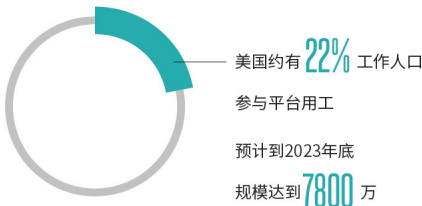


过去 10 年
全球范围内的在线劳动力平台增长了五倍



在线劳动力平台大类

- 1 消费服务平台：
基于App技术解决个体消费者的各种服务需求
- 2 微任务众包平台：
向企业提供付费的微任务，完成后获得少量报酬
- 3 创新众包平台：
为企业提供高技能的众包劳动者，通常以竞赛方式选拔合适人选
- 4 远程劳动平台：
为企业客户提供聘用服务，聘用来自全世界的劳动者去完成各种工作任务
- 5 现场劳动平台：
为企业提供即时需求的现场工作的劳动力

声音

Z世代爱打“新零工”
平台用工可按需灵活调配劳动力

智联招聘发布的数据提到,这种新兴就业方式,更受到拥有全新求职观念的Z世代(1995–2009年间出生的人)的喜爱,让他们不再局限于传统的就业形式和所学的专业,满足他们对灵活自由和个体价值实现的职业诉求。这个人群在中国总数已超过3亿人次,是职场上妥妥的主力军和用人企业、平台不可忽视的一股势力。

北京大学国家发展研究院教授李力行在媒体采访中指出,在全球范围内,越来越多的年轻人也正摆脱全职工作,将目光投向灵活就业。平台利用数据和算法优势,在劳动供需匹配和工作任务分配方面体现出的高效率,无疑是促进这种转变的重要原因之一。

以网约车和外卖配送为例,其工作任务基于平台订单而产生,每一个订单的完成都类似于一条虚拟的生产线,以灵活的方式完成工作任务获得报酬。其工作时长等方面的灵活性,满足了相当一部分劳动者尤其是年轻人的择业偏好。

平台经济下的多元就业,既包括向多个平台提供同一种工作内容(例如外卖骑手),也包括向单个或多个平台提供不同的工作内容(例如网约车司机也开办网店销售货物),还包括那些在从事传统工作的同时进行的兼职(例如职员在上下班途中开顺风车)。在多元就业的情形下,往往难以区分哪一种职业是劳动者的主要职业。

早前,国务院发展研究中心公共管理与人力资源研究所公共管理研究室主任王伟进在接受媒体采访时表示,随着数字经济和数字社会快速发展,外卖骑手、快递员、网约车司机、网约家政服

务员和网络主播等平台用工已成为当前重要的新就业形态,规模快速增长。

根据国家信息中心发布的《中国共享经济发展报告》,2020年我国有平台企业员工631万人,共享经济服务提供者约8400万人,较上一年增加600万人。以网约车司机为例,近年来我国网约车司机公司经营许可量逐月上升,网约车驾驶员证从2020年10月的254.5万本快速增长至2022年10月的488.8万本。再如餐饮配送人员,2018年我国仅有餐饮配送及外卖送餐服务从业人员12.5万人,截至2022年6月份,仅美团注册的骑手就有470万人。

王伟进表示,在线劳动力平台具有多项优势,包括较强的人员包容性,在劳动关系处于优势地位,而且能依托大数据算法来调配劳动力。“平台辐射行业领域多、岗位类型多、专兼职灵活,具有较强的包容性。从岗位需求看,平台用工既有外卖骑手、网约车司机等劳动密集型岗位,也有在线教育、创意策划等知识密集型岗位,为不同文化程度、技能水平的就业者提供就业机会。”

以滴滴平台为例,近年来有41.1%的专职司机来自制造业,有13.6%来自交通运输业。从职业类型看,与平台有关的新职业不断涌现。2019年至2022年国家发布的4批、56种新职业中,数字化管理师、物联网安装调试员等与平台相关的职业占相当高的比重。“不仅如此,平台可根据市场需要及时调整劳动力供给,减少摩擦性失业。比如疫情期间,美团平台35.2%的骑手来自工厂工人,31.4%来自创业或自己做小生意的人员,17.8%来自办公室职员。”王伟进说。

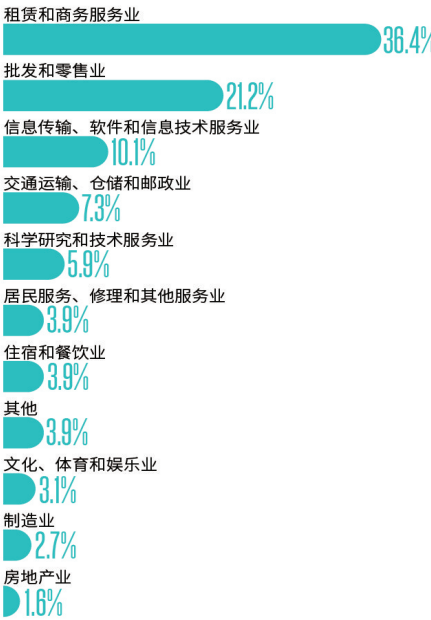
我国零工经济就业人员突破 2 亿人

其中依赖互联网平台工作的“新零工”人群超过8000万人
2019年,中国“零工经济”对GDP总增量的贡献度为10.43%
预计到2035年这一比重将增至13.26%
占GDP比重将达到6.82%

平台工作特点

- 1 任务可切割性：
基于模块化架构将工作流程切割成具体任务，通过数字技术与劳动者匹配
- 2 满足即时需要：
借助新兴技术通过零工市场资源的有效配置，实现供求双方点对点即时匹配
- 3 工作自主性更强：
劳动者可按照自己的兴趣、技能和时间安排接受不同的任务
- 4 平台数字化控制：
以技术为主要耦合方式，以平台组织为核心的多主体参与的生态系统
- 5 对于平台具有依赖性：
劳动者与雇主进行沟通、薪酬福利发放等方面都离不开平台

超九成在线劳动力集中在知识技能
交通出行和生活服务



在线劳动力平台有这些



思考

工时更长？权益不清？更自由？
平台首先要解决信任困境

就业形态的变化开始在全球普及,对于其未来发展,社会上出现了不同的思考。

这是大趋势,还是昙花一现? 这会给人们带来更多的自由和幸福吗? 劳动者不再被“正式员工”的身份捆绑,可通过数字技术与服务购买者自由联系;也有观点提出,无固定雇主、来去自由这些特点只在表面,实际上平台劳动者在工作中将受到更多监控和注视,很难定义为真正的自由。

王伟进指出,平台用工与传统用工的一个重要区别是,平台成为用工的组织载体和组织方式,掌握运转产生的大数据资源和技术,在劳动关系中经常是处于优势地位。这体现在两方面:一是劳动规则制定优势。平台正常运转需要规则,注册平台意味着对平台规则的接受。

第二点,平台用工的平均工时目前普遍偏长。以快递、外卖、网约车为代表的平台用工主要集中在批发和零售业、住宿和餐饮业及交通运输、仓储和邮政业,这

些行业均是当前我国平均工作时间靠前的行业。数据显示,我国城镇就业人员平均周工作时间最长的两个行业为住宿和餐饮业、批发和零售业,分别达到52.6小时和50.1小时,交通运输、仓储和邮政业也达到49.3小时,远高于城镇就业人员47.0小时的平均水平,更高于我国法定标准工时40小时/周。不仅如此,近年来这几个行业的周工作时间均呈快速增长态势。

同时,平台就业也存在一些不可回避的问题,表现为劳动者身份难以甄别、雇佣关系不清、工作环境差、用工不规范、缺乏劳动合同和劳动权益保护以及国家税收流失等。

针对这些问题,薪宝科技×华南理工大学工商管理学院《在线劳动力平台报告》指出,平台环境不同于传统的单个组织边界范围的企业系统,而是处于更加具有开放性的、以技术为主要耦合方式的、以平台组织为核心的多主体参与的生态系统。这种新型的平台工作模式打破了

传统的“雇主-雇员”关系,目前最主要困境就是信任,如何建立起劳动者和用户人群之间的信任机制是在线劳动力平台能运行的关键之处。

现有权益保障体系无法如传统就业一样建立起系统、规范的劳动保护机制,如劳动安全、工作时间与休假制度等,而且平台劳动者面临薪酬计算多样化、劳动报酬权受损问题,存在拖欠工资、不合理扣费等情况,当前劳动监察和争议调解仲裁不适用于灵活用工方式,劳动权益保障渠道不够畅通。

同时,平台与平台劳动者之间不再是传统的劳动关系,社会保障制度不完全适用。平台型组织会更加规避与劳动者建立劳动关系,或是采取一些不合理、不合法的方式降低成本,平台劳动者个人缴纳社保也仍然有很大限制性。另外,虽然我国平台经济监管已取得初步成效,但仍存在平台立法滞后和监管衔接机制不健全的问题。

数据来源

薪宝科技×华南理工大学工商管理学院《在线劳动力平台报告》、艾瑞《2021年中国IT服务供应链数字化升级研究报告》、国际劳工组织《世界就业和社会展望》、清华大学社会科学学院经济学研究所《互联网时代零工经济的发展现状、社会影响及其政策建议》、广州市社会科学院《广州数字经济发展报告2023》、智联招聘的《Z世代职场现状与趋势调研报告》《2022中国即时配送行业趋势研究报告》、国家信息中心分享经济研究中心、58同城招聘研究院、艾媒数据中心、中商产业研究院、蓝海灵活就业研究院



(请点击“数据”频道)