

马克思主义劳动价值论视角下平台灵活就业劳动者权益保障研究

冉晓慧

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年7月22日; 录用日期: 2026年8月5日; 发布日期: 2026年9月1日

摘要

数字经济飞速发展催生海量平台灵活就业岗位, 新业态劳动形态打破传统工业劳动关系模式, 也使得我国现行劳动法律、社会保障、司法救济机制面临适配性困境。当前平台普遍通过格式协议、主体伪装等方式规避用工责任, 依托算法管控占有劳动者数字剩余价值, 造成劳动者劳动关系认定难、劳动基准保障缺失、社保权益缺位、维权成本高昂等一系列问题, 劳动价值创造与权益分配不对等的矛盾日益凸显。本文以马克思主义劳动价值论为核心理论支撑, 结合最高法指导性案例、各地司法裁判分歧及全国职业伤害保障试点实践, 系统剖析平台灵活就业劳动者权益保障的现实法治困境, 厘清新业态劳动形态的价值生成逻辑与劳动正义内核。同时立足我国司法实践与制度改革现状, 借鉴地方试点成熟经验, 从分层劳动关系立法、全覆盖社保体系构建、算法用工法治化监管、倾斜性司法维权机制优化四个维度, 提出针对性、可落地的法治完善路径, 旨在平衡平台经济发展与劳动者权益保护, 矫正数字劳动领域分配不公问题, 推动新业态用工治理规范化、法治化, 实现数字经济高质量发展与劳动正义价值的有机统一。

关键词

数字经济, 平台灵活就业, 劳动价值论, 劳动者权益保障, 法治治理

Research on the Protection of Rights and Interests of Platform Flexible Employment Workers under the Perspective of Marxist Labor Value Theory

Xiaohui Ran,

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: July 22, 2026; accepted: August 5, 2026; published: September 1, 2026

文章引用: 冉晓慧. 马克思主义劳动价值论视角下平台灵活就业劳动者权益保障研究[J]. 法学, 2026, 14(9): 1-8.

DOI: 10.12677/ojls.2026.149248

Abstract

The rapid development of the digital economy has generated a large number of platform-based flexible employment jobs. The new form of labor has broken the traditional industrial labor relationship model, bringing adaptive dilemmas to China's current labor legal system, social security system, and judicial remedy mechanism. At present, digital platforms generally evade employment liabilities through standard-form agreements and subject disguise, and occupy workers' digital surplus value relying on algorithmic control. This leads to a series of problems including difficulties in labor relationship identification, the absence of labor standard guarantees and social security rights, and high rights-protection costs, prominently highlighting the imbalance between labor value creation and rights and interests distribution. Taking Marxist labor value theory as the core theoretical support, this paper systematically analyzes the practical legal dilemmas in protecting the rights and interests of platform flexible employment workers by combining the Supreme People's Court guiding cases, divergent judicial judgments across regions, and national pilot practices of occupational injury protection. It clarifies the value generation logic and core connotation of labor justice in the new form of digital labor. Based on the current situation of judicial practice and institutional reform in China and drawing on mature experience of local pilots, this paper proposes targeted and practical legal improvement paths from four dimensions: hierarchical labor relationship legislation, the construction of a full-coverage social security system, legal regulation of algorithm-based employment, and the optimization of biased judicial rights-protection mechanisms. The research aims to balance the development of the platform economy and the protection of workers' rights and interests, correct the unfair distribution in the field of digital labor, promote the standardized and legalized governance of new employment forms, and realize the organic unity of high-quality development of the digital economy and the value of labor justice.

