

数字经济背景下对中国新就业形态的现状分析及发展建议

胡艳萍, 张轩浩

(福建师范大学 经济学院, 福州 350117)

摘要:新就业形态作为在数字经济背景下衍生出的一种新经济业态,凭借其智能性、灵活性在经济体系中飞速发展。在数字经济推动下的新就业岗位促进了劳动者素质水平改善、就业资源配置效率提高、男女就业不平等性降低,但同样也造成了对传统产业的冲击、劳动力结构不平衡、新就业者劳动权益保障不足等问题。因此,国家应该持续完善新就业形态相关法律和监管机制,努力提高全体劳动者数字化素质,协助传统产业进行数字化升级。

关键词:新就业形态;数字经济;产业结构;劳动者权益

中图分类号:F124 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2023)09-0030-06

数字经济已渗透到了人们生产生活中的各方面,中国是发展数字经济的倡导者与引领者。数字经济的发展催生了平台经济、共享经济、新就业形态等新兴概念。新就业形态一般以数字产业化、产业数字化两种形式出现,正在经济增长中占据越来越大的比重。2021年,中国数字产业化规模达到8.4万亿元,同比名义增长11.9%,占GDP比重为7.3%;同年,中国产业数字化规模达到37.2万亿元,同比名义增长17.2%,占GDP比重为32.5%^[1]。中国对新就业形态的发展也表现了高度重视。党的二十大报告谈及实施就业优先战略的内容中提到:“完善促进创业带动就业的保障制度,支持和规范发展新就业形态”;党的十八届五中全会公报中也指出:“实施更加积极的就业政策,完善创业扶持政策,加大对灵活就业、新就业形态的支持力度。”而数字经济背景下中国的新就业形态面临着诸多机遇、挑战及需要改进的方面。

1 文献综述

1.1 数字经济和新就业形态的概念界定

Digital economy 这一概念最早由 Joel^[2] 在 1996 年提出,他认为数字经济是技术和数字融合的变化,是计算机通信和信息产业的融合。而数字经济最

早的中文解释在 1999 年由汤菊香^[3] 提出,其认为数字经济是指互联网的广泛应用和发展而带动的信息技术及其产业的发展,是知识经济的一部分。数字经济概念自诞生之日起,引起国内外学者的研究和讨论,对在不同的历史阶段有着不一样的侧重,对数字经济这一概念尚未有统一严格的定义。目前阶段,G20 杭州峰会通过的《G20 数字经济发展与合作倡议》是这样定义数字经济的:数字经济是将数字化知识和信息作为重要的生产要素,把信息网络作为唯一载体,能够实现信息在通信效率上的提高,使之得到广泛使用的一种经济活动,除此之外数字经济还能进一步优化经济结构^[4]。这是目前认可度较高的对数字经济概念的一种定义。还有部分国外学者从物质层面、经济层面、对经济社会影响的3种视角来定义数字经济,认为数字经济依托技术,融合3大产业,促进产业融合、技术融合、生产者和消费者融合,来促进经济社会发展。基于以上分析,笔者认为,数字经济是以互联网、物联网、云计算为主要载体,融合3大产业,对信息、技术等资源进行整合,将传统生产要素与数字经济的数据要素相融合,同时将数字信息技术与实体经济密切融合的一种新型社会经济形态。

新就业形态这一概念在外国学者的文章中大都以 nonstandard employment 这一词汇出现,最早

收稿日期:2022-11-20

基金项目:福建省创新战略研究计划项目(2022R0028)。

作者简介:胡艳萍(2000—),女,江西抚州人,福建师范大学经济学院,硕士研究生,研究方向为数字经济;通信作者张轩浩(2000—),男,福建宁德人,福建师范大学经济学院,硕士研究生,研究方向为数字经济。

