

就业质量视角下的外卖骑手就业脆弱性研究

崔岩

(中国社会科学院社会学研究所,北京 100732)

[摘要] 本文基于中国社科院具有全国代表性的调查数据,对外卖平台配送员也就是外卖骑手的就业质量进行研究。看似有更多工作自主权、更具有灵活性的外卖骑手职业,是否能给劳动者提供更好的就业质量?本文从就业质量中的“就业脆弱性”维度,基于反事实分析框架,建立倾向值得分匹配模型,对外卖骑手和传统职业进行比较分析,发现从事骑手职业可能会增加劳动者的“就业脆弱性”。同时,本文对如何破解外卖骑手的“就业脆弱性”困境提出了相应的政策建议。

[关键词] 外卖骑手; 就业脆弱性; 倾向值得分匹配

[中图分类号] C913.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1003-4145(2021)05-0093-07

DOI:10.14112/j.cnki.37-1053/c.2021.05.014

一、问题的提出:当外卖骑手成为职业

近年来,随着互联网技术的迅速发展,依托于网络数字平台的新就业形态大量涌现。其中,外卖平台配送员也就是外卖骑手这一职业,与人们的日常生活需求紧密相关,吸纳了大量的劳动力就业。外卖骑手职业属于典型的以体力劳动为主的低端服务业,其具有的就业容量大、就业门槛低等特征,使其成为吸纳就业的重要渠道。据美团研究院《2019年外卖骑手就业扶贫报告》显示,至2019年年底,累计有约720万网约配送员通过美团平台实现就业增收,其中2019年在美团平台就业的网约配送员共有398.7万人^①。2020年人力资源和社会保障部等多部门联合向社会发布的新职业中,正式将网约配送员纳入国家职业分类目录,并预计未来5年网约配送员的需求量约为3000万^②。

与传统蓝领职业相比较,以灵活就业形式出现的外卖骑手职业,在劳动关系、劳动时间、劳动报酬等多个方面,均不同于传统的就业形式。近年来,与外卖骑手有关的各种新闻舆情不断发酵,受到社会各界的广泛关注。数字经济和外卖平台的发展,一方面的确为普通劳动者提供了更灵活自由的就业形式以及更多样的收入来源;但同时,在“外卖经济”迅速发展的过程中,局部也出现了一些无序发展的情况,依托平台建立的新型劳动关系和用工管理制度对现有的法律框架提出了一定的挑战;对外卖骑手劳动过程中的风险监管和劳动权益保障,也严重滞后于平台经济的创新速度。更为重要的是,从普通劳动者层面考虑,外卖平台的发展不能等同于外卖骑手的发展。外卖骑手作为职业,在就业质量上与传统职业相比是高是低?选择外卖骑手职业对劳动者个体是否是更优的就业选择?外卖骑手个体的职业可持续发展路径是什么?本研究旨在聚焦外卖骑手就业质量中的“就业脆弱性”维度,与传统职业进行比较和分析,尝试对上述问题予以回应。

二、外卖骑手相关研究综述

近年来与外卖骑手有关的研究不断增加,骑手职业得到了学界的广泛关注。针对快递、外卖行业从业人

收稿日期:2021-03-24

作者简介:崔岩,男,社会学博士,中国社会科学院社会学研究所副研究员、硕士生导师,主要研究方向为社会质量与社会发展。

基金项目:本文系中国社会科学院国情调研重大项目“新业态背景下的农民工和大学生就业保障与乡村振兴调研:以网约配送员群体为例”(项目编号:GQZD2021002)、国家社科基金重大项目“中国社会质量基础数据库建设”(项目编号:16ZDA079)的阶段性成果,并受到中国社会科学院社会学研究所创新工程“中国社会质量及社会现代化指标体系研究”(项目编号:0201010102821003)、中国社会科学院登峰计划重点学科发展社会学建设、中国社会科学院中国社会发展综合指标集成实验室、中国社会科学院“2021年中国社会状况综合调查”等项目的支持。

^①美团研究院《2019年外卖骑手就业扶贫报告》2020年3月,http://news.cnr.cn/dj/20200312/t20200312_525014138.shtml。

^②人力资源和社会保障部《新职业——网约配送员就业景气现状分析报告》2020年8月25日,http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyshsh-bzb/dongtaixinwen/buneyiawen/202008/t20200825_383722.html。

