

数字经济时代下新型劳动者劳动报酬权益保障研究

李思琪

(北京联合大学马克思主义学院, 北京市, 100101)

摘要: 在数字经济时代下, 互联网技术不断发展, 促进生产力要素变革, 催生了许多新业态, 拓展了就业新空间, 为我国经济发展注入新活力。以互联网平台为依托, 新型劳动者群体比例不断增加, 提升就业机会的同时, 也产生一系列问题, 如劳动报酬算法机制不清晰、劳动报酬不稳定、劳动报酬克扣与拖欠问题、劳动报酬权益维护难度大。通过分析新型劳动者劳动报酬权益保障面临的现实困境, 从完善劳动报酬权益保障法律法规体系、建立行业工会强化社会协同监管、创新平台企业规范化治理新路径、提升新型劳动者自身维权意识和能力方面提出应对策略, 从而有效保障新型劳动者劳动报酬权益。

关键词: 数字经济; 新型劳动者; 劳动报酬权; 权益保障

中图分类号: F0

文献标识码: A

随着人工智能、物联网、大数据等先进技术迅猛发展, 助推了第四次工业革命, 世界进入数字经济时代。根据第九次全国职工队伍状况调查结果显示, 新就业形态劳动者 8400 万人。^[1]通过互联网不断赋能实体经济, 推动新就业形态快速发展, 使得越来越多的人加入其中成为新型劳动者, 伴随着规模不断扩大, 由此产生的问题和挑战日益凸显。随着数字技术与实体经济加速融合, 灵活就业将成为工业经济向数字经济转化过程中青年就业的长期趋势。^[2]对于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障成为亟待解决的问题, 有必要深入研究如何保障新型劳动者的合法权益, 以维护社会和谐稳定, 促进经济市场健康发展。

一、数字经济时代新型劳动者概述

数字经济时代的新型劳动者基于互联网平台和数字信息技术, 以“自我雇佣”的形式灵活参与社会经济活动。从宏观层面看, 技术进步引发新的产品和服务, 创造出新的消费需求, 有效地促进了经济增长, 新的就业机会不断被创造出来。^[3]新业态能更好满足参与主体各方多样化的供需要求, 找到契合自身的服务与产品, 助推高质量充分就业和经济快速增长。

(一) 新型劳动者概念及类型

新型劳动者是伴随着互联网技术和数字经济发展而产生的新型从业人员。新型劳动者灵活用工模式是当代经济社会发展的新趋势, 为广大劳动者在日益竞争激烈的就业市场开辟了新路径, 赋予劳动者更多自由选择权, 使其能够按照自身兴趣爱好、专业能力、职业规划等, 个性化选择工作时间、地点和内容, 使个人价值在社会中得到充分发挥。

数字经济时代的新型劳动者以更加灵活多变的形式参与社会分工和劳动, 为社会发展提供多样化服务或产品。其一, 数字技术专业化人才。比如程序员, 通过编写代码, 开发和维护软件; 数据分析师, 通过收集、整理、分析大量专业数据, 基于分析结果提出可行性优化建议和方案; 网络安全专家, 通过网络安全评估检测, 修复安全漏洞, 搭建安全架构, 确保企业和个人网络信息安全。其二, 平台经济从业者。如网约车司机、外卖配送员、快递员等,

依据互联网平台制定的规则，完成工作任务并获得劳务报酬。其三，数字内容创作者。比如自媒体人，通过写脚本、拍摄、剪辑等专业技能，在互联网平台发布有吸引力和时效性的优质内容，吸引大众关注和订阅，并通过知识付费、广告分成、品牌合作等方式获取收益；网络直播，通过直播带货、直播打赏、付费直播等形式，以达到流量变现。其四，线上教育工作者。教师通过在线教育平台录制课程视频，为学生提供专业化培训，而线上教育平台的运营人员负责课程营销、用户维护、平台管理等，确保平台稳健有序运行。