由 Wiens-Tuers 在 2004 年提出,其认为非标准就业带来的关键结果是工作期限的缩短和就业的不确定性^[5]。而在中国新就业形态这一词语最早出现在《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》中,建议中提到:加强对灵活就业、新就业形态的支持,促进劳动者自主就业。目前部分学者将新就业形态的概念分为生产力和生产关系两个角度进行解释。从生产力的角度,“新就业形态”描述了在新一轮工业革命带动的生产资料智能化、数字化、信息化条件下,通过劳动者与生产资料互动,实现虚拟与实体生产体系灵活协作的工作模式;生产关系角度的新就业形态指伴随着互联网技术进步与大众消费升级出现的去雇主化、平台化的就业模式^[6]。同时还有学者认为:新就业形态是新时代催生出来的新经济形态在就业领域的反映,是传统产业在互联网条件下延伸而产生出来的、尚未完全转化成独立新形态的就业样态^[7]。综上所述,可以认为新就业是借助互联网平台,结合人工智能、大数据等信息技术,通过生产资料与劳动者的直接对接的一种信息化、数字化、去雇主化的新经济业态。

1.2 数字经济对就业的影响

已有诸多学者对数字经济背景下就业的发展走向进行研究,主要集中在就业规模、就业结构、就业质量 3 个方面。

从就业规模角度看,数字经济促进了中国新就业规模的扩大。詹晓宁和欧阳永福^[8]发现,数字经济对传统产业与传统的商业模式具有一定程度上的替代效应,诞生了新销售、新金融、新娱乐、新制造等多中新经济业态。木林和李建忠^[9]认为数字经济的发展促使这些新经济业态的出现,反过来这些新经济业态助推数字经济发展愈加旺盛,为广大劳动者提供了更加精准、灵活多样、多层次的就业岗位。胡拥军和关乐宁^[10]的研究进一步表明,数字经济会对就业数量形成明显的创造效应,产生了大量新型就业岗位,推动了劳动者就业市场的量变。

从就业结构角度看,数字经济促进了中国就业结构朝新就业形态的转型。数字经济的发展引起了新就业岗位性别结构发生变化。Wasserman 等^[11]研究发现互联网信息技术的发展大大增加了职业女性的就业机会和薪资水平;李金龙^[12]深入研究发现由于数字经济背景下平台经济的就业灵活性,可以更好地使女性就业者平衡家庭和工作,吸引了大批新型女性劳动者进入就业市场,同时由于

性别特质,女性更能胜任一部分的新就业岗位,使女性劳动者的薪资水平提高。毛宇飞和曾湘泉^[13]在这一基础上,进一步认为数字经济信息化与智能化显著提高了女性自主创业概率和劳动供给率,进而提高了就业结构中女性的占比,使女性在新就业岗位中具有更大的选择权。数字经济的发展促进三大产业就业结构发生变化。高翔宇^[14]主张数字经济的发展导致产业结构相应地发生变化,而就业结构的变化是随着产业结构的变化而改变的。纪雯雯^[15]进一步研究数字经济背景下产业结构的变化,第三产业的就业比例将持续上升,第一产业将进一步提高规模化、集约化、智能化水平以及农业劳动生产率,更多的农业劳动力将会被农业自动化释放出来,第二产业(传统制造业)就业规模将持续降低。孟祺^[16]主张数字经济使制造业由价值重塑转向价值创造,在推动产业结构优化的同时,也使得用工模式发生改变,由此改变就业结构。

从就业岗位角度看,数字经济推动了中国新就业岗位质量的提高。王跃生和张羽飞^[17]、赵慧娟和魏中龙^[18]认为在劳动者的层面,数字经济对就业者素质与技能提出了更高的要求,促使劳动者更加注重自身受教育程度、劳动技能的培养,数字经济蕴含新兴知识,通过经济主体的培训体系改善了从业人员的素质结构,带来整体就业结构的高级化改进。在产业层面,李丽^[19]、胡放之^[20]认为数字经济在与制造业融合过程中,创造大量新岗位,替代了许多低技术含量、程序化的工作岗位,这将极大地提升全要素生产率和企业盈利能力,使就业质量得到根本性提升。在数字经济自身特征方面,张琳^[21]、鲍春雷等^[22]认为数字技术具有“时空跨界”、低交易成本和信息精准匹配三大特征,提升了工作的匹配效率、降低了搜寻成本,数字技术通过聚合数据流,引领技术流、人才流、物质流、资金流,成为促进就业质量持续提升的战略引领力量。在数字经济对学历的影响方面,黄浩^[23]认为,就业市场对于本科学历人群的需求增加了一倍,对本科以下学历岗位的市场需求不断降低。

