либо став участниками программы «мастеров» на уровне между полным средним и высшим образованием⁷⁹. Системы образования в Германии и Швейцарии дают выпускникам программ ученичества возможность подняться на высшую ступень образования и профессиональной подготовки. Во Франции некоторые из учеников, в зависимости от уровня присвоенной им квалификации, могут продолжить обучение в вузе. В Дании ученики не имеют прямого доступа к высшему образованию, однако для них была введена новая категория ученичества EUX, когда после дополнительного курса обучения выпускникам присваивается общая квалификация на уровне старших классов средней школы.

175. Образовательный уровень программ ученичества был повышен и в ряде других стран, включая Австралию, Германию, Люксембург, Швейцарию и Соединённое Королевство. Квалификация «мастера» считается равноценной шестому разряду в Германии и пятому разряду в Люксембурге.

3.5. Финансирование и стимулы

176. Чтобы обеспечить устойчивость и эффективность систем ученичества, важно заручиться поддержкой предприятий, учеников и государственных органов путём повышения их осведомлённости о получаемых выгодах. Подробные сведения о затратах и выгодах ученичества содержатся в разделе 1.3.4.

177. Соглашения о распределении затрат на программы ученичества варьируются в разных регионах мира, однако чаще других встречается следующая схема распределения затрат:

- Предприятия несут затраты на производственное обучение, инструкторов, оборудование, оплату труда/пособия и взносы в систему социального обеспечения.
- Ученики не платят за обучение, но при этом им платят меньше, чем квалифицированным работникам.
- Государственные органы финансируют обучение в заведениях ПТОП вне производства и покрывают административные расходы на содержание схем и программ ученичества. Они также могут стимулировать предприятия в форме прямых субсидий и грантов или освобождения от налоговых платежей и/или взносов в систему социального обеспечения.

178. Во многих странах ученикам и предприятиям предоставляются стимулы, поощряющие их участие в программах ученичества. Стимулы для учеников, как правило, включают учебные материалы и дотации на еду и транспорт, в том числе дополнительные

⁷⁹ https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvtdatabase_lbn_en.pdf.

виды поддержки для уязвимых групп, женщин и инвалидов. Стимулы для предприятий способствуют снижению налогового бремени, затрат на организацию производственного обучения и социальную защиту, побуждая их выполнять национальные нормативы, касающиеся систем ученичества (Fazio et al., 2016).

179. Некоторые программы стимулов финансируются за счёт сборов с предприятий, как это происходит, к примеру, в Бразилии, Дании, Соединённом Королевстве и Объединённой Республике Танзании. В Канаде предприятия, обучающие учеников, могут воспользоваться налоговой льготой.

180. Стимулирование может оговариваться условиями: например, в Канаде грант выплачивается ученикам после успешного завершения программы подготовки.

181. В ряде стран Латинской Америки основными формами государственного стимулирования учеников являются дотации для покрытия расходов на участие в программе, а основными стимулами для предприятий – налоговые льготы, сокращение издержек по причине увольнения работников, а также субсидирование обучения и заработной платы. Бенефициары внешкольных программ ученичества, особенно из малообеспеченных семей, могут получать государственные стипендии для покрытия расходов, в том числе на транспорт, питание и учебные материалы. Национальные учебные заведения организуют для внешкольной молодёжи очные курсы профессиональной подготовки. В Мексике правительство покрывает расходы учеников на внепроизводственное обучение и предоставляет им ежемесячные стипендии (Fazio et al., 2016).

3.6. Права и средства защиты учеников в сфере труда

3.6.1. Правовой статус учеников

182. Не существует единого правового статуса учеников (Jeannet-Milanovic et al., 2017, pp. 131–133; МОТ, 2017а, pp. 36–37). К странам, где с учениками обращаются как с наёмными работниками, относятся Австралия, Дания, Эстония, Франция (при наличии «договора о профессиональной подготовке»), Кения, Намибия, Филиппины, Словакия, Турция, Соединённое Королевство и Соединённые Штаты Америки. К странам, где установлен особый статус ученика, относятся Австрия, Бенин, Китай, Кот-д’Ивуар, Египет, Франция (при наличии «договора об ученичестве»), Германия, Гана, Индия, Индонезия, Малави, Мали, Мексика, Мьянма, Нидерланды, Нигер, Пакистан, Объединённая Республика Танзания, Того и Вьетнам. Даже если ученик не обладает правовым статусом наравне с наёмным работником, он может рассчитывать на определённые права работников, например в отношении рабочего времени, отпуска, безопасности и гигиены труда, страхования.

3.6.2. Вознаграждение

183. Ученики обычно получают вознаграждение в виде заработной платы, пособия или какой-либо иной выплаты, хотя в некоторых случаях оно может ограничиваться возмещением расходов, например, на транспорт или проживание. Как правило, вознаграждение выплачивается предприятием.

184. Обычно размер вознаграждения определяется в процентах от минимальной заработной платы, как это происходит во Франции.

185. Вознаграждение или выплаты могут предусматриваться в национальных нормативных положениях (например, в Республике Корея) или в коллективном соглашении, заключаемом социальными партнёрами; поэтому они различаются в зависимости от отрасли, например как это происходит в Австрии, Дании, Германии и Ирландии. В Австралии отраслевой подход применяется к ученикам, которые получают награды

промышленности. В Гане на Национальный совет по ученичеству возложена ответственность за установление минимальной ставки вознаграждения, выплачиваемого предприятием ученикам в разных профессиях, после проведения консультаций с уполномоченным представителем и Советом по ценам и доходам⁸⁰.

186. В странах Латинской Америки отмечаются значительные расхождения в размере оплаты труда учеников. В Бразилии и Перу заработная плата выплачивается ученикам в минимальном размере; в Колумбии ученики получают стипендию, размер которой колеблется в обратно пропорциональной зависимости от уровня безработицы (около 50% от минимальной заработной платы на этапе обучения в классе и 75% от минимальной заработной платы, если уровень безработицы в стране превышает 10%, и 100% от минимальной заработной платы, если уровень безработицы ниже 10%, на этапе производственного обучения (Fazio et al., 2016, p. 44)).

187. Ученики в Индонезии имеют право на стипендию или карманные деньги (*uang saku*), покрывающие оплату транспорта и питания. Поскольку в нормативах, касающихся ученичества, не предусмотрен минимальный размер стипендии или отношение стипендии к минимальной заработной плате, эти суммы определяются предприятием по собственному усмотрению. В Индии ремесленным ученикам выплачивается ежемесячная стипендия в виде части (70-90%) минимальной заработной платы полуквалифицированных работников. Стипендия меняется не с возрастом, а с этапами прохождения программы ученичества. Расходы на выплату стипендий ремесленным ученикам несёт предприятие. Однако начиная с 2016 года, когда была внедрена национальная программа поощрения ученичества, правительство может выплачивать стипендии в размере 25% максимум по 1500 рупий в месяц на ученика⁸¹.

188. В одном из исследований ОЭСР приводится ряд примеров, показывающих различия в заработной плате учеников и взносах в систему социального обеспечения в ряде стран – Австралии, Австрии, Дании, Англии (Соединённое Королевство), Германии, Нидерландах, Норвегии и Швейцарии. Во всех этих странах предприятия выплачивают заработную плату во время производственного обучения и, за исключением Австралии и Норвегии, в период обучения с отрывом от производства. Зарплата ученика составляет в среднем 50% заработной платы квалифицированного работника в Австрии, 30-70% в Дании в зависимости от успеваемости по программе ученичества, в среднем 63% в Англии (Соединённое Королевство) с металлообрабатывающей промышленностью в качестве базы расчётов, 25-33% в Германии в зависимости от года программы, 30-80% в Норвегии в зависимости от года программы и 20% в Швейцарии в зависимости от года программы. Предприятия покрывают расходы и на социальное обеспечение учеников в Австрии, Германии, Нидерландах, Норвегии и Швейцарии (Kuczera, 2017, pp. 27–28).

3.6.3. Рабочее время

189. В одних странах на учеников распространяются те же лимиты продолжительности рабочего времени, что и на всех работников, а в других в отношении учеников действуют особые правила.

⁸⁰ National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 5(c) (Гана).

⁸¹ www.mescindia.org/naps.php.

190. В таких странах, как Китай⁸² и Соединённое Королевство⁸³, продолжительность рабочего времени учеников ограничивается теми же рамками, что и время других работников, выполняющих аналогичные задания. В Кении на учеников распространяется нормальный отраслевой режим рабочего времени. В течение первого года им не разрешается работать сверхурочно, а в последующие годы они могут задерживаться на работе в сверхурочное время, когда это необходимо, при условии, что это не мешает им посещать занятия вне работы⁸⁴. В Гане время работы и другие условия труда учеников по различным специальностям определяются Национальным советом по ученичеству⁸⁵. Ученики не должны работать сверхурочно, кроме как с разрешения инспектора и в тех случаях, когда это отвечает интересам подготовки ученика. Во Франции Трудовой кодекс предусматривает, что время, посвящаемое учеником обучению вне работы, должно быть частью рабочего графика. Существуют особые положения в отношении учеников моложе 18 лет, которые не должны работать больше восьми часов в день или 40 часов в неделю. Кроме того, ученики в возрасте до 16 лет не могут работать с 8 часов вечера до 6 часов утра следующего дня, а ученикам в возрасте от 16 до 18 лет запрещено находиться на работе с 10 часов вечера до 6 часов утра⁸⁶.

3.6.4. Праздничные и отпускные дни

191. Обычно ученикам полагается такой же отпуск, как и другим работникам.

192. Во Франции ученик имеет право на то же количество отпускных и праздничных дней в году, как и любые другие работники – пять недель ежегодного отпуска и 11 дней государственных праздников. Ученикам в возрасте до 18 лет запрещено работать в праздничные дни, если только они не заняты на таких предприятиях, как гостиницы и определённые продуктовые магазины. Ученикам также полагается пять дополнительных дней на подготовку к выпускным экзаменам и другие отпускные дни по семейным обстоятельствам: четыре дня на свадьбу; три дня в связи с рождением ребёнка (и отдельно материнский/отцовский отпуск); два дня в случае смерти супруга/супруги или ребёнка; один день в случае смерти отца или матери⁸⁷.

193. В Египте на учеников распространяются те же положения об отпусках, что и на других работников⁸⁸.

194. В Кении закон о профессиональной подготовке в промышленности предусматривает оплачиваемый отпуск учеников во время всех официальных государственных праздников, а также двухнедельный непрерываемый оплачиваемый отпуск после шести месяцев обучения.

195. В Германии, согласно федеральному закону об отпусках, ученики старше 18 лет имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью в 24 рабочих дня, который, в случае необходимости, может быть продлён коллективным соглашением. В соответствии с положениями закона о занятости молодёжи ученики в возрасте до 16 лет имеют

⁸² Labour Standards Act, art. 69.

⁸³ <https://www.gov.uk/take-on-an-apprentice/pay-and-conditions-for-apprentices>.

⁸⁴ Industrial Training Act, 2012 (Кения).

⁸⁵ National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 5(d) (Гана).

⁸⁶ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/tempsentreprise.asp>.

⁸⁷ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/conges.asp>.

⁸⁸ Labour Code, art. 144.

право на ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 рабочих дней, до 17 лет – не менее 27 рабочих дней и до 18 лет – как минимум 25 рабочих дней⁸⁹.

3.6.5. Дискриминация, насилие и домогательства

196. Как правило, на учеников распространяется законодательство о противодействии дискриминации, насилию и домогательствам в сфере труда, что открывает перед ними доступ к средствам правовой защиты, если они подвергаются дискриминации или виктимизации по различным причинам, включая пол, расу и этническое происхождение. Ученики могут подпадать под действие этих законов, потому что к ним относятся как к наёмным работникам, либо потому что соответствующие меры защиты распространяются на все категории работников.

197. В Ирландии законодательство о равенстве в области занятости 1998-2015 годов обязывает все предприятия предотвращать акты дискриминации, насилия и домогательств на рабочем месте, обусловленные полом, гражданским статусом, семейным положением, сексуальной ориентацией, возрастом, инвалидностью, расой, религиозными убеждениями или миграционным статусом. В соответствии с принятыми законами работник (в том числе ученик) имеет право подать жалобу в Комиссию по трудовым отношениям. Законодательство о безопасности и гигиене труда обязывает и работодателей определять порядок рассмотрения жалоб, касающихся издевательств на работе. Работник, считающий себя жертвой издевательств, также может обратиться с жалобой в Комиссию по трудовым отношениям⁹⁰.

3.6.6. Безопасность и гигиена труда

198. Ученики, как правило, подпадают под действие законодательства о безопасности и гигиене труда. В Индонезии ученики имеют право на условия, обеспечивающие им безопасность и гигиену труда⁹¹. В Кении закон о безопасности и гигиене труда 2007 года применяется ко всем работающим. В Гане положения о безопасности и гигиене труда, содержащиеся в законе о фабриках, офисах и цехах 1970 года (закон № 328), распространяются на всех учеников, проходящих подготовку на предприятиях⁹². Во Франции на предприятие возлагается ответственность за безопасность и здоровье учеников, равно как и других работников. Предприятие должно готовить и обновлять единый оценочный реестр рисков и план действий по их предотвращению, а также обеспечивать соответствие помещений и оборудования детальным требованиям техники безопасности, в том числе по таким вопросам, как проверки состояния электросети и противопожарной безопасности, текущее обслуживание производственного оборудования и условия хранения химических веществ. Кроме того, «учитывая относительную неопытность учеников в трудовой сфере, необходимо принимать особые меры». К ним может относиться назначение штатного инструктора, который следит за тем, чтобы ученик прошёл медицинский осмотр⁹³.

⁸⁹ <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/urlaub/>.

⁹⁰ https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/health_and_safety/health_safety_work.html.

⁹¹ Apprenticeship Regulations, art. 12 (Индонезия).

⁹² National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 27 (Гана).

⁹³ <http://stcs.sante-travail.net/documents/Fiche%20technique%20Culture%20Prev%27%20n%202023%20-%20Apprenti%20-%20Un%20salari%20%20former%20et%20%20accompagner%20-%20STCS%20-%202005-2018%20-%20Version%20finale.pdf>.

3.6.7. Возмещение ущерба за производственные травмы

199. В Германии, в случае если ученик теряет трудоспособность из-за болезни или несчастного случая, он получает ежемесячную пенсию, которую выплачивает компания по страхованию инвалидности. Взносы предприятия за ученика зависят от его возраста, пола, состояния здоровья, профессиональных рисков и льгот страховой компании. Чем моложе и здоровее ученик, тем меньше размер взносов. В Кении законом о профессиональной подготовке в промышленности предусмотрено, что в случае болезни, подтверждённой уполномоченным практикующим врачом, ученик может требовать выплату месячного пособия⁹⁴.

200. В Индии в соответствии с законом о возмещении работникам ущерба от 1923 года предприятие выплачивает ученику компенсацию за телесную травму, полученную в результате несчастного случая по причине или во время прохождения профессиональной подготовки в качестве ученика.

201. Во Франции ученикам полагается тот же объём социальной защиты, что и другим работникам предприятия. В случае болезни или несчастного случая ученик получает ежедневное пособие и компенсационную выплату системы социального обеспечения. Кроме того, ученики застрахованы от профессиональных заболеваний и производственных травм независимо от того, происходит ли несчастный случай в ПТУ, на работе или во время поездки от дома к местам, где они проходят профессиональную подготовку⁹⁵.

