



国际劳工组织



国际劳工组织

高质量学徒制 系列工具

第一卷 政策制定者指南



就业政策司
技能与就业能力处



国际劳工组织

高质量学徒制

系列工具

第一卷 政策制定者指南

2017 年 10 月

就业政策司 技能与就业能力处

国际劳工组织 – 日内瓦

版权所有 © 国际劳工组织 2017

2017 年第一次出版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权。相关出版物的简短片段可以在未获授权的情况下进行复制，但应标明出处。如需获得复制权或翻译权，应向国际劳工组织出版物（版权和许可）部门提出申请，地址为：“CH-1211, Geneva 22, Switzerland”，或发送邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在相关复制权组织注册的图书馆、机构和其他使用者，可以根据其所获许可证制作复制品。请访问：www.ifrro.org，查找您所在国家的复制权组织。

国际劳工组织 高质量学徒制系列工具

第一卷 政策制定者指南

ISBN 978-92-2-131375-5 (英文印刷版)

ISBN 978-92-2-131376-2 (英文 PDF 版)

ISBN 978-92-2-133580-1 (中文 PDF 版)

国际劳工组织出版物中采用的符合联合国惯例的名称指代及其所载资料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，或对其边界的划分发表任何意见。

已署名的文章、研究和其他文字材料所表达意见的责任由其作者承担，其出版并不构成国际劳工局对其所表达意见的认可。

对企业名称和商业产品及流程的提及，并不意味着它们得到国际劳工局的认可，任何未提及的特定企业、商业产品或流程，都不代表对其否认。

有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，请访问：www.ilo.org/publns。

前言

自 2007 年起，全球青年失业率持续增长，到 2017 年已经超过 13%。然而这仅仅是平均数，一些国家和地区所受到的冲击要远大于其他国家。与此同时，青年人占全球失业人口的比例过高，已超过 35%，然而青年人占世界劳动力总量的比例仅为 15% 有余。

全球青年人劳动力市场参与率，即就业或失业青年人的比例，持续保持长期下降的趋势：从 2000 年的 53.3% 下降到 2016 年的 45.8%。在此期间，青年男性与女性劳动参与率之间的差异持续存在。例如，2016 年青年男性的劳动力参与率为 53.9%，而青年女性的劳动参与率为 37.3%，二者相差 16.6 个百分点。这些数据都收录于全球及各地区就业和社会趋势的回顾中（国际劳工组织，2016a）。

政策制定者一直在寻求对策，以应对全球经济危机对就业产生的负面影响。这种情况下，并没有普遍适用的对策方法，但是国家、地区和全球层面的政策制定者们却都开始重新探索或首次探索高质量学徒制的重要意义，这也为青年人从校园天地向劳动世界的过渡提供了一条经过证明或考验的道路。高质量学徒制发挥着关键的作用，通过帮助青年人获得相关的技能、个人发展和资格认证，提升他们的就业力。高质量学徒制也提供了实实在在的机会，让青年人能够体验劳动世界，开启职业生涯的发展过程。

高质量学徒制体系有助于将劳动力市场所需技能与通过教育和培训体系获得的技能相匹配。这就需要政府部门相关机构、包括雇主组织和工会在内的社会伙伴，以及培训机构的共同努力。

国际劳工组织（ILO）倡导高质量学徒制，将其作为重中之重，原因在于高质量学徒制不仅能够帮助青年人获得体面的工作，也能够帮助企业找到未来所需的劳动者。通过提供国家层面的技术援助和能力建设，ILO 致力于增进对有效方式方法的了解。

政府和社会伙伴也不断在征询建议，以找到建立高质量学徒制体系与项目的渠道方法。他们寄希望于 ILO 这一国际发展机构和知识中心，帮助其将高质量学徒制已有的研究成果与共识原则应用于本国各自的情况。

本卷旨在为各国所征询的有关问题提供政策建议。

Girma Agune

技能与就业能力处处长

国际劳工组织 日内瓦

Azita Awad-Berar

就业政策司司长

国际劳工组织，日内瓦

致谢

国际劳工组织系列工具（第一卷）是一项共同努力的成果，体现了 ILO 与多个国家专家所做的贡献。

做出贡献的人员包括：Alessandra Molz，Ashwani Aggarwal，Christine Berendt，Christine Hofmann，Gabriel Bordado，Ilca Webster，Ippei Tsuruga，Jeffrey Bridgford，Josee-Anne La Rue，Jürgen Menze，Kazutoshi Chatani，Laura Brewer，Marta Makhoul，Matthias Risler，Michael Axmann，Michael Reinhold，Nikhil Ray，Olga Strietska-Ilina，Paul Comyn，以及来自美洲职业培训知识发展中心的专家们（ILO/Cinterfor）。欧盟委员会资助的高质量学徒制与青年保障项目也为本系列工具做出了有益贡献。

2016 年 10 月，三方专家召开了为期两天的会议，对草案进行了审阅。参会的专家有：Anke Bahl，Sigve Soldal Bjorstad，Jeffrey Bridgford，Michael Axmann，Michel Carton，Kazutoshi Chatani，Patrick Daru，Shri Virjesh Kumar，Aggrey Mlimuka，和 Mohammed Mwamadzingo。在 2017 年 9 月举办的高质量学徒制学习论坛期间，系列工具最终得以呈现在来自 15 个国家的参会代表面前。

本系列工具在撰稿之前，进行了广泛咨询。在 Michael Axmann 启动工作的初期，Kazutoshi Chatani 执笔了初稿，Jeffrey Bridgford 对其进行了丰富与完善，Paul Comyn 提供了大量的反馈意见。Jeffrey、Kazutoshi 和 Ashwani 也执笔并修订了一系列章节。在与 ILO 各相关领域专家密切沟通后，Ashwani Aggarwal 对文稿进行了编辑并完成终稿。

国际劳工组织就业政策司司长 Azita Awad Berar 女士和国际劳工组织技能和就业能力处处长 Girma Agune 先生为本系列工具的出版提供了指导与建议。

目录

1. 引言：如何使用本指南	1
1.1 什么是 ILO 高质量学徒制系列工具	1
1.2 谁可以使用本指南	1
1.3 本指南有哪些内容	1
1.4 如何使用本指南	2
2. 什么是 ILO 高质量学徒制	3
2.1 ILO 对于高质量学徒制的定义	3
2.2 国别学徒制定义	4
2.3 学徒制及工作导向学习的其他形式	6
2.4 对照清单	9
3. 为什么高质量学徒制是具有吸引力的政策选择	11
3.1 列举全球和国家层面为倡导高质量学徒制所做出的承诺	11
3.1.1 国际劳工组织	11
3.1.2 二十国集团 (G20)	12
3.1.3 工会 20 (L20) 和工商 20 (B20)	12
3.1.4 欧盟理事会	13
3.1.5 国家层面	14
3.2 高质量学徒制的有利之处	15
3.2.1 协助从学校到工作的过渡	15
3.2.2 促进教育与劳动世界间的相互协调	16
3.2.3 有良好的商业价值	17
3.2.4 提供经济有效的职业技术教育与培训	18
3.2.5 高质量学徒制有利于中小企业 (SMEs)	19
3.2.6 对照清单	19
4. 高质量学徒制体系的基本要素	21
4.1 这些基本要素为何如此重要	22

5. 社会对话	23
5.1 序言	23
5.2 社会对话与高质量学徒制	24
5.3 三方和两方机构	24
5.3.1 国家层面	24
5.3.2 行业层面	26
5.4 社会对话战略与谈判	26
5.4.1 国家层面	26
5.4.2 行业（部门）层面	27
5.5 对照清单	28
6. 监管框架	29
6.1 引言	29
6.2 国家层面的法规	30
6.2.1 学徒的身份与社会保障规定	34
6.3 行业层面的监管	37
6.4 企业层面的监管	37
6.5 质量保障体系	40
6.6 对照清单	44
7. 作用和责任	45
7.1 引言	45
7.2 青年人和学徒	46
7.3 企业和雇主	48
7.4 企业中的工人代表	49
7.5 企业导师 / 培训人员 / 主管	50
7.6 TVET 机构提供脱产培训	51
7.7 TVET 教师和培训人员	52
7.8 地方 / 行业合作支持服务	53
7.9 工会	55
7.10 雇主组织	55
7.11 负责职业教育培训和就业的国家部门和公共机构	57
7.12 对照清单	58

8. 经费安排	61
8.1 引言	61
8.2 高质量学徒制的成本 – 收益结构	61
8.2.1 企业	63
8.2.2 学徒	65
8.2.3 政府	68
8.3 推广高质量学徒制的激励措施	69
8.4 对照清单	73
9. 劳动力市场关联性	75
9.1 技能需求评估和预期	75
9.1.1 机制框架	77
9.1.2 方法和工具	77
9.2 技能需求信息的使用	79
9.3 将技能需求转化为培训和认证	80
9.3.1 技能考核与认证	83
9.4 指导、咨询和支持服务	83
9.5 评估	85
9.6 对照清单	86
10. 包容性	87
10.1 高质量学徒制和性别	87
10.1.1 高质量学徒制体系中的性别平等障碍	88
10.1.2 提升学徒制对青年女性包容性的步骤	89
10.2 高质量学徒制和残疾人	91
10.2.1 提高学徒制对残疾人包容性的步骤	93
10.3 其他弱势群体	96
10.4 中小企业	97
10.5 学徒预培训	98
10.6 对照清单	99
11. 注释及参考文献	101

注解框目录

1. 学徒制的定义——1962 年职业培训建议书（第 117 号）	3
2. 部分国家对学徒制的定义	5
3. 《二十国集团（G20）关于促进高质量学徒制的倡议》提出的具体行动（2016）（节选）	12
4. 全球社会伙伴提出的高质量学徒制原则（节选）	13
5. 国家层面的学徒制计划——印度	15
6. 利用职业技术教育与培训通道就业的相对成功率——荷兰	16
7. 促进教育和劳动世界间的相互协调——澳大利亚	17
8. 学徒制对于雇主的有利之处——美国	17
9. 社会对话的常见形式	23
10. 挪威的社会对话和职业技术教育与培训	25
11. 制度和监管框架的功能——欧盟委员会	30
12. 印度《学徒制法案》主要内容	32
13. 英格兰监管框架的近期改革提议	34
14. 学徒的身份——印度	35
15. 奥地利、德国和瑞士为学徒制提供强制性社会保险	36
16. 学徒制协议内容——坦桑尼亚共和国	38
17. 学徒制合同的内容——摩洛哥	38
18. 学徒制培训合同与计划——澳大利亚	39
19. 德国和墨西哥的学徒制质量保证	42
20. 学徒的责任——爱尔兰	47
21. 雇主的责任——澳大利亚昆士兰	49
22. 工会学习代表：他们是做什么的？——英国	50
23. 企业导师 / 培训人员 / 主管的作用——突尼斯	51
24. 《职业和专业教育与培训法》第 21 条——瑞士	52
25. 职业教育培训机构教师及培训者的资格——奥地利	53
26. 协作机构——“主管机构”——德国	54
27. 团体培训机构——澳大利亚	55
28. 专业咨询委员会——法国	56
29. 负责职业教育、培训和就业的国家部门和公共机构——联邦职业教育与培训研究所——德国	58
30. 澳大利亚学徒制激励项目概览	71

31. 拉丁美洲国家推广学徒制的激励措施	72
32. 就业和技能网络——法国	77
33. ILO 技能需求分析和预期工具	78
34. 行业技能委员会的职责——加拿大	79
35. 从技能预测到技能认证——丹麦	80
36. 澳大利亚学徒制网络	84
37. 让青年女性参与到学徒制中——英国	90
38. 支持澳大利亚残疾学徒	94
39. 国家行业培训服务部（SENAI）包容性行动项目——巴西	94
40. 雇主实现包容性学徒制的系列工具	95
41. 弱势群体的不平等机会——南非	97
42. 团体培训机构和中小企业	98
43. 加拿大的学徒制预培训项目——加拿大	99

图示目录

1. 雇主对于学徒制的看法	18
2. 公共投资的经济收益——英国	18
3. 拉丁美洲和加勒比海地区国家学徒制主要影响归纳	19
4. 高质量学徒制体系的基本要素	21
5. 直接参与高质量学徒制的主要利益攸关方	46
6. 企业参与高质量学徒制的成本和收益	63
7. 学徒工资占国家最低工资的百分比	67
8. 技能需求预期的关键元素	76
9. 国际劳工组织倡导的技能需求评估与预期的方法	76
10. 制定职业培训条例——德国	81
11. 国家学徒制资格认证的关键开发路径——爱尔兰	82

表格目录

1. 拉丁美洲国家学徒制定义要素比较	6
2. 学徒制与工作导向学习的其他形式之间的典型区别	7

3. 欧洲学徒制与受训制之间的典型区别	7
4. 学徒制立法的类型	31
5. 高质量学徒制各利益攸关方的成本收益一览	62
6. 德国和瑞士培训学徒（三年项目）企业的净成本（2000 年，单位：欧元）	64
7. 各国学徒工资和社保缴纳的差别	65
8. 学徒最低月工资占最低工资比例（单位：欧元）——法国	66
9. 行业学徒津贴比例——印度	67
10. 职业培训中心年度培训成本比较——布基纳法索	68
11. 企业的财政激励	70
12. 雇主对职业教育和培训的满意度（2015 年）	85
13. 2009–2010 年度以来英国学徒制性别分布情况	88
14. 对残疾人具有包容性的学徒制如何填补技能与就业之间的缺口	92
15. 为有学习困难 / 残疾的群体开设的学徒制——英国	93

英文缩略词表

ACVT 职业培训咨询委员会 (Advisory Committee on Vocational Training)

BBL 荷兰学徒通道 (Beroepsbegeleidende Leerweg – apprentice pathway in the Netherlands)

BEd 教育学学士 (Bachelor of Education)

BIAC 经合组织工商咨询委员会 (Business and Industry Advisory Committee)

BIBB 德国联邦职业教育和培训 (German Federal Institute for Vocational Education and Training)

BOL 荷兰职业院校导向的通道 (Beroepsopleidende Leerweg – TVET student pathway in the Netherlands)

Cedefop 欧洲职业培训发展中心 (European Centre for the Development of Vocational Training)

CVET 继续职业教育与培训 (Continuing Vocational Education and Training)

EC 欧盟委员会 (European Commission)

ETF 欧洲培训基金 (European Training Foundation)

ETUC 欧洲工会联合会 (European Trade Union Confederation)

EU 欧洲联盟 (European Union)

HE 高等教育 (Higher Education)

ILC 国际劳工大会 (International Labour Conference)

ILO 国际劳工组织 (International Labour Organization)

INDELA 学习能力发展与领导力评估机构 (Institute for the Development of Learnerships and Leadership Assessment)

IOE 国际雇主组织 (International Organisation of Employers)

ITUC 国际工会联合会 (International Trade Union Conference)

IVET 初始职业教育与培训 (Initial Vocational Education and Training)

NSNL 国家技能需求清单 (National Skills Needs List)

OECD 经济合作组织 (Organisation for Economic Co-Operation and Development)

RNCP 国家职业资格注册体系 (National Register of Professional Qualifications)

SENAC 商业和服务业委员会 (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial)

SENAI 国家产业培训服务局 (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial)

SENAR 农村工人委员会 (Nacional de Aprendizagem Rural)

SENAT 运输工人委员会 (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte)

SETABS 教育和培训行业咨询委员会 (Sector Education and Training Advisory Boards)

SMEs 中小企业 (Small and Medium Sized Enterprises)

SRY 国家职业教育和培训委员会 (National Council for Vocational Education and Training, Samarbeidsrådet for yrkesopplæring)

TUAC 工会咨询委员会 (Trade Union Advisory Body)

TVET 职业技术教育与培训 (Technical Vocational Education and Training)

ULR 工会学习代表 (Union Learning Representatives)

VET 职业教育培训 (Vocational Education and Training)

VPETA 瑞士《职业和专业教育与培训法》(Swiss Vocational and Professional Education and Training Act)

1. 引言：如何使用本指南

1.1 什么是 ILO 高质量学徒制系列工具

ILO 高质量学徒制系列工具为改善学徒制体系和项目的设计与实施提供了资源，为参与高质量学徒制设计的政策制定者和实施者提供了一套全面而精准的关键信息、指导方针与实践工具。

这套 ILO 系列工具介绍了 ILO 全球三方成员的良好实践案例，体现了高质量学徒制体系和项目如何在实践中得以发展，共包括两卷：《政策制定者指南》（第一卷，即本书）和《从业者指南》（第二卷）。

本卷，即《政策制定者指南》展现了 ILO 实现高质量学徒制体系的思路方法的本质特征，旨在支持政策制定者对于学徒制体系的设计与未来发展。即将出版的第二卷则重点关注高质量学徒制项目开发的实际情况，目的在于让实施者，包括人力资源经理、工会代表、职业技术教育与培训（TVET）机构的教师 and 培训人员，以及地方 / 行业协作支持服务机构的雇员，对这些项目进行设计、实施和监督。

1.2 谁可以使用本指南

如前文所述，本卷，即《政策制定者指南》的对象是参与高质量学徒制项目设计与开发的政策制定者，包括政府及其培训机构、雇主及其相关组织、工会、培训机构。本指南将会协助他们更好地理解其他国家政策制定者建设学徒制体系的方式。

1.3 本指南有哪些内容

本指南的结构如下。第 2 章介绍了 ILO 实现高质量学徒制体系的思路方法，体现了高质量学徒制体系与其它形式的技能培训与工作导向学习之间的差别。第 3 章列举了高质量学徒制带来的良好效果以及国际上为倡导高质量学徒制所做出的承诺。第 4 章介绍了为健全规范、运转良好的高质量学徒制体系奠定基础的六大基本要素。

接下来的六章则分别详细介绍了每个基本要素的内容：有意义的社会对话；强健的监管框架；利益攸关方明确的作用与责任；公平的经费安排；较强的劳动力市场相关性；以及包容性。这些基本要素互相依存，共同形成了 ILO 实现高质量学徒制体系思路方法的必要基础。这些章节提供了良好实践的案例，详细阐述了各国政策制定者在实现这些基本要素（或基本要素的某些组成部分）进展的过程中所采取的方式方法。

本卷在每一章节的末尾都提供了对照清单，利益攸关方可以使用这一清单，评估自身学徒制体系的各个要素，并明确有哪些需要阐明或加强的需求，确保国家学徒制项目能够成为“高质量学徒制体系”。这些对照清单也为尚未建立学徒制体系的国家提供了指导，协助这些国家建立起健全、可持续的高质量学徒制体系。

1.4 如何使用本指南

本指南可以作为全面而精准的参考工具，协助政策制定者开发高质量学徒制体系。各国的学徒制体系发展阶段有所不同，政策制定者也都有反映本国国情的重点任务。他们可能会需要与整个体系或某一特定要素相关的信息，本指南中的良好实践也都是根据这种需求特别挑选的。

本指南的目的是为了阐释进行高质量学徒制培训开发的国家范围以及所采取的多种方式方法，而不是部分或全部地接受某一学徒制体系。

本指南介绍了 ILO 实现高质量学徒制体系的思路方法，目的在于满足政策制定者提出的不同需求。

2. 什么是 ILO 高质量学徒制

2.1 ILO 对于高质量学徒制的定义

ILO 在 1939 年学徒制建议书（第 60 号）中第一次定义了学徒制的概念，随后被更加详细、范围更广的 1962 年职业培训建议书（第 117 号）所取代。1962 年职业培训建议书重点关注与劳动力市场联系的重要性，强调学徒制应具有系统性、长期性，与特定职业和既定标准相对应，具有工作导向的实质性组成部分，并应以书面协议为基础（框 1）。

框
1

1. 学徒制的定义——1962 年职业培训建议书（第 117 号）

在某一机构（企业或事业）或某一独立工匠手下开展的针对已认证职业的系统性、长期性培训，应该受书面学徒协议约束，并遵循既有标准”。“在某一机构（企业或事业）或某一独立工匠手下开展的针对已认证职业的系统性、长期性培训，应该受书面学徒协议约束，并遵循既有标准”。

1962 年职业培训建议书中专门关于学徒制培训的段落（第 47 至 54 段），规定了学徒制培训的一系列要求。这些段落列举了“学徒式”职业认证以及建立学徒制相应监管框架的必要条件，并就学徒协议的内容以及实施学徒制企业的认证与监督提出了详细方案。这些段落也注意到，需要格外考虑准入要求、期限、在岗和脱产培训间的关系、评估、资格认证、薪酬、事故保险和带薪休假等问题。

总而言之，第 117 号建议书为定义学徒制提供了珍贵而精确的起点。建议书通过后的这些年，ILO 已经参与了数个支持学徒制培训的计划，倡导高质量学徒制体系的概念，强调培训质量及其与劳动力市场的相关性。该学徒制体系的特点如下：

高质量学徒制是职业技术教育与培训的独特形式，结合了在岗和脱产培训，让学习者能够从生活的方方面面获得某一特定职业相关的知识、技能和能力。高质量学徒制受到法律以及通过社会对话实现的集体协议和政策决定的监管和经费保障，需要书面协议详细规定学徒与雇主各方的作用和责任，学徒制也将为学徒提供薪酬，将其纳入标准社会保障覆盖范围。经过一段时期定位精准、结构清晰的培训，在成功完成正式评估后，学徒便可获得资格认证。

青年男性和女性有很多方式去获得在岗和脱产培训，ILO 实现成功的高质量学徒制的思路方法主要基于六个主要基本要素：

- 有意义的社会对话
- 强健的监管框架
- 利益攸关方明确的作用与责任
- 公平的经费安排
- 较强的劳动力市场关联性
- 包容性

第 4 至 10 章将会详细阐释这六个基本要素。

2.2 国别定义

学徒制并没有各国通用的唯一的标准化定义，但多年来形成了应对本国需求的多种方式方法（框 2）。

巴西的定义强调了理论与实践的关联、通过结构化项目实现递进、学徒协议的重要性。德国 2005 年出台的《职业培训法案》则重点关注与某一职业相关的系统性培训。斐济的定义强调学徒与雇主之间的合约性关联，同时强调应获得必要的技能以实现某一类型的就业。南非的重点在于在岗与脱产培训的结合、评估以及具体实践要求。美国的重点也在于在岗与脱产培训的平衡，同时也关注学徒制项目的组织形式。

框
2

2. 部分国家对学徒制的定义

巴西



学徒制是针对青年和成年人提供系统性职业技术培训的过程，通过在理论与实践活动中完成从简到繁的任务得以开展。这些活动应通过学徒制协议得以实施，并依托于相关培训项目，这些培训项目则应在具有相关资质的机构的指导与负责下组织与开发。（巴西劳工与就业部，2013）。

德国



学徒制应该“通过系统性的培训项目，传授在不断变化的劳动世界从事某种技能性职业所必须的专业技能、知识和资格认证（职业能力）。”（德国联邦教育及研究部，2005）

斐济



学徒是指“受到协议约束，并在（斐济国家培训）委员会所规定的的一段时期内，服务于某一雇主的个人，包括正在接受培训的个人……以实现在就业期间获得理论与实践知识，雇主一方则有责任对该个人进行指导。”（斐济国家培训法案，1973）

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，学徒能够学习指定行业（工种）实践和理论各方面内容。学徒应在领导力开发与领导力评估学会（INDELELA）培训结束时接受行业测试，通过测试后将根据适用的谈判委员会协议，实现相关行业的技工认证。”（南非劳工部）

美国



“学徒制是在岗培训与相关指导的结合，通过学徒制，工人们可以学习到高技能职业实践与理论的各方面内容。学徒制项目可以由雇主、联合雇主、劳工群体和 / 或雇主组织提供资助。”（美国劳工部，2017a）

表 1 就拉丁美洲国家学徒制定义中的一些要素进行了比较。从表中可见，大多数国家都将在岗培训与脱产培训相结合，近半数的国家会提供就业合同；但是少有国家对能力 / 资格进行评估和认证，而这恰恰是很多雇主在招聘过程中所看重的（Fazio et al., 2016）。

表
1

1. 拉丁美洲国家学徒制定义要素比较

国家	工作（雇主与学徒间 签订合同 / 协议）	提供结构化培训（明 确培训方案）	在岗 + 脱产培训	所需能力 / 资格的评估与 产业认可的认证
巴西	有	是	是	无
智利	有	是	否	无
哥伦比亚	有	否	是	无
哥斯达黎加	无	否	是	无
墨西哥	无	是	是	有
秘鲁	有时有	是	是	有

来源：Fazio et al., 2016

理解高质量学徒制体系的关键，在于考察如何解释学徒制的概念，并通过附加的法律规定、集体谈判协议或基于经验与实践，在某一国家进行实施。本指南也会就这一观点进行深入详细阐释。

2.3 学徒制及工作导向学习的其他形式

人们经常会或多或少地混淆学徒制相关的不同术语。因此，在定义“学徒制”时，应该明确学徒制与工作导向学习（WBL）的其他形式之间的区别，例如非正规学徒制、受训制和实习制。

非正规学徒制通常存在于非正规经济中，让有经验的工匠向年轻人传授适当技能，通常涵盖了某一工种（行当）的全部技能。这种传授并不遵循课程大纲，也不会进行资格认证，受到社会规范与传统而非法律法规的约束。

实习制和受训制为已经结束学习或正在学习的年轻人提供在工作场所学习的机会——通常涵盖某一岗位或职业的某些方面，而不是所需的全部技能——同时在某一部门或岗位进行工作。这些项目一般不会遵循课程大纲，也不会通过技能评估发放资格认证，但是实习制和受训制之间的区别，大部分取决于某一国家的利益攸关方如何对其定义。

如前文所述，一直以来，ILO 都在倡导高质量学徒制的概念，也就是基于六个基本要素的学徒制，强调其质量以及与劳动力市场之间的关联。

如表 2 所示，学徒制与工作导向学习的其他形式有明显的区别，尤其是在工作环境和学习机会

质量方面，有着特别的优势。简而言之，学徒制是工作导向学习的一种形式，但并不是说所有形式的工作导向学习都是学徒制。

表
2

2. 学徒制与工作导向学习的其他形式之间的典型区别

	学徒制	非正规学徒制	实习制	受训制
三方治理	有	无	无	无
薪酬	有	可能有	可能有	可能有
书面协议	有	无	可能有	可能有
社会保障	有	无	无	无
法律框架	有	无	无	无
学习项目	有	无	无	可能有
在岗培训	有	有	有	有
脱产培训	有	无	无	无
正式评估	有	无	无	无
资格认证	有	无	无	无
期限	1-4 年	不等	最多 12 个月	最多 12 个月

来源：国际劳工组织，2012。

学徒制和受训制通常被相提并论，但二者是不同的。从针对欧洲国家的详细对比（表 3）中可以看出，二者间存在着显著的差异，这种差异尤其体现在学力、内容、在岗培训、时长、就业状态、薪酬、治理和发起者方面。

表
3

3. 欧洲学徒制与受训制之间的典型区别

	高质量学徒制	受训制
范围	可获得资格认证的全面专业或职业教育培训履历	补充完善教育背景或个人简历
目标	专业履历 / 资格认证	记入档案的实践经验
学历	通常为欧洲资格标准 * 3-5 级	受训制可以作为欧洲资格标准各个等级项目的一部分——包括职业（前）教育、高等教育和研究生教育（有时是强制性的）

	高质量学徒制	受训制
内容	获得某个职业相关的一整套知识、技能和能力	职业和 / 或工作 / 生涯导向，获得某一职业或专业的部分知识、技能与能力
在岗学习	与课程同等重要	通常是课程的补充或作为额外选项
时限	· 中期到长期，时限确定 · 一般最多四年	短期到中期，时限不等 一般不超过一年
就业状态	就业状态 签约 / 受雇学徒	学生 / 受训者通常基于与雇主或学校签订的协议；有时为志愿者状态或未明确状态
薪酬	· 带薪——通过集体谈判或根据法律制定薪酬额度 · 高质量学徒制津贴，考虑到个人与雇主的净成本和福利	薪酬不定，通常为无薪 不受监管的经济补贴
治理	通常基于三方机制的强力监管	不受监管或部分监管
参与者	通常为社会伙伴、培训机构	个人、企业、国家、教育机构

来源：欧盟委员会，2013b，p.8.

