

员工短期外借^{*}

——企业用工调剂可行性探索

甘满堂, 黄美扬

(福州大学 社会学系, 福建 福州 35018)

【摘要】企业用工调剂是指企业因生产淡旺季不同, 彼此之间通过协商, 短期互借员工, 以解决企业生产淡旺季员工富余与短缺问题, 在保障企业正常生产的同时, 也提高企业生产淡季企业员工收入, 稳定了企业员工队伍, 一举多得。企业用工调剂属于“灵活用工方式”, 但不同于劳务派遣、帮工队等非标准劳动关系用工形式。为保障用工调剂有序开展, 需要加强用工调剂信息平台与协商渠道建设, 解决用工调剂所涉及劳动关系与人力资源管理问题。

【关键词】用工调剂; 短期借工; 信息平台; 协商机制

【中图分类号】F246 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-2375 (2018) 05-0118-07

引言

当前中国企业招工难问题一直没有得到有效解决。受企业生产淡旺季的影响, 有些企业出现季节性员工富余, 因工资低导致员工流失, 但也有些企业则出现季节性用工紧缺, 却无法及时招到员工, 影响企业正常生产。从2008年开始, 为解决不同企业季节性员工富余与短缺问题, 在福建泉州、三明与福州等工业区出现企业间自发开展生产淡旺季用工调剂, 即订单生产任务少的企业将富余员工短期租借给订单多、员工不足的企业, 租期满后回原企业。这种自发用工调剂行动, 有效解决了企业生产淡旺季员工富余与短缺问题, 提高了企业生产淡季企业员工收入, 稳定了企业员工队伍, 一举多得。

自2014年以来, 福建省人力资源与社会保障厅开始介入, 认为这种用工调剂有利于解决企业招工难以及员工生产淡季流失率高等问题, 多

次发文推动企业用工调剂有序化进行, 并主动提供资金奖励由地方政府、行业协会与企业等所共同搭建的用工调剂平台, 以及参加调剂的企业, 推动实现人力资源的“削峰填谷”。员工短期租赁是一种新型灵活用工方式, 它不同于传统意义的劳务派遣。用工调剂虽然好处很多, 但在发展过程也存在一些问题, 急需解决, 如被调剂员工劳动关系认定与劳动权益保障问题, 被调剂员工滞留不归问题, 以及调剂信息平台组建与用工调剂协商机制等问题。福建晋江等地对用工调剂存在的问题进行了探索, 本文在总结福建晋江等地经验的基础上, 提出对策性建议, 希望能有助于用工调剂规范化运作。

一、福建企业用工调剂的探索

晋江是中国县域经济十强县之一, 与民生相关的劳动密集型制造业非常发达, 如服装、制鞋、食品加工业等。这些行业产品销售有淡旺季之分,

* [收稿日期] 2018-03-30

[基金项目] 本研究系福建省人社厅2017年委托课题“新常态下企业用工调剂机制研究”的结题成果。

[作者简介] 甘满堂(1969—), 男, 安徽庐江人, 社会学博士, 福州大学社会学系教授, 主要从事劳工社会学研究; 黄美扬(1998—), 女, 福建南安人, 福州大学社会学系15级社会学专业研究生, 主要从事劳工社会学研究。

导致企业生产制造也容易出现淡旺季。因企业普遍实行计件工资制, 在生产淡季时, 企业员工工资收入较低, 容易造成员工流失; 但到生产旺季时, 因临时招工困难, 则容易出现订单难以及时完成的现象。由于行业不同, 不同企业生产淡旺季是错开的。因此, 晋江有些企业主尝试探索生产淡旺季错开的企业之间互借员工的可行性。从2008年开始, 就有晋江企业实施员工互借, 到2012年时, 晋江企业间员工互借开始增多, 操作过程也逐步规范化, 社会经济效益显著。据晋江市劳动局介绍, 最早尝试用工调剂的是晋江XX拉链公司, 与其它行业企业进行跨行业用工调剂, 后来食品企业跟进, 在同行业企业之间探索用工调剂, 因为晋江食品行业不同企业生产淡旺季刚好可以错开。

