

新业态灵活就业人员劳动权益保障问题研究——以苏州市为例

李涵湘

南京工业大学 法政学院, 江苏南京, 211816;

摘要: 伴随着互联网技术应用的发展和数字平台经济的兴盛, 借助互联网平台的新业态灵活就业人员也逐步增多。在新业态经济模式下, 一大批待就业人员的就业问题得到了解决, 但与之而来的也产生了一些相关的劳动权益保障问题。相比于传统经济模式, 新业态下灵活就业人员的权益保障问题虽然已经受到了关注, 但仍然面临着劳动关系认定困难、灵活就业人员的社会保险等权益得不到充分保障、劳动安全缺乏保护等问题。通过界定新业态等基础概念, 以苏州市为例分析目前新业态下灵活就业人员的劳动权益保障现状, 再分别从平台企业用工不规范、灵活就业者维权意识和能力不足、政策制度不完善等方面进行分析并深入探讨其成因, 力求更好保障灵活就业人员的劳动权益, 构建和谐和谐的劳动关系。

关键词: 新业态; 灵活就业; 劳动权益保障; 劳动关系

DOI: 10. 64216/3080-1486. 25. 08. 026

1 问题的提出

随着互联网信息技术普及, 通过互联网平台衍生出了许多职业如外卖骑手等, 为劳动者提供了一大批就业岗位, 这些岗位超出传统工作时间、地点的要求, 岗位需求量大, 对学历要求也不那么严格。基于互联网的新就业形态让灵活就业人员的选择变多, 在实践过程中暴露出的问题也逐渐变多。如网络送餐, 平台可以通过“众包”等形式将订单外包出去, 并不会直接签订劳动合同, 很多都是以劳务协议的形式出现, 没有明显的劳务隶属关系; 平台接单的上门家政服务, 若在雇主家中受伤, 除劳动关系确认困难外, 劳动者本身维权意识和能力也有限, 导致其劳动权益得不到保障。在大力推动新业态发展的同时, 互联网的形式多样让灵活就业人员在从业中出现的问题也变的纷繁复杂。

新业态蓬勃发展的同时, 其劳动权益保障无疑是一个热点话题, 苏州响应国家重视新业态发展的号召, 因此, 本文以苏州市灵活就业人员为例, 为促进新业态经济和保障劳动者权益, 分析现已存在的问题并提出相应的建议, 从而维护劳动者权益, 加强社会保障。

2 新业态灵活就业人员劳动权益保障概述

2.1 新业态

“业态”一词可以追溯至二十世纪六十年代, 从字

面上解释就是指业务经营的形式、状态。它最早是指零售店会根据特定的消费群体提供特定的商品和服务的具体形态。发展到后来, 所涉范围越来越广, 不仅包括零售业, 还涉及服务业、建筑业等其他行业, 更多是笼统地指企业为了适应多样化的消费需求, 通过整合各种资源和要素, 形成的经营形态或运营模式。

“新业态”是在互联网的支撑下, 运用一些先进技术对商品的生产、流通、销售等环节进行革新与提升, 通过整合线上服务与线下体验等方式, 从而产生的一种新型经济形态和业态模式。新业态依托于互联网平台, 借助先进信息技术创新以适应不断变化的市场需求, 整合不同产业资源提供更加灵活快捷的服务而产生的新型经营或经济形态。

2.2 灵活就业

20 世纪 70 年代 Keith Hart 调查发现低收入者主要从事低工资的工作或自雇。他将进口替代工业或政府公共部门称为“正式部门”, 而低收入者很难在其中找到工作, 更多在“非正式部门”进行非正规就业。^[1]这种非正规就业更常见于发展中国家, 也是我国灵活就业可追溯的最早起源。灵活就业的概念在中国学术界的初步引入和关注可以追溯到 1995 年, 直至 2002 年劳动和社会保障部劳动科学研究所课题组对灵活就业做出初步界定, 将劳动时间、收入报酬、工作场地、社会保险、

