

试论英德等发达国家职业教育 社会制度环境的比较优势

许 竞

(教育部职业技术教育中心研究所,北京 100029)

摘 要:公共学校教育系统中的职业教育与业界私营企业提供的职业培训是构成任何国家技能形成体系的核心要素。本研究从法国社会学派理论和资本主义多样性理论出发,通过对英德有关学者从经济学、社会学和政治学等多学科视角对英美德日等相关国家技能形成体系提出的模式分类理论进行比较分析,论证了职业教育与培训实践受特定社会制度支撑或约束的社会事实。分析发现,无论基于何种社会制度条件,政府皆需通过适当干预手段对劳资关系和职业教育与培训领域市场施以管治,以建立有效的技能形成机制,适应本国特有的劳动力市场类型对技能的需求。

关键词:职业教育;企业培训;技能形成;内部劳动力市场;外部劳动力市场

中图分类号:G710 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2020)0003-0034-09

一、问题的提出

2014年6月全国职业教育工作会议期间,习近平总书记就加快我国职业教育发展做出重要批示,并把职业教育定位为“国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分”。这意味着职业教育发展既得益于公共教育资源的投入,也涉及企业等其他类型用人单位的私有资源投入。因此,一个国家的技能形成体系实际上是对公共学校教育资源与业界私有培训资源的有机组合(许竞,2010)^[1]。综观世界经验,职业教育实践形式大体分为三种,一是基于学校实施的职业教育,二是基于企业实际工作环境实施的“业本”(work-based)职业教育,三是把学校职业教育与业本职业教育资源相融合的“双元制”

(dual system)职业教育。从系统论角度看,学校职业教育系统作为学校教育系统的子系统之一,它是国家实行教育分流制度的结果(许竞,2014)^[2]。尽管教育分流是一种常见的教育制度,在世界各国均有不同程度的实践应用。然而,从不同国家的实际来看,人们在教育方面的做法或行动受到一套文化因素和结构因素的影响,正是这些因素构成了人们通常所说的教育环境。任何一种教育系统所嵌入的这种环境或社会背景决定或者限制了人们在发展教育的过程中对事物所持有的观念及其采取的实际行动(Archer,1984:3)^[3]。

至于企业在发展职业教育和开发人力资源方面的作用,则更是取决于特定的社会制度条件。企

收稿日期:2019-11-15

基金项目:教育部职业技术教育中心研究所2017年度公益基金课题“英德职业教育及培训的社会制度环境比较研究”(项目编号:ZG201710)

作者简介:许竞(1973—),女,教育学博士,副研究员,主要研究方向为比较职业技术教育,终身教育政策、技能形成理论研究。

业是社会的一分子,市场实际上是由企业家所创造(德鲁克,2015:28)^[4]。劳动者所从事的实际“工作”,从内容、性质及其工资报酬上看,也与劳动者本身立足的“社会”性质之间存在不可分割的联系。在不同的社会条件下,各国的产业类型和产业结构都有可能以不同的表现方式而存在。即使是同一类企业,由于其在不同国家的市场环境下运作,这些企业在用工方面表现出的“技能”结构和“工资”结构均存在显著差异(Maurice et al, 1986: vii-viii)。^[5]因此,不同国家的生产体系不仅受到相应的社会制度制约,同时也明显依赖于该国特有的教育体系。从个体角度而言,人们所处的社会环境决定了他们所能获得何种技能,以及这些技能的结构特征。劳动者本身具备的技能实际上具有价值,它是创造商品附加值的最终源泉,这些技能在生产过程中发挥着日益重要的作用。学校教育系统为个体提供的初始职业教育及训练机会仅仅是基本性的技能,更多后续在就业系统中进行技能重塑和更新机会还得依赖于企业等其他用人机构实施的职业培训制度。从这个意义上讲,培训制度实际上是造成各国或各行业及企业之间生产力差异的主要源头(Koike & Inoki, 1990:3, vii-viii)。^[6]

20世纪90年代末以来,学校职业教育、企业提供的职业培训以及技能形成问题受到西方经济学、社会学、政治经济学、心理学等多个学科理论研究者的共同关注。从教育的角度看,个体在成长过程中对于某些技能的掌握是主动学习的结果,这种学习过程既少不了教育力量的投入,同时也需要某种形式的训练和培训,所以,不仅是职业教育而且从广义教育而言,其本身都包含了对个体进行训练和培训的成分(Winch, 1995:315)。^[7]因此,职业教育发展不仅取决于教育系统内部的综合性改革,而且受制于整个社会现有的制度条件,尤其是行业及企业培训系统的发展状况。为促进全民的技能形成,急需在教育系统、职业教育系统及业界职业培训系统之间建立一种协调统一的关联机制。目前,我国在加快发展现代职业教育过程中,力图建立学校与企业在职业教育与培训中的“双主体”地位。那么,这就需要从理论上借鉴国外企业如何在职业教育与培训中发挥其主体作用及其背后的社会制度支撑条件。

