

新就业形态下劳动关系的认定与规制途径研究

刘邦宁

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2025年9月24日; 录用日期: 2025年10月27日; 发布日期: 2025年11月4日

摘要

新就业形态在数字经济和平台经济的推动下成为劳动力市场的重要组成部分, 其出现改变了传统就业模式, 对传统劳动关系认定标准提出了挑战。新就业形态具有技术性、平台化、高度灵活性、低门槛准入、多元化就业、创新性和包容性等特征, 其发展趋势体现在劳动力市场变革、产业融合创新以及社会认知变化等方面。然而, 现行劳动关系认定标准主要依据从属性理论, 在新就业形态下存在局限性, 导致司法实践中劳动关系认定存在困境。为应对这些问题, 需从法律保障、政策引导和数智化支持三方面入手, 完善相关法律法规, 明确劳动者与平台企业之间的关系, 强化法律执行监督, 构建法律援助体系, 制定支持措施, 推动产业融合, 加强宣传普及, 优化数据基础设施, 支持数智技术研发与应用, 强化数智化人才队伍建设。新就业形态作为新质生产力的重要组成部分, 对经济社会发展具有重要意义, 应充分发挥其推动作用, 优化劳动要素组合, 为我国经济社会发展注入新活力。

关键词

新就业形态, 劳动关系认定, 规制途径, 数字经济

Research on the Identification and Regulation of Labor Relations in New Forms of Employment

Bangning Liu

School of Law, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: September 24, 2025; accepted: October 27, 2025; published: November 4, 2025

Abstract

Driven by the digital and platform economies, new forms of employment have become a major component of the labour market. Their emergence has upended traditional employment patterns and

文章引用: 刘邦宁. 新就业形态下劳动关系的认定与规制途径研究[J]. 争议解决, 2025, 11(11): 29-36.

DOI: 10.12677/ds.2025.1111340

challenged the conventional criteria used to identify labour relations. Characterized by high technology, phantomization, extreme flexibility, low entry barriers, diversified work arrangements, innovation and inclusiveness, these new forms are reshaping the labour market, fostering industrial convergence and shifting social perceptions. Yet the prevailing “subordination” test for recognizing labour relations shows its limits in this context, leaving courts struggling to determine employment status. To address these problems, legal protection, policy guidance and digital-intelligent support must be combined: refine the relevant legislation to clarify the relationship between workers and platforms; tighten enforcement and oversight; build a legal-aid system; introduce supportive measures; promote industrial integration; publicize the new rules; upgrade data infrastructure; encourage R&D and application of digital-intelligent technologies; and cultivate a skilled digital workforce. As a key ingredient of new quality productive forces, new forms of employment are vital to economic and social development. Harnessing their potential and optimizing the mix of labour inputs will inject fresh vitality into China’s development.

Keywords

New Forms of Employment, Recognition of Labor Relations, Regulatory Pathways, Digital Economy

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

随着数字经济和平台经济的蓬勃发展，新就业形态已成为劳动力市场的重要组成部分。新就业形态的出现，不仅改变了传统的就业模式，也对传统劳动关系的认定提出了新的挑战。新就业形态是数字经济和平台经济发展的直接产物。近年来，互联网、大数据、人工智能等技术的广泛应用，极大地推动了新就业形态的发展。例如，网络主播、网约车司机、外卖骑手、在线平台就业等新兴职业不断涌现，吸引了大量劳动者参与。据相关统计，截至 2024 年，我国新就业形态劳动者数量已达 8400 万人，占全国职工总数的 21%¹。这些新就业形态不仅提供了更多的就业机会，也提升了劳动者的灵活性和自主性。传统劳动关系的认定主要基于从属性理论，即劳动者与用人单位之间存在人格从属性、组织从属性和经济从属性。然而，新就业形态下的劳动者往往具有更高的自主性和灵活性，其工作方式和收入来源更加多样化，这使得传统的从属性标准难以适用。例如，网络主播与直播平台之间的关系，既不同于传统的雇佣关系，也不同于完全独立的民事合作关系。

