

中南财经政法大学

法学双学位毕业论文

成绩_____

题目：_____论线上网络兼职劳动者的权益保障_____

主修院校：_____武汉工程大学_____

辅修专业、班级：_____法学 1704_____

学生姓名：_____蔡泥_____

学号：_____1707160101_____

指导教师：_____洪锦_____

完成时间：_____2021年3月30日_____

法 学 院

作者声明

本毕业论文（设计）是在导师的指导下由本人独立撰写完成的，没有剽窃、抄袭、造假等违反道德、学术规范和其他侵权行为。对本论文（设计）的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。因本毕业论文（设计）引起的法律结果完全由本人承担。

特此声明。

作者专业 : 法学
作者学号 : 1707160101
作者签名 :
年 月 日

论文评语：

评阅教师签名：

年 月 日

论线上网络兼职劳动者的权益保障

蔡泥

The Rights and Interests in Remote Work

Cai, Ni

2021 年 3 月 30 日

摘 要

随着科学信息技术的不断进步和互联网经济的快速发展，相关企业为了满足新的社会需求、提高生产效率，促使有关岗位的工作模式发生了相应改变。“线上网络兼职”就属于其中之一，作为一种新兴的工作模式，它与互联网联系紧密，以致其劳动者的工作环境和工作内容与传统兼职大相径庭，由于各种社会因素和法律工作方面的原因，导致相关工作领域中的劳动保障问题层出不穷，如招聘欺诈、违规用工、拖欠薪资，甚至违法犯罪等。其直接原因主要包括立法空白、司法途径过窄、执法不严、第三方招聘平台监管不足以及各种社会原因等。这不仅会严重侵害劳动者的合法权益，还会在一定程度上威胁到社会安定、激化社会矛盾。因此，就必需从相关领域的劳动现状、社会、法律等方面着手，研究相关领域中劳动保障问题的发生经过，分别从立法、司法和执法中发现阻碍劳动者权利保障的重难点。在理论上深入研究各种劳动保障问题的发生诱因和处理状况；在法律工作上尽可能地完善“线上网络兼职”领域中的劳动者权益保障制度或填补好有关的法律漏洞、提高司法和执法效率；在社会管理上要加强第三方网络招聘平台的监管和被监管力度；在公民法律素养上要善于抓住相关劳动者的“兴趣点”，对不同特点的兼职者提供“个性化”的法律思想教育，全方位地对“线上网络兼职”劳动者的合法权益进行有效保障。

关键词： 互联网；兼职；劳动者；权益保障

目 录

一、线上网络兼职的概念及特征	1
(一) 线上网络兼职的概念.....	1
(二) 线上网络兼职的特征.....	2
二、线上网络兼职现状	3
(一) 典型案例简介.....	3
(二) 线上网络兼职的问题归纳.....	4
三、线上网络兼职中权益保障问题的成因分析	6
(一) 立法因素.....	6
(二) 司法因素.....	7
(三) 执法因素.....	8
四、“线上网络兼职”劳动者权益保障问题的完善建议	8
(一) 深入“线上网络兼职”理论研究.....	8
(二) 完善“线上网络兼职”劳动者权益保障的法律工作.....	9
(三) 加强社会管理和教育.....	11
主要参考文献	12

一、线上网络兼职的概念及特征

（一）线上网络兼职的概念

1. 线上网络兼职的基本定义

“线上网络兼职”是随着互联网不断发展而产生的一种新型工作类型，与以往传统工作不同的是，其工作程序和内容全部由当事人通过互联网完成，为劳动者和用人单位带来了极大便利。加之 2020 年“新冠”疫情的出现，劳动者在家办公成为常态，更是涌现出了大量的线上工作岗位，但是随之而来的法律问题也层出不穷。

在本文中，词组“线上网络兼职”内的“线上”、“网络”、“兼职”分别指工作环境、工作媒介、工作类型。

“线上”指的是劳动者所处的工作环境。劳动者通过手机或电脑等工具接入网络、登录员工软件^①、进入“线上”，即可理解为劳动者“到岗”。亦可以把“线上”理解为“办公室”，劳动者通过网络登入工作程序，就相当于进入了“办公室”处于工作状态。

“网络”指的是劳动者的工作媒介。通过网络这一媒介，劳动者一是可以将接收到的工作信息下载给自己进行预览，二是可以将生产出的劳动成果上传给上级部门或消费者。

“兼职”指的是工作类型。劳动者以副业的形式给单位或个人工作而获得劳动报酬的工作方式。“兼职”具有临时、短时等特点，这正好与具有即时快捷性的互联网相契合。

所以，判断某种工作是否属于“线上网络兼职”时，需要从以上三个方面分析其工作属性，只有当某种工作同时满足以上三个方面时，才能把此工作归类于“线上网络兼职”。

2. 线上网络兼职与近似概念的区别

在“线上网络兼职”基本定义的基础上，还应与相近概念进行区别。提及到线上工作岗位一般会涉及“互联网工作”、“在线平台工作”等等与“线上网络兼职”近似的工作类型，判断某一工作岗位是否属于“线上网络兼职”，需要从劳动者的工作环境、工作内容等方面分析。

