

新就业形态劳动者权益保障研究

代可

四川省社会科学院 四川成都

【摘要】经济的腾飞离不开技术的日新月异，由于互联网技术的发展，平台经济应运而生。而平台经济的快速发展催生了大量“新就业形态劳动者”，他们在优化供需匹配、促进经济循环方面发挥了重要作用，但其权益保障问题也日益凸显。本文以四川省为例，主要围绕劳动基准方面的内容，分析新业态劳动者权益保障存在的问题及原因，探讨当前立法现状，并提出相应的对策建议。

【关键词】新业态劳动者；劳动报酬；工作时间；休息休假

【收稿日期】2025 年 5 月 13 日

【出刊日期】2025 年 6 月 10 日

【DOI】10.12208/j.ssr.20250233

Research on the protection of the rights and interests of workers in new employment forms

Ke Dai

Sichuan Academy of Social Sciences, Chengdu, Sichuan

【Abstract】 The economic take-off is inseparable from the rapid development of technology. Due to the development of Internet technology, the platform economy has emerged. The rapid development of the platform economy has spawned a large number of "new employment forms of workers", who have played an important role in optimizing supply and demand matching and promoting economic circulation, but their rights protection issues have also become increasingly prominent. Taking Sichuan Province as an example, this article mainly focuses on the content of labor standards, analyzes the problems and causes of the protection of the rights and interests of new forms of workers, explores the current legislative status, and puts forward corresponding countermeasures and suggestions.

【Keywords】 New form of workers; Labor remuneration; Working hours; Rest and vacation

1 概念阐释

新就业形态（以下简称“新业态”）劳动者，主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、直播、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者。

劳动基准，从文义解释的角度，就是劳动过程中所应遵循的最低标准。劳动基准法是以用人单位负担劳动保护义务为主要内容的法律制度，以劳动条件为其规范范畴，因此也被视为劳动条件法。劳动基准法中的“基准”二字揭示出了第三层涵义，即强制性的底线标准。因此，劳动基准法的概念可以做如下概括：国家为了保护劳动者而制定的有关劳动条件最低标准的法律规范。本文主要就劳动基准的劳动报酬、工作时间和休息休假三方面重点分析。

2 立法现状

2.1 国家层面

2015 年“新业态”一词一出现便引起了社会各界的广泛关注，政府工作报告中也表达了对新业态发展的重视与关注。国家高度重视新业态劳动者的权益保障问题，2021 年至今出台了一系列部门规章。例如，《关于维护新业态劳动者劳动保障权益的指导意见》《新业态劳动者劳动规则公示指引》等，从国家层面对保障新业态劳动者权益进行了规定，也为地方的立法奠定了基础。一项劳动权益的调查显示^[1]：新业态劳动者最关心哪些问题：75.66% 的受访者选择“提升劳动报酬水平”。可见，劳动报酬是劳动者最关心的问题。在劳动报酬方面，规章规定了应当健全最低工资和支付保障制度，保障劳动者最低工资支付，引导企业建立劳动报酬合理增长机制，还规定了企业与工会或新业态劳动者应平等协商制定劳动报酬规则，同时也规定

了法定节假日报酬及劳动报酬支付和监督方式。在工作时间方面,明确劳动者每日工作时间包括累计接单时间和宽放时间,确定连续最长接单时间和每日最长工作时间。在休息休假方面,规定企业应当制定合理的休息休假办法。这一系列规定的出台,引导了企业进一步依法合规用工,加强了新业态劳动者的权益保障。

2.2 四川省立法实践

四川省在保障新业态劳动者权益方面进行了积极探索。四川省人力资源和社会保障厅等11个部门联合印发了《关于维护新业态劳动者劳动保障权益的实施意见》,从落实劳动者权益保障责任、保障劳动者基本合法权益、优化劳动者权益保障服务、完善劳动者权益保障机制四个方面进行规定,涵盖了劳动报酬、工作时间、休息休假等重点内容,为新业态劳动者的权益保障提供了具体指导。

在保障劳动者取得劳动报酬方面:健全最低工资和支付保障制度,支持企业根据业务特点、劳动强度等因素,合理确定劳动报酬标准,确保向提供正常劳动的劳动者支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬。督促企业按时足额支付劳动报酬,支付周期不超过一个月,不得克扣或者无故拖欠劳动报酬。

在保障劳动者工作时间和休息休假方面:指导企业科学确定劳动者工作量和劳动强度,合理安排工作任务和工作时长。督促企业按规定合理确定休息办法,对不完全符合确立劳动关系情形的新业态劳动者在法定节假日工作的,支付给劳动者高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

本文认为,实施意见性质为地方规范性文件,保障范围广泛且规则具体,实际上更像一种倡导性的规定,缺乏相应的违规处罚,其“威慑力”大大削减。目前四川仍缺乏完善的新业态劳动者地方性立法,如省级地方性法规对新业态劳动者权益保障的规定。

