

外卖骑手职业意向研究

主持人 李春玲[中国社会科学院社会学研究所研究员]:平台经济迅速发展催生了一个快速增长的新兴职业群体——外卖骑手。这一职业以其灵活就业形式、弹性工作时间、低技能门槛等特征,吸引了大量青年加入。外卖骑手的职业特征和工作方式与当今青年追求自主性的价值取向相契合,同时也迎合了青年对高职业流动性的需求。然而,相关研究表明,外卖骑手面临一定的职业困境。外卖配送平台通过算法虚拟化监管使外卖骑手受困于系统之中,为了获取相应报酬不得不延长劳动时间和增加劳动强度,易产生工作倦怠和焦虑。另外,外卖骑手缺乏一定的职业上升空间。正因如此,外卖骑手成为许多青年的过渡性职业,是为未来职业成长积累经济基础和增长经验见识的过渡期。

本专题的两篇文章,从职业选择和返乡意愿角度,为外卖骑手未来职业意向提出了两个选择。范围、张晓哲撰写的《外卖平台从业人员职业选择动机研究》一文,关注青年“宁愿送外卖,也不进工厂”的职业选择,这在一定程度上导致了传统制造业劳动力缺口问题,建议通过舆论宣传引导、职业教育培育、企业劳动用工管理创新和公平市场制度法治保障等措施,培育青年正确的职业观念,建立与多样化的产业发展需要适配的多元化职业选择。崔岩、张宾、赵常杰撰写的《农村青年返乡意愿影响因素研究——以外卖骑手为例》一文,指出外卖骑手在一定程度上面临的职业困境会导致职业离“心”,近半数外卖骑手规划五年内离开这一行业;而在离开家乡工作的外卖骑手中,超七成计划返乡就业;遭遇某种程度的职业歧视、社会融入困难和不断增加的职业压力,更增强外卖骑手返乡就业意愿。这将有助于推动乡村人才振兴和产业振兴。

DOI:10.16034/j.cnki.10-1318/c.2022.05.002

外卖平台从业人员职业选择动机研究

■ 范 围 张晓哲

(首都经济贸易大学 劳动经济学院,北京 100070)

【摘要】移动互联网时代,平台企业采取去劳动关系化的用工策略,吸引了大量的青年。他们在经济、技术、管理以及法治因素的影响下形成了独特的职业选择标准,即追求自主性、流动性强、在意经济报酬、注重工作中的获得感,这促使他们“宁愿送外卖,也不进工厂”。年轻人倾向平台就业的趋势对他们自身、企业用工以及劳动力市场和产业发展都将产生负面影响。因

收稿日期:2022-06-16

作者简介:范 围,首都经济贸易大学劳动经济学院副院长,教授,博士生导师,法学博士,主要研究劳动关系、劳动法与社会保障法;

张晓哲,首都经济贸易大学劳动经济学院劳动关系学硕士研究生,主要研究劳动关系。

基金项目:本文系北京市社会科学基金重点项目“从‘政府管制’到‘社会共治’:劳动争议调解社会参与机制研究”(课题编号:19FXA001)的阶段性研究成果。

此,应该通过社会层面、教育层面、管理层面以及法治层面的多种措施,培育和引导年轻人做出与产业发展实际需要相适应的多样化的职业选择。

【关键词】 平台经济 年轻劳动力 职业选择

一、问题提出

移动互联网与信息技术的快速发展孵化出新兴产业与就业机会。外卖等平台经济的迅速扩张颠覆了传统的雇佣和劳动模式,吸引了大量的年轻劳动者。根据国家统计局数据,截至2021年底,外卖骑手约有1300万名,占全国人口基数的近1%^[1]。新冠肺炎疫情暴发后,美团平台新注册的有单骑手数达33.6万人,饿了么平台几个月内新增数十万名注册骑手^[2]。外卖平台从业人员的平均年龄相对较低,且规模大、增速快。然而,传统制造业工厂却面临着持续的劳动力缺口,且平均就业年龄显著高于外卖行业。人力资源和社会保障部统计的“最缺工”的100个职业中有36个职业属于生产制造及有关行业^[3]。中智公司发布的蓝领用工荒调研报告显示,90%的被调查者从事一线工作的意愿低^[4]。

