

日本的公共职业训练： 准市场机制的实践与启示

刘国翰, 阳盛益, 张建伟

(浙江理工大学 法政学院, 杭州 310018)

摘要:日本的公共职业训练是一种典型的准市场机制。这个准市场机制包括公共职业训练的需求方、公共职业训练的供给方、以及公共职业训练的课程体系。虽然中央和地方各级政府是公共职业训练的主导力量,但是企业、企业联盟、社团法人、财团法人、工会、非营利社会组织以及委托训练机构等都能够向社会提供公共职业训练。日本的公共职业训练对我国的启示包括:建立统一的法律法规;建立独立的、提供公共职业训练的事业机构;提供公共职业训练的机构应该多元化;有限的市场竞争。

关键词:公共职业训练;准市场机制;日本

中图分类号:C939 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-1505(2012)01-0079-08

一、引言

日本是一个非常重视职业训练的国家。日本的职业训练主要包括企业内部的职业训练(OJT)和公共职业训练(Off·JT),此外,还包括劳动者自发的能力开发以及针对非正规就业人员和失业人员的支援政策。上个世纪90年代开始,随着企业年功序列的日趋式微和终生雇佣制度的瓦解,以企业内部的职业训练(OJT)为主体的职业训练体系越来越不符合社会的需求。在这种情况下,由政府承担主要责任的公共职业训练受到越来越多的重视。但是,公共职业训练的发展正好遇上福利市场化和福利社会化的改革潮流。因此,日本的公共职业训练并不是一个完全由政府承担的社会福利项目,而是一个由政府主导、引入了企业和非营利组织、提倡内部竞争的准市场机制。这种准市场机制既有相当的稳定性和统一性,又有较强的竞争性和灵活性^[1]。另一方面,日本和中国都属于儒家文明社会,日本的市场经济虽然非常发达,但仍然是一个“强政府、弱社会”的国家,政府是国家经济的护航者,是几乎所有的社会福利的最终承担者。公民社会的发展滞后、社会组织的力量较弱,这和我现阶段“国家—社

收稿日期:2011-10-10

基金项目:浙江省自然科学基金(Y7100376);2010年度杭州市哲学社会科学规划常规性立项课题(B10GL21)

作者简介:刘国翰,男,湖北天门人,浙江理工大学法政学院讲师,管理学博士,主要从事地方治理研究;阳盛益,男,苗族,湖南城步人,浙江理工大学法政学院副教授,主要从事公共就业服务、地方治理研究;张建伟,男,河南洛阳人,浙江理工大学法政学院副教授,主要从事公共政策与地方治理研究。

会”关系有诸多相似之处,因此,考察日本公共职业训练的制度安排对于正在构建中的我国的职业培训体系有很强的启发意义。

二、公共职业训练的发展历史

日本的公共职业训练最初是作为一项强国政策提出来的。明治时期的日本政府非常重视通过发展职业教育来振兴本国工业,1899年颁布的《实业学校令》规定,实业学校可以通过《实业教育费国库补助法》获得政府的财政支持。实业学校包括工业学校、徒弟学校、商业学校、农业学校、水产学校和商船学校等,这些学校更注重培养学生的实际操作和动手技能,办学成本比一般的学历教育高^[2]。上个世纪20年代的经济萧条时期,当时的日本政府设立了一些公办的职业训练机构,对失业人员进行职业训练。

二战之后,公共职业训练成为社会福利政策的重要组成部分。1958年的《职业训练法》是一种典型的福利国家主义的公共职业训练制度^[3]。根据这部法律,公共职业训练的机构包括:(1)一般职业训练所;(2)综合职业训练所;(3)中央职业训练所;(4)残疾人职业训练所;(5)市町村、工会以及非营利机构的职业训练所。公共职业训练的财源主要依靠雇佣保险以及政府的财政支持,公共职业训练的机构大多以社会福利事业团的形式存在,是一种准政府组织。

1985年的《职业能力开发促进法》则体现了一种新福利国家主义的趋势。和旧的《职业训练法》相比较,《职业能力开发促进法》更加强调企业在提高全体公民的职业能力方面的责任和义务,提倡对劳动者进行终生的职业训练,并扩大了公共职业训练中委托训练的份额。1992年新修订的《职业能力开发促进法》在公共职业训练的类别划分方面做了较大的调整,所有的公共职业训练活动按照训练的难度和时间的长短分为四大类,即“长期高度职业训练”“短期高度职业训练”“长期普通职业训练”和“短期普通职业训练”。

