

人工智能背景下灵活用工的发展现状与对策

孙义婷, 宗晓虹, 戴睿佳, 方子豪

武汉科技大学, 湖北 武汉

收稿日期: 2022年9月26日; 录用日期: 2022年10月11日; 发布日期: 2022年10月26日

摘要

当前, 中国社会处于人工智能高速发展逐渐被广泛应用的大背景下, 就业市场竞争加剧, 灵活用工新模式出现, 人工智能趋近成熟化和新冠疫情等因素加速了灵活用工的应用趋势, 但目前灵活用工的管理、载体、法律保障等存在缺陷, 在实际应用中凸显出诸多问题, 例如灵活就业安全受到威胁, 灵活用工中三方关系摩擦不断。因此, 需要探索突破当前灵活用工困境的解决措施, 以期灵活就业劳动市场的平衡发展。

关键词

灵活用工, 劳动就业市场, 新就业形态, 人工智能

Development Status and Countermeasures of Flexible Employment under the Background of Artificial Intelligence

Yiting Sun, Xiaohong Zong, Ruijia Dai, Zihao Fang

Wuhan University of Science and Technology, Wuhan Hubei

Received: Sep. 26th, 2022; accepted: Oct. 11th, 2022; published: Oct. 26th, 2022

Abstract

At present, Chinese society is under the background of rapid development of artificial intelligence which is gradually widely used. Competition in the job market has intensified, new models of flexible employment have emerged, and factors such as the maturing of artificial intelligence and the

COVID-19 pandemic have accelerated the application of flexible employment. However, for the moment, there are defects in the management, carrier and legal guarantee of flexible employment, which highlight many problems in practical application. For instance, the security of flexible employment is threatened, and the triparty relationship friction in flexible employment is constant. Therefore, it is necessary to explore the solutions to break through the current dilemma of flexible employment in order to ensure the balanced development of the flexible employment labor market.

Keywords

Flexible Employment, Labor and Employment Market, New Forms of Employment, Artificial Intelligence

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

当前,结合学术界对灵活用工的众多观点,灵活用工可以被界定为一种新型的弹性用工模式,个人与组织的用工关系更加灵活,演变成范围更加广泛的劳务和合作关系,其主要包含全日制劳动用工以外的四种形态:以非全日制用工为代表的时间上的灵活、以劳务派遣为代表的雇佣形式上的灵活、以业务外包为代表的服务形态上的灵活、以平台型用工为代表的就业形式上的灵活[1]。

随着人工智能的发展应用趋近成熟以及新冠疫情防控的要求,企业灵活用工需求和灵活就业人员均有增加,线上灵活用工平台逐渐成为劳动力市场的热门之选。但与此同时,原有的劳动法不能满足灵活就业人员的诉求,法律风险激增,用工关系更加复杂化,线上灵活用工平台和企业灵活用工的管理不规范等问题暴露。基于公众对灵活用工话题的关注与担忧,灵活用工现状与问题具有现实的研究意义。本文通过调查法、文献研究法、描述性分析法等研究方法深入探讨人工智能高速发展下灵活用工应用现状和面临的挑战,希望提出的对策有助于人们理性地应对灵活就业的困境,促进灵活用工的平衡发展。

2. 人工智能背景下灵活用工的发展现状

受数字经济、人工智能、疫情常态化、人口老龄化等因素的影响,人工智能背景下的灵活用工加速发展渗透。为预防季节性的失业,越来越多的企业正在扩大灵活用工使用规模[2]。因此,研究人工智能背景下灵活用工的应用现状具有重要社会意义。

2.1. 灵活用工的发展与管理

人工智能的应用和发展推进了稳岗就业政策的进一步落实,为遵循新冠疫情防控要求,灵活就业逐渐成为了稳就业、保就业的重要举措。2020年,较于传统的就业模式,中国的灵活就业人员大幅度上涨,达到了2亿左右。2021年数字更是稳步上涨且大学生毕业群体成为了灵活就业行业的主力军,2021年全国高校毕业生的灵活就业率均超过16% [3]。

现在市场上灵活用工平台主要分为人员招募、咨询与解决、服务三个板块,均通过大数据来平衡灵活就业岗位供求信息,以实现劳动力资源配置效益最大化。例如美团外卖、滴滴打车等线上平台为企业输入灵活就业人员。有数据显示,2020年中国灵活用工行业投融资金额接近一百亿人民币,到达近年来

的顶峰状态，虽然近两年对于融资金额有明显下降，但其以产品和数据为先的商业模式，在未来将会大放光彩。其中灵活用工平台介入劳资关系后引发的新型问题，仍待探究与解决[4]。

