

浅谈建筑行业民工教育培训的现状与对策

付钰珉

四川锦程道建筑装饰设计工程有限公司

DOI:10.32629/btr.v2i10.2586

[摘要] 近年来,随着城市建设的高速发展,越来越多的农民工不断地涌入城市,参与城市的建设,为城市的现代化发展和建设作出了巨大贡献。然而,由于他们个人接受教育的程度不同,文化知识水平差距大,在思想观念、价值标准、工作需求、文化素质、法律知识以及人生态度等方面都有所欠缺,从而也衍生了许多问题。本文从现今我国农民工的现实状况出发,根据行业特性,对其教育培训提出了自己的看法。

[关键词] 农民工; 教育培训; 思想观念

引言

伴随着我国农民工就业规模的持续扩大。调查数据显示,全国农民工总量已从2010年的24223万人增至2015年的27747万人,增加了3524万人。其中,外出农民工从2010年的15335万人增至2015年的16884万人,增加了1549万人。不过,农民工接受过技能培训的比例总体偏低。缺乏技能,影响着农民工的就业能力。不少农民工找不到称心的工作,企业也招不到有技能的农民工。

为此,国家提出实施农民工职业技能提升计划,每年培训农民工2000万人次左右,基本消除新成长劳动力无技能上岗现象。事实上,近年来人社部门以及其他部门已实施了一系列职业培训计划,如“春潮行动”“星火计划”“阳光工程”“雨露计划”等,成为农民工提升技能的“及时雨”。2014年、2015年这两年,全国培训农民工均超过2000万人次。具体到2100万人次的培训中,其中1000万人次左右,是农民工初级工培训,也就是由普通工人到技术工人的培训;另外1000万人次左右,是农民工在现岗位上,接受从初级工到中级工、高级工的培训;还有100万人次左右,主要是高级技能人才的培训。

而随着城市的发展需求增大,建筑行业的迅猛崛起,农民工已经成为建筑行业不可或缺的一部分。建筑行业民工使用现状尤为突出:①建筑业农民工短缺,供需矛盾较为突出。据了解,大部分工程项目施工现场,30岁以上的农民工占了项目用工总人数的90%左右,且文化程度较低,大多数为初中文化。80年以后出生的新生代农民大量减少,只占10%左右,文化程度为高中以上。②技术工人(主要指模板工、钢筋工、砖抹工),经过技能培训,持有职业资格证高级工、中级工、初级工之和,只占总技工人数的5%,虽劳务队持有较多的职业资格证,但不是现场作业的工人。人、证不符。③安全意识淡薄。虽然总包单位对进场工人行了安全教育,但自我保护意识不强,不拴安全绳,不戴安全帽的工人比比皆是。④特殊工种(电工、焊工、架子工等)因劳动主管部门强制要求,持有操作证的占本工种的98%左右。

而今,各建筑公司为满足施工生产发展的需要,不断寻

求开拓创新与农村建筑队签定劳务合同,以农村建筑队提供劳动力(包括技工、普工)来解决施工生产中劳动力的不足,满足施工生产的需要。进入二十世纪末期至二十一世纪初期,农民工在各大建筑公司所占有的比重愈见增大,庞大的农民工队伍为公司不断创收增益的同时,受自身思想观念、价值标准、工作需求、文化素质、法律知识乃至人生态度等方面的影响,加之现今的有关农民工的管理制度不健全和完善,因此,在安全文明施工中,很容易造成类如伤亡事故等诸多问题,而针对农民工这个庞大群体的一些基础教育培训也就很有必要。

1 建筑公司的农民工教育培训现状及原因分析

1.1 教育培训落实到位。建筑公司的项目工程均通过劳务招标的方式将劳务工作分包给有资质的劳务公司完成。劳务公司的现场管理以及对民工的教育培训落实问题也就存在一些缺陷。在农民工教育培训的落实上,部分项目部的安全教育仅仅停留在纸上,很难完成安全知识的学习提高,一些安全知识考核也仅仅是靠民工之间相互抄写或代写完成,同时,各个工种之间的培训也未得到具体的细化,而是多个工种混合一起培训。这就造成了大多数没有掌握基本岗位知识和操作安全的农民工上岗。民工的教育培训仍停留在比较浅显、基础的层面上。

1.2 农民工自身素质偏低。民工受城乡管理的局限性,在思想上的小农意识很难转变过来,这也跟遗留的传统文化思想有关。他们进入城市,对自身身份很难有一个转变,由于家庭条件等诸多因素,他们会产生一种自卑感,出于这种原因,他们自我保护意识非常强烈、很少与人沟通,对自身身份的转变很难有一种认同感,他们所关心的更倾向于眼前的工作和收益,极为容易忽视自身的长远发展。由于城乡生活水平差距的存在,民工对于自身的长远发展和知识文化的需求不是特别需要,自身对培训重要性的认知欠缺,也就造成了民工教育培训的主动性不是很高。同时,受经济条件的影响,在除去平时日常生活需要的开支后,于教育培训等方面支付能力有限,对于教育培训和知识的增长缺乏有效动力和积极性,因而他们很少愿意投入经费和时间去参加培训。