现行劳动关系认定标准主要依据从属性理论，但在新就业形态下，这些标准面临诸多局限性。从属性标准包括人格从属性、组织从属性和经济从属性。在新就业形态下，这些标准的适用性受到挑战。例如，网络主播虽然需要遵循平台的相关规定，但在工作时间和地点的选择上具有较大的自主性，其收入来源也并非完全依赖于平台[1]。这种自主性和灵活性使得传统的人格从属性和组织从属性标准难以适用。此外，经济从属性的判断也变得更加复杂，因为新就业形态劳动者的收入往往具有多样性和不确定性。另外，在司法实践中，证据的认定是劳动关系认定的关键环节。然而，新就业形态的特点使得传统的证据形式难以适用。例如，直播平台通常不实行严格的打卡考勤制度，薪资支付也通过平台完成，系统记录不对外公开，这给司法部门在收集证据时带来了困难。

鉴于新就业形态对传统劳动关系认定标准的挑战，以及现行标准的局限性，开展新就业形态下劳动

¹ 《第九次全国职工队伍状况调查取得丰硕成果》，载《工人日报》2023 年 2 月 28 日，第 1 版。

关系认定的研究具有重要的必要性和意义。劳动者在新就业形态下往往面临更高的风险和不确定性，缺乏明确的劳动关系认定，可能导致其无法获得应有的劳动保障。通过完善劳动关系认定标准，可以为劳动者提供更有力的法律保护，并为新就业形态的发展提供良好的法律环境，促进其健康、可持续发展。

2. 新就业形态的特征与发展趋势

一方面，技术性、平台化、灵活性等核心特征共同塑造了一种“去中心化－再中心化”的控制机制，使劳动给付过程呈现“外观自治、实质依附”的悖论样态，从而为劳动关系认定提供了可形式化的观察指标；另一方面，劳动力市场边界重塑、产业融合纵深发展与社会认知持续变迁，则决定了争议形态将由“存量个体”扩展至“增量群体”，由“身份确认”升级至“保障梯度”。

（一）新就业形态的特征

新就业形态的兴起与信息技术的快速发展密切相关，其核心特征之一是技术性和平台化。随着互联网、大数据、5G 等技术的迅猛发展，新就业形态得到了强有力的技术支持和平台化运营的基础。这些技术的广泛应用不仅改变了传统的就业模式，还为新就业形态的兴起和发展提供了坚实的技术支撑和运营平台。互联网技术的普及使得信息传播更加迅速和广泛，平台企业通过互联网平台，能够将大量的服务需求和劳动力资源进行有效匹配，极大地提高了市场的运行效率^[2]，这实现了供需双方的高效对接，而在平台化方面，新就业形态突破了传统企业组织的界限，孕育出一种革新的组织形态。平台型企业不依赖于传统的层级式管理结构，而是借助互联网技术实现了管理的去中心化。这种去中心化的管理模式使得劳动者能够更加灵活地参与市场活动。与此同时，新业态模式下，平台也呈现出管理扁平化的特点。这种扁平化的管理模式减少了管理层级，通过算法和规则自动管理服务提供者和用户，无需过多的人工干预。这种管理模式不仅提高了运营效率，还降低了管理成本。平台型企业通过集聚众多劳动者和服务需求，构建了规模优势。这种规模优势不仅提高了平台的市场竞争力，还为劳动者提供了更多的就业机会。国际上，一些国家已经针对平台用工提出了新的法律标准和理论模型，例如美国的“ABC 测试”。

“ABC 测试”是一种用于判断劳动者与雇主之间关系的标准，其核心在于考察劳动者是否具有独立性。具体而言，ABC 测试包括三个要素：A 要素考察劳动者是否在工作过程中受到雇主的控制；B 要素考察劳动者的工作是否是雇主业务的组成部分；C 要素考察劳动者是否从事与雇主业务无关的独立经营活动。这一测试标准在实践中被广泛应用于平台用工的劳动关系认定，为劳动者权益保护提供了明确的法律依据。

