

# 平台用工视域下新就业形态劳动者身份认定与权益保障法治研究

刘雪玲

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年5月6日; 录用日期: 2026年5月18日; 发布日期: 2026年6月8日

## 摘要

数字技术与平台经济催生线上化、灵活化的新就业形态, 外卖骑手、网约车司机等群体规模壮大, 成为稳就业、保民生的重要力量。平台企业通过去劳动关系化与算法管控规避用工责任, 侵害劳动者合法权益。现行劳动法固守传统从属性劳动关系标准, 社保与劳动关系深度捆绑, 加之算法规制机制、维权机制缺位, 导致劳动者面临用工认定模糊、监管缺失、社保不足、救济受阻等困境。其根源在于传统劳动法与平台用工适配失衡、制度供给滞后、平台逐利失范及司法裁判尺度不一。文章剖析权益保障困境与成因, 从重构劳动关系认定标准、强化算法监管、推进社保脱钩、优化维权机制四方面, 探寻适配平台经济的法治路径, 为规范平台用工、保障劳动者权益、助推平台经济健康发展提供借鉴。

## 关键词

新就业形态, 平台用工, 劳动者权益保障, 算法规制, 劳动法治

# Research on the Legal Recognition of the Identity and Rights Protection of New Employment Form Workers from the Perspective of Platform Employment

Xueling Liu

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: May 6, 2026; accepted: May 18, 2026; published: June 8, 2026

## Abstract

Digital technology and the platform economy have given rise to online-based, flexible new forms of

employment, with the number of delivery riders, ride-hailing drivers, and other groups expanding, becoming an important force for stabilizing employment and ensuring people's livelihoods. Platform enterprises evade their employment responsibilities by eliminating labor relations and implementing algorithmic control, thereby infringing upon the legitimate rights and interests of workers. The current labor law adheres to the traditional standard of subordinated labor relations, and social security is deeply tied to labor relations. Coupled with the absence of algorithmic regulation and a lack of effective rights protection mechanisms, workers face uncertainties in employment status recognition, regulatory gaps, insufficient social security coverage, and obstacles in seeking redress. The root causes lie in the mismatch between traditional labor law and platform employment, lagging institutional supply, profit-driven misconduct by platforms, and inconsistent judicial standards. This article analyzes the predicament and causes of rights protection, and explores legal paths suitable for the platform economy from four aspects: reconstructing the standard for recognizing labor relations, strengthening algorithmic regulation, decoupling social security from labor relations, and optimizing rights protection mechanisms. It aims to provide references for regulating platform employment, protecting workers' rights and interests, and promoting the healthy development of the platform economy.

## Keywords

New Employment Form, Platform Employment, Protection of Workers' Rights and Interests, Algorithmic Regulation, Labor Law and Governance

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

数字技术与平台经济快速扩张，颠覆传统工厂制标准化雇佣模式，劳动形态转向灵活化、碎片化、线上化。外卖、网约车、网络直播、众包等从业者，以“平台 + 个人”模式参与生产服务，成为稳就业、保民生、畅通经济循环的重要力量。调查表明，目前全国职工总数 4.02 亿人左右，新就业形态劳动者 8400 万人。该群体主要包括货车司机、网约车司机、快递员、外卖配送员等，以男性青壮年为主，农业户籍人员比例较高<sup>1</sup>。

平台新业态拓宽就业渠道、提升劳动力配置效率，但也催生大量劳动纠纷，冲击现行劳动法律体系。平台企业通过民事协议、引导注册个体户等方式去劳动关系化，规避法定责任；依托算法管控诱发超时劳动等问题。现行社保制度以传统劳动关系为参保前提，新就业形态劳动者难以参保，需自行承担相关风险；加之平台垄断证据、劳动者举证弱、裁判标准不一，维权难度大。劳动争议核心是新型用工与传统劳动法律适配不足、利益失衡。现行劳动法难以覆盖平台灵活用工，现有规制缺乏高位阶法律与统一标准，制度供给滞后。本文从劳动法治视角，剖析困境与成因，探索完善路径，为规范平台用工、保障劳动者权益提供理论与制度参考。