202. В Гане положения декрета о социальном обеспечении 1972 года и закона о фабриках, офисах и цехах 1970 года (закон № 328), касающиеся выплаты работникам возмещения в случае травмы или смерти, наступившей в результате несчастного случая, применяются ко всем ученикам⁹⁶.

3.6.8. Другие формы социальной защиты

203. В Бразилии ученикам гарантируются трудовые и социальные права (ст. 65 закона о правах ребёнка и подростка). В случае досрочного расторжения договора в связи с прекращением деятельности предприятия, смертью работодателя, являющегося единственным собственником предприятия, зарегистрированного в качестве самостоятельной компании, и банкротством предприятия ученики имеют право на страховые выплаты по безработице, если выполняются определённые условия.

204. Нормативные акты о программах ученичества в Индонезии предусматривают право учеников на защиту от производственных травм и страхование на случай гибели. В Германии ученики должны принимать участие в обязательном медицинском страховании. Если ученик покрывается семейным страховым полисом, это право прекращается с момента его вступления в программу ученичества. Ученики должны оформлять и персональную медицинскую страховку. Программа медицинского страхования покрывает расходы в случае болезни. Ученики также платят взносы в систему социального обеспечения, за счёт средств которой финансируются пенсии, долговременный уход и пособия по безработице⁹⁷.

205. Не все ученики охватываются всеми формами социальной защиты, даже в Европе (Sienkiewicz, 2018).

⁹⁴ Industrial Training Act, 2012 (Кения).

⁹⁵ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/couv sociale.asp>.

⁹⁶ National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 27 (Гана).

⁹⁷ <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/versicherungen/>.

3.6.9. Расторжение соглашений об ученичестве

206. В определённых обстоятельствах может потребоваться досрочное прекращение действия соглашения об ученичестве. В одних странах, таких как Кения, соглашение может быть расторгнуто по взаимному согласию ученика и предприятия либо по требованию одной из сторон, добившейся положительного решения о расторжении со стороны регулирующего органа⁹⁸. В других странах основания для досрочного прекращения действия соглашения определяются в законодательстве. В Бразилии участие в программе ученичества может быть прекращено предприятием ввиду неукладчивости ученика, серьёзного проступка или прогулов, либо по ходатайству самого ученика. Соглашение об ученичестве расторгается и в случае, если предприятие прекращает свою деятельность: в этой ситуации ученику должно быть выплачено выходное пособие⁹⁹. Во Франции расторжение соглашения любой из сторон также допускается в течение двухмесячного испытательного срока на начальном этапе ученичества (Jeannet-Milanovic at al., 2017, p. 134).

3.6.10. Урегулирование споров

207. В ряде стран на случай возникновения спора относительно применения или толкования положений соглашения об ученичестве предусмотрен процесс урегулирования разногласий. Так, в соответствии с Постановлением LI 1151 от 1978 года о законодательном акте об ученичестве Национального совета по профессиональной подготовке (подготовке учеников) Ганы любые споры или другие вопросы, возникающие в связи с соглашением об ученичестве, должны расследоваться Национальным советом по ученичеству, который должен приложить все усилия, чтобы урегулировать спор путём примирения сторон¹⁰⁰. В Южной Африке спор передаётся на рассмотрение Комиссии по примирению, посредничеству и арбитражу¹⁰¹. В Австралии такие функции возлагаются на определённые государственные ведомства; в Квинсленде споры могут передаваться на рассмотрение уполномоченного по вопросам профессиональной подготовки¹⁰². В некоторых случаях жалобы могут подаваться в промышленный трибунал¹⁰³. Как бы там ни было, до принятия каких-либо официальных постановлений, как правило, предпринимаются попытки разрешить спор на основе примирения или посредничества. Так обстоят дела во Франции, где посредник может организовать встречу ученика с представителем предприятия, чтобы попытаться уладить конфликт. Если посреднику не удастся разрешить конфликт, следующим шагом становится передача дела в промышленный трибунал¹⁰⁴.

3.6.11. Перевод и переезд учеников

208. В некоторых системах предусматривается перевод учеников с одного предприятия на другое, когда это считается необходимым или желательным для завершения его подготовки. Такая необходимость может возникнуть, например, если предприятие, на

⁹⁸ Industrial Training Act, 2012, section 13 (Кения); Apprentices Act 1961, section 7 (Индия).

⁹⁹ Consolidation of Labour Laws, arts. 433, 479.

¹⁰⁰ National Vocational Training Board (Apprentice Training) Legislative Instrument Apprentice Regulation LI 1151 of 1978, art. 5(b) (Гана).

¹⁰¹ Skills Development Act 97 of 1998, section 19.

¹⁰² См. <https://trainingombudsman.qld.gov.au/>. С руководством по процессам урегулирования споров в штате Виктория можно ознакомиться на сайте: <https://www.education.vic.gov.au/Documents/training/employers/apprentices/disputeresolut.pdf>.

¹⁰³ Например, Южно-австралийский трудовой трибунал: <https://www.saet.sa.gov.au/industrial-and-employment/apprentices-and-trainees/>.

¹⁰⁴ https://www.lapprenti.com/html/apprenti/mediateur_apprentissage.asp.

котором ученик проходит обучение, продаётся другому предприятию или поглощается им. В Австралии программа ученичества в этом случае передаётся новому собственнику предприятия¹⁰⁵ – автоматически или как минимум с его согласия¹⁰⁶. Переводы учащихся могут осуществляться по взаимному согласию предприятия и ученика, например когда предприятие не может продолжить подготовку ученика либо когда между сторонами возникают разногласия.

209. В странах с федеральными системами могут действовать особые положения, согласно которым программа ученичества, начатая в одной части страны или провинции, может быть доведена до завершения в другой; перевод в другое место может коснуться лишь соответствующей части программы профессиональной подготовки; полученные квалификации подлежат взаимному признанию сторон. В Канаде премьер-министры провинций и территорий подписали в 2015 году протокол о мобильности учеников, чтобы им было легче работать в любом регионе страны, не прерывая без надобности своё обучение¹⁰⁷.

210. Предпринимаются шаги и в направлении содействия транснациональной мобильности учеников. Так, представителями *Большого региона (Grande Région/Grossregion)*, в состав которого входят два региона Германии, Люксембург, Бельгия (франкоязычные и немецкоязычные общины), Франция и один из её регионов, подписали рамочное соглашение о трансграничном профессиональном обучении¹⁰⁸. Вопросы международного сотрудничества рассматриваются далее в разделе 5.8.

3.7. Условия организации и поддержки программ ученичества

3.7.1. Предприятия, организующие подготовку на рабочем месте

211. Чтобы обучать учеников, предприятия, как правило, должны соблюсти ряд условий. От них могут потребовать доказательств того, что они располагают соответствующими условиями труда и оборудованием, что они в состоянии обеспечить передачу требуемых компетенций согласно учебному регламенту и что они могут выделить подходящих инструкторов или наставников из числа штатных работников. Аккредитацию может осуществлять отраслевая ассоциация (как это предусмотрено в новых положениях о системе ученичества в Уганде), местное бюро по трудоустройству (как это практикуется в Бангладеш) или такая организация, как Фонд сотрудничества в области профессионального образования, подготовки и рынка труда (SBB) в Нидерландах.

212. По законодательству SBB обязан на основании закона Нидерландов об образовании взрослых и профессиональной подготовке решать следующие задачи:

- ❑ консультировать принимающие организации, проводить их аккредитацию и выступать в качестве наставника;
- ❑ разрабатывать и поддерживать систему квалификаций;

¹⁰⁵ Например, в Южной Австралии: см. Training and Skills Development Act 2008, section 52.

¹⁰⁶ Например, в Квинсленде: см. Further Education and Training Act 2014, section 29.

¹⁰⁷ С руководством по вопросам перевода учеников, разъясняющим структуру и требования каждой провинции или территории, можно ознакомиться на сайте: https://www.gov.nu.ca/sites/default/files/p-t_apprentice_mobility_transfer_guide.pdf.

¹⁰⁸ *Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région.*

- проводить исследования и формировать сведения о рынке труда, центрах ученичества и эффективности программ ПТОП.

213. В соответствии с правилами аккредитации принимающих предприятий в Нидерландах от них требуется:

- обеспечивать качественное трудоустройство и собственную деятельность, касающуюся рабочих процессов в профессии, которую осваивает ученик. Каждому ученику должно быть предоставлено соответствующее место работы в социально стабильных условиях;
- обеспечивать достаточный и экспертный надзор за учениками. Принимающее предприятие должно назначить и выделить опытных наставников из числа своих работников. Эталоном может служить квалификация самого наставника из числа штатных работников предприятия;
- проявлять готовность к сотрудничеству с заведением ПТОП и SBB и предоставлять всю необходимую информацию;
- соглашаться на размещение на веб-сайте информации о предприятии, которой ученики руководствуются в поисках организаторов программ ученичества.

214. Аккредитация может быть отозвана, если обязательные условия прекращают выполняться либо если ученик подвергается риску¹⁰⁹.

3.7.2. Штатные инструкторы предприятий

215. Чтобы получить аккредитацию, предприятия, как правило, должны доказать, что они могут назначить компетентного штатного инструктора. Компетентность в ряде стран может определяться с точки зрения квалификации и опыта.

216. В первом случае ожидается, что штатный инструктор должен, в том числе:

- предоставить ученику возможности для достижения минимальных запланированных результатов обучения по программе, как они обозначены в утверждённых документах программы;
- оказывать ученику поддержку на рабочем месте и передавать ему знания о типичных методах работы и нормах, относящихся к данной профессии, включая её историю, кадровый состав, базу клиентов и конкурентную позицию, а также, насколько это возможно, вовлекать ученика в практическую производственную деятельность;
- участвовать в обязательном брифинге и семинаре по вопросам действенного наставничества, прежде чем взяться за подготовку ученика;
- помогать ученику с заполнением рабочей тетради программы и по достижении стандартного качества исполнения каждого задания подписывать оценочную ведомость¹¹⁰.

217. Чтобы участвовать в профессиональной подготовке, инструктор в Турции должен иметь «свидетельство мастера-инструктора», которое выдаётся по окончании 40-часовой программы обучения по таким предметам, как стабильность занятости, педагогическая психология, профессиональный анализ, разработка и оценка программ (Smith and Kemmis, 2013, pp. 134–135). Чтобы работать с учеником, штатному инструктору

¹⁰⁹ <https://www.s-bb.nl/en/companies/certification/conditions-certification>.

¹¹⁰ <https://www.rai.ie/wp-content/uploads/2018/02/Commis-Chef-Apprenticeship-Employer-Information-26072017-002-002.pdf>.

предприятия в Германии необходимо обладать профессиональными навыками и достаточным опытом работы, а также педагогическими знаниями. Согласно постановлению о требованиях к знаниям инструктора, педагогическую подготовку можно получить, пройдя курс продолжительностью примерно в 115 часов и успешно сдав экзамен. Цель курса, естественно, заключается в подготовке штатных инструкторов предприятия, которые способны самостоятельно планировать, осуществлять, контролировать и оценивать начальную профессиональную подготовку¹¹¹.

3.7.3. Посредники, предоставляющие услуги поддержки ученичества

218. Одним из решений, с помощью которого государственные органы стремятся решать проблему нехватки ученических мест и одновременно содействовать участию МСП в организации программ ученичества, является назначение посредников. В целом посредник в системе ученичества означает физическое или юридическое лицо, отличное от принимающего предприятия или учебного заведения, которое помогает организовывать, координировать и поддерживать программу ученичества.

219. В Австралии посредники, известные как организации группового обучения, адресуют свои услуги как предприятиям, так и ученикам. Организации группового обучения выступают в качестве нанимателей учеников, помогая им преодолевать трудности во время обучения по программе ученичества и предоставляя нуждающимся предварительную подготовку. Они занимаются просвещением работодателей не только в области ученичества, но и по таким вопросам, как безопасность и гигиена труда (Smith, готовится к публикации).

220. Посредники в Индии называются сторонними агрегаторами. Сторонним агрегатором может быть организация, созданная не менее пяти лет назад и располагающая группой специалистов по инфраструктурным и ресурсным вопросам с достаточным опытом участия в предлагаемых программах. Она должна заручиться поддержкой как минимум 20 предприятий, заинтересованных в её услугах по привлечению учеников. Ответственность за отбор сторонних агрегаторов возлагается на Министерство профессиональной подготовки и предпринимательства¹¹².

3.8. Мониторинг и оценка

221. Чтобы гарантировать качество программ ученичества, необходимо контролировать и оценивать деятельность широкого круга участвующих сторон. В этой связи нормативные положения об ученичестве в Индонезии предусматривают контроль над программами ученичества со стороны инспекторов по труду при Министерстве трудовых ресурсов.

222. Департамент образования Соединённого Королевства подготовил для Англии текст заявления об ответственности за ученичество, в котором излагаются обязанности каждой из организаций, задействованных в системе ученичества. Институт по вопросам ученичества несёт ответственность за разработку, утверждение и внедрение процессов пересмотра стандартов и оценочных планов, а также за консультирование предприятий по вопросам политики и процесса разработки стандартов и заключительных оценок. Управление по стандартам в области образования, услуг для детей и профессиональных навыков (Ofsted) отвечает за проверку качества программ ученичества на 2-5 уровнях, что эквивалентно уровням 3-5 Европейской системы квалификаций. На Управление по регулированию квалификационных и экзаменационных систем (Ofqual) возложена

¹¹¹ https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/index.html.

¹¹² Operational Framework for Apprenticeships in India.

ответственность за регулирование деятельности, связанной с присвоением квалификаций, экзаменами и оценками (Департамент образования, 2018).

223. В Республике Корея мониторинг программ ученичества начинается с выбора компании-участника и продолжается вплоть до окончания учёбы. Он охватывает все рабочие процессы: подготовку рабочего места в соответствии со стандартами профессиональной подготовки, набор учеников, должное обращение с учениками и их условия труда, методы преподавания, управление, аттестацию, сертификацию и пользование ресурсами информационной сети профессионального обучения (HRD-Net) (MOT, 2019с).

224. В Кении учебное заведение готовит отчёт об успеваемости ученика во время обучения в центре, а предприятие готовит ежемесячный отчёт о ходе производственного обучения. Мастера-инструкторы предприятия отвечают за повседневное руководство и контроль во время обучения на производстве, а инспекторы несут ответственность за реализацию программ ученичества в соответствии с нормативными требованиями и рекомендациями¹¹³.

¹¹³ Industrial Training Act, 2012 (Кения).

Глава 4

Вызовы на пути реализации качественных программ ученичества

225. Программы ученичества приносят много выгод, о чём идёт речь в главе 1. Тем не менее многие страны сталкиваются с вызовами на пути их успешной реализации. Основные из них рассматриваются в этой главе.

4.1. Неверное общественное восприятие и ограниченный доступ к высшему образованию

226. Многие представители молодёжи не считают ученичество привлекательным вариантом. Они могут недопонимать, что такое ученичество. Качество профориентации в школах может быть низким, и поэтому молодые люди могут плохо разбираться в том, что им предлагает рынок труда и как они могут освоить разные востребованные профессии. Они могут думать, что программы ученичества организуются лишь в ограниченном числе профессий, и они могут не знать, что такие программы становятся всё доступнее в самых разных секторах.

