
数字经济对就业的影响研究

——基于湖北新就业形态发展现状的调查

胡放之¹ 杨金磊²¹

(1. 湖北工业大学 经济与管理学院, 湖北 武汉 430068;

2. 枣庄学院, 山东 枣庄 277160)

【摘要】: 随着数字经济的快速发展, 新业态、新模式层出不穷, 已成为经济增长的新动能, 在扩大就业规模, 激发就业市场活力方面正在发挥着重要作用。不过, 新就业形态提供的工作岗位不一定是高质量的, 这给新就业形态的发展带来了许多新情况新问题新挑战。通过对我省新就业形态发展现状的调查, 提出发挥数字经济在提升就业方面的作用, 还必须大力开展数字技能培训, 加大数字技术复合型人才的培养, 完善数字经济政策体系, 大力发展平台型经济, 以实现更充分更高质量就业。

【关键词】: 数字经济 新就业形态 充分就业

【中图分类号】: F127 (263) **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1003-8477 (2021) 01-0080-07

一、引言

随着互联网、大数据、云计算等网络信息技术的迅猛发展及其与传统行业的深度融合, 大量以“互联网+”为特征的新经济、新模式、新业态被催生出来, 数字经济就业领域规模不断扩大。资料显示, 目前我国共享经济提供服务者人数约 7500 万人, 2020 年, 这一人数已超过 1 亿人。这意味着随着新经济、新业态、新模式的不断扩大, 数字经济吸纳就业能力不断增强。这反映了数字经济给就业市场带来了新变化。一方面, 在数字产业领域, 信息传输、软件和信息技术服务业等先导性产业的就业人员占比不断提升, 传统产业数字化转型对就业吸纳能力的提升作用十分明显, 成为新就业岗位、新用工形态的主要发源地。另一方面, 数字经济还为灵活就业开辟了广阔前景。劳动者不再受时空限制, 工作方式灵活自由, 因而使就业市场不断扩张, 就业群体不断扩大; 同时劳动者依托互联网、移动通信技术, 并通过线上平台向终端消费者提供服务, 分工越来越细化。新就业形态与日俱增, 既解决了自身的灵活就业问题, 还极大地激发了“大众创业、万众创新”的活力。不过, 值得注意的是, 以“互联网+”为代表的新经济新业态, 在不断促进产业结构的变革、释放出巨大的吸纳就业的潜力、催生大量的就业岗位的同时, 带来用工方式根本性的变化, 也给创造就业、人才培养、劳动法规、社保政策等带来一系列的问题和巨大的挑战。

为深入了解“互联网+”助力湖北吸纳就业的情况及湖北就业发展的趋势, 我们进行了专题调研。

二、当前新就业形态发展现状——基于湖北的调查

作者简介: 胡放之 (1957-), 男, 经济学博士, 湖北工业大学教授, 湖北省政府参事
杨金磊 (1985-), 男, 枣庄学院讲师, 博士研究生。

近年来，湖北大力发展数字经济，新业态、新模式不断涌现。同时网络商家呈爆发之势，并带来网络购物规模的不断扩大。值得注意的是，作为数字经济的一个重要窗口，网上购物规模及零售额的不断扩大，不仅意味着电商网购成为引领我省经济快速发展的重要引擎，而且直接带动了新就业形态的快速发展。

（一）电商平台创造大量新岗位。

随着众多互联网企业“第二总部”落户我省，加上一大批本土互联网平台企业迅速成长，为社会提供了大量新就业形态就业创业机会。调查显示，武汉某贸易公司，负责华中区域业务，员工 13000 多名，仅武汉仓储物流人员、配送员就达 5000 多人。武汉某云商销售公司在湖北区域就有员工 1600 多人，包括运营服务团队、仓储物流人员、配送员、门店人员等；另外还有 4000 多人与加盟商、合伙人签订合同或以外包的形式，提供物流、配送等相关岗位。而某电子商务有限公司，其华中物流中心员工近 3000 人，主要为仓储配送人员。另据调查，我省某地级市现已引进了淘宝、京东、苏宁、58 同城、马可波罗、卷皮、美团、楚楚街、掌合天下、齐家等知名企业平台 20 余家，并创建专汽车网、城乡惠、葛根交易网等本土网站近 20 家，电商从业人员 22000 余人。由此可见，大型电商平台，以微商、拼多多为代表的 C2C 平台，大量本土电商购物平台，以及在其平台注册的第三方网店，直接带来数十万电商服务企业就业岗位。值得注意的是，除电商平台外，还有大量泛娱乐以及游戏等直播平台，更是有效带动了大量人员就业，成为湖北新就业形态的主力军。

