

# 新业态从业人员劳动权益保障问题研究

宋诗瑶<sup>1</sup>, 王雅芹<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>华北理工大学人文法律学院, 河北 唐山

<sup>2</sup>华北理工大学马克思主义学院, 河北 唐山

收稿日期: 2026年5月22日; 录用日期: 2026年6月4日; 发布日期: 2026年7月7日

## 摘要

随着数字经济的不断发展,以平台经济为代表的新业态如雨后春笋般涌现,催生了大量的新型就业岗位,从业人员规模持续扩大,已成为我国就业市场的重要组成部分。但与之相对应的劳动权益保障体系却相对滞后,难以契合新型用工模式,劳动关系模糊、社会保障缺位、维权渠道不畅等问题日益凸显。文章通过分析新业态从业人员劳动权益保障的现状,指出现存问题,在此基础上分别从更新劳动关系认定规则、创新保险法律制度、增强劳动者维权意识等方面提出完善对策,旨在保障新业态从业人员的劳动权益,促进新业态健康可持续发展。

## 关键词

新业态从业人员, 劳动权益, 平台经济, 社会保障

# A Study on the Protection of Labor Rights for Workers in New Business Models

Shiyao Song<sup>1</sup>, Yaqin Wang<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>School of Humanities and Law, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

<sup>2</sup>Institute of Marxism, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

Received: May 22, 2026; accepted: June 4, 2026; published: July 7, 2026

## Abstract

With the continuous development of the digital economy, new business models—represented by the platform economy—have sprung up like mushrooms after rain, creating a large number of new jobs. The workforce in this sector continues to expand and has become an important component of

\*通讯作者。

文章引用: 宋诗瑶, 王雅芹. 新业态从业人员劳动权益保障问题研究[J]. 法学, 2026, 14(7): 8-13.

DOI: 10.12677/ojls.2026.147187

**China's employment market. However, the corresponding system for safeguarding labor rights and interests has lagged behind, struggling to adapt to these new employment models. Issues such as ambiguous labor relations, gaps in social security coverage, and inadequate channels for rights protection have become increasingly prominent. By analyzing the current state of labor rights protection for workers in new business models and identifying existing problems, this article proposes improvement strategies in three key areas: updating the rules for determining labor relationships, innovating social insurance legal systems, and enhancing workers' awareness of their rights. The aim is to safeguard the labor rights of workers in new business models and promote their healthy and sustainable development.**

## Keywords

**Workers in New Business Models, Labor Rights, Platform Economy, Social 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

近年来,随着数字技术的蓬勃发展和互联网的广泛普及,传统业态不断开拓,衍生出了大量新型就业模式与就业岗位,依托于互联网平台的从业人员规模逐渐扩大。其中,由平台经济发展创造的新职业、新岗位带动新业态从业者人数逐年增长。第九次全国职工队伍状况调查已于近期结束,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<sup>1</sup>。以网约车司机、外卖骑手、快递员、网络主播为代表的灵活就业群体已成为我国劳动力市场不可或缺的重要组成部分。

然而,新业态在创造大量就业机会的同时也带来了一系列劳动者权益保障问题[1]。新业态从业者在劳动关系认定困难、缺乏社会保险覆盖、职业伤害风险高等方面面临诸多困境,对于这些新出现的劳动者权益问题,现行的劳动关系、法律关系、劳动保障机制难以完全适用于新型的就业形态,导致劳动者往往难以通过传统劳动法律途径维护自身权益。这一问题的解决,不仅关乎这一庞大群体的切身利益,也有利于维护社会公平正义、促进新业态的健康可持续发展。因此,深入研究新业态从业人员的当下处境,加强其权益保障,已成为当今社会需要解决的重要课题。

## 2. 新业态从业人员劳动权益保障现状分析

### 2.1. 劳动合同订立现状

《中华人民共和国劳动法》(后文简称《劳动法》)第十六条规定:“劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。”由此可见,劳动合同是证明用人单位与劳动者之间存在劳动关系的基本依据,劳动合同的订立是保障劳动者权益的前提,既能保护劳动者的权利,又能维护劳动者的合法利益。