Keywords

Digital Economy, Platform Flexible Employment, Labor Value Theory, Protection of Workers' Rights and Interests, Rule of Law 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. 绪论

随着数字信息技术深度普及，外卖配送、网约车、同城货运、直播等平台灵活就业规模持续扩张，成为吸纳劳动力的重要载体。此类用具备准入门槛低、工作时段弹性强等特征，但平台普遍通过承揽、合作民事协议割裂人身隶属关联，大量劳动者被排除在传统劳动保护框架之外。实践中劳动报酬克扣、超长工时、职业伤害理赔难、同案不同判等现象频发，劳动者维权门槛居高不下。

(一) 国内研究梳理与评述

学界围绕平台劳动者权益保护形成三大核心研究脉络，分别聚焦劳动关系法律定性、新业态社会保障构建、平台算法法律规制，相关立法与司法研究成果丰富，但仍存在明显研究短板。

第一，劳动关系认定与分层立法研究。学界形成“劳动关系二元修正”与“劳动三分法”两大主流学说。谢增毅对比欧盟平台用工雇员推定立法规则，提出在传统二元框架内强化用工事实、价值贡献的裁判权重，弱化书面协议效力，适配弱从属用工场景^[1]；王天玉首创劳动三分法理论，主张增设准劳动

关系作为中间保护类型[2]；此外，人力资源社会保障部等部门进一步提出“不完全符合确立劳动关系情形”¹的政策表述，目前已成为主流改革思路。实证层面，王蓓等人基于 3016 件平台劳动争议文书统计发现，各地法院对三从属性标准适用尺度不一，是同案不同判核心诱因，呼吁统一司法量化指标[3]。现有法学成果多局限于法律条文、裁判规则修补，缺少从劳动价值本源论证劳动者倾斜保护的正当依据。

第二，新业态社会保障规则研究。现有文献分为国内试点复盘、域外立法借鉴两类。国内研究梳理河南按单征缴、上海分行业差异化费率等职业伤害保障试点模式，指出当前保障仅覆盖工伤，养老、医疗存在保障断层[4]；域外借鉴研究以新加坡《平台工人法》为样本，提出剥离劳动关系绑定、建立平台按营收分摊保费的独立社保体系[5]。但该类研究多停留在政策经验总结，缺少马克思分配正义理论支撑，未能阐释平台承担社保成本的价值逻辑。

第三，平台算法法治化规制研究。近年来学者围绕算法黑箱、数字管控展开讨论：郑辰煜提出算法遮蔽理论，指出平台借助动态派单、即时评价、阶梯罚款隐蔽延长劳动时间、压缩劳动对价，实现剩余价值攫取[6]；陈龙通过骑手田野调研证实，算法构建全流程数字管控体系，形成区别于传统工厂的新型劳动秩序[7]。现有规制方案多聚焦行政透明度监管，未能结合劳动二重性区分算法“劳动资料”与“资本剥削工具”双重属性，理论深度不足。

从交叉学科视角看，现有研究存在明显割裂：法学研究侧重规范改造但价值根基薄弱，马理论研究批判数字剥削但缺少落地法治方案。韦畅虽结合劳动价值论分析骑手数字劳动，但未系统对接劳动关系认定、社保、算法规制三大法治议题，交叉研究体系尚未成型[8]。

（二）本文研究定位与创新

本文搭建“马克思劳动价值论价值指引 + 法学规范落地”交叉分析框架，弥补单一学科短板：其一，将劳动二重性、价值形成、价值实现、劳动正义贯穿劳动关系认定、社保分配、算法监管、司法救济全链条，从价值创造本源论证平台劳动者倾斜保护的法理正当性；其二，整合最高法指导性案例、三千余份裁判实证数据、全国职业伤害试点政策，实现理论、立法、司法、实践深度结合；其三，以“价值创造与权责对等”为标尺，提出分层立法、独立社保、算法常态化监管、举证责任倒置等成套方案，兼顾理论支撑与实践可行性。本文填补两类学科割裂的研究空白，为新业态劳动法治完善提供理论支撑与实操路径。

