

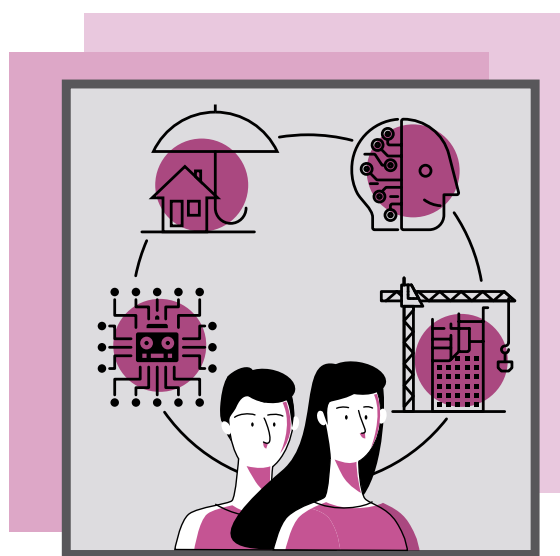


国际
劳工
组织

100
1919-2019

报 告 四 (1)

高质量学徒制框架



国际劳工大会

第 110 届会议，2021 年

注 意

本报告内含一份调查问卷，根据《国际劳工大会议事规则》第 39 条的规定，各成员国政府须在与最具代表性的雇主和工人组织协商后对问卷予以回复。政府的答复应最晚于 2020 年 4 月 30 日之前送达劳工局，并将构成供国际劳工大会讨论的背景报告的基础。

国际劳工大会，第 110 届会议，2021 年

报 告 四 (1)

高质量学徒制框架

议程项目四

国际劳工局，日内瓦

ISBN 978-92-2-031400-5 (Print)
ISBN 978-92-2-031401-2 (Web pdf)
ISSN 0255-3449

2019 年 第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

有关国际劳工局出版物和电子产品的信息可从以下网站获取：www.ilo.org/publns。

版式由 TTC 设计：参考 ILC110(2021)-IV(1)-[EMPLO-190829-1]-Ch.docx
瑞士，日内瓦，国际劳工局印刷

目 录

	页 次
导 言	1
背 景	1
本报告的目的和结构	3
调查问卷说明	3
第一章. 理解学徒制及其他形式的基于工作的学习	5
1.1. 学徒制的概念	5
1.2. 高质量学徒制	7
1.3. 高质量学徒制的益处	8
1.3.1. 促进向就业转型	8
1.3.2. 将技能供给与迅速变化的劳动力市场需求相匹配	9
1.3.3. 提高生产率，促进可持续企业	9
1.3.4. 促成以具有成本效益的形式来开展职业教育与培训	10
1.3.5. 促进教育世界与劳动世界之间的协调	14
1.4. 预备学徒制	15
1.5. 其他形式的基于工作的学习	15
第二章. 学徒制国际和区域框架	17
2.1. 国际劳工标准及国际劳工大会决议	17
2.1.1. 1939 年《学徒制建议书》(第 60 号)	17
2.1.2. 1962 年《职业培训建议书》(第 117 号)	17
2.1.3. 1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)和 1975 年《人力资源开发建议书》(第 150 号)	19
2.1.4. 国际劳工组织具体涉及学徒制的其他标准	20
2.1.5. 国际劳工组织间接涉及学徒制的标准	20
2.1.6. 其他国际劳工标准及其在学徒制方面的适用情况	22
2.1.7. 国际劳工大会决议	23
2.2. 联合国教科文组织的建议和倡议	24
2.3. 二十国集团倡议	24
2.4. “劳工 20”和“企业 20”关于高质量学徒制关键要素的联合声明	25
2.5. 区域框架	26

第三章.	国家学徒制监管框架	27
3.1.	监管的类型和层级	27
3.2.	监管机构	29
3.2.1.	国家和部门当局	29
3.2.2.	社会伙伴参与	30
3.3.	学徒制协议	32
3.4.	针对特定职业的标准	33
3.4.1.	承认适于采用学徒制的职业	33
3.4.2.	评估技能需求，发展学徒制计划	34
3.4.3.	对学徒年龄、学历和先前学习的要求	36
3.4.4.	学徒与工人的比例	36
3.4.5.	最短和最长期限	37
3.4.6.	在职与脱产学习的比例	37
3.4.7.	职业指导和职业咨询	38
3.4.8.	学徒的指导与监督	38
3.4.9.	学习成果、课程、评估与认证	39
3.4.10.	承认资格和接受进一步的教育和培训	40
3.5.	资金和激励措施	40
3.6.	学徒在工作中的权利和保护	41
3.6.1.	学徒的法律地位	41
3.6.2.	报 酬	41
3.6.3.	工作时间	42
3.6.4.	法定假日和休假	43
3.6.5.	歧视、暴力和骚扰	43
3.6.6.	职业安全与卫生	44
3.6.7.	工伤赔偿	44
3.6.8.	其他形式的社会保护	45
3.6.9.	学徒协议的终止	45
3.6.10.	解决争议	45
3.6.11.	学徒的转移与流动	46
3.7.	提供或支持学徒培训的条件	47
3.7.1.	提供在职培训的企业	47
3.7.2.	公司内培训师	47
3.7.3.	提供学徒支持服务的中介机构	48
3.8.	监测与评估	48
第四章.	实施高质量学徒制的挑战	51
4.1.	社会观念差，高等教育的途径有限	51
4.2.	获得学徒培训机会的不平等	51
4.2.1.	性 别	52
4.2.2.	残障人员	52
4.2.3.	移民、难民和境内被迫流离失所者	53
4.2.4.	老年人	53
4.2.5.	其他群体	53

4.3.	学徒率低.....	53
4.4.	非正规经济中的挑战.....	56
4.5.	让学徒制适应数字经济.....	57
4.6.	新的工作形式.....	58
第五章.	促进高质量学徒制的战略.....	59
5.1.	创建一个有利于推进高质量学徒制的环境.....	59
5.2.	制定强有力的监管框架.....	59
5.3.	提升学徒制对企业特别是中小企业的吸引力.....	60
5.4.	提高学徒制对年轻人的吸引力.....	61
5.5.	促进学徒制的包容性.....	61
5.6.	在非正规经济中推进高质量学徒制.....	62
5.7.	承认先前的学习.....	63
5.8.	加强国际合作.....	64
第六章.	见习生.....	65
6.1.	监管框架.....	65
6.1.1.	国际和地区标准.....	65
6.1.2.	国家监管.....	66
6.2.	好处和挑战.....	68
第七章.	努力制定一项或多项新的学徒国际劳工标准.....	71
7.1.	需要一项或多项新的国际劳工标准.....	71
7.2.	范围和定义.....	71
7.3.	待解决的问题和立法水平.....	72
	关于高质量学徒制框架的调查问卷.....	75
	参考资料.....	99

导 言

背 景

1. 世界各地存在的技能不匹配以及青年人就业机会的缺乏构成了严重挑战。全球青年失业率几乎比成人失业率高三倍(国际劳工组织, 2018c)。
2. 为应对这些挑战, 各级政府和决策者制定了一系列积极的劳动力市场政策和计划, 重点是提高青年就业能力, 并提供激励措施, 鼓励企业雇用青年人(O'Higgins, 2017 年)。人们越来越认识到学徒制可以发挥关键作用, 使年轻人获得相关技能¹, 促进他们从教育世界转入劳动世界。现代学徒制通常将系统化和长期的工作场所培训与课堂教学相结合, 使学徒能够全面获得特定职业所需的技能。
3. 国际劳工大会在其第 103 届会议(2014 年)上通过了关于就业的第二次周期性讨论的决议和若干结论, 提请国际劳工局, 除其他之外, “建立有关有效终身学习体系和高质量学徒制体系的知识库并提供建议”。² 因此, 劳工局开发了国际劳工组织高质量学徒制工具包, 用以支持政策制定者和从业者更好地设计和实施学徒制体系与计划, 组织面向三方成员的能力开发计划, 以及向成员国提供技术援助(国际劳工组织, 2017a 和国际劳工组织, 即将发布)。最近, 劳动世界的未来全球委员会指出“在为年轻人提供高质量学徒制和首次工作机会方面, 私营部门尤其可以发挥作用”(国际劳工组织, 2019a, 第 32 页)。
4. 高质量学徒制除了为青年失业提供解决办法之外, 还可惠及所有年龄的求职者和工人, 他们由于劳动力市场或工作要求的变化而需要重获技能或提高技能。正如劳动世界的未来全球委员会强调的那样, 正在发生的全球变革 — 技术进步、全球化、人口变化、移民以及向低碳经济转型 — 加剧了劳动力市场转型的挑战。由于各种高质量学徒制有可能使人们具备在一生中应对劳动世界挑战的相关能力, 它们被视作终身学习体系的一个重要组成部分。大会第 108 届会议(2019 年 6 月)通过的《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》强调了终身学习的重要性,

¹ “技能”一词的定义见 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)第 2 段(b)项, 涵盖“在某个特定情况下所运用和掌握的知识、技巧和技术专长”。

² 关于第二次就业周期性讨论的结论, 第 14 段(D)(c)项。

呼吁实行“有效的终身学习和全民优质教育”。³ 高质量学徒制也具有提高企业生产率和竞争力的潜力。⁴

5. 从全世界来看，越来越多的国家注重发展或改进学徒制体系和计划。这方面的工作采取了多种形式。除其他外，各国修订了立法，评估、扩大或重新设计了现有学徒制计划，引入了旨在确保其有效运作的新供资机制，重组了行政管理结构，评估和修订了学习成果和课程，发起了促进运动。⁵

6. 随着对学徒制关注的增长，其他各种形式的基于工作的学习也在激增，它们有的是教育计划的正式组成部分，有的是帮助失业者的积极劳动力市场计划的一部分，有的是由企业或非营利组织设立的见习或实习计划。这些计划被普遍认为能够提高参与者的就业能力。然而，正如第 6.2 节所讨论的，其效果可能取决于其所采取的形式，同时也存在对无薪或低薪见习的社会和经济影响的关切。

7. 显然，非常重要的一点是，促进学徒制及其他形式的基于工作的学习必须符合对作为国际劳工组织核心目标的体面劳动的追求。大会在 2012 年关于青年就业危机：行动呼吁的结论中指出了一个风险，即这些安排可能被“用作获得廉价劳动力的一种方式”，结论的第 2.1.7 节对此进行了更详细的讨论。因此，结论呼吁政府对学徒制、实习以及其他工作经验计划进行监管和监测，“以确保它们能够提供真正的学习经历，而不是用以取代正式工人”。⁶

8. 国际劳工组织以前通过了有关文书，就学徒制监管订明了标准。然而，在这些文书中最新的一项文书，即 1962 年《职业培训建议书》(第 117 号)，于 1975 年被 1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)和 1975 年《人力资源开发建议书》(第 150 号)取代。而后者本身已被 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)取代。第 142 号公约和第 195 号建议书在更广泛的人力资源开发背景下处理了职业培训问题，承认提供终身学习的重要性。然而，这些文书并没有明确处理学徒制问题。作为总干事标准倡议的一部分而设立的国际劳工组织标准审议机制三方工作组得出的结论认为，在被视为切合当前情况的标准的文书中缺乏关于学徒制的任何规定，构成了一个规范上的缺口，应对此予以处理(国际劳工组织，2017b)。

³ 《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》，第 III 部分(A)(ii)条。

⁴ 就本报告而言，“企业”一词被定义为一个工商实体、业务实体、经济单位或组织，无论是公共还是私营的。

⁵ 这已发生在，例如，非洲(包括阿尔及利亚、贝宁、布基纳法索、加纳、肯尼亚、摩洛哥、纳米比亚、南非、突尼斯、乌干达、坦桑尼亚联合共和国及赞比亚)、美洲(巴哈马、巴西、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、牙买加、墨西哥、秘鲁、美国及特立尼达和多巴哥)、阿拉伯国家(约旦)、亚太(澳大利亚、孟加拉国、柬埔寨、印度、印度尼西亚、大韩民国、缅甸及新西兰)和欧洲(比利时法语区、丹麦、法国、德国、爱尔兰、意大利、荷兰、挪威、罗马尼亚、西班牙、瑞士及联合王国)。

⁶ 关于青年就业危机：行动呼吁的结论，第 24 和 26(c)段。

9. 因此，国际劳工组织理事会讨论了有关拟通过一项或若干项新的学徒制方面法律文件的建议。理事会在 2018 年 10 月至 11 月举行的第 334 届会议上要求劳工局将与学徒制有关的标准制订项目列入国际劳工大会第 110 届会议(2021 年)的议程(国际劳工组织，2018b，第 42(b)段)。

本报告的目的和结构

10. 本报告的目的是为大会第 110 届会议上将进行的有关学徒制的第一次讨论提供便利。它汇编、分析和介绍了世界各国学徒制体系的法律和实践状况。

11. 在导言之后，**第一章**探讨了学徒制的概念，以及在国际、区域和国家背景下是如何定义学徒制的。它还介绍了国际劳工组织所倡导的高质量学徒制概念及其有可能给不同利益攸关方带来的益处。此外，本章还讨论了预备学徒制的概念，并探讨了其他形式的基于工作的学习，包括见习或实习。**第二章**解释了在国际劳工标准中是如何处理学徒制的，然后简要总结了国际或区域组织中有关学徒制的主要框架、建议和倡议。**第三章**详细概述了监管学徒制的国家立法、政策和框架。**第四章**探讨了各国在实施学徒制体系时面临的一些挑战。**第五章**讨论了促进高质量学徒制的策略，包括如何使学徒制更有吸引力，特别是对年轻人和企业而言。**第六章**概述了见习或实习的监管框架及其益处和挑战。**第七章**为关于高质量学徒制的一项或若干项新的国际劳工标准奠定了基础。更具体地说，它探讨了通过新的学徒制文书的目的和附加值、一项或若干项此类文书的范围和覆盖面及其应处理的事项。

12. 报告最后列出了一份调查问卷，用以征求国际劳工组织三方成员对该领域任何新标准的价值、范围和内容的意见。

调查问卷说明

13. 大会将按照《理事会议事规则》第 5.1.4 段以及《国际劳工大会议事规则》第 39 条所载的两次讨论程序来审议有关学徒制的一项或若干项标准。劳工局根据第 39 条的规定编写了本报告以及调查问卷，用于大会在 2021 年进行的第一次讨论。在填写调查问卷时，提请政府注意《国际劳工大会议事规则》第 39(1)条，其中要求政府“在最终形成其答复之前同最有代表性的雇主组织和工人组织协商”。协商的结果应反映在政府的答复中。政府被要求在其答复中指明与哪些组织进行了协商。劳工局接收调查问卷答复的最后期限是 2020 年 4 月 30 日。

14. 各国政府也可将与学徒制、见习或实习有关的相关法律、准则、倡议和其他相关文件的副本随同调查问卷一起发送给劳工局。

第一章

理解学徒制及其他形式的基于工作的学习

15. 本章解释了学徒制的概念，以及在国际、区域和国家层面对学徒制的定义方式。它还介绍了国际劳工组织所倡导的高质量学徒制概念及其有可能给不同利益攸关方带来的益处。此外，本章还讨论了预备学徒制的概念，并讨论了其他形式的基于工作的学习，包括见习或实习，以及学徒制与见习之间的区别。

1.1. 学徒制的概念

16. 学徒的概念可以追溯到几个世纪前，学徒在为熟练从业者(传统上也被称为“师傅”)服务的同时学习一门手艺或职业(Westermann, 1914 年)。在前工业化时代，学徒制是“一种培训制度，在这种制度中，年轻男子及妇女(更为少见)签订为成熟的工匠和商人长期工作(通常是若干年)的合同，以换取有关手艺或工种的指导”(Wallis, 2008 年，第 834 页)。

17. 最近，在许多国家，学徒制已经发展成为“将非全日制正规教育与工作场所培训和经验相结合，并能获得外部予以认可的职业资格的学习计划”(Ryan, 2012 年，第 405 页)。这体现了一个“双轨理念：一方面是理论和实践相结合，另一方面是课堂和工作场所相结合”(同上，第 404 页)。

18. 在许多国家，特别是那些非正规经济⁷规模较大的国家，仍有一些继续按照旧传统运作的学徒制。这些制度保持了传统的学习形式，在父母与子女之间，或在近亲或部落成员之间传递技能(国际劳工组织，2011 年，第 1 页)。即使在这些情况下，此类制度也可能逐渐向家庭或亲属群体以外的学徒开放(同上)。此类学徒制通常被称为传统或非正规学徒制。

19. 国际劳工组织第 117 号建议书(目前已被取代)将“学徒制”定义为“主要在一个企业内或在一个独立工匠指导下进行的对公认职业的系统长期培训，这种培训应遵照书面学徒制合同的规定，并符合既定标准”。该建议书还提及了双轨培训

⁷ 根据 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)第 2(a)段，“非正规经济”一词是指“在法律或实践中一未被正规安排所覆盖或覆盖不足的工人和经济单位的所有活动”。

模式，指出有必要拟订“拟进行的理论授课和相关授课”的课程表，要求准许在工作时间脱产“在培训机构接受培训”。

20. 欧洲联盟(欧盟)理事会 2018 年 3 月 15 日关于欧洲高质量、有效学徒制框架的建议书⁸将学徒制定义为正规的职业教育与培训计划，它们：

- 将在教育或培训机构内的学习与在公司及其他工作场所内的大量基于工作的学习结合起来；
- 提供国家承认的资格；
- 以协议为基础，该协议规定了学徒、雇主的权利与义务以及，凡适宜时，职业教育与培训机构的权利与义务；
- 就基于工作的组成部分向学徒支付报酬或者以其他方式给予补偿。

21. 国际劳工组织的评估和分析表明，不存在一个各国都使用的关于学徒制培训的单一、标准化定义(国际劳工组织，2017 年 a，第 4 页)。以下是不同国家的立法如何定义“学徒制”的一些具体例子，包括：

- **巴西** – “以书面形式订立、为期不超过两年的专门固定期限工作协议，雇主承诺向参加学徒制计划的学徒提供与其身体、道德和心理发展相适应的教学性技术和职业培训”；⁹
- **加拿大(魁北克)** – “一种职业培训方法，其计划旨在使学徒获得资格，它包括由雇主进行的一段时间的实际培训以及，一般而言，相关技术和职业科目的课程”；¹⁰
- **埃及** – “职业学徒制是指根据工人或其监护人与雇主之间所订立的协议，由雇主聘用学徒……旨在于特定时间内学习某一职业”；¹¹
- **法国** – “雇主承诺，除支付工资外，还向学徒提供全面的职业培训，一部分在公司进行，一部分在学徒培训中心或学徒部门进行”；¹²
- **德国** – 学徒制应“通过系统性的培训计划，传授在不断变化的劳动世界中从事某种技能性职业所必须的专业技能、知识和资格(职业技能)”；¹³

⁸ 欧洲联盟(欧盟)理事会 2018 年 3 月 15 日关于欧洲高质量、有效学徒制框架的建议书，2018/C 153/01。

⁹ 劳动法汇编，第 428 条(“学徒制合同的定义”)。

¹⁰ 2007 年劳动力职业培训与资格法，第 1(c)部分(“学徒制”定义)。

¹¹ 2003 年关于职业学徒制监管规则与程序的第 175 号令，第 1 条。

¹² 劳动法，第 L6221-1 条。

¹³ 2005 年 3 月 23 日职业培训法。

- **印度** – “学徒制培训”是指根据学徒制合同并按照规定条款和条件(可能因不同类别学徒而异),在任何行业或机构进行的培训课程;¹⁴
- **印度尼西亚** – “职业培训系统的一部分,它将在培训机构的培训与在教员或更有经验的工人/劳动者的指导和监督下在企业生产商品和/或服务的过程中直接工作相结合,以掌握某种技能或工种”;¹⁵
- **南非** – “现代学徒制结合了在岗培训和相关的课堂指导,通过这种方式,学徒能够学习指定工种的各方面实践和理论内容。学徒应于培训结束时在学员技能开发与学员技能考核机构进行工种测试,如果成功通过测试,则他们将得到认证,并根据适用的谈判委员会协议,被认可为相关行业的技工”;¹⁶
- **坦桑尼亚联合共和国** – “针对明确定义的技能和工作流程、将在职培训和基于机构的学习相结合的一种职业教育/培训形式”。¹⁷

1.2. 高质量学徒制

22. 鉴于世界各地有关学徒制的概念明显不同,培训质量差异很大,建议大会所通过的任何新的国际劳工标准可考虑到对“学徒制”一词的宽泛定义,以及对“高质量学徒制”构成要素的更详细理解。采用高质量学徒制的概念对于确保培训的有效性和与劳动世界的相关性、提供充分保护和良好工作条件至关重要。

23. 鉴于高质量学徒制的重要性日益提高,许多国家在实施学徒制方面面临挑战,大会 2014 年通过了关于就业的第二次周期性讨论的决议和若干结论,提请劳工局“建立关于终身学习的有效体系和高质量学徒制度的知识库并提供建议”。¹⁸

24. 作为大会决议的后续行动,并根据第 117 号建议书的原则,劳工局为政策制定者编写了一份指南(国际劳工组织高质量学徒制工具包第一卷),以加强三方成员在订立高质量学徒制法律和制度方面的能力。该工具包概述了高质量学徒制的框架,其关键特征如下(国际劳工组织,2017a,第 3-7 页):

- 三方治理体系;
- 薪酬;
- 书面协议;

¹⁴ 1961 年学徒法及 2014 年学徒法(修订)。

¹⁵ 2003 年有关人力的第 13 号法,第 1(11)条(“学徒制”定义)。

¹⁶ 南非共和国劳工部。

¹⁷ [国家学徒制指导方针](#), 首相办公室, 2017 年 9 月, 第 5 页(正规学徒制的定义)。

¹⁸ [关于第二次就业周期性讨论的若干结论](#), 同前。

- 社会保障覆盖；
- 法律框架；
- 学习计划；
- 在岗和脱产学习；
- 正式考核；以及
- 承认资格。

25. 该框架还围绕以下六个组成部分为发展高质量学徒制度提供了指导：

- **强有力的监管框架：**高质量学徒制需要一个强有力、稳定的监管框架，为学徒制体系的设计和实施订立总体条件，确保学徒的体面劳动；
- **有意义的社会对话：**高质量学徒制是教育世界与劳动世界之间的桥梁，建立在社会伙伴(雇主组织和工人组织)参与的社会对话基础之上，他们最有条件确定劳动市场当前和未来的技能需求以及如何满足这些需求；
- **明确作用与责任：**高质量学徒制建立在众多利益攸关方的支持和承诺之上，他们应清楚地了解自身的作用和责任，并且他们还应具有共同的目的，这确保了整个体系的协调一致性；
- **公平供资安排：**对公共机构、雇主和学徒本身而言，高质量学徒制既带来成本，也带来收益。必须有一个明确的总体认识，即公平分担成本，从而确保所有利益攸关方愿意长期参与；
- **与劳动力市场高度相关：**高质量学徒制能够使青年人为职业以及劳动力市场参与做好准备。这意味着高质量的学徒制度应该具备有效的机制，以评估当前和未来的技能需求，设计和实施学徒计划，考核和认证学徒所获得的技能；
- **包容性：**高质量学徒制不是仅仅为某个社会群体设计的。若要使学徒制能够为所有人提供机会，则需采取积极行动，以提高多样性，完善报告和问责制，纳入灵活性并加强咨询与支持。

1.3. 高质量学徒制的益处

26. 高质量学徒制能够给不同的利益攸关方，特别是学徒、企业和政府，带来各种益处(国际劳工组织，2017a)。

1.3.1. 促进向就业转型

27. 欧洲委员会开展的研究表明，学徒制一贯能够带来积极就业结果。平均而言，60%至70%(在某些情况下高达90%)的学徒在学徒期满后立即获得就业，致使一些欧盟成员国推出了类似计划(欧洲委员会，2013a，第9页)。

28. 此外，与接受基于学校的职业教育的年轻人相比，学徒能够实现更好的工作匹配，他们在找到第一份工作前的失业时间更短，第一份工作的任期也更长 (Comyn and Brewer, 2018 年, 第 10 页)。

29. 在巴西，对《学徒法》影响的评估表明，与没有受益于学徒制计划的同等人员相比，学徒更有可能找到非临时的正规部门工作，并在短期和中期获得更高的工资 (Corseuil 等人, 2014 年, Fazio 等人, 2016 年, 第 16 页引用)。

30. 在荷兰，基于工作的学徒制路径毕业生的失业率(3%)大大低于基于学校的学徒制路径毕业生的失业率(11%-30%) (荷兰政府教育、文化与科学部, 2014 年, 第 76 页)。

