

2017年第2期(总第18期)

高职研究咨询简报

政策研究室
高教研究所




2017年4月25日

目录

方家之言 3

企业参与职业教育的关键制度要素研究 4

理论视窗 13

 我国企业参与职业教育的困境及其突破——基于公共选择理论与劳动经济学的分析 14

他山之石 25

德国职业培训市场的分析——兼谈对我国现代学徒制建设的启示 26

方家之言

编者按：企业参与职业教育的动力不足是许多国家职业教育发展中所面临的根本性问题之一。制度要素缺失时，职业院校和企业则需要付出高昂的交易成本来推动校企之间的合作，且合作的质量也会受到影响。以市场方式配置职业教育资源、一定程度的不完全劳动力市场机制、清晰且受各参与方接受的职业培训条例以及健全的利益代理机制对于推动企业有效、深度参与职业教育有着至关重要的作用。德国的职业培训市场兼具劳动力市场和培训服务市场的特征，且其劳动力市场为不完全劳动力市场；培训市场对职业教育与培训的各参与主体具有激励兼容性，能有效提升职业教育质量，还能使学生从学校到工作的过渡变得更加容易；其顺利运行则建立在各方接受的职业教育标准、健全的社会利益代理及合作机制、完善具体的法律法规体系以及社会主义市场经济制度基础之上。本期特选同济大学职业技术教育学院李俊博士的相关系列论文，以供大家学习与研究。

企业参与职业教育的关键制度要素研究

李俊

摘要：企业参与职业教育的动力不足是许多国家职业教育发展中所面临的根本性问题之一。文章尝试运用制度经济学理论，建构了企业参与职业教育的分析框架，梳理和概括出了促进企业参与职业教育的关键制度要素。文章提出，以市场方式配置职业教育资源、一定程度的不完全劳动力市场机制、清晰且受各参与方接受的职业培训条例以及健全的利益代理机制对于推动企业有效、深度参与职业教育有着至关重要的作用；而在上述部分制度要素缺失时，职业院校和企业则需要付出高昂的交易成本来推动校企合作，且合作的质量也会受到影响。在此基础上，文章提出了相关政策建议。

关键词：交易成本；激励；不完全劳动力市场；职业教育标准；利益代理机制

无论从中国国情出发，还是依据国际经验，企业的深度有效参与都是保障和发展职业教育质量最重要的因素之一。然而，尽管我国职业教育中的校企合作已经取得了许多成效，企业参与职业教育的程度与层次的欠缺仍然是困扰我国职业教育发展的阿喀琉斯之踵。校企合作中仍然广泛存在着企业参与的意愿不足、学校与企业间沟通不顺畅、学生被当作廉价劳动力使用、校企共同开发课程困难重重、教师能力不足以及企业教学效果不能得到有效保障等多方面的问题与困难。

我国学界对于企业参与职业教育的问题已有大量研究，且已取得较为丰硕的成果，但过往的研究仍有拓展研究方法的可能性，仍有部分问题的解释分析不够清晰，这难免造成视野的局限和分析的不足。它们主要体现在以下方面：较多集中在对个别学校与企业之间的专业设置、课程安排、教学方法、教师能力以及实训条件等中微观的层次上，较多从学校的视角出发来进行分析解读，较多运用教育学的理论与工具来分析校企合作的问题，较少从劳动力市场乃至经济社会政策等更为宏观的视角来剖析，较少从经济学等其它学科的视角来考察和分析相关问题。

为了更加深入分析和理解校企合作中的困境及其根源，有必要尝试从不同的学科视角对该问题进行多维度的分析。由于校企合作中难免涉及企业行

为，对于市场经济环境中的企业而言，企业与其它主体的互动常常都具有交易的性质，因此，将职业学校与企业的合作看成是市场交易的行为从经济学的角度进行分析则很有可能提供一种新的视角。

如果将企业参与职业教育的过程看作是一个市场交易的话，我们将企业当作交易的一方，参与培训的学生（在此将其看作企业的学徒）则是交易的另一方。该市场交易自然地兼具劳动力市场和商品服务市场两方面的特征。该市场首先具有劳动力市场的特征：企业需要学徒在培训期间的生产性劳动以及未来潜在的劳动力，学徒提供自己在可预计时间内的劳动，并以此换取工作报酬。该市场同时也是一个服务市场：职业培训是企业提供、学徒购买的一种服务，学徒用自己的劳动来交换培训这一教育服务。此外，通过获得该服务，学徒能够提高自身的劳动生产率，从而提升自己在劳动力市场上的价值。从劳动力市场的角度考察，学徒是供方，企业是需方；而从培训服务市场的角度考察，则企业是供方，学徒是需方。这一市场交易的核心商品和要素无疑在于职业教育及培训本身：培训是学徒购买的商品，是企业提供的服务。正是通过培训，学徒获得了职业能力的提升；另一方面，也只有具备较高职业能力与素养的学徒在当下及未来的劳动，才是企业的主要收益，从而是企业愿意投入职业培训的根本原因。在这个市场交易中，企业与学徒固然均需要投入多方面的成本，然而影响市场交易能否成功的核心之一则在于交易过程中所伴随产生的交易成本。对于交易成本最好的分析工具，非新制度经济学莫属。

一、对企业参与职业教育的制度经济学分析

依据威廉姆森的新制度经济学理论，交易是经济分析的基本单元，而经济组织中的核心问题是合同签订的问题。合同签订前后都会产生成本，合同签订前的成本包括信息搜集成本、协议谈判成本、契约成本，其核心问题是激励；合同签订之后的成本包括监督成本、执行契约成本，其核心问题则是交易成本，它总是与特定的治理结构相关。从该理论视角出发来分析企业参与职业教育的问题，则培训市场中的交易行为应当成为分析企业参与职业教

育与培训的基本单元，而其中的核心问题正在于培训合同的签订。这也是国内外学者所共同认可的现代学徒制的核心特征之一。

由此看来，分析企业参与职业教育的关键在于分析培训合同签订前后的交易成本问题，其中最核心的就是培训合同签订前的激励问题，以及培训合同签订之后的治理结构问题。威廉姆森的交易成本理论认为，影响合同签订及交易过程的核心因素包括：有限理性、投机行为以及资产专用性。当仅有投机行为和资产专用性，而行动者具有充分理性的话，则交易中蕴含的合同过程为计划与设计；当行动者只有有限理性，且交易商品具备资产专用性，但没有投机行为时，交易可以通过承诺来保证；当有限理性和投机行为存在，而资产专用性为零时，则交易必然通过市场竞争来实现；当有限理性、投机行为和资产专用性三者兼备时，则需要通过制度建构来保证交易的实现。

运用该理论框架来分析企业参与职业教育的过程，结合国内学者已有的相关分析，我们可以概括出如下内容：（1）在培训合同签订前，由于参与主体（企业、学徒及职业学校）都只有有限理性，且有投机主义倾向，资产专用性较低，因此签约过程必然是分散的、逐个达成的市场合同，相互之间的竞争难以避免，因此，合同签订前的重点在于激励问题，尽可能创造条件让参与者从培训中获得收益，以更加有助于企业和学徒、学校之间可信承诺关系的达成；同时，在此过程中的搜寻和信息成本、议价成本和决策成本等因素也不容忽视。（2）在培训合同签订后，随着培训过程的进行，由于企业渗透和加入更多企业专有的技术技能的培训及操练，学徒所承担任务的复杂度提升，默会知识的积累，劳动力的资产专用性逐渐提升，交易成本问题在一定程度上转化为企业内部以及校企共同参与的治理结构问题；由于涉及校企共同培养人才，该过程中的交易成本在于校企之间的沟通、协调和共同开展培训的成本；与此同时，竞争也仍然存在，其强度则受到制度等因素的影响。此外，培训本身的目标、内容、质量、时间长短、能带来的效益及价格等核心特征对于交易的成败产生至关重要的影响。只有当培训这一市场交易中的商品的这些核心特征足够清晰且为交易双方所认可时，市场交易才最有可能达成。而当培训的这些核心特征不够清晰或不被交易双方认可时，市

场交易就会面临诸多困难。一方面交易双方可能因对交易的核心产品—培训的内容与价格等缺少清晰且相互匹配的期望，缺乏足够的激励与对方签订合同；另一方面，在合同签订之后，交易进行的过程—培训的过程之中，交易双方之间有可能产生高昂的交易成本。在将职业院校纳入分析框架之后，上述对于交易本质与过程的分析不会有本质的差异。

