

数字时代平台劳动者劳动权益的法律保障研究

武步云

江苏大学马克思主义学院，江苏 镇江

收稿日期：2024年4月18日；录用日期：2024年4月29日；发布日期：2024年6月13日

摘要

随着数字技术的快速发展，数字平台经济日益成为推动经济发展的重要内容，同时也快速催生出了大量的平台劳动者。随着平台用工规模的不断扩大，平台劳动者劳动权益的保障应当引起重视。出于对劳动者劳动权益的保护，本研究从平台劳动者所应具备的劳动权益与劳动权益侵权的主要现象入手，对劳动权益难以保障的原因进行分析，通过健全法律法规，健全行业监管；签订劳动合同，强化规范用工；促进网络互联，实现信息公开等措施，以期有效保障平台劳动者的劳动权益。

关键词

平台劳动，劳动权益，法律保障

Research on the Legal Protection of Labor Rights and Interests of Platform Workers in the Digital Age

Buyun Wu

College of Marxism, Jiangsu University, Zhenjiang Jiangsu

Received: Apr. 18th, 2024; accepted: Apr. 29th, 2024; published: Jun. 13th, 2024

Abstract

With the rapid development of digital technology, the digital platform economy has increasingly become an important part of promoting economic development, and it has also rapidly spawned a large number of platform workers. With the continuous expansion of the scale of platform employment, the protection of labor rights and interests of platform workers should be paid attention to. In order to protect the labor rights and interests of workers, this study starts with the main phenomena of labor rights and interests and labor rights infringement that platform workers

should have, analyzes the reasons why labor rights and interests are difficult to protect, and improves industry supervision by improving laws and regulations. Sign labor contracts and strengthen standardized employment; promote network interconnection, realize information disclosure and other measures, in order to effectively protect the labor rights and interests of platform workers.

Keywords

Platform Labor, Labor Rights and Interests, Legal Protection

Copyright © 2024 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

随着数字技术的发展，互联网平台企业迅速发展，迅速催生了新就业形态并提供了多样化的灵活就业岗位，在平台企业中进行劳动的平台劳动者数量快速增加。根据《中国共享经济发展报告(2021)》的统计，2020年共享经济参与人数约为8.3亿，其中服务提供者约为8400万人，同比增长约7.7%，这其中，光是美团平台骑手便达到了295.2万人。数字平台经济在提供就业岗位、促进经济发展、提高资源配置效率等方面做出了极大贡献，但其发展同时也带来了一些挑战，这其中便包括了对平台劳动者的劳动权益保障的不足。鉴于我国平台劳动者的数量众多，对其劳动权益进行保护意义重大。

2. 平台劳动者所应当具备的劳动权益

平台劳动者作为新兴行业的劳动者，其劳动权益应该同传统行业的劳动者一样得到相应的保障。

2.1. 取得劳动报酬的权利

网络平台工作者应当按照合同约定或平台规定，获得相应的劳动报酬。劳动者有权获得公正合理的工资报酬。这其中包含了平台劳动者的基本工资、加班工资、奖金和福利等。平台劳动者的这项权利还涉及到确保工资的按时发放。平台应当及时支付工作者的报酬，确保平台劳动者的这一合法权益。

2.2. 劳动安全卫生保护权利

平台劳动者有权在健康和安全的工作环境下工作，这意味着平台有责任提供一个符合卫生标准、安全规范和工作条件的工作场所。这包括提供工作所需的安全设备和培训、确保工作场所不存在危险因素、提供紧急撤离计划和适当的急救设备等。平台还应定期进行安全检查、加大对工作环境的安全保障投资，提供相应的安全培训和工作保障措施，避免工作者在工作过程中受到伤害。

2.3. 休息休假权利

平台劳动者有权利在工作之外获得适当的休息和假期。这包括每日的休息时间：劳动者有权在一天工作时间内获得合理的休息时间，以确保他们有足够的休息、用餐和恢复体力；每周休息：平台劳动者在一周中至少享有一天的休息时间；法定节假日：平台劳动者同其他劳动者一样有权享受法定的节假日，在新年、劳动节、国庆节等法定节假日期间享受假期；除上述所说的休息休假权利外，还包括带薪年假等。休息休假的权利保障了劳动者有适当的休息时间来恢复体力、保持身心健康，也能够帮助平

