

这些方式可以同时使用。此外，更有效地使用公共资金也可以节省资源，用于提供更多更好的服务。

培训税将在下一章进行介绍。

生产商品和服务主要是非政府培训机构筹集资金的方式，但也逐渐被公共培训机构采用。根据经验，只有大约五分之一的运营成本能够通过生产商品和服务弥补（齐德曼，2003）。这样做的优点是学员提供了更接近现实的实践经验。不利之处在于培训机构可能会剥削学员的劳动为自身及其员工创收。

技术与职业教育和培训融资逐渐开始以受益人出资原则作为基础——从培训中获益的人应当付费。获益人是雇主（通过提高生产率）和受训个人（通过提高收入）。他们应当有分担培训成本的意愿和动力。但是当贫困和支付能力存在问题，以及资本市场欠发达，无法以受训后的未来收入为保证借款时，这种原则的应用会遇到障碍。

### **如何分配资金以提高技术与职业教育和培训的绩效**

融资机制涉及的问题不仅仅包括资金分配。资金的分配方式至少与分配的金额同样重要。可以运用财务和管理手段来提高公共培训的绩效。融资机制改革是技术与职业教育和培训系统改革的关键所在。

资金通常按既定的规则分配给公共培训机构，而不考虑绩效。这种做法纵容了浪费。融资机制可以是提高培训效果和效率的有力工具，尤其是：

- 实践证明培训基金是成功的（见下节）。
- 实践证明以培训机构就资金展开竞争能够有效建立起培训市场，降低单位成本。
- 培训券在一定情况下能够有效促进供给响应。例如，柬埔寨教育部二期开发计划（Cambodia Education Sector Development Program II）中，在创收活动中向公社发放了培训券。公社管理者将培训券发放给了居民，用于以社区为基础的培训、非正式的学徒培训或以机构为基础的培训。初步结果显示，该计划在提高参与者的收入方面取得了高度成功。
- 按结果付费可以提高支出效果。例如，美洲开发银行（Inter-