

# 新就业形态对工时制度的挑战及应对

阿吉青

西南民族大学法学院，四川 成都

收稿日期：2026年7月31日；录用日期：2026年8月26日；发布日期：2026年9月3日

## 摘要

平台经济的兴起催生了以在线工作、算法管理、时间自由为核心特征的新就业形态，其特点是碎片化、弹性化、隐蔽化的劳动时间结构，这种新型用工方式在提升劳动灵活性和效率的同时，也冲击了以“固定岗位-固定场所-固定工时”为逻辑前提的传统工时制度。新就业形态的兴起使得传统工时制度面临工作时间认定模糊、特殊工时制度适用困难、及算法控制导致过劳，劳动者休息权难以保障等挑战，亟需构建分层分类的工时认定标准、特殊工时制度的分类规制与弹性化改革以及算法治理的三重维度规制体系，以此理清新就业形态工作模式与传统工时制度之间的矛盾，保障新就业形态劳动者的休息权，进而实现从过度劳动到体面劳动的转变。

## 关键词

新就业形态，工时制度，劳动基准，算法治理

# New Forms of Employment: Challenges to the Working Time System and Responses

Jiqing A

School of Law, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: July 31, 2026; accepted: August 26, 2026; published: September 3, 2026

## Abstract

The rise of the platform economy has given birth to new forms of employment characterized by online work, algorithmic management, and flexible timing. These forms feature fragmented, flexible, and concealed work time structures. While this new mode of employment enhances labor flexibility and efficiency, it also challenges the traditional working hours system, which is based on the logical premise of “fixed position-fixed place-fixed hours.” The emergence of new employment forms has led to ambiguities in determining work hours, difficulties in applying special working hour systems,

文章引用：阿吉青. 新就业形态对工时制度的挑战及应对[J]. 争议解决, 2026, 12(9): 34-41.

DOI: 10.12677/ds.2026.129252

overwork caused by algorithmic control, and challenges in safeguarding workers' rest rights. There is an urgent need to establish a tiered and categorized standard for determining working hours, a classified regulation and flexible reform of special working hour systems, and a three-dimensional regulatory system for algorithm governance. These measures aim to clarify the conflict between new employment patterns and the traditional working hours system, protect the rest rights of workers in new employment forms, and facilitate the transition from excessive labor to decent work.

## Keywords

New Forms of Employment, Working Hours System, Labor Standards, Algorithmic Governance

Copyright © 2026 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

工作时间制度，也即工时制度，是劳动基准的核心内容，也是规范劳动者和用人单位之间工作时间安排的重要组成部分，直接关系到劳动者的休息和劳动报酬等权益保障问题。近年来，随着平台经济的兴起，催生了以在线工作、算法管理、时间自由的新就业形态，新就业形态劳动者，主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者。新就业形态的核心特征在于劳动关系的灵活化、劳动过程的去场所化以及劳动管理的算法化，从而反映出碎片化、弹性化、隐蔽化的劳动时间结构，这种新型用工方式在提升劳动灵活性和效率的同时，也冲击了以“固定岗位－固定场所－固定工时”为逻辑前提的传统工时制度。新就业形态领域过度劳动问题频发，部分从业者在收入激励作用下放任自主性，平台在商业效率的驱动下不主动限制从业者的工作时间，导致平台与从业者在连续达成订单合意的过程中劳动强度持续增加<sup>[1]</sup>。

目前学界对新就业形态的研究主要集中在“劳动关系认定”和“劳动权益保障”方面，而作为劳动基准的工时制度方面的研究尚未形成体系，特别是按照我国劳动保护二分法框架下，有劳动关系则纳入劳动法保护，反之则不受劳动法保护，由此导致难以认定劳动关系的新就业形态从业者在过度劳动等情形下获得相应保障。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（以下简称《指导意见》）<sup>1</sup>不仅引入了“不完全符合确立劳动关系的情形”，还初步设计了该情形下新就业形态从业者相关权益保障制度，试图改变以往“要么全有、要么全无”的状态。自从《指导意见》提出“不完全劳动关系”这一概念之后，学界展开了坚持劳动二分法还是向三分法转型的理论探讨。在此背景下，有关新就业形态领域的工时权益问题向规范新就业形态劳动基准方向转变。因此，在数智时代的背景下，研究新就业形态对传统工时制度的挑战可以理清新就业形态工作模式与传统工时制度之间的矛盾，保障新就业形态劳动者的休息权，进而实现从过度劳动到体面劳动的转变。

