



1. 引言

1.1 德國現有兩類職業教育及訓練，包括(a)職業教育和訓練雙軌制度，學員需要同時接受學徒訓練和課堂教育；及(b)以學校為本的職業訓練，當中並不包含工作訓練。當中，職業教育和訓練雙軌制被視為極具效益，可加快讓青年人由學校過渡到工作的轉變，故此近年備受國際關注。以 2012 年 5 月為例，二十國集團便在墨西哥瓜達拉哈拉舉行部長級會議，討論職業教育和訓練，結論是優質的學徒訓練可以促進青年就業。

1.2 德國的職業教育和訓練是開放給所有青年人，不論其學歷程度。不過，他們一般會在年約 15 歲、修畢初中課程時開始接受相關訓練。這些適齡青年升學有兩大途徑：(a)傳統的學術教育；或(b)職業教育。2012 年，48% 的德國青年選擇職業教育組別，而選擇學術教育組別的有 52%，二者比率大致相若。

2. 德國的職業教育和訓練雙軌制度

2.1 在德國，雙軌制是最普遍的職業教育和訓練模式，吸納了約四分之三的新學員。參與雙軌制度的學員通常每星期在培訓企業工作 3-4 天，並在公立職業學校上課 1-2 天。在學校課程中，傳統科目如語言、數學、科學等約佔四成，其餘六成則與學員選擇的職業直接相關，令學員可以同時掌握理論及實用知識。學徒訓練一般為期 2-3 年，學員必須通過國家考核，方可獲頒資歷證書，成為技術人員。

2.2 在 2013 年，德國共有 329 個職業設有學徒訓練制度，範圍遍及製造業和服務業。各個持份者(即政府、商會、企業和工會)緊密合作，確保提供大量職場訓練崗位，並使相關培訓能達到專業水平，及符合市場需要。2013 年，約有 21% 的德國企業參與職業教育和訓練雙軌計劃，為 564 200 名新學員提供學徒訓練。

2.3 學徒訓練在德國是被備受社會尊重的工作階梯，與其他地方視之為"次等"事業途徑的誤解截然不同。雙軌計劃下的畢業生有下列事業途徑選項：

- (a) 畢業生在通過國家考核後，便成合資格技術人員，其資歷獲全國認可。每年多達三分之二的畢業生，可獲培訓企業轉聘為全職僱員；
- (b) 畢業生可在其專業領域，進一步接受商會提供的持續職業訓練，並通過工匠考核試，取得工匠或相類資歷。¹ 在 2010 年，德國總共舉辦了 3 300 項持續職業進修考試。長遠而言，畢業生更可晉升至企業的管理層。德國不少名人亦以學徒為早年的事業起點，當中包括了前總理施羅德²；及
- (c) 畢業生亦可進入應用科學大學或相類專上學院繼續進修，考取大學學士或碩士資歷。然而，完成職業教育和訓練的畢業生卻較少轉修學術課程。2012 年，僅有 31% 的德國青年預期可完成學術導向的高等教育，這比率低於經濟合作及發展組織(下稱"經合組織")公布的 38% 平均數字。

2.4 最新統計數字顯示，德國在 2013 年共提供 140 萬個學徒訓練名額。僱主為每名學徒承擔的開支約為每月 1,500 歐元(15,460 港元)，當中包括直接支付學徒的訓練津貼，該津貼平均金額為每月 795 歐元(8,190 港元)。然而，德國商界普遍把培訓開支視作投資，因為學員在成功獲取資歷認證後，可在培訓企業轉為全職僱員。

¹ 工匠考核試的要求相當高。考生必須證明其在相關專業能獨當一面，可經營自己的事業，並訓練學徒。

² 施羅德於 1998-2005 年間出任德國總理。他早在 1958-1961 年成為零售業學徒，其後任職銷售文員，並在夜校修讀高中文憑，於 1971 年進入哥廷根大學修讀法律學位。

2.5 2013 年，德國私營界別在學徒訓練的開支約為 238 億歐元 (2,450 億港元)，而公營界別在職業教育的開支則為 57 億歐元 (590 億港元)。兩者合計，職業教育和訓練的整體總開支為 295 億歐元 (3,040 億港元)，約佔德國國內生產總值的 1%，顯示商界對職業訓練的重大承擔。