## 2. 平台用工与新就业形态的法律界定及规范基础

### 2.1. 新就业形态劳动者

新就业形态劳动者是指依托互联网平台，接受平台企业的调度、管理与考核，以提供劳务或完成任

<sup>1</sup>[https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content\\_5748417.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content_5748417.htm)

务为核心内容，用工形式灵活多样的劳动者群体。根据《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)<sup>2</sup>，该群体主要分为两类：一是符合确立劳动关系情形的劳动者，平台企业直接用工，双方成立劳动法意义上的劳动关系；二是不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的劳动者，即“类劳动关系”从业者，由平台企业承担相应劳动保障责任。其法律特征体现为：用工依托数字平台、管理依赖算法技术、从属性弱化且形式隐蔽、劳动报酬与订单直接挂钩。

## 2.2. 平台用工的法律属性

平台用工是指平台企业通过互联网信息技术，整合供需信息，组织劳动者提供服务，并对服务过程实施管理的用工模式。从法律关系层面，平台用工可划分为三种类型：其一，标准劳动关系，平台与劳动者签订劳动合同，适用《中华人民共和国劳动法》(后文简称《劳动法》)和《中华人民共和国劳动合同法》(后文简称《劳动合同法》)全部规定；其二，不完全劳动关系(类劳动关系)，平台对劳动者实施实质性管理，劳动者依赖平台获得主要收入，属于劳动法律的扩大保护范畴；其三，民事劳务关系，平台仅提供信息中介服务，劳动者自主决策、自负盈亏，适用《中华人民共和国民法典》(后文简称《民法典》)合同编规定。司法实践与监管层面，已逐步突破传统劳动关系“完全从属性”标准，引入实质性管理、经济依赖度作为核心认定要素。

## 2.3. 劳动从属性的法律重构

劳动从属性是劳动关系认定的核心法律标准，传统理论以人格从属性、经济从属性、组织从属性为三要件。平台用工模式下，人格从属性弱化(自主选择上线时间)、经济从属性强化(收入依赖平台)、组织从属性虚拟化(纳入平台虚拟生产组织)，因此法律层面需重构从属性认定标准：以平台是否实施实质性管理、劳动者是否存在经济依赖、劳动过程是否纳入平台组织体系为核心判断依据，而非仅考量固定工时、现场管理等形式要件。

## 3. 新就业形态劳动者权益保障的现实困境

平台用工模式下，新就业形态劳动者权益保障面临多重现实困境，集中表现为用工关系界定错位、劳动过程规制缺位、薪酬社保失衡及权利救济失灵，严重侵害劳动者合法权益、破坏市场公平秩序。

### 3.1. 用工法律关系界定错位，法定用工责任规避严重

第一，用工协议刻意民事化以规避法律义务。平台为摆脱劳动法律约束，普遍拒绝与劳动者签订书面劳动合同，转而签订民事合作协议、承揽协议、众包服务协议，同时诱导劳动者注册为个体工商户，从法律形式上将劳动者界定为平等民事合作主体，刻意切断与《劳动法》《劳动合同法》的适用关联。

第二，事实用工具备明显从属性特征。实践中，外卖骑手、网约车司机等从业者，在工作时长管控、服务标准执行、订单调度安排、绩效奖惩考核、劳动报酬结算等全环节，均接受平台持续性、指令性、强制性管理，完全符合人格从属、经济从属、组织从属的劳动关系实质要件。

第三，法律认定与现实用工严重脱节。我国传统劳动法以“完全从属性”为劳动关系唯一认定标准，未确立中间法律形态，无法适配平台“弱从属、强管控”模式。司法裁判侧重协议形式等表面证据，忽视平台实质管理，导致劳动者被排除在劳动保障体系外，无法享受法定权益，形成权责错配格局。劳动者承担经营成本与职业风险，却无法获得对等保障，形成收益与责任的错配，既侵害劳动者权益，也破坏市场公平竞争秩序[1]。

