

新编中华人民共和国劳动法实务丛书

职业培训 与 职业培训争议 处理实务

主 编

郭振纲

人民法院出版社

新编中华人民共和国劳动法实务丛书

顾 问:

唐德华 最高人民法院副院长、法学教授

主 编:

梁书文 最高人民法院审判委员会委员、民事审判庭庭长

关 怀 中国人民大学法学院教授、中华全国总工会主席团委员兼法律顾问

曾宪树 劳动部社会保险福利司助理巡视员

刘福海 劳动部工资研究所综合室主任

前 言

《中华人民共和国劳动法》颁布近两年来，我国劳动体制发生了深刻的变化。随着各项新配套规定的陆续出台和实施，劳动合同、社会保险、工资、职业培训及其他方面的制度正在建立健全。新型劳动关系的确立，为现代企业制度的建立、经济体制改革的进一步深入创造了必要的条件。同时，广大企业和劳动者亦以劳动法为武器，有力地维护了自身的合法权益。与此相适应，劳动争议案件也呈急剧上升趋势。

为使广大企业、劳动者及司法、行政执法人员进一步深入了解和学习劳动法，尤其是熟悉和运用劳动法颁布以后的有关新问题、新规定，正确处理好劳动争议案件，我们约请和组织了劳动部门、司法部门和总工会等单位的有关专家及负责人共同编写了这套《新编中华人民共和国劳动法实务丛书》。本丛书由《劳动合同与劳动合同争议处理实务》、《社会保险与社会保险争议处理实务》、《工资与工资争议处理实务》、《职业培训与职业培训争议处理实务》和《劳动争议典型疑难案例精析》等书组成。

《职业培训与职业培训争议处理实务》是本套丛书之一。全书包括职业培训概述，职业教育，就业训练，学徒、在职、转业培训，技术考核和职业技能鉴定，技师制度，职业培训争议处理以及外国职业培训制度比较和附录的相关法律法规几部分。本书以劳动法、职业教育法和有关职业培训的法规

规章为主线，对职业培训的概念特点、各种具体职业培训形式的内涵、运行机制、操作方法和手段及因职业培训发生劳动争议的处理等作了系统深入的阐述。为资借鉴，本书对欧美、日本、澳大利亚的职业培训制度亦作了介绍。同时，书中还附录有与前述内容相对应的有关法律、法规、规章，便于实际应用。

随着我国市场经济体制的逐步确立，企业作为市场主体地位不断强化，职业培训作为提高劳动者劳动技能，增加全面综合竞争能力的手段日益为劳动者、企业以及劳动管理部门所重视，从司法实践看，近年来各种类型的职业培训劳动争议案件亦不断增多。希望本书的出版对职业培训制度的建立健全和相关劳动争议案件的处理会有所裨益。书中不当之处，望广大读者指正。

新编中华人民共和国劳动法丛书编委会

1997 年 4 月

责任编辑:张益民
技术编辑:古宜仁
封面设计:成金生

新编中华人民共和国劳动法实务丛书

- 劳动合同与劳动合同争议处理实务
- 社会保险与社会保险争议处理实务
- 工资与工资争议处理实务
- 职业培训与职业培训争议处理实务
- 劳动争议典型疑难案例精析

ISBN 7-80056-569-6



9 787800 565694 >

ISBN7-80056-569-6/D·641

定价: 22.00 元

目 录

第一章 职业培训概述	(1)
第一节 职业培训的概念和作用.....	(1)
第二节 职业培训的教学原则及管理体制.....	(12)
第三节 我国职业培训制度的历史发展.....	(21)
第四节 职业培训法律制度.....	(39)
第二章 职业教育	(55)
第一节 职业教育概述.....	(55)
第二节 职业教育法.....	(64)
第三节 职业教育体系.....	(69)
第四节 职业教育机构.....	(74)
第五节 职业教育的实施.....	(107)
第六节 职业教育的保障.....	(111)
第三章 就业训练	(120)
第一节 就业训练的概念和原则.....	(120)
第二节 就业训练合同.....	(128)
第三节 就业训练的程序.....	(131)
第四节 就业训练中心.....	(135)
第五节 非劳动部门办就业训练.....	(144)
第六节 就业训练经费.....	(148)
第七节 违反就业训练规定的法律责任.....	(150)