“互联网工作”一般指的是在互联网企业中从事相关岗位的工作。在此工作岗位中，一般需要前往公司办公室进行线下工作，并且内容也不一定需要通过网络在线上完成。因此，“互联网工作”不属于“线上网络兼职”。

“在线平台工作”一般指的是通过线上平台接单，为消费者提供线上或线下服务的工作岗位，例如：外卖骑手、网购平台商家等。“在线平台工作岗位”是否属于“线上网络兼职”，需要具体分析其工作内容，比如说外卖骑手通过在线平台接单，提供的是线下派送服务，那么这并不属于“线上网络兼职”；再比如网购平台商铺的客服工作人员，某些兼职岗位允许劳动者在家或在校用自己的设备提供在线客服咨询服务，那么这种岗位就属于“线上网络兼职”。

^① 这里的员工软件指劳动者从事网络兼职所需用到的电脑软件或手机应用，如直播平台客户端、聊天软件客户端等。

（二）线上网络兼职的特征

1. 线上网络兼职工作特点

工作特点是与其它工作类型区别开来的重要参考项，也是解决某些具体问题的关键。而“线上网络兼职”的线上工作形式决定了它与传统兼职的极大不同。总的来说，其特征主要体现在工作程序、工作内容、工作设备等方面。

在工作程序方面，“线上网络兼职”从招聘入职到薪酬发放等程序全都通过网络完成。多数情况下劳动者和用工方仅仅进行简单沟通即可开始工作，甚至在某些时候劳动者和用工单位不知道彼此的姓名或名称等基本信息；在劳动者工作任务完成后，用工方一般会参考其工作时间、数量、质量或客户评价、销量等数据来认定劳动者的工作业绩和工资；最后，工资的发放数额和发放时间一般由劳动者和用工者双方商量协定，发放方式则是通过转账平台或者第三方交易平台来完成。

在工作内容方面，与“线上网络兼职”有关的岗位大多涉及服务领域，例如：游戏代练陪练、视频直播、网课教师、在线客服咨询、影音图像处理等，其大部分工作都需要劳动者提供某些较为专业的技术性服务，如游戏操作技术、直播舞蹈或歌唱才艺、功能软件的使用技能。因此，在某些时候劳动者的个人肖像、社交账户、电话等隐私信息会在网络公开发布，并存在着个人信息造假、隐私泄露等问题。

在工作设备方面，劳动者从事“线上网络兼职”时一般会使用的工具主要包括电脑、手机等终端设备，以及摄像头、麦克风等辅助设备，另例如直播表演道具等工作用品也应属于“线上网络兼职”的工作设备之列。之所以要将工作设备进行简单的归纳，是因为“线上网络兼职”的工作场所具有随意性，劳动者处于工作状态的与否、工伤认定等考量工作需要以劳动者使用工作设备的情况进行参考。

所以，把握好以上“线上网络兼职”的工作程序、工作内容、工作设备三方面特征，可以深入了解劳动者在从事相关工作时以及维权时遇到的法律问题和困境，更可以对其制定具有针对性的权益保障措施。

2. 线上网络兼职劳动者特点

劳动者是工作的直接参与者，也是劳动权益保障的直接享有者，把握劳动者身份特征有利于理解和解决劳动者的现实处境和难处，从而使权益保障的具体方式更具人性化和可行性。“线上网络兼职”作为一种较新的工作岗位类型，在工作地点和工作媒介等方面与传统的工作岗位有着较大的差别，参与相关工作的劳动者的身份特征也有着明显的区别。

从传统的兼职来看，相关岗位基本上是线下的工作模式。工作内容一般以体力性的活动为主，对劳动者的要求不高，劳动者经过简单学习即可上手工作。因此，传统兼职岗位的劳动者身份也就十分的多样，包括：年满 16 周岁的学生、一身多职的打工者甚至年过半百的老人等等。这也说明在传统兼职中，不同的兼职岗位之间、具体工作方式具有很大的差别，另一方面劳动者年龄、身份差异性较大，在保障其合法权益时一定程度上更多的