员规模迅速扩大的现象,有研究表明,这一群体以青壮年劳动力为主,他们当中有相当一部分是从传统产业中转移过来的;与外卖行业劳动力迅猛扩张相对应,民营企业特别是制造业企业用工却受到了较大的冲击^①,以至于有研究者提出“宁送外卖不去工厂,年轻人‘抛弃’的究竟是什么”的疑问^②。有研究指出,快递外卖行业之所以吸引力如此之强,从普通劳动者角度看,至少在表面上,快递外卖行业工作时间更加自由,劳动者对劳动强度、工作安排有更多的掌控权,管理层级更为扁平,劳动报酬也更为丰厚^③。所以对于青年群体,相比枯燥重复的工厂工作,城市中迅速发展生活服务业新兴岗位正在成为他们更为青睐的就业方向;比起花费大量时间和精力去学习掌握一门技术,外卖骑手职业门槛虽不高,收入却不低^④。国家统计局发布的《农民工监测报告》也从侧面印证了这一现象:从2008年至2019年,从事制造业的农民工占农民工总量的平均年增长率为-2.74%^⑤。80后、90后的农民工群体在就业选择上从制造业转向新型服务业的倾向较为显著。但是不可否认的是,从就业者个体层面来看,从“工人”到“骑手”的职业转变,其实质是从传统低端制造业转入到同样低端的劳动密集型服务业岗位。对于外卖骑手的就业质量,学界从诸多层面展开了讨论。

(一) 与外卖骑手就业质量有关的研究

对“就业质量”这一概念,国内外已有较多的研究^⑥。在现有关于外卖骑手就业质量的研究中,主要以薪酬制度^⑦、社会保障^⑧、劳动安全^⑨、劳动关系^⑩等具体问题为切入点对骑手职业进行了分析。其中,对劳动权益和社会保障的讨论较多。有研究指出,平台垄断了配送业务,雇佣骑手为其创造价值,但是却忽视骑手的劳动安全和社会保障,甚至对外包、众包骑手采用劳动关系上的“隔离手段”,严重影响了骑手的劳动权益和社会保障^⑪。同时,从收入上看,外卖骑手的劳动报酬虽然表面上高于最低工资水平,但是高报酬实际上是由高工时堆砌而成,其平均小时工资往往勉强维持在非全日制工的最低小时工资线上,存在击穿最低工资水平之忧^⑫。

骑手与外卖平台之间的新型劳动关系的互动模式的社会学意义也是学者们关注骑手就业质量的一个重要研究视角^⑬。例如,有研究者在社会关系和社会结构变革的背景下,通过个体化理论视角,探讨了外卖骑手的个体化特征及其对个体融入城市产生的影响,并提出选择外卖骑手是被动个体化的体现,个体嵌入的新社会结构带来的不确定性和高度的权力控制,使个体表现出无奈的状态和行动上的被动处境^⑭。更有学者提出,外卖平台不同于传统的工厂劳动管理模式,建构了新型劳动时间控制模式,虽然在形式上为劳动者提供了灵活的工作时间和宽松的工作场域,但却在技术手段下,对骑手的劳动过程实施了严密而细致的记录和监控,形成平台和消费者等多元的控制主体,使得骑手在追求自由的过程中被平台束缚,平台则以自由之名获得并掩饰了利润^⑮。也有学者从组织技术和科学技术视角对外卖骑手的劳动过程进行研究,并指出,平台公司看似放弃了对骑手的直接控制,平台系统却依靠“数字控制”模式使劳动秩序成为可能,削弱着骑手的

①参见王玉《被外卖小哥“抛弃”的制造业》,《销售与市场(管理版)》2019年第4期;陈永强、符蔚、易鑫裕等《外卖繁荣下的民营企业用工短缺问题研究》,《财富时代》2020年第2期。

②夏熊飞《年轻人何为宁送外卖不去工厂》,《理论与当代》2019年第4期。

③郑祁、张书琬、杨伟国《零工经济中个体就业动机探析——以北京市外卖骑手为例》,《中国劳动关系学院学报》2020年第5期。

④赵一苇《年轻人都去送外卖了,中国的制造业怎么办》,《中国中小企业》2020年第9期。

⑤国家统计局《2019年农民工监测调查报告》2020, http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202004/t20200430_1742724.html。

⑥赖德胜、苏丽锋、孟大虎等《中国各地区就业质量测算与评价》,《经济理论与经济管理》2011年第11期。

⑦参见周子凡《“互联网+”时代外卖骑手薪酬探究》,《中国劳动关系学院学报》2018年第3期;闫冬《平台用工劳动报酬保护研究:以外卖骑手为样本》,《中国人力资源开发》2020年第2期。

