

# 新业态视阈下民族地区就业权益保障研究

张明圆

青海民族大学

**摘要：**新业态是经济社会发展过程中涌现出的一种新型的就业形态研究新业态就业模式下就业权益对于提升劳动者就业权益保障水平具有十分重要的意义和价值。民族地区作为我国经济发展较为落后的地区，其在新型就业模式视阈下的就业权益保障方式当中存在一些需要提升的空间。本文通过探讨新业态就业模式下民族地区的就业权益保障不足及对策，试图提升新业态从业者及劳动者的权益保障理论研究水平。

**关键词：**就业权益保障；新业态；民族地区

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.08.199

## 一、问题的提出

新业态是指基于不同产业间的组合、企业内部价值链和外部产业链环节的分化、融合、行业跨界整合以及嫁接信息及互联网技术所形成的新型企业经营形态。具体来说，新业态主要包括但不限于以下几种：通过网络平台进行的商品或服务交易活动，如淘宝、京东等；通过共享资源或服务，实现资源的最优配置，如共享单车、共享汽车等；运用大数据、人工智能等技术手段，对商品生产、流通、销售过程进行升级改造，如无人便利店、智能售货机等；运用物联网、大数据等技术手段，提高物流效率，如智能仓储、无人配送等。本文所指的新业态主要是区别于传统就业模式的新业态经济发展下的新型就业模式。新业态的出现，不仅改变了传统产业的经营模式和商业模式，也推动了经济的发展和革新。但由于新业态就业模式下不稳定的工作状态，这就对新业态从业者及劳动者就业权益保障提出了要求。

## 二、新业态视阈下劳动者就业权益保障现状

### （一）新业态劳动者就业权益保障意义

#### 1. 维护合法权益

新业态劳动者是社会经济发展的重要力量，他们为社会提供了多样化、便捷的服务。保障他们的就业权益，可以维护社会公平正义，确保他们能够获得应有的劳动报酬、社会保障等权益，避免因身份、职业等方面的差异而受到不公平对待。维护新业态劳动者的合法就业权益是维护社会公平正义的具体体现。每个劳动者都应享有平等的就业权利，新业态劳动者也不例外。新业态劳动者为经济社会发展做出了贡献，其合法权益应当得到相应的尊重和保障。

#### 2. 促进经济进步

新业态劳动者的就业权益保障问题关系到社会稳定和谐。如果新业态劳动者的权益得不到保障，他们可能会面临收入不稳定、工作环境恶劣、劳动纠纷等问题，这容易引发社会不满和矛盾。因此，保障新业态劳动者的就业权益，有助于促进社会稳定和谐，减少社会矛盾和冲突。新业态是经济发展的新动力，保护新业态劳动者的权益有助于激发他们的积极性和创造力，促进新业态的健康发展，进而推动整体经济的繁荣。

#### 3. 推动行业发展

保障新业态劳动者就业权益，有助于推动新业态的健康发展。新业态作为一种新型的经济形态，具有灵活性、创新性等特点，但同时也面临着诸多挑战和风险。保障新业态劳动者的就业权益，可以提高他们的积极性和创造力，推动新业态的创新和发展，为经济社会发展注入新的活力。新业态劳动者的就业权益得到充分保障，能在行业内形成人才的聚集效应。这不仅可以提高行业的整体竞争力，同时还能促进行业的创新和发展。

#### 4. 促进就业创业

保障新业态劳动者就业权益，有助于促进就业创业。新业态的发展为社会提供了更多的就业机会和创业空间，吸引了越来越多的人加入其中。保障新业态劳动者的权益，可以激发社会就业创业热情，促进就业市场的繁荣和发展。新业态劳动者是创新创业的重要力量。当新业态劳动者的权益得到充分保障时，将激发更多的创新创业精神，推动新业态行业的快速发展。保障新业态劳动者的权益有助于增强社会对新业态行业的信任度。这将有助于吸引更多的劳动者和投资者进入该领域，推动行业的健康发展。同时，也将为其他行业树立良好的榜样，推动整个社会形成良好的就业创业氛围。