2. 相关概念与理论基础

（一）平台灵活就业

平台灵活就业是劳动者依托数字平台，以弹性接单方式提供劳务的新型用工形态，分为专送强管理用工、众包弱自主用工两类[3]。专送骑手、全职网约车司机受站点排班、强制派单、考勤奖惩约束，人身从属性突出；众包从业者可自主选择接单时段，管理强度更低，但二者均持续为平台创造核心经营收益，劳动具备生产属性。王蓓等人的实证研究证实，专送和众包二元划分是法院区分从属性强弱、作出差异化裁判的核心标准[3]；人力资源社会保障部等部门提出的指导意见，依据平台管控强度划分三类用工形态，与该分类形成规范呼应²。

（二）马克思主义劳动价值论：数字劳动耦合精细分析

马克思主义劳动价值论是全文底层分析工具，《资本论》提出劳动二重性是理解商品价值的枢纽，劳动是价值唯一源泉[9]；《哥达纲领批判》确立“劳动贡献匹配收益分配”的劳动正义准则[10]。结合平台数据生产、算法调度、即时评价三大特征，分四层精细耦合，清晰阐释数字劳动价值创造独特性：

¹https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/202107/t20210722_419091.html

²同脚注 1。

1、具体劳动：实体劳务 + 数据同步生产，双重使用价值产出

骑手配送、网约车驾驶、直播服务属于传统具体劳动，满足消费者出行、消费需求；劳动者轨迹、接单时长、用户评价等行为同步生成原始数据，构成平台核心数字生产资料，属于数字维度具体劳动[8]。算法仅承担调度、派单工具功能，无法独立产出使用价值，脱离劳动者持续性劳务，平台流量、订单体系无法存续[7]。

2、抽象劳动：算法统一碎片化劳动，凝聚无差别人类劳动

传统工业劳动依托固定车间完成工时积累，平台劳动表现为碎片化、全天候待命形态；算法通过统一派单标准、计价规则、考核机制，将分散个体劳动标准化，把零散生理、精神消耗转化为可统一衡量的抽象劳动，构成平台订单溢价、广告收益的价值实体[6]。平台差评、超时罚款机制变相压缩单位劳动报酬，抬升单位抽象劳动创造的剩余价值规模。

3、价值形成：活劳动创造增量剩余价值，算法扩大剥削空间

平台服务器、程序、存量数据属于不变资本，仅转移固有价值；骑手每日高强度持续活劳动是可变资本，生成超出劳务报酬的数字剩余价值，构成平台主要利润来源[11]。算法通过压缩配送时限、压低单酬、无差别饱和派单，延长劳动者社会必要劳动时间，扩大价值增值区间，完成数字场景下完整价值形成过程。

4、价值实现：平台垄断全部收益，劳动者无法参与利润分配

平台依托双边市场完成价值变现，商家佣金、用户付费、广告营收全部归集平台资本；劳动者仅获取单次劳务计件收入，不参与平台年度盈利、流量增值分红，价值创造主体与收益占有主体完全割裂，违背等价交换价值规律，是权益失衡的理论根源[12]。韦畅的数字劳动研究佐证，平台劳务完全遵循劳动二重性，算法、数据仅为劳动资料，不能成为价值创造主体[8]。

从法学视角审视，马克思主义劳动价值论能够为新业态劳动者权益保障提供不可或缺的法理正当性。传统劳动法以人身、经济、组织从属性作为劳动关系认定标准，导致大量弱从属性的平台劳动被划入民事劳务关系范畴，丧失劳动法保护。但从劳动价值本质来看，平台劳动者持续性、经营性的劳动为平台创造了核心商业价值，劳动的价值属性、社会属性并未因用工形式灵活而消失。换言之，用工形式可以灵活，但劳动价值不可否定，劳动者的基本权利不可剥夺。最高法指导性案例 238 号明确作出指引：不能仅凭承揽协议、合作协议判定双方法律关系，应当依据实际管理行为、价值贡献综合认定用工属性³，该裁判精神恰好契合劳动价值论的底层逻辑。

