

黑龙江省灵活就业稳定性的对策

王彤¹, 展跃², 赵文伯³, 王洪成^{1*}

¹潍坊科技学院经济管理学院, 山东 寿光

²黑龙江科技大学建筑工程学院, 黑龙江 哈尔滨

³绥化市北林区太平川镇人民政府, 黑龙江 绥化

收稿日期: 2023年2月28日; 录用日期: 2023年3月21日; 发布日期: 2023年3月30日

摘要

本文通过对黑龙江省灵活就业人群就业选择的多种因素的深入分析, 为相关部门了解黑龙江省灵活就业人员提供数据支持, 使政府部门在出台优惠政策实现精准帮扶时, 能够更全面地考察黑龙江省灵活就业人员的个性差异, 对其灵活就业人员实现良好就业机会具有重要的现实意义。同时本研究将为企业制定管理制度提供数据支持, 进而帮助黑龙江灵活就业人员获得更好的就业选择。

关键词

黑龙江省, 灵活就业, 稳定性, 对策

Research on Strategies to Promote the Stability of Flexible Employment in Heilongjiang Province

Tong Wang¹, Yue Zhan², Wenbo Zhao³, Hongcheng Wang^{1*}

¹School of Economics and Management, Weifang University of Science & Technology, Shouguang Shandong

²School of Architecture and Civil Engineering, Heilongjiang University of Science & Technology, Harbin Heilongjiang

³Suihua North Forest District Taipingchuan Town People's Government, Suihua Heilongjiang

Received: Feb. 28th, 2023; accepted: Mar. 21st, 2023; published: Mar. 30th, 2023

Abstract

Through in-depth analysis of various factors in the employment choice of the flexible employment group in Heilongjiang Province, this paper provides data support for relevant departments to un-

derstand the flexible employment personnel in Heilongjiang Province, so that the government departments can more comprehensively investigate the personality differences of the flexible employment personnel in Heilongjiang Province when introducing preferential policies to achieve precise assistance. It is of great practical significance to realize good employment opportunities for flexible workers. At the same time, this study will provide data support for enterprises to formulate management system, so as to help flexible employees in Heilongjiang obtain better employment options.

Keywords

Heilongjiang Province, Flexible Employment, Stability, Countermeasure

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 引言

就业问题的重要性不言而喻，为人民提供一个稳定的就业岗位是当前的首要任务，因为就业关系到人民生活的改善，经济改革的深化，社会的稳定。因此，解决就业问题已成为世界各国政府经济和社会政策的重要工作内容。随着近些年疫情和国际局势的变化，各国就业问题日益严重，为了能够维持社会秩序就需要解决就业问题，我国高度重视人民的就业问题[1]。为了能够很好地解决这一问题，首先对当前的就业问题进行了深入的研究，找出根本问题，再结合社会未来发展的走向拓宽了就业渠道，缓解社会就业压力。结合黑龙江省当前的就业结构可知，黑龙江就业问题十分严峻，急需改革。

2. 黑龙江省灵活就业现状

长久以来，灵活就业的稳定性都是关乎国计民生的重要因素，连续 4 年被列入政府工作报告。尤其是在新冠肺炎爆发后，不稳定因素不断增加，加之今年高校毕业生将首次突破千万，稳定就业迫在眉睫[2]。

从黑龙江省灵活就业规模看，截止 2022 年 10 月，黑龙江省灵活就业人数不断增多，仅高校毕业生就有 26.53 万人，较去年增加 4.81 万人，增幅 22%。从黑龙江省灵活就业领域看，生存型灵活就业者常见于农民工、临时工、街头摊贩、小型超市、滴滴司机、外卖小哥等；机会型灵活就业者常见于创业毕业生、小企业业主、互联网兼职和微商等；发展型灵活就业者常见于律师、地产经纪、专业顾问、健身私教等。从灵活就业人员文化程度看，近 5 年黑龙江省博士、硕士和本科毕业生从事灵活就业人数在逐渐增加，高职高专毕业生从事灵活就业的人数逐渐下降。其中，本科毕业生占比最大，从 2016 年的 58.01% 上升到 2021 年的 82.53% [3]。从灵活就业人员性别结构看，2021 年进行自由创业的男性占比为 61.52%，明显高于女性；而从事自由职业的女性占比为 62.59% 明显高于男性。从灵活就业人员主观意愿看，受雇型劳动者由于缺少劳动关系的保证，工作条件和工作待遇相对较差，劳动者处于被动状态，工作效率较低；自雇型劳动者自负盈亏，自营劳动，自担风险，劳动者处于主动状态，工作效率较高。