在新业态灵活用工模式下,平台企业与从业人员之间的契约关系不同于传统的劳动关系[2],整体上呈现松散化的特征,因此正式劳动合同订立比例偏低。以外卖骑手、网约车司机、快递员、网络主播为代表的灵活就业群体,多数未与平台企业建立规范的劳动关系,而是订立合作协议、服务协议、劳务协议等民事合同,部分人员甚至未签订任何书面协议。例如,陕西省安康市人民政府发布的调研报告

<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)

显示<sup>2</sup>,即便是劳动合同签订率相对较高的快递行业,部分区域也仅达85%以上,远未实现100%覆盖。在司法实践中,大量的协议无法被认定为劳动关系,导致从业人员与平台发生纠纷后,难以争取到与劳动关系有关的权益。如无法获得最低工资保障、无法享受法定节假日、受损害时无法主张经济补偿等权益。

## 2.2. 社会保险缴纳现状

我国现行社会保险制度与劳动关系高度绑定,新业态从业人员因用工关系的复杂性和用工模式的多元化,与当前传统的社会保险体系不相适应。

一方面,劳动关系认定困难导致参保责任主体不明,从业人员普遍面临着无处可参保的难题。在新业态的新型用工模式下,雇佣双方之间的关系趋于模糊,现行的劳动法律法规难以对这种关系定性。这使得难以确定雇主的责任,更难以说明雇主是否有为员工参保的义务。此外,多数与从业人员建立劳动关系的平台企业仅为从业人员购买商业意外保险,未依法缴纳职工基本养老保险,工伤保险覆盖缺口尤为明显<sup>[3]</sup>。据“我国新业态从业人员就业与社会保障(2022)”课题组调查结果显示<sup>3</sup>,超60%即时配送骑手未参保基本养老保险,38%以上未参保基本医疗保险,工伤保险整体参保率仅22%。又如最高检发布的报道“应享尽享,让新业态劳动者安心就业”中载明<sup>4</sup>,在山西五寨县,60余名快递、外卖从业人员中,超八成未签订劳动合同且未投保工伤保险。

另一方面,尽管国家已逐步放开灵活就业人员参保的户籍限制,允许个人自愿参保,但由个人承担全部保费的模式,使得个人经济负担加重。部分从业人员收入不稳定,难以承担参保成本。例如,外卖员收入高度依赖订单数量,易受时段、区域、天气影响而波动明显,而且行业准入门槛低、从业人员数量庞大,市场竞争激烈进一步稀释人均收入,造成该群体收入普遍微薄。因此部分相对收入不高的就业人员缴纳意愿较低。此外,新业态从业人员流动性强,异地参保、社保关系转移接续流程繁琐,这将增加新业态从业人员参保难度,影响缴费连续性。部分从业人员因转移不便,选择放弃参保或中断参保。进一步降低了中低收入群体的参保意愿。

## 3. 新业态从业人员劳动权益保障的困境

### 3.1. 劳动关系认定困难

新业态下就业形式的多样化造成了从业人员与平台企业之间的关系复杂。从工作模式来看,既有依托平台实现完全线上工作的网络主播、在线客服,也有通过平台获取订单并线下完成服务的网约车司机、外卖骑手、家政服务<sup>[4]</sup>。

无论采取哪种用工模式,在建立雇佣关系时,平台企业通常优先选择采用众包、加盟、劳务派遣、引导注册个体工商户等方式与从业人员签订劳务协议,以此规避传统劳动关系下的雇主责任。这种模式将导致从业人员与平台企业之间的关系难以被认定为法律上的标准劳动关系,使得从业人员无法享受《劳动法》以及《中华人民共和国劳动合同法》(后文简称《劳动合同法》)规定的法定权益。如《北京一中院发布劳动争议专业审判白皮书》对劳动争议审判中的挑战进行概括,指出目前面临的挑战是传统劳动关系认定标准与新业态就业的要求之间不适应<sup>5</sup>。

<sup>2</sup>安康市人民政府. 关于我市新就业形态劳动者劳动权益保障情况的调研报告[R/OL]. (2026-04-20) [2026-06-01].

<https://www.ankang.gov.cn/Content-2798743.html>

<sup>3</sup>全员社保: 被看见的与被忽视的[EB/OL]. 36氪. (2025-08-12) [2026-06-01].

