



☎ 0700 70 790

www.mitratranslations.com

MiTRa™
<translations>

Превод от английски език

R207 - Препоръка за безопасна и здравословна работна среда (последващи изменения), 2023 г. (№ 207)

Преамбюл

Генералната конференция на Международната организация на труда,

Свикана в Женева от Управителния съвет на Международното бюро по труда и след провеждане на своята 111-та сесия на 5 юни 2023 г.,

Като припомня резолюцията относно включването на безопасна и здравословна работна среда в рамките на МОТ за основни принципи и права на работното място, приета на своята 110-ата сесия (юни 2022 г.),

След като реши да приеме определени предложения във връзка с изменението на Препоръката за насърчаване на кооперациите от 2002 г. (№ 193), Препоръката за развитие на човешките ресурси от 2004 г. (№ 195), Препоръката за трудовите правоотношения от 2006 г. (№ 198), Препоръката за ХИВ и СПИН от 2010 г. (№ 200), Препоръката за минималните равнища на социална закрила от 2012 г. (№ 202), Препоръката за преход от неформална към формална икономика от 2015 г. (№ 204) и Препоръката за заетост и достоен труд за мир и устойчивост от 2017 г. (№ 205), с цел въвеждане в нея на определени изменения, произтичащи от приемането на резолюцията за включване на безопасна и здравословна работна среда в рамките на МОТ на основните принципи и права на работното място,

Като определи, че тези предложения следва да бъдат под формата на Препоръка,

приема на 12 юни 2023 г. следната препоръка, която може да бъде цитирана като препоръка за безопасна и здравословна работна среда (последващи изменения), 2023 г.:

1. Думите „Декларацията на МОТ за основните принципи и права на работното място (1998 г.), изменена през 2022 г.“ се заменят с думите „Декларацията на МОТ за основните принципи и права на работното място и нейните последващи действия, 1998 г.“ или всеки вариант, съдържащ се в Преамбюла на Препоръката за насърчаване на кооперациите, 2002 г. (№ 193), Препоръката за развитие на човешките ресурси, 2004 г. (№ 195), Препоръката за трудовите правоотношения, 2006 г. (№ 198), Препоръката за преход от неформална към формална икономика, 2015 г. (№ 204) и Препоръката за заетост и достоен труд за мир и устойчивост, 2017



9000 Варна, ул. „Цар Асен“ 11а, офис #4 | +359 878 61 20 21 | info@mitra-bg.com
9000 Варна, бул. „8-ми Приморски полк“ 80-82 | +359 895 45 07 55 | office_varna@mitra-bg.com
1000 София, ул. „Стефан Караджа“ 24, ет. 2, ап. 7 | +359 876 99 97 91 | office_sofia@mitra-bg.com
4000 Пловдив, ул. „Райко Даскалов“ 68 | +359 876 33 03 13 | office_plovdiv@mitra-bg.com
9700 Шумен, ул. Добри Войников 19 | +359 54 800 340 ; +359 895 450 760 | office_shumen@mitra-bg.com



- г. (№ 205) и в параграф 8(1)(а) от Препоръката за насърчаване на кооперациите, 2002 г. (№ 193), параграф 35 от Препоръката за ХИВ и СПИН, 2010 г. (№ 200) и параграфи 23(а) и 41(в) от Препоръката за заетост и достоен труд за мир и устойчивост, 2017 г. (№ 205).
2. Думите „Конвенцията за безопасност и здраве при работа от 1981 г. (№ 155)“ и „Конвенцията за насърчаване на безопасността и здравето при работа от 2006 г. (№ 187)“ се добавят в хронологичен ред в петия параграф на преамбюла от Препоръката за насърчаване на кооперациите от 2002 г. (№ 193).
3. В Препоръката за преход от неформална към формална икономика, 2015 г. (№ 204):
- а) думата „осем“ се заменя с „десет“ в параграф осем от преамбюла;
 - б) думите „безопасна и здравословна работна среда“ се добавят като нова клауза д) на параграф 16;
 - в) в Анекса думите „Конвенция за безопасност и здраве при работа от 1981 г. (№ 155)“ и „Конвенцията за насърчаване на безопасността и здравето при работа от 2006 г. (№ 187)“ се заличават от списъка на инструментите в подзаглавие „Други инструменти“ и се добавят в хронологичен ред в подзаглавие „Основни конвенции“.
4. Думите „Декларацията на МОТ за социална справедливост за справедлива глобализация (2008 г.), изменена през 2022 г.“ се заменят с думите „Декларацията на МОТ за социална справедливост за справедлива глобализация“ или всеки вариант, съдържащ се в преамбюла на Препоръката за минималните равнища на социална закрила, 2012 г. (№ 202), Препоръката за преход от неформална към формална икономика, 2015 г. (№ 204) и Препоръката за заетост и достоен труд за мир и устойчивост, 2017 г. (№ 205).
5. Генералният директор на Международното бюро на труда изготвя официални текстове на препоръките, посочени в параграфи 1 и 4, изменени с настоящата препоръка, и изпраща заверени копия от тези текстове на всеки от членовете на Организацията.

Долуподписаната, Диляна Кънчева Илиева, удостоверявам верността на извършения от мен превод от английски на български език на приложения документ. Преводът се състои от 2 /две/ страници.

Преводач: /Диляна Кънчева Илиева/



R207 - Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Recommendation, 2023 (No. 207)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

Recalling the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work, adopted at its 110th Session (June 2022),

Having decided to adopt certain proposals with regard to the amendment of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200), the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), for the purpose of introducing therein certain amendments consequential upon the adoption of the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work,

Considering that these proposals must take the form of a Recommendation,

adopts this 12 June 2023 the following Recommendation, which may be cited as the Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Recommendation, 2023:

1. 1. The words "the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022" shall be substituted for the words "the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998" or any variant contained in the Preamble of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), and in Paragraph 8(1)(a) of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), Paragraph 35 of the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200), and Paragraphs 23(a) and 41(c) of the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205).

2. 2. The words “the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be added in chronological order in the fifth preambular paragraph of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193).
3. 3. In the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204):
 - (a) the word “eight” shall be replaced by “ten” in the eighth preambular paragraph;
 - (b) the words “a safe and healthy working environment” shall be added as a new clause (e) of Paragraph 16;
 - (c) in the Annex, the words “Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be deleted from the list of instruments under the subheading “Other instruments” and shall be added in chronological order under the subheading “Fundamental Conventions”.
4. 4. The words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008,” or any variant contained in the Preamble of the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205).
5. 5. The Director-General of the International Labour Office shall have official texts prepared of the Recommendations referred to in Paragraphs 1 and 4, as amended by this Recommendation, and shall communicate certified copies of these texts to each of the Members of the Organization.