（二）新型劳动者特点

以数字化为载体，促进实体经济和平台经济相融合，激发新产业、新业态，从而催生具有社会竞争力的服务型、知识型和技术型岗位。^[4]数字经济时代下的新型劳动者不同于传统劳动者，不再局限于全职或固定工作岗位，与传统工作模式有着显著区别，传统产业为了提高生产力、优化资源配置，紧随时发展步伐朝着数字化转型，衍生出一些新兴行业和工作岗位，既扩大了就业市场，推动经济增长，也使传统实体经济在数字经济时代焕发出新活力，同时也为企业创新发展提供新动力。

首先，依托于互联网平台。数字经济时代下的新型劳动者最显著的特征就是对互联网平台具有高度依赖性，平台企业通过收集用工需求信息，利用先进数字技术，为新型劳动者提供精确信息匹配，互联网平台成为需求方与劳动者的桥梁，使劳动力资源得到优化配置，平台企业通过大数据算法规则，从劳动者的工作效率、工作质量、目标完成度、客户满意程度等方面进行绩效考核，最后利用数字化手段支付劳动报酬。这种依托互联网平台的用工模式，打破了传统用工模式的壁垒，不仅为广大劳动者提供了多元化的职业选择和公平竞争的机会，也为平台资本降低运营成本和优化人力资源配置起到了降本增效的作用，为多方参与主体实现合作共赢提供了重要媒介。

其次，工作方式灵活多变。传统劳动者的工作方式通常是在固定时间和地点，而新型劳动者不再受传统固定工作时间地点的约束，可以结合自身实际情况，弹性自由选择办公场所和时间，通过远程办公、移动办公等方式进行工作，比如自由撰稿人、网络主播、直播带货等新型职业，增强了劳动者对于工作的控制力，满足了人们追求个性化生活的美好愿望，同时也实现劳动者对于工作的支配权，使得劳动者可以更好平衡工作和生活。同时，数字化平台不仅给予高学历人才更多就业选择，也为低学历劳动者灵活就业提供广阔机会，比如外卖送餐员、快递配送员、家政服务等岗位，使得不同文化背景、阶级层次的劳动者都能在时代发展的浪潮中找到自己的人生价值和发展方向。

最后，劳动关系变化。数字经济的发展催生了许多新行业和新业态，通过改变传统经济背景下的雇佣关系和就业模式、创造大量新职业和就业岗位，引致劳动力新需求。^[5]传统劳动关系是“雇主+雇员”的形式，在数字经济时代，企业与劳动者之间变成“平台+个人”的劳动关系，一些平台还通过分包的方式，将权责转移到劳务外包商，形成“平台+代理商+个人”的用工形式。如今许多劳动者以自由职业者、独立合同工等身份加入社会工作，而非

传统意义上的劳动雇佣关系，这种方式创新企业运营模式，但也使劳动关系变得模糊，劳动者的社会保险、职工福利难以保障，比如，许多网约车平台、外卖平台中的劳动者并未与平台公司或外包公司签订劳动合同，当劳动者在工作中发生事故，劳资关系出现法律纠纷时，其劳动关系认定容易存在争议问题，责任界定模糊，劳动者合法权益难以获得有效维护。

二、数字经济时代下新型劳动者劳动报酬权益保障面临的困境

随着数字经济不断发展，数字技术广泛应用于实体经济中为企业带来更大利润，为人们工作生活带来极大便利，为解决就业问题带来积极作用，与此同时，新型劳动者的劳动报酬权问题面临着现实困境。

（一）劳动报酬算法机制不清晰

数字经济下的弹性用工方式增加了人们工作的灵活性，但数字平台凭借其主导地位，往往制定有利于自身利益的薪酬计算机制，所以仍然存在劳动报酬确定机制不清晰、薪酬计算模糊、报酬构成要素复杂等问题。数字平台通常会设置复杂规则来计算劳动者的薪酬，比如网约车司机，通过计算里程数、时长费、远途费、高速费、乘客满意度以及平台优惠活动、平台分成等众多因素构成一次收入。然而，平台薪酬模式在大数据技术的支撑下，专业性极强，普通劳动者很难去理解每个因素在劳动报酬中所占比例以及算法规则，这就使得劳动者不能判断劳动报酬是否合理规范，只能被迫接受平台给的劳动报酬，新型劳动者看似具有灵活自由的选择权，实则容易被平台的众多规则所制约。

