

劳务派遣工与非派遣工就业质量的比较

——基于珠三角和长三角农民工的问卷调查

聂伟

(深圳大学创新型城市建设与治理研究中心, 广东 深圳 518060)

摘要: 利用珠三角和长三角的 19 个城市 4 152 名农民工调查数据, 从 7 个维度 48 项指标全面比较劳务派遣农民工和非劳务派遣农民工的就业质量差异。两个群体的就业质量有 34 项指标差别不明显, 14 项指标存在显著差异。与非劳务派遣农民工相比, 劳务派遣农民工并未出现“同工不同酬”、“劳动保护较差”、“社会保障较低”、“工作稳定性差”等现象; 对合同签订、产假工资、医疗保险、培训经历、合同协商比例、工作满意度较高, 但也存在遭受更严重的工资扣罚、工会参与机会更少、职业发展空间小等问题。

关键词: 劳务派遣; 就业质量; 农民工

中图分类号: C912.82

文献标志码: A

文章编号: 1009-2013(2015)05-0059-07

Employment quality comparison of labor dispatch workers and non-labor dispatch workers: Based on survey for the migrant workers in Pearl River Delta and the Yangtze River Delta

NIE Wei

(Center for Urban Innovation and Governance, Shenzhen University, Shenzhen 518060, China)

Abstract: Based on the 4152 migrant workers survey data conducted in the 19 cities of the Pearl River Delta and the Yangtze River Delta, this paper compares the employment quality between dispatch rural migrant workers and non-dispatch rural migrant workers on 48 indicators from 7 dimensions. It is found that among 48 indicators, 34 indicators are non-significantly different and only 14 indicators exist significantly different. Compared with non-labor dispatch workers, labor dispatch workers did not have problems such as “unequal pay”, “poor labor protection”, “low social security” and “high job mobility”. The proportion of contract signing, maternity leave salary, medical insurance, training experience, contract negotiation and job satisfaction is significantly higher than that of the non-dispatch workers. However, they suffer higher salary punishing, lower opportunity of joining union, relatively small career developments.

Keywords: labor dispatch; employment quality; rural migrant worker

一、问题的提出

改革开放以来, 伴随着经济发展速度和全球化步伐不断加快, 企业竞争加剧, 用工压力不断上升, 甚至沿海地区部分企业出现“用工荒”, 对灵活就业的需求日益增多。同时, 大量的下岗失业人员和农村剩余劳动力缺乏广阔的就业平台, 难以寻找与自身匹配的工作岗位, “就业难”问题凸显。“用工

荒”和“就业难”矛盾并存, 促使劳务派遣用工形式的快速推广。2011年全国企业劳务派遣用工达到3700万, 占企业职工总数的13.1%, 其中农民工和外地户籍人员占52.6%^[1]。劳务派遣农民工已成为一种重要的用工形式, 对于促进经济快速发展、提升企业效益和缓解就业形势等发挥着不可替代的作用。然而, 媒体、公众大多认为劳务派遣给农民工的劳动权益带来负面的消极影响。因此, 劳务派遣农民工和非劳务派遣农民工的就业质量差异成为备受关注的话题。

近年来, 关于劳务派遣员工的合法劳动权益问题多聚焦于用工主体的法律关系、法律规制等方

收稿日期: 2015-10-07

基金项目: 教育部青年基金项目(11YJC840047); 深圳大学“创新型城市研究”项目

作者简介: 聂伟(1986—), 湖南衡山人, 社会学博士, 讲师, 主要研究方向为劳工问题。

面,只有少量研究围绕劳务派遣工的就业质量进行了一些有益的分析 and 探讨。赵婷婷^[2]基于山东省 160 名劳务派遣工的数据和相关二手文献资料分析认为,劳务派遣工的收入及保障水平低、就业稳定性差、人力资本积累受阻、就业和意愿匹配程度较弱。吴炜^[3]对劳务派遣农民工的劳动权益分析显示,劳务派遣工的合同签订、社会保险参保率高,但冒险作业的几率高。谢玉华等^[4]对汽车企业的劳动派遣工和正式工的组织关系比较发现,劳务派遣工的组织关系劣于正式工,工作满意度较低。还有学者基于零星的数据分析认为,劳务派遣工的同工不同酬、劳动合同签订率低、社会保险参与率低、工作环境差、劳动关系不和谐等现象突出^[5-7]。