⑧姚建华《全球平台经济发展中的平台劳动:类型、挑战与治理》,《传媒经济与管理研究》2019年学术辑刊。

⑨何成根、邓永辉《外卖骑手劳动安全卫生权益保障问题研究》,《经济研究导刊》2019年第2期。

⑩参见胡放之《网约工劳动权益保障问题研究——基于湖北外卖骑手的调查》,《湖北社会科学》2019年第10期;陈龙《平台经济的劳动权益保障挑战与对策建议——以外卖平台的骑手劳动为例》,《社会治理》2020年第8期;孙萍、付培琪《外卖经济里的“跑单游戏”》,《中国中小企业》2020年第12期。

⑪参见何成根、邓永辉《外卖骑手劳动安全卫生权益保障问题研究》,《经济研究导刊》2019年第2期;周子凡《〈资本论〉视角破解外卖骑手身份之谜》,《中国劳动关系学院学报》2019年第1期。

⑫闫冬《平台用工劳动报酬保护研究:以外卖骑手为样本》,《中国人力资源开发》2020年第2期。

⑬沈锦浩《车轮之上的青年农民工:外卖骑手的劳动过程研究》,《青年发展论坛》2019年第5期。

⑭邢海燕、黄爱玲《上海外卖“骑手”个体化进程的民族志研究》,《中国青年研究》2017年第12期。

⑮李胜蓝、江立华《新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究》,《社会学研究》2020年第6期。

反抗意愿,降低了发挥自主性的空间,表明资本控制手段正从实体转向虚拟^①。

如前所述,已有研究从就业质量的各个方面对外卖骑手职业进行了讨论,但是却鲜见从骑手个体职业选择与就业脆弱性关系视角进行研究的文章。笔者认为,在讨论骑手就业质量时,值得深入研究的问题是:从个体职业选择的角度,劳动者进入外卖骑手职业对其是否是更优的就业选择?从事骑手职业能够有效降低个体的就业脆弱性?

(二) 国内外有关脆弱就业的研究

“就业脆弱性”是就业质量评价的重要维度,已有国内外众多研究对“就业脆弱性”这一概念进行了讨论^②。有学者指出,“脆弱就业”这一概念的提出,最早出现于1970年代的欧洲,指就业与传统形式的就业相比,在工作形式、雇佣关系、契约保障等方面,有着诸多不同^③。Kalleberg在研究中指出,脆弱工作已经成为一种常态化的就业状态,就业在形式上、内容上、保障上,呈现出了不确定、不稳定的状态^④。在社会学家贝克提出的风险社会和无保障新政治经济概念的背景下,就业脆弱性的增强正是不确定、无保障的风险社会的主要特征^⑤。所以,“就业脆弱性”的概念内涵主要体现的是就业是否处于稳定状态,以及通过就业是否能够提升个体抵御风险的能力。

对于脆弱就业的具体维度和内涵界定,Kalleberg认为,就业脆弱性可以从就业质量、工作保障、工作收入、养老或健康保险、工作中是否遭到武断对待等维度进行测量^⑥。马克道维等提出,脆弱工作包括与工作相关的不安全感、法定权利和劳动权益的缺失、较低的工资水平、较高的职业健康风险^⑦。戈尔德林等则提出八个测量工作脆弱性的指标,即无工会组织、无书面合同/口头合同/短期合同、临时工/家务工/季节工、工作时间不确定、计件工作、没有福利保障、使用现金支付工资、工作地点的不确定^⑧。科尔伯格将脆弱工作核心维度列为以下五个方面:经济报酬、工作保障与升迁、工作自主性、对工作时间的控制、工作满意度^⑨。有国内学者则结合中国劳动就业的具体特点,从工作获得方式、劳动关系契约、工作任期、工作连续性、工作社会保障、工作满意感等六个方面对脆弱就业进行考察^⑩。当然,学界对就业脆弱性并没有统一的测量标准,例如也有研究根据是否有养老保障、是否为全职工作、是否有固定雇主三种主要情形构建脆弱就业发生指标,如出现无养老保障、非全职工作、无固定雇主中情况的任意一种,即操作化为脆弱就业^⑪。

