



1. 引言

1.1 2014 年，瑞士連續第四年被評為全球最具創新能力的經濟體系，同時亦連續第六年獲選為全球最具競爭力的經濟體系¹。這個榜首位置固然可歸因多個因素，但瑞士的職業教育和訓練制度應扮演重要角色。瑞士修畢初中課程的年青畢業生，多達三分之二選擇職業教育和訓練為其升學途徑，令該國的勞動人口持久保持活力和專業能力，並回應市場變化。這亦令瑞士的職業教育和訓練制度，躋身於全球最佳行列。

2. 瑞士的職業訓練

2.1 修畢瑞士初中課程的學生，可選擇兩大升學途徑，分別是(a)學術文憑課程；及(b)結合工作訓練與課堂教學的職業教育和訓練雙軌課程。大部份(即三分之二)的瑞士青少年選擇職業教育和訓練組別，而非學術教育組別，這與大多數西方社會的選擇截然不同。

2.2 瑞士的職業教育和訓練課程中，學員大多須在提供訓練的企業擔任學徒，每星期工作 3 至 4 天，藉此學習相關行業的技術及運作。同時，他們亦須在職業訓練學校修讀職業科目及語文，每星期一至兩天。學徒訓練通常為期 3 至 4 年，學員在通過聯邦考試後，可獲頒聯邦文憑。此外，亦有短至兩年的證書課程，供學員選擇。

¹ 可參考 World Economic Forum (2014) 及 Cornell University, INSEAD and the World Intellectual Property Organization (2014)。

2.3 瑞士的學徒訓練範圍廣闊，遍及各類製造業和服務業的 230 項種職業。聯邦政府、26 個州份及各個專業機構三方協作共同推展學徒訓練，不單滿足市場最新近變化，亦符合專業水平。儘管瑞士的企業大多數規模偏小，但仍有約 40% 的瑞士公司於 2012 年參與職業教育和訓練計劃，提供了約 23 萬個學徒訓練名額。這些數字反映了瑞士全國對職業教育和訓練的充分支持。

2.4 具體而言，瑞士的法律規定，所有專業機構(包括商會、工會、提供培訓服務機構，以及提供學徒訓練的企業)均必須參與職業教育和訓練的政策制訂及推行。這些機構參與整個培訓流程，由早期的訓練內容設計迄至最後聯邦考試。換言之，瑞士的職業教育和訓練制度主要是以私營機構為主導，而政府當中扮演施規管角色。

2.5 瑞士的職業教育和訓練學員，畢業後能享有多項職業／升學選擇，這受惠於全國認可的互通及可靠的學分制度。他們的選擇包括：

- (a) 在受訓職業工作；
- (b) 進一步接受專上程度的專業教育和訓練。在八個專業領域中，共設有約 400 項聯邦考試及 57 項專業學院學位課程；及
- (c) 重返學術領域。職業教育和訓練文憑持有人，若在專為他們而設的聯邦職業文憑試 (Federal Vocational Baccalaureate) 中取得合格成績，便可無需參加入學考試，入讀應用科技大學。學員可在接受職業教育和訓練期間或畢業後，應考該文憑試，當中包含傳統學術科目。在 2013 年，約有 14% 的職業教育和訓練畢業生取得聯邦職業文憑資格。

2.6 因此，瑞士的職業教育和訓練制度極具靈活性，能讓畢業生在不同領域及發展階段轉換進修途徑。即使是有志在大學修讀學術課程的資優青年人，瑞士的職業教育及學徒訓練仍是極具吸引力的進修途徑，這與其他地方對這類訓練的誤解甚或負面標籤，形成鮮明對比。反映其吸引力，65% 的瑞士青年於 2012 年在高中級別選擇職業教育和訓練，遠超選擇普通學科的 35% 比率。這個職業教育和訓練的選修比率，亦遠高於經濟合作及發展組織(下稱"經合組織")的 44% 相應數字。

2.7 在受訓首年，職業教育和訓練學員通常可從企業收取約 600-700 瑞士法郎(5,090-5,940 港元)月薪。這個金額在學徒訓練的最後一年幾近倍增至約 1,100-1,200 瑞士法郎(9,330-10,180 港元)。該等薪金水平對青年人而言看似合理，但它們僅是當地非技術工人的薪金約四分之一，因此提供訓練的企業亦可節省可觀開支。

2.8 根據瑞士政府對提供學徒訓練的企業的最新意見調查，參加職業訓練課程於 2009 年的僱主累計開支(包括學員的薪金支出)為 53 億瑞士法郎(450 億港元)。然而，職業訓練學員的總產值卻高達 58 億瑞士法郎(492 億港元)。換言之，職業訓練計劃為僱主帶來 5 億瑞士法郎(42 億港元)的淨收益。這些淨收益亦成為商業誘因，使政府無須向企業提供任何補貼。

2.9 在公營開支方面，瑞士政府於 2013 年於職業教育和訓練的開支約為 30 億瑞士法郎(255 億港元)，大部分用於營辦職業學校。連同上述僱主承擔的學徒訓練開支，職業訓練制度在 2013 年的總開支粗略估計約為 83 億瑞士法郎(704 億港元)。這相等於其國內生產總值約 1.3%，顯示瑞士社會十分重視職業訓練。

3. 瑞士職業教育和訓練計劃的成功要素

3.1 瑞士職業教育和訓練制度得以成功可歸因於多個因素，包括：(a)聯邦政府、各個州份及專業機構三方的共同努力；(b)制度得到的法定效力；(c)訓練內容相關實用；(d)瑞士商業機構的承擔；及(e)獨特的訓練傳統。

