

灵活就业群体调查暨 2022 年二季度 灵活就业景气指数报告

目录

摘要.....	3
一、引言.....	5
二、灵活就业定义、形式和规模.....	5
三、灵活就业群体调查问卷的基本情况.....	6
(一) 调查目的.....	6
(二) 调查设计及实施.....	6
(三) 问卷结果预处理方法.....	7
四、灵活就业群体调查问卷的主要发现.....	9
(一) 灵活就业群体特征.....	9
1. 多数从事传统劳动密集型产业，平台经济发展带动了新型灵活就业发展.....	9
2. 年龄集中在 21-40 岁，新型灵活就业群体更年轻化.....	10
3. 受教育水平偏低，超 80% 学历水平在高中/中专/职高及以下.....	11
4. 工作时间偏长，接近 4 成的人员每周工作超过 60 小时.....	13
5. 超过六成的人员月收入在 5000 元以上，不同职业间收入分化明显.....	15
6. 普遍存在就业不稳和社保不足的问题，受疫情冲击更容易陷入困境.....	16
7. 七成以上人员认可技能培训的重要性，但实际参与过的比例不足 30%.....	20
8. 灵活用工市场仍面临诸多问题，发挥数字化平台的优势是关键.....	21
(二) 失业群体分析.....	25
1. 自身抗风险能力弱，失业期间对生活保障存在担忧.....	25
2. 普遍认为当前找工作困难，二季度平均找工作时间拉长 1.7 个月.....	26
3. 线上招聘平台已成为找工作的重要途径，稳就业政策在发挥积极作用.....	27
五、灵活就业群体系列景气指数.....	28
1. 二季度末就业景气指数明显扩张，收入和消费景气指数扩张幅度减弱.....	29

2.	疫情影响减弱是就业和收入好转的关键，消费支出增加主要是由于“物价上涨”	29
3.	采矿业和建筑业的景气程度更高，制造业和服务业仍处于恢复阶段	31
4.	职业间存在分化，企业管理人员、建筑工人、生产制造工人等景气度更高	32
5.	灵活就业群体对就业和收入的未来预期较好，对消费预期不增反降	32
六、	政策建议	33

摘要

2022年8月，北京腾景大数据应用科技研究院与蚂蚁集团研究院联合发布《二季度灵活就业群体调查季度报告》。本调研报告聚焦于我国灵活就业群体，通过支付宝线上调研平台向支付宝活跃用户随机发放问卷，经过6月20日至30日近两周时间的投放，共计回收有效问卷26252份。基于问卷信息，报告重点分析了灵活就业群体典型性特征，并构建基于从业者角度的就业景气指数、收入景气指数和消费景气指数，从宏观层面判断灵活就业形态的最新情况。

报告将被调查者个人反馈是灵活就业状态的从业者（例如建筑工人、生活服务业人员和平台接单人员等）与没有工商登记的个体户（如街边摊贩等）定义为灵活就业群体，合计样本数量占总体的22.4%。基于本次调研的分析，样本的灵活就业群体呈现以下特点：

（1）灵活就业群体以劳动密集型制造业和生活服务业等传统从业者为主，通过平台接单或提供在线服务的新型灵活就业群体占比仍较低。

（2）年龄以21-40岁为主，直播和在线客服等新型灵活就业群体更年轻化，建筑工人和物流运输人员等群体平均年龄较高。

（3）与全职工作者相比，灵活就业群体学历水平偏低，超过80%在高中/中专/职高及以下，接受过高等教育（大专、本科及以上）的比例仅有19.9%，低于全职工作的52.3%。

（4）灵活就业群体的每周平均工作时长为53.4个小时，工作时间偏长，接近4成的人员每周工作超过60小时，尤其是建筑工人和平台接单人员。

（5）灵活就业群体的月收入分布集中在5000-8000元区间，超过六成的人员月收入在5000元以上，且收入分布两端化特征明显，即2000元以下、2万元以上的占比明显高于全职工作者。从事不同职业的人员收入差距较明显，个体户、建筑工人和物流运输人员的收入平均水平排在前三位。

（6）灵活就业群体普遍存在就业不稳和社保不足的问题，47.3%的灵活就业人员没有劳动合同或仅有一年内的临时合同，53.5%的灵活就业者没有缴纳养老保险，受疫情冲击更容易陷入困境。在未来预期方面，灵活就业群体普遍希望子女教育、父母赡养和医疗保障等方面得到改善。

(7) 灵活就业群体中 73.4% 的人员认可技能培训对提升就业竞争力的重要性，但实际参与过的比例不足 30%。不愿意参与培训的人员主要是由于没有时间或经济负担重。

(8) 灵活就业群体普遍反映工作中遇到“缺少福利保障”、“没有正式合同”、“拖欠薪资等劳动纠纷”等问题。数字化平台的发展，正在持续优化灵活就业劳动供需市场，芝麻工作证等平台可有效帮助灵活就业人员积累工作记录（56.0%）、分享简历更方便（29.9%）和增加工作机会（24.8%）等。

报告将“没有工作，正在找工作”的从业者定义为失业群体，该群体自身抗风险能力弱，失业期间普遍对基本生活、父母赡养和医疗保障等问题存在担忧。当前就业形势仍较严峻，样本失业群体普遍认为当前找工作困难，二季度平均找工作时间拉长 1.7 个月。此外，“线上招聘平台”（62.2%）已成为找工作的重要途径。

二季度末灵活就业群体就业景气指数明显好转，从一季度末的 49.8% 升至 61.7%，收入和消费景气指数分别为 55.0% 和 63.0%，扩张幅度较一季度略有减弱，但仍处在荣枯线上方。大家普遍认为“疫情冲击影响减弱”是就业形势和收入状况好转的主要原因，而消费支出增加更多是由于“物价上涨”。分行业看，采矿业和建筑业的景气程度要好于制造业和服务业。展望三季度，灵活就业群体的就业预期指数和收入预期指数较二季度景气指数进一步上升至 68.4% 和 68.9%，但消费预期指数不增反降，其中服务业从业人员的预期相对悲观。

当前经济总体有所恢复，但恢复的基础还不稳固，稳就业仍是下一步稳增长的关注重点。短期内，应继续统筹推进疫情防控和经济社会发展，最大限度减少疫情对生产生活的影响，进一步落实落细各项稳就业举措，把救助政策、社保政策与就业政策衔接起来，并加强对灵活就业群体和失业群体的动态监测预警机制和民生兜底保障，促进经济的稳定恢复。中长期内，要加快推进教育、医疗、社会保障等基本公共服务的均等化，全面加强职业教育培训，适应市场需求，促进劳动力市场供求有序衔接。

一、引言

近年来，在百年变局和世纪疫情相互叠加的复杂背景下，我国经济面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重冲击，稳增长与稳就业的压力加大。随着我国经济增长进一步下移，就业领域面临着人口结构与经济结构的深度调整，劳动力供求两侧均出现较大变化，就业不均衡的结构性矛盾较突出，深化实施就业优先战略、将就业优先政策置于宏观层面的重要性明显提升。

稳就业不单要稳存量，更须拓增量。疫情推动了数字经济发展，选择灵活就业的人数不断上升形成各种新就业形态，对就业“蓄水池”和“稳定器”作用日益显现。灵活就业群体，作为一种特定的就业市场形态，其政策概念提出的时间较短，但已作为事实存在了多年。随着我国灵活就业群体规模不断扩大，关注灵活就业群体的发展，重视并释放其对于稳就业的重要作用，在我国就业形势面临严峻挑战的当下显得尤为重要。

本报告聚焦于中国灵活就业市场，通过支付宝在线调研系统发放就业调查问卷，探寻我国灵活就业市场发展现状，分析灵活就业群体的典型性特征，从宏观层面探寻灵活就业等新形态对稳定就业市场的作用，并针对性提出完善健全灵活就业劳动用工和社会支持体系的政策建议。

二、灵活就业定义、形式和规模

灵活就业的含义，是从劳动力供给角度描述个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活的就业方式。相较于传统就业长期固定的雇佣模式，灵活就业模式则以需求为导向，在劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利、劳动关系等方面更强调灵活性的动态劳动关系。灵活就业的形势比较多样化，最早表现形式是劳务派遣，随后出现了业务外包、非全日制的形式，随着数字技术发展、加速渗透以及数字平台出现，逐渐发展出了平台型用工等新形态。

我国灵活就业群体规模庞大，结构上以传统从业者为主。国家统计局数据显示，中国目前灵活就业群体规模已达 2 亿人，与 8.94 亿的全国劳动年龄人口规模相比，当前我国灵活就业群体占比接近 22.4%。结构上来看，建筑业、服务业和劳动密集型制造业等传统灵活从业者规模庞大，2021 年我国农民工总人数超过 2.9 亿人，外出打工以从事建筑业、服务业和制造业为主，这部分农民工群体应该是 2 亿灵活就业人员的主要部分。数字经济的发展带动了大批新型

灵活就业群体，比如电商、自媒体运营、网约车、快递外卖、个体户码商等人员。统计局显示，2021年从事主播及相关从业人员160多万人，较2020年增加近3倍，但总体规模仍较低。

面对疫情，数字化新业态、新模式加速普及为就业市场带来新的机遇，灵活就业等新型就业形态呈现出发展活力。疫情防控的经济新常态下，企业对优化资源配置、精细化管理用工的意愿有明显提升，灵活用工模式有效满足企业用工灵活性的需求。数字化人力资源平台的发展提高了就业供需双方匹配效率，大幅降低了就业市场交易撮合成本。灵活就业模式不仅拓宽劳动者就业新渠道，成为劳动增收的重要途径，长远来看，该模式对升级我国现有劳动力结构、释放潜在生产潜能和稳定就业市场具有重要作用。

三、灵活就业群体调查问卷的基本情况

(一)调查目的

在国内疫情反复、国际形势复杂严峻的背景下，国内经济下行压力较大，企业尤其是中小微企业和服务行业受到了较大冲击。在不确定性外部因素增多背景下，发挥灵活就业的作用，对稳定宏观经济、促进居民收入增长和扩大消费潜能的意义深远。我们试图通过季度调查问卷了解新冠疫情背景下就业群体和失业群体的现状和对未来预期，重点关注了灵活就业群体的行业职业分布、社会保障、技能培训、收入与消费变化情况。

(二)调查设计及实施

2022年6月，北京腾景大数据应用科技研究院与蚂蚁集团研究院联合对我国二季度就业情况课题开展线上调查，6月21日至30日通过支付宝线上调研系统给持有支付宝芝麻工作证的用户和其他活跃用户随机发放并收集问卷，实际回收有效问卷为26276份，涉及到不同区域、年龄、行业、职业类型等人群。

调查问卷由三个部分组成：就业群体、失业群体和非劳动力供给群体。问卷覆盖了以下几个方面：一、基本情况，包括人口统计学、教育水平、当前就业状态、社会保障情况等；二、对于就业群体，问卷调查了行业和职业类型、工作地点与时长、劳动保障和收入情况等内容；三、对于失业群体，问卷询问了失业原因、求职渠道、技能培训、失业金领取情况等；四、对于非劳动力供给（目前不在找工作）群体，问卷重点关注不在找工作的原因和生活保障情况

等；五、针对二季度疫情，问卷询问了所有群体受疫情影响下生活、工作、就业、收入、消费和预期等情况。

(三)问卷结果预处理方法

1. 样本特征

从数据代表性来看，本次调研样本男性数量偏多，年龄分布相对年轻化，所在地集中在东部、中部地区。七成以上的样本是男性，女性样本偏少（图 1）。年龄在 21-30 岁和 31-40 岁的样本比例合计超过 70%，显著高于全国劳动年龄人口分布的比例，超过 50 岁的样本数量偏少（图 2）。从区域分布来看，本次调研样本覆盖了全国 31 个省市及自治区（不含港澳台地区），但与全国常住人口分布比较，样本中广东、浙江和上海的数量偏多，黑龙江、吉林和辽宁等地区数量偏少。