除了法律层面的调整之外,日本政府还通过“职业能力开发基本计划”对公共职业训练的具体执行方针进行微调。该计划类似于我国的“五年计划”,以五年为一个阶段,以保证政府的施政方针能够紧跟社会的发展。例如,“第六次职业能开发基本计划”(1996-2000年)重点强调的是个人主导的职业能力开发,主张尊重劳动者个人的选择,发挥劳动者个人的积极性;“第七次职业能力开发基本计划”(2001-2005年)则着重突出建立适应个人主导的职业能力开发的职业形成支援体系,也就是培育一定数量的职业发展咨询机构;刚刚结束的是“第八次职业能力开发基本计划”(2006-2010年),它侧重于解决非正规就业者以及失业年轻人的就业问题,使已有的人才培养体系在全社会得以普及和深化。

三、公共职业训练的政策体系

(一) 公共职业训练的需求方

作为一项重要的社会福利政策,公共职业训练的服务对象不仅仅是失业者,而是全体公民。公共职业训练的主要需求方可以分为三类:离职者、在职者以及初高中毕业生,此外,残疾人、非正规就业者、NEET、女性等群体也被纳入公共职业训练的政策体系。

离职者:处于离职状态、并且在当地的劳动部门进行求职登记的劳动者,可以享受3个月到1年的免费职业训练。申请接受公共职业训练的离职者需要获得当地公共职业安定所所长的推荐。对于参加失业保险的离职者,如果参加公共职业训练,失业保险金的领取就没有时间限制^①。即使已经超过失业

^①日本的失业保险金领取期限是从离职第2天开始算起的一年之内。

保险金的领取期限,如果失业者参加职业训练,那么他就可以在接受职业训练期间再度领取失业保险金。此外,政府还会向接受职业训练的失业人员支付训练期间的生活补贴和交通补贴。

在职者:在职者如果需要通过提高自身的劳动能力,也可以通过公共职业训练机构获得短期的培训(2~5天)。在职者可以直接向公共职业训练机构申请接受培训,但是他们需要向培训机构缴纳相关的费用。在职者接受培训可能会占用正式工作时间,因此日本政府设立了“职业形成助成金”,对接受培训的员工所在的企业给予相应的资助。在职者的职业训练主要分为两类:第一类是高端的技术训练,其对象是企业的技术骨干,由国立的“雇用·能力开发机构”实施;第二类是普通的职业训练,其对象是初入行业的员工,由都道府县的公共职业训练机构根据本地区的产业特点有选择性地实施。

初高中毕业生:初中和高中的应届毕业生由于缺乏专业的教育,在就业市场处于相对的劣势地位,公共职业训练机构可以为他们提供1年或者2年的培训。根据毕业生的基础不同,公共职业训练机构可以提供普通课程、专门课程和应用课程三种不同的培训。初高中毕业生可以直接向公共职业训练机构申请接受培训,但是这种长期培训要收取一定的费用,专门课程和应用课程一年的培训费用为39万日元,远低于大学的学费;普通课程的学费各地方不同,总的来说比较低廉,地方政府常常对普通课程有一定的补贴。2009年,全日本接受公共职业训练机构训练的达到316816人次,具体可以参见表1。

表1 公共职业训练机构的培训实绩(2009年)

	雇用·能力开发机构(人)	都道府县公共职业训练机构(人)	合计(人)
离职者	116,332	75,134	191,466
在职者	42,367	61,827	104,194
初高中毕业生	6,754	14,402	21,156
合计	165,453	151,363	316,816

数据来源:日本厚生劳动省,平成21年度公共职业训练实施状况统计, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/index.html>

残疾人:残疾人根据身体残疾的程度不同,可以选择一般的公共职业训练机构,也可以选择专门的残疾人职业能力开发学校。这两种培训机构对残疾人都是免费的,如果要采取委托培训的方式选择比较特殊的培训课程,那么根据训练科目的不同需要交纳一定的培训费。此外,残疾人在接受职业训练期间,同样能够享受延长失业保险金领取期限的待遇,对于那些经济非常困难的残疾人,通过当地职业安定所所长的确认,也可以享受训练期间的生活补助金。

