

Analysis of the Impact of HR Digitalization on the Gig Economy

Nan Li¹ Xuemin Tang²

1. Beijing Youth University of Political Science, Beijing, 100102, China

2. China Institute of Labor Relations, Beijing, 100000, China

Abstract

The digitalization of human resource management and the gig economy are both products of the rapid development of the digital economy, and they are constantly updating and developing. The digitalization of human resources relies on big data, cloud computing and other information technology means to improve the efficiency of traditional human resource management. The gig economy relies on the information enrichment and matching capabilities of digital platforms to provide job opportunities for workers. The digitalization of human resource management has had an important impact on the gig economy, on the one hand, it has improved the operational efficiency of the gig economy and expanded the employment scope of the gig economy. On the other hand, it has also brought problems such as the difficulty in protecting the rights and interests of workers and the “digital cage” of workers, so this paper will comprehensively analyze the impact of human resource digitalization on the gig economy and give corresponding policy recommendations.

Keywords

HR digitalization; gig economy; policy recommendations

人力资源数字化对零工经济的影响分析

李楠¹ 汤学敏²

1. 北京青年政治学院, 中国·北京 100102

2. 中国劳动关系学院, 中国·北京 100000

摘要

人力资源管理数字化和零工经济都是数字经济快速发展的产物, 并且都在不断地更新和发展。人力资源的数字化是依托于大数据、云计算等信息技术手段对传统的人力资源管理工作进行效率提升。零工经济是依托于数字化平台的信息富集和匹配能力, 为劳动者提供工作机会。人力资源管理的数字化对零工经济产生了重要的影响, 一方面提升了零工经济的运营效率, 扩大了零工经济的就业范围; 另一方面也带来了劳动者权益难以保障、劳动者“数字囚笼”等问题, 论文将全面分析人力资源数字化对零工经济产生的影响, 并给出相应的政策建议。

关键词

人力资源数字化; 零工经济; 政策建议

1 引言

人力资源数字化是数字经济在人力资源管理领域里的具体应用, 借助于新一代信息技术、移动互联网、云存储等技术手段, 在人力资源管理的招聘、录用、考核以及薪酬管理等各个方面, 极大提高了人力资源管理的工作效率, 改变了人力资源管理的工作模式, 线上办公、云面试等新型工作

模式不断出现, 特别是疫情管控期间, 人力资源管理部门线上工作已经习以为常

2 人力资源数字化的范畴与发展趋势

2.1 人力资源数字化产生与发展

人力资源数字化, 不仅提高了传统人力资源的工作效率, 例如运用大数据进行分析, 很快能够分析出用人单位的人才缺口进行补强, 特别是在大型集团化的人力资源管理工作中, 数字化管理技术的使用大大改进了人力资源管理工作的效率; 同时从员工的角度出发, 人力资源工作的数字化, 方便了员工的学习和培训, 线上培训、App 广泛使用等, 会增加员工参与培训和学习工作的获得感^[1]。

【基金项目】“中央高校基本业务费专项资金”项目获批立项《共同富裕背景下的产业升级与工资收入差距研究》(项目编号: 22ZYJS006)。

【作者简介】李楠(1984-), 男, 中国河北秦皇岛人, 博士, 讲师, 从事国际贸易、数字化人力资源管理研究。

2.2 人力资源数字化的发展趋势

面对新技术的日新月异发展，特别是AI——人工智能的出现，人力资源管理工作的数字化程度将不断加深。其中，人力资源管理本身被AI替代的可能性就非常大，特别是大量重复的工作，例如招聘中的简历筛选，甚至是面试招聘中的小组讨论等都有可能通过机器来进行。

例如，在科大讯飞的产品里面，就已经有了AI人力资源的产品，针对人力管理中出现的问题，通过AI大模型训练完成的AI人力资源主管，就可以与员工展开人机对话，模拟人力主管与员工的对话，及时解决大部分员工反馈的问题。与此同时，人力资源数字化会使得人力资源的数据安全成为重点关注的问题，涉及员工的隐私保护是企业需要建立和完善数据安全管理的重点内容^[2]。

3 零工经济的迅速壮大与不断发展

3.1 零工经济的产生与基础条件

“零工经济”也是在新技术不断发展基础上产生的新鲜事物，在移动互联网、物联网等诸多一体化网络建设完成后，劳动者以个人身份加入平台，平台负责用工的调度和使用成为了可能，典型的如美团众包和滴滴用车平台等。通过就业平台或者是需求侧平台信息的集聚，使得平台富集了大量用工信息和订单，这样普通劳动者、特别是学历不高的劳动者可以通过一部联网的手机就能获得劳务机会，获取劳务报酬。这种用工形式不受具体工作场景约束，时间自由，劳动者有事前选择的权利，因此获得了很多劳动者的青睐。据阿里研究院预测，到2036年，中国的零工经济就业人数将达到4亿。