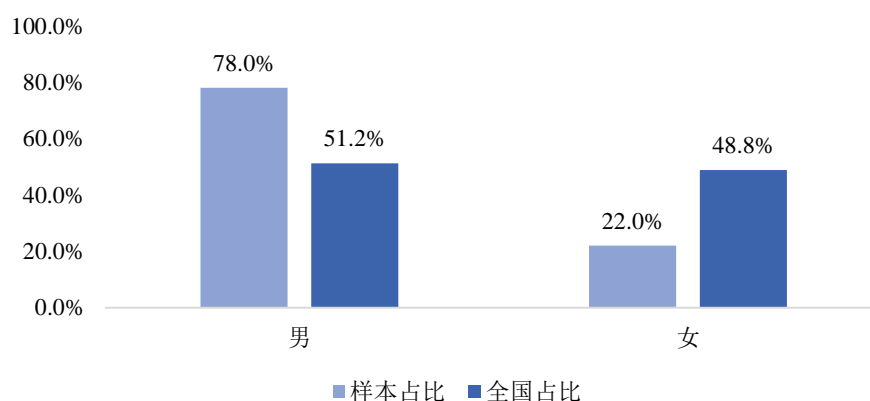


图 1 样本和全国的性别分布对比

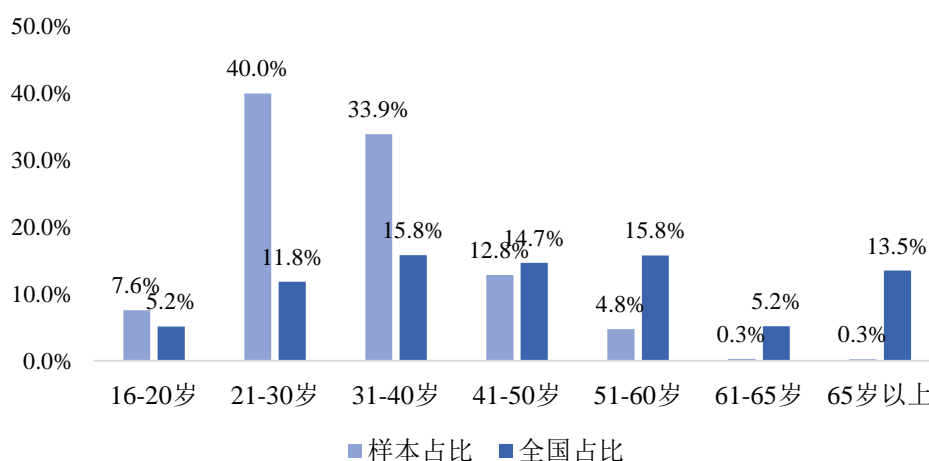


图 2 样本和全国的年龄分布对比

我国劳动力调查，是按照国际劳工组织推荐的标准进行统计的。为了体现出全年龄就业状况，考虑到农村老年人仍会继续务农，城镇许多人退休后也选择继续工作，因此就业和失业人口没有年龄上限，下限设置为我国合法劳动年龄即 16 岁。为准确了解我国就业群体情况，本研究数据剔除了 16 岁以下的样本，剩余有效样本数量为 26252。

为提高调研问卷结果的合理性，本研究根据国家统计局公布的全国第七次人口普查数据对样本区域分布进行了权重调整，调整后样本分布可参考下图 3 考虑到互联网用户偏年轻化和男性化的特征，本研究保留了样本的年龄结构和性别结构，不做权重的调整。

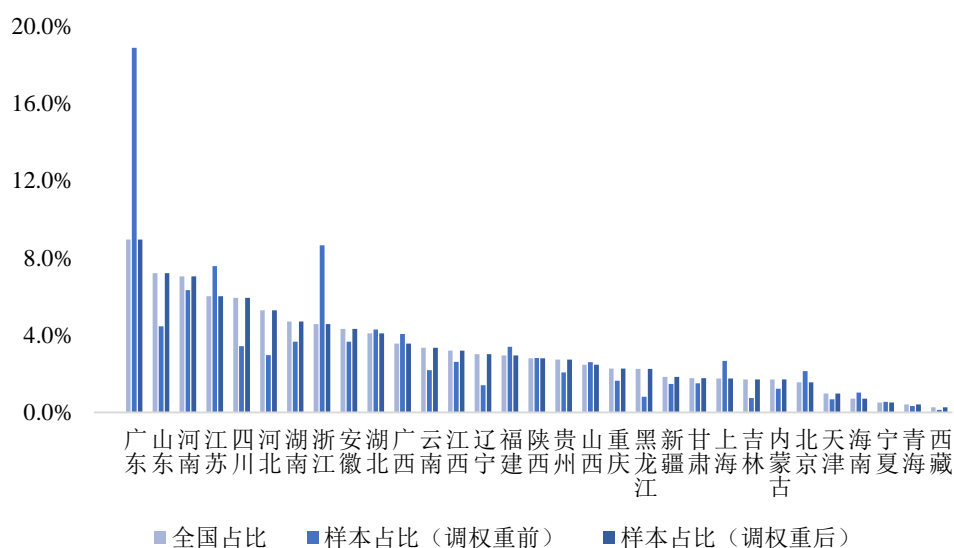


图 3 权重调整前后样本和全国各区域分布对比

2. 灵活就业样本筛选过程

灵活就业是指在劳动时间、收入报酬、工作场所、保险福利、劳动关系等方面不同于建立在工商业制度和现代企业制度基础上的传统主流就业方式的各种就业形式的总称。基于上述定义，本报告以就业状态和企业主工商登记情况作为主线，筛选灵活就业群体样本，大致可归为两类：1) 灵活就业状态的从业者例如建筑工人、生活服务业人员和平台接单人员等；2) 没有工商登记的个体户，如街边摊贩等。

3. 灵活就业样本筛选结果

经过筛选，最终在全部样本中确定了 5894 个灵活就业样本，占全部样本的比例为 22.4%，这一比例接近今年一季度调研中的灵活就业群体占比（21.0%）。与国家统计局官方公布数据比较，统计局口径下当前灵活就业人员达到 2 亿人左右，第七次人口普查中劳动年龄人口为 8.9 亿人，可测算该口径下的灵活就业群体的比重约为 22%，与样本筛选结果得到比例接近（图 4）。

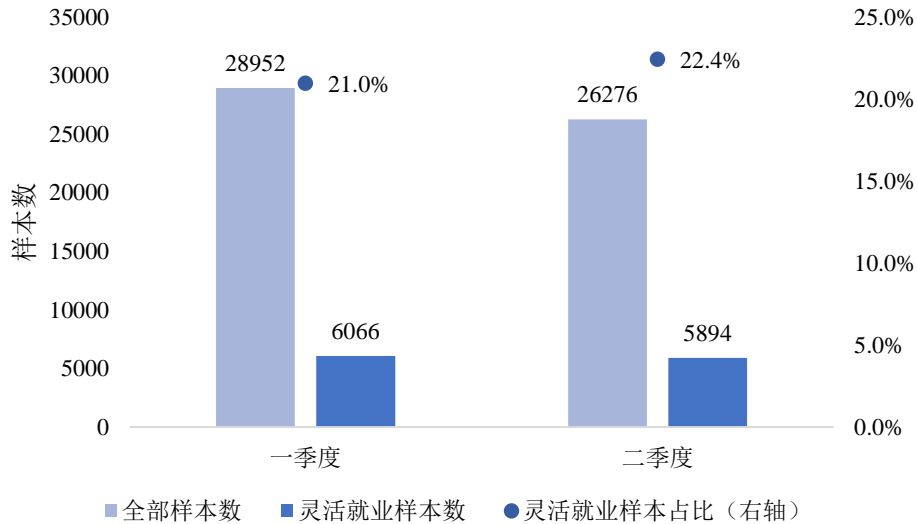


图 4 全样本和灵活就业样本人数及占比

四、灵活就业群体调查问卷的主要发现

在回收的有效问卷中，有工作、没有工作正在找工作、和没有工作也不在找工作的三类群体，分别对应的是就业群体、失业群体和非劳动力供给群体。在就业群体中，灵活就业群体、全职工作群体和企业主（含个体工商户）的占比分别为 24.6%、60.4%和 15.0%。下文重点分析了灵活就业群体的典型性特征，包括职业分布、年龄分布、工作地点与时长、收入情况、学历水平、技能培训、劳动和社会保障等。同时，报告还关注了样本中的失业群体现状以及退出劳动力市场群体的情况。

(一)灵活就业群体特征

1. 多数从事传统劳动密集型产业，平台经济发展带动了新型灵活就业发展

灵活就业群体，作为一种特定的就业市场形态，其政策概念提出的时间较短，但已作为事实存在了多年。我国现有灵活就业群体不仅包括建筑业、服务

业和劳动密集型制造业等传统从业者，也包括新经济新业态的发展带动的大批直播自媒体运营、在线服务、网约车、快递外卖和个体户码商等新型灵活就业群体。

灵活就业群体多数从事制造业、建筑业和生活服务业等劳动密集型传统产业，近年来新经济、新业态的发展带动了平台从业者等新型灵活就业群体规模快速增长。灵活就业群体样本的职业类型，主要集中在生产制造工人（20.4%）、线下生活服务业人员（15.9%）和建筑工人（15.6%），合计占比超过一半。部分没有工商登记的个体户，因规模较小、经营状态不稳定通常也被视为灵活就业群体，在样本中的占比接近 15%。新型灵活就业群体中，平台接单人员（如外卖骑手和网约车司机等）、在线服务人员（如自媒体、直播等）占比分别为 4.1%和 2.7%。此外，我们发现灵活就业群体中存在一定数量的企事业单位普通职员，比如物流运输人员、销售业务员和财务文员等，因就业模式灵活性或平时闲暇时间从事兼职工作，根据定义也属于灵活就业群体（图 5）。

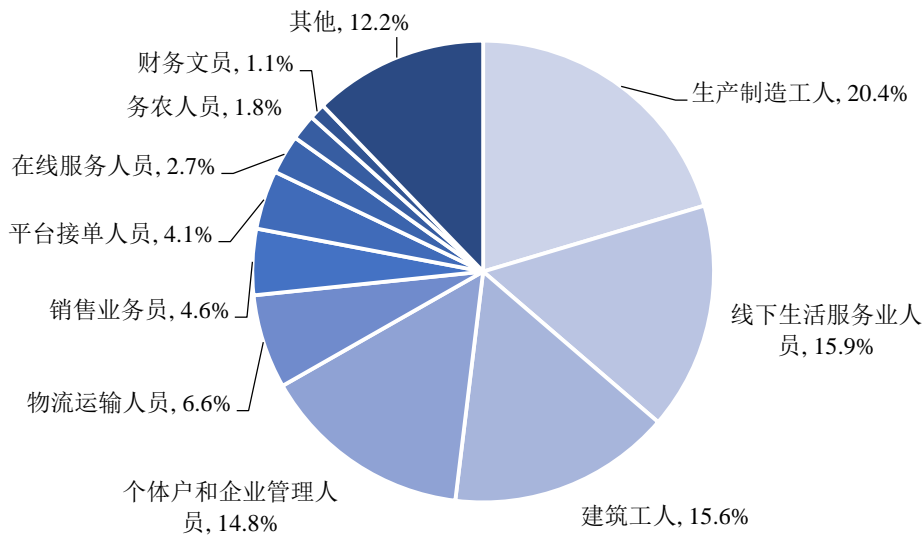


图 5 灵活就业群体的职业分布

2. 年龄集中在 21-40 岁，新型灵活就业群体更年轻化

灵活就业群体的年龄分布集中在 21-30 岁和 31-40 岁的区间，符合全部样本的年龄分布特征。相较全职工作群体，灵活就业群体处在 16-20 岁（37.7%）和 31-40 岁（35.0%）的比例偏高（图 6）。

从职业看，新型灵活就业群体更年轻化，年龄均值为 32.9 岁，低于传统从业者（35.7 岁）。具体来看，直播、自媒体等在线服务人员普遍更年轻化，有 44% 的人不超过 20 岁，年龄均值不超过 30 岁。线下生活服务业人员、财务文员和生产制造工人平均年龄也较低，平均年龄不超过 35 岁。平台接单人员多数为 31-40 岁，其中外卖员和快递员相对年轻化，网约车司机对技能有一定要求，平均年龄较高。传统灵活就业群体中，建筑工人、物流运输人员和务农人员的平均年龄相对较高，40 岁以上的占比接近 30%（表 1）。

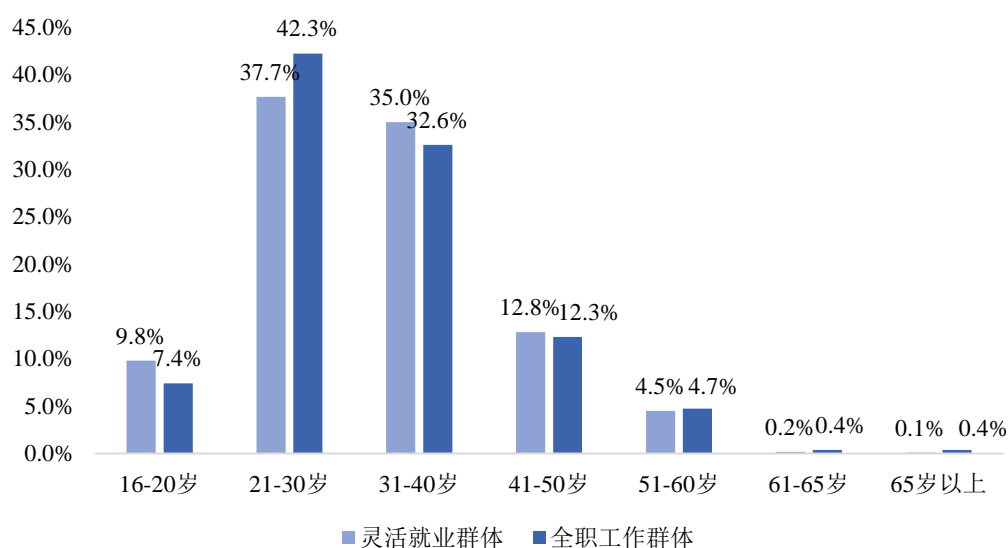


图 6 就业群体的年龄分布

表 1 灵活就业群体年龄分布（按职业类型）

	16-20 岁	21-30 岁	31-40 岁	41-50 岁	51-60 岁	60 岁以上	平均值 (岁)
在线服务人员	44%	11%	37%	4%	4%	0%	27.9
线下生活服务业人员	30%	6%	38%	19%	7%	1%	33.3
财务文员	19%	13%	47%	10%	11%	0%	34.0
生产制造工人	16%	8%	55%	17%	3%	0%	34.2
销售业务员	14%	7%	53%	19%	6%	0%	35.5
平台接单人员	19%	3%	45%	28%	5%	0%	35.7
个体户和企业管理人员	8%	8%	60%	18%	6%	1%	36.5
其他	14%	8%	47%	20%	11%	0%	36.7
建筑工人	5%	7%	60%	21%	7%	0%	37.3
物流运输人员	4%	6%	61%	22%	6%	0%	37.5
务农人员	3%	5%	48%	21%	19%	4%	41.5

注：平均值的计算方法分别假设各年龄区间均值为 18.0、25.5、35.5、45.5、55.5、65，各年龄区间人员数量比例为权重，简单加权平均计算得到年龄平均值

3. 受教育水平偏低，超 80% 学历水平在高中/中专/职高及以下

与全职工作者相比，灵活就业群体学历水平偏低，大部分在高中/中专/职高及以下。具体来看，灵活就业群体中，初中及以下、高中/中专/职高的学历水平占比分别为 37.7%、42.4%，合计比例超过 80%，显著高于全职工作群体；接受过高等教育（大专、本科及以上）的比例仅有 19.9%，低于全职工作的 52.3%。值得注意的是，灵活就业群体中也存在小部分高学历人员，研究生（硕士和博士）的占比接近 0.4%（图 7）。

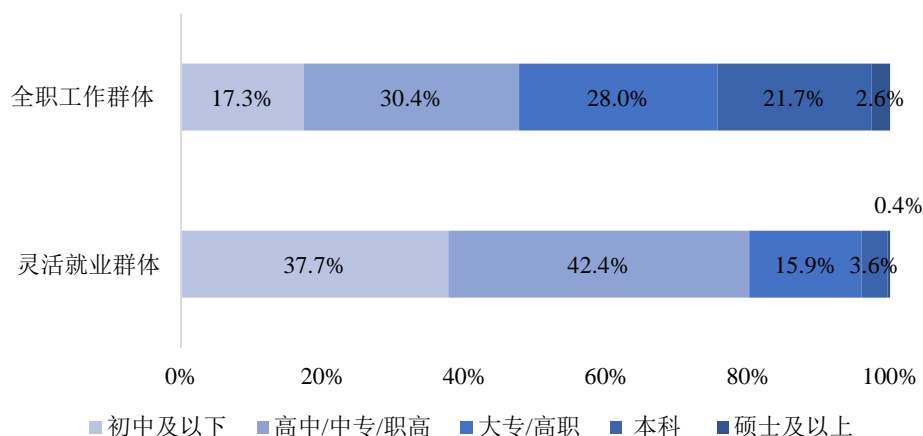


图 7 就业群体的学历水平分布

人力资本是影响劳动收入的关键性因素，灵活就业群体的学历水平与收入水平呈明显正相关。调研结果显示，从接受过高等教育（大专、本科及以上）的比例来看，月收入在 5000 元以下、5000-2 万元和 2 万元以上的群体占比分别为 38.2%、48.4%、81.1%，收入更高人员的受教育程度也明显更高（图 8）。

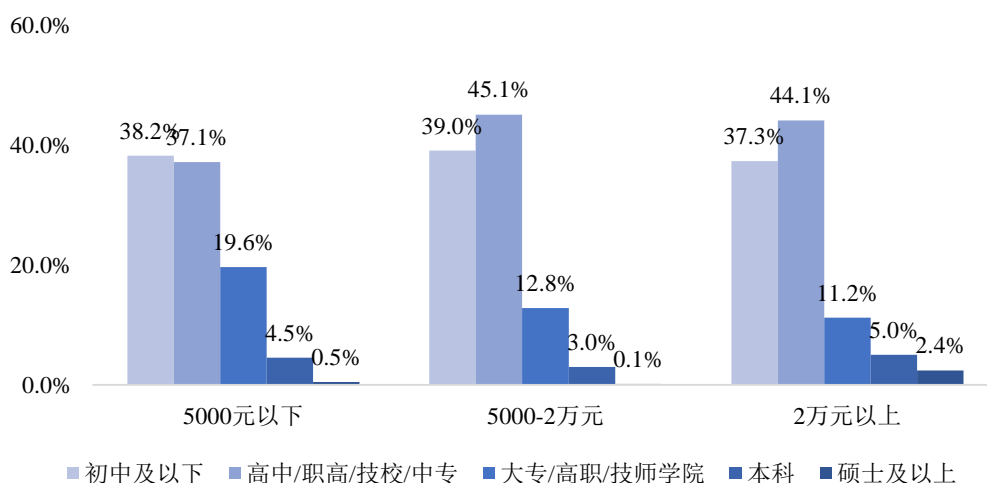


图 8 灵活就业群体的学历水平分布（按收入）

学历水平，很大程度决定了劳动者就业类型，进而影响收入水平。灵活就业群体中，个体户和企业管理人员、财务文员和销售业务员的学历水平较高，超过一半的人员接受过高等教育，尤其是财务文员有 17% 的人员有本科及以上学历，在各类职业中占比最高。新型灵活就业群体中，直播自媒体等在线服务人员的受教育水平也较高，13% 的人员拥有大学本科以上学历，平台接单人员学历水平以大专/高职为主，占比接近一半，初中及以下的学历次之。线下生活服务业人员、生产制造工人、物流运输人员的学历水平集中在大专高职和初中及以下两个区间内，合计占比超过 80%。建筑工人学历水平普遍偏低，超过一半的人仅拥有初中或以下的学历，这一比例显著高于其他职业（表 2）。

表 2 灵活就业群体的学历分布（按职业类型）

	初中及以下	高中/中专/职高	大专/高职	本科	硕士及以上	接受过高等教育占比
财务文员	11%	34%	38%	17%	0%	55%
个体户和企业管理人员	29%	18%	49%	4%	0%	53%
销售业务员	24%	25%	43%	7%	1%	51%
平台接单人员	34%	16%	47%	3%	0%	50%
务农人员	42%	8%	46%	1%	3%	50%
线下生活服务业人员	40%	13%	44%	4%	0%	48%
生产制造工人	36%	17%	43%	3%	0%	47%
物流运输人员	44%	10%	45%	1%	0%	46%
在线服务人员	18%	37%	32%	11%	2%	45%
其他	38%	22%	34%	6%	1%	40%
建筑工人	53%	7%	39%	1%	0%	40%

注：高等教育是指大专、本科及以上

4. 工作时间偏长，接近 4 成的人员每周工作超过 60 小时

灵活就业群体的每周平均工作时长为 53.4 个小时，比全职人员长 4.6 个小时。全职就业群体每周工作时长集中在 40-50 个小时，占比接近三分之一，30-40 个小时、50-60 个小时和 60 小时以上的占比比较接近，均为 20% 左右。灵活就业群体平均工作时长明显更长，接近 40% 的人员每周工作超过 60 个小时，这一比例显著高于全职就业群体（22.7%）；每周工作 50-60 小时的人员数量也较多，占比为 25.5%；每周工作 30-40 小时、40-50 小时的人员占比显著低于全职就业群体；值得注意的是，灵活就业群体中，每周工作时长不到 30 小时的比例为 5.7%，这一占比略高于全职就业群体，反映了灵活就业形态在工作时间的选择相对更自由的特点（图 9）。

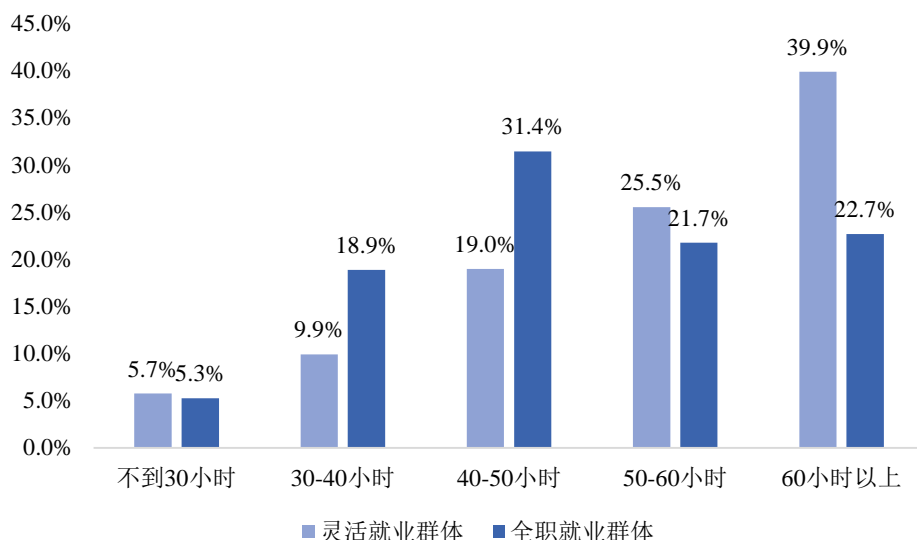


图9 就业群体的每周工作时长分布

从职业看，在线服务人员、企事业单位工作人员的每周工作时长较短，建筑工人和平台接单人员的工作时间普遍更长。灵活就业群体中，在线服务人员和财务销售等企事业单位人员的每周平均工作时长在46小时左右，线下生活服务业人员、生产制造工人、物流运输人员和建筑工人等传统从业者工作时长偏长，超过40%的人员每周工作时长超过60个小时，平均工作时长在54个小时左右；平台从业者的薪酬主要依靠订单提成，接单数量越多意味着收入越高，并且可自行选择工作时段，总体上这些从业人员的工作时间都偏长，样本结果显示，超过一半的快递员、网约车司机和外卖员等平台接单人员每周工作时长超过60小时，平均工作时长高达56个小时，远高于其他工作（表3）。

表3 灵活就业人群的每周工作时长分布（按职业类型）

	不到30个小时	30_40个小时	40_50个小时	50_60个小时	60个小时以上	平均值(小时)
在线服务人员	11%	24%	28%	16%	20%	46.0
财务文员	12%	12%	39%	20%	17%	46.7
销售业务员	8%	15%	25%	21%	32%	50.3
个体户和企业管理人 员	9%	14%	23%	23%	32%	50.5
务农人员	11%	11%	20%	25%	33%	50.9
其他	10%	10%	20%	24%	35%	51.4
线下生活服务业人员	5%	10%	18%	24%	43%	53.8
生产制造工人	5%	8%	19%	27%	41%	54.3
物流运输人员	3%	12%	17%	25%	44%	54.6
建筑工人	4%	8%	16%	29%	43%	54.8
平台接单人员	5%	7%	15%	19%	54%	56.2

注：平均值的计算方法分别假设不到 30 小时、30-40 小时、40-50 小时、50-60 小时、60 小时以上的区间均值为 25、35、45、55、65 小时，各区间人员数量比例为权重，简单加权平均计算得到每周工作时长平均值

5. 超过六成的人员月收入在 5000 元以上，不同职业间收入分化明显

灵活就业群体的月度收入分布集中在 5000-8000 元区间，对比全职工作群体收入处在“中间”群体占比较低，而“两端”的占比偏高。从各收入段人员占比数据来看，灵活就业群体月收入主要集中在 5000-8000 元（35.7%），其次是 2000-5000 元（30.8%）和 8000-20000 元（22.6%）。两端的占比相对较低，2000 元以下和 20000 元以上的占比分别为 7.6% 和 3.3%。对比全职工作群体，灵活就业群体在两端收入的占比较全职工作群体更高，体现在月收入 2000 元以下、2 万元以上的占比明显高于全职工作者（图 10）。

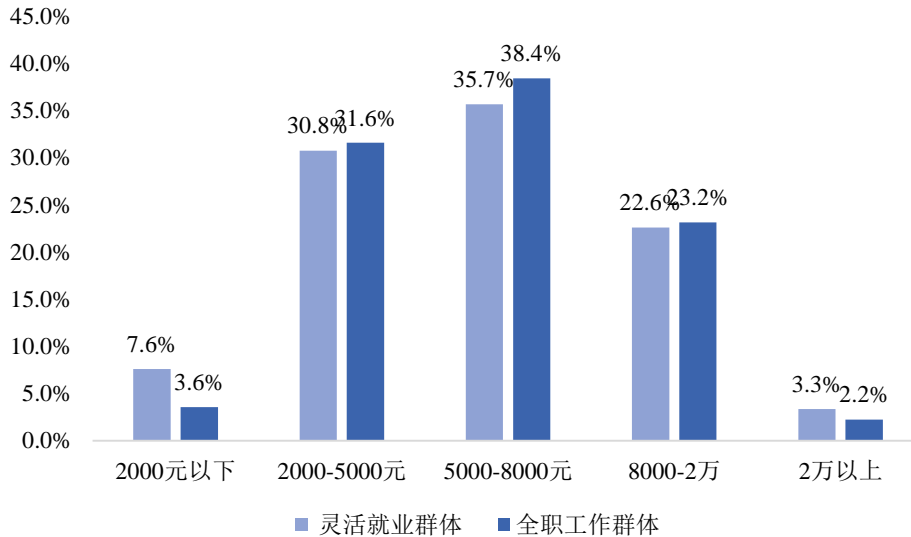


图 10 就业群体的每月收入分布

灵活就业群体从事不同职业的人员收入分化明显，个体户、建筑工人和物流运输人员的收入平均水平排在前三位。具体来看，灵活就业群体中个体户和企业管理人员收入水平最高，有超过一半的人员收入在 8000 元以上，且有 5% 的人员月收入超过 2 万元；建筑工人工作时间偏长且劳动密集程度较高，30% 的人员收入超过 8000 元，收入水平较高；物流运输人员对技术有一定门槛要求，同时也需要投入资本购买运输设备，月均收入接近 8000 元。对于新型灵活用工，平台接单人员依靠提成收入和较长的工作时间，其收入水平要高于在线服务人员。线下生活服务业人员和财务文员的收入水平明显偏低，超过半数的人员收入在 2000-5000 元区间内（表 4）。

表 4 灵活就业群体的每月收入分布（按职业类型）

	2000 元 以下	2000-5000 元	5000-8000 元	8000-2 万	2 万以上	平均值 (元)
个体户和企业管理 人员	2%	14%	35%	44%	5%	10, 170
建筑工人	4%	16%	49%	29%	1%	8, 288
物流运输人员	4%	23%	43%	28%	1%	7, 957
生产制造工人	4%	29%	45%	22%	1%	7, 236
平台接单人员	9%	36%	39%	15%	1%	6, 246
务农人员	22%	36%	22%	19%	2%	5, 925
在线服务人员	15%	49%	27%	5%	4%	5, 275
销售业务员	16%	49%	24%	10%	1%	5, 110
其他	16%	46%	28%	8%	1%	5, 094
线下生活服务业人 员	12%	52%	28%	7%	1%	4, 992
财务文员	14%	65%	17%	4%	0%	4, 014

注：平均值的计算方法分别假设各收入区间均值为 1000、3500、6500、14000、25000 元，各收入区间人员数量比例为权重，简单加权平均计算得到收入平均值

6. 普遍存在就业不稳和社保不足的问题，受疫情冲击更容易陷入困境

面对蓬勃发展的灵活就业形势，一个突出的问题是，大部分灵活就业群体仍游离在传统的劳动关系与社保体系之外。灵活就业群体的劳动保障和养老保险等社会保障水平较低，覆盖范围不足。

从问卷结果来看，47.3%的灵活就业人员没有劳动合同或仅有短期临时合同，拥有一年以上长期稳定合同的比例仅有 39.2%。对比之下，全职工作群体接近 86.9%的人员拥有长期合同，没有合同或仅有短期合同的比例只有 10.5%（图 11）。

从养老保险的参与情况来看，53.5%的灵活就业人员没有参与养老保险，缴纳的人员占比有 46.5%，其中自己缴纳的情况占多数，工作单位缴纳的占比较低。对比之下，70.3%的全职工作人员有缴纳养老保险，并且工作单位负责缴纳的情况占绝大多数，自己缴纳和没缴纳的情况都较少，整体保障水平较高（图 12）。

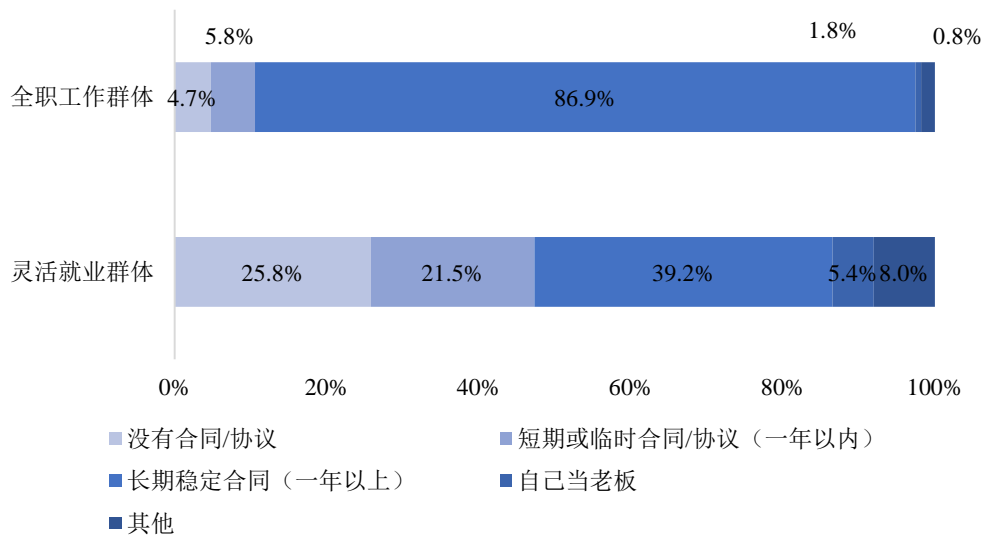


图 11 就业群体的劳动合同情况

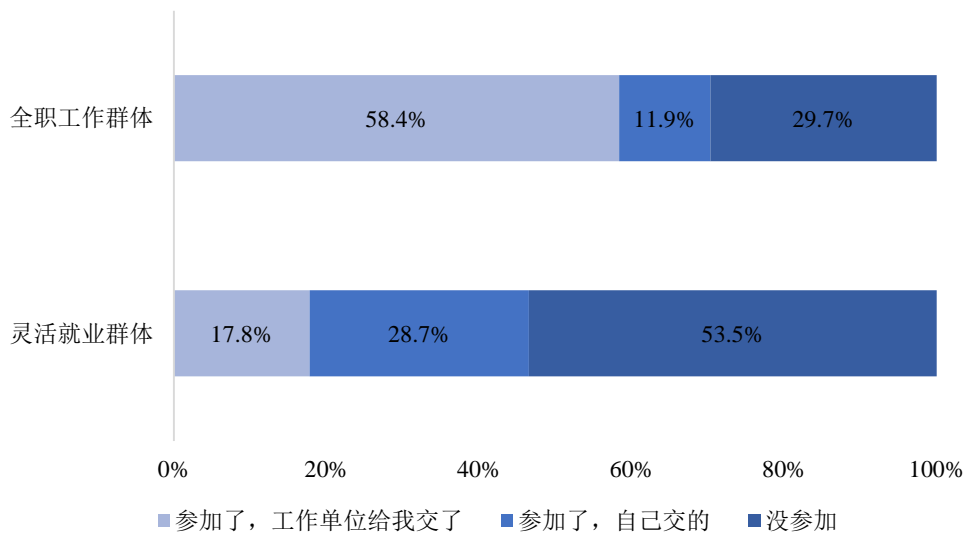


图 12 就业群体的养老保险缴纳情况

灵活就业群体没有缴纳养老保险情况非常普遍，这背后既有企业方面的客观原因，也有劳动者的主观意愿。客观方面，由于工作的灵活性和流动性，企业与劳动者之间的劳动关系认定问题、五险一金缴纳问题成为较大困扰，企业主动给员工参保的动力不足。主观方面，受限于城乡户籍制度，异地工作的灵活就业群体难以享受到城市居民同等的公共服务，导致了主动参保、持续参保的意愿不高。问卷结果显示，未缴纳养老保险的灵活就业群体中，多数人是因为“工作单位太小或未注册，无法给自己缴纳养老保险”，占比为 45%；劳动者主观意愿不想交的占比有 38%，因为“更看重现在能拿到手的钱，不想交”，“工作单位不愿意缴纳”的比例则相对较低（图 13）。

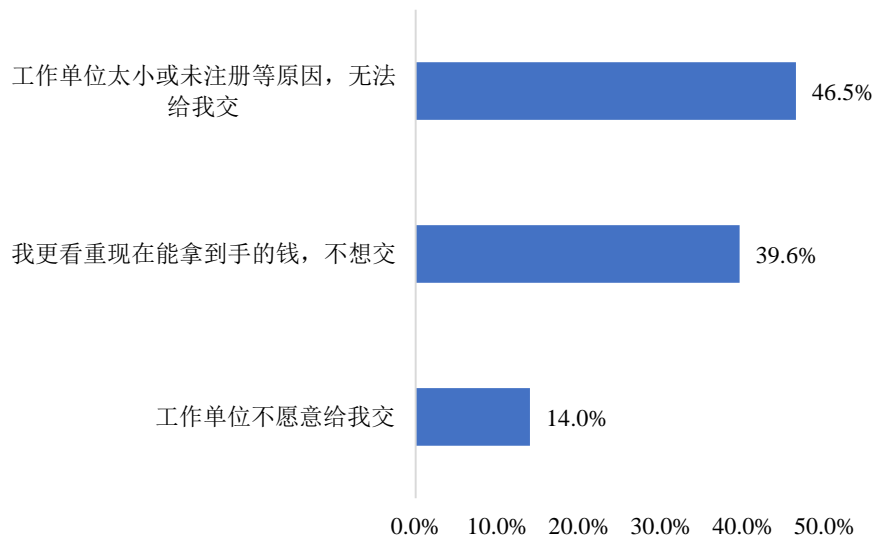


图 13 灵活就业群体没有缴纳养老保险的原因

现有社会保障体系是按照实际存在劳动关系的传统就业形态来设计的，灵活就业群体中劳动关系不稳定、外来务工打工以及新就业形态的从业者，社保难以全面覆盖支持。从职业类型看，灵活就业群体没参加养老保险的情况十分普遍，其中财务文员等企事业单位工作人员，没缴纳养老保险的比例不足 40%，社会保障情况相对较好。新就业形态劳动者权益保障水平明显偏低，尤其是外卖员和快递员等平台接单人员没缴纳养老保险的比例为 62.8%，这一比例显著高于直播自媒体等在线服务人员的比例（51.8%）。传统从业者中，线下生活服务业人员、建筑工人、物流运输人员和个体户等群体没缴纳养老保险的比例均超过 50%，保障相对不足，而销售业务员和生产制造工人保障水平相对略高（图 14）。

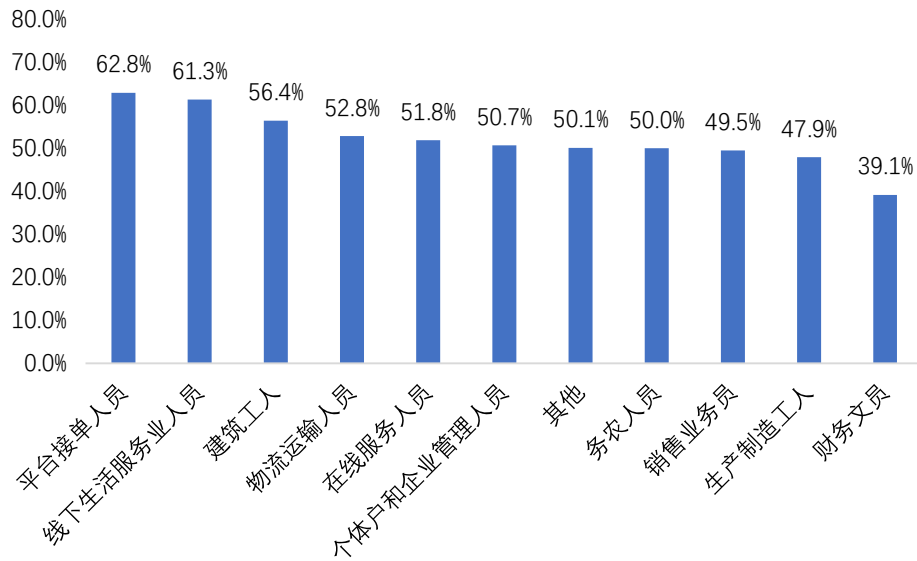


图 14 灵活就业群体没参加养老保险的占比（按职业）

由于灵活化的就业模式和非固定的劳动关系等特点，该群体缺乏稳定保障，受疫情冲击更容易陷入困境。二季度调研数据显示，疫情普遍影响了就业者工作出行的便利性，但相较于稳定的全职工作群体，灵活就业群体反映个人生活有困难、无力偿还到期贷款的比例更高。由于工作稳定性差，有 31.0% 的灵活就业者担心被解雇，这一比例显著高于全职工作群体（17.9%）（图 15）。在未来预期方面，灵活就业群体普遍希望在孩子教育（39.7%）、父母养老（39.2%）、医疗保障（35.8%）等方面得到改善（图 16）。

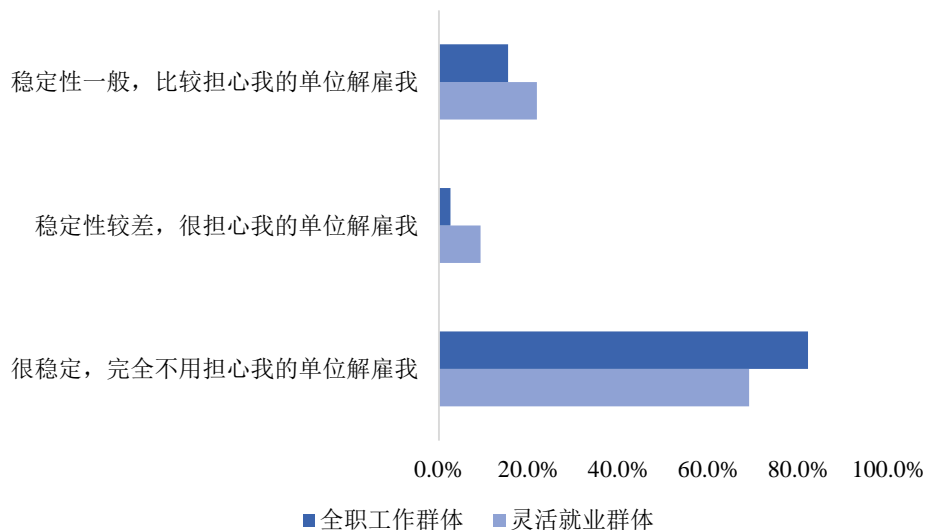


图 15 就业群体对工作稳定性的感受

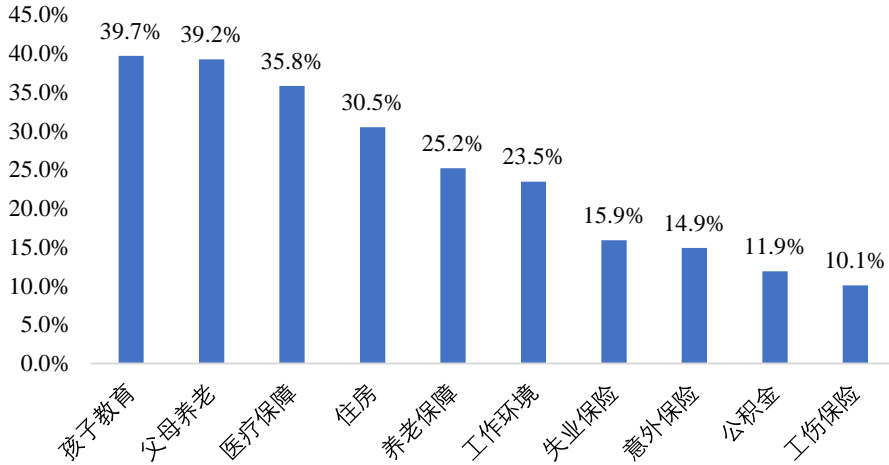


图 16 灵活就业群体对个人权益保障希望改善的意愿（多选）

7. 七成以上人员认可技能培训的重要性，但实际参与过的比例不足 30%

技能培训是提高劳动者职业竞争力和适应职业变化能力的重要手段，问卷询问了灵活就业群体对职业技能培训的看法。调研结果显示，灵活就业者普遍认可技能培训对就业的重要性，但实际参加过培训的占比不高。对于社会提供的公益性技能培训，灵活就业从业者中参加过的人数占比不足 30%，超过 70% 的人表示未参加过（图 17）。就业者对于技能培训的参与意愿普遍较高，73.4% 的灵活就业者表示愿意参与有助于就业的技能培训；不愿意参与培训的人员仅占 18.9%，其中多数是因为没有时间、经济负担重，少数人认为对就业帮助不大、有经济负担或培训门槛较高（图 18）。

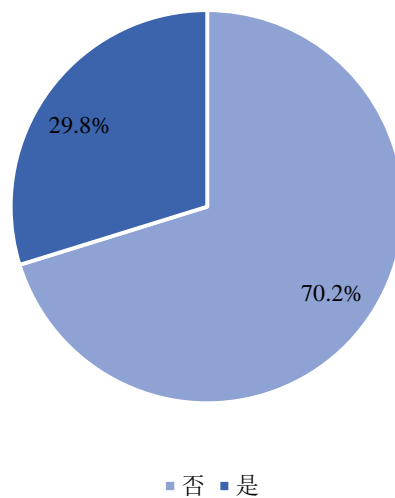


图 17 灵活就业群体是否参加过技能培训

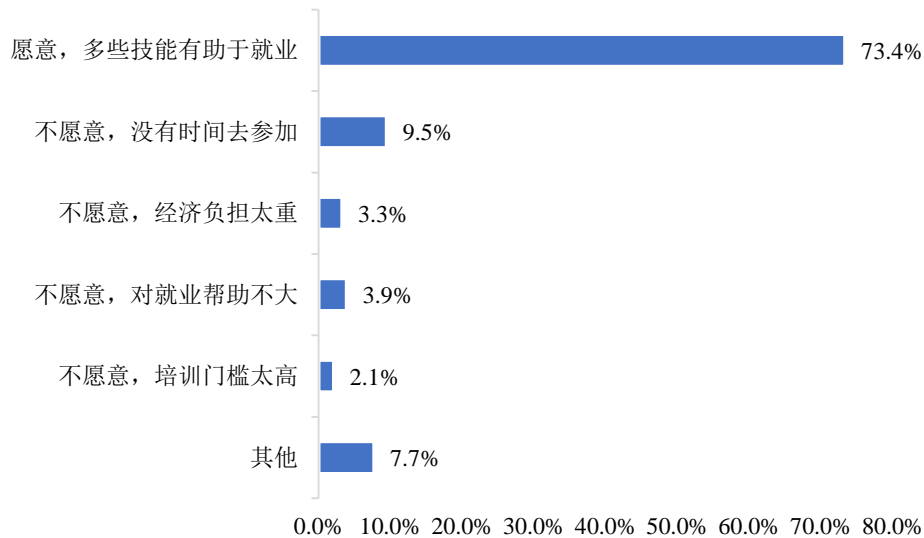


图 18 灵活就业群体是否愿意参加技能培训

从技能类型上来看，灵活就业群体参加过较多的培训包括：水电、厨师、电焊、叉车、消防、安全和计算机等，以就业为导向的基本职业技能为主；CAD 设计、编程、电子商务和会计等知识密集型培训数量较少（图 19）。此外，就业者普遍对线上、线下培训的接受度都较高，在疫情防控期间，线上培训的便利性可较好的满足各类企业及劳动者的技能提升需求。



图 19 灵活就业群体参加过的培训类型

8. 灵活用工市场仍面临诸多问题，发挥数字化平台的优势是关键

灵活就业形态由于工作场所和时间更自主性，可更加充分挖掘劳动市场潜力。当前灵活用工市场也面临诸多问题。调研问卷显示，灵活就业群体普遍反映“缺少福利保障”、“没有正式合同”、“拖欠薪资等劳动纠纷”是当前工

作较为困扰的问题（图 20）。此外，灵活就业由于不稳定性，工作记录无法有效积累且工作技能缺乏认证，导致从业者面临职业成长缺乏系统性、劳动力无法被市场充分定价以及个人权益遭到损害等困境。

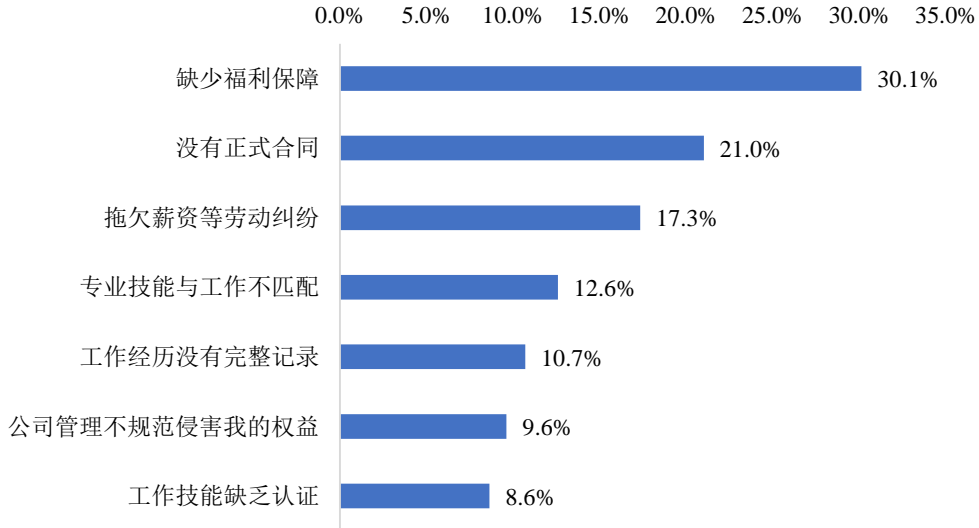


图 20 灵活就业群体工作中遇到的困难

要解决上述问题，发挥互联网平台信息化和智能化的优势是关键。当前，有不少平台企业正在尝试使用互联网对用工问题进行优化。比如，针对企业用工方，青团社率先在国内展开使用 SaaS 系统，产品灵工管家为企业提供了一站式的灵活用工管理服务，帮助企业解决考勤打卡、工时核算、薪酬发放等用工效率问题。针对灵活就业人员，支付宝推出了全民职业信用累积和应用工具“芝麻工作证”，有效的解决劳动力市场的信息不对称问题，帮助灵活就业群体提升个人就业竞争力。