上述研究成果说明学界已经开始关注劳务派遣工和非劳务派遣工的就业质量差异问题,但仍然缺乏系统的经验性研究。目前的研究尚存在不足和可拓展之处:研究方法上,已有研究虽然表明劳务派遣工的就业质量比非劳务派遣工要低,但诸多研究更多停留在一般的理论分析和定性探讨上;即使部分研究开展了实证分析,但样本主要集中在某一个省份或特定行业,单独从劳务派遣工群体进行考察,缺乏基于不同地区、行业的数据资料对劳务派遣农民工和非劳务派遣群体的比较分析。研究内容上,既有研究主要从某一方面或几个方面,如收入、合同、社会保障、组织关系等就业质量进行分析,对于两者的就业质量差异比较不具有完整性。农民工作为劳务派遣的主要对象,该群体的就业质量究竟如何?其与非劳务派遣农民工的就业质量是否存在显著差异?造成这些差异的原因是什么?对于上述问题的回答,有利于我们更全面了解劳务派遣农民工的就业状况,为劳务派遣机构和用工单位管理劳务派遣工和政府规范劳务派遣用工形式提供现实依据,进而制定更为有效的就业质量提升对策。

二、数据来源与样本特征

劳务派遣是指劳务派遣机构与劳动者签订劳动合同,并与用工单位签订派遣协议,然后根据用工单位的需求将劳动者派遣至用工单位,派遣者在用工单位的指挥和监管下提供劳务服务的用工形式,是一种雇佣和使用关系相分离的新型人力资源配置模式。通过劳务派遣形式工作的劳动者统一称

为“劳务派遣工”,其他劳动者称之为“非劳务派遣工”。

就业质量概念主要源自于国际劳动组织(ILO)的“体面劳动”概念,即“女性和男性在自由、平等、安全和享有人类尊严的条件下进行的生产性活动”,涵盖劳动保护、劳动报酬、社会保障、社会对话等维度^[8]。为了更好地对就业质量进行评估,欧盟委员会和欧洲基金会致力于推广“工作质量”评价指标体系,提出职业和就业安全、健康和福利、技术发展、工作和工作-生活的和谐等基本维度,并具体细化为多样化的评价指标^[9,10]。国内学者在国外指标体系的基础上,从个体的角度多维度构建了本土就业质量评判体系,如李军峰^[11]从就业稳定性指数、工作质量指数、福利和保障指数、职业发展指数、劳资关系指数等进行测量与分析;唐美玲^[12]从工作收入、工作特征、工作保障、职业发展、工作关系 5 个方面衡量;马继迁^[13,14]则从劳动报酬、工作稳定性、工作环境、福利与保障、劳资关系、职业发展等 6 个维度 40 个指标考察农民工的就业质量,指标相对具有全面性、代表性。也有学者认为主观满意度亦是就业质量的重要方面^[15]。综合起来,国内外机构或学者对就业质量的定义和测量尚不具有一致性,但均强调就业质量是一个多维度的概念,是对劳动者就业状况的综合评价,既包含客观的就业状况,也包含主观的就业感受。因此,结合以往国内外的测量以及数据的可得性,本研究主要在借鉴马继迁的测量指标基础上,从客观的劳动报酬、工作环境、社会保障、劳资关系、职业发展以及主观的工作满意度等 7 个方面综合评价就业质量。

数据来源于南京大学刘林平教授主持的教育部哲学社会科学重大研究项目“农民工权益保护理论与实践研究”课题组于 2010 年对珠三角和长三角 19 个城市的农民工抽样调查。调查以城市外来人口比例为样本分配依据,根据相关统计年鉴中的性别、产业、地区比例等进行配额抽样,最终在珠三角和长三角的 3 264 家企业中发放问卷 4 254 份,其中有效样本为 4 152 份,有效回收率为 97.6%。

