

# 诚通人才中心——共享经济模式下灵活就业人员就业影响因素研究

诚通公司 赵玉 赵茜茜\*

**摘 要：**本文通过文献综述与实证研究相结合的方法探讨共享经济模式下灵活就业人员的就业特征、研究现状及影响因素。采用文献法、访谈法提炼灵活就业人员影响因素形成调研问卷，通过问卷法回收有效问卷 507 份（有效回收率 90.54%），采用 SPSS 19.0 软件进行统计分析。研究发现，影响灵活就业人员就业的因素包括性别、年龄、文化程度、婚姻状况、政治面貌、户口类型、个人月收入（支出）、家庭年收入、每月房租价格、从事行业、本行业工作年限、参加培训情况、收入波动性、是否需要社保福利、家庭支持等，本文将以上影响因素归结为个体特征因素、经济因素、工作因素、自评因素、家庭因素等五个因素群，并系统化地提出了共享经济模式下灵活就业人员的人力资源服务创新策略，以期进一步促进灵活就业人员实现就业，提高收入水平，实现多元就业方式均衡发展，不断完善新型就业模式。

**关键词：**共享经济；灵活就业人员；影响因素

近年来以互联网技术为依托的共享经济蓬勃发展，已经成为世界各国发展的重要经济业态。《中国共享经济发展年度报告 2019》显示“去年共享经济依旧保持高速增长，不仅成为经济增长的重要新动能，也成为新型弹性就业的重要源泉，成为服务业快速增长和转型升级的引擎”。在目前逆全球化的宏观形势下，国内经济发展面临下行压力，人民群众对美好生活的需求和生活方式发生多元化变化，共享经济的发展对于增

---

\* 赵玉，诚通人力资源有限公司党委委员、董事、副总经理；赵茜茜，诚通人力资源有限公司项目主管。

加就业机会、拓宽就业渠道有重要意义，当前灵活就业人员的数量逐年增加，人力资源管理也面临新的发展趋势和新的挑战<sup>[1]</sup>。

本文采用文献综述法发现，目前关于灵活就业人员的相关研究尚未完善，且没有成熟的测评工具、完善的制度保障及影响个体就业选择的深入因素分析。因此，本文采用文献研究法、访谈法和问卷调查法选取灵活就业人员这一特殊群体进行研究，主要探讨灵活就业人员就业特征、研究现状及影响因素，并进一步分析促进灵活就业人员有效就业的策略，为以后研究提供资料支持和理论基础，一方面减少社会闲置人力资源的浪费，提升灵活就业人员价值创造的效率；另一方面满足企业巨大的人才缺口需求，优化人力资本的配置，实现人力资源最大限度社会化的目标。这也符合十九大不断提高就业质量和人民收入水平的总体要求，不断促进实现共享经济时代背景下更高质量和更充分的就业。

## 一、引言

“共享经济”最早是 1978 年由美国得克萨斯州立大学社会学教授 Marcus Felson 和伊利诺伊大学社会学教授 Joe L. Spaet 中提出的，在当前信息时代大背景下，一般是指通过分享使用权满足不同人的多样化需求，并从中获得报酬的一种新经济形态。在人力资源领域，其本质是利用互联网等现代信息技术，分散、整合线下的劳动力资源，满足不同单位海量需要，共同获得经济红利，是一种更加灵活、更高弹性、更多元化的用人方式。

在共享经济模式下的灵活就业不同于建立在工业化和现代工厂制度基础上的传统主流的就业方式，它更强调工作内容、工作任务的完成，对劳动时间、工作场所、工作制度等方面没有明确要求，获得的收入报酬、保险福利根据工作内容限定，采用的是“弱劳动关系-强劳动任务”的就业形式<sup>[2]</sup>。灵活就业人员有多元化的表现形式，多为临时性劳动人

员，采用非全日制、临时性和弹性工作等方式完成就业。通过共享经济模式，传统的就业形式发生了翻天覆地的变化，实质是去中介化和接平台化，从而形成了新的劳动力供给模式和交易关系。其中，去中介化指的是在共享经济模式下，就业人员逐步减轻了对商业组织（如公司、单位等）的依附，实现了所谓接平台化，即：通过某一互联网或者移动技术平台直接向最终用户提供服务或产品，这其中的互联网或者移动技术平台是就业人员接入劳动关系的新中介，从而实现了供需双方的连接，达到了人力资源灵活的供需匹配<sup>[3]</sup>。《中国共享经济发展年度报告 2019》显示“2018 年我国共享经济交易规模 29420 亿元，共享经济参与者人数约 7.6 亿人，参与提供服务者人数约 7500 万人，同比增长 7.1%，平台员工数为 598 万人，同比增长 7.5%”。