新就业形态的另一个显著特征是高度的灵活性，这使得劳动者能够更好地平衡工作与生活，提升整体生活质量。与传统的“企业＋雇员”模式相比，新就业形态下的劳动者不再受限于固定的工作时间和地点。他们可以根据自己的时间安排和生活需求，自主选择工作任务和工作时间。这种时间灵活性不仅提高了劳动者的自主性，还减少了工作与生活的冲突。劳动者可以在任何地点开展工作，不受传统办公场所的限制。这种空间灵活性不仅提高了劳动者的自由度，还降低了通勤成本，提升了工作效率。另外，新就业形态对劳动者的教育背景、技能水平和工作经验的要求相对较低，更注重劳动者的实际能力和市场需求。这种低门槛^[3]准入使得更多的人能够进入新就业形态，扩展了整体就业市场的规模。新就业形态为劳动者提供了多样化的就业选择，劳动者可以根据自己的兴趣和技能选择不同的工作。同时，新就业形态为劳动者提供了多样化的就业选择，劳动者可以根据自己的兴趣和技能选择不同的工作。这种多元化就业不仅提高了劳动者的收入，还丰富了就业形式。

新就业形态不仅推动了相关产业的发展和升级，还展现了对多元化劳动力的强大吸纳能力，这体现了其创新性和包容性。新就业形态通过技术革新和模式创新，推动了相关产业的发展和升级。例如，共享经济模式的出现改变了传统的资源配置方式，提高了资源的利用效率。在线教育平台通过技术创新，

提供了更加个性化和高效的学习体验。这些创新不仅创造了大量的就业机会，还带动了相关产业链的发展。其通过“人工智能+”和“大数据+”等策略，实现了与不同行业的跨界融合。这种融合使得劳动者能够灵活跨越行业界限进行合作，拥有更多运用前沿科技工具和平台进行工作的机会。在包容性方面，新就业形态展现出了对多元化劳动力的强大吸纳能力[4]，不区分年龄、地域或背景，任何具备相应技能且满足市场需求的个体均有机会参与其中，网络主播中有许多在校学生和家庭主妇，网约车司机中有许多退休人员和兼职劳动者。这也从另一方面体现了新业态就业环境下，弱势群体可以得到相应的关注与支持。部分平台企业甚至推出了针对残疾人士、贫困家庭等特定群体的就业支持计划，为他们提供了实现自我和社会融入的途径。

(二) 新就业形态的发展趋势

新就业形态作为数字经济和平台经济发展的产物，正深刻地改变着传统的就业模式和社会经济结构。其发展趋势主要体现在劳动力市场的变化、产业融合与创新以及社会对新就业形态认知的变化等方面。

新就业形态的兴起引发了劳动力市场的深刻变革。一方面，它拓宽了劳动力市场的边界，吸引了大量非传统劳动力群体的参与。例如，家庭主妇、退休人员、在校学生等群体通过新就业形态找到了适合自己的工作机会，使得劳动力市场的参与者更加多元化[5]。另一方面，新就业形态促进了劳动力的跨地区流动。借助信息技术和互联网的运用，劳动者能够更便捷地寻找异地工作机会，实现远程办公或异地就业，打破了地域限制，提高了劳动力市场的配置效率。此外，新就业形态还改变了传统就业模式的固化格局，通过构建多元化、灵活化的工作体系，拓宽了劳动者的就业渠道，为劳动者提供了更多的选择和更高的自主性。然而，这种变化也带来了新的挑战，如劳动者权益保障的不足、就业不稳定等问题，需要通过完善法律法规和社会保障体系来加以解决。结合中国国情，我国可以借鉴 ABC 测试的核心理念，提出修正后的“从属性”认定标准。具体而言，应从人格从属性、经济从属性和组织从属性三个维度进行综合判断。人格从属性应考虑劳动者在工作过程中的自主性，经济从属性应考察劳动者的主要收入来源是否依赖于平台，组织从属性则需评估劳动者是否被纳入平台的组织管理体系。此外，还应引入“多因素综合认定模型”，结合劳动者的工作时间、工作地点、工作内容、收入来源、平台控制程度等多方面因素进行综合判断。这一模型不仅考虑了劳动者的从属性特征，还兼顾了平台用工的灵活性和自主性，能够更准确地认定劳动关系。

