

马克思主义视域下平台灵活就业劳动者权益保障研究

孟 洁

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年4月11日; 录用日期: 2026年4月24日; 发布日期: 2026年5月21日

摘 要

在数字经济发展过程中, 平台灵活就业已经成为我国劳动力市场不可或缺的一部分。平台灵活就业虽然有效地缓解了就业问题, 但是也带来了劳动关系界定不清、社会保障不足、算法控制严苛、职业安全隐患等权益问题。本文基于马克思主义政治经济学的角度, 探讨平台灵活就业劳动者权益问题的主要原因, 研究认为平台灵活就业劳动者的困境并不是一个个简单的制度性缺失, 而是资本逻辑、技术异化和制度缺失相互叠加的结果。只有建立“劳动优先于资本”的价值观才能做到平台经济的稳健发展与劳动者的尊严工作相一致, 使数字时代的共同富裕落到实处。

关键词

马克思主义, 平台灵活就业, 劳动者权益保障

A Study on the Protection of Rights and Interests of Flexible Workers on Online Platforms from a Marxist Perspective

Jie Meng

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: April 11, 2026; accepted: April 24, 2026; published: May 21, 2026

Abstract

In the course of digital economic development, platform-based flexible employment has become an indispensable part of China's labor market. While platform-based flexible employment has effectively

文章引用: 孟洁. 马克思主义视域下平台灵活就业劳动者权益保障研究[J]. 法学, 2026, 14(5): 138-144.

DOI: 10.12677/ojls.2026.145143

alleviated employment issues, it has also given rise to rights-related problems such as unclear definitions of labor relations, inadequate social security, strict algorithmic control, and occupational safety hazards. Based on the perspective of Marxist political economy, this paper explores the primary causes of rights issues faced by platform-based flexible workers. The study argues that the predicament of these workers is not merely a result of isolated institutional deficiencies, but rather the combined effect of the logic of capital, technological alienation, and institutional shortcomings. Only by establishing a value system that prioritizes labor over capital can we ensure that the steady development of the platform economy is aligned with dignified work for workers, thereby realizing common prosperity in the digital age.

Keywords

Marxism, Flexible Employment on the Platform, Protection of Workers' 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

平台灵活就业是指劳动者依托互联网平台，以灵活、弹性的方式接受用人单位的工作要求及任务指令并为之提供服务，从而取得劳动报酬的一种就业方式。近年来，数字技术日益成熟，网络经济已经在我国占据重要的地位，外卖骑手、网约车司机等基于平台的灵活就业人群也越来越庞大。目前，我国新就业形态劳动者的数量已经达到 8400 万，占到职工总数的 21%，如果把范围扩大到整个灵活就业的人群，这个数字超过了 2.4 亿，占到整个就业人口的 33.4%，即每 3 位就业者中就有 1 位是灵活就业¹。平台灵活就业在缓解就业压力、激发市场活力的同时也带来了劳动关系模糊不清、社会保险缺失、算法管理过严、职业健康危险较大等诸多劳动者权益受损的问题。

对于平台灵活就业的法律关系定性及其规制方式，学者们进行了深入探讨。翁壮壮认为，平台经济对传统劳动法模式提出了挑战，“去劳动关系化”已成为数字平台规避用工责任的一种重要手段，平台利用对合同文本的选择、外包的方式以及对算法管理的运用将劳动者排除在劳动关系之外，急需建立一个以“支配性劳动管理”为核心的标准体系[1]。黎婉婧、章群提出要双管齐下，既要用劳动法的最低保障功能也要用算法的科技力量，让平台用工的程序正义和实体正义都能实现[2]。闫冬则把职业伤害保险当作突破口，主张将新就业形态职业伤害保险纳入社会保险法的范围之内，“合并管理，分账管理”地融入工伤保险之中[3]。在经济学领域，学者们主要讨论了平台经济收入分配的影响以及社保制度的适应性改革，郑小碧提出建立灵活就业者社保费用负担方式，指出灵活就业者的权益保护能否完全照搬传统的社保方式、头部企业社保方式探索是否有发展前景、平台灵活就业者的社保费用由谁来负担和如何分配等问题[4]。

本文基于马克思主义视角，在界定基本概念及理清相关理论依据的基础上，描述了平台灵活就业者权益保障的现状及其困难，对资本逻辑、技术异化、法律缺失、监管不足以及劳动者自身组织化程度低等因素进行了探讨，最终在马克思主义劳动价值观的引导下寻求一条保障劳动者权益的道路，旨在为平台经济时代的劳动者权益保障贡献一定的理论资源。

