

互联网平台下劳动者权益保障研究

刘倩

石河子大学法学院, 新疆 石河子

收稿日期: 2025年5月15日; 录用日期: 2025年5月27日; 发布日期: 2025年6月18日

摘要

互联网平台经济催生的新型用工模式在缓解就业难题的同时, 也给劳动者权益保护带来新挑战。本研究聚焦于互联网经济平台工作的劳动者权益保护问题, 深入剖析其劳动权利状况及面临的挑战。文章开篇阐述了互联网平台劳动者权益保护相关概念, 包括平台及劳动者的定义; 继而分析了互联网平台经济下劳动者权益保障存在的问题, 涵盖劳动关系认定、社会保险、工作时间与条件、劳动收入等方面; 最后针对性地提出完善建议, 涉及完善劳动关系认定标准、社保机制, 加强工会参与、平台企业监督, 以及强化劳动者法律维权认知等内容。

关键词

互联网平台, 劳动关系, 劳动者权益保障

Research on the Protection of Laborers' Rights and Interests under the Internet Platform

Qian Liu

School of Law, Shihezi University, Shihezi Xinjiang

Received: May 15th, 2025; accepted: May 27th, 2025; published: Jun. 18th, 2025

Abstract

The new employment mode promoted by the Internet platform economy not only relieves the employment problem, but also presents novel challenges for safeguarding workers' rights and interests. This research centers on the protection of rights and interests for workers engaged in the Internet economic platform and deeply analyzes their labor rights and challenges. In the beginning,

the article expounds on the notions associated with the safeguarding of workers' rights and interests in internet platforms, including the definition of platform and workers. Then, it probes into the issues present in the safeguarding of workers' rights and interests under the Internet platform economy, including the identification of labor relations, social insurance, working hours and conditions, labor income and so on. Finally, the paper puts forward some suggestions for improvement, including improving the standards of labor relations identification, social security mechanism, strengthening trade union participation, platform enterprise supervision, and strengthening workers' awareness of legal rights protection.

Keywords

Internet Platform, Labor Relations, Protection of Workers' Rights and Interests

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. 互联网平台劳动者权益保护相关概念

1.1. 互联网平台的定义

在新经济形态下，互联网平台用工成为企业不可或缺的用工模式，其将用工方式与互联网、大数据技术深度结合。实践中，因各平台企业运营模式存在差异，平台用工形式呈现出多元化的特点，广泛涉及互联网、物联网、云计算、电子商务等多个行业。根据平台运营特性，可将平台用工模式划分为四大类型：中介服务型、自营管理型、三角协作型及众包共享型。这四种模式在劳动力资源配置效率、运营成本控制以及潜在风险承担等方面均展现出不同特点，各有其优势与局限性[1]。企业在选择平台用工模式时，最优方案需紧密贴合其自身的经营定位与需求。然而，在实际运营中为了最大化的经济效益，企业通常会灵活运用多种用工模式组合。以某知名互联网配送平台为例，其骑手与平台的劳动关系呈现多元化特征：部分骑手与平台直接签订正式劳动合同成为平台正式员工；部分骑手则通过与平台授权的代理商签订协议形成间接雇佣关系；还有相当一部分骑手与平台不存在直接劳动合同约束，仅通过注册平台账号获取配送任务实现灵活就业与自主接单。

1.2. 互联网平台劳动者概念

我国部分学者用“网约工”来概括互联网劳动者[2]，他们是指借助互联网平台开展线上交易及提供相关服务的自由职业群体。在经济面临下行压力的背景下，这类工作的重要性日益凸显[3]。目前，我国法律尚未针对互联网平台劳动者作出清晰、明确的界定。这一群体的涌现是互联网经济蓬勃发展发展到特定阶段的必然产物，绝非偶然。伴随其兴起，新型用工形式与传统劳动体系之间的矛盾与不匹配问题日益凸显，传统雇佣模式正遭受前所未有的冲击。然而，在传统模式逐步瓦解之际，新的劳动关系定义却尚未建立，这使得互联网平台劳动者群体陷入一种相对模糊且尴尬的处境，进一步凸显出在互联网经济蓬勃发展的背景下制度更新的紧迫性与必要性。在本文中，互联网平台劳动者特指在互联网平台经济模式下，主要承担基础事务、终端执行以及体力劳动类工作的劳动者群体。他们依托互联网信息技术和移动通讯设备，接收平台派发的各类任务指令。待工作完成后平台运用大数据分析技术，对其劳动成果进行评估与审核认定，最终根据平台预先设定的规则，向这些劳动者支付相应的劳动报酬。