（二）互联网+构建就业新生态。

随着“互联网+”以及电子商务的快速发展，大型网络企业已经成为不仅能够服务消费端，而且能够服务和带动供给端，同时能够带动和促进商品生产、流通和零售各个环节的线上、线下零工或雇佣就业，形成了多元化的数字经济平台就业生态体系。调查显示，在武汉某国家电子商务示范基地，入驻电子商务企业超过 480 家，形成了以软件及信息服务业、电商金融、仓储、运输、物流、人才培养、第三方平台、社交电商、电商运营推广、电子商务商事登记等构成的电子商务生态圈，细分领域排全国前列的企业近 10 家，各类电子商务企业实现全覆盖，配套服务体系逐步完善，新的职业不断涌现，许多人在平台催生的多种新职业里找到了全职就业或打零工的机会。值得注意的是，电商生态圈的不断扩大及就业链的不断延伸，一方面表现在分工细化，这使服务岗位越来越多，多层次、全方位的从业者能够被吸纳。以淘宝网店为例，在不断细分的新行业中，有为淘宝商品拍摄图片的模特、网店代运营、网店页面美化等等。三百六十行已经远远不能概括其服务的丰富性了。另一方面体现在时空跨越，服务半径延伸到几千里，从有限实体货架到无限数字货架，服务时长更是延长到 24 小时，甚至“全年无休”营业。同时，通过线上劳务交易、服务交易、商户展示以及互联网企业直接聘用等多种方式可以带动更多的人就业创业。由此，网络经济和电子商务的快速发展不仅促进了电商生态圈的不断扩大，推动了电商产业链的不断延伸，更是创造了大量新的就业形态和就业新物种，创造了大量的就业机会，吸纳了大量大学生就业以及传统产业就业者的转移，其间接带动的就业更是不计其数。

（三）数字经济提升就业新空间。

伴随共享经济的到来，相关的平台企业得到了迅猛发展，这使得就业空间越来越宽广。据悉，在分享经济领域，平台型企业用 1 个员工可开发 9 个工作机会，能让 100 个人参与其中。可以说，共享经济的发展带来的是平台企业与灵活就业的“共享式”用工。这反映了共享经济的发展和自由职业者的崛起成为零工经济发展的必要条件。调查显示，目前各地劳动力市场有着大量的零工收入人群，相当部分工作与互联网密切相关，越来越多的零工劳动者根据自己的兴趣、技能、时间和资源，以零工就业者的身份参与到各种共享经济活动中，如外卖骑手、代驾司机，还有创意、设计、翻译、写作以及摄影等。数字经济成为就业领域的一个重要的新增长点。可以说，正是数字经济赋能零工经济，为解决就业问题提供了新的途径，创造了新的发展机遇。据滴滴公司调查，在该公司接单的网约车司机绝大部分都是兼职，他们主要是企事业单位的在职职工、打零工或散工的劳动者、自雇人员或是自由职业者。目前我省每天的滴滴订单约在 100 万左右，以单个司机平均每天接单 15-20 单来测算，带来就业空间约在 3 万~5 万人。另据美团武汉公司调查，绝大部分外卖骑手都是全职，他们作为自由职业者在美团为其提供的计件报酬平台打工，并获取收入。2017 年 10 月美团实现日订单量突破 1600 万，湖北区域日订单量约在 60 万~70 万左右，以每名