## 2. 新就业形态对传统工时制度的挑战

新就业形态因劳动关系的灵活化、劳动过程的去场所化以及劳动管理的算法化，与传统用工模式存在很大区别，且劳动领域立法集中在2008年左右，距今已二十多年，已难以适应数智时代用工关系的复杂多变。一方面，传统工时制度基于固定的劳动关系、明确的劳动场所和相对稳定的劳动管理方式来设

<sup>1</sup>[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content\\_5626761.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm)

定工作时间标准，然而新就业形态下劳动关系灵活多变，劳动场所不再局限于特定物理空间，劳动管理也高度依赖算法，这使得传统工作时间认定方式失去准确依据。另一方面，特殊工时制度在面对新就业形态时也遭遇适用困境，新就业形态的多样性和创新性使得传统特殊工时制度难以涵盖其各种工作模式，无法为新就业形态劳动者提供有效的权益保障，进而导致劳动者面临“过度劳动”的风险，休息权得不到保障。

## 2.1. 工作时间认定模糊

新就业形态的典型特征在于其突破了传统劳动关系的时空边界，劳动者不再被束缚于固定的工作场所，而是通过互联网和通信技术实现劳动供给。远程工作、平台接单等工作形式使得工作与生活的物理界限日益模糊，劳动者的工作时间呈现出高度的弹性化与碎片化，这一变化对传统工时制度中“工作时间”的认定标准提出了挑战。

认定工作时间是理清工作与私人生活边界的前提。1866年，在日内瓦召开的第一国际大会上就提出了“8小时工作、8小时休息、8小时睡眠”的黄金比例工作时间。我国关于工作时间的法源主要体现在《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第4章“工作时间和休息休假”及《关于职工工作时间的规定》<sup>2</sup>和原劳动部发布的若干部门规章。《关于职工工作时间的规定》第3条：“每日工作8小时、每周工作40小时”，是基本工时制度，也即标准工时制。域外关于工作时间的规定只要是，国际劳工组织于1962年确定的两类工时概念<sup>3</sup>，一类是标准工时，意指根据法律或条例、集体合同或仲裁裁决、通行规则或惯例，劳动者在诸如一天或一周的特定较短期间内应当用于工作活动的时间；另一类是实际工作时间，意指劳动者在特定期间内实际用于工作的时间，包括标准工时内的工作时间及超出此时间的加班工作、用于工作准备的时间、工作过程中的非工作间隔时间、工休时间。德国《工作时间法》<sup>4</sup>第1章“一般条款”中将工作时间定义为从工作开始到结束的时间，但不包括休息时间。为多个雇主工作的时间应当累加。地下采矿工作的休息时间应当计入工作时间。日本《劳动基准法》也没有关于工作时间的定义，根据第32条第1、2款的规定，工作时间是不包含休息时间在内的实际工作时间；特例是第38条第2款之规定，井下劳动者从进入矿井到出井，包括休息时间在内都属于工作时间。据此，工作时间一般理解为实际使劳动者处于工作的时间[2]。英国在1996年《就业权利法》的基础上通过《平等法》《工作时间规定》(WTR)《数据保护法》等构建了严密的工时法律规制体系，形成了兼具刚性与弹性的制度架构[3]。欧盟2024年通过的《平台工作指令》在算法规制方面提出了更高的透明度要求，确保平台工人可以对算法做出的决策提出异议并要求得到解释，算法做出或支持的雇佣决策需要有人工监督，重大决策须由人类做出，这些域外制度资源为我国制度建设提供了有益参照[4]。