企业间自发的用工调剂模式, 得到政府部门的肯定。福建省人社厅在2014年下发《关于开展淡旺季用工调剂试点工作的意见》(闽人社文〔2014〕125号), 强调要在试点地区加强宣传发动, 多形式搭建淡旺季用工调剂平台。2015年4月, 福建省人力资源和社会保障厅发布《关于实施企业用工调剂计划的指导意见》(闽人社文〔2015〕122号), 要求在全省范围内全面开展四种类型用工调剂, 搭建用工服务新平台, 除全面推行淡旺季用工调剂, 还有“百村千企”调剂、校企对接调剂、淘汰落后产能、兼并重组企业富余人员再就业调剂等三种。本文认为这三种模式不属于新型用工调剂, 因为过去就有这种短期用工形式, 且这存在的问题不大, 因此, 本文所讨论的主要是关于企业间用工调剂问题。

(一) 跨行业调剂

晋江XX公司是一家专门生产服装拉链的公司, 拥有4500名员工。服装拉链用在秋冬装用得较多, 因此企业生产旺季通常是在每年的春夏秋冬三季, 7-11月份则是公司生产淡季。由于企业实行计件工资制, 生产淡季员工工资低, 容易导致人力资源流失。为解决淡季员工富余、工人工资低问题, XX拉链公司积极与其它公司合作, 开展合作用工。晋江YK食品公司是一家生产糖果食品

的公司, 糖果食品销售在农历春节前后, 因此生产旺季在集中下半年的7-12月, 刚好可以与XX拉链公司生产淡旺季错开。经过两家企业高层同意, 合作用工进入探索期。2010-2011年XX拉链公司和YK食品公司进行跨行业合作, 两次向YK食品公司派送60名员工, 两次的员工基本上是同一批。因合作均是由XX拉链公司单方面向YK食品公司提供人力资源支援, YK食品公司在XX拉链公司旺季时没有输送员工, 故双方合作只维持了两年, 就不再合作。

XX拉链公司与厦门市CY光学公司(眼镜制造商)、晋江AP文具公司合作较久。XX公司与CY公司的合作时, 吸取以往合作经验, 在合作问题上采取签订书面的用工合作协议书, 协议对期限、人员支援与变更、支援人员工作时间和休息休假、相关费用标准及结算、劳动保护、劳动条件、职业危害防护及工伤事故处理、双方的权利义务等进行明确与约束。明确人员支援的形式, 支援人员的工作时间、工资标准、结算方式、对支援人员的管理及劳动保护、劳动条件、职业危害防护及工伤事故处理, 并且对因支援导致的人力资源流失的问题提出解决的意见。2013年XX拉链公司向CY光学公司支援20多名员工, 同时派一名管理人员一同前往, 由于是跨区域的合作, 员工在支援期间住在对方公司, XX拉链公司派车统一接送。

(二) 同行业之间调剂

晋江食品加工行业有明显的季节性, 不同类型的企业生产淡旺季不一样, 比较适合开展用工调剂。因此, 参与用工调剂的食品企业最多, 主要有LBXX、JJW、RY、JSB、AP、QJT等, 其中LBXX(果冻、布丁、棉花糖、海苔、饮料的专业食品制造商)与JJW(专业生产胶姆糖的企业)之间用工调剂量最大。两家企业通过协商, 签订用工调剂协议, 明确用工调剂相关内容, 将包括管理人员、技工、普工在内的工组成车间整体借出, 在组织管理、团队协作和技能水平等方面都保障, 同时也增加了员工的企业归属感, 最大限度减少借出员工流失率。

据LBXX食品公司人力资源管理人员介绍：“找同行业进用工调剂合作，是因为跨行业短期劳务输出新人无法马上熟悉操作技能，需进行岗前培训，由于是短期用工，又要按照常规员工进行培训，企业培训成本较高。而相同行业的一线岗位技术操作相似，员工被调剂到新企业后不需要重新进行大量培训，简单培训后可直接上岗，对于公司来说可以节省一大笔费用。另外，两家企业文化较相近，食品企业对工作环境要求较严格，员工比较‘讲卫生’，这样生产出来的产品才能达标，若把员工借调给不同行业企业，担心借调出去的员工会沾染不良工作习惯，把坏习惯带到原企业中（LBXX访谈，201701）。”

