

西德企業訓練的特質

• 許 仟 •

壹、導論

一九四九年五月廿三日基本法(Basic Law, Grundgesetz)生效，德意志聯邦共和國(以下簡稱西德)誕生。迄今四十年，西德由昔日一片廢墟中驟然挺立，竟成為今日經濟、工業超強國之一！回顧在第二次大戰砲火摧殘下，損失最嚴重者為中國，其次即是德國，據估計：第二次大戰德政府損失約二千三百三十億美元，民間損失約七百五十億。生命的死傷中，德國在戰場上戰死人數約三百五十萬人，六十萬平民喪生，八十萬殘廢，而城市即有八十座被全毀或半毀。戰後美、英、法、俄四國瓜佔，致使一千二百餘萬德人被迫自東邊喪失的領土中驅逐進入滿目瘡痍的德境。一九四七年冷戰加劇，原已因戰爭破壞無遺的社會與經濟，由此更引起了嚴重的失業問題與經濟恐慌……。

曾幾何時，德國從貧困、傷殘中再度站起，其今日經濟、社會的成就，國際上的政治地位都處處顯示其具有角逐世界王位的能力，今

日的西德奇蹟般的成就，其來有自，吾人約可將其成功原因歸納為下列六點：

- 一、勤勞確實的民族性；
- 二、正確的經濟政策；
- 三、固有的工業基礎；
- 四、外資拓展的獎勵政策；
- 五、勞資雙方的協調；
- 六、職業教育及訓練的成功。

戰後西德仍然保存了部份戰前建立的工業基礎；即使無情的戰火，也未摧毀最重要的工業潛力——「技術」。上百萬的德國士兵，歸甲返鄉後立刻帶動工業發展，因為他們會操作機器、修理機器、裝配製造機器，技術在身，立即可以參加生產行列。而技術之由來，即在於成功的職業教育及訓練。

不僅可單由戰後國家的建設與成就而觀；職業教育與訓練尤其提供了德國工商各界素質整齊而且高水準的實用技藝性與專門技術性的人員。本文將就西德工商企業界辦理職業訓練之特質做基本上的研探。

貳、企業訓練的傳統精神

德國企業訓練的發展，奠定於該國職業教育與訓練之特有傳統，其傳統特徵有二，一為「二元制」(Duales System)，一謂「三明治式」(Sandwich System)。

一、二元制：

所謂「二元制」，即是強調教育的工作必須由社會全體所共同擔負，而不單由學校或企業界來實施。因此，職業教育訓練是由學校與工商企業界機構或機關團體所相互配合分工合作實施的。在學校，著重於理論的教授；在校外的各種機構，則施以工作實習與實際工作為主的職業訓練，所以理論性的學校職業教育與實際性的校外職業訓練緊密扣合，因而發揮職業教育的功能，達到職業訓練之目的。

二、三明治式：

所謂「三明治式」，就在於擴充前者二元制的精神，要求學生與技師生在一般學業結束後立即進入社會接觸實際職業工作，而在從事職業工作之員工，一段時日後又須返回學校或職訓中心，接受更高深的整體性、專業性之知能教育，由

此反覆交疊進行，正如三明治的製作方式一般，除了能達到學與用不會脫節的目的之外，更使員工在專業技術上能有不斷的進步，得以充分配合日新又新的工業時代。

正因德國職業教育與訓練具有以上兩個特徵，所以德國企業內的人力素質能不斷提高，由社會觀之，在人力供需上也能很實際、很貼切地達到平衡。

叁、企業界對訓練的肯定與同業公會的絕對職權

西德企業訓練得以成功實施，首在企業界業主重視人力培育與企業發展之關係。在傳統的農業經濟社會，人力與土地是經濟生產之主要因素。在工業革命之前的農業經濟社會，社會結構千餘年中甚少改變。但是工業革命產生，生產方式遽然改變，企業界為了節省人力，於是逐漸出現機械化、自動化。工商企業及農業進入了機械化、自動化的階段以後，人力問題不再只是量的供需問題，而是質的良莠問題。人的技術水準是否能配合各業發展的需要遂成為今日經濟發展與人力資源的問題。

人力需求著重於人力培養，而人力培養有賴教育及訓練來達成，尤其從教育經濟學的觀點而言，教育既在於「培養增加經濟生產的適當人力」，職業教育與訓練便是最具經濟效益而能達到人力培育的教育與訓練。因為它能夠訓練出專業技術性的工作人員，提供企業發展所需之人力的需要。在傳統的德國企業界中並沒有確立現代化人力培育的理論；但是企業界業主卻皆有以上認知，而共同努力於本身企業