第四章 学徒培训	(154)
第一节 学徒培训制度的涵义及其特点.....	(154)
第二节 学徒培训制度的重要意义.....	(157)
第三节 学徒合同.....	(159)
第四节 学徒制度的内容.....	(161)
第五节 学徒培训制度的改革.....	(162)
第五章 在职培训	(164)
第一节 在职培训的涵义和特点.....	(164)
第二节 在职培训的必要性.....	(171)
第三节 在职培训制度.....	(174)
第四节 工人岗位培训.....	(179)
第五节 停产半停产和生产任务不足企业的 职业培训.....	(188)
第六节 特殊人员的在职培训.....	(190)
第七节 专业证书制度.....	(198)
第八节 在职培训制度的改革.....	(202)
第六章 转业培训	(204)
第一节 转业培训的概念和特点.....	(204)
第二节 转业培训的意义.....	(207)
第三节 转业培训的原则.....	(210)
第四节 转业培训的实施.....	(212)
第五节 转业培训的保障.....	(216)

第七章 技术考核和职业技能鉴定	(221)
第一节 职业分类和国家技能标准.....	(221)
第二节 工人技术考核.....	(224)
第三节 职业技能鉴定.....	(238)
第四节 职业资格证书制度.....	(249)
第八章 技师制度	(255)
第一节 技师聘任制的涵义和作用.....	(255)
第二节 技师的性质和评聘原则.....	(259)
第三节 技师评聘范围.....	(261)
第四节 技师的任职条件及待遇.....	(263)
第五节 技师的聘任.....	(266)
第六节 技师的培训和考评.....	(312)
第七节 技师的管理.....	(315)
第九章 职业培训与劳动争议处理	(319)
第一节 劳动争议处理制度概述.....	(319)
第二节 劳动争议调解.....	(325)
第三节 劳动争议仲裁.....	(330)
第四节 劳动争议诉讼.....	(338)
第五节 因职业培训发生的劳动争议的处理.....	(345)
第十章 外国职业培训制度比较	(354)
第一节 日本的职业培训制度.....	(354)
第二节 韩国的职业培训制度.....	(359)
第三节 法国的职业培训制度.....	(362)
第四节 德国的职业培训制度.....	(365)

第五节 美国的职业培训制度·····	(369)
第六节 英国的职业培训制度·····	(372)
第七节 澳大利亚的职业培训制度·····	(376)
第八节 瑞士的职业培训制度·····	(382)
附录 相关法律法规选编·····	(385)
中华人民共和国劳动法	
(1994 年 7 月 5 日) ·····	(385)
中华人民共和国教育法	
(1995 年 3 月 18 日) ·····	(403)
中华人民共和国职业教育法	
(1996 年 5 月 15 日) ·····	(417)
中华人民共和国教师法	
(1993 年 10 月 31 日) ·····	(424)
教师资格条例	
(1995 年 12 月 12 日) ·····	(433)
就业训练中心管理规定	
(1991 年 2 月 25 日) ·····	(439)
就业训练规定	
(1994 年 12 月 9 日) ·····	(445)
职业培训实体管理规定	
(1994 年 12 月 14 日) ·····	(453)
技工学校教师职务试行条例	
(1986 年 4 月 2 日) ·····	(459)
关于《技工学校教师职务试行条例》的实施意见	
(1986 年 4 月 2 日) ·····	(466)
技工学校招生规定	