然而，纯粹市场中的交易并不总是顺利的，市场失灵的情况在企业对职业教育的参与中也会出现。玛格丽特·斯蒂文斯的研究论证了单纯的自由市场在培训中出现市场失灵的原理：正因为没有任何培训是对所有企业都有效的，也没有多少培训是仅仅对一个企业有效的，如果企业是纯粹竞争者，工人的工资会等同于其边际产品，任何企业只要付给该工人的工资低于其边际产品，工人就会跳槽；而在不完全竞争的市场上，企业则有可能付给工人低于其边际产品的工资。肯尼斯·伯德特和埃里克·史密斯则从匹配外部性的角度论述了市场失灵的机制，原因在于：当找工作的劳动者不确定是否能被雇用，且招聘员工的企业不确定是否有求职者时，其相互间是否能够达成工资协议将取决于求职者和空缺职位匹配的程度以及交易双方与其他潜在交易者希望协商的工资水平。当有许多求职者竞争时，企业会倾向于尽快招聘那些薪水期望较低的人，从而降低劳动者从培训中的回报，导致对于培训更少的投入。

市场失灵的重要原因就在于企业间相互的挖墙脚行为，在这方面已有一些专门研究。亚历山德拉·勒内从理论上进行了推演，并指出，即使是在不完全竞争的市场上，企业之间的挖墙脚行为也会存在。它会导致提供培训的企业反而面临技术技能人才短缺的情况，且在这种情况下政府的干预可能对于激励企业参与培训产生积极作用。挖墙脚不仅存在于理论层面的推演中，现实中的情况也验证了这一点。通过对瑞士不同地区的劳动力市场的实证分析，萨穆埃尔·缪勒曼与史蒂芬·沃尔特指出，即使在瑞士这样一个学徒制培训发达的地方，挖墙脚对于企业而言也是真实存在的威胁，为了使企业愿意投入培训，培训条例的设计和相应的制度安排应当有利于企业能从培训中获得合理的收益。

因此,国家(政府)在这个问题上面临一个政策权衡:或者追求更加自由和可雇用的劳动者群体,保证劳动力市场的流动性,或者通过更多的劳动力市场规范和限制来降低挖墙脚的风险和所造成的影响,吸引企业参与投入到培训当中来,并支持企业提供企业专用技能的培训,从而在一定程度上牺牲灵活性和透明性,两者难以兼得。更进一步讲,从制度经济学的视角看,经济活动的形式由交易成本所决定,而制度对于交易成本的大小则有着重要的影响,尤其是劳动力市场、职业教育体系以及更加一般意义上的技能形成体系等多方面的制度安排都会影响到市场交易的成本。

因此,在市场失灵的情况下,要促进和推动企业参与职业教育,就需要运用其它的制度安排及政策措施来降低挖墙脚等行为的负面效应。这就涉及了职业教育的治理结构问题。这一方面涉及劳动力市场的制度安排,另一方面则与更加一般意义上的企业治理方式乃至政治经济制度有关。在劳动力市场制度安排方面,阿西莫格鲁和皮斯克在先前若干实证研究的基础上,通过理论和实证两方面的分析指出,任何解释企业投入职业教育培训的模型都必须有不完全劳动力市场的成分。其核心是由于企业的垄断权力或集体工资协商等因素造成的对完全竞争的自由劳动力市场的某种限制和规范。在这种情况下,企业内产生了压缩型的工资结构。低技能工人与高技能工人的工资水平差异小于他们实际生产率的差异。雇主们自然有动力培训低技能工人,提高其劳动生产率,从而提升整个企业的效率。

从更加宏观的视角看,霍尔和索斯凯斯依据企业治理的方式将资本主义的政治经济制度概括为自由市场经济与协调式市场经济。两种市场经济制度在劳动力市场规范等领域的治理模式方面有着明显的区别。在职业教育和培训领域,两个系统之间的差异可以分别看作是普通的技能形成系统与专有技能形成系统之间的差异,即前者的教育与培训系统更多地传授非特定职业领域的一般知识与技能。他们还指出,相比于自由市场经济,协调式市场经济在劳动力市场等方面的制度安排能够更有效地避免劳动力市场中的挖墙脚现象,使得企业更有动力向员工和学徒提供职业教育和培训。布泽梅尔则对霍尔和索斯凯斯的这一理论进行了批评和补充,并指出,除了技能的专用性外,

其他制度因素对企业参与职业教育的影响也非常明显,比如劳动力市场制度、劳资关系以及技能标准化和证书化的程度。

针对企业参与职业教育的宏观治理,我国学者刘明兴等人指出,我国目前的职业教育在政策导向上具有明显的追求集体主义技能形成系统的倾向,然而在现实中又有分割主义和自由主义的技能形成体系的成分,在发展职业教育系统的过程中,我们尤其需要注意德国式的集体主义技能形成系统所依赖的政治经济制度条件。库尔佩珀的一个研究结论对该观点形成了很好的呼应,他分析了法国尝试提升企业对职业培训的参与和投入的改革尝试及其困难,并指出,不考虑现存的社会组织结构状况,仅仅依靠分散协同治理机制的建立,很难实现治理方式的真正变革。

综上所述,我们可以得出以下几点阶段性的结论:(1)企业参与职业教育是兼具劳动力市场与商品服务市场的交易行为,影响该交易行为的有诸多制度要素。(2)促进企业参与职业教育的关键在于创造条件让职业教育本身能为包括企业在内的参与者带来某种形式的收益。(3)从一般意义上的市场角度出发,有利于促进企业参与职业教育的关键要素在于,清晰且为企业和学徒均接受的职业培训的标准。它对培训的目标、内容、质量、时间长短、能带来的效益及价格等核心特征做出清晰的规定,能够有效地降低培训合同签订前后的交易成本,否则可能会产生高昂的交易成本。(4)仅有单纯地市场机制并不能有效促进企业参与职业教育。企业参与职业教育的交易成本受到更广泛意义上的社会制度的影响。比如,不完全劳动力市场制度则可能弥补完全竞争市场可能导致的失灵,从而激励企业参与职业教育。

二、企业参与职业教育的关键制度要素

前文运用新制度经济学的理论分析框架对企业参与职业教育的一般情况进行了分析。在此基础上,笔者尝试结合我国的情况梳理出一些影响企业参与职业教育的关键制度要素。我国校企合作的大量实践表明,企业参与职业教育的核心困境首先在于,企业因为对于成本收益的担心而不愿意参与和投入到职业教育与培训中。从新制度经济学的视角看,这是典型的市场交易

前存在激励不足的问题。进一步分析可以看出,激励不足的根源在于,企业、学校和学生等参与主体的有限理性及投机主义倾向,且未经培训的人力资源的资产专用性较低,如果单纯地运用市场手段,而不辅以其它制度及政策措施,就会导致竞争局面,企业之间相互挖墙脚的行为难以避免。在这种情况下,企业自然缺乏动力参与和投入到职业教育中。

此外,校企合作在实施过程中也面临诸多困难与挑战。比如,课程开发的难度巨大与成本高昂,校企之间在相互协调上所耗费的时间精力以及部分学生权益受到损害等。这是合同签订之后的交易成本与治理结构的问题。这背后的根本原因则在于,双方交易的核心内容—教育与培训本身不够清晰或难以得到各方共同认可。而在缺乏参与各方共同认可的职业教育标准时,学校与企业单独进行课程开发困难重重。德国等国家和我国江苏太仓地区的企业参与职业教育的较为成功的经验说明:(1)不完全劳动力市场的制度安排有利于企业从职业教育与培训中直接获利,从而激励企业参与职业教育。(2)清晰且被企业和学徒共同接受的职业培训标准起到重要作用,能够有效降低企业参与职业教育的交易成本。(3)在德国那样的外部经济社会环境不完全具备时,一些替代性的制度及政策安排能够弥补性地提高企业对职业教育的参与意愿及水平。其关键则在于一方面创造条件让企业从职业教育中获利,另一方面通过运用参与各方认可的职业教育标准来降低交易成本。由此看来,促进企业参与职业教育的关键制度要素应当有以下几方面:(1)某种形式和程度的不完全劳动力市场机制,在一定程度上限制劳动

力市场的完全自由的流动,为企业从参与职业培训中获得合理收益创造条件,从而激励企业参与职业教育与培训。(2)清晰、受到参与各方接受且证书化的职业培训标准,以降低企业、职业院校和学徒在培训过程之中的交易成本。(3)系统有效的利益代理机制,使得企业界、劳动者及学徒以及职业院校都能够通过其利益代理机构或组织来表达其对于职业教育的利益诉求。(4)政府在制度及资源方面的支持与投入,以弥补市场失灵所引起的问题,并在一定程度上推动教育与培训为公共利益服务。

这里需要补充说明的是,建立不完全劳动力市场机制,设置更多的劳动

力市场规范,限制劳动力自由流动,肯定会有一定的负面效应—劳动力市场的灵活性与透明性会受到损失。在这一点上,政府需要面临一定的政策权衡,在市场机制与行政手段的运用之间达成一定的平衡。

