

RESEARCH REPORT ON THE QUALITY INDEX
OF FLEXIBLE EMPLOYMENT IN CHINA

2023中国灵活就业质量 指数研究报告

FLEXIBLE EMPLOYMENT



中国人民大学
RENMIN UNIVERSITY OF CHINA

劳动人事学院
School of Labor and Human Resources



高灯科技



腾讯研究院
Tencent Research Institute

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

报告指导

司晓 腾讯集团副总裁、腾讯研究院院长
高峡 高灯科技董事长兼 CEO

报告写作

吴清军 中国人民大学劳动人事学院教授、法学博士，中国人民大学劳动关系研究所所长
陈龙 中国农业大学社会政策与发展研究系副教授
郭冉 中国社会科学院社会发展战略研究院助理研究员
白惠天 腾讯研究院研究员
赵莹 高灯科技副总裁
师凡 高灯科技公关经理

报告致谢

刘琼 腾讯研究院产业研究中心主任
吴朋阳 腾讯研究院产业互联网研究中心主任
王强 腾讯研究院前沿科技研究中心主任
孙怡 腾讯研究院社会价值创新研究中心副主任
张民遐 高灯科技联合创始人、总裁
权铮 高灯科技 CMO
张小红 高灯科技财税业务部运营副总经理
石海波 高灯科技财税业务部研发总监

电话 0755-86237080
网址 <https://www.goldentec.com>
地址 深圳市南山区粤海街道大冲社区深南大道大冲商务中心 B 座 27 层



高灯科技公众号



高灯科技官网



高灯科技视频号

目录
CONTENTS

序言	报告摘要	03
01	导论：数字技术与灵活就业	
	一、为什么要研究灵活就业质量	07
	二、如何看待灵活就业	10
	三、资料说明与报告内容安排	12
02	灵活用工市场现状与特点	
	一、灵活用工现状	14
	二、灵活用工企业的特点	20
03	灵活就业群体现状与特征	
	一、灵活就业群体的人口特征	24
	二、灵活就业人员的工作现状	30
	三、灵活就业人员的工作机会	34
	四、灵活就业人员的工作挑战	36
	五、灵活就业人员工作满意度	39
04	灵活就业质量指数	
	一、灵活就业质量评价指标体系	43
	二、灵活就业质量计分方法	46
	三、灵活就业指标得分情况	48
	四、小结	54
05	灵活就业质量分类比较	
	一、不同业务类型差异	56
	二、不同群体差异	57
	三、不同产业比较	64
	四、不同所有制比较	66
	五、不同地区比较	67
	六、小结	68
06	灵活就业影响因素及发展趋势	
	一、灵活就业关键影响因素	69
	二、研究设计	69
	三、主要研究结果	72
	四、总结	82

报告摘要

灵活就业是个传统的研究议题，自我国劳动力市场建立之初，就一直存在灵活就业现象与零工市场。但当前灵活就业市场与传统零工市场存在着根本性区别，目前虽然还存在大量的传统零工，但大多数灵活就业机会是随着数字技术发展而兴起的，这种就业机会与新的商业模式和新的用工形式紧密连接在一起。

数字技术与工作相互融合正在改变着工作的内容和方式，同时也引发了劳动用工市场的巨大变革。当灵活用工成为互联网平台和传统企业非常重要的用工方式时，灵活就业人员的数量和规模也将会持续扩大。灵活就业对于很多劳动者来说，不再是一种工作的过渡，而成为了他们的重要就业方式。如果数字技术催生的灵活就业仅提供了更多就业机会，而就业质量整体低下的话，那么就难以符合国家增进民生福祉的愿景目标与就业优先战略。为此课题组基于问卷调查数据，对灵活就业质量进行了深入的分析和论证。

1. 灵活用工市场现状与特征

当前互联网平台或企业在使用灵活用工时表现出一些新特点：

（1）从用工形式来看，灵活用工主要表现为业务外包、人力资源外包和传统零工。有 54.3%、52.4%、39.1%的企业分别使用了业务外包、人力资源外包和传统零工；而只有 27.5%、17.1% 和 6.2%的企业分别使用了劳务派遣、互联网平台用工和实习等三种灵活用工形式。

（2）从用工岗位来看，灵活用工岗位广泛分布在企业各个岗位，并由非技术性岗位向技术性岗位延伸。有 38.5%、38.2%、36.1%的企业分别在销售/地推/催收/保险代理、IT 及其他技术人员、客服/数据标注信息审核等岗位上使用了灵活用工形式；在操作技术岗位上使用灵活用工的企业，占 26.9%；在行政/人力/财务/法务和普通工人岗位上使用灵活用工的企业分别有 15.7%和 12.9%。

（3）从用工需求来看，“短期项目或季节性用工需求”、“降低用工成本”、“建立可供筛选的人才蓄水池”是企业使用灵活用工的主要原因。目前为了满足“短期项目或季节性用工需求”的企业占比为 37.6%，“降低用工成本”的占比为 35.6%，“建立可供筛选的人才蓄水池”占比为 35.5%，满足“业务的变动或不确定性”的占比为 35.4%。

（4）从用工渠道来看，线上招聘是企业灵活用工的主要渠道。40%的企业会通过招聘网站、招聘 App 和微信平台（微信群和小程序）招聘灵活用工人员。24.8%的企业会通过政府组织的劳务流动，15.1%和 14.5%的企业则通过第三方中介和同乡引介的方式招聘灵活用工人员。

（5）从用工比例来看，7 成以上企业灵活用工比例在20%以上。企业灵活用

工比例在 20%以上的企业占受调查企业的 71.5%。

(6) 从用工支出来看，近 8 成企业灵活用工支出占企业用工支出 20%以上。企业灵活用工支出比例与灵活用工比例基本一致，企业灵活用工支出占企业用工支出 20%以上的企业占比达到 76.2%。

2. 灵活就业群体现状与特征

在灵活用工市场中，灵活就业群体表现出以下特点：

(1) 工作时长上，7 成以上灵活就业人员每周工作时长 5 天以内，近 3 成每周工作 6-7 天。77.32%的灵活就业人员每周工作天数在 5 天及以内，16.74%的灵活就业人员工作时长为每周 6 天，5.93%的灵活就业人员工作时长为每周 7 天。相比而言，80 后、90 后灵活就业人员每周工作天数最多，工作最辛苦。

(2) 工作周期上，近 6 成灵活就业人员工作周期在 1 年以内，近 9 成灵活就业人员工作周期在 2 年以内。90%以上的人在 3 年时间内换过多份工作，最多换过 6 份。

(3) 工作收入上，近 6 成人月均收入在 6000-9000 元之间，10%左右的人收入过万。58.55%灵活就业人员月均收入集中在 6000-9000 元之间，19.92%的灵活就业人员月均收入在 9000 元以上，只有 21.53%的灵活就业人员月均收入在 6000 元以下。与 2021 年全国城镇私营单位就业人员年月平均工资为 5240 元相比，80%以上的灵活就业人员月均收入高于全国城镇私营单位就业人员的平均水平。

(4) 工作保障上，6 成以上的灵活就业人员购买了社会保险和商业保险。其中购买了各项保险等比例为：养老保险（67.12%）、医疗保险（69.67%）、工伤保险（64.9%）、失业保险（63.5%）、生育保险（64.64%）和住房公积金（61.51%）。此外还有 6 成以上的灵活就业人员购买了商业保险，包括个人意外险（69.2%）、雇主责任险（64.25%）、商业养老保险（66.3%）、商业医疗/疾病保险（67.21%）和收入保险（63.17%）。

(5) 工作满意方面，近 9 成灵活就业人员给工作满意度打 60 分（合格）以上。在对工作总体满意度的评价中，给出不合格的人数仅占 11.35%，而给出 60 分以上评价的占 88.65%，80 分以上评价的占 59.93%，90 分以上评价的占 31.43%，还有 9.06%的人给出了满分评价。最满意的是收入及福利待遇、工作轻松以及用工方管理水平，最不满意的是工作时长。

(6) 从就业整体质量来看，就业满意度、就业机会和工作保障上的得分普遍较高，而职业发展的得分相对最低（具体数据为就业质量指数二级指标得分）。这说明灵活就业人员普遍担心未来职业发展问题。

3. 灵活就业质量指数

课题组根据灵活就业的特点，结合已有研究和实际经验，发展出一套由 5 个一级指标、18 个二级指标和 38 个三级指标构成的综合评价体系；其中一级指

标包含：就业机会、工作质量、工作保障、职业发展和就业满意度。

数据分析结果显示：当前我国灵活就业的就业质量得分，即灵活就业质量指数为 64.7 分。这表明在当前我国灵活就业市场中，劳动者的就业质量处于中等偏上的水平。

5个二级指标具体得分情况为：就业满意度得分最高，为 72.0 分，职业发展得分最低，为 58.5 分；就业机会得分为 67.5 分，工作保障得分为 65.5 分，工作质量得分为 60.2 分。这组数据充分说明，目前劳动者对灵活就业整体上是较为满意的，工作机会、收入报酬及工作质量也都能得到较好的保障，而职业发展是灵活就业最大的短板。

4. 灵活就业质量的分类指数

从不同类别对灵活就业的就业质量分析，呈现出以下特点：

（1）从就业类型来看，人力资源外包和业务外包的就业质量相对较高，分别为 67.4 分和 65.7 分；互联网平台用工、传统零工、劳务派遣和实习的就业质量得分依次为：64.0、63.4、62.8、58.8。

（2）从产业角度来看，第二产业、高新技术行业的灵活就业质量相对较高，传统服务业就业质量相对较低。其中，以制造业、建筑业为代表的第二产业的灵活就业质量分别为 66.6 分和 66.0 分，以信息传输、软件和信息技术服务业为代表的高技术产业为 66.4 分。相比之下，劳动者占比较高的传统服务业，如住宿和餐饮业、批发和零售业等就业质量相对较低，分别为 65.2 分和 64.1 分。

（3）从所有制属性来看，国有和事业单位劳动者灵活就业质量整体较高，得分为 66.9 分；但外资/港澳台企业和民营企业在创造工作机会方面具有明显的优势，分别为 69.0 分和 67.0 分。

（4）从性别角度来看，男性灵活就业质量整体占优，得分为 65.2 分，女性得分为 63.5 分。

（5）从年龄来看，“70 后”“80 后”和“90 后”是灵活就业市场的主体，就业质量也相对较高，分别为 64.8 分、65.9 分、65.6 分。劳动者出生年龄段的分布比例与就业质量得分的高低呈负相关关系，越年轻就业质量越高；而正在退出劳动力市场的“60 后”及年龄更大的群体，或尚未完全进入劳动力市场的“00 后”人群，就业质量相对较低，得分为 61.2、61.4。

（6）从受教育程度来看，灵活就业者的受教育程度与就业质量呈正比。大学本科学历的劳动者就业质量得分为 67.7 分，研究生以上为 66.1 分，大学专科为 65.2 分，高中为 63.7 分，初中降为 61.5 分，小学及以下的劳动者就业质量最低，仅为 58.9 分。

（7）分地区来看，由于产业转移、营商环境、经济发展战略乃至宏观经济发展形势，都对灵活用工产生了一定的影响，中部地区灵活就业质量相对较高，

为 65.0 分，东部和西部地区得分略低，分别为 64.5 分和 64.4 分。综合来看，整体差异不大。

（8）灵活就业也体现了进入劳动力市场的选择性机制，主要由户籍、流动及人力资本等因素所影响。农业户籍劳动者灵活就业质量得分为 64.9 分，略高于城市户籍劳动者的 64.4 分；流动人口得分为 65.0 分，略高于本地人口的 63.7 分。

5. 灵活就业未来发展趋势

报告通过三组模型的计量分析，得出未来发展趋势为：

（1）中部地区灵活就业比例增长的可能性比西部地区高 1.6 倍，主要原因在于产业转移和国家发展战略的影响，营商环境的改善促进了中部地区灵活就业发展。

（2）借助数字化和互联网平台，吸纳灵活就业可明显增长，平台企业使用灵活就业的几率高出非平台企业 52.7%。

（3）公有制部门吸纳灵活就业较少，私有制部门吸纳灵活就业较多。相比国有企事业单位，外资企业使用灵活就业的比例高 31.5%，民营企业高 43.6%。

（4）数字化自动化水平，具有降低灵活就业比例、扩大就业规模的双重作用。数字化自动化每提升一个单位，灵活就业的几率会降低 2.5%，同时扩大 1% 的就业规模。

（5）数字化转型越早，适应性越高，灵活就业比例越高。以 2012 年为基准，每晚一年开始数字化转型，灵活就业比例降低的几率为 8.6%。

（6）灵活就业比例与规模的高低与业务类型密切相关。业务外包可使灵活就业比例提高的几率增加 55.2%，使灵活就业规模增加 29.6%；互联网平台用工形式可增加 36.9% 的灵活就业几率，人力资源外包可增加 18.1% 的灵活就业规模。

01

导论： 数字技术与灵活就业

党的二十大报告指出，要“强化就业优先政策，支持和规范发展新就业形态”；同时要“完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”。2023 年政府工作报告更为突出指出：要加强劳动者权益保护，新就业形态和灵活就业成为就业增收的重要渠道。从党中央和国务院决策部署可以看出，支持新就业形态和灵活就业，同时加强劳动者权益保障，这是我国一贯坚持的政策方针与发展方向。

新就业形态和灵活就业作为随着数字经济发展而兴起的一种新就业方式，在发展过程中难免出现许多新情况和新问题，劳动者权益得不到应有的保障，这是目前表现最为突出的问题。习近平总书记 2020 年在谈及新就业形态问题时就明确指出，当前最突出的就是新就业形态劳动者法律保障问题，要顺势而为、及时补齐法律短板。

为了给国家决策部署提供研究支持，进一步论证目前新业态就业和灵活就业的发展状况与存在的问题，课题组开展了此次课题研究。由于新就业形态和灵活就业的工作方式灵活、人员流动性大，同时这一群体又难以纳入到就业统计口径和社会保障体系当中，所以要研究清楚目前全国灵活就业人员的工作状况、劳动权益保障现状以及工作质量等问题，都存在较大困难。课题组试图通过对灵活就业人员与用工方进行深入实证研究，在实地访谈和数据研究的基础上形成“灵活就业质量指数”。“灵活就业质量指数”以灵活就业人员为研究对象，通过构建评价指标体系和数据分析，得出灵活就业的“就业质量指数”，该指数主要反映灵活就业市场的健康程度、发展水平与未来发展趋势。

一、为什么要研究灵活就业质量

之所以要研究灵活就业质量，主要出于两方面的考虑：第一，灵活就业已成为劳动就业市场中一种重要的就业方式；第二，目前对灵活就业的认识普遍存在一定的偏误，仍需进行更深入的实证研究。

灵活就业并非是一个新颖的研究主题，自我国劳动力市场建立以来，就一直存在灵活就业现象与零工市场。但当前灵活就业市场与传统零工市场存在着根本性的区别，今天在整个灵活就业市场中，虽然还存在大量的传统零工，但是大多数灵活就业机会是随着数字技术发展而兴起的，这种就业机会与新的商业模式和新的用工形式紧密连接在一起。

在互联网平台用工中，网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态的工作是近 10 年来数字化程度较高的工作方式。劳动者的工作普遍实现了与数字技术的融合，从派单、接单、报酬结算、工作监督等工作流程都实现了数字化和在线化。近期随着数字技术的发展，国家正在大力推动产业数字化，数字技术已开始与实体经济中的工作相融合，一些与数字技术紧密相关的新职业也不断涌现。2021 年人力资源和社会保障部等部门公布的 18 项新职业中，机器人工程技术人员、数据安全工程技术人员、数字化解决方案设计师、数据库运行管理员、商务数据分析师等职业直接涉及数字技术的开发和应用。随着产业数字化的不断推进，未来我们大部分职业与工作都将与数字技术息息相关。

数字技术与工作相互融合正在改变着工作的内容和方式，同时也正在引发劳动用工市场的巨大变革。根据课题组的前期调研，我们把目前劳动用工市场正在发生的变化概括为以下四个方面：

1. 人力资源配置方式的转变：按需配置资源。

平台经济创新了在线“按需用工”（On-demand employment）的新模式，平台并非像传统企业那样雇佣劳动力，而是按照用户需求及时配置劳动力。在这种新用工模式下，劳动力市场中创造了网约配送员、网约车驾驶员、快递等新就业形态。随着数字经济和数字技术向传统产业推进，人力资源配置方式受平台用工模式的影响，也正在改变传统以组织为中心配置资源的方式，而接受以市场需求为导向的资源配置方式。传统人力资源配置的方式以组织为中心，在组织战略和经营目标确定的基础上，首先要梳理岗位与职位职责，然后按照岗位要求配置资源，实现人岗匹配。但随着数字技术的发展，组织、业务、人员配置都需要以市场需求为导向。当市场需求发生变化时，需要组织和业务结构及时快速进行调整。一旦企业用工僵化无法做出及时调整，也就无法保证组织的敏捷性，业务调整跟不上市场的变化。

从近些年企业发展的现状可以看出，数字化程度越高的企业，组织结构调整越频繁，业务调整也越快，同时人员调整也变得更加迅速。所以在一个数字化程度高的敏捷组织中，企业正在改变传统单一的、僵化的雇佣用工模式，而是采用多元化、灵活化的用工模式。人力资源配置的方式不再以岗位为中心，而是以市场需求为中心。市场需求和业务发生调整了，人力资源也要随着做出调整，这样才有可能保证劳动、技术、资本、数据等要素实现最优配置。从近几年用工市场来看，业务外包、劳务外包等灵活用工模式正在被越来越多的企业所认同和使用。企业采用灵活用工的比例越高，参与其中的灵活就业人员规模也将随之上升。

2. 用工理念的转变：从组织忠诚到职业忠诚。

在互联网平台用工中，大多数采用按任务结算的方式结算劳动报酬。平台与劳动者之间的关系松散，劳动者按照数字订单完成工作任务，而平台对劳动者考

考核的重点也在于工作任务的交付情况。这种以数字订单为中心结成的“发包-承揽”关系，劳动者只需按订单交付工作成果，而平台更加注重的是劳动者是否按照职业规范完成工作任务。在这种发包与承揽的用工模式中，传统劳动关系中的授权与承诺、照料与忠诚的义务都被消解了。平台难以要求劳动者对组织忠诚，而劳动者也难以从平台获得更多的照料与保障。所以我们能看到，新就业形态劳动者经常会在不同平台之间进行工作转换，而平台则需要通过不断调整激励政策来增强平台的黏性，吸引更多的劳动者提供更多的劳动供给。

数字订单的工作模式正在改变越来越多企业的用工理念。订单式加工生产的制造企业表现比较突出，目前大量加工制造企业由于业务订单不稳定，所以很多企业都采用灵活用工的方式来组织生产。这些企业在市场中接到订单，就需要快速组织人员进行生产，而没有市场订单的时候，则解散人员队伍。在这样的工作模式中，企业需要的是劳动者按照职业规范完成工作任务，劳动者也很难在不断转换的工作中形成组织认同和组织忠诚。这种新的用工理念正在向各种灵活用工的场景进行扩散和蔓延。在越来越多使用劳务外包服务的企业中，企业只要求劳动者按照任务订单完成工作，考核的重点也只在于劳动者交付的工作成果。劳动者在订单式的工作中，也难以形成组织认同和组织忠诚。

3. 就业机会获取方式的转变：去雇佣化和多元化。

随着数字化程度越来越高，劳动者获得就业信息和就业机会的方式也越来越多。在传统的劳动用工市场中，大部分劳动者通过固定的雇佣工作而获得稳定的收入。但是在当前灵活用工市场中，随着企业用工需求的数字化程度提升，劳动者可以通过多种渠道、多种方式获取就业信息和就业机会，而并非仅依靠单一的雇佣工作获得就业机会。

就业机会获取的便利性给劳动者从事灵活工作提供了前提条件，劳动者可以不依赖单一组织获得劳动报酬，而是可以通过多种方式获得劳动报酬。在一定程度上就业机会的多元化也促使劳动者经常转换工作，在不同平台或不同企业间选择更适合的工作。在企业灵活用工中，外包员工的稳定性差和流动性高都是突出的问题，这与当前这种用工模式是紧密相关的。当外包员工获得就业机会越来越便利，他们转换工作的频率也会越来越高。所以当劳动用工市场供需两端的数字化程度都提升时，劳动者可以减少工作搜寻成本，同时也降低了长期失业的风险，这也会导致越来越多的劳动者加入灵活就业的队伍之中。

4. 工作协同的转变：数字化管理能力的提升

数字化程度越高，工作分工也越精细，同时工作协同也越紧密。在平台用工中，工作拆解是重要的工作，工作拆解的颗粒度越细，则越体现平台在线化管理的能力越高。随着数字技术与工作的融合程度提高，平台或企业数字化管理的能力也将得到大幅的提升。

数字化管理能力提升具体表现为：第一，工作指令的在线化和数字化。这是新就业形态和灵活用工发起任务外包的起点，也是保证整个任务完成的前提条件。第二，任务管理的在线化。传统的线下管理在于管理层对劳动者工作纪律和操作过程的管理，在新就业形态和灵活用工中，工作纪律和工作流程的管理变成了在线化管理，这是实现工作交付的基础。第三，远程管理的数字化。新就业形态用工和企业灵活用工大部分都能实现数字化的远程管理，这为工作协同提供了便利的条件和基础。数字化管理能力的提升也进一步促使平台或企业更加青睐于灵活用工，未来数字化管理能力越强，则灵活用工的比例也将会越高。

随着数实融合的稳步推进，灵活用工市场将会得到更快的发展，这是数字技术发展的必然结果。数字技术不仅提升了要素配置的效率，同时也推动了整个劳动用工市场的结构性变革。当灵活用工成为互联网平台和传统企业非常重要的用工方式时，灵活就业人员的数量规模也将会持续扩大。灵活就业对于很多劳动者来说，不再是一种工作的过渡，而是成为了他们重要的就业方式。正是基于以上这些判断，报告才要深入研究数实融合背景下的灵活就业现状和灵活就业质量。

二、如何看待灵活就业

既然灵活就业已成为劳动力市场中重要的就业方式，那么就需要对灵活就业的定位、作用、发展趋势及治理方式进行深入的研究和分析。目前虽然政策上高度重视灵活就业，学界也开展了大量的研究，但整体认知还有待做更进一步的深入研究。根据课题的实证研究结果，我们对灵活就业形成了以下几方面的判断。

1. 灵活就业的定位：灵活就业是重要的就业方式，而并非是补充性的、非正规的就业。

灵活就业一直被认为是非正规就业，在劳动力市场中是正规就业的补充性就业方式。但是随着数实融合的推进，灵活就业形势发生了巨大的变化，灵活就业不再是小规模、小范围的零工就业方式，而逐步演变成与数字技术高度融合的大规模、大范围存在的就业现象，在整个劳动力市场中所占比重越来越大，已成为我国重要的就业形态之一。所以当前需对灵活就业进行重新定位，转变传统的价值判断，赋予灵活就业在劳动力市场中新的价值与新的位置。

2. 灵活就业的作用：灵活就业是劳动者就业增收的重要渠道，而并非是就业的“蓄水池”。

灵活就业经常被认为是一种短期的、临时性的、过渡性的就业方式，其最大的作用是能起到缓冲就业压力的“蓄水池”作用，特别是在就业市场面临着较大结构性失业时，灵活就业往往被认为是缓冲失业压力最好解决办法。但是随着越来越多的劳动者把灵活就业当成一种就业方式时，灵活就业就是一种长期获得收入来源的工作方式。如果灵活就业长期被认为仅发挥“蓄水池”或就业缓冲器的

作用时，就难以形成稳定的权益保护政策。在当前的劳动用工市场中，灵活就业已成为一部分劳动者长期的工作状态，这时就需要从长期发展的角度对他们的权益保障及未来职业进行政策保护。

3. 灵活就业的可持续发展：灵活就业机会同样需要得到政府的保护。

党中央和国务院一直要求要强化就业优先政策。当灵活就业作为劳动者的一种重要就业方式时，灵活就业的就业机会同样需要得到政府的保护。这一点目前已在新就业形态中开始显现出来。新就业形态主要集中于消费互联网用工领域，随着平台经济的快速发展，创造了大量的平台就业机会。但近年来随着国内消费市场持续低迷，新业态就业规模增长缓慢，并未延续前些年快速增长的势头。为保障新就业形态劳动者的就业权，目前亟需创造更大规模、更高质量的新业态就业机会，扩大新业态整体就业规模。未来几年，随着数实融合的推进，虽然可以创造出来更多的灵活就业机会，但这些就业机会并非是取之不尽、用之不竭的资源，同样需要政策给予保护。

4. 灵活就业的政策：政策方向上的模糊性不利于灵活就业市场的培育和发展。

尽管党中央和国务院对灵活就业确定的大方向是：支持发展但同时要加强劳动者权益保障，但自 2014 年以来，在不同时期政策上对灵活就业的态度一直比较模糊。在就业总体形势向好的时候，政策则强调要加强灵活就业市场的治理，而当就业形势严峻时，则又要促进灵活就业的发展。政策一直在就业促进和加强治理之间忽左忽右，这并不利于灵活就业市场的培育和发展。加强劳动者保护，规范平台用工和灵活用工，这是保证灵活就业市场健康发展的前提条件，但是在加强灵活就业市场治理时，最需要考虑的是不能损害就业机会。否则既无法有效保护劳动者的权益，同时也可能会带来就业损失。

5. 灵活就业的治理：重新设计新的劳动法治制度。

国内外学界普遍把灵活就业等同于不稳定的就业方式，或者是一种隐蔽性雇佣的就业方式，需要通过劳动法制改革来加强对灵活就业的治理。自 2021 年开始，我国开始加快了劳动法治改革的进程，国家管理部门和多个地方政府都针对新就业形态制定了多项改革措施，但是整个改革进程仍滞后于新就业形态和灵活用工的实践发展。目前劳动法制改革的理念和思路，仍然希望把灵活就业纳入到传统劳动法框架下进行治理。但是灵活就业作为一种新的用工模式，在工作任务分配、劳动报酬、工作时间、工作管理、劳动控制等方面，与传统劳动关系存在着根本性的差异。如果按照现行劳动法进行规制，既不利于平台经济的发展，同时也很难保护劳动者的权益。现阶段需要确定新的立法理念与立法思路，对灵活就业设计新的制度框架。

以上是课题组在实证研究中对灵活就业形成的五个基本判断。正因为目前政策和学界对灵活就业的认识仍存在着很多模糊的地方，所以本课题才需要对灵活就业质量进行更深入的实证研究。

三、资料说明与报告内容安排

为更好研究灵活就业质量，我们在研究中构建了灵活就业质量评价指标体系，同时通过数据计算得出灵活就业指数及各个维度具体的指数得分。课题所使用的资料主要来源于国家统计数据、调查数据及高灯科技灵活用工平台（以下简称高灯平台）脱敏后的部分数据。统计数据主要来源于国家统计局《中国统计年鉴》，并进行了针对性汇总整理，在报告中用于整体社会经济发展情况的宏观描述。调查数据主要来源于问卷调查，包括个体问卷和企业问卷，分别用来评估灵活就业质量指数和企业使用灵活就业的影响因素及趋势分析。高灯平台的数据主要为B端和C端的脱敏数据和汇总结果，用来呈现以高灯平台为代表的我国灵活用工平台的基本情况。

1. 调查数据

调查数据主要来源于问卷调查，包括《灵活就业个人调查》和《灵活就业企业调查》两份问卷。从形式上，两份问卷均采用线上问卷调查的方式，通过高灯科技和腾讯研究院两个渠道进行发放。问卷于2023年1月份在网上投放，截止时间为2023年1月21日。

个体调查数据，最终使用的有效样本量为4282份。从回收渠道来看，腾讯研究院渠道回收1911份，高灯科技渠道为4000份，共5911份问卷。课题组经过数据清理，得到灵活就业5348份，在所有应答者中占比为90.0%；有效样本4700份，有效样本率为79.5%；二者交叉取值，灵活就业有效样本4282份，占所有有效样本的91.1%。

企业调查数据，最终有效样本2110份。从回收渠道来看，腾讯研究院渠道回收508份，高灯科技渠道2059份，共计2567份。课题组经过数据清理，得到灵活就业的企业样本2356份，占比91.8%；有效样本2110份，占比82.2%；有效样本中灵活就业1936份，占比为91.8%。

2. 后台调取的数据

后台调取的数据来源于高灯平台渠道，分为B端和C端两部分，数据经过脱敏处理，仅用来展现我国灵活用工市场的发展趋势。

B端数据展现了企业灵活用工的基本情况。主要包括：灵活用工所在行业、主营业务、长时段经营情况和任务场景等信息。结合部分时间变量，可以进行趋势分析。

C端数据展现了灵活就业者社会人口学属性的基本特征以及从业方面的基本信息。社会人口属性方面，包括性别、年龄、来源地区等基本信息，对于灵活就业者也进行了基本的画像。从业信息方面，包括灵活就业者所在行业、结算业务相关信息等内容。

报告共分为六大部分，具体每一章节的内容安排如下：

第一章，导论，主要分析了数字技术与灵活就业的关系。报告从总体上论述了课题组为什么要研究灵活就业的质量，以及课题组对灵活就业做出的一些基本判断。

第二章，灵活用工市场。这部分主要通过数据描述了灵活用工市场目前用工特点、整体规模及未来的用工趋势。

第三章，灵活就业群体。这部分主要通过调查问卷数据，描述了灵活就业人员的基本特征及工作现状。

第四章，灵活就业质量指数。这部分主要解释了灵活就业质量指数的设计，同时算出了灵活就业质量的总体得分及具体各项指标的得分情况。

第五章，灵活就业质量指数比较。报告在这部分主要按照业务类型、年龄、地区等指标对灵活就业群体进行分类，并对不同群体的灵活就业质量进行了比较。

第六章，灵活就业影响因素及发展趋势。报告在这部分通过数据分析，论证了数字化转型与灵活就业的关系，并在此基础上进行了数据建模，得出了灵活就业未来发展的趋势。

02

灵活用工市场现状与特点

进入 21 世纪，全球灵活用工市场加快发展。随着数字经济飞速发展，灵活用工行业趋于数字化、技术化、智能化的特点愈发明显。为深入了解我国灵活用工市场现状，课题组以企业问卷的数据为基础，对中国灵活用工企业进行了分析，重点总结和归纳当前企业灵活用工的现状与特点。本次调查问卷主要通过线上和线下两个渠道进行收集。截至 2023 年 1 月 21 日，共回收问卷 2567 份。经过数据清理，课题组共得到灵活用工的企业样本 2356 份，有效样本 2110 份。这 2110 家企业调查数据，成为本章灵活用工市场分析的主要依据。