调查结果显示,在 4 152 份样本中,劳务派遣农民工样本为 319 人,占总体比例的 7.7%,该比例与全国总工会的调查结果接近。据表 1,劳务派遣农民工和非劳务派遣农民工(以下简称“派遣工”

和“非派遣工”)的基本状况

表1 样本基本情况

描述项		劳务派遣工 (N=319)	非劳务派遣工 (N=3535)	差距
年龄	平均(岁)	30.5	30.4	0.1
性别	男	50.5	55.4	-4.9
	女	49.5	44.6	4.9
婚姻状况	未婚	39.2	40.5	-1.3
	离婚或丧偶	1.3	1.4	-0.1
	已婚	59.6	58.1	1.5
教育水平	小学及以下	19.3	16.0	3.3
	初中	42.2	42.9	-0.7
	高中/中专/技校	30.4	29.4	1.0
	大专及以上	8.1	11.7	-3.6
	平均受教育年限	10.3	10.1	-0.2
企业性质	国有、集体	16.0	8.9	7.1
	股份制	12.2	8.0	4.2
	私营与个体	39.2	63.8	-24.6
	港澳台与外资	27.9	16.5	11.4
	其他	4.7	2.8	1.9
企业规模	100人以下	16.5	33.8	-17.3
	100~299人	20.6	23.3	-2.7
	300~999人	22.2	20.1	2.1
	1000人以上	40.8	22.8	18.0

注：在询问被调查者“是否由劳务派遣”中，有287人回答不清楚和11个系统缺失值。为了更好地比较劳务派遣农民工和非劳务派遣农民工的差异，将“不清楚”作缺失值处理。因此，最终非劳务派遣农民工的样本数量为3535。

“同中有异”。派遣工和非派遣工的年龄相当，均较为年轻，平均年龄为30岁左右。派遣工中女性比例为49.4%，比非派遣工的相应比例高出4.9个百分点。劳务派遣农民工近六成已婚，比非派遣工高1.5个百分点。派遣工和非派遣工的教育水平均以初中及以下为主，两者均接近60%，平均受教育年限为10年左右；但派遣工中大专及以上学历者为8.1%，比非派遣工低3.6个百分点。从企业方面来看，派遣工主要集中于私营与个体企业以及港澳台与外资、国有与集体企业，其中港澳台与外资、国有与集体企业分别占27.9%和16.0%，比非派遣工分别高出11.4个和7.1个百分点。企业规模越大，派遣工比例越高；67%的派遣工在300人以上企业工作，高出非劳务派遣群体20.1个百分点。总的说来，与非派遣工相比，派遣工群众中女性比例更高，更多在港澳台与外资、国有/集体企业以及规模更大的企业工作。

三、派遣工与非派遣工就业质量比较

1. 劳动报酬

劳动报酬是就业质量的核心维度，而工资收入和工作时间是劳动报酬的关键指标。主要用工资收入、工资发放、工作时长、加班情况来度量。表2显示，派遣工的月平均收入为2028元，比非派遣工高出约34元，差异并不显著。该发现与以往部分研究结果和社会流行的“同工不同酬”的论述不符，这可以从工作时长和加班情况上寻找答案。农民工的工资主要有基本工资和加班工资构成，派遣工和非派遣工的工作时间和加班比例基本保持一致，虽然派遣工的日均加班小时数比非派遣工多0.2小时，但日均加班工资两者并不具有显著差异，因此，两个群体收入差异并不显著。

工资发放的过程中，派遣工和非派遣工均遭遇过工资拖欠、罚扣；两者的工资拖欠方面不具有明显差别；但派遣工遭遇工资罚扣情况更严重，比例为18.2%，比非派遣工高出5.5个百分点。

表2 劳务派遣与劳动报酬

描述项	劳务派遣工	非劳务派遣工	差距	
工资收入 月平均工资/元	2028.1	1994.4	33.7	
工资发放 工资拖欠/%	2.2	3.9	-1.7	
	工资罚扣/%	18.2	12.7	5.5***
工作时长 日均工作时长/时	9.4	9.3	0.1	
加班情况 比率/%	69.2	68.0	1.2	
	日均加班小时数	2.9	2.7	0.2**
	加班工资/%	77.9	72.2	5.7**
	日均加班工资/元	10.8	8.4	2.4

