

新就业形态下的劳动关系问题研究

张成

西南交通大学公共管理学院, 四川成都, 610097;

摘要: 近年来, 随着互联网、大数据、云计算等信息技术的进步, 我国经济格局发生了巨大的变化, 催生了新就业形态, 改变了我国当前的劳动关系。新就业形态在创造大量新型就业岗位的同时, 也带来许多劳动关系问题, 比如劳动者权益保障困难等问题。本文从新就业形态诞生的背景和影响入手, 分析当前我国新就业形态下劳动关系的现状, 存在的问题, 最后针对存在的问题提出建议。

关键词: 新就业形态; 劳动关系; 互联网

DOI: 10.69979/3029-2700.25.05.087

引言

党的二十大报告强调, “支持和规范发展新就业形态”, 这表明了党中央对新就业形态发展的充分认可与高度重视。在“互联网+”、“大众创业、万众创新”等诸多经济的引擎下, 以大数据、云计算、人工智能、物联网、移动支付、app 等数字技术为代表的经济改革, 推动了我国经济模式和劳动者工作模式的改变, 催生了新就业形态。

对劳动关系的研究是我国社会经济持续稳定发展的需要。一个国家要想实现经济社会的持续、健康、长远、稳定的发展, 仅仅凭借先进的科学技术和信息技术是不够的, 还必须去创造和谐稳定的劳动关系, 这就要求我们去对新就业形态下的劳动关系重新进行审视和考察。

1 文献回顾

国内对于新就业形态研究的学术成果较丰富, 主要集中在概念研究(陈云 2023;)、新就业形态下劳动者权益保障研究(叶静漪 2023; 吴清军 2023)、新就业形态劳动关系研究(谢晖等 2024)。

关于什么是新就业形态, 国内学者还没有统一的定义, 存在“新业态”、“互联网经济”、“平台经济”等诸多表达呈现, 说法虽有区别, 但其本质都是数字经济发展的结果, 意指与互联网挂钩的就业模式(欧叶荣 2024)。张成刚(2016)从生产力和生产关系视角定义新就业形态, 即伴随着互联网、云计算、大数据、人工智能等信息技术进步与人民群众消费升级同时出现的、表现为去组织化的、与传统标准就业偏离并且借助大数据等信息技术升级的灵活就业模式。朱松岭(2018)认为新就业形态是传统产业在互联网背景下延伸而诞生的、还未全部转换成独立新形态的就业形态。朱婉芬(2019)总结学者们的观点, 她认为新就业形态即依托于互联网技术, 与传统产业相结合而衍生出的新型灵活

就业模式。

综上, 笔者认为新就业形态是借助于互联网技术、云计算、人工智能、移动支付以及大数据发展而来的新型灵活就业模式, 去雇主化和灵活就业是其典型特征。

在关于劳动关系研究方向的文献研究中, 2018 年之前, 国内学者主要研究关于企业如何经营管理企业, 构建和谐劳动关系。李韬(2017)从政府、民营企业以及劳动者三个层面构建了民营企业劳动关系的提升途径, 强调了法律介入的重要性。2018 年之后, 国内学者关注到了新就业形态下的劳动关系, 但是集中讨论新就业形态下劳动关系的学术成果较少, 主要围绕新就业形态下从业人员的权益保障及维护、劳动关系治理以及工会在其中的作用。王瑾(2025)研究了新就业形态下不完全劳动关系的特点、所面临的问题以及可能的对策。王艳梅(2024)从理论与实践建构数字化平台劳动关系的逻辑与进路。汪雁(2019)强调了法律和工会组织在维护网约工权益中的作用。潘豪英(2019)和赫腾飞(2019)等人从新就业形态下的劳动关系特征出发, 分析了劳动关系的问题以及对策。

2 当前我国新就业形态下劳动关系的现状

2.1 劳动关系变得多样化、灵活化

新就业形态背景下, 新型的劳动关系正在茁壮成长, 表现出多样化和灵活化的特征。大量新型的就业方式和就业岗位在不断发展, 劳动关系和劳动场所也发生了巨变, 劳动形式多样化, 劳动场所不固定。在劳动合同之外, 劳动雇佣、劳动派遣以及人力资源外包等成为了新就业形态背景下新兴的劳动方式和劳动形式。自我雇佣、独立承包以及众包在悄无声息地改变之前单一的劳动合同和雇佣方式(潘豪英 2019)。

2.2 劳动关系变得不稳定

由于新就业形态下的工作时间以及工作场所相对

灵活、不固定，劳动者可以有更多的自主安排，身兼多职，这会造成新就业形态劳动者用工困难和用工稳定性差的情况，从而引起新生代年轻群体劳动关系动荡，使得劳动关系不稳定。

