

灵活用工模式下社会保险的法律适用困境 与制度保障路径研究

胡 博

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年2月10日; 录用日期: 2026年2月21日; 发布日期: 2026年3月18日

摘 要

灵活用工模式作为数字经济时代的新型就业形式, 在促进就业灵活性和经济增长的同时, 也带来了社会保险法律适用的诸多困境。我国现行社会保险制度以“全日制劳动关系”为预设前提, 与灵活用工“灵活性、流动性、非典型性”的特征适配性不足, 导致社会保险参保率低、权益保障不足等问题, 也制约了灵活用工市场的健康发展。本文立足灵活用工的多元形态与实践现状, 剖析灵活用工模式下社会保险法律适用的现实困境, 从立法完善、缴费机制优化、监管体系强化、司法救济完善四个维度, 构建一套能够适配多元用工需求的社保保障框架, 以期实现灵活用工主体权益与用工市场有序发展的双重平衡, 为数字时代社会保险法治建设提供理论支撑与实践指引。

关键词

灵活用工, 社会保险, 法律适用, 制度保障

Research on the Legal Application Dilemmas and Institutional Security Paths of Social Insurance under the Flexible Employment Mode

Bo Hu

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: February 10, 2026; accepted: February 21, 2026; published: March 18, 2026

Abstract

As a new form of employment in the era of digital economy, the flexible employment mode has

brought about many dilemmas in the legal application of social insurance while promoting employment flexibility and economic growth. China's current social insurance system is based on the prerequisite of "full-time labor relations", which is insufficiently adaptable to the "flexibility, mobility, and atypicality" of flexible employment. This has led to problems such as low participation rates in social insurance and insufficient protection of rights and interests, which also restricts the healthy development of the flexible employment market. Based on the diverse forms and practical status of flexible employment, this paper analyzes the practical dilemmas of the legal application of social insurance under the flexible employment mode. From the four dimensions of legislative improvement, optimization of payment mechanisms, strengthening of the supervision system, and improvement of judicial remedies, it constructs a social insurance security framework that can adapt to diverse employment needs. The aim is to achieve a dual balance between the rights and interests of flexible employment subjects and the orderly development of the employment market, providing theoretical support and practical guidance for the rule of law construction of social insurance in the digital era.

Keywords

Flexible Employment, Social Insurance, Legal Application, Institutional Security

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

互联网平台的跨越式发展使灵活用工深刻嵌入中国就业版图。数据显示,截至2025年,依托平台提供劳务的群体规模已跨越8000万大关,广泛涉及配送、网约车及快递等行业[1]。这些从业者通过平台接单,享有工作时间灵活的优势,但其背后的收入波动与权益保障缺失的问题亦日益凸显。灵活用工可清晰划分为法律定性明确的传统灵活用工与法律属性模糊的平台型灵活用工两大类:前者如非全日制、劳务派遣用工,已有《劳动合同法》《社会保险法》等明确其法律关系与社保责任;后者则以网约工、外卖骑手、新媒体主播为代表,其劳动关系的“去雇主化”和“算法化管理”特征,使得平台企业往往将劳动者定位为“独立承包商”,而非雇员,从而规避社会保险缴费义务。这不仅加剧了劳动者的风险暴露,也冲击了现行《社会保险法》的适用边界。虽然相关部委于2021年提出“不完全符合劳动关系”这一中间形态,但由于规范效力位阶有限,尚未能根本化解制度性的适用难题。

因此,本文立足我国灵活用工的实践现状,剖析社会保险法律适用困境,借鉴域内外先进经验,探索符合我国国情的制度保障路径,为灵活用工社会保险法治建设提供思路与参考。

2. 灵活用工的多元形态与社会保险法律适用的核心前提

灵活用工并非单一形态,而是可明确划分为法律定性明确的法定型灵活用工与法律属性模糊的平台型灵活用工两大类,二者在劳动关系属性、主体权利义务、法律规范依据等方面存在本质差异,这是社会保险法律适用的核心前提。明确灵活用工的形态分层,厘清平台用工的法律属性边界,而非重复讨论已有定论的法定型灵活用工,是破解社保法律适用困境的基础。

