

加强多元化就业形态下劳动者权益保障研究

黄秋荣

万华禾香板业（韶关）有限公司 广东 韶关 512199

摘要：随着经济社会的发展和数字技术的进步，我国就业形态日益多元化，灵活就业、新就业形态等非传统就业模式不断涌现。多元化就业形态为劳动者提供了更多的就业机会和选择，但也带来了劳动关系认定、工资保障、社会保险等方面的挑战。加强多元化就业形态下劳动者权益保障，对于促进就业质量提升、实现更加充分和更高质量的就业具有重要意义。本文分析了多元化就业形态快速发展的原因，探讨了当前劳动者权益保障面临的主要问题，并提出了相应的对策建议。

关键词：多元化就业；灵活就业；新就业形态；劳动者权益保障；就业质量

1 引言

我国就业形态正变得多样化，包括灵活就业和新就业形态如平台就业、共享用工、远程办公等。2023年，灵活就业人数超2.2亿，占就业人口比例上升。这些就业形态为劳动者提供更多机会，但权益保障面临挑战。研究如何保障这些劳动者权益至关重要。本文将分析就业形态多样化的原因，探讨权益保障问题，并提出对策，以完善劳动者权益保障体系。

2 多元化就业形态快速发展的原因

2.1 数字技术进步推动就业模式创新

数字技术的快速发展为新型就业模式提供了技术支撑。近年来，我国大力推进“宽带中国”战略，5G网络、数据中心等新型基础设施建设快速推进。截至2023年底，我国固定宽带用户达5.7亿户，5G基站数超过300万个。完善的数字基础设施为新型就业模式提供了坚实基础。以移动互联网为基础的各类数字平台蓬勃发展，催生了大量新的就业机会。例如，2023年我国网约车平台注册驾驶员超过500万人，外卖骑手数量超过700万人。这些数字平台突破了传统就业在时间和空间上的限制，为就业形态的多元化发展创造了条件。此外，视频会议、协同办公软件等远程协作技术的成熟，使得居家办公、远程协作成为可能。2023年初新冠疫情期间，我国有超过2亿人采用远程办公方式工作，这种工作方式的优点得到广泛认可，推动了灵活办公模式的普及。

2.2 产业结构调整带来就业结构变化

随着我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段，产业结构不断优化升级，第三产业占比持续提高。2023年，我国第三产业增加值占GDP的比重达到56.5%。服务业的特点决定了其就业形态更加灵活多样，这为多元化就业形态的发展提供了广阔空间。近年来，我国大

力培育发展新动能，新产业新业态新模式不断涌现。如数字经济、共享经济、平台经济等新经济形态快速发展，催生了大量新型就业岗位。据统计，2023年我国数字经济领域就业人数超过2000万人。同时，传统产业在转型升级过程中，对灵活用工的需求也在增加。如制造业智能化转型过程中，对高技能人才的灵活用工需求上升；传统零售业向线上线下融合发展，带动了大量灵活就业岗位的产生。

2.3 劳动者就业观念和偏好的变化

80后和90后正成为劳动力市场的主力，他们追求个性化发展和工作生活平衡，对工作灵活性和自主性有更高要求。调查显示，超六成年轻人倾向于灵活就业或自由职业。随着社会进步和能力提升，职业发展需求变得多样化。不同的就业形态满足了不同人群的需求，例如兼职适合学生，自由职业有助于发挥个人优势。越来越多的劳动者注重工作生活平衡，灵活就业提供了根据个人生活节奏调整工作时间的可能性，帮助人们更好地平衡两者。

2.4 宏观经济环境和政策支持

在经济增速放缓、就业压力增大的背景下，灵活就业成为缓解就业压力的重要渠道。政府也将支持灵活就业作为稳就业的重要措施之一。近年来，我国大力实施创新驱动发展战略，出台了一系列支持创新创业的政策措施。这为自主创业、自由职业等灵活就业形态的发展创造了有利条件。我国将数字经济发展作为国家战略，大力推动数字产业化和产业数字化。这为基于数字技术的新就业形态提供了良好的政策环境和发展空间。