2.3 劳动关系协调的难度加大

新就业形态背景下，随着数字经济等信息技术的发展，自我雇佣和短期雇佣变成了当前潮流，它带给劳动者便利、促进经济发展的同时，也导致了用工的统计困难。新就业形态下我国的用工模式越发多元化，“互联网+”的新兴劳动模式与传统用工模式之间产生了一些新冲突，导致了我国的劳动力市场过度僵化和过度灵活同时共存的现象，使得劳动关系的协调难度加大。（赫腾飞 2019）。

2.4 劳动关系保障的难度较高

新就业形态创造了许多新式岗位，给家庭妇女、中年人、学生党、90 后小年轻等带来诸多就业机会，比如“网约车司机”、“外卖骑手”、“自媒体运营者”、“网红主播”等新型就业岗位。在未来，新就业形态是不可阻挡的趋势，发展前景较好，将会有越来越多的劳动者参与到这类就业中，将其作为自己职业首选。虽然当前我国新型就业形态发展迅猛，但是相关的《劳动法》尚不完善，现有的法律难以协调当前的新型劳动关系。

2.5 劳动关系边界模糊

在新就业形态下，多种劳动形式迅速成长，队伍逐渐壮大。相对于传统就业模式而言，劳动者的自由择业和自己创业的机会有了很大的提高。当前 90 后、00 后等年轻一代已经进入劳动力市场，自我的价值观或者理想化的就业是他们选择创业或者就业的首要选择。理想化的就业观念必然也会影响其就业的选择，使得劳动关系呈现出比较理想化的场面，从而会引起劳动关系边界的逐渐模糊。

3 我国新就业形态下的劳动关系问题

3.1 新就业形态劳动者权益保障不够

当前我国新就业形态劳动者权益保障缺失主要表现为四个方面：第一，对劳动报酬的稳定性感到不安。平台存在拖欠劳动报酬的现象，劳动者维权意识不高，不能及时向平台索要劳动报酬，对收入稳定性感到担忧。第二，担心客流量不稳，其自身要承担不饱和的工作量的后果。第三，超时工作，休息时间不够。第四，存在人身和财产安全的潜在危险，尤其是上门服务和在封闭空间工作的新就业形态从业者。

3.2 社会保障体系不匹配

新就业形态最大的特征就是灵活性、多样性。灵活就业使得劳动者可以同时从事多个工作，受雇于多个雇

主。雇佣关系的不确定性导致劳动关系呈现出较强的不确定性，使得新就业形态从业者与我国当前的社会保障制度不相匹配。根据人力资源和社会保障部的一项统计发现，虽然当前我国养老保险覆盖率很高，达 90% 之上，但是仍有大约 1 亿人不在体系内，其中就包括了新就业形态从业人员。

3.3 劳动者与平台之间的劳动关系界定不清引发劳动争议

当前我国的新就业形态从业者主要可以分为三类：正规就业类、自雇型灵活就业类和他雇型灵活就业类新就业形态就业者（葛萍 2017）。由于当前还没有比较明确的劳动法律法规，不同的地区、不同的劳动关系争议仲裁机构所确定的界定标准自然不一样，可能会出现劳动争议仲裁机构认定平台和劳动者就业者之间不存在劳动关系，而法院认定双方存在劳动关系的状况（张宪民 2017）。

3.4 相关劳动法律法规不健全

新就业形态的发展对现行的劳动法律体系带来极大的冲击，传统的法律体系不适用于当前新就业形态劳动关系，因此无法很好地保障劳动者的正当权益。当前关于平台企业与新就业形态劳动者之间是否存在劳动关系仍然存在争议。平台运营企业是否能够像传统正规企业一样承担为劳动者承担缴纳社会保险、社会福利等责任，是否能够让新就业形态从业者享有最低工资保障、超时加班工资、失业待遇等，都没有得到明晰的答案。这些问题产生的原因，归根到底在于传统法律不再适合当前新就业形态的发展。

3.5 工会对新就业形态的应对不足

新就业形态下去组织化的增强和用工模式的多样化导致劳动者的异质性提高，对工会作用的发挥带来一定程度上的挑战。特别是互联网跨地域以及灵活无边界的特点，对工会而言无疑是巨大的冲击，平台经济破除了空间的阻碍，使得劳动者可以超越地理空间的限制提供劳动。我国现行的劳动标准各地区有所不同，同类型平台在提供的劳动报酬和社保待遇可能不一样，而我国工会主要依托企业或者地方工会开展工作，使得工会在新就业形态下不能很好地维护劳动者合法权益。

4 解决新就业形态下劳动关系问题的建议

新就业形态是当前以及未来一段时期内我国经济发展的推动力，作为就业市场的主力军之一，它为我国劳动者提供了更多的就业选择，有利于经济社会的和谐发展。因此，我们应该关注和重视新就业形态下的劳动关系问题，要了解新就业形态的内涵、特征以及存在的问题，并且积极地去寻找解决的方法。