因此，工作时间作为与区分休息时间的标准和加班工资计算的基数，认定明确的工作时间尤为重要，传统上，通常工作时间的界定以“用人单位指挥命令”为核心，强调劳动者处于雇主支配下的时间段为工作时间，下班后即为休息时间，这种模式下，劳动者工作时间和休息时间是比较清楚的。然而，由于新就业形态从业者的工作自主性较高，其对于工作时间有较大的弹性控制权，可以自行安排工作进程与时间分配，这使得“指挥命令”的边界变得模糊。平台经济中的劳动者虽然形式上自主决定工作时长，但实际上受到算法管理和用户评价的隐性控制，其“在线待命”或“接单准备”时间是否应被认定为工作时间，成为司法实践中的争议焦点。以网约配送员为例，网约配送员通过登录平台软件进行接单，它包括登录、等待、接单、退出这四个状态，每个阶段都在系统中有所记录。一般认为，登录和登出可以作为工作时间与私人时间的区分的，而等待与接单可以作为待命时间与递送(履职)时间的界分[5]。然而，劳

<sup>2</sup>[https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fz/202011/t20201103\\_394935.html](https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fz/202011/t20201103_394935.html)

<sup>3</sup><https://www.ilo.org/resource/resolution-concerning-statistics-hours-work>

<sup>4</sup><https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

劳动者在不同状态下的劳动强度差异显著,如何将等待、接单等非主动劳动时间合理计入工作时间,成为实践中的难题。这种工作模式打破了传统劳动法对工作时间的固定性理解,导致既有的工作时间认定规则难以直接适用。学界王天玉主张设立“弹性标准工时”,对平台经济单独规定“日均 10 小时、每周 50 小时”上限,并配套“超时强制休息和梯度加班工资”双重保障[2]。沈同仙提出在“工作时间-休息时间”之外创设“待命时间”,按 50%到 75%比例折算为工作时间[6]。以上研究进路试图破解“在线非劳动”时段的补偿难题。

## 2.2. 特殊工时制度适用困难

新就业形态对特殊工时制度的适用性也提出了挑战。新就业形态劳动者工作时间的非连续性及强度具有特殊性,因此,每日工作 8 小时、每周工作 40 小时的标准工时制对于新业态用工而言过于僵化,只能适用于特殊工时制。我国现行特殊工时制度主要包括综合计算工时工作制和不定工时工作制,其设计初衷是为了适应部分行业和岗位因生产特点或工作性质无法实行标准工时的需求。《特殊工时管理规定(征求意见稿)》<sup>5</sup>第 26 条:“工作时间,是指作业时间、准备与结束时间、各类宽放时间和非劳动者个人原因造成的且劳动者处于待命状态的非生产工作时间、停工时间的总和”。其中第 5 条还对于“实行不定时工作制的岗位范围”进行了明确规定。该条款指出,企业可以根据实际情况,对自主安排工作时间且无需进行考勤的技术、研发、创作等特殊岗位的劳动者,实行不定时工作制。这一规定的出台,既体现了对灵活性的尊重,也充分考虑到了这些特殊岗位的工作特点和需求。通过实行不定时工作制,可以更好地发挥劳动者的主观能动性和创造力,提高工作效率和质量,同时也能够更好地保障劳动者的休息权益和身心健康。新就业形态下劳动者明显的特征即灵活用工,也就是说一般情况下的劳动者是符合适用不定时工作制的情形的。然而,新就业形态的多样性与复杂性使得特殊工时制度的适用范围与条件显得僵化与滞后。