注：*p<0.1；**p<0.05；***p<0.01；****p<0.001。检验方法：月平均工资、日均工作时长、日均加班工资三项采用F检验，其余各项指标采用卡方检验。

2. 工作稳定性

工作越稳定，越有助于农民工获得固定的收入，就业质量越高。结合实际情况，研究主要从劳动合同、合同期限、换工情况来考察工作稳定性。数据显示(表3)，派遣工的劳动合同签订率达到82.1%，比非劳务派遣农民工群体高出14.8个百分点，且差异显著。从合同固定期限来看，派遣工的固定期限合同签订率达87.6%，比非派遣工高出2.9个百分点，但不具有显著差异。派遣工和非派遣工的换工比例均接近七成，换工次数均为3次左右，差别甚微。可能的原因是，农民工总体的文化素质

较低,从事的工作多具有灵活性和分散性,工作容易出现“短工化”,工作流动均较为频繁。

表 3 劳务派遣与工作稳定性

描述项	劳务派遣工	非劳务派遣工	差距
劳动合同 签订了合同/%	82.1	67.3	14.8****
合同期限 固定期限/%	87.6	84.7	2.9
没有固定期限/%	12.4	15.3	-2.9
换工情况 换过工/%	66.1	67.8	-1.7
换工次数	3.2	3.5	-0.3

注: * $p<0.1$; ** $p<0.05$; *** $p<0.01$; **** $p<0.001$ 。检验方法: 换工次数采用 F 检验, 其余各项指标采用卡方检验。

3. 工作环境

能否在健康和安全的环境中工作,是就业质量的一个重要维度;工作环境是工作的外部特征,主要包含自然环境和人文环境。在自然环境方面,派遣工和非派遣工基本保持一致,分别约有 5%和 18%的农民工冒险作业和在有危害的环境中工作,损害身心健康。在人文环境方面,派遣工和非派遣工两者仍然是相同多于相异,5 项指标中只有 1 项指标(被搜身、搜包)存在显著差异,派遣工被搜身、搜包的比例比非劳务派遣群体低 1.3 个百分点;强迫劳动、被管理人员殴打两类农民工群体中仍然时有发生(表 4)。总的说来,派遣工和非派遣工的自然环境和人文环境差别不大。这一结果对社会上流行的“劳务派遣工群体劳动保护较差”的看法给予了否定的回答,这可能与农民工的整体工作环境有关。

表 4 劳务派遣与工作环境

描述项	劳务派遣工	非劳务派遣工	差距
自然环境 冒险作业/%	5.6	4.2	1.4
工作环境有危害/%	17.9	19.5	-2.4
人文环境 强迫劳动/%	3.1	5.2	-2.1
罚跪罚站/%	0.0	0.4	-0.4
被搜身、搜包/%	0.3	1.6	-1.3*
被管理人员殴打/%	0.3	0.3	0.0
被管理人员拘禁/%	0.0	0.3	-0.3

注: * $p<0.1$; ** $p<0.05$; *** $p<0.01$; **** $p<0.001$ 。检验方法: 以上指标均采用卡方检验。

4. 社会保障

企业提供的社会保障能够为遭遇劳动风险的劳动者及家属提供一定补偿和物质帮助,分散和抵御农民工的社会风险,保障其基本生活,促进劳动

力的再生产,是高质量就业的一个非常重要的方面。主要通过以下 8 项基本福利待遇和社会保险指标来测量。表 5 显示,在福利待遇方面,派遣工享有病假工资和带薪休假的比例分别为 41.2%和 48.5%,比非劳务派遣工分别高出 1.6 个和 3.4 个百分点,但不具有显著差异。派遣工享受产假工资的比例为 47.3%,显著高出非派遣工 6.1 个百分点。从社会保险来看,两者养老保险、工伤保险、失业保险和生育保险享有率基本保持一致,但在医疗保险方面,派遣工比非派遣工显著高出 5.9 个百分点。