☎ 0700 70 790

www.mitratranslations.com

MiTRa™
<translations>

Превод от английски език

C191 - Конвенция относно безопасната и здравословна работна среда (последващи изменения), 2023 г. (№ 191)

Преамбюл

Генералната конференция на Международната организация на труда,

Свикана в Женева от Управителния съвет на Международното бюро по труда и след провеждане на своята 111-та сесия на 5 юни 2023 г.,

Като припомня резолюцията относно включването на безопасна и здравословна работна среда в рамките на МОТ за основни принципи и права на работното място, приета на своята 110-ата сесия (юни 2022 г.),

След като реши да приеме определени предложения във връзка с изменението на Конвенцията за най-тежките форми на детския труд от 1999 г. (№ 182), Конвенцията за закрила на майчинството от 2000 г. (№ 183), Морската трудова конвенция от 2006 г., както е изменена, Конвенцията за насърчаване на безопасността и здравето при работа от 2006 г. (№ 187), Конвенцията за условията на труд в областта на риболова от 2007 г. (№ 188), Конвенцията за домашните работници от 2011 г. (№ 189), Конвенцията за насилието и тормоза от 2019 г. (№ 190) и Протокола от 2014 г. към Конвенцията за принудителния труд от 1930 г. с цел въвеждане в нея на някои изменения, произтичащи от приемането на резолюцията за включване на безопасна и здравословна работна среда в рамките на МОТ за основните принципи и права на работното място,

Като определи, че тези предложения следва да бъдат под формата на международна конвенция,

приема на 12 юни 2023 г. следната Конвенция, която може да бъде цитирана като Конвенция за безопасна и здравословна работна среда (последващи изменения) от 2023 г.:

Член 1

1. Думите „Декларацията на МОТ за основните принципи и права на работното място (1998 г.), изменена през 2022 г.“ се заменят с думите „Декларацията на МОТ за основните принципи и права на работното място и последващите действия от 1998 г.“ или всеки вариант, съдържащ се в Преамбюла на най-тежките форми на детския труд от 1999 г. (№ 182), Конвенцията за закрила на майчинството от 2000 г. (№ 183), Морската трудова конвенция от 2006 г., с измененията, Конвенцията за насърчаване на безопасността и здравето при работа от 2006 г. (№ 187), Конвенцията за условията на труд в областта на риболова от 2007 г. (№ 188), Конвенцията за домашните работници от 2011 г. (№ 189) и Протокола от 2014 г. към Конвенцията за принудителния труд от 1930 г.



Регистрирано във Варна, България. Митра Транслейшнс. Всички права запазени.
Registered in Varna, Bulgaria. Mitra Translations. All rights reserved.

9000 Варна, ул. „Цар Асен“ 11а, офис #4 | +359 878 61 20 21 | info@mitra-bg.com
9000 Варна, бул. „8-ми Приморски полк“ 80-82 | +359 895 45 07 55 | office_varna@mitra-bg.com
1000 София, ул. „Стефан Караджа“ 24, ет. 2, ап. 7 | +359 876 99 97 91 | office_sofia@mitra-bg.com
4000 Пловдив, ул. „Райко Даскалов“ 68 | +359 876 33 03 13 | office_plovdiv@mitra-bg.com
9700 Шумен, ул. Добри Войников 19 | +359 54 800 340 ; +359 895 450 760 | office_shumen@mitra-bg.com



2. 2. Думите „Конвенцията за безопасност и здраве при работа от 1981 г. (№ 155)“ и „Конвенцията за насърчаване на безопасността и здравето при работа от 2006 г. (№ 187)“ се добавят в хронологичен ред в третия параграф на преамбюла на Морската трудова конвенция от 2006 г., както е изменена, петия параграф на преамбюла на Конвенцията за условията на труд в областта на риболова от 2007 г. (№ 188) и дванадесетия параграф от преамбюла на Протокола от 2014 г. към Конвенцията за принудителния труд от 1930 г.
3. 3. Думите „безопасна и здоровословна работна среда“ се добавят като нова буква д) от член III от Морската трудова конвенция от 2006 г., както е изменена; като нова буква д) от член 3, параграф 2 от Конвенцията за домашните работници от 2011 г. (№ 189); и в член 5 от Конвенцията относно насилието и тормоза от 2019 г. (№ 190) след думите „заетост и професия“.
4. 4. Думите „Декларацията на МОТ за социална справедливост за справедлива глобализация (2008 г.), изменена през 2022 г.“ се заменят с думите „Декларацията на МОТ за социална справедливост за справедлива глобализация“ или всеки вариант, съдържащ се в преамбюла на Конвенцията за домашните работници от 2011 г. (№ 189) и Протокола от 2014 г. към Конвенцията за принудителния труд от 1930 г.

Член 2

1. 1. Всеки член на Международната организация на труда, който след датата на влизане в сила на тази конвенция съобщава на генералния директор на Международното бюро на труда официалната си ратификация на която и да е от конвенциите или на протокола, посочени в член 1, се счита за ратифицирал тази конвенция или протокола, изменен с тази конвенция.
2. 2. След ратифицирането на тази конвенция всеки член признава, че ще продължи да бъде обвързан от разпоредбите на която и да е от конвенциите или протокола, посочени в член 1, които преди това е ратифицирал, изменен с тази конвенция.

Член 3

1. 1. Официалните ратификации на настоящата Конвенция се съобщават на генералния директор на Международното бюро по труда с цел регистриране.

Член 4

1. 1. При спазване на параграф 3 от настоящия член, настоящата конвенция влиза в сила на датата, на която ратификациите на двама членове на Международната организация на труда са регистрирани при генералния директор на Международното бюро на труда.
2. 2. След това настоящата Конвенция влиза в сила за всеки член на датата, на която е регистрирана неговата ратификация.
3. 3. Настоящата конвенция влиза в сила за Морската трудова конвенция от 2006 г., както е изменена, в съответствие с член XIV от последната.



Член 5

Влизането в сила на тази конвенция ще затвори всяка от конвенциите или протокола, посочени в член 1, за по-нататъшна ратификация в тяхната непроменена версия.

