

平台经济下就业新形态劳动者的权益保障研究

白莎莎, 向 征

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年6月11日; 录用日期: 2025年7月8日; 发布日期: 2025年8月8日

摘 要

新就业形态灵活性、数字控制化的特点, 其从业人员面临着劳动关系认定难等严峻问题, 不利于从业人员劳动权益保障。本文基于M市政府收集二手数据, 以分析新就业形态劳动者权益保障现状, 通过立法、执法、司法等视角, 发现存在法律法规较为宏观、传统从属性理论难以适用等问题, 本文从立法层面提出要细化各项权益保障规定、落实各个具体行业法律规范、细化监管制度的举措, 在司法层面, 提出了简化诉讼流程、细化从属性理论指标等举措, 以期为新就业形态的健康发展提供理论借鉴和实践意义。

关键词

平台经济, 新就业形态劳动者, 劳动权益保障

Research on the Protection of Labor Rights and Interests of Workers in the New Employment Forms under the Platform Economy

Shasha Bai, Zheng Xiang

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 11th, 2025; accepted: Jul. 8th, 2025; published: Aug. 8th, 2025

Abstract

The new employment form is developing rapidly with the characteristics of flexibility and digital

control. However, practitioners in the new employment form are facing severe problems such as difficulty in determining labor relations, which is not conducive to the protection of their labor rights and interests. This paper starts from the current situation of labor rights protection for workers in the new employment form in City M. From the perspectives of legislation, law enforcement and judicature, it is found that there are problems such as macro-level laws and regulations, and the difficulty in applying the traditional subordination theory. In response to these problems, this paper proposes measures from the legislative level, including refining various regulations on rights and interests protection, implementing legal norms for specific industries, and refining regulatory systems. At the judicial level, it suggests simplifying litigation procedures and refining the indicators of the subordination theory, so as to provide theoretical reference and practical significance for the healthy development of the new employment form.

Keywords

Platform Economy, Workers in New Employment Forms, Labor Rights and Interests Protection

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

新就业形态凭借准入条件宽松、容量大、工作方式灵活等优势,吸引了众多的从业人员,已经成为劳动力市场的重要组成部分[1]。新就业形态在提供海量就业机会的同时,也对经济迅速增长起到了显著推动作用[2]。不同于传统的劳动市场,新就业形态中劳动关系界定、职业伤害保险,法律适用等问题更加灵活化。大部分新就业形态劳动者由于行业法律知识了解匮乏、维权能力较低,工会等公益法律服务形式,也能为新就业形态从业者提供无偿或者低成本的法律服务,有效缓解其在劳动权益保障所面临的困境。为了了解新就业形态劳动者权益保障影响因素,通过分析立法、执法司法等方面现状,为加强其权益保障提供借鉴,为权益保障体系提供理论依据与参考。

2. 新就业形态劳动者权益保障现状

本文研究对象主要是新就业形态劳动者,涵盖家政服务人员、外卖员、网约车司机、网络主播等从业人员。本文对 M 市政府所发布的 2024 年 546 份新就业形态劳动者权益现状二手数据进行分析,研究 M 市目前新就业形态劳动者权益保障所存在的不足,以期获得加强新就业形态劳动者权益保障的举措和方向。

2.1. 新就业形态劳动者基本特征

如调查数据所示,本次调查的 546 名新型灵活就业人员中,主要基本特征如下:样本呈现出明显的性别差异,男性劳动者占绝对多数,男性占比 93%,约 507 人,如图 1 所示。从年龄上面来看,主要集中在 25~45 岁,中青年群体正在成为新就业形态的主力,如图 2 所示。从教育水平上来看,从业者学历呈现中等偏上状态,高学历人群偏多。其中初中及以下学历占 30%,高中或者中专学历占 54%,大学本科学历占 14%,研究生学历占比 2%。可见,新就业形态对于从业者的综合素质能力有一定的要求,教育水平较高的人群更容易匹配此类岗位要求,如图 3 所示。

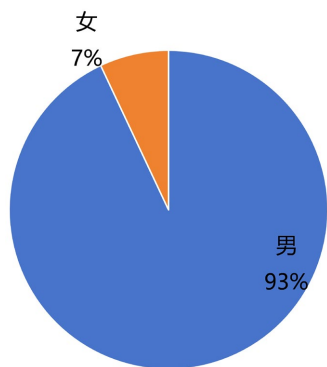


Figure 1. Schematic diagram of gender distribution of workers in new employment forms
图 1. 新就业形态劳动者性别分布示意图