“宁愿送外卖,也不进工厂”的职业选择,在年轻人中具有一定的代表性。2022年两会期间,有人大代表提议:“建议年轻人少送外卖多进工厂”。有学者建议,要警惕平台经济对传统制造业的结构性风险,从劳动者、企业治理、政策制定等更广的视角,解决平台经济与实体经济困局^[5]。除外部宏观环境的影响外,年轻人的职业选择主要受自身价值取向的影响。本文将通过文献研究和访谈^①,分析我国外卖平台从业人员职业选择的具体表现及成因,并提出引导建议。

二、平台用工的特点及其从业人员的职业选择动机

平台经济,又称共享经济、零工经济等,表现为所有权与使用权的分离^[6],实现了对闲置资产、技能、时间等资源的充分利用^[7],也带来了新的用工方式。同时,当前劳动力的职业选择明显受到这些新技术以及新的用工方式的影响,尤其是年轻劳动力越来越多地选择从事平台工作。

(一)平台用工及其从业人员的基本特点

平台用工的典型特点是去劳动关系化。平台企业通过与从业人员签订服务协议而非劳动合同,或者让从业者以个体工商户的身份注册,以此来规避劳动关系。同时,平台用算法和消费者评价取代了平台对从业者的直接控制^[8],意图降低两者间的从属性,降低认定劳动关系的可能性。在司法实践中,骑手与平台是否构成劳动关系成为争议焦点,笔者以“外卖”“平台”为关键词在中国裁判文书网的民事争议中共检索到6825份文书,其中涉及劳动关系认定的有1771份。

平台从业人员以新生代农民工为主,偏年轻化,平均年龄为30.6岁^[9],显著低于我国农民工的平均年龄41.7岁^[10]以及全国劳动力的平均年龄38.8岁^[11],且“90后”“95后”从业者的数量增速最快^[12]。“干我们这行的,基本上都是这个岁数,年龄太大的干不了,有时候也挺熬人的,岁数大的也熬不住。”(受访者B,男,28岁)同时,他们大多是农村流入或者其他行业转移的就业群体,向上流动的愿望较强^[13],他们中有相当一部分人来自传统建筑业、制造业和低端服务业。

① 笔者于2022年1月初在北京随机选择了5名外卖骑手进行访谈,访谈主要涉及职业选择动机、工作史、劳动情况等内容。

(二)平台从业人员职业选择动机

1. 更自主的工作安排

年轻劳动力倾向于选择工作过程中自主性较高的职业,这种自主性主要体现在工作安排方面。第一,工作与否自主。平台用工模式最大的特点在于平台对劳动过程的算法控制和劳动者拥有工作自主权并存^[14],这也成为吸引年轻骑手的重要原因。午餐和晚餐两个时段是消费者的点餐高峰,订单集中且数量增多,骑手送餐工作比较忙碌,而早餐订单一般很少,所以大多数骑手每天选择上线接单的时间比较晚。高峰过后,订单量很少,骑手自主选择这段时间是否上线接单。“每天八九点出门,上午10点左右就有单了,中午过了高峰单就不多了,就可以休息了。”(受访者B,男,28岁)“像冬天这么冷,有的离家近的,中午就回家了,到了下午单多的时候再出来,你要一直在外面受不了,太冷了。”(受访者D,男,34岁)第二,工作时间自主。美团和饿了么报告显示,两个平台分别有64%^[15]和超80%^[16]的骑手因时间自由而选择该行业。工作时间自主满足了多样化发展的需求,饿了么报告显示,有56%的蓝骑士是“斜杠青年”,他们同时还是小微创业者、技术工人、公司白领等,因此需要灵活的时间在不同职业间转换^[17]。同时,工作时间自主还满足了照料家庭的需要。对于已成家的骑手,他们需要时间和精力去照顾家庭,尤其是异地工作的年轻骑手。“送外卖最重要的是时间自由。对我们这样有家庭的来说,要照顾家里的小孩,去工厂就比较限制(自由)。”^[18]第三,工作强度自主。平台从业者可根据实际情况自主调控工作强度。调研发现,在非送餐高峰期或者想休息时,骑手会在一些长期形成的固定聚集地休息,大多是玩手机、聊天或睡觉,而且任何时段都有数量不定的骑手在休息。“你想休息就可以在这待会儿,就像我现在这样,到了单多的时候就去送,这会儿没什么单子。”(受访者C,男,30岁)“他们家出餐特别慢,人还特别多,一般接了他们家的单后我就在旁边找个地方歇一会儿,等着取。”(受访者A,男,26岁)