本文为回答看似更自主、更灵活的外卖骑手职业是否具有更好的就业质量这一问题,从“就业脆弱性”视角,以外卖骑手为研究对象,对这一群体的就业质量进行讨论。

三、研究数据基本变量分析

(一) 研究数据来源和基本变量情况

为了对骑手职业和传统职业的“就业脆弱性”进行比较,并讨论选择骑手职业对个体“就业脆弱性”的影响,本研究使用中国社科院中国社会状况综合调查和院重大国情调研课题“新职业青年就业、生活与权益保障研究”的调查数据。上述调查采用多阶段PPS概率抽样和整群抽样的抽样方案,共访问了16479名城乡居民,具体调查抽样设计、调查问卷和加权方案等技术文件,见中国社科院“中国社会质量基础数据库”。

在这里,我们从调查数据中选择出非农就业中的受雇群体,主要包括国家机关/国有单位干部职工、专业技术人员、一般办事人员、商业人员、服务业人员、制造业工人、不便分类的临时工/小时工等传统职业和以外

①陈龙《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》,《社会学研究》2020年第6期。

②Bazillier R, Boboc C, Calavrezo O. “Measuring employment vulnerability in Europe”, in *International Labour Review*, Vol. 2 (2016), pp. 265–280.

③参见 Ferreira M. “Informal versus precarious work in Colombia: Concept and operationalization”, in *Progress in Development Studies*, Vol. 2 (2016), pp. 140–158; 刘爱玉《脆弱就业女性化与收入性别差距》,《北京大学学报(哲学社会科学版)》2020年第3期。

④Kalleberg A. L. “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, in *American Sociological Review*, Vol. 74 (2009), pp. 1–22.

⑤刘爱玉、刘继伟《市场化过程中就业脆弱性之演变(2000—2010)》,《河北学刊》2020年第1期。

⑥Kalleberg A. L. “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, in *American Sociological Review*, Vol. 74 (2009), pp. 1–22.

⑦McDowell L, Batnitsky A, Dyer S. “Precarious work and economic migration: emerging immigrant divisions of labour in Greater London’s service sector”, in *International Journal of Urban and Regional Research*, Vol. 33 (2009), pp. 3–25.

⑧Goldring L, Berinstein C, Bernhard J. “Institutionalizing precarious migratory status in Canada”, in *Citizenship Studies*, Vol. 13 (2009), pp. 239–265.

⑨Arne L. Kalleberg, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York: Russell Sage 2011, pp. 1–18

⑩刘爱玉、刘继伟《市场化过程中就业脆弱性之演变(2000—2010)》,《河北学刊》2020年第1期。

⑪刘爱玉《脆弱就业女性化与收入性别差距》,《北京大学学报(哲学社会科学版)》2020年第3期。

卖骑手为代表的新职业。从基本变量情况可以看出,外卖骑手从业者与传统职业在各个维度有较大的不同。具体来看,从事外卖骑手职业的90%是男性,平均年龄为30.21,平均受教育年限为11.03年,70.31%为农业户籍。同时,从与就业有关的变量来看,外卖骑手和其他职业有着一定的差异,例如,在是否享有社会保障情况上,有25%的外卖骑手没有任何社会保障;对之相比,在商业人员中有14.29%没有任何社会保障,在服务业人员中有13.08%没有任何社会保障,在制造业工人中有11.31%没有任何社会保障。就未来6个月是否可能失业,有49.52%的外卖骑手表示有可能,在制造业工人中这一比例为32.21%,在服务业人员中这一比例为29.78%,在商业人员中这一比例为26.02%(见表1)。

表1 样本基本情况描述

	男性比例	年龄	受教育年限	农业户籍比例	没有签订任何合同比例	未来6个月可能失业比例	工作无需技能比例	无任何社会保障比例
国家机关/国有单位干部职工	52.17	40.24	13.59	28.90	8.33	7.19	10.00	0.71
专业技术人员	51.89	35.33	14.61	24.21	10.29	11.32	2.58	5.32
一般办事人员	55.59	38.12	13.11	32.15	20.96	13.05	26.39	4.71
商业人员	48.54	37.63	10.49	66.38	49.62	26.02	50.57	14.29
服务业人员	61.07	40.59	9.49	68.00	53.51	29.78	47.10	13.08
制造业工人	76.72	40.45	8.93	80.64	60.45	32.21	41.29	11.31
临时工/小时工	61.11	43.73	9.85	60.94	87.80	32.20	68.75	17.19
骑手	90.83	30.21	11.03	70.31	5.66	49.52	32.54	25.60