Член 6

1. 1. Генералният директор на Международното бюро на труда уведомява всички членове на Международната организация на труда за регистрирането на всички ратификации и денонсирания, съобщени от държавите членки на Организацията.
2. 2. Генералният директор на Международното бюро по труда съобщава на генералния секретар на Организацията на обединените нации с цел регистриране, в съответствие с член 102 от Устава на Организацията на обединените нации, пълните подробности за всички ратификации и декларации, регистрирани в съответствие с разпоредбите на предходните членове.

Член 7

1. 1. В случай че Конференцията приеме нова конвенция за ревизиране на настоящата Конвенция и ако новата конвенция не предвижда друго:
 - а) ратификацията от държава членка на новата ревизираща конвенция включва *ipso jure* незабавно денонсиране на настоящата Конвенция, при условие че новата ревизираща конвенция е влязла в сила;
 - б) от датата на влизане в сила на новата ревизираща конвенция настоящата Конвенция престава да бъде отворена за ратификация от държавите членки.
2. 2. Във всеки случай настоящата Конвенция остава в сила в настоящия си вид и съдържание за онези държави членки, които са я ратифицирали, но не са ратифицирали ревизиращата я конвенция.

Член 8

Английската, френската и испанската версия на текста на настоящата Конвенция имат еднаква сила.

Долуподписаната, Диляна Кънчева Илиева, удостоверявам верността на извършения от мен превод от английски на български език на приложения документ. Преводът се състои от 3 /три/ страници.

Преводач: /Диляна Кънчева Илиева/



C191 - Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023 (No. 191)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

Recalling the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work, adopted at its 110th Session (June 2022),

Having decided to adopt certain proposals with regard to the amendment of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930, for the purpose of introducing therein certain amendments consequential upon the adoption of the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work,

Considering that these proposals must take the form of an international Convention,

adopts this 12 June 2023 the following Convention, which may be cited as the Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023:

Article 1

1. 1. The words "the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022" shall be substituted for the words "the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998" or any variant contained in the Preamble of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.
2. 2. The words "the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)" and "the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)" shall be added in chronological order in the third preambular paragraph of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the fifth preambular paragraph of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), and the twelfth preambular paragraph of the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.

3. 3. The words “a safe and healthy working environment” shall be added as a new subparagraph (e) of Article III of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended; as a new subparagraph (e) of Article 3(2) of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189); and in Article 5 of the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), after the words “employment and occupation”.
4. 4. The words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization” or any variant contained in the Preamble of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.

Article 2

1. 1. Any Member of the International Labour Organization which, after the date of entry into force of this Convention, communicates to the Director-General of the International Labour Office its formal ratification of any of the Conventions, or of the Protocol, referred to in Article 1 shall be considered to have ratified that Convention or the Protocol as amended by this Convention.
2. 2. Upon ratifying this Convention, each Member recognizes that it shall continue to be bound by the provisions of any of the Conventions or the Protocol referred to in Article 1 that it has previously ratified, as amended by this Convention.

Article 3

1. 1. The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 4

1. 1. Subject to paragraph 3 of this Article, this Convention shall come into force on the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organization have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. 2. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member on the date on which its ratification is registered.
3. 3. This Convention shall come into force for the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, in accordance with Article XIV of the latter.

Article 5

The entry into force of this Convention shall close any of the Conventions, or the Protocol, referred to in Article 1 to further ratification in their non-amended version.

Article 6

1. 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and declarations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. 2. The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and declarations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 7

1. 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 8

The English, French and Spanish versions of the text of this Convention are equally authoritative.



☎ 0700 70 790

www.mitratranslations.com

MiTRa™
<translations>

Превод от английски език

ILC.111/Препоръка № 208



Присти текстове

Международна конференция по труда – 111-та сесия, Женева, 2023 г.

Препоръка относно качествено стажуване

(16 юни 2023 г.)

Генералната конференция на Международната организация на труда,

Свикана в Женева от Управителния съвет на Международното бюро по труда и след провеждане на своята 111-та сесия на 5 юни 2023 г.,

Като отбелязва, че равнището на безработица и непълна заетост в световен мащаб продължава да бъде високо, че неравенството продължава да съществува и че бързите трансформации в света на труда, като например тези, произтичащи от предизвикателствата на изменението на климата, изострят несъответствията между търсените и предлаганите умения и недостига на умения, което изисква развитието на качествени стажове, които осигуряват възможности за хората от всички възрасти непрекъснато да придобиват умения, да преквалифицират и да повишават квалификацията си,

Като отбелязва също така, че тази непрекъсната квалификация, преквалификация и повишаване на квалификацията допринася за насърчаването на пълна, продуктивна и свободно избрана заетост и достойни условия на труд за всички,

Като подчертава значението на качествено образование и обучение за всички и достъпа до качествено учене през целия живот,

Като припомня, че всички човешки същества имат право да преследват както своето материално благосъстояние, така и своето духовно развитие в условия на свобода и достойнство, на икономическа сигурност и равни възможности,

Като признава, че насърчаването и развитието на качествено стажуване може да доведе до достойни условия на труд, да допринесе за ефективни и ефикасни отговори на предизвикателствата в света на труда и да предостави възможности за учене през целия живот за повишаване на производителността, устойчивостта, преходите и пригодността за заетост и за посрещане на настоящите и бъдещите нужди на стажантите, работодателите и пазара на труда,

Като признава, че насърчаването, развитието и предоставянето на качествени стажове могат също така да подкрепят предприемачеството, самостоятелната заетост, пригодността за заетост, прехода към официалната икономика, създаването на достойни работни места и растежа и устойчивостта на предприятията,



9000 Варна, ул. „Цар Асен“ 11а, офис #4 | +359 878 61 20 21 | info@mitra-bg.com
9000 Варна, бул. „8-ми Приморски полк“ 80-82 | +359 895 45 07 55 | office_varna@mitra-bg.com
1000 София, ул. „Стефан Караджа“ 24, ет. 2, ап. 7 | +359 876 99 97 91 | office_sofia@mitra-bg.com
4000 Пловдив, ул. „Райко Даскалов“ 68 | +359 876 33 03 13 | office_plovdiv@mitra-bg.com
9700 Шумен, ул. Добри Войников 19 | +359 54 800 340 ; +359 895 450 760 | office_shumen@mitra-bg.com