2. 互联网平台劳动者权益保障的现状和问题

2.1. 劳动关系认定困难

劳动关系是劳动者与雇主在法定条件下形成的权益与责任关联纽带。目前,国内对于劳动者与雇主劳动关系的界定主要依据劳动者与雇主的从属性,相关法律法规对双方的权益和义务进行了规定。若双方依法签订劳动合同,则劳动者依法享有各项法定权益;反之,若未签订劳动合同,劳动者权益可能得不到有效保障。随着我国数字经济与平台经济的蓬勃发展,网络雇佣合同在用工形式、权利义务分配及法律关系认定等方面,已与传统劳动合同呈现显著差异。此类新型用工关系难以直接套用现行劳动法律法规中的“三要素”(主体资格、从属性、劳动性质)标准进行定性,还需要结合产业形态特征完善法律适用规则。一方面,当前对“互联网平台劳动者”的界定主要基于现行法律法规以及特定的“三要素”标准。值得注意的是,该类劳动者的雇佣模式呈现出高度的复杂性与灵活性,其工作时长可由劳动者自主安排,既涵盖了全职工作形式,也包括了兼职工作类型,还能同时为多家公司工作。在法律关系层面来看,网络公司同劳动者之间可能会形成多种雇佣关系,像劳务关系、劳动关系等情况都较为常见,不同雇佣关系对应着不同的法律规则与权益保障模式。另一方面,《关于确立劳动关系有关事项的通知》规定了在劳动者与用人单位未签订书面劳动协议的情况下,若符合主体资格、雇佣关系、经营活动三方面条件,可认定劳动关系成立。但这套判定规则对于共享经济背景下的“互联网平台劳动者”群体并不适用[4]。在法律实践中,新型用工模式正暴露出明显的规则滞后性。以互联网平台用工为例,大量骑手、网约车司机等劳动者未与平台签订劳动合同,其法律身份难以被认定为“劳动者”,因而无法享受工伤保险、最低工资保障等法定权益[5];收入分配方面,消费者或商家直接向劳动者支付服务费,平台仅收取信息服务费或抽成,这种“去劳动关系化”的报酬支付方式,进一步模糊了劳动者与平台之间的人身从属与经济从属关系。平台企业为追求利润最大化,通过“去劳动关系化”降低用工成本(如规避社保缴纳、最低工资标准等法定责任)。新业态下劳动者就业观念转变,部分从业者倾向于灵活就业(如网约车司机兼职接单),但缺乏对劳动关系缺失风险的认知。平台通过算法设定工作规则(如配送时间限制、拒单惩罚机制),劳动者表面上自主接单,实则受算法规则的刚性约束。大数据技术模糊了劳动关系边界,平台通过用户评价、数据监控等手段实施间接管理,使得传统“人格从属性”“经济从属性”的认定标准难以量化,导致现有劳动法律体系难以有效覆盖。总之“互联网平台劳动者”的劳动权益保护缺乏保障,职业安全感降低,相关劳动争议频发。

2.2. 社会保险缺失

互联网平台劳动者依法应享有社会保险权利,但根据《社会保险法》第10条、第23条以及相关指导意见,互联网平台劳动者只能以灵活就业人员身份参加养老保险和城乡居民基本医疗保险。法律条文中“可以参加”的表述赋予了劳动者选择权,同时也反映出工伤保险、失业保险等险种未作规定。劳动者自行参保时面临个人缴费基数大、费用高的问题,这大大降低了他们的参保意愿[6]。我国社会保险与劳动关系紧密捆绑,以劳动关系的存在为前提劳动者才能享受工伤保险、生育保险、失业保险等险种。在当前劳动关系认定标准下,互联网平台与互联网平台劳动者之间的劳动关系难以确定,导致他们无法享受全面的社会保险。