<https://36kr.com/p/3419102996205188>

<sup>4</sup>中华人民共和国最高人民检察院. 应享尽享, 让新业态劳动者安心就业[EB/OL]. (2026-02-25) [2026-06-01].

[https://www.spp.gov.cn/zdgz/202602/t20260225\\_720285.shtml](https://www.spp.gov.cn/zdgz/202602/t20260225_720285.shtml)

<sup>5</sup>民主与法制网. 北京一中院发布劳动争议专业审判白皮书[R/OL]. (2018-03-28) [2026-06-01].

<http://www.mzyfz.com/cms/fayuanpingtai/xinwenzhongxin/fayuanxinwen/html/1071/2018-03-28/content-1325199.html>

### 3.2. 缺乏社会保险覆盖

从用工关系与平台责任来看,新业态从业人员的劳动关系不明确使得他们难以按照传统社保体系的要求参保。这主要是因为许多新业态从业者与平台之间签订的是各种协议而非劳动合同,平台通常为了减少用工成本不承担为其缴纳社会保险的义务。而且大多数劳动人员处于的社会结构层级较低,收入微薄,自行缴纳无疑增加了劳动者的经济负担。现实生活中他们因难以承担高额的社保费用,往往不会选择投保,导致这部分从业人员总体参保率较低。例如,一些网约车司机通过平台注册成为自由职业者,与平台之间不存在传统意义上的劳动关系,平台不会为他们缴纳社会保险,这些司机只能自行承担参保费用。

从参保方式来看,传统社保体系要求用人单位按月为劳动者缴纳社保费用,这对于工作时间和收入不稳定的新业态从业者来说,难以保证按时足额缴费。而且新业态从业者的工作地点和工作内容经常变化,跨地区就业现象较为普遍,这也给社保关系的转移接续带来了困难。

### 3.3. 职业伤害风险高

新业态从业人员的工作环境复杂多样,面临着诸多安全隐患,这些隐患严重威胁着他们的生命健康和职业安全[5]。例如,外卖的工作环境主要是城市的大街小巷,在配送过程中,骑手为了按时送达订单,往往会在道路上快速骑行,频繁在机动车道、非机动车道和人行道之间穿梭,面临着极高的生命风险。在恶劣天气条件下,道路状况变得更加糟糕,这进一步加大了外卖骑手的工作难度和安全风险。据相关数据统计,近年来外卖骑手因交通事故导致伤亡的案例呈上升趋势。

新业态从业人员面临的工作环境也比较特殊,劳动时需要面临较多的体力劳作。如在快递业务高峰期,快递员每天需要搬运大量的包裹,频繁装卸货物、长时间搬运重物,工作强度极大,容易导致身体疲劳和受伤,患上相关职业病的风险比普通劳动者更大。

## 4. 新业态劳动保障现行政策与实践经验

### 4.1. 法律法规的制定

我国紧跟平台经济发展节奏,持续完善新业态劳动保障法律与政策体系,不断回应灵活就业、新就业形态带来的劳动关系变化。除了《劳动法》和《劳动合同法》以外,国家层面先后出台《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》<sup>6</sup>、《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》<sup>7</sup>等文件,进一步明确平台劳动者的主体地位、权益内容与保障路径,细化劳动报酬、休息休假、职业安全、社会保险等核心权利,构建起新业态权益保护制度框架,为各类平台用工、灵活就业、共享就业提供了依据。

### 4.2. 政府监管规范服务平台建设

各地人社局、市场监管部门、网信部门、交通部门等政府部门建立联合监管与协同服务机制,将平台企业用工合规、报酬支付、社保参保等纳入重点监管范围,推动平台企业依法履行用工管理与权益保障责任,切实维护新业态劳动者合法权益。头部平台企业主动强化用工自律与社会责任,逐步建立合规用工管理体系,规范协议签订、派单规则、奖惩机制、报酬结算、社保保障等全流程管理,推动平台用工从松散化向规范化转型[6]。这些良性互动带来了很好的成效,如湖南推动基层快递网点优先参保,约4.9万名快递员纳入工伤保险保障<sup>8</sup>。

<sup>6</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)

<sup>7</sup>[https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202402/content\\_6933822.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202402/content_6933822.htm)

<sup>8</sup>湖南省人民政府. 我省现有新就业形态劳动者及灵活就业人员约380万人[EB/OL]. (2025-09-25) [2026-06-01].

