

基于数字经济时代“平台+员工”模式的零工经济稳就业路径探索

朱笑颜 刘佳 孙芳 高洋

(唐山师范学院, 河北唐山 063002)

摘要: 本研究聚焦于数字经济时代“平台+员工”模式的零工经济稳就业路径。通过剖析零工经济的发展现状、运行机制及其面临的挑战, 结合新质生产力发展理论, 提出相应的对策。通过引入百川共享智能制造工厂等案例分析, 旨在为政府政策制定、企业用工模式优化及劳动者权益保障提供理论与实践指导, 推动零工经济健康发展, 促进社会稳定繁荣。

关键词: 平台; 员工; 零工; 政策; 就业; 数字经济; 新质生产力; 成功案例

前言: 在数字经济蓬勃发展的背景下, “平台+员工”模式的零工经济异军突起, 为就业市场注入了新的活力。然而, 零工经济在发展过程中也面临诸多挑战。深入探究零工经济稳就业路径, 对于应对这些挑战, 实现可持续发展具有重要意义。同时, 新质生产力的发展为零工经济带来了新的机遇与变革动力, 值得深入研究与探讨。

一、零工经济的发展现状与特点

(一) 发展现状: 零工经济借助数字平台, 在全球范围内实现了迅猛扩张。从外卖配送、网约车到家政服务各个领域, 零工经济有效连接了雇主与零工劳动者, 显著提升了劳动力市场的灵活性与资源配置效率。

(二) 自身特点: 1、高度灵活性: 零工劳动者能够依据自身时间与技能特长, 自由选择工作任务, 打破了传统工作模式的时空束缚, 实现了工作与生活得更好平衡。2、低门槛就业: 多数零工工作对学历、技能要求相对宽松, 为各类人群提供了就业机会, 特别是为低技能劳动者、兼职人员等拓宽了进入劳动力市场的渠道。3、广泛市场覆盖: 数字平台强大的连接功能使零工经济突破地域限制, 在更大范围内实现服务供需匹配, 满足多元化的市场需求。

二、“平台+员工”模式的运行机制

(一) 平台的作用: 1、精准信息匹配: 运用大数据与算法技术, 深度分析雇主需求和零工劳动者信息, 实现高效精准的供需对接, 降低交易成本, 提高就业效率。2、安全交易撮合: 构建规范的交易环境, 制定合理规则, 保障双方权益, 促进合作达成, 并确保工作任务顺利交付与报酬及时支付。3、严格服务质量监管: 建立完善的评价体系与服务标准, 对零工劳动者服务质量进行全程监督管理, 维护平台声誉与用户满意度。

(二) 员工的参与方式: 零工劳动者通过在平台注册个人信息, 展示技能, 接受认证培训(按需), 依据平台推送或自主选择任务, 完成工作后按规定获取报酬。

三、零工经济发展面临的挑战

(一) 就业稳定性堪忧: 1、任务间断性: 零工劳动者依赖平台零散任务分配, 任务量与工作时长不稳定, 收入波动频繁, 难以保障长期稳定的生活需求。2、职业发展迷茫: 工作的临时性和碎片化致使劳动者难以在单一平台或领域内规划清晰的职业晋升路径, 缺乏长远职业发展方向。

(二) 劳动者权益保障薄弱: 1、社会保障缺失: 大部分零工劳动者游离于传统社会保障体系之外, 缺乏养老保险、医疗保险、失业保险等, 面临较大生活风险。2、劳动权益易受损: 部分零工

劳动者面临不合理工作要求、过长工作时间、较低报酬待遇等问题, 且因其与平台或雇主关系松散, 维权难度较大。

(三) 行业竞争与规范缺失: 1、平台恶性竞争: 众多平台为争夺市场份额, 常采用低价竞争策略, 不仅影响自身盈利能力, 还导致零工劳动者报酬被挤压, 服务质量下滑。2、规范制度缺失: 作为新兴业态, 零工经济相关法律法规与行业标准尚不健全, 存在监管空白, 易引发虚假信息、不正当竞争等市场乱象。

(四) 技能提升与适应困难: 1、技能更新需求迫切: 数字经济快速发展, 零工经济领域技术迭代频繁, 劳动者需不断更新技能以适应市场变化, 但目前获取技能提升培训机会有限。2、数字鸿沟阻碍发展: 部分零工劳动者, 尤其是年龄较大或教育程度较低者, 在数字技术应用方面存在困难, 难以充分利用平台资源, 影响就业竞争力与工作效率。