LBXX食品公司每年旺季需向JJW食品公司借调100至200名一线员工，在淡季时借出50至80名一线员工给JJW公司。无论借出还是借入员工，借用时间均为三至四个月。据介绍，借调哪些员工出去，管理人员会先发布借调通知，让员工了解调剂一事，本着员工自愿原则选择调剂员工，倘若自愿被调剂的员工较少，企业则会进行强派。正常情况下，借调员工的信息由需借调企业管理人员提供，双方管理人员再进行信息对接。

（三）同行业上下游企业间调剂

部分企业向下游企业或者供应商借调员工。福州市的LH机械公司（经营优质灰铁和球铁铸件等）于2016年开始进行用工调剂的。2016年7月，该企业迎来生产高峰期，企业在两班倒的情况下，仍然没办法满足生产要求，于是开始找其他企业借调员工帮忙。LH机械公司借调的员工都是一线岗位员工，操作相对简单、技术含量较低的岗位，其借调的合作企业与本企业行业类似，在借调之前会对合作企业进行调查摸底，合适的，企业双方管理人员再进行洽谈。2016年LH机械公司借调的员工主要来自于它的供应商，2016年向供应商共借调了100名员工，借调时间为七八两个月。据介绍：“借调的流程按照正规的招聘程序，被调剂员工在入职前需对他们进行培训，一来可以提高被调剂员工的工作效率，二来可以让被调剂员工了解本企业的文化，调剂的员工需服从输入员工企业的规章制

度，接受其管理（LH公司访谈，201706）。”

（四）工业园区用工平台调剂

在三明市三元区则通过用工互助会形式进行员工小批量调剂。2014年间三明三元全区相继成立用工互助会8家，用工互助分会23家，吸纳入会企业817家，预备用工援助人员1102名，开展用工互助调剂93次，用工互助调剂企业达201家，惠及员工916人次，涉及电工、电焊工、铸造工、维修工、操作工等13个岗位。援工企业降低人工成本约197万元，援助员工人均收入增加3000元。如名佑（福建）食品有限公司通过用工互助会，协调兄弟物流有限公司、宏明塑胶有限公司、三明麦克奥迪光学仪器有限公司，向其输送互助员工，为其解决了临时缺工的难题。^[1]在三明市，还有沙县园区集中式调剂与将乐县特色产业内调剂等典型做法，其办法也是先建调剂平台，然后通过调剂平台进行调剂。

二、企业用工调剂存在的问题及解决办法探索

企业间用工调剂达成，首先是用工调剂信息的获取，然后就用工过程中的人力资源管理展开协商，签署协议后才可以实施，这些人力资源管理问题包括劳动关系归属、劳动时间、工资福利、食宿安排、岗前培训、社保缴纳、借用期间工伤事故责任等。用工调剂企业双方必须事前就这些人力资源管理关键性问题进行协商，双方签署借用员工协议后，才可以展开调剂。当然，被调剂员工也是一方，企业也要征得被借员工的同意。

（一）企业用工调剂信息获取与协商渠道

企业员工季节性富余或短缺的信息是启动用工调剂的前提。如何获得这方面的信息，并推动用工调剂协商主要依靠企业高管朋友圈、行业协会以及工业区用工互助会。

利用企业高层人际关系进行协商调剂。XX拉链公司与YK食品公司、CY文具两公司的合作，是双方公司高层人员相互认识较为熟悉，利用公司高层的人际关系寻找合作对象并达成协议进行用工调剂合作。

利用行业协会获取信息并协商调剂。当前企业间用工调剂还未有统一、规范的调剂平台以及

调剂方法，因此各企业管理人员利用自己的社会关系网寻找合作对象。LB 食品公司以及 JJW 食品公司均是通过该行业的协会，即晋江食品行业协会了解到双方企业的用工调剂需求，经过晋江食品行业协会的搭桥，双方达成协议并进行长期的用工调剂合作。