2. 更多变的职业流动

年轻劳动者偏好新鲜感,排斥循规蹈矩的工作,求新求变,总体上缺乏长期规划,耐心与投入不足^[19],跳槽频繁、流动率高^[20]。2019年领英的报告显示,职场人第一份工作的平均在职时间呈现出随代际显著递减的趋势:“70后”为4年,“80后”为3年半,“90后”骤降到19个月,“95后”平均仅在职7个月就更更换了工作^[21]。第一,跨地区的工作变化。与非农村户籍相比,农村户籍的骑手跨区域的工作流动性更高,且主要由欠发达地区流向较发达地区。笔者在北京访谈时接触到的骑手主要来自河北、山东、河南等地区。“想趁着年轻出来干几年,我跟我老婆一块出来的,她在卢沟桥那边做快递,干几年再回去接着上班,我在老家的厂子办了停薪留职,也可能不回去。”(受访者E,男,36岁)第二,跨行业的工作变化。骑手多是由第二产业流入第三产业,还有部分是跨行业兼职人员,饿了么平台近三成骑手曾是工厂及相关行业工人^[22],有学者开展的抽样调查也显示,30.59%的骑手前职为工厂工人^[23]。“之前在(老家的)厂子干弱电工,后来想着出来干几年试试,正好有个认识的也在这边,就过来了。”(受访者B,男,28岁)第三,跨平台的工作变化。由于平台间算法的不同,骑手们会根据抢单的难易程度以及报酬的高低等差异,在不同的平台之间频繁转换,甚至在多个平台同时抢单的现象也较为普遍。

3. 更强的职业获得感

劳动者在平台工作的获得感较强,这主要来自两个方面:一是城市化以及体面工作的意愿得以实现;二是多劳多得的经济激励。与传统业态相比,平台用工去劳动关系化,不受劳动法加班时间等限制,骑手不仅可通过超时工作获得更高的报酬,而且由于无需缴纳五险一金,最终得到的收入也相对较高。《2018年送餐员就业报告》显示,2018年全国外卖骑手平均月薪为7750元左右^[24],而国家统计局的数据显示,2019年规模以上企业生产制造及有关人员的平均月薪仅为4965.5元^[25]。平台企业报告指出,“薪酬福利”“多劳多得”是吸引从业者的重要因素^[26-27]。此外,

平台从业者获得了更多的公平感、价值感和成就感。“十八九岁的年龄可能觉得玩最重要,自由最重要。在年轻人眼里,送外卖像玩游戏闯关的感觉,跑了一单得了多少钱,跑了多少单又产生很及时的奖励,给人很好的虚拟反馈。而进了厂里却连手机都不能玩。”^[28]“原来啥都干过,种过地,也去过厂子,肯定不如现在挣得多,收入还可以。”(受访者D,男,34岁)