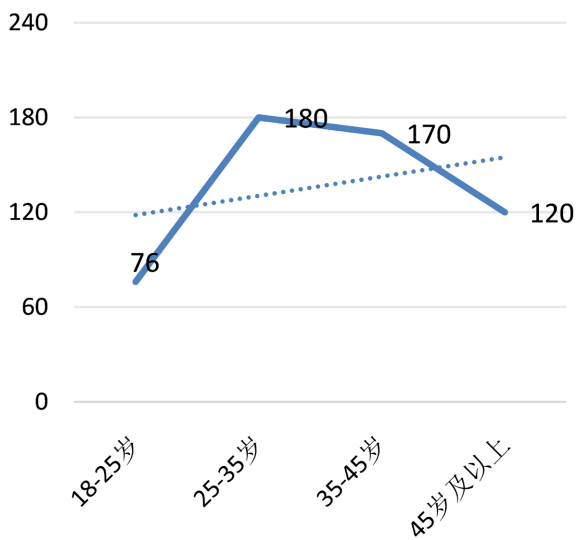


Figure 2. Age distribution of workers in new employment forms
图 2. 新就业形态劳动者年龄分布情况

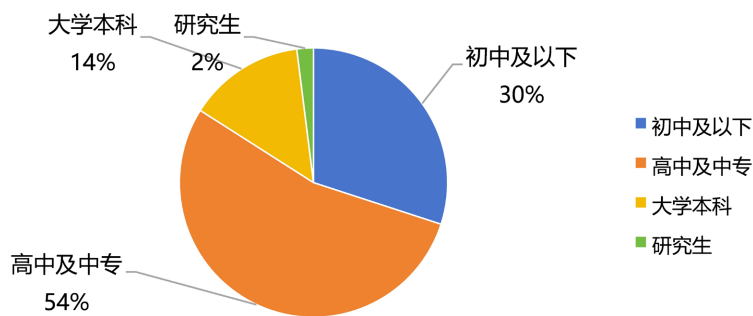


Figure 3. Education level of workers in new employment forms
图 3. 新就业形态劳动者受教育水平情况

根据调查，新就业形态劳动者以全职为主，其占比达到了 61.11%，兼职员工占比 16.67%，平台工作者占比 11.11%，个体经营者占比 11.11%，所在的行业主要集中于外卖送餐、快递物流等配送行业，以及网约车等出行行业，网络主播和家政服务等行业，其中配送行业占比 23%，出行行业占比 37%，网络主

播占比 18%，家政服务行业占比 22%，具体如图 4，图 5 所示，此类职业都具备“用工灵活，时间自由”的特点。从新就业形态的就职稳定性上来看，从事新就业形态的稳定性较强，从事 5 年以上的劳动者占比为 44.44%，可见大多数劳动者对于新就业形态的接受程度较高，并且愿意在所处行业继续深耕，可见与所任职行业所获得的收入息息相关。从被调查者数据来看，新就业形态劳动者的工资收入呈现中等偏上的趋势，主要集中于 3000 到 10,000 元的区间，且 10,000 元以上收入劳动者数量不足 1/5，可见高收入人群较少，如图 6，图 7 所示。

