

数字经济背景下新就业形态劳动者权益的实证调查与保障路径

刘佳忻

西南民族大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年5月19日; 录用日期: 2025年7月2日; 发布日期: 2025年7月14日

摘要

随着数字经济的飞速崛起, 新兴的就业类型的劳动力正变得越来越多, 他们的合法权利也受到越来越多的重视。通过采取实证研究的手段, 以就业模式、劳动关系、工作特征、薪资待遇、职业安全与健康、劳动纠纷解决等多个维度, 详细探讨了这一类人员的合法权利, 以期更好地满足他们的合规需求。当前的职场环境中, 劳动者的权利得到了有效的维护, 但是仍然面临着诸多挑战, 职务身份的识别、相应的法律制度的缺失、职场中的弱势群体和工会的缺失。基于此, 提出明确劳动关系和准劳动关系边界、完善法律法规和政策体系、提升劳动者地位与权益保障以及发挥工会组织作用等一系列保障路径, 旨在为维护新就业形态劳动者合法权益提供理论支持与实践指导, 促进数字经济时代就业市场的发展。

关键词

数字经济, 新就业形态, 劳动者权益

Empirical Investigation and Protection Paths for the Rights and Interests of Workers in New Employment Forms under the Background of the Digital Economy

Jiaxin Liu

College of Management, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: May 19th, 2025; accepted: Jul. 2nd, 2025; published: Jul. 14th, 2025

Abstract

With the rapid rise of the digital economy, an increasing number of workers are engaged in

文章引用: 刘佳忻. 数字经济背景下新就业形态劳动者权益的实证调查与保障路径[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(7): 189-199. DOI: 10.12677/ass.2025.147602

emerging employment types, and their legitimate rights and interests have attracted growing attention. Through empirical research methods, this paper systematically explores the legitimate rights and interests of these workers from multiple dimensions, including employment models, labor relations, work characteristics, salary and benefits, occupational safety and health, and labor dispute resolution, with a view to better meeting their compliance needs. In the current workplace environment, while the rights of workers have been effectively safeguarded in some aspects, numerous challenges remain, such as the identification of job status, the lack of corresponding legal systems, the vulnerability of workers in the workplace, and the absence of trade union involvement. Based on this, this paper proposes a series of protection paths, including clarifying the boundaries of labor relations and quasi-labor relations, improving the legal framework and policy system, enhancing the status of workers and the protection of their rights and interests, and giving full play to the role of trade union organizations. The aim is to provide theoretical support and practical guidance for safeguarding the legitimate rights and interests of workers in new employment forms and to promote the development of the employment market in the digital economy era.

Keywords

Digital Economy, New Employment Forms, Workers' Rights and Interests

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

在当今时代，以互联网、人工智能、大数据、信息通信为代表的数字技术呈爆发式增长，为数字经济的腾飞提供了强劲动力。数字经济的飞速崛起，许多全新的职业模式应运而生。从网络服务提供商到外卖小哥、淘宝客服、淘宝客服专家，这些职位正在迅速扩张，近年来，全国的灵活性职工总数超过 2 亿。

党和政府高度重视新就业形态劳动者权益保障，出台了一系列具有针对性和指导性的文件，旨在为新就业形态劳动者营造公平、公正且有保障的就业环境。2015 年，党的十八届五中全会首次讨论“新就业形态”和“加强对灵活就业、新就业形态的支持”，以此作为指南，推动未来的经济改革和社会变革，并且激励社会更加积极地参与到创造和促进经济增长的过程中。2016~2022 年，历年《政府工作报告》多次强调对新就业形态的扶持与发展，持续释放政策信号，表明国家对新就业形态在经济发展和就业领域重要性的持续关注，为后续具体政策的出台营造良好政策氛围，不断强化社会各界对新就业形态的重视程度。2021 日，人力资源社会保障部联合国家发展改革委、交通运输部以及其他多部委发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》。这份文件旨在支持和规范发展新就业形态，切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益，促进平台经济规范健康持续发展。2023 年，人力资源社会保障部办公厅印发了《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》用于指导企业依法规范用工、新就业形态劳动者依法维权，切实维护好新就业形态劳动者基本权益。随着数字经济的迅速发展，如何确保新就业形态劳动者能够获得与传统劳动者同等的权利保障，已经成为当今就业领域一个重要的挑战，引起了经济学界和社会学界的普遍重视。因此，本文将从概念上明确新就业形态的定义，深入分析新就业形态劳动者的权利保障现状，并且着重探讨可行的解决方案，以期维护他们的合法权利。