4. 更舒适的工作环境

年轻劳动力在职业选择时偏好相对舒适的、开放的物理环境以及社交弱化的社会环境。2018年农民工租房比例提高至61.3%,比2014年提高24%^[29],新生代农民工对生活环境有更高的追求。有农民工对传统制造业工厂的环境抱怨道:“工厂硬件在那里,噪音大、环境差,冬天冷、夏天热,基础的劳保手套都要走一个又一个流程去购买。”^[30]平台提供了开放的工作场景,美团和饿了么报告显示,30%的骑手将工作场景开放^[31]以及“喜欢穿梭在城市里”^[32]作为选择该职业的原因。另外,平台工作恰好满足了从业者拒绝社交黏稠^[33]的需要,也没有严格的垂直管理。“同事之间的关系还行吧,其实也没有那么多的交流,有时候碰到了就聊几句,关系有多熟也谈不上。”(受访者A,男,26岁)“不知道,没听说过,我们没有站长,就是自己跑自己的,没有人管的。”(受访者C,男,30岁)

综上所述,年轻劳动力职业选择的意向本身很难予以好坏的评价,但从整体来看,年轻人这种就业选择的趋势存在以下负面影响。(1)微观层面,就从业人员个体而言,为了短期经济利益,从业人员无法获得工伤保险和养老保险,导致他们面临长期缺失社会保障和职业发展的风险;另外,由于平台整体上仍属于劳动密集型产业,“去技能化”较严重,劳动者未来职业转换和发展受限。(2)中观层面,就平台企业而言,去劳动关系化将可能放大骑手的职业风险,引发诸多恶性社会事件,影响企业声誉,不利于平台稳定发展。(3)宏观层面,就劳动力市场和产业发展而言,年轻人的上述职业选择将会加剧制造业的招工难和用工贵,导致传统制造业的“空心化”,不利于实体经济的发展。

三、平台从业人员职业选择的影响因素分析

(一)经济因素:“成长红利”

“成长红利”是指人均国民总收入与人口出生率的差值,即父辈财富创造能力与子代资源竞争格局的差值,用来衡量代际资源禀赋^[34]。目前的平台从业人员成长于经济高速发展的时期,享受着经济发展带来的高质量生活水平和先进的生产生活方式。相较于挣钱求生的上一代人,他们直接享受到了相对优越稳定的物质生活条件。随着经济水平和家庭资本积累的提高,年轻人也享受到了教育发展的红利,家庭在后代教育方面的投资逐渐增加。据统计,“90后”从小学到高等教育各个阶段的毛入学率都明显高于“80后”^[35],人力资本的提升让他们在职业选择和规划上更加自主,家庭的支持也给予了一定的试错成本。与此同时,家庭的过度爱护对年轻一代的职业选择也产生了负面影响,如缺乏长期职业规划、容易受短期经济利益的诱惑、盲目跟风等。

(二)技术因素:移动互联网的发展

移动互联网提高了信息的可获得性和便捷性,但对于成长于互联网影响下的“90后”“00后”的职业选择也产生了重大影响。中国互联网络信息中心第49次报告显示,2021年我国总体网民规模为10.32亿,其中16岁至30岁的网民约占三分之一^[36]。一方面,技术的革新与普及影响着年轻人的就业选择,移动互联网使年轻人拥有获取信息资源和识别机会的优势^[37]。对于农村地区的年轻人而言,信息不对称得到有效缓解,维持更广泛的社会网络关系的成本降低。此外,移动互联网增强了职业信息及其形象的传递和普及,打破了“家长”影响下“子承父业”的

传统。另一方面,互联网的使用也存在消极影响。互联网对传统制造业管理和工人职业形象的刻画并不客观、甚至是偏“污名化”的,以及互联网打造的信息茧房,使得年轻劳动力的职业价值定位被各种碎片化的信息扭曲^[38],这对他们的职业选择会产生负面影响。