劳动关系等方面不同于现代工厂制度基础上传统主流就业方式的各种就业方式统称为灵活就业。^[2]灵活就业强调的是自由性和灵活性,早期的灵活就业因其需频繁更换工作岗位,门槛低,工作关系不稳定等特点更像对传统就业的被迫的补充型就业。

如今灵活就业不再是被迫的补充型就业,变成了劳动者通过劳动力市场进行的双向选择,就业自主性更强。近年来自带生产资料者选择自我“雇佣”,打破时间、地点、产业等限制,提高了劳动力资源的配置效率。

3 新业态灵活就业人员劳动权益保障问题分析

3.1 劳动报酬保障性不足

我国对“同工同酬”和“最低基本工资”都做了相关规定以保障劳动者的劳动报酬。人力资源和社会保障部发布《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》等相关文件以保障新业态劳动者权益,^[5]苏州市积极响应,人力资源和社会保障局发布了《关于调整苏州市最低工资标准的通知》。这些政策文件都为保障灵活就业人员的劳动报酬起到理论支撑的作用,但实践中劳动报酬的保障情况并不理想,主要体现在薪资保障水平有待提高。

学者随机对苏州市315名新业态灵活就业人员进行调查,这些灵活就业人员的职业分别包括了外卖配送员、网约车司机、快递员及其他职业,其中外卖配送员占比37.46%,网约车司机占比34.6%,快递员17.14%,其他职业为10.79%,其他职业主要是从事线上教育的兼职教师、代驾、微商以及电商主播等灵活就业人员,^[3]这些灵活就业人员月工资水平大多集中在4000-8000元人民币之间。学者的调查结果显示工资水平在6000-8000元之间的灵活就业人员占比在37.14%,8000元以上的灵活就业人员占比约在15.5%,这说明灵活就业人员的薪资水平仍有较大提升空间。

3.2 社会保险覆盖范围仍有限

新业态下灵活就业流动性更大,自由度更强,企业追求人力成本的降低而忽略就业者的成长价值,回避对灵活就业人员缴纳社会保险的义务。在学者对315名灵活就业人员的调查中,只有18.1%的灵活就业人员参加了城镇职工医疗保险和养老保险,39.68%的就业人员选择了城乡居民养老保险,原因要么是平台企业没有为其缴纳保险,要么是灵活就业人员觉得负担过重,只能

选择门槛更低、所需缴费更少的险种。

自2021年1月1日起,苏州市灵活就业人员参加社会保险就一直依照《苏州市人民政府关于印发苏州市灵活就业人员参加社会保险办法的通知》施行。但《通知》只提到了养老保险和医疗保险,有关生育保险、工伤保险等险种却并没有提及,实践中职业伤害风险问题较为突出,却得不到很好的解决。目前的政策更多聚焦于养老保险和医疗保险,对于其他保险鲜少提及,而灵活就业者大多收入水平不高,在没有政策支持的情况下对参保积极性不强。

3.3 职业安全缺乏保障

在学者对苏州市新业态灵活就业人员的调查中,有将近八成的就业人员表示近一年来都没有接受过职业安全教育培训,剩下接受过职业安全教育培训的就业人员在近一个月内接受五小时以上的培训占比人员不及1%,很多职业安全教育培训流于形式,新业态灵活就业人员的职业安全严重被忽视。工作过程中也面临着极大的职业安全风险。如外卖配送员完成订单要受到时间限制,而这个规定的时间是平台根据大数据和算法决定的,在规定的时间内外卖配送员要高强度劳动才能完成订单。尤其是实践中一些外卖配送员想要更高的劳动报酬会选择在规定时间内完成两个以上的订单,出现逆行、闯红灯等违反交通规则的行为,从而节约时间尽快完成配送。这无疑存在着巨大的安全问题,不仅对配送员本人的生命安全不利,也增加了交通事故发生的风险。