例如,不定时工作制原本适用于企业高管、外勤人员等难以按标准时间衡量工作量的岗位,但在平台经济中,大量新就业形态劳动者如网约车驾驶员、网约配送员等,其工作性质同样具有机动性强、工作时间不固定的特点,却难以被纳入现行不定时工作制的适用范围。这不仅导致这部分劳动者的工作时间缺乏法律规制,也为其超时工作而无相应补偿埋下隐患。综合计算工时工作制虽允许在特定周期内灵活安排工作时间,但其适用以行业和岗位的明确列举为前提,未能涵盖新兴就业形态中的多数岗位。此外,根据《劳动法》和《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》<sup>6</sup>等法律法规,实行特殊工时工作制的用人单位需要向县级以上人力资源和社会保障部门申请,并且需要定人定岗。为了保障劳动者休息休假的权利,针对可能存在的特殊工时工作制岗位泛化的情况,监管部门需要进行现场勘察,甚至要求劳动监察部门介入审查企业的用工情况,这些烦琐的审批流程导致企业绕过审批流程,直接实施特殊工时工作制[7]。特殊工时制度的审批程序繁琐、监管缺位,进一步削弱了其在新就业形态中的适用效果,许多用人单位利用制度漏洞,以特殊工时规避加班费支付,加剧了劳动权益的失衡。

## 2.3. 算法控制导致“过劳”

平台算法通过多种机制实现对劳动过程的精细控制,这些机制相互配合,形成了新型的劳动支配模式,这也是导致过劳问题加剧的技术根源。算法黑箱与决策不透明化,主要是因为平台算法由专业团队基于复杂的技术框架和程序语言开发,由此产生的“算法黑箱”问题已成为算法侵害的主要根源。提高透明度是破解这一问题的关键,它要求算法管理所依赖的个人信息及其运行逻辑能够被利益相关方所知

<sup>5</sup>[https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/SYzhengqiuqijian/201205/t20120510\\_86339.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/SYzhengqiuqijian/201205/t20120510_86339.html)

<sup>6</sup>[https://www.mohrss.gov.cn/lbgxs/LDGXzhengcefagui/LDGXzyzc/201011/t20101124\\_86294.html](https://www.mohrss.gov.cn/lbgxs/LDGXzhengcefagui/LDGXzyzc/201011/t20101124_86294.html)

悉和理解[8]。然而,在实践中,平台企业往往以保护商业秘密为由,拒绝公开算法的核心逻辑与参数设置。劳动者面对“算法”无从知悉算法自动化决策所推送的任务设定依据,只能被动接受并转化为突破合理边界的任务劳动强度。这种信息不对称导致劳动者在不知情的情况下被迫接受日益严苛的工作要求,且无法对明显不公平的算法决策提出有针对性的异议。例如,部分外卖平台在未提前告知的情况下调整配送单价或考核标准,劳动者只有在收入下降后才发现规则已变,缺乏事前参与和表达意见的机会。

此外,随着算法优化与劳动强度提升,平台算法在经济利益的驱动下,全天候 24 小时不间断运行,在最大限度地挖掘从业者潜能的同时,引发挤压从业者权益保障空间的担忧。算法系统通过持续收集和分析劳动过程数据,不断优化任务分配路径和时间要求,逐步提高劳动效率标准。以外卖配送为例,外卖骑手在算法调度下,单均配送时长不断被压缩,系统设定的送达时间往往不考虑出餐速度、交通拥堵、天气状况等不可控因素,劳动者不得不通过延长工作时间、加快配送速度来满足系统要求[9]。这种基于数据驱动的效率优化,实质上构成了一种无形的强制劳动机制。劳动者表面上有选择工作与否的自由,但实际上却被算法的效率要求所束缚,不得不接受持续增加的劳动强度。更为隐蔽的是,平台通过算法营造了一种极限竞争环境,如通过积分排名、奖励机制等手段,激励劳动者之间相互竞争,从而自发地提高工作强度和延长工作时间。

