

共享经济背景下企业灵活用工发展及问题研究

郭沁

西南民族大学公共管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2022年4月9日; 录用日期: 2022年5月14日; 发布日期: 2022年5月23日

摘要

互联网发展和大数据应用, 促进了共享经济发展, 劳动力市场结构在时代发展下也发生了变革。短期、临时、批量的灵活用工模式开始进入人们的视野, 迎来了发展新机遇, 并引起了社会的广泛关注。本文通过对共享经济发展下企业灵活用工模式的概念、特征进行了阐述, 并列举了美团外卖、滴滴出行两个典型的平台企业灵活用工案例, 总结了此模式给国家、企业、个人带来的优势和面临挑战, 最后提出针对性优化建议。

关键词

共享经济, 灵活用工, 灵活就业人员, 平台企业

Study on the Development and Problems of Flexible Employment in Enterprises under the Background of Sharing Economy

Qin Guo

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Apr. 9th, 2022; accepted: May 14th, 2022; published: May 23rd, 2022

Abstract

With the development of the Internet and the application of big data, it has promoted the development of the sharing economy, and the structure of the labor market has also undergone changes with the development of the times. The short-term, temporary and batch flexible employment

mode has begun to enter people's vision, ushered in new opportunities for development, and aroused widespread concern in the society. This paper expounds the concept and characteristics of flexible employment mode of enterprises under the development of sharing economy, gives two typical cases of flexible employment of platform enterprises, Meituan Waimai and Didi Chuxing, summarizes the advantages and challenges brought by this mode to the country, enterprises and individuals, and finally puts forward targeted optimization suggestions.

Keywords

Sharing Economy, Flexible Employment, Flexible Employee, Platform for Enterprise

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在网络信息化不断发展情形下,大数据的广泛应用推动了社会发展的进步,改变了人们生产生活方式,共享经济已经成为中国经济新的增长点和发展新动能。共享经济是指机构或个人把闲置的资源或服务有偿分享给有需要者使用,并从中获得报酬,通过资源分享使得社会资源得到有效利用[1]。在此新经济时代的来临和组织大变革的背景下,传统的雇佣方式受到了挑战,使得各种灵活的雇佣模式得以涌现,加上2020年新冠疫情的暴发使人力资源的有效供需不足,新的就业形式脱颖而出,灵活用工模式受到了各企业广泛关注和重用。

共享经济的发展推动了灵活就业、创业式就业、兼职就业等新业态形式发展,在企业用工成本增加的压力下,企业也增加了灵活用工的需求。据《中国灵活用工发展报告(2021)》显示,2020年企业采用灵活用工的比例达到了55.68%,有近30%企业表示要稳定或扩大使用规模。灵活用工作为共享经济最突出的特点之一,是助力经济发展、推动人力资源管理创新优化重要的突破口,但也存在着劳动关系复杂、模糊的重要问题,需要进一步探究与完善。现许多学者从劳动关系角度来研究灵活用工模式,而本文将对我国在共享经济形式下企业灵活用工模式及案例进行简单介绍,分析灵活用工的优势与挑战,并提出优化建议。

2. 灵活用工概述与分类

灵活用工这一概念最早是学者阿特金森在1984年在“弹性企业(The flexible firm)模型”中提出。灵活用工是指在规定工作任务或者固定工作时间长度的前提下,企业根据与雇佣关系相关的现行法律法规,通过运用多种用工方法,使企业的人力资源队伍得以迅速调动、精确匹配、弹性管理,以及灵活适应市场环境变动[2]。灵活用工在人力资源领域体现了企业人力资源弹性使用的方式,相对于传统的雇佣方式,灵活用工方式主要呈现以下不同(见表1)。灵活用工主要突出的特点就是灵活,而“灵活”主要是指劳动双方自主协商,工作时间、工作地点、薪酬支付方式等用工条件自由组合。

阅读相关文献,现灵活用工模式主要分为劳动派遣、人力资源服务外包、兼职、实习、返聘退休人员等几种形式,随着灵活用工模式的不断演进,新经济形态下灵活用工方式也在不断扩大与创新。如共享员工模式便作为共享经济和零工经济在人力资源领域的结合体,其本质上便是灵活用工模式的一种,也是多方合作共赢的用工新形态[3]。