2. 数字经济背景下新就业形态的概念界定

2.1 基于就业模式的界定

一些学者认为,新的就业模式是基于互联网和其他新兴行业的发展,这种模式改变了劳动力资源的配置方式。从就业模式的角度出发,新就业形态以互联网平台为媒介,实现了劳动者与需求方的直接对接,劳动者可以通过平台获取工作任务,自主安排工作时间和地点。如外卖配送员可以利用外卖平台的便捷性,按照自身的时间安排,灵活地完成配送任务,从而大大减轻了他们在传统就业环境中受到的时间和空间限制。

2.2 基于劳动关系的界定

有学者从新就业形态下的劳动关系切入,新就业形态的劳动关系呈现出多样化和复杂化的特点。“我国平台企业用工关系的基本性质仍为劳动关系,平台劳动者中绝大多数,仍是具备人身从属性和经济从属性的雇佣劳动者,理应受到劳动法律的全面保护。^[1]”新就业形态劳动者与平台之间的关系不再是传统的单一劳动关系,既包括典型的劳动关系,也有不完全符合确立劳动关系情形但存在劳动管理关系,以及合作关系等。例如,一些电商主播与平台签,订的是合作协议,双方在直播内容创作、商品销售等方面进行合作,共享收益,风险共担,这种关系与传统的雇佣劳动关系存在明显差异。

2.3 基于工作特征的界定

一些学者提出,新的就业模式是指劳动者与先进技术、数字化资源之间的交互,从而形成一种灵活、高效的合作关系。这种模式的工作具有自主性、可持续性以及可拆解性等特征。

新就业形态的工作具有灵活性、自主性和碎片化的特点。劳动者可以根据自己的技能和兴趣选择工作任务,工作时间和工作强度相对灵活。以网络写手为例,他们可以自由安排写作时间,一篇文章可能会分成多个时间段完成,工作任务呈现出碎片化的特征。

3. 新就业形态劳动者权益现状的实证调查

3.1 调查设计与方法

本次调查研究使用了多种不同的方法,包括问卷调查、实地考察。问卷调查通过线上和线下相结合的方式进行,发放问卷 500 份,并成功转化 489 份数据。调查的研究重点关注劳动者的个人背景、就业情况、薪资水平、福利待遇、以及劳动争议处理。

3.2 调查样本基本情况

在有效问卷中,男性劳动者占 60%,女性劳动者占 40%。从年龄分布来看,18~30 岁之间的占 45%,这个年龄段的人群多追求工作的灵活性,契合新就业形态特点;31~40 岁之间的占 35%,他们部分因家庭经济压力,期望通过多劳多得获取收入;41~50 岁之间的占 15%,50 岁以上的占 5%,后两者占比较低,主要是新就业形态对技能和体力有一定要求。结果显示,仅有 20%的人拥有初中或更低的教育程度,这些人的就业机遇相对较低;而拥有 30%的人拥有高中或更低的教育程度,30%的人拥有 35%的教育程度,15%的人拥有 15%的教育程度。随着教育普及,大专学历劳动者在新就业形态中占比较大,而本科及以上学历者,部分是出于对新兴行业的兴趣与探索加入。

3.3 新就业形态劳动者权益现状分析

1) 劳动报酬

新就业形态劳动者的劳动报酬主要由基本工资、提成、补贴等构成。经过调查发现,超过半数的劳

动者月收入低于 5000 元，其中 35% 的人处于 5000~8000 元之间，而超过 8000 元的人则占比超过 25%。劳动报酬不稳定是新就业形态劳动者面临的主要问题之一，约 60% 的劳动者表示收入波动较大，主要原因在于业务量的季节性、时段性变化以及平台政策的调整，更受平台算法的操控，比如在暴雨等极端恶劣天气配送费溢价时，平台抽成高，但劳动者实际收入并没有同步，被平台剥削。新就业形态劳动者月收入分析见图 1。