二、理论基础

20世纪初,法国社会法学家埃米尔·涂尔干曾提出,教育在起源和功能上都显然是一种“社会性的”(societal)事物,而且,在任何社会里都有不同的教育体系相互共存,并一道发挥作用(涂尔干, 2006:263-264)。^[8]80年代初,法国社会学家马克·毛里斯(Marc Maurice)等在考察不同社会制度环境下的“工作结构”和“工作关系”时进一步丰富了这种社会学派理论。他们提出,在任何社会都存在一种总括性的结构——被称为“域”(domain),整个社会系统中所有子系统在各自保持高度自治的同时都在这个域内相互发生作用;而且,在每个子系统的结构中,都可以看到其与整个社会系统在总体上相互依赖的痕迹,亦即每个子结构在其具体的结构形成过程中皆吸收了这个域本身的结构特征(Maurice et al, 1986:209-210)。^[9]这种重视从“社会的”角度考察研究对象的理论认为,除了“技术”和“环境”,任何一种“组织行为”本身也是该特定社会中各种社会关系的一部分(Maurice et al, 1986:viii)。^[10]所以,人们所掌握的技能不仅仅是由“技术”决定,而且还受制于人们所处的“社会”本身的性质。

21世纪初,美国哈佛大学政治系教授彼得·赫尔(Peter A. Hall)与英国牛津大学比较政治经济学教授戴维·索斯凯思(David Soskice)在论述资本主义多样性时指出,世界上并非只存在一种单一性质的资本主义市场经济制度。在以英美为代表的“自由的”(liberal)市场经济中,企业间关系主要通过市场机制来协调;而在以德国、日本和瑞典为代表的“被协调的”(coordinated)市场经济中,企业间通常是通过各种“非市场性的制度”来协调,促使企业间建立并维持一种“战略性的”互动。同时,该理论认为技能形成体系与某些与其毗邻的政治经济领域之间存在“制度上的互补”,正是由于这种制度上的互补性,以致在这些领域间产生了“互惠性的”社会效果(Hall & Soskice, 2001:8, 18)。^[11]

同期,美国维克森林大学专攻英美研究的政治经济学教授戴维·柯茨(David Coates)提出了另外一种关于资本主义多样性的分类理论。其一是以美国和英国为代表的“以市场为导向的”资本主义经济体,其中存在大量不受政府管制的劳动力市场,私营企业可以自由追求短期利润目标,通过金融市

场获得资本,劳动者只享有有限的法律明文规定的劳动所得和社会权利。其二是以日本和韩国为代表的“以政府为主导”的资本主义(或“亚洲资本主义”)。这种模式的资本主义经济体同样把私营企业作为促进国家经济增长的主要原动力,但是,在选择经济增长方式的最终决策权上还必须同公共机构紧密磋商后决定,因此,政府部门和银行在决策中发挥间接影响作用。这种资本主义也倾向于削弱劳工的政治和社会权利,主张通过公司的福利措施在形式上保持较为融洽的劳资关系。其三是德国和斯堪的纳维亚国家为代表的“谈判或协商型”资本主义(或称“欧洲福利资本主义”),其中国家对于资本积累的直接干预程度较小,但由于其政治体制严格确立了一整套劳工权利和福利措施,使得有组织的劳工拥有颇具影响力的直接参与劳资谈判的能力(柯茨,2001:12-13)。^[12]

三、研究范围及对象

基于上述理论,本文主要对西方有关技能形成“模式”的理论进行比较分析。据相关资料显示,20世纪90年代末西方逐渐出现从“模式分类”角度对相关国家技能形成体系或制度的比较研究。较有代表性的理论观点主要见诸于英国莱斯特大学劳动力市场研究中心创始人戴维·艾什顿(David N.

市场 (英、美)	社团合作 (德、奥、瑞士、 荷兰、丹麦)
新市场 (智利、巴西、 墨西哥等)	开发型政府 (日、韩、 新加坡)

图1 艾什顿等(2000)的模式分类

自由主义 (美国)	集体主义 (德、奥、瑞士、 荷兰、丹麦)
国家主义 (法、瑞典)	分块主义 (日本)

图3 布斯迈尔等(2012)的模式分类

图1.数据来源 Ashton, D.N.,Sung, J. & Turbin, J. Towards a framework for the comparative analysis of national systems of skill formation[J].International Journal of Training and Development, 2000,4(1).