一、灵活用工现状

从调研数据分析的结果来看，灵活用工现状主要表现在以下六大方面，即用工形式、用工岗位、用工需求、用工渠道、用工比例和用工支出等。

（一）用工形式

从用工形式来看，中国企业灵活用工主要表现为业务外包、人力资源外包和传统零工。其中，业务外包和人力资源外包尤其显著。

业务外包、人力资源外包和传统零工是最普遍的三种灵活用工形式。目前，分别有 54.3%、52.4%和 39.1% 的企业正在使用上述三种灵活用工形式。其它灵活用工形式还包括劳务派遣、互联网平台用工和实习，分别有 27.5%、17.1% 和 6.2%的企业使用上述三种灵活用工形式。¹

¹ 根据《中国灵活用工发展报告（2022）》分类，灵活用工类型分为狭义和广义灵活用工。“广义灵活用工”指的是雇佣组织（企业、平台组织、非营利性组织、公共服务组织等）以标准雇佣之外的方式进行人力资源配置的用工安排，主要分为以下六种类型：劳务派遣、业务外包、人力资源外包、互联网平台用工、传统零工（非全日制用工、兼职、日结、自雇合作）、实习。其中，传统零工、互联网平台用工、实习这三种类型在多数情形下不必受到劳动关系的刚性约束，因此被归为“狭义灵活用工”。

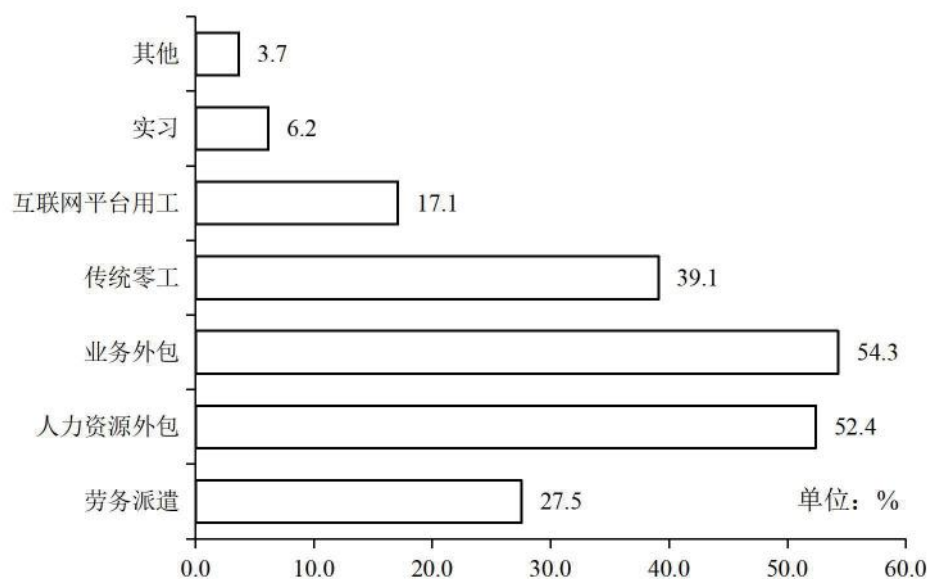


图 2.1 企业灵活用工形式

在被调查的企业中，业务外包和人力资源外包的企业数量基本相当。这说明业务外包和人力资源外包当下对多数企业来说非常重要。业务外包多是由对相关业务比较熟悉、有一定专业基础和生产经验的公司承接甲方分包出来的任务，独立管控生产流程，向甲方输出业务结果。人力资源外包的发展需要两大推力：一是新经济快速发展过程中对专业人力资源服务的需求。随着新经济、互联网企业的崛起，专业化人力资源服务作为新经济的配套，有着快速组合市场要素、满足新经济企业短时间大量用人需求的特点，因而被越来越多用工企业接受和使用。二是部分专业性强、服务质量高的外资人力资源服务企业发挥了行业标杆的示范效应。根据业务发生的场景，灵活用工还可以分为两种情况：一种是“在线劳动力市场”；另一种是“基于应用程序的按需工作”。前者主要通过互联网平台匹配供需并在线提供远程服务，具有知识密集型特点，如众包编程、直播带货、在线咨询、技术客服等。后者主要是即时匹配本地范围内的供需，多属于劳动密集型服务业，包括网约车司机、外卖骑手等，虽然实际任务在线下完成，但信息发布、报酬支付、评价监管等环节在线上完成。

（二）用工岗位

从用工岗位来看，灵活用工岗位广泛分布在企业各个岗位，包括销售/地推/催收/保险代理、IT 及其他技术人员、客服/数据标注信息审核、技术工人（熟练蓝领工、机器操作维护人员等）、普通工人（一线生产工、服务员、快递员、外卖员、环卫、保安、保洁等）和行政/人力/财务/法务，这表明灵活用工正在成为一种常态化用工方式，并由非技术性岗位向技术性岗位延伸。

目前，灵活用工岗位分布在销售/地推/催收/保险代理、IT 及其他技术人员和

客服/数据标注信息审核上的企业最多，分别占 38.5%、38.2%和 36.1%；其次是在技术工人（熟练蓝领工、机器操作维护人员等）岗位上使用灵活用工的企业，占 26.9%；行政/人力/财务/法务和普通工人（一线生产工、服务员、快递员、外卖员、环卫、保安、保洁等）岗位上使用灵活用工的企业分别有 15.7%和 12.9%。这与企业灵活用工形式基本一致，因为使用灵活用工最多的岗位——销售/地推/催收/保险代理、IT 及其他技术人员和客服/数据标注信息审核——都属于业务外包，而使用这类外包的企业占目前问卷调查企业的一半以上。总的来说，灵活用工岗位广泛分布在诸如生产/销售在内的业务部门、行政/人力/财务/法务在内的职能部门和 IT/技术在内的技术部门。值得注意的是，IT/技术在内的技术部门也在大量使用灵活用工，这说明灵活用工正在成为一种常态化用工方式，并由非技术性岗位转向技术性岗位。

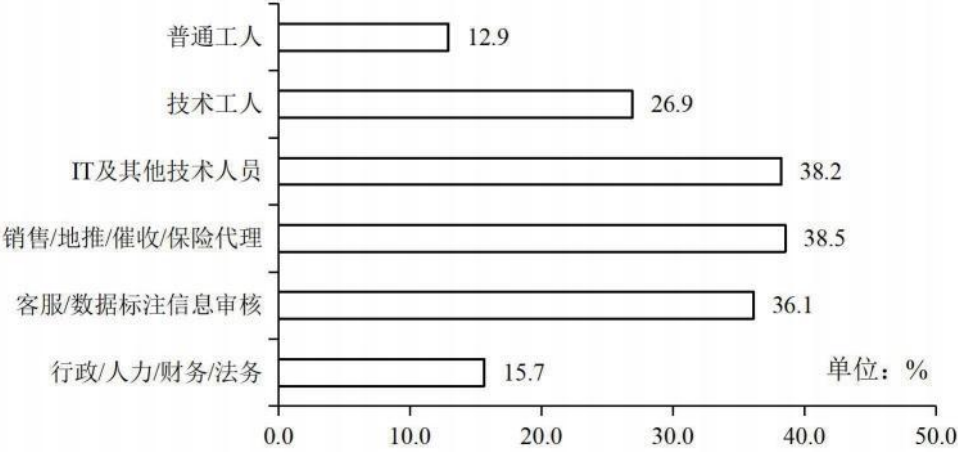


图 2.2 企业灵活用工岗位

（三）用工需求

从用工需求来看，“短期项目或季节性用工需求”、“降低用工成本”、“建立可供筛选的人才蓄水池”是企业使用灵活用工的主要原因。

目前，为了满足“短期项目或季节性用工需求”（37.6%）、“降低用工成本”（35.6%）、“建立可供筛选的人才蓄水池”（35.5%）以及满足“业务的变动或不确定性”（35.4%）的需要，企业会大量使用灵活用工。

通常而言，企业采用灵活用工有三个原因。一是人员编制的限制。体制内单位和外企在员工人数方面往往有严格限制，人事变动甚至前台的招聘数量都需公司高层审批。二是项目制运营的需要。当企业实施持续数月的项目时，一般会采用灵活用工减少人员和运营成本。这样可以避免在项目之初，企业招聘一定数目的员工，而当项目结束时进行裁员，这对企业品牌造成极大的伤害。三是季节性用工需要。企业可通过灵活用工，根据淡旺季的业务需求灵活调配劳动力。这一点对于以季节性订单为主要生产方式的企业至关重要，尤其在裁员困难的情形下，

这是企业在招聘前必须考虑的重要因素。

即时满足企业用工需求同时降低企业人力成本是灵活用工相比长期雇佣的最大优势。尤其在经济下行压力较大、产业结构调整 and 人口红利消失背景下，企业更加愿意寻求相对灵活的用工方式。中国当前在经济环境和人口结构与之前的日本相似，第三产业在总体经济中的占比逐年升高。面对当前形势以及企业为应对经济环境而主动调整组织架构等问题，灵活用工可能会成为越来越多的企业考虑采用的方式。

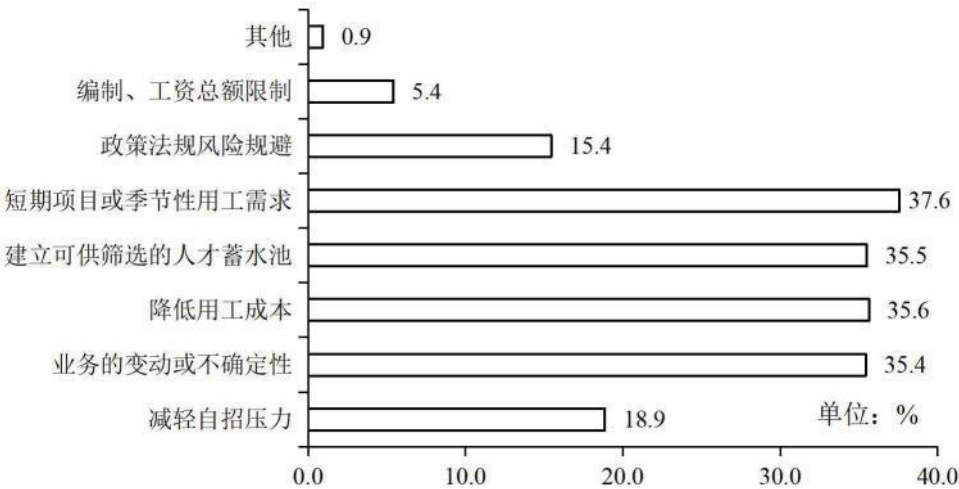


图 2.3 企业选择灵活用工原因

（四）用工渠道

从用工渠道来看，网站、微信、应用程序等线上招聘是企业灵活用工的主要渠道，而通过第三方中介和同乡引介等线下方式进行招聘正变得越来越少。

线上平台招聘是灵活用工的主要渠道。40%左右的企业会通过招聘网站、招聘 App 和微信平台（微信群和小程序）招聘灵活用工人员。24.8%的企业会通过政府组织的劳务流动，15.1%和 14.5%的企业则通过第三方中介和同乡引介的方式招聘灵活用工人员。因此，网站、微信、应用程序等线上招聘是企业灵活用工的主要来源渠道。

随着信息化时代的到来，线上招聘的优势非常明显。首先是覆盖面广。无论什么样的工作，几乎都能在网站、微信和各种找工作应用程序上找到，而且办公环境、薪资待遇、岗位职责一目了然。其次是时效性强。互联网本身不受时间、地域限制，也不受服务周期和发行渠道限制。第三是成本低。无论对于企业还是灵活就业人员而言，招聘引发的人力、时间、交通等成本可以通过网络实现大幅缩减。最后则是针对性强。网站、应用程序会根据企业和员工需求进行匹配，企业和员工可以很快找到自己想要的人员和信息。

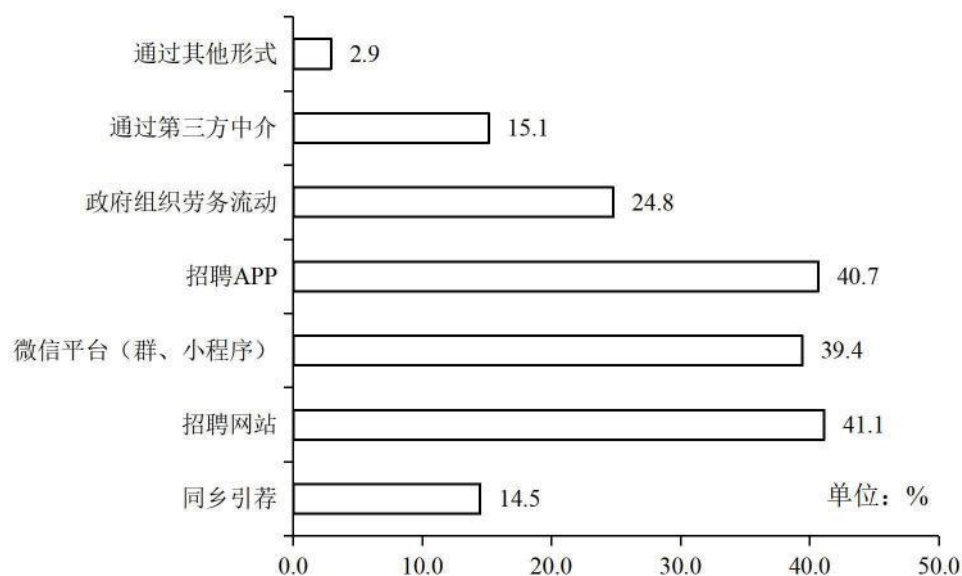


图 2.4 企业灵活用工渠道

（五）用工比例

从用工比例来看，7 成以上企业灵活用工比例在 20%以上。灵活用工在企业覆盖范围和岗位比例上愈加凸显。

目前 65.5%的企业灵活用工比例在 11%-40%之间。其中，24%的企业灵活用工比例在 21%-30%之间，22.9%的企业灵活用工比例在 11%-20%之间，18.6%的企业灵活用工比例在 31%-40%之间。企业灵活用工比例在 20%以上的企业占受调查企业的 71.5%。尽管比例大小不一，但所有企业都在使用灵活用工。根据《中国灵活用工发展报告（2022）》数据显示，企业内部的灵活用工规模呈扩张趋势。稳定或扩大灵活用工使用规模的企业比例从 2020 年的 29.32%上升至 2021 年的 51.80%，缩减灵活用工使用规模的企业仅占 9.34%。企业总体上更倾向于扩大而非缩减灵活用工的规模，未来灵活用工的市场将会进一步扩大。

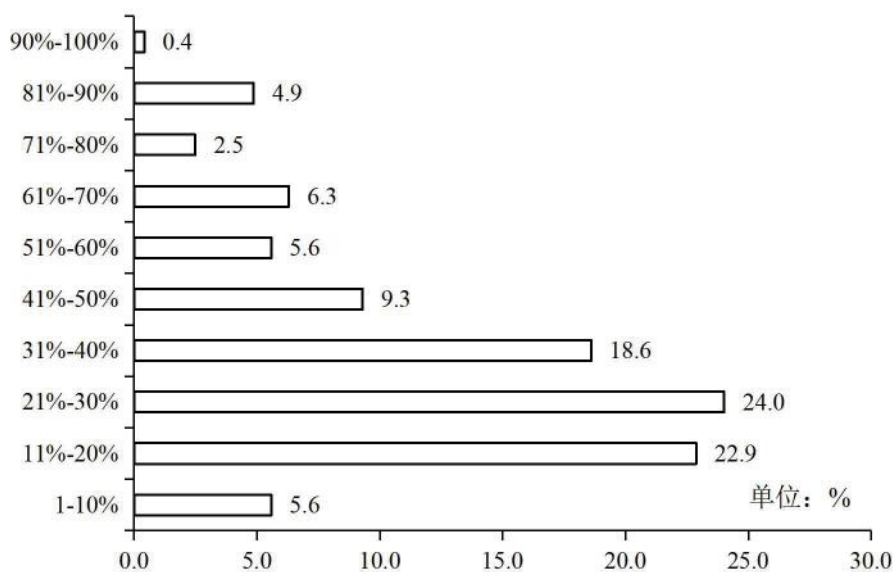


图 2.5 企业灵活用工比例

（六）用工支出

从用工支出来看，近 8 成企业灵活用工支出占企业用工支出 20%以上。

与灵活用工比例相当，66.2%的企业在灵活用工上的支出占企业用工支出的 11%-40%。其中，28.7%的企业灵活用工支出占企业用工支出的 21%-30%，19.3%的企业灵活用工支出占企业用工支出的 31%-40%，18.2%的企业灵活用工支出占企业用工支出的 11%-20%。企业灵活用工支出比例与灵活用工比例基本一致。企业灵活用工支出占企业用工支出 20%以上的企业占比达到 76.2%。

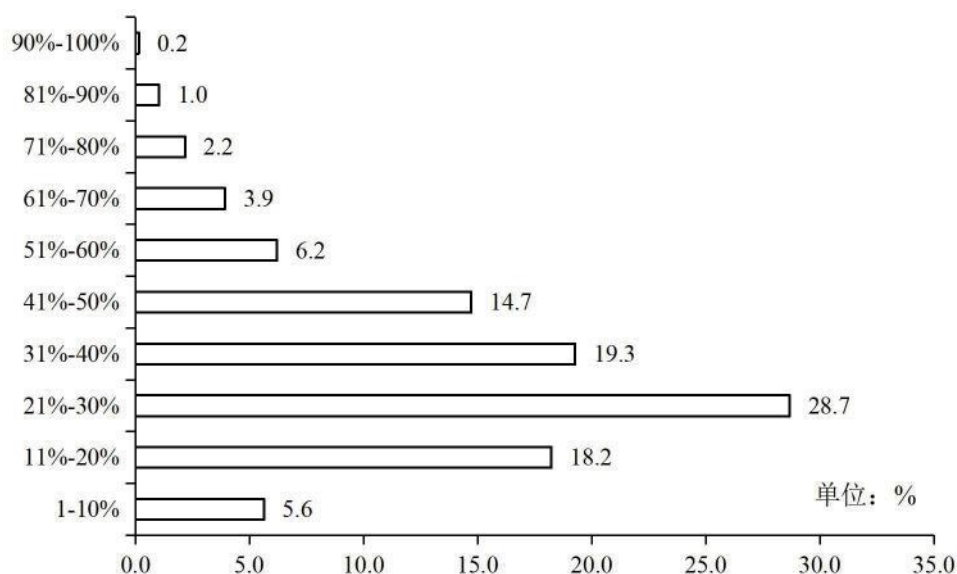


图 2.6 企业灵活用工支出

根据《中国企业社保白皮书 2020》，近一半企业的人力成本占总成本比重 30% 以上，成本过高仍然是中国企业经营管理面临的一大难题。¹在标准雇佣模式下，企业人力资源成本往往居高不下，在疫情期间更加雪上加霜。但灵活用工能够有效降低人力资源成本。一方面企业存在弹性用工需求，部分工作岗位并非长期性需要，仅在某段时间有用工需求，这些岗位如果雇佣全职员工将加大人力成本；另一方面，员工管理存在许多不确定性和人员风险，比如员工的社保、福利等支出；企业经营过程中难免会受到一些不可抗的外部因素影响，有时业务需求骤减企业收入降低，但仍需支付人力成本。灵活用工模式可以帮助企业减轻人力成本负担，提高人效。因此，在经济下行压力大，市场不确定性高的情况下，为了节约用工成本和提升业务灵活性，企业会更倾向于选择灵活用工。

¹ 《中国企业社保白皮书 2020》，2020 年，
https://www.xdyanbao.com/doc/96cvlh7lak?bd_vid=10946765856804211309

二、灵活用工企业的特点

下面主要从企业所处行业性质、企业所有制类型、企业规模、企业类型、企业发展阶段和企业区域分布等六个方面来分析灵活用工企业特点。

（一）行业性质

从企业所处行业性质来看,使用灵活用工最多的企业以制造业、传统服务业、农业为主,均属于劳动密集型行业。

灵活用工企业主要是劳动密集型行业。本次调研的灵活用工企业覆盖了常见的各行各业。超过 10%的企业从事制造业（12.8%）；住宿和餐饮业（12.5%）；信息传输、软件和信息技术服务业（10.1%）；农林牧副渔业（10%）；5%-10%的企业从事文化体育娱乐（9.5%）；批发零售（8.9%）；交通运输、仓储和邮政（7.9%）；居民服务、修理和其他服务（7.1%）；建筑业（7%）；5%以下的企业从事卫生和社会工作（4.4%）；房地产（4.3%）；教育（2.7%）；租赁和商务服务业（2.2%）；金融（0.7%）。从企业数量来看,使用灵活用工最多的企业以制造业、传统服务业、农业为主,这些都属于劳动密集型行业。

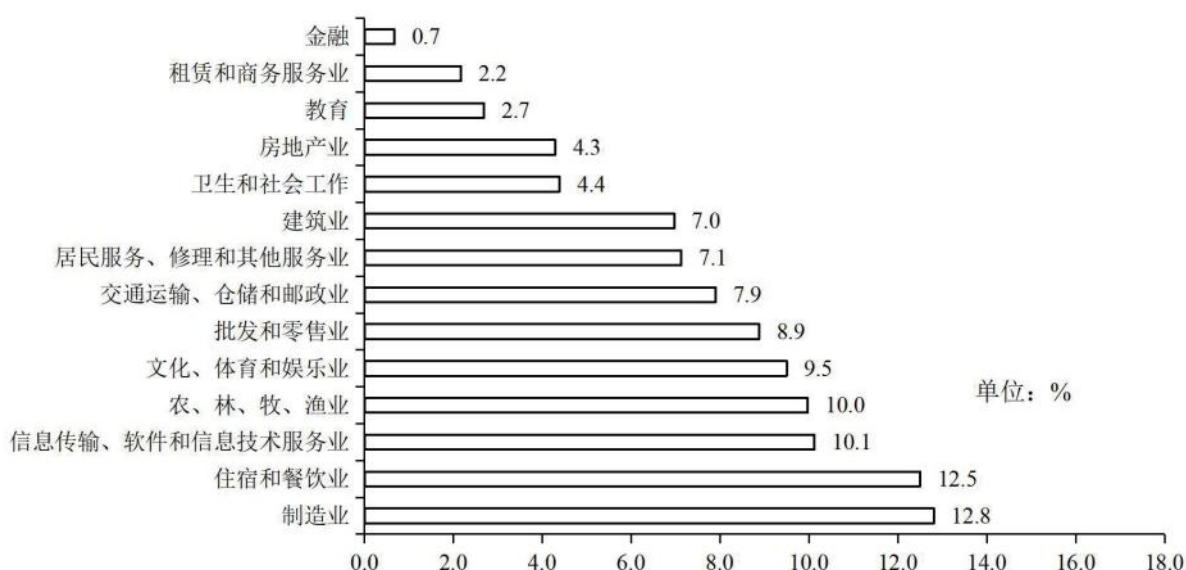


图 2.7 灵活用工企业的行业分布

（二）企业所有制

从企业所有制类型来看,外资/港澳台企业和民营企业是灵活用工的主体。

本次调研的灵活用工企业覆盖了四大所有制（国有、民营、外资和集体）行业,其中外资/港澳台企业最多（42.8%），其次是民营企业（31.5%）、国有企事业单位（23.2%）和集体经济企业（2.6%）。这说明灵活用工在外资/港澳台企业、民营企业、国有企事业单位以及集体企业都受到欢迎,并且在外资/港澳台

企业、民营企业受欢迎程度比较高，二者占到 70%以上。因此，外资和民营企业是灵活用工的主体。

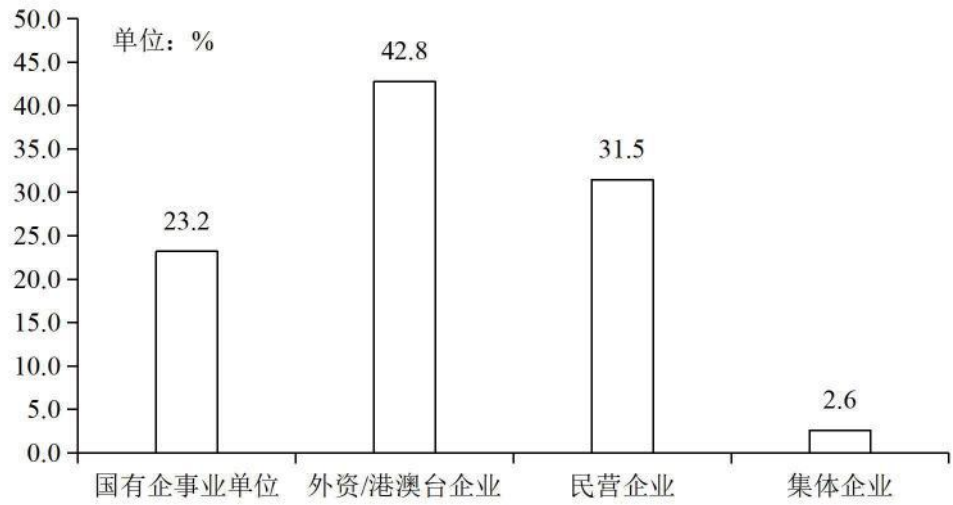


图 2.8 灵活用工企业的所有制

（三）企业规模

从企业规模来看，中小规模企业会吸纳大量灵活用工。

本次调研的灵活用工企业以中小规模企业为主，企业人员规模在 300 人以下的占到 79.7%。其中 18.8%的企业人员规模在 21-50 人之间；16.6%的企业人员规模在 51-100 人之间；15.4%的企业人员规模在 11-20 人之间；11.9%的企业人员规模在 100-200 人之间，12%的企业人员规模在 201-300 人之间。

2019 年，新冠疫情影响下，传统线下行业受到巨大冲击，制造业面临成本加剧、用工荒、供应链压力等诸多问题，甚至面临生存问题。许多企业主都将深度思考数字化、智能化的转型，如制造业，或将推动产品智能化水平提升和研发体系改革，加速制造模式的数字化、智能化升级，建设机器人及自动化生产线，改进供应链及库存模式外，灵活用工更是成为了这个阶段的重要工作模式。在灵活用工的加持下，企业最大化地减少了损失，人员最大化地缩小了失业的概率。企业，尤其是中小企业对于灵活用工的需求在短时间内爆发。

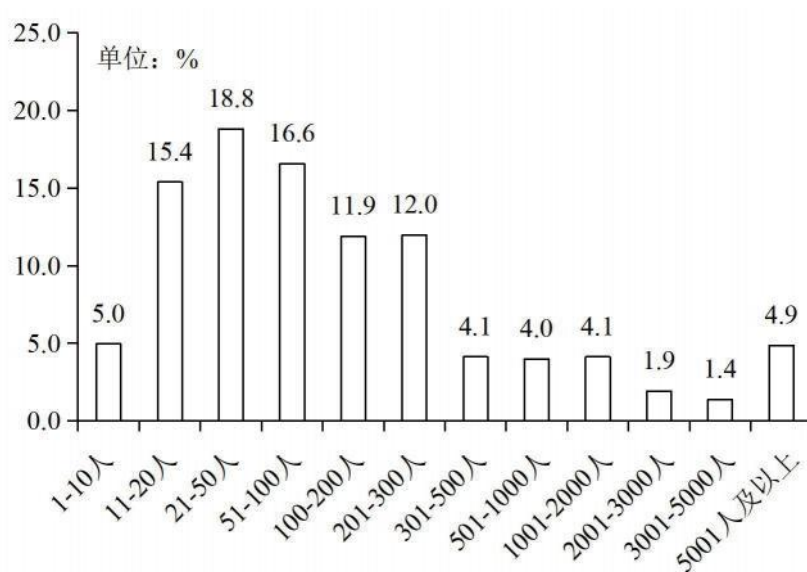


图 2.9 灵活用工企业的规模

（四）企业类型

从企业类型来看，平台型企业是灵活用工的主要阵地，目前绝大多数使用灵活用工的企业是平台型企业。

平台和非平台企业的区别，主要在于服务是平台自身产生还是由平台的供给间接产生。本次调研的灵活用工企业以平台型企业为主，占比为 82.2%，非平台型企业占比为 17.8%。

在过去，企业用人都是直接和员工进行连接，但是现在的灵活用工，则是平台作为中间人，解决企业和灵活就业人员之间的需求对接，负责签订合作协议，通过平台承接企业的用人业务，然后分包给不同的灵活就业人员。平台作为中间人，一方面可以为用工企业省去大量时间和成本，另一方面灵活就业人员也不用担心费用结算的问题。有了这种灵活用工的平台服务以后，企业可以快速匹配到合适的人力资源，并且结算更简单快捷，而且不需要担心用人税收，社保合规等问题。企业可以合法地获得进项发票，并且为企业进行纳税申报，从而解决企业税务工作繁琐，税额重，用人困难等等问题。未来，越来越多的企业会通过平台获得一站式的灵活用工及财税解决服务，真正实现降本增效的目标。