灵活用工在用人单位招聘的多方面衔接和具体的用工环节中都会导致管理过程复杂化，容易产生摩擦和滋生诸多管理失误与法律风险，在具体实施上易出现临时性用工缺陷，如灵活用工员工缺乏企业归属感与认同感，企业内部机密容易在灵活就业人员劳动者短期关系结束后被泄露等。目前灵活就业模式仍缺乏法律规制，灵活用工相关利益体都缺少具有针对性的劳务法律法规保障[5]，在《2022年中国灵活用工行业劳动者期待调查》中显示，有将近一半的灵活用工劳动者与用人单位没有签订劳动合同，与平台没有达成相应协议，甚至 32.7%的人没有签订任何形式的合同。同时，更多的劳动者希望能加强工资支付保障和改善社会保险政策。

2.2. 灵活就业的匹配与流动

2020~2022年中国城镇登记失业人数已突破千万人，我国灵活用工市场入门槛较低，其中一部分人选择了灵活就业。参与灵活用工的劳动者大幅增加，这虽然给灵活用工市场带来了春天，但随之而来的是一系列难题。近三分之二的劳动者表明，拒绝灵活就业的原因是其稳定性差[3]，特殊情况时无法保证正常生活。数据也显示兼职、自由职业者、共享员工等新模式出现而引发的纠纷占劳动者纠纷中的 30% [6]。

近年来，灵活用工仍无法突破主流概念认知，针对灵活用工的信息仅仅停留在职业推荐、信息咨询等方面，对于外部顾问、劳务派遣等领域还是空白状态。灵活用工对人才资源配置不够重视，“灵活就业”人群中许多人被迫选择了向下兼并，导致人才流动在纵向上的优势被限制，知识技能流动空间局限化，企业无法给灵活用工人员提供更多选择。目前，外卖员的总量增长迅速，但跨界骑手成为灵活就业发展新趋势，40%的骑手还拥有着其他职业，甚至有一成的骑手还不止拥有一份兼职，80%的骑手是认为该职业只是一个兼职平台，和企业与劳动者之间做不到人岗匹配[7]。此外，员工人岗不匹配会导致组织对员工的培养受限，其中灵活就业的流动性极可能会对组织绩效、员工管理等方面产生消极影响[8]。

3. 人工智能背景下灵活用工未来发展面临的困境

3.1. 灵活用工法律法规保障缺失

灵活用工各种模式产生的劳动关系处于争论的焦点。目前大部分观点都表明灵活用工者与劳动平台企业不存在劳动关系，特别是在司法的实践中，法官无法通过现有法律对相关纠纷进行定性定量的判定，这也是灵活用工面临发展困境的重要原因之一。

现有的法律法规无法满足灵活就业特有的灵活性，灵活用工地位混沌不清，致使灵活就业人员社会保障缺失。部分从业者追求一时的现金，而忽略了养老保险、医疗保险等的作用，劳动纠纷隐患激增。同时，灵活用工工资收入不稳定，导致难以确立灵活就业最低工资保障。灵活用工模式的发展应用也可能滋生其他方面的新漏洞，需要法律约束灵活就业朝正确的方向推行。

3.2. 灵活用工平台发展面临危机

灵活用工平台推行服务外包，突破了地域的限制，但灵活用工平台更集中处理中小型甚至微型项目，在产业规模方面没有得到提升。灵活用工平台在治理能力上也发展迟缓，服务质量无法得到有效保障，部分产业的项目预算得不到有效的控制。相关平台组织如今仍存在漏洞，使不法分子有可乘之机。

灵活用工平台受不同地区的税收征管政策、税收优惠政策影响，向“税收洼地”转移的现象加剧。灵活就业人员、平台等在实践中没有得到有效监督，出现了部分企业虚报灵活用工人员，假借平台之手

开具增值税专用发票抵扣相应的税款等严重的税务合规风险现象。部分灵活用工平台甚至为满足其“发展需求”去寻觅法律制度的禁区，比如开发不合法的电商平台、进行电信诈骗、利用灵活用工进行偷税避税等犯罪行为。在2020年，海南省就曾展开严厉清查行动，对委托代征进行清理整治，在几个月内终止叫停了十几家灵活用工平台[9]。因此，灵活用工平台还需要进一步规范，形成严格、全面、标准、受法律监管的生产流程和支付交易流程，加强监管刻不容缓。

3.3. 灵活用工企业管理与应用存在缺陷

灵活用工企业管理与应用的缺陷主要集中在以下三个方面：

第一，企业内部管理流程繁琐。虽然在人工智能的背景下，用人单位的招聘变得更加灵活便利，但对各员工和管理层的协调与配合要求更高。在落实灵活用工模式时，企业常常会面临招聘量大、招聘时间紧和员工质量不稳定等问题。由于灵活用工类型多元，涉及场景丰富，企业人员规划与组织配置难以完全匹配，还会遭遇多主体对接效率低、多类型员工管理难、信息混乱等难题，使得企业发展受到阻碍。