利用业务往来上下游企业进行调剂协商。福州 LH 机械公司向其下游供货商寻求帮助，请求下游企业提供短期用工支持。据 LH 机械公司人力资源经理介绍，该公司原计划向同行业企业借调员工，但相同行业企业的生产淡旺季时间较为相近，没有错开，不仅没办法进行用工调剂合作，反而会出现相互抢员工的情况，因此只好向上游供货商企业寻求用工调剂。因为有业务往来关系，下游企业当然要支持上游企业的请求。

利用工业园区用工互助会进行调剂。在三明市三元区则通过用工互助会形式进行员工小批量调剂。据介绍每个工业区都成立用工互助会，各家参会企业将员工季节性富余与短缺信息上报给用工互助会，然后通过用工互助会进行供需调剂。用工互助会发挥信息平台与用工调剂协商机制的职能。

（二）人力资源管理问题与解决办法

被调剂员工劳动关系归属问题。据了解，当前有开展用工调剂的企业中，均坚持采用员工劳动关系单一原则，即被调剂员工只有一个劳动关系，劳动关系归属于原企业。虽然员工在调剂期间到其他企业上班，接受输入员工企业管理，但被调剂员工并没有与输入员工企业签署劳动合同，企业因此认为与被调剂员工并未生成新的劳动关系，被调剂员工的劳动关系仍在原企业，属于原企业的员工。

劳动时间问题。有些用工调剂合作企业间规定的劳动时间不一致，被调剂员工到输入员工企业上班后，虽然其劳动关系仍属于原企业，但必须遵守输入员工企业的规章制度，接受输入员工企业的管理，按照输入员工企业规定的工作时间进行劳动。即便有些用工调剂是整个车间——管理人员、一线人员都被调剂走的，管理人员也需按照输入员工企业的规章制度执行。据 LHJX 公司

管理人员介绍：“被调剂员工在借调期间若工作散漫、态度不好或者违反需借调企业的规章制度的，输入员工企业有权‘辞退’员工，将其返还给原企业。”

工资福利与食宿安排。参与借调员工的工资收入总体不低于企业生产旺季时工资水平，工资发放方式仍由原来工作企业发放，借入企业通常将租借员工每月总工资统一打给借出企业。如 LH 机械公司对被调剂员工工资的发放形式是：由输入员工企业将工资统一支付给原企业，如果输入员工企业员工的工资水平高于原企业，那么就按照输入员工企业的工资水平发给原企业，原企业再按照本企业的工资水平发放给被调剂的员工，多余的工资就给原企业表示感谢。倘若输入员工企业相同岗位工资水平低于原企业，那么将按照原企业相同岗位的工资水平发放。JJW 公司企业管理人员表示，其公司在进行用工调剂期间，被调剂员工的工资待遇和原企业的工资待遇差不多，按每个月 2500 元的保底工资加上计件的形式计算，再加上一些调剂补贴，一般会略高过参加调剂的员工月平均工资水平，目的在于鼓励员工参加用工调剂。被调剂员工食宿由借入企业安排，待遇与本公司员工一致。

员工培训问题。跨行业、不同岗位或者短期劳务输出的员工，对新岗位技术操作不熟练，既影响工作效率，又增加员工受工伤的风险，因此需对被调剂员工进行岗前培训。对于输入员工企业而言，这些被调剂员工属于短期用工，倘若按照常规员工进行培训，将大大增加企业培训成本，降低企业收益。为解决培训成本高的问题，用工调剂尽量选择在同行业企业之间进行，以降培训成本支出。

社会保险缴纳问题。关于被调剂员工社会保险的缴纳，各企业在实施工用调剂时并没有采用统一的缴纳方法。LH 机械公司管理人员表示，员工在调剂期间，公司会帮借调到本企业上班的员工缴纳社会保险。而有的企业则表示由于员工借调时间较短，只有两三个月，所以未帮被调剂到本公司上班的员工缴纳社会保险。JJW 公司管理人