3. 平台灵活就业劳动者权益保障法治现状

我国现行劳动法律体系构建于传统工业社会，以传统劳动关系为核心调整对象，《中华人民共和国劳动法》⁴和《中华人民共和国劳动合同法》⁵的法律设计均围绕传统用工模式展开。面对平台经济催生的新型灵活用工形态，我国目前形成了“成文法律 + 部门政策 + 地方试点”的多层级规制，但规则适配缺口仍然显著。

从现行法律规范来看，劳动基准法律、社会保障法律均存在适用局限。劳动法规定的最低工资保障、最长工时限制、加班报酬、休息休假等强制性基准保障，仅适用于建立正式劳动关系的劳动者，平台灵活就业劳动者因无法被认定为劳动关系主体，被排除在劳动基准保护之外。《中华人民共和国社会保险法》⁶规定的五险保障等相关政策同样以劳动关系为参保前提，绝大多数平台灵活就业劳动者无法参与职

³<http://gongbao.court.gov.cn/Details/cc5ae5792c86f6988bead4c81940b3.html>

⁴http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/201905/t20190521_296651.html

⁵https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394622.html

⁶https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394629.html

工社会保险, 仅能自愿参加城乡居民社保, 保障水平极低、风险抵御能力薄弱。

在法律供给不足的情况下, 国家人社部、最高人民法院先后出台多份指导意见。自 2022 年 7 月起, 我国正式开启新就业形态人员职业伤害保障试点, 首批选取北京、上海、江苏、广东 7 省市, 将美团、饿了么、滴滴、货拉拉等头部平台纳入试点范围, 从政策层面保障新就业劳动者劳动保障权^[13]。截至 2026 年 6 月, 全国试点覆盖 17 个省份、2990.2 万名新业态从业者^[14]; 其中河南试点实行即时配送每单缴纳 0.07 元保费、网约车每单 0.01 元保费、同城货运行业每单 0.18 元保费的规则, 实现每单必保、每人必保兜底机制^[4]。上海一地就已有 176 万余名骑手、网约车司机等新业态就业人员纳入职业伤害保障体系^[15], 这些政策都直观体现试点制度的实践成效。

从劳动者法定权益现状来看, 平台灵活就业劳动者依法享有劳动报酬获取权、职业安全健康权、劳动休息权、人格尊严不受侵害等基本权利。在司法实践中, 部分劳动报酬纠纷、轻微人身损害纠纷能够通过民事途径获得救济。同时, 国家监管部门持续开展平台用工专项整治, 规范平台乱扣费、恶意罚款、压低单价等不合理用工行为, 平台劳动者的权益保障环境得到一定改善。

总体而言, 我国平台灵活就业劳动者权益保障已经从完全空白逐步走向初步规范, 政策性保障与试点性保障初见成效。但必须清晰地认识到, 现有保障模式存在明显短板: 政策性文件效力层级低、缺乏强制约束力, 试点保障覆盖面有限、尚未全国法治化推广, 传统法律与新业态用工的结构性矛盾并未根本解决, 劳动者权益保障依然处于碎片化、被动化、低水平的状态。

4. 劳动价值论视角下平台灵活就业劳动者权益保障的法治困境

依托马克思主义劳动价值论的正义标尺审视当前法治实践可以发现, 平台经济发展过程中存在严重的价值创造与权利保障失衡、资本收益与责任承担不对等的问题。劳动者作为平台价值的创造者, 承担了全部劳动风险与职业伤害风险, 而平台资本占有绝大部分剩余价值, 却规避用工责任, 这与劳动价值论的核心正义逻辑完全相悖, 具体体现为四重法治困境。

