

新就业形态劳动者权益保障的实践困境与完善路径

韩舒洁

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年7月28日; 录用日期: 2026年8月11日; 发布日期: 2026年9月1日

摘 要

新就业形态劳动者已成为劳动力市场的重要组成部分。平台用工模式的灵活性与算法管理的隐蔽性, 使这一群体面临劳动关系认定困难、算法权力失范、职业伤害保障不足等权益风险。现行劳动法建立在工业时代“企业 + 雇员”的科层制用工假设之上, 难以有效回应数字时代劳动形态的变革。2024年最高人民法院发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例, 确立了“支配性劳动管理”的认定标准。2025年职业伤害保障试点进一步扩围。以现行法律框架与司法实践为分析基础, 梳理新就业形态劳动者权益保障的实践困境, 并从劳动关系认定规则的完善、算法透明义务的制度化、职业伤害保障的扩围与衔接三个层面提出制度完善方案。

关键词

新就业形态, 劳动者权益保障, 支配性劳动管理, 算法治理, 职业伤害保障

The Practical Difficulties and Improvement Paths of Rights Protection for Workers in New Forms of Employment

Shujie Han

School of Marxism, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: July 28, 2026; accepted: August 11, 2026; published: September 1, 2026

Abstract

Workers in new forms of employment have become an important part of the labor market. The

文章引用: 韩舒洁. 新就业形态劳动者权益保障的实践困境与完善路径[J]. 法学, 2026, 14(9): 29-35.

DOI: 10.12677/ojls.2026.149252

flexibility of platform-based employment models and the opacity of algorithmic management have exposed this group to risks regarding rights protection, including difficulties in establishing employment relationships, algorithmic power imbalance, and insufficient occupational injury protection. The current labor law, built upon the industrial-era assumption of “enterprise-employee” hierarchical employment, struggles to effectively respond to the transformation of labor patterns in the digital age. In 2024, the Supreme People’s Court issued the first batch of guiding cases on labor disputes in new forms of employment, establishing the standard of “dominant labor management”. In 2025, the pilot program for occupational injury protection was further expanded. Based on an analysis of the current legal framework and judicial practice, this paper examines the practical difficulties in protecting the rights of workers in new forms of employment and proposes improvement paths from three dimensions: refining the rules for determining employment relationships, institutionalizing algorithm transparency obligations, and expanding and coordinating occupational injury protection.

Keywords

New Forms of Employment, Workers' Rights Protection, Dominant Labor Management, Algorithmic Governance, Occupational Injury Protection

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

数字经济的蓬勃发展催生了以外卖配送、网约车服务、直播销售为代表的新就业形态，打破了传统“企业 + 雇员”的科层制用工模式，塑造出高流动性、高自主性的平台化用工形态。8400 万人。这是中华全国总工会在第九次全国职工队伍状况调查时统计的新就业形态劳动者数量，占全国职工总数的 21%¹，已成为吸纳城乡劳动力、缓解结构性就业矛盾的重要渠道，但其权益保障问题日益凸显。

2020 年到 2024 年 5 年间，全国法院共受理新就业形态民事纠纷案件约 42 万件²。传统劳动法建立在工业时代组织化用工的假设之上，面对平台信息技术推动的劳动变革，显现出规范供给的滞后性。新就业形态劳动者权益保障的核心困境，在于法律身份模糊导致的规范供给不足。传统劳动法以“劳动关系 - 民事关系”二分法为基础，而新就业形态下平台用工的灵活性、自主性与技术从属性相互交织，令大量从业者难以获得充分保护。

围绕新就业形态劳动者权益保障问题，学界研究集中于三个层面。其一，劳动关系认定。谢增毅指出由于平台用工的特殊性，现有劳动法及其司法实践难以为平台工人提供有效保护，主张从劳动关系认定、算法透明义务、社会保险三个层面推进立法[1]。最高人民法院提出“支配性劳动管理”标准后，学界进一步探讨其法理基础与适用路径[2]。其二，算法治理。翁玉玲以“最严算法”为切入点，指出“如何规制‘最严’从而实现‘取中’是当前平台用工算法治理的难题”[3]。其三，权益保障整体框架。艾琳、呼延家忆认为检察公益诉讼介入该领域“具备理论基础与实践基础”[4]。

既有研究的不足在于：劳动关系认定、算法治理、职业伤害保障等问题多被分别讨论，缺乏对三者内在关联的系统性分析；多数研究停留在原则性倡导层面，对“支配性劳动管理”如何具体认定、算法透明义务如何落地等操作性问题着墨不多；对 2024 年指导性案例在裁判中的适用标准、举证责任分配等