新就业形态劳动者月收入

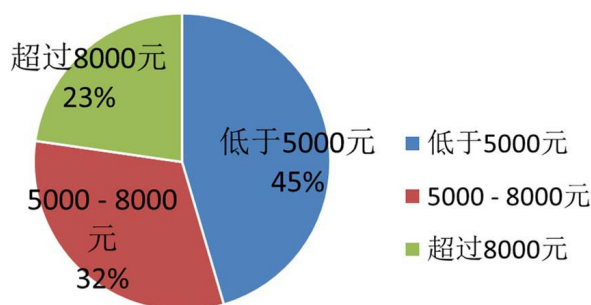


Figure 1. Remuneration for labor
图 1. 劳动报酬图

2) 社会保障

在社会保障方面，仅有 25% 的劳动者参加了城镇职工社会保险，30% 的劳动者参加了城乡居民社会保险，还有 20% 的劳动者未参加任何社会保险，另外 25% 购买了商业保险作为补充。大部分平台企业未为劳动者缴纳社会保险，劳动者主要依靠自己购买商业保险或参加城乡居民社会保险来获得一定的保障，这反映出平台在社会保障责任落实上的不足，平台通过业务外包，将用工主体“虚拟化”，使劳动者陷入“谁都在用工，谁都不负责”。新就业形态劳动者社会保障参保分析见图 2。

新就业形态劳动者社会保障参保情况

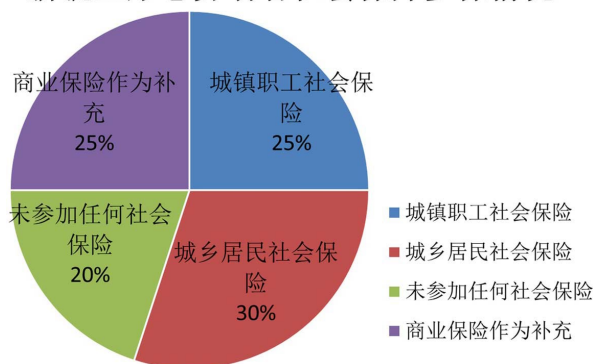


Figure 2. Social security chart
图 2. 社会保障图

3) 工作时间与休息休假

随着新就业形态的出现，许多劳动者的工作时间都比较长，大约有 70% 的人每周工作超过 40 小时，其中 30% 的人甚至达到了 50 小时。然而，这种长期的工作方式会让他们感到疲惫不堪，并且会危害他们的身体健康和工作安全。新就业形态劳动者工作时长分析见图 3。

新就业形态劳动者每周工作时长分布

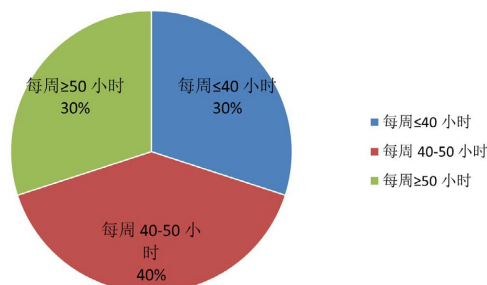


Figure 3. Work hours chart

图 3. 工作时长图

4) 劳动争议处理

当劳动者与平台或用人单位发生劳动争议时,约 30%的劳动者表示不知道如何维护自己的权益,40%的劳动者选择与平台或用人单位协商解决,20%的劳动者选择向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁,10%选择向媒体曝光等其他途径。由于新就业形态劳动者与平台之间的劳动关系不明确,劳动争议处理难度较大,劳动者在维权过程中往往面临诸多阻碍。新就业形态劳动者劳动争议处理分析见图 4。