第二，用人单位内部机密容易泄露。灵活用工的形式尚未要求劳动者与企业之间具备严格雇佣关系，因此，若劳动者接触到企业内部商业机密或核心技术后泄露，会对用人单位造成严重损失。

第三，灵活用工培训制度落后。新技术的改革与新理念的产生对灵活用工提出了更高的要求，但目前许多企业的培训仅流于表面，具有极大的随意性，员工难以提升自身水平，致使企业发展滞后。

3.4. 灵活用工人员迎来就业挑战

灵活就业者对灵活用工的内涵认知不清，尚未深究灵活用工模式的实践价值。许多劳动者对于新产生的新型灵活用工形式和结合新技术的灵活用工缺乏认知，认为灵活用工是一种临时性和低技能的劳动形式，仅适用于临时的体力兼职。目前，以互联网和平台经济为主导形式是全球灵活用工的主流趋势，预计在未来的市场中还会出现更多与互联网、数字经济等“网络新用工”模式的产生，也侧面说明灵活用工不局限于体力劳动、零工经济。在灵活用工往后的发展中，高学历人员的加入是必定的趋势，脑力劳动还会逐渐成为灵活就业的主力军，灵活用工终会发展成为以碎片化、远程化、弹性化、平台化为特点，整合人力资本和劳动力技能化的新工作模式。

灵活就业人员整体素质不高。当平台过分追求规模经济时，其中低素质从业者带来的损失远远大于甄选门槛的成本，例如典型的灵活就业平台“滴滴出行”的问题层出不穷。此外，随着经济的发展，灵活用工中需求较少但极其重要的岗位存在空缺，待遇差异、职业发展不清晰也成了灵活就业的发展难题，新产业中对技术和素质有较高要求的一些岗位更是缺少人才[10]。

4. 对于未来灵活用工发展的建议与措施

基于现状与调查中发现的问题，对未来灵活用工的发展提出以下建议与措施。

4.1. 完善灵活用工法律规制

由于法律对于灵活用工主体尚未明确，大部分企业在实际运用中都未与灵活就业人员之间建立明确劳动约定，且在实际履行中常与书面内容不相符。因此，要保障灵活用工新业态，首先要明确灵活用工责任主体，形成标准化模板，供所有灵活用工平台和人员使用，其内容应覆盖劳动关系认定、税收合理化、数据化风险防范等。

应针对新型灵活就业人员专门出台相关保护法，以我国《劳动法》、《社会保险法》等内容为依据，增加相应法律条款。确保在政府、个人、企业、社会等力量汇集下形成一个市场面向广、本职精英、提升服务与监督效能的新业态就业平台新模式，并建立一个由监管部门、新个体协会和行业协会组成的灵

活就业综合服务协调机制，充分响应各专题共建交流的倡议，保障灵活用工综合服务的新兴业态持续健康发展。

4.2. 落实灵活就业社会保障福利

政府应拓宽劳动保障的覆盖范围，完善灵活用工的社会保障体系。首先，政府要明确灵活就业者的社保缴纳标准，建立其独立的统筹参保平台。企业也应主动为劳动者缴纳社会保险，提升灵活就业人员的工作积极性。在此基础上，应加强跨部门合作，平衡新型灵活就业人员的权益保障与企业发展之间的关系。在法律法规完善和道德规范约束的引导下，积极推进新型灵活就业，提高供需匹配精度，严格控制、防范灵活用工市场的风险，落实灵活用工下新型劳动纠纷的解决路径。

4.3. 加强灵活用工平台数据安全与服务监管

灵活就业平台应当重视数据安全问题，采用数据安全分级管理。建议运用人工智能、区块链技术规范平台、用工单位、灵活就业人员的权限范围，结合去中心化架构增加数据的不可逆性，从而实现数据难篡改、篡改可溯源的效果。相关平台服务商也应规范完善用工跟进机制，了解灵活就业人员的实际用工情况，从招聘、管理等角度切入，提升企业组织灵活性与合规性，检验灵活就业者的业务能力证明和提供专业培训，以确保平台所形成的用工关系的真实性，维护平台的安全稳定，并根据大数据分析来弹性地调节劳动力的价格与供需，以实现即时上岗。

相关部门应针对灵活用工制定多主体尤其是灵活用工平台的约束监管规则。平台企业所属的监管部门和行业协会亟需将灵活就业人员权益保护纳入其制定的平台服务标准，作为其评估考核、监督的关键指标。由此，政府应适当给予财政政策支持，并科学制定、因地制宜的设置各地税收优惠，用转移支付形式平衡区域财政收支，减少用工平台税务合规风险[11]。