## 二、灵活就业人员的特征及相关研究

### （一）共享经济时代灵活就业人员的特征

共享经济时代下的社会正处于一个经济社会数字化转型的关键时期，劳动力市场也随着发生了深刻的变化，人力资源摆脱了传统就业方式固化于商业组织的模式。一方面这符合满足企业降低人力成本、分散经营风险的要求；另一方面灵活就业人员工作自主性也得到了很大程度的满足，社会需要通过灵活化改革以恢复市场供求活力，促使新就业形式以更快的速率产生，从而产生了不同于其他背景下的时代特征<sup>[4]</sup>。

第一从个体人口学特征来看，一是从事灵活就业的劳动者年龄相对年轻，且多为女性。这一研究结果与菲律宾和柬埔寨的调查结果相似，这两个国家的非正规部门就业人口中有 70%为女性；二是相对于“打零工”时代，现代意义下接平台化的灵活就业人员不仅有低层次学历，也有专科、本科甚至更高层次的学历，出现了受教育水平两极分化的特点，这一学历特点与户籍所在地有一定的内在联系，一般情况下来自农村的

灵活就业人员的学历较低，而户籍在城镇尤其是一线大城市的灵活就业人员学历出现高走现象，但从整体而言灵活就业人的文化水平偏低；三是这种教育水平的差异对个人收入影响较大，一般情况下更高的受教育水平往往更倾向于从事白领工作，也在一定程度上可以获得更高的报酬。不可否认的是灵活就业更多的还是低收入岗位，虽然工资相对于传统体力型工作有一定程度的提高，但高强度工作、年轻化队伍的要求对从业者仍是很大的挑战<sup>[5]</sup>。

**第二从组织特征来看**，一是灵活就业在劳动标准、生产组织管理等方面要求不高，可以是小规模企业，也有互联网背景下“独角兽”型企业，如：猪八戒网有超过 2000 多万注册用户，1500 余万司机通过滴滴平台实现了灵活就业。除去“行业独角兽”，更多的灵活就业平台多是小微型，在组织管理、服务标准、劳动内容等方面存在规模小、人员少的情况，有研究表明灵活用工企业的平均雇员人数不足 3 人。二是这些新的就业形态遍布饮食、旅行、穿衣、就医等多个方面，跨行业、跨领域特征明显。灵活就业可以提供更多的工作岗位，逐渐减少隐性的失业人口，而且满足劳动者对工作自主性的要求，这在很大程度上可以促进就业，实现闲散人力资源与岗位、工作的供需匹配。三是从组织群体内部构成上看灵活就业人员具有多样性的特点，表现为白领、数商、微商、平台送餐员和网约车司机等，其范围已经渗透到各行各业。

**第三从劳动关系来看**，一是灵活就业人员劳动关系属性三分离，即人格、经济、组织从属性。从需方（雇主）视角考虑，在服务过程中可以依托互联网平台或者移动技术出现多个雇主，而从供方（就业人员）视角看，灵活就业可以同时接受不同需方（雇主）的要求和工作任务；二是共享经济模式下灵活就业的劳动关系、经营关系、服务关系呈现出三重合的特征，恰是这种重合特征很大程度上造成责任方界限不清，或者没有法律认可的纸质契约，出现的最凸显的问题是劳动关系及劳动权

益保障问题<sup>[6]</sup>。对于灵活就业劳动者而言，从个体角度维护合法权益的难度陡然增大，尤其在“属性三分离、关系三重合”的情况下，工作安全性、收入稳定性、生活质量等方面受到不可估量的影响，这也对传统人力资源管理提出了不小的挑战。

## （二）灵活就业人员的相关研究

20 世纪 80 年代，欧洲各国处于不堪重负的社保和大批量失业的问题中，灵活就业逐渐走进人们的视野，他们普遍采用“非正规就业”的概念来描述灵活就业这一现象。对于我国而言，当前正处于经济转型期，十八大报告明确指出：“要贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业的方针，鼓励多渠道多形式就业，增强就业稳定性，构建和谐劳动关系”，在共享经济模式的催生下灵活就业人员也如同雨后春笋。随着灵活就业人员的广泛出现，学术界也开始关注这一特殊群体。东西方学术界对于灵活就业的研究具有较大的地域差异，西方学术界在理论研究方面走在前列，在描述、解释灵活就业领域方面形成了二元经济理论、世界体系理论、依附理论、劳动力市场分割等较为完整的体系，而我国研究则更偏重于就业宏观理论、劳资关系及个体变化。本文从我国国情出发，着重分析整理相关研究文献<sup>[7]</sup>。

