



学科导航4.0暨统一检索解决方案研讨会

国企员工跳槽何错之有?

<http://www.fristlight.cn> 2006-11-20

[作者] 王东京

[单位] 中央党校

[摘要] 改革开放后,我国国企不少职工跳槽,有的去了民企,有的去了外企。对此,国企老总认为,国企花钱培训员工,员工却另谋高就,反过来帮别人与自己竞争,这是否符合公平竞争原则?按理讲,谁投资,谁受益。既然员工由国企培训,那么就应知恩图报,为企业服务一个时期。若服务期不满抽身走人,那么用人单位就得给企业补偿。可跳槽员工的看法是:当初培训员工,是企业的人力投资,与其它投资一样,人力投资也有风险。若企业投资其它项目赔了,没人会给补偿;为何投资人力亏了,却要求弥补呢?

[关键词] 国企;职工跳槽;外企

改革开放后,我国国企不少职工跳槽,有的去了民企,有的去了外企。对此,国企老总认为,国企花钱培训员工,员工却另谋高就,反过来帮别人与自己竞争,这是否符合公平竞争原则?按理讲,谁投资,谁受益。既然员工由国企培训,那么就应知恩图报,为企业服务一个时期。若服务期不满抽身走人,那么用人单位就得给企业补偿。可跳槽员工的看法是:当初培训员工,是企业的人力投资,与其它投资一样,人力投资也有风险。若企业投资其它项目赔了,没人会给补偿;为何投资人力亏了,却要求弥补呢?的确,这是一个两难悖论。站在企业与员工的立场看,都有一定的道理。几年前,我曾陪同一个国企代表团到美国考察,所到之处,中方老总要问:经过培训的员工跳槽怎么办?而美国人答得简单:只要员工提前告知便可,培训费不必追回。他们的理由是,企业招聘的员工,都曾受过不同程度的培训,他们的培训费用,是别的企业支付的。如此,若把投资收益原则倒过来,谁受益,谁投资,那么你现在聘用他人的员工,作为受益者,是否也应付费呢?倘若你不愿意,就不能要求别人付给你。其实,只要允许劳务流动,互不付费,谁都不会吃亏。相反,还可为企业节省交易费用。是的,美国是一个发达国家,劳动力自由流动,互不付费也算公平。可中国的情况不同,国企也比不得私企。按照经济学的说法,劳动力流动,是以收入为导向的。国企一直在为社会支付成本,比起非公企业来,国企拖儿带女,包袱沉重。由于收入低,待遇差,对人才缺乏吸引力,致使近年来国企人才招聘门庭冷落。由于技不如人,可又想穷则思变,于是只好自己花钱培训。令人尴尬的是,员工培训后,却又被人挖了墙脚。面对这种局面,国企若不规定服务期,无疑是里外吃亏。这种赔了夫人又折兵的事,摊到谁的头上,谁也不会痛快。所以,国企规定服务期,虽是无奈,但也在情在理。可换个角度想,规定服务期虽然合理,但却非明智。比如有一个农民,自己花钱送儿子上大学,待儿子毕业找工作时,父亲会怎么想?他会要求儿子回家种地吗?当然不会。通常的情形是,他会鼓励儿子跳槽。因为父亲知道,种地并非儿子专长,让其转做他业,将来对家庭的回报,也许会更高。再有一个例子,就是现在很多私企老板,花大把的钱送孩子去“留洋”。可在孩子送出去之前,也不见有老板与孩子签合同,要求其学成回国后,替自己打理多少企业。即便将来孩子改换门庭,进了别的公司,父亲也不会觉得吃亏。为什么?因为父亲望子成龙,只要别人用其所长,父亲便会乐在其中。也许有人解释说,国企不同于农民,也不同于私企老板。农民和私企老板的儿子,无论在何处就业,都还是他们的儿子,只要父子(所有权)关系不变,儿子将来就负有赡养父母的义务。可国企的员工不同,一旦跳槽,便与企业再无瓜葛,即使员工将来发达了,企业也不能从中受益。作这样的辩解,其实是只知其一,不知其二。表面上看,国企与员工的确没有父子之名,但往深处想,却仍有父子之实。因为国企由政府投资,政府的钱来自纳税人。既然如此,无论员工跳槽至何处,他及他所在的企业,都将作为纳税人向政府交税,这与儿子养老子有何分别呢?如果从所有者的角度,还可把问题看得透彻些。众所周知,国企本身,并不是国企的老板。国企的老板是政府。那么站在老板的立场看,政府花钱培训员工,员工从国企跳槽私企,政府是否会吃亏呢?经济学的回答,是看员工在何处就业创造的税收更多。倘若私企能人尽其才,不仅员工收入高,而且提供的税收也多,那政府就是小本博利,反赚不赔。从这个意义上说,私企从国企挖人,决非免费午餐,最终,他们是要以多缴税来补偿政府的。