骑手每天 30 单的配送量，实现骑手就业 2 万余人。另据饿了么武汉分公司反映，饿了么蜂鸟即时配送平台有效利用了餐饮配送即时性和峰值期的特点，通过众包模式吸引有闲时资源的劳动力加入配送队伍，不仅解决了用餐峰值的运力需求，同时也为众多众包骑手创造了更多的就业空间。显然，数字经济、平台企业不仅改变了原有大生产、大消费的方式，也使平台型就业大量兴起、众包兼职服务平台大量涌现，就业空间不断得到提升，这对整个社会就业生态产生不可估量的影响。

三、数字经济对提升就业的积极影响

新就业形态是在数字经济背景下，依托移动互联网、大数据、云计算等网络信息技术手段实现就业的新型就业创业方式。这一就业方式与传统就业方式相比，有很大不同。表现为：一是新就业形态是以互联网平台为就业途径的新就业方式，平台为促进就业提供了多种选择。二是新就业形态具有较强的衍生性。随着数字经济、平台经济的发展以及与实体经济的融合，新职业被不断创造或衍生出来。三是新就业形态能够更加快速便捷地满足日益复杂多变的市场需求。网络平台为劳动力供求双方提供了极大便利，一方面，劳动者不仅可以兼职多份工作，取得更多劳动报酬，更有可能实现才能、效率与收入之间的交换，实现更高的价值。同时，用工企业也可有效解决企业因季节性等原因带来的临时性用工需求问题，同时又能最大程度降低用工成本和风险，提高企业生产经营效率。四是新就业形态是一种灵活就业方式，满足了从业者时间自由、补充家庭收入等多方面的需求。五是新就业形态普遍以“无组织”“无雇主”“无单位”方式自主自助就业创业。网络平台与劳动者之间并不签订劳动合同，不构成法律意义上的劳动关系。显然，新就业形态不仅成为社会就业的重要组成部分，而且在扩大就业、创造就业，以及在搞活微观经济、降低企业成本、增加劳动者收入等方面都发挥了极为重要的作用。

（一）数字经济创造了大量就业机会。

传统经济模式下，就业方式单一，就业难问题突出。而今，在数字经济助推下，新就业形态快速发展，创造了大量灵活就业、居家就业、自主创业机会，用工场景也在不断地发展和普及。一方面，工作内容覆盖生活全方位，如发型设计师、厨师、健身教练、网约车司机、法律咨询等，拥有一技之长的劳动者在平台上都能够快捷寻找到合适岗位。另一方面，新的职业也在数字经济成长中不断涌现，如设计师、数字化管理师、人工智能训练师、云智能工程师等，这些全新岗位创造了大量新的用工需求。同时，数字经济还为弱势群体提供了更多的工作机会。如女性就业难一直是社会各界广泛关注的问题。通常女性劳动参与率与工资水平平均低于男性，女性在就业和晋升过程往往受到一些限制。而“互联网+”不仅可以拓宽她们获得就业信息的渠道，同时还降低了困难女性创业就业门槛，改变了传统的创业就业模式。资料显示，目前阿里巴巴零售生态（主要包括淘宝、天猫平台、聚划算）上，活跃网店中女性店主占 49.4% 的比例，女性店主的交易规模占总体的 46.7%。开网店成为数百万女性创业者的首选。^[1]她们可以根据自己的身体条件、家庭情况等选择工作岗位、工作内容、工作时间和工作地点等，通过自己的辛勤劳动，增加收入，摆脱困境，融入社会，实现自我价值。

（二）数字经济激发了创新创业活力。

数字经济在促进就业的同时，更加强调人才的创新能力，成为激活市场创业创新活力的巨大动力。近年来，在数字经济推动下，许多创新创业服务平台快速发展，这为年轻人创业就业提供了大量的机会。资料显示，数字经济对“草根”家庭创业帮助更大，数字经济提升了家庭创新创业活力，促进机会型创业；数字经济还提高了企业存活率并有效促进了企业成长；同时数字经济的发展，有助于减小区域差异，促进经济增长。数据显示，电商指数从低到高，三线及以下城市创业比重由 5.4% 上升至 9.5%。^[2]创新创业活力不仅来自城市、企业，还来自农村。近年来电子商务快步进入农村。2017 年全国农村实现网络零售额 12448.8 亿元人民币，同比增长 39.1%。农村电商已覆盖全国许多县市区和乡镇及行政村。截至 2017 年底，农村网店达到 985.6 万家，较 2016 年增加 169.3 万家，同比增长 20.7%，带动就业人数超过 2800 万人。^[3]电商赋能，使乡村发生很大变化，不仅带动了农民创业和就业，还有效释放了农民消费潜力，解决或缓解了多年来困扰农村经济发展的“卖难”问题，带动一批农民致富。创新创业已成为扩大就业的重要增长极。