<sup>2</sup>[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content\\_5626761.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm)

该问题产生的深层原因：一是劳动立法滞后于新业态发展，现行劳动法律体系以传统全日制劳动关系为调整核心，未针对平台灵活用工、多层外包、众包等新模式作出专项制度安排，存在明显立法空白；二是平台恶意利用法律漏洞，通过合同形式伪装、主体身份转换、业务链条拆分等手段，刻意掩盖真实用工关系，系统性逃避法定用工主体责任；三是司法裁判标准固化，司法实践过度侧重形式审查，难以突破传统认定框架对用工关系作出实质定性；四是事前监管缺位，人社、市场监管部门对平台用工协议签订、个体工商户诱导登记等行为，缺乏常态化合规审查与监管约束。

### 3.2. 劳动过程法律规制缺位，算法管控缺乏合规约束

第一，算法管控突破劳动基准法律底线。平台以算法为核心管理工具，自主制定派单规则、时效标准、考核机制与奖惩条款，对劳动者实施全天候、全流程量化管控。算法以经营效率与成本控制为导向，倒逼劳动者超长在岗、压缩休息时间，普遍违反《劳动法》关于工作时间、休息休假的强制性规定，直接侵害劳动者休息权、健康权与职业安全权。

第二，算法运行不透明侵害劳动者程序权利。《中华人民共和国个人信息保护法》(后文简称《个人信息保护法》)第二十四条<sup>3</sup>要求自动化决策应当公开规则、保障相对人异议权，但平台以商业秘密为由，拒绝披露算法参数、派单逻辑、处罚依据等核心内容。劳动者面对不合理派单、严苛考核、随意处罚时，不享有算法解释权、申辩权与有效申诉渠道，法定程序权益无从保障。

第三，算法监管法律机制尚未建立。当前劳动监管领域未构建算法备案、合规审查、风险评估、动态纠偏的常态化制度，监管部门受技术能力限制，无法对平台算法开展穿透式监管，仅能依靠事后投诉被动处置，难以从源头遏制算法过度管控、违法考核等侵权行为，导致劳动过程失范常态化。

该问题产生的深层原因：一是数字劳动监管立法供给不足，现有劳动基准、安全生产相关法律未将算法管控纳入监管范畴，未明确平台算法合规义务与违法法律责任；二是技术监管能力匹配度不足，监管部门缺乏专业算法审查技术、人员与设备，无法实现算法运行实时监测与合规校验；三是劳动者程序权利保障机制缺失，法律未明确新业态劳动者算法相关权利的具体实现路径与维权方式；四是平台自我约束缺失，资本逐利驱动下平台一味追求利润最大化，漠视劳动者基本权益，无主动合规的内在动力。

### 3.3. 薪酬分配与社会保障机制失衡，劳动者权益兜底不足

第一，劳动收益分配格局严重失衡。部分平台经营者依托市场垄断与平台优势地位，对数据、信息等核心生产要素实施过度占有与非正当支配，导致生产要素配置失衡问题在数字劳动场景中愈发突出[2]。平台单方制定抽成比例、计价标准、罚款规则与费用扣除标准，劳动者无集体协商、平等议价的合法渠道。此外，平台借助算法机制，通过动态定价、任务资源调配等方式，将市场波动风险与企业经营风险部分乃至全部转移至劳动者，使其在职业发展中承受更大经济压力与更高不确定性，对劳动者的权益保障与职业稳定形成现实威胁[3]。

第二，社会保障制度存在适配性障碍。我国《社会保险法》以劳动关系为职工社保参保核心前提，新业态劳动者因用工关系未被法律认定，无法纳入城镇职工养老、医疗、工伤、失业等社保体系，仅能以灵活就业人员身份自愿参保，存在参保率低、保障水平弱、跨区域接续难等突出问题。

第三，职业伤害保障制度尚不健全。目前职业伤害保障仅处于地方试点阶段，存在统筹层次低、覆盖范围有限、强制力不足等缺陷，未形成全国统一的制度安排，大量新业态劳动者处于保障空白区，职