* ESF: 欧洲资格标准（欧盟委员会，2017）

例如，在澳大利亚受训制与学徒制之间的区别在于，受训制可以是全职或兼职培训计划，通常持续 12 个月（学徒制通常持续 3 至 4 年），一般不限定于特定工种（澳大利亚教育部，2017）。

这些区别是否重要

正如欧盟委员会所指出的，“我们所做的国别分析表明，学徒制已经不断地产生了积极的就业成果，且不仅仅局限于德国和奥地利等典型双轨制培训体系国家”。而受训制方面的成果却并没有那么有说服力（欧盟委员会，2013b，pp. 9 and 13）。

对于学徒来说，答案是明确的“是”。高质量学徒制可以提供系统的培训和资格认证，提供薪酬和社会保障福利，增加进入劳动力市场的机会。

对于雇主来说，答案也是“是”。高质量学徒制提供了“随时准备上岗”且技能熟练的员工，从而协助解决了招聘问题。

对于政府来说，答案同样是“是”。高质量学徒制协助青年人完成向劳动力市场的过渡，缓解了技能不匹配和青年失业的问题。

第 3 章将详细阐释学徒制带来的种种益处。

2.4 对照清单

您可以利用以下对照清单，对您所在国家的学徒制定义进行评估，以确定哪些元素需要得以加强。

主要特点	是	否
在您所在国家：		
是否有官方文件对学徒制做出定义和规定（例如法律、部长令、集体协议和 / 或通过社会对话产生的政策决定）？		
如果您的答案为“是”，该学徒制定义是否包含了以下元素：		
· 结合了在岗培训和脱产学习？		
· 针对某一职业的从业培训？		
· 书面协议，详细阐明学徒与雇主的作用与责任？		
· 书面协议，约定为学徒提供薪酬和标准社保？		
· 有机会在通过正式评估后获得资格认证？		

对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何进一步阐明和 / 或加强您所在国家关于学徒制的定义，确保其拥有最低标准，以及成为高质量学徒制的可能性。

3. 为什么高质量学徒制是具有吸引力的政策选择

全球、地区和国家层面的国际组织、政府、工会和雇主组织已经增加了呼声，倡导开展和 / 或改善高质量学徒制体系和项目。本章旨在阐明这些组织机构对学徒制体系产生浓厚兴趣的原因。本章的第一部分列举了国际和国家层面为支持倡导高质量学徒制所做出的承诺。第二部分则充分阐明了实施高质量学徒制的原因，也给出了高质量学徒制所带来的诸多有利之处的理由。

3.1 列举全球和国家层面为倡导高质量学徒制所做出的承诺

本节介绍了一些具体的例子，描述国际、地区和国家层面的利益攸关方如何为倡导高质量学徒制作出了贡献。

3.1.1 国际劳工组织

在第 101 届国际劳工大会（2012 年）上，ILO 通过了题为《青年就业危机：行动呼吁》的决议。决议重申了通过“包括学徒制、其他工作实践计划和工作导向学习在内的强化的职业技术教育与培训（TVET）”将教育、培训与劳动世界联系起来的重要性。决议呼吁各国政府酌情认真考虑以下问题：

- 通过开展社会对话，探讨技能不匹配、资格标准化以回应劳动力市场需求以及包括学徒制、其他工作实践计划和工作导向学习在内的强化的职业技术教育与培训（TVET），完善教育、培训与劳动世界之间的联系。
- 通过以下方式完善学徒制的范围和类型
 - 利用更为结构化的课堂学习补充岗位培训；
 - 提高作为学徒制监督者的工匠师傅以及职业培训机构培训者的培训技能；
 - 包括素养培训和生活技能培训；
 - 加强社区参与，尤其向年轻女性和青年人中的弱势群体开放更多的工作机会。
- 通过认证等方式，对学徒制、实习制和其他工作实践计划进行管理和监督，确保他们获得了真实的学习经历，并不是取代了一般工人。

决议呼吁社会伙伴鼓励企业提供学徒制的场所，并参与学徒工作条件相关规定的集体谈判（ILO，2012a）。

3.1.2 二十国集团（G20）

二十国集团由 19 个国家和欧盟组成，是金融和经济领域国际合作的核心论坛。2012 年，G20 经济体的劳工和就业部长呼吁成员国共享“学徒制项目设计与实施的经验，探索确定 G20 经济体间共同原则的道路”（G20，2012）。四年后，二十国集团再次呼吁学徒制方面的行动，并呼吁通过《二十国集团关于促进高质量学徒制的倡议》（框 3），认可“全球范围内学徒制已被证明是开展职业培训愈加有效的手段”。各国同意进一步采取有意义的行动，提升学徒制的质量、数量和多样性，框 3 介绍了具体的例子（G20，2016）。

框 3

3.《二十国集团（G20）关于促进高质量学徒制的倡议》提出的具体行动（2016）（节选）

- 制定国家目标，开发、扩大并完善学徒制项目，包括高等教育程度的学徒项目。
- 通过充分实现社会伙伴（政府、雇主和工人组织）参与学徒制的设计、开发和供给，确保较强的工作导向培训性质（即双轨制培训体系、有效的职业生涯指导以及正规教育与技能认证体系的融合），从而提升学徒制的质量。
- 在更广的职业领域广泛推广学徒制项目，尤其是新兴领域和技能短缺领域。
- 通过在培训项目中反映企业的技能需求，解决法律和监管方面的不利因素，实现雇主、培训提供方和公共机构间充分 / 恰当的成本分配，促进企业参与学徒制体系，增强学徒制对于雇主，尤其是中小企业的吸引力。
- 确保学徒制项目提供了良好的工作和培训环境，包括合适的薪酬、劳动合同和社会保障福利，同时尊重劳动权利和职业安全卫生。

3.1.3 工会 20（L20）和工商 20（B20）

G20 经济体的工会（工会 20-L20）和雇主组织（工商 20-B20）也共同致力于学徒制的倡导。通过与全球工会和雇主组织（国际工会联合会、国际雇主组织、经合组织工商咨询委员会和经合组织工会咨询委员会）的合作，L20 和 B20 于 2013 年就“高质量学徒制的关键元素”达成共识（ITUC，2013），共同强调了学徒制发挥作用的关键原则——见框 4。

框 4

4. 全球社会伙伴提出的高质量学徒制原则（节选）

- 必须根据国家情况，确定政府、雇主和工会承担的共同责任。
- 配备高素质、具有积极性的师资和先进设备的高质量职业院校，是有效学习必不可少的前提条件。
- 成功进入学徒制体系的机会，不仅仅应提供给青年人，也应提供给需要转入新行业或需要更新技能以满足业务需求变化的转岗的成年人。
- 应制定战略，提升学徒制的社会地位，塑造学徒制的积极形象，使其成为通往心仪职业生涯的一条有效途径。
- 学徒制体系自身的合同安排应符合国家法律和实践。
- 学徒制体系必须以工作场所为中心。
- 学徒制项目必须反映性别平等方面的目标。
- 学徒制应该通过技能开发、一般商务知识和负责的商业行为，鼓励创业精神和创新。

3.1.4 欧盟理事会

2013 年，欧盟（EU）成员国通过了理事会关于欧洲学徒制联盟的宣言。欧洲学徒制联盟是一个多方平台，旨在提升学徒制的质量、供给、形象和流动性（欧盟理事会，2013）。宣言总结提出：“通过促进技能获得以及确保从教育培训体系向劳动力市场平稳可持续地过渡，高质量学徒制计划可以为应对青年失业做出积极贡献。当此类计划成为国家层面综合措施的一部分时，将会发挥最有效的作用。”宣言还指出：“学徒制计划应该遵守若干共同指导原则，从而发挥其有效性和吸引力。”宣言重点强调了如下原则。

a. 建立适当的监管框架，明确规定参与各方需强制执行的责任、权利和义务。

b. 鼓励在国家层面与社会伙伴建立合作关系，必要时也可与其他利益攸关方建立伙伴关系，包括中介机构（商会、工业和手工业机构、各专业和行业组织）、教育和培训提供方、青年和学生组织以及地方、地区和国家政府机构。

c. 通过资格和能力认证体系，确保学徒制计划充分地融入到正规教育和培训体系中，并提供接受高等教育和终身学习的机会。

d. 确保所获资格、能力与学徒制学习过程是高质量的，有着明确的学习成果和质量保证标准，且符合建立欧洲职业教育培训质量保证参考框架的建议书，同时确保学徒制模型能够作为有价值的学习工具得到认可，并能跨越国界，在国家资格框架体系内，提供了向更高技能岗位提升的通道。

e. 将高质量的工作导向性学习和培训纳入其中，用更加广泛的、横向的（transversal）、可转换的技能来补充工作所需，确保参与者在学徒制结束后能够适应变化。

f. 让雇主和公共机构充分参与、资助学徒制计划，确保学徒获得足够的薪酬和社会保护，为全部参与者，尤其是中小企业提供适当的激励，同时也要提供足够的场所，使学徒制得以开展。

g. 覆盖多个部门和职业，包括具有较大就业潜力的新领域和创新部门，同时也要考虑到未来技能需求情况。

h. 通过提供职业生涯指导、预备性培训和其他有针对性的支持，协助缺乏机会的青年人参与学徒制计划。

i. 有针对性地提升青年人、家长、教育和培训提供方、雇主和公共就业服务机构的意识，以倡导学徒制计划，强调学徒制是通往卓越的途径，能够带来广阔的教育和职业机遇，并将学徒制作为落实“青年保障计划”（Youth Guarantee schemes）的选项之一。¹

3.1.5 国家层面

环顾世界，各国政府也逐渐开始重视学徒制体系和项目的建立和完善。各国以不同的形式开展行动，很多国家已经：

- 在近期完成了或正在进行职业技术教育与培训直接相关的法律修订或立法工作——比利时、保加利亚、法国、意大利、罗马尼亚和西班牙；
- 在近期完成了职业技术教育与培训间接相关的法律修订或立法工作——爱尔兰成立了质量保障和资格认证局（Quality and Qualifications）；
- 在国家层面开展了学徒制的评估和后续改革——澳大利亚、爱尔兰、印度和英国；
- 做出了重要努力，修正学徒制项目相关的法律——一系列拉丁美洲和加勒比国家，包括牙买加、巴哈马、特立尼达和多巴哥、巴西、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、墨西哥和秘鲁（Fazio et al., 2016）；
- 制定新的国家战略，支持学徒制培训——德国建立了 2015—2018 初始和继续培训联盟，丹麦出台了改善职业教育和培训战略，挪威制定了学徒制三方社会协议；
- 引进了新的筹资机制——英国推出了学徒税（Apprenticeship Levy），新西兰的“重启学徒制”（Apprenticeship Reboot）项目；

¹ 青年保障计划于 2013 年 4 月由欧盟理事会发起。计划建议成员国应“确保所有 25 岁以下的青年人都能够在失业后或正规教育毕业后四个月内，拥有高质量的就业、继续教育或进入学徒制或受训制”（2013 年 4 月 22 日，欧盟理事会关于建立青年保障计划的建议书）。

- 完全重建了行政架构，以实施学徒制相关的政策——荷兰和英国；
- 开启了现有学徒制职业目录、学习成果和大纲的检查流程，并开发新系列——爱尔兰；
- 加强社会对话，提升学徒制项目的地位，使其与劳动力市场需求相关联——牙买加；
- 在私营部门建立非营利项目，促进双规学徒制的发展——乌拉圭；
- 在 ILO 的支持下，促进学徒制项目和 / 或体系的发展——巴西、阿尔及利亚、孟加拉国、哥斯达黎加、印度尼西亚、牙买加、摩洛哥、坦桑尼亚、突尼斯、乌干达和赞比亚。

印度出台的《2015 国家技能开发与创业政策》(National Policy on Skill Development and Entrepreneurship 2015) 将学徒制作为其技能人才培养的重点项目之一。该政策建议与包括中小企业在内的产业部门积极合作，使参与学徒制人数在 2020 年前增加 20 倍 (框 5)。

框 5

5. 国家层面的学徒制计划——印度

印度政府于 2016 年 8 月 19 日启动了国家学徒制推广计划 (NAPS)，以推广学徒制培训，激励接收学徒的雇主。该计划规定了雇主在学徒培训和薪酬方面的开支中应承担的比例。

该计划有着宏伟的目标，希望能在 2020 年前，将学徒制的累积参与人数由 23 万人增加到 500 万人。

印度还建立了方便人们使用的门户网站 (www.apprenticeship.gov.in)，实现学徒制流程的简化，并有效地管理和监督学徒制计划。该网站为雇主和学徒提供了点对点的在线服务，包括雇主从登记和空缺描述到发布声明以及学徒从登记到接收、接受聘用函的各项服务。

《学徒制法案》也得以修订，确保雇主能较大规模地接收学徒，并鼓励雇主遵守法案的相关规定。

来源：印度政府，2017a.

3.2 高质量学徒制的有利之处

高质量学徒制能够给各利益攸关方带来多种多样的好处，下文将对此进行详细阐释。

3.2.1 协助学校到工作的过渡

2008 年，第 97 届国际劳工大会认可了学徒制的重要性，认为学徒制是“有效的手段，为年轻人实现了学校与劳动世界的衔接，使他们能够在接受技术和专业培训的同时，获得工作经验。这将

解决他们就业时所面临的缺少工作经验的问题。”（ILO，2008）。

欧盟委员会的研究显示，学徒制持续不断地产生积极的就业成果。平均有 60%~70%（某些案例中最高达到 90%）的学徒能够保障在完成学徒制之后立刻就业，澳大利亚、比利时、法国、爱尔兰和英国均是如此。“的确，学徒制项目，尤其是与双轨制培训体系相关的项目，在就业方面产生了非常好的效果，这使得大量成员国引入了类似的学徒制计划，或对已有的学徒制体系进行改革。”——例如比利时、塞浦路斯、意大利、罗马尼亚和西班牙（European Commission, 2013b, pp. 9–10）。

巴西对《学徒制法案》的影响力评估显示，与未从此类项目中受益的人们相比，学徒在毕业后有更大的机会获得非临时性的正规工作，在中短期内的薪酬也更高（Corseuil et al., 2014）。

此外，与接受职业技术教育与培训的学生群体相比，学徒的就业会更加容易，这在荷兰的案例中有显著体现（框 6）。

框 6

6. 利用职业技术教育与培训通道就业的相对成功率——荷兰

在荷兰，“可以利用两种通道获得职业技术教育与培训资格：工作导向的学徒制通道”（beroepsbegeleidende leerweg – BBL）和学校导向的通道（beroepsopleidende leerweg – BOL）。荷兰体系的创新之处在于两种资格的价值对等（ETUC/Unionlearn, 2016, p. 48）。数据显示，“在就业机会方面，BBL 和 BOL 两种通道间有着明显的区别”。2012 年，成功完成 BBL 通道的群体失业率较低（3%），而完成 BOL 通道的群体的失业率根据资格等级的不同，为 11%~30%。此外，BOL 学生找到第一份工作所需要的平均时间为一个月，而 BBL 学徒则只需要两周左右（荷兰政府，2014, p. 76）。

获得第一份工作对于青年人来说是真正的挑战。雇主不愿意聘用没有工作经验且“工作准备度”未知的青年人。雇主想知道这些青年人是否能够适应企业的文化，是否足够成熟从而能够严肃地对待工作，是否拥有适当的软硬技能来做好工作。雇主们很难通过短暂的面试做出判断。高质量学徒制项目使雇主在延长招聘流程的同时，对青年人进行培训，以从事企业需要的各项工作。与此同时，学徒也能够有机会做出经过深思熟虑的培训和职业生涯选择，展示他们的能力与潜在生产力。

3.2.2 促进教育世界与劳动世界间的相互协调

高质量学徒制项目提供了系统化的途径，促进职业技术教育与培训机构和劳动力市场间的协作。这使得企业能够影响职业技术教育与培训机构课程大纲和培训模式的设计，同时让职业技术教育与培训机构的培训人员更好地理解实际工作中所需要的知识、技能和能力。这种相互促进的协作关系有利于提升整个培训的质量与有效性，减少技能不匹配的风险。

例如，在澳大利亚，提供在岗培训的雇主与提供脱产培训的职业技术教育与培训机构二者间的

协作，是学徒制体系的核心特点，也是学徒（或受训者）、雇主和经济体所享有的一项益处（框 7）。

框 7

7. 促进教育世界和劳动世界间的相互协调——澳大利亚

丰田澳大利亚公司与维多利亚州的康安技术和继续教育学院（TAFE）建立了伙伴关系，共同承担起支持澳大利亚学徒发展的责任。丰田和康安学院每月举行一次会议，探讨澳大利亚学徒制的进展、可能出现的问题以及培训项目可能的改善。例如，他们发现，针对澳大利亚学徒开展的工作场所强制性指导项目直接促进了学徒制成果的实现。在这种伙伴关系下，一项根据产业和企业情况量身定制的培训评估认证得以开发，以支持该指导项目，丰田公司的很多工作场所导师都拥有这项资格认证（澳大利亚，2011a，p. 50）。

3.2.3 有良好的商业价值

企业之所以投资高质量学徒制，是由于其能够产生良好的商业价值。高质量学徒制项目提供了稳定、可靠的合格工人渠道，降低了招聘成本，也提升了员工的留用率——美国劳工部（框 8）。

框 8

8. 学徒制对于雇主的有利之处——美国

最重要的一点，高质量学徒制帮助企业培养高技能员工。高质量学徒制项目能够降低流动率、提高生产力、减少招聘成本。

其他有利之处：

- 定制化培训，满足行业标准，为企业需求量身定制，将培养出高技能雇员。
- 通过跟随经验丰富的导师进行在岗学习，不断实现知识的转移，结合课堂教育，支持工作导向学习。
- 提升员工留用率：完成学徒制项目的学徒中，有 91% 在 9 个月后依然在该企业工作。
- 项目强调安全培训，所创造的安全工作环境将会减少工人的赔偿成本。
- 稳定、可靠的合格工人来源渠道。
- 系统的培训渠道，确保雇员所获得的培训和认证达到职业所需的最高技能水平要求（美国劳工部，2017b）。

世界范围内，雇主对于学徒制一般持积极看法（图 1）。根据美洲开发银行的报告，大部分的雇主对学徒制感到满意，并指出在生产方面有所改善（Fazio et al., 2016）。

图 1：雇主对于学徒制的看法



来源：Fazio et al., 2016

另外一项有利之处，则是学徒制对企业创新能力产生的积极影响。受到良好培训的工人更能够理解企业生产流程的复杂性，能够发现并采取措施，为企业做出技术上的改进（Lerman, 2014a, p.14）。

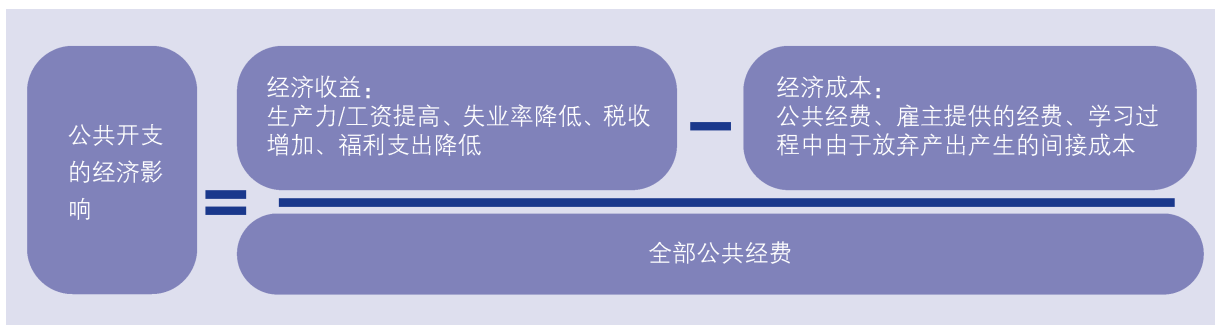
随着时间的推移，以技能工人为基础的企业所获得的收益将会远远超过最初对于新学徒的投资。如同第 8 章将会详细阐释的内容，随着学徒学习了工作所需的技能，生产力得到提高，企业就会收回培训的成本，获得净利润。

3.2.4 提供经济有效的职业技术教育与培训

新科技与其他新元素的到来使得劳动力市场的技能需求产生持续的变化。预测未来的技能需求，为职业技术教育与培训机构配备最新的设备和工具，更新课程大纲和培训模式，提升教师与培训者的技能，这些都是成本密集型的工作，并没有一蹴而就的投资。

如果公共机构和其他资助方能够在教育和劳动世界间建立起伙伴关系，职业技术教育与培训机构和企业就能够互相利用资源（例如装备和设施、所积累的知识和经验）。通过共同分摊培训的成本，企业和负责职业技术教育培训的政府机构就能够共同享有培训带来的利益。

图 2：公共投资的经济收益——英国



来源：英国国家审计办公室，2012

如英国国家审计办公室报告所述（图 2），公共投资的经济收入是十分可观的。政府对学徒培训投资 1 英镑的净现值，净收益预计为 16~21 英镑。

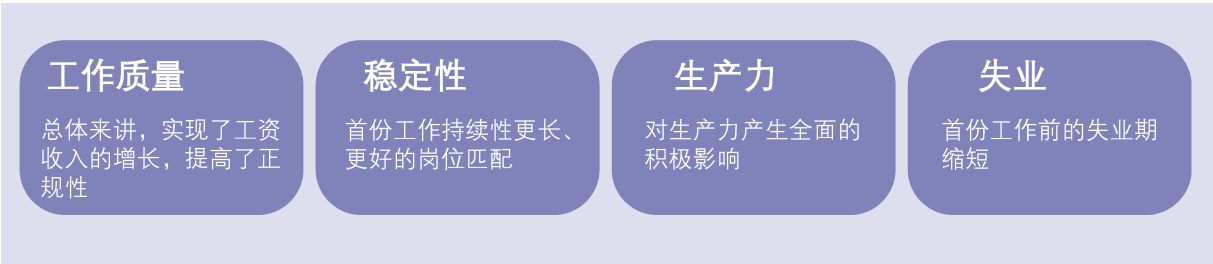
第 8 章将会进一步阐释这一问题。

3.2.5 高质量学徒制有利于中小企业（SMEs）

在地方劳动力市场中，中小企业十分重要，通常在支持地方就业、拉动地方经济增长方面发挥着重要作用。中小企业通常会利用高质量学徒制解决技能短缺的问题，实现企业未来的发展，使青年人根据生产服务的需求获得专业技能，从而制造高质量的产品，提供高质量的服务。研究发现，学徒通过职业技术教育与培训机构脱产培训，能够接触到最新的技术创新，中小企业也会从中受益（Fazio et al., 2016）。

美洲开发银行的报告《二十一世纪的学徒制：拉丁美洲和加勒比海国家模式》指出，拉丁美洲和加勒比海地区（LAC）国家关注学徒制的原因有很多，包括生产力、创新、技能需求与供给之间的不匹配，图 3 对其进行了归纳。

图 3：拉丁美洲和加勒比海地区国家学徒制主要影响归纳



来源：Fazio et al., 2016.

推广高质量学徒制有着令人信服的理由。国际组织和国际层面的社会伙伴都已经达成共识，学徒制会带来一系列有利之处，应该采取相关措施并制定相关原则，以支持学徒制的设计和实施。

3.2.6 对照清单

您可以使用以下对照清单评估是否可以证明或确认到政府、雇主和青年人从学徒制中有所获益。

推广高质量学徒制的理由	是	否
在您所在国家，是否有证据表明		
• 学徒制有利于学校到工作的过渡。		
• 学徒制促进了教育与劳动世界之间的相互协调。		

推广高质量学徒制的理由	是	否
• 学徒制产生了良好的商业价值。		
• 学徒制提供了经济有效的职业技术教育与培训方式。		
• 学徒制有利于中小企业的发展（SMEs）。		
• 政府、雇主、工会和青年人都意识到了学徒制带来的好处。		
• 您了解国际和地区性加强学徒制发展的计划。		

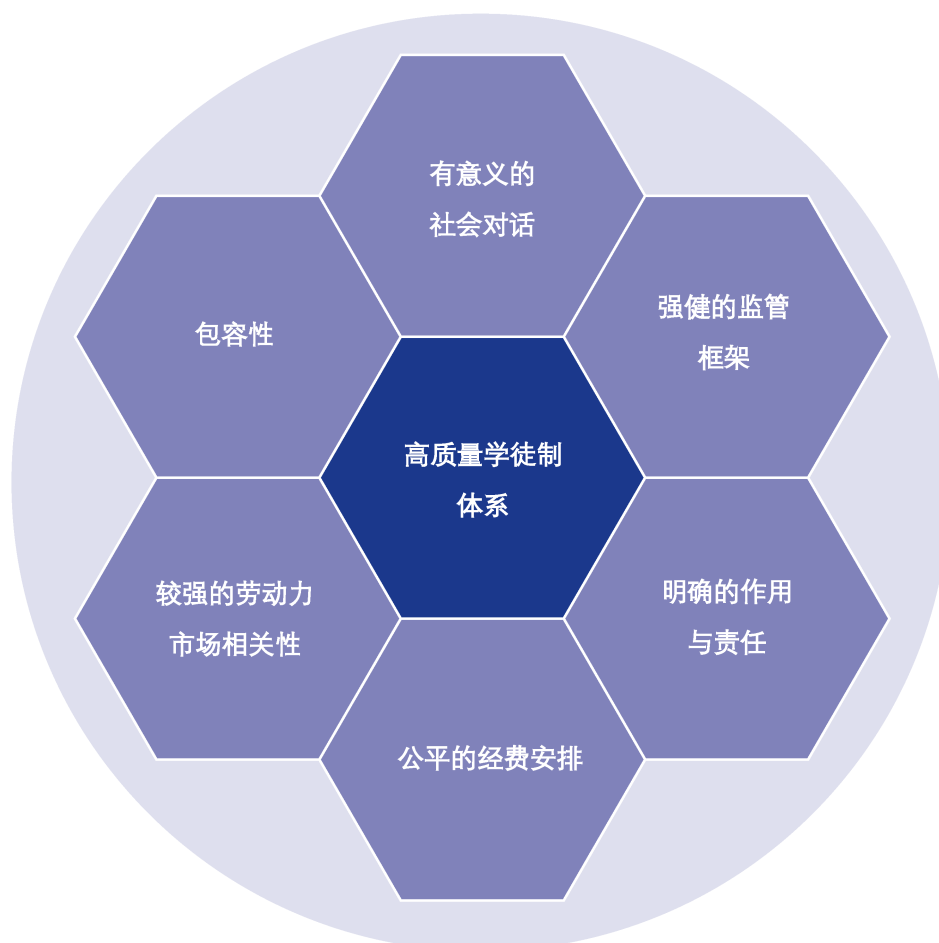
对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何收集信息，以反映您所在国家高质量学徒制体系的发展情况。学徒制有利之处的实证信息是培养利益攸关方相关意识的关键因素，可能成为催化剂，促进成功、可持续的高质量学徒制体系清晰框架的建设。

4. 高质量学徒制体系的基本要素

ILO 建设成功高质量学徒制体系的途径基于六大基本要素（见图 4）：

- 有意义的社会对话
- 强健的监管框架
- 明确的作用与责任
- 公平的经费安排
- 较强的劳动力市场相关性
- 包容性

图 4：高质量学徒制体系的基本要素



4.1 这些基本要素为何如此重要

高质量学徒制是教育与劳动世界之间的桥梁，建立在社会伙伴（雇主、雇主组织和工会）参与的社会对话基础之上，它们是确定所需培训以及培训方式的最佳合作伙伴。

高质量学徒制需要一个强健稳定的监管框架，该框架为学徒制体系的设计和实施了总体条件，并确保学徒的体面工作。

高质量学徒制建立在众多利益攸关方的支持和承诺之上，这些利益攸关方清楚地了解自身的作用和职责，其共同的目的在于确保整个体系的一致性。

高质量学徒制为公共机构、雇主和学徒本身带来了成本和收益。必须有一个明确的总体认识，即成本是公平分摊的，从而确保所有利益攸关方愿意长期参与。

高质量学徒制使青年人能够就业并参与劳动力市场。这意味着雇主和学徒必须了解存在哪些职业和技能需求，以及如何对这些技能进行认证。

高质量学徒制不仅仅是为某个社会群体设计的。若使得学徒制为所有人提供机会，则需要采取积极行动，以增加多样性、完善报告和问责制、提高灵活性并加强咨询与支持。

5. 社会对话

ILO 总干事盖·莱德（Guy Ryder）曾指出：“望眼全球的学徒制体系，取得成功最重要的因素基本都是社会对话。学徒制之所以能够发挥作用，是由于其连结了课堂与工作场所，通过雇主和工人了解需要哪些培训以及如何提供培训”。¹

5.1 序言

本章旨在明确社会对话的定义，并列举一系列案例，体现在国家和行业层面，使高质量学徒制体系发挥作用的关键方式。

社会对话是 ILO 工作的基石之一，包括政府、雇主和员工代表之间针对涉及共同利益的社会政策问题展开的所有形式的谈判与协商，甚至是简单的信息交换，见框 9。

框 9

9. 社会对话的常见形式

- 信息共享：最基本且必不可少的元素之一。其本身并不涉及对于问题的切实探讨或行动，但依然是必要的。
- 协商：不仅仅是信息的共享，而是需要通过交流观点，实现深入对话。
- 谈判与达成协议：很多机构都会利用协商与信息共享，但只有某些机构有权力达成具有法律效力的协议。通常来说，为政府部门、立法机构和政策制定者提供咨询服务的机构无法实现这一点。
- 集体谈判：集体谈判是社会对话不可或缺的普遍形式，反映了一国在国家层面建立三方机制的能力。集体谈判可以在企业、行业、地区、国家甚至国际层面进行。

社会对话的主要目的在于加强劳动世界利益攸关方的共识建设和民主参与。成功的社会对话结构与流程有助于解决重要的经济社会问题，鼓励良好治理，推进社会经济的和平与稳定，推动经济进步。

然而，若要有效开展社会对话，必须有以下条件作为前提：

- 强健、独立的工会和雇主组织，拥有参与社会对话的技术能力以及获取信息的渠道；

¹ 在签署 B20 和 L20《高质量学徒制关键要素共同谅解录》时的讲话，2013 年 6 月 18 日，日内瓦。

- 有政治意愿和决心参与三方社会对话；
- 尊重结社自由和集体谈判的基本权利；
- 适当的制度支持。

社会对话旨在解决各类产业（劳资）关系问题——政治过渡、就业政策、工资、社会保障、非正规经济、性别平等、工作中的基本权利、绿色经济和劳动法（ILO，2013a）。

职业技术教育与培训（TVET）以及更具体的学徒制培训，也是社会对话旨在解决的问题。

5.2 社会对话与高质量学徒制

社会对话在高质量学徒制培训政策的设计和implement中起到尤其重要的作用。其实，ILO 早已经形成共识，其成员国应“与社会伙伴共同制定教育和培训的国家战略，并为国家、地区、地方、行业和政府层面的培训政策建立指导框架”¹。一项针对 12 个国家的国家技能开发政策的比较分析研究发现，集体谈判可以培育一种学习文化，确保工作场所学习的质量（Aggarwal，2013）。

在经合组织国家，“社会伙伴的参与（雇主、工会和专业化组织）十分必要，能够确保职业培训项目的组织与内容满足雇主、经济发展和学生的需求……在国家层面的政策开发和确保政策充分实施方面，社会伙伴的参与同样非常关键”（Fazekas and Field，2013）

社会对话和高质量学徒制培训之间的关系在各国以不同的方式得以体现。很多国家都设有三方或两方机构，制定、实施并监督学徒制培训政策。类似的，学徒制培训也是政府和社会伙伴（或仅仅是雇主组织和工会）之间谈判的主题。

在欧盟，欧洲各国跨产业社会伙伴大力参与欧洲学徒制联盟。2013 年，社会伙伴与欧盟委员会以及理事会轮值主席国（立陶宛）签署了联合宣言，通过《青年就业行动框架》参与到学徒制相关工作中。社会伙伴在提高学徒制质量和有效性方面做出了努力，2016 年又发布了联合声明，通过这些工作，社会伙伴为即将推出的《欧洲高质量有效学徒制框架》起到了重要的推动作用。

5.3 三方和两方机构

5.3.1 国家层面

在欧洲的大部分国家，工会和雇主组织都是职业技术教育与培训三方委员会的正式成员，有着平等的代表权。这一委员会负责研究解决学徒制培训政策设计与实施相关的问题。这些三方机构包括：

1 见 ILO《2014 年人力资源开发建议书》（第 195 号）第 5（a）段，网址：http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO RMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_CODE:R195 [accessed 28 February 2017]。

- 保加利亚——国家职业教育与培训机构
- 塞浦路斯——学徒制委员会
- 丹麦——国家职业教育与培训理事会
- 法国——国家就业、职业培训和指导理事会
- 德国——联邦职业教育与培训机构
- 爱尔兰——学徒制理事会
- 卢森堡——职业培训委员会（通过议会建立）
- 荷兰——成立“职业教育、培训和劳动力市场合作组织”（SBB）
- 西班牙——职业培训总理事会（ETUC/Unionlearn，2016 年成立）

挪威的社会伙伴（雇主组织和工会）在跨行业、行业和地区 / 地方层面学徒制相关机构中都有代表，且经常是多数代表。这些机构讨论的问题包括总体质量、培训项目、课程大纲制定、职业生涯指导以及评估（框 10）。

框 10

10. 挪威的社会对话和职业技术教育与培训

根据法律框架，社会伙伴在所有国家级和郡级的中等职业技术教育与培训重要咨询机构中都派有代表，且经常是多数代表：

- 国家职业教育与培训理事会（Samarbeidsrådet for yrkesoppl&ring – SRY），从总体层面就质量问题提供建议；
- 九个职业培训理事会（Faglige råd）针对培训项目结构、课程大纲制定和质量问题为专门行业群体提供建议；郡职业培训理事会（Yrkesoppl&ringnemnda）针对质量、职业生涯指导、地区发展和该郡的法律规定为每个郡提供建议，满足地方劳动力市场需求；
- 分行业考试委员会（Provenemnder）设于各个郡，负责行业及学徒期满工人的考试；
- 国家和地区职业技术教育与培训申诉委员会（Klagenemnder）负责接待未通过行业及学徒期满工人最终考核的人员（挪威教育理事会，2014，p. 9）。

在世界其他地区，如非洲，南非的多个与职业技术教育和培训相关的三方机构都有工会和雇主组织的代表。例如，国家技能署（National Skills Authority）为劳工部提供技能政策与战略及其实施方面的建议，南非资格认定委员会（South African Qualifications Authority）负责监督国家资格认证

框架的开发与实施，行业与职业资格认定理事会（Quality Council on Trades and Occupations）负责监督职业资格的设计、实施、评估与认证（ILO，2017）。

在亚洲，印度的国家职业培训三方理事会也有社会伙伴代表，这一理事会针对课程大纲、教学设备、课程时长、培训和认证方法等标准的设定，为印度劳工和就业部提供建议。印度中央学徒制理事会针对学徒制培训计划的相关政策、规范和标准，为印度政府提供建议。