表 5 劳务派遣与社会保障

描述项	劳务派遣工	非劳务派遣工	差距
福利待遇 病假工资/%	41.2	39.6	1.6
带薪休假/%	48.5	45.1	3.4
产假工资/%	47.3	41.2	6.1*
社会保险 养老保险/%	50.3	47.2	-2.1
医疗保险/%	58.9	53.0	5.9**
工伤保险/%	55.9	56.7	-0.4
失业保险/%	31.1	28.9	2.2
生育保险/%	28.7	26.2	1.5

注: * $p<0.1$; ** $p<0.05$; *** $p<0.01$; **** $p<0.001$ 。检验方法: 以上指标均采用卡方检验。

5. 劳资关系

劳资关系反映劳动者在就业过程中的地位和受尊重的程度,同样是就业质量的一个重要表现。主要通过合同参与、合同评价、工会参与、意见与维权四个方面来测量。结果显示,在合同参与方面,派遣工参与合同内容协商的比例为 49.0%,比非派遣工显著高出 9.8 个百分点。虽然派遣工参与合同协商的比例较高,但对合同的满意度并不高;两者对合同的评价比较接近,满意比例均达到 54%左右。与非派遣工相比,派遣工参与工会的比例显著低 8.9 个百分点,意味着派遣工在与用人单位的集体谈判中可能处于相对弱势地位,不利于维护自身的合法劳动权益。派遣工对企业有意见的比例达 26.3%,比非派遣工显著高出 4.3 个百分点。两者均有 6%左右遭受过权益侵害,3%左右参与过群体性维权活动(表 6)。总的来看,与非派遣工相比,派遣工虽然个体参与合同内容协商的比例较高,但并没有显著提高合同满意度;在工会参与方面显著处于相对弱势地位;对企业有意见的比例较高;总体劳资关系和谐程度相对较低。

表6 劳务派遣与劳资关系

描述项	劳务派遣工	非劳务派遣工	差距
合同参与 参与合同内容协商/%	49.0	39.2	9.8***
合同评价 对合同满意/%	55.3	53.4	1.9
工会参与 是工会成员/%	40.6	49.5	-8.9*
意见与维权 对企业有意见/%	26.3	22.0	4.3*
权益受侵害/%	7.5	6.1	1.4
参与过群体性维权活动/%	3.4	2.8	0.6

注：* $p<0.1$ ；** $p<0.05$ ；*** $p<0.01$ ；**** $p<0.001$ 。检验方法：以上指标均采用卡方检验。

6. 职业发展

能否在就业过程中获得培训，不断学习新的知识和技术，确保在劳动力市场中获得较高的职业地位，良好的职业发展前景是衡量农民工高质量就业的重要标志之一。主要通过培训经历、资格证书、工种三个方面进行测量。从参与培训的比例来看，50.8%的派遣工参与过职业培训，比非派遣工显著高出18.8个百分点。其原因在于，派遣工在刚开始进城时，职业技能缺乏，劳务派遣机构会对其进行简单的技能培训，提高其人力资本和就业竞争能力，增加派遣成功几率，因而劳务派遣群体参与培训比例相对较高。在参与培训的人员中，两个群体的培训次数均为2次左右，差别不显著。派遣工拥有资格证书的数量比非派遣工高出1.8个百分点，但差异不显著。从目前职业地位来看，接近8成的派遣工为普工，主要从事一线生产制造和服务基础工作，显著高出非派遣工8.2个百分点；相应地，派遣工为技术工人和管理人员的比例均仅为1成左右，比非派遣工分别显著低7.9个百分点和0.4个百分点（表7）。派遣工的职业地位相对较低、职业发展空间较小。

表7 劳务派遣与职业发展

描述项	劳务派遣工	非劳务派遣工	差距
培训经历 参加过培训/%	50.8	32.0	18.8****
培训次数/次	2.1	2.6	-0.5
资格证书数量 无	79.6	81.4	-1.8
1个/%	14.4	14.2	0.2
2个及以上/%	6.0	4.4	1.6
工种 普工/%	79.0	70.8	8.2***
技工/%	11.0	18.9	-7.9***
管理人员/%	10.0	10.4	-0.4***

