

发达国家职业教育法规中的企业主体地位分析

邱雪芬 孙小琦 廖嘉滨 叶佩珏

(中山职业技术学院 广东 中山 528400)

摘要: 本文通过对职业教育的发展程度较高的德国、英国以及日本三国关于职业教育的法律政策进行归纳整理, 着重其中涉及企业在职业教育中主体地位、企业参与职业教育的方式以及企业参加职业教育的回报等相关条文进行分析, 探索企业主体在职业教育中的地位问题。

关键词: 职业教育; 法律政策; 企业主体

职业教育作为教育体系的一个重要组成部分, 具有高实践性和技能性的特点, 受教者在学习过程中, 不仅要接受大量书面知识, 还要通过各种不同的途径, 接受实践技能型的培训学习。世界上各国在法律政策层面, 纷纷规定了企业在职业教育中的地位以及产生作用的方式。如英国教育法令就直接规定, 英国学生在结束了传统所说的中学教育之后, 职业路线与学业路线并列成为学生进修的两大选择。

一、英国职业教育法规中的企业主体地位分析

英国职业教育的一个重要特点就是产业培训委员会的存在。根据1986年英国《产业训练法》第1条的规定, “为了给超过义务教育年龄且准备在工业或商业活动中就业的人进行培训做好准备, 劳工部制定相应指令, 该指令需详细指出在相应的工业或商业活动中如何建立一个管理培训事务的产业培训委员会。”该条指明了产业培训委员会的主体地位, 规定由该机构负责管理本产业范围的培训事务。该法案的第2条, 规定了产业培训委员会的功能, 包括提供培训课程、批准相关培训提供方的成立、收集整理受教者的信息、帮助受教者寻求合适的培训课程、颁发相应的职业培训证书以及协助完成培训者在该产业中就业等。我们可以看出, 在英国, 企业参与职业教育的方式主要是行业内组织的产业培训委员。企业在职业教育中的直接主体地位被替代, 进行和企业相关的职业培训时, 由产业培训委员会作出总的规划, 包括以上所说的课程等方面。而企业则负责提供培训教师、实习场地等进行具体职业教育条件。

同时, 英国各产业培训委员会也在一定程度上承担了监督者的职责, 根据《产业训练法》的规定, 产业培训委员作为学徒工或服务合同的第三人, 要保障准从业者在该行业获取职业培训课程的机会, 同时也要保障培训过程中或结束后, 雇佣合同的成立。由于现代产业的交叉性较强, 产业委员会可以通过横向联系, 让本产业受教人员、获得其他相关产业培训委员会提供的相关培训课程。

产业培训委员会提供的职业教育的费用问题, 主要通过两种方式解决, 其一, 英国劳工部可以向财政部提交申请, 为符合条件或者有经费需要的产业委员会申请财政拨款或者贷款; 其二, 产业培训委员会可以向本行业内的企业收取一定比例的“税费”, 这些费用主要用于支付培训人员或者教师的津贴或者向已存在的职业培训机构拨款或发放贷款, 支持该机构开展职业教育活动。相应的, 对于行业里的企业来说, 支付这笔费用不但可以为企业带来更高质量的劳动力, 也一定程度上降低了企业自行进行培训的成本, 使得大部分企业乐于支付这项费用。同时, 为了避免出现乱收费或者不合理收费的状况, 产业训练法中规定, 产业委员会征收费用的行为必须以书面议案的方式提交劳工部审批核准, 而且英国上下议会都具有权力废除已经有劳工部核准的法令。这个规定为企业加上了一层保护, 可以有效避免产业委员会滥用职权, 收取不必要费用行为的

产生。

二、德国职业教育法规中的企业主体地位分析

2005年4月颁布并实施的《联邦职业教育法》是德国最重要的职业教育法律法规, 该法将1969年颁布的职业教育基本法《联邦职业教育法》与1981年颁布的职业教育的配套法《联邦职业教育促进法》合并并加以修订, 成为德国应对新世纪挑战、进一步大力发展职业教育的基本纲领。在该部职业教育法中, 第2条有明确规定“经济界的企业”是职业教育的学习地点之一。

这样的规定, 不仅将企业和学校以及教育机构并列, 成为进行职业教育的场所, 且处于首要地位; 也隐隐指出企业作为实施职业教育的主体地位。随后, 在该法的第10条——“合同”条款, 规定了职业教育“合同”的一般事项, 明确职业教育需要由“接受职业教育者”与“教育提供者”以合同的方式确立职业教育关系。法律期望通过合同的方式, 固化职业教育中双方的权利和义务, 使得接受教育者可以获得最新最全面最合适的职业教育和个人发展机会, 其中第5款关于“联合教育”的规定, 确立了受教育者可以和“多个自然人或法人”确立职业教育关系, 这说明受教育者可以同时和企业、学校或其他教育机构形成职业教育关系, 充分体现了德国职业教育二元制的特色。

此外, 在该法的第11条“合同签署”条款中, 规定了职业教育合同的具体内容和签订方式。其中, 第1款规定了职业教育合同必须具备的内容, 其下的第4-7目, 对企业主体进行职业教育作出重要佐证, 指出职业教育合同需要规定“每天正常教育时间、试用期限, 津贴支付与金额, 休假期限”, 也即是说明, 职业教育的受教者可能或可以是已经在企业实习或工作的, 对企业教育主体的教育和实践时间、以及职业教育合同向劳动合同的过渡做了铺垫。

德国的职业教育非常重视保障受教育者的权利, 职业教育法规中大量的规定了受教育者的权利, 而相应缩减了企业及其他教育提供者的权利。这一导向的最大体现, 在于该法在第12条第1款中规定“教育提供者不可以限制受教育者在教育关系结束后的职业活动, 就是说教育提供者不能以必须与本企业签订劳动合同为前提条件与受教育者达成职业教育关系。”该条款可能导致的后果是受教者在某一行业或者某一企业接受完成了职业教育后, 仍然没有强制性义务即必须与提供教育的企业达成劳动关系。对该限制的唯一突破, 是“如果受教育者在结束教育关系前的6个月里, 接受教育提供者的承诺, 在教育关系结束后与教育提供者达成劳动关系的情况。”

在德国, 除了在接受职业教育过程中, 受教育者发现自身品质与行业特点不符合的情况, 很少有人选择在接收企业提供的职业教育后又选择与其他企业形成劳动关系。而德国企业提供职业教育也成为一种普遍性情况, 不存在以订立

(上转第12页)

作者简介: 邱雪芬 (1973. 08 -), 女, 广东省中山人, 中山大学, 民商法学硕士研究生, 研究方向: 法学、思想政治教育。

孙小琦 (1985. 02 -), 男, 湖北省孝感人, 华中科技大学, 经济法学硕士研究生, 研究方向: 法学、思想政治教育、职业指导。

文化的一种旅游活动，乡村文化的体验是乡村旅游中的核心环节。在体验经济时代，游客从追求简单的观光游览转变为追求深度的体验，他们选择乡村旅游的目的不再只是单纯地休闲放松，而是更加在意文化差异性的体验，他们渴望欣赏“小桥流水人家”式的乡村美景，参与不同类型的生产劳作。深挖旅游产品的乡村文化内涵是做好体验经济视角下乡村旅游开发的第一步，只有具备深厚文化内涵的旅游产品才可以给游客带来独一无二的体验感。

(二) 因地制宜，大胆创新，确定体验主题

明确体验主题是基于体验经济视角下乡村旅游发展的第二步，具备一个好的体验主题便在旅游市场上抢占了先机，体验主题决定着乡村旅游的发展方向 and 规划模式，鲜明的体验主题可以直接与游客内心需求建立连接，对游客的旅游目的地选择形成一个推动作用。我国乡村地域辽阔，各地旅游资源各不相同，有的以自然资源为主，有的以人文资源为主，在旅游配套设施上也存在较大差异，应根据现有资源的差异确立不同的体验主题，包括风景观赏型，探险型，休闲养生型等。

(三) 依据体验主题策划体验活动

体验活动的设计决定着游客的体验感受，游客对旅游活动的参与意愿变得越来越高。体验活动的设计是体验主题的外在表现形式，根据不同的体验主题选择适宜的旅游体验活动。针对求知教育型，可以选择利用现代科技手段提供具有科普价值的农产品园区，将观光，采摘，餐饮等功能融为一体，除满足游客的求知需求外，提供的附加服务能够让游客产生额外的满足感。针对风景观赏型，主要是保持乡村风光的原始性，可以规划一条专用的风景观光带和特色旅游路线。

(四) 鼓励游客参与纪念品制作

旅游纪念品是旅游产品中不可或缺的一部分，产生于旅游活动结束后，它不仅承载着旅游者的美好回忆，更是旅游地的活广告。在体验经济视角下的新型发展模式，乡村旅游应结合当地的物质资源，鼓励游客参与到旅游纪念品的制作过程中。例如，推出参与工

艺品的制作，完成的工艺品由游客带走；推出游客购买鲜花可即刻包装带走，也可风干后邮寄到家的服务。

(五) 扩大对旅游地的宣传

借助互联网传播的高效性和渠道多样性对旅游地进行宣传，寻找目标游客，拓宽客源市场。现代传播方式种类多样，除游客的主动宣传如微博和微信等，旅游地也可制作宣传短片进行自我营销。