在拉丁美洲，多米尼加共和国的社会伙伴是国家职业培训机构国家专业技术培训学院（INFOTEP）董事会成员。

5.3.2 行业层面

在行业层面，工会和雇主组织尤其活跃。无论是在初始职业教育与培训（IVET）或继续职业教育与培训（CVET）方面，还是两者兼而有之的情况下，由工会和雇主组织代表组成的行业机构在促进和实施技能开发政策方面发挥着核心作用。这种情况在欧洲非常普遍，丹麦、法国、德国和荷兰都有着非常成熟的模式。

在荷兰，行业机构的作用最近发生了变化。此前，共有 17 个行业层面的“知识中心”负责资格和评估标准的制定、公司的认证和在岗培训的质量保证。这些中心现在已被更广泛的行业商会（包括技术和建筑环境工程，移动、运输、物流和海事，医疗保健、福利和体育，贸易，信息和通信技术以及创意产业、餐饮和招待业，商业服务，专业工艺）所取代，这些商会由职业教育、培训和劳动力市场合作组织（SBB）进行协调。

非洲和拉丁美洲也有社会伙伴参与行业机构的例子。例如，在南非，行业教育和培训机构（SETAS）为社会伙伴开展行业技能计划的制订和实施提供了机构框架。巴西的社会伙伴参加了 S 系统委员会，即国家产业培训服务局（SENAI），SENAC——商业和服务业，SENAR——农村工人，SENAT——运输工人。它们还参与了国家产业培训服务局的行业技术委员会，该委员会负责明确职业概况从而开展课程大纲设计（ILO，2017）。多米尼加共和国的国家专业技术培训学院设有行业咨询委员会，工人和雇主代表为双轨制培训的规划与管理献计献策。

5.4 社会对话战略与谈判

5.4.1 国家层面

在很多国家，社会伙伴也参与制定国家学徒战略。

德国的联邦和地区政府（Länder）以及社会伙伴商定了一项联合战略，即 2015–2018 初始和继续培训联盟，该联盟认为有必要增加学徒名额（2014–2015 年增加 2 万个）、准学徒名额（增加 2 万个）和参加学徒制培训的青年移民的比例（联邦经济事务和能源部，2017）。经政府和社会伙伴讨论，丹麦于 2014 年通过了一项新的改革，即完善职业教育和培训改革。这一改革旨在提高学徒培训中 16~17 岁人员的比例，提高完成率，提高培训的总体质量，加强对学徒培训的总体信任。改

革还从实际角度提出：在丹麦语和数学方面设置最低入学要求；通过将 12 个职业准入路线缩减到 4 个更宽泛的领域，并引入基础课程，逐渐加强学徒的专业化水平；为学徒提供相当于普通高中水平的学历资格认证，从而获得接受高等教育的资格。在南非，政府和社会伙伴于 2011 年签署了一项国家技能协议，以拓展该国的技能。双方同意，雇用工匠的公司应培训足够的学徒，确保能够不断补充熟练工人空缺，学徒制的目标应该纳入行业技能计划中。政府承诺，国有企业将至少招收 2 万名学徒和学习者。2017 年 6 月，美国劳工部宣布其正在建立学徒制扩展工作组（Task Force on Apprenticeship Expansion），制定促进学徒制发展的战略和建议，尤其针对学徒制项目不足的行业部门。工作组成员包括雇主和工会的代表。

5.4.2 行业（部门）层面

在部分国家，行业层面的谈判可能涉及学徒制方面的问题。

在德国，社会伙伴间会签署协议、呼吁和发表意向声明，旨在维持和创造学徒制培训名额，并在学徒成功完成培训后对其进行接收，这样的例子有很多。化学行业领域的社会伙伴同意在 2011 年、2012 年和 2013 年，平均每年为学徒提供 9000 个培训名额；德国电信公司（Deutsche Telekom）同意在 2011—2013 年将学徒占劳动力人口的比例保持在 2.9%，相当于 13000 个培训名额；大众汽车公司同意在 2010—2014 年共提供 1250 个名额。同时存在地区级的协议，例如在巴伐利亚州和巴登－沃尔滕贝格州的塑料加工行业，社会伙伴同意在 2011 年将学徒人数增加 1.5%，2012 年增加 2%，2013 年增加 3%；在下萨克森州的金属加工和电气行业，社会伙伴同意每年接收 1000 名学徒。很多行业的社会伙伴也同意在学徒成功完成培训后对其进行接收。例如，德国电信同意在 2010—2012 年，向 4700 名学徒提供全职永久协议（Bispkink and WSI Tarifarchiv, 2012）。

另外一个例子来自法国汽车服务业。2015 年，社会伙伴签署了一项关于汽车行业学徒制质量和数量发展的国家级联合协议（accord paritaire national relatif au développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage dans les services de l'automobile）。协议包含了一些教育和学徒制方面的目标，其中指出：

- 增加学徒制培训支出；
- 确定每三年将培训的学徒人数；
- 处理提前终止学徒制协议的问题；
- 继续采取措施，促进就业率；
- 每年增加经过培训的企业专职导师人数；
- 增加女性学徒的参与；
- 研究提高残疾青年参与率的方法；
- 致力于无中学学历的青年人的融入；

- 改进信息、指导和学徒前培训；以及
- 更直接地将培训与学徒的需求联系起来。

世界各地的许多国家在国家和行业层面，都拥有强有力的学徒制培训社会对话机制，但并非每个国家都是如此。挑战在于如何确保能够听取不同国家的雇主和工会的意见，并为学徒制项目的开发做出贡献。而在世界的许多地区，如何建立适当的制度框架来促进社会对话也是一种挑战。在一些国家，由社会对话所产生的协议也成为了构建健全监管框架的基本要素，第 6 章将进一步就强健的监管框架展开研究。

5.5 对照清单

您可以利用以下对照清单，评估所在国家学徒制体系的社会对话，从而确定哪些因素可以得到加强，并判断您所在国家的体系是否属于高质量学徒制体系。

社会对话	是	否
在您所在国家：		
• 社会伙伴，即雇主组织和工会，是否享有结社自由和集体协商的权利？		
• 是否成立了三方和 / 或两方机构，制定、实施并监督学徒制培训的监管框架和战略？		
• 社会伙伴是否正式参与国家和 / 或行业层面的学徒制体系设计？		
• 社会伙伴是否正式参与国家和 / 或行业层面的学徒制体系实施？		
• 社会伙伴是否有足够的技术能力，参与国家和 / 或行业层面的学徒制培训社会对话中？		
• 社会伙伴是否正式参与培训机构的认证中？		
• 社会伙伴是否正式参与学徒培训企业的认证 / 登记中？		

对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何加强您所在国家学徒制体系方面的社会对话，包括工会和雇主组织在内的社会伙伴参与学徒制项目的设计、开发和实施，将成为高质量学徒制成功与可持续发展的关键因素。

6. 监管框架

6.1 引言

高质量学徒制需要强健的监管框架，这样的监管框架为高质量学徒制的设计、实施、监控和评估创造了总体条件。国际上并没有统一的主导模式，而是存在着根据不同的国家背景、从不同的治理结构中产生的各种法律法规和决定。例如，在一些国家，学徒制的很多方面可能需要利益攸关方进行谈判协商；而在另外一些国家，这些方面则可能由法律进行监管。

本章旨在解释高质量学徒制监管框架的性质，并从国家、行业和企业三个不同的角度提供良好实践的例子。

监管框架的主要功能在于：

- 明确定义学徒制；
- 确定学徒（雇员或受训人员）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；
- 建立学徒制的治理和管理制度机制，明确社会对话将如何发挥作用；
- 规定所有利益攸关方的权利、作用和责任，包括雇主、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；
- 明确说明学徒期时长、在岗和脱产培训的比例、学习评估和认证流程以及学徒期结束时发放的资格证书或证书；
- 指明确保学徒制培训质量和相关性的机制，包括培训机构和企业的资格要求；
- 告知可持续、公平的学徒制经费安排，包括政府、雇主和学徒之间的成本分摊；
- 就促进社会包容和性别平等提出建议措施；以及
- 明确学徒制的监督和评估安排。

欧盟委员会认为，强健的制度和监管框架通常具有八种不同职能（框 11）。

框 11

11. 制度和监管框架的功能——欧盟委员会

- 制定主要培训和技能发展要求的标准，确保项目的学习内容和质量；
- 清晰地概括了所有相关部门的权利、作用和责任，在某些情况下将关键行动者，特别
- 是社会伙伴的具体作用制度化；
- 规定学徒（如雇员、受训人员）的身份；
- 列明与学徒相关的基本条款和条件，包括（如适用）获得报酬和其他福利的权利；
- 明确培训的（最短）持续时间以及学校和工作培训之间的时间分配；
- 明确质量保证机制；
- 确定教育机构、雇主和学徒之间的合同安排，通常反映在学徒制协议和冲突解决机制中；以及 t
- 为教育机构和公司内部培训师设定最低资格标准和专业工作年限。

来源：欧盟委员会，2013b.pp.14–15.

高质量学徒制的监管框架包括三个不同的运作层面。第一层面主要是国家或州 / 地区一级颁布的法律，并通过法案、法令和法规等方式在整个相关管辖区内实施。第二层面主要包括行业机构作出的决定和通过集体谈判达成的协议（见第 5 章）。第三层面主要包括雇主和学徒（和 / 或其代表）商定的合同安排。

6.2 国家层面的法规

国家法律是管理高质量学徒制的主要法律文书。然而，各国关于高质量学徒制的立法方式有所不同，表 4 总结了其中的一些差异。许多国家，如比利时（法语区）、印度、新西兰、美国和赞比亚都制定了关于学徒制的专门性法律，作为管理这类职业技术教育与培训的主要法律文书。

表
4

4. 学徒制立法的类型

高质量学徒制立法	国家
高质量学徒制的专门性法律	· 阿尔及利亚《学徒制法案》—1981 年颁布 · 比利时《双轨制培训合作协议》—2008 年颁布，2015 年修订 · 印度《学徒法》—1961 年颁布，2014 年最后一次修订 · 新西兰《产业培训与学徒制法案》—1992 年颁布，2014 年最后一次修订 · 斯里兰卡《国家学徒制法案》—1971 年颁布 · 美国《国家学徒制法案》—1937 年颁布 · 赞比亚《学徒制法案》—1965 年颁布 · 摩洛哥《学徒制法案》—2000 年颁布
包含高质量学徒制相关规定的法律	· 意大利第 81 号法令第 41 至 47 条—2015 年颁布 · 印度尼西亚《劳动法》第 21 至 30 条—2013 年颁布 · 德国《职业培训法案》—2005 年颁布 · 丹麦《基本职业与培训法案》—2013 年颁布 · 瑞典《职业与专业教育培训条例》—2003 年颁布 · 突尼斯《职业培训法案》—2008 年颁布

在一些国家，某些更广泛的法律（如《劳动法》）可能涵盖学徒制方面的内容。例如，意大利关于劳动关系的一般法令第 41 至 47 条对于学徒制监管框架进行了最新补充。印度尼西亚也有类似的例子，学徒制相关的规定被纳入了 2013 年《劳动法》的第 21 至 30 条。菲律宾的《劳动法》涵盖了学徒制培训的内容，该法正在进行修订，以鼓励雇主更充分地参与国家学徒制项目。

丹麦、德国和瑞士都拥有职业技术教育与培训相关的一般法律，但是实际上这些法律主要是针对学徒制而制定的。因为在这些国家，学徒制是职业技术教育与培训的普遍形式。

显而易见，问题并不在于是否有立法，虽然立法本身也非常重要，而在于法律的实施。很多国家都以法令等形式进行了二级立法，以确保一级立法发挥效力。

法国 2014 年颁布的《职业培训、就业和社会民主法》就有一系列的法令作为补充，这些法令明确了学徒制相关内容的条款与条件。阿尔及利亚 1981 年颁布的《学徒法》以第 04-65 (2004) 号法令作为补充，该法令规定了培训项目筹备所需的参与者、培训项目的内容以及企业专职导师的提名。在巴西，学徒制受《劳动法汇总》的法律约束，该法于 2000 年、2005 年和 2008 年颁布了最新版本，并进行了二级立法，如《国家职业学徒制注册行政规则》(2012) 和规范学徒制申请检查

的《规范性说明》(2012)(巴西劳动就业部,2013)。在德国,有关部门为每一个经认证的职业发布培训条例,为企业在企业内提供的初期职业教育和培训部分制定最低标准。

在印度,联邦政府通过中央学徒制委员会与州政府、雇主和工人组织进行协商,于1961年制定了《学徒法》(2014年修订)。此外,印度还制定了《学徒制规定》,指导利益攸关方实施该法案。该法案的主要内容见框12。

框 12

12. 印度《学徒制法案》主要内容

学徒制的治理与管理

- 设置监管机构和学徒制顾问,依法监督学徒制的实施
- 规定违法行为和处罚方式

学徒培训的细节内容

- 学徒的资格与年龄
- 每个企业学徒的数量
- 为弱势群体保留培训名额
- 雇主和学徒的义务
- 经费来源
- 学徒制协议以及协议终止的条件
- 学徒制培训期限
- 学徒的基本培训、在岗培训以及相关指导
- 工作时间、加班、休假和假期
- 学徒的健康、安全和福利
- 雇主对伤害赔偿的责任
- 行为和纪律
- 学徒的身份(受训人员而非工人)
- 争议解决

- 举行考试、颁发证书和培训结业
- 企业报告
- 培训结束后提供并接受就业

来源：印度 1961 年《学徒制法案》，以及 2014 年《学徒制法案》修订版。

此外，学徒培训的法律法规也常受到其他法律的影响，这些法律涉及教育和培训体系的其他方面，包括经费、质量保证和行政架构。在爱尔兰，1967 年的《产业培训法》由以下法律得以补充：2000 年《国家培训基金法》，部分规定了学徒制的经费来源；《资格和质量保证法案》，通过该法案设立了质量保障和资格认证局（QQI）负责质量保证；2013 年的《继续教育和培训法案》，为实施学徒制建立了新的行政架构。在澳大利亚，监管学徒制培训的基本立法是 2001 年的《学徒制和受训制法案》，该法案与 2011 年《国家职业教育和培训监管机构法案》相补充，该法案确定设立了澳大利亚技能质量管理局。这项立法推动制定了《注册培训机构（RTOS）标准》（2015）与《澳大利亚学徒制支持网络行为准则》，旨在帮助学徒和雇主在明确理解彼此的义务和期望的情况下，签订培训协议¹。多米尼加共和国的《劳动法》（第 255 至 257 条）为学徒制提供了法律框架。该法律规定了协议的条款内容、不低于最低工资的薪酬，以及学徒制的监管机构。

学徒制培训相关的法律规定可简可繁。德国的《职业培训法案》（2005）就是较为详细的立法文本。关于初始职业教育和培训的部分包括如下内容：

- 培训职业的认可
- 初始培训关系的建立，包括学徒的义务、培训企业的义务、薪酬、初始培训关系的起止
- 培训场所与培训人员的适宜性
- 初始培训关系的登记
- 考试
- 意愿和表达，包括继续培训和再培训
- 特殊群体的职业培训

1 《澳大利亚学徒制支持网络行为准则》：<https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs/australian-apprenticeship-support-network-code-conduct> [访问日期：2017 年 5 月 28 日]。The Australian Apprenticeship Support Network Code of Conduct is available at: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/programs/australian-apprenticeship-support-network-code-conduct> [accessed 28 May 2017].

在一些国家（如澳大利亚、加拿大、法国、意大利、英国和美国），职业技术教育与培训某些方面的责任，尤其是学徒制培训方面的责任，都下放到了州、地区或属地。然而，通常有国家层级的安排，以确保资格的互认。例如，在加拿大，省和地区分别管理自身的高质量学徒制行业清单，这些清单反映了各自在地理、人口、行业和经济方面的差异。尽管如此，人们还是认识到，技能认证在各省和地区存在着差异，这就推动某些特定职业设立了国家认可的认证，即“跨省标准红印计划”。这些“红印”职业由加拿大学徒制理事会进行管理，该理事会是联邦、省和地区政府之间的协调机构（加拿大学徒制论坛，2017）。

在一些国家，由于与法律规定的联系较为松散，监管框架可能会以更灵活的方式加以确定，英国（更具体地说，是英格兰）的情况正是如此。英国政府已在协商、报告和评论（《沃尔夫报告》和《理查德学徒制评论》）的基础上进行了学徒制培训的开发。英国政府在英格兰未来学徒制的实施计划中，强调了《理查德学徒制评论》提出的一些建议，这些建议构成了英国未来学徒制培训政策制定的基础（框 13）。

框 13

13. 英格兰监管框架的近期改革提议

在 2012 年 11 月的报告中，道格·理查德（Doug Richard）提出了一系列建议，以促进学徒制项目的蓬勃发展，使其更好地回应雇主的需求，包括：

- 重新定义学徒制，只针对刚开始从事某项工作或从事需要持续大量培训的岗位的人；
- 关注学徒制的成果，即学徒完成培训后可以做什么，并放松对实现这一目标的途径管理；
- 确保可靠、独立的评估；
- 将行业标准作为学徒制的基础，并将其与行业的专业登记相关联；
- 要求所有学徒在完成学徒制之前，必须达到英语和数学 2 级水平；
- 确保政府的资助为学徒制培训提供了恰当的激励，雇主仍然拥有学徒制培训投资的
- 购买力；
- 培训中更强的多样性和创新性，由雇主和政府保障质量（英国政府，2013，p. 6）。

6.2.1 学徒的身份与社会保障规定

在一些国家，学徒拥有雇员的身份，这使他们在薪酬、福利和社会保障方面享有一定的权利。将学徒视为雇员的国家包括澳大利亚、加拿大、英国、法国、南非、美国、巴西、智利、哥伦比亚、丹麦、爱尔兰、意大利、卢森堡、荷兰和挪威。然而，各国学徒所享受的薪酬、福利和社会保障却大有不同。有些情况下，学徒的薪酬低于最低工资。

但是，在其他的一些国家，例如埃及、印度、斯里兰卡和印度尼西亚，虽然享有薪酬或津贴，但学徒并没有被视为正式雇员。在这些国家，学徒的社会保障或是缺失，或是不足。（见框 14 中印度的案例）。

框 14

14. 学徒的身份—印度

印度的《学徒制法案》明确规定，一般意义上的学徒属于受训人员，而不是工人。然而，当学徒在工厂或矿井接受培训时，《工厂法》和《矿井法》中的相关规定应该适用于学徒的健康、安全和福利问题，在这里，学徒被视作此类法规所定义的工人。企业中的学徒也有权享受休假和假期。

如果学徒遇到由培训造成的或学徒制培训课程中的事故而受到人身伤害，其雇主有责任支付赔偿，赔偿金额的确定和支付应该遵守《工人赔偿法》的相关规定（Pleaders, 2015）。

2017 年 9 月，国际劳工组织在内罗毕举办了“高质量学徒制学习论坛”，来自非洲的全部 14 个参与国均认为，各国的学徒拥有“受训人员”的身份，而非雇员。然而在肯尼亚，此类学徒则被视为雇员。

在这方面，应该认识到学徒的身份是根据国家法律法规或传统而确定的，因此各国之间不能直接进行比较。所以，某些国家的“受训人员”可能比其他国家的学徒获得更好的薪酬和保护，即使根据当地法律，这些学徒可能被视为雇员。然而，如前文所述，国家的监管框架应确保学徒培训的质量、报酬、工作条件（包括休假和工作时间）、职业安全和卫生、工作场所伤害赔偿。

在拉丁美洲和加勒比（LAC）国家，学徒制项目的正式工资取决于该计划的对象是在校青年还是校外青年。工资还与协议类型相关，因为协议规定了学徒和雇主之间的关系。在墨西哥，如果学徒参加的项目被完全纳入了正规教育体系，那么雇主并不向他们支付工资，因为在法律上，他们被视为学生而非雇员。然而在另外一些国家，学徒与其他工人享有类似的劳动权利，但在学徒工作时间、“就业”期、假期和薪酬等方面需要遵守特别规定。例如在巴西，学徒可以获得社会保障缴费、失业保险和储蓄基金 / 遣散费（Fundo de Garantia do Tempo de Serviço—FGTS）以及在发生疾病、购买房屋或突然终止雇佣关系时可使用的基金。有关学徒薪酬的更多详情，请见第 8 章。

社会保障规定

许多国家的年轻人其实都没有足够的社会保障。事实上，他们中的许多人都面临着寻找正规工作的困难，不得不依赖危险或非正规的工作。由于有限的缴费能力和不稳定的工作，将社会保障覆盖范围扩大到青年人是许多国家面临的一个重要挑战。国家社会保障体系¹通常将缴费型（包括社会保险计划）和非缴费型（税收资助）相结合，如全面覆盖的儿童福利或社会援助。虽然税收资助福利在确保社会保障基本水平方面发挥着重要作用，但社会保险福利可以确保更高的保护水平。下文

1 在表示一系列协调统一的缴费型和非缴费型社保计划与项目时，“社会保护体系”（social protection system）和“社会保障体系”（social security system）这两个术语可以互换。

将探讨社会保障覆盖的要素。

健康保护和疾病补助：除非有国家卫生服务机构确保青年人获得有效的医疗保健，否则青年人将需要健康保险，才能获得有效的医疗服务。由于健康保险是自愿的，许多青年人错误地认为他们不需要健康保险，因此不会选择为自己投保（即使有保险补贴机制）。学徒制可以通过社会健康保险或其他方式，提供强制性的健康保护，帮助他们克服这一挑战。此外，现金形式的疾病补助也是实现疾病期间收入保障的重要手段。

工伤、残疾和养老金：在职业生涯的早期加入养老金计划，对于青年人来说是十分重要的，这样能够通过就业或学徒制为晚年的收入提供保障。在许多国家，缴费型养老金的福利水平很大程度上取决于工作期间的缴费情况。由于许多青年人在实现正规就业前，往往从事不稳定的职业，导致其晚年可能只获得基本收入。此外，许多养老金计划不仅提供养老金，还提供残疾、工伤和遗属补助。有了高质量学徒制，青年人就可以在职业生涯的早期阶段享受养老金和残疾补助，提高退休后的收入保障和获得医疗保健的机会。

失业补助：虽然首次求职者通常不在法定失业保险的覆盖范围内，但有缴费记录的学徒可以享受法定失业保险，为求职提供帮助。例如在德国，求职者在三年的学徒期后，有资格领取最多 12 个月的失业保险金，额度约为上一年工资的 60%。

生育保护和家庭补助：生育补助以及子女 / 家庭补助也是重要的社会保护手段，保护那些拥有家庭责任的学徒。

奥地利、德国和瑞士的例子（见框 15）体现了学徒制体系如何与社会保障制度相联系。

框 15

15. 奥地利、德国和瑞士为学徒制提供强制性社会保险

在奥地利、德国和瑞士，所有的学徒和其他雇员一样，从就业的第一天起就加入了社会保险。他们享受社会保险的全方面覆盖，包括健康、工伤、残疾、养老、遗属、生育、疾病和失业。社会保险的缴费额与学徒的薪酬或工资成比例，通常由学徒和他 / 她的雇主共同分摊。

在奥地利，学徒都加入了工伤保险，学徒和雇主都免除缴费。

在德国，如果学徒每月的收入低于 325 欧元，雇主将承担全部的社会保险缴费。其他的雇员需要在投保 5 年后才有资格领取养老金，但如果发生工伤和职业病，如有必要，学徒可以从第一天开始就领取补助。

在瑞士，25 岁以下的学徒可免除二支柱养老保险的缴费。

来源：瑞士联邦社会保险办公室（BSV），2016；德国法定养老保险（DRV），2016；奥地利社会保障（SV），2016。

6.3 行业层面的监管

各国关于高质量学徒制的法律范围和详细程度各不相同。一些国家在国家、州或地区（适当情况下）层面对高质量学徒制进行了详细的规定；在另外一些国家，社会伙伴和其他利益攸关方共同承担责任，或是将责任下放给社会伙伴和其他利益相关者，在行业层面作出决定。

第5章已经提及了荷兰的“知识中心”和“行业商会”在学徒制培训规则制定方面的作用。还有其他行业机构的例子，例如丹麦的“行业委员会”和南非的行业教育和培训机构/行业教育和培训咨询理事会（SETAs/SETABs），这些机构对监管框架都有重大影响。

在丹麦，约有50个由社会伙伴代表组成的“行业委员会”，共负责110多个学徒制项目。这些委员会承担了很多监管责任，特别是：

- 根据劳动力市场所需的关键能力，制定学习目标和考核标准；
- 根据立法框架规定的项目的持续时间以及在岗培训与脱产培训之间的比例，确定不同课程的监管框架；
- 为有意接收学徒的企业提供认证；以及
- 签发熟练工证书（Cedefop, 2014a, p.37）。

在南非，根据2008年颁布的《行业技能发展法》，由社会伙伴和政府代表组成的行业教育和培训机构（很快将改为行业教育和培训咨询理事会）在学徒制培训方面负有一定的责任。此类机构主要负责在国家技能开发战略框架内制定和实施行业技能计划。

6.4 企业层面的监管

在企业层面，监管方面最显著的例子就是由学徒和雇主签订的合同，此类合同明确了高质量学徒培训的条款和条件。例如，斐济的学徒、雇主和国家培训与生产力中心主任共同签署了一份协议（斐济国立大学，2017）。

卢森堡《职业教育和培训改革法》（第20—40节）中详细规定了此类协议相关的内容，相应的行业协会也会准备协议范例。这些协议必须由雇主、学徒和学徒的法定代表（如适用）签字。

在坦桑尼亚联合共和国，学徒制合同涵盖了不同的要素（框16）。

框 16

16. 学徒制合同的内容——坦桑尼亚联合共和国

合同必须包括：

- 协议双方的名称
- 适用的法律法规
- 培训时长
- 培训内容
- 工作 / 培训条件——工资和津贴、社会保障、工作和培训时间、休假权利、职业安全和卫生
- 雇主、学徒和教育 / 培训机构的作用和职责
- 考试和认证
- 学徒协议终止期
- 试用期
- 争议解决
- 保密条款。

在摩洛哥，学徒和雇主也要签署合同（框 17）。

框 17

17. 学徒制合同的内容——摩洛哥¹

学徒制合同包括如下内容：

- 协议各方的身份、年龄与地址
- 接收企业的活动领域
- 接收企业的职工数量

1 摩洛哥：学徒制机构和组织相关法案（Loi No. 12.00 portant institution et organisation de l' apprentissage）

- 接收企业所培训的学徒数量
- 学徒所接受培训的工种或职业资格
- 学徒期时长
- 试用期
- 学徒在学徒期后承诺留在该企业的时长
- 企业专职导师的身份。

在澳大利亚，学徒制度的法律框架包括两类文件，即培训协议和培训计划。前者由学徒和雇主签署，后者由学徒和职业技术教育与培训机构签署（见框 18）。

框 18

18. 学徒制培训合同与计划—澳大利亚

什么是培训合同？

若希望参加学徒制或受训制，必须签署培训合同。培训合同具有法律效力，意味着雇主和学徒达成了协议。需要达成一致的事项包括：

- 通过学徒制获得的资格
- 学徒期时长
- 每周培训和工作时间
- 学徒与雇主相互的义务
- 若产生问题，如何解决
- 脱产与在岗培训安排。

培训计划描述了学徒将在培训机构接受的正规脱产培训，这也是学徒制或受训制的一部分。

什么是培训计划？

培训计划可包括：

- 作为职业资格的一部分，学徒所要做的核心与可选培训单元

- 提供培训的培训机构
- 培训将以在岗还是脱产的形式提供，或是二者兼备（一些受训制项目中，培训完全是在岗的）
- 培训的地点与时间（Work Ready, 2017）

6.5 质量保障体系

学徒制培训通常在企业和职业学校开展，但培训的某些部分可能要在其他地点进行。通常来说，大部分的培训时间都是在工作场所的在岗培训，因此，与学校为基础的职业技术教育与培训项目相比，培训的质量保证面临着更大的挑战。

学徒制需要各个方面的质量保证：包括制度层面，培训地点和流程（培训提供方）方面，以及考核与认证层面。包括标准制定、学徒制实施的监督、学徒所获能力的评估与认证、培训的劳动力市场关联性评估等形式。本指南对这些问题进行了详细说明，本节则将对质量保证体系进行概述。德国和墨西哥学徒制质量保证的案例见框 19。

制度层面

制度层面的质量保证主要通过实施学徒制标准与规范，相关的法律、政策和法规，以及建立国家三方机构来实现。社会伙伴在此类机构中的平等参与、运行中的问责制与透明性、博学多识的利益攸关方的参与，这是确保此类机构流程质量的必要元素。

标准制定

高质量学徒制体系为所有的培训提供培训的标准和规范，以及劳动场所在岗培训工作条件的相关规范。这些标准一般包括如下方面：

- 企业培训人员以及学校教师的资格和经历
- 培训人员和教师与学徒的比例
- 学徒制的时长
- 理论与实践工作的比例
- 在岗培训与脱产培训的比例
- 企业和学校的培训设施
- 企业的认证 / 登记

- 职业技术教育与培训机构的认证 / 登记
- 培训人员、教师和评估人员的认证
- 教学（培训）法与培训的实施
- 学徒日志
- 检查和监督
- 资格认证的学习成果
- 评估和认证

工作条件方面的规范可以包括工作时间、假期和标准的社会保障规范。

学徒制的质量保证通常是一国职业技术教育培训体系的一部分，指定特定机构开展质量保证工作，负责确保企业、培训提供方和其他相关机构遵守此类标准和规范。

学徒制实施监督

也可以通过对院校和岗位学徒制培训的监督实现学徒制质量的保障。主管部门根据监管框架（例如德国各行业协会负责企业培训，州政府负责院校培训；印度的中央和州政府的学徒制董事会）对院校和企业开展监察工作，检查其学徒制培训是否符合各项标准。劳动监察员也负责检查学徒制培训是否遵守劳动法的相关规定。在这一过程中，工作日志或记录也是一个重要工具。

考核与认证

各国采用一系列考核方式，包括使用形成性和总结性方式¹，根据资格认证所要求的学习成果，考察学习进展与成绩。对于成功通过考核的学徒，将为其发放国家认可的资格证书。关于这一问题的具体情况请见第9章。

评估

相关的追踪研究以及雇主和学徒的反馈，提供了培训质量和相关性方面的信息。澳大利亚每两年对雇主展开一次调查，确认雇主是否采用并认可经国家认证的培训，包括学徒制（Fazio et al. 2016）。英国则对通过学徒制获得资格认证的个体与通过其他学习途径或未接受教育的个体之间的工资和就业情况开展了终身比较研究（同上）。具体情况请见第9章。

支持服务

高质量学徒制体系本身拥有支持服务，对提供学徒制培训的机构和个人进行能力开发，包括针对各利益攸关方（企业培训者、企业导师和院校教师）的指南/手册和培训日程、针对学徒的学习材料、针对考核人员的考核工具以及良好实践的案例研究。

1 译者注：formative summative

19. 德国和墨西哥的学徒制质量保证

德国

《职业培训法案》和培训相关的法规规定了企业岗位培训的质量保证法律框架。其中重要的内容之一在于社会伙伴的制度化参与。院校方面的质量保证由联邦各州负责。

制度层面的质量保证

《职业培训法案》明确了学徒制的总体目标，制定了企业岗位培训的框架，规范了社会伙伴的参与。培训相关的法规则针对每个职业制定了培训企业需要满足的国家通用最低标准。这些法规由社会伙伴提名的专家参与细化，具有法律效力。社会伙伴根据公平参与的原则，参与各级制度的治理。

2005 年修订的《职业培训法案》明确针对各行业协会下设的职业教育和培训委员会制定了实现职业教育和培训质量持续发展的任务。

企业岗位培训的质量保证

企业岗位培训的质量保证是根据相关法律要求而确定的，提供培训的企业必须：

- 证明其符合培训地的条件；
- 根据职业的培训法规，细化每一个学徒的企业培训计划；
- 聘请拥有所需个人和职业资格的岗位培训人员，(职业资格通过相关行业协会的考试获得认证)；并确保学徒进行持续记录。