Table 1. Differences between traditional and flexible employment modes**表 1.** 传统用工模式与灵活用工模式的区别

区别	传统用工模式	灵活用工模式
人力需求	长期而稳定的劳动力	临时、灵活、可替代的劳动力
劳动合同	长期劳动合同	可签订也可不签订，时间长短不受限制
用工模式	全日制	非全日制，外包、兼职、派遣等
薪资结算	以员工为基数，按时发工资	以项目、计件、时间等模式计算外包服务费
管理模式	以固定方式进行考核	一般以工作结果为导向进行管理
退出机制	劳动者递交辞职申请，通过合法途径解除劳动关系	双方为合作机制，劳动者自主选择暂时或永久退出

3. 共享经济下企业灵活用工典型案例

大数据信息化的发展，推动了共享经济的产生，也涌现出了大量的平台型企业。这些组织突破了传统的企业角色，创造性地引入市场机制，为有灵活需求的企业和自由员工提供了合作的平台，也是灵活用工的主要平台。新经济形式下，灵活用工范围主要集中在在外卖、电商、网约车平台、物流等行业。

(一) 美团外卖

美团外卖是美团旗下的一个专业网上订餐平台，于 2013 年 11 月正式上线。其外卖品类覆盖美食、鲜花、水果、药品等多个种类。据美团发布的《2020 年企业社会责任报告》显示，2020 年在美团平台上获得收入的外卖骑超过 470 万，截至 2020 年底，累计超过 950 万骑手通过美团实现就业增收，有效带动了社会就业。在美团外卖送货的骑手中一般分为众包骑手和专送骑手，众包骑手采用的是散工兼职的灵活用工模式，没有强制性社保等内容，工作时间也不受约束规制。而专送骑手是美团平台专门来派送订单的骑手，属于专职方式，但其用工关系上通常是美团外卖作为用工企业与第三方企业签订外包服务，由第三方企业与骑手签订相关合同，并由骑手为美团外卖提供服务，节约了巨大的用工成本。对于骑手而言，其工资与自身投入平时送单的佣金直接相关。由于是第三方雇佣方式，美团外卖平台不会为骑手购买社保，会从骑手的佣金中扣除为其购买商业保险。

(二) 滴滴出行

滴滴出行是一款打车软件，也是平台化灵活用工的典范，于 2012 年 9 月在北京上线，覆盖了专车、快车、出租车、顺风车、代驾等多项业务，其出现解决了出行不便等交通问题，极大地改变了人们的出行方式。滴滴出行的司机主要分为使用平台提供车辆的司机(自营车司机)和使用自有车辆的司机(兼职司机)，灵活用工是滴滴运营的重要支柱，这些司机中还是以兼职人员为主，在提供自己车辆的兼职司机中，部分司机还是全职司机。在滴滴平台与兼职司机中，滴滴提供网络平台，司机自己运营车辆。乘客通过滴滴平台下单，司机接单并执行任务，收入来源主要是乘客支付的车费按一定比例与滴滴分摊及平台的一些奖励。司机可以灵活选择工作的时间、地点，接不接单自己决定，没有固定的工作场所，多劳多得，车费及其他费用需要车主自行承担。同时，拥有自有车辆的兼职司机不与滴滴出行公司签订劳务合同，两者之间不存在劳动关系。

4. 共享经济下企业灵活用工的优势与挑战

(一) 优势

自 2019 年起，我国的第三产业逐渐成为国民经济增长的主力军，受 2020 年新冠疫情爆发的影响，

以共享经济新业态为主动力，灵活用工模式的不断创新和蓬勃发展，发展灵活用工势必成为我国用工方式的常态化趋势，总的来说，灵活用工模式主要有以下几方面的优势：

第一，从国家角度出发，积极发展“互联网/共享经济 + 灵活用工”战略有助于进一步优化中国的产业结构，新兴的用工方式也更好地促进了网络、云计算、大数据等地深度融合，从而形成以企业为主体、以灵活的用工平台为载体、以人才个体深度的参与、布局合理的灵活用工行业集群系统[4]。同时在新冠疫情的大背景下，通过灵活用工方式促进了人才的精准流向，有效缓解了企业用工之急，推动了经济复苏步伐。

