

# 平台经济下劳动者权益保障体系模型构建及应用

卢文静

浙江理工大学经济管理学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2024年11月25日; 录用日期: 2024年12月9日; 发布日期: 2025年1月20日

## 摘要

在平台经济迅猛发展的背景下, 深入分析劳动者权益保障现状, 诊断发现存在劳动关系界定模糊、社会保障缺失及维权困难等痛点。基于此, 构建劳动者权益保障生态体系模型, 明确生态主体包括政府、平台企业、劳动者和工会; 生态关系涵盖共生、捕食、制约关系; 生态机制包括制度规范、监督执行和支持服务。模型指导下, 提出平台经济下劳动者权益保障的对策, 强调多方协同合作的必要性以提升劳动者权益保障效能。

## 关键词

平台经济, 劳动者权益保障, 生态系统模型

# Construction and Application of Labor Rights Protection System Model under the Platform Economy

Wenjing Lu

School of Economics and Management, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou Zhejiang

Received: Nov. 25<sup>th</sup>, 2024; accepted: Dec. 9<sup>th</sup>, 2024; published: Jan. 20<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

Under the backdrop of the rapid development of the platform economy, this study conducts an in-depth analysis of the current state of labor rights protection, identifying key issues such as vague labor relationship definitions, lack of social security, and difficulties in rights protection. Consequently, a labor rights protection ecosystem model is constructed, specifying ecological entities

including government, platform enterprises, workers, and trade unions; ecological relationships encompassing symbiosis, predation, and regulation; and ecological mechanisms comprising institutional norms, supervisory enforcement, and support services. Guided by the model, strategies for labor rights protection in the platform economy are proposed, emphasizing the necessity of multi-party collaboration to enhance the effectiveness of labor rights protection.

## Keywords

Platform Economy, Workers' Rights Protection, Ecosystem Model

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. 引言

平台经济作为一种新型就业形态，近年来已成为中国经济发展的新兴力量与重要组成部分[1]。凭借其强大的生命力和发展潜力，平台经济在促进经济增长、推动技术创新和加速产业升级等方面发挥了至关重要的作用[2]。中国信通院数据显示，2022 年我国平台服务企业的业务收入达到了 5618 亿元，同比增长 8.2%，仅外卖平台注册骑手的数量就已超过 700 万人。与传统劳动者相比，平台劳动者享有更大的工作自主性和灵活性，但同时也面临着劳动关系界定模糊、社会保障不足和维权困难等诸多挑战。由于平台劳动者通常以短期或临时性的形式参与劳动市场，无法享受正式员工所拥有的完善社会保障体系。这种缺乏保障的状态使得他们在面临突发事件时，容易陷入社会保护机制缺失的困境之中。因此，权益保障的重要性不容忽视，这需要社会各界的共同关注和努力。

2021 年，人社部等八部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，明确要求进一步规范平台用工关系，确保新就业形态劳动者的各项权益得到保障。在党的二十大报告中，“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”等议题再次被强调，可见政府对保护新型就业形态劳动者权益的高度重视与战略部署。然而，仅仅依靠政府的努力是不够的，还需要平台企业、劳动者和社会组织等多方面的协同合作。因此，构建和完善平台经济下的劳动者权益保障体系模型，不仅是对当前社会经济发展需求的积极响应，更是维护社会稳定、实现可持续发展的重要举措。

## 2. 平台经济下劳动者权益保障痛点诊断

### 2.1. 劳动关系模糊

平台经济以众包、代理、按需服务等多元模式蓬勃发展[3]，借助各种灵活、弹性的用工方式避免与劳动者建立直接劳动关系，灵活的就业形式改变了传统雇佣关系，致使劳动关系认定困难[4]，劳动者权益保护面临挑战。以外卖行业为例，平台持续进行业务切割并创新运营模式，逐渐形成以代理商模式和众包模式为主的用工结构[5]，模糊了劳动关系的边界。同时，现行劳动法律法规体系主要基于传统雇佣关系设计，对于平台经济中灵活就业群体存在明显不适应。现行的《劳动法》和《劳动合同法》中对劳动关系等概念解释较为宽泛，缺乏明确界定，在实际操作中容易产生歧义。尽管人社部发布了人事争议典型案例，但劳动关系认定的“从属性”标准判定复杂[6]。如《工伤保险条例》中要求参保者具有劳动关系，而平台劳动者往往因不满足这一条件而无法享受工伤保障，可见现行法律在覆盖平台经济下的劳动者权益保障方面遭遇挑战，显示出明显的局限性。