1.3公司针对农民工培训的制度不完善。公司实行劳务分包制度,因此在各个项目的管理上略有欠缺,同时,公司也缺乏有效的针对农民工的管理制度和针对劳务分包单位的监督制度。对于公司而言,现有的师资水平有限、实训能力不强、实作设备较差,培训缺乏系统性、科学性的教学大纲,使实际培训中授课时间、授课内容都没有达到有关要求,培训的效果不理想。这也给民工的教育培训带来了困难。现今,建筑行业最显著的特点就是在承包工程后,再次将工程承包给劳务公司。对于劳务公司而言,它的直属管理层在承接到工程后往往是临时以“抓壮丁”的方式,招募农民工,在大致讲解一些施工注意事项和施工要求的情况下,完全或大部分实行“放任制”,出于临时组建的班组,加之农民工的流动性较大、项目现场管理的松散和培训的投入与收益不成正比,劳务公司在很大程度上不愿意出钱组织民工参加培训,即便是进行培训,也是以应付为主、草草了事。

1.4公司对于民工用工信息和劳务公司信息缺乏一系列有效的管理制度。出于民工的流动性和管理制度的欠缺,公司尚未建立专门的针对民工用工信息的档案管理,这样就给公司发掘一些有长远眼光和发展前途民工进行人才储备带来了一定的困难。同时,针对劳务公司信息管理也存在缺陷,由于长期以来,公司跟一些固定劳务公司的合作模式,使得劳务公司在竞标工程承包时缺乏有效的竞争,这样就很难促进劳务公司为提高效益而提升自身人力资源的素质,很难促进他们对民工展开有效的基础和技能培训。

1.5农民工正逐年减少。80年代后出生的新生代农民工,相对来说比老一辈农民工所受的教育、学历要高一些,因建筑业劳动强度大,露天作业,属于脏、累、差、险的劳动密集型行业,其各种环境与制造业,服务业、电子业等相比有较大差别,他们的预期比长辈高,而吃苦耐劳的精神比长辈低,致使他们不愿意到建筑业工作。

农民工文化素质较低,技能较低。一是大多数农民工对培训的认识不够,一部分农民工具有忙时务农,闲时务工的特点,使得一些农民工认为没有必要参加培训;二是建筑市场准入制度不完善,在建筑业中,部分岗位不需要多高的技能,所谓的技术工人也是靠在实际操作中,师傅带徒弟,亲戚老表相互传、帮、带中来掌握基本的操作技能,觉得似乎没有必要参加培训;三是未持有职业资格证书的工人可以随便在那个工地工作,与持有证书的工人领取一样的报酬,培训自己还要承担费用。而对于民工来说,他们进城务工不外乎是以挣钱为主。哪里价格给的高、哪里工资能按时拿到手就往哪里跑,形成了操作人员选择企业的局面,且流动性极大。没有稳定的一线操作队伍,以及为适应市场经济条件环境,不能完全达到按规定做而存在风险等因素,造成了管理难度加大,教育培训、技能提升等问题难以达到预期的效果。

2 针对以上情况,建筑公司针对不同情况,分别采取部分对策

2.1强化教育培训制度,在项目部认真落实农民工安全

教育培训。公司重视对新开工项目作业班组进行安全质量三级教育及民工班长安全技能培训,将安全宣传教育作为创建企业文化的一个重要组成部分,融入到企业的各项活动之中,同时,有针对性地对专业技术性农民工进行技能提升,并加强对农民工的引导,定期举办农民工技能大赛。对各个项目部进行安全质量教育不定期抽查,以确保安全教育培训认真落实到位。同时,公司加强对各个项目(包括项目主要负责人)的安全技能考核,并进行认真监督和督促。通过定期进行项目施工、管理技能讲解,政策法规法规教育培训,防火防盗、安全施工等有关法律法规培训,文明施工、保质保量以及定期举行特殊工种农民工技能大赛等方式,对农民工进行基础知识普及,减少施工安全隐患和事故的发生,同时坚决杜绝“混证上岗、人证不符合”现象的发生,力争做到“零事故”发生。而今,出于人力资本的投资与收益不平衡,扩大教育培训的受训面成为了最主要的一个问题,公司也在不断探寻,力争找到合理的解决办法,通过各种方式,使项目工程上所有农民工都能做到“懂安全、保安全、熟操作”,减少安全施工事故的发生。

2.2针对农民工自身思想观念、价值标准、工作需求、文化素质、法律知识乃至人生态度等方面的欠缺,公司与各项目部负责人高度重视,通过集中办班、印发资料等方式,不断对他们进行法律知识、基本权益保护、安全知识等方面的教育,加强他们的自我保护意识,提高他们的文化素质和综合素质,提高他们的生活发展能力。并对他们进行城市生活常识讲解,进一步引导农民工破除小农思想意识,逐步引导他们对自身长远发展的考虑,在不断地引导过程中使他们逐步形成与现代城市生活相适应的思维方式,增强对城市的认同感和自身身份以及思想观念的转变,使他们能自我融入到城市现代化建设的氛围中,与城市生活相融合。在项目上,公司也通过一系列的表彰,在对他们辛勤工作和劳动成果进行肯定的同时,不断鼓励他们再接再厉,以增强他们的荣誉感、自豪感以及对公司的归属感。