图2.数据来源 :Brown, P., Green, A., & Lauder, A. High Skills Globalization, Competitiveness, and Skill Formation, Oxford/New York: Oxford University Press, 2001.

图3.数据来源 :Busemeyer, M. & Trampusch, C. The Political Economy of Collective Skill Formation[M].Oxford/New York: Oxford University Press, 2012.

Ashton)教授与时任英国肯特大学经济学教授的弗朗西斯·格林(Francis Green)等和英国伦敦大学教育学院比较社会科学教授安迪·格林(Andy Green)等学者的研究成果。近期,德国康斯坦茨大学政治学教授马里乌斯·布斯迈尔(Marius R. Busemeyer)与德国科隆大学国际比较政治经济学教授克里斯汀·特拉莫普斯(Christine Trampusch)关于“集体主义”(collective)技能形成体制的编著也是该领域代表性成果。本文主要以这些学者从不同学科视角提出的技能形成模式分类理论作为研究对象。

上述三项理论成果对于技能形成模式的分类及其所涉国别如下图1、2、3所示。艾什顿、格林及布斯迈尔三支研究团队在不同历史时期,分别基于对不同国别案例群组的选择,从不同角度提出了各自四种模式分类法。在这些研究成果所涉猎的国别案例中,英美德日四国是他们普遍关注的对象(图4),亦即拥有不同学科背景的研究者基于不同的理论基础,对同一对象的多个不同侧面做出了相应的理论解释。通过对这些理论研究成果进行综合性的比较分析,有助于我们对这些国家技能形成体系的制度建构形成更为准确的认识。

四、对技能形成模式的多学科理论分析

20世纪80年代末,以新加坡、韩国等为代表的

高一低技能 (英国)	高技能社会 (德国)
发展型高技能 (新加坡)	高技能制造业 (日本) (德国)

图2 格林等(2001)的模式分类

英、美 (市场、自由主义、 高一低技能)	德国 (社团合作、集体主义、 高技能社会)
其他国家 (国家主义、 新市场等)	日本 (开发型政府、高技能 制造业、分块主义)

图4 对英美德日等国的模式分类汇总

亚洲新兴经济体在经济全球化浪潮中异军突起,促使西方发达国家决策者普遍形成一种共识:只有依赖于“高技能”生产出“高附加值产品”才能维持发达国家在全球经济竞争中的优势地位。“高技能经济”或“高技能社会”作为一种发展目标,其特征可以概括为:从供给面看,劳动力市场上“拥有相关职业技能且训练有素的劳动力”(以下简称“技能型劳动力”)占比相对较高;从需求面看,各类经济部门对这些技能型劳动力的利用率也相对比较高;从所产生的经济效力看,这些经济部门的劳动生产力由此得以提高;从劳动者的经济回报看,工资水平比较高且收入相对比较平等(Brown, et al, 2001: 64)。^[13]尽管世界各国均在不同程度地以实现这种高技能社会或高技能经济为愿景,但在路径选择上却差异斐然,其根本原因在于,无论是技能的形成途径还是经济的发展方式,皆构筑于具体的社会环境中,亦即各自有其特殊的社会属性(Brown, et al, 2001: 3)。^[14]

有观点认为,英国经济在国际竞争中地位下降,主要原因在于英国在“中级技能”供给和使用方面存在缺陷与不足。相对于“高技能”和“低技能”而言,中级技能具有三个特点:开发成本较高,可迁移性较强、开发方式更依赖于基于工作场所的培训(Ryan, 1992: 2-3)。^[15]有研究指出,在开发劳动者的“可迁移的”(transferable)技能时,有些类型的职业教育及培训制度会相对更加有效。就个人所接受的职前初始(initial)职业教育及培训而言,这种培训有三个核心要素以交互作用的方式严重影响着个人职业生涯发展的结果,如工资和离职率。这些要素包括“宽度”“就业相关性”及“标准化程度”(Finegold et al, 2000: 497)。^[16]宽度是指个人在培训中所掌握的技能在某行业内所覆盖的广度,亦即这种培训必须定位于满足行业层面的工作需求,而非仅仅满足某具体一线工作岗位的需求;初始培训必须与就业有一定的相关性,是指获取技能及相关知识的途径必须是在基于就业的状态下通过有组织的培训方式来实现,而非通过课堂教学或就业之前的工作坊培训;如果这种初始教育及培训的标准化程度很高,个人从中取得的资格证书就因为发挥着一种清晰的信号功能而具有很高的劳动力市场价值(Finegold et al,