新就业形态不仅是就业模式的创新，更是推动产业融合与创新的重要力量。它通过技术革新和模式创新，打破了传统行业的界限，实现了不同产业之间的深度融合。例如，共享经济模式的出现，不仅改变了传统的交通出行和住宿服务模式，还催生了一系列新的产业形态，如共享单车、共享办公等。同时，新就业形态还推动了传统产业的数字化转型，通过“互联网+”“大数据+”等策略，实现了传统产业与新兴技术的有机结合，提升了传统产业的生产效率 and 创新能力，实现了许多跨界融合[6]。例如，制造业通过引入工业互联网平台，实现了生产过程的智能化和自动化，提高了产品质量和生产效率；农业通过电商平台和智慧农业技术，实现了农产品的线上销售和精准种植，拓展了市场空间。此外，新就业形态还促进了知识、技能和资源的共享，为劳动者提供了更多的学习和成长机会，进一步推动了产业的创新发展。

与此同时，随着新就业形态的不断发展，社会对其认知也在逐渐发生变化。最初，新就业形态由于其与传统就业模式的显著差异，面临着社会认知度低、接受度不高的问题。然而，随着新就业形态的广泛普及和其在经济社会发展中的重要作用逐渐显现，社会对其认知逐渐提高，接受度也逐步提升。越来越多的人开始认识到新就业形态的灵活性和创新性，以及其为劳动者提供的多样化就业机会。例如，网络主播、网约车司机等职业逐渐被社会所认可，成为人们就业选择的一部分。同时，社会对新就业形态劳动者的尊重和认可也在不断提高，这不仅有助于提升劳动者的归属感和自豪感，还促进了新就业形态

的健康发展。社会认知的提升也为新就业形态的发展提供了良好的舆论环境，推动了相关政策和法规的制定与完善，为其进一步发展奠定了基础。

3. 新就业形态下劳动关系认定的现状与问题

我国司法实践素来以“从属性”作为劳动关系识别的核心范式，但其概念构造与要素体系均植根于工业化时期的工厂用工，面对平台经济“去雇主化”与“算法控制”并存的崭新事实，既有标准在解释论与适用论两端均呈现系统性张力。为厘清张力之根源与表现，本节首先以规范文本与判例文献为样本，对现行认定标准作静态剖解；继而聚焦新就业形态之“外观弹性-实质依附”悖论，剖析其在人格、组织、经济三维从属性判断上的具体失灵机理，从而为后续“分类规制”与“标准再造”提供问题清单与逻辑起点。

(一) 现行劳动关系认定标准

现行劳动关系认定标准主要依据从属性理论，这一理论在传统就业模式下具有较强的适用性。人格从属性强调劳动者在工作过程中需接受用人单位的管理和监督，组织从属性关注劳动者是否成为用人单位组织的一部分，而经济从属性则侧重于劳动者经济收入对用人单位的依赖程度。然而，新就业形态下，劳动者的工作方式和收入来源更加多样化，其与用人单位之间的关系也更加复杂，传统的从属性标准难以准确适用。同时，经济从属性的判断也因收入多样性和不确定性而变得复杂。

现行法律法规在新就业形态下的适用性也面临挑战。《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规主要针对传统就业模式制定，对新就业形态下劳动关系的认定缺乏明确规定。这导致在司法实践中，对于新就业形态劳动关系的认定存在较大的争议和不确定性。网络主播与直播平台之间的关系，劳动者通常认为存在劳动关系，要求按劳动关系标准处理纠纷；而平台企业则主张为合作、委托或承揽等民事法律关系，以弱化自身责任，逃避社会保险和福利成本。劳动关系认定的困境主要体现在从属性标准的局限性、证据认定的困难以及司法裁判的不一致性。从属性标准的局限性在于其难以适应新就业形态下劳动者与用人单位之间关系的复杂性。

(二) 新就业形态下劳动关系认定的困境

在传统就业模式中，劳动者与用人单位之间的劳动关系界定相对明确。然而，在新就业形态下，这种劳动关系的从属性特征变得模糊不清。互联网经济中的用工关系常常呈现出“表面松散管理、内在严格控制”“形式独立自主、实质劳动从属”“名义平等权利、实际关系失衡”等复杂特征^[1]，这些特征给新就业形态劳动关系的认定带来了诸多障碍。随着互联网平台经济的快速发展，大量新就业形态劳动者涌现，他们与平台企业之间的法律关系复杂且难以认定，劳动者的权益保障也显得不足^[7]。虽然法律体系广泛使用“劳动关系”一词，但现行法律并未对其内涵进行清晰界定。《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》倾向于从主体资格角度严格审视劳动关系，明确了“劳动者”和“用人单位”构成劳动关系的基础，但对这两个核心术语缺乏精准定义，导致概念理解存在模糊和争议。2005年，原劳动和社会保障部发布的通知首次从人身从属性、经济从属性、组织从属性三个角度设定了劳动关系认定标准，这一标准在司法实践中得到了广泛应用。然而，当前的平台用工模式在形式和本质上都呈现出动态和复杂性。