主管行业协会负责对这些要求进行管控，也就培训相关事宜对企业进行指导建议。行业

墨西哥

通过在正规职业教育体系中纳入质量保证的内容，并开展基于能力的培训，实现学徒制的质量保证，因为某种程度上，很容易明确哪些能力可以在学校获得，哪些可以在工作中获得。

项目实施

每个学徒都拥有个性化定制的培训计划，规定了学徒需要参与的全部学习活动，课堂指导（学徒期时长的 20%）和工作导向学习（学徒期时长的 80%）将穿插进行。每项活动都针对特定的岗位背景，细化学习要求、岗位技能、预期学习成果、学习背景以及开发这些能力的具体时间表。学习计划包括在企业内不同部门工作岗位之间的轮换，当然，这些岗位应与学徒所选择的学习或职业领域的课程大纲内容相关。根据教育机构学习计划而进行的岗位培训应该是贯穿始终的。某些情况下，学徒可能需要在两至三周的时间内，集中接受课堂学习，主要针对在企业中没有得到开发的领域，或加强雇主指出的依旧薄弱的技能。

考核

评估是一个持续的过程，在课堂指导和工作导向学习期间进行。对工作导向学习的监测，主要通过对学习目标和轮岗计划既定目标的完成情况进行持续测评而实现。

为此，每周都会有报告详细记录学徒基于轮岗计划的岗位学习进度。学徒每周按要求提交报告，详细记录本周所进行的活动以及获得的学习。这些报告由企业指定的培训人员签

协会下设的独立委员会负责最终的考试，这一委员会包括雇主、雇员和职业院校的代表。

很多企业都设置了内部质量保证制度。除此之外，还开发了一些岗位培训的质量保证工具，例如定期的学徒自我考核。

自2010年起，联邦教育部（Federal Ministry of Education and Research, BMBF）资助了一项三年期的试点项目——“在岗职业教育和培训的质量开发与保障”。项目主要针对中小企业，使其能够系统、持续地解决质量问题。

职业院校的质量保证

职业院校的质量保证由联邦各州负责。课程大纲框架通常直接由各州通过批准，或纳入各州职业院校特定的课程大纲。

来源：学徒制工具指南，2017a。

字以及院校指定的导师审阅后生效。当学徒达到了学习计划（包括学校的学分）的全部要求，基于所提交的评估和报告，学徒才可获得相应的学习认证（技能高中学位，upper secondary technical degree）。

质量保证

该项目由各参与院校的技术教育团队执行。团队领导人由外联关系经理担任，负责与参与企业互动，与院校导师（负责对学生的进度进行持续监督）和企业培训人员（专门接受培训，监督学徒的岗位学习）进行联系。每个企业统一实施质量保证流程，旨在跟踪学生岗位学习的质量。这一流程能够跟踪学生在每个岗位或学习活动中的表现和进度。每周进度报告将对学生的学习情况进行记录和评级，提供必要信息，记录学生学习进度。质量保证的关键在于公共教育机构，特别是院校导师。他们有责任确保学习计划符合基于能力的课程大纲框架的要求，与企业商讨轮岗计划的具体顺序并确保企业为学徒提供发展路径，监督学生和企业遵守学习与轮岗计划，在企业培训人员的配合下，收集学徒表现的每周报告。

来源：Fazio et al., 2016。

在欧盟层面，欧洲职业教育与培训质量保证（EQAVET）网络提供了工作导向学习质量保证在线指南，主要基于六个关键步骤：设计、完善、回应、沟通、培训和考核¹。

高质量学徒制体系需要监管框架，为高质量学徒制项目的设计与实施建立基本的法律和合同条件。但是，监管框架的成功有赖于多个利益攸关方的支持和参与，并明确各方的作用与责任。第7章将会对此详细阐释。

¹ 见 <http://www.eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/Home.aspx>。

6.6 对照清单

您可以利用以下对照清单评估您所在国家的学徒制体系监管框架，从而确定哪些因素需要得到加强，并判断您所在国家的体系是否可以算作高质量学徒制体系。

监管框架	是	否
在您所在国家：		
• 是否有国家法律规定了学徒制的法律和监管框架？		
• 监管框架是否明确概述了所有利益攸关方的权利、作用和责任？		
• 该法律是否规定应成立监督或监管机构，确保所有的利益攸关方都遵守对其作用和责任进行管理的法规？		
• 此监管机构中是否有社会伙伴代表（雇主组织和工会）？		
• 此监管框架是否规定了成功完成学徒制所需的培训和技能开发要求的相关标准？		
• 此监管框架是否明确了学徒制的最短和最长期限？		
• 此监管框架是否明确了在岗培训和脱产培训的最短和最长期限？		
• 此监管框架是否规定，雇主和学徒之间，或雇主、学徒和培训机构 / 行业协会 / 中介机构之间应签署书面协议？		
• 此监管框架是否列明了学徒相关的条款和规定，包括有权获得？		
• 是否有薪酬？		
• 是否与其他工人有相同的休假？		
• 是否规定了安全和卫生措施，以及工伤赔偿？		
• 目前的监管框架是否规定了 TVET 教师和培训者的最低资格认证要求？		
• 在成功完成学徒制培训后，学徒是否会获得 TVET 资格认证？		
• 此监管框架是否明确了政府和雇主之间的经费安排？		
• 此监管框架是否明确了质量保证机制？		
• 此监管框架是否制定了政策措施，促进学徒制中的性别平等和社会包容度？		

对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何加强您所在国家学徒制体系的监管框架。学徒制体系的各元素能够建立在一套明确的法律法规之上，这是高质量学徒制实现成功和可持续性发展的关键。

7. 作用和责任

7.1 引言

很多利益攸关方都直接或间接地参与到高质量学徒制体系和项目的设计与实施中。这种广泛的参与培养了一种普遍的共识和集体的精神，将整个体系凝聚在一起。正是利益攸关方之间紧密而持久的协作，才带来了高质量学徒制体系的成功。显而易见的是，当各利益攸关方无法进行合作时，情况就会恰恰相反。因此无论如何也要避免这种情况的产生。

本章旨在介绍高质量学徒制涉及的主要利益攸关方，并阐释他们的作用与责任。本章还将明确利益攸关方如何参与，解释整个体系的各个部分如何进行互动。应该注意到，本章中对于作用 and 责任的阐释都只是指向性的，并不代表着僵化的模式。每个国家的体制机制不同，因此主要利益攸关方的作用和责任也各不相同。本章将重点关注以下主要利益攸关方（见图 5）：

- 青年人和学徒
- 企业和雇主
- 企业中的工人代表
- 企业培训人员 / 主管 / 导师
- 提供高质量学徒制课程的 TVET 机构
- TVET 教师和培训人员
- 地方 / 行业合作支持服务
- 雇主组织
- 工会
- 负责教育和就业的国家部门和公共机构

图 5：直接参与高质量学徒制的主要利益攸关方



7.2 青年人和学徒

最为明显的主要利益攸关方当然是青年人和学徒本身。在加入高质量学徒制之前，他们必须深入考虑，从而更好地理解其内容、其他的选择方式及其所需的活动与承诺。在某些未完成 / 提前终止程度较高的国家，这一点尤其重要，产生问题的部分原因就在于学徒的期待与学徒制项目所提供的內容不匹配。

该利益攸关方的主要作用和责任在于：

- 收集关于教育和培训机会的信息，以及潜在的就业信息，从而在未来的职业生涯选择中做出深思熟虑的决定；
- 了解不同培训路径的目标、优势和弱势；以及
- 了解其他利益攸关方期待学徒承担的义务。

一旦录取，学徒需要：

- 勤奋认真地了解其所在行业；
- 根据日程安排参加脱产培训和在岗培训；
- 根据培训的进度，充分履行并承担相应的责任；
- 认真遵守安全指南，保护企业和 TVET 机构的设备设施；
- 遵守岗位主管和培训人员的所有合法指导；
- 与企业导师以及 TVET 机构的教师 and 培训人员建立起良好的工作关系；
- 履行协议中涵盖的学徒义务；
- 定期完成作业以及计划内的考核；并
- 在培训完成时，明确就业选择。

相关的公共机构逐渐开展专项工作，让未来的学徒关注到他们的责任，例如框 20 中爱尔兰的案例。

框 20

20. 学徒的责任——爱尔兰

作为学徒，您的责任与其他的工人相同。您必须利用技能认真开展工作，遵从雇主合理、合法的指导。

您有责任做到勤奋、诚信，不蓄意破坏。同时，必须关注自身与他人的职业卫生与安全。

学徒应完成所参与学徒制的全阶段培训和所有考核。

确保您：

- 在录取后两周内，由雇主进行学徒身份注册；
- 参加计划中的脱产培训；
- 完成所有尚未完成的脱产培训考核；
- 及时反馈在岗培训阶段的结果；
- 知晓并遵守学徒制行为规范中所规定的义务。

来源：<http://www.apprenticeship.ie/Documents/ApprenticeshipCodeOfPractice.pdf>，2017 年 2 月 28 日获取。

7.3 企业和雇主

企业和雇主都发挥着重要的作用。如果企业和雇主无法看到学徒制培训的有益之处而无意录用学徒，那么学徒制体系也就不复存在。

一般来说，接收学徒的企业必须经过“培训和学习场所”的认证，确保其符合培训规定和工作条件的相关标准。在某些国家，企业（尤其是微型和中小型企业）无法提供能够产生所需学习效果的培训机会，这些企业将会联合起来，共同为学徒提供场所，或为“团体培训机构”聘用的学徒提供培训，这类“团体培训机构”主要负责其学徒在不同岗位间的轮换工作。

企业和雇主的主要作用和责任在于：

- 聘用并培训学徒，填补目前或预期的岗位空缺，让拥有新鲜想法与现代技能的青年人走上工作岗位；
- 出于社会利益而培训学徒，例如，高质量学徒制增加了劳动力市场中技能工人的供给；
- 根据合同范例，与每一名学徒签订高质量学徒制协议；
- 根据所指定的标准为学徒支付工资或薪酬，并提供充分的社会保障福利；
- 指定适当的企业导师 / 培训人员 / 主管跟进学徒的学习进度，为其提供必要的资助、工作时间和自主度以开展这一工作；
- 遵守所有使用的职业安全与卫生法规；
- 根据与其他高质量学徒制合作方共同制订的培训计划提供在岗培训，并与合作方联系，监督和评估学徒的学习进度；
- 允许学徒离岗参加脱产培训，包括参加列入培训计划中的考核，并支付薪酬；
- 若学徒未满劳动法规定的年龄，则要遵守青年人劳动相关的规定（如无夜班、无加班）；
- 确保学徒受到保护，不遭受任何形式的虐待和骚扰；并
- 为有学习困难、残疾和其他限制的青年人提供一定比例的学徒制名额，采取必要措施满足其需求。

在吸引雇主参加学徒培训计划的宣传活动中，公共机构通常会详细说明雇主的作用和责任，例如框 21 中澳大利亚昆士兰州的案例。

框
21

21. 雇主的责任——澳大利亚昆士兰

在学徒制或受训制期间，雇主必须：

- 按照培训计划协商的内容提供培训；
- 提供或安排提供培训计划中明确的设施和系列岗位，确保学徒或受训人员得到特定人员的充分监督；
- 支付工资，并提供相关劳资关系文件中明确的权利；
- 允许学徒离岗参加脱产培训，包括参加列入培训计划中的考核，并支付薪酬；
- 履行雇主的所有合法义务，包括与工作场所卫生与安全相关的义务；
- 定期更新培训记录，每次间隔不超过 3 个月；并
- 若由于培训机构变化或培训协议的转让而使当前的培训计划终止，应在 28 天内协商新的培训计划（昆士兰政府，2015）。

7.4 企业中的工人代表

企业中的工人代表负责：

- 在企业层面的高质量学徒制体系中代表学徒的利益，确保学徒合理的工作与培训条件（如职业安全与卫生、工资和补贴、工作时间）；
- 防止以培训为幌子而进行的剥削行为；并
- 在拥有工会学习代表（ULRs）和 / 或劳动议员（works councillors）的企业，为学徒提供培训活动相关的建议。

英国咨询、调解和仲裁服务中心（The Advisory, Conciliation and Arbitration Service）指出，英国的工会学习代表（ULRs）可以发挥重要的作用，尤其体现在政策实施方面（框 22）。

框
22

22. 工会学习代表：他们是做什么的——英国

工会学习代表是工会学习的推动力，能够有效帮助工会成员、代表和其他专业人员寻找并提供学习机会。他们提高了人们对终生学习价值的认识，尤其是对那些过去受教育机会有限的人们。

他们的作用并不止于招募新成员并让他们参与工会学习，或与潜在的教育提供方进行匹配。工会学习代表还会在学习项目期间为学徒提供支持，代表他们就各种学习问题进行发声或协商。

工会学习代表是工会代表，与其他工会代表有着同样的法定权利。他们可以拥有合理的休假时间来参加培训、履行职责，并受到保护，不因其参与工会学习代表相关的工作而被不公平地解雇（ACAS，2013）。

7.5 企业导师 / 培训人员 / 主管

企业导师 / 培训人员 / 主管直接负责与学徒互动，进行实践培训，并在在岗培训阶段引导学徒接触相关岗位。他们的主要作用和责任在于：

- 确保学徒在协议所明确的岗位进行工作与学习；
- 计划、组织和实施企业中的高质量学徒制培训；
- 监督、考核并记录学徒获得技能的进度；
- 作为高质量学徒制项目的核心，与企业中的其他部门和工人，以及参与培训的外部合作伙伴（如 TVET 机构、教育和就业公共机构）进行协调；
- 通过双方约定防止和解决冲突，若未有此类约定，则遵守既有的冲突解决程序（如企业员工条例、集体协议、劳动法）；
- 为有学习困难、残疾和其他限制的学徒提供特殊照顾；并
- 确保学徒在工作中的安全。

下面是企业导师 / 培训人员 / 主管的作用在突尼斯的体现，见框 23。

框
23

23. 企业导师 / 培训人员 / 主管的作用——突尼斯

如何组织企业在岗培训——实用信息单

迎接

首日对于学徒的成功融入具有重要意义，这一天应该对学徒进行了解，确定其之前的学习程度，询问其对所在企业及其相关流程的了解程度，从而有针对性地进行讲解。同时，还要带学徒参观企业，向同事介绍新学徒，展示工作岗位、工作预期和整体工作环境。

培训

按照既有的培训协议方式以及分配给学徒的职位向学徒提供培训。提高对监管和安全问题、与职业和工作场所行为相关的价值观的认识。培训学徒使用公司软件。

指导

赞赏学徒的工作。学徒需要知道他们的表现是否与预期相符。为此，有必要积极评估学徒所做的工作，并进行鼓励——同时让他们意识到自己的不足之处。向学徒提供行为方面的建议。如果出现困难，必须立即与其进行讨论并了解原因。

定期与学徒进行后续讨论，了解每周需要做的事情。确保任务与既有的培训计划相关，评估所获得的技能，处理可能出现的行为问题和技能获得方面的潜在问题。开发执行培训计划所需的工具。定期与 TVET 机构沟通（通过学徒手册和导师 / 培训人员 / 主管手册）。

评估

根据专业行为评估指南，逐步提出评估形式。与学徒一起明确需要评估的行为，并要求学徒进行自我评估，然后比较和解释结果。最终，开展考核，编制评估文件。根据最初设定的目标对实现情况进行考核。对学徒取得的成绩进行点评。与 TVET 机构共同开展考核（欧洲培训基金会（ETF）与突尼斯职业培训和就业部，2017）。

7.6 TVET 机构提供脱产培训

TVET 机构拥有一系列的作用和责任，尤其是：

- 实施高质量学徒制项目中课堂学习的部分；
- 协助设计和制订学徒培训计划；
- 根据学徒制项目的总体目标，支持合作企业制订有效的企业在岗培训计划；

- 加强负责培训和学徒评估的教师与培训人员的能力建设；以及
- 指定一名 TVET 教师或培训人员作为与外部合作伙伴的协调人。

相关法律或 TVET 监管框架规定了职业培训机构的质量要求，也可能规定了上述的作用和责任。在瑞士，这些作用和责任就是由法律规定的，见 2002 年 12 月 13 日出台的瑞士《职业和专业教育与培训法》（Swiss Vocational and Professional Education and Training Act, VPETA）第 21 条（框 24）。

框 24

24.《职业和专业教育与培训法》第 21 条——瑞士

TVET 机构应负责 TVET 项目的课堂指导，包括专业科目和一般科目。

TVET 机构应具有独立的教育义务，完成以下工作：

- 协助学员在参加专业科目和一般科目课程的过程中，培养个人和社会技能；
- 协助学员开发特殊才能，并根据有特殊才能和有学习困难的学员的需求，提供特殊课程；以及
- 在 TVET 项目的设计中，注重切实促进真正的性别平等和反对歧视残疾人。

TVET 机构课程的学习是必修部分。

TVET 机构可以组织岗位相关的职业教育培训初始或继续课程。TVET 机构可以与专业协会和企业合作，组织面向企业和其他培训提供方的课程。

TVET 机构可以开展协调工作，让 TVET 的各利益攸关方共同合作（瑞士联邦，2017）。

7.7 TVET 教师 and 培训人员

TVET 教师 and 培训人员的作用和责任如下：

- 在 TVET 机构中，以学徒制总体项目为框架，计划、组织并提供脱产培训；
- 与合作企业中的对应人员进行互动，确保培训项目的脱产和在岗要素之间实现最佳的协调；
- 定期监督学徒的学习进度和技能培养；
- 更新自身专业领域的知识、技能和素养，定期调整培训手段；
- 借鉴合作企业的工作经验，以更新自身对不同职业技能需求的理解，并亲身体验学徒在企业的学习环境；以及

- 为有学习困难、残疾和其他限制的学徒提供特殊照顾。

为了履行这些作用和责任，TVET 教师 and 培训人员需要具备良好的资格，如果该学徒制相关的职业是需要进行认证的，则需持有必要的专业资格。框 25 给出了奥地利所需的资格情况。

框 25

25. 职业教育培训机构教师和培训人员的资格——奥地利

职业院校兼职教师需要在高等教育机构接受为期 3 年的学士课程的培训。学习的第一年和第三年采用非全日制学习方式，第二年则采用全日制学习方式。毕业生会获得教育学士学位（BEd）。

职业院校兼职教师的类别可以简单概括为以下三种：

- 第一类，普通教育学科教师和商业管理教师；
- 第二类，专业理论教师；
- 第三类，专业实践教师。

获得第一类和第二类职业院校兼职教师文凭的前提条件是获得高中教育证书和职业教育培训学历证书（该学历证书提供进入专业化职业培训机构接受高等教育的入学资格）、高中结业证书或能够提供普通高等教育入学资格的证书。满足以上条件的技能工人和三年制或四年制全日制职业培训机构以及相关培训的毕业生，都可以获得相关文凭。

第三类教师则必须提供相关工艺大师证书或同等资格证书，以及普通大学入学资格。除个人能力外，还需要至少 3 年的相关工作实践经验，才可能获得高等教育学习项目入学资格（Tritscher-Archan, 2015, p. 28）。

7.8 地方 / 行业合作支持服务

商会和行业协会、工匠协会和职业协会（如律师、建筑师或电工），可以提供地方 / 行业合作支持服务。

另一方面，这些服务也可以由团体培训机构（GTOs）提供。此类机构直接聘用学徒，管理其培训，支持其需求，并安排其到企业工作——尤其是不具备提供完整学徒培训的中小企业。

虽然各机构由于制度不同，作用和责任也有很大差别，但是其主要的的作用和责任可以包括：

- 协助企业与 TVET 机构的合作；
- 提供企业与 TVET 机构的合作协议模板、学徒制协议模板；

- 协调参与高质量学徒制的利益攸关方；
- 与负责监督 TVET 机构的地区行政部门、考核与认证机构建立并保持紧密联系；
- 鼓励并促进高质量学徒制企业培训和 TVET 机构培训的质量完善；
- 在各阶段对高质量学徒制计划进行指导，包括由地区和地方合作伙伴开展的高质量学徒制设计、试点以及正在进行的项目；
- 推广学徒制，支持中小企业参与学徒制计划；以及
- 确保所开设职业的课程落实到位，确保每家参与企业和 TVET 机构已就培训计划达成一致。

在德国，这一角色由法律所定义的“主管机构”（competent bodies）担当，也就是支持并监督企业在岗培训的机构（框 26），而在澳大利亚，则由团体培训机构担当这一角色（框 27）。

框 26

26. 协作机构——“主管机构”——德国

各州将企业在岗培训的监督任务转交给《职业教育和培训法案（2005）》所规定的“主管机构”。各商业和行业协会及手工业协会负责监督在德国开展的大部分双轨制培训。

根据《职业培训法案》，主管机构承担以下任务：

- 监督职业培训的准备、职业培训和再培训；
- 维护学徒信息（在工匠领域，这指的是“学徒注册”）；
- 聘用培训咨询师，为企业提供培训问题的全方位咨询；
- 对受过培训的人员进行注册，对培训人员的能力进行考核；
- 评估培训设施的质量；
- 开展中期和期末考试或临时检查；以及
- 监督并支持学徒和学员在国外的流动期（学徒制工具包 2017b）。

框
27

27. 团体培训机构——澳大利亚

团体培训是指团体培训机构（GTOs）聘用学徒和受训人员并将其安置在接收企业的一种制度。团体培训机构承担雇主的责任，包括：

- 选择并聘用学徒和受训人员；
- 承担雇主责任，包括工资、补贴、退休金、劳动者补偿、病假 / 休假工资以及其他就业福利；
- 对在岗和脱产培训进行质量和持续性管理；以及
- 为学徒提供额外照顾和持续支持，成功履行学徒制 / 受训制培训协议（澳大利亚政府，2017a）。

7.9 工会

无论是国家级跨行业工会还是行业工会，都在高质量学徒制培训体系的开发与实施中起到重要作用。

工会的作用和责任如下：

- 参与社会对话，积极参与高质量学徒制相关政策制定，尤其是在行业技能委员会的各行业层面；
- 在利益攸关方之间建立信心和信任；
- 在适当情况下，将高质量学徒制纳入集体谈判和集体协议的议程；以及
- 支持高质量学徒制的设计、实施、监控和评估，包括能力和资格标准的制定，并参与能力考核。

7.10 雇主组织

无论是跨行业联合会还是行业组织形式的雇主组织，都在高质量学徒制培训体系的开发与实施中发挥着领导作用。

雇主组织的作用和责任如下：

- 参与社会对话，积极参与高质量学徒制相关政策制定，尤其是在行业技能委员会的各行业层面；

- 在利益攸关方之间建立信心和信任；
- 向政策制定者提供建议，协助会员企业；
- 告知并鼓励企业提供高质量学徒制职位；
- 在适当情况下，将高质量学徒制纳入集体谈判和集体协议的议程；
- 支持高质量学徒制的设计、实施、监控和评估；
- 协助职业能力和资格标准的制定；
- 参与考核认证流程；以及
- 为企业提供培训，使其能够提供高质量的在岗培训。

如第 5 章和第 9 章所述，许多国家的雇主组织和工会通常在行业技能委员会中会面。在法国，由雇主组织、工会和公共机构代表组成的“专业咨询委员会”在各行业中发挥着重要作用（框 28）。

框 28

28. 专业咨询委员会——法国

“专业咨询委员会”主要就以下方面提供咨询：

- 职业发展对职业资格的要求；
- 职业资格的内容；
- 国家教育资格（National Education Qualifications）在职业资格框架中的定位。

他们的职责包括在国家职业资格注册体系（National Register of Professional Qualifications, RNCP）内进行职业资格注册。

目前，共有 14 个由主要专业行业组织的咨询委员会。每个委员会拥有 40 名成员，分别来自 4 种背景：雇主组织、工会、公共机构和获得职业资格的专业人士。委员会的主席和副主席由雇主组织代表和工会代表轮流担任（Eduscol, 2012）。

7.11 负责教育和就业的国家部门和公共机构

根据各国的具体情况有所不同，无论是教育部、劳工部还是社会事务部，其作用和责任的重要性都是不言而喻的，包括：

- 制定并通过国家战略，与社会伙伴（雇主组织和工会）和其他利益攸关方协作推广高质量学徒制；
- 适时将高质量学徒制纳入国家发展计划和 / 或国家就业政策；
- 通过正式合作机制，促进高质量学徒制方面的社会对话；
- 与社会伙伴共同协商，制定并实施相关法律和监管框架；
- 监督高质量学徒制培训经费安排的实施，例如，税收收入和补贴激励支出；
- 根据既有的质量标准，监督 TVET 机构和项目认证的实施，监督公共和私营部门 TVET 机构的管理情况；
- 监督 TVET 教师和培训人员实施培训项目；
- 参与推广学徒制培训；以及
- 检测并评价各学徒制项目。

各国政府可以将部分责任分配至国家机构，如爱尔兰的 SOLAS（SOLAS，2015 年）、斯里兰卡国家学徒和工业培训局（National Apprentice and Industrial Training Authority in Sri Lanka, NAITA，2017）、印度国家职业培训委员会（National Council on Vocational Training in India）（印度政府，2017b）和联邦职业教育与培训研究所（Federal Institute for Vocational Education and Training, BIBB），见框 29。

框 29

29. 负责职业教育、培训和就业的国家部门和公共机构——联邦职业教育与培训研究所——德国

联邦职业教育与培训研究所的基本任务是在联邦负责部门的指导下，“参与起草培训法规和其他规定”（《职业教育和培训法案》第 90.3.1 条）。职业培训研究是制定、修订和调整培训法规以适应经济、技术和社会的前提。1972 年，联邦政府和地区（Länder）政府达成了一项协议，规定了相关的程序，以整合职业培训法规和框架课程大纲的程序。第 9 章将介绍详细内容。

除此之外，联邦职业教育与培训研究所还负责：

- 协助编制由联邦教育和研究部发布的《职业教育培训报告》；
- 协助汇编由联邦统计办公室发布的职业教育培训统计数据；
- 支持并资助试点项目，包括配套研究；
- 参与 TVET 领域的国际合作；
- 代表联邦政府承担其他行政任务，促进 TVET 的发展；
- 为跨企业培训中心提供支持，并协助其规划、建立和持续发展；
- 维护需要正式职业培训认证职业的官方注册情况；以及
- 承担《远程教育参与者保护法》所规定的任务，通过支持和资助开发项目，帮助提高职业远程教育的质量和数量。

来源：联邦职业教育与培训研究所，2011，p. 18。

可以看到，许多利益攸关方都参与高质量学徒制培训政策的制定和实施，它们发挥着至关重要的作用，确保学徒制培训符合学徒、雇主和国家的需求。此外，家庭和社区也会影响青年人对学徒的认知，并有可能影响政府和企业提供高质量学徒制。如何将各利益攸关方聚集在不同的协商机构中，是一项重大挑战，同时，确保该体系能够得到利益攸关方以及提供资助的受益人的支持（第 8 章的主题）也十分重要。

7.12 对照清单

您可以利用以下对照清单评估您所在国家的学徒制体系各利益攸关方的作用和责任，从而确定哪些因素可以得到加强，并判断您所在国家的体系是否可以算作高质量学徒制体系。

主要利益攸关方的作用和责任	是	否
在您所在国家：		
以下利益攸关方是否参与了学徒制的设计？		
• 青年人和学徒		
• 培训学徒的企业		
• 企业中的工人代表		
• 企业导师 / 培训人员 / 主管		
• 提供脱产培训的 TVET 机构		
• TVET 教师 and 培训人员		
• 地方 / 行业合作支持服务		
• 工会		
• 雇主组织		
• 负责职业教育培训和就业的国家部门和公共机构		
以下利益攸关方是否参与了学徒制的实施？		
• 青年人和学徒		
• 培训学徒的企业		
• 企业中的工人代表		
• 企业导师 / 培训人员 / 主管		
• 提供脱产培训的 TVET 机构		
• TVET 教师 and 培训人员		
• 地方 / 行业合作支持服务		
• 工会		
• 雇主组织		
• 负责职业教育培训和就业的国家部门和公共机构		
以下利益攸关方的作用和责任是否得到了清晰的界定？		
• 青年人和学徒		
• 培训学徒的企业		
• 企业中的工人代表		
• 企业导师 / 培训人员 / 主管		
• 提供脱产培训的 TVET 机构		
• TVET 教师 and 培训人员		
• 地方 / 行业合作支持服务		
• 工会		
• 雇主组织		
• 负责职业教育培训和就业的国家部门和公共机构		

对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何明确您所在国家学徒制体系各利益攸关方的作用和责任。对于学徒制体系内部各方作用与责任的共同清晰理解，是实现高质量学徒制成功和可持续性的关键因素。

8. 经费安排

8.1 引言

公平、最优的经费安排是设计高质量学徒制体系的核心。谁来分担财务支出，如何确定相关利益攸关方之间的成本公平分配？在设计财务模型时，要考虑到高质量学徒制的成本和收益，以及如何将这些成本和收益在学徒、雇主和政府中进行分配。

本章旨在概述高质量学徒制培训的成本与收益，这将有益于经费安排的后续探讨和协商。与经费安排相关的问题，是如何激励雇主和学徒，促进其参与学徒制。根据技能开发的社会经济背景和预期的政策成果，各国政府可提供财政激励，促进雇主参与高质量学徒制项目，还可以向弱势群体、妇女和残疾人提供津贴和额外支持。也可由纳税人（支持高质量学徒制的公共支出）和 / 或雇主（从雇主税收基金中拨款）提供激励措施的资金，分配给学徒和 / 或培训学徒的雇主。

成本分配安排多种多样，但是最常见有如下类型：

- 雇主承担在岗培训的成本、工资 / 补贴和社保缴纳；
- 学徒接受的薪酬 / 补贴低于技能工人；
- 政府出资支持 TVET 机构的脱产培训、计划管理以及雇主激励。

8.2 高质量学徒制的成本 – 收益结构

高质量学徒制的成本和收益（包括财务和非财务的）对于各利益攸关方（企业、学徒和政府）是有差别的。显而易见，由于实施的学徒制体系的类型不同，很多在某些国家适用的成本 – 收益的因素，在另外一些国家并不适用。更重要的是，需从较长时间段的角度来看待高质量学徒制的收益与成本，而并不仅仅局限于学徒期，虽然这样做有一定的难度。这是因为，培训的积极影响可能在短期内有所显现，但重要的还是其长期影响。除此之外，一些非财务和潜在的收益和成本也很难量化。

表 5 总结了在高质量学徒制期间和之后的一段时间内企业和雇主、学徒自身以及公共机构的成本和收益。

表
5

5. 高质量学徒制各利益攸关方的成本收益一览

		成本	收益
企业	高质量学徒制期间	· 工资 / 津贴 · 社保缴纳 · 企业导师的时间成本 · 培训材料、空间、设备成本 · 录取和管理成本	· 促进商品和服务的生产 · 补贴和激励 · 从培训基金中的支出 · 通过参加学徒制培训，提高企业声誉
	完成高质量学徒制后 *		· 节省了招聘和岗前培训的成本 · 更高的生产率和质量 · 更为忠诚的雇员 · 劳动力离职率降低所节省的成本 · 创新 · 工资的稳定性的
学徒	高质量学徒制期间	· 在非职业岗位工作的机会成本	· 工资 / 津贴 · 社保覆盖 · 免费学习并获得资格认证 · 获得比课堂学习更高质量、更相关的培训
	完成高质量学徒制后 *		· 就业力得到提高 · 更高的工资 · 工作满意度提升
政府	高质量学徒制期间	· 补贴和激励 · 在公共机构提供脱产培训的成本 · 监管机构的成本	· 政府负责青年人的教育和就业前培训。与在院校开展的 TVET 相比，学徒制可为政府节省巨大的成本 ** · 学徒缴纳的税款 · 节省了就业项目（例如积极的劳动力市场项目）以及失业人员津贴方面的成本
	完成高质量学徒制后 p*		· 更高的税收 · 节省了就业项目（例如积极的劳动力市场项目）以及失业人员津贴方面的成本

注：斜体表示非货币性或潜在成本或收益。

来源：国际劳工组织。

* 若雇主在学徒期满后聘用学徒为雇员。

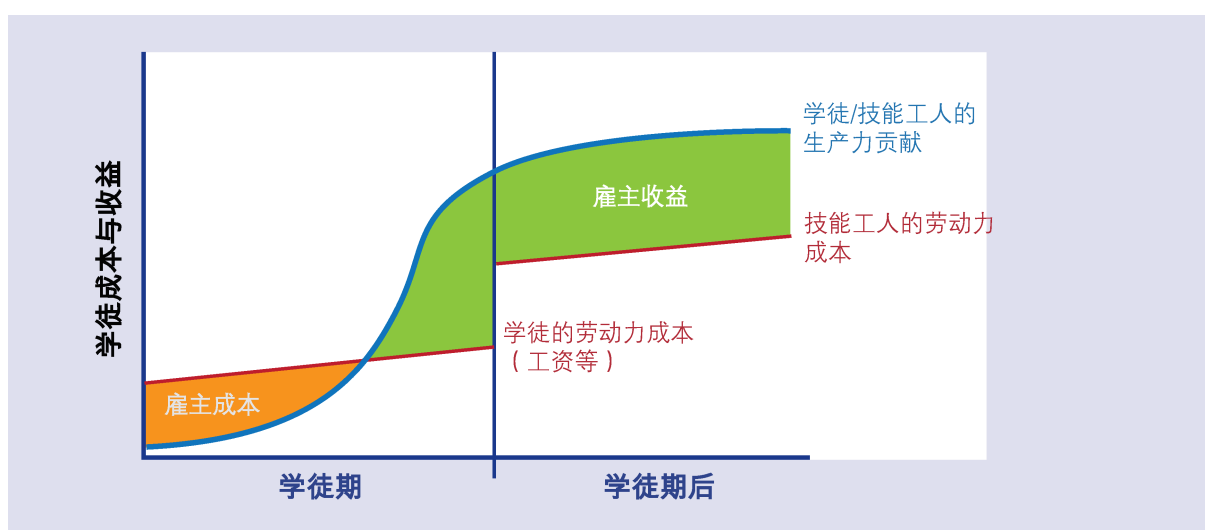
** ILO《2014 年人力资源开发建议书》（第 195 号）。

高质量学徒制项目在许多方面（例如，持续时间、在岗和脱产培训的比例、技术复杂性、学徒参与生产过程或提供服务的程度、地理位置）各不相同，因此需要根据具体情况来考虑其成本和效益。然而，虽然基于有限国家，大量研究证明了学徒制会给学徒、雇主和政府带来积极的回报。

8.2.1 企业

总体来看，在高质量学徒制的早期，由于培训的初始支出（例如工资/津贴、社保缴纳、企业导师的时间成本、培训材料等）超过了学徒对商品、服务、生产的初始贡献，企业就会产生一定的净成本。然而，随着学徒学习技能并提高生产力，成本和收益开始趋于平衡，雇主在培训中的初始投资就会获得回报。图6中的高质量学徒制期间和完成后的成本-收益分析图可以体现这一点。一些雇主在学徒期内就会获得积极回报，而另一些雇主只能在收回离职率、招聘成本和初始培训成本后，才能看到投资的回报。

图 6：企业参与高质量学徒制的成本和收益



来源：Lerman, 2014b, p. 1。

关于学徒制项目成本和收益的最新研究大部分重点关注德国和瑞士的企业，并从两国看到了截然不同的结果。从表 6 可以看出，瑞士的总成本更高，但企业在培训学徒时获得的平均收益明显更高，相当于每个学徒在三年内产生了 2739 欧元的净收益。而在德国，企业的总成本较低，但收益也明显较低，这使得每个学徒在三年内产生了高达 22584 欧元的净成本。此外，60% 的瑞士培训学徒企业实现了正净收益，而 93% 的德国培训学徒企业承担了净成本。以下三个因素可以解释这种差异：，德国学徒的相对工资高于瑞士；工作任务存在差异，例如，瑞士学徒会做更多的生产性工作（瑞士学徒为 83%，德国学徒为 57%）；瑞士学徒的岗位工作时间高于德国（Wolter and Ryan, 2011）。在三年的时间里，瑞士学徒的平均工作时间为 468 天，而德国学徒为 415 天。瑞士学徒仅有 13%~21% 的时间不为企业产生直接价值，而德国学徒达到了 31%~57%（Lerman, 2014b）。

表
6

6. 德国和瑞士培训学徒（三年项目）企业的净成本（2000 年，单位：欧元）

	总成本	收益	净成本
德国	46608	24024	22584
瑞士	54393	57132	-2739

来源：Wolter and Ryan, 2011。

另一项基于 100 家德国企业样本的学徒制研究表明，大多数企业能够在培训期间收回投资。然而，净成本差异却很大，有些企业的收益超过 10000 欧元，有些企业却只获得了净成本。研究还发现，净成本与学徒制的质量成反比：培训质量越高，在培训期间收回成本的可能性越高（Rauner et al., 2011）。

一项针对加拿大四年制学徒制的研究预计，平均总成本从厨师专业的 78000 加元到建筑电工专业的 275000 加元不等，学徒制的平均收入则从厨师专业的 120000 加元到建筑电工专业的 338000 加元不等。这意味着雇主在培训期间的学徒投资获得了正回报：平均收益是平均成本的 1.38 倍（加拿大学徒制论坛，2006）。

另一项研究则针对印度这一发展中国家，研究基于 1961 年《印度学徒法》的定义，对短期和长期正式学徒制的成本和效益进行了研究，并对轻型和重型制造业、零售业和酒店业进行了有限数量的案例研究。该研究得出结论，“这些案例再次表明，学徒制带来的收益大于成本。同时，投资实际上是在学徒期内，或是在学徒被留用的第一年内收回的”（国际劳工组织，2014b, p.viii）。

最近，某个欧洲雇主协会的联合组织发表了一项比较研究，即《学徒制计划的成本效益——学徒制的商业化发展》。研究得出了以下关键结论：

- 在运营良好的学徒制中，通过更好的技能匹配，并在培训期间有针对性地激活学习者的生产力，企业可以随着时间的推移收回投资。如果学徒随后实现了在企业中的正式就业，那么企业就会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获得额外回报，这也使学徒制成为一种有效的招聘手段。
- 当学徒制计划主要是由需求驱动制定，且雇主可以选择候选人、参与课程设计和提供部分培训时，企业就将提前获得学徒制的投资回报。对于中小企业，尤其是微型企业来说，学徒制计划的成本/效率也取决于其他因素，如计划的持续时间和在企业中花费的时间、学徒的留用或行政管理方面的支持（欧洲商业联合会，2016, p.3）。

这些研究都是针对已经实施学徒制的国家。通常来说，在没有学徒制培训经验或经验很少的国家，由于净成本未知且/或无法计算，雇主并不愿意开始类似的尝试。贝塔斯曼基金会（Bertelsmann Foundation）的一项详细研究为缺少学徒制培训经验的西班牙提供了答案。研究建立了三种模式：一种接近由瑞士模式转型的西班牙模式，持续三年（模式 1）；一种接近现有西班牙模

式，持续两年（模式 2）；模式 2 的拓展模式，持续三年（模式 3）。研究将这几种模式用于西班牙六个行业的十种不同职业。此外，研究还包括两种不同的工资变量：每月 300 欧元和每月 530 欧元。结果表明，所有职业的培训项目都能在培训期结束前为雇主带来净效益，关键变量是学徒工资水平、学徒期时长和企业规模（Walter and M_hlemann, 2015, pp.74–75）。

8.2.2 学徒

对于学徒来说，高质量学徒制带来的最重要的收益，在于所获得的相关知识、技能和能力可以实现更好的就业机会和职业前景。在财务方面，即使在培训期间，学徒也会获得一些工资 / 津贴，而单纯进入 TVET 机构和 / 或大学学习的青年人则可能需要支付费用。

表 7 列出了八个不同国家（澳大利亚、奥地利、丹麦、英国、德国、荷兰、挪威和瑞士）的学徒可能获得的一些收益。八个国家的学徒在职期间都能够获得工资。除澳大利亚和挪威外，其他国家的学徒在脱产学习期间也能够获得工资。根据具体的项目年份，在奥地利，学徒的工资是技能工人工资的 50%；在丹麦，为 30%~70%；在英国，为 63%（以金属加工行业为基础）；在德国，为 25%~33%；在挪威，为 30%~80%；在瑞士，为 20%。在奥地利、德国、荷兰、挪威和瑞士等地，企业承担学徒的社会保障支出。

表
7

7. 各国学徒工资和社保缴纳的差别

国别	学徒在岗期间是否获得工资	学徒脱产学习期间是否获得工资	学徒工资与技能工人工资的比较	哪一机构来确定最低学徒工资标准	雇主是否为学徒缴纳社保费用
澳大利亚	是	否	—	根据具体项目，工资标准由国家和地区层面的行业部门来确定。一些情况下，由具体实施的企业来决定	—
奥地利	是	是	平均为技能工人工资的 50%	地区层面的行业部门确定	是，但各州承担部分社保支出
丹麦	是	是	根据具体的项目年份，为技能工人工资的 30%~70%	由行业确定	否
英国	是	是	平均为技能工人工资的 63%（金属加工行业）	由各企业根据国家规定确定	否（25 岁以下的学徒）

国别	学徒在岗期间是否获得工资	学徒脱产学习期间是否获得工资	学徒工资与技能工人工资的比较	哪一机构来确定最低学徒工资标准	雇主是否为学徒缴纳社保费用
德国	是	是	根据具体的项目年份，为技能工人工资的 25%~33%	由地区层面的行业部门确定	是
荷兰	是	是	—	由行业确定	是
挪威	是	否	根据具体的项目年份，为技能工人工资的 30%~80%	由国家层面的行业部门确定	是
瑞士	是	是	根据具体的项目年份，平均为技能工人工资的 20%	由各企业确定，但雇主 / 专业协会提供建议，因此各行业学徒的工资有所不同	是

来源：Kuczera, 2017, pp. 27–28。

在其他国家，例如法国，学徒的工资根据法定最低工资按比例发放，根据学徒的年龄和进度而定。截至 2017 年 1 月，18 岁以下的学徒第一年的工资为 370.07 欧元，21 岁以上的学徒第三年的工资为 1154.61 欧元（表 8），工资数额在这一区间内各有不同。

表
8

8. 学徒最低月工资占最低工资比例（单位：欧元）——法国

（截至 2017 年 1 月 1 日）	18 岁以下	18–20 岁	21 岁以上
第一年	25%	41%	53%
第二年	37%~547.70 欧元	49%~725.33 欧元	61%~902.96 欧元
第三年	53%~784.54 欧元	65%~962.18 欧元	78%~1154.61 欧元

来源：L'apprenti, 2017。

在印度，行业学徒每月可按初级工人最低工资（表 9）的比例（70%~90%）领取一笔津贴，该比例随培训进展而变化，使学徒能够负担日常开支。津贴不随年龄发生变化。行业学徒津贴由雇主承担（印度政府，2017b）。

表
9

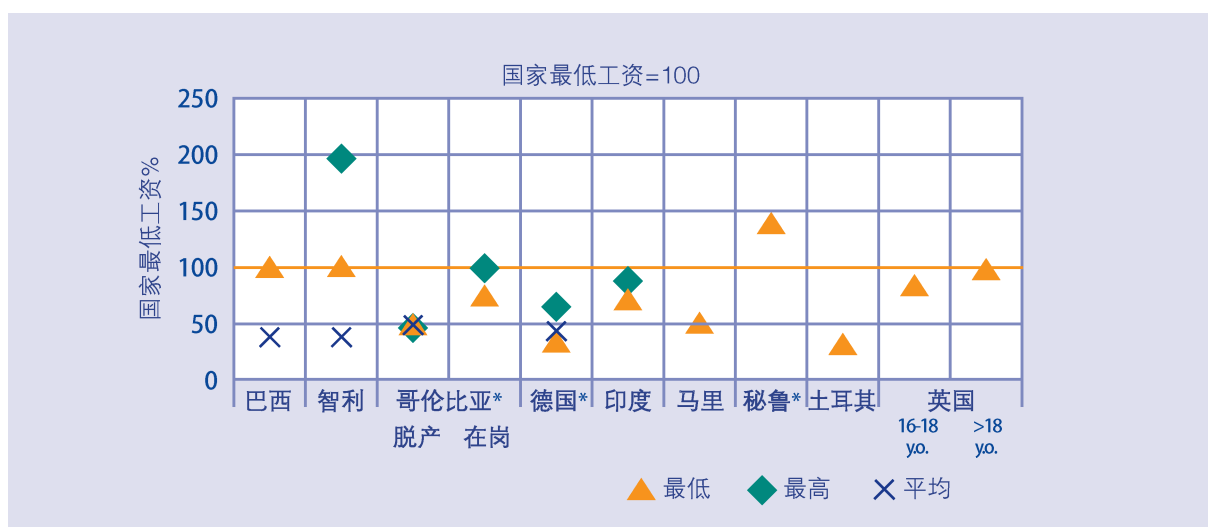
9. 行业学徒津贴比例——印度

学徒培训期	津贴比例（每月）
第一年	初级工人最低工资的 70%
第二年	初级工人最低工资的 80%
第三年和第四年	初级工人最低工资的 90%

拉丁美洲国家中，墨西哥和哥斯达黎加¹不向学徒提供工资；巴西和秘鲁根据各自国家的最低工资向学徒提供工资；秘鲁要求雇主向学徒支付不低于最低工资 50% 的月工资；智利为学徒提供高于最低工资的工资。在哥伦比亚，学徒获得的津贴各不相同，且与失业率成反比（在课堂培训阶段，为最低工资的 50%；在岗培训阶段，当国家失业率高于 10% 时，为最低工资的 75%，当国家失业率低于 10% 时，为最低工资的 100%，（Fazio et al., 2016）。

综上所述，大多数国家都建议随着学徒期的进展（学徒生产力的进展）增加学徒工资 / 补贴占最低工资的百分比。几乎没有国家将年龄和失业率作为衡量标准。图 7 给出了一些国家的工资动态分析。

图 7：学徒工资占国家最低工资的百分比



注：* 哥伦比亚和德国的学徒薪酬随项目阶段变化而增加。

** 秘鲁的数据来自试点项目。

来源：Fazio et al., 2016, p.43。

1 虽然哥斯达黎加的学徒制立法提议并没有将学徒制完全融入教育系统，而是主要针对非学生人口，但议会目前的辩论表明，学徒将被视为学生而非就业者。因此，学徒将不会获得工资（根据目前最广泛接受的法律项目 19.019 规定）。

学徒的另一项经济收益来自于未来的收入。有证据表明，学徒未来的收入要高于 TVET 学生。以学徒和 TVET 学生获得相同价值的同一资格认证为前提，荷兰做了较为明确的比较。学徒（4 级）入门级工作的总时薪为 13.4 欧元，但对 TVET 学生（4 级）而言，总时薪为 10.05 欧元（荷兰政府，2014）。这些反映工资差异的数据也体现在美国的一项研究中。短期内（即入学后第六年），学徒制参与者的收入平均比非参与者的收入高 6595 美元（Reed et al, 2012）。此外，该项研究预计，在其职业生涯中，完成学徒制项目的参与者的收入平均比非参与者的收入高 240037 美元（若包括福利则为 301533 美元）（同上）。

8.2.3 政府

政府在学徒制中的成本和收益更难计算，因为学徒在 TVET 机构的支出通常不会在 TVET 培训总成本中单独计算。由于高质量学徒制通常会降低失业率，并提高青年工人的收入，政府还节省了社会保障和积极的劳动力市场政策相关的支出（如失业福利），并且能获得更多的税收（如工资税、增值税）。虽然这种节省的规模取决于劳动力市场政策和福利计划的成本，但最近的研究证实，政府在高质量学徒制方面的投资会获得巨大的经济回报。

在前文的美国案例中，对五个州（佛罗里达州、乔治亚州、密苏里州、宾夕法尼亚州和德克萨斯州）已注册学徒制计划进行管理，各州和联邦产生的总成本约为平均每个学徒 131 美元，TVET 机构（社区大学）相关的成本估计为每个学徒 587 美元。如此计算，每名学徒的平均总成本为 718 美元。在一名技能工人的职业生涯中，这项投资预计带来的税收优惠平均为 19875 美元，也就是说，每投资 1 美元就可获得 27.7 美元的回报。如果考虑到其他潜在成本（失业保险、食品券、福利和管理成本），则投资 1 美元的总收益应为不到 36 美元（同上）。

法国开发署（French Development Agency, AFD）对布基纳法索不同 TVET 提供方式的成本进行了研究，研究清楚地表明，与中心培训或提供企业实习的中心培训相比，双轨培训的学徒制成本最低（见表 10）。

表
10

10. 职业培训中心¹年度培训成本比较——布基纳法索

培训类型	期限	入门水平	培训成本（非共体法郎）
学徒制或双轨培训理发师（CFA）	2 年	小学或未受教育	35 000（具有读写能力） 50 000（不具有读写能力）
脱产培训理发师（CCP）	2 年	最低小学毕业	200 000
脱产培训理发师（CACP）+ 实习	2 年	四年制大学	350 000

来源：Richard and Boubakar, 2010。

¹ CAMA = 职业培训中心（Centre d'apprentissage des métiers de l'artisanat）

由于高质量学徒制是开发劳动力技能和促进青年人从学校向劳动世界顺利过渡的一种经济有效的方式，各国政府都有着充分的政策理由，在财政上对雇主给予鼓励和支持。如果雇主不愿意提供学徒制名额，政府可以通过一系列激励措施来推广学徒制，包括财政（直接补贴或税收优惠）或非财政（在行政流程方面对雇主提供支持）的方式。但当然也存在这样一种风险，即一些雇主会因能获得政府补贴的廉价劳动力而对雇佣学徒更感兴趣，而不是雇佣其他工人。

8.3 推广高质量学徒制的激励措施

正如前文所述，从中长期的角度来看，高质量学徒制更具经济意义，但短期内并不一定会实现收益。强调其短期优势可能会阻碍企业对高质量学徒制进行投资，但并非所有国家都如此。在德国，高质量学徒制非常健全，除了向培训弱势工人群体（如残疾工人）的企业提供补贴外，没有其他的奖励计划。但在其他一些国家，政府会向企业提供免税、补贴或与征税计划相关的资助等形式的激励措施，鼓励企业接收学徒。

各国同时向学徒和雇主提供激励措施，以促进其参与学徒制项目。针对学徒的激励措施通常包括学习材料、离家学习津贴、以津贴形式提供的食物和交通，以及对弱势群体、妇女和残疾人的额外支持。另一方面，那些直接针对雇主的激励措施旨在减少在岗培训和社会保护成本，以鼓励雇主遵守国家的劳动法规，并减少其税收负担（Fazio et al., 2016）。

如表 11 所示，各国采用了多种财政机制。一般来说，一些国家并没有免税政策，例如英国。在其他国家，如澳大利亚和奥地利，免税政策已经被逐步淘汰，取而代之的是补贴。例如，在丹麦，既没有税收补贴也没有其他补贴，而是通过征税计划（雇主补偿基金）获得资助，所有雇主都必须支付该基金。然而，加拿大接收学徒的雇主可以从税收抵免中获得收益。税收激励作为“创造就业”的奖励，有效地降低了培训学徒的成本。

一些激励计划是通过针对雇主征收的税收来进行资助的（例如，为了资助技能开发活动，对工资进行一定比例的征税）。巴西、丹麦和坦桑尼亚联合共和国都实行技能开发税。在英国，2017 年的情况是学徒制征税制度正在实施。

加拿大向符合条件的学徒提供“学徒制激励奖金”和“学徒制结业奖金”。在澳大利亚，学徒可以以优惠条件获得贷款。事实上，成功完成学徒制培训可减少 20% 的借款。当学徒正式工作后，其收入高于最低工资时候，则开始偿还贷款。英国的一些大城市向学徒提供实物支持，如当地交通卡折扣。

表
11

11. 企业的财政激励

	税收激励	补贴	征税计划
澳大利亚	根据项目最终可获得的资格类型提供税收激励	在特殊情况下补贴，例如受训人员有残疾	无 ¹
奥地利	2008 年废除了税收激励，由具有针对性的补贴所代替	自 2008 年起，每名学徒享有具有针对性的补贴（数额取决于学徒制具体年份），用于额外培训、导师培训、奖励考核出色的学徒、支持有学习困难的学徒、支持男女平等的学徒制通道	所有地区的建筑业以及一个省（福拉尔贝格）的电子金属业设置了征税计划，具体由雇主和工会协商确定
比利时（弗拉芒大区）	工资减税	根据学徒数量和项目时限确定的直接补贴	无
丹麦	无	无	所有企业（包括公共部门的企业）根据全职雇员的数量向雇主补偿基金（AER）缴纳资金。金额为每名全职雇员 492.50 丹麦克朗，每年四次。学徒在职业教育机构学习期间的开支（即工资、交通费）将退还给接收学徒的企业。雇主补偿基金也会提供资助，以激励建立额外培训场所的雇主
英国	无	缴纳税款的雇主所提供的资金将配套政府 10% 的资金，为向 16 至 18 岁青年人提供学徒制培训的企业和教育培训机构提供资助	统一的征税标准，为工资的 0.5%，适用于工资总额超过 300 万英镑的部分
德国	无	无	在建筑行业存在，由雇主和工会协商确定
荷兰	减税（2014 年废除）	2014 年起，按每个学徒每年最高 2700 欧的标准向提供学徒制的雇主发放补贴（具体数额取决于学徒制的时限以及争取补贴的企业数量）	无

来源：Kuczera, 2017, pp. 19–20。

1 2017 年，澳大利亚政府宣布成立澳洲技能基金（Skilling Australians），该基金将由“由于企业人员变动而不断增加的针对特定子类签证的征税”进行资助（Fowler and Stanwick, 2017）。

重要的是要注意到，激励可能是有条件的。那些在学徒成功完成培训项目后给予的奖励（例如加拿大的学徒结业奖金）就是条件限制的案例。政府可以针对某些特定的职业，通过提供激励措施，以解决优先部门的技能短缺问题。例如，澳大利亚为雇主提供了各种各样的激励措施，如框 30 所示，尤其是为那些在明显缺乏技能工人的优先职业中接收学徒的雇主。此外，作为区域就业政策的一部分，政府也会出台激励措施，鼓励企业接收成年人、代表性不足的社会群体和有残疾的青年人。

框 30

30. 澳大利亚学徒制激励项目概览

澳大利亚学徒制激励项目的目标在于培养高技能和高相关性的澳大利亚人才，支持经济的可持续性和竞争力。

这一目标通过如下激励方式实现：

- 鼓励提供技能培训和雇员开发的机会；以及
- 鼓励人们通过澳大利亚学徒制参与技能培训。

国家技能需求清单（National Skills Needs List，NSNL）确定了存在国家技能短缺的职业。这一清单用于确定澳大利亚学徒激励项目下的拨款是否符合要求。该项目旨在通过向从事优先职业的澳大利亚学徒提供额外资助，扩大澳大利亚相关国家技能的人才基础。

符合条件的优先职业为老年护理工作者、儿童护理工作者、残疾护理工作者和登记护士。

- 开始 / 重新开始 / 结业——国家技能需求清单职业
- 开始 / 重新开始 / 结业——优先职业中的非国家技能需求清单职业
- 澳大利亚成年学徒支持
- 农村和地区技能短缺奖励
- 提名的特殊群体启动激励计划
- 干旱地区开始及结业奖励
- 老年工人开始及结业奖励
- 澳大利亚残疾学徒援助

来源：德勤经济研究所（Deloitte Access Economics），2012。

在拉丁美洲，政府和雇主之间学徒制成本的分配取决于该项目的目标是校外青年还是在校青年。校外学徒制项目的受益者，特别是资源有限的受益者，可以从政府获得津贴或奖学金，以支付包括交通费、食品费和学习材料费在内的成本费用。雇主承担在岗培训的费用，包括与学徒作为雇员身份（工资、休假、交通、社会保障）有关的成本，以及与培训有关的成本（专门用于培训、监督、指导、考核和认证学徒的，以及为学习提供足够设施的员工时间）。国家培训机构为非在校青年提供课堂培训，由雇主的工资税进行资助。因此，雇主也间接地为课堂培训提供资金。就在校学生的学徒制培训而言，例如在墨西哥，政府承担课堂培训的费用，并向学生提供月度津贴（Fazio et al., 2016）。框 31 详细说明了拉丁美洲和加勒比国家为推广学徒制而提供的激励措施。

框 31

31. 拉丁美洲国家推广学徒制的激励措施

在拉丁美洲，针对学徒的主要公共激励措施是政府补贴，用于支付其参与项目的开销。而针对企业的主要激励措施则包括减税优惠、降低解雇成本、培训和工资补贴。在巴西及类似的学徒制法律体系中，企业必须雇佣其 5% 的劳动力作为学徒，以支付违规罚款的形式作为负面激励，罚款最多可达到 5 名未雇佣学徒的最低工资，若再次发生则罚款加倍。这种负面激励也可以成为一些企业聘用学徒的激励因素。同样，在哥伦比亚，除公共和建筑行业的企业外，雇员总数超过 15 人的企业必须雇佣学徒，违规的企业必须支付的罚款为全职员工总数的 5% 乘以最低工资。

针对学徒的激励措施

墨西哥：学生在学徒制期间获得每月津贴。

针对雇主的激励措施

减免 / 减少学徒作为雇员的劳动力成本

巴西：将紧急遣散费基金（Fundo de Garantia do Tempo de Serviço）占工资的比例从正式工人的 8% 降低至学徒的 2%。

减免解雇成本

智利：最低为每月工资的 50%，最少 6 个月，最多 1 年。

减税优惠

巴西：为雇佣学徒的大中型企业提供减税优惠。

负面激励

哥伦比亚：法律规定，除公共和建筑行业外，雇员总数超过 15 名的企业必须雇佣学徒。如果企业未能履行此项义务，必须支付罚款，用于资助创业基金（用最低工资乘以全职雇员总数的 5%）。

来源：Fazio et al., 2016。

印度制订了一个宏大的目标，即到 2020 年，印度的学徒制机会将增加 20 倍。同时启动了一项全国学徒制推广计划，激励雇主接收学徒。政府将分担所规定津贴的 25%，最高为每个学徒每月 1500 卢比，并与雇主共同分担基本培训费用（印度政府，2015）。

尽管需要更多的研究，但已有证据表明，总体来看，企业和政府对学徒制的资助收益大于成本。事实上，这些成本是对未来社会和经济发展的投资。在一些国家，政府确实以许多不同的形式提供激励，以鼓励雇主和学徒参与学徒制体系。最后，对于学徒本人来说，他们所获得的经济利益显然是积极的。如果所有的参与者都能够看到长期的收益，也许在某个时间点，我们将不再需要激励措施来推广学徒制。

8.4 对照清单

您可以利用以下对照清单，评估所在国家学徒制体系的经费安排，从而确定哪些因素可以得到加强，并判断您所在国家的体系是否可以算作高质量学徒制体系。

公平的经费安排	是	否
在您所在国家：		
• 是否推行计划，计算企业在学徒制培训中的财政和非财政成本与收益？		
• 是否推行计划，计算学徒在学徒制培训中的经济和非经济成本与收益？		
• 是否推行计划，计算政府在学徒制培训中的财政和非财政成本与收益？		
• 政府是否资助脱产培训？		
• 政府是否为雇主提供激励措施用以接收学徒？		
• 雇主是否资助在岗培训？		
• 雇主是否为学徒在岗培训期提供补贴？		
• 雇主是否为学徒脱产培训期提供补贴？		
• 目前的经费安排是否足以维持学徒制培训？		

对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何明确并支持您所在国家学徒制体系的经费安排。公平的学徒制体系经费安排，是实现高质量学徒制成功和可持续性的关键因素。

9. 劳动力市场关联性

所有国家都面临着这样的挑战，即劳动力市场中雇主所需的技能与 TVET 机构或大学毕业生所拥有的技能不匹配。雇主的一些岗位出现招工难的现象是多方面原因造成的，往往并不是因为技能工人的缺失，而是其他的各种原因，包括工资和工作条件差、地方不吸引人、职业发展机会有限、合同不稳定等。但技能缺口（skills gap）往往才是真正的问题所在，正如国际雇主组织（IOE）所指出的：

“许多研究人员指出，劳动力市场不匹配是就业趋势疲软的原因之一。有时，雇主无法获得所需要的技能，仅仅是由于该国的教育体系薄弱或没有反映劳动力市场的需求。教育和培训体系可能不足以实时满足新劳动世界的需求，因为新的劳动世界要求新一代的技能工人拥有完全不同的一套技能”（IOE，2015，p.5）。

在巴西，国家职业学徒制论坛提出了 10 条建议，以提升学徒制项目的质量与关联性，包括：开展国家和州级培训实践评估；开展行业劳动力市场分析；成立行业第三方委员会或其他协调机制；开展技能需求分析；对职业院校教师和企业培训人员进行培训；设计相关的课程大纲；制定成本分担的注资计划；建立法律框架；完善监管、考核与认证；测评项目影响力。

本章旨在介绍如何对当前和未来的技能需求进行评估，以及如何利用这些信息来指导学徒制项目的制订。本章还将介绍如何对学徒所获技能进行评估和资格认证。

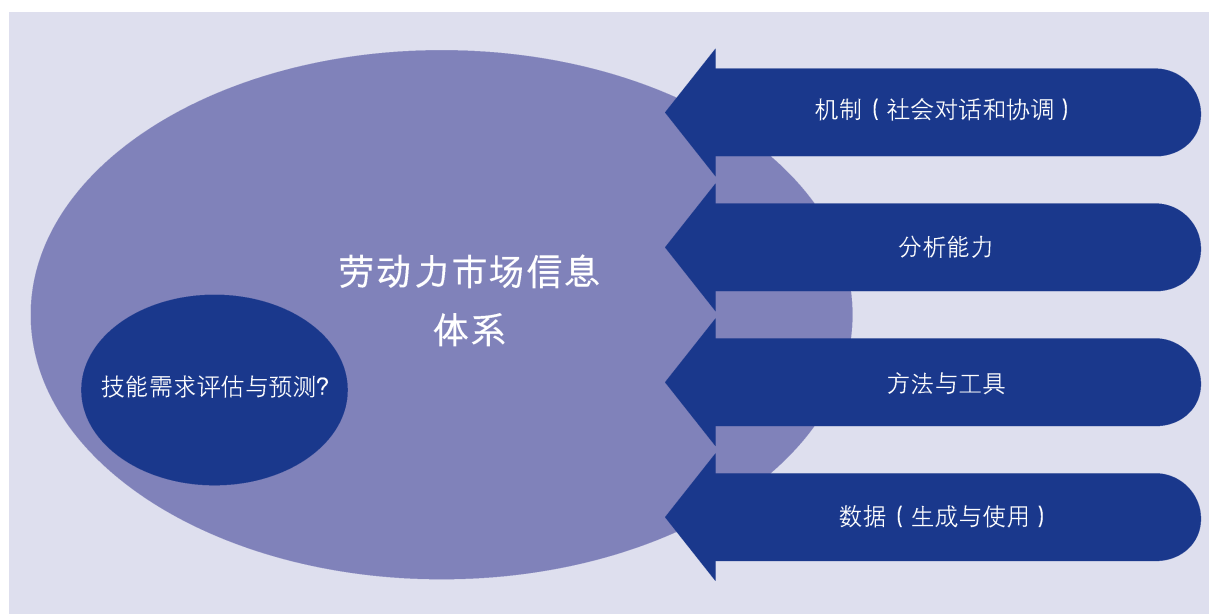
9.1 技能需求评估和预测

高质量的学徒制被公认为一种能够缩小技能缺口的有效且高效的方式。然而，只有在了解技能供求关系的前提下，才能成功实现这一目标。必须确定各行业部门需要哪些技能，以及社会伙伴可以如何共同合作提供这些技能。一个国家的技能体系应具有“技能需求评估和预测”的子体系/机制，该子体系/机制与高质量学徒制度共同发挥作用，确保学徒制项目符合劳动力市场的需求。

