

中低层灵活就业群体就业现状、问题与对策

胡同泽,张丽娟,刘 昕

(重庆大学 贸易与行政学院,重庆 400044)

摘要:根据实地调查,通过对3 120位中低层灵活就业群体就业人员的基本现状进行描述,揭示和分析中低层灵活就业群体就业中所面临的问题,并提出相应的措施。

关键词:中低层灵活就业群体;问题分析;对策

中图分类号:F241.4 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2007)03-0052-04

一、研究的背景与方法

随着我国产业结构的调整、企业经营管理方式变革、科学技术发展以及人们就业观念的变化,灵活就业已成为我国城镇就业形式中不可缺少的重要部分。灵活就业群体中的中低层人员是就业的弱势群体,为了更好地解决其就业,缓解就业压力,实现社会公平和稳定,本文对就业中存在的问题进行分析,为政府采取相应的政策提供参考。

本文是在对我国中低层灵活就业群体调查的基础上进行的研究。课题组根据对中低层灵活就业者在各行业所占比重的估计发放了问卷,同时兼顾了各省市的经济发展状况和所有制形式,回收问卷涉及收购、擦鞋、安装、装修、修理、运输、搬运、建筑、家政20多个行业。调查采取问卷与访谈相结合的方式,共发放问卷3 400份,问卷的发放覆盖了除台湾、西藏和上海以外的各省份,收回3 320份,回收率97.6%;其中有效问卷3 120份,有效回答率91.8%。课题组用SPSS统计软件对数据进行了分析处理,对其中的问题进行了分析说明。

二、调研的结果与分析

(一)样本基本情况

其一,被调查者以男性为主。男1 940人,占62.2%;女1 144人,占36.7%;未回答者36人,占1.1%。

其二,高中及以下文化程度居多。文盲119人,占3.8%;小学603人,占19.3%;初中1 314人,占42.1%;高中或中专798人,占25.6%;大专及以上230人,占7.4%;未回答者56人,占1.8%。

其三,已婚人数占半数以上。未婚者885人,占28.4%;已婚者2 084人,占66.8%;未回答者151人,占4.8%。

其四,被调查者以进城务工的农民为主。在回答“从事非固定工作之前所在单位”时,务农1 249人,占40.1%;企业工人602人,占19.3%;没有工作过593人,占19.0%;其他543人,占17.4%;131人未回答,占4.2%。

收稿日期:2007-03-13

基金项目:重庆市社会科学规划基金项目“重庆市中低层灵活就业群体的就业环境及相关政策研究”(2005-JJ16)

作者简介:胡同泽(1952-),男,四川乐山人,重庆大学贸易与行政学院副教授,硕士生导师,主要从事经济发展与就业研究。

(二) 中低层灵活就业群体就业的基本情况

1. 务工信息来源

调查显示,有 73.8% 的人靠亲朋好友获得就业信息,12.4% 的人靠职业介绍所获取就业机会,17.6% 的人在街头揽活,28.2% 的人通过电视、报纸、网络获得就业信息,10.2% 的人通过参加招聘会找工作,13.6% 的人选择其他方式实现就业。可见,他们大都选择亲朋好友介绍工作,较少通过职业介绍所等中介机构找工作。在回答“职业介绍所对找工作是否重要”时,78.6% 的人认为“不重要”,其主要原因是“费用高”、“担心受骗”、“成功率低”。据统计,他们中有 21.4% 的人曾经受过职业介绍所的欺骗,再加之费用高、成功率低、容易上当受骗,使他们对职业介绍所望而却步。

2. 单位性质和职业分布情况

被调查者所在单位的性质:国有占 8.8%;集体占 4.4%;民营占 7.1%;私营占 33.8%;个体占 28.6%;其他占 6.4%;11.0% 的人未回答。可见,他们中的大部分在非“铁饭碗”的私营和个体性质单位就业,这些单位的工作稳定性远不如国有、集体单位,还会带来工资缺乏保障、经常失业等问题。从职业分布看(下表),中低层灵活就业者在服务业尤其是劳动密集型服务业的比例相当高,这其中包括餐饮业、保安保管、家政服务、企事业单位后勤服务、休闲类服务等行业的人员。这些行业技术含量很低,大多是体力劳动,社会地位低,就业波动性大。

3. 工作变换情况

中低层灵活就业者的工作变换非常频繁,劳动

表 职业分布情况表

| 职业 | 频数 | 有效百分比(%) |
|----------|-----|----------|
| 建筑业 | 288 | 9.20 |
| 服务业 | 648 | 20.90 |
| 个体经营 | 241 | 7.70 |
| 运输、搬运 | 180 | 5.80 |
| 打工 | 465 | 14.90 |
| 正规部门灵活就业 | 293 | 9.40 |
| 其他 | 574 | 18.40 |
| 未回答 | 431 | 13.80 |