(二) 聚焦外卖骑手的就业选择和职业转换基本情况

如前所述,外卖骑手是新职业中吸纳就业较多的一个职业,许多骑手在从事该职业之前,通常在传统职业从业。本次调查对外卖骑手从事的前一份职业情况进行了了解。数据表明,对外卖骑手这一群体来说,其从事的上一份非外卖骑手的职业主要集中在低技能、低门槛的制造业和商业服务业。具体来看,有31.18%的外卖骑手上一份工作为普通工人,这一比例显示外卖骑手中有相当一部分是从国内制造业工人转行来的。除了普通工人,有18.75%的骑手的上一份工作是临时工、非正规就业或者没有单位的自由职业;17.42%的外卖骑手的上一份工作是商业服务业;10.78%是个体经营。

(三) 进一步对就业脆弱性的界定和测量

如前所述,学界对就业脆弱性一般界定为就业是否具有稳定性,以及是否能够为劳动者提供未来抵御风险的能力。结合以往研究,本文以是否签订正式劳动合同、雇主是否提供各类社会保险、从事的工作是否有职称或者技术等级、从事的工作是否需要一定的技能、未来半年内失业的可能性、劳动收入几个维度,对就业脆弱性进行具体测量,并借鉴以往学者研究^①,通过对上述变量进行主成分分析,提取出就业脆弱性指标,指标越高表明就业脆弱性越低^②。

从不同职业的就业脆弱性指标直接比较情况来看,其中,国家机关/国有单位职工的就业脆弱性最低,得分为1.623,其次是专业技术人员,得分为1.427;商业人员的就业脆弱性较高,得分为-0.149,制造业工人和服务业人员的就业脆弱性分别是-0.173和-0.271;骑手职业与制造业、商业和服务业相关职业相比,有更高的脆弱性,得分为-0.406;其他不便分类的临时工/小时工群体的就业最为脆弱,得分为-1.117。

四、基于反事实研究方法对骑手职业就业脆弱性的分析

在对不同职业的就业脆弱性进行直接比较基础之上,本文希望能够回答选择骑手职业对个体就业脆弱性影响的问题。劳动者在选择职业时,理性的选择应当是规避脆弱就业,尽可能寻求更稳定、更有保障的就业。所以笔者假设在个体具有同等概率选择骑手职业时,选择从事骑手职业应当会降低其就业脆弱性。

(一) 基于倾向值得分匹配对骑手职业就业脆弱性的分析

对于从事骑手职业与其他职业之间就业脆弱性的比较,如果仅仅采用直接比较的方法,只能反映骑手职

^①参见刘爱玉、刘继伟《市场化过程中就业脆弱性之演变(2000—2010)》,《河北学刊》2020年第1期;刘爱玉《脆弱就业女性化与收入性别差距》,《北京大学学报(哲学社会科学版)》2020年第3期。

^②就业脆弱性的主成分分析,从上述六个维度提取出一个主成分,共解释了40.21%的方差变化,通过主成分分析相关检验,因篇幅所限,在正文不具体展开论述。

业与其他职业之间就业脆弱性的高低,在一定程度上体现的只能是不同职业与就业脆弱性的相关关系,但是并不能回答从事外卖骑手职业是否能降低就业脆弱性这一基于因果关系的问题。所以这里基于反事实分析框架,建立倾向值得分匹配模型,对从事骑手职业和就业脆弱性之间的因果联系进行检验。也就是说,通过对样本的选择性进行控制,对相关指标进行考量和比较,进一步检验逻辑上的因果联系。

如前所述,本文假设从事骑手职业可以降低个体的就业脆弱性。为了对上述假设进行检验,本文首先估计受访者从事外卖骑手职业的概率值,通过控制多个影响变量得到倾向得分值(propensity scores),实现多元回归匹配模型,降低样本选择偏误,即:

$p(X) = Pr[D = 1 | X]$, 其中, D 表示是否从事骑手职业,采用 Logit 模型进行估计。

对于个体 i , 在取得从事外卖骑手职业的概率值,则可以估计其对就业脆弱性的平均处理效果(average treatment effect on the treated, 即 ATT):

$$\begin{aligned} ATT &= E[Y_{1i} - Y_{0i} | D_i = 1] \\ &= E\{E[Y_{1i} - Y_{0i} | D_i = 1, p(X_i)]\} \\ &= \{E[Y_{1i} | D_i = 1, p(X_i)] - E[Y_{0i} | D_i = 0, p(X_i)]\}_{D_i = 1} \end{aligned}$$