¹<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/456901.html>

²同脚注 1。

问题尚缺乏系统回应。本文以现行规范与司法实践为基础，从劳动关系认定、算法治理、职业伤害保障三个层面提出更具操作性的完善路径。

2. 新就业形态劳动者权益保障的实践困境

2.1. 劳动关系认定的标准适用困境

新就业群体权益保障的首要难题是劳动关系的认定。部分平台用工企业通过复杂的业务分包、劳务外包及诱导注册个体工商户等方式，模糊用工主体和法律责任，使传统劳动关系的人格从属性和经济从属性标准在适用中遭遇挑战。

在传统劳动关系认定中，“支配性劳动管理”是核心判别标准，具体通过人格从属性、经济从属性与组织从属性三个维度展开。然而，在新就业形态背景下，平台用工模式的灵活性、自主性特征显著，使得上述三种从属性呈现弱化、异化或重构的特征。人格从属性方面，劳动者工作时间、地点的自主性有所增强；经济从属性上，收入来源呈现多元化；组织从属性层面，劳动者与平台的关系更为松散。

实践中认定劳动关系的主要依据是原劳动和社会保障部 2005 年发布的《关于确立劳动关系有关事项的通知》³，但该标准在劳动形态较为简单的条件下尚可执行，随着新就业形态的发展，从属性理论自身的弊端日益显现。对此，最高人民法院于 2024 年 12 月发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例⁴(第 42 批指导性案例，237-240 号)，提出劳动关系的本质、核心特征是“支配性劳动管理”。该批案例强调“坚持实事求是原则，不能只注重形式和外观”，重申了根据用工事实认定企业和劳动者关系的规则。“支配性劳动管理”的适用要点包括主体、事实和效果三个方面：应当确认双方当事人符合法律规定的劳动关系主体资格；应当确认单位一方使用了自然人一方的劳动力，已发生劳务给付；应当确认使用劳动力的事实已构成“支配性劳动管理”。关键要看管理是否达到支配性的程度。

支配性劳动管理标准的核心价值在于将认定重心从“合同形式”转向“管理事实”，但其适用仍需解决一个基础性难题：不同业态中“支配性”的认定阈值应如何确定。吴博文以指导性案例 240 号为例，系统阐释了该标准在司法实践中的适用规则与认定边界^[5]。外卖配送中算法对路线的精确控制与直播销售中 MCN 机构对内容的柔性管理，显然不应适用同一认定尺度。这一问题的解决，有待于类型化裁判规则的进一步积累。胡玉桃指出，数字时代劳动形态变革对传统劳动关系认定标准提出了新挑战，用工关系性质的认定已成为新就业形态劳动者权益保障的争议焦点^[6]。

2.2. 算法治理的透明性困境

算法技术构成了平台用工模式和新就业形态发展的基础。实践中，互联网用工平台几乎完全依赖算法技术来管理订单分配、人员调度、路线控制、信用声誉、绩效评估、薪酬定价等全流程。算法管理已深度嵌入劳动过程，成为影响新就业形态劳动者权益的关键机制。

算法不透明给平台从业者权益保护带来三方面风险。其一，个人信息权益风险。平台企业在日常用工管理中需要处理使用者的各种信息，包括个人健康信息、生物特征信息、地理位置信息等。其二，隐蔽劳动控制风险。平台企业通过工作数据监控、消费者评级、订单奖励与惩罚机制等手段，利用算法进行间接管理。算法不透明导致平台从业者无法完全知晓其所适用的工作规则，难以准确理解自动化决策的结果。这种隐蔽控制一方面造成劳动关系识别困难，另一方面引发劳动安全风险。其三，就业歧视风险。算法自动化决策依赖于数据语料库的训练和学习，而数据集由人类设计，可能存在偏见。平台用工算法内在的消费者评分系统可能包含对于性别、种族等的偏见，影响平台从业者的工作评价与待遇。

³https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/201407/t20140717_136260.html

⁴<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/450651.html>

算法规制面临的核心难题在于：一般性算法治理规则在平台用工场景下面临“水土不服”。翁壮壮指出，平台通过操控合同标签、组织外包路径及算法管理机制将劳动者排除在劳动关系之外，亟须重塑以“支配性劳动管理”为核心的认定标准^[7]。2021 年相关部门已提出“算法取中”等原则性要求，但何为“取中”——是取平台效率与劳动者权益的中间值，还是取行业平均水平——尚无明确标准。2025 年出台的相关规范对平台开展算法协商提出了程序性要求，但协商的启动条件、代表产生方式、协议约束力等规则仍付之阙如。原则性要求与场景化需求之间的张力，使得算法治理在平台用工领域的效果大打折扣。