<sup>3</sup>《中华人民共和国个人信息保护法》第二十四条：个人信息处理者利用个人信息进行自动化决策，应当保证决策的透明度和结果公平、公正，不得对个人在交易价格等交易条件上实行不合理的差别待遇。通过自动化决策方式向个人进行信息推送、商业营销，应当同时提供不针对其个人特征的选项，或者向个人提供便捷的拒绝方式。通过自动化决策方式作出对个人权益有重大影响的决定，个人有权要求个人信息处理者予以说明，并有权拒绝个人信息处理者仅通过自动化决策的方式作出决定。

业伤害、疾病、失业等风险完全由个人承担，社会化风险分担机制缺失。

该问题产生的深层原因：一是平台垄断导致分配话语权失衡，相关政策对平台滥用市场支配地位挤压劳动者收益的行为规制不力，集体协商制度无法覆盖新业态群体，劳动者议价能力完全丧失；二是社保制度设计存在路径依赖，长期绑定劳动关系，未构建适配灵活就业的独立保障体系，制度创新滞后于就业形态变革；三是职业伤害保障试点缺乏高位阶立法支撑，政策法律效力不足、资金保障薄弱，兜底保障作用难以发挥；四是社保参保激励约束机制缺失，灵活就业人员缴费压力大、参保意愿低，未明确平台社保缴费分担义务，社保扩面推进受阻。

### 3.4. 权利救济渠道失灵，维权陷入全方位现实障碍

第一，维权全流程面临多重阻碍。新业态劳动者维权普遍遭遇举证难、立案难、胜诉难、执行难的系统性困境，劳动关系认定是维权核心前提，但平台不签订劳动合同、不留存完整用工记录，订单数据、考核规则、报酬核算等关键证据均由平台单方掌控，劳动者无法获取有效维权凭证。

第二，举证责任分配加剧维权劣势。民事诉讼“谁主张、谁举证”的一般规则，未对弱势劳动者作出倾斜性安排，与《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(后文简称《劳动争议调解仲裁法》)倾斜保护劳动者的立法精神相悖，掌握全部证据的平台无需承担举证责任，进一步放大劳动者维权劣势。

第三，维权保障与执法效能不足。基层法律援助资源紧缺，劳动者法律意识薄弱、维权能力不足，面对平台强势对抗往往被迫放弃维权。同时劳动监察难以覆盖分散化、高流动性的新业态群体，主动监管与快速处置能力薄弱，权利救济机制失灵导致劳动者合法权益无法得到有效维护。

该问题产生的深层原因：一是举证规则设计不合理，未针对新业态用工特点建立举证责任倒置规则，忽视劳资双方证据掌控能力的巨大差异；二是救济程序与纠纷特点不匹配，劳动仲裁与诉讼程序复杂、周期冗长，与新业态纠纷小额、分散、劳动者高流动性的特点冲突，维权成本远高于实际收益；三是司法裁判标准不统一，各地法院对用工从属性认定、法律适用尺度差异较大，同案不同判现象突出，劳动者法律预期模糊；四是协同执法机制不健全，基层劳动监察力量薄弱，人社、市场监管、司法等部门联动监管不到位，无法快速有效处置各类新业态劳动侵权行为。

## 4. 新就业形态劳动者权益保障的法治完善路径

数字经济催生平台用工等新就业形态，在推动经济发展的同时，也带来劳动关系认定、算法管控、社保保障等权益保障难题。为破解上述困境，厘清权利义务边界，从制度、监管、保障、救济四方面提出针对性解决路径。

### 4.1. 重构劳动关系认定规则，明确平台用工主体责任

面对当前用工形态多样化和法律关系边界模糊的现状，有必要对传统劳动关系认定标准进行系统性重构，将实际工作控制程度与经济依赖状态作为重要的判断依据。可立足《劳动法》第2条、《劳动合同法》第1条之立法目的，突破单一完全从属性标准，引入不完全劳动关系制度。明确以实际控制与经济依赖为核心认定标准：只要平台对劳动者进行派单、管理、考核、奖惩并成为主要收入来源，即应认定为用工主体。