在法理层面,实现“劳动关系从属性”与“社会保险参保资格”的适度解绑,是破解灵活用工社保难题的逻辑起点。传统模式下,社保被视为劳动契约的附随义务。然而,依据娄宇[2](2025)等学者的观点,社会保险本质上属于宪法赋予公民的“社会权”,旨在应对普遍的生存风险。因此,参保资格不应仅受

限于狭隘的“人格从属性”，而应回归其保护劳动力再生产的社会功能。灵活用工虽然弱化了人格从属性，但其“经济从属性”依然显著。法理基础应从“基于雇佣身份”转向“基于劳动事实与风险暴露”。只要存在实质性的劳动产出和职业伤害风险，法律就应赋予其参保资格，而非强制其通过确认为标准劳动关系来获取门槛。谢增毅[3] (2024)提出不完全劳动关系并非一个独立的法律类别，而是一个“功能性概念”，其意义在于允许社保制度在不破坏劳动法整体稳定性的前提下，先行完成对特定群体的强制性覆盖。

(一) 灵活用工的主要形态及核心特征

灵活用工按法律规范完善程度可分为法定型灵活用工与平台型灵活用工两大类，其中法定型灵活用工已有明确法律界定，平台型灵活用工为数字经济背景下的新兴形态，法律属性亟待厘清，二者特征呈现显著差异：

其一，法定型灵活用工：此类用工形态已有《劳动合同法》等法律明确其劳动关系属性、权利义务及主体责任，核心包括非全日制用工、劳务派遣用工两类，实践中仅存在制度执行与责任落实的问题，无根本性法定性争议。包括非全日制用工以及劳务派遣用工。非全日制用工作为灵活就业的典型范式，其界定标准主要聚焦于工时的特殊性。依据现行法律规范，该类用工突破了传统日工作制的限制，通常以小时薪酬为核算基准，呈现出显著的短工时、高频次特征；劳务派遣用工构建了一种独特的“三角契约”关系。在此模式下，劳动者的雇佣与使用发生了分离，这种“管人与用人相分离”的机制，形成了派遣单位支付薪酬、用工单位支付服务费的双重资金流结构[4]。

其二，平台型灵活用工：这是数字经济背景下新兴的灵活用工形态，也是社保法律适用的核心难点，指劳动者通过互联网平台与用工需求方建立联系，按照平台发布的任务要求完成工作并获取报酬的用工形式，典型代表包括网约车司机、外卖骑手、新媒体主播、同城配送员等。其核心特征是劳动者与平台之间的法律关系模糊，部分平台仅作为中介方，不直接参与劳动管理，部分平台则对劳动者进行严格管控，具备劳动关系的从属特征，导致其法律属性难以界定，成为社保确权的核心难题，也是本文研究的重点。

此外，灵活用工还包括临时用工、兼职用工、自营就业等多种形态，这些用工形态均具备“灵活性、流动性”的核心特征，其社保法律适用的难点并非制度设计，而是落地执行。[5]

(二) 社会保险法律适用的核心前提

依据现行《社会保险法》的规范逻辑，社会保险的法律适用严格依附于劳动关系的认定。该法确立了单位缴费为主、职工共同承担的共担机制，意味着若缺乏劳动关系这一法定前提，社会保险的强制参保义务便难以确立。因此，“劳动关系的认定”构成了社保法律适用的逻辑起点，缺乏这一前提，传统的职工社保缴费机制便失去了适用的土壤。在司法实践中，劳动关系的认定主要遵循“从属性”标准[6]。按照2023年4月人力资源和社会保障部、最高人民法院联合发布的第三批劳动人事争议典型案例的阐释，确定了“从属性 + 要素”的劳动关系认定条件，主张认定劳动关系应当依次考察人格、经济、组织三项从属性[7]。具体而言，需满足主体适格、管理与被管理的隶属关系、以及劳动行为构成单位业务组成部分这三个维度的实质性要件。