2.3. 工时失控与条件恶劣

互联网平台下的用工模式和报酬计算模式与传统工作不同。《中华人民共和国劳动法》针对传统就业形态下的劳动者,已就标准工时制度、法定休息休假安排及加班补偿标准作出明确规范,其立法核心

在于通过制度性保障维护劳动者的身心健康权益。然而,部分互联网平台企业通过制定标准化雇佣协议,对平台从业者的工作行为实施量化管控,具体涉及接单任务量设定、拒单行为限制以及履约时效考核等管理方式。这种管理方式带来诸多不良后果:一是导致工作条件恶劣,平台工人长时间工作容易身心疲劳以及受伤和生病的风险增加,工作中出错和发生事故的概率也随之提高[7];二是存在剥削平台工人的现象,平台企业存在未向工人支付加班工资的违规情形;三是平台工人因长时间过度劳作,身体与精神处于疲惫状态,工作表现欠佳,最终致使整体生产率降低。

2.4. 劳动收入缺乏基本保障

在传统劳动关系框架下,劳动报酬是衡量劳动条件的关键指标,是劳动者付出劳动的核心目的,必须满足其基本生活需求且不得低于最低工资标准。在传统模式中,雇主支付月薪或时薪都需遵循这一底线。平台经济兴起初期,许多从业者在拥有全职工作的基础上,利用业余时间通过平台接单增加收入,此时他们的总收入较为可观,报酬通常按双方协议执行,似乎未涉及最低劳动报酬保护问题。然而,随着互联网平台用工模式逐渐从兼职向全职转变,平台从业者的收入情况需要重新评估。表面上看,他们的月收入可能高于最低工资标准,但考虑到劳动时间长度,以小时为单位计算收入时,可能低于最低小时工资。此外,由于平台从业者的社会保险体系不完善,实际可支配收入还需扣除社保自费部分,进一步加剧了每小时收入过低的风险。

3. 互联网平台下劳动者权益保障的完善建议

3.1. 完善劳动关系认定标准

随着平台经济的蓬勃兴起,平台企业的用工模式得以持续优化与创新,呈现出更为灵活多元的特征。如今,我国劳动用工领域中,传统劳动关系和新型劳动关系同时存在,共同构成了当下的用工生态。为适应互联网平台劳动者这一新型用工模式的特点,劳动关系判定方法需要持续优化,在评估劳动关系时应纳入新的考量因素。首先,不同平台的用工模式各具特色,判断劳动关系不能采用统一标准,而应根据具体情况综合考虑多种因素进行个别化处理。平台的商业模式丰富多样且不断变化,平台对劳动者的管理控制程度在不同平台、同一平台的不同劳动者类型之间都存在差异。这些差异体现在劳动者对工作时间和地点的自主选择权、服务提供的自愿性及拒绝服务的后果、平台的“抢单”或“派单”模式、对服务过程和质量的监督评级方式、消费者投诉处理机制、定价机制及双方议价能力、设施与工具的提供方、第三方责任的承担方等方面。因此,判定劳动关系时,必须对前述诸项因素展开系统性、综合性的考量,并依据具体情境予以差异化剖析。

在从属性判定环节,应将研究的重心聚焦于其实质内涵层面。在劳动关系界定进程中,不存在某一独立因素能够发挥决定性的作用。平台用工所展现出的灵活性特质构成了其显著的外在特征。互联网平台劳动者在服务供给模式、服务时间规划以及服务地点选择等方面,通常享有相对宽泛的自主决策空间与选择余地。然而,这一特征绝不能成为否定其从属性以及劳动关系的核心论据。我们有必要对从属性展开深入细致且全面的实质性探究,涵盖平台对劳动者劳动过程的实际管控机制、针对劳动者行为表现(如服务订单的承接与否)所构建的奖惩激励机制、定价策略对劳动时间分配所产生的动态影响、对劳动者加入与退出平台所制定的规范化管理流程,以及平台所提供的职业技能培训体系与奖惩实施细则等内容。此外,互联网平台劳动者的工作时长以及劳动报酬来源,同样是判定劳动关系时不可忽视的关键维度。依据传统劳动关系判定理论,工作开展的连续性以及工作时长是评估劳动关系的重要参照指标之一。对于互联网平台劳动者而言,无论其处于全职工作状态还是兼职工作模式,工作时长均能够在一定程度上反映其与平台公司之间的紧密关联程度,以及接受平台指挥与管理的强度,进而从侧面反映出双方所存

