

# 劳务派遣新规下高职路桥专业 毕业生就业现状与对策<sup>\*</sup>

程海潜<sup>1</sup> 张 奇<sup>1</sup> 李素英<sup>2</sup>

(1. 湖北交通职业技术学院, 湖北 武汉 430079; 2. 湖北省路桥集团有限公司, 湖北 武汉 430056)

**摘 要:** 劳务派遣已成为大学生就业的重要途径。2014 年施行的《劳务派遣暂行规定》(简称“劳务派遣新规”)明确了劳务派遣用工的范围和比例。路桥建设企业据此依规强制减少派遣用工, 对高职路桥专业毕业生就业的影响已经凸显。文章调研高职路桥专业毕业生劳务派遣就业的现状, 分析新规对路桥建设企业用工及毕业生就业的影响, 提出改进高职院校就业工作的对策建议。

**关键词:** 劳务派遣新规; 高职路桥专业; 毕业生就业; 就业工作

DOI: 10.3969/j.issn.1672-9846.2015.03.009

中图分类号: F249.2; G717

文献标志码: A

文章编号: 1672-9846(2015)03-0029-04

《劳动合同法》自 2008 年 1 月 1 日颁布实施以来, 劳务派遣为企业提供了一种灵活便捷、优化配置的用人机制, 对促进就业产生了积极推动作用<sup>[1]</sup>。路桥建设企业需要大量人才, 从事测量、试验、施工、养护、监理、造价、资料及项目管理工作, 劳务派遣逐渐成为高职路桥专业毕业生就业的一种新途径。

为进一步规范劳务派遣用工, 2012 年 12 月 28 日, 十一届全国人大常委会第三十次会议通过了修改《劳动合同法》的决定, 对经营劳务派遣业务的条件和被派遣者的待遇作出了明确规定。2014 年 1 月 24 日, 人力资源社会保障部发布《劳务派遣暂行规定》(简称劳务派遣新规), 自 2014 年 3 月 1 日起施行。

劳务派遣新规不可避免地对企业用工和学生就业产生影响。高职院校路桥专业要及时调整就

业策略, 帮助学生和家长树立正确的就业观念, 鼓励有条件的学生创新创业, 获得更多人生出彩的机会。

## 一、劳务派遣就业概况

### (一) 劳务派遣的概念

依据我国《劳动合同法》第五章第二节的相关规定, 劳务派遣是指劳务派遣单位招收劳动者并与之订立劳动合同, 按照其与用工单位订立的劳务派遣协议, 将劳动者派遣到用工单位劳动, 劳动过程由用工单位管理的用工形式。

对企业而言, 通过劳务派遣的方式招用大学毕业生可以满足其临时性的用工需求, 降低用工风险, 节省人力资源管理成本; 同时获得大学毕业生提供的高端技术技能服务, 提高企业竞争力。对大学生而言, 通过劳务派遣就业, 可以积累相关工作经验, 获得进入用工企业的机会<sup>[2]</sup>。