注：* $p<0.1$ ；** $p<0.05$ ；*** $p<0.01$ ；**** $p<0.001$ 。检验方法：培训次数采用F检验，其余指标采用卡方检验。

7. 工作满意度

就业质量不仅体现在就业过程与结果中的劳动报酬、工作稳定性、工作环境、社会保障等客观内容上，还包含主观就业质量，表现为对自身职业遭遇的主观体验以及劳动者目标实现程度的比较性评价，是对客观就业质量的综合反映，一般采用工作满意度进行测量。表8显示，总体而言，农民工的主观就业质量偏低，介于“一般”和“比较满意”之间。在具体各个项目的评价上，派遣工和非派遣工群体对就业机会、工资水平、福利待遇的主观满意度不具有显著差别，其中福利待遇满意度最低，仅为1.8分。派遣工的工作环境满意度、生活质量满意度得分显著高于非派遣工0.1分；相应地，派遣工群体的主观就业质量总得分比非派遣工显著高0.34分，主观就业质量相对较高，这可能与派遣工的自身期望值较低有关。

表8 劳务派遣与主观就业质量

描述项	劳务派遣工	非劳务派遣工	差距
主观就业质量 就业机会/%	2.60	2.56	0.04
工资水平/%	2.18	2.12	0.06
福利待遇/%	1.87	1.83	0.04
工作环境/%	2.29	2.18	0.11**
生活质量/%	2.24	2.17	0.13**
总体得分/%	11.19	10.85	0.34*

注：主观就业质量为受访者对上述指标的主观评分，评分范围为0-4分；得分越高，表示主观就业质量越高。* $p<0.1$ ；** $p<0.05$ ；*** $p<0.01$ ；**** $p<0.001$ 。检验方法：以上指标采用F检验。

四、派遣工与非派遣工就业质量差异的诱因

劳务派遣农民工和非劳务派遣农民工的就业质量的相同点多于相异之处，在就业质量7个维度的48个指标中，有34项指标差别不明显，只有14项指标具有显著差异。在14个指标中，派遣工有7项指标优于非派遣工，但也有7项指标呈现相反的趋势。这意味着劳务派遣对农民工就业质量的影响具有双重性，既有积极影响的一面，也有消极影响的一面。具体来看，与非派遣工相比，派遣工并未出现媒体广泛报道的“同工不同酬”、“劳动保护差”、“社会保障低”、“工作稳定性差”等现象；劳务派遣农民工在合同签订率、产假工资、医疗保险、培训经历、合同协商比例、主观工作满意度上

显著较高;但不可忽略的是,劳务派遣农民工也存在遭受更严重的工资扣罚、参与工会的机会更少、对企业有意见的比例更高、更多从事普通工作、职业发展空间相对较小等特点。对于以上的研究发现,以从市场、企业、个人等角度进行解释。

首先从市场的角度来看,这与二元劳动力市场分割和农民工“用工荒”的市场背景有关。二元劳动力市场分割理论认为,劳动力市场不具有同质性,存在截然不同的首要劳动力市场和次级劳动力市场,首要劳动力市场具有严格的内部管理制度,劳动报酬丰厚,工作环境优越、福利待遇好、培训和晋升机会大,工作稳定性高,总体就业质量水平较高。而与之相反的是,次级劳动力市场中工作容易受到外部环境因素的影响,劳动报酬低、工作环境差、福利待遇低、缺乏晋升机会、工作满意度低,总体就业质量水平较低^[16]。是否接受高等教育是二元劳动力市场分割的重要标准之一^[17]。农民工的受教育水平以初中为主,难以进入到首要劳动力市场,更多停留在次级劳动力市场。因此,无论对于派遣工还是非派遣工来说,他们整体的就业质量均偏低,非派遣工因为自己的农民工身份同样缺乏有效的劳动权益保护,工资水平偏低,因而两者并不存在显著差异。