劳动关系确认标准的不完善也制约了法官在适用法律时的灵活性和准确性，进而对案件判决的公正性与效率产生了直接的负面影响。司法实践倾向于将从属性简单地等同于劳动管理层面的控制，而忽视了平台对新业态从业者所实施的更为复杂和深层次的管理与控制措施。这种做法过于依赖书面合同中的表面形式条款，而忽略了劳动法所蕴含的价值取向和精神实质。传统的法律适用方式难以适应新就业形态下劳动关系的复杂性和多样性。当具体案件无法完全契合抽象的认定标准时，法官往往倾向于否定

劳动关系的存在，从而排除劳动法律的适用。这不仅可能导致劳动者无法获得应有的法律保护，还可能为用人单位逃避法律责任提供可乘之机。

而在证据认定方面，现行《通知》中规定的参考凭证在新兴业态劳动关系认定中，增加了认定的难度。在没有书面劳动合同的情况下，司法部门需要依赖其他证据来证明事实劳动关系的存在，这要求有充分且确凿的证据支持。然而，新业态的特点使得传统的证据形式难以适用。例如，直播平台通常不实行严格的打卡考勤制度，薪资支付也通过平台完成，系统记录不对外公开，这给司法部门在收集证据时带来了诸多困难。此外，随着技术的发展，证据形式逐渐电子化，电子证据的易篡改性和易灭失性使得其真实性和完整性难以保证，这给证据认定带来了新的挑战。

4. 新就业形态下劳动关系的规制途径

本节提出“法律保障锚定底线、政策引导弹性缓冲、数智化支持提升效能”的协同路径：通过法律完成身份界分与权利谱系，借助政策实现社保衔接与产业兼容，依托数智化破解证据障碍与监管盲区。以下三节将依序展开，力求在立法论、政策论与技术论层面形成前后呼应、互补短长的完整闭环。

（一）法律保障

国家应将新就业形态劳动者的权益保障纳入立法工作计划，确保相关法律法规能够及时修订和完善。特别是需要对《中华人民共和国就业促进法》《失业保险条例》和《工伤保险条例》等法律法规进行系统性的修改，针对新就业形态劳动者的实际情况，增加适用条款，以确保法律适用的全面性和有效性。同时，需要明确界定新就业形态劳动者与平台企业之间的关系。对于符合确立劳动关系的情形，应要求企业与劳动者签订劳动合同，明确双方的权利和义务。对于不完全符合劳动关系的情形，应要求企业与劳动者签订书面协议，合理确定双方的权利与义务，并在协议中规定合理的保障措施。对于自然人作为雇佣方的情形，应根据民事法律规范确定双方的权利义务，确保在不同用工模式下的新就业形态劳动者都能获得法律保障。

在构建劳动关系分类认定条款时，应依据劳动者与平台企业之间的实际关系，将其划分为“完全劳动关系”“部分劳动关系”与“非劳动关系”三种类型。法条可以拟定为：劳动关系的分类认定应根据劳动者与平台企业之间的实际关系进行分类，分为“完全劳动关系”“部分劳动关系”和“非劳动关系”。其中，“完全劳动关系”的认定标准为：劳动者在工作过程中需接受平台企业的实质性管理和监督，其工作内容与平台企业的主营业务密切相关，且主要收入来源于平台企业。对于“部分劳动关系”，劳动者虽在工作过程中具有一定的自主性，但仍需遵循平台企业的部分管理规则，其工作内容与平台企业的主营业务有一定关联，但并非完全依赖，且其收入部分来源于平台企业，部分来源于其他渠道。而“非劳动关系”则表现为劳动者在工作过程中具有高度自主性，不受平台企业的实质性管理，其工作内容与平台企业的主营业务无直接关联，且收入主要来源于其自身的独立业务或职业。