2000: 499-500)。^[17]

(一)英国经济学学者对技能形成模式的分类

艾什顿与格林认为,任何国家作为政治实体的形成过程与其工业化过程共同决定了该国教育及培训系统的主要功能与结构(Ashton & Green, 1996: 105)。^[18]历史比较研究表明,德国的国民教育制度发展先于工业化过程,而英国的工业化则是在缺乏国民教育制度支撑的情况下得到了发展(格林, 2004: 135-136, 224)。^[19]他们把英美两国作为“低技能路线”的代表,把德国和日本视为“高技能路线”典范,并认为像新加坡这种新兴亚洲经济体在技能形成制度上呈现的特点更像是高技能路线的变体,亦即它有不同于日德高技能路线的特点(Ashton & Green, 1996: 154)。^[20]这主要表现在四个方面:其一,政府引导整个国家经济的发展方向,且对市场的影响力相对较大,企业是在这种受到政府严格控制的市场中竞争。其二,各行业经济部门对于劳动力的具体要求能够用于引导教育及培训系统的发展。其三,政府对教育及培训系统实行中央集权控制,确保其对产业部门在技能需求上的变化做出快速反应。其四,教育及培训系统的变化与经济变革之间有密切关联(Ashton et al, 1999: 126)。^[21]

艾什顿等在考察技能在不同制度环境下的形成过程时,重点分析了政府、教育及培训系统、资本以及劳工之间的关系,并且强调了任何形式的工业资本主义最初得以发展的地缘政治环境,对政府与劳资间关系的形成及表现形式具有重要影响。他们区分了四类技能形成模式,首先,“市场模式”主要以英美为代表。工业资本主义最先发源于英美,这种历史机遇为英美国家制造商带来了在世界市场上的竞争优势。英美经济增长皆受私营部门经济活动的拉动,而且都是通过市场来协调。最初的经济增长主要依靠低附加值产业和少量以工程为主的高附加值产业,低附加值生产方式的垄断地位导致英美经济发展呈现“低技能均衡”(Finegold & Soskice, 1988: 21)。^[22]盛行于英美社会的个人主义文化,加上资本在政治上的垄断地位,致使英美国家建立的法律框架旨在“确保资本可以自由发展而不受碍于政府管制”。资本优势既反映在“将市场作为财富生产和培训传承

的唯一途径”,也反映在它与劳工的关系上。工会关心的只是维护其会员的工资和工作条件,并不能阻止学徒制度的消亡。

这种形式的劳资关系与政府之间处于“高度自治”关系,政府在鼓励企业提高培训投入和水平时,只能采取自愿性的措施。凡是低附加值生产方式下所需要的培训一般都依赖于企业和员工个人,所以,企业内部培训便成为一种处于支配地位的技能形成模式。由于企业受市场施加的成本约束,往往将培训活动缩减到最低程度,而倾向于在市场上购买熟练劳工,由此经常出现技能供需错位和严重的技能短缺。少量依靠高技能从事高附加值生产的行业与占统治地位的低技能生产方式并存,加上有限的福利供给,由此导致英美社会出现较大程度的因收入分配不平等而连带产生的社会不平等(Ashton et al,2000:15)。^[23]

“社团合作主义”模式主要见于德国、奥地利、瑞士、荷兰及丹麦等国。这些国家在工业资本主义发展初期所处的地缘政治环境迫使它们必须打破当时由英美公司垄断的世界贸易体系。政府在驱动经济工业化过程中扮演尤为突出的角色,这表现在国家鼓励发展现代产业,以及利用教育系统在推进民族国家建设的同时为经济发展培养适当的技能。这些产业体系一旦建立,便自然承担起为国家创造财富的责任。产业快速发展为强大的劳工运动提供了沃土,反过来促成劳资间形成一种相对更为平等的权利平衡。

这些国家是通过特定的制度框架对技能的供需进行调节,诸如在哪些行业提供有组织的培训、以何种方式进行培训,以及各方权责分配等方面完全是由三方(政府、资本与劳工)间协议决定。同单纯依赖于自由市场的模式相比,这种合作主义模式确保了技能供需间得以更好的匹配,而且较少出现技能短缺局面。另外,这种模式也确保有很大比例劳动力能够通过培训获得中级技能,这些中级技能是维持高附加值生产方式必备条件之一。在应对经济全球化所引发的失业问题时,为了使大批掌握中级技能的劳动者在失业期间保持既有的技能水平,政府采取了诸如增加提前退休人数、缩短工作时间、增加培训和再培训机会,以及创造新的就业形式等措施,而不是使这些劳动者被迫流入次级劳动