劳动者面对劳动争议时的维权途径占比

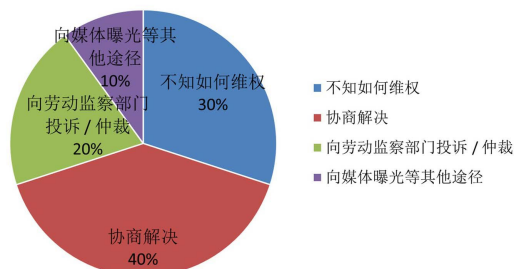


Figure 4. Labor dispute settlement chart

图 4. 劳动争议处理图

4. 新就业形态劳动者权益保障存在的问题及原因分析

4.1 劳动关系认定困难

在新就业形态蓬勃发展的当下,互联网技术的深度融入极大地改变了用工模式。劳动者与平台间的关系已突破传统雇佣的框架,呈现出高度的多样性与复杂性。在新就业形态下,大量“非典型性”劳动关系不断涌现,其识别和界定面临着较大的挑战。当前,众多新就业形态劳动者以临时或兼职的身份参与工作,他们与雇佣平台大多签订劳动协议或者劳务合同,双方之间形成的是劳务关系,并非明确的劳动关系。然而,现行的《劳动法》主要是对传统劳动关系进行界定,对于兼职劳动关系的规定少之又少,近乎处于空白状态。这就导致在法律层面上,很难为兼职劳动关系的确认提供有力的支持。新就业形态劳动者通过兼职的方式为企业提供服务,这种劳动关系在法律认定方面存在诸多争议。不少数字化平台企业利用这一情况,在合同中设置隐蔽条款,以此来规避劳动纠纷,避免与劳动者建立明确的劳动关系。

以网约车司机为例,部分平台企业为逃避责任,与司机签订合作协议或劳务合同,坚称双方仅为合作或劳务关系,拒不承认劳动关系。一旦司机遭遇工伤、报酬拖欠等权益侵害,依照传统劳动关系认定标准,他们很难获得充分法律保护,维权之路充满坎坷[2]。

4.2 劳动法律法规不完善

我国现行劳动法律法规体系是在传统就业形态基础上构建并逐步完善的。根据相应的劳动法律和司法程序,劳动者权利保障在建立正式的劳动关系之后,工人的工资和福利待遇才能够受益。如果没有建立起劳动关系,他们的工资和福利待遇将很难获得法律的支持。

然而,外卖配送、直播带货等新就业形态发展迅猛,这些新兴业态的工作模式、雇佣关系与传统模式截然不同。例如《劳动合同法》有明确规定,用人单位必须按照规定为劳动者缴纳社会保险费,发放工资。然而,处于劳务关系里的劳动者,却享受不到这些保障。就拿快递行业来说,有些快递公司把业务外包给地区承包商,承包商和快递员只签订劳务合同。这就导致快递员不仅没有底薪,也没有社会保险,还经常碰上工作量无端增加、工作时间被随意延长,甚至报酬被克扣等不合理的情况。当前,法规制度对新就业形态劳动者的保障存在一定缺失,覆盖不够全面,致使部分劳动者难以获得应有的保障。法律规定的不健全和标准的不完善,使得劳动者权益保障工作面临重重困难。

4.3 新就业形态劳动者处于弱势地位

在新就业形态中,劳动者与平台企业在资源、信息及议价能力等方面存在明显差距。平台企业凭借强大的资本实力、先进的技术手段和完善的运营体系,掌握着绝对的主导权。而劳动者大多单打独斗,缺乏有效的组织和资源整合能力。在劳动报酬协商环节,劳动者往往只能被动接受平台制定的薪酬标准,毫无议价空间,导致其付出与回报不成正比。工作过程中,平台依据算法对劳动者进行管理和考核,算法规则不透明,劳动者一旦未能达标,就可能面临罚款、限制接单等处罚,却无处申诉。此外,劳动者遭遇平台企业无端改变合同条款、强行增加工作量等不公正的要求时,他们往往会因为害怕失去就业机会而无可奈何地忍受,从而无法有效地维护自身的合法权益。从劳动者自身角度来看,相当一部分新就业形态劳动者文化水平较低,自身认知能力有限。受教育程度的限制,使得他们在理解复杂的劳动法规、合同条款以及自身权益保障途径时存在困难。这导致他们在面对平台企业不合理的要求和潜在的权益侵害时,难以察觉,即使有所察觉也不知道如何运用法律武器维护自身权益。比如在签订劳动合同时,可能因无法准确理解合同中的一些模糊条款,而在后续工作中陷入被动局面。

4.4 工会组织作用发挥不足

新就业形态劳动者工作地点和平台极为分散,遍布不同地区甚至不同城市,这给工会组织的覆盖工作带来极大挑战。尽管部分已建立的工会组织努力维护劳动者的权益,但由于缺乏对时代变化的敏感性,以及缺乏创新的工作方式,使得其无法有效地应对新的就业形势。

在与平台企业协商谈判时,难以准确把握劳动者诉求,无法提出有力的谈判条件;在代表劳动者发声方面,渠道不够畅通,声音不够响亮,未能充分发挥工会作为劳动者与企业之间桥梁和纽带的作用,导致劳动者在权益保障方面缺乏坚实的组织支撑。