关系短期化趋势明显。调查显示,换过 1-2 次工作的占 25.8%;换过 3-5 次工作的占 33.7%;换过 5 次以上工作的占 30.8%;没有换过工作的占 9.7%。由于他们文化层次低,专业技能缺乏,只能从事低层次的灵活就业工作。随着工作时间的推移,更换工作的次数更是有增无减。

4. 与用人单位签定合同情况

如图 1 所示,54.6% 的人没有签定劳动合同;5.8% 的人签定了不正规的或者带有歧视性的劳动合同;4.6% 的人不知道劳动合同是什么;仅有 31.3% 的人签定了正规的劳动合同;3.7% 的人未回答。这种情况对于中低层灵活就业群体的权益保护非常不利,如果遇到被辞退等权益受到侵害的情况,其权益得不到应有保障,加之有针对性的社会保险机制很不完善,失去工作使他们的生活非常窘迫。

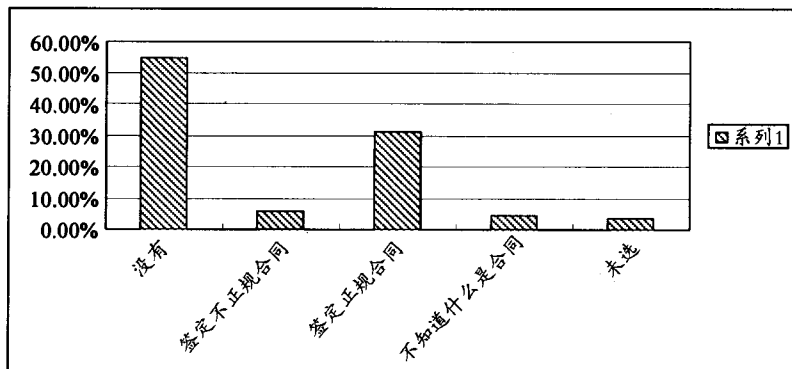


图 1 是否与雇主签定劳动合同

5. 工作时间长,劳动强度大

从每周工作天数看,工作 1-3 天的 53 人,占 1.7%;工作 4-5 天的 456 人,占 14.6%;工作 6 天的 837 人,占 26.8%;工作 7 天的 1728 人,占 55.4%;未回答的 46 人,占 1.4%。从每天工作的时间看,工作 8 小时以下的 325 人,占 10.4%;工作 8 小时的 882 人,占 28.3%;工作 8 小时以上的 1913 人,占 61.3%。可见,他们的工作非常艰辛,大多数人没有休息日且每天工作 8 小时以上。由于很多单位是采取定额付酬的形式使他们自动延长工作时间,并且大多不能因此而获得额外报酬(图 2、图 3)。

三、存在的问题及原因分析

(一) 素质普遍偏低,就业质量不高

调查显示,中低层灵活就业群体无力竞争高层次工作的原因为:56.4% 的人认为是文化程度低所致;有 42.4% 的人认为是专业技能限制;只有 6.4% 和 5.4% 的人认为是受到政策和户籍制度的影响。低文化素质决定了他们不能与现代技术、知识密集型人才的需求相匹配,而且严重影响其自身的发展,使他们被束缚在低层次的工作性质范围内,只能在一些“低门槛”的部门工作。这种低技能简单劳动,替代性较强,容易造成就业不稳定、就业收入偏低等问题。导致这一状况的原因主要是因为农