（二）劳动报酬不稳定

新型劳动者的用工形式主要是依托数字平台，通过按需分配或计件给付等方式计算劳动报酬，由于平台薪酬规则不断更新，以及众多其他因素的相互影响，导致劳动者的报酬极不稳定。比如，外卖配送行业容易受到天气、季节等因素影响，同时也会受早晚高峰期、特殊节假日等影响，虽然配送费会根据不同情况相应调整，但是在恶劣天气、用餐高峰期的情况下，平台的超时处罚制度仍然较为严格，使其收入大打折扣，导致劳动者工作强度和工作收入不成正比，使劳动者收入存在不确定性。网络直播行业收入高低取决于大众流量、广告分成和粉丝打赏，但是不同平台的签约费、佣金计算都大不相同，相关统计显示，不同平台的抽成比例主要集中在 10% 至 20% 之间，抽成比例超过 20% 的平台占比为 23.02%，^[6]使得劳动者无法准确预估固定收入，并且大众审美和舆论导向并不是一成不变的，这种市场流动性也增加其收入的不稳定性。

（三）劳动报酬克扣与拖欠问题

基于数字平台的新型劳动者发展时间较短，在平台资本与劳动者之间的规范和标准仍存在一些法律灰色地带，为平台企业压榨劳动者提供了可乘之机。比如，在线教育行业，对于教师的劳动报酬由课时费、基本工资等固定工资，以及课程销售提成、绩效工资等浮动工资构成，其中关于绩效考核包括学员的满意程度、学员流失率、退客率、投诉率等众多因素构成。平台企业在薪酬机构设置上往往使固定工资占比重低，而浮动工资占有极高比重，平台

对于线上教育老师的绩效考核评定具有极大话语权，有时为了降低人力成本，制定极为不合理的考核标准或以无理要求扣扣劳动报酬，损害劳动者权益。目前，由于许多线上教育平台竞争激烈、招生困难、经营管理不善导致平台资金链断裂，在线教育行业频频暴雷，陆续出现破产跑路等现象，不仅导致消费者无法追回已预付的学费，而且劳动者想要追讨拖欠薪资也是困难重重。

（四）劳动报酬权益维护难度大

数字化经济的背景下，鉴于数字平台与劳动者之间复杂的用工关系，当新型劳动者合法权益被侵害时，要收集证据信息进行维权较为困难，如今人们的日常沟通和消费方式基本都通过线上，对于工资明细、工作日常沟通、工作细节等证据都储存在平台企业的服务器中，当发生劳资纠纷时，普通劳动者要想获得证据支撑十分困难，导致无法对自己的合理权益进行举证，使得维权难度增加。同时，通过法律手段维权是一条漫漫长路，劳动报酬权维权程序复杂，时间长，维权成本高昂，需要耗费劳动者大量时间和精力，不仅包括时间成本，而且还有律师费、诉讼费、误工费、交通费等经济成本，使得一些劳动者在劳动报酬权益受损时，在权衡利弊后只好忍气吞声放弃维权。

三、数字经济时代下新型劳动者劳动报酬权益保障的治理对策

党的二十大报告中指出：“要健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。”^[7]因此，从国家、社会、企业、劳动者四个维度综合思考对策，探索多元化可持续的治理对策，切实保障数字经济时代下新型劳动者劳动报酬权益。

（一）完善劳动报酬权益保障法律法规体系

国家机关作为法律制定者，要根据数字经济时代下劳动关系的新变化和趋势，细化并完善新型劳动者劳动报酬权益保障的相应条款，有效发挥政府监督管理作用。

首先，加强平台与劳动者之间劳动关系认定。数字经济背景下衍生出来的平台用工模式，涉及多元主体，在劳动关系构成、劳动者身份认定、用工关系运行上均呈现出复杂性。^[8]对于劳动关系模糊的情形，即平台与劳动者之间存在真实用工关系却没有订立正式的劳动合同，政府出台专项法规政策，明确劳动关系的从属，一旦出现劳动纠纷，便有法可依，有章可循。