2.3. 职业伤害保障的规范供给不足

现行社会保险规范与劳动关系高度捆绑，导致未被认定劳动关系的新就业形态劳动者面临社会保险覆盖面不足的困境。这种“劳动关系捆绑式”的保障模式在平台用工场景下暴露出明显的保障缺口。

新就业形态职业伤害保障规范经历了从试点探索到逐步扩围的发展过程。2021 年底，职业伤害保障试点规范框架正式确立，新就业形态劳动者的职业伤害保障从此有了专门的规范依据。试点于 2022 年 7 月在北京、上海、江苏、广东、海南、重庆、四川等地启动，涵盖出行、即时配送、同城货运三大行业的 7 家平台企业。2025 年 7 月 1 日起，试点扩围至 17 个省份，11 家平台企业。截至 2026 年 6 月底，全国试点累计参保人数达到 2990.2 万人，有效发挥新就业形态人员职业伤害特别是重大伤亡事故的保障功能⁵。

新职伤制度实现了从“身份险”到“行为险”的范式转型。传统工伤保险以劳动关系的确立为参保前提；新职伤制度以“执行平台订单任务”这一劳动行为作为风险触发机制。但新职伤在争议处理上仍存在差异——对职业伤害确认结论不服的可申请行政复议或行政诉讼，但在待遇支付环节发生的争议，因不适用劳动法律法规，多按民事纠纷处理，这仍可能使劳动者陷入维权困境。

2.4. 个体救济的结构性局限

新就业形态用工纠纷数量持续攀升。现行劳动关系矛盾调处机制不能完全适应劳动争议量大、难以覆盖新就业形态等要求。个体诉讼面临三重局限。

其一，举证困难。平台从业者难以获取算法规则、派费计算方式、考核标准等关键证据。平台企业掌握全部后台数据，劳动者处于信息不对称的弱势地位。在劳动争议诉讼中，劳动者往往无法提供充分的证据证明劳动管理的支配性程度，导致诉求难以获得支持。

其二，成本高昂。劳动争议诉讼周期长、程序复杂，从劳动仲裁到一审、二审往往耗时一年以上。维权成本与可能获得的赔偿收益不对等，使得大量劳动者面对权益受损时选择放弃诉讼。全国政协委员吕国泉曾指出，个体维权成本过高、周期过长是新就业形态劳动者权益保障的突出障碍。

其三，效果有限。个案判决仅能解决单个劳动者的具体诉求，难以触及平台算法规则、考核体系等系统性、行业性侵权倾向。即便单个劳动者胜诉，平台仍可继续沿用相同的算法规则和考核标准，其他劳动者的权益仍面临同样的风险。最高人民法院增设“新就业形态用工纠纷”案由，在诉讼入口层面解决了“告什么”的问题，但并未触及“怎么告得赢”的核心难题——举证责任分配、算法证据的获取与质证、支配性劳动管理的证明标准等程序性障碍依然存在。案由的明确化是重要一步，但个体诉讼的结构性困局仍需从证据规则和证明责任层面寻求突破。

3. 制度完善的规范路径

3.1. 劳动关系认定规则的完善

最高人民法院第 42 批指导性案例确立了“支配性劳动管理”的认定标准，为司法实践提供了重要指

⁵<https://news.cctv.com/2026/07/02/ARTIi5BWJwEliMP1IVhb4Hn260702.shtml>

引。在此基础上，劳动关系认定规则的完善可从以下方面推进。

第一，细化“支配性劳动管理”的认定要素。最高人民法院研究室指出，应综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、是否需要遵守工作规则与算法规则、劳动纪律和奖惩办法、工作持续性、能否决定或改变交易价格等因素。在此基础上，可构建“人格从属性为基础、经济与组织从属性为补充”的双层次认定结构：第一层次，考察平台是否实施实质性指挥、监督与惩戒——如强制规定在线时长、通过算法限制接单自主权、对超时或投诉设置罚款。若人格从属性成立，则进入第二层次；若平台仅提供信息撮合服务，劳动者可自主决定是否及如何接单，则不认定劳动关系。第二层次，在人格从属性成立的前提下，进一步考察劳动者收入是否主要来源于该平台、是否以平台品牌对外提供服务、是否被纳入平台的组织管理与培训考核体系。各要素综合判断，可避免“一刀切”认定。

