

德國企業學徒難尋，雙軌職業教育面臨瓶頸

駐德國代表處教育組

數十年來，銀行行員的工作在德國被視為可靠、穩定，進入銀行作學徒向來也是頗受年輕人歡迎的職業教育種類，而決定進入銀行業學習的人更被視為非常明智。然而時代不同了，在過去的 20 年間，進入德國銀行學習的學徒人數整整下降了 50%，目前，全國青少年決定進入銀行體系學習、工作的人數竟然不滿一萬名。

德國有史以來從不曾像今天一般，有這麼多職業新鮮人進入職場，然而今年職場上接受職業教育的人口卻空前低靡，以然創下歷史上最低新紀錄，在就業市場和職業教育市場發展上，以呈現明顯背道而馳的趨勢。專家認為此兩領域間的脫鉤現象將只會使得目前已出現甚久的職場專業員工缺乏現象變得更為嚴重。

目前於八、九月初已經有一些中學畢業生陸續要接受職業教育，然而已知的是：目前在全德國有 15 萬青年男女還找不到接受職業教育的學徒位子，而其中有很多人實在不知道該怎麼辦。荒謬而困難的是：同時有 17 萬 9,000 個職業教育崗位等著新人應徵，然而為數這麼眾多的空缺至今沒有學徒來應徵。

柏林是德國首都，同時也是人口最多的城市，這裏還沒找到自己喜歡工作的 7,917 位青少年，其實大可在零售業、辦公室、旅館、餐廳的廚房，甚至銀行裏輕易找到當學徒而學習專業的空缺，然而在這些領域裏，目前仍有 6,019 個學徒空缺乏人問津。

德國聯邦勞工局就業服務處（Arbeitsagentur）對於上述現象做出解釋：區域性供需的差異造成工作崗位分配的不均，因此，在柏林找不到合適職訓崗位的青年人應該試著到附近城鎮試試看。此外，許多尋找工作的青少年對於理想工作的想像與現實社會的需求落差頗大，例如：零售業的空缺非常多，但是所幸不時還是有年輕人有興趣學習此項專業，然而目前卻已經沒有人有興趣當麵包師傅了。

許多德國企業已明顯感受到求職人口分布的變化：自 2007 年以來的十年內，全德國中學一共減少了 12 萬畢業生，其中，在柏林的 2 萬 8,000 名畢業生當中最多只有 3,000 人想要接受職業教育，更多的人只想上大學，其中的一個理由是國家政策所帶來的上大學風潮。由於十多年前德國學生在 PISA 測驗嚴重失利，導致 OECD（經濟合

作暨發展組織）對德國提出改善建議，認為德國需要更多高中畢業生和大學畢業生，目前此增加高中與大學畢業生人數的目標顯然已順利達成。

乍看之下，這個改變確實對學生們帶來了好處，因為大學畢業的學歷一般能為他們帶來更高的平均薪資和較好的升遷機會優勢，一般也比較不易失業。然而造成的另一個結果卻是社會所需的工作領域無人投入，根據德國工商業總公會（Deutschen Industrie- und Handelskammertag，簡稱 DIHK）的調查資料顯示，目前約有 1/3 的企業求才無門，而每 10 個企業中就有一家表示沒受到任何一封尋求職業培訓的申請函，這個無人應徵的比例大約為 2008 年的 4 倍之多。

德國工商業總公會主席 Eric Schweitzer 日前才表示工商業界已經找不到專業後進了。他認為，學校必須改善對於學生的職業定向輔導，特別是在高中部分，教師們「不應該只對上大學的機會進行說明，也該針對職業教育的機會予以介紹。」如此，學生們即使在最初對於某些工作沒有興趣，然而可能因為適當的說明而增進學生的了解和對某些職業的興趣。

到目前為止，職業教育界最常發生的現象是：企業批評學校沒把學生教好，而剛滿 15 歲的學徒的耐壓力和工作能力薄弱，並且對於即將從事的職業完全沒有概念；工會則指責企業抱怨太多，既然付給實習員工的工資不多，且對學徒的教育也不夠用心，如何還能要求高品質員工？

柏林的企業則以下列辦法解決後進職工荒的問題：柏林工商業公會（IHK Berlin）的問卷調查結果顯示，每兩個培訓學徒的企業中就有一個會嘗試開發新的應徵族群，例如大學中輟生、學習力較弱的青少年或難民。並且約有 1/3 以上的企業進行自我行銷方案的改善，或是提供更多實習崗位，有些公司行號則或者與中學或大學合作，或者讓自己的企業變得更為吸引人，例如：提供在職培訓進修的機會、以國際性工作內涵吸引應徵者、贈送員工吸引人的獎勵物品如智慧型手機、火車票和健身房會員卡等。

現在於德國鐵路公司（Deutsche Bahn）進行培訓的學徒們都可以獲得一個平板電腦，而此舉是在該公司已經將學徒薪資平均提高 6%，並且在學徒租屋費用過高時將予以補助津貼等方案實施之後的最新獎勵辦法。其他企業也提供優惠方案以提高其對應徵者的吸引

力，比方提供高於市場平均職的薪資，或是提高年假日數，因為他們知道，工作以外的私人生活品質對新一代的年輕人至為重要。

「聯邦職業教育研究所（Bundesinstitut für Berufsbildung，簡稱 BIBB）」主席 Friedrich Hubert Esser 先生認為：企業必須改善職業教育的品質、提供員工能兼顧公私生活的條件、給予更好的薪資，以及改善昇遷的機會。他表示：「如果在這些方面都不能達到根本的進步，那麼就不需奇怪，為甚麼大學講堂能繼續搶走原來可以在工作檯旁工作的青年人。」他同時要求政治當局做出改變以再度強化德國職業教育的重要性與價值，而職業學校的經費也必須提高才能改善教學條件。

面臨數位化的大趨勢，雙軌制職業教育的既有邏輯也遇到最新挑戰，在課綱規劃上必須開始思考如何因應數位化所帶來的職業內容變革。德國境內依各行業特色與需要所設計的務實內容至今以來被視為優良設計，然而根據位於慕尼黑的「ifo 研究所教育經濟學中心（ifo Zentrum für Bildungsökonomik）」的研究報告顯示，若某些工作能力因為科技的大幅變遷而顯得多餘無用，將引起未來的失業問題，該教育經濟學中心負責人 Prof. Dr. Ludger Wößmann 先生說明：「為了能夠在未來延續我國的雙軌式職業教育，我們必須延後純粹專業化的教學內容。」更重要的是應加強各行業間共通內容的教學，以及導入終身進修與培訓。

如果未來每幾年就要學習新東西才能應付職場工作的需要，那麼剛離開學校的 15 歲青少年也許也不需再擔心職業生涯在受完訓練以後就開始變得無聊而沒有新意了。

資料來源：

2017 年 8 月 7 日，德國每日鏡報（Tagesspiegel）網頁新聞

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/ausbildungsjahr-2017-warum-firmen-immer-schlechter-azubis-finden/20151318.html>