ILO 称技能需求评估和预测（国际劳工组织，2015）为“利用连贯、系统的方法，以战略的方式评估劳动力市场未来技能需求的活动”。技能需求评估和预测旨在向劳动力市场的所有参与者提供信息，了解当前和潜在未来技能的需求和失衡情况，以便参与者能够做出决策、制订措施并采取行动，以满足需求并避免失衡。这种评估和预测可以在地区、国家和/或行业层面进行。

作为劳动力市场信息体系的一部分，可以将技能需求评估和预测分解为几个关键元素，包括：数据、方法与工具、分析能力和机制（见图 8）。

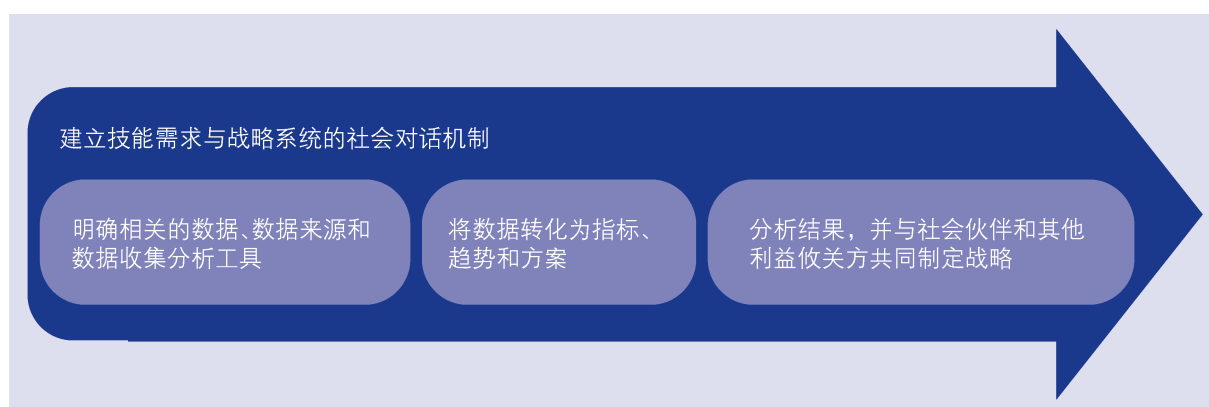
图 8：技能需求预测的关键元素



来源：国际劳工组织，2015a，p. 4。

有几种方法能够进行技能需求评估和预测。ILO 将社会对话视为所有方法的基础：社会对话在从劳动力市场参与者处获取信息、做出明智的决策以及实施调查结果和建议方面至关重要。因此，社会对话需要融入到各机构的结构和程序中。如图 9 所示，ILO 所倡导的方法在于明确相关的数据和工具；将这些数据转化为指标、趋势和方案；分析结果并直接与社会伙伴制定战略；通过系统的社会对话，建立有助于匹配技能需求和供应的机制。

图 9：国际劳工组织倡导的技能需求评估与预测的方法



来源：国际劳工组织，2015a，p. 4。

9.1.1 机制框架

每个国家都有很多机构参与技能需求预测，例如劳动和教育部、国家技能 /TVET 机构、行业技能机构、技术办公室、就业服务、教育和培训机构以及雇主和工人组织。每个机构都会带来一些核心优势和资源，从而补充其他机构的作用。例如，行业技能委员会的任务通常是收集特定行业的技能需求和供应数据；公共就业服务部门收集岗位空缺和求职者的数据；统计办公室收集和分析所有统计数据；高校和研究机构中的相关技术人员则对劳动力市场进行分析（同上）。

然而，各国都需要有一个“牵头”机构，以确保所有其他机构之间的合作与协调。从 ILO（与 CEDEFOP、ETF 和经合组织联合）对 61 个国家进行的一项更广泛的调查中可以看到，教育和劳工部以及其他公共机构（通常是公共就业服务机构）通常是技能预期工作的主要机构。但是，社会伙伴的参与程度非常高——参与调查的国家中，75% 的高收入国家和 96% 的中低收入国家的雇主组织和工会（以及其他利益攸关方）曾参与结果讨论，而 79% 的高收入国家和 92% 的中低收入国家的雇主组织和工会曾参与政策回应方面的咨询。国家和行业一级的参与程度尤其高（Kriechele and Velter，即将出版）。

有些国家已作出政策决定，以改善和加强参与技能需求评估的各机构之间的合作，特别是职业教育和培训方面的合作。例如，时任法国总统在 2013 年社会议题会议期间，宣布了一系列措施，以实现 2017 年之前将学徒人数增加到 50 万的目标，同时决定建立就业和技能网络（见框 32）。

框 32

32. 就业和技能网络——法国

2013 年 6 月，法国的社会议题会议决定将若干不同的相关机构纳入就业和技能网络的监督，目的在于：

- 增强总体观察和预测能力：网络工作旨在创建一个平台，加强参与岗位和技能观察与预测的机构之间的交流和对话，为未来培养共同的技能专业力量。同时向经济发展、就业、职业培训咨询和指导机构的代表与参与机构传播推广这项工作。
- 对未来的技能进行预测，从而支持职业变革和开发高质量的工作，使接受初级职业教育培训的青年人、雇员和求职者的技能适应经济的需要，促进职业转型，这些都是竞争力与就业的决定性因素。预测和预期有着十分重要的作用，可以协助劳动力市场参与者做出经济和技术发展以及终身学习方面的选择（France Stratégie，2006）。

9.1.2 方法和工具

有一系列的方法可以用来收集和分析技能需求方面的数据，例如：

- 基于宏观经济模型且按行业和职业划分的定量就业预测，称为“预测”；

- 包括核心小组、圆桌会议、专家访谈、预测和方案制定等在内的定性方法；
- 雇主调查，也就是针对机构或企业进行的调查；
- 针对院校 / 培训毕业生的追踪研究和学校到工作过渡的调查。

工具是指相关的指南和文书，提供使用技能需求预期相关方面的数据、方法和良好实践手段。ILO 已经开发了许多工具，其中一些工具可以与 CEDEFOP 和 ETF（见框 33）共同使用，但没有一种可以适用于所有情况的方法和工具。为了获得可靠和有意义的结果，在特定情况下需要结合不同的定量和定性方法（ILO，2015a）。

框 33

33. ILO 技能需求分析和预期工具

《适应贸易与经济变化的技能：实践指南》

对促进贸易战略和出口产业中的技能需求进行预期。

《预测绿色工作的技能需求：实践指南》

介绍技能需求分析与预测的方法，促进绿色经济和可持续发展。

《技能与岗位预期和匹配指南》

一系列指导与协助工具，指导并协助方法、文书和机制化解决方案的设计，以应对当前和未来的技能与工作匹配方面的挑战：

- 第一卷：使用劳动力市场信息

就主要数据类型、数据源和指标提供指导，回应关键的政策问题，解决或防止技能与工作不匹配现象。

- 第二卷：进行技能前瞻、制定方案和预测

介绍在宏观经济层面实现对未来技能需求的预期和预测的定量和定性方法。

- 第三卷：行业层面的工作

介绍行业层面技能的认定与预期方法、流程和体制机制。

- 第四卷：就业服务供应方的作用

介绍公共就业服务机构和私营就业机构在技能预期和匹配方面的作用，包括相关劳动力市场信息的收集与使用。

- 第五卷：制定并开展企业技能调查

就雇主问卷调查（企业）的实施提供指导，调查内容包括技能短缺和缺口、招聘困难和培训方法。

- 第六卷：开展跟踪研究

协助培训供应方和分析员设计并在毕业生中发放关于其就业能力、技能应用方式以及技能与劳动力市场缺口相关性的调查。

9.2 技能需求信息的使用

根据国际劳工组织、ETF 和 CEDEFOP 对 61 个国家进行的上述联合研究，大多数国家在制定政策、更新职业标准、制定学徒制项目、修订和设计培训项目以及培训人员技能提升方面，都使用了技能需求的信息（Kriechel and Veiter，即将出版）。这项研究也体现了社会伙伴使用技能需求信息的程度。一般来说，社会伙伴主要将其用于影响教育和劳工部的政策，以及为集体谈判提供资料。但是，也有 34% 的雇主组织和 57% 的工会将其用于制定和资助学徒制（或实习）项目（同上）。例如，在澳大利亚、北爱尔兰和土耳其，技能需求评估的一个直接用途就是在对技能劳动力需求更大的职业和行业中推广学徒制。

一些国家设立了负责技能预期工作的机构，并将这些信息用于 TVET 培训，尤其是行业层面的培训。如框 34 所示，在加拿大，行业技能委员会负责提供关于技能需求的行业具体信息，从而协助学徒制项目的修订和开发。

框 34

34. 行业技能委员会的职责——加拿大

加拿大行业技能委员会的职责如下：

- （a）以行业研究、劳动力市场预测和分析的形式提供劳动力市场情报
- （b）制定技能档案和国家职业标准，促进技能标准化
- （c）制定技能开发工具、职业信息和青年实习方案（CEDEFOP，ETF，ILO，2016，p. 106）。

例如，巴西已建立国家学徒制服务（针对工业、商业和服务业、农村工人和运输工人）机构，在行业层面提供各种 TVET 服务。SENAI，即国家工业学徒制服务机构，参与技能预期实践，旨在从定量和定性的角度，确定工业中的技术和组织变化及其对未来培训和资格认证需求的影响，同时提供包括学徒制培训在内的 TVET 产品（同上）。

9.3 将技能需求转化为培训和认证

从前文所述可以明显看出，技能评估和预测的实践促进了 TVET 政策和项目的发展，包括学徒制培训的政策和项目。接下来一部分将研究如何将技能需求相关的信息转化为培训和认证。

例如，丹麦就通过国家级的初始职业教育和培训咨询委员会、行业层面的“职业委员会”以及地方培训委员会的顾问角色，在劳动力市场需求和学徒制培训开发之间建立起明确的联系（框 35）。

框 35

35. 从技能预测到技能认证——丹麦

从确定新技能需求到引入新职业资格的过程涉及到许多利益攸关方。这在丹麦法律中有正式的规定，即职业资格的内容应尽可能基于对职业资格需求的分析和预测。

这一过程包括以下参与者和活动：

- 初始职业教育和培训咨询委员会就新职业资格的要求和根据劳动力市场数据总结和 / 或修订现有职业资格向教育部长提出建议。
- 为支持咨询委员会的工作，全国贸易委员会每年编制一份关于劳动力市场发展情况的报告，该报告内容与所报告行业内各职业未来对技术工人的需求有关。
- 此外，职业委员会和教育部可委托其他机构进行研究，研究内容包括某一行业或职业的未来技能需求，或是与机器人技术或横向技能发展有关的跨行业发展。
- 地方培训委员会担任着地方职业教育培训机构的顾问角色，也是地方培训课程大纲的共同制定者（学徒制系列工具，2016）。

在德国，整个培训过程的关键是职业培训条例，依法规定了如下内容：培训职业的指定；学徒期时长；培训职业情况简介——简要描述职业的典型技能、知识和能力；总培训计划——教授所需技能、知识和能力的教学大纲结构及时间分配；考试要求。这是一个复杂而全面的过程。澳大利亚和其他国家也有类似的机制安排，制定学徒制培训条例。

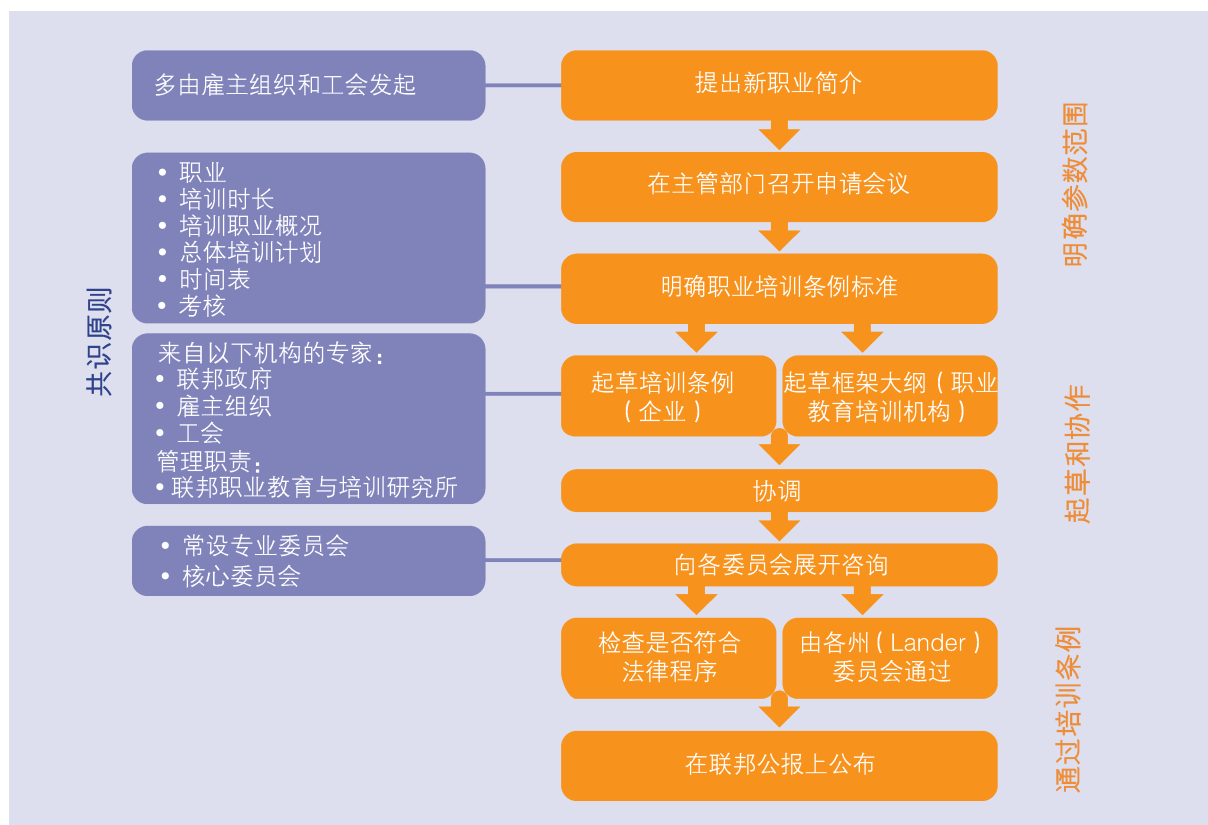
图 10 简要地总结了德国职业培训条例制定的三个阶段，如下所示：

- 明确参数范围
- 起草和协作
- 发布培训条例

明确参数范围

一般来说，当社会伙伴发现需要创建新职业或修改现有职业时，他们会根据技能预期计划制定参数，并向负责发布培训条例的部门提交提案。

图 10：制定职业培训条例——德国



来源：联邦职业教育与培训研究所，2011。

起草和协作

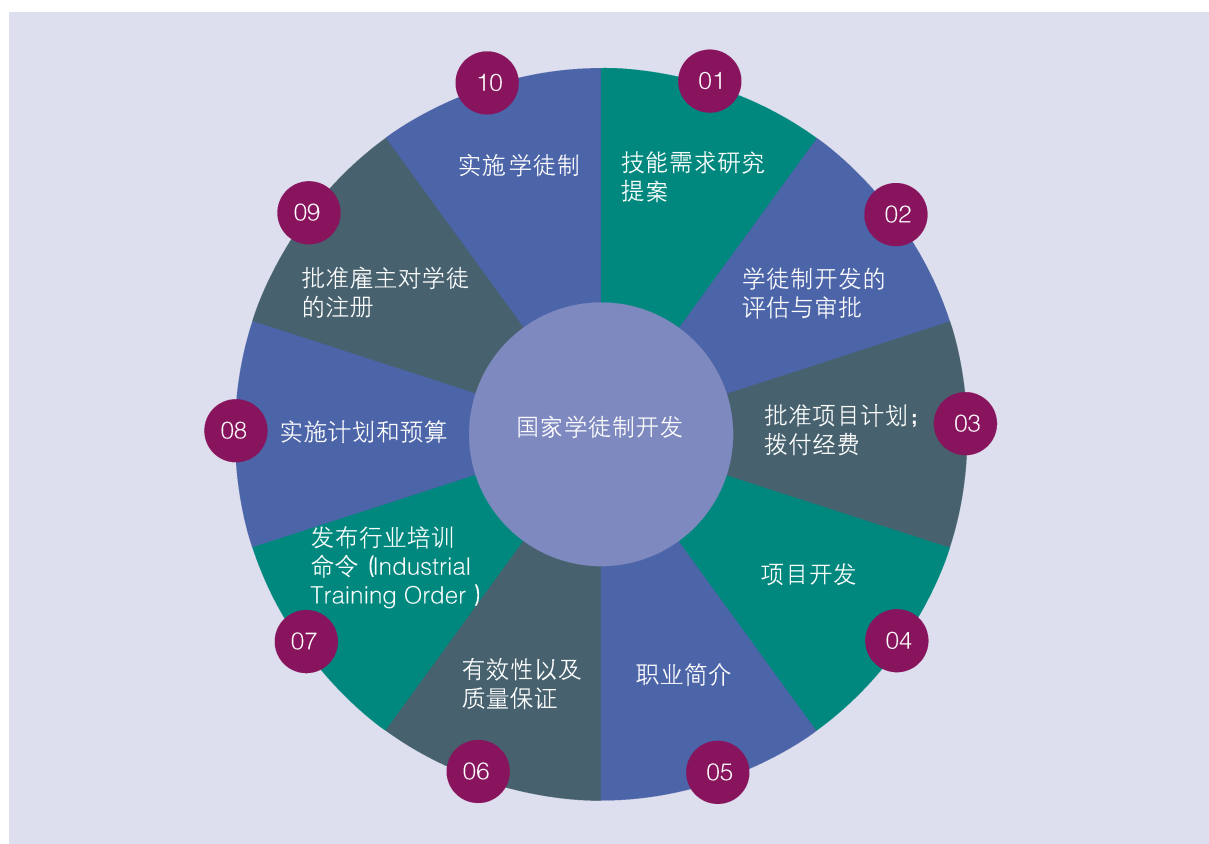
联邦职业教育和培训研究所（德语为 BIBB）要求雇主和工会的下设组织提名专家，这些专家将与 BIBB 共同合作，起草制订新的培训条例或修订现有条例。培训条例分为两部分：一是规定部分，包括职业选定、职业简介和评估要求；二是附件部分，包括总体培训计划。

通过条例

各方达成一致后，由联邦—地区（州）职业培训条例 / 框架课程大纲协调委员会批准培训条例和框架课程大纲，并在整个国家生效（联邦职业教育和培训研究所，2011）。

爱尔兰的相关流程也是复杂而全面的。爱尔兰的技能认证需要遵守严格的 10 步流程，并以职业资格的发放——高质量学徒制培训的基础——作为技能认证的形式，而这 10 步流程正始于对技能需求的预期，如图 11 所示。

图 11：国家学徒制资格认证的关键开发路径——爱尔兰



来源：继续教育和技能服务局（An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna, SOLAS）（SOLAS, 2017a）。

这一过程始于对技能需求的预测。之后则是职业简介、标准、课程大纲和考核计划的制定与审批。接下来，是对学徒制项目有效性及质量保证的验证。最后，学徒制准备就绪。具体步骤如下：

第一步——爱尔兰的学徒制是由雇主主导的，行业联合会需要根据对技能需求的预期，提供学徒制计划需求的依据。

第二步——在由雇主组织、工会和培训提供方组成的学徒制委员会的支持下，教育和技能部需要对学徒制开发提案进行评估和审批。

第三步——继续教育和技能服务局（SOLAS）作为主管学徒制培训的公共机构，与高等教育部（the Higher Education Authority, HEA）和学徒制委员会共同批准项目计划并拨付经费。

第四步——行业联合会进行项目开发，包括对职业情况的概述；项目和标准包括课程大纲与考核方式、在岗和脱产培训的质量保证以及学徒制项目的管理。此外，行业联合会需要提供关键文件，例如专业奖项的类型、有效性认定政策和标准以及学徒制质量保证指南。

第五步——学徒制委员会审核并批准职业简介，确保不与现有的学徒制重合。

第六步——爱尔兰质量保障和资格认证局负责高等和继续教育与培训的外部质量保证，就学徒制项目的有效性和质量保证进行审批。

第七步——SOLAS 发布行业培训命令。

第八步——SOLAS 和高等教育部批准计划和预算的实施。

第九步——SOLAS 批准由雇主进行的学徒注册。

第十步——行业联合会启动学徒制项目。

9.3.1 技能考核与认证

“技能考核与认证”是质量保证体系的一个组成部分，旨在考核学徒是否获得了某一职业资格相关的所有规定学习成果。为学徒提供资格认证，能够提高他们的劳动力市场流动性，并使得通过学徒制项目培养的技能获得更高的社会认可。它还为未来的雇主提供了更大的信心，因为学徒已达到特定职业所需的能力水平。

许多国家规定，要同时进行形成性考核和总结性考核，还应向成功通过考核的人员颁发国家认可的资格证书。越来越多的国家正将学徒制资格与国家资格框架（National Qualification Framework, NQF）相匹配（如有）。这有助于学徒制毕业生在教育和培训体系中的纵向和横向流动。在德国，两年学徒制已与国家资格框架中的三级水平相匹配，而三年学徒制则与国家资格框架的四级水平相匹配。

由于高质量学徒制项目还涉及到教育和培训机构，技能认证的考核过程中通常也有这些机构的参与。基于能力的培训和评估方式要求更加注重工作任务的执行能力以及实现行业所认定的执行特定工作或职业的能力。一些国家设置了独立的考核中心，对学徒的上述能力进行测评（例如南非和马拉维的行业测试中心）。

在印度，学徒培训期结束后，行业学徒将参加由国家职业培训委员会（National Council for Vocational Training, NCVT）为学徒举办的印度全国行业考试（All India Trade Test, AITT）。成功通过考试的学徒将获得国家学徒证书（National Apprenticeship Certificate, NAC），这也是国家认可的就业资格（印度政府，2017a）。在德国，行业协会通常会建立独立委员会，由雇主、雇员和职业学校代表组成，对学徒进行终期考试（学徒制度工具框架，2017a）。

9.4 指导、咨询和支持服务

高质量学徒制度应提供关于职业选择和就业前景的有利信息，同时在青年人参加学徒制之前、期间和之后向其提供咨询和指导。这有助于青年人根据其技能、才能以及各种职业的要求，对其可能参与的学徒制培训和职业生涯做出明智的选择。高质量学徒制还有助于减少性别隔离，有利于弱势群体和残疾人的融入。结合个性化支持，这种指导和咨询服务的有效性将提高。然而，欧洲工会联合会的一份报告指出，在整个欧盟 15–24 岁的青年中，只有 14% 的人收到了指导顾问的建议。

(欧洲工会联合会 / 学习联合体 (Unionlearn), 2016 年)。

咨询服务通常由公共就业服务 (PES) 机构提供。在一些国家, PES 将提供信息和支持, 帮助青年人找到学徒职位, 并提供就业后咨询, 协助学徒寻求就业机会。相关服务还包括培养核心能力的培训、面试技巧、简历准备和撰写求职申请的培训。

在岗位和院校学徒培训期间的引导和指导能够提高培训的完成率。例如, 丹麦《基础职业教育和培训法》(Erhvervsuddannelsesloven-EGU) 成功的一个关键因素就在于为学徒提供了有效的支持和指导, 以及针对不同学徒学习需求和能力构建的个性化方法 (欧盟委员会, 2013b)。

企业中的主管和培训人员也需要指导和支持服务, 从而充分发挥自身的作用, 指导和监督学徒在岗位接受的实际培训。澳大利亚教育和培训部建立了专门网站¹, 以方便快捷地获取有关澳大利亚学徒制的信息。信息包括:

- 澳大利亚学徒制培训网络供应方 (Apprenticeship Network provider) (框 36)
- 澳大利亚学徒制项目
- 雇主激励措施
- 学徒创业的信息与支持
- 学徒制培训期间为学徒提供的支持和协助
- 为有意参加学徒制的在校人员、毕业生和成人提供支持和建议

框 36

36. 澳大利亚学徒制网络

澳大利亚学徒制支持网络 (学徒制网络) 将提供建议和支持服务, 以满足雇主和学徒在整个学徒期 (从开始前到完成) 的需求, 通过:

- 针对所有雇主和学徒的普遍适用的服务, 提供必要的行政支持、付款处理和定期联系; 以及
- 为雇主和个人提供有针对性的服务, 作为完成学徒制所需要的额外支持。

将为目标客户提供学徒制开始前的服务, 包括筛选、测试和工作匹配, 让恰当的学徒参与恰当的雇主所提供的恰当的学徒训练。具有针对性的培训支持服务, 例如指导, 将帮助学徒和雇主在面对无法完成学徒制项目的风险时, 解决问题和困难。学徒制网络供应方也可以向那些不适合参与学徒制的人提供帮助, 以确定其他培训途径。

来源: 澳大利亚政府, 2017b。

¹ <https://www.australianapprenticeships.gov.au/about>

作为立陶宛职业激励政策的一部分，立陶宛普通教育学校的学生会参观企业，熟悉真实的工作场所。职业教育培训供应方将组织职业日和访客日，其间，职业院校的学生将向普通教育学校的同龄人展示职业教育培训的优势。

欧洲工会联合会就指导和咨询提出了以下质量标准建议：

- 学徒是否能够获得由合格专业人员提供的职业指导和咨询服务？
- 公共机构是否提供统计数据来显示学徒制的完成率？（欧洲工会联合会 / 学习联合体，2016）

9.5 评估

学徒制项目的评估提供了与劳动力市场需求具有关联度的信息，政策制定人员和项目开发人员可以利用这些信息来完善相关体系和项目。评估方法包括毕业生跟踪研究、雇主反馈和成本效益分析。国际劳工组织学徒制系列指南第二卷将介绍这些方法和样本工具。

跟踪研究是对学徒制毕业生进行的调查，从而评估就业结果、收入水平以及该项目与其工作的关联性。该调查收集了参与者劳动力市场经验（求职时长、求职方法、就业状况、继续深造的情况、收入水平等）的反馈信息。跟踪研究应：

- 对较大范围的利益攸关方具有价值；
- 涵盖就业和工作的方方面面；
- 解释职业成功 / 就业成果的原因；以及
- 分析教育各种特征的影响，从而获得基于实证的改进建议（Schomburg，2016）。

从雇主角度来看，澳大利亚国家职业教育研究中心进行了一项关于雇主对职业教育培训体系的应用和看法的调查。它重新整理了雇主对职业教育培训体系的意见，及其在满足所需技能方面的有效性。这项调查使衡量雇主对职业教育培训体系的参与度和满意度成为可能。2015 年，该中心调查了全国约 9000 名雇主（表 12）（澳大利亚国家职业教育研究中心，2015）。

表
12 雇主对职业教育和培训的满意度（2015 年）

雇主的满意度	
雇主认为职业资格培训能够给雇员提供岗位所需的技能（百分比）	76.2
雇主认为学徒和受训人员获得了岗位所需的技能（百分比）	81.7
雇主认为国家认证的培训能够给雇员提供所需技能（百分比）	84.0

来源：澳大利亚国家职业教育研究中心，2015 年。

成本效益分析为学徒、雇主和政府提供了有关学徒制成本和效益的信息，构成了公平经费机制的设计基础——如何确定利益攸关方之间公平的成本分配？

从确定技能需求到设计并实施学徒制，再到验证学徒所获得的能力，这一过程确保了学徒制培训符合雇主的需求，为青年工人就业奠定了坚实基础。此外，在社会伙伴的密切参与下，这一具有包容性的过程提供了一种认可，这对于质量保证和招聘来说都非常重要。来自雇主和学徒制毕业生的反馈将有助于提高培训的质量和劳动力市场关联性。

9.6 对照清单

您可以利用以下对照清单，评估所在国家学徒制体系的劳动力市场关联性，从而确定哪些因素可以得到加强，并判断您所在国家的体系是否可以算作高质量学徒制体系。

劳动力市场关联性	是	否
在您所在国家：		
• 是否建立了技能需求的评估和预测体系？		
• 如果您的回答是“是”，社会伙伴（雇主组织和工会）是否正式参与到了评估和预测流程中？		
• 是否建立了相关机制，将技能需求转化为学徒制和职业资格的开发？		
• 如果建立了相关机制，社会伙伴是否正式参与了项目开发？		
• 社会伙伴是否参与监督学徒制的实施？		
• 是否建立了学徒技能考核体系？		
• 社会伙伴是否参与了学徒技能考核？		
• 成功完成高质量学徒制，是否能够获得国家认证的职业资格？		
• 是否建立了相关体系，为学徒和雇主提供指导、咨询和支持服务？		
• 是否定期开展追踪研究，研究结果是否对学徒制培训项目的改革产生影响？		
• 是否定期开展雇主满意度调查，调查结果是否对学徒制培训项目的改革产生影响？		

对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何使得您所在国家的学徒制培训更加与劳动力市场需求相关。劳动力市场的关联性，是实现高质量学徒制成功和可持续性的关键因素。

10. 包容性

ILO《1975年人力资源开发建议书》(第195号)呼吁各国促进以下人群平等获得教育、培训和终身学习的机会:

- 拥有国家认可的特殊需求人群,例如青年人、低技能人群、残疾人、移民、老年工人、原住民、少数民族群体和社会排斥群体;
- 中小企业、非正规经济、农村和自雇经济的工人;以及
- 男性和女性。

高质量学徒制应制定专门的政策措施,以确保所有人群拥有平等的代表性。本章旨在测评妇女、残疾人和其他弱势群体在学徒制项目中的包容性水平,并提出切实可行的方法,使这类人群更容易参与高质量学徒制项目。采取行动促进学徒制计划的多样性需要制定一系列措施,包括提高认识、设定目标/配额、提供多样化服务、扩大职业选择和解决负担能力问题。在解决特定群体所面临的特殊劣势时,有针对性的措施至关重要。

10.1 高质量学徒制和性别

在学徒制项目中,女性的代表性普遍不足。其中,牙买加(2014年)为46.5%;丹麦(2015年)和意大利(2013年)为43%;德国(2014年)为40%;荷兰(2013年)为37%;法国(2013年)为33%;比利时(视学徒制类型而定)占20–33%;爱尔兰(2014年)为1%,远远落后其他国家(欧洲工会联合会/工会学习,2016, pp.51–71)。在欧洲之外的国家,例如加拿大,2014年的数据为14%(加拿大统计局,2017)。在澳大利亚,2015年开始工作的学徒和受训人员中,女性占34%(Torii and O’Connell, 2017年)。在埃及,2012年的数据为15%(国际劳工组织和世界银行,2013a)。