4 新业态灵活就业人员劳动权益保障对策建议

4.1 政府加强政策支持和监管力度

随着新业态发展,用工方式也在不断变化,固有劳动关系的认定方式已经难以应对新型的用工关系。新业态灵活就业模式下主体之间的关系更为复杂,平台企业很多以“合作协议”的形式雇佣灵活就业人员,很难直接根据劳动合同认定平台企业与灵活就业人员之间存在劳动关系。因此,政府应当针对目前新业态灵活就业人员与平台经济之间复杂的劳动关系,细化相关政策文件,结合新型用工关系的特点从劳动时间、休息休假等方面更为具体的规定如何认定劳动关系。劳动关系的标准确立后,就为保障新业态灵活就业人员的劳动权益奠定了基础。在此标准上,可以通过颁布支持性政策进一步保障新业态灵活就业人员的劳动权益。同时落实已有

的政策支持,政府加强监管力度,可以通过云计算、数据监控等方式对平台企业进行监管,定期检查平台企业是否为灵活就业人员缴纳社会保险、是否足额且按时发放工资等。

4.2 增强平台企业社会责任和管理责任

为了更好地保障新业态灵活就业人员的劳动权益,要增强平台企业的社会责任。平台企业应当与劳动者签订有效合同或协议,明确劳动者劳动报酬、工作时间等,将平台企业用工责任与劳动者权益细化,避免逃避责任的情况。在社会保险方面,平台企业应积极引导灵活就业人员参加社会保险,可以通过创新奖励机制或与保险机构合作等对灵活就业人员相应的险种给予一些优惠政策。在职业安全方面,平台企业应当加强对新业态灵活就业人员的职业安全培训,开展定期培训和常规教育,检查是否存在违反交通规则情形。^[5]

平台企业的管理责任也应加强。目前平台企业的管理责任更多是站在企业的角度,为了方便管理而承担的管理责任,却没有从就业人员的角度出发维护其权益,劳动者处于弱势地位,只能被迫接受平台企业的管理。因此,平台企业应当在保护自己商业秘密的前提下,公开算法规则,使其公开透明,做到合理定价、科学派单。

4.3 提升新业态灵活就业人员综合素养

新业态灵活就业人员的劳动权益保障性不足,其中一部分原因在于灵活就业人员自己维权意识和维权能力不够,法律赋予其相应的权利却不知道应该以何种方式行使。对此,新业态灵活就业人员应该主动提升自己的综合素养,主动学习《劳动法》等相关法律法规,了解当地相关政策,增强法律意识,在与平台企业建立用工关系前充分了解协议内容。在权益遭受损失时,灵活就业人员应该积极理性维权,学会向工会、法院等求助。在工作中,灵活就业人员也应提升自己的工作能力。提

高自身技能,积极参加企业培训,从长期看不仅有助于灵活就业人员提高劳动收入,同时还能降低不稳定就业的风险。

5 结语

随着新业态发展以及灵活就业人员的不断增多,灵活就业人员的劳动权益保障成为重点关注问题。本文以苏州市新业态灵活就业人员为例,主要对其劳动权益的保障情况进行分析,指出其中存在的问题并提出相应建议。总体而言,苏州市新业态灵活就业人员的劳动权益保障情况较好。在进行相关案例、调查报告检索和参考学者调查后,发现苏州市新业态灵活就业人员的劳动权益保障主要存在劳动报酬保障性不足、社会保险覆盖范围有限、职业安全缺乏保障的问题,这不仅仅是平台企业的原因,还涉及到目前新业态劳动关系确认困难以及灵活就业者自身综合素养等原因,并针对性地提出相应的建议,希望对苏州市新业态灵活就业人员的劳动权益保障起到参考和借鉴作用,对整个新业态灵活就业人员的劳动权益保障起到帮助作用,从而促进新业态经济进一步发展。

参考文献

- [1]Paul E.Bangasser: The ILO and the informal sector:an institutional history, International Labor Organization, 2000.
- [2]《中国劳动科学研究报告集 2000-2001 年度》,中国劳动社会保障出版社 2002 年版.
- [3]胡文斌:《苏州市新业态灵活就业人员就业权益保障研究》,河北大学硕士学位论文(2022 年).
- [4]姜俊禄:《职业伤害保险:徘徊在劳动关系和劳务关系之间的现实选择》,《中国律师》2024 年第 5 期.
- [5]梁尧:《新业态灵活就业人员权益保障研究》,东北财经大学硕士学位论文(2021 年).