（三）数字经济注入了新的发展动力。

以互联网技术为平台的新就业形态创造了新的就业途径。目前，数字技术助力人力资源的流动突破物理边界，在线工作成为大趋势，这种新型的用工形态在人力资源配置上显现新的局面。在传统经济生产体制下，聘用到合适的人员往往是一件头疼的事；而在数字经济时代，平台型企业利用信息技术可以更高效地匹配从业者。一方面，劳动者能够更加容易地找到工作，新技术的应用降低了劳动者的求职成本。同时，企业也可以更加准确地找到拥有适合自己企业使用的人才，数字经济的出现降低了企业外部搜寻人力资源和研发技术的成本。值得注意的是，在数字经济时代，不仅人力资源，知识以及信息作为生产要素，其生产都可以通过数字的方式来实现，成为新的发展动力。在新冠肺炎疫情中，互联网平台作用尤为凸显，在要素流动受阻的情况下，数字经济以较低的成本和多样化的方式建立起要素间新的连接，不但有效保障了物资流动、资金流动、信息流的正常运转，也加速了中国服务业的全面数字化，而且用新业态创造了大量灵活就业岗位，成为中国稳就业、灵活就业的新引擎。

（四）数字经济推动了就业结构转型。

数字经济的发展加快了我省经济发展的动能转换，也对经济结构进而对就业结构产生了深刻的影响。2019年，全国第三产业增加值占国内生产总值比重为53.9%，对国内生产总值增长的贡献率为59.4%。同时第三产业领域就业规模显著增加，三次产业中服务业已成为经济增长中贡献份额最大产业部门，^[4]尤其是数字化就业占比扩大的趋势在第三产业更为显露，这一方面说明，数字技术在服务业的全面渗透，推动了高端生活性服务业的蓬勃兴起，从网上购物到网上订餐、网上约车、预订旅游……居民消费不断增长，数字经济正在引领消费不断升级，并向高端化、智能化方向发展，推动了服务业的转型升级。另一方面还说明，服务需求大量增加又拉动了就业需求的不断上升，第三产业对就业的吸纳作用持续增强，且更为先进的产业对数字人才的吸引力愈发强劲，新职业、新用工形态不断应运而生。而数字化平台企业通过加强整合上下游资源，快速高效调配各种要素，既支撑了消费者需求，也给劳动者实现个人价值提供了机会，就业的弹性空间不断扩大，就业市场的“毛细血管”不断丰富。服务业正成为解决劳动就业问题最主要的阵地，推动就业结构转型。

四、新就业形态发展中存在的主要问题

新就业形态作为一个巨大的劳动力市场，在稳就业和促消费方面发挥了重要支撑作用。不过，新就业形态提供的工作岗位不一定是高质量的，这也给新就业形态的发展带来了许多新情况新问题新挑战。

（一）现行灵活就业人员的统计体系不适应数字经济的要求。

目前，新业态就业创业人员的总体数量、分布结构、专业技能等基本情况底数不清。调查发现，数字经济的迅猛发展，平台化、跨界融合的特点，以及灵活就业方式和自由职业者的大量涌现，让原有的国民经济和就业统计体系、劳动保障法律法规、产业就业政策以及经济社会管理体制难以适应，以致以“三新”（新产业、新业态、新商业模式）为代表的数字经济对经济增长的贡献和旧动能的接续转换情况无法知根知底，尤其是对就业数量难以做出准确的估算。究其原因，一方面，年轻人“就业观”发生巨变。90后、00后斜杠青年（拥有多重职业和身份的多元生活的人群）比例呈上升趋势。另一方面，就业方式发生变化。由于“众包”的快速发展，出现了大量的兼职从业者；电子商务的蓬勃发展，出现了大量自我雇佣者；互联网平台的发展，涌现了大量记者、咨询师、作家等自由职业者。而现有的统计体系并未将灵活就业纳入国家正规就业统计体系，从而低估了数字经济对经济和社会的贡献。显然，数字经济统计调查体系尚未建立，存在着统计分类标准修订滞后、基本单位名录库更新维护不及时、全面调查有遗漏、抽样调查代表性不强、调查手段不够先进等问题，这反映了现有统计体制机制存在滞后，且新就业形态缺乏行政管理上的统一规范界定，难以在同一标准口径下进行数量统计和情况分析，也难以规定和掌握政策边界。

