

数字经济大潮催热灵活就业

数字新技术加持 灵活就业更高效

■本报见习记者 张天弛

数字经济和平台经济的迅速发展，催生了一批新就业形态和灵活就业岗位，越来越多的年轻人做出“打零工”的职业选择，“斜杠”青年更成为网络热词。本期圆桌谈，我们邀请到了复旦大学管理学院企业管理系副教授徐笑君和助理教授吴冬媛，滴滴出行政府事务高级总监冯馨，一起畅谈共享经济平台发展与灵活就业的最新趋势。

■本报见习记者 张天弛

从一家公关公司的客户经理，到一名汽车自媒体人，“95后”冯竟道凭借着自己的兴趣和行业积累，踏上了“灵活就业”之路。运营半年间，自媒体的内容、框架、经营模式经历了从无到有，不断调整的过程。截至目前，粉丝数达到50万，日常视频的点击量也在几十万次之间。

“外界总觉得做自媒体的时间很自由，收入也不错，但真正进入角色后，我发现事情并没有这么简单。”冯竟道坦言。现在他天天都要面对内容制作、团队管理等等事无巨细的工作，还得挖空心思做出特色，才能在越来越激烈的自媒体竞争中占有一席之地，“确实有焦虑、有压力，我也在不断坚持的过程中收获自身的成长。”

灵活就业人群 将越来越庞大

记者：从全球范围看，灵活就业是否已经是“大势所趋”？中国的灵活就业市场又有哪些特点？

吴冬媛：中国的灵活就业正在兴起，官方数据显示，目前全国以外卖骑手、快递小哥、家政人员为代表的灵活就业人员约有2亿。可以预见，未来中国灵活就业的人数规模将越来越大。

事实上，灵活就业在全球各地也已经形成了一股新趋势，数据显示，美国目前有5900万灵活就业人群，占美国整体工作人群的三分之一，英国的灵活就业人数有500万人，是其整体工作人群的七分之一。

问：我们观察到，数字经济和互联网平台的迅速发展提供了越来越多的灵活就业机会，在这些平台上，灵活就业的主要人群有哪些特点？

吴冬媛：共享经济平台的出现，改变了原有简单的、仅有雇员和雇主双方的劳动关系，建立了一种涉及平台、服务提供者、消费者三方的就业关系，平台在这里成为连接服务提供者和消费者的纽带，服务提供者则被称为独立的工作者或自由工作者。

而在共享经济平台上，各种知识、技能和要素都可以流通共享，就业门槛大大降低，更强的就业形态包容性也带来了更多的就业机会，网约车司机、外卖骑手、电商主播、在线咨询师等新工种陆续出现，共享经济平台成为了就业的“蓄水池”。国家信息中心近日发布的《中国共享经济

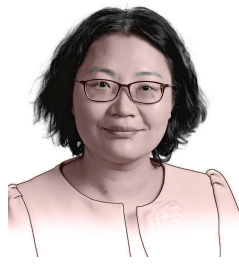
发展报告(2021)》中显示，共享经济发展提供了大量就业岗位。2020年中国共享经济参与者人数约为8.3亿人，其中服务提供者约为8400万人，同比增长7.7%。

冯馨：据测算，2019年滴滴出

共享经济平台与就业人群的关系不再是“公司-员工”，而是“平台-技能”，个人的“就业力”更多的体现在所掌握的技能之上，这就要求灵活就业者不断提升自己的技能，从而在就业市场站稳脚跟。

徐笑君

复旦大学管理学院企业管理系副教授



行平台共带动了国内1360万个就业机会，其中直接就业机会761.6万个，间接就业机会597.9万个，包括汽车制造、汽车维修服务等全产业链灵活就业机会。

我们发现，一些全职妈妈也在做兼职网约车司机，早晨把孩子送到学校后她们就有时间接单了，饭点前回家做饭料理家务，这些不用朝九晚五工作的人群就可以利用闲暇时间赚钱或拓展社交交流活动。

徐笑君：除了滴滴出行平台外，如今许多共享经济新业态也吸纳了众多的就业人群。例如，B站上就有大量的在校大学生，他们在课余时间当起了“UP主”，或分享知识、或传授技能，利用自己的一技之长得到“打赏”和“点赞”，以此获取收益。

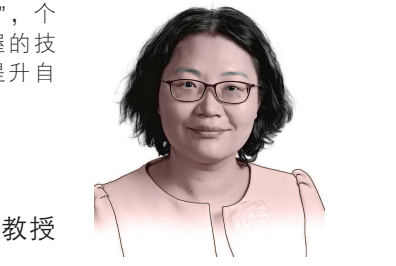
就业者服务保障 尚待完善

问：在扩大就业“蓄水池”的同时，共享经济平台上新型的劳动关系也带来了全新的风险和挑战，应该如何进一步做好灵活就业者的服务保障？

吴冬媛：共享经济平台带来了一种新的用工模式。这种模式有其鲜明的特点和优点，但是同时也带来了新的问题和挑战，尤其是在劳动者基本权益保障的层面。因为这样的用工模式不属于传统的法律定义的用工关系，现有的法律法规并不一定适用于