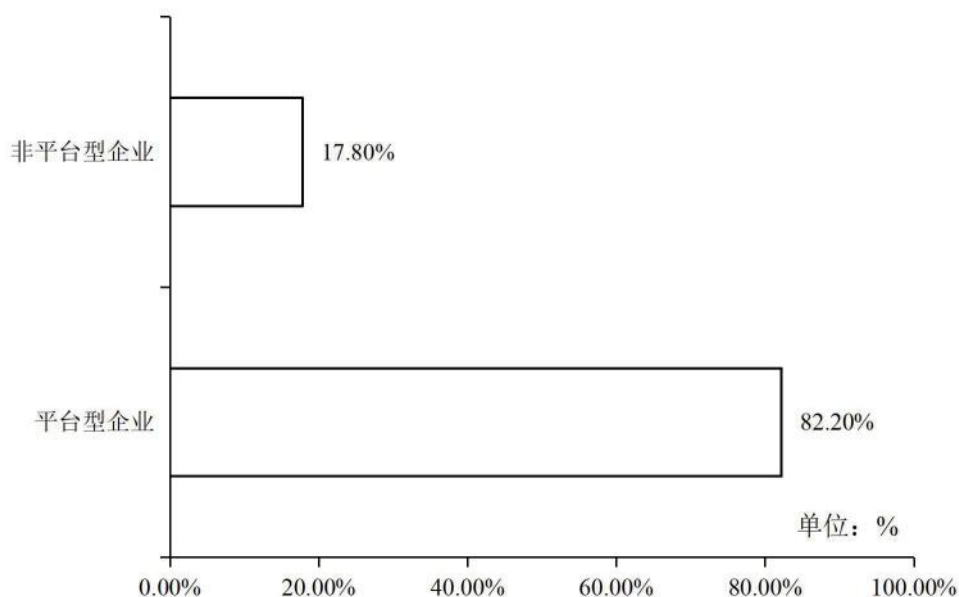


图 2.10 灵活用工企业的类型

(五) 发展阶段

从企业发展阶段来看，企业在成长期、扩张期对灵活用工需求量相对较大，初创期和稳定期需求量相对较小，转型期需求量最小。

本次调研的灵活用工企业近半数处于企业成长期（44.1%），其次是扩张期（27.2%），稳定发展期和初创期的企业数量相近（分别占 14.4%和 13.6%），转型期的企业不到 1%。这也说明，企业成长期、扩张期对灵活用工需求量比较大，稳定发展和初创期需求量一般，转型期需求量最小。

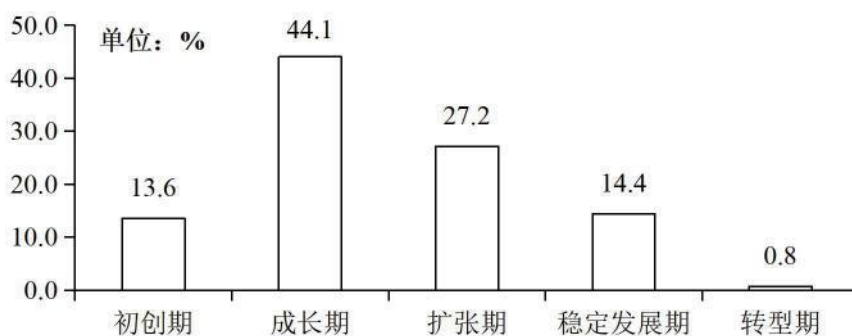


图 2.11 灵活用工企业的发展阶段

(六) 区域分布

从企业区域分布来看，东、中部地区灵活用工企业最多。

本次调研的灵活用工企业主要分布在东、中部地区，各占有所有企业的将近一半，西部地区最少，不到 2%。这说明此次接受调查的灵活用工在地域分布上以

东、中部地区为主。通常认为，东、中部地区相比西部地区经济发展程度高、就业机会多，是主要的人口流入地区，因此企业数量和灵活用工数量也会相比西部地区多。

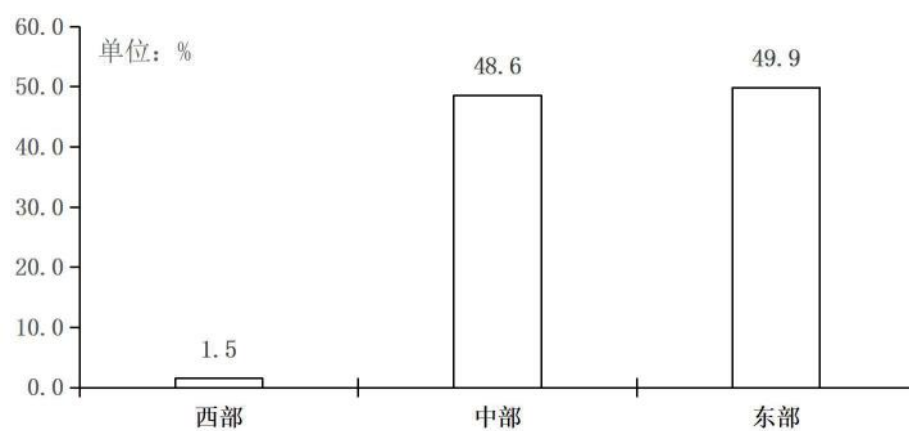


图 2.12 灵活用工企业的区域分布

03

灵活就业群体现状与特征

改革开放四十多年以来，我国劳动力市场经历了巨大变化，出现了零工这种新型的用工方式。在标准雇佣关系之外，非标准雇佣关系以及劳务关系、合作关系大量出现。劳动者在灵活多变的市场环境中获得劳动报酬，寻求发展空间。

过往三年在疫情冲击下，劳动力市场的就业压力和不确定性巨大。灵活就业不仅解决了企业在特殊时期用人难、用人贵的问题，也给因疫情失去工作的人重新获得收入来源与生活意义的机会。这一章将围绕灵活就业群体的人口特征、工作现状、工作机会、工作挑战、工作满意度五个方面展开分析。截至 2023 年 1 月 21 日，课题组共回收 5911 份劳动者问卷。经过数据清理，最终得到灵活就业人员样本 4700 份，有效样本 4282 份。这个数据集构成了本章灵活就业群体分析的主要依据。

一、灵活就业群体的人口特征

灵活就业群体的人口特征主要表现在性别比例、年龄构成、学历分布和户籍来源四个方面。

（一）性别分布

从性别比例上看，中国灵活就业群体中男性占 7 成多，女性占 3 成不到，以男性为主。

从接受调查的灵活用工对象来看，男性占 71.6%，女性占 28.4%。灵活就业群体的性别分布呈现以男性为主的特点，这是因为涉及大量从业者的工种、岗位，例如以一线生产工人、建筑工、外卖送餐员、快递人员、网约车司机为代表的体力劳动者群体；以 IT 人员为代表的技术人员群体，多以男性为主，而客服、信息审核、数据标注、行政文员、财务、法务、网络主播等群体则以女性为主。

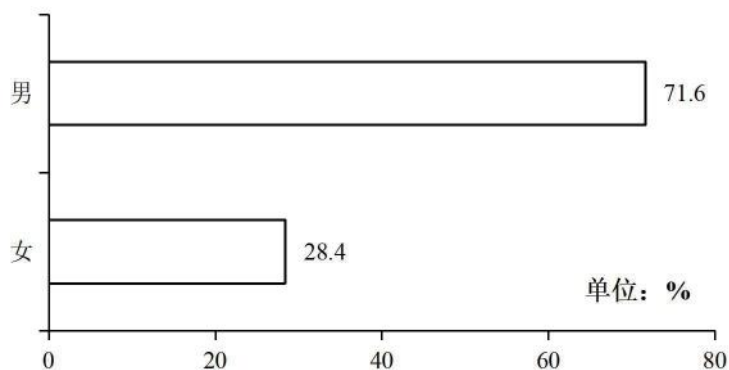


图 3.1 灵活就业人员的性别比例

此外，不同性别的灵活就业形式基本相同。男性依次从事业务外包（后台业务、非现场业务、机械性业务等）、传统零工（非全日制用工、依附性自雇、兼职、日结等）和人力资源外包（薪酬外包、社保代缴等）的比例是 35.39%、28.47% 和 16.5%，女性在对应灵活用工类型上的比例依次是 36.51%、32.73%和 14.56%。相比男性，女性从事业务外包和传统零工的比例相对更高。

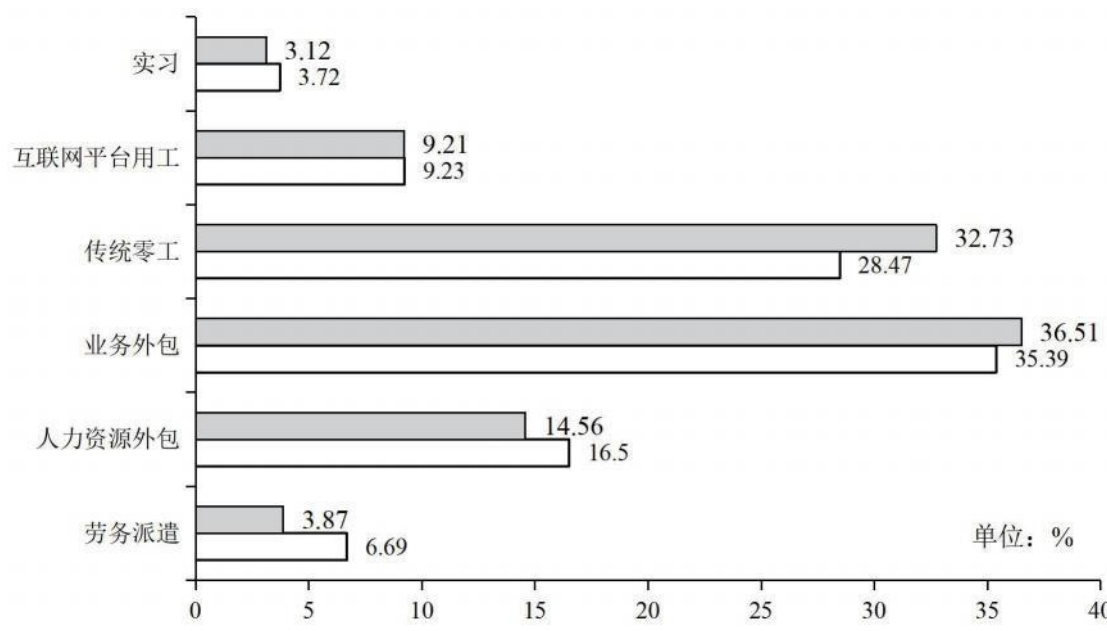


图 3.2 不同性别的灵活用工形式比较

（二）年龄构成

从年龄构成上看，70 后、80 后、90 后是当前灵活就业市场上的主体。

从接受调查的灵活就业对象来看，70 后占 26.69%，80 后占 27.32%，两者占比超过 50%。90 后紧随其后，占 21.93%。70 后、80 后和 90 后占据了灵活就业市场的四分之三（75.94%）。因此可以说，灵活就业市场上主要由 70 后、80 后、90 后组成。60 后正在退出灵活就业市场，所占比例为 13.01%，60 年以前和 00 后群体目前在灵活就业市场处于边缘地位。但可以预想，60 年以前的劳动群体将逐渐从灵活就业市场消失，而 00 后劳动群体会逐渐增加，并成为正在退出的 60 后的劳动力替代。

根据领英全球平台数据显示，截至 2022 年 3 月，平台内新发布的“远程岗位”占比达到 20%；针对“远程岗位”的浏览和新工作申请数据，从疫情前的 3%分别上升至 30%和 27%。¹此外，我国就业主体愈发年轻化，90 后、00 后的年轻人更加追求个性与自由，希望从固定封闭的工作岗位中解放出来。更多 Z 世代的年轻人在拥抱“液态职场”²。因此，灵活就业有可能成为深受未来年轻人青睐的就业模式。

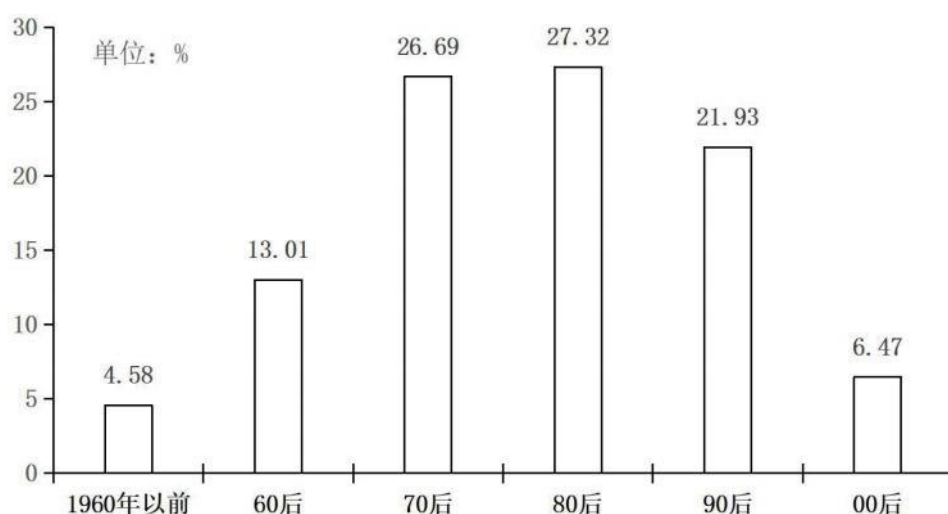


图 3.3 灵活就业人员的年龄分布

从高灯平台提供的数据看，在灵活就业主体中，90 后的比重最高，达到 40.04%，80 后次之，达到 35.15%，70 后和 60 后人数分别下降到 12.08%和 7.86%，00 后正在冒出，占 4.87%。由于结算平台基于智能手机、移动互联网平台等技术设备和网络服务，因此在更加年轻的相对学历较高的群体中更受欢迎，这也是为什么结算平台的数据中 90 后占主体的原因。相比 60 后，90 后群体在使用智能

¹ 《2022 人才趋势报告》，2022 年，https://www.xdyanbao.com/doc/4su3be1guy?bd_vid=10214160919483543758

² 液态职场，智联招聘在“2021 中国年度最佳雇主”评选活动中正式提出的概念。“液态职场”指在产业调整、数字化等趋势，及疫情等特殊外部环境的影响和推动下，传统固化的工作模式进一步被打破，组织形式更加多元化的一种新型职场状态。

手机、移动互联网方面更有优势，也更加便捷高效。但总的来说，70 后、80 后和 90 后是目前灵活就业市场上的主力军。

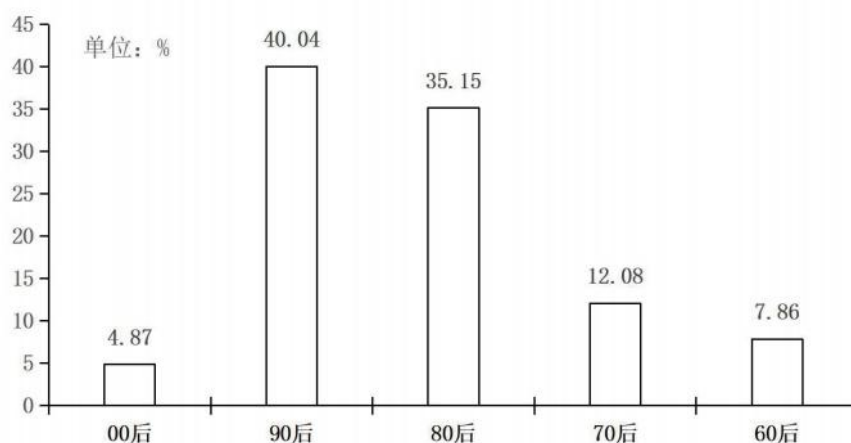


图 3.4 高灯平台数据反映的灵活就业人员年龄分布

此外，尽管不同年龄阶段的灵活用工形式有所不同，但是业务外包和传统零工表现较为凸显。60后从事业务外包（后台业务、非现场业务、机械性业务等）的比例最高，占38.72%；70后从事传统零工（非全日制用工、依附性自雇、兼职、日结等）的比例最高，占39.37%；80后、90后和00后业务外包比例最高，分别达到37.61%、30.78%和28.16%。可以发现，业务外包的比例在不同年龄阶段灵活就业群体中的比例随时间下降，从60后的40.82%下降到00后的28.16%。有着同样下降趋势的还有传统零工，从60后的34.18%下降到00后的20.22%。与这一趋势明显相反的是互联网平台用工的比例，从60后的8.16%上升到00后的13.36%。劳务派遣在不同年代劳动群体中的比例没有太大变动，保持在4%-8%之间；人力资源外包（薪酬外包、社保代缴等）在80后、90后中比重较高，达到近20%，实习在00后群体中的比例最高，达到18.77%。

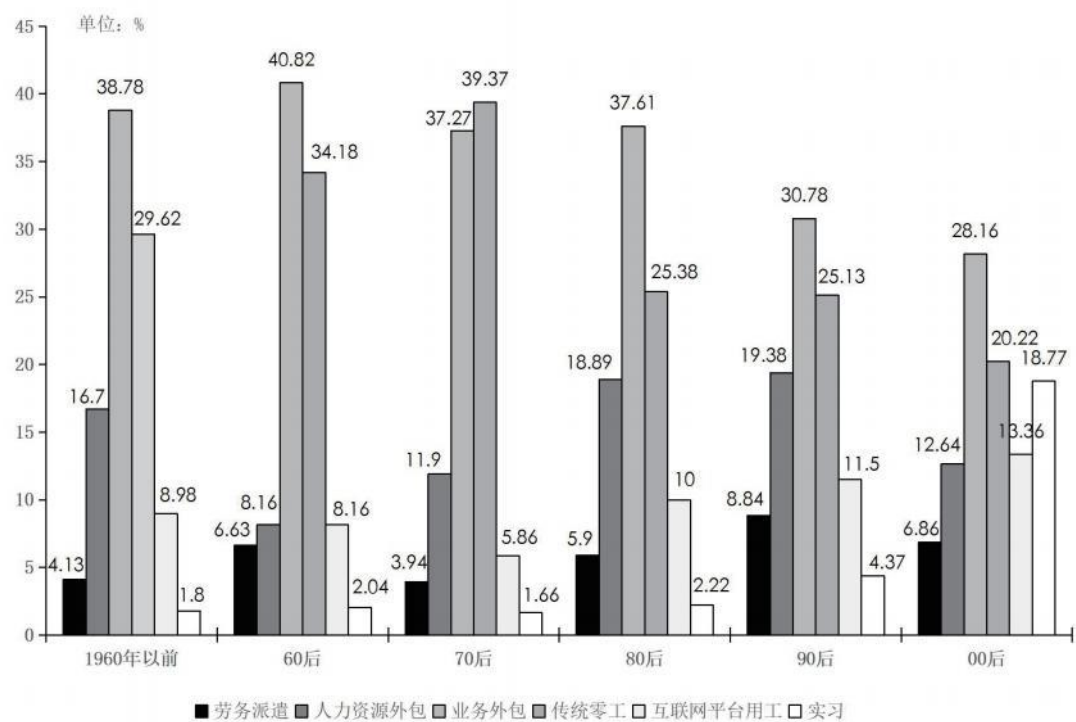


图 3.5 不同年龄阶段的灵活用工方式差异

（三）学历分布

从学历分布上看，灵活就业人员以高中、大专学历为主，但由于灵活就业对学历限制较少，大部分初高中文化水平的人都可以找到合适的工作，给低学历人员提供了很多就业机会，同时高学历人群也在进入灵活就业市场。

从接受调查的灵活就业对象来看，高中和大专学历的灵活就业人员人数最多，分别占30.8%和27.88%。大学本科学历的灵活就业人员占23.45%，位居第三；研究生及以上学历的灵活就业人员占2.45%，这说明高学历人群也在进入灵活就业市场，但目前仍然以高中、大专学历为主。初中和小学及以下的灵活就业人员分别占12.66%和2.76%。

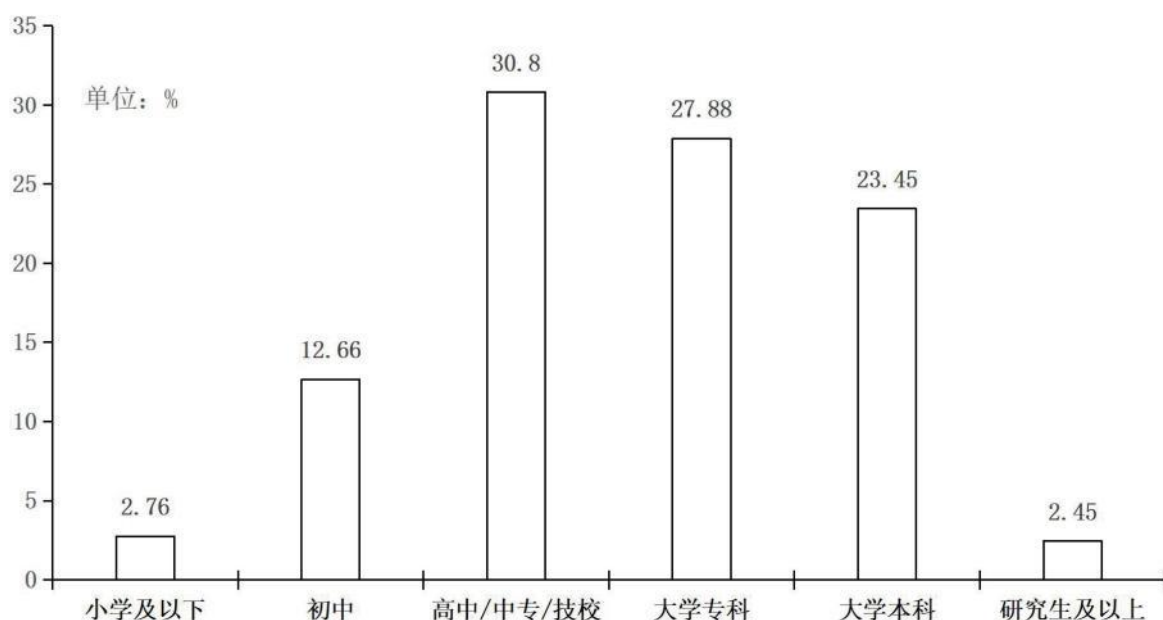


图 3.6 灵活就业人员的学历分布

与年龄交叉分析后可以发现，初中和小学及以下学历的灵活就业人员主要集中在 60 后以前、60 后、70 后和 80 后。90 后小学及以下学历的下降到 10.17%，00 后下降到 5.93%；90 后初中学历的下降到 11.62%，00 后下降到 4.06%。90 后和 00 后灵活就业人员中，本科学历占比超过 40%，研究生学历超过 3%，这说明年轻高学历群体正在加入灵活就业市场中。

学历在不同灵活就业类型中的分布也不同。劳务派遣中，高中学历的灵活就业人员人数最多，占 28.97%；人力资源外包中，大学学历的灵活就业人员人数最多，占 30.16%；业务外包中，高中学历和大专学历的灵活就业人数最多，分别占 28.19%和 28.38%；传统零工中，高中学历的灵活就业人数最多，占 39.02%；互联网平台用工中，大学学历的灵活就业人数最多，占 29.11%。

（四）户籍来源

从户籍来源上看，灵活就业人员多来自农村地区。

从接受调查的灵活就业对象来看，农业户籍占 68.66%，非农户籍占 31.34%。尽管农业户籍灵活就业人数较多，但是 97.83%的灵活就业人员实现了在本省工作，即不存在跨省流动问题。79.17%的灵活就业人员能够在本县工作，不存在跨县流动。56.82%的灵活就业人员在本县（县级市、区）非本乡（镇、街道）工作。22.35%的灵活就业人员在本县本乡（镇、街道）工作，还有 18.66%的灵活就业人员在本省其它县（县级市、区）工作。

通过对接受调查的灵活就业对象的地理分布分析，此次调查 48.06%的灵活就业人员来自东部地区，42.06%的灵活就业人员来自中部地区，来自西部地区的

仅占 9.88%。因此，9 成以上的灵活就业人员来自东部和中部地区，而这两部分
地区经济比西部发达，是主要的人口流入地，因此接受此次调查的灵活就业人员
具有“离土不离乡”的特点。

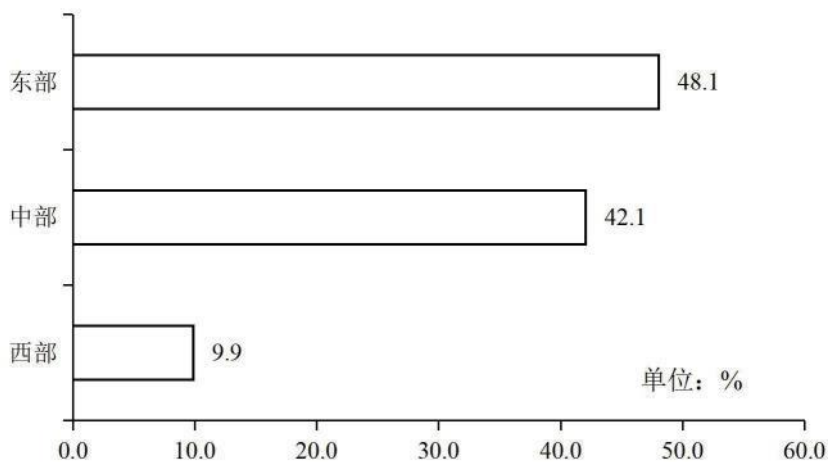


图 3.7 灵活就业人员的区域来源

二、灵活就业人员的工作现状

灵活就业人员的工作现状通过工作时间、工作周期、工作收入与工作保障四大方面反映。具体分析如下：

（一）工作时间

从工作时间来看，7 成以上灵活就业人员每周工作时间 5 天以内，近 3 成每周工作 6-7 天，而且相比而言，80 后、90 后灵活就业人员每周工作天数最多，最辛苦。

从接受调查的灵活就业对象来看，77.32%的灵活就业人员每周工作天数在 5 天及以内，16.74%的灵活就业人员工作时间为每周 6 天，5.93%的灵活就业人员工作时间为每周 7 天。其中，女性每周工作 6 天和 7 天的人数比例与男性基本相当。但是，女性灵活就业人员中每周工作 4 天的人数最多，占 30.59%，男性每周工作 5 天的人数最多，占 29.97%。从整体来看，男女两性在每周工作天数上不存在显著差异。但灵活就业人员所在单位大多实行不定时工作制和综合计算工时制，以按次收费、按单量收费为主，导致灵活就业者为了多完成订单自愿延长工作时间。

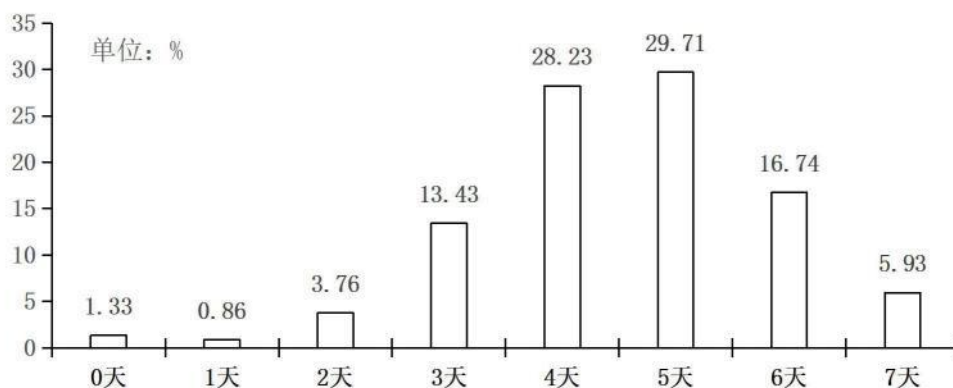


图 3.8 灵活就业人员每周工作天数的比例

工作时间和不同年龄阶段的劳动群体上的分布不同。80 后、90 后每周工作天数最多，最辛苦。60 年以前的一代人，每周工作 4 天的人数最多，占 38.27%；60 后一代人，每周工作 4 天和 5 天的人数最多，都是 28.9%；70 后一代人，每周工作 4 天和 5 天的人数最多，分别是 42.43%和 25.37%，80 后一代人，每周工作 5 天的人数最多，占 30.34%，而且每周工作 6 天的人数达到 20.77%，是 60 年以前的一代人和 60 后一代人的 2 倍，是 70 后一代人的 2 倍多；每周工作 7 天的人数达到 7.09%，同样是前面几代人的 2 倍左右。90 后比 80 后更加辛苦，每周工作 5 天的人数最多，占 34.29%，而且每周工作 6 天的人数增加到 25.56%，每周工作 7 天的人数达到 8.73%。00 后的辛苦程度有所下降。每周工作 5 天的人数占 37.55%，其次是每周工作 4 天的人数占 22.02%，但每周工作 6 天的人数减少到 15.52%，比 80 后减少 5 个百分点，比 90 后减少 10 个百分点。

（二）工作周期

从工作周期来看，近 6 成灵活就业人员工作周期在 1 年以内，近 9 成灵活就业人员工作周期在 2 年以内，这表明频繁更换工作是灵活就业的主要特点。

频繁更换工作，或者工作周期时间较短是灵活就业的主要表现。因为灵活就业人员从事的工作具有周期短、时效快的特点。从接受调查的灵活就业对象来看，90%以上的人在 3 年时间内换过多份工作，最多换过 6 份。

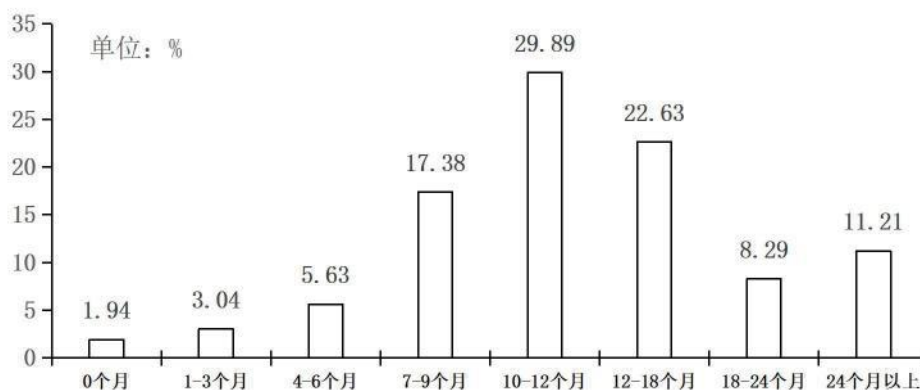


图 3.9 灵活就业人员的工作周期

具体来说，工作周期在 2 年以上的仅有 11.21%，工作周期在 2 年以下 1 年以上的有 30.92%，工作周期在 1 年以下的有 57.87%。此外，在最近 3 年时间里，不到 1 成（9.13%）的灵活就业人员从未换过工作。23.94%的灵活就业人员换过 4 份工作；21.13%的灵活就业人员换过 3 份工作，17.47%的灵活就业人员换过 2 份工作，9.97%的灵活就业人员换过 1 份工作，还有 15.46%的灵活就业人员换过 5 份工作。