四、新质生产力发展理论对零工经济稳就业的影响

新质生产力是在科技创新驱动下形成的新型生产力形态, 其核心要素包括数字技术、创新思维、高素质人才等。在零工经济中, 新质生产力的发展为稳就业提供了新的思路和机遇。

(一) 数字技术提升就业匹配效率: 数字技术的应用使平台能够更精准地分析市场需求和劳动力供给, 优化就业匹配算法, 提高零工劳动者与工作任务的匹配度, 减少就业搜寻成本, 增加就业机会的稳定性。例如, 通过大数据分析雇主的历史需求模式和劳动者的技能特长, 平台可以提前预测并精准推送合适的任务, 降低劳动者的等待时间和任务切换成本。

(二) 创新驱动创造新的就业岗位: 数字经济的不断创新催生了一系列新的业态和商业模式, 如共享经济、智能制造服务等, 这些新兴领域为零工经济带来了更多的就业岗位需求, 尤其是对于具备创新技能和数字素养的劳动者。以智能制造为例, 随着工业互联网、人工智能等技术的发展, 智能工厂需要大量具备数字化操作技能和数据分析能力的零工来参与生产过程的监控、设备维护以及数据处理等工作。

(三) 人才培养促进劳动者素质提升: 新质生产力发展强调高素质人才的支撑作用。通过加强对零工劳动者的数字技能培训、职业教育等, 提升其适应新经济形态的能力, 有助于他们在零工经济中获得更稳定、更高质量的就业机会。例如, 在线教育平台的兴起为零工劳动者提供了便捷的学习渠道, 他们可以根据自己的时间和需求选择学习课程, 提升自己在数据分析、人工智能应用等方面的技能。

五、应对零工经济挑战的对策

(一) 政府层面: 1、健全政策法规体系: 加快制定专门针对

零工经济的劳动法律法规,明确各方权利义务关系,将零工劳动者纳入法律保护范畴。2、规范平台运营:对平台资质审核、信息安全、劳动纠纷处理等方面作出明确规定,确保市场有序运行。3、强化就业服务与培训:建立全国性零工经济就业服务平台,整合就业信息,提供个性化职业指导与培训推荐,帮助劳动者提升就业能力。4、加大财政投入:鼓励社会力量参与,开展多层次、多领域的零工劳动者技能培训项目,尤其注重数字技能与新兴技术培训,提升劳动者技能水平与就业适应性。5、推动行业规范发展:加强市场监管,建立常态化监管机制,严厉打击虚假信息、不正当竞争等违法行为,维护公平竞争的市场环境。6、引导行业协会制定统一的行业标准与规范:涵盖服务质量、报酬支付、劳动者权益保护等方面,促进零工经济健康发展。

(二)平台层面:1、优化平台运营管理:持续优化信息匹配算法,结合劳动者技能、偏好、工作表现等多维度数据,实现更精准任务分配,提高就业稳定性。2、建立健全劳动者激励机制:如任务奖励、等级晋升、长期合作奖励等,增强劳动者归属感与忠诚度。3、完善劳动者权益保障措施:积极探索与社保机构、商业保险公司合作模式,为劳动者提供多样化社会保障解决方案,如协助购买社保、推出补充商业保险等。4、建立高效的劳动纠纷调解机制:设立专门投诉渠道,及时公正处理劳动者诉求,维护劳动者合法权益。5、助力劳动者技能提升与职业发展:搭建内部培训平台,根据市场需求与劳动者技能短板,提供针对性在线课程与线下培训活动,帮助劳动者提升技能。6、建立职业发展通道:为表现优秀劳动者提供晋升机会、推荐优质任务或合作项目,助力其向专业人才转型。

(三)劳动者层面:1、积极提升自身素质与技能:树立终身学习理念,主动参加各类培训课程,学习数字技能、专业知识与软技能,提升综合竞争力。2、利用业余时间自我提升:关注行业动态,通过在线学习平台、行业论坛等渠道获取知识与经验,适应市场变化。3、增强自我权益保护意识:学习劳动法律法规,了解自身权益范围,在就业过程中与平台或雇主签订明确合同,维护自身合法权益。遇到权益侵害时,勇于运用法律武器,通过合法途径维权,如向平台投诉、申请劳动仲裁或向监管部门举报等。4、合理规划职业发展:结合自身兴趣与优势,制定短期与长期职业规划,明确职业发展方向,有针对性地提升技能与积累经验。5、注重个人品牌建设:通过提供优质服务树立良好口碑,拓展客户资源与职业发展空间。