从宏观理论层面，主要研究灵活就业的内涵、外延、分类、形式、特点、规模及影响因素，从宏观角度进行讨论研究。如：有研究从新的就业形态出发，主要考虑互联网背景、大众消费升级、去雇主化的就业模式等问题，这与我国当前互联网背景下的经济发展有很大的关系，其中共享经济模式下的探讨具有重要的意义。另外，互联网经济背景下的灵活就业规模促进人们关注网络平台劳动力市场，将灵活就业人员作为一个整体进行研究，深挖数据，在线上岗位、种类、结构及双方雇佣关系等方面做研究。

从劳资关系层面，其一是共享经济模式下就业模式多种多样，灵活

就业人员表现出多元化的特点，也就对企业人力资源管理提出了更高的要求，尤其在员工激励和管理方面。我国学者以此入手，分析灵活就业人员就业特点和现状，剖析外部大环境、企业自身存在的弊端等因素，从而进一步规范人力资源管理中的问题，提出或者完善相关制度；其二是在共享经济模式下，平台型或者远程合作的方式屡见不鲜，这也导致企业与就业人员相互信息的不对称，进一步发现相关法律法规不完善、监管不到位的问题，此时劳动保障的问题也就在社会、企业及个人之间产生了。学者们从学术层面分析其原因，在劳动时间、劳动报酬、工作场地、保险福利、劳动关系等方面获得研究成果，或者完善相关政策、法律法规，以期更好的开展灵活就业人员这一特殊群体的人力资源管理工作<sup>[8]</sup>。

从个体层面，灵活就业人员个体与工作之间的媒介减少，通过信息技术搭建的平台来实现对接，也就是说从个体层面更多关注的是灵活就业人员作为“员工”所持有的特质，可以分为两类：一是外在属性特质，包括自由支配的劳动时间、多元化的劳动报酬、女性对家庭的关注等<sup>[9]</sup>；二是内在属性，包括工作价值、组织承诺、就业偏好、人文关怀等。灵活就业人员作为“人”与“组织”载体之间的联系正在逐步弱化，从哪些因素转变人力资源的管理应该被提上计划。

### 三、研究程序及方法

本文结合文献综述、访谈法和问卷法等多元方法进行研究。首先，在文献研究的基础上分析灵活就业人员就业相关资料，梳理就业影响因素；其次，采用访谈法校验灵活就业人员影响因素，通过“非概率抽样”中的目的性抽样法选取了 5 名灵活就业人员进行半结构式访谈，收集初期的文字性资料，访谈的对象分别是某网约车平台专车司机、某外卖平台骑手、某网共享办公工作人员、某网文案策划自由职业者、某平台兼职

写手，并以此为基础展开对原始访谈资料的分析与总结，提炼主要内容形成调查问卷；最后，通过网络在线问卷调查收集有效数据样本，从个体层面出发，对灵活就业人员就业偏好的问卷调查分析，并运用 SPSS 19.0 软件进行统计分析，验证假设，通过 Person 相关分析法分析共享经济时代灵活就业人员就业影响因素。