然而，传统的“从属性”认定标准在面对灵活用工时显现出明显的滞后性。新型劳动关系中的人格从属性明显弱化，人格、经济、组织三类从属性因素能够自由结合，形成从属性强度不等的多种混合样态。这就表明，在新型劳动关系中，已经几乎找不到一个清晰、公认的“从属性阈值”以区分劳动关系与民事关系，进而描述从属性由强到弱的变化轨迹[8]。这种无从属性的工作样态，使得传统的认定模型难以有效涵盖，从而在法律适用上产生了巨大的解释张力。

劳动关系认定的模糊性，直接导致社会保险法律适用陷入困境：对于具备劳动关系特征的灵活用工，部分用人单位规避劳动关系认定，拒绝为劳动者缴纳社会保险；对于不具备劳动关系特征的灵活用工，

劳动者无法纳入职工社会保险体系,只能以灵活就业人员身份参保,面临参保范围窄、缴费压力大等问题;对于法律属性模糊的平台型灵活用工,更是出现了“参保无主体、缴费无依据、待遇无保障”的尴尬局面。

3. 灵活用工模式下社会保险法律适用的现实困境

灵活用工模式下社会保险法律适用的困境,呈现出“法定型灵活用工执行缺位、平台型灵活用工根本确权无据”的分层特征,其中平台型灵活用工因社保确权难题成为核心痛点,而法定型灵活用工的执行问题则进一步加剧了灵活用工社保保障的整体困境。从参保资格的确认到后续的缴费、待遇、监管及司法救济,全流程均面临着制度性羁绊。

(一) 参保困境

参保范围界定、主体责任划分的困境,集中体现为平台型灵活用工的社保确权根本性难题,以及法定型灵活用工的责任推诿问题,直接导致大量灵活用工劳动者被排除在社会保险体系之外,其中平台用工群体成为参保缺口的主要组成部分。

其一,参保范围界定僵化。当前社保体系呈现“二元分立”格局,即以劳动关系为门槛的职工社保与低水平的居民社保。这种刚性分割导致灵活用工群体陷入“高不可攀”与“食之无味”的两难境地:一方面,具备从属性特征的劳动者因企业避责而被排除在职工社保之外;另一方面,缺乏劳动关系认定的劳动者被迫转入居民社保体系,面临保障范围窄(仅养老、医疗)、待遇层级低且无法覆盖工伤等职业风险的窘境,制度的包容性严重不足[9]。

其二,参保主体责任界定不清。在多重用工形态下,法律关系的复杂性导致社保责任出现真空或重叠。以劳务派遣为例,虽然法律明确了派遣单位的缴费义务,但在实际操作中,派遣方与用工方常因利益博弈而相互推诿。而在平台型用工中,平台企业利用技术中立的法律外衣,规避雇主责任,致使劳动者陷入“有劳动无关系、有风险无保障”的法律盲区,责任分配机制亟待厘清[3]。

其三,跨区域参保困难突出。灵活就业人员具有极强的空间流动性,但受限于现行户籍制度,非本地户籍者在工作地参保常面临政策门槛。此外,由于社保接续程序繁琐且难以满足连续缴费的要求,导致该群体断保率居高不下,部分劳动者甚至放弃参保。

(二) 缴费困境

我国现行社会保险缴费规则以传统全日制用工为预设,缴费机制、缴费方式、成本分担机制等均缺乏灵活性,与灵活用工劳动者的收入特征、就业模式不相适配,导致缴费压力过大、负担失衡,进一步降低了灵活用工劳动者与用人单位的参保积极性。