## 2.2. 社会保障不足

平台劳动者在社保政策认知方面存在显著的局限性，导致社会保障权益实现困难。具体而言，劳动者对于自身应享有的社会保障权益缺乏全面深入的了解，对于相关手续的办理流程也知之甚少。这削弱了平台劳动者社保参与的积极性，在面对社会保障问题时显得力不从心。此外，受限于生活消费观及生存压力，往往会忽视参保的长期利益，而更倾向于将长远的保障转化为即期收入[5]。在推动劳动者参保方面，平台企业责任缺失。多数平台企业专注于业务拓展和盈利，忽视劳动者权益维护与社保宣传引导。一方面，平台未能切实有效地向劳动者传递参与保险的重要性及相关政策信息，另一方面，平台也未提供充足的支持与便利条件，以协助劳动者顺利完成参保流程。因此，平台劳动者参保率偏低，社会保障权益难以落实。

## 2.3. 权益维护困难

平台企业通常拥有丰富的资源和技术优势，而劳动者则处于相对弱势地位，这种力量对比悬殊，使得劳动者在维权过程中面临较大的阻力。平台掌握规则制定权，在报酬、奖惩等方面占据绝对主导地位，而处于被动地位的平台劳动者很难在权益受损时拥有话语权[6]。在这种地位不平等、平台劳动者个体化的形势下，个体发声几乎无法得到回应，分散的就业群体也使集中协商难以进行，平台劳动者很难寻找到及时有效的途径来维护权益[7]。此外，平台企业拥有专业法律团队，以“平台服务协议”等名目的网络合同和格式条款逃避责任，实现风险最小化和利益最大化[8]。维权渠道的不畅与流程的复杂性也成为了寻求法律救济的主要障碍。平台企业构建多层次劳务外包和代理关系，拉长用工链条，增加权益保护难度。因此，如何改善维权环境、简化法律程序以及加强监管是当前亟待解决的重要问题[5]。

## 3. 平台经济下劳动者权益保障模型构建

### 3.1. 平台经济下劳动者权益保障模型的构成要素分析

鉴于平台经济下劳动者权益保障面临的多重挑战，亟需形成权益保障的“生态圈”，打出协同治理的“组合拳”[9]，构建全面的劳动者权益保障生态体系模型，以应对平台经济背景下日益复杂的劳动关系。劳动生态体系是一个包含多方主体在内的，与产业生态关系深度融合的体系，由生态主体和生态关系组成。政府、平台企业、劳动者及其他利益相关者都是生态体系的重要参与主体，并涉及共生、捕食和制约等多种生态关系，共同构建起劳动权益保障生态体系框架[10]。模型的建立可以明确生态主体的角色定位与责任，厘清各主体之间的生态关系，并在此基础上建立相应的保障体系，通过各主体间的相互作用，为劳动者权益提供坚实的保障。

#### 3.1.1. 生态主体分析

在平台经济的框架下，政府、平台企业、劳动者以及工会扮演着至关重要的角色。政府作为立法和监管的主体，负责制定劳动法规，确保劳动者的基本权益得到法律的保护[11]，并监督企业遵守法律法规；平台企业作为平台经济的运营核心[12]，直接影响劳动者的工作环境和条件，因此承担着提供公平的报酬、合理的工作时间和安全的劳动条件等重要责任；劳动者自身则是权益保障的直接受益者，其专业技能和对权益的认知是维护自身权益的基础。工会作为劳动者的集体代表，通过协商和谈判，为劳动者争取更优越的工作条件和更公正的薪酬福利，同时提供法律援助和咨询服务，帮助劳动者了解和维护自己的权益[13]。

#### 3.1.2. 生态关系分析

##### 1) 共生关系

政府与劳动者。劳动者通过平台工作，为经济增长贡献力量，而政府则负责制定和实施劳动法规，确保劳动者的合法权益得到保护。政府出台的法规旨在为劳动者提供合理的薪酬、安全的工作环境以及完善的社会保障，以此维护其基本福祉。同时，劳动者创造的经济价值通过税收等形式回馈给政府，支持政府进一步改善公共设施和服务，为劳动者提供更好的工作条件。这种共生关系不仅保障了劳动者的权益，也为平台经济的稳定与发展奠定了坚实基础。