\*收稿日期: 2015-06-18

**作者简介:** 程海潜(1974-), 男, 湖北云梦人, 湖北交通职业技术学院公路与轨道学院副院长、副教授, 主要从事桥梁结构分析与检测技术研究。

张 奇(1965-), 男, 湖北蕲春人, 湖北交通职业技术学院副教授, 主要从事路桥工程技术与校企合作研究。

李素英(1974-), 女, 湖北大冶人, 湖北省路桥集团有限公司人力资源部部长、高级经济师, 主要从事人力资源管理研究。

## (二)路桥专业毕业生劳务派遣就业现状

近年来,由于多种原因,大学生就业形势越来越严峻。用人单位提供的职位原本高职毕业生就可以胜任,但在激励的就业竞争中,在单位给定的相同条件下,用人单位却能招到更高学历的本科生,甚至研究生。而且部分大型路桥建设企业出于发展战略考虑,侧重具有国际视野、发展潜力的高端人才的培养与引进,处于产业链生产端的人力资源则多倾向于通过劳务派遣获取。据湖北省交通职业教育集团2014年度的调查,在鄂知名大型路桥建设企业中,有6家已明确只与二本以上大学毕业生签订劳动合同,高职毕业生一律以劳务派遣形式录用。其他企业虽有类似规定,但暂未关闭择优转正的通道。这些企业与高校建立了紧密的合作关系,可自行招聘选拔,确定人选后再通知毕业生与劳务派遣单位签订劳动合同,再到建设项目上工作。企业每年定期组织考核,将一些高职毕业生择优转为正式员工,但比例很低;未通过考核者可选择继续坚持,等待下年度考核。

一些中小型(含民营)路桥建设企业受市场影响,业务量波动大,企业考虑到未来的生存与发展,怕在企业出现危机时增加包袱,很难下定决心正式接受高职毕业生;对人才有需求时,多采取招聘临时工的方式解决燃眉之急。但也会根据具体情况,与高职毕业生签订劳务合同、劳务派遣合同或有试用期的固定期限劳动合同。

虽然知名大型路桥建设企业用人门槛较高,但适应能力强的高职毕业生仍愿意借助劳务派遣获得到这些企业从事基层工作的机会,从而提升能力、丰富阅历、积累人脉资源。而知名企业管理较规范,劳务派遣期间,能严格遵照法规,通过劳务派遣公司为他们发放工资,缴纳“五险一金”,大多与正式职工同工同酬、同等休假。相比较而言,中小型路桥建设企业福利待遇低、培训机会少、晋升空间小、管理相对松散,与毕业生的就业期待存在差距,用人单位留不住人,出现毕业生工作不适应离职跳槽现象。因此,大多数高职毕业生愿意以劳务派遣方式到知名国企就业。

## (三)劳务派遣用工存在的问题

劳务派遣之所以发展迅速,是因为这种用工形式比较符合企业的利益。一方面,劳务派遣用工不是正式编制员工,福利、奖金、培训及晋升机会少,可以大大降低用工企业的成本;另一方面,用工企业可

以规避订立无固定期限劳动合同等问题,当市场波动时,首先裁减的就是劳务派遣用工。

同时,劳务派遣在具体实施中暴露出一些问题。如劳务派遣单位过多过滥,经营不规范;被派遣劳动者的部分权益没有得到有效保障;部分用工单位长期大量使用被派遣劳动者,甚至把劳务派遣作为用工主渠道。目前,劳务派遣发展最快的是国有企业,劳务派遣这一被立法者赋予临时用工含义的非标准劳动关系的形式,在实践中却被国有企业适用于长期用工。

## 二、劳务派遣新规对企业用工及高职毕业生就业的影响

劳务派遣新规出台,重点是解决劳务派遣被滥用的问题,保护劳动者合法权益,不仅提高了劳务派遣公司的经营门槛,而且也对用工单位使用派遣的劳务条件及形式进行了严格限制。矫枉必先过正,其条款内容严格,对各行业影响巨大。新规在第二章“用工范围和用工比例”中规定,用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者;用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。现以路桥建设企业为例,分析探讨新规对企业用工及高职毕业生就业的影响。

### (一)对企业的影响

一般而言,法定用工范围所述的临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的工作岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。路桥建设企业主营业务是公路桥梁等基础设施建设,项目建设周期一般不止6个月;路桥专业人才正是主营业务岗位;替代性工作岗位数量不多。可见,路桥专业高职毕业生并不适宜被派遣到路桥建设企业工作。其实,对于所有行业,符合“三性”(临时性、辅助性、替代性)的岗位都是有限的,新规就是要将劳务派遣从用工形式中边缘化,大部分岗位将无法采用劳务派遣。

关于用工比例,据新规发布时全国总工会的一项调查,全国劳务派遣人员总数已达6000多万人,国企是劳务派遣用工的主力军,部分央企甚至有超过2/3的员工属劳务派遣。由于大部分企业