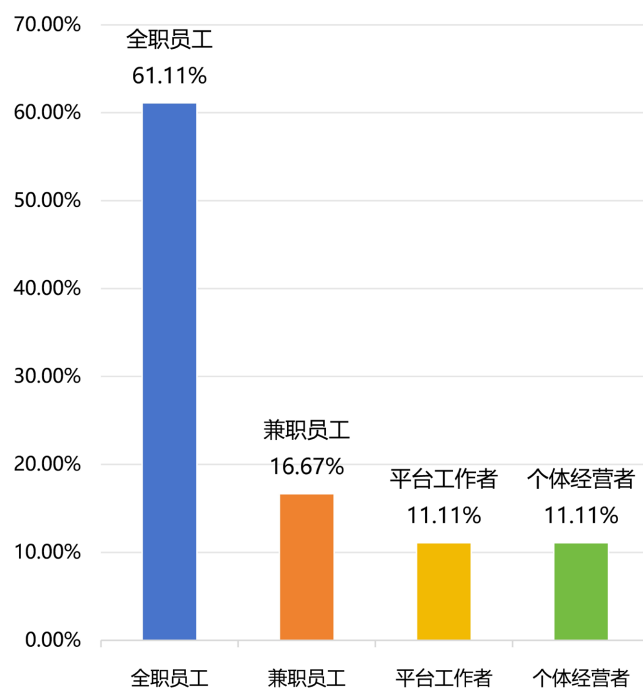


Figure 4. Industry types of workers in new employment forms
图 4. 新就业形态劳动者行业类型情况

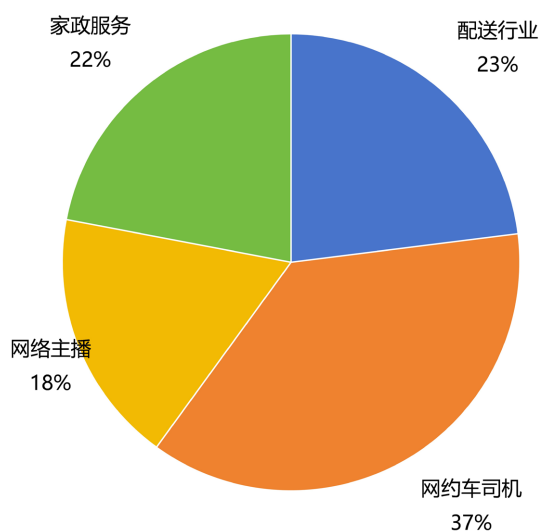


Figure 5. Occupational types of workers in new employment forms
图 5. 新就业形态劳动者职业类型情况

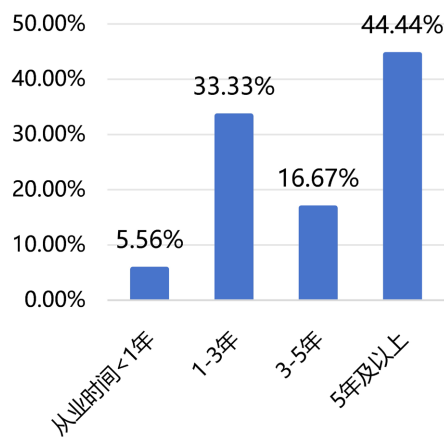


Figure 6. Employment status of workers in new employment forms
图 6. 新就业形态劳动者职业情况

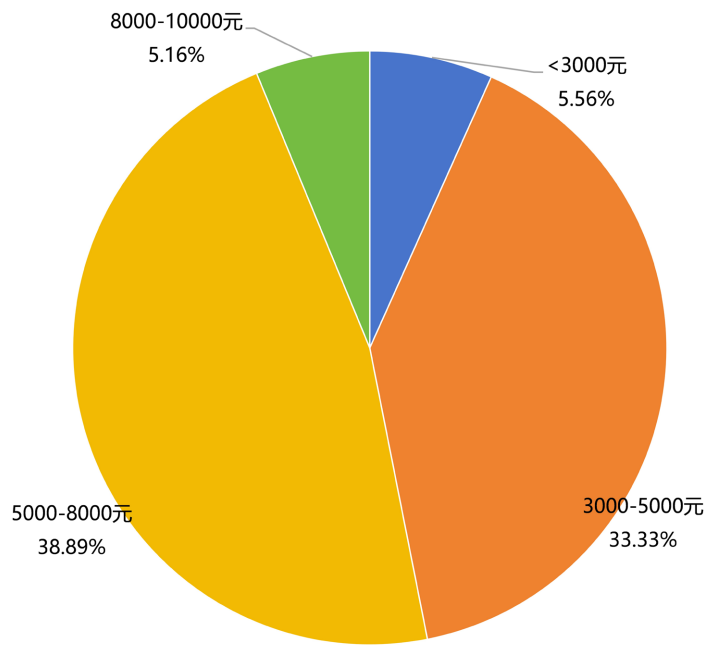


Figure 7. Wage income of workers in new employment forms
图 7. 新就业形态劳动者工资收入情况

2.2. 立法保障现状

2015 年十八届五中全会公报首次提出了“新就业形态”的概念。这一概念的提出，各级政府也陆续出台了一系列政策支持，旨在推动新就业形态的健康发展，保障劳动者权益。可见，政府所出台的一系列法律文件及政策，呈现出了从中央到地方，从综合到逐步细化落实的趋势，体现出政府对新就业形态劳动者权益保护的高度重视和系统化治理思路。从中央层面出台的纲领性文件到地方制定的实施细则，政策体系不断完善，覆盖范围持续扩大，针对性逐步增强。特别是在劳动关系认定、社会保障等领域，政策制定更加注重实操性和可执行性，力求解决劳动者面临的实际问题。各地结合区域特点和发展需求，积极探索创新性举措，形成了各具特色的政策实践。