（三）工作收入

从工作收入来看，近 6 成人每月收入在 6000-9000 元之间，1 成左右的人收入过万，而且收入存在明显的性别差异。

从接受调查的灵活就业对象来看，58.55%灵活就业人员每月收入集中在 6000-9000 元之间，21.53%的灵活就业人员每月收入在 6000 元以下，19.92%的灵活就业人员每月收入在 9000 元以上。每月收入在 10000 元以上的灵活就业人员在总人数中占到 10.66%。根据国家统计局的数据显示，2021 年全国城镇私营单位就业人员年平均工资为 62884 元，月平均工资为 5240 元。¹这说明 8 成以上的灵活就业人员月均收入高于全国城镇私营单位就业人员的平均水平。

但是，灵活就业人员的收入水平在性别上存在差异。根据数据结果显示，8000 元收入以下的各个收入区间，女性比例都高于男性，但在 8000 元及以上的各个收入区间，女性比例都低于男性。这说明灵活就业人员的收入存在性别差异。此外，13.66%的灵活就业人员反映不能按时足额发放工资。在不能按时足额发放工资的灵活就业人员中，男性占 62.91%，女性占 37.09%；在不能按时足额发放工资的灵活就业类型中，业务外包（后台业务、非现场业务、机械性业务等）拖

¹ 《2021 年城镇私营单位就业人员年平均工资 62884 元》，人民资讯，
<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1733337612355623805&wfr=spider&for=pc>

欠比例最高，达到 41.03%。

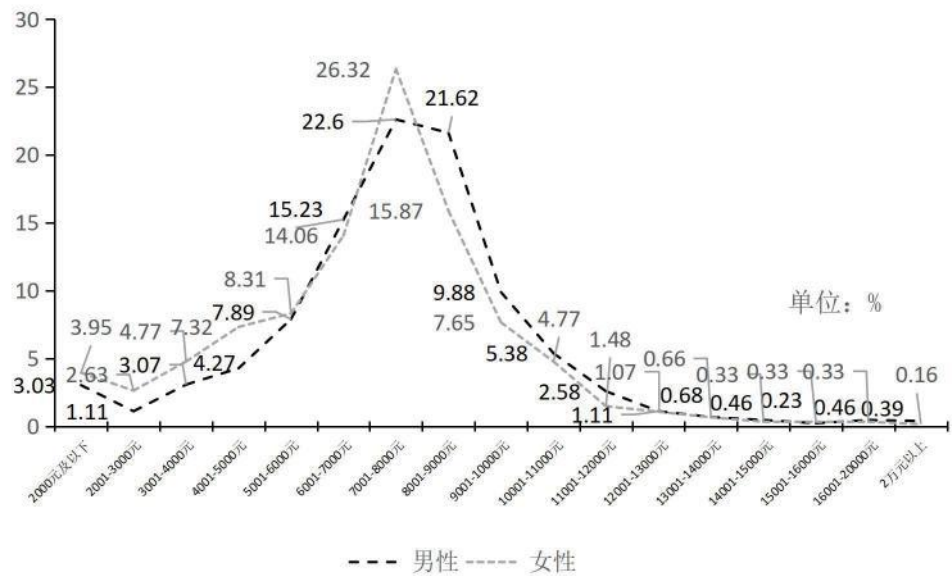


图 3.10 灵活就业人员性别收入差异

（四）工作保障

从工作保障来看，6 成以上的灵活就业人员具有社会保险和商业保险。这说明围绕灵活就业相关的服务与保障水平已有较大提升。

一直以来，灵活就业人员由于工作不稳定，难以获得稳定的收入来保障自身的生活。在我国劳动力市场上供远大于求、就业形势十分严峻的国情面前，劳动者从求职到就业一直处于弱者地位。他们以获得劳动报酬为主要目标，加上对参保制度知之甚少，结果往往只要求工资而不要求社会保险。在签合同时和就业中，不知道该如何要求或争取社会保险待遇，也不知如何在社保机构办理参保缴费相关事宜。因此社会保险参与与缴纳比例一直比较低。从社会保险来看，我国现行社会保险以正式劳动合同关系为前提，平台用工尤其是灵活就业不同于一般劳动合同关系，用工多采取自雇用或劳务合作方式，多平台同时就业比较普遍，难以满足社会保险参保条件。

但从接受调查的灵活就业对象来看，6 成以上的灵活就业人员有基本社会保险和住房公积金，包括失业保险(63.5%)、工伤保险(64.9%)、生育保险(64.64%)、养老保险（67.12%）、医疗保险（69.67%）和住房公积金（61.51%）。根据国家统计局数据，2022 年全国劳动人口总数 87556 万人，参加城镇养老保险人数 50349 万人，城镇医疗保险 36242 万人，工伤保险 29111 万人，失业保险 23807 万人，社会保险参与率分别为 57.5%、41.4%、33.2%、27.2%。因此，从数据结果来看，此次调查的灵活就业人员社保参与率高于国家城镇就业人员。

此外，还有 6 成以上的灵活就业人员购买了商业保险，包括个人意外险（69.2%）、雇主责任险（64.25%）、养老保险（66.3%）、医疗/疾病保险（67.21%）

和收入保险（63.17%）。2022 年全国两会上，有人大代表指出“很多人听到灵活就业，就有低人一等、不是正经职业的认识”。灵活就业之所以得不到社会认可，就是因为与之配套的灵活就业服务与社会保障不够完善。随着灵活就业在劳动力市场上的常态化，灵活就业服务与社会保障越来越健全，这样既能发挥灵活就业模式的优势，又确保灵活就业得到社会各界的广泛认可。

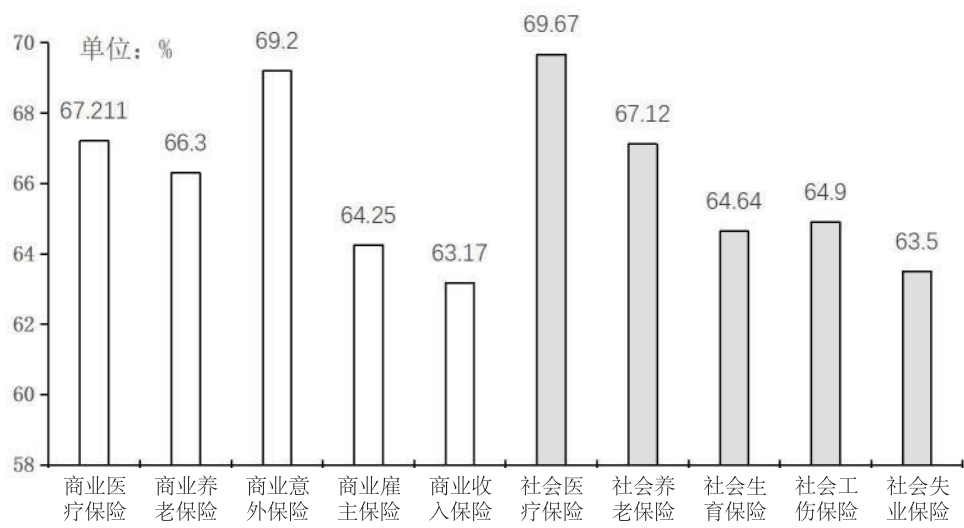


图 3.11 灵活就业人员社会保险与商业保险拥有情况

三、灵活就业人员的工作机会

灵活就业人员的工作机会通过企业性质、行业分布和就业渠道三方面来表现，具体分析如下：

（一）企业性质

从企业性质上看，相比国有企事业单位和集体企业，外资/港澳台和民营企业吸收了更多的灵活就业人员，这也意味着上述企业为灵活就业人员提供了更多的工作机会。

外资/港澳台和民营企业吸收 7 成多灵活就业人员。从接受调查的灵活就业对象来看，来自外资/港澳台企业、民营企业、国有企事业单位和集体企业的灵活就业人员占比依次为 40.35%、35.94%、20.06%和 3.64%。

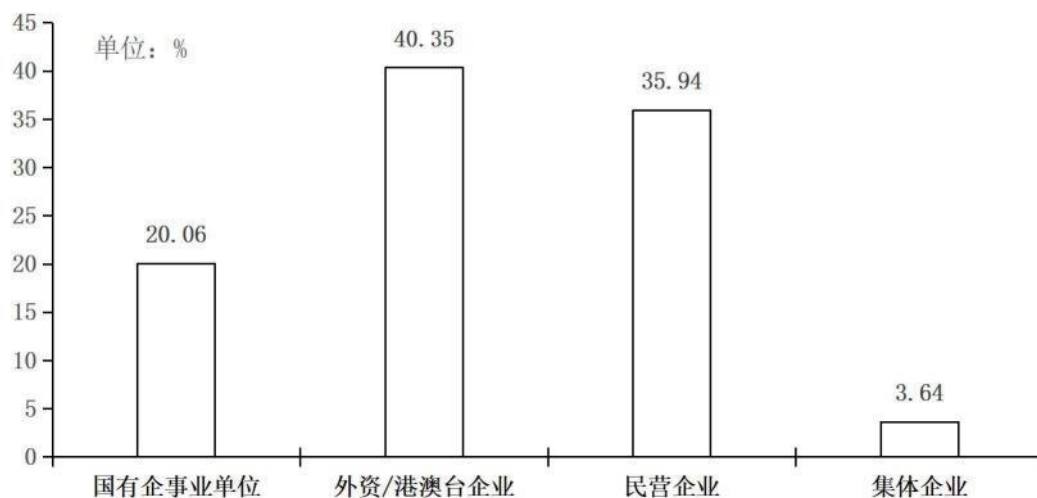


图 3.12 灵活就业人员在不同所有制企业的分布

(二) 行业分布

从行业分布上看，住宿餐饮业、农林牧渔业、批发零售业当中的灵活就业人员最多，因而也提供了更多的工作机会。

从接受调查的灵活就业对象来看，来自住宿和餐饮、农林牧副渔和批发零售行业的灵活就业人员相对较多，分别占 20.39%、12.75%和 11.09%。来自上述三个行业的灵活就业人员不存在明显的性别差异。除去女性在教育行业的比例（12.09%）远高于男性（3.69%）以外，男性在制造业、建筑业、交通运输、仓储和邮政业、信息传输、软件和信息技术服务业、卫生和社会工作、文化、体育和娱乐业的比例均略高于女性。

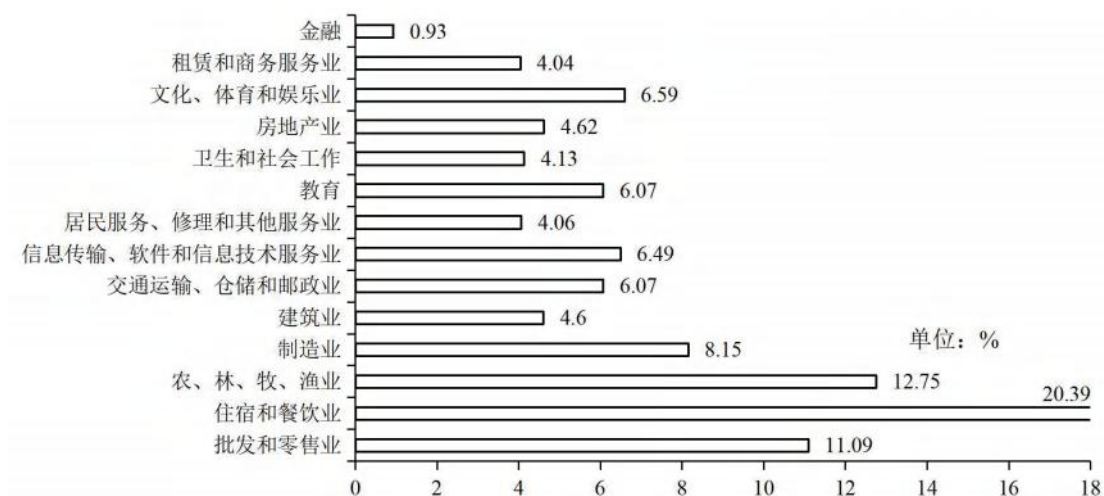


图 3.13 灵活就业人员的行业分布

（三）就业渠道

从就业渠道上看，招聘网站、微信平台（群、小程序）、招聘 App 等线上方式已经成为灵活就业人员获取工作机会的主要渠道。

从接受调查的灵活就业对象来看，线上渠道是灵活就业人员找工作的主要方式。招聘网站（29.03%）、微信平台（群、小程序）（27.07%）、招聘 App（15.13%）三种线上方式是灵活就业人员获取就业信息的主要渠道。同乡引荐（11.4%）、政府组织（10.35%）和第三方中介（5.07%）三种线下方式占比不到 30%。相比线下传统渠道，线上用工平台最适合需求明确，任务明确的工作。企业发布一个简洁清晰的短期或长期任务，需求明确，结果很容易验证，线上用工平台是不二之选；如果企业的项目需求更复杂、周期长、金额高，那么项目双方的沟通是必须的，这时平台提供的沟通工具与配合对接的服务就很重要了，需求双方可以在平台的协助下更好的对接需求。因此灵活用工平台对匹配灵活用工需求与供给十分有益。

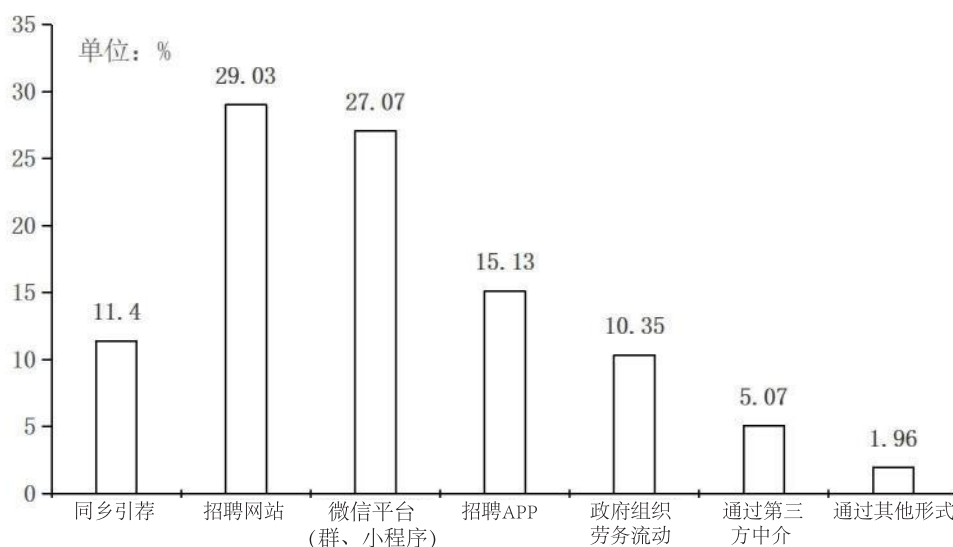


图 3.14 灵活就业人员的就业渠道

四、灵活就业人员的工作挑战

灵活就业人员在工作中面临的挑战主要通过劳动争议与处理、职业伤害、就业歧视、就业困难等四个方面体现，具体分析如下：

（一）劳动争议与处理

在劳动争议与处理方面，工资支付和管理引发的劳动争议最多，而在争议发生以后，当事人协商处理而非第三方介入是处理劳动争议的主要方式。

从接受调查的灵活就业对象来看，超过一半（52.59%）的灵活就业人员因为工资支付引发过劳动争议，还有四分之一（25.27%）的灵活就业人员因为管理不当引发过劳动争议。当劳动争议发生以后，有争议当事人协商处理的比重占到56.73%，邀请调解组织调解占到30.52%，依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁占到8.08%，而依法向人民法院起诉的占到2.99%。由于灵活就业人员的工作内容、劳动方式多种多样，导致灵活就业人员组织化程度较低，多数没有与用人单位（雇主）签订书面劳动合同，在发生纠纷时，权益也难以得到有效保护。因此，大部分劳动争议通过当事人协商而非第三方介入的方式得以解决。

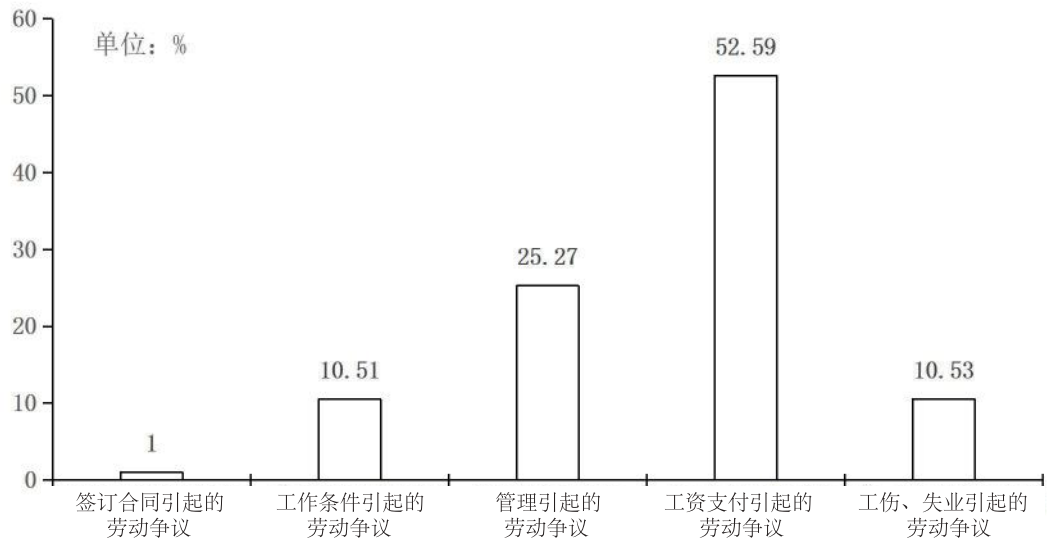


图 3.15 灵活就业人员遇到的劳动争议类型

（二）职业伤害

在职业伤害方面，近 6 成灵活就业人员在工作中发生过工伤，其中男性发生工伤的概率更高，而且工伤发生概率随年龄增长而增加。

从接受调查的灵活就业对象来看，59.57%的灵活就业人员遭遇过工伤。性别上看，男性（61.74%）发生工伤的概率高于女性（54.11%）。年龄上看，工伤发生概率随年龄增长而增加。60 年以前的人中 78.06%遭遇过工伤；60 后中 72.53%的人遭遇过工伤；70 后中 72.88%的人遭遇过工伤；80 后中 53.16%的人遭遇过工伤；90 后下降到 44.74%，00 后下降到 44.32%。工作类型上看，传统零工发生工伤的概率最高，达到 67.35%；其次是业务外包（62%）、人力资源外包（53.88%）、互联网平台用工（52.15%）、劳务派遣（48.81）和实习（32.89%）。

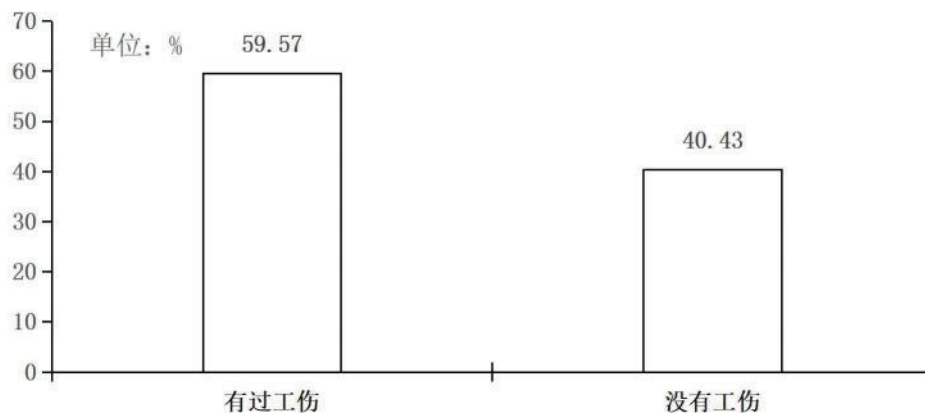


图 3.16 灵活就业人员工伤统计

（三）就业歧视

在就业歧视方面，性别和年龄是当前灵活就业人员面临的主要歧视。其中女性主要因为性别而遭受歧视，而男性主要因为年龄遭受歧视。

除了看得见的工伤以外，性别、年龄、身高和户籍在潜移默化中使灵活就业人员遭遇不公待遇。近 4 成（37.51%）灵活就业人员在工作中会因为性别受到不公正待遇，近 3 成（29.94%）在工作中会因为年龄受到不公正待遇。其中，受到性别歧视的主要是女性，47.86%的女性和 33.4%的男性灵活就业人员认为在性别问题上遇到不公正待遇；受到年龄歧视的主要是男性，31.7%的男性和 25.49%的女性灵活就业人员认为在年龄问题上遇到不公正待遇。更多的男性（19.9%）也会因为身高问题相比女性（13.4%）而受到不公正待遇。

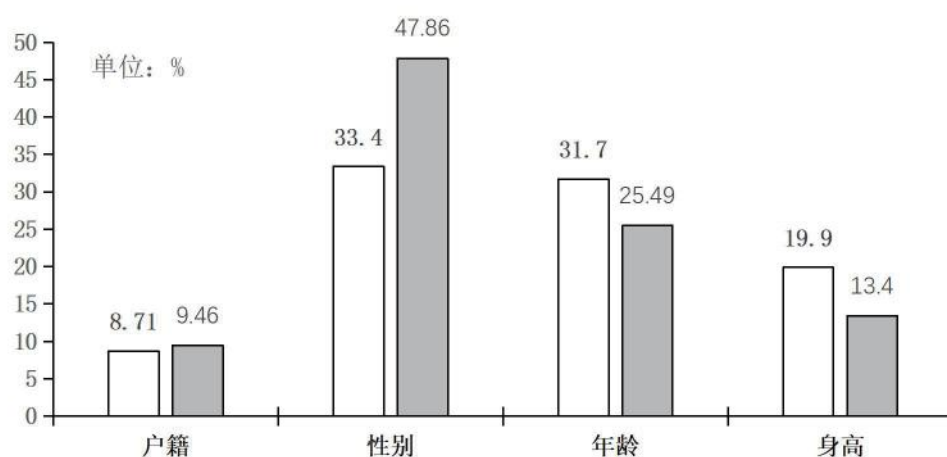


图 3.17 灵活就业人员基于性别、年龄等因素遭遇的不公待遇

（四）就业困难

在就业困难方面，由于线上招聘成为灵活就业的主要渠道，因此灵活就业人

员的就业困难主要表现为通过互联网平台找工作时遇到的困难。

5 成左右的灵活就业人员表示通过互联网平台找工作时遇到过困难。当前，线上招工已经成为灵活就业人员主要的就业渠道。因此线上招工的难易程度直接影响灵活就业人员实现就业的可能。由于当前灵活就业人员以 70 后、80 后和 90 后为主，60 后和 60 年代以前出生的人也有一部分仍然在灵活就业市场寻求就业机会，大部分人的学历在高中以下，因此对于那些不熟悉互联网、尤其是移动互联网和 App 的低学历灵活就业人群，如何驾驭互联网招工平台对于他们而言至关重要，也成为影响他们就业困难与否的关键。

从接受调查的灵活就业对象来看，56.91%的灵活就业人员在通过互联网平台找工作时，认为操作步骤多、容易忘记。46.31%的灵活就业人员认为互联网平台使用门槛高、很多界面看不懂。30.62%的灵活就业人员认为缺乏使用说明。10.28%的灵活就业人员担忧数据和个人信息安全问题。

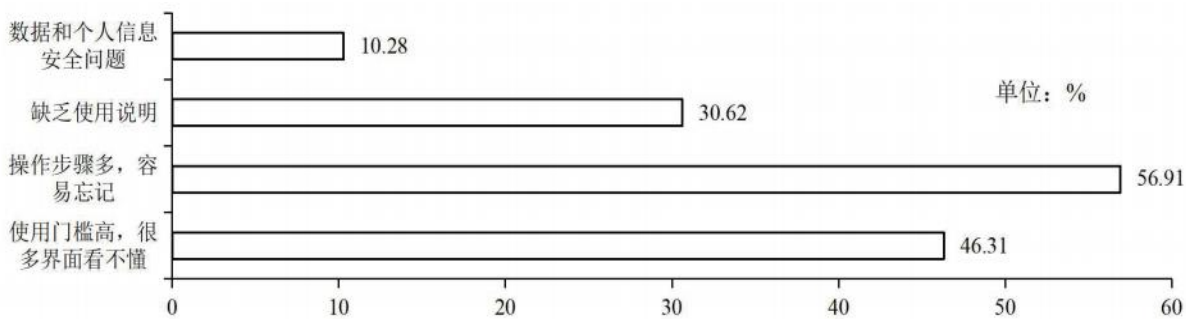


图 3.18 灵活就业人员通过互联网平台找工作时遇到的困难

五、灵活就业人员工作满意度

灵活就业人员的工作满意度通过工作满意状况、就业市场预期、职业发展信心以及就业整体质量四方面反映，具体分析如下：

（一）工作满意状况

从工作满意度来看，近 9 成灵活就业人员给工作满意度打 60 分（合格）以上，最满意的是收入及福利待遇、工作轻松以及用工方管理水平，最不满意的是工作时长。

从接受调查的灵活就业对象来看，总体满意度较高。在对工作总体满意度的评价中，给出不合格的人数仅占 11.35%，而给出 60 分以上评价的占 88.65%，80 分以上评价的占 59.93%，90 分以上评价的占 31.43%，还有 9.06%的人给出了满分评价。在各具体项目评价上，包括收入及福利待遇、工作安全、工作环境、

工作内容、管理水平等内容的评价在 60 分以上的占总人数的 80%。

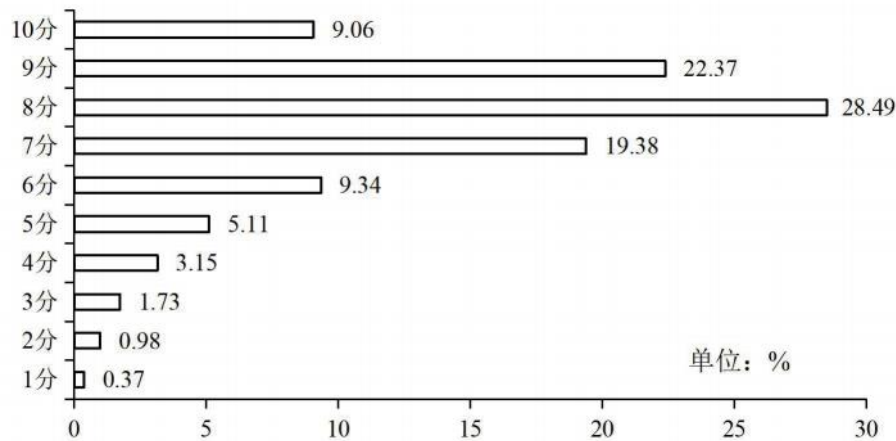


图 3.19 灵活就业人员工作满意度打分

其中，最满意的是收入及福利待遇、工作轻松以及用工方管理水平，最不满意的是工作时间太长。在 8-10 分段，10 分满意中占比最高的是收入及福利待遇（14.18%），最低的是工作时间太长（7.66%）；9 分满意中占比最高的是工作轻松（22.82%），最低的是工作时间太长（20.27%）；8 分满意中占比最高的是用工方管理水平（27.44%），最低的是工作时间太长（22.96%）。

（二）就业市场预期

从就业市场预期来看，8 成以上灵活就业人员对未来就业市场表示看好。

从接受调查的灵活就业对象来看，总体看好未来就业市场。对未来就业市场打分在 5 分及以下灵活就业人员占 17.09%，6 分及以上的灵活就业人员占 82.91%。7 分及以上的灵活就业人员占 70.55%，8 分及以上的灵活就业人员占 50.59%，9 分及以上占 25%，10.77%的灵活就业人员打出满分 10 分。

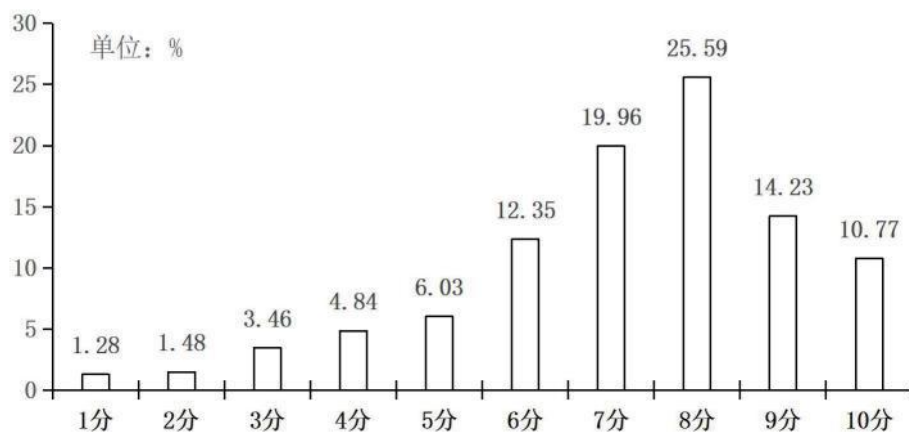


图 3.20 灵活就业人员就业市场预期打分

（三）职业发展信心

从职业发展信心来看，近 8 成灵活就业人员对未来职业发展有信心，8 成以上灵活就业人员不认为自己未来 6 个月会失业。

从接受调查的灵活就业对象来看，总体对未来职业发展有信心。对未来职业发展打分在 5 分及以下的灵活就业人员占 21.05%，6 分及以上的灵活就业人员占 78.95%。7 分以上的灵活就业人员占 76.4%，8 分及以上占 45.45%，9 分及以上占 21.74%，8.2%的灵活就业人员打出满分 10 分。