227. Молодые люди могут сделать выбор не в пользу ученичества, если они рассматривают его как запасной вариант или тупиковый путь с ограниченными возможностями повышения начальной квалификации. Кроме того, они дольше остаются в системе формального образования, и поэтому их карьерные устремления – и, возможно, что важнее, надежды родителей относительно их будущего – как правило, возрастают (ОЭСР, 2018, pp. 124–125).

228. Принимая во внимание тот факт, что в целом между ученичеством и высшим образованием отсутствует прямая связь, ученикам может быть трудно продолжить своё образование. Понимая это, директивные органы Дании в 2010 году внедрили программу ученичества EUX. Посредством дополнительного обучения EUX позволяет присваивать квалификацию на уровне старших классов общеобразовательной школы, тем самым облегчая доступ к высшему образованию. Число учеников этой программы растёт, и по результатам оценочного исследования отмечается «высокий потенциал EUX для привлечения учащихся нового типа» (Eurofound/Европейская комиссия, 2018b, p. 7).

229. В странах, где курсы ученичества организуются преимущественно в неформальной экономике, они могут пользоваться дурной славой, поскольку зачастую ученики не получают формальную квалификацию, а сами курсы могут быть связаны с эксплуатацией, поскольку они, как правило, не регулируются (см. раздел 4.4.1).

4.2. Неравенство доступа

230. Известно множество фактов, свидетельствующих о том, что представители определённых групп населения во многих странах сталкиваются с препятствиями на пути к

ученичеству. Это особенно касается женщин, инвалидов, представителей религиозных и этнических меньшинств, мигрантов, беженцев и вынужденных переселенцев (МОТ, 2017а, pp. 93–103). Форма и степень дискриминации различаются в зависимости от национальных условий.

4.2.1. Гендер

231. В ряде стран культурные и гендерные роли оказывают значительное влияние на выбор женщинами профессии и ограничивают их участие в программах ученичества. Женщины составляли 33% учеников во Франции (2013 г.), 14% в Канаде (2014 г.) и 20% в Новой Зеландии (2014 г.) (МОТ, 2017а).

232. Однако вопрос не только в численности. Как показали результаты одного из исследований, в Англии (Соединённое Королевство), при всей видимости гендерного баланса в программах ученичества в целом, мужчины и женщины на самом деле обучаются в подчёркнуто разных секторах, что отражает и усиливает профессиональную сегрегацию всей рабочей силы. Женщины значительно недопредставлены в таких высококачественных секторах, как машиностроение (менее 4%), а мужчины – в низкооплачиваемых занятиях, в которых участвуют дети и молодёжь (6,9%) (Newton and Williams, 2013, p. 3).

233. Подобный дисбаланс отмечается и в других странах, что вызывает значительные экономические последствия. Так, в Германии ученики третьего года обучения по профессиям, где преобладают мужчины, в среднем зарабатывают по 843 евро в месяц, тогда как ученики в профессиях, где преобладают женщины, получают 736 евро (DGB-Jugend, 2018, p. 46).

4.2.2. Лица с ограниченными возможностями

234. Лица с ограниченными возможностями составляют 15% населения мира и не являются однородной группой. Инвалидность включает в себя целый ряд патологий, в том числе физического, сенсорного, интеллектуального или психосоциального характера, которые наряду с поведенческими и экологическими препятствиями могут ограничивать полноценное участие инвалидов в жизни общества (МОТ, 2018d). Лица с ограниченными возможностями могут сталкиваться с трудностями по причине дискриминации, социальной изоляции, низкого уровня базового образования или низкой доступности среды.

235. Число инвалидов, проходящих обучение, как правило, невелико. В Германии в 2016 году было официально заключено 8679 новых договоров об ученичестве (Федеральное министерство образования и исследований Германии, 2017, p. 78)¹¹⁴. Однако в Англии (Соединённое Королевство) около 42 000 учеников, начиная с 2017-18 годов (11,2% новых учеников), считали, что у них возникают трудности, связанные с обучением, инвалидностью или со здоровьем, и эта доля постоянно возрастает начиная с 2011-12 годов (National Audit Office, 2019, p. 22).

236. Государственные органы многих стран, например Австралии, оказывают поддержку ученикам с ограниченными возможностями либо в форме финансовых стимулов для предприятий, либо в форме услуг наставников для самих учеников¹¹⁵.

¹¹⁴ Эти цифры, однако, не включают все виды договоров об ученичестве, заключаемые с лицами с ограниченными возможностями.

¹¹⁵ См.: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs>.

4.2.3. Мигранты, беженцы и внутренне и вынужденно перемещённые лица

237. Мигранты могут подвергаться дискриминации по признаку их религиозных убеждений, цвета кожи или культурной самобытности. Кроме того, они могут сталкиваться с трудностями в доступе к программам ученичества, если они недостаточно владеют языком, или не могут удовлетворить требованиям соответствующих программ, или не могут доказать свою способность пройти такое обучение.

238. Интеграция беженцев, перемещённых лиц и лиц из числа мигрантов на рынке труда создаёт многочисленные проблемы для государственных органов принимающих стран, и в этой связи требуется широкая поддержка и консультирование.

239. В Южной Африке мигранты могут подать заявление на получение сертификата квалификационного органа Южной Африки о прохождении аттестации, который сравнивает уровень полученной в иностранном государстве квалификации с требованиями национальной структуры квалификаций и, таким образом, этот сертификат может использоваться мигрантами для демонстрации того, что они удовлетворяют требованиям для поступления в заведения, занимающиеся ученичеством¹¹⁶.

4.2.4. Пожилые люди

240. Исторически сложилось так, что ученичество рассматривалось в первую очередь как способ содействия переходу молодёжи из школы в сферу труда. Действительно, в некоторых странах установлен максимальный возраст для начала ученичества. Однако в настоящее время концепция пожизненного трудоустройства на одном месте более не пригодна для работников многих профессий. Стремительные преобразования в сфере труда предъявляют к пожилым людям новые требования, вынуждающие их приобретать новые профессиональные навыки и обновлять уже приобретённые навыки в течение всей своей трудовой жизни. Переориентация ученичества с учётом сдвигов в мировоззренческой парадигме, происходящих в сфере труда, представляет собой серьёзную проблему.

4.2.5. Другие группы

241. Лица из числа этнических или религиозных меньшинств и коренные народы, как правило, недостаточно представлены в системах ученичества и могут подвергаться явным или скрытым проявлениям дискриминации. Более того, препятствия могут быть объективными (знание языка), культурными (плохая репутация профессии в стране происхождения) или социальными (отсутствие непосредственного контакта с предприятиями, которые принимают учеников (ОЭСР, 2018, р. 132).

242. В Южной Африке программы ученичества исторически были преимущественно ориентированы на белое население, но к 2012 году подавляющее большинство учеников были чернокожими (немногим более 70%). Тем не менее как доля от общей численности населения чернокожие южноафриканцы по-прежнему недопредставлены в этих системах (Chankseliani et al., 2017, р. 42).

243. Чтобы обеспечить пропорциональное представительство, в Регламенте об ученичестве Индии указывается, что определённое число мест в программах ученичества должно быть закреплено за находящимися в уязвимом положении группами (включая зарегистрированные касты и зарегистрированные племена).

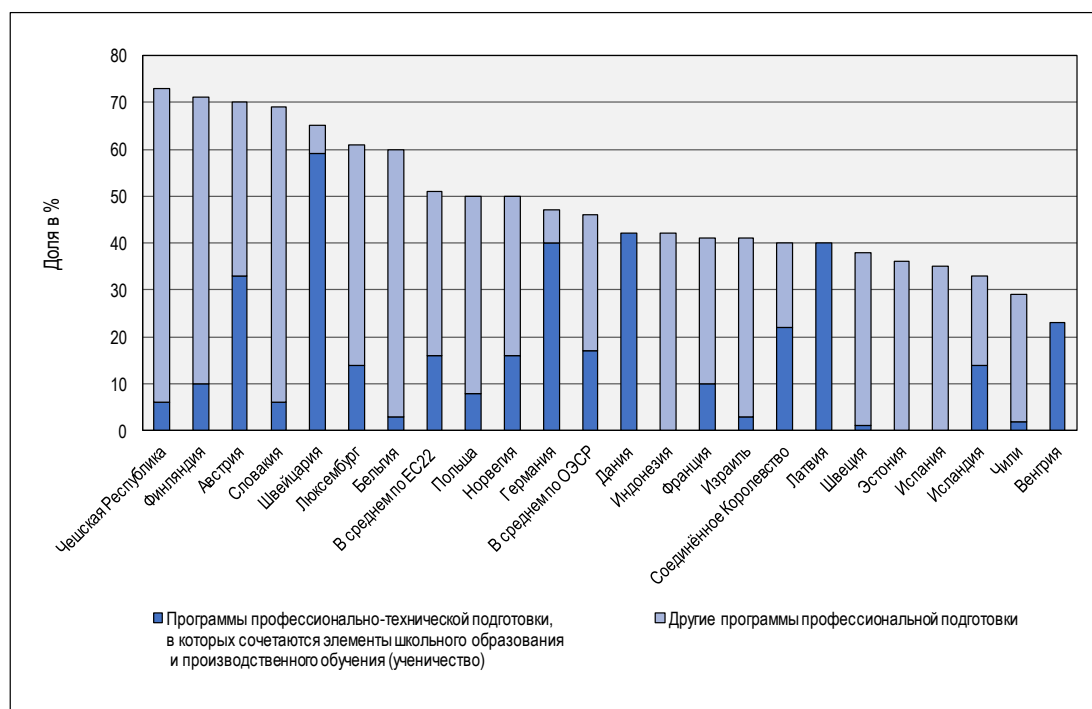
¹¹⁶ <http://www.saqqa.org.za/show.php?id=5741>.

4.3. Низкий уровень распространённости программ ученичества

244. Хотя обучение в рамках ученичества является более эффективным и действенным по сравнению со школьным ПТОП, соотношение числа учеников к числу обучающихся по программам ПТОП и числа учеников к числу наёмных работников в большинстве стран остаётся довольно низким.

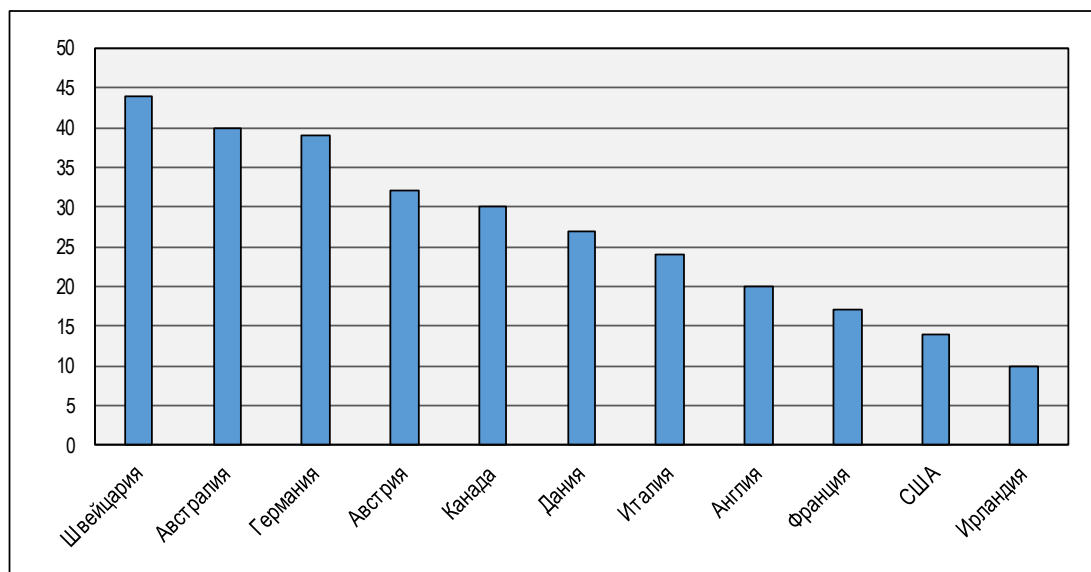
245. Согласно данным ОЭСР 46% учащихся старших классов средней школы в разных странах ОЭСР обучаются в рамках программ ПТОП и из этого числа 37% включены в программы ученичества (ОЭСР, 2017). Как показано на рисунке 2, ученичество является преобладающей формой ПТОП в Дании, Германии, Венгрии, Латвии и Швейцарии. Однако в Бельгии, Чили, Чешской Республике, Эстонии, Финляндии, Индонезии, Израиле, Словакии, Испании и Швеции у учащихся старших классов средней школы, зачисленных в программы ПТОП, практически нет возможности выбрать для себя форму ученичества.

Рисунок 2. Доля учащейся молодёжи в старших классах средней школы, зачисленных на курсы ученичества и другие программы ПТОП, 2015 г.



Источник: По материалам ОЭСР, 2017 и воспроизведено в МОТ, 2019с, р. 4.

246. Результаты исследования по установлению числа учеников на 1000 занятых лиц за 2011 год или самый последний год отражены на рисунке 3. Исследование показало, что на каждые 1000 занятых лиц число учеников было следующим: 44 в Швейцарии; 40 в Австралии; 39 в Германии; 32 в Австрии; 30 в Канаде; 27 в Дании; 24 в Италии; 20 в Англии (Соединённое Королевство); 17 во Франции; 14 в Соединённых Штатах Америки; 10 в Ирландии (МОТ, 2012b).

Рисунок 3. Численность учеников на 1000 занятых лиц, 2011 г. или самый последний год

Источник: MOT, 2012b.

247. Данные по Латинской Америке за 2016 год или самый последний год, представленные в таблице 5, свидетельствуют, что за исключением Колумбии число учеников на 1000 человек, работающих в членских учреждениях Межамериканского центра исследований и документации по профессиональной подготовке (МОТ-СИНТЕРФОР), очень низок (МОТ, 2017d, р. 35). Это менее 10 человек на 1000 для всех учреждений, кроме Национальной службы обучения (SENA) в Колумбии. Даже численность учеников профессионально-технических училищ весьма низка.

Таблица 5. Участники программ профессионально-технического обучения и ученичества в членских учреждениях МОТ-СИНТЕРФОР, 2016 г. или самый последний год

Страна	Учреждение(я)	Участники профтех-обучения	Кол-во учеников	Число учеников как доля в % всех участников профтехобучения	Кол-во учеников на 1000 занятых лиц
Аргентина	INET	450 638	Н/Д	Н/Д	Н/Д
Многонациональное государство Боливия	INFOCAL	61 395	1 706	2,78	<1
Бразилия	SENAI	3 415 058	213 126	6,24	<1
Чили	SENCE	880 315	1 283	0,15	<1
Колумбия	SENA	4 069 644	345 206	8,48	17
Коста-Рика	INA	132 850	289	0,22	<1
Куба	MTSS	119 486	Н/Д	Н/Д	<1
Эквадор	SETEC-SECAP	85 414	Н/Д	Н/Д	<1
Сальвадор	INSAFORP	322 534	1 908	0,59	1
Гватемала	INTECAP	351 292	975	0,28	<1
Гондурас	INFOP	205 744	189	0,09	<1
Мексика	CONALEP, DGCFT	758 348	Н/Д	Н/Д	Н/Д

Страна	Учреждение(я)	Участники профтех-обучения	Кол-во учеников	Число учеников как доля в % всех участников профтехобучения	Кол-во учеников на 1000 занятых лиц
Панама	INADEN	63 074	2 124	3,37	1
Парагвай	SNPP	177 173	1 020	0,58	<1
Перу	SENATI	510 852	5 328	1,04	<1
Доминиканская Республика	INFOTEP	694 388	433	0,06	<1
Уругвай	INEFOP, CETP/UTU	121 760	Н/Д	Н/Д	<1

Примечание: статистические данные, приведённые в таблицах выше, касаются ученичества в формальной экономике, и эти программы являются частью официальных программ образования. В них отсутствуют указания и на количество предлагаемых мест, и даже на численность потенциальных учеников, заинтересованных в получении места в программе обучения.