台劳动者获得工作和生活的平衡，提高工作效率和满意度。

2.4. 接受职业技能培训的权利

平台劳动者有权利接受职业技能培训，保持自身职业技能的更新与提升。这意味着平台有责任为员工提供必要的培训机会，帮助他们适应岗位变化、提升专业技能、了解新技术和工作方式等。对于平台劳动者来说，这项权利意味着可以获得适应职业发展的机会，为未来的职业竞争做好准备，提高自身的职业素质和竞争力。接受职业技能培训的权利能够帮助平台劳动者不断学习，不断进步，适应市场需求的变化，提高自身的职业素质，同时也有利于提升整个劳动力市场的竞争力。这对于推动经济的发展和提高整体社会的职业素质都具有重要意义。

除了取得劳动报酬的权利、劳动安全卫生保护权利、休息休假权利、接受职业技能培训的权利之外，平台劳动者还享有平等就业和选择职业的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

3. 平台劳动者劳动权益所受侵害的表现

3.1. 平台与劳动者地位不平等

同传统的劳动就业相比，平台劳动者通过自备部分生产资料而获得了灵活选择劳动地点和时间的权利，“在这种情形下，新业态从业人员与自身生产资料结合更加紧密，降低了对大型平台企业生产资料的依赖”^[1]，但是劳动的灵活性同时也意味着劳动的不稳定性和缺乏保障，平台劳动者与平台之间的弱联系使得劳动者不得不承担劳动过程中可能存在的责任风险。这种弱联系同样导致了劳动条件的不稳定，大部分数字平台工作通常是兼职、临时性质的，缺乏稳定的工作条件、长期合同以及职业晋升机会，使得平台劳动者的地位相对不稳定。在与平台企业的纠纷中，平台劳动者因其劳动的相对独立性，而通常缺乏组织和维权的能力，面临着维权成本高、维权困难的问题，无法有效捍卫自己的权益，平台劳动者往往需要孤身一人面对拥有庞大体量的数字平台。

3.2. 消息不透明

在平台劳动中，劳动者难以获得充分的信息，包括工作任务的性质、工作条件、工资标准、工作时间安排等。透明度的缺乏使得劳动者难以充分了解他们所从事工作的详细信息，进而导致其知情权难以充分保障。除了工作信息的知情权难以得到保障之外，平台劳动者在劳动过程中产生的各种劳动数据还有可能会被平台滥用于其他方面，而劳动者却难以得知自己的数据如何被使用，这导致了对于数据使用和隐私权的知情权难以得到保障。最后，与传统行业相比，数字平台劳动通常涉及到跨地区经营和复杂的信息流动，这也增加了平台劳动者获得信息的难度。

3.3. 休息时间得不到保障

相较于传统的劳动而言，数字平台劳动在就业时间上有着灵活性的特点，即平台劳动者可以灵活选择在何时进行劳动，这一特点使得劳动者能够更好地平衡工作与生活，根据自己的需求和意愿安排工作时间的同时，但这也在不自觉地侵害平台劳动者的休息时间。与此同时，平台劳动者还面临着绩效压力。许多数字平台的工作酬劳与工作业绩直接挂钩，比如按任务数、小时数等计酬，这使得劳动者必须通过高强度的工作来获取相应的工作酬劳，因此降低了他们获得充分休息的可能性。以外卖行业为例，外卖骑手的工资薪酬与劳动强度呈正相关。为了获取客观的收入，骑手不得不长期进行高强度的工作。由于数字平台工作的特性，一些工作需要随时响应客户的需求或平台的任务，这同样使得平台劳动者难以拥有规律的工作时间和休息时间。

3.4. 劳动收入缺乏基本保障

平台劳动者之所以选择为平台提供劳动，其根本目的就是为了获得劳动报酬，劳动报酬构成了平台劳动者的基本生活来源。在传统劳动关系中，用人单位支付的劳动报酬，不得低于月最低工资标准，也不得低于最低小时工资标准。而在数字平台经济中，首先，许多工作任务的价格往往由市场供求关系决定，这导致了价格竞争，使得劳动者的收入难以得到保障。例如随着外卖骑手数量的增多，骑手被迫接受每单外卖相较以往更低的报酬，从而导致他们的每小时收入下降。其次，一些数字平台还通过智能算法决定任务的定价，这样的定价机制使得平台劳动者难以对报酬进行有效的议价，只能单方面地接受平台提供的劳动价格。最后，部分数字平台对于工作报酬设置的规则和算法不够透明，平台劳动者只能直观地看到自己当前工作的预计收入，而无法准确了解自己所能获得的长期报酬水平。