在经济从属关系。劳动时长与相应劳动报酬的数额，同样是衡量经济从属关系的关键量化指标。

3.2. 完善社保机制

构建互联网平台劳动者的社会保险机制，需要依托劳动法、民法及社会保险法等法律法规，形成多维度的法律保护框架。服务平台应转变思维，依据劳动法和民法典，针对互联网平台劳动者的不同劳动类型，规范并优化社会保险办理及缴费流程，使其既符合法律要求又具备科学合理性。相关部门应推进社会保险制度改革，在解决互联网平台劳动者医疗保险、工伤保险待遇等问题的同时，积极探索构建统一的基础养老金保障制度，全面保障其权益。对于在互联网领域具有影响力的知名平台，更应发挥引领作用，承担起保护和管理互联网平台劳动者的责任。例如，平台企业应当主动发挥引导和督促作用，推动劳动者参与社会保险。针对现行社保体系未能覆盖的保障缺口，可通过引入商业保险机制，构建更为完善的保障体系[8]。构建“平台+政府+个人”三方共担模式。例如，强制平台按订单量缴纳工伤保险，纳入统筹基金，劳动者因工受伤可直接申报工伤待遇。在养老保险上，实施“阶梯缴费补贴”，平台按劳动者收入档次代缴部分费用，政府给予税收优惠。将平台劳动者纳入职工医保统筹，允许以灵活就业身份参保，平台按一定比例补助。建立全国统一的平台劳动者社保账户，劳动者可通过APP查询各平台缴费记录，自动合并计算缴费年限，平台接单时系统自动扣除社保费用，政府设立专项补贴资金，对连续参保满3年的劳动者给予额外缴费补助。

3.3. 提高工会参与力度

在我国，互联网平台劳动者群体呈现出鲜明的年龄与性别特征，主要集中于中青年男性群体。这一群体在网络环境中活跃度较高，对线上事务的参与意愿和参与能力较强。基于此特性，在吸纳该群体加入工会组织时，构建以线上渠道为主导、线下活动为补充的多元化吸纳机制，是契合实际需求且更具可行性的路径选择。在这种模式下，劳动者与平台之间的依存关系明显弱化，传统的面对面组织形式难以适应这种松散、灵活的劳动模式。为适应这一变化，工会可借助大数据、云计算等现代信息技术手段，提升工会管理的精细化水平和服务质量，确保服务的及时性、精准性与主动性，优化信息传递与反馈机制，构建高效、便捷的工会服务体系[9]。

3.4. 加强互联网平台企业的用工管理监督

有学者指出互联网平台企业在吸纳农民工就业、创造工作机会的同时，还需履行传统企业所具备的社会责任，包括维护社会稳定、保障公共秩序、推动文化建设等方面。企业不能单纯以盈利为导向，还应充分考虑劳动者、消费者等多元主体的利益诉求。尤其是在新就业形态蓬勃发展的背景下，切实保障劳动者合法权益，是平台企业义不容辞的责任与义务[10]。互联网平台企业作为平台算法规则的主导制定者，所制定的平台规则必须具备合理性与可行性。不得借助奖惩机制等不合理手段，无端克扣新就业形态劳动者的劳动报酬。同时，企业应主动搭建适合新就业形态劳动者的职业技能培训体系，针对平台下的劳动者开展针对性的技能培训课程。在培训过程中，着重强调劳动安全卫生方面的注意事项，通过有效的安全教育和预防措施，降低工伤事故的发生概率。并且，企业要依法为新就业形态劳动者缴纳工伤保险，从制度层面保障劳动者的生命健康权益。互联网平台企业应积极就工作时间、劳动报酬等关键问题与劳动者进行充分沟通和协商，寻求合理的解决方案。另外，鉴于互联网平台企业依托线上运营模式，能够便捷地收集大量个人信息，这也使得个人信息存在被倒卖、泄露的风险。因此，企业必须构建严格的信息安全管理体系，加强个人信息保护力度。这既是对互联网平台劳动者和消费者个人信息权益、隐私权的尊重与保护，也是企业履行社会责任、维护社会信任的必然要求。