村的基础教育和职业教育严重缺乏,使其文化素质先天不足,走向社会后接受就业培训和继续教育的

机会少,且成本高、难度大,造成后天乏力,其结果必然导致就业质量不高。

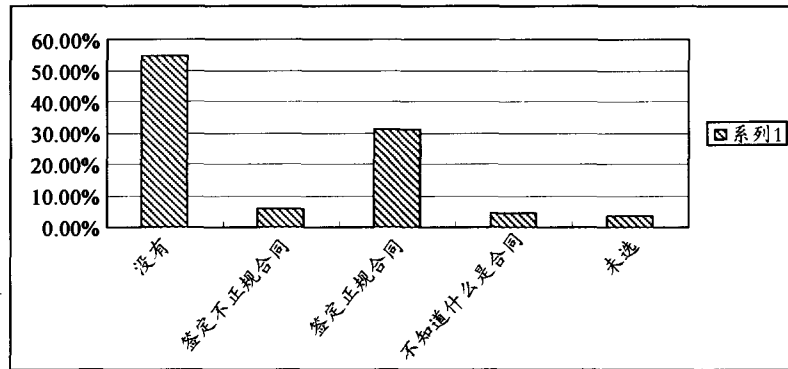


图2 每周工作的时间状况

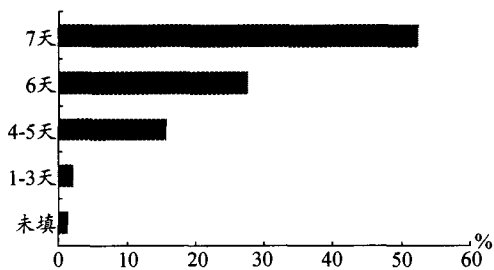


图3 每天工作的时间状况

(二) 服务系统尚不健全

职业培训和职业介绍等服务尚不能满足中低层灵活就业者的要求。调查显示,64.8%的人认为就业培训对他们就业帮助大或较大;28.30%的人认为帮助较小;6.92%的人认为没有帮助。但只有17.2%的人接受过就业培训;没有接受过任何培训的占66.2%;还有14.0%的人不知道有培训。这主要是政府或相关组织提供的就业培训还不能满足灵活就业者的需求。从职业中介服务看,通过职业介绍所找工作的人仅占12.4%,求职者对职业介绍所的认可度很低,这不仅说明我国劳动力配置的市场化程度较低,而且说明中低层灵活就业群体在获得就业信息方面所利用的资源有限,这不仅严重影响到了他们的就业,还会影响整个社会劳动力资源的有效配置。就其原因,一方面是灵活就业在我国起步相对较晚,就业服务体系的建立主要是借鉴国外的模式和方法,而这些模式和方法与我国国情的适应和磨合还需要一定的过程;另一方面是因为政府对中低层灵活就业群体的关注仍然不够,拖欠工资的现象仍然存在。

(三) 针对灵活就业的法规体系还很不完善

在现行的法规政策中,缺乏对灵活就业的相关规定,已有的一些涉及灵活就业的法规政策还不够系统和全面,现有的一些政策是针对特定群体(国有企业下岗职工)制定的,适用面比较窄。比如关于固定工时的规定不切合灵活就业人员的实际,如每周工作时间限制和连续两个休息日的规定,对于他们特别是那些从事餐饮、美容、美发类的人员来说无法按规定执行。我们的调查也证实了这一结果。另外,只有31.3%的中低层灵活就业者签订了

正规的劳动合同。用人单位雇用人员时“必须签订书面合同”的规定对于这些流动性很大的群体也难以实现,如何对用人单位实行有效的监管,保护灵活就业群体的合法权益是急需解决的重要问题。

(四) 社会保障制度不健全

现行的社会保障制度在计费年限、缴费办法和待遇享受等方面,都是依据正规就业的情况设计的,不适用中低层灵活就业的情况和特点。加上中低层灵活就业人员收入不稳定且水平低,有的收入只够维持个人和家庭的基本生活,无力交纳各项社会保险费用,他们普遍没有参加社会保险。调查显示:59.9%的人没参加社会保险;3.3%的人曾经参加过社会保险;3.8%的人不知道什么是社会保险,仅有33.0%的人参加了社会保险。这种情况不仅给从事灵活就业的中低层人员造成巨大的心理压力,使他们难以长期维持灵活就业的意愿,也不利于灵活就业的发展,还给社会留下了隐患;再者,社会保险经办机构习惯直接面对各个企业,解决个案问题的能力较弱,特别是基层社会保险机构受编制、经费的制约,管理手段落后,难以适应庞大的中低层灵活就业人员的需求。

(五) 劳动权益得不到应有的保护

由于灵活就业者属于弱势群体,就业分散又缺乏组织保护,加之劳动力市场供大于求,他们中都没有签订正规的劳动用工合同,其基本劳动权益得不到应有的保障,表现为:劳动条件差;工资报酬达不到法定最低工资标准;拖欠、克扣工资情况严重;随意被雇主解雇;工时超过法定工作时间但领不到加班费;劳动和安全卫生条件恶劣;一些就业者的人格尊严得不到维护,其中中低层灵活就业人员的权益保护问题尤其突出。其主要原因是:(1)中低层灵活就业群体的自我维权意识不强,在劳动过程中不能主动对有损自身劳动权益的行为做出积极反映,也没有组成像工会一样的组织来维护自身权利的意识;(2)中低层灵活就业群体的文化程度低,就业机会少,为了实现就业他们自愿放弃自身的劳动权益;(3)对中低层灵活就业群体进行权益保护的监督体系还不完善。