第一, 劳动关系认定标准固化, 价值贡献纳入裁判考量情形少。我国司法实践长期采用人身从属性、经济从属性、组织从属性的三重从属性认定标准, 严格区分劳动关系与民事劳务关系, 二元划分模式固化。平台通过格式化的服务协议、合作协议, 刻意弱化管理从属关系, 使得绝大多数灵活就业劳动者无法被认定为劳动法意义上的劳动者, 直接丧失劳动法律的保护资格。例如前文中最高指导性案例 238 号: 圣某欢诉江苏某网络科技有限公司劳动关系纠纷案虽为其依法认定了劳动关系⁷, 但是与之形成鲜明对比的是多地同类案件裁判分歧——部分地区众包骑手因可以自由上下线、选择性接单, 法院会认定为民事合作关系, 也就排除了劳动法保护。从劳动价值论视角分析, 劳动者日复一日的持续性劳动是平台用户积累、流量增值、品牌盈利的核心来源, 其劳动具备完整的社会价值与经济价值, 属于典型的生产性劳动。仅因用工形式灵活就否定其劳动主体资格, 将价值创造者排除在劳动法保护之外, 属于典型的规则性不公。

第二, 劳动基准规则难以落地, 算法隐性压缩劳动者对价空间。劳动基准法是保障劳动者生存权、休息权、劳动报酬权的底线制度, 但在平台用工模式下, 最低工资、最长工时、休息休假、加班补偿等强制性基准完全失效。平台依托算法系统实现全天候派单、智能考核、超时管控, 劳动者为获取基本收入不得不动接受超长工时、高强度劳动, 过劳工作、夜间工作成为常态。骑手为避免超时罚款, 不得不超速行驶、闯红灯, 也加剧了新就业形态人员工作危险性。郑辰煜算法遮蔽理论指出, 平台将超长工时、高强度考核包装为劳动者“自主选择”, 规避劳动基准约束^[6], 实现了劳动时间的无限延伸, 持续占有劳动者超额剩余价值, 却不受劳动基准法律的规制。劳动价值论强调劳动付出应当获得对等回报, 而当

⁷同脚注 3。

前劳动者超额劳动、高强度劳动无法获得对应的法律保障与报酬补偿，权利义务严重失衡。

第三，社会保障规则与用工形态脱节，劳动风险分配严重不公。现行社会保障政策高度绑定传统劳动关系，平台灵活就业劳动者缺乏稳定、可持续的参保渠道。平台劳动者长期奔波作业，交通事故、人身伤害风险远高于普通职业群体，但工伤认定难、理赔难、保障难问题突出。现有职业伤害保障试点保障范围有限、赔付标准较低，无法覆盖劳动者全部职业风险的状态依旧存在。以美团平台数据为例，平台四年累计缴纳职业伤害保障费用超 30 亿元，覆盖千万骑手[16]，但保障仅限职业伤害，养老、医疗保险依旧处于空白状态。平台源源不断占有骑手劳动带来的利润，却只承担极小部分职业伤害成本，全部养老、疾病、失业风险由劳动者自行承担，完全违背价值收益与风险分担对等的劳动正义。从价值分配正义来看，平台凭借劳动者的劳动获取巨额利润与剩余价值，理应承担对应的社会保障责任，将劳动风险社会化、制度化。

第四，司法举证规则倾斜不足，劳动者维权成本居高不下。平台用工纠纷中，证据主要掌握在平台算法后台，劳动记录、派单记录、奖惩记录、流水账单均由平台单方掌控，劳动者举证能力极度弱势。如法国优步司机上诉要求确认劳动关系，但被法国最高法院驳回[17]，该判决凸显了依靠形式从属性裁判的固有缺陷，值得我国司法借鉴反思。国内同类问题同样突出：大量新业态劳动者囿于取证困难，在其他证据证明力度不够的情况下裁判标准不一，最终放弃维权[18]。这种高昂的时间、金钱成本，让司法救济难以发挥兜底作用。现行诉讼举证规则未针对新业态用工作出特殊调整，举证责任未适度倾斜，导致大量劳动者因证据不足败诉。同时，各地司法裁判标准不统一，对于同类平台用工关系，部分法院认定为劳动关系、部分认定为民事合作关系，同案不同判频发，司法公信力受损。

5. 劳动价值论指引下平台灵活就业劳动者权益保障的法治完善路径

基于马克思主义劳动价值论“价值创造与权益对等”的正义原则，针对当前平台用工权益保障的法治困境，必须立足我国法治实际，从立法重构、制度完善、执法监管、司法优化四个层面系统完善法律规制体系，矫正资本与劳动者之间的权利失衡格局，实现平台经济规范发展与劳动者权益保障的双向共赢。

