

数字经济背景下新就业形态劳动报酬保障研究

数字经济促使平台经济迅速发展，带来外卖配送、网约车出行这些新的就业形式，吸纳了大量的劳动力。但是劳动报酬保障存在着制度上的缺失，算法定价代替了集体协商，计件模式规避了最低工资，平台用合作关系切断了劳动法的适用。新型用工同传统劳动保障制度之间存在结构性矛盾，给劳动者报酬权益造成严重威胁。数字经济高质量发展大背景之下，怎样创建起符合新就业形态的劳动报酬保障体系，已经成为迫切需要解决的重大课题，关系到劳动者权益保护以及数字经济健康发展的重大问题。

一、新就业形态劳动报酬面临的现实困境与制度根源

(一) 算法机制对报酬形成的结构性压制

算法已经成为平台劳动组织和报酬分配的主要手段。不透明、单向的特征，给劳动者议价权造成结构性的压制。平台凭借动态定价、智能派单这些算法系统来控制薪酬的决定权，劳动者被排除在规则的制定之外，不能理解计价逻辑，也不能与企业进行有效的协商。平台一般会用高峰溢价、冲单奖励等方式来激励劳动者，但是其中隐含的等待时间、空驶成本、职业风险等又会造成名义收入和实际回报严重不匹配。算法参数可以由平台单方面、随时进行调整，劳动者没有申诉渠道，报酬的确定性、可预期性严重不足，算法变成隐形的劳动控制和报酬压制工具。

(二) 劳动关系认定模糊导致的制度保障悬置

现行劳动法保障体系是以劳动关系的建立为前提的。平台多用承揽、合作等民事协议来规避劳动关系的认定，把劳动者定义为“合作伙伴”或者“个体工商户”。虽然劳动者在实际工作中被平台严格管理，但是在法律形式上却被排除在劳动法保护范围之外。司法实践中各地法院对于类似案件的认定标准不统一，有的重形式合同，有的重实质从属性，造成裁判结果不同。由于法律适用上的不确定性，劳动者在主张报酬权益时就会遇到根本性的障碍，陷入有劳动而无关系、有付出而无保障的制度困境。

(三) 报酬支付机制的不规范与监管缺失

新就业形态报酬支付机制非常复杂、不透明，一般由基础单价、奖励、扣罚款项等组成，计算方式繁杂，平台可以随意频繁地进行调整。平台单方面设置提现门槛、延长支付周期或者用“服务费”等名义无故扣款的行为，没有合理的限度和有效的监管。支付链条中会牵涉到平台、劳务公司等众多主体，法律关系繁杂，纠纷出现时劳动者很难找到责任

方。现有的监管体系没有建立起对平台报酬支付的监督机制，行政监管不到位，劳动者维权成本高、周期长，导致大量的小额报酬纠纷因为维权困难而不了了之。

二、现行劳动报酬保障制度的适用困境

(一) 最低工资制度在计件模式下的适用困境

最低工资制度是以标准工时制为基础的，不能适应新就业形态普遍采用的计件或者接单计酬模式。劳动者的工作时间是碎片化的、灵活的，平台一般把等待、空驶等必要的劳动时间排除在计薪时长之外，造成正常工作时间无法准确核算。即使劳动者长时间在线工作，其小时收入也会低于最低工资标准，但是由于不能符合传统的工时计算要求而得不到法律的保护。部分地区虽然出台了有关报酬的指引，但是由于缺少强制性的约束力，执行效果不好。由于制度设计上的根本性错位，最低工资作为基础性保障在新就业形态中几乎成了无源之水、无本之木，劳动者收入底线缺乏有效的制度支撑。

(二) 集体协商机制的失效与工会覆盖不足

在新的就业形态之下，传统的集体协商机制会陷入结构性的失效。劳动者分散，工作时间不稳定，不能形成稳定的组织联系，平台用算法对劳动过程做个体化精细的管理，削弱了集体行动的基础。传统的工会组织体系不能很好地覆盖流动性大、法律关系不清晰的平台劳动者。即便有些地区建立了行业工会，也大多存在代表性差、经费少、协商能力弱等问题，平台一般不会认可它的对话主体地位。当缺乏有效的集体力量制衡的时候，劳动者面对平台单方面调整报酬规则，基本丧失了谈判的能力，只能被动地接受或者退出，议价权被严重剥夺。

(三) 社会保险与报酬权益的脱节

社会保险普遍缺失加重

了新就业形态劳动者收入脆弱性。平台一般不会为新型业态劳动者缴纳社保，个人参保则会遇到缴费负担重、转移接续难等问题。职业伤害风险高发的时候，工伤保险的缺失使得劳动者在发生事故之后要自己承担全部损失。养老、医疗保险断缴漏缴影响长期保障，失业保险缺位使他们在收入中断时没有安全网。社保的缺失不但加大了劳动者的经济风险，也使劳动者在议价的时候必须为潜在的风险留出更多的储备，进而降低了劳动者可接受的最低报酬预期，形成了保障不足、议价弱势、收入低下的恶性循环。

三、完善劳动报酬保障的制度路径

(一) 构建分类分层的劳动法律关系认定框架

破解新就业形态劳动报酬保障难题，首先要对劳动法律关系的认定进行创新。建议在传统劳动和民事关系之间设立一个“不完全符合劳动关系的情形”。认定标准应该由原来的以形式审查为主变为实质审查为主，主要考察平台对于劳动者管理控制的程度、经济从属性、工作自主性等。对被认定为该中间类别的劳动者，应通过专门立法赋予其部分核心劳动权利，即获得不低于一定标准的劳动报酬、报酬按时足额支付、拒绝不合理扣费等权利。法律应当对这种劳动者具有怎样的身份特征以及其权利内容作出规定，防止在实践中认定时出现随意性。同时实行举证责任倒置原则，在报酬争议中由平台承担用工性质和相关事实的举证责任，减轻劳动者的维权负担。

