

新就业形态下女性从业者劳动权益保护研究

谢梦怡

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年3月12日; 录用日期: 2026年3月23日; 发布日期: 2026年4月22日

摘要

新就业形态的蓬勃发展, 既为女性从业者带来了前所未有的机遇, 又对女性从业者的劳动权益保护带来了新的挑战。本文探讨了新就业形态下女性从业者劳动权益保护的现状, 并且在此基础上分析新就业形态下女性从业者劳动权益保护存在的问题, 如存在隐形性别歧视、女性“四期”保护难以落实、职业发展受限以及存在维权困境等。在此基础上, 探讨这些问题背后的成因, 并提出了新就业形态下女性从业者劳动权益保护的创新进路。

关键词

新就业形态, 女性从业者, 劳动权益

Research on the Protection of Labor Rights for Female Workers in New Employment Forms

Mengyi Xie

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: March 12, 2026; accepted: March 23, 2026; published: April 22, 2026

Abstract

The rapid growth of new employment models has brought unprecedented opportunities for female workers while also posing new challenges to the protection of their labor rights. This paper examines the current state of labor rights protection for female workers in new employment forms. Building on this foundation, it analyzes existing problems in safeguarding their rights, such as hidden gender discrimination, difficulties in implementing protections for women during pregnancy, menstruation, postpartum recovery, and lactation, limited career advancement opportunities, and

challenges in asserting their rights. Furthermore, it explores the underlying causes of these issues and proposes innovative approaches to protecting the labor rights of female workers in new employment forms.

Keywords

New Employment Form, Female Practitioners, Labor Rights

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

随着数字技术的迅猛发展，以平台经济、数字经济为代表的新就业形态蓬勃发展，为就业市场注入了新活力，也为劳动者提供了更灵活的就业选择。这体现了党和国家对新就业形态从业者劳动权益保护的高度重视。然而，随着新就业形态中女性从业者数量的增加，女性从业者劳动权益保护问题逐渐成为社会各界关注的焦点。本文将在梳理新就业形态女性从业者权益保护现状的基础上，分析新就业形态女性从业者劳动权益保护面临的问题，进而提出相应的进路。

2. 新就业形态下女性从业者劳动权益保护的现状分析

新就业形态女性从业者从属于劳动者这一范畴，既具有劳动者的普遍特征，受到一般性劳动法律法规的保护，也具有基于女性身份的特殊性，受到妇女权益保护法律的保护。目前，我国已经基本建立起新就业形态女性从业者劳动权益保护的法律法规体系。

在一般劳动权益方面，《宪法》第四十二条至第四十五条确立了公民劳动权、休息权和获得物质帮助权等基本权利，是包括新就业形态女性从业者在内的所有劳动者的权利来源。以此为依据，《劳动法》《劳动合同法》等法律确立了包括工作时间、休息休假、劳动报酬、安全卫生等在内的劳动权益基准，构成了新就业形态女性从业者劳动权益保护的基本法律框架。

在女性特殊保护方面，《妇女权益保障法》明确规定“妇女在政治、经济、文化、社会和家庭生活等各方面享有同男子平等的权利”，并规定“国家保护妇女依法享有的特殊权益”，禁止歧视、虐待、遗弃、残害妇女，并且专章规定妇女劳动和社会保障权益，为女性劳动者的权益保障提供了针对性法律指导。同时，《女职工劳动保护特别规定》规范了女职工禁忌从事的劳动范围，并规定了对经期、孕期、产期、哺乳期(即“四期”)女职工的特别保护，进一步强化了对女性劳动者的特殊劳动保护。

针对新就业形态下劳动者面临的新形势，全国各部门纷纷给予关注，以部门规章、行政法规等形式保护劳动者的合法权益。2021年，人社部等八部门联合印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，首次明确规定了“新就业形态劳动者”的范畴，并提出压实平台企业责任、完善劳动报酬支付和休息制度、强化职业伤害保障、放开灵活就业人员参加基本养老保险的户籍限制等措施，为包括女性在内的新就业形态从业者劳动权益保护提供依据。同年，全国总工会发布了《关于切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》，要求各地工会加强组织覆盖，切实落实新就业形态劳动者劳动保障权益工作。2025年，全国总工会联合六部门印发《共同保障劳动者合法权益工作指引》，进一步聚焦新兴领域发展和新就业形态劳动者权益维护。各省市结合自身实际，为新就业形态女性从业者权益保障采取了更具有针对性的措施，着力补齐劳动者权益保障短板。例如，2021年广东省总工会女职工委员会

发布了《关于开展新就业形态女性劳动者权益保障问题调研的通知》，旨在调查了解新就业形态女性劳动者就业状况、劳动时间、劳动报酬、社会保障、生育保护、参加工会组织等情况，为政策制定提供了现实依据。

