

互联网驱动蓝领高质量就业的新模式调研报告

——以“W.D”为例

穆婷婷

(南京审计大学,江苏 南京 210000)

摘要:在当前新型城镇化和“互联网+就业”的现实背景下,农村劳动力开始大规模向城市流动,为此,国家“十四五”规划中提出强化就业优先政策,千方百计稳定和扩大就业,坚持经济发展就业导向,扩大就业容量,提升就业质量,促进充分就业,保障劳动者待遇和权益。以“W.D”为案例,通过对昆山蓝领就业“线上+线下”经纪人模式的研究,阐明了线上+线下模式顺应了当前时代广大蓝领群体的需求,结合互联网的优势,提高了蓝领就业的透明度,减少了蓝领就业时面临的风险。同时,线上+线上模式也减少了传统中介模式的环节,因而在一定程度上降低了蓝领与企业双方的交易成本,并总结了互联网促进蓝领高质量就业的特征及内在逻辑。

关键词:互联网;蓝领;经纪人模式

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2022.12.044

1 我国蓝领就业的现状、困境以及亟待解决的问题

随着中国工业化以及城镇化的发展,农村劳动力开始大规模向城市流动。中国每年都有数以百万计的农村剩余劳动力涌入城市就业。然而,他们部分文化程度较低,缺乏专业技能,在城市的就业前景并不乐观,所以他们大多从事的是一些比较累的体力活,也就是所谓的蓝领。因此,为解决蓝领就业问题更须关注互联网技术与就业的有机结合。

首先,当下蓝领规模在继续扩大,省内流动继续增加。在2019年蓝领总量达到29077万人,比上年增长241万人,增长0.8%。东部地区输出蓝领数量最多,达到10416万人,西部地区输出蓝领人数增加最多,增量占到新增量一半以上。东部、东北地区吸纳就业的蓝领减少,中西部地区吸纳就业的蓝领继续增加。在此背景下,国务院要求进一步支持蓝领就业创业,推出鼓励蓝领就业的措施,使蓝领的现状得到关注。

然而,因为蓝领是外来务工人员,对城市陌生,法律意识较为淡薄,容易受到欺诈且自身权益容易受损,在就业的过程中处于弱势地位。

而且就业难和招工难的问题进一步凸显,其主要表现为:一是匹配效率较低,传统中介模式的流程是“蓝领——中介——黄牛——劳务派遣公司——工厂”。在这样的流程下,中介与黄牛都是对蓝领和劳务派遣公司双向收费。耗费的成本更多,流程耗费的时间也更多;二是行业发展不规范,由于没有完善的行业规则,且蓝领维权意识淡薄,在“中介——黄牛”这段流程中,容易出现欺诈行为和大量虚假骗人信息,进而蓝领的工作没有找到,也

没有人负责,蓝领的权益得不到保障。再加上蓝领一些学历较低,且农村地区的教育水平较为落后,蓝领很难真正的融入城市,根据人力资本理论,较高的教育程度能够增强个体学生技能,减少培训的边际成本,所以企业也更加青睐受教育水平较高的劳动者。

随着蓝领的规模越来越大,他们的就业也受到了较为广泛的关注。许多主打蓝领的招聘平台被建立,“W.D”就是其中的典型。它采用独特的“线上+线下”的经纪人模式,关注蓝领的就业过程并为他们提供一条龙服务,在促进蓝领高质量就业方面卓有成效。

2 基于昆山“W.D”案例分析

2.1 案例选择的原因

“W.D”于2013年8月在昆山成立,是一家主打蓝领招聘的服务网站,本文选择“W.D”作为案例分析的样本,原因如下:

2.1.1 总部位于制造业发达的昆山

“W.D”总部设在昆山。昆山的制造业较为发达,是出口导向型,其生产具有短周期的特征,且大多数企业的订单量具有较强的波动性,造成了用工的淡旺季。企业旺季对劳动力的需求量高,淡季需求量低,这也导致了企业为了节省劳动力成本并不会保持固定的劳动力数量,而是采取根据订单的需要,灵活地招聘临时工、短期工。也正因如此,大部分的蓝领频繁地更换工作,而工作又要通过劳务派遣公司和劳务中介来找到,因此造成了两方的壮大以及蓝领的弱势地位。

2.1.2 独特的经纪人模式

传统中介模式流程是“蓝领——中介——黄牛——

基金项目:2021年江苏省大学生创新创业训练计划项目“为有源头活水来:互联网驱动蓝领高质量就业的新模式——以‘我的打工网’为例”(项目编号:202111287068Y)