Като взема предвид, че ефективната рамка за качествено стажуване изисква стажуването да бъде добре регулирано, устойчиво, достатъчно финансирано, приобщаващо и без дискриминация, насилие и тормоз и експлоатация, да насърчава равенството и многообразието между половете, да осигурява адекватно възнаграждение или друга финансова компенсация и покритие на социалната закрила, да води до признати квалификации и да подобрява резултатите от заетостта,

Като подчертава, че стажуването следва да бъде насърчавано и регулирано, включително чрез социален диалог, с цел да се гарантира неговото качество, да се предоставят ползи и защита на стажантите и предприятията и да се повиши привлекателността на стажуването за потенциалните стажанти и работодатели, включително микро-, малките и средните предприятия,

Като припомня разпоредбите на Всеобщата декларация за правата на човека, Международното споразумение за граждански и политически права и Международното споразумение за икономически, социални и културни права,

Подчертавайки значението на Декларацията на МОТ за основните принципи и права на работното място (1998 г.), изменена през 2022 г., Декларацията на МОТ за социална справедливост за справедлива глобализация (2008 г.), изменена през 2022 г., Тристранната декларация за принципите относно многонационалните предприятия и социалната политика, изменена през 2022 г., Заключение относно насърчаването на устойчиви предприятия (2007 г.) и Стогодишната декларация на МОТ за бъдещето на труда (2019 г.) за насърчаване на качествено стажуване и ефективната защита на всички стажанти, особено в светлината на дълбоките трансформации в света на труда,

Като припомня разпоредбите на други съответни инструменти на МОТ, по-специално Конвенцията за политиката по заетостта (№ 122) и Препоръката (№ 122), 1964 г., Конвенцията за развитие на човешките ресурси, 1975 г. (№ 142), Препоръката за политиката по заетостта (допълнителни разпоредби), 1984 г. (№ 169), Конвенцията за частните агенции по заетостта, 1997 г. (№ 181), Препоръката за развитие на човешките ресурси, 2004 г. (№ 195) и Препоръката за преход от неформална към формална икономика, 2015 г. (№ 204),

Като взема решение за приемане на определени предложения относно качествено стажуване, което е четвърта точка от дневния ред на сесията, и като определя, че тези предложения ще бъдат под формата на Препоръка,

приема на 16 юни 2023 г. следната препоръка, която може да бъде цитирана като Препоръка за качествено стажуване, 2023 г.:

I. Определения, обхват и средства за изпълнение

1. За целите на настоящата препоръка:

- (а) терминът „стажуване“ да се разбира като всяка форма на образование и обучение, която се урежда от споразумение за стажуване и дава възможност на стажанта да придобие уменията, необходими за упражняване на професия, чрез структурирано и платено или по друг начин финансово компенсирани обучение, състоящо се от обучение както на работното място, така и извън работното място, водещо до призната квалификация;



- (b) терминът „посредник“ следва да се разбира като образование, различно от приемащото предприятие или образователната и обучителната институция, което координира, подкрепя или подпомага предоставянето на стажуване;
 - (c) терминът „програма за предварително стажуване“ следва да се разбира като програма, предназначена да помогне на потенциалните стажанти да развият своите компетенции с оглед подобряване на готовността си на работното място или изпълнение на официалните изисквания за стажуване;
 - (d) терминът „признаване на предишно обучение“ трябва да се разбира като процес, предприет от квалифициран персонал, на идентифициране, документиране, оценяване и сертифициране на компетентностите на дадено лице, придобити чрез формално, неформално или самостоятелно обучение, въз основа на установени квалификационни стандарти.
- 2. Настоящата препоръка се прилага за стажуване във всички предприятия и сектори на икономическа дейност.
 - 3. Страните членки могат да приложат разпоредбите на тази Препоръка чрез национални законови и подзаконови актове, колективни трудови договори, политики и програми или други мерки в съответствие с националното законодателство и практика.
 - 4. Членовете следва да прилагат разпоредбите на настоящата препоръка, като се консултират с представителни организации на работодателите и работниците.

II. Регулаторна рамка за качествено стажуване

- 5. Членовете следва да включат и насърчават качествено стажуване в рамките на съответните си политики в областта на образованието, професионалното обучение, ученето през целия живот и заетостта.
- 6. Членовете следва да създадат регулаторна рамка за качествено стажуване и квалификационни рамки или системи, за да улеснят признаването на компетенциите, придобити чрез стажуване. Представителните организации на работодателите и работниците следва да участват в проектирането, изпълнението, мониторинга и оценката на рамки, системи, политики и програми за качествено стажуване.
- 7. Членовете трябва да създадат или определят един или повече публични органи, отговорни за регулирането на стажуването, в които следва да бъдат представени представителни организации на работодателите и работниците.
- 8. Членовете трябва да гарантират, че компетентните органи са определили ясно отговорностите, че са адекватно финансирани и работят в тясно сътрудничество с други органи или институции, отговарящи за регулирането или предоставянето на образование и обучение, инспекция на труда, социална закрила, безопасност и здраве на работното място, както и публични и частни служби по заетостта.
- 9. Членовете трябва да приемат процес, в който участват представителни организации на работодателите и работниците, за да определят дали дадена професия е подходяща за качествено стажуване, като вземат предвид:



- (a) необходимите компетенции за работа в тази професия;
 - (b) целесъобразността на стажуването като средство за придобиване на такива компетенции;
 - (c) продължителността на стажа, необходим за придобиване на такива компетенции;
 - (d) настоящото и бъдещото търсене на умения и потенциал за заетост в тази професия;
 - (e) професионалната, обучителната и пазарната експертиза на организациите на работодателите и работниците;
 - (f) широката гама от нововъзникващи професионални области и развиващи се производствени процеси и услуги.
10. Членовете следва, като се консултират с представителни организации на работодателите и работниците, да установят специфични за професията или общи стандарти, според случая, за качествено стажуване, като предприемат мерки, които предвиждат, наред с другото:
- (a) минималната възраст за приемане, в съответствие с Конвенцията за минималната възраст от 1973 г. (№ 138) и Конвенцията за най-тежките форми на детски труд от 1999 г. (№ 182);
 - (b) безопасност и здраве при работа, в съответствие с Конвенцията за безопасност и здраве при работа от 1981 г. (№ 155) и Конвенцията за насърчаване на безопасността и здравето при работа от 2006 г. (№ 187);
 - (c) всички образователни квалификации, постижения или предишно обучение, необходими за приемане;
 - (d) отговорностите на стажантите, работодателите, образователните и обучаващите институции и посредниците;
 - (e) надзора на стажантите от квалифициран персонал и естеството на този надзор;
 - (f) подходящия баланс между стажантите и работниците на работното място, за да се гарантират успешни програми за стажуване и адекватен надзор, като същевременно се вземе предвид необходимостта да се избегне замяната на работници и да се насърчи стажуването в микро-, малки и средни предприятия;
 - (g) очакваната минимална и максимална продължителност на стажуването;
 - (h) степента, до която очакваната продължителност на стажуването може да бъде намалена въз основа на предварително обучение или напредък, постигнат по време на стажуването;
 - (i) резултатите от обучението и учебните програми въз основа на съответните професионални компетентности, нуждите от образование и обучение на стажантите и нуждите на пазара на труда;
 - (j) подходящия баланс между ученето извън работното място и ученето на работното място;
 - (k) достъп до професионално ориентиране и кариерно консултиране и други услуги за подкрепа, според случая, преди, по време и след стажуването;