平台算法还存在数据监控与行为矫正机制,平台企业通过算法对订单分配、任务执行、薪酬调整、绩效考核以及用工关系终止等环节进行自动化调控,以实现平台对从业者整个劳动过程的精细化管理。这种数据监控不仅限于工作产出,还延伸到劳动过程的每一个细节,如骑手的行驶路线、网约车的驾驶行为、客服人员的通话语气等。基于这些数据,算法系统会对劳动者进行实时评估和排名,直接影响订单分配和收入水平。表现不佳的劳动者会面临隐形惩罚,如减少订单分配、降低派单优先级等,最终导致收入下降。这种基于数据的监控与矫正机制,使劳动者不得不调整自身行为以满足算法设定的标准,形成了一种新型的数字控制模式。在这种模式下,平台企业无需通过传统的人力管理即可实现对劳动过程的精准控制,而劳动者则陷入被动适应的困境。

工作时间自主决定性是新就业形态与单位制从属性劳动最显著的区别。但平台企业牢牢把控劳动控制权,并未真正赋予从业者工作时间自主权[10]。在平台经济中,算法优化与绩效激励往往驱使劳动者自愿延长工作时间,形成“自愿加班”的假象,实则掩盖了其背后的结构性压迫。这种“隐形强制”使得工时制度限制最长工作时间的立法目的落空,劳动者的休息权沦为形式。以网约车驾驶员为例,以网约车为业的全职司机,以尽可能获得更高的收入为其工作主要追求目标。为了获得更多的收入,每天出车 14 小时以上的司机是主流,每天流水四五百元上下。有的司机双班倒,甚至有些司机白天睡在车里,白天夜里都跑。司机超长工作时间的背后,是司机自身主动对营运利润的追求,但也受平台整体考核和驱动机制的约束。工作时间长、劳动强度大是当前新就业形态劳动者面临的突出问题,造成网约车司机超时劳动的原因可能是平台企业的规则驱动与司机的收入动机共同作用的结果[11]。平台通过起步价、白天低单价、夜间高单价,分时段制定不同的单价,以及冲单奖励、排名积分等手段刺激劳动者超时工作。网约车司机群体为提高收入,只能通过延长工作时间或者提高效率的方式完成更多的单量,进而造成平台用工劳动强度较大这一普遍现象。目前我国平台用工全职从业者所谓的“高收入”多以加大工作强度、延长工作时间、放弃合理休息休假为交换条件[12]。

### 3. 数值时代下我国工时制度的应对策略

面对新就业形态带来的多重挑战,传统工时制度的改革势在必行。针对前文讨论的传统工时制度面临的工作时间认定模糊、特殊工时适用困难、算法控制导致过劳,劳动者休息权难以保障等挑战,主要从以下三个方面提出应对策略。

### 3.1. 构建分层分类的工时认定标准

本文认为,解决新就业形态工作时间认定模糊问题,需要构建一个适应其特点的多层次、分类别的认定标准体系。

建立“劳动强度系数”综合评价机制,针对工作状态碎片化问题,可通过算法技术对劳动者的不同工作状态进行差异化衡量。具体而言,可将骑手配送途中、等待取餐、无单待命等不同状态,通过算法区分劳动强度,累计一定工作时间自动强制休息。在此基础上,可进一步构建劳动强度系数体系,将不同状态的工作时间按强度系数折算为标准工作时间。通过这种机制,可以实现对碎片化工作时间的科学量化,为工资计算、休息安排和社会保障提供准确依据。

明确不同类型平台用工的认定规则,针对平台用工法律性质不明问题,应在立法层面细化“三分法”的操作规则,为工作时间认定提供清晰框架。对于确立劳动关系的平台用工,应直接适用传统工作时间认定规则;对于个人依托平台自主开展经营活动的情形,可尊重双方约定;对于不完全符合劳动关系情形的平台用工,则应制定专门的认定标准。重点应针对“不完全劳动关系”制定工作时间认定细则,明确平台对劳动者进行“劳动管理”的具体要素,如接单自由度、拒单惩罚机制、工作过程监督程度等。通过这些要素的判断,确定平台是否对劳动者的工作时间形成实际控制,从而决定是否将其纳入工作时间统计范畴。