2.3. 执法司法概况

由于司法具有滞后性，而行政执法往往可以及时、迅速地回应新就业形态劳动者的现实需求，劳动仲裁也是劳动者维权的必经之路。据 2024 年数据显示，劳动仲裁委所受理的新就业形态劳动争议案件正在逐年增多。实践中，部分仲裁员由行政部门人员兼任，可能会受到地方经济保护倾向的影响，影响仲裁的中立公正性。由于企业代表在调解谈判话语权不足，容易削弱三方协调机制，从而影响劳动者对仲裁公正性的信任。

司法层面，要加强新就业形态劳动者权益司法保障，是服务经济社会高质量发展的必然要求。据人民法院数据统计，2020~2024 年，全国法院共受理新就业形态民事纠纷案件大约 42 万件，并且案件纠纷呈现逐年上升的趋势，以外卖骑手为例，在中国裁判文书网上共收集到 3674 篇裁判文书，并且案件纠纷数量从 2016 年的 2 件涨幅至 2024 年的 760 件，如图 8 所示。从实践案例来看，新就业形态劳动权益争议在司法领域中主要讨论的是用工平台和劳动者之间是否存在劳动关系。新就业形态的复杂性，导致司法层面存在困境。

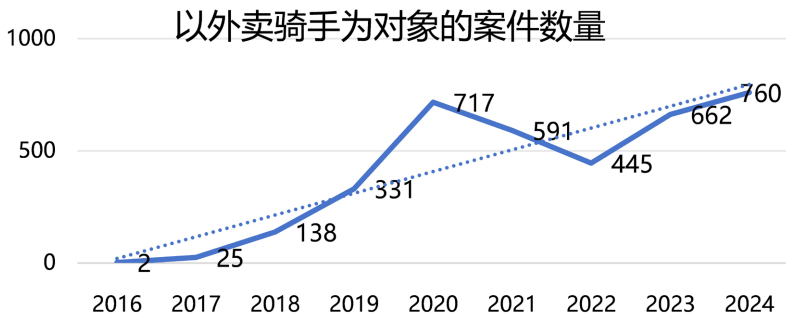


Figure 8. Trend of case disputes among workers in new employment forms
图 8. 新就业形态劳动者案件纠纷数量趋势

3. 新就业形态劳动者权益保障困境及问题分析

3.1. 新就业形态劳动者权益保障现实困境

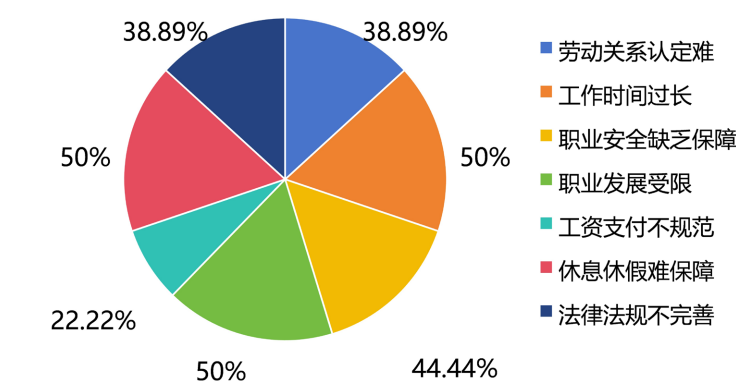


Figure 9. Dilemmas in safeguarding the rights and interests of workers in new employment forms
图 9. 新就业形态劳动者权益维护困境