聚焦黑龙江省灵活就业现状，随着新经济新业态的兴起，新的工作机会以新形式的出现，网约车司机、物流快递员、外卖送餐员、在线医生、带货直播主播、捏脸师等灵活就业群体不断扩大。在互联网、大数据、人工智能等技术的不断普及和发展中，数字经济的出现为新的就业创造了新的空间，特别是电子商务、平台经济等发展，灵活性、平台化的新就业形态具有就业容量大、进出门槛低、兼职性强等特

性，在劳动力市场中与标准化就业相互补充[4]。但是，在灵活就业群体日益庞大、就业形态多元化的同时，新就业形态下就业者劳动关系认定难、薪金收入不稳定、就业岗位多变化、职业保障缺失等问题也引发社会关注。

3. 黑龙江省灵活就业的稳定性存在的问题

综合分析上述黑龙江省灵活就业现状，可以发现目前在灵活就业的稳定性方面存在以下四个方面的问题：

3.1. 劳动关系不稳定

当前，黑龙江省灵活就业劳动关系的不稳定主要存在于政府劳动行政部门、工会和雇主代表三方，在劳动关系发展中，协调机制的失衡与断裂。黑龙江省现行劳动条例多以全日制用工为基础，而灵活就业的多种劳动关系与全日制固定就业的单一劳动关系不同，政府劳动行政部门、工会和雇主代表在平等协商、劳动争议处理、签订集体合同等劳动关系等调整工作中，无法解决“新瓶装老酒”新形势、新业态下出现的新问题。在劳动力市场多循环、高负荷的作用下，难以平衡劳资双方的利益。这导致了劳动关系类型的复杂化和主体的多元化，从而引发了劳动关系概念的迭代。例如专利代理人、技术顾问、管理顾问等灵活就业者没有劳动关系；律师、摄影师、会计师等劳务派遣、人才租赁的灵活就业者劳动关系与劳务关系重叠交叉；管道工、电工、护工、保姆等灵活就业者存在多种劳动关系等等。

3.2. 工资收入不稳定

比如黑龙江省4S店销售员底薪1500元，加上绩效月收入2万元，这不是收入稳定性；国企电气公司的在职职工，月固定收入5000元，虽然没有4S店销售员收入高，却是稳定收入。所以，相较于在职职工来说，灵活就业人员收入不够稳定。主要表现在，季节性变化明显。灵活就业的职业流动性较大，用工旺季工时长，强度大，特别是快递小哥、网约车司机、外卖骑手等，旺季平均每天工作10小时以上。但是，到用工淡季，很多岗位人力资源饱和，工价极低。据不完全统计，用工淡季灵活就业人员每天工作时长不超过4小时，有些劳动者更是找不到工作，没有收入。其次，收入差距很大。灵活就业人员岗位不同收入差距大。如同声传译价目表中，英语类1天12,000~21,000元人民币；社交媒体营销员年收入100多万；自由软件开发人员目前的平均年薪为50万以上，一些技术高超的程序员1小时甚至可以赚到6000元。而公司招聘的临时工必须要干够10小时才能拿到200~300元，保姆护工平均月收入也只有2000~3000元。再有，突发因素增多。受新冠疫情、工期延缓、投资方撤资等突发因素的影响，造成很多灵活就业人员只有半年的经济收入，其应对风险抵抗力弱，收入波动幅度较大。目前，黑龙江省部分灵活就业人员的收入不能按月计算，而是按天计算。据交通运输部统计，2022年4月，全国网约车订单量仅为4.76亿，同比锐减37.4%。与此同时，快递、餐饮、休闲娱乐产业等门店纷纷倒闭，灵活就业人员失业风险增大。保洁、环卫等基层岗位每月收入也只有1000~2000元。