总的来说，当前我国的法律法规对新就业形态女性从业者的保护是从一般劳动者的角度出发，并未将新就业形态下的女性劳动者作为专门对象加以明确保护。因此，我国在关于新就业形态女性从业者劳动权益保护方面仍存在不足。

3. 新就业形态下女性从业者劳动权益保护问题分析

发展新就业形态能够降低就业门槛、提高个人收入、增加就业机会，为女性劳动者带来了前所未有的机遇。但是，新就业形态下女性从业者劳动权益受侵害的现象也与日俱增，具体表现在以下几个方面。

3.1. 女性从业者“四期”保护难以落实

从生理层面上看，女性需要经历经期、孕期、产期和哺乳期(下文简称为“四期”)这四个特殊时期。由于这四段特殊时期的存在，女性劳动者在劳动就业过程中处于一定的劣势地位之中。我国法律明确规定对“四期”内女性劳动者的保护，保障了劳动就业中的社会公平。例如，《女职工劳动保护特别规定》明确规定：“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。”但事实上，新就业心态下女性从业者“四期”保护难以真正实现。

究其原因，女性从业者劳动权益保护立法较为滞后，无法适应当下的发展现状。其一，专门性立法缺位，既有法律适用存在障碍。《劳动法》《妇女权益保障法》等法律对劳动者劳动权益的保护，以劳动关系的建立为前提。由于未与用工平台签订劳动合同是大部分新就业形态用工的形式表征，新就业形态用工大多不具备签署劳动合同抑或不符传统劳动关系的认定“从属性”标准，故难“削足适履”适用传统劳动关系认定标准予以认定^[1]。在新就业形态中，平台与从业者之间的劳动关系界定较为困难，导致女性从业者经常会因主体不适格被排除在保护范围外。其二，地方立法探索积极，但执行效能有限。当前我国政策法律体系对新就业形态女性从业者劳动权益的保护集中于部门规章、地方性法规以及政策之中。其中，地方正在积极探索对新就业形态女性从业者的劳动权益保护立法，但是实际效能有限。例如，尽管北京、福建等地出台了新就业形态法规，但内容多为国家立法的简单重复，对女性的特殊保护条款占比较低。由于缺乏高位阶法律的授权，地方设置处罚条款的难度较大，对平台的威慑力有限。

3.2. 平台算法存在隐形性别歧视

新就业形态的普遍发展离不开算法技术的支撑，算法技术表面上中立，但在实际运行过程中潜藏着性别偏见问题。智能算法的运行取决于数据模型和数据基础。数据基础可能存在既有偏见的惯性，基于如此数据样本的“学习”必然导出偏见和歧视的后果^[2]。例如，夜间订单、长途配送等高收益高风险的任务，往往被系统分配给男性从业者，而女性则被更多地分配至短距离、低单价的常规任务。这不仅剥夺了女性提高收入的机会，更加剧了初始机会的不平等，违背了劳动公平原则。

平台普遍实行计件或计时单价计算薪酬，在表面上能够实现男女同工同酬。事实上，由于女性普遍承担照顾老人和养育子女的主要责任，女性从业者的在线时长、接单强度及响应速度普遍弱于男性。在评价过程中，智能算法无法将这些特殊情况考虑在内，使女性从业者在竞争中处于不利地位，从而导致实际薪酬低于男性从业者。

算法对劳动者的控制在一定程度上起到了企业规章制度的作用，但其制定和应用的过程可能缺乏正当程序和透明度，由此存在算法黑箱和算法歧视的危险^[3]。此外，算法歧视的监管涉及公安、网信、电

信等多部门,容易出现职责推诿或重复监管,基层监管队伍专业能力不足、权力分配不合理,导致对平台算法的监督实效不足。此外,劳动监察对算法歧视这类隐蔽性侵权行为,缺乏专门的调查取证规则与处罚标准,企业违法成本极低,难以形成有效监管。

3.3. 女性从业者职业发展受到限制

新就业形态催生了大批新兴职业,例如网络博主、电商运营等,这些职业具有极高的灵活性。但这些职业背后面临着深层职业发展困境。新业态领域就业虽然灵活、自由,但缺乏系统的晋升机制和成长路径,从业者难以实现职业生涯的进阶和可持续发展([4]: p. 75)。这一问题对女性从业者来说尤为明显。一方面,新就业形态的职业流动性较强,从业者往往在多个平台或岗位之间频繁转换,难以形成稳定的职业积累。根据2022年全国妇联开展的“新业态新就业女性群体思想状况调查问卷”,在近四成被调查对象属于兼职,其中女性兼职比例达46.48%([4]: p. 73)。高比例的兼职状态意味着女性从业者难以将新就业形态视为长期职业选择,职业预期普遍较低,职业发展因此受限。