首先，完善劳动立法体系，构建分层化劳动关系认定规则。借鉴王天玉提出的劳动三分法立法的构想破除传统二元对立的僵化认定模式，在传统劳动关系与民事劳务关系之间，增设准劳动关系的中间法律保护类型，专门适配平台弱从属灵活用工形态[2]。参考最高法 238 号指导性案件裁判标准，突破单一的从属性判断标准，引入“劳动价值贡献”作为辅助认定依据，只要劳动者持续性为平台提供经营性劳动、创造核心商业价值，即便人身从属性弱化，也应当纳入劳动法适度保护范围⁸。谢增毅对比欧盟雇员推定规则，建议在分层立法中强化管理事实、价值贡献权重，从源头杜绝平台以民事合同规避法定用工责任[1]。

其次，重构社会保障规则，建立适配新业态的独立保障体系。依托全国职业伤害保障试点经验，将河南“按单计费、平台缴费”、上海分行业差异化费率的做法推向全国，将职业伤害保障由试点政策升级为行政法规，实现即时配送、网约车、同城货运行业全覆盖[4]。针对社会保障规则与用工形态脱节问题，林嘉提出“需要打破社保与标准劳动关系深度绑定的模式，构建参保方式多样灵活、覆盖广泛、长期可持续的社会保障体系”[19]。实现全覆盖、强制性的参保要求，能够统一工伤认定标准、简化理赔流程、提高赔付水平。建立可转移、可累计、灵活缴费的个人社保账户，适配劳动者自由择业、跨平台就业的工作特征，解决灵活就业群体社保断缴、保障缺失的痛点。新加坡《平台工人法》单独立法经验证明，独立社保体系可有效填补灵活就业保障空白[5]。

⁸同脚注 3。

再次,强化对算法的行政监管,约束数字剥削行为。陈龙、郑辰煜的算法规制研究共同指出,必须通过公权力介入打破算法隐蔽剥削,限制平台依靠技术手段无限侵占劳动者剩余价值[6][7]。市场监管部门、人社部门应当建立常态化平台用工监管审查机制,针对新业态就业平台超时考核、阶梯罚款、无限压价等算法规则开展专项督查。参考多地平台用工整治经验,硬性划定单日最长接单时长、单次配送最低报酬,禁止算法压榨、超时派单、恶意罚款等侵害劳动者权益的行为。明确平台最长劳动工时底线,通过行政监管约束平台过度逐利行为,将劳动基准保障延伸至平台数字管控场景。

最后,优化司法裁判规则,构建倾斜性劳动者维权机制。针对平台用工证据偏在的现实状况。姜宇指出“平台企业掌握着网约工作必要的数据信息”[20]。因此在新业态劳动争议案件中实行举证责任适度倾斜,由平台承担用工记录、派单数据、奖惩信息的举证提交,降低劳动者维权门槛。王蓓实证研究建议,构建“三重从属性+价值贡献”双重裁判标准,统一各地司法裁量尺度[3]。最高法院应当出台专项司法解释与指导性案例,统一全国法院对于准劳动关系、平台侵权责任裁判尺度,杜绝同案不同判现象。各地仲裁委建立新业态劳动争议快速仲裁通道、快速审理机制,简化维权流程、降低维权成本,为劳动者提供高效、便捷、权威的司法救济渠道,依靠司法正义实现劳动价值分配正义。

6. 结语

数字平台经济的创新发展改变了传统劳动的形式与形态,但并未颠覆马克思主义劳动价值论揭示的劳动创造价值的基本规律。平台灵活就业劳动者作为数字经济价值的真正创造者,其合法权益理应得到法律的尊重与保障。当前我国平台劳动者权益保障存在的劳动关系认定固化、劳动基准落地困难、社会保障规则适配不足、司法维权门槛偏高等法治困境,本质是传统劳动法律体系与数字劳动形态不匹配、资本价值占有与劳动者权益分配失衡的问题。