通过调查数据分析，新就业形态劳动者面临着多方面的困难，比如工作环境有待提升，无劳动合同

以及社会保险的保障等。针对新就业形态劳动者权益保护所存在的具体困境, 38.89%的劳动者则表示劳动关系难以认定, 劳动关系认定标准的模糊性导致劳动者在维权过程中处于弱势地位。50%表示工作时间过长, 超负荷的工作时长不仅损害劳动者的身心健康, 还可能导致工作效率下降, 形成恶性循环。44.44%表示职业安全缺乏保障, 职业安全保障机制的缺失使劳动者长期暴露在职业风险之中。50%表示职业发展受限, 狭窄的职业发展空间会抑制劳动者的工作积极性和创新潜力。22.22%表示工资支付不规范, 50%表示休息休假难以保障, 38.89%的劳动者表示法律法规尚不健全, 面临着法律不适用以及无法可依的局面, 进一步加大了劳动者的维权难度, 具体如图9所示。可见新就业形态劳动者面临着劳动报酬受损、休息休假难以保障、社会保险覆盖面不足、职业安全健康问题突出等方面的困境。

3.2. 立法层面的权益保障问题

3.2.1. 法律法规内容较为宏观

针对劳动关系、社会保障、职业安全等多方面法律细化程度不够。第一, 在劳动关系方面, 由于劳动者与平台之间的关系复杂, 比如部分劳动者接受平台的订单分配、服务评分等管理, 但是又可以自主选择工作时间, 很难确定存在劳动关系[3]。第二, 在社会保险方面, 尽管政府出台了一系列的灵活就业群体投保政策, 但是因地区、因行业有所不同, 并且在保障标准和赔付额度、认定流程尚未统一, 难以应对工伤、疾病等风险。第三、职业安全方面的法规落后缺失, 比如针对配送员骑行安全、主播直播环境安全等缺乏专门立法, 很多法规仅适用于传统工业场景, 无法覆盖数字化后的工作风险, 亟待需要健全职业安全方面的法律法规。

3.2.2. 行业针对性法律法规较少

针对新就业形态细分行业的法律规范主要是以地方为主, 缺乏中央统一的调配, 各个地方政策在出行行业、外卖配送、网络直播、家政服务等领域存在标准不一的情况。如在网约车领域, 不同地区对于网约车司机的准入门槛、车辆标准、平台运营收费规则差异较大, 这使得网约车平台在跨区域运行时也面临着诸多困难, 容易增加平台的运行成本, 也极大地影响了司机的就业稳定性以及劳动权益保障。在外卖配送中, 各个地区对于外卖骑手的配送时间限制、工作薪酬计算方式等方面规定也有所不同, 导致骑手在不同区域的工作收入、工作强度差异大, 比较容易引发劳动纠纷。在网络直播方面, 部分地方政策主要侧重于内容监管, 而对于主播劳动权益方面关注较少, 当主播权益受到侵害时, 难以根据统一的标准进行维权。

3.2.3. 缺乏相应的监管制度

国家层面出台了一系列的监管规范政策, 但是在执行的过程中, 却存在一定的滞后反应。上述调查中, 平台存在着工资支付不合理违法行为, 监管部门往往需要依赖于劳动者投诉或者媒体曝光才能启动调查, 导致权益损害长期存在。比如在外卖配送领域, 当遇到平台不合理的订单分配、超时罚款等情况, 监管部门不能够及时介入纠正, 而本身相关的法律约束文件有所欠缺, 导致执法部门自由裁量权过大, 容易影响监管部门公信力。劳动权益得不到保障, 就会降低劳动者对于行业的信任感和归属感, 导致人才流失, 影响行业的稳定性发展。

3.3. 执法司法层面的权益保障问题

3.3.1. 传统从属性理论难以适用

实践案例表明, 部分用人单位要求从业人员办理“个体工商户”登记, 然后通过签订承揽、合作合同等方式, 以规避与劳动法所规定的法定义务。新就业形态中劳动者虽表面具备工作自主性, 比如自主

选择接单时间,但实质上受平台算法规则的深度控制,形成“形式自主、实质从属”的矛盾状态,导致传统从属性理论难以适用。新就业形态的多样性,特殊性导致司法裁判的结果差异较大。同时,从属性理论在具体的、复杂的新就业形态劳动争议场合则难以适用,加之法官进行法律推理的过程会存在一定的主观差异,进而导致裁判结果不尽相同。相比司法的专业性,平台企业和劳动者针对从属性的理解也大不一致,从属性各个因素的指标权重,缺乏一个明确的量化标准,从而增强了司法的裁判的难度和不确定性。

3.3.2. 劳动仲裁执行难,诉讼成本高

针对劳动纠纷案例,司法实践中需要通过“协商-调解-仲裁-诉讼”等流程,以新就业形态劳动者时间碎片化、流动性强的特点,从调解到仲裁到诉讼的程序,不利于缩短案件审理的周期,与新就业形态灵活性的特点相违背。实践中,虽然劳动仲裁周期较短,但是用人单位转移资产、拒不履行判决的情况较为普遍,执行周期长且困难。诉讼角度来看,新就业形态劳动者面临时间成本、经济成本以及丢失工作的可能性,成本更高,周期更长,所以多数劳动者则选择忍受,无法保障自身的劳动权益。无论是隐性成本、还是显性成本,都会变相加剧劳动纠纷发生的可能性。

4. 有效保障新就业形态下劳动者权益的对策及建议

4.1. 完善立法内容,加强法律保障

4.1.1. 细化各项权益保障法律规定

谢增毅(2022)指出要进一步加强平台用工人员立法的必要性[4]。从立法层面来看,现有的法律法规存在着细化不足的问题。新就业形态劳动者在劳动报酬、休息休假、社会保险、职业伤害等具体权益保障方面,法律适用具有一定的模糊性。谢增毅(2019)指出根据平台用工的具体模式,以及从属关系的实质性,平台工人的工作时间和收入的标准来判断劳动关系[5]。在工资支付角度,应当明确新就业形态下劳动报酬的计算方式和支付周期,以及规范平台的抽成比例,以及支付时间。在休息休假方面,针对外卖骑手等工作时间不固定的劳动者,可以采取累计工作时长与休息时长相匹配的模式,比如累计工作4小时,可申请0.5小时休息。在社会保险制度方面,针对完全符合劳动关系的劳动者强制缴纳五险一金,对不完全符合劳动关系的劳动者实行“工伤保险+商业保险”的基础保障组合,提高灵活就业人员的社保覆盖率。

4.1.2. 落实各个具体行业法律法规

在配送行业,应当根据其配送机制,规范企业和配送员之间的劳动关系、要求平台企业和配送员签订《灵活就业服务协议》,明确配送员的工作时间、工作量、以及对于其平台接单算法等进行规制,设定工作时长上限,以及单小时接单量阈值,建立起劳动强度监督机制,避免企业过度压榨配送员。在网络直播行业,要进一步规范平台和主播之间的权利义务关系,规范在直播内容、收入分成、违约责任等方面的法律规定,针对平台抽成损害主播权益的情况,出台明确的平台抽成比例,保障工资不低于当地最低工资标准,防止平台过度损害主播利益。

4.1.3. 细化监管制度,与公益法律服务相衔接

一方面,要健全对于平台企业的监管制度。另一方面,要加强对于公益法律服务机构的监督。平台监管方面,孟琦(2022)指出要以“问题有预警,监察无盲区”为原则,确保劳动保障监察的执法效果[6]。建立起“政府劳动行政-司法监督-企业自省自纠”三方协调监督机制,增强对平台的监督。政府相关部门应当出台针对平台的日常监督制度,加强对于平台企业在运营方面、劳动用工、权益保障等方面的

监督，建立起平台信用评价和奖惩制度。同时，推动行业协会制定相应的行业规则，引导企业遵守法律法规，保障劳动者权益。在公益法律服务方面，要协同人社部门建立专门的服务监督机构，针对供给主体、服务模式、服务质量等方面制定相应的监督标准，做到服务过程透明化，从而保障服务质量。

4.2. 加强仲裁执法力度，完善司法诉讼保障

4.2.1. 调解仲裁相衔接，建立执行跟踪制度

由于诉讼周期长、司法滞后性的特点，尤其需要发挥行政程序前置的重要作用。在劳动仲裁之前，设立“专业调解员介入机制”，由具有平台经济法律知识的仲裁员或者律师担任调解员，及时高效地回应受损害方的仲裁需求，当事人双方坚决拒绝调解的除外。针对现有的劳动仲裁公正性、中立性难以保障的问题，可以建立便捷高效的证据收集及记录体系，并且事先声明其证据的不可篡改性，必要时监督机构在劳动仲裁时旁听，以确保仲裁的中立公正性，增强劳动者对行政执法的信心。此外针对执行难的问题，建立财产“预冻结制度”，劳动者申请仲裁时可同步申请冻结用人单位对应金额的银行账户。适当地实施举证责任倒置，由用人单位来举证不存在可用资金的事实，以确保劳动者损失能够得到弥补。

4.2.2. 加强理论指导，细化办案指标

以认定劳动关系为例，传统劳动关系理论并非不适应于新就业形态。针对新就业形态法律适用、权益保障等难点热点问题，可以通过举办学术研讨等活动，增强司法工作人员对于理论理解。通过发布各个批次新就业形态劳动纠纷案例，为执法和司法提供参考，从而提高针对复杂疑难案件的准确性和公正性。此外，由于新就业形态劳动纠纷案件本身所具体的复杂性，还需要进一步明确办案指标明确新就业形态劳动纠纷案件的立案标准、审理期限和裁判依据等，减轻司法工作人员的判案难度，同时明确加强对于司法人员的培训，提升其业务能力水平。建议构建“数字化从属性评估框架”，将算法控制程度、经济依赖程度、职业替代性等新型指标纳入到劳动关系认定体系中，为司法实践提供更具针对性的理论支撑。

4.2.3. 简化诉讼流程，增强服务公益性

由于新就业形态工作灵活性强、工作强度大的特点，需要建立与之相匹配的诉讼机制，简化诉讼流程，降低诉讼成本，从而更好地保障劳动者的合法权益。推动建立在线立案、电子送达、远程开庭等数字化诉讼服务，借用于现有的 AI 云技术、数字化，增强诉讼信息的及时性。同时针对新就业形态的特点，推动建立“新就业形态劳动争议快速通道”，对事实清楚、标的额低于当地月最低工资标准 3 倍案件，适用“一审终审制”，推广在线诉讼服务，实现“电子送达、远程开庭、AI 智能辅助”全覆盖，将案件审理周期压缩在 30 个工作日以内，及时高效解决问题。最后，针对新就业形态中收入不稳定，低于最低工资水平者，减免诉讼费用，提供免费的法律咨询和代理服务，进而减轻其经济负担。

4.3. 重视公益法律服务，缓解现实困境

4.3.1. 创新“AI+ 法律”模式，建立服务反馈机制

优化公益法律服务线上平台，提供在线法律咨询、法律援助申请等服务，并且通过平台界面加以宣传，扩大知晓度。加强 AI 技术在公益法律服务中的运用，推出“AI+ 法律”模式，通过城市大屏投影，政府司法部门法治宣传，公开庭审学习观摩等方式推广宣传，获取法律帮助。而线下服务模式依旧重要，所以在新就业形态劳动者集中的区域设置线下服务点，以破除信息壁垒差距，为劳动者开展面对面的法律服务，并且定期对于公益法律服务机构的工作进行评估，建立起服务质量反馈机制，以确保公益法律服务质量和效果。

4.3.2. 增强公益法律人才储备, 加强法治队伍建设

首先, 建立起公益法律服务人员激励机制, 为公益法律服务人员提供适当的工作补贴以及就业机会, 将其参与公益法律服务的表现, 对新就业形态劳动者的帮扶程度纳入到律师年度考核、法律院校学生学分实践认定等体系。其次, 建立相应的人才引进政策, 鼓励高校法律学院师生、退休法官、退休检察官、劳动仲裁员等加入到公益法律服务队伍之中, 发挥他们的专业优势和实践经验。通过志愿者活动、互联网招募等方式, 吸引更多的专业人才加入队伍之中。最后, 加强现有的公益法律服务人员的培训, 提升其业务能力和水平, 增强现有公益法律服务人员对新就业形态的法律规定和实务操作的熟悉程度, 增强业务能力。

基金项目

2024 年四川省大学生创新创业训练计划项目(项目编号: S202410621064)。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 朱学敏. 新就业形态下劳动关系认定的法律问题研究[D]: [博士学位论文]. 南京: 南京信息工程大学, 2023.
- [4] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022, 34(1): 104-123.
- [5] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 社会科学文摘, 2019(2): 77-79.
- [6] 孟琦. 完善新就业形态的法律保障[J]. 人民论坛, 2020(30): 116-117.