三、政策建议

基于前文的分析,笔者在此提出下列推动促进校企深度合作、产教深度融合的政策建议。

首先,应当尝试培育面向职业学校学生的职业培训市场,并发挥市场在企业对职业教育的参与中资源配置的基础性作用,以调动企业及职业学校等多个参与主体的积极性。这一点离不开体制机制的创新,需要宏观制度与中微观的机制层面共同的保障与支持。有利于培训市场发挥作用的制度和机制的核心内涵在于,允许企业从参与投入职业教育和培训中合理获利,形成职业教育的可持续发展机制。

要做到这一点,应尝试在校企合作中创造不完全劳动力市场机制,通过劳资协议、压低学徒工的工资差异等手段,减少企业间的挖墙脚行为,降低劳动力流动性,同时鼓励和保障培训合同的签订与执行,让企业更有动力长期持续地投入到职业教育与培训中。这过程中,把握机制建设及政策运用的平衡点至关重要,应努力做到一方面运用市场机制进行资源配置调动企业积极性,另一方面限制劳动力在市场中的自由流动,以减少企业间的挖墙脚行为以及对挖墙脚的担心。

其次,吸纳行业企业共同参与、合作开发各方共同认可的职业教育与培训标准,且这一标准必须明晰和确定培训的关键内容和要素。比如培训的目标及主要内容、培训的时间长短、培训期间的工作内容以及合同有效执行的相关条件等。这必然是一个非常漫长并且需要投入大量资源的过程。经由企业、劳动者代表、职业学校以及政府等多个参与方共同开发认可的标准是一种公共资源,将在培训市场上起到匹配资源和稳定预期的作用,能够有效降低企业与学校之间的交易成本。

此外,政府应保持对职业教育的政策及资金等方面的支持。作为一种准

公共产品，职业教育和培训不能仅仅遵循市场的原则。一定程度的公共投入和行政手段的使用是必不可少的。比如，传授一般知识与技能、同时肩负国民教育职责的

职业学校无疑仍然需要政府的大力支持。只有当市场和政府各司其职，发挥各自应有的作用时，企业的参与才能更加有效地提高职业教育的水平，职业教育才能更加高质量、可持续发展。

(来源：江苏高教，2017年第1期)



理论视窗

我国企业参与职业教育的困境及其突破

—基于公共选择理论与劳动经济学的分析

李俊

摘要：本文运用公共选择理论和劳动经济学对企业参与职业教育的困境进行分析，指出造成这一困境最根本的因素在于大集团下的完全劳动力市场以及企业职业培训标准的缺失。而走出困境的办法则在于，一方面在分解大集团、成立小集团的基础上创造不完全劳动力市场机制，使企业能够从职业教育中得到合理回报；另一方面，制订开发受到企业和教育界共同认可的职业培训标准。在此基础上，本文提出了提高企业参与职业教育水平的具体建议。

关键词：职业教育；企业参与；不完全劳动力市场；培训标准；职教集团

职业教育的跨界属性决定了企业应当在职业教育中发挥重要作用。国务院2014年《关于加快发展现代职业教育的决定》明确指出，发展现代职业教育需要健全促进企业参与职业教育的制度。然而我国职业教育中企业的参与却存在明显问题：一方面，整体而言，企业参与职业教育程度有限，职校的学习与真实的职业工作脱节、理论与实践脱节，学生在学习之后没有掌握劳动力市场所需要的能力；另一方面，在许多参与校企合作的企业里，学生被当作廉价劳动力使用的情况广泛存在，学生在顶岗实习等环节仅仅是以简单工人的身份进行工作，缺乏真正意义上的教育、指导和学习。目前已有不少研究对这一困境进行了研究和探讨，且取得了一些很有价值的成果。本文试图在国内外研究的基础上，运用公共选择理论与劳动经济学方法对我国企业参与职业教育的困境进行分析，揭示其背后潜藏的问题逻辑，在此基础上提出破解这一困境的可能出路和方向。

一、我国企业参与职业教育的问题与困境

企业的积极参与对于职业教育的可持续发展不可或缺，2014年2月26日的国务院常务会议提出，要加快发展“产教深度融合的现代职业教育”，然而，

目前我国职业教育中的企业参与还存在许多不足之处，产教融合的程度还比较有限，主要体现在以下几个方面：

首先，企业参与职业教育动力不足。我国学者过去几年在不同地区开展的多个实证研究清晰显示，总体而言，目前我国企业参与职业教育的动力不足，企业投入职业教育的整体意愿仍有待提升。这些实证研究反映，企业对于参与职业教育有着丰富的动机：将职业教育作为人员招聘选拔和人力资源开发的手段；将参与职业教育作为慈善行为和承担社会责任的体现，可以提高企业的社会声誉；将职业教育作为满足短期用工需求的途径，可以降低生产成本，追求短期利益最大化；通过与学校的合作联合攻关解决技术难题；委托学校进行员工培训；把职业教育当作获得岗位职业资格证书的工具，获得政府给予的税收减免等优惠政策。然而，实证研究也充分显示，企业利益得不到保障是阻碍企业参与和投入职业教育的最重要因素。从企业的角度看，企业在与学校合作时，必然会产生额外的成本与开支，培养的人才却无法保证留在自己企业，参与职业教育带来的收益变得十分有限，从而影响企业本身的盈利。

其次，企业参与职业教育程度有限。目前我国企业参与职业教育的形式比较丰富，如企业参与职业学校课程教学的部分环节，体现形式有学生顶岗实习、学生见习参观、企业派技术骨干去学校指导等；也有部分校企之间在教师及员工培训上展开合作，如教师到企业挂职锻炼、企业将工人送到学校学习和进修等；部分企业以订单班等形式对职业学校的招生及教学过程产生重要影响。

然而在丰富形式的外表之下，企业参与职业教育的程度却很有限。很少有企业深度参与教育目标的确定、课程内容的选择组织以及教育结果的考核，企业作为一个整体还没有进入职业教育标准和政策的制订过程中。在宏观政策层面，企业界对职业教育的发展方向影响有限，在很大程度上企业是职业教育决策的旁观者。

此外，部分参与职业教育的企业有将实习学生当作廉价劳动力使用的倾向。一些企业对于职业学校送到企业参加顶岗实习的学生并没有进行系统培训，反而将他们当作廉价劳动力来使用，学生在顶岗实习期间受教育的权益

没有得到保护,没有能够学习和提升专业技能和知识,反而在专业并不对口的岗位上以低廉的工资为企业工作,沦为了企业创造效益的工具和手段。企业以这样的方式参与职业教育,已经与人才培养无关,与现代职业教育的发展方向背道而驰。

综上所述,我国企业参与职业教育的困境在于:一方面,企业参与的动力和积极性不足且参与程度有限;另一方面,那些参与的企业倾向于将实习学生当作廉价劳动力来使用。

二、企业参与职业教育困境的原因分析

1. 动力和参与程度不足的问题

正如上述实证研究所指出的,企业利益难以得到保障是制约企业参与职业教育的关键因素。笔者认为,企业参与职业教育的动力不足、程度不深,并不是因为其经济能力或设备设施等方面的不足,一个重要原因在于,在企业投入职业教育和培训的氛围并不浓厚而员工又能够自由流动的情况下,企业投入职业教育和培训,其培训出来的员工并不能保证留在本企业,反而有可能被其他企业“挖墙脚”;同时对职业学校学生进行教育与培训的效果有限,未必能够覆盖其对职业教育和培训的投入,企业的动力自然不足。

“挖墙脚”现象之所以存在,有两个因素不可忽视:一是完全的劳动力市场,其中劳动力可以自由流动;二是有大量企业对人才的需求相同或相近,某个企业培养出的人才可以为其他企业所用。第一个因素容易理解,在完全劳动力市场情境下,人才流动自由,获得一定职业能力的劳动者容易流向收入更高、条件更好的企业,这样一来企业就很难有动力投入资源进行职业培训。第二个因素非常符合美国学者曼瑟尔·奥尔森在《集体行动的逻辑》一书中描述的大型集团以及其中成员的行为模式。在奥尔森看来,集团的根本特点在于,集团由具有共同利益的个体组成,尽管集团的成员拥有共同利益,但成员却拥有不同于集体利益的个体利益。从人力资源的视角来看,所有的企业都需要符合其需求的劳动力,他们有着从劳动力市场寻找具备一定能力素养的劳动者的共同诉求,这样,所有企业共同构成了一个数量庞大的“劳动力需求集