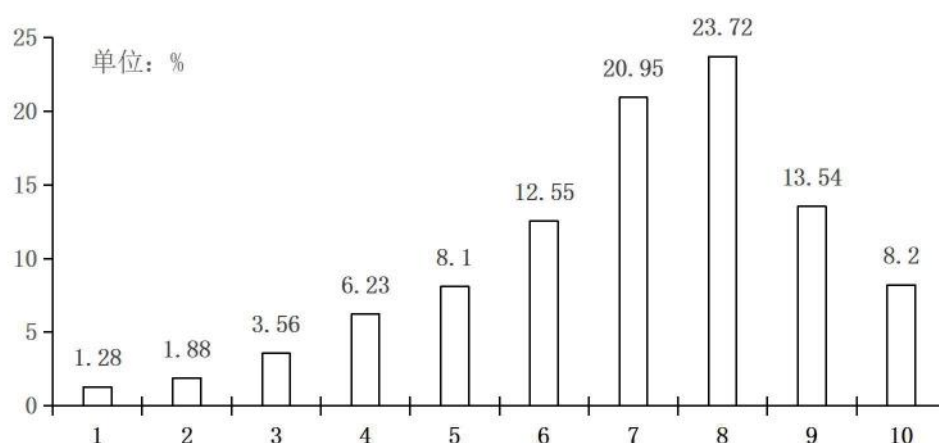


图 3.21 灵活就业人员发展信心打分

8 成以上灵活就业人员不认为自己未来 6 个月会失业。从接受调查的灵活就业对象来看，大多数人不认为自己会在未来 6 个月失业。17.29%的灵活就业人员对自己未来 6 个月不会失业信心较低，但 82.71%的人与此相反，表达了不会失业的信心。

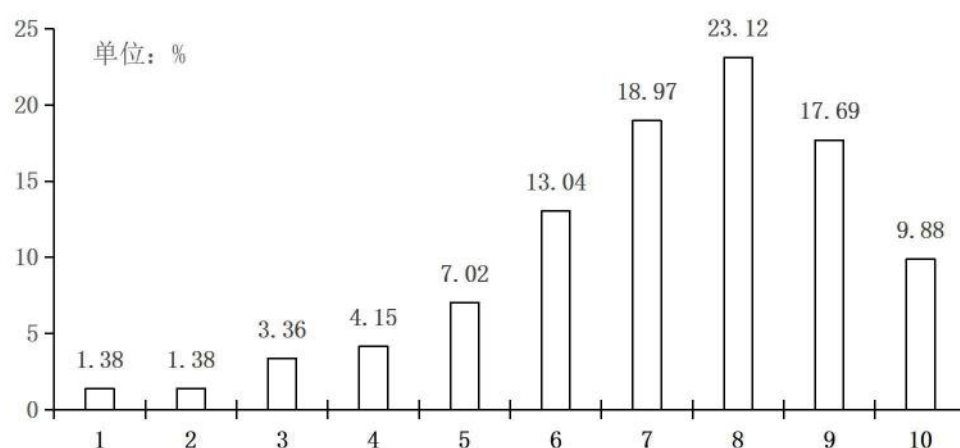


图 3.22 灵活就业人员就业信心打分

（四）就业整体质量

从就业整体质量来看，男女两性在就业机会、工作质量、工作保障、职业发展、就业满意度等方面的得分趋势基本一致。其中，就业满意度、就业机会和工作保障上的得分普遍较高，而职业发展的得分相对最低。这说明灵活就业人员普遍担心未来职业发展问题。

灵活就业人员总体就业整体质量比较中，尽管总体就业质量男性（65.7）略高于女性（63.9），但男女两性在就业机会、工作质量、工作保障、职业发展、就业满意度等方面的得分趋势基本一致。其中，就业满意度、就业机会和工作保障上的得分普遍较高，而工作质量和职业发展的得分相对较低。这说明当前灵活就业市场提供的工作机会，在促进就业、提供就业机会和工作保障方面取得了较好成绩，但在工作质量和灵活就业人员未来职业发展方面仍有欠缺，亟待解决。而且，由于职业发展得分最低，因此可以看出，灵活就业人员普遍担心未来职业发展问题。

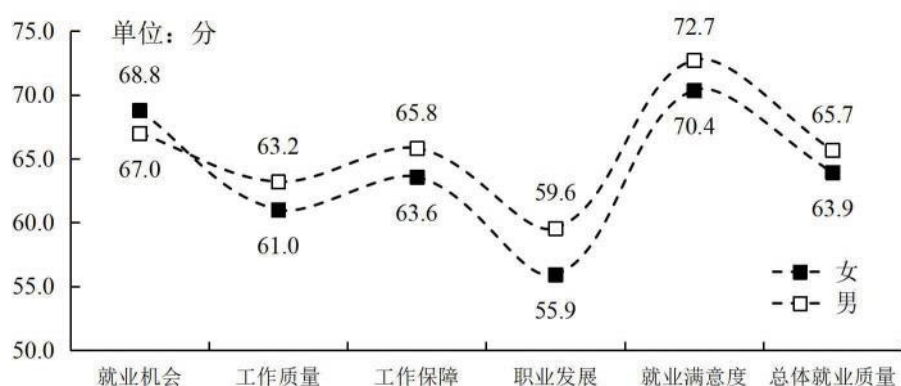


图 3.23 灵活就业人员就业质量

04 灵活就业质量指数

灵活就业对于增加劳动者收入，实现充分就业具有突出的贡献。进入多元化用工时代，平台用工和企业灵活用工已成为劳动者就业的重要渠道。随着数字经济和新业态的发展，灵活就业虽然给劳动者带来了便捷的就业渠道与多元化的就业形式，但与传统就业相比，灵活就业目前仍然存在着许多新问题，比如工作时间普遍较长、收入较高但稳定性差、社会保障不健全、职业成长有限等问题，这些问题都是伴随着灵活就业的发展而有待解决的问题。

当前学界对灵活就业展开了大量的研究，但对灵活就业质量的研究，目前仍然处于起步阶段。灵活就业质量的科学测评与指标体系的合理设置，不仅关乎灵活用工政策制定与完善，同时也关乎劳动者的收入提升与生活福祉的提高。如何科学合理测量和评价灵活就业质量，成为本章报告需要重点解决的问题。

一、灵活就业质量评价指标体系

（一）就业质量评价指标体系

就业质量的测量和评价是劳动经济学和劳动政策研究的传统议题，学界对此进行了深入研究和探讨。具有广泛学术和政策影响的研究，比如在 20 世纪 90 年代末，国际劳工组织提出的“体面工作”（Decent Work）概念及其测量指数。¹ 体面工作旨在通过促进就业、加强社会保障、维护劳动者基本权益以及开展政府、企业组织和工会三方的协商对话，来保证广大劳动者在自由、公正、安全和有尊严的条件下工作。在体面劳动概念的基础上，欧盟委员会在 21 世纪初提出了“工作质量”（Quality in Job）概念，² 并认为通过提高工作质量、增加劳动供给，可以缓解严峻的就业形势。

由此观之，从“体面劳动”、“工作质量”等研究议题出发，过往研究积累了大量的研究文献，尤其是对就业质量指标体系的设计、就业质量指数的测量等，从理论和方法上也有较多的讨论。综合以往研究，我们可以梳理出测量就业质量的多套指标体系，从这些指标体系中也可以析出多项测量指标³。这些具体指标

¹ Bonnet F, Figueiredo J B, Standing G, “A family of decent work indexes, ” *International Labour Review* , Vol.142, No.2, 2003, pp.213-238; Anker R, Chernyshev I, Egger P, et al, “Measuring decent work with statistical indicators, ” *International Labour Review* , Vol.142, No.2, 2003, pp.147-178。

² Leschke J, Watt A, “Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index, ” *Social Indicators Research* , Vol.118, No.1, 2014, pp.1-31; Davoine L, Erhel C, “Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond, ” *Université Paris1 Panthéon-Sorbonne (Post-Print and Working Papers)* , Vol.147, No.2-3, 2008, pp.163-198.

³ Leschke J, Watt A, “Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index, ” *Social*

大致可分为主客观两个维度：客观维度包括薪酬、工作时间、专业相关程度、社会保障水平等，主观维度包括组织认同、工作满意度、离职意向、工作生活平衡等。¹ 在这些指标中，例如薪酬、专业相关程度、社会保障水平、组织认同、工作满意度等指标都为正向指标，相关得分越高就业质量越高；相反，工作时间（强度）、离职意向等为负向指标，相关得分越高就业质量越低。为保证前后测量的一致性，在研究中也会对负向指标进行方向的调整。由于就业质量的测量指标是多维度的，为得到整体的单一就业质量指数，则需要通过一定方式进行降维，通常选用的方法是主成分方法、因子分析法、标准化、归一化方法等。²

值得注意的是，以往研究对就业质量的讨论主要是以正规就业为标准衡量就业质量，而对灵活就业关注度较低。由于就业形式的变化，尤其当灵活就业成为就业市场中重要的就业方式时，学界对灵活就业质量的讨论则相对滞后，目前常见的大型调查研究、大型数据库也缺少对于“灵活就业”“灵活用工”等议题的充分测量和科学评价，因此需要新的专题研究对灵活就业进行深入分析。

（二）灵活就业质量评价指标体系

为完善和改进就业质量测量方法和指标体系，课题组根据灵活就业的特点，结合已有研究和实际经验，发展出一套具有三级指标的综合评价体系；其中一级指标包含：就业机会、工作质量、工作保障、职业发展和就业满意度。这套指标体系可以更加全面、更加科学测量和评价灵活就业的优势和不足。

1. 就业机会。

由于就业机会获取的便捷性，劳动者可以通过灵活就业的方式获得大量就业机会，特别随着数字经济平台的兴起，劳动者获得就业机会更加多元化。同时数

Indicators Research , Vol.118, No.1, 2014, pp.1-31; Bonnet F, Figueiredo J B, Standing G, “A family of decent work indexes,” *International Labour Review* , Vol.142, No.2, 2003, pp.213-238; Anker R, Chernyshev I, Egger P, et al, “Measuring decent work with statistical indicators,” *International Labour Review* , Vol.142, No.2, 2003, pp.147-178; Davoine L, Erhel C, “Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond,” *Université Paris1 Panthéon-Sorbonne (Post-Print and Working Papers)* , Vol.147, No.2-3, 2008, pp.163-198.

¹ 李中建，袁璐璐：《务工距离对农民工就业质量的影响分析》，《中国农村经济》2017年第06期；Leschke J, Watt A, “Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index,” *Social Indicators Research* , Vol.118, No.1, 2014, pp.1-31；刘莹莹，梁栩凌，张一名：《新生代农民工人力资本对其就业质量的影响》，《调研世界》2018年第12期。

² Bae J, Mowbray O, “Millennial Generation’s Job Search Activity and Job Quality: Findings from the National Longitudinal Survey of Youth,” *Journal of Social Service Research* , Vol.45, No.1, 2018, pp.1-9；王慧，叶文振：《社会性别视角下女大学生就业质量的影响因素分析——基于福建省五所高校的调查》，《人口与经济》2016年第05期；赵蒙成：《社会资本对新生代农民工就业质量影响的调查研究——SZ市新生代农民工的案例研究》，《人口与发展》2016年第22卷第02期。

字经济平台降低了劳动者获得就业机会的门槛,为劳动者提供了无差别对待的机会。除此之外,我们认为随着数字经济发展,还需要测量就业机会的灵活性和稳定性。所以为了更综合测量就业机会,我们把就业机会分成了三个二级指标进行测量,即就业市场、就业公平与包容性、就业灵活性与稳定性。

2. 工作质量。

为了更好测量灵活就业的工作质量,我们根据灵活就业的特征,设定了七个二级指标,包括劳动报酬、工作时间、工作生活平衡、工作安全、劳动合同、劳动争议处理情况、工会组织等。在具体测量中,课题组使用“每月收入”和“工资是否足额发放”对劳动报酬进行测量,使用工作时长、加班情况测量工作时间,使用每月休息的时间来测量工作与生活平衡,用正向调整后的工伤发生情况测量工作安全指标,使用劳动合同签约率以及无固定期限劳动合同分布率测量劳动合同指标,并用相应三级指标测量劳动争议处理情况和工会组织。

3. 工作保障。

由于灵活就业存在着“劳动者权益保障”的短板,如何有效保障劳动者权益也是一个重要问题。报告采取“社会保险的缴纳情况”以及“商业保险的购买情况”这两个二级指标来测量工作保障情况。具体三级指标(测量内容)包括:养老保险、医疗保险、工伤保险、住房公积金等保险缴纳情况,以及各项商业保险的购买情况。

4. 职业发展。

灵活就业的职业发展指标,包括三个二级指标,即工作技能的培训、工作技能的积累、未来职业发展。在三级指标中,参与培训的比例和培训后工作技能提升程度用来测量工作技能培训,工作技能掌握情况测量工作技能的积累,工作的技术要求和培训后工资提升程度测量未来职业发展。

5. 就业满意度。

就业满意度由三个二级指标进行测量,具体指标为:对工作本身的满意度、对就业方式的满意度以及对用工组织的满意度。

表 4.1 灵活就业质量指标体系

一级指标	二级指标	三级指标(测量内容)
1. 就业机会	(1) 就业市场	获取工作机会的信息化程度
	(2) 就业公平与包容性	遭受的不公正待遇(正向调整)
	(3) 就业灵活性与稳定性	就业岗位的持续时间 转换工作的灵活性等
2. 工作质量	(1) 劳动报酬	每月收入 工资是否足额发放
	(2) 工作时间	每周工作小时数 加班情况(正向调整)
	(3) 工作与生活平衡	每月休息时间
	(4) 工作安全	工伤发生比例(正向调整)
	(5) 合同	合同签约率

		无固定期限劳动合同分布率
	(6) 劳动争议处理情况	是否存在劳动争议（正向调整） 劳动争议处理的公平性 劳动争议处理的渠道
	(7) 工会组织	是否设立工会组织 员工入会率 工会对员工权益维护程度 员工权利表达程度
3. 工作保障	(1) 社会保险缴纳情况	养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、住房公积金、城乡居民险、农村大病统筹等保险缴纳情况
	(2) 商业保险购买情况	养老商业保险、医疗商业保险、意外伤害商业保险等商业保险缴纳情况
4. 职业发展	(1) 工作技能的培训	参与培训的比例 培训后工作技能提升程度
	(2) 工作技能的积累	工作技能掌握情况
	(3) 未来职业发展	工作的技术要求 培训后工资提升程度
5. 就业满意度	(1) 对工作本身的满意度	劳动报酬的满意度 工作时间的满意度 社会保障的满意度 工作安全的满意度 工作强度的满意度
	(2) 对就业方式的满意度	对灵活就业方式的满意度 工作环境的满意度 对工作内容的满意度
	(3) 对用工组织的满意度	对发包组织的满意度 对工作指令的满意度 对用工方管理的满意度等

二、灵活就业质量计分方法

（一）计分方法

就业质量作为本文的因变量，是一个多维度的指标。作为核心概念，首先需要界定就业质量的具体内涵和测量维度。报告借鉴多维就业质量指数（Multi-Dimensional Job Quality Index）¹构建思路，并根据已有针对中国就业质量的研究设计，选用就业机会、工作质量、工作保障、职业发展和就业满意度五个维度作为就业质量指数的测量体系，并使用 38 个三级指标进行测量。测量方法为归一化，首先针对 38 个三级指标进行归一指数转化，具体过程如下：

¹就业质量指数的六个维度具体包括：工资，非标准形式的就业，工作环境和就业保障，技能和职业发展，集体利益代表。

$$X_{ij}^{nor} = \frac{X_{ij} - \min_j}{\max_j - \min_j} \quad (j = 1, 2, \dots, 42) \quad (\text{公式 1})$$

公式中 X_{ij}^{nor} 表示具体某个维度就业质量的归一化得分，其中 i 为样本个体， j 为某个具体维度的代表，取值为三级指标个数。 $\max_j$ 和 $\min_j$ 分别为 j 维度指标的最大和最小值。其中，为处理后者“遭受的不公正待遇”这种工作环境中体现公平性与包容性的指标和就业质量的负向关系，报告用“1-遭受的不公正待遇”作为调节后的就业质量。其他指标则均为正向测量指标，在计算过程中不做调整。

最后，对每个三级指标采取等权重方法赋值并累加，构成此一级指标，即通过分别计算平均数得到五个一级指标的就业质量指数，考虑到归一指数的取值范围为[0, 1]，为方便展示，将此区间扩展为[0, 100]：

$$Q_1 = \sum_{j=1}^4 \frac{X_{ij}^{nor}}{4} \times 100 \quad (\text{公式 2.1})$$

$$Q_2 = \sum_{j=1}^{15} \frac{X_{ij}^{nor}}{15} \times 100 \quad (\text{公式 2.2})$$

$$Q_3 = \sum_{j=1}^2 \frac{X_{ij}^{nor}}{2} \times 100 \quad (\text{公式 2.3})$$

$$Q_4 = \sum_{j=1}^5 \frac{X_{ij}^{nor}}{5} \times 100 \quad (\text{公式 2.4})$$

$$Q_5 = \sum_{j=1}^{12} \frac{X_{ij}^{nor}}{12} \times 100 \quad (\text{公式 2.5})$$

由此，得到的五个一级指标 Q_1 至 Q_5 ，可用来表示就业机会、工作质量、工作保障、职业发展和就业满意度五个维度的就业质量。根据已有方法（参考欧盟委员会和欧洲基金会做法）¹，计算平均数并构成一级指标。具体计算过程如下：

$$\bar{Q} = \sum_{i=1}^5 \frac{Q_i}{5} \quad (i = 1, 2, \dots, 5) \quad (\text{公式 3})$$

由上可得， $\bar{Q}$ 为灵活就业质量的最终得分。

（二）评价标准

由于就业质量的测量缺少权威标尺（benchmark），所以不同研究者在研究中采用的数据、标准及最终结果也相去甚远。但是，在使用归一化指数方法的已有研究中，大多数结果集中于 0.2-0.8 之间，转换为百分数即为 20-80 分之间。为便于比较，报告将已有研究结果均转化为百分制。

¹ Leschke J, Watt A, “Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index,” *Social Indicators Research*, Vol.118, No.1, 2014, pp.1-31; 郭凤鸣：《技能培训对低收入农民工就业质量的影响——基于内生处理效应模型的分析》，《中国劳动关系学院学报》2022 年第 01 期；李中建，袁璐璐：《务工距离对农民工就业质量的影响分析》，《中国农村经济》2017 年第 06 期。

具体来看，有研究基于个体数据，使用 BOD 指数和等权指数两种方法计算我国 2014、2016 年就业质量得分，其中最高数值分别为 79.9 和 80.3，最低数值分别为 58.4 和 0.56。¹ 戚聿东等人基于 2008-2018 年我国省级面板数据计算各省就业质量得分，以 2018 年为例，最高分为上海的 75.720 分，最低分为广西壮族自治区的 32.368 分²。而类似使用了 2008-2019 年的省级面板数据的研究，计算得到全国各省级行政区历年平均就业质量仅为 16.7³。王阳使用我国 2001-2012 年面板数据，利用归一化指数和熵权法计算出这一时段相应的就业质量得分，其中最高为 71.08 分，最低为 30.76 分⁴。郭凤鸣基于中国劳动力动态调查（简称 CLDS）2016 年个体调查数据，根据培训情况计算农民工的就业质量，分别为培训群体 56.05 分和未培训群体 54.53 分⁵。也有研究利用 2017 年流动人口动态监测数据计算出流动人口的就业质量，但考虑到流动人口工资水平、就业稳定性、社会保障等均较差，其得分也较低，仅为 20.8 分⁶。李中建等人使用 2013 年中国家庭收入调查数据（CHIP），计算出农民工就业质量仅为 43.63 分⁷。考虑灵活就业者的构成人群中，较大比例为流动人口或进城务工人员，这一结果也具有一定的参考性。

此外，衡量行业发展指数的荣枯线定为 50，也可以作为就业质量指数参考评价的依据。

综上所述可以看出，无论从宏观还是微观数据进行分析，就业质量指数均在 20-80 分之间。本报告参考已有研究和分类标准，结合灵活就业的实际情况，进行相应的打分和评价。

三、灵活就业指标得分情况

总体来说，我国灵活就业的总体就业质量得分，即灵活就业质量指数得分为 64.7 分。这表明在当前我国灵活就业市场中，劳动者的就业质量处于中等偏上的水平。

¹ 许长新，凌琰：《中国微观就业质量：绩效评价、影响因素及优化路径》，《江海学刊》2020 年第 06 期。

² 戚聿东，刘翠花，丁述磊：《数字经济发展、就业结构优化与就业质量提升》，《经济学动态》2020 年第 11 期。

³ 许清清，孟天赐，江霞：《智能制造对劳动力就业质量结构的影响及区域差异研究》，《江汉学术》2022 年第 02 期。

⁴ 王阳：《我国就业质量水平评价研究——兼析实现更高质量就业的政策取向》，《经济体制改革》2014 年第 05 期。

⁵ 郭凤鸣：《技能培训对低收入农民工就业质量的影响——基于内生处理效应模型的分析》，《中国劳动关系学院学报》2022 年第 01 期。

⁶ 赵建国，王净净：《身份认同如何影响流动人口的就业质量？》，《当代经济科学》2022 年。

⁷ 李中建，袁璐璐：《务工距离对农民工就业质量的影响分析》，《中国农村经济》2017 年第 06 期。

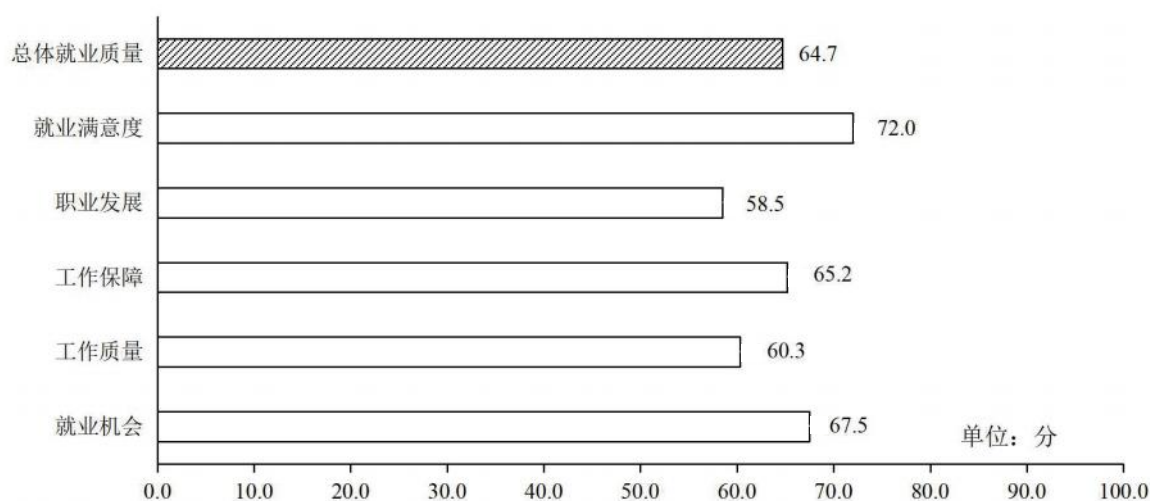


图 4.1 总体就业质量及一级指标得分

构成总体就业质量的五个一级指标具体得分情况为：就业满意度得分最高，为 72.0 分，职业发展得分最低，为 58.5 分；就业机会得分为 67.5 分，工作保障得分为 65.2 分，工作质量得分为 60.2 分。

（一）就业机会

“就业机会”的整体得分为 67.5 分，相对较高。

其中，在四个三级指标中，获取工作机会的信息化程度得分为 87.0 分，得分最高；就业包容性，即避免遭受不公正待遇的得分也很高，达到了 78.0 分；就业岗位的持续时间得分较低，仅为 48.8 分。三级指标得分充分说明，目前灵活就业劳动者获取信息的数字化程度越来越高，但是工作的稳定性仍然较低。

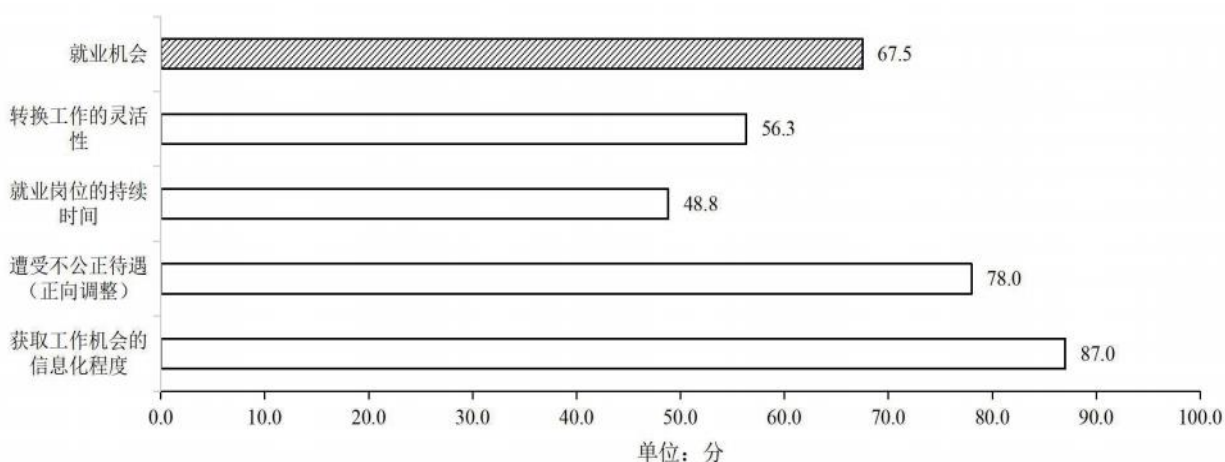


图 4.2 就业机会三级指标得分

就业机会获取的数字化程度。获取工作机会的途径主要包括：招聘网站、微信平台（群、小程序）、招聘 APP、通过第三方中介（如高灯等招工平台）以及

其他形式的线上招聘方式，以及通过引荐、政府组织劳务流动等线下招聘方式。线上线下对比，可以看出灵活就业主要采取线上招募方式，获取工作机会的信息化程度较高。

就业包容性。随着政府加大对劳动者权益保障的力度，灵活就业人员在户籍、性别、年龄、身高、身体情况（如乙肝携带者）、学历、宗教信仰/生活方式及其他方面遭受的不公正待遇逐渐减少。在我们具体计算过程中，经过正向调整后得分也相对较高。

岗位的稳定性。由于灵活就业的稳定性整体不足，接近六成被访者的工作持续时间不足 12 个月，八成被访者的工作持续时间不足 18 个月，因此其所在就业岗位持续时间得分也最低。

转换工作的灵活性。转换工作的灵活性得分为 56.3 分，这意味着由于工作岗位的稳定性不足，导致许多劳动者需要不断调换工作岗位，有接近六成被访者在三年内更换过三份及以上工作，而更换过两份及以上的被访者达到八成。在当前灵活就业市场中，由于灵活就业市场制度与机制仍不够完善，劳动者工作转换目前仍然存在一定的难度，所以此项得分仅有 56.3 分。

（二）工作质量

灵活就业者的工作质量整体较高，为 60.2 分。

总体来看，构成工作质量的各个指标存在较大的差异。得分最高的为合约签约率，为 96.7 分，接近满分；其次是工资足额发放，为 86.3 分，这充分说明在灵活就业市场中，劳动者的收入能够获得较好的保障；第三为劳动争议处理的渠道等，得分为 70.0 分。相反，得分最低的为劳动争议，仅为 27.8 分；得分第二低的为每月休息时间，仅为 35.4 分；第三低的为工作安全，仅为 40.4 分。

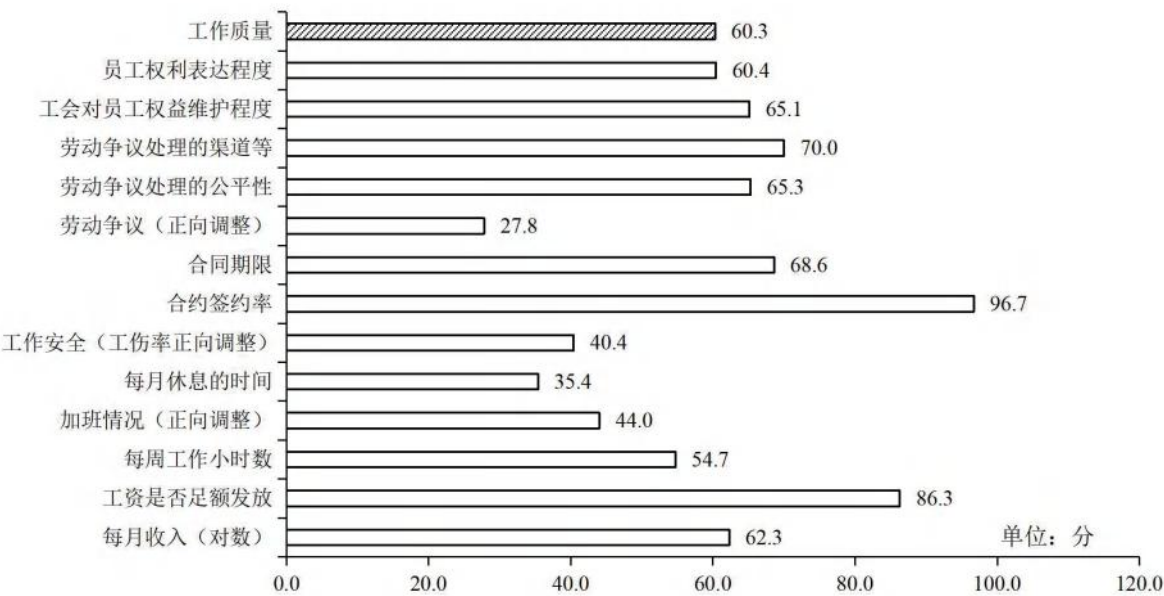


图 4.3 工作质量三级指标得分

收入与收入保障。灵活就业最能吸引劳动者的点就在于，劳动者直接获得的劳动报酬较高。从收入来看，灵活就业收入的中位数为 7500 元/月，超过三分之二的劳动者月收入在 7000 元以上，一成以上的劳动者月收入超过 1 万元，所以灵活就业收入水平整体得分为 62.3 分。另一方面，工资足额发放得到了较好的保障，得分达到了 86.3 分。需要做出特殊说明的是，当我们把收入数据与社会保险数据进行交叉分析发现，劳动者获得的直接收入较高，但社会保险缴纳的得分较低，所以劳动者获得了较高的直接收入，但损失了一定的社会保障。