其次，完善新型劳动者社会保障机制。数字平台上的灵活就业人员与平台之间大多是劳务合作关系或自我雇佣形式，与传统的法定劳动关系性质不同，而且普遍存在多平台同时就业的情况，难以满足现行社会保险体系的参保条件。^[9]社会保障部门应根据数字经济发展的特点，积极探索新型劳动者社保体系的新途径，健全劳动者社会保障体制机制，使新型劳动者能以更灵活便捷的方式参保，同时将社保缴存基数和劳动者报酬与个税相联系，既能使劳动者在劳动报酬权益受损时能获得失业保险，保障劳动者基本生活，维护社会和谐稳定，也能保障国家税收，调节居民收入分配，实现社会公平。

最后，监督平台企业设置科学合理的薪酬体系。规范平台按时支付劳动者报酬，政府部门定时检查平台企业是否存在无故克扣或拖欠劳动者薪资的行为，平台对于算法规则、佣金抽成比例、薪酬计算规则等条款做出通俗易懂的解释，建立公开、透明、合理的薪酬体制，保障劳动者的合法报酬权。

（二）建立行业工会强化社会协同监管

通过建立行业工会的集体力量，以及着力搭建共享信息平台和信用等级评价机制，促使平台企业更加自觉遵守法律法规，为保障新型劳动者劳动报酬权奠定坚实基础。

首先，加速推进建设数字平台行业工会。根据数字经济背景下，不同行业的新型劳动者，如网约车行业、外卖配送行业、快递行业、在线教育行业等成立相应的行业工会组织，并通过线上线下相结合的方式扩大行业工会的影响力，使其成为一个紧密团结且具有代表性的组织团体。行业工会以代表和维护劳动者合法权益，促进平台企业健康发展为目的，确保劳动者的经济利益和劳动权益。

其次，搭建高效共享信息平台。实现各个监管平台互联互通，当发现有平台企业存在劳动报酬权益问题时，各部门可以采取联合执法，形成监管合力。同时对于平台企业有任何违法违规的行为，进行严厉处罚，形成强大威慑。

最后，建立公开信用等级评价机制。把劳动者报酬权益保障情况作为平台企业信用等级评价的重要考量因素之一，对于严重侵犯劳动者合法权益的平台企业列入信用黑名单，并向全社会公开曝光处置结果，不良的公众形象会使平台企业在竞争中处于不利地位，反之，对于信用等级良好、积极维护劳动者合法权益的平台企业给予表彰，能帮助平台企业树立良好的公众形象，增加消费者信任度，提高平台企业在市场中的竞争力。

（三）创新平台企业规范化治理新路径

习近平总书记指出：“解决深层次矛盾和问题，根本出路在于创新。”^[10]平台企业在数字化技术赋能下发展迅速，不仅需要政府加强监管，优化营商环境，而且平台企业也要创新规范化管理办法，注重培养劳动者职业成长与发展，自觉保障新型劳动者合法权益。

首先，推动劳动者参与平台企业规章制度制定。采取民主协商的方式，完善薪酬集体协商制，充分尊重劳动者在规则制定过程中的主体地位，给予劳动者更多的话语权，平台企业也要多听取劳动者及行业工会等各方意见，确保在充分保障双方利益的基础上共同制定。

其次，建立合理激励机制。平台企业通过制定公平合理、切实可行的激励措施，如奖金分红等物质激励，关怀员工心理健康等精神激励，既能调动劳动者工作积极性，增强劳动者对平台企业的归属感和忠诚度，使劳动者积极主动为企业做出更大贡献，创造更大价值。

最后，重视劳动者长期职业发展。平台企业要为劳动者建立一个公平透明的晋升通道，在了解劳动者工作能力和个人需求后，企业可以为员工提供技能培训以及发展机会，使劳动者对于个人职业规划和平台发展前景有清晰的认知，增加劳动者积极性和稳定性，避免因缺乏职业上升空间，而导致平台企业人才流失。