员表示,被调剂到本公司上班的员工在调剂期间,福利待遇除工资以外同本公司相同岗位员工一样,享受共同的休假时间、节假日补贴、住宿条件等。另LH机械公司管理人员表示被调剂员工在调剂期间遇到节假日,除了能享受输入员工企业给的节假日补贴外,还能享受原企业给的补贴,拿双份节假日补贴,增强员工被调剂的积极性。对于用工调剂双方合作企业离得比较远需要派车统一接送的,各公司规定也不一样。XXLL食品公司员工在调剂到CY光学公司上班时,上下班由XX拉链公司统一派车接送,交通费用由XX拉链公司承担。而有些企业在协商用工调剂时协定调剂员工接送费用由输入员工企业承担。

劳动工伤责任界定问题。据介绍,当前实施用工调剂的企业均默认员工在调剂期间若出现工伤,由输入员工企业负责赔偿。LB食品公司管理人员表示:“按照与对方企业签署的借用员工协议规定,被调剂员工在调剂期间倘若出现工伤事故,则须由被调剂企业负责赔偿事宜。其他有实行用工调剂的企业也均采用‘员工在哪个企业工作出现事故,则由该企业负责赔偿问题’的原则。”

(三) 防止员工流失到借工企业

很多企业不实施用工调剂的最大原因在于担心员工被调剂到其他企业上班后,被挖走不愿意回原企业导致企业员工流失。对于如何防止员工流失问题,开展用工调剂的企业采用的方法也各不相同,总体原则是同行业,且生产环境与工资待遇福利遇相近的企业之间开展员工互借。

据晋江人事局介绍,最早想进行员工互借是食品企业与拖鞋生产企业之间,因为这两个行业企业生产淡旺季刚好错开,拖鞋企业在每年九月份就进入生产淡季,但此时食品企业则进入旺季。但由于两类企业生产环境差异太大,拖鞋企业生产车间环境差,气味难闻、车间温度高,而食品企业生产车间非常干净、有空调,比较舒适。某拖鞋企业短期尝试员工外后,结果外借员工流失量大,导致拖鞋企业不敢将员工外借。

JJW公司管理人员表示:“为了防止调剂员工被抢,在选择合作企业时进行了严格把关,选

择的合作企业通常是生产环境相近,且与公司业务有较多合作往来、双方公司高层人员较为熟悉、诚信度较高的企业。”而LH机械公司管理人员则表示:“员工在借调期满后,输入员工企业会返还调剂的员工,不会进行员工挖掘,但如有出现被调剂员工想留在输入员工企业,那么输入员工企业会尊重员工的意见,找原企业商量,原企业同意才会留员工。”这样就可以避免输出员工企业员工被挖的情况出现,也提高了企业间的信任度。LBXX食品公司管理人员表示:“在进行用工调剂之前,会和借用单位签订借用合同,明确违约责任,要求输入员工企业禁止调剂期间及调剂期后随意招聘录用曾借用的员工,否则需承担相应的违约责任,保障输出员工企业不因淡旺季用工调剂致使员工流失。”此外,有的输出员工企业在员工外借期间人事行政部和生产部负责人每周必到输入员工企业中进行一至两次跟踪管理,遇到问题及时协调解决,同时加强企业间的协商并签订合作协议,确保企业度过淡季人力资源流失期,为企业旺季的到来做好人力资源的储备。

三、企业间用工调剂与其它企业特殊用工形式的区别

20世纪80年代以来,劳动关系在全世界范围内都越来越呈现出非标准化的趋势,我国劳动关系非标准化在近20年来也大幅上升。^[2]企业间用工调剂既不同于国企改革时代的用工调剂,也不同于当前民间“帮工队”用工模式,与劳务派遣也有本质不同,应当属于一种新型非标准劳动关系用工形式。

(一) 用工调剂与帮工队的区别

在用工调剂开展较频繁的晋江市,企业间用工调剂也许受到服装行业帮工队的启发。帮工队是由熟练工人组成,在工头的组织的带领下短时间入驻一家缺工的服装企业,帮助企业“赶货”,完成订单,帮工获得的日工资报酬相当于受帮企业员工的一倍还多。福建泉州中小型服装企业居多,大部分没有自己的营销渠道,主要依靠外国订单生存,一旦有订单,就利用各种渠道招工赶