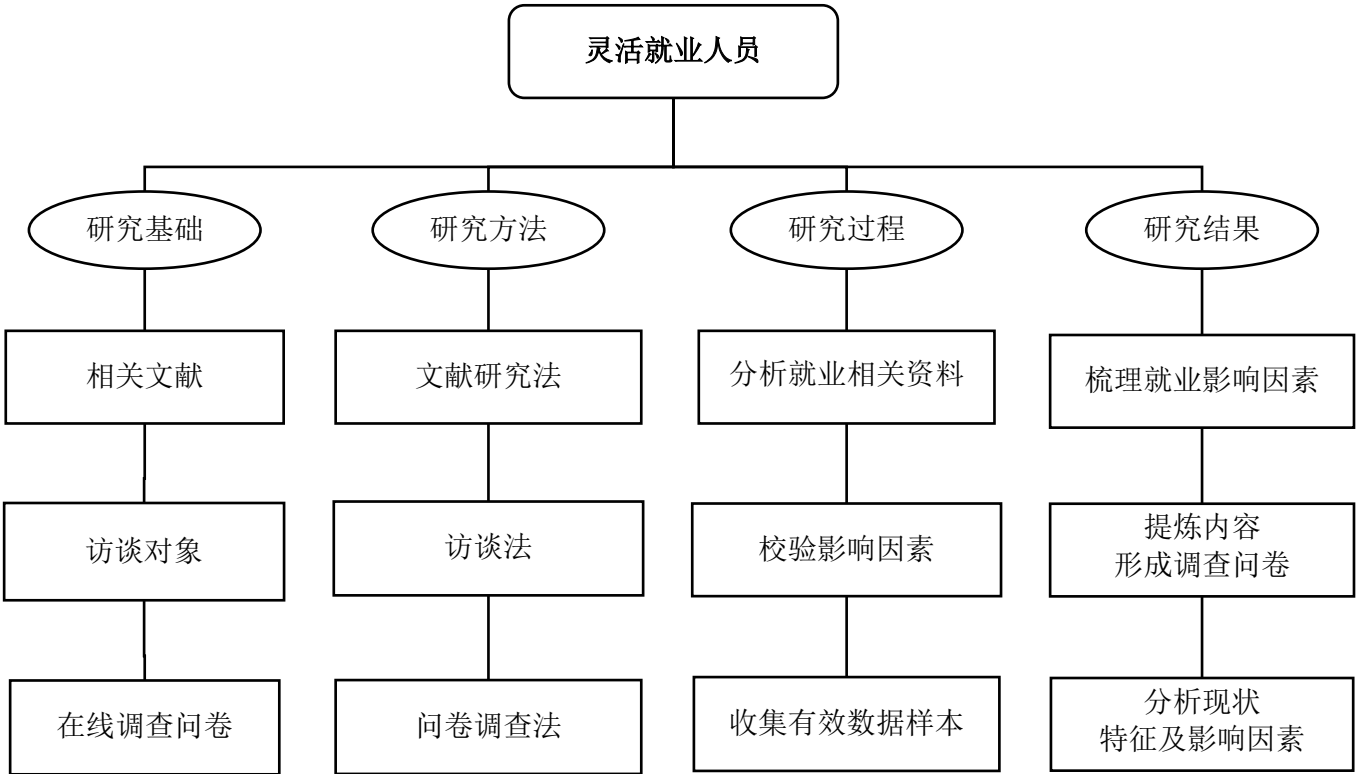


图 1 研究程序及方法

#### 四、灵活就业人员就业影响因素的分析

本文选取 560 名灵活就业人员为被试对象，填写就业问卷，其中回收有效问卷 507 份，有效率达 90.54%，并运用 SPSS 19.0 软件对获得的有效数据进行统计分析。人口统计学资料调查主要包括：性别、年龄、文化程度、婚姻状况、政治面貌、户口类型、从事行业、本行业工作年限等，被试基本情况见表 1。

表 1 被试基本情况 (N=507)

项目	内容	频数	百分比 (%)
性别	男	244	48.1

	女	263	51.9
年龄	18-19 岁	3	0.6
	20-29 岁	210	41.4
	30-39 岁	160	31.6
	40-49 岁	115	22.7
	50 岁及以上	19	3.7
	小学及以下	13	2.6
文化程度	初中	139	27.4
	高中	119	23.5
	中专	80	15.8
	专科	90	17.8
	大学本科	55	10.8
	硕士	4	0.8
婚姻状况	博士	7	1.4
	未婚	264	52.1
	已婚	209	41.2
	离异	29	5.7
	丧偶	5	1.0
	中共党员（含预备）	64	12.6
政治面貌	共青团员	86	17.0
	其他民主党派	0	0
	无党派人士代表	0	0
	群众	357	70.4
户口类型	农业	370	73.0
	非农业	137	27.0
从事行业	交通出行	100	19.7
	共享住宿	122	24.1
	知识技能	57	11.2
	生活服务	97	19.1
	共享医疗	44	8.7
	共享办公	25	4.9
	生产能力	62	12.2
	0-2 年	175	34.5
本行业工作年限	3-5 年	253	49.9
	5-10 年	71	14.0
	10-15 年	8	1.6
	15 年以上	175	34.5

本文在前期文献综述及个体深度访谈的基础上分析灵活就业人员就业影响因素。一方面，将灵活就业人员就业选择、未来子女就业方向作为因变量，通过灵活就业人员对自身及其子女工作规划情况反映影响其从事灵活就业工作的原因，从而研究自变量对灵活就业的影响程度。本文在访谈基础上总结出灵活就业人员常见的 4 种工作选择或者规划方向：



一是还是希望能够找到一份传统的正式工作，二是更倾向于从事灵活工作，三是正式工作和兼职工作都可以，四是没有明确规划。另一方面，本文梳理文献综述中大量影响灵活就业人员就业的因子，筛选整理出个人特征、经济因素、工作因素、自评因素、家庭因素等五个因素群作为自变量，运用 Person 相关探索以上五类因素群与灵活就业的相关程度。

### （一）影响灵活就业人员的个体特征因素

本文将灵活就业人员的性别、年龄、文化程度、婚姻状况、政治面貌和户口类型归结为个体特征因素，通过相关分析发现，以上自变量因素在不同程度上影响灵活就业人员的就业选择及未来子女就业方向，见表 2。