^[5] (p4-6)

（二）“数字技术”复合型人才紧缺不适应数字经济的要求。

数字经济的本质是技术驱动的经济，人才是数字经济发展最重要的基础和推动力量。随着数字技术的快速发展，对人才的要求越来越高，各行业数字化转型更是进一步加剧了人才争夺战，尤其凸显了对稀缺的数字化人才、跨界人才的旺盛需求。据悉，武汉正在打造“新零售之城”。所谓“新零售”是个人、企业以互联网为依托，通过运用大数据、人工智能等先进技术手段，对商品的生产、流通与销售过程进行升级改造，进而重塑业态结构与生态圈，并对线上服务、线下体验以及现代物流进行深度融合的零售新模式。“新零售”是一种全新的商业模式。随着新零售的迭代发展，能产生极强的就业吸纳能力，带来就业市场半径扩大、分工细化，创造诸多前所未有的新工种、新岗位，助力撬动千万级就业。资料显示，阿里新零售从单点破局已发展到跨界融合、全产业聚力的新阶段。从海内到海外、从城市到乡村、从线上到线下、从衣食住行到吃喝玩乐，实现全市场、全渠道并进，既助推消费升级，助力供给侧改革，为设计、生产、物流等各环节带来结构性升级，又创造新就业岗位。但目前我省适应“新零售”方面的人才十分紧缺，包括电商战略人才，即具备整合企业中长期发展规划的人员；电商合伙人，即具备思维模式转变能力的人员；新零售复合型人才，既懂得线上数字技术又了解线下零售实践的复合型人才。当然不仅仅是新零售领域，在许多行业，“数字技术”复合型人才，尤其是人工智能方面的人才，更是一个巨大的人才短板。目前全国仅人工智能人才缺口就超过 500 万。人才短缺对武汉打造“新零售之城”、对湖北发展数字经济都是一个重大挑战。

（三）大量低技能劳动者的知识结构不适应数字经济的要求。

数字经济时代一方面催生了新的就业岗位，提升了就业质量和丰富的用工形态，另一方面，人工智能、自动化大量替代人工，加剧了结构性失业的风险。据对部分传统制造企业和电商行业从业人员的调查，发现传统制造企业 40 岁以下年轻人占比非常小，电商行业 40 岁以下年轻人占比较大，且两类从业人员流动性大，传统制造企业招工难、留人难，许多年轻人流向电商、快递、外卖等低端服务业。上述特征既反映了一些传统的、低技术含量的工作岗位逐渐被取代，也反映了“互联网+”新业态对年轻人就业的吸引力较大。事实上，在传统产业，流水线、装配线上低端岗位被取代的现象已经比较普遍，在工业生产中，用工需求随着数控机床、机器人的普及不断减少。在一些服务领域，人工岗位也正在逐渐被无人餐厅、无人超市、无人货架等业态所替代。值得注意的是，数字经济在推动新用工的同时，一方面，AI 容易造成低端劳动力大量失业，而高端制造业、高科技人才空缺大，新型供给更是不足，反映了当前人才培养与数字经济脱节现象较为严重；另一方面，过多新生代劳动者却进入低端服务业，生产效率的提升将造成部分劳动力的冗余，并限制了劳动者再就业能力的提升。中高端制造业劳动力供给短缺，已成为制约中国高端制造业发展的瓶颈。^[6]