第二，建立类型化的认定规则。针对外卖配送、网约车、直播等不同业态，分别制定差异化指引。外卖配送重点考察配送路线与时限的控制程度、超时罚款规则、接单自主权限制；网约车服务重点考察运价定价权、乘客分配控制、服务标准强制程度；直播销售重点考察MCN机构对直播内容、时长、收益分配的控制程度。

第三，强化证据规则保障。劳动者只需提供初步证据证明其接受平台管理、从事平台业务并获得报酬(如接单记录、收入流水)，平台企业如否认劳动关系，应就双方实际法律关系承担举证责任，包括提供后台管理数据、算法规则、考核记录等。谢增毅从立法论角度提出了立法应通过劳动关系举证责任转移规则，使平台工人身份得到正确归类^[1]。这一规则已在部分司法实践中得到探索，值得进一步规范，具体而言，可通过司法解释形式明确：劳动者提供接单记录与收入流水即可初步完成举证，平台如主张不存在劳动关系，应提供完整的管理后台数据、算法运行日志、考核奖惩记录等反证，否则承担举证不能的不利后果。。

3.2. 算法透明义务的制度化

推动平台用工算法规则向善，需从合法性、合理性与程序正当性三个层面构建规范框架。相关政策已明确要求进一步完善平台劳动规则和算法监管制度，推动开展平台劳动规则和算法协商，保障新业态劳动者对平台规则的知情权和参与权。

合法性层面，平台企业在设计、制定用工算法规则时，应确保其符合相关法律法规和监管要求，算法规则的设计目标、运行逻辑和数据处理不得违反法律的强制性规定。合理性层面，算法规则的设计目标与运行逻辑应兼顾公平与效率价值，在平台企业、劳动者和消费者之间实现妥当的利益平衡。合理性标准是合法性标准的有益补充，能够以更为灵活的方式弥补因法律滞后带来的算法规制漏洞。程序正当性层面，平台在制定并执行算法规则的过程中，应当遵循公开透明、可解释、可救济和可监督等程序正义的基本原则。

具体而言，可从以下方面推进：一是建立常态化的社会协商机制。《平台劳动规则和算法协商指引(试行)》⁶已为此提供了初步框架。应进一步明确协商的启动条件、协商代表的产生方式、协商议题的范围、协商结果的约束力以及协商僵局的破解机制。协商议题至少应包括：订单分配逻辑、配送时限设定、抽成比例及计算方式、奖惩规则、申诉渠道等核心事项。协商结果应细化为明确的规范条文和管理规章，嵌入决策和算法运行全流程。二是在自动化决策过程中落实劳动者的知情权、异议权与拒绝算法自动化决策权。平台应以通俗易懂的方式向劳动者披露影响其权益的核心算法逻辑，并为劳动者提供对自动化决策结果提出异议和申诉的便捷渠道。三是明确平台企业有义务确保自动化决策过程的可追溯性，并在

⁶<https://www.zyshgzb.gov.cn/n1/2026/0323/c462028-40686920.html>

司法程序中就其所掌握的事实承担证明责任。2025年,中华全国总工会积极联合有关部门,着力推动平台企业算法和劳动规则协商工作取得积极进展,15家平台企业开展了算法和劳动规则协商并签订专项协议,覆盖新就业形态劳动者逾2000万人,有效维护了新就业形态劳动者权益,促进了平台经济规范健康发展⁷。这一实践为算法透明义务的规范化积累了有益经验,下一步应从个案协商走向常态化、规范化的规则治理。

3.3. 职业伤害保障的规范衔接与完善

新职伤制度在试点扩围过程中,仍需进一步厘清以下问题。

其一,与工伤保险的规范衔接。新职伤与传统工伤在参保前提、缴费机制、认定程序、待遇项目、争议处理等方面存在显著差异。新职伤按单计费、按单赔付,缴费基数与平台订单金额挂钩,传统工伤则以劳动关系为前提、按工资总额缴费。两者在规范逻辑上存在根本差异,未来需在规范定型过程中明确两者的衔接关系。王天玉指出,平台用工突破了劳动二分的法律抽象,平台化灵活就业政策组合已经开拓了“第三类劳动形态”的制度空间,亟需以“劳动三分法”回应平台用工的治理需求^[8]。新职伤制度以“执行平台订单任务”作为风险触发机制,正是“三分法”理念在职业伤害保障领域的具体实践。王昭指出,新就业形态人员职业伤害保障立足于不完全劳动关系的梯度化从属性,本质是“平台责任替代险”,应构建适配从属性强弱程度的类型化平台责任^[9]。