引入“任务计量型”工作时间认定模式,传统工时制度的核心是对劳动过程的控制,而新就业形态下,应将重点转向对工作成果的计量。中国社会科学院法学研究所王天玉研究员提出,平台用工劳动基准应从过程控制转向成果控制,通过任务计量施加工作总量控制。这一模式将“正常劳动”转变为“正常定价”,将“劳动定额”转变为“任务总量”,从单个任务的劳动对价和一天内任务的连续性及总量两个层面规制劳动条件<sup>[13]</sup>。具体而言,平台企业有能力依托大数据测算完成单个任务的一般性劳动强度,据此建立任务总量及劳动强度的梯度控制和提醒制度。当劳动者完成的任务总量达到相当于标准工时的工作量时,系统应予以提示或限制继续接单,从而实现对工作时间的间接管控。

### 3.2. 改造特殊工时制度

针对特殊工时制度在新业态下面临的诸多困境,有必要从立法、监管、标准等多个维度推进系统性改革。

构建负面清单与分类规制模式,我国特殊工时制度的改革应当突破传统行业分类的束缚,建立基于工作特性的分类规制模式。具体而言,可利用负面清单管理制度,明确禁止适用特殊工时制度的岗位类型,如长期夜班、高危险性岗位等,在此基础上赋予平台企业更大的用工自主权。对于新就业形态,可根据从属性强度进行细分:对具有较强从属性的“不完全劳动关系”,适用接近标准工时制的特殊工时规制;对从属性较弱的灵活就业,则适用更为弹性的任务计量型工时制度。此外,应当简化特殊工时制度的审批程序,将事前审批制改为备案与事后监督相结合的管理模式,降低企业合规成本,提高监管效率。

明确工时上限与加班认定标准,为确保特殊工时制度不被滥用,必须明确工时上限及加班认定标准。可参考欧盟《平台工作指令》的经验,规定在任何情况下,平均每周工作时间(包括加班)不得超过48小时;对于综合计算工时工作制,应在协议中明确约定计算周期、休息时间安排及加班认定标准。针对新就业形态的特点,应当确立工作总量控制原则,即无论工作时间的安排如何灵活,在特定周期内的总工作时间不得超过法定上限。平台企业有义务通过技术手段对劳动者的总工作时间进行监测和管控,当工作量显示劳动者可能超过法定工时上限时,系统应自动限制新任务的分配。对于加班认定,应当根据任务完成的实际情况进行判断,避免仅以“在线时间”为唯一标准,而是结合劳动强度、任务要求等多方面因素进行综合评估。

### 3.3. 构建算法治理的三重维度规制体系

田野提出通过赋予劳动者“离线权”，在非工作时间可拒绝登录 APP、拒绝接单，平台若强制派单则构成加班。该进路通过赋权机制矫正算法权力失衡，但需解决“离线是否导致收入下降”的隐性强制问题，需配套“最低报酬保障”与“评分保护”机制<sup>[14]</sup>。作者认为应对算法控制带来的强迫劳动风险，需要从事前、事中、事后三个环节构建全链条的规制体系，确保算法管理的透明性、公平性和可追责性。

提升算法管理的透明性，透明性是规制算法管理的基础，要求算法管理所依赖的个人信息及其运行逻辑能够被利益相关方所知悉和理解。设立算法披露义务，在不同主体层面设立算法披露义务，以破除“算法黑箱”。平台企业应向劳动者、工会和监管机构披露算法的基本原理、关键参数和决策逻辑，特别是涉及任务分配、绩效评价、报酬计算等直接影响劳动者权益的算法规则。当然，算法透明并非要求公开所有源代码，而是要在保护商业秘密与保障劳动者知情权之间取得平衡。