[https://www.hunan.gov.cn/hnszf/hnyw/zwdt/202509/t20250925\\_33813806.html](https://www.hunan.gov.cn/hnszf/hnyw/zwdt/202509/t20250925_33813806.html)

部分平台企业主动为劳动者购买商业意外险、补充医疗保险,参与公益帮扶与乡村振兴等社会项目,在实现企业发展的同时,推动劳动关系和谐稳定与社会共同责任落实。如率先落地推行的职业伤害保障试点项目,美团、货拉拉等重点平台企业在北京、上海等地区按要求参与试点。截至2023年9月,该项试点已覆盖从业人员668万人次,累计为3.2万人次符合条件的劳动者支付职业伤害保障待遇,赔付总金额达4.9亿元<sup>9</sup>,有效弥补了传统工伤保险在灵活就业领域的覆盖不足,为新就业形态劳动者建立起专门的职业伤害保障机制。

## 5. 完善新业态从业人员劳动权益保障的建议

### 5.1. 制定劳动关系认定标准相关的法律规则

借鉴实践经验,结合新业态从业人员就业特点制定专门的劳动关系认定规则。在坚持从属性这一核心标准的基础上,适当放宽认定条件,将具有一定程度经济从属性和组织从属性的新业态从业人员纳入劳动法律保护范围。出台针对新业态从业人员劳动权益保障的专门法律法规,明确平台企业、从业人员各自的权利和义务,规定平台企业在劳动报酬、工作时间、职业安全、社会保险等方面的责任,规范平台用工行为,为从业人员权益保障提供明确的法律依据。

将新业态从业人员进行分门别类,以便根据其职业特点给予不同的权益保障。比如,在多平台就业的兼职从业人员,其劳动持续性较低,对每个平台的经济依赖性较弱,无法将其规划为某一类从业人员,可将其划为灵活就业人员。那么,根据这一类从业人员的特点,可以规定其参照适用传统劳动法律关系规则以及现有的司法解释,不能参照适用的情况补充制定具有预期性的特殊规则。

### 5.2. 创新社会保险制度

建立适应新业态特点的社会保险制度,探索灵活多样的参保方式。允许从业人员以个人身份参加城镇职工基本养老保险、医疗保险和工伤保险,降低参保门槛,简化参保手续。推行平台缴费和个人缴费按比例的共同分担的模式,这样既减轻了平台企业的用工成本,也减轻了从业人员的经济负担。此外,还可以发展商业保险补充保障,进而明确平台企业在社会保险缴纳中的责任。鼓励平台企业为从业人员购买商业保险,作为社会保险的补充。政府可以通过税收优惠等政策,引导商业保险机构开发适合新业态从业人员的职业伤害保险、意外保险等产品,提高从业人员的风险保障水平。

将不完全符合确立劳动关系情形的新业态从业人员纳入最低工资制度保障范围,指导督促平台企业参考国家关于职工工作时间的规定,加强欠薪、超时加班等突出问题的监察力度,加强相关劳企纠纷争议案件调处力度。

### 5.3. 增强新业态从业人员维权意识

增强新业态从业人员的维权意识有助于提高新业态从业人员抵御风险的能力<sup>[7]</sup>。因此,应安排适当的劳动就业技能培训,合理开展法律知识普及教育,使从业人员自身拥有最基本的判断力。以便劳动者在签订劳动合同时,劳动者能够及时表达自己的诉求,对基本的合同条款能进行辨别,就劳动报酬、工作时间、职业安全等问题与用人单位达成协议,而不是一味地听从于用人单位。

解决劳动争议的重点可从劳动者自身出发,即寻求相应的法律援助。重视法律援助现实作用的发挥,可以对法律援助对象的标准适度放宽。针对新业态用工关系模糊、劳动者收入偏低、维权能力薄弱等现实问题,应适度放宽法律援助准入标准,将平台用工、灵活就业、不完全劳动关系等新型争议纳入援助