(1990 年 9 月 3 日)	(469)
工人考核条例	
(1990 年 7 月 12 日)	(475)
职业技能鉴定规定	
(1993 年 7 月 9 日)	(481)
职业资格证书规定	
(1994 年 2 月 22 日)	(487)
关于实行技师聘任制的暂行规定	
(1987 年 6 月 20 日)	(489)
劳动人事部贯彻《关于实行技师聘任制的暂行规定》 的几点意见	
(1987 年 7 月 15 日)	(491)
劳动部关于高级技师评聘的实施意见	
(1990 年 9 月 12 日)	(494)
中华人民共和国企业劳动争议处理条例	
(1993 年 7 月 6 日)	(497)

第一章 职业培训概述

第一节 职业培训的概念和作用

一、职业培训的概念

职业培训，也称职业技术训练，是指对即将就业的人员和已经就业的职工，以培养其基本的职业技能或提高其职业技术为目的而进行的技术业务知识和实际操作技能的教育和训练。职业培训是保证社会劳动力能够适任职业岗位技术要求而进行的专业训练，是非普通教育的一部分。

职业培训有广狭二义之论。广义的职业培训是整个职业教育和训练、开发的总称，包括职业教育和职业技能开发两大类；狭义的职业培训仅指具体的职业教育和技能开发形式，本章所称职业培训是取广义之说，其余各章所论职业培训仅指某一具体教育形式，是与职业学校教育相对应的。职业教育和职业技能开发是既相分工又互相交叉的两种职业培训方式，它们在教学原则、目的任务是相同的，但在具体的教学内容、培训体制、培训手段等方面又各有特点。但有关劳动者技能的考核、鉴定等制度是适用于两者的共同原则。

职业教育和职业技能开发的主要区别在于职业教育属教育范畴，规定的是开展职业教育的具体原则；职业技能开发

属劳动法律范畴，关注是劳动力职业技能开发与利用，是为充分就业提供服务的制度。职业教育法是教育法的子法，职业技能开发法是劳动法的子法。

职业培训是现代化大生产和社会分工的产物。现代化大生产是无数劳动力协作进行的有计划的劳动，它要求每一个在岗人员都有能力按照岗位或职业要求从事有效率的劳动，由于每一种职业或每一种岗位的技术要求不同，这就需要劳动者有专任某种岗位或职业的技能，在现代化社会里，这种技能的获得就依赖于职业培训。正如马克思所说的“要改变一般的人的本性，使他获得一定劳动部门的技能和技巧，成为发达和专门的劳动力，就要有一定的教育和训练”（《马克思恩格斯全集》第23卷第195页）。另外，职业培训也是劳动者获得某种职业所必须进行的教育和训练。由于职业分工的细致化，劳动岗位对每一个在业者提出了越来越高的技术要求，而劳动者要想就业，就必须适应这种岗位或技术要求，只有这样，劳动者才有可能实现就业，获取劳动收入。现代社会下的职业，其岗位要求是多方面的，包括生理的、道德的、技术操作方面的等等，已非普通教育所能满足，因此，世界各国都特别重视劳动者就业时的适岗训练，认为它是保持技术进步和现代化生产顺利进行的必要基础条件。职业培训已成为现代化社会必不可少的职业教育形式，它已溶入现代文明的每一细胞。

职业培训是就业和教育的桥梁，它是青年学生从学校走向职业岗位，必须经过的教育和训练，是国家整体教育的重要组成部分。虽然从广义上说，高等教育也具有职业教育和培训的性质，但它是培养每一个学生的基础能力，而非每一种岗位或职业要求的专业能力，所以，职业培训是普通教育