5. 新就业形态劳动者权益保障的启示与路径选择

5.1 明确劳动关系和准劳动关系的边界

在探讨灵活就业形态下劳动关系治理时,陈建伟提出新就业形态的兴起使劳动关系认定趋于复杂,大量灵活就业者处于自雇劳动和传统雇佣劳动的中间地带,与平台形成非传统准劳动关系。从经济成本视角看,若准劳动关系缺乏对等权益保障,会形成对传统劳动关系的用工成本优势,催生平台企业模糊劳动关系以套利的倾向。基于此,需从利益分享关系、存续期限等维度界定准劳动关系边界,或把劳动者利益攸关方作为认定依据,同时完善法律与监管机制,明确权利责任。实践中,工伤责任认定已出现

突破,即便无明确劳动合同,平台企业也可能因事实劳动关系认定承担责任,保障劳动者权益[3]。

5.2 完善法律法规和政策体系

修订劳动法律法规,扩大劳动法的调整范围

鉴于新就业形态的独特属性,有必要对现行劳动领域的法律法规进行修订。在修订过程中,要精准界定新就业形态劳动者的劳动关系认定标准,清晰明确他们在劳动报酬、社会保障、工作时长、休息休假等方面所享有的权利以及应履行的义务。在探讨新就业形态劳动者权益保障的法治路径时,杨思斌指出我国虽已构建较完整劳动法规体系,但立法空白、适配性不足等问题凸显。如杨思斌所言,劳动法作为中国特色社会主义法律体系里社会法的关键构成部分,其重要性不言而喻,它不仅对有效协调劳动关系、切实维护劳动者的合法权益意义重大,还与经济社会的高质量发展紧密相连,更关乎以全体人民共同富裕为显著特征的中国式现代化的实现。当前,我国已构建起相对完整的劳动法律法规体系,但不可忽视的是,其中仍存在一些短板,如存在立法空白区域、体系化程度不够高、部分法律规范难以契合新就业形态的发展需求等。近些年来,国家相关部门发布了一系列旨在保护新就业形态劳动者权益的文件。然而,这些文件的效力层级较低,缺乏法律所必备的规范性、统一性与强制性,在劳动人事仲裁机构和人民法院裁判劳动争议案件时,很难直接将其作为依据。完善劳动法律法规,是我国强化重点领域、新兴领域立法工作的一项重要任务。为达成这一目标,完善劳动法律体系,编纂一部体系完备、内容全面、规范严谨的劳动法典十分必要。当前的重点在于建立一套能够更好地满足当今时代需求的法律体系,并且能够更加充分地考虑到不同行业的特点。努力建立一个能够更好地维护工人权利的安全网,根据当前市场的需求,对劳动关系的认定标准做出更大的改变,以便更好地满足企业的需求,同时也要遵循客观公正的原则,把新业态就业劳动者尽可能多地纳入劳动法律法规的调整范围[4]。

5.3 提升劳动者地位与权益保障

1) 增强劳动者组织化程度,开展职业技能与法律培训

一方面鼓励新就业形态劳动者成立行业协会,加入工会,通过集体的力量与平台企业进行谈判和协商为切实提升新就业形态劳动者在劳动市场中的地位,激发他们维护自身权益的积极性,鼓励新就业形态劳动者成立行业协会并加入工会是关键举措。政府及相关部门应积极出台一系列切实可行的激励政策,给予一定的资金扶持,为加入工会的劳动者提供补贴,提升他们参与集体活动、学习维权知识的热情。同时,利用线上线下多种渠道,广泛宣传行业协会与工会的作用和价值,让劳动者充分认识到集体力量的强大。另一方面,政府应发挥统筹协调作用,联合社会组织、专业培训机构以及行业内的企业,整合资源,共同为新就业形态劳动者打造全方位、多层次的培训体系。在职业技能培训板块,依据不同行业的特性,设计针对性的课程。与此同时,强化劳动者的法律意识与维权能力,开展系统法律知识培训。邀请专家、律师,通过线上线下等多元方式,开展法律知识普及活动,讲解劳动合同的签订细则、劳动报酬的合理构成与支付方式、社会保险的缴纳标准与权益保障等核心法律知识,切实帮助劳动者熟悉维权路径,有效提高他们的法律意识与维权能力。

