

# 劳动者分层保护视域下的就业保障制度研究

林圣宇

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年3月23日; 录用日期: 2026年4月14日; 发布日期: 2026年5月15日

## 摘要

数字经济与多元用工形态的发展, 使传统劳动法将劳动者视为同质“抽象弱者”的预设难以适配现实, 劳动者群体内部阶层分化显著。本文立足实质正义理念, 探讨从“一体保护”向“分层分类保护”的范式转型, 通过分析劳动者从属性、议价能力与生存依赖度的差异, 构建弱势、标准、强势三层分类框架。针对超龄劳动者、新业态从业者面临的“保障失衡”“身份模糊”等制度困境, 提出“统一底线、分层配置”路径: 以不可克减的劳动基准为统一底线, 结合不同层级劳动者特性差异化配置权益。文章主张将分层保护逻辑融入劳动法典编纂, 实现底层劳动者精准保障与高层劳动者适度赋权, 在坚守底线公平的同时, 回应劳动力市场结构性变迁的挑战。

## 关键词

劳动者分层保护, 实质正义, 劳动法典编纂

# A Study on Employment Security Systems from the Perspective of Tiered Protection for Workers

Shengyu Lin

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: March 23, 2026; accepted: April 14, 2026; published: May 15, 2026

## Abstract

The development of the digital economy and diverse forms of employment has rendered the traditional labor law's assumption that workers are homogeneous “abstractly vulnerable” individuals increasingly incompatible with reality, as significant stratification has emerged within the workforce. Grounded in the principle of substantive justice, this paper explores a paradigm shift from “uniform protection” to “tiered and categorized protection”. By analyzing differences in workers'

attributes, bargaining power, and degree of dependency on employment, it constructs a three-tier classification framework comprising vulnerable, standard, and strong categories. Addressing institutional challenges such as “protection imbalances” and “ambiguous status” faced by older workers and those in new business models, the paper proposes a “unified baseline, tiered allocation” approach: establishing non-derogable labor standards as a unified baseline, while allocating rights and benefits in a differentiated manner based on the characteristics of workers at different tiers. The article advocates incorporating the logic of tiered protection into the codification of labor law to achieve precise protection for low-tier workers and appropriate empowerment for high-tier workers, thereby upholding baseline fairness while responding to the challenges posed by structural shifts in the labor market.

## Keywords

Tiered Protection of Workers, Substantive Justice, Compilation of the Labor Code

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

劳动者作为劳动法的核心主体，其“弱者性”是劳动法倾斜保护的理论基石。然而，在数字经济勃兴、用工形态多元化及人口结构变迁的背景下，劳动者群体内部正经历剧烈分化。从议价能力强势的企业高管与技术骨干，到标准劳动关系下的普通劳动者，再到平台从业者、超龄劳动者等边缘群体，不同主体在从属性程度、风险承担能力及权益保障需求上呈现出显著异质性。这种现实使得传统劳动法将劳动者视为“抽象弱者”的同质性预设显得捉襟见肘，理论与制度层面的认知困境日益凸显。

面对这一挑战，国内学界关于劳动者保护模式的研究正经历从“一体保护”向“分层分类”的范式转型。既有研究主要沿着两条路径展开：其一是理论框架的构建，以王全兴等学者为代表，较早提出“劳动者分层保护”理论，主张依据从属性强弱、职业风险高低等因素对劳动者进行类型化区分，为差异化保护规则的配置提供理论支撑[1][2]；其二是具体领域的实证与拓展，针对平台经济与超龄劳动等新兴议题，学者们通过实证研究揭示了现有制度的保障空白。例如，余飞跃等学者的研究指出，新就业形态从业者面临较高的职业伤害风险，但其风险承受能力却相对较弱，亟需构建“不完全符合确立劳动关系情形”的中间地带保护模式[3]。这些研究虽已触及劳动者分层保护的核心议题，但在体系化整合与制度转化层面仍有待深化，尚未形成覆盖全面、逻辑自洽的实体法框架。

2026年1月1日起施行的新《民事案件案由规定》在程序法层面作出了针对性调整，释放了强烈的司法信号：通过独立增设“新就业形态用工纠纷”与“超龄劳动者用工纠纷”案由，裁判规则正从“唯年龄论”和“形式审查”转向对“实质从属性”的深度判断。这一制度调整虽有助于引导司法实践精准识别用工实质，但程序法的完善尚不足以解决实体法层面权益保障“碎片化”的深层矛盾。如何将分散的研究成果整合为系统化的制度设计，成为亟待解决的核心问题。