劳务派遣公司——工厂”。在这样的流程下,中介与黄牛都是对蓝领和劳务派遣公司双向收费。一方面,中间商较多,耗费的成本更多;另一方面,流程耗费的时间也更多。另外,“中介——黄牛”这段流程中,容易出现欺诈行为,大量虚假骗人信息,蓝领的工作没有找到,也没有人负责,蓝领的权益得不到保障。而“W.D”代替了中介黄牛,通过线上招聘+线下服务的方式,线上对接企业招聘信息,线下门店负责集合蓝领并进行培训,再专车送到企业面试。再者,“W.D”对企业收取费用,对蓝领大部分免费,对少数即将得到高质量工作的蓝领收取一定费用。不仅缩短了匹配时间,还保护了蓝领的权益,强化了蓝领的信任。而且,在经纪人模式下,经纪人的两边联系着两个资源池,一边是企业的招聘信息,一边是需要就业的劳动力,在联系的企业和劳动力越多时,一个企业可以在更多的劳动力中选择自己需要的劳动力;同样,一个劳动者也可以在更多的招聘信息中选择自己合适的岗位,进而提高了匹配效率降低了匹配成本。

2.2 主要创新方式

“W.D”作为一个依托互联网技术,沟通劳动力要素与企业招聘信息的网络平台。它以互联网基础设施为依托,明确劳动力要素的多重属性,通过线上招聘+线下服务的经纪人模式,提高了蓝领与企业的匹配效率,降低了匹配成本,充分发挥了互联网在劳动力要素配置中的优化和集成作用。具体表现为以下三个方面:

基于互联网平台打造“线上+线下”的经纪人模式:“W.D”采取线上招聘+线下服务的经纪人模式,其代替了传统的中介模式,降低了匹配成本、经营成本,节约了匹配时间和蓝领的财产,提高了匹配效率^[4],增强了蓝领的信任。其次,经纪人连接着两个资源池,也更有利于为蓝领匹配合适的工作。因为蓝领通过了培训,所以企业在招聘时也会比较偏好这样的劳动力,可以减少在未来对这些劳动力进行培训的费用。“W.D”中的经纪人不仅为蓝领解决与工作相关的问题,也会帮助蓝领处理许多生活上的问题,采用多种方式维持会员微信群的活跃性,同时,经纪人与会员在线下也有保持较好的关系,对会员具有一定的了解,在推荐岗位的时候也会结合会员的情况。

平台招聘信息透明化:在“W.D”平台上,企业的招聘信息对于会员透明化,蓝领根据招聘信息选择适合自己的岗位,为了避免被岗位淘汰,就要不断地进行学习,提升技能,在线下培训的时候也会更加用心,而企业则通过面试选择合适的劳动力。流程公平,效率也较高。

利用大数据平台建立信用分体系:“W.D”建立了一个信用分体系,信用分增长的来源主要是稳定收入、信用道德和一些加分项。而“W.D”选择这三类行为作为信用分增长的主要来源的目的是增加蓝领就业的稳定性。信用积分的第一个组成部分是稳定收入,收入是蓝领的第一要务,稳定收入反映了工作的稳定程度。信用积分的第二个

组成部分是信用道德即守信行为。W.D会员如果通过虚增打卡记录来获得更多的周薪进而当月累计周薪超过月薪就会被扣信用积分,且周薪的数量也取决于信用分。信用分的第三个组成部分是一些加分项,其主要可以概括为对未来的一些长远规划,如通过“W.D”学习驾照,购买“薪车”等。总的来说,信用分体系相当于一个诚信机制。

3 经验借鉴

“W.D”的创新服务模式在行业内具有较强的典型性。因此,结合本案例以及蓝领就业中的问题,提出相应的对策建议。

依托互联网提高匹配效率:在这个互联网技术高速发展的时代,“互联网+就业”成为当下就业新模式。互联网的普及降低了找工作的成本,企业通过互联网发布招聘信息,求职者根据招聘信息选择自己适合喜欢的岗位,相较于传统中介方式节省了中介费用,也降低了受到欺诈的可能性。互联网的产生使得远程工作与交流得以实现,劳动者可以灵活地选择工作岗位,提高了就业的灵活性。

首先,提高蓝领的知识技能。在互联网时代,劳动者为了避免被岗位淘汰,就要不断地进行学习,提升通用技能和专业技能。已具备互联网技术的劳动者可以得到相对较高的薪酬,高工资也激励着劳动者提升自己的知识技能。再者,根据人力资本理论,较高的教育程度能够增强个体学生技能,减少培训的边际成本。因此,企业更加青睐受教育水平较高的劳动者,所以,对受教育水平较低的劳动者即蓝领开展技能培训有利于蓝领获得质量更高的就业机会。也可以通过互联网平台的资源进行知识技能学习,以增强自己的市场竞争力。

再者,就业难与招工难问题的并存导致匹配效率较低,其根本原因是劳动力市场不够健全。而提高劳动力市场匹配效率的治本之策是从供给侧入手。产业转型的背景下工人不仅需要有力,也需要掌握一定的职业技能。而互联网的高速发展使得如今的职业技能培训不再像传统模式一样困难,也不一定需要在线下展开。无论是付费还是免费,相关网络资源都越来越多,并且只要劳动力有一部可以上网的手机或是电脑就可以在线上接受这类培训以提升自己的能力,从而满足工厂的要求顺利找到工作。工厂也可以更快获得自己需要的人才并且展开工作,从而提高了工作效率。