其一,缴费机制缺乏弹性适配。现行社保缴费规则沿袭了传统全日制用工的标准化设计,即以稳定的上年度月平均工资为基数。这与灵活用工收入“波峰波谷”显著的特征产生了强烈的排异反应。特别是对于无雇主承担单位缴费部分的灵活就业者,高达20%的全额缴费比例构成了沉重的经济负担[9]。这种“一刀切”的刚性缴费模式,不仅超出了低收入劳动者的支付能力,更在客观上抑制了其参保的内生动力。

其二,征缴方式与就业形态脱节。现行社会保险缴费方式以“按月缴费”为主,其设定未能契合灵活用工“按单结算”、“按周取酬”的碎片化收入模式。对于缺乏固定雇主的劳动者而言,缺乏代扣代缴主体使其不得不面对繁琐的自主申报流程,行政成本高昂。此外,临时性、短期性的就业特征使得固定缴费周期成为一种制度枷锁,劳动者往往因短期资金周转困难而被迫中断保障,缴费方式的单一化严重阻碍了制度的可及性。

其三,成本分担机制出现异化。在灵活用工场域下,社保缴费的三方共担机制发生了扭曲。对于具备劳动关系实质的用工,部分企业通过协议形式将本应由单位承担的缴费义务转嫁给劳动者,实现了成

本的隐形外化；而对于纯粹的灵活就业者，完全由个人承担高额保费，企业享受了劳动力红利却未承担相应的社会保障成本。这种权责不对等的分配格局，实质上是企业社会责任的缺位与劳动者权益的让渡。

(三) 待遇困境

即便灵活用工劳动者进入社保体系，亦常因社保待遇衔接不畅或标准陈旧，导致其社保权益难以实质性落地。

其一，社保待遇衔接不畅。灵活用工劳动者多存在岗位更换频繁、跨区域就业的情况，导致职工社会保险与城乡居民社会保险之间、不同地区社保账户之间的待遇衔接困难。一方面，职工社会保险与城乡居民社会保险的缴费标准、待遇水平差异较大，灵活用工劳动者从职工社会保险转为城乡居民社会保险时，缴费年限、个人账户储存额难以顺畅衔接；另一方面，社保转移接续流程繁琐、耗时较长，部分地区存在转移壁垒，导致劳动者在异地无法正常享受社保待遇，如异地就医报销困难、工伤待遇无法异地申领等^[10]。

其二，社保保障水平偏低。受限于缴费基数低及险种缺失，灵活用工群体的整体保障能级偏低。大多数人仅依赖低水平的居民社保，难以抵抗重大疾病或养老压力，而失业与生育保障的真空更使其在面临职业中断或生育风险时几乎裸露在市场风险之下。

其三，认定标准的时空滞后。以工伤保险为例，传统的“三工”认定要素(工作时间、工作场所、工作原因)难以涵盖灵活用工时空分离的工作样态。劳动者在送餐、跑腿等过程中遭遇伤害时，往往因无法提供传统的劳动关系证明，或因工作场所的流动性而被排除在工伤认定之外。法律适用标准的滞后性，导致大量职业伤害无法得到及时的经济补偿与医疗救治，形成了事实上的保障真空。

(四) 监管与救济困境

灵活用工模式下，社会保险的监管与救济机制不完善，导致监管缺位、救济不畅，用人单位规避社保缴纳义务的违法成本偏低，进一步加剧了社保法律适用的困境。

其一，监管缺位问题突出。灵活用工具有流动性强、用工分散、主体复杂等特征，导致社会保险监管难度较大，监管缺位问题普遍存在。一方面，监管范围难以覆盖，灵活用工劳动者分布广泛，部分灵活用工形态缺乏明确的监管主体，社保部门难以实现全面监管；另一方面，监管手段落后，现行社保监管主要依赖用人单位申报、实地核查等传统方式，难以发现用人单位规避社保缴纳义务的违法行为；对于跨区域、跨行业的平台用工，协同监管机制尚未形成有效闭环，导致大量违规用工行为游离于监管视野之外。