4. 劳动权益难以保障的原因分析

4.1. 劳动关系不明确

劳动关系不明确是平台劳动者遭遇权益损害时，不能及时得到法律保障救助的重要原因。在我国，对于劳动权益的法律保障同劳动关系高度绑定，无论是就业时间保障还是工资报酬保障等，劳动者想要获得相应法律保障的前提便是拥有劳动关系。如果未能认定为劳动关系，那么对于劳动纠纷的处理只能够由民事法律法规进行调整。在这种情况下，上述基于劳动者身份而获得的劳动法的特殊保护则不复存在。而平台为了避免与平台劳动者之间形成明确的劳动关系，往往通过各种复杂的工作形式安排，通过设立独立的营业机构等方式，导致用工的形式主体和实际主体分离，从而规避法律层面上提供劳动保障的义务。数字平台经济因为其用工的灵活性、分散性等特点，“传统法律法规所确立的劳动规章制度、劳动报酬、所提供的劳动是用人单位的业务组成部分等关键标准，在平台企业劳务中都存在新的形态，难以为司法机关所识别”^[2]。除了本身用工形式之外，平台对于劳动过程以及平台劳动者的管理不同于传统行业，数字平台经济往往还具备技术和隐蔽性，大量互联网平台借助算法等技术手段实现管理效果。这些方式披在技术中立的外衣之下，其性质也很难被准确认识。

4.2. 行业监管不明确

首先，数字平台经济是一个新兴的领域，随着技术发展迅速，数字平台经济涉及到的业务形态、行业领域不断变化，使得相关监管部门难以跟上数字平台经济发展的快节奏。其次，数字平台经济具有跨境性和信息化特征，传统的监管模式在涉及到这些新业态时，难以有效适用。再次，数字平台经济涉及多个领域，包括经济、劳动、税收、隐私、竞争等多个方面，而在行业监管上，单一部门难以处理数字平台经济涉及到的多领域问题，需求不同的相关监管部门之间需要协调运作，统一有力的进行监管工作。再次，数字平台经济的创新性特征使得其发展进程中需要一定的自由度和灵活性，因此，行业监管部门在维护市场秩序和公共利益的同时，还需要注意过度干预和阻碍创新的问题，这在一定程度上也制约了行业监管。最后，数字平台经济的监管需要具备相关的技术和专业知识，包括数据隐私、网络安全、劳动模式等方面的专业知识，这也对监管部门的监管提出了挑战。

4.3. 法律法规尚不完善

“我国从业者劳动权益之立法保护十分薄弱，目前全国人大或者全国人大常委会已颁布的法律，基本难以适用于网约平台从业者劳动权益保护”^[3]。目前我国在法律层面上对于劳动权益的保障主要着眼于占据绝大多数的传统劳动形式，保障平台劳动者劳动权益的法律法规尚不完善。数字平台劳动借助数字技术，实现了就业形态的不断创新，包括远程劳动、零工经济和分享经济等，这些新的就业形态带来

了一些传统劳动法律法规无法完全覆盖的问题。以网约车行业为例，“一些平台为了规避责任，通过设立独立机构进行营业登记，由第三方劳务机构进行用工管理，甚至还设立独立机构进行车辆管理等，导致平台用工主体多元”^[4]。当前的法律法规在处理这类复杂问题时往往难以入手。与此同时，数字经济处于时代发展的最前沿，其与数字技术的密切联系使得其能够大量运用了AI智能算法等最新技术来优化员工管理、降低营业成本、提高经济收益。最新技术的应用不仅对法律法规提出了挑战，也使得平台劳动者难以在算法侵权的情况下维护自身的权利。长此以往，平台劳动权益难以得到合理的保护。