派遣员工比例高于 10% 的现状无法立即改变,因此新规第 28 条给出了调整的过渡期,允许企业自 2014 年 3 月 1 日起的两年内,把比例降到 10% 以内。在这两年中,企业在将派遣员工比例降到 10% 前,只能招正式员工,不能招派遣员工。

面对新规对劳务派遣用工的严格比例限制,路桥建设企业一般有三种方法应对:转正、转外包、辞退。转正解决的只会占少数,因为国企没有足够编制和岗位可供转正,并且一旦转正,国企、央企将大大增加管理成本,削弱竞争力;民企要保持用工的灵活性一般不会选择转正。转外包对某些单位来说是个不错的选择,最终大量派遣员工会转为外包公司员工,但仍在原项目完成相关工作任务,对派遣者的劳动过程直接进行管理的是外包公司,不再是用工单位。

### (二)对高职毕业生就业的影响

不论采用哪种方式降低劳务派遣用工比例,路桥建设企业再也无法像过去那样自由安排派遣岗位了。近两年已经出现了部分国企只用高职院校实习生不接受毕业生的异常现象。表面上实习生需求旺盛,毕业时却无法留用。可以预见,今后几年路桥专业毕业生与国企的签约率将继续走低,对高职院校就业率和就业质量有一定影响。如果应对不当,将影响高职院校路桥专业招生形势,长远来看对专业发展不利。

有些企业下设的工程项目部为解决眼前的用工问题,直接与毕业生签订劳动或劳务合同。从法律角度而言,这个劳动合同是无效的,因为劳动合同关系的主体为个人及我国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等,工程项目部并没有资质签订劳务合同;如果签订劳务合同,毕业生的利益得不到保障。

### 三、对高职院校就业工作的建议

#### (一)研判用工形势,及时调整就业策略

劳务派遣新规发出了保护劳动者的强烈信号,提高了企业对社会责任感的要求。这样,虽然限制了企业用工的灵活性,增加了人力成本;但如果所有企业都严格遵守法规,就不会出现“劣币驱逐良币”的现象,对企业其实也是公平的。

其实,新规有与没有,建设项目的用工需求总在那里,企业在过渡期间总会找到对策。因此,高职院校应加强对劳动法的研究,深化与路桥建设企业的交流合作,及时准确把握企业用工问题的

解决办法,积极面对机遇和挑战;同时适应行业企业的需求,针对新的用工方式,及时调整就业策略,做好就业指导。

#### (二)做好调整期就业市场开拓

近二十年来,高职路桥专业毕业生的主要就业市场在高速公路,一直供不应求。高速铁路、城市轨道交通与地铁领域可以消化部分路桥专业毕业生。另外,普通公路建设、养护、管理一线有大量人才需求的缺口,但因薪酬较低缺乏吸引力。在新规执行前几年的调整期间,应重视这些新就业市场的开拓,全面摸排,掌控信息,准确指导就业工作,控制毕业生就业率和就业质量的下滑。

#### (三)帮助学生及家长树立正确的就业观念

传统就业观念重“国企”,轻“民企”,认为一个人应尽可能去事业单位、国企,“一次就业定终身”,并在单位长久供职,逐级晋升,这才是成功。但高职毕业生在学历上没有优势,初次就业无法踏进“高门槛”。学校要通过正确的舆论引导,帮助高职毕业生及家长立足现实,正确树立“先就业、后择业、再创业”以及“先生存、后发展”的就业观念,认识到从事所喜欢的、有意义的工作就是成功;同时,注重在工作实践中提升技能,做最好的自己,体现自身价值。