- (l) квалификацията и опита, изисквани за учители, инструктори, вътрешни обучители и други експерти, участващи в стажуването;
 - (m) подходящия баланс между стажантите и учителите, като се отчита необходимостта от осигуряване на качествено образование и обучение;
 - (n) процедурите за оценка и удостоверяване на придобитите компетенции;
 - (o) квалификацията, придобита при успешно завършване на стажа.
11. Членовете трябва да предприемат мерки, за да гарантират, че има справедлив и прозрачен процес, чрез който стажуването може да бъде предприето в повече от едно предприятие, при съгласие на стажанта, когато това се счита за необходимо за завършване на стажуването.
12. Членовете следва да определят условията, при които:
- (a) предприятията могат да предлагат стажове;
 - (b) образователните и обучителните институции могат да предоставят обучение извън работното място и на работното място;
 - (c) посредниците могат да координират, подкрепят или подпомагат предоставянето на стажуване.
13. Членовете следва непрекъснато да предприемат мерки за:
- (a) развиване и укрепване на капацитета на правителствените агенции, организациите на работодателите и работниците и образователни и обучаващи институции;
 - (b) укрепване на капацитета за обучение на приемащите предприятия;
 - (c) повишаване на компетенциите на учителите, инструкторите, вътрешните обучители и други експерти, участващи в стажуването.
14. Членовете трябва да предприемат мерки, за да гарантират, че системите и програмите за стажуване се наблюдават и оценяват редовно от компетентните органи. Резултатите от мониторинга и оценките следва да се използват за съответно адаптиране и подобряване на системите и програмите.

III. Защита на стажантите

15. Членовете трябва да предприемат мерки за зачитане, насърчаване и реализиране на основните принципи и права на работното място във връзка със стажуването.
16. Членовете трябва да предприемат мерки, за да гарантират, че стажантите:
- (a) получават адекватно възнаграждение или друго финансово обезщетение, което може да бъде увеличено на различни етапи от стажуването, за да отрази постепенното придобиване на професионални компетенции;
 - (b) не са задължени да работят часове, които надвишават ограниченията, определени от националното законодателство и колективните трудови договори;
 - (c) имат право на отпуск с адекватно възнаграждение или друго финансово обезщетение;



- (d) имат право да отсъстват поради заболяване или злополука, с адекватно възнаграждение или друго финансово обезщетение;
- (e) имат достъп до платен отпуск по майчинство или бащинство и родителски отпуск;
- (f) имат достъп до социално осигуряване и закрила на майчинството;
- (g) получават свобода на сдружаване и ефективно признаване на правото на колективно трудово договаряне;
- (h) получават защита и обучение по отношение на безопасността и здравето при работа и по отношение на дискриминацията, насилието и тормоза;
- (i) имат право на обезщетение при трудови злополуки и заболяване;
- (j) имат достъп до ефективен механизъм за жалби и разрешаване на спорове;
- (k) имат право на защита на личните данни.

IV. Споразумение за стажуване

17. Членовете трябва да гарантират, че стажовете се уреждат от писмено споразумение, сключено между стажант и приемащо предприятие или публична институция и, ако това е разрешено от националните закони и регулаторни актове, може да бъде подписано и от трета страна, като образователна или обучителна институция или посредник.
18. Членовете трябва да гарантират, че споразумението за стажуване:
 - (a) ясно определя съответните роли, права и задължения на страните;
 - (b) посочва къде се провежда стажуването;
 - (c) не съдържа разпоредба, която да ограничава възможностите на стажанта за мобилност на пазара на труда след стажуване;
 - (d) съдържа разпоредби, свързани с продължителността на стажуването, възнаграждението или друго финансово обезщетение и неговата честота, работното време, времето за почивка, почивките, празниците и отпуските, безопасността и здравето при работа, социалното осигуряване, механизмите за разрешаване на спорове и прекратяването на споразумението за стажуване;
 - (e) определя компетентностите, сертификатите или квалификациите, които трябва да бъдат придобити, както и всяка допълнителна образователна подкрепа, която трябва да бъде предоставена;
 - (f) е регистрирано при условия, установени от компетентния орган;
 - (g) се подписва в началото на стажуването;
 - (h) когато стажантът е непълнолетен, се подписва от името на стажанта от родител, настойник или законен представител или от стажанта със съгласието на родител, настойник или законен представител, както се изисква от националните закони и разпоредби.



19. Членовете трябва да разработят, като се консултират с представителни организации на работодателите и работниците, примерно споразумение за стажуване, за да улеснят последователността, уеднаквяването и съответствието.

V. Равни възможности и многообразие в качествените стажове

20. Членовете следва да предприемат мерки за насърчаване на равенството, многообразието и социалното приобщаване при стажуването, като обръщат специално внимание на положението и нуждите на лицата, принадлежащи към една или повече уязвими групи или групи в ситуации на уязвимост.
21. Членовете следва да предприемат подходящи мерки за насърчаване на равенството между половете и баланса във всички аспекти на стажуването, включително по отношение на достъпа до стажуване.
22. Членовете трябва да предприемат ефективни мерки за предотвратяване и премахване на всякаква дискриминация, насилие и тормоз и експлоатация срещу стажанти и да осигурят достъп до подходящи и ефективни средства за правна защита.
23. Членовете трябва активно да насърчават стажуването за възрастни и опитни лица, които искат да сменят индустриалната сфера или професията, да повишат уменията си или да повишат пригодността си за заетост, за да насърчат пълната, продуктивна и свободно избрана заетост.
24. Членовете трябва да предприемат мерки за насърчаване на достъпа до качествено стажуване като средство за улесняване на успешния преход от неформалната към официалната икономика и от несигурна към сигурна работа, която е достойна и осигурява достъп до социална сигурност и защита на труда.