3. 德國的學校為本職業教育和訓練計劃及職前訓練計劃

3.1 跟雙軌制不同，德國的學校為本職業教育和訓練計劃特點不多，因此相關討論有限。大體而言，學員需在公立職業學校全日進修，但卻不會接受任何職場訓練。學校為本的訓練為期 2-3 年，主要培訓社會服務界的中層白領職位，如護士、幼稚園教師、醫務助理等，學員畢業後亦可獲頒全國認可的資歷證書。2013 年，芸芸接受職業教育和訓練的 718 600 名全國新生中，學校為本的學員只佔當中的 25%，顯示大部分新生均是參與雙軌制計劃。

3.2 由於雙軌制下的學徒訓練名額競爭劇烈，許多青年人未能獲得學徒合約，德國因而推出職前訓練計劃，協助未能成功參與雙軌計劃的學員、弱勢社群、有學習障礙的青年人或德語欠佳的新移民。職前訓練為期僅一年，課程內容包括在培訓企業實習、職業簡介及提前修讀職業訓練的首年課程等。2013 年參與職前訓練計劃的學員達 257 600 名，相當於雙軌制度及學校為本計劃整體人數約三分之一。

4. 職業教育和訓練雙軌計劃的成功要訣

4.1 德國的雙軌制被公認為可躋身為世界最優秀的職業教育和訓練計劃之列，其成功有賴多個因素，包括三方共識、法律基礎、通用技能、商業誘因及獨特的訓練傳統。

三方共識

4.2 雖然德國的學徒訓練受到政府規管，但當地政府一般只會在取得工會及僱主代表的同意後，才作出政策決定。基於這個共識原則，培訓課程得以在全國順利推行。

4.3 具體分工方面，聯邦教育部負責制訂整體的職業教育和訓練政策(Federal Ministry of Education)，並就不同職業的訓練事宜，分別與相關的部長作出協調。至於聯邦職業教育和訓練學院(Federal Institute of Vocational Education and Training)，則與僱主及僱員緊密合作，為各種職業培訓計劃設定訓練準則和標準。³ 學院亦負責協調各聯邦州份，推行雙軌制度課程，並進行有關職業訓練的研究。在地區推行方面，各聯邦州份負責與各個職業教育和訓練委員會內的僱主及僱員代表共同合作，提供學校為本的職業訓練。

4.4 至於僱主所擔當的角色，按法律規定，所有企業必須加入其所屬行業的商會為會員，亦必須積極為相關界別提供職業訓練。因此，每名僱主均須與其商會合作，發展其職場訓練。此外，他們須維持高水平的訓練，並須禁止未能達到行業標準的學徒執業。

法律基礎

4.5 德國的職業教育和訓練制度建基於《1969年職業訓練法》，該法例使德國政府具有足夠的法律權力，規管培訓制度的各個層面，具體細節包括(a)學徒訓練的年期；(b)行業商會考核學員職場學習成績的各種考試；(c)僱主須讓學徒接受考核的責任；(d)要求僱主及業界代表須為其行業編訂職場訓練細則；(e)要求學員在職場所學的技能 and 知識可通用於其他企業等。該等法律及培訓規例，可保障學員權益。

通用技能

4.6 正如前述，法律規定職場訓練並非單由培訓企業決定，業界代表亦須共同編訂內容。在此安排下，可避免技能傳授過度強調培訓企業的需要，忽略技能亦須能應用於其他公司的要求。傳授的技能可在不同企業之間通用，這不單能保障學員利益，亦可確保整體經濟得到訓練有素的人才及穩定的人力供應。

4.7 由於國家考試委員會的成員包括企業代表，他們會跟進職業學校的課堂教學和企業內的培訓情況，藉此可確保所傳授的技能可以緊貼市場發展。此外，培訓規例亦不時更新，以配合技術和行業的發展。

³ 聯邦政府負責擬訂國家職業標準，在制訂過程須先諮詢僱主及行業商會，再為特定行業設定認可技能水平。

商業誘因

4.8 德國政府為企業提供商業誘因，以鼓勵企業參與學徒訓練計劃。首先，企業每月支付予學徒的津貼約為 795 歐元 (8,190 港元)，低於市場工資至少約 50%，能令企業節省員工開支。⁴ 其次，學員在受訓期為企業服務而帶來的工作產值，估計能令企業收回三分之二的培訓費用。第三，僱主在學徒訓練結束後，並無必然責任聘用相關學徒，企業因而有較高的靈活度及較長的觀察期，為人手安排作最終決定。