四、对策分析

(一) 提供高质量的就业服务

首先,应加强就业培训。为了提高中低层灵活就业群体的就业能力,政府要加强职业技能培训,并适当减免培训费用,可考虑尽可能使高中教育与职业培训相结合,提升他们的技能与素质,使其有就业竞争力,提高就业质量,从而增加就业收入。其次,要逐步完善就业服务。要求为中低层灵活就业群体就业提供一些有利的条件,如开设专场招聘会、提供有效的就业岗位信息服务、提供有针对性的就业咨询等等。另外,政府还应完善有关制度,规范中介机构的行为,有效地提供就业信息来源,为中低层灵活就业群体提供更好的服务,真正发挥劳务型就业组织或中介服务机构的作

(二) 进一步完善针对灵活就业的法规体系

要在法律上确认灵活就业的地位和作用,着手制定其相关方面的专门法律法规,把对这种灵活就业形式的重视上升到法律层面;要对《劳动法》作进一步的修改和完善,特别是一些基本劳动标准与推行灵活就业相冲突的地方,需要结合目前的情况加以修订,尽快完善相关法律制度,如:在规范劳动关系的体制方面,应从制度上确认多重劳动关系的合理性。合同的内容和形式也应比正规部门劳动合同更为简化和灵活,但应包括用工期限、用工时间、工作岗位、劳动保护、劳动报酬、保险福利等必要事项,其他条款由双方协商确定,不一定要求完全具备全日制或正规部门劳动合同规定的八项必备条款才有效,从而使灵活就业者保持相对稳定。

(三) 切实保障中低层灵活就业者的合法权益

一方面要在促进灵活就业的同时保障其成员的合法权益。在鼓励劳动者选择灵活方式就业的同时,要在劳动合同、就业期限、工资报酬、休息休假、社会保险、职业培训、劳动安全卫生、解雇限制等方面保护中低层灵活就业者的合法权益,尽可能地使他们实现“体面劳动”;另一方面要帮助成立中低层灵活就业群体自己的组织或让他们加入到工会之中。这样可以加强灵活就业人员之间的合作,集中力量,提高其谈判能力,维护其合法权益。再者,各级劳动保障部门和工会组织要加强对灵活就业

业人员劳动经济权益保障与实现情况的监督检查,依法查处和纠正侵犯灵活就业人员合法权益的行为。

(四) 制定适合灵活就业人员特点的社会保险政策,健全社会保障制度

首先,政府应该针对灵活就业人员劳动关系、工作时间、岗位以及收入不固定等特点,完善社会保险的业务管理办法,制定相应的个人申报登记办法、个人缴费办法和资格审核办法,鼓励灵活就业人员通过劳动保障事务代理机构或社区劳动保障服务机构等实现整体参保;还要根据就业岗位的不同情况,建立灵活就业人员社会保险费补助制度,对那些中低层灵活就业群体,特别是家庭小时工及非主观因素造成灵活就业部分岗位收入偏低,而本人又没有其他再就业能力的弹性就业人员给予适当的社会保险费补助。另外,要完善社会保险机构的设置,提高社会保险机关解决个案问题的能力。

(五) 提供优惠政策,鼓励灵活就业形式的发展

政府应在巩固现有灵活就业方式的同时,开辟新的灵活就业领域。通过提供国家补贴和税收、信贷优惠,大力发展创造就业岗位潜力大的第三产业、小微企业和高新技术行业。同时组织中低层灵活就业群体立足社区服务开展经营活动,鼓励他们自谋职业、自我创业,从根本上促进灵活就业发展,这样才能彻底缓解我国当前的就业压力。

参考文献:

- [1] 金维刚. 我国非全日制就业问题研究[J]. 经济研究参考, 2003(4): 17-24.
- [2] 吕学静. 灵活就业形式对女性就业的影响及对策[J]. 人口与经济, 2005(4): 33-37.
- [3] 谢瑗, 王鹏. 对中国非正规部门就业的研究与思考[J]. 职业技术教育, 2001(19): 8-11.
- [4] 刘双元, 王明慧. 中国灵活就业人口社会保险相关问题探讨[J]. 经济与管理, 2005(9): 12-14.
- [5] 严边霞. 促进我国灵活就业形式发展的对策思路[J]. 经济问题探索, 2005(10): 119-121.

Underlying Bed Nimble Employment Community Employment Present Situation, Problem and Countermeasure

HU Tong-ze, ZHANG Li-juan, LIU Xin

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: According to the on-the-spot investigation, through the description of 3 120 underlying bed nimble employment community's basic present situation, this paper reveals and analyzes the problem faced by the underlying bed nimble employment community, and proposes some countermeasures.

Key words: underlying bed nimble employment; employment present situation analysis; countermeasure