## （二）新业态劳动者就业权益保障措施

### 1. 法律法规逐步完善

为了保障新业态劳动者的合法权益，国家和地方政府出台了一系列相关法律法规和政策措施。这些法律法规和政策措施明确了新业态劳动者的法律地位、劳动合同、劳动报酬、社会保险、休息休假等权益，为新业态劳动者提供了更有力的法律保障。新业态劳动者与传统的劳动者一样，应当享有劳动法所规定的基本权益。新业态劳动者与用人单位之间发生劳动争议时，应当有相应的解决机制，如调解、仲裁和诉讼等，以维护他们的合法权益。针对新业态劳动者的特点，还可以制定一些特殊的保护政策。例如，对于平台经济中的劳动者，可以制定关于工作时间、工作任务分配、评价机制等方面的特殊规定，以确保他们的权益不受侵害。

### 2. 社会保障制度逐步建立

针对新业态劳动者的社会保障问题，一些地方政府开始探索建立适应新业态劳动者特点的社会保障制度。例如，一些地方推出了灵活就业人员社会保险制度，为新业态劳动者提供了养老、医疗等基本保障。新业态劳动者应纳入基本养老保险体系，确保他们在达到法定退休年龄时能够获得相应的养老金。为新业态劳动者提供医疗保险，保障他们在生病或受伤时能够获得必要的医疗费用报销。针对新业态劳动者可能面临的工作伤害风险，应建立相应的工伤保险制度，为他们提供工伤认定、康复和赔偿等保障。为新业态劳动者提供失业保险，保障他们在失业时能够获得一定的失业补助金，帮助他们度过难关。对于女性新业态劳动者，应建立生育保险制度，保障她们在生育时能够获得相应的生育津贴和医疗服务。

### 3. 监管力度不断加强

为了规范新业态企业的用工行为，防止企业损害新业态劳动者的权益，政府加强了对新业态企业的监管力度。通过加大执法力度、建立投诉举报机制等方式，政府努力维护新业态劳动者的合法权益。确定负责监管新业态劳动者就业权益的政府部门或机构，明确其职责和权力范围。鼓励建立跨部门协作机制，共同推进新业态劳动者权益保障工作。制定专门针对新业态劳动者的就业权益保障政策，包括工作时间、工资待遇、休息休

假、社会保险等方面。

及时更新和完善监管政策，以适应新业态的发展和变化。建立健全执法机制，对新业态劳动者的就业权益保障进行日常监督和执法检查。对违反劳动法律法规的行为进行严厉打击，确保违法者受到应有的法律制裁。

## 三、新业态视阈下劳动者就业权益保障不足

### （一）劳动合同签订率低

由于新业态的灵活性和跨界性，很多劳动者与平台或企业之间并没有签订正式的劳动合同，这使得劳动者的权益难以得到法律保障。新业态劳动者往往从事的是临时性、季节性或项目性的工作，这使得他们与用人单位之间的劳动关系更加灵活和不稳定，导致合同签订率降低。部分新业态劳动者可能缺乏足够的法律知识和维权意识，对签订劳动合同的重要性认识不足。一些用人单位可能故意规避法律责任，不与劳动者签订劳动合同，以降低成本或规避风险。

### （二）劳动报酬权益受损

新业态劳动者的劳动报酬往往与他们的劳动量不成正比，有的平台或企业会利用算法等手段压低劳动者的收入。同时，由于劳动报酬支付的不透明性，劳动者也很难核实个人的收入情况。新业态劳动者的劳动报酬权益受损是一个严重的问题，这不仅影响劳动者的生计，也损害了整个社会的公平正义。部分新业态劳动者与用人单位之间的劳动关系不明确或不规范，导致劳动报酬的计算、支付等方面存在问题。新业态劳动者往往缺乏足够的信息获取渠道，难以了解自身的劳动报酬权益和用人单位的支付情况。一些用人单位存在恶意欠薪的行为，故意拖欠或克扣劳动者的工资，导致劳动者的权益受到损害。

### （三）休息休假权益难以保障

新业态劳动者的工作时间往往较长，且没有固定的休息时间。这使得他们的休息休假权益难以得到保障，容易引发身体和心理上的健康问题。新业态劳动者的工作往往具有高度的灵活性，他们可能需要根据订单、任务或客户需求来安排工作时间，这使得固定的休息休假时间难以保障。一些用人单位可能出于降低成本、提高效率等考虑，过度安排劳动者的工作时间，从而牺牲劳动者的休息休假权益。现有的法律法规可能无法完全适