团”。根据奥尔森的理论,这种数量庞大的集团在提供职业教育和培训这一公共物品上存在着严重的问题,有几个独立但累计的因素阻碍着集团实现其利益:(1)集团越大,成员增进集团利益的行为所带来的总收益的份额就越小,其报酬也越少,这样即使集团能够获得一定数量的集体物品,其数量也远远低于最优水平;(2)集团越大,越不可能出现可以帮助获得集体物品的寡头卖方垄断的相互作用;(3)集团数量越大,组织成本越高,这样获得集体物品前获得的障碍越大。

对于“劳动力需求集团”而言,上述三个因素中的前两个明显存在。在公共物品没有内容和质量差异的情况下,由于企业数量众多,单个或少数企业参与职业教育和培训,使获得职业能力的劳动者很容易自由流动,被其他企业所雇用,投入资源的企业所能获得的收益很小。在这种情况下,大部分企业之所以不愿意投入,就是为了避免出现其他企业成员的“搭便车”行为,如此一来,企业提供的职业教育和培训必然不足以满足集团整体利益的需要。

中国目前的经济技术发展水平也在很大程度上限制了企业投入职业教育和培训的积极性,强化了上述大集团不愿意投入公共物品的倾向。大量企业仍然属于劳动力密集型产业,对于劳动者数量的需求很大,然而对于其技术技能水平的要求则有限,企业无需投入大量资源参与职业教育和培训,就可以从劳动力市场上得到所需要的大部分劳动力,只要进行简单的技能传授即可使之上岗工作;至于技术技能水平要求较高的岗位工人,则可以通过提供较高的薪水从其他企业挖墙脚获得。

概括来说,中国企业参与职业教育动力不足的根本原因在于,在企业投入职业教育的氛围并不浓厚而员工又能够自由流动的情况下,企业投入职业教育和培训的效果一般,其收益很可能低于企业的投入。

2. 廉价使用劳动力的问题

当前各地也有不少企业接收职校学生成为顶岗实习的实习生,对于其中的许多企业而言,在缺少相应外部监管的情况下,学生很容易被当作廉价劳动力使用,而对学生的体系化培训又常常缺位。对这些企业而言,将这些学

生当作廉价劳动力使用，很大程度上是缩减开支、创造效益这一天然倾向所导致的结果。从表面上看，这一现象得以大范围出现与监管的缺失紧密相关，然而究其根源，又不只是一个监管的问题，而有着更深层次的原因。

首先还是企业的投入和回报问题。企业毕竟是追逐利益的，如果不能从培训中获得收益，那么它们不太愿意投入大量精力与资源到培训中。在企业间挖墙脚难以避免的情况下，多数企业很难期望其所培训的职校学生能留在本企业，而为了降低成本并从培训中获得收益，他们几乎只能尝试挖掘参与顶岗实习的职校学生的生产力，将学生当作廉价劳动力使用。

另一个不能忽视的问题是企业培训标准和责权利分配问题。学校将学生送到企业实习，既是企业生产经营活动的一个部分，也是学校教育活动的组成部分，然而目前我国已有的对于顶岗实习的要求和规定，主要限于对顶岗实习的组织计划和评价等管理环节的约定。现实情况是，顶岗实习一方面缺少落实到专业层面上的、对顶岗实习的知识能力目标及学习内容的具体要求；另一方面，实习过程中企业和学校应当分别承担的责任、相互之间的权力边界、学校、企业及实习生三方各自具有怎样的权利都不清晰；在目前校企合作中职业学校普遍处于弱势的情况下，顶岗实习又缺乏教育目标与内容上的明晰标准，企业内定实习的质量自然难以得到保障，企业更加倾向于将学生当作廉价劳动力使用。

综合上述两方面来看，企业参与职业教育的两难窘境其实是一个问题的两个方面，一方面，企业投入资源参与职业教育和培训，但获得技能的学生却很可能转投其他企业，教育和培训的成效有限；另一方面，在缺乏针对职校学生企业实习的教育培训标准、对实习过程中各参与方权责利的清晰规定缺位的情况下，愿意投入职业教育的企业为了规避风险，尽可能减少培训内容，而将培训过程转化成生产性劳动的过程，将实习学生当作廉价劳动力来使用。

三、突破困境的途径与方法

由上述分析可以看出，解决企业参与职业教育困境的逻辑前提在于，试图让企业从职业教育和培训中获得合理的回报，在此基础上再保障教育与培

训的质量。要达成这一目标，应当从改变（或拆解）大集团、建立不完全劳动力市场、制订开发企业职业培训标准等途径着手。

1. 分解大集团，组建小集团

如前所述，我国目前行业企业参与职业教育之困境的重要原因之一就在于企业集团的数量过于庞大，企业参与职业培训的收益有限、动力不足。从这一逻辑出发，走出困境的办法即在于将大集团分解为小集团，并在集团内尝试建立相应机制，刺激和鼓励企业参与培训。在这方面，德国职业培训的法制与规范系统在其早期发展阶段也经历了类似过程。从19世纪中叶到晚期，德国一些定位于高端产品市场的新兴企业组成产业联合会，形成了完全不同于传统行会组织所组成的治理结构，建设并大量利用公立职业学校进行职业培训，试图在其内部系统性地提升技术和商业教育水平；而在德国职业培训制度的发展过程中，至关重要的培训学徒及工人的工资协议达成也是先在小集团内部实现的，比如一次世界大战前柏林金属加工工业中的工资协议就是分行业个别谈判的结果。

目前在中国职业教育与行业企业的合作过程中，也已经出现了一些大集团被逐渐分解、小集团逐渐形成的趋势，最为普遍的表现就是各地陆续成立的职业教育集团（简称职教集团）。尽管多数职教集团成立的目的在于整合学校、政府和企业的力量，搭建各方信息交流的平台，深化校企合作，但与此同时，许多集团的成立在客观上也形成了在一定区域内或一定行业的企业与职业院校的联合，许多职教集团内部形成了协作或联盟关系，集团成员的行为受集团章程、协议或契约的制约，相互之间有一定的约束力。许多企业在特定的行业或区域内加入具有一定联盟或契约形式的职教集团，使其已经具备了奥尔森论述的小集团的雏形，在一定程度上已经具有了克服典型大集团困境的可能。

2. 建立不完全劳动力市场机制

在劳动力自由流动的情况下，即使是小集团内部仍然难免企业间的相互挖角，若要防止这一现象的大范围出现，鼓励企业参与投入职业教育和培训，

劳动力市场中就必须有一些制度安排来降低劳动力的自由流动。阿西莫格鲁和皮斯克的研究在理论和实证两方面都清晰指出,任何解释企业投入职业培训的模型都必须有不完全劳动力市场的成分。不完全劳动力市场的来源可以有很多,劳动力市场的买方垄断、最低工资的存在、工会及工资集体谈判、工资税等都是理论中较为经典的情况。在涉及企业参与培训的原因时,更加常见的情况则是,对劳动力市场竞争进行阻碍干扰,比如人为压缩工资差距、达成企业间的工资协议。

通过压缩工资差距,阻碍熟练技术工人工资的增长,使技术工人工资的增长变得缓慢,从而低于边际产品价值,企业才能从对技能培训的投资中得到回报;另一种做法则是某个集团的所有企业达成相互间的工资协议,使集团内部企业之间工资差异较小,鼓励工人在原来的企业长期工作,从而减少劳动力市场的正常流动。

在这方面,我国已有一些较为成功的尝试和努力,较为典型的是江苏太仓的健雄职业技术学院与太仓地区众多企业在人才培养上的合作。太仓集聚了大量德资企业,这些企业对于高技能人才有着大量需求,这些企业较高的产业发展水平和技术水平,加上太仓所处的特殊地理区位使太仓这些以德企为主的企业形成了一个小集团,但这个小集团的存在本身并不能防止企业间的挖角行为。为了克服这一难题,太仓的欧洲企业共同组成了欧商协会,协会内企业间达成协议,共同从薪酬等方面约束和限制挖人行为。在这种情况下,太仓地区的大量德资企业就在其内部形成了不完全劳动力市场,在这一特殊的机制安排下,劳动力的流动被外在限制了,欧商协会内部的企业不必过于担心其培训的学员会被其他企业轻易挖走,从而更加愿意投入职业培训以及与职业院校展开合作。

3. 建构可信承诺关系

当部分企业形成小集团且集团内不完全劳动力市场机制形成时,在缺乏其他外在制约因素时,培训学徒仍然有可能选择离开提供培训的企业,而企业与培训学徒之间可信承诺关系的建立则能够有效防止和减少这种情况的发生。在某种程度上,建立企业与培训学徒之间的可信承诺关系是强化不完全

