

2010年,中国的雇佣市场已随着经济的整体复苏呈现勃勃生机,企业蠢蠢的招聘需求重新启动。但金融危机为许多企业带来了深刻的教训:在经济繁荣时期雇佣了过多的固定员工,面对经济环境改变不得不通过裁员降低人工成本。于是,一些企业采取了另一种方式——全职工和短期第三方派遣雇佣组合的灵活雇佣策略。短期派遣,也成为职场人的一个新选择。

灵活短工提高“被雇佣力”

趋势 灵活的雇佣模式正在被逐渐认可

26岁的何岩目前在一家美资500强的公司做行政助理,“以前的工作也是行政助理,但公司的级别和现在完全不同。”何岩表示,以她之前的资历,要进入到现在的公司工作是很困难的,但因为公司之前的行政助理休产假,通过短

期派遣,何岩进入了这家她梦寐以求的公司,聘期为6个月。这是短期派遣最吸引何岩的地方:进入比较好的公司,借机了解和熟悉大公司的工作环境、要求,是另一种形式的培训。何岩也希望通过自己好的表现,由短期雇员转为

正式员工。据科锐国际人力资源公司最新发布的《2010中国企业灵活雇佣策略及实施市场调查报告》显示,灵活的雇佣模式正在成为被大多数企业逐渐认可的一种用工方式。前程无忧负责人事外包业

务的黄澜告诉记者,这种用工方式也开始受到年轻人喜欢,80、90后的年轻人更乐于接受人才派遣制这种用人模式。愿意寻求一个既能发挥自己的专业特长,又能在自己喜欢的时间、场所获得自己满意收入的相对自由的职业。

优劣 薪酬水平高但职业发展空间让职场人担心

记者调查发现,选择短期派遣形式的职场人主要出于几方面的考虑:一是市场上暂时没有喜欢和适合的长期工作;二是个人有一些决定,如想留学,生子等,以短期派遣作为过渡和学习;三是有一些很好的企业,没有机会进入,先以“女朋友”(短期派遣)的形式去相处,也可能最终会过渡到“老婆”(正式入职)。

科锐国际人力资源公司业务总监徐晶告诉记者,一般来说,短期派遣职位比长期职位的薪酬要高出20%,而高端

职位更可能高出30%-40%。有的资深顾问工作6个月,可以赚出一年的薪酬。

北大纵横管理咨询公司人力资源中心合伙人熊浩分析,短期雇佣形式工作时间灵活,但由于其本身具有很多不确定性,其中职业稳定性、薪酬规范性、职业发展空间等是职场人所担心的问题。

何岩就表示,不会再尝试短期派遣。“作为半年的员工来说,公司让你涉及的领域毕竟有限,也不可能投入同样的精力去培养你。”



方式 目前主要是第三方派遣机构寻找相应求职者

采访中,记者了解到,目前短期派遣候选人包括办公室职能类,如财务、会计、出纳、前台、秘书等,派遣员工一般不到30岁,有3-5年的工作经验。另外为专业人

员,如IT业不同语言的研发和测试工程师,医药行业的研发人员,以及外文翻译,法律顾问、商务谈判专家等,其中有工作2-3年的职场新人,也有工作10年以上的资深人

士。派遣时间由3个月到两年不等。目前短期派遣的用工形式仍主要是第三方派遣机构结合用人单位的用人需求找到相应的求职者。实际上,求职者如果

愿意参与这样的工作,也可主动联系派遣机构。目前,从事劳务派遣业务的公司在北京有数十家,其中较具规模的公司有科锐国际、中国四达、东方慧博、北京汇才等。

■亲历

利用派遣 深入喜欢的行业

翁先生,26岁,3年IT行业工作经验,目前在知名ERP软件公司担任研发部外包工程师

我在一家ERP软件公司参与了半年的外包短期派遣,主要负责公司现有产品的维护及新产品的开发。工作周期与项目进

度有关,项目比较紧急的时候加班还挺多。当然这与个人的工作能力与业务熟练程度有很密切的关联。由于刚进入公司不久,对业务知识比较欠缺,要比前辈们花更多的时间才能完成工作任务。