(三)管理因素:传统制造业的管理方式

传统制造业多是采取流水线与精益求精生产的管理模式,对工人有着较强的规训和控制^[39]。一是正式制度的影响。工厂对工人进行全方位严格管理,包括空间和时间,使工人主体意识模糊^[40]。有媒体报道,在佛山某家工厂,工人每两小时休息15分钟,一天工作12个小时,每条生产线都必须完成当日工作量,否则,班长会被扣钱。工人们的微信群里充斥着不满:“两周才给休一天,真的好摧残人啊”“天天无偿加班”“早上6点多起床晚上10点才搞完”^[41]。二是非正式制度的渗透,包括通过社会关系网络建立起来的“关系霸权”,以及利用熟人关系等来塑造认同和忠诚^[42]。总之,以“制造同意”为根本目标的工厂运行机制大多会诱发工人的抗拒和摆脱控制的诉求,这一诉求与平台工作特征相契合^[43]。“同学、朋友知道我进厂都很惊讶。哪怕我做的是文职工作,但在他们的认知里进厂就是去做流水线的活儿,听到什么电子厂都怕了。”^[44]

(四)法治因素:市场秩序的法治保障缺失

平台企业形式上去劳动关系化,但在实质上,通过算法对骑手的控制符合劳动关系的从属性标准。常凯认为,平台劳动者中绝大多数仍是具备人身从属性和经济从属性的雇佣劳动者,理应受到劳动法的全面保护^[45];谢增毅认为,传统劳动关系概念和判定标准具有较强的弹性和适应性,仍可包容网络平台用工关系^[46]。劳动关系和劳务关系的法律适用以及劳动者权利保障存在较大差异。在劳动关系中,劳动者可以获得劳动法倾斜保护,平台需承担用人单位的责任,缴纳五险一金、提供劳动保护等;而在劳务关系中,劳资双方只构成了民事关系,劳动者不能获得劳动法的保护,平台无需承担用人单位的责任。

我国劳动立法和司法缺乏对平台用工的实质审查,因此平台常通过去劳动关系化的策略规避劳动法上的用工成本。一方面,导致市场竞争不公平。传统制造业难以通过去劳动关系化规避劳动关系,故承担了更高的用工成本,抑制了传统制造业的就业需求,对年轻人就业产生“推出”效应。另一方面,年轻人送外卖的收入比进工厂更高,受短期经济利益的吸引,“宁愿送外卖、也不愿进工厂”,平台对年轻人就业产生“拉入”效应。

四、年轻人职业观念的塑造和引导策略

(一)社会层面:职业平等观与尊崇感的营造

通过政策和社会舆论来营造职业平等观与尊崇感,引导年轻人进行适合的职业选择。一是政策引导。利用财政、税收以及职称等政策,从企业和劳动者两方面促进制造业发展,并改善劳动者的就业质量。通过社会保险缴费补贴和返还鼓励制造业企业提高劳动者的待遇水平,增强吸引力;通过设立专门职称评定体系,鼓励并引导年轻人在制造业稳定就业,实现自身职业发展。

二是舆论宣传引导。加强国家产业政策的宣传,提高社会对国家产业发展规划和趋势的认知,使大家能够认识到制造业对于国家的重要价值,以及未来制造业在我国经济社会发展中的远大前景。充分发挥和谐劳动关系示范园区、示范企业以及劳动模范等荣誉的评选机制,在名额上向制造业企业和工人倾斜,加大奖励力度。综合利用传统媒体和自媒体的力量,加大制造业典型企业和模范员工事例的正面宣传,提升社会认知和地位,强化大众职业平等观念,增强制造业工人的尊崇感。此外,要专业、客观地报道平台就业的利与弊,为广大年轻劳动者提供更加全面、客观的职业信息,使得他们能够正确地评估自己的职业选择。

(二)教育层面:培育正确职业观念

充分发挥学校的育人功能,将职业教育融入学校教育,帮助学生从小树立正确的职业观,引导他们进行合理的职业定位与职业生涯规划,从而促进合理的就业选择。

一是职业教育与普通教育并重的育人体制。2021年,中共中央办公厅、国务院办公厅发布的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》明确指出,“职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。”2022年,新修订的《中华人民共和国职业教育法》规定,职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会。因此,应充分发挥职业教育的作用,根据产业发展需要,培养多样化人才。