其中 Y_{1i} 、 Y_{0i} 表示从事骑手职业和其他职业的就业脆弱性。

通过对倾向值得分的匹配,在估计影响效果之前,找到与处理组尽可能相似的控制组,因此,在得到倾向值得分之后,则可以在同等可能从事外卖骑手职业的概率值条件下,计算平均处理效果。也就是说,我们采取倾向值得分匹配法,对从事骑手职业的群体(处理组)和非骑手职业的群体(控制组)相匹配,估计平均处理效果在统计上的显著性。本文采用常用的匹配方法,例如最近邻匹配法(Nearest Neighbor Matching)、半径匹配法(Radius Matching)、核匹配法(Kernel Matching)、马氏匹配(Mahalanobis Matching)等,对处理组和控制组之间的差异进行检验;同时,本文采用自抽样方法(Bootstrap)进行标准误统计推断,以检验结果的统计稳健性。

在本研究中,首先以性别、年龄、本人受教育年限、父母受教育年限、婚姻家庭情况、家庭年平均消费、户籍性质、户籍所在城市经济规模对骑手职业群体和非骑手职业群体进行匹配,在匹配后的处理组和控制组分布较为接近,在大部分变量上均不存在统计上的显著差异,说明匹配过程有效降低了样本选择偏误,图1显示了倾向值匹配前、匹配后核密度图。

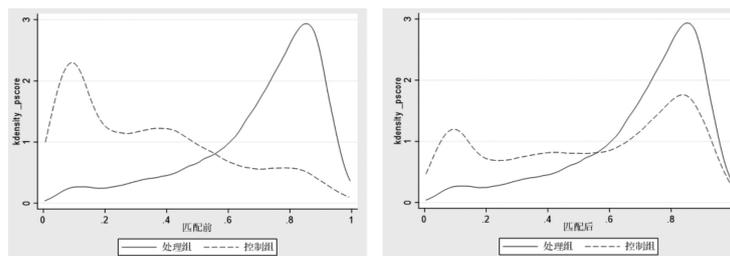


图1 倾向值匹配前、匹配后核密度图

表2 展现了不同倾向值匹配方法匹配后平均处理效应的检验。从倾向值匹配情况可以看出,不论是最近邻匹配、半径匹配、核匹配、马氏匹配,基本结果较为接近,说明倾向值匹配具有较高的稳健性。从具体数据来看,以最近邻匹配为例,处理组得分为-0.167,控制组得分为0.018,平均处理效应为-0.185,并且具有统计上的显著性。说明从事外卖骑手职业会增加个体的就业脆弱性,降低个体的职业稳定性以及抵御风险的能力。也就是说,从职业的横向比较来看,外卖骑手职业的就业脆弱性在各类职业中处于较高水平;从个体的职业选择来看,对于低学历、低技能的劳动群体,选择从事外卖骑手职业比其可能进入的其他低端职业相比,会导致其就业质量更低,就业稳定性更差,骑手职业在一定程度上增加了个体层面的就业脆弱性。

(二) 针对非农就业群体的就业脆弱性回归模型

为了进一步比较不同非农就业群体的就业脆弱性,以及影响就业脆弱性的重要变量,在这里笔者通过建立一般线性回归模型和基于不同匹配方法的回归模型,并进行进一步的统计分析(见表3)。首先,本文对非农就业样本以就业脆弱性作为因变量建立一般线性回归模型。从模型可以看出,受教育年限对就业脆弱性有显著的统计上的影响效应,即受教育年限的增加可以显著降低就业脆弱性($\beta = 0.031$),非农业户籍群体有较低的就业脆弱性($\beta = 0.304$)。从不同职业来看,在以外卖骑手为参照组的回归模型中,国家机关、国

有企事业单位干部($\beta = 1.961$)、专业技术人员($\beta = 1.615$)、一般办事人员($\beta = 1.064$)与骑手相比均具有较低的就业脆弱性;与之相对应,制造业工人($\beta = 0.491$)、商业从业人员($\beta = 0.296$)、服务业从业人员($\beta = 0.182$)在就业脆弱性上均比外卖骑手职业有更低的就业脆弱性,尽管差异不是很大,并且在统计上仅仅在0.05的水平上显著。

表2 不同倾向值匹配方法匹配后平均处理效应检验

匹配方法	处理组	控制组	ATT	标准误
最近邻匹配	-0.167	0.018	-0.185***	0.025
半径匹配(Caliper = 0.001)	-0.166	0.022	-0.188***	0.024
半径匹配(Caliper = 0.05)	-0.167	0.015	-0.182***	0.023
核匹配	-0.167	0.019	-0.186***	0.023
马氏匹配	-0.167	0.045	-0.213***	0.033