共享经济平台的劳动者。如何保障共享经济平台上灵活就业者的权益是目前各国政府、学术界和业界都非常关注的话题。

徐笑君：理论上讲，共享经济的平台是无限延展的，也就意味着每个



人都可以成为网约车司机，而数量庞大的司机与平台之间的黏着性又比传统雇佣关系弱得多，这就给平台管理带来了很大的挑战。例如，如何对司机资质做出筛选？如何保障司乘人员的安全？

冯馨：作为一家共享经济平台，滴滴出行日均有5000万的订单量，每个订单包括司乘人员在内至少两人，管理如此庞大的数据离不开算法和大数据技术。在司机资质的筛选上，除了3年以上驾龄这种明确的标准外，平台还与相关部门合作，对司机进行背景审核；车内也会装有录音设备，手机应用内还配置了110报警、行程分享、设置紧急联系人等操作。在工作设计方面算法也有所作为，例如，为了防止司机疲劳驾驶，后台算法会在司机连续驾驶4小时后，停止司机接单，“强制”司机休息20分钟。

吴冬媛：共享经济平台建立和运转的核心是算法。对于平台而言，算法也在一定程度上取代了传统的人力资源管理角色，承担着工作设计、绩效评估等任务。那么在工作设计方面，如何使算法更有“温度”，兼顾效率与公平；如何保障司机的工作权益，不让司机“困在算法之中”；以及如何保障乘客的安全等问题也值得探讨。

冯馨：吴老师说的没错，平台上有大量的兼职司机，他们很多都在本职位缴纳了相关保险。这种情况下，平台一方面加强与主管部门和学界的沟通交流，为制度创新提供更多实践参考；另一方面也在创新自身的保障体系，从平台角度为灵活就业者提供保障。

例如，滴滴设立了“关怀宝”为司机提供安全保障，由滴滴平台承担费用、第三方保险公司参与，为平台司机提供意外风险保障。2017年还启动了“点滴医保”项目，司机可自主选择是否加入该保险计划。具体操作中，考虑到兼职的司机较多，在平台上也能灵活进出，“点滴医保”没有采用一次性缴纳全部保费的方法，而是实施按单缴纳，即加入计划的司机每接一单就有一次小额度的投保，保障额度由此积累增加，最高赔付金额可达百万元，目前已有250万个网约车家庭加入计划。

吴冬媛：非常认同滴滴出行在平台内部创建的保障模式，在目前针对灵活就业的社会保障政策尚有待完善的情况下，共享经济平台自发的保障制度很好的体现了企业的社会责任感，做出了有益的尝试。

徐笑君：我还注意到，一些短视频博主会出现被盗用视频创意的情况，与网约车平台注重安全保障不同，内容平台需要更关注灵活就业者知识产权的保护。与国际上更

共享经济平台带来了一种新的用工模式。这种模式有其鲜明的特点和优点，但是同时也带来了新的问题和挑战，尤其是在劳动者基本权益保障方面。

吴冬媛

复旦大学管理学院企业管理系助理教授



为成熟的市场相比，国内知识产权现有的监管措施和民众意识尚显薄弱，需要平台采取更为有效的措施，进一步加强对内容创作者知识产权的保护。

市场呼唤 更多高技能岗位

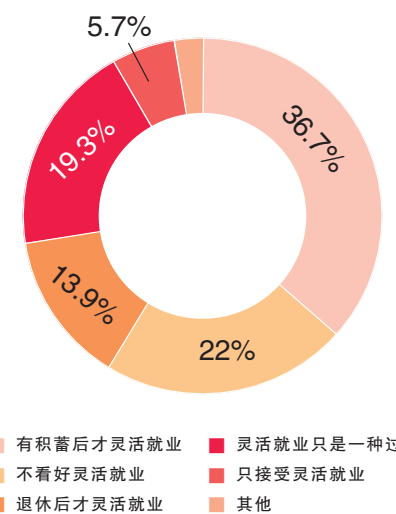
记者：未来共享经济所带来的灵活就业趋势将如何发展？灵活就业市场中，“工作”和职场也将重新定义，这对灵活就业者提出了哪些要求？

吴冬媛：首先，未来灵活就业的人会选择越来越多。有研究预测，在2036年，中国灵活就业人数将达到4亿，是现在的两倍。同时，国内共享经济平台的发展也正受到政策鼓励扶持，未来它所能带动的灵活就业规模将更为广阔。

