

## 企业分担农民工职业教育成本的思考

文/成光琳

### 一、问题的提出

据调查,全国农民进城务工人员中,大约70%没有接受过职业教育和培训,缺乏就业技能的农民工就业难度越来越大,职业技术水平普遍较低成为农村劳动力转移就业的瓶颈。因此,近些年来国家各部委先后制定和实施了《2003-2010年全国农民工培训规划》、“阳光工程”、“农村劳动力技能就业计划”、“促进农村劳动力转移就业工程”,“春雨计划”等,从政府的角度加大了农村劳动力转移培训的资金支持力度。

然而,职业教育成本分担的原则是受益原则和能力原则,即谁受益谁应当负担;谁有能力谁负担。企业因使用接受了职业教育和职业培训的员工,节省了人力资本的培训,提高了效益,理应分担部分农民工接受职业教育和培训的成本。全国职教会也明确指出,“企业是举办职业教育的重要力量”。“企业要强化职工培训,提高职工素质”。但现实中绝大多数企业领导人能够认识到加强对农民工的教育和培训的重要性,却不愿意承担对农民工进行职业教育和培训的经费。本文就此原因进行探讨,并提出企业承担农民工职业教育成本的方式和思路。

### 二、企业不愿意承担农民工职业教育和培训成本的原因

1、农民工的流动性大,企业在花费了时间和金钱对农民工进行培训后,有技术的农民工也在不断地流失,使企业遭受损失。而且许多农民工也是抱着到城市学技术然后再自己干的想法,企业对学到技术走人的现象基本没有办法约束。

2、企业认为效益才是企业的生命,企业用的人应该是合格的劳动者,应由提供劳务的单位进行培训。

3、部分企业认为培训给企业带来了麻烦。比如对农民工进行了《劳动法》培训后,对他们的管理就很难。企业稍不留意,有所触动他们的利益时,农民工就会到政府部门讨说法,或是与企业进行“斗争”。因为通过《劳动法》的学习,他们了解了有关权益保护的知识,并知道如何向有关部门反映他们的权益受损情况,从而给企业带来不必要的麻烦。

企业追求的是经济效益最大化,对农民工的职业教育和培训的态度和做法无可厚非,但作为政府应该有明确的态度和政策,引导、约束、甚至采用法律强制手段来要求企业必须承担对职工(包括转移到二、三产业的农村剩余劳动力)的教育和培训的责任和义务。

### 三、企业是职业教育的受益者,理应承担部分职业教育成本

企业是职业教育成果的主要摘取者和教育投资的主要受益者。在市场经济条件下,企业间的竞争在一定程度上就是技术和人才的竞争,企业所拥有的劳动力和技术人才的数量、质量是企业能否生存和发展的重要条件。接受过专业培训或受过良好教育的劳动力和专门人才进入企业后,就会促进劳动生产率的增长,使企业的利润大幅度增加。据美国人口普查局最新调查显示,“在生产第一线,提高工人平均教育水平10%,能提高生产率5—8%。根据欧洲一些国家统计,工人的技术水平每提高一级,劳动生产率就提高10—20%”。

### 四、企业承担农民工职业教育成本费用的分担形式

《职业教育法》中对企业承担的职业教育成本费用的分担形式做出了明确的规定:“企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用。”“企业未按规定实施职业教育的,县级以上地方人民政府应当责令改正;拒不改正的,可以收取企业应当承担的职业教育经费,用于本地区的职业教育以高科技为核心”。企业承担职业教育的数额,在2002年《国务院关于大力推进职业教育与发展的决定》中规定;一般企业按照职工工资总额的1.5%足额提取教育培训经费,从业人员技术素质要求高、培训任务重、经济效益好的企业可按2.5%提取,列入成本开支。要保证经费专项用于职工特别是一线职工的教育和培训,严禁挪作他用。企业技术改造和项目引进,都应按比例资金用于职业技术培训。

此外,政府还应制定企业购买职业教育服务的政策。在市场经济条件下,企业与职业学校或培训机构间的关系实质上是商品的消费与商品提供者之间的经济关系。职业学校或培训机构通过教育过程,将没有现代工业产业和服务业劳动技能的农村剩余劳动力培养成技术工作或服务人员,提供的是职业教育产品,企业使用这些具有一定职业素质的劳动者,使员工整体素质得以提高,不仅促进了企业劳动生产率和产品质量的提高,增加了盈利能力;还节约了企业的教育培训费用,降低了企业用不熟练员工带来产率低,产品质量不稳定的风险,企业购买的是物化在培训者身上的职业教育服务。

企业采用上述形式分担农民工的部分职业教育成本，政府加大对农民工培训经费的支持力度，将从根本上解决“农村剩余劳动力就业技能缺乏，而职业教育费用远高于农民现有收入水平，无力接受培训”这一矛盾，使农民个人用较少的投入，甚至是免费的形式，激励农村剩余劳动力主动接受职业教育和职业培训，解决发达地区 and 企业的“技工荒”问题，从而为国家经济建设提供大量合格的产业工人和服务人员，促进国家工业化、城市化、现代化发展(作者系武汉大学政治与公共管理学院博士研究生，河南经贸职业学院教务处长)

#### 相关链接

现代化企业的滑动水口液压系统故障分析和处理  
企业分担农民工职业教育成本的思考  
论我国出口商品的销售包装设计  
我国家族企业家族制经营文献评述  
基于熵值法的区域建筑业经济效益评价研究  
氢能企业制氢系统评价指标体系的构建研究  
企业基于Goldstein模型的员工培训需求分析  
企业基于价值链的信息系统规划及功能需求识别研究  
试论企业介入高校就业指导对实现聘求共赢的推动作用

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心