第二，从企业自身来看，灵活用工模式大大降低了企业的用工成本，缓解了企业“用工慌”和员工“闲的慌”的问题。企业之间的人力资源互补，人力成本互摊，提升了员工人力资源的配置效率，实现人才有效补给。对大力缺乏临时人力的企业来说，灵活用工模式有效解决了其招聘员工问题，从而极大程度上满足消费者需求，更好推动产业发展。

第三，从个人角度来看，灵活用工模式解决了一部分人的就业问题，灵活就业者能够更多机会在工作上实现自主权，兼顾生活与工作，为实现更多自我价值提供了可能。同时对于共享员工这一群体来说，增加工作收入同时，跨界工作有助于员工接触更多工种，学习更多方法和知识，丰富自我技能，实现自我价值，提高自身素质。

(二) 挑战

共享经济的兴起促进了灵活用工模式的更新与发展，但这种新型用工方式给国家、企业、个人带来积极影响的同时，也存在比较大的挑战。总的来说，目前灵活用工模式主要存在以下挑战：

第一，用工关系模糊。灵活用工模式带来的首要问题便是企业与员工之间劳动关系定位问题。当下对灵活用工的雇佣关系没有成熟的法律法规，与传统用工方式相比，由于双方权责划分不明确，没有确切的工作时间和地点，且劳动关系法律边界模糊且没有规范性的文本，劳动安全、工作纪律及奖惩等方面都缺乏确切的规定与统一，会导致灵活用工者不能保证自身的劳动利益。如前文讲述的灵活用工滴滴公司案例，滴滴司机若在工作时间被乘客伤害，平台是否该赔偿？滴滴顺风车司机在接单过程中出现车祸，平台是否赔偿？传统劳动法不适用于这一系列的新型劳动纠纷。用工关系的模糊使得这些问题待为解决。由于与企业之间的用工关系不明确，相应也会带来员工的社会保障缺失、离职率高就业满意度低等问题。

第二，人才流失严重，用工质量较低。传统的企业人力资源管理主要是基于劳动合同下劳动关系的员工管理，但在共享经济下灵活用工员工等多元化用工的发展趋势下，企业也会面临一些挑战。如灵活用工的高度灵活性与企业追求稳定的传统理念产生冲突[3]，且在没有劳务合同的约束下人才流失严重，企业会花更多时间精力在招聘上，对企业的信息安全也会造成影响。另一方面，一般灵活用工的企业或岗位的准入门槛比较低，加上一些急用工的情况，会导致人岗技能不匹配，员工的素质参差不齐，服务态度差消极工作等情况导致企业口碑受影响且产品和服务质量难以保证。

第三，员工自身发展受限，合法权益受到挑战。灵活用工方式给灵活就业人员带来更多收入和就业机会的同时，但也会对个人发展带来影响。首先，灵活用工方式由于工作的灵活和不连续性，员工很难形成高水平的组织认同感和归属感，同时用工单位一般不会为其提供明确的职业生涯规划 and 技能培训[5]，加上灵活用工岗位并没有更多的晋升空间，不利于灵活就业人员的技能提升和职业发展。其次，灵活用工模式不签订劳动合同，用工关系不明确，员工缺乏社会保障等缺陷会导致员工的个人利益受到侵犯，例如不断改变的工作时间、地点、薪酬待遇的不明文规定会使得员工个体遭受更高强度劳作、用工企业刻意压低工资的挑战。员工在工作中的个人安全、工伤风险也缺乏成熟法律的保障。

5. 企业灵活用工发展建议

(一) 国家或政府层面

首先要完善相应的法律法规，强化政府部门的“有形之手”的政策引领和适度监管的作用，促进灵活用工产业的发展。政府应该尽快出台政策和实施要求，明确灵活用工双方劳动关系类型及雇佣双方的责任和义务，保护灵活就业者的合法身份和权益并在法律方面尽快落实，使灵活用工模式有法可依。同时也要制定符合灵活就业特征的社会保障制度。设计符合灵活就业人员工作特征和收入水平的缴费标准，更好地适应灵活就业人员需求，引导灵活用工市场朝更合规方向发展[6]。