二是职业观念的培养。应将职业观念培养融入义务教育过程中,如职业认知、职业生涯规划等,将这些课程作为劳动教育的重要组成部分,充分发挥学校对学生的引导和塑造的主导作用,在学生心里从小种下劳动光荣、劳动平等的种子。将职业观念融入普通高等学校的学生培养工作中,面向所有专业的学生开设就业相关课程,帮助学生学会职业生涯规划;完善实习实践,建立校园与社会的联结、转换机制,丰富高等学校校内课堂实践、校外实习实践的形式,通过实践导师的引导、实习实践岗位的训练,帮助学生发现职业兴趣,做好职业规划。

三是完善公共职业咨询、指导服务。完善公共就业服务体系,为更多的求职者提供职业咨询和指导服务。加强职业咨询、指导服务专业队伍的建设,提高他们的专业能力和水平;通过扩大失业保险的覆盖范围,实现职业咨询、指导服务的全覆盖和低成本,使所有的年轻人都能获得高质量的职业咨询、指导服务,帮助他们做出正确的职业选择;建立数字化的公共就业服务平台,利用年轻人喜欢并且熟练掌握移动互联网的优势,提高公共职业咨询、指导服务的便捷性和可获得性。

(三)管理层面:传统制造业劳动用工管理创新

传统制造业应该根据年轻人的偏好,结合生产实际优化用工管理。一是创新管理方式。在维持正常的生产秩序基础上,传统制造业企业可以适当采取灵活创新的管理方式,减少、甚至取消过去僵化的管理机制,强化管理的公开性和参与性,增强生产过程中工人的自主性,大力完善企业民主管理机制,扩大工人参与企业事务的范围,丰富职工参与形式。二是改善工作环境。根据生产经营的实际,优化传统“生产线”的布局,营造适合年轻人的工作环境,提供更加舒适的宿舍环境,如配备年轻人喜欢的生活场所、娱乐设施等。三是构建友好的人文环境。减少企业科层化、官僚化的管理,建立更加扁平的上下级关系,以合作替代威权,营造相对更加平等的生产关系。充分发挥工会组织的作用,合理利用非正式的社会关系网络,丰富工人业余生活,营造和谐的工作生活氛围。

(四)法治层面:公平市场制度的法治保障

以法治化的手段实现用工成本的公平分担,维护公平的市场竞争秩序。一是职业风险成本。在劳动关系下,应该适当做“减法”,在严格落实用人单位参保缴费义务的基础上,通过降低社会保险费率等方式适当减轻传统企业劳动用工成本;在劳务关系下,应该适当做“加法”,强化平台企业对骑手的职业伤害保障责任。二是税收成本。加大税收监管力度,对各类经济形态劳动用工实行严格的税收监管程序,提高平台逃税行为的违法成本。

结语:互联网时代给年轻人打上了明显的时代烙印,信息技术的普及改变了他们的生活习惯,塑造了他们的思维方式,给予了他们看待问题的独特角度。年轻劳动力的职业选择也为此受到影响,导致劳动力市场结构性失衡等问题。因此,需要重视年轻人职业观念的塑造,引导他们做出合理的职业选择,改变目前职业选择“趋同”的局面,建立与多样化的产业发展需要适配的多元化的职业选择。同时,传统行业要适应时代和人群的特点,完善管理方式和劳动条件,增强对年轻劳动力的吸引力,助力实体经济的发展。

[参 考 文 献]