Н/Д: Нет данных.

Источник: MOT, 2017d.

248. Предоставление мест для прохождения ученичества является ключевым фактором успеха любой программы ученичества и может зависеть от ряда факторов, включая общую деловую среду, действующую правовую и нормативную систему, наличие финансовых стимулов и культурные факторы. Если предприятия не прогнозируют увеличения спроса на квалифицированных работников и если преимущества участия в программах ученичества не вполне ясны, они будут менее готовы набирать учеников.

249. Размер предприятия также играет роль. На крупных предприятиях, как правило, есть отдел кадров или отдел профессиональной подготовки, в котором работают специалисты, имеющие опыт работы по вопросам ученичества – от административных аспектов до педагогических. Однако ситуация может быть иной на средних предприятиях, и, безусловно, об этом не может быть и речи на малых или микропредприятиях.

250. Административные аспекты обычно охватывают, в частности: набор учеников; юридические обязательства в отношении договоров; условия занятости; налоговые льготы и другие стимулы. Педагогические аспекты обычно охватывают: деятельность наставников в компании; связи с местными учреждениями ПТОП; положения, предусмотренные нормами и стандартами обучения; требования учебного плана и сопутствующие оценки.

251. В некоторых странах сократилось число предприятий, предлагающих обучение в рамках ученичества. Например, в Германии число предприятий, предлагающих такую форму обучения, сократилось с 489 890 в 2007 году до 427 496 в 2015 году, и это снижение было наиболее заметным на самых малых предприятиях (с числом занятых менее десяти). Федеральный институт профессионального образования и обучения Германии провёл опрос предприятий, не участвующих в программах профессионального обучения. Наиболее частыми причинами такого положения дел были названы нынешний низкий спрос на новых молодых работников, низкий уровень заинтересованности и отсутствие заявок на обучение или неподходящий статус кандидатов. Кроме того, были названы и другие причины, такие как сомнительное соотношение «затраты-выгоды» или изменение условий на предприятии (Федеральное министерство образования и исследований Германии, 2017, pp. 67–69).

4.4. Вызовы в неформальной экономике

252. В неформальной экономике программы ученичества (как правило, называемые неформальным ученичеством) являются основным средством обучения и приобретения

компетенций, необходимых для трудоустройства, как это описано в разделе 1.1. В них, как правило, используется неформальная система передачи умений квалифицированным мастером молодому ученику, который приобретает их путём наблюдения, подражания и повторения во время работы с квалифицированным мастером. Тем не менее исследования МОТ на юге и востоке Африки (Aggarwal, 2013) показывают, что эта форма профессиональной подготовки имеет ряд изъянов:

- ❑ она не является ни систематической, ни структурированной, а качество обучения квалифицированными мастерами значительно варьирует;
- ❑ как правило, не существует стандартов обучения и эффективных механизмов обеспечения качества;
- ❑ условия труда, как правило, плохие, а вопросы безопасности и гигиены труда обычно игнорируются;
- ❑ базовые знания не передаются должным образом;
- ❑ соглашение между квалифицированным мастером и учеником, как правило, принимается в устной форме, и поэтому его трудно контролировать, что может вести к эксплуатации ученика;
- ❑ ученику, возможно, приходится работать подолгу, без оплачиваемых отпусков или компенсации за производственные травмы;
- ❑ обучение может продолжаться слишком долго;
- ❑ некоторые квалифицированные мастера взимают плату за обучение;
- ❑ приобретённые навыки не сертифицируются и не признаются на национальном уровне, что затрудняет мобильность ученика на рынке труда;
- ❑ весьма отчётливо прослеживается профессиональная сегрегация по признаку пола.

4.5. Адаптация программ ученичества к цифровой экономике

253. В условиях, когда внедряются передовые обрабатывающие и цифровые технологии, такие как аддитивное производство, искусственный интеллект, коллаборативная робототехника и промышленная автоматизация, происходит корректировка профессий, а к программам и практике ученичества предъявляются требования в отношении новых, более полных наборов профессиональных навыков и универсальных компетенций. Однако для их приобретения могут требоваться программы образования и профессиональной подготовки более высокого уровня, чем обычные программы ученичества.

254. Например, в Германии в 2016 году была развёрнута инициатива «Профессиональное обучение 4.0», в которой предусматриваются исследования предприятий, посвящённые новым профессиям в автомобилестроении, а также меры, направленные на повышение цифровых компетенций учеников, преподавателей и инструкторов (Eurofound/Европейская комиссия, 2018с, pp. 23–24).

255. Тематические исследования в Австралии, Дании, Франции, Германии, Ирландии, Италии и США в таких компаниях, как ABB, Airbus, Bosch, Festo, Oberg, Siemens и Varley, и в других региональных и отраслевых объединениях показывают, что корректировки программ ученичества происходят на постоянной основе; что необходимо принять комплексный подход к пониманию сути перемен; что имеет место сотрудничество с социальными партнёрами, особенно в Дании и Германии; что наблюдается несоответствие спроса и предложения при избытке спроса; что необходимо найти точку равновесия между конкретными и универсальными навыками и компетенциями; что необходимо направлять значительные средства и инвестиции в аппаратное и программное

обеспечение программ профессиональной подготовки на рабочих местах и с отрывом от производства. При этом необходимо обеспечить принятие оперативных решений о стратегиях и программах в области ученичества, поскольку ввиду затрат времени, необходимого для определения или изменения профиля профессии и программы обучения, для разработки учебных программ и оценочных методов и для подтверждения квалификации, профессиональная подготовка может сильно отставать от изменений на рынке труда. Более того, эти решения будут приниматься оперативно только при наличии динамичного координирующего ведомства (Eurofound, 2019, pp. 35–36).

4.6. Новые формы занятости

256. Наблюдается значительный рост числа лиц, участвующих в новых, нестандартных формах занятости, таких как труд на цифровых платформах (т.е. труд по требованию, организуемый посредством цифровых платформ в экономике разовых трудовых заданий)¹¹⁷. Этих работников часто рассматривают как самозанятых «фрилансеров», которым, соответственно, не полагаются те же права, пособия и формы защиты, которые предоставляются наёмным работникам. Как отмечает МОТ, у работников, участвующих в нестандартных формах занятости, «меньше шансов пройти профессиональную подготовку на производстве, что может негативно отразиться на дальнейшем повышении их профессионального статуса, особенно когда речь идёт о молодых работниках» (МОТ, 2016, р. xxiv).

257. Согласно ОЭСР (2019, р. 61) «работодатели могут играть значительную роль в создании возможностей для профессиональной подготовки и они могут повысить отдачу инвестиций, если будут направлять их на обучение работников, занятых на основании бессрочных договоров, по сравнению с работниками, занятыми по договорам с ограниченными сроками, неполным рабочим днём или временной работой». В том же докладе отмечается, что некоторые страны, такие как Франция, начинают решать эту проблему, открывая индивидуализированные учебные счета в рамках инициативы, начало которой было положено в 2015 году (ibid., р. 64)¹¹⁸. Тем не менее упор делается не на начальном обучении учеников, а на продолжении программ ПТОП и гибких форм профессиональной подготовки работников цифровых платформ.

¹¹⁷ Что касается занятости на цифровых платформах, см. Eurofound, 2018. В отношении нестандартной занятости в целом см. МОТ, 2016.

¹¹⁸ См. закон Франции № 2018–771 от 5 сентября 2018 г. о свободе выбора личного профессионального будущего.

Глава 5

Стратегии содействия качественным программам ученичества

258. В этой главе представлен ряд стратегий, направленных на преодоление вызовов, с которыми сталкиваются страны при создании качественных программ ученичества, то есть стратегий содействия качественным программам ученичества.

5.1. Создание благоприятной среды для качественных программ ученичества

259. Чтобы обеспечить высокое качество программ ученичества, необходимо создать благоприятную среду путём:

- ❑ разработки и реализации стратегий, постановки национальных целей и выделения на качественные программы ученичества адекватных ресурсов;
- ❑ полноценного отражения качественных программ ученичества в национальных стратегиях развития и политике в области занятости, образования и обучения на протяжении всей жизни;
- ❑ поощрения социальных партнёров к поддержке качественных программ ученичества путём официального участия в работе организаций, ответственных за разработку и внедрение качественных программ ученичества;
- ❑ укрепления потенциальных возможностей социальных партнёров и предоставления им услуг поддержки, с тем чтобы они могли шире и активнее участвовать в работе соответствующих регулирующих и консультативных органов либо в рамках расширенного механизма социального диалога;
- ❑ предоставления предприятиям, особенно МСП, таких стимулов, как разделение затрат, освобождение от налогов и субсидирование взносов в систему социального обеспечения;
- ❑ поощрения посредников, в том числе путём оказания им финансовой поддержки, к участию в организации, координировании и поддержке качественных программ ученичества;
- ❑ проведения на регулярной основе информационно-просветительских мероприятий и рекламных кампаний, направленных на улучшение имиджа и повышение привлекательности качественных программ ученичества;
- ❑ учреждения программ предподготовки молодёжи к ученичеству, позволяющих приобретать навыки, необходимые для участия в качественных программах ученичества;
- ❑ расширения доступа учеников к дополнительным возможностям технического и высшего образования;

- ❑ использования новых технологий и инновационных методов в целях повышения эффективности и результативности организации качественных программ ученичества и управления ими;
- ❑ предоставления заинтересованным сторонам на отраслевом уровне возможностей по разработке рекомендаций о продолжительности обучения, вознаграждении и соотношении форм обучения на рабочем месте и подготовки с отрывом от производства в зависимости от сложности работы.

5.2. Создание прочной нормативно-правовой базы

260. Качественные программы ученичества требуют всеобъемлющей нормативной базы, в которой устанавливаются общие условия разработки, реализации, мониторинга и оценки систем и программ ученичества и обеспечиваются достойные условия труда работников. Правительствам следует формировать эти основы в сотрудничестве с социальными партнёрами и другими заинтересованными сторонами (МОТ, 2017a) в целях:

- ❑ определения характера программ ученичества;
- ❑ конкретизации статуса учеников и условий ученичества, включая условия труда, вознаграждение, социальную защиту и механизмы рассмотрения жалоб;
- ❑ создания институциональных механизмов управления и администрирования систем ученичества и определения роли социального диалога;
- ❑ уточнения прав, ролей и обязанностей всех соответствующих сторон, в том числе характера соглашений между принимающим предприятием, учеником и другими учреждениями;
- ❑ определения конкретных профессий и квалификаций для программ ученичества;
- ❑ установления продолжительности ученичества, соотношения форм обучения на рабочем месте и вне работы, процессов оценки и сертификации результатов обучения, присвоения квалификации или лицензирования по окончании программы ученичества;
- ❑ определения механизмов обеспечения качества и актуальности программ ученичества, в том числе требований к участию в них учебных заведений и предприятий;
- ❑ создания устойчивых и справедливых механизмов финансирования программ ученичества, включая распределение затрат между правительством, предприятиями и учениками;
- ❑ подготовки рекомендаций о мерах, содействующих социальной интеграции и гендерному равенству;
- ❑ создания конкретных механизмов мониторинга и оценки программ ученичества.

5.3. Повышение привлекательности ученичества для предприятий, в частности малых и средних предприятий

261. Предприятия всех размеров являются ключевыми участниками систем и программ ученичества. Государственные органы могут принимать амбициозные стратегии в области ученичества, однако их невозможно будет осуществить без поддержки предприятий и других организаций.

262. Рекомендуются принять ряд конкретных мер, поощряющих предприятия, в частности МСП, к участию в системах ученичества. К ним относятся:

- ❑ организация кампаний и мероприятий по разъяснению выгод качественных программ ученичества для предприятий;
- ❑ предоставление тех или иных финансовых стимулов предприятиям, организующим программы ученичества (таких как гранты на трудоустройство, освобождение от налогов или субсидирование взносов в систему социального обеспечения);
- ❑ создание национальной, отраслевой, региональной или местной службы по налаживанию контактов между предприятиями и потенциальными учениками;
- ❑ поощрение создания отраслевых органов, которые могут прогнозировать потребности в профессиональных компетенциях и навыках и обобщать потребности МСП в области профессиональной подготовки;
- ❑ содействие учреждению или назначению посредников, таких как торговые палаты и организации группового обучения (см. раздел 3.7.3), которые могут консультировать МСП, оказывать им поддержку и помогать им налаживать партнёрские отношения с местными заведениями ПТОП;
- ❑ разработка гибких программ обучения для штатных инструкторов предприятий, выступающих в качестве ответственных наставников учеников;
- ❑ укрепление информационной службы для распространения идей и опыта, касающихся успешных подходов к повышению привлекательности качественных программ ученичества для предприятий, в частности МСП;
- ❑ обеспечение гибкости, позволяющей частично адаптировать национальный стандарт профессиональной подготовки к требованиям предприятий.

5.4. Повышать привлекательность программ ученичества для молодёжи

263. Как отмечается в главе 4, молодёжь может отказываться от прохождения ученичества в силу многих причин. Рекомендуется принять ряд конкретных мер, поощряющих молодёжь к участию в программах ученичества. К ним относятся:

- ❑ проведение при поддержке послов ученичества школьных информационных дней и широких общественных кампаний по разъяснению выгод качественных программ ученичества для молодёжи;
- ❑ предоставление – до и во время участия в программе ученичества – комплексных услуг консультирования и профессионального ориентирования, чтобы помочь молодым людям осознанно выбирать форму обучения и профессию;
- ❑ обеспечение достаточного вознаграждения учеников в течение всего срока программы ученичества на основе коллективного договора или положений о минимальной оплате труда, а также охват учеников программой социальной защиты и нормативами по безопасности и гигиене труда, чтобы не допускать производственных травм и профессиональных заболеваний;
- ❑ создание национальной, отраслевой, региональной или местной службы по налаживанию контактов между учениками и предприятиями, готовыми набирать учеников;
- ❑ признание квалификации учеников на национальном уровне и обеспечение им доступа к дальнейшему техническому и высшему образованию;
- ❑ создание безопасных условий труда и рабочей среды на предприятии;
- ❑ укрепление информационной службы в целях распространения идей и опыта, касающихся повышения престижности ученичества;

- ❑ поощрение организаций работников к представлению и защите трудовых прав учеников и разработка стратегии, направленной на включение тематики трудовых прав в программы ученичества.