4.4. 缺乏职业保障

缺乏职业保障是导致平台劳动者的劳动权益难以得到保障的一个重要原因。由于平台劳动具有临时性的特点，平台往往不会为平台零工提供社会保险。以美团、滴滴这一类互联网平台为例，作为平台劳动者的外卖骑手和网约车司机就无法享受职工基本养老和医疗保险，其只能依赖于保障范围有限而又价格昂贵的商业保险，部分劳动者由于无力承担，而不得不在没有职业保障的条件下从事劳动。此外，由于平台所提供的就业机会往往集中在人口众多、具有消费能力的一二线城市，而平台劳动者往往并不具备这些城市的本地户口，“无法享受本地市民享有的城乡居民基本养老和医疗保险，这进一步加剧了数字零工的职业保障难度”^[5]。

5. 推进平台劳动者劳动权益法律保障的策略分析

5.1. 健全法律法规，健全行业监管

针对平台劳动权益的法律体系不完善问题，我国应当加快完善平台劳动相关的法律法规，构建健全的平台劳动法律保障体系，确保平台劳动者的劳动权益能够得到相应的法律保障。2021年人社部等八部门发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》已经开始关注平台劳动者的劳动权益问题，但还没有在法律法规的层面上出台具体的平台劳动权益保障的相应法律。与此同时，还应加强劳动监察执法，保护平台劳动者的就业权利。劳动部门应积极维护数字经济的市场秩序，增加违法成本，严肃惩治用人单位，建立违法企业用工的黑名单制度，降低平台劳动者的诉讼成本。

5.2. 签订劳动合同，强化规范用工

首先，签订劳动合同有助于明晰双方权责。劳动合同明确了平台劳动者和平台之间的权利和责任，包括工作内容、工作地点、工作时间、工资报酬、福利待遇、劳动保护等，规范了双方的劳动关系。其次，签订劳动合同有助于保障劳动者权益，劳动合同为劳动者提供了一定的合法权益保障，包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险以及法定假期等，明确了劳动者的工作条件、保护措施等。再次，签订劳动合同有助于弥补法律空白。由于一些数字平台劳动性质的特殊性，劳动合同可以根据实际情况和双方协商来约定相关事项，弥补法律法规对于新型劳动形式的空白，保障双方利益。最后，签订劳动合同有助于解决劳动纠纷。如果劳动者的权益受到侵害，劳动合同可以作为证据来解决劳动纠纷，帮助劳动者维护自身权益。

5.3. 促进网络互联，实现信息公开

加强平台企业与国家政务服务平台的数据共享。首先，就平台监管而言，平台企业同政务平台之间的数据共享有助于推动建立更加透明、高效和智能的监管体系，进而监管平台企业和平台劳动的规范情况，保障劳动者权益。其次，在对平台劳动者的信息保护方面，通过与政务平台的数据共享，平台劳动者的个人信息得以加密和安全存储，确保数据的隐私和安全，从而保护了劳动者的信息安全。再次，在

争议解决与法律援助方面，政务平台的数据共享有助于法律机构及监管部门更加迅速准确地解决劳动争议，为平台劳动者提供更快、更有效的维权渠道和法律援助。最后，在对平台劳动者的再教育与培训支持方面，政务平台的数据共享为平台劳动者提供更精准的教育与培训支持，帮助其提升技能水平以适应数字化时代的劳动需求，从而提供更多的职业发展机会。

6. 结论

平台劳动者作为广大劳动者中的一份子，保护平台劳动者的劳动权益是法治中国建设的内在要求，也是建设社会主义现代化强国的必然要求。随着数字技术的发展以及产业转型的进一步加速，数字经济对于我国经济社会发展的推动作用将会进一步凸显。为了保护平台劳动的劳动权益，推动数字经济健康发展，需要社会各个部门自觉参与到就业权益保障体系建设中，健全法律法规，健全行业监管，签订劳动合同，强化规范用工，促进网络互联，实现信息公开。

参考文献

- [1] 李海舰, 赵丽. 数字经济时代大型平台企业新业态从业人员的劳动权益保障[J]. 改革, 2023(1): 95-108.
- [2] 于汇. 我国平台从业者劳动权益保障困境及完善路径[J]. 中国青年社会科学, 2022, 41(4): 117-124.
- [3] 赵红梅. 网约平台从业者劳动权益之立法保护[J]. 暨南学报(哲学社会科学版), 2023, 45(1): 47-63.
- [4] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022, 34(1): 104-123.
- [5] 闫慧慧, 杨小勇. 平台经济下数字零工的劳动权益保障研究[J]. 经济学家, 2022(5): 58-68.