

# 疫情对派遣工加返费用工模式的影响

作者 张占武 李付俊 杨廷良

新冠疫情中封城封村的疫情防控措施，让很多打工者出行困难，春节过后2-3月份企业急于复工复产，各地都采用专车、专列，甚至专机上门接送的方案，为打工者的出行扫除一切困难，鼓励员工返岗。大型制造企业祭出市场大招提供高额返费招工，按照往年惯例，这个时节正处于生产平稳期及劳动力供应旺盛期，生产不忙工人易招，是不会采用高额返费这种招工方式的。在政府、中介的帮助下，以及在高额返费的诱惑中，大批打工者从家乡返城，以劳务派遣或小时工的方式进入工厂工作。但复产后不到两个月的时间，欧美疫情突变严峻，市场订单大减，多数出口型企业的现存员工数量远远超过生产需求人力数量，小时工、派遣工等受影响首当其冲。企业为降低成本，不得不与派遣工小时工提前解除协议，不愿解除协议的，就降低返费甚至取消返费。理解大形势的派遣工和小时工大都选择提前解除劳务协议。

## “派遣工加返费”用工模式的来源

派遣工用工模式来自西方，来自美国，俗称“劳务派遣”。在上世纪80年代，美国钢铁、石油行业等制造业企业正式用工的成本包括两部分：现金薪资和福利，福利是工厂为工人缴纳的医疗保险、养老保险等，整体福利“成本”的逐步提升造成很多制造企业开始选择劳务派遣用工模式。因为这部分造成了企业巨大的成本负担，并且缴纳是长期性的，无关企业的经营效益好坏。选择劳务派遣，可以不用承担高福利的费用，同时还可以在现金工资部分有所增加，弥补与正式工的薪酬差距，但总体成本还是节省的。21世纪初国内引进派遣用工模式，主要是为了降低国营大企业的用工成本，因为编制内的员工福利也是居高不下，又不能随意解除劳动关系，派遣工模式在国营企业逐步“流行”，民营企业紧随其后。这个时期，企业在选择正式工和派遣工模式上，还是倾向于正式工，以利于双方建立互相依赖、互相信任的关系，共同发展进步。随着市场竞争的激烈导致产品的更换周期变短，生产周期相应变短，人口红利的消失，用工成本的提高，以及年轻人“不愿意进工厂”工作观念的变化，这些新因素新变化导致企业用工必须保持足够的灵活性，以匹配生产周期，防止过高的人力成本影响组织的经营，而年轻人亦选择短时期的灵活就业形式满足当期的费用需求就可以，双方的相互作用，派遣用工模式越来越有吸引力。

派遣工加返费肇始于中国东南沿海地区，正如上文所述，很多打工者都不愿进入工厂，特别是电子厂从事单调、枯燥、压力大的工作。制造业企业从2016年尝试采用返费的模式吸引内地打工者，工作持续三个月除了工资，再多给1000元。这种模式吸引了大量内地打工者重新回到电子制造厂，又因为电子制造企业生产的周期性短，一年就忙3个月，采用劳务派遣的用工模式比较划算，节省成本。内地企业也随之跟进，为争夺人力供应，在生产高峰期争相提高返费价格，近两年的返费价格已经从三个月1000元翻到每个月4000-5000元。

## 派遣利益三方博弈 派遣工利益难保障

派遣工用工模式涉及三方利益相关者，企业、劳务派遣公司、派遣务工人员，企业提出需求规模及需求时间段，劳务派遣公司响应需求并组织派遣人员，派遣人员根据个人喜好、时



排队坐车去面试的派遣工



派遣工、小时工费用近几年持续上涨。

间及价格选择企业。但派遣人员一般都比较被动，属于弱势的一方，主要是信息不对称。根据利益最大化的原则，三方所关注的目标是不同的，企业方希望“要人有人，不要人走人”，价格低；劳务中介希望企业出高价，并且生产人力需求稳定长期，压低派遣人员的返费期望，赚取更多差价；派遣工希望工资高、加班多、返费高，派遣周期短，按时拿到返费及工资，能快点恢复自由身。三者目标同时实现的条件是市场快速扩张、企业规模效益快速增长，也就是在市场繁荣期才有可能使三方目标同时实现。如在手机生产组装行业中，在2015年-2019年，某品牌手机采用多机型和价格策略，连续在市场中引起顾客追捧，所有为此客户生产的供应商都赚得盆满钵满，连带着劳务中介和派遣工都赚到钱。也造成派遣返费逐年增高，但怪异的是这家客户每年的新产品出货量并没有增加，甚至减少，那为什么返费越来越高？真正的原因是这家手机产品市场影响力已经变弱，各供应商为了争取客户订单及快速出货，只能出高价快速招满人力快速满足客户产品上市，帮助客户与竞争对手争夺市场。在这种情况下，三方利益平衡变得脆弱不堪，一旦企业订单发生变化，如新产品上市销量不符预期，会很快减少订单甚至取消，企业收入减少，人力变多，支付高额返费困难，为节省成本，派遣工首当其冲成为抛弃对象。2018年，网络上爆出很多派遣务工人员聚众围厂讨要返费就是这个原因。