灵活就业群体普遍通过数字化平台寻找就业机会，使用电子工作证和考取技能认证的占比也较多。从问卷结果来看，灵活就业样本中通过互联网就业平台找工作的比例超过 45%，使用过类似芝麻工作证等电子工作证的比例为 27.9%，通过互联网平台考取技能认证的比例超过 15%（图 21）。

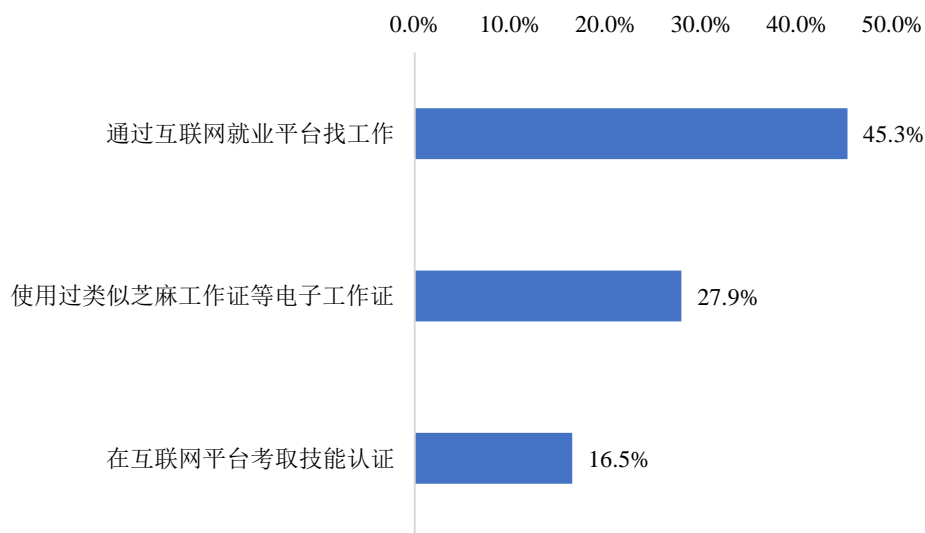


图 21 灵活就业群体对数字化平台使用情况

电子工作证等数字工具可有效帮助就业人员积累工作记录、获取用工单位信任、认证职业技能等。灵活就业群体大多数是以临时工、劳务派遣等形式从业的人员，多数不与用人单位签订劳动合同，这导致劳动者过往工作经验难以得到完整的记录和积累。调查问卷结果显示，电子工作证基于平台的数字化认证能力可有效地帮助持证者记录积累工作信息和经历（56.0%）、分享简历更方便（29.9%）、增加工作机会（24.8%）（图 22）。同时，使用电子工作证的就业者专业职业技能也得到了完整记录，在已认证的技能中，超过 30% 的用户拥有普通话相关测试等级证书，8.7% 的用户拥有计算机等级认证，拥有电工、汽车维修工、特征作业操作证等技能的占比也不低，均在 7% 左右（图 23）。

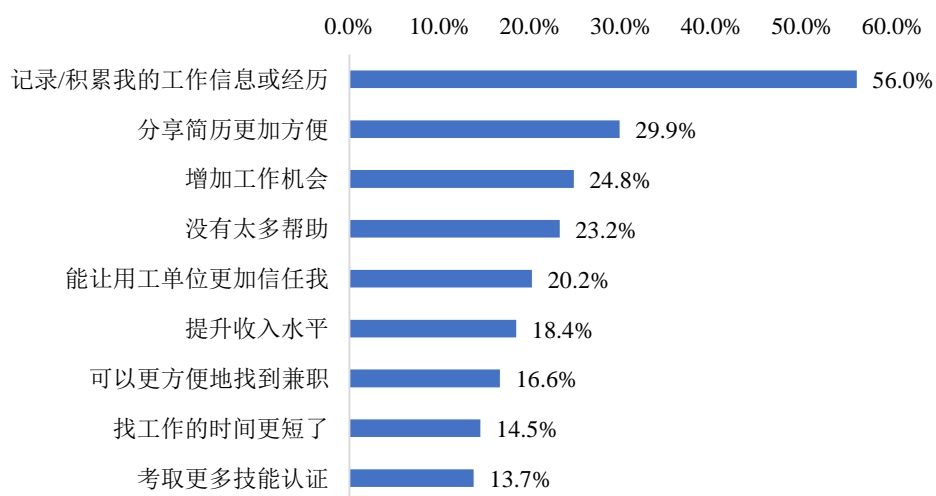


图 22 使用者认为电子工作证的帮助（多选）

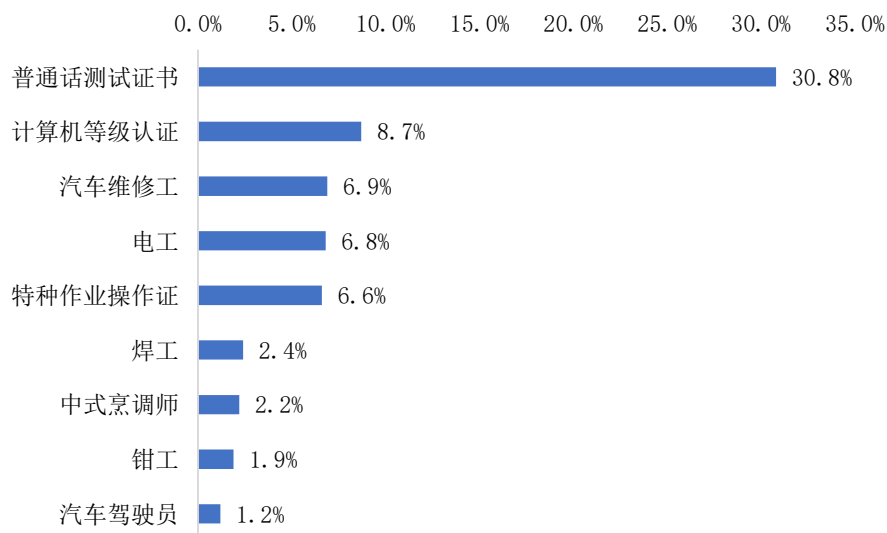


图 23 芝麻工作证用户已录入排名靠前的技能分布

总体来看，样本的灵活就业群体以劳动密集型制造业和服务业等传统从业者为主，新型灵活就业群体中在线客服人员、直播自媒体人员和快递员数量较多；年龄以 21-40 岁为主，直播和在线客服等新型灵活就业群体更年轻化，建筑工人和物流运输人员等群体平均年龄较高；工作地点灵活多元，平均每周工作时间比全职人员更长；月收入集中在 5000-8000 元区间，从事不同职业的人员收入分化明显，个体户、建筑工人和物流运输人员的收入平均水平排在前三位，线下生活服务业人员和财务文员的收入水平明显偏低。多数为高中/中专/职高及以下学历，平均受教育程度低于全职工作者。灵活就业群体普遍认可技能培训对提升就业竞争力的重要性，但实际参与过社会提供的公益性技能培训的人数占比不高；就业和社会保障水平低，普遍希望住房、孩子教育和养老医疗问题得到改善。

数字经济和平台经济的发展，正在持续优化灵活就业劳动供需市场。类似芝麻工作证等电子工作证基于平台数字化认证能力，可有效解决当前灵活就业市场信息不对称的部分问题，实现就业市场高效化与数字化。调研显示，灵活就业群体普遍通过数字化平台寻找就业机会，使用电子工作证和考取技能认证的占比也较多。电子工作证等数字工具可有效帮助就业人员积累工作记录、获取用工单位信任、认证职业技能等。

(二)失业群体分析

我国劳动力调查对失业人口的定义，是指 16 周岁及以上，没有工作但在三个月内积极寻找工作，如果有合适的工作能够在 2 周内开始工作的人。在此次问卷中，我们针对样本人员过去一个月的工作状态做了调查，其中“没有工作，正在找工作”的群体，被认定为当前的失业群体。

二季度末，全国疫情防控形势整体好转，生产生活秩序逐步恢复，就业形势有所好转，但国际环境复杂严峻，国内经济运行仍面临需求收缩、供给冲击、预期转弱三重压力，企业用工需求偏弱，总体就业压力仍然较大，失业率仍高于去年同期。6 月份，城镇调查失业率为 5.5%，比 5 月份下降 0.4 个百分点，但仍比去年同期高 0.5 个百分点（图 24）。

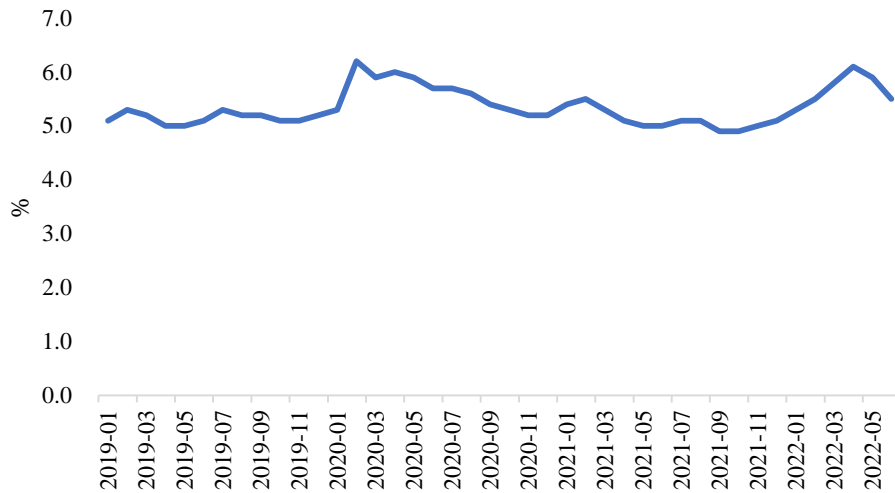


图 24 城镇调查失业率水平

数据来源：国家统计局

1. 自身抗风险能力弱，失业期间对生活保障存在担忧

失业原因方面，21.9%的人员离开上一份工作是因为“短期季节性工作完成”，这对应的正是灵活就业群体中的失业人群。此外，“技能不适应工作”（18.3%）和“被裁员”（16.5%）的情况也较为普遍（图 25）。由于抗风险能力弱，失业人员普遍对基本生活、父母赡养和医疗保障等问题存在担忧，部分人员反映在疫情期间个人生活存在困难，其中存在“无力偿还到期贷款”的情况。