VI. Насърчаване на качествени стажове

25. Членовете трябва, като се консултират с представителни организации на работодателите и работниците, да предприемат мерки за създаване на благоприятна среда за насърчаване на качествени стажове, включително чрез:
- (a) разработване и прилагане на стратегии, определяне на национални цели и разпределяне на адекватни ресурси за качествени стажове;
 - (b) включване на качествено стажуване в националните стратегии за развитие и в политиките за образование, професионално обучение, учене през целия живот и заетост;
 - (c) създаване на органи за секторни или професионални умения за улесняване на прилагането на качествено стажуване;
 - (d) разработване и поддържане на стабилни механизми, като информационни системи за пазара на труда и редовни консултации с представителни организации на работодателите и работниците, за да се оцени настоящото и бъдещото търсене на умения с оглед на разработването или адаптирането на програмите за стажуване;
 - (e) прилагане на ефективни и устойчиви модели на финансиране;
 - (f) предоставяне на стимули и услуги за подкрепа;



- (g) разработване на стабилни механизми за мониторинг, включително събиране на данни от компетентния орган относно процента на задържане, незавършване и успех в стажуването, за да се оцени ефективността на моделите за финансиране и схемите за стимулиране при създаването на качествени стажове;
 - (h) улесняване на ефективни публично-частни партньорства в подкрепа на качествено стажуване в рамките на национална регулаторна рамка;
 - (i) подкрепа, когато е целесъобразно, на посредници, които координират, подкрепят или подпомагат предоставянето на стажуване;
 - (j) предприемане на редовни дейности за повишаване на осведомеността и кампании за насърчаване на подобряването на имиджа и привлекателността на качествено стажуване чрез подчертаване на ползите от стажуването за работниците, младите хора, семействата, учителите, кариерните консултанти, организациите на работодателите и работниците и работодателите, по-специално микро-, малките и средните предприятия;
 - (k) повишаване на осведомеността относно правата и защитата на стажантите;
 - (l) създаване на програми за предварително стажуване, основани на нуждите, с акцент върху увеличаването на процента на участие, задържане и успех в стажуването от лица, принадлежащи към една или повече уязвими групи или групи в ситуации на уязвимост;
 - (m) улесняване на достъпа до възможности за допълнително професионално обучение и друго образование за стажантите;
 - (n) предоставяне на гъвкави учебни насоки и кариерно ориентиране в подкрепа на мобилността, ученето през целия живот и преносимостта на уменията и квалификациите;
 - (o) разработване, подкрепа и насърчаване на включването на менторства в програми за стажуване;
 - (p) използване на нови технологии и иновативни методи за подобряване на ефективността и качеството на стажуването;
 - (q) насърчаване на стажуването в области, свързани със зелената икономика и справедливия преход, с цел разпространение на знания и изграждане на умения, ориентирани към бъдещето на труда.
26. Членовете следва да насърчават култура на учене през целия живот, умения, преквалификация и повишаване на квалификацията, включително по отношение на основните умения.
27. Членовете следва, след консултация с представителни организации на работодателите и работниците, с оглед улесняване на прехода от неформалната към официалната икономика, да предприемат мерки за:



- (a) укрепване на капацитета на микро-, малките и средните икономически единици чрез улесняване на достъпа до развитие на бизнеса и финансови услуги, подобряване на условията на безопасността и здравето на работното място и подпомагане на образователните и обучителни методи и техническите, педагогическите и предприемаческите компетенции на майсторите занаятчии;
- (b) гарантиране, че стажантите имат достъп до обучение извън работното място и могат да допълват обучението си на работното място в други предприятия чрез посредници, когато е целесъобразно;
- (c) укрепване на капацитета на сдруженията на микро, малки и средни икономически единици, включително чрез финансова подкрепа, за подобряване на качеството на стажуването;
- (d) приемане на процес за признаване на съответното предварително обучение, включително когато е придобито в неформалната икономика, и насърчаване на предоставянето на свързващи курсове.

VII. Международно, регионално и национално сътрудничество за качествено стажуване

28. Членовете следва да предприемат мерки за:

- (a) засилване на международното, регионалното и националното сътрудничество и обмен на информация относно добрите практики във всички аспекти на качествено стажуване;
- (b) сътрудничество за предлагане на разширени възможности за учене на стажантите и да признават компетентности, придобити чрез програми за стажуване или предишно учене;
- (c) изграждане на ефективни партньорства за насърчаване на качествени програми за стажуване, включително чрез тристранни национални, секторни или професионални органи за умения, глобални и регионални съюзи и мрежи за стажуване;
- (d) насърчаване на признаването на квалификациите за стажуване на национално, регионално и международно равнище.

Долуподписаната, Диляна Кънчева Илиева, удостоверявам верността на извършения от мен превод от английски на български език на приложения документ. Преводът се състои от 9 /девет/ страници.

Преводач: /Диляна Кънчева Илиева/





► Texts adopted

International Labour Conference – 111th Session, Geneva, 2023

Recommendation concerning quality apprenticeships (16 June 2023)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

Noting that global unemployment and underemployment rates continue to be high, that inequality persists and that rapid transformations in the world of work, such as those resulting from the challenges of climate change, exacerbate skills mismatches and skills shortages, requiring the development of quality apprenticeships that provide opportunities for people of all ages to skill, reskill and upskill continuously,

Noting also that this continuous skilling, reskilling and upskilling contributes to promoting full, productive and freely chosen employment and decent work for all,

Underlining the importance of quality education and training for all and access to quality lifelong learning,

Recalling that all human beings have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity,

Recognizing that the promotion and development of quality apprenticeships can lead to decent work, contribute to effective and efficient responses to world of work challenges and provide lifelong learning opportunities to enhance productivity, resilience, transitions and employability and meet current and future needs of apprentices, employers and the labour market,

Recognizing that the promotion, development and delivery of quality apprenticeships can also support entrepreneurship, self-employment, employability, the transition to the formal economy, the creation of decent jobs and the growth and sustainability of enterprises,