（四）建立在劳动关系上的社保体系不适应数字经济的要求。

随着平台经济、零工经济等新就业形态的蓬勃发展，其从业人员工作方式和用工形式更加灵活多元，但新就业形态并不具备我国现行法律所规定的劳动关系的全部要素特征，这使得从业人员劳动权益保障问题越来越突出。调查显示，大多数新业态从业人员都是灵活就业，他们与平台企业没有签订劳动合同。由于平台企业没与从业者签订劳动合同，也就未缴纳“五险一金”；从业人员也就无法从该份工作中获得除劳动报酬以外的任何权益，如休息休假、安全卫生等。另外，绝大多数从业人员工作时间较长，通常每天工作 8~12 小时；大多数从业人员每月或没有休息，或只休 1~2 天、或休 3~4 天，超强度、超时劳动始终处在较高水平。这使得从业人员、特别是网约工难以抵御服务过程中的职业风险或意外伤害。值得注意的是，根据《劳动法》《社会保险法》等相关法律法规，劳动者必须与用人单位存在劳动关系才能享受到全面的劳动权益，若不能认定双方具有劳动关系，劳动者则无法满足法律条件获得相应的权益保障，用人单位也不必承担法律所规定的有关劳动权益保障的许多强制性义务，如休息休假权、最低工资标准、社会保险等。由于绝大多数打工者都是自雇型自由职业者，他们既没有固定工作单位，雇佣关系亦不明确，也无法与平台签订劳动合同，这也就意味着，没有劳动合同的新业态从业人员不能享受社会保险。尽管目前新业态劳动者可以城市灵活就业人员的身份自主缴纳养老保险和基本医疗保险，但由于没有单位为其缴费，个人需独立承担社保责任，且需要缴纳的费用更高，因此参保逆向选择问题严重。尤其是由于我国仍是实行城乡二元体制，不同的户籍享有的社会保障差别较大，加上灵活就业人员频繁跳槽，社保转移接续困难，就业不稳定，更加剧了社会保障的困境。而工伤保险，在灵活就业人员劳动关系不确定的情况下，企业是不可能为其缴纳工伤保险，从而导致一旦发生职业伤害，新业态从业者将无法获得合理保障。这也是新业态从业者劳动权益保护面临的主要难题。

五、几点建议

数字经济创造了大量灵活就业，是就业增长的新引擎。为促进数字经济发展，大力创造就业，实现更充分更高质量就业，建议如下：

（一）完善数字经济政策体系，提高政策和机制灵活性。

随着新产业、新业态、新模式不断涌现，劳动关系更趋复杂。为此，应改善现有的部分劳动政策，应针对新业态就业群体复杂多样的劳动关系进行改革，以维护他们的合法权益。一是应扩大劳动关系认定范围，增设中间保护地带。针对劳动关系界定问题，可以将满足人身从属性的劳务提供者认定为劳动关系，以劳动关系的标准进行保护。二是平台企业还可与专业的人力资源机构合作，让其与全职新业态从业者签订劳动合同，保障他们的正常劳动权益。三是制定更加积极的社会保障政策，支持灵活就业。应增加社保制度的保障对象及缴费标准的弹性化，最大限度保证大多数的劳动者涵盖在社会保障的制度范围之内。应在《社会保险法》中明确新业态从业者必须参加社保，增加强制性要求，从根本上杜绝其参保的逆向选择问题。四是应试点开放个人自主缴纳工伤保险，进一步降低职业伤害给自雇型新业态从业者带来的伤害，保障其根本利益。五是应制定“互联网+”行业收入分配指导价位，建立收入保险，保障新业态从业者的收入不会下跌。促进劳动者与雇主进行集体协商而不是单独进行谈判。通过双方协商，提高新业态劳动者更高的待遇和更好的工作条件。六是着力提高税收、劳动法、社会保障等政策的灵活性，调整数字经济模式下的财税政策，规范交易行为，保护交易双方和政府的合法权益。修改现有涉及数字经济的民法、商法、合同法、保险法等相关法律法规，提高社会经济政策的灵活性。