3.2 “零工经济”与“共享经济”

与“零工经济”同时产生的是“共享经济”，他们的共同点都是依赖于新的信息技术，共享经济借助于移动互联网技术、物联网技术以及信息平台的征信，将公共物品出租使用，使得共享物品、付费单独使用成为可能；但是零工经济更多涉及的主体是劳动者、共享经济涉及的主体是物品，二者也有着很多不同。零工经济涉及劳动者的劳务付出与薪酬取得，涉及的问题更为复杂，如何在零工经济运行中，保障劳动者权益，是零工经济要解决的重要问题，论文将在下面的章节中进行讨论^[3]。

4 人力资源数字化对零工经济的影响

4.1 人力资源数字化促进了零工经济的发展

首先，人力资源的数字化对零工经济的发展和壮大起到了一定的促进作用，主要在提升效率、快速匹配劳务订单与劳动者，满足消费者的需求，同时解决了劳动者灵活就业问题。例如在线进行员工身份识别、在线签订劳务合同等，对于零工经济中平台的招聘和录用起到了推动作用；数字化平台中记录的订单、薪酬发放等，解决了劳务工作中最重要的劳务工作量和薪酬取得的问题。

其次，人力资源的数字化使得边缘劳动力，如形象、语言表达不畅等劳动力人群，能够通过线上订单匹配找到订单工作，获取劳动报酬。对于社会就业是一个极大的促进。

最后，数字化的管理使得人力资源管理中，重复大量可计算的工作变得更加精准，如送餐服务的精准性、普通人士用车需求的精准匹配性等，由于数字技术的应用，使得订单的指派更合理和更加公平。

4.2 人力资源数字化对零工经济带来的风险与挑战

人力资源数字化对零工经济也会产生一定的负面影响，特别是零工经济中劳动者的权利维护、订单平台垄断抽成太高、劳动者面临“数字囚笼”等问题^[4]。

首先，人力资源的数字化对于零工经济中的劳动者的权利保障是一个挑战，新兴事物的出现，一定伴随着技术的创新，但是制度保障也要相应的健全。例如，零工经济中的劳动者并不是与用工平台签订的劳动合同，而是短期的劳务合同，甚至是一次性劳务派遣指派活动，薪酬的取得也是按项目或者计件工资形式，并不是按月份工资，而零工经济中的劳动者社会保障问题日益突出，养老、工伤、医疗等社会保险，对于零工经济中的就业者来说，往往需要自己负担，但是普通劳动者由于订单量不稳定，并没有足额的收入缴存这些保险，一旦发生交通意外，劳动能力丧失，灵活就业的劳动者将面临生活的窘境。

其次，数字化平台的前期建设需要大量资金投入，平台前期吸引消费者也需要大量的补贴，因此造成平台竞争的最终结果是出现垄断，而平台垄断造成，零工就业的劳动者的收益分配降低，平台抽成过高，导致劳动者时薪不断降低，而随着灵活就业人群的不断增多，劳动力市场竞争的日益加剧，导致劳动者的时薪日益降低，零工就业的劳动者的获得感和满足感降低。

最后，依托于大数据的平台算法，零工经济虽然看似公平、公开和公正，但其实算法的锁定，使得普通劳动者很难获得优质订单，并且设定劳动者完单的时间和数量，使得零工就业人员疲于奔波，被算法锁定，进入了“数字牢笼”，很多社会学领域的田野调查就反映了外卖人员的奔波和辛劳，而算法锁定的时间使得外卖人员不得不闯红灯，交通违法，增加了交通事故的风险。由于零工就业，劳动者的加入和资料审核都是线上进行，并没有人力人员的面试和攀谈等传统环节，因此人员和平台之间处在数字隔离带的两端，并没有情感沟通和交流，虽然AI人力正在出现，但是在双向情感沟通方面差距明显，因此零工经济中的劳动者的心理健康也存在很大问题。

5 结论和政策建议

5.1 论文研究的主要结论

论文研究的对象是人力资源的数字化和零工经济，主要探讨了人力资源的数字化对于零工经济的影响。论文的研

究结论包括:

①人力资源的数字化和零工经济都是数字经济快速发展的产物,都是以大数据、移动互联技术、云计算等信息技术的创新为基础,并且还在持续不断地演变和发展,人力资源的数字化程度只会越来越高,零工经济的从业人员的数量和范围也在不断扩大。

②人力资源的数字化对零工经济有着积极的影响,包括提升零工经济劳动者的工作效率、积极扩大劳动者就业、特别是针对边缘劳动者而言,从事零工经济是很好的选择。劳动者的招聘、录用和薪酬获取,都由数字化平台完成,人力资源管理工作都通过线上完成,这样的全新人力资源管理方式,节约了场地办公、交通往返等办公成本呢,使传统的人力资源管理工作方式不受时间和地点的约束,因此极大地节约了劳资双方的时间成本,有助于提升劳动者的获得感。