推动算法解释可视化，将计算机程序语言转化为通用语言文字构成的选项，让劳动者可以直接进行操作，平台将收集的情况和信息转化为算法的改进与更新。通过可视化、可读化的方式，使劳动者能够理解算法决策的基本逻辑，减少因信息不对称导致的权益受损。建立算法备案制度，对平台企业使用的核心算法，特别是直接影响劳动者工作条件和收入的算法，建立向监管部门的备案制度。监管部门可聘请第三方专业机构对备案算法进行审查，评估其公平性和合规性，防止歧视性和不公平算法投入使用。确保算法决策的公平性，提升算法管理的透明性是保障从业者权益的基础，但尚不足以全面应对现实挑战，立法还需对实际运行的算法进行规制，以确保其公平性。

完善集体协商与行业自律，针对平台用工的特点，充分发挥集体协商机制在特殊工时制度实施中的作用。与传统集体协商不同，新就业形态领域的集体协商应当更加关注算法透明和参与，确保算法决策的公平公正。工会应当参与平台算法的监督和设计，代表劳动者与平台进行协商谈判，重点就最长工作时间、休息时间、任务单价等核心劳动条件达成行业性规范。实践表明，京东的集体协商、美团等企业的“恳谈会”等行业自律机制，已为通过协商民主方式规范劳动条件提供了宝贵经验。这些机制可以有效弥补立法滞后性的不足，形成源自行业的自我约束机制。

## 4. 结语

近二十年来，伴随着互联网、人工智能、算法及大数据技术的普及应用，我国数字经济迅猛发展。新就业形态不断涌现，对传统工时制度带来工作时间的认定、特殊工时制度的适用、及劳动者休息权保障等挑战。而通过构建分层分类的工时认定标准、改造特殊工时制度以及构建算法治理的三重维度规制体系等应对策略，能够在一定程度上应对这些难题。同时，工会积极参与平台算法监督设计、代表劳动者协商谈判所形成的行业自律机制，也为规范劳动条件提供了有益补充。未来工时制度的改革应立足于新就业形态的现实特征，在保障劳动者权益与促进劳动弹性之间寻求平衡，推动工时制度从工业时代向数字时代的范式转型。不断完善工时制度及相关配套措施，推动算法向善，加快劳动基准立法，以更好地保障劳动者的合法权益，进而从过度劳动迈向体面劳动，促进高质量就业。

## 参考文献

- [1] 王天玉. 平台用工劳动基准的建构路径[J]. 政治与法律, 2022(8): 33-47.
- [2] 王天玉. 工作时间基准的体系构造及立法完善[J]. 法律科学(西北政法大学学报), 2016, 34(1): 122-133.
- [3] 刘蓉, 曹巍. 数字时代劳动者工时制度的国际经验与启示[J]. 中国人力资源社会保障, 2025(4): 47-49.
- [4] 柯振兴, 刘上. 欧盟平台用工劳动关系认定和算法规制立法述评[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2025(1): 24-36.

- 
- [5] 闫冬. 工时制度与待命时间适用关系之证成[J]. 法学, 2023(6): 166-177.
  - [6] 沈同仙. 工作时间认定标准探析[J]. 法学, 2011(5): 134-143.
  - [7] 吴孝秋. 特殊工时制度, 实现企业降本增效[J]. 人力资源, 2025(17): 99-101.
  - [8] 吴勇. 超越劳动关系: 平台用工算法管理规制的三重维度[J]. 中国应用法学, 2025(2): 51-66.
  - [9] 付埴琪. “系统困不住”的外卖骑手——劳动场景视角下的变通与协作关系研究[J]. 新视野, 2021(6): 84-89, 116.
  - [10] 沈雨纯, 唐其宝. 从劳动定额到任务量: 平台从业者工时权益保障新思维[J]. 浙江理工大学学报(社会科学), 2025, 54(5): 578-586.
  - [11] 肖竹. 网约车劳动关系的认定: 基于不同用工模式的调研[J]. 财经法学, 2018(2): 95-110.
  - [12] 赵红梅. 平台从业者收入相关权益的法律保护[J]. 上海财经大学学报, 2021, 23(5): 123-138.
  - [13] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
  - [14] 田野. 数智时代的过劳问题及其法律因应[J]. 中国法学, 2025(3): 65-85.