

“88元上门做一顿饭”“1分钟1元代人遛狗”“1小时100元陪患者看病”……随着人们消费能力增强,生活质量逐渐提升,以及互联网高速发展,大数据技术的兴起,人们消费习惯正在悄然发生变化,新型职业层出不穷,受到越来越多消费者的青睐。然而,记者采访发现,新型职业在火热发展的同时,还存在一些不完善的地方。对此,有专家表示,应根据实际情况不断探索新的制度,才能让新业态经济良性发展。



# 多需求催热 “上门经济”开辟新市场

## 新职业带来更多 就业“风口”

“95后”彭玲在成都从事上门做饭服务刚满一年,日前记者采访时,她已有了20人的团队。“3菜1汤66元,6个菜88元,10个菜两个厨师154元……”顾客根据自己的需求通过网络平台下单,选择喜欢的套餐即可享受一次上门代厨服务。“我们免费跑腿买菜,只需付菜钱即可,洗碗加收10元洗碗费。”彭玲告诉记者,虽然上门代厨刚出现不久,但许多消费者对此表现出兴趣并愿意下单,她和团队成员周末几乎没有时间休息。美团一项数据显示,最近“上门代厨”的搜索量环比上涨533%。

同为“95后”的刘丽也在从事一种“很新”的职业——“遛狗师”,为没时间照顾宠物狗的消费者提供上门喂养和遛狗服务。上门喂养价格为3公里以内20元,3公里至5公里30元,5公里以上40元,遛狗价格为每分钟1元。“2021年刚做这一行时没想到会这么有市场。”刘丽是兼职,每天下班前会有需要上门喂养的信息发到手机里,她需要提前一天先与宠物主人见面拿钥匙,第二天上门添粮、换水、出门遛狗,期间会向顾客提供工作视频和照片。“上门一次需要服务一个半小时到两个小时。”刘丽介绍,在其工作地浙江,遛狗师已成为很多年轻人愿意兼职或全职从事的职业,

同行越来越多。

据了解,类似的“上门经济”新业态还有很多。天眼查专业版数据显示,我国上门服务相关企业近年来发展迅速,涵盖了外卖、家政、洗衣、美甲、按摩、美发美容、汽车后市场、维修、生鲜、杂货等各个领域。

## 互联网加传统行业 “效率高又方便”

彭玲回忆,她最早在短视频平台上看到有人在做上门代厨服务,她本身工作是自由撰稿人,时间弹性较大,又是美食爱好者,上门代厨引起了她的兴趣。“我把上门代厨的想法发到了朋友圈,很快就有朋友联系我。我还找到了本地上门代厨的网络群,第一个月我是兼职在做,收入近2000元。”彭玲说,自己厨艺不错,同时比较注重服务质量,在朋友互相推荐下,找她代厨的人越来越多,她变得忙碌了起来。

彭玲认为,上门代厨的市场需求是因为现在年轻人消费习惯的改变,他们对生活质量的要求更高了。“大城市生活节奏较快,一些年轻人工作一天到家已经身心俱疲,不想做饭,点外卖又不健康,上门代厨成为一个很好的选择,做出的饭菜健康可口又比外面吃得便宜。”

“互联网突破了时间和空间的限

制,能让互相有需求的人点对点地对接,这其中的组合蕴藏着无限机会。”刘丽说,新业态属于互联网加传统行业,新业态之所以增多,互联网功不可没。

彭玲表示,她打算扩充团队,未来想做一个“云家政”的终端平台,通过更专业的线上渠道获取客源。“我愿意多做一些尝试。”彭玲说,目前,有许多年轻人关注到“上门经济”,但该行业并不成熟,许多地方有待改进。

## 探索新制度 行业发展仍需规范

有专家表示,“上门经济”存在着服务质量和安全保障不足的问题,上门服务涉及消费者的私人空间和财产安全,一旦发生服务质量不达标、服务人员失信或犯罪等情况,将给消费者造成严重的损失和不良影响。

“提高上门服务的标准化程度、加强服务人员的培训和管理、建立完善的信用评价和投诉处理机制等措施是必要的。”该专家表示,对于上门代厨烘焙等提供餐饮的服务,食品安全和从事餐饮人员的健康资质不容忽视。另一方面,从事上门服务的劳动者缺乏身体健康等劳动权益保障,相关法律制度监管仍处于“真空”状态。一旦上门服务出现“恶意跳单”“流失”等情况,相关维权路径也会困境重重。

中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉指出,目前,大部分网络平台都只是起到中介作用,能够归类到民法典第九百六十一条所规定的中介合同当中。在主要模式上,通过形成点对点的匹配服务赚取中介费,并没有对劳务提供者有一个监督管理。“如果作为民事关系来处理,并不能认定是劳动关系或是劳务关系。”

王天玉解释道,像彭玲一样有一定规模的团队,并对团队成员有较强管理,要求这些团队人员到岗打卡,穿着统一工作服等,就是实际劳务履行的情况,如果有特别强的管理,这就是一种以中介为形式,以劳动关系为实质的一种用工形态,“在承认平台与从业者之间有中介关系的同时,新业态工作者仅依靠民法典不足以保障自己的权利,因为一定程度上这种灵活就业超越了个体的就业规模,就要有相应的管理。”

据悉,2021年,人社部等8部门共同印发《关于维护新业态劳动者劳动保障权益的指导意见》。该指导意见将依托互联网平台就业的新就业形态分为三种类型:符合确立劳动关系情形的,企业应当依法与劳动者订立劳动合同;不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的,指导企业与劳动者订立书面协议,合理确定企业与劳动者的权利义务;个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等,按照民事法律调整双方的权利义务。

(新华网)