Considering that an effective framework for quality apprenticeships requires apprenticeships to be well regulated, sustainable, sufficiently funded, inclusive and free from discrimination, violence and harassment and exploitation, to promote gender equality and diversity, to provide adequate remuneration or other financial compensation and social

protection coverage, to lead to recognized qualifications and to enhance employment outcomes,

Emphasizing that apprenticeships should be promoted and regulated, including through social dialogue, with a view to ensuring their quality, providing benefits and protection to apprentices and enterprises, and enhancing the attractiveness of apprenticeships to potential apprentices and employers, including micro, small and medium-sized enterprises,

Recalling the provisions of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,

Underlining the relevance of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022, the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022, the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, as amended in 2022, the Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises (2007) and the ILO Centenary Declaration for the Future of Work (2019) for the promotion of quality apprenticeships and the effective protection of all apprentices, particularly in the light of the profound transformations in the world of work,

Recalling the provisions of other relevant ILO instruments, particularly the Employment Policy Convention (No. 122) and Recommendation (No. 122), 1964, the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142), the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), and the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204),

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning quality apprenticeships, which is the fourth item on the agenda of the session, and having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this 16 June 2023 the following Recommendation, which may be cited as the Quality Apprenticeships Recommendation, 2023:

I. Definitions, scope and means of implementation

1. For the purposes of this Recommendation:

- (a) the term “apprenticeship” should be understood as a form of education and training that is governed by an apprenticeship agreement, that enables an apprentice to acquire the competencies required to work in an occupation through structured and remunerated or otherwise financially compensated training consisting of both on-the-job and off-the-job learning and that leads to a recognized qualification;
- (b) the term “intermediary” should be understood as an entity, other than the host enterprise or the educational and training institution, that coordinates, supports or assists in the provision of an apprenticeship;
- (c) the term “pre-apprenticeship programme” should be understood as a programme designed to help potential apprentices to develop their competencies with a view to improving their workplace preparedness or meeting the formal entry requirements for an apprenticeship;
- (d) the term “recognition of prior learning” should be understood as a process, undertaken by qualified personnel, of identifying, documenting, assessing and certifying a person’s

competencies, acquired through formal, non-formal or informal learning, based on established qualification standards.

2. This Recommendation applies to apprenticeships in all enterprises and sectors of economic activity.
3. Members may give effect to the provisions of this Recommendation through national laws and regulations, collective agreements, policies and programmes or other measures consistent with national law and practice.
4. Members should implement the provisions of this Recommendation in consultation with representative employers' and workers' organizations.

II. Regulatory framework for quality apprenticeships

5. Members should incorporate and promote quality apprenticeships within their relevant education, vocational training, lifelong learning and employment policies.
6. Members should establish a regulatory framework for quality apprenticeships, and qualification frameworks or systems to facilitate the recognition of competencies acquired through apprenticeships. Representative employers' and workers' organizations should be involved in the design, implementation, monitoring and evaluation of frameworks, systems, policies and programmes for quality apprenticeships.
7. Members should establish or designate one or more public authorities responsible for regulating apprenticeships, in which representative employers' and workers' organizations should be represented.
8. Members should ensure that the competent authorities have clearly defined responsibilities, are adequately funded and work in close cooperation with other authorities or institutions responsible for regulating or delivering education and training, labour inspection, social protection, occupational safety and health, and public and private employment services.
9. Members should adopt a process, in which representative employers' and workers' organizations participate, for determining whether an occupation is suitable for quality apprenticeships, taking into account:
 - (a) the competencies needed to work in that occupation;
 - (b) the appropriateness of an apprenticeship as a means of acquiring such competencies;
 - (c) the duration of the apprenticeship required to acquire such competencies;
 - (d) the current and future demand for skills in, and employment potential of, that occupation;
 - (e) the occupational, training and labour market expertise of employers' and workers' organizations;
 - (f) the wide range of emerging occupational fields, and evolving production processes and services.

10. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, establish occupation-specific or general standards, as appropriate, for quality apprenticeships by taking measures that provide, among other things, for:
 - (a) the minimum age for admission, in accordance with the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182);
 - (b) occupational safety and health, in accordance with the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187);
 - (c) any educational qualifications, attainments or prior learning required for admission;
 - (d) the responsibilities of apprentices, employers, educational and training institutions, and intermediaries;
 - (e) the supervision of apprentices by qualified personnel and the nature of such supervision;
 - (f) the appropriate balance between apprentices and workers in the workplace, with a view to ensuring successful apprenticeship programmes and adequate supervision, and while taking into account the need to avoid the replacement of workers and to promote apprenticeships in micro, small and medium-sized enterprises;
 - (g) the expected minimum and maximum duration of the apprenticeship;
 - (h) the extent to which the expected duration of the apprenticeship may be reduced on the basis of prior learning or progress made during the apprenticeship;
 - (i) learning outcomes and curricula based on relevant occupational competencies, the education and training needs of apprentices and labour market needs;
 - (j) the appropriate balance between off-the-job learning and on-the-job learning;
 - (k) access to vocational guidance and career counselling, and other support services as appropriate, before, during and after the apprenticeship;
 - (l) the qualifications and experience required for teachers, instructors, in-house trainers and other experts involved in apprenticeships;
 - (m) the appropriate balance between apprentices and teachers, taking into account the need to ensure quality education and training;
 - (n) the procedures for assessing and certifying the competencies acquired;
 - (o) the qualification acquired on the successful completion of the apprenticeship.
11. Members should take measures to ensure that there is a fair and transparent process by which an apprenticeship can be undertaken in more than one enterprise, subject to the apprentice's consent, when this is considered necessary for the completion of the apprenticeship.
12. Members should prescribe the conditions under which:
 - (a) enterprises may offer apprenticeships;
 - (b) educational and training institutions may provide off-the-job and on-the-job training;
 - (c) intermediaries may coordinate, support or assist in the provision of apprenticeships.
13. Members should take measures to continuously:
 - (a) develop and strengthen the capacity of government agencies, employers' and workers' organizations, and educational and training institutions;

- (b) strengthen the training capacity of host enterprises;
 - (c) increase the competencies of teachers, instructors, in-house trainers and other experts involved in apprenticeships.
14. Members should take measures to ensure that apprenticeship systems and programmes are regularly monitored and evaluated by the competent authorities. The results of monitoring and evaluations should be used to adapt and improve the systems and programmes accordingly.