獨特的培訓傳統

4.9 德國的職業教育和訓練，基本上是延續中古年代的行會 (Guild) 學徒制度。在中世紀城鎮，工匠或商人行會全權掌握其工藝本業的操作，包括培訓新人。轉至現代德國，這培訓任務改由僱主協會和商會繼承。有鑑這個獨特的歷史及文化背景，令其他地方不易複製德國的成功模式。

5. 問題和挑戰

5.1 職業教育和訓練雙軌制度近年面對不少新挑戰。首先亦是最重要的僱主越來越難找到有能力的青年接受學徒訓練，部分原因是德國社會的出生率偏低，令年青人數量不斷萎縮。反映此情況，僱主在 2013 年提供的學徒職位中，未能填補的空缺多達 33 000 個，約佔整體學徒人數的 6%，而空缺水平亦較 2009 年增加約 90%。

5.2 其次及換個方向分析，部份德國青年也同樣認為要取得學徒合約並不容易。2013 年，未能成功申請的青年多達 21 000 名，較 4 年前大幅上升 35%。隨著德國發展知識型經濟，據報該國企業近年參與培訓計劃的積極性已有所減退，企業參與比率因而由 2009 年的 24% 下降至 2013 年的 21%。綜合上文提及的學徒名額過剩情況，可見雙軌制下的僱主及學徒申請者間，可能出現要求層面的錯配。根據聯邦職業教育和訓練學院的報告，僱主曾表達對

⁴ 自 2015 年 1 月起，德國首次實施最低工資，將時薪設定為 8.50 歐元 (88 港元)。然而，聘用學徒的僱主獲得豁免。這亦提供額外誘因，讓企業有參與職業教育和訓練雙軌計劃。

難以找到具備所需技能、知識和工作態度的勝任學員的關注。訓練能力，因而成為近來備受議論的課題。

5.3 第三，人們亦關注雙軌制將來未必可迅速回應市場需求的變化，因為現今新行業可以在很短時間出現，而三方模式未必能夠在短期內快速作出反應。此外，在知識型經濟社會中，職業教育和訓練制度所傳授的技能，亦可能較以前更快變得過時，增加年紀稍長時失業的壓力。

6. 觀察所得

6.1 由於職業教育和訓練計劃的成功，2014年，德國24歲及以下的青年失業率僅為7.8%。相對歐盟的22%青年失業率，它不足三分之一。芸芸28名歐盟成員國中，這個失業率亦是最低的。

6.2 德國培訓模式顯示，確保所有相關持份者積極參與計劃，最為關鍵。職業培訓體制亦須具備相當彈性，以便吸引青年投身學徒訓練，亦可令僱主有動力持續參與。傳授的技能必須是市場主導、全面及可在企業間通用，從而令學徒訓練能進化為備受社會尊重的事業階梯。

立法會秘書處
資訊服務部
資料研究組
朱家威
2015年5月26日
電話：2871 2134

資料摘要為立法會議員及其轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會（下稱“行政管理委員會”）所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究組，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。

參考資料

1. Federal Institute for Vocational Education and Training. (2014a) *Data sheet – Dual VET in Germany*. Available from: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenblatt_Berufsbildung_-_GOVET_-_EN\(3\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenblatt_Berufsbildung_-_GOVET_-_EN(3).pdf) [Accessed May 2015].
2. Federal Institute for Vocational Education and Training. (2014b) *Powerpoint presentation on Vocational Education and Training in Germany*. Available from: http://www.bibb.de/dokumente/ppt/GOVET_Praesentation_November_2014_EN.pptx [Accessed May 2015].
3. Federal Institute for Vocational Education and Training. (2014c) *Spotlight on VET in Germany*. Available from: <http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/8057> [Accessed May 2015].
4. Legislative Council Secretariat. (2015) *Essentials on Vocational training in Germany and its policy implications*. LC Paper No. ISE06/14-15.
5. OECD. (2010) *Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training in Germany*. Available from: <http://www.oecd.org/germany/45668296.pdf> [Accessed May 2015].
6. OECD. (2013) *A Skills beyond School Review of Germany*. Available from: <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/ASkillsbeyondSchoolReviewofGermany.pdf> [Accessed May 2015].
7. OECD. (2014) *G20-OECD-EC Conference on Quality Apprenticeships for Giving Youth a Better Start in the Labour Market*. Available from: http://www.oecd.org/els/emp/G20-OECD-EC%20Apprenticeship%20Conference_Issues%20Paper.pdf [Accessed May 2015].
8. WZB Berlin Social Science Center. (2014) *The German vocational education and training system: Its institutional configuration, strengths, and challenges*. Available from: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2014/i14-502.pdf> [Accessed May 2015].