其二,保障范围的逐步扩大。按照制度安排,2026年试点将扩大到全国所有省份,2027年探索将其他行业的平台企业纳入试点范围。扩围过程中需要关注不同行业、不同规模平台企业的差异化特征,避免“一刀切”的制度设计导致部分从业者被排除在外。

其三,争议解决机制的统一,归根结底需要回应一个更深层的法理问题,即新职伤制度如何在教义学层面突破“劳动关系认定决定工伤认定路径”的传统逻辑。娄宇指出,从“不完全劳动关系”教义学出发,应在工伤认定上引入“因工受伤”与“职业疾病”的认定标准,在待遇给付上建立适应灵活就业特点的程序和标准^[10]。这一思路为统一新职伤的争议解决机制提供了教义学基础,唯有在法理层面厘清新职伤与传统工伤的本质区别,才能在程序层面建立与之相匹配的争议处理规则。

近年来,相关政策已明确要求抓紧出台新就业形态劳动者权益保障办法、着力社保提质扩面,并健全适应新就业形态的养老保险制度。这些政策动向为相关规范的进一步完善提供了方向。

3.4. 多元治理的协同推进

新就业形态劳动者权益保障涉及多个部门的职责交叉,需要构建多元协同的治理格局。

工会组织在劳动者权益保障中具有独特优势。工会扎根基层、贴近职工,具有前端排查和源头发现的组织功能。2024年12月最高检部署专项监督以来,全国检察机关立案690件,涉及劳动者6.6万余人⁸。上海青浦区“工会+检察”的协同实践表明,工会的线索发现优势与检察机关的法律监督优势相结合,能够有效弥补单一部门治理的短板——工会移送线索后,检察机关通过调查核实、制发检察建议、督促行政机关依法履职,推动平台企业开展算法自查与协商整改。

面向未来,应进一步细化工会与检察机关的协作规程,建立线索移送、法律监督、行政履职的常态化协作流程。同时,探索“检察建议+工会协商+行政监管+平台参与”的多元治理模式,在算法治理、劳动基准制定等关键领域建立定期会商、联合调研等规范,使协同治理从个案探索走向机制化运行。

⁷同脚注6。

⁸https://login.12309.gov.cn:8443/spp/zd gz/202607/t20260727_732884.shtml

4. 结论

新就业形态劳动者权益保障的核心问题，是平台经济效率与劳动者权益保障之间的平衡问题。现行劳动法以“劳动关系－民事关系”二分法为基础，难以有效回应平台用工带来的劳动形态变革。劳动关系认定标准在平台用工场景下面临适用困难，算法权力的隐蔽控制缺乏有效规制，职业伤害保障制度正处于从试点走向全面实施的过渡阶段，个体诉讼的局限性亦不容忽视。

近年来，相关规范建设取得了重要进展。2024 年最高人民法院发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例，确立了“支配性劳动管理”的认定标准。2025 年职业伤害保障试点进一步扩围。面向未来，应从劳动关系认定规则的完善、算法透明义务的规范化、职业伤害保障的规范衔接三个层面推进制度供给。唯有在规范层面构建起适应数字时代劳动变革的权益保障体系，才能实现平台经济健康发展与劳动者权益保障的法治平衡。

参考文献

- [1] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022, 34(1): 104-123.
- [2] 袁卿, 郑旭阳. 平台用工背景下“支配性劳动管理”的法理阐释与适用路径[J]. 中国劳动, 2025(5): 32-47.
- [3] 翁玉玲. 劳动法“合理”理念下平台用工“最严算法”规制路径研究[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2024, 38(3): 58-70.
- [4] 艾琳, 呼延家忆. 检察公益诉讼视角下的新就业形态劳动者权益保障[J]. 行政管理改革, 2025(7): 23-33.
- [5] 吴博文. 新就业形态劳动关系认定中的“支配性劳动管理”标准——以指导性案例 240 号为例[J]. 法律适用, 2025(6): 112-124.
- [6] 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.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] 王昭. 新就业形态人员职业伤害保障平台责任的类型化构建[J]. 湖北大学学报(哲学社会科学版), 2026, 53(3): 152-160.
- [10] 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.