选择这种雇佣方式,一来是在IT行业这种外包形式的工作机会比较多,二是自己对ERP比较感兴趣,有这样一个机会就进来了。在这半年外包期间收获还是蛮大的。首先,解决了个人的温饱问题;其次,认识了一群工作伙伴;最重要的是对ERP这个行业有一定的了解,自己的职业规划也比之前清晰许多。不过我是不会长久做短期派遣工作的,觉得成为正式员工才有归属感,有点像买房和租房的感觉。

平衡心态 比专业知识更重要

胡颖,1998年毕业后,在企业负责招聘培训工作,2006年起作为HR招聘顾问开始参与

短期派遣

目前己为四家企业做过人力资源招聘和培训的工作,服务期最短的三个月,最长的一年。选择这种方式,一方面是对个人耐心、承受度的挑战,另一方面,感觉有职业瓶颈上的压力。

短期派遣有很多机会,在短短五六年间接触这么多500强公司、顶尖领导者,好的服务公司能提供职业的延展性,这种成长速度是长期工作没有办法达到的。

服务过的公司都是规范的外资企业,和正式员工一样享有同等的福利待遇,同样有年假,薪酬比市场的平均水平高出20%-30%。

我认为对于短期派遣员工来说,各个不同行业的专业知识不是最主要的问题,主要在于个人心态的平衡,因为要不断转换工作方式和工作地点,需要在短时间内达到雇主的要求。如果说公司内部的员工是常规军,那么短期派遣员工就是快速反应部队来之即战,战之即胜。

■企业经验

公平对待 临时雇员、常规雇员

董先生,某全球500强制造型企业人力资源部经理

公司招聘的短期员工主要有办公室行政人员以及工厂的工人,是基于生产的周期性波动来雇佣的。可以说公司对短期雇佣形式的依赖性逐步提高。

短期雇佣的员工一般会工作6个月左右,也有1-2年的。这取决于短期雇佣产生的原因。小部分优秀的临时派遣员工会成为正式员工,这种方式对临时雇员也是一个激励。

如果一个岗位可以用临时派遣员工,尽量都用临时派遣员工,尽量不会让两种员工并存。方方面面的公平很重要,以保证临时雇员的积极心态。

■职场建议

对“婆婆”“妈妈”都要慎重考察

建议职场人给短期派遣一个机会。注意心态和做事的准备,这种工作是快进快出的,学习和适应能力要很强。对“婆婆”用人方和“妈妈”派遣方都要做慎重考量,是否正规,签订的劳动合同是怎样的,具体要做的工作是什么。通过面试和对方沟通,了解是否有转正的机会,是否会带来职业的亮点等。

期待稳定收入者 不适宜短期雇佣

对于期望拥有一份稳定收入、能获得职位晋升的职场人来说,最好还是选择相对稳定的工作。目前国内“短期雇佣”毕竟是一种不太成熟的用工形式。职场人需优先考虑如何提升“被雇佣能力”,增强自己在职场中的主动权,扩大选择范围。要在短期雇佣期内忠诚对待,并注意提升工作能力,为今后有更大的选择权打好基础。

【权益Q&A】

派遣合同低于两年无效

Q:短期派遣期间的工资和保险如何确保?有什么权利救济途径?

A:派遣员工应当获得与用工单位相同岗位、相同工作量的员工的同等报酬、福利。由于用人单位(派遣单位)和用工单位(被派遣单位)可能出现工资分别发放,如:用人单位负责发放基本工资,用工单位发放绩效奖金,容易出现用人单位为劳动者缴纳社会保险时,按照基本工资确定社保缴费基数,从而使员工的利益受到侵害。如果出现违反的情况,派遣员工可以向劳动仲裁机构、劳动监察机构、社保稽核部门主张权利。

Q:与派遣单位签订合同后,无工作期间是否没有工资?

A:根据《劳动合同法》,即

使没有用工单位用工,即派遣者无工作期间,派遣单位也应承担向劳动者支付所在地人民政府规定的最低工资的义务。

Q:在签订派遣合同时需要注意什么问题?被雇佣者享有哪些权利?

A:低于两年的劳动合同是无效的。如果派遣单位与劳动者签订低于两年的劳动合同,则属于违法行为。

被雇佣者应享有知情权,即派遣单位应当向劳动者如实告知派遣单位和用工单位之间签订的派遣协议的内容,不得隐瞒。比如,用人单位同用工单位约定的劳动报酬、工作地点、工作时间、福利待遇、用工单位的规章制度等内容。

(解答:刘春生,中国四达劳动争议调解中心秘书长)