（二）健全就业统计指标体系，完善统计口径和调查方法。

创新平台型组织的管理模式，采取“政府管平台，平台管企业”的模式。制定平台企业统计分类和标准，开展平台经济统计监测。建立数字经济就业新形态和创业情况的统计监测指标，使之能更加全面地反映就业创业情况。一是应创新统计调查方法，探索将平台经济个体服务者交易部分纳入国民经济核算体系。二是调整统计指标体系以适应平台经济模糊产业边界带来的挑战。三是综合考虑经济和社会价值，客观评估平台经济在增长、就业、收入、消费者福利等方面的贡献。四是建立平台经济统计制度，动态监测平台运行情况，为政府决策提供参考，为行业发展提供服务。

（三）大力发展平台型的经济，加强就业者的劳动保护。

平台是企业竞争的重要载体，应鼓励建立和发展各类平台企业，拓展创业就业渠道。一是将现行的积极就业政策和对实体经济的创业扶持政策向数字经济创业就业延伸，建立更完善的配套扶持体系，尤其是在融资、税费减免政策及其他准入门槛方面提供支持。二是引导社会资金对具有成长潜力的数字经济创业进行投资。三是完善社会保险、医疗保险、失业保险等社会保障制度，以减少创业者的生存顾虑。鼓励平台企业吸纳灵活就业，鼓励传统企业线上线下融合发展。平台企业应当承担起相应责任。按照有关法律法规，根据劳动者专兼职状况、个人意愿等情况，与之签订劳动合同或者其他协议，明确双方的权利和义务。对劳动者进行劳动安全卫生教育，预防劳动过程中发生事故，并应当根据工作性质为没有建立劳动关系的新业态从业者办理意外伤害保险和其他相适应的商业保险。四是加强对平台企业的监管，督促平台企业遵守国家劳动保障法律法规，承担保护从业人员权益的主体责任。要从政策、立法与制度等方面规范平台企业用工与劳动者就业环境，规范用工企业与从业人员的行为，保障劳资双方合法权益，妥善解决可能出现的争议。

（四）打造数字经济人才高地，大力开展数字技能培训。

一方面，鼓励创新人才、技术人才的培养。一要通过多种方式引导人才的发展方向。既要加强科研型人才引进和培养，也要加强技术性人才培育，使数字经济领域不断有新鲜血液流入。二要改革高校培养目标与培养理念，鼓励高校注重人工智能领

域学术型人才和复合型人才的培养。大力培养创业创新人才，采取产政学研携手合作、共同开发的模式，建立一个“高校系统开发、实用环境提供、研发项目委托、教育资源共享”的创业创新人才开发培养体系。三要鼓励社会资本进入人才教育、培训行业，加强人才培育的市场化选择，引导企业建立与其发展相契合的人才培育模式，促进数字经济的发展。另一方面，适应数字经济的新需求，积极引导新业态从业者努力提升自身专业技能，助推数字经济在解决就业问题上发挥出最大的潜力。针对传统产业劳动者，应加强创业就业指导，提供新思维、新技能和新技术等方面的数字技能培训。试点推广“互联网+”创业培训新模式，大规模开展开放式在线培训，帮助他们快速适应数字化转型的挑战。针对农村劳动力、困难群体、过剩产能领域职工等重点人群，提供有针对性的新技能培训，拓展各领域网络创业、就业渠道，提高重点人群适应数字经济的就业能力。

参考文献:

[1]阿里研究院. 电子商务普惠发展：中国实践报告[R]. 2017-05-15.

[2]数字经济助力草根家庭创业[EB/OL].<http://finance.sina.com.cn/money/bank/2020-05-14/doc-iircuyvi3014616.shtml>, 2020-05-14.

[3]蒋平. 2018 年农村电商发展分析网络零售规模增长[EB/OL].<https://www.ebrun.com/20180320268742.shtml>, 2018-03-20.

[4]2019 年第三产业增加值占 GDP53.9%贡献率为 59.4%[EB/OL].<http://finance.sina.com.cn/china/gncj/2020-01-17/doc-iihnzhha3015140.shtml>, 2020-01-17

[5]张小建. 关于促进数字经济新就业的几点看法[J]. 中国就业, 2020, (09) .

[6]张车伟. 数字经济带来就业市场新变化[N] 社会科学报, 2019-2-21.