探索在立法中增设不完全劳动关系这一新型法律关系类型，将那些接受平台实质性管理，且主要依赖平台获取收入的劳动者，纳入法定保护框架之内。同时，应在法律层面明确禁止平台企业通过签订合作协议、诱导注册个体工商户等形式规避法定用工责任，直接规定其必须履行包括薪酬支付、休息休假、劳动安全保护等在内的基本义务，从而确保相关劳动者享有必要的权益保障。并对平台抽成比例、罚款

额度、考核规则设置底线要求。通过立法统一裁判标准，改变同案不同判现象，从源头厘清平台与劳动者之间的权利义务关系，让法律定性与用工事实相一致。

#### 4.2. 强化算法全流程法治监管，规范劳动管控秩序

依据《劳动法》第4条和第41条、《个人信息保护法》第24条、《互联网信息服务算法推荐管理规定》等，将算法纳入劳动法治监管。平台以“灵活、自由、自主”为话术，实则以算法技术投射平台的管理权力，使从业者自主性受限，呈现出一定的从属性特征[4]。要建立平台算法备案、审查、公示、评估的全链条监管制度，将劳动基准、休息权、交通安全、人格尊严等法定要求嵌入算法设计[5]。明确禁止算法设置不合理时效、强制派单、恶意压价、过度惩戒等违法违规情形，赋予劳动者对算法规则的知情权、解释请求权、异议权和救济权。监管部门运用技术手段开展算法穿透式检查，对存在算法压榨、歧视的平台依法从严处罚，推动算法从管控工具转向服务工具，真正保障劳动者在劳动过程中的主体性与安全感[6]。通过法治化、透明化、可监督的算法治理模式，从技术源头遏制以算法为名侵害劳动者休息休假、劳动报酬、职业安全等基本权益的行为，使数字劳动管理回归合规、合理、人性化轨道，为新就业形态劳动者营造公平有序、安全有保障的劳动环境，夯实平台经济长期健康发展的法治基础。

#### 4.3. 推进社保制度去劳动关系化，构建普惠型保障体系

针对分配失衡、保障缺失、风险个人化的问题，打破社会保障与劳动关系捆绑的传统模式，建立以个人为核心、跨平台、可接续的新型社保体系。依据《社会保险法》第2条、第58条、第63条，推动社保制度与劳动关系脱钩，确立以个人为单位、强制覆盖、跨平台可接续的保障规则[7]。依托职业伤害保障试点制度扩围，逐步将新业态从业者全部纳入专项职业伤害保障范畴，以平台为首要缴费主体；统筹财政补助完善基金兜底机制，现阶段延续试点规则由平台全额承担保费，未来制度定型后探索平台主导、财政补充的多元筹资模式；全面放开灵活就业人员参保限制，简化参保流程、降低参保门槛，推行按单收入比例弹性缴费，扩大新业态劳动者养老与医疗保障覆盖面[8]。加快推进职业伤害保障全国统一立法，扩大覆盖范围，将外卖、网约车、货运等全部新业态纳入保障范围，实现职业伤害“应保尽保”，构建风险共担、社会共济的稳定安全网[9]。进一步完善保费分担与待遇支付机制，明确平台法定缴费责任，消除参保障碍；建立全国统一的新业态劳动者社保信息平台，实现参保、缴费、待遇跨区域跨平台衔接，解决保障中断问题。通过制度重构与机制创新，兜牢新就业形态劳动者基本底线，为其稳定发展提供制度支撑。

