

数字经济背景下湖北省新就业形态

高质量发展对策研究

杨希 李波 赵喜洋¹

【摘要】 伴随共享经济、数字经济的发展，湖北省新就业形态不断涌现，成为当前及未来就业增长的主要来源。新就业形态劳动者利用移动互联网平台提供相应服务，由于其服务特征具备灵活性和开放性而备受消费市场青睐。但随着我省新就业形态的快速发展，关于其劳动关系以及劳动权益保障的争议日渐增多，平台企业竞争失序及监管缺位等问题也日益凸显。鉴于湖北省新就业形态发展的一般性和特殊性，应针对其痛点和堵点，从强化劳动者主体地位、弱化平台企业话语权、强化政府数字治理能力等方面，探究促进湖北省新就业形态发展的有效对策。

【关键词】 新就业形态劳动者 互联网平台企业 数字治理能力 高质量发展

【中图分类号】 F127（263）**【文献标识码】** A**【文章编号】** 1003-8477（2022）04-0057-08

“十四五”期间是发展新经济、推动新业态、促进新就业的关键期和机遇期。2020年我国共享经济参与者人数约为8.3亿人，其中服务提供者约为8400万人，同比增长约7.7%；平台企业员工数约631万人，同比增长约1.3%。^[1]作为中部发展的战略支点、两江经济带交汇点，湖北省具有独特的区位优势、资源优势和创新优势。围绕移动互联网、共享经济、直播电商等新经济和新业态，涌现大量平台化就业模式，2020年湖北省新就业形态从业人员约400万人，已经发展成为吸纳就业的重要渠道。

从社会经济发展的角度看，数字经济的主要贡献在于产生了一大波新就业形态，吸纳了大量就业，也为实现更高质量的就业提供了重要契机。新就业形态对促进就业发挥重要作用，有助于缓解劳动力市场结构性矛盾。^{[2]（p86-91）}但是，新就业形态的发展对劳动关系内涵的界定以及社会保障制度等方面也提出了挑战，^{[3]（p131-141）}导致就业质量可能进一步分化。^{[4]（p2-11）}为此，亟待厘清湖北省新就业形态发展面临的痛点和堵点，探究促进新就业形态发展的政策措施，为科学决策和政策制定提供理论依据和现实证据。

一、湖北省新就业形态现状分析

湖北省光电信息产业基础雄厚，高校和科研院所众多，是新就业形态发展的重地，潜力巨大。互联网直播平台及其上下游企业发展迅速，跨境电商、网约车、网上订餐等行业如火如荼，在“保就业”“稳就业”中发挥重要作用，对实现稳就业目标、促进更充分就业、缩小就业差距等目标具有重要的实践意义。

（一）湖北省新就业形态需求分析及分布结构

2021年8月湖北省启动新就业形态技能提升和就业促进项目扩大试点工作，美团（网约配送员）、滴滴（网约出租车司机）、京东（快递员）、阿里巴巴本地生活（网约配送员）、到家集团（家政服务员）、顺丰（网约配送员）等6家企业为试点企业。从试点企业类型来看，五家企业的试点项目为“配送理货”类岗位，仅到家集团指向家政服务员岗位。这说明，配送理货类岗位是

¹**作者简介：**杨希（1987—），女，博士，中南财经政法大学公共管理学院博士后（湖北武汉，430073）；湖北中医药大学管理学院副教授（湖北武汉，430065）；李波（1967—），男，博士，中南财经政法大学公共管理学院教授（湖北武汉，430073）；赵喜洋（1980—），男，博士，湖北省交通规划设计院股份有限公司高级经济师（通讯作者）（湖北武汉，430051）。

基金项目：2021年度湖北省博士后创新研究岗位项目

当前湖北省新就业形态的发展主力。

为了解湖北省新就业形态岗位需求状况，基于 2021 年 9 月典型人力资源服务网站信息，限定湖北地区的新就业形态试点企业和“配送理货”职位类别，爬取招聘岗位、招聘要求、招聘人数等信息。

需求的地域分布方面，招聘岗位几乎全部位于武汉，占比 97.71%。需求数量方面，美团招聘人数最多，占比 56.24%；京东次之，占比 31.40%；顺丰招聘相对较少，占比 11.07%。