1.3.2. 将技能供给与迅速变化的劳动力市场需求相匹配

31. 技术进步、人口变化、全球化、移民和气候变化正在使劳动世界发生前所未有的变革。随之而来的工作组织方面变革给不同部门的企业和工人带来了一系列挑战。特别是，这些变化在某些部门创造了就业岗位，但同时也导致某些其他工作岗位的流失(国际劳工组织, 2019a)。

32. 快节奏的技术进步导致技能需求加速变化。在大多数国家，传统的基于学校的职业教育和培训体系缺乏灵活性和反应能力，跟不上劳动力市场的快速变革。在职业教育和培训机构评估技能需求、更新课程、升级设施以及提升教师和培训师技能时，技能需求往往已进一步发展变化，致使所作调整过时；而对学徒制而言，企业更有可能拥有最新设施和合格培训师，最为了解当前和未来的技能需求。因此，学徒制可使用最新技术来提供培训，在根据变化的需求来调整培训计划方面所需时间也大大减少(国际劳工组织, 2019c, 第 4 页)。

1.3.3. 提高生产率，促进可持续企业

33. 国际劳工组织关于拉丁美洲和加勒比地区的一份报告指出，“有大量证据表明各国生产率增长的差异大多并非源自正规教育，而是源自在工作中学到的生产知识和技能(“专门知识”或“边干边学”)(国际劳工组织, 2017d, 第 32 页)，这正是学徒制最关键的特征。

34. 雇主对学徒制的看法总体上是正面的。美洲开发银行的一份报告指出，80%以上的雇主对其学徒制计划表示满意，60%以上的雇主认为这些计划提高了其企业的生产率(Fazio 等人, 2016 年, 第 16 页)。联合王国经济和工商业研究中心的一项研究(2013 年)估计，完成学徒制的工人的生产率每周平均提高 214 英镑。

35. 一项对印度中小企业的研究显示，如果能够留住学徒，则提供学徒制的收益高于其成本(国际劳工组织, 2014 年)。同样，美国劳工部指出，学徒制计划是劳

动力战略的一部分，若企业在完成培训后雇用学徒，它们能够因此降低员工更替率、提高生产率、降低招聘成本，这反过来又有助于促进可持续企业的发展。

36. 此外，美国劳工部还发现，学徒制计划能够培养训练有素并获得认证的高技能雇员，他们能够以该职业所需的最高技能水平从事生产。这些计划成为提供合格员工的稳定可靠渠道，提高了员工保有率。此外，它们加强了跨代知识转移。最后，由于该类计划强调职业安全与卫生培训，它们能够创造更安全的工作场所，可降低工伤费用。¹⁹

37. 另一个好处是学徒制对企业创新能力的积极影响。训练有素的工人更有可能理解企业生产过程的复杂性，因此更有可能找到并实施能做出技术改进的方法(Lerman, 2014 年, 第 14 页)。

1.3.4. 促成以具有成本效益的形式来开展职业教育与培训

38. 学徒制的净成本远远低于基于学校的职业教育与培训学生培训计划的成本。法国开发署有关布基纳法索各种理发师职业教育和培训模式成本的一项研究清楚表明，与基于学习中心的培训或基于学习中心的附带工作实习的培训相比，双轨培训学徒制是成本最低的(见表 1)。

表 1. 手工艺学习中心年度培训费用比较 – 布基纳法索

培训类型	期限	参加培训时的教育水平	培训费用 (按非洲金融共同体法郎计)
学徒制或双轨培训理发师	两年	小学水平，几乎没有或者从未上学	35 000 (识字) 50 000 (不识字)
住宿培训的理发师	两年	至少小学最后一年	200 000
住宿培训并附加实习的理发师	两年	大学第四年	350 000

资料来源: Richard 和 Boubakar, 2010 年, 国际劳工组织, 2017a 引用。

39. 费用较低的主要原因是职业教育与培训机构需为提供实际培训支付巨额建筑和设备费用。此外，这方面的费用不是一次性投资，因为劳动力市场需求会迅速变化，导致必须对课程和设施进行更新，而对学徒制而言，企业已经拥有提供培训所需的设施。

40. 然而，学徒制也涉及通常由企业、学徒和公共当局分担的费用。为了使学徒培训能在可持续基础上进行，这些利益攸关方之间应根据所获得的收益来公平分担费用，这是非常重要的。以下各节提供了有关学徒、企业和公共当局的成本效益分析。

¹⁹ <https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/toolkitfaq.htm#2a>[2019 年 5 月 28 日访问]。

1.3.4.1. 学徒

41. 学徒所获得的最重要的收益是因在学徒期间获得的符合劳动力市场需求的技能而得到更多就业机会及更好职业前景。另外，学徒在培训期间一般能够获得某种形式的报酬。在大多数情况下，他们不必支付培训费，而在其他一些制度下，通过职业教育与培训机构和大学接受培训的学生可能须付费。

42. 有证据表明，学徒在开始工作之后的收入会超过职业教育与培训学生。荷兰提供了一个明确的比较点，因为学徒和职业教育与培训学生获得了相同的资格，但是路径不同。2015-16 年，在成功完成学徒制/职业学习后，初始职级(4 级)的学徒平均每小时毛工资为 13.38 欧元，而同一职级的职业教育与培训学生的平均每小时毛工资明显低于前者，为 11.30 欧元。²⁰

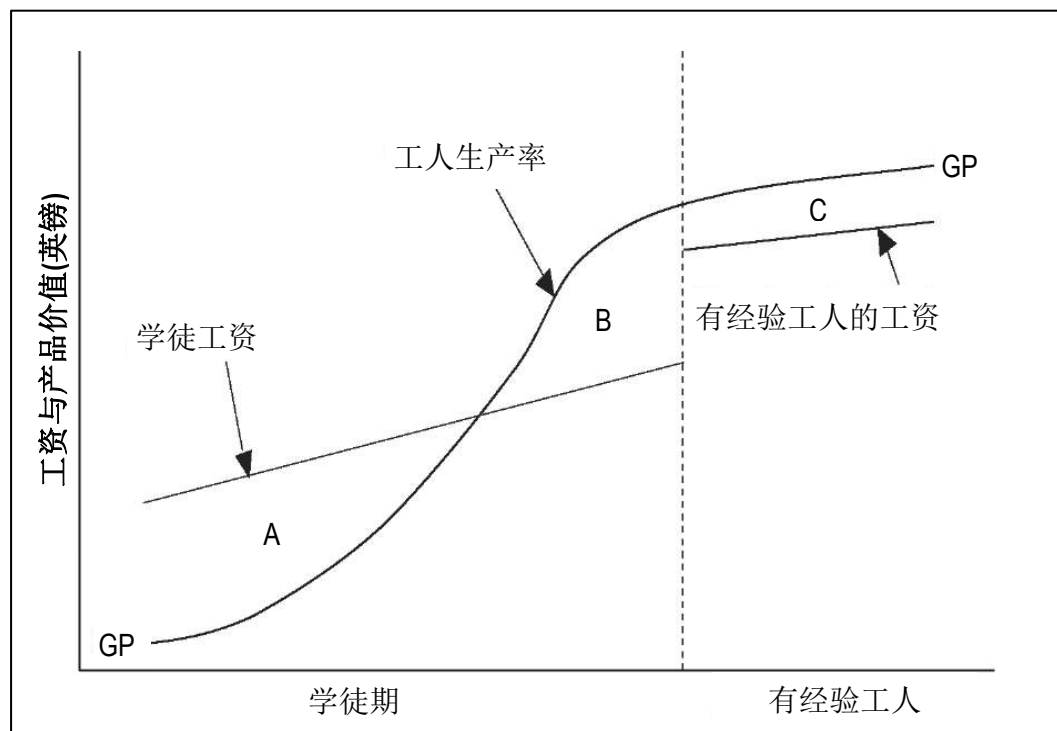
43. 为美国劳工部开展的一项研究也反映了这些工资数额上的差异。从短期来看，即录用为学徒后的第六年，参加注册学徒制人员的年平均收入比未参加者高出 6,595 美元。此外，该研究估计，在学徒的职业生涯中，完成注册学徒制计划的人员的平均收入要高出 240,037 美元(若包括福利在内，则高出 301,533 美元)(Reed 等人，2012 年，第 14 页)。

1.3.4.2. 企业

44. 企业在培养学徒的初期阶段需承担净成本(如图 1 中的 A 所示)，因为初始成本(如工资、社会保障缴费、公司内部培训师的时间、培训材料)超过了学徒对商品和服务生产所做的初始贡献。随着学徒获得技能并具有更高生产力，成本和收益开始趋于平衡，企业开始收回初始投资，从学徒计划期间程式化成本收益分析(B)中可以看出这一点。在学徒期满后，即学徒成为有经验的工人时，即使工资成本更高(C)，企业仍能获得明显收益。曲线 MP-MP 显示了一个被录用为学徒的人员的边际生产率。

²⁰ <https://roastatistics.maastrichtuniversity.nl/sisonline/Onderwerp6.aspx>[2019 年 8 月 8 日访问]。

图 1: 企业学徒制成本收益程式化模型



资料来源：Gambin 等人，2010 年。

45. 代表欧洲雇主组织的一个联合会最近进行了一项比较研究，得出了以下关键信息(Business Europe et al., 2016 年, 第 3 页):

在运营良好的学徒制体系中，通过更好的技能适配以及在培训期间部分激活学习者的生产力，企业可随着时间的推移而收回投资。如果学徒随后被正式雇用，企业会获得额外回报，包括在学徒毕业后立刻产生的生产力、企业文化培养和更高的员工忠诚度方面，从而使学徒制成为一种有效的招聘手段。

46. 针对学徒制计划成本和收益开展的最广泛研究重点关注了德国和瑞士的企业，其结果截然不同。

47. 从表 2 可以看出，瑞士的总成本更高，但平均来看，企业在培训学徒时获得的收益也明显更高，每个学徒在三年内带来了 2,739 欧元的净收益。

48. 而在德国，企业的总成本更低，但收益也明显更低，每个学徒在三年内带来高达 22,584 欧元的净成本。此外，在培训学徒的瑞士企业中，有 60%实现了正净收益，而培训学徒的德国企业中，有 93%承担了净成本。这种差异可通过以下三方面综合因素来解释：德国学徒的相对工资高于瑞士；工作任务存在差异，例如，瑞士学徒从事更多的生产性工作(瑞士学徒为 83%，德国学徒为 57%)；瑞士学徒的在岗工作时间高于德国(Wolter and Ryan, 2011, 第 543 页)。在三年期间，瑞士学徒平均工作时间为 468 天，而德国学徒为 415 天。瑞士学徒仅有 13%-21%的时间没有为企业产生直接价值，而德国学徒在这方面的时间为 31%-57% (Lerman, 2014 年, 第 12 页)。

表 2. 德国和瑞士公司培训一个学徒(三年期计划)的净成本
(2000 年, 按欧元计算)

	总成本	收益	净成本
德国	46 608	24 024	22 584
瑞士	54 393	57 132	-2 739

资料来源: Wolter and Ryan, 2011 年, 第 543 页。

49. 在几乎或者完全没有学徒制经验的国家, 企业可能不愿意启动学徒制, 因为净成本是未知或无法计算的。为了给关于学徒制成本效益的辩论提供参考, 已尝试采用由瑞士开发的一个学徒制成本效益模式(瑞士被公认具有一个成功和高成本效益学徒制体系), 研究如何将其应用于其他三个国家 — 西班牙、英格兰(联合王国)和意大利(Wolter and Mühlemann, 2015 年; Wolter and Joho, 2018 年; Mühlemann 等人, 2018 年)。

50. 西班牙的研究结果表明, 培训计划能够在培训期结束前为企业带来净收益, 关键变量是学徒工资水平、学徒期限和企业规模(Wolter and Mühlemann, 2015 年, 第 74 和 75 页)。

1.3.4.3. 公共当局

51. 对公共当局而言, 学徒制的成本远远低于基于学校的职业教育与培训的成本, 因为学徒脱产学习的总体公共成本低于职业教育与培训学生培训计划的成本, 原因很简单 — 前者大部分时间都用于工作, 其成本由企业承担(Kuczera, 2017 年, 第 15 页)。

52. 此外, 在一些国家, 当年轻或年长的工人由失业转入学徒制时, 公共当局的成本会减少, 因为在支付失业或其他社会福利方面的潜在要求不再相同。另外, 公共当局的收入还会增加, 因为学徒不仅将在短期内(学徒期间)支付所得税并向社会保护计划缴费, 而且, 更重要的是, 当其成为熟练、收入更高的工人之后也将这样做。因此, 在工人整个职业生涯中, 学徒制所积累的收益会很高。例如, 在美国, 对五个州(佛罗里达州、佐治亚州、密苏里州、宾夕法尼亚州和德克萨斯州)的注册学徒制计划而言, 州和联邦两级行政管理总成本约为平均每个学徒 131 美元, 职业教育与培训机构(社区大学)的成本估计为每个学徒 587 美元。因此, 每名学徒的平均总成本为 718 美元。据估计, 在熟练工人的职业生涯中, 这一投资平均可带来 19,875 美元的税收获益, 相当于每投资一美元可获得 27.68 美元的回报。如果将其他潜在成本(失业保险、食品券以及福利和行政管理成本)考虑在内, 则每投资 1 美元所带来的总获益为将近 35.86 美元(Reed et al., 2012 年, 第 40 和 41 页)。

53. 一些国家的公共当局除脱产学习成本之外, 还以财政激励措施(直接补贴或免税)和非财政激励措施(在行政管理程序中为企业提供支持的措施)的形式支付其他

成本，以鼓励企业接收学徒(同上，第 42 页)。例如，在马来西亚，企业可通过人力资源开发理事会管理的学徒计划报销 100% 的培训费用，这包括学徒的每月津贴、保险和培训材料(UNESCO/UNEVOC，2019 年)。

54. 表 3 总结了企业、学徒和公共当局在学徒期间及学徒期满后的学徒制成本和收益。

表 3. 学徒制成本和收益概述，按利益攸关方划分

		成本	收益
学徒	学徒期间	☐ 机会成本(体现为较低的工资)*	☐ 收入 ☐ 社会保障覆盖 ☐ 与大学生相比，不交学费，因此也不负担债务 ☐ 因为以需求为导向的培训和认证而获得更高就业能力
	学徒期满后		☐ 工资略有提高 ☐ 更高的就业能力 ☐ 工作满意度及社会地位提升
企业	学徒期间	☐ 学徒员工成本 ☐ 公司内部培训师员工成本 ☐ 培训材料、空间、设备成本 ☐ 招聘和行政管理成本	☐ 学徒对产品和服务生产的贡献 ☐ 政府提供的激励措施 ☐ 培训基金支付的款项 ☐ 通过参与学徒制而提高声誉
	学徒期满后		☐ 生产率和质量略有提高 ☐ 工资稳定性 ☐ 更忠诚的劳动力队伍 ☐ 因劳动力流动率降低而产生的节约—招聘和初始培训成本
公共当局	学徒期间	☐ 激励措施 ☐ 公共职业教育与培训机构的成本	☐ 若不采用学徒制，则可能导致非常高的基于学校的职业培训与教育成本 ☐ 来自学徒的税收 ☐ 就业计划(例如，积极劳动力市场计划)和失业福利方面的节约
	学徒期满后		☐ 来自熟练工人的税收 ☐ 就业计划(例如，积极劳动力市场计划)和失业福利方面的节约
* 以楷体标示的项目为非货币或潜在的成本或收益。 资料来源：基于国际劳工组织，2017a。			

1.3.5. 促进教育世界与劳动世界之间的协调

55. 学徒制项目提供了一个系统化的手段来促进职业教育与培训机构和劳动力市场间的协作。通过协作，企业得以在职业技术教育与培训机构课程大纲和培训模式的设计与交付方面发挥影响，同时，职业技术教育与培训机构的培训师也能够更好地理解工作场所需要的技能。这种相辅相成的协作有利于提升培训的总体质量与有效性，减少技能不匹配的风险。

56. 例如，在南非，负责制造业和工程部门的技能委员会与某些高等教育机构之间的密切合作发挥了特别重要的作用，为提高职业教育与培训学院讲师的技能提供了支持(merSETA，2016年，第50页)。

1.4. 预备学徒制

57. 一些国家还启动了预备学徒制计划，旨在为进入正规学徒制做好充分准备。预备学徒制提高了进入学徒制计划的机会，特别是通过使弱势群体(如年轻人、长期失业者、年长工人和移民)获得必要技能而提高他们进入学徒制计划的机会。不存在标准化或一刀切的预备学徒制组织形式。此类计划的形式多种多样，取决于有关目标群体的实际需要。表4提供了澳大利亚和瑞士的两个示例。

表 4. 预备学徒制计划

国家	计划	目标群体	典型期限	内容
澳大利亚	预备学徒制	16–24 岁的青年人	6–12 个月	通用就业技能，针对特定职业的技能
瑞士	旨在促进融入的预备学徒制(目前正在试点)	16–35 岁的青年移民(具有难民或临时身份)	12 个月	为正式学徒制做准备，三天在公司，两天在职业学校，包括通用科目和职业理论以及语言技能方面的针对性支持

改编自经合组织(2018年)和 Kis(2016年)。

1.5. 其他形式的基于工作的学习

58. “基于工作的学习”这一术语系指在实际工作环境中发生的所有形式的学习。此类学习可以为个人提供在成功获得和保住工作以及职业发展进步方面所需的技能。最常见的类型包括学徒制和见习/实习。这些学习有可能 — 但不总是 — 将在岗学习和脱产学习结合起来。²¹

59. 见习 — 或称实习(在世界某些地方更为常用) — 通常涉及“有限的一段时间的工作实践(有报酬或者无报酬)，其中包括培训内容，目的是获得实践和专业经验，以提高就业能力，促进向正式就业的过渡”。^{22 23} 实习最初与美国等国的医生培

²¹ 另见 IAG-TVET，2015 年。

²² 2014 年 3 月 10 日关于高质量见习框架的理事会建议，2014/C 88/01，第 27 段。

²³ 请注意，在一些国家，“见习”一词也可以用来指整个培训安排，而不仅仅是基于工作的部分。例如，在澳大利亚，见习是一个结构化的、以就业为基础的计划，使见习生获得国家承认的资格。虽然这种培训通常比基于工种的学徒制涉及更短的培训期，但从最广泛的意义上来说，它们可以有效地归类为学徒制。这同样适用于南非和赞比亚的“学员计划”。

训有关，之后用于描述给年轻人提供在政府和政治组织(后来)工作机会的计划。今天，尤其是在高收入国家，在各工种和职业中都有见习生或实习生，他们为企业、非营利组织和政府机构工作(Perlin, 2012 年)。

60. 见习或实习有多种分类方法。一种有用的分类方法是按三种不同目的或功能来划分，通常需对其进行不同形式的监管(Lain 等人, 2014 年)。第一个目的是满足教育计划的要求，或获得教育计划的学分。第二是为求职者提供一个获得工作经验的机会，通常是作为政府所提供或资助的积极劳动力市场计划的一部分。第三类包括由企业或其他组织设立的“开放市场”见习或实习，旨在使见习生在特定的工作岗位上获得工作体验，或者对申请人进行测试。²⁴

61. 然而，关于“见习”或“实习”这两个术语并没有普遍接受的定义。在一些国家，这些安排通常或主要被理解为在完成高等教育或技术教育后获取工作经验的方式，它们有别于教育计划中的“安置”。而在其他国家，在校学生和毕业生都经常被说成是进行见习或实习。

62. 有许多因素使得很难定义或区分不同形式的基于工作的学习。其中之一是语言方面的因素。诸如“学徒制”、“见习”、“实习”、“学员制”和“安置”等术语在不同的国家可能有不同的含义。另一个因素是其中一些概念的历史演变。在一些国家，现代学徒制已经成为一种正规职业教育与培训类型，而在另一些国家，现代学徒制更多地保留了传统和较为不正规的特点。同样，在过去的几十年里，见习/实习比以前更加普遍——而且有各种不同的形式。

63. 或许能将见习/实习与学徒制更正式地区别开来的一个因素是所涉培训的范围(国际劳工组织, 2012a, 第 8 页; Hadjivassiliou 等人, 2012 年, 第 52 页)。学徒制可能为期更长，通常提供有关从事特定工种或职业所需的所有技能的培训。相比之下，大多数见习/实习往往为期更短，也不那么全面。一些见习/实习提供的是一般经验，让学生或求职者体验到在某一类型的工作岗位或工作场所工作的情况。其他见习/实习可能会提供一个机会，以实践在以前的工作或学习中获得的特定技能。然而，它们通常不具备与学徒制相同的培训范围和深度。

²⁴ 第四个可能的类别包括作为专业培训的强制性部分而开展的培训，而不是“教育课程”——例如，见 Sienkiewicz, 2018 年, 第 4 页。但是，国家监管的这种培训的例子通常可以等同于其他类型的教育见习或实习，而那些未经官方授权而运作的培训通常与公开市场安排具有相同的法律地位。

第二章

学徒制国际和区域框架

2.1. 国际劳工标准及国际劳工大会决议

2.1.1. 1939 年《学徒制建议书》(第 60 号)

64. 有两项国际劳工组织文书明确处理了有关监管和实施学徒制的问题。第一项建议书，即第 60 号建议书，于 1939 年通过。它是大会在 1939 年至 1956 年期间通过的关于职业培训和指导的五项建议书之一。²⁵

65. 第 60 号建议书在其序言中认识到学徒制的特殊性质，“因为学徒制是在企业中实施的，涉及到师傅和学徒之间的合同关系”。序言还认识到，此等形式的职业培训的效果“在很大程度上取决于令人满意地定义学徒制的条件并予以遵守，特别是有关师傅和学徒的相互权利和义务的条件”。

66. 第 2.2 段提出了监管框架的基础，第 3 段提出了有关支持质量保证的各种建议，第 4 段涉及报酬。第 5 段规定，除其他外，最好能够在雇主和工人组织与负责监督学徒制的官方机构之间建立联系。

2.1.2. 1962 年《职业培训建议书》(第 117 号)

67. 1962 年，大会决定通过一项新文书，即第 117 号建议书。它取代了第 60 号建议书、1939 年《职业培训建议书》(第 57 号)和 1950 年《(成年人)职业培训建议书》(第 88 号)。会议指出，它们已经“因形势发展而被取代”(国际劳工组织，1962 年，第 376 页)。

68. 第 117 号建议书的范围比其前身更广，其第十部分专门处理学徒制问题。它呼吁建立一个监管框架，包括成文法则、学徒制专门主管机构的决定、集体协议或这些不同方法的组合(第 50 段)。

²⁵ 除第 60 号建议书外，相关文书还有：1939 年《职业培训建议书》(第 57 号)，涉及一般性职业培训，特别强调工业和职业学校；1949 年《职业指导建议书》(第 87 号)，专门涉及学校以外的职业指导；1950 年《(成年人)职业培训建议书》(第 88 号)，涉及包括残疾人在内的成人职业培训；和 1956 年《(农业)职业培训建议书》(第 101 号)，这是一项针对具体部门的建议书，旨在处理在培训农民和农场工人方面的需求。

69. 第 117 号建议书第 48 段和 49 段强调了学徒与单个企业、一组企业或学徒制专门主管机构(如学徒制委员会或部门)之间的协议的重要性。第 117 号建议书考虑到, 该协议应:

- 包含提供有关特定职业的培训的义务, 以此换取在学徒期间作为学徒承担同样性质的义务;
- 纳入为所涉职业制定的必要或合宜标准和规定;
- 规定其他可能相关但未覆盖的相互权利和义务, 尤其包括遵守所有安全规定;
- 规定解决各方之间的争议。

70. 负责举办学徒制的各方应具备提供培训所需的适当资格, 或安排具有资格人员来提供培训。用于培训学徒的设施应使他们能获得所教授职业的完整培训(第 48(3)段)。主管当局应与提供培训的企业或人员保持定期联系, 并应通过定期监察或监督, 确保学徒制的目标得以实现。

71. 在决定是否应承认某一职业适于采用学徒制时, 应考虑到该职业所需的技能和理论技术知识水平; 获得所需技能和知识所需的培训期限; 学徒制对于传授所需技能和知识的适用性; 以及所涉职业目前和预期就业情况(第 47 段)。

72. 第 51 段规定, 各种被认为适于采用学徒制的职业需遵照的学徒制标准和规定应考虑到:

- (a) 录用学徒所需的教育资格和最低年龄;
- (b) 超过规定最高年龄的工人的特殊情况;
- (c) 学徒期, 包括试用期(考虑到所需技能和理论技术知识水平);
- (d) 根据学徒可能已接受的任何先前培训或经验或在学徒期间的进步, 决定能在多大程度上缩减正常学徒期的措施;
- (e) 工作流程、理论和相关授课的课程表, 以及每个单元所花的时间;
- (f) 准许日间脱产或采取其他适当形式脱产到培训机构参加培训;
- (g) 学徒期间或期满时举行的考试。
- (h) 学徒期满时可取得的资格或证书。
- (i) 对学徒人数的任何必要控制, 以确保充分培训, 避免该职业人员过多, 并满足相关特定经济活动部门的人力需求;
- (j) 向学徒支付的报酬及学徒期间报酬上涨幅度;
- (k) 因病缺勤时的报酬条件;
- (l) 事故保险;

- (m) 带薪假期;
- (n) 学徒期间所进行的监督的性质和程度,特别是为了确保遵守学徒制规定,使培训符合既定标准,并使学徒制条件保持合理的统一性;
- (o) 在适当机构登记学徒和学徒合同;
- (p) 学徒合同的形式和内容。

73. 学徒应该接受全面安全指导,养成安全工作习惯。在开始学徒期之前,他们应该能获得全面职业指导以及与拟接受培训的职业要求相关的体检。如果相关职业要求具备特殊身体素质或智力,则应加以具体说明并通过特殊测试予以检验。

74. 在必要或适宜情况下,为完成培训,经有关各方达成协议,学徒可从一个企业转移到另一个企业。同样,在存在若干类型学徒制的情况下,经有关各方达成协议,学徒可从一类学徒制转到另一类学徒制(第 54 段)。

2.1.3. 1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)和 1975 年《人力资源开发建议书》(第 150 号)

75. 1975 年通过了第 142 号公约以及第 150 号建议书。该建议书第 77(1)段指出,它取代了第 117 号建议书,以及两项更早的关于职业培训的文书。²⁶ 第 142 号公约和第 150 号建议书都没有涉及学徒制。

76. 实施公约和建议书专家委员会在其 1991 年关于人力资源开发的普遍调查报告中澄清了制定和通过第 142 号公约和第 150 号建议书的理念(实施公约与建议书专家委员会,1991 年,第 3 页):

这些文书标志着脱离传统概念,即职业培训纯属实现就业市场平衡的手段,转向更广泛和更有活力的概念,即“人力资源开发”,以此作为一个经济和社会发展主要因素。这一新术语把培训和指导作为扩大个人教育机会的终生持续进程的一部分,既符合个人自身利益,也符合社区的福祉,从而也有助于实现社会正义和公平。

77. 有 68 个国家批准了第 142 号公约。它呼吁批准国通过并制定与就业紧密相连的全面和统筹的职业指导与职业培训政策和计划,特别是通过公共就业服务来做到这一点。

78. 第 150 号建议书适用于“青年和成年人在所有经济、社会和文化生活领域以及所有职业技能和责任层级的职业指导和职业培训”(第 1 段)。第 150 号建议书后来被第 195 号建议书取代。第 150 号建议书旨在“反映中小型企业二十一世纪所需的终身学习、技能转移以及教育和培训方法”(国际劳工组织,2004 年,第 8/5 页)。与其前身一样,第 195 号建议书没有涉及学徒制。

²⁶ 第 87 号和 101 号建议书。

2.1.4. 国际劳工组织具体涉及学徒制的其他标准

79. 国际劳工组织有关社会或就业政策框架的若干项切合当前情况的标准都要求或鼓励成员国采用学徒制。例如，1962 年《社会政策(基本目标和标准)公约》(第 117 号)第 15(1)条规定：

如当地条件许可，应尽最大可能采取适当措施，逐步推广教育、职业培训和学徒制，切实使儿童和青年男女为一个有用的职业做好准备。

80. 此等要求或规劝有时适用于特定类型的工作或特定情况。例如，在以下文书中提到学徒制(和其他形式的培训)：

- 1949 年《移民就业公约(修订)》(第 97 号)，第 6(1)(a)条 — 成员应确保合法移民与国民享有同等待遇，包括在学徒制和培训方面；
- 1965 年《未成年人(井下作业)雇佣条件建议书》(第 125 号)，第 13(a)段 — 受雇于地下矿山的年轻人应“通过学徒制或其他形式的培训来接受系统的职业培训”；
- 1996 年《海员招募与安置建议书》(第 186 号)，第 1(d)(四)段 — 在收集和分析海事劳动力市场信息方面的要求，包括“学徒、学员和其他见习生的安置”；
- 2007 年《渔业部门工作建议书》(第 199 号)，第 2 段 — “对 16 岁至 18 岁人员的培训可通过参与学徒制或经批准的培训计划来提供”；
- 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)，第 19(c)段 — 在预防和应对危机局势时，成员应协调教育、培训和再培训服务，包括学徒制。

81. 2015 年《关于从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)第 15(f)段规定：

成员国应在三方协商的基础上，促进实施一个综合就业政策框架，可包括以下内容：……教育和技能发展政策，这些政策支持终身学习，回应不断变化的劳动力市场和新技术的要求，认可先前学习，例如通过非正式学徒制度进行的学习，从而拓宽正规就业选择渠道……

82. 其他国际劳工标准涉及了在学徒制方面可能出现的具体问题。例如，1944 年《收入保障建议书》(第 67 号)附件第 20(2)段规定，“应为无报酬的学徒投保工伤保险”，赔偿应以“该工种工人当前工资”为基础。

2.1.5. 国际劳工组织间接涉及学徒制的标准

83. 国际劳工组织有若干标准就职业教育与培训这一更为广泛的主题作出了规定，因而与学徒制相关。1964 年《就业政策公约》(第 122 号)是被 2008 年《关于争取

公平全球化的社会正义宣言》列为优先治理公约的四项国际劳工组织文书之一，它要求成员国宣布并奉行“旨在促进充分、生产性和自由选择的就业的积极政策”(第1条)。与其配套的1984年《就业政策(补充规定)建议书》(第169号)呼吁成员国制定教育和培训计划，它们：

- 消除在获得职业指导和培训方面的歧视(第7段)；
- 鼓励企业培训年轻人，使培训机会适应“技术和经济发展”，提高培训质量，促进从学校向工作转型，推动对就业前景的研究，以此“作为合理职业培训政策的基础”(第17段)；
- 促进非正规经济中的企业获得更多培训机会(第27段)；
- 在国际合作和发展的背景下，协助其他国家发展和保持培训机会(第38(b)段)；
- 协助发展中国家发展当地职业培训，作为将工人送往海外就业的替代办法(第40段)；并
- 促进移民工人教育和培训机会(第44段)。

84. 国际劳工组织1998年《关于工作中基本原则和权利宣言》涵盖的三项重要文书中载有关于培训的具体规定。首先，1958年《(就业和职业)歧视公约》(第111号)要求成员国遵循一项促进“就业与职业机会均等和待遇平等的国家政策，以消除这方面的任何歧视”(第2条)。公约第1.3条规定这包括“获得职业培训”，而第3(e)条指出成员国必须“在一个国家当局的指导下在职业指导、职业培训和安置服务活动方面保证遵守该项政策”。

85. 1999年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第182号)呼吁采取措施，尽可能确保脱离最恶劣形式童工劳动的儿童能够获得职业培训(第7.2(c)条)。

86. 第三，1973年《最低年龄公约》(第138号)规定该公约不适用于在教育或培训机构所做的工作，也不适用于14岁或14岁以上的人所做的系适当监管的教育或培训计划组成部分的工作(第6条)。《公约》第7条第1款还允许雇用13-15岁的人从事“轻工作”，但前提是这不会(除其他外)妨碍他们参加职业培训。

87. 其他包含培训方面具体规定的文书包括：

- 1974年《带薪脱产学习公约》(第140号)，该公约呼吁各成员国促进为特定领域的培训提供带薪脱产学习假；
- 1989年《土著和部落居民公约》(第169号)，该公约要求土著和部落居民在职业培训方面享有平等机会(第21条)，并在必要时为这些居民设立特别培训计划和设施(第22条)。

88. 1975 年《移民工人(补充规定)公约》(第 143 号)第一部分中所规定的各种保护包括了移民工人在“再培训”方面享有与国民同等待遇的权利(第 8(2)条)。第二部分特别指出,补充保护不适用于“单纯为培训或教育目的”而来到一个成员国的人员(第 11(2)(d)条)。

2.1.6. 其他国际劳工标准及其在学徒制方面的适用情况

89. 国际劳工组织不同文书使用不同术语来界定其覆盖范围。许多文书不仅仅适用于雇员,还适用于“工人”这一更广泛的类别。例如,国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》所依托的核心公约就是如此。除已经提及的第 111、138 和 182 号公约外,这些核心公约还包括 1930 年《强迫劳动公约》(第 29 号)、1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)、1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)、1951 年《同酬公约》(第 100 号)和 1957 年《废除强迫劳动公约》(第 105 号)。这八项核心公约在最广泛意义上适用于所有“工人”:即,无论个人依何种合同性协议(如果有的话)被聘用,无论其在哪个经济部门工作(有极少数例外情况),这些公约都适用(Creighton and McCrystal, 2016 年,第 706 页)。

90. 国际劳工组织监督机构认为,经培训协议聘用的人员应享有组织权,无论他们是否系被雇佣。结社自由委员会指出(国际劳工组织,2018a,第 394 段):

工人以何种身份被雇主聘用(作为或不作为学徒)不应影响他们加入工人组织和参与其活动的权利。

91. 正如实施公约与建议书专家委员会(2011 年,第 234 页)所指出的,“对学徒的全面覆盖已成为现代劳动和社会保障法的一个长期特征,并在所有切合当前情况的相关国际劳工公约中得到保证”。因此,例如 2010 年《艾滋病建议书》(第 200 号)第 2(a)(ii)段表示旨在涵盖“以任何形式或根据任何安排,在任何工作场所中劳动的任何劳动者,包括……正在接受培训的人员,包括实习生和学徒工”。同样,以下文书中提及了学徒:

- 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号),明确将“接受培训的人员,包括实习生和学徒工”纳入该文书的覆盖范围(第 2(1)条)。
- 1969 年《(农业)劳动监察公约》(第 129 号),要求建立面向“雇员或学徒在其中工作”的农业企业的劳动监察制度”(第 4 条)。
- 1988 年《促进就业和失业保护公约》(第 168 号),提及“公务人员和学徒工”(第 11(1)条)。
- 1964 年《工伤津贴公约》(第 121 号),要求国家立法将工伤津贴扩大到“全体雇员(包括徒工)”(第 4(1)条)。

92. 最后，非常重要强调的是强调实施公约与建议书专家委员会所述的一个原则要点(2014年，第188段)：

委员会回顾了同值工作同等报酬这一总体原则，认为学徒或见习合同所覆盖的人员只有于工作时间在工作场所接受实际培训的情况下，才能被支付差别化的报酬。总的来说，所做工作的数量和质量应该是确定所付工资的决定性因素。

93. 因此，虽然学徒的较低报酬可能是合理的，正如在各国制度中所常见的(见第3.6.2节)，但较低报酬应与所做工作的数量和质量挂钩。

2.1.7. 国际劳工大会决议

94. 国际劳工大会在其第九十七届会议(2008年)上通过了一项关于有利于提高生产率、就业增长和发展的技能的决议和结论。结论第64段指出“学徒培训、军校学习、训练和实习对青年人来说是连接学校和劳动世界的有效途径，使得他们有可能与技术和职业培训一道获得工作经验。这有助于他们克服第一次尝试谋职时的工作经验不足。”第30段呼吁社会伙伴为实现可持续企业和就业增长，以多种重要的方式促进技能开发，包括但不限于：

[……]

- (e) 提供学徒培训、提升学习质量以及承认通过学徒培训获得的技能；
- (f) 使工人能够在可利用的时间和地点获得工作场所培训，以及使妇女能够平等地获得工作场所学习和学徒培训机会。

95. 大会在第101届会议(2012年)上通过了关于青年就业危机：行动呼吁的决议和结论。在结论中，在“就业能力 — 教育、培训和技能，以及从学校到工作的过渡”这一部分多次提及学徒制。²⁷第26段呼吁各国政府，除其他外，认真考虑：

[……]

- (b) 通过有关技能不匹配和资格标准化的社会对话改善教育、培训和劳动世界之间的联系而对劳动力市场需求做出反应，加强包括学徒培训在内的技术职业教育和培训(TVET)、其他工作经历方案和基于工作的学习；

[……]

- (d) 通过以下措施改善学徒培训的范围和方式：(i) 以更具结构性的机构学习补充工作场所的学习；(ii) 提高监督学徒培训的工匠师傅和培训人的培训技能；(iii) 列入文化培训和生活技能；和(iv) 加强社区的参与，特别是为青年妇女和青年人的其他弱势群体开放更多的职业；
- (e) 管理并监督学徒培训、实习生和其他工作经历方案，包括通过发证，以确保它们允许真正的学习经历而不是取代正式工人。

²⁷ 大会在第93届会议(2005年)通过的有关促进青年人体面劳动途径的结论的第34段也强调了学徒制的价值。

96. 大会在第 103 届会议(2014 年)上通过了有关就业的第二次周期性讨论的决议和结论, 要求劳工局“建立关于终身学习的有效体系和优质学徒制度的知识库并提供建议”。

2.2. 联合国教科文组织的建议和倡议

97. 2015 年 11 月, 联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)通过了一项关于职业技术教育与培训的建议书。²⁸ 关于学习过程的部分多次提到学徒制, 具体如下:

[……]

30. 应促进各种形式的基于工作的学习, 包括在职培训、委培、学徒制和实习。应提高基于工作的学习质量, 适时辅以基于机构的学习或其他形式的学习。

31. 公共政策应通过社会对话和公共-私营伙伴关系, 推动和促进包括工作和基于机构的学习两方面的优质学徒制, 帮助青年发展自己的知识、技能和能力并获得工作经验。

32. 应促进非正规经济领域的职业技术教育与培训, 包括通过吸引农村和城市地区利益攸关方的参与, 在小型、微型和家庭企业中提供良好的传统学徒制。

98. 教科文组织发起成立了一个职业技术教育与培训机构间小组, 以促进在参与政策咨询、计划和研究的国际组织之间分享知识并有效协调相关活动。²⁹ 该小组成立了一个关于基于工作的学习的工作委员会, 时常处理有关学徒制的问题。

2.3. 二十国集团倡议

99. 二十国集团的劳工和就业部长在其于 2016 年在北京召开的会议上同意提高学徒制的数量、质量和多样性(20 国集团, 2016 年), 特别是通过:

- 确立国家目标, 制定、扩大和完善学徒制计划;
- 通过“社会伙伴充分参与设计、开发与实施学徒制, 确保其中包含基于工作的重要培训”, 提高学徒制质量;
- 促进学徒制计划, 特别是在新兴行业与技能短缺行业中;
- 通过在学徒制计划中体现雇主的技能需求, 解决法律和监管障碍, 在雇主、培训提供者和公共当局间实现适度/恰当的成本分担, 增强学徒制对雇主尤其是对中小企业雇主的吸引力;
- 确保学徒制计划提供良好的工作和培训条件, 包括适当的工资、社会保障覆盖以及尊重职业安全与卫生;

²⁸ 联合国教科文组织: [关于职业技术教育与培训的建议书](#), 2015 年。

²⁹ 见 <https://en.unesco.org/themes/skills-work-and-life/interagency-cooperation> [2019 年 6 月 16 日访问]。

- “通过收入补贴、培训贷款、预备学徒制计划、可负担的优质儿童保育服务和对家庭友好的工作机会等途径，改善弱势群体参加学徒制计划的机会。”；
- 加强企业和职业技术学校的伙伴关系；
- 通过对先前学习的认可及补充培训，支持非正规学徒制升级计划；
- “在全球范围内扩大高质量学徒制，包括通过技术合作和区域倡议”。

2.4. “劳工 20” 和 “企业 20” 关于高质量学徒制关键要素的联合声明

100. 工人组织(劳工 20)和雇主组织(企业 20)为二十国集团就业工作组在学徒制方面的工作做出了积极贡献，呼吁二十国集团成员国支持促进学徒制的行动。他们与全球工人和雇主组织合作，在 2013 年商定了以下有关高质量学徒制的关键要素(国际工会联合会，2013 年)，共同强调了让学徒制发挥作用的以下原则：

- 政府与雇主和工人组织之间必须根据国情分担责任；
- 拥有高素质、积极性高的教师和最新设备的高质量职业学校是有效学习不可或缺的先决条件；
- 不仅应为年轻人，也应为需要进入新行业或需要更新技能以适应不断变化的业务需求的流离失所成年人提供有效的进入学徒制的机会；
- 应制定提升学徒地位的战略，以便其被正面视为通向满意职业的途径；
- 学徒制体系需要其自己的符合国家法律和实践的合同安排；
- 学徒制体系必须以工作场所为中心；
- 学徒制计划应反映性别平等目标；
- 学徒制应通过技能发展鼓励创业和创新。

101. 工人和雇主组织参与了与学徒制有关的其他倡议，包括以下倡议：

- 全球学徒制网络，由国际雇主组织、国际劳工组织和经济合作与发展组织(经合组织)于 2012 年建立；³⁰
- 由德国联邦教育和研究部赞助的工会职业教育和培训项目，目前包括来自哥斯达黎加、希腊、意大利、拉脱维亚、葡萄牙、斯洛伐克和南非以及德国的工人组织。³¹

³⁰ 见 <http://www.gan-global.org> [2019年6月10日访问]。

³¹ 见 <https://www.unions4vet.de/en/> [2019年6月10日访问]。

2.5. 区域框架

102. 欧盟特别积极地促进学徒制。除其他倡议外，它于 2017 年建立了欧洲学徒制联盟并向其提供支持³²。2018 年 3 月，欧盟理事会通过了关于欧洲高质量和有效学徒制框架的建议书，³³ 它核可了某些定义特征(第 20 段)，并提出了关于高质量和有效学徒制的两套标准。学习和工作条件标准涵盖：书面协议；学习成果；教学支持；工作场所组成部分；报酬和/或补偿；社会保护；以及工作、安全与卫生条件。框架条件标准涵盖：监管框架；社会伙伴的参与；对公司的支持；灵活的路径和流动性；职业指导和提高认识；透明度；质量保证以及学徒情况追踪。

³² 见 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1149&langId=en> [2019年6月10日访问]。

³³ 欧盟理事会2018年3月15日关于欧洲高质量和有效学徒制框架的建议书，2018/C 153/01。

第三章

国家学徒制监管框架

103. 本章探讨了国家学徒监管框架的各种要素，即：监管的类型和层级；监管机构的职能；培训标准；供资；学徒工作中权利和保护；提供或支持学徒制的各方或实体需符合的条件；监测和评估。

104. 每个国家监管框架都是独特的，反映了当地的情况。一方面须确保不同利益攸关方愿意投资于该进程，另一方面需要确保该体系得到适当监管，这两者之间必须保持微妙的平衡。

3.1. 监管的类型和层级

105. 国家学徒制体系通常以某种形式的法律规定条款为基础。这包括专门就此予以立法，例如：³⁴

- 阿尔及利亚，《学徒制法令》(1981 年)；
- 阿根廷，第 26.390 号《学徒制和职业指导制度法》(2008 年)；
- 巴西，第 10097 号《新学徒制法》(2000 年)；
- 印度，《学徒制法令》(1961 年)；
- 爱尔兰，《工业培训法》(1967 年)；
- 以色列，《学徒制法》(1953 年)；
- 牙买加，《学徒制法令》(1954 年)；
- 毛里求斯，《学徒制法令》(1968 年)；
- 摩洛哥，《学徒制法令》(2000 年)；
- 新西兰，《行业培训和学徒制法令》(1992 年)；
- 巴基斯坦，《学徒制法令》(2017 年)；

³⁴ 这方面的一些立法定期进行修订。

- 萨摩亚，《学徒制法令》(2014 年)；
- 斯里兰卡，《国家学徒制法令》(1971 年)；
- 土耳其，第 3308 号《学徒制与职业法》；
- 美国，《国家学徒制法令》(1937 年)；和
- 赞比亚，《学徒制法令》(1965 年)。³⁵

106. 一些国家将学徒制作为更广泛的职业教育和培训框架的一部分进行监管，例如：

- 德国，《职业培训法令》(2005 年)；
- 印度尼西亚，《人力法令》(2003 年)；
- 卢森堡，《职业教育和培训改革法》(2008 年)；
- 荷兰，《成人和职业教育法》(1995 年)；
- 挪威，《中小学教育法》(1998 年)；
- 巴拉圭，关于青年就业的第 4.951/13 号法律；
- 突尼斯，《职业培训法》(2008 年)。

107. 或者，可以一个国家的《劳动法》为法律依据，如：

- 孟加拉国，《劳动法》(2006 年)；
- 玻利维亚多民族国，《总劳动法》，最高法令(1939 年)；
- 尼日利亚《劳动法》(2004 年)。

108. 关于学徒制的基本法律还要求通过附属法规。例如，德国针对特定职业的学徒制通过了许多条例和框架大纲，³⁶ 同时还通过单独的文书来处理诸如公司内部培训师培训等事项。³⁷

109. 在更广泛的背景下，实施其他政策举措（例如国家质量框架）的法律文书也可能对学徒制的不同方面产生间接影响。例如，根据 2008 年第 67 号《国家资格框

³⁵ 本报告所提及的很多立法可通过国际劳工组织有关国家劳动、社会保障及相关人权立法的数据库 (NATLEX) 查询。除另行标明的来源外，本章有关学徒制体系的信息来自：国际劳工组织，2017a，国际劳工组织，2019c；Fazio 等人，2016 年；Smith 和 Kemmis，2013 年；以及欧洲职业培训发展中心欧洲学徒制计划数据库。

³⁶ 条例和框架大纲的选定英语和西班牙语译文见 <https://www.bibb.de/govet/de/54899.php> [2019 年 6 月 10 日访问]。

³⁷ 条例文本(德语)见 https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/ [2019 年 6 月 10 日访问]。

架法令》成立的南非资格管理局的职业资格次级框架在批准与学徒制和学员制相关的资格方面发挥着核心作用。³⁸

110. 一般来说,涉及学徒制的法律是在国家一级实施的,但在某些国家,职业教育和培训(进而包括学徒制在内)被移交至地区或省一级负责。例如,在加拿大,学徒制由 13 个地区和省份负责,但所谓的红章计划制定了关于 56 种不同职业学徒制的国家共同标准。³⁹

3.2. 监管机构

3.2.1. 国家和部门当局

111. 许多国家具有在跨部门或部门基础上对学徒制发挥监管作用的组织。

112. 在菲律宾,根据 1994 年颁布的《共和国法令》(第 7796 号)成立的技术教育和技能开发署被要求整合、协调和监测技能开发计划,并被期望改革学徒制计划,让企业参与技能培训,在国家一级制定一项技能规划。⁴⁰

113. 在法国,根据《职业培训、就业和社会民主法》于 2014 年设立的国家就业、职业培训和辅导委员会,除其他外,正式负责制订:

- 旨在促进协调一致地实施辅导、职业培训、学徒制、融合、就业和工作岗位保留的协调战略;
- 负责征收和支付学徒制税的机构的年度政策和管理评估;
- 该领域公共政策三年评估计划,同时确保其实施。

114. 另外还有在部门一级运作的监管机构。这些机构(有时被称为部门技能委员会)在设计和实施技能开发政策方面发挥着核心作用,这些政策涉及初等职业教育和培训,特别是学徒制,或者继续职业教育与培训,或两者兼顾。

115. 在南非,部门教育和培训管理机构最初是在 1998 年《技能开发法》通过后成立的,旨在发展南非劳动力的技能,提高工作场所的生产力和企业的竞争力。⁴¹特别是,这些机构为制订和实施部门技能计划提供制度框架,负责批准工作场所技能计划和培训报告,订立学习计划,登记协议,管理支持开展培训的部门资金,并确定工作安置(国际劳工组织,2017e,第 141 页)。

³⁸ https://www.fpmseta.org.za/downloads/QCTO_OQSF_Policy_Version_25_02_2013.pdf [2019 年 8 月 4 日访问]。

³⁹ <http://caf-fca.org/apprenticeship-101/apprenticeship-regulatory-systems/> [2019 年 6 月 10 日访问]。

⁴⁰ <http://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/10> [2019 年 6 月 10 日访问]。