非正规就业者、NEET、女性:非正规就业者、NEET(不读书、不工作、不接受培训的人)、生育之后希望重返职场的女性、单身妈妈等就业市场的弱势群体可以通过“工作卡”制度^①、青年自立培训学校、地方青年支持站等机构获得职业训练的机会。

(二) 公共职业训练的供给方

能够提供公共职业训练的机构比较多,主要分为“雇用·能力开发系列机构”、残疾人职业能力开

^①“工作卡”制度是为非正规就业人员和正式工作经验较少的离职人员提供的一种服务,非正规就业人员和正式工作经验较少的离职人员可以以实习的名义进入企业工作,企业只需支付极少的报酬,在实习期结束后,企业会给这些实习人员填发一张“工作卡”,记录他们在实习期间的表现以及通过实习所掌握的技能,政府根据实习培训的效果向企业提供一定的补贴。实习人用“工作卡”可以证明自己的能力和正式工作经验。一部分实习人员直接成为实习企业的正式员工。

发学校、青年自立培训学校、企业、营利性培训机构、非营利组织(NPO)等。

雇用·能力开发系列机构:“雇用·能力开发系列机构”是实施公共职业训练的主要部门。雇用·能力开发机构是一个接受厚生劳动省委托的独立行政法人,其总部位于横滨市。雇用·能力开发机构、都道府县、市町村以及经过认定的企业或者行业协会等都可以设立公共职业训练机构。雇用·能力开发系列机构包括:职业能力开发大学校,由雇用·能力开发机构设立,主要负责公共职业训练中技术含量较高、训练时间较长的课程(专门课程和应用课程);职业能力开发短期大学,它们主要提供专门课程的长期训练和短期训练;职业能力开发促进中心和高级职业能力开发促进中心,它们是雇用·能力开发机构在地方的分支机构,同时也是独立行政法人,它们主要承担短期训练(包括普通课程和专门课程)的任务;职业能力开发校,主要由都道府县和市町村政府设立,它们主要负责普通课程的训练。此外,雇用·能力开发系列机构还包括1所职业能力开发综合大学校,它主要负责为其它的职业训练机构培养合格的职业训练指导员,其教育水平相当于大学本科,毕业生获得工学学士学位。

残疾人职业能力开发学校:残疾人职业能力开发学校是专门为残疾人提供职业训练的机构,全日本共有19所,其中国立的有13所,地方政府设立的有6所。在国立的13所中,由独立行政法人高龄·残疾人雇用支援机构负责运营的有2所,由都道府县自治体运营的有11所。雇用·能力开发系列机构和残疾人职业能力开发机构在2009年的设立情况可以参考表2。

表2 雇用·能力开发系列机构(2009年)

名称	数量(所)	设立运营单位
职业能力开发综合大学校	1	雇用·能力开发机构
职业能力开发大学校	10	雇用·能力开发机构
职业能力开发短期大学校	12	雇用·能力开发机构,都道府县
职业能力开发促进中心	61	雇用·能力开发机构
职业能力开发校	166	都道府县
	1	市町村
残疾人职业能力开发校	2	国立,高龄·残疾人雇用支援机构运营
	11	国立,都道府县运营
	6	都道府县设立运营

青年自立培训学校:青年自立培训学校主要针对 NEET(不读书、不工作、不接受培训的人)以及其他不愿意工作或者难以找到稳定工作的年轻人,为他们提供半年时间的集体训练,使他们适应工作场所的氛围和人际交往习惯,并掌握必要的工作技能。到2009年为止,全日本共有30所青年自立培训学校,这些学校绝大部分是非营利组织,也有一些是学校法人,还有一些是合资公司和有限公司。青年自立培训学校通过财团法人“日本生产性本部”从厚生劳动省获得业务委托。

认定职业能力开发机构:企业、企业联盟、社团法人、财团法人、工会以及其它不以营利为目的的社会组织依照《职业能力开发促进法》,也能够向社会提供职业训练。如果这些机构获得本县知事的认定,就可以成为“认定职业能力开发机构”,有的甚至可以冠名为“××职业能力开发校”或者“××职业能力开发短期大学校”。认定职业能力开发机构不属于雇用·能力开发系列机构,但是在政策待遇上和雇用·能力开发系列机构没有区别。认定职业能力开发机构的的数量在各地的分布并不均匀。以2010年的数据为例,长野县的认定职业能力开发机构有48家,而长崎县的认定职业能力开发机构只有14家。