3.3. 就业岗位不稳定

灵活就业的背后往往是就业岗位不稳定。在灵活就业快速发展，形态多元化的同时，其劳动者的就业质量不高已经成为就业岗位不稳定的主要障碍。黑龙江省作为传统老工业基地和全国重要的粮食生产基地，工作岗位多以国企工业技术工种和大型机械农业化为主，缺少南方轻工业、纺织业等工作岗位用工时期短、人数多、岗位多的就业环境，而且灵活就业人员职业规划无序，没有可持续发展的职业规划，甚至只顾眼前利益没有职业规划，导致这些人员专业素养低，就业能力弱，转岗转业困难。目前，黑龙江省灵活就业人员主要是农民工、刚毕业大学生和40~50岁下岗失业人员。该群体专业技能水平不高，

岗位信息获取方式单一,习惯于寻找相对稳定的正规就业岗位,对接受新业态灵活就业方式仍存在疑虑。今年,黑龙江省新加入灵活就业群体的劳动者所带来的换岗率仅为5%,远低于其他省的平均水平。

3.4. 社会福利不稳定

首先,黑龙江省现行的社保体系以缴费持续性为基础,而灵活就业人员没有固定单位,没有合同保障,是否失业难以认定,只能以个人身份参加社保。以黑龙江省2021年217,639名大学为例,其中灵活就业40,457人,失业率大约19%。一些人员由于工作和收入不稳定,参加社会保障的意愿和能力不足[3]。其次,黑龙江省养老保险在参保缴费15年后,达到退休年龄可按月领取养老金。83%的灵活就业人员存在“只缴15年领养老金”的想法,参保意识不强、积极性不高,断保问题突出,拉低了黑龙江省整体就业保险覆盖率。再有,黑龙江省很多灵活就业人员的收入低于每小时最低工资标准,在不符合社会保险补贴申领条件需自主缴费的情况下,许多人难以支付保费,长期游离于社保体系之外。此外,还存在灵活就业人员面临工伤保险缴费主体、费用分担机制、取证认定等难题。

4. 提高黑龙江省灵活就业稳定性的对策建议

为建设“六个强省”,实现区域经济高质量发展,解决黑龙江省灵活就业稳定性存在的问题是至关重要的。具体来说,要减缓灵活就业风险,优化人力资源配置,稳定就业普惠民生[5],还须做好以下几项工作:

4.1. 抓紧源头预防,让劳动关系“稳”起来

首先,完善劳动关系三方的协调工作机制,做到及时防范、及时反馈、及时控制、及时解决。全面理解劳资关系的重要意义,逐步建立健全劳动关系多元化解机制,实现劳动关系三方平衡稳定。其次,利用“互联网+”创新就业平台,打造“新业态智慧学校”,组织乡镇企业、扶贫企业等用人单位,线上学习劳动关系管理课程,掌握劳动关系地方性法规知识,加强与灵活就业人员的沟通协商,采取固定工作岗位、调整工作时间、优化工资福利、改善工作环境等措施稳定劳动关系。最后,灵活就业人员要明确自己的岗位是劳动关系还是劳务关系。劳动者在就业过程中,出现很多问题的根源在于劳动关系的多重性和多变性。因此,灵活就业人员要严格按照劳动合同法的规定,明确自己的责任义务,减少劳动争议,稳定劳动关系,实现雇佣双方之间的良性寻觅和良性匹配,避免摩擦性失业。

4.2. 转变思维模式,让工资薪酬“涨”起来

一是转变思维模式。用人单位要利用共享经济的创新思维,找到对点企业实现“共享用工”,把以往的“现招现用”固定为“长期用工”,关注产品和服务是否符合要求,确定劳动关系,保护好灵活就业人员的合法权益。灵活就业人员要熟悉灵活就业网络化的特点,学习PS、AR、UI等多媒体技术,多尝试新媒体、软件开发、图片库摄影、专栏写作等就业岗位,不断提高自己的收入水平。二是调整企业薪酬。企业要适应薪酬市场化的大趋势,及时了解用工市场的薪酬变化情况,按时支付足额工资。结合新经济时代“以人为本”的特点,加快企业薪酬管理步伐,改变由职务晋升实现的“窄带薪酬”,打造通过灵活就业人员能力和水平的提高来实现的“宽带薪酬”。三是完善服务机构。建立以公共职业介绍机构为主,街道社区劳动保障平台为铺的多层就业服务网络,打造服务机构组织结构的扁平化、柔性化,探索灵活就业资源获取的新路径,为灵活就业人员提供有效的就业岗位信息服务[6]。

