

作者 | 吴思瑾

编辑 | 王与桐

\*

受到疫情影响，近几年部分生产制造、餐饮、酒旅等行业发展并不景气，这几个行业的用工人员大多正是我们所说的蓝领群体。随着经济复苏，越来越多的行业和企业恢复以往用工规模：人社部数据显示，2022年第四季度城市公共就业服务机构求人倍率为1.46（100个求职者对应146个岗位需求）；而制造业技能人才的求人倍率长期在1.5以上，高技能人才超过2。

虽然蓝领在中国职业结构中占比最大——近4亿，但持续多年的“找工难”和“用工荒”的结构性矛盾依然存在。

一方面蓝领群体受工资收

入、工作稳定性等影响频频跳槽

，叠加疫情影响，制

造业蓝领人才流向城市服务业的情况加剧

；另一方面，随着制造业日益数字化、智能化，一部分偏体力劳动的普蓝工作开始由机器替代，另一部分工作又对技术工种深蓝和可能转向白领发展的锐蓝在技能水平上提出了新的要求，用工方陷入招工难的窘境。

蓝领变了，招聘平台的风向也随之变化。

最大的变化就是直播带岗开始盛行

。短视频平台正潜移默化影响着各行各业，不仅可以直播带货，更演化了“直播带岗”，并引来各大平台争相效仿：

- 2022年1月，快手App推出蓝领招聘产品“快聘（原名快招工）”，无论是劳务中介还是企业自招，都可以在完成资质认证后，展开直播带岗；
- 2022年1月，58同城旗下“赶集网”正式转型垂直招聘平台“赶集直招”，每天8小时不间断直播带岗；
- 2022年6月，乐业乐活上线乐优聘App，通过“视频招聘+AI算法匹配”切入蓝领招聘赛道；
- 此外，前程无忧、智联招聘、壹招招聘、U职网和垂类蓝领招聘平台鱼泡网也开始试水短视频互动功能……

由快手引发的直播带岗的风靡，的确让更多人认识到了蓝领招聘的机会，从而也吸

引资本关注这个行业。近两年内，越来越多的初创公司获得融资。

图 29: 截至 2022 年 7 月劳动合同纠纷对比



图源：东方证券研究所《蓝领求职市场如何拆解？空间与格局——蓝领招聘行业深度报告》

招聘平台们若不能解决上述“顽疾”，就难以改变用户心智和扩大用户规模；因此，强化线下

安全审核是平台们提升

用户体验的重要手段，换句话说就是谁家信息越真实，用户规模潜力就越大。

在具体举措上，各家表现不一。比如BOSS直聘推出面向制造业普工的“海螺优选”计划，会多轮核验商家信息；官方数据显示其安全审核团队规模过千人，月均核查企业数为10万余家。赶集直招则表示借助社会力量，结合自有城市运营团队共计20万人，已实地勘察339个城市近200万招聘企业的经营地址。前程无忧显示在2021年就查证并拦截以普工、仓库管理员和网约车司机等蓝领岗位为重点的28万余个违规岗位。

在垂直行业还有一些企业正在试图解决拖欠工资、不缴社保等“老”问题，比如吉工家通过让建筑工人在其产品上在线核对和确认工资单后，建筑企业通过主流在线支付工具将工资转入劳务中介账户后即刻分发给建筑工人个人账户，相关数据也随之回传企业进行归档的做法，以解决劳务中介拖欠工人工资的痛点。2022年，吉工家逆势实现2倍营收。此外，还有在灵活用工为主的物流行业，京东通过降薪多名高管，为新并入的德邦快递小哥缴纳五险一金，从此“临时工”转正。