#### (四)引导毕业生正确看待劳务派遣等就业方式

较多毕业生对劳务派遣等新的就业方式心存顾虑,感觉自己不是用工企业真正员工,低人一等;而劳务派遣公司在发展初期,规模和积淀有限,尚未形成品牌影响力,给不了毕业生安全感和归宿感。即使如此,毕业生还是应当正确理性看待劳务派遣和劳务外包,将其作为踏入社会第一步积累工作经验的重要机遇。美国乔治亚大学费得曼教授劝告大学生,职业生涯是马拉松,不是百米冲刺;是一个过程,不是一个事件。不要在最能吃苦的时候选择安逸,第一份工作多一些磨砺,何尝不是好事。自身不断进步,机遇来了抓住,根本不必在一个单位终身供职。

#### (五)鼓励有条件的毕业生扬长避短、创新创业

当前,社会竞争日益激烈,高职毕业生在大型企业发展的空间愈加有限,面对具有更高学历的竞争对手,需要付出成倍的努力才能得到晋升机会,而且上升空间有限,难以走得更远。很多往届毕业生在大型企业锻炼后,选择跳槽到中小企业从头做起,发挥技术特长,提升管(下转第 53 页)

舆情监控人手不足的窘境。学校也可鼓励这些学生开设个人微博,通过合作管理、加强自律和合理引导,培育校园微博意见领袖。在需要的时候,可以利用这些个人微博传递正能量,进而充分发挥意见领袖在微博舆论中的引导作用。

#### 五、结语

高职院校网络舆情出现了越来越多的问题,微博和微信已经成为学生生活中必不可少的内容,正在改变他们的交流和生活方式。相较而言,微博往往通过单向关注和转帖可实现更为广泛的传播;微信往往在朋友圈内进行推送,其私密性好、互动性强。微博和微信都深受当代大学生欢迎,各有所长。而本文主要针对基于微博的网络

舆情进行分析,对网络舆情引导工作提出了一些建议;基于微信的网络舆情引导策略尚需进一步研究。

#### 参考文献:

- [1]张继艳,冯永君,钟国云.高校网络舆情管理存在的问题探析[J].经济与社会发展,2012,(10):76—77.
- [2]陈少平.高校网络舆情危机的研究及处置对策[J].中国青年研究,2013,(3):5—6.
- [3]孟莉英.论高校微博的兴起及其对策选择[J].中国青年政治学院学报,2012,(2):41—42.
- [4]卓兴良.高校微博舆情引导现状及对策研究[J].湖南科技学院学报,2013,(9):197—198.

(上接第31页)理能力,现已独挡一面,获得了相对更高的职位和收入。因此,高职毕业生要认识到自身优势不在学历,而在于解决实际问题的动手技能,吃苦耐劳、脚踏实地的务实作风和敢闯敢干、不怕挫折的冒险精神<sup>[3]</sup>,这些既是做精做实技术岗位工作的基本素质,更是创新创业的可贵品质。高职院校应进一步加强对学生的职业技能和创新创业精神的培养,突出特色优势,提高学生的适应能力。同时,建议教育主管部门把学生毕业5年或10年内的职业发展作为学校就业质量的评价指标,引导各高职院校鼓励和扶助学生创新创业,建立就业跟踪服务体系,助推大众创业局面的形成。

#### 四、结语

劳务派遣现已成为高职学生就业的一种新方式,但劳务派遣新规限制了用人单位使用劳务派

遣用工的比例。路桥建设企业将强制减少派遣用工,高职路桥专业毕业生劳务派遣的就业通道将会收窄。而公路交通建设的用工需求是客观存在的。高职路桥专业的管理者应直面挑战,积极应对,及时研究用工政策,找到促进就业的对策,使高职路桥专业毕业生在服务行业的同时得到持续健康发展。

#### 参考文献:

- [1]祝元生.劳务派遣在高职院校毕业生就业中的促进作用[J].中国就业,2011,(2):20—21.
- [2]刘凤杰.大学生劳务派遣就业问题研究[J].商业文化,2012,(2):171—172.
- [3]唐杰军.高职道路桥梁工程技术专业学生综合素质教育现状及对策[J].哈尔滨职业技术学院学报,2013,(2):6—8.