注:***在0.001水平具有统计显著性;**在0.01水平具有统计显著性;*在0.05水平具有统计显著性;通过Bootstrap自抽样方法500次取得。

在最近邻匹配回归和马氏匹配回归模型中,对匹配样本进行了模型分析。除了受教育年限、户籍、父母最高受教育年限等变量对就业脆弱性有显著的统计效应,就职业类型变量来看,骑手职业在就业脆弱水平上仅好于不便分类的小时工、临时工,比其他职业均有更高的脆弱水平。值得注意的是,在最近邻样本匹配回归和马氏样本匹配回归中,外卖骑手的就业脆弱性与制造业工人、商业从业人员、服务业从业人员均有统计上0.01显著性水平以上的差异。

表3 非农就业脆弱性一般回归模型和基于不同匹配方法的回归模型(样本量:11175)

	一般线性回归		最近邻匹配回归		马氏匹配回归	
	回归系数	标准误差	回归系数	标准误差	回归系数	标准误差
年龄	-0.008***	0.001	-0.004*	0.001	0.005	0.003
政治身份(群众:1)	-0.033	0.027	-0.012	0.026	0.053	0.042
性别(男性:1)	0.030	0.021	-0.129*	0.018	0.061*	0.033
受教育年限	0.031***	0.003	0.044*	0.012	0.063***	0.004
婚姻状况(已婚:1)	0.092***	0.017	0.140***	0.016	0.101***	0.025
户籍(非农:1)	0.304***	0.017	0.247**	0.026	0.190*	0.029
父母最高受教育年限	0.059***	0.003	0.026***	0.005	0.013***	0.004
职业(参照组:外卖骑手)						
国家机关、国有企事业单位干部	1.961***	0.070	1.149***	0.117	1.025***	0.125
专业技术人员	1.615***	0.044	1.129***	0.071	0.933***	0.076
一般办事人员	1.064***	0.048	0.649***	0.081	0.563***	0.073
制造业工人	0.491*	0.041	0.111***	0.046	0.048**	0.047
商业从业人员	0.296*	0.031	0.055**	0.023	0.163**	0.078
服务业从业人员	0.182*	0.044	0.187***	0.061	0.320***	0.057
其他职业(例如:不便分类的临时工/小时工等)	-0.641***	0.274	-0.683***	0.088	-0.685***	0.090
常数项	0.077***	0.013	-0.499***	0.040	-0.805***	0.066
R ²	0.146	—	0.1719	—	0.1419	—

注:①***在0.001水平具有统计显著性;**在0.01水平具有统计显著性;*在0.05水平具有统计显著性;

②回归模型中的其它控制变量,例如户籍所在地区(按东/中/西部地区划分)、是否有居住所在地户籍、是否使用互联网等变量,因篇幅问题,没有在正文中展示。

五、结论与政策建议

如前所述,外卖骑手具有更高的“就业脆弱性”。要破解外卖骑手“就业脆弱性”困境,要从骑手层面、平台层面、制度层面多维度入手。总的来看,外卖骑手的就业脆弱性源自三个方面:首先,外卖骑手的就业脆弱性从根源上可以归于个体劳动技能的缺乏。大部分外卖骑手在从事骑手职业之前,通常从事的是低端制造业或者低端服务业,个体劳动技能的缺失导致其就业选择十分有限,就业的转换也仅仅是在以简单体力劳动为主的高脆弱性职业之间转换,无法进入高附加值的职业。高强度的工作节奏和简单重复的低技能工作内容导致外卖骑手陷入职业发展困境:一方面外卖骑手在工作中无法通过技能的提升实现劳动回报的增值,骑手职业本身也缺乏职业发展的上升空间;这导致骑手只能通过增加工作时长提高个人劳动收入。另一方面,外卖骑手职业的低门槛和可替代性导致外卖骑手缺乏对自身职业的认同感,仅把送外卖当作短期工作,并不

会在外卖行业考虑拓展自己的职业发展空间,规划未来职业发展目标,对与骑手工作相关的职业技能培训表现出较低兴趣。与此同时,外卖骑手职业的特点导致个体与工作有关的社会资本无法得到有效拓展,社交圈日益狭窄,无法拓展骑手以外的业缘关系。这种社会资本的同质单一化倾向,进一步限制了有利于职业发展的就业转换。因此,应当从外卖骑手的实际情况出发,鼓励外卖行业从业者提高知识技能,拓展其能力圈和社会交往圈,在就业择业上“依托平台”但不“依靠平台”,尽可能提升个体劳动的含金量和附加值。