劳动力市场的一种措施,它可以减少劳动力市场的自由流动。其核心要素在于培训学徒与企业达成培训协议,其中对培训期间学徒的收入、培训的时间跨度以及培训学徒应该完成的工作量都做出了相应规定,或者培训学徒同意在培训结束后仍然(以相对较低的薪水)在该企业继续效力一段时间。培训学徒通过在培训期间或培训结束之后所创造的价值,承担一部分培训所产生的成本和费用,从而鼓励企业投入资源到职业培训之中。

在德国二元制培训中,企业与培训学徒之间的培训合同就被广泛认为是其二元制得以成功运作的重要基础之一,一个经过多方认可所达成的所有培训合同都应遵循的基本框架就明确规定了培训学徒的工作量和培训的时间跨度,有利于培训学徒在培训期间就为企业创造价值从而承担培训成本创设了条件。根据德国学者的统计,2007年全年,德国企业平均在每个学徒身上的总花费为15288欧元(其中9491欧元用来支付学徒的工资收入),而每个学徒平均给其企业带来11692欧元的产值,也就是说,培训学徒所创造的价值相当于培训总成本的76%。我国部分地区也有这方面的相关尝试,一些向职校学生提供培训的企业,在正式培训开始之前,先与培训学徒签署一份培训及服务协议,按此协议的规定,学生需要在完成学业、获得职业资格之后,继续为该企业服务一段时间(各个企业情况不同,大多为2-5年),如果不能做到这点,学生需向企业赔偿一定的培训费用。这样就可以保障企业能够从培训中获得一定的收益,它对于稳定企业对职业教育和培训的投入起到了非常重要的作用。

4. 制订开发企业培训标准,明晰企业培训责任

在上述几项条件都具备时,企业将有足够的动力参与职业培训,然而由于缺乏培训标准,培训的内容和方式仍由企业自己决定,在这种情况下,企业有可能将学生当作廉价劳动力使用,培训本身的质量仍然无法得到保障。若要保障培训的质量,防止上述情况的发生,一套企业和职业院校共同接受的职业培训标准不可或缺。在这一标准下,企业的培训资格、职业培训应当达到的能力要求、培训的内容和时间长度等都有清晰规定,企业在职业培训中的责任也应明确,从而保障学徒在企业并不只是被当作简单劳动力使用,

企业有义务对其进行相关培训, 以使其达到资格考试的要求。

德国的职业培训条例 (Ausbildungsordnung)、澳大利亚的培训包标准 (Standards for Training Packages) 以及芬兰的职业资格学习计划 (Vocational Qualification Study Programme) 等都是在国家层面由教育与经济界共同开发出的并受到职业教育参与各方广泛认可的职业培训标准。这些培训标准对职业培训的目标和内容作了清晰规定, 企业在进行职业培训时, 就必须依照相应标准, 并力图使其培训学员达到培训标准中规定的能力和知识目标, 因而较为有效地防止了仅仅将学生当作廉价劳动力使用的情况。

目前我国已有部分校企合作协议书及职教集团的章程中规定了企业应当承担的义务, 也有部分校企共同开发区域水平的课程标准的尝试。然而在全国范围内仍然缺乏一套受到学校和企业界广泛认可、专业及区域覆盖面足够广泛的职业教育课程标准, 一方面, 在现有专业教学大纲的开发过程中仍然没有充分吸纳行业企业的积极参与; 另一方面缺少对职业教育企业实习环节中课程目标及内容上的规定。



四、具体措施建议

综上所述, 破解我国企业参与职业教育困境的办法在于: 一方面在分解大集团、成立小集团的基础上尝试建立一套制度, 从而在一定范围内、一定程度上创造不完全劳动力市场机制, 并在企业与培训学徒之间搭建可信承诺关系, 使企业能够从职业教育和培训中获得合理的回报, 从而保障和激发企业参与职业教育的动力; 另一方面, 是制订开发得到企业和教育界共同认可的职业培训标准, 并采取措施监管这一标准在企业职业培训中实施的情况, 从而保障培训学徒在受训期间能够较为系统地学习和掌握相关岗位的知识与技能。

在前文分析的基础上提出以下几条具体建议, 通过引入新的规则来推动企业更加深入、高水平地参与职业教育, 促进职业教育的质量提升。

第一, 调整职教集团定位, 加强行业企业在职教集团中的作用, 创造和引入不完全劳动力市场机制, 激励行业企业投入职业教育尽管目前我国各地

的职教集团已有许多有价值的尝试, 但也有一些局限和不足, 它们中的大多数仍然由职业院校或教育主管部门牵头并担任理事长单位, 导致现有职教集团的运作模式容易从院校或政府的利益出发, 对企业参与职业教育的动力来源理解不够全面, 未能完全解决企业的动力机制问题。

要解决这一问题, 需要在一定程度上调整现有职教集团的定位, 弱化学校和政府在职教集团中的主导地位, 强化企业在职教集团中承担的功能与作用, 赋予行业企业领导、组织和牵头的角色, 允许更深层次更大范围内职业教育和劳动力市场方面的改革, 引导特定区域和行业内的企业集体协商员工从业资格和待遇水平, 将职教集团建设成为地区和行业内企业之间在职业教育和培训中深度合作和制度创新的平台。

具体而言, 可以尝试在职教集团内创造和引入不完全劳动力市场机制, 比如通过压缩工资差距、达成企业间工资协议等方法, 减少企业间挖墙脚的现象; 同时通过鼓励企业与培训学徒签订培训合同等方式, 建立稳定的培训供需关系, 让企业和学徒都有稳定的预期, 一方面鼓励企业从学徒在培训期间或培训之后的生产性劳动中获得合理回报, 使其更加愿意与职业院校合作; 另一方面保障学徒接受培训的权利。更进一步, 可以尝试在集团内建立其它反挖人及能够避免恶性竞争的制度安排, 加强行业协会或雇主协会的权力, 使其能够有效监管企业行为并惩罚企业间挖人的行为。通过制度和条件创设, 激励企业投入职业教育。



第二, 搭建国家职业教育决策及标准制订平台, 充分整合企业界和教育界, 制定一整套受到各方认可的、切实可行的、包括企业职业培训标准在内的职业教育标准和考试方案如同学校教育一样, 企业职业培训也需要遵循一定的教育标准, 包括教育和培训目标 (能力标准)、课程内容以及考试标准, 且这一标准应当包含在整个职业教育的教育标准之中, 并与职业学校的相应标准, 如相应专业的专业教学计划和考试方案相匹配, 只有这样涵盖职业教育和培训各个环节、不同学习地点的教育教学标准才是一个完整的教育标准。为了更大限度地调动企业参与职业教育的积极性, 在此教育和培训标准中, 应当尽可能包括培训时间跨度方面的要求, 从而兼顾培训期间学徒可能创造

的价值, 从一个侧面保证学生在没有获得职业资格证书的情况下不会轻易离开, 也使学生在培训期间为企业创造一定的价值成为可能。

若要使这一教育和培训标准受到企业和职业学校的广泛认可, 在其开发和制订过程中就需要相关利益主体的共同参与; 而若要使这一培训标准得到有效实施, 对于企业培训行为的有效监管则不可或缺。要实现这一点, 一方面需要国家搭建相应的职业教育决策和标准制订平台, 从而整合经济界和教育界等多方面的力量; 另一方面, 需要代表企业的组织—商会和行业协会在职业教育中发挥更大的作用。

第三, 强化行业协会和商会的功能, 赋予其在职业教育中更大的权力, 降低教育界与行业企业在校企合作中的总交易成本, 更有效地代表企业利益在职业教育中的表达, 让行业协会在职业教育中发挥更大的作用不同的企业对于人才的需求不同, 若要更加有效地在校企合作中整合不同企业的诉求, 行业协会应当具备在职业教育中更大的权力和空间。国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》提出, 要加强行业在职业教育中的指导作用, “把适宜行业组织承担的职责交给行业组织, 给予政策支持并强化服务监管”。具体来说, 行业协会和商会在我国职业教育发展中可以起到以下作用: 调研并与教育部门分享相关行业企业的人才需求信息, 参与教育标准的制订, 更加紧密地参与职业教育集团的决策和日常工作, 帮助行业类职教集团建立不完全劳动力市场机制, 参与职业学校考试标准的制订及考试考核的监督实施。

任何现存的社会制度都不是完全由人们预先设定出来的, 而是在特定经济社会条件下、具体的过程事件及不同参与主体博弈的产物, 当我们分析和展望我国企业参与职业教育的发展与变革时, 应当对制度发展变迁的复杂性有充分的尊重和理解, 并在政策制订和调整中考虑到这种复杂性。同时, 职业教育的现代化不只需要企业界、经济界的参与和投入, 而且包括学徒在内的不同参与群体的利益诉求和表达、良好且有效的法律规范、政府恰当的政策引导等多种因素同样不可或缺, 只有在各参与主体之间的利益协调与权力均衡之时, 职业教育才能实现其真正意义上的现代化。