內訓練工作。

德國的企業訓練始於中世紀時代行會（Zuenfte und Gilden）所辦理的手工業訓練，學徒在很嚴格的行規中接受師傅的訓練，學徒出師後得以開業，但不得收徒。師傅資格是由行會所認可並授予，凡具師傅資格者方可收徒。最值得注意的是：師傅非但擁有其經濟地位，更具有其社會地位。也就是說，師傅資格是由行會所認可，更是社會大眾所認定的。反觀我國企業內職訓師之地位，企業界少有師徒相授，縱有，企業內少有明文規定，其同業公會更少有規定，遑論其地位！即使政府領首主動建立證照制度，業界支持者卻少，常常發生業者不承認政府所發出具有「公信力」的證照，只放心選擇自認有能力有經驗的人員。由是，吾人對現存國內的證照制度其完備性置疑；更進一步地可大膽問道：政府在缺乏人力與專業知識之下盡力辦理技檢與建立證照是否屬於事倍功半？

肆、政府公權的運用

德國的企業訓練既始於行會，因此並沒有採取學校式的班級教學制度，其訓練本身更無訓練計畫與訓練目標，僅屬師傅對學徒所施之手工藝與商業訓練而已。在十四、五世紀時，產生了一些私立或城市立的學校，這些學校裡傳授基礎性職業知識技能，用以補充國民學校（Volksschule）課程之不足，這種學校，可稱做是職業學校的前身了。約在一六九五年，第一所職業補習學校（Berufsschule）創立於胡騰堡（Wuettendenberg），但是絕大部分的職業訓練理論課程仍在

國民學校中實施，很少另外成立學校實施職業教育。

歐洲於十七、八世紀，專制主義興起，德意志民族境內許多邦政府（城邦）試圖完全接管行會對職業訓練的自主權，欲透過國民充分就業，創造國家財富，達到國家整體經濟發展的目標，然而並未成功。十八世紀商業擴張，軍火、礦業、建築等工業技術化、工廠產生，邦政府設立實科中學（Realschule）與中間中學（Mittelschule），為職業做準備工作，稍後又產生了不同種類的專業學校（Fachschule），如礦業學校，建築學校、航海學校、商校、工業製圖學校等，這些學校的設立顯示出教育實用化的趨勢，並指出教育目標應重視職業準備的培養。同時更增加了政府借學校教育對企業的參與性。

由於洪博（W. von Humboldt, 1767—1835）等學者專家提出全民教育的思想，認為：凡人不分階級職業皆有受教育的權利，並提出「設立許多專門性的學校，但沒有特定的市民職業生活」理論，旨在破除歐洲人民職業世襲的制度，並提倡成立各類職業學校，供人民自由選擇教育與職業。殆至十九世紀，傳統師徒相傳的職業訓練方式終於漸漸式微，胡騰堡邦政府在一八三〇年首先設置了統一的職業「結業考試」，普魯士邦政府在一八四五年與一八四九年的工廠法規（Preussische Gewerbeordnungen von 1845 und 1849）中的規定，使得城市政府與行會合作，並同意行會繼續擁有職業訓練權。

在一八九〇年代，德意志帝國商業部長白萊伯（Freiherr von

Berlebach) 指示制訂職業訓練法，並經一八九七年帝國衆議院 (Reichstag) 通過此項工商業學制新法，從此確立了德國職業教育的二元制——工廠職業訓練中心 (Ausbildungsbetrieb) 和職業補習學校 (Berufsschule) 共同負責職業養成教育。簡言之，德國的職業教育分由兩個單位實施，一是由工廠 (場) 內的職業訓練，一是由職業學校的教育。職業補習學校以相輔相成的角色扮演了二元制的一元，凡受訓人 (學生，技術生) 締結職訓契約始，亦須利用晚間或假期到職業補習學校上課，依邦教育部長聯席會議 (Kultusministerkonferenz, KMK) 之協議，受訓人每周在職業補習學校上課的平均時數應在八至十二小時之間，課程內容包括該訓練行業之理論，更重要的是在國文與公民課程，達到公民教育的目的，國人對西德職業二元制的意義，常常僅重視職業理論與實際之別，而疏忽了職業補校的真正重心並不在職業理論，而在教育德人做好國民 (社會化) 與求人格發展 (個體化)。