平台企业对传统岗位需求远高于新就业形态岗位需求。招聘数据显示，配送理货类岗位，具体包含快递员、分拣员、仓库员工等。若将快递员归类为新就业形态岗位，分拣员、仓库员工等归类为传统岗位，招聘岗位中，快递员数量仅占 3.78%，而分拣员占 76.27%，仓库员工占比 19.95%。

（二）新就业形态对湖北省经济和社会发展的贡献

2020 年湖北省新就业形态从业者占全省就业人数的 12.27%，新增城镇就业人员中，超过 30%选择灵活就业，且呈现上涨趋势。新就业形态的发展，支撑湖北省实现“六保六稳”，稳定重点群体，扩大就业规模，改善就业质量。

新就业形态为农民工、退役军人、高校毕业生等就业重点帮扶人群打开了就业新空间。电商创业支持农民工返乡回流，缓解就业压力。创业载体建设、创业资金补助、劳动技能培训等政策工具，成为稳定农民工群体扎根本土，就地创造财富的重要支撑。网约车司机职业门槛低，成为退役军人自主就业的重要方式。依托互联网平台具备工作时间、地点相对灵活特点的新职业也成为越来越多年轻人的就业选择。

新就业形态有利于提升从业者就业质量，一是凭借低就业门槛，为从业者提供可延续的个人收入，同步实现就业的灵活性和长期性；二是克服去雇主化、平台化特征带来的无组织缺陷，采取行业化、层次化等方式，夯实新就业形态从业者的劳动保障。

二、湖北省新就业形态发展面临的挑战

湖北省平台经济发展迅速，由互联网催生的新型商业模式适用于多边市场，有利于整合碎片化政府管制，极大且有力地促进了湖北省经济活力的改善、生产力的提升，以及劳动就业、消费者福利的改善。

平台经济的崛起，使商业形态发生了巨大改变。随着各大电商平台的不断涌现，平台经济特殊的运作模式，带来了各类新型竞争问题，并随之出现了新旧形态劳动者管理之间的矛盾、市场多方主体之间的矛盾，对劳动者管理体系以及传统市场结构、监管造成了极具影响力的冲击。

（一）传统劳动者管理体制难以适应新就业形态

依托互联网、物联网的新就业形态区别于传统就业，现有劳动者管理体系无法涵盖所有新就业形态劳动者。^{[5] (p6-16)}以平台就业为主体的新就业形态发展中，资本越来越集中在掌握了技术、数据的平台方，易形成资本巨头垄断劳动力市场，平台对规则的话语权过大，随着新就业形态发展而越发倾斜，损害劳动者权益。平台事先对工作制度、支付规则等做了设计，单方定义了收入分配机制，分散的平台劳动者难以受到工会保护，集体协商甚至是个人协商都难以落实，只能被动接受平台企业单方制定的规则。

1. 劳动过程碎片化，原有劳动关系认定标准不适用

新经济平台将工序和任务进行分包，劳动者的工作按单计算、非连续，工作时间弹性、工作场地非固定。碎片式劳动过程导致劳动关系的碎片化。新就业形态中一人多岗“斜杠青年”兴起，就业的时空限制被打破，劳动者根据自己的技能、时间，从被动接受任务转变为主动承接任务，常在多个工作、多个地点、多重身份间转换。8小时工作制失灵，非标准化就业与现有劳动制度的冲突增强，劳动者的工作时间难以计算，劳动时间、地点等不能成为劳动关系认定的标准。

现有的社会保障制度建立在劳动者和用人单位之间具有劳动关系的基础上，目前，新就业形态劳动者与平台企业之间无法认定劳动关系，由此引发了劳动权益保障缺失的问题。^{[6] (p57-72)} 外卖骑手等新就业形态劳动者游离在社保体系之外。

2. 劳动力投入精细化，原有就业质量评价标准不适用

新就业形态工作具有技能靶向就业、知识分工明确、覆盖多个行业、职业岗位众多等新特征。高技能和低技能劳动者的工作投入分解，劳动分工更加精细化，既有自由撰稿人、翻译员、互联网运营等知识服务类高技能岗位，也有对技能要求较低的生活性服务类岗位，如外卖员、网约车司机。创造出更多就业岗位吸纳不同技能类型的劳动者就业，新技术人才需求激增。