其次,外卖骑手的就业困境源自“外卖平台”缺乏与骑手建立长期劳动关系的取向。平台为了规避责任、降低成本,从法律制度等多个层面淡化其与骑手之间的劳动关系。部分平台企业对骑手的雇佣采用劳务外包形式,由第三方公司与外卖骑手签订合同。更有平台企业倾向于采用众包模式,与非特定的个体建立模糊的法律关系,平台仅仅将其自身界定为中介信息的提供者,撮合外卖骑手与客户之间的劳务关系,骑手与平台之间只有合作关系没有劳动关系,这一做法不利于保护外卖骑手正当的劳动权益,直接导致外卖骑手在社会保障上的缺失。外卖平台的快速发展虽然源于互联网技术的不断创新,但是同时也得益于劳动力大规模转移。因此平台企业应当主动承担更多社会责任,以更完善、更人性化的职业发展设计回馈外卖骑手,构建更科学、更多元的职业培训体系,帮助广大外卖骑手有更多元的成长路径,以期实现更高质量的就业。

第三,外卖骑手的就业困境与各种国家层面、行业层面的法律和制度性因素有着紧密联系。以户籍制度为例,大部分外卖骑手没有所在地户籍,其就业选择极大地受到制度环境的限制,制度性社会排斥导致骑手无法进入城镇正规就业系统。换言之,骑手职业的困境既是传统城乡二元对立的延续,也是本地与外地户籍差异化对待的结果。虽然户籍制度在不断优化完善,但是户籍制度造成的制度障碍,使外卖骑手无法在所就业城市得到均等的就业机会。在缺乏就业选择空间时只能被动接受平台企业的用工模式。再比如,现有社会保障政策中对“劳动关系”的界定,已经严重滞后于数字经济的快速发展,亟需从国家层面、行业层面推进与新经济相适应的保险福利制度,构建符合经济发展中出现的新型灵活用工制度和劳动者权益的社会保障制度创新,建立好个体在传统职业与新职业之间就业转换中的社会保障衔接。

不可否认的是,虽然外卖平台企业不能为骑手提供高质量就业,但是骑手职业是有效促进就业的重要途径。外卖骑手作为“互联网+”新职业的典型代表,能够为更多的体力劳动者提供灵活的就业机会和较为合理的劳动报酬。当然,我们不能无视外卖骑手在就业质量上不尽如人意之处。要提高这一群体的就业质量,重要路径之一是对这一群体赋能,提高其在就业市场的竞争力,为其择业提供更多的选择可能性。平台方有效地连接了庞大的从业群体,有助于信息集中和统一管理。应当充分利用平台的信息、资源优势,架设连接劳动者、企业、工会组织、社会团体的渠道,为骑手群体提供更丰富的技能培训。

必须正视的问题是,对于每个外卖骑手的未来,应当剥离其“外卖骑手”这一身份考虑对其进行“职业赋能”。对于这部分群体,“外卖骑手”可能仅仅是其“过渡性”的就业安排。外卖平台一方面应当在技术创新、算法创新的同时,为从业人员提供更为人性化的就业环境和权益保障;同时,平台企业应当主动承担更多的社会责任,为从业人员在劳动技能、职业发展上提供赋能机制,加强从业人员主动择业的能力建设。

综上所述,新科技带动的数字经济迅猛发展,使得新经济模式和新业态不断涌现,与之相比较,各项社会制度如社会保障和劳动权益保障,滞后于经济社会发展。因此,要及时补齐制度短板,探索新职业劳动者权益保障切实可行的路径。创新完善社会保障制度,使其适应数字经济发展需要,增强制度灵活性和兼容性。在鼓励新经济发展的同时,坚持以人为本,要求企业充分担负社会责任。

习近平总书记在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上发表重要讲话指出,“要适应新技术新业态新模式的迅猛发展,采取多种手段,维护好快递员、网约工、货车司机等就业群体的合法权益”^①。这一合法权益的内涵,不仅是为新蓝领职业就业群体提供与传统就业形势相近的劳动权益保障,更应当强调平台企业的主动作为,促进新蓝领就业群体的就业能力,从赋能层面实现从业人员的高质量就业。只有这样,才能更好促进科技创新落地,鼓励劳动者进入新职业,实现新经济的可持续发展,确保国民经济行稳致远。

(责任编辑:陆影)

^①习近平《在全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话》,新华网,2020年11月24日。