

2014年，国务院发布《关于加快发展现代职业教育的决定》，提出，企业要依法履行职工教育培训和足额提取教育培训经费的责任，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，从业人员技能要求高、实训耗材多、培训任务重、经济效益较好的企业可按2.5%提取，其中用于一线职工教育培训的比例不低于60%。

这是记者搜索到的国务院关于企业教育培训经费的最新规定。

事实上，自2002年国务院首次发文明确“企业应按职工工资总额的1.5%—2.5%提取教育培训经费”以来，该规定不断在部委大大小小的文件中出现。

可见，职工教育经费是按工资总额的一定比例提取用于职工教育事业的—项费用。单位职工不但有取得劳动报酬的权利，还有接受岗位培训、后续教育的权利。那么，现实中这笔钱到没到位，怎么花的，有没有花在职工身上？带着这些问题，记者连日来调查了部分企业、职工及了解此事的工会工作人员，发现这笔本该用于职工的钱对许多职工来说却像一个“美丽的传说”，可望而不可及。在一些企业，这笔钱成了一笔糊涂账，谁来管，怎么花，职工表示“看不懂”。



企业培训新入职员工。

未足额提取 未用于职工 缺有效监管

职工教育经费不该“雾里看花”

□《工人日报》记者 陈晓燕 本报记者 郭强/文 于佳/图

相当部分企业未足额提取教育培训经费

职工教育培训经费？“不清楚。”“没听说过。”“不太了解。”……

这是记者随机对十几名不同企业的微信朋友调查时所收获的大部分回复，一名职工笑称“听说过，只是一个美丽的传说”。调查中仅有的两名“知情者”，一位是人力资源部门人员，一位是财会人员。然而，据他们介绍，企业虽然提取了教育培训经费，但每年用于职工身上的经费仍比较少。

与记者的随机调查情况类似，相关调查显示，相当部分的企业存在未提取或未足额提取教育培训经费的情况。

北京市总工会经济技术和劳动保护部2016年随机对18家企业的调查情况显示，按规定提取职工教育经费的企业仅为11家，占比61.1%，其中按照1.5%额度提取的有7家，按照2.5%额度提取的有4家。

调查还显示，有的企业工资总额已上涨过多，基数已增大，因此未按足额提取。部分集团公司的员工培训采用实报实销的方式，没有按照职工教育培训经费支出列支。

记者了解到，这样的情况在全国范围内不同程度地存在。山东省国防机械电子工会在对装备制造一线职工技能素质状况进行调研时发现，被调查的50多家企业中，约一半企业未提取或未足额提取职工教育经费，有20多家企业从2012年至2014年，职工教育经费总额逐年下降。

调查认为造成这种现状的原因有，一是有些企业特别是新办企业和民营企业不了解职工教育经费政策及提取使用的渠道。二是有些困难企业，没有能力提取职工教育经费。三是随着劳动力的市场化，少数企业认为需要的技术及人才可以直接到市场上“购买”，而花钱培训职工不划算。

从这些现实存在的问题中看

到，职工教育培训经费未足额提取凸显了企业培养人才主体责任的缺失，需要进一步强化。正如2016年教育部、人社部、工信部发布《制造业人才发展规划指南》指出的，当前，企业在制造业人才发展中的主体作用尚未充分发挥，参与人才培养的主动性和积极性不高，职工培训缺少统筹规划，培训参与率有待进一步提高。

本该花在职工身上的钱“睡起了大觉”

“企业提取的教育培训经费到底花在哪里了？”让全国人大常委会委员许振超纳闷的是，有的企业账面上显示按比例提取了教育培训经费，但在与一线职工交流时，很多一线职工说不清楚参加了什么培训，有人质疑这笔钱并没有花在职工身上。

为何一些职工对教育培训经费的“获得感”偏低？可能由于不少企业未将教育培训经费大头用于一线职工。

职工教育培训经费的60%以上应用于企业一线职工的教育和培训，这是2006年，财政部、全国总工会等部门共同制定的《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》规定的。但相关调查显示，这一规定并未得到很好的落实。

山东省国防机械电子工会的调研显示，用于一线职工的培训经费只占职工教育经费总额的30%左右。北京市总工会有关部门调研显示，有的企业以工作任务紧张、员工长期出差为由没有保证一线职工教育培训数额比例。

相关调研还显示，一些企业违规使用这项费用。比如老的国企过去有一些与教育相关的福利性支出，如职工子女学费、老年大学费用等，还有组织部分职工开展学历继续教育活动，特别是学费较高的MBA教育等。这些本不该由教育培训经费埋单的费用却屡屡出现在账目上。

有的企业疏于职工教育培训，提取职工教育培训经费后，今



项目部的职工为农民工进行培训。



企业安全急救知识培训。

年用不完明年接着用，年年有结余，导致这笔钱常年在账目上睡大觉。此外，还存在使用项目单一、年底突击培训花钱等现象。

“一边是企业在教育培训经费使用方面漫不经心缺乏规划，一边却是广大职工对培训的渴求。”许振超说，调研中基层员工纷纷表达了渴望扩大知识面、增强新本领、掌握新技能的强烈愿望。为此他呼吁，企业的职工教育经费应足额提取用到职工身上。

谁来看好这笔钱？

职工教育培训经费存在诸多问题，谁来监管？

根据《关于企业职工教育经费提取与使用管理的意见》，担

经费由人力资源部或劳资部负责，其中绝大多数的企事业单位是由人力资源部门负责，少数成立了劳资部等部门专项负责这笔费用。职工业余教育费由工会负责。因此出现了职工教育培训费用支出未统一规划管理使用的情况。工会在提升一线职工技能素质中需要配套大量的教育培训经费，所需的费用仅依靠工会经费中的职工业余教育费。

为此，北京市总工会有关部门建议，建立职工教育经费管理联席会机制，人员包括人力资源部门、企业工会、财务部门、职工代表。整合职工教育经费与职工业余教育费，统一使用。同时建立专项资金定期汇报机制，建议在每年一次的职工代表大会上，将“职工教育经费提取和使用情况”作为固定汇报项目，公开化、透明化。监管和审查不仅针对财务上，更要针对工作上，使得一线职工能够获得更多教育培训的机会。

许振超建议，以立法形式确立企业培训的法定义务，促使其足额提取教育经费，同时赋予工会更多监督职权。

事实上，政府也承担着监管的职责。《国务院加快发展现代职业教育的决定》提出，对未按规定提取和使用教育培训经费且拒不改正的企业，由县级以上地方人民政府依法收取企业应当承担的职业教育经费，统筹用于本地区的职业教育。

今年1月，河南就《河南省职业培训条例》向社会征求意见。征求意见稿中明确，企业应当按照本单位职工工资总额的1.5%至2.5%提取职工教育经费，职工教育经费的60%以上应当用于企业一线职工的教育培训。同时规定，企业未按照规定提取和使用职工教育经费，逾期不改正的，对企业处1万元以上5万元以下罚款。

“希望有关方面能真正重视职工教育培训经费的使用，督促企业落实对职工教育培训的主体责任，保障职工继续受教育的权利。”采访中，多位工会人士发出这一呼吁。