综上所述,数字经济在多种渠道推动就业情况朝数字化、性别平等化、高效化、高级化方向发展。但是,数字经济对就业的影响并不全然是良性的,数字经济背景下的新就业形态会大量取代传统劳动力密集型岗位造成部分劳动者失业,新就业形态推动下的产业结构转型会持续冲击传统第一产业与第二产业,新就业形态下的部分资本会不受控制

地抢占市场、损害劳动者权益,新就业形态相关法律与监管的缺失也会限制当前较为迫切的产业数字化转型。

2 数字经济背景下新就业形态发展现状

根据国家统计局数据显示,2021 年中国就业人口为 74 652 万人,城镇登记失业人口 1 040 万人。据统计,2022 年 1 月至 2022 年 9 月,全国城镇调查失业率为 5.5%,在 16~24 岁范围内的人口城镇调查失业率为 17.9%,大幅度高于整体平均值(表 1)。2022 年高校毕业生规模将达 1 076 万人,相较于 2021 年增加 167 万人,规模及增幅均为历史新高,同时正值新冠疫情爆发,较多产业活力减退,部分就业岗位减少,应届毕业生就业问题较为棘手。

表 1 中国城镇人口失业情况(2022 年 9 月)

人口分类	调查失业率/%
全国城镇	5.5
全国本地户籍人口	5.4
全国外来户籍人口	5.6
全国 16~24 岁人口	17.9
全国 25~59 岁人口	4.7
31 个大城市人口	5.8
企业就业人员周平均工作时间/h	47.8

在艰巨的就业环境下,中国通过发展数字经济创造新就业岗位缓解了部分就业压力。2012—2021 年,中国数字经济规模从 11 万亿元扩大到 45.5 万亿元,在国内生产总值中占比由 21.6%增长至 39.8%。数字经济背景下诞生的新就业形态产生了许多高素质岗位,例如人工智能技术人员、电子竞技运营师等,为更好地解决中国失业问题带来了更多的可能,更多的新职业正在应运而生。

根据人力资源和社会保障部发布的《中华人民共和国职业分类大典(2022 年版)》,与 2015 年版职业分类大典相比较,新版大典净增 158 个新职业,并首次标识 97 个数字职业。这些新增的职业紧跟世界科研潮流,勇闯经济主战场,面向国家重大需求,顺应时代发展潮流。新就业形态之所以蓬勃发展,是因为新就业形态自身的线上共享、灵活性等特点,同时由于大数据的发展、第 5 代移动通信技术(5G)的创新、国家政府的大力支持以及全球新冠疫情的爆发,促进了“宅”经济、共享经济的发展,就业形式也随之发生了变化。新就业形态作为在数字经济大环境下衍生出的就业形式,其对数字技术的要求远远高于传统就业岗位。在中国实体经济与数字经济不断融合的驱使和灵活高效的新就业形

态特质的影响下,越来越多的传统就业岗位被新就业岗位所替代,众多因素都推动着劳动力市场需求高数字技能方向转移,越来越多的劳动者在市场的推动下接触学习数字技能、进行数字培训,劳动力整体数字素质、教育水平有所提高。