力市场从事某些低技能无保障的工作。这种由政府、企业和劳工三方联合制定市场规则的社会为企业营造了一个非常缜密的制度环境,同时也使劳资间建立了高度信任,这种信任有利于促进企业生产力水平提升。它所产生的社会效果是个人在收入分配和生活机遇等方面的不平等程度相对较低(Ashton et al,2000:17-18)。^[24]

第三种技能形成模式是以“开发型政府”为主导。“开发型政府”概念最先由查尔莫斯·约翰逊(Chalmers Johnson)在解释日本经济增长经验时提出(Johnson,1982:19)。^[25]这种模式的主要特征表现在:政府通过制定贸易和产业政策的方式对企业的技能需求造成影响和引导;政府通过建立一系列工作机制确保劳动力市场上有适于企业需求的技能供给;教育及培训政策在战略上与经济决策相关联;教育及培训系统的发展与经济增长的不同阶段相适应(Ashton et al,1999:21-22)。^[26]在韩国和新加坡,强硬的政府通过严格周密的规划控制教育及培训系统的产出目标,确保其技能供给满足这些亚洲新兴经济体当下和未来需求,从而实现经济高速发展。尽管日本政府通过制定产业政策在其经济发展中也发挥这种“开发型”职能,但很少有证明表明日本是根据经济政策来协调其教育及培训系统的政策。实际上,日本政府是让企业各自实施对员工的技能形成过程(Ash-ton et al,1999:141-142,127)。^[27]

以墨西哥和智利为代表的“新市场”模式,是指这些经济体在工业化过程中面临的是一种不同于上述国家的市场环境。由于这些经济体缺乏健全的金融基础设施,在实施市场经济过程中过渡依赖于国际货币基金等国外金融机构,在组织生产和开展教育及培训过程中也以市场作为主导原则。由于这些国家实行进口替代政策,因此,尽管经济的主要推动力是使用大量剩余劳动力,但还是发展了部分附加值较高的生产组织形式。所以,这些国家同时存在大规模低附加值生产形式和少量高附加值生产部门。这些国家的教育及培训系统实行高度中央集权,比如对课程和教师职业的严格控制,并向企业征收培训税。国际货币基金组织的资金介入改变了这些国家原有的制度结构,外国资本开始比地方资本在这些国家经济

发展中发挥更为重要的作用。由于政府与外国资本之间形成了一种联盟,外国资本对技能形成过程的控制权逐渐增强,少量高附加值生产部门倾向于与外国资本联系在一起。政府开始把向企业开展职业培训的职责转移给市场,对于技能供需间的协调也主要依赖于市场力量(Ashton, et al, 2000:20-21)。^[28]

(二)英国社会学学者对技能形成模式的分类

格林对于技能形成模式的四分法是把国家经济进一步分解,从行业部门层面看其竞争战略与技能形成系统间的关系及其产生的社会后果。他认为,技能在促进生产力和竞争力生成方面发挥的作用因“部门”和“组织”不同而异。各个经济部门的生产力集聚起来体现为该国的整体上的竞争力,而技能在每个部门的贡献程度却不同(Green, 2001:59)。^[29]

第一类是德国的“高技能社会”模式。德国经济的竞争力主要表现为制造业生产力的高度发展,即依靠科学精英和高质量中级技能劳动者,向消费市场提供高品质商品。德国技能形成体制为这种特有的经济竞争模式提供了相应的智力 and 技能支持,技能在产业部门得到了广泛分布,社会信任程度和人均收入水平都相对较高。德国之所以能发展成为高技能社会,是基于德国社会特有的制度基础,而二元制学徒培训则堪称最为重要的制度基础之一。大约有三分之二的德国青年人经历过这种二元制学徒培训,而且绝大多数学徒都考取了相应的资格证书(Green, 2001:73)。^[30]

第二类是日本在制造业上表现出的高技能发展模式。与德国一样,日本的国家竞争力也主要是建立在制造业部门优质而高效的生产力基础之上,而且在很大程度上依靠于中级技能,但日本的服务业和一些小规模公司企业的竞争力则明显较差。日本技能形成得益于高水平普通教育的广泛普及。高度标准化集中管理的日本学校系统培养了日本国民积极合作与团结协助的工作态度,这种工作态度正是大型制造业部门管理制度中必不可少的一个条件。像德国一样,日本也非常依赖企业雇主提供的培训,不过这些培训很少以学徒制方式开展,多见于大公司的内部员工培训。