另一方面,当前新就业形态所催生的职业尚未被系统纳入国家职业体系之中,晋升空间不明显,进一步压缩了女性从业者的职业上升空间。在标准化就业当中,组织(用人单位)对劳动者的技能提升、职业发展或多或少存在一定的规范、引导、帮扶作用。此外,现代组织的科层制体系、劳动分工、晋升机制等也为劳动者的职业发展提供了相对清晰的“轨道”或曰参照系[5]。在传统的雇佣关系下,用人单位内部通常有明确的职工发展晋升通道,为职工发展提供了清晰的职业发展路径。反观新就业形态,平台企业缺乏传统用人单位所具备的科层结构与晋升机制,从业者难以获得清晰的职业发展路径参照,职业成长更多依赖个人摸索,而非组织化、制度化的支持。

与此同时,新就业形态下女性从业者的职业发展缺乏外部力量的支持。尽管部分新职业已被纳入国家职业技能认定体系,但政府尚未制定专门的职业发展支持计划,导致女性从业者在职业培训、技能提升等方面长期缺乏外部支持。新就业形态下工作流动性大,也使政府和平台企业对人力资本投资持谨慎态度。部分平台企业仅提供业务流程的文字或视频材料,忽视对职业技能的培养。加之现有新就业形态的职业资格准入制度不完善,平台企业对从业者的技能认证认可度低,使女性从业者在职业技能培训中处于不利地位。这些问题加剧了女性从业者进一步获得职业发展机会。

3.4. 劳动纠纷存在维权困境

新就业形态下,现有的法律救济体系无法适应女性从业者的需求,进一步加剧了女性从业者维权的难度。新就业形态下,女性从业者分布于各行各业中,并且由于以兼职工作为主,传统工会组织难以覆盖这部分劳动者。尽管全国总工会已经提出要推进新就业形态劳动者入会,但在实践中,组建行业性、区域性工会的难度较大。一方面,女性从业者通常以签订劳务合同的形式与平台企业建立雇佣关系,平台企业多以非本单位职工为由拒绝工会介入。另一方面,新就业形态用工关系灵活分散,从业者流动性强,传统以单位为基础的组织模式难以适应。工会组织的缺位,使女性从业者无法形成集体谈判力量,在劳动权益纠纷中只能以个体身份与平台博弈,难以改变自身弱势地位。

与此同时,妇联等社会团体的救济能力有限。妇联等妇女组织作为社会团体并非公权力载体,无权对侵权主体采取强制性措施。当女性从业者劳动权益受损时,妇联可提供法律咨询、心理疏导等帮助,但无法直接介入纠纷。

此外,新就业形态女性从业者的法律素养普遍较低,难以通过法律救济程序成果维权。新就业形态中,女性从业者多数未与平台签订正式劳动合同,劳动关系认定极为困难,通过劳动仲裁、诉讼维权的成功率较低。对劳动权益和救济渠道了解较少。由于不懂得如何收集证据,在“谁主张谁举证”的民事

诉讼原则下，女性从业者难以完成举证责任。在这种情况下，女性从业者往往处于弱势地位，导致维权成功率低下。

4. 新就业形态下女性从业者劳动权益保护的创新进路

新就业形态下女性从业者劳动权益保护工作任重道远，要通过不断完善女性从业者劳动权益法律保障体系等措施，努力为女性从业者创造更加安全稳定的劳动就业环境。

4.1. 完善女性从业者劳动权益法律保障体系

其一，推动专门性立法，明确法律关系认定。应当推动新就业形态女性从业者的专项立法，将其纳入劳动权益保护法律体系。立法需突破传统劳动关系认定标准，结合新就业形态的特征，明确“不完全符合传统劳动关系”的用工模式的法律定位，规定其适用劳动法的原则与部分条款，在就业公平、劳动保护等方面赋予与传统劳动者同等权利，并针对工作时间、社保缴纳等特殊性问题作出专章规定。同时，建立劳动关系认定的弹性标准，结合平台管理强度、从业者从属性等因素，破解由劳动关系模糊导致的维权困境。

其二，加强女性从业者特殊劳动权益保护，防范性别风险。立法应强化女性从业者“四期”保护，明确平台企业在女性特殊时期的工作安排义务，如经期弹性工时、产假薪酬保障等。针对新就业形态下潜在的性别风险，应当通过立法建立起法律责任体系，明确行政机关的监察义务和平台企业的保护职责，防范好潜在危险。

其三，加大侵权处罚力度，提高违法成本。在立法中，应当明确平台企业侵害女性权益的法律责任，对性别歧视、拖欠薪酬等违法行为，要提高罚款额度与赔偿标准，建立惩罚性赔偿制度。应当将侵权企业纳入失信名单，限制融资、招投标，倒逼平台企业合规用工。同时，要优化劳动者维权程序，降低女性从业者举证难度，设立专门的新就业形态劳动法庭，提高劳动纠纷解决效率。