快递小哥马石光、网络新兴主播李敏等新就业劳动者在近期召开的中共二十大会议中作为人大代表出席会议备受广大人民关注。伴随着数字经济的发展,以及新就业形态所具有的独特特点,使越来越多的劳动者选择灵活就业。根据《中国灵活用工发展报告(2022)》,中国新就业形态下的劳动者已超 2 亿人,2021 年新就业形态下的劳动者约 8 400 万人。据全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心数据统计,2020 届全国高校毕业生灵活就业占比为 16.9%,2021 届高校毕业生灵活就业占比为 16.25%,新就业形态为越来越多的大学生提供了新的就业岗位,使更多人从事新就业行业,为劳动者创造财富提供了更多的可能性,敞开了灵活就业的大门,为中国实现“全体人民共同富裕”注入源源不断的活力。在“青年与数字经济”的调查中可知,超 70%的年轻人愿意加入到数字经济领域进行就业,预计到 2025 年,数字经济将会带动中国 3.79 亿人就业。因此,新就业形态能有效地解决中国失业问题,但同时其新就业劳动者权益保障也是不能忽视且值得关注的。

3 新就业形态发展存在的问题与挑战

3.1 劳动力结构不平衡,底层劳动者压力增大

新就业形态的发展会持续引导传统的劳动方式向新兴的劳动方式发生转变。譬如拧螺丝、贴标签等简单的体力劳动,从前需要工人亲自操作,如今劳动力可用机器人替代工人,而被替代的工人因本身没有足够的技术技能适应持续智能化的市场而失业,造成底层劳动力资源的过剩。根据供需关系,供给或过剩堆积的越多,该类资源的价值会持续下降,从而形成恶性循环,持续恶化底层劳动者的生活条件。而部分的底层劳动者,迫于生活的压力只得在社会中寻觅多份零工换取收入,同时频繁地更换收入更高的工作,这与政府所倡导的“稳就业”概念产生了冲突。

即使中国底层劳动力已经出现明显的供大于求的情况,中国高技能岗位却呈现供不应求的现象。由于数字经济的发展创造了大量高技能新兴岗位,导致国家扩大了对高技能人才的需求,提高了技能溢价。而由于高技能劳动者本就受到良好

的教育,相较于底层劳动者能更迅速地捕捉到形势的变化,较快地对自身进行调整以适应时代的需要,所以这类高技能劳动者往往能获得更高的职位和更优厚待遇。中国又是一个高素质劳动力较缺乏的发展中国家,高技能劳动力是无法在短时间内大量形成的,而既有的高技能人才早已无法满足大量的高技能岗位需求,所以中国在填补高技能岗位出现的大量空缺问题上是为困难的。

所以此情况就造成了中国高技能劳动结构与低技能劳动结构的失衡、底层劳动力生活水平及幸福感的恶化,长此以往不利于社会与经济发展的繁荣。

3.2 对传统产业产生冲击,产业数字化发展欠缺

数字经济背景下的新就业形态与传统就业方式有较大的差异。新就业形态在一定程度上摆脱了传统就业观念上时间与空间的限制,使就业者能够以较灵活自由的方式从事相应的生产活动,例如居家办公、弹性工作时间等。而中国的传统制造业基本以法律规定的工作日长度 8 h(9:00—17:00)作为企业的工作制度,企业在这一工作制度下能够约束员工以较为规范、健康的方式进行生产生活,也能使企业营运成本维持在一个较低的水平。在新就业形态的影响下,部分传统产业员工会更倾向于看似更灵活轻松且需求较大的新就业岗位,甚至会要求企业做出类似于新就业形态中工作方式的变化,这就会在一定程度上使传统产业用工紧缺,影响传统产业发展,同时动摇权威的企业规章。

新就业形态的出现为中国数字产业化发展做出了极大的贡献,互联网、软件制造、电子通信都因灵活高效的新兴就业方式产生了良性的发展。可产业数字化发展在新就业形态下却并不乐观。产业数字化是指在传统 3 大产业(农业、工业和服务业)体系中引入数字技术,发展新兴数字化农业、数字化工业和数字化服务业^[24]。新就业的发展会在一定程度上引导中国 3 大产业朝技术密集型产业方向发展,但由于中国仍然是一个劳动力密集型的发展中国家,国家的农业、工业仍受制于较为落后的生产生活方式,数字经济的快速发展可能会导致部分传统 3 大产业缺乏足够的转型时间而迅速被舍弃,也会导致某些企业过分追求新就业形态的发展而导致资源错配和资源过剩。同时新就业方式也可能被禁锢于无法迅速适应时代潮流变化的僵化体制中,使数字经济无法对 3 大产业产生过多的良性影响,减缓产业数字化的发展。