- [1] 刘萌萌:《1300万外卖骑手,从“零工”走向“职业”》, <https://www.tmtpost.com/6007454.html>
- [2][15][26][31] 美团研究院:《2019年及2020年疫情期间美团骑手就业报告》, <https://about.meituan.com/research/report?typeCodeOne=5>
- [3] 中华人民共和国人力资源和社会保障部:《2022年第一季度全国招聘大于求职“最缺工”的100个职业排行》, http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202204/t20220427_445453.html
- [4] 中智咨询:《一线蓝领用工荒情况调研报告》, <https://www.yunduijie.com/upload/article/ppt/6004ecf3f3a46pjaY-qV2z0w76830.pdf>
- [5] 闻效仪:《去技能化陷阱:警惕零工经济对制造业的结构性风险》,载《探索与争鸣》,2020年第11期。
- [6] 闻效仪:《正确认识和把握共享经济对劳动关系的影响》,载《工会博览》,2018年第10期。
- [7] 张茂元:《技术红利共享——互联网平台发展的社会基础》,载《社会学研究》,2021年第5期。
- [8] 陈 龙:《“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究》,载《社会学研究》,2020年第6期。
- [9] 美团研究院:《骑手职业特征与工作满意度影响因素分析》, <http://health.people.com.cn/n1/2021/0707/c14739-32150911.html>
- [10] 国家统计局:《2021年农民工监测调查报告》, http://www.stats.gov.cn/xgk/sjfb/zxfb2020/202204/t20220429_1830139.html
- [11] 中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心:《中国人力资本报告2021》, <https://news.cufe.edu.cn/info/1002/52212.html>
- [12][16][17][22][27][32] 阿里研究院:《2020饿了么蓝骑士调研报告》, <https://www.nisdata.com/report/498>
- [13] 陈 龙 孙 萍:《超级流动、加速循环与离“心”运动——关于互联网平台“流动为生”劳动的反思》,载《中国青年研究》,2021年第4期。
- [14] 吴清军 杨伟国:《共享经济与平台人力资本管理体系——对劳动力资源与平台工作的再认识》,载《中国人力资源开发》,2018年第6期。
- [18] 新浪科技:《为什么年轻人宁可送外卖也不愿意进厂? 外卖骑手:时间自由,收入更高》, <https://m.weibo.cn/1642634100/4756321343111207>
- [19] 杨 雄:《“00后”群体思维方式与价值观念的新特征》,载《人民论坛》,2021年第10期。
- [20] Meister, J. C., Willyerd, K.. Mentoring Millennials, Harvard Business Review, 2010, (5).
- [21] 中国日报网:《“第一份工作趋势洞察”发布:95后平均7个月就离职》, https://cn.chinadaily.com.cn/2018-08/08/content_36730866.html
- [23][40][42][43] 詹 婧 李玉茹:《“逃离工厂”的骑手会有更强的平台留任意愿吗?——基于烙印理论的解释》,载《经济管理》,2022年第3期。
- [24] 王轶辰:《〈2018年送餐员就业报告〉出炉:北京需求最高》, http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/201901/21/t20190121_31317158.shtml
- [25] 《2019年规模以上企业分岗位就业人员年平均工资情况》, https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MjM5Njg5MjAwMg==&mid=2651326142&idx=4&sn=7718219efad4359f16606c59f7c95b95&scene=0
- [28][30][37][41][44] 《年轻人不进工厂却更愿意送外卖 工人老龄化趋势正加剧》, https://card.weibo.com/article/m/show/id/2309404763130214351559?_wb_client=1
- [29] 张车伟 赵 文 李冰冰:《农民工现象及其经济学逻辑》,载《经济研究》,2022年第3期。
- [33] 管 健:《“熟人社会”到“日常注重边界感”当代青年社交需求的变化与特点》,载《人民论坛》,2021年第25期。
- [34] 《当代青年消费报告》, <https://new.qq.com/omn/20211029/20211029A08K3900.html>
- [35] 周宇香:《中国“90后”人口特征及其形成原因解析》,载《中国青年研究》,2020年第11期。
- [36] 中国互联网络信息中心:《第49次中国互联网络发展状况统计报告》, <http://www3.cnnic.cn/n4/2022/0401/c88-1131.html>
- [38] 陈思宇 胡志安 陈斌开:《技术与文化:互联网如何改变个人价值观?》,载《经济学动态》,2016年第4期。
- [39] 许 辉:《“世界工厂”模式的终结?——对“机器换人”的劳工社会学考察》,载《社会发展研究》,2019年第1期。
- [45] 常 凯:《平台企业用工关系的性质特点及其法律规制》,载《中国法律评论》,2021年第4期。
- [46] 谢增毅:《互联网平台用工劳动关系认定》,载《中外法学》,2018年第6期。

(责任编辑:崔 伟)