是考虑保护的普遍性。

而在“线上网络兼职”中，相关岗位全部都是线上的工作模式，这些岗位要利用电脑或手机进行操作，一般需要基础的计算机或软件知识才能完成工作任务。虽然“线上网络兼职”仍属于兼职工作，其工作内容并不具有极高的专业性，但是对劳动者的知识或技能储备仍然具有一定要求。一方面“线上网络兼职”岗位的招聘信息绝大多数来源于网络，并且处理工作需要一定的网络知识和技能，因此从事相关岗位的劳动者必须接受过基础的网络教育或劳动者自己对其具有一定的了解，而互联网是 21 世纪初在我国逐渐普及，所以越是年龄较高的劳动者接受网络教育或接触网络知识的可能性就越低、他们参与“线上网络兼职”工作的机会也就越少。另一方面，“线上网络兼职”属于最近几年才发展起来的行业，工作内容和模式十分新鲜，这一点也容易吸引年轻人来尝试。

综上，在为从事“线上网络兼职”的劳动者提供权益保障时，对于当事人信息、资料、证据的收集工作要着眼于网络和电子数据；在为劳动者提供维权途径时，也应该更多地考虑和尝试线上的纠纷解决机制。

二、线上网络兼职现状

（一）典型案例简介

1. 招聘欺诈案例

在任何一份兼职中，应聘是劳动者参加工作的第一环节，招聘欺诈类案例介绍的是线上兼职在招聘环节出现的问题，一般存在“用工方”骗取应聘者财产、提供虚假岗位、实际工作内容与广告不符等情况。

例：当事人甲同学，是某高校大一新生，想利用课余时间找份兼职工作来补贴生活开销。甲同学通过网络兼职平台应用找到了份网课教学的工作，网课是“以互联网为学习载体，以视频播放、视频直播、语音通话等形式使学生参与到学习活动中”^①的授课形式。经过与用工方“上级老师”的沟通和“面试”过后，“上级老师”要求甲同学缴纳 200 元的“资格认证费”并在聊天软件向 A 同学上出示了“认证证书”的样本图片，甲同学信以为真汇款 200 元“认证费”。一天后，“上级老师”向甲同学发送了印有其姓名的“认证证书”图片，并告知其在另支付 300 元的“教材费用”后即可进行授课工作，甲同学向对方汇款 300 元。一周后，甲同学签收包裹时发现“教材”是几本二手杂志，此时他发现在聊天软件中“上级老师”已经将其拉黑，招聘平台中也显示此前的招聘信息已被注销。甲同学向平台客服举报申诉，但是平台认为此事件属于当事人双方私下交易，且无法判断聊天软件中的“上级老师”和招聘平台中的招聘方是同一人，因此无法受理申诉。

2. 工作纠纷案例

工作纠纷发生于劳动者工作期间，其案例介绍的是线上兼职在工作环节出现的问题，

^① 张禹石，孙军. 网课的实践反思与未来展望. 课程教学研究, 2020, (8): 55.

一般存在用工过度、工作内容违法、侵犯劳动者人格权等情况。

例：当事人乙小姐，24岁，其主业是某家餐厅的服务生，工作时间朝九晚五，乙小姐想通过网络兼职来利用晚上19时至22时的3个小时争取外快。起初，乙小姐通过某网络招聘平台获得了互联网直播^①的兼职工作，工作内容是录制唱歌、舞蹈视频或与网友互动聊天。工作半个月后，“公司”发现乙小姐的人气较高后，逐渐将其工作范围向“低俗”直播领域“拓展”。随着直播“尺度”的扩大，乙小姐发现所谓的“公司”其实涉足“打擦边球”的灰色产业，便向“公司”提出辞职申请并要求其支付已工作时间的相应报酬，但“公司”以乙小姐的私人照片、视频等作为要挟，“督促”乙小姐进行“大尺度”直播，并以工作不满一个月为由拒绝向其支付工资。

3. 违背承诺案例

违背承诺的情况一般发生于劳动者完工之后、用工方兑现承诺之时，其案例介绍的是用工方违反约定所产生的问题，存在用工方违反薪资约定、休假约定、工时约定等情况。

例：当事人丙先生，主业是某设计公司设计师助理，在协助团队完成各种设计工作之外，想利用业余时间承接私人业务补贴家庭开支。丙先生通过某网络招聘平台找到了一份设计兼职工作，用工单位通过某聊天软件告知丙先生工作内容是利用电脑设计软件为客户提供平面设计服务，每完成一单业务就将客户所付款的80%转账给他，并无其它例外规定。在半个月后，丙先生完成了一单高额设计业务，但用工单位仅支付客户所付款60%的金额作为报酬，丙先生对此困惑不已、便询问用工单位克扣工资的原因，但用工单位则告知丙先生扣除的20%工资属于所谓的“入职审查费”。