4.1 强化工会的维权职能

在新就业形态推进过程中我们可以从宏观和微观两个层面加强工会的维权职能。宏观层面上,中华总工会以及各级地方总工会应该在加强思想的统一认识、介入相关劳动者权益保护法的立法过程、加强总体的组织领导以及完善劳动者维权机制和政策研究上用心。微观层面上,应该充分发挥乡镇和社区工会的维权作用,在细微之处下功夫,创新维权方式,努力加强为劳动者服务的职能,更好地保护劳动者权益(葛萍 2017)。

4.2 完善社会保障机制,增强社会保障机制的吸引力

社会保障制度是保护劳动者权益的有效机制,政府应该推动社会保障机制的完善和修改,建立完善的法律法规保护新就业形态劳动者的权益。比如,建立完善的社会保险制度,尤其是失业保险制度。当前我国失业保险制度存在统筹层次不高等问题,大量新就业形态劳动者由于保险费率高等原因,没有加入到失业保险的缴纳中,享受不到失业保险的便利。(张然,曹华青 2016)。把新就业形态从业人员纳入到社会保障体系中,是发展新就业形态就业模式的重要保障手段,政府应通过建立健全社会保障机制,更好地保护新就业形态劳动者的劳动权益。

4.3 健全当前的劳动法律法规体系

面对新就业形态下劳动者权益保障难度大的问题,政府应该积极推动当前我国法律体系的完善,明确有关新就业形态劳动者与平台关系的界定标准,对于与企业平台合作并且取得劳动报酬的劳动者,应该认定为劳动关系,这样才能更好地保护劳动者权益,促进和谐稳定的劳动关系发展。

4.4 增强劳动者的主人翁和维权意识

作为劳动者,我们要有主人翁意识和维权意识。当发现自己的劳动权益受到损害时,应通过多种渠道维护自己的权益,例如向劳动机关、法院或者用人单位寻求帮助,积极主动地去维护自己的劳动权益。现代市场经济的常态是社会力量参与劳动关系保障,在政府无法涉及的层面推动和谐劳动关系构建(潘豪英 2019)。新就业形态劳动关系涉及到整个社会市场经济的参与,为了让新就业形态下的劳动关系合理运行,我们需要增加社会力量,让社会群体参与进来。

5 结语

综上所述,新就业形态在我国发展势头正好,它既给我们创造了大量就业机会,同时也对传统就业形态的劳动关系带来冲击。我们应该取长补短,利用好新就业

形态发展带来的好处,不断完善当前的法律体系以及社会保障机制等,解决新就业形态发展中出现的劳动关系。在与时俱进中,适应新就业形态的发展的同时,保护好劳动者的合法权益,才能更好地促进当前我国社会经济的发展,为构建富强、民主、美丽、和谐的社会主义社会而努力。

参考文献

- [1]叶静漪,2023.新就业形态女性劳动者权益保障研究[J].人民论坛·学术前沿(16).
- [2]吴清军,2023.加强新就业形态劳动者权益保障[J].人民论坛(10).
- [3]谢晖,胡燕,2024.新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版)48(04).
- [4]欧叶荣,2024.认清新就业形态的本质内涵[J].人力资源(07).
- [5]王瑾,2025.新就业形态下不完全劳动关系的问题与对策研究[J].中国集体经济,(03).
- [6]王艳梅.数字化平台劳动关系建构的逻辑与进路[J].上海师范大学学报(哲学社会科学版).2025,54(01)
- [7]张成刚,2016.就业发展的未来趋势,新就业形态的概念及影响分析[J].中国人力资源开发(19):86-91.
- [8]朱松岭,2018.新就业形态:概念、模式与前景[J].中国青年社会科学37(03):8-14.
- [9]朱婉芬,2019.新就业形态下灵活就业人员研究综述[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报)(04):30-38.
- [10]李韬,2017.民营企业构建和谐劳动关系研究[D].西南财经大学.
- [11]汪雁,2019.关于共享经济平台网约工劳动权益保障的研究[J].中国劳动关系学院学报33(06):77-87.
- [1]葛萍,2017.新就业形态下工会维权探析[J].山东工会论坛23(06):1-7.
- [12]任国友,2017.共享经济背景下网约工权益维护的工会对策[J].山东工会论坛25(02):32-37+43.
- [13]潘豪英,2019.新就业形态的劳动关系问题及措施[J].营销界(47):105-106.
- [14]赫腾飞,牛佳,朱颖杰,2019.新就业形态下劳动关系特征探究[J].产业与科技论坛18(12):98-99.
- [15]张宪民,严波,2017.互联网新业态平台企业就业形态调查及探析[J].中国劳动(08):14-19.
- [16]张然,曹华青,2016.供给侧结构性改革需要灵活保障的就业政策[J].经济与管理30(03):64-66.