以马克思主义劳动价值论为价值指引,能够为平台劳动者权益保障提供坚实的法理根基。通过完善分层劳动立法、构建新业态社保规范、强化算法行政监管、优化司法裁判标准,能够系统性补充当前法治保障短板,矫正平台用工中的权利失衡与分配不公问题。依托职业伤害保障全国推广、分层劳动关系立法完善、算法常态化监管约束等一系列法治化举措,能够系统性补充当前法治保障的不足。唯有实现劳动价值创造、平台资本收益、法律责任承担的有机统一,才能在推动平台经济高质量、规范化发展的同时,切实维护新就业形态劳动者的合法权益,彰显新时代劳动法治的公平正义。

参考文献

- [1] 谢增毅. 平台用工劳动者权益保护立法模式的比较与选择[J]. 中外法学, 2026, 38(3): 609-627.
- [2] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
- [3] 王蓓, 覃秋令. 平台用工劳动关系认定的从属性标准——基于 3016 件涉平台劳动争议案件的实证研究[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2025(1): 85-96.
- [4] 余嘉熙, 葛慧君. 河南将为新就业形态工作人员提供职业伤害保障[N]. 工人日报, 2026-04-24(005).
- [5] 唐鑛, 张菁, 龚琳, 谭浩宇. 新就业形态劳动者权益保障如何从政策走向立法: 新加坡《平台工人法》带来的启示[J]. 中国人力资源开发, 2025, 42(9): 67-81.
- [6] 郑辰煜. 平台劳动关系的算法遮蔽与法律规制[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2026, 26(1): 151-164.
- [7] 陈龙. “数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究[J]. 社会学研究, 2020, 35(6): 113-135.
- [8] 韦畅. 马克思劳动价值论视域下的数字劳动[J]. 哲学进展, 2024, 13(7): 1429-1435.
- [9] 马克思. 资本论(第一卷)[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.
- [10] 马克思. 哥达纲领批判[M]//马克思恩格斯文集: 第3卷. 北京: 人民出版社, 2009: 419-450.
- [11] 田思路. 技术从属性下雇主的算法权力与法律规制[J]. 法学研究, 2022(6): 132-150.

-
- [12] 吕景春. 数字经济下共享型和谐劳动关系的建构机理与实现路径[J]. 马克思主义研究, 2023(2): 72-82.
- [13] 王永. 谱写劳动关系和谐发展的时代篇章——“十四五”时期我国劳动关系迈出新步伐[N]. 中国劳动保障报, 2025-10-18(001).
- [14] “新职伤”便捷落地兜底保障底线 解决新就业形态人员后顾之忧[EB/OL]. 2026-07-02.
<https://news.cctv.com/2026/07/02/ARTIi15BWJwEiMP11Vhb4Hn260702.shtml>, 2026-7-15.
- [15] 上海: 176 万新就业形态就业人员纳入职业伤害保障范围[EB/OL]. 2025-10-20.
<https://chinajob.mohrss.gov.cn/h5/c/2025-10-20/455969.shtml>, 2026-07-27.
- [16] “职业伤害保障网”健全新就业形态人员社保制度[EB/OL]. 2026-07-02.
<https://www.news.cn/tech/20260702/c4fd4258aff048159f7863621c2ff55e/c.html>, 2026-07-15.
- [17] 班小辉. “零工经济”下任务化用工的劳动法规制[J]. 法学评论, 2019, 37(3): 106-118.
- [18] 姜缘. 劳动争议案件举证责任[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海财经大学, 2018.
- [19] 林嘉. 加强新就业形态劳动者权益保障[J]. 国家治理, 2026(12): 51-55.
- [20] 娄宇. 新就业形态职业伤害保障制度的法理障碍及纾解——从“不完全劳动关系”教义学出发[J]. 中外法学, 2024, 36(3): 669-689.