本文所依托的“实质正义”(substantive justice)理念，在法理上可追溯至马克斯·韦伯对“形式合理性”与“实质合理性”的区分[4]。劳动法领域的实质正义，不满足于法律规则的机械适用，而是强调根据具体情境中主体的实际地位进行差异化调整。这种“不同情况不同对待”的比例原则，正是分层保护理论的正当地性基础——它并非制造新的不平等，而是通过精准的制度供给，实现底线公平之上的实质平等。基于此，本文尝试在梳理既有研究与制度动态的基础上，探索劳动者分层保护的体系化路径，以期

为劳动法典编纂与就业保障制度改革提供理论参考。

## 2. 范式转型与逻辑构建：分层保护的理论基础

### 2.1. 从形式平等到实质正义的范式转型

劳动法对劳动者的特殊保护，根植于其相对于用人单位的结构性弱势地位。近代民法基于抽象人的理性预设，将劳资双方视为形式平等的民事主体，这一视角遮蔽了劳动者在现实生产关系中的从属处境，从而催生了以倾斜保护为核心的独立劳动法体系。然而，随着数字经济的深度渗透与用工形态的剧烈变革，劳动者群体的同质性假设已难以为继。

当代劳动力市场呈现出显著的极化特征：一端是企业高管与核心技术骨干，他们掌握稀缺人力资本，拥有强大的议价能力，甚至在特定情境下能反向支配用人单位的决策；另一端则是超龄劳动者、新业态从业者及农民工群体，他们虽在形式上可能脱离了传统的人格从属，却因算法控制、收入不稳定及社会保障缺失而陷入更深层的生存脆弱性[5]。若继续固守抽象弱者的单一主体认知，不仅无法回应高层劳动者保护过度的质疑，更会导致底层劳动者面临保护不足的制度性遗漏[6]。

因此，劳动者分层保护理论的提出，实质上是劳动法从形式平等向实质正义的范式转型，旨在通过从属性异化、议价能力断层及生存依赖度分化的分析，重构劳动法的主体认知框架，以应对技术进步引发的阶层分化挑战。

### 2.2. “求同存异”的核心逻辑与层级划分

在这一理论框架下，求同存异构成了分层保护的核心逻辑。“求同”旨在划定劳动法适用的底线边界，其标准仍应回归劳动从属性的本质，即综合人格从属性、经济从属性与组织从属性，提炼出利用雇主资源并接受雇主管管理的基础判断准则，确保所有具备从属性特征的劳动者均不被排除在法律保护之外。

而“存异”则是在确认身份的基础上，依据从属性程度的强弱、议价能力的高低以及就业形态的差异，构建多维度的层级划分体系。具体而言，可将劳动者划分为三个层级：第一，弱势层级劳动者，包括超龄人员、新业态从业者等，其特征是从属性隐蔽化或算法控制特征，但生存依赖度极高，亟需强化基础权益保障与程序性倾斜；第二，标准层级劳动者，为传统劳动关系下的普通白领与蓝领，具备完整的从属性特征与中等议价能力，适用现行劳动法的常规保护规则即可实现利益平衡；第三，强势层级劳动者，涵盖企业高管与技术骨干，其虽具从属性但议价能力显著，甚至存在反向支配可能。对此，在工时制度上可考虑适用不定时工作制等弹性规则，并在解雇补偿计算及竞业限制等方面强化契约自治，以避免法律倾斜机制发生保护错位。这种分层并非制造新的不平等，而是基于比例原则，对不同情况给予不同对待，既坚持所有劳动者享有最低劳动报酬、职业安全、反就业歧视及基本社会保障等不可克减的统一底线，又针对不同层级配置差异化的权益包，从而实现不同情况不同对待的实质公平。

## 3. 制度困境与结构错位：实证分析与问题诊断

### 3.1. 超龄劳动者的“身份模糊”困境

当前我国就业保障制度呈现出“一体多翼”的复杂格局，即以《劳动法》《劳动合同法》等一般性法律为主体，以各类特殊群体权益规范为补充。然而，面对劳动力市场的深刻分化，这一格局正遭遇严重的“割裂化”困境，表现为特定群体陷入保障盲区与保护机制的结构性错位。首先，超龄劳动者面临着严峻的“身份模糊”困境。尽管2025年最高人民法院废止了关于超龄领待人员一律按劳务关系处理的机械规定，且2026年新《民事案件案由规定》专门增设了“超龄劳动者用工纠纷”与“超龄劳动者劳务合同纠纷”案由，试图在程序上回应这一群体的特殊性，但在实体法层面，超龄劳动者的权益配置依然