工作时间与工作安全。从工作时间和工作安全角度来看，整体得分较低。灵活就业的工作时间较长，休息时间相对较少；另外，由于其职业特性，例如快递、外卖员等，发生工伤事故的可能性较高。三级指标的具体得分可以反映这一情况：劳动者每周工作小时数得分为 54.7 分，加班情况得分为 44.0 分，每月休息时间为 35.4 分，工作安全得分为 40.4 分。

合同签订。从工作的合同签约情况来看，绝大多数劳动者都签订了不同形式的合同，因此合约签约率得分最高，为 96.7 分。根据合同期限，超过四分之三的劳动者签订了定期/不定期劳动合同，根据灵活就业劳动特点，完成一次性工作任务的短期合同签约率也接近五分之一，仅 3.3% 的劳动者未签订任何形式的合同，通过赋分计算可得灵活就业合同期限得分为 68.6 分。

劳动争议处理。灵活就业由于其工作时间相对灵活的特点，也会出现劳动争议。从劳动争议角度看，仅有不足三成的劳动者未遇到过任何形式的劳动纠纷，因此，劳动争议情况的指标得分为 27.8 分。但与劳动争议较多相对应的，则是逐步完善的争议处理办法与机制和争议处理渠道，由于近年来对劳动者争议解决的不不断改进，劳动争议处理渠道的得分达到了 70.0 分，公平性也达到了 65.3 分。

工会的设立。工会是保障灵活市场中劳动者权益的重要组织，近年来工会在权益维护方面做得相对较好，得分为 65.1 分，员工权利表达的指标，得分也达到了 60.4 分。

（三）工作保障

企业对于劳动者工作权益的保障相对较完善，绝大部分都缴纳了社会保险，并为劳动者购买了商业保险。从数据来看，社会保险缴纳情况得分为 65.3 分，商业保险购买情况得分为 65.1 分。具体各项指标得分参照表 4.2。

我们在处理社会保险缴纳的指标时，做了汇总处理，把只要参与了养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、住房公积金、城乡居民险、农村大病统筹等保险缴纳情况汇总为一个变量进行测量，即各项社会保险情况的得分情况。因为目前大量灵活就业未参加养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、住房公积金等社会保险，但有很大比例灵活就业人员参加了城乡居民基本养老保险和新农合

大病统筹，所以社会保险缴纳情况得分为 65.3 分。

因为目前有灵活就业人员在互联网平台上工作，所以工作过程中平台为劳动者购买各项商业保险，商业保险购买情况得分也比较高，为 65.1 分。

（四）职业发展

灵活就业质量的一级指标中，职业发展得分最低，仅为 58.5 分。
尽管灵活就业的相对收入较高，但由于其工作内容较为单一、碎片化，且工作技能整体偏低，因而其职业发展和员工成长性相对有限。

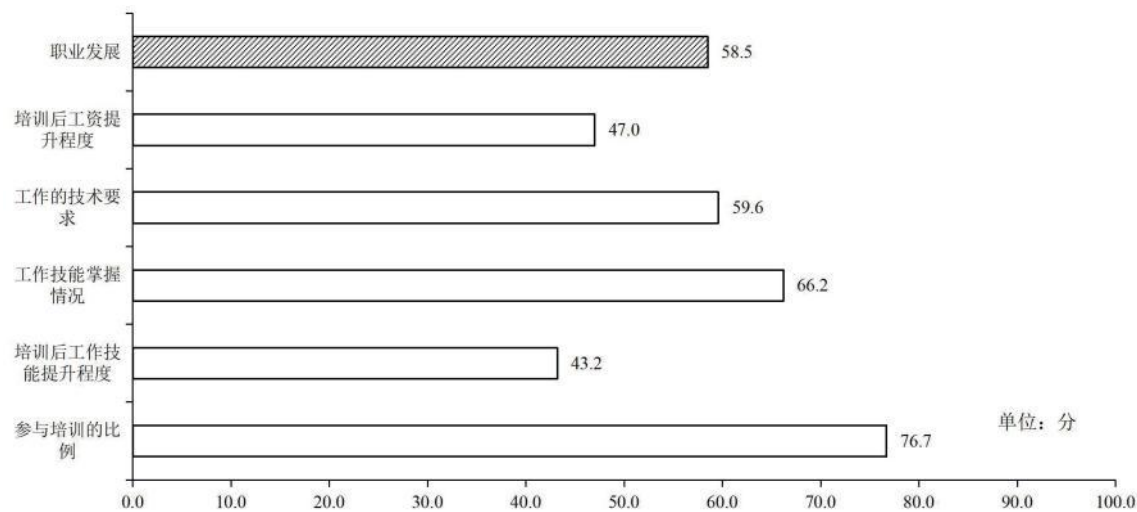


图 4.4 职业发展三级指标得分

培训是劳动者成长的重要途径，且绝大部分企业在就业者上岗前都会进行培训，因而此项指标得分相对较高，为 76.7 分。但由于培训质量参差不齐，培训后工作技能及工资提升程度都有限，其中员工技能掌握程度得分为 66.2 分，但培训后工作技能提升程度得分仅为 43.2 分；所从事工作的技术要求得分为 59.6 分，但培训后工资提升程度得分仅为 47.0 分。这些都表明培训质量对于提升劳动者就业质量的重要性。

（五）就业满意度

就业满意度的整体得分为 72.0 分，在灵活就业质量构成指标中最高。
尽管灵活就业在工作质量等各方面存在一定的问题，但就收入增加、劳动权益保障、工作灵活性等方面，也确实给劳动者带来了收益。因而，从就业满意度的指标来看，除劳动时间得分为 69.0 分之外，其余选项均超过了 71 分。体现出劳动者对于灵活就业普遍较为认可的态度。

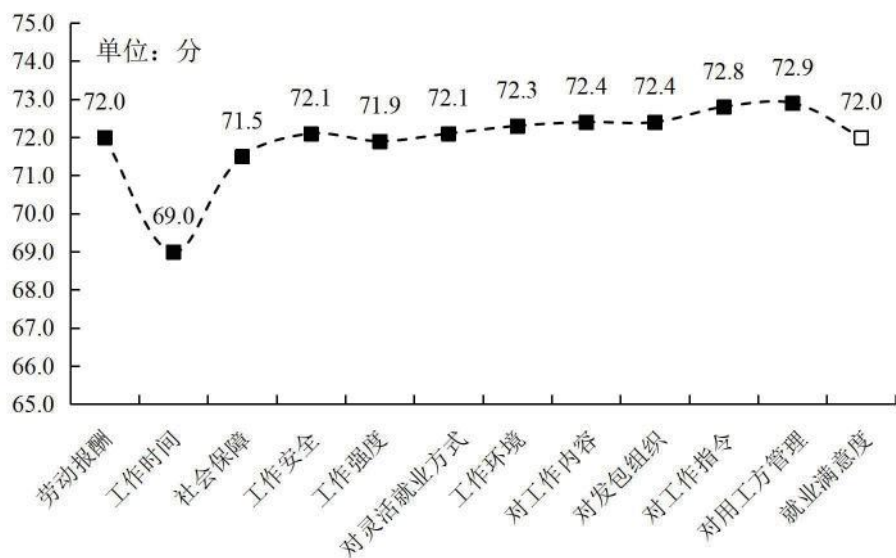


图 4.5 工作满意度三级指标得分

（六）本节附表

表 2 为所有一级至三级指标的得分情况，包括样本总量、平均分、标准差及最大值和最小值。

表 4.2 各具体指标对应的得分及描述性统计分析（N=4282）

变量	指标平均			
	得分	标准差	最小值	最大值
三级指标（测量）				
获取工作机会的信息化程度	87.0	25.5	0	100
遭受不公正待遇（正向调整）	78.0	13.8	0	100
就业岗位的持续时间	48.8	24.7	0	100
转换工作的灵活性	56.3	31.5	0	100
每月收入（对数）	62.3	15.3	0	100
工资是否足额发放	86.3	34.3	0	100
每周工作小时数	54.7	18.1	0	100
加班情况（正向调整）	44.0	29.0	0	100
每月休息的时间	35.4	19.2	0	100
工作安全（工伤率正向调整）	40.4	49.1	0	100
劳动签约率	96.7	17.9	0	100
合同期限	68.6	26.9	0	100
劳动争议（正向调整）	27.8	17.1	0	100
劳动争议处理的公平性	65.3	26.5	0	100
劳动争议处理的渠道等	70.0	26.1	0	100
是否设立工会组织	86.4	34.3	0	100
员工入会率	44.0	49.6	0	100
工会对员工权益维护程度	65.1	30.3	0	100
员工权利表达程度	60.4	28.0	0	100
各项社会保险的缴纳情况	65.3	32.8	0	100

商业保险的购买情况	65.1	33.8	0	100
参与培训的比例	76.7	42.3	0	100
培训后工作技能提升程度	43.2	33.5	0	100
工作技能掌握情况	66.2	26.4	0	100
工作的技术要求	59.6	24.7	0	100
培训后工资提升程度	47.0	35.4	0	100
劳动报酬的满意度	72.0	22.5	0	100
工作时间的满意度	69.0	20.9	0	100
社会保障的满意度	71.5	20.7	0	100
工作安全的满意度	72.1	20.0	0	100
工作强度的满意度	71.9	20.0	0	100
对灵活就业方式的满意度	72.1	19.9	0	100
工作环境的满意度	72.3	19.7	0	100
对工作内容的满意度	72.4	19.5	0	100
对发包组织的满意度	72.4	19.7	0	100
对工作指令的满意度	72.8	19.8	0	100
对用工方管理的满意度等	72.9	19.4	0	100
总体满意度	73.0	18.9	0	100
一级指标				
就业机会	67.5	12.1	18	100
工作质量	60.3	10.6	25	85
工作保障	65.2	30.7	0	100
职业发展	58.5	22.8	0	100
就业满意度	72.0	15.5	1	99
总体就业质量	64.7	11.0	23	92

四、小结

本章通过对灵活就业质量的相关概念、测量维度进行梳理，结合灵活就业自身特点，发展出一套测量灵活就业质量的综合指标体系。这套指标体系包括总体指标“总体就业质量”，5个一级指标（就业机会、工作质量、工作保障、职业发展、就业满意度），18个二级指标和38个三级指标，并通过归一化指数进行标准化进而计算指标得分。经过对指标的多轮测试与核检，整体上具有较好的代表性与稳定性。

总体来看，灵活就业的总体就业质量得分为64.7分，在整体处于中等偏上的水平。纵向比较不同的就业质量研究，也可认为灵活就业的总体就业质量得分处于中上水平。从这个结果可以判断，灵活就业的整体就业质量较好。

灵活就业相当程度上改善了劳动者的收入、提高了劳动所得，并得到了劳动者较高的评价。但与此同时，灵活就业的职业发展空间有限，且工作强度较大、稳定性较差，从而导致总体就业质量得分处于中等偏上水平。构成总体就业质量

的一级指标中，就业满意度和就业机会得分最高，分布为 72.0 分和 67.5 分，工作保障得分也相对较高，为 65.2 分；工作质量和职业发展得分最低，仅为 60.2 分和 58.5 分。

在获得工作机会方面，数字化的招工方式与招工平台为劳动者提供了便利的就业机会，使得劳动者获取工作机会的便捷化程度大幅提升。随着国家加大对劳动者权益保障的力度，同时灵活就业降低了就业的门槛，这些都促使整个灵活就业市场的公平性越来越高，而减弱了劳动力市场中的就业歧视。灵活就业的“灵活性”具有双重作用，积极作用在于可以使得劳动者工作岗位可以灵活转换，其负面作用就是稳定性较差、工作内容较为单一，且工作技能整体水平较低，因而对灵活就业劳动者的职业发展和员工成长形成限制性的影响。

从工作质量来看，灵活就业的优缺点都十分鲜明。从优点来看，灵活就业最能吸引劳动者的点就在于，其劳动直接回报较高，可以获得相对较高的经济收益。同时各种形式的合同签约情况也相对较好，指标得分也显示绝大多数灵活就业者都签订了不同形式的合同。与此同时灵活就业的缺点也非常突出，最突出的表现是灵活就业的工作时间较长，加班较多，其休息时间相对较少；另外，由于其职业特性，发生工伤的可能性较高。同时由于其工作相对灵活，工作岗位稳定性较差，劳动争议也比较容易发生。

尽管灵活就业在工作质量等方面存在一定的问题，但就收入增加、劳动权益保障、工作灵活性等方面，给劳动者带来了较大的收益。因而，在就业满意度指标得分来看，劳动者对灵活就业存在普遍认可的态度。

05

灵活就业质量分类比较

如前所述，灵活就业质量总体处于中等偏上的水平，就业机会、工作质量、工作保障、职业发展和就业满意度等几个指标在数据中也体现出不同特点，说明灵活就业在整个劳动力市场中发挥了积极的作用，且存在更为复杂、精细的机制。为了进一步深入分析灵活就业现象，为科学制定政策提供更具针对性的参考和建议，报告将对灵活就业质量指数按不同类别进行全面分析和解读。在分类标准上，我们选择了：不同群体、不同业务类型、不同产业、不同所有制及不同地区的标准，在分类标准下，报告对各项就业质量得分进行差异性分析。通过分类分析，可以更准确地描述群体差异，比较群体间的优劣势，进而为未来的学术研究及政策制定提供更具针对性的建议。

一、不同业务类型差异

（一）总体差异

从数据分析结果可以看出：人力资源外包和业务外包的从业者比例最高，就业质量也相对较高。

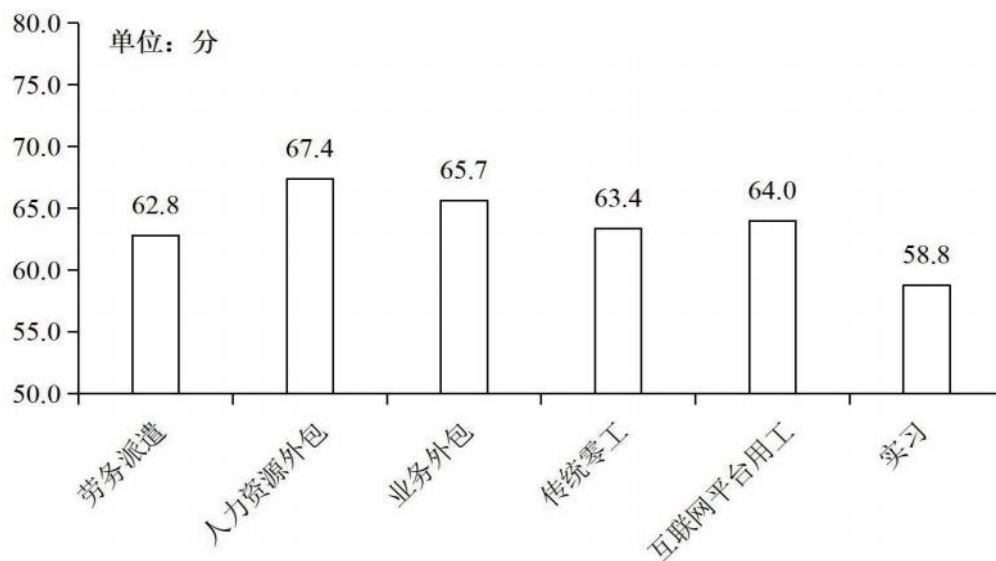


图 5.1 不同职业类型灵活就业质量得分

从各项业务类型从业者数量占比来看，传统零工(29.7%)和业务外包(35.7%)以及人力资源外包(16.0%)是灵活就业的主要类型，占比相对较高。此外互联网平台用工(9.2%)和劳务派遣(5.9%)及实习(3.6%)等类型的占比相对较低。

就业质量的分布也体现出相似的特点。人力资源外包的就业质量得分最高，为 67.4 分；业务外包的就业质量其次，为 65.7 分；传统零工也达到了 63.4 分；

借助互联网和信息化优势，互联网平台用工的就业质量也达到了 64.0 分；劳务派遣和实习，无论就业者所占比例，还是就业质量都相对较低，前者为 62.8 分，后者仅为 58.8 分。

（二）分项比较

传统零工、业务外包以及人力资源外包是灵活就业的主要类型，就业质量得分整体较高，在一级指标上得分也相对较高。从指标维度来看，职业发展指标的整体得分在各个灵活就业类型中都是最低的，工作质量、满意度、就业机会和工作保障则相对较高。

表 5.1 不同灵活就业类型具体指标得分

	劳务派遣	人力资源 外包	业务外包	传统零工	互联网平 台用工	实习	总体
就业机会	64.6	66.2	68.4	68.6	67.7	59.9	67.5
工作质量	61.1	63.8	60.3	60.2	57.3	59.1	60.3
工作保障	65.5	69.2	66.4	63.8	60.8	57.5	65.2
职业发展	53.4	62.4	60.0	56.6	59.0	49.3	58.5
就业满意度	69.6	75.4	73.2	69.7	72.4	68.2	72.0
总体就业质量	62.8	67.4	65.7	63.4	64.0	58.8	64.7

具体而言，这几类灵活就业类型体现出了在不同一级指标上的相对优势。其中：就业机会指标，传统零工和业务外包的得分最高，分别为 68.6 和 68.4 分；工作质量指标，人力资源外包和劳务派遣的得分最高，分别为 63.8 和 61.1 分；工作保障指标，人力资源外包和业务外包的得分最高，分别为 69.2 和 66.4 分；职业发展指标，不同类型的就业质量都较低，而相对来看，人力资源外包和业务外包的得分最高，分别为 62.4 和 60.0 分；就业满意度指标，整体得分较高，其中人力资源外包和业务外包的得分最高，分别为 75.4 和 73.2 分；互联网平台用工得分也较高，为 72.4 分。

从灵活就业类别来看，实习类型的就业质量得分在整体上是最低的。实习员工由于没有稳定的劳动关系，工作时间、工作内容和工作岗位都可能随时变化，所以其工作质量和职业发展得分最低。另外，在就业市场中，实习员工的工作保障（社保、商业保险等）比较缺乏，导致其工作保障得分较低。

二、不同群体差异

（一）不同性别比较

根据性别分类，计算得出的结果为：男性就业质量各项指标得分较高，女性就业质量得分总体上偏低，但在就业机会上相对占优。

在总体就业质量得分方面，男性得分略高于女性，前者得分为 65.2 分，后

者则为 63.5 分。在一级指标中，就业满意度得分最高，就业机会和工作保障其次，工作质量和职业发展得分最低，这也与总体就业质量一级指标得分分布相似。另外由于灵活就业自身的特点，在各项具体统计中，男性从业者所占比例高于女性。在本次调查总样本中，男性占比高于女性。

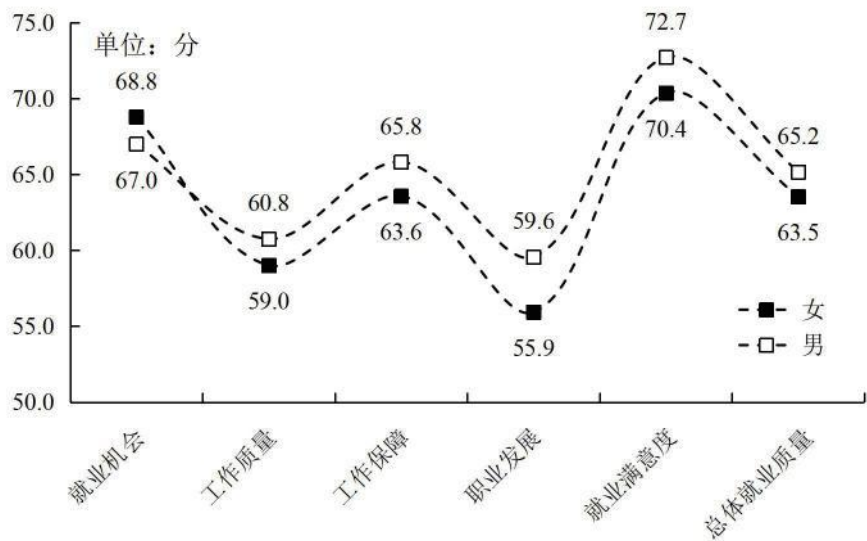


图 5.2 分性别灵活就业质量得分

从各项指标来看，男性就业质量整体占优，而女性仅在就业机会的获得上具有相对优势。在就业机会指标上，男性得分为 67.0 分，略低于女性的 68.8 分；工作质量得分，男性和女性分别为 60.8 和 59.0 分，男性略占优；工作保障方面，男性得分 65.8 分，明显高于女性的 63.6 分；职业发展得分，男性的 59.6 分也明显高于女性的 55.9 分；就业满意度分别为 72.7 分和 70.4 分，男性略占优。

（二）不同年龄群体比较

根据年龄进行分类，计算得出的结果为：70 后” “80 后” 和 “90 后” 是灵活就业者的主体，就业质量也相对较高。

1. 灵活就业者年龄与就业质量得分的高低呈负相关关系。

从年龄来看，灵活就业质量得分与年龄段的比例分布呈负相关关系。其中，“80 后” 和 “90 后” 的就业质量得分最高，分别为 65.9 和 65.6 分。可以看出：年纪越大就业质量越低，反之就业质量越高。

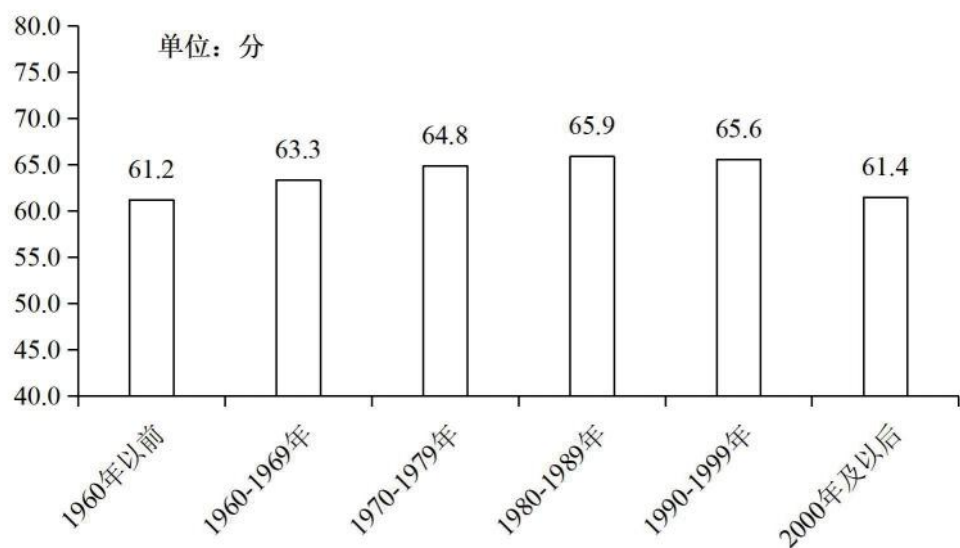


图 5.3 分出生队列灵活就业质量得分

从灵活就业者年龄的比例分布来看，“70后”“80后”和“90后”是灵活就业者的主体，所占比例分别为 26.7%、27.3%和 21.9%。而从就业质量得分来看，“80后”得分最高，为 65.9 分，其次是“90后”，得分为 65.6 分，再次为“70后”，得分为 64.8 分。相比之下，逐渐退出劳动力市场的“60后”就业得分为 63.3 分，逐渐进入劳动力市场的“00后”得分为 61.4 分。而逐步退出劳动力市场的“1960 年以前”群体就业质量得分最低，仅为 61.1 分，这也与其超过劳动年龄上限，并难以寻找到相应就业机会有关。

2. 不同年龄段灵活就业者在具体指标得分情况。

整体上看，工作质量和职业发展两项一级指标得分较低，就业机会、工作保障和就业满意度相对较高。

表 5.2 分年龄灵活就业质量得分

	1960 年以前	1960-1969 年	1970-1979 年	1980-1989 年	1990-1999 年	2000 年及以后	
就业机会	68.2	68.0	69.7	67.8	65.9	61.5	总体
工作质量	55.1	58.1	58.1	62.2	62.8	60.3	67.5
工作保障	57.2	60.2	67.7	66.6	66.2	61.3	60.3
职业发展	56.8	57.7	58.3	59.0	60.1	55.1	65.2
就业满意度	68.7	72.7	70.5	73.9	72.9	69.0	58.5
总体就业质量	61.2	63.3	64.8	65.9	65.6	61.4	72.0
							64.7

从具体指标来看，灵活就业者就业质量得分与年龄段的比例分布呈负相关关系。就业机会指标得分，除刚刚进入劳动力市场的“00后”外，其余年龄段得分普遍较高，其中“70后”的就业机会得分最高，为69.7分。这与其相对较为成熟的社会关系、处于较好的身体与工作状态密不可分。

工作质量得分，“80后”和“90后”占优，“00后”得分也相对较高。三者的共同点是劳动者较为年轻，可以胜任更为灵活且压力较大的灵活就业类型，进而获得较高的工作收益。

工作保障方面，相对成熟的“70后”“80后”和“90后”占优，得分分别为67.7分、66.6分和66.2分，相对优势随年龄增加而增加。

职业发展方面，同样是“70后”“80后”和“90后”占优，得分分别为58.3分、59.0分和60.1分，相对优势随年龄增加而减少。

就业满意度的整体得分相对较高，除逐步退出劳动力市场的“1960年以前”劳动者和逐步进入劳动力市场的“00后”劳动者，得分均超过了70分。

（三）不同受教育群体比较

根据受教育程度进行群体分类，灵活就业劳动者的受教育程度与就业质量呈正比。

1. 受教育程度与就业质量呈正比关系。

从就业质量得分分布来看，受教育程度与总体就业质量呈正比关系。其中，大学本科学历的劳动者就业质量得分为67.7分，研究生以上为66.1分，大学专科为65.2分，高中/中专/技校为63.7分，初中降为61.5分，而小学及以下的劳动者就业质量最低，仅为58.9分。

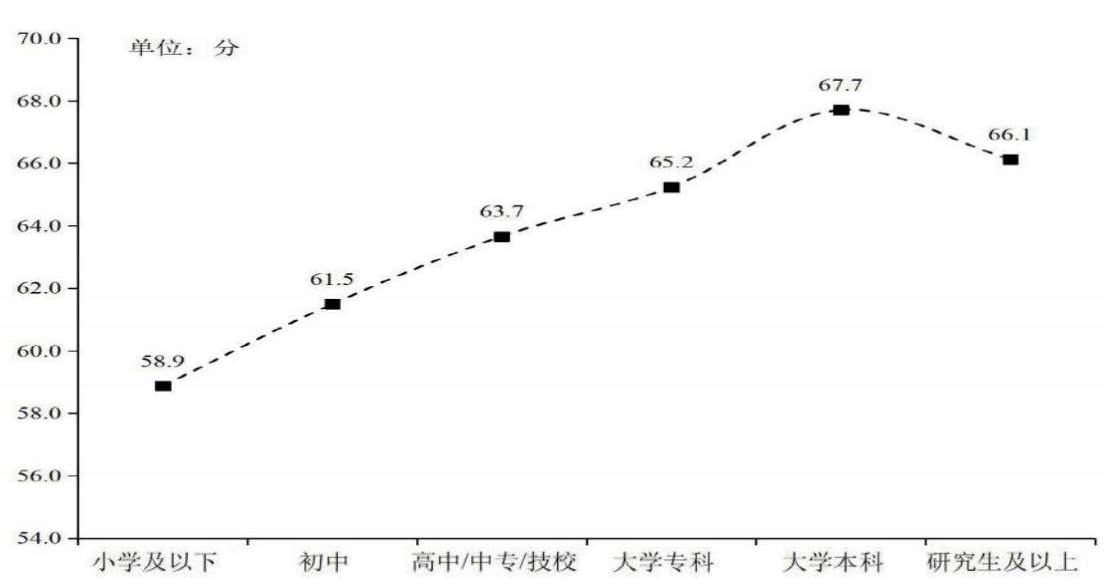


图 5.4 分教育程度灵活就业质量得分

从受教育程度分布来看，居于主体的是“高中/中专/技校”“大学专科”和

“大学本科”，其所占比例分别为 30.8%、27.9%和 23.5%。研究生及以上的劳动者占比为 2.5%。在调查的样本中，整体受教育程度较高，超过八成半的灵活就业者接受过高中及以上教育，平均受教育程度达到了 13.1 年。

值得注意的是，研究生及以上的劳动者就业质量并非最高，这是由于具有研究生学历的人群具有更强的职业选择倾向。他们更倾向于选择较为稳定的工作类型，而非选择灵活就业。

2. 不同受教育程度劳动者具体指标得分。

从整体上看，对于不同受教育程度的劳动者，工作质量和职业发展两项一级指标得分较低，就业机会、工作保障和就业满意度相对较高。

从具体指标来看，劳动者就业质量得分与受教育程度呈正相关关系。

表 5.3 分教育程度灵活就业质量得分

	小学及以下	初中	高中/中专/技校	大学专科	大学本科	研究生及以上	总体
就业机会	68.2	67.3	68.5	67.6	66.1	67.3	67.5
工作质量	54.5	56.4	58.3	61.2	64.4	61.0	60.3
工作保障	51.7	58.7	64.2	64.8	71.4	71.3	65.2
职业发展	55.4	55.4	57.3	59.0	61.5	59.7	58.5
就业满意度	64.5	69.6	69.9	73.7	75.2	71.2	72.0
总体就业质量	58.9	61.5	63.7	65.2	67.7	66.1	64.7

工作机会指标在各个教育阶段的整体得分都比较高，其中最高为“高中/中专/技校”，得分为 68.5 分。从实际情况来看，受教育程度较低，获得的工作机会数量较多，但工作机会质量相对较差；反之，受教育程度较高，获得的工作机会的数量未必增长较多，但工作机会的质量会随之提高。

工作质量得分的分布与总体就业质量得分相似，与受教育程度呈正相关关系。其中大学本科工作质量得分最高，为 64.4 分，其次为大学专科 61.2 分，研究生及以上为 61.0 分，其他受教育程度得分均不足 60 分。