⁴¹ <https://nationalgovernment.co.za/units/view/199/agricultural-sector-education-and-training-authority-agriseta> [2019 年 6 月 10 日访问]。

116. 巴西国家工业培训局是部门技能主管机构的一个例子。丹麦的部门工种委员会在全国成人教育和继续培训理事会规定的总体框架内确定培训计划的全部内容。更具体而言，它们监管计划的期限和结构、目标和评估、在岗和脱产学习的分配。它们可以根据劳动力市场的发展，提议开设新课程或关闭现有课程。它们还负责培训机构发证(ETUC/Unionlearn, 2014 年, 第 26 页)。

3.2.2. 社会伙伴参与

117. 学徒制的成功因素之一是社会对话。学徒制之所以奏效，是因为它们将课堂和工作场所培训联系在一起，还因为它们利用了雇主和工人关于所需培训及如何提供培训的知识。

118. 经验表明，若要进行社会对话并使其具有意义，除其他外，必须存在以下条件：

- 强有力、独立的工人组织和雇主组织，它们具有参与社会对话所需的技术能力并能获得相关信息；
- 所有各方开展社会对话的政治意愿和承诺；
- 尊重结社自由和集体谈判基本权利；及
- 适当的制度支持。⁴²

119. 经合组织的一项研究(Fazekas 和 Field, 2013 年)也证实，在所有经合组织国家中，社会伙伴的参与对于改善政策制定和执行以及确保职业计划满足企业、经济和学生需求都非常重要。

120. 有关职业教育和培训，特别是高质量学徒制的社会对话主要通过国家和部门层级的三方和两方机构以及通过集体谈判进行。

3.2.2.1. 国家和部门层级的三方和两方机构

121. 在许多国家，社会伙伴是国家一级三方职业教育和培训委员会的正式成员，该委员会负责有关学徒制的设计和实施的各方面工作。

122. 在肯尼亚，在三方国家工业培训委员会中有社会伙伴代表。该委员会，除其他外，负责管理培训缴费基金，评估和维护工种和职业考核系统，并向参加这些考核的每个人颁发水平和技能证书。⁴³

123. 在南非，在负责不同方面职业教育和培训政策问题的若干三方机构中有工人和雇主组织代表，这些机构包括：国家技能管理局，它就技能政策和战略及其实

⁴² <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> [2019 年 8 月 8 日访问]。

⁴³ 《工业培训法令》，第4A(e)，5(d)部分，(肯尼亚)。

施向劳动部提供意见；南非资格管理局，负责监督国家资格框架的制定和实施；工种和职业质量委员会，负责监督职业资格的设计、实施、评估和认证(国际劳工组织，2017e，第20页)。

124. 在许多欧洲国家，负责学徒制政策设计和实施不同方面工作的三方职业教育和培训委员会中有社会伙伴代表，例如保加利亚国家职业教育和培训机构；塞浦路斯学徒制委员会；丹麦全国成人教育和继续培训委员会；法国国家就业、职业培训和指导委员会；德国联邦职业教育和培训学会；爱尔兰学徒制理事会；和西班牙职业培训总理事会(ETUC/Unionlearn，2016年)。

125. 在部门一级，有时被称为部门技能委员会的机构在学徒制的设计和 implementation 方面发挥着核心作用。第3.2.1节所列的来自南非和丹麦的例子都有很高的社会伙伴代表性。

3.2.2.2. 国家一级的集体协议 — 跨部门协议

126. 在某些情况下，社会伙伴可能会谈判国家一级的职业教育和培训协议，这对学徒制有重大影响。其中一个例子是《法国国家跨部门职业培训协议》(2013年12月)。该协议，除其他外，确定了可由国家承认的联合供资机构予以供资的活动类型，以及更具体而言，确定了对某些形式学徒制的供资方式。⁴⁴ 这项协议特别重要，因为它成为了下一年通过的有关职业培训、就业和社会民主的法律的基础。⁴⁵

3.2.2.3. 部门一级的集体协议

127. 在法国，有专门针对学徒制的部门协议。2015年，签署了67项此类协议，涉及一系列不同问题，⁴⁶ 包括：

- 学徒制协议的性质；
- 学徒和企业的义务；
- 公司内部培训师的选择、作用和任务、他们可指导的学徒人数、对培训师的培训 — 在这方面，一些协议为公司内部培训师规定了适当工作量和津贴；
- 在收集有关学徒数量、提前终止协议、成功完成学徒期并向长期协议过渡的定性和定量数据方面的前景；
- 学徒制筹资，以及更具体而言，确保企业支付学徒税的途径；

⁴⁴ http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2014/0013/boc_20140013_0000_0011.pdf [2019年6月10日访问]。

⁴⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576&categorieLien=id> [2019年6月10日访问]。

⁴⁶ 法国劳工、就业、职业培训与社会对话部，2016年，第464和465页。

- 两家企业共享学习路径的可能性；和
- 学徒制中心的责任，以及，凡适宜时，由部门对其认证。

3.2.2.4. 企业一级集体协议

128. 2014 年，意大利多国能源公司恩奈尔(ENEL)与三个工人组织签署了一项协议，建立一个试验学徒计划，该计划将在岗和脱产学习相结合，授予技术文凭，其理论内容更符合产业需求，实用技术培训更适应劳动世界的需求。该协议涵盖了一系列问题，包括学徒期限、薪酬、假期、病假、协议终止、公司内部培训师的作用以及安全与卫生。该协议及其随后的培训计划以及对学徒制的承诺得到了欧盟委员会的认可，于 2017 年获得了授予大企业的欧洲学徒制联盟奖。⁴⁷

3.3. 学徒制协议

129. 学徒和企业之间或通过中介订立的书面学徒制协议明确了学徒制的权利和义务以及培训和工作条件(国际劳工组织，2019c)。如果国家法律和法规允许，还可由第三方(如教育或培训机构)签订协议。如果学徒是未成年人，通常由父母、监护人或法律代表来代表学徒签订协议。

130. 在许多国家，包括阿根廷、澳大利亚、奥地利、孟加拉国、比利时(包括法语区和弗拉芒语区)、贝宁、巴西、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、科特迪瓦、丹麦、法国、德国、印度、印度尼西亚、爱尔兰、牙买加、肯尼亚、大韩民国、卢森堡、马拉维、马里、摩洛哥、纳米比亚、尼日尔、尼日利亚、巴基斯坦、菲律宾、坦桑尼亚联合共和国、多哥和联合王国，学徒制协议必须以书面形式订立。荷兰和南非的情况通常也是如此，同时还要求提供培训的机构签订协议。⁴⁸

131. 许多国家规定了学徒制协议模板(如肯尼亚、南非、瑞士和坦桑尼亚联合共和国)。例如，在摩洛哥，该协议涵盖：

- 签订协议各方的身份、年龄和地址；
- 主办企业的活动领域；
- 企业员工人数；
- 企业学徒人数；
- 学徒将接受培训的工种或资格；
- 学徒期；

⁴⁷ 欧洲学徒制联盟奖于 2016 年首次推出，旨在表彰公司和学徒在促进学徒制方面的杰出成就，自 2017 年起，为从业人员(教师和培训师)推出了一个新的奖项。

⁴⁸ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [2019年6月13日访问]。

- 试用期；
- 学徒承诺在学徒期满后留在企业的时间；和
- 公司内部培训师的身份。⁴⁹

132. 该协议可能需在部门理事会(如果有的话)或地方商会登记(例如奥地利、德国和卢森堡)。在澳大利亚,所有正式培训协议,包括学徒制培训协议,必须在相关州或领土的政府机构登记。⁵⁰ 肯尼亚也要求向政府机构登记协议,而印度尼西亚则需要由政府批准协议。⁵¹ 在瑞士,州职业教育和培训办公室负责核实和批准协议。而美国等国家则不要求登记(欧洲基金组织/欧洲委员会,2018a,第8页)。

133. 在瑞士,学徒制协议包含一至三个月的试用期,使企业和学徒能够确保做出正确的选择。在试用期内,主办企业和学徒均可通过提前七天发出通知来终止协议(瑞士职业教育和培训办公室会议,2012年)。

3.4. 针对特定职业的标准

3.4.1. 承认适于采用学徒制的职业

134. 学徒制的一个决定性特征是它能够使个人为从事一个职业做好准备。在德国等一些国家,法律规定初始培训规章必须明确规定相关职业。⁵² 在此基础上,公共当局编制了一份正式承认的适于采用学徒制的职业清单。⁵³ 在奥地利,主管当局,即经济、家庭和青年部,必须订立一份适于采用学徒制的职业清单。⁵⁴

135. 每个国家都有自己的用于定义职业概况和学徒制的清单和程序,以便确立职业所需的标准。在美国,大约有1,300个适于开展学徒制的职业,⁵⁵ 而德国适于开展学徒制的职业数量要少得多,且这一数字正在逐渐下降,从2000年的348个降至2018年的326个。⁵⁶ 在加拿大,每个省都有自己的关于指定学徒制工种及认证

⁴⁹ 关于学习机构和组织的第12.00号法律,第13条。

⁵⁰ 例如,在西澳大利亚,培训和劳动力开发部学徒制办公室: <https://www.dtwd.wa.gov.au/apprenticeship-office> [2019年6月15日访问]。

⁵¹ 2012年产业培训法令,第6和第11节(肯尼亚)。

⁵² 职业培训法令,第5.1.1条。

⁵³ 第117号建议书建议,在决定是否应承认某一职业适于采用学徒制时,应考虑到该职业所需的技能和理论技术知识水平;获得所需技能和知识所需的培训期限;学徒制对于传授所需技能和知识的适用性;以及所涉职业目前和预期就业情况。

⁵⁴ 职业培训法令,第7条。

⁵⁵ https://www.doleta.gov/OA/bul16/Bulletin_2016-28_Attachment1.pdf [2019年6月10日访问]。

⁵⁶ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> [2019年6月10日访问]。

的法律，有 400 多个予以承认的工种。⁵⁷ 在印度，有 261 个由中央政府通告的指定学徒制工种和 230 个由行业决定的可选学徒制工种。

136. 传统上，学徒计划侧重于某一工种或职业。然而，对于基础广泛的资格的需求日益增长，此类资格包含从事属于不同部门的行业所需的能力(例如，机电一体化和多机械专业学徒制计划)。一些学徒计划还面向一个部门而不是一个特定职业的需求，例如坦桑尼亚联合共和国的酒店运营计划，该计划结合了四种职业(客房勤杂、前台、餐饮服务和烹饪)所需的能力。在澳大利亚的接待业也可以看到同样的做法。⁵⁸

3.4.2. 评估技能需求，发展学徒制计划

137. 许多国家面临着企业所需技能与职业教育和培训机构或大学毕业生或年轻工人提供的技能的匹配方面的挑战。正如国际雇主组织所指出的，技能不匹配是就业趋势疲软的原因之一(国际雇主组织，2015 年，第 5 页)。教育和培训体系有时难以跟上劳动世界快速变化的技能需求，导致并不总是能够提供雇主所需的技能。

138. 为了解决技能缺口并确保教育和培训系统跟上劳动力市场需求，有必要了解如何评估当前和未来的技能需求，如何利用劳动力市场信息为学徒制计划的规划提供信息，以及如何以资格证书的形式来评估、认证和承认学徒所获得的技能。

3.4.2.1. 技能需求预测和评估

139. 技能需求预测是指使用一致和系统的方法，以战略性方式评估劳动力市场未来技能需求的活动。作为更广泛的劳动力市场信息系统的一个组成部分，它可以分为若干关键要素，即：数据、方法、工具、分析能力和机构(国际劳工组织，2015 年，第 3 页)。

140. 更具体而言，此类活动通常包括确定相关数据和工具；将数据转化为指标、趋势和情景；分析这些产出；直接与社会伙伴一起制定战略；通过系统对话，建立有利于匹配技能需求和供给的安排。在收集和分析技能需求数据方面使用的各种方法包括：

- 根据宏观经济模型，按部门和职业进行的定量就业推测，称为“预测”；
- 定性方法，包括焦点小组、圆桌会议、专家访谈、前瞻和前景设想；
- 企业调查；

⁵⁷ http://www.red-seal.ca/trades/tr.1d.2s_c.1n.1d.1-eng.html [2019年6月10日访问]。

⁵⁸ <http://www.apprenticeshipcareers.com.au/Job-Seekers/Career-Profiles/Career-Profiles-Hospitality-Apprenticeship> [2019 年 8 月 5 日访问]。

□ 对学校/培训毕业生的追踪研究及有关从学校到工作转型的调查。⁵⁹

141. 在国家一级，有多个组织可能参与技能需求预测，例如劳动部和教育部、国家技能/职业教育和培训机构、部门机构、国家统计局、国家就业服务机构、教育和培训机构以及社会伙伴。每一个机构都能带来不同的资源和专门知识，从而补充其他机构的作用。

142. 根据国际劳工组织、欧洲职业培训发展中心(Cedefop)、欧洲培训基金会和经合组织对 61 个国家进行的调查，劳动部主要利用技能评估和预测信息来更新职业标准(这通常是许多职业教育和培训举措的起点)，并界定学徒制计划。在为教育政策提供参考方面，通常由教育部来利用这些结果，以开发资格、课程和职业指导(国际劳工组织，2017c，第 50-53 页)。下文将进一步研究这些进程。

3.4.2.2. 学徒制计划的开发与认证

143. 从确定技能需求到设计和实施学徒制，再到认证学徒的技能 — 这一路径确保培训能够符合企业需求，并为年轻工人提供更好的就业前景。而且，在社会伙伴的参与下，这一包容性过程获得了认可，这对质量保证非常重要。授予资格还为学徒提供了横向或纵向流动的可能性，包括在劳动力市场内流动或接受进一步或高等教育和培训。

144. 在实践中，学徒制计划的开发可包括四个阶段:劳动力市场技能需求分析；职业分析；制订职业标准；学徒制计划。

145. 在德国，将技能需求信息转化为学徒制计划并进而转化为证书的整个过程的关键是职业培训规章，该规章根据法律来界定：

- 所培训职业的指定；
- 学徒期(两年至三年)；
- 所培训职业的概况 — 简要描述该职业的典型技能、知识和能力；
- 总体培训计划 — 有关教授所需技能、知识和能力的课程结构大纲和时间分配；
- 考试要求。

146. 在德国，制定职业培训规章的过程分为以下三个阶段：确定其参数；起草和协调；发布培训规章。这些参数通常是由社会伙伴在观察到有必要创建一个新职业或修订现有职业时拟订的。然后，他们向负责发布培训规章的部委提交一份建议。一个公共机构，即德国联邦职业教育和培训学会(BIBB)，被委托负责新培训规章的起草工作，经主要社会伙伴组织提名的专家将为其提供支持。培训规章及

⁵⁹ 国际劳工组织、欧洲职业培训发展中心、欧洲培训基金会共同开发的一系列技能分析工具见 <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm> [2019 年 6 月 14 日访问]。

附带的课程框架由职业培训规章与课程框架协调委员会(联邦和州在该委员会中合作)批准, 对全国均有效(德国联邦职业教育和培训学会, 2011 年, 第 24-35 页)。

3.4.3. 对学徒年龄、学历和先前学习的要求

147. 通常要为学徒确定最低年龄。在贝宁⁶⁰和坦桑尼亚联合共和国⁶¹, 最低年龄为 14 岁(但在坦桑尼亚, 从事“危险条件下”工作的最低年龄为 18 岁)。在加纳和摩洛哥, 最低年龄为 15 岁,⁶² 而在南非则为 16 岁。⁶³ 在奥地利、比利时(法语区)和卢森堡, 最低年龄也是 15 岁, 而在英格兰(联合王国)、法国、爱尔兰和苏格兰, 最低年龄为 16 岁。

148. 哥伦比亚和墨西哥国家等没有最低年龄的规定, (Fazio 等人, 2016 年, 第 35 页), 但对成为学徒的要求, 更具体地说, 即要先完成义务教育, 可能会施加事实上的最低年龄限制, 德国就是一例。在南非, 最低要求与学徒的年龄、语言水平和在学校完成的学科有关。⁶⁴ 在加纳, 人们只有完成了法律要求的义务教育才能成为学徒。⁶⁵

149. 对最大年龄作出规定有时发生, 但较少见。在拉丁美洲, 巴西、智利和秘鲁的学徒计划的年龄上限分别为 24 岁、25 岁和 29 岁(Fazio 等人, 2016 年, 第 35 页)。在瞬息万变的劳动世界中, 老年工人需要重新获得技能和提高技能, 因此, 最高年龄限制成为老年工人参与学徒制的一个障碍, 这是一些国家正在积极加以考虑的一个问题。有证据显示, 在一些国家, 越来越多的老年工人正在接受学徒训练。⁶⁶

150. 在巴西、德国和瑞士等许多国家, 招募学徒是提供学徒培训企业的责任。

3.4.4. 学徒与工人的比例

151. 在一些国家的法规就学徒与工人的比例提供指导, 作为确保对学徒进行有效的监督和指导的一项措施。例如, 巴西设定了 5%至 15%的上限。印度已从固定比例转变为 2.5%至 10%的灵活比例。

⁶⁰ 《关于执行学徒合同的实质性条件、效力和控制措施的法令》, 第 13 条。

⁶¹ 《国家学徒指南》, 总理府, 2017 年 9 月, 第 v 页。

⁶² 《关于学徒制度和组织的第 12 号法律》, 第 6 条。

⁶³ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [2019 年 6 月 13 日访问]。

⁶⁴ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [2019 年 6 月 13 日访问]。

⁶⁵ 国家职业培训委员会(学徒培训)法律文书, 1978 年 LI 1151 号学徒法规, 第 8 条(加纳)。

⁶⁶ 在英格兰, 学徒人数的增长始于 2009-10 年和 2012-13 年期间, 主要是由 25 岁及以上人员推动的(鲍威尔, 2019 年, 第 10 页)。

3.4.5. 最短和最长期限

152. 学徒培训的允许期限各不相同，有时由立法予以确定，例如在奥地利，学徒期通常应持续三年，⁶⁷而在南非，大多数学徒期需要三到四年。⁶⁸

153. 学徒期可能取决于职业。在墨西哥，学徒期在制造业可能持续两年，而在服务部门则持续一到一年半(Fazio 等人，2016，第 36 页)。学徒期也可能取决于资格水平，例如在英格兰(联合王国)，中级 2 级学徒通常需要一年到一年半，而高级 3 级学徒则需要两年。⁶⁹在法国，学徒协议期可长达一到三年，而在荷兰，学徒协议可长达一到四年。

154. 有时法律规定的学徒期限可能是指最短期限。巴西和哥伦比亚没有规定强制性的最短期限，但智利则规定最短期限为六个月(同上，第 36 页)。

155. 通常这些时限是指最长期限。在摩洛哥，学徒期不得超过三年，⁷⁰而在尼日利亚，则不得超过五年。⁷¹

156. 一些国家规定，根据以前获得的技能或培训期间取得的进步，可缩短或延长学徒期。在瑞士，如果学徒获得了特定的初步职业技能，或者已完成另一职业的学徒计划，则可缩短学徒期。如果评估认为学徒在标准时期内无法达到学习目标，也可以延长学徒期。在这种情况下，接收企业和学徒必须得到州主管当局的书面批准(瑞士职业教育和培训办公室会议，2012 年)。

3.4.6. 在职与脱产学习的比例

157. 学徒制的一个显著特征是，与脱产学习相比，在职学习量极大。这一比例通常超过 50%，尽管可能会存在很大的差异。

158. 在拉丁美洲，巴西、哥伦比亚、哥斯达黎加、墨西哥和秘鲁既要求在职学习也要求脱产学习，但智利则均不要求。在这些国家中，哥斯达黎加(66%)和秘鲁(80%)根据学徒计划的期限，具体规定了在职学习的比例(Fazio 等人，2016 年，第 9 和 121 页)。

⁶⁷ 《职业培训法》，第 6.1 条。

⁶⁸ <http://www.bridge.org.za/knowledge-hub/psam/wiol/apprenticeship/> [2019 年 6 月 9 日访问]。

⁶⁹ <https://www.allaboutschoollleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship> [2019 年 8 月 4 日访问]。

⁷⁰ 《关于学徒制度和组织第 12 号法律》，第 4 条。

⁷¹ 《2004 年尼日利亚劳动法》，第 49(1)条。

159. 关于在职学习的比例，摩洛哥最低为 80%，印度尼西亚为 75%。⁷² 在欧洲，奥地利为 80%；丹麦，70%；德国，60-80%。

160. 在大多数国家，脱产学习由教育和培训机构(通常是公共机构)提供。然而，在一些国家，一些大企业也提供脱产学习。目前有些国家已开始通过远程学习来提供脱产学习。在巴西，在学徒人数不足以开设实际班级的地方，或由于缺乏适合学徒的教育机构而无法立即予以实施的地方，人们可以通过远程教育来完成脱产学习。⁷³ 在新西兰，脱产学习部分可以通过在线学习来完成。

161. 安排在职和脱产学习时间的的方法有几种。在卢森堡，双重职业教育和培训计划通常包括每周 1-4 天在学校培训以及剩余时间在企业培训。通常第一年的脱产学习时间较长，随后的几年则有所减少。也有可能在中专接受几周的全日制培训(通常为三至九周)，然后在企业进行几周的全日制培训。企业、教育和培训机构及学徒应商定在职学习和脱产学习的时间安排，以便学徒能够完成该计划的两部分学习。⁷⁴

162. 一些国家在接收企业和教育或培训机构等不同的地方进行培训。在瑞士，专业组织(行业协会、社会伙伴和其他主管组织)分设培训课程，以补充接收公司的培训和职业学校的课堂教学(瑞士职业教育和培训办公室会议，2012 年)。

3.4.7. 职业指导和职业咨询

163. 职业指导是向个人提供的协助，以解决与职业选择和晋升有关的问题，同时适当考虑个人的特点及其职业机会。⁷⁵ 它帮助人们就学徒计划和学徒生涯做出正确的选择。

164. 在瑞士，职业指导和职业咨询是义务教育的一个组成部分，并专门为此开设了特殊课程。通过“岗前见习”，学生可以在企业呆上几天，以便熟悉自己感兴趣的职业。学校与配备专业顾问的当地职业指导和职业咨询服务机构密切合作。国家在线平台提供有关各种职业和职业道路的信息(国际劳工组织，即将出版)。

3.4.8. 学徒的指导与监督

165. 职业教育与培训机构的教师和培训师以及企业的导师/培训师为学徒提供培训。许多国家要求教师具有高等教育学历，而且通常要求他们持有教师资格证书。实

⁷² <https://www.allaboutschooleavers.co.uk/articles/article/174/how-long-is-an-apprenticeship> [2019 年 6 月 13 日访问]。

⁷³ 《学徒手册：雇佣学徒要了解什么》，2014 年(巴西)。

⁷⁴ 《将卢森堡的学习场所链接起来》，2016 年(卢森堡)。

⁷⁵ 第 87 号建议书。

实践课程的培训师需要具有相关的职业资格和专业经验。职业教育和培训机构的教师和培训师面临的挑战是确保不断更新其技能、提升其能力。

166. 关于在职学习，在许多已建立学徒制的国家，公司内部的培训师是必不可少的——事实上，培训师的存在与否往往是企业资格审查的一个条件。培训师成功监督学徒所需的能力越来越受到关注(Cedefop 等人，2016 年，第 1-4 页)。

167. 东南亚国家联盟(东盟)国家为公司内部培训师制订了一个培训计划，由四个模块组成，对应于以下四个主要活动领域：分析工作任务和确定学习要求；规划和准备培训；进行培训；评估和进一步开展培训(国际劳工组织，即将出版)。

3.4.9. 学习成果、课程、评估与认证

168. 开展基于能力的培训和评估要求更加重视执行任务的能力与获得行业所需的从事特定工作和职业的技能。学习成果是许多国家已经推行的一个基于能力的资格制度和框架的一个核心特征。⁷⁶ 目前，全世界大约有 100 个区域和国家资格框架(Cedefop 等人，2017 年)。约旦制定了一个以职业标准为基础的课程开发指南，该指南为采用职业标准中确立的能力和绩效标准的程序提供了依据，以明确课程的学习成果和评估标准(国际劳工组织，即将出版)。

169. 技能评估和认证是质量保证体系的一部分，具有两个目标。一是确保学徒在学徒期满时获得相关的技能，然后拥有在特定职业中工作的资格。另一个是证明学徒已经成功地通过了评估程序，该程序已经由获得认可的颁发机构进行验证，因此学徒们有权获得一个公认的资格——证书或文凭——或若干资格。