随着人口红利的逐步下降,企业不断出现“用工荒”,大量用人单位难以招聘到一线生产员工,为了降低招聘和管理成本,企业日渐开始通过劳务派遣机构寻找更多符合要求的员工。若企业压低派遣工的就业质量,派遣工将很容易“以脚投票”,寻找就业质量相对较高的工作,导致企业员工流失,影响企业的生存和发展。因而在“用工荒”市场背景下,为了维护企业的正常运转,大部分企业重视派遣工的就业质量,维护派遣工的基本合法劳动权益。因此,与非派遣工相比,派遣工就业质量的某些指标相对较高。

其次从企业来看,这与劳务派遣机构和用工企业的制度与动机有关。劳务派遣机构作为新兴的组织实体,主要是将大量分散的农民工和客户信息集中起来。为了提高农民工和客户需求的匹配度,劳务派遣机构在派遣农民工的过程中逐渐形成职业介绍、技能与维权培训、合同协商与签订、劳动争议处理、监督用工单位等规范的派遣制度,这些制

度有效地提高了农民工的人力资本,保障了劳务派遣农民工的劳动报酬、工作环境、社会保障等基本权益。但由于派遣机构作为中介的第三方机构,在运作过程中对派遣工的管理和服务仍然有脱节之处,用工企业与劳务派遣农民工的劳动关系脱钩,劳务派遣农民工处于两不管的尴尬境地^[18],他们难以实现工会参与和民主管理的权利,集体维权渠道不畅通,产生较强烈的社会排斥感,对企业产生较大的意见。

与非派遣工相比,派遣工在规模更大的单位以及国有与集体、港澳台与外资企业工作。一般而言,规模越大的企业,其内部管理制度相对规范和完善,是政府的主要监管对象,承担着更多来自政府和社会的合法性压力,工资相对较高,合同签订率较高^[19-20],能够较好地维护派遣工的基本权益。新《劳动合同法》也明确规定要维护派遣工的同工同酬、知情权等劳动权益,国有企业在劳务派遣农民工过程中,受到政府的严密监管,对政府的相关政策规定响应程度较高,倾向于保护派遣工的劳动权益,提升就业质量。港澳台企业和外资企业在劳务派遣用工的过程中,一般能够较好地遵循国际惯例行事,管理方式相对较为规范,因而其派遣工的就业质量可能不会比同类群体低。港澳台企业和外资企业的法律意识较强,规避法律责任的需求更高。《劳动合同法》强化了对正规用工(非劳务派遣用工)就业保护的刚性规定,也承认了劳务派遣的合法性并进行法律规则,但仍然缺乏相应的监督机制,因此上述企业可以使用派遣工来降低用工风险,规避法律责任。这可能是他们使用派遣工的直接动机。同时,在“用工荒”和农民工整体的就业质量较低的情况下,港澳台企业和外资企业使用劳务派遣农民工有时又难以实现降低用工成本的动机,因此,派遣工与非派遣工的就业质量差异并不明显。

最后,从个体来看,这与人力资本有关。派遣工和非派遣工的受教育年限、培训次数、职业资格证书、年龄等人力资本基本相当。相关研究结果显示,农民工的就业质量(工资收入、劳动合同、社会保险等)较大幅度受到人力资本的影响^[19-22],因此,这可能是派遣工和非派遣工就业质量相同点多余相异点的一个重要原因。然而在两个群体的人力资本

变量中,还存在一些细微的差别,派遣工中的大专及以上者比非派遣工显著较低,囿于文化水平的限制,派遣工更多停留在普工的位置,难以获得技术和管理地位,职业发展空间受到限制。与非派遣工相比,派遣工的女性比例较高,他们在就业过程中可能遭受性别歧视,容易对企业产生较多意见。已有研究结果表明,劳务派遣群体主要为就业困难或初次外出群体^[23],他们在就业过程中对工作的期望值和诉求相对较低,对于工作环境和生活质量较多相对较为认可,工作满意度相对较高。