研究发现，不同性别、年龄、文化程度、婚姻状况、政治面貌、户口类型与灵活就业人员就业选择及未来子女就业方向上均存在显著差异（ $p < 0.001$ ），其中：女性相较于男性更倾向于从事灵活性工作，而年轻人相对于年长者有更高比例愿意参与灵活就业，文化程度越高从事灵活就业的人越少，未婚相对于已婚者灵活就业的意向更高，政治面貌为群众的更愿意从事灵活就业，农业人口相对于城镇人口从事灵活就业的人更多。

表 2 影响灵活就业人员就业的个体特征因素

	性别	年龄	文化程度	婚姻状况	政治面貌	户口类型
就业选择	0.390*** (0.000)	0.142*** (0.001)	-0.562*** (0.000)	-0.138*** (0.002)	0.365*** (0.000)	-0.394*** (0.000)
未来子女 就业方向	0.177*** (0.000)	0.193*** (0.000)	-0.289*** (0.003)	-0.134*** (0.000)	0.181*** (0.000)	-0.161*** (0.000)

注：\*  $p < 0.05$ ，\*\*  $p < 0.01$ ，\*\*\*  $p < 0.001$ ，下同

### （二）影响灵活就业人员的经济因素

灵活就业人员的个人月收入、个人月支出、家庭年收入、每月房租价格可以总结为经济因素。通过相关分析发现，以上自变量因素均与灵活就业人员的就业选择及未来子女就业方向呈负相关，见表 3。研究发

现, 个人收入越高 ( $p < 0.001$ )、个人月支出越高 ( $p < 0.01$ )、家庭年收入越高 ( $p < 0.01$ ) 则从事灵活就业的比例越少, 这不论在自身工作选择还是未来子女就业方向上具有很大程度上的一致性。另外, 研究发现对于一线城市而言, 房租价格也成为影响灵活就业人员就业的一个重要指标, 从短期上看每月房租价格越高, 人们倾向于从事传统工作 ( $p < 0.01$ ); 而对于子女工作安排则没有明确影响 ( $p > 0.05$ )。

表 3 影响灵活就业人员就业的经济因素

	个人月收入	个人月支出	家庭年收入	每月房租价格
就业选择	-0.327*** (0.000)	-0.231** (0.000)	-0.148** (0.001)	-0.142** (0.001)
未来子女就业方向	-0.225*** (0.000)	-0.236** (0.000)	-0.132** (0.003)	-0.010 (0.819)

### (三) 影响灵活就业人员的工作因素

本文从工作因素层面将影响灵活就业人员的因素进行汇总分子, 梳理出从事行业、本行业工作年限、参加培训情况、每天工作时间、工作时间安排灵活程度、每月休息时间等次要因素, 通过 Person 相关分析发现, 以上自变量因素对灵活就业人员的就业选择及未来子女就业方向有负向作用, 见表 4。其中, 从事行业具有差异性, 此处不做具体分析; 本行业工作年限越高则越不愿意从事灵活性工作 ( $p < 0.001$ ), 而更多的灵活就业人员很少可以接受正规的培训 ( $p < 0.01$ ); 工作时间 (或者休息时间) 对个人工作类型 (传统就业或者灵活就业) 影响不大 ( $p > 0.05$ ), 而每月休息时间对未来子女就业方向具有一定程度的相关性 ( $p < 0.001$ )。

表 4 影响灵活就业人员就业的工作因素

	从事行业	本行业 工作年限	参加培训 情况	每天工作 时间	工作时间安 排灵活程度	每月休息时间
就业选择	-0.327*** (0.000)	-0.231*** (0.000)	-0.148** (0.001)	-0.067 (0.129)	0.133 (0.003)	-0.261 (0.000)
未来子女 就业方向	-0.225*** (0.000)	-0.236*** (0.000)	-0.132** (0.003)	-0.076 (0.089)	-0.004 (0.922)	-0.216*** (0.000)

### (四) 影响灵活就业人员的自评因素

本文中影响灵活就业人员就业的自评因素包括就业竞争力、收入波动性、工作危险性、是否需要社保福利等因子，见表 5。其中，收入波动性、是否需要社保福利与灵活就业人员的就业选择及未来子女就业方向呈正相关 ( $p < 0.001$ )，也就是说收入波动性和社保福利是影响灵活就业人员就业选择的正相关因素；而就业竞争力、工作危险性等因素与灵活就业选择不构成相关性 ( $p > 0.05$ )。

表 5 影响灵活就业人员就业的自评因素

	就业竞争力 (自评)	收入波动性	工作危险性	是否需要社保福利
就业选择	0.019 (0.670)	0.313*** (0.000)	0.055 (0.213)	0.500*** (0.000)
未来子女就业方向	0.019 (0.671)	0.305*** (0.000)	0.082 (0.066)	0.306*** (0.000)