3.5. 强化互联网平台劳动者的法律维权认知

互联网平台劳动者作为自身权益保障的核心主体，在依托外部保障机制维护合法权益的过程中，还需要增强自我维权意识，熟练掌握并运用法律手段捍卫自身权益。鉴于互联网平台劳动者群体受教育背景的多样性，其对劳动法律制度的认知水平参差不齐，众多劳动者尚未形成运用劳动法律制度维护自身权益的自觉意识。鉴于此，互联网平台劳动者主动学习劳动法律法规，提升法律保护意识，具有重要的现实意义。在面对与互联网平台企业之间存在的信息不对称状况时，具备较高法律保护意识的劳动者能够更为敏锐地识别潜在的法律风险，有效规避合法权益遭受侵害的可能性。此外，法律意识的提升有助于互联网平台劳动者积极拓展权益救济渠道，深刻认识到工会组织在维护劳动者权益方面的重要作用，进而主动融入工会组织，借助集体力量增强自身权益保障能力。

4. 结语

互联网平台经济的蓬勃发展，为就业市场带来了新的活力，创造了大量就业机会，使众多劳动者得以参与其中并获得收入。然而，在其发展过程中互联网平台劳动者权益保障方面暴露出的问题不容忽视。从劳动关系认定的含糊不清，到社会保险的不足；从工作时间不规范、工作条件恶劣，再到劳动收入缺乏基本保障，这些问题不仅损害了劳动者的切身利益，影响其生活质量和职业安全感，也对社会的稳定和谐发展产生了一定的负面影响。

完善互联网平台劳动者权益保障体系是一项系统性、综合性的工程，需要政府、企业、工会组织以及劳动者自身等多方协同发力。通过完善劳动关系认定标准，使互联网平台用工模式下的劳动关系判定更加科学合理；构建健全的社保机制，让劳动者能够享受到全面的社会保障；提高工会参与力度，为劳动者提供更有力的组织支持；加强对互联网平台企业的用工管理监督，督促企业履行社会责任；提升劳动者自身的法律保护意识，增强其自我维权能力，才能切实保障互联网平台劳动者的合法权益。这不仅有利于维护劳动者的尊严和权益，激发他们的工作积极性和创造力，推动互联网平台经济持续健康发展，也符合社会公平正义的价值追求，对构建更加和谐稳定的劳动关系、促进社会整体发展具有重要意义。未来，随着互联网平台经济的不断创新和发展，劳动者权益保障工作仍需持续关注和不断完善，以适应新的变化和挑战，确保劳动者能够在公平、公正的环境中实现自身价值，共享经济发展成果。

参考文献

- [1] 王天玉. 互联网平台用工的合同定性及法律适用[J]. 法学, 2019(10): 165-181.
- [2] 王全兴, 王茜. 我国“互联网平台劳动者”的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学, 2018(4): 57-72.
- [3] 汪雁, 张丽华. 关于我国共享经济新就业形态的研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2019, 33(2): 49-59+98.
- [4] 于汇. 我国平台从业者劳动权益保障困境及完善路径[J]. 中国青年社会科学, 2022, 41(4): 117-124.
- [5] 王天玉. 基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点[J]. 法学, 2016(6): 50-60.
- [6] 王永洁. 非标准就业视角下的平台就业研究——基于网约车驾驶员从业状况调查数据的分析[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2021, 21(6): 23-34.
- [7] 张成刚, 冯丽君. 工会视角下新就业形态的劳动关系问题及对策[J]. 中国劳动关系学院学报, 2019, 33(6): 106-114.
- [8] 李温蔓. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. 人力资源开发, 2020(2): 73-75.
- [9] 汪雁, 丁玲. 我国涉网约工类新就业形态劳动争议问题研究[J]. 中国劳动关系学院学报, 2021, 35(4): 33-41+50.
- [10] 王全兴, 刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论, 2019, 37(4): 79-94.