虽然劳务派遣行业不断规范发展,维护劳务派遣农民工的劳动权益,总体就业质量有所提升,但仍然存在工资扣罚、工会参与率低等问题。因此,需要继续不断完善劳务派遣用工;加强法律规制,进一步明确派遣工的劳动权利和劳务派遣机构和用人单位的主体责任,完善劳务派遣的实施细则。相关部门加强对劳务派遣机构和用人单位的劳动监察力度,加大派遣工的入会力度,畅通民主管理和维权渠道,维护被派遣劳动者的合法劳动权益。企业应该注重物质投入和发展投入,规范劳务派遣用工行为,确保劳务派遣农民工和非劳务派遣农民工享有同等的就业质量,才能真正发挥劳务派遣灵活用工优势,促进企业的和谐发展^[4]。劳务派遣农民工应该增强自身的法律维权意识,加强自我保护,积极维护“体面劳动”的尊严和合法劳动权益。

参考文献:

- [1] 全总劳务派遣问题调查组. 当前我国劳务派遣用工现状调查[J]. 中国劳动, 2011(5): 23-25.
- [2] 赵婷婷. 基于包容性增长视角的我国劳务派遣就业质量问题研究[J]. 山东社会科学, 2012(8): 146-149.
- [3] 吴炜. 劳务派遣与农民工劳动权益保护——基于对珠三角和长三角的调查[J]. 安徽师范大学学报(人文社会科学版), 2012(2): 192-200.
- [4] 谢玉华、肖巧玲等. 劳务派遣工和正式员工—组织关系的比较研究——来自汽车企业一线员工的数据[J]. 经济社会体制比较, 2013(5): 183-192.
- [5] 李海明. 论劳务派遣的利弊观[J]. 中国社会科学院研究生院学报, 2013(4): 78-82.
- [6] 李立新. 劳务派遣女工的劳动权益保障盲点和法律完善[J]. 妇女研究论丛, 2013(3): 41-48.
- [7] 张晶. 我国劳务派遣的现状、问题及解决对策[J]. 学术交流, 2013(7): 73-76.
- [8] European Commission. Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy[M]. Communication, 2001(7).
- [9] European Foundation. Quality of Work and Employment [A]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002(1): 6.
- [10] ILO. 1999. Decent work & vocational training[OL] [2015-3-15]. http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/dec_work/ii.htm.
- [11] 李军峰. 就业质量的性别比较分析[J]. 市场与人口分析, 2003(6): 1-7.
- [12] 唐美玲. 青年农民工的就业质量: 与城市青年的比较[J]. 中州学刊, 2013(1): 77-81.
- [13] 马继迁. 农民工就业质量的省际差异: 江苏与浙江的比较[J]. 华东经济管理 2013(12): 135-139.
- [14] 马继迁. 就业质量的代际差异——基于江苏、浙江、广东的农民工调查数据[J]. 福建论坛(人文社会科学版), 2014(6): 200-204.
- [15] 罗竖元. 新生代农民工的择业行为与就业质量[J]. 华南农业大学学报(社会科学版), 2015(1): 46-55.
- [16] Doeringer, P. B. & Piore, M. J. Internal Labor Market and Manpower Analysis. Lexington, Massachusetts: Health, 1971.
- [17] 吴愈晓. 劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式[J]. 中国社会科学, 2011(1): 119-137.
- [18] 左文平. 关于劳务派遣工权益维护问题的思考[J]. 中国劳动关系学院学报, 2011(6): 46-48.
- [19] 刘林平, 陈小娟. 制度合法性压力与劳动合同签订——对珠三角农民工劳动合同的定量研究[J]. 中山大学学报(社会科学版), 2010(1): 151-160.
- [20] 刘林平, 雍昕, 舒玢玢. 劳动权益的地区差异——基于对珠三角和长三角地区外来工的问卷调查[J]. 中国社会科学, 2011(1): 107-123.
- [21] 刘林平, 张春泥. 农民工工资: 人力资本、社会资本、企业制度还是社会环境? ——珠江三角洲农民工工资的决定模型[J]. 社会学研究, 2007(6): 114-137.
- [22] 王冉, 盛来运. 中国城市农民工社会保障影响因素实证分析[J]. 中国农村经济, 2008(9): 26-34.
- [23] 吴宏洛. 劳务派遣发展探索——基于福建省劳务派遣的调查[J]. 福建行政学院学报, 2008(5): 62-67.

责任编辑: 陈向科