

数字经济下灵活就业的发展

张婷婷

广东宏德钢铁集团有限公司 广东 韶关 512100

摘要：随着数字技术的快速发展和深入应用，数字经济已成为推动中国经济高质量发展的重要引擎。在此背景下，灵活就业作为一种新兴的就业模式，为劳动者提供了更多的就业机会和选择。然而，这种多样化、弹性化的就业方式也使得劳动关系的界定变得复杂，劳动者权益保障面临诸多挑战。本文深入分析了数字经济形势下灵活就业的新变化，探讨了劳动者将面临的问题，并从完善法律法规、明确劳动关系认定、保障劳动者收入、加强劳动保护、创新社会保障机制等方面提出了应对数字经济下灵活就业发展的对策建议。

关键词：数字经济；灵活就业；劳动关系；权益保障

1 引言

随着“互联网+”战略的深入推进和数字技术的快速发展，数字经济已成为推动中国经济高质量发展的重要引擎。据国家统计局数据显示，2023年中国数字经济规模达到52.3万亿元，占GDP的比重超过40%，年增长率保持在15%以上。数字经济的蓬勃发展不仅创造了新的经济增长点，也催生了新的就业形态，对传统的就业模式和劳动关系产生了深远影响。灵活就业作为数字经济时代的典型就业模式，为劳动者提供了更加多元化的就业选择。例如，网约车司机、外卖骑手、网络主播、自由职业者等新兴职业的出现，为大量劳动者创造了就业机会。据人力资源和社会保障部数据显示，2023年中国灵活就业人员规模已超过2.5亿人，占总就业人口的比重持续上升，达到32%。这一趋势不仅反映了数字经济对就业市场的深刻影响，也体现了劳动者对工作方式和生活方式的新需求。然而，灵活就业的快速发展也带来了一系列新的挑战。传统的劳动关系和劳动法律体系主要是基于全日制、长期雇佣的就业模式而设计的，难以完全适应数字经济时代灵活就业的特点。如何界定平台企业与灵活就业者之间的关系，如何保障灵活就业者的基本权益，如何建立适应新就业形态的社会保障体系，这些都是亟待解决的问题。

2 数字经济给灵活就业带来的变化

2.1 数字经济带来的积极影响

(1) 劳动关系由传统的雇佣关系转变为新型的合作关系

数字经济的新业态决定了企业的用工模式，灵活用工逐渐替代传统的雇佣模式。平台企业需要大量灵活就业人员支持业务开展，同时也采取更加灵活高效的人力资源管理模式。例如，某知名网约车平台在2023年的注

册司机数量超过500万，其中绝大多数都是采用灵活就业的方式。这种用工模式的改变在一定程度上解除了传统劳动关系对劳动者的限制，使得劳动力成为更加流动的社会资源，有助于提高劳动力资源配置的效率。

从劳动关系的角度看，数字经济下劳动者与用人单位之间的合作关系愈发明显，与传统的雇佣关系相比，合作关系逐渐占据了主导地位。这种新型的合作关系为劳动者提供了更大的自主权和灵活性，使得他们可以根据自身情况选择工作时间和工作强度。同时，这种关系也使得企业能够更加灵活地调整用工规模，提高经营效率。

(2) 劳动报酬的支付形式和结算体系发生变化

数字经济下，劳动关系的建立呈现明显的虚拟化特征。在平台模式下，劳动报酬多采用按次支付或实时结算的方式。例如，某知名外卖平台采用的是每日结算制度，骑手完成当天的配送任务后，可以在次日提现收益。这种支付形式最大限度地缩短了劳动者与用工方的工资结算周期，减少了工资被拖欠的可能性。同时，数字平台采用的评价体系和开放式结算模式比传统绩效考核更加透明。例如，许多平台会公开展示每个订单的收益构成，包括基础配送费、距离附加费、时段奖励等，使得劳动者能够清楚地了解自己的收入来源。这种透明的结算机制可以有效规避管理人员滥用职权等现象，使劳动者的个人价值得到更好的体现。此外，数字经济还催生了新的收入来源。例如，网络直播带货、自媒体创作等新兴职业，为有特殊技能或专长的个人提供了新的赚钱渠道。据统计，2023年中国网络直播行业的从业人员超过1000万，其中不乏年收入过百万的“网红”主播。

(3) 劳动者的工作形式转变为远程办公和灵活用工模式

数字经济条件下，远程办公模式的广泛应用对企业

来说,可以减少经营成本;对于劳动者来说,能节省通勤时间,实现工作时间的灵活安排。例如,在2023年的一项调查中,超过60%的受访者表示,他们每周至少有一天进行远程办公,其中有25%的人表示完全采用远程办公模式。劳动者可以根据自己的意愿选择工作时间和地点,不受固定场所限制,增加了工作的自由度。这种灵活性不仅提高了工作效率,还有助于实现工作与生活的平衡。例如,一些育儿父母可以通过灵活就业的方式,在照顾家庭的同时也能获得收入。同时,数字平台提供的灵活就业机会,也为部分低技能者和短期失业者提供了就业渠道,拓宽了劳动力市场的范围。例如,某知名共享单车平台在2023年提供了超过10万个兼职岗位,为大量下岗工人和农民工提供了就业机会。