所不能涵盖的。

职业培训以培养工人或其他熟练劳动者为主，同劳动就业紧密结合。一方面，无论培训和就业，都必须以经济建设为中心，围绕着经济建设服务，培训是从适岗难力和就业需要出发为社会提供合格的劳动力，这也是就业所必备的；职业培训从培训和就业的规划、计划、政策制度等各个方面，保证为国民经济建设各部门及时提供合格的劳动者，并不断提高劳动者的素质，促进劳动力的合理配置，提高劳动生产率 and 经济效益。另一方面，从我国人口多，劳动力资源丰富，一定时期内劳动力“供大于求”等特点出发，这种培训与就业的结合，广开了安置劳动力的门路，为实现劳动者的充分就业，解决劳动力的供需矛盾，更好地开发人力资源，发展社会生产力，创造了必备的条件。

职业培训的对象是有就业愿望且准备就业的劳动者和已经就业的职工，职业培训的内容主要是技术业务知识和实际操作技能，职业培训的方式，主要是各类专门的学校（职业技术学校、职业学校、技术学校等）和各种职业技术训练班及科技进修班。在国家有关部门指导下的自学也是一种有益的职业培训方式。

目前，职业培训已成为世界各国现代教育制度的重要组成部分，有的国家把它作为发展国民经济的一项战略措施。“先培训、后就业”，已成为一种世界性的趋势。第二次世界大战以来，德国和日本的经济之所以有飞速发展，职业培训功不可没。普通教育和职业教育结合起来，是近年来世界各国教育制度的一项重要变革，其优越性已越来越受到广泛关注。

二、职业培训的特点

职业培训是伴随劳动者职业生涯的重要内容，是劳动者职业生活中的重要组成部分。一个劳动者在其整个职业生活中，需要不间断地改进和加强自己的职业技能和文化知识，除劳动者自身的努力外，职业培训是其获得和提高自身职业技能和适应新技术、新工艺需要的主要管道。所以，职业培训不是人生的早期阶段性教育，而是伴随其整个职业生涯的终身教育。因为，不仅更换职业的劳动者需要通过职业培训获得新知识、新技术、新岗位，而且就是一如既往地从事既有职业的劳动者，也需要通过职业培训提高和增强他的适应新技术的能力和抗职业风险的能力。因此，职业培训除具有一般教育所有的特点外，还具有一些自身的特点。如培养目标的专业性。职业培训较普通教育更注重职业意识和技能的训练，以便把劳动者武装成为适应新技术、会操作、懂修理的新型职业劳动者。以及师资构成的多样性、学制的灵活性、教学和实践的结合性等等。由于职业培训涉及就业前的适岗性训练和就业后的技能提高训练，因此，职业培训除具有上述职业教育的特点外，在在职培训方面，也具有明显的特色。

（一）在职培训的复杂性

职业技术培训中在职培训与普通学校教育有显著区别。在职职工经过择业，已有了安定的职业，职业意识和职业观都有了一定的基础；通过工作岗位的锻炼对本岗位、本职业的专业技术和知识都有了大量的感性认知，对在新形势下现代化技术对其本身提出的新要求和如何才能适应有了比较深的体会，他们一般对进行在职培训有着比较客观和现实的理解。但由于在职职工多已进入中年，家庭生活的负担、心理、

生理的变化，又使其对重新进行职业培训有着不同的考虑和打算，存在着千差万别的困难，对职业培训的态度也有着这样那样的顾虑。再加上企业生产任务重、技术骨干少，往往急需开展培训的重要工种和关键岗位上的职工抽不出来，职工培训的层次性和计划性难以体现，于是造成在职培训的复杂性。这就需要在进行在职培训时多注重思想教育，同时加强对企业领导人管理意识的改进培育，使其对职工在职培训的重要性以及对企业自身前途的影响有个比较客观和长远的认识，从而更加注重在职培训。

在职培训面对各行各业的不同特点要求，及培训对象原有专业、年龄、文化程度等条件的差异，决定了在职培训必须是一种多学科、多层次、多形式的教育，这势必对职业培训提出了更高要求，要求他们根据培训目标的多样性，决定培训时间、内容、方法，要因时施教，按需施教，这也是在职培训复杂性的另一个方面。