3.3 资本无序扩张,与劳动利益分配失衡,相关法律无法充分保护新就业者权益

由于数字经济背景下新就业形态本身性质的特殊性,导致该行业日常的生产活动并不如实体经济那样容易被监管部门监测。追逐利润最大化永远是资本的第一动机,随着新就业形态的出现,越来越多投资者认识到雇佣新就业者或直接使用机器能够获得更多的利润,在挤兑了大量传统就业者的同时,由于底层新就业岗位供大于求的现状,资本又会尽可能地降低新就业者所能获得的薪资或者用机器替代就业者,导致越来越大比重的资金掌握在资本手中,劳动者为弱势方只可随波逐流。

部分互联网公司还利用新就业形态给民众带来的便捷性进行资本扩张,例如目前某些互联网公司所开辟的网上送菜平台。该类平台目前以当地各大超市为主要供货源,向当地消费者提供以骑手为送货中介的运送生鲜服务,消费者可以明显地从中体会到新就业形态带来的便利,但这却导致中小型个体经营者损失了相当一部分的营业收入。若监管不当,很有可能造成该类送菜平台对生鲜市场的垄断。

新就业形态与传统就业形态具有一定的差异性,导致原有的法律法规并不能很好地约束新就业者与雇佣者。劳动者权益保障法规中,劳动者工作期间受到雇佣方的约束是判断劳动者能够获得权益保障的条件之一,可一些新就业岗位却完全摆脱了时间与空间的束缚,同时,有相当大一部分的新就业者并不与雇主签订合同,这就成为部分用人方不予新就业者缴纳社保、提供休假等就业者权益的原因。

4 促进新就业形态发展的对策建议

4.1 多种渠道提高劳动者数字素质

数字经济背景下新就业形态的冲击并不是引起劳动力结构失衡的唯一原因,如此严重的失衡与中国劳动者数字素质方面的落后也有较大的联系,提高劳动者素质是缓解劳动力失衡的重要办法。劳动者整体数字素质的提高不仅可以使受新就业形态冲击而失业的底层传统劳动者较快地找到匹配自身技能的新就业岗位,有效降低底层失业情况,同时高技能新就业岗位的空缺也能被越来越多素质普遍提高的劳动者所填补,劳动力失衡能够得到有效的缓解。

首先,企业应当加强对在职员工的数字化培训。数字经济在为人们带来便捷的同时,也冲击到

了传统技能。企业应当顺应时代的潮流,对拥有数字素质的员工进行更加高级的素质培训,对传统产业岗位的员工进行入门的素质培训,使各个层次的劳动者都能拥有一定的对抗数字经济下失业风险的能力。尝试对第一产业、第二产业劳动者的转岗培训,以应对第三产业比重的持续扩大。努力施行劳动者终身学习制度,持续提高劳动者的能力。其次,在义务教育内容中,适当增添数字经济实践相关的教学,使劳动者在青少年时期就拥有更强的接纳和学习数字经济技能的能力。素质教育作为国家拥有最大控制力的教育方式,若能落实践行数字经济素质的培养,对提高国家的整体劳动素质极有裨益。在研究生招生中,适当扩大数字经济方面的招生名额比重,提高对研究生的教学质量,以填补目前中国高技能人才岗位空缺。同时,由于受新就业形态冲击而失业的多为大龄劳动者,应加强监管、督促乡镇就业服务机构对大龄劳动者数字素质的引导与培训,缩小失业数量。