不够完善。

尤其是工伤保险参保机制的衔接不畅与强制力缺失，导致大量超龄劳动者实际仍处于无保状态，或只能依赖保障力度有限的商业意外险。部分依赖劳动收入维持生计的低养老金女性超龄劳动者在遭遇职业伤害时陷入极度脆弱的境地，这与劳动法实质正义的价值目标之间存在明显差距。

### 3.2. 新业态从业者的“保障失衡”困境

我国灵活就业人员规模已突破 2 亿人，其中新就业形态劳动者占据了重要比例。2023 年第九次全国职工队伍状况调查显示，全国新就业形态劳动者已达 8400 万人[7]。虽然新就业形态职业伤害保障制度已全面推开，截至 2025 年底试点累计参保人数已达 2510 万人[8]，但现行社会保险体系仍主要依附于标准劳动关系，平台企业往往利用现行法律在劳动关系认定上的规则空隙，通过与劳动者签订业务合作协议等方式规避养老、医疗等核心社保缴纳义务。

平台通过算法实施的“技术从属性”控制，使得劳动者在实质上受限于平台规则，却在法律形式上被剥离了劳动者身份，这种“去劳动关系化”的操作导致了权益保障层级的严重落差。正如有学者所指出的，平台用工对于互联网大数据信息依赖程度很高，这些信息已在配套规则层面逐渐取代传统生产资料的地位，形成新型劳动关系中最重要的控制手段。

### 3.3. 女性劳动者的“交叉性歧视”困境

女性劳动者面临着更为隐蔽的“交叉性歧视”困境。虽然新修订的《妇女权益保障法》将就业性别歧视纳入监察范围并引入公益诉讼，但在非标准劳动关系中，女性往往因职业分布边缘化、用工形态灵活化而遭受双重弱势挤压，“三期”保护难以落实，间接歧视举证困难，使得现有制度难以精准回应其特殊需求。

### 3.4. 高层劳动者的“保护错位”困境

与底层劳动者“保障不足”形成鲜明对照的是，高层劳动者面临着保护规则的适用困境。现行劳动法对高管与普通员工适用同一套刚性规则，忽视了两者在力量对比上的根本差异。

这种制度设计不仅偏离了劳动法倾斜保护弱者的立法本意，也在一定程度上增加了企业的合规成本与管理僵化。究其根源，在于我国劳动法调整范围的刚性限制：劳动关系的认定虽已出现“不完全符合确立劳动关系情形”的中间地带探索，但实体权利配置仍未摆脱“全有或全无”的二元逻辑惯性，一旦认定为劳动关系即适用全套强制规范，未被认定则往往排除核心保护。这种缺乏弹性的调整机制，无法适应劳动力市场对灵活性与安全性平衡的内在需求，导致了制度供给与现实需求之间的明显脱节。

## 4. 差异路径与精准保障：分层保护的具体方案

基于前文对劳动者三个层级的划分，本章分别探讨差异化的保障方案。其基本思路是：对弱势层级强化底线保障，对标准层级维持常规保护，对强势层级适度让位于契约自治。

### 4.1. 弱势层级劳动者：强化底线保障

对于超龄劳动者这一典型的弱势层级群体，其保障核心在于打破身份认定的桎梏，确立“基本权益全覆盖”的原则。无论其与用人单位的关系形式如何，均应保障其获得不低于最低工资标准的劳动报酬、符合安全卫生要求的工作环境以及职业伤害后的医疗救治权。

特别是在工伤保险领域，可考虑畅通“按项目参保”或“单险种参加工伤保险”的制度通道，将未享受养老保险待遇的超龄劳动者强制纳入工伤保障体系并明确用人单位的参保义务，消除商业保险与社

会保险之间的赔付落差。对于那些长期、稳定接受用人单位管理且未享受退休待遇的超龄劳动者，司法实践可倾向于认定其属于“不完全符合确立劳动关系情形”，赋予其核心的劳动权益，包括合理的休息休假安排，以回应其对劳动收入的高度依赖性。

#### 4.2. 新业态从业者：构建“中间层级”保护

针对新业态从业者，关键在于正视其“算法从属性”的特征，明确“不完全符合确立劳动关系情形”的法律地位，构建介于标准劳动关系与民事合作之间的“中间层级”保护制度<sup>[9]</sup>。在此框架下，无需强行将平台从业者纳入传统的全套劳动法保护，但必须为其配置一个独立的“权益包”。