五、结语

做好体验经济视角下乡村旅游的新开发，不仅在缩小城乡差距和农村的风貌建设上起着重要的作用，对乡村资源的保护和可持续发展也有着积极的意义，在城镇和乡村之间真正实现良性互动。从另外一种视角来说，体验经济视角下的乡村旅游也成为我国的新型旅游方式，在未来必将吸纳更多的中外游客，在旅游市场上站稳脚跟。

参考文献:

- [1] 仲明明. 体验经济视角下滁州市非物质文化遗产旅游开发模式研究 [J]. 四川旅游学院学报, 2016 (05): 63-66.
- [2] 徐露. 基于体验经济视角下的乡村旅游产品深度开发研究 [J]. 农业经济, 2016 (06): 34-36.
- [3] 戴伟明. 全域旅游视角的大都市近郊文化休闲旅游目的地开发模式研究 [D]. 广西师范大学, 2016.
- [4] 王海莉. 体验经济模式下旅游消费行为研究 [J]. 改革与战略, 2012, 28 (03): 42-44.
- [5] 安贺新, 张立晓. 论体验式乡村旅游的开发 [J]. 中央财经大学学报, 2010 (07): 93-96.
- [6] 肖刚. 体验经济视角下的非物质文化遗产旅游开发模式研究 [D]. 西北师范大学, 2010.
- [7] 王云良. 论体验经济时代旅游消费特征的六大转变 [J]. 产业与科技论坛, 2007 (05): 21-23.

(下接第 22 页) 劳动关系为前提的思想。这与德国企业劳动关系、薪酬待遇与职后教育的发达状况有着密切关系。

三、日本职业教育法规中的企业主体地位分析

日本职业教育的统辖管理机构是文部省及各所属机构，同时劳动省通过职业训练局、雇佣促进事业团、中央职业能力开发协会管理本地区的教育文化科学的行政事务。

日本职业教育方面比较重要的法规包括，1993 年 4 月大幅修订形成的《职业能力开发促进法》，其重点在于确立事业机构实施教育训练和在职训练制度之地位。该法律自从 1985 年公布了实施以来，内容一直在发生改变，主要体现了训练长期化、训练广泛化和训练弹性化等特色。为适应经济结构的调整，日本于 1999 年颁布的《雇佣—能力开发机构法》，根据该法律规定，日本设立了雇佣—能力开发机构。该机构设立的宗旨在于协调改善雇佣环境，促进职业能力的开发与提高，以达到社会福利的提高和经济发展之目的。最后，《产业教育振兴法》是日本职业教育法律的基本法，该法开篇规定了日本产业教育的目标在于“通过开展产业教育，提升国民创新能力，树立正确的信念、学习产业科技知识，促成国民的经济独立理念，最终达到由产业教育带动产业振兴的目的”。

我们发现《产业教育振兴法》作为日本职业教育的基本法，对职业教育具体实施过程的规定并不详细，对企业作为职业教育主体的规定也相对较少。但是这部职业教育基本法仍然确定了企业或者产业参与职业教育的途径，有“产业界需通力合作促进产业教育实

施，并促进产业合作”这样的原则规定。

《职业能力开发促进法》是日本职业教育法规中最为详细的一部，涉及到从业者职业能力的提升途径、企业或产业提供职业教育的方式方法，这部法律中有大量条款，对企业（事业主）参与职业教育进行了规定。其中，第八条规定日本的企业有义务对劳动者提供多样培训，明确了培训的方式，它规定当企业主为其雇佣的劳动者实施职业培训时，这种培训既可以是岗或离岗培训，也可以是针对个人或集体的培训，同时也可以是在公共职业培训中心或其他机构实施的职业能力开发和提高的培训。

此外，产业教育振兴法还规定了受教者除了除通过培训或者受教育的方式获得职业教育，他们职业能力的提高还可以通过企业或者相关机构进行鉴定，从而简化了受教者获得职业教育后认可的门槛，对迅速提升劳动者的职业素质有重要意义。

参考文献:

- [1] 王红林. 英国职业教育立法的特点及其启示 [J]. 产业与科技论坛, 2008, 07 (12).
- [2] 刘利. 日本职教法对我国职教发展的启示 [J]. 教育科学, 2013, 11.
- [3] 姜大源. 德国联邦职业教育法译文 [J]. 中国职业技术教育, 2012, 10.
- [4] 日本. 职业能力开发促进法, 1993.