#### 4.4. 优化维权救济机制，降低劳动者维权成本

依据《劳动争议调解仲裁法》第6条和第39条、《法律援助法》第31条，构建倾斜保护的救济体系。为应对劳动者维权过程中普遍面临的举证困难、程序冗长与渠道不畅等现实障碍，建议在新业态劳动争议处理中针对平台掌握证据的关键事项推行举证责任倒置机制，即由平台方承担劳动关系认定、接单记录、报酬计算规则及算法逻辑等核心事实的举证义务。同时，构建速裁法庭、小额诉讼程序及线上庭审等高效争议解决机制，显著缩短维权周期并降低相关经济负担[10]。此外，应进一步扩大法律援助的覆盖范围，在基层社区、平台企业等集中区域设立法律服务站点，为劳动者提供常态化、可及的法律咨询与公益代理服务。统一司法裁判尺度，强化对劳动者的倾斜保护，让权利救济真正可及、可感、可实现[11]。通过系统化的制度设计与机制优化，切实扭转新业态劳动者维权弱势地位，保障其在权利受损时能够便捷、高效、低成本地获得法律救济，以公正高效的权利救济体系筑牢劳动者权益保障的最后一道防线。

### 5. 结论

新就业形态是数字经济与平台经济发展的必然产物，在扩大就业容量、优化就业结构、畅通经济循

环方面发挥着不可替代的作用，但也对我国传统劳动法律体系、社会保障制度与劳动监管模式形成深刻冲击。当前，新就业形态劳动者权益受损问题突出，集中体现为用工法律关系认定模糊、算法管控缺乏合规约束、薪酬分配与社会保障失衡、维权救济机制效能不足，深层症结在于劳动立法滞后、司法裁判标准固化、社保制度路径依赖、算法监管与协同治理机制缺失。

保障新就业形态劳动者合法权益，不能固守传统劳动用工规制框架，需立足劳动法治现代化视角进行系统性制度革新。应突破单一从属性认定标准，确立不完全劳动关系法律地位，明确平台法定用工责任；健全算法备案、公示、审查与追责制度，约束平台算法过度管控行为；推动社会保障与劳动关系脱钩，构建普惠、可接续、多方共担的社保与职业伤害保障体系；推行劳动争议举证责任倒置，简化纠纷处理程序、统一司法裁判尺度、强化法律援助与协同监管。通过立法完善、算法规制、社保重构与救济优化多维协同，既能切实维护新就业形态劳动者基本劳动权益，平衡平台企业与劳动者之间的利益关系，也能为平台经济划定法治边界，实现灵活就业发展、劳动者权益保障与平台经济规范健康发展的多重价值平衡。

## 参考文献

- [1] 郑尚元, 梁微. 平台用工关系的认定与权益保障拓补——基于现实演进逻辑的分析[J]. 上海政法学院学报(法治论丛), 2025, 40(5): 1-25.
- [2] 兰月盈, 詹志华. 数字劳动的嬗变、异化及其系统性应对[J]. 新疆财经大学学报, 2026(1): 74-80.
- [3] 张伟, 贾畅宇, 杨媛媛. 数字经济模式下新就业形态劳动关系认定标准研究——以“动态体系化”理论在劳动权益保障领域适用为视角[J]. 中国劳动关系学院学报, 2025, 39(6): 111-120.
- [4] 田思路, 郑辰煜. “不完全劳动关系”的从属性特征与从业者权利保护[J]. 中南大学学报(社会科学版), 2026, 32(2): 48-60.
- [5] 王亚松. 新就业形态劳动者权益保障形势与对策探讨[J]. 就业与保障, 2026(1): 30-32.
- [6] 史新建, 王珊珊, 胡宜霖. 数字经济时代新就业形态劳动者权益保障研究——基于河南省的实证分析[J]. 人才资源开发, 2025(21): 8-11.
- [7] 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.
- [8] 戈艳霞. 迈向高质量充分就业: 新就业形态劳动者权益保障的制度重构[J]. 湖湘论坛, 2025, 38(6): 23-32.
- [9] 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.
- [10] 李仑. 新业态劳动者权益保障与平台企业合法用工的思考[J]. 中国人力资源社会保障, 2025(7): 44-46.
- [11] 胡玉桃. 数字时代新就业形态劳动者权益保障的法治路径[J]. 学习与实践, 2025(6): 82-90.