### (五) 影响灵活就业人员的家庭因素

家庭因素是影响灵活就业人员就业的关键因素之一，可以细分为配偶、子女、兄弟姐妹等多种支持性因素，而是否与配偶在同一个城市 ( $p < 0.001$ )、子女数量 ( $p < 0.05$ )、子女是否在您工作的城市接受教育 ( $p < 0.001$ )、是否有兄弟姐妹 ( $p < 0.001$ )、是否与兄弟姐妹在同一城市 ( $p < 0.001$ ) 对灵活就业人员的就业选择影响较大；是否与配偶在同一个城市 ( $p < 0.001$ )、配偶工作类型 ( $p < 0.01$ )、子女数量 ( $p < 0.05$ )、子女是否在您工作的城市接受教育 ( $p < 0.001$ )、是否有兄弟姐妹 ( $p < 0.01$ )、对未来子女就业方向呈正相关。也就是说，与配偶、兄弟姐妹在同一城市的人员可能更愿意选择灵活就业，当子女是否在您工作的城市接受教育时，人们也更倾向于选择灵活就业，这可能与家庭支持有很大关系，见表 6。

表 6 影响灵活就业人员就业的家庭因素

	是否与配偶 在同一个城 市	配偶工作 类型	子女数量	是否与子 女在同一 个城市	子女是否在您 工作的城市接 受教育	是否有兄 弟姐妹	是否与兄 姐妹在同 一城市
就业选择	-0.168*** (0.000)	0.077 (0.085)	-0.107* (0.016)	-0.028 (0.526)	-0.260*** (0.000)	-0.354*** (0.000)	0.259*** (0.000)

未来子女 就业方向	-0.178 <sup>***</sup> (0.000)	-0.121 <sup>**</sup> (0.006)	-0.121 <sup>*</sup> (0.033)	-0.082 (0.064)	-0.186 <sup>***</sup> (0.000)	-0.142 <sup>**</sup> (0.001)	0.051 (0.250)
--------------	----------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------	----------------------------------	---------------------------------	------------------

## 五、结论与策略

### (一) 研究结论

近年来，共享经济蓬勃发展，越来越多的劳动者通过网络平台实现灵活就业，互联网+共享经济对于社会人力资源的充分利用与调配起到了重要作用，极大地丰富了劳动力队伍，有力填补了企业与社会对人力资源的灵活性需求。与此同时，新型就业方式也使人力资源管理面临新的挑战与新的课题。本文在整理文献和访谈的基础上通过分析问卷数据，发现影响灵活就业人员就业的因素主要包括个人特征、经济因素、工作因素、自评因素、家庭因素等五个因素群。

在个人特征方面，灵活就业人员更多表现出来的特征是：女性、年轻化、文化程度相对较低、未婚、无特殊政治面貌、具有农业户口。这与通过文献综述法分析灵活就业劳动者的群体特征有相似之处，据统计我国登记在正规平台的灵活就业人员的数量在 1.2 亿左右，庞大的就业群体绝大多数灵活就业人员属于被动从事型工作，只有极少数人是自主择业；另外，灵活就业人员中有部分高学历、高技能水平的人员，但从整体来看灵活就业人员大部分为农民工、下岗再就业人员、外来务工人员，具有学历低、收入低、消费低、社会地位低显特征<sup>[9]</sup>；另外，女性在传统行业中所谓的“生育劣势”使她们在现有条件下更多的选择灵活就业，有研究表明我国 42%的女性在通过网络平台选择灵活就业的原因是子女抚育、照顾家庭等原因；而未婚的年轻人成为灵活就业人员的最主要构成者，相对于年长者，他们更容易熟悉和掌握网络操作，也就在灵活就业中有更高的选择权。与我国相比，国外的灵活就业人员学历水平分布更广泛，体力劳动者与脑力劳动者的薪资水平相差较小，而我国灵活就业人员的个人特征发现，其在范围、跨度、产业结构分配方

面还存在一定的差距<sup>[10]</sup>。

**在经济因素方面**，在个体收入（支出）或者家庭收入（支出）方面，灵活就业人员普遍水平不高。另外，在一线城市的房租水平成为影响灵活就业人员就业的重要因素，当房租水平较高时，灵活就业人员的经济压力骤增，就业意向有所降低，而灵活就业这一形式更多出现在经济发达的一线城市，这也造成了灵活就业人员收入低的一个恶性循环<sup>[11]</sup>。本文还发现，经济因素不仅影响当前个人就业选择，对于未来子女的就业规划也存在长期影响，更多的灵活就业人员在访谈时表示如果条件可以更希望子女从事传统的就业形式。