5.5. Содействие инклюзивности программ ученичества

264. Повышению инклюзивности программ ученичества могут способствовать следующие меры:

- ❑ проведение школьных информационных дней и широких общественных кампаний по разъяснению выгод качественных программ ученичества для всех;
- ❑ постановка целей по расширению участия представителей конкретных групп населения или лиц, находящихся в особых обстоятельствах, в качественных программах ученичества и резервирование мест для них;
- ❑ организация учебных курсов по вопросам разнообразия, адресуемых всем сотрудникам, ответственным за приём на работу и наставничество;
- ❑ информирование предприятий о существующих учреждениях, оказывающих недопредставленным группам помощь в отношении участия в качественных программах ученичества;
- ❑ оказание – до и во время прохождения качественных программ ученичества – особых, адресных услуг консультирования и профессионального ориентирования во взаимодействии с организациями, выступающими от имени недопредставленных групп или оказывающими им содействие;
- ❑ предоставление предприятиям, набирающим учеников из числа недопредставленных групп, тех или иных финансовых стимулов (таких как гранты на трудоустройство, освобождение от налогов или субсидирование взносов в систему социального обеспечения);
- ❑ совершенствование отчётности и повышение уровня ответственности и прозрачности путём публикации данных о численности учеников, работающих на предприятиях, успешно завершивших обучение и совершивших переход от учёбы к трудовой деятельности, с разбивкой по полу, этнической принадлежности и инвалидности;
- ❑ обеспечение достаточного вознаграждения учеников в течение всего срока программы ученичества на основе коллективного договора или положений о минимальной оплате труда, их охват системой социальной защиты и оказание им дополнительной поддержки в форме покрытия расходов, связанных с их конкретными обстоятельствами, таких как расходы на содержание детей и переезды;
- ❑ повышение гибкости качественных программ ученичества в интересах удовлетворения разных потребностей, в том числе женщин и лиц с ограниченными возможностями;
- ❑ материальная адаптация учебных классов и рабочих мест, обеспечивающая продуктивное участие лиц с ограниченными возможностями;
- ❑ укрепление информационной службы в целях распространения идей и опыта, касающихся действенных путей обеспечения равенства и разнообразия в качественных программах ученичества;
- ❑ поощрение организаций работников к представлению и защите трудовых прав учеников из числа недопредставленных групп и разработка стратегии, направленной на включение тематики трудовых прав в программы ученичества.

5.6. Содействие качественным программам ученичества в неформальной экономике

265. Как упоминалось в главе 4, на пути становления программ ученичества в неформальной экономике стоит множество препятствий. Рекомендуется принимать конкретные меры, содействующие развитию качественных программ ученичества в неформальной экономике (Aggarwal, 2013, pp. 113–116). К ним относятся:

- в качестве основных принципов – изменение характера предпринимаемых действий с упором на местную практику и создание механизма саморегулирования посредством ассоциаций малого бизнеса вместо государственных органов;
- укрепление микро- и малых экономических единиц путём подготовки квалифицированных ремесленников с повышением их технических, педагогических и деловых навыков; обеспечение доступа к услугам по развитию бизнеса и микрофинансированию; повышение качества охраны труда и здоровья работников;
- совершенствование профессиональных навыков учеников путём дополнения подготовки на рабочем месте обучением вне работы, посвящённым смежным теоретическим, техническим и деловым компетенциям и основным трудовым навыкам; обучение учеников на нескольких малых предприятиях методом ротации;
- помощь в заключении письменных соглашений об ученичестве;
- предоставление услуг профессионального консультирования и ориентирования;
- оказание поддержки по окончании обучения в целях получения работы по найму и самозанятости;
- предоставление микро- и малым экономическим единицам стимулов для организации качественных программ ученичества;
- укрепление потенциала ассоциаций малого бизнеса в качестве органов регулирования программ ученичества, регистрации соглашений, сертификации приобретённых навыков и выдачи квалификационных свидетельств;
- содействие присвоению национальных квалификаций на основе признания предшествующего обучения.

266. Известен ряд положительных примеров подобных стратегий, таких как программа обучения, учреждённая в Кении в целях повышения квалификации мастеров-ремесленников: её результатами стали рост продаж и прибыли соответствующих предприятий и увеличение числа учеников, которых они обучают (МОТ, 2012а, р. 48). Стратегии в поддержку качественных программ ученичества в неформальной экономике также реализуются в Бенине, Буркина-Фасо и Зимбабве. Признание профессиональных навыков, приобретённых в рамках неформального обучения, является ещё одним способом сближения формальных и неформальных систем; Бангладеш (МОТ, 2019b, р. 30) и Объединённая Республика Танзания служат примерами стран, которые стремятся наладить или улучшить процессы сертификации, при этом увеличивая число учеников и в формальной, и в неформальной экономике.

5.7. Признание предшествующего обучения

267. Термин «признание предшествующего обучения» можно определить как процесс выявления, документирования, оценки и сертификации компетенций лица, приобретённых в результате формального, неформального или неофициального обучения, на основе

установленных квалификационных стандартов¹¹⁹. Это один из недорогих альтернативных путей, ведущих к формальному образованию и профессиональной подготовке; отдавая должное трудовому опыту и компетенциям, он позволяет сокращать продолжительность обучения.

268. Ввиду отсутствия соответствующих формальных квалификаций многие люди в мире сталкиваются с серьёзными трудностями в поисках достойной работы, что вынуждает их мигрировать в другие регионы и проходить дополнительную подготовку, даже если они обладают требуемыми компетенциями. Поэтому признание предшествующего обучения может помочь человеку получить формальную квалификацию, соответствующую его компетенциям, тем самым улучшив его возможности трудоустройства, мобильности, обучения на протяжении всей жизни, социальной интеграции и самоуважения.

269. В целях разработки эффективного процесса признания предшествующего обучения странам рекомендуется принимать во внимание ряд ключевых факторов успеха или руководящих принципов, в том числе:

- ❑ повышать осведомлённость о процессе признания предшествующего обучения и предоставлять потенциальным кандидатам действенные услуги профессионального ориентирования и консультирования;
- ❑ встраивать политику признания предшествующего обучения в правовые, нормативные и политические основы систем образования и профессиональной подготовки;
- ❑ обеспечивать активное участие всех заинтересованных сторон, особенно социальных партнёров, в разработке, внедрении и оценке процессов признания предшествующего обучения;
- ❑ создавать эффективный институциональный механизм признания предшествующего обучения;
- ❑ обеспечивать наличие достаточного числа специалистов, компетентных в вопросах признания предшествующего обучения;
- ❑ добиваться максимального соответствия между профессиональными и квалификационными стандартами;
- ❑ разрабатывать эффективные и действенные инструменты и методологии оценки, соответствующие обстоятельствам целевых групп;
- ❑ содействовать распределению затрат и созданию устойчивого и справедливого механизма финансирования процессов признания предшествующего обучения;
- ❑ налаживать процесс обеспечения качества механизма признания предшествующего обучения;
- ❑ создавать эффективные системы мониторинга и оценки, а также собирать и распространять информацию о воздействии процесса признания предшествующего обучения;
- ❑ содействовать накоплению знаний и обмену ими.

¹¹⁹ Согласно Rosas and Corbanese (2006) «неформальное обучение» означает «организованную и систематическую профессиональную подготовку в неформальной обстановке, которую можно адаптировать к индивидуальным потребностям человека», а «неофициальное образование/обучение» определяется как «неструктурированное образование/обучение вне системы формального образования/профессиональной подготовки».

5.8. Укрепление международного сотрудничества

270. Страны могут взаимодействовать в целом ряде областей, улучшая качество систем ученичества – у себя и у других. Уже упоминалась (в разделе 3.6.11) возможность завершения части подготовки учеников из одной страны в другой. К другим формам сотрудничества могут относиться:

- ❑ признание квалификаций и компетенций, полученных в других странах;
- ❑ обмен данными;
- ❑ обмен информацией о передовой практике;
- ❑ совместная разработка учебных стандартов или планов;
- ❑ гармонизация правил или процессов;
- ❑ укрепление потенциала стран с менее развитыми системами путём обмена кадрами, подготовки учителей и инструкторов, предоставления учебных материалов и оборудования, оказания других форм помощи.

Глава 6

Производственная практика

271. Важный вопрос, касающийся сферы применения любого нового акта или актов, заключается в том, следует ли ограничить его одним только ученичеством или включить в него и вопросы производственной практики. В поддержку расширенного подхода можно привести два основных аргумента. Во-первых, помимо программ ученичества стажировки или производственная практика всё шире используются теми, кто ищет работу и кто уже работает, с тем чтобы приобрести трудовой опыт и расширить возможности трудоустройства; однако регулирование во многих странах зачастую недостаточно развито, чтобы обеспечивались соответствующие условия труда и защиты на рабочих местах. Во-вторых, в ряде стран бывает очень трудно провести грань различия между ученичеством и другими формами производственного обучения. Поэтому любой новый акт или акты могут только выиграть, если они коснутся не только вопросов ученичества, но и производственной практики.

272. Соответственно, в данной главе излагается то, что известно о программах стажировок или производственной практики, основах регулирования и связанных с ними выгодах и вызовах¹²⁰. В этом контексте термины «производственная практика» и «стажировка» используются как синонимы, означающие любую форму производственного обучения, позволяющего лицу («стажёру» или «практиканту») приобрести трудовой опыт, чтобы расширить возможности своего трудоустройства¹²¹.

6.1. Основы регулирования

6.1.1. Международные и региональные нормы

273. В МОТ не существует международной трудовой нормы, регулирующей программы стажировок или производственной практики, в отличие от детальных правил, которые в своё время применялись к программам ученичества в соответствии с заменёнными к настоящему времени Рекомендациями 60 и 117. Действительно, даже упоминание этого вида труда встречается в немногих актах МОТ. Одним из недавних исключений является статья 2 1) Конвенции 190, в которой выражено намерение применять акт в отношении «лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажёров и учеников». Подобная ссылка содержится и в пункте 2 а) ii) Рекомендации 200.

¹²⁰ Примечание: материалы главы о стажировках и производственной практике в основном заимствованы из Stewart, Owens et al., 2018.

¹²¹ Как отмечалось в разделе 1.5, более формализованные и содержательные виды производственной практики (или обучения), встречающиеся в таких странах, как Австралия и Южная Африка, рассматриваются для целей настоящего доклада фактически как ученичество.

274. Примером одной из региональных инициатив, направленных на регулирование программ производственной практики, служит система качества стажировок, одобренная Советом ЕС в 2014 году¹²². Среди её ключевых элементов – требование о заключении письменного соглашения, в котором разъясняются цели соглашения и права стажёра (в том числе на оплату труда или страховое покрытие) и рекомендуются назначение инструктора, соблюдение установленных в законодательстве лимитов на рабочее время, установление разумной продолжительности рабочего времени и содействие признанию, оценке и сертификации любых приобретённых компетенций. Однако в документе не предусмотрена практика направления на работу, что является частью учебных программ в системе формального образования или ПТОП; его действие не распространяется и на стажировки, содержание которых регулируется национальным законодательством и которые обязательны к прохождению, чтобы лицо могло приступить к работе в конкретной профессии¹²³.

6.1.2. Национальное регулирование

275. На практике контроль качества программ стажировок или производственной практики зачастую оставляется на усмотрение принимающих или администрирующих организаций, хотя шире стали использоваться своды практических правил внешних сторон, в том числе групп, представляющих стажёров¹²⁴. Коллективные переговоры о заработной плате и условиях труда стажёров рассматриваются как обычная практика в странах Европы (Hadjivassiliou et al., 2012, pp. 62, 95–98; Европейская комиссия, 2016, р. 6), однако, судя по всему, это относится к тем стажёрам, которые направляются на работу по программам ПТОП. По ситуации, сложившейся в ряде стран, невозможно судить, могут ли законы и процессы, регулирующие коллективные переговоры, применяться к стажёрам, которые не рассматриваются как наёмные работники (Rosin, 2016, pp. 147–151).

276. Что касается государственного регулирования, то можно выделить как минимум пять разных подходов (Owens and Stewart, 2016):

- ❑ конкретное регулирование использования или содержания программ стажировок или производственной практики;
- ❑ регулирование в рамках законодательства, то есть явный охват программ стажировок или производственной практики социально-трудовым законодательством, в котором они определяются как наёмная занятость либо которое распространяет трудовые права на участников определённых форм профессиональной подготовки;
- ❑ регулирование вне рамок законодательства, то есть явное выведение программ стажировок или производственной практики из-под действия социально-трудового законодательства;
- ❑ государственная стратегия правоприменения в сфере социально-трудового законодательства даже в отсутствие какого-либо конкретного расширения сферы его охвата или исключения из него;

¹²² *Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships*, 2014/C 88/01. См. также Rosas and Corbanese, 2017, руководство по качественным программам производственной практики, подготовленное МОТ совместно с Европейской комиссией.

¹²³ С практикой применения странами ЕС системы качества стажировок можно ознакомиться в документах – Европейская комиссия, 2016; Sienkiewicz, 2018.

¹²⁴ Например, *European Youth Forum's European Quality Charter on Internships and Apprenticeships*.

- систематическое использование государством мягкого права, например сводов практических правил, в целях воздействия на использование и содержание программ стажировок или производственной практики в государственных и негосударственных организациях.

277. Примеры каждого из этих подходов были обнаружены в ходе исследования МОТ, посвящённого законодательству и практике 13 стран (Stewart, Owens et al., 2018). Наиболее полное законодательство принято в Аргентине, Бразилии, Франции и Румынии. Однако в большинстве других изученных стран (Австралии, Канаде, Китае, Германии, Японии, Южной Африке, Соединённом Королевстве, США и Зимбабве) остаётся открытым вопрос о том, подпадают ли программы стажировок или производственной практики под действие общего трудового законодательства, в котором нет явных ссылок на подобные формы обучения. Ответ, как правило, зависит от решения суда, трибунала или государственного органа, в котором устанавливается, входит ли стажёр или практикант в (зачастую неопределённую) категорию наёмных или зависимых работников. Австралия представляется единственной страной, в которой государственное ведомство (Управление уполномоченного по вопросам справедливой занятости) систематически и публично применяет санкции в отношении предприятий и других организаций, уличённых в использовании потенциально противоправных программ стажировок или производственной практики¹²⁵.

278. Что касается программ стажировок или производственной практики на открытом рынке, то они фактически объявлены вне закона в Аргентине, Бразилии и Франции, где действует требование о заключении трёхстороннего соглашения с участием стажёра или практиканта, принимающей организации и учебного заведения¹²⁶. Судя по всему, они также запрещены в Китае на том основании, что стажировки или производственная практика являются частью образования, а не занятости¹²⁷. В других странах, таких как Германия и Румыния, трудовое законодательство непосредственно распространяется на стажёров и практикантов¹²⁸. То же можно сказать о некоторых провинциях Канады¹²⁹.

279. В 13 изученных странах программы стажировок или производственной практики на открытом рынке, как правило, подпадают под действие законодательства о безопасности и гигиене труда, хотя сфера охвата соответствующих систем возмещения ущерба за производственные травмы более неоднозначна и неопределённа. В одних странах, таких как Германия, законы, запрещающие дискриминацию, насилие и домогательства на рабочих местах, имеют достаточно широкую сферу действия и распространяются на стажёров и практикантов, даже если их не рассматривают как наёмных работников. В других странах, включая Японию, положение остаётся неясным¹³⁰.

280. Образовательные стажировки или практика могут регулироваться по-иному¹³¹. В рамках одного из подходов, используемого в Аргентине, Франции, Румынии и, в меньшей степени, Бразилии, пристальное внимание уделяется содержанию образования,

¹²⁵ См., к примеру, резюме случаев в Stewart, Oliver, et al., 2018, pp. 166–167. По оценкам авторов, как минимум 10% неоплачиваемых стажировок в Австралии могут противоречить требованиям закона.