三方的共同努力

3.2 瑞士的職業教育和訓練制度是由聯邦政府、各個州份及專業機構共同掌管。所有持份者均緊密合作，努力維持各層次的職業教育和訓練的專業水準，並確保能為年青人提供足夠的學徒訓練職位。具體分工方面，聯邦政府的國家教育、研究及創新秘書處(State Secretariat for Education, Research and Innovation)負責規管各層次的職業教育和訓練，並提供部分資助。而位於 26 個州份的職業教育和訓練辦事處，則負責在相關州份的職業訓練的監管和協調，並開展推廣工作。專業機構和企業則負責執行有關計劃，主導訓練內容的設計工作、提供學徒訓練，以及考核過程。

法律支援

3.3 《聯邦職業及專業教育及訓練法案》及其相應的條例訂明三方的責任。換言之，瑞士的職業教育和訓練制度有全面的法律基礎，強制規定專業機構必須參與其中，以及維持學徒訓練與培訓服務的專業質素。

訓練內容的實用性

3.4 瑞士的職業教育和訓練制度具有多項特點，確保傳授給學員的技能皆是由市場主導，並可於不同企業間通用。第一，職業教育和訓練相關條例載列的職業技能，闡明廣義的技能水平，所有持份者必須跟從。第二，各個商會須制訂學徒訓練內容，並非僅由企業負責。前者通常能緊貼市場趨勢，而後者則較着重本身的需要。第三，儘管瑞士的企業規模細小，但它們在各商會中卻享有充份代表性，這確保職場訓練能反映所有類別僱主的普遍需要，而不會偏向大企業。第四，工作訓練完結後設有全國考試，這可確保職業教育和訓練的培訓範圍全面，並可在各個企業通用。

商界的承擔

3.5 瑞士企業熱衷職業教育和訓練，部份反映它們的企業社會責任，盡力培育年青人，造福整體經濟。然而，職業教育和訓練亦能為企業帶來實際裨益。正如上文所述，學員的工作產值一般高於訓練開支。此外，企業有較長時間觀察學員的表現，才作決定是否在受訓期完結後聘請他們作為正式員工。再者，由於近年瑞士很多界別均面對技術工人短缺的問題，學員正好提供彌足珍貴的額外人手。根據上文 2.8 段引述的調查，每家瑞士企業可從每名職業訓練學員的 3 年工作周期中，累計取得 6,000 瑞士法郎(50,910 港元)的淨收益。

獨特的訓練傳統

3.6 瑞士的職業教育和訓練可追溯至中古時代，當時的各個行會(Guild)掌控著各行各業吸納新血的權力，並以師徒制傳授技能。在 19 世紀末，專業機構紛紛湧現，取代了行會，並接管其職業訓練工作。聯邦政府亦於 1884 年立法認可該訓練制度的變化。這個獨特的歷史背景，有助解釋瑞士的三方職業訓練制度為何能在現時順暢運行。

4. 觀察所得

4.1 2014 年，瑞士的 15-24 歲的青年失業率，僅為 8.6%，相對歐洲聯盟(下稱"歐盟")的 22% 青年失業率，它不足五分之二，顯示其職業訓練的成效。這個數字亦是 28 個歐盟成員國中位列最低第三位，僅次於同樣推行職業教育和訓練雙軌制度的德國(7.8%)及挪威(7.9%)。

4.2 瑞士商界願意及能夠每年提供約 23 萬個學徒訓練職位，是該國職業教育和訓練制度的成功關鍵。2014-2015 年度，世界經濟論壇連續第六年推選瑞士為最具競爭力的經濟體系，並表示該國"教育制度優越，商界提供優良的在職培訓機會"，令人留下深刻印象。

4.3. 瑞士的職業教育和訓練模式，引起了全球政策制訂者的興趣。瑞士近年參與數個全球合作計劃，把相關經驗傳播到海外，協助世界各地發展符合自身需要的職業訓練制度。這些地方包括南韓、印度、斯洛伐克、塞浦路斯、中國、南非、西班牙、葡萄牙等。

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. Cornell University, INSEAD, and World Intellectual Property Organization. (2014) *The Global Innovation Index 2014*. Available from: <https://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report-2014> [Accessed May 2015].
2. Legislative Council Secretariat. (2015) *Essentials on Vocational training in Germany and its policy implications*. LC Paper No. ISE06/14-15.
3. NCEE. (2015) *Gold Standard: The Swiss Vocational Education and Training System*. Available from: <http://www.ncee.org/wp-content/uploads/2015/03/SWISSVETMarch11.pdf> [Accessed May 2015].
4. OECD. (2009) *Learning for Jobs, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Switzerland*. Available from: <http://www.oecd.org/switzerland/42578681.pdf> [Accessed May 2015].
5. SERI. (2015) *Vocational and Professional Education and Training in Switzerland: Facts and Figures in 2015*. Available from: <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/01323/?lang=en> [Accessed May 2015].
6. Strahm, R. H. (2010) *Swiss Vocational Education and Training Switzerland's Source of Richness*. Available from: http://www.bjinsitute.org/fileadmin/2_pdf/strahm_swiss_vet_source_of_richness_09-2010.pdf [Accessed May 2015].
7. Strupler, M. & Wolter, S.C. (2012) *Dual-track VET: a success story – also for host companies*. Available from: http://www.ffb.unibe.ch/unibe/wiso/vwi/ffb/content/e2954/e3158/e79746/Flyer.e_ger.pdf [Accessed May 2015].
8. World Economic Forum. (2014) *The Global Competitiveness Report 2014 – 2015*. Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf [Accessed May 2015].