170. 鉴于学徒制的双重性质，往往需要对通常在工作之外学到的理论知识和在工作中获得的更实用的知识进行评估(例如在印度、马拉维和坦桑尼亚联合共和国)。卢森堡等一些国家也可能进行双重评估，其中理论性和实践性评估工作被一个综合项目所取代。该项目由一个评估小组设计与实施，并由专业商会提名的专家和中等技术学校提名的职业教育培训教师组成。⁷⁷

171. 一些国家设立了单独的评估中心来测试学徒的能力(马拉维和南非的行业测试中心)。在南非，学徒必须参加一个行业测试，这是由经认证的行业测试中心进行的最终外部实操性和总结性评估。行业证书由行业和质量委员会颁发。⁷⁸

172. 在墨西哥，评估是一个根据轮换计划进行的在职和脱产学习的持续过程。该轮换计划是一项在企业不同部门不同岗位之间进行轮换的学习计划，所有这些岗位轮换都是培训课程的组成部分。学徒每周提交一份报告，报告将由公司内部培

⁷⁶ 学习成果清楚地说明了学徒一旦合格后将能够从事的职业。

⁷⁷ <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/standards-matching/examination-certification/91-examination-certification-in-luxembourg> [2019 年 6 月 15 日访问]。

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

训师验证并由职业教育和培训机构负责学徒培训进度的培训师审核。一旦学徒满足了所有要求，将获颁高中级技术资格证书(Fazio 等人，2016年，第70和71页)。

3.4.10. 承认资格和接受进一步的教育和培训

173. 各国采用各种方法为学徒提供接受进一步职业和高等教育的机会，其中包括将学徒计划纳入资格制度，开设衔接课程，并对考试和测验做出规定(例如承认先前学习)以评估入学资格。

174. 在黎巴嫩，在完成学徒培训和职业教育之后，毕业生可以参加普通科目的额外考试，然后继续接受学士学位方面的技术教育，或者报名参加中学毕业后非高等教育阶段的“硕士”(Meister)课程。⁷⁹ 德国和瑞士的教育系统允许见习毕业生接受高等教育和培训。同样，在法国，一些学徒根据其获得的资格类型可以接受高等教育。在丹麦，学徒不能直接接受高等教育，然而，现已推行一种新型学徒制，即欧盟(EUX)学徒制，其中学徒在进行补充性学习后可获得普通高中资格。

175. 澳大利亚、德国、卢森堡、瑞士和联合王国等一些国家也开始推行高等教育层面的学徒制。“Meister”资格在德国被认为相当于6级，在卢森堡相当于5级。

3.5. 资金和激励措施

176. 为了确保学徒制的持续性和有效性，有必要通过提高企业、学徒和公共当局对学徒制好处的认识来获得其支持。有关学徒制的成本与收益的详细情况，请参阅第1.3.4节。

177. 学徒制费用分摊安排在世界各地有所不同，但最常见的费用分摊模式有如下几种：

- 企业承担在职培训、培训师、设备、报酬/津贴和社保缴款等费用。
- 学徒不支付培训费，但获得比熟练工人低的报酬。
- 公共当局为职业教育和培训机构的脱产培训以及学徒计划和方案的管理提供经费。它们还可以直接补贴和赠款或免税和/或社保缴款等形式给予企业奖励。

178. 许多国家为学徒和企业提供奖励，以推动其参加学徒计划。向学徒提供的奖励通常包括学习材料以及食品和交通补贴，还包括给予弱势群体、妇女和残疾人额外的支持。向企业提供的奖励有助于减少其税务负担，降低在职培训和社保费用，以鼓励企业遵守国家学徒法规(Fazio 等人，2016年)。

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

179. 例如在巴西、丹麦、英国和坦桑尼亚联合共和国，通过向企业征税来为一些奖励计划提供资金。在加拿大，接收学徒的企业可以享受税收抵免。

180. 奖励可能带有附加条件的，例如，在加拿大，只有成功完成培训计划后学徒才能领取“学徒结业补助金”。

181. 在拉丁美洲的一些国家，对学徒的主要公共奖励措施包括提供补贴来支付参加学徒计划的费用，而对公司的主要奖励措施包括减免税收、降低解雇成本以及提供培训和工资补贴。校外学徒计划的受益者特别是那些资源有限的受益者可以从政府那里获得津贴或奖学金，以支付他们的交通、饮食和学习材料等费用。国家培训机构为失学青年提供脱产培训。在墨西哥，就在校学生学徒而言，政府承担了脱产培训的费用，并每月向学生发放津贴(Fazio 等人, 2016)。

3.6. 学徒在工作中的权利和保护

3.6.1. 学徒的法律地位

182. 学徒的法律地位并不统一(Jeannet-Milanovic 等人, 2017 年, 第 131-133 页; 国际劳工组织, 2017a, 第 36 和 37 页)。学徒被视为雇员的国家包括澳大利亚、丹麦、爱沙尼亚、法国(针对那些签订“专业化合同”的雇员)、肯尼亚、纳米比亚、菲律宾、斯洛伐克、土耳其、英国和美国。学徒具有法律地位的国家包括奥地利、贝宁、中国、科特迪瓦、埃及、法国(适用于那些签订“学徒合同”的人员)、德国、加纳、印度、印度尼西亚、马拉维、马里、墨西哥、缅甸、荷兰、尼日尔、巴基斯坦、坦桑尼亚联合共和国、多哥和越南。即使学徒的法律地位不同于雇员，但也可享有雇员的一些权利，例如与工作时间、休假、职业安全与卫生以及保险有关的权利。

3.6.2. 报酬

183. 学徒获得报酬的形式通常是工资、津贴或其他形式的补偿，但在某些情况下，报酬可能仅限于报销交通或食宿等项目的费用。报酬通常由企业支付。

184. 报酬通常以最低工资的百分比来确定，法国便是如此。

185. 报酬或津贴可能根据国家法规(如大韩民国)或社会伙伴之间谈判达成的集体协议来发放，因此会因部门不同而有所差异，例如在奥地利、丹麦、德国和爱尔兰。在澳大利亚，行业裁决所涵盖的学徒因应其行业而发放不同的报酬或津贴。同样，在加纳，全国学徒理事会负责与国家劳工委员会及价格和收入委员会协商，确定企业支付给不同行业学徒的最低报酬标准。⁸⁰

⁸⁰ 全国职业培训委员会(学徒培训)法律文书，1978 年学徒条例 LI 1151，第 5(c)条(加纳)。

186. 在许多拉美国家，学徒报酬水平存在很大差异。巴西和秘鲁支付学徒最低工资；在哥伦比亚，学徒获得的津贴各不相同，且与失业率成反比(在校培训阶段，为最低工资的 50%；在岗培训阶段，当全国失业率高于 10%时，为最低工资的 75%，当全国失业率低于 10%时，为最低工资的 100% (Fazio 等人, 2016 年, 第 44 页)。

187. 印度尼西亚学徒有权获得津贴或零用钱(*uang saku*)，其中包括交通和食品津贴。由于学徒法规没有规定最低津贴额或津贴与最低工资的比率，因此津贴额由公司自行决定。在印度，行业学徒按半熟练工人最低工资的比例(70-90%)领取每月津贴。津贴不随年龄的增长而增加，而是随着学徒的晋升而增加。行业学徒的津贴费用由企业承担。然而，自 2016 年以来，随着国家学徒促进计划的出台，政府可以支付 25%的津贴，每名学徒每月最高可领取 1,500 印度卢比。⁸¹

188. 经合组织的一项研究还提供了一些例证，表明学徒工资发放和社会保障缴款方式在以下特定国家之间存在着差异：澳大利亚、奥地利、丹麦、英格兰(联合王国)、德国、荷兰、挪威和瑞士。在所有这些国家，企业支付学徒在职培训期间的工资，且除澳大利亚和挪威之外，也支付学徒脱产培训期间的工资。平均而言，在奥地利，学徒工资为其熟练工人工资的 50%；丹麦，30%-70%，视学徒计划期间所取得的进展情况而定；英格兰(联合王国)，以金属加工工业为基础，平均为 63%；德国，25%-33%，视学徒计划的年份而定；挪威，30%-80%，视学徒计划的年份而定；瑞士，20%，视学徒计划的年份而定。在奥地利、德国、荷兰、挪威和瑞士，企业还支付学徒的社保费(Kuczera, 2017 年, 第 27 和第 28 页)。

3.6.3. 工作时间

189. 在一些国家，对所有工人工作时间的限制也适用于学徒，而在另外一些国家，则对学徒的工作时间作出了具体的规定。

190. 在中国⁸²和英国⁸³等国家，对学徒工作时间的限制与从事类似工作的其他工人相同。在肯尼亚，学徒遵循适用于全行业的工作时间规定。第一年，不允许学徒加班，而随后的几年中，他们可以按需要加班，但前提是不影响其参加脱产学习。⁸⁴ 在加纳，学徒在各行业的工作时间和其他工作条件由国家学徒委员会决定。⁸⁵ 除非得到总监的批准且有助于学徒的培训，否则学徒不得加班。在法国，《劳动法》规定，学徒花在脱产学习上的时间应包括在工作时间安排中。对 18 岁

⁸¹ www.mescindia.org/naps.php [2019 年 6 月 22 日访问]。

⁸² 《劳动法》，第 69 条。

⁸³ <https://www.gov.uk/take-on-an-apprentice/pay-and-conditions-for-apprentices> [2019 年 6 月 14 日访问]。

⁸⁴ 《工业培训法》，2012 年(肯尼亚)。

⁸⁵ 国家职业培训委员会(学徒培训)法律文件，1978 年学徒法规 LI 1151，第 5(d)条(加纳)。

以下的学徒做出了特殊的规定，即他们的工作时间每天不得超过八小时，或每周不得超过 40 小时。此外，16 岁以下的学徒不得在晚上 8 点至第二天早上 6 点工作，对于 16-18 岁的学徒，禁止工作时间则为晚上 10 点至第二天早上 6 点。⁸⁶

3.6.4. 法定假日和休假

191. 学徒通常享有与其他工人相同的休假权利。

192. 在法国，学徒有权享受与任何其他雇员同等的年假 — 每年五周，以及 11 个公共假日。18 岁以下的学徒禁止在公共假日工作，在旅店和某些食品商店等部门工作的学徒除外。学徒还有权获得额外五天时间来准备其最终学徒评估，以及若干天数用于一系列家庭活动：学徒结婚，四天；学徒的孩子出生，三天(产假/陪产假分开)；其配偶或子女死亡，两天；其父亲或母亲死亡，一天。⁸⁷

193. 在埃及，学徒也和其他工人一样受到同样的休假法规的保护。⁸⁸

194. 肯尼亚《工业培训法》规定，学徒在所有法定的公共假日都应享有带薪休假，并在培训六个月之后应享有连续 14 天的带薪休假。

195. 在德国，根据《联邦假日法》，18 岁以上的学徒有权享有每年 24 个工作日的休假，且如果条件合适，则增加休假的天数可以作为集体协议的议题。根据《青年就业法》的规定，16 岁以下的学徒有权享有至少 30 个工作日的假期；17 岁以下，至少 27 个工作日的假期；18 岁以下，至少 25 个工作日的假期。⁸⁹

3.6.5. 歧视、暴力和骚扰

196. 学徒通常受到有关处理工作中歧视、暴力和骚扰问题的法律的保护，从而使他们在因性别、种族或族裔背景等原因而受到歧视或伤害时能够获得法律补救。学徒之所以可能属于这些法律保护的范围，要么因为他们被视为雇员，要么因为相关保护扩大至所有类型的工人。

197. 在爱尔兰，《1998-2015 年就业平等法》规定，所有企业都有义务防止工作场所基于性别、婚姻状况、家庭状况、性取向、年龄、残疾、种族、宗教信仰或游民社区成员的歧视、暴力和骚扰。根据该项法律，一名雇员(包括学徒)有权向工作场所关系委员会提出索赔。安全和卫生法律还要求雇主制定关于处理工作场所欺

⁸⁶ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/tempsentreprise.asp> [2019 年 6 月 14 日访问]。

⁸⁷ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/conges.asp> [2019 年 6 月 14 日访问]。

⁸⁸ 《劳动法》，第 144 条。

⁸⁹ <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/urlaub/> [2019 年 6 月 14 日访问]。

凌问题的控诉程序。如果雇员认为自己是欺凌的受害者，也可将此事项提交工作场所关系委员会。⁹⁰

3.6.6. 职业安全与卫生

198. 学徒通常受到职业安全与卫生立法的保护。在印度尼西亚，学徒有权享有职业安全与卫生设施。⁹¹ 在肯尼亚，《2007年职业安全卫生法》适用于所有工人。同样，在加纳，《1970年工厂、办公室和商店法》(第328号法案)关于工人卫生与安全的规定适用于在工厂接受培训的所有学徒。⁹² 在法国，企业负责学徒及其他员工的安全与健康。企业也必须编写和更新单一风险评估文件和预防行动计划，并确保工作场所和设备符合详细的安全要求，包括在电气和消防检查、工作设备维护和化学品的储备条件等方面的安全要求。此外，“鉴于学徒在劳动世界中相对缺乏经验，因此有必要做出具体的规定”。这可能包括任命一名公司内部培训师，以确保学徒已完成了一次体检。⁹³

3.6.7. 工伤赔偿

199. 在德国，如果学徒因生病或意外事故而无法再从事工作，则每月将从伤残保险公司领取退休金。学徒对企业的缴款取决于年龄、性别、健康状况、职业风险和保险公司的福利。学徒越年轻越健康，缴款就越少。同样，在肯尼亚，《工业培训法》规定，如果学徒由执业医师证明患有疾病，则有权获得为期一个月的津贴。⁹⁴

200. 在印度，若学徒因接受学徒培训或在学徒培训过程中因意外事故而造成人身伤害，企业应根据《1923年工人赔偿法》的规定向学徒支付赔偿。

201. 在法国，学徒享有与企业其他雇员相同的社会保护。在生病或发生意外时，学徒从社会保障系统中领取每日津贴和补偿。此外，无论意外事故发生在职业教育和培训机构、工作中，还是从家里前往不同的培训场所的路途中，学徒都享有职业病和工伤事故的保险。⁹⁵

⁹⁰ https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/health_and_safety/health_safety_work.html [2019年6月14日访问]。

⁹¹ 《印度尼西亚深造条例》第12条。

⁹² 国家职业培训委员会(学徒培训)法律文书，1978年学徒条例LI 1151，第27条(加纳)。

⁹³ <http://stcs.sante-travail.net/documents/Fiche%20technique%20Culture%20Prev%27%20n%202023%20-%20Apprenti%20-%20Un%20salarié%20à%20former%20et%20à%20accompagner%20-%20STCS%20-%202005-2018%20-%20Version%20finale.pdf> [2019年6月13日访问]。

⁹⁴ 《2012年工业培训法》(肯尼亚)。

⁹⁵ <https://www.lapprenti.com/html/apprenti/couv sociale.asp> [2019年6月13日访问]。

202. 在加纳，根据《1972 年社会保障法令》和《1970 年工厂、办公室和商店法》(第 328 号法案)，有关因意外伤害或死亡而向工人支付赔偿的规定适用于所有学徒。⁹⁶

3.6.8. 其他形式的社会保护

203. 在巴西，学徒享有劳动和社会保障权利(《儿童和青少年权利法》第 65 条)。若因公司活动停止、作为个体公司注册企业的唯一所有者雇主的死亡以及公司破产而提前终止协议，学徒则将有权获得符合某些条件的失业保险金。

204. 印度尼西亚的学徒条例规定，学徒有权获得工伤事故保护和死亡保险。在德国，学徒必须加入强制性的法定健康保险。如果学徒由家庭保险承保，则这一权利将随着学徒计划的启动而终止。学徒也必须购买自己的健康保险。该健康保险计划支付生病时的费用。学徒还缴纳社会保障计划的费用，该计划为养老金、长期护理和失业金提供资金。⁹⁷

205. 即便在欧洲也并非所有学徒都享受各种形式的社会保护(Sienkiewicz, 2018 年)。

3.6.9. 学徒协议的终止

206. 在特殊情形下，学徒协议可能需要提前终止。在肯尼亚等一些国家，这可以通过学徒与所在企业之间的相互同意来完成，也可以通过成功请求监管机构终止协议的当事方之一来完成。⁹⁸ 在其他一些国家，法律规定了提前终止协议的理由。在巴西，企业可以因学徒表现不佳、行为严重不当或无故缺勤或应学徒的要求而终止学徒期。如果企业停止交易，学徒期也将终止。在这种情况下，学徒必须领取解雇费。⁹⁹ 在法国，在学徒培训开始后的两个月试用期内，任何一方都可以终止学徒协议(Jeannet-Milanovic 等人，2017 年，第 134 页)。

3.6.10. 解决争议

207. 在学徒协议条款的适用或解释方面出现争议时，某些国家对争议解决程序做出了规定。例如，加纳国家职业培训委员会(学徒培训)法律文书，《1978 年学徒条例 LI 1151》规定，因学徒协议产生的任何争议或其他事项应由国家学徒委员会进行调查，并应尽一切努力加以友好地解决。¹⁰⁰ 在南非，争议将提交给调停、调

⁹⁶ 国家职业培训委员会(学徒培训)立法文书，1978 年学徒条例 LI 1151，第 27 条(加纳)。

⁹⁷ <https://www.azubiyo.de/azubi-wissen/versicherungen/> [2019 年 6 月 13 日访问]。

⁹⁸ 《2012 年工业培训法》第 13 节(肯尼亚)；《1961 年学徒法》第 7 节(印度)。

⁹⁹ 《合并劳动法》第 433 条和第 479 条。

¹⁰⁰ 国家职业培训委员会(学徒培训)法律文书，1978 年学徒条例 LI 1151，第 5(b)条(加纳)。

解和仲裁委员会。¹⁰¹ 在澳大利亚，一些政府机构起着类似的作用，在昆士兰，争议可以提交给培训监察员。¹⁰² 在某些情况下，也可以将控诉提交至产业法庭。¹⁰³ 在每种情况下，通常都会在做任何正式裁决之前尝试对争议进行调停或调解。法国的情况也是如此：学徒调解员可能会为学徒和企业召开会议，以寻求解决双方的冲突。如果调解员无法解决冲突，下一步则是将此事提交产业法庭。¹⁰⁴

3.6.11. 学徒的转移与流动

208. 一些制度规定，若认为对完成学徒培训是必要或可取的，学徒则可从一家企业转移到另一家企业。例如，当一家培训学徒的企业被出售给另一家公司或由其企业接管时，这种情况就有可能发生。在澳大利亚，这通常会导致学徒自动¹⁰⁵ 或至少在新企业主同意的情况下转移至新企业主。¹⁰⁶ 这种转移也可以经企业和学徒的相互同意后予以安排，例如因为企业无法再培训学徒，或者因为双方之间出现了分歧。

209. 一些实行联邦制的国家可以做出特别规定，允许在一个地区或省份开始的学徒培训在另一个地区或省份最终完成，或者允许在不同的地点进行部分相关培训，以及相互承认资格。在加拿大，不同省份和地区的总理于 2015 年签署了《省区学徒流动议定书》，从而建立了一个框架，使学徒更容易在国内任何地方寻找工作而不会过度中断其培训。¹⁰⁷

210. 为促进学徒跨国流动，也采取了若干举措。例如，由德国两个地区、卢森堡、比利时（法语和德语区）、法国及其一个地区组成的大区域 *Grande Région/Grossregion* 的成员签署了一项跨国职业培训框架协议。¹⁰⁸ 第 5.8 节将进一步讨论国际合作。

¹⁰¹ 《1998 年第 97 号技能开发法》，第 19 节。

¹⁰² 登陆 <https://trainingombudsman.qld.gov.au/> [2019 年 6 月 15 日访问]。有关维多利亚争议解决程序的指南，登陆 <https://www.education.vic.gov.au/Documents/training/employers/apprentices/disputeresolut.pdf> [2019 年 6 月 12 日访问]。

¹⁰³ 例如，南澳大利亚就业法庭：<https://www.sact.sa.gov.au/industrial-and-employment/apprentices-and-trainees/> [2019 年 6 月 15 日访问]。

¹⁰⁴ https://www.lapprenti.com/html/apprenti/mediateur_apprentissage.asp [2019 年 6 月 13 日访问]。

¹⁰⁵ 如在南澳大利亚：参阅《2008 年培训和技能开发法》，第 52 节。

¹⁰⁶ 如在昆士兰：参阅《2014 年继续教育和培训法》，第 29 节。

¹⁰⁷ 有关解释该框架和概述每个省份或地区的要求的《转移指南》，请登陆 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.*

3.7. 提供或支持学徒培训的条件

3.7.1. 提供在职培训的企业

211. 为了提供学徒培训，企业通常需要满足一些标准。可能会要求企业证明他们拥有适当的工作环境和设备，能够提供有关培训法规规定的所需能力方面的培训，并且能够提供合适的公司内部培训师或导师。这种资格认证可由一个行业协会进行：在乌干达，按新学徒制法规的计划进行；在孟加拉国，由一个地方劳动局进行；在荷兰，由职业教育、培训和劳动力市场合作基金会(SBB)等组织进行。

212. 法律要求职业教育、培训和劳动力市场合作基金会根据《荷兰成人和职业教育法》执行以下任务：

- 为学徒所在组织提供咨询、认证和指导；
- 建立和维护资格架构；
- 提供有关劳动力市场、学徒场所和职业教育培训计划效率方面的研究成果和信息。

213. 荷兰关于学徒所在企业认证规则要求企业：

- 在其组织内部做好与学徒正在接受培训的职业工作流程相关的职位安排与活动。必须在社会安全的情况下为每个学徒提供相关的工作安排；
- 对学徒进行充分的专家监督。学徒所在企业必须指定并提供一名公司内部专家导师。公司内部导师的个人资料可作为基准；
- 愿意与职业教育和培训机构以及职业教育、培训和劳动力市场合作基金会的合作，并提供所有必要的信息；
- 同意在学徒用来寻找学徒培训场所的网站中包含公司的详细信息。

214. 如果不再满足以上条件或学徒处于风险之中，认证则可被撤销。¹⁰⁹

3.7.2. 公司内培训师

215. 为了获得认证，企业通常需要证明它们能够提供合适的公司内部培训师。在某些国家，合适性可根据他们的资格和经验来定义。

216. 首先，可期望公司内部的培训师尤其会：

- 如经核准的计划文件所述，提供机会使学徒能够达到最低的预期计划学习成果目标；

¹⁰⁹ <https://www.s-bb.nl/en/companies/certification/conditions-certification> [2019年6月12日访问]。

- 确保学徒熟悉与职业相关的正常工作惯例和规则(包括其历史、人员结构、客户群和竞争地位),并尽可能将学徒纳入工作场所的实践社区,从而为工作场所的学徒提供支持;
- 在学徒培训开始之前,参加强制性简报日活动和有效指导技能研讨班;
- 指导学徒完成其计划工作簿,并在其达到每项任务的标准后,在评估表上签字。¹¹⁰

217. 在培训方面,土耳其培训师需要持有一个“培训师证书”,该证书是在完成 40 小时的课程后颁发的,课程包括就业保障、教育心理学、职业分析、课程开发与评估等科目(Smith & Kemmis, 2013 年,第 134 和第 135 页)。在德国,公司内部的培训师除了要具备教学专业知识外,还需要具有职业技能和足够的工作经验来陪伴学徒。根据《培训师资质条例》,可以通过学习大约 115 小时的课程并成功通过评估考试来获得这种教学专业知识。该课程的目的是培训公司内部的培训师,使其能够独立规划、实施监测与评估初级职业培训。¹¹¹

3.7.3. 提供学徒支持服务的中介机构

218. 公共当局试图解决学徒场所不足的难题,同时也努力支持中小企业参与学徒培训,其方法之一是建立中介机构。一般而言,学徒制中的中介是指个人或实体,而非学徒所在企业或教育机构,可以协助提供、协调或支持学徒培训。

219. 在澳大利亚,以团体培训组织之称的中介机构同时关注企业和学徒。团体培训组织充当学徒的雇主,为在学徒期间遇到困难的学徒提供帮助,并向有需要的学徒提供安置前培训。它们不仅对雇主开展有关学徒制的培训,还对其进行工作场所安全与卫生等方面的教育(Smith, 即将出版)。

220. 印度的中介被称为“第三方整合者”。第三方整合者可以是一个已经成立五年的实体,拥有大量基础设施以及一批在开展拟议活动方面具有充分经验的专家人员。它必须获得至少 20 家愿意通过其雇佣学徒的机构的背书。技能开发和创业部负责第三方整合者的甄选工作。¹¹²