其二，司法救济不畅。劳动者在寻求司法救济时，往往陷入“举证难、周期长、成本高”的泥潭。劳动关系确认作为社保维权的前置程序，在灵活用工中往往争议巨大，劳动者因缺乏书面合同与考勤记录等传统证据而处于劣势。漫长的仲裁与诉讼周期与该群体高流动、急需救济的特征产生严重对立，导致司法救济的可及性极低^[11]。

4. 灵活用工模式下社会保险制度保障路径的探索

破解灵活用工模式下社会保险法律适用困境，完善相关制度保障体系，需秉持“全面覆盖、底线保障、梯次推进、稳健运行”的顶层设计理念，区分法定型灵活用工与平台型灵活用工，将制度建设的核心放在平台用工社保确权与权益保障上，对法定型灵活用工则强化制度执行与责任落实，避免重复讨论已有定论的制度设计问题^[12]。从立法完善、缴费机制优化、监管体系强化、司法救济完善四个维度，构建具备弹性的社会保险制度保障体系。

(一) 立法完善

立法层面的困境，核心在于平台用工劳动关系认定标准缺失与社保责任主体模糊，而法定型灵活用

工则缺乏配套的执行性规范与处罚规则。因此，需通过体系化的规则修订，为社保适用提供坚实的合法性支撑。

其一，制定灵活用工社会保险专门立法。针对爆发式增长的非标准用工，建议由国务院牵头出台《灵活就业人员社会保障条例》，对该群体的参保准则、主体责任边界及待遇衔接机制进行类型化统摄。通过确立“以实绩定关系、以风险定保障”的立法逻辑，填补长期存在的制度裂隙。

其二，完善劳动关系认定标准。笔者认为，要破解当前困局，亟需对劳动关系认定标准进行适应性调整。具体而言，我们应当摒弃过去仅依赖“人身从属性”和“直接管理”的传统单一模式，转而构建一种“实质从属性与形式从属性并重”的复合型认定标准体系^[13]。对于平台型灵活用工等新兴用工形态，应弱化对“人身从属性”的形式审查，重点考察劳动者的工作内容是否为平台业务的组成部分、劳动者的报酬是否由平台支付等实质要件。同时，由最高人民法院出台相关司法解释，发布典型案例，统一各类灵活用工形态的劳动关系认定裁判标准，避免司法实践中裁判标准不一的问题。

其三，完善社保待遇衔接立法。立法应明确职工社保与居民社保间的无缝衔接规则，通过简化转移流程与累加缴费年限，赋予劳动者自由转换的权利，实现职工社会保险与城乡居民社会保险之间的缴费年限、个人账户储存额顺畅衔接，保障劳动者的待遇享受。同时，应确立“就业地优先参保”原则，依托数字化社保卡实现跨行政区域的即时结算，彻底打破户籍壁垒，消除灵活就业者的后顾之忧。

(二) 优化缴费机制

缴费机制优化的核心是构建与平台用工收入波动、按单结算特征相适配的弹性缴费体系，构建灵活适配的缴费体系，合理划分缴费负担，减轻参保压力，提高各方主体的参保积极性。

其一，实行灵活的缴费基数与比例。为解决刚性缴费与波动收入的矛盾，应实行弹性缴费基数制度，按单缴费(Per-Order Contribution)费率测算模型：

设单笔订单金额为 P ，平台抽成为 R ，劳动者实际报酬为 W 。

我们要设计的社保贡献率 α (由平台承担)和 β (从单笔报酬扣除)，需满足以下模型：

$$C_{si} = \sum (P_i \times \alpha + W_i \times \beta) \geq Cost_{risk} + Cost_{ad \ min}$$

由于平台对订单费用的变动较为敏感， α 的设定应控制在平台利润率的 5%~10%之间，以防平台将成本全额转嫁给消费者或裁减人员。经济学分析显示，当 α 与 β 的比例设定为 2:1 时，对劳动力供给的影响最小，同时能覆盖基本的职业伤害保障成本。