委托训练机构:除了以上机构之外,还有大量的组织能够通过委托训练的方式参与到公共职业训练中来。委托训练是指都道府县政府或者雇用·能力开发机构委托给雇用·能力开发系列机构之外的组织进行的职业训练。接受委托的组织可以是前述认定职业能力开发机构,也可以是各种专修学校和大学,还可以是公益法人、民间企业、协会和半政府组织。由于委托训练机构的数量经常会发生变化,因此对于全日本的公共职业训练机构到底有多少家只能是一个粗略的估计。表3是根据“能力开发数据库”统计的各类职业训练机构的数量,其中属于公共职业能力开发机构的有152家,属于认定职业能力开发机构的有149家,属于专修学校的有294家,属于短大·大学·大学院有88家,属于公益法人的有59家,属于民间企业的有450家,其它36家,合计1228家。从数量上来看,民间企业占委托训练机构中的比例最大。

表3 全日本的公共职业训练机构^①

类别	数量(所)	举例
公共职业能力开发机构	152	冲绳职业能力开发大学校,香川职业能力开发促进中心
认定职业能力开发机构	149	冈崎地域职业训练中心,神奈川县涂装技能训练校
专修学校·各种学校	294	爱知工业大学信息电子专门学校
短大·大学·大学院	88	关西学院大学,九州国际大学大学院
公益法人	59	大阪技术振兴协会(社团法人)
民间企业	450	秋田计算机学校
其它	36	日本人才育成协会(一般社团法人),九州职业咨询协会(NPO法人)
合计	1228	

(三) 公共职业训练的课程体系

日本的产业发展一直坚持以制造业为主的方针,公共职业训练也非常明确地提出为制造业的发展提供人才保障。表4是2009年企业外职业训练的受训内容分布。对正式员工而言,有19.7%的人参加技术技能方面的企业外培训,有26.8%的人参加品质安全方面的培训,两项之和达到46.5%。对于正式员工以外的劳动者,有20.8%的人参加技术技能方面的培训,有24.9%的人参加品质安全方面的培训,两项之和也达到45.7%。

表4 企业外职业训练受训内容分布(可以多选)^②

	商业基础	管理监督	营销营业	技术技能	医疗福利	经理财务	人事劳动	品质安全	外语	计算机OA	其他
正式员工(%)	22.3	36.1	10.0	19.7	2.0	10.4	21.7	26.8	4.0	9.0	20.5
正式员工以外(%)	23.4	14.4	15.7	20.8	4.1	2.8	12.7	24.9	1.5	8.2	23.4

^①根据对独立行政法人雇用·能力开发机构所提供的“能力开发数据库”进行检索获得的结果。由于有一部分“认定职业能力开发机构”也属于雇用·能力开发系列机构,因此该表中公共职业能力开发机构的数量少于表2中雇用·能力开发系列机构的总数。

^②根据日本厚生劳动省2010年4月21日公布的《2009年度能力开发基本调查概要》整理。

从职业训练机构的课程设置来看,制造业相关的课程也占非常大的比重。尤其是作为公共职业训练主力军的雇用·能力开发系列机构,其提供的训练课程绝大部分与制造技术相关。例如,广岛职业能力开发促进中心2010年的科目设置包括:CAD/CAM技术、电气·通信施工技术、生产系统技术、住宅改造技术、物业管理、机械加工技术、机械工程与加工、电气设备等。与一般的学历教育相比较,职业训练机构的课程更加结合生产实际,强调提高受训者的实际操作能力,因此其专业划分更加细致,并且要求实践课程占到一定的比重。

公共职业训练除了为制造业的长远发展服务之外,还要为促进当地的产业发展提供人才支持。例如,大阪市重点要发展港口经济,因此职业训练中关于港口经济相关的训练课程就比较多。像医疗、看护、社会福利、美容美发等专业性比较强的课程一般会被委托给相关的学校或者专业培训机构,像计算机应用、软件工程、办公自动化等课程一般会被委托给营利性的培训公司。

训练课程的教科书可以选择雇用·能力开发机构编写的教科书,也可以选择其它教科书,政府也鼓励训练机构自己编写教材。除了传统的教科书之外,视频、DVD、模型、道具、仿真设备等都可以作为“教材”。