进度完成生产任务。2004年出现全国性招工难的用工荒现象,很多小企业因找不到工人而倒闭,部分小企业为了能够顺利完成订单任务,开始寻找“帮工队”。所谓“帮工队”,学术语言称为“赶工游戏”,指的是在打工精英的带领下,临时召集十几二十名熟练工人到工厂帮忙完成订单任务,“帮工队”的员工都是“进城不进厂,进厂不入职”的,每到一个工厂帮忙,工资是厂里正式员工工资的1.5至2倍。虽然“帮工队”成员的工作相对不稳定,但是在进厂帮忙前,打工精英会与工厂谈判尽量促使“帮工队”的利益最大化,因此相同的工作量,“帮工队”所得工资要比厂里正式员工高。这种工资谈判方式是一种“非制度化协商工资”,没有通过工会来进行工资协商,而是通过工人代表,劳务带头人,即打工精英进行协商。^[3]

用工调剂与帮工队有区别大。用工调剂是在企业管理者的带领下,将企业内员工输送到其他企业,相对比较有序、稳定;而“帮工队”是在打工精英的带领下,临时组织拥有较熟练车工技术的老乡或者工友到各个服装企业帮忙。二者工资待遇不一样。用工调剂被调剂员工的工资待遇要么与输入员工企业一样,要么与原企业工资一样;而“帮工队”工资由打工精英谈判的,尽力让帮工者利益最大化,其工资相当于被帮工企业员工的1.5至2倍工资。

(二) 用工调剂与劳务派遣的区别

用工调剂有点象劳务派遣,但与《劳动合同法》界定的劳务派遣有所不同。第一,外派工作时间不一样。在用工调剂中,被调剂员工大部分时间是在原企业进行劳动力生产,被调剂到其他企业工作只是短期的;而劳务派遣公司的员工则大部分时间是被派遣到其他公司进行劳动力生产的,在原公司中并无进行劳动力生产。第二,外派员工初衷不一样。用工调剂是企业为保证员工在企业生产淡季与旺季的工资水平差别较少,防止员工流失,减少企业的用工成本等;而劳务派遣公司则是利用劳动者派遣到其他公司从中赚取中介服务费(由用工单位支付给派遣公司)。劳

务派遣公司则是专门进行劳动力派遣的公司,公司的生存发展业务主要是将员工派到其他单位工作并从中赚取的中介服务费,因此公司发展的重点是如何能够招更多的员工并派到其他公司去,并没有从事自己的生产。第三,外派员工待遇不一样。在用工调剂中,外派员工待遇与受援企业员工待遇基本一致,同工同酬,不存在“一厂两制”问题。但在劳务派遣中,被派遣员工的待遇低于派驻企业,同工不同酬,存在“一厂两制”问题。

四、推进企业用工调剂可持续发展探讨

2017年6月,笔者走访泉州多家参与用工调剂的企业,多数企业表示参与用工调剂只是短期行为,不具有可持续性,原因是现在很多企业都缺工,没有季节性富余员工可以外借,借不到员工。另外,有些企业有生产淡旺季的企业,努力通过产品种类调整,冲淡生产淡旺季之分,如原来只做糖果的企业也做果冻类产品,这样就没有生产淡旺季,以保障用工平稳。一些用工季节性紧缺的企业则将招聘重点放在城乡社区待业居民与技校学生,这些人不仅可以做短期工,而且还有可能在做完短期工后,有继续留下来工作的可能性;而从其它企业借的员工,工作结束后,不能够接纳其来本企业就业,因为违背企业间用工调剂协议。这两种招聘短期工的形式也是政府鼓励的“用工调剂”模式。