(来源: 教育发展研究, 2015 第 3 期)



他山之石

德国职业培训市场的分析

——兼谈对我国现代学徒制建设的启示

李俊

摘要：本文尝试对德国职业培训市场进行分析。培训市场在其现代学徒制培训中发挥了重要的作用，它是学员和企业协商沟通需求的途径，也是社会资源配置的手段。德国的职业培训市场兼具劳动力市场和培训服务市场的特征，且其劳动力市场为不完全劳动力市场；培训市场对职业教育与培训的各参与主体具有激励兼容性，能有效提升职业教育质量，还能使学生从学校到工作的过渡变得更加容易；其顺利运行则建立在各方接受的职业教育标准、健全的社会利益代理及合作机制、完善具体的法律法规体系以及社会主义市场经济制度基础之上。在分析德国职业培训市场的基础上，本文针对我国现代学徒制的建设提出一些建议。

关键词：培训市场；教育标准；利益代理；不完全劳动力市场



一、德国现代学徒制培训中的培训市场

众所周知，在德国的现代学徒制培训中，学生通过学校学习和企业培训交替进行的方式完成学业和培训，培训市场在这个过程中发挥了重要的作用，它是学生初中毕业时寻找培训岗位的实现途径，理解德国的现代学徒制职业培训离不开对其培训市场的理解。

(一) 学徒制职业培训实施开展的流程

为了让读者更好地理解培训市场在德国职业教育中的重要地位，笔者在此简要介绍一下学生离开初中、进入学徒制职业培训的过程。对于希望进入学徒制职业培训的德国初中毕业生而言，他们常常在初中毕业前后就想好了一些希望进入的企业和培训岗位，他们需要进入培训市场，参加行业或企业组织的选拔和面试，只有通过这一选拔环节的学生，才能成为职业培训中的学徒。对于企业而言，它们也是首先根据对培训岗位的需求状况决定需要招募的培训学徒的数量，然后进入培训市场，组织和安排相应的选拔程序，挑

选和招募合适的初中毕业生作为培训学徒。在经过了挑选程序后，准学徒需要先和企业签订一份职业培训合同。企业与学徒签订培训合同之后，将学徒及其对应的培训岗位信息汇总并提供给当地相关产业的商会（即行业协会），当地商会将所有企业提供的培训学徒及培训岗位信息进行汇总，并提供给地区教育行政主管部门，教育行政主管部门汇总相应信息，并根据培训岗位的专业分布提供给该地区的对应的职业学校，各职业学校据此信息组织班级，并安排相关教学方面的计划。

在企业培训的早期，学徒在企业里的较多时间都是在学习和培训，只能完成一些比较简单的工作任务；随着职业学校学习和培训的推进，他们的知识及技能水平都得以逐步提升，在企业里能够承担的岗位工作任务也越来越多。企业不仅向学徒提供职业培训，在整个培训期间也都向其支付工作报酬，而且根据德国《联邦职业教育法》第17条的规定，报酬应当逐渐提高。

综上所述，参与学徒制培训的学生和企业首先在培训市场上分别寻找培训岗位和潜在劳动力，正是通过学生和企业双方在培训市场上的双向选择及其所包含的沟通、协调和博弈过程，学生才实现了从学校到工作场所的第一步过渡，企业也找到潜在的劳动力，学生和企业从而实现了劳动力及培训资源的相互匹配。培训市场是德国现代学徒制实际运行过程开始之前资源匹配的关键环节，它的运行情况和方式对整个培训过程有着重要的影响。

(二) 近期德国职业培训市场的供需变化趋势

培训市场无疑会受到人口变化和经济形势波动等多方面因素的影响，然而德国培训市场在较长时间内保持了较高的稳定性。从1990年东西德合并到2011年，德国职业培训市场中每年新签订的培训合同数基本维持在约5.5万至6.2万份之间。2008年的金融危机对世界诸多国家的经济及劳动力市场都造成了一定的影响和冲击，但在这种情况下，德国的培训市场仍然能够大体维持稳定。从2008年至2011年，德国的初中毕业生人数从约128.6万人下降到约120.5万人，申请学徒制培训岗位的人数则从2008年的约62万人逐渐下降到2011年的53.8万人，培训岗位的提供数量则从约61.6万个



下降到约 57 万个，培训岗位的供需比则大体保持在 100% ~ 103% 之间。总的来说，德国培训岗位的供给情况保持在比较稳定的水平。德国职业培训市场较为稳定的状态在一定程度上归功于德国经济的稳健，同时也与其内在的运行机制及其所依赖的制度安排和环境不可分割。以下笔者将尝试对德国培训市场的运行机制进行剖析。

二、德国职业培训市场的运行机制分析

(一) 培训市场的核心特征

对培训市场的运作流程进行分析，我们可以看出，德国现代学徒制中的培训市场具有以下几方面的核心特征。

1. 培训市场究其本质是市场，市场是职业培训开始之前各参与主体协调沟通的主要途径，是社会资源配置的主要手段。无论是寻找培训岗位的学习者，还是寻找潜在劳动力的企业，都是市场交易的主体，他们通过培训市场来获取信息、寻找合适的交易伙伴、并签订培训合同。市场在职业培训的多个行动主体之间的利益协调与诉求的匹配上，起到了基础性的作用。

2. 培训市场既有劳动力市场的特征，也有培训服务市场的特征。培训市场具有劳动力市场的核心要素：企业寻求潜在的、未来的劳动力，学习者提供自己在可预计时间内的劳动，并以此换取工作报酬；培训市场也同时具有服务市场的关键要素：职业培训可以被看作一种服务，它能够提高劳动者的劳动生产率，从而提升劳动者在劳动力市场上的价值，学习者寻求职业培训，在一定程度上就是用自己的劳动来交换培训这一教育服务，企业则通过提供培训服务，以低于市场价格的成本来获得劳动。从劳动力市场的角度考察，则学徒是供方，企业是需方；而从培训服务市场的角度考察，则企业是供方，劳动者是需方。

3. 培训市场是一个不完全劳动力市场。首先，培训市场具有一些培训服务市场的特征，但又具有一些普通的培训服务市场所不具有的特性。在一个正常的服务市场环境中，服务的购买方（学徒）应该支付服务的成本，而服务的提供者（企业）则收取服务的费用。然而在德国的培训市场上，（购

买培训这一服务的）学徒既享受培训服务，又同时获得一定的收入。这看上去不符合市场规律，但恰恰揭示出了德国培训市场的一个关键特征：作为培训服务的购买者，学徒其实恰恰是通过付出劳动来支付了部分的培训服务的成本，而培训成本的其他部分，则由企业和社会来承担。其次，学徒的收入也与完全劳动力市场不同。德国的学徒在职业培训期间的报酬不仅低于学徒的边际产品，也低于创造了同样价值的正式工人的工资，而且它还受到了雇主协会和工会之间达成的劳资协议的影响。对于加入了劳资协议的企业而言，劳资协议中包含关于学徒报酬的约定，使那些没有加入劳资协议的企业也不能在企业层面上随意改变调整给学徒的报酬。联邦劳动法院在 2008 年的判例中明确规定，学徒培训期间的报酬不应低于相应地区和行业劳资协议中规定的学徒报酬的 80%。

学徒的报酬不仅是对学徒的工作的回报，在一定程度上具有一定的帮助和补偿的功能。实际上，德语中用了一个与普通员工的工资（*gehalt* 或 *lohn*）不同的词来描述学徒的报酬（*vergeltung*）。*vergeltung* 这个词在德语中除了报酬的意思外，还具有补偿、偿付等意思，学徒在职业培训期间的收入不是普通的劳动报酬，更像是一种津贴和企业对其劳动的补偿。

概括来说，德国职业培训市场上学徒的收入并不是自由市场情境下（潜在）劳动力的供需双方自由交易的结果，它受到了行业范围内雇主协会与工会的工资协商的影响，也受到了国家层面在就业、职业培训和青少年保护等方面的法律法规的制约。在一定程度上，正是通过运用这些不完全劳动力市场的机制和手段，同一行业中的学徒工收入差异被压缩了，这进而限制了学徒工的随意自由流动，从而鼓励了企业参与职业教育的动力。

(二) 培训市场的作用

培训市场具有以下作用：首先，职业培训市场具有激励兼容性，它既能够有效激励企业参与职业教育，也能让学徒在培训过程中更加主动积极地学习，使得参与各方均有收获，达成多方共赢的局面。