由工廠 (場) 負責的職業訓練即是工廠與學徒訂定「契約」，契約中規定修業名稱與修業年限等等，自一九〇〇年起，手工業協會首先獲得管理學徒契約締結的權力，一九〇八年工廠學徒訓練的師資與考試管理權力，也由各該業的同業公會獲得。一九六九年因政黨大聯合 (Große Koalition) 而促成西德聯邦政府頒佈實施「職業訓練法」 (Berufsbildungsgesetz, BBIG)，企業界職業訓練不但成為聯邦政府管轄的範圍，該法更統

一規定了全國職業之養成訓練關係、職業訓練規則、組織職業訓練委員會與職業教育與訓練的研究單位設立等事宜。

所以，德國的企業訓練最初由行會負責，學徒在很嚴的行規中接受師傅的訓練，十四世紀後職業教育的課程出現在國民學校，十七世紀有了職業補習學校。漸漸的，職業教育的實施部分脫離了師傅的技藝傳授，而由學校負責。職業教育的責任即轉由學校；設立學校，管理學校者分屬城邦、私人、各業團體。城邦試圖管轄職業教育；各業團體、公會亦不放棄古來既有之權力，雙方在長期的權力平衡與協調之後，終於使職業教育的制度漸漸明朗化，其城邦政府與行會、政府與公會交錯負責職業教育訓練的特性在第一次世界大戰前已漸漸形成，雖經兩次大戰，卻仍保留了此一傳統。當然，納粹時代職業教育與訓練權限曾歸屬中央政府統一管轄；然則為時甚短，在此本文不予贅述。

伍、聯邦法規之制訂與企訓制度之統一規劃

中古時代的學徒制度很簡單：只要跟著師傅，師傅說什麼，學徒就做什麼。當然，與中國傳統中許多行業的學徒制度一樣，徒弟須由打水掃地開始，直到師傅正式傳授技藝，以至出師。唯一不同的是，德國在中古時代已有行會產生，並具絕對的學徒制度管理權。舊有的德國學徒制度中有好些的缺點：

一、並不是每一位師傅都有教學的能力，有的師傅做得很好，但能力來觀察學習。假如學徒稍愚鈍

是不會講不會教，必須學徒有聰明些，學習的效果就受到影響。

二、沒有一定的教材，沒有一定的學習期限，學習的時間經常很長，十分不經濟。

三、師傅有無上的權威，學徒不但要學習技藝，還要替師傅做各種各樣的服務，恐怕師傅有濫用權力之嫌，而且師傅對學徒有懲戒權，如果懲戒不當，容易引起糾紛。

四、學徒容易染上成年人的不良習性，師傅或工廠裡的成年工人飲酒、賭博，若學徒在旁邊也一學便會，影響學徒身心健康甚鉅。

現代化的學徒制度即是針對以上的缺點加以改進。一九六九年職業訓練法明文規定「職業訓練」一詞，代替了「學徒訓練」的舊稱。職業訓練法的公布，消弭了舊有學徒制度的許多陋習，並補充了舊有制度的許多缺點，而建立了現代化的職業訓練制度。

職業訓練分為養成訓練 (Ausbildung) 、進修訓練 (Fortbildung) 及轉業訓練 (Umschulung) 等三種，但其中最重要，關係青年福利與前途最大者，則為養成訓練。故該法規定養成訓練關係的開始，必須以書面為之，並應向主管單位辦理登錄。換言之，首先應由職訓人 (Ausbilder) 與受訓人 (Auszubildende, Azubi) 及其法定代理人簽訂「職訓契約」 (Berufsausbildungsvertrag)，一如職業訓練法「養成訓練」第三條第一款規定之：「如有人使他人接受養成訓練，必須先與之簽訂『職業養成訓練契約』」，也就是簽訂以往所謂的「學徒契約」。職訓契約是勞動契約的一種特殊形態，適用

於勞工法及其有關規定，使受訓人不僅可以享受因職業訓練關係而產生的權利，又可受到一般勞工所受到的勞工保護。未成年的受訓人在締結職訓契約時，必須徵得其法定代理人（多半是父親或母親）的同意。如果未成年子女在其父母處接受職業訓練時，以往不需要簽訂職訓契約；自六九年本法頒佈後，則規定當父母是職訓人時，也要與其子女——受訓人簽訂職訓契約（參考德國民法一八一條與職業訓練法第三條第二項），到底，在德國父母與子女簽訂職訓契約的青年為數很少，因為中國的「易子而教」在歐美也具有共通性。