¹<https://www.cet.com.cn/wzsy/yxw/10321647.shtml>

2. 平台灵活就业劳动者权益保障的现实图景

2.1. 平台灵活就业的发展现状与特征

随着数字技术的普及应用及人们对于就业的认知转变，平台灵活就业成为我国劳动力市场的重要组成部分。截至 2024 年底，中国灵活就业人员已突破 2 亿人，占劳动人口的比例接近三分之一²。灵活就业人员的规模迅速增加的同时，就业形势也越来越多样化，包括外卖员、网约车司机、快递员、货运司机、直播带货员、线上劳务众包人员等等。

平台灵活就业的发展趋势符合时代发展的需要。从用工方式来看，绝大多数使用众包、外包、加盟、合作等形式，构成了一个多主体共同组织劳动用工的情形，由此带来了难以区分法律关系主体、隐形管理手段大量存在等问题。从劳动关系来看，劳动者看似可以随时上线、可以不接活、可以在多个平台上工作，但是企业以互联网的方式进行管理，管理方式主要是计件工资制下的按单付酬以及按单奖励。从劳动者的角度来看，超过六成的新就业形态劳动者有长久工作的愿望，平台灵活就业正由“就业蓄水池”逐渐转变为一种长期、专职的职业选择。

2.2. 平台灵活就业劳动者权益保障的主要成效

近年来，平台灵活就业劳动者权益保障工作取得长足进步。在制度顶层设计方面，2021 年人社部等八部门共同印发指导意见，聚焦新就业形态劳动者权益保障面临的突出问题，提出要健全公平就业、劳动报酬、休息、劳动安全、社会保险制度，强化职业伤害保障，完善劳动者诉求表达机制。针对各类新就业形态劳动者享受劳动保障公共服务方面的痛点难点问题，提出了优化就业服务和社会保险经办、加强职业培训、完善工作生活保障等措施³。2025 年 12 月，全国人大常委会高度关注灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作，将其列入《全国人大常委会 2025 年度监督工作计划》⁴。此外，全国总工会等四部门联合印发《平台劳动规则和算法协商指引(试行)》⁵。在社会保障方面，职业伤害保险试点取得重大突破，从 2025 年 7 月开始扩大到了 17 个省份、11 家平台企业⁶；一些平台企业也在尝试社保创新，如美团发放养老保险补贴，京东为专职骑手购买五险一金。在用工管理方面，专项行动期间共检查了 7.9 万家企业，查处了 1.4 万次违法行为；快递、外卖等行业签订了 3576 份集体合同；全国共有 3000 多家一站式调解中心，以及 18 万个工会驿站、2187 个货车司机之家⁷。

2.3. 平台灵活就业劳动者权益面临的现实困境

虽然已取得一定成效，但平台灵活就业劳动者的权益保障在实际操作中仍存在不少问题，主要表现在以下几个方面。

首要问题是劳动关系难以明确界定。平台企业通常采取合作、雇佣、外包等多种方式，以规避劳动关系的认定，甚至将运营、结算等职能设立为独立的用工主体，以此划分责任。在采用外包模式时，配送、管理、考勤等环节由不同公司分别负责，劳动者往往不清楚自己究竟为谁工作，部分骑手甚至经历了长达五年的诉讼才获得工伤赔偿^[5]。而众包骑手因工作时间具有自主选择性，通常被排除在劳动关系之外，用工关系的法律性质不清晰，成为劳动者权益受损的根本原因。

其次，社会保障体系尚不健全。灵活就业者需自行承担全部社会保险费用，其中职工养老保险和医

²<https://www.toutiao.com/article/7501441948717187599/>

³https://www.mohrss.gov.cn/wap/xw/rsxw/202107/t20210722_419104.html

⁴http://www.npc.gov.cn/c2/c30834/202512/t20251224_450484.html

⁵https://www.acftu.org/xwdt/ghyw/202603/t20260320_886559.html

⁶<https://news.china.com/socialgd/10000169/20260428/49458581.html>

⁷https://www.clsn.com/2026/04/03/wap_9973575.html

疗保险的缴费比例合计约达 30%，较高的缴费压力降低了他们的参保积极性。此外，带薪年假、病假等基本福利保障的缺失，使得劳动者在遭遇疾病或突发状况时缺乏必要的社会保障。