**在工作因素方面**，灵活就业时间安排上的机动性成为其吸引人员的重要因素。大多数从事本行业 5 年以上的灵活就业人员倾向于转换到传统的就业行业中去，很多的灵活就业人员极少得到或者根本没有培训机会，这就阻碍了他们向上流通的发展渠道。很多研究表明，职业技能培训可以提高劳动者的工作能力，提升综合素质，增加个人竞争力，累积劳动者自身人力资本，有效拓宽劳动者向上流动的渠道，但是在灵活就业领域发现快递、网约车等职业的从事人员频繁跳槽，很多学者认为职业培训的缺失阻碍了职业发展，在互联网+红利逐渐趋于饱和的大环境下，企业如何调整人力资源管理方式成为新的课题<sup>[12]</sup>。

**在自评因素方面**，主要指的是灵活就业人员自身评价哪些因素对就业选择的影响程度，其中收入波动性成为影响灵活就业人员就业选择的关键因素。在上文经济因素中发现大多数灵活就业人员收入水平偏低，因此收入波动性对于他们而言是一个敏感因素，更多的灵活就业人员愿意通过花费更多的时间来换取更高的收入；社保福利也是影响灵活就业人员就业的因素之一，这主要是由于农业人口是灵活就业人员中最重要的组成部分之一，相应在城市从事灵活就业工作的农业人口尚未纳入现行的城镇社会保障体系，在社保方面的待遇相对较低，且存在异地的手

续问题，这不利于实现农村大量剩余劳动力的转移，阻断了灵活就业的发展通道<sup>[13]</sup>。

**在家庭因素方面**，家庭成员如配偶、子女、兄弟姐妹的支持在很大程度上影响灵活就业，尤其是在同一城市工作或者生活的家庭成员成为灵活就业人员首先考虑的家庭因素，当在同一城市的家庭成员较多时，获得的家庭支持（精神上的）更充分，灵活就业人员的稳定性更高，选择灵活就业的意愿越强烈，其中最为明显的是子女在灵活就业人员工作的城市接受教育时，更愿意付出更多的时间来从事灵活就业，这就对社会关于灵活就业人员安置开辟了新的切入点<sup>[14]</sup>。

## （二）人力资源服务创新策略

在共享经济模式下，灵活就业形态依赖于互联网平台的路径支持，劳资双方的给付方式趋于灵活化，在人力资源方面如何正面促进灵活就业健康发展成为新的课题。根据上述实证结果，本文结合灵活就业人员的个人特征从经济因素、工作因素、自评因素、家庭因素等方面对就业的影响程度提出促进灵活就业人员就业提出人力资源服务创新策略。

### 第一，创造良好的就业环境，加强就业服务体系建设。

从政府层面来讲，要从就业战略布局考虑，建立良好的灵活就业生态，平衡就业平台与劳动者的关系。一是发挥积极作用，在政策体系方面做好前瞻性顶层设计，主要包括制度和政策上的扶持与支持，保障就业环境的法治化与规范化，落实兜底政策，为灵活就业的充分发展创造宽松有利的大环境；二是建立流动的灵活就业人员就业信息库，从就业需求、就业动态、就业现状入手，监测就业大数据，健全灵活就业标准与指标体系；三是做好配套跟踪服务，努力建设一站式就业服务机构，从硬件支持、软件支持双方面开展，根据灵活就业平台和劳动者的实际特点开展针对性的帮扶，既要发展平台，又要扶持劳动者，为劳资双方供求用工信息网络，集中资金优势，开展培训、咨询等服务。

从就业平台或者企业的角度来说，灵活就业人员的数量与质量是企业制胜关键，保护劳动者是需要长期遵守和执行的既定方针。一是加强大数据管控，实现数据共享，在平台型企业与政府部门之间搭建信息通道，弱化信息的不对称性，实现数据的共享化对接，发挥共享经济的优势，促进共享经济的发展；二是完善就业平台建设，为灵活就业人员在工作时间、住房申请、家庭照看等方面提供一定程度的便利，提高员工忠诚度，从而实现长期赢利；三是现行管理方式革新，根据市场实际情况调整企业运行模式，满足灵活就业人员需要，管理与服务好灵活就业人员。