现在随着全球疫情的恶化，2020年主要经济体之间贸易量下滑是大概率事件，中美贸易战还没有看到尽头，国内钢铁行业、汽车行业、电子行业、化工行业增长前景不明，经济繁荣期已经成为过去式。这种情况造成企业面临的环境复杂多变，大规模生产的概率下降，多样少量的订单增加，生产周期很难预测，必须紧跟客户的节奏，但有时客户亦很难预测。这对派遣工利益三方的影响是企业为保障自己的利益，使用劳务派遣，但不会再支付高额返费，并且会随时解除派遣协议，甚至于通过竞标的方式选择劳务派遣公司，价低者得。反映到劳务公司身上，争夺企业人力需求的机会，手里的人力要多技能适应更多工厂的技能需求，不敢提出高返费的条件，反过头来向劳动者收取一定的费用。反映到劳动者身上，就是打工的机会越来越少，成为自由职业人的机会越来越大！挣返费的机会越来越少，工资减少的机会越来越多！派遣加高返费模式难持续。

## 灵活就业 能够取代派遣工加返费模式吗

有没有其他合适的用工模式呢？国家发改委、中央网信办联合制定印发的《关于推进“上云用数赋智”行动 培育新经济发展实施方案》给我们提供了新的方向。方案中提出的目标之一是“打造数字化企业。在企业“上云”等工作基础上，促进企业研发设计、生产加工、经营管理、销售服务等业务数字化转型。支持平台企业帮助中小微企业渡过难关，提供多层次、多样化服务，减成本、降门槛、缩周期，提高转型成功率，提升企业发展活力。构建数字化产业链。打通产业链上下游企业数据通道，促进全渠道、全链路供需调配和精准对接，以数据供应链引领物资链，促进产业链高效协同，有力支撑产业基础高级化和产业链现代化。”

用通俗的话讲将来企业都上云了，研发设计、生产加工、经营管理、销售服务都数字化，通过“云”在线上就能完成这些工作，如操作设备通过网络在家里操作，不用再到现场。人力需求同样通过云，将需求条件通过数字化、网络化与全国甚至全球的符合条件的求职者精准对接，协商工资、签订合同、培训、工作安排等都在线完成。劳务中介为了适应这种模式，亦必须转型数字化，通过“云服务”为企业和求职者之间的对接提供服务，可以接受双方的委托，收取恰当的服务费，因此“返费模式”将受到挑战。有人可能会说，大规模组装行业需要大批人力，所以派遣工加返费模式还会持续，此言有理，但假如订单量不能支撑规模经济的成本和效益，产品组装的模式就会发生变化，工站合并，对工人的技能提高，或者提高自动化程度，甚至于组装产线外移，去人工成本更低的地方。

面对这样的趋势，方案中针对就业者亦提出新思路、新建议，“实施灵活就业激励计划。结合国家双创示范基地、国家数字经济创新发展试验区建设，鼓励数字化生产资料共享，降低灵活就业门槛，激发多样性红利。支持互联网企业、共享经济平台建立各类增值应用开发平台、共享用工平台、灵活就业保障平台。支持企业通过开放共享资源，为中小微企业主、创客提供企业内创业机会。广泛开辟工资外收入机会，鼓励对创造性劳动给予合理分成，促进一次分配公平，进一步激活内需。面向自由设计师、网约车司机、自由行管家、外卖骑手、线上红娘、线上健身教练、自由摄影师、内容创作者等各类灵活就业者，提供职业培训、供需对接等多样化就业服务和社保服务、商业保险等多层次劳

动保障。”

这里面有四层意思，首先是降低灵活就业的门槛，鼓励企业生产信息和人力需求信息共享，打通“信息不对称”的痛点，如人力需求及相关条件要共享，让就业者能及时获得相关信息；第二条是鼓励共享用工平台、灵活就业保障平台的建设及使用；第三条是鼓励兼职创收；第四条是新灵活就业者的技能培训及劳动保障。核心意思就是企业和劳动者双方都要适应劳动力市场灵活化的特征，畅通流动，充分发挥互联网平台的作用，使灵活就业真正为企业所用。