（二）线上网络兼职的问题归纳

1. 虚假招聘

虚假招聘在线上网络兼职中是比较突出的问题之一，招聘方“充分利用网络平台的优点和缺点，在互联网上发布虚假招聘信息，以招聘为名行欺骗之实”^②。虚假兼职已经成为网络诈骗的重灾区，网络兼职诈骗犯罪逐渐成为犯罪分子网上犯罪的重要方式。^③具体来说，“招聘方”会发布虚假的营业信息或者岗位信息，把劳动者“安排”到与原工作严重不符、工作内容低俗恶劣的岗位进行工作，甚至包括违法犯罪行为；或者借助招聘的幌子，以“手续费”、“押金”等为借口骗取劳动者财产，直接对求职者进行电信诈骗等违法活动。

2. 劳动者报酬不对等

在线上网络兼职中，劳动者投入的工作精力与应当获得的报酬差距过大，往往体现出劳动者以较大的代价换取了较少的回报，具体表现为网络兼职劳动者被要求工作的时间过

^① 《互联网直播服务管理规定》第2条规定：“互联网直播是指基于互联网，以视频、音频、图文等形式向公众持续发布实时信息的活动；互联网直播服务提供者，是指提供互联网直播平台服务的主体；互联网直播服务使用者，包括互联网直播发布者和用户。”

^② 王春鸽. 网络招聘虚假信息分析. 现代营销(经营版), 2020, (11): 138.

^③ 阿依格林·甫拉提江. 数据时代背景下网络兼职诈骗犯罪的侦防对策. 河南司法警官职业学院学报, 2019, (12): 94.

长、支付给劳动者的报酬过低。这种现象在线上服务行业尤其明显，比如从事线上客服兼职的劳动者，其工资与客户的评价相挂钩，但如果客户恶意评价或忘记评价，兼职者也会因此得不到奖励，某些时候就存在着网络兼职者尽职尽责工作了相当长时间，却拿不到一分钱、甚至被扣钱的情况。

3. 劳动者在岗状态及工伤认定争议

在认定劳动者从事“线上网络兼职”受到的伤害是否属于工伤时，也存在着一定的争议，这是由于线上网络兼职工作场所的不确定性、劳动者工作状态难以确认所导致的。一般来说，认定线上兼职劳动者是否处于工作状态应该考虑多方面的因素，例如参考劳动者当时所操作的物理工具、虚拟软件应用，以及劳动者的主观目的等是否与兼职工作活动有关，若综合考虑有关，那么劳动者的当时状态就应当被认定为“在岗状态”，因此而受到的伤害也应当被认定为工伤。

4. 拖欠薪资

“拖欠薪资”在“线上网络兼职”中表现得最为突出，也最为劳动者所困扰，这主要是因为网络兼职中存在特殊的“线上口头承诺”^①方式。在线上兼职中，劳动者和用工方在商量薪资报酬时多采用语音电话、聊天软件等线上沟通方式，消息记录具有虚拟性和可修改性。因此，用工单位在向劳动者承诺薪酬时间和金额后往往会积极拖延发放工资或恶意消减工资，甚至将劳动者拉黑、拒绝向其发放工资。

5. 证据收集困难

在“线上网络兼职”的各项工作中，各种事件的记录都以电子数据的形式保存于网络或者当事人的通讯设备内，其中包括劳动者的工作日志、绩效成果等；用工方的法人或个人信息、证明文件等；以及劳动者与用工单位的交谈记录、承诺、协议等。但是由于部分电子数据，如图片、音频、视频、文本等数据具有虚拟性和可修改性，这就存在数据真实性的争议，某一事实的证明需要各种不同的证据来进行佐证，也就提高了劳动者收集证据材料时所需的成本和代价。

三、线上网络兼职中权益保障问题的成因分析

（一）立法因素

1. 专门性的立法空白

通过上文对劳动者维权困境的归纳，不难发现我国在相关领域的立法工作似乎并不完善。对于“兼职”的定义，我国与美国、澳大利亚、西班牙等国家类似，采用时数界定的方式，我国《劳动合同法》第 68 条^②规定了非全日制用工的定义和工时，但是兼职类工作

^① 《劳动合同法》第 69 条规定：“非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。”

^② 《劳动合同法》第 68 条规定：“非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。”

的纷杂多样，其内容很难适用于“线上网络兼职”的现实工作状况，另外《劳动合同法》对非全日制用工劳动合同的内容除了规定不得约定试用期^①以外没有任何其他规定，也就是说，此时用人单位的用工没有任何约束，一旦发生劳动纠纷，劳动者就处于没有任何证据可以主张权利的境地。^②