现有的就业质量评价标准集中在劳动者的工作条件、工作环境、福利报酬、劳动关系等方面，^{[7] [8] [9] (p65-74) [10] (p110-115)} 对不同工作岗位劳动者的就业质量衡量实施统一标准，无法适应新业态劳动者多层次就业形式，在促进劳动者更高质量就业进程中，不适用、不能用，应及时调整，适应新变化。

3. 劳动者从属性弱化，传统考核激励制度不适用

劳动者与平台企业的从属关系，呈现强从属、半自由、自由交替的特点，仅依靠平台组织内部无法考察其工作情况。新就业形态劳动者不再单一地隶属于任何一个企业组织或用工单位，传统的绩效考核、晋升、培训等仅在单一企业组织内部进行，无法适应新业态特征及其变化趋势。

以网约车司机为例，劳动者出勤自由，但在接单时表现出和平台企业强从属的关系，但在等待接单或休息的过程中，又呈现出半自由的工作状态，直到接到下一单，又开始与平台企业强从属。在从属性弱化的前提下，平台用传统的制度考核新就业形态，其科学性大大降低。现有的出租车服务质量信誉考评体系虽将网约车司机纳入考评范围，但大多侧重对网约车司机不良行为的惩戒，无法有效正向激励网约车司机改进服务质量，提高工作效率。

4. 劳动者权益保障缺位，新就业形态劳动者社会保障不足

社会保险缺失，是新就业形态劳动者权益保障的最大漏洞。新就业形态劳动者可享受即时权益，如提升、奖励、补贴等。美团外卖送餐员享受的补贴种类齐全，包括冲单量提成、全勤及优秀员工等奖励，车补、恶劣天气补贴、早班补贴、夜宵订单补贴等。但美团骑手、快递员等多数新就业形态劳动者均没有社会保险，即使享受社会保险，交齐“四险一金”的甚少，部分企业缴纳一种社会保险，也有企业仅仅缴纳商业保险。劳动者权益保障缺位在新就业形态发展中引起了社会极大关注。

（二）平台市场主体竞争失序、风险加剧

平台经济快速发展引致平台垄断、数据垄断和竞争失序的风险也在积累，数据安全、信息安全和公共利益安全等风险急剧增加。出现较多类似于“二选一”“大数据杀熟”的新型竞争问题。平台企业通过技术手段收集数据，在市场上产生相应的竞争优势，迅速获取大量收益，收拢庞大的用户基数，形成信息、技术的垄断，破坏相关市场的良性竞争，阻碍新企业进入市场和开展创新，影响平台经济等新业态可持续发展。

1. 滥用市场支配地位，扰乱平台经济竞争秩序

平台经济市场中存在着相关市场集中度较高、参与竞争者数量较少、“赢家通吃”等现象。^{[11] (p40-51)}它具有或可能具有消除或限制市场竞争的作用，严重影响市场竞争动态，抑制市场创新，在很大程度上降低了市场活力。作为新就业形态发展组织基础的电商平台，近年来“二选一”行为不断上演，该行为在理论上被称为限定交易。限定交易行为的目的非常明确，既不是为了剥削，也不是为了限制上下游市场的竞争，就是为了排挤竞争对手，即通过将交易相对人（客户）与己方锁定，不给消费者自由选择产品和服务的权利。

我国《电子商务法》明确规定只要电商平台有强令商家“二选一”等行为，就构成违法，但类似行为在电商行业屡见不鲜。最终既剥夺了消费者的选择权，也侵犯了商家的竞争自由，增加了商家的经营风险，也破坏了其他平台和企业的缔约自由和发展空间。市场交易平台的割据行为不仅阻碍了新平台的竞争，也损害了企业和消费者的利益。

2. 平台企业利用数据优势和算法主导权，侵害劳动者与消费者权益

平台的数据算法，既为平台方建构了复杂的劳动标准秩序，也形成对劳动者的压迫式索取，成为平台压榨劳动者的利器。以外卖平台为例，平台通过极致的数据分析计算，在压缩配送时间上永不满足，不断试探劳动者的极限，“以罚代管”压缩劳动者自由空间，用更低的成本换取更高的用户满意度，达到平台收益最大化。存在着将劳动者当作“工具人”，利用技术算法、法规漏洞，不顾其人身安全、劳动权益，谋取平台自身利益的不良行为。