2.2 数字经济引发的消极变化

(1) 劳动关系认定困难

数字经济下平台企业与灵活就业者之间的劳动关系难以界定,现行劳动标准不适用新业态下的用工关系。在数字经济下,平台企业与灵活就业者之间多为合作关系,双方通常不签订传统意义上的劳动合同。例如,某知名网约车平台曾多次强调,平台与司机之间是合作关系而非雇佣关系,这引发了广泛的社会讨论和法律争议。这种虚拟化和网络化的关系增加了劳动关系界定的难度,也使得建立在传统工作模式下的劳动标准难以适用。例如,如何确定工作时间、如何界定工作场所、如何认定劳动强度等,都成为了棘手的问题。这不仅影响了劳动者权益的保护,也给劳动争议的处理带来了挑战。

(2) 权益保障缺失

灵活就业者的权益难以获得切实保障。数字经济下的灵活就业方式改变了劳动者的组织形式,人员流动性强,难以形成传统意义上的工会组织。在发生劳资纠纷时,灵活就业者往往处于弱势地位。例如,2023年某外卖平台调整配送费算法,引发了大规模的骑手抗议,但由于缺乏有效的组织和谈判渠道,骑手们的诉求难以得到充分表达和满足。同时,为了降低成本,平台企业多采用签订服务协议而非劳动合同的方式与劳动者合作,这使得灵活就业者失去了最低工资保障、工伤赔偿等法定权益。例如,某调查显示,超过80%的网约车司机没有与平台签订劳动合同,也没有享受社会保险等福利。

(3) 收入不稳定

数字经济下灵活就业者的收入不稳定。与传统雇佣关系中固定工资不同,灵活就业者的收入往往与工作量直接相关,存在较大波动。例如,某调查显示,外卖骑手的月收入在旺季和淡季可能相差50%以上。这种收入的

不确定性给灵活就业者的生活带来了很大压力。为了获得稳定收入,一些灵活就业者不得不延长工作时间,牺牲休息时间。例如,有报道称,一些网约车司机每天工作时间超过12小时,远超法定工作时间。这不仅影响了生活质量,也可能带来职业健康风险。

(4) 职业发展受限

灵活就业虽然提供了更多的就业机会,但也可能限制劳动者的长期职业发展。由于缺乏稳定的雇佣关系,灵活就业者往往难以获得系统的职业培训和晋升机会。例如,某调查显示,只有不到20%的平台灵活就业者表示曾接受过平台提供的职业培训。这可能导致劳动者长期停留在低技能、低收入的工作岗位,难以实现职业上的进步和发展。

3 灵活就业管理对策

3.1 完善法律法规

我国现行的劳动法律制度尚未充分考虑数字经济背景下的新型用工关系,这不利于保护灵活就业者的合法权益。因此,相关部门需要根据数字经济的特点,完善现行《劳动法》的相关规定,将灵活就业纳入劳动法的保障范畴。可以考虑制定专门的灵活就业管理条例,明确平台企业与灵活就业者之间的权利义务关系,规范工作时间、劳动保护、劳动报酬等基本权益。例如,可以参考德国2023年通过的《平台工作法》,该法明确规定了平台企业的责任,包括提供透明的算法信息、保障数据隐私、提供职业伤害保险等。我国也可以制定类似的法律,为灵活就业者提供更全面的法律保护。同时,监管部门要加强对数字平台的监管,通过实地调研、深入访谈等方式了解平台企业和灵活就业者的诉求,制定针对性的政策措施。可以建立专门的监管机构,负责处理灵活就业相关的投诉和纠纷。例如,可以设立“灵活就业权益保护中心”,为灵活就业者提供法律咨询、权益维护等服务。

3.2 明确劳动关系认定

数字经济下,传统的劳动关系认定标准已经不能完全适用于新的就业形态。需要建立针对性的劳动者权益保护体系,既要保障传统劳动关系中劳动者的合法权益,也要推进新型用工模式中劳动关系的确立。可以考虑根据平台对劳动者的控制程度、劳动者在平台中的工作时间等因素来判断是否构成劳动关系。如,可以引入“经济依赖度”这一概念,如果灵活就业者的主要收入来源于某一平台,且需要遵守平台的各项规则,那么可以认定双方存在类似于劳动关系的依赖关系,平台应承担相应的责任。这种做法已经在一些国家得到了应用,