3 多元化就业形态下劳动者权益保障面临的主要问题

3.1 劳动关系认定存在困难

在平台经济、共享经济等新就业形态中，劳动者与

用工主体之间的关系往往不同于传统劳动关系,存在模糊地带。例如,网约车司机是否应被视为平台公司的员工,一直是法律和实践中的争议焦点。2023年,某网约车平台公司与司机的劳动关系认定案引发广泛关注,反映了这一问题的复杂性。一些新就业形态中,劳动者可能同时与多个主体存在关联。如某些共享用工模式下,劳动者可能同时为多个用人单位提供服务。这种情况下,如何认定劳动关系,如何界定各方的权利义务,都是难以解决的问题。现行劳动法律主要基于传统雇佣关系制定,难以完全适应新就业形态的特点。例如,《劳动合同法》对劳动关系的界定标准在面对新就业形态时显得不够灵活。这导致大量新就业形态劳动者处于法律保护的灰色地带。

3.2 工资收入保障面临挑战

多元化就业形态下,劳动者的工作时间往往不固定,收入也呈现不稳定性。如何在这种情况下保障最低工资标准的执行,成为一个难题。例如,某些平台工作者的实际收入可能低于当地最低工资标准,但由于工作时间灵活,难以直接适用最低工资规定。一些新就业形态采用算法定价方式,如网约车平台的动态定价机制。这种定价方式虽然能够根据供需关系调节价格,但也可能导致劳动者收入的不稳定性和不可预测性。有研究显示,某些平台工作者的收入存在较大波动,影响了其基本生活保障。在一些新兴行业中,拖欠工资现象依然存在。例如,2023年曾爆发多起网络直播平台拖欠工资事件,涉及金额巨大,引发社会广泛关注。由于缺乏有效的监管机制,这类问题往往难以及时解决。

3.3 社会保险覆盖不足

灵活就业人员、新就业形态从业者的社会保险参保率普遍较低。据统计,2023年我国灵活就业人员的养老保险参保率仅为30%左右,远低于城镇职工的参保水平。这导致相当一部分劳动者缺乏基本的社会保障。多元化就业形态下,劳动者收入往往不稳定,难以确定合理的社会保险缴费基数。目前的缴费基数往往采用固定标准或上年度平均工资,这可能与实际情况不符,影响参保积极性。灵活就业人员流动性较强,频繁变换工作地点和就业形式。现行社会保险制度下,不同地区、不同就业形态之间的社会保险关系转移接续仍存在障碍,影响了劳动者权益的连续性保障。

3.4 职业安全健康保护不足

在一些新兴行业和新就业形态中,劳动者面临的职业风险往往被忽视。例如,外卖骑手长期暴露在交通事故风险中,但职业伤害保障却不完善。据报道,2023年

某城市外卖骑手交通事故率是普通机动车的3倍,但只有不到20%的骑手享有工伤保险。灵活就业形态下,劳动者的工作时间往往难以管控,容易出现过度劳动的情况。如某些网约车司机为了提高收入,经常超时驾驶,增加了安全隐患。现有的职业病防治体系主要针对传统行业设计,难以覆盖新兴职业。例如,长期使用电子设备可能带来的职业病风险,在现有体系中尚未得到充分重视和防护。

4 加强多元化就业形态下劳动者权益保障的对策建议

4.1 完善法律法规,明确劳动关系认定标准

针对新就业形态的特点,研究制定更加灵活的劳动关系认定标准。可以考虑引入“准劳动关系”等新概念,为新就业形态劳动者权益保障提供法律依据。例如,可以根据劳动者与平台之间的利益分享关系及其存续期限界定准劳动关系的边界,或者将劳动者利益攸关方作为确认劳动关系的依据。修订《劳动合同法》等相关法律法规,增加针对新就业形态的专门条款。明确平台企业等新型用工主体的法律责任,规范其用工行为。同时,考虑制定专门的灵活就业和新就业形态管理条例,为这类群体的权益保障提供更具针对性的法律保护。加强执法监察,防止用工单位规避劳动法律责任。建立健全劳动监察机制,加大对新就业形态领域的执法力度。鼓励社会各界对违法行为进行举报,形成多方共同监督的局面。