平台企业与劳动者。平台企业与劳动者互生互长，是紧密的利益共同体，这一共生关系对于双方的长期发展至关重要[14]。劳动者凭借劳动与技能，为平台企业创造价值，优化服务，提升品牌声誉。同时，平台企业为劳动者提供就业机会、薪酬及职业发展培训，支持劳动者的个人发展和生活需求。平台企业应当认识到，牺牲劳动者的基本权益以追求短期利润，将会破坏双方的共生关系，并最终影响企业的可持续发展。

### 2) 捕食关系

平台企业与劳动者。在平台经济的劳动关系框架内，部分平台企业与劳动者之间的利益分配呈现出捕食性质的模式。在这种模式下，一些平台企业凭借其市场地位及算法优势，对劳动者施加不合理的条款。通过调整算法，平台企业可以在需求高峰期间提高抽成比例[12]，从而在劳动者完成相同工作量的情况下，降低其实际收入。这类操作模式反映了潜在剥削行为，劳动者的剩余价值被平台企业过度索取，形成了劳动者权益受损的捕食关系。

平台企业与工会。平台企业与工会在特定情况下呈现出类似捕食关系的特征。平台企业通过制定严苛的服务条款与规则，严格限制工会组织活动及代表劳动者进行谈判的空间。同时，凭借其技术优势与数据掌控权，平台企业对劳动者实施更为精细的管理与控制，进而降低劳动者对工会的依赖程度，如利用算法对劳动者的工作任务进行分配与考核，使劳动者处于相对分散和竞争的状态，难以形成合力与工会共同争取权益。

### 3) 制约关系

政府与平台企业。政府通过制定执行劳动法规、行业政策等对平台企业进行制约，保障劳动者权益。这种制约关系是劳动者权益保障的关键。劳动监察部门依据法律法规，对平台企业的劳动用工进行严格监督，确保劳动者的工资、休息休假等权益得到保障。对违反规定的平台企业，政府将依法进行处罚，促使平台企业遵守法律法规，保障劳动者权益。

工会与平台企业。工会以集体协商和组织劳动者的力量对平台企业形成制约。通过协商机制，工会代表劳动者就工资、工作条件、劳动安全等关键问题进行谈判，争取达成对劳动者更为有利的协议。工会的存在使得劳动者能够以集体的力量参与到劳动条件的决策过程中，从而在一定程度上平衡了劳动者与平台企业之间的权力关系。

## 3.2. 平台经济下劳动者权益保障的生态体系模型构建

### 3.2.1. 模型确立

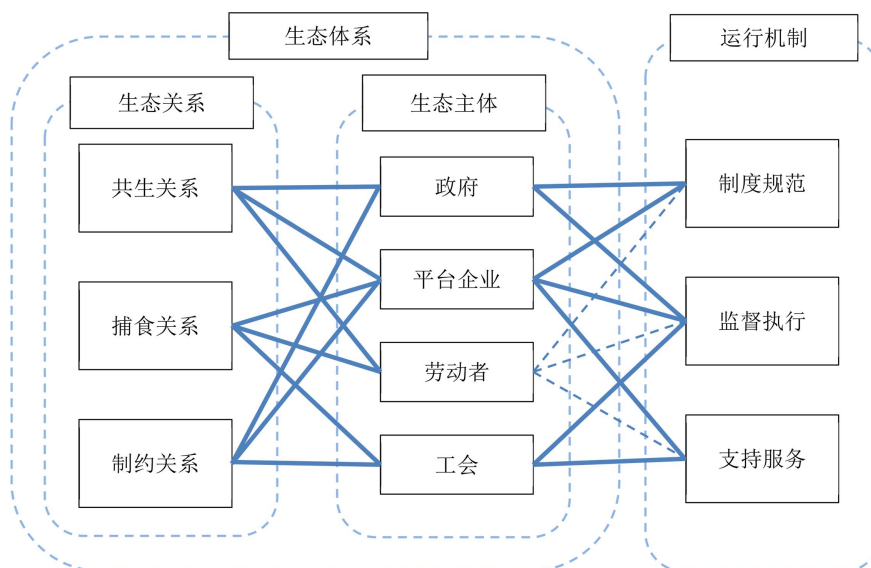
劳动者权益保障的生态体系模型(见图 1)构建对于维护平台经济下劳动者权益至关重要，该模型由两大核心构成：一是生态体系，包括生态主体及其相互作用的生态关系；二是运行机制，它独立于生态体系之外，对生态体系产生影响。