<sup>9</sup>中华人民共和国人力资源和社会保障部。人社部举行2023年三季度新闻发布会:就业形势保持总体稳定 社保经办服务取得突破 [EB/OL]. (2023-10-27) [2026-06-01]. [https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztzl/rsxthfjszl/xw/202310/t20231030\\_508369.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ztzl/rsxthfjszl/xw/202310/t20231030_508369.html)

范围,让更多从业人员能够免费获得专业法律支持。以普惠化、专业化的法律援助兜底,切实降低新业态从业人员维权门槛,提升争议处理效率,筑牢劳动权益保障的最后一道防线。

## 6. 结论

新业态从业人员作为数字经济时代的新兴就业群体,其构成多元且就业方式灵活,与传统劳动者在就业模式、劳动关系、计酬方式和权益保障等方面存在明显区别。因此,传统劳动关系认定标准模糊难以适应新业态的这些特点,实践中由劳动关系认定引发的难题不断出现,导致劳动者权益维护缺乏明确的法律依据。现有社保体系难以适应新业态从业者的灵活就业特点,从业者工作环境复杂,安全隐患众多,而平台企业在劳动保障方面投入不足。这些问题映射出了加强劳动权益保障的紧迫性。

首先,在完善法律法规体系方面,需更新劳动关系认定标准,制定专门的劳动权益保障法规,加大对平台企业违法行为的处罚力度。其次,构建多元化的社会保障体系,探索建立灵活就业社会保险制度和职业伤害保障制度,鼓励平台企业购买商业保险并加强监管,推动企业履行社会责任,引导平台企业规范用工,依法签订合同,遵守劳动法律法规,为从业者提供培训和晋升机会。最后,提升从业者自身素质与维权意识,整合多方资源加强职业技能培训,开展法律宣传和教育活动,提高从业者维权意识和能力。

解决新业态从业人员劳动权益保障问题是一个系统工程,需要政府在政策上进行创新,平台责任承担和从业者参保意识提升等多方协同努力。才能构建公平、和谐、可持续的新业态劳动环境,提升新就业形态劳动者保障水平,促进新业态的健康发展,实现经济发展与劳动者权益保护的良性互动。

## 致 谢

本文的顺利完成,离不开各位前辈的鼎力支持与无私帮助,在此谨致以最诚挚的谢意。

首先,我由衷感谢我的导师,从论文的选题、框架构思,到内容撰写、修改完善,导师始终给予我耐心细致的指导,凭借深厚的学术素养和严谨的治学态度,为我指明研究方向,帮助我解决写作过程中遇到的诸多难题,其求真务实的科研精神也将成为我未来学习和研究路上的榜样。其次,感谢学校的各位授课老师,他们在课堂上传授的专业知识,为本文的研究奠定了坚实的理论基础。最后,感谢我的家人,他们的理解、支持与包容,是我能够全身心投入论文写作的坚强后盾。

本文写作虽力求严谨,但受限于自身学术水平,文中仍难免存在疏漏与不足,恳请各位专家学者批评指正。

## 参考文献

- [1] 王秀春. 新业态从业人员劳动权益保障问题的思考[J]. 中国人力资源社会保障, 2022(3): 52-53.
- [2] 辛万鹏, 章嘉睿. 新业态从业人员劳动权益保障的困境与对策[J]. 陕西理工大学学报(社会科学版), 2022, 40(6): 17-24.
- [3] 李志强, 闫慧颖. 新业态从业者劳动权益保障的困境与出路[J]. 邵阳学院学报(社会科学版), 2024, 23(1): 36-44.
- [4] 金泰. 新业态背景下灵活就业人员的权益保障问题[J]. 就业与保障, 2023(11): 91-93.
- [5] 李海舰, 赵丽. 数字经济时代大型平台企业新业态从业人员的劳动权益保障[J]. 改革, 2023(1): 95-108.
- [6] 陈永红. 新业态从业者劳动权益保障思考[J]. 合作经济与科技, 2022(15): 184-185.
- [7] 新业态劳动者劳动权益保障问题与对策分析[C]//劳动保障研究会议论文集(十五). 成都: 四川劳动保障杂志出版有限公司, 2022: 10-12+7.