

■策划:新快报记者 罗韵
■统筹:新快报记者 梁彧
■采写:新快报记者 罗韵
■制图:廖木兴

从“单位人”到“平台人”，

灵活就业新模式来了！

近日，中国人民大学发布了《中国灵活用工发展报告(2022)》(下称“报告”)。报告显示:2021年中国有61.14%的企业在使用灵活用工，比2020年增加5.46%。国家统计局数据表明，截至2021年底，中国灵活就业人员已经超2亿人，其中从事主播及相关从业人员160多万人，较2020年增加近3倍。



灵活就业提供了更多尝试空间

受疫情影响，劳动力市场出现了一种特殊的供需矛盾，餐饮、旅游、交运等行业受到严重冲击，部分制造业公司亦复工缓慢，大量员工失去岗位；而在线生鲜电商生意火爆，捡货员、打包员、骑手等人手紧缺。

2020年2月，盒马鲜生尝试“共享员工”，一场各取所需的“跨界合作”由此展开，共度时艰的共享员工模式应运而生，相继吸收餐饮、酒店、影院、百货、商场、出租等众多行业32家企业的1800多名闲置员工并支付报酬，共享员工的概念在互联网上引起热议。

报告提出，从企业端看，对灵活用工采取更为积极的策略可能有以下几个原因：在疫情和国际竞争等因素影响下，经营环境的不确

定性增大，企业需要降低成本；数字化技术的发展改变对工作地点的依赖，推动组织变革；企业和社会对灵活用工的接受度提高；政府持续推进相关支持政策，助力解决就业问题。

相较于传统的长期就业模式，灵活就业的优势在于相对宽松的准人和退出机制。对企业来说，在选人用人以及如何用、用多久等方面也都比较灵活。对求职者而言，灵活就业获取工作机会的门槛更低，不合适也可以随时离职；因此，无论是求职者还是企业，灵活就业提供了更多的尝试空间和选择机会。

以麦当劳为例，门店中70%以上的员工都是“小时工”，全职员工最多只占30%，一旦达到这个比例，

门店就不再招聘全职员工，多数情况下兼职员工比例在85%以上。灵活用工具备优化资源配置、精细管理用工需求的优势，企业在这—用工模式面前，通过转型缓解成本压力、提升效率，提高核心竞争力，并带来新的活力和动力。

从社会大环境来看，除上述原因之外，平台经济、共享经济的蓬勃发展也孕育出丰富的就业方式，进入职场的90后、00后年轻人也带来了更为自我和自主的职业风格，这些因素共同推动了灵活用工模式的发展。从长远来看，灵活用工不仅解决就业问题，更有利于优化行业布局，升级现有的劳动力结构，释放强大的社会生产力，不断为个人、企业、社会创造更高的价值。

“灵活用工”不是“找不到工”

对于劳动者个体来说，选择灵活就业不等于找不到工作，也不是随便“打零工”，而是一种全新的就业模式。有被采访者表示，传统观念对于求职有一种追求稳定的倾向，但同时社会舆论也不应该对“灵活用工”模式带有歧视。灵活就业给了求职者选择“单飞”的机会，可以充分发挥个人优势和兴趣，创作出优质的作品和成果，为自己搭建展现能力的舞台，在增长专业技术的同时，摸索职业发展方向。

与工业化时代相比，技术、移动互联网平台的发展带来了更多机会

与挑战，市场已经发生改变，人才对于自由调控工作时间、地点、方式、自主性及收入配比的需求在增加。同时，新生代的劳动者大多是拥有了相对自主能力的知识工作者，他们学习能力很强，获取信息、资源的成本很低，在自动自发地释放自身潜能后，他们能获取收益的渠道也很多，对组织的依赖程度会降低，他们将更加有资本选择自己的工作与生活。

伴随就业者观念的转变，不少出生于互联网时代的年轻人更加青睐有互联网背景的工作；比如自由

撰稿人、网络主播、私人教练、翻译等等。在这个时代背景下，劳动者自然而然会产生从“单位人”到“平台人”，从追求“铁饭碗”到尝试“打零工”的转变。

数据显示，有73.6%的灵活用工劳动者因为个人可以自由灵活安排自己的工作时间，不受管理束缚而选择灵活用工模式。此外，对求职者而言，灵活用工能够提供进入名企大厂工作、实习机会，成为其未来职业发展的跳板。所以因用工单位的品牌知名度高而选择灵活就业的劳动者也占37.4%。

2021年中国超2亿人在“打零工”

61.14%的企业在使用灵活用工
35岁以下、中专和高职学历为主

区别	传统用工	灵活用工
人力需求	长期稳定劳动力	灵活、临时或可替代劳动力
用工模式	全日制	岗位外包、项目外包等
劳动关系	双方签订书面劳动合同确定合法劳动关系	劳动者可与多个用工方确定合作关系或不确定关系
生产工具	雇主统一配备	自费或租赁
管理权限	用人单位自主管理	灵活用工服务企业提供全流程管理
退出机制	劳动者递交辞职申请，提供合法途径解除劳动关系	可以自主选择“暂时”或“永久退出”

中国灵活用工行业已存在30多年 疫情期间进入高速发展阶段

中国

萌芽期1990-2000年

1999年初，为解决国有企业下岗职工再就业问题，采用劳务派遣方式扩大用工规模。

探索期2001-2013年

2005年发布《关于我国灵活就业情况的统计分析》，说明这种用工形态已经存在，人力资源开始提供外包服务，开始探索包括灵活用工在内的多样化用工方式。

发展期2014-2019年

2014年《劳务派遣暂行规定》出台，规范劳务派遣细节，政府加大支持，行业走向规范化。

快速成长期2020年至今

2020年国务院办公厅发布了《关于支持多渠道灵活就业的意见》，推动解决就业问题。

疫情期间，在政策支持下企业自主号召共享员工，同时诞生了众包、承揽等用工形式。

全球

萌芽期20世纪20年代

美国经济大萧条，“人才租赁模式”开创劳务派遣先河。

扩张期20世纪40-80年代

1948年，灵活用工在美国模式化、业务化。

1970年，美国通过了《职业安全与健康法案》，细化了关于灵活用工模式的各项规定。

1985年，日本出台《劳务派遣法》。

发展期2000年至今

2003年，美国在线自由职业平台eDesk成立，日本第四次修订《劳务派遣法》开放限制。

2008年，欧洲议会颁布《派遣用工指导》(Agency Work Directive)，适用于欧盟国家。