对于未来全职工作和灵活就业的计划，坚持一直全职工作或灵活就业的分别占比22%、5.7%，更多受访者介于两种状态之间。具体来看，36.7%表示有一定积蓄后开始灵活就业、13.9%也表示全职退休后在进行灵活就业/创业，还有19.3%认为可以暂时灵活就业，有合适工作后进行全职（见左表）。

针对完善灵活就业环境的建议，54.2%的受访者提倡对灵活就业人员进行补贴、减税等支持，52.8%认为应完善灵活就业者社保等福利制度，还有51.7%建议对灵活就业人员提供技能培训等支持。

制表：杨天慧



酒店、餐厅的员工被临时“调度”去生鲜电商、快递公司打零工，这样的“灵活就业”场景其实已经发生在我身边。

“去年疫情期间，我们就为希尔顿酒店和同城快递公司牵线搭桥，让酒店的工作人员暂时当上了快递员，既能增加收入，也助力城市的复工复产。”人力资源科技公司任寻CEO王向导长期观察着国内灵活就业的发展趋势，在他看来，近几年蓬勃发展的互联网经济成为了灵活就业“催化剂”，尤其是移动数字技术让灵活就业越来越高效，灵活就业的人数正在不断增加。

求职市场越来越市场化

从任寻后台一个个脱敏的求职者画像中，王向导发现，很多年轻人找工作的想法与上一代完全不同，“‘90后’年轻人更看重自己对这份工作是不是感兴趣，公司氛围是否融洽，同事是不是合拍，他们跳槽的频率也更高，有的平均几个月就换一次工作，还有一部分靠自己的一技之长直接选择了做自由职业者。”

他表示，求职市场越来越市场化，不仅是求职者和招聘方双向选择的余地更大，而且新兴行业的涌现也创造了大量的灵活就业机会。从任寻平台上来看，灵活就业的岗位数量在不断增加，“我们平台的企业客户中，近年来许多公司都在传统就业岗位外新增加了兼职人员的招聘，还出现了一些专门为灵活就业者服务的人力资源企业。例如，与美团合作的骑手招募公司就是我们的客户。”

虽然灵活就业已成为国内就业市场一大重要趋势，但王向导也从任寻平台中发现，目前国内企业招聘的灵活用工更多是低层级的岗位，或是第三方人力资源公司派遣的。

“其实，派遣制在其他一些国家也有相应的保障制度安排。”他表示，比如，日本就有相当大规模的公司用派遣制的方式雇佣短工，而且当地的第三方人力资源公司会对灵活就业者提供非常完善的保障，入职前还会对就业者进行职业技能培训，让他们快速适应新的工作岗位。此外，派遣合同期满后，这些就业者会再由人力资源第三方公司为其寻找下一份派遣工作，等于为这些灵活就业者“托底”。

平台助力灵活就业加速发展

目前，越来越多的灵活就业者借助网络平台寻求工作机会。打开电脑，在常用的几个摄影电商平台上浏览当日的约拍信息，这是自由摄影师顾云每天起床要做的第一件事。“自由摄影师的市场竞争越来越激烈了，单靠自己的人际关系很难保证稳定的客源，在平台上才能获取更多的就业机会。”顾云表示，摄影电商平台整合了各地大量的摄影订单需求，像他一样的自由摄影师们几乎都是在平台上接单。

平台不仅是海量信息的聚集地，通过大数据技术的加持，就业者还能收到精准推送的信息，节省大量浏览的时间，提高就业效率。据王向导介绍，在任寻平台上，工作机会可以依靠求职者的社交圈层来获得，“简单来说，摄影师可以在微信朋友圈，通过熟人转发推荐获得拍摄订单，客户和摄影师间因为有熟人作为连结，彼此也更加信任。”

此外，人工智能技术也已经被引入进来。“灵活就业者可以在我们平台的招聘信息页面，点击智能助手，选择自己的能力标签和岗位意向。”王向导说，智能助手根据求职者的简历、浏览情况、求职意愿等信息生成人物画像，然后与招聘岗位描述标签进行匹配，从而推荐合适的岗位。

本版图片 视觉中国 头像素描 张旭菁

相关链接

你为啥选择灵活就业？

智联招聘《2021年春季招聘市场行行情周报》显示，22.2%的受访者有过灵活就业经验，该群体主要由于“工作时间和地点灵活”（48.7%）、“在正式工作以外增加一份收入”（46.9%）而选择成为“斜杠”青年。另外，灵活就业的工作压力小、劳资关系平等的特点也有效缓解打工人在职场上的累与难。其中，通过便捷的互联网平台，成为“斜杠”

职场人最容易摸到门槛的灵活就业形式。

不过，实际灵活就业形式与职场人理想状态存在一定偏差。从智联招聘的报告来看，在受访者期望的灵活就业形式中，依托自身知识储备、技能与特长的工作聚集更高从业意向，新媒体工作、媒体人/记者/写手、独立摄影师/画家/设计师分别占比38.5%、27.9%、25.3%。