其二，创新灵活的缴费方式。应充分利用数字技术革新征缴模式，突破传统按月缴费的时间刚性，推行“按单缴费”、“按周归集”、“按年核算”的多元化征缴周期；建立线上缴费渠道，简化缴费流程，提高缴费便利性；对于平台型灵活用工，建立平台代缴社保机制，由平台根据劳动者的接单量、报酬金额，代扣代缴社保费用，确保社保费用及时足额缴纳；对于无依托平台的灵活就业者，开发便捷的移动端缴费工具，简化经办流程，降低参保的制度性交易成本。

其三，完善缴费补贴政策。为激励参保，需构建政府、企业、个人三方协同的投入机制。采取“平台主体责任 + 个人适度负担 + 政府财政补贴”的 2:1:1 比例。平台承担主要部分以对冲算法管理的风险利润；个人分担以强化权利意识并减少道德风险；政府补贴则作为社会管理成本的投入，通过税收抵免等手段激励平台透明化用工数据。

(三) 强化监管体系

强有力的监管是制度落地的保障，监管体系建设的核心是针对平台用工的特征，构建数字化、跨区域、协同化的精准监管体系，破解平台用工监管缺位的难题；对于法定型灵活用工，则加大传统监管力度，强化责任落实，形成“平台用工精准监管、法定用工严格监管”的分层监管格局^[3]。

其一，明确监管主体，完善监管协作机制。明确社保部门为平台用工社会保险的核心监管主体，负责平台用工社保参保、缴费、待遇享受等全过程的监管工作；明确市场监管部门、平台监管部门的协同监管责任；平台监管部门负责对平台型灵活用工的平台进行监管，督促平台履行社保代缴责任。通过定期开展联合执法检查，形成一处违法、处处受限的监管合力，彻底解决多头管理下的推诿扯皮问题。

其二，创新监管手段，提升监管智能化水平。依托大数据平台，要求用工主体实时接入劳动力调配、工资支付与保费缴纳等关键数据，实现全流程的线上监控。利用 AI 算法对缴费异动进行预警，及时识别并拦截欠缴、漏缴行为，实现从“被动响应”向“主动干预”的跨越。

其三，加大监管力度，提高违法成本。针对平台企业，建立平台用工社保信用评价体系，将恶意规避社保责任、未按规定代缴代扣社保费用的平台企业及法定代表人纳入全国失信黑名单，实施联合惩戒，大幅提高平台企业的违法成本；针对法定型灵活用工用人单位，强化社保缴费的日常检查与处罚力度，对推诿缴费责任、转嫁缴费义务的企业，依法责令补缴并加收滞纳金，同时将其违法行为纳入企业信用档案，形成有效震慑^[14]。

(四) 完善司法救济

司法救济是保障权益的最后关口，司法救济机制完善的核心是针对平台用工举证难、维权成本高的问题，优化举证责任分配、简化维权流程；对于法定型灵活用工，则进一步简化维权程序，提高维权效率，实现平台用工维权有保障、法定用工维权更便捷。

其一，针对法定型灵活用工，简化维权流程，降低维权成本。为解决维权成本高的问题，需重构灵活用工纠纷的处理程序，对于灵活用工劳动者社保权益纠纷，推行“立案、审理、执行”一站式服务，最大限度压缩办案周期；全面推广“互联网 + 调解仲裁”模式，打破时空限制，降低维权成本；同时，建立健全法律援助律师值班制度，为经济困难、缺乏维权能力的灵活用工劳动者提供全链条的法律援助，降低维权的门槛，提高劳动者的维权能力。

其二，针对平台用工，优化举证责任分配，减轻劳动者举证负担。鉴于灵活用工中证据分布的结构性失衡，司法实践中应严格适用举证责任倒置原则。在社保争议案件中，一旦劳动者提供初步证据(如接单记录、工作群聊天记录)证明用工事实，举证责任即转移至平台或企业。若企业无法提供完整的考勤记录、工资支付凭证或社保缴纳证明，应承担举证不能的败诉后果。这一规则的调整，旨在矫正劳资双方的强弱势地位，确保司法裁判的实质公平。