工作保障得分与受教育程度高度正相关，教育程度越高，从事的灵活用工保障水平越好，相应的工作保障得分也越高。其中大学本科、研究生及以上的劳动者在此项得分均超过 71 分，大幅领先大学专科和高中/中专/技校教育程度的劳动者得分，后者得分分别为 64.8 和 64.2 分。初中和小学以下教育程度的劳动者工作保障得分最低，仅在 55 分左右。三个教育层次的劳动者在工作保障方面表现出了较大差别。

职业发展的整体得分较低，相对而言，大学本科劳动者的职业发展得分最高，为 61.5 分；研究生及以上为 59.7 分，大学专科为 59.0 分，高中/中专/技校为 57.3 分；初中和小学以下教育程度的劳动者得分最低，仅为 55.4 分。

（四）不同户籍群体比较

分析结果显示：灵活就业是农业户籍劳动者重要的就业方式，流动人口是灵活就业市场中的主要就业群体。

1. 灵活就业是农村进城务工人员的重要就业方式。

以户籍为分类标准，在灵活就业市场中，农业户籍劳动者占比 68.7%，非农户籍劳动者占比为 31.3%。可以看出，灵活就业是农村户籍人员重要的就业方式。

从总体质量来看，农业户籍劳动者的得分稍稍高于非农户籍劳动者，前者为 64.9 分，后者为 64.4 分。统计结果上，二者的区别较为微弱。实际就业情况中二者差别则体现在职业的选择性上：农村户籍劳动者进城务工，需要有较高的人力资本，以获得竞争优势，灵活就业就是其抢滩登陆的第一站；城市户籍劳动者在就业竞争中则具有天然的优势，从事灵活就业的城市户籍劳动者一般而言是竞争力较差的群体。所以比较下来，职业的选择性导致了城市户籍灵活就业者的就业质量略低于农村户籍灵活就业者。

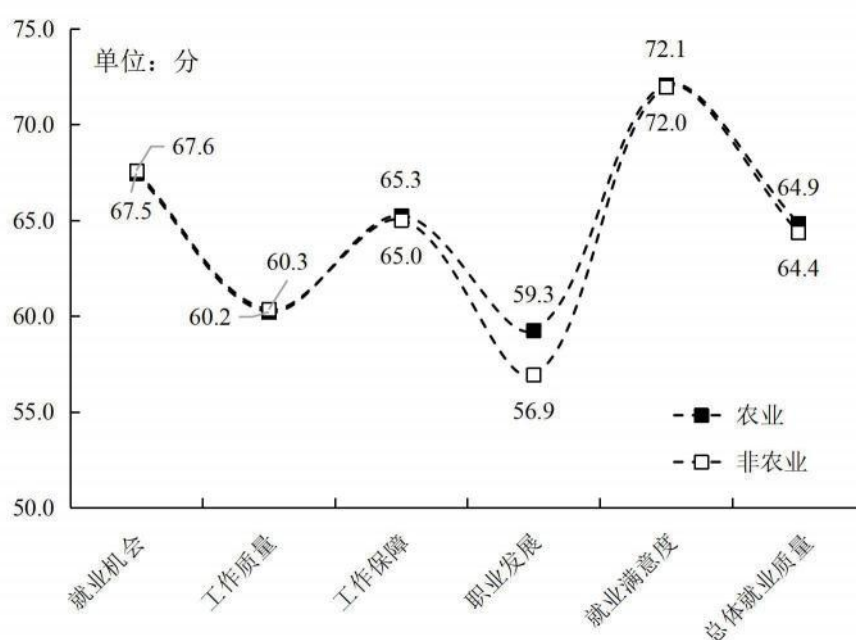


图 5.6 分户籍灵活就业质量得分

在各项一级指标得分的比较中，两者的差异都比较小。就业机会指标得分：农业户籍劳动者得分为 67.5 分，非农户籍劳动者得分 67.6 分；工作质量指标得分：农业户籍劳动者得分为 60.2 分，非农户籍劳动者得分 60.3 分；工作保障指标得分：农业户籍劳动者得分为 65.3 分，非农户籍劳动者得分 65.0 分；就业满意度指标得分：农业户籍劳动者得分为 72.1 分，非农户籍劳动者得分 72.0 分。

需要重点关注的是，从职业发展来看，二者的差距相对较大，农业户籍劳动者得分为 59.3 分，非农户籍劳动者得分 56.9 分。这一结构可以和户籍人口就业选择性密切相关。相对农业户籍劳动者而言，非农户籍的劳动者自身具有更多的

优势，如熟悉城市工作生活方式、具有较好的教育与社会资本、具有城市内的社会网络和社会资本等。因此，非农户籍的劳动者更倾向于选择相对稳定且就业质量更高的传统工作方式，进入灵活就业市场的非农户籍劳动者的社会资本和人力资本明显偏弱。

相反，农业户籍劳动者尽管在户籍上有一定的劣势，但由于进城务工人员普遍具有内部竞争优势，能留在城市工作的人群也经历了竞争筛选过程，所以二者对未来职业发展表现出了不同的态度，农业户籍劳动者对未来职业发展更为乐观。

2. 流动人口是灵活就业的主要就业群体。

在从事灵活就业的劳动者中，流动人口占比 77.6%，本地人口占比 22.4%。与上一部分的发现相似，流动人口是灵活就业的主力，这其中农村进城务工人员扮演了重要的角色，二者可以相互佐证。

从总体就业质量来看，流动人口的得分略高于本地人口，前者为 65.0 分，后者为 63.7 分。

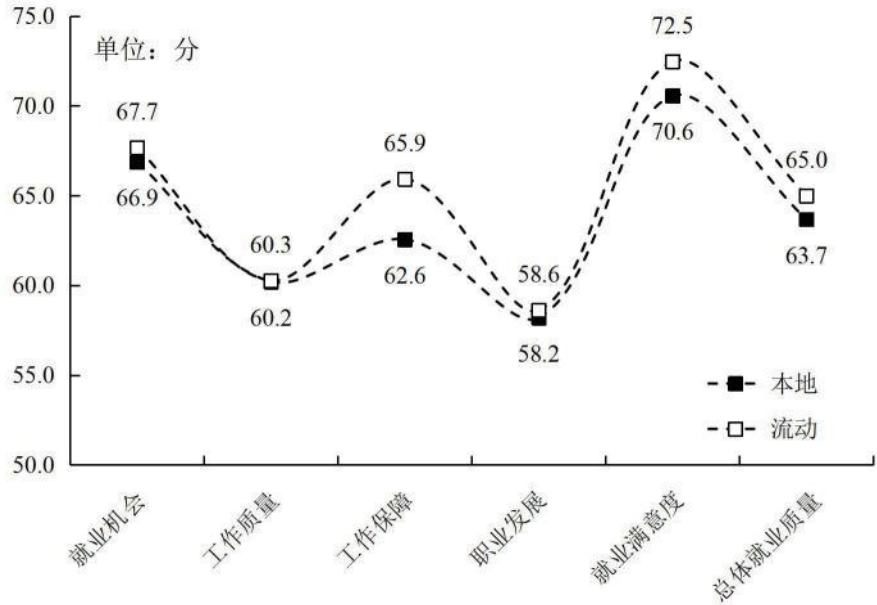


图 5.7 流动人口和本地人口灵活就业质量得分

具体而言，各项一级指标体现的差异都比较小。就业机会指标得分：流动人口得分为 67.7 分，本地人口得分 66.9 分；工作质量指标得分：流动人口得分为 60.3 分，本地人口得分 60.2 分；职业发展指标得分：流动人口得分为 58.6 分，本地人口得分 58.2 分；工作保障指标得分，流动人口得分为 65.9 分，本地人口得分 62.6 分，流动人口显著高于本地人口；就业满意度指标得分：流动人口得分为 72.5 分，本地人口得分 70.6 分，二者均较高且前者明显高于后者。

与城乡户籍人口的比较不同，流动人口与本地人口的职业发展指标相对接近，但职业保障程度的差距相对较大；满意度方面也体现相似的特点，流动人口的满意度更高。这个现象同样也可以用就业选择性密切相关进行解释，相对外来务工

的流动人口而言，本地人口对在城市中社会资本具有明显优势，他们更倾向于相对稳定且就业质量更高的雇佣工作方式。因此，进入灵活就业市场的本地人口的社会资本和人力资本明显较差，可以选择的工作有限，工作保障较低。流动人口尽管缺少城市的社会资本，但由于进城务工人员也经历了竞争筛选过程，其获得的工作岗位往往相对本地劳动者更好，劳动保障也更好。同理也可以解释就业满意度的差异。

三、不同产业比较

（一）总体比较

分析结果显示：第二产业、高技术行业的灵活就业质量相对较高，传统服务业就业质量相对较低

分行业来看，制造业（66.6分）、建筑业（66.0）等第二产业的灵活就业质量相对较高，以信息传输、软件和信息技术服务业为代表的高技术产业（66.4分）就业质量也名列前茅。相比之下，劳动者占比较高的传统服务业，如住宿和餐饮业（65.2分）、批发和零售业（64.1分）等就业质量相对较低。

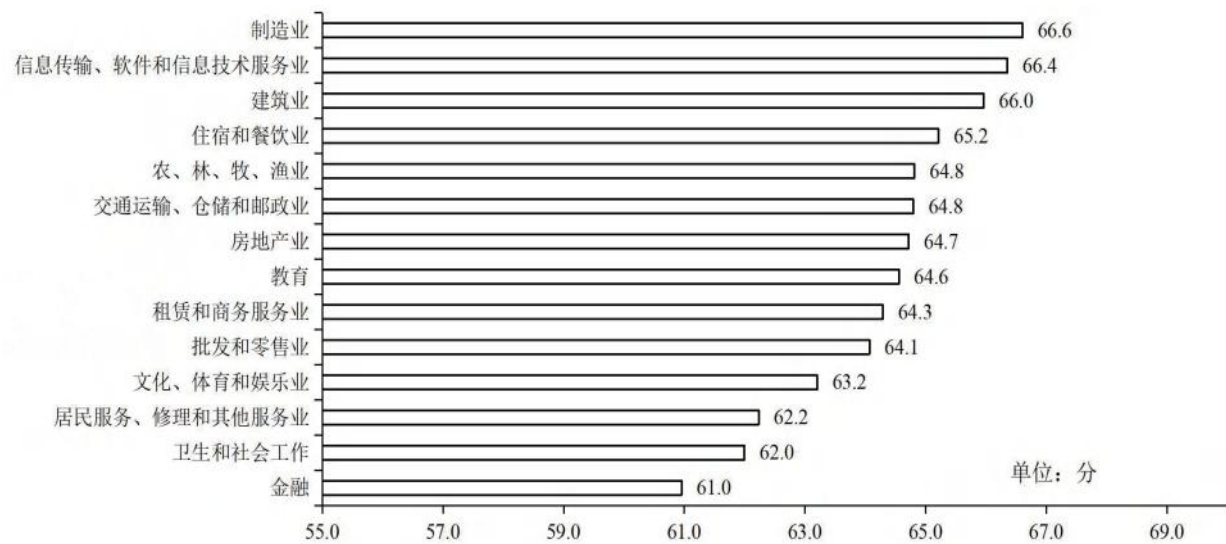


图 5.8 分行业灵活就业质量得分

从劳动者在各个行业分布来看，住宿和餐饮业（20.4%）、批发和零售业（11.1%）等传统服务行业的就业比例均较高；制造业（8.2%）和建筑业（4.6%）等第二产业占比也相对较高，信息传输、软件和信息技术服务业（6.5%）等行业就业率也相对较高。

（二）具体指标得分

从各项具体指标来看，工作质量和职业发展两项一级指标得分较低，就业机会、工作保障和就业满意度相对较高。具体到各项指标上，五个一级指标在不同

行业中的得分和 2022 年整体经济发展形势、行业发展形势有密切关联，并直接反映在指数得分上。

表 5.4 分行业灵活就业质量得分

	就 业 机 会	工 作 质 量	工 作 保 障	职 业 发 展	就业满 意度	总体就 业质量
交通运输、仓储和邮政业	69.3	62.4	63.7	57.5	71.1	64.8
住宿和餐饮业	67.2	61.2	64.9	59.4	73.4	65.2
信息传输、软件和信息技术服务业	65.8	63.0	68.5	61.0	73.5	66.4
农、林、牧、渔业	68.4	59.6	65.7	58.2	72.2	64.8
制造业	68.8	62.8	66.1	60.7	74.6	66.6
卫生和社会工作	66.4	58.5	61.6	52.7	70.9	62.0
居民服务、修理和其他服务业	65.7	59.0	61.6	54.6	70.2	62.2
建筑业	67.1	61.2	64.9	62.4	74.1	66.0
房地产业	69.2	58.1	63.0	59.2	74.0	64.7
批发和零售业	66.3	60.6	63.8	57.6	72.0	64.1
教育	69.9	57.2	71.1	59.8	64.7	64.6
文化、体育和娱乐业	67.8	57.6	60.8	57.9	71.8	63.2
租赁和商务服务业	65.5	57.5	71.9	57.2	69.4	64.3
金融	63.7	57.8	66.0	48.2	69.1	61.0
总体	67.5	60.3	65.2	58.5	72.0	64.7

从就业机会来看，教育（69.9 分）、房地产（69.2 分）和交通运输、仓储和邮政业（69.3 分）得分相对较高，金融（63.7 分）行业得分相对较低，这与 2022 年的经济形势密切相关。

从工作质量来看，信息传输、软件和信息技术服务业（63.0 分）、制造业（62.8 分）、交通运输、仓储和邮政业（62.4 分）得分相对较高；教育行业得分最低，仅为 57.2 分，受到经济环境的影响，文化、体育和娱乐业、租赁和商务服务业、金融的就业质量得分也都比较低。

从工作保障来看，各个行业普遍较好。其中教育（71.1 分）、租赁和商务服务业（71.9 分）、信息传输、软件和信息技术服务业（68.5 分）的得分最高；而卫生和社会工作（61.6 分）、居民服务、修理和其他服务业（61.6 分）、文化、体育和娱乐业（60.8 分）的得分相对较低。

从职业发展来看，建筑业（62.4 分）、信息传输、软件和信息技术服务业（61.0 分）、制造业（60.7 分）的得分相对较高；而金融（48.2 分）行业、卫生和社会工作（52.7 分）得分较低。

从就业满意度来看，整体都比较高，尤其是第二产业的制造业（74.6 分）和建筑业（74.1 分）在各个行业中得分最高；相比之下，教育（64.7 分）、租赁和商务服务业（69.4 分）、金融（69.1 分）等行业得分则比较低。

四、不同所有制比较

（一）总体比较

分析结果显示：非公所有制单位灵活就业的劳动者比例较高，而国有企业事业单位的劳动者就业质量得分较高。

从就业质量来看，国有企事业单位得分最高，为 66.9 分；外资/港澳台企业和民营企业得分其次，分别为 65.3 分和 63.2 分；集体企业得分最低，仅为 60.9 分。

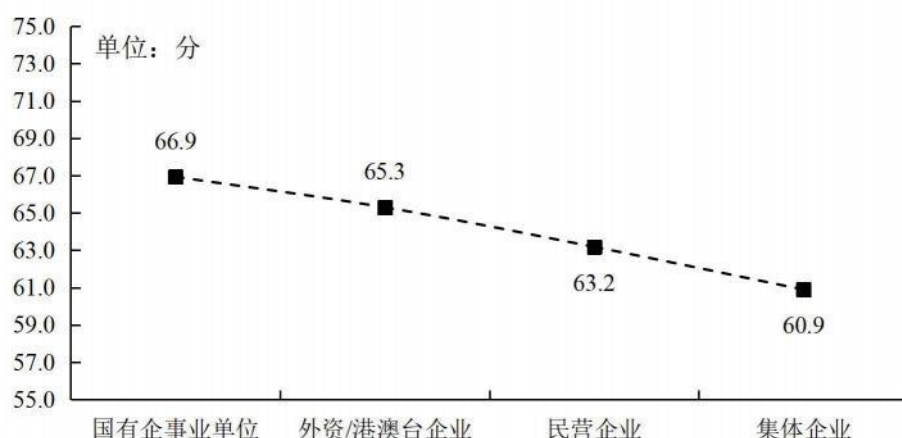


图 5.9 不同所有制属性单位的灵活就业质量得分

从灵活用工所在的各种所有制单位占比来看，国有企事业单位占比仅有两成（20.1%），而外资/港澳台企业（40.4%）和民营企业（35.9%）在灵活用工所占比例上具有绝对优势，集体企业（3.6%）比例最低。

（二）具体指标得分

从就业机会来看，外资/港澳台企业和民营企业由于其灵活性，创造了较多的就业机会，得分相对较高，分别为 69.0 分和 67.0 分；国有企事业单位和集体企业在创造就业吸纳就业方面，得分相对较低，分别为 65.7 分和 65.4 分。

与外资/港澳台企业和民营企业在就业机会得分较高的情形相反，国有企事业单位在工作质量、就业机会、工作保障和就业满意度等方面得分相对较高。其中，国有企事业单位工作质量得分相对占优，为 62.4 分，外资/港澳台企业和民营企业得分分别为 59.9 分和 59.7 分，集体企业最低，为 58.2 分。工作保障也出现了类似的得分分布，国有企事业单位（70.2 分）得分最高，外资/港澳台企业（64.7 分）和民营企业（63.9 分）其次，集体企业得分最低（55.3 分）。职业发展和就业满意度相似。

表 5.5 不同所有制属性单位的灵活就业质量得分

	国有企事业单位	外资/港澳台企业	民营企业	集体企业	总体
就业机会	65.7	69.0	67.0	65.4	67.5
工作质量	62.4	59.9	59.7	58.2	60.3
工作保障	70.2	64.7	63.9	55.3	65.2
职业发展	62.2	60.0	55.2	54.9	58.5
就业满意度	74.2	72.8	70.1	70.7	72.0
总体就业质量	66.9	65.3	63.2	60.9	64.7

五、不同地区比较

（一）总体比较

从就业质量来看，东中西部三者得分都较为接近，且中部地区得分相对较高，达到 65.0 分，东部和西部地区得分相对较低，分别为 64.5 分和 64.4 分。

这表明，我国灵活就业整体环境较为接近，而中部地区由于产业转移和国家宏观发展战略的影响，产业发展、营商环境和工作环境等都体现出更好的发展态势及相对优势。¹

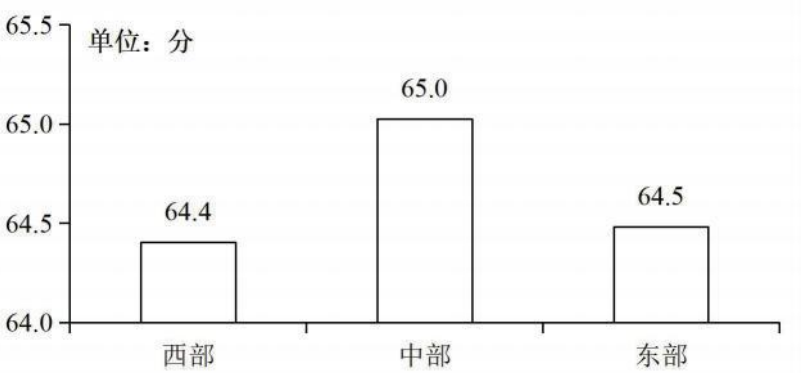


图 5.10 不同地区灵活就业质量得分

此外，灵活就业者规模体现出“东部>中部>西部”的趋势，且东部和中部地区比例接近，二者在灵活就业者总体中占比达到九成左右。

（二）具体指标得分

东中西部在各项指标得分的差距都较小，但细微之处仍体现出差别。这些差别就在于地区经济发展的选择性和阶段性的差异。

表 5.6 不同地区灵活就业质量得分

	西部	中部	东部	总体
就业机会	68.8	66.8	67.8	67.5
工作质量	60.8	60.3	60.1	60.3
工作保障	65.0	65.9	64.6	65.2
职业发展	55.1	60.0	57.9	58.5
就业满意度	72.3	72.0	72.0	72.0

¹ 在此，需要明确“相对优势”这一概念，区分相对优势与绝对优势的差别。尤其是东中西部地区，存在明显发展不平衡的情况下的相对优势概念。

就业机会指标和工作质量指标得分，都是西部地区相对较高，分别为 68.8 分和 60.8 分。我们的解释是：一方面是受产业转移的影响，东部地区逐渐转移部分制造业进入中部和西部地区，带动了西部地区灵活就业的发展；另一方面则是在西部地区生存发展的企业往往需要更强的竞争力和生命力，存在一定的选择性。

在工作保障和职业发展方面，中部地区得分具有明显的优势，分别为 65.9 分和 60.0 分。如前所述，这主要是由于产业转移和国家宏观发展战略带来的积极影响。

六、小结

结合上一章对灵活就业质量的综合指标体系分析及得分，本章在此基础上进一步系统评估了指标体系中一级指标“总体就业质量”，及 5 个一级指标（就业机会、工作质量、工作保障、职业发展、就业满意度）在不同业务类型、不同人群、不同产业/行业、不同所有制属性以及不同地区之间的差异。经过对指标的多轮测试与核检，不仅得到了不同组之间的特点，分析结果在整体上也具有较好的代表性与稳定性。

就分类比较的结果来看，可以发现不同群体、不同类别之间灵活就业质量存在着明显的不同。

第一，就业类型、产业类型和所有制属性。从就业类型来看，人力资源外包和业务外包等灵活就业主要类型的就业者比例最高，就业质量也相对较高。第二产业、高技术行业的灵活就业质量相对较高，传统服务业就业质量相对较低。国有和事业单位劳动者灵活就业质量整体较高，但外资/港澳台企业和民营企业在创造工作机会方面具有明显的优势。

第二，灵活就业劳动者个人的人口学属性、人力资本角度。从性别角度来看，男性就业者规模大于女性，且就业质量各个指标整体占优，女性则在就业机会上相对占优。从年龄来看，“70 后”“80 后”和“90 后”是灵活就业市场的主体，就业质量也相对较高。劳动者出生年龄段的分布比例与就业质量得分的高低呈负相关关系，越年轻就业质量越高；而正在退出劳动力市场的“60 后”及年龄更大的群体，或尚未完全进入劳动力市场的“00 后”人群，就业质量相对较低。从受教育程度来看，灵活就业者的受教育程度与就业质量呈正比。

第三，地区层面。分地区来看，由于产业转移、营商环境、经济发展战略乃至宏观经济发展形势，都对灵活用工产生了较大的影响，其中东部地区灵活就业劳动者最多，而中部地区灵活就业质量最高。从微观角度来看，灵活就业也体现了进入劳动力市场的选择性机制，这一机制主要由户籍、流动及人力资本等因素所影响。灵活就业是农业户籍劳动者重要的就业方式，是他们获得收入的主要来源，其中流动人口发挥了主力作用。

06

灵活就业影响因素及发展趋势

随着我国数字经济的蓬勃发展，灵活就业以其灵活性的优势，实现了高速发展。尤其是在数字化和自动化技术的加持下，灵活就业的用工模式更加契合劳动力市场的内生需要。灵活就业不仅用工、用人形式灵活多样，为劳动力市场提供了更为充分的就业机会，同时也拓展了劳动者择业、就业的广度与深度，灵活就业成为当下就业增收的重要渠道。本章在灵活就业质量指数的基础上，为探讨数字化和自动化方式及程度对企业灵活就业的影响，进一步影响灵活就业比例及就业规模的因素进行更深入分析，并在数据分析的基础上，形成对未来趋势的判断。

一、灵活就业关键影响因素

报告选取的核心自变量为数字化。与以往主要关注人力资本对就业质量的影响不同，当前学者越来越关注数字化对灵活就业的影响。

目前的讨论主要有几个方面：第一，企业的基本特征对其使用灵活就业方式的影响，包括所处行业、所在地区、所在产业等宏观因素，及企业规模、发展阶段等微观特征对灵活就业的影响。第二，企业的技术创新、数字化程度对灵活就业的影响，具体包括数字化和技术创新的形式、方式和内容，尤其是自动化技术的使用。第三，企业采取灵活就业的形式，如劳务派遣、人力资源外包、业务外包、传统零工以及互联网平台用工等，对灵活就业所产生的影响。

考虑到以往研究对于灵活就业比例及就业规模影响因素的实证研究较少，本章讨论的问题更多从探索性研究出发，并力图从数字化与灵活就业的关系进行讨论，并在此基础上形成发展趋势的判断。

二、研究设计

（一）样本数据

报告使用企业数据的样本量共计 2567 份。课题组经过数据清理，得到有效样本中，灵活就业 1936 份，占比为 91.8%，这个数据构成了本次灵活就业影响的分析依据。由于分类变量与前面章节已有陈述，在此不做赘述，仅列举连续变量的描述性统计分析结果。

表 6.1 连续变量描述性统计分析

变量	均值	标准差	最小值	最大值
平台企业	0.82	0.38	0	1
总体数字化程度	59.81	11.57	13	79
数字化资金投入	7.40	1.59	1	10
数字化治理	7.49	1.54	1	10
自动化及人工智能	7.56	1.55	1	10
劳务派遣	0.28	0.45	0	1
人力资源外包	0.52	0.50	0	1
业务外包	0.54	0.50	0	1
传统零工	0.39	0.49	0	1
互联网平台用工	0.17	0.38	0	1

（二）基本模型

以因变量为 Y ，设置基本研究模型：

$$Y = \alpha_i + \beta_i X_i + \delta_i C_i + \varepsilon \tag{公式 1}$$

报告讨论的分别是灵活就业比例及就业规模的影响因素，即涉及到两组模型。故而在模型左侧， Y 分别为灵活就业比例和就业规模，所讨论的模型也变为两组。

模型右侧的自变量保持不便，其中 X_i 为自变量，包括两组变量，即自动化/数字化变量（共三个：自动化及人工智能、数字化资金投入、数字化治理）与灵活就业形式变量（共五个：劳务派遣、人力资源外包、业务外包、传统零工、互联网平台用工）； C_i 为控制变量，包括地区、产业、所有制形式、是否平台企业、发展阶段与数字化转型开启时间； ε 为误差项。

最终根据 Y 的回归方程计算出灵活就业影响因素，即分析企业使用灵活就业的比例和规模受哪些外在因素的影响，并着重讨论企业数字化、智能化程度如何决定了企业使用灵活就业以及随之带来的就业变化。

（三）研究假设

数字化转型对灵活就业有着复杂的影响。如理论模型所示：在 A 点左侧，数字化、自动化开展越早、程度越深，企业用工总量与灵活就业比例、数量都出现增长态势；在 A 点右侧，随着数字化自动化进一步加强，企业用工规模会继续加大，尽管灵活就业的比例下降，但规模可能会呈现逐渐下降的趋势。

其逻辑关系如下图所示：

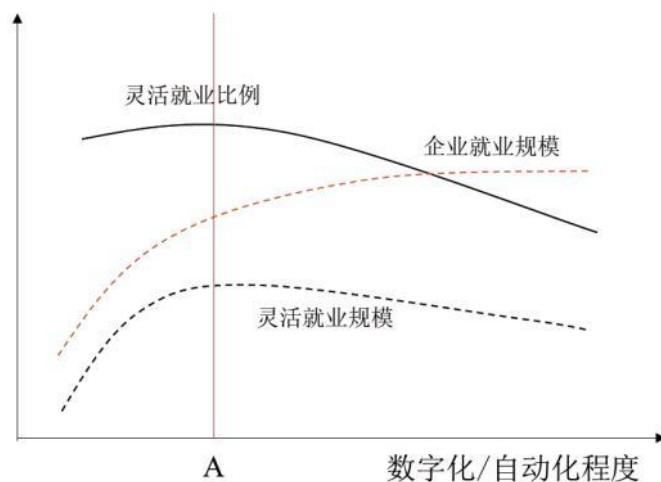


图 6.1 数字化自动化程度对灵活就业的影响

依据研究假设及理论模型，提出报告的分析假设：

假设 1：数字化/自动化程度越高，灵活就业比例越低

假设 2：数字化/自动化程度越高，灵活就业规模越大

假设 3：不同灵活就业形式对灵活就业比例的影响存在异质性

假设 4：不同灵活就业形式对就业规模的影响存在异质性

假设 5：互联网平台用工可促进灵活就业发展

（四）数据模型

在本章分析的数据中，因变量为灵活就业比例和就业规模，二者为多分类序次变量。因此模型在估计过程中，不符合一般的线性形式，传统线性回归（OLS 模型）不适用，故需要使用广义线性模型。多个有序分类的因变量，也使得传统的二元 logistic/logit 回归不适用，而是多元的序次的 *logit* 回归模型。由此，本报告使用序次 *logit*（ordered logit）模型进行预测，将其推广至因变量有 i 种分类（ $i=1,2,3,...,k$ 递进关系，即 $k-1$ 个切点）情况。

模型具体如下：

$$\text{logit}(P_i) = \ln\left(\frac{p_i}{1-p_i}\right) = \alpha_i + \beta X \quad (\text{公式 2.1})$$

潜变量为 Y^* 不可观测，即

$$Y^* = \alpha_i + \beta X \quad (\text{公式 2.2})$$

上式中 P_i 表示 Y 取到前 i 个值的累积概率，

$$p_i = p(Y \leq i|x) = \frac{\exp(\alpha_i + \beta X)}{1 + \exp(\alpha_i + \beta X)} \quad (\text{公式 3})$$

设定一个 i ，将多分类问题转化为二分类问题，分类目标为 $\{1, \dots, i\}$ 和 $\{i+1, \dots, k\}$ ，在这两类的基础上定义的 logit 表示属于 $k-i$ 个等级的累积概率与前 i 个等级的累积概率的优势的对数，故称为累积优势模型。

代入公式可得：

$$p_1 = p(Y = 1|x) = \frac{\exp(\alpha_1 + \beta X)}{1 + \exp(\alpha_1 + \beta X)} \quad (\text{公式 4.1})$$

.....