目前来说我国并没有针对线上网络领域的兼职类工作的专门法律，“线上网络兼职”属于“兼职”中的子类，要完善针对于“线上网络兼职”的立法工作前提就是要完善对“兼职”的立法工作，但是就目前已有的法律来说，甚至并没有对“兼职”做出明确的定义。一是因为在公民从事的劳动活动中，“兼职”属于从业，本身并不是主流工作，在现行的劳动法和劳动合同法中基本上是对从事主业全职工作的劳动者进行保护；二是因为“兼职”不论是对劳动者还是用人单位都存在一定的矛盾，因为劳动者已经拥有了主业，一方面“兼职”在一定程度上会影响到劳动者的主业工作效率和其自身的身体休息，另一方面则会对主业工人单位的生产效率。因此，针对“兼职”制定专门的法律对其劳动者进行保护，在某些具体的方面存在着一定的争议。但是从实际表现来看，针对“兼职”的立法存在空缺，这不利于对兼职劳动者的合法权益做到及时有效的维护和保障。

2. 现行法律的适用问题

在利用现行法律解决现实纠纷时，与“线上网络兼职”有关的劳动纠纷案件中也存在一定的法律适用问题，我国《劳动合同法》虽然就非全日制劳动做了相关规定，但其所规定的内容过于简单，导致其不能有效解决某些司法实践问题。另外，在实践中认定兼职劳动者和兼职单位的法律关系属于劳动关系还是劳务关系时存在一定争议，这将影响到当事人到底应该受何种法律来进行调整，也直接触及到劳动者权益保障的具体问题。

（二）司法因素

1. 司法救助渠道过窄

当线上兼职劳动者发现自己的合法权益受到侵害时，一般会尝试多种途径来维护自己的权利，其中包括与用工单位协商、向第三方平台申诉等私立救助，以及劳动争议仲裁、起诉等司法救助。在实践中真正强有效地维护网络兼职劳动者合法权益的往往是司法救助，现有的劳动纠纷司法救助渠道包括劳动争议调解、仲裁和诉讼，但劳动争议调解并不具备较强的强制执行力，因此申请劳动仲裁或提起诉讼就成为了大部分劳动者维权的必经之路，“劳动争议仲裁，是指劳动争议机构对当事人之间发生的劳动争议，在查明事实、明确是非、分清责任的基础上，依法作出裁决的法律活动。”^③而劳动争议案件有着“仲裁前置”^④的规定，这就导致兼职劳动者遇到劳动纠纷时必须先向劳动争议机构申请劳动仲裁能寻

^① 《劳动合同法》第 70 条规定：“非全日制用工双方当事人不得约定试用期。”

^② 李秀凤. 非全日制用工规定的不足及完善. 前沿, 2010 (17): 98.

^③ 赖达清. 新编劳动法学. 北京: 中国政法大学出版社, 2010: 316.

^④ 《劳动法》第 79 条规定：“劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。”

求的司法救助形式比较“单一”。

劳动者维权行动“死”在求助阶段的现象并不少见，司法救助渠道过少是兼职劳动者合法权益得不到保障的重要原因之一。因此，有关部门应当拓宽司法救助渠道，提供给兼职者更多的维权方式，建立起一套适合兼职劳动者、更适合网络兼职者的争议解决机制来保障相关劳动者的合法权益。

2. 司法救助门槛过高

在司法方面除救助渠道过窄以外，还存在着司法救助门槛过高的情况。劳动关系中雇主和雇员的实力和地位并不平衡，一旦发生劳动争议，雇员的不利地位非常明显，由于经验和实力的差异，雇员在举证责任、诉讼费用等方面往往处于劣势地位。^①在现行的劳动纠纷解决机制中，兼职劳动者在寻求司法救济时要投入极大的金钱、时间成本，特别是对于“线上网络兼职”劳动者而言，由于线上工作模式的限定，劳动者本人与用工单位接触甚少，导致劳动者难以获取关于用工方的有效身份信息，在申请劳动仲裁或起诉时无法明确列举被告方单位，从而阻碍劳动者维护自身权益。另一方面，劳动者申请劳动仲裁等司法救济后需要投入大量的时间，而兼职劳动者本身是拥有主业的，这就存在时间利用上的矛盾，兼职劳动者只有极少的时间或者根本没有时间去费尽周折地维权，更不用说维权结果是否能满足维权者的期望。从消极的角度来看，劳动者从事兼职工作而获得的报酬较少、远远低于同类型工作的全职岗位，在相当多情况下，劳动者投入到维权中的开销可能远大于所维护的利益，这也导致兼职劳动者群体遇到劳动纠纷时多半会忍气吞声。这就说明，过高的司法救助门槛会严重打击劳动者维权的积极性，同时也会助长社会中侵害劳动者权益等不法行为。