4.2 加强对底层劳动者的引导与补贴

目前中国失业的底层劳动者基本都是出自乡镇的大龄劳动者,由于曾经客观条件的限制,这类劳动者往往缺乏良好的文化教育,难以对时代的迅速发展做出快速的改变,若不对这类劳动者进行扶助,只会使底层失业情况持续恶化。首先,应持续完善收入分配结构,对受到数字经济发展红利的劳动者适当征收税费,补贴至底层劳动者手中,以缓解社会矛盾。其次,通过政府督促乡镇就业服务机构对乡镇中的大龄劳动者进行相关数字技能培训,鼓励其跟上时代步伐;将失业的大龄劳动者引流至难以被数字经济所替代的岗位进行工作,例如目前人工智能所较难产生挤兑的育儿、养老、护理等岗位。政府设立评价及奖励机制对就业服务机构进行监督,检查成果。同时,增强各省之间的底层劳动者引流与推荐。若某省底层劳动岗位饱和,可以通过省域间就业机构的相互联系使失业者在省与省之间进行流动,以优化劳动力资源的配置效率,缓解失业。

4.3 持续推进发展产业数字化

产业数字化作为占据中国GDP约1/3当量的巨大产业,对中国经济发展发挥着巨大的作用,但产业数字化发展平均水平却较为落后,对中国的供给侧改革及向技术密集型国家的转型有所限制。为了改变这一现状,首先,可借鉴国外先进管理方法,促进企业消化吸收,推动数字化转型;同时对产

业数字化企业实行补贴,降低贷款利息,增加其抗风险能力,完善监管体制,以应对新就业形态发展中面临的各类问题。其次,进行时间和空间的资金合理分配,增加科研投入经费,持续补贴完善全国各地的产业数字化基础建设,如机械化耕作、机械化畜牧系统等,缩小数字化发展的区域差异,在基层践行产业数字化发展。第三,实体经济是国家强盛的重要支柱,数字经济是促进国家经济增长的新动能,应持续聚焦数字经济与实体经济的协调融合发展,引导企业作出正确转型。努力建立产业数字化企业集群、产业数字化示范区,结合目前中国领先世界的5G技术,使资源能够在集群内得到优化配置并向区域周围辐射,形成良性循环。

4.4 建立工会,加强制度化、法制化建设

新就业形态的发展一定程度上形成了法律的灰色地带,使劳动者合法权益受到了挑战。针对新就业劳动者权益维护,应持续努力实现并完善制度化、法制化。首先,在维护劳动者权益之前,需理清新就业情境下错综复杂的劳动关系。充分运用法律手段,明确规定不同模式下平台企业、外包商、新就业劳动者之间的权利和义务,清楚划分双方的责任,确定劳动过程中的最终责任承担人。其次,注重对弱势群体的保护,尤其是新就业劳动者权益维护。因为新就业劳动者的就业形式复杂多变,其合法权益往往遭受到不公平的待遇,所以在明确用工关系的权利与义务之后,需要为新就业劳动者权益的维护畅通其“绿色通道”,实现双方权益的平衡。可以建设新就业劳动者权益保障法律服务站,为新就业劳动者提供法律宣传,法律咨询等法律援助服务。同时,也可以通过建立工会,吸引更多的新就业劳动者加入,鼓励新就业劳动者合理表达自己的诉求,了解新就业劳动者最迫切的需求,为其提供更具针对性的服务,来畅通维护新就业劳动者权益保障的途径。

切实保障新就业劳动者的权益,还需从源头入手,加强对平台企业等新形式主体的管理和监督,对平台企业设置法律红线和底线,严格制止新形式企业对灵活就业劳动者的“霸权行为”。同时,让新形式企业,尤其是一些头部平台企业,加入工会,在工会指导下,集体协商将劳动者权益的维护条例以合同的方式确定下来,来进一步保障新就业劳动者权益。

参考文献

- [1] 张嘉毅. 中国信息通信研究院发布《中国数字经济发展报

告(2022年)》[J]. 科技中国, 2022(8):104.

[2] JOEL P B. The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence[J]. Academy of Management, 1996, 10(2): 68-71.

[3] 汤菊香. 数字经济(DIGITAL EONOMY)正阔步而来[J]. 上海企业, 1999(5): 36.