企业参与职业教育和培训，总的来说不外乎两方面的原因，一方面是生

产性的,即企业从培训学徒在培训期间的工作中直接获得收益,另一方面则是投资性的,即企业将对学徒的职业培训当作人力资源开发的途径,在此过程中培养自己所需要的劳动者,从而降低人力招募的成本,在质量和数量上保障自己的人力资源供给。

由于在职业培训开始之前,企业和学徒就经过了培训市场上的双向选择,企业提前选择了具有工作意愿和基本素质能力的学徒,而学徒则选择了其有意愿工作和学习的企业,这为培训期间学徒创造价值、企业节省人力资源成本创造了条件。企业可以在培训期间对学徒进行细致的考察,更加深入地了解学徒的素质和能力,并在此基础上挑选合适的员工并进行更加有针对性的培训,这也为企业参与职业培训提供了额外的动力。

对于学徒而言,培训的过程不仅是个技能学习和养成的过程,这也是深入全面地了解企业及工作岗位的过程。学徒在此过程中可以习得职业岗位所需要的态度和工作方法,从而更加有的放矢地为未来的工作做准备,更加适应现实工作的需要,在完成培训后即使不能留在该培训企业,也能在劳动力市场上有更好的机会。

其次,培训市场的存在能够有效地提升职业教育与培训的质量。作为非义务教育的组成部分,职业教育兼具公共产品和私人产品的属性,是典型的准公共产品。从提供和配置的方式来讲,政府和市场都可以提供这一准公共产品,且两者提供的准公共产品在效率和公平方面各有其优缺点,相互之间存在着明显的差别。纯粹以市场配置的方式来提供职业教育,充分且仅仅发挥市场的作用,将鼓励学习者和培养机构的动力,使得技术技能型人才的供给更好地满足劳动力市场的需求,职业教育的内容和目标更加符合经济界的需求,从而提高职业教育的实用性和质量。但仅仅由市场机制来调节技术技能型人才的供需也会带来至少两方面的问题:(1)很多企业会因为担心被挖墙脚而更加不愿意投入到职业教育和培训中,从而更加减少企业对职业教育的参与,影响职业教育本身的质量;(2)下岗工人和失业人员等弱势群体的权益更可能被忽视,从而不利于社会和谐。纯粹以政府配置的方式来提供职业教育,更有可能顾及到弱势群体的利益,更加有利于教育公益属性的

发挥,有利于教育公平,但也存在严重的不足,比较典型的问题有:教育供给的总量不足且不够均衡,其培养的人才难以适应劳动力市场的需要,效率和质量不高,甚至产生许多铺张浪费的现象,难以得到社会的认可。

德国现代学徒制体系中的培训市场能够整合市场与政府两种资源配置的方式,在很大程度上集合两种资源配置方式的优点、避免其不足。德国职业培训市场既能通过劳资协议等机制提高企业参与职业教育的积极性,又能通过市场机制更好地匹配学习者与企业的诉求,并通过培训合同这一手段有效地限制和防止培训中断情况的发生、保证培训质量,也能通过职业学校的参与保障所有学习者受教育的基本权利,同时兼顾部分不能进入二元制职业培训的学生的职业能力的获得,还能够将培训过程置于一定的国家公权力的监控之中,从而更加有效地提供效率与公平兼具的职业教育和培训。

结合德国现代学徒制的关键特征,可以看出,培训市场是协调学徒制培训参与各方利益的重要手段,是实现学生到学徒身份转换的重要途径。在一定程度上,正是培训市场对学习者和企业双方利益诉求的协调与匹配,使得学校教育体系向学徒制的过渡更加流畅,学徒制得以从一开始就能够有效运行。最后,培训市场能够使学生从学校到工作的过渡变得容易。在中国以职业学校形式为主的职业教育体系中,从学校到工作的过渡主要通过职业学校到劳动力市场的这一个转变实现,在这个过程中,学生是从学校体系直接进入劳动力市场,学校体系与就业体系、教育世界与工作世界之间的鸿沟都需要学生在这一过渡中面对,多重挑战与困难构成了一个巨大的门槛。寻找工作中的艰苦、学校学习与工作世界的脱节、现实工作情境与学校学习环境的巨大差异、从学生到劳动者身份的转变、工作经验的缺乏带来的对崭新生活情境的恐惧乃至刚开始工作时经济上的拮据都会使得许多年轻人在这一过渡过程中经历难以轻易克服的困难。与学校形式的职业教育相比,由于培训市场的存在,德国现代学徒制职业教育中学校到工作的过渡变得更加容易,学校到工作的过渡被分解为两个过渡过程。

首先是学生从初中毕业到进入学徒制培训的过渡,这时过渡的途径是具有劳动力市场特征的培训市场;然后是在完成培训之后,从学徒制培训到真

实工作的过渡，过渡的途径是劳动力市场。在这种情境下，学生就可以首先在压力和困难相对较小的培训市场中学习关于企业工作岗位的信息、锻炼求职的能力、获取与企业打交道的能力，然后在职业培训的过程中体会真实工作情境、掌握现实工作世界所需要的知识与技能、理解工作场所的规范和相应岗位的要求并将其内化，当完成培训的学生再次来到劳动力市场时，他们已经具备了相当的知识、能力和经验方面的基础，其身份的转换、生活情境的差异都不再那么显著，这一次的过渡自然不会过于困难。

(三) 培训市场得以顺利运行的基础

培训市场能够顺利运行，离不开其背后的制度及政策的支撑，它们尤其体现在以下几个方面。

1. 清晰且为各方接受的职业教育标准

德国的职业培训条例是在国家层面由教育与经济界共同开发出的、联邦范围内统一的、受到职业教育参与各方广泛认可的职业培训标准。该培训条例对职业培训的目标和长度、对学徒在完成培训后能够任职的工作岗位、培训的框架计划以及考试要求都做出了清晰的规定，因此培训学徒在培训之前就能够对培训期间自己的任务及培训的前景有一个较为清晰的认识，对企业的行为有着稳定的预期；而企业也对培训的内容和学徒的表现有着较为稳定的预期和判断，并依照条例中规定的能力和考试标准，按部就班地培养学徒的职业能力，这样在一般情况下双方都能够按照职业培训条例的要求和规定分别履行自己的义务、完成自己的任务，在出现纠纷的时候也能够有章可循。与此同时，由于职业学校的框架教学计划是在职业培训条例的基础上开发出来的，其目标与内容自然与职业培训条例保持了较高的匹配度，因而职业学校的教育教学活动和企业的培训活动也自然相互协调，在正常情况下无需企业培训师和学校教师在个体层面的频繁协商与交流。正因为对培训的目标与内容以及考核的要求有了清晰、明确的规定，职业培训条例及其配套的框架教学计划能够有效地规避企业、学校和学徒的投机行为，降低交易中（涉及培养质量等内容）的不确定性，减少学校、企业和学习者个体之间的信息不

对称，从而有效地降低企业和学习者个体、以及企业和学校在交易及合作过程中的交易成本，使得培训的过程能够顺利地推进。

2. 健全的社会利益代理及合作机制

如前文所述，劳资协议等不完全劳动力市场机制、各方认可的职业教育标准对于吸引企业深度参与职业教育有着重要的作用，而这种机制的形成以及共同标准的制订都离不开德国社会较为健全的社会利益代理及合作机制。

劳资协议的基础就在于切实有效的利益代表及合作机制，且这种利益代表机制在国家、行业及企业多个层面同时发挥作用。在国家层面，德国工会联合会和德国雇主联邦联合会“通过实施法律帮助、谈判质量的研究、信息提供与业务培训等举措，架起劳资谈判的桥梁，使下设的各级机构在制度透明、信息对称的情况下广泛进行协商”；在行业层面，雇主协会与工会在跨企业层面就劳动标准、工资等级和结构和雇佣工作条件等进行的劳资谈判；在企业内部层面，职工委员会与企业管理层一同协商探讨与雇员密切相关的劳动权益问题，构成了行业层面谈判的重要补充；这使得德国雇员在企业内部及跨企业两个层面都能与雇主展开合作沟通。

职业教育的多个参与主体均认可接受的教育标准同样建立在利益代理与合作机制基础之上。许多行业里的企业数量巨大，如果没有利益代理机制，其对于员工知识技能水平的要求、对职业培训的设想与诉求很难在宏观层面上被协调起来，从而不可能与政府及学校方面进行对话协商。在职业教育与培训标准的开发和修订中发挥重要作用的联邦职业教育研究所的主委员会正是由雇主代表、雇员代表、各联邦州以及联邦政府等四个方面的人员，他们拥有同等的投票权。德国职业教育中的这种利益与权利平衡与协调机制能够在很大程度上保证参与培训的不同社会主体的诉求都得到一定程度的满足，为培训市场的顺利运行创造了条件，而这无疑离不开其较为健全的利益代理及合作机制。