另一方面，政府也需要加强共享经济形态下新型灵活用工模式地理念与推广，通过地方政策的红利，出台相关政策并出资补贴引导灵活用工企业加强对灵活就业人员的技能培训、岗位培训。通过线上线下等多种方式，加强用工政策的宣讲，让更多的企业了解灵活用工的政策、让更多的人了解灵活就业的举措，以更加宽松政策包容新型社会化用工方式，释放更多的就业机会，从而更加适应新业态的发展。

(二) 企业层面

灵活用工企业、人力资源第三方外包企业和员工多方需要明确签订合作用工的书面协议，包括企业之间权责归属、商业利益安排等；及明确用工企业与员工之间的劳动关系，如合同性质、用工范畴、关系归属、工资薪酬、社保福利、管理制度、退出机制等，实现用工的风险、成本与企业经济效益的平衡[7]。同时可以利用大数据、云技术等手段拓展更多灵活用工招聘渠道，精准匹配更多用工资源，完善薪酬福利机制，创建绩效考核制度，为在灵活用工模式下的员工创建晋升和转正机会，吸引更多灵活就业人才。

其次，企业应当根据灵活就业岗位的技能需求为员工提供必要的岗前和在岗培训，让员工充分了解自我岗位，厘清灵活就业方式企业和自身的权责，充分与员工沟通，加强监管和忠诚度的激发，实现劳动力资源的协调和再配置，最终实现企业与员工的双赢。

(三) 个人层面

对于灵活用工员工自身，在了解灵活用工方式发展，对新就业形态保持积极接受态度，勇于尝试与实践，并在就业时要选择相对专业的灵活用工平台企业工作，注意核对招聘信息的真实性，维护个人利益。同时提升员工的自我维权意识，通过法律、官方网站、工会等更多渠道了解灵活用工规制，及企业招聘条件、待遇，维护自我的合法权益，并通过积极参加岗位培训、向他人请教、网络学习等方式提高自我职业技能和个人素质，以适应岗位的灵活调动，提升工作的热爱度，追求更宽的工作领域。

6. 结论

随着共享经济的迅速发展，创造了众多新产业、新业态，产生了众多的创业组织和中小企业，灵活用工模式成为很多以平台企业为代表的新兴企业的重要用工模式，也创造了更多的就业机会。本文通过对共享经济发展下企业灵活用工模式的概念、发展、典型案例进行阐述，并总结此模式给国家、企业、个人带来的优势和挑战，最后提出针对性优化建议。为了更好推动经济发展，适应新的用工方式的需求，国家、企业、个体等多方面都需要做出努力，协同助力社会可持续发展。

参考文献

- [1] 马强. 共享经济在我国的发展现状、瓶颈及对策[J]. 现代经济探讨, 2016(10): 20-24.
- [2] 郭春镇, 石梦婷. 制造业灵活用工“返费”问题中的博弈及其治理[J]. 开放时代, 2021(2): 142-158+9-10.
- [3] 何江, 闫淑敏, 关娇. 共享员工到底是什么?——源起、内涵、框架与趋势[J]. 商业研究, 2020(6): 1-13.
- [4] 张志朋. 灵活用工开启用工新时代[J]. 人民论坛, 2020(20): 84-85.

- [5] 陈寒寒. “灵活”用工下的人力资源管理挑战及建议[J]. 新经济, 2020(9): 66-70.
- [6] 何勤, 邹雄, 李晓宇. 共享经济平台型灵活就业人员的人力资源服务创新研究——基于某劳务平台型网站的调查分析[J]. 中国人力资源开发, 2017(12): 148-155.
- [7] 赵文泽, 冯珺. 新冠肺炎疫情背景下的新就业形态研究——以“共享员工”模式为例[J]. 产业经济评论, 2020(6): 16-31.