尽管现在企业季节员工富余越来越少,但对于参加用工调剂企业来说,这种短借互借员工,属于企业间自愿互惠行为,不仅可以缓解企业用工荒问题,也可以解决企业生产淡季员工工资收入低,员工流失高等问题,一举而多得。企业用工调剂属于非标准劳动关系用工形式,在当前众多非标准劳动关系用工形式中,企业用工调剂具有诸多积极的社会经济价值,值得规范推广。政府、行业协会与商会要加强引导,以促进用工调剂可持续发展。

(一) 搭建用工调剂信息平台,引导企业参加用工调剂

政府可以委托第三方搭建用工资源信息平台,引导相关企业在用工调剂平台上备案本企业

员工季节性富余与短缺信息,平台可是工业区级的,也可以一个县市区,甚至是一个地市区,为企业寻找可调剂合作对象提供更多的调剂资源,更多的合作对象。三明市三元区的用工互助会就是很好的用工调剂信息平台,值得各工业区学习。晋江市劳动局已委托一家人力资源管理公司专门从事晋江市用工调剂平台建设,并请行业协会与商会参与,为平台提供线下协商渠道。

(二)规范调剂用工劳动关系与人力资源管理
企业用工调剂属于非标准劳动关系用工形式,也属于《劳动法》调整范围,需要在《劳动法》基本框架下维护好相关方合法权益。政府劳动部门与行业协会需要及时总结经验,结合用工调剂企业典型成功案例,总结这些企业在用工调剂运行上的有关劳动关系与人力资源管理方面好的做法与不足之处,维护好相关方合法权益,就用工调剂所涉及到的劳动关系、劳动时间、工资标准、社保缴纳、工伤认定等出台规范化指导意见;同时,综合现有的用工调剂合作协议,建立企业淡旺季用工调剂的协议范本,为企业间建立用工调剂提供指导,在用工调剂上形成较为成熟的做法,构建和谐、互利的用工模式。企业间签订用工调剂协议,需要征得参与借调员工同意,协议应当

三方合作协议,即不仅有互借企业代表签字,也要有员工代表在合作协议上签字。

(三)制定相关奖惩制度,引导用工调剂有序发展

政府劳动部门可以出台相关地方政策,规范企业用工调剂劳动力市场,并对违反用工调剂合作企业进行一定程度的制裁,以降低企业参与用工调剂风险,如企业用工“黑名单制度”,即有用工违规企业不得再参加用工调剂,并且还有相应的通报批评等制度。自2015年开始,福建省劳动部门给予搭建用工调剂平台的人力资源公司予以经费补贴,对参与用工调剂的企业也给予人员补贴。但出现一些企业虚报调剂用工数,骗取补贴的情况。政府重在用工调剂平台建设,对于参与用工调剂的企业不必要给予补贴,避免出现不法企业寻租现象出现。

[参考文献]

- [1] 肖晓敏. 三明三元区淡旺季“用工调剂”企业用工不愁[N]. 三明日报, 2015-05-26.
[2] 董保华. 论非标准劳动关系[J]. 学术研究, 2008(07): 50-57.
[3] 甘满堂, 赵丹. 从离职跳槽到非制度化工资集体协商——当前农民工寻求工资待遇提高的新动向[J]. 福建论坛, 2016(5): 93-101.

The Short-term Employee Borrowing: A Feasibility Study of Labor Adjustment in Enterprises

GAN Mantang, HUANG Meiyang

(Department of Sociology, Fuzhou University, Fujian Fuzhou, 35018)

Abstract: Labor adjustment in enterprises refers to the fact that companies, in response to the off and peak seasons, borrow employees in short term through negotiations to solve the surplus and shortage problems of employees. This practice can safeguard the normal production of enterprises. At the same time, it can increase employees' income in off-season, which can stabilize the workforce of enterprises. Labor adjustment in enterprises belongs to "flexible employment mode" and it is different from non-standard labor relations like the labor dispatch and offering free help group. In order to guarantee the carrying out of the orderly labor adjustment, it is necessary to enhance the construction of information platforms and consultation channels so as to solve problems brought about by labor relations and human resource management.

Key words: Employment adjustment; short-term borrowing; information platform; negotiation mechanism

[责任编辑: 升华]