2) 明确平台责任与义务,规范平台管理

在新就业形态蓬勃发展的当下,平台企业作为连接劳动者与市场的关键枢纽,必须清晰界定平台责任与义务,严格规范管理行为。平台应积极履行三方面义务:第一,算法透明义务,每月公开抽成计算模型、派单规则。建立科学的薪酬体系规则模型,考量劳动者的工作时长、任务量、工作难度等,杜绝任何形式的拖欠、克扣,切实保障劳动者能够获得足额报酬;第二,最低保障义务,为“准劳动关系”劳动者缴纳职业伤害保险。社会保险缴纳是平台不可推卸的法定义务,平台应依法依规为劳动者办理社会保

险参保登记及费用缴纳手续。针对新就业形态下劳动者工作灵活、流动性大等特点,积极探索创新适配的社会保险制度。例如,尝试与商业保险机构合作,开发补充商业保险产品,作为现有社会保险体系的有益补充,全方位提升劳动者的社会保障水平;第三,数据归属义务,劳动者工作数据所有权归个人。平台应构建科学合理的劳动者管理机制,充分尊重劳动者的主体地位,广泛征求劳动者代表、行业专家以及相关监管部门的意见和建议,确保公平公正、透明公开,搭建多元化的社会监督渠道,接受劳动者、消费者、媒体等社会各界的监督,始终尊重劳动者的人格尊严,杜绝任何形式的歧视、侮辱行为,保障劳动者的休息权、隐私权等合法权益,避免出现过度管理、不合理约束等现象,营造和谐稳定、积极向上的劳动用工环境。

5.4 发挥工会组织作用,实现工会数字化转型

1) 创新工会组建方式,提升工会服务能力

第一,工会应根据新业态劳动者结构、劳动关系、就业模式等方面的变化,创新新就业形态劳动者加入工会机制和适应企业发展模式,在组建工会方式上采取灵活多样的策略,针对新就业形态劳动者分散的特点,采用线上线下相结合的方式组建工会。利用互联网平台,建立覆盖全国的新就业形态劳动者工会网络,构建“云端工会”系统,方便劳动者加入工会,实现跨区域入会、智能维权、灵活协商的多重数字化目标。

第二,加强工会工作人员的培训,提高其业务水平和服务意识。工会要深入了解新就业形态劳动者的需求,主动作为,创新工作方法,在与平台企业协商谈判时,充分代表劳动者的利益,提出合理的诉求和建议。建立以工会为导向的新就业形态劳动者参与平台监督机制。工会的基本职能之一就是代表新就业形态劳动者参与平台企业劳动规章制度和工资最低标准的制订,实施社会监督,依法维护新就业形态劳动者的利益。特别是在新业态进程中,工会履行参与职能更具迫切性和必要性。工会要加大对法律法规执行情况开展群众性监督的力度,主动参与立法,从源头上依法维护新就业形态劳动者的权益[5]。

2) 拓宽工会发声渠道

工会要加强与政府部门、媒体的沟通与合作,拓宽发声渠道。通过媒体宣传、政策建议等方式,引起社会各界对新就业形态劳动者权益保障的关注,推动相关政策的制定和完善。通过整合社会各界的力量,建立一个为劳动者提供专项保障的新型就业模式。通过工会搭桥方式,募捐基金。工会牵头设立新就业形态劳动者维权保障基金,吸纳社会资本,充实维权保障经费。同时,开展商业承保,市场运行模式,选定具有专业能力和服务经验的商业保险公司作为委托经办机构对新型劳动者社会保险资金投资运营,并做好监督管理。

6. 结论

本文围绕数字经济背景下新就业形态劳动者权益保障展开研究,清晰地揭示了新就业形态的多元概念,通过实证调查全面呈现了劳动者权益现状,深入剖析了存在的问题及成因,并针对性地提出了一系列切实可行的保障路径。

新就业形态作为数字经济发展的产物,在就业模式、劳动关系和工作特征上均展现出与传统就业形态的显著差异。实证调查结果表明,新就业形态劳动者在权益保障方面面临诸多困境,劳动报酬不稳定、社会保障不足、工作时间过长、职业安全风险高以及劳动争议处理困难等问题亟待解决。这些问题的根源主要在于劳动关系认定模糊、劳动法律法规滞后、劳动者自身弱势地位以及工会组织的作用未能充分发挥。

为有效解决上述问题,本研究提出的保障路径具有系统性和针对性。明确劳动关系和准劳动关系边界,有助于从法律层面厘清劳动者与平台的关系,避免用工单位利用模糊地带逃避责任;完善法律法规