极少数国家(如英国)的学徒制中,女性占大多数(表13)。然而,“虽然学徒制总体上似乎是性别平衡的,但实际上,男性和女性在明显不同的行业接受培训,这反映并突出了劳动人口中普遍的职业隔离现象。”在工程等高质量行业中,女性的代表性明显不足。而在儿童保育等低收入行业中,男性的代表性则明显不足。参加学徒制应是减少职业隔离的一种方式,但几乎没有迹象表明学徒的组合变得更加多样化(Newton and Williams, 2013, p.3)。

表
13

13. 2009–2010 年度以来英国学徒制性别分布情况

	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16
水平（千人）							
女性	139	246	276	279	233	265	269
男性	141	211	244	231	207	235	241
占总数百分比（%）							
女性	49.6	53.8	53.1	54.7	52.9	53.0	52.8
男性	50.4	46.2	46.9	45.3	47.1	47.0	47.2

来源：下议院图书馆，2016，p. 11。

这种差别也反映在丹麦和德国。在丹麦，“男孩比女孩更有可能选择职业培训项目，在培训项目中，不同性别之间的选择也有明显的差异”。在“技术、工业和运输”领域，2014 年，男生占学生总数的 90% 以下，而在健康和教育领域（报告 / 观点和行动计划，2016）男生仅占学生总数的 14% 左右。2015 年，德国年轻女性选择的五个最受欢迎职业分别为办公室管理职员、医疗助理、销售人员、售货员和牙科护士。年轻男性的选择则是汽车机电技术员、电工、售货员、工业机械装配工和工厂卫生、供暖和空调系统技工（联邦教育和研究部，2016，pp.32–33）。这些差异产生了非常具有影响力的经济后果。德国“男性主导职业”中三年级学徒的平均工资为每月 795 欧元，而“女性主导职业”中三年级学徒的平均工资为 698 欧元（德国工会联合会，2016，p.28）。

10.1.1 高质量学徒制体系中的性别平等障碍

女性参加学徒制项目的可能性较小，原因有很多。虽然其中很多原因也可以解释职业技术教育与培训中同样的问题，但有些原因是学徒制项目所特有的。

文化和传统性别角色

文化和性别角色对女性的职业选择和职业教育与培训参与有着重要的影响。在学徒制培训中，选择了传统意义上男性主导职业的女性，通常面临着较强的阻碍，而选择了传统意义上女性主导职业的男性则可能会受到嘲笑。这种根深蒂固的态度，通常由于来自家庭成员的压力而得以加强，使得年轻女性在很多职业中，难以继续职业道路。

在性别角色非常明显的社会中，社会规范也可能限制男女之间的互动方式。这可能会限制年轻女性往返于企业或 TVET 机构的交通选择、与男性学徒和主管的互动，或在同一教室与男性学徒共同参加课堂学习。

性别刻板印象、自我限制和自我选择

性别的刻板印象会导致来自雇主和职业顾问的歧视，以及年轻女性的自我约束。即使在丹麦、英国和德国等男女平等程度较高的国家，青年男女的职业选择也存在明显的性别偏见。

在许多传统意义上女性主导的职业中，如美发师或美容师，其工资水平与制造业和其他行业相比通常相对较低，职业发展机会也更为有限。这些潜在局限性的相关信息应作为青年人职业指导的一部分，以便他们在探索职业和高质量学徒制途径时加以考虑。

职业生涯指导的缺乏

青年人会受到不同社会文化因素的影响，这些因素也会影响他们的职业选择，其中最重要的，是家庭成员、朋友、学校、社区和媒体的影响。然而，这些有影响力的群体在向女孩和男孩提供职业建议时，可能会反复强调现有的性别和职业刻板印象。在许多国家，职业指导服务并不发达，青年人往往在相关信息非常有限的情况下，做出职业和学徒制选择。

安全问题、性骚扰和性别暴力

年轻女性在参加学徒制项目，特别是男性主导的职业时，最重要的问题就是如何确保她们的安全，避免遭受骚扰和性暴力。联合国教科文组织最近的一份政策文件指出，教育和培训机构中的性别暴力行为影响着全世界数以百万计的年轻人。这种暴力行为可能表现为学徒、同事、教师、培训人员、雇主、企业导师或主管的欺凌、身体侵犯和性骚扰。性别暴力也可能发生在往返 TVET 机构或工作场所的途中。由于学徒制通常在企业 and TVET 机构这两个地点提供，可能会有更大的风险（联合国教科文组织，2015）。

家庭责任

一些学徒，尤其是年轻女性，可能有着家庭责任，使其参与学徒制变得更加困难。

可获得的高质量学徒制职业

在很多国家，学徒制的职业选择往往是有限的，通常集中在传统行业和工艺上，其中许多职业被视为“男性职业”。有些学徒制职业与艰苦的体力劳动（建筑工人、砖匠、机械师和焊工）有关，许多年轻女性并不考虑将其作为职业选择。

爱尔兰尤其如此，正如前文的统计数据所示，女性参与率非常低，原因在于学徒制提供的大部分职业都是建筑、电气、工程和汽车等行业的工艺学徒。这一问题已经得到认识，爱尔兰目前正在设计和启动一批新职业学徒制。

10.1.2 提升学徒制对青年女性包容性的步骤

英国青年女性信托基金会（Young Women's Trust in England）提出了一系列切实可行的建议，以改善学徒制培训对青年女性包容性——采取积极行动，增加学徒制项目的多样性；改进报告和问

责任制；使学徒制更加灵活、更容易负担；以及完善建议和支持（框 37）。

框
37

37. 让青年女性参与到学徒制中——英国

采取积极行动，促进高质量学徒制中的多元化

如果学徒制中女性参与率极低，雇主可以采取积极措施增加女性参与率。

- 制定目标，增加女性在目标行业的参与；
- 提高女性对目标行业就业机会的认识；
- 为女性预留培训课程的名额；
- 与当地学校、TVET 机构合作，并直接与女性合作，邀请她们参加开放日、推广活动、观摩活动和体验日；
- 为对目标行业感兴趣的女性提供指导；
- 为负责招聘的员工提供特定的多元化培训；
- 明确在广告和营销材料中欢迎女性进行申请；以及
- 调整广告中的语言和岗位 / 学徒制的描述，以确保吸引男性和女性候选人。

雇主和公共部门机构应制订具有多样性的行动计划。

改进报告和问责制

- 提供学徒制的组织应公布其雇用的学徒人数、完成率和最终目标，并按年龄、性别、种族、是否残疾、学徒制登记和作用进行细分；
- 雇主应公布男女学徒比例的目标以及实现这些目标的策略；
- 公共部门雇主应带头制定性别目标。

使学徒制更加灵活、更容易负担

- 政府和 / 或社会伙伴应致力于实现所有年龄群体的统一最低工资，无论其学徒制状态如何；

- 应在与其他工人同样的基础上，为学徒提供支持，负责儿童看护方面的支出；
- 应该提供更多的兼职和灵活学徒制。

完善建议和支持

- 应重新开始重视学徒期之前、期间和之后给予学徒的建议和支持；
- 各规模的雇主应提供体验日、实习和导师，特别关注鼓励性别多样性；
- 信息、建议和指导的提供者应获得培训和鼓励信息，从而提供对性别刻板印象具有挑战性的建议；
- 应广泛宣传职业服务，确保所有年龄段的女性都能获得持续的职业建议；以及
- 在男性主导行业担任学徒的年轻女性应获得导师和额外支持。

来源：青年女性信托基金会，2016。

各国正在采取积极行动促进性别平等。在爱尔兰，指定工艺学徒的雇主每录用一名女性学徒，可获得 2667 欧元的补助金，以促进女性参与该工艺的学徒制项目。德国采取了一项名为“女孩日”的政策措施，鼓励年轻女孩和女性参加职业培训项目。每年四月的第四个星期四，各企业允许她们参观并了解各种职业，尽早与培训负责人联系。

10.2 高质量学徒制和残疾人

由于其实用的手段和有效的知识转化，高质量学徒制项目在造福残疾人方面有很大的潜力。这类项目给残疾人提供了向雇主证明其能力的机会，并为雇主提供了衡量残疾人潜力的可能性，使他们能够进入企业工作（ILO, forthcoming）。这对学徒和雇主都是有利的。对残疾人具有包容性的学徒制项目可以成为这一弱势社会群体与生产性就业之间的重要桥梁。

残疾人，尤其是残疾青年，在就业方面面临着许多障碍——偏见、缺乏工作经验、技能不匹配、与社会隔绝、教育水平低、学习方法不充分、剥削和交通。表 14 体现了高质量学徒制如何有助于解决这些问题。

表
14

14. 对残疾人具有包容性的学徒制如何填补技能与就业之间的缺口

残疾人在技能开发和就业中面临的挑战	高质量与具有包容性的学徒制有助于找到解决方案
偏见：雇主默认残疾人生产力较低，适应的过程代价高昂	-> 学徒制为残疾人提供了机会，展现其工作潜力以及可为企业做出的贡献
工作经验的缺乏是青年人就业的主要障碍，对残疾人尤其如此	-> 学徒制是走出“无经验陷阱”的方式。通过企业培训，学徒将会积累宝贵的工作经验
孤立于社会之外：在隔离的培训项目中，残疾人无法练习就业所需的社交技能	-> 在学徒制期间，学徒每天都会练习社交技能，包括岗位关系、客户维护、沟通和问题解决
低教育水平：尤其是在发展中国家，残疾人接受教育的机会和时长都较少	-> 学徒制可以促进补偿性教育：如果能够在岗位进行运用，基础技能（数学、识字等）的获得则将更加容易
学习方法不充分 课堂为主的技能开发通常无法充分根据个人的学习需求进行调整	-> 岗位为主的学习“植根于”一对一的基础，并受到监督——因此很容易根据个人需求和学习节奏进行调整
剥削：在隔离开的学校和工坊中，劳动实践通常不受国家劳动法的约束（工资、福利等）	-> 高质量学徒制尊重国家劳动法和青年法的规定，包括社会福利、薪酬和参加工会的相关规定
交通：当培训机构较为偏远时，残疾人，尤其是生活在农村的残疾人将面临着通勤的挑战	-> 学徒制可以在地方企业开展。雇主通常会支付通勤费用，或由学徒用薪酬来支付

来源：国际劳工组织，2017。

许多雇主不愿意雇用残疾人，因为对他们的能力缺乏了解，并担心自己有责任提供合理的食宿条件。然而，由于招聘和培训成本较低，雇主也会从雇佣残疾人中受益，因为这些残疾人也是具有生产力、有能力的工人，且在同一岗位就业的时间更长。此外，在很多情况下，雇主可以因雇佣残疾人而获得税收、工资补贴和其他福利（残疾人世界，2015）。

由于调查通常不会对诸如残疾等个人特征加以记录，因此很难获得高质量学徒制和残疾人项目相关的统计数据。一般来说，残疾人学徒比例较低。2015年，德国共有8851份新签约的“残疾人学徒制合同”（联邦教育和研究部，2016，p.75）。从表15可以看出，在英国，2015至2016年度，共有50000名学习困难/残疾人参与学徒制培训，占总人数的9.9%，但这仅为残疾人口占总人口比例的一半（19.5%）。

表
15

15. 为有学习困难 / 残疾的群体开设的学徒制——英国

	09/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16
水平（千人）							
有学习困难 / 残疾	26	37	40	43	38	44	50
无学习困难 / 残疾	251	417	474	461	396	449	443
不明	3	4	7	6	6	7	10
占总数的百分比 %							
有学习困难 / 残疾	9.4	8.0	7.7	8.4	8.7	8.8	9.9
无学习困难 / 残疾	89.6	91.2	91.0	90.4	89.9	89.8	88.5
不明	0.9	0.8	1.3	1.2	1.4	1.3	1.5

来源：下议院图书馆，2016，p. 12。

10.2.1 提高学徒制对残疾人包容性的步骤

实施包容性的学徒制需要地方进行实际和制度安排，还需要最高级别的政策措施。这种影响更有可能通过各级机构之间的协调行动来实现。在实践层面上，通过专门的地方机构进行全面协调，将有助于顺利实现包容性的建设（ILO，2017，forthcoming）。

包容性的学徒制需要有利的环境、政策和法律，使《联合国残疾人权利公约》所提出的原则得以实施，并在 TVET 中为残疾人的主流化奠定基础。只有通过政府、社会伙伴、残疾人组织和 TVET 机构的代表共同参与，才能够制定有效而恰当的政策。

政府

各国政府在建立支持性的立法和社会政策框架方面发挥着至关重要的作用，残疾人的平等应作为政府各部门和机构间的一个跨领域问题纳入主流讨论。在学徒制方面，政府机构在协调、创造有利的政策环境、提供服务和支持以及经费支持方面发挥着作用：

- 协调——协调与各社会伙伴，以及 TVET 机构、具体雇主、残疾人组织和其他利益攸关方之间的关系。除了促进这些机构之间的实际联系外，各国政府还可以提升对解决残疾人问题的共同理解，并监测这些解决方案的成功水平。
- 实行包容性政策——包括职业教育和培训中的残疾问题，确保高质量学徒制框架具备融入残疾人的条件。
- 提供服务和支持——TVET 机构和雇主需要做出调整，以实现改变，政府机构和政策可以提供指导方针、法规、激励措施和技术支持。

澳大利亚政府提供的激励措施案例见框 38。

框 38

38. 支持澳大利亚残疾学徒

一系列援助得以提供，支持澳大利亚残疾学徒，包括向雇主拨付的澳大利亚残疾学徒工资支持（Disabled Australian Apprentice Wage Support, DAAWS），以及为学徒提供辅导、翻译和导师服务的援助。澳大利亚残疾人学徒工资支持是澳大利亚政府给予的激励措施，用于奖励雇佣了符合残疾认定标准的澳大利亚学徒的雇主。

来源：残疾人世界，2015b。

TVET 机构

TVET 机构应将残疾人纳入全部的职业教育和培训中，让残疾人融入其他学徒中。开发具有包容性的技能开发体系可能是一个漫长的过程，因为涉及通过政策、预算、基础设施、思维方式改变以及培训本身进行改革。除此之外，还应采取以下措施将残疾人纳入主流：

- 开展外联活动——鼓励并协助残疾人参与岗位培训；
- 做出实际调整——调整课堂和岗位培训，确保残疾人可以有效参加；
- 鼓励雇主参与——TVET 机构，尤其是与雇主有着既有关系的机构，可以发挥重要的作用，鼓励雇主接收残疾学徒；
- 建立伙伴关系——TVET 机构可以与残疾人组织和其他伙伴共同合作，获得所需的专家力量和资源，实现改变。

框 39

39. 国家产业培训服务部（SENAI）包容性行动项目——巴西

巴西产业培训服务部（SENAI）下设了专门机构——包容性行动项目（PSAI）。这一项目支持 SENAI 在包容性提升方面的工作。此外，SENAI 的每个地区部门都指定了残疾人问题协调人，协助包容性学徒制的实施。他们定期接受 PSAI 的培训，并形成了相互支持的网络。此外，教师和培训人员都要接受残疾人包容性培训。SENAI 还招收残疾教师和导师，其中许多人以前都曾接受过 SENAI 的培训。

SENAI 接受所有类型的残疾学徒，原则上，所有职业都开放培训。每个候选人都可能根据其个人能力和局限性获得考虑。必要时，PSAI 成员与相关候选人一起评估其掌握特定职业的可能性和可行性。在完成个人评估的基础上，学徒的食宿将由培训中心和企业提供。

根据国家立法，课程大纲、教材、培训时长和考试可以很容易地调整，并且可以雇用手语翻译。为使现有的培训中心（并建立新的培训中心）能够充分开放，已做出大量的调整工作。残疾毕业生获得与非残疾受训者相同的、国家认可的证书，同时将注明该毕业生在完成特定任务方面所存在的限制。

以系统的眼光逐渐实现包容性对项目的成功至关重要。设施与设备、课程大纲、考试方法和人们的态度等方面的问题都同时得以解决。包括经理和主管、教师、培训人员，甚至秘书和食堂工作人员在内的各层级能力建设得以开展。协调人网络也是公认的有益方式。此外，明确的目标和指标及其持续的监测也是关键要素，有助于广泛传播所取得的成果。

更多信息可见 SENAI 网站：<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/en>。

雇主和雇主组织

雇主和雇主组织有机会在残疾人融入学徒制这一领域发挥领导作用，因为其他利益攸关方都需要确保雇主有意愿让残疾人参与岗位学习。这可以通过以下方式实现：

- 分享经验——分享雇佣残疾人的最佳经验和可能性。在很多国家，雇主网络和残疾人组织都发挥着这样的作用；
- 接收残疾学徒——以适应性的方式开始这一进程，使雇主和学徒能够互相学习，形成更持久的包容性；
- 创造对残疾人更具有包容性的工作环境——通过制定残疾管理战略和采取其他措施提高工作环境的便利性和包容性，对实现残疾人包容性做出强有力的承诺。

框 40

40. 雇主实现包容性学徒制的系列工具

英国有专门为雇主设计的系列工具，主要针对那些希望提供更具包容性和更容易获得的学徒制的雇主。系列工具提供了实用信息、支持来源和激励性的案例研究，这些案例中的雇主都因雇佣和支持多元化背景的学徒（包括残疾人士）而受益。

来源：学习与工作研究院，2017。

支持机构

致力于提升工作环境包容性的专业机构，如公共就业服务机构、就业指导服务机构和残疾人组织，发挥着关键的作用，以如下方式提供协调和协助：

- 为青年残疾人提供建议——提供职业指导和岗位指导，支持向劳动力市场的过渡；
- 与企业协调——明确愿意或有潜力培训残疾学徒的企业，协助青年残疾人寻找培训企业，完成招聘流程，并就便利性提供建议；
- 指导 TVET 院校——调整大纲、培训方法和考核方式，并就便利性提供建议；
- 扮演咨询台的角色——在出现申诉的情况下进行调节，避免歧视、剥削和骚扰；
- 开展评估和追踪研究。

在南非，残疾学习者在培训中会获得更密集的指导、辅导和支持。需要适当的计划才能使这一过程获得成功。企业需要确保足够的支持架构，例如，企业导师和岗位指导人员，他们可以帮助学习者掌握技术、实践技能。

工会

工会可以在其成员中提倡对残疾人的包容性，并制定全工会范围的战略，促进技能开发对残疾人的包容性。他们可以在企业劳动委员会（如适用）和卫生与安全委员会中，从政策和行业层面积极代表和保护残疾学徒的劳动权利。他们能够从独特的立场出发，促进同事之间积极、包容和尊重的态度，告知残疾学徒他们的权利，并在申诉时对他们进行指导和支持。

10.3 其他弱势群体

女性和残疾人不是唯一的弱势群体。移民、难民、原住民、少数民族、种族或宗教群体、早期辍学者、社会排斥群体、农村人口和教育水平较低的人口通常在高质量学徒制中代表性不足。在英国，2015 至 2016 年度，10.5% 的学徒来自黑人、亚裔或少数民族（BAME）背景，这大大低于英国 16 至 64 岁该类群体占总人口比例，即 15.6%。参与度较低的原因包括个人、父母和社区对学徒制的负面看法、针对不同职业“适合性”的观点、良好榜样的缺失，以及该类群体大型聚居地区相关机会的缺失¹。南非也存在着基于种族、性别和阶级的不平等现象（框 41）。

¹ <http://www.employer-toolkit.org.uk/ethnicity-3/> assessed 24 June 2017.

框
41

41. 弱势群体的不平等机会——南非

在学习制和学徒制的学习中，其中一个主要限制在于这些制度不能使所有参与者，特别是弱势群体以及那些在种族、性别和阶级方面经历社会不平等的群体，平等地进入劳动力市场。学习制和学徒制的地理分布有限，集中在三个人口稠密和富裕省份的大都市地区。近 60% 在豪登、西开普和夸祖鲁—纳塔尔省提供。在较为贫困的省份，则很少有类似的项目机会，而这些省份往往最需要此类机会促进区域经济，特别是农村经济的发展。

参与高级技能学习的人群以及注册就业的人群往往是白人男性。各行业之间的性别和种族差异仍然在很大程度上反映了传统的职业模式。一个关键的制约因素在于，对于女性、社会经济地位较低人群、非洲原住民、教育水平较低的群体以及地位较低的职业和行业来说，几乎不可能获得积极的就业成果。

来源：Kruss et al., 2014。

高质量学徒制应提供一个安全而有促进性的工作环境，不对任何人歧视。各种研究已经证明，多样性的劳动力能够推动创新、提高盈利能力。多样性的劳动力能够协助雇主找到最适合相关岗位的人，使企业的员工实现不同方面的平衡。此外，劳动力的多样性能够反映多样性的客户群和雇主所服务的社区，从而使企业受益¹。

在教育学中有必要使用创新的方法，实现课程大纲的灵活性，根据需要制定学习方式和经费安排，以吸引弱势群体，满足他们完成学徒制和就业的要求。

很多成功企业都拥有较高的多样性和战略，也对少数群体具有高度包容性（新美国经济伙伴关系，2011）。约 90% 的财富 500 强企业禁止基于性取向和性别认同的歧视，其中近 60% 的企业会向员工的同性伴侣提供福利（Decenzo et al, 2016, p.74）。

TVET 机构和企业还可以制定多样化的目标，积极增加少数或弱势群体学徒的数量，并 / 或为他们预留名额。例如，印度 50% 的学徒培训名额是为弱势群体的候选人保留的，从而使社会弱势群体的青年融入主流。公共部门的工作也有所预留，根据残疾人的比例确定配额。

10.4 中小企业

中小型企业的高质量学徒制中所占的比例明显较低。这可能是由于其缺乏符合标准的综合设施和训练有素的导师，也可能是由于相关的行政和程序要求对他们来说过于繁杂。很明显，中小企业需要某种形式的支持来接收学徒。相关的中介机构可以通过管理招聘过程、制订教育和培训计划、设定明确的在岗培训作用和责任、组织评估活动以及处理行政程序，来提供支持。

1 <http://www.employer-toolkit.org.uk/ethnicity-3/> assessed 24 June 2017.

在德语国家，这种支持通常由包括奥地利不同省份的经济协会、德国的公共就业服务机构或商业与行业协会、瑞士各州的职业培训和职业指导办公室在内的类似机构提供（Bliem et al, 2017, pp.14–16）提供。

此外，由于中小企业，尤其是微型企业，往往无法提供培训法规所要求的各方面的培训，这些中介机构将会管理培训过程，并将在岗培训分配给一系列微型企业。在澳大利亚，这类中介机构被称为团体培训组织，负责执行此类任务以及其他任务，见框 42（经合组织 / 国际劳工组织，2017, p.25）。

框 42

42. 团体培训机构和中小企业

在澳大利亚，团体培训机构是一种非营利组织，接受政府资助并直接雇用学徒，管理他们的培训和支持需求，并将其雇佣给雇主。这种模式的优势在于，培训办公室拥有相关的知识，对学徒制体系进行指导，对学徒进行支持。在澳大利亚的案例中，团体培训机构“ABN 培训”拥有一名专门的培训经理，该经理能够通过学徒制项目，为学徒提供满足脱产培训和理论需求的教导关怀和实际援助。该机构已成功将 ABN 成员的学徒制完成率提高到州和全国平均水平以上。

此外，正如经济合作与发展组织（简称经合组织）的一项研究所指出的，“专门的激励机制，包括税收减免、补贴、提供网络或安置援助，有助于提高中小企业对学徒制项目的参与度”（经合组织 / 国际劳工组织，2017）。

10.5 学徒预培训

高质量学徒制通常有入学资格标准，往往会限制弱势青年群体（包括辍学者）参加培训并最终实现就业。在这种情况下，有针对性的干预措施减少了这些弱势青年群体在入学资格上的差距，有助于将他们融入主流培训中。

学徒预培训项目有助于学徒候选人学术知识和技能的培养，并为学徒制做好准备。这类项目可结合基本的识字、计算技能培训和企业的实践培训。政府可以在财政上支持为缺乏学徒资格的弱势青年提供培训的企业。例如，德国联邦就业局就为缺乏学徒资格或社会弱势青年提供学徒预培训。该项目结合了企业的职业培训和补贴就业，由社会保障基金资助（欧盟委员会，2015）。加拿大学徒预培训项目的案例见框 43。

框
43

43. 加拿大的学徒预培训项目——加拿大

加拿大安大略省为有兴趣在某行业工作，但没有技能或经验的人群提供学徒预培训项目。项目针对以下青年或成人：

- 高中毕业生；
- 高中肄业生；
- 失业或未充分就业人员（符合就业保险年龄和资格标准的人员除外）；
- 原住民、加拿大新移民、女性、法语人口、边缘青少年。

培训由不同的机构提供，如大学或社区机构。包括教材、安全设备和工具在内的开支均免费。培训时间最长为 52 周，可以在全年不同时间开始，涵盖：

- 技术行业安全培训；
- 提升技能知识的培训；
- 基础学徒制课堂培训；

学徒预培训还包括 8 至 12 周的实习安排。

来源：安大略省就业计划，2016。

全球雇主都面临着发展和保留员工的挑战。同时，越来越多的雇主开始认识到雇佣代表性不足的青年群体所带来的收益。具有包容性的工作场所让雇主能够更广泛地接触人才，并在员工和客户中创造积极的企业形象。让高质量学徒制更具有包容性，使得雇主能够获得技能工人的新来源，也给了青年人更多机会进入劳动力市场。

10.6 对照清单

您可以利用以下对照清单评估所在国家学徒制体系的包容性，从而确定哪些因素可以得到加强，并判断您所在国家的体系是否可以算作高质量学徒制体系。

包容性——人人享有机会	是	否
在您所在国家：		
• 是否收集了学徒制和代表性不足群体的数据？		
• 是否进行了有效的政策行动（如提高认识的宣传活动）鼓励代表性不足群体参加学徒制？		
• 政府是否为雇主提供了激励措施，接收代表性不足群体的学徒？		

对于上述的任何问题，如果您的答案为“否”，那么您就有必要考虑如何确保您所在国家的学徒制培训提供人人享有的机会。包容性是实现人人享有的高质量学徒制成功和可持续性的关键因素。

11. 注释及参考文献

ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Services). 2013. *Union learning representatives: What do they do?* Available at: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4153> [accessed 1 March 2017].

*Brief description of the role of a union learning representative (ULR) in the United Kingdom.

Aggarwal, A.; Gasskov, V. 2013. *Comparative analysis of national skills development policies: A guide for policy makers*, (Pretoria, International Labour Office).

L'apprenti. 2016. *Le financement de l'apprentissage*, available at : <http://www.lapprenti.com/html/cfa/financement.asp> [accessed 24 August 2016]

* Webpage on apprenticeship funding and financial processes (in French).

-. 2017. *Le salaire de l'apprenti*, available at: <http://www.lapprenti.com/html/pratique/smic.asp>

Apprenticeship Toolbox. 2016. *Matching supply and demand in Denmark*, available at: http://www.apprenticeship-toolbox.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=94:matching-supply-and-demand-in-denmark&catid=46&Itemid=166 [accessed 29 August 2016].

*Webpage summarizing the process from the identification of new skills needs to the introduction of a new qualification.

.- 2017a, *Quality assurance in Germany*, available at: http://www.apprenticeship-toolbox.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=120:quality-assurance-in-germany&catid=43&Itemid=161 (accessed 25 June 2017)

* The aim of the toolbox is to offer a resource base conducive to policy learning, policy experimentation and practice development by collecting and combining the apprenticeship system building blocks from Austria, Denmark, Germany, Luxembourg and Switzerland.

.- 2017b. *Competent bodies in Germany*, available at: http://www.apprenticeship-toolbox.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=23:competent-bodies-in-germany-neu&catid=15&Itemid=122 [accessed 28 February 2017].

Aring, M. 2014. *Innovations in Quality Apprenticeships for high-skilled manufacturing jobs in the United States at BMW* (Geneva, ILO and Siemens, Volkswagen), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244374.pdf [accessed 24 August 2016]

Australian Department of Education. 2017. Available at: <http://www.det.wa.edu.au/participation/detcms/participation/participation/general-articles/apprenticeships-traineeships.en?cat-id=318809> [accessed 29 May 2017].

Australian Government. 2015. *National Code of Good Practice for Australian Apprenticeships*, available at: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/publications/national-code-good-practice-australian-apprenticeships> [accessed 24 August 2016].

* Three-page guide on roles and responsibilities in the apprenticeship system, with contact details for the different State and Territorial Training Authorities.

.- 2017a. *Australian apprentices*. Group training, available at: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/group-training> [accessed 28 May 2017].

.- 2017b. *Australian Apprentice Support Network, Australian Apprenticeships* (webpage), available at: <https://www.australianapprenticeships.gov.au/australian-apprenticeship-support-network> (accessed 24 Aug 2017)

Australian National Centre for Vocational Educational Research (NCVER). 2015. *Employers' use and views of the VET system 2015: infographic*, available at: <https://www.ncver.edu.au/data/data/infographics/employers-use-and-views-of-the-vet-system-2015-infographic>

BusinessEurope. 2016. *The cost-effectiveness of apprenticeship schemes – Making the business case for apprenticeships* (Brussels, BusinessEurope - a consortium consisting of the European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME) and the European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services (CEEP)), available at: <https://www.besbusiness.eu/publications/cost-effective-ness-apprenticeship-schemes-making-case-apprenticeships> [accessed 28 February 2017].

*Detailed report outlining economic benefits of apprenticeships for both youth and business. Includes sectoral perspectives, government recommendations and national reforms.

Bispinck, R.; WSI-Tarifarchiv. 2012. *Förderung des Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2011*, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 74, Hans Böckler Stiftung, available at: http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_74_2012.pdf [accessed 28 February 2017].

*Overview of TVET in collective bargaining agreements (in German).

Bliem, W.; Petanovitsch, A.; Schmid, K. 2017. Dual vocational education and training in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland - Comparative expert study (Vienna, ibw – Research and Development in VET), available at: http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1484220244_dual_vet_comparative_study_full_study.pdf [accessed 1 March 2017].

*Comparative study of dual vocational education and training across Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland compiled for the Donor Committee for Dual Vocational Education and Training (DC dVET).

Brazilian Ministry of Labor and Employment, Brazil. 2013. *Apprenticeship Manual. What you need to know to hire an apprentice*, available at: http://www.ilo.org/caribbean/events-and-meetings/WCMS_545812/lang--en/index.htm (accessed 28 May 2017).

BSV (Bundesamt für Sozialversicherungen), (Swiss Federal Social Insurance Office). 2016. *KMU-Ratgeber*. (Bern, Bundesamt für Sozialversicherungen). Available at: http://www.bsv.admin.ch/kmu/index.htm-l?lang=de&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCEdYB5gmym162epY-bg2c_JjKbNoKSn6A--.

Canadian Apprenticeship Forum. 2006. *Apprenticeship—Building a skilled workforce for a strong bottom line*, available at : http://en.copian.ca/library/learning/caf/study_15_trades/study_15_trades.pdf

-. 2016. *Quality Apprenticeship systems* (Ottawa), available at: <http://caf-fca.org/Quality Apprenticeship-in-canada/Quality Apprenticeship-systems/> [accessed 24 August 2016]

- A web portal for Quality Apprenticeship in Canada.

-. 2017. *Apprenticeship systems*, available at: <http://caf-fca.org/Apprenticeship-in-canada/Apprenticeship-systems/> [accessed 1 March 2017].

*Webpage describing apprenticeship system in Canada, with links to the various regions.

Cedefop. 2012a. *France: VET in Europe - Country report 2012*, available at: http://www.cedefop.europa.eu/files/2012_cr_fr.pdf [accessed 24 August 2016]

* Presentation of the different types of VET in France, with chapters on shaping qualifications and promoting participation. Checked but not in report

b. *Germany: VET in Europe - Country report 2012*, available at: http://www.cedefop.europa.eu/files/2012_cr_de.pdf [24 August 2016]

* Presentation of the different types of VET in Germany, with chapters on shaping qualifications and promoting participation. Checked but not in report

-. 2014b. *Focus on apprenticeships*, EU Skills Panorama 2014, Analytical Highlights, available at: http://skill-spanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/focus-apprenticeships [accessed 23 February 2017]

* Three-page presentation of latest policy developments in EU Member States, with a checklist of key success factors for Quality Apprenticeships.