$$p_k = p(y \leq k|x) = \frac{\exp(\alpha_k + \beta X)}{1 + \exp(\alpha_k + \beta X)} \quad (\text{公式 4.2})$$

$$p_1 + p_2 + \dots + p_{k-1} + p_k = 1 \quad (\text{公式 5})$$

第一个模型表示了 y 取第一个值的概率 p_1 与 x 的关系；第二个模型表示了 y 取前两个值的累积概率 p_2 与 x 的关系；下同。这几个模型的常数项不同，回归系数完全相同。它们的截距不同，斜率相同，所以是 $k-1$ 条平行直线族。

三、主要研究结果

（一）基准模型

基准模型包含灵活就业比例和就业规模两组变量，主要检验地区、产业、所有制属性、是否平台企业、企业规模、发展阶段以及企业数字化转型开始时间对因变量产生的影响。同时在两组模型中，也分别交叉使用“灵活就业比例”和“就业规模”两个变量作为对方的控制变量，进行交叉检验。通过检验这些基本信息，对可能产生干扰的因素实现统计控制。

序次 logit 回归模型的呈现方法与基于最小二乘法的线性回归相似，使用了系数¹和标准误，通过系数的大小和方向（正负）来体现回归作用的强弱，即自变量对于因变量（灵活就业比例）的影响。但区别在于系数的解读方式不同，需要进行指数转化。

¹ 系数的解释方法如下：首先，显著性水平由星号（*）进行呈现，报告采用 5%，1%和 0.1%的显著性水平，即* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ ；第二，系数方向的解释，当系数为正数，表明 y 是朝正向变动的；第三，系数大小的解释，是通过指数函数进行取值。假设，某变量系数为 b 且在 0.01 的水平显著，那么其作用大小可解释为相对于参照组，或连续变量 x 增加一个单位，观测组的作用比参照组多出 $e^b - 1$ 的概率，或者说观测组的发生概率是参照组的 e^b 倍，亦可将其转化为百分数。

1. 中部地区灵活就业比例相对较高，但地区间灵活就业规模无显著差距。

（1）灵活就业比例模型

以西部地区为参照组，中部地区系数为 0.962，在 1%的水平显著。可解读为，相对于参照组（西部地区），中部地区的灵活就业增加的概率为 $e^{0.962} - 1 = 2.616 - 1 = 1.616 = 161.6\%$ ，或者说，中部地区灵活就业的概率是西部地区 216.6%。东部地区的系数不显著，表明东部和西部地区在统计学上没有显著差异。

（2）就业规模模型

以西部地区为参照组，中部地区系数为-0.0984，东部地区系数为 0.0260，二者均不显著。可认为，二者与参照组之间无统计学差异。

2. 现代服务业做大了就业蛋糕，提高了灵活就业比例。

（1）灵活就业比例模型

农林牧渔业主要是指从事不定期农业劳动的农业工人，具有较强的时效性和周期性，使用灵活就业的总量也相对较大。具体来看，以农林牧渔业为参照组，制造业和建筑业系数为-0.396，传统服务业为-0.433，二者均在 5%的水平显著。表明，制造业和建筑业的灵活就业的发生比仅为参照组的 $e^{-0.396} = 0.673$ 倍，传统服务业为参照组的 0.648 倍。现代服务业与农林牧渔业的灵活就业比例差异整体不显著，可认为二者近似。

（2）就业规模模型

与参照组相比，制造业和建筑业系数为 0.594，现代服务业为 0.684，二者均在 0.1%的水平显著。表明，制造业和建筑业的就业规模仅为参照组的 $e^{0.594} = 1.811$ 倍，现代服务业为参照组的 1.912 倍。传统服务业与农林牧渔业的就业规模差异整体不显著，可认为二者近似。

（3）基本特征

劳动密集型产业的农林牧渔业和科技助力的现代服务业需求灵活就业比例近似，且高于属于第二产业的建筑业与制造业，也高于第三产业中的传统服务业。现代服务业则是由于平台和数字化转型带来更大的时长和更多的潜在消费，其就业规模也更大。

可以说，科技加持的现代服务业既做大了就业蛋糕，也提高了灵活就业比例。

3. 私有制经济灵活就业比例较高，但每一家私企自身就业规模较小。

（1）灵活就业比例模型

从所有制属性来看，公有制经济主体使用灵活就业比例显著低于私有制企业。以国有企事业单位为参照组，外资/港澳台企业和民营企业灵活就业发生比都要显著高于参照组。其中，外资/港澳台企业灵活就业发生比是参照组的 131.5%，民营企业灵活就业发生比是参照组的 143.6%。集体企业的灵活就业与国有企事业单位无显著差异。

（2）就业规模模型

以国有企事业单位为参照组，外资/港澳台企业的规模相对较大，比参照组高出 25.2%，且在 5% 的水平显著。私有制企业自身规模整体上相对较小，仅为参照组的 63.4%，在 0.1% 的水平显著。集体企业的就业规模与参照组无显著差异。

4. 企业规模越大，灵活就业比例也越高，做蛋糕与分蛋糕协同发展。

（1）灵活就业比例模型

从企业自身规模来看，规模越大，使用灵活就业比例越高，增加灵活就业的发生比（几率）越高。从系数来看，企业规模每增加一个单位，灵活就业的发生比就增加 $e^{0.291} - 1 = 1.338 - 1 = 33.8\%$ 。平台企业相对于非平台企业，灵活就业的几率也增加 $e^{0.424} - 1 = 1.527 - 1 = 52.7\%$ 。

（2）就业规模模型

从企业灵活就业比例来看，其比例越高，企业的就业规模越大。从系数看，企业灵活就业比例每增加一个单位，就业规模就增加 29.7%。但平台企业与非平台企业相比，规模稍小。

5. 扩张期的企业使用灵活就业比例较高，而稳定发展期企业规模最大。

（1）灵活就业比例模型

从企业发展阶段来看，以初创组为参照组，成长期的灵活就业比例并未出现显著增长，而扩张期与稳定发展期的灵活就业比例则出现显著提高。其中，扩张期相对于初创期，灵活就业比例的增长概率为 $e^{0.927} - 1 = 2.526 - 1 = 152.6\%$ 。稳定发展期，这一概率为 $e^{0.512} - 1 = 1.669 - 1 = 66.9\%$ 。可见，扩张期的企业灵活就业比例最高，其灵活就业者比例也会随着企业发展周期先增后减。

（2）就业规模模型

以初创期为参照组，企业在任何成长期、扩张期、稳定期与转型期四个发展阶段的规模都显著地超过了参照组。但从系数来看，成长期为 1.108，扩张期为 1.165，稳定期为 1.997，转型期为 1.702，这几个系数有先增后减的趋势。可见，稳定期的企业就业规模最大。也表明企业会随着发展阶段不同，而调整其规模。

（3）基本特点

扩张期的企业灵活就业比例最高，稳定期的企业就业规模最大。二者的变化有一定的周期性和节律性。

6. 数字化转型越早，灵活就业比例越高。

（1）灵活就业比例模型

数字化转型时间这一变量也在 0.1% 的水平显著。其基准为 2012 年，每晚一年开始数字化转型，其灵活就业比例增长 $e^{-0.0895} - 1 = 0.914 - 1 = -0.086 = -8.6\%$ ，即数字化转型开启越晚，灵活就业比例的增长概率相对越低。

（2）就业规模模型

数字化转型时间与规模成正比，企业规模越大则转型越晚。

综上所述，中部地区由于产业转移和经济发展战略的原因，在灵活就业上具有一定的优势，但整体规模与东部、西部地区无显著差异；第二产业的制造业和建筑业在灵活就业方面相对较少，而传统服务业的企业体量较小，难以吸纳太多灵活就业，而现代服务业可以通过多种途径吸纳灵活就业（但在模型中未达显著水平），且现代服务业需要的劳动更为密集，也可以扩大就业规模；外资/港澳台企业和民营企业在实践中更可能使用灵活就业，国有企事业单位和集体企业则几率较小；企业在扩张和稳定发展阶段，更可能扩大员工规模，增加灵活就业比例。

值得注意的是，数字化开展时间越晚近，灵活就业比例越低。一方面与发展阶段有关，初创期和成长期的灵活就业比例相对较低；另一方面也与数字化的适应有关，开始数字化转型越早，企业的数字化和自动化水平越高，生产过程也与之更为适应。

表 6.2 基准模型统计结果

	基准模型—灵活就业比例	基准模型—就业规模
对照组：西部		
中部	0.962** (2.80)	-0.0984 (-0.30)
东部	0.459 (1.35)	0.0260 (0.08)
对照组：农林牧渔业		
制造业和建筑业	-0.396* (-2.54)	0.594*** (3.83)
传统服务业	-0.433** (-2.93)	0.257 (1.76)
现代服务业	0.0131 (0.09)	0.684*** (4.85)
对照组：国有企事业单位		
外资/港澳台企业	0.274** (2.61)	0.225* (2.11)
民营企业	0.362** (3.20)	-0.455*** (-4.17)
集体企业	-0.218 (-0.76)	-0.263 (-0.97)
就业人数（对数）	0.291*** (10.96)	
灵活就业比例		0.260*** (11.78)

平台企业	0.424*** (3.63)	-0.552*** (-4.88)
对照组：初创期		
成长期	0.112 (0.88)	1.108*** (8.35)
扩张期	0.927*** (6.65)	1.165*** (8.12)
稳定发展期	0.512** (3.09)	1.997*** (11.93)
转型期	-0.0294 (-0.06)	1.702*** (3.32)
数字化转型开始时间	-0.0895*** (-4.53)	0.0754*** (3.87)
切点	已控制	已控制
<i>N</i>	1936	1936
<i>Pseudo R</i> ²	0.0516	0.0535
<i>log_likelihood_0</i>	-3816.2	-4317.6
<i>log_likelihood</i>	-3619.3	-4086.8
<i>chi2</i>	393.9	461.6

t statistics in parentheses

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

（二）数字化自动化模型

从控制变量来看，与基准模型的结果基本一致。在控制住相关变量后，其结果不再赘述，仅关注数字化自动化转型的三个研究变量。

在控制住企业规模的前提下，数字化和自动化程度会在一定程度上降低灵活就业比例。但另一方面，数字化和自动化程度也会扩大企业规模，在总体上也不会降低灵活就业者的规模。“做大蛋糕”与“分好蛋糕”仍存在辩证关系。基于本报告的分析，数字化和自动化程度对于企业灵活就业的影响是正向的，即做大蛋糕，分好蛋糕。

1. 数字化投入高，可降低灵活就业比例。

从数字化资金投入来看，每增加一个单位的资金投入，使用灵活就业的几率就会减少 20.0%。与此同时，增加一个单位的数字化资金投入可以扩大 4.5% 的就业规模，但不显著。这一分析结果说明，当数字化投入得到一定程度之后，企业对劳动力的整体需求会下降，对灵活就业劳动力的需求会下降得更快。

2. 数字化治理水平越高，可降低灵活就业比例，扩大就业规模。

从数字化治理来看，在治理方面每增加一个单位的投入，使用灵活就业的几率就会减少 15.6%。与此同时，增加一个单位的数字化治理水平可以扩大 9.1% 的就业规模，在 1% 的水平显著。

3. 自动化及人工智能的使用，可降低灵活就业比例。

从自动化与人工智能的使用来看，每增加一个单位的自动化及人工智能投入，灵活就业的几率就会减少 10.8%。与此同时，增加一个单位的自动化及人工智能投入可以扩大 5.0% 的就业规模，但不显著。

4. 数字化程度越高，可降低灵活就业比例，扩大就业规模。

从总体数字化程度来看，每增加一个单位，灵活就业的几率就会减少 2.5%。当每增加一个单位的总体数字化程度，可以扩大 1.0% 的就业规模，在 5% 的水平上显著。

综上所述，企业经过数字化自动化的转型升级，对灵活就业会产生“替代效应”和“补偿效应”的双重影响。一方面，减少灵活就业的使用比例，另一方面也会扩大就业规模，进而增加灵活就业规模。这一结果再一次证明了“做大蛋糕，分好蛋糕”的辩证关系。这也验证了假设 1 和假设 2。

表 6.3 数字化自动化对灵活就业比例的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)
对照组：西部				
中部	0.896*	0.959**	0.916**	0.917**
	(2.57)	(2.77)	(2.66)	(2.64)
东部	0.448	0.506	0.440	0.468
	(1.29)	(1.47)	(1.28)	(1.36)
对照组：农林牧渔业				
制造业和建筑业	-0.377*	-0.380*	-0.402**	-0.385*
	(-2.41)	(-2.43)	(-2.58)	(-2.46)
传统服务业	-0.465**	-0.451**	-0.457**	-0.463**
	(-3.12)	(-3.03)	(-3.08)	(-3.11)
现代服务业	-0.0520	-0.0283	-0.0213	-0.0440
	(-0.36)	(-0.20)	(-0.15)	(-0.31)
对照组：国有企事业单位				
外资/港澳台企业	0.219*	0.235*	0.253*	0.228*
	(2.08)	(2.23)	(2.40)	(2.16)
民营企业	0.299**	0.301**	0.326**	0.297**
	(2.64)	(2.66)	(2.88)	(2.62)
集体企业	-0.251	-0.289	-0.270	-0.286
	(-0.87)	(-1.00)	(-0.94)	(-0.99)
就业人数（对数）	0.292***	0.295***	0.293***	0.294***
	(10.97)	(11.01)	(10.98)	(11.00)
平台企业	0.627***	0.542***	0.523***	0.591***
	(5.19)	(4.57)	(4.38)	(4.93)
对照组：初创期				
成长期	0.166	0.137	0.119	0.145
	(1.29)	(1.07)	(0.93)	(1.13)
扩张期	0.977***	0.946***	0.946***	0.962***
	(7.00)	(6.78)	(6.78)	(6.89)

稳定发展期	0.573*** (3.43)	0.508** (3.06)	0.496** (2.99)	0.524** (3.15)
转型期	-0.0705 (-0.14)	-0.0363 (-0.07)	-0.0390 (-0.08)	-0.0508 (-0.10)
数字化转型开始时间	-0.0757*** (-3.80)	-0.0884*** (-4.46)	-0.0906*** (-4.58)	-0.0846*** (-4.27)
数字化资金投入	-0.223*** (-7.87)			
数字化治理		-0.170*** (-6.01)		
自动化及人工智能			-0.114*** (-4.14)	
总体数字化程度				-0.0256*** (-6.74)
切点9	已控制	已控制	已控制	已控制
<i>N</i>	1936	1936	1936	1936
<i>Pseudo R</i> ²	0.0598	0.0564	0.0539	0.0576
<i>log_likelihood_0</i>	-3816.2	-3816.2	-3816.2	-3816.2
<i>log_likelihood</i>	-3588.0	-3601.0	-3610.7	-3596.4
<i>chi2</i>	456.4	430.3	411.1	439.6

t statistics in parentheses

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表 6.4 数字化自动化对就业规模的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)
对照组：西部				
中部	-0.0951 (-0.28)	-0.124 (-0.37)	-0.0956 (-0.29)	-0.103 (-0.31)
东部	0.0169 (0.05)	-0.0240 (-0.07)	0.0179 (0.05)	0.00211 (0.01)
对照组：农林牧渔业				
制造业和建筑业	0.593*** (3.82)	0.590*** (3.80)	0.596*** (3.84)	0.593*** (3.82)
传统服务业	0.265 (1.81)	0.265 (1.81)	0.265 (1.82)	0.268 (1.83)
现代服务业	0.701*** (4.96)	0.709*** (5.02)	0.699*** (4.95)	0.708*** (5.00)
对照组：国有企事业单位				
外资/港澳台企业	0.235* (2.20)	0.241* (2.25)	0.232* (2.18)	0.238* (2.23)
民营企业	-0.440*** (-4.01)	-0.426*** (-3.88)	-0.439*** (-4.00)	-0.431*** (-3.93)
集体企业	-0.256 (-0.94)	-0.230 (-0.85)	-0.241 (-0.89)	-0.240 (-0.89)
就业人数（对数）	0.269***	0.275***	0.266***	0.272***

平台企业	(11.77) -0.591*** (-5.10)	(12.17) -0.613*** (-5.34)	(11.90) -0.592*** (-5.13)	(11.99) -0.609*** (-5.26)
对照组：初创期				
成长期	1.097*** (8.26)	1.094*** (8.23)	1.102*** (8.30)	1.095*** (8.24)
扩张期	1.160*** (8.09)	1.163*** (8.11)	1.157*** (8.06)	1.158*** (8.07)
稳定发展期	1.977*** (11.77)	1.981*** (11.81)	1.993*** (11.90)	1.978*** (11.80)
转型期	1.677** (3.28)	1.668** (3.27)	1.680** (3.28)	1.668** (3.27)
数字化转型开始时间	0.0731*** (3.75)	0.0748*** (3.84)	0.0765*** (3.93)	0.0742*** (3.82)
数字化资金投入	0.0435 (1.60)			
数字化治理		0.0875** (3.14)		
自动化及人工智能			0.0488 (1.77)	
总体数字化程度				0.00887* (2.39)
切点9	已控制	已控制	已控制	已控制
N	1936	1936	1936	1936
Pseudo R ²	0.0538	0.0546	0.0538	0.0541
log_likelihood_0	-4317.6	-4317.6	-4317.6	-4317.6
log_likelihood	-4085.5	-4081.9	-4085.3	-4084.0
chi2	464.1	471.4	464.7	467.3

t statistics in parentheses

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

（三）灵活就业形式模型

第三组模型展示了在控制住相关变量后，灵活就业形式对就业的影响。

1. 劳务派遣会显著降低灵活就业比例，人力资源外包会显著扩大就业规模。

从灵活就业形式来看，劳务派遣的形式可以降低 28.2% 的灵活就业发生几率，但对于就业规模没有显著影响，仅在一定程度上扩大就业规模。人力资源外包的形式也可以在一定程度上降低灵活就业发生几率，但不具有统计显著性。相反，人力资源外包的形式可以显著扩大就业规模 18.1%。

2. 业务外包具有增加灵活就业比例和扩大就业规模的双重作用。

业务外包的形式可以显著增加 55.2% 的灵活就业发生几率，也可以显著增加 29.6% 的就业规模。传统零工的形式对灵活就业比例与就业规模均无显著影响。

业务外包有着吸收劳动、服务需求，吸收工作业务的特点，进而对灵活就业数量和比例有着更高的需求，进而更易于增加灵活就业的比重，扩大就业规模。

3. 互联网平台用工可显著增加灵活就业比例。

互联网平台用工的形式可以增加 36.9%的灵活就业发生几率。综合来看，互联网平台用工便利了灵活就业的择业过程，提供了更加便捷、集中的灵活就业渠道。

以上结论也分别验证了假设 3、假设 4 和假设 5。

表 6.5 灵活就业形式对灵活就业比例的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
对照组：西部						
中部	0.839*	0.910**	0.867*	0.908**	0.941**	0.800*
	(2.40)	(2.61)	(2.50)	(2.61)	(2.72)	(2.29)
东部	0.420	0.468	0.465	0.457	0.489	0.424
	(1.21)	(1.35)	(1.35)	(1.32)	(1.42)	(1.22)
对照组：农林牧渔业						
制造业和建筑业	-0.373*	-0.383*	-0.364*	-0.404*	-0.411**	-0.400*
	(-2.38)	(-2.45)	(-2.33)	(-2.57)	(-2.62)	(-2.54)
传统服务业	-0.447**	-0.456**	-0.418**	-0.473**	-0.477**	-0.429**
	(-3.00)	(-3.07)	(-2.81)	(-3.17)	(-3.20)	(-2.87)
现代服务业	-0.0367	-0.0419	-0.0360	-0.0521	-0.0689	-0.0595
	(-0.26)	(-0.29)	(-0.25)	(-0.36)	(-0.48)	(-0.41)
对照组：国有企事业单位						
外资/港澳台企业	0.182	0.228*	0.281**	0.232*	0.224*	0.239*
	(1.72)	(2.16)	(2.65)	(2.20)	(2.12)	(2.23)
民营企业	0.286*	0.286*	0.310**	0.296**	0.278*	0.278*
	(2.52)	(2.52)	(2.73)	(2.62)	(2.45)	(2.44)
集体企业	-0.325	-0.292	-0.207	-0.292	-0.293	-0.261
	(-1.13)	(-1.01)	(-0.71)	(-1.01)	(-1.02)	(-0.90)
就业人数（对数）	0.289***	0.296***	0.285***	0.295***	0.297***	0.286***
	(10.82)	(11.04)	(10.65)	(11.04)	(11.12)	(10.66)
平台企业	0.613***	0.578***	0.573***	0.568***	0.567***	0.542***
	(5.09)	(4.81)	(4.79)	(4.71)	(4.72)	(4.47)
对照组：初创期						
成长期	0.111	0.148	0.102	0.128	0.124	0.0292
	(0.86)	(1.15)	(0.79)	(0.99)	(0.96)	(0.22)
扩张期	0.940***	0.954***	0.922***	0.943***	0.940***	0.857***
	(6.73)	(6.83)	(6.58)	(6.73)	(6.72)	(6.09)
稳定发展期	0.514**	0.539**	0.466**	0.510**	0.475**	0.397*
	(3.09)	(3.24)	(2.80)	(3.06)	(2.84)	(2.36)
转型期	-0.0332	-0.0343	-0.0383	-0.0807	-0.0716	-0.0785
	(-0.06)	(-0.07)	(-0.07)	(-0.16)	(-0.14)	(-0.15)
数字化转型开始时间	-0.0766***	-0.0817***	-0.0800***	-0.0850***	-0.0845***	-0.0729***
	(-3.84)	(-4.10)	(-4.02)	(-4.28)	(-4.26)	(-3.62)
总体数字化程度	-0.0249***	-0.0248***	-0.0252***	-0.0263***	-0.0265***	-0.0262***
	(-6.54)	(-6.48)	(-6.64)	(-6.88)	(-6.96)	(-6.74)
劳务派遣	-0.332***					-0.304**
	(-3.49)					(-3.14)
人力资源外包		-0.147				-0.0196
		(-1.76)				(-0.22)

业务外包			0.439***			0.438***
			(5.22)			(4.85)
传统零工				0.145		0.181*
				(1.71)		(2.08)
互联网平台用工					0.314**	0.283**
					(2.94)	(2.61)
切点9	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
N	1936	1936	1936	1936	1936	1936
Pseudo R ²	0.0592	0.0580	0.0612	0.0580	0.0587	0.0642
log_likelihood_0	-3816.2	-3816.2	-3816.2	-3816.2	-3816.2	-3816.2
log_likelihood	-3590.3	-3594.8	-3582.7	-3594.9	-3592.1	-3571.3
chi2	451.8	442.7	467.0	442.5	448.2	489.9

t statistics in parentheses

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表 6.6 灵活就业形式对就业规模的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
对照组：西部						
中部	-0.122	-0.0926	-0.110	-0.0983	-0.111	-0.110
	(-0.36)	(-0.28)	(-0.33)	(-0.29)	(-0.33)	(-0.33)
东部	-0.00680	0.00310	0.0148	0.00777	-0.00361	0.0151
	(-0.02)	(0.01)	(0.04)	(0.02)	(-0.01)	(0.05)
对照组：农林牧渔业						
制造业和建筑业	0.600***	0.590***	0.614***	0.605***	0.603***	0.634***
	(3.86)	(3.80)	(3.95)	(3.89)	(3.88)	(4.06)
传统服务业	0.276	0.261	0.299*	0.275	0.274	0.312*
	(1.88)	(1.78)	(2.03)	(1.88)	(1.87)	(2.11)
现代服务业	0.710***	0.707***	0.722***	0.713***	0.717***	0.736***
	(5.01)	(5.00)	(5.09)	(5.04)	(5.06)	(5.17)
对照组：国有企事业单位						
外资/港澳台企业	0.213*	0.242*	0.266*	0.236*	0.242*	0.262*
	(1.98)	(2.26)	(2.49)	(2.21)	(2.26)	(2.41)
民营企业	-0.438***	-0.414***	-0.423***	-0.431***	-0.423***	-0.394***
	(-3.98)	(-3.76)	(-3.84)	(-3.92)	(-3.84)	(-3.55)
集体企业	-0.266	-0.239	-0.210	-0.228	-0.231	-0.205
	(-0.98)	(-0.88)	(-0.78)	(-0.84)	(-0.85)	(-0.76)
就业人数（对数）	0.270***	0.275***	0.264***	0.272***	0.273***	0.265***
	(11.84)	(12.09)	(11.59)	(11.99)	(12.02)	(11.59)
平台企业	-0.602***	-0.601***	-0.626***	-0.591***	-0.599***	-0.595***
	(-5.19)	(-5.20)	(-5.39)	(-5.09)	(-5.17)	(-5.09)
对照组：初创期						
成长期	1.079***	1.081***	1.081***	1.109***	1.099***	1.060***
	(8.10)	(8.12)	(8.13)	(8.32)	(8.27)	(7.90)
扩张期	1.150***	1.158***	1.145***	1.174***	1.162***	1.148***
	(8.01)	(8.07)	(7.97)	(8.15)	(8.09)	(7.95)
稳定发展期	1.975***	1.958***	1.968***	1.991***	1.996***	1.957***
	(11.77)	(11.66)	(11.74)	(11.86)	(11.85)	(11.56)
转型期	1.688**	1.651**	1.719***	1.687***	1.687***	1.745***

	(3.28)	(3.21)	(3.40)	(3.31)	(3.30)	(3.41)
数字化转型开始时间	0.0776***	0.0714***	0.0763***	0.0752***	0.0744***	0.0758***
	(3.97)	(3.66)	(3.92)	(3.86)	(3.83)	(3.85)
总体数字化程度						
	0.00932*	0.00792*	0.00875*	0.00930*	0.00941*	0.00847*
	(2.51)	(2.12)	(2.36)	(2.50)	(2.52)	(2.22)
劳务派遣	-0.149					-0.100
	(-1.58)					(-1.04)
人力资源外包		0.166*				0.235**
		(2.00)				(2.66)
业务外包			0.259**			0.317***
			(3.12)			(3.60)
传统零工				-0.115		-0.0704
				(-1.38)		(-0.83)
互联网平台用工					-0.124	-0.111
					(-1.18)	(-1.04)
切点9	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制	已控制
<i>N</i>	1936	1936	1936	1936	1936	1936
<i>Pseudo R</i> ²	0.0544	0.0546	0.0552	0.0543	0.0543	0.0566
<i>log_likelihood_0</i>	-4317.6	-4317.6	-4317.6	-4317.6	-4317.6	-4317.6
<i>log_likelihood</i>	-4082.7	-4082.0	-4079.1	-4083.0	-4083.3	-4073.1
<i>chi</i> ²	469.8	471.3	477.1	469.2	468.7	489.0

t statistics in parentheses

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

四、总结

本章在以往研究的基础上，探讨了数字化和自动化对企业灵活就业的影响，以及企业自身采取灵活就业形式对其灵活就业的影响。基准模型、数字化自动化模型和灵活就业形式模型等三组模型，分别验证了企业基础信息、数字化程度和灵活就业形式对灵活就业选择的几率。从基础信息来看，本文发现了几个突出的现象，并据此可以做出若干趋势判断。

1. 中部地区灵活就业比例较高的主要原因在于产业转移和国家发展战略的影响。

中部地区灵活就业比例较高，主要是由于东部地区向中西部地区进行产业转移和中部崛起发展战略的原因。这不仅带动了中部地区产业升级，使中部地区在灵活就业上具有一定的相对优势。发展环境的整体改善，也创造了相对优势的营商环境。需要区分的是，这种相对优势并不意味着中部地区在产业转型和经济发展中的绝对优势，尤其是不同地区企业规模并无显著差异，没有证据表明中部地区的企业发展存在绝对优势。

2. 借助数字化和互联网平台，现代服务业吸纳灵活就业较多。

劳动密集型的农林牧渔业使用灵活就业者较多，制造业和建筑业在灵活就业

方面相对较少，传统服务业的企业体量较小，难以吸纳太多灵活就业。现代服务业，如信息传输、软件和信息技术服务业，借助数字化和互联网平台，往往具有更大的体量。

与此同时，企业规模越大，吸纳灵活就业的比例越高，二者存在一个相互促进的作用。此外企业在扩张和稳定发展阶段，更可能扩大员工规模，增加灵活就业比例，这与数字化转型时间达成契合。

3. 公有制部门吸纳灵活就业较少，私有制部门吸纳灵活就业较多。

私有制部门，如外资/港澳台企业和民营企业，在实践中更可能使用灵活就业，借以扩大经营，降低成本。而公有制部门，如国有企事业单位和集体企业，尽管其自身规模较大，使用灵活就业的几率相对较小。

4. 企业数字化自动化水平，具有降低灵活就业比例、扩大就业规模的双重作用；数字化转型越早，灵活就业比例越高。

数字化自动化水平，与灵活就业比例、就业规模之间存在“做大蛋糕，分好蛋糕”的辩证关系。

企业经过数字化自动化的转型升级，对灵活就业会产生“替代效应”和“补偿效应”的双重影响。一方面减少灵活就业的使用比例，另一方面则会扩大就业规模，进而增加灵活就业规模。同时，企业数字化转型时间越早，适应越好，灵活就业的比例也越高。而在数字化自动化程度发展至一定阶段之后，在控制住其他变量后，数字化程度越高，灵活就业的比例相对就会越低，但灵活就业者的规模未必会下降。

5. 平台企业的灵活就业比例较高。

这一假设在实际数据分析上得到了验证。平台企业的数字化程度较高，由于平台就业的便捷性、集中性和灵活性，便于信息流通和劳动力流通，有助于增加企业灵活就业者比例，进而增加灵活就业者的数量。

6. 灵活就业比例的高低与业务类型密切相关。

从灵活就业形式模型来看，存在劳务派遣和人力资源外包等业务的企业，由于其相关业务是向外输出、由外部企业承接，且主要是灵活用工的形式，故该企业自身相应职能部门的灵活就业的发生比相对会减少。反之，承接外部企业的相关劳动、服务需求的企业，如业务外包和传统零工，对灵活就业有着更高的需求。作为灵活就业重要参与主体的平台企业，基于互联网平台的灵活用工会增加，也会提高灵活就业比例。

RESEARCH REPORT ON THE QUALITY INDEX
OF FLEXIBLE EMPLOYMENT IN CHINA