在判断劳动关系时，需综合考虑人格从属性(劳动者在工作时间、地点和方式上的选择自由)、组织从属性(劳动者的工作内容是否与平台企业的主营业务紧密相关，以及是否从事与其自身独立业务或职业相关的活动)以及经济从属性(劳动者的收入来源、收入稳定性及其对平台的依赖程度)这三个关键要素。

强化法律执行监督力度是确保法律有效实施的关键。各级政府部门及行政机关应依法履行权责与义务，制定明确的监管标准和操作规范，确保各部门之间的协调与配合，避免监管盲区和重复监管。特别是需要建立跨部门的协调机制，以提升监管的综合效能。此外，应实施多元化法律责任追究，对互联网平台企业发展中出现的各种问题，依法查处企业违法违规行为，建立包括行政性处罚、经济性处罚、民事性处罚和刑事处罚在内的多元化法律责任追究体系。这将增强政府及相关部门监管的威慑力，提高企业违法行为的成本，从而有效遏制不法行为，维护社会秩序，为新就业形态的发展创造良好的政策环境。

针对新就业形态劳动者可能面临的法律问题，应构建法律援助与支持体系，加大对灵活就业和新就业形态劳动者的法律援助力度。该体系应提供覆盖各类劳动权益问题的专业法律咨询，包括劳动契约、薪酬支付、工伤赔偿等，并通过免费或低成本服务，确保经济困难的劳动者同样能够获得必要的法律支持。

(二) 政策引导

2024年《政府工作报告》明确提出，要“分类完善灵活就业服务保障措施，扩大新就业形态就业人员职业伤害保障试点”。基于此，我国应持续凸显新就业形态在国家发展战略中的关键地位，将其纳入宏观经济规划的范畴。具体而言，首先需制定针对新就业形态劳动者专门的支持措施。政府可根据灵活就业人员的工作性质、工作时长及收入水平等关键指标，制定合理的社保缴费标准和保障条件。例如，可采用设定多层次的缴费档次和保障水平、分项缴费、单独核算及合并管理等方法，以确保其社会保险权益的全面性和连贯性。此外，政府应扩大失业、工伤、生育保险的覆盖范围，将新型就业群体纳入保障体系，使其享有与其他正规就业劳动者同等的社会保险权益。同时，逐步放开在户籍所在地参保的限制，允许个人在跨户籍所在地参加职工养老保险及失业保险，并建立健全社保关系转移和接续政策，确保新就业形态人员在不同工作之间的顺利过渡，保持其社会保障权益的连续性。

在设计新就业形态劳动者的灵活缴费方案模型时，可采用多层次缴费档次模型和分项缴费模型。多层次缴费档次模型根据劳动者的工作时长和收入水平，将缴费标准和保障水平划分为三个档次：第一档针对工作时长较短、收入较低的劳动者，缴费标准较低，保障水平相对有限；第二档适用于工作时长适中、收入中等的劳动者，缴费标准适中，保障水平较为全面；第三档则面向工作时长较长、收入较高的劳动者，缴费标准较高，保障水平较为完善。分项缴费模型则根据具体险种的特点进行设计：养老保险的缴费比例和基数根据劳动者的收入水平和工作时长确定；医疗保险的缴费标准则依据劳动者的健康状况和收入水平进行调整。这种灵活缴费方案能够更好地适应新就业形态劳动者的多样化需求，确保其社会保险权益的全面性和连贯性。

其次，应推动新就业形态与传统产业的融合发展。新就业形态的发展不仅涉及个体、行业乃至整个社会与政府的态度和认知，还涉及新就业形态产业和传统产业的关联。一方面，推动传统产业就业者适当向新就业形态转移，将现有的针对传统就业岗位的扶持政策，转变为促进新就业形态的政策支持，以发挥新就业形态的“还原效应”，缓解对传统就业的冲击。另一方面，加强产业协同规划，推动传统产业与新就业形态的深度融合。通过提供税收优惠、资金支持等激励措施，鼓励企业积极探索新就业形态在技术创新、产业升级等方面的应用，明确新就业形态与传统产业在产业链、价值链和创新链上的对接点，推动两者在研发、生产、销售等环节的深度合作，实现资源共享、优势互补，提升整个产业体系的竞争力和创新能力。