-. 2014c. *Developing apprenticeships*, Briefing Note, available at: http://www.cedefop.europa.eu/files/9088_en.pdf [accessed 22 February 2017]

* Four-page presentation of some of the issues associated with Quality Apprenticeships.

Cedefop, ETF and ILO. 2016. *Working at sectoral level. Guide to anticipating and matching skills and jobs*, Volume I (Geneva).

Centre for Economics and Business Research. 2013. *Productivity Matters: The impact of Quality Apprenticeships on the UK economy* (London, Cebr), available at: <http://www.southampton.gov.uk/moderngov/documents/s17298/Appendix%205.pdf> [accessed 28 February 2017].

*Report presenting analysis of the contribution of English apprenticeships to the United Kingdom economy, examining current trends and future developments

Commonwealth of Australia. 2011a. *A shared responsibility: Quality Apprenticeships for the 21st Century*, Final Report of the Expert Panel (Canberra), available at: https://www.australianapprenticeships.gov.au/sites/ausapps/files/publication-documents/apprenticeshipsforthe21stcenturyexpertpanel_0.pdf [accessed 24 August 2016]

-. 2011b. *Skills for prosperity - a roadmap for vocational education and Training* (Skills Australia), available at: <https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/skillsprosperityroadmap-2011.pdf>

*Detailed report with a range of recommendations to achieve a high quality Australian Apprenticeships system to meet the skill needs for a changing Australian economy. It identifies major challenges and lists recommendations.

Job and worker flows and an evaluation of a youth-targeted training program, CEDLAS Working Paper No. 155 (La Plata, Argentina).

Council of the European Union. 2013. *European Alliance for Apprenticeships – Council declaration* (Brussels), available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2014986%202013%20INIT> [accessed at 28 February 2017].

*The conclusions of a meeting of the Council of the European Union provides a list of guiding principles for apprenticeship training.

Current Apprenticeship Information, Apprenticeship –Lifelong Learning, 2016, available at: <http://www.apprenticeship.ie/en/current/Pages/CurrentApprenticeInfo.aspx> [accessed 28 February 2017].

*Webpage outlining Code of Practice, responsibility, craft apprenticeship student contribution, and assistance for redundant craft apprentices.

Danish Ministry of Education. 2014. *Improving Vocational Education and Training – Overview of reform of the Danish vocational education system* (Danish Ministry of Education, Copenhagen), available at: [http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-\(vet\)](http://eng.uvm.dk/Education/Upper-Secondary-Education/Vocational-Education-and-Training-(vet)) [accessed 1 March 2017].

*Twenty four-page report from the Danish Ministry of Education outlining reforms in the Danish vocational education system, with the goal of improving VET in Denmark.

D'Agostino, A.; Delanoë, A. 2012. *Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir*, Céreq No. 297-2, available at: <http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Les-observatoires-prospectifs-des-metiers-et-des-qualifications-des-outils-pour-agir> [accessed 28 February 2017].

*Four-page report regarding skills anticipation institutions in France (in French).

DeCenzo, D.; Robbins, S.; Verhulst, S. 2016. *Fundamentals of Human Resource Management*, Binder Ready Version, 12th Edition (John Wiley and Sons, United States).

Deloitte Access Economics. 2012. *Econometric Analysis of the Australian Apprenticeships Incentives Program*. Department of Education, Employment and Workplace Relations, available at: https://www.australianQualityApprenticeships.gov.au/sites/ausapps/files/publication-documents/summary_of_aaip_from_01_july_2015_factsheet.pdf

Department of Education and Skills. 2013. *Review of apprenticeship training in Ireland* (Dublin), available at: <https://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/Review-of-Apprenticeship-Training-in-Ireland.pdf> [accessed 1 March 2017].

*Review of apprenticeships in Ireland to determine whether the existing model of apprenticeship should be retained, adapted or replaced by an alternative model of vocational education and training for apprentices.

Department of Labour, Republic of South Africa. *Apprenticeships* (Design Studio), available at: http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/documents/useful-documents/skills-development-act/Apprenticeships%20pamphlet_pamphlet.pdf [28 February 2017][accessed 26 August 2017].

*Brief guide to apprenticeships in South Africa, with national contact points listed.

Disabled World. 2015a. Newsletter available at: <https://www.disabled-world.com/disability/employment/apprenticeships/> >Apprenticeships for People with Disabilities. Retrieved 2017-06-23, from <https://www.disabled-world.com/disability/employment/apprenticeships/>

-. 2015b. *Australian Disability Apprenticeships: Information and fact sheets*, available at: <https://www.disabled-world.com/disability/employment/apprenticeships/>

DRV (Deutsche Rentenversicherung), (German Statutory Pension Insurance Scheme). 2016. *Berufsstarter und ihre Sozialversicherung* (Berlin: Deutsche Rentenversicherung). Available at: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/berufsstarter_und_ihre_sozialversicherung.pdf?__blob=publicationFile&v=23.

Eduscol. 2012. *Les commissions professionnelles consultatives*, webs site, available at : <http://eduscol.education.fr/cid46815/nouvelle-architecture-des-cpc.html> [accessed 29 August 2016].

*Webpage describing the role of the CPC (commissions professionnelles consultatives) and membership details (in French).

Employment Ontario. 2016. Prepare for apprenticeship, available at: <https://www.ontario.ca/page/prepare-apprenticeship> (accessed 11 August 2017).

Euler, D. 2013. *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* A study commissioned by the Bertelsmann Stiftung (Gutersloh, Bertelsmann), available at: http://www.eunec.eu/sites/www.eunec.eu/files/attachment/files/2013_study_german_vet_system.pdf [22 February 2017]

* Presentation of the German Quality Apprenticeship system – a model but not a blueprint – and an examination of its different components.

European Commission. 2012. *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7717&langId=en> [accessed 24 August 2016]

* In-depth study of Quality Apprenticeships and 'Quality Apprenticeship-type' systems in the EU, with descriptions of the situation in each Member State, and a series of recommendations for further policy action.

-. 2013a. *The effectiveness and costs-benefits of apprenticeships: Results of the quantitative analysis* (Brussels, European Union), available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11352&langId=en> [accessed 24 August 2016].

* In-depth cost-benefit analysis of Quality Apprenticeships in the European Union, with specific reference to Italy and the United Kingdom.

-2013b. *Apprenticeship and traineeship schemes in EU27: Key success factors* (Brussels, European Union) available at: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf [accessed 22 February 2017].

* In-depth study of the positive elements of Quality Apprenticeships and traineeships in each of the EU Member States.

-.2013c. *Work-based learning in Europe: Practices and policy pointers* (Brussels, European Commission), available at: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf [accessed 22 February 2017].

*Policy handbook designed to strengthen work-based learning (WBL) in initial vocational education and training (IVET).

-. 2013d. *Working together for Europe's young people - A call to action on youth unemployment* (Brussels, EC), available at: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_en.pdf [accessed 22 February 2017].

*Call to action on youth employment from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee on the Regions.

-. 2015. *Pre-apprenticeship training (also known as first integration qualification for young people)*, available at: file:///C:/Users/chatani/Downloads/FichePES_DE_Pre-apprenticeship%20DEF.pdf [accessed 14 June 2017].

-. 2017. *European Qualifications Framework –Learning opportunities and qualifications in Europe*, available at: https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5B0%5D=im_field_entity_type%3A97 [accessed 28 February 2017]

*Webpage simplifying the European Qualifications Framework (EQF).

-. *European Alliance for Apprenticeships*, available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147> [accessed 28 February 2017].

* Brief webpage describing the European Alliance for Apprenticeships.

European Trade Union Confederation (ETUC)/Unionlearn. 2014. *Towards a European quality framework for apprenticeships and work-based learning – best practices and trade union contributions*, Available at: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/ces-brochure_unionlearn-uk-rouge.pdf [accessed 28 February 2017].

* Study illustrating the contribution that trade unions are making throughout Europe to the success of apprenticeship systems. (Available in English, French, German, Italian and Spanish).

.-2016. *A European Quality framework for Quality Apprenticeships – a European trade union proposal*, available at: <https://www.etuc.org/publications/european-quality-framework-apprenticeships#.WK2WeG8rldU> [accessed 22 February 2017].

* Report providing updates on recent action taken to support apprenticeships at the European and national levels, including 20 country and four European sector summaries (in English, French, German, Italian, Polish and Spanish).

European Trade Union Confederation (ETUC). 2016. *Towards a shared vision of apprenticeships – Joint statement of the European social partners*, available at: <https://www.etuc.org/documents/towards-shared-vision-apprenticeships-joint-statement-european-social-partners#.WLYFtrGZP-Z> [28 February 2017].

*Webpage giving details of the joint statement of European social partners on apprenticeships.

* Report providing updates on recent action taken to support apprenticeships at the European and national levels, including 20 country and four European sector summaries (in English, French, German, Italian, Polish and Spanish).

European Training Foundation (ETF). 2013. *Work-based learning: a hand-book for policy makers and social partners in ETF partner countries* (Turin, European Training Foundation Communication Department), available at: http://ec.europa.eu/education/library/publications/etf-wbl-handbook_en.pdf [accessed 24 August 2016]

* Handbook on work-based learning destined for policy makers in the 29 partner countries from the EU Enlargement and Neighbourhood regions and Central Asia.

European Training Foundation (ETF) and Tunisian Ministry of Vocational Training and Employment. 2017. *Fiche Pratique – Comment organiser le tutorat en entreprise*, available at: [http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf/%28getAttachment%29/AB4AE74F2E9C0239C1257EFB004F70D6/\\$File/FP_10_Ajustement_Tutorat%20-%20x%20copies.pdf](http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf/%28getAttachment%29/AB4AE74F2E9C0239C1257EFB004F70D6/$File/FP_10_Ajustement_Tutorat%20-%20x%20copies.pdf) [accessed 1 March 2017].

*Practical sheet is a follow-up from the activities of the MFPE-ETF project implemented in the Governorate of Medenine between 2013 and 2015 (available in French).

Fazekas, M.; Field, S. 2013. *A skills beyond school review of Switzerland*. OECD Reviews of Vocational Education and Training (Paris, OECD Publishing), available at: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9111311e.pdf?expires=1488362114&id=id&accname=guest&checksum=AC-3721623C6DE538C3625C6CF1E2330B> [accessed 28 February 2017].

* 110 page in-depth examination of apprenticeships and vocational education and training in Switzerland.

Fazio, M.V.; Fernández-Coto, R.; Ripani, L. 2016. *Apprenticeships for the XXI century: a model for Latin America and the Caribbean?* (Inter-American Development Bank), available at: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7855/Apprenticeships-in-the-XXI-Century-A-Model-for-Latin-America-and-the-Caribbean.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (accessed 30 August 2017)

Federal Institute for Vocational Education and Training. 2011. *Vocational Training Regulations and the Process Behind Them* (Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)), available at: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/id/2062> [accessed 3 March 2017].

*Brochure informs readers about Germany's process for developing initial vocational training regulations.

Federal Ministry for Economic Affairs and Energy. 2007. *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018*, available at: <http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Home/home.html> [accessed 28 February 2017].

*Webpage providing a brief summary of the Alliance for Initial and Further Training (available in English and German).

Federal Ministry of Education and Research. 2016. *Report on vocational education and training 2016* (Bonn, BMBF), available at: https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016_eng.pdf [accessed 1 March 2017].

*Detailed 150-page report on vocational education and training policy in Germany.

-. 2005. *Reform of vocational education and training in Germany – The 2005 Vocational Training Act*, available at: https://www.bmbf.de/pub/The_2005_Vocational_Training_Act.pdf [accessed 28 February 2017].

*56-page document from the German Federal Ministry of Education and Research outlining reforms in vocational education and training in Germany.

Fersterer, F.; Pischke, J.; Winter-Ebmer, R. 2004. *Returns to Quality Apprenticeship Training in Austria: Evidence from Failed Firms* (IZA, Bonn), available at: <http://www.iza.org/essle/essle2005/Winter-Ebmer.pdf> [accessed 24 August 2016]

Fiji National Training Act (1973), revised 2003, section 2, available at:

http://www.pacii.org/fj/legis/consol_act_OK/fnta213/ [accessed 3 March 2017].

Fiji National University. 2017. National apprenticeship (webpage), available at: <http://www.fnu.ac.fj/nptc/departments/national-apprenticeship> [accessed 28 May 2017].

France Stratégie. 2016. *Présentation du Réseau Emplois Compétences*, France Stratégie, available at : <http://www.strategie.gouv.fr/actualites/presentation-reseau-emplois-competences> [accessed 1 March 2017].

*Webpage describing the Employment and Skills Network (Le Réseau Emplois Compétences) (in French).

Fowler, C.; Stanwick, J. 2017. *A chance to be bold and ambitious: make apprenticeships the lynchpin to a better integrated tertiary education sector*, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), available at: https://www.ncver.edu.au/__data/assets/pdf_file/0032/554396/A-chance-to-be-bold-and-ambitious.pdf

German Trade Union Confederation (DGB.) 2016. *Ausbildungsreport 2016* (Berlin, PrintNetwork), p.28, available at: <http://www.dgb.de/presse/++co++2d7d8286-6f95-11e6-8e3e-525400e5a74a> [accessed 1 March 2017].

*FIFTY-page report evaluating the dual education system in Germany (in German).

Government of India. 2014. Frequently asked questions about *Apprenticeship Training Scheme* (ATS), available at: <http://dget.nic.in/content/innerpage/faqs-apprenticeship-training-scheme.php> [accessed 10 June 2017]

-. 2015. *Guidelines for implementation of National Apprenticeship Promotion Scheme*

-. 2017a. *National Apprenticeship Promotion Scheme*, Press Information Bureau, available at: <http://pib.nic.in/newsite/printrelease.aspx?relid=157708> (accessed 19 August 2017).

-. 2017b. FAQs, General Directorate of Training, available at: <http://dget.nic.in/content/innerpage/faqs-apprenticeship-training-scheme.php> (accessed 20 August 2017).

Government of the Netherlands. 2014. *Key figures 2009-2013 Ministry of Education, Culture and Science* (The Hague), p. 76, available at: <https://www.government.nl/documents/reports/2014/08/12/key-figures-2009-2013-ministry-of-education-culture-and-science> [accessed 28 February 2017].

*Publication presenting the figures from the period 2009-13 regarding policy areas of education, culture and science, plus a brief analysis.

Group of Twenty (G20). 2012. *G20 Labour and Employment Ministers' Conclusions – Guadalajara, Mexico, 17-18 May 2012*, available at: <http://www.g20.utoronto.ca/2012/2012-0518-labour.pdf> [accessed 28 February 2017].

-. 2016. *Innovation and Inclusive Growth: Decent work, enhanced employability and adequate job opportunities, Annex 3, G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeships*, Labour and Employment Ministers Meeting Declaration, Beijing, China, 13 July 2016 (University of Toronto, 2016), available at: <http://www.g20.utoronto.ca/2016/160713-labour.html#annex3> [accessed 28 February 2017].

House of Commons Library. 2016. *Apprenticeship statistics*, Briefing Paper No. 06112 (Contributing editor; J. Mirza-Davies) (London).

International Labour Office (ILO). 2008. *Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development* (Geneva), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103457.pdf [accessed 3 March 2017].

-. 2011. *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 training strategy* (Geneva), available at: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_151966/lang--en/index.htm.

* Document identifying a certain number of critical elements required to construct a strategy designed to train for a skilled workforce.

-. 2011b. *Skills for employment policy brief - upgrading informal apprenticeship systems* (Geneva), available in English, French and Spanish at: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167162/lang--en/index.htm [22 February 2017]

* Concise policy brief to support the upgrading of informal Quality Apprenticeship systems.

-.2012a. *The youth employment crisis: A call for action*, resolution and conclusions of the 101st Session of the International Labour Conference, (Geneva), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf [accessed 22 February 2017].

* Report on youth employment presented to the 101st Session of the International Labour Conference, 2012 (English, French, Spanish).

-.2012b. *Upgrading informal apprenticeship: a resource guide for Africa* (Geneva), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/documents/publication/wcms_171393.pdf [accessed 24 August 2016]

-. 2012c. *Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment* (Geneva), available in English, French and Spanish at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_190188/lang--en/index.htm [accessed 22 February 2017]

* Concise research paper examining informal and regulated Quality Apprenticeship and their advantages for the employment prospects of young people.

* Four-page presentation by G20 countries of the key elements that may be considered in the design and implementation of Quality Apprenticeships.

-.2013b. *Towards a model apprenticeship framework: A comparative analysis of national y apprenticeship systems* (New Delhi), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf [accessed 24 August 2016]

* Report presenting eleven country case studies of national apprenticeship systems.

-. 2013c. *Feasibility study for a global business network on apprenticeship* (Geneva), available at: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_222180/lang--en/index.htm [accessed 22 February 2017]

* Proposal to set up a global business network on Quality Apprenticeships and work-based learning, on the basis of six national experiences, facilitated by the International Organization of Employers.

-.2014a. *Quality Apprenticeships “gold standard” to get youth into decent jobs*. available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_307451/lang--en/index.htm [accessed 22 February 2017]

* Webpage presenting a speech made by the ILO Director-General, Guy Ryder, according to whom “Promoting Quality Apprenticeships is a top priority for the ILO, since they move youth into decent jobs and help enterprises to find the workforce they need for the future.

-. 2014b. *Using benefit cost calculations to assess returns from apprenticeship investment in India: Selected SME case studies* (Geneva), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_332263.pdf

-. 2015a. *Anticipating and matching skills and jobs: Guidance note*, (Geneva) available at:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf

-.2015b. *Global employment trends for youth* (Geneva), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_412015.pdf [24 August 2016]

* Report providing an update on youth labour markets around the world, focusing both on continuing labour market instability and on structural issues in youth labour markets.

-. 2016a. *World employment social outlook. Trends 2016* (Geneva), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf [24 August 2016]

* Recent review of employment and social trends throughout the world and per region.

-. 2017. *Trade union involvement in skills development* (Geneva, forthcoming).

-. 2017. *ILO policy brief on disability inclusive apprenticeships and workplace learning* (forthcoming)

ILO and the World Bank. 2013a. *Towards a model apprenticeship framework: a comparative analysis of national apprenticeship systems*, available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234728.pdf (accessed 30 August 2017).

-. 2013b. *Possible futures for the Indian apprenticeship system: Options paper for India* (New Delhi, ILO), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_234727.pdf [29 August 2016]

* Report using ideas gained from ten other national apprenticeship systems to put forward options for the Indian system. It includes individual country case studies, a cross-case analysis, and a proposed framework for a model apprenticeship system.

International Organisation of Employers (IOE). 2015. *Jobs and growth: Links and challenges* (Geneva), available at: <http://www.g20ys.org/upload/auto/2b38057873c8b5abdb28c30dffd2132b39693782.pdf>

International Trade Union Confederation (ITUC). 2013. *Key elements of quality apprenticeships – A joint understanding of the B20 and L20*, available at: <https://www.ituc-csi.org/key-elements-of-quality> [accessed 22 February 2017].

*Two-page summary of L20 and B20 views of quality apprenticeships

Krieche, B.; Vetter, R. *Approaches to skill needs anticipation: Systems, methods and applications – Analysing the skill needs anticipation survey* (ILO, forthcoming).

Kruss, G.; Wildschut, A.; Van Rensburg, D.; Visser, M.; Haupt, G.; Roodt, J. 2014. *Learnerships and apprenticeships: key mechanisms for skills development and capability building in South Africa*, Human Sciences Research Council, Pretoria, available at: <http://www.hsrc.ac.za/en/research-data/mtree-doc/13717> (accessed 24 August 2017)

Kuczera, M. 2017. "Incentives for apprenticeship", in *OECD Education Working Papers No. 152*, (Paris, OECD Publishing), available at: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/55bb556d-en.pdf?expires=1488561400&id=id&accname=guest&checksum=15F5831F1BB6DDECA86F862C00F2BA8C> [accessed 3 March 2017].

* Study of government incentives for employers offering apprenticeships.

Learning and Work Institute. 2017. *Employer toolkit*, website, available at: <http://www.employer-toolkit.org.uk/> (accessed 23 June 2017)

Lerman, R. 2014a. *Expanding Apprenticeship Training in Canada – perspectives from international experience* (Canadian Council of Chief Executives), available at:

<http://www.urban.org/sites/default/files/publication/22091/413116%20-%20Expanding-Apprenticeship-Training-In-Canada-Perspectives-From-International-Experience.pdf> [accessed 1 March 2017].

Lerman, R. 2014b. *Do firms benefit from Quality Apprenticeship investments?* (Washington DC, American University and Bonn, IZA World of Labour and Urban Institute), available at:

<http://wol.iza.org/articles/do-firms-benefit-from-apprenticeship-investments.pdf> [accessed 24 August 2016]

* Ten-page briefing with key findings on how spending on occupational skills can yield economic returns to employers.

NAITA. 2017. *National Apprentice and Industrial Training Authority*, webpage, available at: <http://www.naita.gov.lk/> [accessed 29 May 2017]

National Apprentice Employment Network. 2007. Webpage, available at: http://www.grouptraining.com.au/about_GTA/about_NAEN.html (accessed 20 August 2017).

National Audit Office. 2012. *Adult apprenticeships: Estimating economic benefits from apprenticeships*, technical paper (London, NAO Communications), available at: http://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2012/02/10121787_Technical_paper.pdf [accessed 23 February 2017]

* Report summarizing the analysis carried out to inform the National Audit Office Value for Money report.

National Minimum Wage and National Living Wage rates, GOV.UK, 2017, available at: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates> [accessed 1 March 2017].

*Webpage outlining the national minimum wage and national living wage rates in the United Kingdom.

Newton, B.; Williams, J. 2013. *Under-representation by gender and race in apprenticeships – Research summary* (London, Unionlearn, TUC), available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UnderRepresentationInApprenticeships.pdf> [accessed 1 March 2017].

* Report synthesizing research regarding under-representation in apprenticeships by gender and ethnicity.

Norwegian Directorate for Education. 2014. *Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes* (CEDEFOP), available at: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2015/ReferNet_NO_2014_WBL.pdf [accessed 28 February 2017].

*Article on apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes as part of a set of articles prepared within Cedefop's ReferNet network.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2010. *Off to a good start? Jobs for youth* (Paris, OECD Publishing), available at: <http://www.oecd.org/employment/emp/46717876.pdf> [accessed 28 February 2017].

-. 2014. *OECD/EC/G20 Note on "Quality Apprenticeships" for the G20 task force on employment*, available at: <http://www.oecd.org/els/emp/OECD%20Quality>

-. 2016. *Getting Skills Right – Assessing and Anticipating Changing Skills Needs* (Paris, OECD), available at: http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/getting-skills-right-assessing-and-anticipating-changing-skill-needs_9789264252073-en#WLFZ62_ysdU#page3 [accessed 1 March 2017].

*In-depth report on how to achieve a better alignment of skills supply and demand.

OECD/ILO. 2017. *Engaging employers in apprenticeship opportunities* Paris (OECD Publishing).

Partnership for a New American Economy. 2011. *The "New American" Fortune 500*, available at: <http://www.newamericaneconomy.org/sites/all/themes/pnae/img/new-american-fortune-500-june-2011.pdf>

Pleaders. 2015. An analysis of the Apprenticeship Act, 1961, webpage available at: http://dget.nic.in/upload/uploadfiles/files/ApprenticesAct1961_updateed.pdf (accessed 25 June 2017).

Queensland Government. 2015. *Employer Responsibilities*, available at: <https://training.qld.gov.au/apprenticeshipsinfo/informationresources/Documents/info-sheets/is13.pdf> [accessed 1 March 2017].

*Two-page summary report regarding employer responsibilities in Australia for apprenticeships.

Rauner, F.; Heinemann, L.; Piening, D.; Bischoff, R. 2010. "Costs, benefits and quality of apprenticeships – A regional case study", in E. Smith and F. Rauner (eds.): *Rediscovering apprenticeship. Technical and vocational education and training: Issues, concerns and prospects*, Vol. 11 (Dordrecht, Springer)

Reed, D.; Yung-Hsu Liu, A.; Kleinmann, R.; Mastri, A.; Reed, D.; Sattar, S.; Ziegler, J. 2012. "An effectiveness assessment and cost-benefit analysis of registered apprenticeship in 10 States", in *Mathematica Policy Research* (Oakland, CA), available at: https://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/ETAOP_2012_10.pdf [accessed 26 August 2016].

Report / Perspective and action plan 2016 submitted to the Danish Parliament (Folketinget) by the Minister for Children, Education and Gender Equality on the 25th of February 2016, 2016, available at: <http://um.dk/~media/UM/Danish-site/Documents/Ligestilling/Publikationer/2016/160607%20Report%20Perspective%20and%20action%20plan%202016.pdf?la=da> [accessed 2 October 2017].

Richard, W.; Boubakar, S. 2010. *Les coûts de formation et d'insertion professionnelles. Les conclusions d'une enquête terrain au Burkina Faso* (Paris, Agence Française de Développement), available at: <http://www.afd.fr/webdav/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Documents-de-travail/098-document-travail.pdf>

Schomburg, H. 2016. *Carrying out tracer studies: Guide to anticipating and matching skills and jobs*, Volume 6 (ETF, ILO and Cedefop, Turin), available at: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/45A4CE81F-3398029C1258048005BEFB8/\\$file/Vol.%206%20Carrying%20out%20tracer%20studies.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/45A4CE81F-3398029C1258048005BEFB8/$file/Vol.%206%20Carrying%20out%20tracer%20studies.pdf)

SOLAS, 2015. *The FET sector at a glance* (webpage), available at: <http://www.solas.ie/Pages/HomePage.aspx> [accessed 29 May 2017]

-. 2017a. *Developing a National Apprenticeship Handbook*, available at: <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/Developing-a-National-Apprenticeship-Handbook.pdf>

2017b. *Apprenticeship - Real life learning* (webpage), available at: <http://www.apprenticeshipcouncil.ie/assets/Apprenticeship%20Code%20of%20Practice%20TSS%208i%20D13%20V4.pdf>

Statistics Canada. 2017. *The Government of Canada*, available at: <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/I01/cst01/educ66a-eng.htm>

Steedman, H. 2012. *Overview of Quality Apprenticeship systems and issues. ILO contribution to the G20 Task Force on Employment* (Geneva, ILO), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_190188.pdf [accessed 24 August 2016]

* Paper examining informal and regulated apprenticeships and their advantages for the employment prospects of young people, in particular in regulated systems.

-. 2015. *Promoting safe work and quality apprenticeships in small and medium sized enterprises: Challenges for developed and developing economies* (Geneva, ILO), available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_411192.pdf [accessed 24 August 2016]

* Paper exploring the varieties of apprenticeship as currently offered in developed and developing economies and related issues of governance and regulation.

Strupler, M.; Wolter, S. 2012. *Dual-track VET: a success story – also for host companies*, available at: https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/en/dokumente/kosten_und_nutzenderlehrlingsausbildungaussichtderbetriebe2012.pdf.download.pdf/cost_and_benefitofapprenticeshiptrainingfromthefirmsperspective2.pdf [accessed 15 July 2016].

* Four-page conclusion based on the survey conducted in the years 2000 and 2004 to determine whether the benefits that host companies derive from Swiss TVET programmes outweigh the corresponding costs.

SV (Sozialversicherung), (Austrian Social Security). 2016. *Lehrlinge* [Online]. Available at: <https://www.sozialversicherung.at/portal27/esvportal/content/contentWindow?contentid=10007.683973&action=2&viewmode=content> [Accessed: 15 July 2016].

Swiss Confederation. 2017. *412.10 Federal Act of 13 December 2002 on Vocational and Professional Education and Training* (Vocational and Professional Education and Training Act, VPETA), available at: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20001860/index.html#a21> [accessed 28 February 2017].

*Webpage providing the English translation of the Swiss Federal Act on Vocational and Professional Education and Training.

Torii, K.; O'Connell, M. 2017. *Preparing young people for the future of work*, Mitchell Institute Policy Paper No. 01/2017, Mitchell Institute, Melbourne, available at: https://www.ncver.edu.au/__data/assets/pdf_file/0025/60487/Apprentices-and-trainees-2015-annual-2880.pdf

Tritscher-Archan, S. 2015. *National Authorities for Apprenticeships: Policy learning and support to promoting apprenticeship systems and VET policy experimentation under the European Alliance for Apprenticeship*. Country report Austria, available at: http://www.apprenticeship-toolbox.eu/index.php?option=com_content&view=category&id=100&Itemid=342 [accessed 1 March 2017].

*Country Report containing a synthesis of the main characteristics and framework conditions of the Austrian dual apprenticeship system.

United Kingdom Government. 2013. *The future of apprenticeships in England: Richard Review next steps* (London), available at:

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/253073/bis-13-1175-future-of-apprenticeships-in-england-implementation-plan.pdf [accessed 28 February 2017].

*Detailed report regarding apprenticeships in the United Kingdom, including new approaches.

UNESCO. 2015. *School related gender-based violence is preventing the achievement of quality education for all*, Policy Paper 17 (Paris,) available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002321/232107e.pdf> [accessed 1 March 2017].

*Policy paper demonstrating that school-related gender-based violence (SRGBV) is a global concern.

United States Department of Labor. 2017a. *Apprenticeship*, available at: <https://www.dol.gov/general/topic/training/apprenticeship> [accessed 3 March 2017].

*Webpage describing the role of the Department of Labour in apprenticeships in the US. Includes links for apprenticeship opportunities

-. 2017b. *Apprenticeship USA Toolkit- Advancing apprenticeship as a workforce strategy* (Washington DC), available at: <https://www.dol.gov/apprenticeship/toolkit/toolkitfaq.htm#2b> [accessed 28 February 2017].

*FAQs concerning the US apprenticeship system.

Ursula B.: Herget, H.: Walden, G. (2004). *Costs and benefits of in-company vocational training*. (Bielefeld, Federal Institute for Vocational Training), available at: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_special-edition_beicht.pdf [accessed 24 August 2016]

Wolter, S.; Mühlemann, S. 2015. *Apprenticeship training in Spain – a cost-effective model for firms?*, Bertelsmann Stiftung (Gütersloh), available at: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_cost_benefit_study_EN_FINAL1.pdf (accessed 1 September 2017)

Wolter, S. ; Ryan P. 2011. “Apprenticeship” in E. Hanushek, S. Machin and L. Woessman: *Economics of Education - Volume 3* (North Holland, Elsevier B.V., 2011), pp. 543-544,, available at: [https://olc.worldbank.org/sites/default/files/Handbook%202010%20Apprentice%20article%20\(1\).pdf](https://olc.worldbank.org/sites/default/files/Handbook%202010%20Apprentice%20article%20(1).pdf) [accessed 1 March 2017].

*Chapter outlining recent advances in apprenticeship quantity and quality across sectors and occupations within countries, in terms of funding by employers.

Work Ready. 2017. Webpage of the Government of South Australia, available at: <http://www.skills.sa.gov.au/apprenticeships-traineeships/get-an-apprenticeship-or-traineeship/training-contracts-and-training-plans> [accessed 28 May 2017].

Young Women's Trust. 2016. *Making apprenticeships work for young women* (London), available at: http://www.youngwomenstrust.org/assets/0000/2906/Making_Apprenticeships_Work_for_Young_Women.pdf [accessed 1 March 2017].

*Report outlining gender disparity in the apprenticeship system. It includes recommendations on how to diversify apprenticeships.



高质量学徒制 系列工具

国际劳工组织就业政策司
技能与就业能力处

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22 Switzerland
www.ilo.org/skills