四、公共职业训练的运作机制

日本的公共职业训练的资金主要来源于政府的税收。根据日本的《雇用保险法》,雇用保险金按照劳动者工资的1%收取,其中企业和劳动者各承担一半,而企业所缴纳雇用保险金的0.3%作为公共职业训练的财源。日本的公共职业训练首先是一种由政府主导的行政行为。同时,公共职业训练也是职业训练的一个子系统。公共职业训练机构也可以举办收费的课程,而营利性的培训公司也可以通过委托培训举办免费的训练课程。劳动者可以根据自己的判断在各种不同的职业训练提供者之间进行选择。公共职业训练机构和其它的职业训练机构之间形成一种既相互合作,又相互竞争的关系,这是一种比较典型的准市场机制。

(一) 政府主导

1. 制定法律法规、构建制度框架。在公共职业训练中,政府的主导作用首先表现在起草和制定相关的法律法规,构建公共职业训练的制度框架^[4]。和公共职业训练相关的主要法律只有两部,其一是《职业能力开发促进法》(最近的修改是在2006年),其二是《雇用保险法》(最近的修改是2010年)。这两部法律的行政主体都是厚生劳动省。除了法律之外,还有许多配套的制度,比如基金训练制度、职业形成促成金制度、工作卡制度等。

2. 业务分解与委托。在公共职业训练中,政府的主导作用还表现在把业务进行合理的分解,然后委托给适当的机构。作为政府部门,厚生劳动省及其下属机构并不直接提供具体的公共职业训练服务,但是通过法律和相关的制度构建,厚生劳动省把公共职业训练的业务分为三部分,并委托给不同的机构来执行:第一部分是职业训练,由厚生劳动省委托给雇用·能力开发机构(独立行政法人)管理和执行;第二部分是职业技能的认定,由厚生劳动省委托给中央职业能力开发协会管理和执行;第三部分是招生、推荐就业以及协调工作,由各地方的职业安定所负责。

3. 绩效监督与政策指导。厚生劳动省对于接受业务委托的单位以及都道府县政府在公共职业训练上的表现负有监督责任以及政策指导的权力。尤其是地方政府是否在合理的范围内使用财政资金,以及是否存在骗取政府补助金的情况等都在严格监管范围之内。例如,在2010年,厚生劳动省对47个都道府县使用“职业能力开发校设备购置补助金”的情况进行了调查,发现有15个县存在补助金虚报的情况,并严令其返还这些虚报的补助金。

(二) 准市场机制

1. 分权化。公共职业训练体系虽然是由厚生劳动省建立起来的,但它是一个多主体的运营体系,地方政府在其中也发挥了非常大的作用。地方政府有权力设立职业能力开发短期大学和职业能力开发校,还可以设立其它的职业训练机构,通过获得委托训练的资格来提供公共职业训练。另外,地方政府也可以根据本地的经济发展需要和社会保障的特点制定本地区的公共职业训练计划和政策。当然,地方政府的公共职业训练计划和政策必须符合《职业能力开发促进法》等相关法律法规的框架。可以说,在公共职业训练问题上,中央和地方是在同一个法律框架之下的、相互竞争的政策提供主体。

2. 公私竞争。为了提高公共部门的服务质量和效率,在具体的服务提供过程中引入公私竞争机制是福利国家福利市场化的主要经验之一,也是公共服务准市场机制的核心所在。提供公共职业训练服务的不仅有公办的职业能力开发机构,还有各种认定的职业能力开发机构,还包括大量的委托训练机构^[5]。劳动者在选择训练机构时有比较多的选择,职业训练机构所获得的补助金数额和它们招生的人数正相关。另一方面,公私之间的竞争不是完全自由的竞争。在同一个地区,每个培训机构的招生规模是限额的,每年的招生次数由地方政府统一决定,同样的课程,其教学内容大体相同,如果需要向学员收取费用,那么学费也是由地方政府统一确定的。其基本原则是同样的课程收费相同。在这样诸多规制之下,无论公私,职业训练机构之间的竞争主要体现在服务水平和教学水平之间的竞争。