（三）执法因素

1. 权责归属不明

劳动者的合法权益能得到有效保障，不仅需要立法、司法方面的完善，更需要执法方面的严格把关，“线上网络兼职”的劳动者和用工单位双方的地理跨度较大、劳动纠纷案件的管辖问题存在一定争议，在侵权事件发生后，劳动当事人向执法部门报警或投诉时，劳动部门及其他各相关部门本应当确定出统一的、各自的职责内容，为劳动者提供有效的法律服务、切实维护和保障劳动者的合法权益，但某些时候有关部门往往互相推诿、回复敷衍，无法给予劳动者有效的法律支持和意见，使得线上网络兼职者常常陷入投诉难的困境。

2. 执法监管松懈

另一方面，“线上网络兼职”十分依赖第三方网络招聘平台，在第三方职介平台中，存在着合法招聘平台和非法的招聘平台，其中非法招聘平台往往深藏于“暗网”，其内容多包涵违法勾当；合法的招聘平台中也混杂着一些虚假的招聘内容。据此从某种程度上来

^① 谢增毅. 我国劳动争议处理的理念、制度与挑战. 法学研究, 2018 (5): 98.

说，因为互联网的便捷性和使用互联网的低成本，大量的用人单位或个人都会选择入驻网络招聘平台，“线上网络兼职”相较一般的兼职而言更需要执法部门的监管，但是就目前的现状来看，存在着执法监管松懈的问题，一是缺乏对第三方就业招聘平台的监管，二缺乏是对网络兼职的用工单位的监管。

四、“线上网络兼职”劳动者权益保障问题的完善建议

（一）深入“线上网络兼职”理论研究

1. 考察“线上网络兼职”实际工作状况

在确定了问题所在之后就要开始着手于解决问题的对策，任何问题都要从实际出发、任何理论性研究都需要建立在一定的现实基础之上，关于“线上网络兼职”的现状考察应该主要集中于劳动者从入职到离职的一整套流程程序、劳动者工作内容、用工方的用工情况。对劳动者参与工作的流程程序进行考察需要了解此类兼职工作的宏观状况、发现存在问题的程序环节，也就是劳动纠纷频发的环节^①，以便更有针对性地填补相应的缺漏；对劳动者工作内容进行考察需要罗列出具体的工作方式、工作对象，进而得知劳动者是否从事高危工作、违法工作，从而在相关方面对劳动者提供必要的保障措施；对用工内容进行考察需要收集用工方对劳动者提出的具体工作要求，发现其是否存在超时用工等过分压榨员工的情况，以便对用工方做出更合理、更具针对性的限制。

2. 调查劳动者权益保障重难点

劳动者的合法权益是劳动权益保障的对象，一切保障的具体措施都围绕着劳动者的诉求和现实需求而产生，因此调查劳动者在维护自身合法权益时遇到的困境十分有利于劳动者权益保障问题的完善。

对劳动者维权困境的调查内容应该包括：劳动者利用非公权力维权时的困境、劳动者寻求公权力维权时的困境这两方面。其中，劳动者利用非公权力维权时遇到的困境，指的是“线上网络兼职”劳动者在遇到劳动纠纷时通过“与用工方协商”、“向第三方平台申诉”等方式维权时所遇到的困难之处；劳动者寻求公权力维权时遇到的困境，指的是劳动者向政府有关部门寻求援助，维护自身合法权益时遇到的困难之处。这些困境就如同劳动者在维权时所遇到的“绊脚石”，为了确保劳动者维权通道的畅通无阻，就需要对其进行及时清理。

（二）完善“线上网络兼职”劳动者权益保障的法律工作

1. 立法上明确有关概念和权义归属

伴随网络技术发展而带来的劳动关系复杂性和多样性，迫切要求转变劳动关系法律调

^① 如招聘环节是欺诈用工的高发环节。

整模式，为新型灵活就业方式和就业人员提供有别于传统一般规则的适当制度安排。^①另外，随着对劳动者现实处境的考察、理论研究的深化，以及社会的不断发展和法律不断完善，立法的涵盖会越来越细、越来越具体，也必然会针对“线上网络兼职”制定相关法律来保障劳动者的合法权益，个人认为可以从以下三方面着手。