¹²⁶ См. *Creación del Sistema de Pasantías Educativas en el Marco del Sistema Educativo Nacional Ley No. 26427* (Аргентина); *Lei do Estágio* (Law No. 11788 of 2008) (Бразилия); *Code de l'éducation*, art. L124–1 (Франция).

¹²⁷ См., к примеру, Национальный совет по текстильной и швейной промышленности Китая/страновое бюро МОТ для Китая и Монголии, 2014, p. 21.

¹²⁸ См. к примеру, the Vocational Training Act, arts 10(2) and 26 (Германия); Law No. 335/2013 (Румыния).

¹²⁹ См. к примеру, Employment Standards Act, section 1 (определение термина «наёмный работник») (Британская Колумбия).

¹³⁰ Подробнее см. Stewart, Owens et al., 2018, paras 47–49.

¹³¹ Подробнее о том, что за этим следует, см. *ibid.*, Part 8.

хотя в законодательстве этих стран могут предусматриваться и конкретные трудовые права. Во Франции установлены лимиты на ежедневную и еженедельную продолжительность рабочего времени студентов-стажёров или практикантов, расширены меры их защиты от домогательств и предусмотрено их право на оплату труда в случае, если стажировка или производственная практика длится дольше двух месяцев.

281. Второй подход заключается в том, что учащимся как группе полагаются или не полагаются определённые формы защиты и трудовые права, а качество их обучения в рамках программ стажировок или производственной практики в основном определяется добровольными уставами. Так, в Соединённом Королевстве из-под действия законодательства о минимальной оплате труда конкретно выводятся студенты-стажёры, хотя на них распространяются режимы рабочего времени и безопасности и гигиены труда. Качество трудоустройства обеспечивается на основе добровольного свода практических правил. К этой категории стран также относятся Германия и Канада.

282. Другой подход принят в законодательстве таких стран, как Соединённые Штаты и Зимбабве. За небольшим числом исключений студенты-стажёры или практиканты не рассматриваются как наёмные работники и поэтому не подпадают под действие законов, обеспечивающих права и защиту наёмных работников. Немного внимания уделяется и контролю образовательного качества мест работы, куда направляются стажёры.

283. Стажировки или производственная практика как часть активных программ на рынке труда в целом ориентированы на безработных молодых людей с узким набором профессиональных навыков или на недавних выпускников, с тем чтобы помочь им освоиться на рынке труда. Как правило, они предполагают трёхстороннее правоотношение между стажёром или практикантом, принимающей организацией и службой по трудоустройству. Последней, как правило, поручается (обоснованно или нет) функция надзора и контроля качества. Зачастую совсем не ясно, подпадают ли стажёры или практиканты, участвующие в активных программах рынка труда, под действие законодательства о труде. В одних странах, таких как Аргентина, требуется заключение трудового соглашения со стажёрами или практикантами, а в других, таких как Австралия и Германия, стажёры или практиканты исключаются из сферы охвата трудового законодательства. С другой стороны, законодательство о безопасности и гигиене труда, противодействии дискриминации и оплате труда работников в целом применяется к стажёрам и практикантам, участвующим в активных программах рынка труда¹³².

284. Официальной статистики о программах стажировок или производственной практики не ведётся. Самые достоверные данные о масштабах таких программ поступают из стран Европы и Австралии. В 2013 году опрос, проведённый в странах ЕС, показал, что 46% лиц в возрасте от 18 до 35 лет прошли как минимум одну стажировку (а зачастую несколько). Около 59% стажировавшихся сообщили, что самая последняя стажировка не оплачивалась, а из тех, кто получил компенсацию в той или иной форме, менее половины назвали эту сумму достаточной для жизни (DGESAI, 2013).

285. В Соединённом Королевстве длительные стажировки оплачиваются чаще, чем краткосрочные. В докладе за 2018 год указывалось, что 53% неоплачиваемых (или недостаточно оплачиваемых) стажировок продолжались дольше четырёх недель, а 11% – дольше шести месяцев (Cullinane and Montacute, 2018).

286. В Австралии опрос, проведённый в 2016 году, показал, что за последние пять лет 34% взрослых трудоспособного возраста как минимум один раз участвовали в той или иной форме неоплачиваемого труда, причём среди лиц моложе 30 лет эта доля повышалась до 58%. В последнее время в половине случаев они участвовали в одном из видов

¹³² См. *ibid.*, Part 9.

формального образования или профессиональной подготовки, включая ПТОП. Большинство стажировок продолжались менее месяца, хотя в каждом десятом случае они длились дольше шести месяцев (Oliver et al., 2016).

6.2. Выгоды и вызовы

287. Имеется значительный объём литературы в поддержку программ стажировок или производственной практики, особенно с точки зрения образования. Их оценивают как «бесприигрышную ситуацию» для учащихся, предприятий и высших учебных заведений в плане расширения возможностей трудоустройства, совершенствования компетенций и лучшего понимания путей профессионального и служебного роста (Sanahuja Vélez and Ribes Giner, 2015). Как правило, участники программ вполне удовлетворены полученным опытом: большинство считают, что перспективы трудоустройства улучшились, хотя лишь около четверти могут найти работу по окончании последней стажировки или трудовой практики (DGESAI, 2013; Oliver et al., 2016).

288. При этом существует и значительный объём результатов исследований, указывающих на потенциальные проблемы со стажировками, особенно (хотя и не исключительно) на открытом рынке. Их можно сгруппировать в четыре основные категории.

289. Во-первых, некоторые программы могут не давать обещанной пользы от обучения и профессиональной подготовки. По оценкам Европейской комиссии (2013b) как минимум 30% стажировок в странах Европейского союза не выдерживают критики с точки зрения содержания обучения или условий труда.

290. Во-вторых, они могут не служить мостом от образования к оплачиваемой работе. Глубоко укоренилось мнение о том, что опыт работы расширяет возможности трудоустройства, потому что «позволяет совершенствовать навыки, знания и опыт, помогает привести человеческий капитал отдельного лица в соответствие с требованиями рынка труда и повышает его конкурентоспособность на долгую перспективу» (Grant-Smith and McDonald, 2018, p. 566). Результаты исследований свидетельствуют и о том, что стажировка или производственная практика повышает шансы соискателя на прохождение собеседования (Baert et al., 2018). Тем не менее мало эконометрических исследований посвящается анализу результатов, которые формируются после обретения трудового опыта. Данные свидетельствуют о том, что оплачиваемые стажировки ассоциируются с более высокими результатами на рынке труда, чем неоплачиваемые, и что определённые преимущества могут быть связаны с участием в программах с более формализованной структурой (O'Higgins and Pinedo, 2018; Hunt and Scott, 2018). Исследование, проведённое в Соединённом Королевстве, также показало, что выпускники, проходящие стажировки на открытом рынке, зарабатывают меньше через три с половиной года после окончания учёбы, чем те, кто сразу берётся за наёмную работу или продолжает образование (Holford, 2017)¹³³.

291. В-третьих, ожидание или требование о прохождении неоплачиваемой или малооплачиваемой стажировки или производственной практики могут сковывать социальную мобильность. Затраты на участие, вероятно, труднее нести выходцам из менее обеспеченных семей. Например, представители среднего класса в Соединённом Королевстве с большей вероятностью проходят стажировки, чем выходцы из рабочего класса, которые с большей вероятностью работают по найму, чтобы частично оплачивать расходы на обретение трудового опыта, не полагаясь на сбережения или поддержку родителей (Cullinane and Montacute, 2018). В Австралии вероятность неоплачиваемого труда в

¹³³ Сопоставьте это с более положительными результатами образовательных стажировок в отношении заработной платы – см. Saniter and Siedler (2014). См. также исследования, упоминаемые в Sienkiewicz, 2018, p. 8.

целях получения опыта работы повышается с ростом социально-экономического статуса, а число участников выше среди тех, кто живёт в столицах штатов, по сравнению с жителями малых городов или сельских районов (Oliver et al., 2016).

292. В-четвёртых, участие в неоплачиваемых или малооплачиваемых стажировках или производственной практике может препятствовать работе по найму и подрывать трудовые нормы. Стажёры рискуют стать объектом обращения как дешёвая рабочая сила, как это подчеркнула Конференция в своих заключениях «Кризис в сфере занятости молодёжи: время действовать» (пп. 24 и 26 е)). Как отметил КЭПКР (2014, пара. 187), «в некоторых странах возникают проблемы, связанные с неоплачиваемыми программами стажировок и другими подобными механизмами, когда их используют для уклонения от выплаты минимальной заработной платы и для сужения возможностей трудоустройства». Даже некоторые поддерживаемые государством программы, опирающиеся на активную политику на рынке труда, могут подвергаться критике в этом отношении (Eurofound, 2017).

Глава 7

Вопрос о разработке новой международной трудовой нормы (или норм) об ученичестве

7.1. Потребность в новой международной трудовой норме (или нормах)

293. Есть две основные причины для принятия новой международной трудовой нормы (или норм) для восполнения того, что Трёхсторонняя рабочая группа МОТ по анализу норм, как отмечалось во введении, охарактеризовала как основной пробел в международных трудовых нормах.

294. Первая касается важной роли, которую качественное ученичество может играть в содействии переходу от школьного обучения к трудовой деятельности и переходу с одного рабочего места на другое, в предоставлении людям всех возрастов возможностей для обучения на протяжении всей жизни в целях повышения своих шансов в области трудоустройства, в повышении качества и эффективности систем профессионального обучения и их соответствия потребностям рынка труда, а также в повышении производительности. Качественные системы ученичества, если они строятся на принципах, изложенных в главе 5, имеют очевидные преимущества для учеников, предприятий и общества в целом. Тем не менее имеется также много важных и сложных элементов, влияющих на разработку, внедрение и контроль за системой ученичества. Было бы полезно, если бы МОТ предоставила государствам-членам всеобъемлющую нормативную базу в отношении того, как наилучшим образом решать эти вопросы и раскрыть потенциальные преимущества эффективной и четко функционирующей системы ученичества.

295. Вторая заключается в необходимости того, чтобы обеспечить надлежащие условия труда и защиту учеников и стажёров на рабочем месте. Могут существовать законные основания для того, чтобы к ученикам и стажёрам в некоторых отношениях применялись иные правила, чем те, которые приняты в отношении наёмных работников, например, в том что касается ставок оплаты труда¹³⁴. Важно вновь подтвердить, что ученики должны иметь право на определённые фундаментальные меры защиты и условия труда, включая справедливое вознаграждение, продолжительность рабочего времени, выходные дни и оплачиваемый отпуск, а также защиту от небезопасных условий труда, связанных с производством, травматизма, дискриминации, насилия и домогательств. Однако с тех пор как Рекомендация 117 была заменена в 1975 году, подробных рекомендательных положений или норм, касающихся регулирования ученичества, предложено не было. Что касается других форм обучения на рабочем месте, включая стажировки

¹³⁴ Следует иметь в виду мнения, выраженные КЭПКР относительно ограниченности такой дифференциации. См. раздел 2.1.6.

или производственную практику, международные трудовые нормы на этот счёт практически полностью отсутствуют (см. раздел 6.1).

7.2. Сфера охвата и определения

296. Как разъясняется в разделе 1.1, не существует единого общепринятого международного определения ученичества. Многие недавние определения, в том числе принятые в директивных документах МОТ и ЕС, по существу, применяют нормативный подход, перечисляя элементы, которые являются желательными характеристиками системы качественного ученичества. Однако использование подобного подхода в любом новом акте (или актах) может чрезмерно сузить сферу его (их) охвата, потенциально исключая его (их) применение в любой системе, в которой отсутствует хотя бы один из этих элементов.

297. Для решения этой проблемы в вопроснике, прилагаемом к настоящему докладу, предлагается базовое определение «ученичества», которое требует систематического обеспечения обучения как на рабочем месте, так и с отрывом от производства, в целях приобретения компетенций, необходимых для работы в официально признанной профессии. Многие из вопросов и, в более широком смысле, положения, которые они предусматривают в любом новом акте (или актах), направлены на ученичество в этом более широком смысле. Однако в той мере, в которой акт (или акты) может (могут) также высвечивать преимущества «качественного ученичества» и претендовать на содействие их применению, в вопроснике указывается на ряд элементов, которые считаются важными для эффективно функционирующей системы ученичества.

298. Важный вопрос, касающийся сферы охвата любого нового акта (или актов), заключается в том, чтобы определить, следует ли ограничивать его (их) только вопросами ученичества. Одним из аргументов в пользу более широкого подхода является то, что в некоторых странах разграничительную черту между ученичеством и другими видами производственной практики может быть очень затруднительно провести. Имеются также основания для беспокойства и по поводу быстрого распространения определённых видов стажировок или производственной практики, особенно на нерегулируемом рынке. Эти проблемы, изложенные в разделе 6.2, были надлежащим образом подытожены Советом ЕС:

...

- 4) Социально-экономические издержки возникают, если обучение в рамках производственной практики, особенно когда она предоставляется неоднократно, подменяет собой постоянную занятость, в частности начального уровня, предлагаемого стажёрам-практикантам. Кроме того, низкокачественные производственные стажировки, в частности лишённые глубокого образовательного содержания, не ведут к заметному росту производительности и не имеют позитивного демонстрационного эффекта. Социальные издержки могут также возникать в связи с неоплачиваемыми производственными стажировками, которые могут ограничить возможности карьерного роста социально незащищённых лиц¹³⁵.

299. Таким образом, в вопроснике предусматривается, что любой новый акт (или акты) может касаться, по крайней мере, определённых аспектов производственной практики или стажировок. Чтобы учесть их, предлагается довольно широкое определение, которое охватывало бы любые формы обучения на рабочем месте, ориентированные на приобретение практикантами опыта работы, независимо от того, приводит ли это обучение к формальному признанию квалификации. Термин «стажировка» был выбран для этой

¹³⁵ Council Recommendation of 10 March 2014 on a Quality Framework for Traineeships, 2014/C 88/01, preamble.

категории, хотя из предлагаемого определения становится вполне понятно, что производственная практика и производственное обучение, как бы они ни были определены, также включены в это понятие.

300. Вопросник также содержит вопросы о возможных определениях двух дополнительных терминов. Один из них – «признание предшествующего обучения», а другой – «посредник».

7.3. Вопросы, требующие рассмотрения, и уровень предписаний

301. При подготовке вопросника было принято намеренное решение не задавать вопросов по всем возможным аспектам, которые могли бы быть включены в национальное законодательство об ученичестве. Вопросы в Части IV касаются определения того, что можно рассматривать в качестве ключевых аспектов прочной нормативной правовой базы, включая:

- ❑ нормативную правовую базу, строящуюся на социальном диалоге;
- ❑ учреждение компетентного органа по нормативному регулированию ученичества;
- ❑ процесс признания профессии как пригодной для проведения обучения в рамках ученичества;
- ❑ установление профессиональных и учебных стандартов и норм;
- ❑ необходимость наличия письменного договора об ученичестве;
- ❑ процессы прекращения программы ученичества или перевод учеников на другое предприятие или урегулирование споров;
- ❑ право учеников на вознаграждение и некоторые другие основополагающие трудовые и социальные права;
- ❑ критерии правомочности, которым предприятия, учебные заведения, обучающие учреждения или посредники должны удовлетворять, чтобы иметь право заниматься обучением учеников;
- ❑ мониторинг и оценка такого обучения;
- ❑ содействие качественным программам ученичества;
- ❑ равный доступ к качественным программам ученичества;
- ❑ признание компетенций, приобретённых в процессе предшествующего обучения;
- ❑ международное сотрудничество.