核心内容包括：强制性的职业伤害保障、基于工作时长最低收入保障、反算法歧视权以及合理的休息休假权。可推动社会保险与劳动关系的“松绑”，构建分层分类的社保体系：对每周工作时间达到一定标准的全职平台从业者实施社保全覆盖；对兼职从业者，则建立适应灵活就业特征的“按单缴费”或“即时参保”机制，确保其在遭遇职业风险时有坚实的社会保险兜底。同时，应赋予新业态从业者集体协商权，通过工会或行业协会与平台就算法规则、计件单价、劳动定额等核心事项进行协商，以集体力量弥补个体议价能力的不足。

需要指出的是，“中间层级”保护的设计应避免过度增加平台企业的合规成本。保护力度的设定应与平台用工的灵活性和经济可行性相协调，例如对兼职从业者适用较低的缴费比例或更弹性的参保方式，以在保障劳动者基本权益的同时维持平台经济的就业吸纳能力。

#### 4.3. 交叉性弱势群体：精准反歧视救济

对于具有“交叉性弱势”特征的女性劳动者，特别是处于弱势层级的女性农民工与超龄女性，保障重点在于强化反歧视的司法救济与公益诉讼的介入。可在劳动争议处理中建立就业歧视的初步证明机制，一旦劳动者提供存在差别对待的初步证据，即由用人单位承担其行为具有合法合理性的举证责任，倒逼用人单位履行公平就业义务。检察机关应将非标准劳动关系中的性别歧视、薪酬不公等共性侵权问题纳入公益诉讼的法定领域，通过“办理一案、治理一片”的方式，推动行业性问题的解决。

#### 4.4. 强势层级劳动者：适度契约自治

对于强势层级劳动者，保障策略可转向“适度限缩”与“意思自治”。鉴于其强大的议价能力与反向支配力，可允许双方在劳动合同中对工时制度适用、加班费计算基数、解雇补偿金上限等进行特别约定，在基准性规范上赋予更大的契约自治空间，但不得克减安全卫生、反歧视等底线权利。

在竞业限制纠纷中，法院应综合考量高管的实际职权范围、商业秘密接触程度及违约金约定的合理性，避免机械适用高额赔偿。域外经验表明，多国劳动法通过“适用除外”机制将高管排除在部分劳动基准法的强制性保护之外。例如，日本《劳动基准法》第41条将具有管理监督地位的人员排除在工时、休息和休假规定之外；美国《公平劳动标准法》对行政、管理、专业雇员适用加班费豁免；德国《工作时间法》第18条允许对高级管理人员作出例外约定。这种差异化处理既尊重了市场主体的自主安排，也避免了法律干预过度扭曲市场机制，有助于实现保护与活力的平衡。

### 5. 法典编纂与体系重构：分层保护的制度实现

#### 5.1. 法典架构的体系化设计

当前我国正在全力推进劳动法典的编纂工作，这为劳动者分层保护理论的制度化落地提供了制度空间。未来的劳动法典可以考虑突破传统单行法的零散调增模式，构建“总则一般规定 + 分则劳动者类型化专章”的体系化架构。

在总则部分，可明确宣示“所有从事有偿劳动的自然人均受劳动法保护”的根本宗旨，设定以“劳动从属性”为核心，兼顾“经济依赖性”的调整范围，不再单纯以标准“劳动关系”作为唯一的适用标准，而是综合考量人身依附、组织纳入及经济依赖等多维标准，为分层保护提供上位法依据[10]。在分则部分，应增设“劳动者分类保护”专章，改变按行业或工种立法的传统模式，转而依据劳动者层级设置特别规定：针对超龄劳动者、新业态从业者、劳务派遣工及非全日制工等群体，制定区别于标准劳动关系的特别规则，明确其权利义务边界，形成“一般规定兜底、特别规定优先”的法律适用逻辑。