## **第二，完善劳动社会保障制度，促进灵活就业健康发展。**

目前，我国的社保制度在保障灵活就业人员充分就业方面尚有一定的差距。通过研究也发现，缺乏稳定的社会保障是灵活就业人员普遍关注的问题，这一逐渐壮大的群体游离于现行社会保障制度之外，导致总体参保率低、造成长期工作意愿减退、就业不稳定、就业歧视、劳动者权益得不到满足等问题，这就需要在法律法规层面对灵活就业人员的劳动时间、收入报酬、劳动关系、社会保险等内容进行厘清，充分考虑到目前共享经济发展对就业形势的影响与需求，围绕着传统雇佣关系所建立的以就业安全和就业保护为主的劳动法律机制进行社保制度的更新与变化，解决灵活就业人员就业保障在劳动法与民法之间的法律困境<sup>[15]</sup>。除此之外，实行分层的劳动保障体系，以实现新型劳动关系的灵活安全也是重中之重。在参与方式上，建立“个人-社会保障权益”模式，鼓励引导灵活就业人员参保，强调雇主责任制，合理调整社会保险缴费比例，灵活就业人员将原有的属地管理模式延伸到异地办理等，不断加强灵活就业人员在社保方面的话语权。

## **第三，采用双促进双保护，平衡用工关系的灵活性与安全性。**

在共享经济模式下，灵活就业人员与灵活就业平台是相互依赖、共

同发展的，既要给就业平台留足利润和发展空间，又要给灵活就业人员提供充分的工作待遇和福利，平衡用工关系的灵活性与安全性是灵活就业蓬勃发展的核心要义。西方国家在灵活就业方面走在前面，具备相对完善的观念、政策与法律法规，这就需要学习与借鉴西方国家的优势经验，平衡灵活就业人员与灵活就业平台两方的关系：首先，规范平台企业，在遵从市场经济原则的前提下从管理权限、管理手段、双方意愿方面对其加以监督，保障灵活就业的灵活性，促进劳资双赢局面的出现<sup>[16]</sup>；其次，提高互联网背景下灵活就业人员的安全性，制定符合双方利益的法律法规或保障政策，充分保护灵活就业人员的合法权益，推动灵活就业模式健康有序稳定发展。

综上所述，互联网技术的发展催生了共享经济新形态，在共享经济模式下灵活就业平台与灵活就业人员已经成为经济发展新动能，传统的固定型劳动关系也受到了一定程度的冲击，这一变化急需创新人力资源管理与服务，从根本上促进灵活就业的根本途径是满足就业平台和劳动者的双方面诉求，拓展灵活就业领域，形成共享经济模式下的灵活就业优良模式，从而构建适应于灵活就业特征的人力资源服务体系。

## 参考文献：

- 1) 栗晓芳.共享经济时代下的人力资源管理创新探究[J].人才资源开发,2019(16):81-82.
- 2) 刘奕君.我国共享经济的发展现状及前景分析[J].金融经济,2019(16):26-27.
- 3) 纪雯雯,赖德胜.网络平台就业对劳动关系的影响机制与实践分析[J].中国劳动关系学院学报,2016,30(04):6-16.
- 4) 孟续铎.系统完善配套政策体系促进新就业形态健康发展[N].中国劳动保障报,2019-08-17(003).
- 5) 金丹,刘靖.“互联网+零工经济”就业模式探索[J].河北企业,2018(08):52-54.
- 6) 丁乙乙.共享经济催生“灵活用工”服务模式[J].上海信息化,2018(08):49-52.
- 7) 徐向峰.不同个体特征影响下灵活就业者收入水平差异分析[A]. Singapore Management and Sports Science Institute 、 Information Engineering Research



Institute,USA.Proceedings of 2015 International Conference on Education Research and Reform(ERR 2015 V9)[C].Singapore Management and Sports Science Institute、Information Engineering Research Institute,USA:智能信息技术应用学会,2015:7.

8) 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.

9) 曹文杰.灵活就业人员纳入工伤保险的困境及路径研究[J].现代盐化工,2019(03):119-120.

10) Keith A. Bender,Ioannis Theodossiou. The Unintended Consequences of Flexicurity: The Health Consequences of Flexible Employment[J]. Review of Income and Wealth,2018,64(4).

11) 张成刚.共享经济平台劳动者就业及劳动关系现状——基于北京市多平台的调查研究[J].中国劳动关系学院学报,2018,32(03):61-70.

12) 李晓宇,何勤.代际差异视角下平台型灵活就业者的就业选择研究[J].中国劳动关系学院学报,2018,32(04):78-86.

13) 陆万军,张彬斌.就业类型、社会福利与流动人口城市融入——来自微观数据的经验证据[J].经济学家,2018(08):34-41.

14) 杜人淮,徐宇.新型灵活就业人员劳动和社会保障研究[J].中国劳动,2018(10):44-50.

15) 孟续铎.系统完善配套政策体系 促进新就业形态健康发展[N].中国劳动保障报,2019-08-17(003).

16) 何勤,王琦,赖德胜.平台型灵活就业者收入差距及影响机制研究[J].人口与经济,2018(05):1-9.

## 作者简介:

赵 玉,诚通人力资源有限公司董事、副总经理、党委委员  
赵茜茜,诚通人力资源有限公司项目主管