職業訓練法除詳細規定職訓人與受訓人雙方所應負擔的義務、保障受訓人可以享受的津貼待遇及試訓時間外，並明定職訓契約的內容至少應包括：(一)職業訓練的種類、工作和時間的分配，以及訓練目標和將來職業工作的形態；(二)職訓開始和結束的日期；(三)在職訓場所以外的訓練措施；(四)每日職訓時間；(五)見習的期限；(六)津貼及待遇；(七)休假的期限；(八)解除職訓契約的要件。由此可知，新型的職業訓練制度確實改善了舊日的學徒制度。

而且，職業訓練實施的地點（Lernorte）較舊日廣泛得多，職業訓練總則第一條第五項明白規定：「職業訓練可在企業機構、公務機構、自由職業的事務所、私人家庭及職業學校中實施。」除了司法官、軍公教人員及遠洋航業人員之外，其他各行各業的職業訓練，包括了基於公務關係而雇用之人員及私人家庭事務之管理在內，均受本「職訓規範」（Ausbildung-

法之約束。

sordnung）由各行各業自行訂定，規範中至少應包括下列數要點，以期達到全國統一、素質整齊的職業目標：(一)教育職種的名稱，應經濟部或其他主管部會之認定；(二)養成訓練之期間，不得低於二年，也不得超過三年，但實施階梯訓練（Stufenausbildung）或其他實際性措施者不在此限；(三)訓練標的：必備的技能和知識；(四)訓練計畫：必須的步驟和方法；(五)結業考試的標準和要求。訓練內容與使用之教材由企業界自行發展研訂，亦可委託工商總會配合聯邦職業教育研究所（Bundesinstitut fuer Berufsbildung, BIBB, 坐落西柏林）研究發展出一套標準的教材。發展研究各行業訓練之標準教材為聯邦職業教育研究所之經常性工作。除此之外，該研究所並與學術界、企業界合作辦理各行業企訓的預測與展望之研究工作，並於每年三月出刊「職訓報告」（Berufsbildungsbericht），透過對未來之預估與展望，可探適當措施來調適今日與明日勞動市場之供需。

西德政府為了統一企業界養成訓練之基礎，並為適應技術、經濟及社會的發展與需要，聯邦經濟部或其他主管部會毋需聯邦參議院之同意，得會同聯邦教育暨科學部，以命令式認定「訓練職種」。所以，政府每年都須由聯邦教育暨科學部頒佈一次「被認可的訓練職種」（die anerkannten Ausbildungsbberufe）。每年訓練職種數目不一，一九八〇年時有六百餘職種，至八七年時統計則降為四百餘種。多，而不合時代性的被廢止；更合乎

數種減少的原因是，新職種增加不理論意義的是：合併了許多相近的舊職種，使基礎職訓更具廣泛性與彈性。

陸、結語

德國企業訓練由於歷史發展（尤其在重商、專制時期）與法制（基本法、工商法），使其管轄權至今不得統一；學校職教部分屬各邦負責；企業訓練雖依職訓法可由聯邦統籌，然而實際上仍由各行業公會負責實施考試、管理等工作。這是傳統，德人無意拋棄這傳統包袱。西德企訓發展與實施，政府縱然積極參與，但扮演主導角色的仍是企業界本身，以此點與我國比較，則政府有意無意地肩負起企訓任務（所謂「無意」，可依Max Weber韋伯定義儒家傳統來解釋）。七〇年代始，正值我國熱烈於工業教育時，西德的學術界與企業界早已將重心轉置於服務業。今日，正當我們致力於辦理職業養成訓練之時，德人卻已努力發展經理級人員企業內訓練。

至於資訊時代生產自動化後，如何避免人與機器競爭（畢業即失業），在未來人不需要使用記憶、組織、統計等能力後，創造力又須如何發展呢？西德企業已指出Hi-Tech 需要Hi-Paed（高等教育），但是什麼樣的Hi-Paed，正是西德今日煩惱的問題……也許我國企業界很樂天安命，不會有這種無謂的煩惱？！

（本文作者現任淡江大學歐洲研究所副教授）
（參考書目從略，如有需要，請洽本刊）