其三，算法监管不力与职业健康风险并存。平台利用算法定价、超时处罚等方式对劳动过程实施严密管控，学术界将其称为“困在系统里”。由此引发的交通事故、过劳死亡等事件屡见不鲜。有研究指出，算法作为推动传统生产力向新型生产力转变的重要工具，尽管在提升生产要素配置效率方面具有优势，却也使平台劳动者在劳动权益保护、维权机制以及司法公正等方面陷入算法系统的困境[6]。

第四，维权途径不畅。劳动者多为分散作业、个体化程度高，难以形成统一有效的集体行动，也增加了维权的难度。

3. 马克思主义视域下平台灵活就业劳动者权益问题的成因剖析

平台灵活就业劳动者权益保障所面临的诸多困境，并非孤立的制度漏洞，而是平台经济这一新型生产方式下资本逻辑、技术力量、法律体系与劳动关系之间结构性矛盾的集中体现。马克思的政治经济学批判为剖析这些深层成因提供了根本性的分析框架。

3.1. 资本逻辑下平台逐利性与劳动者权益的内在矛盾

马克思《资本论》指出资本的本质就是不断地增值，免费获取劳动者创造的剩余价值。而平台经济并没有改变资本的本质，只是在形式上更加隐蔽和有效率。

平台资本主要做法是“去劳动关系化”。传统雇佣关系下，企业要承担工资、社保等法律义务，平台公司将劳动者认定为“独立承包商”，将这些费用转嫁到劳动者身上，在调查中只有 27% 的新就业形态劳动者与平台公司签订了劳动合同，31.41% 没有签订任何类型的合同或者协议[7]。这个策略其实就是资本有机构成理论资本家倾向于减少可变资本的一种表现形式。平台公司为了降低企业成本，把劳动者再生产的费用转移到社会上去，仅仅投保商业意外险等小概率的风险，全面地免除了养老、医疗等高费用的社保责任。

平台资本的第二重策略是利用算法和大数据垄断获取大量的超额利润。外卖骑手、网约车司机等线下劳动力直接创造利润，而客户的数据被算法转换成精准的广告等数据商品间接获取暴利。马克思的资本积累理论指出，平台经济出现了“劳动力蓄水池”的现象，大量的灵活用工人员随时待命，平台用压低价格来减少开支，其中 48% 的工作人员的工作时间不到一年，平台的更换频率一年达 2.3 次[8]。劳动者由于随时都有被替代的压力而失去了谈判的资本，只能被动地接受平台单方面制定的劳动规则。

3.2. 数字技术异化对劳动过程的控制与剥削强化

马克思在《1844 年经济学哲学手稿》中对异化劳动的四个方面进行了系统的阐述，在平台经济中，劳动异化不仅没有被消灭，而且更加隐蔽、更加严重的存在[9]。

劳动者与生产资料的异化出现新的特点。骑手、司机看似拥有自己的运输工具，但真正的生产资料是被平台垄断的，离开平台，劳动者就不能自己完成价值的实现过程，数字资源垄断和数字垄断就成为了资本加强其价值剥削的主要方式。

劳动者和劳动活动的异化在算法管理中达到顶峰，平台算法不仅仅是一套技术手段，也是一种管理制度。劳动者什么时候上线，接哪一单，走哪一条路，受到什么样的处罚，都是由算法自动判定的结果，劳动变成了枯燥乏味的“数字计件”，劳动者是“被困在系统里面”，算法垄断侵害新就业群体权益的现象仍然存在，并且还存在着“以罚代管”的现象。

劳动者与类本质的异化表现为创造性劳动的工具化。人的类本质是自由自觉的活动，在算法监管下劳动变成了外在的强制性的谋生手段。平台形成了“算法监控、数据垄断、任务碎片化”的三元控制方

式，并通过游戏化的奖励机制渗透到闲暇之中，使闲暇变成了自我剥削。

3.3. 传统劳动法律体系与新型用工形态不适应

马克思主义法学认为，法律是上层建筑，由经济基础决定。我国的劳动法律制度是以工业社会下的标准雇佣关系为基础的，但是平台经济的“去雇主化”的特点则打破了这种预设^[10]。

劳动关系认定标准与平台用工本质之间存在矛盾。传统“人格从属性、经济从属性、组织从属性”难以界定平台用工“形式自主、实质被限制”的特点。最高法院第42批指导案例中确立了“存在用工事实，对该劳动者实施了支配性的管理行为，应该认定为劳动关系”的原则。但是对于什么是“支配性劳动管理”以及什么是“必要运营管理”还存在着争论，有的地方中级人民法院认为如果平台公司只是进行必要的运营管理而不是支配性的管理，则不支持认定为劳动关系，以免用工成本上升过快导致平台经济受到抑制。