（四）提升新型劳动者自身维权意识和能力

在数字经济时代，要有效保障新型劳动者劳动报酬权益，最根本是劳动者本身有维权意识和能力，即劳动者要意识到自己的合法权益被侵害，并掌握一定的法律知识，运用正确的维权方式，捍卫自己的权利。

首先，开展劳动法律法规宣传。一方面，平台企业在新员工入职培训中可加入法律法规的相关内容，当劳动者对薪酬计算规则存在疑问，及时解释并沟通交流，避免造成不必要的误解。另一方面，社会层面可以定期组织线上线下法律讲座，为劳动者们科普法律知识，提升新型劳动者法律观念，使其了解当劳动报酬权益受到侵犯时，应如何维护自己的权益。

其次，积极参加职业技能培训活动。政府、社会和平台企业应定期举办新型劳动者职业技能培训，帮助劳动者提高认知水平和职业素养，增强劳动者综合能力和核心竞争力，使其有能力运用法律武器保护自身。

最后，开展模拟劳动报酬权益维权活动。社区或行业工会可以定期组织劳动者进行模拟维权活动，通过真实场景模拟或角色扮演，帮助劳动者熟悉维权过程，并由专业人士进行教学指导，从而提高劳动者在现实生活中维权能力。

参考文献

- [1] 第九次全国职工队伍状况调查综述[N]. 工人日报, 2023-03-01 (02).
- [2] 丁述磊, 戚聿东, 刘翠花. 数字经济时代职业重构与青年职业发展[J]. 改革, 2022 (06), 91-105.
- [3] 王君, 张于喆, 张义博, 洪群联. 人工智能等新技术进步影响就业的机理与对策[J]. 宏观经济研究, 2017 (10) :169-181.
- [4] 姜兴, 李一凡. 促进多渠道灵活就业和新就业形态发展[N]. 中国社会科学报, 2022-11-16.
- [5] 武宵旭, 任保平. 数字经济背景下要素资源配置机制重塑的路径与政策调整[J]. 经济体制改革, 2022 (02) :5-10.
- [6] 李心萍. 新就业形态脱颖而出[N]. 人民日报, 2020-09-02 (18).
- [7] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M]. 北京:人民出版社, 2022:54.
- [8] 雷晓天, 柴静. 从“发展中规范”到“规范中发展”：互联网平台用工治理的演进过程与机制[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39 (05) :6-24.
- [9] 胡莹. 数字经济时代我国的劳动过程分析——基于马克思劳动过程理论的视角[J]. 社会主义研究, 2021 (04) :41-48.
- [10] 中共中央文献研究室. 习近平关于科技创新论述摘编[M]. 北京:中央文献出版社, 2016:3.

Research on the Protection of Labor Compensation Rights and Interests for New-Type Workers in the Digital Economy Era

Li Siqi

(School of Marxism, Beijing Union University, 100101)

Abstract: In the era of the digital economy, the continuous advancement of internet technology has driven the transformation of productivity factors, catalyzed numerous emerging business models, expanded new employment spaces, and injected fresh vitality into China's economic development. With the support of internet platforms, the proportion of new-type workers continues to increase. While enhancing employment opportunities, this trend has also given rise to a series of issues, including opaque algorithmic mechanisms for labor compensation, instability in remuneration, problems of wage deductions and delays, and difficulties in safeguarding labor compensation rights and interests. By analyzing the practical challenges in protecting the labor compensation rights and interests of new-type workers, this study proposes countermeasures from four dimensions: improving the legal framework for labor compensation rights protection, establishing industry-specific trade unions to strengthen collaborative social supervision, innovating standardized governance pathways for platform enterprises, and enhancing workers' awareness and capabilities in rights protection. These measures aim to effectively safeguard the labor compensation rights and interests of new-type workers in the digital economy.

Keywords: Digital Economy; New-Type Workers; Labor Compensation Rights; Protection of Rights and Interests