4.3. 提高专业能力,让就业岗位“实”起来

第一,给灵活就业人员“赋能”。结合人力资本理论,“因材施教”给不同类型的劳动者提供不同的培训,在提高技能培训、业务培训、创业培训的基础上,增加合作精神、沟通技巧、面试能力等方面

的培训,增加人员素质的存量总和,助推灵活就业人员不断拓展职业发展空间[7]。第二,给就业岗位“赋能”。将稳定就业人员的各类扶持制度办法转化为促进稳定就业岗位措施,实现从“散岗”到“稳岗”的转型。鼓励平台型组织在解决困难群体就业、富余员工安置等方面,建立 TRA 和 TPB 模型,提高就业人员的计划性、主动性、创造性,使其正确认识自己的能力和拥有的资源,抓住就业机会。同时加强对灵活就业人员的就业服务,帮助一时找不到工作的人员通过技能培训、信息对接、公益岗位等方式尽快就业。

4.4. 完善保障制度,让社会福利“新”起来

以持续稳定和扩大就业为基准,逐步完善黑龙江社会保障体系,要强化平台企业的主体责任,出台具体的配套措施,探索灵活就业保障与城镇职工保险的接轨,扫清制度障碍,发挥失业保险金促进就业的作用,鼓励企业吸纳就业困难人员[8]、高校毕业生等群体,优化改善性别结构,让社保政策惠及到女性灵活就业人员。同时,提高灵活就业人员的参保意识。加大社会保险的宣传力度,关注再就业群体的参保需求,注重年轻群体的分类指导,让社会保险政策的基本原则、参保方法及受益情况家喻户晓,提高灵活就业群体的就业保障[9]。创新针对灵活就业人员的商业养老保险产品,为灵活就业人员提供更多投保简便、交费灵活、收益稳健的养老保险产品[3]。

5. 总结

改变黑龙江省的灵活就业中存在的不稳定现状是迫在眉睫的,针对黑龙江省的主要经济发展形式,在发挥特色农业经济情况下,改善协调政府劳动行政部门、工会和雇主代表三方以及灵活就业人员的就业关系,从各个方面全面解决问题,贯彻相应负责部门的有关就业政策,加强黑龙江省各方面经济发展水平和政府在管理中所起到作用,对目前灵活就业人员和政府之间存在的问题进行有效分析以及研究解决措施,工会做好协调监督作用,在互联网大数据背景下,为灵活就业人员创造更多的学习条件和就业机会,同时也对灵活就业人员的权益做出相应的保护,以保证其能够在国家整体发展政策下进行充分的自主选择[10]。

基金项目

2022 年度黑龙江省经济社会发展重点研究课题“黑龙江省促进灵活就业的稳定性对策研究”(项目编号 21221)。

参考文献

- [1] 王延川,吴海燕. 数字劳务平台就业者权益保障体系构建[J]. 陕西师范大学学报(哲学社会科学版), 2022(4): 155-166.
- [2] 李鑫达. 我国政府防疫举措下灵活就业者的就业困境分析[J]. 现代商贸工业, 2021(30): 44-45.
- [3] 黄月明,李云丹,张卫国,等. 高校毕业生留省就业存在的问题与对策研究——以东北农业大学为例[J]. 长江丛刊, 2019(12): 118+124.
- [4] 龚晓洁,徐德印. 流动就业者生存状况及社会支持研究[J]. 济南大学学报(社会科学版), 2010(2): 80-83.
- [5] 梁宏志. 中国灵活就业者社会保障问题研究[J]. 云南师范大学学报(哲学社会科学版), 2010(4): 96-102.
- [6] 张车伟. 十八大以来我国就业新特点和就业优先战略新内涵[J]. 人力资源开发, 2017(19): 33-35.
- [7] 毕京福,沈伟智. 强化就业优先政策推动就业更高质量发展[J]. 中国就业, 2021(1): 9-11.
- [8] 黑龙江出台《人才振兴 60 条》[N]. 农民日报, 2022-05-19(004).
- [9] 许勤. 奋力推动全面振兴全方位振兴坚决守好祖国“北大门”[N]. 哈尔滨日报, 2022-01-02(01).
- [10] 王巍,孙琴琴. 灵活就业者就业现状的问题分析与对策建议[J]. 经济研究导刊, 2020(2): 68-69.