最后，需加强对新就业形态的宣传和普及工作，提高社会对新就业形态的认知度和接受度。通过展示和推广新就业形态工作者的先进事迹和突出贡献，向社会各界展示新就业形态的优势和潜力，吸引更多的人才和资本投入其中，推动新就业形态在更广泛的领域快速发展。

(三) 数智化支持

新就业形态下的远程工作、灵活就业等模式，优化后的数据基础设施能够为企业海量的数据资源和强劲的计算能力，这对于企业开展新产品研发、探索创新业务模式等前沿活动，犹如为创新的引擎注入合适的燃料。因此，必须从系统层面加强网络覆盖，升级云计算平台，扩建大数据处理中心，构建起一个高效稳定的数据服务网络，为新就业形态的广泛应用筑牢根基。

其次，应大力支持数智技术的研发与应用。政府应积极设立专项资金，为新就业形态相关的前沿技术研发提供有力支持，鼓励企业在新就业形态领域大胆探索人工智能、大数据、物联网等前沿技术的创

新应用，以提升服务效率与质量。同时，鼓励企业、高校、科研机构等各方携手，建立技术融合创新平台，开展联合研发、成果转化和产业化应用等活动，推动新就业形态与传统产业在技术层面实现深度融合，共同绘制产业升级的宏伟蓝图。

最后，强化数智化人才队伍建设至关重要。应高度重视数智化人才的培养与引进，通过设立相关专业、开展系统培训等多种方式，全面提升劳动者的数智素养与技能水平。同时，建立健全人才激励机制，吸引更多的优秀人才投身于新就业形态的发展浪潮，为这一新兴领域注入源源不断的智力支持，助力其蓬勃发展。

5. 结语

新就业形态的蓬勃发展为劳动者带来了更多机遇，也对劳动关系的认定与规制提出了新的挑战。新质生产力是驱动经济与社会进步的关键力量，它融合了科技进步、生产模式革新、经济结构调整以及社会制度创新。加速培育新质生产力，既是发展需求，也是改革课题，这直接关系到我国在全球经济格局中的竞争地位以及未来的可持续发展能力。新就业形态，作为信息技术革命、数字经济与平台经济发展的成果，正逐步重塑传统的就业模式和劳动形态。它提供了更灵活、多元且高效的工作方式，促进了劳动力资源的优化配置。新就业形态不仅为劳动者创造了更多就业机会，也为企业提供了更具创新性和效率的劳动力资源。借助新就业形态，我们能够更有效地利用信息技术和数字化手段，推动生产力的创新与发展。因此，要加快形成新质生产力，就必须充分发挥新就业形态的推动作用，积极应对现存的挑战和困境，持续优化劳动者、劳动资料和劳动对象的组合，实现其质的跃升，为我国经济社会发展注入新活力，为中国式现代化建设提供坚实的劳动支撑。

参考文献

- [1] 傅晶晶, 陈朝, 周文静. 网络主播与直播平台的劳动关系认定标准研究[J]. 成都大学学报(社会科学版), 2025(2): 100-114.
- [2] 董志强. 新就业形态: 就业的新特征与新问题[J]. 学术界, 2023(8): 46-55.
- [3] 崔开昌, 毋瑶, 汪鸿柱. 新就业形态劳动者纳入职工医疗保险的现实困境与质量提升路径[J]. 宏观质量研究, 2023, 11(5): 73-87.
- [4] 余少祥. 新就业形态的特征、挑战与对策建议[J]. 人民论坛·学术前沿, 2023(16): 6-15.
- [5] 谭日辉, 方迎莹. 优化新就业形态赋能新质生产力: 理论逻辑、现实困境与路径选择[J]. 杭州师范大学学报(社会科学版), 2024(6): 101-104.
- [6] 姜鹏飞, 姜良杰, 曹敏, 等. 新就业形态劳动者高质量就业的价值意蕴、现实困境与突破路径[J]. 中国软科学, 2023(Z1): 434-440.
- [7] 闻效仪. 新就业形态劳动者的集体劳动权[N]. 工人日报, 2024-01-15(05).