III. Protection of apprentices

15. Members should take measures to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work in relation to apprenticeships.
16. Members should take measures to ensure that apprentices:
- (a) receive adequate remuneration or other financial compensation, which may be increased at different stages of the apprenticeship to reflect the progressive acquisition of occupational competencies;
 - (b) are not required to work hours that exceed limits specified by national legislation and collective agreements;
 - (c) are entitled to holidays with adequate remuneration or other financial compensation;
 - (d) are entitled to be absent due to illness or accident, with adequate remuneration or other financial compensation;
 - (e) have access to paid maternity or paternity leave and parental leave;
 - (f) have access to social security and maternity protection;
 - (g) are afforded freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - (h) are afforded protection and receive training in respect of occupational safety and health and in respect of discrimination and violence and harassment;
 - (i) are entitled to compensation for work-related injuries and illnesses;
 - (j) have access to an effective complaints and dispute resolution mechanism;
 - (k) are entitled to protection of personal data.

IV. Apprenticeship agreement

17. Members should ensure that apprenticeships are governed by a written agreement that is concluded between an apprentice and a host enterprise or public institution and, if permitted by national laws and regulations, may also be signed by a third party, such as an educational or training institution or an intermediary.
18. Members should ensure that an apprenticeship agreement:
- (a) clearly defines the parties' respective roles, rights and obligations;
 - (b) specifies where the apprenticeship takes place;
 - (c) does not contain any provision that operates to restrict the apprentice's opportunities for labour market mobility after the apprenticeship;

- (d) contains provisions relating to the apprenticeship duration, remuneration or other financial compensation and its frequency, hours of work, rest time, breaks, holidays and leave, occupational safety and health, social security, dispute resolution mechanisms and the termination of the apprenticeship agreement;
 - (e) identifies the competencies, certifications or qualifications to be attained and any additional education support to be provided;
 - (f) is registered under conditions established by the competent authority;
 - (g) is signed at the beginning of the apprenticeship;
 - (h) where the apprentice is a minor, is signed on the apprentice's behalf by a parent, guardian or legal representative, or by the apprentice with the consent of a parent, guardian or legal representative, as required by national laws and regulations.
19. Members should develop, in consultation with representative employers' and workers' organizations, a model apprenticeship agreement to facilitate consistency, uniformity and compliance.

V. Equality and diversity in quality apprenticeships

20. Members should take measures to promote equality, diversity and social inclusion in apprenticeships, taking special account of the situation and needs of persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability.
21. Members should take appropriate measures to promote gender equality and balance in all aspects of apprenticeships, including in access to apprenticeships.
22. Members should take effective measures to prevent and eliminate any discrimination, violence and harassment and exploitation against apprentices and provide access to appropriate and effective remedies.
23. Members should actively promote apprenticeships for adults and experienced individuals seeking to change industry or occupation, upgrade their skills or enhance their employability, in order to promote full, productive and freely chosen employment.
24. Members should take measures to promote access to quality apprenticeships as a means to facilitate the successful transition from the informal to the formal economy and from insecure to secure work that is decent and provides access to social security and labour protection.

VI. Promotion of quality apprenticeships

25. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, take measures to create an enabling environment for promoting quality apprenticeships, including by:
- (a) developing and implementing strategies, setting national goals and allocating adequate resources for quality apprenticeships;
 - (b) mainstreaming quality apprenticeships in national development strategies and in education, vocational training, lifelong learning and employment policies;
 - (c) establishing sectoral or occupational skills bodies to facilitate the implementation of quality apprenticeships;

- (d) developing and maintaining robust mechanisms, such as labour market information systems and regular consultations with representative employers' and workers' organizations, to assess the current and future demand for skills with a view to designing or adapting apprenticeship programmes accordingly;
 - (e) implementing effective and sustainable financing models;
 - (f) providing incentives and support services;
 - (g) developing robust monitoring mechanisms, including data collection by the competent authority on rates of retention, non-completion and success in apprenticeships, to assess the effectiveness of financing models and incentive schemes in creating quality apprenticeships;
 - (h) facilitating effective public-private partnerships to support quality apprenticeships within a national regulatory framework;
 - (i) supporting, where appropriate, intermediaries that coordinate, support or assist in the provision of apprenticeships;
 - (j) undertaking awareness-raising activities and promotional campaigns at regular intervals to improve the image and attractiveness of quality apprenticeships by highlighting the benefits of apprenticeships to workers, young people, families, teachers, career counsellors, employers' and workers' organizations, and employers, particularly micro, small and medium-sized enterprises;
 - (k) increasing awareness of apprentices' rights, entitlements and protections;
 - (l) establishing needs-based pre-apprenticeship programmes with a focus on increasing the rates of participation, retention and success in apprenticeships by persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability;
 - (m) facilitating access to further vocational training and other education opportunities for apprentices;
 - (n) providing flexible learning pathways and career guidance to support mobility, lifelong learning and portability of skills and qualifications;
 - (o) developing, supporting and encouraging the inclusion of mentorships in apprenticeship programmes;
 - (p) using new technologies and innovative methods to improve the effectiveness and quality of apprenticeships;
 - (q) promoting apprenticeships in fields related to the green economy and a just transition, with a view to disseminating knowledge and building skills oriented towards the future of work.
26. Members should promote a culture of lifelong learning, skilling, reskilling and upskilling, including with respect to core skills.
27. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, with a view to facilitating the transition from the informal to the formal economy, take measures to:
- (a) strengthen the capacity of micro, small and medium-sized economic units by facilitating access to business development and financial services, improving the occupational safety

and health environment, and enhancing the teaching and training methods and the technical and entrepreneurial competencies of master craftspersons;

- (b) ensure that apprentices have access to off-the-job learning and may complement their on-the-job learning in other enterprises or through intermediaries, where appropriate;
- (c) strengthen the capacity of associations of micro, small and medium-sized economic units, including through financial support, to improve the quality of apprenticeships;
- (d) adopt a process to recognize relevant prior learning, including when acquired in the informal economy, and encourage the provision of bridging courses.

VII. International, regional and national cooperation for quality apprenticeships

28. Members should take measures to:

- (a) enhance international, regional and national cooperation and exchange information on good practices, in all aspects of quality apprenticeships;
- (b) cooperate to offer expanded learning opportunities to apprentices and to recognize competencies acquired through apprenticeship programmes or prior learning;
- (c) build effective partnerships to promote quality apprenticeship programmes, including through tripartite national, sectoral or occupational skills bodies, global and regional alliances and apprenticeship networks;
- (d) promote the recognition of apprenticeship qualifications nationally, regionally and internationally.