3.8. 监测与评估

221. 为了保证学徒的质量,有必要监测和评估各利益相关方的绩效。为此,印度尼西亚学徒条例规定,学徒制的实施情况应由人力资源部的劳动监察员监督。

¹¹⁰ <https://www.rai.ie/wp-content/uploads/2018/02/Commis-Chef-Apprenticeship-Employer-Information-26072017-002-002.pdf> [2019 年 6 月 12 日访问]。

¹¹¹ https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/index.html [2019 年 6 月 12 日访问]。

¹¹² 印度学徒制实施框架。

222. 英国教育部已发布了《英格兰学徒问责声明》，其中阐明了在学徒制中发挥作用的每个组织的职责。学徒制研究所负责设计并承担标准和评估计划的批准和审查工作，并负责就标准制订和最终评估的政策和程序向企业提供建议。教育、儿童服务和技能标准办公室(Ofsted)负责审查 2 至 5 级(相当于欧洲资格框架 3 至 5 级。)的学徒培训的质量。资格和考试监管办公室(Ofsted)负责资格、考试和评估工作的管理(教育部，2018 年)。

223. 在大韩民国，对学徒的监测工作从挑选参与公司开始，一直持续到培训结束。它贯穿于培训工作的全过程，如按照培训标准准备工作场所、学徒招聘、学徒待遇和工作条件、教学方法、管理、评估、认证和职业培训信息网(HRD-Net)的使用(国际劳工组织，2019c)。

224. 在肯尼亚，培训机构就学徒在校培训期间的表现撰写进度报告，而企业则为在职培训期间的表现编写每月进度报告。企业的培训师负责在职培训期间的日常指导与监督工作，而监察员则负责确保按照规定和准则实施学徒培训计划。¹¹³

¹¹³ 《2012 年工业培训法》，(肯尼亚)。

第四章

实施高质量学徒制的挑战

225. 如第一章所述，学徒制能带来诸多好处。然而，许多国家在推行学徒制方面面临着挑战。本章探讨了各国在这方面遇到的主要挑战。

4.1. 社会观念差，高等教育的途径有限

226. 对许多年轻人来说，当学徒不是一个有吸引力的选择。年轻人可能对学徒制的理解还没到位。学校的就业指导标准可能很糟糕，因此他们可能不清楚劳动力市场能提供什么样的就业机会以及如何进入其中的不同职业。他们可能认为只有数量有限的行业和职业提供学徒培训，却没有意识到不同的部门越来越多地提供学徒培训。

227. 如果学徒被视为第二选择，或被视为死胡同(其中很难获得初级以上资格的机会)，青年人可能不会选择走上学徒之路。此外，随着年轻人接受正规教育的时间越来越长，其职业理想 — 或许更重要的是其父母的职业理想 — 往往会提高(经合组织，2018年，第124和第125页)。

228. 鉴于学徒制度和高等教育之间普遍缺乏相互贯通，对那些开始接受学徒培训的人而言，难以继续学业。有鉴于此，丹麦政策制定者于2010年推出了欧盟(EUX)学徒计划。在补充学习的基础上，欧盟学徒制授予高中普通教育资格，从而有助于获得高等教育的机会。选择这一途径的学徒人数有所增加，且一项评估研究指出欧盟(EUX)学徒计划具有吸引新型学习者的巨大潜力”(Eurofound/European Commission, 2018b, 第7页)。

229. 在主要在非正规经济中推行学徒制的国家，学徒制可能没有良好的声誉，因为学徒最终通常不会获得正式资格，甚至因为其通常不受监管而遭受剥削(见第4.4.1节)。

4.2. 获得学徒培训机会的不平等

230. 有大量证据表明，在许多国家，来自某些群体的人员在获得学徒培训机会方面面临着障碍。这对妇女、残疾人、宗教和少数民族、移民、难民和被迫流离失

所者尤其如此(国际劳工组织, 2017a, 第 93-103 页)。歧视的类型和程度因国情而异。

4.2.1. 性 别

231. 在一些国家, 文化和性别角色对妇女的职业选择有重大影响, 并限制她们参与学徒制。法国学徒中妇女占 33%(2013 年); 加拿大, 14%(2014 年); 新西兰, 20%(2014)(国际劳工组织, 2017a)。

232. 然而, 这不仅仅是一个数字问题。一项研究表明, 在英格兰(联合王国), 虽然学徒总体上保持性别平衡, 但实际上, 男女学徒在截然不同的部门中接受培训, 从而总体反映出并突显了劳动力队伍的隔离问题。在工程等高质量部门中, 妇女所占的比例明显偏低(不到 4%), 而在低收入部门中, 男性(儿童和青年劳动力)所占的比例却不足(6.9%)(Newton and Williams, 2013 年, 第 3 页)。

233. 这种不平衡问题在其他国家也有所反映, 并产生了重大的经济后果。如在德国, 男性主导的职业中第三年学徒每月平均工资为 843 欧元, 而女性主导的职业中第三年学徒每月平均工资为 736 欧元(DGB-Jugend, 2018 年, 第 46 页)。

4.2.2. 残障人员

234. 残障人员占世界人口的 15%, 不属于同一群体。残障包括一系列损伤 — 包括身体、感官、智力或社会心理方面的损伤 — 这些损伤与心态和环境障碍相互作用, 可能会限制其对社会的充分参与(国际劳工组织, 2018d)。残障人员可能会因歧视、社会排斥、基础教育水平低下或出行困难而遇到诸多障碍。

235. 接受学徒培训的残障人人数总体很少。在德国, 2016 年残障人正式签订了 8,679 份新的学徒合同(德国联邦教育和研究部, 2017 年, 第 78 页)。¹¹⁴ 然而, 在英格兰(联合王国), 从 2017-18 年开始, 约有 42,000 名学徒(占新学徒总数的 11.2%)认为自己存在学习困难、残障或健康问题, 这一比例自 2011-12 年以来稳步上升(国家审计署, 2019 年, 第 22 页)。

236. 许多国家(例如澳大利亚)的公共当局要么采取给予企业财政奖励的形式, 要么采取给学徒本身提供辅导服务的形式, 为残障学徒提供支持。¹¹⁵

¹¹⁴ 但这些数字并未反映出残障人签订的所有学徒合同。

¹¹⁵ 参阅: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs> [2019 年 9 月 25 日访问]。

4.2.3. 移民、难民和境内被迫流离失所者

237. 移民可能会因其宗教、肤色或文化身份而遭受歧视。此外，如果他们缺乏适当的语言技能或者不能满足或获得能满足入学要求的证明，则可能会在获得学徒培训机会方面遇到困难。

238. 将难民、流离失所者和移民融入劳动力市场给接收国的公共当局带来诸多挑战，为此需要提供广泛的支持和咨询。

239. 在南非，移民可以申请南非资格认证机构的评估证书，实现外国资格与其国家资格框架中资格的对接，因此可用于证明他们符合学徒入学要求。¹¹⁶

4.2.4. 老年人

240. 历史上，学徒主要被视为促进年轻人从学校到职场过渡的一种方式。事实上，一些国家规定了学徒的最高年龄。然而，终身拥有一份工作的理念，对从事许多职业的当代人来说不再管用。劳动世界的快速变革对老年人提出了新的要求，要求他们在整个职业生涯中获得新的技能并更新现有技能。重新调整学徒制以应对劳动世界正在发生的范式转变是一项重大挑战。

4.2.5. 其他群体

241. 来自族裔或宗教少数民族群体和土著居民群体的学徒人数普遍不足，且他们可能会遭受公开或隐蔽形式的歧视。此外，障碍可能是客观的(语言熟练程度)、文化的(在原籍国的职业声誉不佳)或社会的(与接收学徒的企业缺乏直接联系)(经合组织，2018年，第132页)。

242. 在南非，历史上学徒以白人为主，但到2012年，大多数学徒是黑人(略高于70%)。然而，就人口比例而言，南非黑人学徒的人数仍然不足(Chankseliani 等人，2017年，第42页)。

243. 为了确保合理的学徒比例，《印度学徒规则》规定，学徒名额必须预留给弱势群体(包括在册种姓和在册部落)。

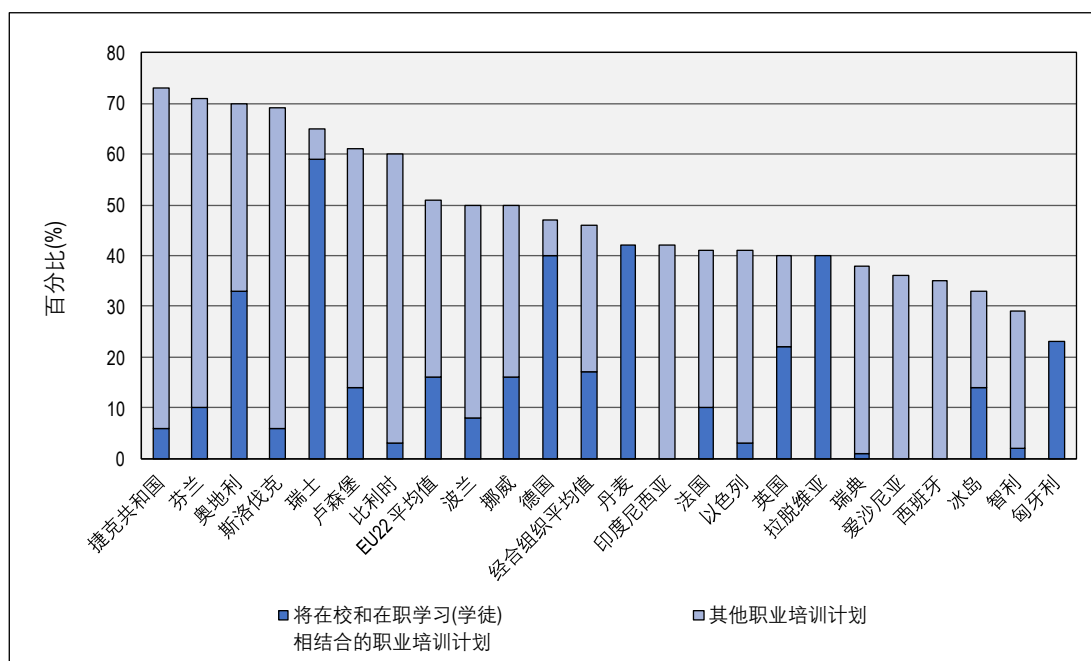
4.3. 学徒率低

244. 虽然学徒培训比在校的职业教育培训更有效率、更有效果，但在大多数国家，职业教育培训中学徒与学生的比例以及学徒与就业人员的比例仍然很低。

¹¹⁶ <http://www.saqa.org.za/show.php?id=5741> [2019年8月7日访问]。

245. 经合组织的数据显示，在经合组织不同国家中，46%的高中学生报名参加职业教育培训计划，其中37%报名参加学徒培训计划(经合组织，2017年)。如图2所示，学徒培训是丹麦、德国、匈牙利、拉脱维亚和瑞士等国职业教育培训的主要形式。然而，在比利时、智利、捷克共和国、爱沙尼亚、芬兰、印度尼西亚、以色列、斯洛伐克、西班牙和瑞典，报名参加职业教育培训计划的高中学生很少有机会选择学徒培训。

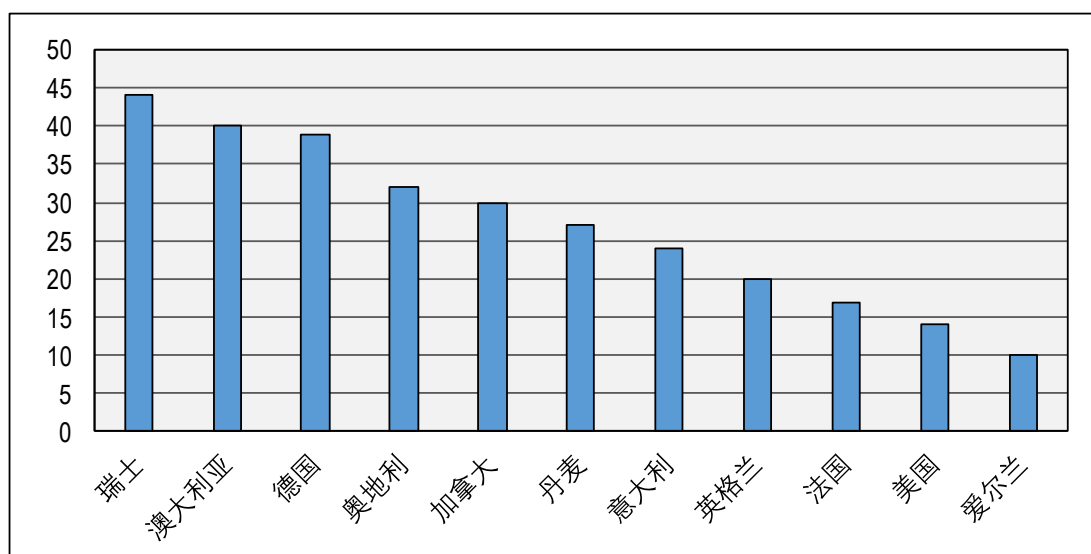
图 2. 2015 年报名参加学徒培训和其他职业教育培训计划的高中学生的比例



资料来源：改编自经合组织，2017 年，并转载于国际劳工组织，2019c，第 4 页。

246. 图 3 反映了 2011 年或最近一年每 1,000 名就业人员中学徒估计人数的研究结果。研究发现，每 1,000 名就业人员中的学徒人数如下：瑞士，44 人；澳大利亚，40 人；德国，39 人；奥地利，32 人；加拿大，30 人；丹麦，27 人；意大利，24 人；英格兰(联合王国)，20 人；法国，17 人；美国，14 人；爱尔兰，10 人(国际劳工组织，2012b)。

图 3. 2011 年或最近一年每 1,000 名就业人员中的学徒人数



资料来源：国际劳工组织，2012b。

247. 如表 5 所示，拉丁美洲 2016 年或最近一年的数据显示，除哥伦比亚外，国际劳工组织美洲职业培训知识发展中心成员机构中每 1,000 名就业人员中的学徒人数非常少(国际劳工组织，2017d，第 35 页)。除哥伦比亚国家培训机构(SENIA)外，所有培训机构每 1,000 名就业人员中的学徒人数不到 10 人。甚至职业培训学生中的学徒人数也很少。

表 5. 2016 年或最近一年国际劳工组织-美洲职业培训知识发展中心成员机构中参加职业培训计划和参加学徒培训计划的人数

国家	机构	参加职业培训的人员	学徒人数	学徒人数占参加职业培训人员的百分比	每 1,000 名就业人员中的学徒人数
阿根廷	INET	450 638	N/A	N/A	N/A
玻利维亚 多民族国	INFOCAL	61 395	1 706	2.78	<1
巴西	SENAI	3 415 058	213 126	6.24	<1
智利	SENCE	880 315	1 283	0.15	<1
哥伦比亚	SENA	4 069 644	345 206	8.48	17
哥斯达黎加	INA	132 850	289	0.22	<1
古巴	MTSS	119 486	N/A	N/A	<1
厄瓜多尔	SETEC-SECAP	85 414	N/A	N/A	<1
萨尔瓦多	INSAFORP	322 534	1 908	0.59	1
危地马拉	INTECAP	351 292	975	0.28	<1
洪都拉斯	INFOP	205 744	189	0.09	<1
墨西哥	CONALEP, DGCFT	758 348	N/A	N/A	N/A

国家	机构	参加职业培训的人员	学徒人数	学徒人数占参加职业培训人员的百分比	每 1,000 名就业人员中的学徒人数
巴拿马	INADEH	63 074	2 124	3.37	1
巴拉圭	SNPP	177 173	1 020	0.58	<1
秘鲁	SENATI	510 852	5 328	1.04	<1
多米尼加共和国	INFOTEP	694 388	433	0.06	<1
乌拉圭	INEFOP, CETP/UTU	121 760	N/A	N/A	<1

注：本表所反映的统计数据是指在正规经济中进行的且构成正规教育计划一部分的学徒培训。没有显示所提供的学徒名额数量，实际上也没有显示寻求学徒职位的潜在学徒人数。

N/A：无法获取数据。

资料来源：国际劳工组织，2017d。

248. 提供学徒名额对学徒计划的成功至关重要，但可能会受到许多不同因素的影响，包括整体营商环境、现行的法律和监管制度、财政奖励措施和文化因素。如果企业预计对熟练工人的需求不会增加，且如果参加学徒制的好处尚不明确，那么就不大愿意提供学徒名额。

249. 企业的规模也是一个因素。大型企业通常设有一个人力资源部门或培训部门，雇用了在处理从行政管理到教学等学徒事务方面经验丰富的专家。然而，中型企业可能并非如此，那更不谈小型或微型企业了。

250. 行政事务主要包括：招募学徒；关于协议的法律义务；就业条件；税收减免和其他激励措施等。教学方面通常包括：公司内部导师的活动；与当地职业教育培训机构的对接；培训标准的条款；课程要求及其附带的评估。

251. 在一些国家，提供学徒培训的企业数量有所下降。例如在德国，提供学徒培训的企业数量从 2007 年的 489,890 家下降到 2015 年的 427,496 家，而且降幅最为明显的当属最小型企业(雇员人数不到 10 人)。德国联邦职业教育和培训研究所对没有参加培训计划的企业进行了一次调查。参与不够的最常见原因是，当前对新的年轻工人的需求不足；申请人数少或不足；以及申请人不合适。此外，还有对企业的费效比的怀疑或不断变化的状况等其他原因(德国联邦教育和研究部，2017 年，第 67-69 页)。

4.4. 非正规经济中的挑战

252. 如第 1.1 节所述，在非正规经济中，学徒制(通常称为非正规学徒制)是学习和获得就业能力的主要手段。他们通常涉及熟练工匠向年轻学徒转移技能的非正规体系，其中学徒在与熟练工匠一起工作时通过观察、模仿和反复练习的方式获得技能。然而，国际劳工组织在南部和东部非洲开展的若干研究(Aggarwal, 2013 年)表明，这种形式的培训存在以下不足之处：

- ❑ 培训既没有系统性，也不是结构化的，因此熟练工匠提供的培训质量差异很大；
- ❑ 通常没有培训标准或有效的质量保证机制；
- ❑ 工作条件往往较差，通常缺乏职业安全和卫生规定；
- ❑ 没有充分提供基础知识；
- ❑ 熟练工匠和学徒之间的协议通常是口头协议，因此难以执行，这可能会导致对学徒的剥削；
- ❑ 学徒可能会不得不长时间工作，却没有带薪假期或工伤赔偿；
- ❑ 培训时间可能过长；
- ❑ 一些熟练工匠收取培训费；
- ❑ 获得的技能既没有得到国家认证，也没有获得国家认可，因此这使学徒很难在劳动力市场上流动；
- ❑ 基于性别的职业隔离问题非常突出。

4.5. 让学徒制适应数字经济

253. 诸如增材制造、人工智能、协作机器人和工业自动化之类的先进制造业和数字技术的引入，导致对职业说明进行调整，并要求将新的、更高的技能组合和横向能力(“软技能”)纳入学徒计划和学徒实践之中。然而，获得这些技能可能需要比学徒制通常提供的更高教育层面的教育和培训计划。

254. 例如，德国于 2016 年启动了“职业培训 4.0 倡议”，其中包括基于公司的有关汽车业新职业说明的研究以及提高学徒及教学和培训人员数字能力的措施(Eurofound/European Commission, 2018c, 第 23 和 24 页)。

255. 来自澳大利亚、丹麦、法国、德国、爱尔兰、意大利和美国的案例研究(在 ABB、空客、博世、Festo、Oberg、西门子和 Varley 等公司及其他地区和部门机构中)揭示了以下几点：不断调整学徒计划；需要制定一个综合的变革愿景；特别是在丹麦和德国，与社会伙伴合作；供需不平衡，需求过剩；在具体技能和横向技能及能力之间需要取得平衡；在职培训和脱产培训都需要大量资源以及软硬件的投入。但是，有必要确保就学徒战略和计划迅速做出决定，因为确定或重新界定职业说明和培训计划、开发课程和评估方法以及验证资格所花的时间，可能意味着培训远远跟不上劳动力市场的发展步伐。此外，只有在强有力的协调机构存在的情况下才会迅速做出决定(Eurofound, 2019 年, 第 35 和 36 页)。

4.6. 新的工作形式

256. 从事诸如平台工作(即通过零工经济中数字平台安排的按需工作)等新的和非标准形式的工作人数有了相当大的增长。¹¹⁷ 这些工人通常被视为自谋职业的“自由职业者”，因此无权享有与雇员相同的权利、福利和保护。正如国际劳工组织所观察到的，从事非标准就业的工人“接受在职培训的可能性较小，尤其对青年工人的职业发展会产生消极影响”(国际劳工组织，2016年，第 xxiv 页)。

257. 经合组织报告(2019年，第 61 页)认为，虽然“雇主可以在提供培训机会方面发挥重要作用，但与定期、非全日制或临时合同的工人相比，他们可能发现对全日制、无固定期限合同的雇员培训投资会获得更大的回报”。该报告指出，法国等一些国家已着手解决这一问题，于 2015 年推出了设立个性化学习账户的举措(同上，第 64 页)。¹¹⁸ 然而，重点是针对平台工人之类的持续职业教育培训及灵活的培训安排，而非针对学徒的初始职业教育培训安排。

¹¹⁷ 关于平台工作，参阅 Eurofound，2018 年。关于更普遍的非标准工作，参阅国际劳工组织，2016 年。

¹¹⁸ 在法国，参阅 2018 年 9 月 5 日关于自由选择职业未来的第 2018-771 号法案。

第五章

促进高质量学徒制的战略

258. 本章概述了各国关于应对在推行高质量学徒制方面所面临挑战的战略，换言之，即系促进高质量学徒制的战略。

5.1. 创建一个有利于推进高质量学徒制的环境

259. 为了推进高质量学徒制，有必要通过以下方式营造一个有利的环境：

- 制定和实施战略，设定国家目标，为高质量学徒制配置充足的资源；
- 将高质量学徒制纳入国家发展战略以及就业、教育和终身学习政策；
- 让社会伙伴正式参与那些负责设计和推行高质量学徒制的实体的工作，以此鼓励其支持高质量学徒制；
- 发展社会伙伴的能力并向其提供支持服务，使其能够更有效地参与相关监管和咨询机构的工作或更广泛的社会对话机制；
- 向企业特别是中小企业提供奖励，如分摊费用、减免税收或补贴社保费；
- 通过财政支持等措施鼓励中介机构参与提供、协调和支持高质量学徒计划；
- 定期开展提高认识活动和宣介运动，提升高质量学徒制的形象与吸引力；
- 制订学徒前计划，使年轻人能够获得加入高质量学徒计划资格所需的能力；
- 促进学徒获得进一步的技术和高等教育机会；
- 使用全新技术和创新方法来提高实行和管理高质量学徒制的效力和效率；
- 为行业利益相关方提供机会，让其根据工作的复杂程度，就必要的培训期限、报酬以及在职和脱产学习之比例提出建议。

5.2. 制定强有力的监管框架

260. 高质量学徒制需要一个总体监管框架，为学徒制度和学徒计划的设计、实施、监测和评估设定总体条件，并确保工作场所具备体面的工作条件。各国政府应与社会伙伴和其他利益相关方合作制定这些框架(国际劳工组织，2017a)，同时考虑：

- 对学徒(制)加以定义;
- 确定学徒的身份以及学徒的条款和条件,包括工作条件、报酬、社会保护和申诉机制;
- 建立学徒的治理和管理制度性机制,明确社会对话将如何发挥作用;
- 阐明所有利益相关方的权利、作用和责任,包括接收企业、学徒和其他机构之间协议的性质;
- 规定学徒制所涵盖的行业和资格;
- 说明学徒期限、在职和脱产培训的比例、学习评估和认证程序以及学徒期结束时将颁发的资格证或许可证;
- 概述确保学徒质量和相关性的机制,包括培训机构和企业的资质要求;
- 确保学徒制的可持续、公平的资金安排,包括政府、企业和学徒之间的成本分摊;
- 就促进社会包容和性别平等提出措施建议;
- 明确说明学徒的监督 and 评估安排。

5.3. 提升学徒制对企业特别是中小企业的吸引力

261. 各种规模的企业都是学徒制度和学徒计划的主要利益相关方。公共当局可以出台雄心勃勃的学徒战略,但若没有获得企业或其他组织的支持,这些战略则无法加以实施。

262. 建议采取一些具体措施,鼓励企业特别是中小企业参与学徒制。措施包括:

- 组织开展运动和活动,宣传高质量学徒制给企业带来的好处;
- 为提供学徒培训的企业提供某种形式的财政奖励(如招聘补贴、税收减免或社保费补贴);
- 建立国家、部门、地区或地方服务机构,实现企业与潜在学徒的对接;
- 鼓励建立能够开展技能预测或摸清中小企业培训需求的部门机构;
- 鼓励建立或指定中介机构,如商会或团体培训组织(见第 3.7.3 节),为中小企业提供咨询和支持,并帮助它们与当地职业教育和培训机构建立伙伴关系;
- 为负责指导学徒的公司内部人员制订灵活的培训计划;
- 开展信息传播服务,宣传那些提升高质量学徒制对企业特别是中小企业吸引力的理念和经验;

- 提供灵活性，方便企业按其要求来调整部分国家培训标准。

5.4. 提高学徒制对年轻人的吸引力

263. 如第四章所述，年轻人可能不大喜欢当学徒，个中原因有许多。建议采取一些具体措施，鼓励年轻人参加学徒制。措施包括：

- 在“学徒大使”的协助下，在学校组织宣传日活动，并在广大社区开展宣传运动，宣介高质量学徒制对年轻人带来的好处；
- 在学徒前和学徒期间，向年轻人提供全面的咨询和指导服务，帮助他们作出明智的培训和职业选择；
- 确保在整个学徒期间，学徒根据集体协议或最低工资标准获得足够的报酬，并受到社会保护计划和职业安全与卫生法规的保护，以免遭工伤事故和患上职业病；
- 建立国家、部门、地区或地方服务机构，实现学徒与准备接收学徒企业的对接；
- 确保国家承认学徒资格，并提供进一步技术和高等教育的机会；
- 确保接收企业拥有安全的工作条件与工作环境；
- 开展信息传播服务，宣传那些有助于改善学徒形象的理念和经验；
- 鼓励工人组织代表和保护学徒的劳工权利，并制定有关将劳工权利纳入学徒计划的战略。

5.5. 促进学徒制的包容性

264. 下列措施能够促进学徒制的包容性：

- 在学校组织宣传日活动，并在广大社区开展宣传运动，宣介优质学徒制对所有人带来的好处；
- 设定目标，增加具有特殊背景或属性的人员参与高质量学徒制，并为他们预留名额；
- 向所有负责招聘和指导的人员提供特定的多样性培训；
- 告知企业有关为在高质量学徒制中代表性不足的群体成员提供支持的机构范围；
- 在推行高质量学徒制之前和期间，与代表或支持那些代表性不足的群体的组织合作，提供极具针对性的咨询和指导服务；

- 为那些接收代表性不足群体的学徒的企业提供某种形式的财政奖励(如招聘补贴、税收减免或社保费补贴);
- 发布按性别、种族和残疾分类的企业雇用的学徒人数、完成率和转岗率,改进报告工作、加强问责制和提高透明度;
- 确保在整个学徒期间,学徒根据集体协议或最低工资标准得到足够的报酬,参加社会保护计划,并获得额外支持,以支付与其具体情况相关的费用,如育儿费和交通费;
- 增强高质量学徒制的灵活性,以适应不同群体的需求,如妇女和残障人的需求;
- 对教室和工作场所进行物理改造,以确保残障人能够有效参与;
- 开展信息传播服务,以宣传在高质量学徒制中实现平等和多样性等良好理念与经验;
- 鼓励工人组织代表和保护那些代表性不足群体学徒的劳工权利,并制定有关将劳工权利纳入学徒计划的战略。

5.6. 在非正规经济中推进高质量学徒制

265. 如第四章所述,在非正规经济中推行学徒制遇到许多挑战。建议采取具体措施,在非正规经济中推进高质量学徒制(Aggarwal, 2013 年,第 113-116 页)。措施包括:

- 作为核心原则,借鉴当地做法以确定干预措施的性质,并通过小企业协会而非公共当局来推行自我监管机制;
- 通过向熟练技工提供培训,提高其技术、教学和经营技能,从而加强小微企业单位;确保获得企业发展服务和小额信贷;以及改善工作中的职业安全和卫生;
- 用涵盖相关理论、技术和经营技能以及核心工作技能的脱产学习来补充在职学习,提高学徒的技能;以及在各种小企业之间轮换学徒;
- 推广采用书面学徒协议;
- 提供职业和就业咨询;
- 为有薪就业和自谋职业提供培训后支持;
- 激励小微企业单位提供优质学徒培训;
- 加强小企业协会监管学徒、登记协议、评估技能和颁发证书的能力;

- 通过承认先前学习来促进获得国家资格证书。

266. 这类战略有许多成功的范例。例如，肯尼亚推出了一项培训计划，以提高熟练技工的技能，进而提高了相关企业的销售额和利润，并增加了其雇用的学徒人数(国际劳工组织，2012a，第 48 页)。贝宁、布基纳法索和津巴布韦也实施了推进非正规经济中高质量学徒制的战略。承认通过非正式培训获得的技能是实现正式与非正式培训制度衔接的另一种途径。孟加拉国(国际劳工组织，2019b，第 30 页)和坦桑尼亚联合共和国就是那些寻求建立或改进认证程序的国家的范例，两国正努力增加正规和非正规经济中的学徒人数。

5.7. 承认先前的学习

267. 承认先前的学习可以定义为根据既定的资格标准，确定、记录、评估和证明一个人通过正式、非正式或非正规学习获得能力的过程。¹¹⁹ 它为正式教育和培训提供了一种高费效比的替代途径，并可对工作经历和能力给予学分，以缩短学徒培训的时间。

268. 由于缺乏适当的正式资格证书，世界上很大一部分人在获得体面工作、移民到其他地区和接受进一步教育方面面临着严重的不利条件，尽管他们拥有所需的能力。因此，承认先前的学习可以帮助个人获得与其能力相称的正式资格，从而增强其就业能力、流动性、终身学习、社会包容性和自尊心。

269. 为了制定一个承认先前学习的有效程序，建议各国考虑一些关键的成功因素或基本要素，其中包括：

- 提高对承认先前学习程序的认识，并向潜在候选人提供有效的职业指导和咨询服务；
- 将承认先前学习的政策纳入教育和培训体系的法律、监管和政策框架；
- 确保所有利益相关方特别是社会伙伴积极参与制定、实施和评估有关承认先前学习的程序；
- 拥有承认先前学习的有效制度性框架；
- 确保提供充足合格的先前学习认证专业人员；
- 确保实现职业标准与资格标准的紧密对接；
- 开发与制定适合目标群体情况的有效和高效的评估工具和方法；

¹¹⁹ Rosas 和 Corbanese (2006 年)认为，“非正式培训”是指“在非正规环境中能适应个人需求的有组织和有系统的培训”，而“非正规教育/培训”则被定义为“在正式教育/培训制度之外进行的非结构化教育/培训”。

- 推动开展成本分担和建立一个承认先前学习的可持续、公平的融资机制；
- 确保一个承认先前学习的质量保证程序；
- 建立一个有效的监测和评估制度，收集和传播关于承认先前学习程序之影响的信息；
- 促进知识管理和知识共享。

5.8. 加强国际合作

270. 各国可以通过多种方式共同努力提高各自或彼此学徒制度的质量。第 3.6.11 节已经提到一国学徒在另一国完成部分培训的可能性。其他合作形式可能包括：

- 承认在其他国家获得的资格或能力；
- 共享数据；
- 分享最佳实践信息；
- 共同制定培训标准或共同开发培训课程；
- 统一规则或程序；
- 通过人员交流、教师或督导员培训、教材或设备供应以及其他形式的援助，在制度欠发达的国家开展能力建设。

第六章

见习生

271. 关于任何一项或若干项新文书的适用范围的一个重要问题在于，文书是否应仅限于学徒工，还是也应包括实习生。扩大适用范围的理由主要有两个。首先，除学徒工外，尽管当实习生或见习生成为求职者和工人获得工作经验和提高就业能力越来越普遍的途径，但许多国家往往缺乏确保适当工作条件和劳动保护的监管框架。其次，在一些国家，可能很难划清学徒培训与其他类型的在职学习之间的界限。因此，假如能解决见习生和学徒工问题，任何一项或若干项新文书都可从中受益。

272. 因此，本章回顾了有关见习生或实习生、监管框架、好处和挑战等情况。¹²⁰ “见习生”和“实习生”这两个词在指任何形式的在职学习时都被视为同义词，这类在职学习使一个人(“见习生”)能够获得工作经验，以提高其就业能力。¹²¹

6.1. 监管框架

6.1.1. 国际和地区标准

273. 国际劳工组织尚未通过任何一项用以指导见习生或实习生的监管工作的国际劳工标准，这与根据现已取代的第 60 和第 117 号建议书曾经适用于学徒的详细规则不同。事实上，很少有国际劳工组织文书提到这类工作。第 190 号公约第 2 条第 1 款是最新的一个例外，其中表明该文书打算适用于“接受培训的人员，包括实习生和学徒工”。第 200 号建议书第 2 条第(a)(ii)款也有提及类似的内容。

274. 欧盟理事会于 2014 年通过的《见习生质量框架》，¹²² 是寻求解决见习生监管问题的一项区域举措。主要内容包括：要求签订书面协议，以明确培训安排的目标和见习生应享的权利(包括获得报酬或保险的任何权利)；鼓励任命一名主管；

¹²⁰ 请注意，本章中关于见习生和实习生的材料主要取自 Stewart, Owens et al., 2018。

¹²¹ 如第 1.5 节所讨论的那样，本报告将在澳大利亚和南非等国推行的更正式和更实质性的实习(或学习)视为有效的学徒培训。

¹²² 《2014 年 3 月 10 日理事会关于见习生质量框架的建议》，2014/C 88/01。另参阅《国际劳工组织和欧盟委员会共同编写的高质量见习生指南》，Rosas and Corbanese, 2017 年。

遵守法律规定的工时限制；确保合理的工作期限；以及促进对所获得的任何能力的承认、评估和认证。然而，它既不包括属于正规教育或职业教育和培训课程一部分的职位安置，也不包括其内容受国家法律监管且须完成后才能进入特定职业的见习岗位。¹²³

6.1.2. 国家监管

275. 在实践中，对见习或实习质量的监管工作往往留给其接收或管理组织，尽管采用外部制定的行为守则(包括由代表实习生的团体制定的行为守则)的情况有所增加。¹²⁴ 据了解，对见习生工资和条件进行集体谈判的情况在欧洲很普遍(Hadjivassiliou 等人，2012 年，第 62 和第 95-98 页；欧盟委员会，2016 年，第 6 页)，但这似乎与那些将岗位安置作为职业教育和培训计划一部分的组织有关。在一些国家，尚不清楚集体谈判的法律和程序是否会适用于未被视为雇员的见习生(Rosin, 2016 年，第 147-151 页)。

276. 就国家监管而言，至少可以发现五种不同的方法(Owens 和 Stewart, 2016 年)。它们是：

- 对见习或实习的使用或内容进行具体监管；
- 包容性监管 — 即通过将见习或实习定义为就业，或者将就业权利扩展至某些培训安排，明确将见习或实习纳入劳动法或社会法的适用范围；
- 排除性监管 — 即明确将见习或实习排除在劳动法或社会法的适用范围之外；
- 即使在没有任何具体的延伸性或排除性规定情况下，国家仍战略性地执行劳动法或社会法；
- 国家系统性地使用软法律(如行为守则)来影响政府和非政府组织中见习或实习的使用和内容。

277. 国际劳工组织对 13 个国家法律和实践进行的一项研究，揭示了每种方法的例子(Stewart, Owens 等人，2018 年)。阿根廷、巴西、法国和罗马尼亚等国家拥有最全面的法律。但在大多数其他国家(澳大利亚、加拿大、中国、德国、日本、南非、英国、美国和津巴布韦)，见习生或实习生是否包括在没有明确提及此类安排的一般劳动法中，仍是一个悬而未决的问题。答案通常取决于法院、法庭或政府机构，由它们确定见习生或实习生是否属于(通常未定义的)雇员或下属工人类别。澳大利

¹²³关于欧盟成员在多大程度上实施了《见习生质量框架》，请参阅欧盟委员会，2016 年；Sienkiewicz, 2018 年。

¹²⁴ 例如，根据欧洲青年论坛的《欧洲实习和学徒质量约章》。

亚似乎是唯一的国家，其政府机构(公平工作监察署)已系统性和公开地处罚那些参与使用潜在非法见习生或实习生的企业或其他组织。¹²⁵

278. 特别是关于公开市场中的见习生或实习生方面，阿根廷、巴西和法国都要求见习生或实习生、接收组织和教育机构达成三方协议，从而实际上将这些见习生或实习生定为非法。¹²⁶ 中国似乎仍假定这是不被允许的，因为见习或实习属于教育的一部分，而不属于就业。¹²⁷ 在德国和罗马尼亚等其他国家，劳动法已经明确扩大到涵盖见习生或实习生。¹²⁸ 这同样适用于加拿大的部分省份。¹²⁹

279. 研究所涵盖的 13 个国家中，公开市场中的见习生或实习生通常受到安全和卫生法保护，但相关工伤补偿制度的覆盖面则更为复杂或不确定。在德国等部分国家，即使见习生或实习生不被视为雇员，但由于禁止工作场所歧视、暴力和骚扰的法律非常之广，他们仍得到保护。然而，在包括日本在内的其他国家，情况仍不明朗。¹³⁰

280. 教育性见习或实习可用不同的方式加以管理。¹³¹ 阿根廷、法国和罗马尼亚甚至巴西所采用的方法是侧重于确保其教育内容，尽管这一类国家/地区也可能针对特定的工作场所权利而作出了规定。法国对见习生或实习生的每日和每周工作时间都设定了限制，为防止骚扰而专门采取了广泛的保护措施，且如果见习期或实习期超过了两个月，他们则有权获得补偿。

281. 第二种方法是将学生作为一个群体纳入或排除在特定的工作场所的保护和权利范围，将见习生或实习生的教育质量主要通过自愿约章决定。例如，在英国，最低工资立法明确将实习学生排除在外，但他们受到有关工作时间的法规及健康与安全制度的保护。岗位安置的质量保证是通过自愿的行为准则来管理的。德国和加拿大也归于此类。

282. 另一种方法以美国和津巴布韦等国家/地区为代表。除了有限的特例之外，学生见习生或实习生不被视为雇员，因而被排除在向工人提供权利和保护的法律之外。监管机构也没有太多关注岗位安置的教育质量。

¹²⁵ 例如，参阅 Stewart, Oliver 等人 2018 年总结的案例，第 166 和第 167 页。作者估计，澳大利亚至少有 10% 的无薪工作经历安排可能是非法的。

¹²⁶ 参阅 *Creación del Sistema de Pasantías Educativas en el Marco del Sistema Educativo Nacional Ley No. 26,427 (Argentina)*; *Lei do Estágio* (Law No. 11,788 of 2008) (Brazil); *Code de l'éducation*, art. L124-1 (France).

¹²⁷ 例如，参阅中国纺织工业联合会/国际劳工组织北京局(中国和蒙古国)，2014 年，第 21 页。

¹²⁸ 例如，参阅《职业培训法》第 10(2)条和第 26 条(德国)；第 335/2013 号法律(罗马尼亚)。

¹²⁹ 例如，参阅《就业标准法》第 1 节(“雇员”的定义)(不列颠哥伦比亚)。

¹³⁰ 详情见 Stewart, Owens 等人，2018 年，第 47-49 段。

¹³¹ 关于随后的细节，见同上，第 8 部分。

283. 作为积极劳动力市场计划的一部分，见习或实习往往针对缺乏专业技能的失业青年或应届毕业生，以帮助他们进入劳动力市场。通常涉及见习生或实习生、接收组织和就业服务提供者之间的三方关系。通常假定服务提供者(无论正确与否)担负着监督和保证质量的角色。积极的劳动力市场计划中的见习生或实习生是否属于劳动法的适用范围之内，还远不够清晰。阿根廷等一些国家要求见习生或实习生签订就业协议，而澳大利亚和德国等其他国家/地区则将此类见习生或实习生排除在劳动法的范围之外。相比之下，职业安全和卫生、反歧视和工人补偿法通常适用于积极劳动力市场计划中的见习生或实习生。¹³²

284. 官方统计中没有关于见习生或实习生的数据。有关见习生及实习生的最清晰的数据来自欧洲和澳大利亚。2013年，在欧盟国家进行的一项调查显示，18至35岁的人群中有46%的人至少接受过一次(通常不止一次)见习培训。约59%的接受过培训的人员报告说，他们最近的培训安排是没有报酬的，而在接受某种形式补偿的人员中，只有不到一半的人认为补偿额足以维持生计(DGESAI, 2013年)。

285. 在英国，相比短期实习生，长期实习生更有可能获得报酬。2018年的一份报告显示，53%的无薪(或低薪)实习期超过四周，而仅有11%的此类实习期超过六个月(Cullinane 和 Montacute, 2018年)。

286. 在澳大利亚，2016年的一项调查发现，在过去五年中，有34%的适龄就业成年人至少从事过一种形式的无薪工作，而30岁以下的适龄就业成年人中的比例上升到58%。在最近的工作经历中，有一半涉及某种形式的正规教育或培训，包括职业教育和培训。大多数人的工作经历持续不到一个月，尽管十分之一的人超过了六个月(Oliver 等人, 2016年)。

6.2. 好处和挑战

287. 尤其是从教育的角度，人们撰写了大量关于见习或实习方面的支持性文献。就增加就业机会、提高能力和加深对职业路径的理解而言，它们被视为为学生、企业和高等教育机构创造了“双赢局面”(Sanahuja Velez 和 Ribes Giner, 2015年)。接受这类培训的人往往对自己的经历相当满意，其中大多数人认为他们的工作前景有所改善，尽管只有大约四分之一的人在最近的实习或工作经历结束时找到了工作(DGESAI, 2013年；Oliver 等人, 2016年)。

288. 然而，也有大量的研究发现了实习生尤其是(尽管不仅仅是)在公开市场上实习生的潜在问题。这些问题可以分为以下四大类。

¹³² 同上，第9部分。

289. 第一，一些安排可能无法兑现提供有用的培训和技能开发结果的承诺。欧盟委员会(2013b)估计，至少有 30%的欧盟见实习生在学习内容或工作条件方面存在不足。

290. 第二，它们事实上可能没有为从教育到有偿工作的过程架设的桥梁。人们抱有一种根深蒂固的观点，即工作经历可以“增长技能、知识和经验，帮助个人实现其人力资本状况与劳动力市场需求的对接，并提高其长期市场竞争力”，从而提高就业能力(Grant-Smith 和 McDonald, 2018 年, 第 566 页)。研究还表明，拥有见习或实习经历可以增加求职者获得面试的机会(Baert 等人, 2018 年)。然而，对工作经历成果的计量经济学研究很少。有证据显示，与无薪实习相比，带薪实习与劳动力市场成果关联性更强，并且参加更正规的结构化培训计划可能会带来优势(O’Higgins 和 Pinedo, 2018 年; Hunt 和 Scott, 2018 年)。英国的一项研究亦表明，从事公开市场实习工作的毕业生毕业三年半后的收入要低于直接从事带薪工作或进修的毕业生(Holford, 2017 年)。¹³³

291. 第三，期望或要求进行无薪或低薪见习或实习的做法可能会阻碍社会流动。对于那些来自弱势背景的人而言，参与的成本可能更难以承担。例如，与具有工人阶级背景的毕业生相比，来自英国中产阶级背景的毕业生更有可能获得实习机会，而前者则更有可能从事有酬工作来补贴其工作经历，而不是依靠储蓄或父母的支持(Cullinane 和 Montacute, 2018 年)。同样，在澳大利亚，从事无报酬工作的可能性随着社会经济地位的提高而增加，而与小城镇或农村地区相比，生活在首都的居民参与度更高(Oliver 等人, 2016 年)。

292. 第四，无薪或低薪的见习或实习职位可能会取代有薪就业，并损害劳工标准。正如大会所强调的那样，实习生有被视为廉价劳动力的风险（《关于青年就业危机的结论：呼吁采取行动》的第 24 和第 26(e)段）。正如实施公约与建议书专家委员会(2014 年, 第 187 段)指出的那样，“一些国家提出了与无薪实习计划和其他类似安排有关的问题，因为它们被用来逃避支付适用的最低工资和减少就业机会”。甚至一些由政府支持的积极劳动力市场政策计划也可能会因此而受到批评(Eurofound, 2017 年)。

¹³³ 比较由 Saniter 和 Siedler(2014 年)确定的教育实习生更积极的工资成果。另参阅 Sienkiewicz 的研究, 2018 年, 第 8 页。

第七章

努力制定一项或多项新的学徒国际劳工标准

7.1. 需要一项或多项新的国际劳工标准

293. 正如引言中所指出的那样，由于存在以下两个主要原因，现要求通过一项或多项新的国际劳工标准来填补国际劳工组织标准审议机制三方工作组所指的国际劳工标准中的一个关键空白。

294. 第一个涉及高质量学徒制在下列方面可以发挥的重要作用：促进从学校到职场的过渡和工作岗位之间的过渡，为所有年龄段的人群提供终身学习机会以提高其就业能力，提高培训体系的质量和效率及其与劳动力市场需求的相关性，以及助力提升生产率。高质量学徒制度一旦建立在第五章所述的基础上，就将为学徒、企业和整个社区都带来明显的好处。然而，学徒制度的设计、实施和监督也牵涉到许多重要而复杂的因素。国际劳工组织就如何最好地解决这些问题并释放一个行之有效和运行良好的学徒制度的潜在好处，向成员国提供一个全面的规范性框架，这将是具有价值的。

295. 第二个是确保在工作场所为学徒工和见习生提供适当的工作条件和保护。学徒工和见习生在某些方面(如在报酬水平方面)受到不同于雇员的对待，可能是有正当理由的。¹³⁴ 但重要的是要重申，学徒工应有权获得某些基本保护和工作条件，包括公平报酬、工作时间、假期和带薪休假，以及免受不安全工作环境、工伤、歧视、暴力和骚扰。然而，自 1975 年第 117 号建议书被取代以来，一直就没有关于学徒监管的详细指导或标准。就其他形式的基于工作的学习(包括见习或实习)而言，国际劳工标准几乎完全缺失(见第 6.1 节)。

7.2. 范围和定义

296. 正如第 1.1 节所述，学徒制的定义并没有统一的国际标准。新近的众多定义包括国际劳工组织和欧盟政策文件中采用的定义，列出了高质量学徒制度的理想特征，从而有效地采用了规范性方法。然而，在任何一项或多项新的文书中采取类

¹³⁴ 请注意，实施公约与建议书专家委员会对于这种区别的局限性发表了意见。参阅第 2.1.6 节。

似的方法可能会不恰当地缩小其适用范围，因为这可能将任何一种仅缺少其中某个要素的制度排除在适用范围之外。

297. 为了解决这一问题，本报告所附的调查问卷提出了“学徒制”的基本定义，其中要求系统性地提供在职和脱产学习，以获得在正式认可的职业中工作所需的能力。其中的许多问题甚至在任何一项或多项新文书中所设想的规定都是针对广义学徒制的。然而，如果一项或多项文书还可以强调“高质量学徒制”的好处，并寻求推动其使用，那么调查问卷就确定了一些被认为对一个运作良好的学徒制必不可少的要素。

298. 关于任何一项或多项新文书的适用范围，一个重要的问题是，其是否只限于学徒。扩大适用范围的一个论据是，在一些国家，学徒工和其他类型的见习生之间的界限可能很难划分。也有理由担心特别是在公开市场上某些类型的实习生或见习生人数的激增。如第 6.2 节所述，欧盟理事会恰当地概述了这些令人担忧的问题：

- (4) 如果见习特别是重复性见习取代了正规就业，特别是通常提供给见习生的初级职位，那么就会产生社会经济成本。此外，低质量的培训，特别是那些学习内容少的培训，不会导致生产率的显著提高，也不会带来积极的示范效应。无薪培训也可能产生社会成本，这可能会限制那些来自弱势背景的人员的就业机会。¹³⁵

299. 因此，调查问卷设想任何一项或多项新文书均可至少解决见习生或实习生在某方面的问题。为了囊括这些问题，它提出了一个相当宽泛的定义，该定义将囊括旨在提供工作经历的任何形式的在职培训，无论其是否带来正式资格。尽管拟议的定义明确指出，无论如何加以描述，实习和工作安置亦都被包括在内，但该类仍选用了“见习”一词。