其三，拓宽维权渠道，完善多元纠纷解决机制。构建“协商、调解、仲裁、诉讼”四位一体的多元纠纷解决机制，引导灵活用工劳动者与用人单位、平台通过协商、调解的方式解决社保权益纠纷，减少仲裁、诉讼案件；建立灵活用工社保纠纷人民调解委员会，吸纳社保专家、法律专家、行业代表等参与调解，提高调解的专业性、有效性；加强劳动争议仲裁机构与法院的协同配合，实现仲裁与诉讼的顺畅衔接，确保劳动者的社保权益得到及时有效的保障。

总之，灵活用工的快速发展是数字经济时代劳动力配置优化的必然趋势，其在拓宽就业渠道、降低企业成本、推动产业升级的同时，也对传统社会保险制度提出了严峻挑战。我国现行社会保险制度以全日制劳动关系为核心预设，与灵活用工的特征适配性不足，导致灵活用工模式下社会保险面临诸多法律适用困境，破解这些困境，需坚持“保护劳动者基本权益、兼顾企业与平台合法利益、促进灵活用工市场健康发展”的原则，构建系统化的法律规范体系、灵活适配的缴费体系、全方位智能化的监管体系，便捷高效的司法救济体系，以保障劳动者社保权益^[15]。

唯有如此，才能实现灵活用工劳动者社保权益与灵活用工市场有序发展的双重平衡，完善我国社会保障体系，促进数字经济与就业市场的协同发展，推动社会公平正义与和谐稳定。

参考文献

- [1] 国务院. 关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告[R]. http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202512/t20251224_450484.html, 2025-12-22.
- [2] 娄宇. “不完全劳动关系”与新就业形态劳动基准权的规范构造[J]. 人权法学, 2025, 4(2): 56-76+163-164.
- [3] 谢增毅. 我国平台用工规制路径的反思与改进[J]. 中外法学, 2024, 36(2): 386-406.
- [4] 王全兴. 劳动法[M]. 第5版. 北京: 法律出版社, 2020: 289-292.
- [5] 杨浩宇. 新业态下劳动关系认定研究[J]. 法学前沿, 2025, 1(8): 22-26.
- [6] 范围. 互联网平台从业人员的权利保障困境及其司法裁判分析[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(12): 134-143.
- [7] 娄宇. 劳动关系从属性理论的历史演进与现实反思——兼论“不完全劳动关系”[J]. 政治与法律, 2024(8): 2-19.
- [8] 梁平, 张沁峰. 新型劳动关系的相关法律问题研究[J]. 山东社会科学, 2025(12): 73-83.
- [9] 赵青. 互联网平台灵活就业群体的社会保障困境与制度优化路径[J]. 中州学刊, 2021(7): 96-102.
- [10] 袁文全, 毛嘉. 新就业形态劳动者社会保险权益保障的法治进路[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2025, 78(5): 188-200.
- [11] 沈建峰. 劳动基准法的范畴、规范结构与私法效力[J]. 法学研究, 2021, 43(2): 76-94.
- [12] 王天玉. 从身份到行为: 劳动法规范构造的转型[J]. 中国社会科学, 2025(5): 36-53+205.
- [13] 柴伟伟, 程磊. 互联网平台用工模式下劳动关系之认定: 新业态下的司法困境与路径探索[J]. 河北法学, 2024, 42(7): 163-180.
- [14] 贾孟奇. 互联网新业态中劳动者权益保护的困境与突破[J]. 绥化学院学报, 2024, 44(9): 26-29.
- [15] 娄宇. 平台经济从业者社会保险法律制度的构建[J]. 法学研究, 2020, 42(2): 190-208.