随着数据竞争日趋白热化，“大数据杀熟”也迭代升级，“杀熟”引发的数据风险越发引人关注。平台方利用其聚集的庞大用户基础，收集大量信息数据，不仅形成市场垄断，而且利用价格歧视剥削消费者剩余。平台充分掌握个人信息，基于算法的个性化推送，会打造“过滤气泡”和“信息茧房”，将经过差别定价的产品进行匹配，剥夺消费者依法享有的选择权和公平交易权。

3. 平台企业通过信息不对称向社会转嫁企业成本与责任

平台运作涉及五方主体，即平台、劳动者、消费者、行业协会和政府。其中，平台、劳动者、消费者三者的关系构成平台市场的核心。如何平衡好三者之间的权责利关系及其矛盾，实现协作共赢，成为建立良性市场的关键点。但目前，作为用户，劳动者和消费者与平台之间存在严重的信息不对称问题，导致现有平台企业利用劳动者与消费者之间的信息壁垒，使用差别化管理和推送，加大两大用户群体之间的矛盾。与消费者交易过程中，平台企业试图利用免责条款发挥第三方中介作用，以避免消费者与劳动者发生纠纷时的法律风险。在目前竞争机制下，为了抢占市场、赢得用户，平台企业展开价格战，将价格降到最低水平，甚至实行“短期高成本价格补贴”。但其中导致的成本与平台责任，则通过长时间忽视和隐蔽方式转嫁给劳动者与消费者。

（三）监管政策滞后于新就业形态发展

当前政府各职能部门，关于新就业形态社会功能、社会价值的认识还不统一，且认识和观念均落后于新就业形态的实践发展。^{[12] (p74-82)}现行条块分割的行政管理体制不适用于新就业形态从业分散式、跨地区的特点。地方政府部门可能出于行政管理目标的考虑，在一定程度上限制新就业形态的发展，忽视了所创造的社会价值。一些管制措施偏离了新经济和新业态发展规律，仍用传统管理方式应对新就业形态的发展。

1. 市场主体界定模糊、责任边界不清，新业态监管困难

判断一个企业是否属于垄断，首先要确定新经济的市场主体，从而判别企业是否具有市场支配地位。然而，在互联网领域，

由于市场细分的存在，垄断的界定仍然很困难。平台经济依托互联网经济的发展，呈现出多边市场的特征。由于平台企业充分的信息化，能便捷充分地利用平台用户数据，在拥有数量庞大的用户基数后，平台方提供服务可比较容易地扩展其他服务市场，使得“相关市场”的界定、反垄断法适用变得更加复杂，对现有监管政策形成冲击。

传统行业和法律秩序下的从业关系和管理模式因新就业形态而面临挑战，制度的调整需要长期调试，使得短期调控与政策支持尤为重要。对于新就业形态既需要政策规制，但不能调控错位或过于严格，是以促进为重点或是以规制为基础是目前亟待解决的难题。

2. 平台自我监管、行业自律等缺位错位，且利用不足

新就业形态快速发展依托于为其提供信息数据的互联网平台，平台种类繁多且数量众多，给监管造成困难。^{[13] (p47-51)}针对市场的准入制度与交易规则，平台企业通过组织管理劳动力资源，在发展过程中形成质量安全保障、风险控制和信用评价机制，具有自我监管的意愿和大数据监管的能力。这是确保平台可持续发展的基础，也是政府实施有效监管的重要支撑和补充。

然而，对于平台企业自我监管意愿和能力，各级监管部门还存在认识和利用不足的问题，未完全实现网络平台的公共性质，缺乏与平台运营企业的互动沟通，尚未形成政府与平台等利益相关方共同参与、协同治理的格局。