3 存在问题及原因分析

3.1 劳动报酬

(1) 劳动报酬标准

第一,新业态劳动者劳动报酬受平台控制,即“单价既定”,平台抽成比例过高。例如,网约车驾驶员群体对平台派单方式和抽成比例存在疑虑,认为其派单方式并不公开,而派单质量将直接影响自己的收入,并希望平台能够降低抽成比例,更多地让利给劳动者^[2]。他们的劳动报酬往往根据平台算法、订单数量等因素确定,缺乏统一的标准。第二,传统工资保障制度很难覆盖新业态劳动者,导致其劳动报酬未达到最低工资

标准,工资保障体系难以覆盖灵活就业和新业态劳动者。以北京为例,截至2024年4月1日,北京小时最低工资标准为26.4元,零工一天工作满10小时就应该有264元的收入,但实际上目前零工市场非技术性工种很难达到这一标准。因此,供需失衡条件下工资保障制度可能很难覆盖零工群体,这也是当前劳动者权益保障方面亟待解决的问题。

(2) 劳动报酬支付

第一,新业态劳动者就业稳定性低、收入不连续风险大,企业支付工资不及时。虽然某些自由职业者在新就业模式下获得了较高收入,但不少从业人员收入水平偏低且收入来源不稳定,特别是低技能劳动者。即便某些行业报告显示从业者的平均收入高于正规部门,但一些高收入的取得是以更多的工作时间投入和没有缴纳社会保险为代价的,部分平台企业存在拖欠劳动者劳动报酬的情况,支付周期过长,影响了劳动者的基本生活。第二,平台企业往往通过微信、支付宝等方式给依托平台的服务提供者支付薪水,这种佣金支付方式很难依法监管,新业态劳动者的收益和权益难以得到合法保障^[3]。第三,一些平台还通过押金、保证金等方式变相克扣劳动报酬,进一步损害了劳动者的权益,这些行为并未得到相关部门的监管与处罚。

(3) 劳动报酬构成

新业态劳动者的劳动报酬构成往往包括基本工资、奖励、补贴等形式,缺乏统一的计算标准和依据。这不仅增加了劳动者的计算难度,也容易导致劳动争议的发生,本文通过检索北大法宝上的民事和劳动等裁判,新业态劳动者与企业发生的争议中,争议焦点通常离不开对于劳动报酬的支付请求。

总体原因分析:第一,企业为了降低成本、提高利润,往往会在劳动报酬方面做文章,导致劳动者收入不稳定。第二,目前的劳动法律法规主要针对传统劳动关系设计,针对性的部门规章的出台有指导性作用,但处罚效力不足。第三,相关部门对新业态劳动者的劳动报酬监管不够严格,导致放任一些企业违法侵犯劳动者的合法权益。

3.2 工作时间

(1) 工作时间过长

一些企业为了追求更高的工作效率,会刺激劳动者延长工作时间,导致劳动者身心疲惫,工作时存在安全隐患。工作时间越长则收入越多,劳动者普遍通过延长工时、提高完成派单效率来提高收入,导致超时超负荷劳动,影响职业安全健康^[4]。在“多劳多得”规则的

驱使下,外卖配送员、快递员、网约车司机、货车司机普遍存在为提高收入延长工作时间的现象。问卷显示,他们每月平均工作 25 天以上的占比为 69.23%,每天工作时长超过 12 小时的占比高达 74.29%^[5]。新业态劳动者的工作时间过长为其埋下了安全隐患。

(2) 工作时间计算模糊

新业态劳动者的工作时间计算基于订单数量、在线时长等因素计算,缺乏统一的标准和依据。这不仅增加了劳动者的计算难度,也容易导致劳动争议的发生。据本文调研得知,成都某网络科技有限公司平台下签约的卡车司机每天驾驶时长 10 小时不等,平台的算法系统只会对司机连续驾驶 4 小时后采取间隔接单的方式来保障司机安全驾驶,并没有精确的方法计算司机的总体驾驶时间或最长工作时间。

(3) 加班补偿不到位

部分平台企业存在加班不补偿或补偿标准过低的情况,导致劳动者在加班后得不到应有的回报。本文通过检索北大法宝上的民事和劳动等裁判,新业态劳动者与企业发生的争议中,争议焦点通常离不开对于加班费的支付请求,而法院通常会先判断劳动者是否与企业构成劳动关系,在此基础上,存在劳动关系则需支付加班费;不存在劳动关系则对劳动者的诉讼请求不予支持。但法院往往难以将其认定为与企业存在劳动关系,这导致劳动者的权益保障存在漏洞。

原因分析:第一,企业间竞争激烈,为了保持市场竞争力,一些企业会刺激劳动者延长工作时间,以提高工作效率和服务质量。第二,新业态劳动者往往处于弱势地位,不具有与平台企业议价的能力,难以争取到合理的劳动条件,工会在保障劳动者的权益方面作用未凸显。第三,现有的地方性法规对新业态劳动者的工作时间保障缺乏明确规定,缺乏具体明确且有处罚的法规,导致司法实践中对劳动者的保障不够有力。

3.3 休息休假

(1) 休息休假时间不足

新业态劳动者通常缺乏足够的休息休假时间,长期高强度的工作容易导致身心健康问题。一些平台企业为了追求更高的工作效率,会限制劳动者的休息休假时间。实践中平台公司要求网约配送员周六、周末原则上不允许请假,一个月休息不得超过四天,超过则扣除全勤奖。新业态下的工作模式一定程度上损害了劳动者的休息权益,相关保障还未到位。