第三类是以新加坡为典型的“发展型”高技能

模式。严格地讲,新加坡经济尽管正在沿着这一方向飞速发展,但尚不能算作真正意义上的高技能发展模式。新加坡的竞争力是通过造就一支极具能力的政治精英和工程师精英来实现。其教育及初始培训系统也迅速改善了劳动力市场后备劳动力的供给状况。大多数劳动力接受过良好的技术员水平的职业培训,掌握了熟练扎实的基本技能。然而,对于某些经济部门发展所需的专家级技能,新加坡在很大程度上依赖于引进。

第四类是以英国为代表的“高一低技能并存模式”。英国有些经济部门(如银行与金融服务业、航空业、制药业、远程通信以及媒体娱乐业等)之所以具有竞争力,是因为它们在高精尖技能方面拥有精英人才。与这些行业并存的还有很多公司仍然依赖于资本的生产力以及灵活的劳动雇用制度,通过雇用低技能劳动力以低生产力运营方式实现盈利(Green, 2001:123)。^[31]同时,英国教育及培训体系孕育了两极分化的技能分布格局,具体表现为一端是大批具有高级技能的劳动力,另一端是大批仅具有初级技能且几乎没有任何资格证书的劳动力,掌握中级技能的劳动力仅占一小部分。因此,技能供给不足以及企业在生产中对技能的需求度和利用率不高均是造成英国许多部门生产力低下的原因之一。

(三)德国政治学学者对技能形成模式的分类

布斯迈尔与特拉莫普斯区分了“自由主义”“分块主义”“国家主义”和“集体主义”四种具有不同模式特征的技能形成体制。美国的技能形成体制具有“自由主义”特征,比如,美国教育系统为个人提供适用面较广的通用(generic)教育资格,虽然高中阶段也有职业教育轨道,但其社会地位与学术教育轨道相比更显低级,学术轨道是为上大学做预备,美国社区学院为个人提供的职业技能,其质量相对较高,但这类社区学院与劳动力市场的联系从制度上看极为有限。个人通常是在职业生涯早期发展阶段接受更为具体的在职培训(Busemeyer & Trampusch, 2012:13)。^[32]日本具有典型的“分块主义”特点,虽然,日本在普通教育制度安排上与美国相似,但日本企业比美国企业更愿意投资于员工技能。学校毕业生通常以应聘途径直接进入日本企业内部劳动力市场,经历一段紧凑而

密集的技能形成过程,包括参加“工作岗位轮换计划”、在企业内开办的培训中心和职业学校以脱产或离岗方式集中进行培训课程学习(Busemeyer & Trampusch,2012:13)。^[33]

瑞典和法国的技能形成体制呈现出“国家主义”的特征。相较于“自由主义”和“分块主义”模式,两国政府及公共决策者在支持职业教育及培训发展过程中体现出强烈的承诺与奉献力。相较于学术性较强的高等教育,职业教育及培训被公共决策者视为一种切实的可供个人选择的发展路径,尤其是为了促进那些本身在接受学术教育过程中感到学力不足的年轻人进一步接受教育,或者帮助他们实现就业。比如,为促进教育流动,瑞典政府将职业教育及培训整合到普通教育系统中,以鼓励取得职业资格的个人进一步接受第三级(tertiary)教育(即高中后教育)。由此不可避免地导致企业在技能形成过程中参与程度很有限,即使政府试图扩大个人基于工作岗位接受职业培训的机会(Busemeyer & Trampusch,2012:13-14)。^[34]

在技能形成体制上具有“集体主义”特点的国家主要包括德国、奥地利、瑞士、荷兰和丹麦。这些国家的政府、企业以及发挥中间协调作用的“联合会”三方在向个人提供初始职业教育及培训过程中共同发挥作用。它们在与技能形成有关的市场供给和经费资助上达成的劳动分工决议是解释这种模式内部差异的核心。集体主义特征表现在“国家”和“企业”双方皆在职业技能形成过程中倾付强烈的承诺与奉献力,而不像上述三种模式里政府与企业间处于冲突关系。比如,在分块主义技能形成体制中,雇主在投资技能形成的过程中倾注极为强烈的承诺与奉献力,与之伴随的是,国家则不愿意干涉企业各自的培训政策(Busemeyer & Trampusch,2012:14)。^[35]在瑞典,由于支持社会民主的政治力量占有统治性地位,由此导致公共决策者在职业培训中倾付着强有力的承诺与奉献力。于是,这种情况导致企业雇主在向个人所提供的初始职业培训中所发挥的作用被边缘化。然而,这种以集体方式实现的技能形成过程则使两方面得以结合,一方面企业在培训中倾注力度很大,另一方面国家在支持职业培训方面承担着高度的公共责任感,并表现出强烈的奉献力(Busemeyer