### 3.2.2. 模型解释

平台经济下劳动者权益保障生态体系模型通过一系列运行机制对生态主体进行赋能，进而改善生态关系。具体来说，制度规范机制为生态主体提供了行动的框架和标准，并明确其角色和责任。监督执行机制进一步确保这些规范得到遵守和执行，通过对生态主体行为的监督，增强了主体间的透明度和责任



感。支持服务机制则为劳动者提供必要的资源和服务，使他们能更有效地维护自己的权益。这些运行机制共同作用于生态体系，通过赋能生态主体和改善生态关系，提升劳动者权益保障体系的整体效能和可持续性。



**Figure 1.** Labor rights protection ecosystem model in the platform economy

**图 1.** 平台经济下劳动者权益保障生态体系模型

### 1) 制度规范机制

制度规范机制由政府制定的法律法规与政策措施组成，具备权威性与导向性。一方面，其详细厘定劳动者权益范围。劳动报酬方面，综合岗位特性、劳动投入及地区差异等因素，科学设定报酬计算、支付周期及最低工资标准；工作时间依据不同用工形式，在法定框架内细化时长规定与加班补偿细则，保障休息权；劳动安全卫生从线上线下场景出发，明确数据安全、人身防护等具体规范，要求平台企业严格执行。另一方面，对平台企业责任义务规定清晰，用工需规范合同签订，涵盖关键权益内容，还需提供职业培训、完善劳动保护及考核晋升机制等。同时，确立从协商到诉讼的争议解决路径，为处理纠纷提供依据，以此规范生态主体行为，平衡双方关系，防止成为“一刀切”的政策工具[15]，保障权益保障体系有序运行。此外，该机制并非一成不变，而是随平台经济发展动态调整，与时俱进地契合新劳动模式与权益需求，持续强化保障作用。

### 2) 监督执行机制

监督执行机制是确保平台经济劳动秩序、维护劳动者权益的有力保障，由政府及相关机构主导实施。这一机制通过提高违法成本，强化平台企业的合规性，从而对平台企业和劳动者之间的关系产生影响。政府基于对平台的综合评估实施分类分级监管[16]，通过定期、全面审查平台企业用工情况，聚焦合同签订、工时安排、劳动安全保障等关键环节，对违规行为依规采取罚款、责令整改、公开曝光等处罚措施，显著提高违法成本，形成有效威慑，督促企业依法依规用工，建立全方位、多层次、立体化的监管体系[17]。与此同时，工会等社会团体积极发挥协同作用，运用舆论监督手段，引发社会关注，对平台企业施加公共压力，与政府监督形成合力，拓宽监督覆盖面、增强监督深度，为劳动者开辟多元维权途径，共同推动平台经济下劳动者权益保障工作扎实、健康开展。

### 3) 支持服务机制

支持服务机制是由政府、平台企业和工会共同构建的，旨在为劳动者提供必要的资源和帮助，以强化其权益保障。这一机制通过提供职业培训和适应快速变化工作环境的能力赋能劳动者，提升其专业技能和综合素质，增强其在平台经济中的竞争力。同时，通过建立和完善劳动者权益维护机制，包括法律援助和纠纷调解服务，确保劳动者在权益受到侵害时能够得到及时有效的支持和帮助。这些措施不仅保障了劳动者的合法权益，还促进了劳动者与平台企业之间的和谐合作，为平台经济下劳动者权益保障的健康发展提供了坚实的基础。

## 4. 平台经济下劳动者权益保障模型应用

本部分将探讨在平台经济背景下，如何将已构建的劳动者权益保障模型转化为实际行动，包括政府的政策引导、企业的管理责任、劳动者的自我保护以及工会的协调作用，旨在展示模型应用的具体路径，以及如何通过多方协同实现劳动者权益的有效维护。