(2) 休息休假制度不完善

休息休假制度的权益保障持续弱化^[6],部分平台企

业缺乏完善的休息休假制度,导致劳动者在休息休假方面缺乏保障。一些企业甚至存在要求劳动者在法定节假日工作,且不支付相应的加班报酬。在企业看来,企业并未与劳动者签订劳动合同,劳动者可以在企业这个平台跑单但同时也可以在其他平台跑单,因此不需要对劳动者进行制度化管理。

原因分析:第一,由于利益驱动,企业为了提高工作效率和服务质量会限制劳动者的休息休假时间。第二,现有的劳动法律法规对新业态劳动者的休息休假权益保障缺乏明确规定,也未规定相应的处罚措施,导致劳动者在维权方面面临困难。第三,相关监管部门对新业态劳动者的休息休假权益保障监管不够严格,放任了部分企业的违法行为。

4 对策建议

4.1 工作时间

第一,明确责任主体及劳动定额标准。企业与工会或新业态劳动者代表应当根据法律法规和行业管理规定,结合行业特点和企业实际,平等协商,明确劳动定额标准,确定新业态劳动者每日连续最长工作时间不得超过 8 小时,连续驾驶时间应严格遵守道路交通安全法规及行业标准。

第二,明确每日工作时间与宽放时间。新业态劳动者的每日工作时间应综合考虑接单时间、在线等待时间、服务准备及生理需求等因素,合理确定宽放时间,宽放时间由企业或新业态劳动者代表协商确定。

4.2 休息休假

第一,明确劳动者享有休息权。企业应当保障新业态劳动者的休息权,新业态劳动者连续工作超过 4 小时至少休息 20 分钟。第二,明确劳动者享有休假权。企业应当保障新业态劳动者的休假权,企业可以与新业态劳动者协商具体的休假办法。

4.3 劳动报酬

第一,明确劳动者获得合理报酬的方式。企业应当与工会或新业态劳动者代表,平等协商制定新业态劳动者劳动报酬规则并向新业态劳动者公布,明确劳动定额标准、抽成比例、计件单价、劳动报酬支付周期、支付方式等,建立公开透明公正的收益分配机制,确保新业态劳动者获得合理劳动报酬。

第二,明确规定分类化劳动报酬。针对配送类劳动者,企业应当合理确定配送单价,确保其在完成基本工作量后能获得合理的劳动报酬,并设立高峰时段补贴、恶劣天气补贴等;针对出行类劳动者,企业应当合理确定基本工资、行驶里程补贴、高峰时段奖励等,确保网

约车司机在提供安全服务的同时获得合理报酬；针对货物运输类劳动者，企业应当按趟次、重量或里程灵活计酬，并确保其收入不低于当地同行业平均水平；针对家政类劳动者，企业应当建立与服务质量挂钩的薪酬激励机制；针对直播类劳动者，企业应当根据新业态劳动者直播时长、观看人数、观众互动、销售业绩等因素综合确定劳动报酬。

第三，明确法定节假日的合理报酬和最低工资标准。企业应当按法律法规，在法定节假日向新业态劳动者支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。企业应当按照协议约定的日期和标准支付劳动报酬，且不低于用工所在地最低小时工资标准。

第四，明确劳动报酬支付方式。企业应当以货币形式按时足额支付新业态劳动者工资报酬，不得以实物及有价证券替代货币支付，不得克扣或无故拖欠。支付周期最长不得超过一个月。企业应当对新业态劳动者工资支付负责并监督与其采取合作用工方式的企业及时足额支付工资报酬。

5 结语

随着平台经济的持续发展和新业态的不断涌现，我们会面临更多新的挑战 and 机遇，新业态劳动者的权益保障也并不是一个可以一蹴而就的问题。新业态劳动者的权益保障问题随着时代的发展会出现“新情况”和“新问题”，因此，地方立法机关应不断完善相关法

律法规，为构建更加公平、和谐、稳定的劳动关系、为经济的持续发展贡献力量。

参考文献

- [1] 洪韬. 新业态劳动者权益保障的现状、问题和对策建议——基于金华市的调查研究 [J]. 统计科学与实践, 2023, (12): 48-51.
- [2] 张静竹. 工会维护新业态劳动者权益的法治化建设 [J]. 北京市工会干部学院学报, 2024, 39 (02): 44-53.
- [3] 周毕芬. 稳就业背景下新业态劳动者权益保障问题分析 [J]. 南华大学学报(社会科学版), 2023, 24 (03): 70-75.
- [4] 王业琴. 新业态企业中劳动者权益保障问题的解决路径 [J]. 现代企业文化, 2024, (04): 142-144.
- [5] 林美铃. 新业态劳动者权益保障问题及对策研究 [J]. 就业与保障, 2023, (05): 40-42.
- [6] 艾琳,于轩. 新业态下劳动者休息权的实现路径 [J]. 学习与探索, 2023, (12): 67-76.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS