

# 劳动法视角下民营企业灵活用工模式的法律风险及对策研究

方毅伟

浙江金品律师事务所, 浙江 嘉兴

收稿日期: 2026年1月6日; 录用日期: 2026年1月21日; 发布日期: 2026年2月28日

## 摘要

在灵活用工日益普及的背景下, 民营企业因管理不规范、制度不完善等问题频发劳动法律风险。本文从劳动法视角出发, 剖析灵活用工模式的法律属性, 归纳合同管理缺失、缴纳社保不到位等风险类型, 阐述了当前民营企业在合规防控中面临的现实困境。进一步提出从强化合规意识、完善用工制度、健全合同文本与待遇保障等方面入手, 构建多部门协同的劳动合规管理体系, 为企业合法用工提供可行性路径, 也为劳动者权益保护提供法治保障。

## 关键词

灵活用工, 劳动法律风险, 合规管理

# Legal Risks and Countermeasures of Flexible Employment Models in Private Enterprises from the Perspective of Labor Law

Yiwei Fang

Zhejiang Jinqin Law Firm, Jiaxing Zhejiang

Received: January 6, 2026; accepted: January 21, 2026; published: February 28, 2026

## Abstract

Against the backdrop of increasingly prevalent flexible employment, private enterprises frequently encounter labor law risks due to issues such as irregular management and imperfect systems. From a labor law perspective, this paper analyzes the legal attributes of flexible employment models, categorizes risk types including contract management deficiencies and inadequate social insurance

contributions, and elaborates on the practical challenges currently faced by private enterprises in compliance prevention and control. It further proposes a multi-department collaborative labor compliance management system by strengthening compliance awareness, improving employment systems, refining contract templates, and enhancing benefits protection, providing feasible pathways for lawful employment and offering legal safeguards for workers' rights.

## Keywords

Flexible Employment, Labor Legal Risks, Compliance Management

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. 引言

从劳动法治体系建设的角度来看,推动民营企业建立具有合法性、有效性的用工程序,是处理大量劳资纠纷、实现用工关系规范化的关键措施。在多样化用工模式广泛应用的背景下,劳动合同、社保缴纳、权益保护等问题更易暴露制度漏洞。对民营企业而言,制定规范制度可降低其法律成本,增强自身竞争力及公信力。但多数民企仍缺少完备的劳动用工管理制度,存在难以落实的情况,亟需通过制度引导及企业自律推动用工行为进入规范轨道。

## 2. 灵活用工法律风险概述

### 2.1. 灵活用工模式的定义与特点

灵活用工是指企业在不建立传统全日制用工模式下,按照工作岗位性质和工作时间安排劳动力的人力资源管理方式,具体包括多种类型的用工形式(如网约车、外卖员)、劳务派遣、业务外包、非全日制用工等。不同模式在劳动合同法的地位、应当承担的责任以及对劳动者权益保障等方面存在显著差异。平台用工侧重合作协议,但围绕着是否存在劳动关系在本平台中时常发生;劳务派遣集中在三方的责任划分上;业务承包则在于其是否属于承揽关系;非全日制用工其工时及工资都有明确规定。总体而言,灵活用工模式能够有效降低企业用人成本,提升调度效率,但也存在法律性质不明确、权责分配不清晰等问题,亟需分类规范管理,探索不同的合理合法路径[1]。

### 2.2. 灵活用工引发的主要法律风险

在灵活用工实践中,因用工关系边界不清、合同形式不规范、社保缴纳缺失等问题,易引发多种法律风险。首先,部分企业将实际存在从属关系的用工伪装为外包或众包,规避建立劳动关系义务,导致劳动争议频发。其次,未依法签订书面合同、未明确报酬标准和工作时间安排,损害劳动者合法权益。再次,一些企业未为灵活用工人员缴纳社会保险,增加法律责任暴露风险。一旦出现工伤或劳动争议,企业可能承担连带赔偿责任,形成用工“隐性成本”。

### 2.3. 劳动关系认定与权益保障机制

依据《中华人民共和国劳动合同法》,认定是否具有劳动关系的关键要素是组织归属感、经济从属性以及人身依附性。但在平台用工等新就业形态下,部分劳动者不具备以上特征,实质上已形成依附性明显的“类劳动关系”。对此,《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕

56号)明确提出,平台企业不得以任何形式规避用工责任,要保障好基本工资报酬权、休息休假权和劳动安全保障权,即由形式认定向实质保障转变,同时规定若企业没有建立正规劳动关系,无法承担最低保障责任,构成覆盖类劳动者的权益保护机制[2]。

### 3. 民营企业灵活用工法律风险防控的困境

在灵活用工常态化背景下,民营企业在法律风险防控方面面临诸多现实难题,主要体现在以下三个方面:

第一,企业合规意识不足。部分民营企业将灵活用工视为规避法定义务的手段,片面追求用工灵活与成本压缩,忽视了劳动法的强制适用性。《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》明确指出:“平台企业不得以协议等形式规避与劳动者建立劳动关系的法定义务。”然而实践中,企业仍普遍存在“以包代管”“以签代雇”等现象,导致从属关系隐性化、权利责任模糊化。2021年,最高人民法院在“圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系案”中发布了指导性案例,该案认定即使签订的是外包或合作协议,只要存在明显从属性及管理支配的情形,则应当认定成立劳动关系,提示了合规意识缺失可能产生的重大法律后果。

第二,用工制度与合同文本缺失。在日常管理中,部分企业未建立覆盖灵活用工各类情形的合同管理制度,合同签订主体不清、条款内容缺失等问题频现。根据《劳动保障监察条例》第十七条规定,用人单位应保存劳动合同等用工资料备查。如2023年江苏“某信息公司、冯某拒不支付劳动报酬案”,该公司未与劳动者签订劳动合同且逃避支付,最终被法院认定构成拒不支付劳动报酬罪:对单位处罚款6万元、对负责人判处有期徒刑一年并处罚金4万元,并责令支付拖欠的42万元欠薪(人力资源社会保障部微信公众号,2025-01-22)。这些事例说明,企业合同管理缺失将在纠纷中处于不利地位。

第三,社会保障与待遇保障不到位。灵活用工人员在很多企业中被视为“非正式职工”,难以获得应有的社保待遇与基本劳动保障[3]。《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》(2010年)明确强调:“职工应依法参加工伤保险,用人单位未参保的,由单位承担全部赔偿责任。”实践中,部分企业以项目外包、劳务工等方式逃避缴纳社保的责任。如2024年“某旅游公司、王某拒不支付劳动报酬案”中,该公司未依法为劳动者缴纳社会保险费,同时拖欠其工资共计人民币41万元。法院依法对单位罚金4万元,对负责人判处有期徒刑十个月、缓刑一年四个月并处罚金2万元,说明要继续加强劳动者的权益保护工作(同上)。

### 4. 构建劳动用工合规体系的现实意义

从法治化治理视角出发,构建系统化、可执行的劳动用工合规体系,不仅是企业守法经营的基本要求,更是实现企业发展、劳动者权益保护与营商环境优化多方共赢的重要支撑。其现实意义主要体现在以下三个方面:

第一,提升企业合规管理水平。随着用工关系多样化发展,企业用工风险暴露面不断扩大,传统人事管理方式难以适应当前合规要求。《中华人民共和国市场主体登记管理条例》第三条规定,市场主体应依法办理登记,未经登记不得以市场主体名义从事经营活动,由此强调了企业依法经营和履行登记义务的重要性。构建劳动合规体系,有助于企业内部明晰人事权责、规范合同管理、完善用工台账,从源头上减少因制度缺失导致的违法用工情形。同时,《中华人民共和国就业促进法》规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利,不得因民族、性别等因素受到就业歧视,用人单位应依照法律规定保障劳动者合法权益。这一原则为企业根据不同岗位特点依法实施差异化管理、建立规范用工机制提供了制度基础,避免出现“一刀切”或“无制度”的操作风险[4]。

第二，保障劳动者基本权益。劳动者是企业运转的核心要素，合法权益的保障程度直接影响其工作稳定性与企业用工形象。《中华人民共和国劳动法》第三条规定，劳动者依法享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护等权利。若企业在灵活用工中缺乏合规机制，往往导致员工报酬结构不清、工时管理缺位、社会保障缺失等问题，严重损害员工基本权益。构建规范的合规体系，有助于依法落实工资支付、社保缴纳、工作时间控制等要素，提升员工满意度与企业内部稳定性，形成正向的用工文化。

第三，优化企业法治化营商环境。在当前“营商环境法治化”成为国家治理重点的背景下，企业用工行为的合法性已成为行政监管与市场信用的重要指标。《优化营商环境条例》强调事中事后监管机制和依法保障市场主体权益，为查处劳动用工违法行为提供了政策制度背景。对于民营企业而言，建立劳动用工合规体系，不仅可降低用工纠纷率，减少行政处罚风险，还能在信用评级、政府采购、项目竞标等环节中树立良好法治形象，增强市场竞争力。合规体系建设已不再是“内部事务”，而是企业外部环境适应能力的重要体现。

## 5. 灵活用工法律风险的防控策略

### 5.1. 强化企业劳动合规意识

在劳动法视角下，强化合规意识对民营企业实行灵活用工制度和规避法律责任具有重要意义。虽然灵活用工制度形式多样，但不能成为企业逃避用工责任的理由。《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定，用人单位自用工之日起即应订立书面合同。超过法定时效未签订合同，且用工过程中存在人身依附性及经济性的，依法可以构成实际劳动关系，由此可能引发用人单位承担双倍工资赔偿金、补缴社保等法律责任。民营企业应当建立清晰的用工边界识别机制，尤其是针对劳务协作、互联网协作及外包等情形，应由法务部门和人力资源部门联合判定其是否符合劳动关系认定标准，避免出现“名为合伙，实为雇佣”的情况。此外，建立“合规台账”，便于对劳动用工情况中劳动合同的签订、社保缴费及工资支付等情况进行跟踪管理，增强执行的有效性。《中华人民共和国社会保险法》第五十八条规定：用人单位未依法缴纳社保的，由社会保险行政部门责令限期改正并处以罚款。在实际操作中，企业可运用信息化技术实现关键节点提醒，规避流程缺失导致的违规风险发生。同时，应当将正规就业培训常态化，加强管理层和业务岗位对用工合规要点的理解程度。针对新就业形态，《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号)提出，用人单位不得以合同约定等方式，规避自身应当承担的基本保障责任，保障新就业形态劳动者的权益。民营企业应高度重视此类政策。对公司的岗位设置和用工方式做出持续性研判和风险预判。综上所述，灵活用工不应成为法律盲区。企业只有把合法理念植入制度并落实到位，企业才能够既保证灵活用工的同时，有效规避劳动纠纷，实现可持续发展[5]。

### 5.2. 建立多部门协同的合规管理机制

在灵活用工情境下，用工关系复杂、劳动者特征多样化，劳动合规问题不仅限于劳动合同签订环节，在劳动决策、劳动过程控制、离职环节等管理全周期中均会面临风险。因此，民营企业应形成各部门协同的合法合规制度体系，并将合法用工的责任渗透至商务、法务、人力、财务等部门各业务体系中，实现法理上内嵌的管理方式。首先，明确各部门对于用工环节的工作分工，人事部门要区分岗位性质并确定用工方式，法务部要审核劳动合同期限及权利义务约定，人力部门要做好社保缴纳、签订合同工作，财会部要审查工资发放及个税合法性等工作。按照《劳动保障监察条例》中第四条规定：“企业应当建立完善工作保障制度，明确管理人员职能，承担岗位责任”，为企业提供职责分流的参照标准。其次，应构建“雇员合规性审查联盟机制”，将关键节点纳入预警处置流程中，比如外包作业、劳务用工、项目合作前需经商务、法务、人力三部门会审；涉及变更、调整事项的同时，应同步进行合规性和文书变

更。系统可设置关键节点提醒，防止程序被人为中断遗漏。有效避免了企业因误解劳动合同而带来的风险，并提高了管理层的透明度。此外，企业还应实现合规管理的信息化，“建立职工合法档案”并定期公示。将所有用工岗位、劳动合同履行情况、社保缴纳记录以及以往的纠纷处理全过程全部记录在案，并纳入年底劳动用工风险评级系统。针对某些典型纠纷案件，建议以“复盘机制”的方式，推动规则进一步优化，提升公司提前防范同类事件的能力水平。按照《国务院办公厅关于促进平台经济规范健康发展的指导意见》(国办发〔2019〕38号)，企业不得以订立民事合同规避用工主体责任，应当承担用人单位的法定义务主体地位。在此背景下，多部门之间的联动不仅是防范风险的方式，更是落实员工管理合法性的有效途径。

### 5.3. 完善用工制度与合同模板

在多样化的灵活用工模式下，民营企业若没有统一规范的用人机制及劳动合同管理制度，极易产生法律纠纷。因此，必须围绕岗位性质、用工类型和责任划分方面对其进行规范化及书面化设计，构建合理的用工管理机制。首先，应当对不同的用工形式做出不同层级的规定。全日制劳动者、非全日制劳动者、劳务派遣人员在考勤、报酬、考核等方面应当有明确的规定，保证其劳动关系明晰化，否则难以避免被同质化的管理模式所掩盖。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定对于非全日制劳动者不得设试用期，随时解除劳动合同，企业应对此类群体进行专门的用工指引，规避因适用试用期、工作时间、社会保险等问题带来潜在的劳动争议风险。其次，合同模板需规范化、详尽化。根据不同工作场景使用有具体法律属性的合同，如劳务合同、用工协议、合作协议等，防止出现“一套合同走天下”的权利义务混乱局面。依据《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定，用人单位可就专项培训设置服务期，并在第二十三、第二十四条中对竞业限制条款作出具体规范。根据职务的敏感性和人才保密的需要，合理嵌入这些条款，加强执行控制。再次，合同管理应建立动态更新机制，即法务部门人员根据新的法律规定以及判例情况对合同的内容及规定作出相应调整，从而保障合同内容与规定的有效性与时效性。《中华人民共和国社会保险法》第四条指出，用人单位和职工依法参加社会保险，企业在合同中应设置缴纳保费、登记信息等条款，防止可能存在的漏洞。通过严密的制度和模块化合同，民营企业可有效将用工关系限定在一定范围内，在降低纠纷风险的同时，构建灵活用工的稳定劳动关系机制。

### 5.4. 加强社会保障与劳动待遇保障

在灵活用工成为常态化趋势的背景下，劳动保险及报酬成为雇佣合法性的重要考量要素之一，民营企业若不履行劳资担保责任，则很可能损害劳动者合法权益，产生集中诉讼及行政惩戒的风险。首先，建立多元化、弹性化的社会保障供给体系，针对不同劳动形态设置適切参保及赔付方案。《人力资源社会保障部等九部门关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》(人社部发〔2025〕24号)提出，在新的就业形态下，建议企业尽量为劳动者提供基本职业伤害保险待遇。民营企业可借鉴试验结论，在快递员岗位、库管、技工协作类等高危岗位，推行商业意外保险或雇主责任险，降低转嫁风险给企业的负担。其次，应落实岗位匹配的待遇标准。对于全职员工、兼职人员及临时项目的雇佣方式应该清晰界定，避免“按劳用人、按协议结算”成为躲避薪酬保护措施。根据《优化营商环境条例》总体要求，政府有关部门应持续完善制度化的工作条件，对涉及员工利益的相关事项加大监督力度。企业应建立薪资单据、发放记录及待遇审批等相关档案资料库，“构建以制度为准绳，以文字为依据，以数据为凭证”的合规链条。再次，应实现薪酬待遇和劳动过程同步化。企业可将工资、补贴、社会保险缴纳时间纳入业务流程，并使用电子记录来保存各类雇员的薪酬数据，以保证数据可追溯、可追溯的能力。结合《国务院办公厅关于促进平台经济规范健康发展的指导意见》，企业应统一对待所有类型职工的薪酬待遇标准，

防止以“合同”推卸实质责任。综上，民营企业在灵活雇佣中规范并制度化承担社会保险责任以及明确社会保险待遇水平，是有效控制雇佣风险，实现权责均衡与雇佣效率双赢的关键所在。

## 6. 结语

民营企业灵活用工在提升效率的同时，也给企业合规经营带来挑战。从劳动法视角审视其法律边界，强化企业内控机制及责任意识，已成为防范风险的有效手段。将合法合规性引入用工机制，企业方可在变动的环境中稳步前行，并实现发展与法治的协调统一。

## 参考文献

- [1] 何晓霞. 劳动法视角下的灵活用工模式与员工权益保护[J]. 中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(11): 231-234.
- [2] 李川. 电商平台劳动用工关系的困境与规制路径探赜[J]. 电子商务评论, 2025, 14(5): 217-224.
- [3] 吴卉. 新型用工关系下劳动者的权益保护研究[J]. 法学, 2025(8): 1757-1762.
- [4] 冯彦君, 孙佳梅. 劳动用工“规制缓和”的正当性及其实现[J]. 社会科学战线, 2024(1): 198-208.
- [5] 王天玉. 数字时代劳动法典的规范构造与篇章体例[J]. 吉林大学社会科学学报, 2023, 63(5): 51-64.