三、促进湖北省新就业形态发展的对策建议

促进湖北省新就业形态发展，主要涉及劳动者、互联网平台企业、政府这三方主体，着力解决三个关键问题，即强化劳动者主体地位、弱化平台企业话语权、强化政府数字治理能力，构建以提高劳动者高质量就业能力为核心的就业政策体系。^{[14] (p57-63)}实现新就业形态劳动者的普通化和规模化，纳入常态化劳动者权益保障体系。鼓励互联网平台企业合理合法竞争，打击平台企业利用信息优势和签约主导地位损害劳动者权益，明确平台企业的信息集合属性和用工主体责任。政府相关部门开展新形态就业的统计与监测研究，^{[15] (p1-5)}摸清家底和跟踪调查，提供监管和决策的基础数据，强化数字治理能力和治理体系建设。

（一）探索劳动用工新规范，保障新业态从业者合法权益

1. 打破时空、岗位界限，建立“非连续工作的日（周）累积工时制度”

互联网技术为劳动过程实时记录提供可能。新就业形态虽然将劳动过程碎片化，但在以互联网为依托的技术前提下，使得采用技术管理劳动过程成为可能。以外卖骑手和网约车司机为例，劳动者的接单时间、送单时间和订单分派等待时间有据可循，通过平台数据的形式反馈给企业方、劳动者方和消费者方。通过GPS卫星定位系统，可认定劳动者的多个工作路径、工作地点。因此，互联网、卫星定位等技术使得建立新就业形态劳动者非连续工作的日（周）累积工时制度成为可能。

制定非连续工作的日（周）累积工时制度，并报当地人社保部门批准。各新就业形态企业依据运营特点，协商确定适宜实行非固定工时岗位清单，并经组织内协商一致，报当地人社保部门批准，方可实行非连续工作的日（周）累积工时制度。根据平台数据，利用大数据合理识别劳动者的工作区域，当劳动者开始接单且处于工作区域时，根据每一单的服务时间合并计算新就业形态劳动者每日的工作时间，打破原有的连续工时制度。

设置工时调整系数，科学计算非固定工时。考虑到劳动者完成工作必要的、合理的工作准备时间、停工休息时间，根据平均工作准备、停工休息时间，设置工时系数，在合并计算接单时间的基础上乘以工时系数，合理计算工时。

2. 顺应多样化用工趋势，创建“共享共责”劳动关系

允许灵活签订劳动合同。承认一人多岗的法律地位，允许劳动者和多方企业签订多个劳动合同。劳动者与多方企业签订劳动合同的目的在于，按照劳动者工作收入来源构成比例确定多方企业的劳动保护、社保缴纳等责任，建立基于劳动收入而非劳动关系的社会保险制度。^{[16] (p69-75)}掌握新业态从业者劳动关系及劳动收入信息，确定新就业形态劳动者就业过程中各主体及其责任。

合理确定合同相关方权利义务。建立共同责任主体，明确责任认定和分担机制。^{[17] (p82-89)}针对多平台从业者，多平台企业构成共同责任主体，业务量最多的平台企业为从业者的主要责任主体，其他依次为次要责任主体。平台企业采取劳务派遣、外包等合作用工方式的，与合作企业依法共同承担用工责任，平台企业与劳务派遣服务企业应在用工协议中明确主次责任主体以及责任分担机制，合同约定用工责任份额分配。

3. 深化新就业形态考核激励制度，维护从业者劳动收入权益

确定消费者、平台联合考核机制。平台上劳动者的工作数据只能显示工作结果，无法体现过程，因此将消费者的满意度作为工作质量的考核依据，从过程、结果两方面把握新就业形态劳动者的工作绩效。

设置全勤奖、加班工资。全程、多方位考核新就业形态的绩效，在平台机械式接单计算收入的基础上，增加激励制度，联动非固定工时制度、非固定工作地点制度，认定新就业形态劳动者加班情形、全勤情形、高绩效情形，引入加班工资、全勤以及绩效奖励。根据大数据测算结果，确定新就业形态劳动者平均每周/每日工作时长，以此为标准，参考[8]小时工作制，确定劳动者的全勤时间，设置全勤奖。确定本地新就业形态劳动者通常接单的时间段和地点，当接单不在这些时间段或地点时，认定为加班情形，设置加班工资，补偿新就业形态劳动者。

4. 构建多层次保险体系，完善新业态从业者保险保障制度

企业和平台共同发挥用工主体责任，为从业者购买工伤保险。新业态企业可为非全日制用工从业者单独参加工伤保险。鼓励平台主动发挥用工主体作用，承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。^{[18] (p49-53)}建立多重劳动关系的新业态从业者，各用人单位应依据服务性劳动事实分别为其缴纳工伤保险费。