300. 调查问卷还包含有关另外两个术语的可能定义的问题。一个是“对先前学习的承认”，另一个是“中介机构”。

7.3. 待解决的问题和立法水平

301. 设计调查问卷时已慎重地决定避免就可能纳入国家学徒法的每一个可能项目提出问题。第四部分中的问题针对可被视为一个有效监管框架的核心内容，其中包括：

- 基于社会对话的监管框架；
- 建立监管学徒的主管机构；
- 承认适合学徒职业的程序；

¹³⁵ 欧盟理事会 2014 年 3 月 10 日关于见习质量框架的建议，2014/C 88/01，序言。

- 制定职业和培训标准；
- 需要签订书面学徒协议；
- 终止或转移学徒和解决争议的程序；
- 学徒享有获得报酬权和某些其他基本劳动和社会权利；
- 企业、教育培训机构及中介机构为提供学徒培训而应达到的资质标准；
- 监控和评估此类培训；
- 推行高质量学徒制；
- 获得优质学徒培训的平等机会；
- 承认通过先前学习获得的能力；
- 国际合作。

302. 调查问卷假设将通过一项或多项国际劳工标准，这将就这些问题为成员国提供适当的规范框架。一项或多项标准可能会采取公约或建议书的形式，或者采取公约并辅之以建议书的形式。关于后一个选项，一项公约并辅之以一项建议书，它们是两项单独的文书，其替代方案可以是一项单独的文书，其中既包括约束性条款，也包括非约束性条款。这样一项单一的文书与单独通过的一项公约和一项建议书相比，仅在形式和结构上而非在实质上存在区别。在一项单一的法律文书中，非约束性条款(为约束性条款的实施提供指导)将紧随这些约束性条款之后出现。这将有助于增进对两套不同法律条款之间的关系和互补性的理解。这种新格式将以简化的方式遵循经修订的《2006 年海事劳工公约》的创新结构，并且标志着在制订综合性、更明确且更一致的国际劳工标准上采取全新的方法。如果三方成员愿意积极考虑这一选项，那么劳工局可以在第一次大会讨论之前，就将约束性和非约束性条款纳入一项单一综合文书的实际方式作出更详细的解释。

关于高质量学徒制框架的调查问卷

国际劳工组织理事会在其第 334 届会议(2018 年 10 月至 11 月)上决定将一项有关学徒制的项目(标准制订)列入国际劳工大会第 110 届会议(2021 年)的议程。¹³⁶

理事会注意到, 由于包括 1939 年《学徒制建议书》(第 60 号)及 1962 年《职业培训建议书》(第 117 号)在内的一系列国际劳工组织文书在法律上被取代, 在学徒制方面产生了监管缺口, 后来的建议书未对此予以处理。另外, 自 2008 年全球经济金融危机爆发以来, 以及最近在有关劳动世界未来的公共讨论中, 学徒制在促进从学校到工作的过渡、改善培训体系质量及其与劳动力市场需求的相关性方面变得越来越重要。一个有关学徒制的新标准将为学徒制体系的设计和实施提供一个综合的规范框架。

本调查问卷旨在就未来可能通过的一项或若干项文书的范围和内容征求成员国在与最具代表性的雇主组织和工人组织协商之后的意见。所收到的答复将使国际劳工局能够为大会编写一份报告。答复应在 2020 年 4 月 30 日前送达劳工局。鼓励调查对象尽可能采用电子格式完成调查问卷, 并将其答复发送至下列电邮地址: apprenticeships@ilo.org。答复者还可以纸质形式将其答复送交国际劳工局就业政策司技能与就业能力处, 地址为: Route des Morillons 4, 1202 Geneva, Switzerland。

¹³⁶ GB.334/PV, 第42(b)段。

I. 一项或若干项国际文书的形式

1. 国际劳工大会是否应通过一项或若干项有关高质量学徒制框架的文书？

☐ 是 ☐ 否

评论：

2. 如果是，那么该文书或若干文书应采取何种形式：

(a) 一项公约？

☐

(b) 一项建议书？

☐

(c) 一项公约，辅之以一项建议书，作为两项单行文书，或作为一项包含具有约束力及非约束力条款的单个文书？

☐

评论：

II. 序言

3. 一项或若干项文书的序言是否应指出，全球青年失业率持续高企，劳动世界的迅速变革导致技能不匹配，因而要求各年龄段人员不断重获技能及提高技能以获得和保持就业？

☐ 是 ☐ 否

评论：

4. 一项或若干项文书的序言是否应认识到各种学徒制在不同背景下差别很大，在很多国家面临重大挑战，造成了性别不平等，为学徒提供了低质量培训和不充分的保护，阻碍了企业特别是中小企业的参与？

☐ 是 ☐ 否

评论：

5. 一项或若干项文书的序言是否应承认高质量学徒制能够有成效、有效率地应对当前的挑战，并提供终身学习机会，以提高生产率、复原力、过渡性以及就业能力，并满足当前和未来的劳动力市场需求？

☐ 是 ☐ 否

评论：

6. 一项或若干项文书的序言是否应强调有效、成功的高质量学徒制框架要求学徒制得到妥善监管、充分供资、具有社会包容性并免于歧视、提供适足的报酬及社会保护覆盖、承认资格并改善就业成果？

☐ 是 ☐ 否

评论：

7. 一项或若干项文书的序言是否应认识到《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》和《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》在促进高质量学徒制及有效保护所有学徒和见习生方面特别具有相关性，尤其是考虑到劳动世界的深刻变革？

☐ 是 ☐ 否

评论：

8. 一项或若干项文书的序言是否应忆及国际劳工组织其他相关文书，特别是 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)和 1964 年《就业政策建议书》(第 122 号)、1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)、1984 年《就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)以及 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)的规定？

☐ 是 ☐ 否

评论：

III. 定义和范围

9. 一项或若干项文书是否应包括关于“学徒制”的定义？

如果是，“学徒制”一词是否应被定义为任何形式的教育和培训，它遵照学徒协议的规定，通过包括在岗学习并辅以脱产学习及最终给予公认的资格的结构化培训，使一个人（“学徒”）能够获得在一个行业工作所需的技能？

☐ 是 ☐ 否

评论：

10. 一项或若干项文书是否应包括关于“企业”的定义？

如果是，“企业”一词是否应被定义为一个工商实体、业务实体、经济单位或组织，无论是公共的还是私营的？

☐ 是 ☐ 否

评论：

11. 一项或若干项文书是否应包括关于“中介”的定义？

如果是，“中介”一词是否指除了所在企业或教育机构以外的个人或实体，它协助提供、协调或支持学徒培训？

☐ 是 ☐ 否

评论：

12. 一项或若干项文书是否应包括关于“承认先前学习”的定义？

如果是，“承认先前学习”一词是否应被定义为一个基于既有的资格标准，查明、记录、考核并认证一个人通过正规、不正规或非正规学习所获技能的程序？

☐ 是 ☐ 否

评论：

13. 一项或若干项文书是否应包括关于“见习”的定义？

如果是，“见习”一词(包括实习在内)是否应被定义为任何形式的在岗学习，它使一个人(“见习生”)能够获得工作经验，以提高其就业能力？

☐ 是 ☐ 否

评论：

14. 一项或若干项文书是否应对其他术语作出定义？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

15. 一项或若干项文书是否应适用于所有企业和所有经济活动部门中的所有学徒和见习生？

☐ 是 ☐ 否

评论：

16. 若该文书采取公约的形式，则其是否应规定成员国能够在经与最具代表性的雇主组织和工人组织协商后，在出现特别实质性问题的情况下限制公约的适用范围？

☐ 是 ☐ 否

评论：

IV. 高质量学徒制监管框架

17. 一项或若干项文书是否应规定成员国应通过社会对话建立高质量学徒制监管框架，且社会伙伴应参与高质量学徒制计划的设计、实施、监测和评估？

☐ 是 ☐ 否

评论：

18. 一项或若干项文书是否应规定成员国应建立或指定一个或多个主管当局来监管学徒制，在这些机构中是否应有社会伙伴代表？

☐ 是 ☐ 否

评论：

19. 一项或若干项文书是否应规定成员国应确保主管监管当局具备明确的责任，并与负责监管或交付、教育和培训、劳动监察、社会保护、职业安全与卫生、公共和私营就业服务的其他当局或机构合作？

☐ 是 ☐ 否

评论：

20. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取一个程序来认可一个行业是否适合推行高质量学徒制，考虑到：

(a) 在该职业工作所需的技能？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(b) 学徒制是否适合作为获得此类技能的一个手段？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(c) 获得此类技能所需的学徒期限？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(d) 该职业当前和未来的技能需求以及就业潜力？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(c) 任何其他因素？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

21. 一项或若干项文书是否应规定成员国应订立针对具体职业的各类高质量学徒制标准，除其他外，这些标准应规定：

(a) 录用的学徒最低年龄？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(b) 录用为学徒所需的教育资格或先前学习？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(c) 工作场所学徒与工人比率？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(d) 学徒的最短和最长期限？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(e) 在多大程度上能够基于任何先前学习或在学徒期间取得的进步而缩短正常学徒期限？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(f) 学习成果和课程？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(g) 脱产学习与在岗学习的比率？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(h) 在何种条件下可允许学徒从在岗学习转入脱产学习？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(i) 职业指导和职业咨询？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(j) 学徒的辅导和监督？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(k) 考核和认证所获技能的程序？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(l) 成功完成学徒培训之后所获得的资格？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(m) 任何其他要素？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

22. 一项或若干项文书是否应规定成员国可通过国家法律法规、集体协议、主管监管机构的决定或符合国家实践的任何其他方式来订立高质量学徒制标准？

☐ 是 ☐ 否

评论：

23. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施确保具有一个公平、透明的程序，以便在必要或适宜情况下，为完成学徒培训而将一个学徒从一个企业转到另外一个企业？

☐ 是 ☐ 否

评论：

24. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取适当措施来确保学徒：

- (a) 得到适足报酬？

☐ 是 ☐ 否

评论：

- (b) 不被要求在规定时限之外工作？

☐ 是 ☐ 否

评论：

- (c) 有权享有带薪假期？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(d) 在因病或事故缺勤的情况下，有权享有带薪休假？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(e) 在歧视及暴力与骚扰方面，被给予与工作场所其他人同样的保护并接受同样的培训？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(f) 在职业安全与卫生方面，被给予与工作场所其他人同样的保护并接受同样的培训？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(g) 有权获得工伤赔偿？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(h) 有权获得任何其他福利？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

25. 一项或若干项文书是否应规定成员国应规定相关条件，根据这些条件：

(a) 企业可提供学徒培训？

☐ 是 ☐ 否

(b) 教育和培训机构可提供脱产培训？

☐ 是 ☐ 否

(c) 中介可协助提供、协调或支持学徒培训？

☐ 是 ☐ 否

评论：

26. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施，持续发展和加强政府机构及社会伙伴的能力，应对影响高质量学徒制的挑战，例如技术变化以及新兴的新型工作安排？

☐ 是 ☐ 否

评论：

27. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施确保学徒制体系和计划得到定期监测和评估？

☐ 是 ☐ 否

评论：

V. 学徒协议

28. 一项或若干项文书是否应规定成员国应确保所有学徒都遵照书面协议的规定，该协议由学徒与企业或中介订立，若国家法律法规允许，亦可由第三方，例如教育或培训机构签订？

☐ 是 ☐ 否

评论：

29. 一项或若干项文书是否应规定成员国应确保一项学徒协议：

- (a) 参照相关针对具体职业的标准，明确规定各方的作用、权利和义务？

☐ 是 ☐ 否

评论：

- (b) 包含有关诸如以下事宜的规定：学徒期限、报酬、工作时间、应享休假、职业安全与卫生、社会保障、争议处理以及学徒协议的终止？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(c) 根据主管当局所订立的条件进行注册？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(d) 若学徒系未成年人，根据国家法律法规可能作出的要求，由家长、监护人或法律代表来代表学徒签订？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(e) 包含任何其他内容？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

30. 一项或若干项文书是否应规定成员国应拟订一份学徒协议范本，以促进一致性、统一性和合规性？

☐ 是 ☐ 否

评论：

VI. 高质量学徒制的平等性与多样性

31. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施促进学徒制的性别平等？

☐ 是 ☐ 否

评论：

32. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施促进学徒制的平等性、多样性和社会包容性，特别考虑到以下人员的状况和需要：

(a) 残疾人？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(b) 非正规经济中的人员？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(c) 年龄较大的人？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(d) 长期失业人员？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(e) 属于处于不利境况的少数群体的人员？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(f) 移民、难民、内部及被迫流离失所人员以及其他处于弱势状况的人员？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(g) 任何其他人员？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

33. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施，通过认可先前学习来促进获得正规教育和培训，包括高质量学徒的培训，特别对非正规经济中的人员而言？

☐ 是 ☐ 否

评论：

VII. 促进高质量学徒制和国际合作

34. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施，创建一个有利于促进高质量学徒制的环境，包括通过：

(a) 制订和实施战略，确定国家目标，并为高质量学徒制划拨充分的资源？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(b) 将高质量学徒制纳入国家发展战略以及就业、教育和终身学习政策的主流？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(c) 向企业特别是中小型企业提供激励措施，例如费用分担、免税或社会保障缴费补贴？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(d) 通过资金支持等来鼓励中介参与提供、协调和支持学徒培训？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(e) 定期开展提高认识活动以及宣传运动，改善学徒制的形象并提高其吸引力？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(f) 制订学徒前培训计划？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(g) 促进学徒获得进一步职业和高等教育机会？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(h) 利用新技术及创新性方法来改善高质量学徒制实施和管理方面的效能和效率？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(i) 采取任何其他措施？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

35. 一项或若干项文书是否应规定成员国应采取措施，加强高质量学徒制各方面国际合作及良好实践的交流，包括通过向学徒提供更多的学习机会，以及承认通过学徒制计划或先前学习获得的技能？

☐ 是 ☐ 否

评论：

36. 一项或若干项文书是否应规定，为促进非正规经济中的高质量学徒制，成员国应：

- (a) 加强小型和微型经济单位的能力，途径是促进获得企业发展和金融服务的机会，改善职业安全与卫生条件，提高工匠师傅的技术、教学和创业技能？

☐ 是 ☐ 否

评论：

- (b) 确保学徒能够获得脱产学习并可通过中介或其他企业补充其在岗学习？

☐ 是 ☐ 否

评论：

- (c) 通过金融支持等来加强小型和微型经济单位协会的能力，以发挥其作为监管机构和质量保证机构的作用？

☐ 是 ☐ 否

评论：

VIII. 见 习

37. 一项或若干项文书是否应规定成员国应根据国家法律法规采取措施，确保见习生：

(a) 具有一份由见习生与所在企业之间订立的书面见习协议？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(b) 得到适足报酬？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(c) 不被要求在规定时限以外工作？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(d) 有权享有带薪假期？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(e) 在因病或事故缺勤的情况下，有权享有带薪休假？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(f) 在歧视及暴力与骚扰方面，被给予与工作场所其他人同样的保护并接受同样的培训？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(g) 在职业安全与卫生方面，在歧视及暴力与骚扰方面，被给予与工作场所其他人同样的保护并接受同样的培训？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(h) 有权获得工伤赔偿？

☐ 是 ☐ 否

评论：

(i) 有权获得任何其他福利？如果是，请指明。

☐ 是 ☐ 否

评论：

参考资料

- 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*, Zurich, 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*, Brussels, BusinessEurope.
- CEACR (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations). 1991. *Human Resources Development: Vocational Guidance and Training, Paid Educational Leave*, International Labour Conference, 78th Session, Geneva.
- . 2011. *General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva.
- . 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)*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva.
- Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training). 2016. *Professional development for VET teachers and trainers*, Luxembourg, Publications Office of the EU.
- et al. 2017. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks – Volume II: National and regional cases*, Luxembourg, Publications Office of the EU.
- Centre for Economics and Business Research. 2013. *Productivity matters: The impact of apprenticeships on the UK economy*, London.
- Chankseliani, M. et al. 2017. *People and policy: A comparative study of apprenticeship across eight national contexts*, University of Oxford.
- China National Textile and Apparel Council/ILO Country Office for China and Mongolia. 2014. *Labour protection of interns in Chinese textile and apparel enterprises*, Beijing.
- Comyn, P.; Brewer, L. 2018. *Does work-based learning facilitate transitions to decent work?*, Employment Policy Department Working Paper No. 242, Geneva, ILO.
- Corseuil, C.H. et al. 2018. *Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer–employee data*, Department of Economics, PUC-Rio, Rio de Janeiro, Brazil.
- Creighton, B.; McCrystal, S. 2016. “Who is a ‘worker’ in international law?”, in *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*, London, 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, Brussels, European Commission.
- ETUC (European Trade Union Confederation)/Unionlearn. 2014. *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning – Best practices and trade union contributions*, Brussels.
- . 2016. *A European quality framework for apprenticeships – A European trade union proposal*, Brussels.
- Eurofound. 2017. *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)*, Dublin.
- . 2018. *Digital Age – Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Dublin.
- . 2019. *Future of manufacturing – Company initiatives to align apprenticeships to advanced manufacturing*, Dublin.
- . 2018a. *Future of manufacturing – United States: Policy developments on apprenticeship*, Dublin.
- /European Commission. 2018b. *Future of manufacturing – Denmark: Policy developments on apprenticeship*, Dublin, Eurofound.
- /European Commission. 2018c. *Future of manufacturing – Germany: Policy developments on apprenticeship*, Dublin, Eurofound.
- European Alliance for Apprenticeships. 2016. *Linking Learning Venues in Luxembourg*.
- European Commission. 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”*. Commission Staff Working Document.
- . 2016. *Applying the Quality Framework for Traineeships*, Commission Staff Working Document.
- Fazekas, M.; Field, S. 2013. *A skills beyond school review of Switzerland*, Paris, OECD Publishing.
- Fazio, M.V. et al. 2016. *Apprenticeships for the XXI century: A model for Latin America and the Caribbean?*, Inter-American Development Bank.
- Gambin, L. et al. 2010. “Recouping the costs of apprenticeship training: Employer case study evidence from England”, in *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 2(2), pp. 127–146.
- German Federal Institute for Vocational Education and Training. 2011. *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them*, Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung.
- German Federal Ministry of Education and Research. 2016. *Report on Vocational Education and Training 2016*, Bonn, BMBF.

- . 2017. *Report on Vocational Education and Training 2017*, Bonn, BMBF.
- Government of the Netherlands. 2014. *Key figures 2009–13*, Ministry of Education, Culture and Science, The Hague.
- Grant-Smith, D.; McDonald, P. 2018. “Ubiquitous yet ambiguous: An integrative review of unpaid work”, in *International Journal of Management Reviews*, 20(2), pp. 559–578.
- G20. 2016. “Annex 3: G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeship”, in *Innovation and Inclusive Growth: Decent work, enhanced employability and adequate job opportunities*, 2016 G20 Labour and Employment Ministerial Meeting Declaration, Beijing, China.
- Hadjivassiliou, K.P. et al. 2012. *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in member states: Final synthesis report*, Report to the European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- 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”, in *Studies in Higher Education*.
- IAG-TVET (Interagency Group on Technical and Vocational Education and Training). 2015. *Investing in work based learning*.
- ILO. 1962. *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 46th Session, Geneva.
- . 2004. *Record of Proceedings*, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva.
- . 2011. *Upgrading informal apprenticeship systems*, ILO Policy Brief, Geneva.
- . 2012a. *Upgrading informal apprenticeship, A resource guide for Africa*, Geneva.
- . 2012b. *ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, Geneva.
- . 2014. *Using benefit cost calculations to assess returns from apprenticeship investment in India: Selected SME case studies*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series, Geneva.
- . 2015. *Anticipating and matching skills and jobs: Guidance note*, Geneva.
- . 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva.
- . 2017a. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for Policy Makers*, Geneva, ILO.
- . 2017b. *The standards initiative: Report of the second meeting of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group*, Geneva, GB.328/LILS/2/1(Rev.).
- . 2017c. *Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation*, Geneva.
- . 2017d. *The future of vocational training in Latin America and the Caribbean: Overview and strengthening guidelines*, Montevideo, ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean and ILO/Cinterfor.

- . 2017e. *Trade union involvement in skills development: An international review*, Geneva.
- . 2018a. *Freedom of association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sixth edition, Geneva.
- . 2018b. *Minutes of the 334th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, Governing Body, 334th Session, Geneva, GB.334/PV (March).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Geneva.
- . 2018d. *Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities*, Geneva.
- . 2019a. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*, Geneva.
- . 2019b. *Apprenticeships in Asia and the Pacific: Findings from the Regional Training Workshop on Quality Apprenticeships for Asia and the Pacific*, Geneva.
- . 2019c. *Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth unemployment*, Skills for Employment Policy Brief, Geneva.
- . Forthcoming. *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships: Volume 2 – Guide for practitioners for developing and managing apprenticeship programmes*, Geneva.
- IOE (International Organisation of Employers). 2015. *Jobs and growth: Links and challenges*, Geneva.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 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”, in N. O’Higgins: *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Geneva, pp. 133–162.
- Kis, V. 2016. *Work-based learning for youth at risk: Getting employers on board*, OECD Education Working Papers, No. 150, Paris, OECD Publishing.
- Kuczera, M. 2017. *Incentives for apprenticeship*, OECD Education Working Papers No. 152, Paris, OECD Publishing.
- 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*, Canadian Council of Chief Executives.
- MerSETA (Manufacturing, Engineering and Related Services Sector Education and Training Authority). 2016. *Strategic plan for the fiscal years 2015/16-2019/20*, Johannesburg.
- Ministry of Labour, Employment, Vocational Training and Social Dialogue of France. 2016. *Bilans et Rapports – La négociation collective en France en 2015*, Paris.
- Ministry of Education, Culture and Science, Government of the Netherlands. 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.

- National Audit Office of the United Kingdom. 2019. *The apprenticeships programme, Report by the Comptroller and Auditor General*, London.
- Newton, B.; Williams, J. 2013. *Under-representation by gender and race in apprenticeships – Research summary*, Research Paper 18, London, Unionlearn/TUC.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2017. *Education at a glance 2017: OECD Indicators*, Paris, OECD Publishing.
- . 2018. *Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience*, Paris, OECD Publishing.
- . 2019. *Policy responses to new forms of work*, Paris, OECD Publishing.
- /ILO. 2017. *Engaging Employers in Apprenticeship Opportunities: Making it Happen Locally*, Paris, OECD Publishing.
- O’Higgins, N. 2017. *Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*, Geneva, ILO.
- ; Pinedo, L. 2018. *Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?*, Employment Working Paper No. 241, Geneva, ILO.
- Oliver, D. et al. 2016. *Unpaid work experience in Australia: Prevalence, nature and impact*, Canberra, Department of Employment.
- Owens, R.; Stewart, A. 2016. “Regulating for decent work experience: Meeting the challenge of the rise of the intern”, in *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., London, Verso Books.
- Powell, A. 2019. *Apprenticeship statistics: England*, Briefing Paper No. 06113, London, House of Commons Library.
- Reed, D. et al. 2012. *An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 states*, Oakland, Mathematica Policy Research.
- Rosas G.; Corbanese V. 2006. *Glossary of key terms on learning and training for work*, Turin, International Training Centre of the ILO.
- . 2017. *Developing quality traineeships for young people*, Turin, International Training Centre of the ILO.
- Rosin, A. 2016. “Precariousness of trainees working in the framework of a traineeship agreement”, in *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*, Wiesbaden, 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”, in *Journal of Employment Counseling*, 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*, Luxembourg, Publications Office of the EU.

- Smith, E. Forthcoming. *Intermediary organizations in apprenticeship systems*, ILO, Geneva.
- ; Kemmis, R.B. 2013. *Towards a model apprenticeship framework: A comparative analysis of national apprenticeship systems*, New Delhi, ILO and World Bank.
- Stewart, A.; Oliver, D. et al. 2018. “The nature and prevalence of unlawful unpaid work experience in Australia”, in *Australian Journal of Labour Law*, 31(2), pp. 157–179.
- ; Owens, R. et al. 2018. *The regulation of internships: A comparative study*, Employment Policy Department Working Paper No. 240, Geneva, ILO.
- Swiss Conference of Vocational Education and Training Offices. 2012. *Apprenticeship handbook*, Berne, SDBB Publishing.
- United Kingdom Department for Education. 2018. *Apprenticeship Accountability Statement, December 2018*.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization); UNEVOC (International Centre for Technical and Vocational Education and Training). 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.