## 5.2. “统一底线 + 分层配置”的运行逻辑

在这一体系架构下，可确立“统一底线 + 分层配置”的制度运行逻辑。第一层次是“统一底线”，即无论劳动者处于何种层级、从事何种形态的工作，均享有获得最低劳动报酬、合理休息时间、劳动安全卫生及职业伤害保障四项不可克减的核心劳动基准，这些权益具有基础性和强制性，具有绝对强制性，用人单位不得以任何形式克减。第二层次是“常规保护”，适用于标准劳动关系下的中层劳动者，保留现行劳动法关于无固定期限合同、解雇限制、经济补偿及全面社会保险等核心规则，维持劳动关系的稳定性。第三层次是“强化保护”，专门针对弱势层级劳动者，通过举证责任倒置、法律援助全覆盖、公益诉讼支持以及欠薪应急周转金等机制，弥补其维权能力的不足，并在实体权益上探索工伤保险扩面、反歧视特别救济等制度。第四层次则是“差异化配置”，针对强势层级劳动者，在法律允许的范围内，充分尊重双方的契约自由，对加班费计算、解雇补偿上限等非底线管制性规范进行适度调整，避免法律干预过度扭曲市场机制，实现保护与活力的平衡[11]。同时，差异化配置的程度应与企业的承受能力相协调，避免因过度规制而削弱用工灵活性。

## 5.3. 配套支撑机制的完善

为确保分层保护制度的有效运转，可考虑构建完善的配套支撑机制。首先是公益诉讼机制的常态化与法定化，明确将新就业形态、超龄用工等非标准劳动关系群体的劳动经济权益纳入检察公益诉讼范围，缓解个体诉讼成本高、取证难的问题，实现对行业性侵权的系统治理。

其次是集体协商机制的实质化，针对原子化的新业态从业者，推动行业性、区域性集体协商，由工会代表劳动者与平台企业就算法伦理、劳动定额、报酬标准等核心议题进行协商，提升劳动者在平台规则制定中的话语权。

最后是社会保障体系的适应性改革，依托数字技术，建立全国统一的养老保险与工伤保险转移接续信息平台，打破地域与身份壁垒，构建“统账结合、灵活缴费、便携转移”的社保模式，实现社保权益的便携性和连续性，增强社会保障对全体劳动者的覆盖面。

## 6. 结语

劳动法需要持续回应现实生产关系的变化。从“抽象弱者”的单一预设迈向“分层分类”的实质正义，是应对数字经济时代劳动力市场极化分化的重要路径，也体现了劳动法向实质正义的深化。

本文所构建的分层保护理论框架，并非旨在消解劳动法的统一性或制造新的身份壁垒，而是试图在坚守不可克减的底线基础上，通过精细化的制度设计，回应当前就业保障中存在的“保护不足”与“保护错位”并存的结构困境。

未来，随着劳动法典编纂工作的推进，劳动者分层保护理念或可获得更系统的法律表达。通过构建“总则一般规定 + 分则类型化专章”的法典架构，有助于形成一套兼具统一底线与弹性空间的制度框架。在这一框架下，不同层级劳动者的权益保障可望获得更为精准的制度回应。这一制度演进标志着劳动法从形式平等向实质正义的深化，旨在适应多元复杂的用工生态，通过差异化的规则配置平衡灵活性与安

全性，从而优化劳动关系的法律调整。

### 参考文献

- [1] 王全兴, 粟瑜. 我国《劳动法》颁布三十年的回顾与思考——以劳动法体系化为视角[J]. 财经法学, 2024(6): 23-42.
- [2] 王全兴. 《民法典》背景下劳动法与民法的关系[J]. 中国法学, 2023(3): 25-45.
- [3] 余飞跃. 社会保障的适度性[J]. 中国社会保障, 2021(3): 48-49.
- [4] 马克斯·韦伯. 经济与社会[M]. 上海: 上海人民出版社, 2010.
- [5] 张艳. 超龄劳动者劳动权益保护法律适用研究[J]. 中国应用法学, 2024(3): 133-143.
- [6] 娄宇, 彭思元. 平台用工中算法的法律规制与新就业形态劳动者的权益保障——基于“不完全劳动关系”理论[J]. 中国劳动关系学院学报, 2025, 39(5): 48-59.
- [7] 中国政府网. 全国新就业形态劳动者达 8400 万人[EB/OL]. 2023-03-27. [http://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content\\_5748417.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content_5748417.htm), 2026-02-28.
- [8] 新华网. 三项社保基金累计结余 10.2 万亿元[EB/OL]. 2026-01-27. <https://www.xinhuanet.com/fortune/20260127/1c01bddb29b2435bbf9daff5833e8eb/c.html>, 2026-02-28.
- [9] 余飞跃. 新业态从业人员职业伤害归责研究——基于汉德公式分析框架[J]. 社会保障评论, 2022, 6(3): 81-97.
- [10] 王天玉. 劳动关系认定标准的法理[J]. 中国应用法学, 2025(2): 40-50.
- [11] 黎婉婧, 章群. 平台用工治理: 以劳动法与算法规制双重维度展开[J]. 社会科学研究, 2026(2): 62-71.