(二) 建立算法透明度与公平性监管制度

算法不透明是造成报酬不公的原因之一，应该把算法纳入劳动监察的范围之内。应当建立算法备案和信息披露制度，要求平台企业向监管部门备案报酬计算、任务分配、评价评级等核心算法，用通俗易懂的方式向劳动者公开直接影响其报酬的算法规则、参数设置和调整机制。算法调整要提前公示并设置合理的过渡期，重大调整要听取劳动者的意见。监管部门应当制定算法公平性准则，禁止平台通过算法设置明显不合理低价或者变相降低报酬水平。可以探索建立算法影响评价制度，要求平台对算法可能造成报酬分配影响进行评价并作出说明。在争议处理过程中，应当确立平台提

供算法解释的义务，当劳动者对报酬计算提出合理质疑的时候，平台应当提供相关的算法逻辑以及数据支持。

(三) 创新集体协商与劳动者代表机制

适应新就业形态的特点，创新集体权益的实现形式。支持劳动者建立或者加入行业性、区域性组织，即网约车司机协会、外卖配送员联合会等，为劳动者集体行动提供组织基础。改革工会组织形式，探索建立直接面向新就业形态劳动者行业的工会或者联合会，利用线上平台发展会员、开展活动。立法要规定大型平台企业有义务与劳动者代表组织进行集体协商，协商的内容应当包括计价规则、服务费比例、奖惩标准、支付周期等主要报酬事项。可以参照国际经验，创建政府、平台、劳动者代表三方参与的多边协商机制，一起制定行业性劳动标准。同时可以利用数字技术搭建在线协商平台，降低协商成本，提高协商效率。

(四) 建立适应平台用工特点的社会保障体系

完善社会保障，给劳动者收入安全提供强有力的保障。应加快职业伤害保障试点，创建一种与传统工伤保险不一样的、适合于灵活就业者的新型职业伤害保障制度，达成对平台用工的全覆盖。探索与平台用工特征相适应的养老保险和医疗保险参保办法，实行按月、按单或者按收入比例缴费制度，简化跨地区转移接续手续。根据收入不稳定的特点，研究建立失业保险替代机制，即设立灵活就业人员失业补助或者收入保险。推进社会保险全国统筹，破除跨地区流动壁垒。另外，促使平台企业创建企业年金、商业保险等补充保障，塑造起多层次的保障体系。社会保障的完善可以提高劳动者抵御风险的能力，也可以给劳动者争取合理的报酬提供更强的底气。

四、劳动报酬保障的协同实施机制

(一) 强化政府监管与跨部门协作

政府要创建起适应新就业形态的综合监管体系。人力资源和社会保障部门应设立专门的监管机构，对算法合规性、报酬支付及时性、工作时段合理性等重点环节进行监管。创建全国统一的平台用工信息管理系统，强制平台定期报送核心用工数据和争议信息，实现数据互通和动态风险监控。促

进市场监管、网信、税务等各方面的合作，实行联合检查、协同执法。对恶意扣费、算法歧视、逃避支付责任等违法行为加大惩戒力度并公开曝光。可以探索将平台劳动报酬支付信用情况纳入企业社会信用体系，与市场准入、优惠政策等直接挂钩，提高制度约束力。

(二) 完善司法救济与争议解决机制

司法机关应当统一裁判尺度，在劳动关系认定上加强实质审查，以劳动管理的实际控制程度来判断是否为劳动关系。实行举证责任倒置，平台要对掌握的算法规则、计价逻辑等证据负有举证责任。推广在线纠纷解决平台，集调解、仲裁、诉讼指引等功能于一体，降低劳动者维权成本。建立群体性报酬纠纷快速反应、联动处理机制，加强劳动监察和司法程序的衔接。探索建立工会或者符合条件的社会组织提起公益诉讼制度。同时发布典型案例、审理指南，统一法律适用标准，提高裁判的可预见性。

(三) 构建多方参与的社会共治格局

创建劳动报酬保障的长效机制，营造社会共治的氛围。平台企业要承担起主体责任，把劳动者报酬权益保障变成商业伦理，创建起透明公平的计价规则和内部申诉途径。行业协会要组织制定并推广自律规范，禁止不正当竞争行为。学术界要加深有关法律政策和实证研究，给制度革新赋予理论支撑。媒体应该起到监督的作用，客观地报道典型案例，形成尊重劳动、保障权益的社会舆论。劳动者自身要提高权利意识和法律素质，依法理性维权。创建系统的、可持续的权益保障合力，要依靠政府监管、行业自律、平台责任、社会监督和劳动者参与这五个方面。

五、结束语

新就业形态劳动报酬困境是数字经济生产关系同传统劳动制度之间存在结构性矛盾所造成的。解决此矛盾就要在平台创新和劳动者权益之间寻求平衡。经由创建分类法律认定架构，加强算法监管，革新集体协商，改良社会保障，强化政府监管，司法救济和社会共治，方能塑造起有效的劳动报酬保障体系。这是保证数以亿计劳动者权益的必然要求，也是数字经济健康可持续发展的制度根基，更是实现发展成果共享、社会公平正义的必然要求。

(作者：汪家鼎 单位：肥东县统计局)