

灵活用工的走势

产品名称	灵活用工的走势
公司名称	江西中文传媒数字科技产业园有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	江西省南昌市东湖区阳明路310号江西省出版大厦
联系电话	18507910985

产品详情

灵活用工市场趋于活跃

一方面是超过14亿的人口总量，流动人口规模成年增加；另一方面是互联网平台经济成为经济发展新引擎。互联网经济欣欣向荣，催生出成千上万的就业岗位与越来越高效的社会运转速度，信息技术使得生产方与需求方在平台上更快速地进行对接，“尽可能满足每个地方产生的需求”成了一种默认的发展方向，在这样的背景下，与需求的分散、地域不均衡特性相匹配的灵活用工模式得以崛起。

在传统的用工模式中，劳动力一般是全日制的工作模式，通过与雇佣方签订劳动合同确定长期稳定的合法劳动关系。灵活用工主要的特征则是灵活、可替代、暂时的，劳动力不直接与雇佣方签订劳动合同，要么是与灵活用工服务商签订合同，要么以兼职、自由职业、小时工等形式基于合作协议来获取报酬。

研究报告显示，2016到2019年，我国灵活用工行业市场规模从1555.5亿元上升到4787.7亿元，非全日制用工市场日渐扩张。

而到2020年，受疫情影响，行业间用工需求呈现极大不均衡，餐饮、旅游、影视、航空、线下教育等行业受到的冲击较大，而新零售、线上服务、在线教育等行业则迎来了一定程度的需求爆发，为了降低企业用工成本，共度艰难时期，有一批企业开展了“共享员工”模式的自救。2020年2月，就有盒马招募云海肴、青年餐厅等暂时歇业的餐饮企业员工进入盒马“上班”，沃尔玛、生鲜传奇招募社会暂时歇业员工，京东、苏宁、物美、联想等也纷纷向因疫情工作受到影响的人群抛出橄榄枝。

灵活用工模式在特殊时期为用工企业降低了用工风险，合理调动了人力资源，减少了社会损失，这一成效为雇佣方提供了未来用工的新思路，进一步促进灵活用工市场的持续活跃。

相关法规亟待完善

从社会整体发展的角度看，灵活用工利用分散的劳动力有利于填平供需的缺口与不均衡，提升社会运行效率，降低企业风险，创造出更多弹性就业机会。但就个体角度而言，模糊的劳动关系、供求关系上处于弱势一方、较高的维权成本以及法律法规的滞后，都为劳动者一方在灵活就业结构中承担了更多风险。

以数量达百万规模的外卖骑手群体为例，“外卖骑手困在系统里”、“外卖骑手游离在社保外”等话题不断引发社会热议。在法律关系上，平台或以大众参与、时间灵活的众包形式，或以项目承包、层层转移的形式同骑手建立实质的管理指挥的关系，但平台却可以不承担骑手实际的社会保障责任；在外卖系统里，算法和数据的驱动使得外卖骑手的配送时间一再缩减，危及交通与人身安全，劳动方不得不面临劳动强度大、职业保障差的问题。

2021年上海两会，全国政协委员李国华提交了一份《关于加大保护平台经济领域相关主体的建议》，其中针对平台经济领域劳动者无劳动合同、欠薪、社会保障缺乏的现状，指出应当探索符合数字经济特点的创新平台企业监管机制，建议相关部门制订行业通行示范合同文本，引入社会法模式，保护平台经济领域弱势主体。4月，北京卫视播出系列纪录片《我为群众办实事之局处长走流程》，北京市人社局一位副处长体验外卖骑手的工作，送外卖12小时，完成5单送餐，赚了41元，直言“委屈，钱不好挣”。在引发网络舆论关注的同时，这一基层体验也为制定《支持与规范新就业形态》等政策提供了现实依据。

灵活就业作为新一轮信息技术革命带动发展的新兴业态，与数字经济和实体经济进一步融合、居民消费升级的时代趋势亦步亦趋，但配套的就业劳动者的权益保障与相关法规仍在探索、建设中，如劳动者与其他主体间的劳动关系认定、灵活用工涉及的税务问题等尚待进一步明晰。

走向合规化

灵活用工内部的细分往往以一种两极化的形式呈现，一种表现为高自由度、高收入、专门性强，例如翻译、设计师、研究员等职业，一种则是低自由度、基础性的、收入偏低，如服务行业等。二者比例也可一定程度反映国家的经济发展水平与经济发展结构。在我国，灵活用工仍然处在发展的基础阶段。规模上，以9%的市场渗透率远低于发达国家水平（日本达42%，美国达32%）；行业分布上，集中在专注性

要求偏低的租赁和商务服务业、批发和零售业中。在仍是发展中国家的经济发展阶段与庞大的劳动力资源相对量前提下，我国的灵活用工主要起到的是扩大就业渠道、创造更多就业机会的作用。

如何使得灵活用工市场从低门槛的行业向收入更高、专门性更强的行业迁移，使就业者有更多机会从满足生存需求到发展自身爱好，平台服务商作为连接雇佣方与劳动者的中间关键环节，有资源和信息的优势使双方进一步衔接。

一是在信息筛选方面，积极发掘雇佣方的服务需求，在资料库中精细化管理劳动者的职业技能，面对B端提升服务质量，面向劳动者提供更多场景机会。其次，延伸扩展市场服务链条，主动向劳动者提供职业培训服务，建立劳动者赋能体系，增强平台自身资源竞争力的同时，推进行业提质增效。再者，加强平台上的社区建设，提供相关法规、政策与需求的知识介绍服务，使劳动者之间打破技术区隔，增强对于平台的黏性。

在人力资源管理行业中，成本控制固然事关企业存续发展，但人力资本的价值要真正得到实现，则必须以“人本”为指导思想，重视个体的全面发展、激发个人的动能，才能实现企业的经营目标与社会的整体繁荣。