③但是另一方面,数字化平台的管理方式又给参与零工经济的劳动者带来了劳动权益难以保障、垄断平台抽成过高、算法锁定造成劳动者获得感、满足感降低等诸多问题与挑战。由于数字化平台建设的投入高、周期长,因此在经历了市场初期的竞争之后,数字化平台已经进入了垄断发展阶段,很多零工经济的劳动者与外卖商家面临一样的选择困境,要在垄断平台中“二选一”,垄断平台为了自身利益,往往压缩劳动者的任务时间,使得劳动者疲于奔命、不得不违反交通法规以换取不被平台处罚,而数字化人力资源管理平台与零工经济参与者是派单制工作模式,零工经济参与者的社会保障和劳动者权益保护问题往往被忽视,一旦在工作期间发生交通事故和劳动损害,劳动者的劳动能力丧失,无法继续劳动,那么劳动者的生活和收入将陷入困境。

5.2 论文的政策建议

5.2.1 健全劳动保障制度,引入第三方保险机构保障零工劳动者权益

零工经济劳动者与平台之间的劳务关系,属于项目制或者计件制。劳动者由于担心报酬过低,而个人缴纳商业保险的费用较高,劳动者不愿意自身缴纳保险,但由于零工经济在交通和人身方面的风险很高,发生事故后,劳动者将面临生活的窘境,为了改善这一局面,政府监管部门和数字化平台在用工管理方面,应该积极引入第三方保险机构,以团购的价格为零工经济劳动者缴纳社会保险,切实保障劳动者权益。

5.2.2 切实加强对数字化平台的监管,降低垄断成本

数字经济蜂拥而起,导致的是数字化平台的恶性竞争,而竞争过后,往往导致数字化平台的几家独大或者一家独大,造成寡头垄断,而垄断带来的平台收费过高,将会造成劳动者的收入降低,劳动者的获得感和满足感降低,以北京

崎岖,某平台的送餐劳动者一天会工作10个小时以上,时薪不会超过15元,接近于北京地区的最低工资水平,而劳动者的工作强度和时长都是很大的。

垄断是自由竞争发展的必然结果,但也需要监管。这就需要国家的市场监管机构对各个数字平台加强监管,在保证平台运行获得正常收益的情况下,降低垄断抽成,让零工经济的从业者增加收入,多劳多得。

5.2.3 解除数字牢笼,加强零工经济劳动者的心理建设

“数字牢笼”是对数字经济劳动者在平台派单,时间压缩和处罚规则方面的形象比喻,在一定程度上反映了零工经济从业者虽然有选择接单的权利,但是进入派单流程后,便被算法锁定,在限时完成和一些不合理规则制约下,劳动者很难全额完成工作,获得收益;由于数字化平台的管理方式,劳动者并未和人力工作人员面对面交流,数字鸿沟造成的隔阂难以避免,零工经济的劳动者情绪失控、心理建设缺失的问题亟待解决。论文建议,平台在设定算法和派单任务时,充分考虑劳动者的工作时长和距离,优化算法布局,让劳动者多劳多得,又能保证收益;平台人力部门可以通过线上见面会或者偶尔线下召集的方式,与零工经济劳动者进行沟通和见面,及时化解劳动纠纷和矛盾。

6 结语

人力资源的数字化和零工经济都是数字经济兴起的产物,并且还在不断地迭代和发展。人力资源的数字化程度只会越发加深,零工经济的覆盖范围和参与者也会越发广泛。人力资源的数字化和零工经济都涉及劳动者的用工使用和劳动权益保障,因此在数字化技术不断普及应用的前提下,如何保障劳动者权益,将会是人力资源数字化和零工经济所关注的重要内容。数字化的普及应用既增加了劳动者的就业机会、使得劳动者具备了一定的数字化操作能力,也会对劳动者进行劳动时间挤压、造成“数字囚笼”,这些问题急需需要通过健全立法保障、对垄断平台进行监管等政策措施加以解决,只有这样,数字化的发展才能造福劳动者、实现数字化发展中的提升效率、扩大就业等最初的设计初衷。

参考文献

- [1] 庄宇韬.零工经济下人力资源管理的实践问题及对策研究[J].投资与合作,2023(2):172-174.
- [2] 宋佳,王卉卉.全球数字经济转型与青年就业:趋势、挑战及应对[J].中国青年研究,2024(10):102-110.
- [3] 苏岚岚,胡轶歆.从信息化到数字化:政策演变、研究进展与前沿趋势[J].中国农业大学学报(社会科学版),2024,41(5):66-95.
- [4] 李可欣.数字化工作特征对零工者孤独感和工作拖延的影响研究[D].北京:北京化工大学,2024.