[4] 王印成. 数字经济时代民营企业经济发展的思考[J]. 中外企业文化, 2022(9): 95-97.

[5] BARBARA A. WIENS-TUERS. There's no place like home: the relationship of nonstandard employment and home ownership over the 1990s[J]. The American Journal of Economics and Sociology, 2004, 63(4): 882-896.

[6] 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): 86-91.

[7] 朱松岭. 新就业形态: 概念、模式与前景[J]. 中国青年社会科学, 2018, 37(3): 8-14.

[8] 詹晓宁, 欧阳永福. 数字经济下全球投资的新趋势与中国利用外资的新战略[J]. 管理世界, 2018, 34(3): 78-86.

[9] 木林, 李建忠. 论大数据促进就业形态的演变与发展[J]. 呼伦贝尔学院学报, 2021, 29(5): 136-139.

[10] 胡拥军, 关乐宁. 数字经济的就业创造效应与就业替代效应探究[J]. 改革, 2022(4): 42-54.

[11] WASSERMAN I M, RICHMOND-ABBOTT M. Gender and the internet: causes of variation in access, level, and scope of use[J]. Social Science Quarterly, 2005, 86(1): 252-270.

[12] 李金龙. 数字经济对我国就业结构的影响研究[D]. 哈尔滨: 黑龙江大学, 2022.

[13] 毛宇飞, 曾湘泉. 互联网使用是否促进了女性就业: 基于CGSS数据的经验分析[J]. 经济学动态, 2017(6): 21-31.

[14] 高翔宇. 数字经济下京津冀区域产业结构与就业结构协调发展的研究[J]. 环渤海经济瞭望, 2019(3): 80.

[15] 纪雯雯. 中国新就业形态的主要特征与发展趋势[J]. 新经济导刊, 2020(3): 17-28.

[16] 孟祺. 数字经济与高质量就业: 理论与实证[J]. 社会科学, 2021(2): 47-58.

[17] 王跃生, 张羽飞. 数字经济的双重就业效应与更高质量就业发展[J]. 新视野, 2022(3): 43-50.

[18] 赵慧娟, 魏中龙. 数字经济发展对就业的影响机理及促进就业的路径研究[J]. 创新, 2021, 15(6): 73-83.

[19] 李丽. 数字经济对就业的影响及应对策略[J]. 经济问题, 2022(4): 37-42.

[20] 胡放之. 数字经济、新就业形态与劳动力市场变革[J]. 学习与实践, 2021(10): 71-77.

[21] 张琳. 数字经济推动就业结构性变革的实践与路径[J]. 贵州社会科学, 2021(3): 121-128.

[22] 鲍春雷, 陈云, 莫荣. 数字经济发展对就业的影响与对策研究[J]. 中国劳动, 2022(1): 5-14.

[23] 黄浩. 数字经济带来的就业挑战与应对措施[J]. 人民论坛, 2021(1): 16-18.

[24] 杨飞虎, 张玉雯, 吕佳璇. 数字经济对中国“稳就业”目标的冲击及纾困举措[J]. 东北财经大学学报, 2021(5): 78-85.

Analysis of Current Situation and Development Suggestions of China's New Employment Pattern in the Background of Digital Economy

HU Yanping, ZHANG Xuanhao

(School of Economics, Fujian Normal University, Fuzhou 350117, China)

Abstract: As a new economic form derived from the digital economy, the new employment form develops rapidly in the economic system with its intelligence and flexibility. New jobs promoted by the digital economy have promoted the improvement of workers' education and quality, the efficiency of employment resource allocation, and the reduction of gender inequality in employment, but also caused the impact on traditional industries, the imbalance of labor force structure, and the insufficient protection of labor rights and interests of new employees. Therefore, it is suggested to continue to improve the laws and regulatory mechanisms related to new employment patterns, strive to improve the digital quality of all workers, and assist traditional industries in digital upgrading.

Keywords: new employment form; digital economy; industrial structure; rights and interests of workers