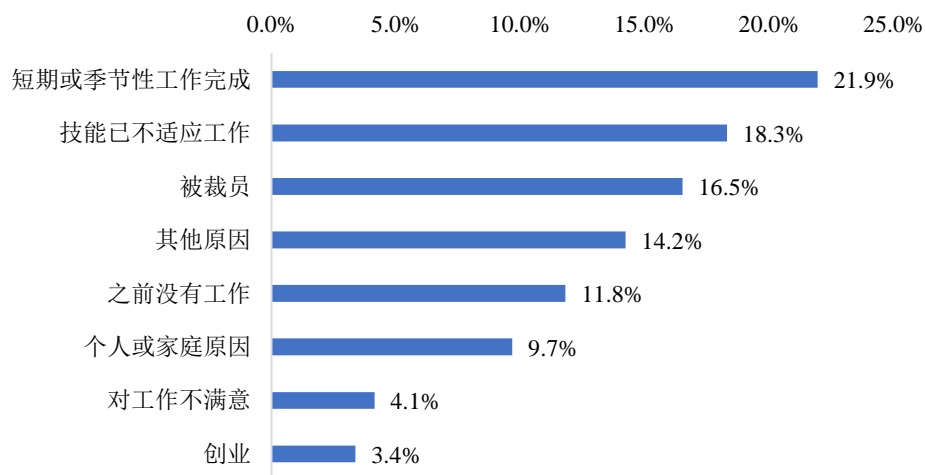


图 25 失业人员离开上一份工作原因

2. 普遍认为当前找工作困难，二季度平均找工作时间拉长 1.7 个月

对于再就业情况，当前就业形势仍较严峻，问卷询问了失业群体已经花费多长时间找工作，从调研结果看，1 个月以内占比 21.4%，1-3 个月占比 33.4%，说明过半的失业发生在 3 个月以内；6-12 个月占比 9.9%，12 个月以上占比为 15.8%，这意味着样本失业群体中超过四分之一的人员已经失业半年以上。与一季度比较，二季度样本失业群体找工作时间平均为 4.9 个月，比一季度拉长了 1.7 个月（图 26）。失业人员普遍认为当前找工作困难，原因主要在于经济形势不好、年龄问题、缺乏技能或者学历水平不够。

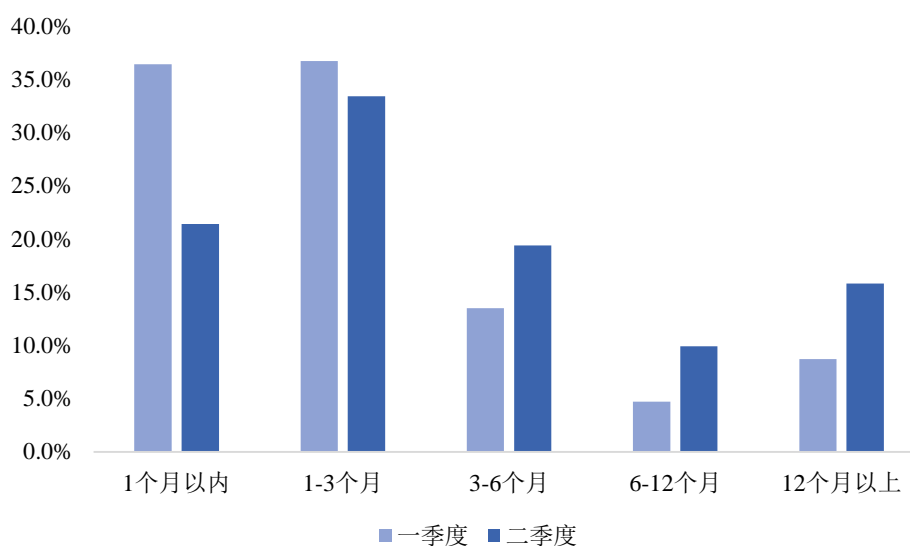


图 26 失业群体找工作时长分布

3. 线上招聘平台已成为找工作的重要途径，稳就业政策在发挥积极作用

数字化人力资源平台的发展提高了就业供需双方匹配效率，大幅降低了就业市场交易撮合成本。问卷结果显示，对于正在找工作的失业群体，通过线上平台、亲友推荐、线下人才市场找工作的占比分别为 62.2%、46.1%、40.1%，线上招聘平台成为失业群体找工作的重要途径。部分失业者为增加就业机会，也会选择通过参加技能培训（23.6%）或选择创业（13.5%）（图 27）。失业群体普遍认可技能培训对提高自身就业竞争力的重要性，但实际上仅有 20.9% 的人曾参与过社会公益技能培训，这一比例显著低于有工作群体（图 28）。

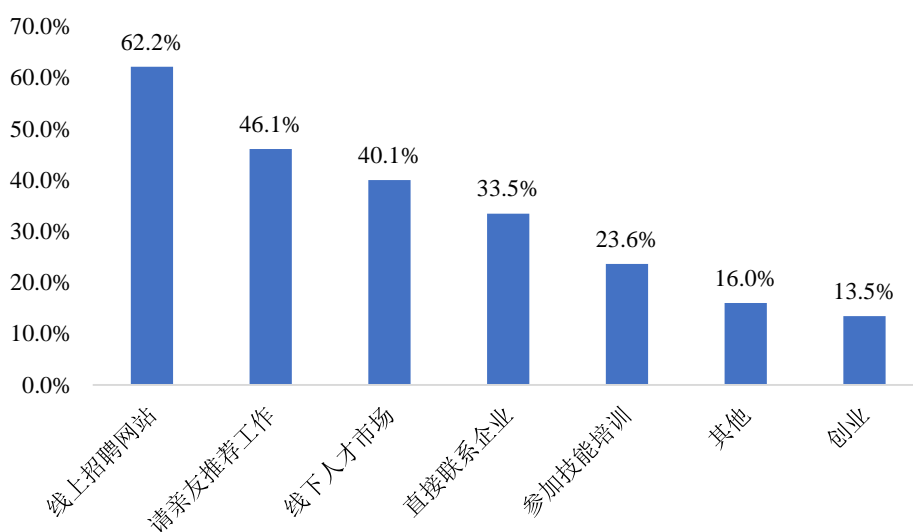


图 27 失业群体为找工作做了哪些努力（多选）

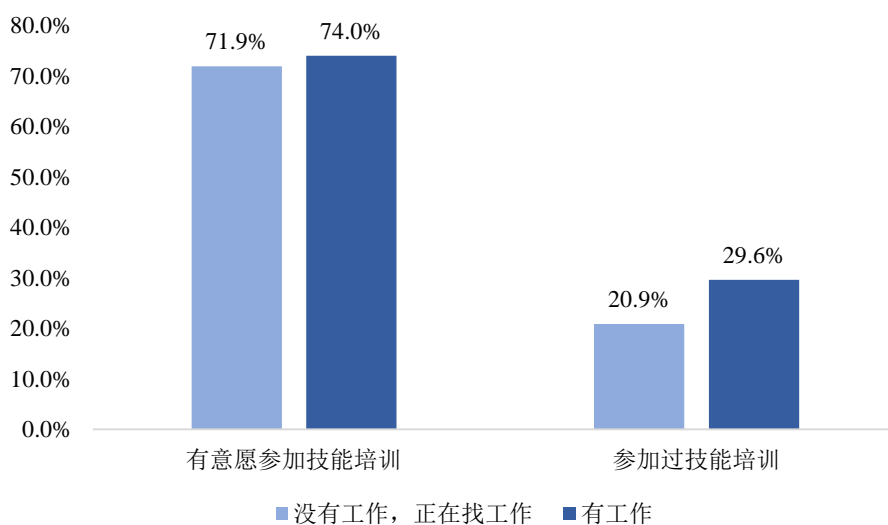


图 28 就业群体和失业群体对技能培训的态度

二季度部分地区疫情多发散发对就业产生了较大冲击，随着 5 月份疫情防控形势不断向好，经济社会秩序加快恢复，一系列稳就业政策措施发挥积极效果，就业形势出现好转。从调研结果来看，部分失业群体有受益于各地近期的稳就业措施，包括“组织招聘会、发布岗位信息”（39.2%）、“提供技能培训”（20.7%）以及“提供就业补贴”（16.6%）等（图 29）。

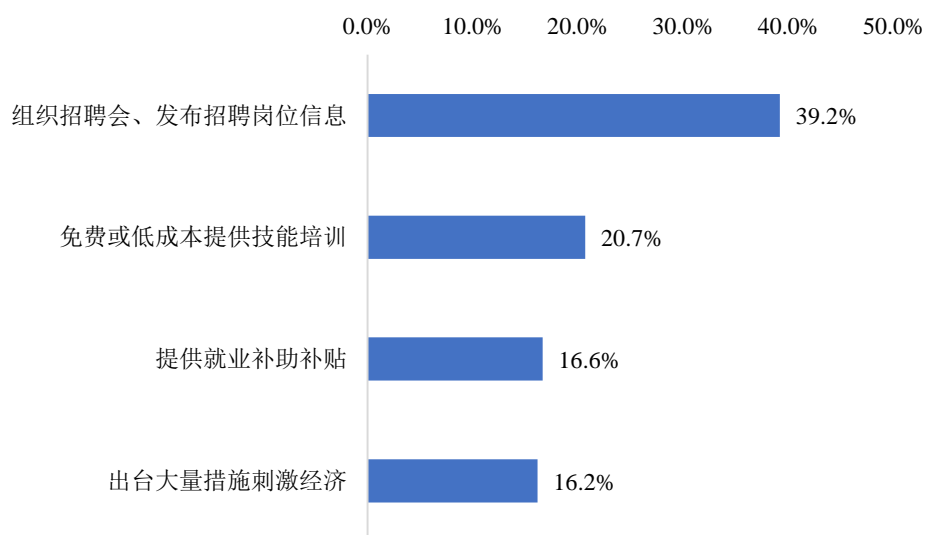


图 29 各地近期对促进当地就业做了哪些努力（多选）

总体来看，失业群体自身抗风险能力弱，普遍对基本生活、父母赡养和医疗保障等问题存在担忧。失业原因主要是“短期季节性工作完成”、“技能不适应工作”或“被裁员”。再就业方面，失业人员普遍认为当前找工作困难，原因在于经济形势不好、年龄问题、缺乏技能或者学历水平不够。此外，“线上招聘平台”已成为找工作的重要途径。

五、灵活就业群体系列景气指数

为反映灵活就业形态景气程度，问卷采取了非定量的形式，询问受访者就业景气、个人收入和消费变化的感受，受访者对问题做出定性判断，使用扩散指数法构建指数，将 50% 设置为荣枯线，以统计调查问卷中各回答所占百分比数为权重，对回答选项“变好很多”、“变好一点”、“基本不变”和“变差一点”、“变差很多”分别赋值+1.0、+0.5、0、-0.5、-1.0，加权计算得到最终指数，即指数=50%+50%*（变好很多占比*1.0+变好一点占比*0.5-变差一点占比*0.5-变差很多占比*1.0），综合反映灵活就业群体就业、收入和消费景气状态。

下文的指数均以 50%为荣枯分水线，当指数高于 50%时，被解释为灵活就业群体中有更多的就业者认为就业景气度在变好或者收入、消费支出在增加；当指数低于 50%，更多就业者认为就业景气度在变差或者收入、消费支出在减少。

1. 二季度末就业景气指数明显扩张，收入和消费景气指数扩张幅度减弱

作为对经济波动边际感受更为敏感的人群，灵活就业群体的就业状况在经济见底回升的过程中改善更加明显。二季度末，就业景气指数从一季度末的 49.8%大幅升至 61.7%（表 5），样本中有接近一半的灵活就业人员认为就业环境有所改善，这一比例显著高于一季度。收入景气指数为 55.0%，较一季度回落 1 个百分点，样本灵活就业群体中有 29%的人员认为二季度收入有所增加、54%的人员收入基本不变，收入减少的占比为 17%。消费景气指数小幅回落 0.5 个百分点至 63.0%（表 5），仍处在较高景气区间，45%的人员认为二季度消费支出有所增加，减少的占比仅有 13%左右。

表 5 二季度末灵活就业群体系列景气指数

景气指数	就业	收入	消费
一季度末	49.8%	56.0%	63.5%
二季度末	61.7%	55.0%	63.0%

2. 疫情影响减弱是就业和收入好转的关键，消费支出增加主要是由于“物价上涨”

灵活群体认为“疫情冲击影响减弱”是就业形势和收入状况好转的主要原因，而消费支出增加更多是由于“物价上涨”。对于二季度末就业和收入好转的变化，灵活就业群体普遍认为“疫情负面影响变小”和“行业发展较好”是关键原因（图 30）。由于灵活就业模式具有收入不稳定的特点，“收入季节性增加”（19.8%）也是影响收入变化的重要原因，“目前工作涨薪”（14.4%）和“跳槽换工作”（4.4%）等原因占比并不高（图 31）。