应新业态的发展，导致新业态劳动者的休息休假权益缺乏明确的法律保障。

### 四、新业态视阈下劳动者就业权益保障完善对策

#### （一）健全法治保障

应尽快完善与新业态劳动者权益保障相关的法律法规，明确新业态劳动者的法律地位、劳动合同、劳动报酬、社会保险、休息休假等权益，为新业态劳动者提供更有力的法律保障。应明确新业态劳动者与平台或用人单位之间的法律关系，无论是雇佣关系、合作关系还是其他形式，都应有明确的法律定义。确保新业态劳动者享有与传统劳动者相同的基本劳动权益，如最低工资标准、工时限制、休息休假、社会保险等。加强对新业态市场的监管，确保相关法律制度得到有效执行。对于违反劳动法律的行为，应依法严惩。设立专门的监管机构或部门，负责监督新业态市场的运行情况，确保劳动者的权益不受侵害。

#### （二）完善社会保障制度

应建立适应新业态劳动者特点的社会保障制度，如完善工伤保险制度，为新业态劳动者提供必要的职业伤害保障。同时，还可以探索建立适合新业态劳动者的社会保险制度，如灵活就业人员社会保险制度等。新业态劳动者应当纳入社会保险体系，包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险等。这样可以确保他们在面临风险时得到相应的保障。同时，新业态劳动者应当享有不低于当地最低工资标准的待遇，以保障他们的基本生活需求。将新业态劳动者纳入社会保障体系，确保他们享有与传统劳动者相同的社会保障待遇。针对新业态劳动者的特点，制定更加灵活和实用的社保政策，降低参保门槛，提高参保意愿。

#### （三）提升劳动者素质

应加强对新业态劳动者的职业培训和素质教育，提高他们的职业技能和素质水平，增强他们的就业竞争力和自我保护能力。提供职业技能培训：针对新业态劳动者的具体工作需求，提供相关的职业技能培训，帮助他们掌握必要的专业知识和技能。培养新业态劳动者的职业素养，包括敬业精神、团队协作、沟通能力等，提升他们的综合素质。通过设立奖励制度、晋升机会等措施，激励新业态劳动者积极参与培训和学习，提升自身

素质。对新业态劳动者进行技能认证，为其提供专业技能证书，增强他们的就业竞争力和社会认可度。鼓励新业态劳动者在实际工作中不断积累经验，提升个人的实践能力。

#### （四）鼓励社会参与

鼓励社会各界参与新业态劳动者权益保障工作，如工会、行业协会、志愿者组织等，共同推动新业态劳动者权益保障工作的深入开展。鼓励新业态劳动者与平台或用人单位进行集体协商，就劳动条件、工资待遇等事项达成共识。完善工会法，推动新业态劳动者加入工会，享受工会提供的服务和保护。

### 参考文献

[1] 吴振宇. 共同富裕视阈下新业态劳动者权益的法治保障[J]. 河南财经政法大学学报, 2023(05): 14-21.

[2] 周明, 雷雁洵. 迈向共同富裕的就业保障制度: 逻辑、困境和路径[J]. 西北大学学报(哲学社会科学版), 2023(04): 27-36.

[3] 王鹏鸾. 工会在维护新业态劳动者劳动权益中的作用[J]. 山西省政法管理干部学院学报, 2022(02): 91-93.

[4] 石淼. 新业态劳动者劳动权益保障问题的对策建议[J]. 人力资源开发, 2022, (01): 42-43.

[5] 毛艾琳. 新就业形态劳动者权益保障问题研究——基于平台责任的理论思考[J]. 长白学刊, 2022, (01): 90-97.

[6] 董保华. 社会法“非中心化”调整模式的思考——新业态下劳动者权益保障的观念更新与制度调整[J]. 浙江社会科学, 2021, (12): 47-57+156-157.

[7] 薛韵. 新业态背景下劳动者权益的保障[J]. 安阳工学院学报, 2021, 20(03): 29-31.

[8] 余嘉勉, 陈玲. 高龄劳动者就业保障的国际经验与借鉴[J]. 宁夏社会科学, 2021, (03): 50-57.

[9] 袁赛. 新就业形态劳动者权益保障形势与对策探讨[J]. 湖北第二师范学院学报, 2017, 34(07): 46-49.

作者简介: 张明圆, 1997.01, 男, 汉族、湖北随州, 硕士研究生, 民族法学、立法学。