法律对平台用工模式的约束缺乏相应的制度性规定，平台由多个主体共同进行劳动用工的组织管理，打造出了责任隔离带，在“外包”模式下，送餐、管理、出勤管理、发放工资由不同的公司来做，劳动者“不知道在为谁打工”，有骑手历经五年诉讼才得到工伤赔偿。

3.4. 政府监管与治理体系滞后于平台经济发展

监管体制碎片化与平台跨区域、网络化运营特点不适应。以美团外卖骑手为例，其管理涉及人社、交通、市场监管、公安等多个部门，缺乏统一协调机制，劳动者维权时存在举证难、成本大、时间长等问题。

监管方式未能及时得到改进。对于算法的管理缺少相关技术水平，平台公司又掌握着对重要证据的独占权，劳动者难以拿到算法日志，其知情权和申诉权受到了严重影响。此外，行政处罚力度偏弱，违法成本远低于收益，难以形成有效威慑。人社部门执法长期缺乏直接法律依据，主要依靠行政约谈。

4. 完善平台灵活就业劳动者权益保障的路径探索

针对前文所分析的平台灵活就业劳动者权益保障困境的五重成因，本章在马克思主义理论指导下，从坚持劳动价值立场、完善劳动关系认定、规范平台用工、健全社会保障等四个方面，提出系统性的路径对策。

4.1. 坚持以人民为中心，彰显马克思主义劳动价值立场

在平台经济治理中，要旗帜鲜明地倡导“以人为本”的发展理念，把劳动者权益保障置于资本逐利之上。

要树立“劳动优先于资本”的理念，马克思的劳动价值论指出，劳动是价值的唯一源泉。平台企业的利润归根到底是劳动者辛苦劳动的结果，应该让劳动者合理地分配到平台经济的红利。这就需要在政策的制定上，企业的考核中，社会评价中把劳动者权益保障情况列为重要的考核内容，而不是仅仅看重平台大小、交易量、市值等资本相关的指标等。

在政策落实上坚持“共同富裕”理念，平台经济不能是一个加剧贫富分化的行业，在制度安排上要保证劳动者能够凭借辛勤劳作获取相应的报酬以及最基本的保障，这既是对马克思劳动价值论的继承也是社会主义性质决定的。

4.2. 明晰劳动关系认定，夯实权益保障法律基础

解决平台灵活就业人员权益问题的根本前提是界定其法律地位。由于传统的劳动法律制度与新的雇

佣形式不协调，在现有法律框架内进行制度创新是必然要求。

第一，创建“第三类劳动者”制度。在现有的“劳动者与自雇者”二分法的基础上增加一个类别，即“类劳动者”或者“经济依附劳动者”。该类劳动者的判断标准为：经济上依靠单一或多个平台获得大部分的收入来源并且被平台控制劳动过程，即使没有传统的人身依附以及组织依附的关系。只要是被确定为“类劳动者”就给予部分劳动法的保护，包括最低时薪保障、工作时间的长短限制、职业安全的保障、社会保险的缴纳、集体谈判权等。

第二，以司法解释或修改《劳动合同法》的形式，确立平台用工关系认定的举证责任倒置规则。就像是平台认为不存在劳动关系的，应当由平台承担举证责任，而不是由劳动者证明存在劳动关系。

第三，加快《新就业形态劳动者基本权益保障办法》的制定和实施。该办法作为部门规章，可以作为行政机关执法监督的依据，改变之前“有政策、无强制”的局面。在办法中明确劳动关系的认定标准、平台企业的雇主责任、劳动者的基本权利清单，让劳动者有明确的预期。

4.3. 规范平台用工行为，遏制资本无序扩张

马克思政治经济学注重对资本进行约束和规范，防止其无序扩张危害社会[11]。对于平台资本追求利益最大化造成的侵权行为，应当制定严格的用工行为准则。

设置平台抽成比例上限。参考国内外的做法和经验，可以设置抽成比例不超过 20% 的红线。滴滴已于 2025 年把抽成上限从 29% 降低到 27%，但仍有继续降低的空间[12]。应当出台行业指导价或者法律法规，明确平台抽成的合理范围并建立与劳动者收入相关联的浮动机制。建立最低收入保障制度。对于专职接单劳动者，平台应保证其月收入不低于当地最低工资标准的一定倍数。可参考美国西雅图对于网约车司机的最低收入保障措施，使劳动者在正常的劳动强度下能够维持一种有尊严的生活。执行工时及休息权利保障措施，要求平台必须设定连续工作时间上限，到达这个标准时就必须下线并且禁止当天再次登录。