针对“兼职”和“线上网络兼职”作出明确定义。我国现行法律法规对于兼职劳动尚未给出明确的定义，学界对于兼职劳动也没有形成统一共识，^②但是根据现实情况来看，在实践中确实存在着相关劳动者合法权益的保障问题。目前我国的劳动力市场呈现出整体上劳动力过剩，但具有专业特长的高层次人才仍然短缺的状况。其根本原因是劳动力市场无法充分吸纳现有就业人口，尤其是技能较低的劳动者很难获得充分就业的机会，^③而兼职劳动则能提供更多的就业岗位。另外，从劳动者的角度来看，兼职劳动者付出了劳动、为用工单位创造了利润，其因此而应得的合法权益必定需要法律来保护；从社会的角度来看，和全职相比兼职劳动者同样也通过自己的劳动创造了社会价值、满足了一定的社会需求，社会也应就此给予兼职劳动者相应的认可和关怀。因此，法律应该对“兼职”的具体定义做出规定、对“兼职”劳动者加以保护。

明确相关劳动者、用人单位、第三方职介平台的权利与义务。在兼职劳动纠纷中，归根到底争论的是各方权利和义务的归属问题，这就要求明确在兼职工作中各方当事人的具体权利义务，例如兼职劳动者的竞业禁止、保密义务；兼职用工方对劳动者身体健康的保障义务；第三方网络职介平台对兼职单位的监管和处罚权利等。

制定有关兼职劳动者工时、薪酬、补偿等直接关系到劳动者切身利益的法律法规，上文提到过，在“线上网络兼职”的劳动纠纷中，主要涉及到招聘真实性、工时、薪资等方面，这也导致劳动纠纷产生和劳动者合法权益受损的直接原因。因此，对以上方面做出明确的立法保护不仅可以在一定程度上防止类似纠纷的产生，也可以在司法环节发挥显著作用。

2. 司法上精简程序并创新救济手段

不论立法的完善与否，向公权力寻求司法救济仍是大多数劳动者维护自己合法权益的必经之路，针对目前在司法救济方面存在的问题，可以考虑从以下方面着手。

精简司法救助程序。在劳动者申请劳动仲裁或向法院提出起诉的时候，往往需要提供对方当事人或法人的具体信息，以及在劳动中产生的各种关系的证明证据，但在“线上网络兼职”中，由于网络存在一定的虚拟性，再加上各种各样的、“不可避免”的原因，导致电子数据收集困难、劳动者无法有效获取准确的资料，这就要求司法部门在受理线上工作劳动者的案件时，要考虑到其工作特有的不便之处，合理精简相关手续和程序。

给予劳动者对网络数据取证的技术性援助。劳动者在从事“线上网络兼职”工作时，

^① 谢增毅. 我国劳动关系法律调整模式的转变. 中国社会科学, 2017 (2): 128.

^② 张婷. 关于兼职劳动法律保护的实务探讨. 兰州文理学院学报 (社会科学版), 2019 (9): 46.

^③ 郑尚元. 劳动合同法的制度与理念. 北京: 中国政法大学出版社, 2008: 115.

与工作有关的记录都以电子数据的形式保存在电脑或互联网中，不论是对相关数据的调取、还是对数据本身进行验证，都需要一定的计算机专业知识或公权力的介入，尽管根据前文提到的：“线上兼职劳动者具备基础的计算机知识”，但不同劳动者个体的知识能力差别万分，仅凭借劳动者自身努力远远不足以达到理想效果。所以，相关部门应该对劳动者电子数据资料收集、调查、审核等方面提供适当的技术性帮助。

建立跨区域线上救助机制。众所周知，互联网具有极高的快捷性和极大的跨度性，“线上网络兼职”也具备如此特征，劳动者和用工单位或具有管辖权的司法部门之间可能存在极大的地理差距，甚至不处于同一个国家，这也就对劳动者寻求司法救济带来极大不便。在前文也提到过：“线上网络兼职”劳动者具备基础的网络操作水平，因此有关部门应该顺势利用互联网、建立网络救助平台，让劳动者足不出户就能通过网络申请、获取有效的司法救济。

3. 执法上严格监管兼职中介平台和用工单位

随着社会的不断发展，立法会越来越全面、司法也会越来越完善，执法方面也须要越来越严格。

首先，加强对第三方网络职介平台的监管。在“线上网络兼职中”，网络上的第三方职介平台是劳动者入职的“入门”操作，其岗位的具体信息^①都由兼职用工单位发布于第三方职介平台之上，是劳动者获取工作“一手信息”的最大通道。所以对第三方职介平台进行严格的执法监管必不可少，包括建立对第三方平台的评价和建议机制，定期收集用户对平台方的投诉意见并对平台方设置合理的、有利于劳动者的强行性规定。

其次，加强对“线上网络兼职”用工单位的监管。兼职“用工单位”是“线上网络兼职”劳动纠纷中的当事人之一，也是对劳动者合法权益进行侵害的主要“来源”。有关执法部门一方面应该扩大执法队伍、提高执法效率，最大程度地受理、处理兼职纠纷案件；另一方面要做到广泛收集劳动者、第三方职介平台的投诉和举报意见，对纠纷高发的网络兼职行业中的用工单位进行重点监管。