在云时代，平台企业、数字赋智、信息共享、灵活就业将构成派遣用工三方利益者的主要特征，灵活用工、灵活就业将引领未来用工模式。若想成为灵活就业者，劳动者需要做好哪些准备和改变呢？

## 灵活就业者需要的能力及利益结构重建

调整心态。根据全球及国家经济修复进度，若想保持一定的生活水平和养家糊口，未来1-3年每月收入回归一般水平将成为常态(如每月3000元左右)。若经济形势一直不能复苏，那就业变得困难，每月收入还会下调。

多学技能。派遣工加返费模式主要适用于用工规模大、需求时间短和急、岗位技能简单的组装产线，为尽可能多产出和降低人力成本，企业不会花太多时间培训打工者，能够上手操作即可。钱可能赚了，但啥都学不会。打工者愿意赚这种快钱，亦不愿花时间和精力学习复杂的操作技能。但从本文的分析看，打工模式将发生变化，居家办公，云上操作，与其他人共同完成一项工作，同时为几家企业服务，新的工作技能要求，为了工作机会，必须掌握多项工作技能，如装配，既要会简单的一个零件的装配，又要掌握部件的装配，还有整机的装配，再复杂一些包括测试、检修等。只有如此才能在经济形势困难的情况下争取更多的机会。

多渠道找工作。目前大量的农民工外出就业一般有两渠道，其一是通过亲戚朋友老乡同学介绍，这对初次外出打工者有吸引力，家人也比较放心，可以互相照顾；其二是通过当地甚至本乡本村的中介介绍工作。找工作者都想找一个好工作，即轻松赚钱又多离家近得活。中介介绍工作则以上一级中介介绍得中介费多少排序，照顾不同的中介关系，再结合找工作者的意愿三者匹配。但一般出得价格高、工作条件环境又好的公司是双方首选，出的价格高、工作条件环境不好的公司双方都会权衡得失，再

考虑其他条件，比如离家远近，然后选择；出的价格低、工作条件环境又不好的公司，中介为了关系的维护，就会采用哄骗的手段让打工者就范。在这三类公司里面，第一类和第二类比较少，第三类比较多，占一半以上。所以，在新的形势下，打工者需要开拓多渠道找工作，公司的网站、政府的网站、大型正规的中介公司，自己判断形成自己的主见，将中介、亲戚朋友介绍等作为备选渠道，这样才能提升自己适应社会的能力及自我判断能力，锻炼自己的敏感性，寻找更多的机会。

组建外包合作团队。与身边或网络结识的志同道合的朋友组建合作团队，共同承接一些公司外包的工作任务，也藉此建立个人的工作伙伴关系网络，以扩大寻找工作的机会和效率。如接到生产一部手机的任务，那就需要估价、工程、生产、测试、检修等工作任务，在你的工作朋友网络里，能够快速找到这些人，你就获得竞争优势。

重建利益结构。一个人工作的获得利益包括三部分，当期利益：日工资或月或年工资及奖金，即当天当月当年劳动付出所获得的利益，这部分利益主要是满足我们日常的生活消费娱乐；中期利益：工作保障和工作能力的提升，还包括一些救急储备，如失业保险等，这部分利益主要是保障我们未来一段时期的生活消费娱乐的稳定性，不必每天惶惶不可终日；长期利益，这是指长期甚至一生的生活消费娱乐的保障，包括资金存储尽可能的多、养老保险、医疗保险等。派遣工加返费大行其道，是因为派遣工对当期利益的重视，重视当期现金的收入，以满足日常的生活消费及娱乐，但这种超额现金利益的获得是以牺牲中长期的利益换来的。但因为现在经济的繁荣程度已经限制返费的额度，返费下降或取消，2020年4月份，很多用工大户已经取消返费，派遣工对打工者的吸引力就会下降。又因为企业与员工建立长期依赖关系的动力不足，灵活就业就成为企业和打工者的共同选择。在这种情况下，打工者就要重构打工赚取得利益结构，重视当期和长期利益，中期利益靠自己去争取。即在得到符合市场水平的当期现金报酬后，还要求企业支付法定的福利待遇，如各种保险，以保障现在及未来的生活消费娱乐，这也是国家提出鼓励灵活就业的根本保障。中期利益必须要自身花时间经历去学习历练，提升自身的技能竞争力和敏捷学习力，使自身在竞争灵活就业机会中处于优势。由此保障自身当期、中期和长期利益的持续性和稳定性。■