2.3对于公司,一方面要强化内部管理体制,尤其是进一步强化对现场施工的管理和劳务分包管理,加强对劳务分包单位的监督,并制定合理的农民工工作时间和工资标准,建立有效的农民工管理教育培训制度,进一步规范和加强管理。根据具体需求和农民工现状,公司选择合理、合适的教学培训模式,制订了合理的教育培训规划,并确定一系列培训目标,明确培训的内容,针对不同的培训对象,按文化程度,年龄层次,分工种、分门别类,制订可行性较高的培训计划,落实培训费用,充分发挥自身优势,降低培训成本,提高培训质量,增强教育培训的针对性,使培训和职业技能相结合、理论讲解与实际操作相结合,采取“先工长——再班长——后推广”的方式,进一步扩大受训面,全面提升受训者的综合能力和素质。而今,公司所面临的另外一个问题就是从各个项目部中不断挖掘表现优秀、技能突出、眼光长远的农民工,进行优秀技术工人人才储备,为公司的发展打下基础。另一

方面要强化用人单位对农民工的岗位培训责任,公司在选择劳务公司和签订合同上可以对农民工持证上岗等有约定。充分发挥各类教育、培训机构的作用,采取灵活多样的培训方式,多渠道、多层次、多形式开展农民工职业培训。可以量体裁衣,因人制宜,根据农民工的文化层次、技术水平、年龄结构等特点,将农民工按技术能力分为若干等级,技术等级与劳动报酬相挂钩。正确引导农民工有目标、有追求,从而提高内在需求,即改“要我培训”为“我要培训”。激发农民工参加教育培训的积极性和主动性。同时,可是当考虑定期或不定期组织农民工参加劳动竞赛,在施工中不断提高技能,充分发挥农民工在推动项目施工生产中的积极作用,并鼓励农民工在施工中进行发明创造,保护其专利权。

建筑公司可根据实际情况,在资本投入允许的条件下,在建筑工地建立和规范农民工学校,以建立一个帮助农民工提升职业技能的一个平台。并且通过创建农民工学校,能够有效提高农民工的素质和技能水平,也能利用农民工学校这个平台开展有益的文化活动,及时宣传党和国家的方针政策,帮助农民工丰富精神生活和拓宽知识面。通过对农民工持证上岗,参加技能培训等要求,以提高农民工的人力资本质量,增强其职业适应性和市场竞争力,因此技能培训要坚持以用人单位岗位需求为导向,以在岗培训为主要形式,突出培训的实效性。同时要求劳务公司要拥有较固定的人员队伍,而人员队伍素质的提高,不但能提高农民工收益,也能为劳务公司提高效益。

同时,有条件的建筑公司内部可联合工会组织不断深入民工队伍进行关心慰问和随时了解他们的思想动态,使他们在感受“来者有其尊,劳者有其得,收入水平不断提高”的同时,更感受到工会这个大家庭的温暖。农民工是推动国有企业发展的有生力量,因此项目部联合工会要坚持“以人为本,一视同仁,互利双赢,共同发展”的工作方针。要为农民工创造良好的生产生活环境,在政治上平等对待,经济上互利双

赢,待遇上一视同仁,生活上共同关爱。通过农民工学校使他们接受新的技能知识,提高他们的文化知识,让农民工融入企业的生产、生活、管理各项工作之中,在施工生产中发挥更大的作用。

2.4逐步建立和完善民工用工信息档案和劳务公司档案,并建立一系列有效管理制度,主要针对劳务公司参与工程承包竞标所需要条件。要求农民工持证上岗,要求劳务公司优先使用经培训合格的农民工。公司通过劳务企业择优获得人力资源,并向劳务企业支付费用,同时在劳务企业内部及劳务企业之间形成竞争,促进劳务企业为提高效益而提高自身人力资源素质。同时,这样也可以为公司发掘人才并进行储备提供一个借鉴的依据。

现阶段以及将来民工作为建筑公司不断发展壮大的重要一员,受教育培训条件的欠缺,农民工的流动性以及知识文化水平的有限性等方面的影响,再加上农民工自身对培训重要性的认知欠缺、支付能力有限且缺乏有效动力,农民工的技能培训所存在的问题依然严峻。公司针对民工的教育培训计划开展仍需要不断探索前进,只有不断总结经验、不断完善,公司的发展壮大才会取得长远的进步。

2.5解决农民工断层。首先了解新生代农民工的想法要求,对症下药。健全社会保障制度。按国家标准化文明工地施工,安全设施配套齐全,逐渐改善脏、累、差、险的工作环境。改善居住的条件,继续提高他们收入。

[参考文献]

[1]曹文达.建筑业教育培训的现状与展望[J].中国培训,2005,(02):32.

[2]殷铭.建筑行业安全教育培训初探[J].中国管理信息化,2012,15(12):75-76.

[3]郑琬佛.浅谈建筑行业农民工教育培训工作[J].福建建设科技,2010,(03):59-60.