3. 完善、具体、细致的法律法规体系

学徒制职业培训涉及培训学徒、培训企业、职业学校及政府等多个参与

主体,而培训市场的顺利运行,离不开德国完善、具体而细致的法律法规体系对每个参与主体的权利责任的清晰规定,正是这种法治框架内各参与主体责任与权利的明确,才使得多方合作、协商及交易时相互之间有着比较明确的预期,整个培训市场的交易成本从而保持在较低的水平。

《联邦职业教育法》是国家规范职业教育与培训事务的最为直接的法律,它对学徒制职业教育中企业培训的部分做出了清晰而明确的规定。《联邦职业教育法》的精神植根于德国的宪法《基本法》,在很大程度上是德国《基本法》中关于公民受教育权利的条款的具体体现,而且该法律也与联邦法律中涉及劳动力市场、劳动者的工作与权利、企业培训等内容的法律——如劳动合同法、《企业培训师资质条例》及《企业组织法》等法律共同对企业培训提供了规范,明确规定了参与培训各主体的权利义务、企业与培训学徒的关系、培训企业及培训师的资质要求以及培训条例的监督和考试要求等多方面的内容。

与此同时,培训学徒在企业培训和学校教育中还分别受到青少年劳动保护法、青少年保护法以及州一级的教育法律的保护。其中,青少年劳动保护法对青少年在企业培训和工作中的权利做了细致入微的规定,包括学徒在培训期间的工作时间长短、休假长短、到职业学校学习的权利、夜间和周末休息的时间长短等多项内容。

除上述法律之外,一些并不直接制约职业培训的法律其实也对培训的有效运行有着间接影响,比如劳资协议法,正是由于该法律对劳资协议行为的规范,德国的劳资双方对劳动者的劳资协议才能实现,同一行业中不同企业培训学徒的收入水平才能保持在一个相对稳定的水平,这从而部分地构成了上述不完全劳动力市场得以存在的制度基础。

4. 社会市场经济制度

上述社会利益代理及社会合作机制、职业教育相关法律法规以及更加广泛的就业、培训和社会福利等多方面的经济社会制度及政策都扎根于二战后德国的基本社会经济制度——社会市场经济中。社会市场经济强调“市场自由

原则和社会平等原则相结合”,国家一方面应在政治制度范围内保护经济和社会生活最基本的构成要素(如私有财产权和个人支配自由),保障市场经济的顺利运行,另一方面也以社会平衡为依据、运用社会政策对收入再分配进行适当的调整。

法律保障市场中交易者的私有财产权及支配权,这自然也包括劳动力市场及培训市场上劳动者个体选择职业和培训岗位的自由,然而德国的《基本法》并不是要保障完全纯粹的自由市场竞争^②。一方面自由竞争的市场机制应当成为社会市场经济体制的基础,然而另一方面,仅仅是竞争和市场又是不够的,要建构一个人性的公平的社会,需要引入一定的经济政治制度和社会协调机制来保障商品交换的顺利进行,保障市场上交易双方——自然包括劳动力市场上的劳方与资方——平等的权利以及利益的协调。

正是在这种既保障市场经济顺利运行,又以一定的社会协调机制来促进社会公平及和谐发展的指导思想和制度安排下,通过运用劳资协议等不完全劳动力市场手段,上述培训市场对于职业培训的激励、提升质量以及帮助学生从学校到工作的过渡等作用和功能才得以有效发挥。

三、德国职业培训市场对我国现代学徒制建设的借鉴和启示

综上所述,德国的现代学徒制职业培训在其准备和初始阶段主要是通过培训市场的方式实现其各参与主体的协商、交易以及资源的配置,这种以市场为教育及培训资源配置的主要手段产生了诸多积极效果,而其良好运行则离不开若干重要制度及政策的支撑。这对我国现代学徒制的建设无疑有着重要的借鉴与参考价值,笔者在前文解读分析的基础上尝试梳理了以下几个方面。

(一) 将市场作为现代学徒制发展中资源配置的主要手段

现代学徒制的发展和建设是行业企业参与职业教育程度不断深化、水平不断提高的构成,而引导和吸纳行业企业参与职业教育需要发挥市场机制的作用。2014年国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》明确指出,“充

分发挥市场机制作用,引导社会力量参与办学,扩大优质教育资源,激发学校发展活力,促进职业教育与社会需求紧密对接。”然而目前我国职业教育机构与行业企业的合作在很大程度上仍然是行政主导的,市场机制发挥作用较少。实际上,我国当下的校企合作在实际运行过程中存在市场调节和国家管控两方面的失位:一方面校企间的合作常常通过行政手段实现资源的配置与整合,作为潜在劳动力的提供者和培训服务的实际接受者的学生个体的权利、利益诉求在这个过程中都没有得到充分的表达;另一方面,在顶岗实习等校企合作的关键环节,缺乏有效的质量监控与管理,经常出现参加实习的学生被当作廉价劳动力使用的情形。

要改变上述状况,一方面要通过市场手段实现职业培训供需双方的需求及资源配置,最大限度地调动各参与主体的积极性,促进行业企业在更大范围和更深层次上参与投入职业教育;另一方面则需要国家为市场的顺利运行提供制度层面的保障与支持,降低各参与主体之间协商、合作与交易的交易成本,而要实现这一点则离不开制度的创新。

(二) 成功实施现代学徒制的关键是制度的创新

现代学徒制离不开企业的参与投入,而企业追逐利益的本性决定了,要想使得企业长期可持续地参与职业教育,企业必须从中获利,而目前已有的校企合作在很大程度上仍然没有能够满足企业的这一诉求。因此,现代学徒制建设需要在制度上超越目前校企合作的范式,创造条件让企业从参与投入职业教育和培训中获利,形成职业教育发展的可持续机制。

具体来说,通过创设制度环境与条件,试图达成以下两方面的结果之一:

1. 使得职业培训能够满足企业内在的需求,使培训给企业带来生产性收益,即让企业或者能够通过学徒工在培训期间的生产性劳动直接为企业创造价值;

2. 给企业带来投资性的收益,即通过职业培训的过程选拔和培养符合企业人力资源需求的高素质劳动者。在理想情况下,企业既能从学徒的工作中获得直接的收益,也能通过挑选长期雇佣的劳动者节省人力资源开发的成

本。要做到这一点,则需要现代学徒制职业教育中创造不完全劳动力市场机制,通过劳资协议、压低学徒工的工资差异等手段,减少企业间的挖墙脚行为,降低劳动力流动性,同时鼓励培训合同等可信承诺关系的达成,让企业更有动力长期持续地投入到职业教育与培训中。

(三) 建立各方认可的职业教育与培训标准,降低职业教育的各参与主体的交易成本

在市场交易中,交易双方对于所交易产品或服务的内容应当有着稳定合理的预期,交易才能顺利进行。这在职业培训市场上也不例外,只有在职业教育与培训的参与各方对职业教育的内容、范围、时间长度和考试要求等都达成一致时,培训合同才有可能签订,培训的过程中才能尽可能地减少争议。职业教育与培训标准正是对涉及培训的关键内容和要素的规定,在各方均能真正接受和认同这一标准时,参与各方才能有着匹配且恰当的稳定预期,培训市场的交易成本才可能维持在较低的水平,培训才能顺利开展。

要实现这一点,无疑需要职业教育的参与各方都能共同制订并及时调整职业教育标准,只有行业企业、职业学校、政府以及其他利益相关方均参与到职业教育标准的制订过程中时,这个标准才最有可能被各方所认可。在这个过程中,政府需要担负起领导和协调的职责,搭建一个容纳各方参与、对话和协商的平台,引领对于职业教育有着不同期望的各利益相关方参与到共同制订标准的过程中,协调与整合各方的利益与诉求,为制订各方接受的标准创造平台和条件。

(四) 发挥中介组织的作用,完善利益代理机制,强化行业协会在职业教育中的功能

职业教育与培训的各个参与主体,比如不同行业和规模的企业之间、不同地区的职业教育机构之间,对于职业教育都有着彼此不同的期望和诉求,而要在国家层面协调如此多不同的利益诉求,离不开健全的社会利益代理机制。只有通过发挥行业协会等社会中介组织的作用,使得职业教育的各参与者的利益和诉求能够被集中代理和表达,各主体之间的谈判和博弈才成为可

能，整合各方的力量才能实现。在这当中行业协会等中介组织必不可少。

具体来说，行业协会可以参与到职业教育及其标准制订的以下关键环节中：调研及分享相关行业企业的人才需求情况，参与教育标准的制订，审核职业培训企业的资格条件，监督学徒制职业培训的质量，帮助在行业类职教集团内引入不完全劳动力市场机制，参与制订职业学校考试标准等。

（来源：德国研究，2015年第4期）