## 02

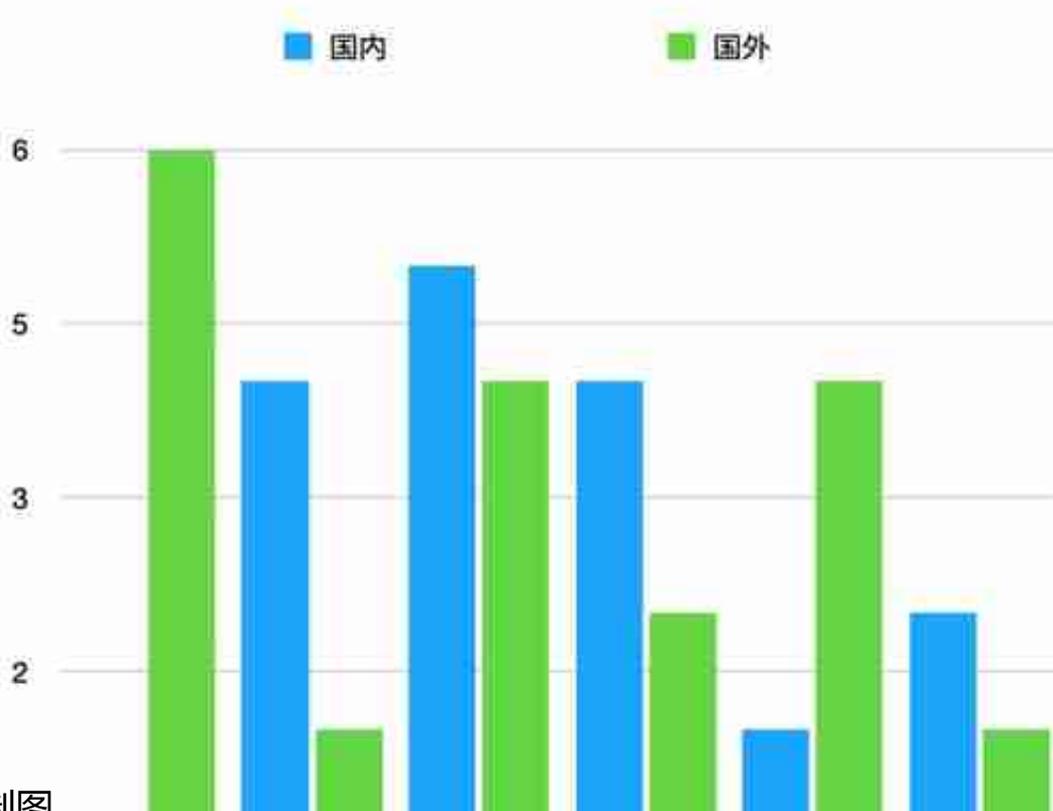
### 蓝领转行，原因多样

平台变化的背后，蓝领群体也悄然变化。

- 有数据显示，近五年，每年有150万制造业工人流向城市服务业；
- 2020年，有平台表示在两月新增的58万骑手中，40%是制造业工人；
- 2021年，快手服务号曾发起过多场工厂、家政、餐饮、骑手等蓝领直播招聘专场试水，其中骑手招募专场吸引了近4000人报名，热度明显高于其他专场。

深究背后的原因，一方面，随着网约车、外卖、快递等新经济业态的迅猛发展，出现了较多的灵活用工需求，另一方面，国家陆续出台了《关于加强零工市场建设，完善求职招聘服务的意见》、《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》、《加快培育新型消费实施方案》等保障灵活用工劳动者权益的法律法规，进一步改善了蓝领们的就业环境，多重积极因素叠加疫情期间制造业停工停产的消极影响，导致大量制造业蓝领人才转行网约车司机、外卖骑手和物流快递员等城市服务业。

更实际的情况是，因“进入门槛低、多劳多得”等司机、仓储配送岗月收入已经超过制造业蓝领30%，所以包括深蓝和锐蓝在内的中高级蓝领人才也开始流向城市服务业。据《中国蓝领群体就业研究报告2022》数据显示，60%的蓝领劳动者月收入为6078元，制造业工人才刚刚达到均值，而收入正是60%的蓝领在求职过程中的首要考虑因素。



36氪制图

14个项目中有13个项目是

一站式综合服务平台，提供包括招聘、薪酬管理、生活、社交、资源匹配等多重服务

。这是因为蓝领招聘业务复杂，涉及招聘、管理、发薪等多环节；参与机构众多，包括劳务中介、

发薪机构和人力管理机构等；正

因如此，中国市场

更倾向于“一价全包”的端到端整体解决方案，不论是综合平台还是垂类平台，自创业之初，就得做好“‘技’多不压身，功到自然成”的准备。

直播带岗虽热，但其是平台对现有流量的深挖，不算增量业务；可流量却是初创公司难以跨越的门槛，因此并不是创业公司的最优选择。这也是为什么近两年蓝领招聘领域只有一家在抖音平台直播的初创公司完成融资的核心原因。

反观海外市场，近两年来蓝领招聘领域共计获投18次，其中种子轮6次，天使轮、战略融资各1次、B轮2次，A轮、C轮各4次。包括2021年成立的KUPU在内，早期项目在18次投资事件中占

据12次。其中，4家项目分布在垂类行业/职业招聘

赛道，4家项目分布在薪酬解决方案赛道，3家项目分布在AI招聘

赛道，还有1家项目仍然选择了传统在线招聘平台的模式。