4.2. 健全平台算法治理与监管机制

其一，在算法设计时增加性别平等的内容。在数据采集、模型训练等环节，算法设计者应当主动纳入性别视角。一方面，应当规定女性从业者数据的采集比例，确保算法训练样本能够覆盖不同职业、年龄、地域的女性群体，避免数据偏差；另一方面，在算法模型中加入性别平等校验机制，对可能影响女性权益的规则进行模拟测试，确保算法运行符合性别平等原则。例如，网约车平台应当保障女性司机在夜间派单、偏远区域接单时的公平性。

其二，建立算法运行监管机制，强化全流程监督。设立专门的算法监管机构，配备专业人员对平台算法的合规性进行定期审查，重点核查算法是否存在性别歧视、数据滥用等问题。建立算法运行公示制度，要求平台定期公开数据来源及影响评估结果，接受来自社会的监督。此外，要设置公众意见反馈渠道，鼓励女性从业者、社会组织等主体对算法歧视行为举报，发挥公众的监督作用。通过全方位监督对算法运行进行有效约束，防止算法中的隐性性别歧视。

4.3. 完善女性从业者职业发展体系

其一，政府应当完善新就业形态职业认定体系，强化职业发展规划指导。政府应当联合行业协会、企业等主体，加快制定新兴职业的国家职业技能标准，明确职业技能要求、等级划分等，对女性从业者集中的新兴职业进行规范化管理。同时，建立职业发展指导机制。通过线上线下结合的方式，为女性提供职业生涯规划等服务，帮助女性从业者了解清晰的职业发展路径，促进女性高质量充分就业与创业。

其二，各级政府应当加大对女性从业者的职业培训力度，创新培训机制与平台。针对新就业形态技

术迭代快的特点，政府需搭建职业技能培训平台，整合高校、职业院校、企业及社会资源，开设与数字经济、平台运营、新媒体技术等相适配的课程。同时，要创新培训手段，采用“线上微课 + 线下实训”“案例教学 + 场景模拟”等模式，提升培训实效。此外，聚焦女性从业者的职业痛点，设计个性化培训方案，推动掌握核心职业技能，增强就业竞争力。例如，为女性主播开展内容策划、流量运营培训。

4.4. 畅通女性从业者劳动权益救济渠道

其一，简化法律诉讼程序，推行举证责任倒置。新就业形态下，由于女性从业者与平台企业的“去劳动关系化”特征，导致女性从业者的举证能力较为薄弱。因而，应突破“谁主张谁举证”的举证原则，在新就业形态劳动争议纠纷中实行举证责任倒置，要求平台企业就劳动争议纠纷承担举证责任。同时，要优化诉讼流程，设立新就业形态劳动争议专门法庭，推行“速裁 + 调解”模式，缩短案件审理周期，降低维权时间成本。

其二，完善法律援助制度。一方面，应当提升女性从业者法律素养。通过专门的普法教育，增强女性从业者对劳动权益的维权意识，解决维权意识薄弱的问题。另一方面，组建专业化法律援助队伍。吸纳专家、律师、妇联干部等专业人士，针对新就业形态特点开展专项培训，培育一批熟悉平台用工规则、算法歧视取证等内容专业人士。同时，要建立法律援助绿色通道，对经济困难的女性从业者提供免费的法律咨询、代理仲裁诉讼等服务，解决因经济困难而无力维权的问题。

其三，设立集体谈判机制，发挥工会与妇联协同作用。工会应当主动对接平台企业，登记区域内女性从业者的信息，建立动态维权台账，就工作时间、薪酬福利、算法公平等事项开展集体协商，增强女性从业者话语权。同时，妇联需要发挥桥梁纽带作用，除了参与集体谈判外，还需提供心理辅导、家庭支持等配套服务，缓解女性从业者的来自工作和家庭的双重压力。

5. 结语

在新就业形态下，女性从业者面临的机遇与挑战同时存在。通过系统的策略可以有效提升新就业形态下女性从业者劳动权益保护的成效，促进就业创业中的性别平等，进而实现经济社会的持续健康发展。面对这些新挑战，只有多方协同发力，形成保障的合力，才能真正保障女性从业者的劳动权益。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 叶静漪. 新就业形态女性劳动者权益保障研究[J]. 人民论坛·学术前沿, 2023(16): 50-59.
- [3] 夏江皓. 新就业形态中人工智能的法律规制[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2025, 25(2): 133-145.
- [4] 杨菊华, 黄志辉. 新业态青年的积极社会心态培育及引导[J]. 人民论坛, 2025(16): 73-77.
- [5] 方长春. 去技能化与再技能化: 新就业形态与青年职业发展[J]. 人民论坛·学术前沿, 2023(16): 16-25.