和政策体系,编纂劳动法典,扩大劳动法调整范围,能够为新就业形态劳动者权益保障提供坚实的法律依据;提升劳动者地位与权益保障,通过增强劳动者组织化程度,开展职业技能与法律培训,明确平台责任与义务,规范平台管理,能够切实增强劳动者的议价能力和维权能力,改善劳动条件;发挥工会组织作用,创新工会组建方式,提升工会服务能力,拓宽工会发声渠道,联动社会力量建立维权专项保险制度,能够为劳动者提供有力的组织支持和权益保障。

未来,随着数字经济的持续发展,新就业形态将不断演变,劳动者权益保障也将面临新的挑战。政府、企业、工会以及社会各界应持续关注新就业形态劳动者权益问题,加强协同合作,共同推动相关政策的完善与落实,确保新就业形态劳动者能够在公平、公正的环境中工作,共享数字经济发展成果,促进整个社会的和谐稳定与经济的可持续发展。

参考文献

- [1] 常凯. 平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J]. 中国法律评论, 2021(4): 31-42.
- [2] 祁媛媛, 李保民. 数字经济背景下新就业形态劳动者权益保障研究[J]. 河南社会科学, 2023, 31(8): 89-94.
- [3] 陈建伟. 加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障[J]. 人民论坛, 2024(12): 38-41.
- [4] 杨思斌. 加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障[J]. 行政管理改革, 2022(12): 12-19.
- [5] 谢建社, 谢宇. 新就业形态劳动者劳动关系认知及其权益保障——基于 GH 区的调查[J]. 学术研究, 2023(3): 62-67.

附件一：数字经济背景下新就业形态劳动者权益调查问卷

1. 您的性别是?
 - A. 男
 - B. 女
2. 您的年龄是?
 - A. 18~25 岁
 - B. 26~35 岁
 - C. 36~45 岁
 - D. 46~55 岁
 - E. 55 岁以上
3. 您的学历是?
 - A. 初中及以下
 - B. 高中/中专
 - C. 大专
 - D. 本科
 - E. 硕士及以上
4. 您从事新就业形态工作的时长是?
 - A. 1 年以内
 - B. 1~3 年
 - C. 3~5 年
 - D. 5 年以上
5. 您目前从事的新就业形态工作是? (可多选)
 - A. 网约车司机
 - B. 外卖配送员
 - C. 电商主播
 - D. 网络写手
 - E. 众包骑手
 - F. 其他(请注明)
6. 您平均每天的工作时长是?
 - A. 6 小时及以下
 - B. 6~8 小时
 - C. 8~10 小时
 - D. 10~12 小时
 - E. 12 小时以上
7. 您每周休息天数是?
 - A. 2 天及以上
 - B. 1 天
 - C. 偶尔休息
 - D. 几乎无休息
8. 您的收入构成主要是? (可多选)

-
- A. 基本工资
B. 提成/佣金
C. 补贴(如高温补贴、夜间补贴等)
D. 奖金
E. 其他(请注明)
9. 您平均每月的收入大概是?
- A. 3000 元以下
B. 3000~5000 元
C. 5000~8000 元
D. 8000~10,000 元
E. 10,000 元以上
10. 您是否与平台或相关方签订了劳动合同?
- A. 是
B. 否, 签订了其他协议(请注明)
C. 未签订任何协议
11. 您是否参加了社会保险?
- A. 是, 参加城镇职工社会保险
B. 是, 参加城乡居民社会保险
C. 否, 但购买了商业保险
D. 否, 未参加任何保险
12. 在工作中, 您是否接受过职业安全培训?
- A. 是, 经常接受
B. 是, 偶尔接受
C. 否, 从未接受
13. 您在工作中是否遇到过权益受损的情况?(如拖欠工资、工伤未得到赔偿等)
- A. 是
B. 否, 若选“是”, 请简要描述:
14. 当您权益受损时, 您采取过以下哪些措施?(可多选)
- A. 与平台或相关方协商
B. 向劳动监察部门投诉
C. 申请劳动仲裁
D. 向媒体曝光
E. 未采取任何措施
15. 您对所在平台的权益保障措施是否满意?
- A. 非常满意
B. 比较满意
C. 一般
D. 不满意
E. 非常不满意
16. 您认为当前新就业形态劳动者权益保障存在的主要问题是什么?