（三）加强社会管理和教育

1. 加强第三方平台对劳动关系主体的监管

前文提到过，“线上网络兼职”的招聘、协商、工资发放等流程工作都需要借助第三方平台^②来进行，可想而知第三方平台在“线上网络兼职”中扮演着十分重要的“角色”，加强第三方监管也至关重要。

加强第三方监管主要从两方面着手，一是加强第三方平台对用工单位的监管，包括对用工方资质的审核、对各种招聘或工作内容的审查等，积极调取求职者的举报和申诉内容，对用人单位的招聘发布进行严格的管控；二是加强第三方平台对劳动者的监管，包括审核

^① 如工作任务、工作时间、工作报酬、补贴补偿等。

^② 如网络招聘平台、转账支付平台、通讯平台等。

求职者的身份信息、学历信息、工作经验等履历，评估劳动者是否具有从事该项兼职工作的基础条件，并根据劳动者个体特征和具体工作要求的不同来制定一系列的劳动保障措施。

2. 加强劳动者法律意识的培养

最后，凡是涉及到维护公民合法权益等话题，常谈的就是提高公民自身的法律素养。公民的法律素养与个体、家庭、社会文化、教育宣传等方面都有关系。在新媒体时代背景下，不断拓展和创新法律教育和宣传的载体，拓宽法律知识获取途径。通过电视、广播、报刊等传统媒体进行普法，还可以利用微博、微信、QQ 等新媒体进行普法宣传。^①这就要求统计“线上网络兼职”劳动者在工作中接触到的应用软件的使用率，在此基础上，精准投放各种法律知识宣传广告，最大限度地告知求职者、劳动者在求职或工作中应该注意到的法律常识。另一方面就是针对特定的劳动者进行宣传，包括兼职者体量庞大的学生人群、对网络生疏的高龄人群等，在特定场所^②进行针对性的法律常识普及教育。其次，就是要求第三方网络招聘平台、甚至是用人单位等主体积极告诫和指导线上兼职劳动者在网络兼职过程中容易疏忽大意的环节，从正、侧两面加强劳动者的法律风险意识。

^① 张书洋，冯毅．中国公民法律素质提升的要素与对策．哈尔滨工业大学学报（社会科学版），2020，（11）：55．

^② 包括学校教室、社区老年中心等特定人群聚集的场所。

主要参考文献

- [1] 阿依格林·甫拉提江. 数据时代背景下网络兼职诈骗犯罪的侦防对策. 河南司法警官职业学院学报, 2019 (12): 94.
- [2] 董保华. 劳动合同立法的争鸣与思考. 上海: 上海人民出版社, 2011: 678-679.
- [3] 何小勇. 兼职劳动的法理基础及其规制路径选择. 河南财经政法大学学报, 2019 (2): 123-135.
- [4] 赖达清. 新编劳动法. 北京: 中国政法大学出版社, 2010: 316.
- [5] 李秀凤. 非全日制用工规定的不足及完善. 前沿, 2010 (17): 98.
- [6] 刘莫鲜. 在虚假招聘的背后——对大学生求职受骗现象的质性探究. 南京大学博士学位论文. 2012: 1-2.
- [7] 吴冰, 卢敏. “互联网 +”背景下大学生兼职现状分析. 云时代, 2020 (10): 48-49.
- [8] 王春鸽. 网络招聘虚假信息分析. 现代营销 (经营版), 2020 (11): 138.
- [9] 谢增毅. 我国劳动关系法律调整模式的转变. 中国社会科学, 2017 (2): 128.
- [10] 谢增毅. 我国劳动争议处理的理念、制度与挑战. 法学研究, 2018 (5): 98.
- [11] 郑尚元. 劳动合同法的制度与理念. 北京: 中国政法大学出版社, 2008: 115.
- [12] 张婷. 关于兼职劳动法律保护的实务探讨. 兰州文理学院学报 (社会科学版), 2019 (9): 46.
- [13] 张禹石, 孙军. 网课的实践反思与未来展望. 课程教学研究, 2020 (8): 55.
- [14] 张书洋, 冯毅. 中国公民法律素质提升的要素与对策. 哈尔滨工业大学学报 (社会科学版), 2020 (11): 55.
- [15] Abhayaratna J et al. Part Time Employment: the Australian experience. Productivity Commission Staff Working Paper, 2008 (6) : 15.
- [16] Gomez S et al. Part-time work: Its evolution and results. University of Navarra Research paper. 2002: 6.