4.2 创新工资保障机制

针对多元化就业形态的特点,完善最低工资标准制度。可以考虑制定适用于灵活就业的最低工资计算方法,如按工作量或订单数量设定最低收入标准。对于收入不稳定的群体,可以采用较长周期(如月度或季度)的平均收入作为衡量标准。探索建立弹性工时、计件工资等情况下的工资保障机制。例如,对于网约车司机、外卖骑手等群体,可以结合平台数据,制定基于工作时长和订单量的最低收入保障标准。加强对新业态平台企业的监管,规范其定价和分成机制。要求平台企业公开透明地制定收入分配规则,确保劳动者获得合理报酬。同时,鼓励平台企业建立收入保障金制度,在订单量低谷期为劳动者提供基本收入保障。建立健全工资支付保障制度,加大对拖欠工资行为的惩治力度。完善工资支付监管平台,实现对新就业形态劳动者工资支付情况的实时监控。对于拖欠工资的企业,除了经济处罚外,还可以考虑将其纳入信用黑名单,提高违法成本。

4.3 完善社会保险制度

扩大社会保险覆盖面,降低灵活就业人员参保门

槛。可以考虑设立专门针对灵活就业人员的社会保险参保渠道,简化参保手续,提供在线参保、缴费等便捷服务。同时,加大政策宣传力度,提高灵活就业人员的参保意识。探索与多元化就业形态相适应的参保缴费方式。例如,允许按季度、年度缴费,或者实行浮动缴费基数,使缴费更加灵活,更符合灵活就业人员收入特点。对于低收入群体,可以考虑给予一定的缴费补贴,减轻其参保负担。完善社会保险关系转移接续政策,促进劳动者跨地区、跨行业流动。建立全国统一的社会保险信息系统,实现社保关系的全国联网和实时转移。简化转移接续手续,允许通过线上办理,提高效率。针对新就业形态的特点,开发适合的商业保险产品,作为社会保险的有益补充。鼓励保险公司设计针对灵活就业人员的意外伤害保险、职业病保险等产品,为其提供多层次的保障。

4.4 加强职业安全健康保护

将新兴职业群体纳入职业病防治和工伤保险制度保障范围。修订《职业病防治法》和《工伤保险条例》,明确将平台就业等新就业形态纳入保障范围。针对新兴职业的特点,制定相应的职业病诊断标准和工伤认定标准。针对新就业形态的特点,制定相应的安全生产标准和操作规程。例如,为网约车司机、外卖骑手等群体制定专门的安全指引,明确工作时间限制、必要的安全措施等。要求平台企业将这些安全规范纳入其管理系统中,并对遵守情况进行监督。鼓励用工平台为从业人员提供必要的安全培训和防护措施。可以通过政策引导和激励,要求平台企业定期组织安全培训,提供必要的安

全设备。同时,将安全培训和防护措施的落实情况作为平台企业评级的重要指标。探索建立多方参与的职业伤害保障机制,合理分担用工风险。可以考虑建立由政府、平台企业、劳动者共同参与的职业伤害保险基金,为新就业形态劳动者提供基本保障。同时,鼓励商业保险公司开发针对性的保险产品,形成多层次的保障体系。

5 结语

促进就业是经济发展的关键,保障劳动者权益是高质量发展的要求。在就业形态多样化的情况下,政府、企业和社会组织需共同创新制度,完善保障机制,支持新就业形态发展,同时保护劳动者权益,确保劳动关系和谐。随着技术进步和经济社会发展,就业形态将更加多元化,要求劳动者权益保障体系具有包容性和前瞻性,适应新就业形态。还需加强国际合作,借鉴先进经验,应对全球化下的挑战。实现充分和高质量就业,保障劳动者权益,为经济社会发展和共同富裕奠定基础,需要全社会共同努力,构建适应新时代的权益保障体系。

参考文献

- [1]代昕昕.加强新就业形态劳动者权益保障之我见[N].山西经济日报,2024-09-28(008).
- [2]臧梦雅.保障新就业形态劳动者权益[N].经济日报,2024-09-26(005).
- [3]郭桂环,侯映雪.数字经济下新就业形态劳动者权益保障研究[J].山东科技大学学报(社会科学版),2024,26(04): 47-56.
- [4]卜安冬.以融入和共享方式强化新就业形态劳动者权益保障[N].西安日报,2024-08-10(002).