4.4. 健全多层次社会保障体系，实现应保尽保

马克思在《哥达纲领批判》中主张在社会总产品分配时预留出社会保险费部分[13]。平台劳动者社会保障覆盖率低的问题需要引起重视，要构建符合灵活就业特点的社会保障体系。

在已有的试点基础上加快推进职业伤害保险制度普及到所有的平台经济从业者身上，由平台企业按件支付，劳动者个人不用付费。保险范围应当包括工死亡、伤残、医疗费用以及职业康复等等，允许平台灵活就业劳动者以个人身份参加职工养老保险及职工医疗保险，缴费基数可以在实际收入的一定范围内进行弹性选择。最重要的是，要构建全国统一的社保接续平台，使劳动者在更换城市或者平台时社保权益可以累计计算、顺利衔接。其中可以参照法国 Uber 司机社保缴纳方式，从每笔订单中抽取一定比例(例如 3%~5%)作为社会保险费用，平台和劳动者按照一定比例分摊，劳动者在完成一定数量的订单之后就可以享受相应时间的社会保险福利。这种方式符合灵活就业按单结算的特点，不需要考虑每月按时缴纳社保费用的压力。这样的经验值得借鉴。

5. 结论

综上所述，平台灵活就业劳动者的权益保障问题的根源在于资本增殖的逻辑、技术滥用及制度滞后之间的矛盾冲突的叠加。平台通过“去劳动关系化”，将劳动力再生产的成本社会化，算法管理加深了劳动异化，传统的劳动法律体系与新兴的用工模式之间的矛盾导致了制度性缺失。要解决这个难题，就要贯彻以人民为中心的发展思想，从“政策兜底”到“法治保障”的转变，主要思路有：设立“第三类

劳动者”、规范平台用工、完善职业伤害保险制度及“按单缴纳”社保制度、加强算法监控及劳动者的组织化程度。只有在马克思主义的劳动价值论的指引下建立“劳动优先于资本”的价值取向才能使平台经济健康发展和劳动者有尊严地工作相结合，使信息化时代的共同富裕得以实现。

参考文献

- [1] 翁壮壮. 平台用工“去劳动关系化”的法律风险及其规制[J]. 湖北社会科学, 2026(2): 121-130.
- [2] 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.
- [3] 闫冬. 论新就业形态职业伤害保障的社会保险化路径[J]. 河南财经政法大学学报, 2026, 41(1): 1-14.
- [4] 郑小碧. 构建灵活就业者社保成本分担机制[N/OL]. 中国社会科学报, 2026-02-24(006).
- [5] 王素芬, 郭雨苗, 王人禾. 平台经济下外卖骑手劳动权益保障的困境与出路[J]. 盛京法律评论, 2024, 15(1): 3-24.
- [6] 李梦赟. 外卖骑手劳动权益保障困境及用工算法规制研究——基于新质生产力视角[C]//《智慧法治》集刊 2025 年第 1 卷——元宇宙法治研究文集. 北京: 中央民族大学, 2025: 268-285.
- [7] 中国社会科学院社会学研究所. 新就业形态劳动者权益保障状况调查报告(2025) [R]. 北京: 社会科学文献出版社, 2025: 67.
- [8] 徐昕晨. 新就业形态从业者职业伤害保障法律制度研究[D]: [博士学位论文]. 南昌: 江西财经大学, 2025.
- [9] 马克思. 1844 年经济学哲学手稿[M]. 中共中央马克思、恩格斯、列宁、斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社, 2018: 50-54.
- [10] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯选集: 第 3 卷[M]. 中共中央马克思、恩格斯、列宁、斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社, 2012: 235-237.
- [11] 马克思. 资本论: 第 3 卷[M]. 中共中央马克思、恩格斯、列宁、斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社, 2018: 458-462.
- [12] 滴滴出行. 2025 年社会责任报告[R]. 北京: 滴滴出行科技有限公司, 2026: 30.
- [13] 马克思. 哥达纲领批判[M]. 中共中央马克思、恩格斯、列宁、斯大林著作编译局, 译. 北京: 人民出版社, 2018: 24.