4.4. 企业制定灵活用工管理策略

企业需运用智能技术分析灵活用工平台数据，与平台等主体一起制定、强化数字化时代下灵活用工的协同性管理与针对策略，如餐饮企业可以根据顾客波峰来灵活调整用工数量和时间。并且，企业应提供胜任岗位所需的工作技能培训、职业健康教育与安全视察，建立灵活就业员工薪资调节结构机制，规范薪酬发放的结算单位等，使灵活用工员工的薪资与该阶段企业整体销售额增长率等挂钩，提高灵活用工员工在企业工作中的责任感与主动性。

企业内部要增强企业数据风险控制意识，推动创新人力资源管理模式。须结合平台数据，设置专业人员管理组织成员架构和人员需求情况，确保岗位及招募的灵活就业人员信息的准确性并实时跟进。同时构建信用用工的双向评价体系，采用企业与员工相互评价机制或者结合平台代征代缴数据，来加强企业对税务合规、用人合法的风险预警、事前监管的能力[12]。

4.5. 提高就业者认知水平

灵活用工下的就业者个体应当提升对灵活用工的认知，注重培养创新意识和开发新技能，树立正确的职业观。灵活用工就业者应熟练运用专业知识，加深对当前趋势下平台化、在线化的新型就业方式的理解，增强信息保护和自我监督的意识，保证自身职业生涯和企业可持续发展。

人员甄选中，对灵活用工就业者应提出更高要求。合理运用互联网征信功能等技术进行平台筛选，严格要求就业人员道德水平规范，适当提升灵活用工就业门槛。此外，用人单位应当完善培训制度，与就业者树立培训共识，增强就业者的技术能力，将不合格就业者转为能够与岗位相匹配，促进人工智能背景下灵活用工市场的完善发展。

5. 总结

本文基于大众对于灵活用工领域较高的关注度,在人工智能背景下、疫情等多种因素影响下,深入探寻顺应时代发展趋势的人才就业新方式——灵活用工,并探析劳动就业市场中新型灵活用工应用现状及发展问题。由此发现,灵活用工平台、企业、就业者等多主体面临着发展困境,应基于劳动法律法规的制度改善、社会保障福利完善等角度实行相关对策。政府部门要正确应对人工智能等因素对灵活用工带来的挑战,使灵活用工者利益得到切实保障;用人单位应规范管理灵活用工,防范灵活用工平台不规范和企业管理应用发展落后带来的危害;灵活就业者本身也要提高认知水平和自身整体素质,以期实现人工智能背景下灵活用工平台和灵活就业者的可持续发展,保障我国灵活就业劳动市场安全。

基金项目

武汉科技大学大学生创新创业训练计划校级项目,项目名称:人工智能背景下灵活用工与就业安全的冲突与平衡,项目编号: D202202171847162215,项目类型:创新训练,项目领域:社会科学类。

参考文献

- [1] 龚晨霞. 星星之火,可以燎原——2020年灵活用工行业研究报告[R]. 北京:亿欧智库,2020.
- [2] 上海艾瑞市场咨询有限公司. 中国人力资源数字化研究报告[C]//艾瑞咨询系列研究报告. 上海,2022(7): 557-615.
- [3] 2022年中国灵活用工行业市场调研分析报告[R]. 广州:艾媒咨询,2022.
- [4] 林玮. 灵活用工平台的挑战和法律规制[J]. 法制博览,2022(16): 74-76.
- [5] 蒋秋霞. 冲突的“灵活用工”模式[J]. 经理人,2021(9): 68-70.
- [6] 王宇新. 北京昌平通报就业季劳动争议案件典型案例[EB/OL]. 中国法院网. <https://www.chinacourt.org/article/detail/2020/06/id/5290850.shtml>, 2020-06-10.
- [7] 来有为,尤越,霍建东. 生活服务业新就业形态和灵活就业的发展特征和发展趋势[R]. 北京:美团研究院,2020.
- [8] 尚好,杨永平. 数字化时代下的灵活用工模式发展[J]. 内蒙古科技与经济,2021(22): 25-28.
- [9] 创就羚. 委托代征资质被收紧,灵活用工平台是福是祸[EB/OL]. 搜狐网. https://www.sohu.com/na/416290410_120588023, 2020-09-03.
- [10] 郑祁,杨伟国. 零工经济前沿研究述评[J]. 中国人力资源开发,2019,36(5): 106-115.
- [11] 王全兴,刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论,2019,37(4): 79-94.
- [12] 张思琪,张欣雨,刘奕彤. 灵活用工下的人力资源管理研究[J]. 商场现代化,2021(8): 108-110.