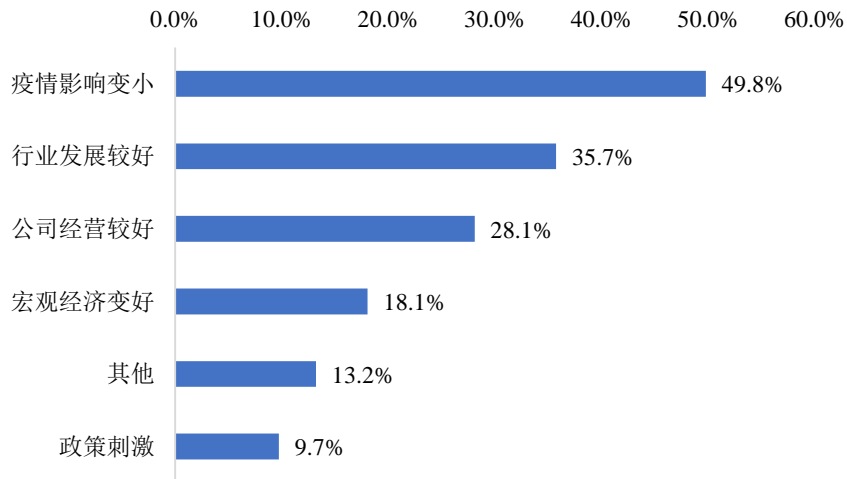


图 30 灵活就业群体认为就业好转的原因

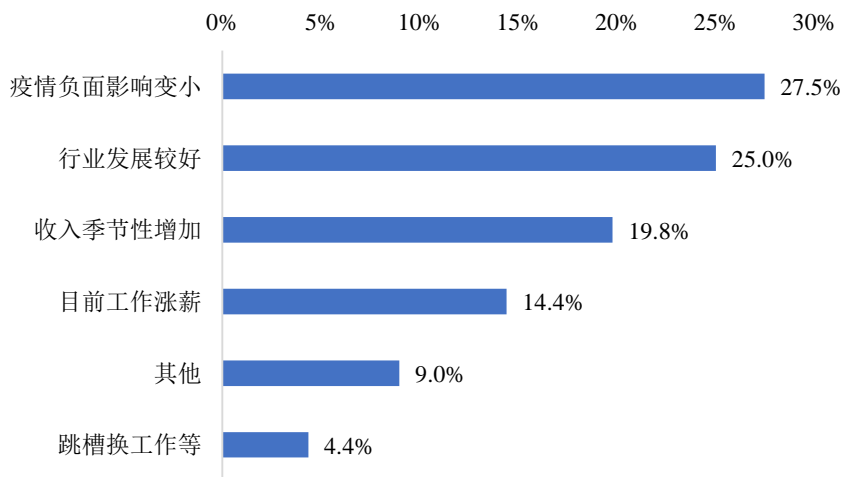


图 31 灵活就业群体认为收入增长的原因

对于消费，灵活就业群体认为消费增加的主要原因是物价上涨（56.7%），这一比例显著高于其他分项；其次是大额临时性支出增加，占比为 25.5%；疫情影响减弱，部分消费场所重新开放带来消费支出增加的占比为 21.8%；而收入增加（22.7%）、消费意愿上升或预期转好（18.4%）等消费内生性动能较弱。总体来看，二季度消费复苏基础仍脆弱（图 32）。

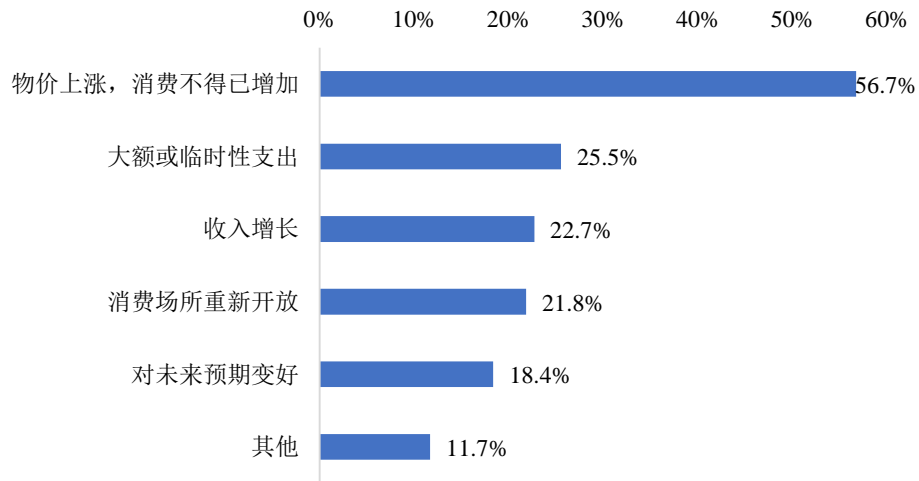


图 32 灵活就业群体认为增加消费的原因

3. 采矿业和建筑业的景气程度更高，制造业和服务业仍处于恢复阶段

分行业看，灵活就业群体中，采矿业和建筑业人员的一系列景气指数均处于较高水平，制造业和服务业景气指数扩张程度较弱，但仍处在荣枯线上方。

具体来看，就业方面，二季度末，采矿业的就业景气指数分别为 70.8% 和 64.9%，处在较高景气区间，而制造业和服务业的就业景气程度在 59% 左右，较一季度升至扩张区间，但扩张程度偏弱。问卷询问了不同行业企业主的招聘计划，超过 60% 的样本企业主希望“维持员工规模不变”，27.2% 的企业主打算增加员工，其中建筑业和采矿业的企业主打算扩招的比例均超过 30%，而制造业和服务业的这一占比较低，这与灵活就业指数所反映的行业间差异化表现一致。

收入方面，行业间表现仍存在分化，采矿业和建筑业人员的景气水平明显好于制造业和服务业。二季度，建筑业人员的收入景气指数为 59.0%，较一季度上升 7.8 个百分点，明显改善；制造业和服务业收入景气指数均为 52.9%，较一季度下降超过 1 个百分点，这意味着从业者认为二季度收入增加的人数占比较一季度有所下降，行业收入整体景气程度回落。消费方面，各行业人员的消费景气指数普遍扩张，均处在 60% 以上的景气区间，但建筑业景气程度略高于制造业。

表 6 二季度末灵活就业群体系列景气指数（分行业）

景气指数	农林牧渔业	采矿业	制造业	建筑业	服务业
就业	67.3%	70.8%	58.9%	64.9%	59.7%
收入	57.7%	58.6%	52.9%	59.0%	52.9%
消费	68.0%	62.0%	61.0%	64.5%	62.0%

4. 职业间存在分化，企业管理人员、建筑工人、生产制造工人等景气度更高

二季度末，疫情反弹得到有效控制，国民经济企稳回升，各职业景气指数普遍扩张，但不同职业间存在一定分化，企业管理人员、建筑工人、生产制造工人和平台从业者的景气程度更高，销售人员、财务人员和物流运输人员的景气程度相对较低。具体来看，疫情形势逐渐稳定，个体经营环境大幅好转，个体户就业、收入和消费景气指数均升至 60% 以上的高位区间。基建继续发挥稳增长作用，工业生产快速复工复产，建筑工人和生产制造工人的就业环境总体向好，收入和消费景气指数高于平均水平。服务业逐步恢复，平台接单人员、线下生活业人员和在线服务业人员的就业景气指数较一季度末均上升至 60% 左右的扩张区间。疫情不利冲击并未完全消除，物流运输人员的就业和收入景气指数分别为 59% 和 52%，相对其他职业景气度扩张程度偏弱。财务文员等企事业单位人员，由于自身工作相对稳定且对经济边际好转的感受滞后，二季度收入和消费景气指数落入收缩区间（表 7）。

表 7 二季度末灵活就业群体系列景气指数（分职业）

景气指数	就业	收入	消费
个体户和企业管理人员	69.0%	61.5%	66.0%
建筑工人	63.0%	56.5%	64.5%
生产制造工人	61.5%	56.5%	64.0%
平台接单人员	61.0%	55.5%	63.5%
务农人员	60.5%	53.0%	63.0%
线下生活服务业人员	60.5%	53.0%	62.5%
在线服务人员	59.5%	52.0%	61.5%
物流运输人员	59.0%	52.0%	61.0%
其他	57.5%	51.0%	60.0%
销售业务员	55.5%	49.0%	58.5%
财务文员	55.0%	45.5%	49.5%

5. 灵活就业群体对就业和收入的未来预期较好，对消费预期不增反降

展望三季度，灵活就业群体的就业预期指数和收入预期指数分别为 86.7% 和 87.8%，其中制造业和服务业的改善幅度高于总体水平，物流运输人员、线

下生活服务业人员和平台从业者的预期提升幅度更大。灵活就业群体对第三季度的消费信心普遍较好，消费预期指数为 60.9%，但与当期第二季度指数相比，消费的预期指数扩张幅度有明显下降，这意味着灵活就业群体预计未来消费会减少的比例上升。其中，制造业和建筑业的预期下滑幅度相对较小，灵活就业群体消费信心仍较足，采矿业和服务业的消费预期指数回落较明显，均超过 2 个百分点，消费预期相对较弱（表 8）。

表 8 灵活就业群体消费指数

	三季度消费 预期指数	二季度消费 景气指数	差值
农林牧渔业	66.7%	68.0%	-1.3%
采矿业	58.5%	62.0%	-3.5%
制造业	59.6%	61.0%	-1.4%
建筑业	63.2%	64.5%	-1.3%
服务业	59.4%	62.0%	-2.6%
灵活就业总体	60.9%	63.0%	-2.1%

总体来看，二季度末灵活就业群体就业景气指数明显好转，收入景气和消费景气指数扩张幅度减弱，但仍处在扩张区间。大家普遍认为“疫情冲击影响减弱”是就业形势和收入状况好转的主要原因，而消费支出增加更多是由于“物价上涨”。分行业看，采矿业的景气程度要好于制造业和服务业。展望三季度，灵活就业群体的就业预期指数和收入预期指数较当期指数上升至 86.7%和 87.8%，消费预期指数不增反降，其中服务业从业人员的预期相对悲观。

六、政策建议

二季度末，随着经济运行逐渐好转，稳就业政策措施显效，就业总体形势在改善。但疫情和经济下行压力等不利影响尚未完全消除，就业总量压力和结构性矛盾依然存在，失业率总体还处于较高水平，稳就业仍是下一步稳增长的关注重点。

短期内，应继续统筹推进疫情防控和经济社会发展，最大限度减少疫情对生产生活的影响，促进经济的稳定恢复。继续实施保市场主体政策，以发展促就业、以就业保民生。进一步落实落细各项稳就业举措，扩大失业保险和最低生活保障等社会保障项目的给付面，提高社会保险可得性和领取方式的知情度。要把救助、社保政策与就业政策衔接起来，在保障和救助上该扩围的扩围，应保尽保、应兜尽兜，确保不发生规模性返贫。

中长期内，要加快推进教育、医疗、社会保障等基本公共服务的均等化，进一步打破不当行政性管制，促进机会公平。继续推进并扩展义务教育等基本公共服务随人员流动可携带的政策，打通农村社保、医保和城镇社保、医保的衔接。全面加强职业教育培训，适应市场需求，促进劳动力市场供求有序衔接。逐步将职业教育培训作为一项基本公共服务加以提供。鼓励各类技工院校、职业学校、就业训练中心等参与职业技能培训，给予一定的财政补贴。鼓励企业对员工开展职业技能培训，并在财税、信贷等方面有必要激励措施。

此外，应充分利用数字化平台和数字技术的优势，建立重点关注人群监测分析、岗位匹配、技能培训、电子认证等线上就业辅助机制。一是加强对灵活就业人群和失业人群的定期监测和预警分析；二是增加就业信息获取的广度和就业岗位匹配度；三是通过线上方式更为灵活和精准地开展技能培训；四是通过电子手段完整记录灵活就业人员碎片化的工作经历和工作技能。