& Trampusch,2012:14)。^[36]

有了国家与企业间的这种合作,在这种体制环境下成长和运营的绝大多数企业都愿意投资于初始职业教育及培训。代表同行企业利益的“同业公会(Chambers of Commerce,也称商会)”与分别代表企业雇主和劳工利益的“雇主联合会”和“工会”,在管理和协调初始职业教育及培训过程中发挥重要作用。国家为了避免对这种教育及培训的日常组织过程过多干涉,而将一些实践层面的重要职责(比如“监督培训条例的实施过程”、更新培训条例的内容以适应不断变化的技能需求等)委派给“半公共机构”——工商业领域的同业公会或者由政府及劳资三方代表组成的委员会去执行(Busemeyer & Trampusch,2012:14)。^[37]

在这种技能形成体制下,个人所获取的技能既在规格上实现了标准化,而且经过证书认证,也通用于同一行业领域所有企业,亦即对于个人而言,他可凭借自身掌握的技能在整个行业范围内选择就业,而限于某特定企业;从技能的适用广度而言,这种体制下所生成的技能属于行业专用而非企业专用技能,这些技能对于同行企业而言具有“公共物品”的属性,尤其是中小型企业能够从这种外部的行业劳动力市场中受益。所有承担初始职业教育及培训的企业必须遵照本行业领域全国统一的培养目标和技能规格,单个企业雇主想要修改培训内容的余地受到严格限制(Busemeyer & Trampusch,2012:15)。^[38]对劳动力流动提供保护是工会重要的权力资源之一,因此,这种体制也赢得了工会的支持。这种体制的实践方式通常是以双元制学徒培训为主,把企业工作场所的实践学习与职业学校的理论教育结合起来。学徒并非被视为学生,而是作为公司员工有相应的工资待遇(Busemeyer & Trampusch,2012:15)。^[39]

在实行集体主义技能形成体制的国家,开展和实施初始职业教育及培训所需成本由国家、企业和受训者个人三方分担。企业承担学徒培训在工作场所连带耗费的成本(包括生产性耗费或者物资性耗费等),而国家则承担举办职业学校所消耗的公共财政成本,个人作为学徒或受训者,其成本分担表现在个人在受训期间接受较低的工资报酬,以及由于参加学徒培训而放弃其他求学或就业

的机会成本(Busemeyer & Trampusch, 2012: 19)。^[40]影响企业是否愿意承担初始职业教育及培训的主要原因是,同行企业彼此之间“是否有能力”“是否愿意”相互进行协调(Busemeyer & Trampusch, 2012: 21)。^[41]当同行企业之间实现协调的程度很高,这些企业就更愿意倾注于技能的培养及形成过程,因为,同行企业间达成的这种协调足以有效降低任何一家企业被其他同行企业挖墙脚的风险(Busemeyer, 2009)。^[42]

在实行集体主义技能形成模式的制度环境下,企业在开展职业教育及培训过程中皆经受某种形式的公共监督,具体涉及“对技能进行证书认证”“标准化建设”,以及对这种培训所指向的“职业”的名称、职能定位等概貌描述等方面进行设计和制定等过程。不过,这种监督的性质和程度却在不同国家存在较大差异。监督机构可以是由三方(“受训者”“职业学校”和“实施培训的公司”)利益群体代表构成的机构,比如,丹麦和瑞士便是采用这种性质的监督,在实践当中通常是以各州立法为依据落实这种公共监督。或者像德国,是由以企业雇主占主导地位的同业公会履行这种公共监督职能(Busemeyer & Trampusch, 2012: 17)。^[43]

(四)综合比较分析及启示

上述三种关于技能形成模式的分类法,从不同侧面对英美德日的技能形成系统所嵌入的社会制度环境进行了解释,对于我们充分理解这些国家的经济社会发展与技能形成之间关系提供了多维度的理论工具和论据。透过这三种分类法,可以得出一种简单的因果关系:英美经济由于政府实行自由放任的市场经济制度,因此造成了高低技能并存的局面;德国政府与劳资之间建立的跨阶级合作既为企业提供了一种“受到管治”的市场经济制度,也引导企业采取高技能—高附加值生产战略;日本政府对教育的集权制管理为企业输送基本素质优良的后备劳动力,日本经济的分块经营表现为以各企业为单位各自建立内部劳动力市场,为企业发展输送高技能劳动者。显然,市场普遍存在于这些多样化的资本主义经济中,但是市场的性质却取决于国家(政府)对其“管治”还是“放任”,而这种抉择在根本上源于国家与资本和劳工之间达成的政治协议。为了协调社会各阶级之间存在的根本性利益分歧,