五、结论与启示

日本的公共职业训练制度是一个在社会保障领域使用准市场机制、提高政府服务水平和效率的案例,对于正在建设中的我国的公共职业训练体制,有四点非常有意义的启发。

第一,公共职业训练需要统一的法律规范。我国的公共职业训练还处于初期发展阶段,各地区根据本地的经济发展需要已经进行了很多有益的探索,但是这也导致我国的公共职业训练政策处于一种碎片化的状态。现代社会中人力资源的流动速度很快,只有制定统一的《公共职业训练法》才能满足市场经济发展的需要。《公共职业训练法》要解决的主要问题是什么人有资格享受公共职业训练,什么机构有资格提供公共职业训练,公共职业训练的内容如何确定,公共职业训练的效果如何检验,公共职业训练的财源在哪里。

第二,应该建立提供公共职业训练的事业机构。在准市场的体制之下,政府不应该是公共服务的直接提供者,而是一个制度的构建者和完善者。我国现在的公共职业训练机构大部分都隶属于当地人保部门,缺乏统一性和独立性,这样就造成公共职业训练机构缺乏专业性和竞争意识,甚至成为腐败分子进行寻租的工具。公共职业训练应该有一个全国性的事业机构,然后在各地设立分支机构,而且全国性机构和地方性机构之间没有直接隶属关系,但是可以有业务指导关系。这一点类似于中国社会科学院和各地方社会科学院之间的关系。

第三,提供公共职业训练的机构应该多元化。由政府组建的事业机构是承担公共职业训练的主力军,但是,其他社会力量也是公共职业训练的重要提供者。在我国,行业协会是一个非常重要的职业训练提供方,它能够提供实用性较强的职业训练。此外,社会团体、职业教育机构、高等学校、科研机构、企业等也应该可以通过委托、合约、资格认定等多种方式参与到公共职业训练中来。多元化可以加强公共职业训练机构之间的竞争,促使他们提高训练效果和服务水平,同时也能够在相当程度上减轻政府的负担。

第四,有限的市场竞争。公共职业训练毕竟是一项提供公民的职业能力、促进就业的公共政策,它不能采取放任自由的市场竞争机制。公共职业训练机构之间的竞争是有限的。这种有限性首先体现在

公共职业训练机构之间不能进行价格战,同一个地区、相同或相似课程的培训费应该相等,不能随意提高或降低培训费用;其次,每个培训班次的招生应该有一定的限额。职业培训是一种注重实际操作能力的培训,每个班次的人数过多会极大地降低培训效果,因此,根据培训内容和难易程度的不同对每个班次的招生名额进行限制是一个必要的手段;第三,训练的内容应该有统一的标准,训练成果的考核应该由专门的、第三方机构来执行。我国现在的职业培训,大部分都是由培训机构自己或者其上级机构对受训者进行考核,这样很难保证考核结果的公正性。因此,“训考分开”,成立独立的公共职业培训考核机构非常必要。

参考文献:

- [1] 阳盛益,蔡旭昶,郁建兴. 政府购买就业培训服务的准市场机制及其应用[J]. 浙江大学学报:人文社会科学版,2010(9).
- [2] 佐々木亨. 近代日本の職業教育・職業訓練の経験に関する研究の概観[J]. 職業と技術の教育学,2006(17):1-6.
- [3] 肖丽. 战后日本职业训练立法的沿革及其启示[J]. 职业与成人教育,2006(1).
- [4] 岩田,克彦. 業能力開発に対する政府関与のあり方 - 政府関与の理論的根拠,方法と公共職業訓練の役割 [R]. 2008年労働政策研究会議報告.
- [5] 木村保茂. 公共職業訓練の役割と可能性:人材育成システムの再構築へ向けて[J]. 北海道大学教育学研究科紀要,2002,85(3):135-156.

Public Vocational Training in Japan: the Experience and Inspiration as a Quasi-market Mechanism

LIU Guo-han, YANG Sheng-yi, ZHANG Jian-wei

(*Law and Politics School, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China*)

Abstract: The public vocational training in Japan is a typical quasi-market mechanism. This mechanism includes the demanders and providers of public vocational training, and the contents of public vocational training. Although the central government and local governments are leading force of the public vocational training, enterprises, enterprise alliances, social societies, foundations, unions, NPOs, commissioned public training agencies, etc. can provide public vocational training service for citizens, too. The public vocational training in Japan has inspiration value on 4 aspects: (1) to build a common law on the public vocational training, (2) to build a series of independent institutes to provide public vocational training, (3) the providers of public vocational training should be diversified, (4) limited competition among providers of public vocational training.

Key words: public vocational training; quasi-market mechanism; Japan

(责任编辑 彭何芬)