### 4.1. 政府发挥主导作用

政府需紧密结合平台经济的特性与发展走向开展工作，在保证对平台企业正向激励的前提下，对劳动者给予倾斜性保护[18]。一方面，及时对劳动法律法规予以修订和完善，清晰界定平台经济中各类劳动者的权益范围，针对平台劳动者参保受限这一问题，制定专门的社保政策，明确参保方式、缴费标准和待遇享受规则，确保劳动者在社会保障方面享有平等权利。探索如允许按实际工作收入和时长缴费的灵活参保模式，对积极履行劳动者权益保障责任的平台企业给予税收减免或财政补贴，确保劳动者在社会保障方面享有平等权益。同时，出台如税收优惠、财政补贴等鼓励性政策，激发平台企业积极投入劳动者权益保障工作。另一方面，着力强化监管力度并创新监管模式，健全平台经济劳动监管制度，充实劳动监察部门执法力量，配备专业技术人员，全方位监管平台企业用工行为，着重检查劳动合同签订、工作时间安排以及劳动安全保障措施落实等关键环节，确保平台企业严格遵守劳动法律法规。充分运用大数据、人工智能等前沿技术手段，搭建平台经济劳动监管信息平台，达成对平台企业的实时动态监测，及时察觉潜在劳动权益保障问题并实施预警与处理。

### 4.2. 平台企业履行主体责任

平台企业应依据不同用工类型优化用工模式和管理机制。对于全职劳动者，进一步优化劳动合同管理，规范工作流程与绩效考核制度，切实保障其职业发展空间和福利待遇；对于兼职和零工劳动者，签订清晰明确的服务协议，明确工作任务、报酬标准、工作时间等核心条款，确保其基本权益得到有效保障。与此同时，积极构建薪酬动态调整机制，综合考量劳动者工作表现、市场需求变动以及企业经营实际状况，合理确定劳动报酬，充分体现劳动者的劳动价值。此外，大力推动沟通协商与民主参与机制建设。积极搭建多样化沟通平台，拓宽沟通渠道，通过设立在线反馈系统、定期组织劳动者座谈会等形式，广泛收集劳动者意见和建议，及时解决劳动者在工作中遭遇的各类问题。积极鼓励劳动者参与企业管理决策过程，增强劳动者的归属感和责任感。例如，设立劳动者代表参与企业治理机制，邀请劳动者代表参与薪酬制度制定、劳动安全管理等重要决策过程，充分尊重劳动者的意见和建议。

### 4.3. 劳动者增强保障能力

劳动者自身要积极主动提升综合素质。踊跃参加各类职业培训和技能提升活动，充分利用平台企业提供的培训资源、政府组织的免费培训项目或者在线学习平台，持续学习新知识、新技能，密切关注行业动态与市场需求变化，通过持续教育和自我提升，确保自身技能与劳动市场发展保持同步，进而在激烈的就业竞争环境中始终保持优势地位。同时，高度注重培养自身法律意识和维权能力，深入学习劳动

法律法规和相关政策,全面熟悉自身权益内容及维权途径。积极加入工会或相关社会团体,借助集体力量有效维护自身权益,踊跃参与集体协商活动,与平台企业积极争取合理的权益保障。在日常工作中,注意用心收集和妥善保存与自身权益密切相关的各类证据,如详细的工作记录、报酬支付凭证、聊天记录等,以便在遭遇劳动纠纷时,能够及时有力地提供证据支持自身诉求,切实提高维权成功的几率。

#### 4.4. 工会强化协调支持

劳动工会协调各方利益关系,在政府、平台企业和劳动者之间发挥桥梁和纽带作用。平台劳动者由于组织性弱,对社会保护和组织保护的需求更加强烈[19]。工会应加强自身组织建设,积极吸纳平台劳动者加入工会,扩大在平台经济劳动者中的覆盖范围,以工会服务数量和服务内容的广覆盖重塑工会对劳方的代表性[20],提升工会的凝聚力和影响力。同时,积极参与政府相关政策法规的制定过程,传达劳动者的诉求和意见,与平台企业进行沟通与协商,推动企业改善用工管理并保障劳动者权益,并组织劳动者开展集体协商和维权活动,切实维护劳动者的合法权益。