唯有通过德国这种在政府与劳资之间建立长效的社团合作主义制度,才能引导企业愿意以集体主义方式共同促进技能的形成,以适应其共同追求的高技能、高附加值生产战略。

当然,政府对于市场的管治也涉及教育与培训领域,这意味着要打破像英国教育及培训系统与生产系统之间的那种高度自治状态。在以行业劳动力市场为主导的市场经济制度下,政府需要借助于诸如德国同业公会之类的代表行业利益的中间机构和同行企业的力量建立“以形成行业通用技能”为主的技能形成机制。在以内部劳动力市场为主导的市场经济制度下,政府则需要通过建立机会平等的学校教育制度,提升教育系统向内部劳动力市场输送拥有良好学习能力和基本能力的后备劳动力,以便于企业根据自身生产需求灵活自主地实施员工的技能形成过程。

参考文献:

- [1]许竞.试论国家的技能形成体系——政治经济学视角[J].清华大学教育研究,2010(4).
- [2]许竞.试论职业教育的制度环境[J].教育与经济,2014(4).
- [3]Archer, M. S. Social Origins of Educational Systems[M]. London: Sage, 1984:3.
- [4]德鲁克.管理的实践[M].北京:机械工业出版社,2015:28.
- [5][9][10] Maurice, M., Sellier, F. & Silvestre, J.-J. The Social Foundation of Industrial Power: A Comparison of France and Germany[M]. London: The MIT Press, 1986: vii-viii, 209-210.
- [6]Koike, K. & Inoki, T. Skill Formation in Japan and Southeast Asia[M]. Tokyo: University of Tokyo Press, 1990: 3.
- [7]Winch, C. Education needs training, Oxford Review of Education, 1995, 21(3):315.
- [8]涂尔干.道德教育[M].上海:上海人民出版社,2006:263-264.
- [11]Hall, P. A. & Soskice, D. Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage[M]. Oxford: Oxford University Press, 2001:8, 18.
- [12]柯茨.资本主义的模式[M].南京:江苏人民

出版社,2001:12-13.

[13] [14]Brown, P., Green, A. & Lauder, H. High skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation[M]. Oxford/New York: Oxford University Press,2001: 64,3.

[15]Ryan, P. International comparisons of vocational education and training for intermediate skills [M].London: Falmer Press,Ryan,1992:2-3.

[16] [17]Finegold, D., Wagner, K. and Mason, G.National skill-creation systems and career paths for service workers: hotels in the United States, Germany and the United Kingdom[J]. International Journal of Human Resource Management, 2000,11(3), 497,499-500.

[18] [20]Ashton, D.N. & Green, F.Education, Training and the Global Economy[M]. Cheltenham: Edward Elgar,1996: 105,154.

[19]安迪·格林.教育与国家形成:英、法、美教育体系起源之比较[M].北京:教育科学出版社,2004: 135-136+224.

[21] [26] [27]Ashton, D.N., Green, F., James, D. and Sung, J. Education and Training for Development in East Asia: the political economy of skill formation in East Asian newly industrialized economics [M].London/New York: Routledge,1999:126,21-22,141-142,127.

[22]Finegold, D. & Soskice, D. The failure of training in Britain: Analysis and prescription[J]. Oxford Review of Economic Policy, 4(Autumn), 1988: 21.

[23] [24] [26] [28]Ashton, D.N., Sung, J. & Turbin, J. 'Towards a framework for the comparative analysis of national systems of skill formation'[J]. International Journal of Training and Development, 4(1), 2000:15.17-18, 20-21.

[25]Johnson, C. MITI and the Japanese Miracle: the growth of industrial policy 1925-1975. Stanford[M]. C.A.: Stanford University Press, 1982:19.

[29] [30] [31]Green, A. with Sakamoto, A. 2001. 'Models of high skills in national competition strategies', in Brown, P., Green, A. & Lauder, A. 2001. High skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation[M]. Oxford/New York: Oxford University Press, p.59,73,123.

[32] [33] [34] [35] [36] [37] [38] [39] [40] [41] [43] Busemeyer, M. & Trampusch, C. The Political Economy of Collective Skill Formation[M]. Oxford/New York: Oxford University Press,2012:13.14,159,21,17.

[42]Busemeyers, M.Asset Specificity, Institutional Complementarities and the Variety of Skill Regimes in Coordinated Market Economies[J]. Socio-Economic Review, 2009,7(3).