灵活确定工伤认定标准，建立适宜新业态特征的工伤保险制度。根据劳动者是否处于工作区域、是否处于工作时间两个标准，联合认定劳动者在工作过程中受到的伤害是否属于工伤，二者只需要满足一个即可认定工伤，加快新就业形态劳动者工伤认定进程，保护新就业形态劳动者合法权益。

鼓励引入商业保险，提高新业态从业者的保障力度。积极引导保险公司加强与新业态企业的联系和沟通，探索符合用工特点的商业保险新产品、新模式。推进新就业形态从业者意外伤害保险产品开发，由平台承担费用，为从业者提供人身意外险保障。开展专属商业养老保险试点，鼓励试点保险公司开发专属保险产品，满足新业态从业人员养老需求，鼓励平台企业提供保险支付支持。

（二）创新全生命周期监管，促进平台企业有序良性发展

目前，对新业态实行“包容审慎”的监管原则，面对互联网平台经济的不断壮大，及其垄断行为的不断扩张，既要规范好市场进入、运行过程，又要对市场内违法违规行为进行严肃处理，方能优化新业态营商环境，促进良好的市场竞争。

1. 进入：破除垄断，鼓励竞争

降低平台市场准入门槛，破除垄断条件和手段，激发市场活力。考虑到竞争性服务和相关市场服务对于消费者的可替代性，

破除平台方垄断行为可从增加市场竞争主体入手。简化审批条件、开办经营便利化、推进“多规合一”，采取新平台优待政策，提高审批效率。通过对网络零售、移动出行、线上教育培训、在线医疗等服务型新兴企业适当降低进入门槛，提升有效竞争，增加新兴市场主体，激活市场活力。

2. 过程：五方联合，动态监督

平台运作过程中涉及的五方利益相关主体，打造政府主导、企业自治、行业自律、社会监督的社会共治模式。探索建立政府与平台企业、行业协会、资源提供者、消费者多方协同治理机制，发挥政府与平台企业的良性互动效能。政府部门要利用平台自身监管的需求和能力，通过创新完善监管方式和手段，在企业自我监管不到位的情况下，对企业给予指导和监管。

平台经营者加强自我监管，应加强用户个人数据的使用规范与保护。明示收集、使用消费者个人信息的目的、方式并明确其使用范围。优化程序算法，对数据进行人性化分析处理，以保障劳动者权益。行业协会制定行业用工规范和劳动标准，劳动时间、报酬计算、福利补贴以及 KPI 算法的制定，应和工会组织协商制定，充分发挥行业协会和工会组织的作用，让劳动者维权有声，解决有道。

政府优化执法监管方式，推进“互联网+监管”。搭建平台企业数字化监管平台，数字化留存新业态企业和从业者诚信档案。依据平台数据，利用大数据分析手段，建立健全新业态企业劳动用工预警监测机制，定期排查新业态企业劳动用工风险和矛盾，事前指导，提前介入，督促企业完善制度，及时整改，按规用工，避免发生大规模群体性劳动争议。开放数字化监管对外对话端口，为劳动维权、投诉举报增补渠道。

社会其他主体强化共建共享理念。在数字化监管平台的开放端口，为政府数字化监管、企业规范用工、劳动者合法维权建言献策。鼓励官方媒体运用微信公众号、官方网站、短视频等新媒体手段，加强典型示范企业宣传报道，营造正确的舆论导向，营造良好社会氛围。

3. 退出：严惩违规，及时清退

加快完善新经济多层次信用体系，对新模式各主体行为进行高效约束。积极推行第三方信用服务，提高其科学性、可靠性和权威性，市场信用评价结果与国家信用监管体系与行业信用评价、地方公共信用综合评价有机结合，实现对平台经济市场主体实施分级分类的差异化监管要求，形成清洁高效的市场竞争环境。培育信用服务市场，第三方信用服务可协同政府参与中间环节，压实平台责任，明确平台与劳动者之间的劳动、雇佣关系和相关责任义务，限制企业剥削行为，为劳动者提供权益保障；以保障劳动者人身安全、劳动权益为底线，指导平台与劳动者订立书面协议，确立新型劳动关系。