302. В вопроснике предполагается принять международный трудовой акт (или акты), который обеспечил бы соответствующую нормативную базу для государств-членов по этим вопросам. Акт (или акты) мог бы принять форму конвенции или рекомендации, или конвенции, дополненной рекомендацией. Что касается последнего варианта, альтернативой конвенции, дополненной рекомендацией, в форме двух отдельных актов, мог бы быть единый акт, включающий как носящие юридически обязательный характер положения, так и необязательные положения. Такой единый акт отличался бы от конвенции и рекомендации, принятых отдельно, только по формату и структуре, но не по существу. В едином правовом акте необязательные положения, содержащие рекомендательные указания по осуществлению обязательных положений, были бы приведены сразу после этих обязательных положений. Это дало бы возможность легче понять взаимосвязь и взаимодополняемость между этими двумя различными пакетами правовых положений. Такой новый формат в упрощённой форме следовал бы инновационной

структуре Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве с поправками и мог бы ознаменовать собой новый подход к установлению обобщённых, более чётко сформулированных и более согласованных международных трудовых норм. Если трёхсторонние участники будут готовы положительно рассмотреть этот вариант, МБТ может представить перед первым обсуждением на Конференции более подробные разъяснения о практических условиях включения обязательных и необязательных положений в единый сводный нормативный акт.

Вопросник об основах качественных программ ученичества

Административный совет МБТ на 334-й сессии (октябрь-ноябрь 2018 г.) постановил включить в повестку дня 110-й сессии Международной конференции труда (2021 г.) пункт, касающийся программ ученичества (разработка нормы)¹³⁶.

Административный совет отметил нормативный пробел по теме программ ученичества, который образовался в результате юридической замены ряда актов МОТ, включая Рекомендацию 1939 года об ученичестве (60) и Рекомендацию 1962 года о профессиональном обучении (117), и который не был устранён в последующих рекомендациях. Кроме того, с наступлением глобального экономического и финансового кризиса 2008 года и в последнее время в ходе публичных дебатов о будущем сферы труда программам ученичества придаётся всё большее значение как фактору, содействующему переходу от школы к трудовой деятельности и повышению качества систем профессионального обучения и их соответствия потребностям рынка труда. Новая норма в области ученичества обеспечит всеобъемлющую нормативную базу, необходимую для разработки и внедрения систем ученичества.

Цель настоящего вопросника заключается в том, чтобы государства-члены после проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников изложили свои взгляды на сферу применения и содержание возможного будущего акта или актов. Полученные ответы должны позволить Международному бюро труда подготовить доклад для Конференции. Ответы должны быть получены МБТ до 30 апреля 2020 года. Респондентам рекомендуется, если это возможно, заполнить вопросник в электронном формате и отправить свои ответы по электронным каналам по следующему адресу: apprenticeships@ilo.org. Респонденты могут также направить свои ответы в печатном виде в отдел профессиональных навыков и возможностей в сфере трудоустройства Департамента политики в области занятости Международного бюро труда по адресу: Skills and Employability Branch, Employment Policy Department, International Labour Office, Route des Morillons 4, 1202 Geneva, Switzerland.

¹³⁶ GB.334/PV, para. 42(b).

I. Форма международного акта или актов

1. *Следует ли Международной конференции труда принять акт или акты, касающиеся основ качественных программ ученичества?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

2. *Если да, следует ли принять этот акт или акты в форме:*

a) *конвенции?*

☐

b) *рекомендации?*

☐

c) *конвенции, дополненной рекомендацией, как два отдельных акта или как единый акт, содержащий обязывающие и необязывающие положения?*

☐

Комментарии:

II. Преамбула

3. *Следует ли в преамбуле акта или актов отметить, что уровень безработицы среди молодёжи в мире остаётся высоким и что стремительные преобразования в сфере труда вызывают несоответствие профессиональных навыков потребностям рабочих мест, что требует от лиц всех возрастов постоянно проходить переподготовку и повышать квалификацию, чтобы получить и сохранить за собой работу?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

4. Следует ли в преамбуле акта или актов признать, что программы ученичества разительно отличаются друг от друга в разных контекстах и что во многих странах перед ними стоят значительные вызовы, которые увековечивают гендерное неравенство, обуславливают низкое качество профессиональной подготовки и неадекватную защиту учеников и сдерживают участие предприятий, особенно малых и средних предприятий?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

5. Следует ли в преамбуле акта или актов признать, что качественные программы ученичества могут служить эффективным и действенным ответом на текущие вызовы и обеспечивать возможности обучения в течение всей жизни в целях повышения производительности, усиления потенциала противодействия, укрепления способности преодолевать переходные периоды и расширения возможностей трудоустройства, тем самым удовлетворяя текущие и будущие потребности рынка труда?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

6. Следует ли в преамбуле акта или актов подчеркнуть, что эффективные и успешные функционирующие основы качественных программ ученичества требуют, чтобы они тщательно регулировались, достаточно финансировались, были социально инклюзивными и свободными от дискриминации, чтобы они обеспечивали адекватное вознаграждение и охват социальной защитой и способствовали признанию квалификации и улучшали результаты трудовой деятельности?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

7. Следует ли в преамбуле акта или актов признать особую актуальность Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Декларации МОТ 2019 года о будущем сферы труда для содействия развитию качественных программ ученичества и действенной защиты всех учеников и стажёров, особенно в условиях глубоких преобразований в сфере труда?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

8. Следует ли в преамбуле акта или актов напомнить о положениях других соответствующих актов МОТ, в частности Конвенции (122) и Рекомендации (122) 1964 года о политике в области занятости, Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142), Рекомендации 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169) и Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195)?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

III. Определения и сфера применения

9. Следует ли включить в акт или акты определение термина «ученичество»?

Если да, следует ли определить термин «ученичество» как любую форму обучения и профессиональной подготовки, которая регулируется соглашением об ученичестве и позволяет человеку («ученику») приобретать компетенции, необходимые для работы в той или иной профессии, посредством структурированного обучения, включающего обучение на рабочем месте наряду с обучением с отрывом от производства и ведущего к признанию уровня квалификации?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

10. Следует ли включить в акт или акты определение термина «предприятие»?

Если да, следует ли определить термин «предприятие» как коммерческую структуру, субъект хозяйствования, экономическую единицу или организацию будь то в государственной или в частной собственности?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

11. Следует ли включить в акт или акты определение термина «посредник»?

Если да, следует ли под термином «посредник» понимать физическое или юридическое лицо, отличное от принимающего предприятия или учебного заведения, которое оказывает содействие в организации, координировании или поддержке программ ученичества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

12. Следует ли включить в акт или акты определение термина «признание предшествующего обучения»?

Если да, следует ли определить термин «признание предшествующего обучения» как процесс выявления, документирования, оценки и аттестации компетенций лица, приобретённых в результате формального, неформального или неофициального обучения, на основе установленных квалификационных стандартов?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

13. Следует ли включить в акт или акты определение термина «стажировка»?

Если да, следует ли определить термин «стажировка», включающего в себя производственную практику как любую форму обучения на рабочем месте, которая позволяет человеку («стажёру») приобрести трудовой опыт в целях расширения возможностей трудоустройства?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

14. Следует ли в акте или актах определить какие-либо другие термины? Если да, просьба уточнить.

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

15. Должен ли акт или акты применяться ко всем программам ученичества и стажировок на всех предприятиях и во всех секторах экономической деятельности?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

16. Следует ли в акте, если он примет форму конвенции, предусмотреть, чтобы члены Организации могли после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников ограничить сферу его применения в тех случаях, когда возникают особые проблемы существенного характера?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

IV. Нормативно-правовая база качественных программ ученичества

17. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации посредством социального диалога закладывали нормативно-правовую базу качественных программ ученичества и чтобы социальные партнёры участвовали в разработке, реализации, мониторинге и оценке качественных программ ученичества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

18. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации учреждали или назначали один или несколько органов регулирования программ ученичества и чтобы социальные партнёры были представлены в этих органах?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

19. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации налагали чётко определённые обязанности на компетентные регулирующие органы, призванные работать в тесном взаимодействии с другими органами или учреждениями, ответственными за регулирование или организацию образования и профессиональной подготовки, инспекции труда, социальной защиты, безопасности и гигиены труда, государственных и частных служб занятости?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

20. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации применяли практику признания той или иной профессии как подходящей для качественных программ ученичества, принимая во внимание:

a) компетенции, необходимые для работы в данной профессии?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

b) целесообразность программы ученичества как средства приобретения таких компетенций?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

c) продолжительность программы ученичества, необходимую для приобретения таких компетенций?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

d) текущий и будущий спрос на профессиональные навыки и возможности трудоустройства в данной профессии?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

е) *какие-либо другие факторы? Если да, просьба уточнить.*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

21. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации устанавливали стандарты качественного ученичества для конкретных профессий, в том числе предусматривающие:*

а) *минимальный возраст для поступления?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

б) *образовательный ценз или предшествующее обучение, необходимые для поступления?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

с) *соотношение учеников и работников в данном месте работы?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

d) минимальную и максимальную продолжительность программы ученичества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

e) степень, в которой обычную продолжительность программы ученичества можно сократить с учётом любого предшествующего обучения или успеваемости во время ученичества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

f) результаты обучения и учебные планы?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

g) соотношение обучения с отрывом от производства и обучения на рабочем месте?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- h) условия, при которых ученики должны освободиться от обучения на рабочем месте для обучения с отрывом от производства?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- i) профессиональную ориентацию и консультирование?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- j) наставничество и присмотр за учениками?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- k) процедуры оценки и аттестации приобретённых компетенций?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- l) квалификацию (квалификации), приобретаемую (приобретаемые) после успешного завершения программы ученичества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

т) какие-либо другие элементы? Если да, просьба уточнить.

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

22. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации могли устанавливать стандарты качественных программ ученичества в соответствии с национальными законодательными и нормативно-правовыми актами, коллективными соглашениями, решениями компетентных регулирующих органов или иным образом, соответствующим национальной практике?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

23. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры, обеспечивающие справедливый и прозрачный процесс перевода ученика с одного предприятия на другое, когда это считается необходимым или желательным для завершения подготовки ученика?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

24. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали соответствующие меры, обеспечивающие ученикам:

а) адекватное вознаграждение?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- b) освобождались от требования работать сверх установленной продолжительности рабочего времени?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- c) право на оплачиваемые отпускные и праздничные дни?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- d) право на оплачиваемый отпуск по болезни или на случай травмы?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- e) такую же защиту и такую же подготовку, какими пользуются другие лица в данном месте работы, в отношении недопущения дискриминации, насилия и домогательств?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- f) такую же защиту и такую же подготовку, какими пользуются другие лица в данном месте работы, в отношении безопасности и гигиены труда?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

g) *право на компенсацию за производственные травмы?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

h) *право на какие-либо другие льготы и выплаты? Если да, просьба уточнить.*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

25. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации предписывали условия, при которых:*

a) *предприятия могут предлагать программы ученичества?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

b) *образовательные и профессионально-технические заведения могут проводить обучение с отрывом от производства?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

c) *посредники могут оказывать помощь в организации, координировании или поддержке программ ученичества?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

26. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры в целях постоянного развития и укрепления потенциала государственных учреждений и социальных партнёров для реагирования на вызовы, негативно сказывающиеся на качественных программах ученичества, такие как изменения в технологиях и появление новых форм организации труда?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

27. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры, обеспечивающие регулярный мониторинг и оценку систем и программ ученичества?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

V. Соглашение об ученичестве

28. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации обеспечивали регулирование всех программ ученичества на основании письменного соглашения, которое заключается между учеником и предприятием или посредником и которое, если это дозволено национальными законодательными и нормативно-правовыми актами, может быть подписано и третьим лицом, таким как образовательное или профессионально-техническое заведение?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

29. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации обеспечивали заключение соглашения об ученичестве, которое:

a) ясно определяет соответствующие роли, права и обязанности сторон со ссылками на соответствующие профессиональные нормы и стандарты?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

b) содержит положения, регулирующие такие вопросы, как продолжительность ученичества, вознаграждение, продолжительность рабочего времени, право на отпуск, безопасность и гигиена труда, социальное обеспечение, урегулирование споров и расторжение соглашения об ученичестве?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

c) регистрируется на условиях, установленных компетентным органом?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

d) подписывается от имени ученика родителем, опекуном или законным представителем, если ученик является несовершеннолетним, как того могут требовать национальные законодательные и нормативно-правовые акты?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

е) *содержит какие-либо другие элементы? Если да, просьба уточнить.*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

30. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации разработали типовое соглашение об ученичестве в целях обеспечения последовательности, единообразия и соответствия нормативным требованиям?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

VI. Равенство и разнообразие качественных программ ученичества

31. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры, содействующие гендерному равенству в программах ученичества?*

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

32. *Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры, содействующие равенству, разнообразию и социальной интеграции в программах ученичества с особым вниманием к положению и потребностям:*

а) лиц с ограниченными возможностями?

☐ *Да* ☐ *Нет*

Комментарии:

b) лиц, занятых в неформальной экономике?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

c) лиц пожилого возраста?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

d) длительно безработных лиц?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

e) лиц, относящихся к неблагополучным меньшинствам?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

f) мигрантов, беженцев, внутренне и принудительно перемещённых лиц и других лиц, находящихся в уязвимом положении?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

г) любых других лиц? Если да, просьба уточнить.

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

33. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры, расширяющие доступ к формальному образованию и профессиональной подготовке, включая качественные программы ученичества, в первую очередь в интересах лиц, занятых в неформальной экономике, путём признания предшествующего обучения?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

VII. Содействие качественным программам ученичества и международному сотрудничеству

34. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры, направленные на создание условий, благоприятствующих качественным программам ученичества, в том числе путём:

а) разработки и реализации стратегий, постановки национальных целей и выделения адекватных ресурсов для качественных программ ученичества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- b) *полномерного отражения качественных программ ученичества в национальных стратегиях развития и политике в области занятости, образования и обучения на протяжении всей жизни?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- c) *предоставления предприятиям, особенно малым и средним предприятиям, таких стимулов, как распределение затрат, освобождение от налогов или субсидирование взносов в систему социального обеспечения?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- d) *поощрения посредников, в том числе путём оказания финансовой поддержки, к участию в организации, координировании и поддержке программ ученичества?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- e) *проведения на регулярной основе информационно-разъяснительных мероприятий и рекламных кампаний, направленных на улучшение востребованности и повышение привлекательности программ ученичества?*

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

f) создания программ, предшествующих программам ученичества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

g) расширения доступа учеников к дополнительным возможностям профессионального и высшего образования?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

h) использования новых технологий и инновационных методов в целях повышения эффективности и результативности в организации качественных программ ученичества и управлении ими?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

i) принятия каких-либо других мер? Если да, просьба уточнить.

