



近年来，政府出台了多项措施维护职工权益、特别是农民工权益，民企恶意拖欠职工工资、违规加班的案例逐年减少。但另一方面，很多民营企业却抱怨现在“用工荒”和人才问题严重。笔者在民企调研时，经常听到民企负责人反映，现在企业一线工人匮乏，不少工人不遵守劳动纪律以致工厂无法正常开工，很多订单被迫放弃；而且企业中技术人才、营销人才、管理人才频繁跳槽并带走原企业核心机密的现象经常发生。笔者认为，要解决民营企业“用工荒”和人才问题，民企的资方权益应予以高度重视。对民企资方权益的保护缺失，客观上造成了劳资双方权益保护的不对称性，严重影响到民企的平稳、健康发展。笔者认为，要解决民营企业“用工荒”和人才问题，应从改革现行社保制度、修改现行法律法规、建立诚信档案制度、完善职业教育制度等几方面入手。

其一，改革现行社保制度，减少民企损失，提高农民工打工的积极性。由于目前养老保险不能划地转接，农民工一旦换城工作或回乡务农，就只能选择退保。因此建议改革养老保险制度。一是规定如果农民工退保，企业替其缴纳部分的基金退还给企业。二是对农民工实行分层分类社会保障，将稳定就业（即从事正规就业、建立劳动关系，以及实施劳动关系5年以上）的农民工纳入现行制度；对不稳定就业的农民工采用过渡性的办法，除工伤、失业保险按现行规定执行外，养老保险先建立个人账户、不建立社会统筹，实行过渡性的个人账户制度，将本人的社会保障权益

直接计入个人账户，最终建立健全全国统一的农村社保体系。农民工流动到其他城市或回乡之后可以将保险关系转移到居住地或新工作地，继续参加养老保险。这样，不仅降低了企业的用工成本，也能使进城务工的农民工老有所养、老有所靠。

其二，建立诚信档案制度，倡导企业职工诚信工作。笔者在国外考察发现，国外企业职工即便跳槽，也很少发生泄露原企业秘密而侵犯企业权益的情况。原因之一就是国外有发达的诚信档案制度。如果职工一旦违背职业操守该污点将终身记入档案，那他就无法在社会上立足。而我国档案制度不发达，职工不讲诚信、恶意跳槽、盗取企业机密等情况都不在档案上显示，用人单位在录用时也无从调查引进人才的操守，为今后的用人埋下了隐患。因此，建立诚信档案制度，一方面能使民企事先预防，防止录用一些道德品质败坏的“人才”；另一方面也能使职工认识到，诚信关系到个人的命运。

其三，完善职业教育制度，培养民营企业所需的技术人才。2005年我国中等职业学校扩招100万

人，这些人将成为民营企业用工的主力军。但现在职业教育比较突出的问题就是学校培训和社会需求脱节。职业教育可以开展校企联合的订单式培训方式，这既能解决企业技能人才的短缺，又能为学生发展提供广阔的空间。要解决用工和人才问题，除了民企自身调整用人及管理措施外，更需要政府和社会的支持。政府在保障民工合法权益的同时，决不可忽视尊重和保障民企资方的权益。唯有民营经济的发展，才能创造出更多的就业岗位，也才能为在民企工作的职工提供较多较好的福利待遇。因此，必须积极探索在民企构建良好的劳资关系，即兼顾平衡劳资双方的权益，这是解决民企“用工荒”和人才问题的有效途径。

（作者系浙江省民营经济研究中心主任、浙江财经学院经济学教授）

# 民企的资方权益

## 应予高度重视

单  
东