如西班牙在2023年通过的法律就规定,如果外卖骑手的75%以上收入来自某一平台,那么该平台就应该将其视为雇员,提供相应的劳动保障。同时,可以引入“准劳动关系”等新概念,为灵活就业者提供一定程度的劳动保护。这种关系介于传统劳动关系的和完全的独立承包商关系之间,可以为灵活就业者提供部分劳动法保护,同时保持一定的灵活性。

3.3 保障劳动者收入

数字经济背景下,平台企业为了追求利润最大化,可能通过降低单次劳动报酬等方式压缩成本,这可能导致灵活就业者不得不延长工作时间来维持收入。因此,国家和政府要促进平台经济的规范和健康发展的,优化企业经营环境,为提高灵活就业者的劳动报酬水平创造条件。同时,通过政策引导,规范平台企业的收入分配机制,逐步提高灵活就业者在平台收入中的分成比例。例如,可以要求平台企业公开其收入分配方案,确保分配过程的透明度。同时,可以设立最低收入保障标准,确保灵活就业者的收入不低于当地最低工资水平。某些城市已经开始尝试这种做法,如深圳市在2023年就出台了针对网约车司机的最低收入保障政策。

3.4 加强劳动保护

数字经济下的灵活就业往往面临较高的职业风险,但传统的劳动保护体系难以覆盖这些新兴就业形态。因此,需要建立适应灵活就业特点的劳动保护机制。首先,可以考虑将灵活就业者纳入工伤保险范围,探索建立灵活就业者职业伤害保障制度。例如,可以参考法国的做法,设立专门的灵活就业者社会保障基金,为骑手、网约车司机等高风险群体提供工伤保险。同时,可以根据不同职业的风险特点,设计差异化的保险方案。鼓励平台企业为灵活就业者提供必要的安全培训和防护措施,将安全生产指标纳入平台考核体系。例如,可以要求外卖平台为骑手提供安全头盔、反光衣等防护装备,并定期组织交通安全培训。还应该加强对灵活就业者的职业健康管理,建立健康档案,定期开展健康检查,预防和控制职业病风险。可以要求平台企业为长期合作的灵活就业者提供定期体检服务,并根据体检结果调整工作安排。

3.5 创新社会保障机制

传统的社会保险制度主要基于固定工作关系设计,难以满足灵活就业者的需求。因此,需要创新社会保障机制,建立更加灵活的参保缴费方式。例如,可以允

许灵活就业者按季度或年度缴纳社会保险费,而不是每月固定缴纳。同时,可以设置多个缴费档次,让灵活就业者根据自身收入情况选择合适的缴费标准。考虑到灵活就业者可能频繁变换工作地点和就业形式,应完善社会保险关系转移接续政策。可以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。同时,简化转移接续手续,允许通过线上办理,提高效率。此外,可以探索建立适合灵活就业特点的新型社会保障模式。例如,可以参考德国的“艺术家社会保险”模式,为特定领域的自由职业者提供专门的社会保险计划。或者借鉴新加坡的“中央公积金”制度,建立个人账户制的社会保障体系,增强灵活就业者的社会保障积累能力。最后,鼓励商业保险公司开发适合灵活就业者需求的保险产品,作为社会保险的有益补充。政府可以通过税收优惠等方式,鼓励灵活就业者购买商业保险。同时,可以探索建立由政府、平台企业和个人共同参与的多层次保障体系,为灵活就业者提供更全面的保障。

4 结语

数字经济的快速发展为灵活就业创造了广阔空间,但同时也带来了诸多挑战。面对这些新情况、新问题,我们需要与时俱进,不断完善相关法律法规和管理制度。通过明确劳动关系认定、保障劳动者收入、加强劳动保护、创新社会保障机制等措施,我们可以构建一个更加公平、更具包容性的灵活就业环境。随着技术的进步和经济形态的持续演变,灵活就业可能会呈现更加多元化的趋势。这就要求我们的政策制定和管理方式具有足够的前瞻性和灵活性,能够及时适应新的就业形态和劳动关系。只有切实保障灵活就业者的合法权益,提升其获得感和安全感,才能真正发挥灵活就业在促进就业、激发创新活力、推动经济发展中的积极作用。这需要政府、企业、社会组织 and 个人的共同努力,在实践中不断探索和完善,构建起适应数字经济时代需求的新型劳动关系和社会保障体系。

参考文献

- [1]黄守成.数字经济发展对灵活就业效应研究[D].重庆理工大学,2024.
- [2]郭晋晖.我国数字经济规模超50万亿新型灵活就业人数占比超两成[N].第一财经日报,2023-09-15(A10).
- [3]李付俊,楚珊珊.数字经济下灵活就业发展机制及趋势研究[J].中国劳动,2023,(04):71-82.