推行新业态黑白名单制度，加强新就业形态用工失信联合惩戒。创建平台企业白名单、黑名单标准，确定平台市场主体发展红线、底线，违规即强制退出。结合多层次信用体系，实行平台企业黑名单制，建立各平台间的守信激励与失信联合惩戒机制，提高个体失信成本。建立新就业形态用工联合惩戒制度，一是明确联合惩戒内容，对存在严重失信行为的企业，各部门及时响应落实在市场准入、融资贷款、政府支持等方面的惩戒措施；二是明确惩戒条件，可参照《企业失信行为联合惩戒办法》；三是制定公示制度，通过公示，提升企业失信信息的透明度，降低企业社会评价，提高失信的信用成本。对于诚信企业，可在优惠政策扶持、推荐表彰奖励等方面享受优先权。

（三）建立湖北特色新就业形态监测机制，助力精准施策

从新就业形态的就业规模、就业结构、就业质量、就业贡献四个维度，设置通用指标和湖北指标，全方位考察湖北省新就业形态的发展全貌，反映整体趋势，提供决策依据，指导政策制定，强化政府数字治理能力和治理体系建设。

1. 就业规模的测量指标

从劳动力市场的入口（新就业形态劳动力人口）、出口（退出新就业形态市场）以及供求匹配三个维度设计观测指标，剖析湖北省新就业形态的就业规模，揭示湖北省新就业形态就业市场的整体状况。

新就业形态的劳动力市场入口，应设立新就业形态劳动参与率、新增劳动力新就业形态劳动参与率、在鄂大学生新就业形态就业率、农村转移就业人数中新就业形态就业占比等指标，共同反映湖北省新就业形态发展的规模和活力。

新就业形态的劳动力市场出口，劳动者退出新就业形态市场后的流向，应包括转向正规就业和退出劳动力市场的比例等。新就业形态劳动者转正规就业比例越高，说明劳动者更偏好正规就业，更倾向于把新就业形态作为过渡手段。

新就业形态的劳动力市场供求匹配，主要运用求人倍率指标，应包括新就业形态求人倍率、新就业形态青年求人倍率、新就业形态应届大学生求人倍率等指标，反映新就业形态的总体供求状况和对特殊群体（青年人和应届大学生）的供求状况。

2. 就业结构的测量指标

从新就业形态就业人口的城乡分布、产业分布、用工形式分布、工作时间四个维度设计观测指标，从外部市场到用人单位内部，剖析湖北省的新就业形态就业结构，寻求湖北省新就业形态就业人口的分布状态和变动规律。

新就业形态就业人口的城乡分布，观测新就业形态就业人口中，农村和城镇人口的分布情况，考察新就业形态对不同户籍劳动者的吸引程度。

就业人口的产业分布重点关注新就业形态在不同产业间的分布情况，分为新就业形态重点产业（如餐饮业、快递业、家政服务业）和湖北特色产业（如高新技术产业）中新就业形态的分布比重等指标。

用工形式分布应选择新就业形态劳动者的非全日制用工比例、自雇型用工比例、劳务派遣比例等指标，重点观察新就业形态的用工形式分布。相比于正规就业，各指标可能都更高。

工作时间重点分析不充分就业比例和过度劳动比例等指标。由于新就业形态劳动者更多是自雇和半自雇型就业，工作饱满度更易受工作机会、外在环境的影响，不充分就业比例和过度劳动比例可能都更高。

3. 就业质量的测量指标

从工资收入、福利保障、工作条件、职业发展、就业稳定性和劳动关系状况等六个维度，设计观测指标，剖析湖北省新就业形态就业人员的劳动投入与劳动所得之间的匹配关系，评价湖北省新就业形态就业质量。