六、“平台+员工”模式的成功案例分析——以唐山百川共享智能制造工厂为例

(一)平台概况:唐山百川共享智能制造工厂是一家在智能制造领域具有创新性的企业,其运营模式以“平台+员工”为核心。该工厂凭借先进的数字化技术搭建了一个高度智能化的生产平台,将分散的生产资源进行了有效的整合,涵盖了各类先进的生产设备、前沿的制造技术以及来自不同地区、具备不同技能专长的零工劳动者。通过这一平台,工厂能够快速响应市场需求,实现灵活高效的生产制造。

(二)成功因素:1、智能平台驱动高效生产:百川共享智能制造工厂利用先进的工业互联网技术构建了智能生产平台。通过在生产设备上安装传感器和智能控制系统,实现了设备的互联互通和实时数据采集。平台能够根据订单需求和生产进度,自动调度生产任务,优化生产流程,将合适的工作任务精准分配给具备

相应技能的零工劳动者。例如,在电子产品组装环节,平台可以根据产品型号和工艺要求,快速匹配擅长该类组装工作的零工,并实时监控组装过程中的质量和效率数据,及时调整生产策略。这种智能平台驱动的生产模式极大地提高了生产效率,降低了生产成本,同时也为零工劳动者提供了稳定的工作任务来源,提升了就业稳定性。2、技能培训与人才发展体系:为了适应智能制造的发展需求,百川共享智能制造工厂建立了完善的技能培训与人才发展体系。针对零工劳动者的不同技能水平和职业发展需求,工厂提供了从基础操作技能到高级技术应用的多层次培训课程。培训方式灵活多样,包括线上理论学习、线下实操培训以及模拟生产环境演练等。通过培训,零工劳动者不仅能够提升自身技能水平,还能获得相应的技能认证,为职业发展打下坚实基础。此外,工厂还为表现优秀的零工劳动者提供晋升机会,如晋升为生产小组组长、技术骨干等,鼓励他们在智能制造领域不断成长。这一体系吸引了大量零工劳动者长期稳定地在工厂工作,同时也提升了整个工厂的生产技术水平和创新能力。3、公平合理的收益分配与权益保障:百川共享智能制造工厂注重零工劳动者的收益分配公平性和权益保障。在收益分配方面,工厂根据零工劳动者的工作任务难度、工作质量、工作时长等多维度因素制定了合理的薪酬体系。劳动者能够通过平台清晰地了解自己的收入构成和计算方式,确保报酬的合理性和透明度。同时,工厂为零工劳动者购买了相应的商业保险,包括工伤保险、意外险等,以应对工作过程中可能出现的意外风险。在劳动权益保护方面,工厂建立了规范的劳动管理制度,明确了零工劳动者的工作时间、休息休假、劳动保护等权益。通过与劳动者签订明确的劳务合同,保障双方的合法权益,避免了劳动纠纷的发生。这种公平合理的收益分配与权益保障机制,增强了零工劳动者对工厂的信任和归属感,促进了企业与劳动者的共同发展。通过这些成功案例可知,平台在精准匹配、权益保障、激励机制等方面的有效举措,以及对新质生产力的积极应用,对零工经济稳定发展具有重要推动作用。

七、结论

数字经济时代“平台+员工”模式的零工经济在带来机遇的同时,面临诸多挑战。通过政府、平台、劳动者三方协同发力,完善政策法规、优化平台运营、提升劳动者素质与权益保护意识,并积极融合新质生产力发展要素,结合成功案例经验借鉴,可有效应对挑战,推动零工经济稳定就业与健康发展,构建更加公平、高效的就业生态,助力社会经济繁荣稳定。未来,需持续关注零工经济动态,不断优化策略,以适应发展需求,挖掘其在新质生产力发展中的潜力,为社会进步贡献力量。

参考文献:

- [1] 毛孟雨, 张兰霞, 李佳敏. 自我决定理论视角下零工工作者自我领导对情绪劳动的作用机制研究 [J]. 管理学报, 2023 (09).
- [2] 高雪原, 张志朋, 钱智超, 谢宝国, 闻效仪. 零工工作者工作压力: 形成机理与量表开发 [J]. 南开管理评论, 2023 (03).
- [3] 王宁. 零工经济的性质、问题与就业潜力 [J]. 人民论坛, 2020 (21).
- [4] 王星. 零工技能: 劳动者“选择的自由”的关键 [J]. 探索与争鸣, 2020 (07).

河北省人力资源和社会保障研究课题支持项目 课题编号: JRSHZ-2024-01106