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

35. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры, нацеленные на расширение международного сотрудничества и обмена передовым опытом по всем аспектам качественных программ ученичества, в том числе посредством предоставления ученикам расширенных возможностей в области обучения и признания компетенций, приобретённых в рамках программ ученичества или предшествующего обучения?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

36. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации в целях содействия качественным программам ученичества в неформальной экономике:

- a) укрепляли потенциал микро- и малых экономических единиц путём облегчения доступа к услугам по развитию бизнеса и финансовым услугам, улучшения условий в области безопасности и гигиены труда, а также повышения технических, педагогических и предпринимательских компетенций мастеров-ремесленников?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- b) обеспечивали ученикам доступ к обучению с отрывом от производства, чтобы они могли дополнять своё обучение на рабочем месте через посредников или на других предприятиях?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- с) укрепляли потенциальные возможности ассоциаций микро- и малых экономических единиц, в том числе посредством финансовой поддержки, чтобы они могли исполнять роль органов регулирования и обеспечения качества?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

VIII. Стажировки

37. Следует ли в акте или актах предусмотреть, чтобы члены Организации принимали меры в соответствии с национальными законодательными и нормативно-правовыми актами с тем, чтобы стажёры:

- а) заключали от своего имени письменное соглашение о стажировке с принимающим предприятием?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- б) получали адекватное вознаграждение?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

- с) освобождались от требования работать сверх установленной продолжительности рабочего времени?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

d) имели право на оплачиваемые отпускные и праздничные дни?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

e) имели право на оплачиваемый отпуск по болезни или на случай травмы?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

f) пользовались такой же защитой и получали такую же подготовку, как и другие лица в данном месте работы, в отношении недопущения дискриминации, насилия и домогательств?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

g) пользовались такой же защитой и получали такую же подготовку, как и другие лица в данном месте работы, в отношении безопасности и гигиены труда?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

h) имели право на компенсацию за производственные травмы?

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

i) имели право на какие-либо другие льготы и пособия? Если да, просьба уточнить.

☐ Да ☐ Нет

Комментарии:

Ссылки

- Aggarwal, A. 2013. “Lessons learnt from informal apprenticeship initiatives in Southern and Eastern Africa” in Salim, A. et al. (eds): *Apprenticeship in a Globalised World: Premises, promises and pitfalls*, Цюрих, LIT Verlag.
- Baert, S. et al. 2019. “Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment”, IZA Discussion Paper No. 12183.
- BusinessEurope/CEEP/UEAPME. 2016. *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes – Making the business case for apprenticeships*, Брюссель, BusinessEurope.
- КЭПКР (Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций). 1991. *Human Resources Development: Vocational Guidance and Training, Paid Educational Leave*, Международная конференция труда, 78-я сессия, Женева.
- . 2011. *General survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева.
- . 2014. *Minimum wage systems: General survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No 131) and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No 135)*, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева.
- Cedefop (Европейский центр по развитию профессионального образования). 2016. *Professional development for VET teachers and trainers*, Люксембург, Бюро публикаций ЕС.
- et al. 2017. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: National and regional cases*, Люксембург, Бюро публикаций ЕС.
- Центр экономических и бизнес-исследований. 2013. *Productivity matters: The impact of apprenticeships on the UK economy*, Лондон.
- Chankeliani, M. et al. 2017. *People and policy: A comparative study of apprenticeship across eight national contexts*, Оксфордский университет.
- Национальный совет по текстильным и швейным изделиям Китая/страновое бюро МОТ для Китая и Монголии. 2014. *Labour protection of interns in Chinese textile and apparel enterprises*, Пекин.
- Comyn, P.; Brewer, L. 2018. *Does work-based learning facilitate transitions to decent work?*, рабочий документ Департамента политики в области занятости № 242, Женева, МБТ.
- Corseuil, C.H. et al. 2018. *Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer-employee data*, Министерство экономики, PUC-Rio, Рио-де-Жанейро, Бразилия.
- Creighton, B.; McCrystal, S. 2016. “Who is a ‘worker’ in international law?”, в *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 37(3), pp. 691–725.

- Cullinane, C.; Montacute, R. 2018. *Pay as you go? Internship pay, quality and access in the graduate jobs market*, Лондон, The Sutton Trust.
- DGB-Jugend (Deutscher Gewerkschaftsbund-Jugend). 2018. *Ausbildungsreport 2018*.
- DGESAI (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion). 2013. *The experience of traineeships in the EU*, Flash Eurobarometer 378, Брюссель, Европейская комиссия.
- ЕКП (Европейская конфедерация профсоюзов)/Unionlearn (организация по вопросам образования и профессиональной подготовки КТЮ). 2014. *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning – Best practices and trade union contributions*, Брюссель.
- . 2016. *A European quality framework for apprenticeships – A European trade union proposal*, Брюссель.
- Eurofound. 2017. *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)*, Дублин.
- . 2018. *Digital Age – Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Дублин.
- . 2019. *Future of manufacturing – Company initiatives to align apprenticeships to advanced manufacturing*, Дублин.
- . 2018a. *Future of manufacturing – United States: Policy developments on apprenticeship*, Дублин.
- /Европейская комиссия. 2018b. *Future of manufacturing – Denmark: Policy developments on apprenticeship*, Дублин, Eurofound.
- /Европейская комиссия. 2018c. *Future of manufacturing – Germany: Policy developments on apprenticeship*, Дублин, Eurofound.
- Европейский альянс по вопросам ученичества. 2016. *Linking Learning Venues in Luxembourg*.
- Европейская комиссия. 2013a. *Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: Key success factors*.
- . 2013b. *Executive Summary to the Impact Assessment Accompanying the document “Proposal for a Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships”*. Рабочий документ по вопросам кадровой политики Комиссии.
- . 2016. *Applying the Quality Framework for Traineeships*, Рабочий документ по вопросам кадровой политики Комиссии.
- Fazekas, M.; Field, S. 2013. *A skills beyond school review of Switzerland*, Париж, публикация ОЭСР.
- Fazio, M.V. et al. 2016. *Apprenticeships for the XXI century: A model for Latin America and the Caribbean?*, Межамериканский банк развития.
- Gambin, L. et al. 2010. “Recouping the costs of apprenticeship training: Employer case study evidence from England”, в *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 2(2), pp. 127–146.
- Федеральный институт профессионального образования и обучения Германии. 2011. *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them*, Бонн, Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Федеральное министерство образования и исследований Германии. 2016. *Report on Vocational Education and Training 2016*, Бонн, BMBF.

- . 2017. *Report on Vocational Education and Training 2017*, Бонн, BMBF.
- Правительство Нидерландов. 2014. *Key figures 2009–13*, Министерство образования, культуры и науки, Гаага.
- Grant-Smith, D.; McDonald, P. 2018. “Ubiquitous yet ambiguous: An integrative review of unpaid work”, в *International Journal of Management Reviews*, 20(2), pp. 559–578.
- Группа двадцати. 2016. “Annex 3: G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeship”, в *Innovation and Inclusive Growth: Decent work, enhanced employability and adequate job opportunities*, Декларация совещания министров труда и занятости Группы двадцати 2016 года, Пекин, Китай.
- Hadjivassiliou, K.P. et al. 2012. *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in member states: Final synthesis report*, доклад Европейской комиссии, Люксембург, Бюро публикаций Европейского союза.
- Holford, A. 2017. *Access to and returns from unpaid graduate internships*. IZA Discussion Paper No. 10845.
- Hunt, W.; Scott, P. 2018. “Paid and unpaid graduate internships: prevalence, quality and motivations at six months after graduation”, в *Studies in Higher Education*.
- МУГ-ТПОП (Межучережденческая группа по техническому и профессиональному образованию и подготовке). 2015. *Investing in work based learning*.
- МОТ. 1962. *Record of proceedings*, Международная конференция труда, 46-я сессия, Женева.
- . 2004. *Record of proceedings*, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева.
- . 2011. *Upgrading informal apprenticeship systems*, аналитическая записка МБТ, Женева.
- . 2012a. *Upgrading informal apprenticeship, A resource guide for Africa*, Женева.
- . 2012b. *ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, Женева.
- . 2014. *Using benefit cost calculations to assess returns from apprenticeship investment in India: Selected SME case studies*, серия рабочих документов МБТ по Азиатско-Тихоокеанскому региону, Женева.
- . 2015. *Anticipating and matching skills and jobs: Guidance note*, Женева.
- . 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Женева.
- . 2017a. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for Policy Makers*, Женева, МБТ.
- . 2017b. *The standards initiative: Report of the second meeting of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group*, Женева, GB.328/LILS/2/1(Rev.).
- . 2017c. *Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation*, Женева.
- . 2017d. *The future of vocational training in Latin America and the Caribbean: Overview and strengthening guidelines*, Монтевидео, Региональное бюро МОТ для Латинской Америки и Карибского бассейна и МОТ/СИНТЕРФОР.
- . 2017e. *Trade union involvement in skills development: An international review*, Женева.
- . 2018a. *Freedom of association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6-е издание, Женева.

- . 2018b. *Minutes of the 334th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, Административный совет, 334-я сессия, Женева, GB.334/PV (март).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Женева.
- . 2018d. *Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities*, Женева.
- . 2019a. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*, Женева.
- . 2019b. *Apprenticeships in Asia and the Pacific: Findings from the Regional Training Workshop on Quality Apprenticeships for Asia and the Pacific*, Женева.
- . 2019c. *Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth unemployment*, аналитическая записка по вопросам профессиональных навыков и занятости, Женева.
- . Готовится к публикации. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume 2 – Guide for practitioners for developing and managing apprenticeship programmes*, Женева.
- МОР (Международная организация работодателей). 2015. *Jobs and growth: Links and challenges*, Женева.
- МКП (Международная конфедерация профсоюзов). 2013. *Key elements of quality apprenticeships – A joint understanding of the B20 and L20*.
- Jeannot-Milanovic, A. et al. 2017. “Contractual arrangements for young workers”, в N. O’Higgins: *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Женева, pp. 133–162.
- Kis, V. 2016. *Work-based learning for youth at risk: Getting employers on board*, рабочие документы ОЭСР по вопросам образования, № 150, Париж, публикация ОЭСР.
- Kuczera, M. 2017. *Incentives for apprenticeship*, рабочие документы ОЭСР по вопросам образования, № 152, Париж, публикация ОЭСР.
- Lain, D. et al. 2014. “Evaluating internships in terms of governance structures: Contract, duration and partnership”, in *European Journal of Training and Development*, 38(6), pp. 588–603.
- Lerman, R. 2014. *Expanding Apprenticeship Training in Canada – Perspectives from international experience*, Канадский совет руководителей высокого ранга.
- MerSETA (Компетентный орган по вопросам образования и подготовки в обрабатывающей промышленности, машиностроении и смежных секторах). 2016. *Strategic plan for the fiscal years 2015/16-2019/20*, Йоханнесбург.
- Министерство труда, занятости, профессиональной подготовки и социального диалога. 2016. *Bilans et Rapports – La négociation collective en France en 2015*, Париж.
- Министерство образования, культуры и науки, правительство Нидерландов. 2014. *Key figures 2009-2013: Education, culture and science*.
- Mühlemann, S. et al. 2018. *Apprenticeship training in Italy – a cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- Национальное бюро аудита Соединённого Королевства. 2019. *The apprenticeship programme, Report by the Comptroller and Auditor General*, Лондон.
- Newton, B.; Williams, J. 2013. *Under-representation by gender and race in apprenticeships – Research summary*, исследовательский документ 18, Лондон, Unionlearn/КТЮ.
- ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития). 2017. *Education at a glance 2017: OECD Indicators*, Париж, публикация ОЭСР.

- . 2018. *Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience*, Париж, публикация ОЭСР.
- . 2019. *Policy responses to new forms of work*, Париж, публикация ОЭСР.
- /МОТ. 2017. *Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making it Happen Locally*, Париж, публикация ОЭСР.
- O'Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Женева, МБТ.
- ; N.; Pinedo, L. 2018. *Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?*, рабочий документ по вопросам занятости, № 241, Женева, МБТ.
- Oliver, D. et al. 2016. *Unpaid work experience in Australia: Prevalence, nature and impact*, Канберра, министерство занятости.
- Owens, R.; Stewart, A. 2016. "Regulating for decent work experience: Meeting the challenge of the rise of the intern", в *International Labour Review*, 155(4), pp. 679–709.
- Perlin, R. 2012. *Intern nation: How to earn nothing and learn little in the brave new economy*, rev. ed., Лондон, Verso Books.
- Powell, A. 2019. *Apprenticeship statistics: England*, Briefing Paper no. 06113, Лондон, библиотека палаты общин.
- Reed, D. et al. 2012. *An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states*, Окленд, Mathematica Policy Research.
- Rosas G.; Corbanese V. 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work*, Турин, Международный учебный центр МОТ в Турине.
- . 2017. *Developing quality traineeships for young people*, Турин, Международный учебный центр МОТ в Турине.
- Rosin, A. 2016. "Precariousness of trainees working in the framework of a traineeship agreement", в *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(2), pp. 131–159.
- Ryan, P. 2012. "Apprenticeship: Between theory and practice, school and workplace", in M. Pilz (ed.): *The future of vocational education and training in a changing world*, Висбаден, VS Verlag Für Sozialwissenschaften, pp. 402–432.
- Sanahuja Vélez, G.; Ribes Giner, G. 2015. "Effects of business internships on students, employers and higher education institutions: A systematic review", в *Journal of Employment Counselling*, 52(3), pp. 121–130.
- Saniter, N.; Siedler, T. 2014. *Door opener or waste of time? The effects of student internships on labor market outcomes*, IZA Discussion Paper No. 8141.
- Sienkiewicz, L. 2018. *Traineeships under the Youth Guarantee: Experience from the ground*, Люксембург, Бюро публикаций ЕС.
- Smith, E. Forthcoming. *Intermediary organizations in apprenticeship systems*, МБТ, Женева.
- ; Kemmis, R.B. 2013. *Towards a model apprenticeship framework: A comparative analysis of national apprenticeship systems*, Нью-Дели, МБТ и Всемирный банк.
- Stewart, A.; Oliver, D. et al. 2018. "The nature and prevalence of unlawful unpaid work experience in Australia", в *Australian Journal of Labour Law*, 31(2), pp. 157–179.
- ; Owens, R. et al. 2018. *The regulation of internships: A comparative study*, рабочий документ Департамента по вопросам занятости № 240, Женева, МБТ.

- Бюро швейцарской конференции по вопросам профессионально-технического образования и подготовки. 2012. *Apprenticeship handbook*, Берн, SDBB Publishing.
- Министерство образования Соединённого Королевства. 2018. *Apprenticeship Accountability Statement, December 2018*.
- ЮНЕСКО (Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры); ЮНЕВОК (Международный центр ЮНЕСКО по техническому и профессиональному образованию и подготовке). 2019. *TVET Country Profile: Malaysia*.
- Wallis, P. 2008. “Apprenticeship and training in premodern England”, in *Journal of Economic History*, 68(3), pp. 832–861.
- Westermann, W.L. 1914. “Apprentice contracts and the apprentice system in Roman Egypt”, in *Classical Philology*, 9(3), pp. 295–315.
- Wolter, S.; Joho, E. 2018. *Apprenticeship training in England – A cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- ; Mühlemann, S. 2015. *Apprenticeship training in Spain – A cost-effective model for firms?*, Gütersloh, Bertelsmann Stiftung.
- ; Ryan, P. 2011. “Apprenticeship”, in E. Hanushek et al.: *Economics of Education – Volume 3*, North Holland, Elsevier B.V., pp. 543 and 544.