最后,通过互联网平台建立诚信机制和黑名单机制。记录工厂有无拖欠或者克扣工人工资的情况,记录工人是否按时上班按时完成工作以及有无违反公司规定。基于这套诚信机制和黑名单机制,可以帮助工厂招聘时避免招入不服从规定的工人,也可以帮助工人在找工作的时候避免进入诚信度不好的工厂。节约了匹配时间,从而提高了匹配效率。

充分发挥互联网在劳动力要素配置中的优化和集成

作用:当下,劳动力市场化配置有利于破除劳动力流动的障碍,强化市场在经济中的决定性作用。但是,目前的劳动力要素配置中仍然存在着信息不透明、工资价格形成制度不够健全^[2]、资源错配导致全要素生产率增长率降低^[3]等明显缺点,这些缺点也逐渐成为阻碍我国经济正常运行增长的因素。

互联网参与劳动力要素配置的特征:信息技术革命发生之后,数字经济迎来高速发展机遇期,在大数据、人工智能等领域出现并逐渐完善之后,互联网行业与其它行业、产业逐渐产生了交融。目前,互联网已经从单一表面的创新行业模式与生态如互联网销售,逐渐转向作为参与行业发展,提高生产率增长的基础与辅助因素。而互联网作为重要的信息时代基础设施和高可获得性平台,在一定时期之后会进入到对更为基础的生产要素的调控与配置中去。故应总结互联网对于行业融合中所起作用的一般特点,进而试图摸索出互联网参与劳动力要素配置的特征。

第一,互联网的参与使多种资源、信息、产业网格化,数据化,互联网化,从而完成数据从线下到线上的迁移,并且让原先难以量化的信息能够以实时、高精度的形式展现出来。第二,网格、在线数据化的多种要素信息资源可以通过互联网平台便捷的收集后进行耦合,进行复杂综合分析,最终产生非线性的动态适应网络。第三,互联网使得信息壁垒大大减少,信息流通速度快速提升,透明度和可信用度增强。

在初步认识了我国劳动力要素配置的现状特点、互联网配置资源的特征之后,我们试图分析发挥互联网在劳动力要素配置中的优化集成作用的方法。

一要明确劳动力要素的多重属性。劳动力要素本质上是由劳动者提供和构成的,其不只是生产要素的一种,更是最重要的人,在认知和管理上都不能忘记这一点。新型城镇化的核心也是以“人”为核心的,所以在规划、配置劳动力要素时要特别予以注意。

二要以互联网基础设施为依托,打通信息壁垒,构建开放的广域生产要素流通配置网络综合分析平台。在“互联网+”时代,大数据、人工智能与具体行业领域的结合日趋紧密。要实现劳动力要素的互联网配置,必然要把信息集中到大数据平台进行分析。现时已经有一些商业公司进行该项工作,但是范围和平台完成度均不高。要获得更高集中和优化程度的要素配置效果,则应该利用互联网大公司的技术和硬件设施,搭建大规模信息的收集和流通的平台。

该平台应具有双向信息流通能力,用工单位可以发布带有若干要求的招工启事,求职者也可以填写含有若干选项的求职信息表,招工和求职信息在平台上自由流动,并可以借助大数据算法进行在线快速匹配。即单位可以快速筛选出适合该工种的求职者,求职人也可以在若

干家符合自己要求的公司中进行选择。具有这样基础功能的平台,可以实现生产力要素高效、集中配置,减少劳动力要素配错的几率,优化配置效果。

进一步地说,这样的平台无论是由政府或企业拥有或运营,都将成为重要的信息来源和新型的互联网基础设施应用,并可以政府就业及统计部门数据联动,从而提高统计的精确度。

三要兼顾公平与效率。由于劳动力要素配置乃至就业本身的敏感性质,即使拥有网络大数据信息平台,也不能仅仅依照一般商业规律迭代发展,否则势必引起就业市场混乱和短视带来的恶性竞争。在必要时要引入政府的监管与指导,以招工企业和求职者的信息交流与选择为主,平台只作为公共设施存在。这样可以尽可能使得充分发挥了互联网在劳动力要素配置的优化与集成作用的同时,仍然充分确保社会公平和就业市场稳定运行现状不遭到过大波动改变。

4 结束语

综上所述,在当前新型城镇化和“互联网+就业”的现实背景下,“线上+线下”的经纪人模式能够有效缓解目前蓝领就业的困境,不仅能够提高资源的匹配效率,也能够提高蓝领就业的稳定性以及质量,一定程度上促进地区充分就业,保障了蓝领的待遇和权益。

参考文献

- [1]王子敏.互联网、技能偏向与农村流动人口就业[J].人口与经济,2017(02):107-115.
- [2]王阳.劳动力要素市场化配置改革与经济发展效率[J].经济纵横,2020(7).
- [3]邓明.劳动力配置扭曲与全要素生产率[N].厦门大学学报(哲学社会科学版),2020(1).

作者简介:穆婷婷(2003-),女,汉族,江苏宿迁人,南京审计大学本科在读,研究方向:经济学。