#### 4.5. 各主体协同构建生态体系

为有效维护平台经济下劳动者的权益,建立一个多方参与的沟通协调机制尤为关键。需要多方发力,协同治理。政府应扮演主导角色,定期召集包括平台企业、劳动者、工会及社会团体在内的各方代表,举行联席会议,旨在就劳动者权益保障的关键议题进行深入讨论,动态制定相关政策措施,协调解决实际操作中遇到的问题。此外,通过建立信息共享平台,确保信息的公开和及时更新。政府可在平台上发布劳动法律法规、政策文件和监管信息,平台企业则需要在该平台上公示其用工信息、薪酬制度和劳动安全保障措施,增加其运营的透明度。劳动者可以利用这一渠道反馈工作情况和权益诉求,而工会则可以发布维权案例和服务信息,从而提升整个系统的效率和信息透明度。

### 5. 结论

在数字经济蓬勃发展的背景下,平台经济催生的新就业形态尚处演变之中,其劳动用工特性复杂,使劳动者面临劳动权益保障难题。本文构建的劳动者权益保障生态体系模型,明确了政府、平台企业、劳动者和工会等主体的关键作用以及制度规范、监督执行、支持服务等运行机制,旨在借多方协作之力化解现存难题,促进平台经济与劳动者权益保障相辅相成、协同进步。然而模型对部分新平台经济与复杂用工关系适用性欠佳,模型应用对应不同地区、行业具体实施阻碍探讨不足。未来,需紧跟平台经济及就业形态变化,完善模型以契合更多场景,强化模型可行性剖析与实施策略细化,助力构建更完善保障体系,推动平台经济稳健繁荣发展。

### 参考文献

- [1] 常凯. 平台企业用工关系的性质特点及其法律规制[J]. 中国法律评论, 2021(4): 31-42.
- [2] 雷晓天, 柴静. 从“发展中规范”到“规范中发展”: 互联网平台用工治理的演进过程与机制[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(5): 6-24.
- [3] 董有生, 胡齐. 数字时代劳动形态变革的法治回应——以类劳动规范构建为路径[J]. 数字法治, 2024(4): 186-197.
- [4] 徐政, 郑霖豪, 丁守海. 新质生产力促进共同富裕的内在机理与策略选择[J]. 改革, 2024(4): 41-49.
- [5] 邓小兵, 周若梅. 平台经济下数字零工劳动权益保障之探讨[J]. 广西政法管理干部学院学报, 2023, 38(3): 32-41.
- [6] 郭捷. 劳动法与社会保障法[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2007.
- [7] 张西贝. 平台经济下网约工等新型劳动者权益保障研究[J/OL]. 经营与管理: 1-7. <https://doi.org/10.16517/j.cnki.cn12-1034/f.20231109.002>, 2024-10-13.
- [8] 王之洲, 张尤佳, 杜岳珊. 平台经济下劳动者权益保障研究[J]. 辽宁经济, 2023(8): 64-71.

- [9] 徐新鹏, 袁文全. 新就业形态下灵活就业群体劳动权益保障研究[J]. 中州学刊, 2023(1): 61-69.
- [10] 唐鑛, 张莹莹, 郑琪. 共荣共生, 共赢增值: 构建新质劳动关系生态体系[J]. 清华管理评论, 2024(9): 69-77.
- [11] 娄宇. 平台经济灵活就业人员劳动权益保障的法理探析与制度建构[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2021(2): 70-81.
- [12] 陈维政, 李红黎, 胡冬梅, 等. 我国互联网平台多元劳动关系研究[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版), 2023, 42(4): 9-18.
- [13] 常凯. 劳权论[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004.
- [14] 韦杰. 不完全劳动关系视野下新就业形态劳动者权益保障研究[J]. 学术论坛, 2023, 46(3): 124-132.
- [15] 堵琴囡. 新业态劳动者权益保障的政策工具选择研究[J]. 中国行政管理, 2020(9): 42-48.
- [16] 武宜萱. 新业态劳动者权益保障中平台守门人监管模式的引入及规则构建[J]. 地方立法研究, 2024, 9(4): 103-122.
- [17] 闫慧慧, 杨小勇. 平台经济下数字零工的劳动权益保障研究[J]. 经济学家, 2022(5): 58-68.
- [18] 魏益华, 谭建萍. 互联网经济中新型劳动关系的风险防范[J]. 社会科学战线, 2018(2): 84-90.
- [19] 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(4): 57-72.
- [20] 纪雯雯, 赖德胜. 从创业到就业: 新业态对劳动关系的重塑与挑战——以网络预约出租车为例[J]. 中国劳动关系学院学报, 2016, 30(2): 23-28.