工资收入应关注新就业形态全体劳动者、初次就业大学生群体以及特殊群体（农民工）从新就业形态岗位获取的工资的相对水平，从而反映新就业形态劳动者的收入状态。

福利保障重点关注主要险种（养老保险、医疗保险和工伤保险）的覆盖率，新就业形态的参保率越高，保险覆盖率越高，社会福利保障水平越高。

工作条件主要观测事故伤害率以及典型行业单位平均劳动保护支出。新就业形态的典型特征是工作场所、工作时间双不固

定，相比于一般性的正规就业岗位，工伤发生率更高，有必要监测新就业形态的事故发生率，并监督重点行业做好安全保护措施，加大劳动保护支出。

职业发展观测新就业形态劳动者职位晋升、技能提升和岗位培训状况。新就业形态的职业发展通道、路径、前景，关系新就业形态劳动者的劳动价值实现和提升，新就业形态职位晋升率越高，说明职业通道越顺畅，培训投入和技能资格获得率越高，新就业形态职业发展机会越多。

就业稳定性重点观测新就业形态的合同签订和岗位流动状况。相比于正规就业者，新就业形态的稳定性更低，合同签订率和岗位流动率可以有所体现。

劳动关系状况重点观测新经济产业中劳动争议发生和处理情况。新就业形态劳动者由于不存在传统意义上的劳动关系，或劳动关系不稳定，劳动争议发生频率提高，但劳动争议处理可能存在一定困难。

4. 就业贡献的测量指标

从新就业形态劳动者创业带动就业、就业带动经济发展的影响，剖析湖北省新就业形态劳动就业对经济发展的作用关系。

针对创业带动就业维度，重点考虑新就业形态劳动者创业活动指数、新就业形态劳动者创业带动就业倍数。新就业形态源自新经济、新业态、新产业，三新经济是创业活跃度最高的领域，对于带动就业，激发经济活力，意义重大。考察新就业形态劳动者的创业活跃度和创业带动就业情况，可以一定程度上反映湖北省新经济发展活力。

针对就业带动经济发展维度，重点观测新就业形态就业对 GDP 的贡献率。选取高新技术产业新就业形态就业对 GDP 的贡献率指标，考察湖北特色产业就业对经济发展的贡献。

参考文献：

[1]国家信息中心.中国共享经济发展报告[R].2021.

[2]张成刚.就业发展的未来趋势，新就业形态的概念及影响分析[J].中国人力资源开发，2016，(19).

[3]王娟.高质量发展背景下的新就业形态：内涵、影响及发展对策[J].学术交流，2019，(03).

[4]赖德胜.构建新发展格局更好地促进就业[J].中国人口科学，2021，(01).

[5]纪雯雯，赖德胜.网络平台就业对劳动关系的影响机制与实践分析[J].中国劳动关系学院学报，2016，(04).

[6]王全兴，王茜.我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J].法学，2018，(04).

[7]Bonatti L,Lorenzetti L A.The quality of employment in the early labour market experience of young Europeans[J].DEM Working Papers,2017.

[8]Burchell B,Sehnbruch K,et al.The quality of employment and decent work:definitions,methodologies,and ongoing debates[J].Cambridge Journal of Economics,2014,38(2).

-
- [9]毛晶晶, 路琳, 等. 上海农民工就业质量影响因素研究——基于代际差异视角[J]. 中国软科学, 2020, (12).
- [10]许长新, 凌珑. 中国微观就业质量: 绩效评价、影响因素及优化路径[J]. 江海学刊, 2020, (06).
- [11]李晓华. 数字经济新特征与数字经济新动能的形成机制[J]. 改革, 2019, (11).
- [12]张成刚. 问题与对策: 我国新就业形态发展中的公共政策研究[J]. 中国人力资源开发, 2019, (02).
- [13]孙亚男. 虚拟网络环境中的新就业形式发展研究[J]. 现代经济探讨, 2017, (02).
- [14]丁守海, 丁洋, 等. 中国就业矛盾从数量型向质量型转化研究[J]. 经济学家, 2018, (12).
- [15]许宪春. 新经济的作用及其给政府统计工作带来的挑战[J]. 经济纵横, 2016, (09).
- [16]严妮, 黎桃梅, 等. 新就业形态下平台经济从业者社会保险制度探析[J]. 宏观经济管理, 2020, (12).
- [17]孟现玉. 平台经济下劳动关系认定标准的重塑[J]. 河南财经政法大学学报, 2018, (03).
- [18]王显勇, 夏晴. 共享经济平台下的网约工纳入工伤保险的理论依据与制度构想[J]. 中国劳动, 2018, (06).