（二）定向培训的适应性

职业培训属定向培训，这种定向性主要体现在三个方面：一是培训目标的定向性。职业培训是为了加快培训出适应国民经济发展需要的、适合本职业岗位、工种要求的，具有现代科学技术知识的专门性人才。因而在职业培训时不仅要传授专门的职业技能，而且还应注重劳动者的思想道德、奋斗目标和敬业精神的教育，使其在培训结束后能在短时期成为职业技术能手和合格的社会主义建设人才。二是培训专业的定向性。职业培训不同于一般教育那样面面俱到的全方位教育，而是根据职业培训目标的专业和岗位要求而进行的针对性教育和训练，因而一般要按照培训目标的专业进行培训。职业培训强调干什么学什么，缺什么补什么，所以培训目标的

学习目的明确，培训内容针对性强。三是培训课程的定向性。由于职业培训是为了使即将就业的人员和在职职工提高专业技术技能和获取就业必须的专门知识，因而培训的课程都具有针对性。既有新职工的入学培训，也有关键岗位、骨干职工培训、班组长培训，既可进行初、中级工人培训，也可进行高级工人培训。所选用的教材都是适合上述培训对象而定的，既包括本职业所必备的基础知识，普及新技术、新设备、新工艺所要具备的基本技能训练，还要包括当前急需解决的生产过程中的关键问题。理论联系实际是职业培训的突出特点。

（三）速成培训的有效性

职业培训的对象多是在职的成年人，要坚持业余为主，除对即将就业的人员采用按部就班的系统性职业教育外，多数情况下难以进行脱产的全方位培训，所以，短期专题培训就成了世界各国对在职人员进行技术教育的主要方法。短期培训的优势在于速成。但职业培训的速成性不能只以时间短来衡量，而更为重要的是其培训的有效性。因而也就需要一些专门性的要术。具体来说在培训内容上，一般要少而精；培训方法要尽可能适合成年人的特点，用在实践中锻炼的方法，以一事一训，单科独进、分科结业的方法进行训练。尽量少用时，多培训。速成培训中的有效性正是职业培训能够有的放矢的根本原因。

职业培训的有效性，是职业培训的灵魂。它紧密联系实际，通过人力资源的开发，提高劳动者的素质，将潜在的生产力转化为现实的生产力，使职业培训的经济效益能够更好地发挥出来，并为以后的职业技能更新创造条件。

三、职业培训的种类

职业培训的种类是多种多样的。各个国家由于经济技术发展水平不同，教育结构以及社会传统的差异，其职业培训也各有其特点。不过，一般说来，世界各国的职业培训从整体上大致分为就业前培训（职业学校教育）和就业后的在职培训两大类。

就业前的职业培训，也即我国所称的职业学校教育，主要是给过去没有参加过工作的青年以从事某种职业的专门知识和生产技术，使其成为新的技术工人。所以也叫新参加工作的技术培训。有的国家也将其称为“初始培训”、“初级教育”等等。就业前的职业培训，根据其培训方式又可分为两种：一种是生产中培训，用以师傅带徒弟等方式直接在企业生产和工作过程中进行培训，也称学徒培训；另一种是在学校中培训，即由各种职业学校和培训中心在教学过程中培训，也称学校培训。

就业后的职业培训是为已经参加工作的在职人员进行的培训，以提高在职人员的文化素质和职业技能为目的，以便其能适应新技术和竞争的需求，故又称在职培训。包括在岗培训、转业培训和再就业培训几种方式。在岗培训，主要是给现岗位在职人员进行的文化知识和新技术培训。以帮助他们提高自身文化知识和适应新工作的能力，以便其在工作中不断发展。在岗培训主要有两种培训方式：一种是在企业工作岗位上提高其职业技能的培训；一种是以脱产方式在职工学校或培训中心进行学习进修。在岗职业培训也可以是半脱产或业余的。转业培训，是对由于各种原因需要改变原有职业或专业的职工进行从事另外一种职业或专业所需知识和